

在宅勤務について

—注意するポイントとテレワークについて—

◆在宅勤務とは

在宅勤務とは、勤務地を労働者の自宅にして雇用契約を締結することをいいますが、勤務地が自宅になることで様々な点に注意する必要があります。

◆在宅勤務の注意点

在宅勤務を導入する際に最も注意しなければいけないのは、本当に在宅勤務にあたる契約かどうかの判断です。「勤務地を自宅にすれば全て在宅勤務になる」などという安易な考えで導入すると、様々な問題が発生するおそれがあります。在宅勤務者の労働者性の判断については様々な専門の見地から判断する必要がありますので、在宅勤務を導入する場合には十分な検討と試験的に導入する等慎重な対応が必要です。

他にも、実際に在宅勤務を行う段階で主に注意するポイントを以下に挙げてみます。

- ① 労働基準関係法令（労働基準法、労働安全衛生法、労災保険法等）が適用されること。
- ② 労働時間の把握をどのようにするか。
- ③ 情報などのセキュリティ管理体制をどのようにするか。

◆テレワークについて

また、近年、在宅勤務の増加に伴い、厚生労働省は「情報通信機器を活用した在宅勤務の適正な導入及び実施のためのガイドライン」を発表・改訂（平成16年発表、20年改訂）し、現在「テレワーク」についての導入方法や管理方法について積極的に情報を発信しています。「テレワーク」とは「IT（情報通信機器）を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」「あらかじめ定められた勤務場所（オフィスなど）から離れた場所で仕事をする」と定義されていて、在宅勤務はもちろん「モバイル勤務」等についても勤務形態の一つとして考えられており、より柔軟な勤務形態として注目されています。

テレワークや在宅勤務についてのご相談は「テレワーク相談センター」のホームページや社会保険労務士など専門家にご相談下さい。

※テレワーク相談センターホームページ※

<http://www.tw-sodan.jp/>

有期雇用契約の途中解除

—やむを得ない事由—

◆ 有期雇用契約期間中の解雇

労働契約法の第17条第1項では、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」と規定しています。

◆ 厚労省労働基準局によるやむを得ない事由の解釈
厚労省ではやむを得ない事由について次のように通達を出しています。

① やむを得ない事由があるか否かは、個別具体的に判断されるが、契約期間は労働者及び使用者の合意の上で決定されたものであるから、やむを得ない事由があると認められる場合は、解雇権濫用法理における「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当」と認められる場合よりも狭いと解されるものであること。

② 契約期間中でも一定の事由により解雇することができる旨を労働者と使用者が合意していても、その事由に該当することを以って直ちにやむを得ない事由があると認められるものではなく、実際に行われた解雇について、個別具体的な事実に応じて判断されるものであること。

③ 使用者が解雇する場合は従来どおり民法628条の「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は直ちに契約の解除をすることができる」が根拠規定となる。

（平成20年1月23日に厚労省労働基準局より出された通達より抜粋）

◆ 判例におけるケース

中部共石油事件（名古屋地裁平5.5.20）では、1年間の雇用契約期間中の解雇について、裁判所は、老齢による適格性の遞減や経歴詐称はやむを得ない事由にはならないとしました。

安川電機八幡工場（パート解雇）事件（福岡地裁小倉支判平16・5・11）では、会社が受注減で契約期間中のパート従業員を整理解雇しましたが、裁判所は整理解雇するほどのやむを得ない事由はなく解雇無効と判断しました。

契約期間中の解雇は慎重に検討すべきです。

《声》

「見えない所を見極める」とこのところ、思うように業績が現れず困っているB社に、業界大手のX社との大きな取引の話が舞い込んできた。これでB社の社長は、「これで当社の破綻は免れる」と喜んでいたようです。しかし、実績が上がり、必要だった餅の話には注意が必要だ。

「規模が大きい」「CMをよく見聞きする」「会社の外観が立派」等、外部だけで判断すると、内部で何が起きていたのか分からぬものですね。

こんな時こそ、相手会社の信用を見極めようとする経営者であれば、取引をやめた理由が「なぜ、取引実績のないB社に取引話を持つてきたのか？」等々、注意するでしよう。

幸運と思えるような話がないで来たときほど、相手の内部を覗き込む必要はないでしようか？

