

# 中小企業いばらき

September

9

2021 No.755

## クローズアップ

- テレワークの適切な導入及び  
実施の推進のためのガイドラインについて
- 茨城産業会議  
「テレワーク実施状況に関するアンケート調査」  
結果の概要

## CONTENTS

- 1 クローズアップ
- 6 ニュースフラッシュ
- 9 インフォメーション
- 11 日本列島組合最前線
- 13 組合実務Q&A
- 14 業況レポート
- 17 経済・労働リサーチ
- 18 中央会だより



写真 茨城県中古自動車販売商工組合  
(紹介記事は18ページに掲載)

## テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインについて

厚生労働省は、企業がテレワークを行う際の労務管理上の対応方法等について記述したテレワークガイドライン（平成30年2月策定）について、ポストコロナ・ウィズコロナにおける「新しい生活様式」に対応し、一層良質なテレワークを推進するガイドラインとなるよう全面的に刷新し、ガイドラインのタイトルを「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に改定しました。

このガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入と実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取り組み等を明らかにしたもので、労使が十分に話し合いを行い、良質なテレワークを導入し、定着させていくことが期待されています。

本号では、その概要を紹介します。誌面の都合で一部の紹介となりますが、テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインの全文は、厚生労働省のホームページ<https://www.mhlw.go.jp/index.html>にてご覧いただけますので、併せてご確認ください。

### 1. テレワークの形態

テレワークとは、インターネットなどのICTを活用し自宅などで仕事をする、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方です。

#### (1)在宅勤務

通勤を要しないことから、事業場での勤務の場合に通勤に要する時間を柔軟に活用できます。また、例えば育児休業明けの労働者が短時間勤務等と組み合わせる勤務することが可能となること、保育所の近くで働くことが可能となること等から、仕事と家庭生活との両立に資する働き方です。

#### (2)サテライトオフィス勤務

自宅の近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィス（シェアオフィス、コワーキングスペースを含む。）での勤務は、通勤時間を短縮しつつ、在宅勤務やモバイル勤務以上に作業環境の整った場所で就労可能な働き方です。

#### (3)モバイル勤務

労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できる等、働く場所を柔軟にすることで業務の効率化を図ることが可能な働き方です。

このほか、テレワーク等を活用し、普通のオフィスとは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行う、いわゆる「ワーケーション」についても、情報通信技術を利用して仕事を行う場合には、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務の一形態として分類することができます。

### 2. テレワークの導入に際しての留意点

#### (1)テレワークの推進に当たって

- テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益であり、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークとすることが求められます。
- テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、テレワークを実

施する労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるものです。

- テレワークを円滑かつ適切に導入・実施するに当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要です。

#### (2)テレワークの対象業務

- 一般にテレワークを実施することが難しい業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましいです。
- オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要です。

#### (3)テレワークの対象者等

- テレワークの対象者を選定するに当たっては、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のないよう留意する必要があります。
- 在宅での勤務は生活と仕事の線引きが困難になる等の理由から在宅勤務を希望しない労働者について、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の利用も考えられます。
- 特に新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましいです。

#### (4)導入に当たっての望ましい取り組み

- 不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効であり、職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方の見直しに取り組むことが望ましいです。
- 働き方が変化する中でも、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取り組みを行うことが望ましいです。
- 企業のトップや経営層がテレワークの必要性を理解し、方針を示すなど企業全体として取り組む必要があります。

### 3. 労務管理上の留意点

#### (1)テレワークにおける人事評価制度

- 人事評価は、企業が労働者に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から、企業がその手法を工夫して、適切に実施することが基本です。
- 人事評価の評価者に対しても、訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられます。
- 時間外等のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことは適切な人事評価とはいえません。
- テレワークを行う場合の評価方法を、オフィスでの勤務の場合の評価方法と区別する際には、誰もがテレワークを行えるようにすることを妨げないように工夫を行うことが望ましいです。
- テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等も、労働者がテレワークを行おうとするものの妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえません。

## (2)テレワークに要する費用負担の取扱い

- テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくありません。
- 個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々であるため、労使のどちらがどのように負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましいです。
- 在宅勤務に伴う費用について、業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられます。

## (3)テレワーク状況下における人材育成

- オンラインでの人材育成は、オンラインならではの利点を持っているため、その利点を活かす工夫をすることも有用です。
- テレワークを導入した初期あるいは機材を新規導入したとき等には、必要な研修等を行うことも有用です。

## (4)テレワークを効果的に実施するための人材育成

- 自律的に働くことができるよう、管理職による適切なマネジメントが行われることが重要であり、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましいです。

## 4. テレワークのルールの策定と周知

### (1)労働基準関係法令の適用

- 労働基準法上の労働者については、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されます。

### (2)就業規則の整備

- テレワークを円滑に実施するためには、使用者は

労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましいです。

## 5. 様々な労働時間制度の活用

### (1)労働基準法に定められた様々な労働時間制度

- 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能です。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能です。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能です。

### (2)労働時間の柔軟な取扱い

#### ①通常の労働時間制度及び変形労働時間制

- 通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、テレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられます。

#### ②フレックスタイム制

- フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすいと考えられます。

#### ③事業場外みなし労働時間制

- 事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となります。

## 6. テレワークにおける労働時間管理の工夫

### (1)テレワークにおける労働時間管理の考え方

- 労働時間の管理については、本来のオフィス以外の場所で行われるため使用者による現認ができないなど、労働時間の把握に工夫が必要となる一方で、情報通信技術を活用する等によって、労務管理を円滑に行うことも可能となります。

### (2)テレワークにおける労働時間の把握

- 労働時間の把握については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、次の方法によることが考えられます。

- ・ パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認すること

- ・ 労働者の自己申告により把握すること

### (3)テレワークに特有の事象の取扱い

#### ①中抜け時間

- テレワークに際しては、一定程度労働者が業務から離れる時間が生じることが考えられます。この

ような中抜け時間については、労働基準法上、使用者は把握することとしても、把握せずに始業及び終業の時刻のみを把握することとしても、いずれでもよいです。

- 把握する際の工夫方法として、例えば一日の終業時に、労働者から報告させることが考えられることや、中抜け時間について、休憩時間として取り扱い終業時刻を繰り下げたり、時間単位の年次有給休暇として取り扱うことも、始業及び終業の時刻の間の時間について、休憩時間を除き労働時間として取り扱うことも可能です。

## ②長時間労働対策

- テレワークによる長時間労働等を防ぐ手法としては、次のような手法が考えられます。
  - ・メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限等
  - ・時間外・休日・所定外深夜労働についての手続（労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定する等）

## 7. テレワークにおける安全衛生の確保

- テレワークでは、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気づきにくいという状況となる場合が多く、事業者は、「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）」（厚生労働省ホームページに掲載）を活用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましいです。
- 自宅等については、事務所衛生基準規則等には適用されないが、安全衛生に配慮したテレワークが実施されるよう、「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）」を活用すること等により、作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又はサテライトオフィス等の活用を検討することが重要です。

## 8. テレワークにおける労働災害の補償

- 労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となります。
- 使用者は、情報通信機器の使用状況などの客観的な記録や労働者から申告された時間の記録を適切に保存するとともに、労働者が負傷した場合の災害発生状況等について、使用者や医療機関等が正確に把握できるよう、当該状況等を可能な限り記録しておくことを労働者に対して周知することが望ましいです。

## 9. テレワークの際のハラスメントへの対応

- 事業主は、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等（以下「ハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられており、テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に、関係法令・関係指針に基づき、ハラスメントを行ってはならない旨を労働者に周知啓発する等、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必要があります。

## 10. テレワークの際のセキュリティへの対応

- 情報セキュリティの観点から全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討を行うことや業務毎に個別に判断することが望ましいです。

国及び茨城県では、テレワーク導入に関して、各種情報提供を行うとともに、相談窓口を設置しています。誌面の都合上一部のご紹介となりますが、ぜひご活用ください。

### ●総務省「テレワークセキュリティガイドライン」

総務省において、テレワークセキュリティに関するガイドラインやチェックリストが公開されています。詳細は総務省ホームページ、または、右記二次元コードよりご確認ください。



### ●テレワーク総合ポータルサイト

テレワークに関する様々な情報を得るための入り口となるWEBサイトです。テレワークについての様々な情報を簡単に得られます。詳細についてはテレワーク総合ポータルサイト (<https://telework.mhlw.go.jp/>) または、右記二次元コードよりご確認ください。



### ●テレワーク相談センター

テレワーク導入・実施時の労務管理上の課題等についての質問に応じています。また、テレワークの導入を検討する企業に対して労務管理等に関するオンラインコンサルティングを実施しています。ご相談の前にまずはテレワーク相談センターのWEBサイト (<https://www.tw-sodan.jp/>) もしくは右記二次元コードをご確認ください。



### ●茨城県産業戦略部労働政策課ホームページ

いばらき働き方改革推進協議会（経済団体、労働者団体、行政機関等）による「働き方改革取組事例集」「テレワーク導入事例集」が公開されています。詳細につきましては、<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/wlb/kyogikai.html> よりご確認ください。

## 茨城産業会議「テレワーク実施状況に関するアンケート調査」結果の概要

茨城産業会議は、一般社団法人茨城県経営者協会、茨城県商工会議所連合会、茨城県商工会連合会、茨城県中小企業団体中央会の4団体により構成され、茨城県内の経済産業界に共通する重要課題について研究・協議を進め、解決に向けた提言・啓発活動を行っています。

昨年からの茨城県経済を振り返ると、新型コロナウイルス感染症の影響により、企業活動や人の移動が大きな制約を受けたことで大きな打撃を受けました。こうしたコロナ禍の中で、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、県内においてもテレワークを導入する動きがみられるようになりました。

当会議は2021年4～5月、コロナ禍における中小企業のデジタル化支援を検討するために、当会議を構成する経済団体の会員企業向けに「テレワーク実施状況に関するアンケート調査」を実施しましたので、本号では、その調査結果の概要を紹介いたします。

### I. アンケート調査の実施概要

#### (1) 調査方法

WEB回答と調査票による回答

#### (2) 対象

茨城県の経済4団体（一般社団法人茨城県経営者協会、茨城県商工会議所連合会、茨城県商工会連合会、茨城県中小企業団体中央会）の会員企業

#### (3) 実施期間

2021年4月9日～2021年5月21日

#### (4) 有効回答数

1,088企業・事業所

### II. アンケート調査の結果概要

#### 1. 県内企業のテレワークの実施状況

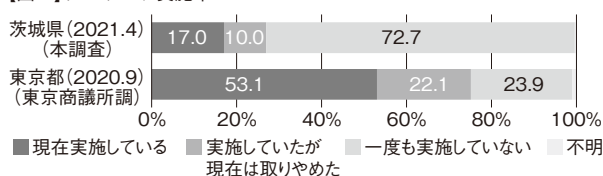
##### (1) これまでのテレワーク実施状況～「現在実施している」が2割弱

テレワークの実施状況を見ると、全体では、「一度も実施していない」が72.9%と最も多く、次いで、「現在実施している」が17.0%、「一時期実施していたが、現在は取りやめた」が10.0%となっている【図1】。「現在実施している」の割合は東京都の53.1%と比べて少ない。

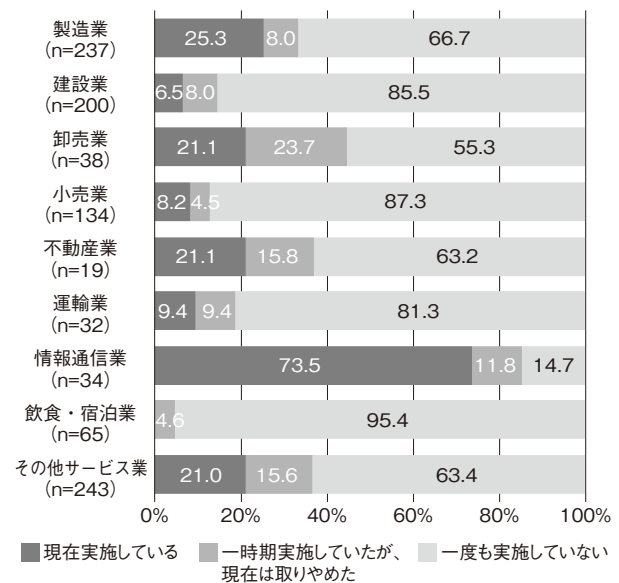
業種別にみると、「現在実施している」が「情報通信業」で73.5%と最も高い。一方、「一度も実施していない」が「飲食・宿泊業」で95.4%と最も多く、「小売業」で87.3%、「建設業」で85.5%、「運輸業」で81.3%となっている【図2】。

従業員規模別にみると、「現在実施している」が「300人以上」で55.4%となった一方、「29人未満」では8.4%に止まっている【図3】。また、「一度も実施しない」は「300人以上」で33.7%となった一方、「30人未満」で84.9%となっている。

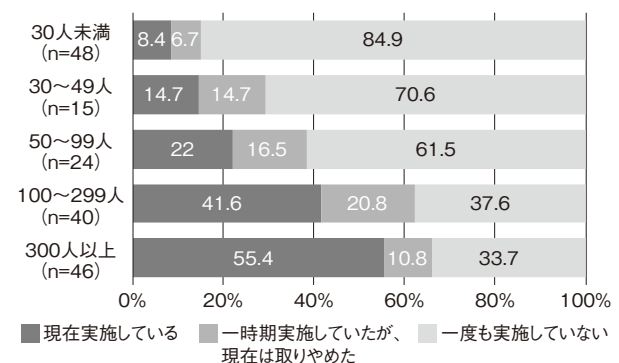
【図1】テレワーク実施率



【図2】テレワークの実施状況(業種別)



【図3】テレワークの実施状況(従業員規模別)



#### 2. テレワーク実施企業の状況

##### (1) 「働き方改革が進んだ」や「業務プロセスの見直し」ができた」が4割超

テレワークを現在実施している企業のテレワークを実施したことによる効果を見ると、全体では、「働き方改革（時間外業務の削減など）が進んだ」が45.3%と最も多く、次いで「業務プロセスの見直し」ができた」が43.1%、「コスト削減（オフィス・通勤費など）」が26.0%となっている。一方、「特になし」が17.1%となった【図4】。

【図4】テレワークを実施したことによる効果

テレワークを実施したことによる効果	割合 (%)
働き方改革（時間外業務の削減など）が進んだ	45.3
業務プロセスの見直しができる	43.1
コスト削減（オフィス・通勤費など）	26.0
特になし	17.1
定型的業務の生産性が上がった	13.3
非定型的業務の生産性が上がった	13.3
取引先とのコミュニケーションが増えた	6.1
人材の採用・確保（遠隔地・優秀な人材）	6.1
その他	5.0
社内のコミュニケーションが増えた	4.4

(2)テレワークを継続実施する上での課題～「社内のコミュニケーションが減る」が5割

テレワークを現在実施している企業のテレワークを継続実施する上での課題をみると、「社内のコミュニケーションが減る」が50.6%と最も多く、「PC等の機器やネットワーク環境・ソフトウェアの整備が十分でない」が38.9%、「社内外の書類への押印対応が必要（はんこレスができていない）」が37.8%、「ペーパーレス化ができていない」が36.7%、「労務管理・マネジメントが困難である」が33.3%となっている【図5】。

【図5】テレワークを継続実施する上での課題

テレワークを実施したことによる効果	割合 (%)
社内のコミュニケーションが減る	50.6
PC等の機器やネットワーク環境・ソフトウェアの整備が十分でない	38.9
社内外の書類への押印対応が必要（はんこレスができていない）	37.8
ペーパーレス化ができていない	36.7
労務管理・マネジメントが困難である	33.3
情報セキュリティ体制整備に不安がある	28.3
取引先とのコミュニケーションが減る（新規開拓が困難）	27.8
自宅以外（サテライトオフィス等）でテレワークできる環境がない	25.6
テレワークできない部門の社員の共感を得られない	25.6
業務の生産性が下がる	19.4
テレワーク可能な業務がない	7.8
特になし	6.7
業務プロセスの洗い出し・構築ができない	4.4
その他	3.9
コストを負担することが困難なため（助成金・補助金が活用できない）	2.2
適切な相談先が分からないため（どのように進めれば良いかわからない）	1.1

3. テレワークを実施していない企業の状況

(1)テレワークを継続実施する上での課題～「テレワーク可能な業務がない」が7割弱

テレワークを一時実施していたが、現在は取りやめた企業や、一度も実施していない企業のテレワークを継続実施する上での課題をみると、全体では、「テレワーク可能な業務がない」が67.5%と最も多く、次いで「PC等の機器やネットワーク環境・ソフトウェアの整備が十分でない」が20.3%、「ペーパーレス化ができていない」が14.8%となっている【図6】。

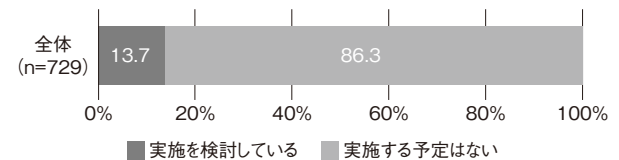
【図6】テレワークを継続実施する上での課題

テレワークを実施したことによる効果	割合 (%)
テレワーク可能な業務がない	67.5
PC等の機器やネットワーク環境・ソフトウェアの整備が十分でない	20.3
ペーパーレス化ができていない	14.8
業務の生産性が下がる	13.2
情報セキュリティ体制整備に不安がある	12.6
労務管理・マネジメントが困難である	11.9
社内外の書類への押印対応が必要（はんこレスができていない）	9.7
自宅以外（サテライトオフィス等）でテレワークできる環境がない	9.3
その他	8.0
テレワークできない部門の社員の共感を得られない	7.8
取引先とのコミュニケーションが減る（新規開拓が困難）	7.3
社内のコミュニケーションが減る	6.3
業務プロセスの洗い出し・構築ができない	5.0
特になし	4.6
コストを負担することが困難なため（助成金・補助金が活用できない）	2.1
適切な相談先が分からないため（どのように進めれば良いかわからない）	1.6

(2)今後のテレワークの実施意向～全体で「実施する予定がない」が9割弱

テレワークを一時実施していたが、現在は取りやめた企業や、一度も実施していない企業の今後におけるテレワークの実施意向をみると、全体で「実施する予定がない」が86.3%、「実施を検討している」が13.7%となっている【図7】。

【図7】今後のテレワークの実施意向



III. 考察

- ・県内におけるテレワーク実施状況は低調である一方、東京などコロナウイルスの感染拡大が深刻であった大都市圏でテレワークが急速に進んだことから、企業の経験値に差が生じているとみられる。
- ・企業の働き方改革の推進、業務効率化、人材確保、BCP等の観点から、本県企業も可能な限り、テレワークに前向きに取り組んでいく必要がある。
- ・しかしながら、拙速な導入には副作用も懸念されることから、以下のような取り組みを着実に進めていくことが望まれる。

～望まれる取り組み～

- ①環境整備に対する補助制度の利用促進とメニューの拡充
- ②中長期的にテレワークに取り組む意義を浸透
- ③テレワーク導入による生産性向上の後押し
- ④テレワークにおける人事労務管理ノウハウの習得支援