



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- テレワークと労務管理
- 同一労働・同一賃金に関する最高裁判決について
- セミナー情報 ～企業・社労士のための同一労働・同一賃金セミナー～【ZOOM参加可】

### ●テレワークと労務管理

現在、コロナウイルスの流行によりテレワークを既に導入し、あるいは導入を検討している企業が増えています。

しかし、テレワークは会社のオフィス以外の場所で就労することから、労務管理をどのように行うかが問題となってきます。

漫然とテレワークを導入してしまうと、労働時間の把握ができないことにより、労働者との間で労使紛争が発生するリスクもあります。そこで、テレワーク導入に際しての留意点を確認しておきましょう。

#### 1 厚生労働省のガイドライン

厚生労働省は、「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」を平成30年に策定しており、このガイドラインでは、テレワークを導入する際に、以下の点に留意するよう求めています。

##### ①労働条件の明示

使用者は、労働者に対し就業場所を明示する義務があることから(労働基準法15条、同法施行規則5条1項1の3号)、テレワークの場合も、自宅やサテライトオフィス等の就業場所を明示するよう求めています。

また、始業や終業の時刻の変更等を可能とする場合は、就業規則にその旨を記載・明示するよう求めています(労基法施行規則5条1項2号)。

##### ②労働時間の適正な把握

###### ・通常の労働時間制度による場合

通常の労働時間制度しか定めていない企業において、テレワークを導入した場合は、パソコンの使用時間の記録等、客観的な記録によって正確に労働時間を把握して労務管理をするよう求めています。

在宅勤務中に労働者が私用を行ったりする「中抜け時間」については、その開始と終了を労働者に報告させるなどして、休憩時間として扱う方法や、時間単位の年次有給休暇として取り扱う方法が挙げられます。

ただし、中抜け時間として休憩や有給休暇として扱うには、労働者が労働から離れ、自由に利用することが保障されている場合でなければならないとされています。

###### ・フレックスタイム制の導入

通常の労働時間制度ではなく、フレックスタイム制の導入と同時にテレワークを行うことも方法の一つとして挙げられています。ただし、この場合は、労働基準法32条の3の要件を満たすよう、就業規則への記載や労使協定の締結が必要です。

###### ・事業場外みなし労働時間制の導入

事業場外みなし労働時間制(労働基準法38条の2)により労働時間を算定するという事も考えられます。

## 弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階  
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル7、8階  
上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: [info@daylight-law.jp](mailto:info@daylight-law.jp)

事務所サイト [www.daylight-law.jp](http://www.daylight-law.jp) 労働問題専門特化サイト [www.fukuoka-roumu.jp](http://www.fukuoka-roumu.jp)

顧問弁護士ドットコム [www.komon-lawyer.jp](http://www.komon-lawyer.jp)



この記事についてのお問い合わせは小原までお気軽にどうぞ。



しかし、事業場外みなし労働時間制は、使用者が「労働時間を算定し難い」場合でなければならぬため、テレワークの場合は、以下の2つの要件を満たすことが必要とされています。

(1) 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  
⇒パソコンを常に会社と接続しなければならない状態に置かれているのであれば、ログイン記録などが残るため、「労働時間を算定し難い」場合に当たらない

(2) 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  
⇒労働者の業務について、逐一使用者が具体的な指示をしているのであれば、「労働時間を算定し難い」場合に当たらない

#### ・休憩の取扱い

休憩については、労働者に対して、一斉付与することが原則です(労働基準法34条2項本文)。

しかし、労使協定等の締結によって一斉付与の例外を定めることができるため(同項ただし書)、テレワークの導入に際し、この一斉付与の例外について労使協定を締結しておくことが考えられます。

#### ・時間外・休日労働の取扱い

テレワークの場合でも、法定労働時間を超過して労働を行なった場合は、時間外手当・休日手当などが発生することになります。

テレワークにおいては、労働者が自由にパソコンを使うことも可能となるため、深夜や休日に労働を行ったと評価されれば、時間外手当や休日手当が高額となってしまうため、注意が必要です。

#### ③長時間労働対策

テレワークでは使用者の管理が行き届かず、かえって長時間労働を招くおそれがあります。

ガイドラインでは、長時間労働抑制の具体的な方法として以下の4つを挙げています。

(1) メール送付の抑制

⇒時間外・休日のメール送受信を自粛・禁止するなど

(2) システムへのアクセス制限

⇒会社のサーバーに、時間外や休日にアクセスできないようにするなど

(3) 時間外・休日・深夜労働の原則禁止等

⇒時間外・休日・深夜労働を原則禁止とし、時間外・休日・深夜労働が必要な場合は許可制を導入するなど

(4) 長時間労働等を行う労働者への注意喚起  
⇒(1)~(3)の方法をとっても、長時間労働を行っている労働者に対して、個別に警告を行うことなど

#### ④労働安全衛生法の適用について

テレワークの場合も、労働者の健康には留意しなければならないことから、環境の変化によるメンタルヘルスの発症などに注意しなければなりません。

#### ⑤労働災害の取扱い

自宅でのテレワーク中に労働者が怪我をした場合であっても、業務行為に付随して怪我を負ったのであれば、労働災害に当たる可能性があります。

厚生労働省のガイドラインでは、以上の5点が留意点として挙げられていますが、他にも次のような点については、テレワーク導入前に検討しておく必要があるとされています。

#### ・業績評価や賃金制度

テレワークを行う労働者について、業績評価や賃金制度上、不利な取扱いがなされた場合は、労使トラブルとなり得ますので、注意が必要です。

#### ・通信費やパソコン等の機器の導入費用

テレワークを自宅で行う場合、通信費や電気代、パソコン機器等の新規購入などの必要が生じることが想定されます。

この点について、使用者と労働者の間でどちらが負担するかなど、あらかじめ取り決めておく方が良いでしょう。

#### ・セキュリティの問題

テレワークでは会社の情報をオフィス外に持ち出すため、情報の保全についてはより慎重な取扱いが求められます。

パソコンのロック設定や、セキュリティソフトの導入なども検討する必要があります。



## 2 テレワーク導入の際の検討事項

以上の厚生労働省ガイドラインを踏まえると、テレワーク導入にあたっては以下のような点をチェックしておく必要があります。

### □テレワークの対象業務

まず、どのような業務をテレワークの対象とするのかを明確にする必要があります。労務管理上、テレワークに適さない業務と適する業務とで、別の取り扱いを行うこともあり得ます。

### □テレワークの対象労働者

どの労働者を対象とするのか、対象となる労働者が複数いる場合、交代でテレワークとするのかなどを検討します。

### □テレワークの具体的方法及び必要機材等

テレワークを行うにあたって、どのようなシステムや機材が必要になるのか、セキュリティの問題をどのように解消するかなどを検討する必要があります。

### □就業規則・社内規程等の整備

対象業務・対象労働者・具体的方法等のアウトラインを想定できたら、就業規則や社内規程を整備して、適切な労務管理ができるようにしておく必要があります。

特に、労務管理に関して、フレックスタイム制やみなし労働時間制を導入する場合は、労働基準法等の規制に抵触しないよう、注意が必要です。

### □労働者への周知

就業規則や社内規程を整備しても、労働者に周知されていないと適切な運用がなされません。

したがって、テレワークを導入する場合は、労働者に対して研修や文書・メールでの周知等を行い、適切な運用がなされるようにすべきです。

### □テレワーク導入後のフォロー体制

テレワークは労働者の働き方に大きな影響を及ぼし、長時間労働やメンタルヘルスの問題を引き起こすおそれもあるため、定期的なフォローも必要となるでしょう。

導入後は、労働者に対するヒアリングを定期的に行って、問題点がないか確認することも必要となります。

## ●同一労働同一賃金に関する最高裁判決

10月13日、10月15日に、最高裁はいわゆる同一労働同一賃金の問題に関し、立て続けに重要な判断を下しました。

### 1 10月13日判決(大阪医科大学事件・メロコマース事件)

#### (1)事案の概要

大阪医科大学事件は、大阪医科大学を運営する学校法人との間で有期労働契約を締結していた労働者が、賞与や私傷病で欠勤中の賃金について、正社員と有期労働契約者で取扱いが異なる点が、改正前労働契約法20条の禁止する不合理な条件に当たるとして、損害賠償等を求めた事案です。

メロコマース事件は、東京メロの売店を運営するメロコマースとの間で有期労働契約を締結していた労働者が、退職金の支給の有無などの労働条件について、正社員と有期労働契約者で取扱いが異なる点が、改正前労働契約法20条の禁止する不合理な条件に当たるとして、損害賠償等を求めた事案です。

#### (2)最高裁の判断

大阪医科大学事件において、最高裁は、賞与の有無について正社員と有期労働契約社員で相違があることについて、改正前労働契約法20条に違反しないと判断しました。

メロコマース事件において、最高裁は、退職金の支給の有無について、正社員と有期労働契約社員との間で相違があることについて、改正前労働契約法20条に違反しないと判断しました。

すなわち、有期労働契約社員に対して、賞与や退職金を支給しなくても、違法ではないと判断したわけです。

### 2 10月15日判決(日本郵便事件)

#### (1) 事案の概要

日本郵便株式会社との間で有期労働契約を締結していた労働者が、夏季休暇・冬期休暇、年末年始勤務手当、祝日給、病気休暇、扶養手当などについて、正社員と有期労働契約社員とで相違があることについて、改正前労働契約法20条の禁止する不合理な条件に当たるとして、損害賠償等を求めた事案です。



## (2) 最高裁の判断

最高裁は、正社員と有期労働契約社員との間で、夏季休暇・冬期休暇、年末年始手当、祝日給、病気休暇、扶養手当などについて相違があることは、改正前労働契約法20条に違反すると判断しました。

すなわち、これらの手当については、有期労働契約社員と正社員との間で相違があれば違法となるということです。

## 3 2つの判決で結論が分かれた理由

2つの判決で、一方は違法、一方は適法とされ、結論が分かれました。

結論が分かれた理由については、今後詳細な分析が必要ですが、注意しておかなければならないのは、最高裁は単に労働条件の名目だけをみて違法・適法の判断をしているわけではないということです。

つまり、賞与や退職金について、有期労働契約社員に対して不支給とすることが、常に適法と判断されるわけではありません。

最高裁も、賞与や退職金について、支給の性質や目的を踏まえて諸事情を考慮したうえで、不合理な相違であれば、違法となる場合があることを述べています。

企業としては、正社員と有期労働契約社員との間で労働条件に差がある場合、その相違が合理的なものであることを立証する必要があります。

そのためには、今一度、会社の各種規程や人事制度を確認し、労働条件の差を説明できているか、相違の程度が大きすぎないかなどを点検していく必要があるでしょう。

弊所でも今回出された最高裁判決を踏まえて次のセミナーを行いますので、ぜひご利用下さい。

## ●セミナー情報

### 企業・社労士のための同一労働・同一賃金セミナー

同一労働同一賃金について、来年の4月1日よりパートタイム・有期雇用労働法が中小企業も含めて施行され、重要な最高裁判決も立て続けに出ているため、対策が急務となっています。今最もホットな話題である同一労働同一賃金について、セミナーを開催いたします。

#### 1 日時・場所

##### 【福岡オフィス】

・2020年11月25日(水)  
14:00~15:30 (開場13:30)  
※オンライン(ZOOM)参加可能

##### 【北九州オフィス】

・2020年11月27日(金)  
14:00~15:30 (開場13:30)  
※オンライン(ZOOM)参加可能

#### 2 費用【無料】

#### 3 参加方法

##### ①直接参加の場合

会場: デイライト法律事務所 セミナールーム  
感染予防のため定員を通常よりも制限しており、先着順となります(定員に達した場合はオンライン視聴可)。

##### ②オンラインの場合

所要時間2分ほどで準備が完了する「Zoom」を利用したオンラインでの受講も可能です。

セミナーの詳細、お申し込みは、以下のURLをご参照下さい。

<https://www.daylight-law.jp/138/202011/>

## ※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。  
役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで  
弁護士 小原 隆寛  
電話番号: 093-513-6161  
e-mail: info@daylight-law.jp

緊急無料開催

## 企業・社労士のための 同一労働同一賃金セミナー

- オンライン視聴可能
- 参加費無料

