

<特集>

テレワーク定着化にむけた健康管理・労務管理上の課題と法

- はじめに — 特集の企画趣旨と個別報告の骨子 — 鎌田耕一
- 1 医療的視点から見たテレワーク定着化のための課題 神田橋宏治
- 2 在宅勤務の健康影響 — COVID-19 流行下の影響と、これからのむけて — 大河原 真
- 3 テレワークの定着と現状の課題 — テレワークによる働き方の見直し及び従業員の well-being 向上と
超少子化と超高齢化社会を迎える働き方について — 玉山美紀子
- 4 在宅勤務制度の利用促進に関連する職務特性 — 制度利用に対する公正知覚に影響する要因 —
..... 細見正樹、藤本哲史
- 5 在宅テレワーク勤務の健康対策と法 末 啓一郎

<原著論文>

- ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について — 日本の状況と展望 —
..... 三柴丈典、倉重公太郎、中澤祥子

<寄稿>

- 日本において生じた新興感染症にかかる労務問題と法 吉田 肇

<判例紹介／判例研究>

- 日本漁船保険組合事件 林 剛司

<文献紹介>

- “Healthy and safe telework: Technical brief — Geneva, 2021” 健康で安全なテレワークに向けた
WHO/ILO ガイダンス 2021 の解説と考察 武藤 剛、守田祐作、神田橋宏治

<労働行政の動向>

- 脳・心臓疾患／精神障害による認定基準の改正等に係る動向、解説 児屋野文男

産業保健法学会誌

(第1巻第2号)

目次

<特集>

テレワーク定着化にむけた健康管理・労務管理上の課題と法

- はじめに — 特集の企画趣旨と個別報告の骨子 — …… 鎌田 耕一 1
- 1 医療的視点から見たテレワーク定着化のための課題 …… 神田橋 宏治 3
- 2 在宅勤務の健康影響 — COVID-19流行下の影響と、これからのむけて — …… 大河原 眞 10
- 3 テレワークの定着と現状の課題 — テレワークによる働き方の見直し及び
従業員の well-being 向上と超少子化と超高齢化社会を迎える働き方について — …… 玉山 美紀子 15
- 4 在宅勤務制度の利用促進に関連する職務特性 — 制度利用に対する公正知覚に影響する要因 —
…………… 細見 正樹、藤本 哲史 24
- 5 在宅テレワーク勤務の健康対策と法 …… 末 啓一郎 33
-

<原著論文>

- ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について — 日本の状況と展望 —
…………… 三柴 文典、倉重 公太郎、中澤 祥子 43

<寄稿>

- 日本において生じた新興感染症にかかる労務問題と法 …… 吉田 肇 68

<判例紹介／判例研究>

- 日本漁船保険組合事件 …… 林 剛司 77

<文献紹介>

- “Healthy and safe telework: Technical brief — Geneva, 2021” 健康で安全なテレワークに向けた
WHO/ILO ガイダンス2021の解説と考察 …… 武藤 剛、守田 祐作、神田橋 宏治 97

<労働行政の動向>

- 脳・心臓疾患／精神障害による認定基準の改正等に係る動向、解説 …… 児屋野 文男 105

はじめにー特集の企画趣旨と個別報告の骨子ー

Introduction: Purpose of planning the special feature and outline of individual reports

東洋大学名誉教授 鎌田 耕一

Professor Emeritus, Toyo University Koichi Kamata

[要約]

テレワークは、当初、新型コロナウイルス感染拡大により緊急避難的に導入されたが、現在、以前のように行動制限、出勤自粛の措置が要請されていないため、中小企業を中心に、緊急避難的に導入されたテレワーク勤務から従来の出勤スタイルへの揺り戻しがみられる。他方で、一部企業においては、テレワークを社員のウェルビーイングを改善する働き方と位置づけ、テレワークを通常の勤務形態とするなどの先進的な取組みを行っている。現状は、テレワークに関して相反する潮流が混在しているといえる。

こうした状況の中で、本特集は、テレワークを持続可能な将来の働き方の一つと位置づけたうえで、その定着化にむけた取組みとそこから浮かび上がる課題、とくに健康管理・労務管理上の課題と法政策の在り方について、5つの論文が様々な観点から検討している。

[Abstract]

Telework was initially introduced as an emergency- and evacuation-based measure due to the spread of COVID-19. However, since it is no longer necessary to restrict the movement of people or avoid on-site work, there has been a shift from such teleworking back to the conventional commuting style, mainly among small and medium-sized enterprises. Meanwhile, some companies have viewed telework as a way of working that improves the well-being of their employees and are taking novel measures, such as making telework a regular work style. At present, there is a mixture of conflicting trends regarding telework.

Given such circumstances, this special feature views telework as one of the sustainable working styles of the future. This feature includes five papers that examine the efforts made toward establishing such a style and the issues that have emerged as a result, especially those relating to the ideal form of health management, labor management, and legal policy, from various perspectives.

1. 本シンポジウムの企画趣旨

日本産業保健法学会は、昨年開催された第1回大会において「テレワークにおける健康管理政策と法」と題してシンポジウムを行った。そこでは、当時新型コロナウイルス感染拡大により緊急避難的にテレワークが導入されているなかで、その実態と問題点を抽出し、活発な討論を行った。

現在、以前のような行動制限、出勤自粛の措置が要

請されていないため、中小企業を中心に、緊急避難的に導入されたテレワーク勤務から従来の出勤スタイルへの揺り戻しがみられる。他方で、一部企業においては、テレワークを社員のウェルビーイングを改善する働き方と位置づけ、テレワークを通常の勤務形態とするなどの先進的な取組みを行っている。現状は、テレワークに関して相反する潮流が混在しているといえる。

こうした状況の中で、本特集は、テレワークを持続可能な将来の働き方の一つと位置づけたうえで、その定着化にむけた取組みとそこから浮かび上がる課題、とくに健康管理・労務管理上の課題と法政策の在り方について、様々な観点から検討することを目的としている。

2. 個別報告の骨子

本特集では、健康管理上の課題と法政策の在り方について、5つの論文を掲載している。

神田橋論文は、テレワーク、とくに在宅勤務に起因する健康障害として腰痛などの身体的障害と精神的障害をあげたうえで、自宅が職場となることから、公私の境界があいまいとなり、それが健康に影響を与えていると指摘する。対策としては、テレワークに対応した保健職の活動の強化が求められるが、在宅勤務の社員に対してはリモート面談によらざるをえず、リスク評価について限界があるという。

大河原論文は、産業医科大学の7講座を中心としたプロジェクトチームがCOVID-19流行下における働き方の変化と労働者の健康に関する調査(CORoNaWorkプロジェクト)を実施したことを受けて、在宅勤務の健康に対する影響について論じている。COVID-19以前であれば、労働者自らが置かれた種々の状況を勘案し、メリットがデメリットを上回るという判断のもと在宅勤務を選択することができた。しかしCOVID-19流行下では、従来であれば在宅勤務を選択しないような状況の労働者も在宅勤務せざるを得なかったため、在宅勤務のデメリットや課題が顕在化していると指摘している。

玉山論文は、テレワークを定着させていくために、人事的観点からメリットや課題を検討している。労働安全衛生法は職場巡視を義務付けているが、人事部門に関与する者がテレワーク勤務者に対する職場巡視を行う義務をどう解釈するかと問題提起し、厚労省作成の「テレワークガイドライン」では自宅は「職場」に該当せず、職場巡視義務を免れるという解釈に立つようだと指摘したうえで、巡視がなじまな

い自宅でのテレワークは、企業が社員の安全衛生に留意する必要があるとする。テレワーク勤務では、通勤の身体的負担は軽減できたが、新規の負担はかえって増していると指摘している。在宅勤務は、プライベートの場にいることから、心理的負荷については職業的性質と私生活的性質が表裏一体だとしている。

細見・藤本論文は、ワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する先行研究の知見を手がかりに、在宅勤務を利用しやすい職場の雰囲気づくりをもたらす要因を明らかにしている。WLBの研究分野においては、制度を利用するだけでは不十分であり、制度を利用しやすい雰囲気づくりを行うための条件について研究されている。本論文では、在宅勤務の利用に関する公正さの知覚(公正知覚)を高める要因について研究している。従業員に対する質問紙調査を分析し、職務自由度および仕事の複雑性といった職場環境要因が、在宅勤務の利用に対する公正知覚を高めるとの研究結果を示している。

末論文は、在宅テレワーク勤務の健康問題について法的検討を行っているが、最初に、公法的な規制を中心に、作業環境の問題、労働の量の問題、労働の質の問題について検討を行い、次に私法上の責任問題について検討している。本論文は、在宅勤務では使用者の指揮命令権が制限されることから、労働安全衛生法上のいくつかの義務(例えば職場巡視)の履行を免れること、在宅テレワーク勤務の場合であっても、使用者には安全配慮義務があると考えられ、在宅テレワーク勤務での職務遂行と傷病の発症との間に相当因果関係があるのであれば、それが業務上の傷病となるだけでなく、状況によっては、私法上の責任が生じ得ることになると考えられる。また、一定の場合、使用者の在宅テレワーク勤務命令権は認められ、他方で労働者の在宅勤務請求権は原則認められないが、それを拒否した場合使用者に責任が生ずる場合があるとする。さらに、本論文は、在宅勤務の労働時間把握と規制の在り方を検討している。

1 医療的視点から見たテレワーク定着化のための課題

1 Issues for the establishment of telework from a medical perspective

合同会社 DB-SeeD 代表 神田橋 宏治
DB-SeeD, LLC Koji Kandabashi

[要約]

新型コロナウイルス感染症の対処策として急速にテレワークが導入された。テレワークの普及を医学的観点から見た時、最大の問題点は労働者に与える健康影響が未知であることである。最近論文が続々発表されているが①コロナ禍の影響とテレワーク固有の影響の区別の困難さ、②日本固有の影響がみられること、③ほとんどが横断的研究であることなどの問題点を抱えている。それでも少しずつ産業保健的管理方法は進歩してきている。

[キーワード] コロナ, COVID-19, テレワーク, 遠隔, 産業保健

[Abstract]

Telework was rapidly introduced as a measure against COVID-19. When examining the spread of telework from a medical perspective, the greatest problem is that the health impact on workers is unknown. Many papers have been published recently, but these have several problems, including the (1) the difficulty of distinguishing between the effects of the COVID-19 crisis and the unique effects of telework, (2) the presence of effects unique to Japan, and (3) the fact that most were cross-sectional studies. Nevertheless, there has been slow but steady progress in occupational health management methods.

[Keywords] Coronavirus, COVID-19, Telework, Remote, Occupational health

インターネットの全世界への普及は、ここ数十年で労働に限らず世界を大きく変えた。まさに後世には世界史上の事件であると評価されるであろう。これにより、テレワークという働き方の可能性は大きく広がった。一方2020年から全世界を席卷したCOVID-19の大流行はもう一つの世界史上の事件である。この二つが同時に起こったとき、全世界的に、急速にテレワークが普及した。2022年7月に、入り第7波と呼ばれる従来最大の流行が起きており、この号が皆様の手元に届くころの社会の情勢については未知である。一方でインターネットはさらにIoT (Internet of Things)、ICT (Information and Communication Technology) という方面に

進化し様々な働き方ができるようになっている。一度導入されたテレワークが完全になくなることは考えられず、今後も一定数は残ると思われる。

テレワークが定着しつつある中での医学的に見た最大の課題は、テレワークが与える健康影響がまだまだ十分にわかっていないことである。

これには様々な原因がある。まずは現在知られているコロナ禍におけるテレワークの健康影響については明らかに心身への影響や経済状態ともにCOVID-19感染症の影響を受けており、必ずしもテレワーク固有の健康影響とは限らないことが挙げられる。実際コロナ禍の影響を最大排除したテレワークの健康影響を評価した系統的レビューが2022年

の1月に出ている¹⁾が、ここで取り扱われている論文は14報にすぎず、また個々の論文の質も必ずしも高くない。

さらに日本と海外では同じ傾向を示していないということがある。例えば、新型コロナ禍のテレワーク中に運動が増えたかどうかに関する論文をPubMedで検索してみると、海外での文献においては、運動量は不変であるというものが多かったが、本邦から出てきた論文では例外なく運動量が減ったという結果になっている²⁻⁷⁾。これには家の広さなどの環境が影響している可能性があると考えている。また同様に、学会報告レベル、論文レベルでも本邦では一貫して腰痛や肩こりといった筋骨格系が悪化しているという結果である⁸⁾。これには先に述べたような家の狭さに加え、一部床に直接着座し卓袱台などで仕事を行うといった人間工学的に不適当な姿勢⁹⁾で仕事をしている方々が一定数いる可能性が挙げられる。床に直接着座する姿勢は立位に比べ、腰に与える負担が2倍以上になることが知られており、これも本邦における特異的な現象と考えられる。一方、集中できる場所と適度な温湿度、十分な広さと明るさを持ち、足を自由に動かせるほどの机と椅子という作業環境を満たせば腰痛リスクは軽減される¹⁰⁾という論文もあり、厚生労働省のテレワークガイドラインにおいても令和3年3月25日版からは作業環境に関するチェックリストが事業者用、労働者用にわけて掲載されている¹¹⁾。

また、法学系雑誌では比較的少ない査読システムにも触れておく必要があるように思われる。何らかの知見が得られたとき、医学誌に投稿するのであるがそこでは必ず同じ分野の研究者による査読という段階を経ることになる。査読者は論文を読んで、まずその論文から得られた知見が雑誌に掲載する価値があるかどうかを判断する。価値なしと判断されれば論文はrejectされる。そうすると著者は通常別の雑誌に投稿することを考える。査読者が掲載価値ありと判断すれば、さらに付け加えたほうが良いデータや、深めたほうが良い議論などについて著者とのやり取りを行い、その結果原稿が完成して論文化される。いわば査読者は第二の著者なのである。さらに医学系や自然科学系の雑誌はインパクトファクターという数値で雑誌自体がある種、序列化されて

いる。インパクトファクターというのは、その雑誌に載った論文が平均してその他の雑誌の論文に何回引用されたかという数字である。例えば現在医学系で一番この数値が高いのはNew England Journal of Medicine誌であるがその数値は90を超えている。つまりこの雑誌に載った論文は平均するとその後2年の間に90回引用される（もちろん実際何回引用されるかは個々の論文により大きな差はあるのだが）。インパクトファクターが高い雑誌に論文が掲載されるということは、その論文が多くの人目に触れるというだけでなく、論文の価値が高く評価されたという意味をも持つ。従ってなるだけインパクトファクターが高い雑誌から順に投稿していこうという動機が研究者には生まれ、そこでrejectされたら次の雑誌に投稿するということが日常的に行われている。これら一連のプロセスの結果、著者が論文の初稿を書いてから実際読者の目に触れるまでに1年以上かかることも多い。結果として現在の雑誌に投稿されている論文は2020年のデータに基づくものも多く、中長期的なテレワークの影響が不明であることも少なくない。

さらに大きな問題の一つは、現在出されている論文の多くはテレワーク中のある瞬間についてのデータを解析した、いわゆる横断研究であることである。中長期的な健康影響を見る場合、コホートを作ってそれらの変化を見るほうが望ましい。この点から著者が個人的に注目している本邦のコホートは3つある。CORoNaWork project、E-COCO-J¹²⁾、JACSIS研究¹³⁾である。いずれの研究からも様々な知見が得られており今後も多くの英語論文が発表されるものと考えられるため、これらをフォローしていくことは非常に重要である。CORoNaWorkは産業医科大学の7つの研究室が中心となり共同で作った、労働者対象の3万人規模のコホートである。ここから得られた重要な結果については大河原眞先生が別稿で述べられているのでそれを参照されたい。JACSIS研究は大阪がんセンターの田淵貴大先生が作った3万人レベルのコホートであり、労働者に限らず、日本の人口の縮図になるように作られたコホートであり、ここからも労働者にとって重要な論文が数多く発表されている。E-COCO-Jは東京大学医学系研究科精神保健学分野が作った

1500人規模のコホートであり、主に精神保健の影響を調べているが、コホートが作られたのがコロナ禍の前であるということが特記すべきことである。CORoNaWORK 以外の2つはプロジェクト名で検索していただければ、プロジェクトのサイトがあり、そこから発表した知見が手に入るのをおすすめである。

ではテレワークの具体的な影響について本邦における総論を述べる。2020年に内閣府での会議で行われた調査¹⁴⁾ やその後のデータを見てみると、大きな問題としては、職場が家庭という本来休むべき場所に「侵食」してくる問題、コミュニケーション問題、運動不足問題などが挙げられる。特に職場が侵食してくる問題は、長時間残業につながりやすく、常に仕事のことを考えている状態になりやすく心が休まらないことを訴える労働者が増えている。2022年3月に厚生労働省が発表した「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」¹⁵⁾ や2022年2月2日に WHO と ILO が発表したテクニカル・ブリーフ”Healthy and safe telework”¹⁶⁾ (このブリーフの概要は武藤剛先生による別稿を参照) では「勤務間インターバル制度」や「つながらない権利」(労働時間以外には職場からのメール等の連絡を拒否できる権利) などがその緩和に役立つとされているが、筆者の主観ではあくまでその効果は限定的なものと考えている。というのも、場所が変わらないテレワークにおいて仕事と家庭の区別をつけるのは難しいからである。実際多くの勤労者にとって、着替えて身だしなみを整え出勤するというのが家庭から仕事への切り替えであり、帰宅後スーツを脱いで風呂に入ったり部屋着に着替えるといった行為が仕事から家庭への切り替えである。自宅におけるテレワークにおいてはこれらの行為を省略しがちであるため、仕事と家庭の境界線が引きづらい。

さらには長期的影響についても、わかっていないことが多い。例えば、同じように運動をしている人を比較しても、座った姿勢をとっている時間が長いほど、糖尿病が増え、寿命が短くなるということが知られており、これは座位問題とって公衆衛生上の大きな問題の一つである¹⁷⁾。テレワークにおいては、長時間の座位を保つことが多く(例えば、質問や会議での移動は少なく、同僚と連れ立って昼ご飯

を食べに行くこともない)、今後大きな問題になると思われる。さらにコロナ禍において急速に進歩したTV 会議システムにおいて、顔色等をよく見せるためのリングライトはパソコンモニターに比べ高い輝度を保っており、眼精疲労の原因になるだけでなく長期の健康障害も懸念される。

そして生じうる健康問題が同定できたとしてもこれらの健康問題をどう解決していくかという点が最大の課題である。従来型の従業員が職場に集まって仕事をするタイプの働き方においては容易に気づけることであっても、テレワークでは気づけなかったり、気づくのが遅くなったりすることが往々にしてある。例えば生活の乱れによる体重の変化やメンタルヘルスの悪化などである¹⁸⁾。

こういった各種の健康問題を解決すると謳う各種スマートフォンアプリ等が次々と市場に出ている。これには e-Health をもてはやす世間の風潮も影響している。これらが本当に有効かどうかは検証すべきであるが、アプリ一つ一つにつき有効性を確かめることは研究者にとってはかなり負担が大きい。対照的な例として創薬がある。製薬会社は薬として有用そうな物質を見つけると、その構造を様々に変えてみて最も毒性と効果のバランスが取れているものを候補として選ぶ。それらを実際に動物に投与してみて、効果や副作用を確認。次に人間に投与して安全性を確認する。最終的には数百~数千人規模の人々に対して、偽薬と実薬をランダムに分け試験を行い、実際に有効と認められた(エビデンス)ものだけが薬として市場に出回る。この一連のプロセスには多くの時間と多数の研究者が関わっており、実際に薬の候補として挙げられた物質のうち市場に至るのは数千物質にひとつと言われている。

しかしながら産業衛生領域においてははるかに簡単にアプリを開発することができるためその数は莫大なものになり、それらすべての有効性を調べることは不可能である。そのうえ、極言すれば企業にとっての従来型のエビデンスは、商品を守るためのツールの一つにすぎないとも言える。エビデンスがなくとも売れる商品はある、逆にエビデンスがあっても売れないため市場から退出した商品もある。人の健康にかかわる製品であるにもかかわらず、アプリ等に関してエビデンスを作っていく作業は不十分であ

りようやく緒についたところである¹⁹⁾。

いくつか各論に入る。

テレワークの最大のメリットは通勤時間が無くなることである。日本人は先進国の中でもっとも睡眠時間が短い働き方をしており²⁰⁾、通勤時間が無くなることはこの緩和に大いに役立つ。ただしこれも諸刃の剣であり、先述したように生活と仕事の区切りがなくなって長時間労働に陥る危険がある。

さらにテレワークは、働く時間や場所を問わないことから自由な働き方ができるようになる。これも長所ではあるが、同様に仕事が生生活を侵食する、長時間労働に陥るといった危険を孕んでいる。

健康行動に関しては、飲酒・喫煙量などは変わらないという報告が多いが、特にテレワークを好まない労働者がテレワークを行った場合、飲酒量が増えるという報告もある²¹⁾。臨床側からの視点ではアルコール多飲による肝障害や膵炎が2割ほど増えているという報告があり²²⁾、自宅で大量飲酒を行っている労働者がいることが示唆される。

作業環境についてはテレワークを行う場所を指定した場合、その作業環境の管理、安全配慮義務等が事業者課せられると考えるのが自然だと思われる。先述の“Healthy safe and telework”においては、事業者側が作業場所を実際に見に行くか遠隔で確認することを勧めてはいる¹⁶⁾が、本邦においてはプライバシーの問題や家の広さの問題があり難しい（仕事用の書斎がある家は多くなく、寝室や居間の一部を仕事場に充てている例が多い）。一方、作業場所を事業者が指定していない場合についての作業環境管理についてどう考えるべきか、も難しい点がある。

作業管理における最大の問題は、何度も述べている通り長時間労働になりやすいことと、長時間の座位になりやすいことである。後者についてはずっと座って仕事をしてきた結果、深部静脈血栓症（いわゆるエコノミークラス症候群）を発症した例も報告されている²³⁾。定期的に休みを取りストレッチや運動を励行すること¹⁶⁾、可能ならばスタンディングデスクも用意して定期的にそちらを利用することなどがすすめられると考える。

健康管理においては、日本では年1回以上の定期健康診断が労働者・使用者両者の義務として規定

されている。また受検が義務ではないがストレスチェック制度も導入されているため、諸外国に比べ健康施策の立案や効果の検証は行いやすいと考えられる。ただこういったデータを外に発表するのを極端に嫌う企業も多く、企業の秘密保持と、日本全体における産業衛生・公衆衛生のバランスを考えて、健康施策とその影響に関する発表のガイドラインを作ることが望ましいと筆者は考えている。なお、テレワークで有害作業を行うところは極めて少数だと考えられるが考慮には入れておく必要がある。

さらにテレワークにおいては、ITに関するリテラシーに関して労働者間に大きな差があることがあることも考慮すべきことのひとつである¹⁵⁾。ITリテラシーが低い労働者にとっては、対面で仕事をしているときには簡単に発言できたこととすら、ウェブ上となると非常に負担感が大きい可能性がある。筆者は現在55歳で、電子メールやZoom[®]等のTV会議システムは人並みには使いこなせると自認しているが、Slack[®]をはじめとしたビジネス専用ツールにおいてはその限りではない。現在の仕事がSlack[®]等を頻繁に使う仕事でないことをありがたくさえ感じている。

またテレワークは副業との相性が良いと考えられる。手すき時間等において副業として他の仕事を行っている例も散見される。産業医面談で打ち明けてくれる労働者もおり、職務専念義務との関係も考える必要があると思っている。

コミュニケーションの問題については企業も初期から気がついてきた。その結果、何らかの雑談やコミュニケーションの場を作ることに様々な工夫をしてきた^{15), 24)}。しかしながら必ずしもうまくいっているとは言えない。テレワークにおける問題点の一つは、仕事上でわからないことを上司などに聞きたいが相手が今忙しいかどうかかわからないため、聞くタイミングに悩むことである²⁵⁾。その結果仕事の本質と関係ないところで心を痛める従業員が多く、なかにはある日突然辞職を申し出る人すら存在する。

またテレワークにおいては産業保健職が行う各種の面接指導や面談、長時間残業やストレスチェックに関する法定の面談の他、メンタルヘルス不調者のフォローアップ面談、健康診断の指導、復職に関する面談等、多くがTV会議システムで行われてい

る¹⁸⁾。筆者は日本産業衛生学会遠隔産業衛生研究会の代表世話人を務めており、2019年の発足以来すでに13回の研究会を行っているが、一番多く取り上げられてきたテーマが遠隔面談・面接に関することである。そこでの研究結果によると、遠隔面談・面接には労働者の受諾率が圧倒的に上がるというメリットの他、お互いの時間の節約になる等、様々なメリットがある¹⁸⁾。しかし一方では、お互いのITリテラシー、機械の不具合、面接をする側が疲れる、ラポールの形成が難しい、面談相手が自殺をほのめかしたときなどの緊急事態への対応が難しい、対面だと気づくようなことが遠隔だとなかなか気づけない等、様々な問題も挙げられており、それぞれの職場で各自が工夫しているというのが現状である¹⁸⁾。

コロナ禍初期における本邦の研究のうち最も重要なものの一つとして、テレワークに対する選好の有無とテレワーク時のストレスの関連性についての報告がある。これによると、テレワークを行いたいと答えた人々は、週に1回でもテレワークを行った方がストレスは下がり、しかも週当たりのテレワークの日数が増えれば増えるほどストレスはさらに下がるが、テレワークを行いたくないと答えた人々は全く逆であった²⁶⁾。つまり個々の労働者にテレワークを命じるかどうかについては各労働者の選好を十分に考慮する必要がある。

同様にテレワークにおいて考慮しなければいけない事情の一つとしては、家の広さや同居人の有無/関係性などが考えられる²⁷⁾。

テレワークへの選好に関しては、世代間による差もあると考えられる。この2年半の間、大学の授業もほとんどが遠隔講義になった。ある調査によれば就職活動を行う学生のうち約半数が、テレワーク可能な企業であることを重視する/やや重視すると答えている²⁸⁾。

筆者自身は話をするにしろ、産業医として面談を行うにしろ、遠隔よりも対面のほうが好きである。対面時はおそらく1秒間に数十回以上の非言語コミュニケーションが行われており、その中には現在の情報通信技術では実現できない細かな表情のコミュニケーションや、嗅覚のようにまだ当分の間は再現できないコミュニケーションがあると考えられ、テレワーク環境でのコミュニケーションではこれらが

すっぱり抜け落ちている。さらに画像に現れていないものは見えないことから、芥川龍之介の「手巾」*のような洞察は起きえない。

*新渡戸稲造がモデルともいわれる小説。大学教授が息子を亡くした女性を訪ね、まったく悲しんでいないと思うが、女性が握りしめた手巾（ハンケチ）は震えていた。悲しみを表に出さず堪えている女性に対し、それを見てとれない大学教授を皮肉ったもの。

とはいえ、いったん日本社会に入り込んだテレワークが消滅することは無い。今後はテレワークと対面のメリットとデメリットを考慮しながら、各個人に合わせたハイブリッド型の働き方がメインになっていくと推察している。前京都大学総長であり、野生のゴリラを相手に長年フィールドワークを行ってきた山極寿一氏はインタビューに答えて、「複数の人がリアルに集まると、そこには必ず場の雰囲気生まれるのです。例えば、自分が発した一言について、みんながどのように反応するのか。リアルな場では、各人の表情の変化などを一瞬のうちに見極めている。そうした感触を逐一つかみながら、全体の話はどういう方向性にまとめていくのかを考えます。オンライン会議でも一応みんなの顔は見えてはいるけれど、画面上で相手の腹の中までを探るのは無理ですね。だからどうしても議論が深まらず、話が上っ面で流れていきがちです。創造的な会議というのは、そこに漂う空気に刺激されて、参加者の暗黙知が飛び交い、その中で何かが生み出される特別な場です。このようなやりとりはリアルな場でない起こり得ないのではないかな。」「僕は以前から複数の拠点を持つよう提案しています。住民票を2つ持つように制度を変えて、複線型の人生を歩めるようにする。ICTがどんどん進化しているのだから、仕事の多くは自宅でするでしょう。そしてクリエイティブな打ち合わせなどでは必要に応じて、どこかに集まって議論すればよい。地方に人が分散して暮らすようになれば、地方が活性化し地域経済もうまく回ると思いますね。」と指摘している²⁹⁾。筆者も全く同感である。持続可能なテレワークの一つのあり方が見てとれる。そしてそこにどのような健康影響が伴い、それをどう克服していくかという研究と実践の試みが、このコロナ禍を機に急速に進んでいる。

文 献

- 1) Lunde LK, Fløvik L, Christensen, JO, et al. The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Health*. 2022 ; 22(1):47.
- 2) Kishimoto M, Ishikawa T, Odawara M. Behavioral changes in patients with diabetes during the COVID-19 pandemic. *Diabetol Int*. 2020;12 (2): 241-245.
- 3) Fukushima N, Machida M, Kikuchi H, et al. Associations of working from home with occupational physical activity and sedentary behavior under the COVID-19 pandemic. *J Occup Health*. 2021;63 (1):e12212.
- 4) Koohsari MJ, Nakaya T, McCormack GR, Shibata A, Ishii K, Oka K. Changes in Workers' Sedentary and Physical Activity Behaviors in Response to the COVID-19 Pandemic and Their Relationships With Fatigue: Longitudinal Online Study. *JMIR Public Health Surveill*. 2021;7 (3):e26293.
- 5) Yoshimoto T, Fujii T, Oka H, Kasahara S, Kawamata K, Matsudaira K. Pain Status and Its Association with Physical Activity, Psychological Stress, and Telework among Japanese Workers with Pain during the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18 (11):5595.
- 6) Koyama T, Takeuchi K, Tamada Y, et al. Prolonged sedentary time under the state of emergency during the first wave of coronavirus disease 2019: Assessing the impact of work environment in Japan. *J Occup Health*. 2021;63 (1):e12260.
- 7) Terakawa A, Bouchi R, Kodani N, et al. Living and working environments are important determinants of glycemic control in patients with diabetes during the COVID-19 pandemic: A retrospective observational study. *J Diabetes Investig*. 2022 ;13 (6):1094-1104.
- 8) 厚生労働行政推進調査事業費補助金(厚生労働科学特別研究事業) 新型コロナウイルス感染症に対応した新しい生活様式による生活習慣の変化およびその健康影響の解明に向けた研究—生活習慣病の発症および重症化予防の観点から—分担研究報告書掲載予定
- 9) 厚生労働省. 厚生労働省職場における腰痛予防対策指針および解説 [インターネット]. 東京都千代田区: 厚生労働省; 2013. https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034et4-att/2r98520000034mtc_1.pdf (2022年7月26日アクセス).
- 10) Matsugaki R, Muramatsu K, Tateishi S, et al. Association Between Telecommuting Environment and Low Back Pain Among Japanese Telecommuting Workers: A Cross-Sectional Study. *J Occup Environ Med*. 2021;63 (12) :e944-e948.
- 11) 厚生労働省. 厚生労働省テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン [インターネット]. 東京都千代田区: 厚生労働省; 2022. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html (2022年7月26日アクセス).
- 12) 東京大学医学系研究科精神保健学分野・デジタルメンタルヘルス講座 『新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査 [インターネット]. 研究代表者川上憲人 [2022年]. <https://dmh.m.u-tokyo.ac.jp/e-coco-j/> (2022年7月26日アクセス).
- 13) JACSIS study 日本における新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 問題による社会・健康格差評価研究 [インターネット]. 研究代表者田淵貴大 [2022年]. <https://jacsis-study.jp/> (2022年7月26日アクセス).
- 14) 内閣府. 令和2年10月12日内閣府規制改革推進会議雇用人づくりワーキンググループ [インターネット]. 東京都千代田区: 内閣府; 2020. <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/koyou/20201012/agenda.html> (2022年7月26日アクセス).
- 15) 厚生労働省. テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き [インターネット]. 東京都千代田区: 厚生労働省; 2022. <https://www.mhlw.go.jp/content/000917259.pdf> (2022年7月29日アクセス).
- 16) WHO/ILO. Healthy and safe telework: Technical brief [インターネット]. ジュネーブ: WHO/ILO; 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977> (2022年7月29日アクセス).
- 17) Thorp AA, Owen N, Neuhaus M, Dunstan DW. Sedentary behaviors and subsequent health outcomes in adults: a systematic review of longitudinal studies, 1996-2011. *Am J Prev Med*. 2011;41(2):207-15.
- 18) 日本産業衛生学会遠隔産業衛生研究会. 「第2期 緊急事態宣言下の産業保健活動アンケート調査結果 [インターネット]. 東京都文京区: 遠隔産業衛生研究会; 2021. <https://enkaku-sangyoeisei-kenkyukai.jimdosite.com/> (2022年7月26日アクセス)
- 19) 国立研究開発法人日本医療研究開発機構. 令和4年度「予防・健康づくりの社会実装に向けた研究開発基盤整備事業 (ヘルスケア社会実装基盤整備事業)」に係る公募について [インターネット]. 東京都千代田区: 国立研究開発法人日本医療研究開発機構; 2022. https://www.amed.go.jp/koubo/12/02/1202B_00010.html (2022年7月26日アクセス).
- 20) OECD. Gender data [インターネット]. パリ: OECD; 2021. https://www.oecd.org/gender/data/OECD_1564_TUSupdatePortal.xlsx (2022年7月26

- 日アクセス)。
- 21) Watanabe C, Konno Y, Hino A, et al. Relationship between alcohol consumption and telecommuting preference-practice mismatch during the COVID-19 pandemic. *J Occup Health*. 2022;64 (1):e12331.
- 22) Itoshima H, Shin JH, Takada D, Morishita T, Kunisawa S, Imanaka Y. The impact of the COVID-19 epidemic on hospital admissions for alcohol-related liver disease and pancreatitis in Japan. *Sci Rep*. 2021;11 (1):14054.
- 23) 井上陽介, 戸津崎貴文, 加部勇, 溝上哲也, 土肥誠太郎. 在宅勤務者における静脈血栓症の2症例について. 第94回日本産業衛生学会講演集
- 24) 厚生労働省. 第5回「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」資料 [インターネット]. 東京都千代田区: 厚生労働省; 2020. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15700.html (2022年7月29日アクセス).
- 25) 厚生労働省. 第3回「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」資料 [インターネット]. 東京都千代田区: 厚生労働省; 2020. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14604.html (2022年7月29日アクセス).
- 26) Otsuka S, Ishimaru T, Nagata M, et al. A Cross-Sectional Study of the Mismatch Between Telecommuting Preference and Frequency Associated With Psychological Distress Among Japanese Workers in the COVID-19 Pandemic. *J Occup Environ Med*. 2021; 63 (9) :e636-e640.
- 27) Johnson A, Dey S, Nguyen H, et al. A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*. 2020; 45: 402-24.
- 28) 株式会社学情. あさがくナビ2022登録会員対象 2022年卒学生の就職意識調査(テレワーク) 2021年6月版 [インターネット]. 東京都千代田区: 株式会社学情; 2021. <https://service.gakujo.ne.jp/210618> (2022年7月29日アクセス).
- 29) パーソルキャリア株式会社. 人が生きていくために「3密」は必要不可欠。だからこそ求められる、働き方と生き方の「複線思考」 [インターネット]. 東京都千代田区: パーソルキャリア株式会社; 2020. https://www.dodadsj.com/content/200721_yamagiwa/ (2022年7月29日アクセス)。

2 在宅勤務の健康影響

—COVID-19流行下の影響と、これからのむけて—

2 Health effects of working from home: Effects during the spread of COVID-19 and the future

産業医科大学産業生態科学研究所 環境疫学研究室 助教 大河原 眞

Assistant Professor, Department of Environmental Epidemiology, Institute of Industrial Ecological Sciences, University of Occupational and Environmental Health, Japan Makoto Okawara

[要約]

本稿では、コロナ禍に伴う在宅勤務をめぐるこれまでの状況を整理し、在宅勤務が国内の労働者にどのような影響を与えたのかについて、筆者の所属する産業医科大学の7講座を中心としたプロジェクトチームで行った COVID-19流行下における働き方の変化と労働者の健康に関する調査（CORoNaWork プロジェクト）やその他の研究の中から、在宅勤務に関する研究をいくつか紹介するとともに、今後の COVID-19終息後の在宅勤務を含むテレワークについて私見を述べる。

[キーワード] COVID-19, 在宅勤務, テレワーク, 在宅勤務の健康影響

[Abstract]

This article summarizes the situation to date regarding work from home (WFH) due to the COVID-19 pandemic. How WFH has affected workers is also discussed by introducing some relevant research from a survey on changes in work styles and workers' health during the coronavirus pandemic (CORoNaWork project) and other studies. The discussions on telework, including telecommuting after the end of the COVID-19 pandemic, are also included.

[Keywords] COVID-19, Work from home, Telework, Health effects of working from home

はじめに

COVID-19の流行による在宅勤務の普及は、これまでの労働環境に大きな変化をもたらした。事業場へ出勤し業務を行い、私生活を営む場所である自宅に帰る、といった従来型の労働が多数派であった日本の企業と労働者は、2020年4月の緊急事態宣言を機に、急遽職住一体となった新たな働き方を考慮せざるを得なくなった。本稿では在宅勤務を取り巻くこれまでの状況を整理し、特に COVID-19流行下における在宅勤務が国内の労働者にどのような影響を与えたのかについて、いくつかの研究内容を紹介し、今後 COVID-19が終息した後の在宅勤務を含むテレワークについて私見を述べる。

1. 在宅勤務を含むテレワークの定義

ILO の定義によると、在宅勤務とは「情報通信技術を利用して社員の自宅で遠隔地から業務を行うこと」（筆者訳）とされている¹⁾。一方テレワークは、モバイルワーク、コワーキングスペースやサテライトオフィス等での施設利用型勤務などの雇用型テレワーク、SOHO などの自営型テレワークを含む幅広い働き方であり、在宅勤務は雇用型テレワークの一形態と整理される。

2. テレワークの変遷

テレワークの起源は、1970年代の石油危機前後

の米国に遡る。通勤にかかる燃料費の高騰や環境問題への意識の高まりを受けて一部の職場で導入された。当時は普及・定着率は低かったものの、災害・テロなどへの危機管理の必要性の高まりから徐々に普及しはじめ、2001年には米国の行政機関に対してテレワークに対する方針を確立することを求める法案が可決され、導入が加速した。

欧州連合(EU)では、失業率の高まりを受けて2000年にリスボン戦略を打ち出した。このリスボン戦略の中で、ICT (Information and Communication Technology) を活用した技術革新や雇用率の向上を目的として、EU加盟国全体で新しい働き方を支援する方針が打ち出され、2002年にはテレワークに関する雇用条件やプライバシー保護、健康と安全などに関する国別の枠組み合意書が定められ、EU主要国が署名調印した。

日本では1990年前後、バブル経済期の都心部のオフィス賃料の高騰や従業員の長時間の通勤負担の緩和の目的でサテライトオフィスの需要が高まったが、バブル崩壊とともに多くのサテライトオフィスは閉鎖された。その後2000年前後から、少子高齢化による労働力不足への懸念や、業務効率化や生産性の向上の観点から、再びテレワークが注目されはじめた。また、長時間労働の社会問題化、柔軟な働き方の選択肢の確保といった背景から、2006年には安倍首相(当時)の所信表明演説で、「テレワーク人口の倍増」が掲げられた。

各国のテレワーク導入への動機は様々であるが、2000年前後に一般家庭を含む多くの場所にインターネット環境が普及しはじめ、技術的なハードルが下がるとともに、在宅勤務を含むテレワークが現実的な選択肢として普及してきたといえる。

3. 国内におけるCOVID-19流行と在宅勤務をめぐ る変化

COVID-19流行下における在宅勤務の最も大きな問題点は、在宅勤務を行うか行わないか、労働者が選択できないという点である。日本国内におけるCOVID-19以前の在宅勤務の位置づけは、多くの場合ワーク・ライフ・バランスの改善や長時間労働の是正といった、働き方改革の一環としての位置づけであった。普及率は低く、2019年9月の総務省調

査では、テレワークを導入している企業は20%であり、生産性の向上を主な目的としたモバイルワークが中心であった²⁾。同調査では、テレワークを実施したことがあると回答した個人は8.4%に過ぎなかった。COVID-19以前は、先進的な企業や一部の職種を除いて、多くの企業では在宅勤務の制度導入自体がなされていないか、育児・介護等との両立のために労働者個人の希望に基づき、選択的に在宅勤務が行われてきた。

COVID-19流行をきっかけに、在宅勤務を取り巻く環境は一変した。職場や通勤を介した感染症流行の抑制の目的で、政府や地方自治体からの要請により、強力的にテレワークが推し進められた。企業にとっても、CSR (Corporate Social Responsibility)、社員の安全、さらには事業継続等の観点から、オフィスに滞在する人員を減らす強い動機が生まれた。2020年9月の総務省調査では、テレワークを導入している企業は47.5%と2倍以上に増加し、9割は在宅勤務であった。導入目的は「非常時の事業継続」が大きく増加していた。テレワークを実施したことがあると回答した個人は19%に増加し、ほとんどが在宅勤務であった³⁾。こうして在宅勤務は、希望する者が必要に応じて選択する働き方から、社会や企業の要請に応じて半ば強制的に行う働き方へと変化した。

4. 在宅勤務の健康影響

COVID-19流行以前には、在宅勤務の健康影響に関するエビデンスは限られていた。身体的な影響、精神的な影響ともに、良い面も悪い面もあるといった総説が中心であり、一概に在宅勤務が良い、悪いとは結論付けられていない⁴⁾。在宅勤務には、企業の文化、マネジメント、業務内容、仕事の要求度と裁量度、通信機器の性能、家庭の事情、自宅の作業環境、労働者個人の健康状態や性格特性など、様々な要素が複合的に絡み合っている。例えば、郊外の持ち家で在宅勤務用の個室を確保できる管理職、狭小ワンルーム賃貸のこたつで作業する新入社員、学校が休校となり自宅で小1の子どもと2人で過ごしながらWeb会議のファシリテーションをする社員では、在宅勤務の影響や捉え方に大きな違いが出ることは容易に想像ができる。

COVID-19流行下においてこのような個別性が問題となる背景には、選択できないという点が関係している。COVID-19以前であれば、労働者自らが置かれた種々の状況を勘案し、メリットがデメリットを上回るという判断のもと在宅勤務を選択することができた。しかしCOVID-19流行下では、従来であれば在宅勤務を選択しないような状況の労働者も在宅勤務せざるを得なかったため、在宅勤務のデメリットや課題が顕在化した。在宅勤務の健康影響に関するエビデンスの創出は重要かつ喫緊の課題であり、そのためには在宅勤務を構成する要素とその影響を様々な観点から個別に検討していく必要がある。

5. COVID-19流行下での在宅勤務の影響

－ CORoNaWork プロジェクトの知見から－

このような背景を受けて、産業医科大学の7講座を中心としたプロジェクトチームで、COVID-19流行下における働き方の変化と労働者の健康に関する調査（CORoNaWork プロジェクト）を開始した⁵⁾。COVID-19に関する社会調査は複数存在するが、本調査の特徴は、調査開始時点で働いている者のみを対象とした3万人規模の大規模コホート調査という点である。2020年末、国内のいわゆる「第3波」の時期に初回調査を行い、現在3回目の追跡調査が行われ、2022年12月16日時点で本プロジェクトから59編の英語論文が学術誌に受理・掲載されている。本稿ではその中から、在宅勤務に関する研究をいくつか紹介する。なお、本プロジェクトは、COVID-19流行下の調査であるため、感染不安をはじめとした感染症流行下における種々の身体的・心理的影響や、雇用・経済状況による影響を受けている可能性がある。

・在宅勤務の頻度と不健康な食生活との関連⁶⁾

働き方の変化や外出頻度の変化は、食事や運動といった生活習慣にも影響を与える。本研究では、在宅勤務の頻度は、朝食の欠食、孤食（1人での食事）、食事回数が1日2食以下、インスタント食品や補食食品のみで済ませるといった、不健康な食生活と有意に関連していた。在宅勤務では、生活習慣病の悪化や単身者で在宅勤務を行う者の孤独にも注意が必要である。

・在宅勤務時の作業環境と生産性との関連⁷⁾

厚生労働省は、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」⁸⁾において、既存の事務所衛生基準規則や情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインをもとに、部屋の明るさ、換気や温度・湿度管理、机・椅子などの作業環境の整備について推奨事項を列挙している。これらのガイドラインの推奨項目に準拠していない場合、労働機能障害を呈する割合が有意に高いことが示された。また、ガイドラインへの不準拠の数が多いほど労働機能障害のリスクが高まること、ガイドラインに全て準拠した在宅勤務環境で働く者は調査対象者のうち20%に過ぎないことが示された。

・在宅勤務時の作業環境と腰痛との関連^{9),10)}

同様に、在宅勤務時の作業環境の国内のガイドラインへの不準拠は、在宅勤務者の腰痛症状と有意に関連していた。このことは、先の論文と合わせて従来のオフィスと同様に物理的な作業環境が筋骨格系の痛みをはじめとした労働者の健康状態を通して労働生産性へ影響することを示している。在宅勤務時の作業環境を整えることは、健康状態と生産性の維持のために労使双方にとって重要な課題である。

・在宅勤務の頻度とワーク・エンゲイジメントとの関連¹¹⁾

ワーク・エンゲイジメントとは、活力 (vigor)、熱意 (dedication)、没頭 (absorption) を要素とする、仕事全般に対する肯定的で充実した心理状態のことである¹²⁾。COVID-19流行下における在宅勤務の頻度が中程度（月1回～週2-3日）までの労働者では、在宅勤務をしていない労働者と比較して、男女ともに高いワーク・エンゲイジメントを有していることが示された。一方で高頻度（週4日以上）の在宅勤務は、在宅勤務をしていない労働者と有意な差はみられなかった。

・在宅勤務と仕事のコントロール、心理的ストレスとの関連¹³⁾

本研究では、Job Content Questionnaire(JCQ)を用いた、在宅勤務頻度と仕事ストレスとの関連を検討した。COVID-19流行下においては、在宅勤務頻度が増えるほど、仕事の心理的ストレスは低くなり、仕事のコントロール度が有意に高くなる量反応関係がみられた。一方上司や同僚のサポートでも同様の関連がみられたが、これらは職種や企業規模な

どの仕事関連因子および家族関連因子による影響を受けている可能性が示唆された。

・在宅勤務希望と実際の在宅勤務日数のミスマッチと精神的苦痛との関連¹⁴⁾

これまで述べたように、COVID-19流行下における在宅勤務の問題点は、従来と異なり選択できないという点が極めて大きい。在宅勤務について本人の希望と実際の在宅勤務実施状況とにミスマッチが生じている場合、精神的苦痛を感じる者の割合が有意に高いことが示された。企業において在宅勤務を導入する場合には、対象となる労働者の在宅勤務希望と、その背後にある個別の事情を考慮したきめ細かい対応が求められる。本研究は、WHO/ILOの在宅勤務に関するテクニカルブリーフでも引用された¹⁵⁾。

6. これからの在宅勤務に向けて—海外の文献の知見から—

2022年に、これまでの在宅勤務の健康影響に関する文献を集約し吟味したシステマティックレビューが掲載された¹⁶⁾。この研究では、COVID-19流行による影響が結果に大きな偏りを与えている可能性がある研究を除外した上で、一定の質的基準を満たした研究について結果と研究の科学的なエビデンスの程度を精査し、整理した。健康影響を表すアウトカムとして、一般的な健康状態、痛み、ウェルビーイング、ストレス、疲労とバーンアウト、生活全体と余暇に対する満足度の6つに整理された。結果は、多くの研究で、各アウトカムについて総じてよい影響がみられるようであったが、結果の一貫性については充分でないようであった。以降、それぞれのアウトカムについてレビューの概要を示すが、いずれのアウトカムについても、GRADEと呼ばれる、科学的エビデンスの確実性を表す指標において「低い」、または「非常に低い」という結果であったことに留意する必要がある。

一般的な健康については、1つの研究で在宅勤務者はオフィスで働く人々と比較して、健康状態が悪化するリスクが少ないことを示したが、他の研究では関連がみられなかった。痛みについては、1つの研究で男性の在宅勤務者のみ、痛みが有意に少ないとされたが、1つの研究では関連性がみられなかつ

た。ウェルビーイングについては、在宅勤務に従事した日に幸福度が高いとする研究が1つ、2歳未満の幼児を育児中の女性を対象とした研究で在宅勤務がうつ症状の低さに関連するとした研究が1つ、関連がなかった研究が1つであった。ストレスに関しては、在宅勤務者でストレスが減少するとする研究、高まるとする研究、性別や扶養家族の数に影響を受けるとする研究があり、異なる方向性の結果が散見された。疲労とバーンアウトについては、複数の研究で疲労の程度を低下させると報告された一方で、関連がないとする研究、性別により関連に差があるとする研究がみられた。

このように、在宅勤務の健康影響については、十分なエビデンスの蓄積がされていない状況にあるものの、これまでの量的研究や概念的研究からいくつかの示唆が得られる。第一に、性別・年齢・性格特性・家庭内の役割・自宅の物理的な環境といった個人的な要因によって、在宅勤務の影響が異なる、もしくは悪影響すら生じる可能性があることである。これはCOVID-19流行下で我々が経験した、選択の余地が極めて少ない在宅勤務の結果からも十分に受け入れられる。COVID-19流行終息後の在宅勤務においては、この点を踏まえた個別性に配慮した在宅勤務の制度設計、あるいは労働者自身の選択が必要である。

第二に、在宅勤務のメリットに光を当てることである。そもそも在宅勤務は、通勤負担の軽減やワーク・ライフ・バランスの向上、業務の効率化など、多くのメリットがある。COVID-19以前のテレワークと仕事の満足度、パフォーマンス、離職意思等へのよい影響は、複数の研究結果を統合したメタアナリシスによって示されている¹⁷⁾。今後、COVID-19の影響に関わらず、在宅勤務が拡大し、定着していく中、これらのメリットを十分に享受しながら、業務マネジメントや制度設計によって、それぞれにとって無理のない在宅勤務やテレワークをオーダーメイドで設計していくことが、在宅勤務の便益を最大化するために重要である。

おわりに

在宅勤務をはじめとしたテレワークの普及は、今後も続くことが予想される。急激に導入された在宅

勤務は従来に比べてデメリットが強調されやすいが、方法次第では、移動に困難のある労働者への支援や通勤負担の軽減など様々なメリットがある。COVID-19流行下で行った緊急避難的な在宅勤務から得られた複数の知見は、今後の持続的な在宅勤務を行う上での重要な示唆となった。安全で持続可能なテレワークの方法について、今後の更なるエビデンスの蓄積や、労使双方の工夫が求められる。

文 献

- 1) International Labour Organization. Working from home: From invisibility to decent work. International Labour Organization website. Published 2021. Accessed April 5, 2022. https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_765806/lang-en/index.htm
- 2) 総務省. 令和元年通信利用動向調査の結果. 総務省ウェブサイト. Published 2020. Accessed April 12, 2022. https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01tsushin02_02000148.html
- 3) 総務省. 令和2年通信利用動向調査の結果. 総務省ウェブサイト. Published 2021. Accessed April 12, 2022. https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01tsushin02_02000154.html
- 4) Oakman J, Kinsman N, Stuckey R, Graham M, Weale V. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? BMC Public Health. 2020;20(1):1825.
- 5) CORoNaWork project. COVID-19流行下における労働者の働き方と健康. CORoNaWork project ウェブサイト. Published 2021. Accessed April 12, 2022. <https://www.uoeh-u.ac.jp/kouza/kaneki/covid/>
- 6) Kubo Y, Ishimaru T, Hino A, et al. A cross-sectional study of the association between frequency of telecommuting and unhealthy dietary habits among Japanese workers during the COVID-19 pandemic. J Occup Health. 2021;63(1):e12281.
- 7) Okawara M, Ishimaru T, Tateishi S, et al. Association between the Physical Work Environment and Work Functioning Impairment While Working from Home Under the COVID-19 Pandemic in Japanese Workers. J Occup Environ Med. Published online June 1, 2021. doi:10.1097/JOM.0000000000002280
- 8) 厚生労働省. テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン. 厚生労働省ウェブサイト. Published 2021. Accessed April 12, 2022. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html
- 9) Matsugaki R, Muramatsu K, Tateishi S, et al. Association between Telecommuting Environment and Low Back Pain among Japanese Telecommuting Workers: A Cross-Sectional Study. J Occup Environ Med. Published online October 14, 2021. doi:10.1097/JOM.0000000000002412
- 10) Matsugaki R, Ishimaru T, Hino A, et al. Low back pain and telecommuting in Japan: Influence of work environment quality. J Occup Health. 2022;64(1):e12329.
- 11) Nagata T, Nagata M, Ikegami K, et al. Intensity of Home-Based Telework and Work Engagement During the COVID-19 Pandemic. J Occup Environ Med. 2021;63(11):907-912.
- 12) Schaufeli WB, Salanova M, González-romá V, Bakker AB. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. J Happiness Stud. 2002;3(1):71-92.
- 13) Ikegami K, Baba H, Ando H, et al. Job stress among workers who telecommute during the coronavirus disease (COVID-19) pandemic in Japan: a cross-sectional study. Int J Occup Med Environ Health. Published online March 9, 2022. doi:10.13075/ijomeh.1896.01865
- 14) Otsuka S, Ishimaru T, Nagata M, et al. A Cross-Sectional Study of the Mismatch Between Telecommuting Preference and Frequency Associated with Psychological Distress Among Japanese Workers in the COVID-19 Pandemic. J Occup Environ Med. 2021;63(9):e636-e640.
- 15) World Health Organization and International Labour Organization. Healthy and safe telework: Technical brief. World Health Organization website. Published 2022. Accessed April 5, 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>
- 16) Lunde LK, Fløvik L, Christensen JO, et al. The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. BMC Public Health. 2022;22(1):47.
- 17) Gajendran RS, Harrison DA. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. J Appl Psychol. 2007;92(6):1524-1541.

3 テレワークの定着と現状の課題 —テレワークによる働き方の見直し及び従業員の well-being 向上と超少子化と 超高齢化社会を迎える働き方について—

3 Establishing telework and current challenges
— Reviewing working methods and improving employee well-being through telework,
in a society with a low birthrate and an aging population

一般社団法人社会的健康戦略研究所 富士通株式会社 玉山 美紀子
Secretariat, Social Health Strategy Research Institute Mikiko Tamayama

[要約]

COVID-19によりテレワーク導入が加速化し、すでに3年が経過した。パンデミックが落ち着いてもテレワークの継続が定着しつつある一方、在場勤務に戻す企業も多くある。テレワークにより、働き方に関わる法的課題や、人事部門として課題と認識する内容が浮上してきた。よって「テレワークの必要性と定着への課題」、「テレワークによる well-being 向上」及び「サステナブルな経営の手法の1つとして継続的に考えるべき内容」について記述する。

[キーワード] テレワーク, サステナブル経営, WLB, 多様性, well-being 向上

[Abstract]

It has already been three years since COVID-19 forced the accelerated introduction of telework. Although telework continues to be established in society even as the pandemic recedes, many companies are returning to on-site work. Telework has led to the emergence of legal issues relating to work styles as well as problematic issues identified by human resources departments. Therefore, I describe here the necessity of telework and the issues in its establishment, improved well-being due to telework, and management methods that should be thought of as sustainable.

[Keywords] Telework, Sustainable management, Work-life balance (WLB), Diversity, Improved well-being

はじめに

COVID-19の発生から3年が経とうとしている。パンデミックという緊急事態に直面し、その感染予防対策の一環として多くの企業がテレワーク (Tele: 職場から離れた、Work: 仕事、働く) を導入した。その急激な流行ゆえに、通常の事業所勤務とは異なるテレワークでの働き方に係るルール等を明確に定める猶予もなく、多くの企業がなし崩し的に導入した感もある。また、現在流行の第7波と言

われる状況にあるが、多くの企業が、ここまで流行が長期化し、それに伴う働き方が常態化することを想定していなかったと思われる。この間、出勤、テレワークそれぞれのメリット・デメリットの検証もあり、それを踏まえ各企業の文化や人事労務の枠組み等に応じ、出勤主体、ハイブリッドの運用、完全テレワーク (シェアオフィス勤務を含む) などの働き方が行われている。

国では、厚生労働省（以下、厚労省）が中小企業における人材確保対策の一環として、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を設けており、良質なテレワークを制度として導入し実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対して所定の経費分を助成するものである¹⁾。これにより、大企業に限らず、中小企業でもテレワークを導入する企業が増加した。

COVID-19のパンデミックを機に、多くの企業が場所に依存しなくても働くことができることを認識し、かつ通勤費やオフィスの賃貸料が削減できるなどのメリットもあることから、企業によっては感染の流行が収束してもテレワークを継続する意向を示しているところもある。

こうした状況を踏まえ、以下、テレワークという働き方の定着、継続にあたり、人事の観点でそのメリットや課題を検討していきたい。

1. 「職場」や「業務」の定義に関して—労働安全衛生法に関する課題について

テレワークは、労働契約で企業から当初提示されている事業場＝「職場」とは異なるところで働くこととなる。このことについては、注意事項や考え方をまとめ、厚労省も「テレワークガイドライン」²⁾を示している。このガイドラインは改訂が続き、現在第5版となっている。それだけ検討し、定義しなくてはいけない内容が増えていると思われる。

では、職場とは何か。厚労省だけでなく、内閣府においてもテレワークの定義を、「テレワークとは、貴社建物から離れたところに居ながら、通信ネットワークを活用することにより、あたかも貴社建物内で勤務しているような作業環境にある勤務形態のことです。具体的には、社員の作業場所等により、在宅勤務、サテライトオフィス勤務（本来の勤務地とは別の場所にあるオフィス等で作業する場合）やモバイルワーク（営業活動などで外出中に作業する場合）と呼ばれるものです。」³⁾と説明している。

しかし、テレワークでの「職場」に関する定義は、明文化されていない。参考になる職場の定義としては、ハラスメントの定義に関する説明の中で、以下のように示されている。

「職場」とは事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれている。⁴⁾

上記からも、情報セキュリティの問題、すなわち機密情報や個人情報などが漏洩しない場所で、そこが業務を遂行する場所であれば「職場」であると言える。

企業によっては種々考慮し、テレワークが可能な場所を就業規則等で明文化しているが、基本的には常識的な範疇が守られていれば職場となる。

そこで人事部門に関与する者として、疑問が生じる。労働安全衛生法（以下、安衛法）で定められている“職場巡視”はテレワーク実施において、どのように解釈すればいいのかである。各人がテレワークを行う自宅等は、普通に考えれば職場巡視に馴染むものではない。

厚労省では、「テレワークを行う作業場が、自宅等の事業者が業務のために提供している作業場以外である場合には、事務所衛生基準規則、労働安全衛生規則及び情報機器ガイドラインの衛生基準と同等の作業環境となるよう、事業者はテレワークを行う労働者に教育・助言等を行うことが望ましい。」（「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元年7月12日基発0712第3号、改正・令和3年12月1日基発1201第7号））と示した⁵⁾。

また、安全衛生に配慮したテレワークが実施されるよう、「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト（労働者用）」⁶⁾を活用することも示されている。

このように、巡視が馴染まない自宅等でのテレワークについては、企業として社員の安全衛生に留意をすべし、とされた。

また日本生産性本部で実施した「働く人の意識調査」⁷⁾では、テレワークの導入率や対象者の職種や地域などの課題もあるが、テレワークに適した自宅の環境整備が大きな課題になっていると記載をしている。業務上必要な資料や押印等、これまでは職場でなければ出来なかった仕事に関する問題は、システム化や企業努力により、かなり改善がされている。しかし、現在一番大きな問題は、自宅の机や椅子、照明等の物理的環境の整備や、自宅にテレワークに

適した部屋がないという課題であると指摘をしている。テレワークの普及が進む首都圏の住宅事情を考えると、自宅の問題（制約）を解決するのはなかなか難しく、短期的に解決できる問題ではないため、今後は自宅以外の選択肢の一つとして、サテライトオフィスの普及が進むことに期待したい、とコメントされている。

では、次に「テレワークにおける業務」という定義について検証したい。先述のように、職場の定義や留意事項は国から示されているが、人事部門としては、テレワーク時における「業務中」とは何か？という疑問が生じる。

通常は、労働契約に定められた事業場にいれば、「在场」ということで、同僚と相談したりコミュニケーションを取ったり、時間が空いたので書類を整理したりしても業務とみなしている。しかし、テレワークの場合は多くの企業で、15分以上PCから離れたら、業務を行っていないこととする規定を設けているところもある。中抜けの際には申請させるなど、独自のルールを定めている。しかし、どこでも指揮命令を受ける立場であれば、職場になると上記のように定義されているにも関わらず、なぜ中抜けという時間と解釈が生じるのか、が疑問として残る。また従業員の側からすると、今は返事待ちなので、業務を一段落することができる状態でも、何か仕事を探さなくてはいけないのか？ 一定の時間が経つと、働いていない時間として申請しなくてはいけないのか？ という疑問が生じてくるのが想像される。

「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」⁸⁾（以下、ガイドライン）の8頁に「いわゆる中抜け時間について」の記載があるが、「使用者が業務の指示をしないこととし、労働者が労働から離れ、自由に利用することが保障されている場合」、「その開始と終了の時間を報告させる等により、休憩時間として扱い、労働者のニーズに応じ、始業時刻を繰り上げる、又は終業時刻を繰り下げること」、「休憩時間ではなく時間単位の年次有給休暇として取り扱うこと」が可能とある。しかし、何をもちて業務と考えるのかを各企業において丁寧に検討することはもちろんのこと、一定の基準がないと運用はマネジメントに託され、不公平感や好き嫌いなどで

差が生じることが懸念事項として考えられる。

ガイドラインに示された取扱例は、私用で1時間と、明らかな中抜けと定性的には受け止められるが、10分や15分はどう考えるのか。例えば、事業場では仮眠が許されている企業もある。その場合、在宅勤務の際、仮眠を業務時間中にとったら、指揮命令を受けていない自由な時間と解釈をし、時給換算して給与から控除をするのかなど、言い出したらきりがなくらいのパターンがある。

法的に定義がない内容については、労使とともに詳細を随時検討して、社員に周知をするか、マネジメント層への研修や通達などが必要になってくる。個別ケースは人事部門やマネジメントの腕の見せどころではあるが、個別対応の基準の論拠が必要になるため、今後も企業内や本学会内でも継続的な議論が必要と考える。

そして本項の最後に取り上げたいことは、企業に課されている安全配慮義務を、テレワークの場合どう考えるかだ。

テレワークにおいて、2022年度の初めまでは、どのようなケースが労働災害の対象になるか、が主に気にかかることであった。その点はガイドラインにある程度事例として記載されるようになった。

しかし、COVID-19だけでなく、さらに2022年6月半ばから過去にない「猛暑」という異常気象が生じている。そんな中、国から節電の要請があった。COVID-19以外の一大事と言える。一部報道では危険な暑さゆえに、不要不急の外出はしないようにと周知された。またロシアへの経済制裁などにより、電力量の不足が生じた。これによって、自宅等でテレワークを行う中、自主的に節電行動をとり、それにより社員が熱中症になった場合、どういった配慮が企業には求められるのか。また、夕方の電力消費量が多いので、午前中に夕食を作るなどの工夫をするテレワーク中の社員もいたと思うが、その際「ノーワーク、ノーペイ」の原則であっさり対応しているのか。

企業として、社員にどういった行動を求めるかの企業価値観が問われる件でもある。今後地球温暖化が進むと、基本テレワークを推奨しても、時差通勤を推奨しても、国が呼びかけている内容に自主的に応じた社員の身体的・心理的・社会的健康が担保さ

れるには、過去にない対応や検討が企業や人事部門には求められると考える。

猛暑による熱中症は COVID-19と同様、人の命に係わることである。「判例が出てから」ではなく、待たなしの対応が必要である。繰り返しになるが、社員という「人財」をどう考えるかは、それぞれの企業の価値観による。それはまさしく健康経営と言える内容である。その価値観が、今後の社員のモチベーションや生産性、エンゲイジメントにつながり、サステナブルな経営が可能か、という視点にもつながってくるものと言える。

2. ワーク・ライフ・バランス（以下WLB）及び業務とプライベートの境目とは—テレワークを「家事・育児や介護と仕事の両立の一助」と考えるべきか

ガイドラインにも記載があるが、テレワークのメリットとして、労働者は「通勤時間の短縮、通勤に伴う精神的・身体的負担の軽減」、「業務効率化、時間外労働の削減」、「育児や介護と仕事の両立の一助となる」、「仕事と生活の調和を図ることが可能」等とあり、使用者は、「業務効率化による生産性の向上」、「育児・介護等を理由とした労働者の離職の防止」、「遠隔地の優秀な人材の確保」、「オフィスコストの削減」等とある。ここでは労働者のメリットである、いわゆる WLB について検討していきたい。

筆者が家事と子育てをしながらのテレワーク環境にあるので、実際どういった状況かをまずご紹介したい。

〈当方の現状〉

- ・通勤時間がなくなり、5時半起きから6時でよくなった。
- ・夫は常時出勤の仕事のため、テレワークの環境を理解できない（つまり、妻が常時家にいるのだから、家事は自分がしなくていいと思っている）。
- ・一人で在宅勤務のため、集中でき、資料作成などの生産性向上が図れている（小さなお子さんと一緒にだと、この点はむしろ生産性が下がってしまうケースもありうる。シェアオフィスなどの利用のほうが効率的であると言える）。
- ・専門家との会議が多いため、残業の概念が薄れ、際限なく業務ができる環境となる（残業になると

夕食を作ってまた仕事となる）。

- ・海外とのやり取りが、COVID-19の影響で全て ZOOM での実施となり、深夜対応となる（欧米との対応だと日付が変わる）。
- ・勤務間インターバル制度を仮に入れたとしても、子育て中でお弁当を作るので、結局早く起き、寝る時間をまとめて確保できない（法的な長時間労働対策は睡眠確保から始まっているが、質の良い睡眠が残業の常態化で確保できない）。
- ・端的に WLB ではなく、Work With Life（以下 WWL）になっている。

などなど、ガイドラインにもあるが、テレワークは、仕事とプライベートとの区切りをはっきりつけることが非常に難しい働き方である。そして、上司としても管理が難しい働き方であることは、当然であると個人的にも思う。

ではプライベートと業務の境目をつけられるのか？ その答えは、私見としては無理だと考える。一人の人間として存在する以上、在場でもそうであるが、はっきりと言える役割（Life role）の切れ目はない。子育て中の者に限らず、社員には社員という1つの役割だけでなく、子どもの母親、父親、地域住民など、様々な役割が存在しうる。よって、個々人の自覚か、マネジメントで解決するしかないと考える。さらに、ON と OFF の区別のために、有給休暇取得によって、常時テレワーク勤務者の心身の休養が確保できるだろうか。

個人的には、テレワークという働き方の場合、難しいと思う。働く場所と休む場所が同じであり、体感としても休養と思うには、異なる環境に移ることや、欧州のように「つながらぬ権利」を行使しないと、脳も休まらず、リフレッシュもできない状態になると考える。

在宅勤務によるテレワークについては、個々人の家庭環境に非常に左右される。家庭の事情（プライベートイベント）を抱える社員は、育児や介護など、その期間は、長い人生において考えると一過性のものであるが、今現在の評価や生産性で見ると長期間になる。しかし、テレワークの浸透によって、今まで並行して行えなかった役割を行えることで、その間辞めずに働ける環境になったことは非常に喜ばしいことだと考える。地方の実家に帰省しても勤務

が可能となりうるため、不可能であった地方の親と生活することも可能となる。それはテレワークのメリットと言えると思う、

しかし、では「いつ気が抜ける」のか。個人的には、在場の出勤スタイルの場合、通勤時間が唯一の息抜きであったと思う。テレワークでは、通勤の身体的負担は軽減できたが、新規の負担はかえって増したと考える。テレワークの在宅勤務は、常にプライベートの場にいるため、心理的負荷については職業性かプライベートイベントかは裏腹であると実感する。

介護は介護の終わりまで続く。育児も子どもが大きくなれば楽になるかと考えていた。でもそれは違う。現在の子育ての環境は自分が子どもの時代と異なる。大きくなればなるほど、親自身が子どもと向き合う時間と余裕が非常に必要になる。情報も多様化し、将来に明るい兆しがないことや不安しかないという報道などを目にする。よって、子どもが小さい時は物理的に大変ではあるが、親でなくても育児者としては誰かに頼めば解決できることが多い。

しかし、子どもが大きくなると、いつの時代もそうかもしれないが、正解がない子育ての中、親でないと対応できないことや、親だから一緒に考えなくてはいけないことが多く出てくる。

よってどんな事情の人でもそうであるが、テレワークという働き方において、常に生産性をキープさせ、マネジメントとしても問題なく働くことができるか、という、難しいことも生じると考える。そのような状況で「テレワークの継続は可能であり、続けるべきか」という問いが生じる。

回答は Yes である。人事としては、目先に心配な要素や課題が山積していることは先に述べたが、長いスパンで働き方を考えると、選択肢としても、必須であったとしても、一人の人間としてはありがたい働き方だと考える。

また日本生産性本部が行ったテレワーク勤務に関する調査⁹⁾においても、「在宅勤務の満足度は84.4%と過去最高を記録」という結果が出されている。しかし、デメリットやネガティブ回答として、この調査においても、テレワーカーと非テレワーカーの取り組み実施率に大きな差があることが明らかになっている。

重ねて、経済活動がコロナ禍以前に回復しつつある一方で、余暇時間が削られており、さらに、男女ともに在宅勤務をしても、女性の家事時間増加の割合が男性を上回っており、働く女性の家事負担が男性と公平ではない状態は解消していないなど、テレワークというツールには満足しつつも、働き方という面でのテレワークの使い方については、当方の実感した点同様に、課題が残されている。また社員への人的投資という観点からは、本調査において、企業の人材育成力が低下している状態は変わらず、「人への投資」が喫緊の課題との指摘がなされている。

テレワークという働き方を継続していく上で、課題の指摘は様々な調査でなされているにしても、利用している社員の満足度は高い。理由は様々であると思うが、人的投資の課題など企業側だけでなく、制度を活用している従業員側が自律した働き方を習得することにより、与えられた仕事以上のパフォーマンスや生産性の向上が発揮できていると推察する。また、プライベートにおいては、将来、育児介護に限らず、セカンドキャリアを考える際に、テレワークが可能であると、夜や土日に大学や大学院にオンラインやハイブリッドでの授業を受けながら勉強することが可能になる、また、様々な選択肢のあるテレワークという働き方は、人材の流動化やシニアの働き方を新たに見出すことができる。

さらに、通勤時間がない分、他の業界や地域の人とコミュニケーションをとる時間を自分で意識をしてとることで、イノベーションの一助になる。

よって、テレワークという働き方は手段の1つではあるが、経営的な視点で考えると、近い将来、サステナブルな経営が可能な制度と言うことができるようになると思う。

以上から、テレワークという制度においては、新たな生活様式や学びの機会が増え、日本経済には大きな貢献の可能性を秘める。簡単に新規事業などは生まれませんが、チャレンジできる環境として、テレワークは可能性を大いに秘めていると考える。

よって、疲弊しない働き方をする上で、プライベートとの境目については、マネジメントの1 on 1などで、マネジメントをする人とされる人が、十分なコミュニケーションを取って解決するしか方法はない。それが個々人の状況に合わせた働き方であり、

マネジメントと言える。

将来求められる人材像は、プライベートの背景が多様化してくる。優先したいライフスタイルも一律ではない。よって、厳しい形かもしれないが、個々人の要望に応えられる制度の運用とともに、働く側も自立をし、多様なことにアンテナを張り、自分で推進できる行動力と能力とキャリアが求められてくると思う。

以上から考察すると、法的な労働契約は、今後一人一人異なり、企業も働く側も仕事に求める目的や働きながらやりたいことを整理する必要が生じると考える。WLBが確立する時代と認識をして対応していくことが必要になる。そして、企業側である人事部門の人材としては、プライベートにおける人権内容やキャリアに関しての専門知識が、さらに必要な能力として求められる時代が、予想以上に早く来ると考える。その際に、法的論拠は勿論のこと、治療と就労の両立支援など専門家である産業医や産業保健看護職との連携が必須となり、知識も双方必要になってくると考える。

そのような組織としての一体的な連携を取って、従業員をサポートする対応をしていくことで、生産性だけでなく、企業で安心して働き続けてもらうことがサステナブル経営には必要である。そのためには定性的ではあるが、働く一人一人が well-being¹⁰⁾を感じ向上させる施策が、人事には多分に求められるのだと考える。

テレワークという仕組みを継続しつつ、テレワークに纏わる課題を丁寧に対応していくことが、経営の視点からも人事部門には求められると認識し、当方も自覚をもって日々情報収集と精進することが必要と改めて感じている。

3. テレワーク継続による課題—人事部門の課題と対応について

テレワークにおける様々な調査で、テレワークに向く従業員とそうでない従業員がいることがわかっている。また業務や職種の性質上、テレワーク対応ができない従業員もいる¹¹⁾。

一部媒体にはテレワークという働き方に関する多様な満足度について掲載されている。当事者の結果からは、テレワーク勤務を満足な環境と感じる人や、

テレワークという仕組みでは、満足な成果を上げられないと感じる人もいる。また、テレワークが可能な職場とそうでない職場について、不公平と感じる人もいられるとされている¹²⁾。

実際に当方が担当した会社でも不満の声があがったことがある。しかし、前項で見た通り、テレワークという働き方もメリットばかりではない¹³⁾。衛生委員会や労働組合、人事部が定期的にアンケート調査をして、状況の共有をし、検証していけば、問題は解決すると考える。

また、新型コロナウイルス感染症の罹患者が減少し始めている。現在、すべての労働日を出勤に変えている企業もある。実際、週3日を出勤とした会社でも、テレワークが中心だった従業員が、急に在場勤務となり、その中で残業も増えると、心身ともに環境変化についていけず、メンタルヘルスに纏わる疾患で長期休業になった社員も数人だったがいた。基本であるが、ストレスは環境変化（環境要因）が一番職場では負荷が大きい¹⁴⁾。よって本人の希望を傾聴し、なぜそのように希望するのかを上司と話し合い、事情に合わせて選択制などにより対応していく必要がある。

新型コロナウイルス感染症が緩和したからといって、一律に急遽従業員に出社対応を求めるなどは、3年も経過している中で、適切な対応だとは言えないと考える。

テレワークは、ガイドラインにも記載があるが、マネジメントについても言及しており、意識改革が必要な企業が多いと思う。監視をすることはマネジメントではない。監視をしたい時間があるのであれば、そのマネジメントスタイルを部下に公表する必要がある。もちろんその理由を納得させる必要もある。マネジメントのあり方に迷いがあり、心配があるのであれば、部下に話し合いで提案してもらうことをお勧めする。また、コミュニケーションの橋渡しをする場を提供することや、フリーで会話をする時間を許可するなど、孤独感を生じない対応をマネジメント担当の方には求めたい。それは顔を合わせるために出勤日数を増やすという安易な形ではなく、人間と人間のコミュニケーションをどう築いていくかという課題でもある。実際、テレワークとハイブリッド運用を並行するとすれ違いが生じることが多

い。それはおそらく相談したい人と話ができない環境のまま、コミュニケーションに関する問題が解決されていないからだと思われる。

上記の通り、コミュニケーションの取り方は、企業文化もあるので心理的安全性を担保した中で、チームのメンバーで議論を重ねていただきたいと考える。自分たちで決めることや、生み出したアイデアは納得感があり、チームワークの向上にもつながる。そして運用につまずいても、何を目指して決定したかを振り返ることができる。ルール決定に際しある程度自主性が尊重されれば、守ってもらえる運用になりやすい。そのルール提案者は仮に新入社員だとしても、良いアイデアであれば取り入れるべきであり、その結果認めてもらうという自己肯定感につながる。

そのような過程を踏めば、従業員は孤独感を感じない、と考える。この孤独を感じない状況こそが、メンタルヘルス不調者を出さない近道だと考える。よって、人事部門の方やマネジメントを行っている方は、もっと従業員や部下を信用して、性善説で施策を考えることが必要である。

それはテレワークのルール運用も同様であり、その結果、あるべき姿のテレワークが定着し、将来的にも継続が可能な手段となりうる。ガイドラインを社内イントラに掲載するだけが人事部門の仕事ではない。自社の風土にマッチしているかを検証し、個別ケースが生じた際にどう対応するかを考慮し、罰するための基準に偏らないことが新たなルール導入の基本だと考えていただきたい。

孤独感は想像以上に深刻である。COVID-19の最中には自殺者は全体的にあまり変わらないか減少したと言われている。一方、若年層や女性の生活苦の自殺者が若干増えたと言われている。人と会わないため自殺が減ったなど種々情報があったが、結果的にはあまり変化はなかったようで、総合的には有意差はあまりなかったのが実態として論文で上がっている¹⁵⁾。

何かあった際に、ほんの少し手を伸ばせる相手がいることで状況は大きく変化する。それはまさしく上司や同僚、人事部門の役割であり、法律を遵守するだけでは解決しない。もっと先の視点で従業員と向き合っていたいただければ幸いである。それはとても

大変な業務になってしまうかもしれないが、個性豊かな人材を大切にしていくことが、個性も伸ばし、多様性を育てていくと考える。

4. 継続的なテレワークと今後の働き方と「人材」への価値観ーwell-being 向上について

前項にも記載したが、人事部門が今後対応していかななくてはいけない業務の1つとして、個別の状況を把握して、一律の労働条件の提示から脱却することが必要だと思う。それは多様性やSDGsのLNOB (Leave No One Behind)¹⁶⁾にも通じるところがある。

もう金太郎飴のように一律な対応は公平でも平等でもない。均一と平等はイコールではない。そこは人事部門が一番勘違いをしてはいけないところだと考える。一人一人の事情に合わせて最大限企業として(規定として)対応できる方法を考えることが人事部門の業務と言える。

また社員を「人材」ととらえるか、コマと考えるかは企業における人事の価値観に左右される。それはいきいきと働ける環境や状況を社員に提供するなど、企業のコンセプト＝価値観になる。それを社員は周知しなくても、自ずと察するものである。

少子高齢化が待つ2025年¹⁷⁾以降、我々人事部門は、社員に対してどこまで歩み寄り、企業の価値観とのバランスをとっていくかという1対1の対応が本当に重要になると考える。

例えば、法令化されているストレスチェックは、どこの企業でも実施しているが、質問項目の内容はあくまで職業性であり、プライベートまで把握することはタブーという認識が強かった。しかし、個人のwell-beingという視点で考えると、個別の対応としては、対応できる範疇で対応していくことが今後の働き方では必要である。

なぜなら、超少子化と超高齢社会が日本の将来には待っている。一律ではなく、様々な事情を抱える従業員も雇用をしていかないと、サステナブルな経営ができない社会が待っているとも言える。そのために人事ができることは何か? を問うていくことが、「人の事」を生業とする我々には非常に大きなテーマであり、可及的速やかに対応を検討していくことが必須である。法律やリスクヘッジだけ対応す

ることだけがサステナブル経営ではない。SDG sのバッジを常時着用することも違う。個別の従業員ときちんと向き合うことが必須である。それは子育てと同じかもしれない。人には個性があり、それを享受して一緒に働ける環境を模索していくことが企業には求められ、それは人事がすべき業務と考える。

壮大な課題かもしれないが、非常に大切であることは人事の方にはおわかりいただけると考える。

ただ、今回のテーマはテレワークの定着がテーマなので、再度テレワークの在り方について提言したい。

テレワークを定着させていく中で、既に声として上がっている課題として、気軽なコミュニケーションがとりにくくなり、チームや仕事仲間を実感しにくくなっている。また自己認証（認めてもらっているという実感）が薄くなっている。

それらはどのように解決すべきか。この点については、個別のチーム単位まで人事が介入できない企業も多いと考えるので、マネジメントの課題として提言したい。

そして従業員の方も、企業をもっと信用していただければ幸いだ。良い会社であるかはお自身の手にかかっている。与えられたことに懸念があるのであれば、現場から離れている人事部門に提言してほしい。会社を作り、利益を出しているのは従業員の皆さんである。1日の大半の時間を過ごしている企業を、良くも悪くもするのは従業員の皆さんであり、ご自身の事情は理解してもらえらるまで話をさせていただきたい。そして上司や人事の方は傾聴してほしい。我儘と最初は感じるかもしれないが、着地点はあるはずである。それは手間ではなく、人事がやるべき立場にあり、やるべきことである。やりたくなければ、その業務を降りるべきである。それは上司部下双方に言えることである。質問や相談に対しては、自分の話にすり替えずに、丁寧に説明すべきであり、その内容が対応できなければ、できない理由を丁寧に説明すべきである。お互いに話を聞いてもらえる関係性を築くことに全力を傾けてほしい。それが面談の場であり、コミュニケーションである。ハラスメントにおびえて何も話をしないなどは言語道断である。多様な意見があって当たり前なのである。

テレワークという働き方も、サボる働き方と解釈をする人がいれば、前向きにとらえてよい環境と思

う人もいる。それが今の企業の人材の状況であり、様々な意見や考えを受け止めて向き合うべきである。この対応を重ねれば少なくとも職業性のメンタルヘルス不調は多く生じないと思う。

最後に、メンタルヘルスの対応の考え方を、2022年3月まで東京大学大学院医学系研究科教授であった川上憲人先生から学んだ言葉で終わりにしたいと思う。

「メンタルヘルスの対応は、愛と法律で取り組む」。法令順守はとても大切なことであるが、従業員や様々な人への愛情をもって、人事施策は対応することを欠かしてはいけない。そうすればテレワークという働き方も定着し、継続できる施策の一つになると考える。当方も忘れないように、肝に銘じて考え続け、対応していきたい。

文 献

- 1) 厚労省. 人材確保等支援助成金(テレワークコース). https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292_00010.html (2022年6月24日閲覧)
- 2) 厚労省. テレワークガイドライン. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html 2021年3月25日更新. 2022年6月24日閲覧.
- 3) 内閣府男女共同参画局. 資料4-1テレワークの定義等について. https://www.cao.go.jp/wlb//government/top/hyouka/k_43/pdf/s4-1_p1-p11.pdf 2017年6月公表. 2022年6月24日閲覧.
- 4) 厚労省. あかるい職場応援団. <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/definition/about> 公表年月日不明. 2022年6月24日閲覧.
- 5) 厚労省. 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」において. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01603.html 2021年3月改定. 2022年6月22日閲覧.
- 6) 厚労省. テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト【事業者用】. <https://www.mhlw.go.jp/content/000755113.pdf> 2021年3月25日公表. 2022年7月19日閲覧.
- 7) 柿岡 明. 第114回労働政策フォーラム「新型コロナウイルスと働き方の変化—就業意識の変化と在宅勤務の動向に注目して—」(2021年3月5-8日フォーラム時報告). https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20210308/houkoku/02_kenkyu2.html 公表日不明. 2022年7月26日閲覧.
- 8) 厚労省. テレワークにおける適切な労務管理のた

- めのガイドライン. <https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000683359.pdf> 公表年月日不明. 2022年6月24日閲覧.
- 9) 日本生産性本部. 第9回働く人の意識調査(テレワーク実施率は約2割で推移、在宅勤務の満足度は過去最高に) <https://www.jpc-net.jp/research/detail/005805.html> 2022年4月22日公表. 2022年7月26日公表
- 10) 内閣府 Well-beingに関する取組. <https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/index.html> 2022年6月21日更新. 2022年7月19日閲覧. 世界保健機関(WHO) 憲章前文. <https://japan-who.or.jp/news-releases/2112-16/> 2021年12月8日公表. 2022年7月19日閲覧.
- 11) 千野翔平. テレワークが従業員に与える影響についての予備的研究. https://www.works-i.com/research/paper/discussionpaper/item/DP_0025.pdf 2019年11月25日公表. 2022年6月閲覧.
- 12) 後藤 学, 濱野和佳. 新型コロナウイルス感染症流行下でのテレワークの実態に関する調査動向. INSS JOURNAL Vol.27 2020 R-4. <http://www.inss.co.jp/wp-content/uploads/2020/10/202027252274.pdf> 2020年公表. 2022年6月閲覧.
- 13) 厚労省. こころの耳. <https://kokoro.mhlw.go.jp/about-depression/ad002/> 公表年月日不明. 2022年7月19日閲覧.
- 14) 安田宏樹. 職場環境の変化とストレス. https://www.jstage.jst.go.jp/article/jssiss/59/2/59_121/_pdf 公表年月日不明. 2022年7月27日閲覧
- 15) 旭川医科大学社会医学講座公衆衛生学・疫学分野; 北海道大学環境健康科学研究教育センター. Impact of the COVID-19 pandemic on suicide rates in Japan through December 2021: An interrupted time series analysis (Lancet Regional Health - Western Pacific. [https://www.thelancet.com/journals/lanwpc/article/PIIS2666-6065\(22\)00095-5/fulltext#seccesectitle0015](https://www.thelancet.com/journals/lanwpc/article/PIIS2666-6065(22)00095-5/fulltext#seccesectitle0015) 2021年7月1日公表. 2022年7月19日閲覧. 日本医療・健康情報研究所/創新社. 保健指導リソースガイド. <https://tokuteikenshin-hokensidou.jp/news/2022/011247.php> 2022年6月20日公表. 2022年7月19日閲覧.
- 16) UN Sustainable Development Group . Leave No One Behind. <https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind> 公表年月日不明. 2022年7月19日閲覧.
- 17) 厚労省. 今後の高齢化の進展～2025年の超高齢社会像～. <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/09/dl/s0927-8e.pdf> 2006年9月17日公表. 2022年7月20日閲覧.

4 在宅勤務制度の利用促進に関連する職務特性 — 制度利用に対する公正知覚に影響する要因 —

4 Job characteristics associated with the promotion of telecommuting policy use: An analysis of coworkers' fairness perceptions

関西大学 商学部 准教授 細見正樹、同志社大学 政策学部 教授 藤本哲史

Associate Professor, Faculty of Commerce, Kansai University Masaki Hosomi

Professor, Department of Policy Studies, Doshisha University Tetsushi Fujimoto

[要約]

本研究は、ワーク・ライフ・バランスの研究および公平理論に基づき、在宅勤務制度の利用者が出現した場合に、どのような職場環境であれば同僚従業員の公平知覚が高まるか研究した。質問紙調査を分析した結果、職務自由度および仕事の複雑性は、在宅勤務制度の利用者に対する公正知覚を高めた。また、職務の相互依存性が高いと、職務自由度と公正知覚の関係および仕事の複雑性と公正知覚の関係を強めた。

[キーワード] テレワーク、公正知覚、職務自由度、仕事の複雑性、職務の相互依存性

[Abstract]

This study investigated how the work environment increases coworkers' fairness perceptions toward telecommuting users based on work-life balance research and equity theory. The survey results showed that task autonomy and job complexity increased fairness perceptions toward telecommuting policy users. Additionally, high task interdependence strengthened the relationship between task autonomy and fairness perception, and between job complexity and fairness perception.

[Keywords] Telework, Fairness perception, Task autonomy, Job complexity, Task interdependence

1. 問題意識

日本では、新型コロナウイルスの感染拡大を機に在宅勤務制度の利用が増加したが、2022年5月に行われた調査の結果によると在宅勤務の利用率は低下している¹⁾。在宅勤務は、危機管理の面だけでなく、高齢者や障がい者など通勤困難な従業員にとって働きやすさを高める効果もあるため、在宅勤務を促進する職場要因について研究することが求められる。従業員が在宅勤務制度の利用を希望していても、職場に制度を利用しづらい雰囲気がある場合は、在宅勤務の利用を躊躇しかねない。こうした場合、従業員は、本来在宅勤務制度を利用することにより得られるはずであった効果を受けないことになる。

本研究では、ワーク・ライフ・バランス (WLB) に関する先行研究の知見を手がかりに、在宅勤務を利用しやすい職場の雰囲気づくりに関連する要因を明らかにすることを目的としている。WLBの研究分野においては、仕事と私的生活の両立を促進するための制度を利用しやすい職場づくりの方策が明らかにされてきた。WLBを推進するためには、制度を整備するだけでは不十分で、制度を利用しやすい職場風土の醸成が必要である²⁾。本稿では特に公正に関する研究に着目し、どのような条件下において、在宅勤務の利用に関する公正さの知覚 (公正知覚) が高まるかについて研究を行う。

2. 既存研究

2.1 WLB 研究

これまで在宅勤務には、メリットだけでなくデメリットが存在することが示されてきた。一般的に、在宅勤務は生産性を向上させることが示されているが³⁾、他の従業員と関わる業務ではコミュニケーションや組織内での業務のすりあわせが困難になることも指摘されている。実際、新型コロナウイルスの感染拡大前に実施した質的調査では、在宅勤務利用者は、顧客対応など職場で行う必要がある業務を職場の同僚従業員に肩代わりしてもらっていると認識するとともに、同僚従業員に対して申し訳なさを抱いていることが示された⁴⁾。こうした周囲の従業員が、どのような条件がある場合に在宅勤務に対する肯定的な心理が形成されるかについて研究する必要がある。

本研究では、WLBの先行研究を手がかりに、在宅勤務制度利用に対する公正知覚について分析を行う。当初WLBの研究では、制度そのものの効果が検証されていたが、徐々に、制度を利用しやすい職場風土についての実証研究が行われるようになってきた⁵⁾。このため、本研究ではこれまで蓄積されているWLBの実証研究の知見を援用することにする。

2.2 WLB と公正知覚

公正さや公平性は、法律学、政治学、経済学、心理学、経営学など多くの学問分野で研究されてきた⁶⁾。このうち経営学の一分野である組織行動論、人的資源管理論において、公正知覚と生産性や職務態度との関連性が研究されてきた。公正知覚の研究では、分配的公正、手続き的公正などの分類が行われているが、本研究では分配的公正の代表的な理論である衡平理論を援用する⁷⁾。分配的公正とは、「限られた資源や成果を分配する場合に要求される結果の公正」⁸⁾のことをいう。衡平理論の議論は、人はアウトカム（報酬、昇進など）をインプット（時間などのコスト）で割った比率を他人の比率と比較して衡平かどうか判断するというものである。

WLB支援制度の利用は、公正知覚など従業員の心理に影響する。先行研究では、柔軟性を高める制度を利用した女性従業員がネガティブに評価される傾向にあることが報告されており⁹⁾、WLB支援制度

の利用が同僚従業員の不公平感を高めることも明らかになっている¹⁰⁾。さらに、こうした従業員のネガティブな心理は生産性にも影響する。イギリスの公的組織を調査対象とした研究では、WLB支援制度を公平と受け止めていない従業員は、非生産的職務行動を取る傾向にあることが示された¹¹⁾。

こうしたWLB支援制度の利用に対する心理は、職場環境の影響を受ける。短時間勤務制度に関する研究では、上司との関係性や職務自由度といった職場の要因が、制度を利用する従業員に対する寛容度や、業務の増加に関する予測度合いに影響していた¹²⁾。また、WLB支援制度を家庭生活の支援と個人生活の支援に分け、部下が制度を利用する際の、ミドルマネジャーの寛容度に影響を与える要因を探った研究がある¹³⁾。この研究では、ミドルマネジャーの上司からの支援が高まると、部下による家庭生活充実のための支援制度の利用への寛容度が高まった。また、ミドルマネジャーの職務自由度が高まると、部下の個人生活を充実させる支援制度の利用に対する寛容度が高まった。

以上のように、WLB支援制度を利用しやすくするための条件を解明することの重要性から、これまで支援制度の利用に関する従業員心理の先行要因についての研究が行われている。本研究でも、在宅勤務制度に対する公正知覚の先行要因の解明を試みる。

3. 仮説

3.1 職務自由度

在宅勤務利用の公正知覚に影響を与える職務特性として、本研究では職務自由度、仕事の複雑性、および職務の相互依存性に焦点を当てる。まず、職務自由度は、在宅勤務利用の公正知覚を高めると予想する。職務自由度は、仕事を遂行するにあたってどの程度自由に計画を立てることができるか、どの程度自由に仕事に係る決断を下すことができるか、どの程度自由に仕事の遂行方法を定めることができるか、の3つから成り立つ¹⁴⁾。職務特性理論¹⁵⁾に基づく、従業員の職務自由度にはモチベーションを高める働きがある。また、在宅勤務者がいるため多少の業務変更が必要になり不便さを感じるとしても、同僚自身の職務に一定の自由度があれば、仕事の手順を柔軟に変更することで対応可能との受け止め方

につながると考えられる。そのような場合は、在宅勤務者がいたとしても、それほど業務量は変わらない、すなわち衡平理論が論じているインプットは変わらないと受け止められるだろう。もともと在宅勤務者が職場に出現した場合でも報酬などのアウトカムは変化しない。そこで、職務自由度が高い場合には業務に費やさなくてはならない追加のインプットは発生しないため、制度を利用する従業員に対する公正知覚は高くなると考えられる。逆に、職務自由度が低い従業員の場合は、在宅勤務制度の利用者が出現しても、仕事のやり方の変更といったかたちでは対応が困難であるため、在宅勤務制度の利用者が出現すると、追加のインプットが発生すると受け止められ、制度を利用する従業員に対する公正知覚は低くなると考えられる。そこで以下の仮説1を設定する。

仮説1 職務自由度が高い従業員のほうが低い従業員よりも、在宅勤務制度を利用する従業員に対する公正知覚が高い。

3.2 仕事の複雑性

仕事の複雑性は、「仕事を成し遂げることが複雑で難しい度合い」¹⁶⁾を指す。先行研究では、複雑性の高い仕事を行うことによって、従業員のモチベーションが高まるとともに、従業員はより仕事への興味や関心を高めて創造性を発揮するようになることが示されている¹⁷⁾。従って、仕事の複雑性が高い従業員は、制度利用者がいる場合でも仕事のやり方を工夫することで、業務のインプット（時間、コスト）はそれほど高まらなると受けとめる可能性が高く、在宅勤務制度を利用する従業員に対して公正であると認識すると予想される。一方、仕事の複雑性が低い場合はモチベーションが相対的に低いいため、在宅勤務制度の利用者が出現することによって追加の業務負担が生じると受け止める可能性が高い。このため、仕事の複雑性が低い従業員は、在宅勤務を利用する従業員に対する公平知覚が低いだろう。そこで以下の仮説2を設定する。

仮説2 仕事の複雑性が高い従業員のほうが低い従業員よりも、在宅勤務制度を利用する従業員に対する公正知覚が高い。

3.3 職務の相互依存性

本研究では、周囲の同僚従業員との関係性に関わる職場環境要因として、職務の相互依存性に焦点を当てる。職務の相互依存性とは、「団体のメンバーが与えられた仕事を有効にこなすために互いに依存しあう程度」¹⁸⁾である。職務の相互依存性が高いということは、従業員間での協力が求められていると考えられる。実際、職務の相互依存性が高い職務の場合、在宅勤務を利用することにより、職場内の従業員にかかる負担が増加することが示されている¹⁹⁾。このため、在宅勤務で働く人が出現すると制度利用者の同僚は追加の業務負担が発生すると認識するようになり、公正知覚が低下すると考えられる。一方、職務の相互依存性が低い職場環境では、職務内容が相互に独立している。この場合は、在宅勤務の利用者が出現しても追加の業務負担は生じないと受け止め、在宅勤務制度を利用する従業員に対する公正知覚は低下しないだろう。そこで以下の仮説3を設定する。

仮説3 職務の相互依存性が高い従業員のほうが低い従業員よりも、在宅勤務制度を利用する従業員に対する公正知覚が低い。

3.4 職務の相互依存性の調整効果

本研究では、職務の相互依存性の調整効果を検証する。従業員の職務が相互に依存し合っているか、あるいは独立しているかによって、職場環境と従業員心理の関係が異なる可能性がある。

従業員の職務の相互依存性が低い、すなわち業務が他の人の業務と独立している場合は、職場の同僚が在宅で働いている場合でも自身のインプット量はあまり影響を受けない。すなわち、在宅勤務者が同じ職場にいたとしても、自身が仕事に投入するインプット量は変化せず、公正知覚は高いままであろう。

一方、職務の相互依存性が高い場合は、在宅勤務制度の利用者が出現するとその影響を受けて、同僚従業員が業務に費やす追加の業務負担（インプット）が生じやすくなる。こうした追加の業務負担は、同僚従業員自身の職場環境のあり方によって低減されると考えられる。すなわち、相互依存性が高い業務の

場合、在宅勤務者がいることで業務へのインプット量が増加しやすいが、同僚従業員の動機づけの促進や職務手順の変更によって、追加のインプット量を変化させることができる。このため、職務の相互依存性が高い環境であっても、従業員の職務自由度が高まることで、在宅勤務者が出現することにより生じる追加のインプットを抑制することになり、公正知覚は維持されやすいと考えられる。

以上より、職務の相互依存性が高い職場環境では、同僚従業員の職務特性によって、在宅勤務の利用に対する公正知覚が変化すると考えられる。逆に、職務の相互依存性が低く、互いに独立した業務の場合は、同僚従業員の職務内容を変化させても、公正知覚にはあまり影響を与えないと予測できる。職務自由度は、従業員自身を動機づけ、業務手順の変更を可能にする。このため職務の相互依存性が高い状況では、職務自由度の高さによって、在宅勤務の利用に対する公正知覚が異なると考えられる。すなわち、在宅勤務者がいる場合でも、従業員の職務自由度が高いと追加のインプットをうまく抑制させることができ、公正知覚を高めることができると考えられる。逆に、職務の相互依存性が高い状況では、在宅勤務者が出現すると、職務自由度が低いと在宅勤務者出現によって追加のインプットが生じやすくなり、公正知覚は低下するだろう。同様に、職務の相互依存性が高い職場のほうが、仕事の複雑性が業務負担や公正知覚に与える影響が強いと予想する。そこで以下の仮説4-1および4-2を設定する。

仮説4-1 相互依存性が高い職場のほうが、職務自由度が在宅勤務制度を利用する従業員に対する公正知覚に与える影響が強い。

仮説4-2 相互依存性が高い職場のほうが、職務の複雑性が在宅勤務制度を利用する従業員に対する公正知覚に与える影響が強い。

4. 方法

4.1 サンプル

本研究の仮説検証にあたって、官民で働く従業員を対象に行った質問紙調査のデータを用いた。2017年12月に、インターネット調査業者を介して、民間企業および官公庁に務める正社員を対象にした調査

を実施した。業種については、在宅勤務の利用が少ないと考えられる保健・医療・福祉業種は調査対象から除いた。職種は事務職、技能職、企画職・研究職、その他専門職、管理職を対象として、営業職、販売職、サービス職、教職員および経営者・役員は調査対象から外した。当初収集されたデータは、1,081人（男性943人、女性138人）であったが、そのうち、在宅勤務制度を有している組織に所属し、かつ残業時間が100時間以内の従業員に絞ったところ、220人（男性196人、女性24人）が今回の分析対象となった。業種については、製造業81人（36.8%）、通信・情報処理73人（33.2%）、官公庁・研究機関24人（10.9%）、金融19人（8.6%）などであった。また課長以上の役職者は94人（42.7%）であった。

4.2 従属変数

従属変数である制度利用に対する公正知覚については、どのくらいの頻度までであれば職場の従業員が在宅勤務制度を利用することに対して不公平であると知覚するかで計測した。具体的には、「あなたは在宅勤務制度を利用せず通常通り出勤して、同じ係・チームの同僚従業員が、特に差し迫った理由はないが自宅のほうが業務がはかどるという理由で、在宅勤務制度を利用するとします。その場合、どのくらいの頻度で在宅勤務制度を利用すると、不公平感を抱きますか」と尋ねた。この質問に対しては、月1回未満（21.36%）、月1～3回（7.73%）、週1回（13.64%）、週2日（20.00%）、週3日（10.91%）、週4日（4.09%）、ほぼ毎日（22.27%）の選択肢を設けた。ただし、週4日の利用者が特に少なかったため、週3日の利用および週4日の利用の回答を1つに統合したうえで、6段階の尺度とした。

4.3 独立変数・調整変数

独立変数の職務自由度および仕事の複雑性については、The Work Design Questionnaire (WDQ)²⁰⁾をもとに測定した。この尺度では、職務自由度は、計画、決断および遂行方法の3つの自由度から成り立つが、本研究ではそれらを1項目ずつ、合計3項目を用いた。（たとえば、「仕事を進めるにあたって、自分自身の主体性を発揮したり自分で判断できる機会が多い」）。また、仕事の複雑性については、「私の

表1 因子分析の結果

質問項目	1	2	3
仕事を進めるにあたって、自分自身の主体性を発揮したり自分で判断できる機会が多い	.83	.05	.10
仕事を進めていくにあたっては、独立性と自由度が高い	.89	-.12	-.04
仕事の進め方について、自分自身で決定できる部分が多い	.91	.08	-.12
私の仕事は簡単で複雑なものではない（反転）	-.21	.71	-.05
私の仕事は比較的簡単な作業からなりたっている（反転）	.04	.87	-.04
私の仕事はどちらかというと単純作業でなりたっている（反転）	.06	.87	-.06
私の仕事のよしあしが、職場内の他の仕事に直接的な影響を与える	.17	.46	.55
私が担当する仕事が終わらなければ、職場内の他の仕事も終わることができない	-.12	-.01	.83
同僚が仕事を終わらせる前に私の担当職務が終わっている必要がある	.00	-.23	.77

仕事は簡単で複雑なものではない（反転項目）」など3項目を用いた。これらの項目は5段階尺度で計測した。独立変数および調整変数である職務の相互依存性については、「私の仕事のよしあしが、職場内の他の仕事に直接的な影響を与える」など3項目を用いて²¹⁾、5段階尺度で計測した。職務自由度、仕事の複雑性および職務の複雑性の質問項目については表1に記載している。

4.4 統制変数

統制変数として、性別（1=女性、0=男性）、産業（製造業、卸売・小売、運輸・情報通信、官庁・研究機関、その他）、職種（技術職、研究職、その他）、役職（部長・課長、それ以外）を用いた。

5. 結果

5.1 因子分析

本研究で用いた変数の弁別妥当性を確認するため、独立変数および調整変数である職務自由度、仕事の複雑性、および職務の相互依存性について、主成分法（Principal Component Factor）による因子分析を行った。結果を表1に示す。固有値 1.0 以上を基準として3因子が抽出された。第1因子は職務自由度（ $\alpha = .85$ ）、第2因子は仕事の複雑性（ $\alpha = .75$ ）、第3因子は相互依存性（ $\alpha = .63$ ）となり、いずれも因子負荷量は.50以上であった。測定尺度の弁別妥当性および信頼性に問題がないと判断したため、それぞれの項目の平均値を用いて尺度化することとした。

5.2 仮説1～3

仮説1～3について階層的重回帰分析を用いて検証した結果を、表2のモデル1～3に示す。まず、統制変数を回帰式に投入し（モデル1）、職務自由度および仕事の複雑性を回帰式に投入した（モデル2・3）。

職務自由度は利用に対する公正知覚に有意な正の効果を与え（ $\beta = .24, p < .01$; モデル2）、職務自由度を投入したことで説明力が有意に向上した（ $\Delta R^2 = .05, F = 12.10, p < .01$; モデル1・2）。よって、仮説1は支持された。

また、仕事の複雑性は、制度利用に対する公正知覚に有意な正の効果を与え（ $\beta = .14, p < .05$; モデル3）、仕事の複雑性を投入することで説明力が有意に向上した（ $\Delta R^2 = .02, F = 4.14, p < .05$; モデル1・3）。よって仮説2は支持された。

一方、職務の相互依存性については、制度利用に対する公正知覚に有意な効果を与えず（ $\beta = -.06, n.s.$; モデル4）、仮説3は支持されなかった。

5.3 仮説4

次に、交互作用効果について階層的重回帰分析を用いて検証した結果を、表2のモデル5～8に示す。多重共線性を避けるため、まず独立変数および調整変数を中心化したうえで、独立変数および調整変数を投入した後、交互作用項を加え回帰式に投入した²²⁾。統制変数、独立変数および調整変数を回帰式に投入した結果をモデル5・7に示し、その後交互作用項を投入した結果をモデル6・8に示す。

まず、職務自由度と職務の相互依存性の交互作用項は、公正知覚に有意な効果を与え（ $\beta = .13, p <$

表2 階層的重回帰分析の結果

質問項目	制度利用に対する公正知覚							
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6	モデル7	モデル8
性別ダミー (1=女性)	.06	.07	.08	.07	.07	.06	.08	.08
子供の有無ダミー (1=有)	-.06	-.06	-.07	-.06	-.06	-.07	-.07	-.06
産業ダミー (1=製造業)	.22	.17	.22†	.22†	.16	.16	.21†	.22†
産業ダミー (1=卸・小売)	.10	.08	.11	.09	.08	.09	.10	.12
産業ダミー (1=運輸・通信)	.15	.11	.16	.14	.11	.11	.15	.18
産業ダミー (1=官公庁・研究機関)	.17	.16†	.17†	.16†	.15	.15†	.16†	.14
職種ダミー (1=技術職)	-.01	-.03	-.01	.00	-.03	-.03	.00	.00
職種ダミー (1=研究職)	-.03	-.05	-.04	-.03	-.05	-.05	-.04	-.03
役職ダミー (1=部長・課長)	.06	.00	.04	.07	.02	-.01	.05	.06
職務自由度		.24**			.25**	.27**		
仕事の複雑性			.14*				.14*	.15*
職務の相互依存性				-.06	-.08	-.09	-.06	-.09
職務自由度×職務の相互依存性						.13*		
仕事の複雑性×職務の相互依存性								.14*
R^2	.03	.08	.05	.03	.09	.11	.05	.07
ΔR^2		.05	.02	.00		.02		.02
ΔF		12.10**	4.14*	0.782		4.05*		4.08*

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

モデル5～8では独立変数および調整変数は中心化したうえで投入している。

.05; モデル6)、交互作用項を投入したことで説明力が有意に向上した ($\Delta R^2 = .02$, $F = 4.05$, $p < .05$; モデル5・6)。職務の相互依存性が、職務自由度と公正知覚の関係に与える調整効果を図1に示す。職務の相互依存性が高いときおよび低いときの両方について、職務自由度は公正知覚に有意な正の効果

を与えた ($\beta = .73$, $t = 3.94$, $p < .01$; $\beta = .30$, $t = 2.00$, $p < .05$)。職務の相互依存性が高いときの方が、職務自由度の傾きが急になったことから、仮説4-1は支持された。

次に、仕事の複雑性と職務の相互依存性の交互作用項は、公正知覚に有意な効果を与え ($\beta = .14$,

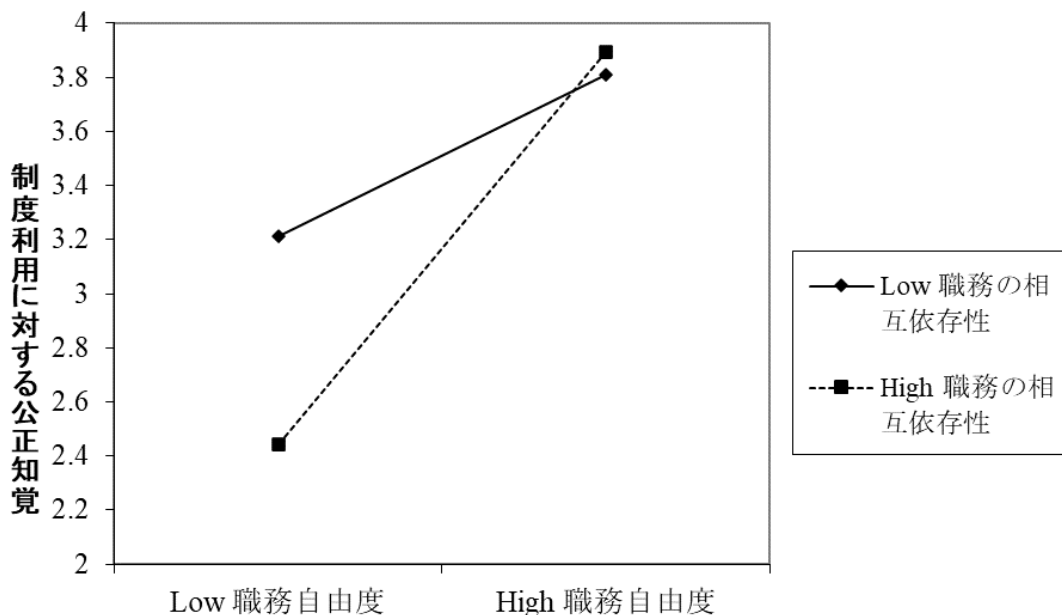


図1 職務の相互依存性が職務自由度と公正知覚の関係に与える調整効果

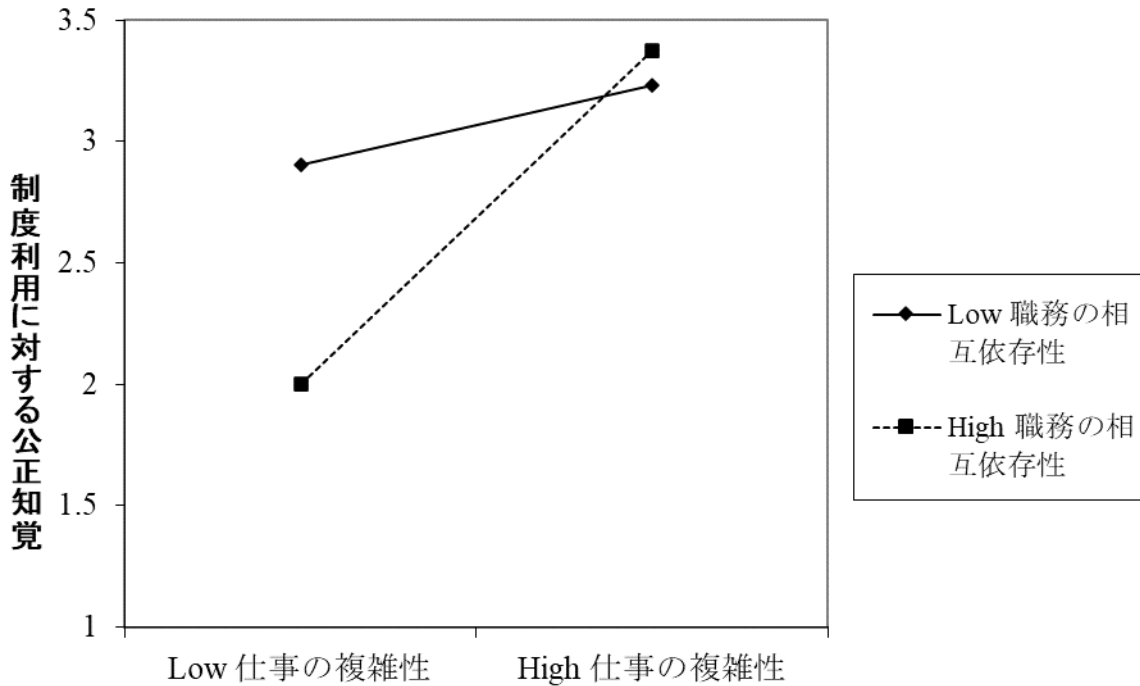


図2 職務の相互依存性が仕事の複雑性と公正知覚の関係に与える調整効果

$p < .05$; モデル8)、交互作用項を投入したことで説明力が有意に向上した ($\Delta R^2 = .02$, $F = 4.08$, $p < .05$; モデル7・8)。職務の相互依存性が、仕事の複雑性と公正知覚の関係に与える調整効果を図2に示す。職務の相互依存性が高いときは、仕事の複雑性は公正知覚に有意な正の効果を与えたが ($\beta = .50$, $t = 2.88$, $p < .01$)、職務の相互依存性が低いときは、仕事の複雑性は公正知覚に有意な影響を与えなかった ($\beta = .04$, $t = 0.24$, $n.s.$)。職務の相互依存性が高いときの方が、仕事の複雑性と公正知覚との関係が強まったことから、仮説4-2は支持された。

6. 考察

本研究では、在宅勤務制度を利用することに対して従業員がどのような心理を抱くかについて、分配的公正の衡平理論²³⁾をもとに実証的に分析を行った。仮説検証の結果、職務自由度および仕事の複雑性が高い従業員は、在宅勤務制度を利用する同僚従業員に対する公正知覚が高いことが明らかになった。また、職務の相互依存性の高さは、職務自由度と公正知覚との関係、および仕事の複雑性と公正知覚との関係を強めることが確認された。特に、職務の相互依存性が低い場合、仕事の複雑性は公正知覚に有

意な影響を与えなかったが、職務の相互依存性が高い場合には、仕事の複雑性は公正知覚に有意な正の影響を与える結果が示された。ただし、相互依存性そのものは、公正知覚に影響を与えなかった。

本研究の意義は、制度そのものの効果ではなく、制度を利用しやすい環境づくりに寄与する職場要因を明らかにした点である。これまでは、職務の相互依存性が高いと、周囲の従業員にとって職務の妨げになることから寛容度が低下するとされてきた。本研究では、職務自由度や仕事の複雑性といった要因も公正知覚に影響を与えること、また職務の相互依存性が調整要因として機能することを示した。先行研究では、家庭生活を支援するWLB支援制度の利用促進にあたって、職務自由度および上司との関係性が重要であることが示されていた²⁴⁾が、本研究はさらに、職務自由度だけではなく、仕事の複雑性を高めることが、従業員のポジティブな心理状態を醸成し、WLB支援制度利用の促進に役立つことを示唆する結果となった。

本研究の実践的意義は、他の従業員と業務上関わる度合いが強い職場であっても、職務自由度や仕事の複雑性を高めることにより、公正知覚が高まることを示唆した点にある。これまでは一般的に、職務の相互依存性の低い、個々人の業務が独立した職場

環境のほうが、在宅勤務を行いやすいとされてきた。しかし本研究の結果が示したように、たとえ職務の相互依存性が高い職場であっても、従業員に権限委譲することや、より高度な業務に取り組みせることによって、従業員の寛容度が高まるといえる。

たしかに、従業員のすべての業務について複雑性や職務自由度を高めるといったことは難しいかもしれないが、一部の業務を変化させるということも、公正知覚を高めるにあたって有効である可能性がある。従業員は、職場で行う業務と在宅で行う業務とを仕分けすることができる。このため、一部の業務であっても職務自由度や職務の複雑性を高めることが、在宅勤務利用に対する従業員の公正知覚を高め、ひいては在宅勤務制度を利用しやすい雰囲気づくりにもつながるだろう。

本研究では、職務自由度および仕事の複雑性に着目したが、他の職務特性についても、在宅勤務制度の利用に対する寛容度に影響を与える可能性がある。また、本研究は新型コロナウイルスが蔓延する前に行った調査のデータを用いている。しかし、コロナ禍により、日本において在宅勤務制度の利用者が急増しており、在宅勤務制度の利用に対する意識が変化していることも考えられる。今後、組織で働く労働者の意識変化について時系列調査を行うことには意義があるだろう。

謝 辞

本研究はJSPS 科研費 (17K03931「在宅勤務の促進要因に関する研究」、20K01928「リモートワークが生産性およびキャリア満足度向上に結びつくプロセス」)の助成を受けた。本研究で用いたデータは、川口章教授(同志社大学)と共同で収集した。本研究は大平剛士講師(大阪商業大学)および加納郁也教授(兵庫県立大学)との共同研究の成果である。また、本研究は日本労務学会第50回全国大会で発表した内容を加筆修正した。コメンテーターの武石恵美子教授(法政大学)をはじめ多くの先生方から有益なコメントをいただいたことに感謝したい。

文 献

- 1) 東京23区内の中小企業を対象として東京商工会議所が2022年5月に実施した調査では、テレワークの実施率は

29.7%と減少した(2022年2月の37.8%から8.1%減)東京商工会議所(2022)「[中小企業のテレワーク実施状況に関する調査]結果」

<リンク先 <https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1029703>> (2022年7月8日アクセス)

- 2) 佐藤博樹・武石恵美子.(2010). 職場のワーク・ライフ・バランス. 日本経済新聞社.
- 3) e.g., Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2014). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- 4) M. Hosomi., & I. Kano. (2022). Telecommuters' productivity and psychological effects: From the perspective of Japanese work culture. *Kansai University Review of Business and Commerce*, 21, 1-15.
- 5) たとえば, 細見正樹.(2017). ワーク・ライフ・バランスを実現する職場: 見過ごされてきた上司・同僚の視点. 大阪大学出版会.
- 6) 一般的に経営学では, fairness や justice の訳語として「公正」という単語があてられる(三崎秀央(2019). 組織的公正.(開本浩矢編. 組織行動論. 中央経済社所収), pp.193-208.)
- 7) Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
なお, Adams(1965)では「equity」という単語が用いられており, 本研究では釣り合うことを意味する「衡平」という訳語を用いる。
- 8) 三崎秀央(2019), p.195.
- 9) Rogier, S. A., & Padgett, M. Y. (2004). The impact of utilizing a flexible work schedule on the perceived career advancement potential of women. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 89-106.
- 10) 藤本哲史・新城優子.(2007). 企業のファミリー・フレンドリー制度に対する従業員の不公平感. *組織科学*, 41(2), 19-28.
- 11) Beauregard, T. A. (2014). Fairness perceptions of work-life balance initiatives: Effects on counterproductive work behaviour. *British Journal of Management*, 25(4), 772-789
- 12) 細見正樹・関口倫紀.(2013). 職場の同僚に着目したワーク・ライフ・バランス支援制度の利用促進に関連する要因の検討. *日本労働研究雑誌*, 55(6), 92-105.; 細見(2017)
- 13) 細見正樹.(2015). ミドルマネジャーの職場環境と従業員のワーク・ライフ・バランス—一部の家庭生活・個人生活の充実に対する寛容度についての実証分析—. *経営行動科学*, 28(1), 19-38.; 細見(2017)
- 14) Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The

- Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- 15) Hackman, J. R., Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading .
- 16) Morgeson & Humphrey (2006), p.1323.
- 17) Morgeson & Humphrey (2006); Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- 18) Kiggundu, M. N. (1981). Task interdependence and the theory of job design. *Academy of Management Review*, 6(3), 499-508.
- 19) Beham, B., Baierl, A., & Poelmans, S. (2015). Managerial telework allowance decisions—a vignette study among German managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(11), 1385-1406.
- 20) Morgeson & Humphrey(2006)
- 21) 職務の相互依存性の尺度は以下の文献をもとにした。
鈴木竜太 . (2013). 関わりあう職場のマネジメント . 有斐閣 .
- 22) Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.; Cohen, J. (1978). Partialled products are interactions; partialled powers are curve components. *Psychological Bulletin*, 85(4), 858-866.
- 23) Adams (1965)
- 24) 細見 (2017)

5 在宅テレワーク勤務の健康対策と法

5 Laws and regulations regarding the health of telecommuting workers

ブレイクモア法律事務所 パートナー弁護士 末 啓一郎

Partner attorney, Blakemore & Mitsuki Keiichiro Sue

[要約]

本稿では、在宅テレワーク勤務における労働者の健康問題に関する法的な問題を整理する。まず、労働者の健康問題に関する使用者への法的な規制の整理を行い、次にその具体的な適用場面について検討を行う。すなわち、公法的な規制を中心に、①作業環境の問題、②労働の量の問題、③労働の質の問題について検討を行い、最後に④私法上の責任問題について検討を行うこととする。

[キーワード] 在宅テレワーク勤務, 健康問題の公法上の規制と私法上の規制, 作業環境, 労働時間, 過重労働, 業務上のストレス

[Abstract]

The study provides a summary of the legal issues related to the health problems of telecommuting workers. First, the legal regulations for employers regarding workers' health problems are summarized. This is followed by an investigation of their specific application, with a focus on public law regulations: (1) work environment issues, (2) labor volume issues, (3) labor quality issues, and finally (4) private law liability issues.

[Keywords] Telework, Public and private law regulation of health issues, Working environment, Working hours, Over work, Work-related stress

はじめに

本稿では、在宅テレワーク勤務における労働者の健康問題に関する法的な問題を整理する。「在宅テレワーク勤務」と限定しているのは、モバイル勤務やサテライト勤務などの勤務形態を対象外とするとともに、在宅で就労する場合であっても、雇用関係以外のフリーランスや請負・ギグワーカー等での就労形態を除外するためである。もちろん、ここでの議論は、それらの勤務形態や就労形態に応用できる場合もあるものと考えられるが、それぞれの就労形態に特殊な問題もあるので、それらの問題については別個に議論するのが適切であると考えられるのである。

そこで以下、在宅テレワーク勤務の健康問題について検討を行うこととするが、最初に、使用者に対する労働者の健康問題に関する法的な規制の整理を

行ったうえで、その具体的な適用場面として、公法的な規制を中心に、作業環境の問題、労働の量の問題、労働の質の問題について検討を行い、最後に私法上の責任問題について検討を行うこととする。

1. 労働者の健康問題に関する法的規制

(1) 公法上の規制

在宅テレワーク勤務を含め、使用者に対する労働者の健康問題に関しての法的な規制としては、公法上の規制と私法上の規制がある。公法上の規制としては、労働基準法、労働安全衛生法などの各種の行政上の規制が挙げられる。主要なものを列挙すると以下の通りである。

- ・労働基準法（昭和22年法律第49号）
- ・最低賃金法（昭和34年法律第137号）
- ・労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及び直

接健康維持に関するものとしては労働安全衛生法の規制

・労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）

これらの労働基準関係法令は、在宅テレワークについても通常勤務と同様に適用される。

(2) 私法上の義務・責任

以上の公法上の規制は、使用者にとって遵守すべき最低限度の義務であると言える。つまり公法上の義務に違反しない場合も、私法上の義務違反はあり得るということになる。ただし、私法上の権利義務関係は、公法上の義務を遵守するうえで、労働者にどのように指揮命令を行うことができるのかにも関わるところであり、それらを合わせて検討することが必要である。そして、在宅テレワークにおける労働者の健康問題に関しての使用者の私法上の義務・責任としては、労働契約上の義務と、労働契約外の責任とがある。

(a) 労働契約上の義務

労働契約上の義務として使用者は、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、必要な配慮を行うことが必要とされる。（安全配慮義務：労働契約法第5条）

(b) 不法行為責任

また労働契約法は、「労働契約の内容」としてではなく、「労働契約に伴い」安全配慮が必要とされると規定しているのであり、労働契約によりカバーされない範囲においても、労働契約に伴って行われる業務に関し、安全配慮義務が尽くされていない場合には、そのような義務違反について、その違法性の程度によっては、不法行為を構成する場合がある。契約上の義務と不法行為法上の責任とは、重なり合う部分もあるが、成立要件や立証責任及び損害賠償の内容・範囲等において異なる部分もあり、私法上の使用者の義務・責任として、その両方について検討する必要がある。（ただしそれらの具体的な違いについては、紙幅の関係から、ここでは、その指摘にとどめ、具体的には議論を行わないこととする。）

そこで以上の法的規制の枠組みを前提として、以下作業環境の問題、労働の量・質の問題について検討を行うこととする。

2. 作業環境の問題について

最初に、在宅テレワーク勤務における作業環境の問題について検討を行う。上述した通り、労働関係法令は、在宅テレワーク勤務の場合も、通常勤務の場合と同様に適用されるとは言え、在宅テレワーク勤務は通常の事業場での勤務と異なり、労働者の自宅での勤務であることにより、考慮すべき特殊な問題が生じる。

(1) 作業環境の問題に関する法規制と使用者の権限

(a) 労働安全衛生法適用の限界について

作業環境に関して、労働者の健康維持に関するものとしては、労働安全衛生法の各種の規制がある。

これに関して、在宅テレワーク勤務の場合、通常勤務の場合における使用者の施設管理権が及ぶ作業場での勤務と異なり、その作業場の環境については、使用者に直接的な権限がない。もちろん、使用者には労働者に対する指揮命令権があるので、業務上の指揮命令を行うことは可能であるが、在宅勤務の場合、使用者の労働者に対する指揮命令権は、作業場所が、労働者の所有・賃借する住宅であることから、作業場が私的な財産権であることによる制約を受ける。また、作業場が、私的生活の場であるということでプライバシー保護の観点からの制約も生じる。

もちろん、使用者としては、安全衛生上の観点だけでなく、作業効率の維持・改善の観点などからも、労働者に対して就業環境が適切でないとの指摘・指示をすることが考えられる。しかし、作業場の環境に関する直接的な権限はないと言わざるを得ない。

そのため、労働安全衛生法上の義務を使用者に課す上では、それらの点を考慮する必要がある。例えば、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）では、職場巡視の義務¹⁾があるが、労働者の自宅に許可なく立ち入ることができないことは言うまでもないのであるから、在宅テレワークについてはこのような義務を通常勤務の場合と同様に課すことはできない。

このため、テレワーク勤務が、サテライトオフィスのように事業者が業務のために提供している作業場以外で行われる場合については、事務所衛生基準規則（昭和47年労働省令第43号）、労働安全衛生規

則（一部、労働者を就業させる建設物その他の作業場に係る規定）及び「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元年7月12日基発0712第3号）は、一般には適用されないものと理解されている。（改定テレワークガイドライン「自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備の留意点」より）

(b) 在宅テレワーク勤務の場合、作業環境の整備は、労働者の自己責任であると言ってよいか？

このように、使用者の指揮命令権に限界があることから、使用者の労働安全衛生法上の義務についても限界がある。しかしながらこのことは、在宅テレワーク勤務についての作業環境の整備はすべて労働者の自己責任であることを意味するものではない。労働関係は、使用者からの指揮命令下における従属関係であるため、労働者が提供する労務の内容については、労働者側に決定権はないのであり、そのような中で、作業環境整備の責任がすべて労働者側にあるとは言い難いと考えられるからである。

そして、（在宅テレワーク勤務を命じるには、労働者の個別具体的同意を必要とするとの見解もあり、議論の余地はあるが、）以下に述べる通り、使用者には一定限度で在宅テレワーク勤務を指示する権限があるものと考えられ、そうであれば、使用者には、そのような指揮命令権に伴う義務があるというべきである。また逆に、以下に述べる通り、労働者が在宅テレワーク勤務を要求しても、在宅における作業環境に問題がある場合等については、そのテレワーク勤務を禁止して出社することを命じることもできると考えられるのである。したがって、その限度では、作業場の問題を使用者側として取り上げることも可能であると言うことになる。

したがって、在宅テレワーク勤務の場合についても、使用者には安全配慮義務があると考えべきであり、在宅テレワーク勤務での職務遂行と傷病の発症との間に相当因果関係があるのであれば、それが業務上の傷病となるだけでなく、状況によっては、私法上の責任が生じ得ることになると考えられる。（労働契約法第5条及び民法上の契約責任（安全配慮義務）並びに不法行為責任）

そこで以下、使用者の在宅テレワーク勤務命令権の存否及び労働者の在宅テレワーク勤務請求権につ

いて検討を行うこととする。

(2) 使用者の在宅テレワーク勤務命令権について

使用者に労働者に対する在宅テレワーク勤務命令権が存在するか否かについては、自己の住居についての労働者の財産権を業務に使用することを命じることになる点及び労働者のプライバシーを制約することになりかねないことを理由として、これを否定する見解がある。しかしながら、在宅テレワーク勤務命令権についての労働者の包括的同意がある場合又は規則により在宅勤務制度を整え、命令権の行使を適正・適切に行う場合には、そのようにして発せられた在宅勤務命令は有効であると考えられる。

(a) 命令権の根拠

在宅勤務命令権の根拠としては、労働者からの包括的同意の取得及び就業規則の整備が考えられる。

(i) 明示・黙示の包括的同意

労働者の包括的同意としては、当初から在宅勤務を前提として労働契約を締結した場合が主であるとされるが、それだけでなく、在宅勤務を新たに導入するに際して、業務命令として、在宅テレワーク勤務を命じることに包括的同意を取得する場合も考えられる。いずれにしても、これらの同意は、合理的なものであるならば、明示のものである場合だけでなく、黙示のものである場合も有効であると考えられるが、その証明の観点から書面などで明示的に取得しておくことが望ましい。

ただし、在職中の労働者については、新たに包括的な合意を取得するのではなく、就業規則の変更によりこれを行うことが一般的であると考えられる。したがって、新たに在宅勤務命令権を設ける場合についての黙示の包括的な同意としては、以下に述べる通り、就業規則変更により在宅勤務命令権を創設することに対する同意が主となると考えられる。

(ii) 就業規則上の根拠

① 不利益変更となるか否か

上述の通り、在職中の労働者に対する在宅テレワーク勤務命令権創設については、在宅勤務命令権について各労働者からの明示的な包括的同意取得によるよりも、就業規則の変更により、在宅勤務命令権についての規定を、明示的に定めることが通常であるとされる。

この場合において、在宅テレワーク勤務命令権を創設する就業規則の変更が、不利益変更であると考えられるか否かは、労働者によっては、むしろテレワークを希望する場合もあることから、一概には言えない難しい問題である。結局のところ、在宅テレワーク勤務命令権の創設といった抽象的な事柄ではなく、それに関する手当てや、在宅命令権行使の条件など、当該就業規則変更内容を総合的に検討して、不利益変更に該当するか否かが決められるべきものであると考えられる。

しかしながら、その点が明確でない場合については、不利益変更と言われる場合に備えて、そして命令権行使の円滑化を図る意味でも、就業規則の変更による在宅勤務命令権創設と言う労働条件の変更について、労働者の明示の同意を得ることに意味があることになる。そして、就業規則変更に対して、個別労働者からの同意がない場合については、労働契約法第10条所定の合理性の要件を満たすことを考えるべきであろうと思われる。

② 転勤・配置転換についての定めで十分か

このような不利益変更の問題を回避するべく、就業規則に一般的に置かれていると考えられる転勤命令権や配置転換命令権に関する規定を、在宅勤務命令権の根拠として使用できないかが問題となる。

しかしながら、転勤や配置転換は、いずれにしても、会社施設内における通常勤務を前提とした業務配置についての使用者の命令権を定めているものと考えられるのであるから、個人の住宅での勤務を命じる在宅テレワーク勤務命令権の権限までを含めたものとするのは困難であろう。

したがって、転勤や配置転換等に関する就業規則上の規定を在宅テレワーク勤務命令権の根拠とすることは適当ではなく、新たに、在宅勤務を命じることがあるとの規定を設けることが必要であると考えられる。

③ 緊急事態下での一時的・暫定的な在宅テレワーク勤務命令について

ただし、コロナ対策の必要性などの緊急事態による暫定的なテレワーク勤務の指示は、恒常的なテレワークと分けて考えるべきであると考えられる。業種・業態から、感染防止・業務の継続等のために、在宅テレワーク勤務とする必要性が高く、またその

ような勤務に関する手当ての配慮など、合理的な措置が講じられた場合、就業規則にテレワークに関する規定がなく、また個別の同意がない場合でも、一時的・暫定的な在宅テレワーク勤務命令は、合理的な業務命令権として許容されるのではないかと考えられる。

もちろんその有効性については、個別具体的な事例に応じて慎重な検討が不可欠となろう。

(b) 在宅勤務命令権の行使

以上のような在宅テレワーク勤務命令権発令の根拠がある場合、その在宅テレワーク勤務命令権の行使については、(業務上の必要性・労働者側の支障のバランス等を総合的に勘案しての)合理性の具備が必要とされると考えられる。これは、転勤や配置転換に関する業務命令権の場合と同様であると考えられる。

ただし、転勤・配置転換と異なり、上述の通り、在宅テレワーク勤務命令には、個人の財産権の使用・プライバシーの制約の問題があり、それらの観点を踏まえた合理性についての慎重な判断がされるべきである。合理性判断においては、在宅テレワーク勤務の必要性の程度、居住環境等を理由とする居住者の生活上の支障の程度、在宅勤務における費用の負担の程度等の要素を総合的に考慮する必要があると考えられる。

(3) 労働者の在宅テレワーク勤務請求権について

(a) 在宅テレワーク勤務請求権の有無

使用者の作業環境に関する安全配慮義務の問題との関係で、そして上記の使用者の在宅テレワーク勤務命令権の反面として、労働者に在宅テレワーク勤務請求権はあるのかについても検討する必要がある。

コロナ禍の下でのテレワークの拡大に伴い、テレワーク勤務を行うことが拡大した結果、事業場での通常勤務ではなく、むしろテレワークを従業員側の強く希望すると言う場合が生じている。このような場合に、使用者はこの要求を否定して、通常勤務をするように命じることができるとは、労働者のテレワーク勤務請求権の有無の問題である。

これを使用者の作業環境に関する安全配慮義務の問題に関して考えれば、自宅が就労に関して不適切な環境下であるにもかかわらず、労働者が自らその

ような場所での就労を希望し、それが労災につながった場合について、もし労働者に在宅勤務請求権があると考えた場合、使用者は、問題のある作業環境での勤務を行うことを止めることができないことになるので、それに対する安全配慮義務違反は問い難いということになると思われる。しかし、判例上労働者には就労請求権はないとされる²⁾ので、その就労の一形態である在宅勤務を行うことについての請求権もないと考えられる。したがって、労働者には在宅勤務請求権がないと考えられるので、上記のような使用者の免責は認める余地がないものと考えられる。

(b) 在宅テレワーク勤務を要求された場合

だが、在宅テレワーク勤務請求権がないということは、労働者側から「在宅勤務をさせよ。」との判決を求めることはできないということの意味するに過ぎず、在宅勤務を請求された場合に、使用者側で、これを恣意的に拒絶しても問題がないということの意味するものではない。

例えば、パートタイム・有期雇用・派遣社員のみについて在宅勤務を認めない制度としている場合には、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、そのような拒絶に合理性がないとされる場合には、同一労働同一賃金の観点から違法とされる恐れがある。また、拒絶の理由が、請求している社員が組合の活動家であったことによるものであると考えられる場合には、支配介入・不利益取り扱いの不当労働行為であるとして違法であるとされる恐れがある。

以上に限らず、適正な労務管理上の観点からも、在宅テレワーク勤務の請求があった場合、これを拒絶するには合理的な理由が必要であると考えられるべきである。

(c) 在宅テレワーク勤務許可制の制度構築

上記のように、在宅テレワーク勤務請求があった場合の処理について、合理性のない恣意的な取り扱いは許されるべきでないとは言え、それを担保するためには、適切な制度構築が必要であると考えられる。

この制度構築に当たっては、どのような基準で在宅テレワーク勤務を命じるのか、労働者の側から在宅テレワーク勤務の請求があった場合に、どのような基準で許可を行うのかなどについての指針を示す

とともに、それに対する違反があった場合の取り扱いについても、明確になるようにすべきである。

例えば、在宅テレワーク勤務命令の拒否や、通常オフィス勤務を命じたのにこれを拒否して在宅テレワーク勤務を行う場合などについて、これに対する懲戒処分は可能であるのか否か、またこれに対する賃金カットは可能であるのかなどについても、ルールを明確に定めるべきである。ちなみに、これらのルールが現行の労働・雇用法のもとで有効であるのか否かについては、個別具体的に慎重に検討する必要があるが、紙幅の関係から、ここでは具体的には議論を行わないこととする。

(4) 作業環境に関して、使用者の責任を果たす方策

以上、使用者の在宅テレワーク勤務命令権及び労働者の在宅テレワーク勤務請求権について検討したが、これらを前提として、使用者は、在宅テレワーク勤務における作業環境について、安全配慮義務を果たすためにどのような方策をとるべきかについて以下検討する。

まず使用者としては、在宅テレワーク勤務命令権があるだけでなく、労働者には在宅勤務請求権がないことから、在宅テレワーク勤務を許可制とすることもできるのであり、在宅での就業環境が不十分であることが明らかな場合については、業務効率の観点からだけでなく、安全配慮義務の観点からも、在宅テレワーク勤務を命じないだけでなく、そのような場合に在宅テレワーク勤務の請求があってもこれを許可しないことが考えられる。また、これと関連して、在宅テレワーク勤務制度を運用するうえで、作業環境を整えるために、在宅勤務における費用の負担などを行うことも考えられる。

しかしながら、上述の通り、労働者の個人の自宅を巡視することはできず、使用者側だけで、在宅テレワーク勤務における労働者の作業環境を完全に把握することは困難である。したがって、作業環境を適正に保つためには、使用者と労働者の協力関係が不可欠となる。

そこで事業者は、上記の許可制と同時に、労働安全衛生法上要求される衛生基準と同等の作業環境となるよう、テレワークを行う労働者に教育・助言等を行い、改定テレワークガイドライン別紙2の「自

宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト(労働者用)」を活用すること等により、自宅等の作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又は自宅以外の場所(サテライトオフィス等)の活用を検討することが重要であると考えられる。

また、自宅等の作業環境の改善のために、使用者としてオフィスの備品の放出や、新たな備品の購入・整備のために費用の負担を行ったりするなども考えられるところであり、これらを総合することにより、作業環境の改善・整備を図るべきであると考えられる。

3. 労働の量の問題(長時間労働の問題)について

以上、作業環境について検討したが、次に、在宅テレワーク勤務における労働の量の問題について検討を行う。労働時間に関しては、労働基準法等に規制があるものの、使用者がこれを遵守するためには、まず労働時間の適正な把握を行う必要がある。

(1) 労働時間の適正把握の義務について

使用者には、労働時間の適正把握義務があるとされており、これについては、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ガイドライン(平成29年1月20日策定)が定められている。これは主として賃金計算の観点から定められているものであるが、長時間労働対策の観点からも、労働時間の把握は必要であり、さらに、労働時間の状況の把握(労働安全衛生法第66条の8の3)の義務も定められているところである。

(a) 在宅テレワーク勤務における労働時間把握の問題

在宅テレワーク勤務の場合における労働時間の管理については、本来の事業場以外の場所で行われるため使用者による現認ができないなど、労働時間の把握に工夫が必要となる。しかし、一方で在宅テレワーク勤務は情報通信技術を利用して行われるため、労働時間管理についても情報通信技術を活用して行う等によって、詳細な時間管理を行うことも可能となる。しかし、あまりに立ち入った介入を行うことは、プライバシーとの関係で問題となり得ると

ころであり、その調整が必要となる。

(b) 改訂テレワークガイドラインで示される労働時間把握方法

改訂テレワークガイドラインでは次のように議論されている。

まず原則的な方法として、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認すること等が挙げられている。しかし、在宅テレワーク勤務において、情報通信機器を使用していたとしても、その使用時間の記録が労働者の始業及び終業の時刻を反映できないような場合も考えられる。このような場合に、例えば一日の終業時に、始業時刻及び終業時刻をメール等にて報告させるといった労働者の自己申告により労働時間を把握することが考えられる。

ただし自己申告による場合、労働者に対して労働時間の実態を記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うことや、実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行うこと、並びに、自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設けるなど、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないことなどの措置を講ずる必要があるとされている。

そして労働者からの自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、パソコンの使用状況など客観的な事実と、自己申告された始業・終業時刻との間に著しい乖離があることを把握した場合には、所要の労働時間の補正をすることが必要とされている。例えば、申告された時間以外の時間にメールが送信されているとか、申告された始業・終業時刻の外で長時間パソコンが起動していた記録がある等の事実がある場合については、適切に調整を行うべきであるとされる。

ただし、申告された労働時間が実際の労働時間と異なることをこのような事実により使用者が認識していない場合には、当該申告された労働時間に基づき時間外労働の上限規制を遵守し、かつ、同労働時間を基に賃金の支払等を行っていけば足りるものとされている。

しかしこのようなガイドラインに従って、適正に労働時間を把握することは容易ではない。そこで、

事業場外みなし労働時間制の導入についての検討がなされている。

(c) 在宅テレワーク勤務と事業場外みなし労働時間制

事業場外みなし労働時間制は、賃金計算において、労働基準法第38条の2の定めるところにより、①労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、②労働時間を算定し難いときに、③所定労働時間又は通常必要とされる時間労働したものとみなす制度である。

そして、在宅テレワーク勤務は、事業場外勤務ではあるので、①の要件は満たしていることになる。そこで、②の労働時間が算定し難い場合に該当するのか否かが問題となる。

この労働時間の算定が難しい場合に関し、最高裁判所は、阪急トラベルサポート事件において、使用者において労働時間の把握が困難であると思われる海外旅行添乗員について、労働時間を算定し難いとは言えないとの判断をしているが、これは、旅行日程が定められ、これを遵守しなければならないという添乗員業務という特殊な業務であったことが関係していると考えられる。

これに対して、阪急トラベルサポート事件の最高裁判決後に出された東京地裁平成30年1月5日判決、およびその控訴審である東京高裁平成30年6月21日判決においては、「訪問の際、随時、被告の内勤社員の携帯電話の電子メールや電話で連絡を取り合って、スケジュールを確認したり、訪問先での工務店の都合等によるスケジュール変更、個々の訪問終了時の営業活動の結果を報告したりしていた。また、被告からの携帯電話のメールや電話で、今後の予定、スケジュール変更の指示も随時受けていた」事例について、「携帯電話等の情報通信機器の活用や労働者からの詳細な自己申告の方法によれば労働時間の算定が可能であっても、事業場外労働みなし制の適用のためには、労働時間の算定が不可能であることまでは要さないから、その方法の実施（正確性の確認を含む。）に過重な経済的負担を要する、煩瑣に過ぎる、といった合理的な理由があるときは『労働時間を算定し難いとき』に当たる」とされている。

このような事例から考えれば、在宅テレワーク勤務においても、労働時間を算定し難いときに該当す

る場合は相当程度あるように思われる。

(d) 事業場外みなしと「在社みなし」

そしてこのように考えると、そもそも、事業場内での通常勤務の場合に厳格に時間把握がされていたと言えるのかも疑問となる。

事業場内の勤務においては、タイムカードでの時間管理が広く行われているが、必ずしも、在社中において業務に従事していることを随時確認されているわけではない。むしろ東京地裁平成26年4月23日判決では、残業代の認定に関し、「労働者が使用者の事業場にいた時間は、特段の事由のない限り、業務に従事していたものと推認するのが合理的である。」と判示されているところであり、ある意味では、在社していることによって就労していると思なされているという側面もないわけではない。

また、東京地裁平成19年6月15日判決（山本デザイン事務所事件）では、「作業と作業の合間に一見すると空き時間のようなものがあるとしても、その間に次の作業に備えて調査をしたり、次の作業に備えて待機していたことが認められるのであり、なお、被告の指揮命令の下にあるといえるから、そのような空き時間も労働時間と認めるべきである。したがって、そのような時間を利用して原告がパソコンで遊んだりしていたとしても、これを休憩と認めるのは相当ではない」とされており、在社中における業務時間外の行為も含めて、労働時間とされることが理解される。

つまり、社内にいることで「拘束時間+待機時間=労働時間」といった性格があると言える。さらに言えば、「私用外出」と賃金カットがされることを考えれば、在社みなしから外れることにより、労働時間外とされていることがうかがえる。

このように考え、在社していることによる労働時間管理と同様の管理をテレワークの場合でも行うことにより、時間管理を行っていると言えるのであれば、事業場外みなし労働時間制を使用する必要性が高いとまで言わなくても良いのではないかとも思われるところである。

(2) 労働時間の状況の把握義務について

ただし、上記の事業場外みなしにせよ、在社による労働時間のみなしの実態にせよ、それらは、厳密

には給与計算の問題であり、いずれにしても、健康問題についての安全配慮義務の観点から時間管理を行うという問題とは別であることに注意をする必要がある。

上述の通り、長時間労働対策の観点からも、労働時間の把握は必要であり、これについては、労働時間の状況の把握（労働安全衛生法第66条の8の3）の義務が定められているところであり、長時間労働対策については、これらの賃金計算の問題とは別に、労働者の勤務状況の把握が必要とされる。それらを含め、労働者のメンタルヘルスについては、健康診断・ストレスチェック等公法上の義務の遵守を通じ、私法上の問題についての配慮も同時に行う必要があるのである。

そして、在宅テレワーク勤務において、労働時間の把握が困難であることの意味は、直接職場で現認するのは異なる情報通信技術による労働者の業務遂行状況の把握という、これまで管理職が経験していない労務管理方法によらなければならないという問題であると考えられる。これは、労働時間の問題だけではなく、労働の質においても、同様に問題となるところである。

4. 労働の質の問題→業務の困難さ、責任の加重性の程度、ハラスメント等について

(1) 業務内容の過重性について

在宅テレワーク勤務となることにより、労働時間管理が困難となることは上述の通りであるが、それだけではなく、これまでにない労務管理の方法によらざるを得ないことにより、業務内容の過重性の判断などがより困難となることが考えられる。過重な業務上の負荷については、通常のオフィス勤務の場合においても生じ得るとは言え、この場合には、相当程度の時間において、管理職が直接現認できる状況下で業務を行っており、業務の過重性について、認識が不十分である場合の問題状況が明らかであるが、テレワーク勤務の場合は、そのような管理姿勢の問題だけではなく、管理者において気づかないうちに、業務が過重となっている場合もあると考えられる。

また、厚生労働省が本年3月に公表した「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」に

も記載されているように、在宅テレワーク勤務においては、コミュニケーションが密に取り難いことから、労働者において、孤立感を深めるといった問題も指摘されているところであり、その両面から、合理的範囲でコミュニケーションの密度を上げる工夫が必要とされる。

(2) 労働時間の長さとの関係

また、上記の時間の量の問題との関係で言えば、労働時間の長さによる負担は、自宅とオフィスとで違うことが考えられる。一面では、通勤時間の負担がなくなることや、自宅での就労であることから、精神的な負担が少ないという側面も期待できるが、逆に、仕事と生活との区別がつきにくいために、実質的に長時間労働と同じような状況となりやすい問題や、労務管理が十分に行われにくいために、必要以上の長時間労働となりやすいとの問題もあり得るところである。この点については、メンタル問題での休職の後に、復職のステップとして在宅テレワーク勤務を行うことが考えられる一方で、かえって管理上の問題が生じるおそれなども生じるところであり、ここでも、その両面からの検討が必要とされる。以上のとおり、労働時間の管理の観点からも、単に労働時間の長さだけではなく、その労働の質の問題もあわせて配慮することが必要となる。

(3) ハラスメント問題について

また、メンタルとの関係では、パワーハラスメント等の問題も考えられるところであり、ハラスメントについては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律により、使用者に各種のハラスメント防止の義務があるものとされている。

これについては、上述の通り、在宅テレワーク勤務の場合、労働者間のコミュニケーションの問題は、それまでの職場でのものとは質的にも異なり得ることから、ハラスメントの問題の表れ方も変わってくるだけではなく、その把握や、対策においても違いがあるものと考えられる。

ただ、労働の量及び質の問題並びにこれらのハラスメント対策の方法については、法的な問題というよりも、主として労務管理上の問題であり、ここでは個別具体的な問題について立ち入ることはしない。

5. 労働者の健康について使用者のとるべき措置についての法規制

労働の質・量の問題においては、上記で触れた労働時間管理に関する労働基準法の規定や、ハラスメント関係についての関係法令の規制等が存在するところであるが、さらに、労働者の健康問題に関する使用者の義務については、労働安全衛生法に各種の義務が定められている。関連するところを列挙すれば以下のようなものである。

- ・面接指導の適切な実施のための労働時間の状況の把握（労働安全衛生法第66条の8の3）
- ・面接指導の適切な実施のための時間外・休日労働時間の算定と産業医への情報提供（労働安全衛生規則第52条の2）
- ・過重労働による健康障害を防止するための長時間労働者に対する医師による面接指導とその結果等を受けた措置（労働安全衛生法第66条の8及び第66条の9）
- ・必要な健康診断とその結果等を受けた措置（労働安全衛生法第66条から第66条の7まで）
- ・ストレスチェックとその結果等を受けた措置（労働安全衛生法第66条の10）
- ・労働者を雇い入れたとき又は作業内容を変更したときの安全又は衛生のための教育（労働安全衛生法第59条）
- ・労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るために必要な措置（労働安全衛生法第69条）
- ・健康相談を行うことが出来る体制の整備（労働安全衛生法第13条の3）

6. 在宅テレワーク勤務における健康問題についての私法上の問題

以上に加えて、在宅テレワーク勤務における健康障害（業務上の災害・疾病）については、民事紛争の形でも問題となる。この場合に、上記の公法上の規制を遵守していることは、免罪符とはならないの

であるが、逆に若干の形式的な違反が安全配慮義務違反を直ちに構成するというわけでもない。

また上述の通り、在宅テレワーク勤務は、管理が困難であるという問題がある一方で、メンタルからの復職の場合などに、利用すべき選択肢として検討することもあり得る制度と言える³⁾ のであり、個別具体的な状況において、その利用のあり方などについて、柔軟かつ慎重な検討が必要とされる。

また私法上の責任は、労働契約法上の義務違反にせよ、不法行為責任にせよ、個別具体的な状況の下での使用者の義務違反・故意過失の問題により判断されるべき問題であるので、一般的に議論をすることができるものではない。しかしながら、それらを考える上で、留意すべきであるのは、メンタルヘルスの問題について、裁判所は、労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提として、使用者側で適切な対応をするべきであるとしている⁴⁾ 点である。

したがって、単純な正解のない問題ではあるが、上述の公法上の規制を踏まえた上で、使用者には安全配慮義務に配慮した適正な労務管理を行うべき私法上の義務と責任があることを念頭に置いた上で、在宅テレワーク勤務の導入及び運用を行うべきであると言える。

文 献

1) 職場巡視をしなければならない義務について

労働安全衛生規則

(産業医の定期巡視)

第十五条 産業医は、少なくとも毎月一回（産業医が、事業者から、毎月一回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であつて、事業者の同意を得ているときは、少なくとも二月に一回）作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

(安全管理者の巡視及び権限の付与)

第六条 安全管理者は、作業場等を巡視し、設備、作業方法等に危険のおそれがあるときは、直ちに、その危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 事業者は、安全管理者に対し、安全に関する措置をなし得る権限を与えなければならない。

(衛生管理者の定期巡視及び権限の付与)

第十一条 衛生管理者は、少なくとも毎週一回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業者は、衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければならない。
- 2) 「労働者の就労請求権について労働契約等に特別の定めがある場合又は業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合を除いて、一般的には労働者は就労請求権を有するものでないと解するのを相当とする。」(東京高裁昭和33年8月2日判決)
- 3) 日本ヒューレットパカード事件(東京高等裁判所平成28年2月25日)の中で、原告を診察した医師が、平成24年11月19日付けで被告に提出した意見書では、次のように述べられていた。
- 「原告が標準的な作業環境で就労することには障害があると判断する。職場復帰において最大限の安全配慮を払うとすると、社員との接触を最小限にする作業場所であり、かつ、閉鎖空間ではないような環境を用意する必要があるが、現在の社内でこのような作業環境は存在しない。社内制度上では認められていないが、在宅で勤務す

るということも考えられる。」

- 4) 上告人が被上告人に申告しなかった自らの精神的健康(いわゆるメンタルヘルス)に関する情報は、神経科の医院への通院、その診断に係る病名、神経症に適応のある薬剤の処方等を内容とするもので、労働者にとって、自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響し得る事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするのが想定される性質の情報であったといえる。使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、上記のように労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものというべきである。最高裁第二小法廷 平成26年3月24日判決解雇無効確認等請求事件〔東芝事件〕

ギグワーカーの安全衛生に関する 法的保護のあり方について—日本の状況と展望—

State of legal protection for gig worker health and safety: Status in Japan and prospects

Co、近畿大学 法学部 教授 **三柴 丈典**

Co, Professor, Faculty of Law, Kindai University
Takenori Mishiba

Co、KKM 法律事務所 代表弁護士 **倉重 公太郎**

Co, Representative Attorney, KKM Law Office
Kotaro Kurashige

東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学 客員研究員 **中澤 祥子**

Visiting Researcher/Occupational Physician, Basic Clinical Science and Public Health, Department Preventive Medicine,
Tokai University School Medicine
Shoko Nakazawa

* 三柴と倉重は、本稿に均等に貢献し、掲載順は不同である。

本稿のうち、法学的な検討部分は、倉重の作成した素案を三柴が再構成し、substantial な加筆修正を行った。よって、両者の見解を反映している。ギグワーカーの労働者性、彼らへの中小企業等協同組合法の適用の着想は主に倉重、理論構築は主に三柴、日本法の特徴、ギグワーカーへの安全衛生の確保に関する着想と理論構築は主に三柴が担った。ギグワーカーに関するデータの調査、産業衛生学に関する文献レビューは、JILPTの「独立自営業者」の就業実態（2019年）及びILO/WHOのテクニカル・ブリーフ（三柴担当）を除き、中澤が担当した。

【要約】

日本の労働関係法は、一般的にソフト・ローであり、ギグワークに関する法制度も不十分／もどかしいが、独自の趣旨を持つ様々な法律が課題を包囲し、社会的な力学（就労者や消費者の事業者への信頼等）と共に事業者の行動を監視している。ルール形成過程で経営者との合意を重視する理由の1つは、ルールの策定後、経営者にそのルールを確実に履行させることにある。多面性と柔軟性の面では、国際的に一定の参照価値を持つようにも思われる。

日本の主要な個別的労働保護法（労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法、労災補償保険法）の適用範囲（scope）は、ギグワークを適切にカバーできていない。柔軟な解釈にも限界がある。集団的な労使関係法（労働組合法）なら、適用範囲に入る可能性がある。適用されれば、使用者への団体交渉の強制により、安全衛生について協議できる。労働安全衛生法には、一部にリスク創出者管理責任負担原則を反映した規定があるし、司法の解釈と法改正により、徐々に適用範囲が拡大されているが、全てのギグワークのカバーは難しい。内職者（家内制手工業者）用の家内労働法は、仕事の委託者と受託者（内職者）の双方に種々の安全衛生措置を課している。適用業務が限られているが、制定の背景（雇用者としての責任逃れの防止等）の共通性からも、改正すれば適応する可能性がある。民事上の安全配慮義務は、かなりの程度、リスク創出者管理責任負担原則を具体化しており、ギグワークへの適用可能性が最も高い。しかし、プラットフォームとギグワーカーの間に、勤務条件の設定や支配管理可能性、事実上の指揮命令関係など、労災（損害）の発生を予

見でき、管理できる関係がなければならない。経済法では、中小企業等協同組合法が、個人事業主の連帯と取引先との交渉の法的根拠を提供しているが、殆ど活用されていない。

このように、直接的な規制は乏しいが、重大な脱法的問題が生じれば、裁判所が、関係法令の趣旨を汲み、安全配慮義務などの柔軟な解釈によって、救済を図り、その後、立法に結びつくだろう。今後の立法で、プラットフォームらに課すべき基本的な措置は、リスク調査と調査結果のギグワーカーらへの提供、集団的交渉への誠実な対応、国が行うべき措置は、ギグワークに伴う一般的なリスクと良好な対応策の調査と情報提供等となるだろう。中小企業等協同組合法で保護された協同組合が、メンバーの面接等を担当する産業医を選任し、その産業医が必要と認める場合、委託者らに対して、当該就労者の就労条件の改善のための働きかけを図るようなスキームも求められる。なお、産業衛生学等から、ギグワークに伴うリスクが指摘されているので、今後の立法はもとより、安全配慮義務の解釈、プラットフォームとギグワーカーらの義務的交渉等での活用が望まれる。

[キーワード] ギグワーカー、プラットフォーム、労働安全衛生法、安全配慮義務、リスクアセスメント、リスク創出者管理責任負担原則、中小企業等協同組合法、家内労働法

[Abstract]

Labor laws in Japan are generally soft laws, and the Japanese legal system has yet to sufficiently recognize gig work; however, different laws with different principles exist in order to combat labor issues and regulate behaviors of business owners with the help of group dynamics (such as worker and customer trust in business owners). One reason to value an agreement with management in setting work rules is to ensure that management strictly follows these rules once they have been established. In terms of versatility and flexibility, labor laws in Japan may, to some extent, serve as a useful reference in a global context.

In Japan, the scope of major labor protection laws for individuals (Labor Standards Act, Industrial Safety and Health Act, Labor Contracts Act, and Industrial Accident Compensation Insurance Act) is not broad enough to appropriately cover gig work. The laws permit several interpretations, but they have limited flexibility. Laws that govern labor-management relations, including the Labor Union Act, may apply to gig work. In cases where they do, employers cannot refuse to bargain collectively with the representatives of the workers, which would allow the representatives to discuss safety and health matters with the employer in question. The Industrial Safety and Health Act includes provisions reflecting the principle that a person who generates risk is responsible for risk management. The scope of the act has been gradually extended through legal interpretation and amendments. Still, it may not apply to all gig work. The Home Work Act for homeworkers or home handicraft workers requires both contractees and contractors to implement diverse health and safety controls. Although the act has been applied to limited types of work, in view of its similarity in terms of formative background (including the prohibition of evasion of responsibility by employers), some amendments could make the act applicable to a broader range of job types. The civil responsibility of employers for employees' occupational health and safety may bolster the principle

that a person generating risk is responsible for risk management, and this part of the law has the highest potential to be applied to gig work. This would require, however, a relationship between the platform and the gig worker such that the platform can establish, control, and manage work conditions or command authority over the worker, which would allow the risks of work-related accidents (damages) to be easier to predict and control. Regarding economic laws, the Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act provides a legal basis for the solidarity of sole proprietors and for negotiations with their clients. Still, it has been utilized very rarely to date.

As described above, there are almost no direct restrictions on health and safety in the gig economy or its users; if serious cases of law evasion occur, however, courts will, based on the intent of applicable laws, attempt to offer remedies for workers with flexible judicial discretion with regard to the employer's duty of care, and this initial step may lead to the formulation of concrete laws in the future. Essential duties to be imposed on platforms after new legislation is formulated in the future are risk investigation, provision of investigation results to gig workers, and a sincere response to collective bargaining, while measures to be taken by the government include investigations of general risks associated with gig work and of ideal countermeasures and the provision of relevant information. In addition, a scheme is necessary to make it possible that in cases where cooperatives that are protected under the Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act assign occupational physicians to conduct interviews with cooperative members, when the physicians deem it necessary to do so, cooperatives can approach contractees to improve the working conditions of the members in question. Furthermore, because research in occupational health and other fields has identified risks associated with gig work, in addition to future legislation, these schemes should be used to interpret the duty of consideration for safety and in mandatory negotiations between platforms and gig workers.

[Keywords] Gig worker, Platformer, Industrial Safety and Health Act, Safety consideration obligations, Risk assessment, Principle of risk creator management liability, Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act, Home Work Act

本稿は、ソフト・ローを中心とする国際的にユニークな日本の労働法や経済法の、ギグワークの安全衛生への適用の可能性と限界を示したうえで、産業衛生学の示唆を参考に、そうした限界を克服する法的対応を検討したものである。先ず、国際的な参考上の留意点として、日本の就労に関する法制度の特徴について述べる。

1. はじめに：日本の就労に関する法制度の特徴と本稿の構成

日本の就労に関する法制度には、欧米の文化圏で

は理解され難い特徴がある。その長所は、課題に対するアプローチの多角性と柔軟性であり、短所は、曖昧さと対応の遅さである。一般に、労使の違いは相対的で、「労」「使」という属性と社会・経済的な階級格差との関係は薄い。幹部候補の正規社員であれば、管理職に昇進することが多い。むしろ、労使は、共に、自身が所属する組織（企業、部署などの共同体）との結びつき（帰属性）を重視することが多い。非正規社員であっても、所属する組織との結びつきを重視することがある。よって、使用者は、労働者や関係者（取引先等）との信頼関係を重視す

る傾向にある。労使対話を経なくても、労働者の利益を考慮することが多い。法律上、労働者の解雇は厳しく規制されているが、労働者の主な労働条件を規律する就業規則は、労使間の共同決定なしに、使用者の一方的決定により制定され、強制され得る。長時間労働も、最近まで、一定の手続を経れば、概ね無制限だった。健康を損なう者が発生した場合に、使用者が損害賠償責任を負うにとどまる。

法律は、彼／彼女らの「良識的な行動」を誘う要素の1つに過ぎず、労働者らの信頼、世間の評判、経営者の良心、利益分配への免税、市場など、様々な要素が多角的に影響している。法律と他の要素の要請が異なる場合、法律は、無視されるか、迂回（：脱法）される傾向にある。裁判所も行政も、事案の脈絡（総合事情）や社会的背景などを踏まえて法を適用する。法律自体も、新たに生じた課題への対応に際して、短期間内に、単独の立法で、教条的な内容を、具体的かつ明確な条文で強制することは少ない。制定の趣旨も経緯も異なる複数の法律が、総合的に（：直接的／間接的に）彼／彼女らの行動に影響している¹⁾。課題の周囲を緩やかな規制（直接的な適用が難しいものも含む）で包囲して、脱法的な事例が生じれば、司法がそうした規制の趣旨を汲んだ柔軟な解釈によって救済を図り、立法に結びつくというパターンである（もちろん、判例が出なくても、社会運動が立法に結実することもある）。

例えば、日本では、「約款（取引上の立場が弱い消費者らにとって不利な契約を半強制する定型的な契約書式など）」についても、単独の約款規制法を制定して、不公正な内容の契約を直接的に違法無効とするような方法は採用していない。裁判所では、民法の一般的な規定を根拠として、業種ごとに制定された業法（行政に事業者の監督権限を付与するなどして、事業のあり方を規制する法律）などを参照しつつ、救済を図ってきた。しかし、実際に業者の行動を決定してきたのは、行政の監督指導権限、業界団

体による自主的な規制、顧客の評判などである（これらは相互に影響し合っている）。よって、企業は、（内実はともかく）ブランドイメージ戦略を重視する。国会が消費者契約を直接規制する法律を制定したのは最近（2000年）であり、その内容も、曖昧で、違法の基準は明らかではない。結局、不公正の程度が強くなければ救済され難い。逆にいえば、不公正の程度が強ければ、直接的な抵触法がなくても、法解釈の工夫により、救済されてきた。こうした行動制御の秩序は、労働法の領域でもあまり変わらない。

また、日本の（広義の）労働安全衛生法は、労働者の過労自殺や過労死などを踏まえて、労働時間や配置などの一般的な労働条件の改善を図っている。すなわち、機械や建設などに関わる技術的な労働保護から社会的な労働保護へと規制範囲を拡大してきている。ストレス対策では、業務上のコミュニケーションの改善まで図っている。最近では、がんなど難病患者の就労支援も積極的に図っている。まさに、総合的な「安心」の提供を図っている。そのため、労働安全衛生の達成のために連携すべき法領域が拡大している（労働時間等を規制する労働基準法、経済法、会社経営法、社会福祉法、医療法など）。上述した日本の就労に関する法制度の長所（多角性と柔軟性）は、こうした複雑多様で多層的な課題に対応する上で、有効となる可能性がある。

日本の労働安全衛生法は、その制定や改正に際して、英国(UK)の影響を強く受けてきたが、日本独自のモデルを築いて来た。日本の労災発生率の低さは、国際的に上位にある²⁾。ただし、他国と同様に、過重な職業性ストレスの抑制には未だ成功していない³⁾。

以上のような日本の法制度の特徴を前提に、本稿では、以下のような手順で、ギグワークの安全衛生に関する日本の法的対応の現状と課題を整理し、法制度によるリスク創出者と就労者間での集団的な交

1) 本稿では、予防 (prevention) に関係する限り、補償・賠償 (compensation)、リハビリ (rehabilitation) の法にも言及する。これは、それらが広義の予防に含まれることのほか、現に、日本では、事業者の予防行動に強く影響することによる。

2) 中央労働災害防止協会「安全衛生統計 (国別)」記載の諸データ (<https://www.jisha.or.jp/international/field/disaster.html> 最終閲覧日2022年3月12日) 等。

3) Mishiba, Takenori. 2022. "Workplace Mental Health Law: Perspectives Based on a Comparative Analysis of Legislation in Seven Countries" *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations* 38 (1): 69-75

渉の枠組みの設定と産業保健の専門家の活用を提言し、国際的な参考材料の提供を図る。

すなわち、「3 日本におけるギグワーカーと安全衛生に関する課題」で、日本でもギグワーカーの安全衛生の確保の方策が課題となっているが、その労働者性は明確でなく、学説も分かれていること、先ずは、ギグワーカーの労働者性について、柔軟な解釈に努め、既存の労働法上の保護を図るべきだが、安全衛生については、労働者性に関する議論を離れ、法解釈と立法政策の双方で、リスク創出者管理責任負担原則を基本とすべきこと(リスク創出者には、リスクに関する情報や支配管理権限を持つ者を含む)、もっとも、業種や就業形態などにより様々なリスクがあることから、委託者やプラットフォーム「など」のリスク創出者との交渉力の向上を図る必要があること等を述べる。

「4 ギグワーカーの現状」では、ギグワーカーを含むフリーランスに関する社会調査結果から、やりがいを感じているが、収入に不満足な者が多いこと、様々な業種、様々な職種にギグワーカーがいることから、様々なリスクが生じ得ることを明らかにする。

「5 労働者性の適用の可能性と限界」では、日本の代表的な労働立法である、労働基準法(以下、「労基法」ともいう)・労働契約法(以下、「労契法」ともいう)と労働組合法(以下、「労組法」ともいう)上の労働者の定義(労働者性)を示す。すなわち、後者の方が若干範囲が広いが、事業利益の帰属主体である等、「顕著な事業者性」が認められると、労働者性は認められ難いことを示す。その上で、その定義から外れても、契約内容の附従性、定型性、経済的従属性(生計を依存していることによる上下関係)などから、保護が必要な者もいること、とはいえ、ギグワーカーの場合、誰を使用者(のような者)とするかが不明である等の問題が生じることを述べる。

「6 労働安全衛生法の適用範囲の拡大の可能性と限界」では、日本の労働安全衛生法には、リスク創出者管理責任負担原則を体现した規定があるが、適用対象も規制内容も限られていること、ただし、最近の最高裁判決で、労働安全衛生法は、職場の環境整備を目的の1つとしているので、化学物質のリスクに関する情報提供等の規定の保護対象は非労働者にも及ぶ旨が示され、その趣旨は、ギグワーカー

にも及び得ることを述べる。

「7 民事上の安全配慮義務の適用の可能性と限界」では、民事上の安全配慮義務(学説でも判例でも「安全」配慮義務と呼ばれてきたが、衛生(有害物対策等)も含む。健康(疲労・ストレス対策等)を含むかについては、学説に一部異論があるが、判例は含めてきた。以下では、この用語をその意味で用いる)は、比較的広い適用範囲を持つので、プラットフォームとギグワーカーの間にも生じ得るが、事実上の指揮命令関係や勤務条件の支配管理可能性などが必要であることを述べる。

「8 準労働関係法:家内労働法」では、日本では、使用者による内職者への委託による労働法規制逃れの動き、内職者の化学物質ばく露被害などを受けて、家内労働法が定められたこと、同法が、委託者と家内労働者の双方に一定の危険防止措置を義務づけたこと、この法律は、現代のギグワーカーに直接適用できないが、改正して適用する価値があること等を述べる。

このようにして、(民事上の安全配慮義務は比較的広い適用範囲を持つものの、)現行の日本の労働法や準労働法だけでは、ギグワーカーの安全衛生の法的保護を図り難いことを示し、経済法によるアプローチの可能性を探る。

「9 経済法によるアプローチ」では、日本の経済法には、元請による下請代金の支払いの確保等を図る法律(下請法)や、新規参入事業者の排除や支配、カルテル等の規制を図る法律(独占禁止法)があるが、取引の保障(契約締結の強制等)の機能はないこと、他方、経済力の弱い中小事業者を対象に、同業者組合(ギルド)を組織させ、取引相手との交渉力の向上、相互扶助の促進等を図る法律(中小企業等協同組合法)があること、この法律は、ギグワーカーにも適用の可能性があり、取引相手との交渉により、彼/彼女らが直面する多様な安全衛生問題に応じた解決が進む可能性があるが、交渉の強制は難しいこと等を述べる。

「10 産業衛生学の示唆」では、安全配慮義務などの法解釈論及び当事者間の交渉、並びに今後の立法で踏まえるべき情報として、ギグワークの業務内在リスクと対応策に関する産業衛生学の文献レビューの結果を示す。ここでは、a) 交通事故

などの職務に内在する危険有害性 (occupational vulnerabilities)、b) 保障の乏しさ (precarity)、c) 孤独などのプラットフォーム利用に由来する危険有害性 (platform-based vulnerabilities) 等が指摘されている。アルゴリズム管理による COVID-19 感染リスクの増加も指摘されている。

「11 おわりに：求められる法的な対応」では、安全衛生は、業務に内在する様々なリスクを調査して適切に管理することを本質としているため、労使関係に囚われず、リスク創出者に履行の法的責任を課すべきこと、ただし、国により文化が異なり、日本では、そうした原則を一律的に強制するのが良いとは限らないこと、ギグワークのリスクは多様なので、当事者間の集団的な交渉によりリスクに応じた対応を図るべきこと、その際、産業医などの産業保健サービスの支援を受けるスキームを検討すべきこと、一般的な業務内在リスクについては、国が調査して公表すべきこと、既に若干ながら産業衛生学の研究があるので、参照すべきこと等を述べる。

2. 労働制定法上の関係規定

ギグワークの安全衛生に関する日本の労働制定法上の主な条規は、以下の通り。

(1) 労働者性に関する規定

労働基準法（昭和22年法律第49号）：基本的に、使用者が労働者に保障すべき労働条件の最低基準を定め、労働基準監督機関による監督指導、悪質な違反への刑事罰、労働契約の統制（法定基準を下回る契約の無効化と直接的な規律）等を図った法律。労働時間制限、最低賃金の保障、就業規則の作成義務などを定めている。

第9条：この法律上の「労働者」を、「職業の種類を問わず、事業に使用され、賃金を支払われる者」と定義した。

第10条：この法律上の「使用者」を、「その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」と定義した。

第11条 この法律上の賃金を、「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」と定義した。

労働契約法（平成19年法律第128号）：判例が示してきた労働契約や使用者が作成する就業規則に関する

解釈の要点を法律条文化（明文化）したもの。多くの条文に強行性があると解されている。ただし、判例の示唆を全て明文化したわけではない。また、その後の改正で、判例の示唆を超える創設的内容が盛り込まれた。合理的な内容の就業規則は労働契約になること、反復更新された有期労働契約の無期契約への転化、有期契約者と無期契約者の均衡・均等処遇などを定めている。

第2条：第1項は、同法上の「労働者」につき、労基法と同様に定義した。第2項は、同法上の「使用者」につき、労基法と同様に定義した。

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）：もともと労働基準法の第5章に定められていた安全衛生に関する14か条を分離独立させて充実させた法律。安全衛生の実効性（effectiveness）の確保のため、スピーディーで綿密な危害防止基準の策定、安全衛生管理体制の確立、専門知識を持つ行政官による多様な行政措置、安全衛生の専門家の育成と活用などを図る規制を設けており、綿密さ、柔軟性、専門性を特徴としている。事業者以外を名宛人とした規定も多い。労働者の安全衛生のみでなく、「快適な職場環境の形成の促進」を目的としている。

第2条：第1号は、「労働災害」について、「労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡すること」と定義した。第2号は、「労働者」について、概ね労基法第9条の「労働者」を指すとし、第3号は、「事業者」について、「事業を行う者で、労働者を使用するもの」と定義した。

労働組合法（昭和24年法律第174号）：労働者による労働組合の結成、組合を通じた団体交渉やストライキを含む正当な活動を保護する基準や行政による救済等を定めた法律。

第1条：第1項は、同法の目的を、労働者の地位の向上、自主的な労働組合の組織、団結の擁護、労使間の労働協約の締結のための団体交渉等の支援とし、第2項は、労働組合の正当な行為についての刑事免責を定めた。

第3条：同法上の「労働者」を、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者」と定義した。

(2) 安全衛生に関する事業者への一般的な義務づけと省令による具体化を図った規定

労働安全衛生法

第20条～第25条の2：事業者に対し、機械、引火物等の危険物、掘削や荷役等の作業方法、土砂崩壊が生じ得るような危険な場所、原材料、排気・排液等の有害物、換気、温度、床面、階段等の事務所内の作業環境など、さまざまな危険源による災害疾病を防止するための措置を講じるよう、一般的な義務を課している。

第26条：労働者に対し、第20条～第25条の2に基づき事業者が講じる措置に対応（協力ないし協働）するよう義務づけている。

第27条：第20条～第25条の2に基づき事業者が講じるべき措置の具体化を厚生労働省令に委ねた。

(3) 労災補償に関する規定

労働基準法は、使用者が自身の費用で労災補償を行うべきことを定め、労災補償保険法（昭和22年法律第50号）は、政府が管掌する保険により、使用者の労災補償責任を肩代わりすると共に、被災した労働者らに対してより手厚い補償（年金による生活保障等）やりハビリ等を提供する旨を定めている。保険給付の種類は、療養補償給付を含めて7種類定められている。

(4) 民事上の安全配慮義務に関する規定

労働契約法

第5条：「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」、と定めている。

労働者に対する使用者の義務しか定めておらず、裁判所が形成してきた安全配慮義務の全てを捕捉しているわけではない。行政解釈（平成24年8月10日

基発0810第2号）で、「生命、身体等の安全」には「心身の健康」が含まれることが明らかにされている。

労働契約法は、もともと、概ね民事の労働問題に関する主要な最高裁判例のエッセンスを明文化して制定され、本条（第5条）も例外ではない。

3. 日本におけるギグワーカーと安全衛生に関する課題

テクノロジーの発達により、Uber⁴⁾ などデジタルプラットフォームなどを利用したギグワーカー等の新たな就労形態が世界的に普及している。日本におけるギグワーカー⁵⁾ も増加傾向にあり、労働者の側面を持った「就労者」であることもあり、その安全衛生をどのように確保するのが問題となっている。具体的には、配送時における交通事故、長時間労働による疲労や業務に起因するメンタルヘルス不調、職業性疾病などの労働災害（本稿において、労働災害とは、こうした業務上の傷病や死亡、健康障害の全てを指す）や通勤途上災害の防止、これらに対する補償等が課題となっている。

もちろん、ギグワーカーといっても様々な種類があり、中には「労働者⁶⁾」性が肯定される例もあり、そのようなケースは、各種の労働法規の保護を受ければ足りる。また、民法上の請負・業務委託契約の当事者であったとしても、日本では、労働安全衛生法上の一部の規定（主に機械や設備に関する安全、化学物質の有害性に関する情報提供、作業環境の整備に関する規定）の保護が及ぶほか、後述する最高裁判決に照らし、民事上の安全配慮義務が及ぶ場合が一定程度存在する。

もっとも、日本では、ギグワーカーについてどのようにして、どのような安全衛生上の保護を及ぼす

4) 日本では、道路運送法により一般旅客自動車運送事業の規制が行われているため、Uber（Uber Technologies, Inc. の略。アメリカのテクノロジー企業）自体は一般的ではなく、ギグワーカーを対象とするプラットフォームとしては、Uber Eats（フードの配送を専門とするオンラインの配車サービスの名称）の方が広く普及している。

5) 本稿では、村田氏（村田弘美「社会に溶け込むギグエコノミーの社会課題」（リクルートワークス研究所・研究所員の鳥瞰虫瞰 vol4（2020年）<https://www.works-i.com/column/works04/detail033.html> 最終閲覧日2022年2月20日）に倣い、ギグエコノミーを、インターネットで仲介され雇用関係がない単発の仕事を受け負うことと定義し、ギグエコノミーで働く人をギグワーカーと呼ぶ。

6) ここでの「労働者」は、主要な労働法上の保護を受ける者を指す包括的な上位概念である。個々の法律上の労働者の定義は、その法律の趣旨によって異なる。詳しくは、5や7を参照されたい。日本の労働基準法上の労働者（employee）は、指揮命令関係と賃金（労務の対価）の受給を重要な判断要素としており、フランスの労働法典における salarié などと近い。日本の労働組合法上の労働者（worker）は、要するに、主に労働者として生活する者（ヨーロッパで言えば、労働者階層の者）であり、自営業者も含む点で UK の労働組合法（Trade Union Act 2016）上の worker に近い。

べきかに関する研究はまだ少なく、そもそも「労働者」として扱うべきなのか、独立した自営業者（以下、「自営業者」）として扱うべきなのか、政府の方針も判然としていない⁷⁾。

この点に関する数少ない論考として、「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」⁸⁾（三柴丈典）があり、ここで三柴は、「リスク創出者管理責任負担原則」（労働安全衛生について、リスクを創出する者や、リスクに関する情報を得て、リスクを支配管理できる者が管理責任を負うのが原則であるとする考え方⁹⁾）を提唱し、安全衛生の保護対象を広く設定した上で、フリーランス、ギグワーカー等のうち雇用類似者¹⁰⁾にもこれを及ぼすべきとすると共に、雇用類似者に対しても、労働組合と同様な連帯を保障し、交渉力の向上を図るべきとしている。本稿は、基本的にはこの考え方を踏まえて、日本におけるギグワーカーに関する保護のあり方、交渉力向上のための方策を具体的に検討し、国際的な参考材料の提供を図るものである。

なお、石崎准教授¹¹⁾は、雇用型テレワーク（自営型テレワークに対する概念）における健康管理として、労働者が事業場を離れて働く場合でも、使用者は、安全衛生管理体制を確立し、安全衛生教育を行

うと共に（安衛法59条）、健康相談を行う体制を整備し（同法13条の3）、精神的不調等の予見可能な健康障害リスクに対して必要な労働衛生管理（作業環境管理、作業管理、健康管理）を行うことが求められるとする（三柴¹²⁾も同趣旨だが、その条件、方法、内容等をより詳細に論じている）。この見解は、ギグワークがパソコン等のデジタル機器を用いて委託者らの管理施設外で行われる場合、ギグワーカーにも同様に当てはまる。

従属的自営業者の保護には、大別して、①「労働者」概念を拡大する、②労働者とは別に第3のカテゴリーを設け、これに対して労働者へ与えられる保護の一部を拡張適用する（「部分的な労働者」／「準労働者」の概念を設ける）、③①②の手法は採らず、個別の立法等で特別な保護を与える、という3種類がある。②や③に近いが、労働安全衛生については、事業（business or undertaking）を営む者全てを名宛人とし、その者のため業務を遂行する者を幅広く就労者（worker）と定義して保護の対象とするアプローチもある¹³⁾。

①は、使用従属性や人格的従属性（相手方の指示に従う関係）等の従来の労働者概念に代えて、経済的従属性や組織的従属性を考慮する等して、様々な労働者

7) 例えば、USのCalifornia州のように、Uberらの支援を受けて提出された、ギグワーカーを自営業者と位置づけ、労働者としての保護を制限する（部分的に労働者的な保護を保障する）州法案が、同州の憲法に反するとの司法判断が出されたところもある（<https://www.nytimes.com/2021/08/20/technology/prop-22-california-ruling.html> 最終閲覧日2022年2月16日）。

8) 三柴丈典「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」労働法学研究会報No272（2020年）（以下、「三柴試論」という）7頁。

9) 上述した通り、日本の法制度は、UKの法制度の影響を強く受けてきた。UKのHSWA（Health and Safety at Work etc Act 1974）は、雇用者に対して、彼／彼女と「雇用関係にない者」の安全衛生も確保する一般的な義務を課している（第3条第1項）。「雇用関係にない者」には、自営業者（self-employed person）や訪問者も含まれる（Selwyn.N., & Moore.R.(2015). The Law of Health and Safety at Work. London: Wolter Kluwer, 117-118）。他方、自営業者に対しても、自身とその活動の影響を受ける者の安全衛生確保の義務を課している（第3条第2項）。

10) 日本では、形式的には雇用契約を締結していない（：請負契約や委託契約等を締結している）が、雇用労働者に近い実態で就労している者を雇用類似者（employment-like workers）、従属的自営業者（dependent self-employment）などと呼んでいる。違法性が疑われる請負契約を、特に「偽装請負」と呼ぶこともある。

11) 石崎由希子「雇用型テレワークに係る労働法上の課題」季刊労働法274号（2021年）14頁～27頁。

12) 三柴試論4頁～15頁。

13) オーストラリアでは、労働安全衛生法（Work Health and Safety Act of 2011）第19条が、使用者（employer）ではなく、事業を営む者（person who conducts a business or undertaking：PCBU）を名宛人として、合理的に可能な限り（so far as is reasonably practicable）、彼／彼女らの事業のために／に関わる業務を行う全ての就労者（worker）の安全衛生を確保せねばならないと定めている。この規定の制定過程では、現代のビジネスモデルのスピーディーな変化に際して、頻繁な法改正をしなくても済むように、敢えて広範な適用範囲が設定された。ここで、事業を営む者には、フランチャイザー、元請、サプライチェーンの川上の販売者などが広く含まれる。下請をする自営業者は、PCBUと就労者（worker）を兼ねる可能性がある。就労者には、立場を問わず（in any capacity）、PCBUのために業務を遂行する者が広く該当し、請負人、請負人の被用者等が含まれる。就労者は、特定のPCBUのための業務遂行者である必要はなく、不特定のPCBUのための業務遂行者であれば良い。従って、サプライチェーンの川下で就労する者等も該当する（本誌掲載のJohnstone教授の論考（Johnstone, Richard. 2022. “Regulating health and safety in work for digital labour platforms in Australia: The example of food deliverers” *Journal of Occupational Health Law* 1(1)；Johnstone, Richard. 2019. “Regulating Work Health and Safety in Multilateral Business Arrangements.” *Australian Journal of Labour Law* 32(1): 44-51）。クラウドワークのように、デジタルプラットフォームが、顧客（end-user）と就労者の媒体を果たしているようなケースにおける適用の如何は、判断が難しいが、Johnstone教授は、関係者間の取り決め（arrangement）と当該媒体と就労者の間の実際の関係により、適用の如何が決まるとする（Johnstone 2022）。

働法規を跨ぎ、一律的に労働者として認めるべき¹⁴⁾／個々の労働法規ごとに、相対的に労働者性を認めるべき¹⁵⁾とする。

②は、ギグワーカーのような従属的自営業者の労働者性を一律的には認めないが、労働者としての保護が必要な部分について、部分的に労働者としての保護を及ぼす（部分的な労働者性を認める）べきとする¹⁶⁾。Uberのライドシェアのドライバーにつき、就労のあり方がUberによって厳格に定義され、管理されていた等として、worker¹⁷⁾としての法的地位を認めたUKの最高裁判所(Supreme Court)の判例(Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5)等もこれに近い立場と思われる¹⁸⁾。また、ドイツの連邦労働社会省が公表した労働4.0も、この立場に近いと思われる。同白書は、いったんギグワーカーの労働者性を否定した上で、「一括の保護政策は、全ての自営業者のニーズに適合しないため、保護の必要度合いをそれぞれの状況に応じて確認し、労働法と社会法で保護する形が最も適切だ」と結論した。その上で、「クラウドワーク法(Crowdworkgesetz)」の新設や、従来の家内労働法(Heimarbeitsrecht)の規定を準用する方法を示した¹⁹⁾。

③は、雇用類似就業者やギグワーカーの法的位置

づけをいったん放棄し、既存の法規の適用対象の拡大や新たな法律の制定等の立法措置により、必要な保護を及ぼそうとする²⁰⁾。立法による対応を図る点では、ドイツの労働4.0も、この立場に近い。フランスは、まさにこの立場と言える。彼国は、一部のクラウドワーカーを対象に、特別法を設け、一定の要件を満たす場合に、労災保険、職業訓練、職業経歴の証明にかかる費用の一部をプラットフォーマーに負担させる政策を採用した²¹⁾。

本稿は、ギグワーカーのような従属的自営業者への保護の方法として、まずは労働者概念の「柔軟な適用(拡張とは異なり、概念自体は変えない)」を試み、それでは不足する部分につき、③を支持する。すなわち、労働法の適用対象である「労働者」とも、経済法の適用対象である自営業者とも異なる、独立した「就労者」という概念を設定し、彼/彼女らの活動支援と保護そして連帯の強化を図るべき²²⁾であり、彼/彼女らの安全衛生の確保も、その前提で図るべきと考える。以下、その趣旨と方法を、より具体的に論じる。

その際、浜村教授が、プラットホームエコノミーの就労者に対して、労働組合法(以下、「労組法」)上の労働者性の拡張及び中小企業等協同組合法の活用

14) 代表例は、橋本陽子『労働者の基本概念—労働者性の判断要素と判断方法—』(弘文堂、2021年)。本書は、従来の日本の判例(特に労働基準法や労働契約法上の労働者性に関する判例)は、人格的従属性を重視し過ぎて、労働者性を狭く理解していると批判する。その上で、ドイツ法やEU法との比較に基づいて、経済的従属性も積極的に考慮して、就労者が、自発的に経営リスクを負っておらず、「事実上の拘束」を受けていれば、様々な労働法規を跨ぎ、一律的に労働者として認めるべきとする。グレーゾーンを設けることで、労働者保護を「なし崩し」にすることを警戒する説と言える。しかし、却って、非労働者(とみなされる者)への保護には欠ける面がある。川口美貴『労働者概念の再構成』(関西大学出版会、2012年)などもこの立場をとる。

15) 毛塚勝利『クラウドワークの労働法上の検討課題』季刊労働法259号(2017年)53-66頁など。

16) 例えば、鎌田前掲論文(2019年)4頁~16頁。

17) UKは、employeeとself-employerの間にworkerという第3のカテゴリーを設けている。これは、彼国のthe Employment Rights Act of 1996(雇用権法)とthe Equality Act of 2010(平等法)上の用語であり、労働契約の当事者とは異なる。UKにおける産業保健法学の権威であるDiana Kloss教授は、三柴に対し、以下のように述べた(同教授によるeメールでの通信)。

「UKのcommon lawは、数百年にわたり、the master/servant(主従:労使)の観点を維持してきたが、“worker”の保護のために脱却を迫られることとなった。今や、裁判所(Courts)は、雇用契約の額面ではなく、その実態を注視せねばならなくなった」。

「しかし、興味深いことに、代位責任(vicarious liability)について、最高裁は、異なる姿勢を採っている。すなわち、本判決の直前に下された判決で、最高裁は、雇用主(employer)が代位責任を負うのは、自ら雇用する被用者の不法行為に限られ、独立自営業者の不法行為については負わないと述べた(Barclays Bank v Various Claimants [2020] UKSC 13)」。

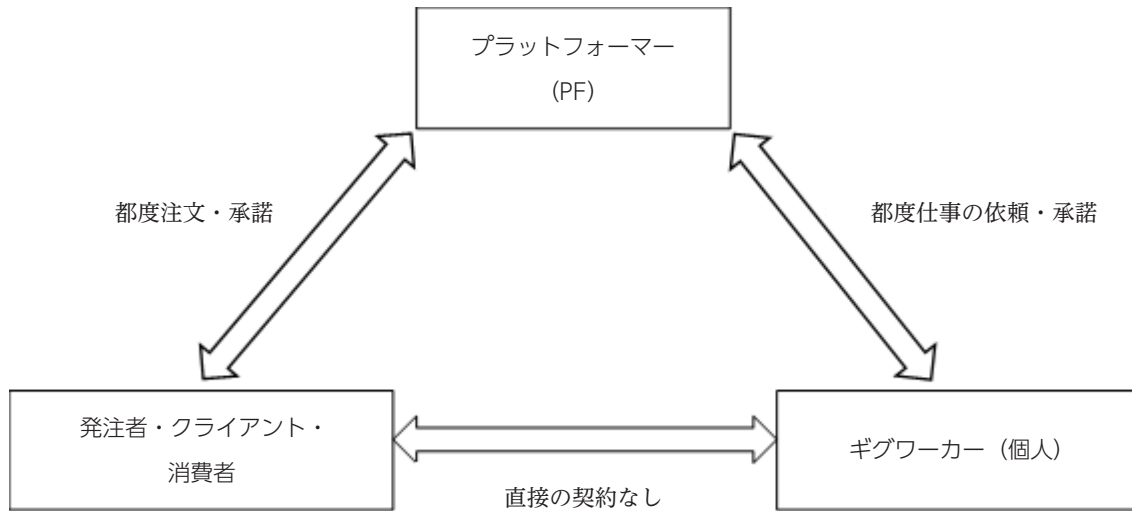
18) なお、本判決の原審である控訴裁判所(Court of Appeal)の判決(Uber BV and others v Aslam and others [2019] IRLR 257)は、Uberによるアルゴリズム管理の仕組み(顧客の要望によく応じなければ、仕事を得にくくなる仕組み)が威迫的(coercive)である等と論じていた。

19) 労働政策研究・研修機構『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—(労働政策研究報告書No207)』(2021年)23頁~52頁(芦野訓和執筆)、労働政策研究・研修機構『第四次産業革命と労働法政策—“労働4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題(労働政策研究報告書No209)』(2021年)72~93頁(山本陽大執筆)。

20) 例えば、土岐将仁『法人格を超えた労働法規制の可能性と限界』(有斐閣、2020)372~373頁。

21) 鈴木俊晴『フランスにおけるクラウドワークの現状と法的課題』季刊労働法259号(2017年)88頁~97頁、笠木映里『労働法と社会保障法』論究ジュリストNo.28(2019年)21~27頁。

22) 大内伸哉『テレワークを論じる—技術革新と社会的価値—』季刊労働法274号(2021年)11頁も、経済法だけでは物足りないとする一方で、労働法が適用されない「中間」的な状況にある就労者をどのように法の保護の枠組みに入れるかが課題だとしている。



【ギグワーカーの基本構造】

を提言したこと²³⁾に着想を得て、中小企業等協同組合法によるギグワーカー保護の可能性も検討する。

4. ギグワーカーの現状

ギグワーカーには、クラウドソーシングにより仲介されるクラウドワーカー、ライドシェアのドライバーなど様々な種類があるが、図（「ギグワークの基本構造」）の通り、インターネット上のプラットフォームが仲介する3者構造となる点では共通している。近時、我が国でも広く知られている例として、就労者が、プラットフォームで登録し、自身の希望する時間に、飲食店から飲食物を配達先までデリバリーする仕組みを構築した「Uber Eats」が挙げられる。

ギグワーカーを正確に把握した公式な統計は存在しないが、日本労働政策研究・研修機構が2019年に実施したフリーランス(独立自営業者)に関する調査(JILPT 調査2019)²⁴⁾のうち、クラウドワーカーに関する調査結果が参考になる。ギグワーカーは、労働契約を締結せずに、デジタルプラットフォームを介して就労する者なので、クラウドワーカー²⁵⁾は、

概ねギグワーカーに含まれるからである。JILPT 調査2019では、サンプル全体（8256人のフリーランス²⁶⁾）の12.9%（1068人）がクラウドワーカーだった。業種の内訳は、「事務関連」（54.9%）、「専門業務関連」（20.3%）、「現場作業関連」（8.9%）、「IT 関連」（6.8%）、「デザイン・映像制作関連」（6.0%）、「生活サービス、理容・美容」（3.1%）の順であった。

この調査によれば、クラウドワーカーでは、①若い年齢層、女性、大学卒、既婚者が多く、②フリーランスの兼業が多く、③複数の取引先に業務を提供し、④他者でも可能な業務であって仕事の受注をとり難く、⑤作業の場所や時間の制約は受けないが、作業の内容や進め方は指示され、⑥報酬額が低い（1年間に50万円未満が多い）、という傾向が窺われた。契約打ち切りに遭ったとの回答は意外に少なかった（10-15%）。また、仲介者が取引相手との契約内容の決定やトラブル対応などを代行する役割を果たしている場合が多いことも窺われた。一方で、フリーランスよりも、契約条件の適正化や（報酬の支払い遅延や一方的な引き下げなどによる）取引相手とのトラブルを回避するための条件整備への希望が強かった。

23) 浜村彰「プラットフォームエコノミーと労働法上の課題」（労働調査、2018年）4頁～12頁。

24) 労働政策研究・研修機構「『独立自営業者』の就業実態」（2019年）

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/documents/187.pdf>. 最終閲覧日：2022年2月13日。

25) インターネットを利用して不特定多数の人に業務を発注したり、受注者の募集が出来る Web サービスを提供するクラウドソーシング会社を通じて仕事を受注したりしている人（JILPT 調査2019）。一部がギグワーカーに該当すると解される。

26) 本調査は、フリーランスを、「自身で事業等を営んでおり、従業員を雇用しておらず、実店舗を持たず、農林漁業従事者ではない」者と定義しており、本業・副業合わせて約367万人がフリーランスと推計している。フリーランスも、通常は労働者として扱われず、個人で働く点では、ギグワーカーと共通する。

フリーランス全体（8256人）では、労働時間の満足、働きがい・やりがいは比較的高いが、収入に満足していない傾向が窺われた。

このデータが、フリーランスやギグワーカーの安全衛生を直接的に示すわけではないが、前述した通り、日本の労働安全衛生法が、労働者らの配置や勤務時間などの一般的な労働条件に関わるストレス（心理社会的リスク）を扱っていることから、参照価値がある。また、仕事を求めるあまり、無理な働き方をしてしまったたり、転倒、交通事故のような労働災害を生じるリスクも窺われる。しかし、仕事そのものの一律的な規制が適当でないことも窺われる。

5. 労働者性の適用の可能性と限界

ギグワーカーであっても、ケースにより、労働法上の「労働者」性が認められ得る。労基法・労契法上の「労働者」性が肯定されれば、通常の労働者と同様に、労基法・労契法と労働安全衛生法（以下、「安衛法」ともいう）の保護を受ける。また、労組法上の「労働者」性が認められれば、組織化された集団に加入し、一定の交渉力を持った上で、安全衛生に関する集団的交渉を行うことも可能となり、職種等の条件に応じた安全衛生対策の実現を図り得る。そこで、まずは労働者概念の操作（「柔軟な」解釈）がどこまで可能かを検討する。

(1) 労基法・労契法上の労働者性

判例²⁷⁾及び行政見解²⁸⁾によれば、日本における労働者災害補償保険法（以下、「労災保険法」）上の労働者性と労基法上の労働者性は同一の概念である。安衛法上の労働者性と労基法上の労働者性も同一の概念である（安衛法第2条第2項）。労基法上の労働者性と労契法上の労働者性（労契法第2条第1項）もほぼ同一の概念である。これらの労働者性の本質的要素は、①使用従属性（指揮命令関係）と②報酬の労務対償性である²⁹⁾。①は、逐一使用者の指示を受けて

業務を遂行することではなく、広い意味で使用者の指示を受け、使用者のために就労していれば充たされ、②は、仕事の完成に対する対価ではなく、労務提供それ自体の対価となっているか否かを問う。判例は、具体的な判断要素（要件ではないので、全てを充たす必要は無い）として、①仕事の依頼、業務の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無、③勤務場所・時間についての指定・管理の有無、④労務提供の代替可能性の有無、⑤報酬の労働対償性、⑥事業者性の有無（機械や器具の所有や負担関係や報酬の額など）、⑦専属性の程度、⑧公租公課の負担（源泉徴収や社会保険料の控除の有無）を総合的に考慮してきた。ギグワーカーにも多様な形態があるが、プラットフォームが仲介して発注を受け、仕事を完成させるという形態が多い。形式上は業務委託契約や請負契約等であり、一定の独立性があり、労務でなく成果に対して報酬が支払われることが多い。よって、使用従属性を前提とする労基法上の労働者性は肯定され難い。

適切な労災補償は、広義の労働安全衛生の一環であり、現に雇用類似者からのニーズが高い。先述した通り、労災保険法上の「労働者」概念は、労基法上のそれと同様だが、日本の労災保険法には、労働者でなくとも一人親方（独立して個人として建設業務を請け負う職人）等が特別に加入できる制度が設けられている。これまで、特別加入制度の対象範囲は、自動車運転業、建設業、漁業、林業などに限定されていたが、令和3年9月の改正により、Uber Eatsのような「自転車を使用して貨物運送事業を行う者」も対象とされた。とはいえ、未だ、多様なギグワーク・フリーランスが、一般的に加入できる性質のものではない。労災保険の特別加入制度の補償内容は、現状でも、仕事場所への往復の際の通勤災害を含め、通常の労働者とほぼ同等とされているが³⁰⁾、子供を保育園等に送り迎えする際の災害、自

27) 藤沢労基署長事件最1小判平成19年6月28日労働判例940号11頁、横浜南労基署長（旭紙業）事件最1小判平成8年1月18日労働判例714号14頁、朝日新聞社（国際編集部記者）事件東京高判平成19年11月29日労働判例951号31頁、日本放送協会事件大阪高判平成27年9月11日労働経済判例速報2264号2頁、新宿労基署長（映画撮影技師）事件東京高判平成14年7月11日労働判例832号13頁など。

28) 労使関係法研究会報告（労働組合法の「労働者」の判断基準について）（平成23年7月）。

29) 労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）（昭和60年12月19日）。

30) 厚生労働省のWEBサイト（<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040324-5-08.pdf> 最終閲覧日2020年2月9日）。

宅作業による腰痛のように、通常の労働者の場合には補償され難くても³¹⁾、ギグワーカーの場合には補償される可能性が検討されねばならない。逆に、長時間労働やメンタルヘルス不調など、通常の労働者であれば補償され得ても、ギグワーカーの場合、その業務の独立性との関係で、補償のハードルを上げるべきものもあるだろう。

(2) 労組法上の労働者性

日本の判例では、労組法上の「労働者」性の方が、労基法・労契法上の「労働者」性よりも広く解される傾向にあるため、後者が認められなくとも、前者が認められる場合があり得る。労組法上の労働者性のみが肯定された場合、労基法・安衛法による直接的な保護は及ばないものの、労働組合に加入したり、新たに結成し、(使用者にとって)義務的な団体交渉を通じて、具体的な安全衛生のあり方に関する団体交渉を行うことが可能となる³²⁾ため、職種別の安全衛生対策を図る上で実効的である。

日本では、労組法上の「労働者」には、「労働組合を組織し、集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者が幅広く含まれる」³³⁾と解釈されている。

そして、関係判例³⁴⁾によれば、労組法上の労働者性の判断に際しては、①業務組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、を基本的判断要素(要件ではないので、全てを充たす必要は無い)として、④業務の依頼に必ず関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、を補充的な積極的判断要素(これらの要素があれば、積極的に認める)とし、⑥顕著な事業者性、を消極的な判断要素(この要素が

あれば、あまり認めない)とする。これには、雇用契約に基づく労働者のみならず、一部の独立自営業者や芸術家(例えば、電機メーカーの保守点検作業の受託者³⁵⁾、オペラ歌手³⁶⁾など)も該当すると解されてきた。従って、ギグワーカーも、上記の労働者性要素を満たす場合には、労組法上の労働者として同法により保護される可能性がある。

もっとも、労組法上の労働者概念の操作(柔軟な解釈)にも限界がある。これを端的に示したのがコンビニエンスストア(日本においてメジャーな、主に食料品や雑貨を扱う小型スーパーマーケット³⁷⁾であり、多店舗展開・無休・24時間営業など、消費者にとっての便利さを特徴とする。)のフランチャイズ契約に関する平成31年3月15日に発令された中央労働委員会³⁸⁾の命令(中労委命令平成31年3月15日労働経済判例速報2377号3頁)である。このようなフランチャイジーとギグワーカーとは、形式的には事業者だが、契約条件や就労条件の一方的決定を受ける点等で共通する。同命令は、コンビニエンスストアのフランチャイザー(以下、「フランチャイズ本部」という)との間で、フランチャイズ契約の一方当事者であるオーナーの労働者性が問題となった事案で、以下のような趣旨を述べ、それを否定した。すなわち、各コンビニエンスストアのオーナーは、フランチャイズ本部との関係で、24時間営業や無休を求められたり、一定のロイヤルティを支払うなど、“事実上の拘束”や“契約内容の一方的決定”は認められるものの、これはあくまでフランチャイズ契約の性質に基づく拘束性である一方、コンビニエンスストアのオーナーは、自らが雇用主であり、また事業を営む者なので、顕著な事業者性が認めら

31) 前者の場合、通勤途上と認められないため。後者の場合、職場での作業ではないため。

32) 日本では、使用者が労働組合との団体交渉を不当に拒否すると不当労働行為とみなされ、労働委員会から救済命令を受けたり、裁判所から損害賠償の支払い命令を受けたりするため、事実上の強制力がある。

33) 労使関係法研究会報告(労働組合法の「労働者」の判断基準について)(平成23年7月)。

34) CBC 管弦楽団労組事件最1小判昭和51年5月6日最高裁判所民事判例集30巻4号437頁、新国立劇場運営財団事件最3小判平成23年4月12日最高裁判所民事判例集65巻3号943頁、INAX メンテナンス事件最3小判平成23年4月12日最高裁判所裁判集民事236号327頁、ビクターサービスエンジニアリング事件最3小判平成24年2月21日最高裁判所民事判例集66巻3号955頁など。

35) 前掲の INAX メンテナンス事件最高裁判決。

36) 前掲の新国立劇場運営財団事件最高裁判決。

37) 2021年12月時点で日本に60,000店舗弱が存在する(日本フランチャイズチェーン協会のWEBサイト <https://www.jfa-fc.or.jp/particle/320.html> 最終閲覧日2022年2月20日)。

38) 主に労使間の集団的な紛争を解決するための労働組合法に基づく独立的な行政機関(準司法機関)である。裁判所より、専門的で柔軟な解決が可能である。個別の労使紛争も取り扱う。あっせん、調停、仲裁の権限を持っており、このうち仲裁は拘束力のある判定である。初審は都道府県労働委員会が取り扱うが、その判定に不服がある場合、当事者は、中央労働委員会に申し立てることができる。中央労働委員会の判定に不服がある場合、当事者は、裁判所に取り消しの訴えを提起できる。

れ、労組法上の労働者性は否定される、と。

もっとも、中央労働委員会は、「会社との交渉力格差……に基づいて生じる問題については、労組法上の団体交渉という法的な位置付けを持たないものであっても、適切な問題解決の仕組みの構築やそれに向けた当事者の取り組み、とりわけ、会社側における配慮が望まれる」として、何らかの社会的保護や紛争解決の仕組みの構築の必要性を示唆している。

一方では、労組法上の労働者概念の広さないし柔軟性、他方では、ギグワーカーの契約内容の附従性、定型性などによる事実上の拘束性や経済的従属性（生計を依存していることによる上下関係）といった条件に照らすと、労働委員会や裁判所により、彼／彼女らに労組法上の労働者性が認められる可能性はあるだろう³⁹⁾。彼／彼女らに、連帯や交渉の権利を保障するなど、一定の保護を与える必要はある⁴⁰⁾。しかし、仮にギグワーカーに労働者性を認めたとしても、誰を「使用者」とするのかという、困難な問題が生じ得る。

以上から、労組法を含む労働法の「労働者」概念の操作（柔軟な解釈）によっては保護を及ぼせないギグワーカーの保護について検討が必要となる。

6. 労働安全衛生法の適用範囲の拡大の可能性と限界

日本の労働安全衛生法は、事業者（労働者を使用する者で、事業利益の帰属主体。個人事業主や法人）に自身が雇用する労働者を、機械、有害物質、建設作業等にかかる物的なリスクや、疲労、ストレス等の心理社会的なリスクなど、産業活動に伴う様々な労働安全衛生上のリスクから保護させる規定を基本

としている。しかし、事業者以外の者を名宛人として、自身が雇用する労働者以外の者を保護させる規定を多く設けている。たとえば、建設業等の発注者（最先次の注文者）であって、自らも仕事の一部を行う者（「元方事業者」という）に、同じ建設現場等で働く下請業者等（下請、孫請等）の労働者の安全を統括管理（リスクの共有、安全パトロール等）させる規制を設けている（第30条）。第31条は、建設業等の工事の注文者の一部（自身も仕事の一部を行う者であって所定の要件を満たす者）に対して、同人がリスク情報や管理権を持っている建設物等の危険物（足場、型枠支保工、交流アーク溶接機等）を、下請業者の労働者等に使用させる際、自身が使用する労働者に対するのと同様に、必要な労災防止措置を講じるべき旨を定めている（第31条）。第30条は場の管理規定、第31条は物の管理規定である。特定の危険有害な化学物質の製造者や輸入者などに対して、その物質のリスク情報を、ラベル等の形式で、それを取り扱う可能性のある者に提供させようとする定めもある（第57条など）。労働者派遣法では、派遣元事業主より、労働者を直接使用する派遣先事業主の方が、多くの安全衛生法規の履行義務を課されている（労働者派遣法第45条⁴¹⁾）。

これらは、事業者に対して、自ら使用する労働者を保護させるだけでは、実効的に安全衛生を確保できないことを前提にした規制である。そこで、危険源やリスクを生じる場所や物に関する情報や支配管理権限を持つ者等に、情報提供や、必要な保護措置等の履行を義務づけたということである⁴²⁾。これらの規制の背景には、名宛人の報償責任の原則（あ

39) 2022年5月5日現在、ウーバーイーツの配達員約30名で構成されるウーバーイーツユニオンという名の団体が、プラットフォームである Uber Eats Japan 合同会社らを相手方として、東京都労働委員会に、報酬の決定方法や業務による障害の補償などに関する団体交渉への応諾を求めて救済の申立を行っていた件で、東京都労働委員会は、団体交渉に応じよとの命令を下した。プラットフォーム側は、その団体の労働組合としての適格性自体を争っていたが、同委員会は、以下のように述べ、総合的な判断により、配達員らは労働組合法上の労働者に当たるとした（弁護士ドットコムニュース2022年11月25日（https://www.bengo4.com/c_5/n_15309/ 最終閲覧日：2022年12月5日））。

①配達員らは、時間的、場所的拘束を受けていないし、業務の諾否の自由もあったが、アルゴリズム管理や評価制度等により、業務を断り難いなど、行動を統制されていた。

②配達員らに顕著な事業者性（significant proprietorship）があったとは認められない。インセンティブ制度によって専属的に働く配達員が確保されるなど、事業の遂行上不可欠な労働力として、事業組織に組み入れられていた。配送料は実質的に労務提供への対価である。

③ウーバーイーツは、配達員らの契約内容を一方的、定型的に決定している。

40) 三柴試論7-8頁は、以下のように述べる。すなわち、雇用類似者にも、労働基本権保障をベースとした「連帯支援の制度を検討すべきだろう。少なくとも、雇用類似者による集団的な交渉や集団訴訟を阻害する契約の制限、雇用類似者から発注者に対する、他に業務を受託している雇用類似者への連絡要求への対応義務などの支援策の創設は必要のように思われる」、と。

41) 日本の安衛法の特徴については、厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」報告書（2021年度）（研究代表者：三柴文典）（2022年）1-180頁を参照されたい。

42) 土岐将仁『法人格を超えた労働法規制の可能性と限界』（有斐閣、2020年）368頁は、これらの規定の名宛人は、労働契約上の使用者の持つ権能を行使

る活動により利益を受ける者こそが、その活動による災害の防止と賠償の責任を負うべきとの考え方や、予見・管理可能性の原則（災害を予見でき、管理できる者が、その防止と賠償の責任を負うべきとの考え方）等もあると解されるが、本質的には、労災防止という目的を重視する労働安全衛生の性格による。しかし、そうした規制の多くは、建設業者や造船業者、化学物質の製造業者等を対象としており、ギグワークがよく行われている業種等への一般的な適用は難しい⁴³⁾。また、日本の安衛法や、それに紐付く省令は、必ずしも誰が保護対象かを定めていない（安衛法は、一般的に労働者の保護を目的とすると定めているが（第1条、第3条第1項）、個別規定のうち保護対象を労働者としているものは一部にとどまる）。その場合、保護対象は、当然に労働者であるとも解釈できるし、より広く想定されているとも解釈できる。

近年、安衛法の一部の条規の保護対象を広く解釈する判例が出た。すなわち、アスベストにより石綿肺や肺がんなどに罹患した建設会社従業員や自営業者の職人である一人親方が、国に対しては、アスベストの危険性のラベルによる表示や掲示、保護具使用の指導監督等に関する規制権限不行使を国家賠償法上違法であるとし、建材メーカーに対しては、製品のリスクに関する警告を行う注意義務の懈怠等が不法行為であるとして、それぞれに対して損害賠償請求を求めた建設アスベスト訴訟（神奈川第1陣）事件（最1小判令和3年5月17日最高裁判所民事判例集75巻5号1359頁）がそれである。国は、平成18年（2006年）9月に至り、アスベストを安衛法施行令に基づく製造等禁止の対象としたが⁴⁴⁾、それまでに建築物の建設や解体工事等に従事していた建設作業従事者（労働者及び一人親方等の非労働者）が、中皮腫や肺がん等のアスベスト関連疾患を発症した。そこで、全国8つの地裁に、国とアスベスト建材のメー

カーを相手方として集団訴訟を起こした。本件はそのうちの1つである。

本件では、基本的には「労働者」の安全衛生の確保を目的とする労働安全衛生法が、純然たる請負・業務委託契約の一人親方も保護の対象としており、彼らの保護のための規制（法的拘束力を持つ規則の作成・改正や法的拘束力のない通達の発出など）を怠ると、国の規制権限不行使が違法となり得るかも争点の1つとなった。

本件発生当時、安衛法第57条は、特定の化学物質を容器に入れたり包装して他者に譲渡したり提供する者に対して、そのリスク等を容器に貼り付けるラベルに表示する等して、関係者に伝える義務を課していた。特定化学物質障害予防規則（特化則）第38条の3は、事業者に対して、発がん性物質等の特定の有害物質を扱う作業場において、その物質の有害性（hazard）や取扱い上の注意等を掲示する義務を課していた。また、当時の労働安全衛生規則は、事業者には呼吸用保護具を備える義務は課していたが、実際に作業従事者に着用させる義務は課していなかった。

本件では、国は、これらの規制を通達（法的拘束力なし）で具体化したり、不足する規則（法的拘束力あり）を作成しなかったこと等により、国家賠償法上の違法を犯したか等が争われた。このうち後者の争点に関連して、これらの規制の保護対象に一人親方が含まれるかが問われた。

この点について最高裁は、先ず、表示や掲示によるアスベストのリスクや保護具装着の重要性を通達で十分に伝達させなかったこと、作業従事者への保護具使用を規則で義務づけなかったこと等が、国家賠償法上違法としたうえで、要するに、以下のように述べて、一人親方に対する国の国家賠償法上の賠償責任を肯定した。すなわち、

1) 安衛法の主な目的は労働者保護だが、職場環境の整備も定めている。また、法第57条は、物

しているために、労働法規（この場合、労働安全衛生法）の履行義務を負わされている旨を述べている。確かに、派遣先事業主にはそういう面があるが、元方事業者などは、むしろ自ら下請業者等の労働者を指揮命令することを禁じられている（本来、労働者派遣として扱うべきものの脱法的行為とみなされる。「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号）等を参照されたい）。労働安全衛生法は、労災防止という目的を重視して、専門的、機動的な役割を果たすため、労働基準法から分離独立した経過があるので、危害防止措置の名宛人を使用者との類似性で説明するのは適当でない。

43) なお、労働者の自宅は、労働安全衛生法の主な適用対象となる「事業場」には該当せず、同法に紐付く事務所衛生基準規則（1972年労働省令第43号）の適用対象となる「事務所」にも該当しない。

44) 最高裁は、国が、保護具の「準備（≠装着の確保）」等の義務を事業者に課したうえで、アスベストのハザードの判明度合いに応じて通達等（法的拘束力はない）で講ずべき対策のレベルを引き上げてきていた経緯は認めている。

の危険性に着目した規制なので、同条の保護対象は、職場に出入りする非労働者にも及ぶ。

- 2) 特化則が定める揭示義務も、非労働者を含め、有害物質を扱う作業場での作業従事者の保護を図っている。

この判示を前提にすれば、ギグワーカーについても、事業者が支配管理する建設・工事現場などで就労する限り、安衛法上の職場環境整備や、危険有害物のリスク情報の伝達等に関する規制が適用されるとの解釈が可能だろう⁴⁵⁾。しかし、裁判所による柔軟な解釈にも限界がある。結局、今の安衛法は、リスク創出者管理責任負担原則のごく一部しか具体化しておらず、多様な業種・職種にわたるギグワーカーの保護は果たし得ない。

7. 民事上の安全配慮義務⁴⁶⁾の適用の可能性と限界

たとえ、ギグワーカーが、労基法や労組法上の「労働者」性を否定されても、安全衛生については、民事法上の保護(原則として損害賠償。例外的に予防:就労拒否や履行請求)を受ける可能性がある。日本の判例では、純然たる請負・業務委託契約においても、発注者・注文主に受注者に対する安全配慮義務が生じる余地があるからである。安全配慮義務は、判例により確立された、原則として契約に附随する民事上の義務である。判例の示唆について、三柴⁴⁷⁾は、「①『対象者の安全・衛生』への②『実質的な影響可能性(特に支配・管理可能性)を持つ者』が、災害疾病にかかる③『予見可能性』に基づく④『結果回避可能性』の存在を前提に、⑤『当該結果回避のための手続ないし最善の注意を尽くす』義務」と整理している。2007年に制定された労働契約法第5条が、労使関係における安全配慮義務を明文化したが、それにとどまるものではない。制定法上の義務違反がなくとも、この配慮義務違反は生じ得る。事件の脈絡に

よっては、法的拘束力のないガイドライン違反等でも、この配慮義務違反とされることがある⁴⁸⁾。適用範囲の広さや内容の面では、UKのHSWA (Health and Safety at Work etc. Act 1974)及び労働安全衛生管理規則 (The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)、欧州諸国やカナダ (Part II, Canada Labour Code of 1985)などの労働安全衛生関係立法が定める一般的義務条項 (general duty clause) に近い。

安全配慮義務に関する最高裁のリーディングケースとして、陸上自衛隊八戸車両整備工場事件(最3小判昭和50年2月25日最高裁判所民事判例集29巻2号143頁)が挙げられる。日本の自衛隊員が車両整備中に、同僚隊員が運転する大型車両に轢かれて死亡し、遺族から国の賠償責任が問われた事案につき、最高裁は、「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」と判示した。これは、たとえ雇用関係が無くとも、一定の社会的接触関係があれば、信義則により、当事者が安全配慮義務を負う場合があることを意味する。同判決を受けて、実際に、雇用関係の無い、下請労働者に対する、元請け企業の安全配慮義務を肯定した判例も存在する(代表的な例は、三菱重工神戸造船所(難聴)事件最1小判平成3年4月11日最高裁判所裁判集民事162号295頁)。

よって、例えば、プラットフォームからギグワーカーに支給された作業用品(原材料や労働手段等)が原因で災害が発生した場合や、発注者・注文者の指示そのものが危険であった(著しい重量物の運搬や、短時間内での運搬の要請など)ため、交通災害が生じた場合などには、特別な社会的接触の関係に

45) 本判決を踏まえ、既に、法第22条と関係する11の省令改正(建設業事業者に対し、同じ建設現場で働くか、そこに出入りするが、雇用関係にない一人親方等を保護対象として、指揮命令関係がなくても講ずべき措置を段階的に規定する等)が行われた(詳しくは、「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の施行等について」令和4年4月15日基発0415第1号)。そして2022年5月以後、厚生労働省で「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」が開催され、建設業の一人親方等を対象とした規制の強化、デジタルプラットフォームへの規制のあり方、個人事業主の健康確保のための規制のあり方等が議論されている。筆者(三柴)も委員を務め、UKやオーストラリアの法制度を紹介した。

46) 1で述べたように、その成り立ち故に、日本では「安全」配慮義務と呼ばれているが、心身の健康への配慮も含まれる。

47) 詳しくは、三柴文典「安全配慮義務の意義・適用範囲」(労働法の争点<第4版>法学教室、2014年)128～130頁、三柴文典「使用者の健康・安全配慮義務」『講座労働法の再生(3)労働条件論の課題』(日本評論社、2017年)273～296頁を参照されたい。

48) 日本の厚生労働省は、関係する他の省庁と連名で、フード・デリバリー・サービスのプラットフォームと配達員を対象に、交通安全を喚起する通知を発出した(厚生労働省安全課長「自転車及び原動機付自転車を用いた飲食物のデリバリーにおける交通事故防止について」令和2年10月26日基安安発1026第2号別添)。もちろん、法的拘束力はないが、司法が安全配慮義務の内容を検討する際に参考とされる可能性はある。

入った当事者として、プラットフォームに対する安全配慮義務及びその違反に基づく損害賠償責任が生じる可能性がある。しかし、それも無制限というわけではない。なぜなら、使用者以外の者が安全配慮義務を負うには、まさに、「特別な社会的接触関係」が必要である。また、民事上の損害賠償責任には、安全配慮義務違反≠過失のみならず、当事者にその責任を負わせるに値する事由（帰責事由）がなければならない。よって、プラットフォームとギグワーカーの間に、災害が生じ易い勤務条件の設定や支配管理可能性、事実上の指揮命令関係など、労災（損害）の発生を予見でき、管理できる関係がなければならない。また、仮に義務違反が認められても、義務の履行請求などの予防的請求は殆ど認容されない（例えば、高島屋工作所事件大阪地判平成2年11月28日労働経済判例速報1413号3頁）。

8. 準労働関係法家内労働法（1970年法律第60号）⁴⁹⁾

主に物の加工を行う内職者（非労働者）の保護を図った法律である。日本では、1916年（大正5年）に、工場働く労働者（特に年少者や女性）の保護を図る工場法（労働基準法（昭和22年法律第49号）の前身に当たる）が施行された。すると、工業主が、同法の適用や、傷病の責任負担を免れること等を目的として、法形式的には独立自営業者による家内労働（内職）の仕組みが作られ、現在も残存している。また、1958年（昭和33年）頃、当時流行したハッピーサンダル（オードリー・ヘップバーンが履いたサンダルを模したもの）の裏底を接着する作業を密閉空間で行っていた家内労働者が、接着剤のゴム糊に含まれるベンゼンの中毒で死亡する災害が生じた。

本法は、こうした事情を背景に、業務の委託者と家内労働者を労使関係類似の関係と見立てた。すなわち、家内労働者を工場法の適用対象となる労働者とはしなかったが、経済面、安全衛生面での社会的保護の必要性が認められ、制定された。

そこで、業務の委託者に対して、委託内容、委託期日（期限となる日）、工賃、支払期日等に関する手

帳の作成を義務づけ、委託者自身と第三者（監督機関等）がその適正さを確認できるようにすること等により、家内労働者の就業条件を幅広く向上させようとした。特筆すべきは第4条で、努力義務ながら、委託者に家内労働者の長時間勤務の抑制を図らせようとしている。

本法制定の背景事情（業者が雇用者としての責任を回避しようとしたこと）にはギグワークと類似する面があるし、法定された保護措置には、ギグワーカーの安全衛生にも有効と思われるものがある。特に、“幅広い就業条件の向上”という視点は、昨今の労働安全衛生法が重視する心身の健康対策に貢献するだろう。

一般的な安全衛生については、第17条第1項が、委託者に対して、機械器具や原材料等を家内労働者に譲渡提供等する際に、それらによる危害の防止措置を講ずべき義務を定めている。第2項は、家内労働者に対し、機械器具や原材料等のほか、ガス、蒸気、粉じん等による危害防止措置を「講じる」義務を定めている。第3項は、家内労働者の同居の親族であり、同人に使用される「補助者」にも、第2項が定める危害防止措置を「守る」義務を課している。このうち第2項は、家内労働者に対して、自分自身の安全衛生管理の義務と共に、「補助者」に対する安全衛生上の保護義務も課していると解される。

本法は自宅での就労を前提にしており、その制定過程で、プライバシー保護の必要性が指摘されたこともあり、家内労働（者）の支援を中心とし、規制は最小限にする方針が採られた。おそらくはその結果、労働安全衛生法との違いが生じている、例えば、労働安全衛生法では、措置義務者（事業者ら）に対して、保護対象（労働者ら）に何かを積極的にさせる義務（保護具を装着させる義務（労働安全衛生規則第327条第1項等）等）や、させない義務（危険区域に立ち入らせない義務（労働安全衛生規則第245条等）等）を課す規定があるが、本法には存在しない⁵⁰⁾。

家内労働法の主な執行機関は、労働基準監督署長と労働基準監督官であり（第29条）、一般的な安全

49) この項目の執筆に際して、橋本陽子「なぜ内職にだけ家内労働法があるのか」日本労働研究雑誌No.585（2009年）34頁～37頁、濱口桂一郎「雇用類似の働き方に関する現状と課題」日本政策金融公庫論集第47号（2020年）41頁～58頁、三柴試論7頁、北岡大介「雇用類似と労働安全衛生法」日本労働法学会第139回大会大シンポジウム報告用メモ（2022年2月16日）（以下、「北岡メモ」という）等を参照した。

50) 北岡メモ。

衛生に関する第17条第1項、第2項が遵守されない場合、委託者や家内労働者に対して、委託や受託の停止、機械器具や原材料等の使用停止を命じ得る（第18条）。一般的な安全衛生に関する第17条の違反、第18条が定める行政処分への違反には、罰則（罰金）がある（第35条）。

このような方策を定める家内労働法は、データの加工やシステム構築等を行うことの多い現代のギグワーカーには、あまり適応しないだろう。しかし、家内労働法を参考にした法的措置を講ずべきとの見解も示されている⁵¹⁾。特に、本法が、委託者が生み出すリスクは委託者に管理させようとした点や、委託者と受託者の双方に安全衛生上必要な措置を義務づけた点は、参考になる。ギグワーカーに適応するよう本法を改正する案も考えられる。

以上の通り、現行の労働法や準労働法で、現代のギグワーカーの安全衛生面での保護を図るには限界がある。

そこで以下では、経済法による安全衛生面での保護の可能性について検討する。なお、日本の安全衛生法は、ストレスチェック制度（法第66条の10）の新設⁵²⁾などを通じて、労働者の心理社会的ストレスへの対応も積極的に図るようになっていく。彼／彼女らの勤務条件、経済条件は、少なくとも、この点で、広く安全衛生法上の課題となり得る。

9. 経済法によるアプローチ

(1) 下請代金支払遅延等防止法(1956年法律第120号)(下請法)

一定の取引内容について、自ら取引の主体となつたうえで（：顧客との関係で、自身が仕事を引き受けたうえで）、その業務の全部又は一部を下請事業者に請け負わせる者（親事業者）を名宛人として、下請事業者（個人事業者と、親事業者より資本金が少ない法人）に対して、注文者としての優越的な立場を濫用しないよう規制をかけた法律である。この法

律の規制対象となる取引は、物品の製造、修理、加工等を行う事業者（親事業者）によるそれらの仕事の委託（第2条第1項、第2項）、ソフトウェア、映像コンテンツ、各種デザイン等の情報成果物の作成、提供を営むか自ら使用する事業者（親事業者）によるそれらの仕事の委託（第2条第3項）、役務（サービス）の提供を営む事業者（親事業者）によるそれらの仕事の委託（第2条第4項）である。これらの親事業者には、取引内容の詳細を記載した書面の交付義務（第3条）、下請代金の支払い期日の設定義務（第2条の2）等が課されると共に、不当な受領拒否や返品（第4条第1項第1号、第4号）、下請代金の支払い遅延、不当な減額（第4条第1項第2号、第3号）、下請事業者による管轄行政機関（公正取引委員会等）への通報に対する報復（第4条第1項第7号）等が禁止されている。これらの条規違反には、行政による勧告や報告徴収、それに従わない場合の罰則が定められているが、罰則は基本的に活用されず⁵³⁾、現に違法行為事例が相次いだことから、2004年から、公正取引委員会が是正勧告を行った企業名を公表するようになった⁵⁴⁾。

ギグワーカーも、対象業務に従事している限り、同法による保護を受け得るが、適用対象が限られているうえ、同法には、親事業者に業務上のリスクアセスメントを義務づけるような、一般的な安全衛生に関する保護規定は定められていない。そして、当然ながら、下請業者の親事業者との取引そのものを保障する機能はない。

(2) 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(1947年法律第54号)(独禁法)

主に、①私的独占、②不当な取引制限、③不公正な取引方法、のいずれかに該当し、公正な競争を実質的に制限／阻害する効果を持つか、その恐れがある行為の規制を図る法律である。公正な競争の促進、事業活動の健全な発展、一般消費者の利益の確保等を目的としている。①は、既存の事業者が徒党を組

51) 菅野和夫名誉教授（菅野和夫「労働法の未来」週刊経団連タイムスNo3411（2019年）https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2019/0613_05.html 最終閲覧日2022年2月20日）は、フリーランスにも家内労働法における最低賃金の仕組みを導入するよう提唱している。

52) Mishiba, Takenori. 2021. The background and current state of implementing a legal system for stress checks in Japan. *Industrial Health*. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0090>.

53) 金井貴嗣、川濱昇、泉水文雄編『独占禁止法（第6版）』（弘文堂）363頁。

54) 公正取引委員会のWEBサイト（<https://www.jftc.go.jp/shitauke/shitaukekankoku/index.html> 最終閲覧日2022年2月11日）。

んで、新たな事業者の新規参入／他の事業者の参入を困難にする等の「排除」や、新規参入者／他の事業者をその傘下に置き、自由な意思決定を困難にする「支配」を意味する（第2条第5項）。②は、「談合」を好例として、既存の事業者がカルテルを組むなどして、取引相場を決定することなどを意味する。③は、既存の事業者らが他の事業者への商品等の供給を拒否したり、関係事業者からの供給を拒否させたり、継続的な取引関係などの取引上の優越的な立場を悪用して、不当な負担や不利益を課すことなどを意味する（第2条第9項）。①②の規制の履行確保の方法は、公正取引委員会による当該行為の差止め等必要な措置の命令（排除措置命令）（第7条）、行政罰である課徴金の納付命令（第7条の2第2項）、刑事罰（第89条第1項第1号）などがある。③の規制の履行確保の方法は、排除措置命令（第7条）などがある。

また、公正取引委員会は、「フランチャイズ・システムに関する独占禁止法上の考え方について」（2011年6月23日）を示したり⁵⁵⁾、コンビニ業界の実態調査を行うなどして、労組法上の保護が認められなかったフランチャイジー（加盟店）の保護を図っている。

よって、独立自営業型のギグワーカーにも、本法適用の余地があるが、自由経済原則を直接修正する規制であることから慎重な解釈適用が図られる傾向にある⁵⁶⁾。最も適用可能性が問われ易い優越的地位の濫用は、適用範囲が限定されており、実際に抑制的な運用がなされているため、柔軟かつ個別的な（「かゆいところに手が届く」）紛争解決に繋がるとは言いがたい。もとより、事業者の一般的な安全衛生の確保は、本法の所掌の範囲外である。

(3) デジタルプラットフォーム取引透明化法 (2020年法律第38号)

近年、経済産業分野で、「特定デジタルプラットフォームの透明性及び公正性の向上に関する法律（2020年6月3日公布）」という法律が制定され、

2021年に施行されたが、これも日本の法律がソフト・ロー志向であることをよく示している。

この法律は、デジタルプラットフォームの提供者を名宛人として、彼らが、取引相手に対して、立場の優越性を利用して、不公正な取引条件を課したり、一度示した規約を一方的に変更する等の行為を抑える（≠禁止する）ことを目的としている。しかし、国の関与を最小限とすることを規定している（第3条）。すなわち、法律は規制の大枠を定めるにとどめ、特定デジタルプラットフォーム提供者が、自主的に取引の透明性及び公正性を高める措置を講じるよう促す仕組み（「共同規制」と呼ばれる）を採用している。具体的には、特定の事業区分、事業規模のデジタルプラットフォームの提供者のうち、行政が指定した者（特定デジタルプラットフォーム提供者）のみを名宛人として、実施した措置等について、毎年度、自己評価した報告書の提出を義務づけ、行政は、その報告書を通じて、プラットフォームの運営状況をレビューし、その結果を公表することを基本的な規制手法としている。彼らが実施すべき基本的な措置には、取引条件等の開示、取引の公正性担保のための体制・手続きの整備、苦情受付体制の整備等がある。

2021年4月に、特定デジタルプラットフォーム提供者として、アマゾンジャパン合同会社、ヤフー株式会社等5社が指定された。

未だ一般的にギグワーカーを保護する法律とは言えないが、デジタルプラットフォームへの規制が開始されたことには意義がある。今後の改正により、デジタルプラットフォームで働くギグワーカーも広く保護されるようになると予想される。

(4) 中小企業等協同組合法（1947年法律第181号） (協同組合法)⁵⁷⁾

中小規模の商業、工業、鉱業、運送業、サービス業その他の事業者と勤労者等（両者共に組合員）に

55) ここには、以下の示唆がある。すなわち、「フランチャイズ・システムにおいては、加盟者は、本部の包括的な指導等を内容とするシステムに組み込まれる・・・から、加盟希望者の加盟に当たっての判断が適正に行われることがとりわけ重要であり、加盟者募集に際しては、本部は加盟希望者に対して、十分な情報を開示することが望ましく、また、フランチャイズ契約締結後の本部と加盟者との取引においては、加盟者に一方的に不利益を与えたり、加盟者のみを不当に拘束するものであってはならない」、と。

56) 公正取引委員会のWEBサイト（<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/gyouseishidou.html> 最終閲覧日2022年2月20日）。

57) 近年（2020年）、公益的な事業（訪問介護、学童保育、不就労状態にある若者の自立支援等）に主体的に従事する就労者（worker）に対して、労働者（laborer）としての保護を図る議員立法（労働者協同組合法（2020年法律第78号）（労協法））が成立し、一部を除き、2022年10月1日の施行が予定さ

よる協同事業のための組織（個々の中小企業等協同組合と、それらを統括する中小企業団体中央会）について定め、彼らの経済的地位の向上を目的とした法律である。中小企業等協同組合（組合）は、加入者の事業の種類等により5種類に分かれるが（第3条）⁵⁸⁾、いずれも法人でなければならず（第4条）、組合員は、任意に加入し、脱退できる（第5条）。団体運営に関する組合員の議決権は平等であり、組合は、その組合員全体の利益のための活動を目的とする（第5条）。資本金額や常時使用する従業員数が一定以下の組合等は、独占禁止法の適用を除外される（第7条）。組合が行う主な事業には、組合員の事業に関する共同事業のほか、事業資金の貸付け、組合員の福利厚生（共済保険の運営を含む）、組合員の経済的地位の改善のための取引先との団体協約の締結がある（第9条の2第1項）。

特筆すべきは組合による団体協約の締結について、組合や組合員の取引相手に誠実交渉義務が課されていることである。本法第9条の2第12項は、組合や組合員と取引関係のある事業者（小規模事業者を除く）は、彼らから申出があった際は、取引条件についての団体協約の締結のための交渉に誠意をもって応じなければならない旨を定めている。この規定に罰則はないが、この協約は、直接に組合員に対して効力を持ち、組合員が締結する契約の内容がこの協約に反する場合、その部分に限り、この協約の内容通りに修正される。また、協約締結のための交渉や、協約の解釈適用に関する協議が整わない場合、当事者は、行政庁（組合の事業の所管官庁だが、所管官庁がない場合には中小企業庁）にあっせんや調停を申請できる（第9条の2の2）。

その他に特筆すべき点として、個々の組合を統括する中小企業団体中央会が、中小企業に関する事項について、国会、地方公共団体の議会、行政庁に直接建議できると定められていること（第74条、第75条）が挙げられる。中小企業等協同組合の中央会を通じた政治的影響力の担保を図った規定である。

以上の通り、本法は、一般的に経済力の弱い中小規模の事業者を対象に、同業者組合（ギルド）を組織させ、取引相手との交渉力や経済力、相互扶助を向上させようとするものである（ただし、政治的中立の定め（第5条第3項）がある）。本法上の中小企業等協同組合は、営利法人的性格と非営利法人的性格の両者を兼ね備え、講学上は中間法人に位置づけられる⁵⁹⁾。同法に基づく協同組合の具体例としては、同一ブランドの下で運送業を営む個人事業主により組織された全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会、ローカルフードである煎餅の製造者達により組織された草加煎餅組合などが挙げられる。この法律は、適用事例に乏しく（取引先との交渉に関するあっせんや調停の申請事例も見当たらない）、日本の労働分野ではあまり注目されて来なかったが、ギグワーカーにとって、活用可能性がある。仮にギグワーカーが「協同組合」を設立すれば、取引条件そのもののみならず、業務遂行上の安全衛生についても、法的保護のもとで、当該職種の特性を踏まえつつ、集团的交渉を図ることができる。

もっとも、本法には、以下のような活用上の課題がある。

第1は、労組法における不当労働行為規制（使用者の団体交渉の応諾義務、組合員への不利益取扱いの禁止など）のような強制力がないことである。行政庁も、違法状態を是正するための救済命令を発令する権限を与えられていない。そのため、たとえ安全衛生のような重要な課題であっても、プラットフォームないし発注者・注文者が協同組合に対して交渉を拒否した場合の対抗手段がない。

第2に、労働組合の場合には憲法で保障されている、ストライキ権などの団体行動権や、労働組合法で保障されている、正当な組合活動についての民事免責や刑事免責（第1条第2項、第8条）が、保障されていない。よって、協同組合が、抗議活動や争議行為などを行った際に、契約違反を理由とする発注者に対する損害賠償責任が生じたり、プラットフォーム

れている。UKで、Robert Owenが設立し、日本でも独自の発展を遂げた生活協同組合（Consumers' co-operative）を法制度化しようとするもので、多くの部分で、中小企業等協同組合法の定めを引き継いでいるが、組合員を個人に限定し、労働者協同組合との関係で、労働者としての保護を図る点（経営参加者兼労働者という法的位置づけを認める点）に最大の特徴がある。強制力に乏しいが、今後、一部のギグワーカーによる活用拡大の可能性がある。

58) これには、勤労者等が個人で出資して事業を起こし、運営し、労務を提供する企業組合（worker's collective）も含まれる。

59) 全国中小企業団体中央会編『中小企業東京堂組合法逐条解説[第2次改訂版]』（第一法規、2016年）10頁。

マーからの契約打ち切りを受けるなどの民事上のリスクが生じたり、行為態様によっては、威力・偽計業務妨害罪（刑法第233条、第234条）や建造物侵入罪（刑法第130条）など刑事処罰を受けるリスクを抱える。そのため、仮に協同組合とプラットフォームや発注者・注文者との交渉が行われても、行き詰まった場合、協同組合側には、有効な解消策がない。

第3に、プラットフォームの事業所が日本にない場合や、それを運営する法人の所在地が外国にある場合にどのように交渉の場を設けるかという現実的な課題も生じ得る（ただし、この問題は労働組合であっても同様に生じ得る）。

このように、協同組合法をギグワーカーの安全衛生等の重要な勤務条件の適正化に活用するために解決すべき課題は多いが、運送業から在宅でのソフト開発まで、様々なギグワーカーが存在することからすれば、実質的な安全衛生の確保にとって、その業種、職種、地域的特性等を踏まえた集団的交渉が重要な意味を持つ。国は、ガイドラインなどを通じて⁶⁰⁾、ベストプラクティスや留意点について、情報提供と共にデータ収集に努め、必要性が裏付けられれば最低基準の設定を図るべきだろう。

なお、収入の不安を含め、安全衛生の所掌範囲が拡大する傾向に照らせば、契約条件の明示、適正な報酬の設定と支払いの確保、疾病・老齢・失業等に係る社会保障、キャリア形成支援、出産・育児・介護休業期間中の収入の保障、ハラスメント防止、業務による第三者賠償責任の填補、（プラットフォームらの拠点が海外にある場合の）紛争解決手段の確保のような事項も、ギグワーカーの協同組合と取引相手の集団的交渉の対象とすることが期待される^{61) 62)}。

10. 産業衛生学の示唆

本項では、安全配慮義務などの法解釈論及び当事者間の交渉、並びに今後の立法で踏まえるべき情報として、ギグワークの業務内在リスクと対応策に関する産業衛生学の文献レビューの結果を示す。

日本では、ギグワークにおける健康管理や安全衛生に関する研究は進んでいない。他国では、僅かながら、ギグワーカーの安全衛生に関する議論がなされている。米国で行われた研究では、多くのギグワーカーが個人所有の自動車を活用したり、自宅で仕事を行っていることから、既知の業務上のリスクに対する既存の保護の効果が失われており、健康と安全のリスクが上昇していると警告されている⁶³⁾。また、Bajwaらは、ギグエコノミーにおける健康影響を検討するにあたり、a) 職務に内在する危険有害性 (occupational vulnerabilities)、b) 保障の乏しさ (precarity)、c) プラットフォーム利用に由来する危険有害性 (platform-based vulnerabilities) の3種類のカテゴリーを示している。このうち a は、運転手の交通事故リスクの増加や、タイピングなど反復作業での筋骨格損傷などを意味する。b は、道具や設備を自分で用意しなければならないことや、トレーニングやキャリアアップの機会が限られていることを意味する。これら2種類は、他の仕事にも共通する問題である一方で、c はギグワーカーに特有である。すなわち、プラットフォーム利用では、プラットフォーム内での人的つながりがなく、孤独を感じる他、コントロールできない要因による不利益措置、収入減によるストレスが生じ得ること等が指摘されている⁶⁴⁾。

ドイツの研究者がドイツのクラウドワーカーを対象に行った研究では、ドイツの標準的な労働者

60) 既に、厚生労働省から、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン（平成30年2月22日）」、「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成14年4月5日基発第0405001号）」等が発出されている。また、労働安全衛生に関する国の研究事業を担う労働安全衛生総合研究所でも、テレワーク等の業務上のリスクについて研究している。しかし、いずれの目的も労働者保護に限定されている。

61) 労働政策研究・研修機構の調査結果（労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査－事業所調査／従業員調査－」（浅尾裕ら執筆）（2011年）<https://www.jil.go.jp/institute/research/2011/documents/086.pdf> 最終閲覧日2022年2月20日）を参照されたい。

62) なお、連合総研・「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究委員会「働き方の多様化と法的保護のあり方～個人請負業者とクラウドワーカーの就業実態から～」（DIO 連合総研レポートNo335（2018年）24頁～28頁は、「とくにクラウドワーカーの場合には、これまでの事業組織への組入れ論では対応できない場合が多いことから、相手方との関係で交渉力の不均衡が存在する場合には、広く労組法上の労働者と認めるべきである」としつつ、「たとえ・・・独立自営業者と解されるとしても、中小企業等協同組合法を適用し、相手方の団体交渉義務を認め、労働協約と類似の効力を持つ団体協約の締結を認めるべき」として、「就労者（≠労働者）」保護の枠組みについて検討している。浜村前掲論文（2018年）14頁も同趣旨を述べる。

63) Tran, Molly, and Rosemary K. Sokas. 2017. "The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 59 (4): e63-66. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000977>.

64) Bajwa, Uttam, Denise Gastaldo, Erica Di Ruggiero, and Lilian Knorr. 2018. "The Health of Workers in the Global Gig Economy."

に比べ、クラウドワーカーの身体的な症状 (The Somatic Symptom Scale-8; SSS-8の質問票を使用) が、優位に増加していたという⁶⁵⁾。また、米国では、ギグワークの出来高払い (労働者が生産する商品や提供するサービスの量に直接連動した報酬制度) に関する研究が行われ、出来高払いの健康リスクが示唆された。この研究では、BLS (Bureau of Labor Statistics) が実施したコホート調査 (ギグワーカーに対する質問調査とその結果の比較対照) が分析対象とされた。質問調査では、「健康上の制限」の有無 (業務に起因するか否かを問わず、日常生活や仕事を制限するような健康上の問題があるか否か) が尋ねられ、自己申告で回答された。主観的な指標ではあるが、出来高払いで報酬を得ている者は、給与所得者と比較して、健康上の制限のオッズ比は、年間ないし累積で、有意に高くなった (オッズ比 (95% 信頼区間) 年間1.75(1.16, 2.62)、累積1.42(1.03, 1.96))⁶⁶⁾。

COVID-19によるパンデミックがギグワーカーに及ぼす様々な影響を示す paper もある。米国のシアトルにおける研究では、app-based ドライバーのうち31%しか適切なマスクと消毒液を会社から支給されていなかった。COVID-19禍で働いているギグワーカーへのインタビュー調査の結果を分析した研究では、業務のアルゴリズム管理 (顧客の期待に応じて高評価を得ることで、仕事を得やすくする仕組み) が主な理由で、ギグワーカーの中には、人と接触する可能性がある様々な危険な仕事を引き受ける者がいることが判明した。また、自分自身で工夫をしながら身体的リスクを軽減する方法をとったり、またリスクを引き受けられず、ギグワークから一時的に撤退する者がいることも判明した⁶⁷⁾。

ギグワークは、パソコン等のデジタル機器を用い、委託者やプラットフォームの施設外で行われる限

りテレワークと類似する。テレワークの業務内在リスクや推奨される対策については、最近、WHO とILO からテクニカル・ブリーフ⁶⁸⁾ が公表された。このブリーフは、おそらくは、COVID-19禍でのテレワークの急速な拡大を踏まえ、テレワーカーの安全衛生の確保を優先する方針を採っており、(議論が尽きなくなる) テレワーカーの労働者性には触れていない。基本的には雇用関係を前提にしているが、employer (雇用主) の文言を用いる一方、employee (被用者) ではなく、worker (就労者) という文言を用いている。このブリーフは、基本的に、テレワークのメリット (病気罹患者でも就労可能性があること、一般的な血圧降下、鬱になる危険の低下、運動する機会の増加等の調査データ) を挙示し、適正なテレワークを促進するスタンスに立っている。業務内在リスクとしては、職場であれば可能な安全衛生管理が困難となることを前提として、①長時間のパソコン作業や不自然な姿勢による身体的症状 (筋骨格的損傷、眼精疲労)、②社会的孤立、③ネットいじめやハラスメント、④生活のサイクルの乱れ、⑤業務に係る高すぎる要求や低すぎる要求、⑥家族 (特に子ども) による仕事の妨害による心理的ストレス、等を指摘している。

対策については、雇用主の管理が及びにくいこと等を踏まえ、労働者の協力や労使協議 (特に安全衛生委員会での協議や安全代表との協議) の重要性を説いている。また、定期的な社交 (オンライン会合等)、労働時間の柔軟化 (フレックスタイム制度の導入等)、雇用主による就業時間外のコンタクトの回避、業務上期待される結果と業務の優先順位の明確化、勤務時間や就業上の秩序 (禁酒、禁煙等) に係る就業規則による適正な就業管理、オンライン・チェックリストを用いた作業場のリスクアセスメント、リスクアセスメントを踏まえたオンラインでの

Globalization and Health 14 (1): 124. <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>.

65) Schlicher, Katharina D., Julian Schulte, Mareike Reimann, and Günter W. Maier. 2021. "Flexible, Self-Determined... and Unhealthy? An Empirical Study on Somatic Health Among Crowdworkers." *Frontiers in Psychology* 12 (December): 724966. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.724966>.

66) Davis, M. E., and E. Hoyt. 2020. "A Longitudinal Study of Piece Rate and Health: Evidence and Implications for Workers in the US Gig Economy." *Public Health* 180: 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2019.10.021>.

67) Cameron, Lindsey D., Bobbi Thomason, and Vanessa M. Conzon. 2021. "Risky Business: Gig Workers and the Navigation of Ideal Worker Expectations During the COVID-19 Pandemic." *Journal of Applied Psychology* 106 (12): 1821-33. <https://doi.org/10.1037/apl0000993>.

68) World Health Organization and the International Labour Organization. 2021. "Healthy and Safe Telework: Technical Brief." Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization.

教育、就労者が過重負荷を感じた場合の対応、ポジティブなフィードバック、運動の推進、産業保健による支援等の重要性を説いている。また、雇用主によるコンピュータのハードとソフト、オフィス家具等、業務に必要なツールの提供、労災保険、家財保険等の保険の提供なども勧めている。国による職業性疾病・障害に関する把握と分析の必要性も説いている。ギグワークにも参考になるだろう。ただし、定期的な社交、就業規則による適正な就業管理、オンラインでの教育、ポジティブなフィードバック、運動の推進等は、雇用関係による拘束性が前提であり、雇用主以外に義務づけることは困難だろう。

11. おわりに：求められる法的な対応

本稿の概略 (overview) は、「1. はじめに」に記した。その帰結は以下の通りである。

まず、ギグワーカーの労働者性については、「労働者」概念の拡張は困難だが、柔軟な解釈を試み、その範囲内というべき労働者には、適切に労働法の保護を及ぼす。特に安全衛生のような重要な法益については、既存の判断基準の柔軟な解釈によって、労働安全衛生法や労働基準法、労働組合法等の保護を及ぼす努力はされるべきだろう。しかし、それにも限界があるので、その範囲を超える者であって、労働者に準じた保護の必要性がある者に対しては、中小企業等協同組合法 (9.3: 中小事業者の連帯と交渉力の向上、相互扶助、政治的影響力の向上等を図った法律) の適用、同法や家内労働法 (8: 形式的には請負契約等により、委託者から仕事を請け負って家庭内で内職する労働者の安全衛生等の保護を図った法律) の改正等の立法措置により保護すべきである。

この際、安全衛生は、業務に内在 (：附随) する様々なリスクを調査して適切に管理すること (職域の安全衛生に係るリスク管理) を本質としているため、①労使協議、②産業医等の専門家の活用⁶⁹⁾、③行政による、(業種や職務ごとの) 典型的な業務内在リスクの調査と情報提供、ガイドラインの作成、等の方策が有効に働くだろう。

労働安全衛生法は、法的な体系性や整合性より労災防止等の目的を重視する面があるため、労働者を直接雇用する事業者のほか、一部ではあるが、様々な者に対して様々な義務を課している。規範的に「誰が安全衛生の責任を負うべきか」という視点を基本としつつも、実務的に「誰なら安全衛生を果たし易いか」という視点も盛り込まれている。

日本の安衛法が度々参照してきた UK の HSWA (Health and Safety at Work etc. Act 1974) は、安全 (safety)・衛生 (health)・快適性 (welfare) の全てにわたり、雇用者に限らず、リスクを生み出す者 (就業条件を支配管理する者のように、リスク関連情報を持ち、リスクを管理できる者を含む) を広く名宛人 (義務づけの対象) として、自ら雇用する労働者のほか、その活動の影響を受ける者全てを保護するために、合理的に実行可能な措置を求める罰則付きの一般条項を置いている (第2条～第7条等)。また、法違反に多額の罰金を科す定めと運用を行っている。また、脚注で上述した通り、オーストラリアでは、労働安全衛生法 (Work Health and Safety Act of 2011) 第19条が、使用者 (employer) ではなく、事業を営む者 (person who conducts a business or undertaking: PCBU) を名宛人として、合理的に可能な限り (so far as is reasonably practicable)、彼/彼女らの事業のために/に関わる業務を行う全ての就労者 (worker) の安全衛生を確保せねばならないと定めている。これらは、まさに、リスク創出者管理責任負担原則に近い定めと言える。

日本の労働安全衛生法は、UK やオーストラリアほどラディカルな定めは置いていないが、日本の裁判例が生成した、民事上の安全配慮義務の概念は、これに近い役割を担っている。すなわち、雇用者以外の者に対して、法定のリスク以外のリスクについても、独立自営業者を含め、労働者以外の者の保護を図ることができる。ただし、そもそもこの義務の適用範囲は、オーストラリアの Work Health and Safety Act of 2011ほど広くない。また、裁判所は、事件の筋 (個別事情や社会的な背景) を総合的に読

69) 日本の厚生労働省は、各都道府県に産業保健総合支援センターを設け、無償で産業保健に関する労使の相談に応じさせている。三柴試論13頁は、日本政府が、フリーランスの促進を図っていることを理由の1つとして、フリーランスにもこのセンターを活用させることを提案している。

み取って、義務の具体的内容や違反の有無を判定する傾向にあり、安衛法の内容がそのまま安全配慮義務の内容になるとは限らない。また、民事上の義務なので、被災者は、受け身姿勢（当事者主義、処分権主義）の裁判所に対して、措置義務者の違反について、積極的な主張立証活動を行う必要があるし、たとえ請求が認容されても、通常は損害賠償金しか得られない。安全配慮義務の履行請求など、予防的な活用は困難である。

Uber等のプラットフォームが、アルゴリズム管理を理由に、リスク創出者に当たるか否かは検討の余地がある。請負契約や業務委託契約で、発注者や委託者が、仕事の成果を基準に、相手方と新たな契約を締結するか否かを決定するのは、本来当然のことである。しかし、経済的従属性があって、なおかつ契約条件が一方的に決定される条件下で、アルゴリズム管理が強く影響してride-share driverの交通事故が生じたり、健康被害が多発すれば、少なくとも、本稿が論じて来た立法措置は必要になるだろう。三柴は、社会政策的な法解釈論（立法が成るまでの間、部分的に労働者性を認めるか、既存の経済法等の類推適用を図るような対応）もあり得ると解するが、共著者の倉重は、この点について見解を異にする。なお、北岡講師は、特に若者や未熟練就労者に及ぼすリスクへの対応の必要性を強調する（北岡メモ）。

ギグワーカーに対する労働者概念の操作（「柔軟な」解釈）や、労働者概念を外れる者への既存の法規（本稿が挙示したもの。特に労働安全衛生法や労働組合法）の「柔軟な」解釈適用、新たな立法上の保護を図る場合、その基本的な根拠は、経済的従属性と、契約条件の附従性（委託者や業務管理者が用意した条件でしか契約できないこと）であろう。（メンタルヘルスを含む広義の）安全衛生については、これに加えて、委託者や業務管理者が危険を創出して

いること（危険責任）、就労条件の支配管理、受託者との密接な社会的接触関係などが根拠になると考えられる。場合によっては、これらに基づく民刑事上の保護義務を観念できるかもしれない⁷⁰⁾。また、こうした要素は、主にプラットフォームに存在するので、少なくとも安全衛生の確保については、プラットフォームを主な措置義務者とすることになる。

そこで、プラットフォームらに課すべき措置は、リスクアセスメントの実施とアセスメント結果のギグワーカーらへの提供、集団的交渉への誠実な対応、国が行うべき措置は、ギグワークに伴う一般的なリスクと良好な対応策の調査と情報提供等となるだろう。また、日本では、政府がフリーランスの促進策を採っていることもあり、彼／彼女らの労働者性に関する議論を離れ、公共政策としてセーフティネットの整備による「安心感」の提供が求められる。現段階で、労働者でなくても、融資制度（日本政策金融公庫等による）、健診制度（地方自治体による地域保健制度、職業別の健康保険組合によるもの、特定健康診査及び特定保健指導制度⁷¹⁾等）などは利用できる。公的団体が運営し、創業者を入居させ、専門家が種々のアドバイスを行うインキュベーション・センターも設置されている⁷²⁾。しかし、上掲のJILPT調査2019では、フリーランスの失業保険や労災保険へのニーズが高いことが明らかになっている。少なくとも、通勤災害への補償を含めた労災保険の（特別加入制度の）適用範囲の拡大は必要だろう。産業医による面談などの産業保健サービスへの需要はまだ少ないだろうが、理由の1つは、面談を受けても問題が解消し難いことにあると解される。したがって、やはり、中小企業等協同組合法の活用等による集団的交渉の促進が求められる⁷³⁾。たとえば、同法で保護された協同組合が、組合員（ギグワーカー）の面接を担当する産業医を選任し、その産業医が必要と認める場合、プラットフォームらに対して、当該

70) 日本の刑法第218条は、老年者、幼年者、身体障害者又は病者を保護する責任のある者がこれらの者を遺棄し、又はその生存に必要な保護をしないことを犯罪と定めており、ここで保護責任は、法令や契約のほか、何らかの先行行為によっても生じ得ると解されている（東京高判昭和45年5月11日判例タイムズ252号231頁）。民事上も、少なくとも、債権・債務者間では、契約上の本来的な給付義務や付随義務とは別に、相互に、相手方の生命・身体・財産を侵害しないように配慮すべき注意義務として保護義務（Schutzpflicht）があるとの説がある（奥田昌道『債権総論【増補版】』（悠々社、1992年）18頁）。

71) 高齢者医療確保法に基づき、保険者が、40歳以上の健康保険の被保険者を対象に、メタボ対策として、糖尿病等の生活習慣病に関する特定健康診査及び、胸囲やBMI、血圧、中性脂肪やHDLコレステロール等を基準に、メタボリックシンドロームとされた者を対象に、特定保健指導を実施する制度。

72) 好例として、東京都中小企業振興公社が運営するインキュベーション施設（https://www.tokyo-sogyo-net.metro.tokyo.lg.jp/incu_office/kosha/）が挙げられる。

73) 三柴試論7頁は、法律により、フリーランスによる集団的交渉等を阻害するような契約の制限を図るべきとしている。

就労者の就労条件の改善のための働きかけを図るなどのスキームが求められる。

なお、現代の労働関係法では、対立構図が、労使から AI 対人間、法規制対人間社会・学際に移行している面もある。つまり、人間が、AI と差別化できる価値をいかに示すかや、法規制をいかに人間社会と調和させ、有効活用するかが問われている。より本質的には、問題解決のための関係者間の対話や連携を、法を活用して実現する術が問われている。これは、ギグワークによく現れているように思われる。ギグワークへの日本法の対応は、どれも不十分で「もどかしい」が、独自の趣旨を持つ様々な法律が課題を包囲し、社会学的な力学（就労者や消費者の事業者への信頼等）と共に事業者の行動を監視している（監視の結果、立法関係者が不足と認識すれば、より進んだ立法的対応に帰結する）。多面性と柔軟性の面では、国際的に一定の参照価値を持つようにも思われる。

【謝辞】

Prof. Richard Johnstone から頂いたコメントは、本稿の質を高めるのに大きく貢献した。深い謝意を表す。鎌田耕一教授からも、有益な示唆を頂いた。

参考文献

- Mishiba, Takenori. 2022. "Workplace Mental Health Law: Perspectives Based on a Comparative Analysis of Legislation in Seven Countries" *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations* 38 (1): 53-86.
- 村田弘美「社会に溶け込むギグエコノミーの社会課題」(リクルートワークス研究所・研究所員の鳥瞰虫瞰 vol4 (2020)
<https://www.works-i.com/column/works04/detail033.html> 最終閲覧日2022年2月19日
- 三柴文典「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」*労働法学会報* No272 (2020年) 4頁～15頁
- Selwyn, N., & Moore, R. (2015). *The Law of Health and Safety at Work*. London: Wolter Kluwer
- 石崎由希子「雇用型テレワークに係る労働法上の課題」*季刊労働法* 274号 (2021年) 14頁～27頁
- 橋本陽子『労働者の基本概念—労働者性の判断要素と判断方法—』(弘文堂、2021年)
- Johnstone, Richard. 2022. "Regulating health and safety in work for digital labour platforms in Australia: The example of food deliverers" *Journal of Occupational Health Law* 1(1).
- Johnstone, Richard. 2019. "Regulating Work Health and Safety in Multilateral Business Arrangements." *Australian Journal of Labour Law* 32(1): 41-61.
- 土岐将仁『法人格を超えた労働法規制の可能性と限界』(有斐閣、2020)
- 川口美貴『労働者概念の再構成』(関西大学出版会、2012年)
- 鎌田耕一「雇用によらない働き方をめぐる法的問題」*日本労働研究雑誌* No706 (2019年) 4頁～16頁
- Kamata, Koichi. 2020. "Legal Issues Surrounding Employment-Like Working Styles: Disguised employment and dependent self-employed." *Japan Labor Issues* 4(22): 1-20
- 毛塚勝利「クラウドワークの労働法上の検討課題」*季刊労働法* 259号 (2017年) 53-66頁
- 労働政策研究・研修機構『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から— (労働政策研究報告書No207)』(2021年) 23頁～123頁 (芦野訓和執筆)
- 労働政策研究・研修機構『第四次産業革命と労働法政策—“労働4.0”をめぐるとドイツ法の動向からみた日本法の課題 (労働政策研究報告書No209)』(2021年) 72～93頁 (山本陽大執筆)
- 鈴木俊晴「フランスにおけるクラウドワークの現状と法的課題」*季刊労働法* 259号 (2017年) 88頁～97頁
- 笠木映里「労働法と社会保障法」*論究ジュリスト* No28 (2019年) 21～27頁
- 大内伸哉「テレワークを論じる—技術革新と社会的価値—」*季刊労働法* 274号 (2021年) 2頁～13頁
- 浜村彰「プラットフォームエコノミーと労働法上の課題」(*労働調査*、2018年) 第577号4頁～12頁
- 労働政策研究・研修機構『「独立自営業者」の就業実態』(2019年)
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/documents/187.pdf>. 最終閲覧日：2022年2月13日
- 労使関係法研究会報告 (労働組合法の「労働者」の判断基準について) (平成23年7月)
- 労働基準法研究会報告 (労働基準法の「労働者」の判断基準について) (昭和60年12月19日)
- 厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)『労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究』報告書 (2021年度) (研究代表者:三柴文典) (2022年)
- 三柴文典「使用者の健康・安全配慮義務」『講座労働法の再生 (3) 労働条件論の課題』(日本評論社、2017年) 273～296頁
- 三柴文典「安全配慮義務の意義・適用範囲」(労働法の争点<

- 第4版>法学教室、2014年) 128 ~ 130頁
- 北岡大介「雇用類似と労働安全衛生法」日本労働法学会第139回大会大シンポジウム報告用メモ (2022年2月16日)
- 橋本陽子「なぜ内職にだけ家内労働法があるのか」日本労働研究雑誌No.585 (2009年) 34頁 ~ 37頁
- 濱口桂一郎「雇用類似の働き方に関する現状と課題」日本政策金融公庫論集第47号 (2020年) 41頁 ~ 58頁
- 菅野和夫「労働法の未来」週刊経団連タイムスNo.3411 (2019年) https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2019/0613_05.html 最終閲覧日2022年2月20日
- Mishiba, Takenori. 2021. The background and current state of implementing a legal system for stress checks in Japan. *Industrial Health*. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0090>
- 金井貴嗣、川濱昇、泉水文雄編『独占禁止法 (第6版)』(弘文堂、2018年)
- 全国中小企業団体中央会編『中小企業東京堂組合法逐条解説 [第2次改訂版]』(第一法規、2016年)
- 連合総研・「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究委員会「働き方の多様化と法的保護のあり方～個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態から～」DIO 連合総研レポートNo.335 (2018年) 24頁 ~ 28頁
- フリーランス協会のWEBサイト「【ご賛同のお願い】フリーランス・経営者女性の44.8%が『産後1ヶ月以内に仕事を開始』する背景課題を解決したい!」(2018年) <https://blog.freelance-jp.org/20180212-1492/> 最終閲覧日2022年2月20日
- 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査—事業所調査/従業員調査—」(浅尾裕ら執筆) (2011年) <https://www.jil.go.jp/institute/research/2011/documents/086.pdf> 最終閲覧日2022年2月20日
- Tran, Molly, and Rosemary K. Sokas. 2017. “The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment.” *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 59 (4): e63-66. doi.org/10.1097/JOM.0000000000000000Bajwa, Uttam, Denise Gastaldo, Erica Di Ruggiero, and Lilian Knorr. 2018. “The Health of Workers in the Global Gig Economy.” *Globalization and Health* 14 (1): 124. <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>.
- Schlicher, Katharina D., Julian Schulte, Mareike Reimann, and Günter W. Maier. 2021. “Flexible, Self-Determined… and Unhealthy? An Empirical Study on Somatic Health Among Crowdworkers.” *Frontiers in Psychology* 12 (December): 724966. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.724966>.
- Davis, M. E., and E. Hoyt. 2020. “A Longitudinal Study of Piece Rate and Health: Evidence and Implications for Workers in the US Gig Economy.” *Public Health* 180: 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2019.10.021>.
- Beckman, Kerry L., Lily M. Monsey, Megan M. Archer, Nicole A. Errett, Ann Bostrom, and Marissa G. Baker. 2021. “Health and Safety Risk Perceptions and Needs of App-Based Drivers during COVID-19.” *American Journal of Industrial Medicine* 64 (11): 941-51. <https://doi.org/10.1002/ajim.23295>.
- Cameron, Lindsey D., Bobbi Thomason, and Vanessa M. Conzon. 2021. “Risky Business: Gig Workers and the Navigation of Ideal Worker Expectations During the COVID-19 Pandemic.” *Journal of Applied Psychology* 106 (12): 1821-33. <https://doi.org/10.1037/apl0000993>.
- World Health Organization and the International Labour Organization. 2021. “*Healthy and Safe Telework: Technical Brief*.” Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization
- 奥田昌道『債権総論 [増補版]』(悠々社、1992年) 18頁

i) Faculty of Law, Kindai University, Higashi-Osaka, Japan
228-3, Shin-kamikosaka, Higashi-osaka, Osaka, 577-0813, Japan

ii) Department of Preventive Medicine, Tokai University School of Medicine, Isehara, Japan
143 Shimokasuya, Isehara-shi, Kanagawa 259-1193, Japan

日本において生じた新興感染症にかかる労務問題と法

Labor issues and laws related to emerging infectious diseases in Japan

日本産業保健法学会理事、元京都大学法科大学院客員教授、弁護士 吉田 肇

Executive Board Member of the Japan Association of Occupational Health Law, Former Guest Professor Kyoto University Law School, Attorney Hajime Yoshida

[要約]

日本の職域における新型コロナウイルス感染対策では、法的な義務として強制することなく、主に協力要請や勧奨といった形で自主的対応が求められ、解決が図られてきた。しかし、その過程では多くの労務問題が発生した。

本稿では、厚生労働省・令和3年度労災疾病臨床研究事業費補助金「職域における総合的感染症予防対策に資するガイドラインの作成、体制整備、ツールの開発に関する研究」での研究活動をベースに、主に①ワクチン接種・コロナ検査に関する使用者の業務命令権、未接種者に対する配転命令権等の根拠と限界、命令違反等の効果、②新型コロナウイルスの感染拡大と労働者の就労義務、在宅ワーク請求及び使用者の安全配慮義務、について報告する。

[キーワード] ワクチン接種, コロナ検査, 業務命令権, 配置転換命令権, 就労義務, 安全配慮義務

[Abstract]

In Japan, COVID-19 countermeasures in workplaces have not been enforced as legal obligations; rather, voluntary responses have been sought primarily in the form of requests for cooperation and recommendations, and resolutions have thus been attempted. However, many labor issues have arisen in this process.

Research activities in the Ministry of Health, Labour, and Welfare FY2021 Industrial Disease Clinical Research Grant “Research on the creation of guidelines, system maintenance, and tool development that contributes to comprehensive infectious disease prevention measures in the workplace” were used as a basis to report primarily on the following: (1) The authority to order individuals to undergo vaccination or COVID-19 testing, rationale and limits of the right to order transfers of non-vaccinated individuals, and effects of the violation of orders. (2) The spread of COVID-19 and obligation of workers to work, work-from-home requests, and user safety consideration obligations.

[Keywords] Vaccination, COVID-19 testing, Work order authority, Transfer order authority, Work obligation, Safety consideration obligation

第1 はじめに

私は、この間、厚生労働省の令和3年度労災疾病臨床研究事業費補助金による「職域における総合的感染症予防対策に資するガイドラインの作成、体制

整備、ツールの開発に関する研究」に携わってきた。本拙文は、その研究活動の中で、私が担当した我国の職域における感染症対策の法律問題に関する研究の一部であるが、今後の新興感染症対策を考えるうえで参考になれば幸いである¹⁾。

第2 日本における新型コロナウイルス対応の特徴

上記研究では、諸外国の研究としては、英仏独を対象としたが、日本における新型コロナウイルスの感染状況は、その3か国に比べれば感染者、死亡者数ともに少なく、政府の感染拡大の防止策は、強制力を持ったロックダウンやワクチンパスのような法律に基づく強力な規制は行わず、新型コロナウイルス対策特別措置等に基づく行動制限や職域における在宅ワーク、マスクの着用等も、いずれも国民への協力要請として行われ、法的義務として強制をされることはなかった。

また、ワクチン接種についても、2020年12月の予防接種法改正にあたり、政府、厚労省は、接種を勧奨することはしても、接種を強制するものではなく、あくまで国民が自らの意思で接種の判断を行うものとされ（接種は努力義務にとどまる（予防接種法9条1項））、勤務先等で接種を求められても、接種しないことを選択できることを明らかにした²⁾。3か国のような特定の職場、施設で就労する労働者に対して接種を法的な義務とすることもなかった。

日本の職域におけるコロナ対応は、多くは厚労省のHPによるQ & Aや通達、産業保健関係団体によるガイドラインや各業界のガイドラインを参考にしながら、各事業者、使用者による判断と権限行使、職場の労使協議等により行われてきた。いわばソフトローを用いた事業者による自主的対応と解決が図られてきたといつてよい。

その過程で、多くの労務問題が発生し、各職場で解決が図られてきたが、中には労働局等への相談や指導、訴訟等になった事件もある。ここでは、紙幅の関係で、1. ワクチン接種・コロナ検査に関する使用者の業務命令権、未接種者に対する配転命令権等の根拠と限界、命令違反等の効果、2. 新型コロナウイルスの感染拡大と労働者の就労義務、在宅ワーク請求及び使用者の安全配慮義務を中心に報告する³⁾。

第3 ワクチン接種・コロナ検査

1. ワクチン接種に関する法律、政府及び厚労省の基本的立場

(1) 政府は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大

を防止するとともに、発症を予防し、死亡者や重症者の発生をできる限り減らすことを目的として、国民に広くワクチンの接種を勧奨してきた。

これは、国内外の医療データから、新型コロナワクチンについて、発症予防効果や感染や重症化を予防する効果などワクチン接種のメリットが、副反応などのデメリットよりも大きいという判断に基づき、国民に接種を勧めているものである。

(2) 一方、新型コロナワクチン接種について定める改正予防接種法⁴⁾によれば、市町村長は予防接種の対象者に対し、接種勧奨をするものとされているものの（同法8条1項）、対象者は原則として接種を受ける努力義務があるにとどまる（同法9条1項）。また、新型インフルエンザ等対策特別措置法は、事業者及び国民は、新型インフルエンザ等の予防及び感染の拡大の防止に努めるとしつつ、新型インフルエンザ等対策を実施する場合において、国民の自由と権利の制限は必要最小限のものでなければならない（5条）としている。

更に、上記令和2年12月の予防接種法改正に際し、衆参両院で附帯決議がされているが、政府の基本的対処方針は、その決議を踏まえ、「国民に対して、ワクチンの安全性及び有効性についての情報を提供するなど、的確で丁寧なコミュニケーション等を進め、幅広く予防接種への理解を得るとともに、国民が自らの意思で接種の判断を行うことができるよう取り組むこと」とされ、厚労省の見解も、この附帯決議の内容をほぼ忠実に反映した形で、「接種は強制ではなく、あくまでご本人の意思に基づき接種を受けていただくものです。接種を望まない方に接種を強制することはありません。また、受ける方の同意なく、接種が行われることはありません」「職場や周りの方などに接種を強制したり、接種を受けていない人に差別的な扱いをすることのないよう、皆さまにお願いしています。仮にお勤めの会社等で接種を求められても、ご本人が望まない場合には、接種しないことを選択することができます」としている（厚労省「新型コロナワクチンQ & A」、下線は筆者）。

(3) このように、政府、厚労省は、感染予防の重要性とワクチンの効果は踏まえつつ、同時に上記予防接種法の規定、国会の附帯決議やワクチンには副反応の懸念があること、国民の人権を考慮して、ワ

クチン接種を義務とするのではなく、勧奨する方針をとっている。

2. ワクチン接種の業務命令等

使用者の指揮命令権、業務命令権の行使が認められるためには、その権限の労働契約上の根拠が存在すること及び権利濫用にあたらなければならないことが必要（労働契約法3条5項）であるが⁵⁾、健康状態の診断にとどまらない医学的侵襲を伴うワクチンの接種については、就業規則等に特段の定めがない場合に（定めがある場合の就業規則の有効性については後述）、当然に労働契約上の根拠が認められるかは、疑問がある。なお、最高裁は、後掲電電公社帯広局事件判決等で、使用者が業務遂行のために労働者に対して行う業務命令の根拠は、労働者⁶⁾がその労働力の処分を使用者に委ねることを約する労働契約にあるとして、使用者が業務命令をもって指示、命令することのできる事項であるかどうかは、労働者が当該労働契約によってその処分を許諾した範囲内の事項であるかどうかによって定まるとしているが、医学的侵襲行為を許諾した範囲内の事項と見ることは難しい。また、その後、後掲京セラ事件では、就業規則等に定めがないとしても、労使間における信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置であれば、使用者は指定医の受診を指示することができ、従業員はそれに応ずる義務があるとしているが、職場の感染拡大防止が目的であれば、PCR検査による代替手段もあるので、ワクチン接種の指示に合理的かつ相当な理由があるとは言い難いであろう。

また、仮にその点は措いたとしても、上記の予防接種法の内容や国会決議を受けた政府、厚労省の方針、並びに接種対象者の人権の考慮、PCR検査等の代替手段もあることを踏まえれば、業務命令で接種を命じることは、原則として社会通念上も相当とは認められず、権利濫用にあたり、無効とされる可能性が高いと考えられる

一方、ワクチン接種の有効性と安全性が医学的に一定明らかにされ、PCR検査等のウイルス検査による感染拡大防止の代替策がとれない場合（十分な量あるいは精度の検査薬の確保が困難な場合）には、個々の職場の状況や事業の性格（医療、ケア施設等、

入所者の感染症に対する脆弱性が存する場合）や事業継続のための必要性（感染症が拡大すると事業が停止するなど事業に致命的な影響を受ける恐れが高い場合）によっては、接種を拒否した従業員に他に担当させる職務がないことを条件に、他の従業員らの感染を予防するためにワクチン接種をしていない従業員の労務受領を拒否すること（接種を業務命令により直接義務付けるものではない）は適法とされ、正当な理由のある労務の受領拒否として賃金の支払いを拒絶できる場合があると考えられる（民法536条1項。但し、不可抗力と評価できない場合は、休業手当（労基法26条）は原則として支払う義務がある）。この場合は、個々の従業員のワクチン接種の自由と他の従業員らの感染予防の必要性及び事業の継続の必要性を比較較量し、前者がある程度制約を受けるとしても、後者をより重視することに合理性、相当性が認められると解される。

3. ワクチン接種を義務づける就業規則変更

では、就業規則の変更により接種を義務づける規定を設けた場合、当該規定は労働契約を規律する効力を有するか。

この点は、労契法10条に基づき、就業規則変更の合理性を判断することになる。即ち

- ① 就業規則変更の必要性：ワクチン接種が、労働者の身体に対する医学的侵襲行為であり、労働者の自由や人権を一定制約する側面があることから、以下のことが求められよう。ワクチンの有効性を前提に、ウイルスの感染力や病原性が強く、当該事業の内容、性格も、例えば、医療やケア施設のように公益性が高いこと（施設の入所者はウイルスに対する脆弱性が高いという特性もある）、多数の顧客等と接触するため感染拡大防止の対応が強く求められること、職場環境の改善による感染防止に限界があること等から、自由や人権を一定制約してでも、ワクチン接種を義務付ける必要性が高いことが求められる。
- ② 労働者の受ける不利益：その自由や人権を一定制約する側面があるとともに、重篤な副反応が出た場合の有効な治療法が確立していること。

- ③ 内容の相当性：健康上の理由でワクチン接種できない者を接種対象から除くとともに、コロナ検査の利用、在宅勤務や担当業務の変更による対応等の可能な代替措置の検討と実施を前提とすること。
- ④ 労組等との協議：労働組合や労働者代表との交渉、安全衛生委員会等の調査審議を行うこと。
- ⑤ その他の事情（社会的相当性等）：就業規則変更時の改正予防接種法の内容及び政府、厚労省の基本方針がワクチン接種の義務化を許容するものであること。

を吟味して、その合理性を判断する必要があると思われる。なお、上記2の未接種者の労務受領を拒否できるような事情が存する場合には感染拡大防止のために労務受領を拒否しても賃金の支払いを拒むことができると考えられる。

4. 接種拒否を理由とする懲戒処分、解雇等

接種の業務命令に従わない社員に対して懲戒処分をすることは、そもそも業務命令自体が無効とされる可能性が高く、たとえ業務命令違反が懲戒事由として就業規則に規定されていたとしても、接種命令違反は懲戒事由には該当せず、懲戒処分は客観的に合理的理由を欠き、また社会通念上も相当と認められず、権利濫用として無効とされる可能性が高いと思われる（労働契約法〈以下、労契法〉15条）。

接種命令に従わないことを理由に解雇すること、同様に、業務命令が無効とされた場合、接種命令違反は解雇事由には該当せず、解雇は客観的に合理的理由を欠き、また社会通念上も相当性を認められず、権利濫用として無効とされる可能性が高いと考えられる（労契法16条）⁸⁾。

減給、降格など人事上、処遇上の不利益な取扱いをすることも、それを実施するためには労働契約において減給、降格の権限が規定されていることが必要であるとともに、接種を義務付ける業務上の必要性・合理性の有無や不利益の程度を考慮し、人事権の濫用とされる可能性がある。

なお、上記の行為も、その内容、態様によっては、それ自体がパワハラに該当する不法行為とされる可能性がある。

5. ワクチン未接種の社員に対し、PCR検査等のコロナ検査を義務付けることは可能か

(1) 就業規則等で、ワクチン未接種の社員に対しては、コロナ検査（PCR検査または抗原定量検査、抗原定性検査）⁹⁾を義務化し、陰性証明書を提出させることは可能か。

一般の法定外健診¹⁰⁾とは異なり、コロナ検査の場合は、入院、就業の制限を受ける可能性があるため、社員にこうした不利益を課す可能性のあるコロナ検査の義務付けが法律上可能か一応問題となり得るが、労働契約法10条にしたがい検討する必要がある。即ち

- ① 変更の必要性：例えば、医療従事者や高齢者施設等の労働者は、その業務の性質上、複数の労働者が不特定の患者や入所者と長時間密接に接触せざるを得ず、感染リスクが高いと同時にクラスターが発生するリスクも他の職種よりも高く、また治療、介護を受ける側も感染すると感染症が重症化し、あるいは持病を悪化させるリスクも高いことから、感染拡大を防止する必要性が高い。多数の顧客と接触する飲食業、小売、接客業や多数の労働者が同じ職場で働く工場等に勤務する労働者も、多数の感染者を発生させるおそれがあり、それを防ぐ必要性は高いといえることができる。
- ② 不利益の程度：入院、就業制限に至る可能性については、周囲の社員への感染拡大を防ぐ必要性及び社員本人にとっても早期に感染を発見して治療につなげる利益があることを踏まえれば、感染拡大を防ぐ必要性を上回る重大な不利益とはいいがたく、またワクチン接種と異なり、その方法は医学的侵襲行為を伴うものではないので、その点でも不利益の程度は大きくないといえよう¹¹⁾。
- ③ 変更内容の相当性：検査の内容も、上記のように感染拡大を予防する目的で医学的侵襲を伴わない方法で行うものであり、ワクチン接種の事実上の強制にもならないので、相当な内容といえることができる。感染がまん延している間の時限的な措置とすることも考えられる。
- ④ 変更の社会的相当性：社会的に新型コロナウイルスの感染拡大を防止する必要性が高いこ

と(特に医療機関や高齢者施設等においては、社会的、公衆衛生的にも、感染拡大防止の必要性は高い)。

- ⑤ 組合等との交渉の状況：労働組合や労働者に対する丁寧な説明と協議

を経て行った就業規則変更の効力は認められると考えられる。

(2) なお、就業規則に規定がない場合であっても、上記(1)の就業規則変更の合理性の判断要素と同様の点を考慮して、検査により感染拡大を防止する業務上の必要性・合理性の高い業務、職場であれば、業務命令権の労働契約上の根拠は認められ、労働者に対する丁寧な説明と協議を尽くした上で業務命令を発することは、権利濫用には当たらないと考えられる。

6. 就業規則でワクチン未接種者に対し、検査による陰性の証明がない場合には就労させない措置について(職域におけるワクチン・検査パッケージ)

(1) 感染拡大防止策を講じる必要性が高い業務に従事する従業員で配転も困難な場合について、検査による陰性の証明¹²⁾をしない場合には就労させないことを就業規則で定めることは、従業員の不利益が大きくなるため、上記①～⑤の考慮要素を慎重に判断することが必要である。

- i 就業規則の変更の合理性が認められるためには、就労を拒否してでも感染拡大防止策を徹底する必要性が高い業務であるとともに、他の業務に配属する等の適切な代替手段の有無を十分検討したこと(①の点)、少なくとも休業手当(労働基準法26条)を支給することにより従業員の不利益を緩和すること(②の点)、労働者と集团的協議(労働組合、安全委員会、衛生委員会等との協議)、個別的な協議を十分行うこと(⑤の点)、社会的にも感染拡大の防止が強く求められる状況であること(④の点)が必要となろう。また、感染がまん延している間の時限的な措置とすることも、内容の相当性を補強する要素として考えられる¹³⁾(③の点)。

以上から、感染の拡大を防止する必要性が高い業務に限り、従業員の経済的不利益にも配慮した相当な内容であれば、丁寧な説明と協議を尽くして就業

規則を変更することは合理的といつてよいと考えられる。

なお、賃金全額の支払いについては、①～⑤を考慮し、就業規則変更の合理性が認められれば、検査を拒む従業員の労務提供の受領拒否には正当な理由があり、債権者の責めに帰すべき事由はないので支払いを拒むことができると解することができる(民法536条1項)(なお、民法536条2項は任意規定であることから、あらかじめこのような場合にはその適用を排除しておくことも可能である)。

ただし、この場合の休業は、使用者の経営上、労務管理上の判断によるものといえることができるので、休業手当の支払い義務はあるとされる可能性が高いと考えられる。

- ii 他方、例えば、担当させることができる別の業務が存在し、業務運営上特段の支障がないと思われるにも関わらず、代替手段の検討を行わなかった場合や、労働者に検査を受ける業務上の必要性について十分な説明や協議を行わずに就労を拒否した場合のように、労務提供の受領拒否に正当な理由があるとはいいがたい場合には、使用者は賃金の支払いを拒むことはできないと考えられる(民法536条2項)。

(2) 以上のワクチン・検査パッケージも、実施に際しては、検査の費用負担や頻度、休業手当の負担等、検討すべき課題がある。

7. コロナ検査を受ける業務命令に従わない従業員に対する懲戒処分、解雇

コロナ検査を受けない社員に対して、業務命令を出すことは、上記就業規則の変更の合理性が認められる場合には、当該業務命令権に労働契約上の根拠が認められ、コロナ検査を実施する必要性の丁寧な説明が行われた上で出される業務命令は権利濫用には当たらず、合理的な業務命令権の行使として有効性が認められよう。

その有効な業務命令にも従わない社員に対して懲戒処分をすることは、業務命令違反を懲戒事由とする規定が就業規則に存在し、懲戒権の行使が、当該業務命令違反行為の性質、態様等の事情に照らして、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認

められれば、権利濫用には当たらず有効と解される(労契法15条)。

業務命令に従わない社員を解雇することの有効性は、コロナ検査を受ける必要性の有無・程度、検査を拒否する理由、社員に対する説明、説得の態様、説得に対する社員の態度、解雇を回避する努力を尽くしたか等を考慮して、労働契約法16条にしたがい、解雇の客観的で合理的な理由が存するか、解雇することが社会通念上相当と認められるかを検討し、権利濫用に当たるか否か判断することとなる。

有効な業務命令に従わないとしても、直ちに懲戒処分や解雇が有効となるわけではないことに注意する必要がある¹⁴⁾。

8. 個々の事業場での強い間接強制は認められ得るとする見解

有力な見解(三柴丈典教授¹⁵⁾)は、労災認定で特別扱いを受けている社会的インフラ業種等では、個々の事業場での強い間接強制は認められ得るとする。この見解は、国が接種を強く勧奨する以上、医療職等の社会的インフラ従事者への接種の間接強制は避けられないとするものである。間接強制が認められるか否かの判断は、①接種のメリット・デメリット(リスク)についての医科学的な解明の程度、②接種の公共的価値の有無、程度の2点を基本として、③その者が雇用されている事業の業種と就いている職種の性格(医療・保健などの社会的インフラ業種か、不特定多数の者と接触するか、組織内の立場等)、④心身の侵襲の程度、等を総合考慮して判断すべきとする。そして、接種しない者を特定の業務に就けない等の強い間接強制策は許されるとしている。

この見解は、国レベルでの接種率向上策の検討にはどうしても一定の時間を要すること等を考慮し、個々の使用者が講じる措置の是非を論じる意義を強調する。また、この見解は、①乃至④の要素とともに企業経営の危機も考慮する必要性があるとしている。

基本的に、上記ワクチン接種を義務付ける就業規則変更の合理性判断基準と類似した判断基準を挙げ、ワクチン・検査パッケージと同様の就労拒否を認めるが、検査を受けることによる接種の回避を認めない点で、より直截にワクチン接種を促す立場と考えられる。

9. ワクチン未接種者の異動、業務制限

(1) 担当業務や勤務地を決定する際のワクチン接種歴の考慮

i 社員の担当業務、勤務地を決定する場合の基本的考え方

社員の担当する業務内容、配置をどのようにするかは、就業規則等に配転命令権の定めがあり、当該社員の担当する職務内容や勤務地を限定する合意がなければ、原則として使用者の裁量が認められる。

ただし、①業務上の必要性がない場合や、②不当な動機・目的による場合、③当該労働者を配転する必要性・合理性に比して著しく大きい不利益を労働者に負わせる場合等には、例外的に配転命令は権利濫用になるとされている¹⁶⁾。

ii 未接種者(接種を確認できないものを含む)を海外出張がある業務から海外出張のない業務に配転等する場合

自由に域内を移動するにはワクチンの接種証明書が求められる海外出張がある業務からない業務に配転をしたり、海外出張をさせないことは、業務上の必要性、合理的な理由のある人員の配置、業務指示であり、他に不当な動機・目的や労働者に著しく大きな不利益がない限り、原則として適法な人事権の行使、配転命令権の行使と考えられる。

なお、その場合でも、会社としては、他に代替手段がなく、配転等の必要があることを十分説明し、また社員がワクチン接種をしない選択をしたことによる不利益が生じないように、可能な範囲で当該社員がその能力を発揮できる配慮をするのが望ましい。

iii 未接種者(あるいは接種を確認できない者)を、多数の人と接触する業務から外し、別の担当業務に変更する場合

このような場合は、未接種者や接触する相手の安全配慮の観点から担当業務を変更(配転あるいは業務内容を制限)することには、一定の必要性、合理性が認められる。

この場合、上記(1) i の基本的考え方を踏まえ、①当該業務から外すことの必要性(配置転換以外の感染防止対策による代替可能性がないこと)の検討、②当該労働者に対する丁寧な説明(配置転換をする目的、必要性、配置転換後の業務や労働条件等)、③配置転換による職業上、生活上の不利益をできる限

り回避すること、④元の業務に戻す可能性の有無、時期等の検討等に留意する必要がある。

以上の点について、十分な配慮、手続きが尽くされた上で実施される配転、業務制限は、権利濫用には当たらないと考えられる。

第4 新型コロナウイルスの感染拡大と労働者の就労義務及び使用者の安全配慮義務

新型コロナウイルスの感染が拡大するにつれて、感染を危惧した労働者が出勤を拒否することができるのか、また出勤を拒否した場合の法律上の効果が問題とされた。なかでも基礎疾患を有する労働者に対する対応のあり方が問題とされるとともに、使用者に求められる安全配慮義務及び安全配慮義務違反がある場合の法律上の効果も問題となった。

また、感染拡大を防止するために在宅ワークが推奨されるなかで、労働者（特に基礎疾患を有する労働者）に在宅ワーク請求権が認められるのか（使用者に在宅ワークを認める義務があるのか）問題となった。

(1) 労働者が感染をおそれて出勤をせず、欠勤を続ける場合～使用者の安全配慮義務と労働義務の関係

i) 使用者の安全配慮義務

使用者は、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、必要な配慮をする義務がある（安全配慮義務。労契法5条）。したがって、使用者は、労働者が就労するにあたり、労働者が新型コロナウイルスに感染することのないように通常求められる感染防止策を講じる義務がある。必要とされる感染防止策の内容は、その時々の新型コロナウイルスに関する医学的知見¹⁷⁾、当該労働者の職種、担当業務の内容、職場環境等の具体的状況により異なるが¹⁸⁾、職場における感染リスクのアセスメントを実施し、その上で安全委員会、衛生委員会等における協議等を踏まえて、当該職場における具体的な対策を決定することが望ましい¹⁹⁾。

ii) 感染に対する不安を理由とする就労拒否

使用者が必要な感染防止策をとっており、客観的にも感染リスクが高いとは認められないにもかかわらず、労働者が、感染に対する不安や懸念を主張して就労を拒否することは、労働者の労働義務の不履行

行にあたる可能性が高い²⁰⁾。生命・身体に対する重大な危険が具体的に存在するような場合には、労働義務の本来の限界として就労義務を負わない場合があり得ると解されるが²¹⁾、そうでなければ、労働者の債務不履行となり、就労拒否は業務命令違反となる。その場合、ノーワーク・ノーペイの原則により、使用者に賃金支払い義務はない。

(2) 感染をすると重症化するリスクがある労働者が出勤を拒否あるいは在宅勤務を要求した場合

i) ワクチン接種を受けられない労働者が感染すれば重症化するリスクのある場合（厚労省「新型コロナウイルス Q & A」参照）は、安衛法25、27条²²⁾が規定する場合ではないが、生命・身体に対する重大な危険が具体的に存在すると認められる場合に該当すれば、労働義務の本来の限界として就労義務を負わないと解する余地もあろうが（(1)ii参照）、このようなワクチン接種不適合で感染により重症化するリスクがある労働者が、直ちに生命・身体に対する重大な危険が具体的に存在する場合にあたるか否かは、当時のウイルスの感染力や病原性に関する医学的知見、労働者の基礎疾患の程度、症状、職場環境、職場の感染防止対策の内容（例えばラッシュを避けた時差出勤と職場の換気設備等）により個別に判断をするほかないと思われる。これらの事情を考慮して、生命・身体に対する重大な危険が具体的に存在するとはいえない場合には、出勤を拒否することに正当な理由はなく、労働義務の不履行とならざるを得ないと考えられる。

ii) なお、基礎疾患を有する労働者が障害者雇用促進法2条の障害者に該当する場合は、同法36条の3の「合理的配慮」を検討する必要がある。

基礎疾患がある労働者が、合理的配慮の提供として在宅ワークを請求した場合、使用者としては、出勤をさせた場合の感染・重症化リスクの程度を考慮し、安全配慮義務を履行する観点も視野に入れながら在宅ワークの可否を検討する必要があると思われる。ただし、「合理的配慮」の提供義務も、事業者に対し過重な負担を求めるものではない（同法36条の3但書）²³⁾。

文 献

1) なお、新型コロナウイルスは、本報告の執筆時には、感染力は強いものの病原性は強いとはいえないオミクロン

株が主流となり、感染症対策もそれに伴い変化をしているが、病原性、感染力の強い新たな感染症が現れた場合を念頭に報告する。

- 2) 厚労省「新型コロナワクチン Q & A」
- 3) このほかに感染リスクのある中で就労する医療、介護職員等のエッセンシャルワーカーに対する嫌がらせや誹謗中傷、差別、長時間過重労働、メンタルヘルス問題等が報告されており、労働法、産業保健法の観点から、その対応策を検討しなければならない問題がある（独立行政法人労働政策研究・研修機構が2021年2月から3月にかけて行った「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査」及び公益社団法人日本看護協会が2020年9月に実施した「看護職員の新型コロナウイルス感染症対応に関する実態調査」参照）。また、感染者、濃厚接触者等を休業させる場合や新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく営業自粛の協力要請を受けて、労働者を休業させる場合等、新型コロナウイルス対応で労働者を休業させる場合の賃金、休業手当の支払い義務の問題がある。
- 4) 新型コロナワクチンの接種は、令和2年12月9日に施行された改正後予防接種法に基づく臨時接種の特例として実施するものとされている（予防接種法附則7条1項2項の規定により予防接種法同法6条1項の臨時接種とみなして実施）。
- 5) 荒木尚志「労働法第4版」300頁、444頁、土田道夫「労働契約法第2版」110頁等。
- 6) なお、権利濫用該当性を判断するに際し、社会通念に基づく相当性判断が行われることは、労働契約法15条（懲戒処分）、16条（解雇）等参照。
- 7) ドイツ、フランスそして一時期のイギリスでは、医療、ケア関係の機関・施設に勤務する労働者については、新型コロナウイルスのワクチン接種が義務化されたが、これらの国では法律によりこのグループの労働者に接種が義務付けられている
- 8) なお、接種をすることが業務の性質上不可欠で、配置転換等も困難といった事情がある場合は、異なった考慮が必要となることもあろう。
- 9) PCR 検査、抗原定量検査、抗原定性検査については、厚労省「新型コロナウイルス感染症に関する検査について」参照。
- 10) 裁判例は、法定外健診について、就業規則、労働協約に受診命令の根拠規定を設けている場合（帯広電報電話局事件・最高裁一小判決昭和61年3月13日判集民 147号237頁）はもちろん、たとえ就業規則に規定がない場合（京セラ事件・最高裁一小判決昭和63年9月8日判例 530号13頁、東京高裁昭和61年11月13日判決労判 487号66頁等）であっても、受診を命じる合理的かつ相当な理由がある場合には、受診命令は有効としている。
- 11) 業務遂行に際して検査を義務付ける以上は、原則として検査費用は使用者が負担するのが望ましい。
- 12) この場合、就労させる条件としてワクチン接種あるいは

検査による陰性証明のいずれか従業員に選択させるというのであれば、必ずしも使用者が検査費用を全額負担する義務はないという考え方もあり得るが、従業員に（一部あるいは全部）費用負担をさせれば、その不利益の程度（検査の回数、費用額）によっては、就業規則の合理性に影響を与える可能性や事実上のワクチン接種の強制になることも想定され得るので、慎重に検討する必要がある。

- 13) なお、医学的な理由でワクチン接種のみならずコロナ検査も難しいことが診断書等で証明されれば、そのことは配慮されなければならないが、唾液によるワクチン検査も可能な現在では、余りその点を考慮する必要はないと思われる。
- 14) ただし、解雇が無効とされた場合でも、労働者に就労請求権を認めるべきか否か（使用者からみれば労務受領義務を認めるか否か）は、争いのあるところである。信義則等を根拠に就労請求権を認める有力説も主張されているが、通説判例は、労働契約が人的な関係であること等を根拠に、使用者の労務受領義務（労働者の就労請求権）を否定し、特約や特別の技能者である場合、あるいは強行法規（労組法27条の12）によって原職復帰が命じられる場合等を除き、賃金支払い義務を超えて、使用者の一般的な債務不履行責任、就労の履行強制までは認めていない。
- 15) 三柴文典「日本産業保健法学会の設立とワクチン接種に関する見解」NBA1205号（2021年）1頁。
- 16) 東亜ペイント事件・最高裁昭和61年7月14日判決裁判集民 148号281頁。
- 17) 厚労省新型コロナウイルスに関する Q&A（一般の方向け）参照
- 18) 川義事件・最高裁昭和59年4月10日判決（民集38巻6号557頁）は、使用者の安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるべきものであるとする。
- 19) 厚労省は、職場における感染予防策として、新型コロナウイルス職場における「4つ」の対策ポイント（「換気の実施」「三密の回避」「備品の共用を避ける」「体調不良の場合の休業」）及び感染防止の3つの基本（「身体的距離の確保」「マスクの着用」「手洗い」）の徹底をお願いしている。
- 20) 労働者派遣の事案であるが、ロバート・ウォルターズ・ジャパン事件・東京地裁令和3年9月28日判決（労判1257号52頁）は、原告が、派遣事業者は、通勤による新型コロナウイルス感染を懸念していた派遣労働者のために、労働契約に基づく健康配慮義務、安全配慮義務として、派遣先に対し、在宅勤務の必要性を訴えて在宅勤務をさせるよう求める義務を負っていると主張したのに対し、当時、通勤によって新型コロナウイルスに感染することを具体的に予見できたと認めることはできないので、労働契約に伴う健康配慮義務又は安全配慮義務（労契法5条）

として派遣先に対し、在宅勤務の必要性を訴え、在宅勤務をさせるように求めるべき義務を負っていたと認めることはできないとした。

- 21) 菅野和夫「労働法12版」587頁は、労働契約上、危険労働に関する労働義務を免れることとなる場合として生命・身体に対する重大な危険の存在のゆえに、労働義務の本来の限界として就労義務を負わない場合があり、それは労安衛法などの強行法規違反の有無を問わないとしている（日本電信電話公社事件（千代田丸事件）・最高裁昭和43年12月24日判決民集 22巻13号3050頁参照。本件判決は、海底線布設船である千代田丸乗組員が、出向命令に反して遅れて出港したことを理由に公労法に基づき解雇された事件について、当時の日韓両国の極度の緊迫関係や実際に作業中に実弾射撃演習と遭遇したこともある等、かような危険は、双方がいかに万全の配慮をしたとしても、なお避け難い軍事上のものであって、本来予想すべき海上作業に伴う危険の類いではなく、また、その危険の度合いが必ずしも大でないとしても、なお、労働契約の当事者たる千代田丸乗組員において、その意に反して義務の強制を余儀なくされるものとは断じ難いとし、解雇は公社の裁量権を著しく逸脱し無効とした。）
- 22) 労安衛法25条は、事業者は、労災発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から

退避させる等必要な措置を講じなければならないとしている。このような場合は、労働者が自ら退避できることは、法の規定を待つまでもなく当然とされており（昭和47年9月18日基発602号）、使用者が作業に従事することを命じるのは、強行法規である同条に違反し無効と解される。ただし、同法25条の事業者が講ずべき措置は同法27条において厚生労働省令で定めるとされており、感染症に関する規定はない。

- 23) 日東電工事件・大阪高裁令和3年7月30日判決労判1253号84頁は、就労開始後、業務外の事故により障害を負った原告が、改正障害者雇用促進法36条の3に基づく合理的配慮として在宅勤務を求め、合理的配慮が提供されておれば休職前の職務を通常程度に行うことが可能であったと主張して復職を求めた事案について、在宅勤務が可能になるのは、在宅による労務提供が可能なのが前提となるが、担当していた業務内容（職場のクリーンルーム内での作業が一定必要となる）や障害の程度に照らせば、事業主に過重な負担とならない程度の措置をもって業務を遂行することは到底困難であり、就業規則にも在宅勤務の定めがないことを理由に在宅勤務の申出に応じる義務はなく、休職期間満了時において休職事由は消滅していなかったとした。

日本漁船保険組合事件

A Case concerning the Japan Fishing Vessel Insurance Association:

産業保健判例研究会、株式会社日立製作所 安全衛生マネジメント推進本部健康経営推進部 産業保健推進センター長 林 剛司
Occupational Health Precedent Study Group
Director of Occupational Health Promotion Center, Health Management Promotion Department,
Health and Safety Management Promotion Headquarters, Hitachi Ltd
Takeshi Hayashi

本稿は、一般財団法人労務行政研究所のご厚意により、「労政時報」誌（発行元：株式会社労務行政）に掲載された産業保健判例研究会による論考の本文を転載したものである。

○「労政時報」掲載時年月日；2021年9月24日発行 第4021号

※産業保健判例研究会については、本稿末を参照。

[要約]

Y 組合に総合職として勤務している X が、統合失調症による休職期間中、Y 組合復職の申し出を二度行ったが、いずれも認められず、その後休職期間満了により退職扱いとされたことにつき、違法無効である旨訴えた事案である。判決では、X の請求はいずれも理由がないとして棄却しており、主治医等は復職可能と判断したものの、休職期間満了での退職扱いが有効とされた日本漁船保険組合（東京地裁 令2. 8. 27判決）を取り上げ、解説する。

[キーワード] 統合失調症, 専門医診断書, 復職基準, 産業界意見, 合理的配慮, 職場復帰支援

[Abstract]

X, who works for Association Y on a promotional track, applied for reinstatement into Association Y twice during their leave of absence due to schizophrenia. Both applications were rejected, and the individual was treated as retired after the leave of absence period expired. This is a case in which a lawsuit was filed to the effect that this decision was illegal and invalid. In the judgment, all of X's claims were dismissed as groundless, and the case of Japan Fishing Vessel Insurance Association (Tokyo District Court Judgment dated August 27, 2020), whose treatment of the individual as retired at the end of the leave of absence period was deemed valid although the attending physician judged that the individual could return to work, is examined here, with commentary provided.

[Keywords] Schizophrenia, Medical certificate, Reinstatement criteria, Occupational physician's opinion, Reasonable accommodation, Support for returning to work

主治医および勤務先指定医による「復職可能」との診断にもかかわらず、
復職不可とした勤務先の判断を支持し、業務外の傷病（統合失調症）による
休職期間満了での退職扱いを有効とした例
日本漁船保険組合事件 東京地裁 令 2. 8.27判決

【事件の概要】〔図表1〕

本件は、Y組合に採用され、総合職として勤務していたXが、業務外の傷病（統合失調症）により休職したのち、復職を申し出たにもかかわらずY組合はこれを認めず、休職期間満了にて退職扱いとしたことにつき、これを違法無効として地位確認および復職を不許可とした後の賃金の支払いを求めた事案である。

判決はXの請求につき、いずれも理由がないとして棄却した。

【経過等】（〔図表2〕「事案の経過」参照）

【判決】

①争点1（本件復職申し出1に対する本件復職不許可は違法無効か）について

〔1〕復職の要件

本件において「休職事由が消滅したとき」とは、Xが平成25年7月～平成27年末までと同様の勤務を行うことができる状態に復すること、すなわち、Xが、本件事務作業を通常に行える健康状態になった場合、または、当初軽易作業に就かせればほどなく本件事務作業を通常に行える健康状態になった場合であると解するのが相当である。

休職事由が消滅したか否かを検討するに当たり、休職前にXが実際に従事していた本件事務作業ではなく、Y組合において本件事務作業よりも高度なものと考えている総合職として本来求められる業務の提供ができなければ、債務の本旨に従った履行の提供には当たらないと解することは相当ではない。

〔2〕Xの本件復職不許可の時点の健康状態

(1) 本件診断書1〔図表3〕について

平成30年1月10日付のZ12クリニックの医師による診断書には、「幻聴、妄想、意欲減退や思考力低下などの症状は持続しており、業務遂行において支障を認める」旨の記載がある。Xは、その後、同年3月30日からZ2病院を受診しているが、5月17日までの約1カ月半の間は、幻聴があること、眠れないこと、集中できないこと、不安感があること、イライラすることなどといった病状を継続して訴えており、平成29年11月～平成30年5月17日ごろまでの約半年間、Xの病状は不安定なものであり、業務遂行に支障のある状態であったことが認められる。

Xは、Z2病院のZ3医師に対して復職の可否

に関する診断書の発行を希望した同年5月31日および6月7日の診察時には、幻聴はあるが気にならないこと、眠れるようになり朝6時に起きて24時に眠っていること、イライラは治まったこと、集中できることなど、それまでの病状のほとんどが一転して回復した旨を述べている。本件診断書1は、薬物の種類と量について大きな変化はないにもかかわらず、Xの病状が急激に改善した理由は、記載内容から明らかではない。Z3医師も、同年5月31日の診察時におけるXの様子について、金銭的な面で復職を焦っているように感じていることが認められる。

以上を総合的に考慮すると、本件診断書1の基礎となったXの病状の回復状況に関する発言内容を直ちに信用することはできず、他にその信用性を裏付ける証拠もない。

図表1 事件の概要

Y組合に雇用されているXが、平成28年7月より統合失調症のため、休職となった。平成30年6月に主治医Z3が本件診断書1を作成し、Xは本件復職申し出1をした。Y組合の指示で指定医やY組合会長らとの面接をしたが、復職不許可となった。令和元年6月に主治医Z4が本件診断書2を作成し、本件復職申し出2をした。Y組合からZ4医師と面談することについて同意を求められたが、Xはこれを拒んだ



総合職として入社したXは他者とコミュニケーションが取れないことから事務作業しかできず、問題行動もあるため企画課から保険業務部に異動となった。その後、Xは統合失調症を発症して休職となった。Y組合は、Xから復職の希望を伝えられ、Z3医師に復職条件を提示した。平成30年6月Z3医師は復職可能とした本件診断書1を作成、Xより本件復職申し出1があった。Y組合は指定医によるXの診察を実施、指定医は復職可能と判断した。しかし、Y組合はZ1（総務部長）やY組合会長の面接結果から復職不許可とした。令和元年6月Z4医師は復職可能とした本件診断書2を作成、Xより本件復職申し出2があった。Y組合はZ4医師との面接を求めたが、Xがこれを拒否したため、本件就業規則12条3項に基づき休職期間満了として、自然退職とした

裁判所の判断

<東京地裁 令和2年8月27日判決>

争点1（本件復職申し出1に対する本件復職不許可は違法無効か）

本件診断書1および指定医意見書は、いずれも、これらをもって、Xについて休職事由が消滅したことを認定するには足りない。そして、平成30年6月の面談時におけるXの様子、本件復職不許可の前後におけるXによるツイッターへの投稿内容、指定医の診察やY組合会長との面談に遅刻した際の状況等を併せ考慮すると、本件復職不許可の時点において、Xが本件事務作業を通常に行える健康状態、または、当初軽易作業に就かせればほどなく本件事務作業を通常に行える健康状態に回復していたことを認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

Xは、本件復職不許可の時点で休職事由が消滅していた根拠として、本件復職不許可後のXの通院状況、平成31年1月のZ3医師によるXの病状に関する説明、Z4医師による本件診断書2などを挙げるが、それらはいくまでも本件復職不許可後のXの病状に関するものであり、そのことをもって、本件復職不許可時に休職事由が消滅していたことを推認することはできない

争点2（本件診断書2を不受理とした上での本件自然退職は違法無効か）

Y組合がZ4医師と面談の上、事情聴取をする必要性は認められるのであり、Xがその実現に対する協力を拒んだことについて、正当な理由があったとは認められない。したがって、Y組合が、本件就業規則12条3項に基づき、本件診断書2を受理しなかったことは、正当であり、裁量権の逸脱、濫用は認められない。

したがって、Y組合が、本件就業規則12条3項に基づき、本件診断書2を受理しなかったことに伴い、Xによる休職事由の消滅の立証がないまま休職期間が満了したことを理由に、本件就業規則13条3号に基づき、Xを本件自然退職としたことについて、Y組合が裁量権を逸脱、濫用したものであるということとはできない

- ・被告Y組合：漁船損害等補償法に基づく漁船保険事業等を行うことを目的とする漁船保険組合であり、平成29年4月1日、全国各地の漁船保険組合と漁船保険中央会（以下、中央会）が統合して設立された。Y組合の組織は、本所（その前身は中央会）と支所から構成されており、本所の職員数は50人程度である
- ・原告X：大学卒業後、平成25年4月にY組合との間で、期間の定めのない雇用契約（以下、本件雇用契約）を締結し、総合職として採用された。同年4月、総務部に配属されたが、試用期間が満了した後の同年7月からは、企画指導部企画課に配属された。平成28年7月1日に保険業務部に異動した

図表2 事件の経過

平成25年4～7月ごろ	Xは、採用から3カ月間の試用期間中は、総務部で補助的な業務に従事し、試用期間が終了した平成25年7月から、企画指導部企画課に配属された。同課は、漁船保険事業の運用や制度改善等のための企画立案、監督官庁である水産庁、全国各地の漁船保険組合との連絡・協議・調整、内部職員に対する研修などを所管する部署であり、企画課長、主事およびXの合計3名で構成されていた。当時Y組合は、全国各地の漁船保険組合との組織統合に向けた準備を行っており、同課は、その中心的な役割を担っていた。しかし、Xは、他者と十分にコミュニケーションを取ることができなかった（Xの電話対応について苦情が入る、内部会議に参加する際に、メモが取れない）。そのため、Xの上司らは、Xに対し比較的単純な事務作業（以下、本件事務作業）を任せていた
平成28年1月ごろ	Xは、平成28年1月ごろから、遅刻や欠勤をすることが増加した。また、Xが企画課長に対して大声を上げることもあるなど、反抗的で威圧的な様子に変わったと感じていた。さらに、単純な業務ミスをすることも増えたため、Y組合は、同年28年7月1日に人数が多い保険業務部に異動させた
平成28年7～9月ごろ	Xは保険業務に異動後、体調不良でほとんど出勤せず、7月8日、Z7総務部次長に、1週間ほど前から継続して幻聴がすることを訴えた。またXは、同時期にインターネット上の掲示板に幻聴内容の書き込みをした。Y組合は、Xの精神疾患を疑い、Xの父親にその旨を電話連絡した。その後、Xは、統合失調症と診断され、7月15～9月7日まで、統合失調症の治療のため、Z10病院に医療保護入院した
平成28年9月～平成29年1月ごろ	Xは、Z10病院を退院した後、実家（富山県）に戻り、自宅療養となった。Xは、9月12日、11月10日、平成29年1月5日にZ11病院を受診し、統合失調症であり、向後2カ月間の通院加療と自宅静養を要すると診断された
平成29年2～3月ごろ	Xは、富山市所在のZ12クリニックに転院し、3月12日統合失調症のため、半年間の休養（自宅療養）が必要であると診断された
平成29年3月1日	Y組合は、Xに対し5月31日までの傷病休職を命じた。その後、Y組合は、Xから提出される診断書に基づき休職期間を延長し続けた
平成29年11～12月	Xは、平成29年11～12月にかけて、両親との生活に強いストレスを感じるなどから、12月ごろ、実家を出て東京都で単身生活を始めた
平成29年11月～平成30年1月	Xは、平成29年11月16日、インターネット上の掲示板にZ13宛てにY組合が、反社会勢力とつながりを持っており、組織的犯罪を行っている可能性があるので調査してほしい旨の書き込みを行った。Xは、平成30年1月5日、10日、11日、ツイッターに「〇〇学会を名乗る団体からの嫌がらせが止みません。幻聴を聞かせるだけでなく、頭をぼんやりさせたり、感情を高ぶらせたり、色々できるようです。行政も最早何もしてくれません。よろしく願います。なんとかしてください」などと投稿した
平成30年1月ごろ	Xは、平成30年1月6日、Z12クリニックを受診し、東京での治療継続のための紹介状を希望したことから、同クリニック医師は、1月8日付診療情報提供書を作成した。同診療情報提供書には、1月6日の診察を踏まえ、「しばらく通院も途絶え、服薬も不規則になっていました」「『薬を飲んでも効かなくなり、薬をすりかえられているのではないかと感じて家を出た。自宅では干渉されるので嫌だった』と述べていました」などと記載されている。また、同医師が1月10日付で作成した診断書には、「幻聴、妄想、意欲減退や思考力低下などの症状は持続しており、業務遂行において支障を認められる。今後3カ月間は就労の見込みはないものと思われる」と記載されていた
平成30年3月19日	Xは、東京都への転居後、Z14クリニックを受診し、同クリニックの医師から、統合失調症により6月30日まで休業が必要であると診断された。しかし、Xは同クリニックの医師が信頼できないなどといった理由から、Z2病院を受診することにした
平成30年3月30日	Xは初めてZ2病院を受診した。Xは、「幻聴はずっとある」「東京に来てから立ってられないくらい気持ち悪くなる」「統合失調症とは違うかもしれないが、イライラする」などと伝えた。Xは、幻聴が始まったのは平成28年6月23日であると述べた。Xは、担当医師に対し、Z14クリニックで作成された自立支援医療の診断書に対する不信任や、Z10病院に医療保護入院になったことに対する不信任を述べ、これらのことについて、警察に対する医師としての意見書を作成してほしいと求めたが、担当医師からはその作成を断られた
平成30年4月2日	Y組合はXから復職に向けた面談をしてほしい旨の電話を受けた。総務部長であるZ1は、Xに対し、Z14クリニックから6月30日まで休業が必要である旨の診断書が提出されているため、Xとの面談を行う前に、Xと面談をすることが可能な状況なのかどうかを主治医に確認する必要があると伝えた。これに対し、Xは主治医を変更する予定であると述べた

（次ページに続く）

平成30年4月26日	XはZ2病院Z3医師の診察を受けた。Xは、Z3医師に対し、病状等について、「日本人は文字を書く猿だ」などという幻聴があること、薬を変えてもらったが、薬を飲むと吐き気があるのでやめていること、薬を飲まない時は寝つきが悪いこと、食欲はまちまちであることなどを伝えた。また、Xから、Y組合がXの病状についての情報を欲しいと言っている旨の話があったので、Z3医師は、Xに対し、Y組合に対するXの病状の説明は、Y組合担当者がXに同伴する形で来院する、診断書などの文書作成、または、Xが主治医との面談を許可する旨の署名入りの書面を持参してY組合担当者が来院するという形であれば対応できる旨を説明した
平成30年5月24日	Z3医師はXの許可を得て、Z1との面談に応じた。Z3医師は、Xの病状について、4月から数回の問診を行ったところ、幻聴はあるが、それが現実でないという認識は持っているようであると説明した。また、Z1は、Z3医師に対し、Xについて、①平成29年11月および平成30年1月、Y組合およびY組合職員に対する被害妄想の存在をうかがわせる内容をインターネット上の掲示板に書き込むなどしたこと、②休職前に、職場で大声を上げてしまうことがあったこと、③Y組合の職場は、職員50人程度の職場であり、悪いところは、コミュニケーションが少なくなってしまうことがあり得る職場であること、④Xの仕事は、保険事務であり、電話対応が多く、肉体的なきつさはないが、面識のない人からの苦情の電話も多く、ストレスがかかることもあり得る職場であること、⑤Xは、元々は寡黙な人だが、バイクなど興味のあることの話はすること、⑥8月末で賃金が支払われなくなり、来年8月末になると休職期間も満了し、それまでに復帰できないと退職になることなどを伝えるとともに、Y組合の復職基準〔図表5〕を交付した
平成30年5月31日	XはZ3医師の診察を受けた。Xは、Z3医師に対し、翌週の診察時に復職の可否に関する診断書の発行を希望した。そのため、Z3医師は、本件復職基準に基づいて、Xに確認を行った〔図表6〕。Z3医師は、Xが復職を焦っているとの印象を受けたが、特に復職ができないと判断する材料はなさそうであると考えた
平成30年6月6日	Z1はZ7とともに、Y組合の事務所を訪れたXと面談をした。面談では、まず、復職に向けた今後の手続きについてのやりとりがなされた。その際に、Z1が、Xから主治医の診断書を提出してもらった後に、会社の指定する医師の診察を受けてもらうことが必要であり、それらを踏まえて最終的にY組合がXの復職の可否を判断することになるなどと説明したところ、Xは、手続きに長い時間がかかるのは困る、適正な時間でないと困る、雇用されている側にも都合がある、全体の目安を決めてもらわないと困るなどと述べて、手続きにどのくらいの期間がかかるのかについて繰り返し質問するとともに、会社の指定する医師の意見が主治医の意見と異なる場合には、弁護士に相談するなど述べた。また、Z1が、Xに対し、休職中のインターネット上の掲示板への書き込みについて尋ねたところ、Xは、最初は書き込みを行ったのは自分ではない、Y組合について悪口を書いたことは絶対にないと述べていたが、その書き込みを印刷した書面を見せられると、どこに悪口が書いてあるのか、悪口ではなく事実の告発なので仕方がない、問題があるのであれば刑事事件に発展させていただいても構わない、お気に召すまま好きなようにしてください、ご自由にどうぞなどと述べた
平成30年6月7日	XはZ3医師の診察を受けた。Z3医師は、Xから聴取した病状やXの様子（生活リズムは安定しており、幻聴があったとしても行動が左右されていない状態）、Z1から提供された職場の規模状況や本件復職基準の内容を踏まえ、Xについて、一般的な日常生活ができて、ある程度社会適応もありそうだから、一般的な事務仕事を行うことは可能であり、復職することができると判断した。そして、Z3医師は、Xに対し、職場復帰により病状が増悪する危険はあることを説明した上で、本件診断書1〔図表3〕を作成した
平成30年6月12日	Xから、本件診断書1が提出され、本件復職申し出1がされたことから、本件診断書1の記載内容についての説明を受けるために、Xの同意を得て、再びZ3医師と面談することにした
平成30年6月21日	Z1とZ7は、Z3医師と面談した。Z3医師は、診察時にXの話を聴いて症状を確認するとともに、薬物療法を行っていること、薬物の種類と量について大きな変化はないこと、Xには現在も幻聴はあるが、それに行動が左右されることはないことなどの説明をした。Z1が、Xの統合失調症が完治したのかどうかを確認したところ、Z3医師は、一般的に統合失調症の完治ということではなく、投薬を継続していく必要があることを説明した。また、Z1が、本件診断書1の内容について確認をした〔図表8〕。Z1は、Z3医師との面談を終えた後、本件診断書1は、わずか5回の問診しかしていないにもかかわらず、Xの言ったことをそのまま信じて作成されたものであり、Z2病院に通院する前のXの症状や、Xのインターネット上の掲示板への書き込み等について考慮することなく作成されたものであると理解し、その旨をY組合の役員らに報告した
平成30年7月1日	Y組合は、Xからの本件復職申し出1について、Y組合産業医に相談したところ、統合失調症等の精神病については専門外であるとして、復職についての意見を述べることを断られたが、代わりに別の医師の紹介を受けた。Y組合は、その紹介を受けた医師を指定医として、Xを診察してもらった上で、復職の可否について指定医の意見を求めることにした。そして、Y組合は、Xに対し、就業規則12条に基づき、指定医の診察を受けるように指示し、その上で復職の可否を判断すること、復職の可否が決定するまでの間、休職期間とすることを通知した

<p>平成30年7月13日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ Xは指定医の診察を受けた。Xは、診察場所に行く際に道に迷い、時間前に連絡はしたものの、25分ほど遅刻した。指定医による診察は、約40分程度行われたが、Xは、指定医からの問い掛けにはスムーズに答え、興奮することなどはなかった。指定医は、Xから、現在、幻聴はほとんどなく、月に数回認められる程度であること、その内容は、音楽が聞こえてきたり、人の会話が聞こえてくることもあるが、それに影響を受けることはないこと、不安、緊張、抑うつはたまにあるが、薬でコントロールできていること、睡眠、食欲を含め、体調は現在安定していることなどを聴取した ・ 指定医は、Xの復職の可否については、Z3医師の作成した本件診断書1のとおりで一致しており、条件を満たせば可能である旨の意見書（以下、指定医意見書）を作成した。指定医意見書には、その条件として、①症状の再燃、再発防止のために必要な注意事項として、定期通院や服薬を守ること、②就業時間への配慮や業務量の軽減について、本人の就労能力および適性に配慮すること、③お客様対応等については、現時点で不明であるから、様子を見ながら慎重に行うこと、④シフト勤務や運転業務がある場合の勤務は、不可であること、⑤配置転換や業務内容変更の必要性については、必要に応じて配慮すること、⑥出張や宿泊研修参加については、制限されることが記載されている ・ 指定医によるXの診察が行われた後、Y組合のY組合会長と役員らは、Xの復職の可否について協議をした【図表7】 ・ 以上のような協議の結果、Xの統合失調症は治癒したとは認められず、Xを職場に復帰させることはできない（本件復職不許可）との結論になった
<p>平成30年7月24日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ Y組合会長はZ1およびZ7とともに、Xとの面談を実施した。面談時間は午後2時からであったが、Xは、この面談に20分ほど遅刻をした。Xは、遅刻について指摘された際に、午後2時ごろと言われていたので午後2時ごろには着いているし、電車が遅延したこともあるので、そのようなことを言われても困るなどと述べた。そして、面談では、Y組合会長から、Xに対し、本件復職不許可の決定を伝えた ・ Xは、本件復職申し出1から本件復職不許可までの間、ツイッターで【参考】の文言を多数の第三者に返信する方法で投稿した。なお、Xは、当事者尋問において、ツイッターについては回答したくない旨の供述をし、Xが投稿したことを認めていないが、以下の投稿は、Xの実名が付されたアカウントまたは「精神医療への疑問」名義のアカウントのいずれかによるものであるところ、いずれのアカウントによる投稿にもXに係る診療情報提供書が添付されたものがあることおよびその記載内容に照らし、Xが投稿したものであると認めることができる
<p>平成30年8月2日</p>	<p>XはZ3医師の診察を受けた。Xは、Z3医師に対し、Y組合から復職を断られたので弁護士と相談すること、それが理由かどうか分からないが、朝に不安になることもある、眠れており、イライラはないが、不安が強いこと、食欲はあること、ゲームをしたり本を読んだりしており、集中力は落ちていないこと、生活リズムは狂っていないこと、幻聴はひどくないことなどを伝えた。その後、8月23日から平成31年3月14日までおおむね4週間ごとにZ2病院に通院した</p>
<p>平成30年8月22日</p>	<p>Xの休職期間は最長2年6カ月であるが、平成30年9月以降も休職が継続する場合には、休職期間が1年6カ月を超えるため、賃金の支払いが停止されることになる。そこで、Xは、Y組合に対し、本件復職不許可は違法無効であると主張して、同年9月から本案の1審判決の言い渡しに至るまでの賃金の仮払を求める賃金仮払仮処分命令を申し立てた</p>
<p>平成30年9月7日</p>	<p>XはY組合に対し、本件復職不許可後の同年8月分以降の賃金の支払いを求めて、本件訴訟を提起した</p>
<p>平成31年1月31日</p>	<p>X訴訟代理人弁護士は、Z3医師と面談し、同時点におけるXの病状について、診察時は非常に落ち着いており、幻覚や妄想に行動が左右されているような様子は見られない旨の説明を受けた。また、X訴訟代理人弁護士が、Y組合の指摘するXのツイッターへの投稿について意見を求めたところ、Z3医師は、復職がうまくいかないことでストレスがかかっている影響は考えられるが、他人に危害を与えるような内容ではないので、ストレスの発散に過ぎない可能性やXの内面をそのまま反映していない可能性があり、いずれにしても、ツイッターへの投稿のみから、その意味を正確に判断することはできない旨の意見を述べた</p>
<p>平成31年2月27日</p>	<p>東京地裁は、本件仮処分事件について、被保全権利の疎明を欠くとの理由で、申し立てを却下する旨の決定をした。これに対し、Xが即時抗告をした</p>
<p>平成31年4月12日</p>	<p>Z2病院におけるXの主治医が、Z3医師からZ4医師に変更になった</p>
<p>令和元年5月14日</p>	<p>東京高裁は、抗告を棄却する旨の決定をした</p>
<p>令和元年6月7日</p>	<p>Z4医師は、Xの3回（4月12日、5月10日、6月7日）の診察を踏まえて、本件診断書2【図表4】を作成した</p>

（次ページに続く）

令和元年7月23日	XはY組合に対し、本件診断書2を提出し、再度の復職の申し出（本件復職申し出2）をした。そこで、Y組合は、Xに対し、新たな主治医であるZ4医師と面談することについて同意を求めた。これに対し、Xは、転院したわけではなく、医師が変更するたびに面談を許可するのは不合理であるなどと考え、XはY組合における復職の可否の判断のために既に十分に協力義務を果たしたとして、Y組合がZ4医師と面談することについての同意を拒んだ。Y組合は、本件診断書2を作成したZ4医師は、Z3医師とは別の医師であるから、Z4医師と面談し、どのような理由で本件診断書2を作成したかを確認することができなければ、就業規則12条3項に基づき、本件診断書2を受理することはできないとして、Xに対し、再度Z4医師と面談することについて同意を求めたが、Xの同意は得られなかった
令和元年9月19日	Y組合は本件就業規則12条3項に基づき、Xが正当な理由なくZ4医師との面談を拒否したとして、本件診断書2を不受理とした。Xの休職期間は、本来、令和元年8月末までであったが、Y組合は、本件復職申し出2の判断をするまで休職期間を延長していたところ、本件診断書2の不受理により、本件復職申し出2は主治医による治癒証明（診断書）の添付を欠くことになったため、Y組合は、同年9月19日、Xの傷病が治癒することなく休職期間が満了したとして、自然退職とした
令和元年11月18日	Xは本件第8回弁論準備手続き期日において、本件自然退職は無効であると主張して、XがY組合に対して雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認請求を追加する旨の訴えの変更を行った

【図表3】 本件診断書1

病名	統合失調症
治療	平成30年3月30日に当院当科を初診し、抗精神病薬を中心とした薬物療法を当科外来にて継続している。幻聴がみられることがあるものの、現段階ではそれに行動が左右されることはないようである。引き続き内服継続と外来通院は要する。
付記	本人の復職意思はみとめられる。当院へ電車で通院しており通勤におおむね支障はないものと考えられる。現在集中力は保たれている状態である。著明な疲労感もみられない。朝6時頃に起床し夜24時に入眠する生活リズムが概ね維持されている。日中に持続した眠気、集中・注意力の低下が持続してみられることはない。以上より、現段階では復職に明らかに支障をきたす著明な症状がみられず、復職を試みる事が可能と考えられる。

Z3医師は、患者とその話を支持的に傾聴する精神科医という関係を前提にXを診察しているのであって、Xに対するストレスのかかり方は、診療時と就労時とでは大きく異なると考えられる。平成30年6月6日および同年7月24日の復職に向けた会社関係者とのやりとりの際のXの態度からもうかがわれるように、より就労時に近いストレスがかかる状況下では、Xの態度が診察時のそれとは大きく異なっていたことが認められる。

Z3医師は、本件診断書1を作成する前に、Z1と面談し、Xの仕事内容や本件復職基準の説明を受けているから、Xの仕事内容を全く理解しないまま、本件診断書1を作成したわけではない。しかしながら、前記の理由で本件診断書1が基礎としたX

の病状の回復状況に関する発言内容を直ちに信用することはできない。

また、Z3医師は、Xによるインターネット上の掲示板への書き込みやツイッターへの投稿の存在〔参考〕およびその内容を認識した上で本件診断書1を作成したことが認められる。しかし、Z3医師が、平成31年1月31日にX訴訟代理人弁護士と面談した際、ツイッターへの投稿のみからその意味を正確に判断することはできないとの回答をしていることからすれば、Z3医師は、書き込みや投稿の内容から復職に影響を与えるものであるかどうかは分からないとみているにとどまると認めるのが相当である。したがって、Z3医師が、Xによるインターネット上の掲示板への書き込み等の存在を認識

参考 X によるツイッターへの投稿内容（抜粋）

年 月 日	アカウント	投 稿 内 容
平成30年6月21日	実名	こんな診断書で統失と判断されては困るのですが。精神科医による人権侵害を救済してください。
平成30年7月11日・12日	実名	おそらくはこの診断書をもとに精神科の閉鎖病棟に医療保護入院されました。しかし『中学頃から自分の考えが漏れている感じがあった』とありますが、中学時代に精神科への通院歴はありません。その後、アメリカへ留学したのですがそれは確実に記録に残っています。そのような人間を留学させるのでしょうか
平成30年7月15日	精神医療への疑問	・いちゃもんつけて記憶読めるなら誰の記憶でも結局読めちゃいますね。日本の企業とかはアメリカ行った方がいいのでは？ ・働けや税金泥棒。まともな国家とは思えないね。痴呆国家の文字書く猿が
平成30年7月17日	精神医療への疑問	痴呆国家の文字書く猿が。仕事しろよ。脳みそ入ってんのか？
平成30年7月18日	精神医療への疑問	日本の行政は精神科医による医療保護入院での人権侵害に全く無視を決め込み、誰でも簡単に閉鎖病棟に入れられる状況です。そして、人の記憶を好き勝手に読むことを止めようともせず、危険な組織です。助けていただけないでしょうか。
平成30年7月21日	精神医療への疑問	・おそらくはこの診断書をもとに精神科の閉鎖病棟に医療保護入院されました。しかし『中学頃から自分の考えが漏れている感じがあった』とありますが、中学時代に精神科への通院歴はありません。その後、アメリカへ留学したのですがそれは確実に記録に残っています。そのような人間を留学させるのでしょうか ・日本の行政は精神科医による医療保護入院での人権侵害に全く無視を決め込み、誰でも簡単に閉鎖病棟に入れられる状況です。そして、人の記憶を好き勝手に読むことを止めようともせず、危険な組織です。助けていただけないでしょうか。
平成30年7月23日	精神医療への疑問	2年前の6月13日にトイレで始まってから、突然閉鎖病棟に入れられたり、途轍もなく興奮させられたり、異様に恐怖感を感じさせられたり信じられないことが続いています。貯金も底をつき、これから職場復帰するかもしれないのに最早どうしようもありません。助けてください。

しつつ本件診断書1を作成したことをもって、本件復職不許可の時点において、の病状が不安定なものであった可能性がないと推認することはできない。

(2) 指定医意見書

指定医は、X が統合失調症の影響で就労することができない状態になった平成28年7月上旬からの約2年間に及ぶXの療養期間のうち、約40分程度、Xを診察したにすぎない。そして、指定医意見書は、指定医がXから聴取した病状の回復状況に基づくものであるが、Xの病状の回復状況に関する発言内容を直ちに信用することはできない。また、診察時のXの様子は、就労時のXの態度と異なり得る。そうすると、指定医意見書は、Y組合が指定した医師によって作成されたものではあるものの、これをもって、Xについて休職事由が消滅したと認定

するには足りないというべきである。

(3) Z1らとの面談時におけるXの様子

Xは、平成30年6月6日の面談において、以下のとおり述べるなどしている。

- ①復職に関する手続きの概要を確認する際に、自らが主治医の診断書をまだ提出していない段階であるにもかかわらず、Z1らに対し、復職までに要する期間について繰り返し質問するとともに、適正な時間でないと困る、雇用されている側にも都合がある、全体の目安を決めてもらわないと困るなどと繰り返し述べた
- ②指定医の診察をまだ受けていない段階であるにもかかわらず、同医師の意見が主治医の意見と異なる場合には、弁護士に相談するなど述べた
- ③Z1から、インターネット上の掲示板への書き

込みに関する確認をされた際には、どこに悪口が書いてあるか、悪口ではなく事実の告発なので仕方がない、問題があるのであれば刑事事件に発展させていただいても構わない、お気に召すまま好きなようにしてください、ご自由にどうぞなどと述べ、それ以上はその話題に応じない態度を示した

このように、上記面談時のXの様子は、Z1らとの間で復職に向けた手続きの確認をするというよりも、復職に関する自らの考えに固執し、これと異なる見解は受け入れようとししないものであり、Z1らに対し、挑戦的、敵対的な印象を与えるものであったと認められる。

また、Xは上記面談時において、Y組合が反社会的勢力とつながりを持っており、組織的犯罪を行っている可能性があるなどといった妄想を依然として有していた可能性を否定することはできない。Xは、このような就労時に近い面談時において、Z1らに対して挑戦的、敵対的な印象を与える態度を取っており、また、Y組合が組織的犯罪を行っている可能性があるなどといった妄想を有していた可能性も否定することはできないことからすると、Xが、復職して本件事務作業を遂行することができるについては、疑問があると言わざるを得ない。

(4) Xによるツイッターへの投稿

Xは、本件復職不許可の時点において、自らの記憶が他者に読まれているという妄想を依然として有しており、その健康状態は、平成28年7月ごろや平成29年11月ごろと同様、不安定なものであった可能性を否定することができない。また、Xが幻聴の影響でツイッターへの投稿をしている可能性も否定することができない。

(5) 指定医による診察およびY組合会長との面談開始時刻にXが遅刻したこと

Xは、短期間に二度も遅刻を繰り返しており、いずれの遅刻に関しても自らの非はない旨の発言をし

ている。これらの遅刻について反省し、再発を防止しようとする意思は感じられない。このような事情に照らすと、Xが、平成30年7月の時点で、毎日所定の始業時間までに通勤し、勤務を開始することができる状態であったかについては、疑義があると言わざるを得ない。

(6) 小 括

本件診断書1および指定医意見書をもって、Xについて休職事由が消滅したことを認定するには足りない。そして、平成30年6月6日の面談時におけるXの様子、本件復職不許可の前後におけるXによるツイッターへの投稿内容、指定医の診察やY組合会長との面談に遅刻した際の状況等を併せ考慮すると、本件復職不許可の時点において、Xが本件事務作業を通常に行える健康状態、または、当初軽易作業に就かせればほどなく本件事務作業を通常に行える健康状態に回復していたことを認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

Xは、本件復職不許可の時点で休職事由が消滅していた根拠として、本件復職不許可後のXの通院状況、平成31年1月31日のZ3医師によるXの病状に関する説明、Z4医師による本件診断書2〔図表4〕などを挙げるが、それらはあくまでも本件復職不許可後のXの病状に関するものであり、そのことをもって、本件復職不許可時に休職事由が消滅していたことを推認することはできない。

②争点2（本件診断書2を不受理とした上での本件自然退職は違法無効か）について

[1] 本件診断書2の不受理

Y組合の就業規則12条3項には、職員が復職を求めるときに提出する主治医の治癒証明（診断書）について、Y組合が主治医に対する面談の上での事情聴取を求めた場合には、職員は、医師宛ての医療情報開示同意書を提出するほか、その実現に協力しなければならず、職員が正当な理由なくこれを拒絶し

図表4 本件診断書 2

病名	統合失調症
治療	平成30年3月30日に当院当科を初診し、現在も通院中である。
付記	本人の復職意思はみとめられる。生活リズムはおおむね保たれており、当院へ電車で通院しており通勤にもおおむね支障はないと考えられる。読書もできるなど、集中力は保たれている。現段階では復職に明らかに支障をきたす著明な症状がみられず、復職を試みることは可能と考えられる。

た場合には、当該診断書を受理しない旨の定めがあるところ、これは、平成30年6月5日付の就業規則の改正により新設されたものである。Y組合が、診断内容を正確に理解して傷病休職中の職員の復職の可否を判断するために、主治医と面談し、主治医から直接に事情聴取をすることは必要であり、これについて職員に協力を求めることは合理的である。そして、職員が正当な理由なく協力を拒絶した場合には、Y組合において診断書の内容を正確に理解することが困難となる以上、当該診断書を不受理とすることはやむを得ないというべきである。他方、職員としては、Y組合が主治医と面談し、主治医から直接事情聴取を行うことによって、自己の傷病の回復状況を正確に理解してもらうことができ、また、医師宛ての医療情報開示同意書を提出するなど、Y組合と主治医との面談の実現に協力することは容易なことであるから、上記定めの新設によって何ら不利益を被るものではない。以上によれば、上記定めの新設は、合理的なものであり、就業規則の改正前から休職していたXにも適用される。

Xは、Y組合に対してZ4医師との面談の同意を拒否した理由として、①Z1が、Z3医師と面談した際に不合理な質問をして、本件診断書1の内容を曲解しようとしたこと、②Xが、本件訴訟においてZ2病院のカルテを開示していることや、産業医や指定医との面談には応じる意向を示していたことを考慮すると、労働者に求められる協力義務は果たしているといえることを主張する。

しかしながら、平成30年6月21日におけるZ1らとZ3医師との面談内容から、Z1がZ3医師に対

して不合理な質問をしたとは認めることはできない。

また、カルテが開示されているからといって、Y組合において、本件診断書2の内容やカルテの記載内容等について、主治医と面談して口頭により直接説明を受けることを希望することが不合理であるとはいえない。本件診断書2は、本件復職申し出2（同診断書に基づく再度の復職の申し出）に対する判断を行う際の主要な資料である以上、Xが産業医や指定医との面談には応じる意向を示していたとしても、Y組合において主治医と面談してXの病状を確認する必要性が失われるものではない。

したがって、Y組合が、本件就業規則12条3項に基づき、本件診断書2を受理しなかったことは、正当であり、裁量権の逸脱、濫用は認められない。

〔2〕本件自然退職について

Y組合は、令和元年7月23日に本件診断書2が提出された後、これを不受理とした同年9月19日までの約2カ月間、Xに対し、Y組合がZ4医師と面談することについての同意を求めたが、Xは、一貫して同意を拒み続けたものであり、同意を拒絶するXの意思は、当事者尋問の時点においても一貫している。そうすると、Y組合が、Xとの協議をそれ以上に重ねたとしても、Xにおいて、Y組合がZ4医師と面談することに同意をする可能性は乏しかったものといえる。たとえ、Y組合が、Xに対する産業医や指定医による診察などを先行して実施したとしても、本件診断書2は、本件復職申し出2に対する判断を行う際の主要な資料である以上、主治医と面談の上、事情聴取をする必要性が失われるも

のではない。

したがって、Y組が、本件就業規則12条3項に基づき、本件診断書2を受理しなかったことに伴い、Xによる休職事由の消滅の立証がないまま休職期間が満了したことを理由に、本件就業規則13条3号に基づき、Xを本件自然退職としたことについて、Y組が裁量権を逸脱、濫用したものであるということはできない。

以上によれば、本件診断書2を不受理とした上で、本件自然退職は、違法無効であるとはいえない。

【産業医の立場から見た問題点】

① Xの疾病と病状

平成28年7月8日、XがZ7総務部次長に送信したメール「X最近の近況について（重要）」において、「数日前から突然声が聞こえるようになりました」（幻聴）、「考えていることがその声の主に伝わっているようなのです」（思考伝播）、「本人達は〇〇学会を名乗っています」（妄想）等の症状が認められ、Xが統合失調症（＜ワンポイント知識＞参照）に罹患していたことは間違いのないと思われる。

＜ワンポイント知識＞ 統合失調症

(1) 概要・症状

統合失調症は、こころや考えがまとまりづらくなってしま病気で、気分や行動、人間関係などに影響が生じる。統合失調症には、健康なときにはなかった状態が表れる陽性症状と、健康なときにあったものが失われる陰性症状がある。

- ・陽性症状：典型は幻覚と妄想（幻覚の中でも、周りの人には聞こえない声が聞こえる幻聴が多く見られる）
- ・陰性症状：意欲の低下、感情表現が少なくなるなど

周囲から見ると、「独り言を言っている」「実際はないのに悪口を言われたなどの被害を訴える」「話がまとまらず支離滅裂になる」「人と関わらず一人であることが多い」などのサインとして表れる。早期の治療ほど、回復も早いといわれている。

日本での統合失調症の患者数は約80万人といわれている。世界各国の報告をまとめると、生涯のうちに統合失調症を発症する人は全体の人口の0.7%と推計される（100人に1人弱）。

(2) 治療

薬物療法と心理社会的な治療を組み合わせで行う。

[治療の目標]

- ・幻覚や妄想などの症状を軽くする
- ・記憶や注意などの障害によって社会生活機能が低下するのを防ぐ
- ・回復後は再発しないように維持する

[薬物療法]

- ・主に使われる薬：抗精神病薬（中心となる症状を抑える）
- ・場合によっては補助的に使われることがある薬：抗不安薬、睡眠薬、抗うつ薬、気分安定薬（中心となる症状への効果は期待されていない）

[心理社会的な治療]

病気の自己管理の方法を身に付けたり、社会生活機能のレベル低下を防ぐ訓練などを行うもので、精神療法やリハビリテーションが含まれる。就労支援などの社会的サポートも重要とされ、病状や生活の状態に合わせて、さまざまな方法が用いられる。

資料出所：厚生労働省「みんなのメンタルヘルス総合サイト」を一部編集。

https://www.mhlw.go.jp/kokoro/know/disease_into.html

発症時期としては、「幻聴が始まったのは平成28年6月23日」と述べていることから、この時期であると考えられる。

平成29年11月16日にインターネット上の掲示板に、Y組合が、反社会勢力とつながりを持っており、組織的犯罪を行っている可能性があるので調査してほしい旨の書き込みや、平成30年1月5日、10日、11日、ツイッターに「〇〇学会を名乗る団体からの嫌がらせが止みません。幻聴を聞かせるだけでなく、頭をぼんやりさせたり、感情を高ぶらせたり、色々できるよう。行政も最早何もしてくれません。よろしくお願いします。なんとかしてください」などの投稿をしている点から、幻聴や妄想が続いていると考えられる。

これは、統合失調症における急性期（統合失調症は病気の経過により、前駆期・急性期・休息期・回復期に分けられる）の状態にあると考えられる。一般に精神疾患は、症状が消失した後も再発防止のために薬物の内服や経過観察を行うことがあるため、「治癒」とは言わず「寛解」と呼ぶことが多いが、Xはこの経過中一度も寛解に達することはなかったと思われる。

また、Xは平成30年1月6日、Z12クリニックを受診し、東京での治療継続のための紹介状を希望するなど、「自分はどこかおかしい」という病感はあるが、妄想を本当のことであると信じ、幻聴も本当に聞こえている（Z3医師はXにつき、幻聴はあるが、それが現実でないという認識は持っている

ようであると説明している）ことから、「自ら病気であると分かっている」という病識を持つまでには至っていない。

寛解に至っていない場合でも、妄想を持ちながらも、現実の世界と使い分けること（二重見当識）ができれば、職場復帰を含めた自立が可能であるが、Xは平成30年6月6日のZ1とZ7との面談において、インターネット上の掲示板への書き込みについて尋ねた際、「悪口ではなく事実の告発なので仕方がない、問題があるのであれば刑事事件に発展させていただいても構わない」と述べており、二重見当識には至っていないと思われる。

②復職基準について

Y組合のZ1は平成30年5月24日のZ3医師との面談で、[図表5]に示す復職基準をZ3医師に提示し、Z3医師はこの内容を尊重して復職可否の判断をしていることがうかがわれる。この復職基準自体は、一般的で妥当な内容であると思われる。また、[図表6]に示す復職基準に関するXの回答は、おおむね復職基準を満たす内容であったと思われる。

しかし、[図表7]に示すY組合の判断は、復職基準とは一致しておらず、インターネット等への書き込みや総合職としての業務の可否が判断要因となっている。そのため、復職基準について、当該書き込みをやめることや、総合職としての具体的な業務を提示することが必要であったと思われる。

図表5 復職基準

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ①職場復帰に対して十分な意欲があること ②自ら安全に通勤できること ③組合が設定している勤務日に所定労働時間の就労が継続して可能であること ④業務に最低限度必要とされる作業（事務処理、パソコンの操作、軽度の身体的作業）を遂行することができること ⑤日々の業務による疲労が翌日まで著しく蓄積することがないこと ⑥適切な睡眠覚醒リズムが整っていること ⑦投薬の影響等による昼間の眠気がないこと ⑧業務遂行に必要な最低限度の注意力及び集中力が回復していること |
|---|

③ Z3 医師の判断について

Z3 医師は、本件診断書 1 [図表 3] を作成し、「復職を試みる事が可能と考えられる」と記載している。「復職可能」と記載されていない理由は、① Z3 医師は、X の主治医としては約 2 カ月弱、5 回の診察を行ったにすぎないこと、② X が寛解に達しておらず、近い将来 X が寛解に達する可能性もないと判断していることであると思われる。つまり、復職できるとは断言できないが、[図表 6] に示すように、復職の意欲があり、睡眠や生活リズムは安定し、通院も規則正しくできている状態であることから、復職を試すこと自体は可能と考えたものとみられる。復職後に就業できるかは、寛解に達し

ていないために、やってみないと分からないという意味であると考えられる。また、Z4 医師も Z3 医師と同様の考えで、「復職を試みる事は可能と考えられる」と判断していると思われる。

[図表 8] に示す Z3 医師の判断は、主治医として正直な意見であり、全く誤った判断ではないと思われる。しかし、判決文では「支持的に傾聴」していることが強調され、「本件診断書 1 が基礎とした X の病状の回復状況に関する発言内容を直ちに信用することはできない」との判断には違和感を覚える。

ただし、インターネット等への書き込みについて、Z3 医師は、平成 30 年 6 月 21 日、Z1 と Z7 との面談時「X がどのような精神状態で記載したの

図表 6 Y 組合復職基準と X の回答

NO.	Y 組合復職基準	X の 回 答
1	職場復帰に対して十分な意欲があること	復職したい
2	自ら安全に通勤できること	本日も電車で来ており、特に危険はなかった
3	組合が設定している勤務日に所定労働時間の就労が継続して可能であること	もともと週 5 日の勤務であり、現在は、日中、やることなく、読書、ネット、ゲームなどをして過ごしている
4	業務に最低限度必要とされる作業（事務処理、パソコンの操作、軽度の身体的作業）を遂行することができること	頭がぼうつとすることはあるが、内容は入ってくる
5	日々の業務による疲労が翌日まで著しく蓄積することがないこと	もともと仕事量は少なく、定時に帰ることができており、やりがいがなく嫌だと思っていたが、特に疲れも残らない
6	適切な睡眠覚醒リズムが整っていること	現在、朝 6 時に起きて、夜 24 時に眠れる
7	投薬の影響等による昼間の眠気がないこと	眠気が続くことはない
8	業務遂行に必要な最低限度の注意力及び集中力が回復していること	たまに頭がぼうつとすることはあるが、続くことはない

図表 7 Y 組合の判断

NO.	項 目	Y 組合の判断（復職拒否の判断理由）
1	Z3 医師の本件診断書 1 について	<ul style="list-style-type: none"> ・数回の問診における X の発言内容を信じて作成されたものである ・Z2 病院に通院する前の X の症状やインターネット上の掲示板への書き込みやツイッターへの投稿が判断の前提にはなっていない ・治癒を証明したものではない
2	Z3 医師による業務遂行能力の判断について	具体的にどのような業務ができるのか全く不明である
3	Z3 医師による X の病気の状態について	X の病気が治癒したかどうかは不明であると判断するほかない
4	Y 組合の X の評価	X が現実と幻聴、幻想の区別がついているとは到底思われず、X が配属された部署において総合職に求められるような業務を遂行できるとは考えられない
5	指定医の意見	1 時間弱の診察を 1 回行っただけでは、主治医である Z3 医師の判断を不適切とするまでの所見を得ることはできなかったことを述べるものにすぎない

かは何とも言えない」、平成31年1月31日、X 訴訟代理人弁護士との面談時「復職がうまくいかないことでストレスがかかっている影響は考えられるが、他人に危害を与えるような内容ではないので、ストレスの発散に過ぎない可能性や X の内面をそのまま反映していない可能性があり、いずれにしても、ツイッターへの投稿のみから、その意味を正確に判断することはできない」と回答している。これらの回答から、Z3 医師はインターネット等への書き込みについて重要視していないことがうかがわれる。しかし、今日のインターネットが普及した社会ではこのスタンスは見直すことが必要であると思われる。X にとっては自分の書き込みが、自らの復職を不利に追い込んでいる状況である。診察室で患者が語る妄想と同様に関心を持つべきであると思われる。

また、X は統合失調症の影響で就労することができない状態になった平成28年7月上旬から約2年間職場から離れており、Y 組合が復職に対して不安を示している状況であることから、リワークプログラム等の対策を検討する必要があると思われる。

④ 指定医の判断について

Y 組合の産業医は、統合失調症等の精神病については専門外であるとして、復職についての意見を述べることを断っている。そこで Y 組合としては、

産業医から紹介を受けた医師を指定医として、X を診察した上で、復職の可否について指定医の意見を求めている。この Y 組合の対応は適切であると思われる。

指定医は、平成30年7月13日に X を診察し、その診察結果は Z3 医師の作成した本件診断書1の結論と一致しており、条件を満たせば可能である旨の意見書（以下、指定医意見書）を作成したことは、適切な判断であった。

判決文では、「指定医は、X が統合失調症の影響で就労することができない状態になった平成28年7月上旬からの約2年間に及ぶ X の療養期間のうち、約40分程度、X を診察したにすぎない。そして、指定医意見書は、指定医が X から聴取した病状の回復状況に基づくものであるが、(中略) X の病状の回復状況に関する発言内容を直ちに信用することはできない。また、診察時の X の様子は、就労時の X の態度と異なり得る (中略)。そうすると、指定医意見書は、Y 組合が指定した医師によって作成されたものではあるものの、これをもって、X について休職事由が消滅したと認定するには足りないというべきである」と述べている。指定医は、そもそも主治医の判断について第三者として意見を述べる存在であり、上記判決文は指定医自体の否定以外何ものでもない。

図表8 Z3 医師の回答

NO.	Z1の質問	Z3 医師の回答
1	朝の満員電車で通勤の可否	やってみないと分からない
2	集中力が保たれている状態にある	読書ができており、内容が頭に入らない状態ではないと述べている
3	著明な疲労感がみられない	診察時に、疲労感がすごく強いといった状況ではない
4	起床や入眠の時間、日中の持続した眠気、集中、注意力の低下が持続して見られない	診察時に X から聴取した内容による
5	総合職としての復職可能性について	仕事の軽重による
6	復帰した職場で X の暴力的言動が出現する可能性について	何とも言えない、大丈夫とは言えない
7	面談時に X が Z1 に対して挑戦的、高圧的な態度をとったことについて	金銭的な面で復職を焦っているということがあるかもしれない
8	インターネット上の掲示板への書き込み等について	X がどのような精神状態で記載したのかは何とも言えない

⑤産業医について

本来は、産業医がXの診察を行い、意見を述べるべきであると思われる。産業医としては、少なくとも指定医の意見を受けて、会社とXの復職について話し合う必要がある。指定医の診察やY組合会長との面談に遅れ、開き直りとも取れる反抗的態度を取り、インターネット上の掲示板に妄想とはいえ「Y組合が、反社会勢力とつながりを持っており、組織的犯罪を行っている可能性があるので調査してほしい」などと書き込むような人物を職場復帰させることには、職場復帰後の問題行動となりかねず、抵抗がある。妄想自体は修正することはできないものではあるが、前記の二重見当識を持つことは可能であり、これらの点について主治医と連携を図り、本人に理解させることが必要である。

Xには復職の意思があり、主治医であるZ3医師は「復職を試みる事が可能と考えられる」と判断し、指定医もこれを支持している。つまり、復職して業務ができるかどうかはチャレンジしてみないと分からないという状態である。このような場合、リワークプログラムなど社外のリソースを活用した復職判断が望ましいと思われる。そして、遅刻や反抗的態度などがリワークプログラム中で認められないことも復職の条件とすることが望ましいのではないかとと思われる。

⑥合理的配慮と医学的知見

厚生労働省は「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）を平成28年に改正するに際して、いわゆる「合理的配慮指針^{*}」を公表している。精神障害を含めた障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取り扱いが禁止され、雇用主に障害者に対する合理的配慮の提供が義務づけられている。上記指針では、精神疾患については、「業務指導や相談に関し、担当者を定めること」「業務の優先順位や目的を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと」「出退勤

時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること」等が例示されている。

判決文には、合理的配慮について全く触れられておらず、Y組合に精神疾患に罹患した従業員に対して合理的配慮が求められるという認識があったかについて疑問を感じる。

また、三洋電機サービス事件（東京高裁 平14.7.23判決）で雇用主には労働者の心身の状態について医学的見地に立った正確な知識や情報を収集して慎重に対応すべき義務がある旨が判示されているように、Y組合としては統合失調症に関してある程度知識を深め、判断する必要があったと思われる。Y組合が主治医であるZ3医師と連携することには積極的であるが、判断するに際して統合失調症に関する知識や情報を収集して慎重に判断したかについては疑問が残る。

産業医としては、Y組合が合理的配慮や統合失調症に対する知識が不足している場合には、この点についてアドバイスをする必要があったと思われる。
※障害者雇用法36条の5に基づく「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平27.3.25 厚労告117）

⑦中小企業における職場復帰支援

精神疾患による休職者の職場復帰は、本事例のように試してみないと分からないケースがしばしば存在する。特に休職期間が長い場合に、その傾向が強まる。そのようなケースに対して自社内で職場復帰支援の対応ができる事業所は一部に限られるだろう。そのため、社外資源であるリワークプログラムの活用による職場復帰支援は極めて有効であり、特に人的資源が限られた中小企業ではその有効性は高いと思われる。

ただし、現状の多くのリワークプログラムは治療の一環として医療機関で実施されており、事業所の関与はさまざまである。現在、地域障害者職業セ

ンターが各都道府県でリワーク支援を展開しているが、この活動が発展・定着することが必要である。

【弁護士の立場から見た問題点】

①事件の概要

本件は、Y組合の職員であったXが、統合失調症を理由に休職していたところ、就労可能な状態にまで回復していたにもかかわらず、Xからの1回目の復職申し出については、いまだ回復していないとして、復職を認めず、また、同じくXからの2回目の復職申し出については、そもそも「復職可能」とする主治医の診断書を不受理として復職を認めず、その結果、休職期間満了により自然退職扱いとされたのは、違法無効であるとして、Y組合に対し、労働契約上の権利を有することの確認等を求めた事案である。

本判決は、Xからの1回目の復職申し出については、申し出時点ではXの健康状態がいまだ就労可能な状態にまで回復しているとは認められず、また、2回目の復職申し出についても、Y組合の就業規則上、Y組合がXの主治医に対する面談、事情聴取をXに対し求めた場合にはこれに協力しなければならないとし、これを正当な理由なく拒否したときには「復職可能」とする主治医の診断書を受理しない旨を定めているにもかかわらず、Xがこれに協力しなかったため、Y組合において当該主治医の診断書を不受理とし、復職を認めなかったのは、いずれも相当であったと判示してXの請求を棄却した。

②「従前の職務」の意義

休職事由が消滅したといえるためには、本判決が判示しているように、「雇用契約で定められた債務の本旨に従った履行の提供ができる状態に復することであり、原則として、従前の職務を通常の間に行える健康状態になった場合、又は、当初軽易作業に就かせればほどなく従前の職務を通常の間に行える健康状態になった場合」に該当することが求められる。

本件では、Xはもともと「総合職」として採用された職員であったものの、休職時には比較的単純な事務作業にのみ従事していたことから、上記の「従前の職務」とは採用時に想定されていた「総合職」としての職務であるのか、それとも休職時に従事していた比較的単純な事務作業であるのかが争われた。

「従前の職務」の意義を巡って争われた裁判例としては本連載第8回（『労政時報』第3894号-15、9.11）で取り上げた伊藤忠商事事件（東京地裁平25.1.31判決）などがあるが、同事件では、「総合職として採用されたものであること」から「総合職」を基準に判断がなされている。

これに対し、本判決は、同事件と同じように「総合職として採用された」事案であったにもかかわらず、休職時に従事していた比較的単純な事務作業を基準に判断している。

本判決が認定しているように、本事案にあっては、Xがたとえ「総合職」として採用されたものであったとしても、その後2年半以上にわたって比較的単純な事務作業のみを担当させ続けたものであって、統合失調症を発症したXに対する配慮としてXの職務を一時的に軽減して従事させたというのではない以上、本判決の立場は妥当であると考えられる。換言すれば、本事案では、当初「総合職」として雇用契約が締結されたものの、その後、比較的単純な事務作業を担当職務とする旨契約内容が変更され、かかる事務作業に従事することをもって「債務の本旨に従った履行の提供」と評価し得ることとなったと判断されたものである。

③復職可否の判断と医証の評価

私傷病休職に関する復職可否の判断は、休職事由とされた疾病の治癒（健康状態の回復）にかかっている以上、医学的な判断を基礎に行われることは当然である。

復職可否の判断に際し、主治医の意見と産業医や会社指定医（専門医）の意見が分かれる事例について

て、本連載で取り上げた裁判例としては、以下が挙げられる。

<主治医の意見を採用した事例>

- ・ワークスアプリケーションズ事件（東京地裁 平26. 8.20判決『労政時報』第3906号－16. 3.25 [本連載第10回]）
- ・神奈川 SR 経営労務センター事件（横浜地裁 平30. 5.10判決 同第3969号－19. 3.22[同第22回]）

<産業医・会社指定医の意見を採用した事例>

- ・日本ヒューレット・パカード事件（東京地裁 平27. 5.28判決 同第3916号－16. 9.23 [同第12回]）
- ・日本ヒューレット・パカード（控訴審）事件（東京高裁 平28. 2.25判決 同第3958号－18. 9.28 [同第20回]）
- ・NHK（名古屋放送局）事件（名古屋地裁 平29. 3.28判決、名古屋高裁 平30. 6.26判決 同第3978号－19. 9.13 [同第23回]）
- ・東京電力パワーグリッド事件（東京地裁 平29.11.30判決 同第3995号－20. 6.26 [同第26回]）

本判決は、主治医も会社指定医もともに「復職可能」（復職を試みる事が可能）とする意見であったにもかかわらず、復職不可との判断を行ったY組合の対応を支持した裁判例として注目される。

すなわち、本判決は、主治医意見書およびY組合指定医意見書それぞれの問題点を指摘した上で、Y組合担当者とXとの面談時におけるXの様子、Xによるツイッターへの投稿内容・インターネットへの書き込み内容、Y組合指定医との診察時等におけるXの遅刻の状況などを根拠に、「復職不可」の判断が妥当である旨判示したものである。しかし、前述したとおり、復職可否の判断は、休職事由とされた疾病の治癒（健康状態の回復）にかかっている以上、医学的な判断を基礎にそれが行われるべきであって、かかる観点からすれば、Xを実際に診察した2人の医師（主治医およびY組合指定医）がいずれも「復職可能」と診断しているにもかかわらず、これを採用せず、「復職不可」とするのは極め

て異例と言わざるを得ない。とりわけ、本判決においては、主治医やY組合指定医が「復職可能」と診断した基礎となったX自身の病状等に関する申告内容がXによるツイッターへの投稿内容等と矛盾したものであった点を強調して、主治医およびY組合指定医の診断内容の信頼性を問題としているが、ツイッターへの投稿内容等を評価するに際しては、事柄の性格上その内容が感情的になったり、また、過激なものになったりする傾向が認められることにも留意しておく必要があるように思われる。

いずれにしても、Xを直接診察した主治医およびY組合指定医がともに「復職可能」と診断したにもかかわらず、「復職不可」と判断した本判決については、議論の分かれるところであろう。

④ 2回目の復職申し出と主治医診断書の不受理扱い（就業規則の不利益変更の効力）

本判決は、「復職可能」とする主治医の診断書とともにXによる2回目の復職申し出について、“復職申し出に際して主治医作成の「復職可能」の診断書が提出された場合には、Y組合が主治医に対して面談、事情聴取を求めたときは、職員はこれに協力しなければならず、これを正当な理由なく拒否したときには「復職可能」とする主治医の診断書を受理しない”旨をY組合の就業規則に定められていたにもかかわらず、Xがこれに協力しなかったため、Y組合において「復職可能」との主治医の診断書を受理としたのは相当であるとしている。

上記就業規則の規定は、Xの休職中にY組合が就業規則を変更して新たに設けたものであったことから、本件ではかかる就業規則の変更（不利益変更）の効力（拘束力）がXに及ぶのかが争われた。

就業規則の変更（不利益変更）の効力（拘束力）に関しては、労働者との間で「合意」がなされた場合のほか、変更後の就業規則が労働者に周知され、かつ、これが「合理的なもの」である場合には、拘束力を有するとされるとともに、「合理的なもの」

といえるかどうかは、「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性」等によって判断されるものとされている（労働契約法8～10条）。

本判決は、Y組合における上記規定の変更（不利益変更）の効力（拘束力）について、次のとおり判示している。すなわち、労働条件の「変更の必要性」の点に関しては、「医師の診断書は、Y組合においてこれを閲読しただけでその意味内容や診断理由を十分に理解することができるとは限らないことから、Y組合が、診断内容を正確に理解して傷病休職中の職員の復職の可否を判断するために、主治医と面談し、主治医から直接に事情聴取をすることは必要であり、これについて職員に協力を求めることは合理的である」とし、また、「労働者が受ける不利益の程度」の点に関しては、「他方、職員としては、Y組合が主治医と面談し、主治医から直接事情聴取を行うことによって、自己の傷病の回復状況を正確に理解してもらうことができ、また、医師宛ての医療情報開示同意書を提出するなど、Y組合と主治医との面談の実現に協力することは容易なことであるから、上記定めの新設によって何ら不利益を被るものではない」とした上で、「上記定めの新設は、合理的なものであり、就業規則の改正前から休職していたXにも適用される」と結論づけている。

休職制度に関する就業規則の変更の効力を巡っては、野村総合研究所事件（東京地裁 平20.12.19判決）において欠勤期間の通算に係る規定の変更の事案が争われている。また、休職制度に関する運用マニュアルの変更の効力に関する裁判例として、Y市病院事件（千葉地裁 平29.12.8判決）において復職可否の判断に際して産業医による面談を要件として追加したことが争点となったが、いずれもその効力が認められている。

休職制度については、特に民間企業の場合、そもそも休職制度を設けるかどうかを含め、どのような内容のものにするのか、その制度設計はもっぱら使用者側の裁量に委ねられており、それゆえ、その変

更に関しても、広く使用者側の裁量を認めようというのが裁判例の立場のように思われる。そして、本判決もかかる裁判例の一つに位置づけられる。

ただし、復職可否の判断は、本来休職事由が消滅しているかどうか、換言すれば、休職事由とされる傷病の回復度合いに係る問題であることからすれば、本事案においても、上記規定はそのような観点から解釈されるべきであって、Y組合が「診断書の受理を正当な理由なく拒否した」場合に該当しないとす本判決の立場に対しては異論もあり得る。

【人事労務担当者が行っておくべきこと】

①復職の要件について

Xは、幹部候補生である総合職として採用された人材であるにもかかわらず、入社以来他者と十分にコミュニケーションを取ることができず、電話対応ができない、会議でメモが取れない等の状況のため、Xの上司らは、Xに対し比較的単純な事務作業を任せていた。そして、Xは平成28年1月ごろから、遅刻や欠勤が増加し、企画課長に対して大声を上げることもあるなど反抗的で威圧的な様子に変わった。さらに、単純な業務ミスをすることも増えたため、Y組合は、平成28年7月1日に人数が多い保険業務部に異動させた。その後間もなく休職となっている。以上のように総合職として採用したにもかかわらず、総合職としてのアウトプットが全くない状態であった。

判決文では、復職の要件として総合職の業務を提供できることとしておらず、「Y組合は、総合職として新卒採用したXに対し、期待していた水準の労務の提供を受けることができないと不満を感じながらも、平成27年末までの約2年半の間、能力不足を理由とする解雇や処分などを行うことなく、上司らのXに対する評価に基づいて、本件事務作業を担当させていたことが認められる。その間、Y組合において、Xの希望又は統合失調症を発症したXに対する配慮に基づき、Xの業務を一時的に軽減して本件事務作業を担当させていたといった事情など

は認めることができない。そうすると、Y組合は、Xが本件事務作業を担当することについて、不本意ながらも本件雇用契約で定められた債務の本旨に従った履行の提供には該当すると判断した上で、Xによる労務の提供を受け入れていたとすることができる」としている。

入社2年程度の若手に解雇や処分を行うことは、よほどのことがない限りあり得ない。Y組合としては、やむを得ず本件事務作業をさせていたのであり、復職の要件として総合職の業務の提供が該当しない点は、納得できるものではない。

このような判決になる要因は、メンバーシップ型雇用であり仕事内容が明確になっていないことに起因するように思われる。今日、ジョブ型雇用が目され、ジョブディスクリプション（職務記述書）により職務内容を定義する企業も少なくない。職務内容の明確化が定着すれば、Xのようなケースは、債務の本旨に従った履行の提供ができていないことが明確になる可能性がある。

②復職基準について

Y組合は、Z3医師に対して〔図表5〕に示す復職基準を提示している。この内容自体は、適切なものとする。復職基準を提示されたZ3医師は、この条件を満たせば復職は可能と考え、〔図表6〕に示すようにXに確認を行い、「復職を試みる事が可能と考えられる」と診断している。しかし、Y組合は〔図表7〕に示すように、復職基準だけではなく、インターネットの書き込みや総合職としての業務の可否も含めて判断をしている。Z3医師の回答を見る限り、Xによるインターネット上の掲示板への「Y組合が、反社会勢力とつながりを持っており、組織的犯罪を行っている可能性があるため調査してほしい」旨の書き込みは、自社を誹謗中傷する内容であり、本来処分に値する内容であること、および総合職として期待される業務が適切にZ3医師に伝わっていたかについては甚だ疑問である。これらについても復職基準に含め、Z3医師や指定医に

認識してもらう必要があったと思われる。

③就業規則改定とその内容について

Y組合は平成30年6月5日付の就業規則の改定により、「本件就業規則12条3項には、職員が復職を求める際に提出する主治医の治癒証明（診断書）について、Y組合が主治医に対する面談の上での事情聴取を求めた場合には、職員は、医師宛ての医療情報開示同意書を提出するほか、その実現に協力しなければならず、職員が正当な理由なくこれを拒絶した場合には、当該診断書を受理しない」規定を新設した。判決文では、「新設は、合理的なものであり、就業規則の改正前から休職していたXにも適用される」と判示している。しかし、主治医の意見を確認すること自体は、意味のあることに間違いのないものの、医療情報開示同意書の提出がなければ、門前払いするという就業規則の改定に合理性があるとするには違和感を覚える。

④Z3医師について

Y組合は、Xの職場復帰に際して主治医であるZ3医師と接触し、復職基準を提示するなど適切な対応をしている。その対応において、Y組合はZ3医師の判断について〔図表7〕に示すように不信感を抱き、「復職を試みる事は可能と考えられる」との診断書が提出されているにもかかわらず、その受理を拒否している。このような場合、Z3医師と信頼関係を築くためには、なぜ復職できないと判断したかをZ3医師に伝えるべきである。Y組合の場合は、指定医からもZ3医師の意見と一致する旨の回答があったため、復職を拒否する理由が説明しづらい状況になっているが、前述の会社を誹謗するようなインターネット等への書き込みや、平成30年7月24日のY組合会長、Z1、Z7と面談時の遅刻やその際の開き直りとも取れる行動は、復職後の問題行動を予感させる内容であり、Z3医師に復職を拒否する理由として伝える必要があったと思われる。

⑤産業医について

Y組合は、Xからの本件復職申し出1を受け、Y組合産業医に相談しており、適切な対応をしている。しかし、Y組合産業医は統合失調症等の精神病については専門外であるとして、復職についての意見を述べることを断り、代わりに別の医師を紹介した。ところがY組合としては、指定医の意見書が期待した内容とは異なっていた。本来は、再度Y組合産業医に相談すべきである。仮に、再度相談した際も相談を断られるようであれば、産業医との契約について見直しを検討すべきである。産業医としては、Y組合の考えをZ3医師に伝え、今後の方針などを検討する必要があると思われる。

⑥障害者雇用促進法および合理的配慮

平成28年に改正された障害者雇用促進法では、精神障害を含めた障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取り扱いが禁止され、雇用主に障害者に対する合理的配慮の提供が義務づけられている。

さらに、前述の合理的配慮指針において「過重な

負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、事業主は、当該障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずること」と明記している。

本判決文では、XがZ4医師とY組合の面談に同意しなかったことにより退職となっており、合理的配慮について言及されていないが、本来はXの要求がY組合にとって過度な負担となるかが争点となるべき問題と思われる。

なお、統合失調症の場合、「精神障害者保健福祉手帳」を申請することが可能で、自立と社会参加を促進するために支援が受けられる。また、本人の了解が得られれば、雇用する企業は障害者雇用促進法によって義務づけられている法定雇用率に組み入れることが可能である。

産業保健判例研究会：

同会では、元富士ゼロックス全社統括産業医の河野慶三氏を中心に、専属産業医、人事労務担当者、弁護士、法学者、経営者により、2010年から年4回、労働者のメンタルヘルスを中心とした健康問題に関する裁判例の研究を行い、従業員の健康管理と訴訟対策に生かしている（コロナ禍にあってはWEB上で開催）。

〈出席者〉

弁護士：山田長伸（山田総合法律事務所）、高木道久（栄パーク総合法律事務所）

法学者：三柴丈典（近畿大学教授）

産業医：河野慶三（河野慶三産業医事務所）、濱田千雅・谷池正行、谷口有紀（大阪ガス）
丹野優次（合同会社ノースオブザスカイ）、土肥誠太郎（三井化学）

塚本浩二（ハートクリニック）、内田和彦（オリンパス）、武田俊（旭化成）

林剛司・加藤文雄・渡辺祐哉（日立製作所 日立健康管理センタ）

人事労務：町田昭二（日立製作所）、守屋雅啓・松本康宏（大阪ガス）

経営者：佐々木敏雄（バイオコミュニケーションズ）

“Healthy and safe telework: Technical brief — Geneva, 2021” 健康で安全なテレワークに向けた WHO/ILO ガイダンス2021の解説と考察

Japanese translation and practical implementation of ‘Healthy and safe telework: Technical brief — Geneva, 2021’ issued by ILO/WHO

日本産業衛生学会 遠隔産業衛生研究会、北里大学医学部衛生学、千葉大学予防医学センター、Design Research Institution. **武藤 剛**

Japan Society for Occupational Health, The Scientific Committee of Remote Occupational Health, Japan/ Department of Hygiene, Kitasato University School of Medicine, Japan/ Center for Preventive Medical Science, and Design Research Institution, Chiba University, Japan

Go Muto

日本産業衛生学会 遠隔産業衛生研究会、産業医科大学産業生態科学研究所健康開発科学 **守田 祐作**

Japan Society for Occupational Health, The Scientific Committee of Remote Occupational Health, Japan/ Department of Health Development, Institute of Industrial Ecological Sciences, University of Occupational and Environmental Health, Japan

Yusaku Morita

日本産業衛生学会 遠隔産業衛生研究会、合同会社 DB-SeeD **神田橋 宏治**

Japan Society for Occupational Health, The Scientific Committee of Remote Occupational Health, Japan/ DB-SeeD, LLC, Japan

Koji Kandabashi

[要約]

新型コロナウイルスの世界的流行ならびに遷延とあいまって、新しい働き方としてのテレワークが社会に広がりつつある。WHO ならびに ILO は2022年2月、テレワークの労働安全衛生に関する技術的ガイダンスを公表した。これは、従来の情報通信機器を用いた労働による健康影響や、テレワークに関する労働行政提言を踏まえ、主として先進国のオフィスワークに関して発信されてきた、テレワークの健康影響やその対処に関する2021年前半までの調査研究をエビデンスに、現段階の暫定版として作成されたレビューである。テレワークの健康影響や安全衛生・ウェルビーイング・健康行動に関する課題とともに、雇用主・労働者・行政・そして産業保健活動が担うべき役割について、その指針が示されている。

[キーワード] テレワーク, 新型コロナウイルス, ILO, エルゴノミクス, 情報通信機器

[Summary]

The technical brief for ‘Healthy and safe telework’ was developed by a joint WHO/ILO technical advisory group in February 2022. This document addresses the following questions: 1)What are the impacts of telework on the physical and mental health and social well-being of workers and their families? 2)How can employers and workers organize and carry out teleworking in a healthy and safe manner? 3)What are the roles and responsibilities of employers in protecting workers’ health and safety, and providing a supportive environment for telework? 4)What are the roles and responsibilities of workers and their representatives in protecting and promoting health and safety while teleworking? 5)How can occupational health services and primary health care providers support the health

and safety of teleworkers? This document was developed based on a rapid review of evidence about health impacts of telework as of June 2021, and an examination of existing relevant WHO guidelines and ILO norms and standards regarding occupational safety and health, health behaviors and working environments. In this article, we introduce the Japanese translation of the technical brief and interpret the implementation into workplaces in Japan.

[Keywords] Telework, COVID-19, ILO, Ergonomics, Information and communications technology (ICT)

はじめに

2022年2月2日、WHO (World Health Organization) と ILO (International Labour Organization) は連名で、“Healthy and safe telework” というテクニカル・ブリーフを発表した¹⁾。本稿では、筆者ら日本産業衛生学会遠隔産業衛生研究会²⁾ 世話人の有志による日本語訳をもとに、その内容を紹介し、筆者らの見解を踏まえ考察する。

「テレワーク」という言葉は様々な意味を含むが、本提言ではまず、「デスクトップパソコンやノートパソコン、タブレットやスマートフォンといった情報通信機器を利用し、雇用主の事業場外で働くこと」と定義している。従って、自宅での勤務の他、サテライトオフィスなどで働くこともテレワークに入る。日本だけでなく世界でも COVID-19の大流行を機にテレワークは急速に拡大し、2020年の米国では、約1/3の仕事がテレワークで行われているとの調査がある。わが国でも、国土交通省によるテレワーク人口実態調査³⁾ 等で同様の傾向がみられている。

本提言の目的は、雇用主・従業員・労働者代表に対し、テレワークの健康・安全・ウェルビーイングに関する専門的な情報を提供し、心身の健康・社会的ウェルビーイングを保持増進しつつテレワークを管理・実施するための基本的な考え方を提供することにある、とされている。

本ガイダンスの解釈として、以下の点を念頭に置く必要がある。まず、本提言のテレワークに関する基本的な考え方は、2021年6月1日までの査読付き論文のレビューに基づいて行われている。つまり、それ以降に発表された研究結果は、このガイダンスには反映されていない。その時点では、まだテレワークに関する調査分析が限定的となっている。たとえば、2022年1月に発表された、COVID-19の

影響をなるべく排除した論文のみを対象とした系統的レビューでは、採択された論文は14篇で、質の高いものは少なかった⁴⁾。このように、刻々と情勢が流動するなか、本提言は、現在の途中経過としてのレビューであることに留意する。また、根拠とした研究は、主として高所得国のオフィスワークを対象としていることにも注意する。さらに COVID-19 そのものに対する恐れや不安等の心身影響と、テレワーク固有の心身影響の二者が、十分に分離して評価されていないことも、解釈の前提とする必要がある。これらの限界を踏まえつつ、本提言は、今後さらに進展すると考えられるテレワークに関する基礎的なガイダンスとして、47本の論文をもとに作成された。

本提言は、I. テレワークが健康に与える影響、II. テレワークにおける健康や安全、そしてウェルビーイングの保持・増進、III. 雇用主、労働者、そして政府の役割と責任、IV. 産業保健サービスの役割の4章から構成される。

1. テレワークが健康に与える影響

テレワークによる健康影響について、身体・メンタルヘルス・健康行動の3種類に区分してまとめている。

身体的健康影響について、自宅でのテレワークによる主観的健康感や血圧に関するよい効果が指摘される一方で、デスク等作業環境のデザインの不備や長時間労働に伴う問題が指摘されている。また自宅にいて、体調がよくなっても仕事をし続けるかどうかという ‘sickness presenteeism’ と呼ばれる課題が生じている。

メンタルヘルスへの影響について、感染対策という公衆衛生的要請から今般広く社会に導入されたテ

レワークは、テレワークを好まない労働者であっても行わざるをえず、テレワークの嗜好と実際のテレワーク実施状況にミスマッチが生じている可能性が指摘されている。コロナ禍前、すなわち、比較的、ワークライフバランスを重視する観点から導入されてきたテレワークのメンタルヘルスへの影響に関する分析では、職業関連ストレスの低減が示唆される結果が複数ある一方で、反対の結果を示す調査も報告されていた。COVID-19パンデミック以降の研究では、テレワーカーに孤独感や不安感が大きいという結果をみとめる一方で、テレワークによって、うつつのリスクが下がるとする報告もみられ、結果は一致しない。テレワークにより、家族やペットと触れ合う時間が従来のオフィス出勤の働きかたに比べて増える一方、要求度の高い仕事に従事する労働者の場合、逆にテレワークによって家族と仕事のバランスに困難を感じる場合が報告されている。わが国の Otsuka らの研究を根拠とし、テレワークによるメンタルヘルスへの影響は、労働者がそれを好む場合にストレスを感じにくいという、労働者のテレワークに対する嗜好が大きく関係することが指摘されている。

健康行動の観点では、飲酒・喫煙・肥満・運動について、テレワークによって改善しているという報告がみられる。身体活動については複数の報告で、頻度が増したり内容に変化があるとされている。これまで通勤時間等に費やしていた時間を活用している可能性が考えられる。また、テレワークの場合、食事を自宅で準備する機会が増えることから、より健康的な栄養摂取に結びつくという米国からの調査が紹介されている。わが国の特徴である、労働者に義務付けられている定期健康診断の結果からは、テレワークによる体重変化は増加・減少の両群の存在が示唆されており、海外と国内での相違点等、今後の分析が待たれる。

2. テレワークにおける健康や安全、そしてウェルビーイングの保持・増進

自宅のテレワーク環境は、オフィス職場のような物理環境・人間工学的に労働に適した安全衛生水準を満たしていないことが少なくない。例えば、空調システム等の室温や空気質、照度といった環境衛生

に加え、デスクや椅子、広いモニタースクリーン、キーボードやマウスといった、筋骨格系ならびに視聴覚に関するエルゴノミクスやインターネット接続環境の不具合が挙げられる。雇用主は、特にテレワークが恒常的な作業となる場合に、これらについてリスクアセスメント・労働者教育・そして環境調整といった介入をすることを推奨している。

(1) 室内環境・人間工学の観点からのエルゴノミクスの推奨ポイント

- ① 1人になれる静かで安全な仕事専用の空間を作業場所とする。適切な作業姿勢が保持できる快適空間としてのワークステーションを確保する。パソコンはデスクトップ型か、取り外し可能なキーボードがついたノートパソコンがよい。
- ② エルゴノミクスの観点から、長時間の坐位行動に適した椅子を使うことは重要な要素である。家庭用椅子は必ずしも長時間労働には向いていない。高さの調節機能を有し、背もたれ・ひじ掛け・腰の支え・十分な座面等を備えた椅子を選ぶこと。
- ③ パソコン作業場のレイアウトには、書類の置き場所を含め、モニター・キーボード・マウス等の設置に十分な空間を確保し、適切な位置に調整すること。またノートパソコン使用時は外付けキーボードや外付けモニターを使用し高さの調節を行い、首への負担を減らすことが重要である。
- ④ キーボードやマウス使用時は、手関節を自由に適切な角度で動かせるようにし、腱鞘炎や指関節への負担を防ぐこと。
- ⑤ スマートフォンやタブレットは、本や雑誌などを積んでその上に置くなどの方法で、目の高さに近い位置に置くこと。これらの使用が長時間になる場合は、入力に使用する外付けキーボードを使うべきである。
- ⑥ 眼精疲労のリスクを減らすため、モニターの高さやグレア(光の映り込み)を減らしたり、定期的に遠くを見ることなどで目を休めること。
- ⑦ 転倒などのリスクを防ぐために職場を常に整

理整頓し、配線コード等による事故や火事を防止すること。

- ⑧ 室内空気循環、換気や温度にも気を配ること。
- ⑨ 騒音を低く保つこと、特にヘッドフォンで音楽を聴くなどしながら仕事をする場合は音量制限安全機能が付いたものを使い、難聴の予防につとめること。
- ⑩ 作業途中でストレッチをしたり、日に何度か休憩をとり立ったり座ったりすることを教育し、筋骨格系や視覚の不調の予防につとめること。休憩や運動を定期的に促す仕組みを取り入れることも望ましい。

なお、デスク作業のワークステーションのエルゴノミクスのチェックポイントとして、ILOならびに国際エルゴノミクス協会は、スマートフォンアプリ（日本語版あり）を公開している⁵⁾。このようなツールを活用しながら、テレワーク環境のエルゴノミクスに関する労働者教育を実施することの重要性が説明されている。わが国でも、厚生労働省の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（令和3年3月25日）にテレワークを実施するにあたっての労働衛生管理に関するチェックリスト（事業者用・労働者用）が記載されている⁶⁾。なお、その中では、テレワーク中の労働者に対する安全衛生教育の実施に関して、厚生労働省「インターネット等を介したeラーニング等により行われる労働安全衛生法に基づく安全衛生教育等の実施について」（令和3年1月25日）⁷⁾に準拠することとされている。

(2) 心理社会的リスク要因と対策のポイント

テレワークに伴う心理社会的影響について、功罪ともに述べられている。適切に管理されれば、テレワークは、ワークライフバランスの改善・通勤時間の減少・柔軟な働き方の提供などを通じて、メンタルヘルスや社会的ウェルビーイングに効果をもたらす。しかし、一方で、仕事のペースの乱れ・長時間労働・ワークライフバランスの乱れ・孤独や疎外感といったリスクが潜在することも忘れてはならない。テレワーク環境で対面と同様のコミュニケーションをとることの難しさ、仕事とプライベートの境界線がぼやけることによる長時間労働の危険などがあげ

られている。さらにネットいじめや、家族との関係性によっては家庭内暴力等が発生しうる可能性についても触れられている。対策のポイントは下記のとおりである。

- ① 雇用主は、労働者に対して、就業時間を守り定刻通りのスケジュールを維持するよう促すこと。ただし、同時に、労働者に常に監視されていると感じさせないようにする配慮が必要である。
- ② 雇用主は就業時間外に労働者にコンタクトを取らないこと。同僚や上司にもコンタクトは就業時間内に行うよう促すこと。
- ③ オンライン会合や雑談タイムなどはテレワークに伴いがちな孤独疎外感の低減に役立つので、参加を促すことが望まれる。
- ④ 雇用主は従業員に情報通信機器やソフトウェアを提供し、同僚や上司と十分つながりを保てるように工夫すること。ただし一方で、空き時間なく次から次へとオンラインミーティングになることは避ける必要があり、雇用主はミーティング数を把握していることが重要である。
- ⑤ 雇用主は、休憩時間には短時間の運動など楽しくリフレッシュとなるような活動をするよう促すこと。
- ⑥ 雇用主は、メンタルヘルス不調の初期症状について労働者に情報を提供するとともに、支援につながる窓口に関しても啓発すること。
- ⑦ 雇用主はネットエチケットに関する教育や、ネットいじめ等の見分け方・対処の仕方について啓発すること。

(3) 健康行動とウェルビーイングへの影響と対策のポイント

テレワークは、雇用主の直接の指揮が難しい自宅またはオフィス外で行われるため、喫煙や飲酒や依存薬物に関する就業規則を守らせることが難しい。さらに家庭問題、特に幼い子供や他の家族が就業時間に家にいることによりワークライフバランスに悪影響を与えることも考えられる。またオフィスへの通勤は、身体活動や坐位時間低減に寄与していることも考えられる。これらを踏まえて、下記が対策の

ポイントとなる。

- ① 雇用主は労働者に対して、就業時間とプライベートの時間にはっきりとした境界線を設けるよう促し、支援するべきである。
- ② テレワークによる睡眠パターンの乱れを防ぐため、労働者は決まった時間にスクリーンモニターを切って布団に入るようにし、睡眠前まで仕事をすることを控える。
- ③ 労働者と雇用主は協力して、労働者が休息・回復・プライベートな活動を行えるようなテレワーク環境を作る。
- ④ WHO は、週に150-300分の中強度な運動、または75-150分の高強度な運動、あるいはその組み合わせを推奨している。坐位時間が長くなりがちなテレワーク環境下でこの目標を達成するのは難しいが工夫する。
- ⑤ 雇用主は労働者に対して、それぞれの能力に合わせて運動するように促す。
- ⑥ 労働者は健康的な食生活であるように気を付ける。詳しくはWHO's 5 keys to a healthy diet⁸⁾などを参考にするとよい。特に「ながら食べ」や「何となく食べ」には気を付けること。
- ⑦ 職場と同じくテレワークにおいても禁煙に対する就業規則の順守を指示するとともに、禁煙プログラムを提供する。
- ⑧ 薬物や飲酒に関しても⑦と同様に就業規則に従うよう指示すべきであり、これは以前のILO 規範⁹⁾に則るものである。
- ⑨ すべての健康に関する情報は入手可能、理解可能、現実的であるようにする。特に必要に応じて多言語で準備する必要がある。

3. 雇用主、労働者、そして政府の役割と責任

職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第155号）（The Occupational Safety and Health Convention, 181 (No 155): 日本は未批准）では、安全で健康的な労働環境に対する権利を確保するために雇用主と労働者双方が果たす責任と権利、政府の役割について述べられている。この章ではこの条約を前提にそれぞれが果たすべき役割に

ついて述べている。批准している加盟国は自国の労働安全と健康に関する公的機関・雇用主・労働者等の役割と責任に対する政策を制定・履行するのみならず、雇用主や労働者の代表的な団体と協議の上、定期的に見直す義務があるとされている。テレワークに関してもこの例外ではない。テレワーカーの健康を確保するアプローチを成功させるためには、経営者側と労働者側との協力は不可欠である。

ここでいう健康とは、「単に病気や体調不良がないことだけでなく、職場の安全や衛生に直接関係し健康に影響を与える身体的、精神的な要素」が含まれ、さらに「職場」とは「労働者が仕事のために存在する、または行く必要がある場所であって、直接または間接的に雇用主の管理下にあるすべての場所」を表している。

企業レベルの労働安全衛生マネジメントシステムは、安全で健康的な職場環境の形成のため、職場のリスクに対して階層的対策、すなわち作業の廃止、変更、工学的対策、統括管理的対策を用いており、これをテレワークにも応用する。廃止/変更としてはテレワークと出社の「ハイブリッドモデル」を取り入れること、工学的対策としては椅子・机などの人間工学的対策、就業スケジュール管理ソフトの導入など、統括管理的対策としてはテレワーク就業規則の導入や、労働者教育などがそれにあたる。こういったリスク管理について、企業は労働者側の代表との協議のうえで行う必要がある。また労働者は、労働者同士、または労働者代表と安全衛生に関する事柄について相談できる体制を作ることがすすめられている。

テレワークを設計する際に組織や上司が積極的な役割を果たすことで労働者のウェルビーイングが促進される。物理的環境・人間工学に関連するリスクを減らすという観点から雇用主は労働者が業務を行うのに必要な機器を手に入れられるようにしなければならない。身体障害のある労働者の場合はテレワーク環境を改善するために特別な配慮が必要になる。雇用主はテレワーク中の物理的環境の改善で健康リスクが改善することや、コンピューター作業中の体位の変更や体操等の重要性についても部下を教育するべきである。また上司はこういったことを部下に指導できるように教育されなければならない。

セキュリティ対策の面から言えば雇用主はテレワーカーに対し会社の機密情報の管理に関し明確な指示を与え、セキュリティ対策を可能にする方法を確立し、自宅で作業できるようサポートする必要がある。

さらに雇用主は、仕事内容や責任、裁量権等を明確に伝え、必要に応じて仕事量や仕事の割り当てを調整しなければならない。前述のように連絡をする時間帯は労働時間規程を遵守するという労働者との間の共通認識を形成する必要がある。また休憩時間中などのリラクゼーションやストレッチや体操を推奨し、労働者が邪魔されないワークスペースを準備することをアドバイスする必要がある。

テレワーカーにも、規則的な労働時間と休憩時間を与えねばならず、これは国際的規範・国内的規範を考慮して決めなければならない。またフレックスタイム制など柔軟な労働時間の導入は労働者のワークライフバランスの向上に役立つ。

The European Union Framework Agreement on Telework (2002) はテレワークに関する一般的な枠組みを示した。その目的は、テレワークを促進する一方で、労働者と雇用主両方のニーズを満たすことである。この枠組みでは、テレワーカーも出勤して働く従業員と同じ法的保護を受けられることが強調されている。また同時にリモートワークに特有な問題（雇用形態、データ保護、プライバシー、作業機器や安全衛生、教育等）を明示している。

テレワーカーが感じることが多い、常に雇用主や同僚と「つながっている」プレッシャーは、長時間労働や仕事とプライベートのバランスの不均衡等、多くの弊害を引き起こしている。そのため、いくつかの国では出勤して働く人、テレワーカー両方に「つながらない権利」が確立している。つまり就業時間以外には仕事に関連した電子メールやテキストメッセージ等の電子通信を断つ権利である。このことにより労働者が労働日以外の日に適切な休息を確保できる。

このように、テレワーク制度の構築に当たっては労働者と組織両方のニーズを満たすように構築する必要がある。そのためには仕事のプロセスよりもアウトプットに重点を置くことが重要である。雇用主はコンピューターの使用状況を監視するソフトウェアの不適切な使用や、常時オンラインビデオを作動

させるといった過剰な労働者への監視を避けるべきである。このような方法は労働者の信頼感を低下させ、ストレスを増大させる危険を伴う。

テレワークを構築するプロセスには以下のものが含まれる必要がある。

- ① 労働者と上司・雇用主は、テレワーク時に行う作業内容・作業計画を共に話し合い業務の優先順位を明確にすること。
- ② 労働者は現在自分が仕事可能だというシグナルを出す共通のシステムに合意し、上司と同僚はそのシステムを尊重すること。
- ③ バーンアウト（燃え尽き症候群）を早期に発見し、配慮するため労働者は自分が業務過多だと感じた時は周囲と共有することをすすめること。
- ④ 労働者間でスキルマップ作成を行わせること。これは作業負荷の少ない労働者を過重労働になっているチームに再配置することにつながる可能性がある。
- ⑤ 担当業務において期待されている成果を明確にすること。
- ⑥ 満足にタスクが完了したとき、労働者、上司に目的を達成したことがわかりやすく伝わるようにすること。可能ならば上司から労働者へのポジティブなフィードバックをするとさらによい。
- ⑦ 上司は労働者が実際に行ったことについて、タイムリーで定期的かつ建設的なフィードバックを提供すること。その際その労働者が何をなし遂げたかを明確に表現すること。またフィードバック時には、その作業により最も重要な結果をもたらした変化や、効果が期待される部分に焦点を当てること。

4. 産業保健サービスの役割

産業医、産業保健職、心理職、人間工学専門家などの産業保健スタッフはテレワーカーの健康リスクを特定して緩和するために重要な役割を担っている。労働力がテレワークへ拡大することに伴い、産業保健サービスもその提供チャネルを拡大していく必要がある。新しい手段として、オンライン相談、リスクアセスメントのためのモバイルアプリやオン

ラインチェックリスト、メンタルヘルスサポートのためのデジタルツールや、遠隔でのエルゴノミクス評価・介入等があげられる。これらの採用は産業保健職のみで決定するのではなく、必ず労働者代表とともに選定する。その意味で労働者代表は重要な役割を負っている。

そのようなアドバイスやサービスを労働者がどうしたら受けられるかを提供するのは産業保健職の重要な役目である。産業保健スタッフは、労働者がテレワークに入る前に心身両面の健康等に生じるリスクについて説明する。さらにテレワークの現場を訪問、あるいは遠隔で人間工学的リスクを評価するとともに、労働に伴う筋骨格系障害や眼精疲労に対応するために作業療法、理学療法、産業衛生サービス機関等とも連携する必要がある。

メンタルヘルス面でも産業保健職の役割は重要である。テレワーカーの健康状態悪化の兆候や症状（抑うつ症状、孤独感、燃えつきや不安）を早期に発見するための特徴を見極め評価する。さらにモバイルアプリやオンライン調査を用いて定期的にテレワーカーのメンタルヘルス状態をスクリーニングすることも考慮するとよい。メンタルヘルスに関わるストレス源としては、裁量の低さや仕事の過重もしくは過少、ハラスメント、ネットいじめ等の労働に関することに加え、ワークライフバランスの不均衡や育児介護の負担増、家庭内暴力などの労働外に関することを含むと記載されていることは特徴的であろう。

テレワークによる業務上で発生した疾病や怪我について、発生を報告し追跡することは重要である。テレワークに起因するあるいはテレワーク中の傷病については職場に報告が上がりにくいと思われるが、産業保健スタッフは、上記の知見を踏まえて、テレワークの健康上の課題を評価・対処していくことが期待される。

5. 本ガイダンスの結論

テレワークは、労働者の健康に良い効果をもたらす場合もあれば、悪い影響を引き起こす場合もある。適切に構築・サポートされていれば労働者の心身両面の健康と社会的ウェルビーイングに資する可能性がある。一方で、安全衛生上のリスクに対して予防

措置が取られず、テレワーク中の労働者が健康的な選択をできない場合、重大な悪影響を及ぼす危険がある。リスクを評価し、管理し、様々なレベルで改善することは従来の出勤に伴う労働のみならずテレワークにおいても重要である。

今後テレワークは拡大し、働き方の大きな一形態となっていく可能性が大きい。心身の健康リスクを軽減し、安全で健康的な行動とウェルビーイングを促進することは仕事の場所にかかわらずすべての労働者を保護することにつながることを再認識する。

以上、WHO/ILO の発出した”Healthy and safe telework” および、日本産業衛生学会遠隔産業衛生研究会世話人の有志による日本語訳について、その内容を紹介した。

おわりに

本ガイダンスは、数少ないながらこれまでの調査研究や WHO・ILO の指針をもとに、COVID-19 の世界的流行で突如拡大されたテレワークに対する安全衛生の暫定的な提言という形で公表されたものである。従来から、ICT 機器を使用した労働の筋骨格系もしくは眼精疲労への健康影響は調査されてきた。またテレワークの労働法規については、欧州を中心に言及されてきた。しかし、テレワークの健康影響について、特に長期的影響については未解明な事項が数多く残っている。私たちもわが国におけるテレワークやそれに対応した産業保健スタッフの遠隔対応について調査分析を進めている¹⁰⁻¹²⁾が、世界中で、健康影響評価ならびにその対処、関係者の役割と実践対応の取組みが発信されている。テレワークは、労働の場が自宅や家庭といった社会生活に近接した領域となりやすいことから、労働者の生活する文化圏やプライベートの社会文化的背景を踏まえた評価と対応が必要になるとも考えられる。テレワークの進展により労働の多様性が拡大し、障害や疾病を有する人を含め、より健康格差の小さい職場ならびに生活環境が実現できるよう、産官学一体となった今後の取組みが期待される。

文 献

- 1) Healthy and safe telework: Technical brief — Geneva, 2021
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_836250/lang--ja/index.htm (2022年8月1日現在)
- 2) 日本産業衛生学会遠隔産業衛生研究会
<https://enkaku-sangyoeisei-kenkyukai.jimdosite.com/> (2022年8月1日現在)
- 3) 令和3年度テレワーク人口実態調査 (国土交通省)
<https://www.mlit.go.jp/toshi/daisei/content/001471975.pdf> (2022年8月1日現在)
- 4) Lunde et al. BMC public health (2022) 22;47
- 5) Ergonomic checkpoints app. Geneva: International Labour Organization; 2021
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_438082/lang--en/index.htm (2022年8月1日現在)
- 6) テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン (厚生労働省, 2021)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html (2022年8月1日現在)
- 7) インターネット等を介したeラーニング等により行われる労働安全衛生法に基づく安全衛生教育等の実施について (令和3年基安安発0125第2号ほか)
- 8) 5 keys to a healthy diet. Geneva: WHO, 2014.
https://apps.who.int/nutrition/topics/5keys_healthydiet/en/index.html
- 9) ILO conventions and recommendations related to smoking at the workplace. Geneva: International Labour Organization; 2009.
- 10) 守田祐作ほか. 新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言中の産業保健活動. 産業衛生学雑誌. 64 (1): 42-51, 2022.
- 11) 守田祐作. テレワークと産業保健活動 現状と課題: 遠隔面談‘コロナ禍’での実態と課題. 健康開発. 25 (3), 2021.
- 12) 門田守人ら. 遠隔産業衛生の視点からみたコロナ禍での課題の整理と、今後の産業保健のあり方に向けた提言への情報提供. 令和2年度厚生労働行政推進調査事業費補助金 (厚生労働科学特別研究事業) 新型コロナウイルス感染症に対応した新しい生活様式による生活習慣の変化およびその健康影響の解明に向けた研究. 分担研究報告書, 2021.

脳・心臓疾患 / 精神障害による認定基準の改正等に係る動向、解説

“Trends and commentary on revision of certification criteria for brain/heart disease and mental disorders”

厚生労働省 労働基準局 補償課 職業病認定対策室 室長 児屋野 文男

Director, Industrial Injury Certification Office, Compensation Division, Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan
Fumio Koyano

[要約]

厚生労働省では、令和3年9月に最新の医学的知見を踏まえ脳・心臓疾患の労災認定基準の改正を行った。改正はおよそ20年ぶり。また、精神障害の労災認定基準についても制定から10年以上が経過し、働き方が多様化する現状を踏まえ、基準全般にわたる検証などを行っている。本稿では最新の脳・心臓疾患及び精神障害（過労死等）の労災補償状況を紹介しつつ、脳・心臓疾患の認定基準の改正の経緯、考え方などを中心に解説する。

[キーワード] 過労死, 労災保険, 脳・心臓疾患, 精神障害, 認定基準

[Abstract]

In September 2021, the Ministry of Health, Labour, and Welfare of Japan revised the certification criteria for industrial injuries related to brain and heart disease based on the latest medical knowledge. It has been almost 20 years since the last revision. Additionally, it has been over 10 years since the establishment of industrial injury certification standards for mental disorders. Given the current trend of diversifying working styles, we have been verifying the overall criteria to conduct revisions. The latest situation for industrial injury compensation for brain/heart diseases and mental disorders (e.g., karoshi (overwork)) is introduced in this study, and the process and thinking behind revisions to the certification criteria for brain/heart disease are explained.

[Keywords] Karoshi, Industrial injury insurance, Brain and heart disease, Mental disorders, Certification criteria

I 過労死等の労災補償状況

厚生労働省は、令和4年6月24日に令和3年度の「過労死等の労災補償状況」の公表を行った。厚生労働省では、毎年概ね6月に前年度の過労死等にかかる労災請求、支給決定（労災認定）件数の状況を取りまとめて公表している。

過労死等とは、過労死防止対策推進法の施行に伴い、同法第2条において「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神

障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。」と定義されている。本公表の内容は過重な業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）事案と精神障害事案の労災請求、支給決定状況に関する統計データということになる。

今年度公表のデータをみると、過労死等の労災請求件数は令和3年度で3,099件であり、令和2年度の2,835件から264件増加となった。支給決定件数は令和3年度で801件であり、令和2年度の802件

から1件減少した。(図1参照) 支給決定件数のうち自殺未遂を含む「死亡」については、令和3年度は136件であり、令和2年度の148件から12件減少した。次に、過労死等のうち脳・心臓疾患事案についてみると、労災請求件数は令和3年度で753件であり、令和2年度の784件から31件減少した。支給決定件数は令和3年度で172件であり、令和2年度の194件から22件減少した。(図2参照)

支給決定件数のうち死亡については57件で、令和2年度の67件から10件減少した。

脳・心臓疾患事案の支給決定件数を業種別にみると「道路貨物運送業」が56件で最も多く、職種別にみると「自動車運転従事者」が53件で最も多い。また、年齢別の傾向をみると支給決定件数のうち「50～59歳」が67件で最も多く、次いで「40～49歳」の55件、「60歳以上」の36件と続いている。支給決定された件数について時間外労働時間をみると「評価期間(発病前)1か月」では「100時間以上～120時間未満」が20件で最も多く、「評価期間(発病前)2～6か月における1か月平均」では「80時間以上

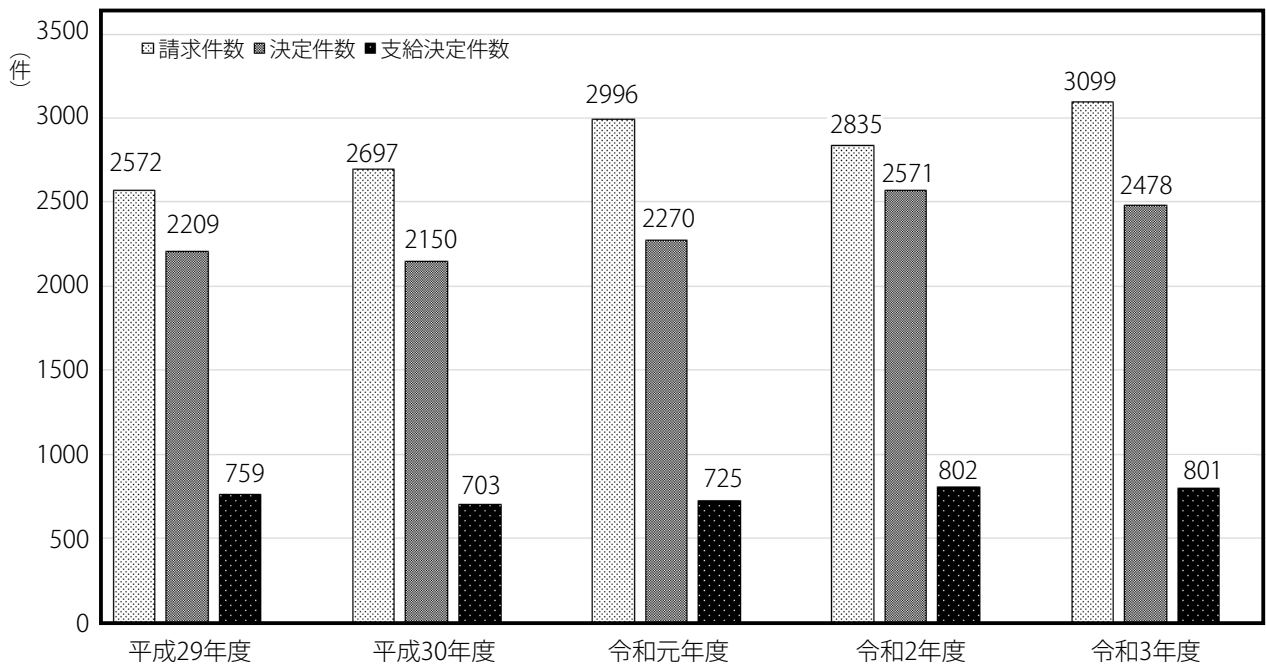


図1 過労死等の労災請求件数、決定件数、支給決定件数

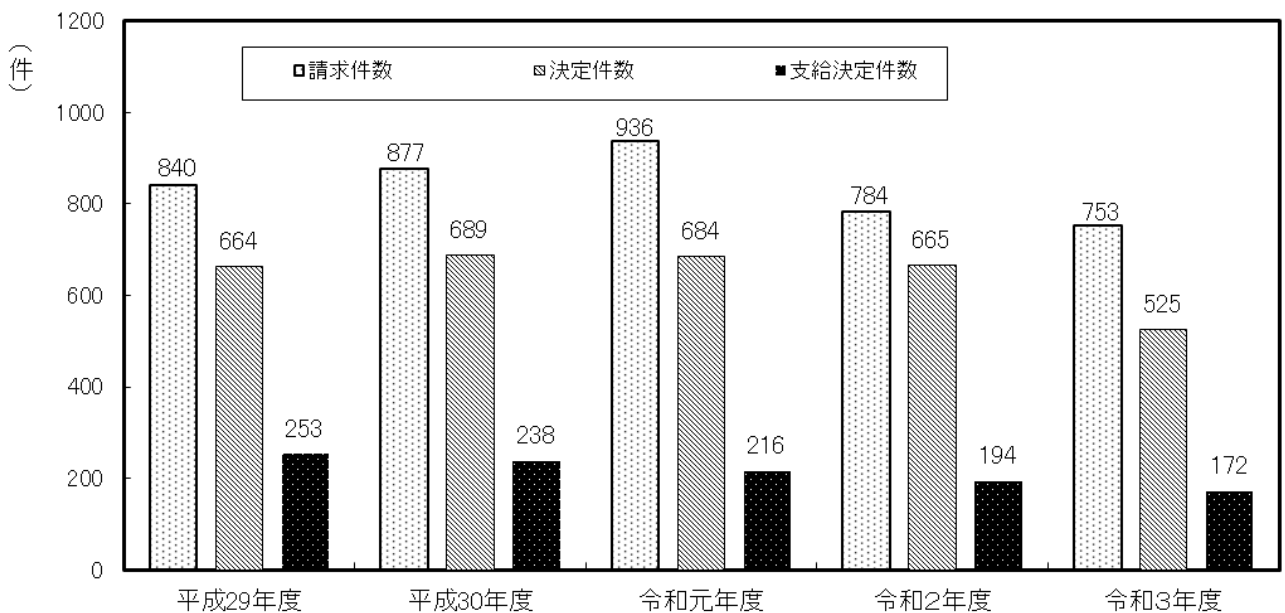


図2 脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移

～100時間未満」が56件と最も多い結果となった。

次に精神障害事案についてみると、労災請求件数は令和3年度で2,346件であり、令和2年度の2,051件から295件増加した。支給決定件数は令和3年度で629件であり、令和2年度の608件から21件増加し過去最多となった。(図3参照)支給決定件数のうち未遂を含む自殺については79件で、令和2年度の81件から2件減少した。

精神障害事案の支給決定件数を業種別にみると「社会保険・社会福祉・介護事業」が82件で最も多く、職種別にみると「一般事務従事者」が67件で最も多い。また、年齢別の傾向をみると支給決定件数のうち「40～49歳」が200件で最も多く、次いで「20～29歳」の153件、「30～39歳」の145件の順に多い。支給決定された件数について時間外労働時間をみると「20時間未満」が73件と最も多く、次いで「80時間以上～100時間未満」が44件となった。業務上の心理的負荷の強度を評価するため認定基準が類型化している精神障害発病に関与したと考えられる業務上の事象(出来事)は、支給決定件数のうち、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が125件で最も多く、次いで「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」が71件、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が66件の順に多くなっている。

以上みてきたように、脳・心臓疾患事案は請求件数、支給決定件数とも緩やかな減少傾向にあるものの、精神障害事案については請求件数、支給件数ともに増加傾向にあり、過労死等事案全体の労災請求件数は過去最多を記録した状況である。厚生労働省としては、こうした国民からの負託に応えるためにも、より一層、迅速かつ適切な業務処理を強力に推進していくことが必要との認識である。

Ⅱ 業務上疾病と認定基準

ところで、業務が原因となって労働者に生じた疾病を業務上疾病と呼んでおり、前述の労災として支給決定された脳・心臓疾患及び精神障害は業務上疾病となる。

業務上疾病は大きく2種類に大別され、ひとつは災害性疾病であり、もうひとつは非災害性疾病である。災害性疾病とは文字どおり、仕事中の打撲によって腰痛が生じた、仕事中に化学物質の漏えい等によって急性中毒などが生じたなど、業務において何らかの災害的事象が発生し、負傷し疾病に至る、あるいは当該災害によって直接疾病に至るものをいう。一方、非災害性疾病とは業務に内在する様々な有害因子に長期間ばく露することによって生じる疾病であり、チェーンソー等の機械器具の長期間の使用等により生じる振動障害、粉じん作業に長く従事するこ

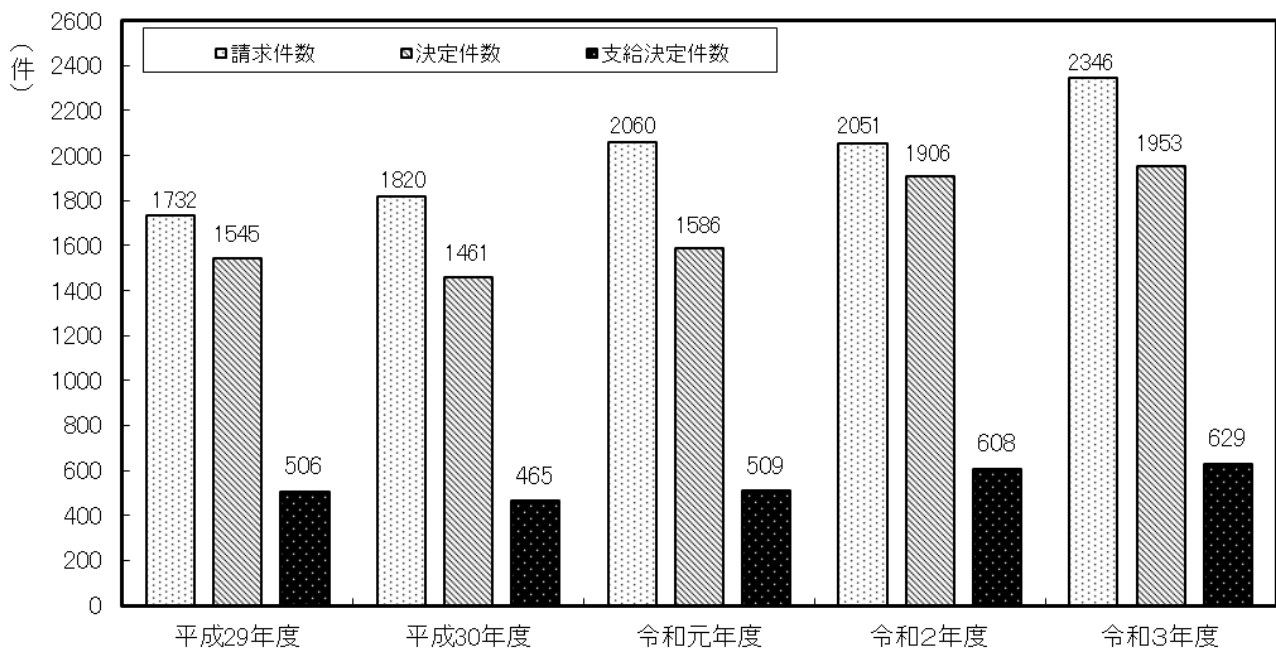


図3 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移

とにより生じるじん肺などがこれに該当する。

また、労働者の疾病が業務上で発生したもの、すなわち業務上疾病であると判断されるためには基本的な考え方として「業務遂行性」と「業務起因性」が肯定される必要がある。「業務遂行性」とは労働者が労働契約に基づき事業主の支配管理下にあることをいい、疾病の場合は、事業主の支配管理下にある状態において「有害因子を受けた（ている）状態」をいう。「業務起因性」とは、労働者が労働契約に基づき事業主の支配管理下にあること、つまり業務に従事することに伴う危険が現実化したものと経験則上認められることをいうとされている。これは、労働者が業務に従事する上でばく露した様々な有害因子の種類と量が労働者に生じた疾病との間に医学的にみて相当程度の関係性が認められることをいうものである。

労災保険における業務上疾病に係る認定基準は、医学的知見に基づき、疾病と業務との関係について、有害因子とそのばく露期間（あるいは量）などによって引き起こされる疾病の病像、経過等を集約し、疾病の業務起因性を肯定し得る要素（認定要件）を示したものであり、労災請求を行う意思のある労働者等が負う立証責任を軽減する効果のほか、行政事務の効果的推進、労災認定に係る全国斉性を確保することなどを目的としているものである。

さきに近時の労災補償状況を紹介した過労死等（脳・心臓疾患及び精神障害）についても認定基準が策定されており、全国の労働局、労働基準監督署において過労死等の労災請求に際しその業務起因性の判断に用いられているところであるが、過労死等をはじめとする業務上疾病の認定基準は医学的知見を基礎としており、認定基準によって適切に業務起因性の判断が行われるためには、医療分野の進歩はもとより、移り変わる働き方や新たな技術や労働環境などを踏まえた最新の医学的知見の収集、分析を不断に行い、認定基準を現代の労働現場に適合したものに更新していくことが必要である。

現在、厚生労働省では、過労死等に係る認定基準の全般的な検証、改正作業を進めているところであり、令和3年9月に脳・心臓疾患の認定基準の改正を行い、また、現在、精神障害の認定基準の検証を行っている。

Ⅲでは脳・心臓疾患の認定基準の改正内容について、Ⅳでは精神障害の認定基準の検証について述べることにしたい。

Ⅲ 脳・心臓疾患の労災認定基準改正の詳解

1. 認定基準改正の経緯－前回改正から約20年経過する中、最新の知見を踏まえ検証

脳・心臓疾患の労災認定基準は、昭和36年にはじめて策定され、その後数次の改正を経て、平成13年12月に改正された認定基準（旧認定基準）が長らく用いられてきた。

旧認定基準では、発症に近接した急性の過重負荷を重視してきたそれ以前の認定基準の考え方に加え、脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼす業務による明らかな過重負荷として、長期間にわたる疲労の蓄積も考慮することとしたところである。

この認定基準の改正から約20年が経過する中で、働き方の多様化や職場環境の変化が生じていることから、最新の医学的知見を踏まえた検証が必要となったところであり、このため、令和2年6月から、医学・法学の専門家による「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」を開催し、令和3年7月に報告書が取りまとめられた。

厚生労働省では、この報告書の内容を踏まえた新たな認定基準（新認定基準）を定め、令和3年9月14日付けで厚生労働省労働基準局長から、都道府県労働局長あて通知した。

2. 認定基準の考え方－認定基準の基本的な考え方には変更なし

脳・心臓疾患は、その発症の基礎となる動脈硬化等による血管病変等が、長い年月の生活の営みの中で徐々に形成、進行及び増悪するといった自然経過をたどり発症するものであるが、業務による明らかな過重負荷が加わることによって、血管病変等がその自然経過を超えて著しく増悪し、脳・心臓疾患が発症する可能性がある。

そのような経過をたどり発症した脳・心臓疾患は、その発症に当たって業務が相対的に有力な原因であると判断し、業務に起因する疾病として取り扱うこととしている。

そして、その「業務による明らかな過重負荷」と

して、「長期間にわたる疲労の蓄積」（長期間の過重業務）と「発症に近接した時期の急性の負荷」（短期間の過重業務と異常な出来事）が発症に影響を及ぼすとする旧認定基準の基本的な考え方は、現在の医学的知見に照らしても妥当と判断された。

このため、認定基準の認定要件には変更はなく、①長期間の過重業務、②短期間の過重業務、③異常な出来事のいずれかの業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患について、業務起因性が認められることとなる。

また、それぞれの認定要件の評価期間についても、①長期間の過重業務については発症前おおむね6か月間、②短期間の過重業務については発症前おおむね1週間、③異常な出来事については発症直前から前日までの間であることに変更はない。

3. 認定基準の改正のポイント

新認定基準の改正のポイントは次の4点である。

(図4参照)

- ・長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化
- ・長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直し
- ・短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症

- との関連性が強いと判断できる場合を明確化
- ・対象疾病に「重篤な心不全」を新たに追加

(1) 労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合評価の明確化

旧認定基準では、長期間の過重業務の評価に当たり、発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められた場合に、業務と発症の関連性が強いと評価できることを示していた。

新認定基準においても、この考え方は維持されることとなり、検討会において、疲労の蓄積をもたらす要因として睡眠不足が深く関わっているといえ、現時点の疫学調査の結果を踏まえても、引き続き、1日5～6時間程度の睡眠が確保できない状態が継続していた場合には、そのような短時間睡眠となる長時間労働（業務）と発症との関連性が強いと評価できるものとされたところである。

これに加えて、さらに新認定基準では、上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められる場合には、業務と発症との関連性が強いと評価できることを明確

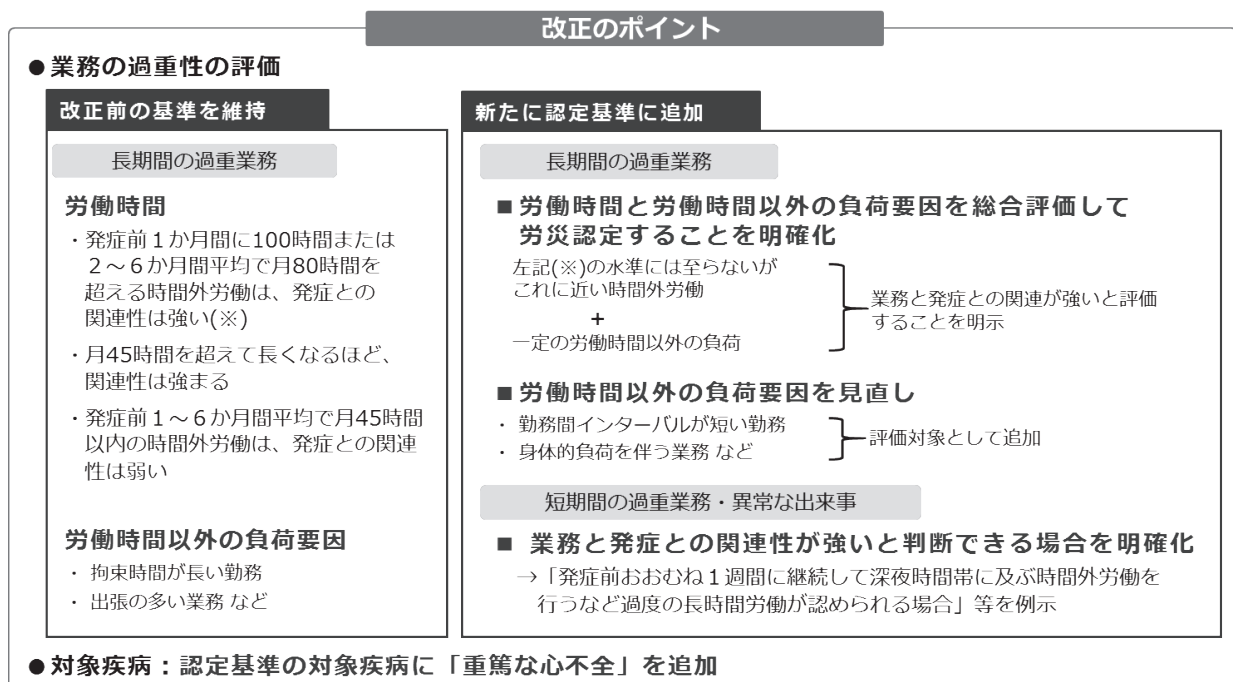


図4

にしたところである。

そのように労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮して業務と発症との関連性が強いと評価される例としては、表1のようなものがある。

なお、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮するに当たっては、労働時間がより長ければ労働時間以外の負荷要因による負荷がより小さくとも業務と発症との関連性が強い場合があり、また、労働時間以外の負荷要因による負荷がより大きければ又は多ければ労働時間がより短くとも業務と発症との関連性が強い場合があることに留意することとしている。

(2) 労働時間以外の負荷要因の見直し

長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直し、「休日のない連続勤務」、「勤務間インターバルが短い勤務」、「身体的負荷を伴う業務」などを負荷要因として新たに追加した。

また、旧認定基準の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充し、「心理的負荷を伴う業務」とした。(図5参照)

それぞれの負荷要因ごとの検討の視点は、次のとおりである。

表1 業務と発症との関連が強いと評価される例

【事例1】

Aさんは、トラックの運転手として、県内で製造された電気製品等を国内各地に所在するホームセンターの物流センターに配送する業務に従事していた。Aさんは、これらの業務に従事し、発症前2か月平均で月約71時間の時間外労働を行っていた。

夜間運行を基本とし、20時から23時に出勤し、翌朝8時～9時、遅い日では15時頃まで勤務していた。発症前6か月の拘束時間は、発症前1か月から順に、216時間、302時間、278時間、266時間、219時間、291時間となっていた。

Aさんは、配送先の物流センターで製品の積み込み作業中に倒れた。物流センターの作業員が倒れていたAさんを発見し、救急車を呼び病院に搬送したが、Aさんは、心筋梗塞により死亡した。

【事例2】

Bさんは、関東に所在する水産加工工場に勤務し、水産物の仕入れや営業担当業務に従事していた。Bさんは、これらの業務に従事し、発症前3か月平均で月約64時間の時間外労働を行っていた。

この3か月の全ての勤務は泊付きの出張であり、主に仕入業者との商談や営業のため、関西と九州方面の港に出張していた。

発症前3か月の泊付きの出張日数は64日、工場から関西や九州方面へ移動を要した日数は24日に及んだ。

Bさんは出張先で、痙攣、めまい、吐き気の症状を訴え、救急車を呼び病院に搬送され、脳梗塞と診断された。

労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
		休日のない連続勤務
		勤務間インターバルが短い勤務
		不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務
		その他事業場外における移動を伴う業務
心理的負荷を伴う業務		
身体的負荷を伴う業務		
作業環境 <small>※長期間の過重業務では付加的に評価</small>	温度環境	
	騒音	

図5 労働時間以外の負荷要因

1) 勤務時間の不規則性

① 拘束時間の長い勤務

拘束時間とは、労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間(始業から終業までの時間)をいう。

拘束時間の長い勤務については、拘束時間数、実労働時間数、労働密度(実作業時間と手待時間との割合等)、休憩・仮眠時間数及び回数、休憩・仮眠施設の状況(広さ、空調、騒音等)、業務内容等の観点から検討し、評価する。

なお、1日の休憩時間がおおむね1時間以内の場合には、労働時間の項目における評価との重複を避けるため、この項目では評価しない。

② 休日のない連続勤務

休日のない(少ない)連続勤務については、連続労働日数、連続労働日と発症との近接性、休日の数、実労働時間数、労働密度(実作業時間と手待時間との割合等)、業務内容等の観点から検討し、評価する。

その際、休日のない連続勤務が長く続くほど業務と発症との関連性をより強めるものであり、逆に、休日が十分確保されている場合は、疲労は回復ないし回復傾向を示すものであることを踏まえて適切に評価していくことになる。

③ 勤務間インターバルが短い勤務

勤務間インターバルとは、終業から始業までの時間をいう。

勤務間インターバルが短い勤務については、その程度(時間数、頻度、連続性等)や業務内容等の観点から検討し、評価する。

なお、長期間の過重業務の判断に当たっては、睡眠時間の確保の観点から、勤務間インターバルがおおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、評価する。

④ 不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務

「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」とは、予定された始業・終業時刻が変更される勤務、予定された始業・終業時刻が日や週等によって異なる交替制勤務(月ごとに各日の始業時刻が設定される勤務や、週ごとに規則的な日勤・夜勤の交替がある勤務等)、予定された始業又は終業時刻が相当程度深夜時間帯に及び夜間に十分な睡眠を取ることが困難な深夜勤務をいう。

不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務については、予定された業務スケジュールの変更の頻度・程度・事前の通知状況、予定された業務スケジュールの変更の予測の度合、交替制勤務における予定された始業・終業時刻のばらつきの程度、勤務のため夜間に十分な睡眠が取れない程度(勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度・連続性)、一勤務の長さ(引き続いて実施される連続勤務の長さ)、一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠施設の状況(広さ、空調、騒音等)、業務内容及びその変更の程度等の観点から検討し、評価する。

2) 事業場外における移動を伴う業務

① 出張の多い業務

出張とは、一般的に事業主の指揮命令により、特定の用務を果たすために通常の勤務地を離れて用務地へ赴き、用務を果たして戻るまでの一連の過程をいう。

出張の多い業務については、出張(特に時差のある海外出張)の頻度、出張が連続する程度、出張期間、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、出張先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、出張中における睡眠を含む休憩・休息の状況、出張中の業務内容等の観点から検討し、併せて出張による疲労の回復状況等も踏まえて評価する。

ここで、飛行による時差については、時差の程度(特に4時間以上の時差の程度)、時差を伴う移動の頻度、移動の方向等の観点から検討し、評価することとなる。

また、出張に伴う勤務時間の不規則性についても、前記1)より適切に評価することとされている。

② その他事業場外における移動を伴う業務

その他事業場外における移動を伴う業務については、移動(特に時差のある海外への移動)の頻度、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、移動先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、宿泊を伴う場合の睡眠を含む休憩・休息の状況、業務内容等の観点から検討し、併せて移動による疲労の回復状況等も踏まえて評価する。

なお、時差及び移動に伴う勤務時間の不規則性の評価については前記①と同様に行う。

3) 心理的負荷を伴う業務

心理的負荷を伴う業務については、表2及び表3

に掲げられている日常的に心理的負荷を伴う業務又は心理的負荷を伴う具体的出来事等について、負荷の程度を評価する視点により検討し、評価する。

表2 日常的に心理的負荷を伴う業務

	具体的業務	負荷の程度を評価する視点	
1	常に自分あるいは他人の生命、財産が脅かされる危険性を有する業務	危険性の度合、業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援、予想される被害の程度等	
2	危険回避責任がある業務		
3	人命や人の一生を左右しかねない重大な判断や処置が求められる業務		
4	極めて危険な物質を取り扱う業務		
5	決められた時間（納期等）どおりに遂行しなければならないような困難な業務	障害要因の大きさ、達成の困難性、ペナルティの有無、納期等の変更の可能性等	業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援等
6	周囲の理解や支援のない状況下での困難な業務	業務の困難度、社内での立場等	

表3 心理的負荷を伴う具体的出来事

	出来事の種類	具体的出来事	負荷の程度を評価する視点
1	①事故や災害の体験	(重度の) 病気やケガをした	・病気やケガの程度 ・後遺障害の程度、社会復帰の困難性等
2		悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	・本人が体験した場合、予感させる被害の程度 ・他人の事故を目撃した場合、被害の程度や被害者との関係等
3	②仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	・事故の大きさ、内容及び加害の程度 ・ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等
4		会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	・失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ・ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等
5		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	・事故、事件の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性等 (注) この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。
6		自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	・損失等の程度、社会的反響の大きさ等 ・事後対応の困難性等 (注) この項目は、取引先の倒産など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないものの、それに伴う対応等による心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。
7		業務に関連し、違法行為を強要された	・違法性の程度、強要の程度（頻度、方法）等 ・事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等
8	達成困難なノルマが課された	・ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無等 ・その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等	
9	ノルマが達成できなかった	・達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度等 ・事後対応の困難性等 (注) 期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになった場合にはこの項目で評価する。	
10	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	・新規業務の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等	
11	顧客や取引先から無理な注文を受けた	・顧客・取引先の重要性、要求の内容等 ・事後対応の困難性等	

12		顧客や取引先からクレームを受けた	<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、会社に与えた損害の内容、程度等 事後対応の困難性等 <p>(注) この項目は、本人に過失のないクレームについて評価する。本人のミスによるものは、項目4で評価する。</p>
13	②仕事の質	仕事内容の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等
14		退職を強要された	<ul style="list-style-type: none"> 解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等 <p>(注) ここでいう「解雇又は退職強要」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めを含む。</p>
15	③役割・地位の変化等	配置転換があった	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 <p>(注) 出向を含む。</p>
16		転勤をした	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、転勤の理由・経過、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等
17		複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	<ul style="list-style-type: none"> 業務の変化の程度等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等
18		非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	<ul style="list-style-type: none"> 差別・不利益取扱いの理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等
18		非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	<ul style="list-style-type: none"> 差別・不利益取扱いの理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況
19	④パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	<ul style="list-style-type: none"> 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 反復・継続など執拗性の状況 就業環境を害する程度 会社の対応の有無及び内容、改善の状況 <p>(注) 当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。</p> <p>(注) 「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>
20		同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた	<ul style="list-style-type: none"> 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度等 反復・継続など執拗性の状況 会社の対応の有無及び内容、改善の状況
21	⑤対人関係	上司とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度等 その後の業務への支障等
22		同僚とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等 その後の業務への支障等
23		部下とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> トラブルの内容、程度等 その後の業務への支障等
24	⑥セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	<ul style="list-style-type: none"> セクシュアルハラスメントの内容、程度等 その継続する状況 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等

4) 身体的負荷を伴う業務

身体的負荷を伴う業務については、業務内容のうち重量物の運搬作業、人力での掘削作業などの身体的負荷が大きい作業の種類、作業強度、作業量、作業時間、歩行や立位を伴う状況等のほか、当該業務が日常業務と質的に著しく異なる場合にはその程度（事務職の労働者が激しい肉体労働を行うなど）の観点から検討し、評価する。

5) 作業環境

長期間の過重業務の判断に当たっては、作業環境は付加的に評価する。

① 温度環境

温度環境については、寒冷・暑熱の程度、防寒・防暑衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖・冷却の状況、寒冷と暑熱との交互のばく露の状況、激しい温度差がある場所への出入りの頻度、水分補給の状況等の観点から検討し、評価する。

② 騒音

騒音については、おおむね80dBを超える騒音の程度、そのばく露時間・期間、防音保護具の着用の状況等の観点から検討し、評価する。

(3) 業務と発症との関連性が強いと判断できる場合の明確化

1) 短期間の過重業務

短期間の過重業務における労働時間の評価について、業務と発症との関連性が強いと評価できる例を次のとおり明示した。

- ① 発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
- ② 発症前おおむね1週間継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合
(いずれも、手待時間が長いなど特に労働密度が低い場合を除く。)

2) 異常な出来事

異常な出来事について、「当該出来事によって急激な血圧変動や血管収縮等を引き起こすことが医学的にみて妥当と認められる出来事」であることを明示した。

そして、具体的には、

- ① 極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の

精神的負荷を引き起こす事態

- ② 急激で著しい身体的負荷を強いられる事態
- ③ 急激で著しい作業環境の変化

であることを示し、また、業務と発症との関連性が強いと評価できる例を次のとおり明示した。

- (a) 業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
- (b) 事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
- (c) 生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合
- (d) 著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合
- (e) 著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合

(4) 対象疾病に「重篤な心不全」を追加

旧認定基準では、不整脈が一義的な原因となった心不全症状等は、対象疾病の「心停止（心臓性突然死を含む）」に含めて取り扱っていたが、心不全は心停止とは異なる病態のため、新たな対象疾病として「重篤な心不全」を追加した。「重篤な心不全」には、不整脈によるものも含む。

また、旧認定基準の「解離性大動脈瘤」について、明確化等の観点から「大動脈解離」に修正された。これにより、認定基準の対象疾病は、脳血管疾患（脳内出血（脳出血）、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症）、虚血性心疾患等（心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む）、重篤な心不全、大動脈解離）となった。

4. まとめ

この認定基準の改正により、各負荷要因等の検討の視点などがより明確化、具体化され、業務の過重性の評価が客観的かつ迅速に行えるようになったと考えている。

厚生労働省では、今後は、この基準に基づいて、迅速・適正な労災補償を行っていくこととしている。

IV 精神障害の労災認定基準に関する専門検討会の実施

1. 精神障害の労災認定基準

精神障害の労災請求については平成23年12月に策定した「心理的負荷による精神障害の認定基準」に基づき業務起因性の判断を行っている。

労災保険制度における労働者が発病する精神障害は、①業務による心理的負荷（事故や災害の体験、仕事の失敗、過重な責任の発生等）、②業務以外の心理的負荷（自分の出来事、家族・親族の出来事等）、③精神障害の既往歴等の個体側要因が複雑に関係しあって発病すると理解されている。これを前提に、精神障害の労災認定要件は、①認定基準の対象となる精神障害を発病していること、②認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の心理的負荷及び個体側要因により発病したとは認められないこと、となっている。

認定要件のうち、①の対象となる精神障害は、ICD-10第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害で、器質性のもの及び有害物質に起因するものを除いたものである。（器質性の精神障害及び有害物質に起因する精神障害は、頭部外傷等に付随する疾病や、化学物質による疾病等として業務起因性が認められるか個別に判断。）このうち業務が関連して発病する可能性の高い精神障害は、うつ病に代表されるF3気分〔感情〕障害とF4神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害であり、令和3年度の労災支給決定件数でも、F3気分〔感情〕障害とF4神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害で支給決定件数全体の99%を占める。

次に②の心理的負荷の評価期間を「発病前おおむね6か月の間」としている点は、認定基準が基礎とするライフイベント調査（生活上の様々な出来事によるストレスの程度と精神障害の発病との関連についての調査および研究）において、多くが6か月を調査期間としており、これは6か月を超えると個人の記憶の精度が大きく低下することを含め、精神障害については、発病から遡れば遡るほど出来事と発病との関連性を理解することが困難になることなどを理由としている。「業務による強い心理的負荷が認

められること」については、認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」を用いて判断することとなる。対象疾病を発病した労働者が体験した業務上の出来事について、「業務による心理的負荷評価表」が示す「具体的出来事」等に当てはめ、各具体的出来事ごとに示された心理的負荷の強度を判断する具体例等を踏まえ、当該労働者が体験した業務上の出来事の心理的負荷の強度が「強」に相当すると判断される場合、業務による強い心理的負荷が認められることになる。

この「業務による心理的負荷評価表」は、ライフイベント調査に基づき、現在の職場で起きる様々な心理的負荷を生じる出来事を類型化し、その平均的な心理的負荷の強度や、心理的負荷の強度ごとの具体例をそれぞれ「強」「中」「弱」で示したものである。

職場で起きる心理的負荷の内容やその強度は時代や社会、働き方に応じて変化していく性質のものであるから、新たな精神医学的知見の進展に合わせて、この心理的負荷評価表も労災認定を行う上で現代の職場における労働者の心理的負荷を適切に評価しえるものであるかどうか検証し、必要に応じた見直しを行っていくことが求められるものと考えている。

2. 精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会の動向

精神障害の労災認定基準は、前述のとおり平成23年12月に策定され、以降、社会情勢などを踏まえ、心理的負荷評価表の具体的出来事に「パワー・ハラスメント」に関する内容を追加するなどといった改正は行ってきたものの、多くの裁判例等において当該認定基準の合理性が認められていることもあり、心理的負荷評価表を含めた認定基準全体の検証、見直しは平成23年以降なされてこなかった。

今般、精神障害の労災認定基準策定から10年以上が経過し、時代の移り変わりとともに労働者の働き方や職場環境も大きく変遷しており、認定基準をより現代の労働環境に合致したものとするため、心理的負荷評価表を含めた認定基準全体の検証をし、見直しに向けた検討を行う必要があるとの判断に至ったものである。

このため厚生労働省では、精神医学及び法学等の

専門家に参集いただき、令和3年12月に第1回「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」を開催し、検討を重ね、令和4年11月には第9回を開催したところである。

検討会では、海外を含む精神医学に関する論文をはじめとした最新の医学的知見、近時の裁判例などを資料として踏まえつつ、現在の我が国における働

き方や労働環境により適した労災認定基準となるよう活発な検討がなされている。

厚生労働省としては、これら有識者の議論に基づく検証等結果を踏まえ、必要に応じて認定基準の改正を行い、増加し続ける精神障害の労災請求について、迅速かつ適切な処理を行っていきたいと考えている。

産業保健法学会誌

Journal of Occupational Health Law

Vol.1 No.2

2022年12月26日発行

発行 一般社団法人 日本産業保健法学会

代表者 鎌田耕一

〒162-08833 東京都新宿区単筒町43 新神楽坂ビル2階

TEL 03-5946-8844 FAX 03-5229-6889

編集 日本産業保健法学会 編集委員会