



中小企業におけるテレワーク導入時の 労務管理のポイント

本間社会保険労務士事務所
ワーク&ライフインテグレーション株式会社
代表取締役 本間 あづみ

テレワーク導入時の労務管理のポイント

① 就業規則は変えなくて良い？ルールは？

手当の支給や通信費や水道光熱費等の負担は？

② 労働時間はどうしたら？テレワーク時は管理しなくてよい？

仕事とプライベートの切り分けは？

③ 長時間労働対策は？

④ 労災保険はどうなるの？

テレワーク導入時の労務管理のポイント

① 就業規則は変えなくて良い？ルールは？

手当の支給や通信費や水道光熱費等の負担は？

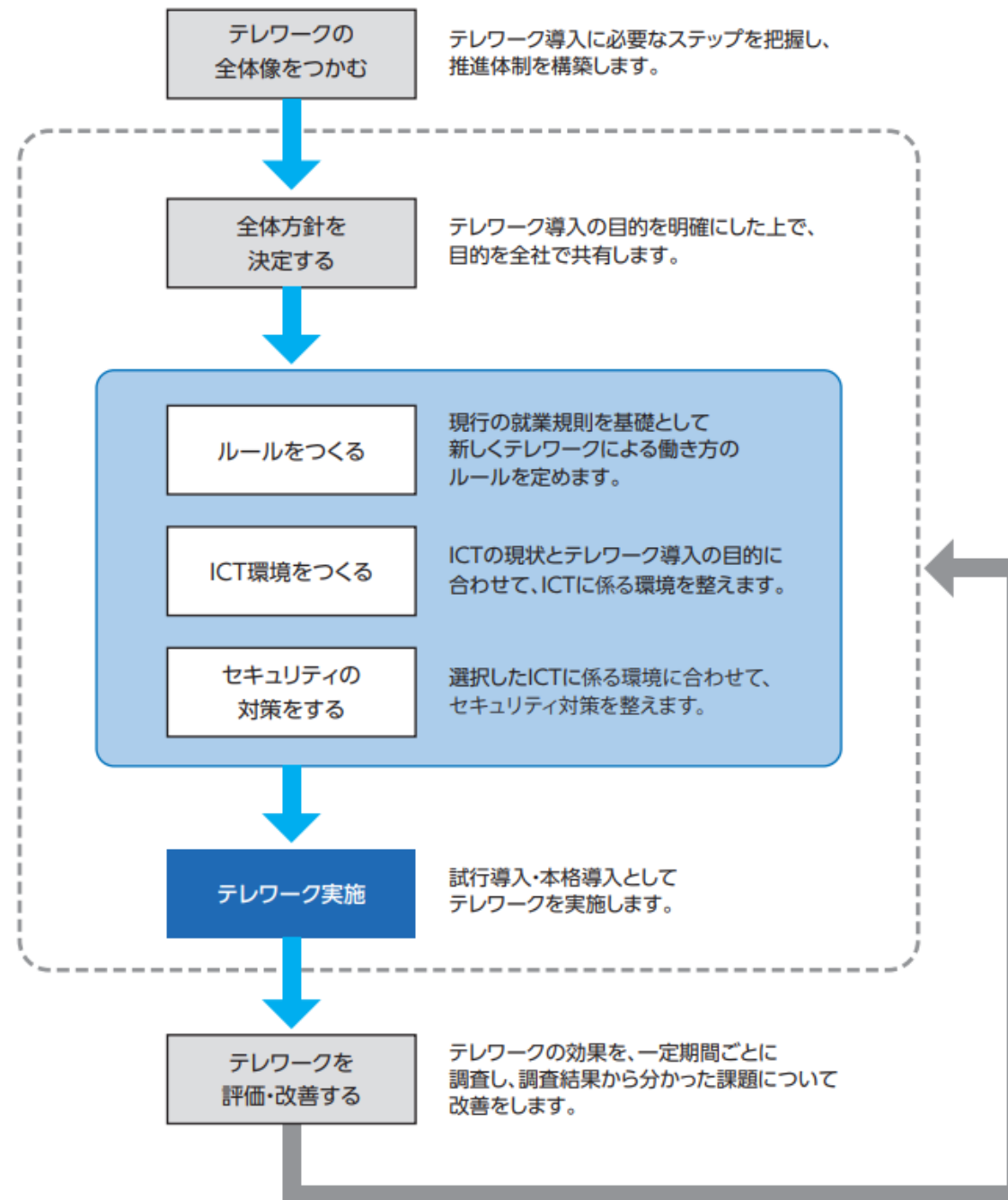
② 労働時間はどうしたら？テレワーク時は管理しなくてよい？

仕事とプライベートの切り分けは？

③ 長時間労働対策は？

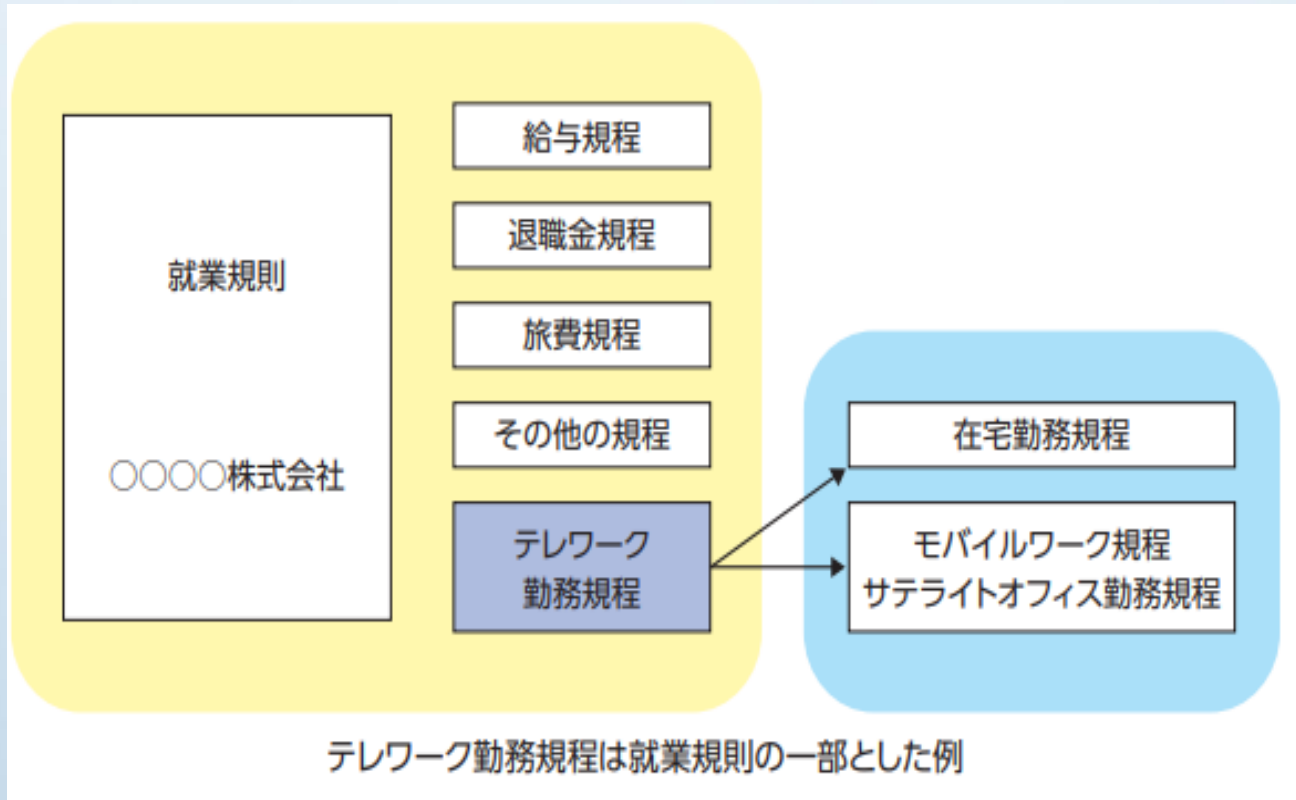
④ 労災保険はどうなるの？

テレワーク導入のプロセス



在宅勤務規程でルールを明確にしましょう

重要！



厚生労働省：「テレワークのための労務管理Q&A集」より

テレワークを導入する場合には、就業規則にテレワーク勤務に関して規定し、ルールを明確にしておく必要があります！

- ・在宅勤務を命じるに関する規定
- ・在宅勤務が可能な対象者、期間、手続
- ・在宅勤務時の労働時間や休日、休暇、残業
- ・テレワークで扱う情報の取扱い
- ・在宅勤務時の給与や手当
- ・通信費や水道光熱費などの負担に関する規定
etc

※在宅勤務等を行う従業員に通信費等の負担をさせる場合には、就業規則に規定する必要があります。

テレワーク導入時の労務管理のポイント

① 就業規則は変えなくて良い？ルールは？

手当の支給や通信費や水道光熱費等の負担は？

② 労働時間はどうしたら？テレワーク時は管理しなくてよい？

仕事とプライベートの切り分けは？

③ 長時間労働対策は？

④ 労災保険はどうなるの？

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
法定休日に労働を行わせる場合

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）
の締結、届出及び割増賃金の支払が必要

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が必要

となります（労働基準法第36条及び第37条）。

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。

留意点2 テレワークに際して生じやすい事象

テレワークについては、以下のような特有の事象に留意する必要があります。

▶ いわゆる中抜け時間について

在宅勤務等のテレワークに際しては、一定程度労働者が業務から離れる時間が生じやすいと考えられます（いわゆる中抜け時間）。



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、始業時刻を繰り上げる、又は終業時刻を繰り下げることが可能。
- 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。

なお、始業や終業の時刻の変更が行われることがある場合には、その旨を就業規則に記載しておかなければなりません。また、時間単位の年次有給休暇を与える場合には、労使協定の締結が必要です。

オフィス勤務日と終日在宅勤務日の時間活用

例1



行き帰りの通勤時間を
省くことができる

必要に応じて
家事

子どもの急病等
急な事態に対応

所定労働時間の変更

フレックスタイム制の
活用も効果的

部分在宅勤務日の時間活用

例2

ある1日は会社・自宅両方で



早起きして
自宅でテレワーク

早めに退社保育所に
寄って帰る

テレワーク時でも 勤怠管理は必要！

フレックスタイム制であっても、通常の労働時間制であっても、労働時間の管理は必要です。中抜けや休憩も、その都度、打刻することが大切です。

クラウドの勤怠管理システムを活用すると、携帯での打刻も可能です。不正防止のためのGPS機能もあり便利です。

テレワーク導入時の労務管理のポイント

① 就業規則は変えなくて良い？ルールは？

手当の支給や通信費や水道光熱費等の負担は？

② 労働時間はどうしたら？テレワーク時は管理しなくてよい？

仕事とプライベートの切り分けは？

③ 長時間労働対策は？

④ 労災保険はどうなるの？

テレワーク時の長時間労働対策

① メール送付の抑制

役職者等から時間外、休日又は深夜におけるメールを送付することの自粛を命ずる

② システムへのアクセス制限

外部のパソコン等から深夜・休日はアクセスできないよう設定すること

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

業務の効率化やワークライフバランスの実現の観点から、時間外・休日・深夜労働を原則禁止とすること又は使用者等による許可制とすること

④ 長時間労働等を行う労働者への注意喚起

長時間労働が生じるおそれのある労働者や、休日・深夜労働が生じた労働者に対して、労働時間の記録や、労務管理システムを活用して注意喚起を行うこと

テレワーク導入時の労務管理のポイント

① 就業規則は変えなくて良い？ルールは？

手当の支給や通信費や水道光熱費等の負担は？

② 労働時間はどうしたら？テレワーク時は管理しなくてよい？

仕事とプライベートの切り分けは？

③ 長時間労働対策は？

④ 労災保険はどうなるの？

テレワーク時も労災保険は適用になります！

事例

自宅で所定労働時間にパソコン業務を行っていたが、トイレに行くため作業場所を離席した後、作業場所に戻り椅子に座ろうとして転倒した事案。

これは、業務行為に付随する行為に起因して災害が発生しており、私的行為によるものとも認められないため、業務災害と認められる。



テレワーク時には現認者が居ないなど業務との因果関係の立証が難しくなります。

労災発生時に備え、業務とプライベートの区分を明確にしておきましょう。

- ・労働時間なのか、休憩・中抜け・休暇なのか、こまめに打刻、管理する
- ・日々の業務報告を義務付ける
- ・自宅における作業場所を特定しておく
- ・カフェ等での執務を禁止する

※通勤災害は、モバイルワークやサテライトオフィスでも認められるケースがあります。個別の判断については所轄の労働基準監督署へお問い合わせください。

テレワーク総合ポータルサイトをご覧ください！

テレワーク総合ポータルサイト（厚生労働省）

<https://telework.mhlw.go.jp/>

上記サイト内『テレワークにおける労務管理に関する資料』

- テレワークの導入・運用ガイドブック（テレワークではじめる働き方改革）
- テレワーク導入のための労務管理等Q&A集
- 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
- テレワークモデル就業規則～作成の手引き～



ご静聴ありがとうございました



<http://honma-office.jp/>



<http://worklife-inte.co.jp/>

〒060-0006札幌市中央区北4条西17丁目1-10グリーンヒルズ2階

TEL011-616-8177 f a x 011-644-6675