

テレワーク労働者の 時間管理について

新型コロナウイルス感染症の影響でにわか
にテレワークが一般化しましたが、遠隔地で
働く労働者の時間管理をどのようにすべき
でしょうか。

原則

労働時間の適正な把握のために、会社がしなければならないこととして、次のように定められています。

①始業・終業時刻の確認・客観的記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録しなければなりません。これはテレワークの場合も同様で、遠隔地だからといって時間管理が不要になるわけではありません。また記録方法について、原則としてタイムカード、ICカード等の客観的な記録をするよう求められています。任意で記録を変更できるエクセルシートや手書きの出勤簿は推奨されていません。

②自己申告管理の場合の客観的担保

予算や利便性の関係でやむをえずエクセルシートなどに自分で出勤状況を記録させることもあるでしょう。この場合でも、勤怠記録が客観的に見て実態に沿ったものになるような管理をしなければならないとされています。特に客観性を損なう以下のような会社側の管理手法はNGとされています。

NG とされる管理手法の例

- 記録した労働時間が法定労働時間を超えないように調整するよう指示する
- 固定残業制度の限度時間を超えた場合はボーナスをカットするなどの不利益取り扱いをする

みなし労働時間制の可否

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に、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「あらかじめ特定した時間」を労働したとみなすことのできる制度です。

一見テレワークはこのみなし労働時間制を適用できそうに見えますが、実際にはそう簡単ではありません。例えば在宅勤務にみなし労働時間制を適用するためには、次の要件を満たす必要があります。

- 業務が、起居寝食など私生活を営む自宅で行われること。
- 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。
- 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと。

(労働基準法 平成16年3月5日 基発第0305001号より)

つまり、パソコン・スマホなどが常時インターネットに接続されており、そのパソコン等を通じて業務の指示を行っている場合、みなし労働時間制を適用することができないこととなります。昨今の働き方を鑑みると、事実上テレワークにみなし労働時間制適用を主張するのは「かなりハードルが高い」ものと言えるでしょう。

建前と実運用

一方で前述した原理原則に従ってテレワーク勤務者の様子を逐一管理することは、テレワークの利点である柔軟性を邪魔する場合もあるでしょう。例えば日中は育児や介護に従事し、夕食後や朝早くの細切れ時間を使って働きたい人にとっては、「テレワークといえども〇時から〇時までは机の前にいなさい」と指示されると働きにくくなります。

重要なポイントは、「**実労働の実態が正しく記録されること**」「**労働時間が長くなりすぎないこと**」であり、企業ごと業種ごと、あるいは労働者ごとに相応しい妥協点を検討していくべきでしょう。