

# Business News

第298号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、「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」について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました。

## テレワークガイドライン 改正点のポイント

2021年3月25日、厚生労働省から新たな「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」（以下、「新ガイドライン」）が公表されました。テレワークを「新たな日常、新しい生活様式に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方」と定義づけています。「良質なテレワーク」のための適切な労務管理や、さらなる導入や定着を図る上での留意点が記載されています。今回は、新ガイドラインの改正されたポイントをご案内いたします。

### <改正ポイント1>

テレワーク導入にあたっては、目的や対象者・対象業務、申請の手続きなど、予め労使で話し合い、ルールを策定して就業規則に定め、周知することが重要です。新ガイドラインでは、導入が難しいと考えられる業種・職種であっても、ペーパーレス化や押印廃止など、既存の業務遂行方法を見直し、対象業務を検討するように求めています。また、在宅勤務を希望しない場合は、サテライトオフィス勤務など代替策も必要です。さらに、雇用形態にかかわらず対象者の選定や、新入社員、中途採用や異動直後の社員に対しては、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮を求めています。

### <改正ポイント2>

テレワークにおける労務管理には、非対面の働き方に対応した評価制度や育成制度の見直し、労働時間管理の仕組みの整備が必要です。特に労働時間については柔軟な対応が求められます。通常の労働時間制度や変形労働時間制では、始業及び終業時刻を変更できるようなルールを策定し、フレックスタイトム制や事業場外みなし労働時間制などの活用検討も推奨しています。労働時間管理は、「労働時間適正把握ガイドライン」を踏まえ、労働時間制度ごとに管理方法を明確にすることが必要です。特にテレワーク特有の中抜け時間や勤務時間中の移動時間、休憩時間の取り扱い、長時間労働対策についてルールを定めて、共有することが重要です。テレワークにおいても、時間外・休日・深夜労働について、36協定の締結・届出、割増賃金の支払いが必要です。会社は労働者ごとの労働時間の状況を適切に把握し、必要に応じて業務内容などを見直すことが求められます。

### <改正ポイント3>

厚生労働省は、テレワーク勤務においても労災保険が適用されることを明示しています。会社は、情報通信機器の使用状況など客観的な記録や、労働時間の記録を適切に保存する必要があります。また労働者に対しては、負傷時の災害発生状況などを記録することの周知が必要です。

テレワーク中の労働者の安全と健康を確保するために、新ガイドラインのチェックリストを活用し、労使が協力してメンタルヘルス対策や作業環境の改善を図ることが重要です。併せて、ハラスメント防止対策も講じる必要があります。

詳細は、厚生労働省HPをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/shigoto/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/shigoto/guideline.html)

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。

三井住友海上火災保険㈱ 101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443 URL <https://www.ms-ins.com/business/keiei-support/>

※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様へ有益な情報を提供しています。

N298