



## 1. 働き方      オリンピックの混雑対策としても注目される『テレワーク』について

東京オリンピックが来年 7 月に開催されます。観光客の増加などによる交通機関混雑を緩和するため、政府は会期中のテレワーク活用を推奨しています。その一環として、昨年実施された『テレワーク・テイズ 2018』に続き、今年も 7 月 22 日から 9 月 6 日までの約 1 ヶ月間を『テレワーク・テイズ 2019』として、テレワークの一斉実施を呼びかけます。今回は、近年の働き方改革の推進に伴い、メテアでも多く取り上げられている『テレワーク』について、ご紹介いたします。

### 1. テレワークとは

ご存知の方も多いかと思いますが、『テレワーク』とは、「tele=離れた所」と「work=働く」をあわせた造語であり、一般的に「情報通信技術 (ICT = Information and Communication Technology) を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」のことを指します。

### 2. テレワークの歴史

テレワークは、1970 年代のアメリカ西海岸ロサンゼルスが発祥の地とされています。当時、ロサンゼルスではマイカー通勤による大気汚染が問題となっていました。さらに、石油危機によりガソリン代の高騰も相まって、「自宅で業務に従事する」という働き方が広まりました。

日本では、1980 年代にバブル景気によって都心のオフィススペースの不足や通勤ラッシュの深刻化が問題となったため、サテライトオフィスを設置し、「勤労者の通勤負担軽減と生産性向上」を目的として試験的運用を実施したのが始まりです。

1990 年代後半になると、インターネットを中核とした情報通信インフラの発展や、ノートパソコンなど携帯端末も普及してきたこともあって、テレワーク普及の環境が整ってきました。

### 3. テレワーク導入のメリット

テレワークは、社会・企業・就業者の三方向に対し、図-1 のようなメリットをもたらすと期待されています。

総務省「平成 30 年通信利用動向調査」の結果によると、実際にテレワークを導入した企業におい

て、「非常に効果があった」が 21.7%、「ある程度効果があった」が 59.9%となり、導入企業のおよそ 82%が「効果を得られた」と回答しています。

また、具体的には、昨年の『テレワーク・テイズ 2018』参加企業・団体のアンケートを集計した結果、図-2 のような効果や反響が挙げられています。

図-1



※総務省ホームページ資料より抜粋

図-2



※『テレワーク・テイズ 2019 実施概要書』より抜粋

#### 4. テレワークの普及はどのような状況でしょうか？

平成 30 年に総務省が公表した調査結果「テレワークの最新動向と今後の政策展開」では、以下のような状況にあります。米国のテレワーク導入企業率は 85.0%と進んでいるのに対し、日本は 13.9% (※従業員数 100 人以上の企業) という状況であり、導入に向けたハードルの高さが如実に表れています。

政府はそのような現状を打破すべく、テレワークの普及促進に向けて政府全体で連携を取り、2020 年までに、「テレワーク導入企業を 2012 年度比で 3 倍」、「週 1 日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の 10%以上」とする目標を掲げています。

テレワークへの取り組みに対する助成金や補助金の拡充、普及活動、導入企業への表彰などの取り組みの成果もあり、導入が困難とされている中小企業においても、着実に実績を伸ばしつつあります。

※個別企業の導入事例については、以下のサイトをご参照ください。

・厚労省：『働き方・休み方改善ポータルサイト テレワーク取り組み事例』

⇒ <https://work-holiday.mhlw.go.jp/telework/case.html>

・総務省：『テレワーク情報サイト』

⇒ [http://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/joho\\_tsusin/telework/furusato-telework/search-case/index.html](http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/furusato-telework/search-case/index.html)

## 5. まとめ

テレワークは、様々なメリットをもたらします。導入・運用においては多くの課題がありますが、働き方改革の推進と共に、政府や地域のサポートも着々と拡充されており、中小企業においても IT 企業に限らず様々な業種でテレワークの導入が進んでいます。

これから迎える労働力人口不足の問題も踏まえると、業務の効率化や、ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みは「避けては通れない道」とも言えるでしょう。

はじめの一步としては、冒頭でご案内いたしました『テレワーク・テイズ 2019』への参加や、中小事業主であれば申請できる『時間外労働等改善助成金(テレワークコース)』などを活用するのの一考です。「まずは出来ることから」とお考えの事業主様がいらっしゃいましたら、弊所までお気軽にご相談ください。



田代島 遠景



石巻市 日和山から北上川

## 2. 労務管理 セクハラ加害者への懲戒処分と対応について

昨年11月、わいせつ行為等をした地方公共団体職員に対する懲戒処分(停職6月)の妥当性が争われた裁判で、最高裁判所は懲戒処分を有効とする判断を下しました。高等裁判所では停職6月は重過ぎるとしていたものが、どのように判断されたのか、本稿で解説いたします。

### 1. 事件、および裁判所による判断の概要

普通地方公共団体(上告人)の男性職員(被上告人)が、勤務時間中に訪れた店舗の女性従業員に対してわいせつな行為等をしたことを理由に停職6月の懲戒処分を受けたことについて、処分は重きに失するものとして違法であるなどと主張し、上告人を相手にその取消しを求めたものです。高等裁判所は、およそ次のとおり判断し、停職6月とした本件処分は重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠くとしていました。

1	男性職員の行為は以前からの顔見知りに対するものであり、従業員は手や腕を絡められるという身体的接触をされながら終始笑顔で行動しており、これについて渋々ながらも同意していたと認められる
2	従業員および店舗オーナーは被上告人の処罰を望んでおらず、そのためもあって男性職員は行為について警察の捜査の対象にもされていない
3	男性職員が常習として同様の行為をしていたとまでは認められない
4	自動車運転士である男性職員の行為が社会に与えた影響は公権力の行使に当たる公務員が同様の行為をした場合ほど大きいとはいえない

これに対して最高裁判所はおよそ次のとおり判断し、高裁の判断には判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があったとしました。

1	従業員が終始笑顔で行動し抵抗を示さなかったとしても、それは客との間のトラブルを避けるためのものであったとみる余地があり、同意があったとして男性職員に有利に評価することは相当でない
2	従業員および店舗オーナーが処罰を望まないとしても、それは事情聴取の負担や本件店舗の営業への悪影響等を懸念したことによるものとも解される
3	同様の行為を行っていたかはどうかはともかくとして、男性職員が以前からこの店舗の従業員らを不快に思わせる不適切な言動をしており、これを理由の一つとして退職した女性従業員もいた
4	行為が勤務時間中に制服を着用してされたものである上、複数の新聞で報道され、普通地方公共団体において記者会見も行われたことからすると、普通地方公共団体の公務一般に対する住民の信頼が大きく損なわれたというべきであり、社会に与えた影響は決して小さいものということはいえない

## 2. 「抵抗しない＝同意」ではないという判断

セクハラ加害者への懲戒処分について争われた別事件でも最高裁判所は「職場におけるセクハラ行為については、被害者が内心でこれに著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害の申告を差し控えたり躊躇したりすることが少なくない」とし、セクハラに対して明確な拒絶がないことについて「そのことをもって×ら(セクハラ加害者)に有利に斟酌することは相当ではない」と判示しました。

## 3. 自社からセクハラ加害者を出さないために

当然、懲戒処分を行う根拠として、懲戒事由の規定は必要となります。しかし事細かに対応していくためには、それだけでは不十分です。男女雇用機会均等法に基づく指針によって事業主に義務付けられた以下の10項目は、予防から対応方法までを事前に準備しておくことを求めています。自社の対応は十分か、規程と併せ今一度見直してみると良いでしょう。

<b>1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発</b>	
①	職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
②	セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
<b>2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</b>	
③	相談窓口をあらかじめ定めること
④	相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること
<b>3. 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応</b>	
⑤	事実関係を迅速かつ正確に確認すること
⑥	事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと
⑦	事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
⑧	再発防止に向けた措置を講ずること(事実が確認できなかった場合も同様)
<b>4. 1から3までの措置と併せて講ずべき措置</b>	
⑨	相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
⑩	相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

ご意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。  
次号は7月31日に配信いたします。(石田久男)