

【労務】テレワークモデル就業規則の作成の手引きが公表

厚生労働省から、「テレワークモデル就業規則～作成の手引き～」が公表されています。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など）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を実施することができます。しかし、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ような場合には、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、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見を添付し、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。

この手引きでは、テレワークに関係がある労働基準法などの根拠法令の説明などを織り交せて、さまざまなパターンの就業規則の規定例が紹介・解説されていますので、一部抜粋してご紹介します。

■就業規則とテレワーク勤務規程の関係

テレワーク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。

【規定例】

■就業規則に委任規定を設ける場合

就業規則（適用範囲）

第〇条 この規則は、〇〇株式会社の従業員に適用する。

2 パートタイム従業員の就業に関する事項については、別に定めるところによる。

3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

4 従業員のテレワーク勤務（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。）に関する事項については、この規則に定めるもののほか別に定めるところによる。

■テレワーク勤務の定義

テレワーク勤務規程（在宅勤務の定義）

第〇条 在宅勤務とは、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）において情報通信機器を利用した業務をいう。

テレワーク勤務規程（サテライトオフィス勤務の定義）

第〇条 サテライトオフィス勤務とは、会社所有の所属事業場以外の会社専用施設（以下「専用型オフィス」という。）、又は、会社が契約（指定）している他会社所有の共用施設（以下「共用型オフィス」という。）において情報通信機器を利用した業務をいう。

テレワーク勤務規程（モバイル勤務の定義）

第〇条 モバイル勤務とは、在宅勤務及びサテライトオフィス勤務以外で、かつ、社外で情報通信機器を利用した業務をいう。

■テレワーク勤務の対象者

テレワーク勤務の対象者は、規定において明確化することが望ましいです。以下、3-1から3-3で具体的な規定例についてお伝えします。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）に基づき、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、あらゆる待遇について不合理な待遇差を設けてはならないこととされています。テレワークの対象者を選定するに当たって、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することはこれらの法律に違反する可能性があります。

3-1 全員を対象とする規定例

テレワーク勤務規程（在宅勤務の対象者）

第〇条 在宅勤務の対象者は、就業規則第〇条に規定する従業員であって次の各号の条件を全て満たした者とする。

- (1) 在宅勤務を希望する者
- (2) 自宅の執務環境及びセキュリティ環境が適正と認められる者

2 在宅勤務を希望する者は、所定の許可申請書に必要事項を記入の上、1週間前までに所属長から許可を受けなければならない。

3 会社は、業務上その他の事由により、前項による在宅勤務の許可を取り消すことがある。

4 第2項により在宅勤務の許可を受けた者が在宅勤務を行う場合は、前日までに所属長へ実施を届け出ること。

3-2 対象者に制限を設ける規定例

テレワーク勤務規程（在宅勤務の対象者）

第〇条 在宅勤務の対象者は、就業規則第〇条に規定する従業員であって次の各号の条件を全て満たした者とする。

- (1) 在宅勤務を希望する者
- (2) 自宅での業務が円滑に遂行できると認められる者
- (3) 自宅の執務環境及びセキュリティ環境が適正と認められる者

2～4（以下略）

3-3 育児、介護、傷病等に限定する規定例

テレワーク勤務規程（在宅勤務の対象者）

第〇条 在宅勤務の対象者は、就業規則第〇条に規定する従業員であって次の各号の条件を全て満たした者とする。

- (1) 在宅勤務を希望する者
- (2) 育児、介護、従業員自身の傷病等により、出勤が困難と認められる者
- (3) 自宅の執務環境及びセキュリティ環境が適正と認められる者

2～4（略）

5 会社は第1項第2号の事実を確認するための必要最小限の書類の提出を求めることがある。なお、傷病手当金の申請をしている者はその申請の写しを持って代えることができる。

上記の他にも、様々な内容について、規定例と解説が掲載されており、巻末にはモデル「テレワーク就業規則」（在宅勤務規程）、テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト【事業者用】、自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト【労働者用】、等が紹介されていますので、テレワーク導入の際には確認することをお勧めします。

参照ホームページ 【厚生労働省】

<https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2022/06/teleworkmodel.pdf>