

# 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

コロナ禍を受け、2020年から今年にかけて、多くの企業で急速にテレワークが普及しました。2021年6月の労務法制委員会においては、テレワークにおける労務管理のポイントをお伝えしました。労務法制委員会Q&Aの467号(2020年12月号)に引き続き、本Q&A方式でもテレワークにおける労務管理のポイントを取り上げます。

**Q 1** テレワークと労働基準関係法令（例：労働基準法、労働契約法など）の関係性はどのようになっていますか？

**A 1** テレワークを行う場合でも、労働者には、当然に労働基準関係法令が適用されます。使用者の指揮命令の下で業務を遂行することになりはならず、テレワークが労務提供の一形態であることには変わりはないからです。

そのため、労働協約や就業規則の変更、個別労使合意にて、テレワークの対象労働者や実施条件（就業場所、労働時間、通信費、セキュリティ関連など）を定める必要があります。

**Q 2** テレワークの労働時間の管理にあたり、どのような点に注意すべきですか？

**A 2** テレワークでも、通常勤務と同様に休憩を与える必要があります。一斉付与ではなく随時休憩を可能にするなどの工夫も考えられます。また、時間外・休日労働についても、通常勤務と同様、三六協定の締結と届け出が必要になります。

そして、時間外や休日労働を行う場合は、事前許可性や届け出を必要とすることや、業務時間外に会社システムへのアクセス制限をかけるなど、長時間労働の防止に配慮した労務管理体制の構築が望まれます。

**Q 3** 労働者が自宅でテレワークする際、企業が気を付けるべき環境整備として参考になるものはありますか？

**A 3** 2018（令和元）年9月6日に一部改正された「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」において、「テレワークを行う作業場が、自宅等の事業者が業務のために提供している作業場以外である場合には、事務所衛生基準規則（昭和47年労働省令第43号）、労働安全衛生規則及び「情報機器作業における労働衛生のためのガイドライン」（2018（令和元）年7月12日基発0712第3号）の衛生基準と同等の作業環境となるよう、テレワークを行う労働者に助言等を行うことが望ましい」とされています。

これらガイドラインを参考として、厚生労働省のサイトには、自宅でテレワークを行う際の環境整備ポイント（空間、温度、部屋の照度、ディスプレイ照度、机やイスの高さなど）がまとめられています。

**Q 4** テレワークでもパワハラやセクハラ防止には注意が必要ですか？

**A 4** テレワークが普及するに伴い、テレワークでは入社時と異なる下記のようなハラスメントが問題視されています。

- ①監視（在宅の業務状況の報告を過度に細かく要請する、常にオンラインで業務状況をチェックする）
- ②叱責（多くの出席者がいるオンライン会議で執拗に叱責）
- ③過度な負担（とても納期までに終わらないような膨大な作業を任せる）
- ④個の侵害（体形の変化や身だしなみ、服装への批評、業務時間外のオンライン飲み会の参加強要など。セクハラにも該当しやすい）

これらハラスメント行為が行われないよう、研修・ルール整備と合わせ、従業員への啓蒙・教育は不可欠です。

以上