

テレワークは労働をめぐる問題の救世主か

Jean-Emmanuel Ray (2012), *Légaliser le télétravail: une bonne idée?* *Droit Social*, 2012, pp.443-457.

三重大学准教授 藤本 真理

2013年4月半ば、安倍首相が打ち出した「3年間抱っこし放題での職場復帰」の方針は大きな反響を巻き起こした。その半月ほど後、成長戦略スピーチほどの反響はなかったものの、もう一つ仕事と私生活の両立支援に関する政策方針が報道された。育児休業給付金の支給要件を緩和し、在宅勤務などによって育児休業中も10日以上勤務して所得を得ることを認めるといものである。この方針が現実に実施されれば、「育児休業3年」の實質は、完全に仕事から離れる3年間というよりも、育児に専念する期間と職場復帰への準備・移行期間を含む、職場には出勤しなくてよい3年間として用いられることが多いだろう。

在宅勤務の実施において特に注目されるのがテレワークである。テレワークは電子情報機器などを利用して職場以外の場所で職務に従事する勤務形態である。このような勤務形態は多くのポジティブな効果を有するとされている。たとえば、何らかの障害や病気になる人の雇用へのアクセスをより容易にする、パンデミックなどで労働者に自宅待機を命じざるを得ない場合に事業を継続する、通勤や職場の人間関係によるストレスを軽減する、妊娠中の女性労働者に対する母性健康管理措置の選択肢の一つである、ハラスメント被害者と加害者を隔離できる、より良いワーク・ライフ・バランスの実現に資する、退職する労働者の第2の人生へのソフトランディングを助ける、自家用車通勤が減ることで環境保全につながる、これらの効果の集積により企業の社会的責任が果たされる助けとなるなどである。

しかし、テレワークによる自宅等での勤務の普及は副作用のない万能薬、画期的な処方箋なのだろうか。

この問題についてフランスのジャン＝エマニュエル・レイ教授は、「テレワークの法制化——グッド・アイデア？」¹⁾という論文の中で論じている。レイ教授は以前から²⁾テレワークやその効能について懐疑的な立場から論文を発表しているが、この論文は、こ

の十年で普及しつつあるテレワーク (télétravail) に関する規定が労働法典に盛り込まれた³⁾ ことを受けて発表されたものである。労働法典上のテレワークとは、使用者の事業所内でも行いうる業務であり、当事者の意思により、労働契約の枠内で、情報通信機器を用いて常態として事業所外で行われるものをいう。テレワークは採用時からでも採用後でも実施できるが、テレワークへの移行条件について労働契約に規定を置き、緊急時を除き使用者と労働者の同意に基づくものであることが必要である。また、テレワークから通常の勤務形態に戻すことも当事者の意思によって行われる。

レイ教授はまず、そもそもテレワークという労働形態を導入できる業務ばかりではないことを指摘する。製造業はもちろん、小売業や運送業のようなサービス業にもテレワークで遂行できない業務が多く含まれる。テレワークに対応しうる業務に関しても、労働者個人がテレワークへの適性を有するかという問題もある。上司も同僚もいない環境で、機器トラブルにも対応しつつ、一日のスケジュールを自己管理する能力、すなわち伝統的には独立の自営業者に求められる能力を有する労働者でなければ、恒常的にテレワークに従事することはできない。このことは、伝統的な労働法が念頭においてきた労働観や労働法自体に大きな地割れを生じさせるものである。テレワークをなしうる労働者は精神面でも職業スキルの面でも自立的・独立的であり、職務に従事する時間も場所も同僚との画一性はなく、仔細な指示を受けずに自己の裁量で業務を遂行する性質上、使用者に対する労務提供義務も手段債務とは違う色彩を帯びてくる。

そして、テレワークはいつでもどこでも従事できるがゆえに、労働時間とそれ以外の時間の境界があいまいになりがちである。特にテレワークが行われる場所が労働者の自宅である場合、仕事の量や職場と「つながっている」状態が要請される程度によっては、仕事

が私生活に侵入し、一日中家にいるが仕事以外のことに手をかける時間がない状態におちいる危険がある。「接続をオフにする (déconnexion)」権利が実質的に保障されていないならば、私生活をおびやかす長時間労働は防ぎがたい。このように、テレワークによる在宅勤務等は常に望ましい効果をもたらす保証はない。パンデミック等の非常事態における事業継続というメリットも同様である。すでに述べたように、テレワーク化できない業務は多く、それが事業の核となる業務ならば情報通信技術の恩恵は受けられない。さらには、望ましい効果とされるものも、本当に当事者に求められているかどうかは別の問題である。たとえば、障害や病気がある人にとって、労働は自らの労働により所得を得るというだけでなく、自宅の外に出て他者との実際の関わりの中で働くことに重要な意味があることも多い。テレワークは各自に最適化された環境での就労を可能にはするが、他者との関わりは限定的であり、上記のような労働の意味や価値は実現しない。

また、レイ教授は、労働法典上のテレワークに関する規定の一部に残されたあいまいさも指摘する。法律は、合意なしにテレワークを行う条件として「感染症や不可抗力などの例外的な状況」(労働法典 L.1222-11 条)をあげているが「不可抗力など」の範囲に解釈の余地を残している。また、テレワークにかかる経費についても、労働法典は使用者負担の原則(同 L.1222-10 条)を定めているが、これも「ハードウェア、ソフトウェア、各種サービス加入・利用、通信、道具およびそれらの維持など、テレワークの遂行から直接発生する費用」とされており、やはり「など」の範囲をめぐって法的トラブルが生じる危険がある。現に、法成立以前の实务においては、労働者からの申し出によるテレワークの実施ならば労働者負担、使用者の要請による

テレワークならば使用者負担という取扱いも多いとされており、普及が先行しているだけにトラブルの実現性は高いであろう。

テレワークによる労災はどうであろうか。テレワークでは、仕事とそれ以外の用事を交互に断続的にやっていることもある。仕事とそれ以外のちょうど境界上にいるときに事故が起きた場合(たとえば子供を寝かしつけて書斎に行く途中に階段から転落)、業務に起因すると主張する手段は被災労働者とその家族の証言以外にないのである。

レイ教授の論文が示しているのは、テレワークという勤務形態は、フランス特有の事情を措いても、そのメリットを生み出す「職場外で働く」ことゆえに問題の種を内包していることである。本論文はテレワーク、特に在宅テレワークを普及させる場合にどのような問題が生じるのか、それを回避するためにはどのようなルール設計が必要であるか、さまざまなヒントがちりばめられている。

- 1) Jean-Emmanuel Ray (2012), *Légaliser le télétravail: une bonne idée?* *Droit Social*, 2012, pp.445.
- 2) J.-E. Ray, *Nouvelles technologies et nouvelles forms de subordination*, *Droit Social*, 1992, pp.525. *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : le statut du télétravailleur*, *Droit Social*, 1996, pp.121.
- 3) LOI n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, JORF この法律は 2005 年 7 月 19 日のテレワークに関する全国職協定およびこれに先立つ 2002 年 7 月 16 日のヨーロッパ枠組協定があり、同法はこれらを労働法典に取り込むものである。

ふじもと・まり 三重大学人文学部准教授。最近の主な著作に「非「労働者」の保護と保護対象者の相対的把握」『日本労働研究雑誌』No.624, 2012年。労働法専攻。