

ルネサス懇

＜発行者＞
ルネサス関連
労働者懇談会
(ルネサス懇)

意見と情報は
〒142-0043
東京都品川区二
葉2-20-8 染野ビ
ル2F
(電機労働者
懇談会 欠付)
(03)6421-5323

電機・情報ユニ
オンへの相談は



BTOで育児・介護理由が廃止に

会社はBTO（職場への出社復帰）の方針のもと、育児および介護を理由に出社対象日に在宅勤務ができる制度を、来年の4月以降廃止すると言います。しかしこれは、対象者の生活への影響が懸念され、場合によっては労働条件の不利益変更にもなりかねないため、慎重な対応が求められます。

まずは現制度の効果確認を

2020年の春、コロナ禍で政府が学校の一斉休校を要請したことで、学校に通う子供のいる家庭では、子供の生活と教育のすべてを毎日みなくてはならなくなりました。このような事態に先立ち、ルネサスでいち早く在宅勤務の全面適用を始めたことは、育児・介護の責任を有する社員にとって、とても救いとなるものでした。

コロナ禍はすでに終わりましたが、育児・介護理由を廃止する前に、在宅勤務制度が育児や介護に果たして来た役割について、当事者から丁寧に聞き取りをして確認し、社員で共有すべきです。せっかくの生きた「実験」の結果を「テクニカル・デット」にしてしまうことのない様、どんな効果があったのかを是非とも確かめるべきです。

在宅勤務の効用とは

短時間勤務制度、フレックスタイム、裁量勤務制度、時間単位休暇など、コロナ以前から会社には複数の支援制度が存在していました。しかし在宅勤務には、これらの制度ではカバーできない利点があります。制度が利用できなくなれば、さまざまな不便が生じることは確実です。コロナ前と違い現在は在宅勤務ができる環境が整っているのですから、「コロナ前に戻るだけ」と言って廃止するのはおかしいです。

在宅勤務ができなくなると、まず保育園や学童保育などでは毎日の送り迎えの時間が変わり、延長保育の申請が必要になる場合が増えるはず。また、子供が体調を

崩して電話がかかってくれば、迎えに行ってもそのまま半休ということにもなります。保育園などで子供が伝染病に罹ったら、他の子どもにもうつる心配が無くなるまで登園はさせられません。これには水ぼうそうやインフルエンザだけでなく、結膜炎のように症状としては軽微なものも含まれます。病気の子を一時的に預けられる病児保育施設は絶対数が少ないうえに、伝染病の受け入れは施設によっては1名等の制限もあり、インフルエンザやノロウィルスなど、流行の時期には予約も困難となります。パートナーや親などに頼れない環境の方であれば、いくら休暇があっても足りないということにもなりかねません。

もう一方の介護では、要支援1・2や、要介護2以下では施設入居が難しく、在宅での介護が基本となります。しかし最も軽い要支援1であっても、階段の上り下りが心配、たまにガスの火をつけっぱなしにしている、性格に変化が表れたなど、自宅に一人で残しておくのが心配なケースは様々あります。週1・2日のデイサービスの無い日は、できるだけ目の届くところで仕事をしたいと思う人もいます。

旧来の制度では休暇を取らなくては対応できなかったこうしたケースですが、在宅勤務であれば仕事をしながら対応できた部分がかなりあったと思います。

「部分解雇」となる危険性も

最悪のケースのひとつは、在宅勤務ができなくなったために短時間勤務に移行せざるを得ない場合です。「時間あたりの賃金が変わらなければ、労働条件の切り下げではない」なんてことはありません。所定労働時間を減らされることはいわば「部分解雇」であり、明らかな不利益変更です。もしこういう事態が発生するのであれば、引き続き制度を維持する必要があることになります。

以上から、会社には丁寧な聞き取り調査を求めます。また、周囲の理解を促進するうえでも、結果は社員で共有すべきです。