



第31回

「リモートワークにおいて生じる法的問題とその対応」

Q リモートワーク（テレワーク）の導入にあたり、どのような法的問題が生じるでしょうか。また、それに対する対処はどうあるべきでしょうか。

A 上位に挙げられる問題としては、①情報セキュリティの確保と②適正な労務管理（労働時間の管理）です。このうち顕在化しやすいのは後者です。

Q 具体的な点はこういったことになりますか。

A 具体的には、①テレワーク実施者との契約形態、②労働時間の管理、③各種費用・実費についての会社負担の要否、④安全衛生・労災等の項目です。

Q テレワーク実施にあたっての契約形態について、こういった形がありますか。

A テレワークのあり方として「雇用型」と「非雇用型」とが想定され、今後テレワークの利用が一般化する中で、労働時間管理の困難さから、従来従業員であった人を業務委託契約等の独立事業主としての契約形態に切り替えるという企業が出てくることが考えられます。

Q 雇用形態の選択において、どのようなリスクがあるでしょうか。

A 契約の法的性質は契約の名称によってではなく、その実質によって判断されます。実質は雇用契約であるにもかかわらず契約の表面のみ業務委託契約にした場合、「偽装請負」すなわち法的には「雇用契約の法理が適用される」として大きな法的リスクを負う可能性があります。リモート下でも、企業の指揮命令監督の下に業務を行わせるといった雇用の本質を備えた就業関係なのであれば、雇用契約として労働時間管理の問題を処理するのが適切な対応ということになるでしょう。

Q 雇用型のテレワークにおける労働時間の管理は、具体的にどのような問題がありますか。

A 職場での打刻を前提とした従来の勤怠管理では限界があります。在宅勤務では「生活圏」との境界があいまいなため、「中抜け時間」が生じることが想定され、

そういった時間の管理の要否や方法が問題となります。また、裁量労働制や管理監督者、高度プロフェッショナル制度の適用、事業場外みなし労働時間制の適用の可否が問題となります。

Q 労働安全衛生法の改正で、使用者の労働時間の管理把握義務が明記されたというのはどういうことでしょうか。

A 労働安全衛生法の改正（同法66条の8の3）で、使用者としてはあらゆる従業員について、健康管理の観点から労働時間の管理把握義務を負うということになります。特に、テレワークでは会社での就業に比べて労働時間が長時間化しやすいといわれており、今後テレワークをする従業員の健康管理は重要な経営課題となるでしょう。

Q テレワークに適した人事評価制度とはどのような制度でしょうか。

A 業務に長時間従事したことを評価対象とする従来型の人事評価は今後、機能しなくなると恐れ、テレワークの本来の目的は労働生産性の向上ですから、今後、テレワークに適した人事評価制度を確立することがその鍵となることは間違いのないでしょう。

Q テレワーク規程（在宅勤務規程）を制定することは必要でしょうか。

A テレワークにはコロナ禍での柔軟で前向きな側面もありますが、普通の就業形態に比して紛争が生じやすい就業形態ともいえます。労使間の紛争を防止するための制度設計としてはテレワークのための規程整備が必須といえます。今後恒常的にテレワークを実施する企業におかれては、テレワーク規程（在宅勤務規程）の整備をし、労使間で制度内容に疑義が出ないように十分事前対策を尽くすことが肝要といえます。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹彦法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
http://www.takashita-law.jp