

數位時代下遠距工作之勞動 權益保障—日本之經驗

徐婉寧 | 國立臺灣大學法律學院 教授



◎ 壹、前言

遠距工作，為新型態的工作方式之一，在法律上雖無明確定義，但顧名思義即是指透過遠距的方式而非現實地面對面提供勞務¹。在目前的數位時代下，勞務的內容以及勞務提供的方式皆呈現了前所未有的多樣化，勞工未必要如傳統的生產線上的勞工，必須於雇主指定的工作場所方能提供勞務，有很多新形態的工作，透過遠距工作的方式，亦可以完成。而新冠肺炎 (COVID-19) 疫情期間，由於為了避

免群聚可能導致加劇疫情的傳播與擴散，居家工作成為勞資雙方應對疫情的選項之一，此時的居家工作當然也是遠距工作的一種態樣²。而疫情期間，勞動部職業安全衛生署亦公布了「居家工作職業安全衛生參考指引」³，提供企業於採取居家工作措施時應考量之安全衛生事項，而企業在合理可行範圍內，對於居家工作環境或交付之作業應辨識可能之危害、實施風險評估，並依評估結果採取適當的控制措施，

且對於居家工作者之身心健康狀況應保持關注，採取滾動式評估檢討，以調整安排適當之作法。雖然該指引當初係為因應新冠肺炎疫情所訂定，但觀其內容，於疫情結束後之居家工作仍可適用而無窒礙。再者，台灣於疫情前即曾公布「勞工在事業場所外工作時間指導原則」⁴。該指導原則所稱之電傳勞動，「指勞工於雇主指揮監督下，於事業場所外，藉由電腦資訊科技或電子通信設備履行勞動契約之型態」，而該指導原則主要係為了提供事業單位就任在外工作勞工之「工作時間」認定及「出勤紀錄」記載之參考，以保障其勞動權益。除此之外，目前並無其他針對遠距工作勞動權益保障之相關措施，惟遠距工作者若係受僱從事工作獲致工資者而有勞基法之適用，則關於其勞動權益之保障，當然應適用勞基法及相關勞動法令，自不待言。

相對於此，日本對於遠距工作之勞動權益保護，則有較為詳盡的規定，可供我國參考。雖然日本對於遠距工作（remote work），同樣並無明確的定義；相對於此，有官方明確定義者為電傳勞動（telework）。依日本厚生勞動省以及總務省的定義，電傳勞動是指「活用資訊通信技術（Information and Communication Technology, ICT），可以有效地活用時間或場所的靈活的工作方式」⁵。而遠距工作，雖然日本政府並沒有就此設有定義性規定，但遠距工作往往亦須透過活用資訊通信技術之方式來達成，因此就遠距工作

勞動權益保障此一議題而言，參照日本政府對於電傳勞動所頒佈之各項指令或指導原則等，自是可行的做法。

◎ 貳、日本遠距工作勞動權益保障之現況

電傳勞動對勞工而言，具有可以靈活運用工作時間或場所以實現縮短通勤時間、業務效率化以及減少加班，育兒或長照與工作之平衡的優點，對於企業而言，則有可以提升業務效率及產能，並防止勞工因育兒或長照之需求離職，且得以確保異地優秀的人才，以及削減辦公室成本的好處，且於災難發生時仍可維持企業計畫運作；故而，日本政府對於電傳勞動，向來採取積極的態度希望能促使電傳勞動的普及⁶，總務省和厚生勞動省也於2022年共同架設了網站，一起推廣電傳勞動並提供相關的支援與諮詢⁷。



關於遠距工作之勞動權益，可以參考日本厚生勞動省於2021年3月所修訂公布之「為了推動適切地導入及實施電傳勞動之指引」（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」⁸，以下簡稱「電傳勞動指引」）。

電傳勞動指引將電傳勞動分為3種型態，一、在宅勤務（居家工作），勞工在自己家裡提供勞務，二、衛星辦公室勤務，勞工利用在其所屬的主要辦公室以外所設置的辦公室提供勞務，以及三、移動勤務（mobile勤務）活用筆記型電腦或手機等於臨機應變所選擇的場所提供勞務。在宅勤務的好處是，無須通勤而可靈活運用本來如果去公司上班所需的通勤時間，而在離家近或通勤途中的衛星辦公室提供勞務，一方面可以縮短通勤時間，另一方面衛星辦公室的作業環境比居家工作或移動勤務來得好。移動勤務的話，勞工可以自由的選擇工作的地點，例如利用外勤中移動的時間，透過靈活的工作場所來提高業務的效率。

電傳勞動指引中，論及遠距工作勞動權益保障之重點如下：

一、勞動基準關係法令之適用

關於勞動基準法上之勞工，即使為電傳勞動，仍須遵守日本勞動基準法（労働基準法，以下稱日本勞基法）、最低工資法（最低賃金法）、勞動安全衛生法（労働安全衛生法）及勞工災害補償保險法（労働者災害補償保険法）等勞動基準關係法令。

二、電傳勞動規則之設定與周知

（一）工作規則之建置

為了順利實施電傳勞動，最好是於工作規則中明定透過勞資協議所商定之電傳勞動的規則，並適切地公告勞工周知。關於從事電傳勞動場所無論是勞工僅從事移動勤務的情形，或是於度假地一邊工作（ワーケーション）的情形等，可以允許勞工依其情形靈活選擇時，雇主明示其許可基準後，即可於「雇主許可的場所」從事電傳勞動。此外，須注意者為，無論勞工在哪裡從事電傳勞動，須適用該勞工所屬事業場所在地之都道府縣的最低工資⁹。

（二）勞動條件的明示

雇主於締結勞動契約之際，對於勞工應明示關於就業場所等事項（日本勞基法第15條，勞基法施行規則第5條第1項第1款之3），若命勞工自提供勞務開始日起即為電傳勞動，則有明示從事電傳勞動場所的必要，例如包含上述「雇主許可的場所」之勞工的自宅或衛星辦公室等。若日後於勞工開始提供勞務後預計會命勞工為電傳勞動者，則亦希望可以明示可能從事電傳勞動的場所。



（三）勞動條件的變更

若雇主超過勞動契約或工作規則所定工作場所或業務遂行方法的範圍使勞工勞電傳勞動時，即有必要於取得勞工本人合意後變更勞動契約之必要。

（四）工作時間的管理

關於電傳勞動之工時管理，電傳勞動因為係在本來的辦公室以外的地方進行，因此雇主無法現場確認工時，有必要對工時之掌握進行管理，然而因為電傳勞動係利用資訊通信技術而為之，故而工時之管理也可以活用資訊通信技術而順利的進行。雇主宜預先明確化工時的管理方法使勞工可以安心為電傳勞動而雇主也可確實地進行勞務管理或業務管理。

三、關於電傳勞動特有的現象

（一）中斷時間（中抜け時間）

進行電傳勞動時，勞工一定程度會脫離業務，關於這樣的中斷時間，於勞基

法上雇主可以掌握此中斷時間，也可以不掌握而僅掌握開始上班和下班的時間。若是前者，可命勞工於下班時向雇主報告。再者，關於中斷時間，若加以掌握則可以作為休息時間而將下班時間延後或是做為特休，若未掌握則作為上下班間休息時間以外的工作時間。雇主預先於工作規則等規定中規定如何處理中斷時間，是十分重要的。

（二）關於勤務時間的一部分為電傳勞動時的移動時間

例如上午居家工作或在衛星辦公室為電傳勞動，下午至辦公室工作等情形，關於勤務時間的一部分係電傳勞動者，關於就業場所間的移動時間，如果是保障勞工可以自由利用的時間，則作為休息時間來處理。但相對於此，若是雇主因為具體的業務緊急要求勞工到辦公室出勤等，因為要從事業務而命勞工移動到必要的就業場



所，則其間未保障其可自由利用的時間，即該當於工作時間。

（三）休息時間的處理

日本勞基法第34條第2項規定，原則上要賦予勞工一齊休息的時間，但關於電傳勞工可透過勞資協定為一齊賦予原則之除外適用。

（四）加班與例假出勤的工作時間管理

即使是電傳勞動，加班和例假出勤也必須符合日本勞基法之規定，且必須給付加成工資。因此雇主宜適切的掌握勞工的工時，必要時調整工作時間或業務內容。

（五）長時間工作對策

關於電傳勞動，伴隨著業務的效率

化，具有可期待減少加班的優點，但另一方面，由於勞工係於遠離雇主的場所提供勞務以致於相對的雇主的管理程度會變弱，關於業務之指示或報告會容易無關時間帶而為之，勞工的工作和生活的時間上的區別會變得曖昧以致於有難以確保勞工的生活時間帶之虞，應有必要加以留意。有鑑於此，有必要尋求防止因為長時間工作而造成健康上的障礙或確保勞工工作和家庭平衡的手段。為防止電傳勞動中的長時間工作，有以下的方法：

1. 發送電子郵件之抑制

作為電傳勞動長時間工作的要因，透過電子郵件於工作時間外發送關於業務之指示或報告等為其中之一。因此，命令



上司、同事或部下等自我約束不要在上班時間以外的時間發送電子郵件是有效的方法。不僅是電子郵件，電話等方式也包含在內，關於上班時間以外的時間所為的業務的指示或報告之應有方式，業務上的必要性以及若有指示或報告時勞工是否要加以應對等，因應各事業場所的實情，雇主應制定相關規定。

2. 登入系統的限制

為電傳勞動時，常見採取從外部的電腦等登入企業等的內部系統的型態，雇主設定於約定工作時間以外的深夜或假日，若未得事前許可則不可登入的方法可有效防止長時間工作。

3. 關於加班、例假出勤¹⁰以及約定工作時間以外的深夜勞動之程序

和通常的辦公室勤務相同，從業務的效率化或工作和家庭平衡的觀點導入電傳勞動時也應依循其旨趣，透過勞資合議來預先設定加班等工作可能的時間帶和時數也是有效的方法。關於電傳勞動中的加班，雇主設定一定的時間帶與時數，並於工作規則記明加班時的程序，對於電傳勞工預先以書面加以明示，是有效的。

4. 喚起加班之勞工的注意

對於加班的電傳勞工或是於例假出勤、約定工作時間外進行深夜勞動，雇主喚起其注意是有效的。具體而言，管理者基於工作時間的紀錄或活用勞務管理系統自動警告對象者，是有效的。



5. 其他

勤務間間隔制度¹¹也被認為是抑制電傳勞動中長時間工作的手段之一。

四、電傳勞動安全衛生之確保

(一) 勞動衛生法令之適用

於勞動安全衛生法等關係法令等中，要求雇主確立安全衛生管理體制，為確保職場中勞工的安全與健康應採取必要的具體措施，即使勞工是在自己家裡實施電傳勞動時，雇主也有必要基於此等關係法令而採取確保勞工安全與健康之措施。具體而言（1）依勞動安全衛生法第13條之3建置健康諮詢的體制，（2）依同法第59條，於僱用勞工或變更作業內容時，實施安全衛生教育，（3）依同法第66條至第66條之7，使勞工接受必要的健康診斷與其結果的措施，（4）依同法第66條之8、

之 9，使長時間工作的勞工接受醫師為了防止過勞導致健康障礙的面談指導及其結果的措施、依同法第 66 條之 8 之 3，為了適切的實施面談指導，掌握工作時間的狀況，以及依勞動安全衛生規則第 52 條之 2，計算加班與例假出勤的時數並將資訊提供給產業醫生，(5) 依勞動安全衛生法第 66 條之 10，接受壓力確認（ストレスチェック）及其結果等的措施，以及(6) 依同法第 69 條，對勞工為健康教育及健康諮詢等其他為了保持增進勞工健康的必要措施。並於必要時，以線上的方式實施以上措施。

此外，僱用勞工之際（僱用後預定實施電傳勞動者），或是變更勞工之作業內容而初次實施電傳勞動時，進行關於包含電傳勞動作業時的安全衛生事項的安全衛生教育是重要的。

(二) 於自家等進行電傳勞動時關於心理健康對策的留意點

由於電傳勞動係於周遭並無上司或同事的環境中工作，勞工難以和上司等取得溝通，上司等常有難以注意到勞工身心的變化之情形。於此情形下，為了順利的進行電傳勞動，雇主應透過活用「為了確保進行電傳勞動之勞工之安全衛生檢核表（事業者用）」（「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト（事業者用）」），建構健康諮詢體制或實施為了溝通活性化措施。再者，事業者於依厚生勞動省所公布之「為了保持增進勞工心理健康之指引」（「労働者の心の



健康の保持増進のための指針」），制定「建構心理健康計畫」（「心の健康づくり計画」）時，宜考慮到電傳勞動容易發生的狀況，依據包含除了衛生委員會等所為之調查審議，基於勞資對談，作成心理健康對策。

(三) 於自家等進行電傳勞動時作業環境整備的留意點

雇主宜建議勞工其於自家的工作區域，應有等同於事務所衛生基準規則（昭和 47 年労働省令第 43 号）、勞動安全衛生規則，以及「資訊機器作業中為了勞動衛生管理之指引」（「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」令和元年 7 月 12 日基発 0712 第 3 号）之衛生基準，並活用「為了確認於自宅等進行電傳勞動之際的作業環境檢核表（勞工用）」（「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト（労働者用）」）要求勞工提出關

於其自家等的作業環境的狀況的報告，必要時由勞資協力改善或檢討活用勞工自家以外的場所（衛星辦公室等）來進行電傳勞動，是重要的。

（四）雇主應實施之管理相關事項

事業者於初次實施電傳勞動時應透過活用上述檢核表，勞資確認上述（一）至（三）的事項適切地被實施，方進行作業係重要的。再者，若繼續為電傳勞動，則宜透過上述檢核表，定期確認作業環境。

五、電傳勞動中職業災害之補償

關於電傳勞工，與事業場中的勤務相同，雇主基於日本勞基法對於職業災害復補償責任，因此基於勞動契約於雇主之支配下所生的電傳勞動的災害，作為業務上的災害，而成為職災保險給付的對象。但是，關於勞工的私人行為等業務外的原因

所導致的災害，則不被認為是職業災害。由於居家工作的勞工等，進行電傳勞動的勞工有可能對於此點並不十分理解，因此雇主宜充分的公告周知。再者，雇主於工作時間之掌握中，適切的保存例如透過資訊通信機器的使用狀況等的客觀紀錄或是勞工自己申告的時間的紀錄的同時，關於勞工受傷時災害發生狀況等為使雇主或醫療機關等得以正確的掌握，也宜周知勞工關於該等狀況要盡可能的紀錄。

六、電傳勞動之際對於騷擾的應對

事業主於職場性騷擾以及職場霸凌等的防止有採取僱用管理上措施的義務，於電傳勞動時也和到辦公室上班的工作方式相同，應基於相關法令及相關指導原則對於勞工宣導不要為騷擾行為等，有必要充分地採取騷擾防止對策。



七、電傳勞動所需費用之負擔

不希望因為實施電傳勞動造成勞工過度的負擔，應預先透過勞資間充分溝通，對應於每個企業的狀態來定規則，並於工作規則中預先規定。若約定由勞工負擔資訊通信機器、作業用品等負擔，依日本勞基法第 89 條第 5 款規定，必須於工作規則中明定。伴隨著居家工作，勞工以其個人所締約之電話線路等進行業務時，通話費、網路使用費等通訊費用增加時，或勞工自家的電費等增加時，應計算並支付實際費用中業務所需的費用。此外，關於居家工作相關的費用負擔等與扣繳所的稅之課稅關係，應參照國稅廳所製作之「關於居家工作費用負擔等 FAQ（所得稅扣繳關係）」（「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得稅關係）」（令和 3 年 1 月 15 日））。

八、電傳勞動下的人才培育

為了推動電傳勞動，於公司內部之教育也以線上方式實施，是有效的。於實施電傳勞動之際，有使用新的機器或線上會議工具的情形，有必要學習一定之技能，特別是導入電傳勞動之初期或是導入新機材時，進行必要的研修等是有用的。再者，關於進行電傳勞動的勞工，關於公司內部教育或研修制定有相關規定時，關於該當事項依日本勞基法第 89 條第 7 款之規定，必須於工作規則中規定。

▶ 參、結語

日本希望透過遠距工作來解決其所面臨的高齡少子化、時間有效活用、改善工作型態創造 ICT 環境、新入社員訓練、年功序列技能再開發、工作型態改變等課題，因此日本政府積極的推動遠距工作，並持



續研究「日本式遠距工作」，希望改善並融合日本特有文化與因應疫情產生的遠距工作文化，朝向提升勞動者與企業的幸福感，共同為提升企業生產力而努力¹²。日本政府並提供相關的補助金，以鼓勵中小企業導入電傳勞動¹³。

我國政府雖未明確地以推動遠距工作作為政策目標，但於新冠肺炎疫情期間，除了政府機關外，有許多民間企業亦以遠

距工作做為減少群聚之手段來因應疫情，然關於遠距工作之勞動權益保障，我國政府實著墨不多。日本電傳勞動指引中，關於實施遠距工作可能出現的問題進行了相關的探討，對於日後我國政府若公布遠距工作勞動權益保障之相關應行注意事項，除可提供具體的參考外，於已實施或預計實施電傳勞動的勞資雙方而言，亦有參考價值。

參考文獻

1. 勞動部委託研究報告「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」指出，「遠距工作，係指工作（勞務之提出）全部或部分由勞雇雙方一般所期待的場域（the default place of work）以外的其他任何地點提出者」，許雲翔（2022），遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析，頁 14，<https://www.mol.gov.tw/media/3sjmkm/110%E5%B9%B4%E5%BA%A6-%E9%81%A0%E8%B7%9D%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%B6%A8%E5%8B%A2%E8%88%87%E5%8B%9E%E5%8B%95%E6%AC%8A%E7%9B%8A%E4%BF%9D%E9%9A%9C%E4%B9%8B%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E7%B6%93%E9%A9%97%E7%A0%94%E6%9E%90.pdf?mediaDL=true>，最後瀏覽日 2023/04/24。惟遠距工作亦有可能係勞資雙方一開始即合意的工作方式，故未必如同該定義所稱係於一般所期待的場域「以外」的地點所提出者，故而本文未採此定義。
2. 嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心編訂之「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情。持續營運指引」即建議於零星社區感染階段，企業或公私立機構應擬定異地（遠距）辦公方案。
3. 勞動部職業安全衛生署（110）勞職衛 1 字第 1101032036 號函。
4. 勞動部 2015 年 5 月 6 日勞動條 3 字第 1040130706 號函訂定，勞動部 2017 年 11 月 30 日勞動條 3 字第 1060132271 號函修正。
5. 請詳參總務省官網，https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/，最後瀏覽日 2023/04/24。
6. 徐婉寧（2021），〈疫情下日本居家工作電傳勞動之相關法律爭議：兼論對我國的啟示〉，《臺大法學論叢》，50 卷特刊，頁 1307-1308。
7. <https://telework.mhlw.go.jp/>，最後瀏覽日 2023/04/24。
8. <https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf>，最後瀏覽日 2023/04/24。
9. 日本的最低工資並未如台灣分為月薪和時薪，而一律皆為時薪，但金額係因地制宜，各個行政區域有所不同，例如 2022 年 10 月 1 日起東京都的最低工資為每小時 1,072 日幣，而大阪為每小時 1,023 日幣，北海道為 920 日幣。
10. 日本勞基法並未有相當於台灣勞基法第 40 條之規定，故而日本勞工並不限於有天災、事變或突發事件時方可於例假出勤，例假工作的要件和一般的加班相同。
11. 勤務間隔隔制度（勤務間インターバル制度）規定於「關於工作時間等設定之改善特別措施法」（「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」平成 31 年 4 月 1 日施行，平成 30 年法律第 71 号による改正）第 2 條第 1 項，規定雇主為了確保勞工的健康及福祉，有設定 2 次出勤間必要的間隔時間之努力義務。
12. 李右婷（2022），日本遠距工作挑戰與策略之研究，東亞論壇 518 期，頁 41-42。
13. 人材確保等支援助成金（テレワークコース），請詳參厚生勞動省官網，https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html，最後瀏覽日 2023/04/24。