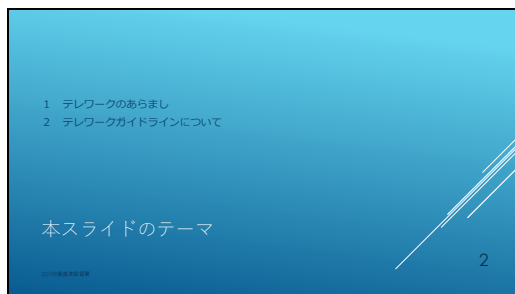


テレワークのあらまし及びテレワークガイドライン配布資料

スライド 1

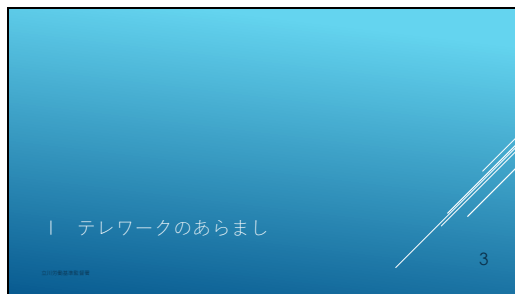


スライド 2

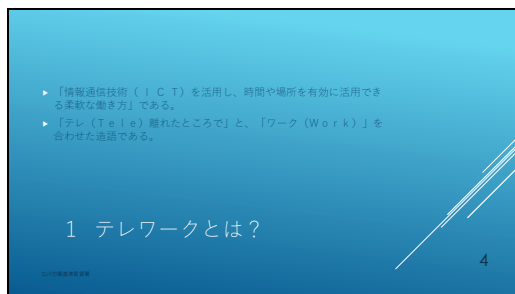


テレワークのあらまし及びテレワークガイドライン配布資料

スライド 3



スライド 4



テレワークのあらし及びテレワークガイドライン配布資料

スライド 5

- ▶ ① 企業のメリット
 - ▶ 非常時に（感染リスクを抑えつつ）、事業の継続が可能
 - ▶ 従業員の通勤負担の軽減が図れる
 - ▶ 優秀な人材の確保や、雇用継続につながった
 - ▶ 資料の電子化や業務改善の機会となった
- ▶ ② 労働者のメリット
 - ▶ 通勤の負担がなくなった
 - ▶ 外出しなくて済むようになった
 - ▶ 家族と過ごす時間や趣味の時間が増えた
 - ▶ 集中力が増して、仕事の効率が良くなった

2 テレワークの効果

5

スライド 6

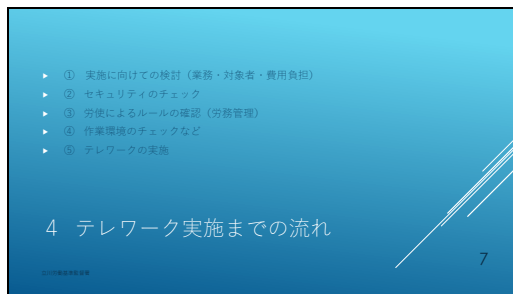
- ▶ ① 在宅勤務
 - ▶ 自宅を就業場所とする勤務形態。
- ▶ ② サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）
 - ▶ 所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方。
- ▶ ③ モバイル勤務
 - ▶ 移動中（交通機関の車内など）や、カフェなどを就業場所とする働き方。

3 テレワークの就労形態

6

テレワークのあらし及びテレワークガイドライン配布資料

スライド 7

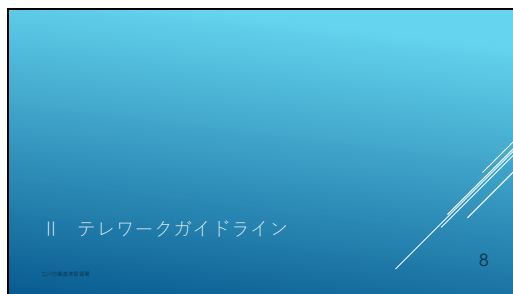
A blue gradient slide with white text. It contains a numbered list of five items, a section title, and a page number. The list items are: ① 実施に向けての検討（業務・対象者・費用負担）、② セキュリティのチェック、③ 労使によるルールの確認（労務管理）、④ 作業領域のチェックなど、⑤ テレワークの実施。The section title is '4 テレワーク実施までの流れ'. The page number is '7'. There is a small logo in the bottom left corner.

- ▶ ① 実施に向けての検討（業務・対象者・費用負担）
- ▶ ② セキュリティのチェック
- ▶ ③ 労使によるルールの確認（労務管理）
- ▶ ④ 作業領域のチェックなど
- ▶ ⑤ テレワークの実施

4 テレワーク実施までの流れ

7

スライド 8

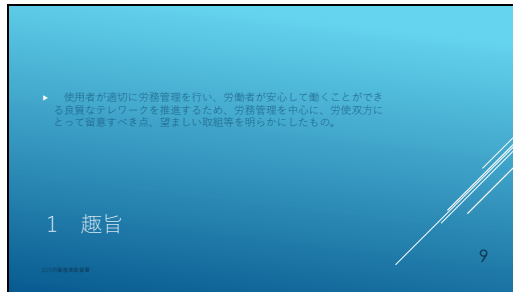
A blue gradient slide with white text. It contains a section title and a page number. The section title is 'II テレワークガイドライン'. The page number is '8'. There is a small logo in the bottom left corner.

II テレワークガイドライン

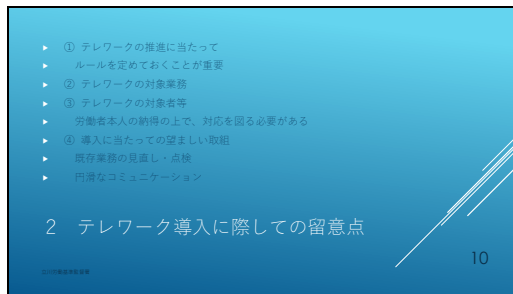
8

テレワークのあらし及びテレワークガイドライン配布資料

スライド 9



スライド 10

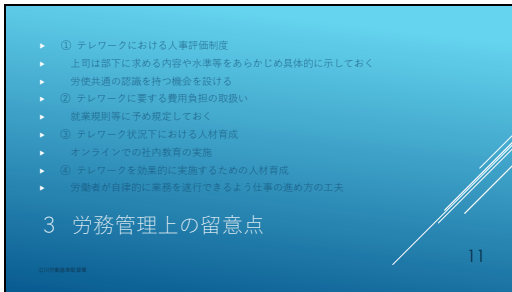


テレワークを実施するに当たっては、導入目的、対象業務、申請等の手続、費用負担等について、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要。テレワークの対象者については、労働者本人の納得の上で、対応を図る必要がある。

雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないように留意する必要がある。

導入に当たっての望ましい取組としては、「既存業務の見直し・点検」、「円滑なコミュニケーション」、「グループ企業単位等での実施の検討」などがあげられる。

スライド 11



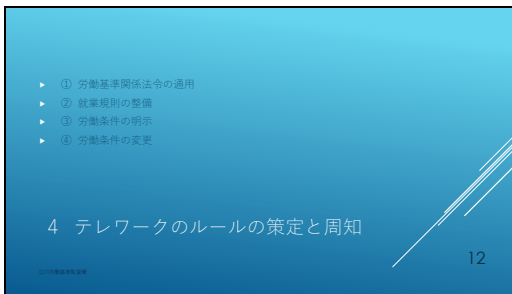
人事評価は、企業が労働者に対してどのような働き方を求め、どう処遇に反映するかといった観点から、企業がその手法を工夫して、適切に実施することが基本。

費用負担については、労使のどちらかが負担するか、使用者が負担する場合における限度額、労働者が使用者に費用を請求する場合の請求方法等については、あらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。

社内教育等についてもオンラインで実施することも有効。

人材育成については、テレワークの特性を踏まえると、自律的に業務を遂行できることがテレワークの効果的な実施に適しており、企業は、各労働者が自律的に業務を遂行できるよう仕事の進め方の工夫や社内教育等によって人材の育成に取り組むことが望ましい。

スライド 12



テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

労働契約を締結する際、就業場所としてテレワークを行う場所を明示する必要がある。

労働条件を変更してテレワークを行わせる場合には、原則として、労働者本人の合意を得た上で労働契約の変更が必要であることに留意する必要がある。

テレワークのあらし及びテレワークガイドライン配布資料

スライド 13

- ▶ ① 労働基準法に定められた様々な労働時間制度の利用が可能
- ▶ ② 労働時間の柔軟な取扱い
 - ▶ フレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制など
- ▶ ③ 業務の性質等に基づく労働時間制度
 - ▶ 裁量労働制など

5 様々な労働時間制度の活用

13

テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したままテレワークを行うこと、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能。

スライド 14

- ▶ ① 労働時間管理の考え方は労働基準法などの規程による
- ▶ ② テレワークにおける労働時間の把握には工夫が必要
 - ▶ 労働時間の管理方法を予め明確にしておく
- ▶ ③ テレワークに特有な事象の取扱い
 - ▶ 中抜け時間
 - ▶ 勤務時間の一部についてテレワークを行う際の移動時間
 - ▶ 休憩時間の取扱い
 - ▶ 時間外・休日労働の労働時間管理
 - ▶ 長時間労働対策

6 テレワークにおける労働時間管理の工夫

14

使用者がテレワークの場合における労働時間の管理方法をあらかじめ明確にしておくことが望ましい。

労働時間の把握管理に当たっては、「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」に留意する必要がある。

中抜け時間については、労働基準法上、使用者は把握することとしても、把握せずに始業及び終業の時刻のみを把握することとしても、いずれでもよい。

移動時間については、労働者による自由利用が保証されている時間については、休憩時間として取り扱うことが考えられる。

しかし、使用者が具体的な業務のために急きょオフィスへの出勤を求めた場合など、使用者が労働者に対し業務に従事するために必要な就業場所間の移動を命じ、その間の自由利用が保証されていない場合の移動時間は、労働時間に該当する。

休憩時間については、労使協定により、一斉付与の原則を適用除外とすることが可能である。

長時間労働による健康障害防止を図ることや、労働者のワークライフバランスの確保に配慮することが求められる。

テレワークのあらまし及びテレワークガイドライン配布資料

スライド 15

- ▶ ① 安全衛生関係法令の適用
- ▶ テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト等の活用
- ▶ ② 自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策
- ▶ ③ 自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備
- ▶ 自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確保するためのチェックリスト等の活用

7 テレワークにおける安全衛生の確保

15

自宅等においてテレワークを実施する場合においても、事業者は、これら関係法令等に基づき、労働者の安全と健康の確保のための措置を講ずる必要がある。

「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト（事業者用）」を活用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。

「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確保するためのチェックリスト（労働者用）」を活用すること等により、自宅等の作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又はサテライトオフィス等の活用を検討することが重要。

スライド 16

- ▶ 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。
- ▶ 使用者は、情報通信機器の使用状況などの客観的な記録や労働者からの申告された時間の記録を適切に保存するとともに、労働者が負傷した場合の災害発生状況等について、使用者や医療機関等が正確に把握できるよう、当該状況等を可能な限り記録しておくことを労働者に対して周知することが望ましい。

8 テレワークにおける労働災害の補償

16

テレワークのあらまし及びテレワークガイドライン配布資料

スライド 17

▶ ハラスメントの防止対策を十分に講ずる必要がある。

9 テレワークの際のハラスメントへの対応

17

立川労働基準監督署

スライド 18

▶ 総務省が作成した「テレワークセキュリティガイドライン」等を活用した対策の実施や労働者への教育等を行うことが望ましい。

10 テレワークの際のセキュリティへの対応

18

立川労働基準監督署