

コラム VOL1～テレワークについて～

令和2年4月17日

あぼろ法律事務所

ー弁護士のランチミーティングにてー

弁護士A 「この間、新型コロナウイルスが原因でテレワークを導入する会社から『そもそも法律的に、テレワークを導入しても良いのか。』と尋ねられました。」

弁護士B 「あー、¹就業規則上に就業場所として『自宅』と書いていないケースですね。どのように回答したんですか？」

弁護士A 「とりあえず、今の状況だと、就業規則をいじってる時間は無いだろうから、個別の労働者の同意を得て、就業規則をいじらずに、テレワークを導入したらどうかという回答をしたよ。」

弁護士C 「これは、他の会社だとどうなってるんだろうね。」

弁護士B 「(スマホをいじり始める) ²一般社団法人日本テレワーク協会のHPによれば、就業規則の外出規定を適用して対応している企業もあるみたいですね。」

弁護士A 「今後、新型コロナウイルスが長期化するか、コロナ収束後テレワークを導入しようとする企業は、やはり就業規則の改定が必要になってきますね。」

弁護士C 「テレワークを導入することを就業規則に明記することは、そもそも³就業規則の不利益変更にあたるのかな？」

弁護士B 「通勤の手間が省けるから、むしろ労働者にとって有利な変更にあたりそうな気がしますね。」

弁護士C 「でも、今、コロナ離婚が問題になっているように、自宅で勤務することで、配偶者と喧嘩してしまうということもあり得るわけで、そうなってくると不利益変更³に該当しそうな気がするけどな…。変更

¹ 労働基準法15条1項、労働基準法施行規則5条1項1号の3によれば、就業場所は労働契約の締結に際し明示しなければならない労働条件であり、就業規則の規定として労働契約の内容となることが多い(労働契約法7条)。

² 一般社団法人日本テレワーク協会HP (https://japan-telework.or.jp/tw_about-2/tw_rule/)

³ 就業規則に定められた労働条件を不利益に変更する場合には、①労働者の個別的な同意を受けるか、②労働契約法10条に定められている要件を満たす必要がある(労働契約法9条)ため、当該就業規則の変更が不利益かどうか問題となる。

するとしてどのように変更することになるのかな。」

弁護士B 「(再びスマホをいじり始める) 厚生労働省が、テレワークの⁴就業規則のモデルを出しているみたいですね。基本的には、これが参考になるという気がします。」

弁護士A 「あと、少し気になるのは、テレワーク中の使用者の⁵安全配慮義務の問題ですね。例えば、従業員がテレワーク中に家の電灯が暗いの
に、パソコンで仕事を続けて、その結果、従業員の視力が落ちてしまった場合に、会社側は責任を負うのかって話です。」

弁護士C 「会社側がどこまで物理的に電灯等をチェックすることができるかという話ですね。使用者が自宅の中まで入って確認することは現実的ではないと思うね。例えば、うちの事務所でいうと、B先生が、事務員の家に上がり込んで電灯がちゃんとしているか見るって話になるんだけども…」

事務員D 「それは絶対に嫌です。」

弁護士C 「だってよ、B先生。」

弁護士B 「今の議論、私、完全に巻き添え食らってませんか?(笑)」

弁護士A 「まあ、B先生がDさんの家に行くかはどうでも良いとして、会社側は、労働者の自宅に行つて電灯を確認する義務までではないことは確実に言えそうですね。」

弁護士B 「そうは言っても、何もしなくて良いというわけではないですよ
ね。」

弁護士A 「今の事例だと、会社側としては、安全配慮義務の一環として、『労働者の自宅の電灯が仕事に適した状態にあるかを労働者に確認する義務』があるといえそうですね。」

事務員D 「横からすみません。そうすると、家の中のことを全部会社に教えな
いといけないってことになりませんか?それ私、絶対嫌なんですけども……」

弁護士B 「私の顔見ながら言うのやめてください(笑)。そこはプライバシー権
との兼ね合いもあるから、そことのバランスの問題になりそうですね。」

弁護士C 「仮に、電灯が切れた場合には、そこまで会社が補償する必要がある

⁴ 就業規則に引用される規程例として「モデル『テレワーク就業規則』(在宅勤務規程)」
(https://www.tw-sodan.jp/dl_pdf/16.pdf) 参照。

⁵ 使用者は、労働者に対して、労働者の生命や健康を危険から保護するよう配慮すべき義務を負っている(陸上自衛隊八戸車両整備工場事件(最高裁昭和50年2月25日第三小
法廷判決))。

のかな。」

弁護士A 「そこは難しいところですよ。その電灯って従業員のプライベートでも使用されているものだから、線引きは曖昧な気がする。」

弁護士B 「一つの考え方として、テレワークになったことによって、会社が従業員に対して通勤手当を出している場合には、リスク分担として、そういった労働者サイドで掛かる費用については、労働者が負担するという考え方もあり得る気がしますね。」

弁護士C 「従業員に費用負担させる場合には、就業規則の定めが必要だからよく検討する必要があるね。」

弁護士A 「次に、テレワークの場合には、労働者側がどのような義務を負うのかっていう問題がありますね。」

弁護士C 「就労義務の問題だね。そういえば、ウチの妻が平日の昼間、犬を連れて公園に散歩に行った時に、近所のテレワーク中の人が、犬の散歩をさせていたみたいだよ。これは労働法的にどうなるんだろうね。」

弁護士A 「それは、休憩時間でなければ、労働者が負っている誠実労働義務を考える必要がありそうですね。この辺りは、現状の誠実労働義務から対応できそうですね。ただ、誠実労働義務の中身について、例えば、職務時間中は家からの外出を原則として禁止する、例外的に離れる場合には、上司の許可を得る等、その職場に応じて細かい内容についても今後就業規則などで定めていく必要があるかもしれません。今の時点では、労働時間中、⁶使用者は労働者に対して指揮命令権を持っているから、職務上の命令を出して、個別的に対応するというので法的には問題はなさそうですね。」

事務員D 「A先生、〇〇さんから御電話です。」

弁護士A 「はいはいー」

弁護士C 「A先生もいなくなったし、そろそろお開きにして仕事しようか。」

弁護士B 「そうですね。」

⁶ 菅野和夫著「労働法」第12版 155頁