

労働基準関係法令からみた 情報通信技術を利用した事業場外労働

Off-site Work Using Information and Communication Technologies in Light of Laws Relating to Labor Standards

(2020年3月31日受理)

板野敬吾

Keigo Itano

Key words : 情報通信機器, テレワーク, 裁量労働制, 労働基準, 労働時間, 働き方改革

抄 録

現在、日本においては、高齢化とともに少子化による人口減少に伴い、労働力人口が著しく減少しつつあるという大きな問題を抱えている。政府としてはその対策として、働きやすさと働きがいを実現し、一億総活躍社会を目指すものとしている。働きやすさと働きがいに関して、高齢者及び女性の活用により社会の活性化を図るために、多様な働き方を提案している。すなわち、高齢者に関しては、定年延長により社会参加を促し、体力の低下を短縮勤務等で負荷の軽減を図ることとし、女性については、その社会進出を図ることを目的に育児・介護制度を充実させ、柔軟な働き方を導入する等の施策を導入した。こうしてだれでもが働きやすい環境を実現しようとしている。

一方、働き方改革のひとつの手段として、情報通信技術を利用した仕事の在り方が着目されている。本稿では、働きやすい環境を実現すると考えられている情報通信技術を利用した事業場外労働について、現行の労働法の観点から課題点等の考察を試みた。

1. はじめに

日本では少子高齢化に伴う労働力人口の減少が労働市場に大きな影響を及ぼし、将来、経済の縮小を余儀なくされると予想されている。これに対し、労働力不足の対策として、働き方改革が言われている。働きやすさを目的とする対策として、定年延長・再雇用により高齢者の活躍の場を提供し、女性の社会進出を促進するために育児・介護制度の充実等の政策を導入することとし、あわせて柔軟な働き方が提唱されている。また、介護離職の対策として、現場への復帰を容易にする施策も考えられている。

一方、ICTの著しい進展とともに、従来のようにオフィスで働くのではなく、就業場所にとらわれない働き方が注目されている。その方策が、情報通信技術を利用した

事業場外勤務、いわゆるテレワークである。本稿ではこの情報通信技術を利用した事業場外勤務（以下、「テレワーク」という）という制度に着目し、現行の労働法の観点からこの就労場所にとらわれない働き方を考えてみたい。

2. テレワークとは

テレワークとは、業務を行う場所に依じて、労働者の自宅で業務を行う在宅勤務、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用するサテライトオフィス勤務、ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で業務を行うモバイル勤務などがある。^[1]

以下にそれぞれの勤務形態とその特徴をみることにす

る。

(1) 在宅勤務

通勤を要しないことから、事業場での勤務の場合に通勤に要する時間を有効に活用できる。また、例えば育児休業明けの労働者が短時間勤務等と組み合わせて勤務することが可能となること、保育所の近くで働くことが可能となること等から、仕事と家庭生活との両立に資する働き方であるとされる。

(2) サテライトオフィス

自宅の近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィスでの勤務は、通勤時間を短縮しつつ、在宅勤務やモバイル勤務以上に作業環境の整った場所で就労が可能な働き方であるとされる。

(3) モバイル勤務

労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できる等、働く場所を柔軟に運用することで、業務の効率化を図ることが可能な働き方であるとされる。

3. テレワーク推奨の背景

厚生労働省のパンフレット『テレワークを活用する企業・労働者の皆さまへ テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン』によると、テレワークに関するメリットについて次のような内容をあげている。

従業員が感じる効果

- ◆ 通勤時間の短縮，通勤に伴う精神的・身体的負担の軽減
- ◆ 業務効率化，時間外労働の削減
- ◆ 育児や介護と仕事の両立の一助となる
- ◆ 仕事と生活の調和を図ることが可能

企業の感じる効果

- ◆ 業務効率化による生産性の向上
- ◆ 育児・介護等を理由とした労働者の離職の防止
- ◆ 遠隔地の優秀な人材の確保
- ◆ オフィスコストの削減

総務省の統計によると、2018年においてテレワークを導入している企業は、20%弱であった。^[2]

令和元年度版労働経済白書によると、テレワーク等の導入による「働きやすさが向上する可能性が示唆される」^[3]とあり、働き方改革の考えから、国としては今後テレワークの導入を図る意向であることが伺える。

一方、平成27年、独立行政法人労働政策研究・研修機構が企業側及び労働者側双方に対し、テレワークへの意識調査を実施した。^[4]

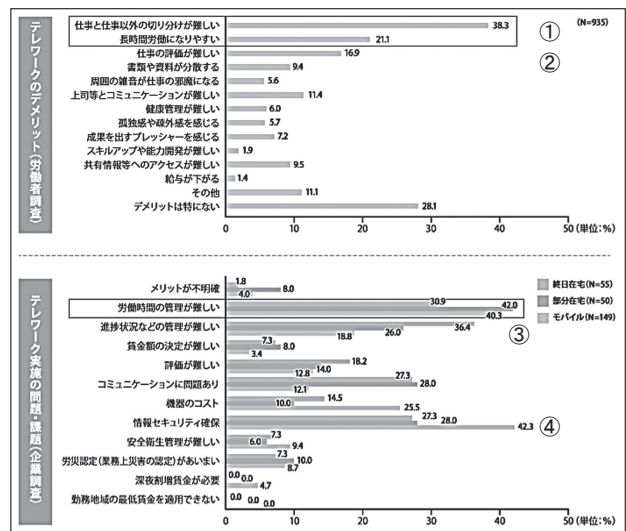
その調査結果について、本リーフレットの中でテレワークに関する問題点・課題点に関する結果を紹介している。参考として、以下に主な調査結果を記す。

労働者側の回答内容

- ・仕事と仕事以外の切り分けが難しい……………①
- ・長時間労働になりやすい……………②

企業側の回答内容

- ・労働時間の管理が難しい……………③
- ・情報セキュリティの確保に問題がある……………④



図：テレワークの課題点

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構 情報通信機器を利用した多様な働き方の実態調査

本調査の結果の中で、労働者側からの懸念材料として、「①仕事と仕事以外の切り分けが難しい」、 「②長時間労働になりやすい」があげられ、企業側の懸念材料として、

「③労働時間の管理が難しい」の回答が多かったことに注目したい。

4. 労働法とは

冒頭で「労働法」と記述したが、実際には労働法という名称の法律はない。^[5] 一般的に、労働に関し規定した法律を総称してこのように呼んでいる。具体的には、基本となる法律として労働基準法がある。そこから派生する形で、労働契約法、労働者災害保険法等の法律がある。また、ここでは触れないが雇用保険法や育児介護休業法等、雇用に関係する各種法律も存在する。

この中で、労働基準法は労働そのものに関する基本的な枠組みを定めた法律であり、本稿では本法を中心にテレワークを検討することとしたい。

4-1 労働法での契約当事者

これから議論する内容は、「労働者」を対象としたものである。ここで、現在の労働法制の根幹をなす労働基準法に基づき、ここに定義される「労働者」を前提として、課題点等を探ってみる。

初めに、働くことに関する一般的な契約の種類について述べる。

何らかの仕事を行う場合、その契約形態として大きく「労働契約」と「請負契約や委託契約等」（以下、「請負契約等」という）に分けられる。

労働契約と請負契約等と大きく異なる点は、労働契約における「労働者」とは、「事業に雇い入れられ、賃金を受ける者」である。また労働者は、事業主等使用者からの指示命令により業務を遂行する者である。

一方、請負契約等により働いた場合は、一般的に、一定の受託者（働く人）の判断のもとに仕事を完成させ、その完成後に、「報酬」を受け取るものであるとされる。ここにおいて、労働契約と請負契約とは明確に区別される。

いわゆる労働法は、契約種別からみると労働契約に対して規定されているもので、請負契約等はその対象としていないことに留意する必要がある。

4-2 労働法における労働者とは

まず、労働法における労働者とはいかなるものかを確認しておき、後の議論を明確にさせることとしたい。

労働者に関しては、労働基準法第9条により、「職業の種類を問わず、事業又は事務所を使用される者で、賃金を支払われる者」と定められている。

ここでいう事業とは事業をつかさどるものことであり、具体的に「工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体」をさす。^[6]

また、本法における使用者の定義としては、第10条に定めがあり、「使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為するすべての者」のことである。^[7]

以上をまとめてみると、労働者とは使用者の指示命令により業務を行い、その対価として賃金を受取るものことであると解釈される。

4-3 労働契約下におけるテレワーク

労働基準法の適用

まず、厚生労働省の規定する「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」（以下、「ガイドライン」という）によりテレワークをどのように運用するのかを検討してみたい。^[8] 検討に際しては、同省が発行するパンフレット『テレワークを活用する企業・労働者の皆さまへ テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン』の内容も適宜参考にする。^[9]

4-4 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

労働基準法では、労働については基本的に時間の考え方をもとに展開している。

労働時間管理に関しては、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成29年1月20日）」により、労働時間管理をすることとなる。^[10]

果たして、『テレワークを活用する企業・労働者の皆さまへ テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン』が実際のテレワーク導入に際して適用でき

るのか、ということ以下に検討してみたい。

労働時間

まず、ガイドラインでは、使用者（事業主）には、労働時間を把握し、管理する義務があることを明示している。

ここで注意しておかなければならない点は、テレワークを適用している時間帯すべてが労働時間ではないということである。労働基準法で扱う労働時間とは、原則として使用者の指示命令下でその指示により労働している時間のことである。^[11]従って、例えば休憩時間は完全に体を休めている状態であれば労働時間ではなく、賃金は支払われないことになる。また、育児や介護に費やす時間、買い物等私用の時間は労働時間ではないことに留意しなければならない。

裁量労働制

『テレワークを活用する企業・労働者の皆さまへ テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン』では、テレワークに対応する労働時間に関する制度として「裁量労働制」と称し、以下のものを挙げている。

- (1) フレックスタイム制
- (2) 事業場外みなし労働時間制
- (3) 専門業務型裁量労働制
- (4) 企画業務型裁量労働制

これらの制度について、以下に説明を加え、理解を深めていくこととする。

(1) フレックスタイム制

清算期間やその期間における総労働時間等を労使協定で定め、清算期間を平均し、1週当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、労働者が始業及び終業の時刻を決定し、生活と仕事との調和を図りながら効率的に働くことができる制度。

(2) 事業場外みなし労働時間制

労働者が労働時間の全部または一部について事業場で業務に従事した場合において、使用者の具体的な指揮

監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な時は、労働基準法第38条の2で規定する事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用される。この場合、情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態であることが求められる。^[12]

この制度を導入した場合、労使協定により決定した「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」労働したものとされる。

(3) 専門業務型裁量労働

業務の性質上、その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な業務に関し、「労使協定で定めた時間」を労働したものとみなす制度。

この制度の対象となる業務は、厚生労働省令の定めにより、「新商品若しくは新技術の研究開発等」、「情報処理システムの分析または設計の業務」、「衣服、室内装飾、工芸製品、広告等の新たなデザインの考案の業務」、「放送番組、映画等の政策の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務」等がある。^[13]

(4) 企画業務型裁量労働制

本制度の対象となる業務は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」である。業務の場所についても、「本社・支店あるいはそれに準ずる事業場で事業計画の決定等を行う事業場」等と定められている。また、本制度は労使委員会で決定し、本制度下の労働に対して「労使委員会で決議した時間を労働」したものとされる。

なお、本制度に関しては、対象労働者には一定の知識・経験年数も求められている。^[14]

5. 労働基準関係法令適用の際の課題点

5-1 労働時間管理

これまで述べたように、厚生労働省のガイドラインによると、テレワークを導入した事業場についても従前の

労働時間という概念で管理するよう求めている。

ここでこれらの制度の対象となる労働者について検討してみたい。

全労働者のうち、多くを占めるのは一般の労働者やパートタイム労働者等非正規雇用労働者であろう。特に、パートタイム労働者等は全就労者の約4割を占めている大きな階層である。これら労働者の階層には、高齢者や育児・介護に従事する者も含まれることであろう。

4-4で述べた裁量労働制のもとで随時育児や介護に携わりながら勤務する場合、労働者は労働時間をその都度使用者に報告するか自ら記録することになる。その際、報告や記録に係る作業は煩雑になり、正確に記録を残すことが困難になる可能性がある。

一方、労働時間管理に関しては、事業主（使用者）にその責任を課している。以上を踏まえながら、これまで述べたテレワークに適した制度とされる内容を確認してみたい。

（1）フレックスタイム制

フレックスタイム制の特徴は、労働者が始業・終業時刻を自由に変更できることである。最終的に、清算期間における決められた労働時間に収めるようにするものである。本制度の場合、始業・終業時刻等はその都度使用者が確認できなければならない。なぜなら、使用者には前述のように労働時間管理の義務があるからである。清算期間における総労働時間、残業時間、深夜労働の時間、あるいは休日労働の時間が把握できないと、それぞれの割増賃金を算定できないことになる。

このような制約の中、例えば育児や介護をしながら働く場合、労働者側とすれば、細切れ労働時間をその都度使用者に報告するか、自ら記録することになる。また、労働時間が細切れとなった場合に、どこまで使用者としての労働時間管理が行き届くのかという問題が生じる。結局、作業の煩雑さから、労働時間管理が不十分となる可能性が高くなると考えられる。

（2）事業場外みなし労働時間制

次に、事業場外みなし労働時間制であるが、本制度の適用に関しては、厳しい制約が課されている。すなわち、①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な

状態に置くこととされていないこと、②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと、の2点である。

通信の自由化以降、携帯電話の普及が著しく、また、自宅の個人所有のパソコンはインターネットに接続されていることが常態となっている。このような状況においては、本制度の導入条件にかなう労働環境は事実上なく、事業場外みなし労働時間制の適用は、実際に導入すること自体が困難と考えられるのである。

また、本制度と次に述べる専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制に関しては、労使協定等により定めた時間を労働時間とすることになり、一見労働時間管理は容易であると考えられるかもしれない。しかしながら、深夜労働を行った場合は割増手当を支払う必要があることから、やはり最低限度の労働時間管理は必要となる。

（3）専門業務型裁量労働制及び企画業務型裁量労働制

続いて、専門業務型裁量労働制及び企画業務型裁量労働制について検討してみたい。

これら二つの制度に関し、まずその対象となる労働者が従事する業務内容を検討しなければならない。その主な対象業務は4-4においてそれぞれ具体的に示したが、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制のいずれに関しても、その業務内容は相当程度専門的かつ高度なものである。それに加え、企画業務型裁量労働制については、高度な企画力とともに、本支店勤務で業務に必要な経験年数の2点がさらに求められている。

ここで、現在の日本における労働者の階層を考えてみたい。

まず、一般的に企業が活動をする場合、現場やバックヤードで働く労働者、すなわち販売・営業、保守作業あるいは事務作業等の業務に従事する人が多くを占めているであろう。これらの業務に従事するのは前述のようにパートタイム労働者等及び一般的な労働者が多くを占めると考えられる。

一方、研究開発、経営上の企画・立案等、高度な知識・経験を有する企業にとって中核的な労働者は、上記の労働者に比較して少数であろう。また、育児・介護と並行してこのような高度な業務を遂行することは現実的には非常に困難を伴うものであると考えられる。

従って、専門業務型裁量労働制及び企画業務型裁量労働制の対象労働者をテレワークの対象に含めること自体は問題ないとするが、その導入にあたり、社会全体から見て大きな効果は望めないであろうと考えられる。

6. その他の労働関連法

これまでテレワークに関して労働基準法の観点から見た問題点を抽出したが、テレワークに関してはこれまで述べた労働基準法以外に他の労働関連法が関与する。

これら労働関連法について、現在のところ厚生労働省から具体的な指針等はないが、今後想定される論点を以下に概観しておく。

テレワークにおけるその他の労働基準関係法令の適用

まず、最低賃金法、労働者災害保険法及び労働安全衛生法の三つの法律に関し、労働基準法との関係を説明しておきたい。

最低賃金法はもともと労働基準法にあった条文が分離独立し制定されたものである。また、労働者災害保険法は、労働基準法に定められた最低基準の補償をより充実させたものであり、労働基準法を補完する位置づけである。最後の労働安全衛生法は、労働基準法に定めてあった簡素な規定を充実させ、労働災害を防止し労働者の心身の健康を維持するため施行された法律である。

6-1 最低賃金法

本法は都道府県別に最低賃金額を定めたものである。^[15] 裁量労働制を導入した場合、使用者の不適切な労働時間管理が行われたとき、労働者の長時間労働を招く可能性がある。長時間労働となった場合、賃金額から実労働時間を除して得た額が都道府県ごとに定める最低賃金額を下回った場合は、最低賃金法に抵触することとなる。

6-2 労働者災害補償保険法

労働基準法は最低基準を定めたものであることから、それ以上に労働者災害補償保険法により被災労働者に対しより手厚い保護を行うことを定めたものである。^[16]

従って、本法の対象となる労働者が業務上被災した場合は、就労場所が主たるオフィスではないときにおいて

も、当然に労災保険の適用の対象となる。この場合、使用者は労働環境が適切であったか否か等により、使用者としての安全管理上の責任を問われることとなる。

6-3 労働安全衛生法

安全衛生に関する労働基準法の規定が簡素であったことから、労働災害の複雑化等に対応するため制定されたという背景もあって、その内容は多岐にわたる。^[17]

労働安全衛生法第66条の8第1項では、長時間の時間外労働・休日労働を行った一定の要件を満たす労働者に対し、医師による面接指導を義務付けている。このような労働者の健康管理を十分理解したうえで、テレワークを導入すべきなのは言うまでもないであろう。

結 論

令和元年度版労働経済白書の冒頭、厚生労働大臣は、現在の人口減少局面における状況下、就労者数の減少及び育児・介護と仕事の両立という困難さを克服し、一億総活躍社会の実現に向け柔軟な働き方を選択できるような環境整備することが重要であると述べている。^[18] 一人ひとりが柔軟な働き方をする環境整備策の一つがここで取り上げたテレワークである。

しかしながら、テレワークは一定の手続きを経れば導入可能であるが、これまで検討したことから、現行労働基準法において定められた制度のもとでは、労働を時間で管理するという考え方を基本とする限り、テレワークの本来の目的にかなう十分な結果を得られない可能性があることがわかった。さらに、専門業務型裁量労働制及び企画業務型裁量労働制については、その対象となる労働者を勘案すると、その効果は期待するほど大きくはないかもしれない。

ここにおいて、一人ひとりのパフォーマンスを向上させ、日本の抱える諸問題を解決することを考えるのであれば、労働法制の根幹をなす労働時間という枠組みにとらわれない考え方が必要になってくるのではないかと思われる。今後、労働法制の枠組みも含め、広く議論する必要があるかもしれない。

(注記)

- [1] 厚生労働省：テレワークを活用する企業・労働者の皆さまへ テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン
<https://www.mhlw.go.jp/content/000553510.pdf>
- [2] 独立行政法人労働政策研究・研修機構：情報通信機器を利用した多様な働き方の実態調査 平成27年
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2015/140.html>
- [3] 総務省：「令和元年度版情報通信白書」
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r01/html/nd124210.html>
- [4] 厚生労働省：「令和元年度版労働経済白書」, (2019) p. 145.
- [5] 菅野和夫：「労働法」, 弘文堂 (2019) p. 1.
- [6] 厚生労働省労働基準局編：「労働基準法解釈総覧」, 労働調査会 (2013) p. 58.
- [7] 厚生労働省労働基準局編：前掲書 [6] p. 86.
- [8] 厚生労働省：テレワークにおける適切な労務管理におけるガイドライン
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html
- [9] 厚生労働省：テレワークを活用する企業・労働者の皆さまへ テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン
<https://www.mhlw.go.jp/content/000553510.pdf>
- [10] 厚生労働省：労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html
- [11] 厚生労働省労働基準局編：「労働基準法（上）」, 労務行政 (2005) pp. 392-395.
- [12] 厚生労働省労働基準局編：前掲書 [11] pp. 516-517.
- [13] 厚生労働省労働基準局編：前掲書 [11] pp. 527-536.
- [14] 厚生労働省労働基準局編：前掲書 [11] pp. 545-548.
- [15] 厚生労働省：最低賃金法
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=73053000&dataType=0&pageNo=1
- [16] 厚生労働省：労働者災害補償保険法
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=75141000&dataType=0&pageNo=1
- [17] 厚生労働省：労働安全衛生法
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=74001000&dataType=0&pageNo=1
- [18] 厚生労働省：令和元年度版労働経済白書, (2019) p. 1.

(文献)

- [1] 大内伸哉：「AI時代の働き方と法」, 弘文堂 (2017)
- [2] 厚生労働省労働基準局編：「労働基準法（下）」, 労務行政 (2005) .
- [3] 倉重公太郎他：「HRテクノロジーで人事が変わる」, 労務行政 (2019) .
- [4] 水谷英夫：「AI時代の雇用・労働と法律実務」, 日本加除出版 (2019) .
- [5] 澤路毅彦他：「ドキュメント「働き方改革」」, 旬報社 (2019) .

