



長谷川俊明法律事務所
弁護士
長谷川 俊明

テレワーク時代の法的リスクとは

テレワークの急拡大と課題

2020年10月中旬、政府は中小企業を対象に、テレワークの制度化を促す助成制度を作る方針であると報じられました。新型コロナウイルスへの対応措置だけでなく、正式な制度と規定し、労働環境の改善などの効果が確認できた企業には、最大200万円を支給する内容で2021年度の実施を目指すとのこと。

コロナ禍によって、企業の大小を問わず、多くの職場でテレワークが広がっています。働き方改革の目玉とされ、コロナ禍のはじまる前から企業の課題となっていたテレワークですが、ここに至って、導入が一気に広がりつつある最大の目的は、何と云っても、「密」を避け新型コロナウイルスの感染拡大を防止するためです。

とはいえ、中小企業によるテレワークの導入は、大企業に比べ遅れているのが実情です。助成制度の導入が検討されているように、テレワークの導入は中小企業に大きな負担を強めます。資金面以外にも検討しておくべき法的リスクもありますので、それらをわかりやすく解説してみます。

企業が負う安全配慮義務

テレワークによる勤務形態が急速に広がっている最大の理由は、新型コロナウイルスの感染拡大防止に効果が

あるためです。これを法的に説明しますと、雇用主(企業)は従業員に対し、雇用契約上、安全配慮義務を負うからといってよいでしょう。

安全配慮義務は、職場における従業員の安全を確保すべき義務のことです。労働契約法は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定めています(第5条)。

安全配慮義務が果たされず、そのことが原因で従業員がけがをし、あるいは病気になったりしますと、雇用主(企業)は、損害賠償訴訟で被告として訴えられる恐れが生じます。この場合の損害賠償責任は、民法上の不法行為あるいは債務不履行によって問われます。いずれにしても、雇用主企業側に過失があることを必要とするなど、労働者側に不利な面は否めません。

そこで、労働基準法は、企業に内在する危険性から生じる労働災害による損害は、使用者に負担させるべきとの考えから、故意・過失を要件とせず、無過失責任(故意・過失が無くても損害賠償責任を負うこと)として補償を義務づけ、補償額も定型的に定めています(第75条～第88条)。

職場で、もしクラスターが発生したことによる新型コロナウイルス感染が「労働災害」に当たるとされれば、労働者から補償額の支払いを求めて労働基準監督機関に「告発される」恐れもあります。補償額の支払いについては、同機関による使用者の監督と、責任が認定された場合の罰則が定められているからです。

従業員は在宅勤務を要求できるか

従業員は、労働契約で定められた場所で就業する義務を負い、従業員の側で就業場所を選ぶ権利はありません。とはいえ、就業場所に指定されることの多い本社などに通勤するには、公共交通機関を利用するのが普通でしょうし、会社では同僚や上司以外にも取引先の社員など大勢の人と接し、自ずと感染リスクは高まりかねません。

一時、「ステイホーム」が叫ばれたように、自宅にとどまるのが、感染力の極めて高い新型コロナウイルスから身を守る最善策です。

そこで、テレワーク制度を導入せず一切在宅勤務などを認めない会社の一般事務職従業員が、身の安全のため出社したくないと言って出社を拒否したとします。会社としてどう対応したらよいでしょうか。

会社は労働者が提供すべき労務の具体的内容、方法、場所などについて指示をする指揮命令権をもちます。その一部として、会社は出社命令を出すことができます。従業員の側では、正当な理由がない限り出社命令を拒否することはできません。

では、コロナ禍による感染拡大は、拒否の正当な理由になるでしょうか。この点は、その職場の置かれた状況、感染危険度その他によっても判断が分かれそうです。

<安全配慮義務違反の例>

参考までに紹介しておきますと、一般社団法人日本経済団体連合会が2020年5月14日に出した「オフィスにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」は、「…従業員への感染拡大を防止するよう、通勤形態などへの配慮、個々人の感染予防策の徹底、職場環境の対策の充実などに努めるものとする」と述べています。

同ガイドラインは、その上で、企業が講じるべき具体的な対策として、テレワークや自家用車による通勤の承認などを挙げています。言い換えるならば、テレワーク制度を一切導入していないならば、安全配慮義務違反と認定されかねないのです。

多くの会社で「出社命令を含む職務命令違反は懲戒事由になる」と就業規則等で定めています。そのため、会社は出社命令拒否を理由に従業員を懲戒解雇にすることだってで

きます。とはいえ、感染拡大が続き終息が見えないコロナ禍のいま、“強気に”懲戒解雇処分ですと、不当解雇を理由に、地位保全と損害賠償を求める訴訟を提起され、あるいは労働審判を申立てられる恐れがあります。安全配慮義務違反の有無が大きな争点になると考えられますが、敗訴の可能性は小さくないと言わざるをえません。

なお、労働審判制度は、2004年に、地方裁判所における個別の労働関係紛争の迅速・簡易・柔軟な解決手段として導入されました。原則として3回以内の期日で労働審判は終了しますし、労働審判委員会はいつでも調停を試み、事件を和解的に解決することができます。

労働者からしますと、訴訟提起ほど費用もかからず、いわば労働審判を申立てられやすくなっています。会社しますと、この制度の適用が始まった2006年以降、労働者との紛争で“訴えられる”リスクは増大したといえます。

<リモートハラスメントの例>

テレワークの関連で、今後、件数の増加が予想されるのが、いわゆるリモハラ(リモートハラスメント)にかかる紛争です。在宅オンライン会議に出席した際、画面に映し出された私室の様子や、同居者の声やペットの啼き声に上司があからさまに不快感を示したり、カジュアルな服装を他の参加者にも分かるように厳しく指摘し、いわば公開説教になることもあるなどが挙げられます。

他にも、雇用主の企業は、「勤怠管理」として労働時間の管理をしなくてはならず、この点は在宅勤務でも同じです。ただ、在宅勤務の場合、労働時間中の行き過ぎた在席確認や行動監視は、プライバシー侵害とされる恐れがあります。

これには、東京地方裁判所の下したある裁判例が参考になります。判決は、会社が電話会社のナビシステムを利用して従業員の勤務状況や居場所を確認していた事案につき、労働提供義務がない時間帯、期間においてナビシステムを利用して従業員の居場所を確認することは、特段の必要性がない限り許されないとしました。

プライバシー侵害や個人情報の違法な取得は、基本的人権の侵害になり得ます。裁判で訴えられ敗訴すれば、金銭的な賠償責任を負うだけでなく、大きな社会的非難を浴びレピュテーションリスク(風評リスク)に見舞われかねないことを知っておくべきです。

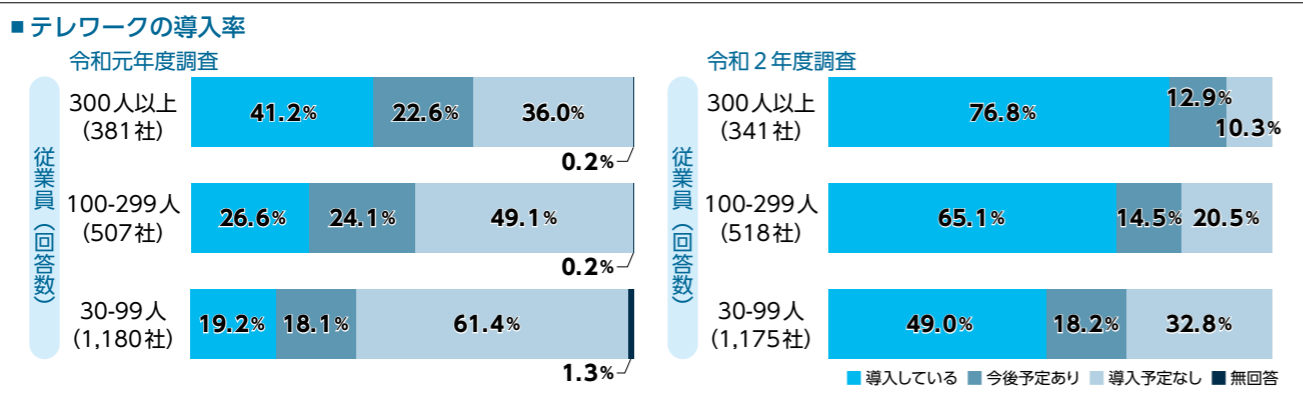


図1 出典：東京都 産業労働局が都内企業(従業員30人以上)を対象に、回答のあった2034社を元に作成・2020年9月14日に発表したもの

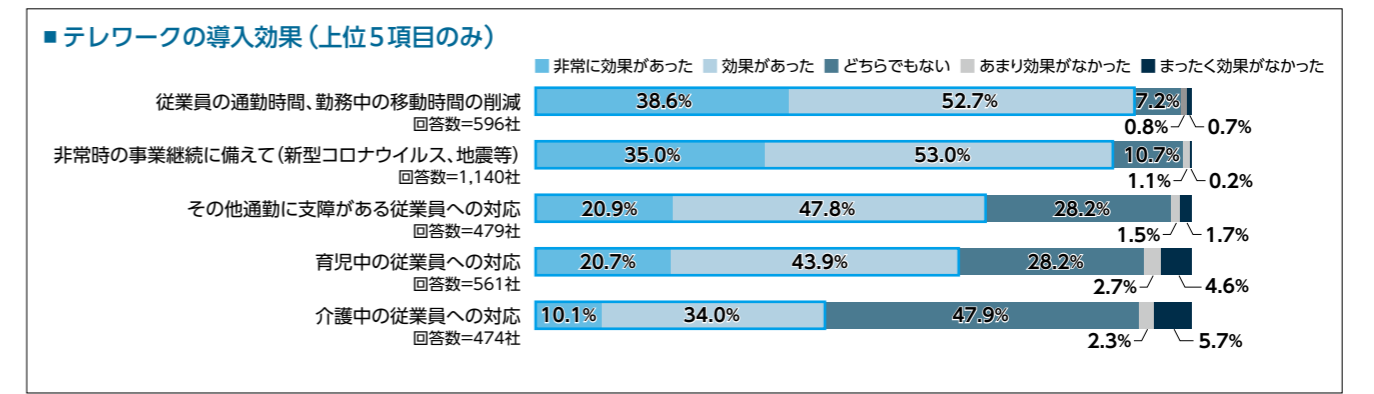


図2 出典：東京都 産業労働局が都内企業(従業員30人以上)を対象に、回答のあった2034社を元に作成・2020年9月14日に発表したもの