



世民律師事務所 SHIMIN LAW OFFICES

## 日本远程办公制度指导方针简介

合伙人 廖勇

2020年新年伊始，一场突如其来的新冠肺炎给国内外的企业造成了深刻的影响。就劳动用工方面而言，我国政府部门出台诸多应对疫情的新政，人力资源社会保障部（下称“人社部”）等部门于2020年2月7日联合出台《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》<sup>【1】</sup>，其中提及：“对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业主动与职工沟通，有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务；对不具备远程办公条件的企业，与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。”至此我国首次以全国性文件的形式对远程办公这种灵活的工作方式予以明确。

同样受新冠肺炎疫情的影响，在我国的近邻日本，越来越多的企业引入了远程办公的制度。有鉴于此，日本厚生劳动省（相当于我国的人社部）在其网站主页上公布了导入远程办公制度时的相关咨询窗口的联系方式，并整理了导入及实施远程办公制度时的指导方针（《利用信息技术合理导入及实施办公场所外工作的指导方针》<sup>【2】</sup>，于2018年2月22日制定，下称“《指导方针》”），供有需要的企业参考适用。本文以下就《指导方针》的主要内容进行简介。

### 1. 远程办公的主旨

根据《指导方针》，劳动者使用信息通信技术在用人单位场所之外的劳动方式（即“远程办公”），与劳动者在用人单位场所内的劳动方式相比较，前者（远程办公）可以灵活安排劳动的时间和场所，因此有以下优势：

- a) 减少上下班时间、减轻精神和体能上的负担；
- b) 在便于集中精力工作的空间里劳动、减少超时劳动；
- c) 有助于兼顾育儿扶老与工作；

<sup>1</sup> [http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/202002/t20200207\\_358328.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/202002/t20200207_358328.html)

<sup>2</sup> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html)

d) 能够协调安排工作与生活。

由此可见这种工作方式具有方便劳动者协调工作和生活之间平衡的优势。另一方面，对用人单位而言，也有一些优点：

- a) 业务高效化带来的生产效率的提升；
- b) 依托育儿扶老等优势避免劳动者离职；
- c) 方便跨地区招募优秀人才；
- d) 削减办公空间成本。

但远程办公的工作方式也有一些问题及有待解决的课题，主要如下：

- a) 难以管理劳动时间；
- b) 难以分别工作时间和非工作时间；
- c) 容易造成劳动者长时间地工作。

## 2. 远程办公的形态特征

根据《指导方针》，远程办公的形式可以按照劳动地点分为以下几类：劳动者在家中劳动的居家办公；劳动者在其所属用人单位主要工作场所外设置的卫星办公室的办公；使用笔记本电脑或手机等设备灵活选择劳动地点的移动办公。

2.1 居家办公：不需要通勤，可以有效利用通勤时间的工作模式，也可以是兼顾工作与家庭生活的工作模式。

2.2 卫星办公：于自家的附近或通勤途中的场所等设置的卫星办公场所进行的工作，缩短通勤时间、能在比居家办公或移动办公条件更好的工作环境中劳动的工作模式。

2.3 移动办公：劳动者可以自由选择劳动的场所，可以利用外勤时的在途时间进行弹性办公，目的在于使工作高效化的工作模式。

## 3. 适用法令

根据《指导方针》，远程办公的工作方法适用于日本的《劳动基准法》、《最低工资法》、《劳动安全卫生法》、《劳动者工伤补偿保险法》等劳动基准相关法令。

## 4. 适用劳动基准法时的相关注意点

### 4.1 劳动时间制度的适用和注意点

#### 4.1.1 常规的劳动时间制度

- a) 正确把握劳动时间  
用人单位有责任和义务正确把握执行远程办公制度的劳动者的劳动时间。
- b) 中间休息时间

劳动者脱离劳动、能够自由支配的时间，可以作为劳动者的休息时间或以按小时计算的年休来处理。

c) 上下班时间或差旅途中的远程办公

用人单位通过明示或暗示的方法指示劳动者进行的，属于劳动时间。

d) 将部分工作时间作为远程办公时的在途时间等

未经用人单位指示，因劳动者个人原因在工作场所之间转移，且劳动者可以自由支配的时间不属于劳动时间。

e) 弹性工作时间制

远程办公也可以采取弹性工作时间制。由于弹性工作时间制系劳动者自己管理作息时间的制度，用人单位有必要准确掌握劳动者的劳动时间。

#### 4.1.2 视同工作场所外的劳动时间制

根据《指导方针》，用人单位无法进行的具体监督指挥、难以核定劳动时间的，适用视同工作场所外的劳动时间制。具体要满足以下2个条件：

a) 用人单位未指示要求劳动者的信息通信设备处于随时可以通信的状态；

b) 劳动者不需要随时根据用人单位的具体指示进行工作。

从确保劳动者健康的角度出发，用人单位有责任和义务对劳动者的劳动情况进行掌握并正确管理劳动时间。《指导方针》建议：劳资双方确认视同劳动时间是否符合实际情况，根据实际情况调整劳资协议的内容等。

#### 4.1.3 裁量劳动制【3】

根据《指导方针》，对于满足裁量劳动制要件、成为裁量劳动制适用对象的劳动者，也可以适用远程办公。

从确保劳动者健康的角度出发，用人单位有责任和义务对劳动者的劳动情况进行掌握并正确管理劳动时间。《指导方针》建议：劳资双方确认劳动者是否会失去对劳动的裁量，根据确认结果调整工作量。

#### 4.1.4 休息时间

用人单位原则上需要根据《劳动基准法》第34条第2款的规定在同一时间内给予全体劳动者休息时间，但根据《指导方针》，适用远程办公的劳动者可以有例外。

### 4-2. 法定时间外及休假日工作的劳动时间管理

---

<sup>3</sup> 笔者注：日本的用工形态之一。适用于劳动时间与成果业绩非联动的、以事先由劳资双方确定的时间作为劳动时间并支付工资的用工形态。

根据《指导方针》，超出法定劳动时间时应追加支付额外的工资，为此用人单位最好能够切实掌握劳动时间的具体情况，根据需要调整劳动时间和工作内容。

## 5. 避免长时间劳动对策

为避免长时间劳动等情形，《指导方针》推荐采取以下方法：

5.1 限制发送电子邮件：要求劳动者不要在工作时间外、休息日以及深夜发送电子邮件。

5.2 限制对系统的访问：将系统设定为外部电脑等无法在深夜、工作日访问。

5.3 远程办公时原则上禁止超时劳动、休息日劳动和深夜劳动：从实现业务高效化、工作生活平衡的角度，原则上禁止在工作时间外、休息日及深夜劳动，但获得用人单位的许可时为例外。

5.4 对长时间劳动的人员进行提醒等：对可能会长时间劳动的劳动者，通过劳动时间记录、劳动管理系统等进行提醒。

## 6. 劳动安全卫生法的适用及注意点

### 6.1 安全卫生相关法令的适用

根据《指导方针》的说明，主要通过现行法令中规定的“健康确保措施”来保证劳动者从事远程办公时的健康。

### 6.2 维护劳动环境

远程办公的工作场所是自家或其他地点时，《指导方针》建议使其工作环境达到与日本《信息设备作业中的劳动卫生管理的指导方针》中的卫生标准相同的水平。

## 7. 工伤补偿相关注意点

根据《指导方针》，远程办公中的伤害属于工伤保险的赔付对象。但因劳动者的私人行为等工作以外原因造成的伤害，则不认定为工伤。

## 8. 导入及实施远程办公时的其他注意事项等

《指导方针》还对导入及实施远程办公时的其他注意事项进行了提示，归纳如下：

劳资双方应达成共识	劳资双方最好能就导入远程办公之目的、对象业务/劳动者的范围及远程办公的方法等进行充分协商。 是否实施远程办公，应依据劳动者的意愿。
顺利实施	远程办公业务之内容及实施的方法，建议事先予以明确。

绩效评定等	有关绩效评定等，最好能明确评定标准及薪酬制度，避免评定者或劳动者心存忧虑。
费用负担	劳资双方最好事先就远程办公产生的费用由哪一方负担的问题事先进行充分协商，并在规章制度中予以规定。
内部培训	建议充实用人单位内部培训等，避免劳动者在能力发展等方面感到不安。
劳动者的自我管理	劳动者应当自主自觉地完成工作。

## 9. 总结

以上是对日本远程办公《指导方针》内容的简介。《指导方针》中除了日本法令有明确规定的內容外，其他內容属于指导、建议的性质，对于这次面对疫情不得不选择远程办公的日本企业来说，有着重要的参考意义。

对我国的企业而言，虽然我国与日本的法律不尽相同，然而就我国法律框架内没有明确规定的部分，企业可以根据自身的情况借鉴《指导方针》汲取其中有益的内容，对远程办公的相关事项进行明确规定并反映到自身的规章制度中，以便在需要实施远程办公的工作方式时做到有据可依，避免因此发生劳动纠纷。

本所范文臻对本文亦有贡献。

如您对本内容有任何疑问，敬请联系：[info@shiminlaw.com](mailto:info@shiminlaw.com)

本资料的著作权归世民律师事务所（以下简称“世民”）所有，请勿擅自引用、更改、转印或复印本资料。

本资料是仅供理解法律法规内容而制作的，不包括对于法律法规的解释、说明或解读等。