

「テレワークトップランナー2024」審査基準等について

以下に記載する「テレワーク」とは、在宅勤務に加え、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク、ワーケーション等を含む。

■応募要件

(1) 過去3年間において労働関係法令（※1）及びその他関係法令等に重大な違反がない

過去3年間、以下のような労働関係法令及びその他関係法令等での重大な違反がない

- ・ 長時間労働等に関する労働関係法令に関して、労働基準監督署から是正勧告書を交付されたものの、是正していない
- ・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、女性活躍推進法に違反して勧告に従わず、公表されたことがある
- ・ 労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に違反して送検されたことがある
- ・ 労働基準関係法令（下記注釈記載の特定条項）の同一条項に複数回違反したことがある
- ・ 違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められことにより、経営トップが都道府県労働局長等から是正指導を受け、企業名が公表されたことがある
- ・ 障害者雇用促進法で規定する障害者法定雇用率が未達であり、同法に規定する障害者雇用納付金を納付していない
- ・ 障害者雇用促進法第47条に基づく勧告に従わず、その旨を公表されたことがある
- ・ 高齢者雇用促進法第10条第3項に基づく勧告に従わず、その旨を公表されたことがある
- ・ 労働者派遣法第49条の2第2項に基づく勧告に従わず、その旨を公表されたことがある
- ・ 労働施策総合推進法第33条第1項に基づく勧告に従わず、その旨を公表されたことがある
- ・ 直近3年度について労働保険料を滞納している事業所がある

※1 労働関係法令とは以下の特定条項を指します。

- ・ 労働基準法第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項及び第7項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2（同条第1号に係る部分に限る。）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定（これらの規定を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第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。）
- ・ 最低賃金法第4条第1項の規定

(2) テレワークによる勤務が明文化されていること

以下①～③のいずれかを満たす

- ① テレワークによる勤務が就業規則の本則や細則に定められ、テレワークを行っている
- ② 就業規則にテレワークによる勤務についての定めはないが、労働基準監督署に届け出済みのテレワーク勤務規程(※2)があり、テレワークを行っている

※2 テレワーク勤務規程の仕様は厚生労働省作成「テレワークモデル就業規則～作成の手引き～」P30-31 記載の「モデル「テレワーク就業規則」(在宅勤務規程)」を基準とする

<https://telework.mhlw.go.jp/info/doc/>

- ③ 上記①、②に該当しないが、以下に定めた内容(※3)を含むガイドライン等の社内ルールを作り、従業員に周知したうえでテレワークを行っている

※3 社内ルールにテレワークに関する以下の内容が明記されていること

1. 実施対象者、2. 利用方法、3. 勤務時間と場所、4. 始終業や業務報告、
5. 利用機器に関するルール

■審査基準

以下の審査項目において、(1)～(3)について十分な実績があり、加えて(4)について優れた取組を行っている企業・団体 → 「[テレワークトップランナー2024](#)」に選定

(1)テレワーク対象従業員の割合

常時雇用する従業員の内、テレワーク勤務の対象となる従業員(※4)の割合

※4 従業員数が10名以下の企業等については、役員又は業務委託契約を締結した個人事業主、若しくはその両方を含めた取組として応募したい場合は、分母、分子ともに人数に含めて計算しても構わない。この場合、分母にはテレワーク実施者のみでなく、非実施者も加算すること。

(2)テレワーク対象従業員のテレワーク実施者割合

常時雇用するテレワーク勤務の対象となる従業員に占める、テレワーク実施者の割合

(3)テレワーク実施者のテレワーク実施頻度

常時雇用するテレワーク実施者における、月当りのテレワーク平均実施日数

(4)以下の①～⑤に該当する取組

① テレワークの活用による経営効果の発揮

(例) テレワークの導入・活用による、生産性向上や、求人への応募者増、離職率低下、残業時間短縮やオフィス移転によるコスト縮減、従業員エンゲージメントの向上など

② テレワーク時のコミュニケーション面・マネジメント面の課題解決

(例) ICT ツールの積極的な導入・活用や社内ルールの整備による、社内コミュニケーションの円滑化やマネジメント面の取組強化など

③ 地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地域課題解決への寄与につながる取組

(例) 都市部企業がテレワークを活用して新卒採用社員を遠隔・地域雇用するなど、デジタル人材の地域への定着に関する取組、地域の IT 人材育成など

④ テレワーク導入が馴染まないと思われる業態の企業・団体におけるテレワーク活用・業務改革

(例) 接客・現場があるなど、テレワークが馴染まないとされる業態の企業・団体において、デジタル化や分業化による業務見直し、その他の工夫等により、テレワークの活用を可能にしているなど

⑤ その他

(例) 都市部企業におけるテレワーク定着の好事例、外部アドバイザーの助言活用の好事例など

※例に限らず、幅広くテレワークの導入・活用に関する取組を対象とする

※(1)～(3)の審査項目については、必要に応じ、業界・業種によるテレワーク勤務の対象となりうる業務の量・比率の差異を考慮して評価する。

【注意事項】 記載内容に虚偽があった場合、応募を取り消す場合があります。

以上