

コロナ禍で従業員の労働時間が労基法 32 条を超える場合の 問題等

弁護士 近藤 圭介
弁護士 伊藤 那美

Question

当社では、現在、在宅勤務を導入しているのですが、COVID-19 関連の影響で在宅勤務の従業員に労働基準法第 32 条の規定を超えた時間外労働のリスクが生じています。このような場合に、36 協定の特別条項により時間外労働を命じることはできますか。また、在宅勤務の従業員に時間外労働をさせる場合、出勤している社員とは異なる配慮の必要性等、何か留意点はありますか。

Answer

時間外労働の業務指示を出すことは、①36 協定の特別条項により時間外労働が認められ、②貴社の就業規則において時間外労働義務が規定され、かつ③時間外労働の指示命令が必要かつ相当といえる場合に可能となります。

①ないし③の要件を充足する場合において、在宅勤務の従業員に時間外労働させる場合、従業員の業務実態を管理者が直接管理できないという状況下においては、従業員の時間外労働の適切な当該時間の管理方法、当該労働者の健康の把握等について、出勤する従業員と異なる配慮・対策が必要となります。

1. はじめに

COVID-19 感染の脅威は今も予断を許さず、各会社は様々な対応を余儀なくされています。会社が直面する課題の1つとして、COVID-19 等の影響で特定の従業員に対する負荷が重くなった場合に、当該従業員への対応をどうするかといったことが挙げられます。そして、会社において在宅勤務の導入が進む中、在宅勤務の従業員に対して、時間外労働を指示する機会も増えることが考えられます。そこで、本稿では、労働基準法第32条に定められた法定労働時間を超えた時間外労働の可否に加え、在宅勤務の従業員に対して時間外労働を指示する場合の問題点・留意点について、ご説明します。

2. COVID-19 の影響による時間外労働の業務指示に係る問題点

(1) 時間外労働の業務指示の適法性

「時間外労働」とは、1日8時間又は1週間40時間の法定労働時間（労働基準法第32条）を超える労働を指し、時間外労働として規制されることになります。

もともと、時間外労働も、事業場の労使協定を締結し、行政官庁に届出をすれば、その協定の定めるところにより法定労働時間を超えて労働時間を延長することができるかとされています（以下、当該労使協定を「36協定」といいます。労働基準法第36条第1項）。

(2) 36協定の時間外労働の「限度時間」と特別協定

36協定で定める時間外労働も、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、「限度時間」を超えない時間に限りとし（労働基準法第36条第3項）、この「限度時間」は1か月につき45時間、1年につき360時間などとされています（同法第36条第4項）。

したがって、会社は、①36協定により時間外労働が認められ、②貴社の就業規則において時間外労働義務が規定されている場合において、③時間外労働の指示命令が必要かつ相当といえる場合には、従業員に「限度時間」の範囲内で時間外労働の業務指示を出すことも適法となります。

さらに会社は、通常予見できない業務量の大幅な増加等に伴い、臨時的に「限度時間」を超えた時間外労働の必要性ある場合において、36協定を別途締結することで、一定の要件の下、上記「限度時間」を超えた時間外労働を指示することも可能となります（労働基準法第36条第5項。以下「特別条項」といいます。）。

以下、COVID-19感染症に起因する業務の増加等について、特別条項による時間外労働が認められるか否かを検討します。

(3) COVID-19 の影響を踏まえての時間外労働の業務指示についての留意点

ア 問題の所在

「限度時間」を超えた時間外労働が認められるためには、前述のように「当該事業場における通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」（労働基準法第36条第5項）に該当する必要があるとされています。この「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等」は、労使当事者が事業又は業務の態様等により可能な限り具体的に定める必要があるとされ、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間

の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」第5条第1項によれば、恒常的な長時間労働の増加等を誘発するおそれのある概括的な文言、例えば「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」などといったものを定めることは認められないとされています。したがって、会社は、特別条項に該当する場面を具体的に規定する必要があります。

しかし、COVID-19による影響については36協定締結時には想定されておらず、具体的に規定されていないのが通常だと思われ、かかる場合、COVID-19感染症に起因する業務の増加等が特別条項に該当するか否かが問題となります。

イ 厚生労働省の見解

この点、厚労省「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方角け）」の「5 労働時間（変形労働時間制、36協定の特別条項など）」問2は、次のように記載し、COVID-19感染症に起因する業務の増加は、原則、特別条項事由に該当するとしています。

……今般のコロナウイルス感染症の状況については、36協定の締結当時には想定し得ないものであると考えられるため、例えば、36協定の「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」に、繁忙の理由がコロナウイルス感染症とするものであることが、明記されていなくとも、一般的には、特別条項の理由として認められるものです。

（4）時間外労働の指示命令の必要性、相当性

もっとも、「限度時間を超える」時間外労働の業務指示は、具体的な状況に照らし、当該時間外労働の必要性や従業員の時間外労働拒否による会社側の業務上・秩序上の障害や従業員側が時間外労働により被る不利益等を考慮して相当といえる必要があります。

3. 在宅勤務者の時間外労働についての問題点

（1）問題の所在

労働時間の管理は使用者の責任とされており、かかる責任は、出勤する従業員のみならず在宅勤務をする従業員に対する関係においても同様です。もっとも、在宅勤務の従業員については、管理者が直接その業務実態を見ているわけではないため、どのようにして労働時間を管理すべきかが問題となります。

ア 在宅勤務者の労働時間の管理の困難さについて

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定。以下、本稿において「本ガイドライン」といいます。）によると、労働時間の管理は、①使用者自身の現認又は②タイムカード、パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録に基づくもので行うべきとされています。在宅勤務においては①は取り得ないため②を検討することになりますが、在宅勤務中は業務以外のこと（家事など）を行うことも想定され、タイムシートが正確性に欠ける可能性も高いと考えられています。また、パソコンの使用時間についても、私的に使用した時間が含まれることも十分に考えられることから、その労働時間を適切に反映しているとはいえない可能性があります。そこで、②に加えて、③従業員による自己申告制を導入することも考え

られます。この点、本ガイドラインによると、自己申告により労働時間を把握する際は、自己申告制について十分な説明を行うとともに、「実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し所要の労働時間の補正をすること」とされており、例えば、自己申告に係る労働時間とPCログイン・ログアウトの記録やタイムカード等の客観的記録と照らし合わせ、一定以上の乖離がある場合には会社において自己申告が適正になされているのかを確認するなど、②及び③の方法を組み合わせるなどして労働時間を管理する工夫¹が必要になるかと思えます。

なお、在宅勤務の従業員について、事業場外みなし労働時間制（労働基準法第38条の2）を適用し、適用対象者について、就業規則や個別契約に定められた所定労働時間について労働したものとみなす運用をすることも考えられますが、「労働時間が算定し難いとき」²の要件を充足する必要があるとあります。

さらに、在宅勤務の従業員の労働時間の管理の困難性に照らし、在宅勤務に係る規定を就業規則などで定める場合は、労働時間の把握方法及び労働時間の適正管理に関する事項も入れることが必要であると考えております。詳細につきましては、3-4「リモートワーク・時差出勤や行動制限等の就業規則への反映」をご参照ください。

イ 在宅勤務の従業員による長時間労働等への具体的な対策について

管理者が部下の労働時間を適切に管理できない、歯止めをかける人がいないなどから、在宅勤務の従業員の労働時間が長時間に及びやすい可能性も指摘されており、従前の方法のみでは、在宅勤務の従業員に対するケアも十分になされているとはいえない可能性があります。会社においては、例えばWeb会議による、管理者と在宅勤務者との1対1の面接を定期的の実施し、当該従業員の生活リズム・健康状態等を把握し確認するなどの工夫が考えられるところです。

また、会社外の第三者によるケアを充実させることも考えられます。ここで検討すべきものとしては、長時間労働者に対する医師の面接指導制度（労働安全衛生法第66条の8）が挙げられます。同制度の対象となる長時間労働者とは、「休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間（時間外・休日労働時間）が1か月当たり80時間を超え、疲労の蓄積が認められる者」（同法第66条の8第1項、同規則第52条の2第1項）とされているところ、長時間労働者に該当する在宅勤務の従業員に対しては、当該長時間労働の事実を伝える（同規則第52条の2第3項）必要がある他、当該従業員に対して同面接指導制度の活用を推奨する（面接指導制度は当該労働者の申出が要件です。同規則第52条の3参照）などの配慮も必要です。また、在宅勤務の実情に合わせて、同制度の対象とならない在宅勤務の従業員に対しても、「必要な措置」（同法第66条の9、同規則第52条の8）として、面接指導制度の対象とするなども考えられるところです。

4. 結語

¹ 山浦美卯「「新しい生活様式」に対応した企業体制の整備」ビジネス法務2020年9月号43頁参照。

² 「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成30年2月22日付け、厚生労働省）によると、在宅勤務においては、①情報通信機器が使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと及び②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないことが認められる場合に「労働時間の算定が難しいとき」に当たるとされています。

COVID-19 感染の増加が連日報道される一方、経済活動は正常に戻りつつあります。会社も様々な対応を余儀なくされ、また、在宅勤務の導入が進む中、在宅勤務中の従業員に対しての負荷が増えることも考えられるところです。前述のように、在宅勤務の従業員の時間外労働については、労働時間の把握、管理者によるケアが行き届かないなどの問題があり、これらは各会社が直面する共通の問題といえます。

したがって、在宅勤務者の時間外労働を考える場合、出社する従業員とは異なるケアや工夫を検討する他、会社内部で補えないものについては、会社外の第三者によるケアも考慮し、在宅勤務中の従業員が生き生きと業務を遂行できる環境づくりを提供することが会社として求められていると考えられています。

以上