

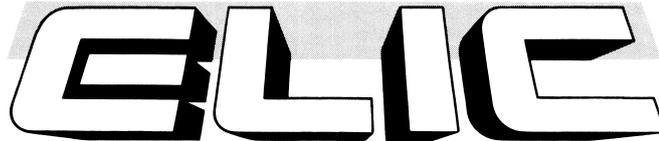
電機労働者懇談会

Electric Labor and Industry Correspondence

2020年11月10日

No 395

発行者：ELIC編集委員会谷口利男
142-0043 東京都品川区二葉2-20-8
電話(03)6421-5323 染野ビル2F
郵便振替00130-3-358078ELIC編集委員会



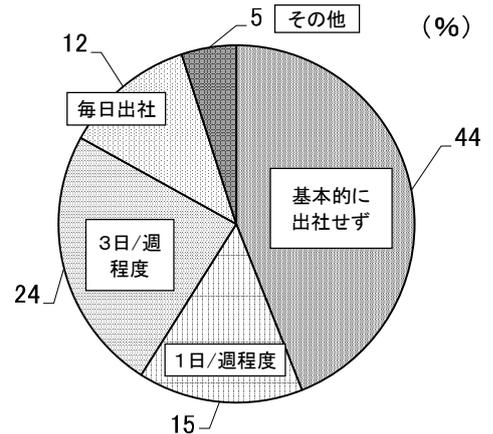
1部100円

テレワークの実態と改善策

電機に在宅勤務が導入されたのは、日立が最初で1999年5月からです。2020年は、新型コロナ対応で出勤率を下げる行政要請を積極的に受け入れ、多くの企業で労使協議が出来ていない状況で、就業明示書が無いまま在宅勤務を始めました。

3月～9月迄ずっと家庭で在宅勤務をしている青年労働者から「コロナ禍での自粛生活により生活が一変し、以前より家族で過ごす時間が増えた一方で、心身のリフレッシュが難しく日々疲労が蓄積されていく感じです」との実態を考えると、自宅は「生活空間」であり、本来は自由な時間に「業務命令」が容易に入り込む事があることは、絶対に解消されるべき重要な課題であることを示唆しています。右の円グラフは、NECグループ全体調査の結果からです。

テレワークの実態



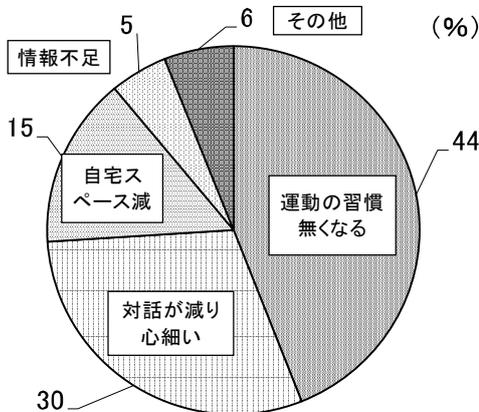
9月28日付の「日経」は、恒例の「社長100人アンケート」で、テレワークで自社の労働生産性がどうなったかを公表しました。主な結果について右表で紹介します。

①労働生産性が「上がる」は、20.0%であった。
②コミュニケーションが「不足した」は、52.4%であった。
③従業員の管理が「やりにくい」は、48.0%であった。
④従業員の評価が「やりにくい」は、44.3%であった。
⑤通勤費や残業などの経費が「減った」は、58.1%であった。
⑥労働時間が「減った」は、27.3%であった。

ILOは、政策対応として「企業と雇用どちらも守る」として、労働者と企業の為にILO政策枠組みのすべての柱に沿った形の緊急支援が前例のない規模で実施されることが必要であるとしています。

厚労省のガイドラインには「テレワーク可能な勤務場所を明示」（労働条件の明示を定めた労働基準法15条の適用）「テレワークの労働時間の適正な把握」（1・20通達の適用）「テレワークを行う作業場（自宅なども含む）の環境整備」（事務所労働安全施行規則の適用）を定めることが求められています。

今後改善すべき点



職場で働くと同様、業務の明確化、業績評価の基準、何よりも労使協議によって、導入の目的、対象業務、対象労働者の範囲、様々な費用負担、能力開発などの教育などを明確にしておかなければなりません。

左の円グラフは、日立関連会社で集約されたアンケート結果からです。

左の円グラフは、日立関連会社で集約されたアンケート結果からです。

今月号の紙面

- ①テレワークの実態と改善策
- ②伊草さんの不当解雇撤回実現を
- ③シチズン所沢でリストラ宣伝行動 金属労研の時短闘争研究会を開催
- ④日本式「ジョブ型」の検証
- ⑤日立懇「第29回総会」を開催
- ⑥ラプラス「科学」葉田さん
- ⑦電機情報ユニオン、青年コーナー
- ⑧21春闘アンケートを取り組もう 21春闘の集い。集積回路