



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アル グローバルユニオンのガイドライン





目次

1. はじめに	3
ガイドラインの目標	3
テレワークの定義と国際基準	3
テレワークのリスクと長所	4
2. テレワークの開発および実施の規制・監視における社会的対話と団体交渉の重要性	5
社会的対話と団体交渉によるテレワークの規制	5
交渉の準備とテレワーク実施の監視	6
3. テレワークに関する方針や労働協約の内容	7
テレワークの考えられる形態	7
各種のテレワーク	7
フルタイム・テレワークまたは恒久的テレワークのリスク	7
リモート職場	8
特殊な状況に応じたテレワーク	8
テレワークは任意かつ取消可能であるべきである	8
テレワークは任意	8
テレワークを口実に労働者を犠牲にしてコストを節約してはならない	9
取消可能なテレワーク	9
テレワークを新規採用労働者の雇用条件とするリスク	9
結社の自由と団体交渉権	10
通信手段・設備への組合の自由で安全なアクセス	10
すべての労働者の平等な待遇	10
賃金	11
訓練とキャリア開発	11
管理者と監督の訓練	11
新規採用労働者、インターンおよび実習生の学習ニーズ	12
包括的で公正なテレワーク方針・協約	12
明確で透明な標準化された申請プロセス	12
適格の仕事を定義するための包括的基準	12
ジェンダーロールや固定観念との決別	13
職場関連の不平等問題への対処	13
介護者と障害のある労働者のための特別な取り決め	14
労働者の契約、個別協約または書面による取り決めの修正	14
労働安全衛生	14
労働安全衛生方針の更新	15
リスク評価	15
人間工学	17



社会心理的リスク	17
ネットいじめなど技術によって可能となる形態の暴力	17
家庭内暴力	18
事故	18
労働時間、ワーク・ライフ・バランスおよびつながらない権利	19
フレックスタイム制	19
ワーク・ライフ・バランス	19
つながらない権利	20
業務用機器、リモートワークにより発生した費用および保険料	21
業務用機器	21
情報通信技術（ICT）と運用コスト	21
訓練と支援	22
私的空間の職業活動への利用に関連する費用、保険料および税金	22
プライバシーと個人データ保護およびサイバーセキュリティ	22
プライバシーとデータ保護	22
テレワークの文脈における仕事の監督	23
サイバーセキュリティとデータ保存	24
4. 出典および追加資料	25
現行の国際・地域基準	25
テレワークに関する労働組合の方針、ガイドラインおよび労働協約モデル	25
リモートワークに関するILOのガイドラインと出版物	25
テレワークに関する交渉に備えるためのチェックリストとアンケート・モデル	25
テレワークのリスク評価のためのガイドラインとアンケート・モデル	25
テレワークにおける家庭内暴力への取り組みに関するガイドライン	26



1. はじめに

ガイドラインの目標

製造業、エネルギー産業、鉱業など、最近すべての部門でテレワークが急増しているため、インダストリアルは、テレワークに関する方針や労働協約をめぐる交渉で労働組合を支援するために、このガイドラインを作成した。

本ガイドラインでは、テレワークの形態、テレワークの取消可能性、基本的労働組合権、平等な待遇、テレワーク方針、労働安全衛生、ワーク・ライフ・バランス、設備関連費用といった重要な主題を取り上げている。これらの要素は、労働者が、職場で勝ち取った成果を長い間に侵食する労働形態に陥ることなく、テレワークの潜在的利益を得るようにするために重要である。

このガイドラインは、インダストリアルが作成した勧告と原則に基づいている。

テレワークの定義と国際基準

2002年テレワークに関する欧州枠組み合意書¹の定義によれば、テレワークとは「雇用契約・関係を背景として、情報技術を利用した作業編成または作業遂行の一形態で、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」である。

テレワークは通常、プラットフォームエコノミーやギグエコノミーの労働を含むとは定義されない。本ガイドラインでは、これらの労働形態は取り上げない。

その他の用語に、リモートワークとテレコミュニケーションがある。このガイドでは、この3つの用語を同じ意味で使っている。

¹ 2002年テレワークに関する欧州枠組み合意書は、ソーシャル・パートナーのETUC（欧州労働組合連合）、UNICE/UEAPME および CEEP が欧州レベルで取り決めた。これは任意の合意書であり、その目的は、各国の労使関連の手続きおよび慣行に従って、署名団体のメンバーが実施すべき全般的枠組みを確立することである。



テレワークのリスクと長所

2000年からテレワークの利用が増え、COVID-19健康危機下でテレワークへの移行が急激かつ大規模に進んだ結果、この労働形態に伴う長所だけでなく、リスクや短所もいくつか明らかになった。このリストはすべてを網羅してはならず、優先順位に従ってはいない。

長所	リスク・短所
通勤に要する時間と費用の節約。	労働者がリモートワーク関連の追加費用（設備費、暖房費の増加、電気代、インターネット料金、保険料）を負担。
労働者の自主性と集中力が向上。労働者は気を散らすことなく自分の時間を管理でき、最善の職務遂行方法を選ぶことが可能。	孤立、疎外、同僚との社会的絆の喪失。テレワークに伴うメンタルヘルスへの影響（ストレスの増加、抑うつ）。学習や集団的向上の減少。
職務満足の上昇。	自分に圧力をかけることによるストレスの増加、同僚との関係の希薄化、外部からの要求（家庭の問題や家族からの要求）。
ワーク・ライフ・バランスの改善。私生活と家庭生活の調和を促進。家族と余暇のための時間が増加。	明白な境界がないためワーク・ライフ・バランスの管理が困難。過重労働や時間外労働の危険。労働者がけじめをつけ、正規の勤務時間を守るのが困難。
テレワークによる節約と生産性向上を労働者と共有することが可能。	未申告のサービス残業が増加。
通勤中の事故が減少。	テレワーク中に発生した事故の管理や傷病時の勤務継続における問題。
テレワーカーは柔軟性が高く、最適な職場の選択が可能。	仕事への集団的アプローチが減退または喪失。労働者と労働組合の結びつきが弱体化。労働組合の役割が低下。
家事労働や家族介護労働に関する共同責任の拡大。	ステレオタイプのジェンダーロールが強化され、仕事と家庭を両立させようとしている女性のストレスと仕事量が増加。
行動能力障害のある人の雇用を促進。身体障害者や介護の責任を負う人々の新たな雇用機会が発生。リモートワークは通勤をなくし、柔軟性の高い勤務スケジュールを可能にすることによって、障害や持病のある人々に大きな利点を提供。	リモート職場は、安全衛生などの面で勤務に適していなかったり、最適でなかったりする場合がある。頭痛、疲れ目、筋骨格痛。 労働者の可視性が低下。これは労働者、特に女性や少数民族グループの労働者のキャリア開発、生涯学習、訓練を妨げることがある。
輸送関連の温室効果ガス排出の削減。交通量の減少と大気質の改善。	遠隔デジタルツールと新技術の利用拡大による労働者のプライバシー権侵害のリスクが増大。



2. テレワークの開発および実施の規制・監視における社会的対話と団体交渉の重要性

社会的対話と団体交渉によるテレワークの規制

テレワークは社会的対話で取り上げなければならない。社会的対話は、仕事の未来を方向づけるうえで重要な役割を果たし、社会の再構築に貢献するからである。

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、いくつかの国々がテレワークに関する新しい規制や法律を実施しており、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いくつかある。

企業レベルでは、健康危機を受けてテレワークに関する協約や方針の交渉が加速している。

→ 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、使用者に対する拘束力が弱いことには変わりはない憲章や行動規範の一方的な確立ではなく、交渉による合意を要求すべきである。

→ テレワークに取り組む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、労働者に開かれた権利となり、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保証する
- 働き方に、より柔軟性を求める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

労働組合・労働者代表は、テレワークの規制に関与し、リモートワークの実施の査定、緩和、監視および評価のすべての側面にも参加すべきである。



交渉の準備とテレワーク実施の監視

- テレワークに関する交渉に先立って、労働組合は内部で討議し、テレワークが労働者・労働組合の権利にもたらす課題を確認すべきである。

労働組合は自国の法的枠組みの範囲内で、本ガイドラインのセクション3で詳述する側面を検討し、テレワークの実施にあたって何が労働者の保護を弱める可能性があるかを評価すべきである。組合は各産業・部門に固有の状況を考慮すべきである。テレワークは比較的最近の傾向なので、労働組合は、勤労生活のさまざまな側面、特に労働者の安全衛生にテレワークが及ぼす可能性がある長期的影響を予想すべきである。

リモートワークを行う条件について交渉できるようにするために、労働組合と使用者は、リモートワークに関する現在の条項を評価し、最優良事例と改善分野を確認すべきである。労働者のニーズや期待を評価することも重要である。労働組合は男女別データを収集し、男女労働者に固有のニーズや状況が考慮されるようにすべきである。

使用者は実行可能性調査を行い、リモートワーカーが職務を遂行して同僚との接触を維持するために適切なインフラ、サービスおよびワークスペースを確保できるようにするとともに、プライバシーとデータの保護に必要な措置を導入すべきである。

状況を分析して労働者のニーズを評価するために、いくつかのチェックリストとアンケートを利用できる（出典および追加資料を参照）。

労働組合、労働者代表、使用者代表および既存の安全衛生委員会のメンバーから成る、特定目的の監視委員会を設置できる。この委員会には、協約の監視、優良事例の促進、確認された問題の改善を委ねることができる。委員会のマニフェストをさらに広げ、協約の解釈から、その適用に起因する紛争の解決まで含めることができるかもしれない。

- 労働組合は、そのような監視委員会の役割が労働組合や労働者代表に取って代わるものではない点を明確にすべきである。

労働者代表は、取り決められたテレワーク方針または労働協約の実施を注意深く監視する必要がある。

労働者代表は、協約違反があった場合、必要に応じて労働者に付き添う用意をしておかなければならない。したがって労働組合・労働者代表には、役割を果たせるようにするために必要な情報を絶えず提供すべきである。

テレワークが労働者と労働条件に及ぼす影響を理解するために収集したデータは、男女別にまとめるべきである。労働組合は、職場における平等に対するテレワークの影響を綿密に監視できるようにすることが重要である。そのために、労働者のジェンダーバランスの推移、テレワークで働く権利を有し、この権利を行使している男女労働者、ジェンダーに基づく職務分離、男女賃金格差、キャリア開発や訓練へのアクセスを確認しなければならない。これらの側面に関する個別データは、労働組合、平等担当役員、代表または委員会に定期的に提供すべきである。



3. テレワークに関する方針や労働協約の内容

テレワークの考えられる形態

テレワークは、さまざまな方法で、例えば日常的または時々、自宅または別の場所で実施できる。

各種のテレワーク

国の法令で認められていれば、テレワークに関する方針や協約は労働者に、どの基準でテレワークをしたいか（日常的か時折か）の選択権を与えてもよい。この柔軟性によって、より多くの労働者がテレワークで働けるようになる。

さらに使用者と労働組合は、国内法に従って、固定的または柔軟なテレワーク日数について合意することができる。

国の法令がテレワークを限定的に定義し、常用テレワークなど特定形態のテレワークだけを取り上げ、労働者がテレワーカーとみなされるには週に必要最小限の日数を働かなければならないことを暗示している場合もある。

→ 労働組合と使用者は、国の法令に定める範囲内で、時々リモートで働く労働者が、日常的にテレワークで働く労働者と同じ水準の保護と等しい権利を享受できるよう努力すべきである。

不定期のテレワークも含めて、あらゆる形態のテレワークを労働協約や方針の対象にすることは、何らかの形態の保護されない「グレー・テレワーク」の回避や、労働者間の平等のために重要である。

フルタイム・テレワークまたは恒久的テレワークのリスク

一部の使用者は、職場を閉鎖するつもりでフルタイムの恒久的テレワークの導入を考えている。恒久的テレワーク（使用者の施設外で100%リモートで実施される仕事）が国の法令で認められていても、労働組合はそれを断固拒否すべきである。

使用者に、職場の社会的交流が労働者の心身の健康だけでなく、共同プロジェクトや革新にもプラスの効果を及ぼすことを思い出させなければならない。恒久的テレワークは、大きな社会心理的リスク、社会的孤立、専門的能力の開発に対する悪影響をもたらす。仕事への集団的アプローチをも脅かし、労働者と労働者代表との絆も弱める。特定の仕事のアウトソーシングやオフショアリングのリスクを高め、仕事の質に影響を及ぼす可能性もある。

→ 使用者の施設における週（または月）当たりの最低出勤日数を要求すべきである。



リモート職場

既存の多くの方針や協約は、リモート職場を労働者の自宅と定義している。しかし、多くの現行国内法は、労働者に仕事場を選ぶ自由を与えている。この職場が労働者の自宅であることは義務ではない。

労働者がテレワークで働けるリモート職場は、そのほかにも数多く考えられる。例えば、第三者（パートナー、家族）の家、セカンドハウス、ホテル、輸送機関、図書館、コーヒーショップなどである。テレワークセンターや共同作業スペースの利用が全世界で増えている。

職場の定義に関する柔軟性は、安全衛生をはじめ（安全衛生に関するセクションと事故に関するセクションを参照）、労働者保護の点で重要な問題を提起している。

したがって、労働組合は警戒を怠ってはならない。労働者および使用者とともに、これらの問題に徹底的に取り組み、労働者に可能な限り手厚い保護を保証する解決策を見つけるべきである。

特殊な状況に応じたテレワーク

テレワーク方針は、医学的な理由や障害のある労働者のために実施される形態のテレワークを弱体化させてはならない。

これらの形態のテレワークは、集団的方針や労働協約で取り上げなければならない。関連労働者全員が、同じ水準の保護と同じ権利を享受できるようにすべきである。

→ 自然災害や医療緊急事態に備えて、特別な条項や規定を盛り込むことができる。

COVID-19 健康危機の勃発以降、テレワークに関して決められた最近の一般的な協約や方針には、自然災害や健康危機、その他のタイプの緊急事態の場合のテレワークに関する特別な条項が含まれている。これらの形態のテレワークは、テレワーク方針・協約に盛り込むべきである。

この種のテレワークは、緊急事態を理由に政府や使用者によって課せられることがある。テレワークで働くという要求が一時的なものであり、緊急事態が過ぎたら終了することを明確にすべきである。

こうした特定の条件下でテレワークに従事する労働者は、協約の対象となる他のすべての労働者と同じ水準の保護を享受し、同じ権利から利益を得るべきである。

テレワークは任意かつ取消可能であるべきである

テレワークは任意

これはテレワークの最重要原則である。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。

→ テレワークを強制してはならない。使用者は、ある種の就業形態ではなく別の就業形態を選んだことを理由に、労働者に報酬を与えたり、処罰したりしてはならない。

労働者がテレワークの受け入れを拒否したことを、雇用契約の終了や処罰、キャリア開発における不利な扱いの理由にしてはならない。労働者がテレワークしないことを選んだ場合に、雇用形態を含む雇用条件を変更してはならない。



テレワークを口実に労働者を犠牲にしてコストを節約してはならない

組合にとって、任意のテレワークの原則が将来尊重されるようにすることは難しいかもしれない。というのも多くの企業が、コスト節約のために非生産労働者全員をテレワークに切り替える計画を、すでに発表しているからである。

- 労働組合は、使用者がリモートワークの機会を口実に職場を閉鎖し、不動産コストの削減によって資金を節約しようとするのしないようにすべきである。

職場を維持し、労働者がテレワークを義務づけられないようにし、テレワークで働く場合も、フルタイムのテレワークを義務づけられないようにすべきである。

企業不動産の大幅削減や労働現場の閉鎖の場合、使用者は労働者の権利保護を確保するために、再編成の条件について組合と交渉すべきである。可能であれば、労働者に別の物理的職場に移る選択肢を与えるべきである。それが不可能な場合、労働者は自分の労働条件や保護レベルを損なうことなく、テレワークで働くことを選択できる。使用者は、仕事への集団的アプローチが維持され、労働者の労働組合権が尊重され、定期的な物理的会合の維持によってテレワーカーが社会的孤立に陥らないようにすべきである。

取消可能なテレワーク

- テレワークを選んだ労働者に、希望すれば職場でのフルタイム労働に戻ることを許可すべきである。

テレワーク制が最適でない場合や、労働者がリモートで働くにあたって困難に直面する場合に、その状況に対処するための条項（上訴手続きなど）を協約に盛り込むべきである。テレワークが困難であることを理由に労働者を処罰したり、キャリア開発で不利に扱ってはならない。

- 職場に戻っても労働条件を変えてはならない。

テレワーク制を終了した労働者が、元のポストに戻って適切な職場で働けるようにすべきである。不動産の削減を計画している企業は、これを心に留めておき、復帰を希望する労働者が作業スペースを利用できるようにしておくべきである。

使用者は労働者に対し、職場でフルタイム労働に戻るよう要請することができる。しかしテレワーク方針・協約で、この要求の正当性を示すことを管理者と使用者に義務づけ、労働者が上訴できるようにすべきである。使用者は、協約で定められる猶予期間を尊重すべきである。

- 一部の法律は、働き方が労使双方にとって適切かどうか調べるために、労働者と使用者に試行期間を提供している。

テレワーク方針・協約で、試行期間を定めることができる。期間終了時に労働者と監督者または使用者の双方がその経験を評価し、継続するかどうかについて合意する。

テレワークを新規採用労働者の雇用条件とするリスク

テレワークを新規採用労働者の雇用条件に含めることは、これらの労働者の任意かつ取消可能なテレワークに対する権利を制限する。

たとえ国の法令で認められていても、労働組合はこれを拒絶し、新規採用をリモートワークに結びつける条件が協約や方針に含まれないようにすべきである。やむを得ない場合、特に新規契約がフルタイムのテレワークを義務づけている場合、労働組合は、この慣行を制限するために取り組むべきである。

- 使用者が将来の契約でテレワークを雇用条件に含めることを検討している場合は、使用者に労働組合と交渉するよう要請すべきである。



これらの契約に基づいて雇われるテレワーカーには、他の労働者と同じ権利と条件を与えるべきである。労働組合は、雇用の初めに義務的期間を計画し、その期間中に新規採用労働者が職場でフルタイムまたはパートタイムで働き、よりよくチームに溶け込んで訓練を受けられるようにすべきである。いくつかの法律で要求されているように、雇用関係の最初からフルタイムでリモートワークをする労働者は、会社の施設で全部または一部が遂行される職務に空きが出た場合優先されるべきである。使用者は、これらの労働者と労働者代表に欠員を知らせるべきである。

結社の自由と団体交渉権

→ すべての労働者に平等に、労働組合加入・結成権と、職場の労働条件について団体交渉を行う権利を与えなければならない。

テレワーク方針または協約は、いかなる形であれ、テレワークを利用して、労働組合の結成または加入や団体交渉の実施に対する労働者の権利を削減または妨害してはならないことを明記すべきである。

テレワーカーは、他の労働者と同じ労働組合権を利用できなければならない。これは組合情報を同じように入手できることを意味する。

労働組合は、テレワーカーに最低限の職場出勤日数を義務づけることも確保すべきである。

テレワーカーの公正な労働組合代表を可能にするために、使用者は、労働組合組織から要請があれば、テレワーカーの名前と役職ならびに詳細な連絡先を伝え、すべての労働者が組合について学ぶ機会を得るようにすべきである。

テレワーカーを交渉範囲の決定から除外してはならず、選挙に参加して集団行動を採決する手段を与えるべきである。テレワーカーは、労働者代表の選挙にあたって、同じ参加及び立候補条件を享受すべきである。テレワーク方針は、組合の選挙や決定のための安全な投票制度を定めるべきである。

通信手段・設備への組合の自由で安全なアクセス

労働者代表が会社の設備（コンピューター、電話など）やデジタルツールにアクセスして利用することを許可し、労働者と連絡を取り合って情報を共有できるようにすべきである。

→ 労働者と労働者代表による安全な利用を保証し、通信を傍受したり、ユーザーを特定したりできないようにすべきである。

使用者が労働者のメールの内容やインターネットでの活動を分析できるようにする侵害的な監視システムの利用は、厳しく禁止しなければならない。使用者はテレワーカーに、労働組合活動を行うための安全なデジタル会合スペースを提供すべきである。

すべての労働者の平等な待遇

テレワークで働くか否かを問わず、労働者全員の条件は同一または同等であるべきである。テレワークを選ぶ労働者は、賃金、雇用形態、労働時間、訓練、キャリア開発など、いかなる労働条件でも不利益を被ってはならない。

→ テレワークで働く労働者は、その他すべての労働者と平等に扱われるべきである。

リモートワークを利用して、雇用形態を長期契約から、より不安定な契約形態（臨時契約、派遣契約または外部委託など）に変更してはならない。

テレワーク制を利用して、休暇（休日、病気休暇、出産休暇、父親の育児休暇または親の休暇）を取得する権利を修正または削減してはならない。



賃金

一部の使用者は、食事や通勤に関連する特別手当を、その特別手当が報酬パッケージの一部であるかどうかを問わず廃止することによって、テレワーカーに不利益を与えている。

- **賃金総額、手当および福利厚生は、リモートで働いていない同じカテゴリーの労働者と同じ水準に維持すべきである。**

リモートワーカーが日常的にオフィスに出勤し続ける場合は、食事関連の特別手当と一定の通勤手当を維持すべきである。テレワークが原因でテレワーカーが手当や報酬を失う場合、労働組合は、この損失がテレワークにより発生した費用を補償する同等の手当によって補填されるようにすべきである（下記セクションを参照：業務用機器、リモートワークにより発生した費用および保険料）。

訓練とキャリア開発

- **テレワークで働いている労働者は、生涯学習、訓練およびキャリア開発に関して他の労働者と同じ権利を有する。**

使用者はリモートワーカーに、オフィスで働く労働者と同じ機会を提供しなければならない。これは能力開発レビューや訓練、それらの実施方法に当てはまる。

リモートで働くために必要とされる技能、すなわち時間管理、独立しての勤務、オンライン通信および管理技能に関して、訓練を受けられるようにしなければならない。テレワーク方針・協約は、リモートワーカーが利用可能な技術的装置とソフトウェアに関して、適切な訓練を受けるようにすべきである。リモートワーカーは、安全衛生、プライバシーの権利とデータ保護、切断する権利、サイバーセキュリティなど、この種の作業編成の特徴に関して訓練を受けるべきである。

- **リモートワーカーの姿が見え続けるようにしなければならない。労働組合は、テレワーカーが経歴開発に関して不利な扱いを受けず、同じ機会から利益を得られるようにするために、使用者と対策を取り決めるべきである。**

この対策には、管理者との定期的な物理的レビューおよびオンライン・レビューの組織、メンターとの時間の提供、労働者の能力開発を支援するためのオンライン訓練および実地訓練の提供が含まれるだろう。管理者は、リモートワーカーが主要なプロジェクトや昇進機会に関して、オフィスで働く同僚と同じように考慮されるようにすべきである。

これは、不釣り合いに重い無給の家事労働や家族介護労働を負担しているため、キャリア開発に関与する時間が少ない女性労働者にとって特に重要である。労働組合は使用者と協力し、特に多様性とジェンダーに関して、包括的な訓練方針およびプログラムを立案しなければならない。

訓練が会社の施設で実施される場合は、テレワーカーに適切に通知し、スケジュールを調整できるようにすべきである。

管理者と監督の訓練

テレワークは、信頼に基づく管理スタイルを促進すべきである。使用者と管理者は、労働者がテレワークで働き、作業を編成する能力を有すること、職業上の目標達成に専心することを信頼しなければならない。労働者は、業務遂行方法に関して自主性を必要とする。そのためには、労働者に意欲を持たせ続けるために新しいコミュニケーション、権限委譲およびチーム協力方法を考案し、さまざまな作業スタイルに対応できるよう手助けし、良好なチーム協力を維持し、労働者が仕事から離れて適正な労働時間制を確保できるようサポートする必要がある。



テレワーク方針・協約には管理者訓練を盛り込み、リモートチームの管理、リモートチームとの効果的なコミュニケーション、コーチングおよびメンタリングに関するリーダーシップ技能の開発を目指すべきである。

新規採用労働者、インターンおよび実習生の学習ニーズ

新規採用労働者、インターンおよび実習生の学習・総合的ニーズを考慮しなければならない。

テレワークは、新規採用労働者が自分の役割について学び、組織に溶け込む機会を損なったり、実習生やインターンの訓練を妨げたりしてはならない。労働組合は、これらのカテゴリーの労働者を採用初期（例えば 6 カ月間）にテレワークの対象外とするよう要求したり、使用者と協力して、職場での最低限の付き添いを確保するための措置を導入したりすることができる。

包括的で公正なテレワーク方針・協約

明確で透明な標準化された申請プロセス

混乱や専断を避けるために、労働組合は、明確なテレワーク申請プロセスが導入され、労働協約で定められるようにすべきである。

このプロセスは、透明性を確保するために、要請の審査担当者（関連管理レベル、人事部の関与）、適格基準、経営側が申請に回答する期限を明記すべきである。

テレワーク要請の拒否を正当化するための透明な基準を設けるべきである。あるテレワーク要請が承認されなかった場合、経営側は、可能な場合はいつでも、適切な代替案について合意するために適切な努力を払うべきである。

→ 経営側が拒否した場合や、拒否後に適切な反対提案が示されなかった場合は、労働者が上訴できるようにすべきである。

上訴メカニズムを導入することができる。上訴の根拠として、不適切なテレワーク制を受け入れるよう労働者に圧力がかけられたこと、テレワークに起因する不当な扱いがあったこと、使用者が労働者の安全、健康または福祉に適切に配慮しなかったこと、協約や方針のその他いくつかの側面を遵守しなかったことが挙げられる。

→ テレワーク方針または協約は、差別のない透明な適格基準を提供すべきである。

テレワークは、雇用形態に関係なく労働者が利用しやすいようにすべきである。

適格の仕事を定義するための包括的基準

→ テレワークの適格基準は差別のないものであるべきである。

客観的基準として、次のようなものが挙げられる。

- 技術的制約（特定のツールや設備にアクセスする必要性）
- 処理されるデータや実行される業務のセキュリティー要件
- 職場出勤の必要性（人的交流、現場での介入）
- リモートによる作業遂行の実行可能性

→ 包括性を高め、さらに多くの労働者に開放するために、選択にあたっては、業務そのものではなく、さまざまな業務で遂行される作業を考慮すべきである。一部の作業をリモートでしか遂行できない労働者にも、テレワークの資格を与えることができる。



デジタル化と新技術による進歩のおかげで、現在テレワークの対象にならない作業も、将来リモートで遂行できるようになるかもしれない。したがって、基準の定義は定期的にチェックすべきである。

- テレワークで実施できない業務に従事する労働者が不利益を被らないようにするために、使用者と対策（より柔軟な労働時間や異なる作業編成など）を取り決め、こ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べきである。

テレワークが権利と認められれば、社会的対話の中で、テレワークから利益を得ることができない労働者への経済的補償の形態も検討すべきである。

ジェンダーロールや固定観念との決別

テレワークがジェンダー不平等を悪化させてはならない。

- ジェンダーに基づく職務分離は、テレワークへの平等なアクセスを妨げる障害をもたらすかもしれない。

テレワークを一定程度の自主性と資格を要するポストに制限すれば、インダストリアル関連部門で管理業務に集中している女性労働者を不釣り合いに排除する可能性がある。もう1つの難題は、リモートで実施できるSTEM（科学・技術・工学・数学）職に占める女性の割合が低いことである。

労働組合は、使用者がジェンダーに基づく偏見を分析し、リモートで遂行できる作業を選ぶ包括的な基準を定めるようにすべきである。労働組合は、STEM 職への女性参画を拡大するために使用者と協力し続けなければならない。

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の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。テレワークは、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ない。

- テレワークは、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。

テレワークは、男性に無給の介護・家事責任を平等に分担するよう奨励することに重点を置いて、家族に優しい平等な企業方針・計画（もしあれば）に統合すべきである。新しい勤務形態は男女双方に、テレワークで働く平等な機会と、公私の対立を克服する実行可能な選択肢を提供しなければならない。

職場関連の不平等問題への対処

- 労働者の福祉と安全衛生を保証できないので、すべての家庭その他のリモート職場がテレワークに適しているというわけではない。労働者がテレワークで働ける適切な職場を利用できるようにすべきである。

テレワーク方針・協約に、適切な職場の基準を明記すべきである。例えば、労働者の福祉と安全衛生、技術的な要件（ブロードバンドへのアクセスなど）、守秘義務を保証する能力が挙げられる。

労働組合は、リモート職場のコンプライアンスを確保する費用を賄うために、使用者と交渉すべきである。

リモート職場が不適切で、調整できない場合は、他の解決策を取り決めることができる。

- 不安定な住宅に住む労働者が、テレワークで働けないことによって、生活条件を理由に二重に不利益を被ってはならない。労働者の自宅に近いハブやテレワークセンターで働く機会が、1つの可能な解決策である。



介護者と障害のある労働者のための特別な取り決め

介護者と障害のある労働者のために特別な取り決めを交渉すべきである。

テレワークは、障害をもつ従業員や長期にわたる病気を抱える従業員に、合理的な調整を提供する手段になる可能性がある。これには必要な場合、支援技術の提供が含まれる。

介護には大変な労力を要する。介護要件について個別に協議し、柔軟性のある適切な勤務パターンを考案する価値がある。

労働者の契約、個別協約または書面による取り決めの修正

いくつかの現行テレワーク法は労働者と使用者に、テレワーク開始前に労働契約や個別協約の修正を取り決め、作業様式や実施条件を詳述するよう義務づけている。これらの修正は国内法で義務づけられているとは限らないが、たとえテレワークに関する労働協約または方針がすでに存在していても、修正を取り決めるか、少なくとも協約を書面に記録するようにすることが望ましい。これらの修正は既存の協約および方針に沿っているべきである。

→ 文書合意は透明性を確保し、労働者保護を改善する。

国の法令は、手当またはテレワークにより発生した追加費用の払い戻しを保証していることもある。書面による合意がなければ、労働者は手当や残業代の請求にあたって困難に直面するかもしれない。会社からファイルを持ち出すことによって窃盗や秘密情報を危険にさらす行為で、あるいは社外からの接続によって IT システムを危険にさらす行為で告発されるリスクもある。

現行法によると、これらの個別協約や修正で言及すべき最小限の情報には、次のようなものがある。

- 労働者がアクセスできる設備やツール（消耗品や備品を含む）のリスト
- テレワークにより発生した費用で、使用者が負担するもの
- 労働時間および労働者が対応・連絡可能であるべき時間帯
- 1週間にテレワークで働く日数の割合
- 労働者が選択するリモート職場
- 協約の期間
- 労働時間の記録方法
- 技術的問題が発生した場合の手順
- データ保護と情報セキュリティに関する会社側の指示

個別協約で、取り消しの通知期間や、リモートで働くことになっている日に労働者に職場出勤を求める場合の通知期間を定めることもできる。

いくつかの現行法は、情報の守秘義務を尊重して、テレワーク協約および方針の実施の監視を担当する労働者代表や委員会に個別協約を送付するよう義務づけている。これは協約が既存の方針や労働協約に従うようにするうえで役立つ。

労働安全衛生

ほとんどの現行国内法と労働協約で、使用者は労働者の安全衛生保護に責任を負っている。使用者はリモート職場を十分に管理しなければ、労働者による契約上の義務の履行に適した労働環境を提供するために注意義務を果たすにあたって、いくつかの問題を突きつけられる。

しかし、使用者の注意義務に関しては、テレワークと他の労働形態に違いがあってはならない。これは、この責任を定める現行テレワーク法によって支持されている。



使用者によるリモート職場の管理の不備が原因で、労働者が安全衛生責任を負わされる恐れがある。労働組合は、これを回避し、テレワーク中に労働者の安全衛生の権利（知る権利、参加する権利、拒否する権利）が尊重されるようにすべきである。

テレワークは発展途上にある働き方である。労働組合、労働者および使用者の内部および間で、優良事例と経験の評価に基づいて徹底的な熟考と討議を続け、課題を克服して労働者の安全衛生の最適な保護を確保すべきである。

現行法は、安全衛生に関するものも含めて、法的要求の確認における労働監督当局の役割も繰り返し取り上げている。労働監督当局が、リモート労働者の事前の同意を得たうえで、テレワークの場所に立ち入れるようにすべきである。

労働安全衛生方針の更新

→ 使用者は、労働組合や安全衛生代表・委員会と協力して、既存の労働安全衛生方針を更新すべきである。

この作業は、テレワーク関連の危険（心身の健康リスクなど）の確認、リスク緩和計画の立案、計画の定期的な監視および更新を伴う。

労働安全衛生方針で取り上げるべき側面として、次のようなものが挙げられる。

- 使用者の責任と労働者の権利・義務
- テレワークのリスク評価の実施方法
- リモート労働者の安全衛生に関する労働安全衛生役員・代表の訓練
- テレワークに伴うリスクに関する労働者と管理者の訓練
- 労働者向けの助言と指針
- テレワークに関する労働安全衛生担当者の名前と詳細な連絡先
- テレワーカーを精神面でサポートする組織の名前と詳細な連絡先

労働者とその代表は、リスク評価の策定や労働安全衛生方針の立案・更新に関与すべきである。

更新された方針は、リモートで働いている場合も、すべての労働者が簡単に入手できるようにする必要がある。

リスク評価

使用者は注意義務の一部として、提案されたリモート職場に関するリスク評価を行い、換気、温度、照明、スペース、椅子、机、コンピューター、その他の種類のワークステーションに関して、労働者が遂行しなければならない作業に適した職場になるようにする責任を負う。電気や火災に関連するリスクを検討すべきである。法律が使用者に、使用者が供給する設備に責任を負うことを義務づけている場合もある。

リスク評価は、労働者の安全衛生保護の鍵である。テレワークの場合、リスク評価で職場の家族などに対する影響（例：つまづく危険）を検討することも重要である。

→ テレワークに関する一部の国内法では、使用者の注意義務に、使用者、労働安全衛生役員・代表または労働者代表によるリモート職場訪問が含まれている。

これらの訪問は徹底的で正確なリスク評価の策定を可能にするが、労働者のプライバシー権に関する深刻な懸念をもたらす。

→ 現行法の多くで定められているように、労働者が自宅でテレワークをしている場合、この訪問は労働者の事前の同意を厳格な条件としなければならない。



この訪問は、テレワークに関する労働協約や方針で明白に規制すべきである。

方針および労働協約は、労働者がこれらの訪問への同意を拒否しても、処罰や処分を受けないことを明確にすべきである。

この訪問を規制して労働者のプライバシーを確保するための条項には、以下を含めることができる。

- これらの訪問の可能性と訪問を拒否する権利を労働者に知らせる義務
- これらの訪問がどのように、誰によって要請・実施されるかを規定し、訪問先を労働者が働いている部屋に制限する明確なプロトコル
- 労働者が同意した場合に、訪問が実施されることを労働者と労働者代表に知らせる通知期間
- 訪問時に労働者代表による付き添いを要請する労働者の権利
- リスク評価更新のための訪問頻度
- リスク評価訪問を要請する労働者の権利
- 訪問中の暴力とハラスメントのリスク防止

使用者による訪問の承認を条件としてテレワークを許可すれば、労働者が訪問を受け入れるよう圧力をかけられていると感じたり、使用者と労働者が規制のないテレワークを選んだりするかもしれない。これは労働者の保護に損害を与えるだろう。

最高水準の労働者保護を促進し、使用者の注意義務と法的要求に対応する解決策を見つけるために、この問題について労働者と徹底的に協議すべきである。

一部の現行法は、労働者の保護レベルを下げる別の選択肢も認めている。

労働者が使用者や管理者を自宅に入れたがらない場合、使用者は専門家に評価の実施を委任することができる。電気技術者は電気システムを評価し、人間工学者は仕事場の設計を評価することができる。これらの訪問には労働者の事前の同意が必要である。

使用者は、作業環境を正確に自己評価させるために、労働者を訓練することができる。使用者は、労働安全衛生委員会または代表とともに開発した詳細かつ正確なチェックリストと明確な指針を提供し、労働者が労働環境を評価して潜在的危険およびリスクを確認できるよう支援しなければならない。

この要件を満たすために、使用者は、労働者の同意を得て、ワークステーションや特定の要素の写真撮影やビデオ録画を要請することができる。管理者は、リモートで評価するために適切な訓練を受けなければならない。

このプロセスを完了するために、管理者、労働安全衛生役員・代表、労働者とともに実施されるレビューを組織することができる。自己評価の実施にあたって、労働者が組合代表に支援を要請できるようにすべきである。

→ 労働者に、使用者からの明確な指針や支援なしで職場を評価する責任を負わせてはならない。リスク評価が使用者の責任であることに変わりはない点を明確にすべきである。

特定の職場が規定されていない場合、すべての潜在的職場、特にホテルやコーヒーショップ、図書館といった公共の場を評価・調整することは現実的ではないため、使用者はさらなる課題に直面する。

リスク評価は主たる職場で行うべきである。使用者は、例えばアンケートで労働者の意見を聞くことにより、他の労働環境のリスクを把握し、労働者が利用する環境を理解して潜在的危険を確認すべきである。

ジェンダーに対応したリスク自己評価を行うためのチェックリストとアンケートのモデルをいくつか利用できる（出典および追加資料を参照）。



人間工学

使用者は、労働者が適切な設備（机、椅子、スクリーン、マウス、キーボード）や、肉体的緊張を避ける健康的な習慣（良い姿勢、定期的な休憩、ストレッチ、運動）を確保するようにしなければならない。

人間工学関連のリスクは、労働安全衛生方針で考慮に入れるべきである。労働者が人間工学的に適切な仕事場を設定し、良い姿勢で働き、1日を通して姿勢を変えられるようにするために、訓練や助言、明確なガイドラインを提供すべきである。

安全衛生チームの担当者を指名し、労働者が人間工学に関する指針について問い合わせられるようにすべきである。使用者は、労働者から要請があれば、人間工学専門家に指導やリモート職場訪問を委任することができる。

労働組合が参考にできる人間工学関連のガイドラインが数多く存在する（出典および追加資料を参照）。

社会心理的リスク

テレワークの主要なリスク要因の1つは孤立であり、これは労働者のメンタルヘルスにとって有害である。

- 社会的絆の喪失を避けるために、使用者の施設での最低労働日数を維持すべきである。
- 管理者には、この社会的絆を維持して労働者が孤立を感じないようにするうえで果たすべき重要な役割がある。

管理者は、労働者およびチームと定期的に個別会合を開き、計画や仕事量、最終期限をめぐり議論すべきである。定期的なチーム会合は、労働者が情報を交換し、会社で何が起きているかについて絶えず情報を得られるようにし、同僚の間でチームスピリットと高い信頼を維持するために重要である。管理者は、労働者が非公式に対話して出来事を共有する機会を提供すべきである。

私生活と職業生活の境界が曖昧になりやすくなっているため、テレワーカーは家族と仕事からの要求を同時に処理する中で、ストレスの増加に直面するかもしれない。女性労働者は無給介護労働全体の約4分の3を提供しているため、これは女性労働者により大きな影響を及ぼす（ワーク・ライフ・バランスに関する章を参照）。

ネットいじめなど技術によって可能となる形態の暴力

テレワーク制は、コミュニケーションのための技術的ツールやデジタルツールの利用拡大を受けて、ネットいじめなど技術によって可能となる形態の暴力のリスクを高めるかもしれない。

ネットいじめは、いくつかの攻撃的・脅迫的行動の形を取る。例えば、攻撃的なメッセージ（侮辱、個人的な脅迫、威嚇、セクシャル・ハラスメントなど）の送信、電話やビデオ通話での言葉による虐待、仕事関連の情報の留保、ソーシャルメディアでの同僚の噂や迷惑な写真の拡散などである。

- ウェブカメラなどの監視ツールの利用増加により、セクシャル・ハラスメントを含むハラスメントのリスクが高まっている。

女性労働者は特に、この種のハラスメントにさらされやすい。

労働安全衛生や暴力とハラスメントに関する企業・職場レベルの方針を最新の状態に維持し、これらのリスクを取り上げるべきである。使用者と労働組合は、労働者、特に女性と攻撃されやすい状況に置かれたグループ（LGBTIQ+、移民、障害者、少数集団、人種差別の対象となる労働者）を保護するために対策を立てるべきである。



使用者は、これらの形態の行動が許容されないことを明確に述べ、職場で使う言葉に関して何が適切で何が適切でないかを強調すべきである。虐待があった場合の制裁や、被害者のための支援、苦情処理および救済メカニズムを導入すべきである。

→ 労働組合は、侵害的な監視ツールが禁止または厳しく制限され、労働者のプライバシー権および暴力とハラスメントのない職場が保護されるようにしなければならない。

労働組合は、ILO 第 190 号条約を交渉の基礎とすべきである。この条約は、あらゆる形態の仕事の世界における暴力とハラスメント（仕事関連のコミュニケーションによるものや、情報通信技術によって可能となるものを含む）から労働者を保護している。国家レベルでは、サイバーハラスメントや侵害的な監視を防止する、効果的なメカニズムの採用を求めて働きかけるべきである。

家庭内暴力

COVID-19 健康危機は、特に女性にとって、テレワークが家庭内暴力のリスク増大を招く可能性があることを示した。テレワークとそれに伴う社会的孤立のリスクにより、危険にさらされた人々が、通常なら虐待の兆候に気づくかもしれない人たちと接触しにくくなってしまふ。

ILO 第 190 号条約は、政府、使用者団体および労働者団体ならびに労働市場制度は、家庭内暴力の影響を認め、それに対応して取り組むうえで助力できると述べている。

→ 使用者は注意義務の一部として、認識を高め、家庭内暴力の潜在的被害者を支援するうえで果たすべき役割を担っている。

家庭内暴力は労働安全衛生方針に盛り込むべきである。リスク評価にあたっては、リモートワークに関連する家庭内暴力のリスクを評価すべきである。使用者は労働組合や安全衛生代表、家庭内暴力の関連組織や専門家と協力して、これらのリスクに取り組む措置を策定すべきである。労働組合は家庭内暴力方針を取り決めたり、リモートワークを考慮した家庭内暴力に関する文言を労働協約に盛り込むために交渉したりすべきである。

これらの方針には以下を含めるべきである。

- テレワークに起因する家庭内暴力のリスク増大に関する全労働者向けの情報と資料
- 守秘義務の保証と家庭内暴力の公表に対する非報復
- 家庭内暴力支援サービスの最新リスト
- 管理者のための指針
- 被害者の解雇からの一時的保護といった保護策
- 専用の休暇と柔軟な就業形態
- 警察への通報など経営側の介入を誘発できる暗語などの安全対策
- 被害者を支援する安全な方法に基づく安全計画

事故

→ テレワークで働いている労働者は、労働災害が発生した場合に他の労働者と同じ保護・支援を得るべきである。

労災保険による補償は一般に、社会保障や個人的な事故補償より有益である。組合と使用者は現行法を詳しく調べ、保護に不足がなく、労働災害の犠牲になったテレワーカーが、使用者の施設で働く同僚と同等の補償を受けるようにすべきである。

労働災害に関する法律は、労働時間中かつテレワーク中に事故が発生した場合は、リモート労働者に適用されるべきである。

事故が仕事関連であるという法律上の推定がある場合は、テレワークに適用できるべきである。



- 使用者は、テレワーク関連の法的側面を確認し、テレワーク中に労働災害が発生した場合に備えて適切な保険をかける必要がある。

使用者は、テレワークの実施方法が、現行法の下で最高水準の労働者保護を保証するようにすべきである。使用者は、テレワークをカバーするために現行方針を調整すべきである。

労働災害が現行法の下で労働災害と認められるために必要な条件に、注意を払わなければならない。

- 事故が発生した場合に同じ水準の保護を受けるテレワーカーの権利は、テレワーク協約に明記すべきである。使用者は、労働者がリモート職場で適切な労働災害保険による補償を受けられるようにする責任を負う。

テレワーカーは、使用者の施設外で働いているために、また公私の区別が難しいために、労働災害を労働災害と認めさせるにあたって難題に直面するかもしれない。

事故が仕事関連であるという法律上の推定を誘発したり、法律の対象となる状況下で災害が発生したということを労働者が証明しやすくしたりするために、契約や個別協約、書面による取り決めに修正し、労働者がテレワークで働き始める前に、職場や労働時間などのテレワーク条件を規定する必要があるかもしれない。

労働組合は、労働時間中に家庭内の休憩エリアやトイレのような場所で起こった労働災害の承認をめぐる問題を回避するために、職場が十分広く定義されるようにしなければならない。

テレワーク方針または協約は、テレワークで働く労働者の事故や負傷を報告するために、会社が適切な制度を導入するようにすべきである。

労働時間、ワーク・ライフ・バランスおよびつながらない権利

フレックスタイム制

テレワークで働く労働者には、テレコミュニケーション制の開始前に、労働時間と対応・連絡可能であるべき時間に関して、労働者に何が求められるかを書面で明確に通知すべきである。

労働時間の柔軟性は、労働者をリモートワークに最も強く引きつける長所の1つである。しかし、多くの交渉による合意において、テレワーカーは事業所での労働時間を厳しく尊重しなければならない。

組合は可能な場合、テレワーカーの柔軟性拡大を取り決めるべきである。すでに現行法は、労働者がより柔軟な労働時間を採用できるようにしている。

労働者に連絡したり邪魔したりせず、集中を必要とする作業に専念できるようにすべき時間帯についても、議論することができるだろう。COVID-19 パンデミック下で頻繁に報告されているコンピューター疲労を認識する必要もある。

ワーク・ライフ・バランス

最近の研究によると、通勤時間の節約と公私の境界が次第に曖昧になっていることが原因で、テレワーカーは労働時間が長くなる傾向がある。COVID-19 ロックダウン期間中、多くの労働組合が超過労働の激増を報告した。

- リモートワークが労働時間増加の口実になってはならない。テレワーカーのワーク・ライフ・バランスを尊重すべきである。



テレワークに関する協約や方針は、管理者が明確かつ正確で現実的な目標に基づく負担可能な仕事量を設定し、労働者がワーク・ライフ・バランスを管理できるようにすることの重要性を強調すべきである。テレワークでは、仕事量の測定がよりいっそう重要になる。残念ながら、ほとんどの現行協約は、テレワーカーの仕事量はオフィスで働いている労働者のそれと「同等」でなければならない、としか定めていない。

仕事量について協議するために、テレワーカーと管理者との定期的な個別会合やチーム会合の開催を労働協約や方針で定めなければならない。

- 組合・労働者は、テレワーカーの自主性と労働時間測定の必要性との公正なバランスを取り、労働時間の増加とサービス残業の過剰利用を予防できるようにする方法を見つけなければならない。

使用者と組合は、労働時間を記録するシステムについて合意することができる。これによって残業時間を記録し、報酬を支払えるようにする。

必要に応じて安全衛生委員会や人事部とともに、確実な警告システムを開発し、超過労働を監視して仕事量を再定義することができる。

つながらない権利

- つながらない権利とは、労働時間外に仕事から離れ、仕事関連の電子コミュニケーション（メールなどのメッセージ）への関与を控える労働者の権利を指す。

デジタルツールの利用増加によって、労働者全員がつながらない権利を持つようになることが急務となっている。公私の区別が曖昧になっているので、これはテレワークにとってより緊急性が高い。イタリア、フランス、ベルギー、スペイン、チリ、ドミニカ共和国、ペルー、アルゼンチンなど、いくつかの国々には、すでにつながらない権利に関する法律がある。

テレワークをめぐる社会的対話は、これらの法律のない国の組合が、この権利を承認する法律を強く要求する機会である。法律が存在しない場合は、テレワークに関する労働協約や方針に、テレワーカーのつながらない権利に関する条項を盛り込むべきである。

多くのテレワーク協約では、労働時間を超過せず、休憩時間中にメールやメッセージに返信しないようにする義務が、労働者に課せられている。この義務を排除する具体的な措置を協約に盛り込むべきである。例えば、会社のサーバーの切断や、夕方や夜間、労働者の休日のメール受信停止、管理者や使用者による夜間のメール送信の禁止などである。

- 労働組合は、つながらない権利がつながらない義務になるような責任の転嫁を避けるべきである。つながりたくないと思う労働者が、つながらない権限を与えられていると感じるだけでなく、非現実的な仕事量に圧倒されないようにすべきである。

経営側は、労働者が、自分のキャリアに悪影響を及ぼすことなく、休憩や私生活のために確保された時間帯に仕事から離れる権利がある、と感じるようにする労働文化を醸成しなければならない。これは労働協約で明確にし、管理者が模範を示すべきことに言及すべきである。

労働協約と方針は、定期会合を開き、仕事量やつながらない権利について議論することが重要である旨明確にすべきである。可能であれば、つながらない権利とデジタルツールの適正使用に関して、管理者とテレワーカー向けに訓練を行うべきである。

その会社に固有の性質によって、セキュリティ上や商業上の理由で、または非常事態下で、労働時間外に接続期間や対応期間が必要となる場合は、労働協約で休暇または金銭による補償を定めなければならない。

労働者代表と労働安全衛生委員会は、つながらない権利が尊重されるよう積極的に関与すべきである。



業務用機器、リモートワークにより発生した費用および保険料

→ テレワーカーに、リモートワークに関連する追加費用を負担させてはならない。

使用者は、テレワークに必要な設備の提供に責任を負うべきである。労働者は、ワークスペース賃借料、保険料、電気代、インターネット料金、携帯電話サービスなど、テレワークにより発生した費用に対する手当や補償を享受すべきである。

この使用者の義務は国の法令によって定めるべきだが、必ずしもそうはなっていない。

発生した費用に対する手当や補償を取り決め、テレワーク方針・協約で規定すべきである。

労働者は、自分で在宅勤務を選んだことを根拠に、あるいは労働者が通勤費を節約することを理由に、テレワークにより発生した追加費用をカバーする手当の支給を拒否されてはならない。

業務用機器

→ 使用者は、労働者が使用者の施設にいるかのように働ける適切な設備やツールを提供すべきである。

テレワークのために労働者に提供される設備は、完全なものでなければならない。この設備には、コンピューター、マウス、キーボード、適切な机、椅子、スクリーンを含めるべきである。労働者は自分の役割と在宅勤務の頻度に応じて、プリンター、特殊装置、シュレッダー、機密文書用のロック可能なキャビネットも必要とするかもしれない。プリンター用紙のような消耗品も考慮すべきである。

使用者は、リモートワークに必要な設備の維持・交換に責任を負うべきである。

テレワーク協約・方針は、使用者が日常的なリモートワークに必要な設備の維持・交換に責任を負うことを明確にし、労働者がリモートで働くためにどんな設備を必要とするか、どうやってそれを入手するか、その設備は誰に所属するかを詳述すべきである。

労働組合や労働者代表は、労働者が自宅で一般的な事務用什器を使うことを嫌がり、自分の好みに従ってワークスペースを装備したうえで、代金の払い戻しを受けることを好むかもしれないことを認識すべきである。労働者が購入する備品は、ワークステーションを人間工学的に適切なものとするために使用者が定めた基準を尊重すべきである。

管理者と労働者の対話は、設備の問題点を見つけるうえで不可欠である。労働者が、ICT 機器やソフトウェア、訓練の具体的なニーズを遠慮なく表明できると感じるようにすべきである。

労働者は、いかなる損失、損害または盗難についても金銭的義務や制裁を免除されるべきである。

労働者は、たとえテレワークのために適切な設備を支給されていても、使用者の施設で特定の設備（技術的装置、通信手段、コンピューター）から利益を得るか、物理的対象に取り組めるようにするために、職場で特定の職務を遂行することを選んだり、必要としたりすることがある。

→ したがって、テレワーカーは職場と関連設備を絶えず利用できなければならない。

情報通信技術（ICT）と運用コスト

使用者は、労働者が、ブロードバンド・インターネットなど、使用者の施設にある技術や通信手段を利用できるようにしなければならない。労働者が仕事に適したインターネット接続を確保していない場合、使用者はサービスのアップグレード費用を負担すべきである。

→ テレワーク方針は、テレワーカーが適切なインターネット接続と通信手段を確保するために利用できる補償を明確にすべきである。



方針および協約は、停電やネットワーク障害など、仕事中の技術的不具合が原因で労働者が責任を負わされたり、処罰されたりすることも防止すべきである。

協約の条項で、これらの状況を取り上げ、オフライン作業に集中することや、システムが長期間にわたって停止すると予想される場合は、労働者にオフィス出勤を求めることができる旨取り決めるべきである。

訓練と支援

リモートワークは新しいツールの利用を伴うことがある。使用者は、労働者が技術の利用に必要な技能を有するかどうかが審査すべきである。リモートワーク協約・方針は、利用する必要のあるツールに関して、労働者に訓練を提供すべきである。

労働者が、援助が必要な場合に技術サポートを簡単に利用できるようにすべきである。労働者に技術サポートの利用方法を知らせることは、使用者の責任である。

私的空間の職業活動への利用に関連する費用、保険料および税金

→ 準拠法に基づき、使用者はリモートワークを遂行している従業員に、ワークスペース賃借料、保険料、電気代および暖房費を含むがこれに限らず、義務の履行に必要な間接費を補償すべきである。

テレワーク協約・方針は、使用者がこれらの費用にいくら拠出するかを定めるべきである。この方針は、何について請求できるか、金額はいくらか、何が課税対象となるかを明記すべきである。使用者は、設備に適切に保険をかけるようにすべきである。

法律によって、この経済的補償はさまざまな形を取り得る。すなわち、請求書に基づく払い戻し、定額一時金の支払い、実費とテレワーク日数に従って計算した金額の支払いなどである。

国によっては、リモートワーカーにはリモートワーク関連の国家手当や税制優遇策を受ける権利がある。労働者にこれらの給付を知らせてテレワーク方針・協約で言及することは、使用者の責任である。

使用者は、税金に対するテレワークの影響を明記すべきである。労働者には、テレワーク開始時に書面でこれらの影響を知らせるべきである。

→ テレワークは保険や抵当に関する方針に影響を与えることがある。使用者は労働者に、これらの方針に従うためにしなければならないことを知らせるべきである。

労働者は、在宅勤務をすることを住宅保険会社に知らせなければならないかもしれない。その結果、労働者の保険料が上がる場合、使用者は差額を支払うべきである。使用者は、従業員がこの手続きを取れるよう手助けすべきである。

プライバシーと個人データ保護およびサイバーセキュリティ

プライバシーとデータ保護

近年、職場での ICT の利用が急速に拡大している。労働者とその代表にとって、大きな危険は、監視能力の向上と労働者の個人データが利用される可能性にある。新技術によって、労働者の生産性だけでなく、私生活面も監視できるようになるかもしれない。

労働者の個人データとプライバシーの権利を保護するために、国家規制を確立または強化する差し迫った必要がある。

国家レベルのテレワーク協約または規制の取り決めは、プライバシーとデータ保護に関する社会的対話を促進する機会である。



- プライバシーや尊厳、個人データ保護の権利は、テレワークの文脈において特に考慮する必要がある。

COVID-19 パンデミック下におけるテレワークの増加により、労働者のプライバシー権と尊厳を侵害する侵害的な監視ツールの利用増加が報告された。これには、定期的なスクリーンショットやウェブカメラによる労働者の写真を自動的に撮影したり、GPS でキーボード操作やマウスの動き、労働者の居場所を追跡したりするソフトウェアが含まれる。

使用者が労働者のメール活動やウェブ活動を監視できるようにする、新しいソフトウェア・ツールが開発されている（結社の自由に関する章も参照）。新しく開発されたソフトウェアは、ウェブカメラによって労働者の気分を分析し、機嫌がどうか、疲れているか、苛立っているかなどを確認することもできる。

このバーチャル監督は、バーチャルワーカーの職業的、知的、政治的および精神的側面を調べることができる。

企業には、接続している労働者が残したすべての痕跡を保存し、それを利用して監視する技術的能力がある。この情報はデジタル化され、インターネットやイントラネットでアクセスでき、労働者の個人データへのアクセスも含めて、不正アクセスのリスクを高める。

テレワークの文脈における仕事の監督

労働組合は、リモートワーカーの活動のあらゆる侵害的な監視を拒絶すべきである。

- 組合は使用者との社会的対話を通して、テレワークが相互信頼に基づく結果重視の管理形態、および労働者の自主性と柔軟性の拡大を基礎とする働き方とみなされるようにすべきである。

労働者の監視は、管理者と労働者が定期的に見直すべきであり、明確な目標にかなうべきである。労働者は、自分たちに期待される具体的な作業や製品とその完了期限を明確に理解し、自分の作業を編成するための柔軟性と自主性を確保できるようにする必要がある。

- 労働組合が監視ツールの利用を防止できない場合は、これらのツールの用途について労働組合と交渉すべきであり、労働者のプライバシー権の尊重を確保するために予防措置を導入しなければならない。

これらの予防措置は国の法令を尊重し、労働者のプライバシー権が尊重されるようにすべきである。労働組合・労働者は透明性を要求すべきである。監視を導入してはならず、労働者およびその代表と事前に取り決めていない装置や方法によって、労働者の個人データを収集してはならない。

テレワークに関するヨーロッパのいくつかの法律も、一般データ保護規則（GDPR）の規定に基づいて、監視メカニズムが、追求される目標に適合・比例したものとなるよう義務づけている。したがって、監視の利用にあたっては正当な理由を明記しなければならない。

プライバシーの権利について交渉する際は、ウェブカメラを考慮すべきである。現行労働協約は、ウェブカメラの利用にあたって当事者全員の事前の同意を要求している。労働者に、テレワーク中の会合時にウェブカメラのスイッチを入れることを義務づけてはならない。

テレワークを規制する協約に、上記すべての項目に関する規定を盛り込むべきである。

- 労働組合は使用者と、テレワークを考慮に入れる IT システムおよびツールの利用に関する方針を取り決めるべきである。



この方針には、以下を含めることができる。

- ツールの技術的可能性の明確な仕様
- この可能性の現在の利用状況
- ツールの監督方法、使用者が利用するバックアップ・システムおよびバックアップ期間
- データ保護とプライバシーに関する訓練を提供し、組織全体でよく目立たせるべきである。

多くの企業が IT システム/ツールの利用に関する憲章を策定しているが、労働組合を関与させていないことが非常に多い。

個人の装置の利用は、サイバーセキュリティー、情報の守秘義務および労働者のプライバシーの面で課題をもたらす。労働者に、テレワーク中に個人の装置を利用したり、それらに監視システムを設置したりすることを義務づけてはならない。

サイバーセキュリティーとデータ保存

テレワークは機密データの保存と利用に関する課題をもたらす。テレワーカーが職業上の目的で利用・処理するデータの保護を確保するために必要な措置を取ることは、使用者の責任とすべきである。

使用者は、在宅勤務のスタッフが文書や情報を保存・伝送すべき方法を規定し、それを適切に行うための設備を提供すべきである。データ損失、ハッキング、守秘義務違反などに関連するセキュリティー問題を事前に明確にし、リモートワーカーの権利と責任が十分理解されるようにすべきである。

労働者は、サイバーセキュリティー、データ保存、自宅で保有する機密データの利用とセキュリティーに関して、適切な訓練を受けるべきである。

IT 機器およびツールの利用（個人目的の利用を含む）に対する制限と、遵守しなかった場合に適用される可能性のある制裁について、労働者に明確に知らせるべきである。労働協約は、確立された基準に違反しても、会社のルールを誤解したことが原因であれば、労働者に機械的に制裁を加えないことを保証すべきである。会社が課した勧告や義務を遵守しなかった場合でも、会社を深刻なリスクにさらさないときや、比例の原則を超えているときは、処罰の対象にしてはならない。



4. 出典および追加資料

現行の国際・地域基準

- 2002 [European Framework Agreement on Telework](#)
- The ILO [Home Work Convention, 1996 \(No. 177\)](#) and the ILO [Home Work Recommendation, 1996 \(No. 184\)](#)

テレワークに関する労働組合の方針、ガイドラインおよび労働協約モデル：

- *ITUC Legal Guide – Telework*, ITUC, 2020 : https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_legal_guide_telework_en.pdf
- *Template Homeworking Framework Agreement*, Unite, UK, 2020: <https://unitetheunion.org/media/3369/wvp-template-homeworking-agreement.pdf>
- *Homeworking Guide*, UNISON, UK, 2017: homeworking-GuideJune2017.pdf (unison.org.uk)
- *Guide du télétravail*, CFE-CGC, France: guide-teletravail-partiel.pdf (cfecgc.org), 2018
- *Table ronde, Télétravail*, CGT, France, 2020: tract_teletravail.pdf
- *le télétravail Les clefs pour bien négocier sa mise en œuvre*, FO, France: FO-Cadres-guide-teletravail-2017-BD.pdf (fo-cadres.fr)
- *Guide négocier et organiser le télétravail*, CFDT, France, 2018: [2018 - Guide du télétravail 0.pdf](http://2018-Guide-du-tel%C3%A9travail-0.pdf) (cadrescfdt.fr)
- *Template of Remote Work/Telework Agreement (home office)*, NITO, Norway, 2020
- *Labor Union Efforts Toward Introducing Telework, JTUC Policy*, JTUC, Japan, 2020
- *Teletrabajo, Guía para su negociación e implementación tras la aprobación de la ley del teletrabajo, #NoTodoTeletrabajoVale*, CCOO Industria, Spain, 2020: 8df9574de12621b6b43378acffd85eab000060.pdf (ccoo.es)
- *UNI Global Union: Key trade union principles for ensuring workers' rights when working remotely*, UNI Global Union, 2021: uni_remote_work_guidelines_report.pdf (uniglobalunion.org)
- *A telework option that works for all*, IndustriAll Europe position paper, IndustriAll Europe, 2020: [Microsoft Word - EN - Position Paper Telework \(industriall-europe.eu\)](http://Microsoft Word - EN - Position Paper Telework (industriall-europe.eu))

リモートワークに関する ILO のガイドラインと出版物：

- *Work from home: Human factors/ ergonomics considerations for teleworking*, ILO, 2020
- *Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*, ILO, 2020
- *Working from home from invisibility to decent work*, ILO, 2021

テレワークに関する交渉に備えるためのチェックリストとアンケート・モデル

- *Teletrabajo, Guía para su negociación e implementación tras la aprobación de la ley del teletrabajo, #NoTodoTeletrabajoVale*, CCOO Industria, Spain, 2020, p. 26: 8df9574de12621b6b43378acffd85eab000060.pdf (ccoo.es)
- *ILO Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*, ILO, 2020, Annex 2
- *Checklist for setting up working from home*, Advisory, Conciliation and Arbitration Service, UK, 2020: Checklist for setting up working from home | Acas

テレワークのリスク評価のためのガイドラインとアンケート・モデル

- *Risk assessment for Teleworkers*, European Agency for Safety and Health at Work, 2008: 33_risk_assessment_for_teleworkers.pdf
- *Display screen equipment (DSE) workstation checklist*, Health and Safety Executive, UK, 2021: ck1.pdf (hse.gov.uk)
- *Risk assessments for homeworkers*, TUC, UK, 2020: [Risk assessments for homeworkers \(elucidat.com\)](http://Risk assessments for homeworkers (elucidat.com))
- *Gender checklist on occupational safety and health*, TUC, UK, 2017, p 11: [Microsoft Word - Gender 2017 \(tuc.org.uk\)](http://Microsoft Word - Gender 2017 (tuc.org.uk))



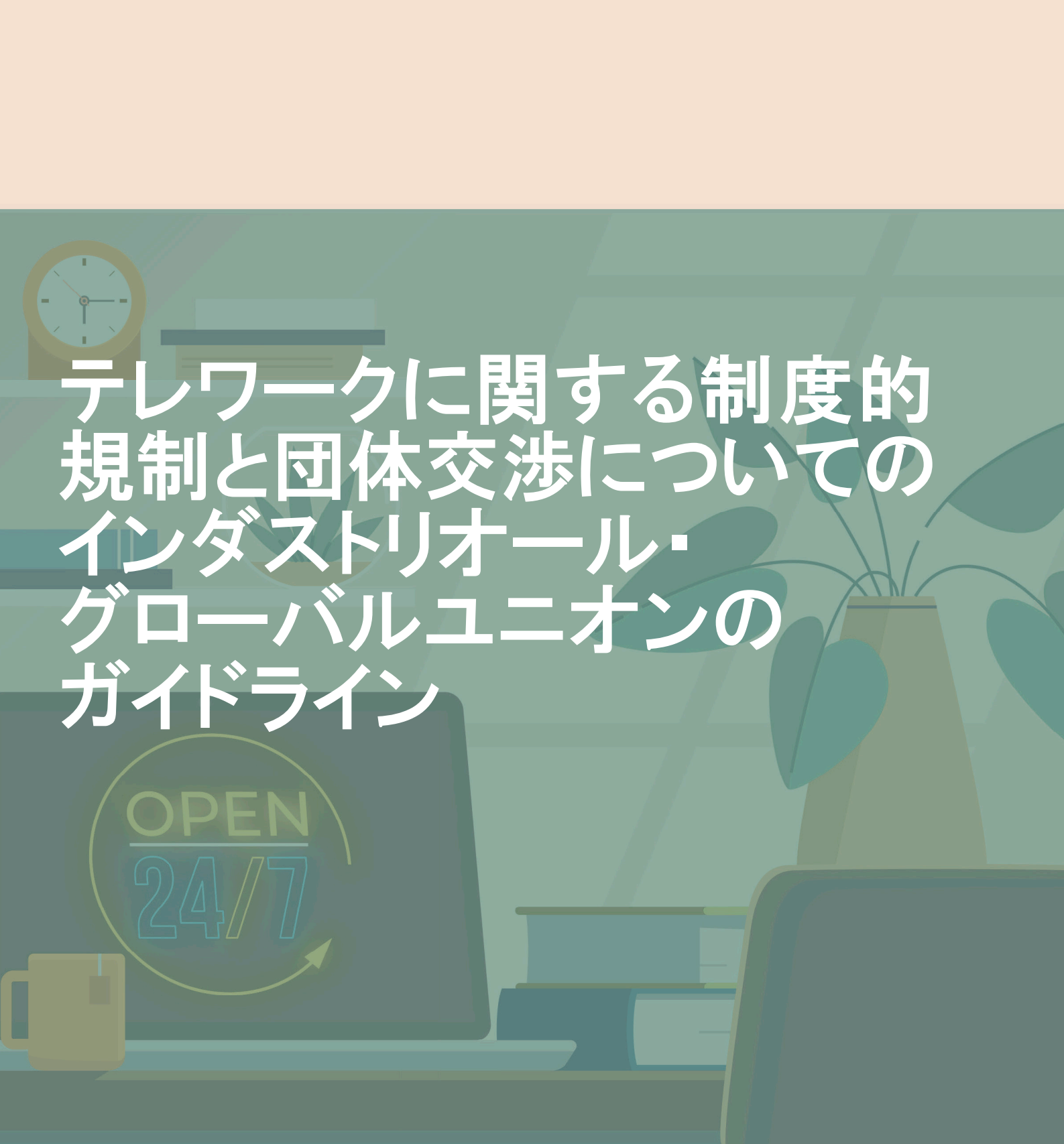
テレワークにおける家庭内暴力への取り組みに関するガイドライン

- *Briefing 1: What can employers and companies do during the COVID-19 crisis?*, Domestic Violence at Work Network, 2020: [dvatworknet-brief1.pdf](#)
- *Briefing 4: Domestic violence and the COVID-19 crisis – what can workers and trade unions do?*, Domestic Violence at Work Network, 2020, : [dvatwork-covid19-brief4_0.pdf \(dvatworknet.org\)](#)



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アル・ グローバルユニオンのガイドライン

発行 2021年6月
日本語版発行 インダストリアル・グローバルユニオン日本加盟組織協議会
東京都中央区日本橋2-15-10 宝明治安田ビル4F 金属労協/JCM内
印刷所 株式会社 コンポーズ・ユニ



テレワークに関する制度的 規制と団体交渉についての インダストリアル・ グローバルユニオンの ガイドライン

OPEN
24/7



@industriALLGU



@Industriall_GU



/Industriallglobalunion

www.industrialunion.org