

# 弁護士に聴く



判例から見る  
労働トラブルの  
防止対策

弁護士 大嶽達哉

123



## ワークライフバランスを考える

ワークライフバランスとは、内閣府の定義によれば、「仕事と生活の調和」のことをいいます。この言葉は、最近では、すっかり定着するようになりました。

これは、仕事によって稼ぎ、暮らしを支えるとともに、家事・育児・介護、近隣との付き合いなどの生活も充実させることに重きをおく考え方であると言えます。

古く昭和の時代までであれば、職場が家庭生活のすべてをも包摂していたのではないのでしょうか。家業として自宅が仕事の場になっている場合はもちろん、いわゆるサラリーマン家庭であっても、職場の都合が最優先される家庭生活を送ることが当たり前であったことも例として挙げられるでしょう。

こうした時代への反発から、家庭生活を大事にしたいと言って、仕事を減らし、暮らしを支えることができなくなるのでは本末転倒になります。企業にとっては、これまでのように



れば、育児や介護をしながらの就労も可能となります。共稼ぎの夫婦が増えた現在であれば、夫婦の一方の転勤にも対応しやすいでしょう。ただし、在宅勤務では、労働者とのコミュニケーションの確保に問題が生じるおそれがあります。そのため、使用者としては、労働者に出勤を求めなければならない場合もあるでしょう。裁判例には、業務上の必要がある場合に限り、出勤を求めることができると定められていないとして出勤を命じたことを違法としたものがあります。在宅勤務の導入に当たっては、出社を命じる場合を具体的に定めておくことが望ましいでしょう。

労働者に画一的な働き方を強いるのではなく、労働者の多様な家庭の状況に即応するように、働き方に柔軟性を持たせ、労働者に仕事における意欲と能力を発揮できる環境整備を進めることが肝要となります。特に労働者の職場への定着が難しくなっている今日においては、こうしたことが重要度を増しているのはいうまでもないでしょう。ワークライフバランスの推進という観点から導入が考えられる制度をいくつかあげますと、一つには、「フレックスタイト制度の導入」が考えられます。フレックスタイト制では、労働者は、その生活に応じて、始業や終業の時刻を選択できることとなります。使用者は、就労を義務付けたコアタイムの時間帯以外は、労働者に就労を命じることができず、こうした命令を違法とする裁判例があります。

また、「在宅勤務の導入」も、ワークライフバランスの推進する制度といえることができます。在宅での勤務であ

暇については、労働者の生活状況などを考慮し、その意向を反映させて、取得させることが肝要です。

そして、ワークライフバランスの推進という観点からは、「長時間労働の抑制」ということが不可欠です。長時間労働により、労働者の私的な時間が失われることは明らかでしょう。長時間労働の抑制のためには、隠れた残業などの防止のために、個々の労働時間の正確な把握が必要です。この把握は、長時間労働をめぐる労働者との紛争が起きてしまった場合にも、その解決のために重要な要素となります。労働時間の単なる制限ではなく、把握した労働時間の分析とともに、業務そのものの削減を図る必要があります。

いくつかワークライフバランスを推進するための制度の例を挙げましたが、どのような制度を採用する場合であっても、就業規則などに具体的な規定をしておくことが重要です。これにより、労働者が十分に仕事をしながら、家庭生活などを充実させるための計画を立てることができるようになります。また、労働者との紛争予防の観点からも、必要なことであると考えられます。

(大嶽達哉法律事務所所長、愛知県雇用労働相談センター相談員)

イラスト・源 安孝

大嶽弁護士講演『令和6年度 労働トラブル防止総合講座』受講受付中  
令和6年6月10日開催「労働条件の引き下げをめぐるトラブルの防止」  
詳細は本誌同封案内をご覧ください(後日配信インターネット受講も受付中)