

テレワーク・在宅ワークを めぐる労務管理の諸問題

新型コロナウイルスが与える影響と対策

会社の安全配慮義務 Q 1

- ▶ X株式会社代表取締役Y氏は、社員から、「通勤や職場でのコロナへの感染が心配だし、他の会社も行っているようなので、うちの会社もテレワークを導入して欲しい」と言われました。しかし、社員に貸し出すノートパソコンもなく、セキュリティの不安もあり、かなりの費用と準備が必要なので、そう簡単には出来ないと思います。会社として、テレワークを導入しないと、法律上問題があるでしょうか？
- ▶ 神奈川県、埼玉県から片道1時間半かけて通勤している従業員がいる場合は？
- ▶ 妊娠中の女性従業員に対する配慮は必要か？
- ▶ 派遣社員の場合は？

会社の安全配慮義務 A 1

- ▶ 従業員に対する安全配慮義務 「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することが出来るよう、必要な配慮をするものとする」(労働契約法5条) 「事業者は.....職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。」(労働安全衛生法3条)

⇒感染状況が深刻な場合には、電車通勤の従業員や妊娠中の従業員に対しては、積極的な配慮が必要となる。時差通勤を認める場合には、就業規則に記載するか、労働者と個別の合意をする必要がある。ただし、始業時間・終業時間の変動が記載されている場合には、労働者に周知すれば足りる。

⇒テレワーク導入の助成金制度などを利用し、可能な限り、テレワーク導入を検討すべき。テレワークは、新型コロナウイルスの関係だけではなく、働き方改革の観点からも導入しておいてメリットになる制度。当該従業員の業務上テレワークとなじまない場合にも、事務業務を与えられないかなど検討が必要。

会社の安全配慮義務 A1

- ▶ 妊娠中の女性労働者に対する配慮
- ▶ 男女雇用機会均等法に基づく指針（告示）が改正され、妊娠中の女性労働者の母性健康管理上の措置に新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定された

1 改正の内容

妊娠中の女性労働者が、母子保健法の保健指導又は健康診査に基づき、その作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師又は助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は、この指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。）等の必要な措置を講じるものとする。

2 適用の期間

令和2年5月7日（木）～令和3年1月31日（日）まで

テレワークにかかわる法律問題 Q2

- ▶ Y氏は、新型コロナウイルスの感染拡大が落ち着くまでの間、妊娠中・遠方からの従業員については一律テレワーク、その他の従業員については半数ずつグループを作り、交代制で出勤とテレワークにすることにした。
- ▶ 会社の就業規則の変更や雇用契約書の再作成などが必要なのでしょうか？

テレワークにかかわる法律問題 A2

- 就労の途中でテレワークを導入する場合、就業規則、雇用契約書の変更が必須というわけではないが、就労の開始時にテレワークを行わせる場合、「就労の場所」としてテレワークを行う場所を明示しなければならない。
- テレワーク導入と同時に始業及び就業の時間を変更を可能とする場合には、就業規則に記載するとともにその旨を明示しなければならない。
- 対象者、就業場所、労働時間（残業）、給与の算定方法、情報セキュリティ、連絡方法、その他テレワークにおける様々なルールなどに関する後の紛争を避けるためには、できる限り、労使間で協議の上、就業規則に明記したり、雇用契約書の変更をすることが望ましい。

テレワーク機材の費用負担 Q3

- 自宅でのテレワークにあたって、パソコンは会社のノートパソコンを貸与することにしましたが、ある社員から自宅のWi-Fiルーターが古くWeb会議に対応できないので、新しいルーターを買う必要があるが、その費用は会社負担にしてくれるのかという質問がありました。また、別の社員からは、自宅のエアコン等の使用で光熱費がかさむことになりそうだという話もありました。テレワークに関するこうした費用は、どのようにすればいいのでしょうか。

テレワーク機材の費用負担 A3

- ▶ 労使での協議・合意が必要。就業規則等において定めておくことが望ましい。特に、労働者に情報通信機器、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合には、当該事項について就業規則に規定する必要（労働基準法第89条第5号）
- ▶ テレワーク導入に関する助成金制度
 - ▶ 厚生労働省 働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）
 - ▶ 厚生労働省 働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）
 - ▶ 経済産業省 IT導入補助金
 - ▶ 東京都 事業継続緊急対策（テレワーク）助成金
 - ▶ 東京都 はじめてテレワーク
 - ▶ 東京都 テレワーク活用・働く女性応援助成金（令和2年度は未定）

労働時間の把握に関する問題 Q4

- ▶ 当社は、タイムカードにて出退勤の記録を行っています。今回、自宅でのテレワークを行ってもらうとなると、始業・終業・休憩などの労働時間の把握をどのように行えばいいのでしょうか？

労働時間の把握に関する問題 A4

- ▶ 労働時間把握義務
- ▶ 管理監督者、事業場外労働者・裁量労働制でみなし労働時間制が適用される労働者（高度プロフェッショナル制度で従事する労働者以外の労働者）についても、労働時間把握義務⇒雇用型テレワーカーにも同様に適用される。
- ▶ 他方、テレワーク中オンラインでつなぎカメラオンを強要したり過度の報告義務を課することは、従業員のプライバシー侵害やパワハラに該当する危険性も

労働時間把握義務

- 使用者が自ら現認することにより確認し、記録する
- タイムカード、ICカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録することが原則
- やむを得ず労働者の自己申告によらざるを得ない場合、自己申告制の対象となる労働者に、労働時間の実態を正しく記録し、適正な自己申告を行うことなどについて十分に説明すること
- 自己申告により把握した労働時間が、実際の労働時間と合致しているか否かを必要に応じて実態調査すること
- 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと、及び社内通達が時間外労働手当の定額払いなど、労働時間にかかわる措置が労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかを確認し、要因となっている場合には改善の措置を講ずること

⇒すべてテレワークでも妥当する



テレワーク中の中抜け問題 Q5

- 当社の労働時間は9時から18時まで、昼休みが12時から13時です。自宅でのテレワークを導入するにあたって、16時から30分位、子供の保育園へのお迎えに行きたいという要望がありました。その時間帯は、就業時間中なのですが、保育園の送迎ならば認めてもいいとも思います。どのようにすればいいでしょうか。

テレワーク中の中抜け問題 A5

- 時間単位の年次有給休暇の付与

→労使協定の締結が必要。年5日が限度（労基署への届出は不要）

①時間単位年休の対象労働者の範囲、

②時間単位年休の日数

③時間単位年休1日の時間数

④1時間以上の時間を単位とする場合はその時間数

- 休憩時間の付与

- 6時間を超え8時間までは45分、8時間を超える場合は60分の休憩時間を事業所単位で一斉付与しなければならない（労基法34条2項）。

→労働者代表との労使協定により一斉付与の例外（届出不要）

- 上記を超える休憩について、一斉付与の対象ではないため、個別に休憩取得を認めることも考えられる。




テレワーク中の中抜け問題 Q6

- テレワーク中に銀行に行きたいので、休憩時間を1時間延長し、終業時間を1時間繰り下げたいと言われました。このような取扱いは可能でしょうか？（厚労省ガイドラインより）



テレワーク中の中抜け問題 A6

- ▶ あらかじめ就業規則に規定をしておくことで可能。
- ▶ ただし、使用者が一方的に終業時間を変更することはできないので注意が必要。



テレワークにおける労働時間 Q7

- ▶ 自宅でのテレワークを導入すると、就業時間中に家事や私用などを行っていても把握できず、どうしても公私の区別があいまいになってしまうと思います。
- ▶ もっとも、きちんと担当する業務を行ってくれば、細かいことは自己管理をしてもらえれば構わないとも思います。何かいい方法はないでしょうか。

テレワークにおける労働時間 A7 ～事業場外みなし労働時間制～

- ▶ 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」制度（労基法38条の2第1項）

⇒テレワークになじむ制度

- ▶ 「当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす」（同但書）。


事業場外みなし労働時間制 要件

■ 要件

①事業場外で

②労働時間を算定し難いとき

- A) 情報通信機器が常時通信可能な状態におくこととされていないこと
- B) 随時、使用者の具体的指示のもと業務を遂行している場合ではないこと




情報通信機器が常時通信可能な状態におくこと とされていないこと

「サテライトオフィス勤務等で、常時回線が接続されており、その間労働者が自由に情報通信機器から離れたり通信可能な状態を切断したりすることが認められず、また使用者の指示に対し労働者が即応する義務が課されている場合には、『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』とされていると考えられる」

テレワークと事業場外みなし労働時間制

- 物理的に労働時間の算定が可能であっても、現実的には困難とされている場合には、事業場外みなし労働時間制が適用できる。
- 「労働時間を算定し難いとき」に該当するか否かは、テレワーク勤務の場所・態様・内容を踏まえて、その確認のための経済的負担や業務の効率性なども考慮して、慎重に決定。労使で協議し、一定の基準を定めておくなどすることが望ましい。

⇒パソコンを通じて常時オンラインにし、常にY氏と従業員とが会話やチャット等やり取りができる状態になっており、Y氏が常に従業員が就労しているか確認できる場合ではない限り、この要件は充たすものと考えられる。



随時、使用者の具体的指示のもと業務を遂行している場合ではないこと

- 当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これら基本的事項について所要の変更の指示をすることは含まれない。

⇒Y氏が常にオンラインで従業員に対して具体的な指示をするなどの場合でない限り、この要件も充たす。

⇒X社において、テレワークの従業員に対して「事業場外みなし労働時間制」を適用することは可能

事業場外みなし労働時間制の導入方法

- 就業規則への規定
- 事業場外で行われるみなし労働時間が法定労働時間を超える場合は、「事業場外労働に関する協定書」を労基署長に届出
- 事業場外みなし労働時間制をとった場合であっても、深夜・休日に労働した場合、割増賃金の支払いが必要

裁量労働制 ① 専門業務型裁量労働制

- 業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分などを大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるとして、厚生労働省令及び厚生労働大臣告示によって定められた業務のなかから、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせるもの。
- 対象となる業務遂行の手段や方法、時間配分等に関し、労働者に具体的な指示をしない場合に、現実の労働時間にかかわらず、労使であらかじめ定めた時間を働いたものとみなすことができる制度
- 厚生労働省令及び厚生労働大臣告示によって定められた19業務に限り、事業場の過半数労組又は過半数代表者と労使協定を締結することにより導入できる
- 具体例：①新商品または新技術の研究開発等の業務、人文・自然科学の研究の業務、②情報処理システムの分析または設計の業務、③新聞・出版の記事の取材・編集、放送番組制作のための取材・編集の業務、④衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務、⑤放送番組、映画等の制作のプロデューサー・ディレクターの業務（イベントのプロデューサーも）、⑥コピーライター、システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、ゲーム用ソフトウェア開発、証券アナリスト、金融工学等を用いて行う金融商品開発、大学における教授研究、公認会計士、弁護士、建築士、不動産鑑定士、弁理士、税理士、中小企業診断士

裁量労働制 ②企画業務型裁量労働制

- ▶ 企業等の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととするものについて、現実の就労時間にかかわらず、決議によって定めた時間を労働したものとみなすことができる制度
- ▶ 対象業務を適切に遂行するための知識、経験を有する労働者が就く場合にのみ採用できる。
- ▶ 業務の行われる事業場において、労働者を代表する委員が半数以上を占めている労使委員会で、所定の事項について委員の5分の4以上の多数による議決により決議を行い、当該決議を所轄労基署に届け出ること、及び当該労働者の同意を得ることが必要
- ▶ 具体例：①経営企画を担当する部署において経営状態・経営環境等について調査・分析を行い、経営に関する計画を策定する業務、②同部署において現行の社内組織の問題点やあり方等について調査・分析を行い、新たな社内組織を編成する業務、③人事・労務を担当する部署において現行の人事制度の問題点やあり方について調査・分析を行い、新たな人事制度を策定する業務、④同部署において業務の内容やその遂行のために必要とされる能力等について調査・分析を行い、社員の教育・研修計画を策定する業務、⑤財務・経理を担当する部署において財務状態等について調査・分析を行い、財務に関する計画を策定する業務、⑥広報を担当する部署において効率的な広報手法等について調査・分析を行い、広報を企画・立案する業務、⑦営業に関する企画を担当する部署において営業成績や営業活動上の問題点等について調査・分析を行い、企業全体の経営方針や商品ごとの全体的な営業計画を策定する業務、⑧生産に関する企画を担当する業務において生産効率や原材料等に係る市場の動向等について調査・分析を行い、原材料等の調達計画も含め全社的な生産計画を策定する業務



裁量労働制

- 裁量労働制の場合、具体的な指示はしないことが必要であるが、当該業務遂行の場所の指定は、禁止されていないため、使用者が指定することが可能。ただし、就業場所に特段の定めを行わない場合、通常業務と同様、出社して行うことが労働条件と考えられるため、テレワークOKとする場合には、その旨明確な規定を置く必要がある。



テレワークと労災 Q8

- 自宅でテレワーク中、トイレに行く際に、誤って転倒してしまい右手を打撲してしまい病院に行くことになってしまいました。労災保険の保険給付の対象となるのでしょうか？

テレワークと労災 A8

- ▶ テレワークで怪我をした場合、業務に関連するものであれば、労災の対象となる。自宅勤務中、トイレに行くために離席し、椅子に座ろうとして転倒した人について補償が認められた例あり。
 - ▶ 他方、息抜きのための散歩や子供の保育園の迎えで外出した際の怪我などは労災の対象外。
 - ▶ 外でテレワークをしていた場合、その場所を会社が就労場所として認めた場所でない限り、補償の対象とならない可能性が高い。
- 就労場所を限定したり、業務外での外出について、時間等報告義務を課すべき。

整理解雇（1） 人件費削減の一方策

人件費の削減のためには・・・

- ▶ 賃金（単価）の切下げ→労働条件変更、就業規則の変更 etc
- ▶ 人員（数）の削減→整理解雇、退職勧奨、雇止め etc

整理解雇（２） 整理解雇の４要素

解雇権濫用は無効。以下の４要素の総合考慮によって判断。

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避の努力
- ③人選の合理性
- ④事前に説明・協議義務を尽くしたこと（手続の妥当性）

整理解雇（４） 人員削減の必要性（４要素 ①）

必要性の度合いの問題

人員削減をしなければ倒産必至の状況が必要か？

合理的運営上の必要性があれば足りるか？

「採算を無視して事業活動及び雇用を継続すべき義務（はない）」

「全く不必要となった労働力をひきつづき（雇用）することを強制（されない）」（東洋酵素事件）

証拠：

財務諸表（損益、資産状況、資金繰り）、人件費・役員報酬、人員動向、業務量、株式配当などの客観データが必須

整理解雇（５） 解雇回避の努力（４要素②）

「人員削減の必要性」の裏返し

- ・ 希望退職募集を行ったか
- ・ 配転・出向はできなかったか
- ・ 賃金引下げによって解雇回避はできなかったか
- ・ 一時帰休などはとれなかったか etc

⇒ 解雇回避の努力を十分に行ったにもかかわらず、なお解雇は不可避

= 人員削減の必要性有

整理解雇（6） 人員選定の合理性（4要素 ③）

会社の恣意的判断基準はNG

「組合員であるから」「女性だから」などは明らかにNG

よくある選別基準

- ・ 勤務成績。ただし、評価システムが確立されている場合に限る。
- ・ 年齢、勤続年数

客観的・明確な選別基準を事前に設定しておくことが重要

整理解雇（7） 手続の妥当性（4要素④）

労働者に対し、事前に、

- ・ 整理解雇の必要性、
- ・ 内容（時期、規模、方法、条件、選別基準など）
を誠実に説明・協議を行うことが大切。
常に合意を得る必要までではない。

整理解雇（8） 4要素の判断にあたって

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避努力
- ③人員選定の合理性
- ④手続の妥当性

これらは、相対的關係。

また、積極・消極の個別具体的な事実を総合考慮して判断するもの（規範的要件）

= 何かこれ一つがあれば、認められるというものではない

= 判例の判断も事情によって様々

→ 労働事件に詳しい弁護士への事前相談が不可欠。