

## 安全配慮義務関係

### Q 在宅勤務や裁量労働制を採用する場合、企業の安全配慮義務としてどのようなことが求められるか

今回の震災や計画停電への対応として、在宅勤務制度や裁量労働制など、柔軟な働き方ができる制度の導入を検討していますが、こうした働き方をする社員に対しても、通常の働き方と同等の安全配慮義務が求められるのでしょうか。

(静岡県 A社)

### A 在宅勤務や裁量労働制であっても通常の働き方と同等の安全配慮義務が求められることから、それぞれの勤務制度に即したきめ細かな対応が必要である

回答者 今泉叔徳 いまいずみ よしのり 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

#### 1. 企業の安全配慮義務

そもそも使用者には、雇用契約に基づく付随的義務として信義則上安全配慮義務を負うことが多数の裁判例にて示されており、平成20年施行の労働契約法では「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」(5条)とされ、当該義務が一般化されたことが、すでに広く認識されているところです。

では、ご質問にある「在宅勤務」や「裁量労働制」における使用者の安全配慮義務についていかに考えるべきか、検討します。

#### 2. 在宅勤務における安全配慮義務

いわゆる「在宅勤務に関するガイドライン」(平20. 7.28 基発0728001 第3736号 - 08.10.24 138ページ)では、在宅勤務を行う場合においても労働基準関係法令が適用されることとなる、とされており、在宅勤務も労働契

約に基づくものである以上、通常勤務と同様の安全配慮義務が求められると解されます。

ところで、自宅で業務を行う在宅勤務は労働時間を算定し難いことから、事業場外のみなし労働時間制を適用している場合も多いでしょう。この点、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平13. 4. 6 基発339)では、「労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除くすべての者とする」とされていますが、「本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務がある」とも書かれており、みなし労働時間制の適用をもって、安全配慮義務を免れるものではないことは、いうまでもありません。

### 3. 裁量労働制における安全配慮義務

裁量労働制においても、上記「労働時間適正把握基準」の適用外とされますが、使用者には前述の観点から適正な労働時間管理を行う責務があることに変わりありません。

また、「企画業務型裁量労働制にかかる指針」（平11.12.27 労働省告示149）では、「業務の遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだね、使用者が具体的な指示をしないこととなるが、使用者は、このために当該対象労働者について、労働者の生命、身体及び健康を危険から保護すべき義務（いわゆる安全配慮義務）を免れるものではない」とされています。

さらに、専門業務型裁量労働制については「Aを納期が設定されたプロジェクトのリーダーとして、取引先からも厳しく納期遵守が求められている業務に就かせている以上、Aの業務がいわゆる裁量労働であったことをもって、被告の安全配慮義務違反がないとすることはできない」とした裁判例（システムコンサルタント事件 東京地裁 平10. 3.19判決）が示されており、これらのことから、裁量労働制であっても通常勤務と同等の安全配慮義務が求められると解されます。

### 4. 実務上の対応

以上のように、在宅勤務や裁量労働制においても、求められる安全配慮義務の内容は通常勤務の場合と異なることはありません。しかし、当該義務の履行としては、各勤務制度に即したきめ細かな対応が求められるといえます。

#### [ 1 ]在宅勤務における実務対応

在宅勤務については、その特性上、運用に当たっての取り決めを徹底しておくことが重要といえます。例えば、災害発生時には、業務に起因したものとイえるかを判断するため

詳細な聞き取りを行う、または現況の写真を添付してもらう、といったことや、災害発生を想定し、自宅の業務遂行場所の見取り図をあらかじめ提出させる、といったことが考えられます。

また、長時間労働抑制の観点から、業務日報への労働時間の記録にはじまり、一定の決まった時間に上司との連絡を行う、ということも重要といえます。

さらに、情報通信機器を用いた業務従事者に対する安全衛生教育として、「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平14. 4. 5 基発0405001）等に留意する必要がある、その内容を周知し、必要な助言を行うことが望ましいとされている点も留意すべきでしょう（前記、在宅勤務に関するガイドライン）。

#### [ 2 ]裁量労働制における実務対応

一方、裁量労働制については、「業務の遂行方法を労働者にゆだねる」という大義の下、長時間労働につながるおそれをはらんでいることから、実際の労働時間を把握し長時間労働が強制的にとらえられるものでないかを確認し、統制を図っておくべきです。

また、裁量労働制の導入に際しては、健康・福祉確保措置を定めておくことが要件とされており、その運用が形骸化<sup>けいがい</sup>していないかを点検し、当該措置を機能させることも重要といえます。

この点、上記「企画業務型裁量労働制にかかる指針」では、代償休日または特別な休暇の付与、健康診断の実施、年次有給休暇の取得促進、心とからだの健康問題についての相談窓口の設置、適切な部署への配置転換といった措置をとるべきこと——とされており、各会社での措置を充実させるうえで参考となります。