

## 柔軟な働き方に関する英国の取り組み

2004年7月28日

(株)A2A 研究所

テレワークは、これまで米国が最も先行しているが、欧州各国でも着実な取り組みが行われている。社会的な環境や国民性などの様々な面では、わが国は米国よりも欧州の国々に類似点がより多いことから、テレワークの普及促進においても参考になる点が多いと考えられる。

欧州のうち、とりわけ英国は企業勤務者の長時間労働の傾向があるとともに、企業の国際競争力の強化が大きな課題と認識されている。そこでテレワークを含む柔軟な働き方を採用することで、知的生産性の向上とワークライフバランスの改善を図ろうとする国家的な取り組みが進んでいる。

2002年4月には、育児等の負担を有する従業員には企業に対して柔軟な働き方(FWO: Flexible Working Option)を申請する権利があることを認め、その取得を推進するための法律が制定され、2003年4月より施行されている。当該法律は、従業員に一方的な権利を認めるのではなく、企業のビジネスニーズをも考慮して、従業員と使用者の両者が満足できる解決策を話し合いにより求めるよう仕向けているのが特徴である。

そこでは柔軟な働き方の一つとしてテレワークが例示されている。なお、テレワークに関しては、日本の経済産業省にあたるDTI (Department of Trade and Industry)が、産業界、労働界の合意を得てテレワークガイドを策定し、公表している。

以下では、DTI ホームページに掲載されている当該法律に関する、企業と従業員向けガイドに基づき、法律の概要をみることにする。

### 1. 柔軟な働き方を求める権利に関するガイド<sup>(1)</sup>

#### 1.1 序文

FWO が従業員だけでなく、熟練者の確保や社員モラル向上など企業側にも利益をもたらすことを述べ、その必要のある従業員からの要求を使用者側が真剣に考慮し、解決策を見出すための手続きを定める必要があるとしている。

#### 1.2 適格者

FWO を企業に申請できる法的な適格者は、6歳未満の子供、あるいは18歳未満の障害者を扶養家族として持ち、過去12か月以内に他のFWO申請をしていない被雇用者であることなど。

申請は、育児支援のためのみを目的とするものであること。

可能な変更申請として、労働時間の変更、労働の頻度の変更、在宅勤務(一部または全部)などとして以下をあげている。

- ・ 年間ベースの変形労働時間制
- ・ 圧縮労働時間制
- ・ フレックスタイム制
- ・ 在宅勤務
- ・ ジョブシェアリング
- ・ シフト勤務
- ・ 変動時間制
- ・ 期間限定労働

### 1.3 申請の提出

申請者は、ガイドライン添付の書式を利用するなどにより、十分な猶予をもって以下を含む内容を書面により提出すること。

- ・ 適格者であること
- ・ 提案する変更が使用者側に与える影響と効果
- ・ 要求する勤務形態
- ・ 開始日 など

一旦申請し認められたら、元に戻す申請は認められないこと、労働時間短縮による給与減があることなどを申請者は考慮するとともに、勤務形態の変更が使用者や同僚に与える影響について具体的に記載することが望ましいとしている。

### 1.4 申請書の受理

使用者は、申請書を受領し、要求された働き方がビジネスニーズに照らして認められるか否かを検討する法的義務がある。

申請受領後 28 日以内に申請者と使用者の間の会合をもつこと。会合には、申請者側の同伴者（同一会社の従業員）の出席も可能である。会合は、フェイスツーフェイスで、両者のニーズを両立させるべく理解を深めるのが目的であり、妥協できる他の形態への変更を含め柔軟性をもつこと。

### 1.5 申請の検討から決定まで

上記会合から 14 日以内に書面にて申請者に書面で結果を通知すること。申請を却下する場合は、その理由とともに、不服がある場合の申し立て手続きを示すこと。

却下理由には次のような明確なビジネス上の根拠が必要である。

- ・ 追加コスト
- ・ 顧客対応での重大な影響
- ・ 追加要員の採用難

- ・ 品質の重大な劣化
- ・ 提案する期間中での作業量
- ・ 計画中のリストラ策

これらの例について、申請者への説明の具体例を示している。

決定に不服の場合の上訴手続きは次によること。

- ・ 非雇用者は決定通知後 14 日以内に書面で不服申し立てを行う。
- ・ 雇用者は申し立て後 14 日以内に、申し立てを審議する会合を設定する。会合には、申し立て者も同席できる。
- ・ 会合後 14 日以内に、その結果を書面で申請者に通知する。

#### 1.6 手続きの例外と撤回（略）

#### 1.7 未解決の申請（略）

上記手続きが不調に終わった場合の解決方法として、第 3 者機関での調停などをあげている。

#### 1.8 損害や解雇からの保護

申請を理由とする解雇などの不利益が非雇用者に生じないこと。

#### 1.9 当該権利と他の法律との関係

申請手続きの処理において性差別、人種差別など他の法律に違反する事実があった場合には、第 3 者の調停機関に訴えることができる。

一連の手続きのフローを別図に示す。

## 2. 課題

この法律の施行後、1 年余りを経て、その効果や課題について検討が始まっている。たとえば文献（2）は、企業の雇用者と被雇用者のそれぞれに対して当該法律の認知度、申請の有無、その認可状況などについてのアンケート結果を示すとともに、今後の改善案を提示している。

そこでの議論の第 1 のポイントは法律の強制力を強めるべきか否かという点である。法律が定めているのは適格者が企業に対して、働き方の変更を要求する権利のみであり、その要求が満足されるか否かは使用者側の事情や判断次第であるという点である。企業規模が小さく、特定の個人への依存度が高い中小企業や、雇用者に対して被雇用者側の立場が弱い場合には、さしたる根拠もなく要求が否認されたり、そもそも要求自体を提出するのを躊躇する傾向があるようだ。

第 2 のポイントは、子供が 6 歳未満との年齢制限がある点である。育児負担は、その後の学齢期においても同様に重いので適用対象を 18 歳未満にまで拡大すべきとの主張であ

る。

しかしながら企業によっては代替要員の確保の困難性など、個々に難しい状況があると考えられ、それを無視して従業員の権利を一方的に認めすぎると、国際的な企業競争力低下の懸念が出てくるだろう。してみると初年度としては労使ともに肯定的な意見が多いように見受けられる。策定にあたり産業界と労働界が妥協点について模索した結果とみることができるだろう。

### 3 . EU でのテレワークの取り組みと英国テレワークガイド

テレワークについては、EU にて欧州各国が協同で進めている eWORK プロジェクトの中で、産業界と労働界もその策定に参加した枠組み合意書 (Framework Agreement) がある。<sup>(4)</sup> この合意書でのポイントとして以下を掲げている。

- ・ 雇用契約に明記されていない限り、従業員の自発的な参加であり、雇用者の通常の勤務場所に戻って労働する権利を有すること
- ・ 被雇用者の地位を維持すること
- ・ 雇用者の場所で働く他の労働者と同一の待遇であること
- ・ 雇用者はテレワークに必要なコストを負担すること
- ・ 研修の権利と機会を保証すること
- ・ 労働時間を尊重すること
- ・ 雇用者は安全衛生に責任を有すること
- ・ テレワーカーは、雇用者の場所で働く他の労働者と同様の集団的権利を有し、労働側代表者とのコミュニケーションを妨げる障害を設けてはならない。
- ・ 個人情報保護すること
- ・

英国のテレワークガイド<sup>(3)</sup>は、この「枠組み合意書」をベースに主管の DTI により作成され、公表されているが、作成にあたっては次のような行政機関、産業界、労働界の代表が参加している。

CEEP UK 欧州公営企業センター英国

TUC (Trade Union Confederation) 労働組合協議会

CBI (Confederation of British Industry) 英国産業連盟

英国テレワークガイドの目次は以下のとおりである。

- ・ 序
- ・ 目的
- ・ 自発的な性質
- ・ 雇用条件

- ・ データ保護
- ・ プライバシー
- ・ 設備
- ・ 健康と安全
- ・ 業務管理
- ・ 研修
- ・ 税
- ・ 集团的権利
- ・ 他の情報

わが国でも企業や公務員に対するテレワークガイドブックを考える際に当該テレワークガイドの内容は参考になると考えられる。

#### 4 . 参考文献

- (1) Flexible working: The right to request and the duty to consider: guidance for employers and employees (<http://www.dti.gov.uk/er/individual/flexwork-pl520.pdf>)
- (2) Right to Request Flexible Working, Review of impact in first year of legislation, Report to DTI, Prepared by Christine Camp on behalf of Working Family, March 2004
- (3) TELEWORK GUIDANCE (<http://www.dti.gov.uk/er/individual/telework.pdf>)
- (4) eWork2002; eWork status report,  
<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/general/ework2002.htm>

以上

別図 手続きのフロー (参考文献(1)より)

## How does the process work?

