



【テレワークにおける労働時間管理】

1 はじめに

新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言下において、緊急避難的にテレワークを実施していたが、感染の第2波、第3波に備え、本格的にテレワークの導入を検討している企業が増えている。

テレワーク導入における企業側の検討課題は、大別するとテレワークに適した仕事の抽出、労働時間管理及び人事評価の3つである。私は、この3つの課題は、密接に関連していると考えている。

今回は、3つの課題のうち、主に労働時間管理にしばり、私見を述べさせていただきたい。

2 労働時間管理の手法

(1) 事業場外労働のみなし労働時間制¹

事業場外労働のみなし労働時間制は、「労働時間を算定し難いとき」といえなければ適用されないところ、テレワークガイドライン²によれば、次のいずれも満たす場合、「労働時間を算定し難いとき」といえるとしている。

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おくこととされていないこと³

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⁴

上記の要件に該当するか否かは、必ずしも明確ではない。仮に上記の要件に該当するとして、事業外労働のみなし労働時間制が適用される場合における労働時間の算定は、(ア)所定労働時間、(イ)事業場外の業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には、その業務の遂行に通常必要とされる時間(以下「通常必要時間」という。)(ウ)(イ)の場合であって労使で協定したときのいずれかになります。

つまり、当然に所定労働時間働いたものとみなされるわけではなく、通常必要時間が所定労働時間を超える場合(イ)当該業務の遂行に通常必要とされる時間が何時間であるのかを判断しなければならないことになる。テレワークの場合、日々の業務の遂行に関し、通常必要とされる時間が何時間であるのか判断できるのかといった問題がある。この点、通常必要時間について、労使

¹ 事業場外労働のみなし労働時間制とは、労働者が業務の全部又は一部を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務に係る労働時間の算定が困難な場合、使用者のその労働時間に係る算定義務を免除し、その事業場外労働については、「特定の時間」を労働したとみなすことのできる制度(労働基準法第38条の2)

² 「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)を受け、厚生労働省が平成30年2月22日に「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」を策定

³ 「使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていない」とは、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を指し、「使用者の指示に即応する義務が無い状態」とは、使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて随時具体的な指示を行うことが可能であり、かつ、使用者からの具体的な指示に備えて待機しつつ実作業を行っている状態又は手待ち状態で待機している状態にはないことを指す。

⁴ 「具体的な指示」には、例えば、当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これら基本的事項について所要の変更を指示することは含まれない。

協定を締結することにより、労働者からの反論、反証は許されないと考えられているものの、テレワークの場合、具体的な業務の遂行に関し、労働者個人の裁量に委ねられているのであり、労使協定により一律に定めることができるのかといったことも懸念される。

さらに、難解であるのは、例えば、特定の日に会社に出社し、業務報告あるいは会議を行う等、一部事業場内労働が混在する場合である。ここでは深く立ち入らないが、かかる場合の通達の解釈も混乱がある⁵。

結局のところ、事業場外労働のみなし労働時間制は、外回り営業といったように、社外における業務の内容が限定されているケースが想定されており、日々の業務の内容が必ずしも限定されているとは言い難いケースの場合、実際の適用が困難であるように思われる。

(2) フレックスタイム制

テレワークガイドラインにおいて、「フレックスタイム制は、清算期間やその期間における総労働時間等を労使協定において定め、清算期間を平均し、一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、生活と仕事の調和を図りながら効率的に働くことのできる制度であり、テレワークにおいても、本制度を活用することが可能である」とされている。

在宅勤務の場合、例えば始業時刻9時から終業時刻17時まで、仕事に専念し、かつ

12時から13時まで休憩とすることなど、実際問題として不可能であろう。その日の都合により、始業時刻、終業時刻を自由に決められるフレックスタイム制は、テレワークに親和性のある労働時間制であるといえる。

なお、従来から、フレックスタイム制を導入している企業では、労働者が労働しなければならない時間帯(コアタイム)を設けているケースが多いかと思われるが、テレワークの場合、コアタイムを設けておく必要性はないように思われ、テレワーク用のフレックスタイム制として、別に労使協定で所要の事項を締結しておくのがよいと思われる。⁶

フレックスタイム制は、そもそも始業時刻、終業時刻を自由に決められるという前提から出発するので、労働者自身が日々の労働時間を管理していこうとする意識が高まるところがテレワークに親和性があると考える理由の一つであるが、企業からすると、労働者自身に日々の労働時間の管理ができるのか、労働時間に関する報告を信用できるのかといったことを懸念するのではないと思われる。

なお、フレックスタイム制は、始業時刻及び終業時刻を労働者の決定に委ねる制度であるため、次に述べるとおり、「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日策定)(以下「労働時間適正把握ガイドライン」という。)に基づき、使用者は、各労働者の労働時間の把握を適切に行わな

⁵ 昭和63年1月1日基本発第1号、昭和63年3月14日基発第150号

⁶ 就業規則、労使協定にコアタイムの定めがある場合でも、在宅勤務の緊急実施に伴い、一時的にコアタイムの定めを適用しないことは可能だとする(小鍛冶広道編集代表「新型コロナウイルス影響下の人事労務対応Q&A」中央経済社 198頁)。

なければならない。

(3) 労働時間の管理

テレワークの場合、労働時間の管理は、自己申告になると思われるが、労働時間適正把握ガイドラインによれば、自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置として、アからオまで5つの措置を求めている。殊にウ自己申告制により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間を補正すること、特に入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときは、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすることとする措置が求められている。例えば、一定の周期でテレワークに用いるPCのログイン・ログアウトの記録と申告された始業・終業時刻とを突合し、乖離が生じていれば、日々の労働時間の実態を調査するとともに、適正な自己申告がなされているかを確認するためのフローの構築が求められるであろう。

なお、労働時間適正把握ガイドラインは、自己申告された労働時間が実際の労働時間よりも短くならないためのルールあるところ、逆に自己申告された労働時間が実際の労働時間よりも長くならないようにすると

いう意味での労働時間適正把握には用を成さない。

3 まとめ

以上のとおり、労働者自身が労働時間の自己管理ができ、かつ労働者の労働時間の報告を信頼できるのであれば、フレックスタイム制等、テレワークに親和性のある労働時間管理の手法があるが、そういった労働者は必ずしも多くはないのではないが。

そもそも、テレワークの場合、労働時間を管理すること自体、限界があるのではないかと考えると、労働時間の管理から解放された制度、裁量労働制⁷がテレワークに最もマッチする制度であると考え。もとより、対象業務は限定されるが⁸、そもそもテレワークにふさわしい業務内容自体が限定されるであろうし、裁量労働制の適用対象業務であれば、労働時間から解放された人事評価も可能であると考え。

以上

⁷ 高度プロフェッショナル制度も考えられるが、現行の年収要件 1075 万円では、現実的な適用は困難であろう。

⁸ 企画業務型裁量労働制における適用対象業は、イ業務が所属する事業場の事業の運営に関するものであること、ロ企画、立案、調査及び分析の業務であること、ハ業務遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があること「業務の性質に照らして客観的に判断される」業務であること、ニ企画・立案・調査・分析という相互に関連し合う作業を、いつ、どのように行うか等についての広範な裁量が労働者に認められている業務であること、以上イからニまでの要件全てを満たした業務が、対象業務となる。