

テレワークを活用される皆さまへ

兵庫労働局 雇用環境・均等部
企画課

■ テレワークの分類、形態ごとの特徴

① 在宅勤務:労働者の自宅で業務を行う

通勤を要しないことから、事業場での勤務の場合に通勤に要する時間を有効に活用できます。また、例えば育児休業明けの労働者が短時間勤務等と組み合わせて勤務することが可能となること、保育所の近くで働くことが可能となること等から、仕事と家庭生活との両立に資する働き方です。

② サテライトオフィス勤務:労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用する

自宅の近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィスでの勤務は、通勤時間を短縮しつつ、在宅勤務やモバイル勤務以上に作業環境の整った場所で就労可能な働き方です。

③ モバイル勤務:ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で業務を行う

労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できる等、働く場所を柔軟に運用することで、業務の効率化を図ることが可能な働き方です。



労働者目線でみると・・・

○テレワークのメリット

テレワークは労働者が所属する事業場での勤務に比べ、働く時間や場所を柔軟に活用することが可能

○テレワークの問題や課題

- ・労働時間の管理が難しい
- ・仕事と仕事以外の切り分けが難しい
- ・長時間労働になりやすい



テレワークにおける適切な労務管理の実施は、テレワークの普及の前提となる重要な要素



テレワークを行う労働者にも、労働基準関係法令が適用されます。

1 労働基準関係法令の適用

労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準関係法令が適用されます。

- 労働基準法（昭和22年法律第49号）
 - 最低賃金法（昭和34年法律第137号）
 - 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）
 - 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）
- など

よって、テレワーク実施時においても、これらの法令を遵守する必要があります。

● 労働基準関係法令についてのご相談は管轄の労働基準監督署で相談できます。

2 労働基準法の適用に関する留意点（一部）

2-1 労働条件の明示

使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、賃金や労働時間のほかに、就業の場所に関する事項等を明示しなければなりません。（労働基準法第15条、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第1項第1の3号）。

労働者に対し就労の開始時にテレワークを行わせることとする場合には、就業の場所としてテレワークを行う場所を明示しなければなりません。

労働者がテレワークを行うことを予定している場合

自宅やサテライトオフィス等、テレワークを行うことが可能である就業の場所を明示することが望ましい

労働者が専らモバイル勤務をする場合等、業務内容や労働者の都合に合わせて働く場所を柔軟に運用する場合

就業の場所についての許可基準を示した上で、「使用者が許可する場所」といった形で明示することも可能

また、テレワークの実施とあわせて、始業及び終業の時刻の変更等を行うことを可能とする場合は、就業規則に記載するとともに、その旨を明示しなければなりません（労働基準法施行規則第5条第1項第2号）。

2-2 労働時間制度の適用と留意点

使用者は、原則として労働時間を適正に把握する等労働時間を適切に管理する責務を有していることから、下記に掲げる各労働時間制度の留意点を踏まえた上で、労働時間の適正な管理を行う必要があります。

2-2-1 通常の労働時間制度における留意点

留意点1 労働時間の適正な把握

通常の労働時間制度に基づきテレワークを行う場合についても、使用者は、その労働者の労働時間について適正に把握する責務を有し、みなし労働時間制が適用される労働者や労働基準法第41条に規定する労働者を除き、**「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」**(平成29年1月20日策定)に基

づき、適切に労働時間管理を行わなければなりません。

同ガイドラインにおいては、労働時間を記録する原則的な方法として、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録によること等が挙げられています。また、やむを得ず自己申告制によって労働時間の把握を行う場合においても、同ガイドラインを踏まえた措置を講ずる必要があります。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の主なポイント（抜粋）

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
 - (1) 原則的な方法
 - ・使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の本文はこちらから
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

テレワークを行う作業場が、自宅等の事業者が業務のために提供している作業場以外である場合には、事務所衛生基準規則(昭和47年労働省令第43号)、労働安全衛生規則及び「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」(令和元年7月12日基発0712第3号)の衛生基準と同等の作業環境となるよう、テレワークを行う労働者に助言等を行うことが望ましいです。

自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備

部屋

設備の占める容積を除き、**10^m³以上の空間**

(参考条文:事務所衛生基準規則第2条)

- ・窓などの換気設備を設ける
- ・ディスプレイに太陽光が入射する場合は、窓にブラインドやカーテンを設ける

(参考:事務所衛生基準規則第3条、情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

窓



- ・安定していて、簡単に移動できる
- ・座面の高さを調整できる
- ・傾きを調整できる背もたれがある
- ・肘掛けがある

(参考:情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

椅子



照明

・机は**照度300ルクス以上**とする

(参考条文:事務所衛生基準規則第10条)



室温

湿度

- ・気流は0.5m/s以下で直接、継続してあたらず
- ・**室温17℃～28℃**
- ・**相対湿度40%～70%**となるよう努める

(参考条文:事務所衛生基準規則第5条)

PC

- ・ディスプレイは**照度500ルクス以下**で、輝度やコントラストが調整できる
- ・キーボードとディスプレイは分離して位置を調整できる
- ・操作しやすいマウスを使う

(参考:情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

机

- ・必要なものが配置できる広さがある
- ・作業中に脚が窮屈でない空間がある
- ・体型に合った高さである、又は高さの調整ができる

(参考:情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

その他 作業中の姿勢や、作業時間にも注意しましょう!

- ・椅子に深く腰かけ背もたれに背を十分にのたて、足裏全体が床に接した姿勢が基本
- ・ディスプレイとおおむね40cm以上の視距離を確保する
- ・情報機器作業が過度に長時間にならないようにする

(参考:情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

■働き方改革推進支援助成金

コース名	概要	支給額	備考
働き方改革推進支援助成金 職場意識改善特例コース	令和2年2月17日～同年9月30日の間に、新型コロナウイルス感染症対策の1つとして、特別休暇制度を新たに整備した中小企業事業主に対し、従業員研修や労務管理用機器等の導入等といった経費の一部を助成するもの	対象経費の合計額×助成率3/4 (事業規模の労働者数が30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5) ・1企業当たり50万円が上限	申請締切： 令和3年1月4日 (月)必着 問合せ先： 兵庫労働局 雇用環境・均等部
働き方改革推進支援助成金 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース	令和2年2月17日～同年5月31日の間に、新型コロナウイルス感染症対策の1つとして、テレワークに取り組む企業事業主に対し、就業規則等の作成や変更や、テレワーク用通信機器の導入等といった経費の一部を助成するもの	対象経費の合計額×助成率1/2 ・1企業当たり100万円が上限	令和3年度は、形を変えて、テレワークにかかる助成金制度が拡充される予定。(未定)
働き方改革推進支援助成金 テレワークコース (通常コース)	在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対して、その経費の一部を助成	<div style="text-align: center; color: white; font-weight: bold; font-size: 2em; transform: rotate(-15deg); background-color: red; padding: 5px; display: inline-block;">受付終了</div> <p>(1) 助成率 成果目標をすべて達成した場合 3/4 成果目標を達成しなかった場合 1/2 (2) 上限額 ①事業の対象労働者1人あたりの上限額 成果目標をすべて達成した場合 40万円 成果目標を達成しなかった場合 20万円 ②1企業あたりの上限額 成果目標をすべて達成した場合 300万円 成果目標を達成しなかった場合 200万円</p>	

テレワークの導入・実施に関する資料集

● テレワーク相談センター

テレワークの導入や実施時における労務管理上の課題などについて、個別企業からの相談に無償で対応しています。
また、テレワーク導入・活用の専門家を3回まで無償で派遣する訪問コンサルティングを実施しています。

[コンサルティング内容]

- テレワーク規定の整備に関すること
- テレワーク時の労働時間管理に関すること
- など

TEL : 0120-91-6479 メール : sodan@japan-telework.or.jp

URL : <https://www.tw-sodan.jp/>

● 厚生労働省ホームページ テレワーク普及促進関連事業

適切な労務管理下における良質なテレワークの普及を図るために、厚生労働省が実施している、普及促進のための施策を紹介しています。

URL : https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/telework.html

※厚生労働省ホームページ (<https://www.mhlw.go.jp/index.html>) 内で「テレワーク普及」と検索。または、以下の順番に選択しても、ご参照いただけます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 施策情報 > 仕事と生活の調和 > 施策紹介 > 雇用環境・均等 > 施策情報 > テレワーク > テレワーク普及促進関連事業

○ テレワークにおける適切な労務管理のための ガイドラインの本文をお読みにになりたい方はこちらから

「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」

URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000545678.pdf>



兵庫労働局における働き方改革の推進について

～働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者への支援～

○「兵庫働き方改革推進支援センター」による支援

「働き方改革関連法」の順次施行への対応に向けて中小企業・小規模事業者等が抱える様々な課題に対応するため、「兵庫働き方改革推進支援センター」において、労務管理等の専門家による電話・メール・来所での相談対応のほか、企業訪問による個別コンサルティング支援を行っています。

また、商工団体と連携を図り、事業主向け出張相談会やセミナーへの専門家派遣を行っています。



事業主の皆さま

厚生労働省 兵庫労働局

兵庫働き方改革推進支援センター

中小企業の「働き方改革」応援します

「働き方改革 中小企業に影響のある法改正の主な内容」

有給休暇 年5日取得	時間外労働の上限規制	同一労働・同一賃金
2019年4月施行	2020年4月施行	中小企業は2021年4月より施行
年10日以上有給休暇が付与されている労働者に対して、年5日については使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。	<ul style="list-style-type: none">業務上の必要性がなければ、時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間。臨時・季節的な事情があり、労使が合意する場合で、時間外労働（休日労働）の合計が20時間以内、月100時間未満などの規制が定められました。	<ul style="list-style-type: none">正社員と非正規社員（パート・アルバイト等）との不合理な待遇差の禁止。正社員と非正規社員に対する待遇に関する説明義務の強化。

センターが実施している支援サービス

「働き方改革関連法」の施行にともない、3年前に各都道府県に「働き方改革推進支援センター」が設置されました。昨年度は、電話相談に加え、専門家を企業に派遣する訪問支援を県内・830社に行いました。今年度も次の支援サービスを実施しています。

① 電話相談	電話・案内・メールでの相談に応じます。 9:00～17:00（土日祝を除く）
② 企業訪問支援	企業に専門家を派遣しています。1社5回まで無料です。詳細は要面談。
③ 相談窓口での対応・講師派遣	県内各地域に設置された相談窓口で個別相談に対応しています。セミナー・勉強会に無料で講師を派遣しています。

連絡・申込み先 **兵庫働き方改革推進支援センター**（厚生労働省兵庫労働局委託事業）

TEL **フリーダイヤル 0120-79-1149** FAX 078-515-6757

Mail hyogo-hatarakikata@iec-jp.com

住所 神戸市中央区港島中町6-1（神戸商工会議所会館9F）

<https://partner.iec-jp.com/tt/hataraki-hyogo/>



<お問い合わせは、フリーダイヤル:0120-79-1149 まで>