

相談室 Q&A

人事管理関係

Q テレワーク勤務中、指定された自宅以外の場所で業務を行っていた場合、懲戒できるか

先般、当社でテレワークを実施し、勤務場所は自宅のみとしていたところ、ある若手社員が勝手に友人の家や実家に移動して業務を行っていたことが発覚しました。情報漏洩などの影響はなく、業務への支障がなかったこともあり、当該社員はこうした行為を反省している様子がありません。当社としては、情報漏洩の危惧や所在不明の不安もあり、何らかの懲戒処分を考えていますが、在宅勤務規程を作成しておらず、処分できるのかが不明です。対応をご教示願います。

(東京都 S社)

A 労働時間の変更や費用負担をさせるためには在宅勤務規程が必要であると考えられるが、就業規則の異動に関する規程を根拠として、勤務場所を自宅のみに変更することは可能であり、違反に対する懲戒処分も可能と考えられる。ただし、懲戒処分の根拠となる懲戒事由の確認、就業場所の変更命令や懲戒処分が権利濫用とならないための合理性および相当性の精査は必要である

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. テレワークの実施と規程の整備について

テレワークの実施に当たっては、テレワークに関する規程が定められるなど、テレワーク導入時の業務内容について、労使間のルールを定めた状態で開始することが通常です。

例えば、厚生労働省が公表している「テレワークではじめる働き方改革 テレワークの導入・運用ガイドブック」(以下、ガイドブック)には、「テレワークを導入する場合には、就業規則などにテレワーク勤務に関して規定しておくことが必要」と記載されています。

しかしながら、テレワークに関する規程が定められていない場合は、テレワークを実施することはできず、懲戒処分もできないのでしょうか。

ガイドブックにおいても、就業規則の作成義務

がない10人以下の事業場については、就業規則ではなく、労使協定を締結するか、労働条件通知書で労働者に通知することが必要とされているにとどめられており、就業規則が必須とまではされていません。

したがって、テレワークの実施に当たって、なぜ、就業規則の変更が必要なのかという点を検討する必要があります。

テレワークを実施する場合には、就業規則に定めておくべき事項として、ガイドブックでは、①テレワーク勤務を命じることにする規程、②テレワーク勤務用の労働時間を設ける場合の規程、③通信費などの負担に関する規程を定める必要があるとしています。

労働基準法においては、就業規則の絶対的また

は相対的の必要記載事項が定められており、始業および終業の時刻や休憩時間、作業用品などの負担に関する事項などがこれらに該当するため、これらのルールを定める場合には、テレワークに関する規程を定め、就業規則として周知・届け出が必要となります。一方で、テレワークを命じることに伴う規程を設けることは、絶対的の必要記載事項には含まれていません。

テレワークの実施は、労働契約における就業場所の変更を意味していると考えられます。就業場所については、労働条件通知書などで明記する必要がありますが、一方で、配置転換や転勤などの異動に関する就業規則上の根拠がある場合には、権利濫用に該当しない限り、就業場所の変更命令を行うことは可能です。また、就業場所が就業規則の絶対的の必要記載事項とされていないことから、労使間の合意によって就業場所を変更することも妨げられないと考えられます。

したがって、就業規則に転勤などの就業場所変更の根拠が定められているか、または労使間の合意がある場合には、在宅勤務規程を就業規則として作成および届け出していないとしても、テレワークを適法に実施することは可能と考えられます。

2. 就業場所の指定について

使用者が労働者に対して就業場所の変更を命じ、これが有効である場合、労働者は当該変更後の就業場所において労務提供をする義務を負います。

したがって、テレワーク実施に当たって、「自宅のみ」を就業場所として指定されたのであれば、労働者は、自宅で労務提供をする義務があります。権利濫用との関係においては、その就業場所の指定の合理性は検討しておく必要はありますが、情報漏洩の危惧や所在不明の不安などは、就業場所指定の合理性を裏付ける理由にはなると考えられます。なお、労使間の合意によって、「自宅のみ」を就業場所とした場合も法的に有効であると考えられます。

したがって、労働者が、就業場所以外において労務提供を行った場合には、たとえ労務の提供が

行われていたとしても、労働契約違反となることは否定できないと考えられます。

3. 労働契約違反と懲戒処分について

就業規則に違反する場合を懲戒事由として定めていれば、当該懲戒事由に基づき、就業場所の変更を行う命令に反する行為に対して懲戒処分を行うことは可能であると考えられます。一方、労使間の合意に基づくテレワークの場合には、労働契約の違反が就業規則違反に準ずる行為に該当するといえます。

懲戒処分が権利濫用にならないためには、テレワーク時に就業場所を指定する意義に客観的な合理性が必要であり、処分の程度も社会通念上相当な程度にとどめる必要があります。

ご質問においては、テレワークの場所を「自宅のみ」に限定した趣旨は、情報漏洩の危惧および所在不明に対する不安を根拠とされているようです。

ガイドブックにおいて、在宅勤務における場合と、モバイルワークにおける場合では、「第三者からののぞき見、端末の紛失、盗難の防止」といったセキュリティの要素について、留意すべきか否かが異なると整理されていることからしても、情報漏洩の危惧は合理的な考慮事由といえると考えられます。友人の家や実家でテレワークを実施する行為は、これらのセキュリティ上の留意点が顕在化するおそれがある状況であり、現実に情報漏洩や業務への支障が生じていなかったとしても、懲戒処分を行う客観的な合理性は認められる可能性があると考えられます。

ただし、情報漏洩リスクなどは、各社の状況に応じて、その情報の重要性や漏洩発生の可能性などの状況は異なると考えられるため、対象の労働者が取り扱っていた情報の内容は吟味する必要があります。また、情報漏洩等のリスクが現実化したわけではないことからすれば、反省していないという要素を加味しても、処分の程度としては、戒告や譴責^{けんせき}などの比較的軽い処分としなければ、社会的相当性を欠くものとして、懲戒処分が無効となる可能性が高いといえるでしょう。