

第2回

リモートワークと労働法

弁護士

多根井健人 Kento Tanei

I はじめに

現行の労働基準法の前身である工場法（1911年成立、1916年施行）は、工場で勤務する職工をその適用対象としており、また、戦後に成立した労働基準法や、判例法理としての労働契約法理（及び判例法理を明文化した労働契約法）についても、基本的には労働者が使用者の事業場（オフィス）で就労することを前提として制定、発展してきたものと思われる。従来は、情報通信技術等の関係でそもそも遠隔から業務を行うことが容易ではなかったため、使用者の事業場（オフィス）で就労するという雇用慣行が当然のこととされていた。

しかし、情報通信技術の発展に伴って、令和の時代に入ってから徐々にリモートワーク（テレワーク）が普及し始め、2020年4月に新型コロナウイルス感染症対策のための緊急事態宣言が発出されて以降、リモートワークの活用が急激に拡がることとなった。このような状況を受けて、厚生労働省は、2021年3月（及び2024年6月）に「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」（以下、「テレワークガイドライン」）を改訂した¹。テレワークガイドラインによると、テレワークは、「労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務」

と定義されており、また、テレワークの形態について、「業務を行う場所に応じて、労働者の自宅で行う在宅勤務、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用するサテライトオフィス勤務、ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で行うモバイル勤務に分類される」とされている。

コロナ禍においては、感染拡大防止の観点から政府がリモートワークの活用を推奨しており、（エッセンシャルワーカー等の性質上リモートワークが困難である業務を除き、）多くの企業でリモートワークが導入されていた。また、ポストコロナの社会でも、通勤時間の短縮、業務効率化、育児・介護との両立、ワークライフバランス等の労働者側のメリットや、生産性の向上、労働者の離職防止、遠隔地の優秀な人材の確保、オフィスコストの削減等の使用者側のメリットを踏まえ、リモートワークがさらに普及、定着していくものと思われていた。他方、2023年頃からアメリカのテック企業で従業員の出社回帰の流れが始まり、日本においても従業員に対して出社を義務付ける企業が増えていった。このような状況下で、労働者にリモートワークの権利が認められるのか、労働者に対して出社を義務付けることができるのか等の労働法上の論点が問題となってきた。

本稿では、そのようなリモートワークとの関

1 厚生労働省「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（2024年6月改訂版）」（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku-attach/000759469.pdf>）