

# 「働き方改革実行計画」を踏まえた ガイドラインの策定状況について

---

- 「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)を受け、平成30年2月22日に「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(「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を改定)
- 雇用型テレワークについて、長時間労働を招かないよう労働時間管理の仕方などを整理、在宅勤務以外の形態(モバイル・サテライト)についても対応。

○ **労働基準関係法令の適用**

テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用。

○ **労働基準法の適用に関する留意点**

<b>労働条件の明示</b>	労働者がテレワークを行うことを予定している場合も、テレワークを行うことが可能である勤務場所を明示することが望ましい。
<b>労働時間制度の適用と留意点</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>労働時間の適正な把握</b> 使用者はテレワークを行う労働者の労働時間についても適正に把握する責務を有する。</li> <li>• <b>いわゆる中抜け時間</b> 労働者が労働から離れ、自由利用が保障されている場合、休憩時間や時間単位の年次有給休暇として取扱うことが可能。</li> <li>• <b>通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワーク</b> 使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われるものは労働時間に該当する。</li> <li>• <b>勤務時間の一部をテレワークする際の移動時間等</b> 使用者が移動することを労働者に命ずることなく、単に労働者自らの都合により就業場所間を移動し、自由利用が保障されている場合は、労働時間に該当しない。</li> <li>• <b>フレックスタイム制</b> テレワークもフレックスタイム制を活用可能。あくまで始業・終業の時刻を労働者に委ねる制度のため、労働時間の把握が必要。</li> </ul>
<b>通常労働時間制度</b>	<p>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、事業場外みなし労働時間制が適用。</p> <p>具体的には、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、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 が必要。</p> <p>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。また、実態に合ったみなし時間となっているか確認し、実態に合わせて労使協定を見直すこと等が適当。</p>
<b>事業場外みなし労働時間制</b>	<p>裁量労働制の要件を満たし、制度の対象となる労働者についても、テレワークを活用可能。</p> <p>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。また、労働者の裁量が失われていないか等を労使で確認し、結果に応じて、業務量等を見直すことが適当。</p>
<b>裁量労働制</b>	<p>労使協定により休憩時間の一斉付与の原則を適用除外可能。</p>
<b>休憩時間</b>	

<b>時間外・休日労働の労働時間管理</b>	法定労働時間を超える場合には、割増賃金の支払い等が必要となることから、労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて労働時間や業務内容等について見直すことが望ましい。
------------------------	---

○ **長時間労働対策**

長時間労働等を防ぐ手法として、①メール送付の抑制、②システムへのアクセス制限、③テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等、④長時間労働等を行う者への注意喚起 等の手法を推奨。

○ **労働安全衛生法の適用及び留意点**

<b>安全衛生関係法令の適用</b>	過重労働対策やメンタルヘルス対策等により、テレワークを行う労働者の健康確保を図ることが重要。
<b>作業環境整備</b>	テレワークを行う作業場が自宅等である場合には、VDTガイドライン等の衛生基準と同等の作業環境とすることが望ましい。

○ **労働災害の補償に関する留意点**

テレワーク勤務における災害は労災保険給付の対象となる。

○ **その他テレワークを適切に導入及び実施するに当たっての留意点等**

<b>労使双方の共通の認識</b>	あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、テレワークの方法等について、労使で十分協議することが望ましい。テレワークを行うか否かは労働者の意思によるべき。
<b>円滑な遂行</b>	業務の内容や遂行方法を明確にしておくことが望ましい。
<b>業績評価等</b>	業績評価等について、評価者や労働者が懸念を抱くことのないように、評価制度、賃金制度を明確にすることが望ましい。
<b>費用負担</b>	テレワークを行うことによって生じる費用について労使のどちらが負担するか等を、あらかじめ労使間で十分に話し合い、就業規則等に定めておくことが望ましい。
<b>社内教育</b>	労働者が能力開発等において不安に感じることを無いう、社内教育等の充実を図ることが望ましい。
<b>労働者の自律</b>	労働者も自律的に業務を遂行することが求められる。

# 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン<概要>

- 自営型テレワークは、委託を受けて行う就労であり、基本的に労働関係法令が適用されない。
- 自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレワークを良好な就業形態とするために必要な事項を示すもの

## 1 定義

### □ 自営型テレワーク

委託を受け、情報通信機器を活用して、自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労（※法人形態の場合、他人を使用している場合などを除く。）

### □ 仲介事業者

- ① 他者から委託を受けた仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者
- ② 自営型テレワークの仕事のあっせんを業として行う者
- ③ インターネットを介して直接仕事の受発注を行うことができるサービス（いわゆる「クラウドソーシング」）を業として運営している者

## 2 注文者が守るべき事項（主な事項）

### ◆ 募集内容の明示等

- ・ 募集に係る事項（仕事の内容、成果物の納期予定日等）を明示すること。
- ・ 契約までの間に取得した提案等を応募者に無断で使用等しないこと。
- ・ いわゆる「コンペ式」の場合、納品後に成果物の大幅な修正指示等過大な修正をすることは望ましくないこと。 等

### ◆ 契約条件の文書明示・契約条件の適正化等

- ・ 文書、電子メール又はウェブサイト上で契約に係る事項を明示し、3年間保存すること。
- ✓ 報酬額：ワーカーの適正な利益の確保ができるよう決定
- ✓ 報酬の支払期日：成果物受領日から30日以内、長くても60日以内
- ✓ 成果物の納期：1日8時間を作業時間の上限の目安に

### ◆ 契約条件の変更・解除・打ち切り

- ・ 契約条件を変更する場合、十分協議の上、文書等を交付すること。
- ・ 自営型テレワーカーに不利益が生ずるような契約条件の変更を強要しないこと。
- ・ 契約を合意解除する場合には、自営型テレワーカーと十分に協議した上で、報酬等を決定すること。自営型テレワーカーに契約違反等がない場合、契約解除により生じた損害の賠償が必要となること。
- ・ 継続的な取引関係にある場合に注文を打ち切ろうとするときは、速やかにその旨・理由を予告すること。 等

### ◆ その他

- ・ 健康確保に関する相談を受けた際には、作業の進捗状況に応じた必要な配慮をすること。
- ・ 自営型テレワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。
- ・ 苦情の申出を受けた際には、自営型テレワーカーと十分協議する等、自主的な解決を図るように努めること。
- ・ 個人情報等の適正な管理等を行うこと。 等

## 3 仲介事業者が守るべき事項（主な事項）

- ・ 募集段階で注文者が適切に募集内容を明示するための支援を行うことが望ましいこと。
- ・ 仲介手数料等を徴収する場合には、事前に明示してから徴収すること。
- ・ 相談窓口の明確化など苦情処理体制の整備を行うことが望ましいこと。 等

# 働き方改革実行計画（抄）－雇用型テレワーカー

（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）

## 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

### (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くテレワークを「雇用型テレワーク」という。近年、モバイル機器が普及し、自宅で働く形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たな形態のテレワークが増加している。このような実態に合わせ、これまでは自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整理する。

具体的には、在宅勤務形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を、雇用型テレワーク普及に向けた活用方法として追加する。

テレワークの導入に当たっては、労働時間の管理を適切に行うことが必要であるが、育児や介護などで仕事を中抜けする場合の労働時間の取扱いや、半日だけテレワークする際の移動時間の取扱い方法が明らかにされていない。このため、企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、フレックスタイム制や通常の労働時間制度における中抜け時間や移動時間の取扱いや、事業場外みなし労働時間制度を活用できる条件などを具体的に整理するなど、その活用方法について、働く実態に合わせて明確化する。

また、長時間労働を防止するため、深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の対策例を推奨する。



## 項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

### ⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（その1）

#### 【働く人の視点に立った課題】

多くの人テレワークを実施したいと考えているが、テレワークを導入している企業は少なく、実際にテレワークを実施している労働者は少ない。

- ・テレワークを実施したい:30.1% (2016年)
- ・テレワークを導入していない企業:83.8% (2015年末)
- ・全労働者に占めるテレワーカー（週1日以上終日在宅で就業）:2.7% (2015年)

政府が提供するガイドライン等のテレワーク推進ツールが、モバイル機器など最近の仕事環境の変化に対応していない。

- ・テレワークに関する現行の労務管理やセキュリティに関するガイドラインは、スマートフォンやサテライトオフィスの普及を想定しておらず、テレワークを導入しようとする企業が参考にしづらい。

労務管理の困難さから長時間労働を招きやすい。

- <テレワーク実施の問題・課題（企業調査）（終日在宅の場合）> (2014年)
- ・進捗管理が難しい:36.4%
  - ・労働時間管理が難しい:30.9%
  - ・コミュニケーションに問題あり:27.3%
  - ・情報セキュリティ確保:27.3%

#### 【今後の対応の方向性】

テレワークには、事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くもの（雇用型テレワーク）と、事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くもの（非雇用型テレワーク）がある。雇用型テレワークについては、近年のスマートフォンやサテライトオフィスの普及といった仕事環境の変化に対応し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及を図るため、労務管理などに関するガイドラインを刷新する。また、企業等に対する導入支援や政府による呼びかけ・率先垂範などによる周知啓発を推進する。

#### 【具体的な施策】

##### （労務管理に関するガイドラインの刷新）

- ・近年のICT利用環境の進展に対応し、在宅勤務に加えて幅広い形態も含め、テレワークの普及を加速させるとともに長時間労働を防止するため、在宅勤務ガイドラインについて、2017年度中に以下の観点から刷新し、テレワークガイドラインとする。
  - ① テレワークの普及加速に向けて、在宅勤務以外の形態（サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）の活用方法を追加
  - ② 企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、以下の事項を明確化し、活用しやすくする。
    - ・ テレワーク導入に当たって、携帯電話を持っていても事業場外みなし労働時間制を活用できる条件や、フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外みなし制の利用方法の明確化
    - ・ 中抜け時間や部分在宅等の場合における移動時間の扱い等の整理
  - ③ 長時間労働対策の追加（深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の長時間労働対策例を推奨）

##### （セキュリティに関するガイドラインの刷新）

- ・テレワーク導入時に必要なセキュリティ面の対応を明確化するテレワークセキュリティガイドラインについて、近年のICT利用環境の進展を踏まえ、2017年度中に以下の観点から刷新する。
  - ① 最新のICT利用環境（Wi-Fi、クラウド環境、スマートフォン、タブレットの普及等）を踏まえた機器利用ルール・利用者への教育・システムの性能のバランスがとれたセキュリティ対策の充実
  - ② 在宅勤務以外のサテライトオフィス勤務、モバイルワークの実態を踏まえた経営者・システム管理者・テレワーク勤務者の実施すべきセキュリティ対策の充実



施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
労務管理に関するガイドラインの刷新		有識者検討会設置・ガイドライン改定	テレワークガイドラインの発出・施行/周知・普及			必要に応じて見直し						2020年までに、テレワーク導入企業を2012年度比3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅勤務テレワーカーを全労働者数の10%	
セキュリティに関するガイドラインの刷新		有識者検討会設置・ガイドライン改定	改定ガイドラインの発出・施行			必要に応じて見直し							

時間単位での取得や自宅外・モバイルワーク等の柔軟な働き方の進捗を勘案し、新しいKPIを検討

# 働き方改革実行計画（抄）－自営型（非雇用型）テレワーカー

（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）

## 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

## (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。

また、仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示すとともに、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなどクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱の明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び遵守を図る。

加えて、働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

## 項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

### ⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

#### 【働く人の視点に立った課題】

非雇用型テレワークを始めとする雇用契約によらない働き方について、ICTの進展によりクラウドソーシング（インターネットを通じた仲介事業）が急速に拡大し、仕事の機会が増加している。

- 国内クラウドソーシングサービス市場  
215億円（2013年）→408億円（2014年）→650億円（2015年）  
（2020年までの成長見込み 平均+45.4%/年）

非雇用型テレワークについて、クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）を通じた取引は徐々に就いたばかりであり、契約を巡る様々なトラブルが発生している。

- 非雇用型テレワーカー（在宅型）：126.4万人（2013年）  
（専業：91.6万人、副業：34.8万人）
- 発注者とのトラブル経験がある非雇用型テレワーカー（在宅型）（2012年）  
仕事内容の一方的な変更：25.1%  
報酬の支払遅延：17.1%  
不当に低い報酬額の決定：15.3%

雇用契約によらない働き方は、雇用者向け支援を受けることができず、教育訓練機会などが限定的である。

- 雇用契約によらない働き手が利用できない雇用者向け支援メニューの例：  
退職金、企業内研修、教育訓練給付

雇用契約によらない働き方は、基本的に労働関係法令が適用されず（実態として「労働者」である場合は労働関係法令が適用されるほか、下請法等が適用される場合もある）、またその多様な就業実態の把握が不十分である。

#### 【今後の対応の方向性】

非雇用型テレワークについて、良好な就業形態となるよう環境整備を図るとともに、働き手に対する支援として、ガイドブックの改定や、教育訓練等の支援の充実等を行う。また、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

#### 【具体的な施策】

##### （法的保護の中長期的検討）

- 非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方全般（請負、自営等）について2017年度以降、それぞれの働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。
- ※ 現行でも、契約形態にかかわらず、労働者としての実態があれば労働関係法令に基づき保護しており、これについては引き続き適切に実施。

##### （ガイドライン改定）

- 非雇用型テレワークについて、契約条件などの実態や、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなど、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行のガイドラインを、以下の観点から2017年度に改定し、その周知徹底及び遵守を図る。
  - クラウドソーシング等の仲介事業者が再発注する場合には、当該ガイドラインが適用されることを明確化
  - 仲介手数料や著作権の取扱いの明示など、クラウドソーシングを通じて発注する際に求められるルールを明確化

##### （業界として守るべきルールの明確化）

- クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）について、優良事業者認定等の制度を業界として設け、自主努力を促すとともに、2018年度以降、その取組状況も踏まえて業界として守るべき最低限のルールを明確化する。

##### （働き手への支援）

- 非雇用型テレワークの働き手に必要なノウハウ（契約時に確認すべき事項、関連法令等）をまとめた働き手向けのガイドブックを、2017年度に改定する。また、小規模企業共済への加入促進などのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
法的保護の検討		実態を踏まえ、中長期的課題として検討・実施											
ガイドラインの改定等 ルールの整備	有識者会議設置 ガイドライン改定		ガイドラインの周知徹底・遵守				状況を踏まえ見直し						
	優良事業者認定の制度等の業界 の自主的取組を推進		仲介事業者（プラットフォーム）に関する 業界ルールの明確化・施行・運用				具体的な施策を展開						
働き手への支援	ガイドブック改定		ガイドブックの周知				状況を踏まえ見直し						
	中小企業・小規模事業者政策の普及・啓発や改善策の検討 対応の 方向性を検討		具体的な施策を展開				セーフティネットの整備やスキルアップ支援策について官民連携した方策を検討・実施						

非雇用型テレワークに関する契約に伴うトラブルを減らす。