



2024年事務所セミナー

# 在宅勤務再考

～在宅勤務見直し傾向の中での規定・配慮としての  
在宅勤務等～

杜若経営法律事務所

弁護士 岡 正俊



# 在宅勤務見直しの傾向

---

- 米アマゾン・ドットコム社が従業員に週5日出勤を要請  
→ 在宅勤務・リモートワーク廃止・縮小の流れ？
- 顧問先企業様からも在宅勤務を見直し・縮小したいと  
のご相談を受けることあり

# 在宅勤務のメリット

---

## 【労働者】

- オフィスでの勤務に比べて働く時間や場所を柔軟に活用することが可能
- 通勤時間の短縮及びこれに伴う負担の軽減
- 仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化
- 時間外労働の削減
- 育児や介護と仕事の両立
- 仕事と生活の調和を図ることが可能

# 在宅勤務のメリット

---

## 【使用者】

- 業務効率化による生産性の向上に資する
- 育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止
- 遠隔地の優秀な人材の確保
- 通勤費を含むオフィスコストの削減（→一方で通信費等のコスト増）

# 在宅勤務見直しの理由

---

- もともとコロナ禍における一時的なもの
- コミュニケーションが難しい
- 業務効率化につながらない
- 対人折衝スキルが落ちる
- モチベーションの維持が難しい
- 従業員がさぼらないか心配
- 目の届くところに置いておきたい

# 採用における在宅勤務の意味

---

- 使用者にとっては特に人材・労働力の確保、採用市場での競争力が重要
  - 新卒者でも在宅勤務可能かどうかは考慮要素の一つ（最優先事項ではないが重視されている）
- 
- 在宅勤務を完全に廃止するのは躊躇
  - 適切に管理しつつ在宅勤務を認めることはできないか
  - 在宅勤務と一括りにするのではなく、もう少し細かいルールが必要では？

# 在宅勤務に関する紛争

---

- 残業代請求
- 在宅勤務の取消し
- 出社命令拒否
- 在宅勤務命令拒否
- 情報漏洩
- 私傷病休職からの復職可否の判断
- プライバシー権の侵害

## ➤ なぜ紛争が起こるのか？

- 制度、取扱いがあいまい
  - 使用者としては基本的に監視下に置いておきたいとの考え
  - 労働者は在宅勤務の恩恵手放したくない
- 双方とも自分に都合よく考える

# 使用者の指揮命令に伴う問題

---

## ➤ 在宅勤務の取消しに伴う出社命令、在宅勤務の拒否

### 【問題点】

- どのような契約内容か曖昧？→規程、契約、ルールに基づく運用
  - 在宅勤務を前提とした生活からの切り替えが困難
- 改善を求める、猶予期間を設ける

## ➤ 在宅勤務制度そのものの廃止・縮小

- 不利益変更の問題？
- 基本的には勤務場所の変更にすぎず不利益変更の問題ではないと考えるべき。
- 個別の出社命令等の権利濫用等の問題



# 出社命令に関する裁判例

---

アイ・ディ・エイチ事件（東京地判R4.11.16労判1287号52頁）

- 事案＝主としてリモートワークを行っていたが、会社からの出社命令に従わず、懲戒処分。契約書には就業場所「本社事務所」と記載。事務所に出勤したのは一度だけ。
- 「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。」

# 労働時間管理に伴う問題

---

## ➤ 残業代請求の問題

- みなし労働時間制の適切な運用
- 残業は基本的にさせない
- 夜中にメールを返信しないよう配慮

## ➤ 労働時間管理

- みなし労働時間 →本来望ましい形、生活との調和の観点から労働者にもメリット
- 厳格な管理 →サボる心配等管理が必要な場合、緊急時・通勤時間の負担軽減のため、遠隔地採用、メンタル疾患休職からの復職者

# 従業員のプライバシーに関する問題

---

## ➤ パソコン画面のオン

- オンにすることを命じることは可能
- 但し、離籍中のオフ、音声オフ、録画なし、背景画像の使用可等、従業員のプライバシーに対する配慮必要

## ➤ 在宅勤務命令

- 命じるに当たり、従業員側の事情を十分に聴き取る等、自宅を仕事に使用することに対する配慮必要
- 災害時等の緊急時には在宅勤務命令可能とする

# メンタル疾患と在宅勤務

---

- メンタル疾患等により休職していた労働者から「在宅勤務での復職可能」との診断書が提出されることがある。
- 治癒したかどうか = ①原職復帰可能、②ほどなく原職に復帰可能、③労働者が申し出た業務について現実的に配置可能か
- 原則として通勤可能な程度の健康状態であること
- ※ リハビリ出勤での通勤
- 「在宅勤務しかできないのであれば治癒したと言えないのではないか？」との疑問

# 復職に関する裁判例

---

## 片山組事件（最判H10.4.9労判736号15頁）

- 「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。」

# 復職に関する裁判例

---

## 片山組事件（最判H10.4.9労判736号15頁）

- 「そのように解さないと、同一の企業における同様の労働契約を締結した労働者の提供し得る労務の範囲に同様の身体的原因による制約が生じた場合に、その能力、経験、地位等にかかわらず、現に就業を命じられている業務によって、労務の提供が債務の本旨に従ったものになるか否か、また、その結果、賃金請求権を取得するか否かが左右されることになり、不合理である。」

# 復職に関する裁判例

---

独立行政法人N事件（東京地判H16.3.26労判876号56頁）

- 「治癒があったといえるためには、原則として、従前の職務を通常の数度に行える健康状態に回復したことを要するというべきであるが、そうでないとしても、当該従業員の職種に限定がなく、他の軽易な職務であれば従事することができ、当該軽易な職務へ配置転換することが現実的に可能であったり、当初は軽易な職務に就かせれば、程なく従前の職務を通常に行うことができる」と予測できるといった場合には、復職を認めるのが相当である。」

# 復職に関する裁判例

---

北産機工事件（札幌地判H11.9.21労判769号20頁）

- 「直ちに100パーセントの稼働ができなくとも、職務に従事しながら、2、3か月程度の期間を見ることによって完全に復職することが可能であったと推認することができるから、・・・原告を休職期間満了として退職とした取扱いは無効である、と解するべきである。」



# 復職に関する裁判例

---

東海旅客鉄道事件（大阪地判H11.10.4労判771号25頁）

- 「身体障害等によって、従前の業務に対する労務提供を従前にはできなくなった場合に、他の業務においても健常者と同じ密度と速度の労務提供を要求すれば労務提供が可能な業務はあり得なくなるのであって、雇用契約における信義則からすれば、使用者はその企業の規模や社員の配置、異動の可能性、職務分担、変更の可能性から能力に応じた職務を分担させる工夫をすべきであり、被告においても、例えば重量物の取り扱いを除外したり、仕事量によっては複数の人員を配置して共同して作業させ、また工具等の現実の搬出搬入は貸出をうける者に担当させるなどが考えられ、被告の企業規模から見て、被告がこのような対応を取り得ない事情は窺えない。」

= 障害者に対する合理的配慮の先取り

# 配置の現実的可能性と在宅勤務

---

## ➤ 「配置の現実的可能性」

- 会社のルールに基づく勤務が可能であることが必要
- 在宅勤務認めていない場合→復職不可
- 一定のルールに基づく在宅勤務を認めている場合  
→ 一定期間例外的取扱いを認め、その後会社のルールに従った勤務をさせる
- 東海旅客鉄道事件をどう考えるか

# 合理的配慮としての在宅勤務

- 対象となる障害者の範囲＝障害者雇用促進法第2条第1号に掲げる障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者）。病気等により一時的に職業生活に制限を受ける者は該当しない。
  - うつ病の障害認定基準＝労働が制限を受ける状態
  - 障害者の確認方法＝医師の診断書・意見書
- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
  - ① 事業活動への影響の程度、 ②実現困難度、 ③費用・負担の程度、 ④企業の規模、 ⑤企業の財務状況、 ⑥公的支援の有無→ 零細企業を除き在宅勤務可能？

# 実務対応

---

- 業務内容等にもよるが「②ほどなく原職に復帰可能」の枠組みにのせて復職
  - 適切に管理しつつ在宅勤務できない、一定期間経過した後会社のルールに載せたが無理という事実
  - 注意指導
- 主治医に対する照会
  - ・在宅勤務でないと復職できないということか。（業務内容の問題？通勤できない？）
  - ・その理由は？（在宅勤務以外の業務ができない理由？在宅勤務であれば可能な理由？）
  - ・そのほかにどのような配慮をすれば在宅勤務以外の業務が可能か？
  - ・どの程度在宅勤務期間を設ければ出社して業務が可能か？
  - ・会社のルールは在宅勤務は週1日までと決まっているが、週1日の在宅勤務で復職可能か？
  - ・在宅勤務中に配慮すべきことがあるか。

# 在宅勤務の対象者

---

- 出社時と同様のパフォーマンスが期待できる場合
- 在宅勤務制度があるので利用する場合
- 家庭との調和（育児・介護）
- メンタル等の傷病により出社が困難な者（障害者、後遺症、リハビリ）
- 通勤困難（配置困難）
- 在宅勤務限定（フリーランス、業務委託的、高年齢者）
- 災害・感染症拡大等の緊急時

# 在宅勤務に関する規程例

---

## 1. 規程の趣旨・目的・心構え

- (1) 本規程は社員の在宅勤務に関するルールを定める。
- (2) 会社は、在宅勤務が、業務効率化等の目的を持つと同時に、社員の自宅において就労させるものであり、社員のプライバシーへの配慮が必要であることを自覚しなければならない。
- (3) 社員は、在宅勤務が生活と仕事との調和を図るためのものであり、在宅勤務時間中は会社の指揮命令の下で労務提供を行う関係にあることを自覚しなければならない。

# 在宅勤務に関する規程例

---

## 2. 対象者

在宅勤務の対象者は、在宅勤務可能な業務に従事する社員であり、在宅勤務の趣旨・目的を理解し、会社の許可を得た者とする。

= 本来の在宅勤務（労使双方にメリット）

### ➤ その他（要検討）

- 在宅勤務限定者

在宅勤務限定である旨明示して採用した者

期間を限定して認めることも可（労使双方の明示の合意が必要）

更新可能（労使双方の明示の合意が必要）

- 私傷病休職からの復職者

2か月程度の猶予期間を経た後通常勤務可能と見込まれる者

- 災害等緊急の場合

# 在宅勤務に関する規程例

---

## 3. 手続

事前に会社の定める手続により申請し、会社の許可を受ける必要がある。

## 4. 期間

在宅勤務の日、期間は前項に定める手続により会社が認めた日または期間とする。



# 在宅勤務に関する規程例

---

## 5. 在宅勤務の取消し

- (1) 社員が、本規程に違反した場合、又は在宅勤務の趣旨・目的に反すると会社が判断した場合、会社が一定の期間を定めて改善を求めたにもかかわらずなお改善されないときは、会社は在宅勤務の許可を取り消すことができる。
- (2) 前項にかかわらず、業務に支障が生じると判断した場合、会社は直ちに在宅勤務の許可を取り消すことができる。

※在宅勤務限定の場合、在宅勤務を継続し難い特別の事情がある場合に限り、会社は期間中に在宅勤務を取り消すことができる。  
あるいは、契約期間を設け、更新時に判断

# 在宅勤務に関する規程例

---

## 6. 在宅勤務命令

会社は社員に対し在宅勤務を命じることができる。

災害時等の緊急時を除き、在宅勤務を命じるに際し、会社は事前に社員の事情を確認する等の手続きを踏まなければならない。

# 在宅勤務に関する規程例

---

## 7. 勤務時間

- (1) 在宅勤務者のうち、次の条件を満たすものとして、在宅勤務の許可を受けた者については、所定労働時間勤務したものとみなす。
  - 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自体を切断することができる場合、勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、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、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合）
  - 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り、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ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ものではない場合）

# 在宅勤務に関する規程例

---

## 【勤務時間 続き】

- (2) 在宅勤務者のうち、前項の条件を満たさないものとして、在宅勤務の許可を受けた者については、就業規則に定める勤務時間に従って勤務する。
- (3) 第1項に定める条件を満たすものとして、在宅勤務の許可を受けた者が、同項の条件を満たしていないと判断した場合、直ちに会社にその旨申し出るものとする。この場合において、会社が同申出を正当なものと判断した場合は、第2項に定めるところにより勤務するものとする。
- (4) 在宅勤務の趣旨・目的に反する等、みなし労働時間制の適用が適切でないと判断した場合、会社は在宅勤務者に対し、一定期間の猶予を与えた上で改善を求めることができる。
- (5) 前項の改善の求めにもかかわらず改善が見られないと会社が判断した場合、会社は第1項の許可を取り消し、第2項に従って在宅勤務を行うよう命じることができる。

# 在宅勤務に関する規程例

---

## 8. 勤務の開始・終了・中抜け

- (1) 前条第2項の適用を受ける在宅勤務者は、勤務開始時及び勤務終了時に上長にメールを送信する方法により報告するものとする。
- (2) 前条第2項の適用を受ける在宅勤務者は、中抜けする場合、事前に上長の許可を受けた上で、中抜けの開始及び終了時に上長にメールを送信する方法により報告するものとする。
- (3) 前項の中抜け時間は休憩時間とし、その時間分勤務終了時刻を繰り下げるものとする。
- (4) 前条第1項の適用を受ける在宅勤務者には、前3項の定めは適用しない。

# 在宅勤務に関する規程例

---

## 9. 残業

- (1) 在宅勤務が仕事と生活の調和を図りつつ、業務効率化を図るためのものであることを踏まえ、原則として在宅勤務中の残業を禁止する。
- (2) 上長等の在宅勤務者に業務を命じまたは依頼する立場にある社員は、勤務時間外に在宅勤務者にメールを送ること、その他黙示的に残業を求める行為をしてはならない。時間外にメールを送る際は、翌日以降の返信で構わない旨付記する等の配慮を行う。時間外の対応を求める場合は正式に残業を命じたうえで行わせる。
- (3) 在宅勤務者が残業を行う場合は、事前に上長に対してメールを送信することにより、残業時間、残業により行う業務の内容を報告した上で、上長の許可を受けなければならない。

# 在宅勤務に関する規程例

---

## 10.在宅勤務制度・規程の見直し、廃止等

会社は、在宅勤務実施の状況、社会情勢等により、在宅勤務制度及び本規程を見直し、縮小・廃止することがある。

# まとめ

---

- 起こりうる紛争を想定し細かいルール設定を検討
- 労使どちらかに偏るのではなく（相手の権利にも配慮）合理的な在宅勤務制度を設定
- きちんと管理するか、成果が出れば良いとして管理面には目をつぶるか
- 合理的な手続の設定
- 自社に合った合理的な在宅勤務制度を