

未然にトラブルを防ぐ

「リモートワーク下での労働災害・安全衛生」対策



リモートワーク下での労働災害の取扱いはどうなるのでしょうか。事業主に求められる安全衛生管理責任、リモートワーク下でのトラブル防止のための規定例などについて解説します。

ベリーベスト法律事務所 弁護士

横井浩平

コロナ禍以降、多くの企業がリモートワークを採用し、事業所以外の場所で就労する労働者も増えています。そのような状況で悩ましいのが、労働災害（以下「労災」といいます）および安全衛生管理の問題です。

これまで労災と言えば、事業所など、管理者の目の届く範囲での就労中に起きる怪我などが典型的なものでした。

しかし、労災は、そのような典型的なものに限られず、「会社の支配領域にあることに伴う危険」が現実化したと言うことができれば、すべて該当するものです。

リモートワークにおいては、会社側による勤務実態の把握が難しい状況で労災が発生すること、大いに考えられます。

本稿では、このような場合に事業主はどこまで責任を負えばいいのか、安全衛生管理、安全衛生教育はいかにすべきか等について解説します。

労災と安全衛生管理責任

まず、「労災」とは、労働者が業務に従事したことによって被った死亡、負傷、疾病などを言います。

す。大きく分けて、業務災害（業務上の負傷、疾病、障害または死亡）と通勤災害（労働者の通勤による負傷、疾病、障害または死亡）に分けられます。

通勤災害に関しては、リモートワークにおいても、自宅以外のサテライトオフィスやカフェ等での勤務を認めていれば、これらの場所への移動中においても起こり得るものと言えるでしょう。

このようなポイントを押さえて、事業主に求められる安全衛生管理責任のポイントを見ていきましょう。

(1) 事業主に求められる安全衛生管理責任

事業主は、労働安全衛生法によって、安全面・衛生面において労働者の身を守るための「安全衛生管理」を実施するよう義務付けられています。

同時に事業主は、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である「安全配慮義務」を負っています（労働契約法5条）。

義務を実行する前提として、従業員が仕事をしている場所

図表1 リモートワークに関する就業規定例

在宅勤務時の労働時間	
第〇条	在宅勤務時の労働時間については、原則、就業規則第〇条の定めるところによる。
業務の開始および終了の報告	
第〇条	在宅勤務者は就業規則第〇条の規定にかかわらず、勤務の開始および終了について、次のいずれかの方法により報告しなければならない。 なお、(1)、(2)による報告は、所属長（または上級管理者）に対して行なうものとする。 (1) 電話 (2) 電子メール (3) 勤怠管理ツール
中抜け時間	
第〇条	在宅勤務者は、勤務時間中、所定休憩時間以外に30分以上労働から離れる場合（以下「中抜け時間」という）は、中抜け時間について、その都度電話もしくはメールで所属長に報告を行なうこと。 2 中抜け時間については、休憩時間として取り扱い、その時間分終業時刻を繰り下げること。
勤務する場所	
第〇条	在宅勤務者の勤務時間中の就業場所は、以下①から③に限るものとし、事前に会社に届出を行ない、会社の許可を得て登録するものとする。 ① 従業員の自宅その他それに準ずる場所 ② 従業員の自宅から1 km以内のカフェ、サテライトオフィス等の会社から許可を得た場所 ③ その他会社が適当であると認めた場所 2 自宅以外で勤務する際および複数の登録場所で勤務をする際は、それぞれの場所での勤務開始時刻、終了時刻、移動時刻、移動手段を勤務開始前に会社に届け出るものとする。

・従業員が現に就労中であるのか
・通勤中であるのか
・休憩時間中であるのか
などの状況や、従業員の労働時間等を把握しておかなければなりません。
また、そもそも従業員自身が労災に遭わないようにするための

「安全衛生教育」も、安全配慮義務および安全衛生管理責任を果たすために有用でしょう。
そして、万が一事故などが起きた際に、労災として認定されれば、従業員に対しては労災給付が支給されますが、事業主の責任が免じられるわけではありません。

労災が発生してしまった場合の事業主の責任は、けっして軽いものではないのです。

事業主の安全衛生管理責任は、大変重要なものだと思うっておかねばなりません。

(2) リモートワークでの安全衛生管理のポイント

リモートワークにおいては、目の前に従業員がいるわけではないので、従業員の就業場所、現に就業中であるのか等の状況、労働時間等の把握は、従業員が事業所に出勤している場合と同様の対策では不十分だと言えます。

事業主の側で、意識的にこれらを把握できるような方策をとる必要があります。また、事業主がこれらを把握していることを前提として、労働者の安全衛生を確保する体制の整備が求められます。

まず、従業員の就業場所、勤務状況、労働時間などを正確に把握するための制度を規定することが大前提となります。

リモートワークにおいて、それらの状況把握があいまいになれば、事業主が責任を負うべき災害の範囲が無限定に拡大したり、実際に災害があった際に、事業主が

責任を負うか負わないかで従業員との間でトラブルも発生しかねません。

そのような事態を防止するためにも、あらかじめ就業規則等で以下のような事項を定め、就業状況の把握を容易にし、事業主が責任を負うべき範囲を明確にしておきましょう（図表1）。

① 勤務時間、休憩時間の取扱い

まず、始業および終業の時刻、休憩時間については、就業規則の必要的記載事項にもなっており（労働基準法89条1号）、全体的な定めを置くことが大前提です。

そのうえで、リモートワークの場合は、事業主が事業所においてタイムカード等を確認することは現実的ではないことから、

・上長に電話等で連絡させる
・事業所全体でネットワークを設け、ログイン、ログアウトの時間を基準とする

・勤怠管理ツールを導入する
などが考えられるでしょう。

また、自宅でリモートワークを行なっている場合は、プライバシーな行為との区別もつきづらく、場合によっては洗濯や買い物等いわゆる「中抜け」が発生することも考えられます。

従業員の怪我等で労災になるかどうかの別れ目の1つが、勤務中であるのか、純粹な私的行為であるのかというところに求められますので、ここは非常に重要なポイントであると言えます。

もちろん、就業時間中にこのような行為を一切しないよう定める、という方法もないとは言えません。しかしながら、それではプライベートと仕事の調和を図ることができるリモートワークのメリットが生かされません。

そこで、洗濯物を取り込むなどのものの数分で終了する行為を除き、30分以上の中抜けをする際には、その都度報告を義務化したリ、逐一勤怠管理ツールに打刻するなどの規定を定め、就業時間と明確に分けることが必要です。

② 就業場所の許可基準の策定

就業場所としては、従業員の自宅のほか、自宅近くのカフェやサテライトオフィス等での勤務も考えられます。この部分を無限定にしてしまうと、従業員がどこで仕事をしても、また移動中であっても、生じた災害について事業主がすべての責任を負うことにもなりかねません。

そこで、あらかじめリモートワ

ークを自宅以外とする場合は、自宅や会社事業所からほど近く、業務にも集中可能な安全な場所に絞って、何か所か決めておくことも考えられます。そして、実際に自宅以外の場所で就労する場合には、事前に届け出るよう規定することが有効でしょう。

また、1日のうちに複数の場所（自宅およびカフェ等）で勤務することを認める場合には、何時から何時までどこで勤務し、何時に移動するのか、移動手段などについてもあらかじめ申告するよう規定しておくとういでしょう。

労災防止のための方策

従業員の就業状況の把握を前提としたうえで、次に事業主が行なうべきことは、実際の労災発生の防止です。

厚労省からは、「テレワークを行なう労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト」(図表2)が公開されていますので、このリストに沿って安全衛生管理を行なうことが推奨されます。

健康診断の実施や、長時間労働者に対する面接指導等、チェックリストで◎がつけられているもの

については、法律上義務化されている部分ですので、特に注意しましょう。

そして、法律上義務化されている事項のなかには、雇入れ時に安全衛生教育をすることが含まれています。テレワークを行なわせることが想定されている場合は、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なければならぬとされています。

なお、このような教育は、雇入れ時のみならず、雇入れ後に初めてテレワークを行なうようになった従業員に対しても行なわなければならないとされています。

また、昨今の感染症対策等の観点からは、このような教育をオンラインで行なう必要性も高いと思われるかもしれません。そこで、具体的なオンライン教育の実施の方法については、厚労省が公開している「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日付基安安発0125第2号ほか)に沿った方法で行なうようにしましょう。

詳細については、紙幅の都合上ここでは割愛いたしますが、基本

的な考え方としては、対面による教育と同等の効果を上げるため、事業主側が、従業員が実際に受講したかを確認したり、質疑応答の機会を設けること等が求められています。

事業主自ら、労災の発生防止に努めていくことが強く求められる一方で、実際に労災の発生を起さないためには、従業員自身が労災発生防止の意識を持つことが極めて重要です。

厚労省は、事業主向けのチェックリストだけでなく、労働者向けのチェックリストも公表しています。前述した安全衛生教育の際に、テレワークを行なう従業員たちと労働者向けチェックリストの内容を共有したうえで、適切な作業環境の確保などまで実際に説明しておくとういでしょう。

労災(業務災害・通勤災害)の判断ポイント

リモートワークにおいては、どのような負傷等が労災(業務災害・通勤災害)となるのでしょうか。

前述したように、基本的には会社の支配領域に在ることに伴う危険が現実化したと言える場合、すな

図表2 テレワークを行な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）

項目	法定事項	項目	法定事項
1 安全衛生管理体制について		4 健康確保対策について	
(1) 衛生管理者等の選任、安全・衛生委員会等の開催		(1) 健康診断	
・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	◎	・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	◎
・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なっているか	◎	・健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか	◎
・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うえ、行なっているか		・常時、自宅や遠隔地でテレワークを行な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）	
・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) 長時間労働者に対する医師の面接指導	
(2) 健康相談体制の整備		・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	◎
・健康相談を行な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		・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	◎
・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なうことができるよう配慮しているか		・面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか	◎
・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みを行なっているか（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）		・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（以下詳細略）	◎
2 安全衛生教育について		(3) その他（健康保持増進）	
(1) 雇入れ時の安全衛生教育		・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	
・雇入れ時にテレワークを行な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	◎	・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うえで策定され、当該計画に基づき計画的な取組みを実施しているか	
(2) 作業内容変更時教育		5 メンタルヘルス対策	
・テレワークを初めて行な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		※項目1(2)、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	
※ 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		(1) ストレスチェック	
(3) テレワーク中の労働者に対する安全衛生教育		・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）	◎
・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		※ 面接指導をオンラインで実施する場合には、4(2)4ポツ目についても確認	
3 作業環境		・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）	
(1) サテライトオフィス型		・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異なることに留意したうえで行なっているか	
・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うえ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) 心の健康づくり	
(2) 自宅		・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うえで策定され、当該計画に基づき計画的な取組みを実施しているか	
・労働者用のチェックリスト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なうことができるよう配慮しているか		6 その他	
(3) その他（モバイル勤務等）		(1) コミュニケーションの活性化	
・労働者用のチェックリスト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		・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な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	
		・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、テレワークを行なう労働者に周知しているか	

出典 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」

わち、業務を遂行している最中に、業務に起因して負傷した場合が該当します。

たとえば、自宅でのリモートワーク中に、仕事上の資料をパソコンで作成していた際に椅子から落ちて怪我をしたような場合は業務災害、カフェでリモートワークをすることが容認されている場合に、自宅からカフェへ向かう途中に負傷等した場合は、通勤災害とされる可能性が高いでしょう。

しかし、会社が現に状況を確認できるわけではありませんので、前述のとおり、中抜けの都度、報告を求めているとしても、労災になるかどうかの区別は簡単ではありません。

ただ、少なくとも状況を確認しないことには、労災であるかどうかの判断はつきません。就業時間中に疾病、怪我等が発生した場合には、安全衛生教育の際などに、すぐに会社に知らせるよう、従業員たちに注意喚起しておく必要があります。

そして報告があった際には、従業員の話をよく聞き、明らかに私的行為のなかで負傷したこと等がわかる場合を除き、労災申請に協力しましょう。