



Vol.112

社若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

在宅勤務メインの従業員に出勤命令をかけられるか？

第1 増える在宅勤務メイン

新型コロナウイルス感染症拡大を境に在宅勤務が普及しました。当時はやむを得ず在宅勤務を導入せざるを得ない状況でしたが、現在は人材獲得の観点から「リモートワークがメイン」をアピールする企業も増えています。もともとオフィス勤務で普段から顔を合わすことがあれば、会社も従業員もお互いのことがある程度分かるのですが、入社段階からリモートワークだとお互いのことがよく分からず、誤解が生じてしまうこともあるように思います。

第2 出勤命令をかけられるか？

オフィス勤務が基本であれば、一時的に在宅勤務を命じたとしても、会社判断で出勤命令をかけることはできます。在宅勤務の期間が長くなると従業員からは「在宅勤務でも仕事は十分にできます」というような反論があります。しかし会社はオフィス勤務を前提に採用をしていますし、「在宅勤務で仕事ができるかどうか」という観点だけでなく、会社の全体的な判断や方針に基づいて決めることができます（出勤できない理由があれば個別に検討します）。

ではリモートワークがメインの場合はどうでしょうか？この場合でも「業務上の必要があれば出勤を命ずることがある」というような規定や合意をすることは可能ですし、実際にそのような必要があれば出勤を命ずることはできると考えます。ただ原則がリモートワークであるので、出勤命令の「業務上の必要性」を立証できるかどうかにかかっていると思います。

第3 裁判例（東京地裁令和4年11月16日・判決労経速2506号28頁）

この事件は、リモートワークメインの従業員に対する出勤命令に業務上の必要性がないと判断された事案です。この事案では、契約書には就業場所について「本社事務所」と記載がありましたが、実際の業務は自宅でおこなっていて、出勤したのは初日のほかに1度だけでした。

きっかけはこの従業員が業務で用いるSlackのダイレクトメッセージ機能（他の従業員との間でメッセージをやりとりすることができる機能）に会社代表者を批判するようなメッセージをしたことでした。その後、会社と従業員とでやり取りがなされ、会社は「管理監督の観点からリモートワーク禁止とし、明後日から会社への通常出勤をお願いいたします。出勤が無い場合はもちろん欠勤扱いとさせていただきます。」とのメールを送り、出勤を求めました。しかし当該従業員は出勤しませんでした。

本件はいくつかの争点がありますが、出社命令の有効性についてのみ取り上げます。

【会社の主な主張】

- ・ 契約上、就業場所は本社事務所となっていた
- ・ 全ての社員に必要なに応じて出社を求めている
- ・ 業務に関係ないやり取りがあったことを踏まえて管理監督上の観点から必要があった
- ・ 家庭の事情、体調、通勤時間等を理由に出勤できないとの点については、何の相談もなかった

【原告の主な主張】

- ・ リモートワークを前提として採用され、リモートワークの合意があった
- ・ 仮に合意がなくても、出社を命ずる必要性はなかった
- ・ 小さな子供の世話をする必要があり、体調も万全ではなかったから、往復2時間以上の時間を要する出勤をすることは著しく困難だった

【裁判所の判断】

裁判所はおおむね次のように認定し、出社命令を無効としました。

「原告は、令和2年4月頃、転職サイトを通じて、就職活動をしていたところ、原告は、それまでの仕事が完全に自宅で勤務する形態での勤務であり、子を保育園に送迎する必要もあったことから、求める仕事の内容として、同じように完全に自宅で勤務することを希望する旨を記載していた」

「原告は、そのころ、同サイトを通じて、スカウトメールを受け取ったことから、被告代表者との面接をすることとした。面接においては、原告は明示的に完全に自宅で勤務することを希望する旨を伝えていないものの、被告代表者は、リモートワークが基本ではあるが、何かあれば出社できることが必要である旨を伝えた」

「当時は妊娠6か月で悪阻が収まってから時間が経過しておらず、また保育園の送迎などもあるため、往復3時間ほどを費やして、原告の自宅から被告の事務所に出勤することが困難であったため、令和3年3月4日以降、被告の事務所に出勤せず、労務を提供しなかった」

「契約書には、その就業場所は「本社事務所」とされているものの、被告代表者自身が、〔1〕デザイナーは自宅で勤務をしても問題ない、〔2〕リモートワークが基本であるが、何かあったときには出社できることが条件である旨供述していること、〔3〕現に、原告は、令和3年3月3日まで自宅で業務を行い、初日のほかに、被告の事務所に出社したのは一度だけであり、被告もそれに異論を述べてこなかったことからすると、本件労働契約においては、本件契約書の記載にかかわらず、就業場所は原則として原告の自宅とし、被告は、業務上の必要がある場合に限って、本社事務所への出勤を求めることができると解するのが相当である。」

「被告は、原告が本件やり取りを含めて長時間（99時間50分）にわたって業務に関係ないやり取りをしていたことを踏まえて、管理監督上の観点から、出社を求めたものであって、業務上の必要があった旨主張する。

たしかに、原告は他の従業員との間で、本件やり取りも含め、必ずしも業務に必要不可欠な会話をしていたわけではないことは認められるものの、被告が提出する証拠によっても、その時間が、被告が主張するような長時間であるとは認められず、これにより業務に支障が生じたとも認められない。また、一般にオンライン上に限らず、従業員同士の私的な会話が行われることもあり、本件やり取りの内容は、被告代表者を揶揄する内容が含まれる点で被告代表者が不快に感じた点は理解できるものの、そのことを理由に、事務所への出社を命じる業務上の必要性が生じたともいえない。」

「被告代表者は、これに加えて、本件ツールによりパソコンで操作をしていたログがなく、労働者が申告する時間と実労働時間に差異があった場合には、本人に確認する必要があったとも供述するが、原告は、デザイン業務を行う上ではパソコンで作業しない時間もある旨供述し、現に手書きで作業を行っていたこともあることからすると、本件ツールのログによっても、労働者が申告する時間と実労働時間に差異があったとまでは認められず、この点からも出社を命じる業務上の必要性が生じたとはいえない。」

「これに加えて、被告代表者は、令和3年3月2日午後3時24分に原告に対し、メールを送った後、原告との間で、メール上で、本件やり取りの当否をめぐってお互いを非難しあう中で、原告の反省がないことを理由にその5時間後に本件懲戒処分とともに、本件出社命令を発したものであり、そのような経緯も踏まえると、本件の事情の下においては、本社事務所への出勤を求める業務上の必要があったとは認められない。そうすると、被告は、本件労働契約に基づき事務所への出社を命じることができなかつたというべきであって、本件出社命令は無効であるといえる。」

裁判所は、体調や通勤時間に触れることなく、業務上の必要性なしとして出社命令を無効と判断しています。

ただ、従業員の職務遂行状況や勤務態度に疑問や問題があった場合に、職務遂行状況の確認や勤務態度の改善を促すために出社を求めることは一定の業務上の必要性があるように思います。

例えば業務遂行状況等について疑義がある場合に、まずは詳細な業務日報を書くように業務指示を出し、その業務日報から業務遂行状況や勤務態度を確認します。そのうえで、疑義や業務日報の記載を拒否するような場合には、直接、出社してもらい業務遂行状況の確認や注意指導をする必要性が認められやすくなるように思いますし、出社命令の内容についても、リモートワーク禁止など今後ずっとではなく、ひとまず職務遂行状況の確認ができ、勤務態度の改善がみられる期間を想定して、例えば1週間、1か月など期間を区切ることで必要性が認められやすくなるように思います。

以上