

感染症と企業のリスク対応 適切な労務・労働安全衛生管理のあり方 2


～在宅・テレワーク勤務制度の運用と費用負担～

2021. 1. 14

近藤社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 近藤 恵子



テレワークの運用



テレワークとは

①在宅勤務

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る。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ることで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ある。


②サテライトオフィス勤務

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ある。

③モバイル勤務


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ある。

(テレワークガイドライン1.)



テレワークを実施する場合、雇用契約書を締結しなおす必要があるのか？


- 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、就業の場所に関する事項等を明示しなければならない（労基法第15条、労基則第5条第1項第1の3号）。
- 既に雇用されている労働者についてはテレワークを実施することになった場合であっても、改めて労働契約を締結し直す必要はない。
- ただし、**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**しなければならない。
(テレワークガイドライン2. (2)ア)



テレワークを実施する場合、いわゆる事業場外のみなし労働時間が適用されるのか？

- ▶ テレワークにより、労働者が労働時間の全部または一部について事業場で業務に従事した場合において、使用者の具体的な指揮命令が及ばず、労働時間を算定することが困難なときは、労基法第38条の2で規定する事業場外のみなし労働時間制が適用される。

(テレワークガイドライン2. (2)イ(イ))



「使用者の具体的な指揮命令が及ばず、労働時間を算定することが困難である」というためには？

① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと

➤ 使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて随時具体的指示を行うことが可能であり、かつ、使用者からの具体的な指示に備えて待機しつつ実作業を行っている状態または手待ち状態で待機している状態ではないこと


⇒回線が接続されているだけで、労働者が自由に情報通信機器から離れることや通信可能な状態を切断することが認められている場合

⇒会社支給の携帯電話等を所持していても、労働者の即応の義務が課されていないことが明らかである場合など

② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

⇒具体的な指示には、例えば、当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これら基本的事項について所用の変更を指示することは含まれない。

(テレワークガイドライン2. (2)イ(イ))



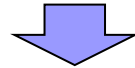
通常の労働時間制における留意点

- ▶ 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、その労働者の時間について適正に把握する責務があり、「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らない。
⇒みなし労働時間が適用される労働者、労基法第41条に規定する労働者は除く。
- ▶ 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、パソコンの仕様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る。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る。

(テレワークガイドライン2. (2)イ(イ))

いわゆる中抜け時間はどうなるのか？

中抜け時間について、使用者が業務の指示をしないこととし、労働者が労働から離れ、自由に利用することが保障されている場合



- その開始と終了の時間を報告させる等により、休憩時間として扱い、労働者のニーズに応じ、始業時刻を繰り下げる、または終業時刻を繰り下げることが可能
 - * 始業・終業時刻の変更が行われる場合には、その旨を就業規則に記載が必要。
 - 休憩時間ではなく、時間単位の年次有給休暇として取り扱うことが可能
 - * 時間単位の年次有給休暇を与える場合は、労使協定の締結が必要。
- （テレワークガイドライン2.（2）イ（ア））



フレックスタイム制における留意点

- 例えば以下のような運用が可能
 - ・労働者の都合に合わせて、始業・終業時刻を調整すること
 - ・オフィス勤務の日は労働時間を長く、在宅勤務の日の労働時間を短くし家庭生活に充てる時間を増やすこと

ただし、フレックスタイム制は、あくまで始業・終業時刻を労働者の決定に委ねる制度であるため、「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」に基づき、使用者は各労働者の労働時間の把握を適切に行わなければならない。

(テレワークガイドライン2. (2)イ(ア))



休憩時間の取扱い

- ▶ 原則として、休憩時間は労働者に一斉に付与しなければならないが、労使協定を締結することにより、一斉付与の原則を適用除外とすることが可能。
- ▶ テレワークを行う労働者に対しても、1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、労働時間が8時間を超える場合は60分以上の休憩を与えなければならない。

(テレワークガイドライン2. (2)ウ)



時間外・休日労働の労働時間管理について

- ▶ テレワークについて、実労働時間やみなされた労働時間が法定労働時間を超える場合や法定休日に労働させる場合
⇒時間外労働・休日労働に関する協定(いわゆる36協定)の締結、
所轄労働基準監督署への届出が必要
⇒法定時間外労働・法定休日に係る割増賃金の支払いが必要
- ▶ テレワークについて、現実に深夜に労働した場合
⇒深夜労働に係る割増賃金の支払いが必要

(テレワークガイドライン2.(2)エ)



テレワークにおける長時間労働等防止対策

- メール送付の抑制
- システムへのアクセス制限
- テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等
- 長時間労働などを行う労働者への注意喚起

(テレワークガイドライン2. (3))



労働安全衛生法の適用と留意点

- ▶ 労働安全衛生法等の関係法令等に基づき、過重労働対策やメンタルヘルス対策等健康確保措置を講ずる必要がある。

⇒具体的には、

- ・必要な健康診断とその結果等を受けた措置(労働安全衛生法第66条から第66条の7まで)
- ・長時間労働者に対する医師による面接指導とその結果等を受けた措置(同法第66条の8及び第66条の9)及び面接指導の適切な実施のための時間外・休日労働時間の算定と産業医への情報提供(労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第52条の2)
- ・ストレスチェックとその結果等を受けた措置(労働安全衛生法第66条の10)等の実施

により、テレワークを行う労働者の健康確保を図ることが重要。

(テレワークガイドライン2. (4)ア)



労働安全衛生法の適用と留意点

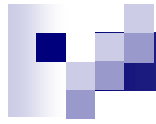
- 事業者は、事業場におけるメンタルヘルス対策に関する計画である「こころの健康づくり計画」を策定することとしており(労働者の心の健康の保持増進のための指針(平成18年公示第3号))、当該計画において、テレワークを行う労働者に対するメンタルヘルス対策についても衛生委員会等で調査審議の上記載し、これに基づき取り組むことが望ましい。
- 加えて、労働者を雇い入れたとき又は労働者の作業内容を変更したときは、必要な安全衛生教育を行う等 関係法令を遵守する必要がある(労働安全衛生法 第59条第1項及び第2項)。

(テレワークガイドライン2. (4)イ)




労働災害の補償に関する留意点

- ▶ テレワークを行う労働者については、事業場における勤務と同様、労働基準法に基づき、使用者が労働災害に対する補償責任を負うことから、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テレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。
- ▶ ただし、私的行為等業務以外が原因であるものについては、業務上の災害とは認められない。
- ▶ 在宅勤務を行っている労働者等、テレワークを行う労働者については、この点を十分理解していない可能性もあるため、使用者はこの点を十分周知することが望ましい。
(テレワークガイドライン2. (5))




テレワーク中の 費用負担



テレワーク実施の際に要した通信費・水道光熱費などの費用は会社が負担すべきでしょうか？

- テレワークに関わる費用負担区分については、テレワークを導入する前に、通信費・水道光熱費など負担について明確なルールをつくり、従業員に対して、丁寧に説明することが必要です。
- 労働基準法第89条第1項第5号では、「労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項を就業規則に定めなければならない。」と規定されていますので、必要に応じて就業規則の変更をしなければなりません。
- テレワークの導入によって、費用が発生する例としては次のようなものが考えられます。なお、就業規則の作成義務がない会社では、前述のことについて労使協定を結んだり、労働条件通知書で従業員に通知したりすることが必要です。

出典：テレワーク導入のための労務管理等Q&A集（厚生労働省）



テレワーク実施の際に要した通信費・水道光熱費などの費用は会社が負担すべきでしょうか？


①情報通信機器の費用

テレワーク導入企業の事例では、パソコン本体や周辺機器、携帯電話、スマートフォンなどについては、会社から貸与しているケースが多く見られます。会社が貸与した場合、基本的には全額会社負担としているところが多いようです。

②通信回線費用

モバイルワークでは携帯電話やノート型パソコンを会社から貸与し、無線LAN等の通信費用も会社負担としているケースが多く見られます。一方、在宅勤務では、自宅内のブロードバンド回線の工事費、基本料金、通信回線使用料等が発生します。工事費については、ブロードバンド回線そのものが自宅内に配線され、テレワーカー自身が個人的にも使用することがあるため、その負担を個人負担としている例も見られますが、会社が負担するケースもあります。ブロードバンド回線の基本料金や通信回線使用料については、個人の使用と業務使用との切り分けが困難なため、一定額を会社負担としている例が多く見られます。

出典：テレワーク導入のための労務管理等Q&A集(厚生労働省) 17



テレワーク実施の際に要した通信費・水道光熱費などの費用は会社が負担すべきでしょうか？

③ 文具、備品、宅配便等の費用

文具消耗品については会社が購入した文具消耗品を使用することが多いでしょう。切手や宅配メール便等は事前に配布できるものはテレワーカーに渡しておき、会社宛の宅配便は着払いにするなどで対応ができます。やむを得ずテレワーカーが文具消耗品の購入や宅配メール便の料金を一時立て替えることも考えられますので、この際の精算方法等もルール化しておくことが必要です。

④ 水道光熱費

自宅の電気、水道などの光熱費も実際には負担が生じますが、業務使用分との切り分けが困難なため、テレワーク勤務手当に含めて支払っている企業も見受けられます。

出典：テレワーク導入のための労務管理等Q&A集（厚生労働省）