

## 第 II 部

## with コロナ時代における 新しい労働時間規制の法的基盤について

松井 良和氏 茨城大学人文社会科学部講師

新型コロナウイルスの世界的な感染拡大により、人々の生活、働き方は大きな変化を迫られた。働き方という点では、感染予防対策の1つとしてテレワークが日本企業社会に定着していった。JILPTの「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」によると、テレワークを実施した企業割合は、2020年2月時点での7.0%から、3月は24.2%、4月は54.8%、5月は55.8%と急速な広まりを見せていることが示されている。

テレワークの普及は、育児や介護等の責任を抱える労働者にとって、就労を継続する可能性を高める手法の1つとして積極的に捉えられている。また、通勤時間を無くし、生産性や業務の効率化、オフィスコストの削減等のメリットも指摘される場所である。テレワークは感染予防対策として広まったが、時間と場所を選ばない働き方として労働者にとってのメリットも多く、ワークライフバランスの実現にも繋がらう。

テレワークのメリットに関して、連合の「テレワークに関する調査2020」によると、テレワークを行うようになったことで、「家族の会話が増えた」、「プライベートの充実につながった」、「趣味に費やす時間が増えた」、「家事の分担が進んだ」など、テレワークの普及により、家族との時間や自分の時間が充実したという結果が出ている。

こうしたテレワークのメリットが挙げられる一方で、連合の同調査によると、「仕事とプライベートの時間の区別がつかなくなることがあった」、「通常の勤務よりも長時間労働になることがあった」、「深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に仕事をするようになった」、「テレワーク勤務になったことを理由として給料が引き下げられたことがあった」といった点も問題に挙げられている。

テレワークの普及は、感染抑制と経済活動の自立の観点、そして、ワークライフバランスの観点からも推進されるべきとの肯定的な見解がある一方<sup>1</sup>、考慮すべき課題も指摘されているところである。例えば、テレワークの課題の1つとして挙げられることが多い労働時間の管理について、前掲の連合の調査によると、テレワークの際、「ネットワーク上の出退勤管理システムでの打刻」や「メール等による管理者への報告」、「パソコン等の使用時間（ログインとログアウト）の記録」によって労働時間の管理がされている一方、「時間管理をしていない」職場も存在し、特に、99人以下の

<sup>1</sup> 井上裕介「テレワークは今後も定着していくか？生産性の高いテレワーク実現に向けた方策提言ーJILPT 新型コロナの雇用への影響 6月企業調査からの示唆ー」JILPT リサーチアイ第42回 [https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/042\\_2007](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/042_2007) (2020年9月29日最終閲覧)。

職場ではテレワークの際に労働時間管理がされていないとの回答が多くなっている。

使用者が管理すべき労働時間に関して、労働時間の概念は判例上、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる」と理解されてきた<sup>2</sup>。他の判例では、「労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということとはできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる」と述べられている<sup>3</sup>。これらの判例をもとに、ある下級審裁判例では、業務と業務とは関係のない労働者の私的な活動が混在している場合、業務と関係のない内容の私的な行動を長時間にわたって行っていた時間を特定することが困難であることから、「所定労働時間内の労働については、いずれも使用者の指揮命令下から離脱しているということとはできず、労基法上の労働時間に当たる」と判断された事例がある<sup>4</sup>。

これらの判例によると、客観的に「使用者の指揮命令下にあること」を労働時間該当性の判断基準とする判例の立場は、業務と私的な活動が混在する可能性があるテレワークの勤務実態において、適合的ではないことが窺われる。テレワークといった新しい働き方を定着させ、新たな生活様式を構築するためにも、従来の労働時間の考え方とは異なる新しい発想が求められている。

従来の労働時間の考え方を転換する新たな試みとして、近年、生活時間アプローチの考え方が示されている。この考え方は、「労働時間規制をもっぱら肉体的精神的負荷時間の規制におくのではなく、その裏側に目を向け、それを単なる自由時間としてではなく、労働者の生活時間としてみることを求め」、労働時間の裏側にある生活時間に着目している<sup>5</sup>。

こうした生活時間の考え方は、これまでの使用者の指揮命令下にある労働という判例の立場からの脱却を図り、テレワーク等の新しい働き方に適応した労働時間法制のあり方を方向付けるものと考えられる。私見では生活時間という考え方を採る必要とメリットについては大きな異論はないものの、今後は具体的な規制を検討する上で、この考え方を法的に根拠づける議論も必要であろう。というのも、これまでの労働時間規制には、パッチワーク的なものが多く、確たる根拠を持たなかったように思われるためである。

生活時間の考え方は、健康・安全に関わる要素、賃金に関する要素、労働者の家庭生活や社会生活を左右する要素、雇用に影響する要素という労働時間の多面的要素を考慮する。労働者の健康・安全、生活に関わる要素を考慮する点で、生活時間の発想は憲法25条にいう生存権の保障に規範的根拠を置くものと考えられる。他方、賃金や雇用といった労働の側面にも着目するものであるため、憲法27条1項の労働権保障にも根拠を置くものと考えられる。そして、労働者が真に望む働き方を選択し、選択した働き方を遂行できる環境を整備していくためにも、労働者の「職業の自由」という側面を考慮する必要があるのではないだろうか。

<sup>2</sup> 三菱重工長崎造船所事件・最一小判平 12. 3. 9 民集 54 卷 3 号 801 頁。

<sup>3</sup> 大星ビル管理事件・最一小判平 14. 2. 28 民集 56 卷 2 号 361 頁。

<sup>4</sup> ドリームエクスチェンジ事件・東京地判平 28. 12. 28 労働経済判例速報 2308 号 3 頁。同事件は、社内の業務連絡のために利用されていたパソコンのチャット機能を、労働者が時間にして 1 日 2 時間、私的に用いていたことから懲戒解雇とされたことに対して、解雇の無効と割増賃金の支払いが争われた事例である。

<sup>5</sup> 毛塚勝利「労働時間法制改革にむけた日本の議論」労働法律旬報 1933 号（2019 年）31 頁。

職業の自由に関して、ドイツでは基本法12条において、職業選択の自由、職業遂行の自由、職場選択の自由を含む広義の職業の自由が保障されており、今日において「労働の基本権 (Grundrecht der Arbeit)」と捉えられている<sup>6</sup>。日本では、憲法22条1項により職業選択の自由と選択した職業を遂行する自由が保障されていると考えられているが、労働者が望む働き方としてテレワークを選択し、労働者にとって柔軟な働き方を検討する上でも、今後はその内容を豊富化していくことが求められると思われる。その過程で、テレワークに適合した労働時間規制が必要となる。

テレワークという従来の労働時間概念では対応が困難な働き方が定着する中で、新しい労働時間規制のあり方が求められてきている。本稿で述べたことは一案でしかないが、労働時間の多面的要素を捉える上でも、労働時間規制の法的な根拠として何が挙げられるのかを考える時代が来ている。

(ご寄稿日：2020. 9. 29)

---

<sup>6</sup> この点については、松井良和「労働者にとっての職業選択の自由とは何か？」白門840号(2019年)94頁。