

【第2回 士業顧問向け杜若オンラインサロン】

実際どうなの？テレワーク

～ テレワーク理想と現実の間 ～

かきつばた

杜若経営法律事務所

弁護士 平野 剛

弁護士 岸田 鑑彦

東京都千代田区九段北4-1-3 飛栄九段北ビル6階

TEL : 03-3288-4981

1. テレワーク新ガイドライン

R3年3月25日公表

「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」
(以下、「新ガイドライン」)

指針やガイドラインと呼ばれるものには、法的拘束力のあるものから、個別の法的根拠に基づかない行政のメッセージまで、様々なものがある。

<具体例>

	個別の法的根拠	法的拘束力
いわゆるパワハラ指針 (R2.1.15厚労告示第5号)	労働施策総合推進法 30条の2第3項	あり
いわゆる同一労働・同一賃金ガイドライン (H30.12.28厚労告示第430号)	パート・有期労働法15 条1項	なし
テレワーク新ガイドライン	なし	なし

1. テレワーク新ガイドライン

【旧ガイドラインとの主な違い】

- 「導入及び実施の**推進**」を強く意識した構成
- 法的評価に踏み込んだ記述を大きく削除・簡略化
 - ✓ 具体的な場面において、労働時間に該当するか否かの記述をカット
 - ✓ 事業場外みなしが認められる要件を端的に記載
- 導入・運用上の留意点、工夫例を多く記載
 - ✓ 対象業務・対象者
 - ✓ 人事評価制度、人材育成 等

多種・多数の事業者がテレワークを検討できるように、様々な在り方を紹介



紹介されているものが、必ずしも取り入れるべきものとは限らない。

2. テレワークを業務命令で強制できるか？

以下、全ての項目で、在宅でのテレワークを念頭に検討

テレワークの命令の可否について、労働者側では、

個別同意が必要、一方的命令をできる旨の規定は公序良俗違反との見解が述べられている・・・

- 自宅は私生活の領域
- 会社の事業場ではなく、施設管理権も及んでいない

<私見>

- ✓ 個別契約、就業規則等、命じる契約上の根拠は必要。
- ✓ 基本的には一般的な業務命令の有効性と同様の枠組みで考えることになるはず。
- ✓ 緊急時か平常時かで、業務上の必要性、合理性の程度に差が出てくる。
- ✓ もともとの契約において、在宅勤務が予定されていない場合に、緊急事態、非常事態でもないのに、同意なく一方的に命ずることは、合理性、相当性を欠くと判断されるリスクがあると思われる。

3. テレワークの適用対象をどうするか？

【規定例】

第A条 テレワーク勤務の対象者は、就業規則第●条に規定する従業員であって、自宅の執務環境、セキュリティ環境のいずれも適正と認められる者とする。

- 2 会社は、業務上の必要性等からテレワーク勤務を命じることがある。
- 3 テレワーク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うえ、事前に所属長から許可を受けなければならない（会社がテレワーク勤務を命じる場合はこの限りではない）。
- 4 会社は、業務上その他の事由により、前項によるテレワーク勤務の許可を取り消すことがある。

【向井蘭「ウィズコロナ、アフターコロナの人事労務改製整備の実務と書式」S R 第59号より】

- ✓ テレワークを拒否する従業員、必要もないのにテレワークをしようとする従業員も珍しくないため、会社側で命じることができるようにしておくべき。
- ✓ 不許可とした場合に従業員が不満を抱かないように、許可の基準や判断要素を示しておくことも1つの方法。

4. 労働時間の把握(始業・終業)をどうするか？

① 客観的記録

- ✓ 社内システムやPC等へのログイン・ログオフ時刻

② 自己申告

- ✓ メールでの申告、社内システム上で、時刻を入力しての申告

勤怠システムや社内システム上で、リアルタイムで「出勤」「退勤」をクリックして記録するのは、①・②のどちらか？

【自己申告の場合】

- 労働者への適正申告、管理者への適正運用についての十分な説明
- 客観的記録と自己申告との乖離がある場合の所要の補正
- 適正申告を阻害しないこと

5. 中抜け時間の取扱いをどうするか？

新ガイドラインは、**把握しても、しなくても、いずれでもよい**としている。

＜中抜け時間の取扱い例＞

- ✓ 終業時刻の繰下げ（休憩時間）
- ✓ 時間単位年休

どこまで把握し、どの程度の不就労から中抜けと扱うか？

プライバシー保護のため、常時カメラ接続を求めるのは必ずしも適切とはいえないこともある

実際に事業場内のようにモニタリングするのは困難

（コロナ初期、PC画面を数分おきにキャプチャしている会社があったが・・・）

信頼関係を前提のもと、例えば15分以上の中抜けは自己申告を求めるという程度での対応くらいが現実的ではないか？

6. 事業場外みなし制を導入するか？

【新ガイドライン】 ～ 「労働時間を算定し難い」について

以下の①・②の要件を、**いずれも**満たすことが必要

- ① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと
 - 勤務時間中に労働者が自分の意思で通信回線を切断できる場合
 - 勤務時間中は通信回線の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から**自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる**場合
 - 会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、または折り返しのタイミングについて労働者において判断することができる場合
- ② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと
 - 使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまる
 - × 1日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）を予め取り決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定する

6. 事業場外みなし制を導入するか？

確かに、新ガイドラインでわかり易くなり、以前よりも安心感はでてきたが・・・

＜要件①との関係＞

- ✓ 緊急にすぐに応答を求めることがある業務では困難
- ✓ 朝の連絡に対し、その日の「終業時刻までに連絡があればいい」というイメージでないと、要件を満たさない可能性がある

＜要件②との関係＞

- ✓ 時間の使い方について、裁量労働制に近いイメージ
- ✓ マイクロチェックが必要な作業者への適用は不可

【現実の問題】

- ✓ 仕事をしている状況が見えないからこそ、チェック、管理をしたくなる
- ✓ 制度に合わせようとして管理をしないと、従業員の孤立化、作業時間の増加に繋がるおそれ

7. テレワークとフレックスタイムの活用

新ガイドラインでは、

仕事と生活の調和、始業・終業時刻の柔軟な調整 など、
メリットが強調されている
が・・・

- ✓ コアタイム、フレキシブルタイムは労使協定で定める必要があり、変更する場合には協定変更の必要あり

在宅日はコアタイムを設けず、出社を求める必要がある日はコアタイムを設けるという取扱いも可能とされている（新ガイドライン）

- ✓ 労働時間の「みなし」ではないので、始業・終業時刻を含めた労働時間を把握する必要あり
- ✓ 出席義務を負うオンライン会議は、コアタイム内に行う必要あり
・・・任意であれば、フレキシブルタイム内でも可能か？

8. テレワークに関する費用の負担をどうするか

新ガイドラインでは、労使で話し合ってルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましいとされている。（労基法89条5号）

■ テレワーク導入時におけるイニシャルコスト（通信機器等）

基本的に、本来は会社が負担すべきもの

就業規則に、全て労働者の負担とする旨の定めをしたとしても、合理性（労契法7条）を欠く場面が多いのではないか？

■ ランニングコスト

- ✓ 光熱水等は、会社が負担するとしても定額の費用支給以外は、なかなか想定しにくい。
- ✓ 物品については、実費精算、定額手当支給の双方があり得る。

9. 私傷病を抱える労働者からの在宅勤務の希望

＜テレワークにおける原則＞

契約や規程で定めていない限り、基本的に労働者が在宅勤務を請求する権利はない。

＜「労務の提供」における原則＞

① 従前従事していた業務を通常通り遂行できるかが問題

→ 従前、在宅勤務で運用していた部署であれば、在宅勤務で当該業務をできるが問題

② 契約上、職種や業務内容が特定されていない場合で、

当該労働者が配置される現実的可能性のある業務の労務提供可能で、その提供を申し出ている場合は、「労務の提供」あり

→ 社内で在宅勤務を運用している部署があり、その部署での在宅勤務を希望された場合（在宅勤務であれば可との診断書あり）、応じなければならないか？