

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス

弁護士 谷 靖 介 氏



働き方改革に伴う法改正を受け、多くの企業において多様で柔軟な働き方の導入が進められています。また、2020年はコロナウイルス感染拡大防止の視点から、急速にテレワークが普及しました。

このような社会情勢の中、2020年10月に開催された千葉経協労働法フォーラムにおいて、テレワークにおける労務管理のお話をしました。以下、Q&A方式でテレワークの労務管理のポイントをお伝えします。

Q 1 企業にとって、テレワーク導入にはどのようなメリット・デメリットがありますか？

A 1 企業側のメリットとしては、①業務の効率が向上（移動時間の減少や業務に集中できる）、②有能な人材の定着率のアップ（結婚・妊娠・出産をきっかけにして就業スタイルが大きく変化した人材にとって、時間や場所を柔軟に選択して就業することが可能となる）、③賃料の削減や本人の通信機器の利用時は会社の費用負担を抑えられる、④怪我などで出社制限がある場合も一定程度の労働力を活用できる、などが挙げられます。

他方で企業側のデメリットとしては、①管理者の目が行き届かない、②労働時間の把握のために新たな労務管理ルールやシステムが必要、③情報通信機器の管理整備の負担、④情報漏洩のリスクが高まる、などが挙げられます。

Q 2 テレワークの導入にあたって、どのような手順を進めれば良いのでしょうか？

A 2 導入手順の大枠としては、現状の把握（IT機器、就業規則・規約・届け出書式等）→対象職種や対象者の決定→ルール・諸規定の調整→社内周知・試行→正式導入となります。特に、ルールや運用を文書化し、諸規定や就業規則の変更、届け出書式等の整備を進める必要があります。

Q 3 テレワークの労務管理のポイントは何かでしょうか？

A 3 テレワークの許可基準、就業場所として自宅やサテライトオフィス等を加える、セキュリティソフトの導入、セキュリティルール作り、出勤の管理システムの変更や導入、出社タイミングの調整、テレワークの許可取り消しの基準作りなどが特に重要です。また、労働者の個別労働条件を変更する場合、テレワークを始めることで就業規則や賃金規定を下回る労働条件の不利益変更にならないよう、注意が必要です。

Q 4 テレワークの労働者の労働時間管理にあたって特に気を付けるべき点は何ですか？

A 4 テレワークによる就業は、長時間労働を招いてしまうリスクが高まります。会社は労働者の健康と安全を守る「安全配慮義務」を負っているため、労働者の長時間労働回避の工夫が必要です。始業前や終業後の時間帯のメール・チャットの禁止、システムへのアクセス可能時間の制限や勤務日以外のアクセス禁止、残業・深夜労働・休日労働の申告制や許可制、個々の労働者への注意などを行い、長時間労働の防止に努める必要があります。

Q 5 テレワークを進めるにあたり、参考となる資料はありますか？

A 5 テレワークに伴う労働者の適切な労務管理のために、厚生労働省は平成30年2月に「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」を策定しました。こちらのガイドラインでは、テレワークのメリット、問題点・課題、労働関連法令の適用が非常によくまとめられています。ぜひご覧ください。

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