

第8回 人材ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成29年1月31日（火）10:30～11:40

2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階1214特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、八代尚宏（座長代理）、飯田泰之、原英史

（政府）務台内閣府大臣政務官

（事務局）田和規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、佐藤参事官

（厚生労働省）労働基準局安全衛生部労働衛生課 塚本産業保健支援室長

雇用均等・児童家庭局 河野短時間・在宅労働課長

労働基準局 荒木監督課長

4. 議題：

（開会）

1. 「労働者の健康確保の在り方」の検討状況（厚生労働省からヒアリング）

2. 「在宅ワーカーの健康確保の在り方」の検討状況（厚生労働省からヒアリング）

3. 「法令知識の付与の在り方」の検討状況（厚生労働省からヒアリング）

（閉会）

5. 議事概要：

○佐藤参事官 それでは、第8回「規制改革推進会議人材ワーキング・グループ」を開催いたします。

本日は、長谷川委員、島田専門委員が御欠席です。また、務台大臣政務官には御出席いただきありがとうございます。原委員は遅れての参加の予定となっております。

本日の議題は「労働者の健康確保の在り方」「在宅ワーカーの健康確保の在り方」「法令知識の付与の在り方」の検討状況に関するヒアリングです。

ここからの進行は安念先生、よろしく願いいたします。

○安念座長 どうもありがとうございます。

政務官には、お忙しいところを御出席いただき、ありがとうございます。

本日は、過去の規制改革実施計画に盛り込まれた事項のフォローアップを行いたいと考えております。3件ございます。

それでは、議題1の「『労働者の健康確保の在り方』の検討状況」について、資料1により、厚生労働省さんから御説明をお願いいたします。

○塚本室長 厚生労働省安全衛生部産業保健支援室の塚本です。私からは労働者の健康確保について御説明させていただきたいと思っております。

資料はお手元に、資料1-1が概要です。資料1-2が省令改正案、告示改正案。資料

1－3が検討会の報告書になります。よろしいでしょうか。

まず、資料1－1の1ページ目ですが、平成28年6月の閣議決定におきまして、健康・安全・安心に働ける職場づくりといたしまして3項目の実施事項が盛り込まれております。

この内容と進捗状況につきまして、次の2ページ目にて御説明させていただきたいと思っております。

まず、①の小規模事業場に対しまして、47都道府県に設置されております産業保健総合支援センターの積極的な活用の促進についてですが、私ども地方労働行政運営方針におきまして、各都道府県の労働局長に対しまして、このセンターが行います産業保健活動総合支援事業の周知などを指示しております。このセンターでの活動も平成28年4月から11月の実績ですが、事業場への戸別訪問支援件数が前年の1万8,010件から1万9,614件と、約1割増加しているところです。

次は②の産業医で、労働者の健康管理等のために労働者数50以上の事業場におきまして選任が義務付けられているものですが、この産業医の資質の確保・向上という観点からの産業医に対する研修の充実についてです。これにつきまして、産業保健総合支援センターにおきまして、産業医の先生は必ずしも精神保健が専門でないという方も多数いらっしゃいますので、こういった方々も十分に対応可能になるよう、高ストレスの方、長時間労働の方への面接指導が的確にできるようにするために、この面接指導に関するマニュアルを策定いたしまして、平成28年度には本格的に産業医の先生方に対する研修を実施しております。

また後ほど詳細につきましては、③の検討会の検討結果を踏まえました対応におきまして御説明させていただきたいと思っておりますが、産業医の要件取得のための研修、また実習のカリキュラムの中に治療と職業生活の両立支援を追加する予定で準備を進めているところです。

次は③の、産業医が本来持つ高度な専門性を十分に発揮させるという観点からの環境の整備についてですが、私ども平成27年9月から労使、学識経験者などが参画いたしました「産業医制度の在り方に関する検討会」を開催いたしまして、昨年12月に報告書を取りまとめております。

資料1－1の3ページ目をめくっていただけますでしょうか。

この検討会ですが、まず産業医活動をめぐる状況といたしまして、近年、過労死対策とか、メンタルヘルス対策、また、疾病・障害があるなどの多様化する労働者の健康確保対策などが重要である。また、産業医の先生方が対応すべき業務が従前と比べまして、長時間労働者、高ストレス者への面接指導など、増加しています。また、産業医の選任義務がない労働者数50人未満の事業場におきます、医師による健康診断・面接指導の充実も課題となっているなどとされております。

これらを踏まえて行った検討の結果、産業医制度の見直し案を取りまとめて、省令改正などを行うこととしております。

その内容ですが、また2ページ目に戻っていただきますでしょうか。

③の下のポツですが、まず長時間労働者の健康管理が的確に行われるよう、これは既に事業者には算定が義務付けられております、休日・時間外労働時間に基づきまして、長時間労働者の氏名・時間の情報を産業医に提供することの義務付け。これにつきましては産業医が、この情報に基づきまして、規則に基づきまして、面接指導は労働者の申出が要件であることから、面接指導の申出の勧奨とか健康相談など行っていただくことが想定されます。

次のポツですが、健康診断の異常所見者につきまして、例えば時間短縮とか就業場所の変更といった、健康診断の結果に基づく就業上の措置などについて意見具申、これは医師、歯科健診については歯科医師が行いますが、この意見具申が適切に行われますよう、労働者の業務内容に関する情報を、この意見を述べます産業医などの、医師などの求めに応じまして、この産業医などの医師などに提供することを義務付けるというのが2つ目でございます。

次のポツで、事業者から産業医の方に、現在50人以上の事業場で選任が義務付けられております衛生管理者が職場巡視を行った結果など、一定の情報が提供される場合におきましては、産業医による職場巡視の頻度、これは現行では一月に1回以上と決められておりますが、二月以内ごとに1回以上に見直すことを可能とするといった内容です。

これらの改正案につきましては、昨年下旬からパブリックコメントを行っており、今後、私ども労働政策審議会安全衛生分科会に諮問するなど、所定の手続を経まして、3月には省令、また産業医の要件取得のためのカリキュラムに関する告示の改正を行う予定で準備を進めているところでございます。

以上が私からの説明です。よろしく願いいたします。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、どうぞ、御指摘いただくことがございましたら、御自由にお願いたします。どうぞ。

○八代座長代理 ありがとうございました。

ただ、御説明にもありましたが、今の産業医の方の中で多分、こういう精神的な問題の専門家は非常に少ないと思いますし、それは少々研修を受けたから簡単に対応できるものではないと思いますので、やはり自ら審査するだけではなくて、その地域と言いますか、事業所がある近くのしかるべき精神関係の専門家のネットワークと言いますか、そういう紹介するという機能をどういうふうにご考慮されるのか。言わば、これは職場における家庭医と言いますか、そういう役割をむしろ重視していく。逆に言うと、職場だけではなくて家庭環境と言いますか、そういうものも当然ながら負担になるというふうに思いますが、その点についてはどうお考えでしょうか。

○塚本室長 先ほど御説明させていただきました面接指導、長時間労働の方とか、ストレスチェックを行って高ストレスであった方について申出が行われた場合に行う面接指導で

すが、この中では、例えば健診のデータとか、問診を行い、この方についてはやはり専門医の方に御紹介とか、この方については短時間労働にしていけないとか、非常に過労死リスクが高くなってというような意見を言います。問題がある方については専門の先生につなぐという役割も果たしております。

特に産業医は嘱託産業医の方が大半で、地域で内科医などで開業されている、週に1日は平日お休みで、ここの時間を使っていただいて、産業医をされているような先生方は、面接指導を行って、ある程度、これは精神科の先生に診ていただかなくてはいけないという判断をして、その先生を御紹介するといったことが行われています。産業医の専門も、やはり精神科の先生は非常に少ないところですので、先生御指摘のとおり、いかに専門の先生方とネットワークをつくっていくかといったところは非常に重要なポイントではないかと思えます。

○安念座長 どうぞ。

○飯田委員 これはまだフォローアップ事項からはみ出ることかもしれないのですが、産業医の役割というものがあくまで、そこの経営者に労働者の健康状態を報告する。そうすると、経営者が分かったと。では、健康に配慮した働き方をさせようというふうに、ある意味で言うと経営者の方が善意で動いていることを前提とする制度でありまして、例えばそういった具申であったり勧告について再三再四守られない場合に、例えば基準監督署等への報告をするというステップがあった方が、やはり産業医、一番、労働者の健康状態をチェックしていて、かつ専門家ですので、今後の話になるかと思えますが、産業医の勧告を守られなかった場合には一応、通告と言うと変ですけども、報告ぐらいの仕事というものを果たしていただいた方がよいのではないかと。これは前回もそんなこととお話ししたのでですけども、感じます。

○安念座長 いかがですか。

○塚本室長 現行ですが、産業医は勧告権限もあります。もう一つ、労使が参画した衛生委員会が毎月1回以上開催されております。このメンバーには産業医も入っており、この場で労使の方々に、専門家の観点から見た問題点などを指摘し、これに対する対応についても御審議いただく。

また、衛生委員会の議事概要については事業場内で労働者にオープンになりますので、そういった形で現行、産業医の御意見をある程度共有できるところはございます。現行はこのような形で進めているところですが、「産業医制度の在り方に関する検討会」の中でも残された様々な課題があるとしておりますので、また産業医を含む産業保健全体についていろいろと考えていくことも必要ではないかと考えております。

○飯田委員 一言でまとめると、例えばそういった安全衛生委員会であったり、あとは組合との話合いの場というものが機能している会社は、ざっくり言ってしまうと、余りそういう問題がもともと発生しにくい会社でして、恐らくこういった産業医の勧告に再三従わないであるとか、職場内に完全に健康を害している労働者を多く抱えていますという企業

は恐らく現行のいわゆる組合、労使での話合いの場で改善というルートが結構生きていない状況なのではないかと感じるのです。

やはりそういった中で、今年に入ってから厚生労働行政の仕組みを見ていますと、やはり基準監督署であったりといったところ、いわゆる外部からの圧力が加わらないと変わらない。又は逆に、外部からの勧告があるとかかなりスピーディーに企業側が対応するというのが結構、ここ半年ぐらいの様々な案件を見ていると見えてきたのではないかと。そういった、善意に期待してうまくいっている企業が恐らく多いのですけれども、そうではない企業を何か監視する目というものが、産業医も一つの方法として考えられるのかなと感じました。これは感想です。

○安念座長 どうぞ。

○務台政務官 すみません。ちょっと確認したいのですけれども、電通の事件のときに、電通の中で産業医がどういう形で機能したのか。今回、産業医制度の見直しで長時間労働者に関する情報を産業医に提供することを義務付けるといった中身がありますけれども、これは電通で機能しなかったということも含めてこういう提言を出したのか、あるいはもともと規制改革会議で提示した課題があったので、これを踏まえて議論したのか。

よく会社では、不正経理なんかがあると公認会計士の責任とかが問われることがあると思うのですけれども、例えば産業医に関しても、もしその会社で長時間労働で自殺するような人が出たら、産業医が一体どういう労働環境の監視をしていたのかということで、産業医の責任が問われるといったようなことまで仕組みを強化するような議論まではないのかあるのか、ちょっとお伺いしたいと思います。

○塚本室長 まず、電通事件との関係の部分ですが、この検討会につきましては平成27年から検討し、今回取りまとめしております。ただ、私ども昨年末に取りまとめました過労死等の緊急対策の中では一部、産業医に対する情報提供も盛り込んだ形で対策自体を構築しております。当初は電通事件は当然入っておりませんので検討の俎上には上っておりませんが、アウトプットの際には緊急対策の中でも一部盛り込んでいるところです。

○安念座長 義務付けのようなことですね。

○塚本室長 産業医制度について様々な御意見は出ましたが、まとまるどころまでには至っていません。

○務台政務官 電通の場合は、産業医は全く自殺防止に対して機能していなかったという評価ですか。

○塚本室長 申し訳ございません。個別事案につきましてはなかなか申し上げにくいものですから、その点については御容赦いただけたらと思います。

○務台政務官 調べていることは調べているのですね。分かりました。

○安念座長 どうぞ。

○刀禰次長 大企業の場合、正に本社だけで、1,000人単位でしておられる場合に、産業医さんが実際に個別の方が長時間労働をしていたということをどういうふうに把握できるの

かという、そもそも現行の仕組みを改めてお話しいただけますでしょうか。

○塚本室長 まず長時間労働につきましては、休日・時間外労働時間を算出し100時間を超えて労働者の申出があった場合は面接指導。また、それ以外の部分についても努力義務という形で面接指導の流れができております。ただ、面接指導は労働者の申出が要件となっております。これは、過労死との関係は直接、労働時間との関係ではなく、例えば睡眠時間が非常に減るとかという部分、疲労感があるといったところが要件となっておりますので、やはり100時間を超え、疲労感があり申し出た場合、面接指導の対象とする形で運用しております。

その際に、100時間超えた場合、産業医が御本人に対して、面接指導を受けてはどうかかというアプローチを現在、任意でやっているところもございますが、必ずしもそれが全ての事業場で行われていないということもあります。今回、これらの促進などのため省令改正という形で長時間労働者の氏名・時間を産業医に義務付けるということを今回、この報告書では提案されているところです。

○刀禰次長 その場合、義務付けていて、情報を提供した。あと、逆に産業医さん側の義務というものはどのようなものになるのでしょうか。

○塚本室長 産業医の義務と言いますと、面接指導を行う医師は必ず産業医でないといけないとはなっていないのです。長時間労働を行った場合の就業上の措置、例えば時短をしましょうとか、交代制勤務を当分遠慮しましょうといった意見を出しますので、産業医に面接指導を行っていただくように指導しているところです。

大企業あたりは専属産業医の方が選任されておりますので、そういった企業では専属産業医の方が面接指導を自ら行って、それに対する結果で、例えば場合によっては時間短縮を行うとか、場合によって専門医の御紹介をするということを産業医自ら行っているのが現状かと思えます。

○安念座長 これは省令改正後、経営と言いますか、会社側から、この人は100時間超えていますという情報が産業医のところに届くわけですね。

○塚本室長 はい。届きます。

○安念座長 そこから先のことを今、次長が伺ったわけですが、つまり、その場合、産業医の先生の方から当該100時間を超えている人に積極的にアプローチしていくような制度になるわけですか。

○塚本室長 そうです。そういった形が期待されます。

○安念座長 いや、私が伺っているのは期待されるかではなく、それは期待されるのは当たり前なのですが、そういう法的な義務付けかどうかはともかくとして、それがなされるのかということです。

○塚本室長 規則の中では、産業医が申出の勧奨を行うという形で書かれております。そのほか健康相談など、その情報を基に、例えば当該事業場の全体像も、ある程度見えてきますので、事業場全体としての対策も場合によっては衛生委員会等で提案するという流れ

が期待されるかと思えます。

○刀禰次長 今の勧奨するというのは産業医さんの義務なのでしょうか。それとも、何かあるべき姿みたいなものなのでしょうか。

○塚本室長 これは規則の中で、申出を勧奨することができるとなっております。

○刀禰次長 正に期待されているというぐらいの話なのでしょうか。それはなかなか、必ずやってくれというところまでは、やはり行っていないわけですね。

○塚本室長 産業医がこういった事案を持ったときに、持ってそのままということについては、自らの職務の観点からすると、なかなか何もしないということはありませんかと思えます。やはり産業医が職務を行うためには、何らかのアクションを期待してよいのではないかと思えます。

○刀禰次長 あと1点、これは100時間になっていますけれども、よく過労死ラインは80時間という数字が出てきますが、その80と100と今回の改正の関係はどうなっているのでしょうか。

○塚本室長 過労死リスクが一定の睡眠時間以下になった場合に高まるとされています。100時間の休日外・時間外労働時間がありますと、生活時間を加味しますと、一定の睡眠時間以下になってしまい、過労死リスクが高いというところから、まず100時間超えの休日・時間外労働時間が義務となっております。これに準じた努力義務ですが、休日・時間外労働時間が80時間も出されておりますが、先ほどの考え方に準じた形で出されております。

私どもの方は、あくまでも過労死リスクが高くなる時間というところの設定で医学的な、医師による面接指導等を義務化、また努力義務としているところですので、この一連の流れの中で産業医に情報提供し、アクションを起こしていただくという流れの省令改正案になるかと思えます。

○安念座長 よろしゅうございますか。

この問題については、我々も今後とも重大な関心を持ってフォローアップをしたいと思っておりますので、今後とも御教示をいただきたいと思えます。

私自身は、お話を伺っていて、産業医と言いますか、産業医制度というものが極めて重大な意味を持っているということに、お恥ずかしい話なのですが、初めて気付かされました。ですから、今回のこのイシューも含めて、産業医制度全体について、やはり重大な関心を持って勉強していかなければいけないということを痛感した次第です。

ここはなかなか私、難しい問題だと。というのは、先ほど政務官がおっしゃっていましたが、産業医の先生はフルタイムでない方が多いとは思いますが、その会社に言わば雇われているという身分をお持ちです。それで、勧告権はあるのですが、やはり雇われている人間が経営側にどれだけ強いことが言えるのかというのは本当に難しい課題だと思うのです。

私自身のことを言えば、私はある会社の社外取締役なのですが、会社から給料をもらっているわけですが、言うことは言わなければいけないと思うのはなぜかと言います

と、それは代表訴訟があるからです。それはやはり訴訟リスクはあるのです。特に社外取締役は業務執行取締役を監視するのが役割ですから、それを怠ると訴訟リスクがある。つまり、余りしたい話ではないのですが、何かのリスクと言いますか、義務と言いますか、ペナルティーというものと裏腹になっていないと、経営側に強いことを言うのはなかなか難しいことなのではないかなということ、これは本日の議題ではもちろんないのですけれども、産業医の先生方のお立場もいろんな意味で難しい。制度のつくり方も難しいというふうに痛感した次第です。

ですから、今、私が申し上げたことも含めて、産業医制度全般について関心を持って勉強していきたいと思っております。ですので、同じことの繰り返しですが、今後ともフォローアップをさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

では、この問題については、これぐらいにいたしましょうか。どうもありがとうございました。

(厚生労働省 塚本室長退室)

(厚生労働省 河野課長入室)

○安念座長 それでは、議題2の「在宅ワーカーの健康確保の在り方」の検討状況について、資料2により、厚生労働省さんから御説明をお願いしたいと存じます。よろしく願いいたします。

○河野課長 厚生労働省雇用均等・児童家庭局で短時間・在宅労働課長をしております河野と申します。本日はどうぞよろしく願いいたします。

私の方からは「在宅ワーカーの健康確保の在り方」に関する検討状況について御説明申し上げます。

おめぐりいただきまして2ページ目のところに、昨年6月に閣議決定をされました規制改革実施計画を記載しております。

これにつきましては、在宅ワーカーの健康を確保する観点から「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」における健康確保に関する記述の充実を図る。また、クラウドソーシングといった新しい就業形態が出現していることを踏まえ、在宅ワーカーの就業実態を包括的に把握するとともに、在宅ワーカーの健康確保に関する課題の整理を行い、必要な措置を講ずるということで閣議決定がされておるところでございます。

次の3ページに「現在の検討状況」を記載しております。

今年度「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」におけます健康確保に関する記述の充実を図るために「今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会」におきましてヒアリングをしていただきました。

この検討会に関しましては、恐縮ですが次の4ページをおめぐりいただきますと、私どもの厚生労働省の委託事業として、在宅就業者総合支援事業というものを実施いたしております、中身といたしましては主に3本の柱がございますけれども「在宅就業の在り方に関する検討」ということで、今年度、東洋大学の鎌田先生に座長をしていただいております。

まして、検討をしていただいております。

この検討会におきまして、恐縮ですが、もう一度、前の3ページにお戻りいただきまして、発注者、これは仲介機関も1社、ヒアリングをいたしました。在宅ワーカーに対しまして、健康確保の観点でどんな課題があるかということでヒアリングをいたしました。ワーカーの方からは、発注者が高圧的な態度を取る場合にストレスを感じることもあるといったお話は少ししていただいたのですけれども、健康確保は自己責任だと思っておりますとか、勤めていたときよりも通勤もしなくてよいので体調は良いですとか、そういう御意見がヒアリングでは出ました。

そういったことから、今年度できる限り、この規制改革に盛り込まれた事項を前に進めていこうということでヒアリングをさせていただいたわけですが、直ちにこの課題があるということで全体として把握するということまで至りませんでしたので、来年度、平成29年度に健康確保を含む就業実態を包括的に把握するための実態調査を行い、その上でガイドラインの改正を行うということといたしまして、来年度の予算案に実態調査に要する経費を計上いたしております。

また、3番目の四角のところでございますけれども、昨年秋から始まっております働き方改革実現会議におきまして、在宅ワークを含みますテレワークというのは、釈迦に説法でございますけれども、雇用型という勤め先があるタイプと、非雇用型という雇われていないタイプがございますが、この非雇用型テレワークについても、実行計画、年度末に策定することになってはいますが、そこで議論がされております。

恐縮ですが、具体的には最後のページを御覧いただければと思っておりますけれども、これは昨年の10月に、柔軟な働き方という枠で実現会議が持たれたときのものです。

非雇用型テレワークに関する委員の皆様との関係部分の発言を抜粋させていただきますけれども、慶應大学の樋口先生におかれましては、非雇用型のテレワークは、個人請負の就労形態ということで様々な問題が生じている、特に経済的な従属制が高い者への保護などを中長期的に検討する必要があるのではないか、あるいは詐欺まがいの業者というものは消費者立法での排除が必要ではないかといったこと。

2番目のところは連合の神津会長の御発言でございますけれども、テレワークなど、柔軟な働き方については、雇用労働者に近い働き方をしているけれども、労働法の適用が漏れてしまうケースがあるだろうということで、働く人の保護が必要なのではないかという御意見。

また、東大の水町先生におかれましては、非雇用型のテレワーク等について、家内労働法の適用拡大など、実態に応じた法的枠組みの整備を行うことを検討すべき。

最後に東大の岩村先生でありますけれども、テレワークや多様な就業形態については、労働者に引き付けて考えるのか、あるいは自営業者に引き付けて考えるのかということで大きく考えが分かれるだろう、自営業者に引き付ける場合であっても、何らかの保護規定を考えていく必要があるのではないかといった御意見が出されて、御議論がなされてお

ます。

以上が現在の検討状況に関する御説明で、また3ページのところにお戻りいただきまして「今後の対応」のところでございます。

先ほども「現在の検討状況」のところでご説明したところでございますけれども、来年度、クラウドソーシングを活用した就業を含め、非雇用型テレワーク、これは在宅ワークを含むものでございますけれども、これの就業実態の調査を実施していきたいと思っております。

それで、先ほど最後に御紹介いたしました働き方改革実現会議での結論でありますとか、実態調査の結果等を踏まえまして、有識者等による検討会において、在宅ワーカーを含む非雇用型テレワーカーの健康確保等に関する課題の整理を行うとともに、ガイドラインの改正を行いたいと思っております。また、その他必要な措置についても検討していきたいと思っております。

私からの説明は以上です。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、御指摘いただくことがありましたら、どうぞ。

○八代座長代理 今回の御説明を聞くと、どちらかという検討の主体が非雇用型、昔で言えばいわゆる内職型の人たちをどう守るかという方向に行っていると思うのですが、それ自体はもちろん大事なことですけれども、今、成長戦略等で行われているのはやはり雇用型であって、今のような情報機器が普及していたら、別にオフィスであろうが自宅であろうがほとんど変わらないときに、わざわざ通勤とかそういうことをしてオフィスに皆来るのが無駄ではないか。生産性を上げるためにも、きちっとテレワークを拡大させようという考え方があるわけですよ。

そのときに問題なのは、そうすると逆に働き過ぎて健康管理が悪くなるのではないか。それをどう防ぐかということなのですが、今の御説明を受けると、余りそちらの方に關心が行っていないような気がするのですが、ここでいえば岩村議員がちょっとそういう關心を示しておられるわけですが、その点についてはどういうふうにやっておられるのかということです。

○河野課長 恐縮ですが、昨年閣議決定されました規制改革実施計画に記載のあります在宅ワーカーという言葉、これは現状、法令上の定義等はないわけではありますが、私どもの理解としましては、事務局とも同じだと思いますけれども、ここは今、先生がおっしゃった雇用型のテレワーカー以外の方々を在宅ワーカーと通称して記載されているというふうにご理解をしております、それで私の方から、雇用されない方々のということで本日、検討状況を御報告いたしております。

雇用型のテレワーカーに関する問題に関しましては、率直に申し上げますと所管がまた別のところになりまして、ちょっと私の方で今、正確にどのような問題意識を持って、どのような検討をしているかということがこの場でお答えできなくて恐縮でございますけれ

ども、関係の部局には申し伝えたいと思います。申し訳ありません。

○刀禰次長 我々が伺っているところでは、実は法令ではないのですが、厚労省さんの「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」というものがございまして、そこで在宅ワーカーというものは請負契約に基づいて就労を行う者という定義がされていますので、今回、この議論については請負型の方についてということでございます。他方、八代座長代理が言われた、正に雇用型の場合をどうするかというのはまた別の問題があるということだろうと思います。

○安念座長 そのとおりで、当会議と言いますか、厳密に言えば当会議の前身組織でお願いしたことのフォローアップとしてはもちろん、これで結構なのですけれども、やはりいわゆるテレワーク一般について我々も関心を持たざるを得ないものですから、どういうふうになっているのかなということをお伺いしたかったということです。

それで、これは一種の労働法の復習のようなものですが、昔からある議論ですけれども、民法上の典型契約として請負か雇用か、あるいは場合によっては委任かといった、ある種の種別と、それから、働く人を保護しなければならないという観点からの規制と言いましようか、制度というのは必ずしも別に連動している必要はないわけであって、法律上は請負であっても、労働者保護という観点からは労基法その他の規定が適用される、あるいは準用されるという制度であっても、これは少しも構わないというふうに私は理解しているのですが、それでよろしいですか。

○河野課長 今、先生がおっしゃったことを正確に理解できているかどうか、あれですけれども、現行においても、例えば個別の契約が雇用契約ではなくて請負契約であったとしても、その労働実態に照らして、それが労働者性があるのかどうかというのは個別に判断されて、その判断に照らして、契約いかにかわらず労働者ということであれば労働法が適用されるということだと思います。

○安念座長 私もそう思います。それを確認させていただいた次第です。

どうぞ。

○飯田委員 あと、この定義による在宅ワーカーですと、いわゆる詐欺業者の問題を除くと、ある意味、ボイスとイグジットで言うとイグジットが容易な働き方ですので、比較的、競争を通じて状況が改善していくというのが起こり得る業態だと思うのです。

その一方で一番、今後の本会議のテーマとしては雇用型のテレワークで、更には全面的に自宅で業務をするよりは、例えば週のうち1回は自宅勤務、自宅での在宅ワークになった場合の労働時間管理であったり、賃金の体系というものをどういったものにしていくか。どちらかというところ、そういう雇用されていて、かつ週のうち半分以上は基本的にオフィスに行っているけれども、ごく一部が自宅になるというケースの規制と言いますか、テンプレート、ガイドラインみたいなものをつくっていくのがどちらかというところ、当会議にとっては必要になるかなと思うのです。

こういった話というのは今後、また出ていくという状態なのかと、現在、こういう部分

的な、恐らくこれが一番パターンとしては多くなるであろう雇用の在宅ワークについて、例えば働き方改革実現会議とかでは議論が行われているのかどうか、いかがでしょうか。

○安念座長 働き方改革は、総理の御発言は確かにあったわけですがけれども、どうぞ。

○田和室長 働き方改革でテレワークは一つの重要課題になっていますし、特に総務省を中心に結構、一生懸命やっている課題ではあります。

○八代座長代理 ただ、総務省は関係ないのです。あれは機械の話をしているわけで、テレワークが全然進まない最大の原因は労働法がないことにあるのですよ。だから、これは厚労省の問題で、しかも本日来ておられる雇用均等・児童家庭局ではなくて労働基準局の話なのです。労働基準局の方でテレワークについて何の規定もないのですよ。だから、そこに問題があって、それは引き続き基準局を呼んで、是非この問題はやっていく必要があるのではないかと思います。

○刀禰次長 テレワークにつきましては、今、働き方改革実現会議等、政府の中でも行われていますので、一度、事務局でも整理しまして、また先生方に御報告したいと思います。

○八代座長代理 それで、すみません。せっかく来ておられるので、ちょっと厚労省の中の構造を教えてくださいたいのですが、今のことは要するにどちらかといえば請負型の人を対象として均等局がやっておられるということで、もう一つは当然、労働基準法の話は基準局がやっている。それ以外の局は、このテレワーク問題について関わっているのでしょうか。

○河野課長 非雇用型テレワークということに関しまして、私どもの課、短時間・在宅労働課がなぜ関わっているかということを少し御説明しますと、家内労働法という昭和45年にできた法律がございますが、それを前身の課が所管をしております。その流れにあって、家内労働類似と言いますか、労働者ではないけれども、法令上は今、家内労働法しかないわけでありまして、平成10年の少し前ぐらいからパソコンとかそういうものが発達して、いろんな機器を使って在宅で主婦の方を中心に内職を始められてトラブルが発生することがあったので、それを何らか適正な就業環境を整備できないかということで私どもの課でガイドラインをつくったりしてやっております。

それで、今、在宅ワークという枠組みにとどまらず、非雇用型テレワーク、少し枠を広げれば広げるほど、さっき御指摘がございましたように、労働者ではないけれども、何らか、どこまで保護が必要なのか、どんな課題があるのかという話は非常に広く課題を認識すれば広いわけでありまして、そういう意味で私どもの課だけというよりは、新しい働き方という意味では関係部局は多岐にわたると認識をいたしております。

○八代座長代理 ありがとうございます。

○安念座長 その非雇用型の在宅勤務について調査をなさるということで、大変時宜を得たことだと思うのですが、正に非雇用型なので、一体どうやって実態というものがつかめるのだろうか。つまり、労働者であればそれは基準法上、その他で台帳もきちんと、少なくとも建前上は準備して管理しなければいけないわけですが、これは個別の契約ベースで

契約したりしなかったりということで、極めて流動性が高いのではないかなと想像するのです。そういうものをトレースすると言いますか、ウォッチするということはできそうなものなのですか。

○河野課長 これまでも私どもの方で、クラウドソーシング活用という部分は未把握なのですけれども、幾つかやってきておりますが、ワーカーは先生御指摘のように個人ですので、インターネットを通じたウェブ調査という形で、専門にしている調査会社などの協力を得まして、そういう属性を個人でスクリーニングして行って、どこまでサンプルが確保できるかということで、民間でも少し、今、やり始めているところだと思いますけれども、それぞれ大変な御苦勞のもとに膨大な対象をやって、スクリーニングでかなり少なくなっていることだと思っています。企業を通じたということができませんので、そこはかなり工夫が必要だと思います。

○安念座長 分かりました。

何かありましたら。よろしいですか。

それでは、そういう調査をしていただいて、それをまた教えていただきながら我々としても重大な関心を持ってフォローアップをさせていただきたいと思えます。

それから、何人かの委員から御指摘をいただきましたが、雇用型のテレワークについても、働き方改革の推移を見守りつつ、我々としては重大な関心を持ちながら勉強していきたいと存じます。

というわけで、いろいろ御面倒をおかけいたしますが、今後ともフォローアップをさせていただきたいと思えますので、何分の御教示・御協力を賜りたいと存じます。

それでは、お忙しい中、どうもありがとうございました。

(厚生労働省 河野課長退室)

(厚生労働省 荒木課長入室)

○安念座長 どうもありがとうございます。

それでは、議題3の「法令知識の付与の在り方」の検討状況について、資料3に基づいて厚生労働省さんから御説明をお願いしたいと存じます。どうぞよろしく願いいたします。

○荒木課長 どうぞよろしく申し上げます。労働基準局監督課長でございます。

お手元に資料3ということで「法令知識の付与の在り方」に関する厚生労働省における対応状況ということで御説明させていただければと思います。

1枚表紙をおめくりください。これは今年の6月2日に閣議決定された規制改革実施計画でございますけれども、この中で「法令知識の付与の在り方」ということで項目として挙げられてございます。

その改革の中身としては、使用者、いわゆる事業主が積極的に法令知識を得ることができる環境を整備するという観点から、使用者向けの広報資料の充実と周知徹底を図ることにより、使用者に対し、自主的な法令知識の取得を促すということでございます。

この閣議決定に先立ちまして、答申の中では労基法の105条の2などを引用いたしまして、労使に対する資料の提供とかがあるわけですが、労働者側へのいろんな情報提供は十分なされているのですが、使用者側への情報提供が必ずしもないのではないかと、いうことでこういった御提言をいただいたと思っております。

実施時期としては、平成28年度中の措置ということでございます。

これの対応状況でございますけれども、厚生労働省におきましては、従来から、使用者向けに対しましてはパンフレットとかセミナーといったことによりまして、労働法令の知識を得る環境を整備してきたところでございます。こういった紙媒体あるいはセミナーという講義形式の形でやってきたわけでございますけれども、今年度は使用者向けの広報資料の充実を図るということで、民間委託ということでございますが、事業場向けの情報発信を目的としたポータルサイト「スタートアップ労働条件」というものを開設いたしまして、ウェブ上で労働条件に関する質問に回答することによって、労務管理あるいは安全衛生管理のポイントを学んでいくというものでございます。

具体的には次の3ページを御覧いただければと思いますが、これは実際の画面でございます。

左にございますが、設問の例として、時間外労働や休日労働をさせていますかとか、あるいは就業規則を作成して、労基署に届けていますか。こういった質問が幾つかあるわけですが、こういった質問に答えていただくことによって使用者の御理解の程度を右側の解説例ということでレーダーチャートの形でお示しする。こういった分野について御理解があるのか、あるいはこういった部分が少し欠けているのか。こういったところを自ら学んでいただくということでございます。

自主的に学んでいただくというものですので、行政側からのアプローチというよりは、事業主自ら学ぶ機会を設けようというものでございます。

アクセス件数は、まだ11月から始まったばかりでございますので、実績としては2か月程度でございますけれども、アクセス件数は約7,600件となっております。

具体的に、次の4ページでございます。

こういった形でこれを周知するかということが一つの課題でございまして、従来の形のリーフレットあるいはポスターといったものを使いますし、あるいは新規事業とか、そういったところではウェブとか、そういったところの周知の方がよいのではないかと、いうことで、リスティング広告といったことも使いながら周知に努めているところでございます。

説明は以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、何か御指摘をいただくことがありましたら、どうぞ。

原委員、どうぞ。

○原委員 ありがとうございます。

このウェブサイトで質問を設定して、それによって理解度の低い人たちが本当にわざわざ

ぎ、この問題をやっているのかなという気もするわけですがけれども、これは実際にどんな人たちがアクセスをされているのかといったことはどう把握をされているのか。それから、特に今回の法令知識の付与を強化するということに、どんな企業であったり、あるいはどんなレベルの人、例えば中小企業の経営層なのか、人事担当ということなのか。どういう人たちをターゲットにして、特にどの分野の知識を広げて深めていく必要があるのかという、そのあたりをもう少し説明していただけますか。

○荒木課長 どういった方がアクセスしているかというお尋ねですがけれども、その集計は必ずしもできていないのですが、やはり従来型の行政とかとお付き合いがあるようなところというよりは、中小企業であったり、あるいは新たに事業を始めようとするような方で、社会保険労務士の方などとなかなかアプローチできないような、そういったところをまずは開拓していこうかなということで考えてございます。

○安念座長 この中で経営者なのは原先生だけではありませんか。

○原委員 見たことはありません。

○安念座長 だから、それを使っておられますかと聞こうかなと思ったのです。

○原委員 やはり見ないといけないという環境に置かれるような何か施策が必要ですね。例えばこういうものを持っていないと大変なことになりますと脅すとか、何かそういうことが必要なのではないのでしょうか。

○飯田委員 あと、本日の論点とは違うのですけれども。

○安念座長 どうぞ。自由に議論しましょう。

○飯田委員 これは使用者側の知識ということで、今度は労働者側の知識の拡大等についても結構重要になってくるのかなと。実はさっきちょっと雑談していたのですけれども、有給休暇を知らないとか。

○安念座長 私の教え子は知らなかったのです。

○飯田委員 あとは、結構多いのは就業規則の提示義務があるの知らないとか、あとは例えばこういう時間外労働・休日労働というものに上限があるの知らない。届出義務があるの知らないとかという、労働者側の教育というものも結構重要になってくるのかなと。そういったことというのは、いずれかの部署で担当されたりしている状況なのでしょうか。

○安念座長 いかがですか。

○荒木課長 本日は資料としてはお持ちしておりませんが、労働者側に対しても、例えば行政側が高校や大学に出かけて行ってセミナーの形でお知らせするやり方とか、あるいは民間委託をいたしておりまして、社会保険労務士の先生方を派遣していろいろ教えるようなセミナーとか、それから、労働者向けにもポータルサイトということで、最近の方はパソコンよりはどちらかというとスマートフォンとかをお使いになるので、スマートフォンで見られるような形とかを今、やっておりますし、来年度予算でもまたそういったところを少し膨らませるようなことも、検討しているところでございます。

○飯田委員 労働者の方に知識があると、使用者が守っていないと例えば通報しようということになりますし、そういう状況があると多分、使用者の方もちゃんと勉強しなければいけないと思うと思うので、結構両輪で進めていけたらと思うのですけれども、これは全然急ぎではなく、いずれでよいのですけれども、そういった大学・高校への出前講座みたいなもの立て付けと言いますか、どういう制度でやっているのかとか、又はどういうところはどの程度の義務感でやっているのかというのをちょっとお教え願えればなど。

なかなか、高校ですと結構、先生の力が強いので、全員受けろというのができるのですが、大学は言っても来ないという問題が多々ありまして、ですから、そういうものについて、もっとより効果的に大学でも大体の人間に伝えるような方法というものが仕組みとして考えられれば面白いなと思いました。これは感想です。

○安念座長 ありがとうございます。

労働法制の中でも安全衛生の世界だと、これは上は産業医の先生から始まって、いろんな有資格者を、別に必ず社内ということではないけれども、利用しなければいけないような仕組みはありますね。こういうものはどうなのですか。ちょっと雑談めいていますけれども、労働法制一般についてちゃんとコンプライしているということをウォッチするような何か形がないと進まないのかなという気もちょっとします。

と言いますのは、強力な労働組合があればそれは事務の方から仕事だと言ってやることになるのですけれども、これだけ組織率が下がってしまうと組合によるエンフォースメントというものもなかなか難しい。だからこそ、当会議としても使用者にも知識を与えなければいけないという問題意識にあるのはそのためもあると思うのですが、とって、資格制度というものはちょっと大仰なのかななども思ったりするのですが、ただ、やはり啓発だけやってもやや百年河清をまつような感がなきにしもあらずだなという気もいたします。

どうぞ。

○刀禰次長 今回、まず閣議決定をしましたときの考え方は、先ほどもちょっとありましたが、労働基準法の中で厚労省なりは労働者及び使用者に資料の提供その他必要な援助をしなければならないという規定があるのですが、実際どうかなということ調べてみますと、労働者向けの広報資料等は、少なくとも資料としてはかなりいろんなものが用意されている。それで、使用者向けが少し少ないのではないかという問題意識の中で、そこを充実させていただくような形でどうかという形で今回、一つのターゲットでこれもやっていただいたということなので、まずは確かに基となる資料等がなければ、法律の条文そのものではなかなか分からないわけですから、それはあるのだろうということで、今回もやっていただいているわけでありませう。

次に、今、飯田委員が言われたように、では、そういう資料はあっても、本当にそれを勉強する場がうまく提供できているのかということはあるかと思っておりますので、今のいただいた課題などはありますが、他方、やはり日本中の労働者、日本中の管理者というもの

にちゃんと届くようなことまで行政がこちらからやっていくというのはなかなか現実論ではなくて、もちろん、やらないよりは絶対やった方がよいのですが、また教育課程にどう入れるかみたいなことは別の大変難しい問題が出てくると思いますが、他方、普通にやっているのだと、それこそ何年経ったらどうなのかとかという話になろうかと思えます。そうすると、正に知識を持ってもらうことをどうやってもっとうまく社会的にできるのかというのがこれからの課題かと思われます。

もう一つ、本日は担当課長さんが見えになっているので、我々でちょっと確認してみたかったのは、最近も某大企業とかでいろいろな問題が起きているわけでありましてけれども、使用者側についていろんな問題が起きたときに、法令知識があったのに、分かっている悪いことをしているケースと、それから、正に知識不足の中で悪いことをしてしまったケースというのは当然、両方あり得るのだらうと思えます。

一般的には、大企業は普通、日本は法令遵守に非常にうるさい部分があるので、本来は法令をちゃんと遵守されるケースが普通の大企業は多くて、中堅以下になると経営者さんによって、それはいろんな、税金をちゃんと支払うとか等を含めて、なかなかコンプライアンスがなくなるケースというのはあり得るのですが、少なくとも日本の大企業というのは、通常法令は非常に遵守する意識は高いわけです。

ところが、最近は大企業においてもこういう使用者側の問題というものが起きてきているということなので、そういった状況の中で、まずは厚労省の担当課長さんとして、今の大企業の使用者なり管理者という方々の法令知識の程度について、どんなふうに見ておられるか。又は、参考となる調査等があるのか。もし今、お手元になれば後日でも結構なのですけれども、教えていただけますでしょうか。

○安念座長 どんなものですか。

○荒木課長 おっしゃるとおり、一般的には、やはり中小企業の場合はなかなかこういう法令とかを自ら学ぶような方を自ら雇い込むというのは非常に難しいかなと。一方で大企業の場合ですと、例えばコンプライアンスと先ほどおっしゃられましたけれども、顧問弁護士さんがいらっしゃる、あるいは人事労務関係に詳しいということであれば社会保険労務士さんと契約なさっていたりという形で、そういう意味でいくと、大企業はいろいろそういうものを守る風土があるのかなと思っております。

ただ一方で、昨今、働き方改革ということで、安倍政権のもとで長時間労働を是正していこうということもございます。そういった中で、まずは中小企業というよりは、例えば今、公表制度みたいなものも少し拡充したりして、やはり社会的に影響のある大企業なんかにつきましてはしっかり法令を守っていただくようにということで、今、進めているところでございます。

ちょっと答えになっていないかもしれませんが、割合とかなんとかは今、手元にデータがないので、もしあればまたお知らせさせていただきたいと思えますが、概略を申し上げますとそんなところでございます。

○刀禰次長 ありがとうございます。

恐らくそれなりの企業であれば、人事部なり労務管理の担当部局には当然、労働法制に対する知識は持っているわけです。次の問題は、トップも含めた経営者の方々がちゃんと、まず御自身が知っているかということと、そういう方面の法令遵守を大事に言うておられるかということ。もう一つは、現場の管理者の方々です。最近の事件でも問題になりましたけれども、本当に自分がこんな働き方をして法令上問題はないのだろうかということに思いが至らないのが、知識がないのか。そこが両方あるのだろうと思うのです。

ですから、結局、こういう法令知識に関しては使用者側と言いましても、申し上げたかったのは、会社の担当部門が知っていればよいわけではなくて、トップの意識の部分と、それから、たくさんいる管理者の方々が本当に知識を持っているかどうかというところが両方あるのかなと思っておりますが、そのあたりの実際の知識の持っている度合いということに関して、現時点で厚労省さんにおいても何か確たる何らかの調査とかがお手元に今のところは思い付かないということでございましょうか。

○荒木課長 直ちには思い付かないので、持ち帰って、何かそういった調査のようなものがあるかどうか、あれば事務的にまた提供させていただければと思います。

○安念座長 よろしく願いいたします。

○刀禰次長 知識があって違反するというのは、正にどちらかという一種の犯罪行為的なものも、摘発の問題なので、正にエンフォースメントの課題になるわけですが、知識がない方はもちろん、知らなくても悪いことはやっては駄目なのですが、ただ、その場合、知っていれば防げる部分もかなりあるはずですので、そうすると、やはり知識をどうやって持ていただくのかということが今回、広報資料の統一は大分前進をしているわけですが、その先の実際に知識を、今、申し上げた経営トップの方もそうですし、あとは現場の管理者の方々に持ていただく部分も大事かなと。

もちろん、もう一つはさっき飯田先生から、労働者一人一人がどれだけ持っているかということも大事ですが、他方、なかなか労働者は、特にそういう、今、問題が起きるような世界は弱い立場なので、多少知識があっても、よほど自信がある知識がないと、おかしいですとか、まして告発するということはなかなか難しいと思うので、まずはやはり使用者側の知識というものは大変重要な課題かなと思っております。

○安念座長 そうです。私もそう思いました。

さっき飯田先生に御紹介いただいた、私の元教え子で、今は弁護士をやっているのですが、ちゃんとした一流の大学を卒業して、自分では知らずに完全なブラック業界、ブラックという、何か外見は良いのだけれども、内実はブラックだという、そんなものは世の中に幾らでもありますね。

それで彼が言うには、有給休暇というものを知らなかったと言うのです。多分、その職場の誰も知らなかったはずだと言うのです。

○飯田委員 すごい職場ですね。

○安念座長 そのとおりですけれども、周りは、一流のところを卒業している人は結構いるようなところなのです。つまり、我々が連合さんとか経団連さんとかという人たちを呼んできて、その中では自明のことだと思っているようなことが全く知られていないような世界が多分幾らでもあるというふうに考えなければいけないのだろうなと思いました。多分、そうです。だって、誰も知らなかったら問題意識はおよそ発生しないのだから、そういう意味では次長がおっしゃったとおりで、どこにアウトリーチするのかというのは問題なのですけれども、やはり支配する側の方にまずは知ってもらわないと、それはおおよそ話にならないなというのはそのとおりですね。

○刀禰次長 そういう方がいずれ管理者になっていくのです。

○安念座長 そうでないと、有給休暇とは何ですかみたいな、ちょっと雑談めいて恐縮でございましたが。

○飯田委員 確かに、それだと有給休暇を早く取らせるようにしても、知らないのでは。

○安念座長 知らないのでは話にならないです。

どうもありがとうございました。

それでは、本日の議論はここまでとして、引き続きフォローアップをしていきたいと思っておりますので、どうぞ、今後とも御協力・御教示をお願いいたします。本当にありがとうございました。

では、最後に事務局から何かありましたら。

○佐藤参事官 次回のワーキング・グループの日程は、また追って御連絡させていただきます。よろしく願いいたします。

○安念座長 それでは、本日はこれまでといたします。

どうもありがとうございました。