

第4回これからのテレワーク での働き方に関する検討会

諸外国のテレワーク法制概観

労働政策研究・研修機構

濱口桂一郎

1 テレワークの進化

- ▶ ILO『21世紀のテレワーク』（2019年11月）の序章の区分
- ▶ 第1世代「ホームオフィス」：80～90年代に自宅で電話・FAXを利用してテレコミュニケーション、トフラー『第三の波』
- ▶ 第2世代「モバイルオフィス」：90年代半ば～2000年代、ラップトップコンピュータや携帯電話を利用して自宅以外にも広がる
- ▶ 第3世代「バーチャルオフィス」：2010年代～スマートフォンやタブレットにより情報処理と通信が完全に一体化、情報はクラウド上で常時アクセス可能に、ILO・EU 労研機構共同研究『いつでもどこでも働く (working anytime anywhere)』

2 EU

- ▶ EUにおけるテレワークへの関心は1990年代後半から、①柔軟な労働組織への転換、②情報通信技術による知識社会への転換、の問題意識に基づく
- ▶ 2000年、欧州委員会（行政府）が雇用関係の現代化に関する労使協議（テレワークと経済的従属労働者）
- ▶ 2002年、EUレベル労使団体（欧州労連、欧州経団連等）が「EUテレワーク協約」締結
- ▶ テレワークの自発性、同一の雇用条件、データ保護、プライバシー尊重、機材費用、安全衛生、労働組織、訓練、集団的権利等を規定
- ▶ 法的拘束力はなく、各国労使によって施行
- ▶ コロナ禍でEU労働者の約1/3が在宅勤務、半数弱が何らかのテレワーク（EU労研機構調査）

3 ドイツ

- ▶ コロナ禍で労働者の36%が在宅勤務。
- ▶ 連邦政府では「モバイルワーク請求権」の法案策定作業
- ▶ 当初はモバイルワークを希望する労働者との協議を義務づける案であったが、10月のハイル労働相主導の草案では、労働者に1年につき24日のモバイルワーク請求権を付与し、使用者は緊急の経営上の理由がなければ拒否できない（政府内では異論も）
- ▶ 現行法上、原則として、労働者に在宅勤務請求権はなく、在宅勤務の義務もない
- ▶ 在宅勤務用の貸与機材毀損時の損害賠償責任、労働者の支出した必要経費の負担、ホームオフィスへの立入権等の問題
- ▶ 通信障害による就労不能時も賃金請求権あり

- ▶ 労働時間規制については、法律上テレワークに関する特則なし
- ▶ しかし、使用者側には労働時間の把握が困難であり、労働者側にはWLBの観点から柔軟性のニーズが高いため、「信頼労働時間」として、使用者は労働時間管理を行わず、労働者のセルフマネジメントに委ねる仕組みが存在（「みなし」や「適用除外」ではない）
- ▶ 信頼労働時間の下では労働時間記録義務は労働者の自己記録による（通説）が、2019年EU司法裁判所CCOO事件判決以降、労働時間を記録するための適切な手段の導入が求められており、今後、使用者の労働時間把握義務が信頼労働時間にも及ぶ可能性がテレワークにも妥当すると解釈
- ▶ 「つながらない権利」には連邦労働社会省は消極的
- ▶ 労働安全衛生規制は、作業場規則の一部（VDT等）のみが適用（使用者に立入権がないため）
- ▶ 労災保険は、自宅内のケガをめぐって裁判例あり（「過労死」は労災保険の対象外）
- ▶ テレワーク導入には事業所委員会との協議、同意が必要

4 フランス

- ▶ 2005年、テレワークに関する全国職際協定締結
- ▶ 2012年、雇用型テレワークに関する規定が労働法典に導入
- ▶ 2017年オルドナンスと2018年法律により改正
- ▶ テレワークは合意実施が原則で、労働者は拒否できる
- ▶ 使用者が「憲章」または「集団協定」で実施する場合には、労働者のテレワーク希望を使用者が拒否する一定の場合はその理由の説明義務あり
- ▶ コロナ禍など特別の状況下ではテレワークの勤務を命じる

- ▶ テレワーク勤務者は企業施設勤務者と同一の権利
- ▶ 労働法典には、テレワーク費用をすべて使用者負担とする規定があったが、2017年・2018年改正で削除
- ▶ 労働時間規制については、法律上テレワークに関する特則なし
- ▶ 労災保険では、テレワーク労働者が業務遂行中にテレワーク場所で発生した災害は労働災害と推定する規定あり

5 イギリス

- ▶ 雇用権法の2002年改正により、労働時間や就労場所について柔軟な働き方を要請する権利が導入
- ▶ 当初は育児・介護等をなす被用者のみだったが、2014年改正により26週間以上継続雇用されている全被用者に拡大
- ▶ 申請できるのは12カ月に1回のみ
- ▶ 派遣労働者に権利なし
- ▶ 使用者は一定の場合のみ要請を拒否できるが、その場合不服申し立てが可能、状況により雇用審判所への申し立ても可能
- ▶ テレワークにも労働時間規則が適用されるが、イギリスはオプトアウト（週労働時間上限規制の個別適用除外）が一般的
- ▶ 新型コロナ流行下で、助言斡旋仲裁局（ACAS）がテレワークに係る助言を公表、使用者の為すべき事を中心とした事項が列挙されている

6 アメリカ

- ▶ COVID-19感染症下でのテレワークの実情は下表参照
Current Population Surveyの補足調査事項の集計結果

CPS Supp. Svy. 2020.5~9		
	5月	9月
16歳以上雇用者	35.4%	22.7%
フルタイム	38.0%	24.8%
パートタイム	21.0%	12.0%
民間	32.8%	21.4%
公務	56.5%	33.5%

- ▶ テレワークを規制する法制度は見られず、実務上は既存法令の枠内で対処されている
- ▶ 公務部門(連邦政府職員)では過去20年超にわたり法令に基づきテレワークが推進されてきた

- ▶ 公正労働基準法は労働の許容(suffer or permit to work)を雇用(employ)に含むとしているため、使用者はテレワーカーの実労働時間を把握することを要する
- ▶ 職業安全衛生法の雇用の場所(place of employment)には自宅も含まれるため、使用者は自宅での就労環境についても危険がないようにするのがリスク回避としてベター(DOL, OSHAの方針は臨検は実施せず法的責任も問わない)
- ▶ 労災補償法(州制定法)は、災害が雇用から生じ(arising out of employment)かつ雇用の過程において生じた(in the course of employment)場合は補償の対象とする。テレワーカーの自宅における行動の公私の区別が問題となる
- ▶ 差別禁止事由に該当する属性の者に対し他の属性の者と異なってテレワークを命じないこと(あるいは命じること)は差別に該当する。障害者差別ではテレワークの合理的配慮該当性が問題とされる。正規・非正規差別規制はない
- ▶ 連邦政府職員のテレワークは、Telework Enhancement Act of 2010により推進されている。Office of Personnel ManagementがGuide to Telework in the Federal Government(2011.4)を作成し管理運営している

7 その他の諸国

- ▶ オランダ：2000年労働時間調整法により労働時間の長さを選択の自由が導入されたが、2015年改正で柔軟労働法となり、働く時間帯及び就業場所についても選択権が導入（もともと、後者は企業側に裁量権あり、あくまで申請権）
- ▶ フィンランド：1996年労働時間法で始業・終業時間を3時間移動できるが、2019年改正で、1週間の労働時間40時間のうち、半分の時間について従業員がいつでも働くのかを決められるようになる