



弁護士法人デイトライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- リモートハラスメント(リモハラ)問題について
- リモハラ防止策
- 書籍紹介
- 編集後記

●リモートハラスメント(リモハラ)問題について

1 はじめに

新型コロナウイルスの感染状況は未だ拡大しており、緊急事態宣言の適用対象が拡大するなど、なかなか収束の兆しを見せていません。

そのような中、感染予防策の一環として、リモートワーク、いわゆる「テレワーク」の普及が推進されており、「働き方改革」が進められているといえます。

ですが、そうした新たな働き方への移行の中で、「リモートハラスメント」(リモハラ)と呼ばれる、新たなハラスメントが問題となりつつあります。

5月14日、東京都知事が定例会見において、リモハラ事例がたびたび発生していることについて触れ、リモハラ専用の相談窓口を設けることなどが発表されました。

そこで、今回は、リモハラといわれる事例について検討していきたいと思えます。

今後も定着が進んでいくことが予想されるリモートワークに関するトラブルを少しでも回避する一助になれば幸いです。

2 何がリモハラに該当する？

まず、一般的にリモハラと言われることの多い事例について、いくつかご紹介します。



(1)業務に関する監視・過度な進捗の確認

リモートワークを導入する上でのハードルの一つに、従来のやり方での勤怠管理が困難になることが挙げられます。

進捗状況の確認は定期的に行う必要性は否定できません。

ですが、そうした確認も限度を超えて行ってしまうと、社員にとって大きなストレスを惹起することにもつながります。

自宅での勤務状況を監視するため、場合によっては常時Web管理システムを接続した状態で執務させるなどといった事案もあるようです。

弁護士法人デイトライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSBビル7、8階
ハワイオフィス Century Center #403 1750 Kalakaua Honolulu, HI 96826
連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp
事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp
顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは杉原までお気軽にどうぞ。



常時接続は法的には直ちに違法になるとは言い切れませんが、こうした体制を取ることで、社員との信頼関係の悪化、さらにはモチベーションの低下などにつながる可能性もあります。

このように、過度な監視・確認は、ハラスメントに該当する危険性のみならず、生産性をも低下させてしまうリスクをも孕んでいるといえます。

(2) 服装、化粧等への（不適切な）指摘

自宅での勤務を行うにあたり、実際に出勤する場合と変わらずにスーツを毎日着用するという方はさほど多くはないのではないのでしょうか。

テレビCMの中では、上半身はジャケットを着用しつつ、下半身は寝間着のまま、などといった描写がなされることもしばしばあります。

昨今では、自宅での着心地を追求した、画面越しではスーツに見えるテレワーク用のセットアップが販売されるようになるなど、各メーカーも様々な商品を扱うようになっていきます。

ですが、これから暑くなってくる時期、よりラフな服装で業務に臨む方も増えてくることでしょう。

また、女性の方は、自宅で執務に当たる場合に、毎日しっかりと化粧をするのがためらわれるという方もいらっしゃるかもしれません。

こうした服装や化粧等の身だしなみ面について、最低限必要な指摘を行うべき場合は当然あります。

ですが、常に上下スーツの着用を強要したり、女性の化粧について言及したりするのは、典型的なリモハラ事例に該当するといえるでしょう。

(3) 業務上不要なやりとり

二人でのWeb会議を強要し、プライベートな質問をするなど、オフィスに出勤している場合は周囲の目などもあってできなかったことも、リモートワークの環境下においては容易になし得てしまう場合があります。

業務上必要なやりとりであればもちろん問題はありませんが、度を越えたやりとりをしてしまうと、ハラスメントと解釈されてしまう可能性もあり、注意が必要です。

執務中の自宅の様子や家族などを見せるよう求めたり、私服姿を見せるよう求めたりするなど、明らかに限度を超えていると言わざるを得ない事案も、一部では存在しているようです。

(4) 通常の業務時間を越えたやりとりの強要

リモートワークを導入する上でのハードルの一つとして、就業時間と余暇の時間の明確な線引きが難しくなるという点が挙げられます。

当然ながら、リモートワークとはいえ、就業時間の管理は厳格に行う必要があります。

しかし、リモートワークになるとそのような意識が希薄になりがちであり、業務時間外に社員に連絡を取ってしまうケースがたびたび生じています。

さらに、業務時間を若干過ぎた程度であれば、またしても、深夜帯など遅い時間にもメールを送り返事を求めたりするなどのケースも、場合によっては存在するようです。

● リモハラ防止策

それでは、リモハラと言われることを防止するためには、どのような方策を取ることが考えられるのでしょうか。

1 勤怠管理ツールの確立

上述したとおり、社員が実際に始業時間に勤務を開始し、終業時間まで執務しているか、及び業務の進捗状況について、定期的に確認する必要性は従来のオフィスワークに比して高まっているといえます。

そこで、Web勤怠管理システムの導入、チャットでの業務開始・終了の報告、始業時・終業時のミーティングの実施など、やり過ぎにならない範囲で上記の事項について確認できるシステムを導入することは、リモハラを防ぐ一助になり得るといえます。

システムにおいて定められた事項以上の確認を控えることで、社員の執務状況に対する過度な干渉を防ぐことにもつながります。

本文の主題とは少し離れますが、リモートワークにおいて難しい問題の一つに残業代の計算をどうするかという問題があります。

こうした勤怠管理システムを導入することで、リモートワークにおいても残業代の計算がしやすくなり、事後的な問題の発生を回避できるといったメリットも考えられます。

2 服装等に関する不用意な発言、業務に関係のない発言は控えること

これは心掛けというレベルかもしれませんが、服装や女性の化粧などについて、指摘するほどでもないような事柄については、不用意に触れるのは避けた方が無難といえるでしょう。

また、Web会議システムを乱用し、他人に聞かれない環境を作り出して業務と関係のないプライベートな事項を質問するなどの行為が言語道断であることは言うまでもありません。

リモート会議を行う場合は、2人以上でなければならぬなどといったルールを作ってしまうことも、有効な対策であるといえます。

3 時間外のやり取りは、原則として行わないようルールを徹底すること

そして、時間外のやり取りに関しては、何があっても可能な限り行わない、というのが一番の対策になります。

加えて、こうした時間外での業務対応には残業代が発生することになります。

ですので、リモハラとして捉えられるのみならず、こういった残業に対して残業代を支払っていないということになれば、後に社員から残業代を請求される可能性も生じさせてしまいます。

こうした無用なトラブルを回避するという意味でも、時間外の業務連絡は原則として行わないというルールを徹底しておくのが良いでしょう。

また、社内連絡にとどまらず、対外的な対応に関しても、当然ながら残業代発生の対象となり得ます。

そのため、業務時間外は電話・メール等いかなる手段においても、対外的なやり取りはしないように徹底しておくことも、トラブル回避の上では有用であると考えられます。

4 不安に感じるお気持ちは分かりますが

ここまでお読みくださった方の中には、「これでは社員がちゃんと仕事をしているか分からず、どうしても不安が残る」「満足なコミュニケーションを取ることができない」などといった不安を抱えておられる方もいらっしゃるかもしれません。

ですが、始業・終業時の確認や、適宜の進捗確認によって、一定程度の管理は期待できます。

逆に、自宅に居ながらにして厳しい管理を受けたり、深夜でもやり取りを強要されたりすることで、社員は自宅でも心が休まらず、結果として生産性が落ちてしまう可能性もあります。

より良い業績のためにと考えてやっていることが、結果的に生産性を下げ、業績をも下げてしまうことにつながるのであれば、本末転倒と言わざるを得ません。

また、コミュニケーション不足への懸念に関しては、確かに対面での会話が減った分、コミュニケーションの機会を確保する必要性も否定できません。そのためか、服装などの些細な点にも気を配り、会話を増やそうと努力されておられる方もいらっしゃるでしょう。

しかし、オンライン上でのコミュニケーションにはどこまでいっても限界があるものです。対面の時と異なり、会話の微妙なニュアンスが伝わらず、行き違いが生じることも少なくありません。

むしろ今は、少なくとも業務上は、オンライン上のコミュニケーションツールをうまく使いこなして、淡々とやるべきことを行い、コロナ禍が落ち着いた頃、対面で十分なコミュニケーションを取ればそれで足りるのではないのでしょうか。

従来の働き方を大きく変えるリモートワークに適應できるよう、私たち自身も意識づけを変える必要があるといえるでしょう。





●書籍紹介

弊所所属の弁護士が執筆致しました、

『労働時間管理の法的対応と実務 未払残業代発生防止のリスクマネジメント』

が、令和3年4月に中央経済社より出版されました。



本書は、近時の民法改正を反映しつつ、労働時間に関する法的ルールを解説した上で、多様な働き方の基礎となる諸制度の実務ポイント、残業時間の明確な把握と記録、残業自体を減らす施策などについて解説しております。

さらに、新型コロナウイルスの影響を受けた働き方の変化などにも触れた上で、リモートワーク下での労務管理をどのように行なっていくかについても具体的に言及しております。



労務管理にお悩みの方のお役に立てる一冊となっておりますので、ご興味をお持ちいただいた方は、是非一度お手にとっていただくと幸いです。

●編集後記

昨今、小学校への不登校を宣言していたYouTuberが、中学校にも通うつもりがないことを自身の動画で宣伝し、物議を醸しています。

個人的な興味もあって様々な意見を見聞きしておりますが、頭ごなしに我が子に学校に行くことを強要すること自体は、確かに適切とはいえないのかもしれませんが。

筆者自身、小学校は楽しい思い出が多かったものの、中学校に上がるタイミングで引っ越したこともあり、友人がなかなかできず苦しい思いをした記憶があります。

遙か昔のことであり、記憶も朧げではありますが、学校に行きたくないという気持ちが全くなかったといえれば嘘になるかもしれません。

ですが、その後の高校、大学生活は大変に楽しく、特に高校時代には部活などを通じて、生涯の友人と呼べる存在もできました。もちろん、中学に通わずとも理屈の上では高校を受験できますが、私は残念ながら意志の弱い人間なので、おそらく中学校に通うことをやめてしまっていたら、そのまま高校や大学への進学も諦めてしまっていたかもしれません。

その意味では、少なくとも私にとって、学校に通い続けたことには大きな意味があったと実感しています。

自身の経験をもとに意見をするのは偏ったものの見方にならざるを得ないため、これ以上は差し控えますが、いずれにせよ、YouTuberの少年が、後々になって後悔しないような人生を送ってほしいと勝手ながら考える今日この頃です。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 杉原 拓海
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp