

新型コロナへの対策に始まり、「ウイズコロナ」にむけて「在宅勤務」の恒久化の検討が、目黒区内の事業所でも始まっています。この間、目黒労協書記局で Facebook を中心に情報収集・検討を行ってきたものをまとめたものです。

- ・世界的には以前からの「権利としての在宅勤務」法制化が進んでいます。
- ・日本ではコロナ対策として広まりましたが、「格差拡大」「労働時間過多」などの問題が指摘されます。
- ・「つながらない権利」や「労災」への対応、在宅勤務手当や通勤手当の検討など、検討が必要です。

目次

- ① EU 理事会 ワークライフバランス指令 2020/6
- ② アルゼンチン・テレワーク法 2020/8/19 公布
- ③ 在宅勤務権とは オランダやフィンランドが法制化
6/13 付 日経新聞電子版
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO60324760S0A610C2MM8000/>
- ④ 「在宅勤務が標準に 欧州は法制化の動き、米は企業主導」
6/12 日本経済新聞 電子版 <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO60324760S0A610C2MM8000/>
- ⑤ 2020 年 6 月 テレワークに関する調査 2020 (連合)
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200630.pdf?42>
- ⑥ 職種とテレワークの関係についての調査：
すべての職種で、テレワークの頻度が低いとテレワークへの抵抗感が強くなる、事務系の職種では、紙での書類処理や「ハンコ文化」の存在とデジタル化の遅れがテレワークの妨げに
2020/7/29 アデコ
https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000612.000001264.html?fbclid=IwAR1kzJQMwKHbb9EcLrow6d_uEpGmAWViUXcWSzNk7WU-Uo-HDrLRzSaitwU
- ⑦ フルタイム労働を襲ったコロナショック一時短、在宅勤務と格差
2020/7 JILPT リサーチアイ 第 39 回 高見具広
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/039_200701.html?fbclid=IwAR1kzJQMwKHbb9EcLrow6d_uEpGmAWViUXcWSzNk7WU-Uo-HDrLRzSaitwU
- ⑧ テレワークで懸念される「在宅過労死」の衝撃ポストコロナの働き方を考える
＝溝上憲文 (人事ジャーナリスト) :エコノミスト online 2020/6
<https://weeklyeconomist.mainichi.jp/articles/20200609/se1/00m/020/050000c>
- ⑨ 厚生労働省：「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000553510.pdf> 解説
- ⑩ テレワークは週 2～3 日が理想 コミュニケーションに不安
2020/9/4 サンケイ bis: アデコ調査紹介記事
- ⑪ 各企業の在宅勤務手当：交通費など：新聞報道などから作成



① 2020年6月 EU理事会 ワークライフバランス指令

正式名称 「両親と介護者のワークライフバランスに関する、及び理事会指令 2010/18/EU を廃止する欧州議会と閣僚理事会の指令（ワークライフバランス指令）2020/6 採択

概要 「8歳以下の子どもを有する労働者・介護者は、**遠隔労働編成**の活用など柔軟な労働編成を請求する権利を有する。」と規定。育児休業とか介護休業と並んでワークライフバランスのためのリモートワークというのは制約付きながら一定の権利になってきている。

第3条 定義

1 本指令においては以下の定義が適用される。

(f)「柔軟な労働編成」とは、労働者が遠隔労働編成の活用、柔軟な労働日程又は労働時間の短縮によるものも含め、その労働パターンを調整する可能性をいう。

第9条 柔軟な労働編成

1 加盟国は、8歳を下回らない特定の年齢までの子供を有する労働者及び介護者が育児・介護の目的で柔軟な労働編成を請求する権利を有するよう確保するために必要な措置をとるものとする。かかる柔軟な労働編成の期間は合理的な限度内とすることができる。

2 使用者は第1項に定める柔軟な労働編成の請求に対し、使用者及び労働者双方の必要を考慮に入れて、合理的な期間内に考慮し対応するものとする。使用者は、かかる請求を拒否し又はかかる編成を延期する場合はその理由を通知するものとする。

3 第1項に定める柔軟な労働編成の期間が限定される場合、労働者は合意された期間の終期において元の労働パターンに復帰する権利を有するものとする。労働者はまた、状況の変化を理由として正当化される場合には、合意された期間の終期の前に元の労働パターンに復帰することを請求する権利を有する。使用者は、使用者及び労働者双方の必要を考慮に入れて、元の労働パターンへの早期復帰の請求を考慮し対応するものとする。

4 加盟国は、柔軟な労働編成を請求する権利を6か月を超えない労働期間資格又は勤続期間資格に条件付けることができる。理事会指令 1999/70/EC に規定する同一使用者との反復継続した有期契約の場合には、これら契約の総計が資格期間の算定において考慮されるものとする。

② アルゼンチン・テレワーク法 2020/8/19 公布。

在宅勤務の細則明らかにし労働者権利保護、産業界からは不評

ブエノスアイレス発 2020年08月19日

アルゼンチン政府は8月14日、7月30日に可決された法律第27555号に基づくテレワーク法を公布した。同法は、新型コロナウイルス感染拡大の影響によりテレワーク勤務を行う労働者が増加する中、在宅勤務形態の細則を法的に明らかにし、労働者の権利を守ることを目的とする。各業種・活動における具体的な規制は同法を基に団体交渉を通じて定める。同法の施行は、政府が3月20日に発令した外出禁止措置が解除された時点から90日後としている。

同法の内容については、以下のとおり。

テレワーク勤務の従業員は出社勤務の従業員と同等の権利と義務を有し、賃金はテレワーク勤務に移り変わったことによって、出社勤務時より下回ることがあってはならない。労働時間は労働契約法など現行規則に従い、書面によって事前に同意する。

テレワーク勤務の従業員は労働時間終了後、「つながらない権利」を有する。この権利を使うことによって、就業規則への違反とはみなされることなく、制裁の対象ともならない。また、雇用主は勤務時間外にメールのやり取りなど連絡を取ってはならない。利用されるプラットフォームやソフトウェアは、勤務時間外の連絡を妨げるものとする。

13歳未満の子供または介護が必要な高齢者など扶養家族がいる場合、介護のための時間調整や仕事を中断することを認める。

テレワーク勤務の選択は各従業員の任意であり、書面によって同意が必要。また、従業員が望めば、再び出社勤務に戻ることができ、雇用主はこれに従い、元の勤務先または従業員の住宅に最寄りの勤務先での業務を与える。雇用主がこれを拒否した場合、従業員は解雇状況とみなすことができ、また、法的に出社勤務復帰を要請することができる。

テレワーク勤務に当たり、雇用主は従業員に必要な通信機器（ハードウェア、ソフトウェア）、その他必要なツールやサポートを与え、設置費やメンテナンス費も加えて、雇用主が負担する。テレワーク勤務によって通信費およびその他サービス費（電気代など）が上昇した場合、雇用主が補填（ほてん）する。

業務に必要な新規技術の導入のための研修などは雇用主が負担し、従業員の業務に加算されてはならない。

テレワーク勤務の従業員は労働組関連法に基づく権利、団結権などを有する。労働災害法に基づき、テレワーク勤務で生じた事故・災害については、労災の対象となる。

雇用主は会社の財や情報の保護のために管理システムを導入することができるが、従業員のプライバシーを侵害する監視ソフトなどの活用は禁じる。

アルゼンチン国外でのテレワーク勤務を行った場合、従業員の居住地または会社が位置する場所の法律を適用できる。従業員にとって有利な方を選択できる。外国人非居住者を雇用した場合、当局への許可申請が必要で、業種によっては人数が制限される。

所管省庁は、労働・雇用・社会保障省であり、テレワーク勤務を実施する企業は同省に登録を行い、使用するソフトウェアまたはプラットフォームの情報、テレワーク勤務を行う従業員名簿を同省に提出する必要がある。

今回のテレワーク法は議会で審議されていた時点から産業界には不評だった。7月31日付の現地紙「ラ・ナシオン」によると、関連団体は、既存の労働契約法に基づいて在宅勤務は問題なく実施していた中で、今回のような厳格な規則を急ぎ定める必要はなく、「同法によってテレワークの新規雇用を逆に抑制させる可能性が高い」と主張している。（山木シルビア）

③在宅勤務権とは オランダやフィンランドが法制化

2020/6/13 付 日経新聞電子版



ニューヨークでオンライン会議に参加しながら朝食を取る在宅勤務の男性=ロイター

▼在宅勤務権 自宅で働くことを権利として保障したもの。在宅勤務の運用ルールについては従来、労使間で個別に取り決めることが一般的だったが、オランダやフィンランドなどが世界に先駆け法制化した。労働者に自宅を含む好きな場所での勤務を要求することを認め、企業など雇用主にはそれを受け入れる努力義務を課す形が多い。

欧州ではフレックスタイム制など「働く時間」の柔軟性を高める仕組みが広く普及してきたが、在宅勤務権は「働く場所」の自由度を高める取り組みといえる。長時間通勤などが不要になることで労働者の快適性は高まる一方、企業側は労務管理上の負担が強まる可能性がある。

在宅勤務権を巡る各国の動き

ドイツ	ハイル労働・社会相が法制化を検討していることを表明。今秋の法案提出目指す
英国	政府が法制化を目指していると現地紙が報道
フィンランド	20年1月、労働者に労働時間の半分以上を好きな場所で働くことを認める法律を施行
オランダ	16年、労働者に働く場所を選ぶ権利を認める法律を施行

法制化の動きがあるドイツでも経済界からは反発の声が上がっている。ドイツ経営者団体連盟（BDA）のキャンペーター事務局長は「在宅勤務だけでは経済は回らない」とけん制する。メルケル政権内でも、経済界に近い中道右派のキリスト教民主・社会同盟（CDU・CSU）からは、在宅勤務権に対する慎重論も出ている。

③ 在宅勤務が標準に 欧州は法制化の動き、米は企業主導 2020/6/12 日本経済新聞電子版

IBM の 4 月の調査によると、米国の 2 万 5 千人のうち 54%が在宅勤務などのテレワークを基本的な働き方とすることを希望した=AP

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い本格化した在宅勤務を定着させる動きが広がっている。欧州では「在宅勤務権」の法制化が始まり、米国企業は在宅勤務の恒久化を決める例が相次ぐ。日本でも実施企業は増えたが、ルール作りなどで遅れている。在宅勤務は企業の競争力も左右する可能性がある。



米企業の在宅勤務の恒久化・延長の例	
ツイッター	約5000人の全従業員の在宅勤務を恒久化
フェイスブック	5～10年かけ全従業員の半数を在宅勤務に転換
マスターカード	従業員に当面の在宅勤務を認め、オフィス再編も視野
ネーションワイド	一部従業員を原則在宅勤務に
モンテリーズ	在宅勤務の恒久化を検討

「本人が希望し職場も許すなら、コロナ後でも在宅で働けるようにすべきだ」——。ドイツのハイル労働・社会相は 4 月、現地紙のインタビューにこう述べた。労働者が企業などに在宅勤務を要求する権利を認める法案を今秋までに準備したいという。企業が要求に応じない際の罰則は想定せず、理由を説明する義務などが盛り込まれそうだ。

新型コロナを契機にドイツ国内で在宅勤務する人は 12%から 25%に上昇した。経済活動は徐々に正常化しているが電車通勤の混雑を避けるため、ホワイトカラー中心に在宅勤務する人は多い。

ドイツでは近年、所定労働時間を短縮する動きが進んできた。在宅勤務では公私の区別があいまいで長時間労働につながる恐れがある。運用ルールを整備し労働者の権利保護を確実にする思惑もある。

英国でも現地紙が 5 月、政府が在宅勤務権の法制化を検討していると報じた。

欧州の一部ではすでに在宅勤務権が認められている。フィンランドでは 20 年 1 月、労働時間の半分以上を自宅を含む好きな場所で働ける法律が施行された。

オランダでは16年、自宅を含む好きな場所で働く権利を認める法律が施行された。労働者が企業に在宅勤務を求めた場合、企業は拒めるが、その理由を書面などで説明する義務がある。

欧州では1990年代からワークライフバランスの確保や女性の労働参加の促進などを目的に労働時間の削減が加速してきた。こうした背景から、長時間の通勤を避けられる在宅勤務がいち早く浸透した。

米国では企業主導で在宅勤務の定着が進む。ツイッターは5月、約5千人の全従業員の永続的な在宅勤務を認めた。保険大手ネーションワイドなども無期限で認めている。IBMが4月に米国の2万5千人を対象に実施した調査では、54%が在宅勤務を含むテレワークを基本的な働き方とすることを希望した。

日本では法制化の動きはまだないが、実施企業は増えている。パーソル総合研究所（東京・千代田）によると、5月29日～6月2日の在宅勤務を含むテレワークの実施率は25.7%と3月の2倍だ。

もっとも日本での定着には人事評価制度や労働法制の改革が必要だ。日本は労働時間に応じた給与体系が一般的で、企業側は在宅勤務を導入すると残業代の計算方法などが複雑となる。労働者にとっては長時間労働につながりやすい面がある。あらかじめ労使で決めた「みなし労働時間」で賃金を決める裁量労働制では、研究開発職など専門業務に限られる。

経済協力開発機構（OECD）の18年の統計では、在宅勤務の導入率（部分導入含む）が8割超とされる米国は時間当たりの労働生産性が日本の1.6倍だ。法制化したフィンランドや議論が始まった独英なども日本より3～6割高い。在宅勤務に積極的な国は生産性が高い傾向がみられる。

ただ生産性向上につながるかは評価が割れる。米国でも対面型のコミュニケーションを重視する企業は多く、アップルなどは今夏のオフィス勤務の本格再開に動くもようだ。個人の生活様式や職種、役割に応じて適した働き方は変わる。企業には在宅勤務も組み合わせ、多様な働き方を受け入れる環境づくりが求められる。（雇用エディター 松井基一、ベルリン=石川潤、橋本慎一）

④テレワークに関する調査 2020（連合） 2020/6/30

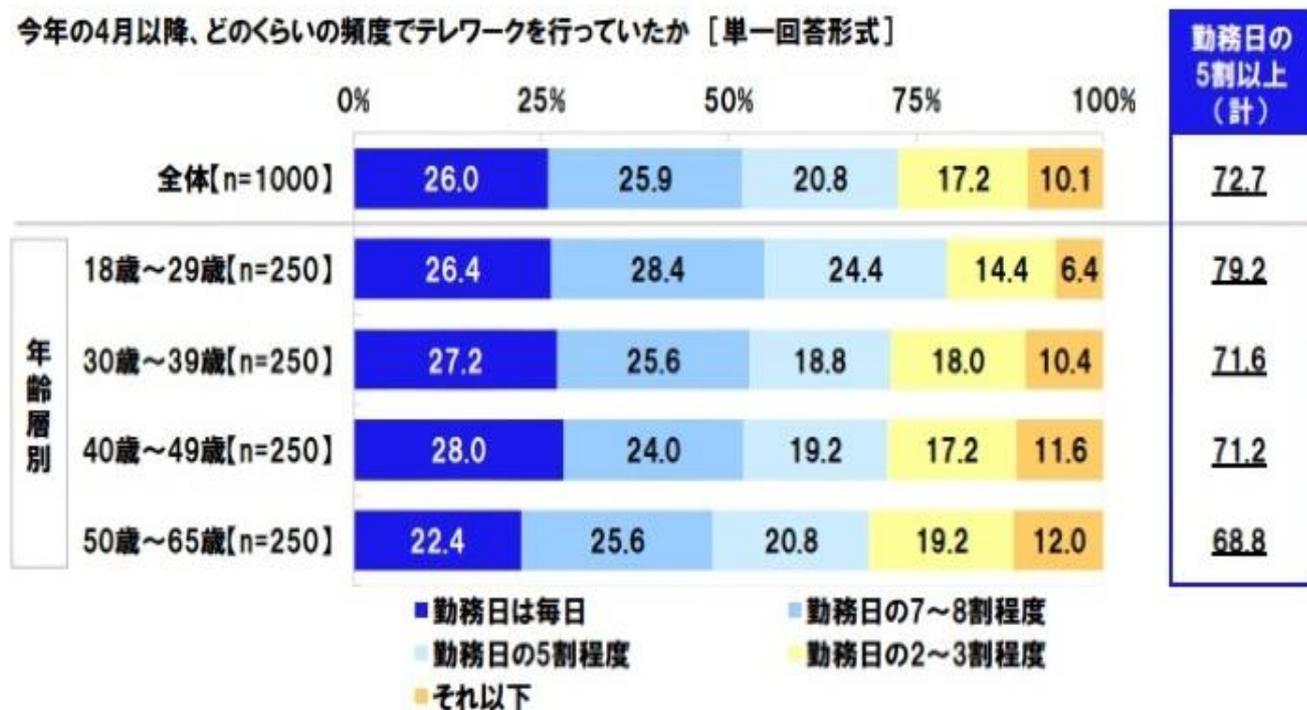
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200630.pdf?42>

調査結果のポイント

◆今年 4 月以降のテレワークの状況

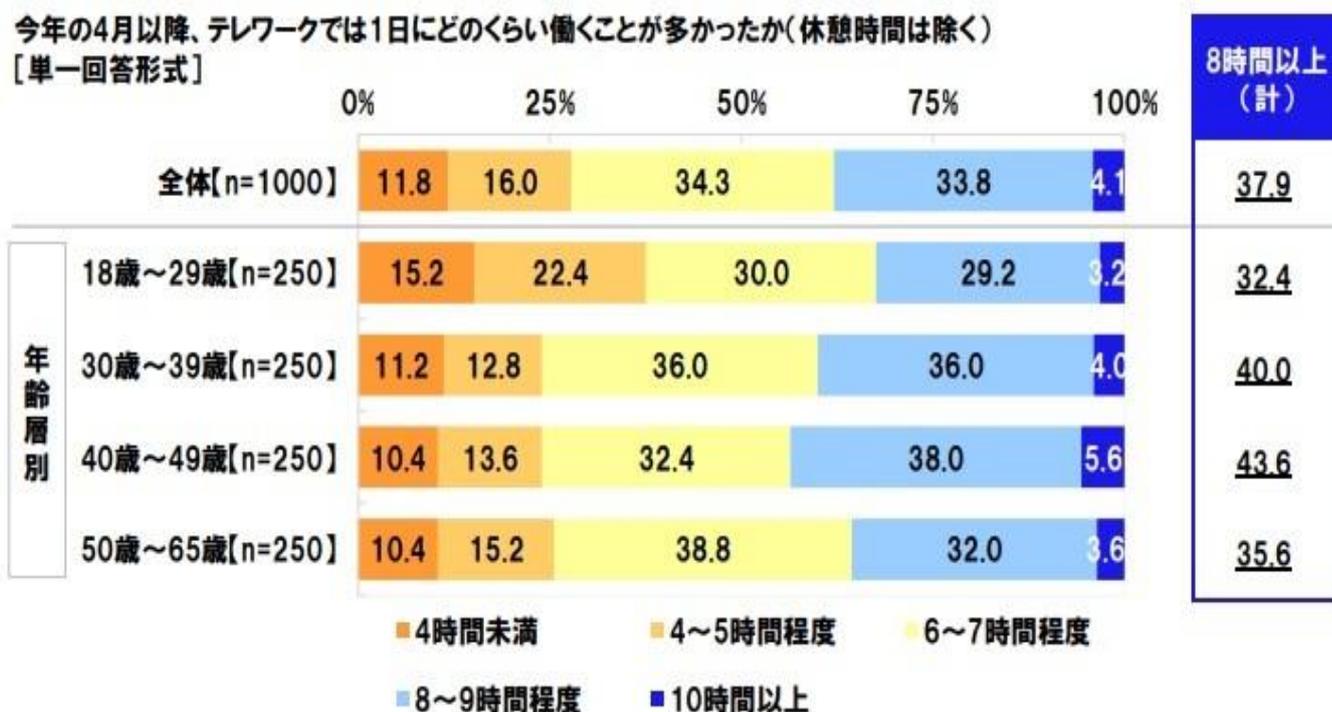
・テレワーカーの 7 割超（72.7%）が勤務日の 5 割以上をテレワーク勤務

今年の4月以降、どのくらいの頻度でテレワークを行っていたか [単一回答形式]



・通常の勤務よりも長時間労働になることがあったと半数超（51.5%）が回答

今年の4月以降、テレワークでは1日にどのくらい働くことが多かったか(休憩時間は除く) [単一回答形式]



- ・ 時間外・休日労働をしたにも関わらず申告していない回答者が 6 割超（65.1%）
- ・ 時間外・休日労働をしたにも関わらず勤務先に認められない回答者が半数超（56.4%）

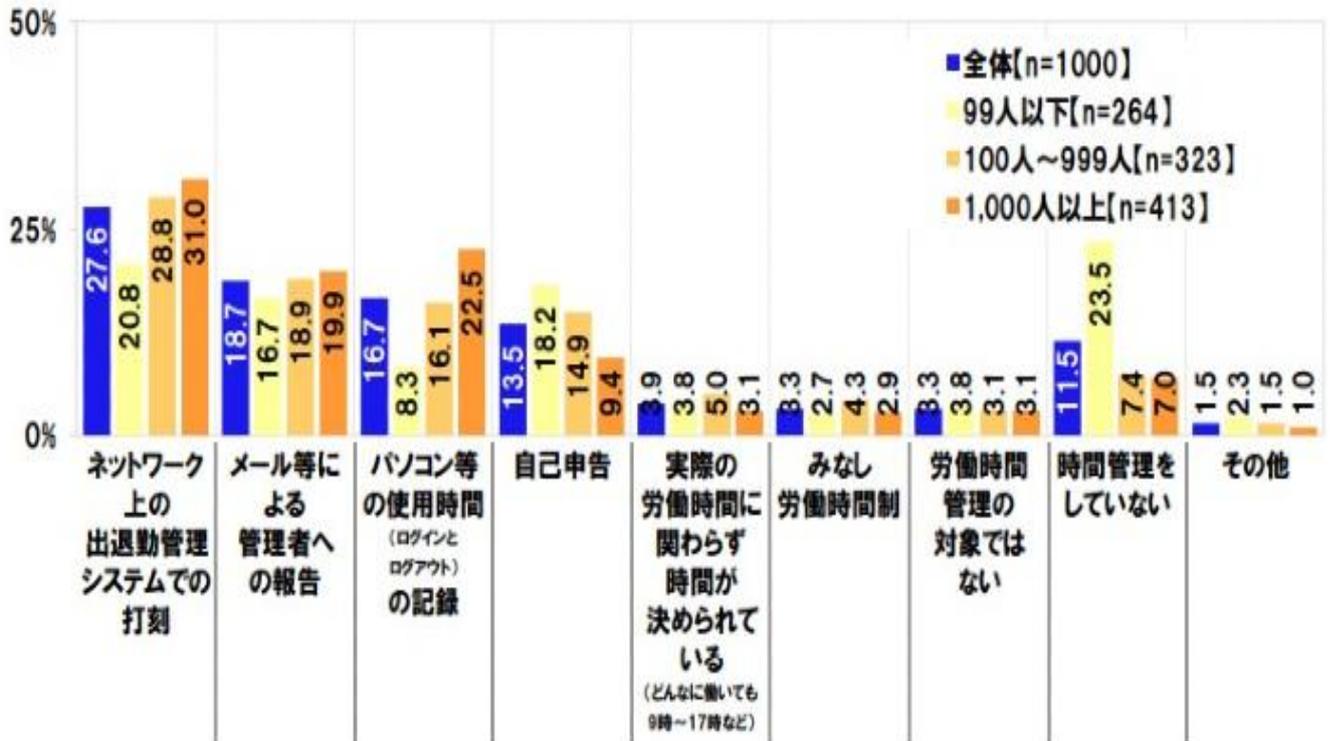
今年の4月以降のテレワーク勤務の際の、残業代支払いの対象となる時間外・休日労働に関する経験
[各単一回答形式]

対象：今年の4月以降のテレワークで、残業代支払いの対象となる時間外・休日労働を行うことがあった人



- ◆ 時間外・休日労働をしたにも関わらず残業代を申告しなかった理由 1 位「申告しづらい雰囲気だから」（26.6%） 2 位「時間管理がされていないから」（25.8%）
- ◆ テレワークの際の労働時間の管理方法 99 人以下の職場では「労働時間管理をしていない」が 23.5%

自身の勤め先では、テレワークの際、どのように労働時間を管理しているか [単一回答形式]



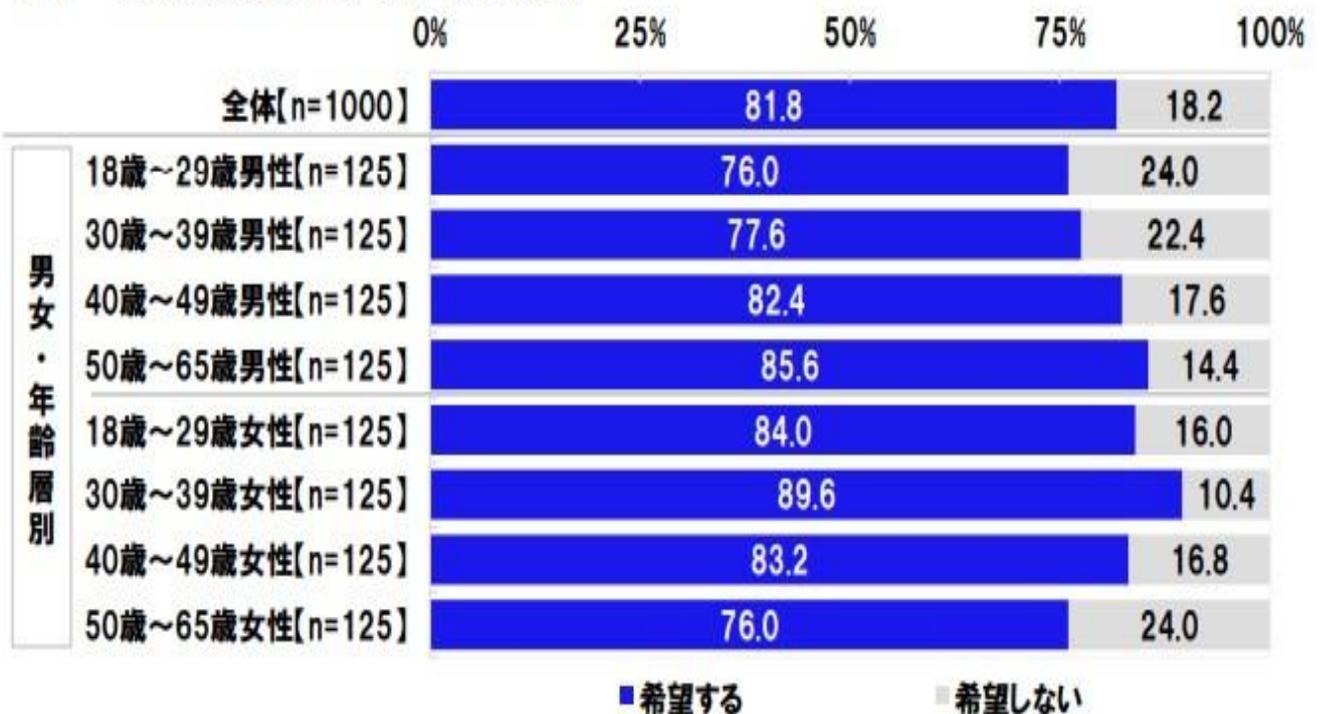
今年の4月以降のテレワーク勤務に関する経験 [各単一回答形式]



◆テレワークの継続意向

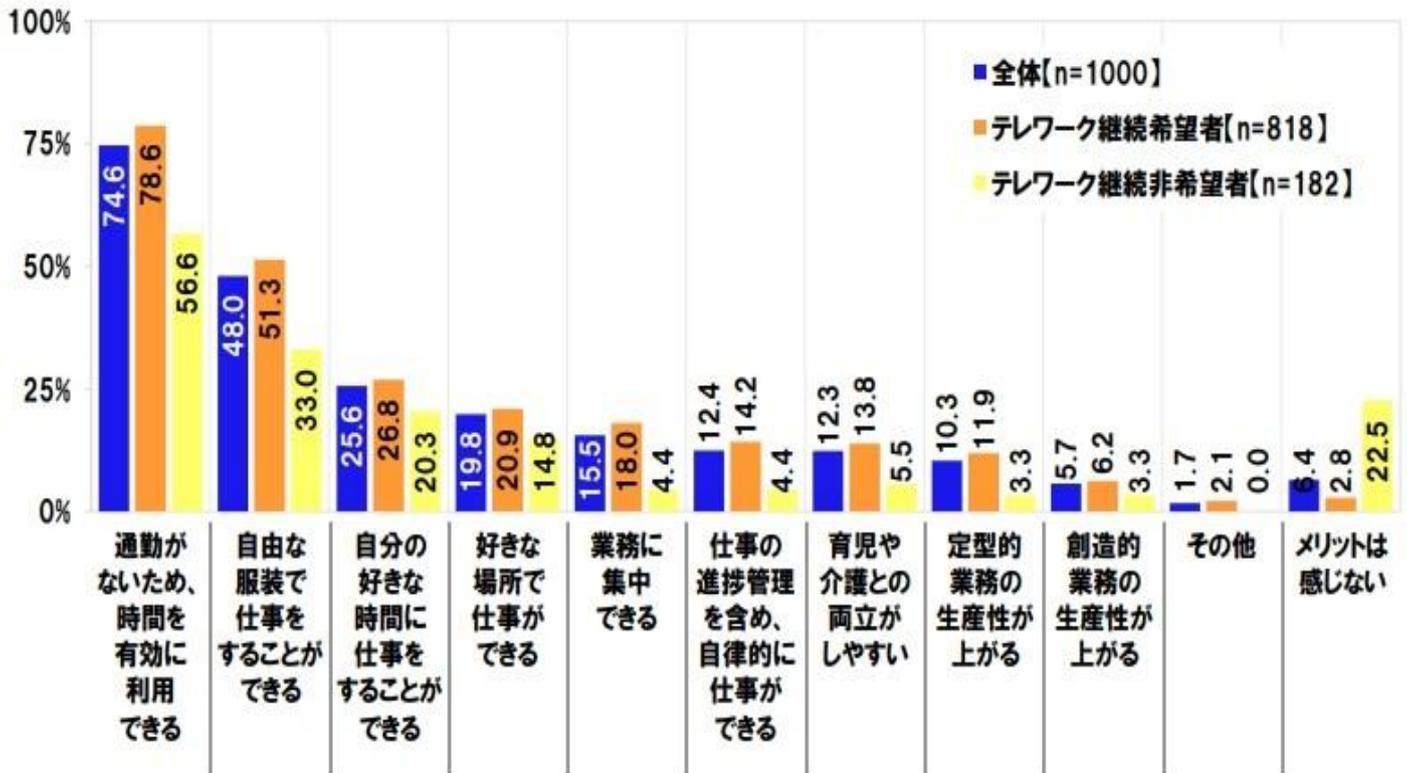
今後のテレワークの継続意向については「希望する」が 8 割超 (81.8%)

テレワークの継続を希望するか [単一回答形式]

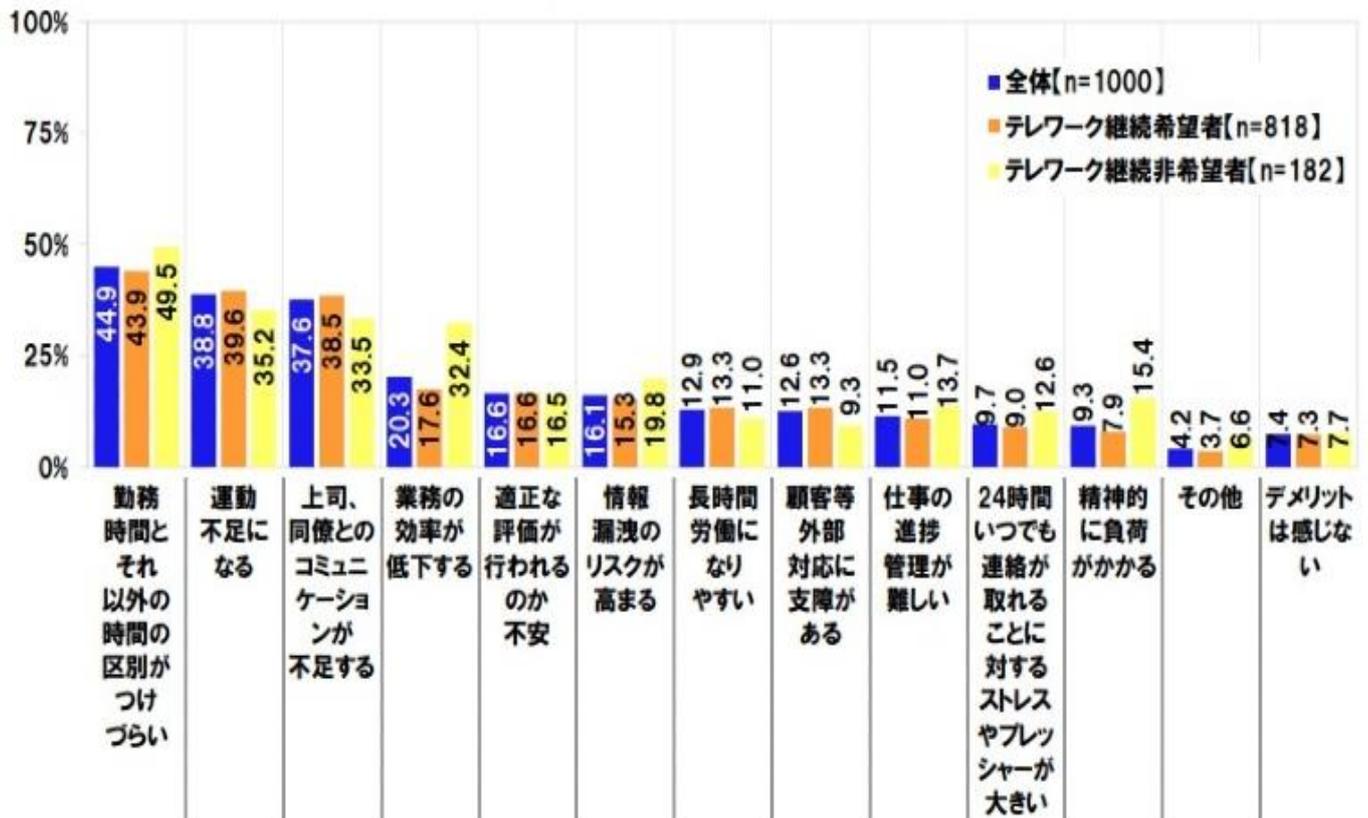


◆テレワークのメリットでは「通勤がないため、時間を有効に利用できる」(74.6%)が最多、デメリットでは「勤務時間とそれ以外の時間の区別がつけづらい」(44.9%)が最

テレワークのメリットだと感じていること [複数回答形式]



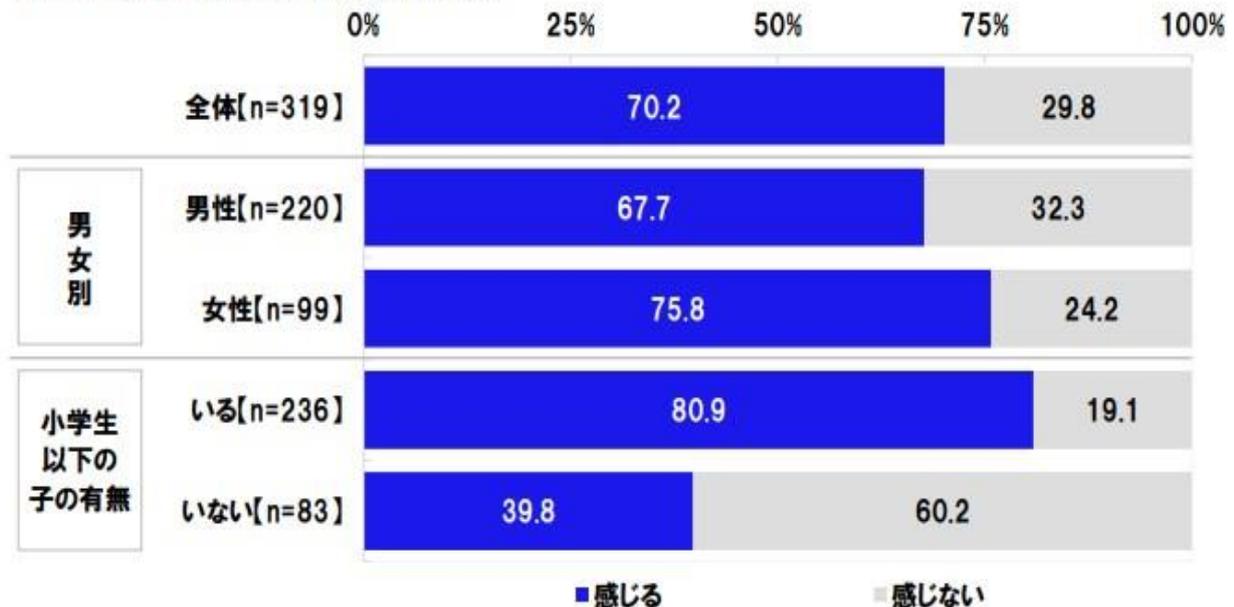
テレワークのデメリットだと感じていること [複数回答形式]



◆小学生以下の子どもを抱える回答者の 8 割超（80.9%）がテレワークの困難さを感じている

子どもが家にいるときのテレワークに難しさを感じるか [単一回答形式]

対象:高校生以下の子どもと同居している人



◆テレワークを継続する上での主な課題 「会社トップの意識改革」（31.3%）、「経費の負担」（28.6%）、「適切な労働時間管理」（24.2%）

6/19 毎日新聞報道

テレワーク（在宅勤務）をした人の半数超にあたる 51・5%が通常勤務よりも長時間労働になったと答えていることが、日本労働組合総連合会（連合）の調査で分かった。新型コロナウイルス感染症への対応で広がる在宅勤務だが、時間外・休日労働をした人の 65・1%が勤務先に申告していないと回答。仕事とプライベートとの区別が難しい状況が浮き彫りとなった。

調査は 4 月以降にテレワークをした全国の会社員や公務員、アルバイトらを対象に 6 月 5～9 日、インターネットで実施。男女 1000 人の回答を分析した。

労働時間が通常勤務よりも長くなった人は男性 58・4%、女性 44・6%で、男性の方が高い傾向となった。残業代を支払う必要がある時間外・休日労働をした人は 38・1%。勤務先に未申告となった理由は「申告しづらい」「時間管理がされていない」が上位を占めた。残業しても勤務先に認められなかった人は 56・4%に及んだ。

時間管理の方法は、出退勤管理システムの打刻やパソコンの使用記録などが中心。「管理していない」は 11・5%だが、従業員規模が小さい会社ほど導入されていない傾向があり、従業員 99 人以下では 23・5%が管理されていなかった。

テレワークのメリット（複数回答）は「通勤がないため、時間を有効利用できる」（74・6%）、デメリットは「勤務時間とそれ以外の時間の区別が付けづらい」（44・9%）がそれぞれ最多だった。子どもが家にいる人の場合、70・2%が「テレワークに難しさを感じる」と回答。特に未就学児を抱える人は 86・2%が困難さを感じていた。【矢澤秀範】

⑤ 職種とテレワークの関係についての調査：

一すべての職種で、テレワークの頻度が低いとテレワークへの抵抗感が強くなる、事務系の職種では、紙での書類処理や「ハンコ文化」の存在とデジタル化の遅れがテレワークの妨げに 2020/7/29 アデコ https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000612.000001264.html?fbclid=IwAR1kzJQMwKHbb9EcLrow6d_uEpGmAWVIUXcWSzNk7WU-Uo-HDrLRzSaitwU

人財サービスのグローバルリーダーであるアデコグループの日本法人で、総合人事・人財サービスを展開するアデコ株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：川崎 健一郎、以下「アデコ」）は、日本国内で「営業」、「販売」、「総務・人事」、「財務・経理」、そして「IT（エンジニア）」職に携わる正社員の一般社員（各職種 300 人、合計 1,500 人）を対象に、テレワークに関する調査を行いました。

【調査結果のポイント】

1. 4月～5月の緊急事態宣言前にテレワークをしていたのは、全体の約2割。テレワーク率が高かった職種は「IT（エンジニア）」、もっとも低かったのは「販売」。

【（表1）職種別：緊急事態宣言前のテレワーク状況】

Q. 4月7日の緊急事態宣言よりも前に、テレワークをしていましたか			はい	いいえ
全体		n=1500	20.3%	79.7%
職種	営業	300	19.3%	80.7%
	販売	300	1.3%	98.7%
	総務・人事	300	23.3%	76.7%
	財務・経理	300	22.7%	77.3%
	IT（エンジニア）	300	35.0%	65.0%

2. 全体の7割が、新型コロナウイルス感染症の拡大が緊急事態宣言前にテレワークを開始するきっかけになったと回答。

【（表2）職種別：緊急事態宣言前にテレワークをするようになったきっかけ】（※「販売」は母数が少ないため参考値）

Q. あなたがテレワークをするようになったのは、新型コロナウイルス感染症の拡大がきっかけですか ※4月7日の緊急事態宣言よりも前にテレワークをしていた305人に質問			はい	いいえ
全体		n=305	73.4%	26.6%
職種	営業	58	69.0%	31.0%
	販売	4	100.0%	0.0%
	総務・人事	70	71.4%	28.6%
	財務・経理	68	72.1%	27.9%
	IT（エンジニア）	105	77.1%	22.9%

3. 緊急事態宣言中のテレワーク率がもっとも低かった職種は「販売」、次いで「営業」。もっとも高かったのは「IT（エンジニア）」で、約7割が週1日以上テレワークで勤務。

【(表3) 職種別：緊急事態宣言中のテレワーク状況】

Q. 緊急事態宣言中に、どれくらいの頻度でテレワークをしましたか			テレワークは しなかった	週1日未満	週1日	週2日	週3日	週4日以上
全体		n=1500	61.3%	2.7%	2.7%	6.5%	5.5%	21.3%
職種	営業	300	66.0%	2.3%	2.7%	6.7%	3.3%	19.0%
	販売	300	95.7%	1.0%	0.3%	1.0%	0.7%	1.3%
	総務・人事	300	57.0%	2.7%	3.7%	7.3%	9.0%	20.3%
	財務・経理	300	59.0%	3.7%	3.0%	9.0%	6.3%	19.0%
	IT（エンジニア）	300	28.7%	4.0%	4.0%	8.7%	8.0%	46.7%

4. テレワークができなかった理由として、「勤務先の方針で認められなかったから」を選んだのは全体の2割程度。一方、全体の6割以上が、「自分の仕事はテレワークができない仕事である」と回答。

【(表5) 職種別：緊急事態宣言中に週1日以上テレワークができなかった理由】

Q. 緊急事態宣言中に週1日以上テレワークができなかった（もしくはしなかった）理由は何ですか ※4月～5月の緊急事態宣言中にテレワークをしなかった、もしくは週1日未満だった960人に質問			勤務先の方針で認められなかったから	システムが整っていないから	必要な設備・機器・習慣になっていないから	オフィスで仕事をすることが上りや同僚が良く思わないから	捺印・押印が必要な書類や紙を用いた業務が多いから	そもそもテレワークができない仕事をしている
全体		n=960	14.2%	19.4%	9.9%	2.4%	8.9%	63.1%
職種	営業	205	13.7%	10.2%	6.3%	1.5%	3.4%	72.7%
	販売	290	2.8%	2.8%	0.3%	0.0%	0.3%	93.8%
	総務・人事	179	19.6%	25.7%	19.0%	3.9%	17.9%	46.9%
	財務・経理	188	22.9%	40.4%	19.7%	4.8%	23.4%	32.4%
	IT（エンジニア）	98	22.4%	35.7%	10.2%	4.1%	1.0%	40.8%

5. 緊急事態宣言中にテレワークができなかった理由として、捺印・押印の必要性や紙の書類の取り扱いを挙げたのは、「財務・経理」と「総務・人事」が他の職種よりも15ポイント以上高い。
6. 「財務・経理」と「総務・人事」の約4割が、「オフィスというプライベートと切り離された環境でないと、集中して仕事することが難しい」と考えており、他の職種よりも15ポイント以上高い。

⑥ フルタイム労働を襲ったコロナショック—時短、在宅勤務と格差

2020/7 JILPT リサーチアイ 第39回 高見具広

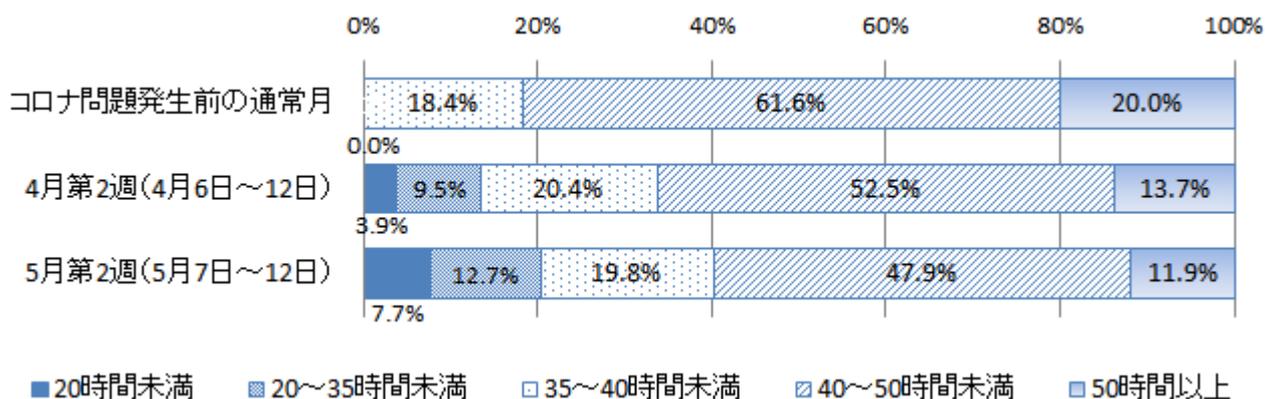
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/039_200701.html?fbclid=IwAR1kzJQMwKHbb9EclRow6d_uEpGmAWViUXcWSzNk7WU-Uo-HDrLRzSaitwU

概要

新型コロナウイルス感染拡大にともなう影響、とりわけフルタイム労働が受けた影響を考える。そして、働く時間・場所の大きな変動の中で見え隠れする格差に焦点を当てる。わが国では、新型コロナウイルス感染拡大を受けた失業率の大幅悪化は、2020年5月時点の統計（労働力調査）では観測されていない。ただ、4月時点で休業者の大幅な増加、所定外労働時間の大幅な短縮が確認されるなど、こうした形で企業による雇用調整が広く行われたことがうかがえる。

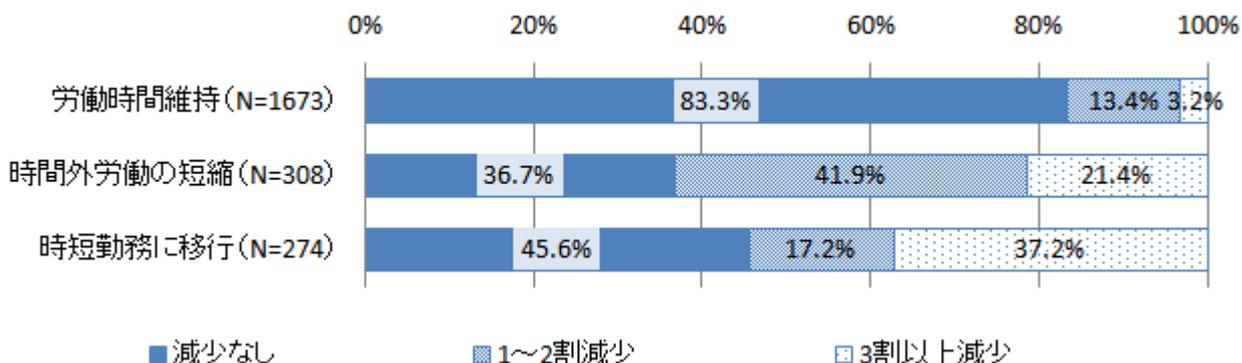
JILPTが5月に実施した調査においても、コロナによる雇用・収入への影響の最大のものは「勤務日数や労働時間の減少」であり、それに伴う収入減少であった。

各時点の労働時間分布 コロナ問題発生前フルタイム労働者



労働時間の短縮は、時間給で働くパートタイム労働者等において収入低下に直結することがまず考えられるが、フルタイムで働く一般労働者においても、時間外手当の減少、時短勤務等に伴う給与削減で、労働時間減少が収入低下に結びつくことが十分考えられる。

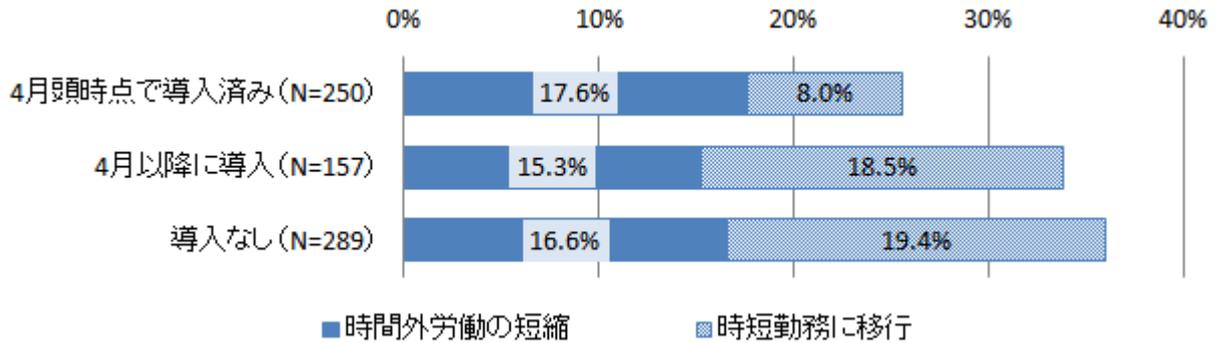
新型コロナ問題発生後の収入変動—労働時間の変動別— コロナ前フルタイム労働者



コロナ感染拡大と外出自粛要請は、働く場所の変更も余儀なくさせた。具体的には、在宅勤務・テレワークの大幅な拡大が観測された。テレワークは、コロナ以前から、柔軟な働

き方として政策的に推進されてきたが、様々な理由から十分な広がりを欠いていた。それがこの機会に一挙に広がったように見える。ただ、その中には、比較的スムーズに在宅勤務に移行した場合もあれば、社会情勢や要請を受けて否応なく仕事の場を移した場合もあるだろう。もちろん、在宅勤務を行わない労働者も少なくなかった。そして、外出自粛が要請される中、在宅勤務への移行のありようは、労働供給・処遇維持にも大きく関わっていたようだ。

2020年4～5月における労働時間の変動—在宅勤務制度の導入時期別— 首都圏居住・コロナ前フルタイム労働者



総じて、2020年5月までの（特に4～5月の）コロナショックは、とりわけフルタイム労働者においては、働く時間・場所の変動に明確に刻印されており、その中で、この危機への対処をスムーズに行えた層とそうでない層の格差も見え隠れする。

2020年4～5月における在宅勤務制度導入、労働時間変動、収入変動

— コロナ問題発生前の個人年収別—首都圏居住・コロナ前フルタイム労働者

	在宅勤務制度導入（行%）			労働時間の変動（行%）			収入の変動（行%）		
	4月頭時点で導入済み	4月以降に導入	導入なし	労働時間維持	時間外労働の短縮	時短勤務に移行	減少なし	1～2割減少	3割以上減少
300万円未満 (N=122)	13.9%	16.4%	69.7%	55.7%	9.0%	35.2%	59.0%	17.2%	23.8%
300～500万円未満 (N=237)	21.9%	27.0%	51.1%	68.4%	16.9%	14.8%	71.3%	17.3%	11.4%
500～700万円未満 (N=169)	38.5%	24.3%	37.3%	68.0%	21.3%	10.7%	66.9%	23.1%	10.1%
700万円以上 (N=168)	69.0%	19.0%	11.9%	77.4%	17.3%	5.4%	79.2%	13.1%	7.7%

高所得層ほど、在宅勤務への早期移行がなされ、労働時間変動が少なく、収入を維持していることがうかがえる。高所得層ほど、働く場所を柔軟に移行できたこともあって、働く時間の変動を最小限に抑え、収入低下も防いだという構図が見えてくる。逆に、低所得層ほど、コロナ禍の影響を強く受け、労働条件が変動（労働時間減少、収入低下）したとすることができる。

もともとの所得階層が高いほど労働条件を維持することができ、所得階層が低いほど維持できない。極端に言うと、働く時間・場所の変動を媒介として「格差が再生産された」局面だったようにも読める。

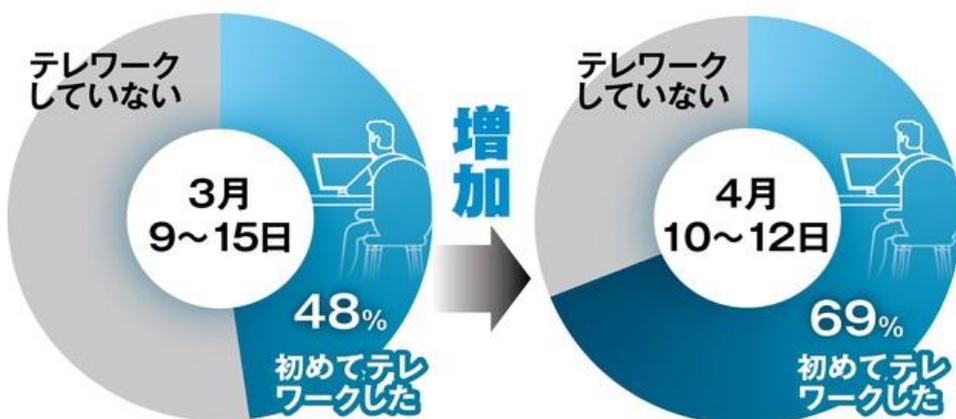
⑦ テレワークで懸念される「在宅過労死」の衝撃 ポストコロナの働き方を考える

＝溝上憲文（人事ジャーナリスト）エコノミスト online

<https://weeklyeconomist.mainichi.jp/articles/20200609/se1/00m/020/050000c>

働く風景が新型コロナウイルスによって様変わりした。緊急事態宣言による出社自粛要請によって、テレワーク（在宅勤務）が急速に広がった。あるサービス業の人事部長は、営業部の若手課長からこんな愚痴を聞かされたという。「先輩の〇〇さんは、オンライン会議ではいつも寝起きという顔をしている。お客さんと連絡を密に取っているというけど、メール一つよこさないし、とても仕事をしているとは思えません」人事部長は「テレワークになると、逐一指示されないと動かないオジサンやいわゆる不良社員は、同僚も連絡しないので寝ているか遊んでいるか分からない。日ごろから指導を怠ってきた管理職の責任も大きい」と困り顔だ。パーソル総合研究所の調査（4月10～12日）によると、テレワーク実施者は全国平均で27・9%、東京都では49・1%。このうち68・7%は、「テレワークは今回が初めて」という。在宅勤務のルールがないまま踏み切った企業も多く、想定外の事態も発生している。

図1 テレワーク増加中、「初めて実施」した人は7割に



（注）調査会社モニターを用いたインターネット定量調査（全国、主に正規雇用、20～59歳男女、勤務先従業員数10人以上）による。「テレワークを行っている」人のうち「現在の会社でテレワークを初めて実施した」人の割合。母数は3月9～15日が2828人、4月10～12日は6273人（出所）パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

（注）調査会社モニターを用いたインターネット定量調査（全国、主に正規雇用、20～59歳男女、勤務先従業員数10人以上）による。「テレワークを行っている」人のうち「現在の会社でテレワークを初めて実施した」人の割合。母数は3月9日～15日が2828人、4月10日～12日は6273人（出所）パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

ある建設関連会社の人事部長は「日々適切な時間管理をしながら仕事内容と成果をチェックする必要があるが、在宅だと部下の行動が見えづらいため、マネジメントしづらい。放っておいても率先して仕事を進める社員がいる一方、日ごろからコミュニケーションの少ない社員は“報・連・相”が途絶え、仕事の進捗（しんちよく）状況の把握も難しい」と話す。

在宅勤務は「通勤がなく自由な時間が増える」「子育てとの両立ができる」と、メリットが強調されるが、当然仕事の成果も問われるわけで、自己管理の徹底と旧来のマネジメントスタイルの転換も求められる。管理職を含め社員の真の能力があぶり出されてしまう。

コロナによるもう一つの変化は、雇用不安の増大だ。2月から続くインバウンド需要の激減は、非正規社員が多い観光・宿泊・旅行業の雇用を直撃。3月に入ると飲食・販売・製造業などの派遣切り、雇い止めも相次いだ。「正社員と同じ在宅勤務を希望したら契約を解除された、正社員は在宅勤務なのに非正規だけ出社しろ

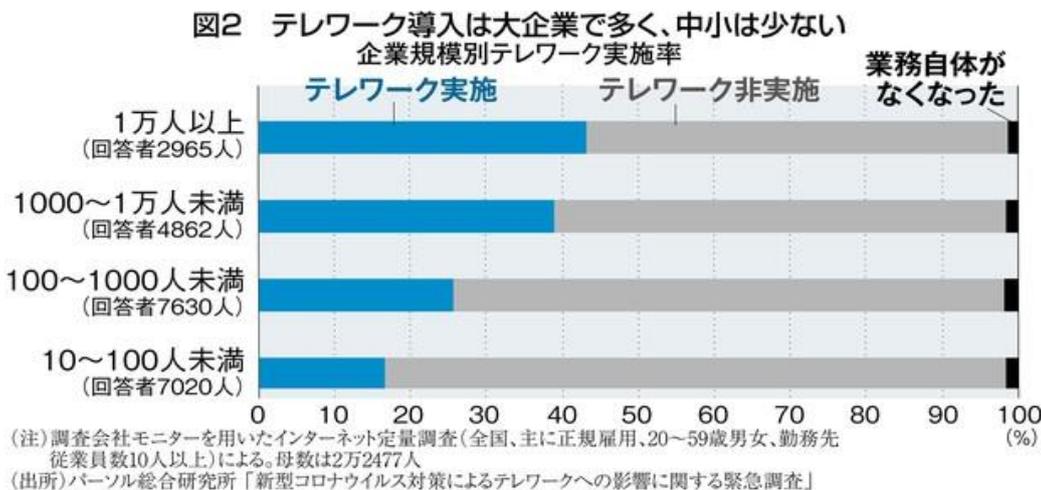
と言われた、という相談も多い」（柴田和啓・東京労働相談センター所長）といい、雇用形態による“分断”も発生している。二つの変化は、2018年4月から段階的に施行されてきた働き方改革関連法とも密接に絡む。

労働時間管理難しく

まず、長時間労働の是正を目的に、大企業では19年4月から、中小企業では今年4月から、時間外労働の罰則付き上限規制が施行された。

大企業は法施行を受け、法定限度時間に即した自社の限度時間を設定。勤怠管理システムを導入し、始業・終業、入館・退館記録による残業時間の実態把握と違反者への警告を徹底してきた。しかし基本的にはオフィス内の対策であり、在宅勤務では難しい。会社が貸与したパソコンのログイン・ログオフ時間を把握しても、USBメモリーを使って自分のパソコンに作業データを移動して、終業時間後に仕事をしている可能性があり、完全な勤怠管理はできない。

厚生労働省のテレワークガイドライン（18年3月）は時間外・休日・深夜労働の原則禁止や残業を許可制とすることなどを求めているが、前出のサービス業の人事部長は「残業は許可制にしているが申請する人が極めて少ない。隠れ残業者もいるだろう」と危惧する。もともとテレワークは長時間労働になりやすいことが指摘されており、実際にパーソル総研の調査でも21%が「長時間労働になりがちだ」と答えている。



(注)調査会社モニターを用いたインターネット定量調査(全国、主に正規雇用、20~59歳男女、勤務先従業員数10人以上)による。母数は2万2477人(出所)パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

経営者保険大手の大同生命保険は07年度から、業務の効率化と並行して「早帰りデー」などの施策を推進してきた。残業時間を徐々に減らしながら14年度には本格的な在宅勤務制度を導入し、在宅勤務用パソコンの「自動シャットダウン」を実施。シャットダウン時刻も数年かけて前倒しし、19年度からスタッフ職は午後7時、管理職は7時半に設定した。同時に週3回の在宅勤務利用制限を撤廃していたため、今回のコロナ禍でもスムーズに対応できたという。何の準備もしてこなかった“にわか在宅勤務”の企業では、新たな過重労働問題と社員の告発による法違反リスクが顕在化するかもしれない。テレワーク下の長時間労働問題が改善されなければ、「残業代未払い請求」が多発する可能性があるという点にも注意が必要だ。折しもこの4月1日から賃金消滅時効が2年から3年に延長された。在宅過労死の発生も懸念され、労働者・企業双方にリスクをもたらす恐れがある。また、今春はもう一つ、正社員と非正規社員の均等・均衡待遇原則を盛り込んだ同一労働同一賃金の「パートタイム・有期雇用労働法」も施行された(大企業のみ)。

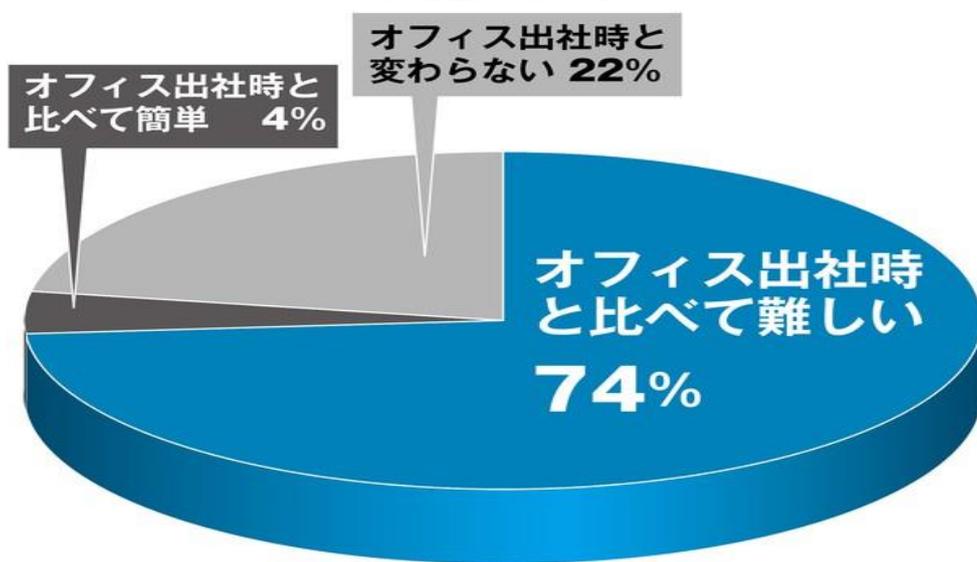
施行を前に、非正規社員に支給されていない職務関連手当や生活関連手当の見直しに着手した企業も多かった。人件費の増大を懸念し、正社員の既存手当の廃止・縮小を図る動きもあった。実際、一部の企業は家族手当や住宅手当などの生活関連手当を廃止し、基本給に組み入れた。当面は手当分を「調整給」として残し、給

与総額を維持するが、調整級は徐々に減らし、最終的にはゼロとするため、結果的に正社員に不利益をもたらすことになる。多くの企業ではコロナ禍で業績が悪化し、固定費削減圧力が増している。前出の建設関連業の人事部長は「コロナ前は絶好調だったが、工事の停滞や新規受注が減少し、固定費の削減に着手している」という。「同一労働同一賃金は正社員に合わせる形で進めてきたが、今後は正社員の賃金抑制の話が出てくるかもしれない」と話す。法的整合性を維持するため、正社員の処遇を切り下げる動きが強まったり、中小企業を中心に非正規切りに拍車がかかる恐れがある。処遇改善を行わない法違反状態の企業が増加する可能性もある

給与が職務で決まる

最後に、テレワークによって導入が加速する可能性がある「ジョブ型人事制度」について触れたい。「ジョブ型」は職務を明確にした働き方で、給与も職務で決まり（職務給）、どんな職務を担当しているかという仕事の内容と難易度（ジョブグレード）によって細かく規定される。海外では一般的だ。

図3 管理職は「テレワークは人事評価が難しい」と感じている



(注) 全国の従業員5人以上の企業に勤務し、直近1か月以内に週1日以上テレワークをした部下のいる管理職99人が「テレワーク時の人事評価の難しさ」について回答（出所）あしたのチーム「テレワークと人事評価に関する調査」

(注) 全国の従業員5人以上の企業に勤務し、直近1か月以内に週1日以上テレワークした部下のいる管理職99人が「テレワーク時の人事評価の難しさ」について回答（出所）あしたのチーム「テレワークと人事評価に関する調査」

日本のこれまでの人事評価は、目標達成度や営業数字など定量化された「成果評価」と、チームワークやコミュニケーションなどの「行動評価」の二つの総合評価で決められてきた。

建設関連業の人事部長は「営業を除く人事・経理・総務などの管理部門やマーケティング、制作部門では、目標達成度以外の行動評価も重視してきたが、『コミュニケーションを取りながら周りとの連携して仕事を進めている』という評価項目は、在宅勤務では見えない」と語る。同社にも、ビデオ会議システム「Zoom(ズーム)」で毎日30分ずつ朝礼・終礼をやっている課長もいるといい、「1週間で5時間、1カ月に20時間も費やすのでは、何のための在宅勤務なのかわからない」という。

他方、サービス業の人事部長は個々の社員の仕事のスケジュールと情報をネット上で共有し、週1回のミーティングで進捗を管理する仕組みを取り入れている。タスクの目標を社員一人ひとりの目標にひもづけ、進捗状況を事前に記録。週1回の会議で確認し合い、問題点があれば議論する。「タスクの進捗状況や個々の成果が見えるので、評価にも困らない」という。テレワークはまさに、ジョブ型人事制度と相性がいいと言える。

ジョブ型の先行事例の一つは、クレジットカード大手のクレディセゾンだ。17年9月に非正規社員を含めた雇用形態による社員区分を撤廃し、全員を無期雇用として賃金を含むすべての処遇制度を一本化。職務・役割グレードをG1～5の5段階に設定した。人事評価で役割を超える力を発揮していれば1段上に昇級、2段階上の飛び級もあるが、パフォーマンスが低ければ降格もあり得る。人事担当者は「直属の上司だけが評価するのではなく、部門内の管理職が皆で人材を可視化して共有化し、役割に基づく行動評価を議論する」と語る。コロナ禍で業績悪化による固定費削減圧力が強まる中、同一労働同一賃金やテレワークにフィットした評価制度としてジョブ型の導入が加速する可能性もある。

成果出さない社員に逆風

一連の変化は、労働者に新たな試練をもたらすだろう。ジョブ型賃金では、仕事内容とは無関係の扶養手当や住宅手当だけでなく、従来の生活保障給的な年功給や属人手当もなくなる。同じジョブにとどまる限り、25歳と40歳の給与は変わらない。職務レベルを上げるか、給与の高い職務にスイッチするしかないが、社員間の給与格差は今まで以上に拡大することになるだろう。

また、テレワークがポストコロナの働き方のニューノーマル（新常態）として定着すれば、時間と場所の自由度の高い働き方になる一方で、行動評価もデジタルで把握され、より「成果」の比重が高まる。そうなれば目標の達成に向けて自律的な働き方ができない（成果が低い）社員、部下の進捗状況が把握できず、指導・助言が不十分で結果的に組織成果が低い管理職は、リストラのターゲットにされる可能性が十分にある。（溝上憲文・人事ジャーナリスト）（本誌初出 コロナで変わる人事評価 過重労働・格差拡大・リストラ… テレワークは「成果重視」傾向＝溝上憲文 2020/6/9）

⑧ 厚生労働省「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」

全 28 ページ <https://www.mhlw.go.jp/content/000553510.pdf>

【解説】厚生労働省のガイドラインから読み解く『テレワーク導入時の留意事項』2020/5

労働基準関連法令における留意点

テレワークを行う労働者に関しても、労働基準関係法令が適用されます。

そこで留意すべきは「**労働時間**」です。テレワークを行う労働者に対して適切な労働時間管理を行う責務があります。在宅勤務により発生しがちな事象は「長時間労働」です。いつでも仕事ができる環境にあるため、仕事量が多い人はついつい長く仕事をしてしまう傾向にあります。厚生労働省が推奨する長時間労働対策は以下のとおりです。

長時間労働対策

(1) メール(チャット)送付の抑制

上司から時間外、休日または深夜に連絡をしないこと。

(2) システムへのアクセス制限

深夜や休日は外部から社内システムへアクセスできないように設定すること。

(3) 時間外・休日・深夜労働の原則禁止

会社のルールとして時間外・休日・深夜労働を原則禁止と明確にする。

(4) 長時間労働を行う労働者への注意喚起

長時間労働が生じるおそれのある労働者や、既に生じている労働者に対して、労働時間

の記録や勤怠管理システムを活用した注意喚起を行うこと。

テレワークで気になること

テレワークにおいて気になる点をいくつかピックアップして解説します。こちらも厚生労働省のガイドラインに明記されている内容です。

○ テレワークにおける災害は労災保険の対象になるのか？

テレワークにおける災害は業務上の災害として、**労災保険給付の対象になります**。ただし、私的な行為などの業務以外が原因であるものは対象外となります。

○ 通信費用などテレワークに要する費用負担はどうなるのか？

通常の勤務と異なり、特に通信費用（WiFiなどのネットワーク使用料）は労働者が負担を負うことがあります。労働者が負担するか会社側が負担するかは、**事前の協議によって定める**ことになっています。その際、会社側が負担する場合における限度額や、労働者が請求する場合の請求方法なども定めておく必要があります。

なお、労働基準法より「**労働者に費用負担をさせる場合は、就業規則に規定しなければならない**」とされています。

○ テレワーク勤務時も休憩時間が必要か？

「仕事に手を休めているかもしれないし、ちょっとした家事をしているかもしれないので、休憩を与えているものとみなしてもよいのではないか？」と考える方もいらっしゃるかもしれませんが、これはNGです。

例えテレワークであっても、1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、労働者が8時間を超える場合は60分以上の休憩を与えなければなりません。業務から離脱しやすい環境にいることと、休憩を与えることは異なります。

⑨ テレワークは週2～3日が理想 コミュニケーションに不安

2020/9/4 サンケイbis: アデコ調査紹介記事

<https://www.sankeibiz.jp/business/news/200904/bsm2009040500001n1.htm?fbclid=IwAR1Ho3my3wLvgKbLU8aPsYKeyiOnJjG8jVJNa6FnbZR05YP7FkP66apMpVc>

新型コロナウイルス感染拡大の影響で初めてテレワークを経験した正社員の約4割が、在宅勤務などは週2、3日が最適だと考えていることが3日、人材大手アデコの調査で分かった。コミュニケーション面で不安を感じる人が多く、担当者は「上司は部下との会話の頻度や方法を工夫する必要がある」と話している。調査は7月、国の緊急事態宣言後に週4日以上テレワークをした20～50代の男女を対象に実施。管理職と一般職の正社員各300人の回答を集計した。

最適だと思うテレワークの頻度を尋ねたところ、管理職の43.7%、一般職の43.3%が「週2、3日ほど」と回答。次に多かったのは「週4日以上」で、管理職の29.3%、一般職の36.7%を占めた。一方、管理職の8.7%は「ない方がいい」と答えた。

上司と部下のコミュニケーションについて、管理職の41.7%、一般職の36.3%が「時間が減った」と回答。

テレワークの課題(複数回答)は管理職、一般職ともに「コミュニケーション不足」が上位だった。この他の課題は、管理職が「部下の健康の変化に気が付きにくい」「部下の仕事ぶりが分からない」、一般職は「集中しにくい」「サボっていると思われないか気になる」「業務の効率が下がる」を挙げた。

⑩ 各企業の在宅勤務手当：交通費など：新聞報道などから作成

企業名	在宅勤務手当	必要経費など	通勤手当	対象	出典
ホンダ	1日 250円		実費精算	本社や研究所、工場の事務系社員が対象	8/29 共同通信
麒麟	月 3000円		実費精算	週3日以上在宅 4000人	9/2 東京新聞
ソフトバンク	月 4000円		実費精算	2万人全員：出社率3割	8/18 読売新聞
NTTグループ	1日 200円		実費精算	国内18万人全員 オフィス部門での原則5割以上	8/11 日経新聞
電通		『リモートワーク支援一時金』6万円		全員：契約社員、嘱託、シニア、事務スタッフなども	8/13 日刊ゲンダイ
富士通	月 5000円		実費精算		8/13 日刊ゲンダイ
トヨタ	なし	必要機器会社負担			8/13 日刊ゲンダイ
大和ハウス	1日 200円		実費精算	全員：パート含 22000人	9/11 共同通信
ダイドードリンコ	月 3000円				9/11 共同通信
メルカリ	半年 6万円			4月支給	4/24 yahooNews
日立	月 3000円	購入補助			5/26 日立HP
日本IBM	検討中		平均週3日以上在宅は実費精算		

課税等

☆「在宅勤務手当」清算を要しない一律の「渡し切り支給」であれば、給与課税の対象となるのが手当支給の原則ですから、在宅勤務手当であったとしても給与として課税される。

給与の一部として支払うべき社会保険料も増額される。

☆「通勤手当」：原則として所得とはならず原則として所得税等は非課税。

自動車の場合は

図表3：自動車・自転車利用者への通勤手当の非課税限度額[単位：円]

通勤距離	1か月当たりの非課税限度額
片道55km以上	31,600
片道45km以上55km未満	28,000
片道35km以上45km未満	24,400
片道25km以上35km未満	18,700
片道15km以上25km未満	12,900
片道10km以上15km未満	7,100
片道2km以上10km未満	4,200
片道2km未満	(全額課税)

出典：国税庁

在宅勤務権 資料集

2020.9.18 (第1版)

目黒地区労働組合協議会(目黒労協)

〒152-0001 目黒区鷹番 3-1-1-302

TEL/FAX 03-3719-8813

union@05.itscom.net

<http://meguro-rokyo.jp/>

2020年9月：コロナ禍から始まった在宅勤務の検討に対応するため労協書記局で作成しました