

## 第 II 部

with コロナ時代に向けた課題  
～テレワークの普及とその課題

細川 良氏 青山学院大学教授（今後の労働時間法制のあり方を考える調査研究委員会委員）

いわゆる新型コロナウイルスの感染拡大に伴って生じた、労働をめぐる状況の大きな変化の1つに、多くの企業でテレワークの導入、拡大が進められたことが挙げられる<sup>1</sup>。このテレワークの導入、拡大については、少なくとも現時点においては、何らかのメリットを感じている労働者が少なくないようである<sup>2</sup>。それもあってか、今後も何らかの形でテレワークを継続することを希望する労働者が、現時点では多く<sup>3</sup>、また、オフィスの削減・閉鎖に動く企業も現れている<sup>4</sup>。一方で、テレワークについては現状でも少なからぬ課題が指摘されており、また新型コロナウイルスの感染拡大という特殊な状況の中で見落とされがちな課題も存在するのではないだろうか。そこで、以下では、今般の状況を踏まえつつ、テレワークをめぐる、主として法的な側面からの課題を、改めて整理したい<sup>5</sup>。

まず指摘しておきたい点は、そもそも、テレワークを「業務命令」として命じることはできるのか、という基本的な問題である。従来、テレワークを導入している企業の場合、その多くは、労働者の仕事と家庭の両立を目的としている等、労働者の側にテレワークで就労することへの要請があり、それに使用者が応える形であり、すなわち、労働者の側にテレワークで就労することについてのイニシアチブがあるのが一般的だったと思われる。これに対し、今般の新型コロナウイルス感染拡大に伴うテレワークの実施は、感染拡大防止目的という社会的要請に加え、通勤に伴う労働者の感染リスク防止という観点もあり、テレワークの実施について労働者と使用者のどちらがイニシアチブを有しているのかが曖昧のまま、実施が進められてきているように見える。それでは、使用者が労働者の同意を得ることなく、テレワークを業務命令として命じることはできるのだろうか。この

<sup>1</sup> 連合「テレワークに関する調査 2020」（以下、連合調査）、朝日新聞 6月27日付朝刊「事業体制見直し、9割弱 コロナ、大半テレワーク 朝日新聞社 100社調査」等参照。

<sup>2</sup> 連合調査によれば、74.6%の労働者が「通勤がないため、時間を有効に利用できる」点をメリットとして挙げ、生活への影響についても、「家族の会話が増えた」（29.5%）が最も高く、次いで、「プライベートの充実につながった」（25.4%）、「趣味に費やす時間が増えた」（20.4%）といった回答がみられる。

<sup>3</sup> 連合調査によれば、今後もテレワークを継続することを希望する労働者が8割を超えている。また、パーソル総合研究所「第三回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」（2020年5月29日～6月2日実施）では、新型コロナ収束後のテレワーク継続希望率は69.4%であり、4月に実施した調査より増加傾向にある。

<sup>4</sup> 朝日新聞 2020年8月18日付朝刊「テレワークでオフィス離れ加速？ 都心空室率、急上昇」等参照。

<sup>5</sup> なお、広義の「テレワーク」には、モバイル通信機器等を用いてオフィス外で仕事をする「モバイルワーク」、および事業場外にあるサテライトオフィスで就労する「サテライトワーク」も含まれるが、以下では、労働者の自宅における在宅のテレワークを念頭に検討する。

問題は、今後のwithコロナの、あるいはポスト・コロナの労働のあり方を考えるうえで、重要な課題だろう。

この点、結論から先に述べれば、使用者が労働者の同意を得ることなくテレワークを命じることはできないと考えられる。実際、フランスでは、労働者が自宅での労働を受け入れ、仕事のための機材等を自宅に設置する義務はないことが判例<sup>6</sup>により確認されている。これに対し、日本では在宅テレワークを命じる業務命令の有効性が正面から争われた判例はない。しかし、事業場内における組合活動のための施設利用が問題とされた国鉄札幌運転区事件<sup>7</sup>で、最高裁は、使用者の所有権に基づく施設管理権を根拠に、同意を得ることのない施設利用は認められないとしている。そして、組合活動に施設利用が必要だという事情は、例外を認める特段の事情には当たらない旨を明示している。この最高裁の判断は、所有権という一般的な権利を根拠としている以上、テレワークに関する労働者と使用者との関係にも同様の理が当てはまると考えるほかない。すなわち、使用者は、労働者の同意を得ることなく、労働者個人の自宅を利用した労働を命じることは認められない。そして、テレワークを実施する必要性は、労働者が自宅について有する権利を同意なく侵害する根拠にはなりえない。したがって、テレワークの実施は、労働者の同意を得ることが大前提として必要である<sup>8</sup>ということ、改めて確認しておく必要がある。

次に、労働者の同意を得ているとしても、テレワークは本質的に労働者の私的領域を侵食する性質を有していることに留意しなければならない。連合調査においても、テレワークが労働者の家庭生活との間に軋轢を生じさせることをうかがわせる回答<sup>9</sup>が示されている。使用者は、テレワークを実施するにあたって、労働者に対して、事業場における就業と同様の支配管理を行うことを前提とするのではなく、テレワークを実施している空間が、通常の事業場労働とは異なり、労働者の私的領域との抵触を起こしていることを前提とした管理及び配慮をしなければならないのである。テレワーク労働者に対する「監視」の問題も指摘をされているが、テレワークが本質的に仕事による労働者の私的領域への侵食という性質を有する以上、そこで生じる摩擦については、使用者の側が配慮すべきであることを確認しておく必要がある。

最後に、労働時間をめぐる問題についても言及しなければならないだろう。連合調査でも、テレワークによる労働時間の増加、不規則な時間帯での就労の問題が指摘されている。テレワークが結果として過重労働をもたらすリスクへの対応は、重要な課題といえるだろう。これに加えて、テレワークの普及が、「労働時間」という概念を再構成する必要性をもたらすことを指摘しておきたい。

従来、「労働時間」とは、「使用者の指揮命令下にある時間」であると考えられてきた。この考え方は、労働者が事業場に出勤し、まさしく使用者によって場所的な拘束も受けながら、その直接的な指揮下で働くことを前提としていたといえる。しかし、テレワークの普及は、こうした場所的な

<sup>6</sup> 2001年10月2日 Zurich Assurances 事件破毀院判決。

<sup>7</sup> 最高裁第三小法廷昭和54年10月30日判決。

<sup>8</sup> なお、テレワークの実施については、労使合意によってルール化がなされていることが少なくないであろう。しかし、テレワークが労働者個人の自宅という、労働契約とは無関係の労働者の私的な権利に関わるものである以上、こうした集団的合意のみを根拠にテレワークを命じることは認められず、やはり個別の労働者の合意が合わせて必要になると考えられる。

<sup>9</sup> 「家族のちょっとしたことでイライラするようになった」など。

拘束を薄れさせ、また、使用者による直接的な指揮監督の後退をもたらすことになるだろう。しかし、だからといって労働者の就労による負荷が大幅に薄れるかと言えば、そう楽観的に考えることはできない。テレワークの普及による使用者の場所的拘束や直接的な指揮命令関係が希薄化する一方で、変わらずに労働者にもたらされる負荷を考慮に入れながら、「労働時間」という概念をどのように考え、どのように管理するのか、再検討する必要に迫られるであろう。それは、労使当事者だけでなく、労働法研究者にも向けられた課題でもある。

(ご寄稿日：2020. 9. 9)