



在宅勤務の環境整備・対象拡大等を求める！

Ⅲ. 安心して働き続けることのできる環境の整備等に向けた要求

1. 在宅勤務における労働条件の制度整備

- (1) 本部は、在宅勤務について、コロナ禍における出勤抑制等に伴う緊急的な措置として、本社・支社（エリア本部）での試行による実施が拡大していることから、今後、社員アンケートを実施のうえ課題等を把握し、勤怠管理等の労働条件の具体化に向けた労使協議を行うよう求めた。さらに、現状は緊急措置的な実施であるが、環境整備にかかる費用負担（通信費等）については、手当を支給すべきであると主張した。
- (2) 会社は、将来的に多様な働き方の選択肢のひとつとして、在宅勤務は必要であると認識しており、今後、本格導入に向けた様々な課題解決に向けた議論をスタートさせたい。また、早期に関係社員に向けたアンケートを実施し、課題等を明らかにしたうえで、別途、必要に応じて制度に反映させていきたいとしている。さらに、今後、在宅勤務が常態化することになれば、経費負担のあり方などの制度見直しについて、通勤手当のあり方を含めた検討が必要との考えを示した。

2. 在宅勤務等が可能な対象業務の選定および環境整備

- (1) 本部は、在宅勤務は育児や介護等と仕事の両立にも効果的な働き方であり、対象業務や対象者の範囲、実施方法などをあらためて示すとともに、オンラインを活用した営業活動等の新しい働き方についても検討するよう求めた。特に、フロントラインの社員が Web を活用した研修等に参加する際、自局以外に自宅でも受講可能な研修等の拡大および端末の増備等の環境を整備するよう求めた。
- (2) 会社は、今後、各社においてテレワーク試行未実施事業所への拡大や研修等のオンライン化について、ペーパーレス化や業務フローの見直し、機器配備、セキュリティの課題等のほかコスト等との兼ね合いがあるが、その活用について可能な範囲で検討していきたいとの考えを示した。

本部は、在宅勤務は、労働者が新しい生活様式を実践していくうえで効果的な働き方であり、育児や介護、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、推進させていくことが重要であることから、労働条件等の制度整備の実現に向け全力で交渉を展開していく。



JP 労組 LINE 公式アカウントを開設！
春闘情報などの最新情報をお知らせしています！ぜひお友だち登録を！



(担当：三村)