

おおうち・しんや  
63年生まれ。東京大法  
卒、同大博士(法学)。  
専門は労働法、技術革  
新と労働政策



大内伸哉 神戸大学教授

テレワーク定着への課題 ④

# デジタル時代の労働法を

## ポイント

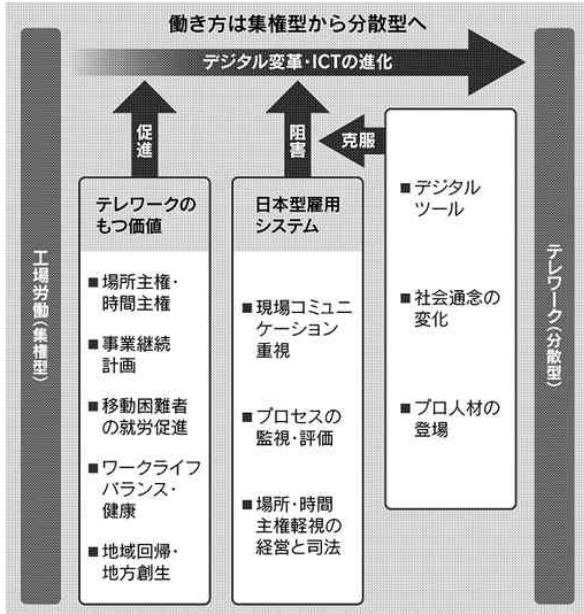
- 。「場所主権」軽視する経営と司法に変化も
- 。リモート環境下の健康は個人自ら管理を
- 。雇用や自営という前時代的な分類やめよ

者、障害者、育児や介護の負担を抱える人など移動困難者の就業機会を広げる。人材の多様な活躍を実現して、社会的責任も果たせるなど企業側にもメリットがある。コロナ禍を機に通勤がないことの時間的余裕、疲労やストレスの減少が注目され、今後はテレワークができない企業には良い人材が集まらないだろう。デジタル人材の争奪が進むなか、海外在住者を含む遠隔地の人材採用のためにテレワークは必要だ。在宅時間の増加は地域社会への関心を高める契機となる

し、ワーケーション型(仕事と余暇の統合)のテレワークは地方創生にもつながる。移動がない働き方は環境負荷の低減にもなる。法的にみたと、会社員は、どこに住み、いつ働くかを自ら決定する「場所主権」や「時間主権」が奪われていた。判例も転じて、労働地の変更について、生活上の不利益が通常甘受すべき程度を著しく超えなければ、特段の業務上の必要性がなくとも有効としてきた。転動による長時間通勤の育児への支障を仕方なしとする判例もあった。

社員の場所主権や時間主権を軽視する企業文化とそれを社会通念として是認してきた司法の存在もテレワークの間接的な阻害要因だった。しかしテレワークのもつ種々の価値が広く認識されるようになれば、社会通念は変わり、司法の判断も変わるだろう。

テレワークを実際に導入する際には、いくつかの法的課題がある。まず企業はテレワークを業務命令でできるかだ。通常の正社員であるならば、企業に勤務地決定の



権限があるが、在宅勤務は自宅での就労という特殊性ゆえ、本人の同意を必要とする見解もある。逆に社員から安全や健康などを理由としてテレワークを要求されれば、企業は安全配慮義務として応じなければならないともいえる。またテレワークの費用負担は各企業が決められるが、社員負担とする場合は就業規則に記載しなければならぬ。労働時間に関しては、企業に課される始業・終業時刻を適正に把握する責務をどう果たすかが問題だ。

厚生労働省のガイドラインは、管理職による現認ができなくてもパソコンの使用時間の記録でもよく、一定の要件を満たせば社員の自己申告でもよい。またフレックスタイム制(社員が始業・終業時刻を決定できる制度)を活用できるし、みなし労働時間制(事業場外での勤務で、労働時間を算定しがたい場合の制度)が適用可能な場合もあるのだ。テレワーク導入に大きな支障はなさそうだ。

ただ上司の目が届きにくい。長時間労働を招き、健康やワークライフバランスに悪影響をもたらす懸念は残る。外国に例のあるつながらない権利(勤務時間外には業務メールの受信拒否を認める、企業の情報システムにアクセスできないようにするなど)が参考になる。労使の話し合いによるルール化が望ましい。

テレワークは従来の労働法の枠に収まらない新たな課題も提起する。労働法は、場所や時間に拘束され、上司による厳格な指揮監督下

に置かれた工場労働者の働き方から生じる問題の解決のために誕生した。一方テレワークは、場所や時間の拘束が弱く、上司による指揮監督は直接的ではないなど、工場労働者とは異なる働き方なので、要保護性がないともいえる。ただ、あらゆるモノがネットにつながるIoTの発展で、企業はカメラで社員の動きを監視できる。センサーを通じて収集した個人データを人工知能(AI)により解析して集中度や疲労度のチェックもできる。私的空間と仕事空間が混然とするテレワーカーへのリモート監視は、プライバシーや個人情報保護観点からの問題があるし、常時監視下にあるストレスも懸念材料だ。社員の人格的利益に対する新たなタイプの侵害リスクであり、それゆえテレワーク警戒論もある。

だがこうしたリスクは過渡的なものだろう。産業構造のデジタル化が進むなかで、企業が必要とするのはAIやロボットではできない価値創造ができるプロ人材だ。こうした人材は指揮監督下に置くのではなく、いつ、どこで、どのように働くかを本人に任せたいという能力をより発揮させられる。評価や処遇はプロセスではなく、業務でのアウトプット(成果)でみれば、常時監視する必要はない。

またリモート環境下での過労の懸念は、個人が自身の健康データを手元の端末でチェックする方法などで対処可能だ。自己管理の利点は、機微情報が企業に渡らずプライバシーが守られ

ることだ。法の役割として求められるのは、個人が健康意識をもって自発的に行動できるような「ナッジ誘導」を設計することだ。

デジタル技術の進歩で働き方は、多数の労働者が一つの場所で協働する集権型から、個人が様々な場所で自律的に就労する分散型へと変化するだろう。その具体的な形がテレワークだ。企業にとっては単なる勤務地の問題にとどまらず、分散型組織で自律的に働くプロ人材をどう活用するかという経営戦略の枠組みの中でとらえる必要がある。

政府はテレワークを雇用型と自営型に分けて、前者のみを労働法の対象とするが、雇用型とはいえず、その働き方は工場労働とは大きく異なる。雇用や自営という前時代的な分類を捨て、新しい働き方に適合した政策で臨む必要がある。そこには自営型就労への政策課題として挙げられてきた、公正な取引のためのルールづくりや働き方に中立的な社会保障などと並び、テレワークのデジタル的側面に着目した政策課題がある。

プライバシー保護や個人情報保護の適正管理、デジタル変革に適合した職業訓練、人材を仲介したデジタルプラットフォームの規制、サイバーセキュリティ対策などが挙げられる。さらに従来の課題も、前述の健康自己管理のようにデジタル技術を積極的に取り入れた手法がテレワークにはふさわしい。新しい酒は新しい革袋に盛れ、ということだ。