

# 労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス市川法律事務所  
弁護士 小林 貴行 氏



2022年5月の労務法制委員会において「新たな働き方の推進と労務管理のあり方」と題し、「テレワーク」、「副業・兼業」、「フレックスタイム制」について解説致しました。

本Q&Aではその内容の重要ポイントをお伝えします。

**Q1** テレワークを導入する際の手順で注意すべき点は何ですか？

**A1** テレワークの導入にあたっては、就業規則その他のテレワークに関する規定の整備が必要です。労務管理で最重要のルールは「就業規則」ですが、これにテレワークを命ずることがある旨の記載が必要になりますし、就業規則を改定するとなったら労働者代表の意見聴取等の法定の手続きの必要も出てきます。

また、適切な勤怠管理のために離席や電話対応等についての細則的な規定を定めることも重要になってきます。

**Q2** 実際に従業員にテレワークをさせる場合の注意点は何ですか？

**A2** テレワークは労務時間の管理がしにくく、また公私の境界があやふやになりやすい部分があります。勤怠ルールや残業の事前承認制を徹底するとともに、メール送付の時間を制限するなどし、勤務時間と私的時間のできる限りの峻別を図ることが重要になります。

また、テレワークは後述のフレックスタイム制との相性が良いため、同時に導入をすることで労務管理負荷を下げることも考えられます。

**Q3** 従業員の副業・兼業は必ず認めなくてはならないのでしょうか？

**A3** 憲法上「職業選択の自由」がありますから、勤務時間外については原則として副業・兼業（以下「副業」といいます。）を認める必要があります。副業を全面的に禁止し、会社側が敗訴した裁判例もあります。もっとも、会社としても会社のノウハウや信用などを守る必要がありますから、合理的な範囲の制限は可能です。例えば、副業を許可制・届出制とし、競業関係にある業種や取引信用上問題のある業種に限っては禁止することなどは合理的な範囲の制限と思われます。

**Q4** 従業員が副業を申請した場合の労務管理上の注意点は何ですか？

**A4** 副業が自営業ではなく他の使用者に雇用されるものである場合、労働時間が副業先と通算されますので、時間外割増賃金の支払い義務の範囲に注意を払う必要があります。厚労省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」で「管理モデル」という簡易に上記の課題を判定するための手法が提案されており、参考になります。

**Q5** フレックスタイム制のメリット・導入時の注意点は何ですか？

**A5** フレックスタイム制は、労基法が定める厳格な労働時間規制の例外メニューの一つです。労働者に出退勤の自由を委ねることを条件に、1日8時間・週40時間の労働時間規制が緩和され、法定時間外割増賃金のコスト削減を図ることができます。注意点としては、従業員に出退勤の自由を委ねる以上、具体的に残業を命ずることができなくなることや、清算期間全体の法定総労働時間の枠を超えた場合は別途時間外割増賃金を支払わなくてはならないことには変わりはないことから、労働時間管理をしなくてよいわけではない点が挙げられます。