

# UNI

## 遠隔勤務を行う 労働者(リモート ワーカー)の 権利を確保する ための労働組合 の主要原則

過去1年の間で、新型コロナウイルス感染症が急速に蔓延し、その後のロックダウン措置等により、リモートワークの活用が加速しました。この増加傾向に対応して労働条件を交渉している世界中の労働組合を支援するために、UNI はリモートワーカーの権利を促進するための重要な原則をまとめました。

このガイドラインは、進化する仕事の世界が、労働者を保護しながら、より柔軟性を求める労働者のニーズとのバランスを図る上で参考になるでしょう。そこには、仕事をする場所が変わっても、基本的な雇用関係は変わらないという、中核的な価値観があります。

団体交渉を行う上で、これが意味することは多岐にわたります。使用者は、労働組合を弱体化させ、団体交渉を弱体化させるための武器としてリモートワークを使うことはできません。パンデミックのような危機がない限り、リモートワークへのシフトは労働者の任意でなければならず、ワークライフ

バランスの確保、監視の最小化、差別をしないこと、ジェンダー中立性の確保等を優先事項として交渉しなければなりません。

リモートワークは、従来の職場に関連した運営コストを節約できる場合が多いため、使用者はリモートワークに関連する費用を負担しなければなりません。使用者はまた、総合保険、病気休暇、良質で暴力の無い労働環境を提供する等、リモートワーカーの健康と安全についても責任を負わなければなりません。

これらの基本原則は、従来の職場以外で働く人々が仕事の成果をあげる上で不可欠なものです。これらの原則は、労使双方がリモートワークを発展させる中で相互に利益を得ることを保障します。最も重要な点は、リモートワークとは権利が無いままに働くという意味ではないということです。

### リモートワークの主要原則



使用者は、リモートワーカーにも結社の自由と団体交渉を保障しなければならない



リモートワークは、労使の雇用関係を損なうものであってはならない



リモートワーカーを監視するツールは制限されなければならない



リモートワークは労働者の任意でなければならない



使用者は、通常の労働時間と、「つながらない権利」を尊重しなければならない



使用者は、労働者の健康と安全に責任を負わなければならない



作業機器やリモートワークスペースの費用は、使用者が負担しなければならない



リモートワークは「ジェンダーに中立」で、全ての人に開かれたものでなければならない



リモートワーカーには、従来の事務所で働く労働者と同様に、研修及びキャリア開発の機会が与えられなければならない



リモートワークのルールを導入または拡大する前に、労使はその影響を徹底的に評価し、文書化しなければならない

