

「在宅勤務は生活権の侵害かも」。親しい経営者から聞いてハッとしました。4月の緊急事態宣言に伴い、ほとんどの会社が一斉に在宅勤務を社員に要請した。ただ、在宅勤務が常態化する



につれ、「家は生活するところであって仕事をするところではない」「会社による在宅勤務要請は生活権の侵害ではないか」といった主張が出てきてもおかしくはない。
これまで騒音、日照権の



インディゴブルー会長

柴田 励司

1985年上智大文学。マーサージャパン社長、カルチュア・コンビニエンス・クラブの最高執行責任者(COO)などを経て、2010年インディゴブルー社長、15年から会長。

侵害、原発事故による避難り迎え、家事などに時間を生活から「生活権」が論じ、割けるようになった人は多られることがあったが、今はいはずだ。
後、在宅勤務をめぐり、社 今後、コロナが収束した会的、文化的、経済的に一 としても、この新しい働き定水準の生活をする権利が 方を手放したくないと思う

在宅勤務と「生活権」

侵害されたとして訴訟を起のは当然。企業はそれを見こされる可能性があると感じ、生活権侵害で訴え起している。在宅勤務は多くを起される前に、リモーカーは自社の社員の居住地と沿線から適当なビジネスホテルと契約し、社員のリモーターワーク環境を整えるべし。通勤手とは問題だが、通勤時間を構わない。だが、家では仕事中に使うことができるようちのために、これまで通勤先として、当たり前のように出でるはずだ。他方、行政にお願いした

ことと同じく、当たり前に行うことができる。リモーターワークを時間管理から解放することがあってもいいだ。現行の高度プロフェッショナル制度の年収基準では適用対象が極めて限定的になる。裁量制と

が、一案としてビジネスホテルを活用することを提案したい。これまで出張者を受け入れていたビジネスホテルは、今後はサテライトオフィスとして、リモーター、ホワイトカラーエグゼ

ンプション(脱時間管理)の導入を再提案したい。

自分の時間を自分で管理することができてこそ、リモーターワークが生きる。住宅事情が悪い中での在宅勤務で、さらに厳格に時間管理までされてしまうと、労働環境としては極めて劣悪。創造的な仕事はできない。コロナ禍を契機に新しい働き方について議論を再開してほしい。