

## 在宅勤務に関する留意事項

**問** 当社には優秀なデザイナーがいますが、家庭の事情で出勤が困難となりました。ただ、半日程



度は時間があるとのことなので、自宅にOA機器を置き、デザイナーの業務をしてもらおうと考えています。どんな点に注意したら良いでしょうか。

**答** 近年、IT化が進み、

情報通信機器を活用して、労働者が時間と場所を自由に選択して働くことができる『テレワーク』が広がりを見せています。

その中で、労働者が労働時間の全部または一部について自宅で業務に従事する『在宅勤務』があり、導入する際の主な留意事項は次のとおりです。

◇**労働関係法令の適用**  
労働者が在宅勤務を行う場合にも、労働基準法（以下「法」と略します）、最低賃金法、労働安全衛生法等の労働関係法令が適用されます。

◇**労働条件の明示**  
労働契約を締結する際には、就業の場所として、労働者の自宅を明示しなければなりません。

◇**労働時間**  
在宅勤務の場合、会社が労働時間を把握できませんので、労働者に業務

に従事した時間を記録させることとなります。

しかし、在宅勤務は、労働者の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す。①業務が起居・寝食等私生活を営む自宅で行われる、②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、③業務が、随時、使用者の具体的な指示に基づいて行われていない、のいずれにも該当する場合には、労働時間を算定し難い働き方として、法38条の2で規定する事業場外労働のみなし労働時間制を適用することができ、原則として、就業規則等で定められた所定労働時間を勤務したものとみなされます。

また、在宅勤務で行う

業務が法38条の3で規定する専門業務型裁量労働制の対象業務で、労使協定を締結した場合には、協定で定める時間を労働したものともみなされます。

なお、在宅勤務を行う労働者に対して、深夜または休日に労働することを強制した場合、深夜または休日に労働せざるを得ないような黙示の指揮命令を行った場合には、深夜・休日の割増賃金の支払いが必要ですし、法定休日労働を行わせる場合には、36協定の締結・届け出が必要になります。

◇**安全管理**  
在宅勤務を行う労働者についても、通常の労働者と同様に健康診断を行うとともに、雇い入れ時には必要な安全衛生教育を行う必要があります。

◇**労災補償**  
自宅で起きた災害でも、業務が原因であるものについては、業務上の災害として労災保険給付の対象となります。

◇**費用の負担**

在宅勤務に係る通信費や情報通信機器の費用については、通常の勤務と異なり、労働者が負担することがあるため、労使のどちらが行うかを十分に話し合うことが必要です。また、労働者に負担させる定めをする場合には、就業規則に規定しなければなりません。

### ◇参考事項

在宅勤務に関するガイドライン、在宅勤務者の労働者性の判断、今月開催されるテレワークセミナー（無料）等については、厚生労働省のホームページの該当ページ（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roundoukijun/telework.html>）をご覧ください。

在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務を総称したテレワークの導入・活用については、(社)日本テレワーク協会のホームページ（<http://www.japan-telework.or.jp>）が参考になります。