



労働政策研究報告書 No. 219

2022

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

諸外国における雇用型テレワークに関する 法制度等の調査研究

労働政策研究・研修機構

諸外国における雇用型テレワークに関する 法制度等の調査研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大により緊急事態宣言が発出され、これに伴いテレワークの実施が政府から強く推奨された。労働政策上はそれ以前においてもテレワークの実施が推奨されてきたものの、当機構のこれまでの調査によれば、導入・活用割合は低調であった。しかし、先の緊急事態宣言を機にテレワーク、とりわけ在宅勤務の実施割合が急激に高まり、業務管理、労働時間管理、健康管理といった様々なことが喫緊の政策的課題として浮上するに至った。こうした事態を受けて、厚生労働省においては、検討会における議論を経て、テレワークに関する新たなガイドラインを発出するに至っている。また、当機構においても、「テレワークーコロナ禍における政労使の取組みー」と題する冊子を発刊する等、政策貢献、情報収集・発信に努めてきたところである。

本報告書における検討は、日本と同様にコロナ禍に直面する諸外国における、雇成型テレワークに関する実情や法制度の状況を調査検討し、上記の、厚労省における検討会の議論に貢献し、かつ、冊子の一部として情報発信すべく、行われたものである。

本報告書における調査結果が、今後も続くかもしれない感染症対策下における働き方、あるいは多様で柔軟な働き方を更に推進する一助となれば幸いである。

2022年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

執筆分担（初出順）

氏名	所属	執筆章
いげぞえ ひろくに 池添 弘邦	労働政策研究・研修機構 副統括研究員	調査研究の概要、第四章
やまもと ようた 山本 陽大	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第一章
こうの なつき 河野 奈月	明治学院大学法学部 准教授	第二章
たきはら ひろみつ 滝原 啓允	労働政策研究・研修機構 研究員	第三章
はまぐち けいいちろう 濱口 桂一郎	労働政策研究・研修機構 研究所長	第五章

調査研究メンバー（五十音順）

池添 弘邦 労働政策研究・研修機構 副統括研究員
河野 奈月 明治学院大学法学部 准教授
滝原 啓允 労働政策研究・研修機構 研究員
濱口 桂一郎 労働政策研究・研修機構 研究所長
山本 陽大 労働政策研究・研修機構 副主任研究員

目 次

調査研究の概要	1
1. 趣旨・目的	1
2. 方法	1
3. 本書の構成と各章の概要	3
第一章 ドイツ	6
第一節 はじめに－検討の対象	6
第二節 在宅テレワークをめぐる現状	7
1. コロナ・パンデミック以前	9
2. コロナ・パンデミック以後	9
第三節 在宅テレワークをめぐる労働法上の諸問題	9
1. 在宅テレワークの開始と終了	10
(1) 開始	10
ア. 在宅テレワーク請求権について	10
イ. 在宅テレワークでの就労義務について	11
(2) 終了	12
2. ホームオフィスの設置をめぐる法律問題	14
(1) 設備毀損と責任制限	14
(2) 必要経費の償還請求	15
(3) ホームオフィスへの立入権	16
3. 賃金規制との関係	16
(1) 最低賃金規制	16
(2) 通信障害時における賃金請求権の帰趨	17
4. 労働時間規制との関係	17
(1) 規制の概要	17
(2) 在宅テレワークと信頼労働時間制度	18
5. 労働安全衛生規制との関係	19
(1) 規制の概要	19
(2) 在宅テレワークと作業場規則	20
6. 労災保険制度との関係	21
(1) 制度の概要	22
(2) 在宅テレワークをめぐる判例動向	22

7. データ保護規制との関係	24
8. 集团的労使関係との関係	25
(1) 二元的労使関係システム	25
(2) 在宅テレワークと従業員代表システム	26
第四節 モバイルワークをめぐる立法政策上の動向	27
1. モバイルワークの権利	28
2. コロナ禍における在宅テレワーク規制	29
3. 労働時間記録義務の導入	31
4. 労災保険制度による保護の拡大	32
5. モバイルワークに関する共同決定権	32
6. 「つながらない権利」について	33
第五節 おわりに—ドイツ法の特徴	34
【資料】 在宅テレワークに関する協定例	35
【参考文献】	39
第二章 フランス	42
第一節 はじめに	42
1. テレワークの実態	42
(1) コロナ・パンデミック以前	42
(2) 新型コロナ禍でのテレワーク	43
2. テレワークをめぐる規範の構造	44
(1) 労働法典	44
(2) 全国職協定	44
(3) 企業協定	45
第二節 テレワークの開始・終了	46
1. 基本的な枠組み	46
(1) テレワークの開始	46
ア. 実体的規制	46
(ア) 労働者側の任意性—テレワークの義務の不存在	46
(イ) 使用者側の任意性—テレワークの「権利」?	47
イ. 手続的規制	47
(ア) 集団協定又は憲章を策定する場合	48
(イ) 集団協定又は憲章を策定しない場合	48
(2) テレワークの終了	48
2. 非常時のテレワーク	49

第三節	テレワークの展開	49
1.	当事者の権利義務	49
2.	費用負担・補償	50
(1)	費用負担	50
(2)	在宅勤務に対する補償	50
3.	労働時間規制	51
(1)	労働時間規制の概要	51
ア.	通常の労働時間規制	51
イ.	特別な労働時間制度一年間労働日数の一括合意（フォルフェ）	52
(2)	労働時間の管理	53
(3)	接触されうる時間帯の設定	53
4.	安全衛生・労災保険制度	54
(1)	安全衛生	54
ア.	テレワークに伴う健康上のリスク	55
イ.	安全・健康確保措置の限界	55
(2)	労災保険制度	56
5.	監視・モニタリング	56
(1)	実体的規制	56
(2)	手続的規制	57
6.	集团的労使関係	58
第四節	おわりに	59
【参考文献】		59
第三章	イギリス	62
第一節	はじめに	62
第二節	テレワークの状況	62
1.	新型コロナウイルスの流行前における状況	62
2.	新型コロナウイルスの流行下における状況	65
(1)	労働時間	65
(2)	両性におけるテレワークをする者の割合	65
(3)	テレワークをする者の各世代における割合	66
(4)	テレワークにおける地域差	67
(5)	白人とエスニック・マイノリティーにおけるテレワークをする者の割合	68
(6)	職種別テレワーク割合	68

第三節	テレワークに係る法状況	69
1.	フレキシブルな働き方を要請する権利	70
2.	テレワークと労働時間、労働災害	72
第四節	新型コロナウイルス流行下でのテレワークに係る Acas による助言等	72
第五節	おわりに	76
【資料 その1】	Acas による助言　テレワーク（Working from home）	78
【資料 その2】	CIPD によるテレワーク質問項目	83
第四章	アメリカ	86
はじめに		86
第一節	実態	86
1.	COVID-19 拡大前	86
(1)	BLS：Job Flexibilities and Work Schedule	86
(2)	BLS：ATUS 2019	86
2.	COVID-19 拡大後	89
3.	小括	90
第二節	法令上の取扱い	91
1.	個別的労働関係法～既存法令の主な論点と雇用型テレワークの取扱い	92
(1)	公正労働基準法	92
(2)	家族医療休暇法	93
(3)	職業安全衛生法	93
(4)	労働者災害補償保険法（州制定法）	93
(5)	差別禁止諸法	94
2.	集团的労使関係法	94
3.	公務労働	94
まとめ		95
【参考文献】		96
【参考資料】	連邦政府テレワークガイド	98
第五章	EU／ILO	135
はじめに		135
第一節	テレワーク進化の3段階	135
第二節	ILO と EU 労働研究機構の共同研究	136
第三節	コロナ禍における EU のテレワークの状況	137
第四節	2002 年 EU テレワーク協約	138

1. 情報社会の社会政策へのアプローチ	138
2. 雇用関係の現代化に関する労使団体への第1次協議	138
(1) 雇用関係現代化の原則	139
(2) テレワーク	139
3. 労使団体の反応とテレワークに関する労使団体への第2次協議	140
4. 産業別レベルのテレワーク協約の締結	141
5. EU テレワーク協約の締結	142
(1) 定義と適用範囲	142
(2) 自発性	142
(3) 雇用条件	143
(4) データ保護	143
(5) プライバシー	143
(6) 機材	143
(7) 安全衛生	144
(8) 労働組織	144
(9) 訓練	144
(10) 集団的権利	144
(11) 実施とフォローアップ	144
6. EU レベル労働協約の法的性格	145
7. EU テレワーク協約の実施状況	146
第五節 2020年のデジタル化自律協約	148
第六節 テレワークに関連するEU指令とその諸問題	149
1. 安全衛生関係指令	149
2. 労働時間指令	150
(1) 労働時間指令	150
(2) 労働時間指令に係るEU司法裁判決とテレワーク	150
3. ワークライフバランス指令	151
4. 透明で予見可能な労働条件指令	152
第七節 「つながらない権利」に関する法政策	152
1. 欧州議会の勧告決議	152
2. つながらない権利指令案	152
3. 欧州委員会の態度	155
4. 経済社会委員会の意見	155
5. 欧州労連の「つながらない権利」に関する立場	156
6. 雇用社会政策相理事会の決議	158
7. デジタル時代のデジタル権利と原則の欧州宣言	158
第八節 近年のEU諸国におけるテレワークに関連する法令等	159

調査研究の概要

1. 趣旨・目的

コロナ禍における新しい生活様式が労働社会においても模索されており、テレワーク・在宅勤務が注目を集めている。テレワーク・在宅勤務の運用を下支えする法制度面については、これまで、日本の労働法研究者による議論は見られたものの¹、コロナ禍におけるテレワーク在宅勤務に関する実態及び法制度・政策の動向についてのまとまった文献は見られない。他方、政策面では、厚生労働省が「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を設置し、検討すべき課題や今後の政策の方向性を示す報告書を取りまとめている²。なお、当機構ではこれまで、適宜、広く在宅ワーク・在宅就業についての諸外国の実情や法制度を調べ上げてきたが³、今般のコロナ禍における雇用型テレワークに注目した上での諸外国の実情については、令和2年度の時点では調査が及んでいない。

以上の状況を踏まえ、今般当機構が実施している新型コロナウイルス感染症の労働面への影響に関する調査研究の一環として、コロナ禍における、特に諸外国の雇用型テレワークに関する法制度及び実態的動向について調査研究を実施し、今後の日本において雇用型テレワークの政策的・法制度的検討を行う上で参考となりうる基礎的情報を収集の上、とりまとめることとした。

2. 方法

上記を踏まえ、令和2年度において本調査研究を実施すべく、当機構研究員を中心とする研究グループを立ち上げ、座学による情報の収集・整理・検討・執筆を行った。検討対象国等は、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ、EU/ILOの5つである。調査項目と各章の構成（基本事例）は、概略次のとおりである。

1. 実態

- ・ 定量的傾向や定性的実態

2. 法的論点（例示）

- （1）個別法 労働時間・賃金法、安全衛生法、労災保険法、(労働)契約法、差別禁止法、情報
の取扱い
- （2）集団法 組織法、協約法、争議法

¹ (財)労働問題リサーチセンター・(社)日本労使関係研究協会『テレワークの法と政策—比較法的考察を中心に—』(2007年)。

² 厚生労働省・これからのテレワークでの働き方に関する検討会「これからのテレワークでの働き方に関する検討会報告書」(令和2年12月25日)。

³ 労働政策研究・研修機構「欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆(労働政策研究報告書 No.5)」(2004年)、同「諸外国における在宅形態の就業に関する調査(JILPT資料シリーズ No.117)」(2013年)。

3. まとめ

3. 本書の構成と各章の概要

以降の各章では、おおむね上記の項目及び構成を以って記述されている。順を追って各章の概要（まとめ）を示すと以下のとおりである。

第一章「ドイツ」

ドイツにおいては、新型コロナウイルス感染症拡大以前から、テレワークの開始・終了、ホームオフィスの設置、賃金、労働時間、労働安全衛生、労災補償、データ保護、集团的労使関係といった、テレワークに関して生じる労務管理上の問題について幅広く、既存の労働関係法令の解釈又は立法政策上の問題として、議論がなされてきた。そこでの特徴は、特にテレワークが労働者の自宅（ホームオフィス）において行われる場合には、ドイツにおいては基本法上、労働者には「住居の不可侵」が保障される一方、それによって、使用者は事業所での就労におけるのと同様のコントロールを労働者のホームオフィスに対して及ぼすことが困難であることから、かかる労・使の利益状況を考慮した解釈論や立法政策が展開されてきた点にある。従って、例えば、使用者は原則として労働者に対してホームオフィスでの就労を命じることができないと解されつつ、労働安全衛生にかかる法規制については、労働者のホームオフィスに対する適用は、その一部のみに限定されている。

もっとも、このような状況は、コロナ禍においては一部変化しており、現在では感染症予防法の規定によって、労働者がその職務を在宅で行うことができる場合には、使用者はテレワークでの就労を申し出なければならないが、労働者も正当な理由がない限り、かかる申し出を受け入れるべきことが義務付けられ、この限りで労働者の「住居の不可侵」は従来よりも制約されている。また、ドイツでは、コロナ禍以前から、雇用社会のデジタル化等を背景に、(在宅でのテレワークを含む) モバイルワークをめぐる立法政策論が活発に展開されており、これまでに政府レベルでは、①モバイルワークの実施に関して使用者と協議を行う権利を労働者に付与すべきこと、②モバイルワークで就労する労働者の全労働時間の記録義務を使用者に課すべきこと、③在宅テレワークで就労する労働者に関して、労災保険制度による保護の範囲を拡張すべきこと、④モバイルワーク時における労働条件等について、事業所委員会へ共同決定権を付与すべきことが、それぞれ提案されてきた。そしてこのうち、③及び④については、2021年6月の事業所委員会現代化法によって、立法政策として既に現実のものとなっている。

第二章「フランス」

テレワークの実施やテレワーク中の権利義務関係をめぐるフランスの法規範は、労働法典

の規定及びテレワークに関する2つの全国職協定によって形成されている。また、使用者がテレワークを実施するにあたっては、労働組合との間で企業協定を締結し、労働法典及び全国職協定の規律を更に具体化するルールを設けることが推奨されており、新型コロナ禍において、テレワークに関する企業協定を締結する例が増加している。

フランスでは、テレワークは労働者及び使用者の双方にとって任意のものでなければならないとされており、感染症の蔓延等の特別な場合を除き、使用者には労働者に対しテレワークによる就労を一方向的に命じる権限はない。労働者にもテレワークによる就労を使用者に請求する権利はないが、一定の要件をみたす労働者からのテレワークの申請を使用者が拒否する場合には、その理由を説明することが義務づけられている。また、使用者が憲章又は集団協定に基づいてテレワークを実施する場合には、テレワークへの移行条件やテレワークからの復帰条件、使用者が労働者に通常接触できる時間帯等の所定の事項を必ず記載しなければならない。現行法上は、使用者が憲章又は集団協定を策定せずにテレワークを個別に実施することも許容されているが、2020年の全国職協定は、労働組合との間で集団協定を締結し、一般的な枠組みをあらかじめ定めたうえでテレワークを実施することを強く推奨している。

テレワーク中の労働者には、事業所内で労務を遂行する労働者と同一の権利が保障されている。費用負担、労働時間、安全衛生・労災保険、監視・モニタリング及び集团的労使関係に関する一般的な規制はテレワークの場面でも適用されるが、それぞれの具体的な適用にあたって考慮されるべき事項等をめぐっては、全国職協定が一定の指針を示している。また、テレワークを実施する使用者はテレワーカーとの関係において、テレワークのないポストへの配置・再配置の優先権を認め、かかるポストの空き状況について情報提供する義務や、労働者の就業の条件や負荷を議題とする面談を実施する義務等の特別な義務を負っている。

第三章「イギリス」

イギリスでは、新型コロナウイルスの流行前から、専門性の高い産業（「専門・科学・技術サービス業」）や高い情報通信技術を有しているものと推定される産業（「情報通信業」）において、テレワークが比較的高い割合で実施されていた。新型コロナウイルスの流行下においては、より高い資格や経験を必要とする職業（「専門職」、「管理職・取締役・上級職」、「准専門職」）であるほどテレワークの実施割合が高くなっていた。

他方、対面でなければ仕事の大半が成り立たないような産業（「宿泊・飲食サービス業」）や職種（「介護・レジャー・その他サービス職」、「販売・接客職」）においては、新型コロナウイルスの流行前であっても流行下であっても、テレワークの実施割合は低いものとなっている。

結局、産業の特性や職業の性質により、テレワークの可否が左右される傾向にある。また、新型コロナウイルスの流行下にあっても、より高い資格や経験を必要とする職業についてテレワークの実施割合が高いものとなっていたことからすれば、職業の性質のみならず、その

職業に必要な資格や経験を有しているか、そしてそれが高いレベルのものかどうか、テレワークとの関連で重要なファクターとなっているものと指摘できる。

イギリスにはフレキシブルな働き方を要請する権利が存在し、テレワークを希望する被用者は同権利の行使により雇用条件変更（通常勤務からテレワーク勤務への変更）が可能である。使用者側において当該要請を拒否する場合に一定の事由（①追加費用の負担、②顧客の需要に対応する能力への悪影響、③現在の従業員の間で業務を再編成できないこと、④従業員の追加採用ができないこと、⑤品質への悪影響、⑥業績への悪影響、⑦被用者が働こうとする期間における仕事が少ないこと、⑧組織の改変を計画していること、⑨その他所管大臣が規則で定める理由のいずれか）に該当している必要があるという点は、イギリス法における特徴のひとつとして指摘できる。

新型コロナウイルス流行下でのテレワークに係る Acas による助言等の内容からは、イギリスにおいて如何なる点につき使用者や被用者らが注意しなければならないか、あるいは、どのような事項につき一定の関心が向けられているかが如実であった。とりわけ、育児や介護等をする者について、かなり意識されている点については、フレキシブルな働き方を要請する権利が、当初、育児や介護等をする被用者のみに限定されていたことと関連があるだろう（なお、2014年改正により、同権利は26週間以上継続雇用されている被用者の全員が行使可能となった。）。

第四章「アメリカ」

アメリカでは、COVID-19の拡大前からテレワークが活用されてきたが、COVID-19の拡大によって、テレワークは更に活用されていた。

しかし、テレワークを規制する法制度は見られず、したがって実務上は、既存法令の枠内で対処されている。他方、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とされる(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。なお、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。

第五章「EU/ILO」

ILOによればテレワークは3段階で進化してきている。第1世代はホームオフィス、第2世代はモバイルオフィス、第3世代はバーチャルオフィスであり、これは「いつでもどこでも働く」段階である。

コロナ禍でEUでもテレワークが急速に拡大したが、学歴、職種等による階層格差が大きい。

EUではテレワークを対象とする拘束力ある法令はないが、2002年にEUレベル労使団体間で締結されたテレワーク協約があり、テレワークの自発性、雇用条件、データ保護、プライバシー等々について規定している。本協約のEU法上の法的性格については問題がある。本協約は加盟国レベルでは、国内労働協約への一般的拘束力の付与、一般的拘束力のない国内協約、協約未満の労使文書、国レベルの立法等、さまざまな形で実施されている。なお2020年にはEUレベル労使団体によりデジタル化自律協約が締結された。

テレワークに関連を有するEU法令としては、安全衛生指令、労働時間指令、ワークライフバランス指令、透明で予見可能な労働条件指令がある。このうち労働時間指令に関しては、近年EU司法裁判所によって、一定の自宅待機時間も労働時間に該当するという2018年のMatzak判決、使用者は労働者ごとに毎日実労働時間を記録しなければならないという2019年のCCOO判決等、テレワークに影響の大きい判決が下されている。

最近の動向としては、欧州議会の2021年決議が、「つながらない権利」をEU指令として制定することを求めており、欧州労連も同様の立場に立っている。現在「つながらない権利」を規定する加盟国は、フランス、イタリア、ベルギー、スペインはじめ数カ国に上る。

第一章 ドイツ

第一節 はじめに－検討の対象

ドイツにおいて、テレワーク (Telearbeit)¹⁾には複数の形態がありうるが、その1つがモバイルワーク (Mobiles Arbeiten) であり、これは働き手が、本来の事業所の外にある、自身で任意に選択した場所から、情報通信 (IT) 機器等を用いて就労することを指す。そして更に、働き手が自宅に設置されたホームオフィス (Home-Office) において就労する在宅テレワーク (häuslichen Telearbeit) は、モバイルワークの一類型として理解されている (← 第四節 1. も参照)。

これらのモバイルワークや在宅テレワークは、いずれも雇成型と非雇成型とがあり²⁾、このうち非雇成型の在宅テレワークにおける就労に対しては、家内労働法 (HAG) の適用が問題となりうるが³⁾、本章において主に検討の対象とするのは、労働者が使用者との労働 (契約) 関係 (民法典 [BGB] 611a 条)のもと自宅のホームオフィスにおいて就労する場面を念頭に置いた、雇成型の在宅テレワークである (以下、単に「在宅テレワーク」といい、在宅テレワークで就労する労働者を「在宅テレワーカー」ということがある)。従って、このような在宅テレワークのもとでは、当該労働関係に対し労働法の規制は原則として全面的に及ぶこととなるが、ドイツの労働関係法令のなかには、在宅テレワークに特化した規制を行うものがあるとともに、その解釈適用に当たり、このような就労形態の特殊性が顕在化する場面が、少なからず存在する。また、ドイツでは近時、雇用社会のデジタル化や新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の拡大 (コロナ・パンデミック) を契機として、(在宅テレワークを含む) モバイルワークをめぐる、新たな立法政策上の動きもみられるところとなっている。

そこで、本章では、まず第二節において、ドイツにおける在宅テレワークの現状を、特にコロナ・パンデミックの前後を通じて確認したうえで、続く第三節では、在宅テレワークに関わる現行法上の諸論点とそれらをめぐる学説・判例等における議論状況を、網羅的に明らかにすることを試みる。そして、第四節では、近時のドイツにおける在宅テレワーク (モバイルワーク) の促進と保護に向けた立法政策上の動向について、分析を加えることとしたい。

¹⁾ ドイツにおけるテレワークをめぐる労働法上の問題を取り扱った先行研究としては、桑原昌宏「在宅勤務・テレワークと比較労働法－ベルギー・アメリカ・西ドイツと日本」季刊労働法 146号 (1988年) 143頁、原昌登「ドイツにおけるテレワークの法的保護」『テレワークの法と政策－比較法的考察を中心に』(労働問題リサーチセンター・日本労使関係研究会、2007年) 31頁、石崎由希子「雇成型テレワークにおける労働者の自律と保護」『第4次産業革命と労働法の課題』(労働問題リサーチセンター、2018年) 64頁がある。

²⁾ 在宅テレワークにかかる雇成型と非雇成型の区別については、*Schaubl/Koch/Linckl/Treber/Vogelsang, Arbeitsrecht-Handbuch, 18Aufl., 2019, S.1838 [Vogelsang]* を参照。

³⁾ 非雇成型在宅テレワーカーに対する家内労働法による保護の問題については、小俣勝治「ドイツにおける在宅テレワーカーの法的保護」『欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆 (労働政策研究報告書 No.5)』(労働政策研究・研修機構、2004年) 209頁、飯田恵子「第3章 ドイツ」『諸外国における在宅形態の就業に関する調査 (JILPT 資料シリーズ No.117)』(労働政策研究・研修機構、2013年) 39頁に詳しい。

第二節 在宅テレワークをめぐる現状

それではまず、ドイツにおいて現状、在宅テレワークがどの程度普及しているのかという点から確認しておこう。

1. コロナ・パンデミック以前

この点、2020年1月以降における新型コロナウイルスの感染症拡大はいきおいドイツにも及んでおり、連邦労働社会省（BMAS）は在宅テレワーク（ホームオフィス）について、「事業に起因した人の接触機会の低減にとって有効な措置」として位置付けている⁴。もっとも、このようなコロナ・パンデミック以前は、ドイツにおいて在宅テレワークは必ずしも普及した働き方ではなかったといえる。差し当たり、このことを、2015年に連邦労働社会省が実施したモニター調査（以下、2015年調査という）⁵から確認しておこう。

同調査は、ドイツにおいて社会保険加入義務のある従業員を50人以上雇用している771の民間事業所の人事担当者（Personalverantwortliche）、及びこれらの事業所に雇用されている7,109人の労働者を対象として行われたものである。このうちまず、人事担当者からの回答結果についてみると、当該事業所において労働者に対してホームオフィスで就労する機会を与えているか否かについて、「与えている」と回答した事業所は全体の30%であり、70%が「与えていない」と回答している。また、企業規模別にみると、従業員数が500人未満の事業所においては「与えている」との回答が29%、「与えていない」との回答が71%となるのに対し、500人以上の事業所においては、「与えている」との回答が53%、「与えていない」との回答が43%となり、大規模企業においてはホームオフィスによる在宅テレワークが相当程度普及している一方、中小規模の企業においては低い割合にとどまっていることがわかる。また、「与えている」と回答した事業所も、どのようなペースで在宅テレワークを認めているかについては、約半数が「恒常的に与えているわけではない」と回答しており⁶、特段の必要性が生じた場合に限り、在宅テレワークでの就労機会を提供している事業所が多い。

一方、労働者側の回答結果についてみると、在宅テレワークで就労したことがあると回答した割合は、ホワイトカラー（Angestellte）層でも31%にとどまり、ブルーカラー（Arbeiter）層だとわずか2%となっている。また、【図表1-1】は、在宅テレワークで就労したことがない労働者層に対しその理由を問うたものであるが、そこでは「上司にとって出勤が重要で

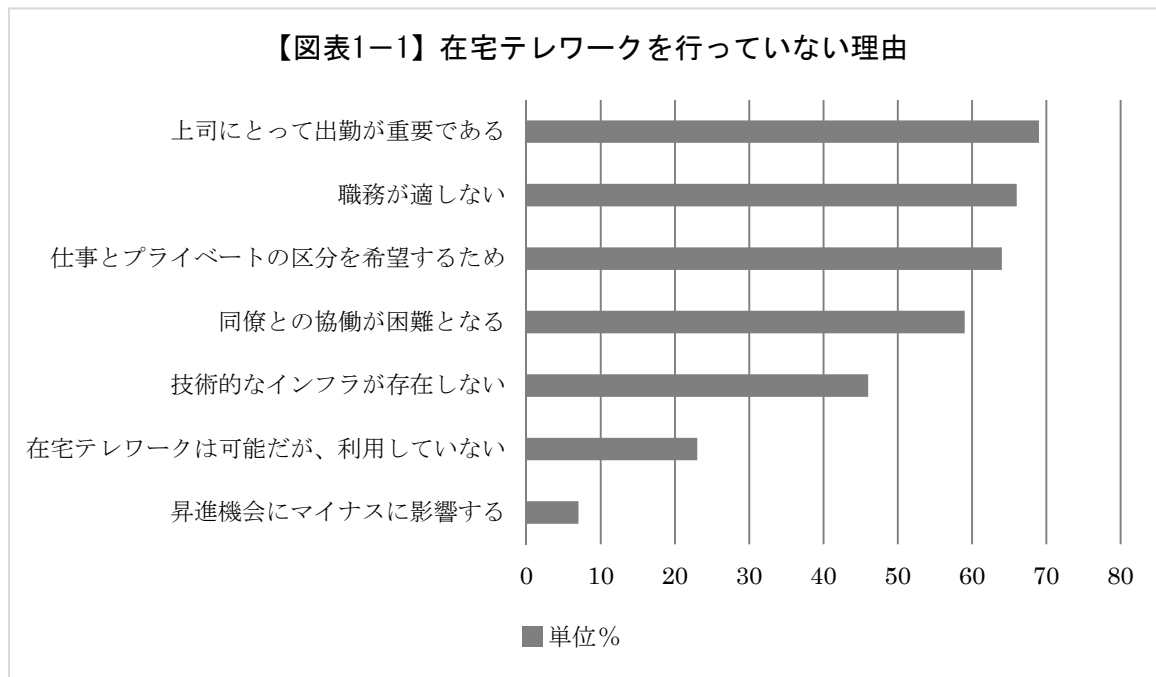
⁴ 連邦労働社会省のHP〔<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html#doc89168596-e024-487b-980f-e8d076006499bodyText4>〕（最終アクセス：2022年2月26日）を参照。

⁵ BMAS, Forschungsbericht 460: Mobiles und entgrenztes Arbeiten, 2015〔https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/f460-mobiles-und-entgrenztes-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1〕（最終アクセス：2022年2月26日）。

⁶ この点の回答については、当該事業所に事業所委員会（←第三節8.を参照）が存在しているか否かによって異なる。すなわち、事業所委員会がない事業所においては、「不定期に与えている」との回答割合は60%であるが、事業所委員会がある事業所においては、かかる回答の割合は49%となっている。

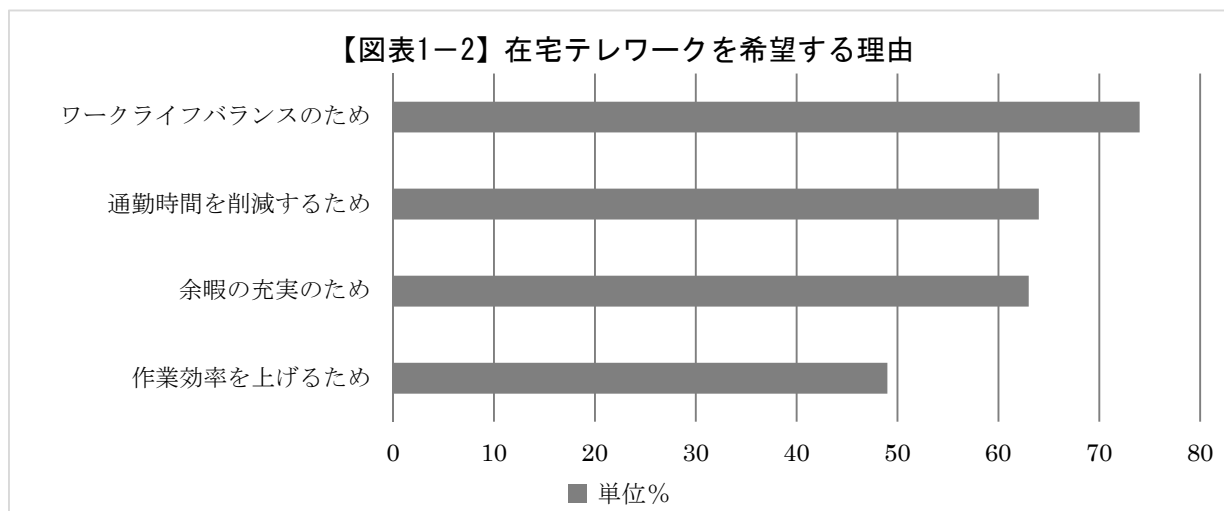
ある」との回答（69%）や「職務（Tätigkeit）が（在宅テレワークに）適しない」といった回答（66%）が、上位を占めている。

以上の結果から、この 2015 年調査においては、「ドイツにおいては“出勤文化（Anwesenheitskultur）”が、いまだなお強く職場を支配している」との評価が示されていた。



出典：BMAS, Forschungsbericht 460: Mobiles und entgrenztes Arbeiten, 2015

しかし他方で、上記の 2015 年調査は、ドイツにおいて在宅テレワークを希望する労働者が、当時の時点で既に相当程度存在することを明らかにしていた。すなわち、同調査は、これまでに在宅テレワークで就労したことのない労働者層に対して、在宅テレワークを行うことへの希望とそのペースをも問うており、それによれば 31%が“時どき（gelegentlich）”、また 8%が“恒常的に（regelmäßig）”在宅テレワークで就労することを希望しているとの結果が示されている。また、【図表 1-2】は、その理由を問うたものであるが、ここでは「ワークライフバランスのため」との回答（74%）や「通勤時間を削減するため」といった回答（64%）が、上位を占めている。



出典：BMAS, Forschungsbericht 460: Mobiles und entgrenztes Arbeiten, 2015

2. コロナ・パンデミック以後

そして、このような状況は、コロナ・パンデミック以降は一定程度変化している。例えば、連邦労働社会省が2020年7月・8月に実施した調査（以下、2020年調査という）⁷によれば、調査対象となった労働者（7,001人）のうち、この間に在宅テレワークで就労した割合は36%にのぼっている。もっとも、ここでの割合は、職種・学歴・地域等によってバラつきがみられ、例えばブルーカラー層や高卒資格を持たない労働者、あるいは旧東ドイツ地域で働く労働者の在宅テレワークによる就労率は、コロナ禍でもなお低い値にとどまっている。また、その一方で、この2020年調査では、在宅テレワークで現在就労している労働者の93%が、コロナ後も引き続き在宅テレワークによる就労を希望している実態があることも明らかとなっている。

第三節 在宅テレワークをめぐる労働法上の諸問題

このような現状ないし実態を受けて、冒頭でも述べたように、ドイツでは近時、在宅テレワークに関して立法政策上も重要な動きがみられるようになってきているのであるが、この点の詳細については第四節で検討を行うこととし、本節では差し当たり、在宅テレワークをめぐるドイツ労働法上従来から論じられてきた諸問題について、順次、分析・検討を進めることとしよう⁸。

⁷ BMAS, Forschungsbericht 549: Verbreitung und Auswirkungen von mobile Arbeit und Homeoffice, 2020 [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbreitung-auswirkung-mobiles-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1]（最終アクセス：2022年2月26日）。

⁸ ここでの検討は主に、以下の文献に依拠している。Kramer (Hrsg.), IT-Arbeitsrecht: Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen, 2.Aufl., 2019, S.190ff [Hoppe] ; Arnold/Günter (Hrsg.), Arbeitsrecht 4.0: Praxishandbuch zum Arbeits-, IP- und Datenschutzrecht in einer digitalisierten Arbeitswelt, 2018, S.176ff [Günter/Böglmüller] ; Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht - Künstliche Intelligenz - Homeoffice - Arbeit 4.0, 7.Aufl., 2020, S.408ff; Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang (Fn.2), S.1839ff [Vogelsang] 。

1. 在宅テレワークの開始と終了

(1) 開始

まずは、在宅テレワークが開始される場面について、在宅テレワークでの就労に関する当事者の権利・義務という観点⁹からみてゆきたい。

ア. 在宅テレワーク請求権について

この点、ドイツでは現行法上、営業法 (GewO) 106 条 1 文¹⁰によって、労働者が労働給付を行う場所 (労働場所) の決定については、使用者の指揮命令権 (Weisungsrecht) に服するとされており、また連邦労働裁判所 (BAG) の判例¹¹も、労働契約中において労働場所について明確な合意がなされていない場合には、当該使用者の事業所施設がある場所が契約上定められた労働の場所となると判断している。このことから、現行法の解釈としては、労働者は原則として、使用者に対し在宅テレワークでの就労を請求する権利を有しないと解されている¹²。そのため、在宅テレワークを開始するには、当該労働者と使用者による個別の合意や、使用者と事業所委員会 (Betriebsrat) による事業所協定 (←8. (2)) のような、労働契約上の根拠 (←【資料】も参照) が別途必要となる。

但し、このような原則に対する例外として、障害者雇用の文脈においては、障害者たる労働者から使用者に対する在宅テレワークでの就労に関する請求権が認められる場合がある¹³。すなわち、ドイツの社会法典 (SGB) 第IX編は 164 条 4 項 1 文第 1 号 (2018 年 1 月 1 日以前は 81 条 4 項 1 項第 1 号) において、障害者が「自身の能力及び知識を、可能な限り活用することができ、かつ継続的に発展させることができる就労」を使用者に対して求めうる権利 (いわゆる合理的配慮請求権) を規定しているところ、ニーダーザクセン州労働裁判所 2010 年 12 月 6 日判決¹⁴は、この規定を根拠に、在宅テレワークでの就労に関する請求権を肯定している。同事件は、通勤災害を原因とする完全横断麻痺により障害者となった原告労働者が、2003 年 6 月以降、社内の在宅テレワーク制度に基づいて、被告使用者と協定を締結し、週 2 回の在宅勤務に従事してきたところ、2009 年 10 月に被告使用者が同協定の更新を拒否し、以降週の全日について事業所内での就労を命じた事案であるが、裁判所は、社会法典第IX編 81 条 4 項 1 文 1 号 (当時) の規定を根拠に、引き続き従来の在宅テレワーク制度に基づいて、週に 2 回、自身の労働給付を自宅 (ホームオフィス) から行うことについての原告労働

⁹ この点の詳細については、*Picker*, Rechtsanspruch auf Homeoffice, ZfA 3/2019, S.269、カーステン・ハーゼ (山本陽大訳) 「労働者のホームオフィスにおける就労に関する権利と義務：ドイツにおける現行法の状況－概観」*Business Labor Trend* 2021 年 4 月号 38 頁も参照。

¹⁰ 営業法の邦語訳については、山本陽大＝井川志郎＝植村新＝榊原嘉明『現代ドイツ労働法令集』(労働政策研究・研修機構、2022 年) 13 頁〔山本陽大翻訳担当〕を参照。

¹¹ BAG Urt. v. 3.12.1985 - 4 AZR 325/84.

¹² Vgl. etwa *Kramer* (Hrsg.) (Fn.8), S.224 [Hoppe]; *Picker* (Fn.9), S.275f.

¹³ この点については、石崎・前掲注 (1) 論文 82 頁も参照。

¹⁴ LAG Niedersachsen Urt. v. 6.12.2010 - 12 Sa 860/10.

者の権利を導いている。また、同条 4 項 3 文は、それによって使用者に期待不可能であるか、不相当に高額の出費が生じる場合には、合理的配慮請求権は生じない旨を定めているが、裁判所は、本件では原告労働者について既に従来からホームオフィスが完全な形で設置されていたことを理由に、上記の場合には当たらないとした。

もっとも、本判決は、あくまで原告労働者が、既に従来から整備されていた在宅テレワーク制度に基づいて、長年在宅テレワークに従事していたという事案のもとでの判断であり、障害者雇用の場面一般について在宅テレワークでの就労に関する請求権を認めたものではない点には、注意を要しよう。

イ. 在宅テレワークでの就労義務について

それでは逆に、使用者は労働者に対して、在宅テレワークでの就労を命じることができるであろうか（言い換えれば、労働者は在宅テレワークでの就労義務を負う場合があるか）。第二節 1. でみたように、これまで出勤文化が強かったドイツにおいては従来、この点は必ずしも十分に論じられてこなかったが、コロナ・パンデミックを契機に近時、重要な問題として認識されるに至っている。ここでは、この問題について正面から取り上げた最近の論稿である、*Kriger, Rudnik* 及び *Povedano* による「コロナ危機におけるホームオフィスとモバイルオフィス」¹⁵を素材に、議論状況を確認しておくこととしよう。

この点につき、*Kriger* らによればまず、使用者が労働者に対し在宅テレワークでの就労を命じうるか否かは、労働の場所について、使用者と労働者との間で明確な契約上の定めがない場合と、そのような定めがある場合とで区別する必要があるとされる。

その上で、前者の場合についてみると、労働場所に関する契約上の明確な定めを欠く以上、営業法 106 条 1 文の規定により、使用者は指揮命令権に基づいて、労働者の労働場所を一方的に定めることができる。もっとも、この規定は同時に、使用者は公正な裁量（*billigem Ermessen*）に従って指揮命令権を行使すべきことを定めており、ある使用者の指揮命令権の行使が公正な裁量に従っているかは、当事者間の利益衡量によって判断される（公正裁量審査）。そして、使用者が指揮命令権により、労働者に対して自宅での在宅テレワークを命じるという場面では、ドイツにおける憲法に当たる基本法（GG）がその 13 条 1 項において保障する「住居の不可侵（*Unverletzlichkeit der Wohnung*）」が労働者側の利益として位置付けられるところ、平常時においては、在宅テレワークを命じることについての使用者側の利益がこの労働者の利益に優越することは通常考えられず、従って、上記のような使用者の指揮命令権の行使は無効となると解されている¹⁶。

しかしながら、*Krieger* らは、使用者は労働保護法（*ArbSchG*）¹⁷及び民法典上の諸規定に

¹⁵ *Krieger/Rudnik/Povedano*, Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise, NZA 2020, S.473.

¹⁶ *Krieger/Rudnik/Povedano* (Fn.15), S.475.

¹⁷ 同法の邦語訳については、山本ほか・前掲注（10）書 171 頁〔榎原嘉明翻訳担当〕を参照。

よって、労働者全員の健康安全についての責任を負っており、このような法益は基本法 2 条 2 項が定める「人体の不可侵」によっても根拠付けられるものであること、そして、共用部分（通路、エレベーター、トイレ等）が多く労働者間の接触を完全には回避できない事業所施設内での労働は感染リスクを高めること、更に、コロナ・パンデミック時における在宅テレワークでの就労はあくまで一時的な措置であり、労働者側に生じる負担も過大とはいえないことを理由に、コロナ・パンデミックの時期にあつては、労働者に対し在宅テレワークでの就労を命じる使用者の指揮命令権の行使も、営業法 106 条 1 文が定める公正な裁量の範囲内であるとする¹⁸。

一方、後者の場合、すなわち労働場所に関する契約上の明確な定めがある場合には、使用者の指揮命令権はもはや及ばないため、（労働場所が労働者の自宅に定められている場合を除き）在宅テレワークでの就労を命じる使用者の指揮命令権の行使は無効となる。従って、平常時において、なおこのような就労を命じようとするのであれば、使用者としては、変更解約告知（*Änderungskündigung*：解雇制限法 2 条）を行うほかはない。

もっとも、ドイツにおける学説・判例は、上記のような契約上の明確な定めがある場合であっても、緊急事態時において、使用者側に重大な利益が認められる場合には、信義誠実の原則（民法典 242 条）によって労働者側が配慮義務を負う結果、契約上既に定められている事柄に対しても、使用者の指揮命令権は拡張されると解している。そして、*Krieger* らは、コロナ・パンデミックの状況下においても、このような指揮命令権の拡張は認められるべきであり¹⁹、例えば労働者が休暇中に感染拡大地域に行っており、その後、感染の疑いがある者として検疫のために自宅で待機しているようなケースでは、特にこのような場合に当たるとして、使用者は指揮命令権に基づいて、当該労働者に対し在宅テレワークでの就労を命じると解している²⁰。

(2) 終了

次に、在宅テレワークの終了をめぐる場面についてみると、ここでは在宅テレワークでの就労について労働契約上の根拠（← (1) ア）が存在しない場合とそのような根拠が存在する場合とで、異なる問題が存在する。

このうちまず、契約上の根拠が存在しないにもかかわらず、実態として労働者が在宅テレワークで就労している場合においては、使用者は営業法 106 条 1 文により労働場所に関して指揮命令権を行使しうるため、それによって在宅テレワークを終了させ、事業所内での就労

¹⁸ *Krieger/Rudnik/Povedano* (Fn.15), S.475.

¹⁹ 同旨の見解として、*Fuhlrott/Fischer*, Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts, NZA 2020, S.349。これに対して、ハーゼ・前掲注 (9) 論文 45 頁は、あくまで住居の不可侵（基本法 13 条 1 項）という労働者の基本権を重視する立場から、コロナ・パンデミックの状況下においても、上記のような労働者の配慮義務に基づく使用者の指揮命令権の拡張は認められるべきではないとして、*Krieger* らの見解に反対している。

²⁰ *Krieger/Rudnik/Povedano* (Fn.15), S.476.

を命じる（事業所復帰命令）のが原則となっている。

もっとも、個別の事案によっては、このような事業所復帰命令は、先ほど（1）イでみた営業法 106 条 1 文が定める公正裁量審査によって無効とされる場合がある。例えば、ラインラントーブファルツ州労働裁判所 2014 年 12 月 17 日判決²¹では、2009 年 8 月以降、被告使用者のデータバンクチーム所属のシステムエンジニアとして専ら A 市内で在宅テレワークにより就労していた原告労働者に対し、被告使用者が 2013 年 3 月に、データバンクチームの規模縮小に伴い原告労働者をロジスティックソフトウェアチーム所属のソフトウェアエンジニアに異動させた際、以降全日について C 市内のロジスティックソフトウェアチームがある事業所での就労を命じた事案において、同命令（事業所復帰命令）の有効性が争われた。この事件について、裁判所は、原告労働者と被告使用者との間で労働場所を原告労働者の自宅とする契約上の定めはない（＝従って、労働場所に関する被告使用者の指揮命令権自体は存在している）ことを認定しつつ、営業法 106 条 1 文の公正裁量審査にかかる利益衡量（←イ）において、本件では、被告使用者側が原告労働者に対して上記の異動に伴って C 市内の事業所での就労を命じる必要性が明らかでない一方、これまで専ら在宅テレワークで就労してきた原告労働者が上記の命令に従うとなると、転居ないしセカンドハウスを賃貸するか、自宅から 300km の距離の通勤を強いられることからすると、本件における事業所復帰命令は公正な裁量の範囲内のものとはいえず、無効であると判示している。

一方、在宅テレワークについて労働契約上の根拠が存在する場合には、そのなかで在宅テレワークの終了についてもルール（在宅テレワークの期間、終了条件、予告期間等）が定められるのが通常であるため、この場合には当該ルールに従って、在宅テレワークは終了する。とりわけ、在宅テレワークでの就労が労働者の希望に応じて開始されている場合には、その終了は、在宅テレワークの許可の撤回（Widerruf）という形式をもって行われることが多い（←【資料】も参照）。

但し、このような撤回も無条件に可能であるわけではない。この点について、例えばデュッセルドルフ州労働裁判所の 2014 年 9 月 10 日判決²²は、使用者が作成した労働契約のひな型（allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen）のなかで定められていた、使用者が労働者側の利益を考慮することなく無条件に在宅テレワークを終了させることを可能とする条項について、約款規制²³に関する民法典 307 条を適用のうえ、同条 1 項にいう「信義誠実の原則に反して約款使用者の契約相手方を不相当に不利益に取り扱うとき」に当たるとして、これを無効と判断している。

²¹ LAG Rheinland-Pfalz Urt. v. 17.12.2014 - 4 Sa 404/14.

²² LAG Düsseldorf Urt. v. 10.09.2014 - 12 Sa 505/14.

²³ ドイツにおける民法典上の約款規制にかかる規定（305 条～310 条）の邦語訳については、高橋弘「約款規制に関するドイツ民法の規定」広島法学 28 巻 1 号（2004 年）73 頁を参照。

2. ホームオフィスの設置をめぐる法律問題

続いて、ホームオフィスの設置をめぐる法律問題について、幾つかみておきたい。

先ほど 1. (1) でみたところに従い、在宅テレワークでの就労を開始しようとする場合、ホームオフィスの設置が不可欠となる場所、そのためには、そもそも自宅内におけるスペースを要するとともに、光熱費や通信費等の経費をも必要とする。また、設置されたホームオフィス内においては、オフィス家具や PC 等の情報通信機器、文房具等といった仕事のためのツール (Arbeitsmittel) も必要となる。

このことから問題となるのは、次の 3 点である。第一は、ホームオフィス内で使用するために使用者が貸与した仕事のためのツールが毀損された場合における損害の負担をどのように処理するか、第二は、在宅テレワークの実施のために必要な経費を労働者自身が負担した場合、使用者に対してこれの償還を請求しうるか、第三は、使用者その他の関係当事者は、どのような場合にホームオフィスに立ち入ることができるのかという問題である。

(1) 設備毀損と責任制限

まず第一の問題についてみると、ドイツにおいては伝統的に、労働者が労務遂行の過程で使用者に損害を与えた場合に関して、いわゆる責任制限 (Haftungsbegrenzung) の法理²⁴が形成されている。それによれば、当該損害の発生に関する労働者の有責性が、軽過失 (leichte Fahrlässigkeit) にとどまるものであれば、労働者は完全に免責される一方、故意 (Vorsatz) 又は重過失 (grobe Fahrlässigkeit) に基づくものであれば、原則として労働者が完全に責任を負う。また、これらの中に位置する通常過失 (normale Fahrlässigkeit) のケースでは、個々の事案に応じて公平や期待可能性という観点に照らして、労働者と使用者間での負担割合が決定されることとなっている。

そして、かかる責任制限の法理は、労働者が在宅テレワークで就労している際に、使用者が貸与したツールを故意又は過失により毀損した場合にも、そのまま適用される²⁵。また、労働者本人以外の、例えば同僚が、ホームオフィスを訪問した際に、故意又は過失により上記のツールを毀損した場合にも、当該同僚が労働者である以上は、使用者との関係で、やはり責任制限法理が適用されることとなる²⁶。

一方、在宅テレワークの場合には、第三者、とりわけ労働者の家族によって、使用者が貸与したツールが毀損されるというケースも考えられうる。この場合について学説²⁷は、ホームオフィスの場合には、使用者は労働者の住居内に仕事のためのツールを設置することによ

²⁴ ドイツにおける労働者の責任制限法理については、細谷越史『労働者の損害賠償責任』(成文堂、2014年) 11頁以下に詳しい。

²⁵ Kramer (Hrsg.) (Fn.8), S.226f [Hoppe] .

²⁶ Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang (Fn.2), S.1840 [Vogelsang] .

²⁷ Vgl. etwa Kramer (Hrsg.) (Fn.8), S.227 [Hoppe] ; Däubler (Fn.8), S.418; Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang (Fn.2), S.1840 [Vogelsang] .

って一般的な損害リスクを高めているのであるから、当該損害の発生についてテレワークとの関連性が認められる限りにおいて、労働者の家族も上記の責任制限の法理による保護を受けると解している（いわゆる“第三者に有利な保護効を伴う契約の原則〔Prinzip des Vertrages mit Schutzwirkung zugunsten Dritter〕”）。

（2）必要経費の償還請求

次に、第二の問題についてみると、ドイツでは、労働者が職務の遂行に要した経費（Aufwendung）を使用者に対し償還請求しうる旨を直接定めた明文規定は存在しない。もっとも、この問題については、委任契約に関する民法典 670 条が労働契約関係に対しても準用されるというのが、学説²⁸・判例の解釈となっている。すなわち、同条は、受任者（Beauftragte）が、委任事務の処理のために諸事情に照らして必要と思料される経費を支出した場合、委任者（Auftraggeber）に対しその償還を請求しうる旨を定めているところ、ドイツでは同条は労働関係にも適用される一般的な法原則を定めたものであり、従って、労働者が使用者の利益のために諸事情に照らして必要と思われる経費を支出した場合には、同条を根拠に償還請求をなしうると解されている²⁹。例えば、連邦労働裁判所 2003 年 10 月 14 日判決³⁰は、専ら自宅を拠点として外勤業務に従事していた原告労働者が、自身が所有する住居のスペースの一部を商品保管等のために被告使用者に供していた事案において、一般論として上記の解釈を述べたうえで、本件では当該スペースの提供が民法典 670 条にいう経費に当たるとして、当該地域において当該スペースと同じ広さを賃貸するのに必要な金額から維持費等を控除した金額分について、原告労働者による被告使用者に対する償還請求を認容している。

もっとも、民法典 670 条はあくまで任意（dispositiv）規定であることから、当事者間の合意により、必要経費について定額で補償を行う旨を定めることは可能であり、実務においてもそのような取り決めがなされることが多い（←【資料】も参照）。これに対して、使用者が作成した労働契約のひな型のなかで、必要経費については一切補償を行わない旨の条項を定めた場合には、同条項は、約款規制を定める民法典 307 条 2 項 1 号に反し無効と解されている³¹。

²⁸ Vgl. etwa *Kramer* (Hrsg.) (Fn.8), S.227f [*Hoppe*] ; *Schaubl/Koch/Linckl/Treber/Vogelsang* (Fn.2), S.1840f [*Vogelsang*] .

²⁹ もっとも、これはホームオフィスにおける在宅テレワークが契約上義務付けられていることが前提である。例えば、連邦労働裁判所 2011 年 4 月 12 日判決（BAG Urt. v. 12.4.2011 - 9 AZR 14/11）は、学校教師である労働者が、校内での就労スペースを利用する代わりに、授業準備を自宅内のスペースで行っていた事案について、民法典 670 条に基づく経費の償還請求を否定している。

³⁰ BAG Urt. v. 14.10.2003 - 9 AZR 657/02.

³¹ *Kramer* (Hrsg.) (Fn.8), S.228 [*Hoppe*] .

(3) ホームオフィスへの立入権

更に、第三の問題として、使用者等の関係当事者には、在宅テレワーカーのホームオフィスへ立ち入る権限（立入権〔Zutrittrecht〕）が認められるか。

この点について、まず使用者との関係では、先ほどみたように労働者には憲法上住居の不可侵（基本法 13 条 1 項）が保障されていることから、在宅テレワークでの就労に関する労働契約上の根拠（←1. (1) ア）のみでは、上記の立入権を根拠付けるには不十分であり、労働者との別途の合意が必要となると解されている³²。また、このような合意もあくまで債務法上の効果を持つに過ぎず、実際に使用者が住居へ立ち入ろうとする際には、その都度の労働者の同意が必要となる³³。従って、正当な理由なく労働者が立ち入りを拒んだ場合、使用者としては在宅テレワークの許可の撤回等が可能でありうるが、立ち入り自体を強制することはできない。

またこのほか、ホームオフィスへの立入権の問題は、事業所委員会及び労働組合との関係でも生じうる。というのは、事業所委員会は、事業所組織法（BetrVG）80 条 1 項 1 号により職場における法令遵守等についてのモニタリング義務を負っていることとの関係で、また労働組合は、事業所組織法上認められた権限の行使のために同法 2 条 2 項によって、それぞれ事業所への立入権を有しているところ、労働者が在宅テレワークを行っている場合に、これらの立入権がホームオフィスに対しても及ぶのかが問題となるためである。この点について、学説では、これらの立入権はいずれも、第三者に対しても開かれており、その意味で要保護性の高くない事業所の敷地内を対象としたものである一方、ホームオフィスがある労働者の自宅というのは、上記のとおり基本法 13 条 1 項による保護を受けることから、事業所委員会及び労働組合いずれの立入権も及ばないと解されている³⁴。従って、事業所委員会及び労働組合によるホームオフィスへの立入りについても、やはりその都度、当該労働者の同意が必要ということになる。

3. 賃金規制との関係

ここからは、ホームオフィスにおける在宅テレワークが開始された後の各種労働条件をめぐる労働法規制との関係について、みてゆくこととしよう。まずは、賃金規制との関係である。

(1) 最低賃金規制

ドイツにおいては、2015 年 1 月以降、最低賃金法（MiLoG）によって法定の最低賃金制度³⁵が施行されている。かかる最低賃金額は全国一律で定められており、2022 年 1 月以降だ

³² Vgl. etwa *Arnold/Günter* (Hrsg.) (Fn.8), S.195 [Arnold/Winzer] ; *Schaubl/Koch/Linck/Treiber/Vogelsang* (Fn.2), S.1840 [Vogelsang] .

³³ *Schaubl/Koch/Linck/Treiber/Vogelsang* (Fn.2), S.1840 [Vogelsang] .

³⁴ *Schaubl/Koch/Linck/Treiber/Vogelsang* (Fn.2), S.1840 [Vogelsang] .

³⁵ ドイツにおける最低賃金制度については、差し当たり、山本陽大『ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開 - その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究（労働政策研究報告書 No.193）』（労働政策研究・研修機構、2017 年）65 頁以下を参照。

と、1時間当たり 9.82 ユーロに設定されている（1条、20条）³⁶。

従って、ドイツでは、在宅テレワーカーに対しては、そのホームオフィスが使用者の事業所とは異なる地域に所在する場合であっても、事業所内で就労する労働者に対するのと同じ額の最低賃金が適用されることとなる。

（2）通信障害時における賃金請求権の帰趨

またこのほか、賃金との関係では、情報通信機器の故障やネットワーク環境の障害等によって、在宅テレワーカーが就労することができなくなった場合、その間について使用者に対し賃金を請求しうるかも問題となる³⁷。

この点について、ドイツでは従来から、技術上の障害や原材料不足等の、労働者の責めに帰することのできない使用者側の一般的な経営リスク（Betriebsrisiko）によって、労働者の就労不能が生じた場合、民法典 615 条 3 項に基づいて、労働者はその間の賃金請求権を失わないと解されている³⁸。このことは、在宅テレワークの場面でも異なるところはなく、従って、労働者の責めに帰することのできない通信障害により就労不能が発生した場合についても、使用者に対しその間の賃金を請求しうることとなる。

4. 労働時間規制との関係

（1）規制の概要

続いて、在宅テレワークと労働時間規制との関係について検討を行う。この点、現在のドイツの労働時間規制は、労働時間法（ArbZG）³⁹によって担われているところ、まずは同法による規制内容を簡単にみておきたい。

ドイツにおいて“労働時間（Arbeitszeit）”とは、労働時間法上「休憩時間を除いた労働の開始から終了までの時間」と定義されるところ（2条1項）、同法の3条1文はまず、週日の労働時間は8時間を超えてはならないという形で労働時間の上限規制を行っている。但し、同時に3条2文により、6暦月又は24週間以内という調整期間を平均して、週日の労働時間が8時間を超えない限りにおいては、週日の労働時間を10時間まで延長することが可能

³⁶ なお、この最低賃金額については、2020年6月の最低賃金委員会の決議〔https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2020.pdf?__blob=publicationFile&v=1〕（最終アクセス：2022年2月26日）及び同年11月の法規命令（第三次最低賃金適合化命令）によって、2022年7月以降は10.45ユーロに引き上げられることが既に予定されている。

³⁷ Vgl. Deutscher Bundestag, Telearbeit und Mobiles Arbeiten - Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen, Sachstand WD 6 - 3000 - 149/16, 2017
〔<https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/wd-6-149-16-pdf-data.pdf>〕（最終アクセス：2022年2月26日）。

³⁸ *Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang* (Fn.2), S.1081ff [Linck] .

³⁹ ドイツの労働時間法制については、和田肇『ドイツの労働時間と法—労働法の規制と弾力化』（日本評論社、1998年）101頁以下に詳しい。また、労働時間法の邦語訳については、山本ほか・前掲注（10）書73頁〔植村新翻訳部分〕を参照。

となっており、これによって、いわば法律による変形労働時間制が認められていることとなる。また、休憩時間（*Ruhepause*）については4条が規定しており、それによれば労働時間が6時間を超え9時間以下の場合には最低30分、9時間を超える場合には最低45分の休憩時間が、労働の途中に与えられなければならない。更に、5条によって、1日の労働時間が終了した後は、最低11時間の休息时间（*Ruhezeit*）が与えられなければならないこととなっている（インターバル規制）。またこのほか、深夜の時間帯（*Nacht*：23時から6時まで）に2時間以上労働する深夜労働者（2条3項～5項）については、6条によって、上記の3条2文が定める変形労働時間制の際の調整期間が、1暦月又は4週間以内に短縮される（2項）。なお、日曜・祝祭日の労働については、9条により原則として禁止されている（1項）。

以上の規制の遵守については、行政当局による監督が予定されているとともに（17条）、違反があった場合については、刑罰ないし過料による制裁も定められている（22条、23条）。更に、行政監督を実効的なものとするために、16条2項によって、使用者には、3条の上限規制を超えた労働時間についての記録義務（*Aufzeichnungspflicht*：1文）と、当該記録の最低2年間の保管義務が課されている（2文）。

（2）在宅テレワークと信頼労働時間制度

このような労働時間法による労働時間規制は、現在のところ、在宅テレワークについて何らの特則も設けておらず、従って、労働者が在宅テレワークで就労する場合にも、同法がそのまま適用される。

しかしながら、労働者が事業所内で就労している場合とは異なり、ホームオフィスにおける在宅テレワークのケースでは、使用者側にとって労働時間の把握が困難となる一方⁴⁰、在宅テレワークで就労している労働者にとっては、ワークライフバランスの確保等の観点から労働時間を柔軟に決定することへのニーズが高い⁴¹。そのため、ドイツでは在宅テレワーカーについては、いわゆる信頼労働時間（*Vertrauensarbeitszeit*）制度が適用されることが多いとされる。

信頼労働時間制度⁴²とは、出退勤時刻の決定につい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制度である。また、通説⁴³は、労働時間法16条2項が定める労働時間記録義務について、使用者がこれを労働者本人に委ねることができると解しており、信頼労働時間制度のもとではかかる義務の履行は、労働者の自己記録（*Selbstaufschreibung*）によって行われることとなる。

⁴⁰ *Arnold/Günter* (Hrsg.) (Fn.8), S.178 [*Günter/Böglmüller*] .

⁴¹ *Schaubl/Koch/Linck/Treber/Vogelsang* (Fn.2), S.1839 [*Vogelsang*] .

⁴² ドイツの信頼労働時間制度については、橋本陽子「ホワイトカラーの労働時間に関するドイツの法規制」日本労働研究雑誌519号（2003年）25頁も参照。

⁴³ Vgl. etwa *Müller-Glöge/Preis/Schmidt* (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 21.Aufl., 2021, § 16 ArbZG Rn.5 [*Wank*] .

もともと、この信頼労働時間制度は、労働時間規制の適用除外を認めるものではなく、あくまで(1)でみた労働時間法による規制の範囲内で、日々の労働時間の配分について労働者に裁量を認めるものに過ぎない。従って、信頼労働時間制度の適用下にある労働者についても、使用者は労働時間規制の遵守に関する責任を引き続き負っており、例えば当該労働者が上限規制(労働時間法3条)を超過して就労した場合には、使用者に対して刑罰や過料が科されうることとなる⁴⁴。そのため、信頼労働時間制度を適用する場合には、同時に在宅テレワークの実施に関する合意等のなかで、労働時間配分の決定に際して労働時間法上の規制を遵守すべきことを在宅テレワーカーに義務付ける条項を置くことが、実務では推奨されている⁴⁵(←【資料】も参照)。

5. 労働安全衛生規制との関係

(1) 規制の概要

ドイツにおける労働安全衛生規制の中心には労働保護法が位置しており、同法は労働保護措置によって労働時における(労働者を含む)就労者(Beschäftigte)の安全及び健康保護を改善することを目的としている(1条1項)。そして、このような目的のために、労働保護法は使用者に対して数多くの義務を課しているのであるが、その出発点として理解されているのが、使用者によるリスク評価(Gefährungsbeurteilung)の実施義務である。すなわち、5条により、使用者は労働保護にとってどのような措置が必要かを調査するために、当該労働に関係するリスクについての評価を行わなければならない。一方、就労者の側も、労働時の安全・健康保護についての協力義務(Mitwirkungspflicht)を負っており(15条1項1文、16条1項1文)、これによって、上記のリスク評価時には使用者に対して必要な情報を提供しなければならないと解されている⁴⁶。その上で、3条により、使用者はかかるリスク評価の結果を踏まえ、就労者の安全・健康の確保にとって必要な労働保護措置を採ることが求められる。かかる保護措置の実施は、民法典618条を通じて労働契約上の義務ともなることから、使用者がこの義務に違反した場合には、労働者は損害賠償請求が可能となりうる⁴⁷。

もともと、上記の労働保護法による規制は、あくまで一般的・抽象的な内容にとどまることから、連邦政府にはこれを更に具体化するための規則(Verordnung)の制定権限が付与されており(18条、19条)、それによって事業所安全規則(BetrSichV)や作業場規則(ArbStättV)等が定められている。

⁴⁴ Vgl. Arnold/Günter (Hrsg.) (Fn.8), S.178 [Günter/Böglmüller] .

⁴⁵ Kramer (Hrsg.) (Fn.8), S.229 [Hoppe] ; Arnold/Günter (Hrsg.) (Fn.8), S.178f [Günter/Böglmüller] .

⁴⁶ Kramer (Hrsg.) (Fn.8), S.232 [Hoppe] .

⁴⁷ Kramer (Hrsg.) (Fn.8), S.232 [Hoppe] .

(2) 在宅テレワークと作業場規則

このようなドイツにおける労働安全衛生規制のうち、在宅テレワークとの関係で特に重要であるのは、作業場規則である。同規則は元来、事業所内における作業場 (Arbeitsstätten) の設置及び運営に際しての就労者の安全・健康の保護を目的としたものであり、同規則が在宅テレワークの際のホームオフィスに対しても適用されるかについては、かつて議論があったが⁴⁸、2016年12月の作業場規則改正によって、現在ではホームオフィスのうち一定のものについては、同規則の一部を適用する旨が明確に規定されるに至っている。

すなわち、現在の作業場規則はその2条7項において、「就労者のプライベートスペースにおいて、使用者によって固定的に設置された VDT 作業場」を「テレワーク作業場 (Telearbeitplätze)」と定義している(1文)。ここで、テレワーク作業場が使用者によって「設置された」とは、使用者と就労者との間で、労働契約又はその他の合意によりテレワークに関する条件が定められており、かつオフィス家具や情報通信機器を含む仕事のためのツールが使用者側によって就労者のプライベートスペースのなかに準備・設置された場合を指す(2文)。その上で、ホームオフィスのうち、このようなテレワーク作業場の要件を充たすものについては、1条3項により、作業場規則の3条、6条及び補遺第6号が適用されることとなっている。

このうちまず、3条は、先ほどみた労働保護法上の使用者のリスク評価実施義務を、作業場の設置・運営という観点から具体化したものである。特に、同条1項3文により、使用者は肉体的・精神的負担のほか、VDT作業に際しての視力への負担という点について、リスク評価を実施しなければならない。但し、このようなリスク評価は、1条3項1号により、初回 (erstmalig) についてのみ実施すればよいこととなっている。また、6条は、かかるリスク評価に基づいて、就労者に対し労働安全衛生に関する教育 (Unterweisung) を行うべき義務を使用者に課すものである。ここでは特に、法令に則った作業場の運営、職務と関連する安全・健康にとって重要な全ての問題、就労者の安全・健康の保護のために実施しなければならない措置等が、教示の対象となる。更に、上記のとおり、テレワーク作業場においては VDT 作業が行われることが前提となっていることから、使用者が就労者を VDT 作業に従事させる際に採るべき保護措置を定めた補遺第6号⁴⁹が、テレワーク作業場に対しても適用されることとなっている。

以上に対して、作業場規則は、例えば作業場の明るさや室温、防音等についても規制を行っているのであるが、それらについてはテレワーク作業場への適用が除外されている。このように、テレワーク作業場について作業場規則の一部のみが適用されることとなっているの

⁴⁸ Vgl. Krause, Gutachten B zum 71. Deutschen Juristentag, Digitalisierung der Arbeitswelt - Herausforderungen und Regelungsbedarf, 2016, S.63f.

⁴⁹ ドイツでは VDT 作業については従来、VDT 作業規則 (BildscharbV) が定められていたが、2016年12月に作業場規則が改正された際、かかる VDT 作業規則は廃止され、作業場規則の補遺第6号へと統合された。

は、2016年12月の改正の際、通常の事業所内における作業場の場合とは異なり、使用者には、ホームオフィスについては「住居の不可侵」を定める基本法13条1項によって立入権がアプリアリには認められない結果（←2.（3））、安全衛生管理についてコントロールを及ぼしうる範囲に限界があることに、立法者が配慮したためとされる⁵⁰。

この点に関連して、作業場規則3条及び労働保護法5条に従い、使用者がテレワーク作業場についてリスク評価を行う際には、労働者の協力（労働保護法15条1項1文、16条1項1文）が不可欠となるが、この場合にも使用者は当該労働者の同意なくしては住居内に立ち入ることはできず、同意をしない労働者は住居内の環境についての情報提供を使用者に行うことで、上記の協力義務を履行することになる。

6. 労災保険制度との関係

(1) 制度の概要

続いて、在宅テレワークで就労している労働者について傷病等が発生した場合についてみると、この場合には、労災保険制度（Unfallversicherung）による救済が問題となりうる。ドイツの労災保険制度⁵¹は、社会法典の第VII編において網羅的に規定されているが、ここでは（2）での検討に必要な限りにおいて、同制度の概要をみておくこととしよう。

まず保険関係についてみると、ドイツの労災保険制度は、政府管掌ではなく、民間企業に関しては産業・業種別に組織された職業協同組合（gewerblichen Berufsgenossenschaften）が、これを管掌している（114条1項1号補遺1）。民間企業における使用者（労災保険制度上は「事業主〔Unternehmer〕」と称される）は、所属する産業・業種の区分に従って、9ある職業協同組合（2022年2月時点）のいずれかの管轄に必ず服することとなっており（強制保険：121条1項）、使用者に雇用される労働者は、当該使用者を管轄する職業協同組合のもと、保険対象者（Versicherte）⁵²として労災保険による保護を受けることとなる（133条1項）。

また、保険事故についてみると、ドイツでは、労働災害（Arbeitsunfall）、職業疾病（Berufskrankheit）及び通勤災害（Wegeunfall）が、保険事故として保険給付の対象となっている。このうちまず、労働災害とは、労災保険による保護の対象となる活動（保険対象活動：労働者の場合、典型的には職務の遂行）の結果として、保険対象者に生じた災害として定義されており（8条1項1文）、より具体的には、①生じた出来事が8条1項2文が定める「災害（限定された時間的範囲の中で生じた、身体に外部から作用する、健康被害又は死亡を惹起する出来事）」に該当すること（＝災害該当性）、②このような災害が発生した

⁵⁰ Arnold/Günter (Hrsg.) (Fn.8), S.177 [Günter/Böglmüller] .

⁵¹ ドイツにおける労災保険制度の詳細については、山本陽大「第一章 ドイツ」『労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題（労働政策研究報告書No.205）』（労働政策研究・研修機構、2020年）5頁以下を参照。

⁵² 社会法典第VII編2条1項1号は、「就労者」を強制的保険対象者としており、労働者は、この就労者のカテゴリーに包摂される（社会法典第IV編7条1項も参照）。

当時、被災した労働者が行っていた具体的な活動が保険対象活動に含まれること（＝内的関連性〔innerer Zusammenhang〕）、③保険対象活動と生じた災害との間に因果関係があること（＝災害因果関係〔Unfallkausalität〕）、という 3 つの要件を充たす必要があると解されている。また、職業疾病については、ドイツでは原則として、連邦政府が発する職業疾病規則（BKV）中のリスト⁵³に列挙されている疾病（2022年2月時点で82種類）のみが、職業疾病として認められることとなっている（リスト原則：9条1項1文）。これは、疾病に関しては、先ほどの労働災害とは異なって長期的な時間スパンのなかで生じるものであり、原因の特定が困難となりうるとの認識に基づくものである。更に、ドイツにおいては、保険対象活動の場所（典型的には職場）と直接つながっている道の往復（8条2項1号）の途上で生じた通勤災害（Wegeunfall）も、労災保険による保護の対象となる。また、このような保護は、自身又は配偶者の職業活動上の必要性から、生計を共にする児童を保育園等に預けるために、通常の通勤ルートを逸脱して通行する道の途上で生じた災害についても及ぶこととなっている（8条2項2号a））。

なお、ドイツにおいては、いわゆる非併存主義が採られており、上記でみた保険事故に対して労災保険制度から保険給付が行われた場合、当該保険事故が使用者によって故意に惹起された場合及び通勤災害に当たる場合を除き、使用者は当該保険事故によって生じた人的損害についての賠償責任を免れることとなっている（114条1項1文、115条1項1文）。

（2）在宅テレワークをめぐる判例動向

以上を踏まえ、このような労災保険制度における在宅テレワークの取り扱いについてみると、在宅テレワークが労働契約関係のもとで行われ、従って在宅テレワーカーが労働者である限り、保険対象者として労災保険による保護を受けることはいうまでもない。その上で、このような在宅テレワーカーが自宅内で負傷した場合に、労働災害（社会法典第Ⅶ編8条1項1文）と認められるか⁵⁴については、近時、連邦社会裁判所（BSG）のレベルでも幾つかの事例の集積がみられる。

例えば、連邦社会裁判所 2016年7月5日判決⁵⁵は、自宅の屋根裏にあるホームオフィスで就労していた原告労働者が、持病の喘息に起因して一日に複数回飲料を摂取する必要があったことから、自宅の1階にあるキッチンへ水を取りに行くために階段を下りていた最中に、

⁵³ 職業疾病リストの邦語訳については、山本・前掲注（51）報告書49頁以下を参照。なお、ドイツにおいては、長時間労働を原因とする脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患については、職業疾病リストには掲載されていない。これは、ある疾病が同リストに掲載されるためには、医学的知見に基づいて、ある労働者集団が特定の保険対象活動（職務）を行うことで、他の一般人よりも相当に高い程度で特別の作用に晒されることで、当該疾病が惹起されるという関係が認められることが要件となっているところ（社会法典第Ⅶ編9条1項2文）、ドイツにおいては現状、上記2つの疾病は、かかる要件を充たさないと考えられているためである。

⁵⁴ この問題に関する基本文献として、*Spellbrink, Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeiten im Home Office und bei Rufbereitschaft*, NZS 2016, S.527も参照。

⁵⁵ BSG Urt. v. 5.7.2016 - B 2 U 5/15 R. 同判決の詳細については、山本・前掲注（51）報告書41頁以下も参照。

足を滑らせ骨折したことが労働災害に当たるかが争われた事案において、労働者がホームオフィスにおいて就労している場合には、労災保険による保護は労働者の自宅内の空間に対しても及ぶことを認めつつ、本件では災害発生時点における原告労働者の行動(=階段の降下)は、保険対象活動との内的関連性を欠くとして、上記骨折の労働災害該当性を否定している。

この点、先ほど(1)でみたように、ある出来事について労働災害該当性が認められるためには、②の要件として、災害発生当時、被災労働者が行っていた具体的な活動が保険対象活動に含まれること(内的関連性)が必要であるところ、この内的関連性の有無について、学説・判例は従来から、使用者の事業上の利益のために当該活動を行うという被災労働者の意図(行動意図〔Handlungstendenz〕)が、災害発生当時の客観的状況から確認できるか否かを判断基準としてきた⁵⁶。上記の判例も、この判断基準に従いつつ、同事件で原告労働者は使用者の事業上の利益のためではなく、あくまで自身の喘息に起因してキッチンへ水を取り行くという意図をもって階段を降下していたことから、行動意図=内的関連性の要件を欠くとして、労働災害該当性を否定したものである。

しかし、これを言い換えれば、ホームオフィスの外ではあるが自宅内で生じた災害についても、当該災害発生当時、被災労働者が使用者の事業上の利益のために行うという目的をもって活動していた場合には、当該災害は労働災害と認められうることとなる。例えば、連邦社会裁判所 2018 年 11 月 27 日判決⁵⁷では、原告労働者が、上司と連絡を取るために、ノート PC を持って、ホームオフィスが設置されている地下室へと降りていく最中に階段から足を滑らせ、背骨を骨折した事案において、原告労働者の行動意図はまさに使用者のために職務を遂行するという点にあったとして、内的関連性の存在が認められ、上記骨折の労働災害該当性が肯定されている。

また以上のほか、在宅テレワークに関しては、最近の連邦社会裁判所 2020 年 1 月 30 日判決⁵⁸において、通勤災害に関する規定の適用関係が争われている。同事件は、ホームオフィスで就労する原告労働者が、仕事上の必要性から、子供をホームオフィスのある自宅から保育園へ自転車で送り届けたのち、自宅へ戻る帰り道に路面の凍結により自転車を転倒させ、左ひじ関節を脱臼した事案であるが、連邦社会裁判所は、通勤災害に関する社会法典第Ⅶ編 8 条 2 項 1 号は、保険対象活動の場所(職場)とプライベートでの滞在場所(典型的には自宅)とが空間的に異なる場所にあることを前提としているとして、在宅テレワークの場合には同規定の適用はないとの判断を示した。その上で、この事件では、先ほど(1)でみた、職業活動上の必要性から児童を保育園に送り届ける目的での道の通行について、労災保険による保護を認める社会法典第Ⅶ編 8 条 2 項 2 号 a)の適用の有無が争われたが、連邦社会裁判所は、同規定は通常の通勤ルートが存在していることを前提としたものであるところ、上記の

⁵⁶ この点につき、山本・前掲注(51)報告書 22 頁を参照。

⁵⁷ BSG Urt. v. 27.11.2018 - B 2 U 28/17 R.

⁵⁸ BSG Urt. v. 30.1.2020 - B 2 U 19/18 R.

とおり在宅テレワークの場合にはそもそも同条 2 項 1 号の適用がなく通常の通勤ルートを観念しえない以上、同項 2 号 a)についても同じく適用がないと判示している。

7. データ保護規制との関係

以上のほか、ドイツにおける在宅テレワークは、データ保護規制との関係でもその特殊性が指摘されている⁵⁹。

差し当たり、ドイツにおけるデータ保護規制について簡単にみておくと、まず国内法のレベルでは、個人の人格権（基本法 1 条 1 項、2 条 1 項）の保護を目的として連邦データ保護法（BDSG）が整備されているとともに、EU レベルでは 2018 年 5 月以降、EU 域内における個人データの保護と自由な流通について統一的なルールを定めた一般データ保護規則（独：DS-GVO、英：GDPR）⁶⁰が施行されており、同規則は原則として EU 加盟国内において直接的に適用されることとなっている。これにより、例えば人種・民族的出自、政治的見解、信仰、健康状態や性的思考等に関するデータ（いわゆるセンシティブデータ）の処理は、一般データ保護規則 9 条により原則として禁止されるとともに、労働者の個人データについても、連邦データ保護法 26 条により、労働関係上の目的（＝採用時、労働関係開始後及び終了時における判断等）にとって必要な場合でなければ、これを処理することはできない。

その上で、在宅テレワークとの関係についてみると、上記のデータ保護規制は現在のところ、いずれも在宅テレワークについて何ら特則を設けていない。もっとも、在宅テレワークのケースでは、ホームオフィス内でその職務の遂行として上記のような特に要保護性の高い個人データの処理を行うことが考えられるところ、事業所外で行われる在宅テレワークの場合には、事業所内におけるよりも第三者（同居の家族を含む）による上記データへの接触機会が高まる結果、データの流出や濫用のリスクが増大することになる。このことから、在宅テレワークにおいては、一般データ保護規則 32 条によって使用者に課される個人データ処理についての安全管理措置義務⁶¹が特に重要であることが指摘されている⁶²。すなわち、同条により使用者には、リスクに対する適切な安全管理の水準を確保するために、技術的・組織的措置を講じることが求められるところ、この点については、連邦データ保護監察機関（BfDI）によってガイドライン⁶³が示されている。それによれば、センシティブデータへのアクセスは PIN コードによる二重認証システムによって行うこと、ネットワークへの接続は専ら VPN 接続によって行うこと、USB へアクセスする際にはその他の接続を遮断すること、

⁵⁹ Deutscher Bundestag (Fn.37), S.13.

⁶⁰ 同規則については、宮下紘『EU 一般データ保護規則』（勁草書房、2018 年）に詳しい。

⁶¹ 詳細については、宮下・前掲注（60）書 160 頁以下を参照。

⁶² Däubler (Fn.8), S.419.

⁶³ BfDI, Telearbeit und Mobiles Arbeiten - Ein Datenschutz-Wegweiser, 2020

[https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Flyer/Telearbeit.pdf?jsessionid=4A4B9B05C2D32601860C605489F79FBF.intranet211?__blob=publicationFile&v=5]（最終アクセス：2022 年 2 月 26 日）。

仕事上の IT 設備を私的に利用しないこと、労働者に対し定期的にデータ保護に関する教育訓練を実施すること等が、少なくとも採るべき措置として掲げられており、上記ガイドラインはこれらの事柄の遵守について、在宅テレワーカーとの契約のなかで明確に定めるべきことを、使用者に対して推奨している（←【資料】も参照）。

また、在宅テレワークに際してこれらの技術的・組織的措置が遵守されているかについては、使用者がホームオフィスへ立ち入ってこれを管理すべき必要性が生じうるところ、2. (3) で既にみたように、ドイツでは、基本法 13 条 1 項が保障する「住居の不可侵」との関係で、使用者はホームオフィスへの立入権をアプリアリには持たないことから、上記ガイドラインは、データ保護規制との関係でも、ホームオフィスへの立ち入りに関するルールについて在宅テレワーカーとの契約のなかであらかじめ明確に定めておくべき必要性を指摘している（←【資料】も参照）。

8. 集団的労使関係との関係

(1) 二元的労使関係システム

最後に、在宅テレワークに関して、集団的労使関係が果たす役割についてみておきたい。

日本でもよく知られているように、ドイツにおける集団的労使関係⁶⁴は、いわゆる二元的労使関係システムとして構成されている。すなわち、ドイツにおいてはまず、主として産業レベルにおいて労使関係が存在しており、ここでは労働者側の代表である労働組合と使用者側の代表である使用者団体との間で団体交渉（ドイツでは協約交渉という）が行われ、労働協約が締結される（以下、労働協約システムという）。また、これと並んでドイツでは、各企業の事業所レベルにおいても労使関係が存在しており、ここでは当該事業所における全従業員による選挙を通じて選ばれた事業所委員会が労働者側の代表となって、事業主たる使用者と、当該事業所内の労働条件等について共同決定（Mitbestimmung）を行う（以下、従業員代表システム）という。このように、ドイツにおいては、産業と事業所という 2 つのレベルにおいて労働者利益代表の担い手が存在しており、使用者側との協約交渉や共同決定という形で労働条件等の決定プロセスに参加しうるシステムとなっているのであるが、このうち在宅テレワークとの関係で特に重要な役割を果たしているのは、事業所レベルにおける従業員代表システムである。

ここでは、差し当たり、従業員代表システムをめぐる事業所組織法⁶⁵の規律について簡単にみておきたい。ドイツにおいて、事業所委員会は、常時 5 名以上の選挙権を有する労働者（＝18 歳以上の全ての労働者）を雇用し、そのうちの 3 名が被選挙権を有している労働者（＝勤続 6 ヶ月以上である全ての労働者）である事業所において、選挙手続を実施することで設置

⁶⁴ ドイツにおける集団的労使関係をめぐる法制とその実態にかかる詳細については、差し当たり、山本・前掲注（35）報告書 6 頁以下を参照。

⁶⁵ 事業所組織法の邦語訳については、山本ほか・前掲注（10）書 227 頁〔植村新翻訳担当〕を参照。

される（1条、7条1文、8条1項1文）。事業所委員会は、当該事業所に適用される法令や労働協約等の遵守に関するモニタリング（同80条1項1号）、労働者からの苦情処理（同85条）等の幅広い任務を負っているが、そのなかで最も重要であるのは、当該事業所内の労働条件等について使用者と共同決定を行い、事業所協定（Betriebsvereinbarung）を締結することである。なかでも、事業所組織法87条1項が定める労働条件（いわゆる社会的事項〔Soziale Angelegenheiten〕）に関しては、事業所委員会には同意権としての共同決定権が認められている。従って、これらの事項については、事業所委員会の同意が必要であり、使用者側が一方的に決定することはできない。また、社会的事項以外の労働条件についても、その決定に際し、事前の情報提供や協議を行うべきことを使用者に求める権利が、事業所委員会には認められている。

その上で、事業所内の労働条件について、使用者と事業所委員会との間で合意（共同決定）に至った場合には、事業所協定が締結される。この事業所協定には規範的効力が認められるため、それらのなかで定められた労働条件は、当該事業所における全ての労働者に対して、直接的かつ強行的に適用されることとなる（77条4項1文）。

（2）在宅テレワークと従業員代表システム

以上を踏まえ、在宅テレワークとの関係についてみると、まず事業所組織法は5条1項において、テレワークで就労しているか否かにかかわらず、労働者であれば同法が適用される旨を明確に規定している。加えて、連邦労働裁判所の判例⁶⁶は、事業所委員会が管轄する「事業所（Betrieb）」の概念を、空間的にではなく、機能的（funktional）に捉えているため、ホームオフィスについても「事業所」に含まれるものと解されている。これらのことから、ドイツでは、たとえ労働者が専らホームオフィスにおいて在宅テレワークを行っている場合であっても、事業所委員会の共同決定権は全面的に及ぶこととなる⁶⁷。

その上で、使用者が在宅テレワークについてルールメイキングを行おうとする場合には、その相当部分が、先ほど（1）でみた社会的事項として事業所委員会の共同決定権の対象となる⁶⁸。すなわち、まず事業所組織法87条1項は、1号において労働者の行動に関する秩序の問題を挙げており、これによって使用者がホームオフィスにおける在宅テレワーカーの行動についてルール（例えば、使用者から貸し出されたツールの私的利用）を設定しようとする場合には、事業所委員会との共同決定を要する。また、2号は労働時間の問題について定めており、これによって在宅テレワークにおける就労の際の労働時間の開始・終了についても、同じく事業所委員会との共同決定の対象となる。このことは、信頼労働時間制度（←4.（2））により労働時間の配分を労働者に委ねつつ、一日のうち使用者が当該労働者に対して必ずア

⁶⁶ BAG Urt. v. 27.1.2004 - 1 ABR 7/03.

⁶⁷ Kramer (Hrsg.) (Fn.8), S.235f [Hoppe].

⁶⁸ ここでの検討については、Kramer (Hrsg.) (Fn.8), S.236f [Hoppe] を参照。

クセスできる時間帯を設けようとする場合についても、同様である。更に、6号は、労働者の人格権保護の観点から、労働者の行動や成果を監視するための技術的設備の導入を共同決定権の対象としている。在宅テレワークについていえば、例えばホームオフィス内における労働者のモニタリングや労働時間把握を可能とするITシステムの導入等が、ここでいう技術的設備に当たる。加えて、在宅テレワーク就労時における労災防止や健康保護のためのルールについても、7号により、事業所委員会による共同決定権の対象となる⁶⁹。そして、これらの労働条件について、使用者と事業所委員会との間での共同決定により事業所協定が締結された場合、そこで定められた労働条件は適用対象である在宅テレワーカーに対し、直接的かつ強行的に適用されることとなる（77条4項1文）。

また、このほか、在宅テレワーク制度は職場の構成の問題であることから、その導入自体についても、事業所委員会には情報権及び協議権が認められる（90条）。これにより、使用者は、在宅テレワーク制度を導入しようとする場合、その計画段階で、あらかじめ事業所委員会に対して適時に情報提供を行うとともに、予定されている措置と労働者に生じる影響について、事業所委員会と協議を行わなければならない。

以上のように、ドイツにおいては事業所組織法によって、在宅テレワークに関しても、事業所委員会が幅広く関与できるシステムとなっている。前述のとおり、事業所協定は規範的効力によって適用対象者の労働条件を一律に定めることができること、また1. (2) 及び2.

(3) でみたように、使用者が作成した労働契約のひな型は、約款規制の適用によって無効となるリスクがある一方、事業所協定については民法典310条4項により約款規制の適用が除外されていることから、実務上は、当該事業所に事業所委員会がある場合には、在宅テレワークをめぐる規律は事業所協定によって行うべきことが推奨されている⁷⁰。

第四節 モバイルワークをめぐる立法政策上の動向⁷¹

ところで、冒頭でもみたように、近時ドイツにおいては、（在宅テレワークを含む）モバイルワークをめぐる立法政策上も重要な動きがみられるようになってきている。このようなものとして、2020年11月には連邦労働社会省から公表された「モバイルワーク法 Mobile Arbeit-Gesetz」にかかる参事官草案（Referententwurf：以下、モバイルワーク法案という）⁷²、及

⁶⁹ なお、事業所組織法87条1項10号は、事業所内の賃金構成について事業所委員会との共同決定の対象としているところ、ホームオフィスの設置運営にかかる経費（←2. (2)）に関しては、賃金には当たらないことから、同号による共同決定権は及ばないと解されている（vgl. *Kramer* (Hrsg.) (Fn.8), S.236f [Hoppe]）。

⁷⁰ *Kramer* (Hrsg.) (Fn.8), S.235 [Hoppe] .

⁷¹ ここでの検討は、山本陽大『第四次産業革命と労働法政策—“労働4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』（労働政策研究・研修機構、2022年）84頁以下に依拠している。

⁷² 以下のURLから閲覧が可能である。

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-mobile-arbeit-gesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1]（最終アクセス：2022年2月26日）また、同法案について検討するものとして、*Dohrmann*, Referentenentwurf eines Mobile Arbeit-Gesetzes - Ein Schritt in die Arbeitswelt 4.0!?, NZA 2021, S.691がある。

び 2021 年 6 月の事業所委員会現代化法（Betriebsrätemodernisierungsgesetz）による事業所組織法及び社会法典第Ⅶ編の改正を挙げることができる。更に、ドイツにおいては、2021 年 11 月より社会民主党（SPD）、緑の党（Bündnis 90/Die Grünen）及び自由民主党（FDP）による連立政権（いわゆる「信号機（Ampel）連立」）が発足しているところ、それに当たって締結された連立協定（以下、2021 年連立協定という）⁷³のなかでも、モバイルワークに関する記述がみられる。

そこで、以下では、これらにより提案され、あるいは既に実施されている立法政策の内容を中心に、それぞれ検討を行うこととしよう。

1. モバイルワークの権利

このような立法政策として、現在のドイツにおいてはまず、労働者にモバイルワークで就労することについての権利（「モバイルワークの権利」）⁷⁴を付与することが検討されている。なかでも、上記のモバイルワーク法案は、ドイツにおける営業法を改正し新 111 条として、次のような規定を置くことを提案している。

それによればまず、「労働者が、義務付けられた労働給付を、事業所施設の外における、自らが選択した場所、あるいは使用者との合意によって定めた場所から、情報技術を用いて履行する場合」が、モバイルワークとして定義される（新 111 条 1 項 2 文）。従って、在宅（ホームオフィス）でのテレワークも、情報技術を用いて行う限り、かかるモバイルワークに含まれることとなる。そして、労働者は、このような意味でのモバイルワークを希望する場合、モバイルワークの開始時点やその期間等の希望について、希望する開始時点から遅くとも 3 ヶ月前までに文書をもって通知を行うことができ（同項 1 文）、この通知を受けた使用者は、モバイルワークの実施について労働者と合意に至るべく協議を行わなければならない（協議義務：同条 2 項）。かかる協議において、労使間で合意に至らなかった場合には、使用者は労働者からの上記通知を受けた時点から遅くとも 2 ヶ月以内に、合意を拒否した旨の判断とその理由について書面による説明を行わなければならない（説明義務：同条 3 項 1 文）。もし、使用者が上記の協議義務及び説明義務を履行しなかった場合には、当該労働者が希望したとおりのモバイルワークについて合意がなされたものとみなされることとなる（同項 2 文：但し、この場合のモバイルワークの期間は 6 ヶ月が上限となる）。一方、使用者による合意の拒否が適法に行われた場合において、当該労働者が上記でみた新 111 条 1 項

⁷³ 以下の URL から閲覧が可能である。

[https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf]（最終アクセス：2022 年 2 月 26 日）

⁷⁴ この点に関する邦語文献として、緒方桂子「ドイツ『在宅勤務権』をめぐる議論の動向と法的検討」ビジネス法務 2021 年 1 月号 129 頁以下、和田肇〔編著〕『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』（日本評論社、2021 年）104-105 頁〔和田肇執筆部分〕、川田知子「新型コロナウイルス禍における労働立法政策—ドイツにおける状況」労働法律旬報 1975・76 号（2021 年）74 頁がある。

1 文に基づくモバイルワークの希望の通知を再度行うには、かかる拒否の判断から 4 ヶ月が経過しなければならないこととなっている（同条 4 項）⁷⁵。

このように、モバイルワーク法案が提案する営業法新 111 条というのは、モバイルワークの実施に関して使用者と協議を行う権利（Erörterungsrecht）を、労働者に付与しようとするものとなっている。そこで注目されるのは、モバイルワークの実施は、あくまでかかる協議に基づく合意の結果として、あるいは協議義務又は説明義務違反に対する制裁として位置付けられているに過ぎず、それ自体が労働者の権利の対象となっているわけではない点であろう。使用者は、モバイルワークの実施を拒否しようとする場合、理由の説明を義務付けられるが、理由の内容については法的に制約されていない。このようにみると、モバイルワーク法案が提案する営業法新 111 条は、あくまで労使当事者間での合意に基づくモバイルワークの実施を重視し、これを促進するための法政策として理解することができよう。

しかしながら、その後に公表された 2021 年連立協定のなかでは、モバイルワークに関して、ここでも「それに適した職務に従事している労働者は、使用者との協議権を有する」旨が明記されつつ、これに続けて「使用者は、事業場の利益と矛盾する場合に限り、労働者の希望を受け入れないことができる」との記述がみられる。すなわち、ここでは、使用者がモバイルワークの実施を拒否できる理由自体についても、「事業場の利益と矛盾する場合」という形で法的な制約を行うことが想定されており、上記のモバイルワーク法案におけるよりもモバイルワークで就労することについての労働者の権利が強化されているものと考えられる。かくして、「モバイルワークの権利」をめぐるドイツの政策動向は、その具体的構成において、なお流動的な部分が残されているといえよう。

2. コロナ禍における在宅テレワーク規制

ところで、モバイルワークのなかでも、在宅テレワークの実施については、新型コロナウイルス感染拡大を契機として、特別の規制が行われている。このような規制は、従来 2021 年 1 月に施行されたコロナ労働保護規則（SARS-CoV-2-Verordnung）の 2 条 4 項によって行われていたが、2021 年 4 月及び 11 月の感染症予防法（IfSG）改正によって、現在では同法 28b 条 4 項において、次のような規定が設けられている。

⁷⁵ なお、以上でみたほか、モバイルワーク法案が提案する営業法新 111 条においては、モバイルワーク時においても労働保護に関する諸規制は影響を受けず、使用者は労働者に対し、モバイルワークの開始前に、安全・健康の保護について書面で情報提供を行わなければならないこと（5 項）、モバイルワークが開始して 6 ヶ月が経過した後は、使用者及び労働者はそれぞれ、特段の合意がない限り、3 ヶ月間の予告期間を置いたうえで、モバイルワーク終了の意思表示を行うことができること（6 項）、労働協約又は事業所協定によって新 111 条 1 項～4 項及び 5 条 2 文の規制の規制から労働者にとって不利にも逸脱が可能であること（7 項）が、それぞれ規定されている。

【感染症予防法】

第 28b 条

(4) ¹使用者は、就労者がオフィスワーク又はそれと比較可能な職務を行っている場合、やむをえない経営上の理由がある場合を除き、当該職務をその自宅で行うことを申し出なければならない。²就労者は、理由がない場合には、この申し出を受け入れなければならない。³第 1 文及び第 2 文の遵守を管轄する官庁は、第 54 条 1 文に基づいて州がこれを定める。

この規定は、その 1 文においてまず、使用者に対して、オフィスワーク又はそれと比較可能な職務を行っている労働者（就労者）へ、自宅における職務遂行、すなわち在宅テレワークを行うことについての申出を義務付けている。使用者が、このような申出義務を免れることができるのは、「やむをえない経営上の理由」がある場合に限られ、上記の感染症予防法改正にかかる法案理由書⁷⁶によれば、これは労働者の在宅テレワークによって事業プロセスが相当に制限され、あるいは維持できなくなる場合（例えば、在宅テレワークにより企業秘密漏えいのおそれがある場合）にのみ認められると解されている。

一方、上記規定はその 2 文において、労働者に対しても、理由がない場合には、在宅テレワークに関する使用者からの申し出を受け入れるべきことが義務付けられている。この場合に、労働者が使用者からの申し出を受け入れないことができる“理由 (Gründe)”について、法案理由書では、自宅が空間的に狭いことや第三者による邪魔が入りうること、あるいは在宅テレワークのための設備が十分でないこと等が挙げられているが、いずれについても個々の事案において、在宅テレワークの実施とは相容れない程度のものでなければならない⁷⁷。

このように感染症予防法 28b 条 4 項の規定は、コロナ禍を契機に、使用者だけでなく労働者をも対象として、在宅テレワークの実施を義務付けることで、労働者の「住居の不可侵」（基本法 13 条 1 項）を一定程度制約している点に特徴がある。もっとも、同規定は、労働契約当事者に対して在宅テレワークの実施に関する私法上の権利義務関係を創設するものではなく、あくまで公法的規制と解されており⁷⁸、上記の 1 文及び 2 文に基づく義務の遵守についても、行政官庁（特に州の労働保護局）による監督が予定されている。その点では、先ほど 1. において検討したモバイルワークの権利をめぐる議論とは性質を異にする規制といえよう。

⁷⁶ BT-Drucks. 19/28732, S.20f.

⁷⁷ Sagan/Witschen, Homeoffice im Infektionsschutzgesetz: Der neue § 28 b VII IfSG, NZA 2021, S.595.

⁷⁸ Sagan/Witschen (Fn.77), S.594. 但し、感染症予防法 28b 条 7 項 2 文が定める理由がないにもかかわらず、労働者が在宅テレワークを拒否した場合には、使用者は当該労働者に対して警告や解雇が可能となりうる一方、使用者が同 1 文が定めるやむをえない経営上の理由がないにもかかわらず、在宅テレワークでの就労を拒んだ場合には、在宅テレワークで就労した労働者は受領遅滞（民法典 615 条 1 文）に基づいて賃金請求が可能となる。

3. 労働時間記録義務の導入

続いて、モバイルワークの実施後に関する立法政策についてみると、モバイルワーク法案が、モバイルワーク時における使用者の労働時間記録義務について、次のような提案を行っている。

差し当たり、この点についての背景を簡単に確認しておくとして、第三節 4. (1) でみたように、従来ドイツにおいては、労働時間法 16 条 2 項によって、同法 3 条が定める上限規制等を超える労働時間のみが使用者の労働時間記録義務の対象となっていた。しかし、2019 年 5 月 14 日の CCOO 事件欧州司法裁判所判決⁷⁹によって、今後 EU 加盟国は原則として、労働者の全ての労働時間を把握することができる「客観的で信頼できる、開かれたシステム (objektives, verlässliches und zugängliches System)」の導入を使用者に義務付けなければならないこととされた。これを受けて、ドイツでも実務レベルでは、使用者はホームオフィスにおいて就労している労働者に対し、仮に信頼労働時間制度 (←第三節 4. (1)) を適用している場合であっても、電子的方法 (エクセルデータやアプリケーション [Apps]) 等によって日々の労働時間を記録し定期的に使用者へ提出するよう義務付けることが推奨されていた⁸⁰。

このような経緯のなかで、モバイルワーク法案は、先ほどと同様に営業法を改正し新たに 112 条において、モバイルワーカーに関する労働時間の記録義務を使用者に課すことを提案している。それによれば、労働者が、労働時間法の適用を受ける場合であって、かつ先ほど 1. でみた新 111 条 1 項 2 文の意味におけるモバイルワークに従事する場合には、労働時間法 16 条 2 項 1 文が定める使用者の労働時間記録義務の対象は、当該労働者が労働給付を行った日における全労働時間 (開始、終了、長さ) に拡張される (新 112 条 1 項 1 文)。このような労働時間記録に際し、モバイルワーク法案は記録方法を法定してはいないが、同法案の理由書によれば、前述のとおりモバイルワーク自体が情報技術を用いて行われることが前提となっていること (新 111 条 1 項 2 文) から、使用者が電子的な時間把握システムによって労働時間記録を行うことが想定されている。また、使用者が労働時間記録を労働者自身に委ねることは可能であるが、その場合にも記録に関する責任自体は、引き続き使用者が負うこととなる (新 112 条 2 項)。もし、労働時間記録義務への違反があった場合には、営業法の新 147 条 1 項 1 号及び 2 項として、使用者に対し 30,000 ユーロを上限とする過料を科すことが提案されている。

そして、このようなモバイルワーカーの全労働時間に関する記録義務の目的について、上

⁷⁹ EuGH Urt. v. 14.5.2019 - C-55/18=NZA 2019, 683. 同判決については、独語文献として *Ulber, Arbeitszeiterfassung als Pflicht des Arbeitgebers - Die Folgen der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO, NZA 2019, S.677*、また邦語文献として、ハイケ・アルプス (佐々木達也訳) 「ドイツ労働時間法と EU 労働時間指令 - 労働時間把握の将来」日独労働法協会会報第 17 号 (2020 年) 17 頁、リュウディガー・クラウゼ (細谷越史訳) 「デジタル化する労働の世界における労働時間法 - 現実と法の通用性の間で」『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』(信山社、2020 年) 138 頁以下を参照。

⁸⁰ *Kramer* (Hrsg.) (Fn.8), S.229ff [Hoppe] .

記の法案理由書では、モバイルワーク時における労働時間規制（特に上限規制と休息時間規制）の遵守を確保しようとする点にあるとの説明がなされている。ドイツにおける労働時間規制（法）の目的は、労働者の健康保護にあること⁸¹からすると、モバイルワーク法案による上記の提案は、特にモバイルワークで就労する労働者の健康保護のための法政策として理解することができよう。

4. 労災保険制度による保護の拡大

更に、モバイルワーク法案は、在宅テレワーカーに対する労災保険制度による保護の拡大についても提案を行っている。

この点について、同法案はまず、労災保険制度を定める社会法典第Ⅶ編の 8 条を改正し、新たに 2 項 2a 号を追加することで、保険対象となる活動（職務遂行等）が世帯がある場所（自宅等）において行われる場合において、保険対象者（労働者）が子供を預ける保育所等がある場所へ直接つながっている道の往復も、労災保険制度による保護の対象に含めることを提案している。第三節 6. (2) でみたように、在宅テレワーカーがこのような道の往復中の災害に遭った場合について、従来は判例によって労災保険制度（特に通勤災害制度）による保護が否定されていたわけであるが、上記の提案は、まさにこのような場面についても、今後は労災保険制度による保護を及ぼすことを目的とした法政策といえよう。

また、これに加えて、モバイルワーク法案のなかでは、労働災害について定義する社会法典第Ⅶ編 8 条 1 項に新たに 3 文として、保険対象者（労働者）が保険対象となる活動（職務遂行等）を自宅又は他の場所で行う場合には、企業施設において活動を行うのと同じ範囲での保険保護が存在する旨を規定することが提案されている。この点について、モバイルワーク法案にかかる法案理由書では、ドイツでは従来、飲食物を取りに行く目的やトイレに行く目的での移動中に生じた災害について、それが使用者の企業施設内で生じたケースには労災保険制度による保護の対象となるのに対し、それが在宅テレワーク中に自宅内で生じたケースでは、判例上、労災保険による保護が否定されていることから（←第三節 6. (2)）、今後は両者を同一のものとして取り扱い、後者のケースにも労災保険制度による保護を及ぼすための提案であるとの説明がなされている。

その上で、「モバイルワーク法」自体はドイツではいまだ成立していないのであるが、ここでみた社会法典第Ⅶ編 8 条の改正については、1. 及び 3. でみたその他の内容に先んじて、2021 年 6 月の事業所委員会現代化法によって既に実施されるに至っている。

5. モバイルワークに関する共同決定権

また、この事業所委員会現代化法は、モバイルワークの導入が決定された後の場面を念頭

⁸¹ Vgl. *Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz Kommentar*, 4.Aufl.,2020, § 1 Rn.2.

に、これを具体的にどのようなものとして構成するかについて、事業所委員会に新たに共同決定権を付与するための事業所組織法の改正を内容とするものでもあった点で、重要な意義を有している。すなわち、同改正によって事業所組織法 87 条 1 項に新たに 14 号が追加され、「情報通信技術を用いて行われるモバイルワークの構成」が新たに事業所委員会の共同決定権の対象事項となった。この点について、事業所委員会現代化法にかかる法案理由書⁸²によれば、具体的には、モバイルワーク時における、日々の始業・終業時刻や就業場所、事業所施設への出勤義務、アクセス可能な時間帯、作業用具の利用あるいは安全衛生等が、上記にいう「モバイルワークの構成」の内容として想定されている。

既に第三節 8. (2) でみたように、これらの事柄についてはそのほとんどが、従来から事業所組織法 87 条 1 項各号の解釈として、事業所委員会の共同決定権の対象となっていたが、上記の改正によってそのことが条文上も明確化されるに至ったということができよう。

6. 「つながらない権利」について

以上のほか、ドイツにおいては、在宅テレワークないしモバイルワークにも関わりの大きい法政策として、いわゆる「つながらない権利 (Recht auf Nichterreichbarkeit)」についても議論がなされている。近年、ドイツにおいても、情報通信技術が急速に発展するなかで、労働者が労働時間外であっても、スマートフォンやタブレット等の情報端末を通じて、使用者や顧客等から常時アクセス可能な状態に置かれることで、長時間労働や不規則な労働が生じ健康を害するリスクがあることが問題視されている⁸³。このような状態から労働者をいかに保護するかは、各国において共通の課題であり、フランスのように既に一定の立法措置を講じている国もある (←詳細は第二章を参照)。

もっとも、この問題をめぐっては、ドイツでは、立法措置の必要性自体について総じて懐疑的な立場が示されている。その理由としては、一方において、労働者にはそもそも労働時間外の自由時間においては使用者等からのアクセスに応じる義務はなく、また使用者は自由時間中の労働者に労務提供を求めてはならないことについて配慮義務 (民法典 241 条 2 項) を負っており、その意味では労働者の「つながらない権利」は法的には既に保障されているといえること、また他方において、使用者や顧客等からの常時アクセス可能な状態からどのような組織的・技術的措置を用いて労働者を保護するかは、優れて各事業所の実情に応じて決定されるべき問題であり、個々の事業所レベルの判断に委ねるのが適切であることが挙げられている。

⁸² 以下の URL から閲覧が可能である。

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-betriebsraetemodernisierungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1] (最終アクセス : 2022 年 2 月 26 日)

⁸³ この点の詳細については、山本・前掲注 (71) 書 51-52 頁を参照。

以上の理由から、ドイツにおいては「つながらない権利」については不要であるとする見解⁸⁴や、立法措置を採るとしても一般的な枠組み規定にとどめるべきとする見解⁸⁵が多数となっている。

第五節 おわりにードイツ法の特徴

本章においては、ドイツにおける（コロナ・パンデミック前後を通じた）在宅テレワークの現状と、現行のドイツ労働法のもとで生じうる法的諸論点をめぐる議論、及び近時の立法政策上の政策動向について考察を行ってきた。最後に、日本の状況をも意識しつつ、ドイツ法について特徴的と思われる点を指摘することで、本章の結びとしたい。

まず第一に指摘できるのは、ドイツにおいては在宅テレワークに関して生じる労務管理上の問題を幅広く採り上げ、かついずれについても実定法上の解釈ないし立法政策上の問題として議論がなされている点である。周知のとおり、日本ではテレワークに関してはガイドライン⁸⁶が示されており、そこで採り上げられている（法令の適用関係を含む）労務管理上の留意点は、少なからぬ部分において本章の第三節で採り上げた諸論点と一致するが、例えばホームオフィス設備の毀損と労働者（あるいはその家族）の責任をめぐる問題（←2.（1））や、通信障害時における賃金請求権の帰趨の問題（←3.（1））のように、日本のガイドラインでは必ずしも採り上げられていない問題についても、ドイツにおいては議論がなされている。また、（ガイドラインも含めて）日本では現状、当事者の任意に委ねられている在宅テレワークの開始（←1.（1））が、一定の局面に関しては権利・義務による規律が論じられている点にも、ドイツ法の特徴を見出すことができよう。

また第二の特徴として、ドイツにおいては、在宅テレワークが労働者の自宅（ホームオフィス）において行われるものであることから、上記諸論点の法的検討に際しては、憲法上保障されている住居の不可侵（基本法 13 条 1 項）が労働者（在宅テレワーカー）側の重要な価値として措定されている点を挙げる事ができよう。このことは特に、在宅テレワークの開始（←1.（1））、ホームオフィスへの立入権（←2.（3））、労働安全衛生規制、とりわけ在宅テレワークに対する作業場規則の適用関係（←5.（2））をめぐる検討において確認できるが、その反射として、ドイツでは、使用者側もホームオフィスに対して及ぼしうるコントロールに限界があるとの認識が形成され、このような労使の利益状況を調整する視点から、具体的な解釈論ないし立法政策が展開されている（但し、第四節 2. でみたように、現在では感染症予防法 28b 条 4 項の規定によって、一定の場合には、労働者側にも在宅テレ

⁸⁴ *Arnold/Günter* (Hrsg.) (Fn.8), S.94f [*Arnold/Winzer*] ; BMAS, Weißbuch Arbeiten 4.0: Arbeit weiter denken, 2016, S.119 [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=1]（最終アクセス：2022年2月26日）。

⁸⁵ *Krause* (Fn.48), S.53f.

⁸⁶ 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」 [<https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf>]（最終アクセス：2022年2月26日）。

ワークでの就労〔使用者による申出の受入れ〕を原則として義務付けるという、住居の不可侵を制約するような立法政策もとられている。この点には、新型コロナウイルス感染拡大に対するドイツ連邦政府の強い危機感を看取することができる。

更に、第三の特徴として、ドイツでは従来から従業員代表システムが整備されており、これが在宅テレワークをめぐる規律についても重要な役割を果たしているという点が挙げられる。すなわち、第三節 8. (2) でみたように、ドイツにおいては各企業の事業所において事業所委員会が設置されている場合には、在宅テレワーク制度についてもその導入から具体的な就労条件の形成にわたる幅広い事項が、共同決定権をはじめとする事業所委員会による関与の対象となり、このことは 2021 年 6 月の事業所委員会現代化法によっても明確化されるに至っている（←第四節 5.）。これによって、ドイツでは在宅テレワークをめぐる労使コミュニケーションが、法的にも担保されている状況にあるということができよう。

もっとも、近時、ドイツにおける事業所委員会の設置率は年々低下しており、事業所委員会が設置されている事業所で就労している従業員の割合は、1996 年時点では 50%であったのが、2020 年には 40%にまで低下している（旧西ドイツ地域）⁸⁷。その点では、現在、連邦政府の主導によって、労働者個人の権利という形で、（在宅テレワークを含む）モバイルワークの実施を促進する法政策が（←第四節 1.）が導入されようとしていることの意義は大きいといえよう。但し、ここでの権利を具体的にどのようなものとして構成するか（特に、使用者がモバイルワークの実施を拒否できる理由を法的に制約すべきか否か）については、なお流動的であり、この点に関する政策動向は今後特に注視する必要がある。

【資料】在宅テレワークに関する協定例

ここでは、*Kramer (Hrsg.), IT-Arbeitsrecht: Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen, 2.Aufl., 2019* の 204~207 頁に収録されている、在宅テレワークに関する協定のサンプルを、邦語訳のうえ資料として紹介する。また、下記のうち、下線部分は、本章（特に第三節）での検討した法的論点との関係で特に重要と思われる部分を、筆者が示したものである。

⁸⁷ IAB-Betriebspanel. また、その要因については、山本・前掲注（35）報告書 84 頁を参照。

ホームオフィス、指揮命令権、有効期限

労働者は、(出張時を除き)自身の職務を、自宅内のホームオフィスにおいて、遂行する権限を有する。労働者は、ホームオフィスにおける労働時間中は、電話及びEメールによるアクセス可能性を保障しなければならない。

使用者の指揮命令権は、(労働の場所に関しても)ホームオフィスにおいて職務を行うことの承認によっては、影響を受けない。労働者は、特にチームでの会議、代替要員が必要な場合、ミーティング等の事業上の必要性がある場合には、引き続き、使用者の事業所施設内で勤務する義務を負う。

本協定は、X月X日に発効し、有効期限はY月Y日までとする。

ホームオフィスの設置と設備

労働者は、自宅において、以下の要件に合致するホームオフィスを設置し、かつ本協定の適用期間中は、これを維持するものとする。

設置しなければならない物品は、以下のとおりである。

- －事務机、イス、照明
- －カギ付きロッカー
- －電話及びインターネット環境
- －ラップトップ、印刷機
- －文房具

ホームオフィスは、建築上の規定に従って長期的に滞在が可能な空間に設置されなければならない。かかる空間及び使用するオフィス家具は、全ての労働保護にかかる要件(労働保護法、補遺を含む作業場規則)を充たすものでなければならない。

ホームオフィスを賃貸物件のなかに設置する場合、労働者は、賃貸人が賃貸している物件内をホームオフィスとして利用することに同意していることを、保証しなければならない。

経費補償

仕事のためのツールの準備及びホームオフィスの設置・利用、ならびに光熱費のために、使用者は毎月50ユーロの定額経費を支払う。これを超えるホームオフィスの利用にかかる費用を請求することはできない。

交通費

ホームオフィスと仕事のための訪問先との間の移動にかかった交通費は、補償しない。仕事上の必要性に基づいて、一暦日において、ホームオフィスと並んで、仕事のための訪問先を複数回訪問しなければならない場合に、初めて費用が補償される。この場合、ホー

ムオフィスと一つ目の訪問先と間の往復を超える経路にかかる費用のみが、補償の対象となる。

ホームオフィスにおける労働時間、アクセス可能性、労働時間把握

雇用契約上合意された週労働時間は、ホームオフィスにおける就労中も、影響を受けない。労働者は、ホームオフィスにおける労働時間中は、電話ならびに職場のアカウントによる E メールを通じて、アクセス可能性を保障し、かつ毎日の労働時間を自ら把握しなければならない。労働者は、ホームオフィスにおける職務の最中は、X 時～Y 時までの間、アクセス可能性を保障しなければならない。その他の点では、個別事案における事業場の利益に反しない限りにおいて、労働時間の配置の決定は、労働者の自由とする。

労働者は、ホームオフィスにおいて、特に自身による労働時間の配置の決定に際して、労働時間法の規定、特に 3 条に基づく一日 10 時間の労働時間の上限、4 条に基づく一日の休憩時間、5 条に基づく労働日と労働日の間における 11 時間の休憩時間、16 条 2 項に基づく記録義務を遵守しなければならない。ホームオフィスにおける就労時間は、(疾病、休暇、就労免除等により休業となった時間を含めて) 労働者によって記録さなければならず、各月分について翌月の第一週の末までに担当の上司へ提出しなければならない。

データ保護

データ保護に関する、労働契約、集団協定又は法律上の全ての規定は、ホームオフィスに対しても、同じく適用する。労働者は、第三者によるデータ及び情報の閲覧及びアクセスを妨げるために、適切かつ必要な全ての措置を講じる義務を負う。第三者には、家族又は同居人も含まれる。かかる目的のために、特に以下の規定を適用する。

- －ホームオフィスへの立ち入りは適切な施錠システムによって制限されなければならない。
 - －ホームオフィスは、施錠可能な空間内に設置されなければならない。
 - －使用者のデータネットワークへの接続は、専ら安全なアクセス方法（例：VPN 接続、その他の暗号化）によって行う。
 - －アクセスデータ（パスワード等）の第三者に対する転送や提供を行ってはならない。
 - －直接的に加工できない仕事上の文書は、常にカギ付きロッカー等において保管されなければならない。
 - －文書及びデータ記録媒体は、閲覧不可能な状態においてのみ、持ち運ぶことができる。
 - －仕事上の E メールを私的なアカウントに転送してはならない。
 - －労働者は、私的なハードウェア及びソフトウェアの利用することで使用者の人事関連上のデータを加工する権限を有しない。
- 使用者のデータが電子的に伝達できない場合、このために使用者によって準備された

データ記録媒体を使用しなければならない。その他のシステム（特に労働者自身のデータ記録媒体及び使用者による委任を受けていない第三者のデータ記録媒体）による使用者のデータの蓄積は、使用者の書面による明確な同意がある場合にのみ、許される。

使用者の立入権

使用者は、ホームオフィスの開始時、その後は毎年定期的に並びに具体的な契機（Anlass）があるときには、立ち入り及び視察を行う権限を有する。具体的な契機は、ホームオフィスが要件（例えば労働保護及びデータ保護に関するもの）を充たしていないことについての根拠が存在する場合、又は職務上の理由から仕事のためのツールにアクセスすることについて使用者側の利益が優位する場合（例えば、上司による書類、資料及びデータ記録媒体へのアクセス、又は代替要員が必要な場合）に、認められる。

立ち入りについて権限を有する者（例えば、労働安全専門員、事業所医、事業所内のデータ保護担当者又は上司）は、使用者がこれを決定する。早急の立ち入りについて労働者側の利益が優位しない場合には、立ち入りは少なくとも 24 時間前に予告されなければならない。

労働者は、家内において同居している者が、かかる立入規制に同意することについて、配慮しなければならない。

終了

労働者は、何時においても、月末にかけて 1 ヶ月間の予告期間を置いたうえで、ホームオフィスにおける就労に関する本協定の廃止を要求することができる。

使用者は、以下の場合には、公正な裁量のもと、月末にかけて 1 ヶ月間の予告期間を置いたうえで、書面による意思表示により、労働者に対するホームオフィスにおける就労にかかる許可を、撤回することができる。

- －データ保護法上の規定の遵守が十分な安全性をもって保証されていない場合
- －他の同僚、経営者又は顧客との協働に支障が生じている場合
- －法律上、技術上又は経済上の理由により、許可を維持することが、不相当に高額の経費を生じさせる場合
- －労働者側の行動又は一身上の理由により必要な場合
- －ホームオフィスで就労することに対する労働者側の利益に対して、経営上の事由が優位する場合。

ホームオフィスにおける就労にかかる許可を撤回する場合には、特段の意思表示を必要とせず、上記期間の経過をもって、本協定は自動的に終了する。

【参考文献】

〔独語文献〕

- Arnold/Günter* (Hrsg.), *Arbeitsrecht 4.0: Praxishandbuch zum Arbeits-, IP- und Datenschutzrecht in einer digitalisierten Arbeitswelt*, 2018.
- Baeck/Deutsch/Winzer*, *Arbeitszeitgesetz Kommentar*, 4.Aufl., 2020.
- BfDI, *Telearbeit und Mobiles Arbeiten - Ein Datenschutz-Wegweiser*, 2020.
- BMAS (Hrsg.), *Mobiles und entgrenztes Arbeiten*, 2015.
- BMAS, *Weißbuch Arbeiten 4.0 : Arbeit weiter denken*, 2016.
- BMAS, *Forschungsbericht 549: Verbreitung und Auswirkungen von mobile Arbeit und Homeoffice*, 2020.
- Däubler*, *Digitalisierung und Arbeitsrecht - Künstliche Intelligenz, Homeoffice -Arbeit4.0*, 7.Aufl., 2020.
- Deutscher Bundestag, *Telearbeit und Mobiles Arbeiten - Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen*, Sachstand WD 6 - 3000 - 149/16, 2017.
- Dohrmann*, *Referentenentwurf eines Mobile Arbeit-Gesetzes - Ein Schritt in die Arbeitswelt 4.0!?*, NZA 2021, S.691.
- Fuhlrott/Fischer*, *Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts*, NZA 2020, S.349.
- Krieger/Rudnik/Povedano*, *Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise*, NZA 2020, S.473.
- Kramer* (Hrsg.), *IT-Arbeitsrecht: Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen*, 2.Aufl., 2019.
- Krause*, *Gutachten B zum 71.Deutschen Juristentag, Digitalisierung der Arbeitswelt - Herausforderungen und Regelungsbedarf*, 2016.
- Müller-Glöge/Preis/Schmidt* (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 21.Aufl., 2021.
- Picker*, *Rechtsanspruch auf Homeoffice*, ZfA 3/2019, S.269.
- Sagan/Witschen*, *Homeoffice im Infektionsschutzgesetz: Der neue § 28 b VII IfSG*, NZA 2021, S.595.
- Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang*, *Arbeitsrecht-Handbuch*, 18Aufl., 2019.
- Spellbrink*, *Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeiten im Home Office und bei Rufbereitschaft*, NZS 2016, S.527.
- Ulber*, *Arbeitszeiterfassung als Pflicht des Arbeitgebers - Die Folgen der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO*, NZA 2019, S.677.

〔邦語文献〕

- 飯田恵子「第3章 ドイツ」『諸外国における在宅形態の就業に関する調査（JILPT 資料シリーズ No.117）』（労働政策研究・研修機構、2013年）39頁
- 石崎由希子「雇用型テレワークにおける労働者の自律と保護」『第4次産業革命と労働法の課題』（労働問題リサーチセンター、2018年）64頁
- 緒方桂子「ドイツ『在宅勤務権』をめぐる議論の動向と法的検討」ビジネス法務 2021年1月号 127頁
- 小侯勝治「ドイツにおける在宅テレワーカーの法的保護」『欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆（労働政策研究報告書 No.5）』（労働政策研究・研修機構、2004年）209頁
- カーステン・ハーゼ（山本陽大訳）「労働者のホームオフィスにおける就労に関する権利と義務：ドイツにおける現行法の状況－概観」Business Labor Trend 2021年4月号 38頁
- 川田知子「新型コロナウイルス禍における労働立法政策－ドイツにおける状況」労働法律旬報 1975+76号（2021年）71頁
- 桑原昌宏「在宅勤務・テレワークと比較労働法－ベルギー・アメリカ・西ドイツと日本」季刊労働法 146号（1988年）143頁
- 高橋弘「約款規制に関するドイツ民法の規定」広島法学 28巻1号（2004年）73頁
- ハイケ・アルプス（佐々木達也訳）「ドイツ労働時間法とEU労働時間指令－労働時間把握の将来」日独労働法協会会報第17号（2020年）17頁
- 橋本陽子「ホワイトカラーの労働時間に関するドイツの法規制」日本労働研究雑誌 519号（2003年）25頁
- 原昌登「ドイツにおけるテレワークの法的保護」『テレワークの法と政策－比較法的考察を中心に』（労働問題リサーチセンター・日本労使関係研究会、2007年）31頁
- 細谷越史『労働者の損害賠償責任』（成文堂、2014年）
- 山本陽大『ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開－その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究（労働政策研究報告書 No.193）』（労働政策研究・研修機構、2017年）
- 山本陽大「第一章 ドイツ法」『労災補償保険制度の比較法的研究－ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題（労働政策研究報告書 No.205）』（労働政策研究・研修機構、2020年）5頁
- 山本陽大『第四次産業革命と労働法政策－“労働4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』（労働政策研究・研修機構、2022年）
- 山本陽大＝井川志郎＝植村新＝榎原嘉明『現代ドイツ労働法令集』（労働政策研究・研修機構、2022年）

リューディガー・クラウゼ（細谷越史訳）「デジタル化する労働の世界における労働時間法
ー現実と法の通用性の中で」『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』（信山社、2020
年）115頁

和田肇『ドイツの労働時間と法ー労働法の規制と弾力化』（日本評論社、1998年）

和田肇〔編著〕『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』（日本評論社、2021年）

第二章 フランス

第一節 はじめに

1. テレワークの実態

(1) コロナ・パンデミック以前

フランスでは、テレワークの法制化の時期は比較的早く、テレワークの実施やテレワークの場面での権利義務関係等に関する規定が、2012年に労働法典に導入されている（労働法典L.1222-9条～L.1222-11条）。もっとも、このことは、フランスで雇用型テレワークが早い段階から普及していたことを意味するものではない。

2017年に労働省研究調査統計推進局（DARES）が実施した調査¹によれば、テレワークを週1日以上頻度で行っている労働者²の割合は、全体の3%にすぎなかった³。このうち半分近く（全体の1.4%）の労働者は、テレワークを週1日の頻度で行っており、週2日の頻度で行う労働者は26.3%（全体の0.8%）、週3日以上頻度で行う労働者は29.3%（全体の0.9%）であった⁴。1か月あたり半日から数日の頻度でテレワークを行っている労働者（全体に占める割合は4.2%⁵）を加えても、テレワークにより就労している労働者の割合は7.2%であり、全体の1割にも満たない結果であった。

フランスがテレワークの普及の面で他国に遅れをとってきた主な要因の一つとしては、職場への出勤を、生産効率や労務遂行の監督、チームでの労働にとって不可欠ものと捉える根強い文化の存在が指摘されている⁶。

もっとも、近年は、労働法典が定める枠組みに依拠しない、インフォーマルなテレワークが増加していることが報告されていた。例えば、2017年5月に公表された労使の共同報告書は、種々の調査結果に照らすと、インフォーマルなテレワークによって就労している労働者の割合は16%から20%程度に及ぶ可能性があることを指摘していた⁷。こうした現象の背景にあるのは、2017年改正前の労働法典のもとでは、集団協定（accord collectif）又は憲章（charte）に基づいてテレワークを実施することが必須とされており（→第二節 1.(1)イ）、テレワークを実施するための要件が厳格であったという事情である。

¹ 調査結果は2019年11月に公表された。DARES, *Quel sont les salariés concernés par le télétravail?*, 2019.

² 同調査は、週1日以上頻度で行われるテレワークを「恒常的な（régulier）」テレワークに、これを下回る頻度で行われるテレワークを「一時的な（occasionnel）」テレワークに分類している（*Ibid.*, pp.1-2）。当時（2017年オールドナンスによる改正前）の労働法典は、適用対象となるテレワークを恒常的なものに限定していたが、現行法は一時的なテレワークにも適用される（→本節 2.(1)）。

³ DARES, *supra* note 1, pp.1-2.

⁴ 週1日以上頻度でテレワークにより就労する労働者の約6割は幹部職（cadres）層の労働者であった（*Ibid.*, p.2）。もっとも、幹部職層全体でみると、週1日以上頻度でテレワークを行う者は全体の1割強にすぎず（*Ibid.*）、幹部職レベルでもテレワークが普及していたとはいえない状況であった。

⁵ *Ibid.*

⁶ Bruno Meetling, *Transformation numérique et vie au travail*, 2015, p.13.

⁷ Rapport conjoint des partenaires sociaux, *Conclusions de la concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance*, 2017, p.12.

(2) 新型コロナ禍でのテレワーク

こうした状況下において、新型コロナ禍でとられたロックダウン等の措置は、対象労働者の範囲及びテレワークの頻度の2つの面で、フランスでのテレワークの拡大をもたらした。

国立統計経済研究所（INSEE）の調査によれば、2020年3月中旬から5月中旬にかけての1度目のロックダウンの時期には、当該期間中少なくとも週1時間就労していた労働者のうち、4週間以内に在宅勤務をしたことがあると回答した者が全体の約47%（男性労働者の約43%、女性労働者の約52%）に上った⁸。また、当該期間中に在宅勤務をした労働者の8割は、労働時間の半分以上を在宅勤務にあてていた⁹。

また、フランス全土を対象とする2度目のロックダウン期間（2020年10月末から同年12月初め）に含まれる2020年11月及び3度目のロックダウンが実施された2021年4月のテレワークの実施状況をみると、週1日以上頻度でテレワークを行った労働者は、それぞれ労働者全体の27%/28%であり、このうち全ての労働日にテレワークを行った労働者がそれぞれ44%（全体の12%）/35%（全体の10%）を占めていた¹⁰。

新型コロナ禍でテレワークを経験した労働者の多くは、将来的にも、テレワークを（少なくとも部分的に）継続することを望んでいるようである¹¹。また、後記のように、フランスでは2020年以降、テレワークに関する企業協定（→本節2.(3)）を締結する企業が急増しており、新型コロナ禍でのテレワークの拡大を契機に、企業内でのテレワークの実施方法やテレワーク中の権利義務関係等をめぐる一般的なルールを設定しようとする動きが広がっていることが確認できる。

もっとも、企業側の意向に関する調査結果には、新型コロナの感染状況の収束後にテレワークを継続することに積極的な企業が少ないことを示唆するものもある¹²。現に、2021年5月以降、テレワークにより勤務する労働者の割合及びテレワークの頻度は、いずれも低下を続けている。DARESの調査によれば、週1日以上頻度でテレワークを行った者が労働者全体に占める割合は、2021年10月には、20%まで落ち込んでいる¹³。具体的には、週2日

⁸ INSEE, *Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement: des différences marquées selon les professions*, 2020.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19*, Décembre 2020, p.24, DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19*, Mai 2021, p.10.

¹¹ 民間調査会社（Opinionway社）が2020年5月に実施した労働者2000人を対象とする調査によれば、同年春のロックダウン中にテレワークを経験した労働者の85%が、テレワークによる就労を少なくとも部分的に継続することを希望している（V. Les Echos, *Télétravail: les salariés le plébiscitent mais veulent plus de garde-fous*, 9 juin 2020）。

¹² 2020年第3四半期に実施されたINSEEの調査によれば、新型コロナウイルス感染の第1波収束後に、テレワークを恒常的により積極的に活用する意向があると回答した企業は全体の7%にすぎず、一時的により積極的に活用する意向があると回答した企業が19%、より積極的に活用する意向はないと回答した企業が33%、テレワークが可能な業務がない等と回答した企業が41%を占めた（INSEE, *Enquête impact de la crise sanitaire sur l'organisation et l'activité des sociétés*, 2020）。

¹³ DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19*, Novembre 2021, p.11.

から週 4 日までの頻度でテレワークを行った労働者がその 57%（全体の 11%）、週 1 日の頻度でテレワークを行った労働者が 26%（全体の 5%）をそれぞれ占めており、全ての労働日にテレワークを行った労働者は 6%（全体の 1%）まで低下している¹⁴。

2. テレワークをめぐる規範の構造

前記のとおり、フランスのテレワーク法制の特色の一つは、テレワークに関する特別な規定が労働法典に置かれている点にある。もっとも、テレワークの実施やテレワーク中の当事者の権利義務関係は、労働法典のみによって規律されているわけではない。ここではまず、テレワークをめぐる規範の全体像を確認しておきたい。

(1) 労働法典

テレワークに関する労働法典の条文（労働法典 L.1222-9 条～L.1222-11 条）は、2005 年に締結された全国職際協定（→本節 2.(2)）の内容と判例法理の一部を立法化する形で、2012 年 3 月 22 日の法律¹⁵によって創設された。その後、2017 年 9 月 22 日のオルドナンス¹⁶は、テレワーク中の労働災害の推定ルールを明記する点等でテレワーカーの保護を強化するとともに、テレワークを実施するために必要な手続を簡易化する点等においては規制の一部を緩和する方向で、従来のルールを変更した（本改正は 2018 年 3 月 29 日の法律¹⁷によって追認された）。この改正は、テレワーカーの権利保障をより充実させると同時に、規制緩和によってテレワークを促進することを目的とするものであった。

労働法典が適用される「テレワーク」は、「使用者の事業所内でも同様に遂行されうる労働を、情報通信技術を利用して当該事業所外で任意に行う、あらゆる労働組織の形態」と広く定義されている（労働法典 L.1222-9 条 I）。従って労働法典の規制は、在宅勤務のみならず、サテライトオフィス勤務やモバイルワークにも適用される。また、2012 年当初は、適用対象となるテレワークは、恒常的に（*de façon régulière*）行われるものに限定されていたが、2017 年の改正により、一時的に実施されるテレワークも適用対象に追加されている（労働法典 L.1222-9 条 I 参照）。

(2) 全国職際協定

フランスには、テレワークに関する 2 つの全国職際協定 (*accord national interprofessionnel*)

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

¹⁶ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

¹⁷ Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

[ANI) ¹⁸がある。これらは、労働法典のルールを補完するものとして、重要な役割を果たしている。

一つは、2005年7月19日に締結され、2006年5月30日のアレテ¹⁹によって拡張適用された全国職際協定（以下、「2005年ANI」という）である²⁰。2005年ANIは、2002年にEUテレワーク枠組み協約²²が締結されたことを受けて策定されたものであるが、既に述べたように、現在では、その内容の一部は労働法典の規定として立法化されている（→本節2.（1）参照）。

もう一つは、新型コロナ禍でのテレワークの拡大を受けて2020年11月26日に新たに締結され、2021年4月2日のアレテ²³によって拡張適用された全国職際協定（以下、「2020年ANI」という）である²⁴。2020年ANIは、労働法典及び2005年ANIによって形成されている既存の法的枠組みを確認し補完するものにとどまっておらず、新たな権利義務を創設するものではない²⁶。

（3）企業協定

フランスでは、テレワークを成功させるためには、企業レベルでの労使の対話が非常に重要であるとの認識が広く共有されている。現行法上は、集団協定²⁷の締結が義務付けられているわけではないが（→第二節1.（1）イ）、テレワークの実施にあたっては、企業レベルでの労使交渉を行い、労働法典、全国職際協定（及び〔場合によっては〕産業別労働協約）が

¹⁸ フランスには、労働分野の立法に際して、全国レベルの労使による交渉をまず行い、その成果として締結された労働協約（全国職際協定）の内容を立法化する慣行がある。こうした慣行の歴史的背景及び労働立法への労使参加に関する現行法の内容については、小山敬晴「フランス労働政策決定過程への労使参加制度」大分大学経済論集70巻1=2号（2018年）57頁以下に詳しい。

¹⁹ Arrêté du 30 mai 2006 portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail.

²⁰ 2005年ANIには、使用者側の当事者としてはMEDEF（フランス企業運動）、CGPME（中小企業総連盟〔現：CPME〕）、UPA（手工業者連盟〔現：U2P〕）が署名し、労働者側の当事者として、五大労組の全て（CGT〔労働総同盟〕、CFDT〔フランス民主労働総同盟〕、CGT-FO〔労働総同盟＝労働者の力〕、CFE-CGC〔管理職総同盟、現：CGC〕、CFTC〔フランスキリスト教労働者同盟〕）が署名している。2006年5月30日のアレテによる拡張適用により、2005年ANIは適用範囲に含まれる全ての使用者及び労働者に適用されている。

²¹ 2005年ANIの内容の詳細は、柴田洋二郎「フランスにおけるテレワーク—全国職際協約による法的枠組みの考察を中心に」季労227号（2009年）137頁以下参照。

²² EUテレワーク枠組み協約はEUレベルの労使団体が締結したものであるが、それ自体として法的拘束力を持つものではなく、各国の加盟団体による実施を予定していた。EUテレワーク枠組み協約については、濱口桂一郎「概説『EUテレワーク協約』とその経緯」世界の労働52巻10号（2002年）16頁以下参照。

²³ Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

²⁴ 2020年ANIは、2005年ANIを改定するという形式をとらなかったため、2005年ANIと2020年ANIとは併存する状況にある。

²⁵ 2020年ANIには、使用者側の当事者としてはMEDEF（フランス企業運動）、CPME（中小企業連盟）、U2P（身近な企業の連合）が署名し、労働者側の当事者として、五大労組のうちCGT以外の4つの労働組合（CFDT、CGT-FO、CGC、CFTC）が署名している。2021年4月2日のアレテによる拡張適用により、2020年ANIは適用範囲に含まれる全ての使用者及び労働者に適用されている。

²⁶ 2020年ANI前文は、新たなANIを締結した目的は、「テレワークに適用される法的状況を明らかにし、企業内及び産業内の労使当事者に、労使対話を補助するツールと交渉の足場を提供すること」にあると説明している。

²⁷ フランスでは、労働協約のうち、特定の事項のみを対象とするものを集団協定（accord collectif）と呼び、労働条件等の総体を対象とする労働協約（convention collective）と区別している。

定めるルールを具体化し補完する内容の企業協定を締結することが強く推奨されている（2020年 ANI 前文等参照）。テレワークに関する企業協定が締結されている場合には、当該協定の内容は、全国職協定や産業別労働協約に優先する（労働法典 L.2253-3 条）。

実務上は、新型コロナ禍でのテレワークの拡大を契機として、テレワークを議題とする企業レベルの労使交渉が活発化しており、テレワークの開始・終了やテレワーク展開中の権利義務関係等について詳細に定めた企業協定を締結する例が増えている²⁸。

第二節 テレワークの開始・終了

1. 基本的な枠組み

(1) テレワークの開始

ア. 実体的規制

EU テレワーク枠組み協約及びこれを受けて締結された 2005 年 ANI は、テレワークを、労働者と使用者の双方が任意に実施すべきものと位置づけている（EU ヨーロッパ枠組み協約第 3、2005 年 ANI 2 条）。このことは、テレワークが当事者の権利でも義務でもないことを意味する（二重の任意性〔double volontariat〕ともいわれる）。テレワークのこうした法的位置づけは、現行法上も、基本的には維持されている（2020 年 ANI 2.3.1. 参照）。

(ア) 労働者側の任意性—テレワークの義務の不存在

テレワークは、まず第 1 に、労働者にとって任意のものでなければならない。すなわち、使用者は、テレワークによる就労を労働者に命じることができず、労働者はテレワークの形態で就労する義務を負うものではない。

労働法典 L.1222-9 条 III は、労働者が「テレワーカーのポストを拒否することは、労働契約を破棄する (rupture) 理由とはならない」と規定し、感染症の蔓延等の特別な場合（労働法典 L.1222-11 条。→本節 2.）を除き、テレワークによる就労を使用者が労働者に命じることができないことを確認している。この規定は、EU テレワーク枠組み協約及び 2005 年 ANI の立場を踏襲する形で、2012 年のテレワーク法制化にあたって設けられたものである。他方で、テレワークのうち在宅勤務をめぐっては、EU テレワーク枠組み協約が締結される以前に、「労働者には、自宅での勤務を受け入れる義務はない」として、私生活の尊重を受ける権利（民法典 9 条）の保障の見地から労働者に在宅勤務を拒否する自由を認める破毀院の判断が示されていた²⁹。労働法典の前記規定は、在宅勤務義務を否定する判例法理を立法化したものとしての側面も有している³⁰。

²⁸ V. Ray (J.-E.), *De l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail à l'avenir du travail à distance*, *Droit social*, 2021, p.238, Guyot (H.), *La mise en place du télétravail : les accords collectifs après la crise sanitaire*, *La semaine juridique -social*, 2020, 3016, pp.17-20.

²⁹ Cass. soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.727. 詳しくは、河野奈月「テレワークと労働者の私生活の保護」法時 92 卷 12 号 (2020 年) 83 頁・脚注 31 参照。

³⁰ Ray (J.-E.), *Légaliser le télétravail : une bonne idée?*, *Droit social*, 2012, pp.452-53.

(イ) 使用者側の任意性—テレワークの「権利」？

第2に、テレワークに関する「二重の任意性」は、労働者がテレワークを希望していたとしても、使用者にはこれに応じる義務がないことを意味する。もっとも、現行法のもとでは、使用者が次のいずれかの条件をみたす労働者からのテレワークの申請を拒否するときには、その理由を説明しなければならない。

- ・ 集団協定又は憲章が定めるテレワークへの移行の条件（→本節 1.(1)イ（ア））をみたす場合（労働法典 L.1222-9 条Ⅲ）
- ・ 雇用義務の対象となる障害者もしくは家族等介護者にあたる場合（労働法典 L.1222-9 条Ⅰ）

申請拒否の場合に説明義務を課すこれらの規定は、2017年改正によって新たに設けられたものである。立法過程では、本改正は、職業生活（*vie professionnelle*）と個人の生活（*vie personnelle*）とのより良い調和の実現を目的として、労働者の「テレワークを求める権利（*droit au télétravail*）」を創設するものと説明されていた³¹。しかし、労働法典は、労働者に字義どおりの「権利」を付与しているわけではない。すなわち、労働者が前記の条件をみたす場合であっても、使用者が労働者からのテレワークの申請を拒否することそのものが禁止されているわけではない。また、使用者が申請拒否の理由を説明しなかったとしても、テレワークによる就労が認められるという効果が発生するわけではない。

労働法典に基づく説明義務の対象となる労働者は、雇用義務の対象となる障害者及び家族等介護者を除くと、集団協定又は憲章の定めるテレワークへの移行の条件に合致する者に限られる。それゆえ、現行法のもとでは、移行条件をどのように設定するかが特に重要な意味を持つこととなる³²。

なお、2020年 ANI は、テレワークに関する集団協定や憲章が策定されていない場合であっても、使用者が労働者からのテレワークの申請を拒否するにあたっては、その理由を明らかにすることが推奨されるとしており（2020年 ANI2.3.3.）、法律上の説明義務の対象に含まれない労働者に対しても、テレワークを認めない理由を説明するよう促している。

イ. 手続的規制

使用者がテレワークを実施するためには、当初は、労働組合との間で集団協定を締結するか、又は、憲章を自ら策定することによって、テレワークの実施方法に関する枠組みをあらかじめ定めることが必要であった。しかしながら、2017年改正によって規制が緩和され、集団協定又は憲章により一般的な枠組みを定めることは、テレワークの実施のために必要不可欠な条件ではなくなった。現行法のもとでは、労働者と使用者の個別合意のみに基づいてテレワークを実施することも許容されている（労働法典 L.1222-9 条Ⅰ）。

³¹ Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la préséance et la sécurisation des relations de travail, JORF n° 0223 du 23 septembre 2017, Rapport n° 369, Assemblée Nationale (2017-2018), p.22.

³² Ray (J.-E.), *De la question sociale du XXI^e siècle au télétravail*, *Droit social*, 2018, pp.57-58, Probst (A.), *Télétravail : ultimes modifications par la loi du 29 mars 2018*, *Droit social*, 2018, p.518.

(ア) 集団協定又は憲章を策定する場合

テレワークに関する集団協定又は憲章がある場合には、テレワークは、それぞれの枠内で実施される（労働法典 L.1222-9 条 I）。テレワークが憲章に基づいて実施されるのは、集団協定が締結されていない場合に限られる（同上）。また、社会経済委員会（comité social et économique [CSE]）³³が設置されている場合には、使用者は、憲章の策定前にその意見を聴取しなければならない（同上）。

テレワークに関する集団協定又は憲章を策定する場合には、以下の事項を必ず記載しなければならない（労働法典 L.1222-9 条 II）。

- ・ テレワークへの移行の条件³⁴（同 1 号）
- ・ テレワークのない労働契約の遂行への復帰の条件（同 1 号）
- ・ テレワークの実施条件を労働者が受諾する形式（同 2 号）
- ・ 労働時間の管理方法又は労働者の負荷の調整方法（同 3 号）
- ・ 使用者が労働者に通常（habituellement）接触できる時間帯（同 4 号）
- ・ 障害を持つ労働者がテレワークの編成にアクセスするための方法（同 5 号）
- ・ 妊娠中の労働者がテレワークの編成にアクセスするための方法（同 6 号）

前記のように、現行法のもとでは、集団協定又は憲章を策定すること自体は、法律上義務付けられてはいない。もっとも、2020 年 ANI は、テレワークの実施にあたり、あらかじめ集団協定を締結し、一般的な枠組みを労使であらかじめ定めることを強く推奨している（2020 年 ANI 前文等）。

(イ) 集団協定又は憲章を策定しない場合

労働法典 L.1222-9 条 I は、「集団協定又は憲章がない場面において、テレワークを実施することにつき労働者と使用者の意見が一致した場合には、その合意をあらゆる方法で（par tout moyen）形にする。」と定めており（傍点筆者）、使用者が、集団協定や憲章を策定することなく、個々の労働者との合意のみに基づいてテレワークを実施することを認めている。

テレワークに関する合意の形式は、法律上は特定されていないが、2020 年 ANI は、合意を書面化することを推奨している（2020 年 ANI2.3.2.）。

(2) テレワークの終了

テレワークは労働者・使用者の双方にとって任意のものとして実施されなければならないとの原則は、テレワークの終了のルールにも反映されている。

2020 年 ANI は、テレワークが採用条件の一部を成していない場合において、労働者及び使用者が、いずれかのイニシャチブによってテレワークを合意によって終了させ、労働者を

³³ 従業員数 11 名以上の企業には、従業員代表機関である社会経済委員会を設置する義務がある（労働法典 L.2311-2 条）。

³⁴ 移行条件の定め方は多様であるが、例えば、対象となるポストや勤続年数、労働者の適性に関する条件を設ける例がある。差別禁止規制に違反する条件を設定することは許されない（Ray (J.-E.), *supra* note 32, p.58）。

事業所内に復帰させることができることを確認している（2020年 ANI2.3.5.）。テレワークのない労働契約の遂行への復帰の条件は、集団協定又は憲章に基づいてテレワークを実施する場合には、当該集団協定又は憲章に記載しなければならない（労働法典 L.1222-9 条 II 第 1 号。→本節 1. (1) イ (ア)）。

加えて、使用者は、テレワーク中の労働者に対し、当該労働者の資格及び職業能力に対応するテレワークのないポストに配置又は再配置される優先権を与え、かかるポストの空き状況について情報提供する義務を負う（労働法典 L.1222-10 条 2 号）。

2. 非常時のテレワーク

労働法典 L.1222-11 条は、「感染症の脅威等の特別な状況の場合又は不可抗力の場合には、テレワークの実施は、企業の事業の継続を可能とし労働者を保護するために必要な、労働のポストの調整とみなされうる。」と定めている。本条は、これらの場合には「テレワークは労働者が任意で行うものである」との原則（→本節 1.(1)ア）は適用されず、使用者がテレワークによる勤務を一方的に命じる権限を持つことを明らかにしたものである（2020年 ANI2.1.、同 7.3.2.参照）。

新型コロナ禍での経験を踏まえて策定された 2020 年 ANI は、非常時のテレワークの条件や形態を集団協定又は憲章の中であらかじめ定めておくことの重要性を強調しており、とりわけ、テレワークが可能な活動の範囲を探求することによって、非常時にテレワークを迅速に実施することが容易になるとしている（2020年 ANI7.1.）。また、使用者が非常時にテレワークを実施する場合には、十分な予告期間を設けたうえで、労働者に対し一定の情報（例えば、予想されるテレワークの期間、労働時間の編成、費用負担の形態、デジタル機器の利用に関する規制等）を、可能であれば書面により、提供することを求めている（2020年 ANI7.3.2.）。

第三節 テレワークの展開

1. 当事者の権利義務

テレワークで勤務する労働者は、企業の事業所内で勤務を遂行する労働者と同一の権利を有する（労働法典 L.1222-9 条 III）。

一方、テレワークを実施する使用者は、労働者一般との関係で負う義務のほか、以下の特別な義務を負う。

- ・ 情報設備・機器等の利用制限と労働者がこれに違反した場合の制裁について事前通知する義務（労働法典 L.1222-10 条 1 号）
- ・ テレワークのないポスト（但し、労働者の資格及び職業能力に対応するものに限る。）に配置又は再配置される優先権を認め、かかるポストの空き状況について情報提供する義務（同 2 号）
- ・ 労働者の就業の条件や労働者の負荷を議題とする面談を毎年実施する義務（同 3 号）

2. 費用負担・補償

(1) 費用負担

使用者の費用負担義務をめぐる現行法の内容は明瞭ではない³⁵。テレワークが法制化された当時、労働法典には、テレワークを実施する使用者に「テレワークの遂行によって直接生じる全ての費用」を負担する義務を課す規定（労働法典旧 L.1222-10 条 1 号）が置かれており、かかる費用の例として、「ハードウェア又はソフトウェアの費用、購読料金、通信費、機器の費用及びこれらの維持費」が挙げられていた。この規定は、EU テレワーク枠組み協約及び 2005 年 ANI の内容を踏襲したものであったが、2017 年改正の際に削除された。

もともと、このことは、使用者がテレワークに係る費用の負担義務を負わないことを直ちに意味するものではないと解されている。第 1 に、2005 年 ANI 又は 2020 年 ANI の適用を受ける使用者は、テレワークによって直接生じる費用の負担を使用者に義務付ける規定（2005 年 ANI 7 条、2020 年 ANI 3.1.5.）に基づき、当該費用を負担する義務を負う³⁶。第 2 に、労務遂行のために必要となる費用を労働契約の当事者のいずれが負担するかはテレワーク以外の局面でも問題となりうるが、破毀院は、「労働者が業務上の行為の必要性のために企業利益を図る目的で支出した費用は、使用者によって負担されるべき」との立場をとっている³⁷。この判例法理の射程はテレワークの場面にも及ぶと解されている³⁸。

実務上は、テレワークに関する集団協定や憲章に、実費での清算や定額の手当の支給等、費用負担のあり方に関する具体的な規定が盛り込まれることも少なくないようである³⁹。

(2) 在宅勤務に対する補償

テレワークのうち在宅勤務をめぐるのは、費用負担とは別個の問題として、労働者の自宅が職場として利用されることに伴う負担について使用者が補償する義務を負うかが論じられてきた。

破毀院は、こうした意味での補償義務を一定の場合に認める立場をとっている。リーディングケースである 2010 年の破毀院判決⁴⁰は、「使用者の求めに応じて自宅を職務上の目的で使用することは、労働者の私生活への干渉にあたる」と述べたうえで、労働者には自宅での労働を受け入れる義務がないとの従来の立場（→第二節 1.(1)ア）を確認しつつ、「労働者が使用者の求めに応じた場合には、使用者は、自宅を職務上の目的で使用することによって生

³⁵ Probst (A.), *Le télétravail : un régime juridique qui reste encore à sécuriser*, *Revue de droit du travail*, 2020, pp.518-19.

³⁶ Ray (J.-E.), *supra* note 32, p.57, Probst (A.), *supra* note 35, p.519.

³⁷ 例えば、Cass. soc., 25 février 1998, n° 96-40.144, Cass. soc., 12 décembre 2012, n° 11-26.585.

³⁸ Probst (A.), *supra* note 35, p.519. 2020 年 ANI も、「労働者が業務上の行為の必要性のために企業利益を図る目的で支出した費用は、使用者による承認を経たうえで、企業が負担する。」として、このことを確認している（2020 年 ANI 3.1.5.）。

³⁹ V. Démoulin (M.), *Nouvelles technologies et droit des relations de travail*, Éditions Panthéon Assas, 2012, pp.162-163.

⁴⁰ Cass. soc., 7 avril 2010, nos 08-44.865 à 08-44.869.

じる…特有の拘束 (sujétion) に対する補償をしなければならない」との判断を示した。本件では、当事者が締結した労働契約の付属文書に、自宅を職務上の目的で使用する結果として生じる拘束を考慮して報酬を定める旨の条項が含まれていたが、控訴院は、当該条項の存在は、自宅を職務上の目的で使用することに對し補償がなされたことを立証するものではないとして使用者の補償義務を認め、破毀院もその判断を支持した。

もつとも、その後の破毀院判決は、使用者が労働者に事業所の利用を認めている場合には、労働者は自宅を職務上の目的で利用したことについて補償を求めることはできないとの判断を示しており⁴¹、使用者が補償義務を負う場面に限定を加えている。これによれば、労働者が補償を求めることができるのは、労務遂行できる場所を自宅以外に提供されていなかった場合に限られるが⁴²、これは、テレワークの実施に関する労働者の任意性 (→第二節 1.(1)ア) に疑義が生じるようなケースである。逆にいうと、労働者の任意性が問題なく認められる場合には、使用者は補償義務を負わないと解されている⁴³。

3. 労働時間規制

労働時間規制については、テレワークに関する特別な制度が設けられているわけではない。従って、テレワークの場合にも、法定労働時間に関する規制、最長労働時間規制及び休息時間規制を含む通常の労働時間規制が適用されるのが原則である (このことを確認するものとして、2020年 ANI3.1.2.)。

(1) 労働時間規制の概要

ア. 通常の労働時間規制

フランスでは、法定労働時間は週 35 時間と定められているが (労働法典 L.3121-27 条)、使用者は、超過勤務手当の支払い等と引き換えに、法定労働時間を超えて労働させることができる。他方で、労働法典は、1日の労働時間の上限を原則 10 時間 (労働法典 L.3121-18 条)、週の労働時間の上限を原則 48 時間 (労働法典 L.3121-20 条) とそれぞれ定めており、使用者がこれらの最長労働時間を超えて労働させることは許されない。更に、使用者は、1日の休息時間 (repos quotidien) を、原則として連続 11 時間以上付与しなければならない (労働法典 L.3131-1 条)。また、週単位では、週 6 日を超えて労働させることが原則として禁止されているほか (労働法典 L.3132-1 条)、週の休息時間 (repos hebdomadaire) として、1日の休息時間とは別に、連続して 24 時間以上の休息時間を付与しなければならない (労働法典 L.3132-2 条)⁴⁴。

⁴¹ 例えば、Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-11.144.

⁴² 労働者が事業所を実質的に使用できなかったことを理由に使用者の補償義務を肯定した例として、Cass. soc., 12 décembre 2012, n° 11-20.502.

⁴³ Guyot (H.), *Nouvel ANI relatif au télétravail : quelles opportunités?*, *La semaine juridique -social*, 2020, 3113, p.21, Ray (J.-E.), *supra* note 32, p.57.

⁴⁴ 週の休息は原則として日曜日に与えなければならない (労働法典 L.3132-3 条)。

イ．特別な労働時間制度—年間労働日数の一括合意（フォルフェ）

これらの通常の労働時間規制との関係では、さまざまな特別な労働時間制度が設けられている⁴⁵。前記のように、テレワークに対応する固有の労働時間制度が存在するわけではないが、テレワークの場面では、労働時間の（一部）適用除外制度の一つである、年間労働日数の一括合意（*forfaits annuel en jours*）の制度⁴⁶が利用されることがしばしばある⁴⁷。

この制度を利用する場合には、労働者と使用者は、1年間の労働日数とそれに対応する一定の報酬額について合意する。本制度は2000年の法改正によって導入されたものであるが、労働時間規制の一部の適用除外という重大な効果を生じさせることを踏まえ、その利用は厳格に制限されている。

まず、年間労働日数の一括合意の対象となりうる労働者は、①労働時間の利用方法に自律性（*autonomie*）があり、かつ、職務の性質上、自らが組み込まれている作業場、部課又はチームに適用される集団的労働時制に従うことができない幹部職員（労働法典 L.3121-58 条 1 号）と、②労働時間を事前に決定することができず、かつ、与えられた責任を行使するための労働時間の利用方法に真の自律性（*réelle autonomie*）がある労働者（同 2 号）に限られる。また、使用者がこの制度を利用するためには、企業協定又は事業所協定（これらが存在しない場合には産業別労働協約）を締結し、対象となりうる労働者の具体的なカテゴリー、一括合意の対象となる労働日数の上限⁴⁸、労働者の労働の負荷を計測する方法、労働者が「接続されない権利（→本節 3.(3)）」を行使しうる方法等を定めること（労働法典 L.3121-63 条・L.3121-64 条）及び個々の労働者から書面による同意を得ること（労働法典 L.3121-55 条）が必要である。一括合意の対象となる年間労働日数は、218 日を超えてはならない（労働法典 L.3121-58 条・L.3121-64 条 I 第 3 号）。

年間労働日数の一括合意をした労働者に関しては、通常の労働時間規制のうち 1 日の最長労働時間規制、週の最長労働時間規制及び週の法定労働時間の規制の適用が除外されるが（労働法典 L.3121-62 条）、1 日の休息时间、週の休息时间、祝日及び年次有給休暇の規制は適用される。労働者は、使用者との書面による合意によって、10%以上の割増率の超過勤務手当と引き換えに、休日の一部を放棄することができるが（労働法典 L.3121-59 条）、労働者の実際の年間労働日数は、労働協約が定める上限（労働法典 L.3121-64 条 II）を超えてはならない（労働協約の定めがない場合には、235 日を超えてはならない〔労働法典 L.3121-66 条〕）。

⁴⁵ 例えば、労働者が経営幹部職員（*cadres dirigeants*）と呼ばれる上級幹部職員に該当する場合には、労働時間、休息时间、休日及び祝日に関する規制全体の適用が除外される（労働法典 L.3111-2 条）。

⁴⁶ 年間労働日数の一括合意の制度に関する詳細は、桑村裕美子『労働者保護法の基礎と構造—法規制の柔軟化を契機とした日独比較法研究』（有斐閣、2017 年）285 頁～289 頁参照。

なお、一括合意（フォルフェ）の制度には、労働日数を年単位で一括して定めるタイプのほか、労働時間数を週、月又は年単位で一括して定めるタイプ（労働法典 L.3121-54 条）があるが、後者は労働時間規制の適用を除外する制度ではない。

⁴⁷ 年間労働日数の一括合意の制度がテレワーカーに適合的であることが多いことを指摘するものとして、Ray (J.-E.), *supra* note 30, p.456.

⁴⁸ 労働協約の定める上限は、1 日の休息时间、週の休息时间、祝日及び年次有給休暇の規制に適合するものでなければならない（労働法典 L.3121-64 条 II）。

年間労働日数の一括合意の制度を利用する使用者は、労働者の労働の負荷が適切であること（*raisonnable*）及び労働時間における適切な配分が可能となっていることを定期的に確認しなければならない（労働法典 L.3121-60 条）。この確認は、労働協約に定めがない場合には、年に 1 度の労働者との面談によって行われる（労働法典 L.3121-65 条 I 第 3 号）。

(2) 労働時間の管理

使用者は、労働法典の諸規定により、労働者の労働時間を管理することを義務付けられており、テレワークの場面⁴⁹でも労働時間を管理しなければならない（このことを確認するものとして、2020 年 ANI3.1.3.）。労働時間の管理や記録に関する規定の具体的な内容は、次のとおりである。

第 1 に、部課又は作業場内の全ての労働者が同一の集団的労働時制に従って労働していない場合には、使用者は、個々の労働者について、労働時間等の算定に必要な書類を作成しなければならない（労働法典 L.3171-2 条）。第 2 に、労働監督官との関係では、使用者は、個々の労働者の労働時間の算定を可能とする資料を提出する義務を負う（労働法典 L.3171-3 条）。第 3 に、労働時間数に関連する訴訟において、使用者は裁判官に対し、労働者が実際に遂行した労働時間を裏付ける性質を持つ情報を提出しなければならない（労働法典 L.3171-4 条）。労働時間の算定を自動記録システムを用いて行う場合には、信頼性があり、偽造が不可能なシステムを利用しなければならない（同条）。

もっとも、使用者が労働時間の管理のためにとることができる措置は、労働者の私生活の保護や個人データ保護の観点から制限されている（→本節 5.）。

(3) 接触されうる時間帯の設定

使用者が集団協定又は憲章に基づいてテレワークを実施する場合には、集団協定又は憲章に、「使用者が労働者に通常接触できる時間帯」を記載しなければならない（労働法典 L.1222-9 条 II 第 4 号。→第二節 1.(1)イ(ア)）。これは、「接続されない権利 (*droit à la déconnexion*)」⁵⁰の保障に関するルールの特則である。

フランスでは、「接続されない権利の行使方法」が企業レベルの義務的年次交渉事項の一つと位置づけられており、労使が合意に至らない場合には、使用者が憲章等の形で当該権利の行使方法を定めなければならない（労働法典 L.2242-17 条 7 号・L.2242-8 条）⁵¹。この規定の趣旨は、デジタル社会において労働者の健康（特にメンタルヘルス）を保持するとともに、

⁴⁹ なお、集団協定又は憲章に基づいてテレワークを実施する場合には、集団協定又は憲章に、労働時間の管理方法又は労働の負荷の調整方法に関する定めを置かなければならない（労働法典 L.1222-9 条 II 第 3 号）。

⁵⁰ 日本で紹介される際には、「つながらない権利」という訳語が与えられることが多い（細川良「ICTが『労働時間』に突き付ける課題—『つながらない権利』は解決の処方箋となるか?」日本労働研究雑誌 709 号（2019 年）41 頁等）。

⁵¹ なお、既にみたとおり、年間労働日数の一括合意の制度を利用する場合には、個別合意を許可する労働協約で、接続されない権利の行使方法を定めることが必要である（労働法典 L.3121-64 条 II 第 3 号。→本節 3.(1)イ）。

労働者の私生活を保護することにあると解されている⁵²。もっとも、労働法典は、接続されない権利の保障のために使用者がとるべき措置⁵³の内容を特定しておらず、権利の具体的な実現方法については、企業レベルの労使に広い裁量を与えられている。

一方、テレワークの場合には、前記のとおり、労働者に使用者が通常接触できる時間帯をあらかじめ決定し、集団協定又は憲章に記載することが求められる（労働法典 L.1222-9 条 II 第 4 号）。このことは、テレワークの場面では、接続されない権利の保障のために最低限とられるべき措置が法によって特定されており、その限りで労使の裁量が制約されていることを意味する。

なお、現行法上は、集団協定又は憲章のいずれも策定せずにテレワークを実施することも可能であるが（→第二節 1.(1)イ）、2020 年 ANI は、集団協定又は憲章に基づいてテレワークを実施するか否かを問わず、使用者に対し、労働者に接触できる時間帯を労働者と協議して定めることを求めている（2020 年 ANI3.1.3.）⁵⁴。

「通常接触できる時間帯」としてあらかじめ定められた時間帯以外に使用者が労働者と連絡をとること（少なくとも労働者側の応答を求めること）は、緊急の場合を除き許されないと解されている⁵⁵。

4. 安全衛生・労災保険制度

(1) 安全衛生

使用者は、労働法典等が定める具体的な安全衛生基準⁵⁶を遵守する義務を負うとともに、労働者の安全・健康（メンタルヘルスを含む）を保護するために必要な措置を講じる義務（労働法典 L.4121-1 条以下）を負う⁵⁷。これらの安全衛生規制はテレワークの場合にも適用される（2005 年 ANI8 条、2020 年 ANI3.4 柱書）。

もっとも、規制の適用にあたっては、テレワークの特殊性が考慮されるべきであると解されている。ここにいう特殊性には、テレワークが労働者の健康に及ぼす特別なリスクの存在

⁵² Mathieu (C.), *Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur)*, *Revue de droit du travail*, 2016, pp.592-94.

⁵³ 具体的な措置として想定されているのは、例えば、労働者に対する一般的な情報提供や注意喚起、教育研修、端末上の警告の発出、一定の行為の禁止や違反者に対する注意指導・処分、接続を妨げる技術上の措置の実施等である。V. Ray (J.-E.), *Grande accélération et droit à la déconnexion*, *Droit social*, 2016, pp.917-919, Loiseau (G.), *La déconnexion - Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées*, *Droit social*, 2017, pp.466-468.

⁵⁴ 労働者に通常接触しうる時間帯を使用者が定めることは、当初は、テレワークを実施する使用者の義務の一つと位置づけられており、かかる時間帯を労働者との協議によって決定することが義務付けられていた（労働法典旧 L.1222-10 条 5 号）。2017 年改正によってこの規定は削除され、憲章又は集団協定の必要的記載事項の一つとして新たに位置づけられることとなった。

⁵⁵ Démoulin (M.), *supra* note 39, pp.159-160.

⁵⁶ 労働の場所に関しては、例えば、換気や照明、防音、温度等について、使用者が遵守すべき安全衛生基準が定められている（労働法典 R.4221-1 条以下）。

⁵⁷ なお、労働法典は、労働者自身に対しても、自己及び第三者の安全・健康に配慮する義務を課している（労働法典 L.4122-1 条）。2020 年 ANI も、テレワーカー自身が安全衛生規制を遵守する義務を負うことを確認している（2020 年 ANI3.4.2.）。

や、使用者が管理権を持たない場所で労働が行われることに由来する安全・健康確保措置の限界が含まれる。

ア．テレワークに伴う健康上のリスク

テレワークに伴う健康上のリスクとしては、例えば、労働コミュニティからの疎外やデジタル機器の利用規制に関わるリスクが挙げられる（2020年 ANI3.4.1 参照）。2020年 ANI は、使用者がリスクアセスメント（労働法典 L.4121-1 条 1 号参照）を実施するにあたってはこれらのリスクが考慮されうると述べるとともに（2020年 ANI3.4.1.）、健康・安全に関する企業のポリシーについて、使用者からテレワーカーに情報提供すべきとの立場を示している（同 3.4.2.）。

また、労働法典には、テレワークの場面での労働者の安全・健康確保を目的とする特別な規定も置かれている。まず、集団協定又は憲章に基づいてテレワークを実施する場合には、集団協定又は憲章に、労働時間の管理方法又は労働の負荷の調整方法に関する規定を設けなければならない（労働法典 L.1222-9 条 II 第 3 号。→第二節 1.(1)イ）。また、テレワークを実施する使用者は、労働者との間で、就業の条件や労働の負荷を議題とする会合を毎年実施しなければならない（労働法典 L.1222-10 条 3 号。→本節 1.）。

イ．安全・健康確保措置の限界

テレワークの場面では、使用者が管理権を持たない場所で労働が行われるため、使用者がとりうる安全・健康確保措置には限界がある。例えば、使用者等が労働者の自宅に立ち入るためには、当事者に通知し、事前の同意を得なければならず（2005年 ANI8 条）、安全衛生規制が遵守されているかを確認する目的であったとしても、自宅に自由に立ち入ることはできない。この点に関連して、2020年 ANI は、労働者の健康・安全に関する法律や労働協約の規定を適用するにあたっては、「テレワークが行われる場所や私生活領域に属する環境を、使用者が完全には支配できないことを考慮すべきである」と述べている（2020年 ANI 3.4.柱書）。

実務上は、在宅勤務の場合に、社会経済委員会が自宅の労働環境の調整プロセスに関与する例⁵⁸や、自宅等の作業環境が安全衛生に関する具体的な基準（例えば、騒音レベル等）をみたしていることについて、労働者に誓約書を提出させる例もみられるようである⁵⁹。もっとも、労働者にこうした誓約書を提出させたということのみでは、使用者が安全衛生に関する労働法上の義務を履行したことはないとい解されている⁶⁰。

⁵⁸ V. Soubès (B.), *Télétravail, la vraie simplification passe par le Code*, *Revue de droit du travail*, 2020, p.517.

⁵⁹ V. Soubès (B.), *supra* note 58, pp.516-17, Probst (A.), *supra* note 35, p.520.

⁶⁰ *Ibid.*

(2) 労災保険制度

フランスでは、民間労働者の大部分は、被用者疾病保険金庫が運営する、一般制度の労災保険制度に加入している。労災保険制度でカバーされる保険事故には、(固有の意味の) 労働災害 (accident du travail proprement dit)、職業病及び通勤災害の 3 種類があるが、このうち (固有の意味の) 労働災害については、2017 年改正によって、テレワークの場面での労働災害の推定に関する明文の定めが設けられた (労働法典 L.1222-9 条Ⅲ)。これによれば、テレワーカーが業務上の行為 (activité professionnelle) の遂行中にテレワークが行われている場所で発生した災害は、(固有の意味の) 労働災害と推定される。

(固有の意味の) 労働災害の認定方法をめぐっては、労働時間中に労働の場所 (lieu du travail) で発生した災害 (accident) を労働災害と推定するルールが判例法理として確立している⁶¹。また、2017 年の法改正前の破毀院判決には、労働者が自宅で勤務している最中に災害が発生した場合に労働災害の推定を認めることを前提とする判断を示すものがみられた⁶²。テレワーク中の労働災害に関する上記規定の導入は、テレワーカーに対する法的保護を強化する施策の一つとして、(固有の意味の) 労働災害の推定ルールの射程がテレワークの場面にも及ぶことを明確化したものと位置づけられる。

5. 監視・モニタリング

一般に、使用者には、労働者の労働時間中の行動を監督し、監視する権限があるが⁶³、使用者による監視権限の行使は、データ保護法 (具体的には、「情報処理、ファイル及び自由に関する 1978 年 1 月 6 日の法律⁶⁴」〔以下、「情報処理と自由法」という〕と EU 一般データ保護規則〔GDPR〕及び労働法上の規制によって制限される。これらの規制は、労働者の私生活の保護及び個人データ保護を目的とするものであり、テレワークの場面でも適用される (テレワーカーが利用するデジタル機器のモニタリングにつき、2020 年 ANI3.1.4.参照)。

(1) 実体的規制

実体的規制の中心となるのは、比例原則である。労働者の基本的な権利・自由の保護に関する一般条項である労働法典 L.1121-1 条によれば、使用者による監視・モニタリングが労働者の私生活の尊重を受ける権利 (民法典 9 条) を制約する場合には、当該制約は、追求される目的に比例するものでなければならない。また、「情報処理と自由法」及び GDPR は、個

⁶¹ 被用者疾病保険金庫又は使用者がこの推定を覆すためには、災害の発生時に被災者が使用者の権力を逸脱していたこと、又は、被災者の損傷が労働とは全く無関係の原因を持つことを立証しなければならない。(固有の意味の) 労働災害の推定ルールに関する詳細は、山本陽大ほか『労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題 (労働政策研究報告書 No.205)』(労働政策研究・研修機構、2020 年) 65 頁～67 頁〔河野奈月執筆部分〕参照。

⁶² Cass. soc., 18 novembre 1993, n° 91-12.721, Cass. soc., 9 mars 1995, n° 93-10.918.

⁶³ 例えば、Cass. soc., 20 novembre 1991, n° 88-43.120.

⁶⁴ Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. GDPR は加盟国に直接適用されるが、現在ではその内容の大部分は「情報処理と自由法」に取り込まれている。

人データの取扱いに関する基本原則の一つとして、データ最小化の原則（情報処理と自由法4条3号、GDPR5条1項(c)）を掲げている。

労働者の監視・モニタリングの文脈での比例原則の適用のあり方をめぐっては、破毀院の判例法理によって一定の判断枠組みが示されている。例えば、労務遂行のために貸与されたデジタル機器の利用の監視・モニタリングについては、個人的なものである旨を労働者が特定していない限り、当該デジタル機器によって作成された情報（例えば、パソコンのハードディスクや USB メモリに含まれる情報）は職業性を有するものと推定され、使用者は当該労働者が不在の場でこれにアクセスすることができる⁶⁵。また、個人的なものである旨の特定がなされた情報であっても、特別のリスク又は出来事（risque ou événement particulier）がある場合には、使用者によるモニタリングが許容されうる⁶⁶。

テレワークの場面における比例原則の適用に関しては、データ保護監督機関である「情報処理及び自由に関する国家委員会（Commission nationale de l'information et des libertés [CNIL]）」が新型コロナ禍でウェブサイトに掲載した Q&A⁶⁷の中で、一定の指針を明らかにしている。CNIL によれば、使用者は、職務の性質に照らして十分に正当化できる例外的な場合に当たらない限り、労働者を常時監視下に置くことはできない。また、同ウェブサイトにおいては、比例原則に適合しないものと考えられる例として、次の行為が挙げられている。

- ・ ウェブカメラ等のビデオ機器又はオーディオ機器による常時の監視⁶⁸
- ・ 画面を常時共有すること
- ・ キーロガーを利用すること
- ・ 労働者に対し、その所在を証明させるため、特定の行為（例えば、アプリケーションを定期的にクリックすることや一定のインターバルで写真を撮影すること）を非常に頻繁にとるよう義務付けること

(2) 手続的規制

テレワーカーのモニタリングを実施するにあたり、使用者は、個々の労働者及び従業員代表である社会経済委員会との関係で、一定の手続を履践しなければならない。

まず、使用者が労働者の個人情報を収集する場合には、本人に対して事前に通知する義務を負う（労働法典 L.1222-4 条）。従って、テレワーカーの個人情報の収集を伴うモニタリングを実施する場合には、個々の労働者に対し一定の事項を通知しなければならない。本条に

⁶⁵ 例えば、Cass. soc., 18 octobre 2006, n° 04-48.025（貸与された情報機器を用いて作成したファイル）、Cass. soc., 9 juillet 2008, n°06-45.800（貸与された情報機器を利用したインターネット接続）、Cass. soc., 12 février 2013, n° 11-28.649（貸与された情報機器に接続される USB メモリ）。

⁶⁶ リーディングケースとして、Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017.

⁶⁷ CNIL, *Les questions-réponses de la CNIL sur le télétravail*, <https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail>（最終更新 2021 年 9 月 8 日）。

⁶⁸ 具体例としては、使用者が労働者の所在を確認するため、労働時間中、常にビデオ会議の状態にしておくよう要求することが挙げられている。

基づく事前通知の対象をめぐっては、使用者が監視カメラにより出勤・退勤時間を監督していたものの、労働者にはその設置目的を防犯強化のためと説明していた事案につき、「勤務場所への出勤・退勤時間の監督を可能とするビデオ監視措置の存在について、労働者に事前通知したとは認められない」との判断を示した破毀院判決がある⁶⁹。テレワークの場面においても、特定の措置の存在を労働者に伝達しただけでは、本条の事前通知義務を履行していないと判断される可能性がある⁷⁰。

これに加え、使用者が労働者の行動の監督を可能とする手段・技術を導入するにあたっては、社会経済委員会に事前通知するとともに諮問することが義務付けられている（労働法典 L.2312-38 条）。

個々の労働者及び社会経済委員会との関係で義務付けられているこれらの手続を使用者が履践しなかった場合、当該措置によって獲得した情報は、違法な証拠方法（民事訴訟法典 9 条）と評価される。この場合、使用者は、訴訟の場において、解雇事由や懲戒事由等を立証するための証拠として当該情報を利用することができない。

6. 集団的労使関係

テレワークは義務的交渉事項には含まれていないが、既にみたように、使用者がテレワークを実施するにあたっては、企業レベルでの労使交渉を経て企業協定を締結し、一定の枠組みを設定することが推奨されている（→第一節 2.(3)）⁷¹。

集団的労使関係をめぐる法律や協約に基づく規制は、テレワークの場合にも適用される（2020 年 ANI6.1.）。労働法典には特別の定めは置かれていないが、2020 年 ANI は、義務的団体交渉に関する規制が、労使対話の当事者がテレワーク中である場合にも適用されることや、テレワーカーが事業所に勤務する労働者と同様の集団的権利（例えば、従業員代表に関連する権利等）を有することを確認している（同上）。

更に、テレワークの発展は、企業内での労使対話のあり方にも影響を及ぼしうると考えられている。例えば、2020 年 ANI は、デジタル組合事務所やデジタル掲示板を設置する企業があることを紹介するとともに、団体交渉や社会経済委員会の会合の一部を遠隔で実施する選択肢がありうるとの立場を示している（2020 年 ANI6.2.）。

⁶⁹ Cass. soc., 10 janvier 2012, n° 10-23.482.

⁷⁰ V. Gouttenoire (A.), *Le régime du contrôle de télétravailleur par la donnée : À propos de questions/réponses de la CNIL sur le télétravail du 12 novembre 2020*, *Revue de droit du travail*, 2021, p.89.

⁷¹ もっとも、前記のように、労働法典は、使用者が一方的に策定する憲章に基づいてテレワークを実施することや、労働者との個別合意のみに基づいてテレワークを実施することを許容している（→第二節 1.(1)イ）。

第四節 おわりに

フランスでは、テレワークの実施やテレワーク中の権利義務関係に関する特別な規定が労働法典に置かれており、これらの規定は、テレワークに関する2つの全国職際協定によって補完されている。

労働法典は、テレワークの開始・終了をめぐる基本的なルール（例えば、「二重の任意性」〔→第二節 1.(1)ア〕、集団協定又は憲章に基づいてテレワークを実施する場合の必要的記載事項〔→第二節 1.(1)イ（ア）〕等）を設定するとともに、テレワーク中の労働者の権利（事業所内で労務を遂行する労働者と同一の権利の保障〔→第三節 1.〕、労働災害の推定のルール〔→第三節 4.(2)〕）やテレワーカーに対する使用者の義務（→第三節 1.）を定めている。費用負担（→第三節 2.(1)）、労働時間（→第三節 3.）、安全衛生（→第三節 4.(1)）、監視・モニタリング（→第三節 5.）、集団的労使関係（→第三節 6.）に関する一般的な規制はテレワークの場面でも適用されるが、それぞれの具体的な適用のあり方をめぐっては、全国職際協定が一定の指針を示している。

使用者がテレワークを実施するにあたっては、労働組合との間で企業協定を締結し、こうした労働法典や全国職際協定の規律を更に具体化するルールを設けることが推奨されている。新型コロナ禍でのテレワークの拡大を受け、テレワークに関する企業協定を締結する例は増加しているものの、2021年春に実施されたフランス全土を対象とする3度目のロックダウンの解除後はテレワーク縮小の動きが続いており、フランスにおいてテレワークという働き方がどの程度定着するかは不透明な状況である。もっとも、いずれにせよ、新型コロナウイルスの感染拡大を契機として、テレワーク法制をめぐる議論がフランスにおいて活発化していることは確かであり、今後の動向が注視される。

【参考文献】

〔仏語文献〕

Auzero (G.) et al., *Droit du travail*, 35^e éd., Dalloz, 2021.

Gouttenoire (A.), *Le régime du contrôle de télétravailleur par la donnée : À propos de questions/réponses de la CNIL sur le télétravail du 12 novembre 2020*, *Revue de droit du travail*, 2021, p.88.

Ray (J.-E.), *De l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail à l'avenir du travail à distance*, *Droit social*, 2021, p.236.

Vérciel (M.), *L'accord sur le télétravail : un accord de compromis qui reste à la marge du normatif*, *Revue de droit du travail*, 2021, p.59.

Babin (M.), *Télétravail et santé : le risque à distance?*, *La semaine juridique -social*, 2020, 3018.

Fabre (A.), *Il faut sauver les contrats de travail!*, *Revue de droit du travail*, 2020, p.246.

- Gauriau (B.), *Le suivi du télétravail, La semaine juridique -social*, 2020, 3017.
- Guyot (H.), *La mise en place du télétravail : les accords collectifs après la crise sanitaire, La semaine juridique -social*, 2020, 3016.
- Guyot (H.), *Nouvel ANI relatif au télétravail : quelles opportunités?, La semaine juridique -social*, 2020, 3113.
- Probst (A.), *Le télétravail : un régime juridique qui reste encore à sécuriser, Revue de droit du travail*, 2020, p.517.
- Sourbès (B.), *Télétravail, la vraie simplification passe par le Code, Revue de droit du travail*, 2020, p.514.
- Probst (A.), *Télétravail : ultimes modifications par la loi du 29 mars 2018, Droit social*, 2018, p.516.
- Ray (J.-E.), *De la question sociale du XXI^e siècle au télétravail, Droit social*, 2018, p.52.
- Loiseau (G.), *La déconnexion -Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées, Droit social*, 2017, p.463.
- Gratton (L.), *Révolution numérique et négociation collective, Droit social*, 2016, p.1050.
- Mathieu (C.), *Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur), Revue de droit du travail*, 2016, p.592.
- Ray (J.-E.), *Grande accélération et droit à la déconnexion, Droit social*, 2016, p.912.
- Démoulin (M.), *Nouvelles technologies et droit des relations de travail*, Éditions Panthéon Assas, 2012.
- Ray (J.-E.), *Légaliser le télétravail : une bonne idée?, Droit social*, 2012, p.443.
- Probst (A.), *Télétravail au domicile, Droit social*, 2006, p.1110.
- Ray (J.-E.), *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, 2^e éd., Editions Liaisons, 2001.
- Ray (J.-E.), *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail, Droit social*, 1996, p.124.
- Braun (G.), *Le télétravail, Droit social*, 1981, p.569.

〔邦語文献〕

河野奈月「フランスのテレワーク法制の現状」季刊労働法 274 号（2021 年）38 頁

細川 良「新型コロナウイルス禍におけるテレワークの普及とその課題」労働法律旬報 1975=76 号（2021 年）29 頁

河野奈月「テレワークと労働者の私生活の保護」法律時報 92 卷 12 号（2020 年）80 頁

細川 良「ICT が『労働時間』に突き付ける課題—『つながらない権利』は解決の処方箋となるか？」日本労働研究雑誌 709 号（2019 年）41 頁

桑村裕美子『労働者保護法の基礎と構造—法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』（有斐閣、2017 年）

柴田洋二郎「フランスにおけるテレワーク—全国職際協約による法的枠組みの考察を中心に」季刊労働法 227 号（2009 年）137 頁

柴田洋二郎「フランスにおけるテレワーク—2005 年 7 月 19 日の全国職際協約を中心に—」『テレワークの法と政策—比較法的考察を中心に』（労働問題リサーチセンター・日本労使関係研究会、2007 年）43 頁

第三章 イギリス

第一節 はじめに

イギリスにおいて、在宅型のテレワーク¹は、ほとんどの場合 *homeworking* や *working from home* といった語で表現される。*telework* との語が用いられることはあまりない。在宅型のテレワークには、雇用関係を前提とする雇成型²と、そうではない非雇成型³の2種があり得るが、本章が対象とするのは前者についてである。なお、本章では、雇成型であって在宅型のテレワーク（就労者が事業場ではなく自宅から情報通信機器を用い労務を提供すること）を、以下では単にテレワークと呼称する。

2020年の始め頃から新型コロナウイルス（COVID-19）が世界的に流行し、屋外に出ることがためらわれ、あるいはそうすることが禁じられるといった社会状況のもと、各国では、テレワークについての関心が急速に高まった。これは、本章が対象とするイギリスも例外ではない。本章では、イギリスにおいて、新型コロナウイルスが流行する前のテレワークの状況を概観しつつ、同ウイルスが流行した後におけるテレワークの状況についてみることとし（第二節）、また、テレワークに係る法状況について、フレキシブルな働き方を要請する権利を中心に紹介し（第三節）、そして、新型コロナウイルス流行下でのテレワークに係る *Acas*（助言斡旋仲裁局、*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*）による助言（*advice*）等についてもみることにしたい（第四節）。

なお、イギリスでは、就労者の法的地位について、労働（雇用）法上「被用者（*employee*）」・「労働者（*worker*）」・「自営業者（*self-employed*）」という3分法が採られている（労働者概念は被用者概念を含む）。被用者には、雇用上のあらゆる諸権利が保障される一方、労働者には、それらの一部が保障されるというのがイギリスの労働法制の特徴となっている。

第二節 テレワークの状況

1. 新型コロナウイルスの流行前における状況

新型コロナウイルスが流行する前のイギリスにおけるテレワークの状況を把握するに当たっては、イギリス国家統計局（*Office for National Statistics*）が明らかにしている情報が有用である。すなわち、同局によれば、2019年には、主にテレワークで仕事に従事していると

¹ イギリスにおけるテレワークを紹介するものとして、三富紀敏「イギリスにおけるテレワーク—調査結果の紹介と検討—」静岡大学法経研究 44 巻 3 号（1995 年）115 頁等。

² イギリスにおける雇成型のテレワークを主な関心の対象とするものとして、岩永昌晃「イギリスにおけるテレワーク」『テレワークの法と政策—比較法的考察を中心に』（労働問題リサーチセンター、2007 年）13 頁等。

³ イギリスにおける非雇成型のテレワークを主な関心の対象とするものとして、北澤謙「イギリスにおける在宅ワークの実態と政策—情報・通信機器を利用したワーカーを中心に—」『欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆—アメリカ、イギリス、ドイツの実態から（労働政策研究報告書 No.5）』（労働政策研究・研修機構、2004 年）104 頁、小宮文人「イギリスの在宅就業に関する法律等の整備状況」同 186 頁、樋口英夫「イギリス」『諸外国における在宅形態の就業に関する調査（JILPT 資料シリーズ No.117）』（労働政策研究・研修機構、2013 年）19 頁等。

した者が約 170 万人存在したという⁴。2019 年の調査により明らかになったことの要旨は下記のとおりである。また、同局調査による、イギリスにおける産業別テレワーク割合の図表を次頁に掲げる。

まず、2019 年調査の前の 1 週においてテレワークをした者は、「情報通信業」の被用者において 3 分の 1 近くの割合（32.8%）で存在した⁵。また、「専門・科学・技術サービス業」の 4 分の 1 以上の者（26.3%）が同様の状況にあった⁶。これらの業界には、コンサルタント業、研究開発業、言語翻訳業等が含まれるが、これら業界では特定の場所で仕事をする必要性は低い⁷。しかし、ここには、特定の場所で仕事をする必要のある獣医も含まれている点には注意が必要である⁸。

「宿泊・飲食サービス業」では、テレワークの機会は限られており、テレワーク経験のある被用者はわずか 10%に過ぎなかった⁹。これら業界における仕事、例えばレストランやバー等であれば物理的環境の中で顧客と直接接する必要があるため、テレワークには不向きである¹⁰。

雇用レベルで最大の産業である「保健・社会事業」においては、被用者の約 5 分の 1（20.3%）がテレワーク経験ありと回答している¹¹。この業界では、看護師や医師、介護職等、個人との対面が必要な者が多く、テレワークには限界がある¹²。

場合によってはテレワークが可能な場合があるものの、それが必ずしも持続的に行われているとは限らないことに注意が必要である¹³。例えば、「教育」では、テレワーク経験があると回答した者の割合（38.3%）が比較的高かった¹⁴。これは、授業準備や採点等特定の活動が自宅で行われていることを反映しているのかもしれないが、この業界では、主にテレワークで仕事に従事していると回答した者（2.7%）はほとんどいなかった¹⁵。

⁴ See, Office for National Statistics, *Technology intensity and homeworking in the UK*, May 1, 2020, at para. 3.

Available from

<<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/technologyintensityandhomeworkingintheuk/2020-05-01>>, last visited October 14, 2020.

⁵ *Id.*

⁶ *Id.*

⁷ *Id.*

⁸ *Id.*

⁹ Office for National Statistics, *supra*, note 4, at para. 3.

¹⁰ See, *id.*

¹¹ *Id.*

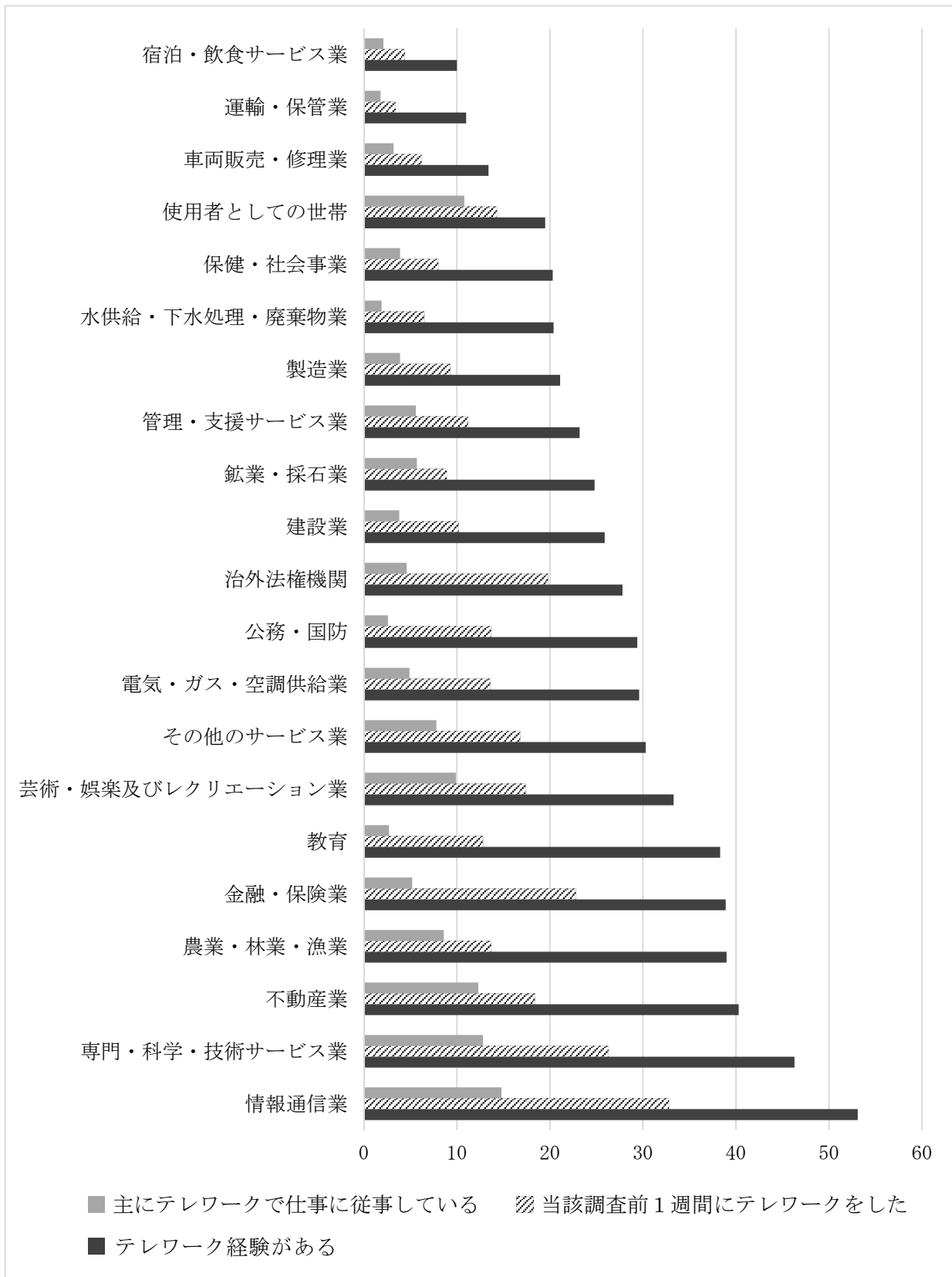
¹² *Id.*

¹³ *Id.*

¹⁴ Office for National Statistics, *supra*, note 4, at para. 3.

¹⁵ See, *id.*

【図表 3-1】 [2019 年] イギリスにおける産業別テレワーク割合 (%) ¹⁶



¹⁶ Office for National Statistics, *supra*, note 4, fig. 1.

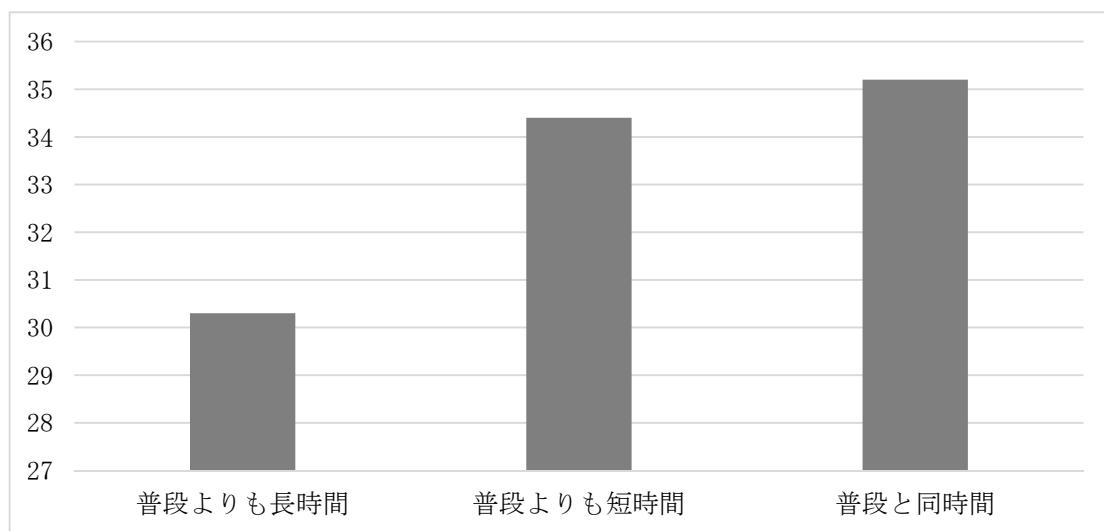
2. 新型コロナウイルスの流行下における状況

新型コロナウイルスの流行下におけるテレワークの状況を把握するに当たっても、イギリス国家統計局が明らかにしている情報が、やはり有用である。すなわち、同局によれば、2020年4月には、雇用のもとにある者の半数近く（46.6%）がテレワークをしており、その大多数（86.0%）が、新型コロナウイルスの流行が原因と回答したという¹⁷。2020年4月の調査により明らかになったことの要旨は下記のとおりであり、また、各項目に係る図表を以下でそれぞれ掲げる。

(1) 労働時間

テレワークにより働く者（16歳以上）のうち、約3分の1（34.4%）が普段の労働時間よりも短い時間働き、約3分の1（30.3%）が普段の労働時間よりも長い時間働いていた¹⁸。一方、3分の1強の者（35.2%）が普段の労働時間と同時間働いていた。

【図表 3-2】 [2020年4月] テレワークによる労働時間（%）¹⁹



(2) 両性におけるテレワークをする者の割合

調査がなされた週のテレワークにおける男女差は、ほとんど存在しないが、下記の図表のように「女性」（47.5%）の方が「男性」（45.7%）よりもテレワークの割合がやや高い²⁰。また、テレワークの理由として、新型コロナウイルスの流行を挙げている割合は男女ともにほぼ同様であった（86.0%、85.9%）とされている²¹。

¹⁷ See, Office for National Statistics, *Coronavirus and homeworking in the UK: April 2020*, July 8, 2020, at para. 1.

Available from

<<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/coronavirusandhomeworkingintheuk/april2020>>, last visited October 14, 2020.

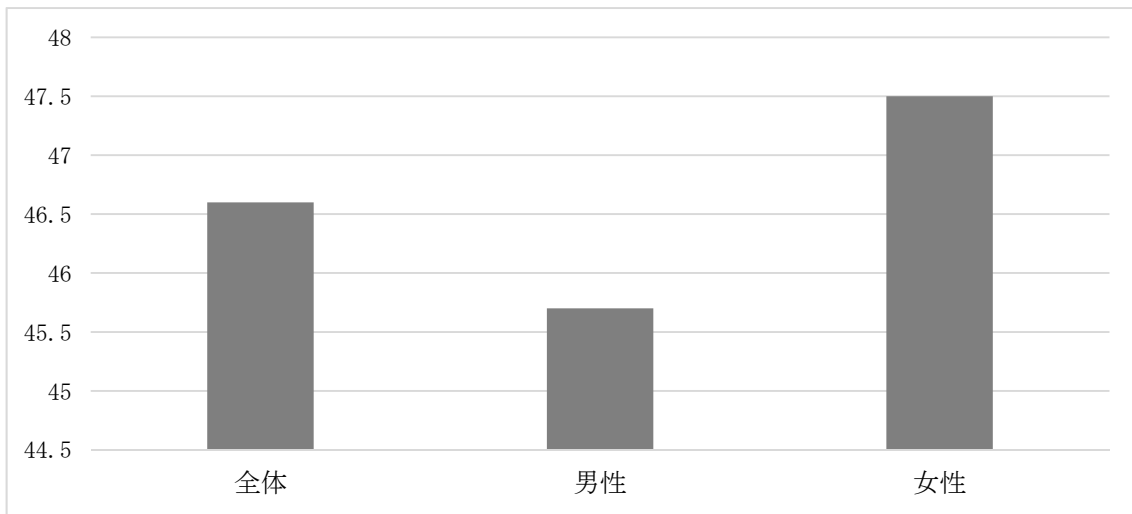
¹⁸ See, *id.*, at para. 2.

¹⁹ *Id.*, fig. 1.

²⁰ *Id.*, at para. 3.

²¹ *Id.*

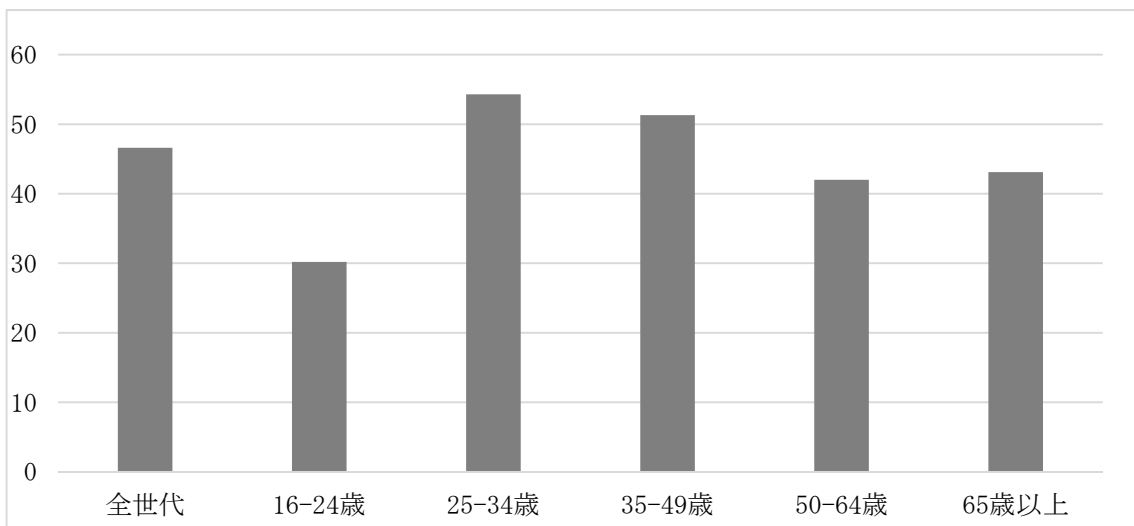
【図表 3-3】 [2020 年 4 月] 両性におけるテレワークをする者の割合（％）²²



(3) テレワークをする者の各世代における割合

「25～34 歳」の半数以上（54.3%）、また「35～49 歳」の半数以上（51.3%）が、調査がなされた週にテレワークをしていた²³。それ以外の世代においては、調査がなされた週にテレワークをした者の割合は、上記以外のいずれの世代にあっても半数以下となっていた。テレワークの理由としては、16～34 歳が新型コロナウイルスの流行を挙げる者の割合が高い（95.2%）ものの、50 歳以上では 76.1%にとどまっていたとされている²⁴。

【図表 3-4】 [2020 年 4 月] テレワークをする者の各世代における割合（％）²⁵



²² Office for National Statistics, *supra*, note 17, fig. 2.

²³ See, *id.*, at para. 4.

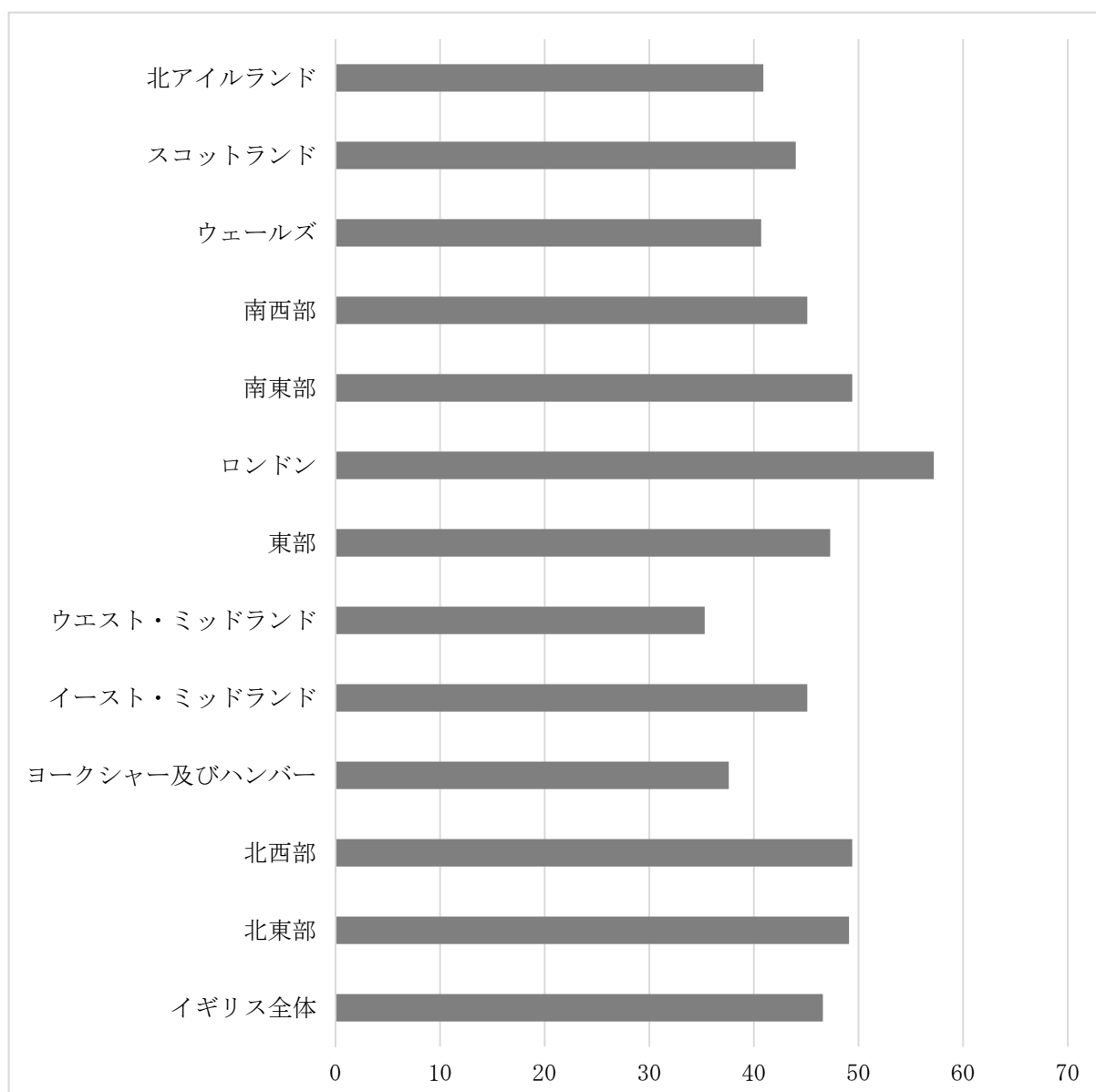
²⁴ *Id.*

²⁵ Office for National Statistics, *supra*, note 17, fig. 3.

(4) テレワークにおける地域差

「ロンドン」の居住者は、他の地域に比べてテレワークをする者が多い傾向にある²⁶。また、「ロンドン」の居住者のうち、テレワークをする者の91.6%が新型コロナウイルスの流行をその主な理由に挙げているとされている²⁷。

【図表 3-5】 [2020年4月] 地域別テレワーク実施割合 (%) ²⁸



²⁶ See, *id.*, at para. 5.

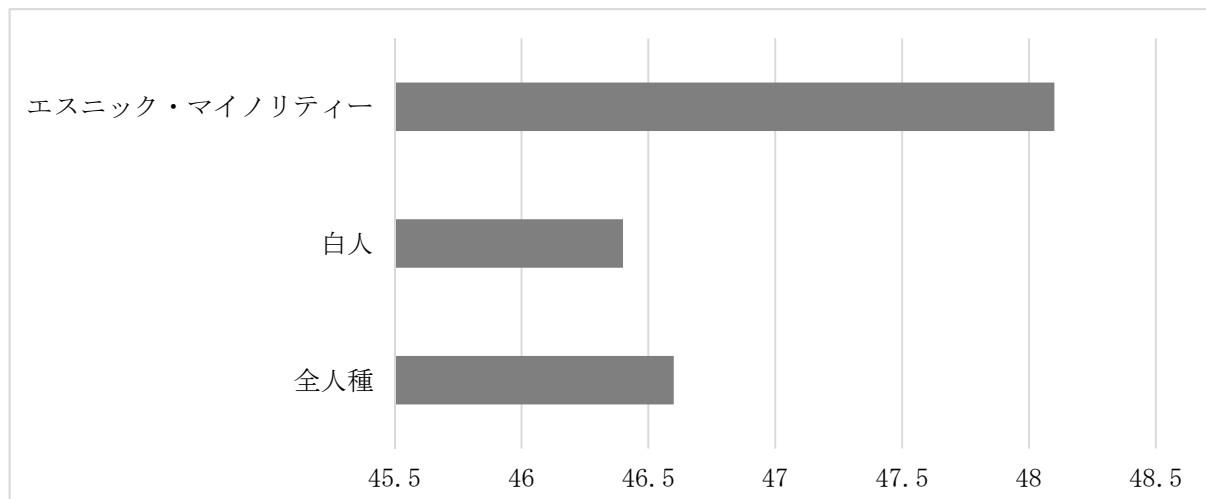
²⁷ *Id.*

²⁸ Office for National Statistics, *supra*, note 17, fig. 4.

(5) 白人とエスニック・マイノリティーにおけるテレワークをする者の割合

「白人」と「エスニック・マイノリティー」との間には、テレワークをする者の割合に大きな差は見られなかった²⁹。なお、「エスニック・マイノリティー」には、混血者・インド人・パキスタン人・バングラディッシュ人・中国人・黒人/アフリカ人/カリブ人らが含まれる³⁰。

【図表 3-6】 [2020年4月] 白人とエスニック・マイノリティーにおける
テレワークをする者の割合 (%) ³¹



(6) 職種別テレワーク割合

より高い資格や経験を必要とする職業であるほどテレワークをする割合が高い傾向にある³²。とりわけ「専門職」では、3分の2以上の者(69.6%)がテレワークをしていた³³。また、「管理職・取締役・上級職」でも3分の2以上の者(67.3%)がテレワークをしており、「准専門・技術職」においても3分の2近くの者(63.7%)がテレワークをしていた。更に、業務の性質上、情報通信機器を用いたテレワークでも業務遂行が可能と考えられる「事務・秘書職」でも、テレワークの割合は57.2%と比較的高い割合となっていた。

一方、仕事を対面とする局面が多いと考えられる「介護・レジャー・その他サービス職」、及び「販売・接客職」では、テレワークの割合がそれぞれ14.9%、15.9%となっていた。また、労務の提供を、実際の事業場であることが必要と考えられる「工員・機械工」では、テレワークの割合が5.4%となっていた。

なお、「准専門・技術職」では、新型コロナウイルスの流行をテレワークの主な理由として挙げている者が91.1%となっていたが、「技能職」では65.0%にとどまっていたとされている³⁴。

²⁹ See, *id.*, at para. 6.

³⁰ *Id.*

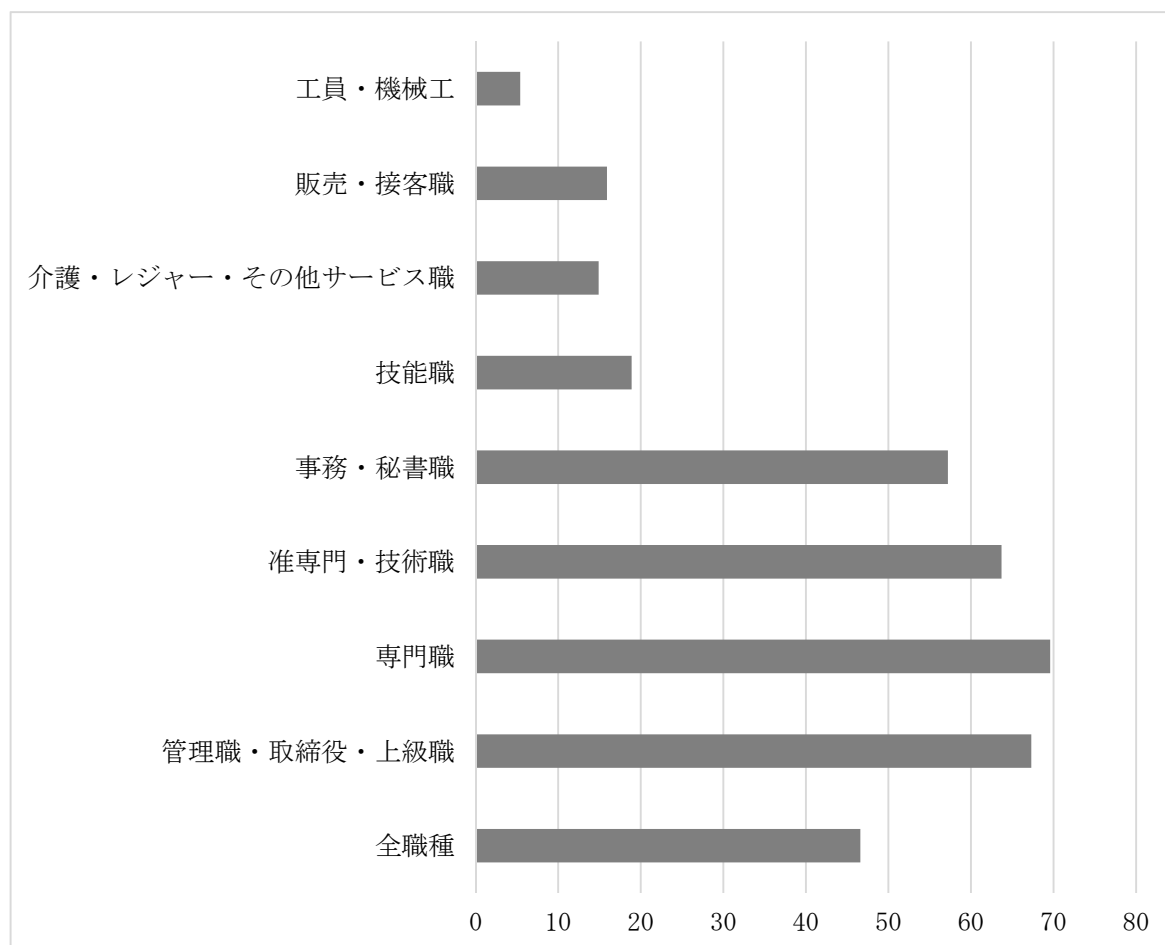
³¹ Office for National Statistics, *supra*, note 17, fig. 5.

³² See, *id.*, at para. 7.

³³ *Id.*

³⁴ *Id.*

【図表 3-7】 [2020 年 4 月] 職種別テレワーク割合 (%) ³⁵



第三節 テレワークに係る法状況

イギリスにおいては、1996 年雇用権法（Employment Rights Act 1996）の 2002 年改正により、フレキシブルな働き方を要請する権利³⁶（right to request flexible working）が導入されている。当初、同権利を行使できるのは育児や介護等をする被用者のみに限られていたが、2014 年改正により、同権利は、26 週間以上継続雇用されている被用者の全員が行使可能となった。この被用者の権利は、労働時間や就労場所に係るフレキシビリティーについてのものである。当該権利により、フレキシブルな働き方を要求された使用者は、一定の場合にのみ、その要請を拒絶できる。テレワークを希望する被用者は、同権利の行使により、雇用条件変更（通常勤務からテレワーク勤務への変更）が可能である。以下で同権利につき紹介する。

³⁵ Office for National Statistics, *supra*, note 17, fig. 6.

³⁶ フレキシブルな働き方を要請する権利に関しては、神吉知郁子「イギリスの柔軟労働申請権」『労働法における規制手法・規制対象の新展開と契約自由・労使自治・法規制』（労働問題リサーチセンター、2006 年）111 頁、岩永・前掲注 2）18 頁、伊岐典子・池添弘邦「イギリス」『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜最終報告書＞（労働政策研究報告書 No.151）』（労働政策研究・研修機構、2012 年）137 頁、183 頁等。また、2014 年改正以降の同権利に係る文献として、Grace James, ‘Family-friendly Employment Laws (Re)assessed: The Potential of Care Ethics’ (2016) 45 ILJ 477.

また、Acas は、被用者による当該要請の取り扱いに関し、行為準則³⁷を定めている。更に、Acas は、テレワークに係るガイド³⁸も用意している。後者は実務的なガイドとなっていることから、前者につき以下でみることにする。

1. フレキシブルな働き方を要請する権利

上記のようなフレキシブルな働き方を要請する権利につき、Acas による行為準則をもとに、以下で概説する。

まず、全ての被用者は、26 週間の雇用継続後にフレキシブルな働き方を要請する権利を行使し得る³⁹。かかる権利による申請をすることができるのは、12 ヶ月間に 1 回だけである⁴⁰。なお、派遣労働者（agency worker）は、当該権利を有しない⁴¹。

次に、被用者からの申請は、書面でなさねばならず、そこには以下の情報が含まれていなければならない。すなわち、①申請日、希望する雇用条件変更の内容、変更効力発生の希望時期、②要請した変更が使用者にどのような影響を与えると考えるか、そうした影響についてどのように対処し得ると考えるか、③制定法上の要請であることの明記、フレキシブルな働き方について過去に申請をしたことがあるか、あるとすればいつか、といった情報が含まれていなければならない⁴²。また、そうした記載すべき情報については、被用者にとって分かりやすいものとなるよう使用者が明らかにしておくべきとされている⁴³。

そして、書面による要請を受けた場合、使用者はそれにつき検討しなければならない⁴⁴。できる限り早く被用者と協議をするための手配をしなければならないが、使用者が当該要請を承認するのであれば協議の場の設定は必要ではない⁴⁵。また、使用者は、協議に当該被用者が同僚を伴うことを許可すべきとし、当該協議は、可能な限り、他者に聞かれないような場でなされるべきともされている⁴⁶。更に、使用者は、要請された雇用条件の変更が被用者と事業にとって如何なるメリットがあるのか慎重に検討し、当該変更をした場合の事業への影響を考慮しつつ、当該要請につき検討すべきとされている⁴⁷。要請を検討する際において、被用者を不法に差別してはならない⁴⁸。また、もとより、被用者は、当該要請をしたこと、あるいは当該申請をしようとしたことを理由とする使用者による不利益を被らない権利を有している⁴⁹。

³⁷ Acas, Code of Practice on handling in a reasonable manner requests to work flexibly.

³⁸ Acas, *Homeworking – a guide for employers and employees*, (2014).

³⁹ See, Acas, *supra*, note 38, at para. 1.

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ 但し、1996 年雇用権法 76 条の規定に基づく育児休業から復職する派遣労働者を除く（同法 80F 条 8 項(a)(ii)）。

⁴² See, Acas, *supra*, note 38, at para. 3.

⁴³ *Id.*

⁴⁴ *Id.*, at para. 4.

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ *Id.*, at para. 5, 7.

⁴⁷ *Id.*, at para. 8.

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ 1996 年雇用権法 47E 条 (1) (a)。

使用者は、当該要請につき何らかの決定をした場合、速やかに当該決定を当該被用者に知らせなければならない⁵⁰。そして、当該決定は、混乱を避けるためにも書面でなされるべきとされている⁵¹。また、被用者の要請を受け入れる場合、あるいは何らかの変更を加え受け入れをする場合、雇用条件変更をいつどのように実施するのが最善か被用者と話し合うべきともされている⁵²。

被用者からの要請を使用者が拒否する場合、下記の事由のうち、いずれかに該当していなければならない。すなわち、①追加費用の負担、②顧客の需要に対応する能力への悪影響、③現在の従業員の間で業務を再編成できないこと、④従業員の追加採用ができないこと、⑤品質への悪影響、⑥業績への悪影響、⑦被用者が働こうとする期間における仕事が少ないこと、⑧組織の改変（**structural change**）を計画していること、⑨その他所管大臣が規則で定める理由のいずれかに該当していなければならない⁵³。そして、当該被用者からの要請を使用者が拒否した場合、その決定に対し当該被用者が不服を申し立てることができるようにすべきとされている⁵⁴。

使用者は、要請を受けてから迅速に対応しなければならず、不服の申し立てを含む全てにつき、当初の要請受領から3ヶ月以内に検討の上で決定をしなければならないが、被用者との間でこの期間を延長することを合意した場合はこの限りではない⁵⁵。また、不服の申し立てに対するものを含む当該要請を議論するための協議の場を手配したにもかかわらず、被用者が正当な理由なく当該協議の場と再手配された協議の場の双方に出席しなかった場合、使用者は被用者が当該要請を取り下げたとみなすことができる⁵⁶。しかし、その場合、その旨を被用者に通知しなければならない⁵⁷。

被用者は、使用者が当該要請を誤った事実に基づいて拒否した場合、また、一連の法定の手続きを使用者が遵守しなかった場合、雇用審判所に申立をすることができる⁵⁸。雇用審判所は、その申立に十分な理由があると認められる場合、当該要請の再考を命令し、使用者が被用者に支払うべき補償金の裁定をすることができる⁵⁹（なお、2014年フレキシブルな働き方規則（**The Flexible Working Regulations 2014**）6条により、当該被用者の8週間分の賃金が補償金の上限額となる）。

以上が、フレキシブルな働き方を要請する権利に係る概要となるが、先述したように、テレワークを希望する被用者は、当該権利の行使により、通常勤務からテレワーク勤務への雇用条件変更が可能である。

⁵⁰ See, Acas, *supra*, note 38, at para. 9.

⁵¹ *Id.*

⁵² *Id.*, at para. 10.

⁵³ 1996年雇用権法 80G 条 (1) (b)。Also, see, CP11.

⁵⁴ See, Acas, *supra*, note 38, at para. 12.

⁵⁵ *Id.*, at para. 13。また、1996年雇用権法 80G 条 (1B)。

⁵⁶ *Id.*, at para. 14.

⁵⁷ *Id.*

⁵⁸ 1996年雇用権法 80H 条 (1)。

⁵⁹ 1996年雇用権法 80I 条 (1)。

2. テレワークと労働時間、労働災害

テレワークをするに当たっての典型的な法的論点として、労働時間や労働災害といった論点が挙げられるが、イギリスではいずれの論点についてもテレワークとの関係ではさほどの議論の蓄積が見られない⁶⁰。

まず、労働時間については、1998年労働時間規則（Working Time Regulations 1998）による規制が存在し、週48時間が上限とされている⁶¹。しかし、労働者（worker, 本章の第一節で先述したように労働者は被用者（employee）を含む概念である）がこれを超えて働くことにつき使用者と書面で合意した場合、当該上限規制は適用が排除されることとなる（オプトアウト）⁶²。実態として、オプトアウトは多く見られるところとなっている。また、テレワークに関しても、多くの場合で用いられているという⁶³。

本章では、新型コロナウイルス流行下でのテレワークの労働時間の実態についても先述したが、それによれば、テレワークにより働く者のうち、約3分の1（34.4%）が普段の労働時間よりも短い時間働き、3分の1強の者（35.2%）が普段の労働時間と同時間働いたとのことであり、問題となり得るのは残る約3分の1（30.3%）を占める普段の労働時間よりも長い時間働いた者となる。しかし、オプトアウトが多くの場合において用いられているとすれば、そうした者らについても、法的な文脈での議論は、さほど生じ得ないということとなろう。

次に、テレワーク中であっても、労働災害に遭う可能性は当然あり得る。しかし、先行研究を参照し、あるいは筆者において裁判例を確認した限りでは、テレワークに係る労働災害の裁判例は見当たらなかった⁶⁴。

第四節 新型コロナウイルス流行下でのテレワークに係る Acas による助言等

新型コロナウイルス（COVID-19）の流行のため、テレワークをするに当たり、使用者及び被用者は、互いの状況について、現実的・フレキシブル・センシティブでなければならない⁶⁵との文言を冒頭に掲げる助言（advice）を、Acasが公にしている（当該助言の全訳については本章末に【資料 その1】として掲げる）。そこでは、使用者が行う必要があることとして、以下に示すような一定の事項が列挙されている。すなわち、①被用者や労働者と、テレワークの取り決めをどのように良くするかについて話し合う、②どのような役割やタスクをテレワークで実行できるかを検討し続ける—（平時と）違ったことをすること、テレワークでは役割が果たせないと決めつけないことを要するかもしれない、③被用者のリモートワ

⁶⁰ 岩永・前掲注2) 22頁以降。

⁶¹ 1998年労働時間規則4条1項。

⁶² 1998年労働時間規則4条1項、5条。

⁶³ 岩永・前掲注2) 24頁。

⁶⁴ 岩永・前掲注2) 27頁、上田達子「イギリス法」『労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題—（労働政策研究報告書 No.205）』（労働政策研究・研修機構、2020年）127頁、137頁等。

⁶⁵ Acas, Working from home. Available from <<https://www.acas.org.uk/working-from-home>>, last visited October 14, 2020.

ークへの順応を支援する、④育児の責任・長期に亘る健康状態・障害といった個々の被用者のニーズに配慮する、⑤誰にとっても明確になるように、合意した取り決めを書き留めるといった事項である。また、使用者は、人事及び人材育成の専門機関である CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) によるテレワーク質問事項を利用可能であるとして、そのリンク⁶⁶が掲載されている。

この質問項目は、「従業員アンケート:テレワーク又はフレックス勤務の準備 (Staff survey: Preparing for homeworking or flexible working)」と題され、マイクロソフト社のエクセルの形式で配布されている (当該質問項目の全訳については本章末に【資料 その 2】として掲げる)。質問は、①あなた (被用者) について、②個人的な状況・脆弱度・依存度について、③テレワークについてという 3つのセクションから成り立っている。①では、当該被用者の名前・役職名・部署又はチーム名・管理者名について記入することとなっている。また、②では、「あなたは妊娠していますか、又は、あなたの免疫力は弱っていますか、あるいは、糖尿病・がん・慢性肺疾患・喘息といった呼吸器疾患等の長期的な症状があなたにありますか？」という質問が冒頭にあり、次に同様の症状を有する者が同居者にいるかどうかという質問が続き、そして「あなたには、5歳未満の子供・病気の親族・高齢の親族に対して一定のケアをする責任がありますか?」、「学校や保育所が休校になった場合、あなたの働く能力は大きく影響を受けるでしょうか?」といった質問が続いている。更に、③では、14の質問項目が用意されており、主なところでは、「通勤に公共交通機関を利用する必要はありますか?」、「あなたの仕事のどのくらいの割合をテレワークでできるでしょうか?」、「あなたはテレワークで仕事をするために必要な物理的な設備 (パソコン、電話、机、紙類等) を有していますか?」、「テレワークをする場合、会社のネットワークや情報管理システム、業務用のプラットフォームへのリモートアクセスが必要となりますか?」、「テレワークに用いるパソコンや機器は、あなた自身のものなのでしょうか?」、「持続的にテレワークをするためには、どのような機器が必要でしょうか? 家庭内で共有する必要がある機器やスペースについて、制限事項があれば、それも考慮してください」、「テレワークではできないような業務内容は何ですか?」といったような項目が並んでおり、これに対し、選択式又は具体的な文言の記入により回答をすることとなっている。かかるような CIPD の質問項目により、使用者は被用者の状況等の効率的な把握が可能となっている。

Acas による助言に議論を戻すと、同助言は上述したような内容を冒頭に包含しているが、その後にはより具体的な内容を有する 11 の項目が並んでいる。すなわち、①健康と安全、②機器とテクノロジー、③システムの動作を確認する、④明確な期待値を設定する、⑤連絡を取り合う、⑥賃金と雇用条件、⑦テレワークと育児、⑧経費、⑨保険、住宅ローン、あるいは賃貸契約、⑩管理職者向けの研修、⑪更なる助言といった 11 の項目である。

⁶⁶ <<https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/flexible-working/homeworking-questionnaire>>, last visited October 14, 2020.

①の「健康と安全」では、「法により、使用者はテレワーカーを含む全ての被用者の健康と安全に責任がある」との文言が冒頭にあり、使用者の責任・被用者の責任・心身の健康管理という3つの小項目に沿って記述されている。使用者の責任については、新型コロナウイルスの流行下では使用者が被用者の自宅において健康と安全のリスク評価を実施できる可能性はほぼないとしつつも、「各被用者が、依頼された仕事を、自宅で安全に行うことができると感じているか」、「被用者が安全に仕事をするために適切な機器を持っているか」、「被用者が孤立していると感じないようにすることを含め、管理職者が被用者と定期的に連絡を取り合えるか」、「障害のある被用者のために合理的配慮（reasonable adjustments）をできるか」といったことを使用者は確認する必要があるとしている。また、被用者の責任については、被用者にも自らの健康と安全を適切に管理する責任があり、テレワークをしている者は管理職者と定期的に連絡を取り合う必要があるとし、管理職者には「健康と安全上のリスク」、「変更が必要なテレワークについての取り決め」につき伝える必要があるとしている。そして、心身の健康管理については、現在、使用者と被用者は高レベルのストレスと不安を経験している可能性がある等とし、長時間パソコンの前に座らないようにする等、定期的な休憩を取ることが被用者にとって重要であること、また、精神的にも肉体的にもアクティブな状態を維持するため労働時間外に他のことをするようにしなければならない等と記載されており、メンタルヘルスに係る Acas による助言やメンタルヘルス財団のウェブ・サイトが紹介されている。

②の「機器とテクノロジー」では、「被用者がテレワークをできるよう、被用者に与える機器やテクノロジーにつき、使用者には責任がある」とされている。そして、使用者は以下のことをすべきとして、「被用者と機器やテクノロジーについて話し合うこと」、「必要なものを満たすこと」、「被用者が新しい機器やテクノロジーをセットアップするのをサポートすること」を挙げる等している。

③の「システムの動作を確認する」では、「使用者は、自社のシステムと臨時的な（テレワークに係る）取り決めがどのように機能しているかを定期的に評価し、改善を行う必要がある」とされている。そして、それには、「IT システムがテレワーク従事者数に対応できているかどうか」、「テレワーク従事者のための IT サポートのレベル」、「ヘッドセットや文房具といった、郵送又は受け取りのできる追加機器」の確認が含まれるとされている。

④の「明確な期待値を設定する」では、「テレワークに変更することは、特に対面での共同作業に慣れている管理職者や被用者にとって大変なことかもしれない」とされ、また「健全な信頼関係（relationship of trust and confidence）を築くことが重要となる」との指摘がある。そして、「使用者と管理職者は、テレワークをする者の全員が何を期待されているのかを理解しているかどうか、確認する必要がある」として、「被用者がいつ仕事をできるようになるか」、「どのように連絡を取り合うか」、「定期的に休憩を取り、一日の終わりは仕事をやめるといった、ワーク・ライフ・バランスの取り方」、「情報の保存とデータ保護に関するルー

ル」、「パフォーマンスの管理と測定の方法—必要に応じ個々人の状況を考慮に入れる」、「問題が発生した場合や状況が変化した場合に被用者が連絡すべき相手」といった確認事項を挙げている。

⑤の「連絡を取り合う」では、「使用者と被用者は定期的に連絡を取り合う必要がある」とされ、「これには、以下のような当事者間での定期的なコミュニケーションが含まれる必要がある」とされている。すなわち、「個々の被用者とその管理職者」、「共に働く必要がある被用者」、「チームメンバー」が挙げられ、更に、「定期的なコミュニケーションでは、ビデオ会議や電話会議のテクノロジーを使用する等、新しい働き方を伴うこととなろう」との指摘がある。

⑥の「賃金と雇用条件」では、「テレワークをしている被用者が、通常の労働時間で働いているのであれば、同じ賃金を支払わなければならない」とされており、「一時的にテレワークをしなければならない場合を除き、通常の雇用条件が適用される」として、「使用者は、テレワーク従事者につき、労働時間に関する法を遵守しているか確認する必要がある」としている。また、被用者が労働可能な最大の労働時間に係る Acas による助言も紹介されている。

⑦の「テレワークと育児」では、「育児中の被用者は、使用者に相談をする必要がある」とし、「使用者は、被用者の状況に、センシティブかつフレキシブルでなければならない」として、「使用者と被用者は、よりフレキシブルなテレワークの取り決めに合意することができるかもしれない」としている。そして、以下のようなことが考えられるとして、「異なる時間帯に働く」、「被用者が1日又は1週間勤務できない可能性があることに同意をする」、「仕事目標の削減」、「可能であれば締切についてフレキシブルに対応する」といった事項が例示されている。また、「高齢の親族や病気の者等のケアをしている場合にも、同じアプローチが必要になるかもしれない」ともされ、あるいは、「被用者の状況が変化して、テレワークができなくなる場合もあり得る」等としている。

⑧の「経費」では、「被用者は、テレワークをしなければならないためにコストが生じた場合、使用者に相談したいと感じるかもしれない」とし、また「使用者は、これに関して、独自の方針を有しているかもしれない」としつつ、「テレワーク経費についての詳細は、政府サイトを参照されたい」として、テレワークの経費と税金等に係る政府サイトが紹介されている。

⑨の「保険、住宅ローン、あるいは賃貸契約」では、「使用者は、業務用の機器を使用している被用者が自宅で仕事をしている場合、保険の詳細を確認し、その被用者が保険の対象となっていることを確認する必要がある」とし、また、「第三者によるクレームに対しても保険の対象となるようにする必要がある」としている。そして、「被用者は、テレワークをしていて問題がないか、以下の者に確認する必要がある」として、「住宅保険会社 (home insurer)」、「住宅ローンの提供者又は不動産の貸主 (mortgage provider or landlord)」を挙げ、「使用者はこれを確認するよう注意喚起すると良い」としている。

⑩の「管理職者向けの研修」では、「Acas では、リモートで働く者を管理するための研修を提供している」とし、「現在、Acas によるコースはリモート配信されている」としている。

そして、テレワーク従事者の管理方法に関するトレーニングを予約できる旨が記されている。

⑩の「更なる助言」では、Acasによる他の助言やガイドが紹介されている。

第五節 おわりに

本章の第二節でみたところからすれば、新型コロナウイルスの流行前から、専門性の高い産業（図表 3-1 における「専門・科学・技術サービス業」）や高い情報通信技術を有しているものと推定される産業（図表 3-1 における「情報通信業」）において、テレワークが比較的高い割合で行われていた。新型コロナウイルスの流行下においては、より高い資格や経験を必要とする職業（図表 3-7 における「専門職」、「管理職・取締役・上級職」、「准専門職」）であるほどテレワークの割合が高くなっていた。

また、対面でなければ仕事の大半が成り立たないような産業⁶⁷（図表 3-1 における「宿泊・飲食サービス業」）や職種（図表 3-7 における「介護・レジャー・その他サービス職」、「販売・接客職」）においては、新型コロナウイルスの流行前であっても流行下であっても、テレワークの割合は低いものとなっている。

結局のところ、産業の特性や職業の性質により、テレワークの可否は左右される傾向にあるものといえよう。また、新型コロナウイルスの流行下にあっても、より高い資格や経験を必要とする職業についてテレワークの割合が高いものとなっていたことからすれば、職業の性質のみならず、その職業に必要な資格や経験を有しているか、そしてそれが高いレベルのものかどうかもテレワークとの関連で重要なファクターとなっているものと指摘できるだろう。

ところで、本章の第三節で紹介したように、イギリスにはフレキシブルな働き方を要請する権利が存在し、テレワークを希望する被用者は同権利の行使により雇用条件変更（通常勤務からテレワーク勤務への変更）が可能である。使用者側において当該要請を拒否する場合に一定の事由（①追加費用の負担、②顧客の需要に対応する能力への悪影響、③現在の従業員の間で業務を再編成できないこと、④従業員の追加採用ができないこと、⑤品質への悪影響、⑥業績への悪影響、⑦被用者が働こうとする期間における仕事が少ないこと、⑧組織の改変を計画していること、⑨その他所管大臣が規則で定める理由のいずれか）に該当している必要があるという点は、イギリス法における特徴のひとつとして指摘できる。

本章の第四節では、新型コロナウイルス流行下でのテレワークに係る Acas による助言等につき紹介したが、その内容からすれば、イギリスにおいて如何なる点につき使用者や被用者らが注意しなければならないか、あるいは、どのような事項につき一定の関心が向けられているかが如実であったといえる。とりわけ、育児や介護等をする者について、かなり意識

⁶⁷ なお、図表 3-1 における「教育」もこれにあたる。本章第二節の 1 で述べたように、「教育」に従事する者のうちテレワーク経験があると回答した者の割合は高い傾向にあったが、それは授業準備や採点等対面でなくとも可能な業務の一部が切り出されテレワークとしてなされたものと考えられる。「教育」については、「主にテレワークで仕事に従事している」と答えた者の割合が全産業の中でもかなり低かった（図表 3-1 参照）ことから、やはり対面が前提となっているものといえよう。

がなされている点については、フレキシブルな働き方を要請する権利が、当初、育児や介護等をする被用者のみに限定されていたことと関連があるだろう（なお、第三節冒頭で先述したように、2014年改正により、同権利は26週間以上継続雇用されている被用者の全員が行使可能となった）。

【資料 その1】 Acas による助言

※ 以下、文書中における括弧内の文言やイタリック体の文言は基本的に筆者による補足である。

テレワーク (Working from home)

新型コロナウイルス (COVID-19) の流行のため、テレワークをするに当たり、使用者及び被用者は、互いの状況について、現実的・フレキシブル・センシティブでなければならない。

使用者は以下のことを行う必要がある。

- ・被用者や労働者と、テレワークの取り決めをどのように良くするかについて、話し合う
- ・どのような役割やタスクをテレワークで行えるかを検討し続ける- (平時と) 違ったことをすること、テレワークでは役割が果たせないと決めつけないことを、要するかもしれない
- ・被用者のリモートワークへの順応を支援する
- ・育児の責任・長期に亘る健康状態・障害といった個々の被用者のニーズに配慮する
- ・誰にとっても明確になるように、合意した取り決めを書き留める

使用者は、CIPD によるテレワーク質問事項を利用可能である (*CIPD* のテレワークに係る質問項目へのリンクあり)。

健康と安全

法により、使用者はテレワーカーを含む全ての被用者の健康と安全に責任がある。

使用者の責任

新型コロナウイルスが流行している期間において、使用者が、被用者の自宅において、通常
の健康と安全のリスク評価を実施できる可能性は、ほぼない。

しかし、使用者は次のことを確認する必要がある。

- ・各被用者が、依頼された仕事を、自宅で安全に行うことができていると感じているか
- ・被用者が安全に仕事をするために適切な機器を持っているか
- ・被用者が孤立していると感じないようにすることを含め、管理職者が被用者と定期的に連絡を取り合えるか
- ・障害のある被用者のために合理的配慮 (reasonable adjustments) を行えるか (合理的配慮に係る Acas による「助言」のリンクあり)

もし、(何らかの) 変更が必要な場合、使用者はそれが確実に行われるようにする責任がある。

被用者の責任

被用者にも、自らの健康と安全を適切に管理する責任がある。

テレワークを行っている者は、管理職者と、定期的に連絡を取り合う必要がある。また、管理職者に次のことを伝える必要がある。

- ・健康と安全上のリスク
- ・(何らかの) 改変が必要なテレワークについての取り決め

心身の健康管理

現在、使用者と被用者は高レベルのストレスと不安を経験している可能性がある。職場でのメンタルヘルスのサポートについて（[新型コロナウイルスと働く上でのメンタルヘルスに係る Acas による助言のリンクあり](#)）を確認されたい。

長時間パソコンの前に座らないようにする等、定期的な休憩を取ることが被用者にとって重要である。

また、精神的にも肉体的にもアクティブな状態を維持するために、労働時間外に、他のことをするようにしなければならない。これには、料理をしたり、運動したり、好きなテレビ番組を見たり、その他の趣味をしたりすることが含まれるだろう。使用者は、このことをリマインドさせると良い。

メンタルヘルス財団のメンタルヘルスに関する詳細は、[こちらを確認されたい\(リンクあり\)](#)。

機器とテクノロジー

被用者がテレワークをできるよう、被用者に与える機器やテクノロジーにつき、使用者には責任がある。

使用者は以下のことをすべきである。

- ・被用者と機器やテクノロジーについて話し合うこと
- ・必要なものを満たすこと
- ・被用者が新しい機器やテクノロジーをセットアップするのをサポートすること

被用者が、自宅から離れて安全に行うことができる幾つかの仕事を有している場合、それら職務のため、適切な機器にアクセスできるようにする必要がある。

例えば、仕事用のラップトップを持つことが含まれるかもしれない。

システムの動作を確認する

使用者は、自社のシステムと臨時的な（テレワークに係る）取り決めがどのように機能しているかを定期的に評価し、改善を行う必要がある。

これには、以下の点が含まれる。

- ・IT システムがテレワーク従事者数に対応できているかどうか

- ・テレワーク従事者のための IT サポートのレベル
- ・ヘッドセットや文房具といった、郵送又は受け取りのできる追加機器

明確な期待値を設定する

テレワークに変更することは、特に対面での共同作業に慣れている管理職者や被用者にとって大変なことかもしれない。

健全な信頼関係（relationship of trust and confidence）を築くことが重要となる。

使用者と管理職者は、テレワークをする者の全員が何を期待されているのかを理解しているかどうか、確認する必要がある。

これには、以下の合意が含まれる。

- ・被用者がいつ仕事をできるようになるか
- ・どのように連絡を取り合うか
- ・定期的に休憩を取り、1 日の終わりは仕事をやめるといった、ワーク・ライフ・バランスの取り方
- ・情報の保存とデータ保護に関するルール
- ・パフォーマンスの管理の方法と測定の方法-必要に応じ個々人の状況を考慮に入れる
- ・問題が発生した場合や状況が変化した場合に被用者が連絡すべき相手

テレワークをするとき、やる気を起こし集中するのが難しいと感じる被用者もいるであろうことを、認識することが重要となる。

このような場合、管理職者と被用者が、(解決を) 促進すると思われる現実的な方法 (practical steps) について話し合う必要がある。

連絡を取り合う

使用者と被用者は定期的に連絡を取り合う必要がある。これには、以下のような当事者間での定期的なコミュニケーションが含まれる必要がある。

- ・個々の被用者とその管理職者
- ・共に働く必要がある被用者
- ・チームメンバー

定期的なコミュニケーションでは、ビデオ会議や電話会議のテクノロジーを使用する等、新しい働き方を伴うこととなる。

賃金と雇用条件

テレワークをしている被用者が通常の労働時間で働いているのであれば、同じ賃金を支払わなければならない。

一時的にテレワークをしなければならない場合を除き、通常の雇用条件が適用される。

使用者は、テレワーク従事者につき、労働時間に関する法（被用者が労働可能な最大の労働時間に係る *Acas* による助言のリンクあり）を遵守しているか確認する必要がある。

テレワークと育児

育児中の被用者は、使用者に相談をする必要がある。使用者は、被用者の状況に、センシティブかつフレキシブルでなければならない。

使用者と被用者は、よりフレキシブルなテレワークの取り決めに合意することができるかもしれない。

例えば、以下のようなことが考えられる。

- ・異なる時間帯に働く
- ・被用者が1日又は1週間勤務できない可能性があることに同意をする
- ・仕事目標の削減
- ・可能であれば締切についてフレキシブルに対応する

高齢の親族や病気の者等のケアをしている場合にも、同じアプローチが必要になるかもしれない。

被用者の状況が変化して、テレワークができなくなる場合もあり得る。使用者と被用者のための新型コロナウイルスに関するアドバイスの詳細は、こちらを参照されたい（*新型コロナウイルスに係る Acas* による本助言以外の助言につきリンクあり）。

経費

被用者は、テレワークをしなければならないためにコストが生じた場合、使用者に相談したいと感じるかもしれない。使用者は、これに関して、独自の方針を有しているかもしれない。テレワークの経費についての詳細は、政府サイト（テレワーク経費等に係るリンクあり）を参照されたい。

保険、住宅ローン、あるいは賃貸契約

使用者は、業務用の機器を使用している被用者が自宅で仕事をしている場合、保険の詳細を確認し、その被用者が保険の対象となっていることを確認する必要がある。また、第三者によるクレームに対しても保険の対象となるようにする必要がある。

被用者は、テレワークをされていて問題がないか、以下の者に確認する必要がある。

- ・住宅保険会社（home insurer）
- ・住宅ローンの提供者又は不動産の貸主（mortgage provider or landlord）

使用者はこれを確認するよう注意喚起すると良い。

管理職者向けの研修

Acas では、リモートで働く者を管理するための研修を提供している。現在、Acas によるコースはリモート配信されている。

テレワーク従事者の管理方法に関するトレーニングを予約（予約をするためのリンクあり）。

更なる助言

（ここには、

- ・ *新型コロナウイルス：使用者と被用者への助言*
- ・ *新型コロナウイルス流行下での職場復帰*
- ・ *テレワークが緊急事態のためでない場合について*

へのリンクが置かれている。）

【資料 その2】 CIPDによるテレワーク質問項目

テレワーク又はフレックス勤務の準備：従業員アンケート

	質 問	回 答
あなたについて		
1	名前	
2	役職名	
3	部署又はチーム名	
4	管理者名	
個人的な状況・脆弱度・依存度について		
5	あなたは妊娠していますか、又は、あなたの免疫力は弱っていますか、あるいは、糖尿病・がん・慢性肺疾患・喘息といった呼吸器疾患等の長期的な症状があなたにありますか？	はい／いいえ
6	あなたは、妊娠中の方、免疫力が弱っている方、糖尿病・がん・慢性肺疾患・喘息といった呼吸器疾患等の長期的な症状を有する方と同居していますか？	はい／いいえ
7	あなたには、5歳未満の子供・病気の親族・高齢の親族に対して一定のケアをする責任がありますか？	はい／いいえ
8	学校や保育所が休校になった場合、あなたの働く能力は大きく影響を受けるでしょうか？	いいえ、影響はありません / いいえ、テレワークであれば、影響はありません/ ある程度は影響を受けますが、育児負担は分担可能です/ はい、子ども/子どもたちの世話をする必要があります / 該当しません
テレワークについて		
9	通勤に公共交通機関を利用する必要はありますか？	はい／いいえ

10	現在、テレワークをしていますか？	はい、しています／ はい、時々しています／ いいえ
11	あなたの仕事のどのくらいの割合をテレワークでできるでしょうか？	全て／ ほとんど／ ある程度／ ごくわずか／ なし
12	あなたはテレワークで仕事をするために必要な物理的な設備（パソコン、電話、机、紙類等）を有していますか？	はい／ 多少（他に必要なものをご記入ください）／ いいえ（必要なものをご記入ください）
13	あなたはテレワークで仕事をするために必要なアプリケーションやソフトウェアを有していますか？	はい／ 多少（他に必要なものをご記入ください）／ いいえ（必要なものをご記入ください）
14	テレワークをする場合、会社のネットワークや情報管理システム、業務用のプラットフォームへのリモートアクセスが必要となりますか？	はい（必要なものをご記入ください）／ いいえ／ わかりません
15	信頼性の高い安全なインターネット接続ができていますか？	はい／いいえ
16	テレワークに用いるパソコンや機器は、あなた自身のものなのでしょうか？	はい、全て自分のものです（具体的にご記入ください）／ 多少（具体的にご記入ください）／ いいえ
17	固定電話や携帯電話で通話転送を利用して電話をすることができますか？	はい／いいえ

18	持続的にテレワークをするためには、どのような機器が必要でしょうか？家庭内で共有する必要がある機器やスペースについて、制限事項があれば、それも考慮してください。	具体的にご記入ください
19	上司や同僚と簡単にコミュニケーションを取り、進捗状況を共有し、仕事のプロジェクトを常に最新の状態に保つための手段を有していますか？	はい(その手段をご記入ください)／ いいえ／ わかりません
20	テレワークをするため、又は、リモートワークシステムを利用するために、追加のトレーニングやサポートが必要になるでしょうか？	はい(具体的にご記入ください)／ いいえ／ わかりません
21	仕事の生産性に深刻な影響が出る前に、どれくらいの期間、テレワークをすることができるでしょうか？	1日／ 1週間／ 1ヶ月／ 1ヶ月以上／ その他(具体的にご記入ください)
22	テレワークでは <u>できない</u> ような業務内容は何ですか？	具体的にご記入ください

第四章 アメリカ

はじめに

本章では、雇用型テレワークについて、アメリカにおける実態（第一節）と、法令上の取扱い（第二節）について述べる。なお、実態については公的調査を、法令上の取扱いについては既存文献や実務的論説を参照している。この際、調査の枠組みや手法、あるいは法令の基本的説明は省く。それらについては本章の注や本章末の参考文献を参照されたい。

第一節 実態

アメリカの公的調査で定常的に雇用型テレワークのみを対象としたものは存在しない。他方、既存の公的調査でも雇用型テレワークに係る設問を含んだものが存在する。アメリカ合衆国国勢調査局（US Census Bureau. 以下“USCB”）が労働統計局（Bureau of Labor Statistics. 以下“BLS”）のために実施している American Time Use Survey（以下“ATUS”）がそれである。また、新型コロナウイルス感染症（以下“COVID-19”）拡大後は、USCB が BLS のために実施している Current Population Survey（以下“CPS”）において、COVID-19 拡大後の労働市場における影響を調査するため、定常的調査事項に加えて雇用型テレワークに関する設問が追加的調査事項として設けられている。

以下では、雇用型テレワークの COVID-19 拡大前の状況については ATUS から、COVID-19 拡大後の状況については CPS の追加的調査事項調査結果から、それぞれ見ていく（但し数値は推計）。

1. COVID-19 拡大前

(1) BLS : Job Flexibilities and Work Schedule

2017 年から 2018 年にかけて実施された ATUS の調査では、通常の調査事項に加えて柔軟な働き方に関する設問が設けられており、その中に雇用型テレワークに関する設問がある。この調査結果を公表する Job Flexibilities and Work Schedule（以下“JFWS”）¹によると（以下、ことわりなき限り JFWS Table 1 に基づく）、「雇用労働者²総数（15 歳以上）」は 1 億 4,429 万 5 千人、そのうち、かつて（ever）在宅勤務（work at home）を行ったことがある者は 3,572 万 4 千人（24.8%）となっている。そして、在宅勤務に対して「賃金が支払われている（paid）」割合は 66.8%、「支払われていない（unpaid）」割合は 21.4%、「どちらの

¹ <https://www.bls.gov/news.release/pdf/flex2.pdf> (Released on September 24, 2019) . 15 歳以上の 1 万人に対する個人調査。

² この調査では通常の ATUS と異なり、「賃金・俸給労働者（wage and salary workers）」には「自営業者（self-employed workers）」は含まれていない。一方で、「民間労働者（private sector, for profit, not for profit）」と「公務労働者（federal, state, local government）」の双方を含んでいる。

場合もある (both)」割合は 11.8%となっている³。

男女別では、いずれも、各属性の雇用労働者総数に対して（以下同じ）25%程の在宅勤務実施率であり、特段の相違は見られないが、年齢階層別では、「15～24 歳」の層では 5%超ほどであるのに対して、25 歳以上の各層（10 歳刻み）では 20%を超える割合となっている（最も割合が高いのは「35～44 歳」の 32.4%）。

25 歳以上の回答者のみで集計している学歴別では、「高卒（High school graduates, no college）」は 9.2%の実施率であるのに対して、「大卒以上（Bachelor's degree and higher）」は 46.5%となっている。

子の養育状況による相違については、「18 歳未満の子を養育する親（Parents of a household child under 18 years）」の在宅勤務実施率は 30.4%であるのに対して、「18 歳未満の子のいない」者では 22.0%となっている。

産業別では、「情報（Information）」「金融（Financial activities）」「専門サービス（Professional and business services）」の 3 つの業種で 46%前後と最も高い実施割合を示している。

職種別では、「管理運営（Management, business, and financial operations）」職種の実施割合が最も高く 51.3%、次いで「専門（Professional and related）」職種の 38.0%となっている。

フルタイム・パートタイム⁴別では、「フルタイム労働者」で 27.9%の在宅勤務実施率であるのに対して、「パートタイム労働者」は 11.9%である。また、「フルタイム労働者」について、通常の週給（usually weekly earnings）が「下位 25%以下」の者の実施率が 6.6%であるのに対して、25%刻みのカテゴリー別で週給額の相対的位置付けが上がるほどテレワーク実施率も上がり、最上位の「上位 75%以上」の者の在宅勤務実施割合は 55.5%となっている。

勤務時間管理の柔軟性（Work schedule flexibility⁵。以下“WSF”）の有無別では、「元々 WSF があった」者の場合の実施率は 36.5%であるのに対して、「WSF がない」者の実施率は 9.5%となっている。

在宅勤務をする理由についてみると（以下、ことわりなき限り JFWS Table 2 に基づく）、最も高い割合が「個人的理由（Personal preference）」で 23.9%、次いで「仕事を終える又は遅れを取り戻すため（Finish or catch up on work）」が 23.0%、そして「仕事の都合と個人又は家族の都合を調整するため（Coordinate work schedule with personal or family needs）」が 22.4%等となっている。なお、最後の“仕事と生活の調整”について、「13 歳未満の子を養育する親」は、「13～17 歳の子を養育する親」や「18 歳未満の子を養育していない者」よ

³ 従って、概ね 7 割の雇用型テレワーカーはその在宅勤務に対して報酬を与えられており、日本で問題となるような持ち帰り残業かつサービス残業としてのテレワークの割合は低いといえるのかもしれない。

⁴ 週 35 時間以上がフルタイム、週 35 時間未満がパートタイムとされている。また、集計対象は単一就業者（single jobholders）である。

⁵ 本調査では、「始業・終業時間を自ら決めることのできる制度」と定義されている。

りも 10 ポイント以上高い 32.2%と比較的高い実施割合となっている。

産業別では、「教育・保健サービス (Education and health services)」で「仕事を終えるため又は遅れを取り戻すため」の割合が 38.5%と高いこと、また、職種別では、「サービス」職と「販売 (Sales and related)」職で、「仕事上在宅勤務が必要だから (Job requires working at home)」がそれぞれ 32.3%と 27.6%、更に、「オフィス運営補助 (Office and administrative support)」職で「仕事の都合と個人又は家族の都合を調整するため」が 30.7%と、比較的高い割合を示している点が目を惹く。なお、「仕事を終えるため又は遅れを取り戻すため」という理由について、「WSF がない」者では、「元々WSF があった」者の 19.2%に比べて倍以上も高い 41.7%となっていることも目を惹く。

では、「終日在宅勤務 (worked exclusively at home)」を行ったことがあるか否かを軸に調査結果を見ると (以下、ことわりなき限り JFWS Table 3 に基づく)、調査対象全雇用労働者のうちの 14.7%、2,127 万 3 千人が終日在宅勤務をしたことがあると回答している。週あたりの在宅勤務日数については、「最低週 1 日」が (10.2%)、「週 1~2 日」が 17.4%、「週 3~4 日」が 12.8%、「週 5 日以上」が 14.5%となっており、“週 1 日以上の在宅勤務”経験者は合計で 54.9%となる (上記 14.7%を 100%とした場合。合計値は筆者算出)。すると、全雇用労働者の約 8.1% (約 1,167 万 9 千人。筆者推計) が、“週 1 日以上の在宅勤務”をしたことになる。

年齢別では、週あたりの在宅勤務日数が多くなるにつれて高い年齢層の割合が高くなるようであり、また、男女別では、週あたりの終日在宅勤務日数が多くなるにつれて男性の実施割合は比較的低くなり、その一方で女性の実施割合は比較的高くなる傾向にあるようである (詳細は JFWS Table 3 参照)。

学歴別では、先に述べたことと同様に、学歴が上がるにつれて終日在宅勤務の実施割合が高くなる (「高卒」の 4.7%に対して「大卒以上」は 28.8%)。同様の傾向は、18 歳未満の養育する子の有無別でも見られる (「子有り」の者では 18.3%、「子無し」の者では 13.0%)。

産業別では、先に述べたと同様に、「情報」「金融」「専門サービス」業種で比較的高く 30%超ほど、また、職種別でも、「管理運営」職と「専門」職種で比較的高い割合となっている (それぞれ 30.9%と 23.6%)。

フルタイム・パートタイム別では、「フルタイム」が 16.5%、「パートタイム」が 7.5%と、フルタイムの者の実施割合が高い。しかし、週あたりの在宅勤務日数別で実施割合で見ると、“週 3 日以上”の在宅勤務ではパートタイムの方が割合が高くなっている (例えば「週 3~4 日の在宅勤務」だと、「フルタイム」10.6%に対して「パートタイム」33.0%)。

通常の週給別では、賃金額が低いカテゴリーほど終日在宅勤務の割合が低く (「下位 25%以下」では 4.1%)、高いほど割合が高い (「上位 75%以上」では 35.2%)。

同様に、「元々WSF がある」者の終日在宅勤務割合が 23.2%であるのに対して、「WSF がない」者の割合は 3.7%と低くなっている。

以上、在宅勤務に焦点を当てた公的調査による特別調査結果を見てきたが、属性や階層（カテゴリー）によって在宅勤務の状況は大きく異なることが分かる。

(2) BLS : ATUS 2019

以下では、上記(1)に付随して、通常の ATUS から COVID-19 拡大前年、2019 年の雇用型テレワークに関する全体的な傾向をみる。

ATUS 2019⁶によれば、「雇用されている者」⁷は 1 億 6,630 万 2 千人、そのうち、ふだん (average day) 働いている者は 1 億 1,270 万人であり、この中で、調査実施直前の 4 週間において「在宅勤務」をしたことがある者は 2,673 万人 (23.7%) となっている。また、在宅勤務の時間数は平均で 3.27 時間である (ATUS 2019, Table 6)。

そして、多くは被雇用者であると考えられる「賃金・俸給労働者 (wage and salary workers)」⁸についてみると、「雇用されている者」は 1 億 5,541 万 9 千人、そのうち、ふだんの日に働いている者は 1 億 394 万 2 千人であり、うち、調査実施前の 4 週間において「在宅勤務」をしたことがある者は 2,134 万 3 千人 (20.5%) となっている。在宅勤務の時間数は平均で 3.21 時間である (ATUS 2019, Table 7)。

比較対象として自営業者 (self-employed workers) の数値を示すと、「雇用されている者」は 1,078 万 5 千人、そのうち、ふだんの日に働いている者は 702 万 2 千人、うち、調査実施前の 4 週間において「在宅勤務」をしたことがある者は 369 万 8 千人 (52.7%) となっている。在宅勤務の時間数は平均で 4.06 時間である (ATUS 2019, Table 7)。

被雇用者を多く含むと思われる「賃金・俸給労働者」は、「自営業者」よりも割合は低いものの、量的には、自営業者を相当上回る人数が、1 日の一部分の時間を費やすものを含め、在宅勤務に従事していたと考えられる⁹。

2. COVID-19 拡大後

では次に、2020 年 5 月から CPS の設問に追加された雇用型テレワークに係る調査結果¹⁰

⁶ <https://www.bls.gov/news.release/pdf/atus.pdf> (Released on June 25, 2020) . 15 歳以上の約 9,400 人に対する個人調査。

⁷ 通常の ATUS では、調査時点において必ずしも雇用契約関係がある者だけを対象としていないことに留意を要する。

⁸ この調査では、法人化されていない「自営業者 (self-employed workers whose businesses are incorporated)」は「賃金・俸給労働者 (wage and salary workers)」に含まれるものとして集計されており、留意を要する。

⁹ 但し、こちらの調査では JFWS と異なり、在宅勤務に対する賃金支払いの有無を調査していないため、日本における「持ち帰り残業」のような自宅における業務従事も含まれると思われ、留意を要しよう。

¹⁰ CPS の追加的設問は 2020 年 5 月から実施されたものであり、向後継続して実施されることとなっている。本追加的調査では、直近過去の 4 週間において賃金が支払われて自宅でテレワーク又は在宅勤務をした 16 歳以上の者を対象に調査・集計されている。またこの調査は、先に述べた JFWS や ATUS とのデータの連続性はなく、かつ、「雇用される者 (employed)」には「自営業者 (self-employed)」が含まれること、感染症拡大とは関係なく以前より実施されていた雇用型テレワークは除外されていることに留意を要する。Supplemental data measuring the effects of the coronavirus (COVID-19) pandemic on the labor market. Table 1 & 2, <https://www.bls.gov/cps/effects-of-the-coronavirus-covid-19-pandemic.htm>.

をみていく。先と同様に特徴的な点を述べる。変化を観察するために、各文末の括弧内に 2021 年 4 月の数値を併せて示す。なお、2020 年 5 月から 2021 年 4 月までの「就業者」全体における雇用型テレワーク実施率の推移、また、「フルタイム・パートタイム」別、「民間・公務」別の推移は以下の図表のとおりにまとめることができる。

図表 4-1 就業者に占める在宅勤務従事者の推移（2020 年 5 月～2021 年 4 月）（％）

	2020.5	2020.6	2020.7	2020.8	2020.9	2020.10	2020.11	2020.12	2021.1	2021.2	2021.3	2021.4
16歳以上就業者	35.4	31.3	26.4	24.3	22.7	21.2	21.8	23.7	23.2	22.7	21.0	18.3
フルタイム	38.0	33.5	28.5	26.5	24.8	23.2	23.8	25.9	25.5	24.8	22.9	20.0
パートタイム	21.0	19.4	15.6	12.6	12.0	12.2	12.2	12.8	12.0	12.2	11.3	9.7
民間	32.8	29.0	25.4	23.3	21.4	20.0	20.7	22.2	21.9	21.3	20.2	17.7
公務	56.5	49.3	35.9	34.5	33.5	31.9	32.2	36.4	35.5	33.8	29.0	25.2

(注)CPSから筆者作成。

COVID-19 拡大後の 2020 年 5 月に（以下同じ）、これを理由として在宅勤務を行った者は、「雇用労働者総数」1 億 3,746 万 1 千人のうちの 4,870 万 3 千人、35.4%となっている（2021 年 4 月：1 億 5,116 万人／2,764 万 3 千人／18.3%）。

年齢別では、「16～24 歳」の層で 18.9%であるのに対して、「25～54 歳」の層では 38.8%と、年齢が高いと若年層よりも在宅勤務の実施割合が高くなっている（2021 年 4 月：7.4%／20.6%）。

男女別では、「男性」が 30.8%であるのに対して、「女性」は 40.9%となっている（2021 年 4 月：16.7%／20.1%）。

18 歳未満の養育する子の有無別では、「子供がいる」者は 38.9%であるが、「子供はいない」者は 33.7%である（2021 年 4 月：20.0%／17.5%）。

学歴別では、「高卒」の者は 15.3%であるが、「大卒以上」の者は 59.6%となっている（2021 年 4 月：6.2%／34.0%）。

フルタイム・パートタイムの別では、「フルタイム」は 38.0%であるのに対して、「パートタイム」は 21.0%となっている（2021 年 4 月：20.0%／9.7%）。

産業別では、比較的高い割合を示している順に、「情報」が 61.0%、「金融関係」が 60.1%、「専門サービス」が 50.9%等となっている（2021 年 4 月：38.6%／38%／33.2%）。

職種別では、比較的高い割合のものを示すと、「専門」職が 59.4%、「管理運営」職が 54.8%、「オフィス運営補助」職が 39.2%等となっている（2021 年 4 月：31.3%／35.7%／20.4%）。

2021 年 4 月までの推移を見ると、2020 年 11 月から 2021 年 2 月までの間にやや増加傾向を示したものの、全体的に見て減少傾向にある。

3. 小括

COVID-19 拡大前後についてそれぞれ見てきた公的調査結果（推計値）は、調査の枠組みや文言の概念、あるいは項目が異なり、また、項目によっては更なる探求が必要な部分もあるが（例えば「パートタイム」の週当たり終日在宅勤務日数が多いほど、「フルタイム」より

も在宅勤務実施割合が高いこと)、基本属性で大きく異なることはないように思われる。従って、以上に見てきた調査結果は、COVID-19 拡大の状況を考慮したとしても、アメリカにおける雇用型テレワークの実情を概ね表していると考えてよさそうである。つまりアメリカでは、COVID-19 の拡大前からテレワークが活用されてきていたが、COVID-19 の拡大によってテレワークは更に活用されてきたといえる。

COVID-19 拡大前後で大きく異なるのは、雇用型テレワークの量的相違であろう。日本等他国におけるのと同じように、アメリカにおいても COVID-19 拡大の影響を受けて雇用型テレワークは量的に膨らんだと考えられる。このことは、従来から雇用型テレワークが働き方の選択肢としてある程度は社会全体で認知かつ利用されてきたことを下地としているゆえと理解できるであろう。そのように考えるなら、テレワークの利活用は各国共通して、現在及び向後の労働社会において重要な働き方の一つであると思われる。またこのことは同時に、特定の属性を有する労働者にとっての特権的あるいはより有利な労働条件として機能していると解することもできる。もしそうであるならば、雇用型テレワークを利活用しづらい労働者にとっての利活用の方策又は等価的代替的労働条件の模索が、事業主あるいは雇用労働政策にとっての重要な検討課題となるようにも思われる。

なお、アメリカにおいても、COVID-19 拡大後は時間の経過とともに(2020年5月→2021年4月)雇用型テレワークの利活用が縮小してきているとみられる¹¹。CPS では今後も継続して雇用型テレワークの調査が行われるとのことであるので、引き続き動向を注視する必要がある。また、COVID-19 拡大前後のテレワーク利用者に対する聞き取り等定性的調査によって、利用のメリットと今後の課題が明らかにされることが必要であろう。

第二節 法令上の取扱い

続いて、現行法令において雇用型テレワークがどのように扱われているのかを概観する。但し、雇用型テレワークを対象とした連邦法及び州制定法は存在しない。従って、主要な既存各法令における雇用型テレワークの取り扱い方がどのようになっているのかを概観することが本節での目的となる。

対象とする法令は、個別的労働関係法では、連邦法である、公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act of 1938. 以下“FLSA”)、家族医療休暇法 (Family and Medical Leave Act of 1993. 以下“FMLA”)、職業安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act of 1970. 以下“OSHA”)、差別禁止諸法 (Anti-Discrimination Laws)¹²、そして、州制定法である労

¹¹ この点、ペンシルベニア州では、州知事令 (executive order) によりテレワークの実施が義務付けられたようである。しかし、実体的規制や履行確保方法が曖昧との指摘がある。Small et al. (2020). なお、同様の州が全米でどのくらいあるかは執筆時点で筆者は把握していない。

¹² 取り上げる連邦差別禁止法は、1964年公民権法第7編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964. 以下“Title VII”)、1967年雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967. 以下“ADEA”)、1990年障害を持つアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act of 1990. 以下“ADA”) である。

働者災害補償保険法（State Workers' Compensation Law）¹³である。集団的労働関係法については、連邦法の全国労働関係法（National Labor Relations Act of 1935. 以下”NLRA”）である。

なお、先行研究によれば、公務労働分野については民間部門よりもテレワークが普及しているようであるため、公務分野の関係法令及び実務等についても可能な限り言及する。

1. 個別的労働関係法～既存法令の主な論点と雇用型テレワークの取扱い

(1) 公正労働基準法

FLSA は、労働時間について、暦週 40 時間労働を定め、40 時間を超える労働に対して 1.5 倍の割増賃金の支払いを使用者に義務付けている。雇用契約上、使用者が被用者に在宅勤務を義務付けあるいは許容している場合にも、この規制を免れることはできない。このため、使用者としては実労働時間の管理が義務付けられる（記録保存義務の規定との関係もある。）。しかし在宅勤務の場合、通常就業する事業所で就業するのではないことから、通常の方法による実労働時間の把握・管理は困難を伴う。このため実務上は、テレワークの労働時間管理方法について digital clocking（筆者注：電子的客観的な出退勤の記録方法と解される）の必要性が説かれている。

また FLSA は、suffer or permit to work（使用者の承認なく仕事をしたことを使用者が知っているか知っていると考えられる理由がある¹⁴場合）に該当するとき（日本法に則すと、指揮命令下での労働と看做しうる場合）は、同法にいう「雇用」と解されるため、使用者が暗黙裡に在宅勤務を了承した場合、当該勤務に費やした時間は賃金支払い対象時間として実労働時間と法的に解釈されることになる。そこで使用者としては、通常の雇用契約書とは別に、在宅勤務に係る契約文書 written contract が必要であると実務上説かれている（Law Firm の異なる弁護士が複数述べている。）。またそうした事情ゆえに、先のような digital clocking の必要性が説かれていると思われる。

また上記のことから、実務においては、使用者はその管理職に対して、在宅勤務に従事する従業員へ所定勤務時間外の業務遂行リクエストをしないことやメール送信をしないよう、周知啓発する必要があると考えられている¹⁵（そうしないと、対応に要した時間が法的な意味で労働時間に該当し得るため）。

時間外労働に対する割増賃金支払の是非については、exempt と non-exempt であるかの問題がある。問題は主に後者である（この点は上述のとおり）。しかし exempt でも、在宅勤務の仕事内容によっては exempt とみなされない場合もあるようであり（つまり、exempt の primary duty は何かということである。特に CA 州では、費やした時間の内容を法的判断に

¹³ 州制定法としての労働者災害補償保険法の名称は一樣ではないため、以下では「州労災補償法」と記述する。

¹⁴ 29 C.F.R. § 785.11. Ruzal et al. (2020 a).

¹⁵ Ruzal et al. (2020 b).

際しての *integral part* としているようである。)、在宅時に遂行する業務の内容が問題となり得る (*exempt* としての業務でないと判断される場合は時間外割増の支払い対象となり得るようである。))。

なお、在宅勤務に要する費用負担は法令上の問題でなく、全て契約上の問題となる。但し、賃金からの控除に関しては、実際の支払い賃金額は最低賃金額を下回することはできない¹⁶。

(2) 家族医療休暇法

現行法である FMLA が特別法によって部分的に改正された。Families First Coronavirus Response Act of 2020 (April 1st, 2020 in effective) がそれである。この法律は、コロナ禍に対応するため被用者の有給休暇を定める 2 つの法令を含んでいる。一つは、Emergency Paid Sick Leave Act であり、もう一つは、Emergency Family and Medical Leave Expansion Act である。

前者は、コロナ感染症の影響を理由とする上限 2 週間の有給休暇を定める連邦法であり、後者は、FMLA は有資格労働者に 12 週間の無給休暇を与えるが、法令改正により、10 週間の限度に有給でコロナ関連の休暇を認めるものである。

雇用型テレワークとの関係では、在宅勤務をしている時間は *compensable* であるゆえに、上記改正 2 法による Paid Leave の適用はないということを明確にしている¹⁷。

(3) 職業安全衛生法

在宅勤務について、被用者の自宅がオフィスであるとしても、連邦職業安全衛生局 OSHA は臨検 *inspection* を行わないこと、また、使用者に対して法令違反の責任を問わないこととしているようである¹⁸。しかし、通常のオフィス労働の内容を超えるような業務遂行の場合は、例外的に臨検等を行う方針であるとも伝えられている¹⁹。

(4) 労働者災害補償保険法 (州制定法)

各州で災害認定の基本枠組みは同じであって、災害補償の認定は、雇用から生じ *arising out of employment*、かつ、雇用の過程において生じた *arising in the course of employment* 災害と解せるかどうかの問題となる。従って、在宅勤務中の活動が業務関連であるのか、私的なものであるのかの法的区切り方が問題となる²⁰。実務上は、火災に備えた安全管理、電

¹⁶ US DOL, WHD, COVID-19 and the Fair Labor Standards Act Questions and Answers.
<https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic>

¹⁷ Sholinsky et al. (2020 b)

¹⁸ US DOL, WHD, COVID-19 and the Fair Labor Standards Act Questions and Answers.
<https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic>

¹⁹ 以上について、OSHA Instruction, Directive Number CPL 2-0.125, "Home-Based Worksites" (Feb. 25, 2000).
Ruzal et al. (2020 a).

²⁰ Larson et al. (2020) at 130.

気設備の安全管理、業務遂行環境の整備、非常時の手順について事前の説明を使用者は被用者に行うべきと述べるものがある²¹。

(5) 差別禁止諸法

差別の存否は、職種や職務内容・業態を軸に法的な判断がなされると思われるが、特定の属性を有する者についてのみ在宅勤務を許容する一方、別の属性を持つ者についてのみ在宅勤務を認めないことは、理論的には差別が成立しうると考えられる (terms and conditions of employment に対する pattern or practice の差別が成立しうる。)。在宅勤務をさせない逆差別も同様であろう。但し、そのような事例は管見の限り見当たらない。また、先に見た公的調査によれば、正規・非正規という契約上の地位の間で在宅勤務実施の有無について差が見られるが、差別禁止法制は正規・非正規差別禁止規定を設けていない。これについても理論的に考えられなくはないが、事例は存在しないようである。

障害を持つアメリカ人法ADAについては、在宅勤務をさせることが合理的配慮 reasonable accommodation となる場合に在宅勤務を提供しないことが ADA 違反になるか否かを中心に議論がある。また、この点について EEOC は従来からガイダンスを発出している²²。

2. 集団的労使関係法

全国労働関係法における雇用型テレワーカーの交渉単位の確定（結果的に団結権を容認しうるか）が問題となるように思われる。従来は、就業の場所的空間的範囲を中心に交渉単位確定のための利害の共通性 community of interest が判断されてきたと考えられる。しかし、テレワーカーの場合には場所的空間的共通性がない。従って、交渉単位確定のための必須要件である利害の共通性が、場所的空間的共通性以外の労働条件について存するか否かに依存するのではないかと一応考えられる。

また、テレワーク従事者に係る不当労働行為の成立も問題となるが、局委員会が判断した事例では、業務目的以外で使用者提供の ICT ツールの利用が認められている場合に、組織化活動目的の利用を認めないことは不当労働行為に該当するとしたものがある。また、業務目的以外でのインターネット利用禁止についても、やむを得ない業務上の正当理由がない限り不当労働行為に該当するとした事例がある。

3. 公務労働

連邦政府職員のテレワーク²³は、Telework Enhancement Act of 2010²⁴により推進されて

²¹ Ruzal et al. (2020 a).

²² EEOC, Work at Home/Telework as a Reasonable Accommodation, 02-03-2003, <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/work-hometelework-reasonable-accommodation>.

²³ <https://www.telework.gov/about/>参照。

²⁴ Public Law 111-292, 111th Congress, <https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111publ292.pdf>.

いる。同法については、Office of Personnel Management が Guide to Telework in the Federal Government (2011.4)²⁵を作成し、管理運営している（ガイドの邦語訳は後掲資料参照）。連邦政府職員のテレワーク実施状況は年次報告書としてまとめられ、連邦議会に提出されている。最新の年次報告書²⁶によると、回答組織のおおむね 5 割前後が目的を達成していると回答し（但し項目による）、また、テレワーク従事者のおおむね 8 割弱がテレワークに従事していることについて満足と回答している。

なお、各州等地方自治政府においても様々にテレワークが推進されているようである。

まとめ

以上のアメリカの法的状況をまとめると、以下のようになる。

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とされる(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。なお、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。

²⁵ <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-guidance/telework-guide/guide-to-telework-in-the-federal-government.pdf>

²⁶ United States Office of Personnel Management, Status of Telework in the Federal Government Report to Congress Fiscal Year 2018. <https://www.telework.gov/reports-studies/reports-to-congress/2019-report-to-congress.pdf>.

【参考文献】

- 梶川敦子（2007）「アメリカにおけるテレワークの労働法上の諸問題」労働問題リサーチセンター・日本労使関係研究協会『テレワークの法と政策』p.73 以下所収.
- 地神亮佑（2020）「第三章 アメリカ」労働政策研究・研修機構『労災補償保険制度の比較法的研究』（労働政策研究報告書 No.205）p.94 以下所収.
- 中窪裕也（2010）『アメリカ労働法〔第2版〕』有斐閣.
- 永野秀雄（2004）「第2部 第1章 アメリカにおける在宅就業に関する法制度等の整備状況について」労働政策研究・研修機構『欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆』（労働政策研究報告書 No.5）p.167 以下所収.
- 野村かすみ（2004）「第1部 第2章 米国における在宅就業の実態」労働政策研究・研修機構『欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆』（労働政策研究報告書 No.5）p.79 以下所収.
- 森戸英幸（1999）「米国におけるテレワーク・SOHOの法的諸問題」『成蹊法学』50号 p.29 以下所収.
- 山崎憲（2013）「第1章 アメリカ」労働政策研究・研修機構『諸外国における在宅形態の就業に関する調査』（JILPT 調査シリーズ No.117）p.1 以下所収.
- Bureau of Labor Statistics (2019), “Job Flexibilities and Work Schedule—2017-2018 Data from the American Time Use Survey”, (Released on September 24, 2019).
- Bureau of Labor Statistics (2020), “American Time Use Survey—2019 Results”, (Released on June 25, 2020).
- Bureau of Labor Statistics (2020), “Supplemental data measuring the effects of the coronavirus (COVID-19) pandemic on the labor market” (<https://www.bls.gov/cps/effects-of-the-coronavirus-covid-19-pandemic.htm>).
- Lex K. Larson, Arthur Larson (2000), WORKERS’ COMPENSATION LAW: CASES, MATERIALS, AND TEXT, LEXIS Publishing.
- Mark A. Rothstein, Charles B. Craver, L. Camille Hebert, Orly Lobel, S. Elizabeth Malloy, Marcia L. McCormick, Sandra F. Sperino (2019), EMPLOYMENT LAW 6th ed., THOMSON REUTERS.
- Jeffrey H. Ruzal and Carly Baratt (2020 a), “Telecommuting Employees: Best Practices Checklist”, The LEXIS PRACTICE ADVISOR Journal: CORONAVIRUS Special Edition, LexisNexis, at 42.
- Jeffrey H. Ruzal and Carly Baratt (2020 b), “COVID-19, Work-from-Home Policies, and Maintaining Wage and Hour Compliance”, EPSTEIN BECKER & GREEN, P.C. HP. <https://www.wagehourblog.com/2020/03/articles/wage-hour-class-actions/covid-19-work-from-home-policies-and-maintaining-wage-and-hour-compliance/>.

Daniel Small, Jacob Oslick , and Loren Gesinsky (2020), “Pennsylvania Mandates Telework (If Possible) and Imposes Other Business Restrictions Due to Rising COVID Cases”, Seyfarth Shaw LLP, Legal Update, Jul. 15, 2020.

Susan Gross Sholinsky, Lauri F. Rasnick, Nancy Gunzenhauser Popper, and Ann Knuckles Mahoney (2020 a), “Families First Coronavirus Response Act: Employers’ New Paid Family and Sick Leave Obligations”, Employment, Labor & Workforce Management (Epstein Becker & Green P.C.), March 20, 2020.

Susan Gross Sholinsky, Nathaniel M. Glasser, and Nancy Gunzenhauser Popper (2020 b), “U.S. Department of Labor Issues Temporary Rule on the Families First Coronavirus Response Act”, Employment, Labor & Workforce Management (Epstein Becker & Green P.C.), April 7, 2020.

【参考資料】 連邦政府テレワークガイド

以下に掲げるガイドは、合衆国連邦人事管理庁が連邦政府職員によるテレワークの活用・実施に向けて関係者に対して作成・公表しているものである。

目 次

序文・背景

- 序文..... 99
- 法的背景..... 99
- テレワークとはなにか？
 - 定義..... 100
 - テレワーク勤務のタイプ..... 101
- 関係者別のテレワークガイダンス..... 102
 - 連邦政府機関／テレワークマネージャー
 - テレワークの基礎..... 103
 - 各省庁の役割と責任..... 103
 - テレワークポリシー..... 105
 - 適格性と参加..... 110
 - 研修..... 112
 - テレワーク合意..... 113
 - テレワークマネージャー..... 115
 - 報告..... 116
 - 管理者と監督者..... 117
 - 連邦政府の管理者・監督者はテレワークからどのような恩恵を受けるか？
 - いかにしてテレワーカーにとって良い管理者・監督者になるか？
 - 従業員..... 122
 - なぜテレワークを行なおうとするのか？
 - 効率的に働くテレワーカーになるには？

付加的ガイダンス

- 安全..... 126
- パフォーマンスの管理..... 127
- 給与、休暇、勤務スケジュールのフレキシビリティ..... 127
 - 給与..... 127
 - 臨時型テレワーク勤務の給与..... 128
 - 割増給与..... 128
 - 休暇取得／勤務スケジュールのフレキシビリティ..... 129
- テレワークと業務の継続..... 129
 - 管理者の責任..... 130
 - テレワーカーの責任..... 130
- ワシントン DC エリアからの退去及び閉鎖の手順（計画外テレワークの場合）..... 131
- 採用と離職回避..... 131
- 障害を持つ従業員への配慮..... 132
- おわりに..... 133

参考資料..... 134

序文・背景

序文

連邦政府はテレワークをはじめとして革新的な職場フレキシビリティの利用でリーダー的役割を果たしている。2010年3月オバマ大統領は「職場の柔軟性に関するホワイトハウス・フォーラム(White House Forum)」を主催し、そこで、最高かつ賢明な労働者を採用し保持し、彼らの効率性を最大化する目的において、柔軟性が果たす役割を強調した。2010年議会でテレワーク強化法 (Telework Enhancement Act of 2010) が可決され、改革がより一層促進されることとなった。

機関の使命と業務ニーズを満たすことを主眼として、連邦テレワークプログラムが策定された。テレワークにより、政府は不動産やエネルギー費用を削減し、管理効率を高め、そうすることで資金を節約することができる。市民は悪天候などの緊急事態により素早く対応できるとともに、職員のワークライフバランスの質を高め、障害のある人の雇用機会を高めることが期待される。

情報技術の進歩がテレワーク増大への道を開いてきた。とは言え、テレワークは新しい概念ではなく、必ずしも技術の利用に依存するものでもない。鍵となるのは、管理者と従業員が業務の期待値と目標を明確に定義した上で、仕事を遂行する際に必要なツールとフレキシビリティを従業員に与えることである。

本書「連邦政府テレワークガイド(Guide to Telework in the Federal Government)」は連邦省庁、管理者、監督者、テレワークマネージャー(Telework Managing Office)¹などテレワークの実施に責任を負う職員、及び従業員を支援するための実用的な情報について概要を述べる。あなたはテレワークについてもっと知りたいと思っている従業員かもしれない。あるいは、テレワークをする職員の管理者または監督者で、この重要なフレキシビリティの日常的な側面について理解を深めたいと願っているかもしれない。テレワークマネージャーの方、所属機関のテレワークプログラムに関連して監督・運用責任を任された職員の方。このテレワークプログラムについて、より精緻なポイントを知る必要がある労働者代表の方。いずれかに該当する場合、このガイドは役に立ちます。

法的背景

長年、テレワーク(「在宅勤務」「柔軟な働き方」「テレコミュニティンク」など呼び方は種々ある)を扱った法律は連邦政府の職員が対象であった。テレワークに関する最初の立法は2000年の公法律(Public Law 106-346、359条)である。同法は「連邦政府の各省庁は、従業員の生産性を低下させることなくテレコミュニティンクに適格と思われる従業員を最大限テレコミ

¹ 各省庁のテレワークプログラムに関連して、ポリシー開発及び実施を担当し説明責任を負う各省庁の上級レベルの職員。

ュートさせるためのポリシーを策定しなければならない」と定めている。会議報告書に記載された関連文言により、その要件が次のようにさらに詳しく説明された。「プログラムに参加する連邦政府の各省庁は、ポリシーの実施に使用する基準を作成した上で、管理、計画実施、組織などの面でポリシーの全面実施の成功の妨げとなる障害を確実に取り除くようにしなければならない。また、各省庁はポリシーの実施にあたって管理、人的資源、技術、ロジスティックの面で適切なサポートを提供するものとする」

この立法に続いて 2004 年 1 月 23 日に公法律(Public Law 108-199、B-627 条)と 2004 年 12 月 8 日に公法律(Public Law 108-447、B-622 条)が追加され、職場でのテレワーク参加を一定量増やすよう省庁に求める指示が出された。

2000 年に人事管理局(OPM)は最初の議会指示に応じて、連邦機関を対象にテレワークに関する調査を開始した。OPM は毎年「Call for Telework Data」と称して、連邦政府の各省庁と連携して、参加率を含む各機関のテレワークプログラムに関する情報を収集している。データの分析結果は「議会報告書：連邦政府におけるテレワークの現状」と題して 2002 年から毎年公表されている。連邦政府のテレワークの歴史的背景に関する情報については、公式サイト www.telework.gov に掲載されているこれらの報告書を参照されたい。

2010 年 12 月 9 日「2010 年テレワーク強化法(Telework Enhancement Act of 2010)」が可決成立した。この法律(Public Law 111-292)の可決は連邦政府のテレワーク史上画期的な出来事であった。連邦政府がテレワークの利用を通じて職場管理のフレキシビリティを高めていくうえで、この法律は重要な要因といえる。同法律はテレワークポリシー、従業員の適格性と参加、プログラムの実施および報告に関して、全連邦政府行政各省の責任と期待を明記している。さらに、OPM、一般調達局(GSA)、行政予算管理局(OMB)、国土安全保障省(DHS) (連邦緊急事態管理局(FEMA)を含む)、国立公文書記録管理局(NARA)などにも明確な義務を割当てている。同法律で指名された機関はポリシー全般を指揮管理し、継続的に連邦行政各省にポリシーについてガイダンスを行う責任を負う。テレワーク強化法は連邦政府テレワークプログラムの基準となる期待値を設定したものであり、各省庁はその要件を途切れなくかつ効果的に実施するよう尽力している。

テレワークとはなにか

定義

「テレワーク」は 2010 年テレワーク強化法(Telework Enhancement Act of 2010)で次のように公式に定義されている - 『テレワーク』または『テレワーキング』は、従業員が本来の勤務地以外の指定された勤務場所からその立場に与えられた職務や責任などの活動を果たせるようにするための柔軟な勤務措置をいう」。

実際に、「テレワーク」とは指定された代替勤務場所(例、自宅、テレワークセンター)から有給の所定勤務時間のどの部分にでも、仕事を遂行することを従業員に認める勤務措置で

ある。このテレワークの定義は一般にリモートワークと呼ばれるものを含むが、出張やモバイルワークは含まれない。

リモート：過去に、従業員が雇用主の所定勤務地の通勤圏外に居住しながら働く勤務態勢や、フルタイムのテレワーク勤務態勢を記述する際に、この用語が使われていたことがある。報告の目的上、これらの従業員はテレワーカーに含めるべきである。

モバイル：顧客などの単一の指定勤務地以外の場所で職務を果たすための定期的かつ日常的な移動によって特徴づけられる仕事。モバイルワークの例として、現場監査、現場視察、調査、資産管理、通勤途中で行う仕事、勤務地間の移動、または出張(TDY)が含まれる。

「テレコミュニティンク」や「フレキシブルな職場」という用語も馴染みがあるかもしれない。どちらも現在一般に「テレワーク」と呼ばれるものを記述する際に使われることがある。「リモート」と「モバイル」ワークも時としてテレワークと同義語として使われる用語であるが、詳細な運用定義から明らかなように、テレワークとは異なる使い方をされる傾向がある。

整合性を確保するため、OPM では、強化法に定義されているように、すべての省庁は報告目的及び政策や規制法に関連する活動について用語「テレワーク」を使うよう勧告している。

テレワーク勤務のタイプ

一般的に言って、テレワークには2つのタイプがある。1) テレワークが継続的に所定のスケジュールの一部として実施される定期型テレワーク (routine telework) と、2) ケースバイケースで承認される随意型テレワーク (situational telework) で、働いた時間が事前に指定された継続的な所定スケジュールの一部ではなかった場合をいう。随意型テレワークの例として、悪天候、受診予約または特別な仕事の割当の結果としてのテレワークが含まれ、随時的、一時的、間欠的、計画外または臨時テレワークと呼ばれることもある。

ここで重要なのが、(どのタイプであるかにかかわらず) **テレワークを希望する従業員**はまず各省庁が実施する**双方向のテレワーク研修プログラムを受講してこれを成功裏に修了しなければならず、監督者と書面で合意 (agreement) を結ばなければならない**という点である。OPM はテレワークをする従業員の監督者と管理者もテレワーク研修を受講するよう勧告する。

一般に「テレワーカー」と言うとき、まず頭に浮かぶのは上述した第1のタイプ、すなわち定期的かつ反復的スケジュールで(ほとんどの場合、隔週の給与期間中の決められた日に)テレワークすることを認められた人である(例、「毎週水曜日」又は「毎週火曜日と木曜日」にテレワークする人)。定期的にテレワークが予定される日には、従業員とその監督者との間で交わされるテレワーク合意書に詳細に明記される。

従業員が上述の第2のタイプ(随時、一時、臨時)により、テレワークの実施を認められるシナリオは様々である。どのテレワーク適格者も正式に研修を受けてテレワーク合意書を

交わしているため、対象者は必要が生じたときにケースバイケースで監督者からテレワークの実施を認められる。例として次のものが含まれるが、これに限定されない—1) 複合プロジェクトまたはレポートに関連して、従業員が仕事を完遂するために途切れのない一定時間を短期的に必要とする場合、2) 従業員が病気や怪我から回復しつつあるが、一時的にいつもの職場まで出向くことができない場合、3) OPM から、悪天候によりワシントン DC エリアでの連邦政府の業務ステータスを「計画外休暇又は計画外テレワークのオプションに基づく業務継続(Open with Option for Unscheduled Leave or Unscheduled Telework)」とする旨の発表を受け取った従業員が、その日は計画外テレワークを選択したいという意向を監督者に通知する場合。

定義上「計画外テレワーク」は随意型または臨時型テレワークの特定形態であるという点に注意が必要である。退去または閉鎖中の「計画外テレワーク」に関する質問に対する回答については、各省庁および従業員は、OPM の刊行物 *Washington, DC, Area Dismissal and Closure Procedure* を参照されたい。

連邦政府のテレワーク勤務措置は、フルタイムまたはパートタイムとなるが、パートタイムのほうが一般的である。テレワークプログラムの大部分の側面と同様に、連邦政府の各省庁は、テレワークポリシー及びテレワーク合意の範囲で、措置のタイプ及び参加のパラメータを定義する裁量を与えられている。各省庁はこの裁量権を行使するに当たって、テレワークが従業員の生産性や組織の業務を低下させないようにしつつ、従業員のニーズを考慮しなければならない。本文書後半で、ポリシーと合意に関するガイダンスをさらに述べることにする。

実際にフルタイムのテレワークを認める省庁もあるが、これは達成基準ではない。実際に、法律は以下のパートタイム参加のカテゴリーを明確に特定しており、以下の基準で各省庁に毎年テレワークする従業員の数を報告するよう求めている。

1 給与期間（2 週間の給与期間を意味する）につき 3 日以上

1 給与期間につき 1 日または 2 日

月 1 回

不定期、一時的、短期間ベースで。（上述のとおり、随意型、臨時または計画外テレワークなど）

関係者別のテレワークガイダンス

連邦政府機関／テレワークマネージャー

本項では、テレワーク強化法に基づくテレワークプログラムの策定・実施に関わる連邦機関の責任についてガイダンスを記述する。ひいては、法律上テレワーク関連事項について OPM との主要連絡窓口の役割を果たす各省庁指定のテレワークマネージャー(TMO)への実際的な情報にもなる。

テレワークの基礎

テレワークに関する連邦法は**連邦政府執行機関(各省庁)のすべての従業員**に適用される。法律に定める制限、各省庁のテレワークポリシー及び適用可能な団体協約の定義する制限に従い、従業員は仕事をする地理的場所(国内または海外)にかかわらず、テレワークに参加することができる。

テレワークは従業員の権利ではないという点を理解しておくことが重要である。すなわち、連邦法は各省庁にテレワークプログラムの策定を求めているが、各従業員にテレワークをする法的権利を与えていない。さらに、**テレワークは扶養家族ケアの代替手段として使うことはできない**。ともあれ、テレワーク法の意図するところは、従業員の生産性を低下させることなく、可能な限り最大限従業員をテレワークプログラムに参加させるよう各省庁に奨励することであることは明らかである。各省庁はテレワークポリシーや合意を策定するとき、さらに従業員からのテレワークの正式要請を検討する場合、この点を十分留意しなければならない。テレワーク強化法は各省庁に対して2011年6月7日(法律施行から180日後)までに、「各省庁のテレワーク適格者にテレワークを認めるときの基準となるテレワークポリシーを策定する」、「各省庁の全従業員のテレワーク参加の適格性を決定する」、「各省庁の全従業員にテレワーク適格性を通知する」よう求めたが、この時にその意図を認めている。

もうひとつ覚えておくべき重要な要素が、**従業員のテレワーク参加は任意である²**という点である。法律はテレワークを強制するものではなく、またテレワークそれ自体を推進するものではない。むしろ、連邦政府職員の仕事と家庭を両立させる能力を高めつつ、業務継続性の維持と、管理費用の削減を目指す各省庁を支援する、職場のフレキシビリティとして、テレワークの実施を各省庁に求める。法律はテレワーク利用の拡大を奨励しているが、それはテレワークを選択した従業員だけが対象である。つまり、従業員がポジションの職務上「テレワーク適格者」に該当する場合であっても、各省庁は当人にテレワークを強制してはならないことを意味する。

要するに、**テレワークは第一に業務遂行を促進するために設けられた措置である**。従業員と各省庁はともにテレワークにより生じるプラスの結果を享受する一方、各省庁は事業に関連するニーズ、運用面の必要及び法律が記述する制限に従って、従業員のテレワーク適格性を決定する裁量と義務を保持する。

各省庁の役割と責任

テレワーク強化法は、テレワークに関連して連邦政府各省庁に期待される事柄について、これまでに策定されたすべての法規制のなかで最も包括的な視点を示している。すべての連

² テレワーク勤務措置を受け入れることは任意であるが、かかる勤務措置を受け入れた従業員は、一時的に緊急事態が発生した場合は通常のテレワークスケジュールの枠外でテレワークすることを求められることがある。ただし、その理解がテレワーク合意書において、所属省庁によってテレワークする従業員に明確に伝達されている場合に限られる(以下の該当する項を参照)。

邦各省庁は同法が特定した諸要件を満たす責任を負う。幾つかの省庁はテレワークプログラムの実施に対して監視、ガイダンス、総合的サポートを提供する義務を追加的に負う。

連邦政府の全ての省庁は、

それに基づいて適格従業員にテレワーク実施を認めるポリシーを策定する

従業員のテレワークに参加する適格性を決定する

全ての従業員にそのテレワーク適格性を通知する

テレワークを業務継続計画(COOP: Continuity of Operations Plan) に組み入れる

テレワークを認められた適格従業員が監督者とテレワーク合意書を交わすことを確実にする

適格従業員及び管理者に双方向のテレワーク研修が実施され、テレワーク合意書を交わす前に従業員がプログラムを成功裏に修了することを確実にする

テレワーク問題について各省庁に代わって OPM との主要連絡窓口の役割を果たすテレワークマネージャー(TMO)を任命する

テレワークポリシーを策定する間に、生産性管理、給与、休暇、採用及び離職回避などの様々な領域について、必要に応じて OPM と協議し助言を得る

テレワーク強化法の諸要件を満たすに当たり、連邦政府の各省庁は、

大統領令 13522 号に定める可能な限り最大限の範囲において、テレワークポリシーの策定に従業員代表の決定前参加を認める

省庁のテレワークポリシーに関し、従業員代表との間で適切な団体交渉の義務を果たすことを確実にする

テレワーク強化法は特定の規定について、制定から 180 日以内 (2011 年 6 月 7 日) の遂行を各省庁に義務付けている。その他の要件は、新しい職員が入省してくるため、またポリシーと合意は時間の経過と共に定期的に見直され修正されるため、継続適用される。

OPM は以下のことを行う。

給与と休暇、省庁の閉鎖、生産性の管理、正式の勤務場所、採用及び保持、障害を持つ人への配慮などの領域に関して、各省庁と協議を行い、テレワークのポリシー及びポリシーガイダンスを提供する

質・量ともに妥当な措置及びテレワーク目標の設定において、各省庁を支援する

テレワークセンター、移動、テクノロジー、設備、及び扶養者ケア領域でのテレワークに関して、ポリシー及びポリシーガイダンスを一般調達局(GSA) と協議する

業務継続及び長期緊急事態領域でのテレワークに関して、ポリシーとそのガイダンスを連邦緊急事態管理局(FEMA) と協議する

効率的かつ効果的な記録管理、並びに記録保存（大統領及び副大統領記録を含む）の領域でのテレワークに関して、ポリシー及びポリシーガイダンスを**国立公文書記録管理局(NARA)**と協議する

OPM は中央テレワークウェブサイトの運営にも責任を負う。同サイトには OPM が作成した又は FEMA や GSA が提供するテレワークのリンク、発表、ガイダンスが含まれる。

(OPM は FEMA 及び GSA のガイダンスを受領後 10 日以内に掲載することが義務付けられる)。この中央ウェブサイトは www.telework.gov で閲覧できる。OPM と GSA は従来から連携して連邦政府のテレワークを支援してきた。ウェブサイト www.telework.gov は OPM と GSA の連携の成果である。これにより、テレワークプログラム及び措置の効果的実施を目指してタイムリーかつ実際的な情報を各省庁、管理者、従業員などの関係者に提供し、更に興味深い情報を一般市民に届ける。OPM と GSA は各省庁のテレワークマネージャーとも直接交流し、必要に応じてガイダンスや助言を提供する。

OPM は各省庁と協力して、テレワークプログラムに関する年次報告書を編集し提出することが義務付けられる。法律制定後 18 か月後（2012 年 6 月）に提出される初回報告書に始まり、その後は年 1 回のペースで作成される。法律制定後最初の報告書は、年次刊行物 *議会報告書、連邦政府におけるテレワークの現状の新しいベースライン* となる。OPM は連邦政府のためのベストプラクティスや勧告を見出すために、公的/私的分野の事業体によるテレワークの利用状況を調査する任務も与えられている。最後に、テレワーク強化法は OPM に対しテレワークのエネルギー消費への影響、雇用創出とアベイラビリティ、都市輸送パターン及び緊急時の業務分散の期待値を初めとして、テレワーク増加に関連する成果を再検討し、その結果を国民に公表するよう命じた。

行政予算管理局(OMB)は、以下を行うことが義務付けられる。

国土安全保障省(DHS)および **国立標準技術研究所(NIST)**と連携して、情報の妥当性、テレワーク中に使われる情報及び情報システムのセキュリティ保護を確保するためのガイドラインを発行する。(ガイドラインは法律制定から 180 日後の 2011 年 6 月 7 日までに完成させるものとする)。

コンピュータシステムを購入する場合、使命に関連してそうしない特別な理由があると当該省庁の長が判断する場合を除き、テレワークを可能にし、サポートするシステムを購入するよう各省庁に求めるポリシーガイドラインを発行する(ガイドラインは法律制定から 120 日後の 2011 年 4 月 8 日までに完成させるものとする)。

テレワークポリシー

テレワーク強化法は各省庁に対して以下の事項を行うことを求める。

省庁の適格従業員にテレワークを認める際の基準となるテレワークポリシーを策定する
各省庁の全従業員についてテレワーク参加の適格性を判断する

各省庁の全従業員にテレワーク適格性を通知する

同法は法律制定から 180 日以内に（2011 年 6 月 7 日までに）これらの要件を満たすよう各省庁に求めている。新規入省の従業員についても、各省庁のポリシーはテレワーク適格性の通知を受ける妥当な期限を記述するべきである。

公法律 Public Law 106-346、359 条(2000 年 10 月 23 日)は、「連邦政府の各省庁は、従業員の生産性を低下させずにテレコミュートに適格と思われる従業員を最大限テレコミュートさせるためのポリシーを策定しなければならない」と規定した。従って、法律はテレワーク強化法可決よりも前にテレワークポリシーを整備するよう各省庁に求めていた(Public Law 111-292)。しかしながら、テレワーク強化法は連邦政府のテレワークプログラムへのコミットメントをさらに拡大強化するものであった。そこで、各省庁は強化法が示す要件との適合性を確保するため、2011 年 6 月 7 日までに既存のテレワークポリシーを注意深く再検討し修正するよう求められた。

例えば、従前の法律は各省庁でテレワークプログラムを策定するときに必要な要素（例、テレワーク合意の作成）や テレワークの日常的運用をどう実施していくかについての詳細を示していなかった。一方、テレワーク強化法は明快な基準を幾つか示していることから、各省庁はこの変更点を既存のポリシーに組み入れた。各省庁は今後予想されるテレワーク関連法の変更/修正との整合性を確保するため、テレワークポリシーの適時見直しを計画すべきである。

また、各省庁はテレワークポリシー及び合意を策定するときは、大統領令 13522 号の規定に従って可能な限り決定前の参加を認め、労働者側と連携して団体交渉の義務を果たすべきである。

2009-2010 年、OPM は各省庁と連携してテレワークポリシーの徹底見直しを行った。OPM が行ったポリシー評価が拠り所とした基準は、連邦政府の省庁間テレワーク専門家グループが実施した、最新の調査及びテレワークにおけるベストプラクティスの徹底的な見直しから得られたものである。見直しの終了後、OPM は各省庁にポリシーの修正を勧告する具体的なフィードバックを行った。各省庁はこれに従い実施を遂行した。当時共同で成し遂げられた仕事は、法律が求める堅固なテレワークポリシー開発のための強靱な基盤となった。

法律の中に、審査又は法律との整合性についての判断を求めて、各省庁が OPM にテレワークポリシーを提出しなければならないという要件はない。法律が求めているのは、各省庁は「テレワークポリシーの策定にあたり人事管理局と協議する」という点である。さらに法律は OPM は「給与及び休暇、省庁の閉鎖、生産性管理、正式の勤務場所、採用及び離職回避、障害を持つ人への配慮などの領域に関して、テレワークのポリシー及びポリシーガイダンスを提供しなければならない」と説明する。これに加えて OPM は「質量ともに妥当な措置及びテレワーク目標の設定において、各省庁を支援する」。OPM はテレワークガイダンス、中央ウェブサイト (www.telework.gov) に掲載する情報（本ガイドを含む）、並びに OPM

が年間を通じて定期的に主催する TMO とのフォーラムを活用して相談に応じる。

よく検討されたテレワークポリシーは、優れたテレワークプログラムの基盤である。下記に示す項目は、各省庁がテレワークポリシーの再検討または強化を希望する場合、効果的なポリシーに含めるべき基準である。

テレワークポリシーを効果的にするために、満たすべき主要な目的が 2 つある。

ポリシーは明確に理解することができ、使いやすい方法で書くべきである。

ポリシーは、効果的なテレワークプログラムの開発とサポートに必須の内容を組み入れるべきである。

明瞭さと使い勝手

ポリシーは、

専門用語や説明抜き略語など難しい専門用語ではなく、具体的で馴染みのある言葉を使うべきである（「エンドユーザー」を念頭に置くこと。多くの人はテレワークに不慣れかもしれない。）

曖昧な用語や冗長性を避けるべきである

論理的に構成するべきである（複数のセクションに渡る場合、テーマがあちこち飛ぶのではなく、参照しやすいようにカテゴリー別に題材を組織すること）

従業員、管理者、テレワーク監督者、TMO、テレワークコーディネーター、人事管理専門家、専任従業員代表など、組織のテレワークプログラムについて知る必要のあるスタッフに向けて、有益で実地的な資源として役立つように設計/作成すべきである

テレワークプログラムの開発及び支援の基本となる内容

ポリシーはテレワークプログラムの成功に不可欠な内容を含まなければならない。一般的に内容は次の各点に関連する問題をカバーすべきである。 a) プログラムの実施（すなわち、効果的なプログラム開発をサポートする内容）、b) 参加者の責任（すなわち、従業員、管理者、監督者、TMO など、様々なテレワーク参加者の役割と責任を定義する内容、 c) プログラムの運用（日常の活動またはプログラムの成功を支援するために必要な情報を詳述する内容）

特にプログラムの実施に関して、テレワークポリシーでは以下を示すべきである。

目的の説明を含める（例、緊急時への備え、労働力効率、ワークライフバランスの質、コスト削減など、テレワークが目的とする利益または成果を明らかにする）

a) テレワーク、b) 適格性、 c) 正式の勤務場所/職務ステーション、 d) 代替の勤務場所/勤務地についての明確な定義を含める

公法律 Public Law 106-346、Public Law 111-292（2010 年テレワーク強化法）など、テレワーク関連法に言及する

当局、文書及び関連政策などの内外の情報源を参照する場合、引用及び付属書に言及する。従業員の利便性を考慮して、イントラネットなどウェブシステムにテレワークポリシーを掲

載するときは、アクセスし易いように参照事項へのハイパーリンクを挿入してもよい。

ポリシーの対象者は合衆国法典第 5 編第 2105 条の定義する「従業員」の定義を満たす省庁の全ての従業員である、というテレワーク強化法の意図を反映する言葉を含める。

従業員のテレワーク措置への参加は任意であることを言明する。

テレワークは何よりもまず仕事の遂行を円滑に進めるために構築された措置であることを強調する。

テレワーク強化法の定める参加制限の適用方法を含め、テレワーク適格ポジションを特定する方法についての情報を含める。例えば、従業員へのテレワーク許可に対する法的制約の特定、対象となる仕事の特徴を検討すること、特定の従業員—又は特定のポジションの従業員—にテレワークを許可することが従業員の生産性や組織の業務を低下させることにならないか評価することなど。

各省庁の緊急時のテレワークポリシーについて言及する（例、COOP 手続きを促すパンデミック及び災害、天候に起因する停職及び閉鎖の手続き等）。さらに、従業員が所属省庁とテレワーク合意を交わしている場合に、これらのポリシーに関連して当該従業員に課される期待についても言及する。

各省庁の情報技術(IT)およびサイバーセキュリティのガイドラインに言及する

連邦政府職員補償法(FECA)に言及する

代替の勤務場所で働く場合の従業員の安全性確保の重要性を強調する。

従業員がテレワークに参加した場合に修正される可能性のある雇用条件の側面を明確にする。（例、テレワーカーは通勤する日よりも、早く仕事を開始し、早く仕事を終了することができる。）

フルタイムのテレワーク措置が所属省庁で許容されるかどうか、また許容される場合は、従業員がフルタイムでテレワークをしたときに変更になる可能性のある雇用条件の側面などを明らかにする（例、地域均衡給、給付金、出張、人員削減手続きなどに変更が生じるか）。

参加者の責任に関して、テレワークポリシーは 以下を示すべきである。

テレワーカーの監督者及び管理者の責任を定義する

テレワークをする従業員の責任を定義する

テレワークマネージャー及びテレワークコーディネーターの責任を定義する

テレワークの措置が職場の他のメンバー（例、同僚、監督者）の仕事にマイナスの影響を与えないようにするため、テレワーカーの責任を強調する

サポート、機材及び設備について、所属省庁はテレワーカーにどのような支援を提供できるか、どのようなものを提供しないか、その場合、所属省庁とテレワーカーとの間でどのような責任が共有されるかについて概要を述べる（例、ラップトップ、プリンター、電話、サブ

ライター、インターネットなどの提供)。各省庁はこの主題について、歳出法の含意を弁護士と協議してもよい。

記録作成及び報告要件について明文化した責任を割当てる。対象は日常業務面だけでなく、毎年集計した形で行われる OPM への報告も含まれる。(例、年次議会報告書、連邦政府におけるテレワークの現状)

プログラムの運用に関して、テレワークポリシーは以下を示すべきである。

テレワーク措置を構築するための手順を記述する(例、アプリケーション、承認レベル、承認/否認のタイムライン、研修要件、同意書など)

団体協約が適用される従業員について、そのアピールには交渉による苦情処理手順が適用されることを指摘する(但し、この対象者が団体協約によってその手順から明確に除外されていない場合に限る。除外されている場合は、所属省庁の苦情処理手順が適用される。)。また、交渉単位に含まれない従業員については、テレワークの要望が否認されたことにかかわるアピールには各省庁の有効な苦情処理手順が適用されることを指摘する。

テレワーカーの業績は所属省庁の正規の業績管理システムに従って評価されることを明確にする(すなわち、テレワーカーは業績管理の面でテレワークをしていない従業員と同様に扱われる。)

テレワーカーはテレワークをしていない従業員と同一の待遇を受け、同一の機会を享受することを強調する(例、仕事の割当、賞/表彰、開発機会、昇進など)。

従業員と監督者、従業員と同僚、従業員と顧客/クライアント等とのコミュニケーションに関する期待に言及する。電話、電子メールまたはその両方か。コミュニケーションはどのくらいの頻度でとるべきか。

テレワーク合意の締結及びテレワークの開始に先立つ、各省庁の従業員の具体的な研修要件を明らかにする

テレワーカーの管理者/監督者に向けて、テレワーク研修に関する省庁の期待を明らかにする

テレワーク措置に影響を及ぼす可能性のある予期せぬ不測事態に言及する。早期退去、到着遅延、連邦機関の一般窓口閉鎖等を伴う状況において、テレワーク従業員に求められることを明確に示す。正規の勤務場所、代替勤務場所などの閉鎖を伴うような緊急事態が発生したとき、取るべき明確な手順。また、病気の場合や、業務関連の必要を満たす等のためにテレワーク勤務日に正規の勤務場所に呼び戻された場合取るべき手順についても記述する。テレワークを実行できなかった場合、その日の代わりは認められるのか、等。

テレワーク措置の変更又は修正の手続きを明確に示す(例、スケジュール、勤務場所)

テレワーク合意書を各省庁の決める一定の間隔で見直すよう求める

テレワーク合意の解除又は撤回の手順を記述する。テレワークの解除に関して、団体協約が適用される従業員の場合、そのアピールには交渉による苦情処理手順が適用されることを指摘する。(但し、この対象者が団体協約によってその手順から明確に除外されていない場合

に限る。除外されている場合は、所属省庁の苦情処理手順適用される。) また、交渉単位に含まれない従業員の場合、アピールには所属省庁の有効な苦情処理手順が適用されることを記述する。

記録作成及び報告について明瞭かつ具体的な要件を含める。これはテレワーカー個人の記録として、また毎年の報告作成(つまり議会への年次報告)用に省庁内のテレワーク状況を把握することが目的である。OPM は各省庁に対して、多様なテレワークの参加状況を把握するために、使用されているシステム及びワークフローをポリシーの中に記述するよう推奨している。すなわち、隔週の業務報告、出退勤管理システム、給与処理担当者など。また管理者と従業員に向けて、この情報は報告の目的上、手作業又は電子媒体により注意深くかつ一貫して収集しなければならない旨の具体的指示を出すよう勧告している。

テレワーカー個人及び各省庁全般のために、テレワークプログラムの評価について明瞭かつ具体的な要件を含める。

適格性と参加

各省庁はテレワーク強化法の定める要件を踏まえつつ、業務上の必要に応じて独自に従業員の適格性を決定する裁量を持つ。こうした判断を行うとき、「テレワークが従業員の生産性又は省庁の業務を低下させないようにする」ことが何を意味するか、各省庁は定義するのに最もふさわしい立場にある。各省庁には職位区分、組織体制及び省庁ごとの任務エリアに関連する多彩な状況が存在する。結果として、OPM が政府全体をカバーする「基準」を提案することや、適格性の決定に当たって、また適格性の従業員への通知に際して「フリーサイズ」アプローチを暗に意味する定義を行うことは実現困難であり、得策ではない。各省庁は適格性及び参加の基準を、テレワークポリシーのなかに特別の注意を払い具体的に記述すべきである。

法律は「適格性」と「参加」を明確に区別していることを、覚えて置かなければならない。

テレワークに参加できるために、従業員はまず適格であると認定されなければならない。法律はいかなる条件下であっても適格と見做されない従業員のカテゴリーを2つ明示している—「1 暦年に5日以上許可なく欠勤したために正式に処分を受けたことのある従業員」、「連邦政府のコンピュータ上で若しくは連邦政府の公務遂行中に、児童ポルノを含むポルノ映像を閲覧、ダウンロード又は交換した行為により、行政部門職員の倫理的行動に関する基準のサブパートGの違反で正式に処分を受けたことのある従業員[Public Law 111-292, 6502(a)(2)(A)(B)]」このように、法律は新たな適格性基準を設けておらず、むしろ不適格とする条件を2つ明記している。テレワーク法署名前と同様に、適格性の決定は各省庁の裁量に任されるため、各省庁ポリシーの定める基準と一致するものとすべきである。

テレワーク強化法がテレワーク適格性を直接的に禁じているのは、上述した2つの狭いケースだけである。では、「正式に処分を受けた」という文言は何を意味するのだろうか。さら

に、従業員が上述のように正式処分を受けた場合、このことは従業員がテレワークするのを永久的に妨げるのだろうか。或いは、従業員がテレワークをして良いと見做されるために何か時間的制限があるのだろうか。一般的に、各省庁は懲戒処分や不利益処分を規定するポリシーを書面で策定している。こうした処分には口頭訓戒から、書面による戒告、停職、解雇又は免職まで様々である。またポリシーは、特定の処分の記録文書の保管に期間制限を設けていることが多い。「正式処分」という文言は、従業員の正式人事ファイル(OPF)にその記録が記載された結果を生じさせる処分と理解すべきである。人事管理局 OPM の見解によると、参加に対する障害は従業員の OPF に文書が記載されている限り有効である。例えば、一般的に訓戒や戒告はそれぞれ 1 年又は 2 年後にファイルから抹消される。しかしながら、停職や免職処分がファイルから抹消されることは決してない。このような理由と背景に基づき、**停職と免職処分（すなわち、法律により不適格とされる 2 つの従業員カテゴリーと明確に関連する処分）**は記録文書に残され、永久に OPF から消されることがなく、テレワーク参加に対する永久禁止と言い換えることができる。

テレワーク強化法の目的がテレワークの推進と強化であることを管理者は忘れてはならない。一方従業員は、参加は「権利」ではなく、むしろ堅固な事業生産性管理の原則に基づくことを理解しなければならない。

効果的な生産性管理はテレワークプログラム成功の重要な要素である。テレワーク強化法は、**6502(b)(3)** 項において、各省庁のテレワークポリシーは「従業員の生産性が所属省庁の管理者と当該従業員との間で結ばれた合意の条件と合致しなければ、従業員はテレワークを行うことが認められないと規定しなければならない」と明記している。

参加者はポジションに含まれる職務によって制限されることがある。幾つかのポジションはテレワークに向かない。例えば、機密性の高い資料を扱う部門や対面でのやり取りが必要なポジションなど。ここで忘れてならないことがある。各省庁のポリシーは、法律に従い、「テレワークが従業員の生産性や組織の業務を低下させることがないようにしなければならない」（合衆国法典第 5 編 **6502(b)(1)** 項）。さらに、**6502(b)(4)** 項は、「テレワーク参加は日常ベース（毎就業日）の作業を必要とする職務に就く省庁従業員には適用されない。**(A)**所属省庁の長によってテレワークに適切でないと判断された、機密資料の直接的取扱い、**(B)**遠く離れた場所又は代替の勤務場所で対応できない現場の活動」と定める。

OPM は各省庁と管理者に対し、従業員参加に関する決定を行う場合は、テレワーク利用などの職場フレキシビリティを創造的に検討するよう強く求めている。例えば、多くの人がテレワークは「オール・オア・ナッシング」だとする認識を共有している。つまり、管理者の中には、特定の従業員の職務はその性質上テレワークに向かないと判断する人もいる。そのため、当該従業員のテレワーク実施の可能性は低い。だが、実状は必ずしもそうとは限らない。すべてではないにしても、大部分の仕事は一般的にどんな場所でもできるという点で「ポータブル」であると考えられる職務をいくらか含んでいる。ポータブルな仕事の例として、

報告書を読むこと、文書や調査報告書の分析、レター、メモ、報告書等通信文の作成、会議招集の設定、及び従業員が通常の勤務場所に物理的に姿を見せることを必ずしも必要としない同様のタスクが含まれる。

多くのポジションで、従業員は典型的にポータブルな仕事を定期的に行っている。こうした仕事は継続的かつ定期的なスケジュールの一部としてテレワークが行われる、日常的テレワーク勤務に適している傾向がある。仕事のポータビリティの程度は、1 給与期間につきどの程度定期的にテレワークを認められるか決定する場合の一つの要素である。言い換えれば、上述のとおり、ポジションの性質上テレワークに適していないと判断される場合があるかもしれない。とはいえ、各省庁及び管理者には、従業員の仕事の一定部分がテレワークに相応しい「ポータブルな」職務と実際に一致しないか、ぜひ検討して頂きたい。

例えば、ほとんど毎日会社を訪問する人々に会って挨拶をするなど、職務の大部分を通常現場で実施しなければならない事務/受付のケース。それでも、この同じ従業員が報告書を書かなければならない、或いは電子ファイリングをしなければならない日もある。後者の仕事を1 給与期間につき1 日又はそれ以上、テレワーク勤務措置を使って行うことはできないだろうか。同様の状況は書類のファイルや報告書作成が求められる法執行機関の従業員にも当てはまる。忘れてはならないのは、テレワーク強化法が参加の障害を、従業員の職務が「**毎就業日**」テレワークに適するものに入らないケースに限っている点である[6502(b)(4)項]。つまり、これは管理者は従業員がポータブルな職務を行っている日を活用するようなテレワーク措置を柔軟に調整できることを意味する。同法に従い、この柔軟なアプローチはこれまで不適格とされていたポジションについても、定期的かつ反復的なテレワークの可能性を開くかもしれない。

もちろん、管理者が従業員にテレワークの便宜を図るべく誠実な努力をしたが、単に仕事の特質が原因で成功しなかったケースもあるだろう。そのような場合には、堅固なワーク/ライフの原則とベストプラクティスから判断すると、管理者はその状況に適した職場フレキシビリティを使う機会を活用するよう働きかけることが望ましいことが分かる。例えば、柔軟な就労スケジュールや圧縮勤務制など代わりとなる勤務体制などである。

研修

各省庁は、法律に従い「双方向のテレワーク研修プログラムを、所属省庁のテレワークプログラムの参加適格者に確実に提供しなければならない」。法律は「書面でテレワーク合意を結ぶ前に、従業員が双方向のテレワーク研修プログラムを成功裏に修了すること」を義務付けている。各省庁は独自のテレワーク研修プログラムを策定できるが、OPM も www.telework.gov で従業員及び管理者対象の基本テレワーク研修モジュール（テレワーク101）をすでに公開しており今後も継続していく。必要に応じて、OPM はモジュールの見直しを行い情報を更新し、参加者のためのフォーマットと学習経験を拡充していく。

省庁によっては、時に「双方向」の法律上の意味を問う場合もあるだろう。「インストラクター主導」でなければならないのか、或いはコンピュータではなく対面でなければならないのか。実際には、法律は「双方向」の用語を定義せず、解釈に委ねている。OPMでは、常日頃からウェブサイト（つまりオンライン）のテレワーク 101 研修を「双方向」の定義を満たすように考えており、よくある質問と回答、研修全般を通じた進捗チェックの利用により、理解を自己評価できる機会を組み込んでいる。さらに、2011年にOPMは内容とフォーマットの両方を含め、様々な方法でこの研修を強化するためのプロジェクトに取り組んだ。プロジェクトは、研修をより魅力あるものにするために、メディアツールの選択的使用を通じて「双方向性」を改善する必要を念頭に置いて進められた。だが、研修はコンピュータの利用、すなわちインターネットベースと比べて、インストラクター主導でなければならないという要件はないというのがOPMの解釈である。

多くの場合、各省庁は一定期間テレワークをしている従業員と合意書を交わしている。その場合、彼らはなお研修を受ける必要があるのだろうか。必ずしもそうではない。法律は、「従業員は法律制定日より前に有効である就労条件に基づいてすでにテレワークをしているため、研修は必要ないと省庁の長が判断したときは、」省庁の長は研修要件を免除できるとしている。すでにテレワークをしている従業員は、この研修要件を免除されるというのがボトムラインである。ただし、この要件を適用しない決定は省庁の長が行わなければならない。従業員が明確に免除される場合でも、少なくともテレワーク強化法に関連する最新情報を当該従業員に提供することをOPMは勧める。彼らの受けた研修ではその要件がカバーされていないと考えられるためである。

OPMでは、東部西部管理開発センターを通じて管理者向けの専門研修を行っているので、各省庁にはご利用頂きたい。管理開発センターの詳細及びコース内容は www.leadership.opm.gov で閲覧できる。

テレワーク合意

テレワーク強化法は、**（テレワークが定期型、継続型、随意型かにかかわらず）** どのテレワーク参加者も合意書を結ぶことを義務付けている。合意書は「省庁の管理者とテレワークを認められた従業員との間で結ばれ、合意した勤務形態の概要を記述する。**テレワークに参加する従業員に強制される**」。法律は合意書を交わしテレワークすることを認められる前に、従業員がテレワーク研修を成功裏に修了することを義務付けている点に、留意することが重要である。

従業員はテレワークの措置を口頭又は書面で要望することができる（例、自宅で特別プロジェクトを完成させる目的で随意型テレワークへの参加を、監督者に要望する場合など）。しかしながら、この場合どの従業員もすでにテレワーク研修を成功裏に修了し、テレワーク合

意書を交わしていることが前提である。この点を考慮することは、退去及び閉鎖手順に従い「計画外テレワーク」の選択を見込んでいる従業員にとって、特に重要である。言い換えれば、連邦政府の業務運用状況によりテレワークを提案された場合に、テレワーク合意書を交わしていない従業員は「計画外テレワーク」を選択することができない。この点を踏まえ、テレワーク合意書を策定するとき、管理者は従業員の見込まれる状況を十分に検討し、柔軟に対応することが強く奨励される。例えば、ある従業員が日常的にテレワーク勤務をする可能性は低いものの、当人の職務はケースバイケースの随意型テレワークが可能であると仮定しよう。悪天候等で提案されれば、従業員は「計画外テレワーク」を要請する可能性がある職場の管理者が予測した場合、従業員の随意型テレワーク（「計画外テレワーク」を含む。）の適格性を明記したテレワーク合意書に同意/署名するかどうかは、管理者と従業員次第である。これに加えて、そのような不測の事態に備えて、従業員は年間を通じて臨時ベースでテレワークをすることが奨励される。

現在多くの省庁のポリシー及び団体協約が、テレワーク合意の要件を明記し、又は従業員と管理者が利用できる合意書テンプレートを作成している。合意書式の策定又は改正を検討している省庁は、特定の内容を創案する際に下記の概略を検討すると参考になるかもしれない。各項目はこのプロセスでの道案内となるようベストプラクティスに基づいて作成した推奨項目であって、法律で明確に求められているものではない。

合意期間：1年の更新可能な合意、又は頻繁に改正する必要があるテレワーク状況においては6か月間の合意も検討する

合意により明記されるテレワークのタイプ：合意するテレワークが定期的反復型か、又は随意/臨時/一時的かを記述する

スケジュール：1週間にテレワークする日数、テレワーク日の労働時間を明記する

要件：法律が概説するテレワークの必要条件（例、研修、書面による合意）以外に、追加の要件（例、テクノロジー）があればその概要を記述する

期待：前提事項を明確にする。例えば、勤務場所（例、自宅のみで就業する場合など）、通信の頻度と方法（例、電子メール vs 電話、連絡のコアタイム、返信スピード）

設備機器などの費用：省庁、従業員または両方で負担する設備機器及び/又は費用を決定し明確にする。

緊急時テレワークの見込み。すなわち、全米又は地域規模の緊急事態、悪天候を伴う緊急事象、又は通常の職場業務の途絶をもたらす状況などの継続事象が発生した場合に、従業員は勤務を求められるかどうかを明確にする。業務継続に関して、緊急事態再配置グループ（Emergency Relocation Group, ERG）のメンバーはいつでもテレワークできる態勢を整えていなければならないため、注意が必要である。

情報のセキュリティ：合意の中にデータセキュリティ手順の要約を記載する

安全性：代替のテレワーク勤務場所を準備する際のガイドとして自己申告型の安全チェッ

クリストを提供する

終了/修正：合意は終了又は修正できることを従業員に確実に周知し、終了/修正の条件の概要を示す

要約すると、テレワーク合意はよく検討され、専門用語を排除し、実用的であり、責任、役割及び期待について明確でなければならない。要するに、合意書は省庁のテレワークポリシーを反映するもので、これと一致していなければならない。

テレワークマネージャー (Telework Managing Officer, TMO)

テレワーク強化法は、TMO として機能する単一のポジションを指名するよう各省庁に義務付けている。TMO 指名は強化法の可決により新たに設けられたもので、TMO は省庁の上級役職者でなければならない、最高人的資源責任者(CHCO)の役職又はそれと同等の部署に所属し、省庁の長と直接連絡を取ることができる。ただし、CHCO である必要はない。重要なのは、省庁の長と直接話をできるポジションだという点である。TMO は各省庁がテレワークを組み入れるときに、優れたビジネスセンスを作る方法で手助けする戦略的思考家でありプランナーである必要がある。

TMO に指名されるという事実は、この地位に就く個人が省庁の別の役職又はポジションへの就任を禁じられることを意味しない。ただし、当該者は各省庁のテレワークプログラムについて直接説明責任を負う。

TMO は、

省庁のテレワークプログラムに関連するポリシーの開発と実施に責任を負う

CHCO を含め、省庁リーダーシップのアドバイザーとして役割を果たす

テレワーク問題について管理者及び従業員のための情報源として役割を果たす

テレワーク問題について、OPM との主たる連絡窓口である

テレワークを省庁のビジネスに不可欠な方法にすることに加えて、TMO はプログラムの有効性を評価するための目標と測定基準の開発を支援する責任を負う。TMO の指名に当たり、省庁は指導的立場の者を選任する際に検討する場合と同程度のリーダーシップ能力と高い基準を求めべきである。

各省庁が法律の制定前にテレワークを実施していた方法は、省庁レベル（例、国土安全保障省）に「Telework Coordinator」を配置し、下位組織/下位要素（例、移民税関捜査局、運輸保安局など）にも個別に「telework coordinators」を置くというものであった。OPM がテレワーク参加に関する年次集計データなど省庁全体のテレワーク情報を求めたときは、常に Telework Coordinator が省庁レベルでの唯一の窓口として働く。次に、省庁レベルのコーディネーターは下位要素である「coordinators」と協力して、それぞれの担当領域で情報を収集し、その後すべてを集計して、省庁全体を代表し、単一報告書の形でデータを OPM に提出する。

TMO は、これまで省レベルの「Telework Coordinator」が担っていた職務の多くを引き継ぐ。様々な内部情報源からテレワークに関する情報をまとめ、OPM に報告する庁内の役割は、これからは TMO が担うことになる。しかしながら、TMO の職務はそれ以上で、テレワークの日常的運用面を超えてポリシーの徹底調査、助言、所属省庁のテレワークプログラム全体の包括的管理にまで及ぶ。

TMO の監督下でテレワークの日常面を実施するために「telework coordinators」を引き続き利用していくか否か、又はどう利用するかについては、各省庁が裁量権を持つ。しかし、肝心なのは、**各省庁に認められるのは、法律に則ってテレワークプログラムに説明責任を負う一個人、すなわち TMO のみ**という点である。言い換えれば、OPM が連邦政府のテレワークに関する情報を要求又は普及する目的で今後省庁と連絡を取る場合、その相手は TMO となる。その後、省庁のテレワーク運用問題を支援する他の職員と共に内部の調整することは、TMO に一任される。人事部職員又は省庁従業員でテレワークについて疑問や問題のあるときは、省庁の TMO または TMO の被指名人に尋ねるとよい。

報告

OPM は毎年、各省庁のテレワークプログラムに関して報告書を作成し議会に提出する。この年次共同作業は、しばしば OPM から各省庁に対するテレワークデータの要請（Call for Telework Data）に始まり、議会報告書：連邦政府におけるテレワークの現状の提出で終了する。最初の報告書は法律制定日から 18 か月後の予定で（2012 年 6 月頃）、その後は毎年提出される。

報告書は、テレワークプログラムの進捗状況の把握にとって重要な様々な種類の情報を含み、特に以下の項目が盛り込まれる。

報告対象期間における各省庁従業員のテレワーク参加の程度。（幾つかの省庁については、局、部などの主要管理単位別の参加度合いも含む。）

各省庁のテレワークデータの収集方法

テレワークをしている従業員の総数が前年より 10%高い又は低い場合、テレワーク参加がプラス又はマイナスに変動した理由

実行可能又は必要な範囲でテレワーク参加を増やす各省庁の目標

各省庁が前報告期間の目標を達成したか否かの説明。達成できなかった場合は、障害を特定し排除するために講じている措置の説明

各省庁の参加率など、テレワークに関連する目標の達成における各省庁の進捗度合いの評価。緊急事態対応、エネルギー利用、採用及び離職回避、パフォーマンス、生産性に対するテレワークの影響、テレワークに関する従業員の姿勢及び意見など

省庁のテレワークプログラムのベストプラクティス

OPM は引き続き省庁 TMO と直接連携し、必要に生じた場合に、求められるデータのタイプや、データ収集の方法を議論していく。

管理者と監督者

本項ではテレワークを実施するための法律に基づく責任について、連邦政府の管理者及び監督者へのガイダンスを述べる。上述の連邦機関及び TMO の責任の多くが、管理者及び監督者にも直接適用される。所属部署での効果的なテレワークプログラムの実施について疑問がある場合は、上記各項の該当部分を参照されたい。さらに、下記指針とヒントも参照されたい。

連邦政府の管理者と監督者はテレワークからどのような恩恵を受けるか？

連邦政府の各省庁は管理者及び監督者を含め、テレワークの恩恵を受けることができる。その理由は以下のとおりである。

テレワークは最良の労働人口の採用及び離職回避に役立つ

緊急事象発生時に業務継続を確保し、パフォーマンスを維持する—自然災害や国家の安全保障にかかわる事件、通常業務の途絶をもたらし状況など、全米又は地域規模の緊急事態が発生したときに、政府の必須機能のパフォーマンスを確保する上でテレワークは重要な要素である。

従業員の離職や常習的欠勤に関連する管理費用の削減を目指すことにより管理の有効性を高め、不動産費用、輸送費用及び環境影響を低減させる

仕事/家庭の有効性とバランスを向上させる—テレワークは従業員の仕事と家庭の両立を可能にし、それによって省庁の使命と目標をより上手く遂行できる回復力に富む結果重視の連邦政府労働力を保持できる

いかにしてテレワーカーにとって良い管理者・監督者になるか？

管理監督のスキル、参加、及びサポートは、テレワークを組織の効果的ツールにし、資産にすることができる。テレワークプログラムを効果的に実施するために、管理者は下記のガイドライン、勧告、更に該当する場合は法律を実践すべきである。

模範を示して指導する—連邦政府のテレワークプログラムを成功させたいなら、管理者及び監督者はテレワークの利用に可能な限り熱心に取り組まなければならない。ワークライフ分野の調査から、「どの組織でもテレワーク」(telework in any organization) など、職場フレキシビリティの利用を形にして示す監督者、管理者及び上級管理者の果たす役割が、組織に

ポジティブな文化的変容を生む主要な推進力であることが裏付けられている。

組織の風潮や文化が従来からテレワークに懐疑的又は敵対的ですからある状況では特にそうである。従業員は監督者の行動に合わせる傾向がある。監督者の不参加は言葉によらない不賛成のメッセージになり得る。さらに、連邦政府労働力の中で出世する（昇進する）かどうかは、主要勤務場所での物理的存在によって決まるというメッセージになるかもしれない。

テレワークをする管理者及び監督者は、この誤った考えを一掃し、テレワークに優しい文化へと導いてくれる存在となる。

自分のテレワークマネージャー(TMO)を知る—各省庁はポリシー/プログラムの主要な相談窓口としての役割を果たす TMO を指名している。管理者は TMO または TMO の被指名人と頻りに連絡を取り合い、省庁のポリシー及び手順が適切に適用されるようにし、利用可能なサポートと資源の範囲を十分に理解するよう努めるべきである。

適用可能な団体協約を含め、テレワークポリシー及び手順を知る—管理者は省庁のポリシーと適用可能な団体協約を自ら把握した上で、従業員にこれを周知徹底し、彼らがその要件に確実に従うようにすべきである。ほとんどの省庁ポリシー及び多くの団体協約は、テレワーク合意の作成や設備機器取得など関連事項についての手順を網羅している。

加えて、全ての省庁は情報システム及びテクノロジーのセキュリティに関するポリシーを設けるべきであり（下記**安全**の項を参照）、管理者/監督者は設備機器の選択とテレワーク合意がこれらポリシーに準拠していることを確実にしなければならない。情報のセキュリティは、取扱いに注意を要する「ハードコピー」ファイル及び文書の保護を含む。

研修に参加する—上述のとおり、OPM は管理者と従業員に向けてオンラインで双方向のテレワーク研修を行う www.telework.gov。次のリンクで直接閲覧可能となっている。www.telework.gov/tools_and_resources/training/index.aspx。また、多くの省庁が独自のテレワーク研修を実施しており、TMO は管理者との協議にも対応する。テレワークを希望する従業員は、法律の規定に従い、省庁の長により免除されない限り、テレワーク合意書を交わす前にテレワーク研修を成功裏に修了していないといけないので注意が必要である [P.L. 111-292, 6503(b)項]。管理者及び監督者はテレワーク研修を修了しておくことが望ましい。

省庁レベルで実施される情報技術セキュリティ研修の受講は義務である。管理者はテレワーカーがこの研修を修了し、業務関連情報の安全保護におけるその責任を理解することを確実にしなければならない。

従業員の適格性を決定する ー 各省庁は法律の要件及び制限に従い、従業員のテレワーク適格性の基準を決定する裁量権が与えられる。基準は省庁のポリシーに詳細に記載しなければならない。適用可能な団体協約に盛り込むこともできる。法律及び所属省庁のテレワークポリシーに基づいてこれらの決定を行うことに関するガイドラインについては、上記の**適格性と参加**の項を参照。

グループのニーズを理解し評価する ー テレワークは個人が要請する措置であるため、戦略的というよりはむしろ、段階的に実施されることが多い。だが、この反応型アプローチは公平性の問題を生むリスクを伴う。テレワークはグループのニーズと業務を考慮しつつ、可能な範囲で戦略的に実施されるべきである。各省庁では従業員適格性に関する決定の幅をより広げ、従業員に通知することによって対処してきた。だが、管理者及び監督者は随意型テレワークや新規採用グループに関しても決定することができる。

テレワーク合意書を作成・署名する ー テレワーカー及びその管理者/監督者は、従業員のテレワークが定期的か随意的かにかかわらず、いかなるタイプのテレワークについても書面でテレワーク合意を結ばなければならない。この合意のパラメーターはほとんどの場合各省庁のポリシー/団体協約に示されているが、一定の重要要素を含んでいなければならない（テレワーク強化法又は**テレワーク合意**の上記の項を参照）。最も重要なことは、合意は管理者と従業員が署名し日付を書くことである。管理者と **TMO** は全テレワーク合意の写しをファイルで保管することが推奨される。

テレワーク合意は随意更新文書であるため、管理者とテレワーカーは定期的に、望ましくは所属省庁のテレワークポリシー及び適用可能な団体協約の定める定期的な間隔で、これを再検討し、署名し直すべきである。最低でも、新しい従業員/監督者の関係が成立した場合は、新しいテレワーク合意を作成し署名しなければならない。

OPM は、緊急事象又は継続事象が発生した場合にテレワークを要請される可能性のある従業員のために、各省庁がテレワーク合意に具体的な文言を含めることを強く勧告する。継続事象とは、継続計画の発動に至るような全米又は地域規模の緊急事態又はパンデミック危機を含む。緊急事象とは、悪天候など通常業務を途絶させ「計画外テレワーク」が必要になるような状況を含む。法律は全てのテレワーカーに書面によりテレワーク合意を結ぶことを義務付けているので、注意しなければならない。つまり、天候上の緊急事態が発生した場合に「計画外テレワーク」を希望する従業員は、もし合意書を交わしていなければ、テレワークできないことを意味する。随意型テレワーク（「計画外テレワーク」を含む）が見込まれる個人は、定期的に可能な限り頻繁にテレワークを実践してみることが推奨される。

業務上の理由による基本拒否 – テレワーク要請が拒否されたり、テレワーク合意が打ち切られることがある。従業員が「テレワーク適格」とされた場合であっても、テレワークは従業員の権利ではない。

拒否及び打ち切りの決定は、個人的理由ではなく、法律の規定に準拠する業務上の必要又はパフォーマンスに基づくものでなければならない。例えば、そのポジションの職務がテレワークに向かないときは、管理者はテレワーク措置を拒否できる。拒否又は打ち切りが従業員のパフォーマンス問題の結果であるときは、拒否又は打ち切りには従業員が再度申請できる時期や、該当する場合は承認のチャンスを高めるために従業員が取るべき行為についての情報を含めるべきである。拒否はタイムリーに行うものとする。管理者は省庁の団体協約及びテレワークポリシーの見直しも行い、要件を満たしていることを確実にするべきである。

管理者はテレワーク合意の拒否又は打ち切りを書面で作成し署名の上、従業員に提供する（写しを保管する）。そこには措置が拒否又は打ち切られた理由についての情報を含めるべきである。TMOにも拒否又は打ち切りについて通知し、同様に写しを提供するものとする。

団体協約が適用される従業員の апелには、交渉による苦情処理手順が適用される（但し、この対象者が団体協約によってその手順から明確に除外されていない場合に限る。除外されているときは、省庁の苦情処理手順が適用される。）。交渉単位に含まれない従業員の場合、テレワーク要請拒否からの apel については、省庁の有効な苦情処理手順が適用される。

グッド・パフォーマンス・マネジメント・プラクティスを使う – テレワークをする従業員の業績基準はテレワークをしない従業員の業績基準と同じでなければならないことに留意することが重要である。業績への期待は、従業員の業績計画で明確に扱い、業績計画は見直しを行い、基準を、テレワークする従業員とテレワークしない従業員との間に不公平や不一致を生じさせないようにしなければならない。テレワークをしない従業員と同様に、テレワーカーは自ら生じさせた結果に説明責任を負う。管理者がグッド・パフォーマンス・マネジメント技術を実践することは、テレワーク環境への円滑でより簡単な移行を意味する。業績管理についての情報は、OPM www.opm.gov/perform で入手できる。

期待を伝える – テレワーク合意は、期待について管理者と従業員とで交わすべき議論の枠組みを提供する。テレワークの種類にかかわらず、この議論は管理者と従業員が互いの期待を十分に理解するために重要である。例えば、以下に示す基本的問題などがある。

連絡を維持するためにどのような技術が使われるか

各省庁はどのような設備機器を提供し、テレワーカーはどのような設備機器を提供するか。
また、何が共有となるか

設備機器に障害が発生した場合、誰が技術支援を提供するか

テレワークのスケジュールは週/月に何回程度になるか

スケジュールの更新情報を管理者及び同僚にどのように連絡するか

変更は事前承認が必要であるか

日々のテレワークスケジュールはどのようなものになるか。就業時間は主要勤務場所と同じであるか、異なるのか

テレワークをする場所の物理的特性はどのようなものであるか。基本的な安全基準に合致しているか（省庁によっては、ガイダンスとして自己申告型の安全チェックリストを従業員に配布する用意がある。）

電話や電子メール等によるアベイラビリティへの期待はどのようなものであるか

正規勤務場所への報告として（もしあれば）行われる通知の量に関する期待はどのようなものであるか。その通知はどのように提供するか

テレワーク合意は管理側又は従業員によってどのように打ち切られるのか

緊急事態発生時、誰がテレワークすることを期待されるのか

緊急事態が発生したとき、テレワーカーにはどのようなことが期待されるのか

作業グループの全メンバーとのコミュニケーションを円滑にする –テレワークをする従業員とテレワークをしない従業員は、適用範囲、コミュニケーション、責任を含めテレワーク勤務態勢についての期待を共に理解しなければならない。テレワーカー個人は自身のアベイラビリティと情報共有に責任を負わなければならないが、管理者は作業グループのメンバー同士が自由なコミュニケーションを維持できるように、環境整備の面で手助けすることができる。従業員と管理者は共に職業人としての礼を尽くし、一日の業務遂行可能性について互いに連絡を欠かさないようにすることが推奨される。

仕事の評価及びパフォーマンスに対する報奨において公平性を維持する –管理者は物理的在席で測った「アベイラビリティ」に基づいて仕事を分配することは避けるべきであり、姿を見せて忙しそうにしている人がその場に居ない人よりも実際に多くの仕事をこなしていると考えられるような落とし穴にはまってはならない。テレワークが効果的で公平であるために、グッド・パフォーマンス・マネジメント・プラクティスが極めて重要である。

設備機器に関して正しい判断をする –GSA 一般調達局は、各省庁がテレワーカーに提供できる設備機器とサポートに関するガイドラインを示している「連邦管理規則集(FMR)広報2006-B3、テレワーク推進のための手引き（ Guidelines for Alternative Workplace Arrangements）」。（本文書末尾の**参考文献**の項に記載する「GSA テレワーク情報」を参照）一般的に、テレワーカーが設備機器を準備すべき方法についての決定は、省庁のテレワークポリシー及び適用可能な団体協約に従って、省庁及び個別の管理者が行う。管理者はこれら

のガイドライン並びに省庁の設備機器に関するポリシーをよく把握しなければならない。管理者はこのような制約がある中で、予算、安全性及び有効性との適正なバランスを見つけるという難題と向き合わなければならない。考慮すべき要素として、従業員の業務に基づくテクノロジーの必要、省庁のセキュリティ要件、予算の制約などがある。加えて、合理的配慮を求める要望を受けたときは、管理者は関連する設備機器の利用可能性を確保するために必要に応じて話し合いを持つこともできる。

テレワークを訓練する 一組織のテレワークプログラムの成功は、定期的かつ日常的な利用によって決まる。経験こそが、管理者、従業員、情報テクノロジー(IT)サポートなどの利害関係者が、テクノロジー、設備機器、コミュニケーション、ワークフロー及びテレワークの透明性を妨害する恐れのある関連事項に対応できるようにする唯一の方法である。緊急事態でテレワークをすることが期待又は予想される個人は、管理者及び監督者を含め、緊急でない状況において、一定の頻度で、テレワークすることが推奨される。模範を示して指導するという観点から、またテレワークの環境でのマネジメント力に余裕が持てるようにするために、管理者及び監督者はあえて定期的にテレワークに参加するべきである。

安全—自宅などの代替勤務場所からのテレワークを効果的にするために、テレワーカーは自身の安全という問題に取り組まなければならない。代替勤務場所での業務関連の傷害及び/又は損害を引き起こした又は被った政府の従業員には、必要に応じて、軍人軍属補償請求法 (Military Personnel and Civilian Employees Claims Act)、連邦不法行為賠償請求法 (Federal Tort Claims Act)、連邦職員労働災害補償法(Federal Employees' Compensation Act) (労災補償) が適用される。

管理者はテレワーカーと安全チェックリストの見直しを行い、コンプライアンスを確保し、業務上の事故又は傷害の報告があれば、迅速に調査するものとする。

従業員

本項では、省庁テレワークプログラムへの参加に関して、従業員へのガイダンスを記述する。従業員は連邦省庁及び TMO に提供されるテレワークに関する情報を把握していなければならない。法律との関連で所属部署でのテレワークプログラムについて疑問があるときは、上記各項の該当部分を参照されたい。さらに、下記の指針とヒントも検討されたい。

私はなぜテレワークに参加したいのか

従業員は以下の理由から、テレワークの恩恵を受けることができる

従業員は個人及び地域の責任を果たしながら、仕事の遂行により大きなフレキシビリティ

を得ることができる

ストレスの軽減に役立つ。通勤時間の削減により、その時間を家族や個人の問題に自由に充てることができる

オフィスの雑務から解放される。この点は複雑なプロジェクトに取り組むときに特に重要である

所属する省庁への関与を高める一労働環境をよりコントロールしていると感じることができれば、従業員は組織によりコミットする傾向がある

効果的なテレワーカーになる方法

関係者全員の責任と期待を理解している従業員は、テレワークでの成功経験が豊富である。

効果的なテレワーカーになるために、従業員は下記のガイドライン、勧告、場合によっては法律を実施するべきである。

自分のテレワークマネージャー(TMO)を知る一各省庁はポリシー及びプログラムに関する疑問に対応する主要な相談窓口としての役割を果たす TMO を指名している。従業員は TMO 又は TMO の被指名人との連絡を維持して支援とサポートを受けると共に、省庁のポリシー及び手順に確実に従うようにすべきである。

適用可能な団体協約を含め、テレワークポリシー及び手順を知る一 従業員は省庁のポリシーと適用可能な団体協約を十分に把握した上で、その要件に確実に従うようにすべきである。ほとんどの省庁ポリシーがテレワーク合意の作成や設備機器取得等の関連事項についての手順を網羅する。

加えて、全ての省庁は情報システム及びテクノロジーのセキュリティに関するポリシーを整備し（**安全**の項を参照）、従業員は管理者/監督者と連携して、設備機器の選択とテレワーク合意がこれらのポリシーに準拠していることを確実にするべきである。情報セキュリティは取扱いに注意を要する「ハードコピー」ファイル及び業務に必要な文書の保護を含む。

自己評価の実行一テレワーク実施の成功は正しい自己評価に始まる。従業員は自分のテレワーク能力について誠実な決断を下すために、以下の要素を検討するべきである。

私の職務は提案されているテレワークの量に関して、十分「ポータブルな」仕事を含んでいる
私は緻密な管理を受けなくとも、独立して仕事をする能力を持っている

私は（もしあれば）テレワークに必要なテクノロジーを容易に使いこなせる

私は監督者、同僚及び顧客と良好なコミュニケーションが取れているため、通常の勤務場

所から代替的な勤務場所への移行が比較的途切れのない状態で可能である

仕事を遂行するために、代替的勤務場所にテレワーク用として十分なスペースがある
私の業務エリアは安全であり、省庁の安全性のテレワークポリシー要件を全て満たしている
扶養家族の世話をする手段としてテレワークを使ってはならないと認識しており、扶養家族の世話（例、子どもの世話、高齢者のケア又は扶養する成人のケア）の環境は整っている
監督者、作業グループ、作業負荷の必要に応じて、テレワーク勤務について柔軟に対応する能力を持っている

研修に参加する – 上記で述べたように、OPM は管理者及び従業員にオンラインで双方向のテレワーク研修を行っている www.telework.gov。次のリンクで直接閲覧できる。

www.telework.gov/tools_and_resources/training/index.aspx。また、多くの省庁が独自のテレワーク研修を実施している。法律の規定に従い省庁の長により免除されない限り、テレワークを希望する従業員はテレワーク合意書を交わす前にテレワーク研修を成功裏に修了していなければならないので注意が必要である [P.L. 111-292、6503(b)項]。

省庁レベルで実施される情報技術セキュリティ研修の受講も義務である。テレワーカーはこの研修を修了し、業務関連情報の安全保護におけるその責任を理解しなければならない。

テレワーク合意書を作成し署名する – テレワーカー及び管理者/監督者は、従業員のテレワークが定期的か随意的かにかかわらず、いかなるタイプのテレワークについても書面でテレワーク合意を結ばなければならない。この合意のパラメーターは、ほとんどの場合、各省庁のポリシー及び/又は団体協約に盛り込まれているが、一定の重要な要素を含んでいなければならない（テレワーク強化法又は**テレワーク合意**の上記の項を参照）。最も重要なことだが、合意は管理者と従業員が署名し日付を書き込むべきである。

テレワーク合意書に盛り込むべき要素として、以下が挙げられる。

テレワークをする場所（一般的に従業員の居住する自宅）

設備機器目録。すなわち、従業員は何を提供し、省庁は何を提供するか。何を共有するか
テレワークスケジュール

テレワークでの連絡情報（例、テレワークをする日に使用する電話番号）

安全チェックリスト。つまり、代替勤務場所の安全確認をするための自己申告型チェックリスト

緊急時テレワークの見込み。すなわち、全米又は地域規模の緊急事態、悪天候を伴う緊急事象、又は通常の職場業務の途絶をもたらす状況などの継続事象が発生した場合に、あなたが勤務を求められるかどうかを明確にする。業務継続に関して、緊急事態再配置グループ

(ERG)のメンバーはいつでもテレワークできる態勢を整えていなければならないため、注意が必要である。

テレワーク合意はテレワークスケジュールが変更された場合など、状況の変化に応じて更新する必要がある。管理者とテレワーカーは定期的に措置を評価し、必要に応じて合意に変更を加え、文書に署名し直すべきである

情報及びデータの安全を保護する – 従業員はテレワーク中に扱うデータなどの情報のセキュリティに責任を負わなければならない。従業員は以下を行うべきである。

省庁の情報セキュリティポリシーに精通し、理解し、これを遵守する

省庁の情報セキュリティ研修に参加する

遠隔接続セキュリティのプロトコルを守ることに加えて、ファイル、通信及びテレワーク設備機器を含む関連資料のセキュリティを維持する。自宅オフィスは扱う情報の機密性に応じて、セキュリティ対策を講じる必要がある。正規勤務場所で使われるものと同様の鍵のかかるファイルキャビネットなど

計画を立てる – テレワークをする従業員は、準備の段階で、仕事のポータビリティ及び遠隔サイトで利用可能な技術のレベルを評価しておくべきである。従業員は下記の質問を検討した上で、可能な限り生産的であるように、テレワークする日を計画することが推奨される。

テレワークに先立って本来の勤務場所を去るときに、どのようなファイルや書類を持っていく必要があるか。

どのような設備機器を持っていく必要があるか

テレワークすることを、誰に通知するか

オフィスを去る前に、他にどのような措置を講じるべきか（例、電話の転送）

緊急事態又は「計画外」テレワークの場合に、本部に取りに戻ることなく職務遂行ができるようにするために、代替勤務場所では常にどのようなものを利用可能にしておくべきか

期待とコミュニケーションを管理する – 作業グループが効果的に機能することについて最終的に管理者が責任を負う。それでもなお、その勤務形態から生じるマイナスの影響を避けるために、テレワーカーもグループの期待とコミュニケーションを管理すべきである。対応すべき問題として以下の事項が含まれる。

バックアップ – 非常にポータブルな仕事であっても、物理的なプレゼンスが求められ、同僚の介入が必要となるケースが当然ある。もし同僚のバックアップを計画するならば、その

仕事は難しいものでなく、互恵的とすべきである。職員の相互研修は組織に幅広い利益をもたらすと考えられるため、優先して実施すべきである。

現場での支援—テレワーカーは時に主要オフィスにいる人に頼み事をしなければならないことがある（例、文書をファックスする、情報を調べるなど）。この場合もやはり、その頼み事が過度に面倒でないものにしなければならない。テレワーカー間の「バディシステム」が最も影響の少ない解決法かもしれない。

管理者とのコミュニケーション—管理者はテレワーカーのスケジュール、テレワーカーとの連絡方法、全ての懸案事項の進行状況について、常に通知を受けていなければならない。

同僚及び顧客とのコミュニケーション—同僚は電話などテレワーカーの担当する連絡事項の適切な取り扱いについて情報を得ていなければならない。顧客にはテレワーカーが代替勤務場所で仕事をしていることを気付かれないようにすべきである。（すなわち、業務は途切れない完璧なものとする）

安全—テレワーカーは自宅など代替的勤務場所からのテレワークを効果的にするため、自身の安全という問題に取り組まなければならない。代替的勤務場所での業務関連の傷害及び/又は損害を引き起こした又は被った政府の従業員は、必要に応じて、軍人軍属補償請求法、連邦不法行為賠償請求法、連邦職員労働災害補償法（労災補償）が適用される。

従業員は以下の事項を為すべきである。

人間工学的観点から正しい椅子、デスク、コンピュータ機器を備えた適切なテレワークスペースを確保する

仕事場に危険がないことを自分で確認してチェックリストを記入する。このチェックリストに法的拘束力はないが、管理期待が詳述されており、署名した場合は遵守が前提となる

テレワーク場所で発生した業務関連のいかなる事故も迅速に報告し、事故に関連する医療文書は全て監督者に提出する。所属省庁の代表者が自宅を訪れて報告を調査することが必要になることもある

付加的ガイダンス

安全

連邦省庁及び職員は連邦政府の財産、情報及び情報システムのセキュリティに責任を負う。テレワークはこの責任を変えるものではない。もしその責任が適切に果たされなければ、テレワークが省庁のシステムやネットワークを脆弱性に晒す恐れもある。2002年連邦情報セキュリティマネジメント法(Federal Information Security Management Act)は、セキュリティ上の問題を防止することを目的に、政府機関に対してリスクに応じて情報及び情報システムを保護することを義務付けている。また、OMB覚書M-06-16では、全省庁が継続して実施すべき遠隔情報の保護措置が勧告されている。詳しい情報については、NIST国立標準技術研究所のセキュリティテレワークサイトを参照されたい <http://csrc.nist.gov/telework>。

パフォーマンスの管理

効果的なパフォーマンス管理は、テレワークプログラムの成功にとって重要である。法律の 6502(b)(3)項は、「各省庁のテレワークポリシーは、従業員のパフォーマンスが管理者と従業員との間で交わした合意書の条件を満たさないときは、従業員はテレワークを認められないと定めるものとする」と明記している。各省庁がテレワークの適格性及び参加について判断するときは、法律の諸要件に従い、確固たるビジネス・パフォーマンス管理原則を考慮しなければならない。

テレワークプログラムを実施する管理者は、テレワークをする従業員の業績基準はテレワークをしない従業員の業績基準と同じでなければならないことに留意すべきである。また、従業員がテレワーカーであるか否かを問わず、業績管理の期待は、従業員の業績計画の中で明確に取り上げるべきである。従業員がテレワークに参加する場合、説明責任に関連する期待がテレワーク措置を理由に異なることはない。明快で一貫した業績管理の原則と手法に従うことは、管理者と従業員にとってテレワーク勤務措置への途切れのない移行を意味する。パフォーマンス管理に関する情報については、OPMの www.opm.gov/perform で閲覧できる。

給与、休暇、勤務スケジュールの

フレキシビリティ

給与

従業員の給与は通常の勤務地（勤務場所）の所在地に基づく。各省庁は、テレワーク合意が適用される従業員の通常の勤務場所を、下記の基準を用いてケースバイケースで決定/指定しなければならない。

テレワーク合意が適用される従業員の通常の勤務場所は、従業員が 1 隔週給与期間ごとに少なくとも 2 回、定期的かつ反復的に通常の勤務場所に出向くことが予定されている限り、従業員のポジションの通常の勤務場所の所在地（従業員がテレワーク合意なしで通常仕事をする場所）である。

テレワーク合意が適用される場合で、1 隔週給与期間ごとに少なくとも 2 回、定期的かつ反復的に通常の勤務場所へ出向くことが予定されない従業員の通常の勤務場所は、一定の臨時の状況を除き、テレワーク勤務場所である（自宅などの代替的な勤務場所）。

反復的に働く場所が変わるテレワーク従業員の場合、通常の勤務場所と同じ地理的エリア（給与受給資格の目的で定められた地域）で仕事を行う限り、1 隔週給与期間ごとに少なくとも 2 回、所属省庁の定めた通常の勤務場所へ出向く必要はない。例えば、仕事場所が変わるテレワーク従業員が、1 隔週給与期間ごとに少なくとも 2 回、所定の通常の勤務場所が所在するエリアと同じ地域給与エリアで、定期的かつ反復的に働く場合、従業員は地域給与資格を維持する目的で、1 隔週給与期間ごとに少なくとも 2 回、その通常の勤務場所へ出向く必要はない。

臨時型テレワーク勤務の給与

一定の臨時的状況においては、従業員が1隔週給与期間ごとに少なくとも2回定期的かつ反復的に通常の勤務場所に出向くことができなくとも、各省庁は通常の勤務場所の所在地を、代替的勤務場所で定期的にテレワークする従業員の通常の勤務場所として指定できる。

この特例規定は、通常の勤務場所の通勤エリアに住居を構えている従業員が、その管理が及ぶ範囲を超えた理由から、一時的に通常の勤務場所へ出向くことができない状況に対応することを目的としている。

ここで考慮すべき重要な点は、テレワークをしている従業員と、テレワーク場所と同じエリアで働いているがテレワークをしていない従業員との公平を保つ必要である。また、臨時特例は一般的に次の場合に限り利用すべきである。(1)従業員は近い将来テレワークを中止して、通常の勤務場所に戻る予定である。(2)従業員はテレワークを続ける予定であるが、近い将来1隔週給与期間ごとに少なくとも2回定期的かつ反復的に通常の勤務場所に出向くことができるようになる。

正式勤務場所に関する情報については、下記サイトを参照。

http://www.opm.gov/oca/pay/HTML/Official_Duty_Station.asp

割増賃金

一般的に、テレワークする従業員と通常の勤務場所に出向く従業員には同じ割増給与規則が適用される。

夜間割増給—夜間に実施される**定期業務**に対して、従業員に10パーセントの**夜間割増給**が支払われる。金額は従業員基本給与（適用可能な地域手当又は特別追加を含む）の割合として計算される。テレワーカーは夜間勤務を選択することによって夜間割増給を得ることはできない。夜間割増給は、夜間に実施される定期業務に支払われるものである。つまり、一般的に一週間の労働期間(administrative workweek)の開始前に予定された労働を意味する。但し、夜間割増給は一週間の労働期間中における日常勤務期間への臨時割当での夜間勤務にも支払われる。

夜勤手当に関する詳しい情報については、下記のサイトを参照。

<http://www.opm.gov/oca/pay/html/NIGHT.asp>

日曜割増給—従業員は日曜日に開始または終了する8時間の**定期業務**に対して、基本給の25パーセントの割増を受ける。テレワーカーが25パーセントの日曜割増給を受給するには、日曜日に定期的に仕事をする予定になっていなければならない。

日曜割増給に関する詳しい情報については、下記のサイトを参照。

<http://www.opm.gov/oca/WORKSCH/HTML/sunday.htm>

休暇取得／勤務スケジュールのフレキシビリティ

テレワークする従業員は、休暇取得及び勤務スケジュールの変更に関して、所属省庁のテレワークポリシーに従わなければならない。

通常の勤務場所にいる場合と同様に、従業員は一日の一部を休暇として取得できる。各省庁は、テレワーク合意に基づき、テレワーク日に仕事のスケジュールを調整することを認める選択ができる。(予約していた診療を受ける、世帯の修理など)。休暇/勤務スケジュールのフレキシビリティは、仕事と個人のニーズの両立を支援するだけでなく、勤務日における中断に対処することを認めることによって生産性を維持するためのものでもある。

休暇管理に関する追加の情報については、下記のサイトを参照。

<http://www.opm.gov/oca/leave/index.asp>.

給与管理、割増給与、勤務スケジュールに関する追加情報については、下記のサイトを参照。

<http://www.opm.gov/oca/pay/HTML/factindx.asp>.

テレワークと業務継続

法律は、「各省庁はその業務継続計画にテレワークを組み入れるものとする」と定めている。

2008年2月国土安全保障省の連邦継続指令(FCD)1 *国家継続プログラムと要求事項*

(<http://www.fema.gov/about/org/ncp/coop/planning.shtm>)は、COOP 業務継続を「局所自然災害、事故、テクノロジー又は攻撃に係る緊急事態を含む大規模緊急事態発生時に、必須機能(Mission Essential Function, MEF)及び主要必須機能(Primary Mission Essential Function, PMEF)の遂行を確実に継続できるようにする各省庁内の努力」と定義した。

業務継続(COOP)計画とテレワークには直接的な関係がある。この2つのプログラム—テレワークとCOOPは、代替施設から省庁の機能を遂行し維持するという基本的目的を共有する。テレワークは緊急事態に連邦政府の必須機能を継続するのに役割を果たすことができる。

テレワークは全省庁の緊急事態計画の一部でなければならない。テレワークは、緊急事態で従業員が通常使用するオフィスが使用できない場合など、その場所から離れた代替的な勤務場所で仕事の一部又は全部を遂行することを可能にする。政府各省庁は組織の能力をテストするために、テレワークデーを設けて従業員の参加するテレワーク訓練を実施することが推奨される。

管理者側はこの目的を踏まえ、テレワークの潜在能力を十分に活用するために可能な限り広くテレワークを実施することに尽力し、また次の事項を確実にしなければならない。

設備機器、テクノロジー及びテクニカルサポートをテストする

従業員がテクノロジーや通信手段を容易に使いこなせるように、テレワークを訓練する

管理者が割振られた作業グループの管理を容易に行えるように、テレワークを訓練する

緊急事態が発生した場合にテレワークを上手く活用する鍵は、効果的な常用テレワークプログラムの存在である。省庁のテレワークポリシーは次の項目を含めるべきである。

緊急時にテレワークをすることが想定される人物に関する情報

緊急時にテレワーカーに期待されること

可能な限り多くの従業員が以下の事項を含むテレワーク能力を獲得すべきである。

テレワーク合意を結ぶ

接続性

業務ニーズに見合った設備機器

緊急時の有効性を確保するために、定期的にテレワークを訓練する能力

管理者の責任

省庁の危機管理計画（継続計画、パンデミック対応計画など）及びその計画を執行する際の管理者側の役割を理解する

緊急時テレワークの成功を支援するシステムが整備されるように、可能な限り最大限テレワークを実施する

継続又はパンデミック事象時の緊急事態要員に指名された従業員に通知する

緊急時の役割と責任について、緊急事態要員/非緊急事態要員の両者に期待をそれぞれ伝える

緊急事態要員及び非緊急事態要員に、省庁の緊急事態計画の発動及び緊急事態発生時の業務運用状態を通知するための伝達プロセスを策定する

必要に応じて、緊急事態に期待される対応をテレワーク合意に組み入れる

テレワークをする従業員は相互に又は管理者側とどのように仕事の連絡を取り合うか決定する

出退勤時間及び在席管理を維持する方法を決定する

緊急事態発生時にテレワークをする可能性のある職員に定期的にテレワークすることを認める

テレワーカーの責任

必要に応じて、継続及び/又はパンデミック事象に伴う緊急事態テレワークの責任を詳述した現在のテレワーク合意を維持する

有効性を確保するために定期的にテレワークを実施する

省庁の緊急事態計画（継続計画、パンデミック計画など）、及びかかる事象の発生時にテレワークをする方法についての管理者の期待を良く理解する

フレキシブルであること。通常の又は習慣的な職務の範囲外であっても、管理者側から割当てられた職務には進んで取り組むこと

ワシントン DC エリアの退去および閉鎖の手順（計画外テレワークの場合）

2010 年、OPM は降雪など緊急事態に各省庁及び従業員が業務を継続すると共に、連邦政府職員の安全を確保する方法として、計画外テレワークのオプションを公表した。計画外テレワークのオプションは一種の随意型又は臨時型テレワークであり、OPM が悪天候又は通勤に深刻な影響を与える特別事象による修正運用状態(modified operating status)を宣言した場合に、ワシントン DC エリアの従業員が自宅又は近隣の代替的勤務場所から働くことを可能にする。

例えば、「ワシントン DC エリアの連邦機関はオープンするが、従業員は計画外休暇又は計画外テレワークのオプションを行使できる」と OPM が発表した場合、適格テレワーカーはオフィスに出勤する、若しくは監督者に計画外休暇の取得又は計画外テレワークの実施を通知する選択肢が与えられる。計画外休暇及び計画外テレワークのオプションは、その他の退去発表にも組み込まれる。退去又は閉鎖の状況に関する疑問の回答については、OPM 刊行物 ワシントン DC エリアの退去及び閉鎖手順を参考にされたい。

採用と離職回避

連邦各省庁の採用及び離職回避の取組みは、管理ツールとしてのテレワークの使用によって直接影響を受けるため、法律の中で扱われている。

法律の実施は、テレワークを人的資源管理ツールとして活用するユニークな機会を提供する。管理者は最良の求職者を惹きつけ、採用し、保持するのに役立つツールとしてテレワークを用いることが推奨される。多くの人が通勤時間/費用を減らし、仕事と家庭の有効性を高める手段として、テレワークの選択肢がある仕事を求めている。テレワークは変化するニーズに対応する柔軟性を提供することから、質の高い求職者の幅を広げることができる。例えば、テレワークは自宅での勤務を必要とする障害者、又は自宅勤務の方を希望する障害者のための合理的配慮として活用できる。障害者の全てが自宅勤務を必要とする又は望むわけではないものの、テレワークは移動に影響又は関連する障害を持つ人にとって実行可能な選択肢となる。加えて、テレワークを用いれば、使用者は、雇用場所から妥当な通勤距離とされる所から遠い場所に住んでいる場合で、転居できない人も雇うことができる。通勤エリアの外に転居したい又はそうする必要がある、業績トップクラスの従業員をつなぎとめる助けにもなる。

テレワークは、また別の方法でも管理者の役に立つ。例えば、後継者育成ツールとしても効果的である。テレワークは元の組織で働き続ける用意のある多くの退職者にとって魅力的な選択肢であり、それによって制度知識や技術能力の円滑かつ継続的な移行が促進される。

障害をもつ従業員への配慮

「テレワーク」と呼ばれる柔軟な働き方は、テレワーク法、すなわち公法律 106-346 359 条(2000)、公法律 108-199 B-627 条(2004)、公法律 108-447 B-622 条(2004)、ごく最近では、公法律 111-292 (テレワーク強化法)が適用される。堅固で十分に機能するテレワークポリシーを整備している省庁は、そのポリシーが省庁とテレワークを求める障害者の双方に役立つ合理的配慮を提供する能力を強化できると考えるかもしれないが、テレワークの要望は適切なスキーム、すなわちテレワーク法に基づいて分析/評価することが重要であり、合理的配慮の要望は適用可能な法的枠組みに基づいて分析/評価することが重要である。

合理的配慮(reasonable accommodations)には 1973 年リハビリテーション法(Rehabilitation Act)501 項 (改正、29 U.S.C.§791 以下参照)が適用される。これは障害のあるアメリカ人法(Americans with Disabilities Act)に従って、連邦政府の従業員に適用可能となった法律である。リハビリテーション法は連邦政府たる使用者に対して、そうすることが「過剰な負担(undue hardship)」を生じさせない場合に限り、障害を持つ従業員に希望する「合理的配慮」を提供することを義務付けている。従業員に希望する配慮を認めるか否かの決定は、使用者と従業員との柔軟な「対話的プロセス」と通じてなされるべきである。大統領令 13164 号—合理的配慮の提供を円滑に進めるための手順の策定を連邦機関に義務付ける—は全ての連邦機関に対して合理的配慮ポリシーの策定を義務付けている。したがって、各省庁が合理的配慮の要望を検討する際は、合理的配慮ポリシーを参照しなければならない。

例えば、特別配慮の要望があるという事実に応じて、特定の職位はテレワークに不適格であるとしている省庁が、それでもなお、リハビリテーション法の意義の範囲内で障害を持つ従業員に、一定程度在宅での勤務を認めることを義務付けられることがある。合理的配慮及び対話的プロセスに関する詳しい情報については、米国雇用均等委員会(EEOC)改正実施ガイド：障害を持つアメリカ人法に基づく合理的配慮と過剰な負担

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>を参照。EEOC は、在宅勤務を合理的配慮として利用する状況に関してより具体的に述べたガイダンスも公表している。詳しい情報については、雇用均等委員会(EEOC)合理的配慮としての在宅勤務/テレワークに関するガイダンス www.eeoc.gov/facts/telework.html を参照。

通常のテレワークの要請と障害者による合理的配慮の要請を区別すること、また要請の分析を試みる前に、所定の状況でいずれが求められているか知ることが重要である。求めていることが曖昧であるときは、管理者と監督者はまずその曖昧さを明確にしなければならない。管理者及び監督者は法律に基づく責任を十分に理解するために、時に、リハビリテーション法の定める対話的プロセスの一環として、合理的配慮担当の管理者及び/又は法律顧問に助言を求めることが非常に有益である。

合理的配慮の財源 —国防総省のコンピュータ/電子調整プログラム(Computer/Electronic Accommodations Program (CAP))は、合理的配慮の一様式として在宅勤務をする障害を持つ

従業員のためのサービスや配慮を提供することによって、各省庁の合理的配慮プロセスをサポートする。

CAP のサポートとして、サイト上か在宅勤務のための合理的配慮に基づくかを問わず、障害のある従業員のニーズを評価すること、職務を効果的に遂行するために必要な補助器具やテクノロジーを購入することが含まれる。これは人材流出防止戦略としての役割も果たし、障害による退職費用や訴訟を減らす一助になる。詳しい情報については、CAP に連絡されたい www.tricare.mil/cap。

更に、政府出資の「職場における配慮のネットワーク (Job Accommodation Network (JAN))」は、使用者及び個人に効果的な配慮に関するアイデアを提供する無料のサービスである。業務の機能要件、個人の機能制限、環境要因などの関連情報に基づいて、カウンセラーが職場における配慮について個別の調査を実施する。JAN の連絡窓口は 1-800-526-7234 (音声又は TDD)、または www.jan.wvu.edu/soar となっている。

おわりに

連邦政府のテレワーク実施に期待が高まっている。各省庁、管理者、監督者及び従業員は、本書のガイダンスに従うことで、テレワークの理解と実施の向上において有利な立場に立つことができる。この重要な職場フレキシビリティのためのテレワークの広範な利活用を通じて実現される成功は、より効率的で効果的かつ回復力に富む連邦政府職員と、国家への奉仕という究極の目的に貢献するであろう。

参考資料

テレワーク（全般）

テレワークセントラルウェブサイト（OPM と GSA との連携による） www.telework.gov

GSA テレワーク情報

www.gsa.gov/portal/category/21272

職場フレキシビリティ

ホワイトハウス職場フレキシビリティフレキシビリティ報告

www.whitehouse.gov/files/documents/100331-cea-economics-workplace-flexibility.pdf

仕事のスケジュールと職場フレキシビリティ（OPM 情報）

www.opm.gov/oca/worksch/INDEX.asp

テレワークの法律、報告、研究

法律制定

www.telework.gov/guidance_and_legislation/telework_legislation/index.aspx

報告及び研究 www.telework.gov/reports_and_studies/index.aspx

テレワーク研修

研修（OPM テレワーク 101）

www.telework.gov/tools_and_resources/training/index.aspx

研修（OPM 東部西部管理開発センター）

<https://www.leadership.opm.gov>

パフォーマンス管理

www.opm.gov/perform

記録管理

国立公文書記録管理局のよくある質問 <http://www.archives.gov/faqs/>

給与及び休暇の管理

給与管理、割増手当、勤務スケジュール www.opm.gov/oca/pay/HTML/factindx.asp

計画外テレワーク www.opm.gov/oca/compmemo/dismissal.pdf

障害をもつ従業員への配慮

EEOC 実施ガイダンス www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html

EEOC テレワークと在宅勤務 www.eeoc.gov/facts/telework.html

コンピュータ/電子調整プログラム(CAP) <http://cap.tricare.mil>

職場における配慮のネットワーク <http://askjan.org>

安全（OMB、DHS、NIST）

<http://csrc.nist.gov/telework>

テレワークと緊急事態計画

FEMA COOP に関する情報

www.fema.gov/about/org/ncp/coop

連邦継続指令（FCD）1 www.fema.gov/about/org/ncp/coop/planning.shtm

OPM パンデミック対応計画に関する情報 www.opm.gov/pandemic

第五章 EU／ILO

はじめに

2020年初頭から世界的に急速に蔓延しパンデミックとなった新型コロナウイルス感染症に対し、世界各国が都市封鎖（ロックダウン）やそれに至らない緊急事態宣言を繰り返す中で、多くの企業が一斉に在宅勤務を実施するようになり、テレワークをめぐる議論が世界的に沸騰した。その後一時感染拡大が落ち着く傾向も見られたが、同年秋から冬にかけて再度拡大する動きもあり、また世界的にはなお拡大の一途をたどっている国も多い。こうした中でテレワークの動向も定まらないが、ここでテレワークをめぐる法政策の流れを世界と日本の双方について簡単にまとめておくことは、今後の政策展開を考える上で重要な一歩であると思われる。

テレワークは過去何回かホットな話題となってきたが、とりわけ2010年代半ば以降は、第四次産業革命といわれるAIに代表される情報通信革命による働き方の変容の大きな柱として注目され、多くの国で様々な法政策の対象として取上げられ始めていたところであった。その過去数年来のテレワーク（あるいはむしろモバイルワーク）政策が、今次の新型コロナウイルス感染症に対する緊急対策の中でどのように展開していくかをみていくことが、本報告書の一つの軸となろう。

しかし、テレワークという働き方はその一つ前の段階、20世紀から21世紀への転換期におけるITに代表される情報通信革命の波においても、その労働面における現れとして注目を集めていた。この時代の法政策における成果が、後述のEUにおけるテレワークに関する自律協約の締結である。また、日本においても在宅勤務通達という形で初めて法政策課題になったのもこの時期である。

更に遡ると、1970年代終わりから1980年代にかけて、パーソナルコンピュータが徐々に普及し始めた時代に、アルヴィン・トフラーの『第三の波』に描かれたエレクトロニック・コテージを典型的イメージとして、先駆的にテレワーク（あるいはむしろテレコミュニティンク）の議論が始まったのが、この問題の出発点といえよう。この時代は、日本ではむしろME（マイクロエレクトロニクス）と呼ばれる工場の情報化に注目が集まり、テレワークは法政策の主流に入ることはなかったが、周辺的な形では始まっていた。

そこで、まずはテレワーク進化の歴史を振り返ることとする。

第一節 テレワーク進化の3段階

テレワークについては既に多くの著書や論文があるが、2019年11月にILOが刊行した『21世紀のテレワーク：進化的展望』（*Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*）の「序章」（Jon C. Messenger 執筆）がその進化を3段階（世代）に分けて解説しているので、若干日本の例も挟みつつ、基本的にその枠組に沿ってみていく。

第1世代のテレワークは「ホームオフィス」である。これは1975年にジャック・ニルズが

アメリカのカリフォルニア州における「テレコミュケーティング」に注目したことに始まる。テレ「コミュケーティング」という言葉から分かるように、その焦点は情報通信機器を利用して通勤時間を削減することにあつた。1980年のアルヴィン・トフラーの『第三の波』は、「エレクトロニック・コテージ」という言葉でこの現象を文明論的に捉え、一世を風靡した。当時の情報通信機器は据え付け型であつたため、この時期のテレワーク論の対象はもっぱら動かない自宅での勤務であり、コミュニケーション手段は主に電話や FAX であつた。政府の対応ももっぱらその推進にあつた。

第2世代のテレワークは「モバイルオフィス」である。1990年代半ば以降のラップトップコンピュータや携帯電話の普及に伴って、就業場所は自宅に限らず、職種も広がり、また伝統的な事務所勤務を全面的に代替するだけでなく、それに付随する柔軟な働き方としても拡大した。もっとも研究者の関心はなお、こうした随時型テレワークよりは伝統的な在宅テレワークに集中していた。この時期になると、政策対応も単なる推進から、労働時間、労働条件、安全衛生等も含む総合的な観点のものに進展した。その典型例が2002年のEUのテレワーク協約であるが、日本でも2004年に在宅勤務通達及び在宅勤務ガイドラインが発出されている。

第3世代のテレワークは「バーチャルオフィス」である。2010年前後以降のスマートフォンやタブレットコンピュータの普及に伴って、情報処理機器と通信機器は完全に一体化し、情報はクラウドやネットワーク上にあつていつでもどこからでもアクセス可能となつた。これにより、電子メールのチェックから最新のニュース、専門的な情報の確認まで、どこにいてもほんの短い時間に掌の上でできるようになり、テレワークの概念が更に変つた。この事態を最もよく表す言葉が、後述のILOとEU労働研究機構（ダブリン財団）による2017年の報告書のタイトル『いつでもどこでも働く(Working anytime, anywhere)』であろう。

このように、テレワークは単に自宅でオフィスワークをするテレコミュケーティング段階から、自宅に限らないオフィスワークのモバイル化へ、そしてオフィスワークのバーチャル化へと進化してきた。いまや仕事は生活のありとあらゆる場面で遂行可能であり、遍在化している。これは、仕事と生活を時間的空間的に区切ることに組立てられてきた労働法や労使関係の基本概念を根本から問い直すものとなる。

第二節 ILO と EU 労働研究機構の共同研究

上述したように、テレワークが第3世代に入りかけた2017年に、ILOとEU労働研究機構（正式名称は欧州生活労働条件改善財団。EUの外郭団体で在ダブリン。「Eurofound」と呼ばれる）によって『いつでもどこでも働く：仕事の世界への効果(Working anytime, anywhere: The effects on the world of work)』と題する共同研究報告書が刊行された。同報告書はEU加盟国に加え、アルゼンチン、ブラジル、インド、日本及びアメリカの5か国におけるテレワーク・ICTモバイルワークの実情を詳細に分析するとともに、近年の政策展開を紹介している。その内容は上記2019年のILO刊行書籍でも記述され、現時点で最も包括的なテレワーク関係

の調査結果であろう。

興味深いことに、ここでは日本はフィンランド、オランダ、スウェーデン、アメリカと並んでテレワーク・ICT モバイルワーク実施率の高い国とされている。スウェーデンの 32%、フィンランドの 28%、アメリカの 20%に次ぎ、日本は 16%で、オランダの 15%とほぼ並んでいる。もちろんこれは在宅勤務の比率ではなく、事務所勤務に付随して様々な場所で情報通信機器を使って仕事をしている人の比率であり、その意味では日本は既にかなり「いつでもどこでも働く」方向に進んでいることが窺われる。ちなみに、ドイツとフランスは 12%、イギリスは 4%であり、日本よりも低い。

テレワーク・ICT モバイルワークの効果としては、まず労働者にとってのプラスの効果として、通勤時間の削減、労働時間の自律性・柔軟性の向上、ワークライフバランスの向上、生産性の向上が挙げられている。次に企業にとってのプラスの効果として、ワークライフバランスの向上による労働意欲の増進と離職の減少、生産性と効率の向上、更には職場スペースの縮小によるコスト削減が挙げられている。労働者にとってのマイナスの効果としては、（夜間、休日労働等）長時間労働になりがちなことと、仕事と個人生活が重なり合いがちなこと（これを同報告書は「仕事と家庭の干渉」とか、仕事と家庭の「境界の不鮮明化」と呼んでいる。）、労働強化が挙げられている。テレワークが仕事と家庭の両立に役立つことは確かであるが、その両者の「バランス」が「干渉」になりがちであり、メリットとデメリットが表裏一体である点に、テレワークの特色があるのであろう。

第三節 コロナ禍における EU のテレワークの状況

2020 年の新型コロナウイルス感染症の蔓延に対して、EU 労働研究機構は労働社会問題の全般にわたる調査を行い、その結果を累次の報告書に取りまとめている。そのうち、2020 年 9 月に刊行され、同年 11 月に改訂された『生活、労働と新型コロナ(Living, working and COVID-19)』の第 5 章「コロナ禍におけるテレワークの経験」と、ディスカッションペーパー『テレワーク能力とコロナ禍：新たなデジタル・デバイド？(Teleworkability and the COVID-19 crisis:a new digital divide?)』から、今回のコロナ禍における EU のテレワークの状況を概観しておこう。

コロナ禍前の 2019 年には、部分的にでも在宅勤務をしている労働者は約 11%であり、フルに在宅勤務をしている者は 3.2%に過ぎなかった。ところが、新型コロナウイルス感染症の蔓延で急激にその数は増加し、2020 年 7 月段階では、部分的にでも在宅勤務をしている者は 47.9%と全労働者の半数近くになり、フルに在宅勤務をしている者も 33.7%と 3 分の 1 を超えた。

学歴別にテレワーク率（部分的にでもテレワークした者の割合）を見ると、高等教育修了者が 74%、中等教育修了者が 34%、初等教育修了者が 14%と、極めて大きな学歴格差が見られる。産業別にも教育、金融、公務といったサービス分野が 70~80%台とテレワーク比率が高いのに対し、運輸、医療介護、商業・宿泊飲食といった「前線」型サービス分野では 20%台に

とどまっている。その他のデータも踏まえて、上記報告書は「在宅勤務は不均衡に、都会に在住するホワイトカラーの高学歴のサービス分野の労働者」であると結論づけている。テレワークしている者としていない者を比較すると、家計が苦しい者は前者では 24%であるのに対し後者では 44%であり、貯蓄ゼロの者は前者では 10%に過ぎないのに対し後者では 28%に上る等、階層格差が現われている。

テレワーク比率は加盟国によって大きな差があり、ベルギーは 50%を超え、フランス、スペイン、イタリア、アイルランドは 40%を超えるのに対して、中東欧諸国は軒並み 20%前後である。

労働時間を見ると、毎日ないし 1 日おきに時間外労働する者の比率は、職場勤務者では 6%に過ぎないが、在宅勤務者では 24%になる。ところが、それでも在宅勤務への満足度は高く、コロナ禍の在宅勤務者の 78%がコロナ禍による外出制限がなくなっても在宅勤務を続けたいと希望していた。

第四節 2002 年 EU テレワーク協約

1. 情報社会の社会政策へのアプローチ

2002 年の EU のテレワーク協約は、上記進化の 3 段階でいえば第 2 世代における政策対応であるが、その背景として、EU が取り組んできた情報通信技術の急速な発展が労働社会面に与える影響についての検討作業がある。欧州委員会が 1995 年に設置した「情報社会の社会的側面に関するハイレベル専門家グループ」の報告書（1996 年 1 月に中間報告、1997 年 4 月に最終報告）は、情報経済から知識社会へというビジョンを踏まえ、柔軟な労働組織への革新を取り上げているが、その中でも特にテレワークについて、単に離れて働くだけでなく、柔軟な経営パターンと労働組織をもたらさうのものであり、これが労働者の孤立化や労働条件の劣悪化ではなく、雇用機会へのアクセスや柔軟な労働時間設定という積極的な側面を強調し、社会に統合する方向に発展すべきだとした。

1997 年 7 月の欧州委コミュニケーション「情報社会の社会的・労働市場的次元」では、職業生活における柔軟性と安定性というテーマの下、テレワークの発展に関して労使団体への協議を行う予定であると告げられた。

2. 雇用関係の現代化に関する労使団体への第 1 次協議

2000 年 6 月 26 日、欧州委員会は「雇用関係の現代化と改善」に関して労使団体への第 1 次協議を開始した。この協議で労使が見解を求められたのは、雇用関係を現代化し改善するための行動枠組みの原則と、テレワーク及び経済的従属労働者に関する EU レベルの枠組み規定の確立についてであった。

(1) 雇用関係現代化の原則

協議文書はまず、雇用指針におけるアダプタビリティの柱に触れ、リスボン欧州理事会で EU が「世界で最も競争力がありダイナミックな知識基盤経済」となることが目指されたことを引いて、雇用関係の現代化の必要性を説いている。そして、この現代化を進めるのに最もふさわしいのは欧州レベルも含めた労使団体であると述べ、特にその原則の確立と、雇用関係を規制する現行の法制や契約ルールを見直すメカニズムの確立を求めている。

欧州委員会は何が問題だというのか。雇用契約を規制する現在の法律や労働協約が、古めかしい労働組織に合わせて作られており、全く保護されないままになっている労働者がいる一方で、望ましい新たな就業形態が阻害されているというのである。技能、信頼、質そしてパートナーシップに立脚したより良き労働組織を実現するために、企業と労働者双方の観点から多様な就業形態を十分にカバーするだけのより柔軟なルールを設定していくこと、これら就業形態の労働者に十分な保護を確保するための新たなアプローチを確立すること、そして時代遅れの労働慣行をアップデートすることが必要であると主張する。

具体的に EU レベルでどういう行動をとろうというのか。協議文書は現代化の原則について 7 項目を挙げている。

第 1 に、個別企業が競争力を強化し EU が経済目的を達成しようとするならば生産性の向上が必要である。

第 2 に、労働組織の現代化は柔軟性と安定性のバランスをとらなければならない。

第 3 に、研究技術開発活動は産業転換の観点から、企業の適応、人間志向の生産方式及び知識経営を支援すべきである。

第 4 に、教育訓練、特に生涯学習は知識社会の需要と雇用の質の改善の必要性に適応する上で枢要の役割を果たす。

第 5 に、労働組織は機会均等原則を尊重するとともに、職業と家庭生活の両立を促進するように設計されるべきである。

第 6 に、枠組みと詳細なルール、立法の規定と労働協約の規定の間で調整がされるべきである。

第 7 に、ルールは静的ではなくダイナミックであり、労働者の長期的なキャリア開発を支援し、移動性を促進するものであるべきである。

これらの原則のもと、採用から解雇に至る雇用関係のあらゆる側面に関する既存の法制や労働協約を見直していくことが求められている。

(2) テレワーク

以上を前提に、欧州委員会はテレワークと経済的従属労働者という特定の問題について具体的な行動をとることを労使団体に問いかけている。そのうちテレワークについては、EU レベルの枠組み規定を設けていくのに機は熟していると明確に述べ、その内容となるべき項目を幾つか提示するとともに、テレワークの発展を促進する観点から労働法の見直しをすることが適当だとしている。

3. 労使団体の反応とテレワークに関する労使団体への第2次協議

これに対し、欧州経団連（UNICE）は同年10月5日、早速コメントを出した。その中で、まず雇用関係現代化の原則について、欧州委員会の分析の方向については適切と認めながら、その手法については曖昧でかつ矛盾していると批判している。雇用関係現代化の出発点は国内レベルにあり、欧州レベルでは加盟国間の好事例の交換等公開調整の手法にとどめられるべきだというのである。その上でなら、既存指令の見直し等EUレベルの行動もあり得るだろうとしつつ、現段階では一般原則の確立は時期尚早であり、それゆえ協議文書で示された諸原則についてもコメントしないとしている。

一方、テレワークについては、情報通信技術の発展の中でテレワークがますます拡大していくだろうという分析に同意しつつ、既に労働側との間で様々な形態のテレワークの定義、国内レベルで生じる問題の分析、そしてその形式を問わずEUレベルでの行動が付加価値を持ちうる国境を超えた問題の確定、といったことについて議論してきていることを示し、それを踏まえてEUレベルで労働組合との間で作業を開始することに異存はないと肯定的な回答をよこした。また、テレワーカーの安全衛生問題についても、労使が入った安全衛生諮問委員会の場で議論を行い、欧州委員会の担当部局が調整することを求めている。

その後、しばらく動きがなかったが、翌2001年3月8日、欧州経団連はテレワークについて法的拘束力のない協約の交渉を行う用意があると発表した。それによると、テレワークは働き方であって法的地位ではない。欧州レベルの規制のテーマではないが、自発的な交渉は欧州におけるテレワークの発達に資するだろうと述べている。

これに対して、欧州労連（ETUC）は「テレワークが働き方であって法的地位ではない」というのはとんでもないとし、テレワーカーの雇用や労働条件を規制する問題について協約を結ぼうとする以上、法的地位をもつ必要があるとし、更に、いかに自発的な枠組み協約であっても各国レベルで有効に実施される必要があるとして、加盟国がその伝統を理由として欧州レベルの枠組み協約の実施を拒むことを受け入れるわけにはいかないと反応した。そして、欧州労連と欧州経団連の事務局間でどの点で合意できるかを明確にするための会合を持つ意向を明らかにした。

この直後、3月19日、欧州委員会は雇用関係の現代化と改善に関する第2次協議を行った。今回はもっぱらテレワーカーに焦点を絞り、現実の枠組みとなるべき指針の案を提示している。

これはEC条約第138条第3項（現EU運営条約第154条第3項）の規定に基づく「検討中の提案の内容に関する労使との協議」であって、労使団体はこれに対し意見又は必要があれば勧告を行うこととされており、第139条（現第155条）の規定に基づいて労働協約を結ぼうとする場合には、第138条第4項（現第154条第4項）の規定に基づき希望を述べることになっている。

ここで欧州委員会が言っているのは、労使間で交渉して協約を結ぶのならいいが、そうでなければ欧州委員会がここで示された指針に従って、指令案を提案するぞということである。そ

の指針の内容は以下のとおりである。

- ・ 自発的なものであり、通常労働者に復帰する権利が保障されること
- ・ 被用者としての地位を維持することの保障
- ・ 通常労働者との均等待遇の保障
- ・ テレワーカーに提供されるべき情報
- ・ 関係するコストは使用者が負担すべきこと
- ・ 適切な訓練が与えられることの保障
- ・ 安全及び衛生の保障
- ・ 労働時間
- ・ 私的時間及び個人データの保護
- ・ 会社との接触の維持
- ・ テレワーカーの集団的権利
- ・ テレワークへのアクセス

第2次協議に際し、ダイヤモンドプル労働社会政策担当欧州委員（厚生労働大臣に相当）は「テレワークがフレキシビリティの1要素であることは否定できないが、それが労働者の保護を空洞化するような仕方で発達することは認められない」と述べている。

ここで対象とされているのは被用者たるテレワーカーにとどまり、第1次協議で言及された被用者には当てはまらない「経済的従属労働者」については対象から外されている。概念が曖昧だと欧州経団連に一蹴されて、再度練り直すことにしたようである。

4. 産業別レベルのテレワーク協約の締結

この第2次協議と相前後して、EUレベルの産業別労使団体の間で、テレワークに関する指針が合意されるという出来事があった。一つは2001年2月7日には電気通信産業において、国際ネットワーク労組（UNI）欧州支部と欧州公衆電気通信ネットワーク協会の間で結ばれた指針であり、もう一つは2001年4月26日に商業分野において、UNI ヨーロッパ・コマースとユーロ・コマースの間で結ばれた指針である。労働側はいずれも新生の国際大単産 UNI の一部であって、この労組の進取の気性を示していると言えようか。

電気通信産業のテレワーク指針は、テレワークの幾つもの目的を挙げている。曰く、労働組織の柔軟性の向上、構造不況地域や障害者の雇用機会、労働の計画と遂行における個別労働者の責任の向上、労働の人間化、職業／生活バランスの改善、労働の質と生産性の向上、職務満足感の増大、そして仕事を人々に持ってくることである。

テレワークの原則の第一に挙げられているのは、テレワークの導入が使用者、労働者双方の自発性に基ついて行われることである。そして、テレワーカーと事業所構内で働く労働者と均等に扱われ、雇用上の地位を確保するために何れかの部局に所属し、テレワークに転換しても雇用条件に変化はない。テレワーカーは訓練やキャリア開発でも均等に扱われ、安全衛生も同

様である。又、孤独や排除の問題を解決するため、できるだけ定期的に同僚に会い、社内情報入手できるようにする。更にデータの秘密や作業監視にも言及し、集团的権利にも触れる等包括的な内容となっている。

電気通信産業は仕事の内容自体情報技術を駆使するものであり、テレワークにもなじみやすいと言え、産業別合意の先頭を切ったのも当然といえるだろう。

続く商業分野のテレワーク指針は、その産業規模（EU 労働力の 16%）からしてもインパクトの大きいものであった。また、先行する電気通信産業の指針を踏まえながら、更に詳細な規定を設けている。

同指針は、テレワークの導入に際しては、テレワーカーと職場の社会的つながりが失われないように、テレワークと事業所構内の仕事を組み合わせることや「バーチャル・コミュニティ」を作ることを提示している。又、雇用条件に関しては、使用者がテレワーカーに通知すべき事項を 11 項目にわたって挙げている。また、職務と機密、機材、安全衛生、費用の補償、労働組合権やその他の従業員活動への参加等、考えられるあらゆる事項にわたって規定しており、他の産業労使や特に欧州委員会から協議を受けた産業横断的労使団体に対して大きな影響を与えることになった。

5. EU テレワーク協約の締結

2001 年 9 月 20 日、EU レベルの労使 3 団体はテレワークに関する交渉を開始する旨を発表した。実際の交渉は 10 月 12 日に開始され、8 ヶ月に及ぶ長い交渉の結果、翌 2002 年 5 月 23 日にほぼ内容的に合意に達し、その後加盟組織の合意を取り付けて、7 月 16 日、遂にテレワークに関する枠組み協約が締結された。

以下、協約の内容に沿って見ていこう。

(1) 定義と適用範囲

テレワークとは、雇用契約や雇用関係の文脈で、情報技術を用いて、事業所構内でもできる仕事をそこから離れた場所で遂行するという労働の組織・遂行形式であると定義されている。テレワーカーとはこういうテレワークを遂行する者をいう。この定義からして、雇用関係のない者は本協約でいうテレワーカーではない。普通テレワークについて論じられるときは、自営業テレワーカー、請負テレワーカー、被用者テレワーカーといった区別がされるが、ここでは（実態による判断のずれはあるにせよ）被用者テレワーカーだけが対象である。また、情報技術を用いるという定義があるので、古典的な家内労働は除かれることになる。

(2) 自発性

テレワークは当該労働者にとって自発的なものでなければならない。これはテレワーカーとして就職する場合にも、就職後テレワーカーに転換する場合にも求められる。

いずれの場合にも、使用者は EU の雇用条件通知義務指令(91/533/EEC)に従って必要な情報を提供しなければならないのだが、テレワークの場合、特に、企業内で当該テレワーカーが所属する部局、仕事上の疑問を提起すべき直属の上司その他の者、報告の仕方等を明らかにしておく必要がある。

就職後テレワーカーに転換するよう求められた場合、労働者はこれを受け入れることも拒否することもできる。逆に労働者の方からテレワーカーに転換したいと希望した場合、使用者はこれを受け入れることも拒否することもできる。

重要なのは、テレワーカーへの転換は労働遂行方法を変えるだけであって、その雇用上の地位には影響を及ぼさないということである。また、テレワーカーへの転換を拒否したからといって、雇用関係を終了したり、雇用条件を変更する理由にはならない。

就職後テレワーカーに転換した場合、個別契約又は労働協約によって元に戻すことができる。

(3) 雇用条件

雇用条件に関しては、テレワーカーは事業所構内で働く比較可能な労働者と同一の権利を享受する。これはパートタイム協約、有期労働協約と並んで均等待遇を規定しているところであるが、協約は更に、テレワークの特殊性を考慮して、特別の補足的協定が必要であるとしている。

(4) データ保護

テレワーカーが仕事の目的で使用し、処理するデータを保護するために、特にソフトウェアに関して、使用者は適切な措置を執るべき責任がある。使用者はデータ保護に関する全ての関連する法制や企業内ルールをテレワーカーに通知し、テレワーカーはこれを遵守する責任がある。とりわけ、インターネットのような IT 機器の使用上の制限や、ルールを遵守しなかった場合の制裁について通知しなければならない。

こういうデータ保護については、テレワーカーでない情報関連労働者であっても必要なはずであるが、テレワーカーは直接使用者の指揮監督下になっただけに、特にこういう規定を置く必要が高いということであろう。

(5) プライバシー

使用者はテレワーカーのプライバシーを尊重しなければならない。もし、どんなものであれモニタリング・システムを導入するときには、目的に照らして適当であり、ビジュアル・ディスプレイ装置に関する指令(90/270/EEC)に従ったものでなければならない。

(6) 機材

作業機材やその責任と費用に関することは全てテレワーク開始前に決めておく必要がある。一般ルールとして、テレワーカーが自分の機材を使用するのでない限り、使用者が通常のテレ

ワークに必要な機材の提供、設置、維持に責任がある。また、通信費用等テレワークに直接かかる費用も使用者が負担しなければならない。

テレワーカーが使用している機材やデータの損失や損害の費用に関しては使用者が責任を負う。テレワーカーは提供された機材を注意して扱わねばならず、インターネットを介して違法な内容を集めたりばらまいたりしてはならない。

(7) 安全衛生

テレワーカーの安全衛生については使用者が責任を負う。テレワーカーの安全衛生を確認するために、使用者、労働者代表及び関係当局はテレワークをしている場所に立ち入ることができる。もっとも、テレワーカーが自宅で作業している場合には、立ち入り前に事前に通知し、その了解を得ておく必要がある。逆に、テレワーカーが労働監督官の立入検査を求めることもできる。

(8) 労働組織

国内法、労働協約、就業規則の枠内で、テレワーカーは労働時間を自分で管理する。テレワーカーの作業負荷と成果基準は事業所構内で働く比較可能な労働者と同等なものとする。テレワーカーは社内の他の労働者から孤立しがちなので、使用者はテレワーカーが定期的に同僚と会ったり、社内情報を手に入れたりできるように措置を講じなければならない。

(9) 訓練

テレワーカーは事業所構内で働く比較可能な労働者と同じ訓練やキャリア開発の機会を与えられ、同じ基準で評価される。それに加えて、その機材を使用するための訓練や、テレワークという労働組織の特徴にあった適切な訓練を受けられるようにする。

(10) 集団的権利

テレワーカーも事業所構内で働く労働者と同様の集団的権利を持ち、労働者代表との通信に障害があってはならない。労働者代表機関への参加や立候補もできるし、その算定基礎に算入されなければならない。そのためにも、テレワーカーがどの事業所に所属しているかはあらかじめ明らかにしておく必要がある。テレワークの導入については労働者代表への情報提供及び協議が必要である。

(11) 実施とフォローアップ

本協約は、締結当事者の加盟組織によって実施されることになっている。締結の日、つまり2002年7月16日から3年以内に実施するというのである。加盟組織はその実施状況を締結当事者が設置するアドホックグループに報告しなければならない、アドホックグループはそれに

基づいて締結日から4年以内に合同報告書を作成することとされている。

本協約について疑問が生じたときには、加盟組織は締結当事者に付託することができる。

締結当事者は締結日から5年後に、締結当事者の一方から申し出があれば本協約の見直しを行うこととされている。

6. EU レベル労働協約の法的性格

この協約は、それまでの育児休業、パートタイム、有期労働といったEUレベル労働協約と違って、指令としての拘束力に頼ることなく、締結団体の加盟組織によって実施されることを予定している。EUレベルでは自発的な枠組み協約にとどめ、法的拘束力を有する形にはしないという点で欧州経団連の主張を守りつつ、各国レベルでは有効に実施されるべきと言う点で欧州労連の主張を採り入れた形になっている。

そもそも、EU運営条約第155条第2項は、「EUレベルで締結された労働協約は、労使及び加盟国の手続及び慣行に従い、又は第153条に含まれる事項については締結当事者の共同要請に基づき、欧州委員会の提案に基づく閣僚理事会決定により実施される」と規定している。これまでは当然のごとく、EUレベル労働協約はEU指令として一般的拘束力を与えられて各国に適用されてきたのであるが、条約上は労働協約がそれ自体として実施されることも予定しているのである。

しかしながら、ここには重大な問題が隠されている。EU法には、労働協約に指令の形を与えることによって一般的拘束力を付与する法制度はあるが、そもそもEUレベル労働協約にどのような法的効力があるのかを規定した法制度は存在しないのである。そういう意味で、この協約が加盟組織による実施という新方式を打ち出したことは、EU法の解釈論に大きな課題を提起することとなった。

労働協約という法的構成物は一定の法制度を前提とする。ドイツ法の下にはドイツ労働協約があり、イギリス法の下にはイギリス労働協約がある。しかし、EU労働協約が前提とする労働協約法は何なのか、EU法上は一向に明らかではない。規範的部分には規範的効力があるのか、債務的効力しかないのか、全部ひっくるめて紳士協定に過ぎないのか、何も決まっていないのである。

それまでこの問題が露わにならなかったのは、指令という法形式を協約にまとわせることで、ありうべき疑問を全て封じ込めてきたからであった。EU法上、理事会指令に拘束力があることは明らかである。しかしながら、自分たちの加盟組織によって実施すると大見得を切ってしまった以上、本協約の効力が厳密にどこまでどういう形で及ぶのかという問題が問われざるを得なくなる。

ベルギーのように、国内の労使ナショナルセンター間で労働協約を締結し、これに勅令で一般的拘束力を与えるという法制度がある国はいいだろう。EUレベルでやっていたことを国内レベルで代わってやるだけのことである。しかし、そもそもナショナルセンターにそんな権限

がない国ではどうするのか。各産業別組織で労働協約を締結し直すのか。そこから抜け落ちた者はどうなるのか。締結当事者の加盟組織のメンバーは、自分の加盟組織がまだ本協約を実施する措置を執っていない場合でも、2005年7月16日以後は協約の規範的効力を援用することができるのか、できないのか。そもそもそんな訴えを国内裁判所に持っていけるのか、欧州司法裁判所に付託できるのか、誰を相手取ればいいのか、答えはどこにも与えられていない。

7. EU テレワーク協約の実施状況

上述のように、本協約は、締結当事者の加盟組織によって実施されることになっているので、2006年6月28日、労使団体は連名で『テレワークに関する欧州枠組協約の実施：欧州労使団体による報告』を公表した。これは各団体傘下の国内組織からの報告を取りまとめたものであるが、その後2008年7月2日には欧州委員会がその職員作業文書として、その他の情報源からの情報も含めて『欧州労使団体のテレワークに関する枠組協約の実施報告』(SEC(2008)2178)を公表した。以下、こちらに基づいて本協約の実施状況を概観する。

まず、EU レベルと同様に国内レベルでも産業横断的な労働協約を締結した国は6か国あるが、そのうちそれを行政命令によって拡張適用し、一般的拘束力ある規範とした国は3か国ある。その代表はフランスであり、2005年7月19日に主な使用者団体(MEDEF、CGPME、UPA)と主な労働組合(CFDT、CFE-CGT、CFTC、CGT-FO、CGT)の間でテレワークに関する全国職際協定(accord national interprofessionnel)が締結され、これら締結当事者の要請により、2006年5月30日の政令により全ての使用者と労働者に拡張適用されている。これはいかにもフランス的なやり方である。

これと類似のやり方をとったのがベルギーであるが、ベルギーでは主要労使団体(使用者団体としてFEB-VBO、UCM、UNIZO、FWA、Boerenbond、労働組合としてCSC-ACV、FGTB-ABVV、CGSLB-ACLVB)が政府の全国労働審議会(Conseil National du Travail/Nationale Arbeidsraad)に出席し、この場で団体交渉が行われて、2005年11月9日にテレワークに関する労働協約第85号が締結されている。この協約第85号は2006年6月13日の勅令により全ての使用者と労働者に拡張適用された。ルクセンブルクも2006年2月21日に主要労使団体(使用者団体としてUEL、労働組合としてOGB-L、LCGB)がテレワークの法的枠組みに関する協約を締結し、同年10月13日の大公令により全労働者と使用者に拡張適用された。

これと類似しているが法的状態がやや不明確なのがギリシャである。ギリシャでは2006年4月12日に主要労使団体(使用者団体としてSEV、ESEE、GSEVEE、労働組合としてGSEE)によって全国一般労働協約が締結されたが、その附則としてEUテレワーク協約のギリシャ語訳がそのまま添付されている。ギリシャ法によれば全国一般労働協約は全労働者と全使用者に拘束力があるが、欧州委報告書は「法的地位は完全には確定的でない」としている。アイスランドも2006年5月5日にASI(労働組合)とSA(使用者団体)の間で労働協約を締結したが、アイスランド法では全労働者の最低限の権利義務を設定する協約は「拘束力ある指針」とされ

る。欧州委報告書はこちらについては法的地位に疑問を呈していない。

以上 5 か国と同様全国産業横断的労働協約を締結しつつ、一般的拘束力を付与しないのがイタリアである。イタリアでは 2004 年 6 月 9 日に主要労使団体(使用者団体として Confindustria 等、労働組合として CGIL, CISL、UIL) の間で総連合間協定 (accordo interconfederale) が締結された。イタリア法では総連合間協定は一般的拘束力は有しないが、署名各団体に加盟する全ての使用者と労働者を拘束するだけでなく、明示黙示に雇用契約にこれを取り入れた全ての使用者と労働者を拘束するとされている。

同じく一般的拘束力のない労働協約であるが、産業横断的ではなく産業別協約で実施しているのがデンマークである。デンマークでは 2002 年以前から既に産業別協約でテレワークを規制してきており、これらを EU のテレワーク協約に沿った形に改訂したものである。そのうち製造業では 2005 年 7 月 16 日に DI(使用者団体)と CO-Industri(労働組合)の間で新協約が締結され、商業・サービス業では 2006 年 4 月に DHS(使用者団体)と HK(労働組合)の間で締結された。この 2 協約で労働者の相当部分をカバーするが、そこからこぼれ落ちる分野のために、産業横断的労使団体(労働組合として LO、使用者団体として DA) が 2006 年 10 月 27 日に補完的協約を締結したが、これは EU 協約のデンマーク語訳を添付しているだけである。

全国レベルの労働協約ではあるが、その規範的効力として EU 協約の内容が取り込まれたのではない形であるのがスペインとフィンランドである。まずスペインであるが、スペインの主要労使団体(労働組合として UGT、CC.OO.、使用者団体として CEOE、CEPYME) 隔年で団体交渉に関する総連合間協定 (acuerdos interconfederales para la negociación colectiva) を締結しているが、その 2003 年版、2005 年版、2007 年版で EU 協約に言及し、その推進を宣言している。これらには法的拘束力はないが、これを受けて化学工業と新聞社の 2 分野で拘束力ある労働協約が締結された。

フィンランドでは 2005 年 5 月 23 日に主要労使団体(使用者団体として EK 等、労働組合として SAK、STTK、AKAVA) の間でテレワーク協約の実施に関する協定が締結された。これは、傘下団体の労働協約や雇用契約に本協約の趣旨が盛り込まれるように勧告する内容であって、それ自体は法的拘束力を持たないが、フィンランドの労働組合組織率は 90%を超えているので、その影響力は大きいとみなされている。

協約ではなく指針や勧告という名称の労使文書によって実施している国も多い。オランダでは労使二者構成の労働協会 (Stichting van de Arbeid) (労働組合として FNV、CNV、MHP、使用者団体として VNO-NCW、MKB-Nederland、LTO) がコーポラティズム機関として重要な役割を果たしているが、ここが 2003 年 9 月 11 日に勧告(aanbeveling) を採択し、傘下組織の労働協約のモデルを提供している。これは法的拘束力はないものの、オランダでは過去パートタイム、少数民族、ジェンダーギャップ、保育施設等について用いられてきた手法である。

スウェーデンも 2003 年 5 月 28 日に主要労使団体(使用者団体として SN 等、労働組合として LO、TCO、SACO) 間で共通指針 (gemensamma riktlinjer) を採択している。これも

参加組織が労働協約を締結する際の参照文書であり、法的拘束力はない。

ドイツはもう一段レベルが下がって、2002年7月16日にBDA（使用者団体）とDGB（労働組合）が共同宣言を採択したが、ドイツでは全国労使団体の役割は情報提供と広報にとどまる。2020年末にEUを離脱したイギリスは更にやる気が希薄で、2003年8月にCBI（使用者団体）とTUC（労働組合）が「テレワーク・ガイダンス」と称する小冊子を刊行したにとどまる。

以上に対して、国レベルの立法によって実施した国も中東欧諸国を中心にかなりある。これは永年にわたる共産党支配で労使団体が未発達であることが背景にある。そもそもこれら諸国は、テレワーク協約の締結時にはEU加盟国ではなかったのであり、EU加盟に伴い国内法に転換しなければならない膨大なEU法リストの一つであったのであろう。

そのうちポーランドでは、国内労使団体間の労働協約が合意されてそれに基づき労働法典が改正されるという手順がとられている。2005年6月10日に主要労使団体（使用者団体としてKPP、PKPP Lewiatan、ZRP、労働組合としてNSZZ Solidarnosc、OPZZ、FZZ）間で労働協約案が合意されたが、正式な締結に至らず、その案文を元に労働社会政策省が法案を作成し、2007年10月13日に労働法典が改正された。

他の中東欧諸国では、労使団体への協議を経て立法化をしている。ハンガリーでは2004年5月1日の労働法典改正によりテレワークに関する規定が設けられたが、それに先立ち三者構成の国益斡旋審議会への協議を経ている。チェコでは主要労使団体が本協約を労働法典に編入すべきと決定し、これを受けて2007年1月に新労働法典が施行され、テレワークに関する規定が置かれた。スロバキアでも2007年9月の労働法典改正でテレワークの規定が設けられた。スロベニアも2007年雇用関係法改正で在宅勤務の規定を設けた。

なお、本協約を国内で実施する措置を特にとっていない諸国もかなりある。自律的協約である以上、それを公的に是正する措置はEU法上存在しない。

第五節 2020年のデジタル化自律協約

コロナ禍のさなかの2020年6月22日、EUレベルの労使団体は久しぶりに『デジタル化に関する枠組み協約』を締結した。これも各国の労使団体によって実施されるべき自律協約である。同協約の対象分野は①デジタル技能と雇用の確保、②つながることとつながらないことの様相、③人工知能（AI）と人間によるコントロール原則の保証、④人間の尊厳の尊重と監視、と多岐にわたっているが、このうち②がテレワークにおけるつながらない権利の問題に深くかかわっているので、やや詳しく見ておきたい。

ここでは、デジタル機器が労使双方に多くのメリットをもたらすとしつつ、それが勤務時間の内外で労働時間と私的時間の区別をめぐって課題を提起すると指摘し、労働者の安全衛生の確保が重要であると述べている。以下、幾つもの措置や政策がやや未整理のまま乱雑に羅列されているが、これは労使双方が出し合った項目を整理せずにそのまま並べた感がある。

- ・ 訓練と意識啓発措置

- ・労働時間ルールとテレワーク・モバイルワークのルールの尊重
- ・法令順守を確保する適切な措置
- ・労働時間ルールと、Eメール等のデジタル機器の使用法を含めたテレワーク・モバイルワークのルールの尊重に関する、過度につながることの安全衛生上のリスクを含めた使用者と労働者へのガイダンスと情報の提供
- ・勤務時間内に私的目的でデジタル機器を使用することに関する方針と合意されたルールについて明確にすること
- ・時間外の接触を避ける文化を創造する経営側のコミットメント
- ・職員数を含む作業編成と作業負荷は共同で確定し評価する必要がある枢要の側面である。
- ・組織目的の達成は時間外の接触を必要とすべきではない。労働時間法制及び労働協約と契約における労働時間規定を尊重して、使用者による労働者へのいかなる追加的な時間外接触についても、労働者は接触可能であることを義務付けられない。
- ・上記項目を尊重して、いかなる時間外労働に対しても適切な報酬
- ・時間外に接触できないことで労働者が不利益を被らないよう守り解決策を見出すよう、「責めない文化」で警告と支援の手続き
- ・作業負荷と作業手続きに関して経営者と労働者又はその代表との間で定期的な意見交換
- ・警告と支援手続き
- ・仕事における孤独の予防

第六節 テレワークに関連する EU 指令とその諸問題

テレワークそれ自体を対象とした EU 法令は特に存在しないが、テレワークに何らかの関連を有する労働関係法令は幾つか存在する。以下ではそれらを概観するとともに、特に労働時間指令に関しては、テレワークの労働時間規制に重要な意味を有すると思われる幾つかの判例を紹介する。

1. 安全衛生関係指令

1989年6月12日に制定された「就業中の労働者の安全衛生の改善を促進する措置の導入に関する指令」(89/391/EEC)は、労働安全衛生に関する諸指令の基本となる枠組み指令であり、職業上の危険の予防、安全と衛生の保護、危険と事故の要因の防止、情報提供・協議・労働者参加、労働者とその代表の訓練等を規定しており、これらの原則は全てテレワーカーにも適用される。

この枠組み指令に基づき多くの個別指令が制定されているが、そのうち1989年11月30日に制定された「職場における安全衛生最低基準に関する指令」(89/654/EEC)は「職場(workplace)」に要求される膨大な安全衛生要件を列挙しているが、「職場」とは「企業の構内又は企業や事業所の区域内の事業所若しくは他のいかなる場所において、労働者がその雇用の

一環としてアクセスする作業場を収容するための場所」と定義されており、言い換えれば自宅その他のテレワークの作業場所は「職場」には当たらず、従って本指令は適用されない。

2. 労働時間指令

(1) 労働時間指令

1993年11月23日に制定され、2000年6月22日に改正され、2003年11月4日に条文整理して再制定された「労働時間の編成の一定の側面に関する指令」(2003/88/EC)は、24時間につき最低連続11時間の休息时间（いわゆるインターバル規制）、7日ごとに最低連続24時間の休息时间（週休日、変形期間は14日まで可）、7日につき時間外労働を含め平均して48時間を超えないこと（週労働時間の上限。変形期間は4か月単位～1年単位まで可）、最低4週間の年次有給休暇等を定めている。

「労働時間」は、「労働者が使用者の指揮命令下にあるかつ労働者の活動又は任務の遂行として労働する時間」と定義され(2要件説)、「休息时间」は「労働時間以外の時間」と定義されているので、全ての時間はいずれかに該当することになる。両者の中間的な「待機時間」等の概念は現行指令上には存在しない。

「経営管理者又は自律的意思決定権限を有する者」等の「業務の特殊性から労働の連続時間が測定できず、又は労働者自身が労働時間を決定しうる場合」には、年次有給休暇4週間の規定を除き全て適用除外である。日本の管理監督者、高度プロフェッショナル制度、事業場外及び裁量労働のみなし労働時間制に相当するといえようが、これが問題となった判例は存在せず、その外延は不明確である。

病院等の公益業務を始め、広範な分野に休息时间、週休等の適用除外が認められている（週労働時間の上限48時間及び年次有給休暇4週間のみ適用）が、この場合「同等の期間の代償休息、又はそれが不可能な場合適切な保護」が必要である。

イギリスの要求で設けられた規定として、個別労働者の同意により、週労働時間の上限48時間を適用除外できる（いわゆるオプトアウト）。この場合、使用者は48時間を超える全労働者の記録を保存しなければならず、その記録は権限ある当局の処分下に置かれ、当局は安全衛生上の理由から48時間を超える労働を禁止又は制限できる。

(2) 労働時間指令に係る EU 司法裁判決とテレワーク

欧州各国の病院では待機時間(on-call time)中に救急患者が運ばれてきた場合、実際に治療活動を行った時間のみ労働時間とされ、それ以外の不活動時間は労働時間とされていない。しかし、EU 司法裁判所は2000年10月3日のSIMAP事件(スペイン)判決(C-303/98)と2003年9月9日のJaeger事件(ドイツ)判決(C-151/02)において、病院における医師の待機時間を全て労働時間指令にいう労働時間に該当すると明確に判示した。労働時間に該当するということは、不活動待機時間も含めて週労働時間の上限48時間に服するということである。そこで、

欧州委員会は 2004 年 9 月 22 日に労働時間指令改正案(COM(2004)607)を提案し、待機時間の不活動部分は労働時間とみなさない旨を規定しようとしたが、欧州議会の反対により実現しなかった。その後も改正を試みたが実現していない。そのためイギリス以外の各国もオプトアウト規定を用いて違法状態を脱却する状態が続いている。

また、2018 年 8 月 21 日の Matzak 事件(ベルギー)判決(C-518/15)は、民間企業労働者でもあるボランティアの消防団員が自宅で出動を待機している時間(stand-by time)についても、使用者が指定した場所にいななければならない、呼び出しを受けてから 8 分以内に出動しなければならないことから、労働時間指令にいう労働時間に該当すると判示した。但し、労働時間指令は賃金には一切係わらないので、その「労働時間」に対する賃金支払は国内法に委ねた。

一方、2019 年 5 月 14 日の CCOO 事件(スペイン)判決(C-55/18)は、指令上明記されているオプトアウトの場合に限らず、使用者は労働者ごとに毎日実労働時間を記録する仕組みを設けなければならない(と国内法で義務付けなければならない)と判示した。日本の(労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3 の)労働時間状況把握義務に相当するが、これとテレワークとの関係が問題になり得る。EU 労働研究機構のワーキングペーパー『EU 加盟 27 か国におけるつながらない権利 (Right to disconnect in the 27 EU Member States)』は、「これは長時間労働の制限に貢献しうる。しかしながら現実には、通常の「事業所ベース」の時間記録システムが利用できず、労働時間を記録するデジタルな手段がプライバシーの懸念に直面するような ICT ベースの柔軟な働き方の場合には、これはより難題である」と論評している。

なお、テレワークにおける労働時間記録義務に関する規定を有する国は 9 か国である。主なものは、オーストリアでは労働時間法によりテレワーカー自身が(始業・終業時刻ではなく)労働時間のみを使用者に報告する。ブルガリアでは使用者の提供するひな形に従って労働者が労働時間を記録する。リトアニア労働法典では労働者が自らの裁量で上限の範囲内で労働時間を配分することができる。スロベニア雇用関係法では使用者がリモートワーカーの労働時間を記録しなければならないが、その具体的方法は規定されていない。スペインの勅令 3/2012 は、労働時間の記録と監視に関する個別労働者と使用者の合意を求めており、これは労働者のプライバシー権を侵害しうる。デンマークでは使用者に労働者がいつ誰と ICT 機器を用いてコミュニケーションしたかのログを得ることを認めている。

3. ワークライフバランス指令

2019 年 6 月 20 日に制定された「両親と介護者のワークライフバランスに関する指令」(EU/2019/1158)は、父親出産休暇、育児休暇、介護休暇及び「柔軟な労働編成」の権利を規定しているが、この「柔軟な労働編成」には、柔軟な労働日程、労働時間の短縮と並んで「遠隔労働編成」(remote working arrangements)が含まれている。8 歳以下の子供の親及び介護者が柔軟な労働編成を請求した場合、使用者は合理的な期間内に対応しなければならない、請求を拒否又は延期する場合はその理由を通知しなければならない。

指令案の提案に先立って 2016 年 7 月 12 日に労使団体に第 2 次協議した際の欧州委員会の付属文書(SWD(2016)145)によれば、その時点でリモートワークの請求権を認めていたのはイギリスとオランダの 2 か国だけであるが、フィンランドとドイツでは多くの労働協約で規定されている。また企業レベル協定で規定がある国も多い。

4. 透明で予見可能な労働条件指令

2019 年 6 月に制定された「透明で予見可能な労働条件に関する指令」(EU/2019/1152)は、雇用関係に係る使用者の労働者への通知義務の中に「就業の場所」を含め、固定した又は主な就業の場所がない場合には労働者が様々な場所で雇用され、又は自由に就業場所を決定できるという原則を含めるよう求めている。

第七節 「つながない権利」に関する法政策

1. 欧州議会の勧告決議

2021 年 1 月 21 日、欧州議会は「つながない権利に関する欧州委員会への勧告に係る決議」を採択した。この文書は実質的には欧州議会による指令案の提案であるが、形式的には欧州委員会に対する指令案の提案の勧告という形をとっている。これは、EU 運営条約においては、立法提案をする権限は行政府である欧州委員会にのみあり、立法府である欧州議会にはないからである。欧州議会は欧州委員会が提案した指令案や規則案を審議して採択するかしないかをきめる権限があるだけである。ただ、立法提案自体の権限はなくとも、一般的に政策課題を審議し、決議をする権限は当然あるので、その決議の中で、欧州委員会に対してこういう立法提案をすべきだと求めるということは十分可能である。この決議も、条約上不可能な厳密な意味での立法提案ではなく、欧州委員会に対して指令案提出を勧告する決議の案といういささか間接的な性格のものである。とはいえ、そこにはそのまま指令案になるような形式の文書が付属されており、実質的には欧州議会の指令案というべきものになっている。

決議に至る過程を見ると、コロナ禍直前の 2019 年 12 月 19 日に欧州議会雇用社会委員会にこの問題が付託され、コロナ禍の第一波が過ぎた 2020 年 7 月 28 日に委員会報告案が提出され、9 月 15 日に修正案が提出され、12 月 1 日に委員会で採決されて同月 8 日に本会議に送られ、翌 2021 年 1 月 20 日に審議が行われ、翌日の 1 月 21 日に正式に採択された。

2. つながない権利指令案

上述の権限関係から、本決議の本文には ICT 等デジタル機器により労働者が時間、空間の制約なくいつでもつながることが可能になり、これが身体、精神の健康やワークライフバランスに悪影響を及ぼしうるので、つながない権利を EU 指令として制定することが必要だという主張が 28 項にわたって縷々書き連ねられているが、実際上意味があるのは付録として添付された「つながない権利に関する指令案」である。欧州委員会が提案すべき閣僚理事会と欧州

議会の指令案そのものを欧州議会が欧州委員会に対して勧告するという複雑な構造である。
以下、その「指令案」をそのまま示す。

第1条 主題と適用範囲

1. 本指令は ICT を含めデジタル機器を作業目的に使用する労働者がつながらない権利を行使し、使用者が労働者のつながらない権利を尊重するよう確保するための最低要件を規定する。これは官民の全産業及び、その地位と労働編成のいかんにかかわらず全労働者に適用される。
2. 本指令は、第1項の目的のため、安全衛生指令、労働時間指令、透明で予見可能な労働条件指令及びワークライフバランス指令の特則を定め、補完する。

第2条 定義

本指令において、以下の定義が適用される。

- (1) 「つながらない(disconnect)」とは、労働時間外において、直接間接を問わず、デジタル機器を用いて作業関連活動又は通信に関与しないことをいう。
- (2) 「労働時間」とは、労働時間指令第2条第1項に定める労働時間をいう。

第3条 つながらない権利

1. 加盟国は、労働者がそのつながらない権利を行使するための手段を使用者が提供するのに必要な措置をとるよう確保するものとする。
2. 加盟国は、労働者のプライバシーと個人情報保護の権利に従って、使用者が客観的で信頼でき、アクセス可能な方法で各労働者の毎日の労働時間が測定されるよう確保するものとする。労働者はその労働時間記録を要求し、入手することができるものとする。
3. 加盟国は、使用者が公平で合法的かつ透明な方法でつながらない権利を実施するよう確保するものとする。

第4条 つながらない権利を実施する措置

1. 加盟国は、適切なレベルの労使団体に協議した上で、労働者がそのつながらない権利を行使し、使用者が公平かつ透明な方法でその権利を実施することができるよう、詳細な手続きが確立されるよう確保するものとする。このため、加盟国は少なくとも以下の労働条件を定めるものとする。
 - (a) 作業関連のモニタリング機器を含め、作業目的のデジタル機器のスイッチを切る実際の仕組み
 - (b) 労働時間を測定するシステム
 - (c) 心理社会的リスク評価を含め、つながらない権利に関わる使用者の安全衛生評価
 - (d) 労働者のつながらない権利を実施する義務から使用者を適用除外する基準
 - (e) 第(d)号の適用除外の場合、労働時間外に遂行された労働への補償を安全衛生指令、労働時間指令、透明で予見可能な労働条件指令及びワークライフバランス指令に従ってどのように算定するかを決定する基準

(f) 作業内訓練を含め、本項にいう労働条件に関して使用者がとるべき意識啓発措置

第1文第(d)号のいかなる適用除外も、不可抗力その他の緊急事態のような例外的状況においてのみ、かつ使用者が関係する各労働者に書面で、適用除外が必要な全ての場合に適用除外の必要性を実質的に説明する理由を提示することを条件として、提供されるものとする。

2. 加盟国は、国内法及び慣行に従い、第1項にいう労働条件を定め又は補完する全国レベル、地域レベル、産業レベル又は企業レベルの労働協約を締結することを労使団体に委任することができる。

3. 加盟国は第2項の労働協約にカバーされない労働者が本指令に従い保護を受けるよう確保するものとする。

第5条 不利益取扱いからの保護

1. 加盟国は、労働者がつながらない権利を行使したこと又は行使しようとしたことを理由とした使用者による差別、より不利益な取扱い、解雇及び他の不利益取扱いが禁止されるように確保するものとする。

2. 加盟国は、本指令に定める権利について使用者に不服を申し立てたり、その遵守を求める手続きを行ったことから生じるいかなる不利益取扱い又は不利益な結果からも、労働者代表を含む労働者を保護するよう確保するものとする。

3. 加盟国は、つながらない権利を行使し又は行使しようとしたことを理由として解雇され又は他の不利益な取扱いを受けたと考える労働者が、裁判所又は他の権限ある機関に、かかる理由によって解雇され又は他の不利益な取扱いを受けたと推定されるに足る事実を提出した場合には、当該解雇又は他の不利益な取扱いが他の理由に基づくものであることを立証すべきは使用者であることを確保するものとする。

4. 第3項は加盟国がより労働者に有利な証拠法則を導入することを妨げない。

5. 加盟国は事案の事実を調査するのが裁判所又は権限ある機関である手続に第3項を適用する必要はない。

6. 第3項は、加盟国が別段の定めをしない限り、刑事手続には適用しない。

第6条 救済を受ける権利

1. 加盟国は、そのつながらない権利が侵害された労働者が迅速、有効かつ公平な紛争解決及び本指令から生ずる権利の侵害の場合の救済を受ける権利にアクセスできるよう確保するものとする。

2. 加盟国は、労働組合組織又は他の労働者代表が、労働者のために又は支援するためにその同意の下に、本指令の遵守又はその実施を確保する目的で行政上の手続に関与する旨を規定することができる。

第7条 情報提供義務

加盟国は、適用される労働協約又は他の協定の条項を示す通知を含め、つながらない権

利に関する明確かつ十分な情報を使用者が各労働者に書面で提供するよう確保するものとする。かかる情報には少なくとも以下のものが含まれるものとする。

- (a) 第4条第1項第(a)号にいう、作業関連のモニタリング機器を含め、作業目的のデジタル機器のスイッチを切る実際の仕組み
- (b) 第4条第1項第(b)号にいう、労働時間を測定するシステム
- (c) 第4条第1項第(c)号にいう、心理社会的リスク評価を含め、つながらない権利に関わる使用者の安全衛生評価
- (d) 第4条第1項第(d)号及び第(e)号にいう、つながらない権利を実施する義務から使用者を適用除外する基準並びに、労働時間外に遂行された労働の補償の決定方法の基準
- (e) 第4条第1項第(f)号にいう、作業内訓練を含む意識啓発措置
- (f) 第5条に従い、不利益取扱いから労働者を保護する措置
- (g) 第6条に従い、労働者の救済を受ける権利を実施する措置

第8条 罰則

加盟国は、本指令に基づき採択された国内規定又は本指令の適用範囲にある権利に関し既に施行されている関連規定の違反に適用される刑罰に関する規則を規定し、それが実施されるよう必要なあらゆる措置をとるものとする。規定される罰則は、有効で比例的かつ抑止的なものとする。加盟国は（本指令の発効の2年後までに）当該罰則と措置を欧州委員会に通知し、遅滞なくその実質的な改正を通知するものとする。

(以下略)

3. 欧州委員会の態度

今後の動向であるが、この勧告の名宛て人である欧州委員会のニコラス・シュミット雇用社会政策担当委員（厚生労働大臣に相当）が2021年1月20日の欧州議会本会議の審議に出席し、2002年のテレワーク協約と2020年のデジタル化協約を引き合いに出して、コロナ禍でテレワーク人口比率が30%に達した今こそ、労使団体が指導的役割を果たすべきだと述べている。欧州委員会としてはEU運営条約に従い、労使団体に協議を行うということであるが、本音としては2002年のテレワーク協約をアップデートするような新協約を、やはり同様に指令にしない自律的協約として締結する方向でやってほしいということであろう。

4. 経済社会委員会の意見

2021年3月23日には、EUの諮問機関の一つである経済社会委員会（労使その他から構成）が、「テレワーキングの挑戦：労働時間編成、ワークライフバランスとつながらない権利」と題する意見を採択している。同意見は、常時つながっていて休息時間のない「いつでも(always on)」文化がテレワーカーの身体的、心理社会的リスクをもたらしているとして、上記欧州議会の決議を支持するとともに、欧州委員会や加盟各国に対して、テレワークの積極面を

促進し、基本的権利を保護する観点で、既存のルールを見直して新たなルールを策定するように求めている。

なお翌3月24日には、「テレワーキングと男女平等：テレワーキングが家事育児労働の男女間の不均衡な配分を悪化させず、男女平等を促進するエンジンとなるための条件」という意見も採択している。そこでは特に労使団体と市民社会団体に対して、ステレオタイプの男女役割意識を打破し、非ステレオタイプの家族役割や男女の選択の推進に積極的な役割を果たすよう求めている。

5. 欧州労連の「つながらない権利」に関する立場

同じ2021年3月23日には、欧州労連が執行委員会で「つながらない権利に関する欧州労連の立場」を採択した。そこでは欧州委員会に対して、つぎのような事項を含む指令案を直ちに提出するよう求めている。内容的には狭義の「つながらない権利」にとどまらず、デジタル機器に係る労働者保護の広範な領域にわたっている。

- ・つながらない権利の説明：労働者は法律又は労働協約による勤務時間外において、そのデジタル機器のスイッチを切る権利を有し、電子メールのチェックや対応等いかなる作業関連活動や電子通信の利用をも期待されるべきでない。労働者はまた、オフラインであることを理由にいかなる使用者からの不利益取扱いをも受けるべきでない。
- ・つながらない権利の適用と施行の措置は、雇用上の地位や業種、官民にかかわらず、全ての労働者に適用すべきであり、とりわけ最も脆弱な労働者や育児介護責任を有する者に注意が払われるべきである。指令はまた、専門職や管理職が指令による保護から適用除外される危険性を避けるよう、これらの者を含めるべきである。
- ・一般に安全衛生を守るべき使用者の責任を考慮して、指令の目的は、つながらない権利の適用と施行のための最低要件を規定することにより、全ての労働者の安全衛生と労働条件を守ることとすべきである。
- ・労働者は、作業関連機器のスイッチを切り、法律又は労働協約による勤務時間外において使用者の依頼に対応せず、電話の呼出や電子メールや他のメッセージのようなデジタル機器を用いた作業関連課業や活動、通信に関わらない権利を有するべきである。
- ・使用者は、労働者に対しその勤務時間外に直接間接に利用可能ないし到達可能であるように要求したり促進したりすることを効果的に防止されるべきであり、同僚労働者も作業目的で勤務時間外に接触したり通信したりすることを控えるべきである。更に、とりわけ異なる時間帯で活動している国際企業においては、関連企業や子会社はつながらない権利について意識するようすべきであり、欧州労使協議会はこれに重要な役割を果たしうる。
- ・指令はまた、労働者が使用者にとって利用可能ないし到達可能である時間は労働時間で

あり、つながらない権利と労働時間の密接な関係からして、労働時間の有効な記録が契約上の労働時間の尊重に貢献することを再確認すべきであり、使用者が EU 司法裁判所の CCOO 事件判決に従って、実労働時間を記録／測定することを可能にする客観的で信頼でき、透明な仕組みを設定することを確保すべきである。

- ・労働時間の最低要件を超えて、指令はつながらない権利を労働時間だけではなく、労働負荷と労働負荷評価にもリンクさせるべきである。つながらない権利が尊重されたとしても、その十全な有効性は労働負荷の合理的な規制にもかかっている。

- ・労働者はまた、一般的にもとりわけつながらない権利の適用施行のためにもその労働条件について情報提供を受け、これは労働者にとってアクセスが容易な書面又は電子形態により適時になされるべきである。使用者は労働者に対し、作業目的のデジタル機器のスイッチを切る実際の要領について、いかなる作業関連のモニタリング又は監視機器について、労働時間の記録方法について、適用される安全衛生評価について、そして労働者を不利益取扱いから保護する措置について、十分な書面による情報を提供しなければならない。この情報提供を受ける権利との関係で、越境的に働く労働者がつながらない権利について適切に情報提供されるべきである。

- ・職場におけるデジタル機器の利用はまた、プライバシー、労働者とそのパフォーマンスの監視とモニタリングの増大、個人データの不法な収集に関する深刻な懸念をもたらす。かかる機器は必要かつ釣り合いの取れた場合にのみ用いられ、労働者のプライバシーの権利は国際的及び EU の人権基準に従って確保されるべきであり、使用者は労働者にモニタリングと監視の範囲と性質について十分な情報を提供すべきであり、使用者は最も侵襲的でない方法をとることにより影響を最小限にするべきである。指令は、いかなる監視／モニタリング機器も、労働者のプライバシーの権利とデータ保護を確保するために必要かつ釣り合いの取れた方法でのみ用いられるよう、労使団体とともにデータ保護監視機関の役割を付託すべきである。

- ・指令は、全ての(デジタル)職業教育訓練活動が労働活動として算定され、勤務時間内に行われるよう規定すべきであり、全ての労働者（とその管理者）が IT 技能を向上するための個別訓練講習をも促進すべきである。

- ・労働組合や労働者代表を含め、つながらない権利を適用・行使している労働者は、解雇やその他の報復的措置のような不利益な帰結の危険性に直面するべきではなく、職場でつながらない権利を適用施行する措置を遵守しない状況を報告する労働者と労働組合／労働者代表は不利益を受けるべきではない。

- ・労働者と労働組合／労働者代表は、本指令に規定する全ての権利を行使しようとしたことの結果としてのいかなる不利益取扱いに対しても、司法手続きと行政手続きへの十分かつ迅速なアクセスを有するべきである。

- ・指令は、企業における労働者の労働条件の悪化を報告する社内警告機構のような社内予

防措置の設置を規定すべきである。

- ・指令は労使団体の自治を尊重し、各国の労働市場モデルに従って、本指令の実施のみならず、職場におけるつながらない権利の有効な適用と施行においても、労使団体の完全な関与を規定すべきである。とりわけ、つながらない権利の行使と施行の実際の仕組みは適切なレベルの労働協約により労使団体によって合意されるべきである。使用者によって一方的に設定されたり、関係労働者との個別合意に基づく仕組みは禁止されるべきである。
- ・加盟国はまた、一方では労使団体による適切な施行と、他方では労働その他の監督機関を通じた施行を確保すべきであり、後者には何よりも財政的人員的に十分な資源が必要である。
- ・指令はまた後退禁止条項と有利条項を規定すべきであり、指令のいかなる部分も権利を制限したり不利益を及ぼさないことを明確にすべきである。
- ・つながらない権利に関する指令の可能性は、欧州委員会が心理社会的リスクの予防に関する指令案を提出することを妨げない。

6. 雇用社会政策相理事会の決議

その後、2021年6月14日の雇用社会政策相理事会で「テレワークに関する理事会結論」が採択された。これは、欧州委員会に対しては、つながらない権利を含め、現行のEU労働社会法がどの程度テレワーカーの良好な労働条件を確保しているかを分析するよう求めるとともに、労使団体に対しては、あらゆるレベルの労使対話を行いつつ、テレワーカーが効果的につながらないことができるような労働条件に関するルールについて、産業レベルや企業レベルでの意識啓発を促進するよう求めている。

7. デジタル時代のデジタル権利と原則の欧州宣言

2022年1月26日、欧州委員会は「デジタル時代のデジタル権利と原則の欧州宣言」(European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade)を提案した。

デジタルライゼーションにかかわるさまざまな項目が取り上げられているが、その中の「労働条件」という項には、テレワークに関連する次のような記述が見られる。

労働条件

誰もがその就業上の地位や態様や期間にかかわらず、物理的な職場とともにデジタル環境における公正で、正当で、健康で、安全な労働条件と適切な保護を受ける権利を有する。

我々は、誰もがつながらないことができ、デジタル環境におけるワークライフバランスのためのセーフガードを享受できるよう確保することにコミットする。

これは、附属職員作業文書によると、2021年5月から9月に行われた一般協議において、多く寄せられた意見を反映したもののようである。

第八節 近年の EU 諸国におけるテレワークに関連する法令等

以下では、ILO と EU 労働研究機構による上記共同研究報告書『いつでもどこでも働く：仕事の世界への効果』（2017 年）に加え、EU 労働研究機構の近年の調査報告書（『テレワークと ICT モバイルワーク：デジタル時代の柔軟な働き方(Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age)』（2020 年）、『デジタル柔軟な働き方におけるワークライフバランスのための規制(Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements)』（2020 年）、『つながらない権利:企業事例の探索(Right to disconnect: Exploring company practices)』（2021 年）に基づき、EU 諸国におけるテレワークに関連する法令等を概観する。

EU 諸国(イギリスを含む)のテレワーク法制を大きく分類すると、①促進と保護の両面のアプローチが 4 か国（ベルギー、フランス、イタリア、スペイン）、②促進的アプローチが 6 か国（ドイツ、リトアニア、マルタ、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア）、③一般的規制アプローチが 11 か国（オーストリア、ブルガリア、クロアチア、チェコ、エストニア、ギリシャ、ハンガリー、マルタ、オランダ、スロバキア、スロベニア）、④特段の規制なしが 9 か国（キプロス、デンマーク、フィンランド、アイルランド、ラトビア、ルクセンブルク、スウェーデン、ノルウェー、イギリス）となっている。

①の両面アプローチの諸国ではいわゆる「つながらない権利」が法制化されている。

(イ) フランスでは、2013 年の全国レベル労働協約に基づいて 2016 年に制定されたいわゆるエル・コムリ法により、従来から 50 人以上企業で義務的年次交渉事項とされてきた「男女間の職業的平等と労働生活の質」について、「労働者が、休息时间及び休暇、個人的生活及び家庭生活の尊重を確保するために、労働者のつながらない権利を完全に行使する方法、並びにデジタル機器の利用規制を企業が実施する方法」が交渉テーマに追加された。「つながらない権利」は、仕事と家庭生活の両立を図るとともに、休息时间や休日確保のために、デジタル機器の利用を規制する仕組みを設けなければならない。「つながらない権利」の実施手続は企業協定又は使用者の策定する憲章で定められ、そこにはデジタル機器の合理的な利用について労働者や管理職に対する訓練、啓発も含まれる。つながらない権利を定める企業協約は 2020 年に 1,231 件に達した。最もよく用いられているのは、所定時間外にアプリが起動されると使用者と労働者にそれを通知するソフトウェアであり、燃え尽き症候群を防止するためのワークライフバランスの必要性を警告し訓練する。もっと強烈なものとしては、所定時間外には回線を切断してしまうものもある。

(ロ) イタリアでは、2017 年の法律第 81 号により、使用者と個別労働者との合意によりスマートワーク(lavoro agile)を導入することが規定された。これは仕事と家庭生活の両立に資するため、法と労働協約で定める労働時間上限の範囲内で、勤務場所と労働時間の制限なく事業所の内外で作業を遂行できる。使用者は幼児の母又は障害児の親の申出を優先しなければならない。この個別合意は作業遂行方法、休息时间を定めるとともに、労働者が作業機器につながら

ないことを確保する技術的措置を定める。スマートワーカーは 2019 年には 48 万人であった。

(ハ) ベルギーでは、2018 年の経済成長社会結束強化法により、安全衛生委員会の設置義務のある 50 人以上企業において、同委員会でデジタルコミュニケーション機器の利用とつながらない選択肢について交渉する権利を与えている。もっとも、厳密な意味でのつながらない「権利」を規定しているわけではない。

(ニ) スペインでは、EU 一般データ保護規則を国内法化するための 2018 年の個人データ保護とデジタル権利保障に関する組織法により、リモートワークや在宅勤務をする者に、つながらない権利、休息、休暇、休日、個人と家族のプライバシーの権利が規定された。この権利の実施は労働協約又は企業と労働者代表との協定に委ねられ、使用者は労働者代表の意見を聞いて社内規程を策定しなければならない。この規程は「つながらない権利」の実施方法、IT 疲労を防止するための訓練と啓発を定めなければならない。

なお、2021 年 3 月にはスロバキアで、同年 6 月にはギリシャで、新たに「つながらない権利」が法制化された。一方、ポルトガルとオランダでは、なお立法案が審議中とのことである。

②の促進的アプローチの諸国では、テレワークがワークライフバランスに資するという EU 指令の線に沿った規定が設けられている。

(1) ドイツの連邦平等法は、介護責任を有する連邦公務員に、パートタイム勤務、テレワーク、モバイルワーク又は介護休暇を認めたものである。ドイツでは 2016 年の労働 4.0 白書以来テレワークをめぐる議論がわき起り、政労使の間で労働時間をより効果的に様々な時間ニーズを考慮に入れるように編成すべきとのコンセンサスがまとまり、それは労働協約とすべきとされている。そこでは時間外労働、仕事の境界の溶解、柔軟性に関する妥協から労働者を保護するための労働時間選択法というアイデアも提起されている。また BMW 等「つながらない権利」に関する協定を結んだ企業もあるが、現時点では立法化されていない。

(2) リトアニア労働法典第 52 条では、テレワークを認めると過度のコストがかかると立証しない限り、使用者は妊娠、出産した労働者、幼児の親や一人親に対して少なくとも所定労働時間の 1/5 をリモートで労働することを認めなければならない。

(3) ポーランドでは 2018 年の労働法典改正により、障害児の親にテレワークの権利を認めている。

(4) マルタ、ポルトガル、ルーマニアでは、より一般的に、テレワークがワークライフバランスのための一手段とされている。

労働政策研究報告書 No.219

諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究

発行年月日 2022年3月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 株式会社 芳文社

©2021 JILPT

Printed in Japan

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)