

第 92 回 (2020 年 12 月度その 2) 監査技術ゼミ 結果報告

運営委員長 菊谷 純
(文責：松下 洋二)

1. 開催日時 2020 年 12 月 23 日(水) 午後 2 時 00 分～午後 4 時 30 分
2. 開催方法・場所 ZOOM を利用したオンライン会議方式
講師は講師の事務所より発表
司会 (委員長) は自宅にて進行
委員は自宅または職場にて参加およびオンライン会議のサポート
3. テーマ 在宅勤務中の労働時間管理
4. 講師 出澤総合法律事務所 弁護士 丸野登紀子氏
5. 出席者 48 名 (内、特別 B 2 名含む)
6. 配布資料 (事前に参加予定者にメールで送付)
「在宅勤務中の労働時間管理」2020 年 12 月 23 日 弁護士丸野登紀子
7. 議事次第
 - 1) 運営委員長より開会の挨拶
菊谷運営委員長より講師およびオンライン参加者の ZOOM 接続状況を確認したのち、開会挨拶と本日テーマ紹介を行い、講師の丸野氏を紹介された。
なお出席者の内、旧独立委員会セミナーも含めて当ゼミへの初参加者は以下の通り。
榊ニチリョク 常勤監査役 宮下利明氏
 - 2) 講義
午後 2 時 5 分より 3 時 23 分まで、講師から資料に沿って丁寧な解説がされた。
 - 3) 質疑応答および意見交換等
講義後 10 分間の休憩をはさみ、午後 3 時 33 分から 4 時 20 分まで質疑応答を行い、参加会員会友と活発な討議を行った。(主な討議事項は以下の通り) なお、オンライン参加者は主に ZOOM のチャット機能を活用して質問を提示してもらい、講師が質問内容を確認する方法とした。
 - ・ テレワークを理由とする通勤手当の廃止は労働条件の不利益変更となるか
→ 経済合理性で判断、労使合意すべき
 - ・ テレワーク環境でのメンタルヘルス対策
→ 具体事例はまだ揃っていない。まずはコミュニケーションを取ること
 - ・ テレワークにおいて「黙示の指示命令下に置かれている労働時間」と判定することの難しさ
→ 猛烈に仕事を付与しておいて、翌日に仕事の完成を求める場合等が該当か
 - ・ 管理職が深夜にメールを出すことの問題について
→ 問題だと思われる。管理職がこのような行動をする背景に役員の指示等がありうるので役員の意識改革も必要か
 - ・ 社員の家庭事情等により深夜労働する場合、会社に手当支払義務はあるか※

- 会社が就業規則等で平日・日中業務をはっきりと伝えていれば免責されうる。ただし、テレワーク労働者の深夜のログオンオフを把握していれば対応が必要
- ・ テレワークの労働時間把握が過度の干渉とならないか
 - 会社には労働時間把握義務がある。把握の方法が客観的方法なら干渉にはならないだろう
- ・ 会社には労働条件に就業場所を明示する義務があるがテレワークの場合はどのような表現を用いるべきか。在宅勤務と明示した場合は自宅となるのか。会社が自宅を就業場所と指定することに問題はないか。
 - 就業規則で定めるべき事項
- ・ 出社や研修・会合出席等を強く要請する場合の会社が取べき配慮や指導および責任は何か
 - 会社には安全配慮義務があり、三密回避などの感染防止策を取らなければならないだろう。
- ・ 講義で紹介された長時間労働を防止する手法は中小規模会社に対応可能か
- ・ 社給パソコンや社給携帯電話を紛失した場合の労働者の補償割合
 - 利益を得るもの（会社）がリスクを負うことが原則なので、故意でなければ会社が補償すべき。故意の場合でも全額賠償させることは難しい。
- ・ PC ログオン、ログオフの時間と申請された労働時間の食い違いにどのように対応すべきか
- ・ 通勤にマイカーを利用する場合の保険費用負担
 - リスク管理の観点からも会社が負担する方がベターではないか。
- ・ テレワークで家庭のプライバシーが見えてしまうことへの会社の対策
 - 様々な住宅事情はあるだろうが、自宅内の個室の利用を勧めるなど。

4) 委員長より閉会の挨拶

質疑応答の後、菊谷運営委員長が講師に感謝の意を表されるとともに、参加者に対しアンケートへの協力要請を行った（後日メールで発信）。

さらに、次回の監査技術ゼミは1月25日に会場聴講とオンライン併用方式で開催予定（ただし状況を見て変更の可能性有）の旨案内した後、閉会となった。

以上