

第1回「新たな旅のスタイル」に関する 検討委員会 説明資料

厚生労働省

2020年10月23日（金）

テレワークの普及促進に向けた政府全体の連携(全体像)

目標設定
現状把握

- テレワークの普及状況やテレワーカーの意識・実態調査を実施【総務省・国交省】
- テレワーク推進に関する政府目標を設定【内閣官房IT室】

環境整備

- インフラ整備やテレワーク関係ガイドラインの改定・周知等【総務省・厚労省】

普及展開

意識改革

- 女性活躍、ワークライフバランス推進
- 国家公務員のテレワーク実施を推進【内閣官房・内閣府】

ノウハウ支援

- テレワーク導入の専門家を企業へ派遣
- 相談センター等による助言等を実施【総務省・厚労省】

導入補助

- 民間企業等に対して導入機器等の費用を助成【厚労省】
- 地域課題解決に資するテレワーク環境のためのサテライトオフィス整備等に関する補助【総務省・国交省】

周知・啓発

- 表彰、セミナー、事例周知【総務省・厚労省・経産省】
- 「地方版IoT推進ラボ」等を通じて、テレワークによる働き方を面的に普及【経産省】
- テレワーク・デイズ、テレワーク月間を通じた普及促進【関係府省】

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

メンバー選定の考え方：労務管理、労働法、労働経済、テレワーク関係の有識者から参集

風神 佐知子	慶應義塾大学商学部准教授（労働経済）
川田 琢之	筑波大学ビジネスサイエンス系教授（労働法）
小西 康之	明治大学法学部教授（労働法）
小豆川 裕子	日本テレワーク学会副会長（テレワーク）
萩原 牧子	リクルートワークス研究所主任研究員（テレワーク）
濱口 桂一郎	労働政策研究・研修機構労働政策研究所長（テレワーク）
座長 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（労務管理）

これからのテレワークでの働き方に関する検討会

4. 開催状況

第1回 8月17日（月）

- ・ 今後の進め方、検討課題等について
- ・ 実態調査について

第2回 10月16日（金）

- ・ 企業ヒアリング
- ・ テレワーク関係省庁の概算要求状況
- ・ テレワークの対象者を選定する際の課題について

5. 今後の予定

第3回 11月上旬（予定）

<議題案>

- ・ 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
→ 人材育成、人事評価、費用負担等
- ・ 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 等

第4回 11月中（予定）

第5回 12月中（予定）

論点

(1) テレワークの対象者を選定する際の課題について

○ テレワークの対象者を選定するには、どのような課題があるか。

例えば、以下のようなことが考えられるか。

- ・ テレワークを希望しない者もいる(家では集中できない等)。
- ・ (出社率減が会社の目標となっている等の場合には、本人の意図に反して)ずっとテレワークを命じられているようなケースもある。
- ・ テレワークの特性を踏まえると、指示待ちの者や時間マネジメントが出来ない者は向いていないという意見もある。
- ・ 全員テレワークが可能な会社もあれば、一定数の出社が必要な会社もある。業務の特性上、そもそもテレワークを実施するのが難しい業種・職種がある。(軽作業、販売業、警備・清掃等、建築等、製造、ドライバー、理美容、医療・福祉専門職等)(P5・6参照)
- ・ 正規雇用労働者のみをテレワークの対象とし、非正規雇用労働者にはテレワークを認めていないケースがある。(非正規雇用労働者と正規雇用労働者の間には、テレワーク実施率に差が生じている(P7・8参照))
- ・ 以前は、育児や介護を行っている者がテレワークを希望し実施するケースが多かったが、緊急事態宣言下では、労働者の大半がテレワークを行ったというようなケースもある。継続的にテレワークを実施するに当たっては、優先順位やテレワークを行う頻度なども考える必要があるか。

⇒ このほか、どのようなことが考えられるか。

○ また、上記の課題への対応としては、どのようなことに留意し、工夫すべきか。

〈参考資料〉

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〈概要〉

- 「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)を受け、平成30年2月に「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」を策定(「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を改定)
- 雇用型テレワークについて、長時間労働を招かないよう労働時間管理の仕方などを整理、在宅勤務以外の形態(モバイル・サテライト)についても対応。

○ 労働基準関係法令の適用

テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用。

○ 労働基準法の適用に関する留意点

労働条件の明示	労働者がテレワークを行うことを予定している場合も、テレワークを行うことが可能である勤務場所を明示することが望ましい。
労働時間制度の適用と留意点	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働時間の適正な把握 使用者はテレワークを行う労働者の労働時間についても適正に把握する責務を有する。 ● いわゆる中抜け時間 労働者が労働から離れ、自由利用が保障されている場合、休憩時間や時間単位の年次有給休暇として取扱うことが可能。 ● 通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワーク 使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われるものは労働時間に該当する。 ● 勤務時間の一部をテレワークする際の移動時間等 使用者が移動することを労働者に命ずることなく、単に労働者自らの都合により就業場所間を移動し、自由利用が保障されている場合は、労働時間に該当しない。 ● フレックスタイム制 テレワークもフレックスタイム制を活用可能。あくまで始業・終業の時刻を労働者に委ねる制度のため、労働時間の把握が必要。
通常の労働時間制度	
事業場外みなし労働時間制	<p>使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なときは、事業場外みなし労働時間制が適用。</p> <p>具体的には、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、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 が必要。</p> <p>労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する。また、実態に合ったみなし時間となっているか確認し、実態に合わせて労使協定を見直すこと等が適当。</p>
裁量労働制	<p>裁量労働制の要件を満たし、制度の対象となる労働者についても、テレワークを活用可能。</p> <p>労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する。また、労働者の裁量が失われていないか等を労使で確認し、結果に応じて、業務量等を見直すことが適当。</p>
休憩時間	労使協定により休憩時間の一斉付与の原則を適用除外可能。

時間外・休日労働の労働時間管理

法定労働時間を超える場合には、割増賃金の支払い等が必要となることから、労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて労働時間や業務内容等について見直すことが望ましい。

○ 長時間労働対策

長時間労働等を防ぐ手法として、①メール送付の抑制、②システムへのアクセス制限、③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、④長時間労働等を行う者への注意喚起 等の手法を推奨。

○ 労働安全衛生法の適用及び留意点

安全衛生関係法令の適用	過重労働対策やメンタルヘルス対策等により、テレワークを行う労働者の健康確保を図ることが重要。
作業環境整備	テレワークを行う作業場が自宅等である場合には、情報機器ガイドライン等の衛生基準と同等の作業環境とすることが望ましい。

○ 労働災害の補償に関する留意点

テレワーク勤務における災害は労災保険給付の対象となる。

○ その他テレワークを適切に導入及び実施するに当たっての留意点等

労使双方の共通の認識	あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、テレワークの方法等について、労使で十分協議することが望ましい。テレワークを行うか否かは労働者の意思によるべき。
円滑な遂行	業務の内容や遂行方法を明確にしておくことが望ましい。
業績評価等	業績評価等について、評価者や労働者が懸念を抱くことのないように、評価制度、賃金制度を明確にすることが望ましい。
費用負担	テレワークを行うことによって生じる費用について労使のどちらが負担するか等を、あらかじめ労使間で十分に話し合い、就業規則等に定めておくことが望ましい。
社内教育	労働者が能力開発等において不安に感じることを無いう、社内教育等の充実を図ることが望ましい。
労働者の自律	労働者も自律的に業務を遂行することが求められる。

テレワーク相談センター事業

○適正な労務管理下における良質なテレワークを普及・促進していく必要性から、テレワークの導入を検討する企業に対する相談対応や情報提供等を行ったり、ポータルサイトにより一元的な情報を提供する「テレワーク相談センター」を設置する。

【業務内容】

○「テレワーク相談センター」を設置し、テレワークの導入を検討する企業に対する相談対応や情報提供を実施。

○主な業務内容

- ①テレワークの導入・実施時の労務管理上の課題等について、窓口相談の他、電子メールや電話での質問対応
- ②専門の相談員が企業を訪問して具体的な導入支援を行う訪問コンサルティングを実施
- ③テレワーク総合ポータルサイトの開設・運営（テレワークの導入・実施時のQ&A、パンフレット等の資料や導入事例等を掲載）
- ④中小企業や地方企業への普及促進のための周知ツールの作成と周知（テレワーク活用の事例集を作成し、周知）

※令和3年度から、働き方改革推進支援センターと連携し、個別相談等の共同実施、専門家への研修を行うことで地域のテレワークに関する相談ニーズに対応

【テレワーク相談センターの相談件数】

※助成金の申請等の相談を除く 資料のダウンロード含む



テレワーク相談センター

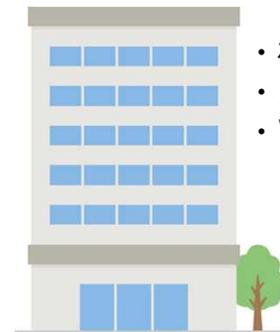
テレワークに係る地域の相談ニーズについて連携

- ・個別相談等の共同実施
- ・専門家への研修



働き方改革推進支援センター

連携



- ・相談対応（窓口、電話、メール）
- ・コンサルティング訪問
- ・Webサイトでの情報提供

支援

企業



適正な労務管理下におけるテレワークの実施



令和3年度 適正なテレワークの導入・定着促進事業《概要》

令和3年度概算要求額（令和2年度予算額）
46,429千円（110,139千円）

（旧事業名：テレワークの普及促進に向けた気運の醸成）

- テレワークは時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方を可能とするものであり、地方創生、女性活躍等の様々な観点からもその推進が求められている。
- 普及に当たっては、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に基づき策定した「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」（平成30年2月22日策定）（以下「テレワークガイドライン」と記載）を周知する等により、テレワークが長時間労働を招かないよう、適正な労務管理下における良質なテレワークを普及・促進していく必要がある。
- 令和2年5月4日の「新型コロナウイルス感染症対策専門家会議」において示された「新しい生活様式」の実践例においても、働き方の新しいスタイルとして「テレワークやローテーション勤務」が掲げられている。
- テレワークは、長時間労働に陥りやすいと指摘されていることや、情報機器作業による健康障害も懸念されることから、過重労働や健康障害を発生させず、安定的な雇用のもとで、適切な労働条件下における良質なテレワークを普及させる必要がある。
- こうした背景を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及を促進し、労働災害の防止や多様な人材の活躍・雇用の継続を図るために、テレワークの普及促進に向けたセミナー・表彰制度等を実施する。

企業向けテレワークセミナー

- テレワークに関する労務管理等の留意点等についてセミナー（オンライン）を開催。
 - ・テレワークガイドラインに沿ったテレワークの実施方法
 - ・セキュリティ管理の留意点
 - ・新型コロナウイルス感染症対策として緊急的にテレワークを導入した企業の事例紹介

（総務省のセミナーと連携）

テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰

～ 輝くテレワーク賞 ～

- 平成27年度より実施。
テレワークの活用によりワーク・ライフ・バランスの実現を図る先進的な取組を行っている企業等を表彰。
その取組を広く周知することにより、適正なテレワークという働き方を普及させるとともに、導入が進んでいない企業等の取組を促し、テレワークの一層の推進を図る。

（総務省の表彰と連携）

⇒ 過重労働による健康障害の防止

⇒ 労務管理に関する施策の推進

⇒ 雇用の安定

テレワークガイドラインに沿った適正なテレワークを普及・促進

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当たっての注意すべき注意点について周知・啓発

テレワークモデル就業規則の作成・配布

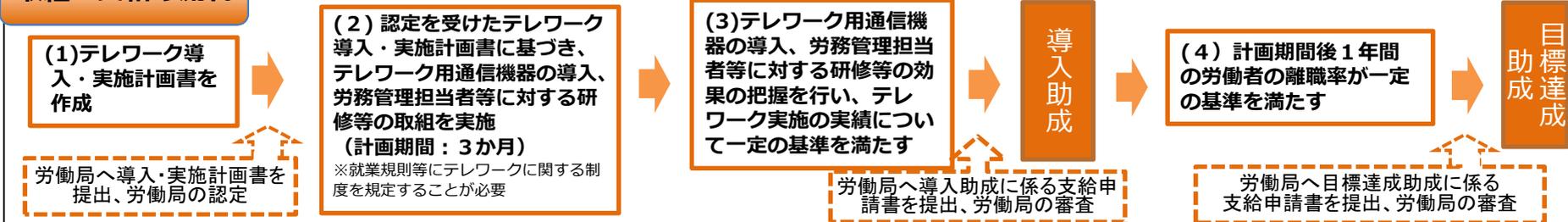
人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要

趣旨・背景

令和3年度概算要求額 2,520,000千円（ 0千円）

- 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ているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着が必要
- このため、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、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助成金を支給し、支援を行う。

取組・支給の流れ



助成内容

1

支給対象の取組

認定を受けたテレワーク導入・実施計画書に基づき、下記のいずれかの取組を実施すること。
 ※就業規則等にテレワーク（在宅勤務又はサテライトオフィス勤務）に関する制度を規定することが必要

- テレワーク用通信機器の導入
- 労務管理担当者、労働者に対する研修
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則等の作成・変更

2

助成額（導入助成） 下欄のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

テレワーク実績基準	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> ・評価期間（3か月）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ・評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする 	助成率30%、 上限額100万円

3

助成額（目標達成助成） 下欄の離職率に関する目標を満たした事業主に支給

離職率目標	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> ・計画期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下 かつ ・計画期間後1年間の離職率が30%以下 	助成率20% <35%>、 上限額100万円

生産性要件を満たした場合は<>の割合を支給