

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

在宅勤務における労務管理

<時間外・休日・深夜勤務の取扱い等>

発行日：2010年10月31日 No. 75

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5

ヒロビル 2F

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

近年、IT化の急速な進展に伴い、個々人の生活環境に合わせ在宅勤務を行う労働者が増えています。在宅勤務は労働者が仕事と生活の調和を図りながら働くことができるというメリットがある一方、就労場所が自宅であり直接の指揮命令を与えることが難しく、これまでの労務管理では対応が困難な面もあります。今回は在宅勤務をテーマに取り上げ、労務管理上留意すべき問題について解説します。

1. 在宅勤務の現状

在宅勤務や施設に依存せず社外で仕事をするモバイルワーク等、情報通信技術を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方をテレワークといい、2005年時点で就業者人口に占めるテレワーカーの比率は10.4%とされています。政府は労働力人口の減少をカバーし、ワークライフバランスの実現に寄与するテレワークを普及促進させるため、平成19年5月29日に「テレワーク人口アクションプラン」を策定し、2010年までに2005年比でテレワーカー比率を2割まで上げることを目指しています。

2. 在宅勤務者の労働者性

労務管理上の問題に移る前に、基本的な問題として自宅で作業を行う在宅勤務者が労働法上の労働者に該当するのかという問題があります。「労働者」については、労働基準法9条で「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義されます。在宅勤務者は通常の労働者と同様に労働契約を結び、労務を提供している限りは就労場所が自宅でも「労働者」とされることに問題はなく、労働法令の適用が及ぶことになります。

3. 労務管理上の留意点

平成20年7月28日に「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」という行政通達が出され、在宅勤務における労務管理上のポイントが示されています。以下、当ガイドラインの内容を踏まえ、労務管理上の留意点について触れていきます。

(1) 労働時間管理

在宅勤務者についても、原則として1日8時間、1週40時間の労働時間規制が適用されます。しかし、在宅勤務という性質上、使用者による労働時間の把握・管理が困難であるため、通常「事業場外のみなし労働時間制」を適用し、原則として就業規則で定める所定労働時間(1日8時間等)働いたものとみなすという処理が可能となります。ただし、情報通信機器が常時通信可能な状態におかれ、Eメール等で具体的な指示を随時受け、また具体的な指示に備えて手待ち状態で待機しているような場合には、事業場外のみなし制ではなく、実労働時間の管理が必要となります。

なお、システム開発等の職種であれば、専門業務型裁量労働制を使用することも考えられます。

(2) 時間外・休日・深夜労働の取扱い

事業場外のみなし制の場合には、原則として所定労働時間働いたものとされるため、時間外労働の割増賃金は発生しません。1日9時間等、みなし時間が法定労働時間を超える場合のみ時間外割増が必要となります。休日、深夜労働については、通常の労働者と同様原則的にはその分の割増賃金支払いが必要となります。しかし、在宅勤務の場合には、本人の都合で休日・深夜労働を行う場合が想定されるため、当ガイドラインでは、「使用者のいかなる関与もなしに行われた休日・深夜労働については、労働基準法上の労働時間に該当しない」との見解が示されています。使用者としては、休日・深夜労働について事前許可制を定め、事前の申出がない場合には労働時間とみなさない旨を明確に就業規則等で定めておくことが必要といえます。

(3) 在宅勤務に関する業務命令

通常勤務をしていた労働者に在宅勤務を命じることできるかという点ですが、使用者に不当な動機・目的がなければ就業規則の配転条項に基づき、労働者に在宅勤務を命じることができることも考えられます。しかし、通常の支社間や部署異動とは性質が異なるため、家庭生活上の不利益等も考慮し、労働者の個別同意が求められるといえます。

(4) 安全衛生・労働災害

在宅勤務を行う労働者についても、必要な健康診断を行うとともに、雇入れ時に必要な安全衛生教育を行うことが求められます。労働災害については、自宅での私的行為を除き、業務が原因である災害は労災保険の保険給付の対象となります。

(5) 雇用保険・社会保険の取扱い

雇用保険・社会保険については、一定時間以上勤務する場合には、在宅勤務であっても通常の労働者と同様に加入対象となります。なお、雇用保険の資格取得手続きにおいては、「在宅勤務者の雇用実態証明書」を提出し、就業規則の適用があること等、労働者であることの証明を行う必要があります。

ご不明な点は山口事務所までお問い合わせください。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・年末調整に関する従業員へのアナウンス、申告書類配布
- ・年末賞与準備

● コラム ●

- ◆今年もあつという間に残り2ヶ月となりました。急に寒くなってきたので、体調管理に気をつけ年末まで乗り切りたいです。
- ◆「経理ウーマン」という月刊誌で連載記事を書くことになりました。テーマは「改正労基法早わかり講座」です。今年4月改正ということで時機を逸したきらいがありますが、分かりやすく実務に役立つ内容にしたいと思います。購読されている方がいらっやいましたら、私の記事もご一読ください。(山口)