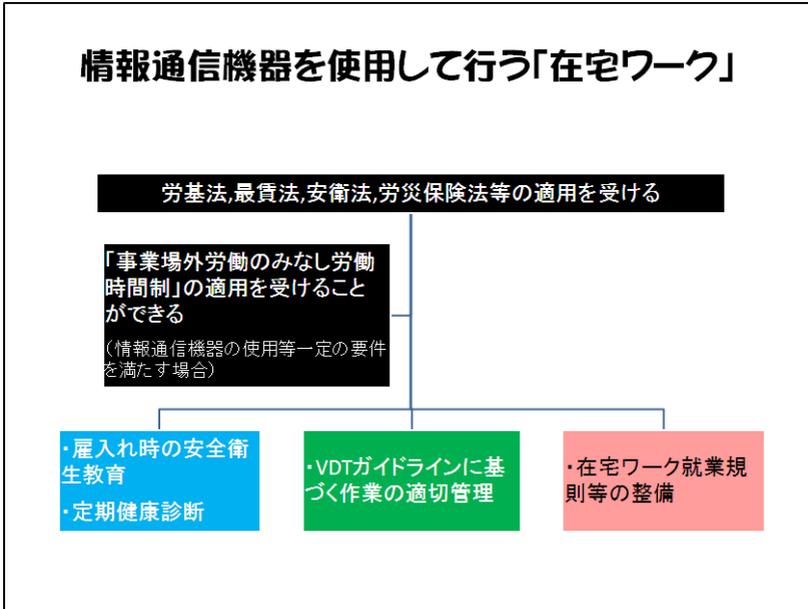


12-21 情報通信機器を使用して行う「在宅ワーク」



在宅勤務は、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも注目されている勤務形態であるが、一方で、その勤務が起居寝食等私生活を営む自宅で行われることから、「労働者の管理が難しい」という問題もある。

労働基準関係法令の適用

1) 労働者が在宅勤務を行う場合においても、労基法、最賃法、安衛法、労災保険法等の労働基準関係法令の適用を受ける。

2) 在宅勤務が、情報通信機器を使用して行う等一定の要件を満たす場合においては、労基法第 38 条の 2「事業場外労働のみなし労働時間制」の適用を受ける（昭和 20.7.28 基発第 0728002 号）。

在宅勤務がみなし労働時間制の適用を受ける場合であっても、事業場の所定労働時間を超える労働や深夜労働又は休日労働がある場合は、割増賃金等の支払を要するのが原則となる。但し、事業場から明示的に義務付けられておらず、使用者がいかなる関与もなしに行われたものと評価される場合は、労働時間とみなさない。

3) 事業場は、在宅勤務者に対し、雇入れ時の安全衛生教育（59 条）、定期健康診断の実施（66 条）、VDTガイドラインによる作業の適切な管理を行わなければならない。

4) 自宅における私的行為が原因であるものを除き、原則として業務上災害として労災保険の適用を受けることができる。

5) 通常、在宅勤務者に適用する就業規則（必要記載事項-通常と異なる賃金制度、IT 機器等の負担の定め、在宅勤務に伴う社内教育・研修の定め等）が作成されることが多い。