

# I テレワーク

## 1 テレワークとは

テレワークは、『ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方』です。例えば、インターネットなどのICTを利用することで、本来勤務する場所から離れ、自宅などで仕事をすることができます。

テレワークとは、「テレ（Tele）離れたところで」と、「ワーク（Work）働く」をあわせた造語です。

## 2 テレワークの就労形態

### 在宅勤務

所属するオフィスに出勤しないで自宅を就業場所とする勤務形態です。オフィスに出勤したり、顧客訪問や会議参加などによって外出したりすることがなく、1日の業務の全てを自宅の執務環境の中で行う場合には、通勤負担が軽減され、時間を有効に活用することができます。



### サテライトオフィス勤務 （施設利用型勤務）

所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方です。例えば、所属するオフィス以外の他のオフィスが従業員の自宅の近くにある場合、そのオフィス内にテレワーク専用の作業スペースを設けることで、職住近接の環境を確保することができ、通勤時間も削減することができます。また、遊休施設や空き家などを活用して行う遠隔勤務には、組織の活性化や地方創生など、多様な期待が寄せられています。

サテライトオフィスには、そのオフィススペースの契約形態によって専用型と共用型に分類することが一般的です。

- 専用型…自社・自社グループ専用として利用され、従業員が営業活動で移動中、あるいは出張中である場合などに立ち寄って就業できるオフィススペースです。
- 共用型…複数の企業がシェアして利用するオフィススペースです。



### モバイル勤務

移動中（交通機関の車内など）や、カフェなどを就業場所とする働き方です。営業など頻繁に外出する業務の場合、様々な場所で効率的に業務を行うことにより、生産性向上の効果があります。モバイル勤務が広がれば、わざわざオフィスに戻って仕事をする必要がなくなるので、無駄な移動時間を削減することができます。



## Ⅱ テレワークと就業規則

### 1 就業規則が必要な理由

通常勤務とテレワーク勤務（在宅勤務、サテライトオフィス勤務及びモバイル勤務をいう。以下同じ。）において、労働時間制度やその他の労働条件が同じである場合は、就業規則を変更しなくても、既存の就業規則のままでテレワーク勤務ができます。

しかし、例えば従業員に通信費用を負担させるなど通常勤務では生じないことがテレワーク勤務に限って生じる場合があり、その場合には、就業規則の変更が必要となります。

また、テレワーク勤務の導入に際して、例えばフレックスタイム制を採用したい場合は、既存の就業規則にその規定が定められていなければ、就業規則の変更が必要となります。

一般的に、テレワーク勤務を導入する場合、就業規則に次のことを定める必要があります。

- テレワーク勤務を命じることに関する規定
- テレワーク勤務用の労働時間を設ける場合、その労働時間に関する規定
- 通信費などの負担に関する規定

なお、就業規則を変更した場合には、従業員代表の意見書を添付し、所轄労働基準監督署に届出するとともに、従業員に周知する必要があります。

さらには、法的に就業規則の作成の義務がない会社では、前述のことについて就業規則に準ずるものを作成したり、労使協定を結んだりすることが望ましいことです。

#### 【労働基準法】

（作成及び届出の義務）

第89条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

（第2号～第4号略）

五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項（作成の手続）

第90条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。（法令等の周知義務）

第106条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、（略）を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

## 2 労働基準関係法令の適用

テレワーク勤務においても、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などの労働基準関係法令が適用されます。

## 3 労働条件の変更と合意

労働条件の変更については、「労働者と個別合意」が原則となっており、合意による変更の場合でも、就業規則に定める労働条件よりも下回することはできません。

なお、就業規則の変更によって労働条件を変更することも可能ですが、その場合には、(1) 労働者に変更後の就業規則を周知させること、(2) 就業規則の変更が労働者の受ける不利益の程度などを勘案して合理的であることが必要です。

### 【労働契約法】

(労働契約の内容の変更)

第8条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則の定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則違反の労働契約)

第12条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

## 4 労働条件の明示

労働条件の変更に当たっての「労働条件の明示」については、労働基準法の適用があることに留意してください。

具体的には、労働契約を締結している者に対して新たに在宅勤務を行わせることとする場合には、就業の場所として、労働者の自宅を明示した書面を交付しなければなりません。

### 【労働基準法】

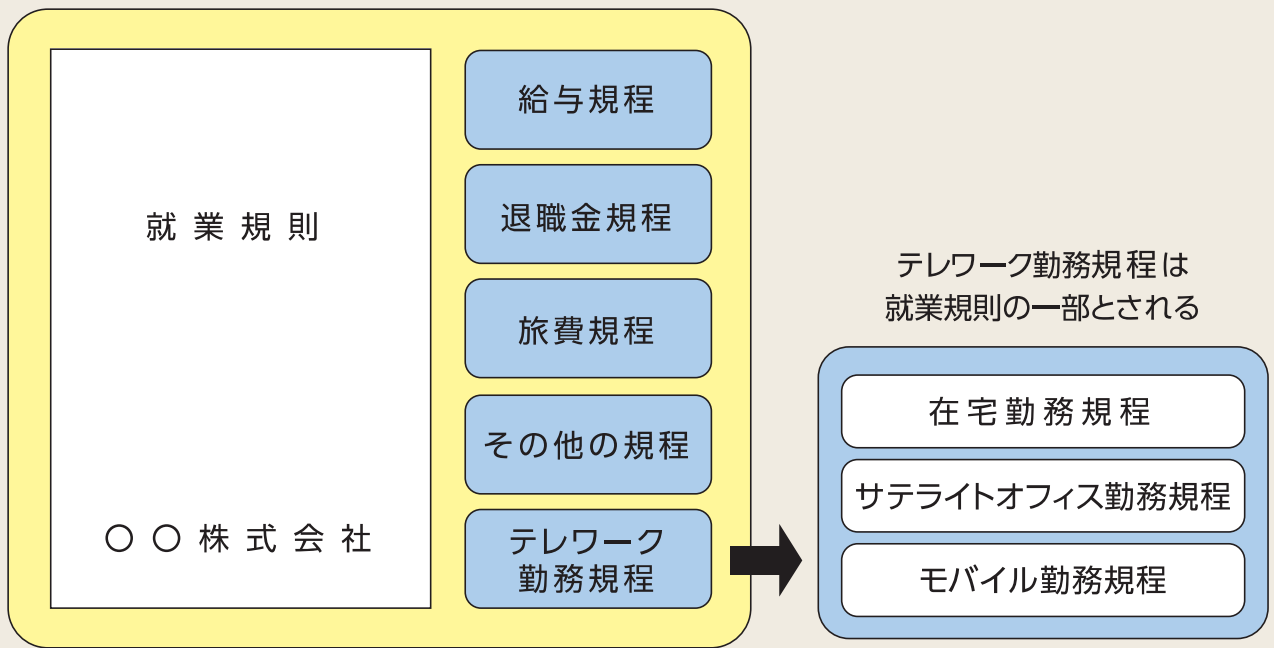
(労働条件の明示)

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

## 5 就業規則とテレワーク勤務規程の関係

テレワーク勤務を導入する際に就業規則の変更が必要となる場合は、テレワーク勤務に係る定めを就業規則本体に盛り込むのか、あるいは、新たに「テレワーク勤務規程」を作成することになりますが、どちらにするのかは、個々の会社の判断となります。分りやすさという観点からは、テレワーク勤務に係る定めを集約したテレワーク勤務規程を作成した方が良いと思われます。

### 就業規則とテレワーク勤務規程の関係



「就業規則」とは、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称である。(労働基準法コンメンタール・厚生労働省労働基準局編)

テレワーク勤務規程は、就労形態により「在宅勤務規程」、「サテライトオフィス勤務規程」、「モバイル勤務規程」の3つの規程が考えられます。

本書では、在宅勤務を中心に解説し、サテライトオフィス勤務とモバイル勤務については、必要と思われる規定を併せて例示していますので、各会社においてテレワーク勤務規程を作成する際の参考としてください。

