

5 社内教育等の取り扱い

在宅勤務を行う労働者が能力開発等において不安に感じることをないように、社内教育等の充実を図ることが望まれます。



就業規則の作成及び届出

上記の3～5に関して、常時10人以上の労働者を使用する事業主が、在宅勤務を行う労働者について特段の定めをする場合は、就業規則に規定し、労働基準監督署に届け出なければなりません（労働基準法第89条第2号、第5号及び第7号）。

6 在宅勤務を行うに当たっての労働者の自律

在宅勤務を行う労働者においても、勤務する時間帯や自らの健康に十分注意を払いつつ、作業能率を勘案して自律的に業務を遂行することが求められます。

Q & A

Q：在宅勤務者の「労働者性」は、通常の労働者と異なるのでしょうか？

A：いいえ。在宅勤務者であっても、労働基準法に定める「労働者」に該当するかどうかは、通常の労働者と同様の基準によって判断されます。

Q：「労働者性」の判断基準はどのようなものがありますか？

A：厚生労働省のホームページ上にて、判断基準及び判断事例を掲載しております。
→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kinrousha01/index.html>

Q：在宅勤務であれば、必ず「事業場外みなし労働時間制」が適用されるのでしょうか？

A：いいえ。在宅勤務であっても、労働時間の算定が可能な場合には、通常の労働時間制度が適用されます。