

事務連絡

平成20年3月31日

都道府県労働局労働基準部
労災補償課長 殿

厚生労働省労働基準局労災補償部
補償課長補佐(業務担当)

在宅勤務者に係る労災保険給付請求事案の報告について

在宅勤務者に対する労災保険の適用については、「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」(平成16年3月5日基発第0305003号。以下「在宅勤務ガイドライン」という。)において、「業務が原因である災害については、業務上の災害として保険給付の対象となる。したがって、自宅における私的行為が原因であるものは、業務上の災害とはならない。」とされている。

また、先般決定されたテレワーク人口倍増アクションプラン(平成19年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)においては、在宅勤務ガイドラインの周知・啓発を図り、引き続き事例の収集により在宅勤務の実態把握に努め、必要がある場合には見直しを行うなど、在宅勤務ガイドラインの周知・充実に努めることとされている。

このような状況下、在宅勤務中に生じた傷病等に係る労災保険給付請求事案の把握が必要なことから、本年4月1日以降、当該労災保険給付請求書(以下「請求書」という。)を受け付けた場合には、請求書(写)を当課業務係まで速やかに報告されたい。

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

1 在宅勤務の現状と課題

(1) 在宅勤務を巡る現状

近年、インターネットや情報処理を中心とした技術革新により、IT (Information Technology: 高度通信情報ネットワーク)化が急速に進んでおり、パソコンや端末等のVDT (Visual Display Terminal) が家庭や職場を問わず広く社会に導入され、職場環境や就業形態等についても大きく変化している状況にある。

このような中で、情報通信機器を活用して、働く者が時間と場所を自由に選択して働くことができる働き方であるテレワークは、通勤負担の軽減に加え、多様な生活環境にある個々人のニーズに対応することができる働き方であり、そのような働き方は広がりを見せてきている。

その中で、事業主と雇用関係にある労働者が情報通信機器を活用して、労働時間の全部又は一部について、自宅で業務に従事する勤務形態である在宅勤務についても、労働者が仕事と生活の調和を図りながら、その能力を発揮して生産性を向上させることができ、また、個々の生きがいや働きがいの充実を実現することができる次世代のワークスタイルとして期待されている。国土交通省「テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査」(平成15年3月)によると、平成14年時点で、テレワークのうち在宅勤務を実施することがある者(週8時間以上テレワークを実施している者のうち自宅で実施することがある者)は、約214万人であり、労働者全体の約3.9%を占めるとされている。

なお、テレワークには、事業主と雇用関係にある働き方として、在宅勤務以外に、労働者が属する部署があるメインのオフィスではなく郊外の住宅地に近接した地域にある小規模なオフィス等で業務に従事する、いわゆる「サテライトオフィス勤務」、ノートパソコン、携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で業務に従事する、いわゆる「モバイルワーク」がある。また、在宅勤務と似かよっているが、事業主と雇用関係にない請負契約等に基づく働き方として、いわゆる非雇用の就業形態である「在宅就業」がある。

(2) 在宅勤務の評価

在宅勤務に関しては、総務省「テレワーク人口等に関する調査」(平成14年3月)や前出した国土交通省調査等によれば、事業主は、「仕事の生産性・効率性の向上」、「オフィスコストの削減」、「優秀な人材の確保」等の効果の面を評価しており、在宅勤務を行う労働者の側からも、「仕事の生産性・効率性の向上」、「通勤に関する肉体的、精神的負担が少ない」、「家族との団欒が増える」等の効果の面を評

働いている。

例えば、「仕事の生産性・効率性の向上」に関しては、事業主から、在宅勤務の方が職場における場合よりも業務成果がかなり高いという評価があり、同様に、在宅勤務を行う労働者からも、労働者の私生活が確保されている自宅において一人で業務に携わる方が、職場において行うよりも、精神的負担が少なく、かつ集中できる時間が長く続くという評価もある。

また、「通勤に関する肉体的、精神的負担が少ない」に関しては、事業主から、育児・介護等の事情により有能な人材が離転職することを防ぐことが可能であり、かつ職場復帰も比較的早期に実現できるとの評価があり、同様に、育児期の児童を抱える労働者からも、通勤に係る時間を家庭に対する時間に充てることができ、仕事と家庭の両立を図ることができるとの評価もある。

(3) 在宅勤務の課題

(2) に記したように、在宅勤務は一般に、労働者が仕事と生活の調和を図りながら、その能力を発揮して生産性を向上させることを可能とするものとして一定の評価を受けている勤務形態であるが、その一方で、労働者の勤務時間帯と日常生活時間帯が混在せざるを得ない働き方であること等、これまでの労務管理では対応が難しい面もあることから導入をためらう事業主もあると考えられる。前出した総務省調査や国土交通省調査等においても、在宅勤務を実施していない理由として、労働者の労働時間や健康等「労働者の管理が難しい」を挙げる事業主が多くなっている。また、「労働者の評価がしにくい」等を挙げる事業主も多くなっており、在宅勤務を行う労働者からも同様の課題が挙げられているところである。

なお、これらの課題は、いわゆる非雇用の就業形態である「在宅就業」も含め、勤務時間帯と日常生活時間帯が混在せざるを得ない働き方に共通の点もあり、今後はこれらの働き方が、その長所を生かして次世代のワークスタイルとして普及定着していくための課題を明らかにし対策を講じていくことが求められることになろう。

2 在宅勤務についての考え方

在宅勤務を制度として導入するか否かは、基本的には事業主が労働者等の意向を踏まえ、業務の内容や事業場における業務の実態等を勘案して判断するものであろうが、1の(1)(2)に照らし、仕事と生活の調和等の観点から在宅勤務を希望する労働者の存在等を随時把握し、在宅勤務の可能な業務の検討などを進めておくことが望まれる。また、導入に当たっては、3及び4に留意するとともに、1(3)の課題の解決策について、労働者の合意を得て、適切な在宅勤務の導入及び実施に努めることが求められる。

3 労働基準関係法令の適用及びその注意点

(1) 労働基準関係法令の適用

労働者が在宅勤務（労働者が、労働時間の全部又は一部について、自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態をいう。）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されることとなる。

(2) 労働基準法上の注意点

ア 労働条件の明示

使用者は、労働契約を締結する者に対し在宅勤務を行わせることとする場合においては、労働契約の締結に際し、就業の場所として、労働者の自宅を明示しなければならない（労働基準法施行規則第5条第2項）。

イ 労働時間

在宅勤務については、事業主が労働者の私生活にむやみに介入すべきではない自宅で勤務が行われ、労働者の勤務時間帯と日常生活時間帯が混在せざるを得ない働き方であることから、一定の場合には、労働時間を算定し難い働き方として、労働基準法第38条の2で規定する事業場外労働のみなし労働時間制（以下「みなし労働時間制」という。）を適用することができる（平成16年3月5日付け基発第0305001号「情報通信機器を活用した在宅勤務に関する労働基準法第38条の2の適用について」）

在宅勤務についてみなし労働時間制が適用される場合は、在宅勤務を行う労働者は就業規則等で定められた所定労働時間により勤務したものとみなされることとなる。業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、当該必要とされる時間労働したものとみなされ、労使の書面による協定があるときには、協定で定める時間を通常必要とされる時間とし、当該協定を労働基準監督署長へ届け出ることが必要となる（労働基準法第38条の2）。

在宅勤務についてみなし労働時間制を適用する場合であっても、労働したものとみなされる時間が法定労働時間を超える場合には、時間外労働に係る三六協定の締結、届出及び時間外労働に係る割増賃金の支払いが必要となり、また、現実に深夜に労働した場合には、深夜労働に係る割増賃金の支払いが必要となる（労働基準法第36条及び第37条）。

このようなことから、労働者は、業務に従事した時間を日報等において記録し、事業主はそれをもって在宅勤務を行う労働者に係る労働時間の状況の適切な把握

握に努め、必要に応じて所定労働時間や業務内容等について改善を行うことが望ましい。

(3) 労働安全衛生法上の注意点

事業者は、通常の労働者と同様に、在宅勤務を行う労働者についても、その健康保持を確保する必要がある、必要な健康診断を行うとともに（労働安全衛生法第66条第1項）、在宅勤務を行う労働者を雇い入れたときは、必要な安全衛生教育を行う必要がある（労働安全衛生法第59条第1項）。

また、事業者は在宅勤務を行う労働者の健康保持に努めるに当たって、労働者自身の健康を確保する観点から、「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成14年4月5日基発第0405001号）等に留意する必要がある、労働者に対しその内容を周知し、必要な助言を行うことが望ましい。

(4) 労働者災害補償保険法上の注意点

労働者災害補償保険においては、業務が原因である災害については、業務上の災害として保険給付の対象となる。

したがって、自宅における私的行為が原因であるものは、業務上の災害とはならない。

4 その他在宅勤務を適切に導入及び実施するに当たっての注意点

(1) 労使双方の共通の認識

在宅勤務の制度を適切に導入するに当たっては、労使で認識に齟齬のないように、あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、在宅勤務の方法等について、労使委員会等の場で十分に納得のいくまで協議し、文書にし保存する等の手続きを踏むことが望ましい。

新たに在宅勤務の制度を導入する際、個々の労働者が在宅勤務の対象となり得る場合であっても、実際に在宅勤務をするかどうかは本人の意思によることとすべきである。

(2) 業務の円滑な遂行

在宅勤務を行う労働者が業務を円滑かつ効率的に遂行するためには、業務内容や業務遂行方法等を文書にして交付するなど明確にして行わせることが望ましい。また、あらかじめ通常又は緊急時の連絡方法について、労使間で取り決めておくことが望ましい。

(3) 業績評価等の取扱い

在宅勤務は労働者が職場に出勤しないことなどから、業績評価等について懸念を抱くことのないように、評価制度、賃金制度を構築することが望ましい。また、業績評価や人事管理に関して、在宅勤務を行う労働者について通常の労働者と異なる取扱いを行う場合には、あらかじめ在宅勤務を選択しようとする労働者に対して当該取扱いの内容を説明することが望ましい。

なお、在宅勤務を行う労働者について、通常の労働者と異なる賃金制度等を定める場合には、当該事項について就業規則を作成・変更し、届け出なければならないこととされている（労働基準法第89条第2号）。

（4）通信費及び情報通信機器等の費用負担の取扱い

在宅勤務に係る通信費や情報通信機器等の費用負担については、通常の勤務と異なり、在宅勤務を行う労働者がある負担を負うことがあり得ることから、労使のどちらが行うか、また、事業主が負担する場合における限度額、さらに労働者が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、就業規則等において定めておくことが望ましい。

特に、労働者に情報通信機器等、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合には、当該事項について就業規則に規定しなければならないこととされている（労働基準法第89条第5号）。

（5）社内教育等の取扱い

在宅勤務を行う労働者については、OJTによる教育の機会が得がたい面もあることから、労働者が能力開発等において不安に感じることをないよう、社内教育等の充実を図ることが望ましい。

なお、在宅勤務を行う労働者について、社内教育や研修制度に関する定めをする場合には、当該事項について就業規則に規定しなければならないこととされている（労働基準法第89条第7号）。

5 在宅勤務を行う労働者の自律

在宅勤務を行う労働者においても、勤務する時間帯や自らの健康に十分に注意を払いつつ、作業能率を勘案して自律的に業務を遂行することが求められる。

テレワーク人口倍増アクションプラン（抄）

〔平成19年5月29日〕
テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定

目次

I 基本認識	1
別添1(テレワークの意義・効果)	2
別添1参考(テレワークの種類)	3
別添2	7
II 目標	(1)
別添3(テレワーク人口倍増の実現に向けた工程表)	10
III テレワーク推進に向けた施策の展開	11
1 テレワークに必要な条件・基盤整備等	
(1) 情報通信システム基盤の整備等	
(2) 制度環境の整備	14
(3) テレワークの推進環境の醸成	15
2 テレワーク普及に向けた分野別普及推進施策	16
(1) 雇用型テレワークの推進策・支援策	
(2) 自営型テレワークの推進策・支援策	
(3) 子育て女性の再就職等に資するテレワークの推進策・支援策	17
(4) 退職した団塊世代等高年齢者の就業機会の拡大に資するテレワークの推進策・支援策	
(5) 障害者の就業に資するテレワークの推進策・支援策	18
(6) フリーター、ニート等の就業に資するテレワークの推進策・支援策	19
(7) UJIターンや二地域居住に資するテレワークの推進策・支援策	
3 公務員テレワークの普及推進施策	20
(1) 国家公務員テレワークの推進策	
(2) 地方公務員テレワークの推進策	

(2) 制度環境の整備

民間部門及び公務員部門ともに、それぞれの関係制度の下でテレワーク実施は可能であるが、より一層の円滑な導入に資するため制度環境整備を進めていく。

<民間テレワーク>

平成 16 年 3 月、厚生労働省において、在宅勤務に伴う労務管理上の様々な問題を解消するため、労働時間、賃金、安全衛生、労働災害等の労働基準関係法令上の取扱いを明確にした「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」(以下「在宅勤務ガイドライン」という。)を策定したところであるが、さらに以下の取り組みを推進する。

ア)在宅勤務ガイドラインの周知・充実【厚生労働省】

在宅勤務者が安心して働け、また、企業が適切に労務管理ができるよう在宅勤務ガイドラインの周知・啓発を図る。また、今後も引き続き事例の収集により在宅勤務の実態把握に努め、必要がある場合には見直しを行うなど、在宅勤務ガイドラインの充実に努める。

イ)在宅勤務者に対する雇用保険の適用基準の見直し【厚生労働省】

在宅勤務者に関する雇用保険の適用基準の見直しを検討する。

<公務員テレワーク>

平成 16 年 7 月、人事院と総務省の連名で「現行制度下でのテレワーク実施に関する考え方(指針)」を発出したところであるが、さらに以下の取り組みを推進する。

ア)国家公務員の短時間勤務制度の導入【総務省】

少子化対策として育児と仕事の両立を支援するという観点から、国家公務員の育児のための短時間勤務制度を導入すべく、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成 3 年法律第 109 号)の改正案を今国会に提出し、成立したところ。この短時間勤務制度とテレワークを組み合わせることで、育児に係るより多様で効果的な働き方の実現を図る。

イ)地方公務員の短時間勤務制度の導入【総務省】

国家公務員の短時間勤務制度の導入と同様に、地方公務員についても、地方公務員の育児休業等に関する法律(平成 3 年法律第 110 号)の改正案を今国会に提出し、成立したところ。

ウ)「事業場外労働のみなし労働時間制」に相当する仕組みの導入【人事院】

国家公務員テレワークの推進の観点から、労働基準法第 38 条の 2 に規定するいわゆる「事業場外労働のみなし労働時間制」に相当する仕組みを導入することについて検討を進める。