

## <組合の動向> 環境変化から生じた課題への労働組合の対応

新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、リモートワークや3密回避などの対応が継続的に求められている。こうしたなか、電機連合は緊急避難的に多くの職場に導入されたリモートワークに対応するため、労働時間対策指針のテレワークに関する内容を改定。U Aゼンセンと日教組は、それぞれ職場に起きている課題の実態を把握する調査をとりまとめた。ナショナルセンターの連合も、労働相談活動を強化し、広く働く人の声を受け止めている。環境変化に伴う課題への労働組合の活動を見る。(調査部)

## テレワークについての労使協議を にらみ労働時間対策指針を改定

### ——電機連合

電機業界の労働組合を束ねる産業別労働組合の電機連合(神保政史委員長)は今年1月、労働時間対策指針のテレワークに関する内容を改定した。コロナ禍での緊急避難的なテレワークの実施により、安全衛生や労働時間管理面などの新たな課題が見つかったため、テレワークを実施する目的を改めて明確にするとともに、労働時間の客観的かつ適正な管理や、設備・費用の原則会社負担などを盛り込んだ。

### 費用援助の面などで企業間の違いが顕在化

新型コロナウイルス感染症流行の影響が拡大するなか、電機連合加盟組合の企業では、もともとの制度の有無にかかわらず、多くの企業が緊急避難的にテレワークを実施した。それに伴い、安全衛生や労働時間管理、情報セキュリティなどの面で課題が浮き彫りになるとともに、テレワークの実施に伴う費用援助や、機材の面での支援における企業間での違いも見られた。

今春の労使交渉においてテレワークにかかる環境整備について労使で議論を行う企業もあることから、加盟組合へのヒアリング結果に基づき、1月に開催した中央委員会で、2019年の定期大会で確立した労働時間対策指針のテレワークに関する内容の一部を修正するとともに、補強を行った。

### 緊急避難的な実施で指針に準じて対応を

指針は、【労働時間】に関連する項目と、【働き方】に関連する項目に分けて記載されている。【労働時間】

に関する項目では、労働時間の管理と把握や、1日の所定労働時間、時間外労働などについて電機連合の考え方が示されている。一方、【働き方】に関する項目では、フレック

スタイム制や裁量労働制などについて言及しており、テレワークについてもここで記述されている。

テレワークの項での具体的な記述内容を見ると、まず、全体的な考え方として、「テレワークの制度を適切に導入するにあたっては、あらかじめ導入の目的、労働時間の管理、情報セキュリティや健康の確保の方法等について労使で協議し、安全・衛生面への十分な配慮を行いながら導入・運用する」ことを提起。また、「新型コロナウイルス感染症対策など緊急避難的に実施する場合も、本指針に準じて対応するものとし、とりわけ安全衛生管理および情報セキュリティ等に関する対策を徹底する」と強調するとともに、「なお、テレワークを実施することが困難な職種、業務に従事する労働者に対しても、柔軟な働き方等の対応について協議を行い、必要に応じた措置を検討することとする」として、導入が困難な労働者に対しても柔軟な働き方を配慮する姿勢を打ち出している。

### 短時間労働者に理由なく認めないことはしてはならない

個別課題についての考え方としては、[労使協定を締結する際の考え方]と[運用にあたっての留意点]とに分けて整理している。

[労使協定を締結する際の考え方]では、労使協定においては、①テレワークの目的②対象業務③適用対象労働者④労働時間⑤安全・衛生管理⑥労働者災害補償保険⑦同意原則⑧インフラ費用⑨情報セキュリティ

——9項目の事項について定め、対象者にあらかじめ周知するよう促す。具体的には、テレワークの目的について、「テレワークを実施する目的を明確にし、勤務場所や勤務形態（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク）等を定める」と明記。適用対象労働者については「自己管理のもと、円滑に業務の遂行ができるような知識・経験等を有する者を基本とする」とし、さらに「国籍・信条・社会的身分（労基法3条）、性別（均等法6条）、労働組合活動（労組法7条）、障がい（障害者雇用促進法55条）を理由とする差別的取り扱い、短時間・有期契約労働者や派遣労働者（短時間・有期雇用労働法8条、派遣法30条の3第1項、30条の4第1項4号）に対してのみ理由なく認めないといった取り扱いをしてはならないことに留意すること」を付記した。

### 労働時間は客観的な方法での把握が原則

労働時間については、日常適用されている勤務形態を基本とし、日々、勤務管理を行うとし、労働時間の把握について「客観的な方法を原則として適正に管理する」とした。また、やむを得ず時間外・休日労働を行う場合は「長時間労働を防止するための措置を講じ、上長と事前に確認した上で行う」と定めている。

### 労働者の健康状況を適宜把握

安全・衛生管理では、業務遂行の場所が、事務所衛生基準規則、労働安全衛生規則、「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日基発第0712003号）の衛生基準と同等の作業環境となるよう、「対象労働者に助言等を行うなど労働者の安全・健康への配慮を尽くす」と記述。さらに、「テレワーク時の就労環境・設備（モニター、机、椅子等）がオフィスとは異なること、また、相対的に使用者の管理が行き届きにくいことが考えられるため、労働者の就労実態や健康の状況を適宜把握し、必要な対策（腰痛防止等健康管理措置やメンタルヘルス対策）について検討すること」も指摘している。

### 業務遂行に必要な設備・費用は会社負担

インフラ費用については、「テレワークでの業務遂行に必要な設備・費用は、原則、会社からの貸与または会社負担とする」と、会社が負担すべきことを明確

化。労働者にかかる費用を負担させる場合は、「就業規則等にその旨を明記すること（労基法89条5号）」を求めている。

### 情報セキュリティの社内教育も定期的・継続的に実施

情報セキュリティに関しては、「テレワーク実施時においても、情報管理に関する諸規則等を遵守するとともに、会社の扱う情報（文書、電子情報データ等）について厳正な管理に努めること」と強調。「情報セキュリティに関する内容や対策を適宜見直し、その周知と社内教育等を定期的・継続的に行うこと」も盛り込んでいる。

### テレワーク労働者にもメンタル対策やストレスチェックを

一方、〔運用にあたっての留意点〕では、指針は①健康診断・安全衛生教育②業績評価③社内教育④情報伝達・共有、コミュニケーション⑤その他——の5項目にわたって言及。

健康診断・安全衛生教育では、「テレワークを行う労働者についても、必要な健康診断やメンタルヘルス対策、ストレスチェックの実施を行うとともに、当該勤務を行う労働者を雇い入れたときは、必要な安全衛生教育を行うこと」を要求。業績評価については、「テレワークは労働者が職場に出勤する回数が少なくなることから、業績評価等について懸念を抱くことのないよう事前に本人へ評価制度、賃金制度などに関して説明し、公平・公正な評価を行うこと」を促している。

### テレワークだからこそ教育環境やコミュニケーションの充実を

社内教育については、教育を充実させるほか、「テレワークの導入により、オフィス勤務者とテレワーク勤務者ともにOJTによる教育の機会が得難い面があることから、教育環境の充実に向けた検討を行う」よう求めている。

情報伝達・共有、コミュニケーションでは、「労働者に提供する各種情報（社内通達や部門内の連絡事項など）の伝達・共有方法に加え、オフィス勤務者とテレワーク勤務者、テレワーク勤務者同士のコミュニケーションのあり方について検討すること」を促している。