参考資料１

市街化調整区域内における
貨物自動車運送事業用施設
建設の適法化

■ 開発許可制度の概要　・・・・・・・・・・・・・・・・・　1

■ 関係法令　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3

■　開発許可制度の概要

１　制度趣旨

市街化区域及び市街化調整区域の区域区分（いわゆる「線引き制度」）を担保し、良好かつ安全な市街地の形成と無秩序な市街化の防止を目的としている。

２　開発行為とは

「開発行為」とは、主として、(1)建築物の建築、(2)第１種特定工作物（コンクリートプラント等）の建設、(3)第２種特定工作物（ゴルフコース、１ha以上の墓園等）の建設を目的とした土地の区画形質の変更をいう。

３　許可権者

・都道府県知事、指定都市・中核市・特例市の長（法第29条）
・地方自治法の規定に基づく事務処理特例条例による権限移譲先の市町村長

＜北海道における許可権者＞

区　　域	許可権者
「北海道建設部の事務処理の特例に関する条例」で権限を移譲している 38 市町（小樽市、室蘭市、釧路市、帯広市、北見市、網走市、苫小牧市、稚内市、江別市、士別市、名寄市、千歳市、深川市、富良野市、登別市、恵庭市、伊達市、北広島市、石狩市、北斗市、松前町、福島町、七飯町、森町、八雲町、長万部町、奥尻町、せたな町、東神楽町、美瑛町、上富良野町、剣淵町、苫前町、白老町、音更町、芽室町、幕別町、釧路町）の区域	それぞれの市町の長 （ただし、北海道開発審査会の議を経るものについては北海道知事の許可）
札幌市、旭川市、函館市	それぞれの市長
上記以外の市町村の区域	総合振興局長又は振興局長 （ただし、規模が 50ha 以上のもの及び北海道開発審査会の議を経るものについては北海道知事の許可）

４　規制対象規模

<table>
<tr><td rowspan="4">都市計画区域</td><td rowspan="2">線引き都市計画区域</td><td>市街化区域</td><td>1,000㎡（三大都市圏の既成市街地、近郊整備地帯等は500㎡）以上の開発行為
※開発許可権者が条例で300㎡まで引き下げ可</td><td rowspan="5">技術基準適用</td><td></td></tr>
<tr><td>市街化調整区域</td><td>原則として全ての開発行為</td><td rowspan="2">立地基準適用</td></tr>
<tr><td colspan="2">非線引き都市計画区域</td><td>3,000㎡以上の開発行為
※開発許可権者が条例で300㎡まで引き下げ可</td></tr>
<tr><td colspan="3">準都市計画区域</td><td>3,000㎡以上の開発行為
※開発許可権者が条例で300㎡まで引き下げ可</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">都市計画区域及び準都市計画区域外</td><td>1ha以上の開発行為</td><td></td></tr>
</table>

５　規制対象外（許可不要）の開発行為（法第29条第１項）

・　図書館、公民館等の公益上必要な建築物のうち周辺の土地利用上支障がないものの建築のためのもの。

・　土地区画整理事業等の施行として行うもの　　等（法第29条第１項各号）

６　開発許可基準

(1) **立地上の許可基準（法第34条）**→<u>市街化調整区域にのみ適用</u>

市街化を抑制すべき区域のため、許可できる開発行為の類型を限定

○　開発区域の周辺における市街化を促進するおそれがないと認められ、かつ、市街化区域内において行うことが困難又は著しく不適当と認められる開発行為で、あらかじめ開発審査会の議を経たもの（第14号）　　等

（国土交通省、北海道建設部のＨＰを基に作成）

【関係法令】

○貨物自動車運送事業法（抄）

（定義）

第二条　この法律において「貨物自動車運送事業」とは、一般貨物自動車運送事業、特定貨物自動車運送事業及び貨物軽自動車運送事業をいう。

２　この法律において「一般貨物自動車運送事業」とは、他人の需要に応じ、有償で、自動車（三輪以上の軽自動車及び二輪の自動車を除く。次項及び第七項において同じ。）を使用して貨物を運送する事業であって、特定貨物自動車運送事業以外のものをいう。

３　この法律において「特定貨物自動車運送事業」とは、特定の者の需要に応じ、有償で、自動車を使用して貨物を運送する事業をいう。

４～５　（略）

６　この法律において「特別積合せ貨物運送」とは、一般貨物自動車運送事業として行う運送のうち、営業所その他の事業場（以下この項、第四条第二項及び第六条第四号において単に「事業場」という。）において集貨された貨物の仕分を行い、集貨された貨物を積み合わせて他の事業場に運送し、当該他の事業場において運送された貨物の配達に必要な仕分を行うものであって、これらの事業場の間における当該積合せ貨物の運送を定期的に行うものをいう。

７　（略）

○都市計画法（抄）　～ 市街化調整区域で開発許可が不要な場合

（区域区分）

第七条　都市計画区域について無秩序な市街化を防止し、計画的な市街化を図るため必要があるときは、都市計画に、市街化区域と市街化調整区域との区分（以下「区域区分」という。）を定めることができる。ただし、次に掲げる都市計画区域については、区域区分を定めるものとする。

２　市街化区域は、すでに市街地を形成している区域及びおおむね十年以内に優先的かつ計画的に市街化を図るべき区域とする。

３　市街化調整区域は、市街化を抑制すべき区域とする。

（開発行為の許可）

第二十九条　都市計画区域又は準都市計画区域内において開発行為をしようとする者は、あらかじめ、国土交通省令で定めるところにより、都道府県知事（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市、同法第二百五十二条の二十二第一項の中核市又は同法第二百五十二条の二十六の三第一項の特例市（以下「指定都市等」という。）の区域内にあつては、当該指定都市等の長。以下この節において同じ。）の許可を受けなければならない。ただし、次に掲げる開発行為については、この限りでない。

一～二　（略）

三　駅舎その他の鉄道の施設、図書館、公民館、変電所その他これらに類する公益上必要な建築物のうち開発区域及びその周辺の地域における適正かつ合理的な土地利用及び環境の保全を図る上で支障がないものとして政令で定める建築物の建築の用に供する目的で行う開発行為

四～十一　（略）

２～３　（略）

○都市計画法施行令

（適正かつ合理的な土地利用及び環境の保全を図る上で支障がない公益上必要な建築物）

第二十一条　法第二十九条第一項第三号の政令で定める建築物は、次に掲げるものとする。

一～五　（略）

六　道路運送法第三条第一号イに規定する一般乗合旅客自動車運送事業（路線を定めて定期に運行する自動車により乗合旅客の運送を行うものに限る。）若しくは貨物自動車運送事業法第二条第二項に規定する一般貨物自動車運送事業（同条第六項に規定する特別積合せ貨物運送をするものに限る。）の用に供する施設である建築物又は自動車ターミナル法（昭和三十四年法律第百三十六号）第二条第五項に規定する一般自動車ターミナルを構成する建築物

七～三十　（略）

（ 参考 ）都市計画法（抄）　～ 市街化調整区域での許可

（開発許可の基準）

第三十四条　前条の規定にかかわらず、市街化調整区域に係る開発行為（主として第二種特定工作物の建設の用に供する目的で行う開発行為を除く。）については、当該申請に係る開発行為及びその申請の手続が同条に定める要件に該当するほか、当該申請に係る開発行為が次の各号のいずれかに該当すると認める場合でなければ、都道府県知事は、開発許可をしてはならない。

一～十三　（略）

十四　前各号に掲げるもののほか、都道府県知事が開発審査会の議を経て、開発区域の周辺における市街化を促進するおそれがなく、かつ、市街化区域内において行うことが困難又は著しく不適当と認める開発行為

【北海道開発審査会付議基準】

通常許可又は認定しうるものとして開発審査会に付議するための判定基準

1～9　（略）

10（特定流通業務施設）

流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律（平成 17 年法律第 85 号）第５条第２項に規定する認定総合効率化計画に記載された同法第２条第３号に規定する特定流通業務施設に該当する施設のうち、次の各号のいずれにも該当するもので、周辺の市街化を促進するおそれがないと認められるもの

(1)　次のイ又はロのいずれかに該当する施設であること。

イ　貨物自動車運送事業法（平成元年法律第 83 号）第２条第２項に規定する一般貨物自動車運送事業のうち同条第６項の特別積合せ貨物運送に該当しないものの用に供される施設

ロ　倉庫業法（昭和 31 年法律第 121 号）第２条第２項に規定する倉庫業の用に供する同条第１項に規定する倉庫

(2)　市街化区域内に工業系の用途地域がないか、あっても適地がなく又は市街化区域に立地した場合、周辺地域において交通の安全に支障を来し若しくは交通機能を阻害し若しくは居住環境を悪化させると認められるもの

(3)　申請区域が次のイ又はロのいずれかに該当するものであること。

イ　四車線以上の国道・道道等の道路に接している区域

ロ　高速自動車国道等のインターチェンジの出入口から概ね 500m以内で、かつ、幅員 12 メートル以上の道路に接している区域

(4)　当該市町村における土地利用計画上支障がないものであること。

参考資料２

国際規格の
道路標識の並列表示

■ 各国の「一時停止」標識一覧　・・・・・・・・・・・　1

■ 関係法令　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1

■ 日本の「一時停止」標識のデザインについて・・・　3

【各国・地域の「一時停止」標識】

日本	台湾	韓国	中国	香港

国際連合	

【関係法令】

○道路交通法（抄）

（公安委員会の交通規制）

第四条　都道府県公安委員会（以下「公安委員会」という。）は、道路における危険を防止し、その他交通の安全と円滑を図り、又は交通公害その他の道路の交通に起因する障害を防止するため必要があると認めるときは、政令で定めるところにより、信号機又は道路標識等を設置し、及び管理して、交通整理、歩行者又は車両等の通行の禁止その他の道路における交通の規制をすることができる。この場合において、緊急を要するため道路標識等を設置するいとまがないとき、その他道路標識等による交通の規制をすることが困難であると認めるときは、公安委員会は、その管理に属する都道府県警察の警察官の現場における指示により、道路標識等の設置及び管理による交通の規制に相当する交通の規制をすることができる。

２～４　（略）

５　道路標識等の種類、様式、設置場所その他道路標識等について必要な事項は、内閣府令・国土交通省令で定める。

○道路標識、区画線及び道路標示に関する命令（抄）（総理府・建設省令３号）

（様式）

第三条　道路標識の様式は、別表第二のとおりとする。

（設置者の区分）

第四条

１　道路標識のうち、次に掲げるものは、道路法 による道路管理者（以下「道路管理者」という。）が設置するものとする。

一　案内標識
二　警戒標識
三　規制標識のうち、「危険物積載車両通行止め」、「最大幅」、「重量制限」、「高さ制限」及び「自動車専用」を表示するもの。

２　道路標識のうち、次に掲げるものは、都道府県公安委員会（以下「公安委員会」という。）が設置するものとする。

一　規制標識のうち、「大型貨物自動車等通行止め」、～（略）～「前方優先道路」、「一時停止」、「歩行者通行止め」及び「歩行者横断禁止」を表示するもの並びに道路法 の道路以外の道路に設置する「重量制限」及び「高さ制限」を表示するもの。

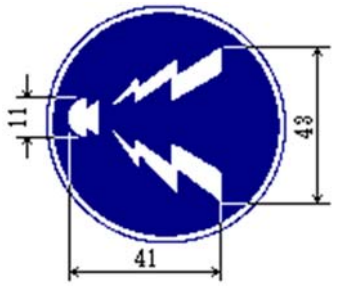
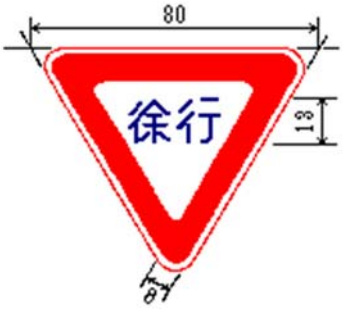
二　（略）

３　道路標識のうち、前二項各号に掲げるもの以外のものは、道路管理者又は公安委員会が設置するものとする。

別表第２（第３条関係）

案内標識、警戒標識　（略）

規制標識

警笛鳴らせ（328） 警笛区間（328 の 2）	徐行（329） 前方優先道路（329 の 2）	一時停止（330）
		

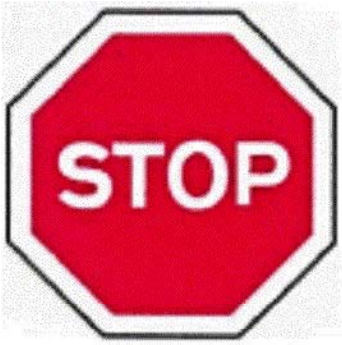
：

（略）

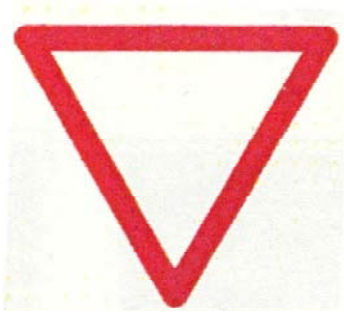
指示標識、補助標識　（略）

【一時停止標識のデザインについて】

○国連道路標識



一時停止



前方優先道路

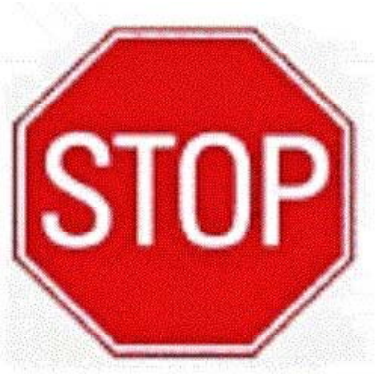
○日本

昭和25年

昭和35年

昭和38年

○米国



一時停止

優先道路あり（ゆずれ）

参考資料３

テレワークの促進策

■ テレワークの意義・効果（総務省ホームページ）・・・・・・・ 1

■ 世界最先端IT国家創造宣言工程表（抜粋）・・・・・・・・・ 3

■ 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パンフレット・・・・・・・ 4

■ 北海道在宅就労普及推進事業リーフレット・・・・・・・・・ 12

■ 「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」
に係る委託候補事業（別海町）の概要・・・・・・・・・・・・・ 14

総務省
MIC Ministry of Internal Affairs and Communications

テレワークの意義・効果

テレワークとは？

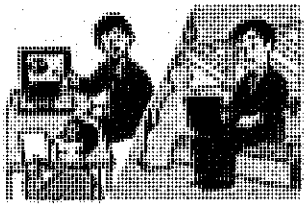
テレワークとは、ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方です。

テレワークの主な形態

◆雇用型…企業に勤務する被雇用者が行うテレワーク

・在宅勤務
自宅を就業場所とするもの

・モバイルワーク
施設に依存せず、いつでも、どこでも仕事が可能な状態なもの



・施設利用型勤務
サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィス等を就業場所とするもの

（注）実施頻度によって、常時テレワークと、テレワーク勤務が週1～2日や月数回、または1日の午前中だけなどに限られる随時テレワークがあり、実際は様々な 形態で導入されています。

◆自営型…個人事業者；小規模事業者等が行うテレワーク

・SOHO
主に専業性が高い仕事を行い、
独立自営の度合いが高いもの

・内職副業型勤務
主に他のものが代わって行うことが容易な仕事を行い

独立自営の度合いが薄いもの

テレワークの意義・効果

◆少子高齢化対策の推進

- 人口構造の急激な変化の中で、個々人の働く意欲に応え、その能力を遺憾なく発揮し活躍できる環境の実現に寄与
- 女性・高齢者・障がい者等の就業機会の拡大
- 「出産・育児・介護」と「仕事」の二者選択を迫る状況を緩和
- 労働力人口の減少のカバーに寄与

◆ワーク・ライフ・バランスの実現

- 家族と過ごす時間、自己啓発などの時間増加
- 家族が安心して子どもを育てられる環境の実現

◆地域活性化の推進

- UJIターン・二地域居住や地域での企業等を通じた地域活性化

◆環境負荷軽減

- 交通代替によるCO_2の削減等、地球温暖化防止への寄与

◆有能・多様な人材の確保生産性の向上

- 柔軟な働き方の実現により、有能・多様な人材の確保と流出防止、能力の活用が可能に

◆営業効率の向上・顧客満足度の向上

- 顧客訪問回数や顧客滞在時間の増加
- 迅速、機敏な顧客対応の実現

◆コスト削減

- スペースや紙などオフィスコストの削減と通勤・移動時間や交通費の削減等

◆非常災害時の事業継続

- オフィスの分散化による、災害時等の迅速な対応
- 新型インフルエンザ等への対応

総務省 MIC © 2009 Ministry of Internal Affairs and Communications All Rights Reserved.

実施スケジュール （2. 健康で安心して快適に生活できる、世界一安全で災害に強い社会）

年度	短期			中期			長期			KPI
	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	
（5）雇用形態の多様化とワーク・ライフ・バランス（「仕事と生活の調和」）の実現										・テレワーク導入企業数 ・雇用型在宅型テレワーカー数の割合 ・ITを活用したハローワーク等の就職支援機能の強化 ・山間地域等遠隔地におけるサテライトオフィスの利用企業数

テレワークの普及・促進

- 実証事業、課題抽出のための調整【総務省、厚生労働省】
- ITを活用した柔軟な働き方や適切な評価が可能となる新たなモデル確立のための実証事業【総務省、厚生労働省】
- テレワーク推奨モデルの本格的構築・普及
- **2020年までに**
  ・テレワーク導入企業数3倍（2012年度比）
  ・雇用型在宅型テレワーカー数10%以上
  ・女性就業率の向上
- 普及に関するニーズの把握、課題整理、必要な見直し【総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】
  - 週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数の増加等の推進に向けた課題解決方策の検討による具体的な普及促進、啓発活動【総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】
  - ・在宅勤務導入支援のための専門家派遣
    ・在宅勤務制度の導入・促進の好事例の収集・相談等の実施【総務省・厚生労働省】
  - ITスキル習得の支援、セミナーの開催等の普及促進、啓発活動【内閣官房、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】
  - 「在宅勤務ガイドライン」などの周知・啓発、在宅就業者や発注企業等への支援【総務省、厚生労働省】
- 実態把握、調査・分析手法等の検討【内閣官房、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】
- テレワークの普及状況の把握・定量的分析（雇用型在宅型テレワーク、テレワーク導入企業数）【内閣官房、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等】

サテライトオフィスの整備

- ニーズの把握、課題整理、具体的施策の検討【総務省、文部科学省、経済産業省、国土交通省等】
- サテライトオフィスの全国展開【総務省、文部科学省、経済産業省、国土交通省等】
  ・離島・過疎地等の条件不利地域における超高速ブロードバンド基盤の整備
  ・古民家や遊休施設を活用した住居・施設環境の整備
  ・地域におけるNPO法人などの人的資源の有効活用　等

就労支援

- ハローワークの求人情報の民間人材ビジネス、自治体に対するオンラインでの提供に向けた調整【厚生労働省】
- ハローワークの求人情報の民間人材ビジネス、自治体に対するオンラインでの提供【厚生労働省】
- ニーズの把握、課題整理、具体的施策の検討【厚生労働省】
- ITを活用したハローワーク等の就職支援機能の強化【厚生労働省等】
- 雇用のマッチングと成長産業へのシフト

世界最先端ＩＴ国家創造宣言工程表（抜粋）

「自宅でのテレワーク」という働き方

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

はじめに ～テレワークについて～

最近、テレワークという言葉をよく聞きませんか？　テレワークとは、

パソコンなどITを活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方

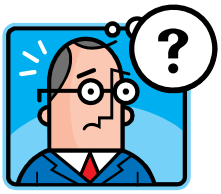
をいいます。

テレワークは、労働者にとっては、子育てや介護をしながら、また病気やけがの治療をしながら、自宅で働くことができるという魅力があります。一方、事業主にとっても、災害や感染症の大流行などが発生した際、従業員に自宅で働いてもらうことにより事業の継続ができるなど、大きなメリットがあります。しかし、

自宅でのテレワークに関心はあるけれど、労働基準法などは適用されるのかな……

すでに自宅でのテレワークを導入しているが労務管理が難しい。どうすればいいの…

自宅でテレワークをすると、労働時間の計算はどうなるの？



こんな疑問や懸念を持つ方もいらっしゃるのではないでしょうか。このパンフレットは、自宅でのテレワークという働き方について、Q＆A形式でまとめました。

テレワークには以下の種類がありますが、このパンフレットでは、主に①a「自宅でのテレワーク」を実施する際の留意点を解説しています。

①事業主と雇用関係にある働き方	
a. 自宅でのテレワーク	労働者が自宅において業務に従事する働き方
b. サテライトオフィス勤務	労働者が属する部署があるメインのオフィスではなく、郊外の住宅地に近接した地域にある小規模なオフィスなどで業務に従事する働き方
c. モバイルワーク	外勤中にノートパソコン、携帯電話などを利用して、オフィスとの連絡や情報のやりとりをしつつ業務に従事する働き方
②事業主と雇用関係にない、請負契約などに基づく自営的な働き方	
在宅就業・在宅ワーク	請負契約に基づき、情報通信機器を活用してサービスの提供（テープ起こし、ホームページの作成など）を在宅形態で行う働き方

②の働き方は労働基準法等の適用はありませんので、このパンフレットでは対象外となります。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

自宅でのテレワーク　Q＆A

Q1　テレワークは、自宅でもできるの？

A1

★ 自宅でもテレワークは可能です。
★ 週に１・２回や月に数回など柔軟に自宅で働くことも可能です。

自宅で働く場合は、勤務時間と日常生活の時間が入り混じることになりますので、事業主は、労働時間の管理や仕事の評価方法について、労働者とよく話し合い、労働者が安心して働けるように労務管理を行う必要があります。

厚生労働省では、自宅でテレワークを行う場合の注意点を示した「在宅勤務ガイドライン（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）」を作成しています。（平成16年3月策定、平成20年7月改訂）

Q2　自宅でテレワークをするメリットは？

A2

企業のメリット

例えば、

- 災害時などに事業が継続できる（いわゆるBCP（事業継続計画）※1対策）
- 柔軟な働き方が可能になることにより、優秀な人材が確保できる
- ワーク・ライフ・バランスを図り、企業の社会的責任（CSR※2）を推進できる
- オフィススペースに必要な経費や通勤手当などが削減できる

※1　Business Continuity　Plan　　※2　Corporate Social　Responsibility

労働者のメリット

例えば、

- 育児や介護、病気の治療などをしながら働くことができる
- 通勤時間の削減などにより自由に使える時間が増える
- 通勤が難しい高齢者や障害者の就業機会が拡大する
- 電話などにじゃまされず、業務に集中できる、また業務効率も向上する

Q3　自宅でのテレワークに、労働基準法などは適用されるの？

A3

自宅でテレワークを行う場合でも、労働者には

- 労働基準法（労働時間、年次有給休暇、割増賃金［時間外労働、深夜手当］など）
- 労働契約法（労働契約の内容の変更など）
- 最低賃金法（最低賃金など）
- 労働安全衛生法（健康診断など）
- 労働者災害補償保険法（労災保険の給付など）

などが適用されます。

Q4 自宅でのテレワークを導入する際、労働基準法などで注意すべき点は？

A4

①自宅でのテレワークを導入する前に

★ 会社の就業規則を確認してください。

自宅でのテレワークを導入する際には、就業規則にテレワーク勤務に関する規定があるかどうかをまず確認してください。

例えば、次のような規定が必要になります。

- 人事異動として在宅勤務を命じることに関する規定
- 在宅勤務用の労働時間を設けるのであれば、その労働時間に関する規定
- 通信料などを特別に支払うのであれば、その支払いに関する規定

これらの規定がない場合、就業規則に規定する必要があります。（労働基準法 第89条）

- □ 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、就業規則を作成、または変更する場合、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。（労働基準法 第89条）
- □ 就業規則は労働者に周知しなければなりません。（労働基準法 第106条）
- □ 使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。（労働契約法 第9条）

なお、就業規則によって労働条件を不利益に変更する場合には、**(1)内容が合理的であること、(2)労働者に周知すること**が必要です。（労働契約法 第10条）

②新しく雇う人に自宅でのテレワークを行わせる場合は

★ 自宅でテレワークを行うことなどを労働条件通知書に明示してください。

事業主は、新しく雇う労働者に自宅でテレワークを行わせようとする場合には、労働契約を結ぶ際に就業の場所が自宅であることを書面で明示する必要があります。（労働基準法 第15条第1項、労働基準法施行規則 第5条第2項）

- □ 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間、就業場所その他労働条件を明示しなければなりません（労働基準法 第15条第1項）。また、賃金、労働時間、就業場所等については書面で明示しなければなりません。（労働基準法施行規則 第5条第2項）
- □ 労働契約の変更時もできる限り書面で確認してください。（労働契約法 第4条第2項）

③すでに雇っている人に自宅でのテレワークを行わせる場合は

★できる限り書面で確認してください。

事業主および労働者は、労働契約の変更をできる限り書面で確認してください。（労働契約法 第4条第2項）

Q5 自宅でテレワークを行う際、労働時間の管理はどうすればいいの？

A5

①労働者の労働時間が算定できる場合は

★ 原則、通常の労働時間制（1日8時間、週40時間）が適用されます。

自宅でテレワークを行う場合でも、労働時間の算定が可能な場合、原則、会社で働く労働者と同様に通常の労働時間制（労働基準法 第32条）が適用されます。

★ 変形労働時間制やフレックスタイム制も活用できます。

自宅でテレワークを行う労働者にも、以下を活用することができます。

- １か月単位の変形労働時間制（労働基準法 第32条の２）
- １年単位の変形労働時間制（労働基準法 第32条の４）
- フレックスタイム制（労働基準法 第32条の３）

■ **1か月単位および1年単位の変形労働時間制**（労働基準法 第32条の2･第32条の4）

労使協定または就業規則などで定めることにより、**一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において**、特定の日または週に**法定労働時間を超えて労働させることができる制度**。なお、1年単位の変形労働時間制の場合、労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。（労働基準法 第32条の4 第4項）

■ **フレックスタイム制**（労働基準法 第32条の3）

就業規則などに制度を導入することを定めた上で、労使協定により、**一定期間（1カ月以内）を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において**、その期間における総労働時間を定めた場合、その範囲内で**始業・終業時刻・労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度**。

②労働者の専門性が高く、仕事の進め方を任せた方がよい場合は

★ 裁量労働制も活用できます。

- 専門業務型裁量労働制（労働基準法 第38条の３）
- 企画業務型裁量労働制（労働基準法 第38条の４）

裁量労働制とは、研究開発などの業務、あるいは事業の運営に関する事項についての企画、立案などの業務について、その性質上、業務の遂行の方法や時間の配分などに関し、使用者が具体的な指示をしないことを労使協定や労使委員会の決議で定めた場合、その協定や決議であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度。専門業務型裁量労働制（労働基準法 第38条の3）と企画業務型裁量労働制（労働基準法 第38条の4）があります。

③どうしても労働時間の把握ができない場合は

★ 事業場外みなし労働時間制も利用できます。

労働時間を算定することが難しく、ある一定の要件を満たす場合であれば、「事業場外みなし労働時間制」（労働基準法 第38条の2）を適用することができます。

Q6 事業場外みなし労働時間制とは、どのような制度ですか？

A6

★ 労働時間の算定の方法について特例を認めている制度です。

労働時間の算定は、**タイムカードなどで始業・就業時刻を確認して、労働時間を適正に把握することが原則**です（平成13年4月6日付け基発第339号「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基準」）。

しかし、会社の外で働く場合でその労働時間の算定が難しい場合、特例（事業場外みなし労働時間制）を設けています。自宅でテレワークを行う場合でも**要件**を満たした場合には、この制度を利用できます。要件については、Q7を参照してください。

Q7 自宅でのテレワークで、事業場外みなし労働時間制が利用できる要件は？

A7

自宅でのテレワークで、労働時間の算定が難しく、以下の3点の要件すべてを満たした場合、事業場外みなし労働時間制（労働基準法 第38条の2）が利用できます。

① 業務が自宅で行われること

② パソコンが使用者の指示で常時通信可能な状態となっていないこと

- **労働者が自分の意思で通信可能な状態を切断することが使用者から認められていない**場合は「**使用者の指示で常時通信可能**」な状態となります。
- **使用者が労働者に対してパソコンなど情報通信機器を用いて電子メール、電子掲示板などにより随時具体的な指示を行うことが可能**であり、かつ、**使用者からの具体的指示があった場合に労働者がそれに即応しなければならない状態**（労働者が具体的な指示に備えて待機している手待ち時間や、または待機しつつ作業を行っているとき）は、「**通信可能な状態**」となります。

  なお、単に回線が接続されているだけで労働者がパソコンから離れることが自由である場合などは「通信可能な状態」には該当しません。

③ 作業が随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと

- 例えば**業務の目的、目標、期限などの基本的事項を指示することや、この基本的事項について変更を指示することは「具体的な指示」には該当しません。**

Q8 事業場外みなし労働時間制の場合、1日の労働時間はどうなるの？

A8

- **就業規則などで定められた「所定労働時間」労働したものとみなします。**

注意!!

□ 事業場外みなし労働時間制の場合でも、労使で協定した、その業務を行うのに「通常必要とされる時間」が法定労働時間を超えている場合、時間外労働・休日労働に関する労使協定（36協定）を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出ることが必要です（労働基準法 第36条）。

□ 「所定労働時間」を超えて働くことが必要な業務については、その業務を行うのに「通常必要とされる時間」働いたものとみなされます（「所定労働時間」ではありません）。

□ 労使の書面による協定があるときには、その協定で定める時間が「通常必要とされる時間」とされ、この労使協定は労働基準監督署長へ届け出ることが必要となります（労働基準法 第38条の2）。ただし、通常必要とされる労働時間が法定労働時間内であれば届け出は不要です。

□ 事業主は、労働者が業務に従事した時間を記録した日報などにより、労働時間の適切な把握に努め、必要に応じて所定労働時間や業務内容などについて改善を行うことが望まれます。

Q9 事業場外みなし労働時間制でも残業代を支払う必要があるの？

A9

事業場外みなし労働時間制で「労働したものとみなされる時間」が法定労働時間を超える場合、

★ 法定労働時間を超えた時間に対しては、時間外労働の割増賃金の支払いが必要です。

■ **時間外労働の割増賃金**（労働基準法 第37条）
労働者に時間外労働をさせる場合には、会社は割増賃金を支払う必要があります。
- **法定の労働時間を超えて労働させる場合：「2割5分以上」**
- **大企業において1か月に60時間を超える時間外労働を行う場合：「5割以上」**

Q10 事業場外みなし労働時間制も深夜・休日手当を支払う必要はあるの？

A10

労働者が次の時間・日に労働した場合、
- **深夜：午後10時～午前5時**
- **休日：就業規則などにおいて定められている1週1回または4週4回以上の休日**

★ 深夜・休日労働の割増賃金の支払いが必要です。

■ **深夜・休日の割増賃金**（労働基準法 第37条）
労働者に深夜・休日労働をさせる場合には、会社は割増賃金を支払う必要があります。
- **深夜労働（原則として午後10時から午前5時）：「2割5分以上」**
- **法定の休日に労働をさせる場合　：「3割5分以上」**

なお、所定労働時間内であっても、深夜手当の支払いは必要です。

Q11 事業場外みなし労働時間制で、指示がないのに深夜・休日業務を行った場合、労働時間として計算するの？

A11

労働者が、深夜・休日に業務を行う場合、事前に申告して許可を得た上で、その事後に報告をしなければならないこと（**事前許可、事後報告制**）を、就業規則などで定めている会社において、深夜・休日に業務を行ったが、
- **深夜・休日の労働の事前の申告がない。**または、
- **事前に申請されたが、使用者の許可を得ておらず、かつ、労働者からの事後報告がない**

場合で、次のすべてに該当する時は、労働基準法上の労働時間にはなりません。

① **使用者から強制されたり、義務付けられたりした事実がないこと。**

② **深夜・休日に働かざるを得ないような黙示の指揮命令※がないこと。**
※労働者の当日の業務量が過大である場合や期限の設定が不適当である場合など。

③ **深夜・休日労働が客観的に推測できず、使用者がそれを知らないこと。**
深夜または休日にその労働者からメールが送信された、深夜または休日に労働しなければ作成できないような資料が提出されたなど。

④ **事前許可が実態を反映していないような事情※がないこと**
※労働者からの事前の申告に上限時間が設けられた、労働者が実績どおりに申告しないよう使用者から働きかけや圧力があったなど。

⑤ **事後報告が事実を反映していないような事情※がないこと。**
※深夜または休日に業務を行った実績について、その労働者からの事後の報告に上限が設けられている、労働者が実績どおりに報告しないよう使用者から働きかけや圧力があるなど。

Q12 自宅でテレワークを行う労働者に最低賃金を支払う必要があるの？

A12

自宅でテレワークを行う労働者にも、

★ **都道府県ごとに定められた最低賃金額※以上の賃金額を支払う必要があります。**（最低賃金法 第4条）

※各都道府県の最低賃金額は、各都道府県県労働局へお尋ねください。

【参考】厚生労働省 ホームページ（最低賃金制度）
http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-01.htm

Q13 テレワークを行う労働者の健康に配慮すべきことはありますか？

A13

事業主は、以下の点に注意する必要があります。

● **必要な健康診断を行うこと**（労働安全衛生法 第66条第1項）

具体的には、以下の健康診断などを行う必要があります。

- 雇入時の健康診断（労働安全衛生規則 第43条）
- 定期健康診断（労働安全衛生規則 第44条

● **テレワークを行う労働者を雇い入れた際、必要な安全衛生教育を行うこと**（労働安全衛生法 第59条第1項）

具体的には、雇入れ時などに、業務に関係する疾病の原因や予防に関すること等を教育する必要があります（労働安全衛生規則 第35条）。

● **「VDT作業ガイドライン」※などに留意し、その内容を労働者に周知するとともに、必要な助言を行うことが望ましい**

※「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成14年4月5日基発第0405001号）

Q14 テレワークをする労働者にも労災保険は適用されますか？

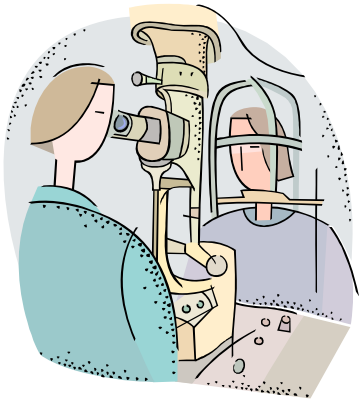
A14

自宅でテレワークを行っているときに業務が原因で生じた災害は、

★ **労災保険の保険給付の対象となります。**

注意!!

自宅における私的行為が原因であるものは、業務上の災害とはなりません。



Q15 テレワークを導入するに当たって、その他の注意点はありますか？

A15

● **労使双方が共通の認識を持つまで、十分に話し合ってください。**

テレワークの導入に当たって、労使で認識に相違がないよう、あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、在宅勤務の方法などについて、労使委員会などの場で十分に納得いくまで協議し、文書にし、保存するなどの手続きを踏むことが望まれます。
また、自宅でのテレワークの制度が導入された場合、実際にこの在宅勤務をするかどうかは本人の意思によるものとすべきです。

● **業務の円滑な遂行のため、業務内容などを明確にしてください。**

自宅でのテレワークを円滑かつ効率的に実施するために、業務内容や業務遂行方法などを文書にして交付するなど明確にすることが望まれます。また、あらかじめ通常または緊急時の連絡方法について、労使間で取り決めておくことが望まれます。

● **業績評価や賃金制度を構築してください。**

自宅でのテレワークを行う労働者が業績評価などについて懸念を抱くことがないように、評価制度、賃金制度を構築することが望まれます。

● **通信費や情報通信機器などの費用負担の取り扱いを定めてください。**

自宅でのテレワークに必要な通信費や情報通信機器などの費用負担については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則などで定めておくことが望まれます。

● **社内教育などの充実を図ってください。**

自宅でのテレワークを行う労働者が能力開発などに不安を感じることがないように、社内教育などの充実を図ることが望まれます。

● **自宅でテレワークを行うに当たっては、労働者も自律的に業務を遂行してください。**

自宅でテレワークを行う労働者においても、勤務する時間帯や自らの健康に十分注意を払いつつ、作業効率を勘案して自律的に業務を遂行することが求められます。

Q16 テレワークについての質問は、どこに聞けばいいの？

A16

次の相談窓口があります。

●テレワーク全般については、

テレワーク相談センター

電話番号：0120-91-6479（フリーダイヤル）

ホームページ：http://www.tw-sodan.jp/

厚生労働省委託事業
テレワーク相談センター
テレワーク（在宅勤務やモバイルワーク）の導入・推進の企業の相談窓口

●労働基準法などの法令については、

都道府県労働局 監督課（東京、愛知、大阪は労働時間課）
または所轄の労働基準監督署

所在地一覧：http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

北海道在宅就労(テレワーク)普及推進事業

家族の介護、出産・子育てなどで優秀な人材を失っていませんか？

テレワークなら社員の離職を防止できます！

テレワークとは、ICT(情報通信技術）を活用した、時間と場所にとらわれない柔軟な働き方のことです。本事業では、道内企業にテレワーク（在宅勤務）を普及させ、育児、介護などの担い手の離職防止を図るとともに、リスクに強い企業づくりを目指します。

「離職防止」だけじゃない、テレワーク導入のメリット

生産性の向上

オフィスのIT化により
生産性が向上します

BCP対策

大雪やインフルエンザなど
通勤困難な緊急時にも
業務を遂行することができます

経費削減

オフィスの規模や
設備の縮小など
経費を削減できます

社員が安心して仕事を継続でき、企業が強くなる
テレワーク導入を、北海道がお手伝いします。

無料でテレワークの導入を支援します！

テレワーク導入についての相談・支援を希望される企業様は、
お気軽にお問い合わせください。

TEL:050-3481-8450　メール:hokkaido_tw_contact@ysstaff.co.jp

北海道在宅就労(テレワーク）普及推進事業

ホームページ　http://telework-japan.jp/hokkaido2015/

北海道在宅就労(テレワーク)普及推進事業事務局
電 話：050-3481-8450（受付時間 平日9:00-17:00）　FAX：0157-61-5013　メール：hokkaido_tw_contact@ysstaff.co.jp
受託企業：株式会社ワイズスタッフ（〒090-0058 北海道北見市高栄西町4-7-13）

北海道　北海道経済部労働局雇用労政課

テレワーク導入に向けた支援の流れ

ヒアリング

貴社を訪問し、雇用状況や、IT化の進度、課題や不安などをうかがいます。

導入を希望される企業は…

STEP 1	導入計画の作成支援	テレワークコンサルタントが、業務の整理、システムの検討、制度の検討を進め、導入計画をご提案します。
STEP 2	導入準備の支援	テレワークコンサルタントが、プレ導入に必要なシステムや制度の準備をサポートします。
STEP 3	社内研修の支援	テレワークコンサルタントが、社内での運用がスムーズに進むように、在宅勤務対象者だけでなく、管理職や同僚に向けて「テレワークがなぜ必要か」という研修を実施します。
STEP 4	テレワークプレ導入	プレ導入後の検証、課題の抽出、改善点をご提案します。

本格導入

プレ導入まで全て無料で導入支援いたします。

※システム等の導入費用は企業様負担となります。

テレワーク普及啓発セミナー

テレワークの最新情報、テレワーク導入事例の報告と、既にテレワークを活用している企業による運用事例、社会保険労務士からテレワークに関する法律の講演と質疑応答等を行います。

全道各地で開催　参加無料

平成27年

1月16日(金) 札幌

1月23日(金) 帯広

2月 3 日(火) 釧路

2月19日(木) 旭川

3月 6 日(金) 北見

3月20日(金) 函館

プログラム（予定）

13:30 -13:40	開催のあいさつ
13:40 -14:20	「テレワークの基礎と最新情報」 株式会社ワイズスタッフ　田澤由利
14:20 -14:30	「当事業における個別支援内容」 株式会社ワイズスタッフ
14:45 -15:15	「テレワーク導入企業の体験談」 株式会社シータス＆ゼネラルプレス　倉持利恵
15:15 -15:45	「テレワーク導入時の労務管理」 NSR 人事労務オフィス　所長　武田かおり
15:45- 16:00	質疑応答

北海道在宅就労（テレワーク）普及推進事業

(緊急雇用創出推進事業)

http://telework-japan.jp/hokkaido2015/

ホームページから、セミナー参加の申込み、導入支援の問い合わせができます。

過疎地域別海町の地方創生を実現するテレワーク利活用実証

～ 別海町のワクワク未来を創るプロジェクト ～

提案者	一般社団法人 Be-W.A.C.、別海町、北海道、日本マイクロソフト株式会社、株式会社オーレンス、株式会社ダンクソフト、株式会社ベネフィット・ワン
実施地域	北海道野付郡別海町
事業概要	別海町という豊かな資源（漁業・農業・高い出生率）のある町に、ITインフラを整備し、町民のIT利活用を促進することで、町民の内外に対するコミュニケーションを活性化する。その環境へテレワークやサテライトオフィスに関心の有るIT企業を中心とした交流人口を促進させ、日本古来の自然資源と近未来のビジネスとの融合による「生き方・働き方の多様性」を実証する。

実証モデル1

地域の人がイキイキとする

類型C
別海起業人材育成・地域雇用支援検証
➔別海町住民の起業、就労

- クラウドソーシング・サービスを活用した女性の就労の実現
- テレワークによる起業促進
- Uターン、Iターン人材への雇用環境の提供

実証モデル2

移住したい町にする

類型A②
企業機能一部移転モデル検証
➔都市部の企業のサテライトオフィス開設

- 公募区分A地域での移住を前提とした、サテライトオフィス開設と業務の実現性の実証
- 生活直結サービスの有用性の実証

実証モデル3

行きたい場所を作る

類型A①
滞在型テレワークモデル検証
➔都市部の企業の職員の短期滞在テレワーク

- 福利厚生サービスとしての滞在型テレワークの実現性の実証

実証モデル4

持続可能なエコシステムづくり

【目的】
①町民とクラウドソーシング企業、テレワーク企業のコラボレーションによる就労環境（主婦、若者、Uターン、Iターン）と起業環境の創出
②都市部企業の職員へのテレワーク環境の提供による移住、あるいは滞在型テレワークの促進

【施策】
①別海町住民へのテレワーク就労支援、起業支援（セミナー、講習会、就労者、起業家への個別サポートの実施）
②滞在型テレワークを促進する福利厚生制度の確立
③サテライトオフィス開設と移住者を促進するテレワーク環境の整備と、テレワーカー支援のための生活直結サービスの企画、提供