

## テレワークの拡大の中での企業人事が悩む 健康保全責任について

鈴木雅一

### はじめに

テレワークは、新型コロナウイルス感染症拡大予防措置として2020年4月に発動された第1次緊急事態宣言で一気に導入が進んだ。当時、社員や家族、関係者の感染を防ぐために、十分な準備も整わないまま、社員に在宅勤務を命じた企業も少なくない。新型コロナウイルスの感染リスクが続く中で、コロナ後もテレワークを継続させようとする企業が徐々に出現しつつあるのが現状と言える。

### 会社概要

ここで簡単にPMPという組織を紹介させていただく。

PMPは1994年設立の人事のコンサルティングファームであるピー・エム・ピー株式会社と特定社会保険労務士が集まったPMP労務コンサルティングオフィスの2つの組織から成り、企業の人事部のパートナーとして人事が抱えるいろいろな問題を人事と一緒に考えながらその会社にとってのベストな解決法を提供することをミッションとしている。

社会保険労務士と言っても、諸先輩の多くが手掛ける給与計算業務などは一切せずに、もっぱら労務問題に絞っている。そのため、社員の健康管理、企業の健康保全義務に係る相談は大きな

ウエイトを占めている。メンタル系疾患を抱える社員の休職・復職の相談も多い。産業医の先生方とのきめ細かい連携は、企業と当事者である社員、さらにはその他の社員たちも含めた全体にとっての最善の処方箋を提示するためには重要であると認識している。産業医はPMPにとって貴重なパートナーである。

### I. 行政によるテレワークの推進

厚生労働省（以下、厚労省）は、テレワークを新型コロナウイルスの感染拡大予防措置としてだけでなく、仕事と生活の調和を図るという観点で捉え、さらには育児との両立や介護離職の回避に加えて、業務の効率化や生産性の向上の実現に資するとして積極的な活用を呼びかけている。またコロナ禍による在宅勤務の緊急導入の結果として、通勤行為がなくなったための通勤手当負担の大幅な軽減効果はすでに現れており、オフィスの就労スペースの見直し、家賃の高い首都圏中心部のオフィススペースを縮小し、家賃の安い首都圏近郊でのサテライトオフィスの新設や、地方への移転すら検討俎上に上がっている。テレワークの先進、欧米を参照すれば、本制度を認める企業は優秀な人材を獲得するには採用競争上の比較優位にあるということはすでに多くの企業で検証されている。

## Ⅱ. ガイドラインを踏まえた テレワークの活用と実態

コロナ後もテレワークを継続的に活用する計画の企業が増加している。

2021年3月25日、厚労省は「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」<sup>1)</sup>(以下、ガイドライン)を改訂した。

ここでは、ガイドライン別紙1の「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)」(図1・2)から、当社の実態や他社の事例もあわせてコメントする。

### 1) 衛生管理者の選任、安全・衛生委員会の開催 (図1-1(1))

労働安全衛生法(以下、安衛法)に基づき、衛生管理者、衛生委員会を核とした安全衛生体制による健康保全の措置を整えようという考え方となっている。そこでの重要な役割を産業医が担うことは言うまでもない。責任は大きい。

### 2) 長時間労働者に対する医師の面接指導(図2-4(2))

労働時間は企業の健康保全義務の中心課題のひとつだ。しかしながらテレワークでは労働時間の把握が難しい。

厚労省のガイドラインでもこの問題については従前の法の枠組みまでの対応に留まっており、企業の実務を考えれば実効性に疑問が残る。

厚労省はテレワークにフレックスタイムの導入を推奨している。とくに、コアタイムを設けず、さらには中抜きまでも認める弾力的なフレックスタイムを推奨している。これ自体は首肯できる。PMPで導入したテレワークの枠組みも標準形をコアタイムなし、中抜きを認めるフレックスタイムとしており、おおむね好評である。ただし、正確な実労働時間の把握は難しい。労働時間管理システムを導入しても、中抜け時間までの把握など

は難しく、多くの場合、実態はシステム入力も含めて各自の裁量に委ねられる。結局は自己申告とならざるを得ないのが実情である。したがって、隠れ長時間労働が発生するリスクがある。とくにまじめで一生懸命だがやや不器用な社員は、仕事を抱えて夜中まで、あるいは明け方からという傾向はすでに散見されている<sup>注)</sup>。

厚労省ガイドラインを受けて、PMPでも管理職と人事には、メールの発信時刻チェックやチャット記録、さらにはコミュニケーションを密接に行う等により長時間労働を防止するようとの指導はしているものの、それだけで労働時間管理が万全かといえば疑問があると言わざるを得ない。目の前で働いていない部下の時間を自分が正確に管理するのは無理だと訴える管理職は珍しくない。旧工場法から受け継いだ働く者の自己の裁量を否定して使用者が労働者一人ひとりの労働時間を厳格に管理するという労働基準法(以下、労基法)の大本の発想が、働く実態とはかけ離れてしまっている。

さらにはみなし労働時間の問題。厚労省は、在宅勤務に対しては一定の条件付きだが、事業場外労働時間制(労基法第38条の2)によるみなし労働時間の適用を認めている。しかしながら、労働時間は労基法に加えて安衛法も関係しており、事業場外労働については、労基法ではみなし労働を認めるものの、安衛法ではみなし労働ではなく実労働時間を把握することとしている。同じ労働時間を二重に管理することが使用者には求められている。厚労省文書を注意深く読むと、使用者の責任について、労基法では労働時間の“適正な”把握とし、安衛法では労働時間の“客観的な”把握と書き分けており、企業人事ではComplianceを理由に、“書き分け”を反映した労働時間の二重管理を行おうとしている。

人事であれば兎も角、現場の管理職に労働時間の二重管理の仕組みを正しく理解させ適切に運用するなどは実は無茶な話である。PMPで実施し

注) “明け方から”という働き方も在宅勤務の特徴。通勤所要時間を考えればこれまではまず起こらなかった事例。たとえば、子どもを保育園や学校に送り出す前に早起きして仕事をするというような働き方。朝の5時6時から働き始める事例も珍しくない。

(別紙1) 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】

- このチェックリストは、労働者にテレワークを実施させる事業者が安全衛生上、留意すべき事項を確認する際に活用いただくことを目的としています。
- 労働者が安全かつ健康にテレワークを実施する上で重要な事項ですので、全ての項目に☑が付くように努めてください。
- 「法定事項」の欄に「◎」が付されている項目については、労働安全衛生関係法令上、事業者の実施が義務付けられている事項ですので、不十分な点があれば改善を図ってください。
- 適切な取組が継続的に実施されるよう、このチェックリストを用いた確認を定期的（半年に1回程度）に実施し、その結果を衛生委員会等に報告してください。

すべての項目について確認し、当てはまるものに☑を付けてください。

項	目	法定事項
<b>1 安全衛生管理体制について</b>		
(1) 衛生管理者等の選任、安全・衛生委員会等の開催		
<input type="checkbox"/>	業種や事業場規模に応じ、必要な管理者等の選任、安全・衛生委員会等が開催されているか。	◎
<input type="checkbox"/>	常時使用する労働者数に基づく事業場規模の判断は、テレワーク中の労働者も含めて行っているか。	◎
<input type="checkbox"/>	衛生管理者等による管理や、安全・衛生委員会等における調査審議は、テレワークが通常の勤務とは異なる点に留意の上、行っているか。	
<input type="checkbox"/>	自宅等における安全衛生上の問題（作業環境の大きな変化や労働者の心身の健康に生じた問題など）を衛生管理者等が把握するための方法をあらかじめ定めているか。	
(2) 健康相談体制の整備		
<input type="checkbox"/>	健康相談を行うことができる体制を整備し、相談窓口や担当者の連絡先を労働者に周知しているか。	
<input type="checkbox"/>	健康相談の体制整備については、オンラインなどテレワーク中の労働者が相談しやすい方法で行うことができるよう配慮しているか。	
<input type="checkbox"/>	上司等が労働者の心身の状況やその変化を的確に把握できるような取組を行っているか（定期的なオンライン面談、会話を伴う方法による日常的な業務指示等）	
<b>2 安全衛生教育について</b>		
(1) 雇入れ時の安全衛生教育		
<input type="checkbox"/>	雇入れ時にテレワークを行わせることが想定されている場合には、雇入れ時の安全衛生教育にテレワーク作業時の安全衛生や健康確保に関する事項を含めているか。	◎
(2) 作業内容変更時教育		
<input type="checkbox"/>	テレワークを初めて行わせる労働者に対し、作業内容変更時の安全衛生教育を実施し、テレワーク作業時の安全衛生や健康確保に関する事項を教育しているか。 ※ 作業内容に大幅な変更が生じる場合には、必ず実施してください。	
(3) テレワーク中の労働者に対する安全衛生教育		
<input type="checkbox"/>	テレワーク中の労働者に対してオンラインで安全衛生教育を実施する場合には、令和3年1月25日付け基安発0125第2号、基安発0125第1号、基安発0125第1号「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」に準じた内容としているか。	
<b>3 作業環境</b>		
(1) サテライトオフィス型		
<input type="checkbox"/>	労働安全衛生規則や事務所衛生基準規則の衛生基準と同等の作業環境となっていることを確認した上でサテライトオフィス等のテレワーク用の作業場を選定しているか。	◎
(2) 自宅		
<input type="checkbox"/>	別添2のチェックリスト（労働者用）を参考に労働者に自宅の作業環境を確認させ、問題がある場合には労使が協力して改善に取り組んでいるか。また、改善が困難な場合には適切な作業環境や作業姿勢等が確保できる場所で作業を行うことができるよう配慮しているか。	
(3) その他（モバイル勤務等）		
<input type="checkbox"/>	別添2のチェックリスト（労働者用）を参考に適切な作業環境や作業姿勢等が確保できる場所を選定するよう労働者に周知しているか。	

図1 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（1枚目）<sup>1)</sup>

項	目	法定事項
4 健康確保対策について		
(1) 健康診断		
<input type="checkbox"/>	定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。	◎
<input type="checkbox"/>	健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。	◎
<input type="checkbox"/>	常時、自宅や遠隔地でテレワークを行っている者の健康診断受診に当たっての負担軽減に配慮しているか。 (労働者が健診機関を選択できるようにする等)	
(2) 長時間労働者に対する医師の面接指導		
<input type="checkbox"/>	関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。	◎
<input type="checkbox"/>	週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施しているか。	◎
<input type="checkbox"/>	面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。	◎
<input type="checkbox"/>	テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限られない。 ※詳細は平成27年9月15日付け基発0915第5号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」(令和2年11月19日最終改正)を参照。	◎
(3) その他(健康保持増進)		
<input type="checkbox"/>	健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師または保健師による保健指導を実施しているか。	
<input type="checkbox"/>	THP(トータル・ヘルスプロモーション・プラン)指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	
5 メンタルヘルス対策 ※項目1(2)及び6(1)もメンタルヘルス対策の一環として取り組んでください。		
(1) ストレスチェック		
<input type="checkbox"/>	ストレスチェックを定期的に実施し、結果を労働者に通知しているか。また、希望者の申し出があった場合に面接指導を実施しているか。(労働者数50人未満の場合は努力義務) ※面接指導をオンラインで実施する場合には、4(2)4ボツ目についても確認。	◎
<input type="checkbox"/>	テレワーク中の労働者が時期を逸することなく、ストレスチェックや面接指導を受けることができるよう、配慮しているか。(メールやオンラインによる実施等)	
<input type="checkbox"/>	ストレスチェック結果の集団分析は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上でやっているか。	
(2) 心の健康づくり		
<input type="checkbox"/>	メンタルヘルス指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	
6 その他		
(1) コミュニケーションの活性化		
<input type="checkbox"/>	同僚とのコミュニケーション、日常的な業務相談や業務指導等を円滑に行うための取組がなされているか。(定期的・日常的なオンラインミーティングの実施等)	
(2) 緊急連絡体制		
<input type="checkbox"/>	災害発生時や業務上の緊急事態が発生した場合の連絡体制を構築し、テレワークを行う労働者に周知しているか。	

※ ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

記入日：令和 年 月 日

記入者職氏名： \_\_\_\_\_

R3.3.25版

図2 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(2枚目)<sup>1)</sup>

ている労働時間の管理職研修を振り返っても、労基法と安衛法の労働時間の考え方は説明を繰り返しても彼らの記憶にはほとんど残らない。

### 3) コミュニケーションの活性化 (図2-6(1))

テレワーク勤務者の健康保全措置を考える際に、コミュニケーションは重要な要素となる。欧米の企業の在宅勤務のガイドライン (Guideline for Work from Home) を見ると、仕事上のコミュニケーションに加えて、同僚同士の雑談を勧めている。

日本でもいろいろな工夫が行われている。以下にその例を挙げる。

- ・毎日、必ずチームの誰かと電話やオンラインで話をすること
- ・WEBミーティングは、カメラオンで、参加者が顔を見せ合う (カメラオンの強制はハラスメントへのリスクがある点は要注意だが……)
- ・マネージャーは一人ひとりとのOne on Oneを最低週1回、15分行う
- ・スーパーフレックスだが、13時から15時までは、極力全員一緒に働こう。打合せや相談や確認はその時間帯を活用しよう
- ・昼休みは12時から13時にして、その時間はできるだけ皆Zoomで会い、食事をしながらおしゃべりをしましょう

テレワーク勤務者に毎日15分程度の雑談時間を取り入れた結果、ストレスチェックの結果やモラルサーベイのスコアが改善したという事例報告もあった。

厚労省が旗を振るテレワークガイドラインは労働関係諸法令をもとに作成されている。しかしながら企業の実務を考えれば、労働法といったComplianceで思考停止するのではなく、テレワークで実際に働く社員一人ひとりの実態を踏まえて、法の枠外となるさまざまな工夫が、テレワーク勤務者の健康保全には実は大切な意味を持つようにも思う。

PMPで紹介しているイギリスの大手企業の「5Tips for Work from Home」の5つ目のTips:

秘訣は、「毎日明るいうちに必ず一度は散歩しましょう」というもので「仕事が気になる人はスマートフォンを持ってでも外へ行こう!」との補足がある。このイギリス版の補足をそのまま日本で活用すると、「使用者命令. 散歩とは言え、スマートフォン携帯の指示があるので指揮命令下と判断され労働時間となる」というような見解に出会うことになるかもしれない!

そして、“事業場”の問題。今回取り上げた厚労省ガイドラインでも前提となる概念である。

労基法では就業規則や36協定は事業場ごとに決定され、事業場を統括するそれぞれの労働基準監督署に届け出るとされる。安衛法も事業場の考え方が土台で、産業医や衛生管理者の選任基準も事業場単位であることはご高承の通りである。事業場概念は育児・介護休業法、高齢者雇用安定法、労働者派遣法、最低賃金法等にも及ぶ。労働法適用を考える場合の基本的単位となっている。

「事業場」とは、労働法では「一定の場所での同様の組織的つながり」と定義される。実はこの“一定の場所”という概念が、テレワークの進展により馴染まなくなってきた。

おわりに

——事業場に関連した事例を交えた問題提起

最後に、前述したテレワークによって生じる「事業場」について、事例を交えた問題提起をした上で、在宅勤務者の健康保全を考えたい。

ある外資系大手IT企業は、東京本社以外にも、大阪や名古屋等大都市に支店を持つ。これまでは東京本社、大阪支店、名古屋支店等全国の各拠点がすべて事業場となり、各事業場の規模に応じて衛生管理者・産業医を選任していた。しかし今回のコロナ禍で95%以上の社員が在宅勤務となり、これに伴い組織を見直し、東京本社を中心に部門別の組織として再統合した。その結果、テレワークにより、以下のように就労の場所の制約から解放された。

- ・所属は従来通り大阪支店。新しい上司は東京本社

(別紙2) 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】

- 1 このチェックリストは、自宅等においてテレワークを行う際の作業環境について、テレワークを行う労働者本人が確認する際に活用いただくことを目的としています。  
 2 確認した結果、すべての項目に☑が付くように、不十分な点があれば事業者と話し合って改善を図るなどにより、適切な環境下でテレワークを行うようにしましょう。

すべての項目について【観点】を参考にしながら作業環境を確認し、当てはまるものに☑を付けてください。

1 作業場所やその周辺の状況について	
<input type="checkbox"/>	(1) 作業等を行うのに十分な空間が確保されているか。 【観点】 ・作業の際に手足を伸ばせる空間があるか。 ・静的筋緊張や長時間の拘束姿勢、上肢の反復作業などに伴う疲労やストレスの解消のために、体操やストレッチを適切に行うことができる空間があるか。 ・物が密集している等、窮屈に感じないか。
<input type="checkbox"/>	(2) 無理のない姿勢で作業ができるように、机、椅子や、ディスプレイ、キーボード、マウス等について適切に配置しているか。 【観点】 ・眼、肩、腕、腰に負担がかからないような無理のない姿勢で作業を行うことができるか。
<input type="checkbox"/>	(3) 作業中に転倒することがないよう整理整頓されているか。 【観点】 ・つまづく恐れのある障害物、畳やカーペットの継ぎ目、電源コード等はないか。 ・床に書類が散らばっていないか。 ・作業場所やその周辺について、すべり等の危険のない、安全な状態としているか。
<input type="checkbox"/>	(4) その他事故を防止するための措置は講じられているか。 【観点】 ・電気コード、プラグ、コンセント、配電盤は良好な状態にあるか。配線が損傷している箇所はないか。 ・地震の際などに物の落下や家具の転倒が起こらないよう、必要な措置を講じているか。
2 作業環境の明るさや温度等について	
<input type="checkbox"/>	(1) 作業を行うのに支障ない十分な明るさがあるか。 【観点】 ・室の照明で不十分な場合は、卓上照明等を用いて適切な明るさにしているか。 ・作業に使用する書類を支障なく読むことができるか。 ・光源から受けるキラキラしたまぶしさ（グレア）を防止するためにディスプレイの設置位置などを工夫しているか。
<input type="checkbox"/>	(2) 作業の際に、窓の開閉や換気設備の活用により、空気の入れ換えを行っているか。
<input type="checkbox"/>	(3) 作業に適した温湿度への調整のために、冷房、暖房、通風等の適当な措置を講ずることができるか。 【観点】 ・エアコンは故障していないか。 ・窓は開放することができるか。
<input type="checkbox"/>	(4) 石油ストーブなどの燃焼器具を使用する時は、適切に換気・点検を行っているか。
<input type="checkbox"/>	(5) 作業に支障を及ぼすような騒音等がない状況となっているか。 【観点】 ・テレビ会議等の音声が聞き取れるか。 ・騒音等により著しく集中力を欠くようなことがないか。
3 休憩等について	
<input type="checkbox"/>	(1) 作業中に、水分補給、休憩（トイレ含む）を行う事ができる環境となっているか。
4 その他	
<input type="checkbox"/>	(1) 自宅の作業環境に大きな変化が生じた場合や心身の健康に問題を感じた場合に相談する窓口や担当者の連絡先は把握しているか。

※ ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

記入日：令和 年 月 日

記入者職氏名： \_\_\_\_\_

R3.3.25版

図3 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<sup>1)</sup>

- ・新入社員は沖縄在住。テレワークのため引っ越しは不要。
- ・自分は名古屋，同じプロジェクトの同僚は仙台，上司は大阪

このような場合，テレワークによって一人で自宅という場所で就労しているが，自宅には事業場の定義にある“同様の組織的つながり”はない。したがって自宅は事業場ではない。

労働法各法や厚労省の通達は事業場を前提としている。たとえば，安衛法の使用者の健康保全措置義務の適用単位は事業場である。では，在宅勤務者の健康保全はどう考えるのだろうか？

厚労省によれば，「在宅勤務者の自宅は事業場ではない」，「在宅勤務者の就労環境である自宅は事業場ではないため，労働安全衛生法による使用者の就労環境整備義務の対象ではない」とするものの，在宅勤務者の健康保全を考えれば，「自宅

であっても使用者が事業場における就労環境整備義務に準じて整える事を勧める」という姿勢とした。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）」（**図3**）をご参照いただきたい。環境整備の確認を労働者側に行わせ，これに基づき労使が協力して作業環境の改善を図るようにとしている。法の整合性は確かに取ることはできようが，これで在宅勤務者の健康保全という原理原則を考えれば疑問が残る。

#### 文 献

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. 2021年3月25日改訂.

<https://www.mhlw.go.jp/content/000766329.pdf> (2021年4月21日閲覧)