

在宅勤務におけるICTと法律上の問題 および分析

藤村 明子[†] 高橋 克巳[†]

ICTの普及により在宅勤務をはじめとする事業場外労働が容易になった。在宅勤務により多様な勤務や、業務の効率化への可能性が期待されているが、他方、在宅勤務のいくつかの問題点も想定される。例えば、適正な労働時間の確保、勤務上の安全の確保、情報の取り扱いなどに関して、従来の勤務体系では表面化しなかった問題が起こりうる。

本稿はICTを利用する在宅勤務の問題点について労働法との関係を中心に分析し、さらに検討すべき項目を抽出する。

Teleworking: ICT, Legal Issues and Analysis

Akiko FUJIMURA[†] and Katsumi Takahashi[†]

People now have easier access to teleworking by the spread of ICT. Teleworking is expected to facilitate various working forms and help streamline operations. however, there are some possible problems to emerge which we did not have in the past working style. This paper describes issues regarding teleworking specifically in relation to labor laws.

1. はじめに

ICTの普及と発達により、事業場外労働のあり方に更なる変革が起きている。

特定の事業場に出勤しなくても就業できるようになることで、使用者にとっては、仕事の生産性・効率性の向上、通勤費用やオフィスコスト削減、優秀な人材の確保という効果が期待でき、労働者にとっても仕事の生産性・効率性の他に、通勤に関する肉体的・精神的負担が軽減、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が促進されることが期待できる。さらに、環境負荷削減や、育児中の女性、身体障害者、高

齢者等の労働機会の増加による経済効果といった点も注目される。事業場外労働のうちICTを活用したものを「テレワーク(Teleworking)」と呼称する例もある。こうした事業場外の労働には複数の形態がある。本稿では、既存の整理方法[1]をもとに下記のように分類する。

| 雇用型 | | 場所 | 自営型 | |
|-------------------------|-----|-----------------------|------------------|------|
| 在宅勤務 | 常時型 | | 自宅 | 在宅就業 |
| | 随時型 | 家内労働（ICT不使用。製造、加工の請負） | | |
| モバイルワーク （外勤、営業、移動中） | | 自宅 以外 | SOHO（仕事場が自宅、自営業） | |
| サテライトオフィス （立寄り型、遠隔型） | | | | |

表1. 事業場外の働き方の類型

形態は、雇用型と自営型の2つに大きく分けられる。法律上の厳密な位置づけは個別の就業状況や形態にもよるが、雇用型は主に労働法の範囲として整理され、自営型は事業主との関係が雇用ではなく民法上の委任や請負等によるものとして整理できる。

在宅勤務は雇用型の一類型である。勤務先にはほとんど出社しないで長期継続的に行う常時型と、期間を限定して週に数日間だけ在宅で勤務する随時型に分けられる。現在、在宅勤務を導入している企業の多くは、週1、2日程度の随時型在宅勤務から認めている傾向が強いとされる。

在宅勤務以外の雇用型としては、顧客先の常駐や外勤の営業職を想定したモバイルワーク、遠隔地の特定の施設勤務を想定したサテライトオフィスがある。

この三類型の違いは、就業場所、労働時間の把握可能性の程度、使用者の指揮命令の及ぶ程度、設備設置負担、といった点に表れる。

中でも在宅勤務の場合は、主に労働者の私生活空間・時間で行われるものであることから、他と比べて労働者の私生活と労働を明確に切り離すことが困難であるという特徴が現れる。

本稿では、事業場外労働の中でも特に在宅勤務に着目し、労働法を軸としながらICTを利用する在宅勤務を行う上で解決することが不可欠な課題について項目を抽出することを目的とする。

[†] NTT情報流通プラットフォーム研究所
 NTT Information Sharing Platform Laboratories

2. 労働法における在宅勤務について

2.1 労働法とは

我が国では、『労働法』という名称の単一の法典はなく、労働法といえば、雇用関係や働き方について定めた複数の法律から成る法領域のことを指している[2]。

雇用関係は、本来、契約自由の原則に基づき、使用者と労働者が各自対等な立場で自由に締結する契約によって成立する。しかし、実際には使用者と労働者の間には交渉力や情報量に差があり、労働条件の決定においては使用者の決定が優越し、労働者は不利な立場に置かれがちである。

労働者を必要以上に劣悪な労働条件や生活環境に追いやった近現代以前の反省を踏まえ、弊害を是正して労使の実質的対等関係を実現するために登場したのが労働法の分野である。

戦後、日本の労働法分野は、労働条件の最低基準の保護を目的とした「労働基準法」、憲法28条の団結権に基づく「労働組合法」、労働争議の予防解決を目的とする「労働関係調整法」の3つを基本法とした。その後、社会状況の変化に対応すべく、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用期間均等法、労働契約法などの立法が整備されてきた。

労働者と使用者は労働力を提供し、その対価としての賃金支払いをするという法律関係に入る。使用者と労働者は法令の定める最低基準を元に、労働協約、就業規則、労働契約といった自主的ルールによって労働条件の詳細を決定していくことになる。

その関係に附随して、労働者は労働に関する各種の義務を負い、使用者は労働者が労働義務を履行できるよう配慮する各種義務を負う[3]。

| 労働者 | 使用者 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・業務命令に従う義務 ・職場秩序を守る義務 ・職務専念義務、兼業禁止義務 ・忠実義務 ・誠実な業務遂行義務 ・職場の人間関係配慮 ・業務の促進を図る義務 ・会社の名誉信用を守る義務 ・企業秘密を守る義務 | <ul style="list-style-type: none"> ・安全配慮義務 ・適正労働条件確保義務 ・職業能力の教育指導義務 |

表2. 労働者、使用者の義務

2.2 労働法の中の在宅勤務の位置づけ

在宅勤務においても通常の労働と同様に、労働基準法をはじめ、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用されることとなる。

しかし、これらの法はその成立時期等の関係で、必ずしも在宅勤務に特化した条文や制度をすべての場面に用意しているわけではない。このことから、ICTを利用する在宅勤務については、その特徴や労働条件の特殊性を考慮しながら、既存の条文や制度にあてはめて考える必要がある。

厚生労働省は、在宅勤務の普及に伴い「在宅勤務が適切に導入及び実施されるための労務管理の在り方を明確にし、もって適切な就業環境の下での在宅勤務の実現を図ること」を目的として、ICTを利用する在宅勤務の労働条件に関する指針として、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定した[4]。以下、本稿において「本ガイドライン」と記述する際はこのガイドラインを指す。

本ガイドラインの項目は以下である。

1. 労働基準関係法令の適用及びその注意点
 - (1) 労働基準関係法令の適用
 - (2) 労働基準法上の注意点
 - ア 労働条件の明示
 - イ 労働時間
 - (3) 労働安全衛生法上の注意点
 - (4) 労働者災害補償保険法上の注意点
2. その他在宅勤務を適切に導入及び実施するに当たっての注意点
 - (1) 労使双方の共通の認識
 - (2) 業務の円滑な遂行
 - (3) 業績評価等の取扱い
 - (4) 通信費及び情報通信機器等の費用負担の取扱い
 - (5) 社内教育等の取扱い
3. 在宅勤務を行う労働者の自律

表3. ガイドラインの見出し

2.3 本稿のアプローチ

本ガイドラインを整理すると、ICTを利用する在宅勤務の労働条件の特殊性は、以下の場面において顕著に表れる。

- 【1】 就業場所の設定
- 【2】 労働時間の把握

【3】 労働者の心身の健康の確保

【4】 業務や意思疎通の手段の確保

上記【1】～【4】は必ずしも完全に独立して検討し得るものではなく、それぞれが密接に関連しあう。

【1】 就業場所は、労働者の就業する環境を大きく左右する要素であり、在宅勤務を行う場所の適状を検討する上で不可欠なものである。

【2】 労働時間は、働いた時間に応じて賃金の支払いを受けるという労働の前提から在宅勤務中の労働時間を検討する上で必要不可欠なものである。

以下の2点は、上記の2点の要素との関係で生じるものである。

【3】 労働者の心身の健康の確保は、劣悪な環境や長時間の労働を防いで労働者を保護する、という観点と密接不可分の関係にあることから、【1】と【2】の両者の設定や把握が適正に行われることによって導きだされるものであるといえる。

【4】 業務や意思疎通の手段の確保は、ICTを利用することを前提とするためのもので、意思疎通をする機会ごとの目的によって手法が決定されるものであり、上記3点を実現するための手段となるものである。

これらを踏まえて、本稿では【1】就業場所と【2】労働時間を軸として分析を行い、【3】と【4】については、【1】と【2】に附随する点として言及する。

次に、分析に用いる本ガイドラインの位置づけについて述べる。

一般的にガイドラインとは指針としての性質を有するもので、直接法的拘束力が生じるものではないが、それぞれの項目を定めた趣旨の背景には必ず法律上の根拠が存在する。

本ガイドラインも、これと同様の性質を持つ。内容として、ICTを利用する在宅勤務の導入時に順守すべき現行法の条文、使用者が留意しておくべき点、在宅勤務のあるべき理念について示しているが、より具体的な制度設計については、在宅勤務を導入する個別の組織の目的に応じた形に形成できるよう就業規則に委ねる姿勢をとっている。本ガイドラインはこれまでも時代の変化に伴って改版されていることから、今後も時代の変化に応じて加筆訂正しながら新たな問題に対応するスタンスであると考えられる。

そこで、本稿では、本ガイドラインの記述が抽象的な場合や、詳細を言及していない場合や、明文の規定がない問題点については、当該文言の背景となった法律の根拠条文や趣旨を参照していくことで、解釈の及ぶべき範囲を検討することとする。

以上を踏まえ、次章以降は、【1】就業場所と【2】労働時間について、本ガイドラインとその背景にある法律の趣旨に基づいて分析する。また、直接ガイドラインには触れられていないが、今後の社会において在宅勤務を行う上で課題となりえるものについても述べる。

3. ICTを利用する在宅勤務の課題

3.1 就業場所の設定

(1) 課題

賃金、時間、その他労働に関する条件のことを「労働条件」という。労働条件に関する最低基準や手続は、労働基準法により定められている。

本ガイドラインは、就業場所に関する労働条件について、以下のように言及している。

「使用者は、労働契約を締結する者に対し在宅勤務を行わせることとする場合においては、労働契約の締結に際し、就業の場所として、労働者の自宅を明示しなければならない」

後述する「労働条件の明示義務」の対象となる複数の労働条件の中で、本ガイドラインが特に就業場所について明確に言及したのは、在宅勤務では、就業場所が事業場の外の私生活空間に設定されるのが特徴にあるからだと考えられる。

さらに、本ガイドラインの該当部分の文言からは、ICTを利用する在宅勤務を行う場合、原則として労働者の「自宅」が「就業の場所」となることが想定されているとうかがえる。

この「自宅」の範囲をどのように考えるべきか問題となる。

社会的・政策的要請からは「労働者が現に居住している自宅」だけでなく、例えば「普段は別に居住しているが親など要介護家族が住んでいる家（実家）」や、「単身赴任中に別途家族が住んでいる家」なども「自宅」に含めるなど、解釈の範囲を拡大することが求められていると考えられる。

それでは「自宅」の範囲をこのように広く解釈することが許されるか、法律の趣旨から検討する。

(2) 法の趣旨

本ガイドラインの該当部分の根拠は、労働基準法第15条1項が定める「労働条件の明示義務」に基づく。

関連する条文によれば、使用者は、他の労働条件とともに「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」を書面で労働者へ交付しなければならない（労働基準法施行規則第5条第2項、3項、労働契約法4条2項）。もし、契約締結時と実際の労働条件と相違していた場合には、労働者から契約の解除を行うことができる（労働基準法第15条2項）。

このように法律が定めた理由は、契約締結時に労使間が労働条件を改めて確認しあうことで、労働者保護と使用者の義務履行の双方をはかる点にある。すなわち、以下の2つの側面が趣旨であると考えられる。

- ①労働者に、労働条件の内容によって契約締結について選択する権利を与える
- ②使用者に、労働者が現実に労働でき、かつ、自らも使用者義務を果たせるような適切な労働内容を設定させる

労働条件として就業場所を決定する際も、この2つの趣旨を損なわない範囲で設定することが求められているといえる。

(3) 在宅勤務における就業場所のありかた

在宅勤務による労働においても労働条件の明示義務が適用されることから、①②の側面から解釈の及ぶ範囲を検討する。

①に関して：在宅勤務は労働者の就業場所の選択肢を広げることを意味する点で労働者にとってメリットとなり、仮に労働者が在宅勤務を希望しない場合には通常の出勤形態の就業を行わせればよく、なお選択肢は確保されているということができ、在宅勤務を認めることが直ちに労働者保護に欠けることにはならない。

②に関して：在宅勤務の場合は、事業場で行う通常の労働と比べて労働者の状況把握が難しいことから、適切な労働内容の設定や使用者自身の安全配慮義務の実現が困難となり得る。よって、この困難を是正できる環境を有する場所でなければ、就業場所として設定することは許されない。

以上の点から、就業場所としての「自宅」の適状を判断するには、労働者の状況を適切に把握して適切な労働内容を設定できるか、及び、それに基づいて使用者が義務を果たすことができるかどうか重要な要素となり、「自宅」が持つICT環境とも密接な関連性が出てくる。

この点をクリアできてはじめて、「自宅」の範囲の解釈を拡大するという社会的・政策的要請に応じることができるというべきである。

(4) ICTとの関係

ICTを利用した在宅勤務における使用者の安全配慮義務と、ICTの技術的環境について述べる。

i) 安全配慮義務について

安全配慮義務とは、業務上発生する危険がある生命・身体・健康等の災害から労働者を保護する配慮義務のことである。

在宅勤務では、管理者や同僚が特定の労働者の日常の心身の健康状態を直接接触して把握したり確認したりすることが困難である。使用者は在宅勤務をする労働者の身体面、精神面の安全衛生や健康管理について一層の配慮が必要となってくる。

身体面の健康確保については、労働者の身体の健康に関する別の既存ガイドラインが求める基準を順守し、これをクリアする必要がある[5]。

精神面においては、特に長期間の在宅勤務者の不安感や孤独感に配慮したメンタル

ヘルスケアが必要となる。管理者や同僚とのコミュニケーション手段として、メールやweb会議等のみに依存せず、例えば、定期的な出社や面会の機会を設けることが必要となる。

なお、在宅勤務中に業務が原因となる災害が発生した場合にも、労働者災害補償保険の給付対象となるが、私的行為が原因となる災害は除外される。在宅勤務の場合はこの区別がさらに困難になることが予想される。

ii) ICTの技術的環境について

ICTの発達に伴い、業務の必要に応じて通信する手段は多様性を増しており、情報の送受信も以前より容易になっている。少なくとも社会通念上、業務に支障が出るほど通信環境が劣悪な場所や、業務についての情報管理上ふさわしくない場所における就業は認められるべきではない。

第一に、在宅勤務におけるICT環境が保つべき技術的手段(データの送受信方法、映像や音声による通信手段、それらを支えるネットワーク環境、セキュリティ環境)については、組織内で一定以上の基準を就業規則などで決定しておくべきである。このような基準を定めないまま在宅勤務を認めている使用者は、そもそも労働者に対して適正な労働条件を明示していないと解されるおそれがある。また、労働者が基準を超えない環境しかないことを知りながら在宅勤務を行うことは、忠実・誠実な業務遂行義務に反することになり、処分の対象ともなり得る。

第二に、情報の保護についての問題がある。これは労働法の問題にとどまらず、個人情報保護やプライバシー、企業秘密の漏えいの問題として広がりを持つおそれもある。該当する就業場所が有する地理的・物理的な適状、および、ICT環境の適状の双方からの検討が必要となる。

第三に、ICTを利用する在宅勤務によって発生する通信費及び情報通信機器等の費用負担の取扱いをあらかじめ定めておく必要がある。この点について、本ガイドラインは、労働者が費用や情報通信機器及び用品の用意につき負担を負う場合、労働基準法第89条第5号の定めに基づいて負う限度額や使用者への請求方法を就業規則で定めておくことを求めている。

3.2 労働時間の把握

(1) 課題

使用者には、労働時間に応じた賃金の支払い義務が発生する。また、使用者には、適正労働条件確保義務として業務命令にあたって適正な労働時間・休憩・休日を配して作業量を調整する配慮義務がある。

同ガイドラインは「労働者は、業務に従事した時間を日報等において記録し、事業主はそれをもって在宅勤務を行う労働者に係る労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて所定労働時間や業務内容等について改善を行うことが望ましい。」と定

めている。

在宅勤務における労働時間の把握を困難にさせる点は2つある。

- ①就業場所が離れるため、直接的に労働時間を把握することが困難になる点
- ②私生活空間を使って就業することから、労働者の労働時間と日常生活時間が混在せざるを得なくなる点

使用者の都合のみで労働者を管理するという観点に立てば、ネットワークを利用して労働者を厳格な管理下に置き、あらかじめ労働時間や許される業務内容を厳密に決定しておいて、それ以外の労働を認めないという方法をとることで「労働時間の状況の適切な把握」を実現するというやり方がなし得るかもしれない。

しかし、厳格すぎる運用は在宅勤務のメリットを阻害するおそれがあり、行きすぎは労働者の私生活に過剰に介入することにもつながりかねない。

一方で、労働者が自ら作成する日報のみでは客観的な正当性を確保することが困難となるし、労働者自身にとっても労働時間と日常生活時間を完全に分けて正確に申請させることにつき過度な負担が生じるおそれがある。

本ガイドラインの求める「労働時間の状況の適切な把握」をどのようなバランスで実現するかは、仕事と生活の調和という在宅勤務のメリットと表裏一体の問題であるといえる。

なお、この問題については、法律上の制度による一定の解決がなされている。それを述べた上で、ICTに関する課題について言及する。

(2) 法の趣旨

労働時間は使用者の恣意によって定められるものではなく、労働基準法によって、法定労働時間が定められている（労働基準法第32条）。

これは、労働による疾患や死亡を防止するため、普段の労働時間や休憩時間や深夜又は休日に法定した基準以上の過重労働を行わせることを禁じる趣旨による。

使用者がこれを超えて労働者を働かせる場合には、時間外労働の手続（いわゆる三六協定の締結と労働基準監督署長への届け出）と、割増賃金の支払いが必要となり、深夜又は休日労働においてもその分の割増賃金が発生することになる。

これらを元に、労働時間が単純に算定し難い働き方を行う場合には「みなし労働時間制」が変則的な基準として法定されている（労働基準法第38条の2）。

(3) 在宅勤務における労働時間のありかた

在宅勤務においても「みなし労働時間制」が適用可能であることは、本ガイドラインに明記されている。

しかし、「みなし労働時間制」により労働時間が労働者の裁量にゆだねられる部分が大きくなるものの、同制度下においても従来同様に、時間外労働や深夜又は休日労働

につき手続や割増賃金が発生するため（労働基準法第36条、37条）、依然として時間外労働、深夜又は休日労働を行った事実につき労使間が相互に把握しておかなければならない[6]。

(4) ICTとの関係

ICTを利用した労働時間を把握するにあたり必要な観点を述べる。

第一に、トータルな労働時間を把握するという目的に基づき、業務の開始時刻・終了時刻を記録することは不可欠となる。同日に労働時間と日常生活時間が混在していたとしても、その都度記録をして、一定期間あたりの合計労働時間の計測を可能としないといけない。そうした詳細な時間管理が困難な場合には、使用したソフトウェアの種類や開いたファイルに関する記録や完成した成果物の状況と組み合わせて判断する手段も考えられる。

第二に、過剰な私生活の干渉に及ばないように、労働者自身が申請することを前提するならば、ログの取得等により時間管理を自動化することで申請の負担を減らすことも考えられる。その場合には、客観的に正当性を裏付けできる形での記録の保全手段が必要となる。これについては既存のさまざまなフォレンジック技術が役に立つと考えられる。

第三に、労働時間内に使用者が必要に応じて業務についての指揮監督を行ったり、労働者の過負荷を防止したりするために用いるコミュニケーション方法を確保しておかなければならない。

いずれの場合においても、組織が在宅勤務を採用する際の際の目的に応じて個別対応とすべき点が多いが、どの点についても、セキュリティに関する詳細な基準の決定が不可欠となる。

4. 今後発生し得る課題

4.1 ICT環境の変化

本ガイドラインの定めは労働法に関する諸規定から派生したものであることから、業務で取り扱う情報に対する具体的管理手段や、労働法以外の法律に関する問題については必ずしも言及されていない。

技術の進歩によりICT環境に変化が起きれば、在宅勤務を可能となる業務の幅が広がり、利便性が向上する一方で、在宅勤務のセキュリティのあり方も変化する。

例を挙げると、従来ならばパソコン機器の使用を許諾してもネットワーク接続を認めない、あるいはVPN等を利用した社内への接続や社外接続の可否などが議論されてきたが、今後はクラウドコンピューティングの業務利用によって生じ得る課題の整

理及び分析が必要となってくる可能性がある。

4.2 働き方における関係の変化

従来は、使用者の下にある事業場に労働者が出勤して就業することが一般的なモデルであった。しかし、冒頭でも述べたように、ICTの普及により在宅勤務をはじめとする事業場外の働き方が広がりつつある。また、経済状況の変化といった社会的背景も勘案すると、今後は法律が予定している雇用契約や委任、請負関係で整理しきれない複雑な関係が生じる可能性がある。例えば、先述のクラウドに関しても、事業者の介在が雇用に与える法的影響の有無についても検討の余地がある。

このような労働者保護に関する問題は、在宅勤務の場合に限らず存在することから、既存の法律の趣旨に基づき、就業する側の人間を著しく不利な立場に追いやることのないような政策的な配慮が必要となる。

5. まとめ

ICTを利用する在宅勤務を行う上で解決することが不可欠な課題について、ガイドラインの記述を元に法律の趣旨を背景として、就業場所と労働時間を中心として検討し、項目を抽出した。

また、今後の社会において課題となり得るものについても言及した。

今後は、今回抽出した検討項目についてさらに詳細な検討を加え、在宅勤務におけるICT環境が保つべきセキュリティについての考察を深めていく予定である。

参考文献

- [1] 木谷 宏ほか，“在宅勤務 導入のポイントと企業事例，” 社団法人全国労働基準関係団体連合会，2009.
- [2] 菅野 和夫，“労働法 第9版，” 弘文堂，2010.
- [3] 安西 愈，“人事の法律常識 第6版，” 日本経済新聞出版社，2007.
- [4] 厚生労働省，“「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインの改訂について」平成20年7月28日付第0728001号，” 2008.
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/03/h0305-1.html>
- [5] 厚生労働省，“「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」平成14年4月5日基発第0405001号，” 2002.
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0405-4.html>
- [6] 土田 道夫，“労働法概説 第4版，” 弘文堂，2008.