

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

77

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン

新型コロナウイルスの影響で、テレワークの本格導入を検討された企業も多いのではないかと思います。厚生労働省からは2018年に「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（以下「ガイドライン」）が策定されており、労働基準法に即した運用を求めています。そこで今回はガイドラインの内容を紹介しながら、導入のために覚えておいていただきたいポイントをご説明したいと思います。

1、労働条件の明示

使用者は労働契約締結の際に、就業場所に関する事項等を明示する必要がありますので、テレワークをさせる場合、就業の場所として「テレワークを行う場所」を明示しなければなりません。なお労働者が自由に場所を選択できる「モバイル勤務」の場合には、就業場所についての許可基準を示して「使用者が許可する場所」というように明示することも可能とされています。

2、労働時間の適切な把握

テレワークの場合でも、使用者は労働者の労働時間について適正に把握する責務があり、適切に労働時間を管理することが求められています（みなし労働時間制の場合を除く）。厚労省の「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ガイドライン」では、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録によって把握することが求められています。

3、事業場外みなし労働時間制

会社の外で働いているために、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な場合として、「事業場外みなし労働時間制」（労働基準法38条の2第1項）が適用できます。ただしこの制度も、最高裁による阪急トラベルサポート事件判決（H26・1・24）以降、適用範囲が非常に狭いものと考えられています。

4、長時間労働対策

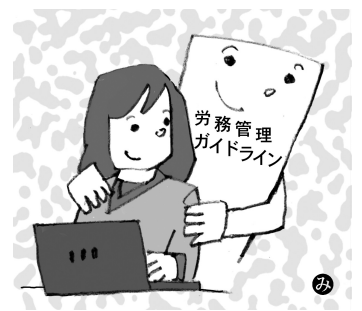
テレワークでは、使用者の管理程度が弱くなるため、長時間労働を招く恐れがあるとも指摘されています。ガイドラインでは予防手段の例として「メール送付の抑制」、「システムへのアクセス制限」、「テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等」、「長時間労働等を行う労働者への注意喚起」が挙げられています。

5、労働災害の発生

ガイドラインにおいても「労働契約に基づいて事業主の支配下にあること」によって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となります」としています。例えば、自宅でのデスクワークの際に椅子から転倒して怪我をした場合です。

6、その他の注意点

これまで挙げた以外にも次のような



- とされていないこと
- （このように言えるためには「使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて随時具体的な指示を行うことが可能であり、かつ、使用者からの具体的な指示に備えて待機しつつ実作業を行っている状態又は手待ち状態で待機している状態」ではないことが必要）
- B、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
- これらの要件をみますと、一般的なテレワーク業務については、「事業場外みなし労働時間制」の適用はかなり困難だと思われまます。
- テレワークでは、使用者の管理程度が弱くなるため、長時間労働を招く恐れがあるとも指摘されています。ガイドラインでは予防手段の例として「メール送付の抑制」、「システムへのアクセス制限」、「テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等」、「長時間労働等を行う労働者への注意喚起」が挙げられています。
- ガイドラインにおいても「労働契約に基づいて事業主の支配下にあること」によって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となります」としています。例えば、自宅でのデスクワークの際に椅子から転倒して怪我をした場合です。
- これまで挙げた以外にも次のような

注意点が掲載されています。

- 導入目的、対象範囲等の条件について「労使双方の共通認識」が重要で、協議結果を文書にして保存する等の手続が望ましい
- テレワーク労働者が懸念を抱くことのないよう評価制度・賃金制度を明確にするのが望ましい
- テレワークに要する費用（通信費・機器類の費用）は、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等にて定めておくことが望ましい
- 情報セキュリティ対策を中心に社内教育を充実させることが望ましい

今後、新型コロナウイルスの影響のみならず、第5世代移动通信システムの普及等に伴い、ますますテレワークが浸透してくることが予想されます。しかし同時に労働基準法等の各種ルールも遵守する必要がありますので、この点にも十分配慮されることが望まれています。

イラスト・源 安孝