

## テレワーク等についての連合の考え方

### I. はじめに

- ICT を活用した場所や時間にとらわれない働き方とされる「テレワーク」は、子育てや介護などを理由とした離職の抑制などに資すると考えられている面もあり、「世界最先端 IT 国家創造宣言（2013 年 6 月 14 日閣議決定）」では「全労働者に占める週 1 日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数の割合」を 2020 年までに 10% とすることが目標とされるなど、その普及に向けた動きが拡大している。一方で、情報技術の革新によってもたらされた新たな働き方について、労働者保護の観点からは憂慮すべき点もある。
- このような中、2016 年 9 月に設置された「働き方改革実現会議」において「テレワーク、副業・兼業などの柔軟な働き方」が検討テーマの 1 つとして掲げられ、その普及に向けたガイドラインを新たに策定すべき旨の総理指示もなされた。また、経済産業省では「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会」「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会」が立ち上げられており、これらの研究会は 2016 年度内に今後の方向性を示す報告書をまとめるとされている。連合はこの間、「政策・制度 要求と提言」などに沿って、テレワーク等の議論に対応してきたが、改めて、働く者の保護の立場からテレワーク等に関する考え方を以下のとおり整理する。

### II. テレワークをめぐる現状と課題

#### 1. テレワークの全体像

- テレワークは、企業に勤務する被雇用者がオフィス以外で業務を行う「雇用型テレワーク」と個人事業者などが自宅などで仕事を遂行する「自営型テレワーク」とに大別される。このうち、「雇用型テレワーク」は、在宅勤務型、モバイルワーク型、サテライトオフィス型などに分類される。他方、「自営型テレワーク」は、個人が個人事業主として企業から受注して業務を行うものや、インターネットを通じて不特定多数に広く外注された業務を受注し、完了後に報酬を得るクラウドワークなどがある。
- 国土交通省の「平成 26 年度テレワーク実態調査」によると、2014 年における「雇用型（在宅型）テレワーカー」は 480 万人、「自営型（在宅型）テレワーカー」は 70 万人と推計され、さらにその対象を自宅に限らず事業所以外で ICT を活用して就労する者まで拡大すると、「雇用型テレワーカー」は 900 万人、「自営型テレワーカー」は 170 万人も存在するとも言われている。

#### 2. 雇用型テレワーク

##### (1) 在宅勤務

- 在宅勤務は、所属するオフィスなどに出勤せず、自宅を就業場所とする働き方である。在宅勤務は自宅で仕事ができ、子育てや介護等との両立が可能になることや通勤負担を軽減できるなどのメリットもある。他方で、プライベートな

時間や生活空間と労働が混在し、例えば子どもや家族が寝静まった深夜や早朝の就労となるなど、長時間労働が生じる懸念もある。また、労働者のストレス対策やプライバシー保護、セキュリティ管理なども課題となる。加えて、上司や同僚との物理的距離があることから、社員同士のコミュニケーションや社内外における情報共有をはかるため、きめ細やかなコミュニケーションが求められる。

## (2) モバイルワーク

- モバイルワークは、移動中（交通機関の車内など）や顧客先、カフェなどを就業場所とする働き方である。モバイルワークでは、移動中や退社後に職場以外の場所で非対面での就労となる。いつでもどこでも通信が可能で、場所を選ばず働くことができる。他方、帰宅後も業務上のメール対応が繰り返され、持ち帰り残業となるおそれや、公私の時間の切り分けが曖昧になり過重労働になるおそれもあるため、情報機器の発達に即した適切な労務管理手法が求められる。
- 昨今は退社後・休日の待機・呼び出しや行動範囲の限定など、通信手段の発達により急な呼び出しなどに対応できるように常に待機することが求められるケースが散見される。また、退社後の会社との業務上メールのやりとりなど、迅速な返答が可能になり、断続的にメールの返答が求められることも多い。

## (3) サテライトオフィス勤務

- サテライトオフィス勤務は、所属するオフィス以外の他のオフィスや、遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方である。サテライトオフィス勤務では、公私の時間を切り離すことは可能である。一方で、サテライトオフィス勤務以外の上司や同僚とのコミュニケーションに関する配慮が求められる。

## 3. 自営型テレワーク

- インターネットを活用し、不特定多数の者に業務を外注する仕組みである「クラウド・ソーシング」の普及などによって、「自営型テレワーカー」は拡大傾向にあると言われている。こうした「自営型テレワーカー」は雇用形態が請負契約である一方で雇用労働者に近い働き方をしている者もあり、労働者性が問題となっている。労働者性が認められない場合は、たとえば、最低賃金法の対象にならないため、請け負った業務内容によっては最低賃金を割る報酬で働かざるを得ないケースや、雇用保険、労災保険に加入できないため、怪我や病気で就労ができなくなった場合、一切の補償がされないケースがあり、就労者の保護が課題となっている。また、発注者倒産時の債権保護などについても課題がある。
- 家内労働者の工賃や安全衛生を保護する家内労働法は、適用対象が「物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者」等と規定されている。そのため、データ加工やネット上でのデザイン作成などは「物品の製造、加工等」に該当しないと判断される。また、自営的に在宅で働く者と注文者との契約条件の適正化などを示した「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」も定められているが、あくまでガイドラインであり実効性に乏しい。

#### 4. その他（副業・兼業）

- 上記のテレワークにあわせ、「柔軟な働き方」の観点から「副業・兼業」を促進する動きも見られる。しかし、副業には、本業と副業が合わさることにより長時間労働が発生する問題や、使用者の安全配慮義務の責任分担の問題、本業から副業に向かう際に通勤災害が起きた際の労災補償の問題、社会・労働保険の適用、在職中の秘密保持義務や競業避止義務などの課題がある。

### III. テレワーク等の政策に関する連合の考え方

#### 1. 基本的考え方

- テレワークは、子育てや介護、病気治療などの事情を抱えながら働く者への一定の効果も期待されるが、雇用の安定と公正な労働条件の確保が必要である。また、法的課題が整理されていない「副業・兼業」については、労働者保護の後退を招くことのないようその解決をはかるべきである。「柔軟な働き方」の名の下に労働時間規制などの労働者保護を後退させてはならない。
- 「雇用型テレワーク」については、適切な労働時間管理を行うべきである。また、利用者の疎外感・孤立感やコミュニケーションの重要性にも配慮すべきである。
- 「自営型テレワーク」については、労働関係法令上の使用者責任や社会・労働保険料逃れなどの労働者保護上問題となる行為が助長されることなどがあってはならず、就労実態を見て労働者性がある者は労働者として保護すべきである。また、その保護が及ばない者についても就労者の保護をはかるべきである。雇用労働からの置き換えは進めるべきではない。

#### 2. 具体的な項目

##### (1) 雇用型テレワーカーの保護

- 「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成20年7月28日厚生労働省基発第0728001号）に示されているとおり、労働時間の把握、労働災害への対応などに関して、より周知徹底を強化すべきである。
- 深夜早朝勤務など時間外労働となる場合には、時間外・深夜割増賃金の支払いが必要であり、労働基準法の例外的な運用は認められない。
- 地域別最低賃金について、現行法の通り、勤務する会社の所在地での地域別最低賃金が適用されることを堅持・周知すべきである。
- 退社後・休日の待機・呼び出しやメール等の問題については、その実態について調査した上で、諸外国の事例なども参考にしつつこのような働き方／働かせ方に対する規制・ルールを検討すべきである。

##### (2) 自営型テレワーカーの保護

- 雇用労働者に極めて近い働き方をしている「自営型テレワーカー」などについて、労働基準法などの規定の趣旨に照らして保護すべき労働者については、本来雇用労働者に適用される労働関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働者災害補償保険法、安全衛生法など）を適用すべきである。
- 労働基準法などの労働者性が認められない者についても、家内労働法の適用拡大もしくは新しい法律の制定などによって、最低賃金や災害補償、契約ルール

などについて法的保護を保障すべきである。「自営型テレワーカー」についても、労働組合の結成や団体交渉、労働協約締結等により、労働条件の維持・向上をはかることを促進すべきである。

(3) その他（副業・兼業）

- 副業・兼業については、Ⅱ. 4で記載したとおり、労働時間管理、使用者の安全配慮義務、労災補償、社会・労働保険の適用などの諸課題について法的に未解決の課題を整理すべきである。また、副業・兼業には、Ⅱ. 4で記載した課題があることを、周知すべきである。
- 上記の課題が解決された場合であっても、自社の中で副業・兼業を認めるか否かは、兼業に関する裁判例にも留意した上で個別労使が話し合って決めるべき事項であり、政府が労働者の副業・兼業を徒に後押しすべきではない。
- なお、副業・兼業を積極的に推進するものではないが、労使でルール作りをする際には上記の課題などについて検討するとともに、本業先と副業先（兼業先）の責任分担のあり方についても検討すべきである。

以 上