

# daily コラム

2023年12月6日(水)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email [tfc@wakei-kai.com](mailto:tfc@wakei-kai.com)

## 多様な働き方と安全配慮

### コロナ後の多様な働き方

コロナ禍を経てテレワークやテレワークと出社を組み合わせたハイブリッド勤務など、時間や場所にとらわれない新しい働き方が浸透してきています。一方、労働法では使用者に「労働者の生命・身体及び健康を危険から保護するように配慮すべき」という安全配慮義務が課せられています。このような広がりを見せる新しい多様な働き方に対して、労働契約法や労働安全衛生法等が「企業に求める従業員に対する安全配慮」とどのように向き合うか、今後企業にとって重要な課題になると思われます。

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」(以下「ガイドライン」)では、テレワークを「労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務」としています。また、ガイドラインは、テレワークの形態を①労働者の自宅で仕事を行う「在宅勤務」②労働者が通勤するメインのオフィス以外のオフィス(コワーキングスペースなど)を利用する「サテライトオフィス勤務」③ノートパソコンや携帯端末機器等を活用し臨機応変に仕事をする場所を変える「モバイル勤務」に分類しています。

### テレワークと安全配慮義務

労働者がテレワーク中に、事故や災害に遭った場合、会社は安全配慮義務違反となるのでしょうか。詳細は省略しますが、前提として、労働者のテレワーク中の事故等については、原則として労働災害と認められます。とはいえ、労働災害に該当するから即会社の安全配慮義務違反になるということにはなりません。

結論から言えば、テレワークにおける労働災害について会社の安全配慮義務違反が認められるためには、会社に具体的な安全配慮義務違反が認められることが必要になります。テレワークの性質上、労働者が働いている場所は、物理的に上司の目が直接に届きません。その意味では、労働者のテレワーク中の労働災害について、会社に安全配慮義務違反が認められることは基本的に考えにくいこととなります。ただし、労働者に身体的不調が生じ、その原因が長時間労働にあり、会社が当該労働者の労働時間を把握していないなど、健康への配慮を怠っていたようなケースでは、会社の安全配慮義務違反が問われることはあり得ます。



新しい働き方には  
新しい労務管理が  
必要です