

# 「非正規もテレワーク認めへ」

検討会が報告書案

## 厚労省、指針改定へ

派遣社員や契約社員だからといふ理由だけで、テレワークの対象外にしてはいけません。新型コロナ下で広がったテレワークの課題を議論した厚生労働省の検討会が23日、そんな報告書案をまとめた。勤務の中抜けを認めるなど、働き手がテレワークをしやすくする方向性を打ち出す一方、長時間労働を防ぐ労働時間管理は、しっかり行うように求めている。

労働法が専門の大企業教授ら8人が、働き手や企業への調査結果も踏まえて8月から議論した。厚労省は報告書をもとに、年度内にテレワークを巡る報告書案のポイントは…

- 正規・非正規といった雇用形態の違いだけで対象者を分けない
- 長時間労働の懸念もあり、労働時間はしっかりと把握すべきだが、始業・終業時間を管理すれば「中抜け」などは問題ない
- あらかじめ労使で通信代や機器代などの負担ルールづくりを
- 深夜・休日連絡についてのルール化も有効。時間外のメールに対応しないなどで低評価は不適切
- 「テレワークせず出社」だけで高評価は不適切
- テレワークでもパワハラ、セクハラが起き得るとの共通認識を持つ必要

員の非正規の働き手は出社せざるを得ない実態が広がった。そこで報告書は企業に対し、正規・非正規といった雇用形態だけを理由にテレワークの対象者を分けないよう、留意を求めた。また、テレワークは長時間労働になりやすい懸念があるとして、企業が働き手の労働時間の把握義務をきちんと果たすことの重要性を、改めて指摘した。一方で、働き手の仕事の状況を常時把握するような方法は「現実的ではない」として、働き手が自己申告しても原則として問題ないとの旨を指針で明確にする。労使双方の負担を軽減するため、家事などで中抜け時間が生じても始業と終業の時間管理しても原則として問題ないとの旨を指針で明確にする。テレワークのガイドラインは2021年3月まで改定する。大企業の多くがテレワークを導入している一方、中小企業では普及が進んでいない。テレワークは労働基準法との関係で「煩雑な労務管理が必要になる」との誤解が広がっている面があり、簡単にできる手法を厚労省が明示する。労働時間はパソコンのログなどで企業が客観的に把握できる場合と同様に休日の現在のガイドラインでは禁止との誤解を与えるため、明確に可能であると示す。

厚労省の調査では7月時点でのテレワークを実施していた企業は従業員1000人以上では74.7%に達した一方、99人以下では17.6%にとどまった。同様に、正規社員と非正規社員の実施率でも大きな差が生まれている。ガイドラインでは雇用形態の違いだけを理由にテレワークの対象者を分けることはできない旨も示す見通しだ。

(岡林佐和)

## 自己申告で時間管理可能

### 厚労省 在宅勤務指針で明確に

厚生労働省は23日、テレワークに関する企業向けガイドライン（指針）の見直しに向けた報告書案を示した。労働者の自己申告だけで労働時間を管理しても原則として問題ないとの旨を指針で明確にする。労使双方の負担を軽減するため、家事などで中抜け時間が生じても始業と終業の時間管理していれば良いことを確認する。労使双方の負担を軽減するために、一切禁止と誤解されているのに対し、表現の見直しを提言。休みと仕事を時間で厳格に区別する運用を緩め、企業は始業と終業の時間だけを把握すればよいとするなど時間管理の簡略化も求めた。

厚生労働省の有識者検討会は23日、テレワークでの働き方や労務管理に関する報告書をまとめた。現在の指針は、深夜・休日労働について原則禁止と例示しているのに、一切禁止と誤解されているとして、表現の見直しを提言。休みと仕事を時間で厳格に区別する運用を緩め、企業は始業と終業の時間だけを把握すればよいとするなど時間管理の簡略化も求めた。

厚労省は報告書を基に検討を進め、年度内に労務管理制度指針を改定する。

報告書は、テレワークを細かく管理すると、時間や場所を問わない利点が失われるなどと指摘。出社しても喫煙などで休息を取り人が多いことから、テレワークの中も宅配便の受け取りや子どもの世話を短い時間で済ませるために、企業は始業と終業の時間だけを把握すればよいとした。テレワークが長時間労働になる可能性があるとの見方も示した。

## テレワーク働き方見直し 厚労省検討会 管理簡略化など提言

異なるても、企業が知らないかった場合は労働基準法上の責任は問われないと明確化する。経済界が要望していた。

20年12月24日日 経朝

20年12月24日道 新朝

厚生労働省は報告書を基に検討を進め、年度内に労務管理制度指針を改定する。

報告書は、テレワークを細かく管理すると、時間や場所を問わない利点が失われるなどと指摘。出社しても喫煙などで休息を取り人が多いことから、テレワークの中も宅配便の受け取りや子どもの世話を短い時間で済ませるために、企業は始業と終業の時間だけを把握すればよいとした。テレワークが長時間労働になる可能性があるとの見方も示した。

20年12月24日朝 日朝

合も、始業と終業の時間をきちんと管理すれば問題ないとした。

長時間労働を防ぐため、フランスの「つながらない権利」を参考に、時間外や深夜・休日の電話やメールなどについて、一定のルールを作ることも有効との考え方を示した。このほか、テレワークをせずに出社していることだけを理由に働き手を高く評価することは適切ではない▽通信代・機器代などテレワークで生じる費用の負担について、労使であらかじめルールを作ることが望ましい――といった考え方を示した。

ただ、柔軟なテレワークを認める観点からだとして、企業の労働時間の把握も、企業の労働時間の把握手の立場から懸念も出ている。日本労働弁護団の水野英樹弁護士は、「『自己申告』頼み」は、あいまいでざんな時間管理の温床となりかねない。始業と終業は、客観的な時刻が記録される方法でしっかりと管理すべきだ」と指摘する。