

労働者のテレワーク希望の利益と拒否の利益の法的構造

木内 大登

(同志社大学大学院博士後期課程)

本稿は、労働者がテレワーク（在宅勤務）を「希望する利益」と「拒否する利益」について、その法的構造を労働契約法理論の観点から、ドイツの法状況も参照しつつ、検討することを目的とする。その検討にあたっては、労働者および使用者が、テレワークを希望・拒否することのいずれについても一定の社会的価値が認められることを前提とした上で、テレワークの実施をめぐる生じうる労使間の利害対立を、法的観点からいかに調整すべきかを考察する。具体的には、労働者の各利益に着目し、第一に、これらの利益がいかなる根拠に基づき法的価値を認められるのか、第二に、これらがいかなる理論構成を通じて具体的な労働契約上の権利義務関係に反映されるのかを検討課題とする。そして、労働者のテレワーク希望の利益については、継続性原理およびその手段としての柔軟性原理、仕事と生活の調和の原則（労契法3条3項）等に基づいて法的価値が正当化されること、また、この利益が、信義則（同法3条4項）を通じて、テレワーク請求権を含む労働契約上の権利義務関係の基礎となることを示す。次に、労働者のテレワーク拒否の利益については、私生活の自由・領域プライバシー（憲法13条・35条）に根拠を有する利益として位置づけた上で、使用者がテレワーク命令を行うに際しては、就業規則の合理性審査（労契法7条・10条）および権利濫用規制（同法3条5項）を通じて当該利益に対する最大限の配慮が要請されることを示す。

【キーワード】労働条件一般、労働法一般、個別的労働関係法

目次

- I はじめに
- II テレワークの希望
- III テレワーク希望の拒否
- IV 結論と残された課題

I はじめに

- 1 テレワークの社会的価値と労使間の利害衝突の可能性

本稿は、労働者がテレワーク¹⁾を「希望する

利益」および「拒否する利益」の法的構造について検討し、テレワークをめぐる労働契約法理の深化を試みることを目的とする。

情報通信技術を利用して事業場外で勤務を行うテレワークは、労働者にとっては、通勤時間の短縮等から育児や介護と仕事の両立の一助となる²⁾ほか、障害者や高齢者、家庭責任を担う者など、通勤に困難を抱える労働者の就労機会を広げる可能性³⁾が指摘されている。また、使用者にとっても、生産性向上や人材確保・定着やオフィスコスト削減といった経営上の利点をもたらさう⁴⁾。さらに、『令和7年版 厚生労働白書』も、わが国

において経済社会の多様性と持続可能性を支える政策課題として、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、多様な働き方の推進」を掲げ、「テレワークの定着・促進」を、柔軟な働き方を可能とする環境整備の一環として位置づけている⁵⁾。そして、テレワークの実施状況については、国土交通省調査や民間調査によれば、コロナ禍後も一定の実施率が維持され、定着傾向にあること、またテレワークを行う労働者の中には、継続を希望する者が相当数存在することが示されている⁶⁾。このようなテレワークの社会的プレゼンスを踏まえれば、労働者および使用者のそれぞれが、テレワークの実施を望むことは、今日、いずれも一定の社会的価値⁷⁾を有すると評価できる。

他方で、テレワークには生活と職場の境界の曖昧化による過重労働やプライバシー侵害⁸⁾、さらには、チーム連携の希薄化・マネジメントの困難といった課題⁹⁾も指摘される。また、職場において直接対面することが有する意義は、理論的説明のみによって尽くしうるものではなからう。そのため、労働者および使用者のそれぞれが、これらの観点からテレワークの実施を回避・制限したいという意向も、同様に社会的価値を有すると評価できる。

そして、テレワークをめぐる以上の状況の下では、テレワークの実施をめぐる、労働者および使用者それぞれの相反する利益間の衝突が生じることが想定される。すなわち、出社を求める使用者とテレワークを希望する労働者との間で、あるいはテレワークの実施を求める使用者とこれを拒否する労働者との間で、労使双方の利益に基づく意思が衝突する場面が生じる可能性がある。

2 労働契約法理論としての検討の必要性・方向性

このような利益間の衝突の調整は、今日の労働法における重要な課題となるところ¹⁰⁾、その際には、テレワークの実施に関して労使双方の利益に一定の社会的価値が認められるとしても、これらの利益を法的観点から整理しつつ検討することが必要となる。そこで本稿は、テレワークの実施をめぐる労使それぞれの利益のなかでも、労働者の「希望の利益」と「拒否の利益」を分析の視角

として、第一に、これらの利益がいかなる根拠に基づき法的価値¹¹⁾を認められるのかを検討すること、第二に、これらがいかなる理論構成を通じて具体的な労働契約上の権利義務関係に反映されるのかを検討することを課題とする。すなわち、労働契約関係の構造からみれば、労働者のテレワークの希望の利益および拒否の利益の法的価値は何によって正当化されるのかが問題となることに加え、テレワーク希望の利益・拒否の利益に法的価値が認められた場合、労働者はいかなる具体的な権利義務を有することになるのか、それに対応して使用者の権利義務との調整はいかに行われるべきかが問題となる。そこで、これらの点について理論的検討を行うことが本稿の目的となる。

この検討にあたり、本稿はドイツ法の状況も参照しつつ検討を進める。ドイツにおけるテレワーク（ホームオフィス [Homeoffice]）の定着状況は、わが国と大きくは異ならないものの¹²⁾、ホームオフィスに関する労働契約上の権利義務に関する理論的検討は比較的早期から蓄積されていること、また、わが国の契約法理論がドイツ法の影響を強く受けてきたことに照らせば、ドイツ法の議論を参照することは、わが国のテレワークに関する労働契約理論の深化を試みるにあたって、一定の意義を有すると考えられる。

II テレワークの希望

1 わが国における労働者のテレワーク希望の利益に係る議論状況

労働者のテレワーク希望の利益が、労働契約上の権利義務関係において最も端的に問題となる場面は、労働者によるテレワーク請求の可否であろう。

この点、労働者のテレワーク請求権に関するわが国における学説の状況を見ると、その中には、確かに、労働者のイニシアティブに基づくテレワークを促進する観点から、使用者に協議・説明義務を課す法政策の必要性を説く見解があるほか¹³⁾、労働者がテレワークを希望し、その必要

性が認められる場合に、これを拒否することが使用者の配慮義務違反等を構成しうるとの立論を検討すべきとする見解¹⁴⁾、後述するドイツ法の議論を参照しつつ、労契法3条3項ないし4項を根拠に在宅勤務権を解釈上導く可能性を指摘する見解¹⁵⁾もある。

しかし、多数学説は、労働者のテレワーク請求権は、労使間での個別合意がある場合、就業規則等により制度として明示的に整備されている場合、あるいは法令上の規定により使用者に義務が課されている場合¹⁶⁾を除いて、原則として認められないと解している¹⁷⁾。したがって、労働者のテレワーク希望の利益については、上記根拠を充足しない限り、具体的な権利関係を構成する利益とは認められていないという理解が一般的である。

2 ドイツにおける労働者のホームオフィス請求権に関する議論状況

一方で、ドイツにおいては、労使間合意等の労働契約上の根拠がない場合も、民法典(BGB)241条2項に基づく使用者の配慮義務(Rücksichtnahmepflicht)に基づく、労働者の一般的なホームオフィス請求権が認められる可能性が指摘されている¹⁸⁾。以下では、その議論を概観した上で、同国において、労働者のテレワーク希望の利益がいかんして法的価値を肯定され、それがいかなる理論構成を経て具体的な労働契約上の権利義務へと反映されるのかを明らかにする。

まず、その根拠となる条文について、民法典241条は、債権関係から生じる当事者の義務を定める規定であるところ、同条2項は「債権関係は、その債務の内容に基づいて、相手方の権利、法益及び利益に配慮することをいずれの当事者にも義務付けることができる」と規定する。かかる配慮義務は労働契約を含むすべての契約に妥当し、これによって、当事者は契約の目的を実現・促進し、その履行利益を確保するために、相手方と協力して履行条件を整備し、履行障害を除去する措置を講じる義務を負うと理解される¹⁹⁾²⁰⁾。

そして、労働契約関係におけるホームオフィスの実施をめぐる場面においては、労働者がホーム

オフィスでしか労務を提供できないという事情が、かかる配慮義務を基礎づける事情となりうる²¹⁾。また、特に基本法(GG)6条2項が定める子の監護および教育に関する親の法的地位は、ホームオフィスでの労務提供の必要性を根拠づける要素として重視される²²⁾。

こうした事情が存在する場合の労働者のホームオフィス請求権を基礎づける具体的な理論構成としては、使用者の配慮義務の内容として、営業法(GewO)106条1文に定める使用者の指揮命令権の行使によってホームオフィスを割り当てるといふ給付を保障することが含まれることとなり、労働者は使用者に対して、かかる指揮命令権の行使を求めることによってホームオフィスの請求が可能となる²³⁾。なお、かかる請求権が成立することの理論上の可能性自体は上記のとおり認められているものの、後述する使用者の利益との比較衡量において、その具体的成立要件が厳格に解されることも指摘されている²⁴⁾。

以上を踏まえると、ドイツ法の下では、第一に、労働者のホームオフィス希望は、ホームオフィス以外の場所での就労の不可能性、また、特に、それが子の監護および教育という基本権(基本法6条2項)に根拠を有する場合に法的価値が承認されていること、第二に、これを具体的な労働契約上の権利義務(ホームオフィス請求権)として反映する理論構成としては、民法典241条2項に基づく使用者の配慮義務が用いられるといふことができる。

3 労働者のテレワーク希望の利益の構造

(1) 信義則に基づく労働契約上の権利義務構造への反映

以上のドイツにおける労働者のホームオフィス請求権の議論を踏まえて、わが国においてはいかなる解釈論を展開することが可能であるか。

かかる検討にあたって、先に理論構成上の課題を検討するに、ドイツにおいては、使用者の配慮義務を導くにあたって民法典241条2項を根拠としているところ、わが国においては、同項のように契約当事者間の一般的な配慮義務を明文で定める規定は存在しない。しかし、この点について

は、労働契約上の付随義務の根拠となる信義則（労契法3条4項）²⁵⁾を通じて同様の理論構成を採用し、労働者のテレワーク請求権を基礎づける使用者の配慮義務を導くことは可能であろう。また、信義則は、労働者のテレワーク請求権以外の労働契約上の権利義務関係が問題となる場面においても労働者のテレワーク希望の利益を考慮要素として取り込む機能を果たすこととなる（後記II5）。

もっとも、かかる理論構成を採用するためには、そもそも労働者のテレワークを希望する利益が、いかなる根拠に基づいて法的価値を有するのか、換言すれば、当該利益を信義則上の配慮義務の対象として位置づけることがなぜ正当化されるのかを明らかにする必要がある。この点については、次の3つの方向性が考えられる。

(2) 労働契約における継続性原理およびその手段としての柔軟性原理による正当化

まず、労働契約の継続的性格とそこから生じる規範的原理による正当化が考えられる。すなわち、労働契約は継続的契約関係としての性質を有し、その下では、契約関係の継続という法的要請（雇用保障の要請）が働くこと、また一方で、かかる契約関係継続の要請を機能させるためには、労働契約の展開過程で生ずる事情の変更に対応して契約内容を柔軟に変更・調整することが必要となる（柔軟性の要請）ことが指摘される²⁶⁾。さらに、民法学上においては、関係的契約モデルを基礎に、労働契約を含めた継続的契約関係を支える重要な関係的契約規範として、継続性原理と柔軟性原理が存在するとの指摘もある²⁷⁾。これらを前提とすれば、テレワークなしには契約関係の維持が困難な労働者のテレワークの希望は、事情変化に柔軟に対応しつつ労働契約関係を維持するという両原理の要請に合致するということができる。そして、これは、他所での就労が不可能な場合にホームオフィス請求権を肯定するドイツ法の議論と同様の考え方に立つものといえよう。

(3) 仕事と生活の調和の原則による正当化

次に、仕事と生活の調和の原則を定める労契法

3条3項による正当化が挙げられる。例えば、育児や介護と仕事の両立を目的とするテレワークの希望は、まさに同項が目指す仕事と生活の調和の具体化にほかならない。これは、ドイツ法における子の監護および教育に関する親の法的地位という基本権（基本法6条2項）と同様の視点といえる。そして、労契法3条3項は理念規定であるものの、信義則等の一般条項の適用に際して考慮されうる規範的価値を有する²⁸⁾。また、仕事と生活の調和の原則の法規範的根拠の1つが憲法13条の幸福追求権に求められることを踏まえれば²⁹⁾、同条も法令上の正当化根拠となりうる³⁰⁾。もっとも、かかる希望が必ずしも育児・介護といったケア責任に結び付かず、趣味等のための私的時間の確保を理由とする場合には、その法的価値の肯定には慎重であるべき側面もある。しかし、これらが、仕事と生活の調和や個人の幸福追求との一定の関連性を有することも否定しがたく、これらとの実質的な関連性を有すると評価できる限りにおいては、その法的価値を一概に否定すべきではないと解すべきであろう。以上のとおり、労働者が生活上の事情からテレワークを希望する利益は、労契法3条3項や憲法13条が掲げる価値と正面から合致するということができる。

(4) 労働者の身体・精神への配慮の要請に基づく正当化

さらに、身体的・精神的な支障を理由とするテレワークの希望については、生命・健康に対する現実的かつ具体的な危険が存在する場合には、安全配慮義務（労契法5条）の保護対象として、その法的価値が肯定される。しかし、例えば骨折等の外傷を負っている場合、自社自体は可能で症状悪化も生じず、単に移動の時間的・身体的負担が増すととどまることがある。従来はこうした負担を受忍しつつ出勤勤務するほかに労務提供の手段はなかったが、テレワークが普及した今日、このケースにおけるテレワークの希望にも一定の法的価値を認めるべきであろう。同様の例としては、慢性的な腰痛等の疾病、一時的かつ比較的軽度なメンタル不全等、出勤勤務自体が不可能でないがテレワークが好ましい場合も考えられる。

問題は、その法的価値の正当化根拠をどこに求めるかである。上述のケースでは、安全配慮義務を基礎づける危険を直ちに肯定することは困難な面があり、また一時的休暇で対応可能なため、継続性原理やその手段となる柔軟性原理による正当化も想定しがたい。そこで、その正当化の方向性の1つとしては、身体的人格権（憲法13条）の保護という観点から、より積極的な身体的・精神的配慮を基礎づけ、これを信義則等の一般条項の適用にあたって考慮することが考えられる。ただし、この点については、人格権の具体的射程等についてなお検討を要するため、ここではその可能性を指摘するにとどめたい。

(5) 小括——労働者のテレワークの希望の利益が国における労働者のテレワーク希望の利益については、ドイツ法と同様の2つの視点による正当化に加え、より積極的な身体的・精神的配慮に基づくテレワーク希望についても法的価値を肯定する可能性を指摘できる。そして、これらは労契法3条4項（信義則）を介することで、具体的な権利義務関係において考慮されることになる。

もっとも、かかる利益を広範に承認することについては一定の懸念も想定されるが、これが問題となるのは、結局のところ、具体的な権利義務関係が問われる場面であろう。したがって、法的価値のレベルではこれを広く承認した上で、その調整は、具体的な権利義務関係の成否の中で処理するのが妥当と考えられる（後記Ⅱ4（3））。

4 労働者のテレワーク請求権をめぐる利益衡量と使用者の配慮義務の法的性質

(1) 労使間の利益衡量の必要性和その前提

労使間の利益調整に関して、テレワークの実施をめぐる労使間の権利義務は、労働義務の履行場所、すなわち労働場所の決定・変更に関する権利義務といえることができる。労働場所は、原則として、使用者の指揮命令権に委ねられうる事項である³¹⁾。この観点からすれば、テレワークをめぐる労働場所の決定権限を一律に労働者の権利として構成することは、労働契約に内在する指揮命令権の意義・機能と齟齬を来すこととなる³²⁾。

したがって、労働者のテレワーク希望の利益が法的価値を有するとしても、具体的な労働契約上の権利義務関係として構成するためには、かかる観点を踏まえた使用者利益との適切な調整をなす要件設定が不可欠となる。

(2) ドイツにおける労働者のホームオフィス請求権の成立要件

この点、先行するドイツの議論においては、民法典241条2項に基づく労働者のホームオフィス請求権に関する具体的要件として、①不可抗力によるホームオフィス外での労務提供に履行障害が存在すること、②ホームオフィスでの業務に関する労働者の請求がされること、および③ホームオフィスでの業務について使用者に期待可能性と法的可能性が認められると整理される³³⁾。

このうち①は、前述の労働者のテレワーク希望の利益の法的価値の存否と重なるところであり、ここでの使用者の利益との調整という問題意識との関係では③が重要となろう。すなわち、この③は、基本法2条第1項、12条および14条により保護される使用者の利益たる企業活動の自由との調整を要請するものであり、その内容として事業組織の設計の自由、すなわち使用者がどの拠点でいかなる業務上の目標を追求するかを決定する自由が含まれることに基づくものである³⁴⁾。具体的には、使用者は労働者の利益に配慮する義務を負うとしても、従業員の希望に応じて事業組織を再編成し、自社の事業利益に反してホームオフィスを設置する義務までは負うことはない指摘される³⁵⁾。その結果、職務内容や組織構造がホームオフィスの実施に適していると認められる場合、または、ホームオフィスの設置によって使用者に不利益が生じない場合、もしくは労働者の費用負担により当該不利益を回避することができる場合に限り、ホームオフィス勤務の請求が認められ、他方で、ホームオフィス勤務が使用者の業務体制に支障を及ぼす場合や、経済的な不利益を伴う場合には、その請求は認められないものと解されている³⁶⁾。

(3) 労使間の利益衡量の基準の方向性

以上を踏まえると、ドイツ法の議論においてホームオフィス請求権は、使用者の事業組織設計の自由を基礎としつつ、その枠内で労働者の在宅勤務の必要性をいかに保護することが可能かという問題として構成されていると解される。そして、問題は、これを踏まえて、わが国における解釈論として、どのような具体的要件の下で労働者によるテレワーク請求権を肯定しうるかであるが、この点の検討は、労働場所に関する使用者の裁量権尊重の可否や労働契約上の配慮義務論に関する検討を深めた上で行う必要があると考えるため、ここでは、以下のとおり一定の方向性を示すにとどめることとする。

まず、その基本的枠組みは、労働者のテレワークを希望する利益と、それに対する使用者の利益との比較衡量に求められよう。そして、かかる衡量の構造としては、労働義務の決定に関する使用者の裁量権を基本的に認めつつ、それを前提としてもなおテレワークを請求しうる論拠を労働者が示すことが可能な場合に、労働者のテレワーク請求権を基礎づける使用者の信義則上の配慮義務を肯定する形が考えられる。具体的には、仕事と生活の調和の原則や身体的・精神的配慮といった観点を踏まえ、テレワークを行わないことが雇用継続の可能性を左右する場合や、出社勤務に一定の困難性が認められる場合であって、かつ、これに対応することが使用者の利益を不当に侵害しないと評価されることが必要とならう。

(4) 使用者の配慮義務の法的性質

そして、労働者のテレワーク請求権を基礎づける使用者の配慮義務の法的性質については、次のように理解できる。民法上の債務構造論の観点からは、契約上の債務は、契約から発生する①給付義務、信義則から発生する②付随義務（給付義務を債務の本旨に従って実現できるよう配慮すべき注意義務）、および③保護義務（相手方の生命・身体・財産を侵害しないよう配慮すべき注意義務）に整理される³⁷⁾。この整理を踏まえれば、労働契約における使用者の配慮義務も、賃金支払義務に直接付随する注意義務と、給付義務の確保から独

立して労働者の利益を対象とする義務とに分けることができる。そして、労働者のテレワーク請求権を根拠づける使用者の配慮義務は、労務提供を可能とする履行前提条件の整備や履行障害の除去を内容とする点で、労働義務に対応する使用者の給付義務（賃金支払義務）に直接関連する付随的注意義務に位置づけられるべきものと解される。

5 労働者のテレワーク希望の利益と使用者の協議・説明義務、出社命令権、配転命令権

労働者のテレワーク希望の利益は、テレワーク請求権という権利義務関係にとどまらず、他の労働契約上の権利義務関係においても重要な意義を有する。

第一に、労働者のテレワーク請求権そのものが認められない場合でも、かかる利益に基づく労働者の申出に対して使用者が協議し説明する義務を肯定することは可能であろう。すなわち、信義則の機能³⁸⁾および労働契約の内容の理解の促進に関する使用者の責任（労契法4条1項）を踏まえれば、かかる利益に対する使用者の協議・説明義務を課すことを解釈論上肯定できる上、そのような方向性の立法政策³⁹⁾も正当化する余地があろう。

第二に、使用者の出社命令権⁴⁰⁾との関係も重要となる。すなわち、出社命令の権利濫用審査（同法3条5項）において、労働者のテレワーク希望が考慮要素となるためには、それが法的保護に値する具体的利益として評価されることが前提となるが⁴¹⁾、ここまでの検討によれば、この法的保護に値する具体的利益とは、まさに本稿の意味における法的価値を承認された労働者のテレワーク希望の利益にほかならない⁴²⁾。

第三に、テレワークの普及により遠隔地転勤の必要性も低下しつつあるところ⁴³⁾、労働者のテレワーク希望の利益は、配転命令権の有効性判断とも関連する。東亜ペイント事件最高裁判決⁴⁴⁾が定立した配転命令権の濫用判断の要素としての労働者の「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」に関しては、今日においては、労働者の私生活への影響を重視すべきとの見解が有力に主張されている⁴⁵⁾。この観点からすれば、労働者のテレワーク希望の利益は、リモート転勤制度（転

勤に際して転居せず、テレワークで転勤先の業務に従事する制度)の実施の可能性や、それが困難な場合における使用者の説明の態様といった形で配転命令権の濫用判断を行うにあたって特に考慮されるべきであろう⁴⁶⁾。

Ⅲ テレワーク希望の拒否

1 わが国におけるテレワーク拒否の利益に係る議論状況

労働者のテレワーク拒否の利益が問題となる典型的な場面は、使用者によるテレワークの一方的な実施(テレワーク命令)の場面であろう。この点について、わが国では、使用者の指揮命令権に基づいて当然にテレワークを命ずることはできず、その実施には労働契約上の特別な根拠が必要であるとの理解が概ね共有されている⁴⁷⁾。

もっとも、その契約上の根拠のあり方については、規定説⁴⁸⁾と個別同意説⁴⁹⁾の2つの立場の対立がある⁵⁰⁾。規定説は、就業規則上のテレワーク命令に関する規定に基づく使用者のテレワーク命令権を肯定する一方で、個別同意説は、労働者の私的領域の保護を重視し、個別の同意がない限り一方的な命令は許容されないとする⁵¹⁾。もっとも、規定説においても労働者の私生活への配慮は軽視されているわけではなく、テレワーク命令の有効性判断に際しては、就業規則の合理性審査(労契法7条・10条)および権利濫用審査(労契法3条5項)を通じて、労働者の利益に対する配慮が要請される。したがって、労働者のテレワーク拒否の利益が法的価値を有し、一定の保護に値するという点は、両説に共通する理解といえる。

他方で、その利益の性質については両説の捉え方に相違があり、この点が両説の分岐点となっているものと解される。すなわち、両説の相違は、テレワークの強制の場面において、労働者のテレワーク拒否の利益をいわば絶対的なものとして保障し労働者の個別同意を要件とするか(個別同意説)、あるいは使用者の利益との衡量の中で扱われうるものと捉え使用者のテレワーク命令権を肯定するか(規定説)という点に整理され、この点

が両説の議論と枠組みといえよう。そうすると、労働者のテレワーク拒否の利益に関しては、その法的価値の根拠に加えて、法的性質を検討し、その帰結として、使用者のテレワーク命令権を肯定しうるか否か、肯定される場合その限界を検討することが課題となる。

2 ドイツにおけるホームオフィスの実施に関する議論状況

このようなわが国の状況に対して、ドイツでは、基本法13条1項が保障する「住居の不可侵」(Unverletzlichkeit der Wohnung)を根拠に労働者の利益が保護され、少なくとも平時においては、使用者が指揮命令権に基づいて一方的にホームオフィスの実施を命じることが認められず、その導入には労働者の同意を要すると解されている⁵²⁾。

この点につき、その法的構成には2つの方向性がある。1つは、平時における住居の不可侵を根拠にホームオフィスの導入に関する使用者の指揮命令権の存在自体を否定する方向である。すなわち、営業法106条によれば、労務の給付場所の決定は、使用者の指揮命令権の範囲に含まれるものの、使用者の指揮命令権は、法令上の規定、特にこれと抵触する労働者の基本権(Grundrecht)によって制約されうる。そして、労働者の基本権としての「住居の不可侵」を侵害するものであるため、ホームオフィスの実施には指揮命令権は及ばないとされる⁵³⁾。もう1つは、ホームオフィスの導入に関する使用者の指揮命令権自体は否定せず、これに対して行われる公正な裁量(billiges Ermessen)審査(営業法106条)において、「住居の不可侵」にかかる労働者の利益が使用者の経済的利益や組織運営に関する自由に優越することを理由に、ホームオフィス実施に関する労務指揮権の行使が否定されると構成するものである⁵⁴⁾。

指揮命令権自体の存否という点で構成に違いはあるものの、ドイツにおいては、「住居の不可侵」を根拠として、平時における使用者による一方的なホームオフィスの実施を否定する点で理解が一致している点にその特徴があるということができる。

3 労働者のテレワーク拒否の利益の構造

(1) 憲法 35 条の適用可能性

次に、テレワークにおける労働者の利益の保護の根拠に関するわが国の議論状況として、その根拠については、第一に、憲法 13 条に基づく私生活（プライバシー）の保護に求められてきた⁵⁵⁾。さらに、前述のドイツ法を参照し、憲法 13 条に加えて憲法 35 条が保障する「住居の不可侵」を根拠に、労働者の私的領域の保護を説く見解も存在する⁵⁶⁾。

もっとも、わが国の憲法 35 条がテレワーク拒否の利益を基礎づけることが可能かを検討するにあたっては、ドイツ基本法との規定形式の相違が課題となる。すなわち、ドイツ基本法 13 条 1 項が「住居の不可侵」を一般的自由権として保障しているのに対し、日本国憲法 35 条は「住居、書類及び所持品」について「侵入・搜索・押収」を令状主義のもとで制限する刑事手続保障を中心に構成されているため、同条を労働契約関係におけるテレワークの問題に適用できるかが問題となる。

この点については、憲法学上、35 条の趣旨・保護対象の理解については諸説あるものの⁵⁷⁾、同条を単なる手続保障にとどめず、国民一般の「住居の不可侵」という実体的自由権を前提とする規定であると理解する見解や⁵⁸⁾、私生活の本拠としての住居を尊重する規定と解する見解⁵⁹⁾が示されている。さらに、刑事手続上の GPS 捜査に関する最高裁判決⁶⁰⁾は、憲法 35 条の保障を「住居、書類及び所持品」に限定せず「これらに準ずる私的領域」にも及ぶと判示し、同条に私的領域保護という実体的権利保障の側面を認めたものと評価されている⁶¹⁾。この理解に立てば、憲法 35 条は一般的な意味での「住居の不可侵」を保障する規定として、テレワークにおける住居への職場の侵入を制限するという意味でのテレワーク拒否の利益を基礎づける根拠になるものと考えられる。

(2) 憲法 13 条と 35 条の関係

また、憲法 35 条を私生活の本拠の尊重やプライバシーの保障といった実体的権利保障規定とし

て捉える場合、一般的自由権としてプライバシーを保障する 13 条との関係が問題となる。この点についても憲法学上の議論をみると、35 条がプライバシーの特定の態様、すなわち領域プライバシーを具体的に保障する規定であるのに対し、プライバシー全般の一般的保障は 13 条に求められるとの説明がみられる⁶²⁾。また、プライバシー概念は今日では情報プライバシーに重点が置かれる傾向にあるものの、自己のあり方や行動を自ら決定する自由（自己決定権）や、私生活の空間に立ち入られない自由（領域プライバシー）を含む広義の自由として理解する立場も存在する⁶³⁾。こうした理解に立てば、住居の不可侵を含む領域プライバシーは、13 条が保障する私生活の自由の一部を構成するとともに、35 条において個別具体的に保障される権利として位置づけることができる⁶⁴⁾。

(3) 小括——労働者のテレワークの拒否の利益

以上のとおり、勤務場所が自宅となるテレワークは、労働者の私生活のあり方に深く関わる場所、私生活をいかに形成・維持するかは、憲法 13 条に基づくプライバシー・私生活の自由として保障される利益とすることができる。また、自宅をどのように利用するかは、憲法 13 条・35 条が保障する領域プライバシー（住居の不可侵）によって保障されるべき利益とすることができる。したがって、自宅を私的領域として確保し、職場から切り離しておきたいという労働者のテレワーク拒否の利益は、憲法 13 条および 35 条を根拠とする私生活の自由や領域プライバシーといった労働者の基本権によって基礎づけられる。

4 テレワークに係る労働者の私的領域の性質と保護のあり方

これを踏まえて、次に問題となるのは、労働者のテレワーク拒否の利益としての私的領域の確保の性質をいかに解するかである。

自宅空間の確保は、私生活・プライバシーの根源的価値に関わる問題であることを踏まえれば、使用者が一切介入しえない絶対的領域と解することも一応は考えられる。しかし、テレワークの積

極的意義を認め、その下で労働者側からのテレワーク希望の利益を法的にも肯定していくのであれば、テレワークの実施に一定の必要性が認められ、かつ使用者の判断が恣意的でない場合にまで、使用者の利益を一切考慮する余地がないと解することは妥当とはいえない。

この点、労働者の私的領域には、第一に、「自己のみにかかわる事項について自己が単独で決定する権利」という意味での自己決定権が妥当し、使用者が大原則として制約すべきでない私的領域の問題と、第二に、職業生活領域と密接な関連を持ち、単純に「自己のみにかかわる事項」ということはできない私的領域の問題があるとの指摘がある⁶⁵⁾。これをテレワークについてみる場合、テレワークに一定のプレゼンスを認めつつ、希望に関する労働者の利益を肯定していくとすれば、労働者の私的領域の中に職業領域を含めていくこととなり、その実施をめぐる私的領域の問題もまた後者に属するものとして理解すべきであろう。そうであるとすれば、労働者の私的領域の尊重のために求められる使用者の義務は、労働者の私的領域に立ち入らないという形ではなく、労働者の私的領域における自己決定への配慮という形をとることになる⁶⁶⁾。もっとも、憲法13条・35条の下での、労働者のテレワーク拒否の利益（私生活の自由・領域プライバシー）は高度の重要性を有するものであるから、使用者にはかかる利益への最大限の配慮が求められると解すべきである。

5 使用者のテレワーク命令権に対する法規制

(1) テレワークの実施に係る労働契約上の根拠のあり方

したがって、テレワークの実施に係る労働契約上の根拠については、これを使用者が一切介入しえない絶対的領域として構成し、労働者の同意によってのみ労働義務が発生するとする個別同意説を採用することは妥当でない。労働者のテレワーク拒否の利益の尊重を基本としつつも、その枠内において労使間の利益の調整を行う規定説の立場が適切と解される。また、テレワークの実施に関する合理的な制度設計を条件としてテレワーク命令権を肯定することは、使用者に対し、労働者の不利

益を解消・緩和するための配慮制度をあらかじめ整備させるインセンティブを付与することにも繋がると考えられる⁶⁷⁾。

(2) 使用者のテレワーク命令権の限界

そして、規定説の枠組みにおける労働者の私的領域への配慮としては、まず、テレワーク命令権の根拠となる合理的（労契法7条・10条）な就業規則上のテレワーク条項が必要となる⁶⁸⁾。具体的には、労働者の利益に配慮してテレワークの手續・内容（テレワークを命ずる事由・日時・頻度、申請手續、テレワーク環境整備と費用負担規程、労働時間管理、人事評価・賃金処遇制度、労災管理、メンタルヘルス対策、ハラスメントの禁止、従業員のプライバシーの保護、企業情報管理）に関する規定が求められる⁶⁹⁾。

次に、使用者のテレワーク命令権の存在が認められる場合も、その行使には権利濫用規制（労契法3条5項）が及ぶ⁷⁰⁾。そこでは労働者の利益と使用者の利益の客観的衡量が基本的な問題となるが、労働者のテレワーク拒否の利益への最大限の尊重が求められることに照らせば、使用者の利益には相当に高度な必要性が要求されることとなる⁷¹⁾。加えて、当該労働者の個別的事情に応じた配慮手續（労契法3条4項。また、労働者に対する説明・情報提供が求められる場面においては、同法4条1項も参照）も重要な権利濫用審査における重要な要素とされるべきであろう。例えば、ICT機器の扱いに不慣れた労働者に対しては、テレワークの実施にあたって、必要な支援措置を講じることが求められ、かかる配慮を欠く場合には、テレワーク命令権の濫用が成立すると解すべきである⁷²⁾。

さらに、私生活の状況は時間の経過とともに変容しうることから、テレワークの導入当初には私生活上の不利益が認められない、または軽微にとどまる場合でも、テレワークの継続が事後的に困難となる可能性は存在する⁷³⁾。この点に鑑みれば、テレワーク命令権の行使時点における労使間の利益調整だけでなく、事後的なテレワークの中止・終了を可能とする手段も必要と考えられる。具体的には、就業規則上の労働者による事後的な

テレワークの撤回権限規定の存在が、テレワーク条項の合理性（労契法7条・10条）を肯定するための要件とすべきと考えられる。しかし、その具体的な根拠や内容（労働条件の変更効を有するか・協議義務にとどまるのか等）については難問であるので、今後の課題としたい。

IV 結論と残された課題

本稿における検討の結果として、テレワークをめぐる労働者の「希望」と「拒否」という2つの利益はいずれも労働契約上の一定の法的価値を有し、前者は労働者のテレワーク請求権を基礎づける要素として、後者は使用者のテレワーク命令権に対する制約を中心とした形で、労使間の具体的な権利義務に反映される。なお、解釈論上の具体的な論点について、本稿は、今後の課題と位置づけている論点も少なくないが、本稿が明らかにしたテレワーク希望の利益と拒否の利益の構造は、テレワークをめぐる労働契約法理の深化に向けた理論的基礎として機能しうるものと考えられる。

加えて、多様で柔軟な働き方の促進という観点からテレワークを行っていくにあたって、既存の働き方をそのまま適用するだけでは十分に機能しない場合も少なくないと思われる。すなわち、対面での業務遂行を前提とする働き方を、単に場所のみを置き換えて自宅へと持ち込む形のテレワークは、労使双方に負担を生じさせ、その結果、労使それぞれが、テレワークを拒否するに至ることも想定される。そのため、テレワークの実施をめぐる問題としては、本稿が焦点を当てたテレワークの実施の可否という点の検討にとどまらず、時間や場所の柔軟性に適した働き方をいかに形成していくかというレベルの検討も、より良い雇用社会の実現に向けた重要な課題となるものと考えられる。

謝辞 本稿の審査過程において、2名の匿名レフェリーの先生方および編集委員会より、多岐にわたる的確かつ貴重なご指摘をいただきました。ここに記して深く感謝申し上げます。なお、本稿は、JST次世代研究者挑戦的研究プログラムJPMJSP2129の支援を受けたものです。

- 1) テレワークの形態は、①在宅勤務、②サテライトオフィス勤務、③モバイル勤務等があるところ、本稿におけるテレワークは基本的に在宅勤務を想定する。
- 2) 厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」令3・3・25基発0325第2号・雇均発0325第3号参照。
- 3) 大内伸哉「誰のためのテレワーク?——近未来社会の働き方と法」(明石書店, 2021) ①89頁, 196頁以下, 同「テレワークを論じる——技術革新と社会的価値」季労274号(2021) ②7頁以下, 石崎由希子「雇用型テレワークに係る労働法上の課題」季労274号(2021) 25頁。テレワークと高齢者就業の適合性については、諏訪康雄「副業・兼業、テレワーク、そして高齢者就業」日本労働研究雑誌694号(2018) 75頁も参照。
- 4) 厚生労働省・前掲注2) 参照。
- 5) 厚生労働省編『令和7年版 厚生労働白書』(2025) 140頁以下。
- 6) 国土交通省「令和6年度テレワーク人口実態調査——調査結果」[<https://www.mlit.go.jp/toshi/kankyo/content/001879091.pdf>] (2025) 12頁・21頁, パーソル総合研究所「第10回・テレワークに関する調査」[<https://rc.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/thinktank/data/telework-survey10.pdf>] (2025) 9頁・20頁 (URLの最終閲覧は2026年1月19日, 以下同じ)。テレワークの継続意向について、国土交通省調査で64%, パーソル総合研究所調査で82.2% (正社員) と示されている。特に国土交通省・前掲調査3頁は、コロナ禍を経て週1~4日のテレワークを含む出社とテレワークを組み合わせたハイブリッドワークが定着しつつあると評価している。実際に、近時みられる出社回帰の動きも、ハイブリッドワークを前提として一定の出社義務を定める企業が多いように思われる。
- 7) 本稿においては「社会的価値」をある利益が社会的に重要な問題として認識され、政策的・制度的検討の対象となっているが、それ自体が直ちに法的評価や権利義務の根拠となるものではない価値とする。
- 8) 神吉知都子「技術革新と働き方・労使関係の変容」有斐閣Online ロージャーナル (2023) (YOLJ-L2212011) ¶1004参照。
- 9) パーソル総合研究所・前掲注6) 21頁参照。
- 10) テレワークの実施の可否をめぐる近年の裁判例 (パンデミック下の事案を除く) として、アイ・ディ・エイチ事件・東京地判令和4・11・16労判1287号52頁, セールスフォース・ジャパン事件・東京地判令和7・1・15ジャーナル160号50頁, ハーネス・ライフ事件・東京地判令和7・2・27ジャーナル162号44頁, あおぞら銀行事件・東京地判令和7・3・13ジャーナル162号34頁, パナソニックインフォメーションシステムズ事件・大阪地判令和7・9・26ジャーナル165号14頁等がある。
- 11) 本稿においては「法的価値」をそれ自体が直ちに具体的な権利義務関係を構成するものではなく、少なくともその成否等の検討にあたっての評価要素となりうる価値とする。
- 12) ドイツにおいてもホームオフィスはコロナ禍を契機に急速に普及し、ドイツ連邦統計局の発表によれば、2024年において労働者の22.1% (2019年: 9.6%) がホームオフィス勤務を行っている (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html>)。邦語文献として、山本陽大「第一章 ドイツ」池添弘邦=山本陽大=河野奈月=滝原啓允=濱口桂一郎『労働政策研究報告書No. 219 諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究』(労働政策研究・研修機構, 2022) 9頁以下も参照。
- 13) 水町勇一郎「21世紀の危機と社会法——コロナ危機が明らかにした社会法の課題」法時92巻12号(2020) 67頁, 河野

- 奈月「テレワークと労働者の私生活の保護」法時 92 卷 12 号 (2020) 81 頁, 大内・前掲注 3) ① 84 頁, 石崎・前掲注 3) 26 頁, 山本陽大「雇用型テレワークの法と政策をめぐる国際比較」島田陽一先生古稀記念論集『働く社会の変容と生活保障の法』(旬報社, 2023) 477 頁以下。
- 14) 細川良「在宅テレワークをめぐる法的課題」労判 1288 号 (2023) ① 7 頁, 同「コロナ禍・ポストコロナ禍における在宅テレワークと労働法」法セ 828 号 (2024) ② 28 頁。
- 15) 緒方桂子「ドイツ『在宅勤務権』をめぐる議論の動向と法的検討」ビジネス法務 2021 年 1 月号 130 頁。
- 16) 具体的には、障害者雇用促進法 36 条の 3 に基づく合理的配慮義務を根拠とするテレワーク請求権が導かれる可能性が指摘されている(石崎・前掲注 3) 23 頁以下, 山本・前掲注 13) 476 頁, 土田道夫『労働契約法 [第 3 版]』(有斐閣, 2024) 142 頁)。
- 17) 森戸英幸「テレワーク・家内労働・在宅ワークの法政策」法時 75 卷 5 号 (2003) 26 頁, 竹内(奥野)寿「在宅勤務とワーク・ライフ・バランス」ジュリ 1383 号 (2009) 85 頁, 河野・前掲注 13) 83 頁, 石崎・前掲注 3) 23 頁, 土田道夫「新型コロナ危機と労働法・雇用社会 (2)」曹時 73 卷 5 号 (2021) 45 頁, 山本・前掲注 13) 476 頁, 細川・前掲注 14) ② 28 頁等。
- 18) Oberthür MDR 2015, S. 1269f.; Picker ZfA 2019, S. 281f.; Husemann jM 2021, S. 274; Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, 3. Aufl., 2021, S. 54. また、次の邦語訳文献においてもドイツにおけるかかる議論が紹介されている。カーステン・ハーゼ(佐々木達也訳)「ホームオフィス」日独労働法協会会報 17 号 (2020) 12 頁以下, カーステン・ハーゼ(山本陽大訳)「ホームオフィスにおける労働者の就労に関する権利と義務」Business Labor Trend 2021 年 4 月号 43 頁。
- 19) vgl. Oberthür, (Fn.18), S. 1269; Picker, (Fn.18) S. 281.; Müller, (Fn.18), S. 54.
- 20) 労働契約関係における民法典 241 条 2 項の具体的な機能について、同条は、主たる給付義務 (Hauptleistungspflicht) に付随する付随的給付義務 (Nebenleistungspflicht) および保護義務 (Schutzpflicht) の法的根拠を形成するものとして位置づけられている。前者の付随的給付義務は、主たる給付義務の履行を円滑にし、契約目的の達成を確保することを目的とするのに対し、後者の保護義務は、契約相手方の身体・生命・財産といった法益を侵害から保護することに重点を置く義務である (vgl. Münchener Handbuch Arbeitsrecht Band 1, 6. Aufl., 2024, S. 2135f.)。
- 21) Picker, (Fn.18) S. 282.
- 22) vgl. Oberthür, (Fn.18), S. 1269; Müller, (Fn.18), S. 54.
- 23) Oberthür, (Fn.18), S. 1269.
- 24) Husemann, (Fn.18), S. 277.; Müller, (Fn.18), S. 54.
- 25) 荒木尚志=菅野和夫=山川隆一『詳説労働契約法 [第 2 版]』(弘文堂, 2014) 87 頁, 荒木尚志=岩村正彦=村中孝史=山川隆一編『注釈労働基準法・労働契約法 第 2 卷』(有斐閣, 2023) 260 頁 [河野奈月]。また、使用者の付随義務と信義則の関係に関する一般理論については、土田・前掲注 16) 10 頁, 164 頁以下を参照。
- 26) 土田・前掲注 16) 10 頁。継続的契約関係における柔軟性の要請については、荒木尚志『労働法 [第 5 版]』(有斐閣, 2022) 17 頁, 水町勇一郎『詳解労働法 [第 4 版]』(東京大学出版会, 2023) 247 頁以下も参照。
- 27) 内田貴『契約の時代——日本社会と契約法』(岩波書店, 2000) ① 89 頁以下。労働契約における継続性原理については、同「雇用をめぐる法と政策——解雇法制の正当性」日本労働研究雑誌 500 号 (2002) ② 11 頁以下も参照。
- 28) 荒木=菅野=山川・前掲注 25) 86 頁, 荒木ほか編・前掲注 25) 259 頁 [河野], 土田・前掲注 16) 58 頁。
- 29) 浅倉むつ子「労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ」日本労働研究雑誌 599 号 (2010) 48 頁以下, 名古屋功「ワーク・ライフ・バランスと労働法」日本労働法学会編『講座労働法の再生 第 4 卷 人格・平等・家族責任』(日本評論社, 2017) 241 頁。
- 30) 憲法 (基本権) の私人間効力については、わが国では間接適用説が通説・判例の立場とされており (芦部信喜 (高橋和之補訂)『憲法 [第 8 版]』(岩波書店, 2023) 115 頁), 本稿も憲法規範が一定の形で私人間にも適用されうるとの前提に立つ。なお、なお、ドイツでは、国家の基本権保護義務を基礎とする構成が支配的である (山本敬三「憲法と民法の関係」法教 171 号 (1994) 44 頁以下等を参照)。
- 31) 土田道夫『労務指揮権の現代的展開——労働契約における一方的決定と合意との相克』(信山社, 1999) 228 頁以下, 238 頁以下参照。なお、労働場所が重要な労働条件の 1 つであることを踏まえれば、これを当然に指揮命令権の対象とすべきではないとの考え方もありうる。特に、テレワークが普及・定着した今日においては、なおさらそのように解すべきともいえ、これについてもテレワークをめぐる今後の重要な課題として位置づけられよう。
- 32) 安全配慮義務や職場環境配慮義務についても、その履行のためにいかなる手段を選択するかは、義務の主体である使用者の合理的裁量に委ねられるべきと考えられる。
- 33) Müller, (Fn.18), S. 55ff.
- 34) Oberthür, (Fn.18), S. 1270.; Müller, (Fn.18), S. 56.
- 35) Husemann, (Fn.18), S. 277.; Müller, (Fn.18), S. 56.
- 36) Müller, (Fn.18), S. 56.
- 37) 奥田昌道=佐々木茂美『新版 債権総論 上巻』(判例タイムズ社, 2020) 23 頁以下, 中田裕康『債権総論 [第 5 版]』(岩波書店, 2025) 144 頁以下参照。
- 38) 信義則については、契約当事者に対する説明義務や再交渉義務の根拠としての機能を有することが指摘されている (内田・前掲注 27) ① 78 頁以下, 山野日章夫編『新注釈民法 (1) 総則 (1)』(有斐閣, 2018) 168 頁 [吉政知広] 参照)。
- 39) 説明義務につき、水町・前掲注 13) 67 頁, 河野・前掲注 13) 81 頁, 大内・前掲注 3) ① 84 頁。協議義務につき、石崎・前掲注 3) 26 頁, 山本・前掲注 13) 477 頁以下。
- 40) 使用者の出社命令に係る規律については、木内大登=土田道夫「テレワーク雇用社会における出社命令に関する考察——アイ・デイ・エイチ事件を契機として」季勞 285 号 (2024) 76 頁以下, 山本陽大『労働政策研究報告書 No. 232 新興感染症と職場における健康保護をめぐる法と政策——コロナ禍 (COVID19-Pandemic) を素材とした日・独比較法研究』(労働政策研究・研修機構, 2025) 96 頁以下を参照。
- 41) 木内=土田・前掲注 40) 86 頁。
- 42) 労働者の出社義務の不履行については、これを理由とする解雇 (労契法 15 条・16 条) が問題となりうるが (労働者の出社義務の不履行を理由とする解雇を有効と判断した裁判例として、セールスフォース・ジャパン事件・前掲注 10), パナソニックインフォメーションシステムズ事件・前掲注 10) 等), その有効性判断にあたっては労働者のテレワーク希望の利益を適切に考慮することが求められる。
- 43) 大内伸哉『人事労働法——いかにして法の理念を企業に浸透させるか』(弘文堂, 2021) 198 頁, 土田・前掲注 16) 566 頁以下参照。
- 44) 最二小判昭和 61・7・14 労判 477 号 6 頁。
- 45) 配転法理のかかるあり方を説く見解として、両角道代「『仕事と家庭の分離』と『仕事と家庭の調和』——労働法における

- 二つの規範と配転法理」菅野和夫先生古希記念論集『労働法学の展望』（有斐閣，2013）441頁以下，西谷敏『労働法〔第3版〕』（日本評論社，2020）252頁以下，水町・前掲注26）557頁，菅野和夫＝山川隆一『労働法〔第13版〕』（弘文堂，2024）687頁以下，土田・前掲注16）554頁等。
- 46) 配転に当たりリモート勤務を希望する労働者につき，業務内容に応じた出社・リモート勤務の併用を前提とする部署への配転を相当とし，配転命令の業務上の必要性および不利益性を否定した例として，スターフェスティバル事件・東京地判令和7・1・31 労経速2588号19頁。
- 47) 自宅事務所勤務命令について，「労働者の個別の合意か，就業規則上明確な定めが必要である」とする裁判例として，マガジンプランニング事件・京都地判令成23・7・4 労旬1752号83頁。
- 48) 長坂俊成「テレワークの法的性質と法的保護のあり方」季労193号（2000）178頁，森戸・前掲注17）26頁，竹内・前掲注17）86頁，水町勇一郎「コロナ危機と労働法」中央労働時報1264号（2020）25頁，石崎由希子「『新しい日常』としてのテレワーク——仕事と生活の混在と分離」ジュリ1548号（2020）50頁，同・前掲注3）23頁，土田・前掲注17）40頁以下，同・前掲注16）140頁以下。
- 49) 河野・前掲注13）83頁，細川・前掲注14）②27頁以下，竹村和也「在宅勤務の実務的課題とあるべき解釈——労働者側の視点」労判1288号（2023）10頁，岡本舞子「在宅勤務できるのに出社しなくてはならないのか——勤務場所の決定・変更の法理を問ひ直す」法時95巻12号（2023）107頁，国武英生＝沼田雅之＝山川和義＝山下昇編著『日本の雇用を問ひ直す——これからの労働法をどう考えるか』（日本評論社，2024，初出2023）151頁以下，山本・前掲注13）①478頁以下，同・前掲注40）92頁以下。
- 50) 両説の名称については，岡本・前掲注49）148頁以下に依拠している。
- 51) テレワークの実施に労働者の同意を要する場合も，雇用契約締結時の合意で足りると解すれば（竹村・前掲注49）10頁），当該合意に基づき使用者はテレワークを命じうると解される。
- 52) 使用者によるホームオフィスの導入・実施に関する邦語文献としては，山本・前掲注12）11頁以下，同・前掲注13）478頁，同・前掲注40）75頁以下も参照。
- 53) Müller, (Fn.18), S.60.
- 54) Krieger/Rudnik/Povedano, Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise, NZA 2020, S.475.
- 55) 河野・前掲注13）83頁。同条への明示的言及を欠くものの，私生活保護の必要性を説く見解（細川・前掲注14）②27頁以下，岡本・前掲注49）151頁以下等）も同様の視点に立つと解される。
- 56) 山本・前掲注13）479頁，同・前掲注40）92頁。竹村・前掲注49）13頁も参照。
- 57) 憲法35条に関する，憲法学上の議論状況については，澤登文治「住居の不可侵」大石眞＝石川健治編『憲法の争点』（有斐閣，2008）164頁以下，芹沢斉＝市川正人＝阪口正二郎編『新基本法コンメンタール 憲法』（日本評論社，2011）272頁〔齊藤正彰〕を参照。
- 58) 大石眞「憲法35条解釈の再構成」同『権利保障の諸相』（三省堂，2014，初出1995）264頁以下。また，同『住居の不可侵』保障の再構成」法教205号（1997）48頁以下，同『憲法概論Ⅱ』（有斐閣，2021）189頁以下も参照。さらに，初宿正典『日独比較法学研究の論点』（成文堂，2015）32頁は，本来は，日本国憲法35条もドイツ基本法の規定のように，端的に住居の不可侵の規定する実体的権利として読むべきと指摘する。
- 59) 宮澤俊義『憲法Ⅱ〔新版〕』（有斐閣，1971）403頁，佐藤幸治『日本国憲法論〔第2版〕』（成文堂，2020）359頁。
- 60) 最判平成29・3・15 刑集71巻3号13頁。
- 61) 山田哲史「GPS捜査と憲法」法セ752号（2017）28頁。
- 62) 山田・前掲注61）29頁，高橋和之『立憲主義と日本国憲法〔第6版〕』（有斐閣，2024）150頁，363頁。
- 63) 芦部（高橋補訂）・前掲注30）133頁。
- 64) 以上の整理を踏まえると，テレワークにおけるプライバシー侵害は，カメラ映像や生活音を通じた情報プライバシーの問題と，労働者の自宅という私生活領域に職場が侵入することによる領域プライバシーの問題という2つの側面に整理することができよう。
- 65) 島田陽一「労働者の私的領域確保の法理」法時66巻9号（1994）48頁。
- 66) 島田・前掲注65）48頁以下。また，単身赴任を要する合理的事情がある場合，使用者が転勤命令に際し，信義則上，労働者の生活上の不利益を軽減・回避すべき配慮義務を負うと述べる裁判例として帝国臓器製薬事件（東京地判令成5・9・29 労判636号19頁）。
- 67) 規定説を採るべき外在的な消極的理由として，規定説においては，合理性審査および権利濫用審査を通じてなしうる労働者の利益への実質的配慮をなしうるのに対して，個別同意説においては，これをなしえない点が挙げられる（土田・前掲注17）42頁，同・前掲注16）139頁以下参照）。この点，ドイツではホームオフィスの実施にあたって労使間で締結される「ホームオフィス協定」において，その実施の基本的事項を定められるようである（Müller, (Fn.18), S.61f. ホームオフィスに関する協定例の邦語訳として，山本・前掲注12）36頁以下）。かかる実務が一般的であるとすれば，ドイツではホームオフィスの実施に労働者の個別同意を要しつつも，個別合意の内容を補完する仕組みが存在しているとみることができる。
- 68) 長坂・前掲注48）178頁，森戸・前掲注17）26頁，竹内・前掲注17）86頁，石崎・前掲注48），土田・前掲注17）42頁，同・前掲注16）140頁。
- 69) 土田・前掲注17）42頁，同・前掲注16）140頁。
- 70) 長坂・前掲注48）178頁，竹内・前掲注17）86頁，土田・前掲注17）43頁。同・前掲注16）140頁。
- 71) このような法的構成を採る場合，本稿の立場は，ドイツ法における第二の構成，すなわち，指揮命令権自体を否定せず，公正な裁量審査の段階で，平時においては使用者の利益が優越することを否定する構成と近似することとせよう。ただし，本稿は平時において労働者の利益が常に使用者の利益に優越するとまで解するものではない。
- 72) 規定説において，権限審査の段階でこのような使用者の配慮義務を求める見解として，石崎・前掲注48）50頁，同・前掲注3）22頁。
- 73) 個別同意説の立場から，合意に基づきテレワークが実施される場合にも，事後的なテレワーク合意の撤回権限の必要性を指摘するものとして，河野・前掲注13）83頁，竹村・前掲注49）10頁。

〈投稿受付 2025年4月17日，採択決定 2026年1月9日〉

きうち・だいと 同志社大学大学院法学研究科博士後期課程。主な論文に，木内大登＝土田道夫「テレワーク雇用社会における出社命令に関する考察——アイ・ディ・エイチ事件を契機として」季刊労働法285号（2024年）76頁。労働法専攻。