

テレワーク環境における労務管理の法的ポイント

梅田総合法律事務所 弁護士 古賀 健介
弁護士 布浦 直

▶ POINT

- ① テレワークの導入に当たって、使用者は、労働者に対し、テレワークの趣旨・目的・方法を、説明会等を通じて説明し、労働者の理解を得ることが重要です。
- ② テレワーク環境では、使用者は、できる限り客観的な方法で労働実態を把握する必要があります。
- ③ 使用者は、オフィス勤務では生じなかった負担が労働者に生じ得るというテレワークの特徴を理解し、その特徴に応じた安全衛生措置を講じることが望ましいです。

1 はじめに

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、テレワークを導入する企業が急速に増加しました¹。今後、新型コロナウイルス感染症の流行が再拡大するかは不透明ですが、テレワーク環境の整備が重要な課題の一つであることには変わりありません。

ただ、新しい働き方であるため、テレワーク環境における労務管理に関しては実務の集積もそれほど進んでおらず、厚生労働省は、「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」²を公表する等、積極的に情報発信をしてテレワークを推奨しています。

本稿では、このガイドラインなどを踏まえ、テレワーク環境における労務管理の法的ポイントにつき、特に重要と考えられる就業規則、労働時間管理、安全衛生の観点に絞って解説いたします。

¹総務省の調査（「令和2年通信利用動向調査の結果」）によると、令和2年度において、テレワークを導入している企業の割合は、47.5%と、前回調査（20.2%）に比べて倍以上に上昇しています。

² https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

2 就業規則の改定について

(1) 就業規則改定の必要性について

テレワークとは、自宅や出張先、サテライトオフィスなど、事務所以外の場所を就業場所とする勤務形態のことをいいます。純粹に自宅等を就業場所に追加するだけの勤務形態の変更であれば就業規則の改定は不要ですが、テレワークの導入にあたっては労働条件を変更するケースが多いと思われます。例として、始業・終業・休憩時間、変形労働時間制やフレックスタイム制等の労働時間制、人事評価の方法、通信費用の負担などの変更が考えられますが、これらはいずれも必要記載事項ですので、就業規則の変更手続が必要です。

また、報告連絡の方法やセキュリティ対策、機密情報の取扱い等、就業規則の必要記載事項に当たらない、細かなルールを定めることも多いと思われます。そのような細かなルールは、「テレワーク勤務規定」として、通常就業規則とは別に定めることが考えられます。

なお、厚生労働省はテレワーク導入のためのモデル就業規則も公開しており³、一例として参考になると思われます。

(2) 就業規則の改定手続について

就業規則を改定する場合、労働契約法に基づいた変更手続をとる必要があります。具体的には、就業規則を労働者にとって不利益に変更する場合は、原則として労働者からの合意を得なければならず、また、合意がない場合は、変更後の労働条件が労働者に対し周知され、かつ、変更内容が合理的である必要があります(労働契約法9条、10条)。

変更内容が労働者にとって不利益か否か、合理的であるか否かは、総合的に判断され、その判断が難しい場合もあります。そのため、できる限り労働者との合意に至ることができるよう、テレワーク導入についての説明会、アンケートを実施するなどして、制度に対する理解を醸成することが重要です。

3 労働時間管理について

(1) 労働時間把握義務について

テレワーク環境では、使用者にとって労働者の業務遂行や労働時間の把握が困難という特徴がありますが、使用者が労働時間を把握する義務を負うことは変わりありませんので、その方法を工夫する必要があります。

(2) 労働時間把握の方法について

労働時間を把握するにあたっては、パソコンの使用時間の記録、勤怠管理ツールの記録、サテライトオフィスの入退室記録などの客観的な記録により把握することが重要です。労働者の自己申告という方法では、使用者の労働時間把握に対する意識が薄れ、労使紛争の原因となる恐れがありますので⁴、あくまでも例外的な場合にとどめるべきです。

³ <https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/12/TWmodel.pdf>

⁴ 例えば、前橋地判平成24年9月7日は、過重労働によってうつ病を発症した労働者Aが自殺した事案に関する裁判例です。この事案では、会社は労働時間の自己申告制を採用していましたが、実際に時間外労働や休日出勤をしても申告していない労働者が存在し、会社もそれを認識していました。

このような事実関係のもと、裁判所は、会社においては、厚生労働省が平成13年に策定した「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」に照らして、Aに対し、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分に説明するとともに、必要に応じて自己申告によって把握

(3) 長時間労働対策について

また、テレワーク環境では、労働者にとって私生活と勤務時間の区別があいまいとなり、長時間労働につながりやすいという特徴があります。そのため、長時間労働をどのように抑制するかも重要な課題の一つといえます。

まず、時間外・休日労働を抑制する方法として、端的にこれをさせない方法（例えば、役職者から時間外・休日に勤務しないよう命じる方法や、システムへのアクセスを制限し、許可を得ない限りアクセスできない体制を作ること）が考えられます。

次に、一定の時間外・休日労働が発生することを前提に、これを行うことができる時間帯や時間数を労使の合意により設定する方法や、事前許可制による方法も考えられます。ただし、これらの方法を講じたとしても、違反する時間外・休日労働につき、一律に会社が責任を負わないことにはならないことには、ご注意ください。例えば、使用者が長時間労働を把握できていたのに、これを黙認していたような場合（連日深夜にメールが送信されているとか、成果物の内容から明らかに所定労働時間内での作業のみではなし得なかったことが推測できるなどの場合）は、当該時間外・休日労働が労働時間となり、賃金の支払が必要となるだけでなく、長時間労働で健康を損ねるなどした場合には、安全配慮義務違反等の責任を負い得ることとなります。

4 在席管理について

(1) 在席管理の方法について

テレワークにおける在席管理の方法ですが、パソコンのカメラを使って労働者の様子を WEB 上で監視する、チャットツールに対する即応を求めるといった方法をとると、労働者が委縮しますし、ケースによってはハラスメントともなり得ます。労働者の業務遂行は、メールやチャットツール等での日常的なコミュニケーションや、成果物の確認でだまかに把握することで十分と考えられます。

(2) 中抜け時間の取扱いについて

テレワークの下では、所定の休憩時間以外に私用で業務から離れる中抜け時間が生じやすいと言われており、その中抜け時間をどのように扱うかという問題があります。中抜け時間を把握する方法としては、①労働者の事後的な申告による場合や、②勤怠管理ツール等客観的な方法が考えられますが、その取り扱いについては、中抜け時間を休憩時間として取り扱って就業時間を繰り下げるとか、時間単位の年次有給休暇として扱う⁵などの方法が考えられます。この点については、あらかじめ就業規則やテレワーク勤務規定でルール化しておくことが重要です。

5 テレワークにおける安全衛生の確保について

テレワーク環境においても、使用者は、労働者の安全と健康の確保のための措置を講じる義務があります。

テレワーク環境では、周囲に上司や同僚がおらず、労働者がコミュニケーションをとりづらい、周囲の人が労働者の変化に気づきにくいといった特徴があります。事業場におけるメンタルヘルス対策に関する計画を見直す、ストレスチェックにテレワークを念頭に置いたチェック項目を設けると

した労働時間が実際の労働時間と合致しているかについて実態調査を実施する等して、A が過剰な時間外労働をして健康状態を悪化させないようにする義務があったと述べ、会社の損害賠償責任を肯定しました。

⁵ 時間単位の年次有給休暇の導入にあたっては労使協定の締結が必要です（労働基準法 39 条 4 項）。

いった、テレワークの特徴を踏まえた安全衛生措置を講じることが望ましいです。

また、テレワーク環境では、WEB 会議やチャットツール等を通じた新たな態様のハラスメントの発生（例えば、WEB カメラに写った自宅や家族のことを執拗に質問するなど）が指摘されており、テレワーク環境の特徴を踏まえたハラスメント講習を行うなどの措置を講じることが必要です⁶。

6 まとめ

テレワークの導入によりうまく制度を構築すれば、事業継続性に資するのみならず、多様な働き方を可能にし、労働者のモチベーション向上につながります。また、自社の労務環境を全体的に見直す過程で、適切な労務管理体制を再構築できるという効果も期待できます。

当事務所では、就業規則の改定を始めとする、テレワーク環境における労務管理体制の整備についてのサポートを行っています。お気軽にご相談ください。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送から [PDF ファイルでのメール配信に変更できます](#)。PDF ファイルは、貴社内で転送・共有いただいて差し支えありません。電話またはメール(newsletter@umedasogo-law.jp)でお気軽にお申し出ください。

COLUMN

映画「暴力脱獄」(1967年)を久しぶりに観る機会がありました。フロリダの刑務所を舞台に、ポール・ニューマン演じる囚人ルークが、短い刑期にもかかわらず、爽やかな笑顔と不屈の精神で何度も無謀な脱獄を試みるという少し不思議な物語です。「ショーシャンクの空に」や「明日のジョー」に大きな影響を与えたとされている名作ですが、他にも、看守が「Spend the night in the box!」(懲罰小屋行きだ!)を連発するセリフが「トイストーリー3」の中でバズのセリフとして出てきたり、刑務所所長が、「What we've got here is failure to communicate.」(こいつは話の分からない奴だ)と訓辞を垂れるセリフが、ロックバンド「ガンズ・アンド・ローゼズ」の楽曲「Civil War」の冒頭でそのまま使われていたりします。弁護士が作成する文書では判例等の引用元を明示することは鉄則ですが、映画や音楽では、さりげなく過去作へのオマージュがあることで、各作品が繋がって重なり合い、名作がより一層味わい深くなるように感じます。

(弁護士 望月康平)

梅田総合法律事務所

大阪事務所 〒530-0003 大阪市北区堂島1丁目1番5号 関電不動産梅田新道ビル12階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

東京事務所 〒106-0032 東京都港区六本木6丁目8番28号 宮崎ビル3階

TEL : 03-6447-0979 FAX : 03-5410-1591

<https://www.umedasogo-law.jp>

⁶ 当事務所ニュースレター第45号「『パワハラ防止法』成立とガイドライン」も併せてご参照ください。