

2024年9月5日

労働政策フォーラム

ICTの発展と労働時間政策の課題 ～つながらない権利を手がかりに～ 使用者側の立場から

第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下潮音

1. 労働時間管理とICTの発展

(1) 原則的な労働時間管理（労基法32条）

法定労働時間内で定めた所定労働時間

就業規則と36協定に基づく時間外労働命令

- 労働が事業場内で行われる限り、ICTの発展は影響しない
- モバイル機器(PCやスマートフォン)の発展と業務用の貸与により、所定労働時間外・事業場外にもかかわらず、業務へのアクセスや業務指示が可能(持ち帰り残業の発生)
- 指示された業務に対応する労働時間は36協定適用し把握管理

1. 労働時間管理とICTの発展

(2)フレックスタイム制(労基法32条の3)

労働者の決定に委ねられた始業・終業時刻

清算期間(通常1か月)の総労働時間を労働者が自主的に配分

日々の時間外労働命令は意味がないが、総労働時間超過には36協定必要

- ICTの発展によって、「どこでも(在宅など)・いつでも」が可能になり、フレックスタイム制の選択が有利になる
- 自主的な労働時間の決定が、「いつでも」つながることによって、かえって阻害される可能性がある
- 「つながらない時間」を自主的に決定できることが求められる

1. 労働時間管理とICTの発展

(3) 事業場外のみなし労働時間制(労基法38条の2)

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において、労働時間を算定し難いときは、実労働時間管理を行わず所定労働時間みなし(賃金時間の管理 健康管理時間は把握)

労使協定で通常の労働時間をみなし時間と定めることが可能

- ICTの発展によって、「どこでも・いつでも」指示命令が可能になると労働時間を算定しがたいときに当たらないと考えられる
- つながらない権利が認められることが事業場外労働のみなし労働時間制の適用要件

1. 労働時間管理とICTの発展

(4) 裁量労働のみなし労働時間制(労基法38条の3、4)

業務の性質上、遂行方法が労働者の裁量に委ねられている

実労働時間の把握は行わず、賃金時間の管理は法の定める方法で
労使合意したみなし労働時間

健康管理時間は把握して管理

- ICTの発展により、「どこでも・いつでも」業務遂行可能になりより労働者の裁量が広がる場合と、その反対(「どこでも・いつでも」指示命令が到達)の両方が想定される
- 「つながらない時間」を自主的に決定できることが求められる

1. 労働時間管理とICTの発展

(5) 管理監督者(労基法41条2号)

管理監督の地位にある者は労働時間、休憩及び休日の規定が適用除外

深夜業のみ割増賃金対象

- ICTの発展により「どこでも・いつでも」業務遂行が可能となり、使用者との一体となることが実現
- 健康管理時間の管理が困難になり、過重労働の危険
- 部下(他の労働者)に対して「どこでも・いつでも」労働を求めてしまう弊害

2. 健康管理とICTの発展

- ・長時間労働による健康被害の危険は労働時間管理の形態に関わらず、すべての労働者に共通
- ・賃金時間管理とは別に健康管理時間の把握が重要となる
- ・「つながらない権利」が認められることで過重労働防止が実現
- ・誰が労働者につながることを求めてしまうのか、分析と対策が必要

3. ハラスメント防止とつながらない権利

- ・職場の上司からの不当・不要な時間外労働や過重労働の指示は、「過大な要求」としてパワーハラスメントに該当する
- ・職場でハラスメント防止の徹底により、「つながらない権利」を実現することが可能となる(?)

3. ハラスメント防止とつながらない権利

- ・ICTの発展で、取引先や消費者からも労働者に対する常時アクセスが可能となる(業務用のスマートフォンの番号の公開、メールでの問い合わせなど)
- ・カスタマーハラスメント(顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの)の例として、「継続的な(繰り返される)、執拗な(しつこい)言動」、「社員個人への攻撃、要求」などが挙げられる
- ・「つながらない権利」はカスタマーハラスメント防止にも重要