

相談室 Q & A

労働条件関係

Q 各部署で例外的に取り扱っている在宅勤務制度は 労使慣行となるか

コロナ禍で一時的に在宅勤務制度を認めていた当社ですが、2023年5月の新型コロナウイルス感染症の5類移行を受け、本制度を廃止しました。しかし、部署によっては「同居の家族が新型コロナウイルスやインフルエンザに罹患した」「保育園の都合で、急に子どもを預けられなくなった」等の事情を勘案して、例外的に状況に応じた在宅勤務を認めています。この例外措置は社内全員に周知されておらず、各部署の上長と総務部が認めた場合に適用しているのですが、こうした例外措置が頻繁に行われた場合、労使慣行となるのでしょうか。

(大阪府 T社)

A 労使慣行となる可能性は否定できないものの、従業員の申請の都度、必要性を判断した上で、 例外的に在宅勤務を許可するという運用をしている場合には、その可能性は低いと考えられる

回答者 宇井一貴 うい かずたか 弁護士(弁護士法人高井・岡芹法律事務所)

1. 労使慣行とは

労使慣行とは、労働関係において、労働条件、職場規律、組合活動などについて、就業規則や労働協約などの成文の規範に基づかない集团的（一般的）な取り扱い（処理の方法）が長い間反復・継続して行われ、それが使用者と労働者の双方に対して事実上の行為準則として機能することを行います（菅野和夫・山川隆一『労働法 第13版』[弘文堂] 192ページ）。労使慣行は、労働契約関係において、以下の三つの効力を持つと理解されています。

第1に、労働条件その他の労働者の待遇に関するある取り扱いが、その反復・継続によって長年続いてきた場合、黙示の合意が成立していたものとされたり、当事者がこの「慣習による意思を有しているもの」（民法92条）と認められたりして、労働契約の内容になるという効力です。裁判例では、

慣行がこのような契約的効力を認められるためには、当該事項について決定権限を有する管理者が当該慣行を規範として意識し、それに従ってきたことを要するとしています（国鉄池袋電車区・蒲田電車区事件〔東京地裁 昭63. 2.24判決 労判512号22ページ〕、商大八戸ノ里ドライビングスクール事件〔大阪高裁 平 5. 6.25判決 労判679号32ページ。なお、上告審：最高裁一小 平 7. 3. 9判決 労判679号30ページでも原審の判断を是認〕等）。

第2に、労使慣行に反する使用者の権利行使を、権利濫用や不当労働行為として無効にする効力を持つことがあり得ます。例えば、一定の規律違反行為を黙認し放置する取り扱いを長年続けてきた後に、突如としてその行為を懲戒処分に付することは、懲戒権の濫用とされ、無効となる可能性があります。

第3に、労働協約や就業規則の不明確な規定に具体的な意味を与えるという効力です。例えば、就業規則上の始業時刻について、その確認地点を定めておらず、タイムカード打刻で判断する（始業時刻に業務を開始していることまでは求めない）という取り扱いが長年継続されてきた場合に、その慣行が就業規則の解釈基準となることが挙げられます（菅野・山川前掲書192～193ページ、『労政時報』第4022号－21.10. 8 120ページ）。

2.ご質問のケースの検討

[1]労使慣行化の可能性

ご質問のケースでは、状況に応じて例外的に在宅勤務を認めるという取り扱いが今後長きにわたり継続されることで、「原則出勤、例外的に在宅勤務可能」という労使慣行となるのではないかと（上記1.の第1の効果）という点が、まず問題となると考えられます。

この点については、当該取扱いは、就業場所や労働時間の管理などの労働条件に関するものと考えられますので、「例外的に在宅勤務が認められる制度」として長年継続した取り扱いがなされた場合、黙示の合意または事実上の慣習（民法92条）と認められるなど、労働契約の内容になる可能性があると考えられます。

もっとも、新型コロナウイルス感染症の5類移行を受け、従来の在宅勤務制度を廃止したばかりで、例外的な取り扱いについての運用基準も定まっていないというのであれば、現段階で直ちに労使慣行化する可能性は低いでしょう。また、例外的に在宅勤務を認める運用を継続したとしても、在宅勤務の申請がなされるたびに都度必要性を判断し、認める頻度も少ないという形で運用を行っていれば、当該取り扱いが制度化する（労使慣行となる）可能性は低いと考えられます。

[2]関連する問題

コロナ禍で在宅勤務が可能となった背景には、PC等のモバイル機器やオンライン会議のツールの普及があります。企業においても、（部署や業務内容にもよるところですが）在宅勤務での労務提供を受ける環境がある程度整っているものと考えられます。

そうすると、上記[1]と関連して、在宅勤務でも業務を行うことが可能な環境であるにもかかわらず、その利用を認めないのは、そのことが人事評価に影響を及ぼす場合、人事権行使の濫用に当たるとのではないかとという問題が生じることも懸念されることです。例えば、現に在宅勤務が可能な業務に従事していた労働者が、（労働者自身ではなく）家族がインフルエンザウイルスに感染したため、出勤を控えたほうが職場での感染拡大を防げると考えて数日間の在宅勤務を申請したにもかかわらず、出勤勤務が原則であるからという理由のみで在宅勤務を認めずに欠勤扱いとし、それにより人事評価や賞与の額に影響が生じた場合に、当該労働者から人事権行使の濫用であるといった主張がなされることなどが考えられます。

この点についても、貴社のように在宅勤務が例外的な取り扱いであり、在宅勤務を認める必要性について、都度の検討と判断がなされているのであれば、直ちに人事権行使の濫用の問題が生じるわけではありません。もっとも、こうした問題に発展しかねないリスクや、近年のワーク・ライフ・バランスの推奨の流れも考慮して、やむを得ない事情がある場合には、例外的に在宅勤務を認める制度の運用を図っていく必要があると思われます。