



法令相談室から

# 在宅勤務について

全国市長会顧問弁護士

石津廣司 いしづひろし

## 1 はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大により市でも在宅勤務が一気に広まっている。筆者が市の担当者に電話連絡すると、同僚の職員の方から「〇〇さんは本日在宅勤務です」との返事がしばしばあり、在宅勤務の拡大を実感している。

民間企業では在宅勤務が従前から導入され、法的問題も議論されてきているが市においては、公務員（職員）が、職務を遂行する場所は、当然、市庁舎内であると考えられてきており、十分な法的検討もなされておらず、在宅勤務の仕組みも完備しているとは言い難い。筆者の知る限り、現時点では市において在宅勤務をめぐる法的トラブル

ルは発生していないようであるが、市には民間企業とは異なる側面（例えば、市においては「勤務条件条例主義」の原則があり、法令に則した取り扱いをしていないと、職員から法的責任を追及されるだけでなく、住民監査請求・住民訴訟を通じて住民から法的責任を追及される）があり、法的検討は必須である。

そこで、市における在宅勤務で生じ得る法的問題を考えることにした。

## 2 在宅勤務の実施手続

前述のとおり、従前、職員が職務を遂行する場所は当然、庁舎内であると考えられてきており、その認識は市及び職員とも共通している。ところが在宅勤務となれば、

職務を遂行する場所は自宅となり、そのための法的根拠が必要となる。

この点は民間企業においても議論されており、就業場所の変更であるから、配転であり、そのための手続が必要であるとの考えと、出張命令と同様に在宅勤務の業務命令で足りるとの考え方とがある。

現在、市で行われている在宅勤務のほとんどは、継続的に在宅での勤務を行うものではなく、週何日の頻度で在宅勤務をするというものであるから、配転の手続は不要である。しかし勤務場所がどこかは職務専念義務の履行確認、勤務時間管理等の上で重要なことであり、命令により明確にしておく必要がある。自治体のなかには在宅勤務を自宅等への出張として扱っている例

があるが、出張として在宅勤務を命ずるのであれば、出張命令権者によって出張命令の手続をとっておく必要がある。

### 3 勤務時間管理

1 在宅勤務の場合、職員の勤務時間の把握が困難となる。このような場合には、地方公務員にも適用される労働基準法三八条の二第一項本文により、事業場外のみなし労働時間制によって対処することになる。右規定の事業場外のみなし労働時間が適用される要件は、①労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合であって、かつ②労働時間を算定し難いことである。この場合には、所定労働時間、すなわち正規の労働時間(勤務時間)に勤務したものとみなされる。

現在、各市において新型コロナウイルスの感染対策として一般的に実施されている在宅勤務については、右の事業場外のみなし労働時間制により正規の勤務時間に勤務したとみなして給与支給することに対応可能であるが、以下のとおり留意する必要がある点もある。

2 留意すべき第一は、労基法三八条の二第一項の事業場外のみなし労働時間制が適

用される場合であっても、当該業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、その通常必要とされる時間が労働時間とみなされる(労基法三八条の二第一項ただし書き)。この場合には正規の勤務時間を超えて勤務したものとみなされるから時間外勤務手当の支給が必要となる。

通常必要とされる時間は、「通常の状態での業務を遂行するために客観的に必要とされる時間」をいうとされており(昭和六三年一月一日基発一号)、右の通常必要とされる時間の認定を適正に行っておかなければならない。

通常必要とされる時間の認定を誤ると、過少に認定していれば職員から時間外勤務手当の支給請求を受けることになり、過大に認定していれば住民から時間外勤務手当の過大な支給(違法・不当な公金の支出)がなされているとして住民監査請求・住民訴訟において責任追及がなされることになる。

3 留意すべき第二は、事業場外のみなし労働時間制が適用される場合であっても、労働安全衛生法六六条の八の三により「労働時間の状況」を把握する義務が使用者にはある。右の労働安全衛生法の規定

は長時間労働の労働者に対する医師の面接指導の前提として、「労働時間の状況」を把握する義務を規定しているものであるが、同規定は地方公務員にも適用される(地公法五八条二項・三項)。

右の義務を怠り職員に健康被害が生ずると、市は安全配慮義務違反による損害賠償責任を問われることになる。

### 4 諸手当の支給

在宅勤務の場合、職員が職務を遂行する場所が庁舎内であることを前提に支給の対象を定めている手当について、支給すべきかどうか検討する必要がある。

1 通勤手当については、自宅から職場(庁舎)までの通勤について支給されるものであるが、在宅勤務となると、通勤が必要となる。在宅勤務の場合に通勤手当を支給するかどうか、支給するとしてどの範囲で支給するか、給与条例や規則を検討しておく必要がある。現行の給与条例・規則に照らし、適正な取り扱いができない場合には改正しておくべきである。

2 また、在宅勤務を出張命令の方式で行う場合には、出張に伴う旅費等の支給も問題となる。

旅費条例や規則を検討し、必要な場合

には改正しておくべきである。

## 5 費用負担

在宅勤務を情報通信技術を利用して行う場合には、通信環境の整備が必要となり、その費用負担の問題が生ずる。

厚労省「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」は民間労働者についてはあるが、「テレワーク」に要する通信費、情報通信器等の費用負担等に関し、「テレワークを行うことによって生ずる費用については、通常の勤務と異なり、テレワークを行う労働者がその負担を負うことがあり得ることから、労使のどちらが負担するか、また、使用者が負担する場合における限度額、労働者が請求する場合の請求方法等については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等において定めておくことが望ましい。特に、労働者に情報通信器、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合には、当該事項について就業規則に規定しなければならぬ」とされている（労基法八九条第五号）としている。

市においては、地方自治法二〇三条の二第一項所定の非常勤職員等については、右の経費は職務の執行に要した経費であるか

ら、「費用の弁償」として条例に規定して支給することになる（地方自治法二〇三条の二第三項、第五項）。

## 6 職場環境

在宅勤務の場合には、職務を遂行する場が職員の自宅であるため、市が直接に職場環境を整備することはできない。しかし、職場環境は職員の健康に影響を及ぼすものであり、自宅が職場であっても市は無関心であつてよいということにはならない。

前記の厚労省「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」は「テレワークを行う作業場が、自宅等の事業者が業務のために提供している作業場以外である場合には、事務所衛生基準規則、労働安全衛生規則及び「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」の衛生基準と同等の作業環境となるよう、テレワークを行う労働者に助言等を行うことが望ましい」としており、市においても留意すべきである。

## 7 公文書の管理

職員が職務を遂行するに当たっては、公文書の利用が必然的に生じてくる。

公文書も従前のように紙媒体だけではな

く、電磁的記録媒体もあり、その内容も個人情報等の秘密情報を含むものもある。

今後、在宅勤務が活発に行われると、公文書が庁舎内外に持ち出されるおそれが増大するのであり、公文書の管理を一層厳格に行わなければならない。

## 8 おわりに

以上のとおり在宅勤務についてはさまざまな法的問題があり、また法的問題は前述の各問題点に限られるのではなく、検討すべき事項は少なくない。

現在、新型コロナウイルスの感染対策として緊急に実施する在宅勤務については、全ての法的問題を検討してから実施に移すことは不可能であつたらう。

しかし在宅勤務、ことに情報通信技術を利用した在宅勤務は、「通勤時間の短縮及びこれに伴う精神的・身体的負担の軽減、仕事に集中できる環境での就労による業務効率化及びこれに伴う時間外労働の削減、育児や介護と仕事の両立の一助となる」(厚労省「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」という積極的な意義を有するもの)であり、市においても、これを機会に本格的導入に向けて準備を進めるべきであらう。

# 市政

令和3年3月号