

在宅勤務で生じるセキュリティ問題に関する法的課題の考察

藤村 明子†

栢口 茂‡

NTT 情報流通プラットフォーム研究所

180-8585 東京都武蔵野市緑町 3-9-11

†fujimura.akiko@lab.ntt.co.jp, ‡kayaguchi.shigeru@lab.ntt.co.jp

あらまし 従来、在宅勤務の導入には生産性向上・コスト削減・ワークライフバランス促進などが動機として挙げられてきたが、震災後の社会情勢を踏まえて導入検討する組織が急増している。しかしこれまでオフィスで行っていた業務を自宅で行うことを認めることにより想定外のセキュリティの課題が生じる恐れがある。これらは技術的な問題に止まらず、従業員あるいは使用者に法的な責任や処罰が及ぶことも意味する。そこで本稿では、セキュリティ要件を軸としながら、在宅勤務において必要なルールについて我が国の法律に基づきながら検討する。

A Legal Study of Security Issues regarding Teleworking

Akiko FUJIMURA†

Shigeru KAYAGUCHI‡

NTT Information Sharing Platform Laboratories

3-9-11 Midori-cho, Musashino city, Tokyo 180-8585 JAPAN

†fujimura.akiko@lab.ntt.co.jp, ‡kayaguchi.shigeru@lab.ntt.co.jp

Abstract Teleworking has been driven forward motivated by productivity improvement, cost reduction and work/life balance, and today rapidly increasing numbers of business enterprises are getting involved to cope with strong social needs for electric power saving. Admitting stay-home work outside their offices, however, may invoke unanticipated security risks. This problem is not limited to technical issues but each employee and employer could become liable for their legal responsibilities and punishments. This paper discusses legal problems of various security issues that we may encounter during teleworking.

1 はじめに

1.1 背景

近年、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省が軸となって『2015年までに在宅型テレワーカーを700万人とする』ことを目標に普及促進活動が行われてきた[1]。

テレワークには、組織との雇用関係による雇用型、委任や請負の関係による自営型がある。

本稿が対象とするのは、雇用型テレワークのうち「在宅勤務」である。雇用型には他に社外で行う「モバイルワーク」、遠隔地の特定の施設に集合して行う「サテライトオフィス」という就業形態もあるが、自宅を就業場所とする「在宅勤務」は、仕事の生産性・効率性の向上、通勤費用やオフ

コスト削減、通勤に関する肉体的・精神的負担の軽減、ワークライフバランスの実現、環境負荷削減、高齢者等の労働機会の増加など、テレワークの有する長所をより生かすことができる。

1.2 セキュリティとの関係性

在宅勤務のメリットは社会的に認められつつも、オフィス通勤を前提とした我が国の長年の労働慣行の中で在宅勤務は、条件がそろった者又はやむなく必要とする者が行う限定的かつ特殊な働き方という認識が根強く存在していた。

また、人事評価に関する不安、職場コミュニケーション機会減少への不安、従事する仕事の在宅勤務への適性の有無なども在宅勤務を利用し難い理由となり得る[2]。

実際に、利用人口の伸び悩みを示している統計もある。国土交通省が定義している「在宅型テレワーカー」の率は、2002年から2009年までは上昇した一方、2009年から2010年にかけて5.2%から4.9%へと減少傾向が見られた[3]。

同資料において、テレワークがやりにくくなった理由として上位に挙げられたものは以下である。

- ・セキュリティ強化によりIT 機器やデータの持出し、社外メール確認が困難になった
- ・景気低迷等によるPC やソフトや通信機器の個数や更新回数が減少した

一方、テレワークがしやすくなったという回答については以下の理由があげられている。

- ・IT 機器の性能向上、スマートフォンなど小型化や高速データ通信が進化した
- ・社内セキュリティルールの手続の確立により機器の持ち出しが容易になった
- ・クラウドコンピューティングやVPN等、社外からのアクセス性や利便性が向上した

これらの回答内容から、在宅勤務におけるセキュリティの技術面・制度面の整備は、利用率と強い関係性を有していることが伺える。

1.3 2011年以降の展開

2011年3月11日に発生した東日本大震災をうけ、在宅勤務を取り巻く社会情勢は、大きな転換期を迎えた。

震災後の状況を踏まえて、これまでは在宅勤務制度の採用を見送っていたにもかかわらず導入を検討する組織が急激に増加している。また、既設の組織もこれまで以上に従業員の積極利用を促進させようという動きを見せている[4]。

その理由となっているのが震災に起因する「節電対策」と「安全対策」の確保である。

節電対策の契機は、政府によって電気事業法27条の電気使用制限が発動されたことにある。大規模な電力を消費しがちであるオフィスビルの消費量を下げするために、在宅勤務を導入して従業員の出勤機会を減少・分散させることが有効という観点から説明される[5]。なお節電対策の効果には様々な指標があるため、在宅勤務によって電力消費を分散させることが本当に社会全体の節電の実効性につながるかは今後の専門的検証を待つ必要がある。

安全対策の契機となったのは、震災後も継続している余震や事故がもたらした影響である。災害の危険性が残る中で従業員に出勤を求めることは、特に大都市部で様々な危険を伴う。そこで、実際の移動を伴わないで就労を可能とする在宅勤務が注目を集めることになった。

以上を背景として、震災による節電対策と安全対策の要請は、在宅勤務を制度設計する上での新たな要素となった。

震災の影響が長期化する中で、いざという時の備えを強化するガバナンスの一環として在宅勤務の導入・普及が今後も加速することが予測される。

しかし、震災前からの示唆の通り、在宅勤務時のセキュリティ対策を軸としたルール作りは不可欠である。それが不十分なまま在宅勤務の導入だけを進めようとすることは、その組織に新たな危機的インシデントを招くおそれがある。

2 アプローチ

2.1 研究の目的

筆者らは、2010年7月の CSEC50[6]及び、同年10月の CSS2010[7]にて、在宅勤務で必要とするセキュリティ要件を、労働基準法における就業場所と労働時間という労働条件の観点から整理した。

その結果、在宅勤務のルールを策定する上で重要な課題として、以下の3つを導き出した。

1. 就業場所のセキュリティ対策
2. 労働条件の変更に伴う問題
3. 安全配慮義務の履行

本稿では、前稿で行った課題の整理に基づいて、在宅勤務の特殊性に着目したセキュリティ対策の検討を深めると同時に、制度設計上重要な要素として震災によって生じた新たな要請を加味した考察を行う。

次章以降にて、上記3つの課題の各項目について詳述する。

3 課題

3.1 就業場所のセキュリティ対策

本節では、就業規則の在宅勤務規程に設定すべきセキュリティ要件について検討する。

3.1.1 規程を設置する必要性

就業場所は労働条件における重要な要素であり、労働基準法第15条1項は労働条件の明示義務として就業場所をあらかじめ明示するよう定めている。その趣旨は、業務に支障が出る環境での就業を防止することにより労使間で労働環境の適正化や業務遂行の円滑化を進める点にある。

在宅勤務は、自宅及びそれに準じる場所が就業場所となる。私生活空間であることから、通常、業務を行うオフィスと同等のセキュリティ対

策が行われているとは限らない。

そこで在宅勤務の就業場所としての適状要件にセキュリティ要件を含めることが不可欠となる。

具体的なアプローチとして、就業規則で在宅勤務について定めた規程(以下、在宅勤務規程)内に、セキュリティ要件の項目を設けることが考えられる。在宅勤務の各場面に応じた実施手段と要求水準を定めると同時に、それをクリアしているかをセキュリティ管理責任者がチェックする方法まで含めた規程であることが望まれる。

3.1.2 強化すべき点

在宅勤務の実施上、留意すべき点として以下のものが挙げられる。そこから在宅勤務に特有かつ震災を踏まえて特に注意すべき点を抽出する。

- ①リモートアクセス(攻撃、なりすまし等)
- ②機器・媒体の移動(PC、USB メモリ運搬)
- ③情報の移動(紛失、漏洩、改ざん)
- ④家族リスク
- ⑤電源/通信断絶時のセキュリティ体制

第1に、①～③の基準の実効性確保の問題がある。詳細手段については情報漏洩対策の既存議論と重なることから既存のガイドラインに譲り[8]、強化の方向性のみを示す。例えばこれまでリモートアクセスや機器・媒体及び情報の持出しを全面的に禁止し、管理を徹底することでセキュリティを強化してきた組織が、新たに在宅勤務のために持出しルールを設定する際、従来の基準から脱却できず水準を厳しくしすぎて、事実上円滑な在宅勤務を困難にしまうおそれがある。

第2に、在宅勤務規程で特に強化して要件を設定すべき点は、④の家族リスクである。従業員に同居家族がいる場合には、セキュリティへの理解と協力が不可欠である。例えば機器・媒体類は業務用と私用を厳密に区別して他の家族に使用させない、書類や用具類にも触れさせない、電話連絡には本人のみが出る携帯を用

いる、建物の物理的な防犯を万全にする、業務中は集中できるスペースを確保する、理解が十分ではない幼児によって予期せぬ事故が起きないようにする、などの注意点をあらかじめ家族間で共有する必要がある。

第3に、震災後の新たな備えとして、⑤の電源／通信の断絶時のセキュリティ体制の構築が重要となってくる。災害や大規模計画停電など、電気が全く使えない状況下で在宅勤務の実施を指示する場合、電気通信に関わる機器も設備も使用できないことから、紙の書類の持ち出しが平時より多く発生する可能性が高い。その場合に備え、IT機器を想定した従来のセキュリティのみならず、紙である書類の持ち出しルールも定めておく必要がある。

さらに、在宅勤務中や自宅待機中の従業員同士が、オフィスを介さずに、各自の自宅間で業務に関する情報をやり取りする場面を想定したルールも必要となってくる。

3.1.3 違反発生時の処分

規程を違反した行為によって組織が損失を受けた場合、どのようにして法的に秩序を保持・回復するかが問題となる。

はじめに組織内部の処分、次に被害が組織外に及んだ場合の責任について述べる。

(1) 組織内部

先に 3.1.1 項で述べたように就業規則の在宅勤務規程にセキュリティ要件の項目を設けることは、インシデント発生を抑止するために不可欠となる。それと同時に、このような規程の存在は、違反した者を懲戒処分する根拠にもなる。

懲戒とは、規則や指示・命令に違反した労働者に対して行われる不利益措置をいう。労働者は労働契約締結時に組織の秩序順守義務を負うが、それだけで当然に使用者側に懲戒権が生じるものではない。あらかじめ就業規則に懲戒事由の種類と程度が定めていることにより懲戒権が行使され得る(労働基準法89条9号)。

すなわち、在宅勤務の時に、規程の基準に満たない環境や方法を用いたり、許された範囲

を超えた持ち出しを行ったりした結果、情報漏洩や不正アクセスを招き、組織の秩序を侵害したり、損失を与えたり、それらの実質的危険性を生じせしめた場合には、同規程で定めた懲戒の内容に基づいた処分がなされることになる。

使用者は法理論上、責任追及手段として民事上の契約に基づく損害賠償請求や解雇権(普通解雇)も有している。しかし、前者の行使には重大損害が現実発生していることが必要であり、後者は安易な解雇を抑止するための法理との兼ね合いがある点で運用上の現実性や妥当性に欠け、実際は多くのケースで就業規則上の懲戒処分によって対応がなされている[9]。

(2) 組織外部

被害を発生させた組織に対し、被害を受けた側(取引先や顧客)が、情報の適正管理を怠ったなどとして民事上損害賠償請求を請求することが考えられる。その場合も、使用者から違反者への求償は資力の面から事実上不可能な場合が多く、ほとんどが使用者による負担となる。

また、組織が個人情報保護法の適用を受ける場合には、安全管理措置において従業員に対する監督義務の懈怠があったとして行政処分を受ける可能性がある[10]。

3.2 労働条件の変更に伴う問題

本節では、在宅勤務の導入に伴う労働条件の変更によって生じる問題について検討する。

3.2.1 労働条件の不利益変更の当否

新たな勤務体制として在宅勤務を導入するには、労働時間や場所といった労働条件の変更を伴うことから、就業規則の変更手続き(労働契約法11条、労働基準法89条、90条)や労使間で労働協約(労働組合法14条)を新たに締結する必要が生じる。

(1) 不利益変更の従来の判断基準

労働者保護の観点から、労働条件の不利益な変更は原則として許されていない。しかし、その変更「合理性」があれば例外的に変更できるというのが判例の立場[11]である。すなわち

導入しようとする在宅勤務制度全体が「合理性」を備えている必要がある。

上記判例を受けて立法化された労働契約法10条は、合理性の判断基準として“①労働者の受ける不利益の程度②労働条件変更の必要性③変更後の就業規則の内容の相当性④労組等との交渉状況⑤その他の就業規則の変更に係る事情”による総合判断を掲げている。

従来、不利益変更として争われてきた典型例は労働時間の延長、賃金・退職金の切り下げ、定年引き下げ等である[12]。よって在宅勤務を義務的に導入するというだけでは不利益にはあたらぬ可能性が高い。しかし、導入に伴い、例えば賃金引き下げや労働時間の増加など労働者に著しい不利益が生じているという場合には、上記①の程度と、②③の必要性相当性のバランスが欠いており、各要件の総合判断の結果、合理性が認められないとされる余地がある。

(2) 震災を理由とした不利益変更

それでは、導入の根拠として今回の震災が理由とされた場合はどのようなバランスが取られるべきであろうか。これらは②の必要性や⑤の変更事情として検討されることになる。

従来、②の必要性は、判例で主に使用者側の事情の内容・程度の基準として用いられてきた。ところが大地震は使用者や労働者のいずれかの事情に帰結する性質のものではないことから、既存の事案から判断を即座に導くことは困難である。

また、従来、⑤は、社会で同種事項がどのように処理されているかという一般状況をはかる事情として用いられてきた[13]。過去には経済悪化も⑤で斟酌されており、①～④では拾いきれない特殊な変更事情を想定しているとも解釈し得るから、震災理由も⑤の要素とできそうである。

だが、合理性は先述の通り全ての要素から総合判断されるものであるから、⑤の特殊な変更事情のみを特に着目して、不利益変更の合理性を肯定／否定するべきではない。

たとえ震災を理由としたやむを得ない変更であったとしても、①～④のいう不利益の程度や

変更内容の相当性、交渉過程も含めて総合的に合理性を判断すべきであり、不要な不利益が働く側に発生することを防ぐべきである。

3.2.2 設備・費用負担

在宅勤務時に使用する設備や、発生する費用を、どのように分担するかが問題となる。厚生労働省ガイドライン[14]は、労使間で話し合い、就業規則にてあらかじめ取り決めることを推奨している。

まず、設備負担について述べる。

業務に使用する各機器・媒体は、セキュリティ対策の容易性の側面からも、原則として使用者が提供・貸与することが望ましい。

文房具・備品も原則として支給し、シールなどの識別を行い、私物との混同が起きない程度の管理が必要である。

その他、従業員らに食費・作業用品その他の負担をさせる場合には、負担させる項目についてあらかじめ就業規則に規定しなければならない(労働基準法第89条第5号)。

次に、費用負担について述べる。

多くの場合、在宅勤務ではネットワーク利用が前提となることから、回線使用料などが必要となる。同様のランニングコストとして、建物内の環境を保つための光熱費も発生する。これらは自宅に既に敷設されたものを利用する機会が多いことから、一定の手当を支給する方法がある。

但し、導入目的がオフィスの節電対策という視点に偏ると、電力消費とその金銭的負担を各家庭に分散させただけということにもなりかねない。1.3節で述べたように、在宅勤務による節電の実効性検証を今後経た上で、適切な電力消費に基づいた算定額を導き出す必要がある。

3.3 安全配慮義務の履行

本節では、使用者が有する安全配慮義務について検討する。

安全配慮義務とは、業務中の危険や災害から従業員らの生命・身体・健康等を保護する配

慮義務をいう。

まず、在宅勤務は遠隔間で行われることから、日常的な心身の健康状態をコミュニケーションや接触を通して把握することが困難である。従業員の安全衛生や健康管理のため、定期的な出社や面会の機会を設けるなど、通常のオフィス勤務より一層の配慮が必要となる。[15]

次に、労働時間の適正さも問題となる。使用者の労務管理の重要な要素として、法定労働時間(労働基準法第32条)の遵守が求められる。在宅勤務では直接的に労働時間を把握することが困難であるから、まず過剰な労働の防止策が求められる。こうした変則的で労働時間が算定し難い働き方に適したものとして「みなし労働時間制」(労働基準法第38条の2)がある。在宅勤務制度がある多くの組織ではこれが採用されている。

最後に、震災特有の事情として、在宅勤務時に生じた災害に関する安全配慮義務をどのように果たすかが重要な要素となる。在宅勤務中に自宅で被災した場合の組織への安否連絡手段、避難指示等の振る舞いについて決定しておくことが必要である。また、政策的な面では、自宅内あるいは避難途上で負傷等した場合、労働者災害補償保険法における通勤時の災害としての範囲で保護されるべきかが検討されることが期待される。

4 まとめ

震災の発生によって在宅勤務の導入が加速した。これを踏まえて、セキュリティを軸とした在宅勤務のルールについて考察した。

参考文献

- [1] 高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部, “新たな情報通信技術戦略工程表,” 2010.
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/100622.pdf>
- [2] 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.

- [3] 国土交通省, “平成 22 年度テレワーク人口実態調査 — 調査結果の概要 —,” 2011.
http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/22telework_jinko_jittai_gaiyo.pdf
- [4] 日本経済新聞, “節電きっかけ、広がる在宅勤務 社員の働く意欲も向上,” 2011.8.2 電子版.
<http://www.nikkei.com/>
- [5] 総務省, “テレワーク(在宅勤務)による電力消費量・コスト削減効果の試算について,” 2011.
http://www.soumu.go.jp/main_content/000113937.pdf
- [6] 藤村明子, 高橋克巳, “在宅勤務におけるICTと法律上の問題,” 情報処理学会研究報告, 2010-CSEC-50, 2010.
- [7] 藤村明子, 平田真一, “在宅勤務における労働法上の課題及びセキュリティ要件の分析,” コンピュータセキュリティシンポジウム 2010, 2010.
- [8] JNSA, “在宅勤務における情報セキュリティ対策ガイドブック,” 2011.
http://www.jnsa.org/result/2011/zaitaku_guide.html
- [9] 土田 道夫, “労働法概説 第4版,” 弘文堂, 2008.
- [10] 岡村 久道, “情報セキュリティの法律,” 商事法務, 2007.
- [11] 最判昭和 43・12・25 民集 22 卷 13 号 3459 頁 [秋北バス事件]
- [12] 最判平成 12・9・7 民集 54 卷 7 号 2075 頁 [みちのく銀行事件]
- [13] 菅野 和夫, “労働法 第9版,” 弘文堂, 2010.
- [14] 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,” 2008.
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/03/h0305-1.html>
- [15] 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,” 2002.
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0405-4.html>