

「テレワーク勤務を促進するために」

2020年9月14日 公労使による「新しい東京」実現会議

日本労働組合総連合会東京都連合会
会長 杉浦 賢次

緊急事態宣言で、企業におけるテレワーク利用が急遽拡大しましたが、テレワーク勤務には、課題があります。

- 従業員に通信費などのコスト転嫁。自宅での事業所衛生基準などの確認。プライバシーとの関係。
⇒**就業環境を改善する費用の補助や整備義務、従業員による請求方法を定めることなど。**
- 子育て・介護などの家庭生活と仕事との両立の難しさ。ワークとライフの物理的分離の困難さ。
⇒**中抜け時間対応への就業規則記載や労使協定の締結。新たなワーク・ライフ・バランスが必要。**
- テレワーク勤務による長時間・過重労働。
⇒**業務分担の見直し。労働時間の適正把握や業務管理の必要性。長時間労働による健康障害防止。**
- 上司からの勤務時間外・深夜・休日の連絡や時間外における社内システムへのアクセス。
⇒**役職者などに時間外メールの送付自粛を命ずること。深夜休日のアクセス禁止の設定。**
- 有期雇用契約者にテレワーク勤務を認めない。⇒**同一労働同一賃金の原則を守る必要。**
- 適正な業務評価が行われるのか不安。常に仕事を考えるストレスが大きい。運動不足。
⇒**評価取扱の説明。医師面接指導、ストレスチェック、メンタルヘルス対策などの健康確保措置。**
- 労働災害、「在宅勤務うつ」などの職業病。
⇒**使用者が補償責任を負う労災保険の適用対象。健康な働き方を支援する産業保健活動が必要。**
- テレワーク勤務によるリモートハラスメント⇒**事実関係の把握とハラスメント対応が必要。**

バランスの取れた「事業所勤務」と 「テレワーク勤務」が必要です。

提言

- 企業において従業員が納得するテレワーク勤務を運用するために就業規則を作成し、労使協議を行って各種協定を改定するといったルールづくりを推奨するとともに、都において、働く人々がテレワーク勤務によって負担増とならない支援策を推進・導入すること。
- 駅前や地域でのサテライトオフィス勤務が増え、子育て機能があるサテライトオフィスを設置することで、地域活性化や子育て支援、地域消費の向上にもつなげること。
- テレワーク勤務が広がることにより、若年者や中高年世代に運動不足や健康障害を招くおそれがあるため、健康維持や生活習慣病の防止、メンタルヘルス対策への支援などに取り組むこと。

※厚生労働省「テレワークモデル就業規則」、連合「テレワークに関する調査2020」など参照。