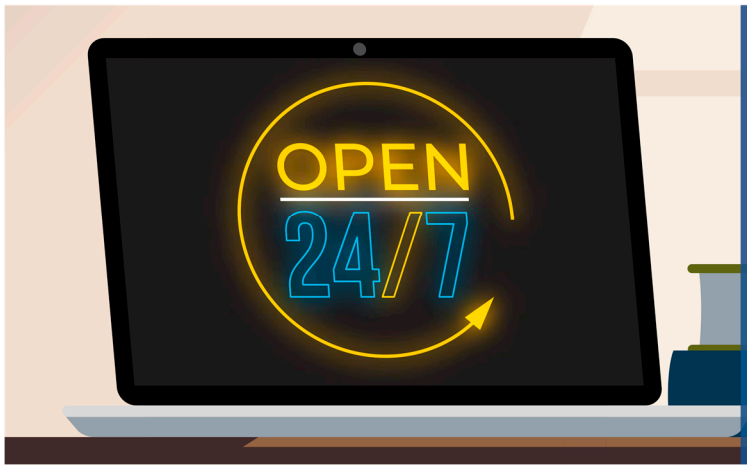
テレワークに関する制度的規制と団体交渉についてのインダストリオール・グローバルユニオンの勧告および原則

定義：

テレワークは、「雇用関係を背景として、IT技術を活用した働き方の一形態で、使用者の施設で実施することもできる仕事を、それらの施設から離れた場所で日常的に実施するもの」と定義される。

industri all global union



テレワークに関する制度的規制と団体交渉についてのインダストリオール・グローバルユニオンの勧告および原則

背景：

テレワークは、ここのところ職業生活の特徴となっている。例えば2015年の製造業では、OECD諸国の労働者の約25%が、少なくとも労働時間の一部でテレワークに従事していることが報告された。この変化は、関連産業で進行中の幅広いデジタル・トランスフォーメーションの一部である。この傾向はCOVID-19危機を受けて劇的に加速し、テレワークへの移行が感染の連鎖を断ち切ってソーシャルディスタンスを維持するための手段として、大規模かつ急激に進んでいる。

COVID-19危機が去ったあとも、広範囲にわたるテレワークが仕事の世界の永続的な特徴であり続けるかもしれない。世界経済フォーラムのThe Future of Jobs Report 2020によると、使用者の84%が、リモートワークの大幅な拡大など、作業プロセスを急速にデジタル化する予定であり、労働者の44%がリモートワークに移行する可能性がある。

スタッフの在宅勤務に対する使用者の抵抗は、パンデミック下におけるテレワークの成功体験によって克服された。使用者と労働組合が実施した調査によると、労働者もパンデミック終息後に週何日かテレワークを続けたいと考えている[1]。

この新しい形態の働き方は仕事の未来に影響を与え、社会の形を変える可能性がある。広範囲にわたるテレワークは、それぞれの労働組合との取り決めがあれば、労働者の福祉と生活の質を改善する可能性がある。しかし、労働者・労働組合の権利に対する全体的影響は不明確で、リスクを伴う。テレワークの増加が及ぼし得る影響を考えれば、適切な法整備や団体交渉を通して、この新しい労働形態を早急に規制する必要がある。

労働者にとってのテレワークのリスクとチャンス

労働者はテレワークについて大きな満足度を示し、主なメリットに自主性と柔軟性を挙げている。労働者は自分の時間を管理し、最善の職務遂行方法を選ぶことができる。テレワークはワーク・ライフ・バランス改善の機会を提供し、私生活と家庭生活の調和を促進する。労働者は通勤時間の節約によって、家族や余暇のための時間を作ることができる。

しかし、これまでの経験から、リモートワークは過重労働のリスクをもたらし、私生活と職業生活の境界が次第に曖昧になる恐れがある。最新のEU労働条件調査で、日ごろから在宅で働いている人は、使用者の施設で働く労働者と比べて、週労働時間が48時間以上である傾向が2倍であり、自由時間に働く傾向が6倍であることが明らかになった。パンデミック期間中に、労働者はテレワークで生産性を高めたが、労働時間は長くなった。インダストリオール・ヨーロッパ労働組合の報告によると、この結果、労働時間とサービス残業が大幅に増加した。

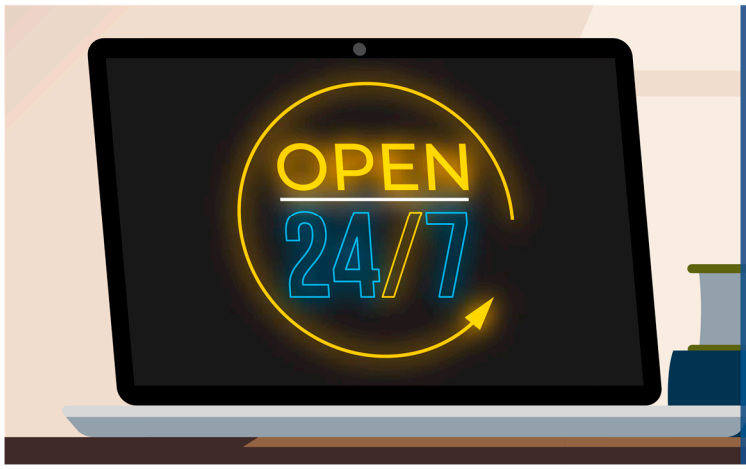
使用者は、この生産性向上に加え、オフィススペース費用、水道光熱費、その他の費用の削減から利益を得ている。すでに多くの企業が、ホワイトカラー労働者全員をテレワークに切り替えることを検討している。

COVID-19下で、ほとんどの労働者が、テレワークへの急激な移行による追加費用（設備費、暖房費、電気代、その他の営業費）の重荷を負わなければならなかった。規制しなければ、リモートワークは使用者が労働者に固定費を転嫁する口実になりかねない。

労働者や労働者代表からのフィードバックによると、パンデミック下での長引くテレワークは、人間工学上不適切な仕事場や同僚との社会的交流の欠如が原因で、肉体的・心理的緊張を著しく高めている。

テレワークは、特に恒久的にフルタイムで実施されれば、仕事に対する集団的アプローチを徐々に損ない、労働者と労働組合の関係を弱める危険がある。特に、使用者が従業員のメール送受信やウェブ活動を監視し、労働者の活動レベルを分析できるようにする新しい監視ツール/ソフトウェアが開発されている中で、リモートワーカーの結社の自由と団体交渉権を守らなければならない。行き過ぎた監視システムの開発は、労働者のプライバシー権と個人データ保護の重大な侵害である。

[1] 例えば、2020年9月にCGC-CFEがミシュラン・フランスで実施したテレワークに関する調査の結果を参照。ソルベイは2020年7月、19カ国の労働者を対象に同様の調査を実施、従業員の70%が定期的にテレワークを続けたいと答えた。例えばフランス、アメリカ、アイルランドで実施されたより広い研究の結果も参照。



テレワークに関する制度的規制と団体交渉についてのインダストリオール・グローバルユニオンの勧告および原則

労働力が2層構造になり、テレワークを利用でき、より大きな柔軟性を享受できる仕事に就く労働者と、それが不可能な仕事に就く労働者が分断されるリスクもある。COVID-19危機下で、製造業、エネルギー産業および鉱業では、テレワークで働ける事務従事者と、現場で働かなければならず、ソーシャルディスタンスの面で十分に保護されていない生産労働者との間に、明白な分断が生じている。労働組合は、労働者の団結を保つために闘わなければならない。

テレワークは主に女性労働者のために考案されたもので、女性労働者が有給労働と無給労働を両立できるようにすることを目的としているという認識がある一方で、女性労働者の健康や職業能力開発にとってのリスクや不利益が排除されない恐れもある。テレワークを家事労働や育児労働の分配における不平等の解決策とみなしてはならず、無給の介護労働や家事労働を行ううえで男女双方に共同責任を与える手段として促進すべきである。さらにテレワークは、政府が質の高い保育サービスの開発を先送りする口実として使ってはならない。

社会的対話によってテレワークを規制する差し迫った必要

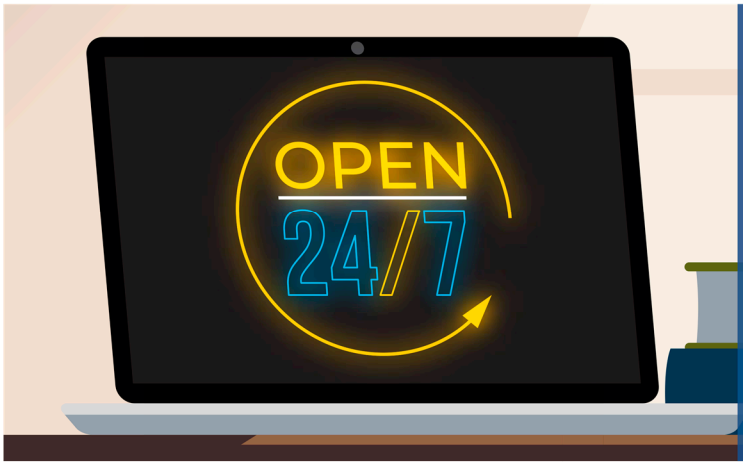
上述の理由により、この新しい労働形態を規制する差し迫った必要がある。社会的対話は、この規制の中核とならなければならない。労働組合は、この分野で新しい法律の開発に積極的に関与しなければならない。COVID-19危機勃発以降、チリ、アルゼンチン、ドミニカ共和国、スペイン、フランスなど、いくつかの国々が新しい規制や法律を実施しており、その中にはソーシャル・パートナーとの社会的対話によって実現したものもある。

企業レベルでも、健康危機を受けて、リモートワークに関する協定や方針を取り決める必要性が高まっている。特に法律が不十分な場合は、部門・企業・職場レベルの団体交渉がテレワークの規制にあたって重要な役割を果たさなければならない。

労働組合は、テレワークが労働者の仕事と生活の質を高めるチャンスとなり、柔軟性が保護や安全の欠如につながらないようにしなければならない。

この目的に到達するために、社会的対話と団体交渉は以下の目標を達成すべきである。

- 集団的アプローチを維持し、仕事の個別化を避ける
- 労働組合権を擁護・促進する
- 労働者にとって公平かつ公正なデジタル・トランスフォーメーションを確保する
- テレワークへのアクセスが、透明で包括的な適格基準を満たしている労働者に対しての権利となり、無作為または作為的に与えられる特権にも処罰にもならないようにする
- 労働者のワーク・ライフ・バランスと生活の質を改善する
- 柔軟性と自主性の拡大が労働者のためになるようにする
- この新しい形態の働き方が、特に安全衛生に関して、労働者の保護レベルを引き下げる口実にならないよう保証する
- 信頼と自主性に基づく管理モデルを促進する
- テレワークがジェンダー平等と家事労働に対する共同責任の促進に貢献するようにする
- 働き方における柔軟性拡大への労働者の要求と、労働者にとって最適な保護の維持との適正なバランスを見つける
- 生産性向上と不動産費用の削減によってもたらされた、この新しい形態の働き方に伴う節約効果と利益を労働者と共有できるようにする
- デジタルツールや新技術を悪用して労働者のプライバシーの権利や尊厳を攻撃する行為を防止する



テレワークに関する制度的規制と団体交渉についてのインダストリオール・グローバルユニオンの勧告および原則

テレワークに関する社会的対話と団体交渉の原則：

以下の主要な原則を団体交渉と社会的対話の基礎とし、柔軟性向上への労働者の要求と労働者保護を調和させるべきである。

- 労働者は、結社の自由に対する権利および団体交渉権を十分に享受すべきである。労働組合には、使用者の管理や干渉なしで安全にリモートワーカーとやりとりする手段を与えるべきである。
- テレワークは任意かつ取消可能であるべきである。テレワークは、すべての労働者、すべての種類の職務に適しているわけではないため、労働者にテレワークを強制してはならない。
- テレワークは恒久的なものにしてはならない。週のうちに使用者の施設で働く労働日を最低限与え、同僚や組合との接触を維持できるようにすべきである。
- テレワークを利用する条件は、公正、無差別かつ透明であるべきである。
- 仕事の性質上テレワークを利用できない労働者（主に生産労働者）が不利益を被ってはならない。よりフレキシブルな労働時間など、それらの労働者がワーク・ライフ・バランスを改善できるようにする措置を取り決めるべきである。
- すべての労働者を平等に扱うべきである。テレワークで働く労働者は、その他すべての労働者と同等の権利と条件を享受すべきである。
- 生涯学習を受ける労働者の権利を促進すべきである。労働者は訓練やキャリア開発に等しくアクセスできる。労働者と管理者が、テレワークに適応できるようにするために訓練を受けられるようにすべきである。

テレワークに関するインダストリオール・グローバルユニオンのガイドラインは、労働組合が団体交渉や、テレワーク分野の法律を改善する取り組みにおいて取り上げるべき項目の包括的概観を提供している。

- リモートワークが、より不安定な契約労働に雇用形態を変更したり、不必要な外部委託を導入したりするために利用されないようにする。
- 使用者の注意義務はこれまでと変わらない。使用者は、暴力のない職場に対する責任も含めて、労働者の安全衛生に引き続き責任を負うべきである。
- リモートワーカーは、労働災害の場合も含めて、安全衛生に関して同じ水準の保護を得るべきである。
- 1日、1週間、1カ月および1年間の契約労働時間を尊重しなければならない。
- テレワーク労働者のワーク・ライフ・バランスならびにつながらない権利を尊重しなければならない。超過労働を制限し、補償しなければならない。
- テレワーカーに、在宅勤務に関連する追加費用を負担させてはならない。使用者は労働者に、契約上の職務を遂行するために必要なすべての適切な設備（技術的装置および備品）を支給すべきである。使用者は、労働者がテレワーク中に負担するすべての費用（インターネット料金、保険料、暖房費、電気代、作業スペースの賃借料、携帯電話サービスなど）を手当によって支給、実費弁済または補償すべきである。
- プライバシーの権利を保護しなければならない。
- 既存の労働協約のすべての条項を維持し、適用しなければならない。