

A社員がパートナーの転勤でテレワーク勤務になる場合

通常勤務

出勤 時間拘束	週5日 9時～17時	5 8	
社員A			月給
基本給	8,000		176,000
出社手当	1,600		35,200
フルタイム手当	800		17,600
フルウィーク手当	960		21,120
時間拘束手当	1,600		35,200
給与			285,120

ベース時給	1,000	1,000
出社手当	200	200
フルタイム手当	100	100
フルウィーク手当	120	120
時間拘束手当	200	200
時間当たり給与		1,620
勤務日数	22	
勤務時間	8.0	
超過時間給		2,025
月間労働時間		176

転勤で遠隔地へ...



完全在宅勤務

テレワーク 時間拘束	週5日 9時～17時	5 8	
社員A			月給
基本給	8,000		176,000
出社手当	1,600		0
フルタイム手当	800		17,600
フルウィーク手当	960		21,120
時間拘束手当	1,600		35,200
給与			249,920

ベース時給	1,000	1,000
出社手当	200	0
フルタイム手当	100	100
フルウィーク手当	120	120
時間拘束手当	200	200
時間当たり給与		1,420
勤務日数	22	
勤務時間	8.0	
超過時間給		1,775
月間労働時間		176

転勤で戻ると...



* ベース時給は、勤務者と同様に能力に応じて変動します

柔軟な働き方を実現するための規制緩和について

【1】～【5】は、IT利活用の裾野拡大のための規制制度改革集中アクションプラン(2013/12/20)より

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/pdf/dec131220-3.pdf>

【1】ハローワークにおける「在宅勤務」の取り扱いの改善

【2】くるみんマークにおける認定基準の改定

【3】労働者が希望する場合に所定労働時間内の深夜割増の柔軟化

【4】在宅勤務と育児休業を両立させるための給付金支給規定の改訂

【5】遠隔雇用をする場合の最低賃金基準の見直し

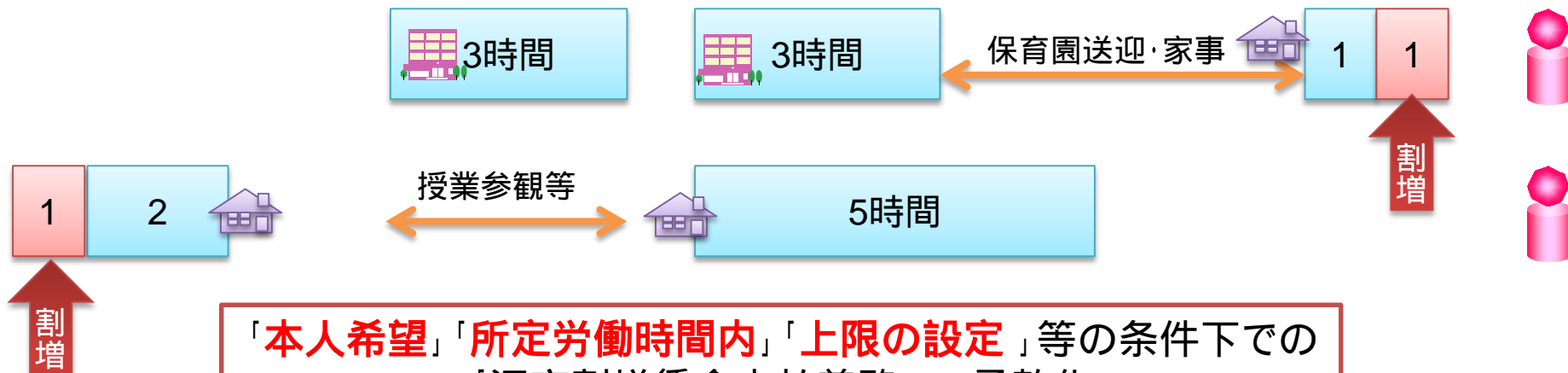
【6】障がい者の在宅勤務促進のための就労支援事業について

[3] 労働者が希望する場合に所定労働時間内の深夜割増の柔軟化

現状

在宅勤務を希望する従業員は、子育て等、なんらかの事情があるため、固定された就業時間内で働けない場合が多い。このため、「子どもが起きる前」「子どもが寝る前」に在宅勤務をする子育て中の社員は少ない。しかし、「深夜割増賃金の支払義務」（1.25倍）が生じるため、在宅勤務時は「深夜労働を禁止」されているケースが多い。とはいえ、実際には、その時間しか業務ができないため、結果として、「賃金が支払われない労働」となっている。

4:00 5:00 6:00 7:00 8:00 9:00 10:00 11:00 12:00 13:00 14:00 15:00 16:00 17:00 18:00 19:00 20:00 21:00 22:00 23:00 24:00



「本人希望」「所定労働時間内」「上限の設定」等の条件下での
「深夜割増賃金支払義務」の柔軟化

限られた時間しか働くことができない人の就業機会の創出

[3] 労働者が希望する場合に所定労働時間内の深夜割増の柔軟化

子供が幼稚園児・幼児のときは、19時～20時には寝ます。**早朝に仕事ができるのでとてもありがたかったです。**深夜労働 = 不健康、と思われがちですが、睡眠を削って深夜に働かされているのではなく、**睡眠時間帯をずらしていただけなので、健康にも全く影響はありませんでした。**

小学生2人の
子育て中



私は、週に2回ほど、どうしても午前中に作業ができない日があり、結果的にその時間を取り戻すために深夜作業をするしかないのが現状です。**会社の負担が増えていることに対して、心苦しいですし、すごくジレンマがあります。**子どもが小さいと、終業後すぐの残業よりも、子どもを寝かしつけてからの作業の方が自分も家族も負担が少ないので、気持ちとしては、自分の都合に合わせて深夜でも肩身の狭い想いをせずに、作業ができる環境が整うと思います。

その日に抜けた分を取り戻すためにどうしても夜遅くに作業をするしかない場合に、**心苦しく思うことがあります。**

自己都合などで抜けたり遅刻して、その時間を取り戻すために深夜(22時以降)に食い込んでしまう場合は、深夜/残業とみなさない、というのはぜひ考えていただきたいです。

中高生の子
ども・親の世話



【3】労働者が希望する場合に所定労働時間内の深夜割増の柔軟化

経営者の声

本人の都合で、
深夜の時間帯に働
くのに、割増賃金
を払うのは不合理

在宅だと、残業も
深夜労働も
管理できない。

そう考えてしまう結果として…

在宅勤務制度は導入しない

在宅勤務時は、
残業も深夜労働も禁止する

限られた時間しか働くことができない人の、就労機会の損失・不利益

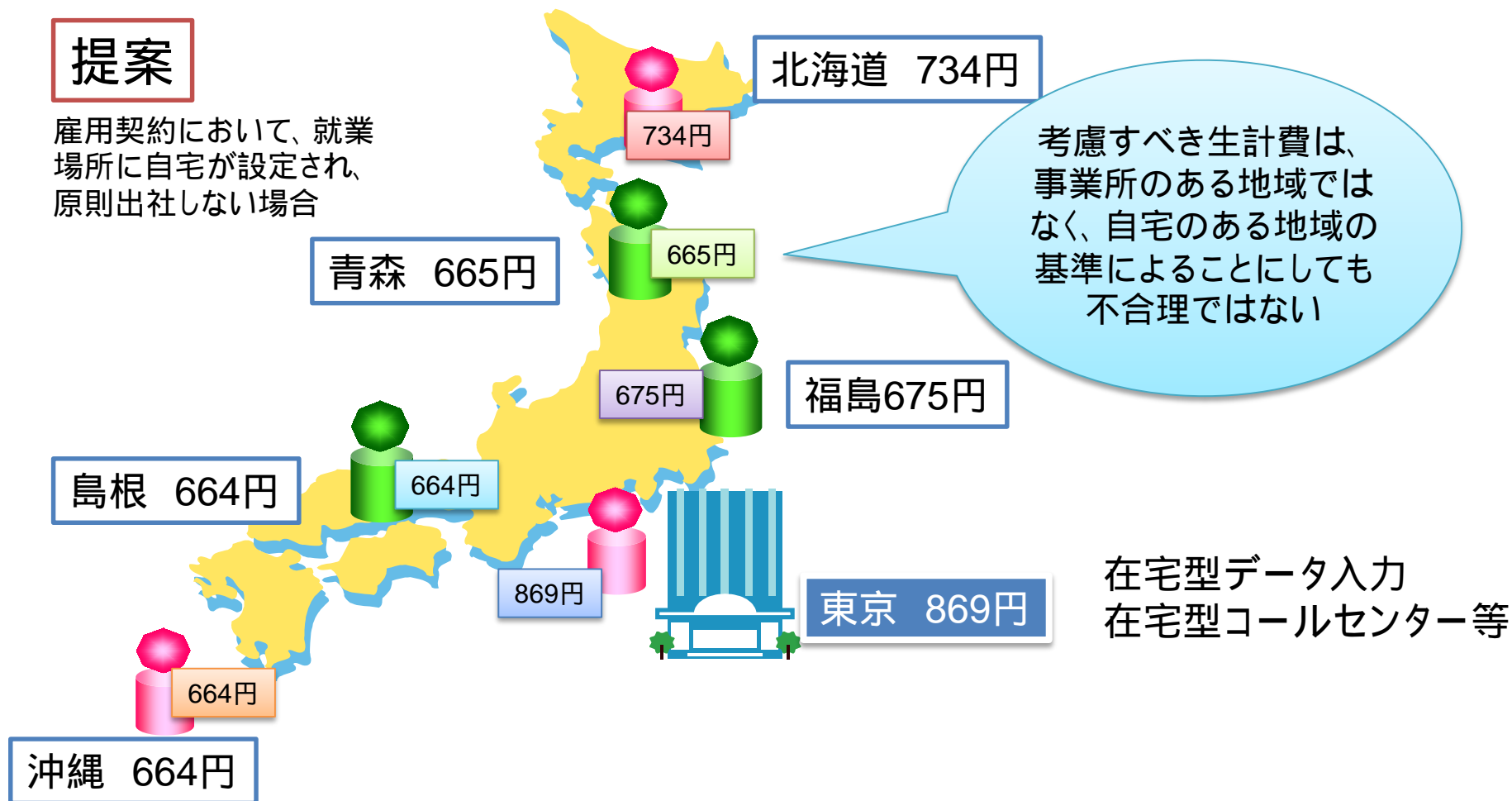
在宅勤務では、時間管理がしにくく、過重労働になりやすいのでは？

- 在宅勤務時に過重労働となるのは、「過剰労働・長時間労働となっても認められない」とテレワーク人口の半数近くが訴えていることから伺えるように、適切な管理がされていないことが問題である。
- 在宅勤務時の過重労働は使用者の不適切な管理によるものであり、ICTツールを活用する等、適切な管理をするよう、指導や取締りを行うことにより、解決されるべきと考える。

【5】遠隔雇用をする場合の最低賃金基準の見直し

提案

雇用契約において、就業
場所に自宅が設定され、
原則出社しない場合



考慮すべき生計費は、
事業所のある地域では
なく、自宅のある地域の
基準によることにしても
不合理ではない

在宅型データ入力
在宅型コールセンター等

企業がより良い人材を求めて、積極的に地域の遠隔雇用をすすめる

地域活性化を促進

【1】ハローワークにおける「在宅勤務」の取り扱いの改善

「在宅勤務」の求人が可能なことが知られていない

- 「ハローワークでは、在宅勤務の仕事は募集していない」と、求職者は思い込んでいて、もともと探しに行かない。
- 「ハローワーク」の職員が、「在宅での仕事は募集していない」と返答するケースがある

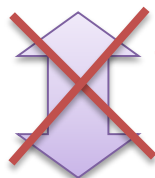
「在宅勤務」の求人がしにくい

- ハローワークの募集では「勤務場所を最大で3か所」指定できる。しかし、「指定しない」「県内ならどこでも」という指定はできない。
- このため、「在宅勤務者」を広く募集することができない。

「在宅勤務」の求人を検索しにくい

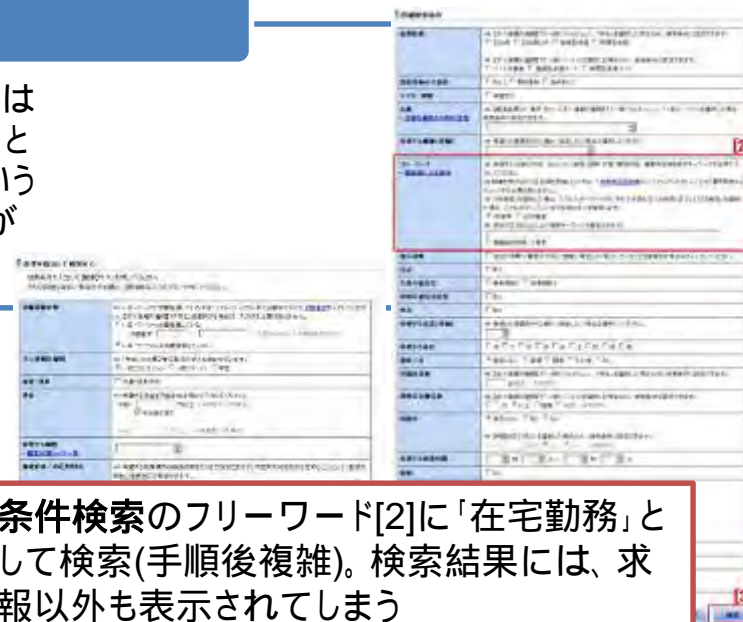
- ハローワークインターネットサービスで、「在宅勤務」を検索するには「フリーワード」で指定するしかない。手順が複雑なため、知らないという指定検索ができない。また、検索できた場合でも、「在宅勤務」という言葉があれば該当するため、「在宅勤務募集」を適切に探すことができない。

働く場所を特定しない求人ができない



マッチングできない

在宅勤務の募集を検索しにくい



詳細条件検索のフリーワード[2]に「在宅勤務」と入力して検索(手順後複雑)。検索結果には、求人情報以外も表示されてしまう

【1】ハローワークによる「在宅勤務」の取り扱いの見直し(追加)

n ハローワークによる「在宅勤務」の取り扱いの見直し

- n 当該措置については、平成26年3月6日付職首発0306第1号「公共職業安定所における『在宅勤務』に係る求人及び求職の取り扱いについて」にて都道府県労働局に対して対応を指示済(平成26年4月1日から通用)。

また、ハローワークインターネットサービスにおける案内の追加については、平成26年3月に当該サービスのホームページの改修を行い、同年4月1日に公開。

(規制制度改革集中アクションプラン進捗状況より)



公開はされているが、「告知」「手順の説明」等が実施されていない。
「在宅勤務」での募集希望企業から、弊社に問い合わせがある。

【2】くるみんマークにおける認定基準の改定

現状

次世代育成支援対策推進法に基づく
**一般事業主行動計画を策定し、
 くるみんマーク認定を目指しましょう!!!**

目次

- はじめに 1
- 行動計画を策定する 2
- 認定を受ける 5
- よくある質問 8
- 補則事項 9
 - 一般事業主行動計画策定・認定 9
 - 認定済の一般事業主認定申請書 9
 - 次世代育成支援対策推進法（法） 9
 - 行動計画認定通知書（印） 9

ひと、くらし、みらいのために
 厚生労働省・都道府県労働局

くるみんマーク認定制度とは
 行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん、右図）を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをアピールすることができます。

「くるみん」を取得した事業主に対する税制優遇制度あり

認定基準 5

- 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。

認定基準 6

- 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること。

認定基準 7

- 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。

認定基準 8

- 次の ~ のいずれかを実施していること。
 - 所定外労働の削減のための措置
 - 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

【2】くるみんマーク取得における「テレワーク」の取り扱い

一般事業主行動計画策定・変更届様式

テレワークのひとつの形態である「在宅勤務」は、仕事と子育ての両立において有効な働き方であるにもかかわらず、くるみんマークのパンフレットや、「認定基準」の説明書類において、「テレワーク」および「在宅勤務」という記載がない。

一般事業主行動計画の策定・届出する際の「様式」において、「認定基準8」の「いずれかを実施」の対象である、「(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備の選択肢のひとつ」として、「在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入」と記載されているのみ。くるみんマークの申請書を記載する段階でないと、テレワークが認定条件のひとつであることがわからない。

現状では、認定基準の「いずれかを実施」の中の選択肢のひとつ

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	所定外労働の削減のための措置の実施
	イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
	ウ	短時間正社員制度の導入・定着
	エ	在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入
	オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
	その他	(概要を記載すること)

【2】くるみんマークにおいて「テレワーク」を促進

提案

認定基準5

計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること



認定基準5

計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること

または、

計画期間において、男性従業員のうち育児を目的に在宅勤務を実施した者が1人以上いること()

就業規則に「在宅勤務」が規程されていること
「週1日以上終日在宅で就業」を最低基準とする
対象となる男性従業員は、育児休業対象者であること

認定基準5

計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。

- 「計画期間内に育児休業等を取得した者」には、期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）も含まれます。
- 「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる従業員を対象とした育児休業をいいます。
- 育児休業等を取得していても、認定申請時にすでに退職している従業員は含まれません。

従業員数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たします。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること。
(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
- ② 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること。
- ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性従業員がいること。

テレワークできない業種の企業は不公平では？

- 業種にかかわらず、総務・人事・企画等テレワーク可能な部門がある。実際に、運輸業・販売業・建設業の企業でも、バックオフィス部門でテレワークを導入・実施しており、不公平は生じないと考える。

男性の育児休業取得は、必須の認定基準とする必要がある

- 現状として、男性の育休取得期間は、「1～5日」が4割、「5日～2週間」が2割と、2週間未満が6割です。取得割合はここ10年微増しているものの、その大半が1カ月未満という短期であることを考えると、「休む」だけでなく「働きつつ」、男性の育児参加の選択肢の追加を検討いただきたい。