



9. ドイツにおけるテレワークに関する最新の議論と実務

1. はじめに

新型コロナウイルスの流行に伴い、テレワークが急速に普及し、今後も新たな働き方として定着することが見込まれる。テレワークのメリットは多く、その普及は歓迎すべきことであるが、一方で労働時間管理の困難化、時間外労働の増加、情報セキュリティ上の懸念等の問題点が指摘されている。

ドイツでは、デジタル化時代の労働の在り方を議論する Arbeiten 4.0 というプロジェクト¹の柱の一つとして、テレワークについて既に盛んに議論がなされてきた。テレワークに関する論点の例としては、労働者がテレワークを選ぶ権利の有無、テレワーク導入に伴う費用の労使負担、労働時間管理上の問題点、健康・安全、データ保護、使用者の労働者自宅への立ち入りの可否、「つながらない権利」(業務時間外の連絡・対応を拒否する権利)の明文化の要否等が挙げられる。本稿では、これらのうちの何点かについてドイツの議論及び実務の一端を紹介するとともに、日本の状況についても簡単に触れる。

2. テレワーク導入に伴う費用の労使負担

テレワークの導入に伴う費用の負担について、曖昧な運用がなされている企業が多いのではないと思われる。ドイツでは、契約上特段の合意がなされていない限り、自宅オフィス環境を整えるのに必要な設備・物品の購入費用、通信機器のメンテナンス費用、家賃のうち自宅オフィス相当分、電気代や暖房費用の一部等、自宅オフィスのために要した費用は原則として使用者の負担となり、労働者はそれらに要した費用を請求できる(ドイツ民法670条参照)。ただし、主として労働者の利益のために在宅勤務とする場合等、一定の場合にはそうした費用の請求が認められない。

必要経費の費用を請求できるとはいえ、個別の事案において、どの程度までの費用の支払いが適当かを判断するのは容易ではないだろう。この点、在宅勤務の必要経費として一定の額を支給するという合意も適法と解されており、そのような一律的な運用がなされている例も少なくないと思われる。

テレワークで使用するモバイル端末に関して、実務上は、従業員がプライベートで使用するモバイル端末を企業のネットワークに接続する等して業務用にも使用する方法(いわゆるBYOD(Bring Your Own Device))、又は、企業が従業員に業務用モバイル端末を貸与する方法(いわゆるCYOD(Choose Your Own Device))が採用されることが多い。前者では、私的データと業務用データの区別、

情報セキュリティの確保、後述の「つながらない権利」の実質的確保が特に問題となり、後者では、企業側のコスト増大や利用方法の制限による生産性の低下等が問題になりうるが、コスト面からBYODを採用する企業は多い。BYODのように労働者がプライベートで利用するものを業務用としても用いる場合、労使の費用負担について契約書であらかじめ明確に定めておくことが考えられる。ドイツでは、テレワークに関する個別条項を雇用契約書に追加する内容の付属書を合意する方法や、雇用契約の別紙という形でテレワーク合意書を追加する形式が通例である。事業所委員会(Betriebsrat)²がある企業に関してはテレワークに関する事業所協定(Betriebsvereinbarung)³が締結される。こうした合意書には、労使の費用負担の点に加え、1週間あたりのテレワーク日数、労働者の安全・健康確保、データ保護、使用者の損害(機器の損壊、情報漏洩等)発生時における労働者の責任に関する規定等が盛り込まれることが多い。

日本でも、労使の費用負担に関してあらかじめ就業規則等で合意しておくことが望ましい。特に、労働者に費用を負担させる場合は、就業規則で規定することが必須である(労働基準法89条5号)。実務上は、費用負担の点も含めたテレワークに関する諸ルールを定めるテレワーク勤務規程を就業規則の付則として策定することが多いと考えられる。その際は、上記のようなドイツにおいて一般的に盛り込まれる条項を参考にすることも一案だろう。なお、BYODを導入するに際しては、BYODポリシー又は

¹ 労働 4.0 (Arbeiten 4.0) は、ドイツの連邦労働社会省 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 略称 BMAS) の主導により、デジタル化時代に適応した新たな労働政策の在り方を議論することを目的として 2015 年に開始されたプロジェクトである。研究者・実務家等の専門家及び一般市民からの意見集約等を経た議論の成果は、翌年に労働 4.0 白書 (Weißbuch Arbeiten 4.0) として公表された。

² 事業所委員会 (Betriebsrat) とは、ドイツの事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz) に基づき設置される従業員代表組織であり、事業所に所属する全ての労働者の利益を実現することを主な目的とし、当該事業所の労働条件、人事及び経営に関する多岐にわたる事項の決定に関与する。労働組合とは異なり平和的に活動しなければならず、またドイツにおける労使共同決定制度に事業所レベルで関与する機能も有する、ドイツ労働法独特の制度である。

³ 事業所協定 (Betriebsvereinbarung) とは、事業所委員会と使用者との間で締結する協定。

BYOD に関するルールを含む情報セキュリティポリシー等を策定することが考えられ、欧州でもこのような規程を設けている企業は多いようである。

3. 時間管理

テレワーク、特に在宅勤務の場合、労働時間の管理が困難であることが多い。業務開始時間と終了時間をメールで報告したり IT ツールで管理したりするとしても、家事・育児等による中抜け時間や細切れの休憩時間について使用者側で正確に管理するのは必ずしも容易ではないだろう。ドイツでも、労働時間管理のための IT ツールの普及が進んできているようであるが、他方で、そもそも労働時間を管理しない労働形態が用いられることも多かった。それは Vertrauensarbeitszeit (信頼労働時間) という制度である。この制度は、明文で定められたものでないにもかかわらず、実務では広く採用されてきたという特色がある。信頼労働時間制の下では、労働者は契約上合意された時間数について労働する義務を負うものの、使用者が始業・終業時刻や実際の就業時間をチェックせず、労働者は始業・終業時刻を自由に決定することができる。日本のコアタイムなしのフレックスタイム制に類似するが、最も大きな違いは、使用者が労働時間の管理をしなくてよい点であった。

ところが 2019 年 5 月、欧州司法裁判所は、全ての労働者の日々の労働時間を把握するためのシステムの構築を使用者に義務付けるなければならないとする判決を下した。この判決が出たことにより、今後は従来の信頼労働時間制をそのまま運用していくことはできなくなると指摘されている。もっとも、労働者が日々の労働時間を自己申告し、使用者側がその申告内容の正確性につき抜き打ちチェックをすることにより労働時間を管理する方法も認められるというのが通説であり、今後はそうした方法が主流になっていくことが予想される。

日本において、テレワークでの活用が期待される労働時間制度の一つとして、事業場外労働みなし制が挙げられる。この制度はもともと外勤営業社員等を念頭につくられたものであるが、一定の条件を満たせば在宅勤務においても導入可能である。その条件とは、厚生労働省の「[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](#)」によれば、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である。ただ、同ガイドラインにおいても、使用者は「労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する」とされているように、上記の要件を満たす場合でも労働者の労働時間を全く管理しなくてよいということにはならない。この点に関連して、昨年施行された働き方改革関連法の一環として労働安全衛生法が改正されたことにより、使用者は、事業場外労働みなし制が適用される労働者についても、「労働時間の状況を把握」(労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3)しなければならないこととなったことに留意が必要である。この「労働時間の状況の把握」とは、労働時間の把握とは区別さ

れる概念であり、「労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状況にあったかを把握するもの」(平成 30 年 12 月 28 日基発 1228 第 16 号)とされている。モバイル端末を用いた在宅勤務の場合において、具体的に何を把握しなければならないのかは必ずしも明らかではないが、使用者としては、仮に事業場外みなし労働制を採用するとしても、労働者が自己の就労時間を何らかの形で記録するルールを設けることや、一定の時間帯における業務を禁止する等の方法により、在宅勤務の労働者の労働時間をコントロールすることが望ましい。

4. つながらない権利

上記のトピックとも関連するが、ドイツでは「つながらない権利」を認めるべきか否かという点についても議論があった。つながらない権利とは、業務時間外に業務に対応することを拒否する権利である。モバイル端末の普及により時間・場所を問わず仕事ができるようになった結果、仕事とプライベートの境界が曖昧になり、完全に仕事から離れることのできる時間が確保できない状況が心身のストレスの増加につながることから、その重要性が指摘されている。フランスではつながらない権利を定めた法律が施行されたようであるが、ドイツでは、使用者が業務時間外に業務上の指示をすることはもともと認められていない以上、新たに法律上の規定を設ける必要はないというのが通説であり、現時点で明文の規定はない。もっとも、常時仕事とつながることが労働者の心身の健康に悪影響を及ぼしうることは明らかであり、つながらない権利の実質的保障の重要性が指摘されている。

これは日本においても、今後在宅勤務の普及に伴い、より多くの使用者・労働者が直面することになる課題である。日本において、こうした問題を受けて将来何らかの法整備がなされる可能性がないわけではないが、現時点では企業が各々の事情を踏まえたルールを規定しておくことが望ましい。その際には、つながらない時間の確保だけでなく、業務量の調整や効率的な業務引継ぎのための工夫等、つながらないことを実質的にも可能にするしくみをつくることが重要である。

以上のほか、データ保護についても様々な対応がなされているが、いずれ稿を改めてご紹介する。

以上

シティユウワ法律事務所

弁護士 塚元佐弥子

sayako.tsukamoto@city-yuwa.com