

在宅勤務・テレワーク・リモートワーク等にかかる注意喚起と提言

新型コロナウイルス(COVID-19)感染症が拡大し、2020年4月8日に政府は非常事態宣言を発し、近畿圏では大阪府と兵庫県が対象区域に指定されました。こうした状況の中、京都大学法人も同4月7日に在宅勤務・テレワークを推進する旨の通知をしました。

職員組合としては、教職員の命と健康を守る観点から、京都大学法人のこうした方針に一定の評価をしています。一方で、やはり初めて直面する事態だけに、現場では在宅勤務の運用にあたり、少なからず混乱した状況がうかがえます。

そこで職員組合としては、現場で生じている在宅勤務・テレワーク・リモートワークの運用にあたり、教職員の方々から寄せられた疑問点について見解を示し、不適切な運用が見られる場合には、注意喚起をしていきたいと考えています。

1 実際には超過勤務になっているのに「みなし労働」扱いで超過勤務手当が出ない

労働基準法や就業規則に定められている「事業場外の労働(勤務)」は、どのような場合でも所定労働時間を働いたとみなされるわけではありません。在宅勤務するにしても、普段その業務を遂行するには恒常的に超過勤務が発生しているような場合には、それが通常必要とされる労働時間ということになり、超過勤務と超過勤務手当が認められなければなりません。所定勤務時間内に終えられそうもない多くの業務を在宅で遂行しなければならない場合には、実際に勤務した時間を記録しておくことをお勧めします。また、自宅から大学のネットワークにログインできる場合は、勤怠システムの打刻ができるか管理者に確認してみましょう。

2 「みなし労働」扱いなのに事細かな業務計画や報告を求められる

在宅勤務の実施を検討するにあたり、管理者が事細かにその日の業務計画や業務遂行状況の報告を求めた、という事例があったようです。仮に、細かな、業務計画や業務遂行状況の報告を求めるような場合には、「みなし労働」は適用されません。何故なら、管理者が、その業務について勤務時間を把握することが容易であるからです。

そもそも、在宅勤務において、こと細かく管理者の指示を受けるというスタイルが馴染みません。そうした管理の下になければ在宅勤務が認められないのであれば、感染症拡大防止対策の趣旨に反します。

3 在宅勤務に適さない業務の場合は、どうしても出勤しなくてはならないのか

個人情報や、学内にある物品や器具を扱わないと業務が遂行できず、どうしても在宅勤務に適さない業務があります。一方、京都大学近隣の大阪府と兵庫県は、政府の緊急事態宣言の対象地区に指定され、外出や往来の自粛が強く求められています。本学に勤務する教職員の中には、この地区から通勤されている方もおられます。

ノーベル賞を受賞された本学名誉教授の本庶祐先生が4月6日に発表された「新型コロナに対する緊急提言」では、「東京圏、大阪圏、名古屋圏の1ヶ月の完全外出自粛により満員電車での通勤をやめる」ということを提言されています。こうした提言にもみられるように、専門家の間では、新型コロナウイルスが満員電車で感染が拡がりかねないと認識されてきています。

こうした中、ラッシュの時間帯に通勤を強いることは、教職員の命と健康を著しく危険に晒すことになり、対策が必要です。先述の在宅勤務に適さない業務に就いている教職員も、メール確認などについては在宅でできる部分もあります。京都大学の在宅勤務の通知は1日単位となっていました。部分的な在宅勤務を認めることにより、ラッシュ時間を避けた通勤が可能になります。また、感染症拡大の状況がさらに悪化する場合には、外出自体ができなくなりますので、自然災害等により通勤不可の場合の特別休暇を準用すべきであると考えます。

参考文献

労働基準法 第38条の2

働者が労働時間の全部又は一部について事業場で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

京都大学教職員の勤務時間、休暇等に関する規程

第6条(事業場外の勤務)

教職員は、業務の都合上必要があると認める場合は、出張その他事業場外での勤務(以下この条において「事業場外勤務」という。)を命ぜられることがある。

2 事業場外勤務を命ぜられた教職員が帰任したときは、速やかに上司に復命しなければならない。

3 教職員が、事業場外勤務する場合において、その勤務時間を算定しがたいときは第3条及び第16条から第19条までの規定による勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)を勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために通常正規の勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間又は労基法第38条の2第2項の労使協定で定める時間勤務したものとみなす。

本庶祐名誉教授の「新型コロナに対する緊急提言」

http://www2.mfour.med.kyoto-u.ac.jp/20200416_COVID-19.pdf