

第3075号

# 高井伸夫弁護士

## 愚

## 考

### 閑話録



在宅勤務をする人の割合は、2014年度は3・9%、15年度は2・7%と減少している(国土交通省推計)。

年後の20年にこれを10%以上にしようとする政府の目標の達成は、難しいのではないだろうか。このように、在宅勤務制度が

## 請負契約化で運用を

### 生産性の向上に期待

労働契約は、一般の債権契約とは異なり、「人格的结合契約」の側面がある点に特徴があるが、これを企業活動の側からみれば、多くの労働力を職場に集めて、互助と牽制と競争によって有機的な統一・協働体を形成することによってはじめて、企業は利益を生み出すことを意味する。ヒトの集団において、「統一ある刺激は、数少なくと

かないのであろう。在宅勤務でも生産性の高い働き方を実行できる自律・自立した能力の高い者は別として、私は安易な在宅勤務の導入には賛成できない。企業は、交通費等の諸経費を負担しても、ヒトを集めて組織と職場を作って出勤義務を課し、座席の配置にも目配りし、さらに出勤常ならずを懲戒理由としてまで出勤を企業秩序の根本要素とし、職場において執務させてきた。働く者が組織・職場に行つて仕事をやる所以はここにある。在宅勤務では組織における互助と牽制と協働ができず、自ずと労働契約の人格的结合契約の側面も削がれていくのであるから、労働契約で規律しようとする方が理論的に間違っている。とすれば、在宅勤務の場合には請負

契約化するほかないのである。在宅勤務が請負契約化するといふことは、働く側が損害賠償義務を負うことにもなる。そうなると思害を発生させないように一生懸命働き、労働生産性も向上するだろう。時間と場所の拘束をされずに自由になれば、その分、危険を負担しなくてはならないのである。

在宅勤務制度は、育児や介護や家庭の切り盛りを担う女性(男性)の活躍を促すものであることは間違いない。しかし、労働契約・雇用契約を前提とした運用には、難しさがついて回

パソコン等の機器とインターネット通信技術等の急速な発展と普及によって、一定の環境があれば、どこにいても個人で多くの業務をこなすデータの送受信を行い、一定の成果を上げる事が可能な時代となった。

折しも、政府は一億総活躍社会の実現というスローガンのな

### 第19回 在宅勤務について

実際には一般的に広まらないのはなぜか。ひとつには、労務管理等の実務上の難しさを指摘でき、より根本的には、組織体であることが企業の生命線であるという原則論が挙げられるだろう。

も散漫な数多い刺激に勝る」という原理に基づく指導・教育・協働を実践しなければ、個人も組織も成長できないということを経営者も労働者も経験的に知っているからこそ、在宅勤務

制度の利用者がさほど増えてい

政府が真剣に一億総活躍社会の実現を望むのであれば、法制度そのものを根本的に見直すほどの覚悟が必要なのである。

本コラムは、原則として毎月1回掲載します