



弁護士法人 瓜生・糸賀法律事務所

URYU & ITOGA <https://uryuitoga.com>

東京事務所 〒107-6036 東京都港区赤坂1丁目12番32号  
アーク森ビル 36階

TOKYO OFFICE Ark Mori Bldg. 36F 12-32, Akasaka 1-chome  
Minato-ku, Tokyo 107-6036, JAPAN  
TEL: 03-5575-8400 FAX: 03-5575-0800

## テレワークと労働法

1. テレワークにおける労務管理
2. テレワークガイドラインの改定

弁護士 岩間 紀樹

### 1. テレワークにおける労務管理

昨今のコロナ禍において、多くの企業で積極的にテレワークを取り入れる動きが見られます。テレワークは、オフィスでの勤務と比較して、働く時間や場所を柔軟に活用することができるという特徴がありますが、その導入にあたっては、各労働関係法令の規定に留意する必要があります。

### 2. テレワークガイドラインの改定

#### (1) 厚生労働省によるガイドラインの公表

厚生労働省は、令和3年3月25日、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を公表しました(<https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf>(下記参照 URL①))。

同ガイドラインは、テレワークの導入にあたっての一般的な留意事項だけでなく、各労働関係法令との関係で留意すべき点を示しており、以下、抜粋して紹介いたします。

#### (2) 労働者の労働条件の変更

既存の労働契約や就業規則において定められている勤務場所や業務遂行方法の範囲を超えて、使用者が労働者にテレワークを行わせる場合、原則として個別の労働者との合意が必要となります(労働契約法(以下「労契法」といいます。))第8条、第9条本文)。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。  
本書に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

例外として、テレワークを行わせる新たな就業規則を労働者に周知し、かつ就業規則の変更が諸般の事情を考慮して合理的なものであれば、労働者との個別の合意なくして労働条件を変更することが可能です(労契法第9条ただし書、第10条本文)。

厚生労働省は、テレワークに関する就業規則作成の手引きを公表しており、テレワークを導入するための就業規則を作成するにあたり、参考になります([https://www.tw-sodan.jp/dl\\_pdf/16.pdf](https://www.tw-sodan.jp/dl_pdf/16.pdf)(下記参照 URL②))。

### (3) 様々な労働時間制度の活用

労働基準法(以下「労基法」といいます。)には様々な労働時間制度が定められており、全ての労働時間制度でテレワークが実施可能ですが、よりテレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更することも考えられます。

主な労働時間制度の概要と、テレワーク実施にあたっての留意点は以下のとおりです。

#### ア 通常の労働時間制度及び変形労働時間制

通常の労働時間制度は、法定労働時間が1日8時間、週40時間とされています(労基法第32条第1項)。一方で、変形労働時間制においては、1か月単位や1年単位で平均した1週間あたりの労働時間が40時間を超えなければ良いとされています(労基法第32条の2、第32条の4)。

そして、就業規則には始業及び終業の時刻を記載する必要がありますが(労基法第89条第1号)、テレワークを行うにあたり労働者ごとに自由度を認めるのであれば、就業規則に、労働者が始業及び終業の時刻を変更することができる旨定めておく必要があります。

#### イ フレックスタイム制

フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業及び終業の時刻を、その日の労働時間も含めて自身で決定する制度です(労基法第32条の3)。

労働者の生活サイクルに合わせて、始業及び終業の時刻を柔軟に調整することが可能であり、一定程度労働者が業務から離れる中抜け時間についても、労働者自らの判断により中抜け時間分終業時刻を遅くしたり、他の労働日において労働時間を調整したりすることが可能です。

#### ウ 事業場外みなし労働時間制

事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、使用者の具体的な指揮監督が及ばない事業場で業務に従事することとなる場合に活用できる制度です(労基法第38条の2第1項本文)。同制度が適用されると、労働者は、あらかじめ決められたみなし時間分働いたこととみなされます。

テレワークにおいて同制度を利用するためには、次の(1)(2)をいずれも満たす必要があります。要件が認められる具体的ケースについては、ガイドライン8頁(下記参照 URL①)をご覧ください。

- (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
- (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

### (4) 移動時間・休憩時間の取り扱い

上記のほか、移動時間・休憩時間について以下のような留意が必要となります。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

ア 勤務時間の一部についてテレワークを行う際の移動時間

例えば、午前中のみ自宅やサテライトオフィスでテレワークを行ったのち、午後からオフィスに出勤する場合など、勤務時間の一部についてテレワークを行う場合が考えられます。

こうした場合の就業場所間の移動時間について、労働者による自由利用が保障されている時間については、休憩時間として取り扱うことが考えられます。

一方で、例えば、テレワーク中の労働者に対して、使用者が具体的な業務のために急きょオフィスへの出勤を求めた場合など、使用者が労働者に対し業務に従事するために必要な就業場所間の移動を命じ、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間は、労働時間に該当します。

イ 休憩時間

テレワークを行う労働者の休憩時間は、原則としてオフィスに出勤する労働者と合わせて一斉に与えなければなりません。労使協定を結ぶことにより、同原則を適用除外とすることができます(労基法第34条2項)。

適用除外とすることで、就業規則において、テレワークを行う労働者の休憩時間をオフィスに出勤する労働者とずらして設定したり、各労働者が任意の時間に休憩できるよう定めることも可能となります。

(5) その他

その他にも、ガイドラインでは様々な留意点が紹介されております。詳しくは下記参照 URL ①をご覧ください。

① 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf>

② 「テレワークモデル就業規則～作成の手引き～」

[https://www.tw-sodan.jp/dl\\_pdf/16.pdf](https://www.tw-sodan.jp/dl_pdf/16.pdf)

本ニュースレターに関するお問合わせは、下記までご連絡ください。

(E-mail: <https://uryuitoga.com/form>)

以上