



今年3月にガイドラインが改訂！ 良質なテレワークを推進するために！

厚労省は今年3月、テレワークガイドラインを改定しました。政府は2016年、世界最先端IT国家創造宣言や日本再興戦略を閣議決定し、テレワークの導入によって、ワークライフバランスの推進、業務の効率化や生産性の向上等をねらうとともに、テレワークのような柔軟な働き方について、生産性向上に貢献する在り方を調査・分析・公表することで、一層の活用促進を図っています。こうした背景から、2018年2月には、「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」を策定しました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあって、テレワークの実施が加速し、さらなる導入や定着のねらいから、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」と名称を変更して、テレワークの推進を明確にした改定を行いました。

ガイドラインでは、テレワークの趣旨として、労働者には、①働く時間や場所の柔軟な活用、②通勤時間の短縮、③業務効率化による時間外労働の削減、④育児・介護と仕事の両立など仕事と生活の調和、にメリットがあるとしています。使用者には、①業務効率化による生産性の向上、②育児・介護と仕事の両立による労働者の離職防止、③遠隔地の優秀な人材の確保、④オフィスコストの削減等を上げています。

特にウイズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」「新しい生活様式」を強調し、労働時間や場所の柔軟な活用として、テレワークの一層の導入・定着を求めています。テレワークというと在宅勤務のイメージが強いのですが、**形態としては、**①在宅勤務、②自宅付近や通勤途中でのサテライトオフィス勤務、③自由に働く場所を選択できるモバイル勤務、の3つに分類しています。

実際にテレワークがすすむ中であって、導入が難しい職場や職種、労働時間の把握や管理、コミュニケーション等の問題をはじめ、使用者側や労働者側にとってのメリットやデメリットなど、さまざまな課題が明らかになってきています。ガイドラインの改定にともない、その内容について知り、改めてテレワークについて考えていきます。

＜テレワークガイドラインの主な項目内容＞

ガイドラインの内容として、趣旨、テレワークの形態の他、①導入の留意点、②労務管理上の留意点、③ルール策定と周知、④様々な労働時間制度、⑤労働時間管理、⑥安全衛生、⑦労働災害、⑧ハラスメント、⑨セキュリティの項目があり、新たに項目が設定されたもの以外にも、多くの項目で抜本的な見直しが行われています。以下、項目ごとに見ていきます。

導入の留意点では、労働者が安心して働け、使用者も労務管理の在り方を見直し、生産性向上に資するなど労使双方にとってプラスとなることが大事とし、①導入目的、②対象業務、③対象となる労働者の範囲、④実施場所、⑤労働者の希望、当番制、頻度などテレワークの可能な日、⑥申請等の手続、⑦費用負担、⑧労働時間管理の方法や中抜け時間の取扱、⑨通常または緊急時の連絡方法などについて、労使で双方十分に話し合い、ルールを決めておくことが重要としている。特にテレワークの実施は労働者の納得の上ですめることとし、正規雇用と非正規雇用とで不合理な待遇差や雇用形態の違いでテレワーク対象から除外しないよう求めている。この他、オフィス勤務する労働者にのみ業務が集中しないことやコミュニ

ケーションの促進や円滑化に向けた取り組みをすすめるなど特段の配慮を求めている。また、導入にあたっての望ましい取組として、テレワーク導入の障壁を取り除くため、不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化などを示している。

労務管理上の留意点では、人事評価について、テレワークは非対面で労働者の業務遂行状況や能力の把握はしづらいが、企業として労働者にどのような働き方を求め、どう処遇に反映するかという観点で、手法を工夫して適切に実施することが基本であるとしている。例えば、労働者に求める内容や水準を示し、達成状況について労使共通の認識を持てるような機会を柔軟に設ける、評価対象となる具体的な行動等の内容や評価の方法を見える化する、また、評価者に、訓練等の機会を設けるなどとしている。この他、時間外等のメールに対応しないことを理由に不利益な評価をしない、オフィスに出勤する労働者を高評価することはテレワーク推進の妨げになるので、適切な評価ではないなどの例示をしている。

費用負担の取扱では、テレワークによって労働者に過度の負担が生じることは好ましくないとし、労使のどちらかがどのように負担するかは労使で十分話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等に規定することが望ましい。在宅勤務の費用として、勤務に要した実績の金額を実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられるとしている。

テレワークのルールの策定と周知では、労働基準法上の労働者はテレワークも、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法等の労働基準関係法令が適用されることを示した。就業の場所は、使用者が許可する場所も含め、自宅やサテライトオフィスなどテレワークの場所を明示する必要があること、就業規則で定める勤務場所や業務遂行方法の範囲を超えてテレワークを行わせる場合には、労働者本人の合意を得た上での労働契約変更の必要性を示した。円滑に実施するには、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のが望ましいとしている。

様々な労働時間制度の活用では、労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能とし、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が可能としている。一方、テレワークを導入しやすくするために労働時間制度を変更する場合は、各制度の導入要件に合わせて変更が可能としている。**通常の労働時間制度及び変形労働時間制では**、始業及び終業の時刻や所定労働時間を決めておく必要があるが、一律の時間に労働する必要がないときは、テレワークする労働者ごとに自由度を認めることも考えられるとした。**フレックスタイム制は**、テレワークになじみやすい制度とし、**事業場外みなし労働時間制は**、事業場外に従事した場合に労働時間を算定することが困難な時に適用される制度で、使用者が指揮監督できないときに活用できるとし、柔軟にテレワークを行うことが可能とした。ただし、①使用者の指示により、常時通信可能な状況にしておくとなっていない、②随時使用者の指示に基づいて業務を行っていないこと、の2つの条件を満たしているときに、みなし労働時間制が適用されるとしている。

テレワークにおける労働時間管理の工夫では、使用者が現認確認できないなどから、労働時間の把握に工夫が必要としている。テレワークは情報通信技術を利用しているので、これを活用して労務管理を円滑にすることも可能とし、労働時間の管理方法をあらかじめ明確にすることで労働者も安心できるとしている。テレワークの労働時間把握については、「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」も踏まえ、客観的な記録の把握として、パソコンの使用時間の記録等を基礎に始業及び終業の時刻を確認するなど、情報通信機器の使用時間の記録等をあげている。サテライトオフィスを使用する場合は、入退場の記録等により把握するとし、情報通信機器を使用している場合でも労働時間の把握が難しい場合には、労働者の自己申告により把握するとしている。

労働時間の自己申告にあたっては、使用者は自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行うことや自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け認めないなど労働者の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないなどの留意点をあげている。

また、テレワーク特有の事象の取扱として、中抜け時間をあげ、使用者はその時間を把握せずに始業及び終業の時刻のみの把握でも良いとしている。中抜け時間については、休憩時間として取り扱い終業時刻を繰り下げたり、時間単位の年次休暇として取り扱うことも、始業及び終業の時刻の間について休憩時間を除き労働時間として取り扱うことも可能であるとし、あらかじめ使用者が就業規則等に定めておくことが

重要としている。

また、テレワークは労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧になり、長時間労働になりやすいことから防止策として、メール送付の抑制や社内システムへのアクセス制限など、使用者がルールを設けたり、許可なくアクセスできないように設定することが有効としている。

時間外・休日・所定外深夜勤務の手続きについて、労使の合意により、時間外労働に関して一定の時間帯や時間数を行う場合があることや時間外労働を行う場合の手続きを就業規則に明記したり、テレワークを行う労働者に書面等で明示することが望ましいとしている。

安全衛生の確保では、テレワーク実施の場合も、事業者は労働安全衛生法等の関連法に基づき、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とした。テレワークではコミュニケーションが取りづらく、労働者の変調に気づきにくいとし、事業者用の労働者の安全衛生を確保するチェックリストを活用するなど健康相談体制の整備やコミュニケーションの活性化を勧めている。一方、自宅等では事務所衛生基準規則等の適用はないが、安全衛生に配慮したテレワークとなるよう作業環境を確認するチェックリスト（右図参照）を活用するなどして作業環境の状況報告を求め、必要な場合は労使が協力して改善を図る。または、サテライトオフィスの活用を検討することが重要であるとしている。

テレワークの作業環境を確認するチェックリスト	
作業場所やその周辺について	
<input type="checkbox"/>	1 作業棟を行うのに十分な空間が確保されているか ・作業の際に手足を伸ばせる空間がある ・疲労やストレス解消の体操やストレッチを行える空間はあるか ・者が密集しているなど、窮屈に感じないか
<input type="checkbox"/>	2 無理のない姿勢で作業できるように事務機器が適切に配置されているか ・机、椅子や、ディスプレイ、キーボード、マウスなど適切な配置か ・眼、肩、腕、腰に負担のかからない姿勢で作業ができるか
<input type="checkbox"/>	3 作業中に転倒がないよう整理整頓されているか ・頭くような障害物、電源コード等はないか ・床に書類等が散らばっていないか ・作業場所や周辺にすべり等がなく、安全な状態であるか
<input type="checkbox"/>	4 その他、事故を防止するための措置は講じられているか ・電気コード、プラグ、コンセント、配線は良好な状態か ・家具の転倒や物の落下など地震の際の必要な措置を講じているか

労働災害の保障では、労働契約に基づき、事業者の支配下におい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としている。ただし、私的行為等業務以外が原因となるものは業務上の対象とならないことを周知することとしている。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することを周知することとしている。

ハラスメントの対応では、職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント等の防止のための雇用管理上の措置を講ずることが義務付けられており、テレワークでもオフィスに出勤する働き方の場合と同様に、関係法令・関係指針に基づき、ハラスメントを行ってはならない旨を労働者に啓発する等、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必要があるとした。

セキュリティの対応では、業務を一律テレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況を踏まえ、解決方法の検討を行うことや業務ごとに判断することが望ましいとし、「テレワークセキュリティガイドライン」等を活用した対策や労働者への教育等を勧めている。

以上、テレワークのガイドラインの概要について見てきましたが、政府の姿勢や情報化社会の進展から、今後さらに導入や実施がすすむも、労働者への影響については現段階で把握することは難しく、一層の調査や分析、検証をまづ必要があります。国土交通省が2021年3月に発表した直近のテレワークに関するアンケート調査結果では、テレワークの場所は自宅が約9割で、約6割が満足していると回答し、良い点として多くが時間の有効活用、通勤不要をあげています。一方、課題として、コミュニケーションが取りづらい、仕事の効率が低下し仕事に支障が出る、勤務時間が長くなったなど、勤務状況が厳しくなったが最多で、通信環境や机、照明など物理的環境の不備についての指摘も多く見られます。

情報通信技術の進化にあって、テレワークは自然の流れかもしれませんが、現場作業や対人サービスを中心とした業種では導入が難しく、導入しやすい業種にあっても仕事の成果や生産性向上とワークライフバランスとの関係性や使用者の責任として行われるべき物理的環境整備など、懸念される課題も少なくありません。テレワークは場所や地域を問わないとして、職場スペースの縮小や地方への移転をはじめ、それに伴う施設設備費や事務所管理費の削減などオフィスのコストカットを図る企業も増えていていると聞きますし、電通や日通の本社ビル売却の動きも、少なからず関連しているように見えます。この他、労働者の通

勤手当の削減など、テレワークでも業績が変わらない企業にとっては多くの魅力があります。また、一旦頓挫した「裁量労働制」の運用拡大の有識者検討会も再開したこともあり、テレワークにおいて成果や効率を求める動きが加速するのではないかと懸念や請負的な業務に変質し、労働者性が崩れていくのではないかと危惧もあります。テレワークの導入にあたっては、一方的なものとならないよう、労使による十分な協議を行い、安心安全な労働が確保できるよう労働条件を整備することが重要と考えます。



9月10日は世界自殺予防デー！ 専門家による「働く人の電話相談室」開設！

2017年世界保健機構（WHO）調査では、世界のうつ病は推計3億2200万人で人口の4%を占めるも、多くは適切な診断や治療を受けられていないことを指摘し、自殺者数については推計78万人いると報告しています。

日本の2020年度自殺者数は、21,081人とリーマンショック直後の2009年以来11年ぶりの増加となっています。年代別では40代が最も多く中高年齢層の割合が高くなっていますが、特に女性や10代、20代の若年層の増加が目立ちます。死因は、健康問題や生活・経済問題が多くを占めていますが、勤務問題も2000人弱と約1割あり、新型コロナウイルス感染症拡大の影響等も考えられます。また、北海道においては950人と前年比21減とわずかに減少したものの、多くの尊い命が失われています。

グローバル化が進み、日本社会は経済至上主義や成果主義が蔓延するとともに、急激な産業や社会構造の変化、少子高齢化などの要素も加わり、人間関係の希薄化、貧困や格差の拡大、差別や偏見、予断など社会不安が広がり、仕事や人間関係、家庭等の問題で悩みや過度なストレスが生じやすい状況となっています。さらに、収束の見えない感染症が、こうした状況に拍車をかけています。2020年度の精神障害に関する労災補償状況では、労災請求件数は2051件ですが、数字上に表れるのはわずかです。また、民事上の個別労働紛争の相談件数では、約27万9千件のうち、約3割の7万9千件がいじめ・嫌がらせ等であり、多くの労働者が人間関係で悩み苦しみ、メンタル問題や自殺に至るケースも稀ではなく、痛ましい事例が後をたちません。

こうした中で、今年も9月10日、「世界自殺予防デー」を迎えます。「世界自殺予防デー」とは、WHOと国際自殺予防学会が2003年、「自殺に対する注意・関心を喚起し、自殺防止のための行動を促進すること」を目的に制定したものです。

当センターは、「世界自殺予防デー」に合わせ、連合北海道や日本産業カウンセラー協会北海道支部と連携して「働く人の電話相談室」を実施します。脅威や閉塞感などが漂うコロナ禍にあって、収入や生活、健康や就労、家庭での悩みなど様々な苦勞や問題を抱えている人も多いのではないかと考えます。

当センターの会員団体や連合の加盟産別を通して、「働く人の電話相談室」のチラシ等で会員や組合員、その家族や知友人に相談室開設を知って頂き、自分自身が苦しい状況におかれていたり、回りに悩みやストレスを抱えていたりする場合には、一人で抱え込まないで相談して頂ければと考えます。自殺予防デーを一つの契機として、生命や生きることについて改めて考えるとともに、周りの人のちょっとした言葉や対応によって救われることは沢山あるので、職場の同僚や仲間、知友人、家族の苦悩に対する気づきやその対処など、少しでも自殺防止や啓発等につながればと考えます。

- 期 間 9月10日(金)～12日(日) 午前10時～午後10時まで
- 電話先 日本産業カウンセラー協会 0120-583-358で 無料相談