

テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン

イ 労働時間制度の適用と留意点

- ・使用者は、原則として労働時間を適正に把握する等、労働時間を適切に管理する責務を有していることから、以下に掲げる留意点を踏まえた上で、**テレワークを行う労働者についても労働時間の適正な管理を行う必要がある**

(ア) 通常の労働時間制度における留意点

(i) 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、使用者は原則として、労働時間を適正に把握する責務を有し、**「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らない

- 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る**
- 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る

(ガイドラインについては、以下URLを参照。)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikun/070614-2.html

(イ) 事業場外みなし労働時間制

- ・テレワークにより、労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合で、**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、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が適用される

テレワークにおいて、「**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**」であるというためには、以下①②の要件をいずれも満たす必要がある

- 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

= 情報通信機器を通じた**使用者の指示に即応する義務がない状態**を指す

➢ 「**使用者の指示に即応する義務がない状態**」とは、使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて随時具体的指示を行うことが可能であり、かつ、使用者からの具体的な指示に備えて待機しつつ実作業を行っている状態又は手待ち状態で待機している状態にはないことを指す

➢ 例えば、回線が接続されているだけで、労働者が自由に情報通信機器から離れることや通信可能な状態を切断することが認められている場合や、会社支給の携帯電話等を所持していても、労働者の即応の義務が課されていないことが明らかである場合等は「**使用者の指示に即応する義務がない**」場合に当たる

- 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

➢ 当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これら基本的事項について所要の変更の指示をすることは含まれない

- ・事業場外みなし労働時間制が適用される場合も、使用者は**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**
- ・必要に応じ、実態に合ったみなし時間となっているか労使で確認し、結果に応じて、業務量を見直したり、労働時間の実態に合わせて労使協定を締結又は見直したりすること等が適当

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

GPSやWeb会議、携帯電話、チャット等のツールが存在する中、「困難」な状況は、かなり限られる。「みなし労働」自体の見直しの検討が必要ではないか。

待機させてはいけない
(即答を強制してはいけない)

かつ

具体的な指示をしてはいけない



テレワークしやすい

仕事の進め方

個人主義

ジョブディスクリプションにより、ワーカーの業務範囲が明確。責任がある分、個人の裁量で仕事が可能

⇨ノウハウや人材の流出

離れていても仕事ができる

労働の報酬

成果

ホワイトカラーエグゼンプション業務に対する「成果」で評価。業務にかかる時間は報酬に影響しない

⇨過剰労働

離れていても評価ができる

雇用の形

任意雇用

仕事の成果が出ない社員は、理由なしにすぐに解雇できる

⇨格差の拡大・高失業率

離れていても管理は不要



テレワークしにくい

大部屋主義

仕事の分担が明確ではなく、チーム単位で協力し合い、相談し合い、仕事を進めていく

⇨仲間意識・愛社精神・チーム力

離れていていると仕事がしにくい

労働時間

労働時間で報酬が決まる。長時間、一生懸命がんばって働くと、報酬が増える。

⇨労働時間管理

離れていていると評価がしにくい

終身雇用

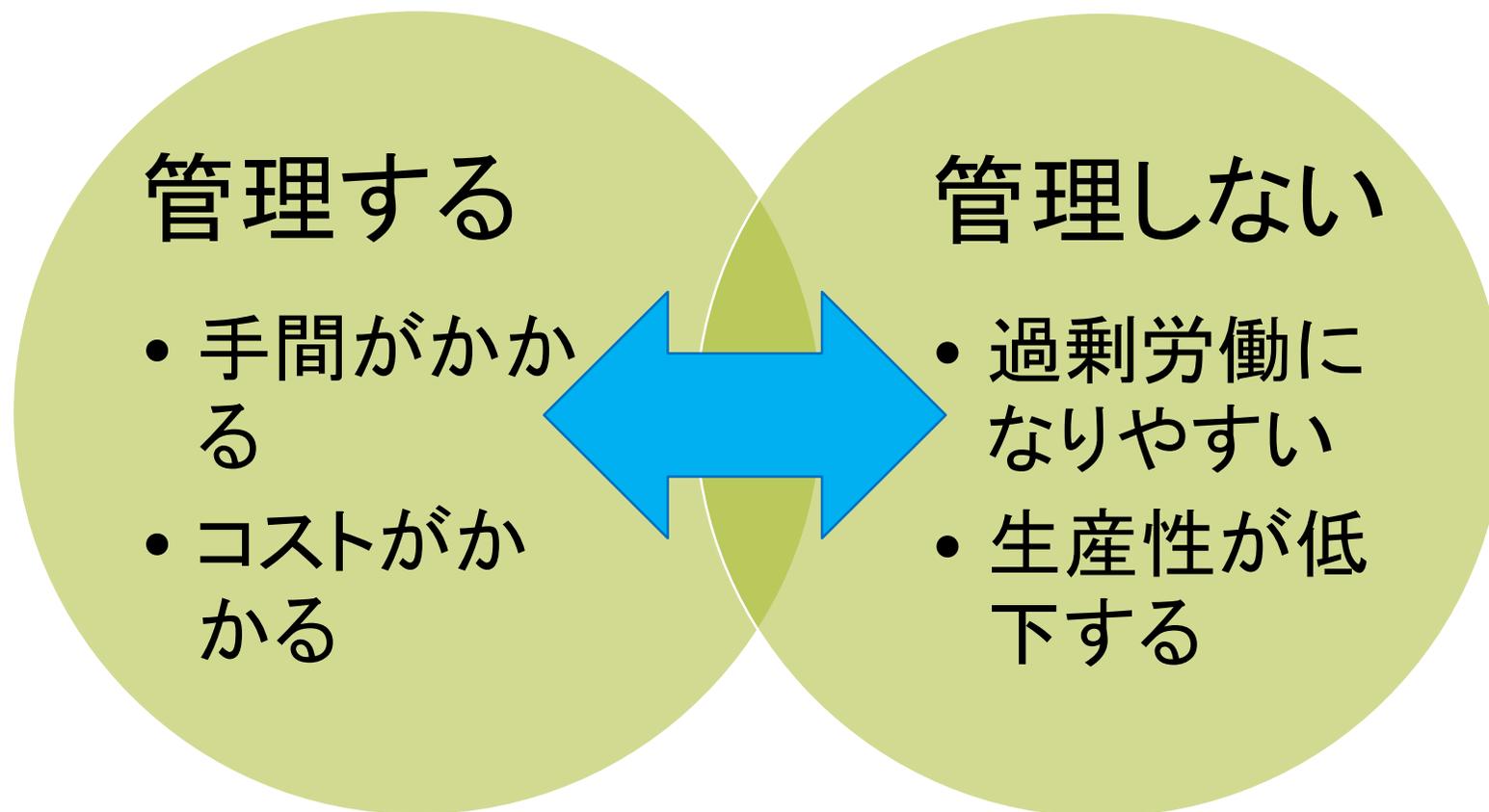
業務能力が低い社員がいても、正当な理由なしでは、解雇できず、雇用し続けなくてはならない

⇨安定雇用・低い生産性

離れていても管理が必要

コミュニケーションとマネジメントにより、アメリカのまねではない「日本型テレワーク」が必要

場所と時間



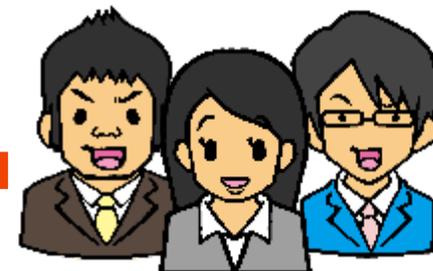
時間より成果？



成果



時間



人物評価



成果



時間

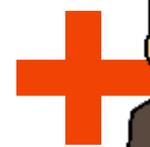
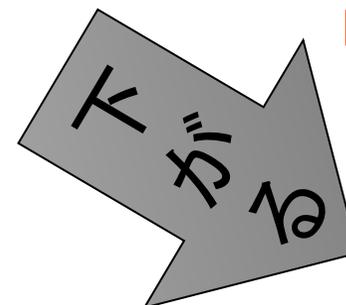
時間

時間

時間

時間

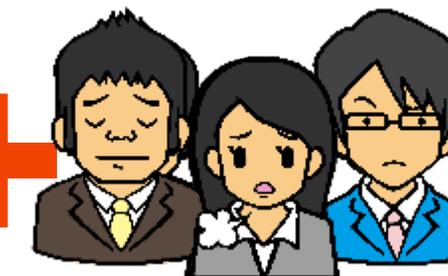
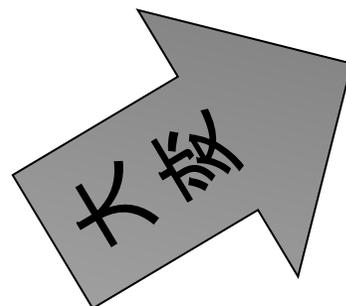
報酬が下がり、
モチベーションも下がる

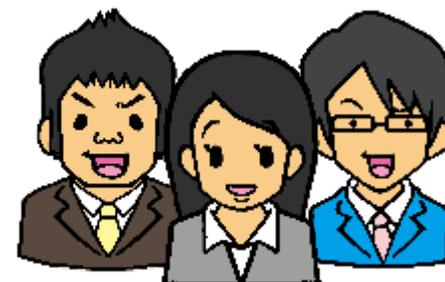
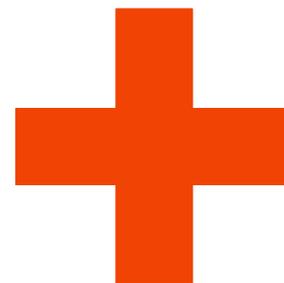


成果



時間がない人が
さらに大変になる





成果を時間で÷するためには、
日々の業務の時間計画と
日々の業務の見える化が必要

時間あたりの生産性

監視ツールではなく...

在宅勤務者

管理職



離れていても、
お互いが安心して
仕事をするための



スマホアプリ
対応

隠れ勤務防止
機能

Fチャイナ+

退席する

着席中



12:00



ICTツールで信頼醸成

ICTを活用した「現認」の解釈の明確化する必要があるのではないか

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
<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-06.pdf>
(以下H29GL)

(1) 原則的な方法

- ・使用者が、自ら現認することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

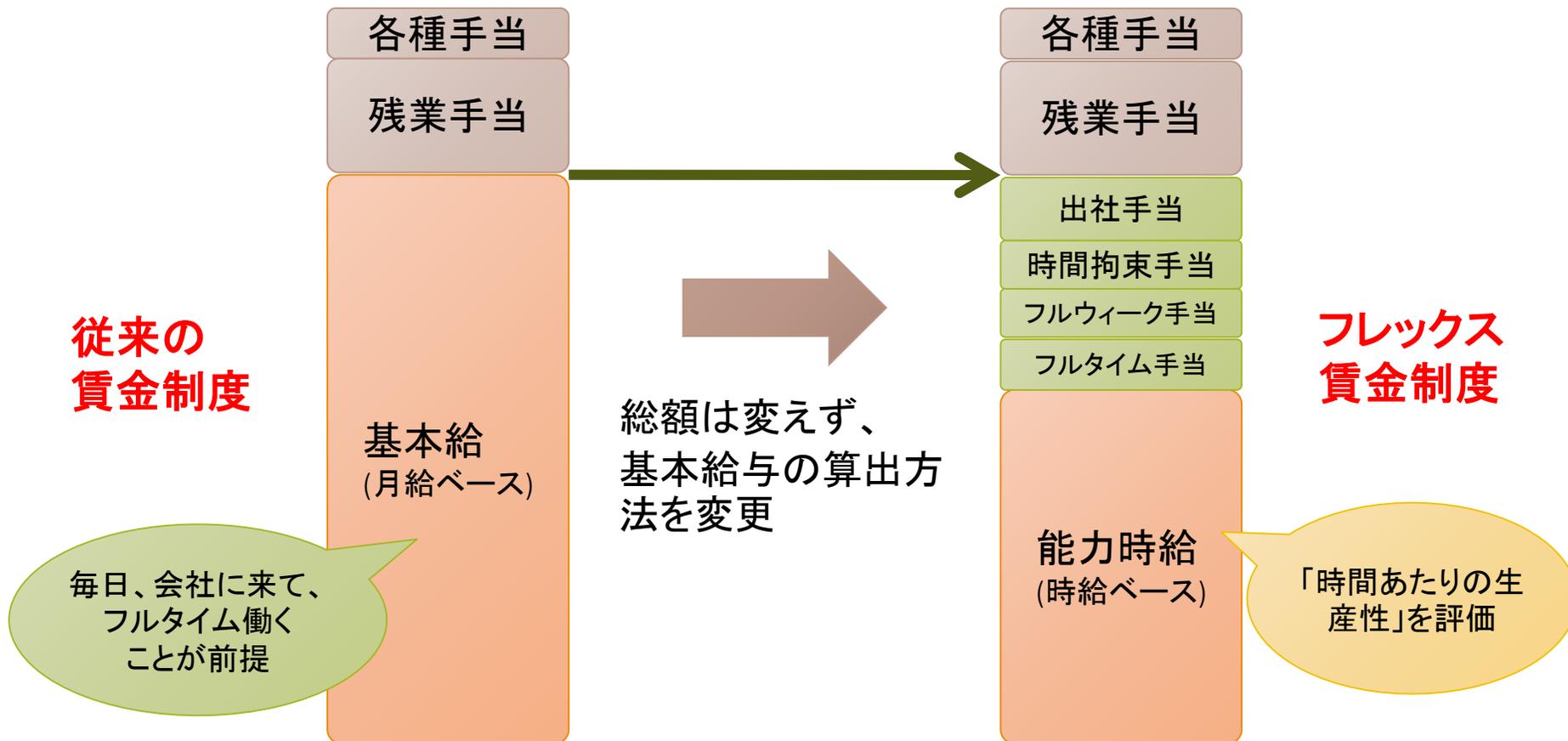


時間あたりの生産性を評価しつつ、働き方手当により、公平性を保つ賃金制度の事例

「時間あたりの生産性」を評価する

「評価」を「時間あたりの給与」とする

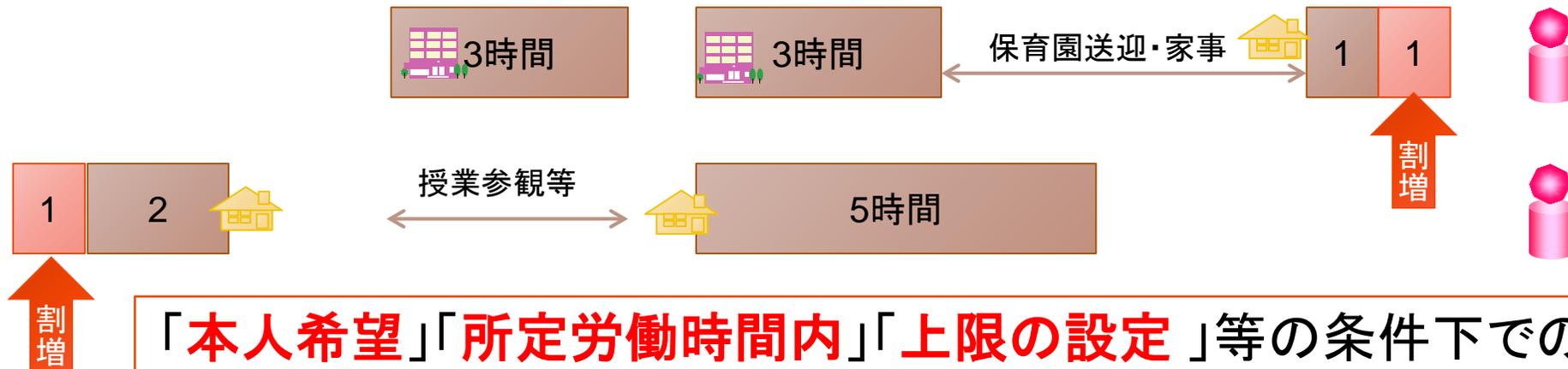
「働き方」(勤務形態)を「手当」とする



現状

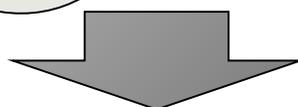
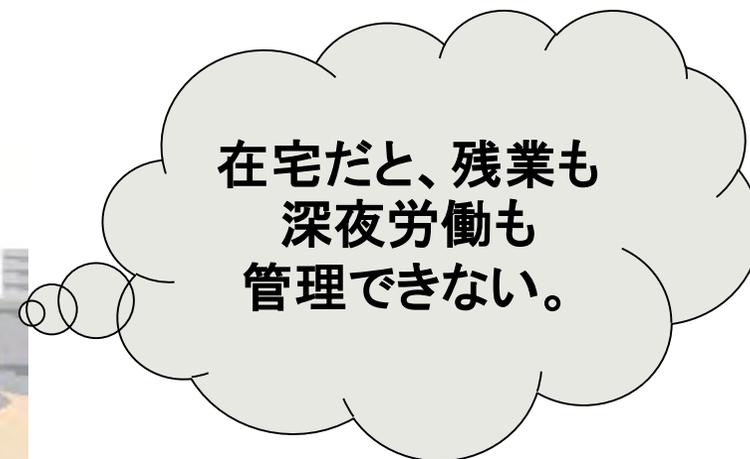
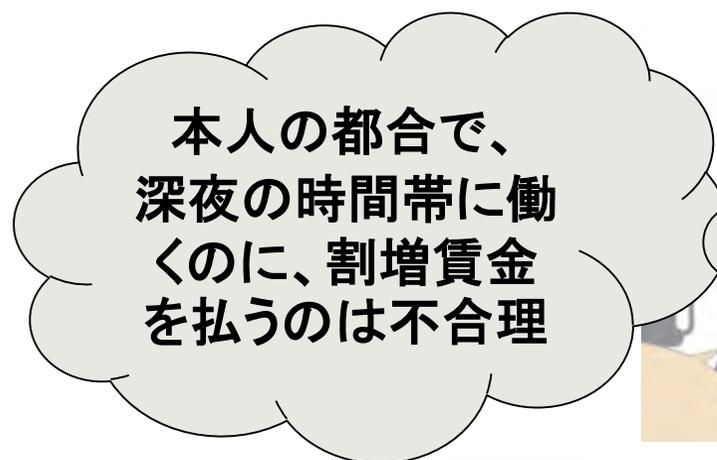
在宅勤務を希望する従業員は、子育て等、なんらかの事情があるため、固定された就業時間内で働けない場合が多い。このため、「子どもが起きる前」「子どもが寝る前」に在宅勤務をする子育て中の社員は少ない。しかし、「深夜割増賃金の支払義務」（1.25倍）が生じるため、在宅勤務時は「深夜労働を禁止」されているケースが多い。とはいえ、実際には、その時間しか業務ができないため、結果として、「賃金が支払われない労働」となっている。

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

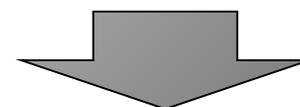


「本人希望」「所定労働時間内」「上限の設定」等の条件下での「深夜割増賃金支払義務」の柔軟化

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



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。