

梅ちゃん先生の 法律相談

第40回

コロナ禍の労務対応 Q & A (その5)

梅本寛人 (弁護士)

(前号からの続き)

4 テレワークの注意点

Q テレワークのメリット、デメリットやテレワーク導入に当たって何を参考にすべきか教えてください。

A テレワークは、感染拡大の防止を図りつつ事業や雇用を維持するというメリットのほか、生産性の向上、オフィススペースの削減によるコストカット、遠隔地の人材確保、通勤負担の軽減、育児・介護との両立等のメリットがあるとされています。デメリットとしては、そもそも現場での作業等、テレワークの実施が不可能な業務があること、また、従来型の勤務形態と比較して、職場の一体感の欠如、人材育成に難があること、人事評価が難しいこと、情報セキュリティの問題があること等が挙げられます。テレワークの導入に当たっては、厚生労働省のテレワークガイドラインを参考にすべきです。

【解説】

コロナ禍は、テレワークを本格化させました。

コロナ禍以前から、いわゆる働き方改革の内容として、多様な働き方が議論され、「働く」ということの基本的な行動様式である「出勤する→勤務する→退社する」という形態以外にも、テレワーク(在宅勤務等)の可能性は模

索されておりました。

ところが、今般のコロナ禍によって、働き方改革の推進ではなく感染拡大の防止という全く異なる理由からではありますが、昨年以降、テレワークが一気に本格化しました。

テレワークは、コロナ禍における感染拡大の防止を図りつつ企業の事業と労働者の雇用が確保されるというメリットがあるほか、生産性の向上、オフィススペースの削減によるコストカット、遠隔地の人材確保、通勤負担の軽減、育児・介護との両立等のメリットもあるとされています。他方で、現場での作業等は当然のことながらテレワークの実施は不可能であり、また、従来型の勤務形態と比較して、職場の一体感の欠如、人材育成に難があること、人事評価が難しいこと、情報セキュリティの問題があること、といったデメリットも存在します。

テレワークの導入、実施に当たっては、テレワークの有する以上のようなメリット、デメリットを踏まえ検討することが重要であるといえます。

この点、厚生労働省は、本年3月にテレワークガイドライン(テレワークの適切な導入および実施の推進のためのガイドライン)を改定し、そこでは、テレワークを導入するに当たっての留意点等が述べられています。テレワーク導入に当たっては、このガイドラインが大いに参考になるでしょう。

Q テレワーク導入に当たって、どのような業務を対象とすべきでしょうか。

A 舞台・テレビジョン照明の例え現場での業務をテレワークで行うことは事実上不可能といえますが、個別の業務ごとにテレワークによって行うことができる業務を検討し、そのような業務を対象に実施を図ることが必要といえます。

【解説】

舞台・テレビジョン照明に関する業務の場合、たとえば、現場での準備、本番に関する業務をテレワークによって行うことはほとんど不可能でしょう。もっとも、厚生労働省からのガイドラインでは、「一般にテレワークを実施することが難しいと考えられる業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、必ずしもそれまでの業務の在り方を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用な場合がある。テレワークに向かないと安易に結論づけるのではなく、管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。なお、オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要である。」と説明されています。照明業界はテレワークとは無縁と即断することなく、個別の業務ごとにテレワークの可能性を検討すべ

きであると考えられます。

Q どの従業員についてテレワークの対象とすべきか、留意する点を教えてください。

A テレワークに適した業務に従事する従業員がテレワークの対象となりますが、従業員の納得の上で進めることに留意する必要があります。また、非正規労働者という雇用形態のみに着目してテレワークの対象から除外することは法律に違反する可能性があります。注意が必要です。

【解説】

テレワークは、テレワークに適した業務に従事する従業員を対象として、実施することとなりますが、その際、テレワークは、先に述べたようなデメリットを有するという点に照らし、対象従業員の納得の上で進めるべきことに留意すべきです。

穏当なやり方としては、テレワークを希望する従業員を募り、会社がこれを許可してテレワークを実施するという方法があります。他方、従業員から希望等がない状況で、会社が業務命令として、テレワークを命ずることができるかという問題があります。会社が従業員に業務命令を出せるのは当然可能ではありますが、一般に、業務命令であっても、不当な動機・目的に基づき、業務命令を出す必要性に比して従業員が受ける職業上ないし生活上の不利益が著しく大きい場合、その業務命令は権利の濫用として無効になるとされています(最高裁昭和61年7月14日判決参照)。たとえば、緊急事態宣言が発出中であり、従業員の安全、感染拡大の防止を図る必要性が高いといった事情がある場合、テレワークを命ずる業務命令が権利の濫用として無効になる余地はほとんどなく、会社は、従業員の希望の有無に関係なく、テレワークを命ずることは可能であるといえます。他方で、そのような客観的な事情がない場合に、特段の根拠もなく、一方的にテレワークを命ずることは慎重を期すべきです。

なお、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として、テレワークの対象者から除外したり、あるいは対象にしたることがないよう注意する必要があります。近年、いわゆる「同一労働・同一賃金」として論じられているテーマと関連しますが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇格差は、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法により禁止されており、雇用形態のみを理由にテレワークの対象から除外し、あるいは対象とすることは、これらの法律に違反する可能性があります。

Q テレワークを実施するに当たり、就業規則を変更する、あるいは別途の規程を作る必要はあるのでしょうか。

A 今後ある程度恒常的にテレワークを実施する場合は、就業規則あるいは別途の規程において、テレワークに関するルール等を明確に定めておくことが望ましいといえます。

【解説】

まず、労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用されます。

そこで、現在のコロナ禍に対応するため、臨時的にテレワークを行う場合は絶対に必要とまではいえませんが、これを機に、ある程度恒常的にテレワークの実施を継続するという場合は、従業員の労働条件等を明確にし、テレワークを円滑に実施するため、まず、会社と従業員との間(労使間)で、テレワークの実施のルール等について話し合い、それを明確にすべく、テレワークのルールを就業規則に定め、従業員に適切に周知することが望ましいと考えられます。さらに、テレワークを行う場所について、従業員の自宅に限らず、従業員が専らいわゆる「モバイル勤務」「ワーケーション」をする場合

など、従業員の都合に合わせて柔軟に選択することができる場合、会社がこれを許可する基準を示した上で、「使用者が許可する場所」においてテレワークが可能である旨を定めておくことも考えられます。また、就業規則ではなく別途の規程を定めて上記のルール等を取り決めることも可能ですが、この場合の規程は、従業員の労働条件について定めたものとなりますから、就業規則と同様、従業員への周知が必要となります。

なお、厚生労働省から「テレワークモデル就業規則～作成の手引き～」が発行されており、これを参考に就業規則等の策定を検討されると良いでしょう。ポイントとしては、①テレワークの対象者、許可及び申請の手続、使用者の権限、②テレワーク時の服務規律、③テレワーク時の労働時間や時間外勤務の手順等、④テレワーク時の業務開始や終了、業務報告及び連絡体制、⑤テレワーク時の給与や手当、⑥テレワーク時の安全衛生、等の点を定める必要があります。