

令和3年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進のため、テレワークガイドラインに沿った取組を企業に促すためのセミナー・表彰や、テレワークを新規に導入する中小企業事業主への助成等の事業を実施。

…………… 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着のための取組 ……………

1. 雇用型テレワークガイドラインの周知

テレワークガイドラインの周知広報

○テレワークを適切に導入及び実施するにあたっての注意すべき点について周知・啓発を実施。

テレワークモデル就業規則の作成

○テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を作成し、各種セミナー等を通じて周知を行う。

2. 企業等への相談対応、テレワーク導入費用の助成による支援

テレワーク相談センターの設置・運営

○テレワーク相談センターを設置し、企業等への訪問コンサルティングやテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
○働き方改革推進支援センターと連携し、地域の相談ニーズに対応。

国家戦略特別区域における導入支援

○国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した各種支援をワンストップで実施。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

○良質なテレワークを新規導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器の導入等に係る経費を助成。

3. 適正な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介

企業向けセミナーの開催

○総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナーを開催。

厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

○総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。

総論

- テレワークはウィズコロナ・ポストコロナの「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、時間や場所を有効に活用できる働き方であり、今後とも良質なテレワークの導入・定着を図ることが重要である。
- テレワークの推進には企業のトップや経営層の理解が不可欠であり、企業が方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。さらに、取引先との関係等にも左右されることから、グループ企業などの垂直関係、業界単位などの水平関係も含めたテレワークの実施の呼びかけ等を進めていくことが重要である。また、テレワークの導入に当たっては労使でよく話し合いを行うことが重要である。
- テレワークの推進のためには、わかりやすいマニュアルが必要であり、テレワークガイドラインを見直すべきである。その改定に当たっては、**テレワークのメリットが十分に伝わるようにしつつ、使用者が適切な労務管理を行うとともに、労働者が安心して働くことができるよう、労務管理全般の記載を追加する等、企業が良質なテレワークを積極的に導入できるようなものにするべき**である。
- 加えてテレワークを初めて導入する企業、中小企業等がどのようにテレワークを導入・実施しているのかという事例を展開していくことが必要である。特に、人事評価や人材育成といった側面については、好事例を周知すべきである。

各論

(1) テレワークの対象者を選定する際の課題について

- テレワークを実施するのが難しい業種・職種がある。一般にテレワークを行うことが難しい業種・職種であってもテレワークを実施できる場合があり、必ずしも既存の業務を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用である場合がある。
- **正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として、テレワーク対象者を分けることのないよう留意**する必要がある。
- テレワークという働き方を希望しない労働者がいる場合もあり、テレワークの実施に関する考え方にミスマッチが生じないよう、労使における話し合いの機会を持つことが重要である。

(2) テレワークの実施に際しての労務管理上の課題について

① 人事評価

- 人事評価の評価者においても、適正な評価を実施できるよう、評価者に対する訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。
- テレワークを行わずに出社しているということのみで高く評価することや、**テレワークを行う者が時間外のメール等に対応しなかったこと等のみを理由として不利益な人事評価を行うことは不適切**である。

各論（続き）

②費用負担

- 個々の企業毎の業務内容、物品の貸与状況等により費用負担の状況は様々である。企業毎の状況に応じたルールを定め、ルールを遵守することが必要であり、労働者を採用する際やテレワークを導入する際に、取扱いについてよく話し合うことが望ましい。
- 在宅勤務に伴い増加する通信費等については、その実際の費用のうち業務に要した実費を、勤務時間等の在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。

③人材育成

- 人材育成については、例えば新入社員等に対して状況に応じてオンラインと対面の方法を組み合わせて実施することも有用。
- 自律的に業務を遂行できる人材育成に企業が取り組むことが望ましい。併せて、労働者が自律的に働くことができるよう、適切な業務指示ができるようにする等、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。

(3) テレワークの際の労働時間管理の在り方について

- テレワークは、業務を効率的に行える側面がある一方、長時間労働になる可能性があり、過度な長時間労働にならないように留意することが重要である。健康管理の観点からも、使用者が労働時間を適切に把握することが重要である。
- 一方で、使用者が仕事の遂行状況を常時把握・管理するような方法はあまり現実的ではない場合もあり、テレワークのメリットを失うことになりかねないという点についても留意が必要である。
- 成長戦略会議の実行計画において指摘されているように、自己申告された労働時間が実際の労働時間と異なることを客観的な事実により使用者が認識している場合を除き、労働基準法との関係で、使用者は責任を問われないことを明確化する方向で検討を進めることが適当である。
- テレワークを自宅で行う際には生活の場所で仕事を行うという性質上、中抜けが生ずることも想定される。このことから、労働時間について、少なくとも始業時間と終業時間を適正に把握・管理すれば、労働基準法の規制との関係で、問題はないことを確認しておくことが適当である。
- 企業がテレワークを積極的に導入するよう、テレワークガイドラインにおいては、テレワークの特性に適した労働時間管理として、フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制がテレワークになじみやすい制度であることを示すことが重要である。
- 事業場外みなし労働時間制については、制度を利用する企業や労働者にとって、その適用の要件がわかりやすいものとなるよう、具体的な考え方をテレワークガイドラインにおいて明確化する必要がある。
- 規制改革実施計画において指摘されているように、所定労働時間内の労働を深夜に行うことまでを原則禁止としているとの誤解を与えかねないテレワークガイドライン上の表現について見直しを行うべきである。
- テレワークは生活と仕事の時間の区別が難しいという特性があり、時間外・休日・深夜の業務連絡の在り方について、労使間で話し合いルールを設けることも有効である。

各論（続き）

（４）テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルスについて

- テレワーク中心の働き方をする場合、周囲に同僚や上司がおらず、対面の場合と比較してコミュニケーションが取りづらい場合があるため、業務上の不安や孤独を感じる等により、心身の健康に影響を与えるおそれがあり、その変化に気づきにくい。
- 自宅での作業環境が確保されていることの確認について、**チェックリストの活用など労働者自らが容易に確認可能な方法により、労使が協力して作業環境の確認、改善を図ることが重要**である。
- 安全衛生教育、健康診断や長時間労働者に対する面接指導等の健康管理、ストレスチェック等のメンタルヘルス対策については働く場所にかかわらず実施する必要がある、**テレワークを行う労働者に対してこれらの措置を講ずるに当たり、事業者が留意すべき事項をチェックリストなどわかりやすい形で示す**必要がある。
- 自宅が狭隘であるなどテレワークを実施するために必要な作業環境整備が困難である場合や、生活と仕事の線引きが困難になることにより問題が生じる場合もあり、**サテライトオフィス等の活用も有効**である。

その他

（テレワークを推進するための有効な方策）

- 押印や署名等がテレワークの導入・実施の障壁となっているケースがあるため、不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等を進めることが期待される。
- セキュリティの観点から全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討や業務毎の個別の判断、「テレワークセキュリティガイドライン」を活用した対策の実施や従業員への教育等が必要である。

（テレワークを実施する際に発生しうる問題への対処）

- テレワーク実施中にもパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等が起きることがあり、共通認識としてガイドラインに示すべきである。
- テレワークを行っている場合にも、**労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じた業務上の災害については、労災保険給付の対象になることを引き続き周知**し、事業主が災害発生状況等を正確に把握できるよう、**労働者が当該状況を記録しておくこと等の手段を示す**べきである。
- **在宅勤務手当や実費支給の通勤手当が社会保険料の算定基礎となる報酬に該当するか等の取扱いについて明確化すべきである。**

最後に

- 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策としてのテレワークの実施も求められるが、働き方改革の推進の観点から良質なテレワークの推進が求められる。
- とりまとめを踏まえ、テレワークガイドラインの改定をはじめ必要な対応を速やかに行うことを求めたい。

これからのテレワークでの働き方に関する検討会

1. 目的

今回の新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されることとなった。今回の経験からは、働き方の観点から、テレワークの際の労働時間管理の在り方や社内コミュニケーションの不足への対応など、様々な検討課題も見えてきているところである。

このため、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを進めていくことができるよう、適切な労務管理を含め、必要な環境整備に向けた検討を進めるため、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を開催する。

2. 検討項目

(1) テレワークを行う上での課題について

テレワークの際の労働時間管理の在り方、テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルス、テレワークの対象者を選定する際の課題、その他、テレワークの実施に際しての労務管理上の課題(人材育成、人事評価、手当等)

(2) 当該課題に対する対応方針の検討について

3. 構成員

風神 佐知子	慶應義塾大学商学部准教授
川田 琢之	筑波大学ビジネスサイエンス系教授
小西 康之	明治大学法学部教授
小豆川 裕子	日本テレワーク学会副会長
竹田 陽子	東京都立大学経済経営学部教授
萩原 牧子	リクルートワークス研究所 調査設計・解析センター長
濱口 桂一郎	労働政策研究・研修機構労働政策研究所長
◎ 守島 基博	学習院大学経済学部経営学科教授・一橋大学名誉教授

※◎は座長

※ 会議の庶務は、労働基準局及び政策統括官付政策統括室の協力を得て、雇用環境・均等局において処理する。