



欧州諸国におけるテレワークに関する 実態等に関する調査研究

2021年3月
森・濱田松本法律事務所

目次

- I. フランスに関する調査報告
- II. ドイツに関する調査報告
- III. イギリスに関する調査報告



I. フランスに関する調査報告

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- 労働時間管理について、テレワーク実施者固有の制度があるか
 - 労働時間規制／労働時間管理について、テレワーク実施者には、原則として、オフィスで働く労働者と同じ法令・規則が適用される（フランス労働法典第L. 1222-9条）。
 - ANI（全国職際協定・2005年7月19日）
（<https://www.anact.fr/file/3903/download?token=JhHu0V51>）で、テレワークの一般的な枠組みを規定。
 - ✓ フランスでは、全国レベルの労働組合団体と使用者団体が労働協約（ANI）を締結することで、当該団体に加入する全労働者・全使用者に拘束力を及ぼすことができる。
 - ✓ 2005年7月19日付ANIでは、テレワークの定義やテレワーク実施の基本原則、使用者の義務・制約等が規定されている。
 - ✓ テレワークに関する企業内労働協約が締結されている場合は企業内労働協約が優先。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の労働時間の把握方法（法律上の要請）
 - 労働時間の把握方法について、具体的な法令上の規定はない。
 - 使用者は、労働者が最長労働時間（1日10時間）を超過しないように労働者の労働時間を把握しなければならない（フランス労働法典第L. 3131-27条、第L. 3121-18条）。
 - 使用者が決定した労働時間の把握方法は、労働者に事前通知されなければならない（フランス労働法典第L. 1121-1条、第L. 1222-4条）。
 - 最長労働時間規制の例外：日数で労働時間を設ける労働協約
 - ✓ 労働協約において、自律的な働き方をする特定の職種の労働者（例：冶金、卸売、会計、化学工業、弁護士）について、時間単位ではなく日単位で労働する取決めが定められている場合には、1日の労働時間が何時間であっても1日の労働とみなし、労働時間の把握は不要。
 - ✓ テレワーク実施者についても適用可。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）①
 - 実務的には、労働者の自己申告によって労働時間を管理・把握している。
 - 自己申告の具体的な方法
 - ✓ 自己申告の具体的な方法として、(a)労働時間の手入力による簡便な方法（始業時間と終業時間を労働時間管理用のエクセルファイルへ入力する、又は電子メールで報告する等）、及び(b)労働時間管理ソフトウェアを使用する方法がある。
 - ✓ 1日の労働時間を終業時に自己申告する、又は1週間の労働時間を週ごとに自己申告するという方法も一般に採用されている。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）②

- 労働時間管理ソフトウェアの内容
- ✓ 労働時間管理ソフトウェアとは、労働者によるソフトウェア上のシステムへの入力に基づいて労働時間を記録するもの。具体的には、測定ボタンのスタートとストップをクリックすることで作業時間を記録するものが多いが、この機能に加えて、PCのスクリーンから定期的なスクリーンショットを取得する機能を有するものもある。
- ※ フランスでは、Workday等のソフトウェアが使用されている。

- 労働時間管理ソフトウェアとGDPRの関係
- ✓ 離席等で一定時間PCに触らない時間に対応して自動的に労働時間が記録されるタイプのソフトウェア（コンピュータのキーボード操作を常時監視するキーロガーやPCログの常時監視等）も存在する。
- ✓ もっとも、労働者の活動時間／非活動時間のログを自動監視することは、労働時間を記録する目的があったとしても、GDPR（EU一般データ保護規則）及びデータ保護法に抵触する可能性が高い。
- ✓ 労働者の活動の監視については従業員代表委員会（日本における従業員代表と類似）との協議が必要。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）③

- 自己申告の負担感
 - ✓ 労働時間の自己申告について、労働者にとって負担であるとは認識されていない。
- 自己申告の内容と実労働時間が異なる場合の取扱い
 - ✓ 自己申告により記録された労働時間が労働者の実際の労働時間と異なっていたとしても、労働者の自己申告が真実ではないことを疑わせる事情（例えば、申告された終業時間後に業務に関するメールのやりとりを多数行っている等）を使用者が認識していない限り、使用者は民事上も刑事上も免責される。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）④

- 欧州司法裁判所（ECJ）判決との関係
- ✓ 欧州司法裁判所（ECJ）の判決（2019年5月14日）はフランス法上の労働時間管理規制と矛盾するものでなく、行政当局の運用にも影響はなかった。
- ✓ 実務上、自己申告であっても、「客観的で信頼性が高く、アクセス可能なシステム」を導入したといえる。自己申告の方法についても特段制約はなく、ソフトウェア等を使用する義務もないと考えられている。

※ 欧州司法裁判所（ECJ）の判決（2019年5月14日）

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62018CJ0055>

- ✓ ドイツ銀行のスペイン子会社（Deutsche Bank SAE）が、1日単位で出欠勤のみを記録するアプリを導入しており、労働者の労働時間を管理・把握していなかったことが問題とされた事例である。
- ✓ 同判決は、労働時間指令（2003/88/EC）及び基本的権利憲章に規定されている権利の有効性を確保するために、加盟国および使用者は、「労働者の1日の労働時間を測定できるようにする客観的で信頼性が高く、アクセス可能なシステム」を導入する義務があると判示した（ECJ判決自体は「労働者の1日の労働時間を測定できるようにする客観的で信頼性が高く、アクセス可能なシステム」が具体的にどのようなものであるかについて判断をしていない）。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の中抜け時間の把握方法（法律上の要請）
 - 使用者は、中抜け時間を管理・把握する法的な義務を負わない。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の中抜け時間の把握方法（実務的な慣行）①
 - 使用者に中抜け時間を把握する法的義務がないため、実務上、中抜け時間を管理・把握することは非常に稀である。
 - 実務上は、テレワーク実施者が、自身の対応可能／不可能な時間を自発的に自己申告することが多い。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ テレワーク実施者の中抜け時間の把握方法（実務的な慣行）②

- 中抜け時間の把握方法
 - ✓ 中抜け時間を把握する場合には、事前申請ではなく、1日の中抜け時間を終業時に自己申告する、又は1週間の中抜け時間を週ごとに自己申告するという方法で特段問題ない。
- 自己申告の負担感
 - ✓ 中抜け時間の自己申告について、労働者にとって負担であるとは認識されていない。
- 中抜けの扱い
 - ✓ 所定労働時間の定めがある労働者については、所定労働時間中、労働者は使用者による指揮監督下にある。
 - ✓ そのため、中抜けを認める場合には、個々の雇用契約等において規定を設ける必要がある。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ 事業場外みなし労働時間制度（※）に類似する制度

（※）労働者が業務を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務にかかる労働時間の算定が困難な場合に、使用者のその労働時間にかかる算定義務を免除し、その事業場外労働については「特定の時間」を労働したとみなす制度

- 日本の事業場外のみなし労働時間制度に類似の制度はない。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の深夜労働・休日労働に関する規制
 - 深夜労働や休日労働の禁止・制限について、テレワークに特有の規制はない。

2. テレワーク実施者の健康確保

- テレワーク実施者に適用される安全衛生上の規制
 - 原則として、オフィスで働く通常の労働者に適用される安全衛生上の規制と同様の規制が、テレワーク実施者にも適用される。
 - 使用者は、安全衛生規制を厳守しなければならない、テレワーク実施者の仕事に関連するリスク（自宅等の勤務場所の明るさ等）を十分に評価することが必要。
 - 使用者は、自社の安全衛生方針をテレワーク実施者に通知しなければならない、テレワーク実施者には、当該方針の遵守が求められる（2005年7月19日付ANI第8条、第10条）。

2. テレワーク実施者の健康確保

- テレワークを実施する場合の安全衛生上の規制への実務上の対応
 - 実務上、労働者に対して、作業スペースが安全衛生上の規制を遵守したものである旨証明させることが多い。
 - 使用者・行政当局・従業員代表は、労働安全衛生規定の遵守状況確認のため、テレワーク実施者の作業場所へのアクセスを要求できる。
 - ✓ アクセスには、通知及びテレワーク実施者の事前承諾が必要（2005年7月19日付ANI第8条）。

2. テレワーク実施者の健康確保

■ テレワーク実施者に対する医師による面接指導等

- 長時間労働者や高ストレス者に対して、医師による面接指導を義務付ける特別な法令・規則はない。
- 使用者は、予防措置として必要と考える場合、テレワーク実施者に対し、原則5年に1回以上の定期検診（義務）とは別に、産業医（資格職）による検診の受診を要求できるが、受診させる義務はない（フランス労働法典第R. 4624-4条、第R. 4624-7条）。
- 労働者が希望する場合には、医師によるリモートでの診察やカウンセリングを受けることが可能。
- なお、医師による面談ではないが、フランス労働法典上、使用者は、テレワーク実施者の労働条件・作業量に関する年次面接の実施義務を負う（フランス労働法典第L. 1222-10条）。
- また、ANI上、テレワーク実施者の孤立を防ぐ措置（例：上司・同僚と定期的に会う、社内の情報にアクセスできるようにする）の実施が要請されている（2005年7月19日付ANI第9条）。

3. テレワーク実施者に関する労災

■ テレワーク実施者に適用される労災制度①

- テレワーク実施者に適用される特別な労災制度はない。
- 労働時間中に自宅等のテレワークを行う場所で発生した事故は全て職場での労災であると推定される（フランス労働法典第L. 1222-9条）。
- テレワーク時の労災の判例
 - ✓ 自宅で車からサンプルを下ろしていた最中の負傷は労災に該当するとした判例（フランス破毀院1995年3月9日93-10918）
 - ✓ 在宅勤務者が、業務関連の手紙を投函するために就業時間内に郵便局に行った際の死亡事故は労災に該当するとした判例（1998年7月7日付 Circular Letterで引用）

3. テレワーク実施者に関する労災

■ テレワーク実施者に適用される労災制度②

- 1998年7月7日付Circular Letter (※)
 - ✓ 在宅勤務者の外出中の事故の労災該当性判断にあたっては、当該外出が使用者のために実施される担当業務と確かに関係があるかを決める上で、当該事故の発生状況について検討されなければならない。
- (※) 監査を実施する行政当局を拘束する文書であって、使用者に対する直接の拘束力はない。
日本における通達と類似。

4. テレワークの費用負担

■ テレワークに要する費用の負担

- 使用者は、テレワークにより直接発生した追加費用（例：光熱費、インターネット通信料、電話代）を負担しなければならない（2005年7月19日付ANI第7条、フランス破毀院2019年3月27日17-31116）。
- ただし、労働者が自宅にて既に月額固定料金でインターネットを使用している場合等には、追加費用は発生しないため、使用者による費用負担は不要。
- 使用者が支払う上記の追加費用は、割増賃金の算定基礎に含まれず、勤務時間によっても金額は変動しない。

4. テレワークの費用負担

- テレワークに要する費用に関する優遇措置（社会保障費用との関係）
 - 使用者が負担するテレワーク関連の実費は、領収書等の証憑により真正な経費として正当化される限り、社会保障負担金の算定基礎から控除される（2002年12月20日付政令（2005年7月25日付政令により改定））。
 - 使用者はテレワーク実施者に対し、テレワークにより発生した追加費用全額を賄える額の手当を一括で支払うことも可能であり、実務上、中小企業は、事務負担軽減のため、手当による一括支給を好む傾向にある。
 - 手当による一括支給の場合、1週間のうち実際にテレワークを行った1日当たり月額10ユーロの限度額（1か月間フルタイム（週5日）でテレワークする場合、月額50ユーロの限度額）まで、労使双方の社会保障負担金の算定基礎から控除される（社会保険庁による2019年12月18日付決定）。

4. テレワークの費用負担

- テレワークができない労働者に対する手当の有無
 - 法令上、特別の報酬・手当等を支払う義務はない。
 - 実務上も、そのような特別の報酬・手当等は支払われないことが多い。

5. テレワーク実施者の勤務場所

■ テレワーク実施者の勤務場所の決定方法

- テレワーク実施者の勤務場所（例：自宅、コワーキングスペース）は雇用契約書に明記する運用。
- ただし、会社は、労働者に一定の場所に住むことを義務付けることはできないため、労働者が遠方に引っ越すことになった場合、会社はその転居を妨げることはできない。
- 急な出社が必要な労働者については、雇用契約書上、勤務場所を明記する必要がある。労働者がオフィスから遠く離れた場所に住むことを決めた場合、必要な時にオフィスに出勤できるようにするのは労働者自身の責任である。

5. テレワーク実施者の勤務場所

■ テレワーク実施者の所属先

- テレワーク実施者の所属する事業所に関する規定はない。
- テレワーク実施者の所属する事業所は、テレワーク実施者が業務報告を行う事業所であり、共に働くチームが拠点とする事業所に「所属」しているものとみなされる。

6. テレワークに関する最新動向

- 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた政府の動向等
 - テレワークに関する新たなANIの締結（2020年11月26日）
 - ✓ 2020年11月3日から、パンデミック時のテレワークの経験を踏まえ、テレワークに関する労使間での全国（職際）レベルの本格的な交渉が行われ、同月26日、新たなANIが締結された。
 - ✓ 2020年11月26日付ANIは、テレワークに関する条件を新たに設定するものではなく、既存法令の内容を明確化する趣旨の労使間合意。
 - 2020年11月26日付ANIの主な内容
 - ✓ 使用者と従業員代表委員会との間におけるテレワーク実施方針に関する交渉を推奨
 - ✓ 例外的な場合又は不可抗力による場合には、法令の定めるところにより、一方的にテレワーク実施が可能
 - ✓ 労働者の孤立化を避けるため、労働者間での定期的な共同作業を推奨
 - ✓ 実態を踏まえた上での2年以内のANIの見直し

6. テレワークに関する最新動向

- 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた政府の動向等
 - 2020年12月15日以降、フランス全土で夜間の外出が制限されているが、2021年2月時点において、テレワーク実施者の労働時間管理や労働安全衛生に関する特段の施策は実施されていない。



II.ドイツに関する調査報告

0. ドイツにおけるテレワークの概念

- ドイツにおいては、以下の3つのテレワーク概念があり、以下、特筆しない限り以下の概念を「テレワーク」と総称する。
 - telework : Workplace Ordinance (Arbeitsstättenverordnung) 第2条第7項により規定される。労働者の私的な領域において、使用者が設置した機器等（パソコンや家具、業務用機器、通信設備を含む）により労働者が労務提供をすることであり、その条件は労使間の契約等により定まる。
 - home office : 法律上定義された用語ではない。労使間で合意の上、自宅から労働者が労務提供をすることであり、「telework」とは異なり、使用者が労働者の私的な領域に機器等を設置するという要件はない。
 - mobile working : 法律上定義された用語ではない。労働者が使用者に用意されたオフィスにて業務遂行をする必要がないことを特徴とする組織形態であるが、home officeと異なり、労働者は必ずしも自宅から仕事を遂行する必要はない。考え得るあらゆる場所から作業が行われるため、労働者は指示によらず、自宅に限らず、自由に作業の具体的な場所を決めることができる。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- 労働時間管理について、テレワーク実施者固有の制度があるか
 - 労働時間規制／労働時間管理について、テレワーク実施者には、オフィスで働く労働者と同じ法令・規則が適用される。
 - 前提：労働時間規制について
 - ✓ 1日当たりの労働時間の上限は8時間である。もっとも、6暦月又は24週間の期間中における平均労働時間が1日当たり8時間を超えない場合に限り10時間まで延長できる（労働時間法第3条）。
 - ✓ 1日当たりの労働時間が6時間から9時間未満の場合は合計30分以上、9時間以上の場合は合計45分以上の予め定められた休憩が必要である。この休憩は複数回に分けることができるが、1回当たり最低15分以上とする。労働者は休憩を取らずに6時間以上連続して勤務してはならない（労働時間法第4条）。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の労働時間の把握方法（法律上の要請）
 - 労働時間の把握方法について、具体的な法令上の規定はない。
 - 使用者は、1日の労働時間の上限（8時間）を超える労働時間数を記録する義務を負い、当該記録を2年間保存しなければならない（労働時間法第16条第2項）。
 - ただし、ドイツでは、フレックスタイム制の一種である信頼労働時間制が実務で行われており、これが適用されるテレワーク実施者については、労働時間（始業時間及び終業時間）の管理は当該テレワーク実施者に委ねられている。使用者は、当該テレワーク実施者が自分で記録している労働時間を信用して把握・記録すれば足りる。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）①
 - 実務的には、労働者の自己申告によって労働時間を管理・把握している。
 - 自己申告の具体的な方法
 - ✓ 自己申告の具体的な方法として、(a)労働時間の手入力による簡便な方法（始業時間と終業時間を労働時間管理用のエクセルファイルへ入力する、又は電子メールで報告する等）、及び(b)労働時間管理ソフトウェアを使用する方法がある。
 - ✓ 1日の労働時間を終業時に自己申告する、又は1週間の労働時間を週ごとに自己申告するという方法も一般に採用されている。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）②

- 労働時間管理ソフトウェアの内容
 - ✓ 労働時間管理ソフトウェアとは、労働者によるソフトウェア上のシステムへの入力に基づいて労働時間を記録するもの。具体的には、測定ボタンのスタートとストップをクリックすることで作業時間を記録するものが多いが、この機能に加えて、PCのスクリーンから定期的なスクリーンショットを取得する機能を有するものもある。
 - ※ ドイツでは、SAP, ATOSS, ZMI-Time等のソフトウェアが使用されている。
- 労働時間管理ソフトウェアとGDPRの関係
 - ✓ 離席等で一定時間PCに触らない時間に対応して自動的に労働時間が記録されるタイプのソフトウェア（コンピュータのキーボード操作を常時監視するキーロガーやPCログの常時監視等）も存在する。
 - ✓ もっとも、労働者の活動時間／非活動時間のログを自動監視することは、労働時間を記録する目的があったとしても、GDPR（EU一般データ保護規則）及びデータ保護法に抵触する可能性が高い。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）③

- 自己申告の負担感
 - ✓ 労働時間の自己申告について、労働者にとって負担であるとは認識されていない。
- 自己申告の内容と実労働時間が異なる場合の取扱い
 - ✓ 自己申告により記録された労働時間が労働者の実際の労働時間と異なっていたとしても、労働者の自己申告が真実ではないことを疑わせる事情（例えば、申告された終業時間後に業務に関するメールのやりとりを多数行っている等）を使用者が認識していない限り、使用者は民事上も刑事上も免責される。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）④
 - 一般的に、労働時間法準拠状況は監督当局が把握しており、労働時間法第17条第2項により、監督当局は労働時間法によって定められた義務を使用者が履行するように必要な措置を命じることができ、また、1案件当たり最大15,000ユーロの罰金を科すことができる。
 - 現地法律事務所の認識する限り、今まで監督当局が自発的に労働時間法違反を調査したことはなく、監督当局が実際に介入するのは、通報等により発覚した、組織的な違反（使用者が、意図的に法定労働時間を遵守しない労働時間制度を用いる場合）又は継続的な違反（使用者への繰り返しの改善要求にもかかわらず、法定労働時間に違反した労働状態が改善されない場合）のみであった。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）⑤

● 欧州司法裁判所（ECJ）判決との関係

- ✓ ECJ判決は、使用者に対し、労働時間法の遵守についての意識を大幅に高めているが、現行のドイツ国内法は、1日の労働時間の上限（8時間）を超える場合を除き、労働時間の記録義務を規定していないため、今後の法改正等の動きを待っている状態である。

※ 欧州司法裁判所（ECJ）の判決（2019年5月14日）

（<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62018CJ0055>）

- ✓ ドイツ銀行のスペイン子会社（Deutsche Bank SAE）が、1日単位で出欠勤のみを記録するアプリを導入しており、労働者の労働時間を管理・把握していなかったことが問題とされた事例である。
- ✓ 同判決は、労働時間指令（2003/88/EC）及び基本的権利憲章に規定されている権利の有効性を確保するために、加盟国および使用者は、「労働者の1日の労働時間を測定できるようにする客観的で信頼性が高く、アクセス可能なシステム」を導入する義務があると判示した（ECJ判決自体は「労働者の1日の労働時間を測定できるようにする客観的で信頼性が高く、アクセス可能なシステム」が具体的にどのようなものであるかについて判断をしていない）。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の中抜け時間の把握方法（法律上の要請）
 - 使用者は、中抜け時間を管理・把握する法的な義務を負わない。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の中抜け時間の把握方法（実務的な慣行）①
 - 使用者に中抜け時間を把握する法的義務がないため、実務上、中抜け時間を管理・把握することは非常に稀である。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の中抜け時間の把握方法（実務的な慣行）②
 - 中抜け時間の把握方法
 - ✓ 中抜け時間を把握する場合には、事前申請ではなく、1日の中抜け時間を終業時に自己申告する、又は1週間の中抜け時間を週ごとに自己申告するという方法で特段問題ない。
 - 自己申告の負担感
 - ✓ 中抜け時間の自己申告について、労働者にとって負担であるとは認識されていない。
 - 中抜けの扱い
 - ✓ 中抜け時間に関する特別な法体系はないため、使用者がテレワーク実施者の中抜け時間に関して何らかの制約を課すことは一般的ではない。
 - ✓ ただし、所定労働時間の定めがある労働者については、所定労働時間中、労働者は使用者による指揮監督下にある。
 - ✓ そのため、中抜けを認める場合には、個々の雇用契約等において規定を設ける必要がある。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ 事業場外みなし労働時間制度（※）に類似する制度

（※）労働者が業務を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務にかかる労働時間の算定が困難な場合に、使用者のその労働時間にかかる算定義務を免除し、その事業場外労働については「特定の時間」を労働したとみなす制度

- 日本の事業場外のみなし労働時間制度に類似の制度はない。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の深夜労働・休日労働に関する規制
 - 深夜労働や休日労働の禁止・制限について、テレワークに特有の規制はない。

2. テレワーク実施者の健康確保

- テレワーク実施者に適用される安全衛生上の規制
 - 原則として、オフィスで働く通常の労働者に適用される安全衛生上の規制（労働安全衛生法、労働安全法、労働時間法）が、テレワーク実施者にも適用される。
 - 使用者は、労働者の仕事に関連するリスクを評価して、どのような労働安全衛生措置が必要かを判断しなくてはならない。

2. テレワーク実施者の健康確保

- テレワークを実施する場合の安全衛生上の規制への実務上の対応
 - 使用者は、労働安全衛生に関する研修や指示等、安全衛生上の規制に対する保護措置を組織全体にとる必要がある。また、使用者が現場でのリスクアセスメントの実施を労働者に申し出れば十分であると考えられ、労働者がこれを重要視していない場合、使用者は、アンケートによって労働者から関連情報を収集し、労働者から提供された情報に基づいてリスク評価を行うことで、調査義務を果たすことになる。
 - 現地法律事務所の認識する限り、テレワーク実施者の安全衛生確保にかかる裁判例は存在しない。

2. テレワーク実施者の健康確保

- テレワーク実施者に対する医師による面接指導等
 - 長時間労働者や高ストレス者に対して、医師による面接指導を義務付ける特別な法令・規則はない。
 - 労働者が希望する場合には、医師によるリモートでの診察やカウンセリングを受けることが可能。

3. テレワーク実施者に関する労災

■ テレワーク実施者に適用される労災制度

- テレワーク実施者に適用される特別な労災制度はない。
- 全ての労働者が（合意された勤務場所にかかわらず）自動的に労災の補償対象となるため、テレワーク実施者のテレワーク中に発生した事故は職場での労災とみなされる。
- 判例では、テレワークを実施している別の部屋で発生したものは、補償対象外とされ（例えば、労働者が台所で何か飲み物を取ろうとして滑って転んだ場合）、また、食事中や家事をしているとき、又はトイレに行く際に生じたけがも労災とはみなされない。
- 他方で、地下にあるテレワークを行う場所に行こうとして階段で滑って転んだものは、そこから社用の電話をしようとしていたことから、裁判所は補償対象になると判断した。

4. テレワークの費用負担

■ テレワークに要する費用の負担

- telework（定義はII. ドイツに関する調査報告の冒頭参照。以下同様。）の場合には、同法上、使用者は必要な設備やテレワークによって発生する全ての費用を支払う義務がある。
- home officeとmobile workingの場合には、労働者は、必要費用について、ドイツ民法第670条（※）の類推適用により、使用者に請求できる可能性がある。

（※）ドイツ民法第670条は、「受任者が、委任の遂行の目的のため、諸事情に照らし、必要であるとみなすことが許される費用を支出したときは、委任者は、その償還の義務を負う。」と規定する。

- 実際には、多くの企業において、telework、home office、mobile workingのいずれのテレワークかという点にかかわらず、テレワークにより生じた追加費用を補償するために月約50-100ユーロの手当を労働者に支払うことが一般的となっている。

4. テレワークの費用負担

- テレワークに要する費用に関する優遇措置（従業員の所得税等との関係）①
 - 使用者が従業員に作業用機器（ノートパソコン等）を無償で提供し、私的な利用が禁止されている場合には、所得とはみなされず、課税対象とはならない（所得税指令19.3 第2条第1号）。
 - 労働者が、専らhome officeで業務に従事（週5日勤務のうち5日）しており、使用者のオフィスで働けない場合には、home officeで要した費用は全額控除の対象となる（所得税法第4条第5項6b）。オフィスに週の一部、出勤している等のその他の場合であっても、home officeで要した費用が全額控除の対象となることもある。その判断は、労働者の業務の中心がhome officeであるかどうかという点により、具体的な事案に即してなされる。

4. テレワークの費用負担

- テレワークに要する費用に関する優遇措置（従業員の所得税等との関係）②
 - 前述の場合と異なり、home officeで要した費用が全額控除できない場合もある。労働者が、home officeで業務に従事（例えば、週1日ないし2日）しており、業務の中心が（オフィス勤務等）home office以外にある場合において、テレワーク時にhome office以外の場所を利用できない場合、労働者は年間1,250ユーロを上限に収入関連費用として控除することが可能（所得税法第4条第5項6b）。家賃、光熱費、付帯費用の割合は、テレワークを行う場所（仕事部屋）の広さと居住面積の比率に基づいて計算される。
 - 原則として、home officeのための費用（例えば、電話代、インターネット代、電気代、事務用品（プリンター用紙、カートリッジ）、オフィス機器（机、オフィスチェア）の費用）の精算金は、課税所得とみなされる。しかし、このような費用の精算金は、労働者がhome office以外で勤務することができず、使用者の利益のために従業員が要した費用とみなされる場合に限り、所得税法第50条第3項に基づき非課税還付金とみなされる。

4. テレワークの費用負担

- テレワークに要する費用に関する優遇措置（従業員の所得税等との関係）③
 - 定期的または恒久的にhome officeを利用している場合（「定期的または恒久的に」については、週に何日テレワークしたかどうか等の具体的な基準は設けられていないが、実際にテレワークした日数をもとに個別に判断される。）、ビジネス上の理由で発生し、使用者が支払った電話代についての精算金（実費）は、個別の証明がなくても請求額の20%、月20ユーロを上限として非課税とすることができる（課税所得とはならない）。
 - 使用者がインターネット料金の補償のために支払う手当は課税される（所得税法第40条第2項第1文第5文第2号）。

4. テレワークの費用負担

- テレワークに要する費用に関する優遇措置（企業の法人税等との関係）
 - 事業から生じた費用は、テレワークにより生じたものか否かにかかわらず、一般に企業の事業経費（Betriebsausgaben）として認められる。

4. テレワークの費用負担

- テレワークができない労働者に対する手当の有無
 - 法令上、特別の報酬・手当等を支払う義務はない。
 - 実務上も、労働者がそのような特別の報酬・手当等は支払われないことが多い。

5. テレワーク実施者の勤務場所

■ テレワーク実施者の勤務場所の決定方法

- teleworkとhome officeについては、勤務場所を合意することが可能である。雇用契約書において、使用者が業務上の必要性から、急に労働者の出勤を要求できるようにする条項を設けることも可能。
- mobile workingについては、実務上、雇用契約書において勤務場所は限定されていない。

5. テレワーク実施者の勤務場所

■ テレワーク実施者の勤務場所の決定方法

- ドイツ法の下では、多くの法律等で、適用要件が事業所の組織単位 (Betrieb) とされている。
- 労働者がどの事業所に所属しているかは、労働者がどの事業所に報告しているか、管理・人事機能はどこにあるか、どこで事業所代表 (※) の選挙に参加しているか等により決定される。そのため、一般的に、労働者は勤務場所から距離的に最も近い場所にある事業所に属していると考えられるが、例えばテレワーク実施者がベルリンからミュンヘンに移動しても、組織的にはベルリンのマネージャーに報告する場合、その労働者は、ほとんどの場合、ベルリンの組織の一部を形成していると評価されるため、ベルリンの事業所に所属するものとされるのである。

(※) 事業所代表とは、5名以上の労働者が属する全ての事業所 (Betrieb) において選挙される、使用者との関係で労働者の利益を代表する者である (経営組織法 (Works Constitution Act) 第1条)。

6. テレワークに関する最新動向

- 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた政府の動向等
 - ドイツでは、2020年12月、コロナ禍の状況を理由とする在宅勤務によって生じた経費に関し、税金の還付を容易にするため、在宅勤務者について、1日5ユーロ（上限として年600ユーロ）の税金還付請求を可能とする新法が決議された（適用期間は2021年12月まで）。
 - また、2021年1月27日から、Covid Occupational Health and Safety Ordinance (<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html>) が施行されており、同年3月15日までという期間の限定はあるものの、やむを得ない業務上の事由がある場合を除き、使用者が労働者に対して home office 及びこれに準ずる勤務環境の機会を提供することが義務付けられた。やむを得ない業務上の事由として、オフィスにおける事務作業（郵便物の開封やファイルの作成等）、顧客との面談、修理・保守作業、清掃作業、緊急性の高い作業等が挙げられており、そのような事由がある場合、使用者は、できるだけ少人数で作業を行い、可能であれば時差をつけて作業を行う等の措置を講じる義務があるものとされている。

6. テレワークに関する最新動向

■ 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた政府の動向等

- ドイツでは、連邦労働大臣（The Federal Minister of Labor）により、他の省庁に対して、テレワークに関する法律の草案の承認が求められている。当該草案においては、使用者は、テレワークを実施する労働者について、日々の始業時刻・終業時刻及び労働時間を2年間記録すること（※1）や、home officeの労働者にもオフィスで働く労働者と同一の保険に加入すること等が規定されている。

（※1）現行法上、使用者は、1日の労働時間の上限（8時間）を超える労働時間数を記録する義務を負い、当該記録を2年間保存しなければならない（労働時間法第16条第2項）とされているのみであるため、本草案は現行法よりも対象が広がっている。

- 本草案は、ECJ判決（※2）を受けたものではない。また、2021年2月時点において、他省庁の承認プロセスは継続している。

（※2）ECJ判決は、加盟国及び使用者は、「労働者の1日の労働時間を測定できるようにする客観的で信頼性が高く、アクセス可能なシステム」を導入する義務を判示（P35参照）。



Ⅲ. イギリスに関する調査報告

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- 労働時間管理について、テレワーク実施者固有の制度があるか
 - 労働時間規制／労働時間管理について、テレワーク実施者には、原則として、オフィスで働く労働者と同じ法令・規則が適用される。
 - 前提：イギリスの労働時間規制について
 - ✓ 労働者について、17週の基準期間（reference period）における、週当たりの平均労働時間の上限は48時間である（労働時間規則4条1項）。
 - ✓ ただし、労働者が労働時間の上限規制からオプトアウト（適用除外）されることに合意した場合には、上限を超えた労働が認められる（同5条1項）。
 - ✓ 夜間労働者（通常、夜間（午後11時～午前6時）に1日3時間以上労働する労働者、又は、労使協約若しくは労使協定で決められている年間労働時間における夜間の労働時間の合計が同割合（1日3時間）以上となる労働者）について、17週間の基準期間（reference period）における、1日当たりの平均労働時間の上限は8時間である（労働時間規則6条1項）。
 - ✓ 割増賃金を規定する法令・規則は存在せず、使用者は、雇用契約に定めがある場合に限り、当該契約に従って時間外割増賃金を支払うのみである。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の労働時間の把握方法（法律上の要請）
 - 労働時間の把握方法について、具体的な法令上の規定はない。
 - 使用者は、法令上、労働者の毎日の労働時間を正確に管理・把握する義務を負わない。ただし、使用者は、労働時間上限規制（平均週48時間／夜間労働者について平均1日8時間）を遵守するために、全ての合理的措置を講ずる義務を負い（労働時間規則第4条第2項・第6条第2項）、また労働時間上限規制の遵守を示す適切な記録を作成して2年間保存しなければならない（労働時間規則第9条）。この義務が遵守されているか否かは、17週間の基準期間（reference period）を単位として判断される。
 - 前記のとおり、労働者が労働時間上限規制（平均週48時間）からオプトアウトされることに合意した場合には、上限を超えた労働が認められる。テレワーク実施者についても、雇用契約でオプトアウトに関する規定を設けることは一般的。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）①
 - 実務的には、労働者の自己申告によって労働時間を管理・把握している。
 - 自己申告の具体的な方法
 - ✓ 自己申告の具体的な方法として、(a)労働時間の手入力による簡便な方法（始業時間と終業時間を労働時間管理用のエクセルファイルへ入力する、又は電子メールで報告する等）、及び(b)労働時間管理ソフトウェアを使用する方法がある。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）②

- 労働時間管理ソフトウェアの内容
- ✓ 労働時間管理ソフトウェアとは、労働者によるソフトウェア上のシステムへの入力に基づいて労働時間を記録するもの。具体的には、測定ボタンのスタートとストップをクリックすることで作業時間を記録するものが多いが、この機能に加えて、PCのスクリーンから定期的なスクリーンショットを取得する機能を有するものもある。
- ※ イギリスでは、Intapp Time, Toggl, Harvest, Time Doctor, Rescue Time, Hubstaff等のソフトウェアが使用されている。
- 労働時間管理ソフトウェアとGDPRの関係
- ✓ 労働者の活動時間/非活動時間のログを自動監視することは、GDPR及びデータ保護法に抵触する可能性があるが、イギリスでは、コンピュータのキーボード操作を常時監視するキーロガー等を現に採用する企業も存在する。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）③

- 自己申告の負担感
 - ✓ 労働時間の自己申告について、労働者にとって負担であるとは認識されていない。
- 自己申告の内容と実労働時間が異なる場合の取扱い
 - ✓ 自己申告により記録された労働時間が労働者の実際の労働時間と異なっていたとしても、労働者の自己申告が真実ではないことを疑わせる事情（例えば、申告された終業時間後に業務に関するメールのやりとりを多数行っている等）を使用者が認識していない限り、使用者は民事上も刑事上も免責される。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）④
 - テレワーク実施者の労働時間管理に関する行政処分等
 - ✓ 安全衛生執行局（Health and Safety Executive）又は地方行政機関（local authority environmental health departments）が、労働時間上限規制・記録保存義務にかかる処分等を行っている。具体的には、是正勧告（improvement notice）・禁止通告（prohibition notice）を発する他、刑事罰を課すことがある（なお是正勧告・禁止通告に違反した場合にも刑事罰が課されうる）。
 - ✓ ただし行政機関は重大な安全衛生違反事案にリソースを集中させており、労働時間規制違反を理由とする処分等は非常に稀である。安全衛生執行局の公開資料によると、過去10年間で労働時間規制違反を理由に刑事罰を課した例は見当たらず、また過去5年間で労働時間規制違反を理由に是正勧告・禁止通告を発した例は9件のみである。現地法律事務所の認識する限り、テレワーク実施者の労働時間管理に関する行政処分等は存在しない。
 - テレワーク実施者の労働時間管理に関する裁判例
 - ✓ 現地法律事務所の認識する限り、テレワーク実施者の労働時間管理に関する裁判例は存在しない。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ テレワーク実施者の労働時間の把握方法（実務的な慣行）⑤

● 欧州司法裁判所（ECJ）判決との関係

- ✓ 欧州司法裁判所（ECJ）の判決（2019年5月14日）と、現在のイギリスにおける法令上の要請（17週間の基準期間を単位として、労働時間上限規制を遵守することを目的として労働時間を把握・記録すること）は矛盾する可能性がある。もっとも、イギリスが2020年1月31日にEUを離脱したことからすると、ECJ判決を受けてイギリスにおいて法改正がされる可能性は低い。

※ 欧州司法裁判所（ECJ）の判決（2019年5月14日）

（<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62018CJ0055>）

- ✓ ドイツ銀行のスペイン子会社（Deutsche Bank SAE）が、1日単位で出欠勤のみを記録するアプリを導入しており、労働者の労働時間を管理・把握していなかったことが問題とされた事例である。
- ✓ 同判決は、労働時間指令（2003/88/EC）及び基本的権利憲章に規定されている権利の有効性を確保するために、加盟国および使用者は、「労働者の1日の労働時間を測定できるようにする客観的で信頼性が高く、アクセス可能なシステム」を導入する義務があると判示した（ECJ判決自体は「労働者の1日の労働時間を測定できるようにする客観的で信頼性が高く、アクセス可能なシステム」が具体的にどのようなものであるかについて判断をしていない）。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の中抜け時間の把握方法（法律上の要請）
 - 使用者は、中抜け時間を管理・把握する法的な義務を負わない。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の中抜け時間の把握方法（実務的な慣行）①
 - 使用者は中抜け時間を把握する法的義務を負わないため、実務上、中抜け時間を管理・把握することは非常に稀である。
 - 中抜け時間の把握方法
 - ✓ 中抜け時間を把握する場合には、事前申請ではなく、1日の中抜け時間を終業時に自己申告する、又は1週間の中抜け時間を週ごとに自己申告するという方法で特段問題ない。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ テレワーク実施者の中抜け時間の把握方法（実務的な慣行）②

- 自己申告の負担感
 - ✓ 中抜け時間の自己申告について、労働者にとって負担であるとは認識されていない。
- 中抜けの扱い
 - ✓ 所定労働時間の定めがある労働者については、所定労働時間中、労働者は使用者による指揮監督下にある。そのため、中抜けを認める場合には、個々の雇用契約等において規定を設ける必要がある。
 - ✓ 一般的に、使用者は労働者の成果を重視していることもあり、労働者による所定労働時間中の不当な中抜けによって成果の質が低下したような場合は、懲戒処分の対象と考えられている。
 - ✓ 使用者は、雇用契約において明示的に規定した場合に限り、中抜け時間相当分の賃金を減額することができる。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

■ 事業場外みなし労働時間制度（※）に類似する制度

（※）労働者が業務を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務にかかる労働時間の算定が困難な場合に、使用者のその労働時間にかかる算定義務を免除し、その事業場外労働については「特定の時間」を労働したとみなす制度。

- 日本の事業場外のみなし労働時間制度に類似の制度はない。

1. テレワーク実施者の労働時間管理

- テレワーク実施者の深夜労働・休日労働に関する規制
 - 深夜労働や休日労働の禁止・制限について、テレワークに特有の規制はない。

2. テレワーク実施者の健康確保

- テレワーク実施者に適用される安全衛生上の規制
 - 原則として、オフィスで働く通常の労働者に適用される安全衛生上の規制と同様の規制が、テレワーク実施者にも適用される。
 - 使用者は、コモンロー・制定法（労働安全衛生法・職場安全衛生マネジメント規則・労働時間規則）に基づき、労働者の安全衛生確保のために合理的な注意を払う義務を負う。
 - 使用者は、労働者の安全衛生確保のために、テレワーク実施者を含む全労働者の業務活動について、適切かつ十分なリスク評価を実施しなければならない。
 - また、労働者も、安全労働衛生法に基づき、自らの安全衛生確保のために合理的な注意を払って、使用者に協力する義務を負う。

2. テレワーク実施者の健康確保

- テレワークを実施する場合の安全衛生上の規制への実務上の対応
 - 安全衛生執行局は、テレワーク実施者の安全衛生確保にかかるガイドラインを作成し、テレワーク時のリスク評価のためのチェックリストを公開している。テレワーク実施者は自らチェックリストに回答し、その後に使用者がこれをチェックして更なる措置が必要かを判断することになる。
 - 上記ガイドラインが遵守されている限り、安全衛生執行局が使用者に対して、テレワーク実施者の安全衛生上の規制に関して、行政処分その他の措置を講ずる可能性は相当低い。
 - 実務上、テレワーク実施者との雇用契約において、リスク評価を実施できるよう、テレワーク実施者の自宅に立ち入る権利が規定されている。しかし、基本的には、使用者がかかる権利を行使してリスク評価を実施することはほとんどない。

2. テレワーク実施者の健康確保

- テレワーク実施者に対する医師による面接指導等
 - 長時間労働者や高ストレス者に対して、医師による面接指導を義務付ける特別な法令・規則はない。
 - ただし、使用者は、コモンローに基づく労働者の安全衛生確保にかかる責任の履行として、労働者に対して、医療助言へのアクセスを提供することが要求される場合がある。
 - また、使用者は、①深夜労働者が深夜労働の開始時及びその後定期的に無料の健康診断を受ける機会を確保する義務、②若年労働者（16・17歳労働者）の健康・能力評価を実施する義務を負う（労働時間規則第7条）。
 - 健康診断等の実施方法について、具体的な法令上の規定はない。リモートで健康診断等を実施することも認められており、実務的にもコロナ禍で活用されている。
 - 使用者は、産業医の選任義務を負わない。

3. テレワーク実施者に関する労災

■ テレワーク実施者に適用される労災制度

- テレワーク実施者に適用される特別な労災制度はない。
- 労働者は、業務上傷病が発生した場合、使用者に対して、コモンロー上の注意義務違反を理由として、損害賠償を請求することができる。使用者は、業務上傷病にかかる責任に備えて、使用者賠償責任保険に加入することが義務付けられている（使用者責任（強制保険）法）。
- 労働者は、政府が使用者でない限り、労働災害の補償を国に申請することはできない。
- テレワーク時の労災に特化した裁判例や、政府のガイドラインはない。

4. テレワークの費用負担

■ テレワークに要する費用の負担

- 使用者と労働者間の合意によって、テレワークに要する費用の負担が決定される。

4. テレワークの費用負担

- テレワークに要する費用に関する優遇措置（従業員の所得税等との関係）
 - (1)労働者は、週の全部又は一部において、（具体的な日数等の基準はないが）定期的にテレワークを実施しなければならない場合、業務に要した費用（電話料金、電気代等）について、使用者に対し、週6ポンドの非課税給付を求めるか、歳入税関庁に対してオンラインで課税所得から週6ポンドの控除を請求することができる（所得税法336条、歳入関税庁のガイドライン）。ただし、住宅ローンの金利、家賃、市税等、業務をするか否かに関係なく発生する費用は対象とならない。
 - (2)労働者は、(1)の場合に、週6ポンドの税控除の請求に代えて、週6ポンドを超えて業務に現に要した費用（使用者によって償還されていない合理的な範囲の追加的に生じた費用）について、税控除を請求する権利を有する（所得税法336条、337条）。ただし、当該費用が完全、専ら、かつ必然的に雇用契約上の義務の履行のために生じたことが条件となる。
 - 労働者は、(2)の場合は領収書等の証拠を提出する必要があるが、(1)の場合、テレワーク費用負担の証拠を提出する必要はないため、(1)の方が簡便な手続きといえる。

4. テレワークの費用負担

- テレワークに要する費用に関する優遇措置（企業の法人税等との関係）
 - 使用者は、労使間の取決めにに基づき定期的に（少なくとも週2日）テレワークを実施している労働者に対して、労働者の家計に追加的に生じた費用（IT機器等の購入費、インターネット接続費、電話料金、電気代等）を償還した場合、これが完全かつ専ら取引の目的のために生じたもの（wholly and exclusively for the purposes of the trade）といえれば、当該費用を経費として計上し、当該費用相当額を法人税の課税対象の所得金額から控除することができる（法人税法54条）。

4. テレワークの費用負担

- テレワークができない労働者に対する手当の有無
 - 法令上、特別の報酬・手当等を支払う義務はない。
 - 実務上も、そのような特別の報酬・手当等は支払われないことが多い。

5. テレワーク実施者の勤務場所

■ テレワーク実施者の勤務場所の決定方法

- テレワーク実施者の勤務場所は、使用者と労働者の間で合意するもので、雇用契約書に記載される必要がある。
- テレワーク実施者の勤務場所を限定する（例えば、自宅住所に限る、オフィスに近い場所に限る等）には、雇用契約書にその旨を明記する必要がある。
- 使用者は、テレワーク実施者に通知してオフィスに出勤することを要求するには、雇用契約書にその旨を規定する必要がある。雇用契約書に明示的に規定していない場合、使用者は、使用者の要求が合理的な指示であることを主張することが必要となる（労働者はコモンローに基づき使用者の合法的かつ合理的な指示に従う義務を負う）。

5. テレワーク実施者の勤務場所

■ テレワーク実施者の所属先

- テレワーク実施者がどこの事業所に所属しているかについては、法令では定められておらず、使用者と労働者の間の合意事項である。
- 日本の労働基準法等の「事業所」に類似する概念として、集団解雇規則における「事業所（establishment）」という概念がある（使用者が90日以内に1つの事業所で20人以上の労働者を解雇することを提案する場合には一定の義務が生ずる）。
- テレワーク実施者がいずれの「事業所」に所属するかは、組織的なつながり等の実態を考慮して個別事案ごとに判断される。

6. テレワークに関する最新動向

- 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた政府の動向等
 - 2020年5月の報道において、政府は、在宅勤務を実施する法的権利の導入を検討していると報じられた。しかし、その後、2021年2月時点においても、政府は何ら公式に見解を発表していない（一部で、政府がフレキシブルワークを要請する権利の要件を変更する可能性があるとの指摘がある）。
 - 2021年2月時点において、テレワーク実施者の労働時間管理や労働安全衛生に関する特段の施策は実施されていない。

6. テレワークに関する最新動向

■ 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた政府の動向等

- 政府は、2021年1月4日にロックダウンにかかるガイダンス (<https://www.gov.uk/guidance/national-lockdown-stay-at-home#going-to-work>) を公表している。同ガイダンスは、在宅勤務に関して、概要、以下のとおり述べている。
 - ① 労働者は、在宅勤務を合理的に実施することができない場合に限り、オフィスに出勤することが許容される。**Critical Worker**（社会インフラに必要不可欠な労働者）以外の労働者であっても、在宅勤務を合理的に実施できない場合には、オフィスに出勤することが許容される。
 - ② 使用者と労働者は労働条件について話し合うべきである。使用者は労働者の在宅勤務を容易にすべく、適切なIT機器を提供する等、できる限りの措置を講ずべきである。在宅勤務を実施できない場合、使用者は、職場の感染予防に努め、また労働者がラッシュアワーを避けることができるよう措置を講ずべきである。特に高リスクの労働者に対しては配慮すべきである。
- 一部の使用者（特に小売業等）が同ガイダンスに違反しているとの報道もあるが、大半の使用者は同ガイダンスに従っている。実際、デスクワーカーは、一般的には在宅勤務を実施しており、業務上の必要性がある場合に限ってオフィスに出勤している。

調査にあたってご協力いただいた有識者の先生方

水町 勇一郎 東京大学 社会科学研究所 教授

皆川 宏之 千葉大学 大学院社会科学研究院 教授

石田 信平 専修大学 法科大学院 教授

鈴木 俊晴 早稲田大学 社会科学総合学院 准教授