

第33回投資等ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成30年5月15日（火）17:30～18:13
2. 場所：合同庁舎4号館4階 共用第4特別会議室
3. 出席者：
（委員）原英史（座長）、吉田晴乃（座長代理）、八代尚宏
（事務局）林規制改革推進室次長、西川参事官
（ヒアリング）厚生労働省労働基準局 村山誠総務課長
厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室 小城英樹企画官
総務省 奈良俊哉大臣官房審議官
総務省情報流通行政局 三田一博地上放送課長
4. 議題：
（開会）
議題 放送を巡る規制改革
（閉会）
5. 議事概要：
○西川参事官 時間となりましたので、規制改革推進会議、第33回「投資等ワーキング・グループ」を開催いたします。
委員の皆様方におかれましては、御多用中のところを御出席いただきまして、本当にありがとうございます。
本日は、飯田委員、森下委員、角川専門委員、村上専門委員、所用により御欠席でございます。
八代委員は、しばらく遅れてからですが、お見えになる予定でございます。
ここからの進行を原座長、お願いいたします。
○原座長 ありがとうございます。本日の議題は「放送を巡る規制改革」です。
この課題の中で、制作現場の環境改善について論点項目の一つとしております。
本日は、厚生労働省さんにお越しをいただきまして、働き方改革の観点からお話を伺いたいと思っております。また、総務省さんにもオブザーバーとして御出席をいただいております。
では、厚生労働省さんからお願いいたします。
○厚生労働省（村山課長） 厚生労働省労働基準局でございます。お世話になっております。

では、ただ今原座長から御指示いただきました資料の説明に関しまして、お手元の資料1-1を御覧いただきたいというように思います。「規制改革推進会議（投資等WG）説明資料」と題している資料でございます。

ただ今座長から、働き方改革の観点からというお話がございましたが、とりわけ今日は、ちょうどこうした課題が提起されているという文脈がございまして、過労死等防止対策推進法に基づきます様々な対策の推進状況につきまして、このお手元の資料に沿いまして御説明をさしあげたいと思います。

1ページ、資料1でございますが、ただ今申し上げましたこの法律でございますけれども、平成26年に議員立法で、全会一致で成立をし、同年の11月1日から施行されている法律でございます。法の目的は、そこでございますように、我が国において大きな社会問題となっている過労死等につきまして、その防止を図りまして、過労死がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることができる社会の実現に寄与することを目的とする法律でございます。労働基準関係の分野の法律、例えば労働基準法や最低賃金法、労働安全衛生法など、最低基準を罰則付きの強行法規で規律するような法律もございしますが、この法律は先ほども申しましたように議員立法の形で作られました基本理念等を定めた上で、様々な国民参加の下に機運の醸成等も含めて対応していこうというソフトローでございます。

そこにごございますような基本理念、また国等の責務、啓発の月間を勤労感謝の日がある11月に定めるということ。そして、白書等で国民に問題の所在等を明らかにして意識を喚起していくということ。また、対策といたしましては、必ずしもその原因が明らかとなっていない過労死等の問題に関しまして、調査研究等を進めていく、啓発を進めていく。そうした悩みや疲労を感じていらっしゃる方の相談体制を整備していく。そうしたことの防止に取り組む民間団体の活動を支援していく等の内容を定め、当事者の参画型の推進協議会を政府に置くというような内容で構成されているということでございます。

そして、その具体の細目を定めておりますのは法律に基づく大綱でございまして、これに関しまして2ページ以降で、その大綱の概要ということで、字が若干細かくて恐縮ですが、お付けしているところでございます。

現行の大綱は、先ほど申しましたように26年に法律が成立し、その後、協議会が立ち上がって、平成27年7月に閣議決定をされているというものでございます。そして、「はじめに」あるいは「現状と課題」といったところで、我が国経済社会を取り巻く過労死等を中心とした問題につきまして解き明かした上で、その防止のための基本的考え方といたしまして、やはり実態解明のための調査研究が非常に重要であるということ。また、調査研究の成果を待つことなく各対策を進めていくということなどが最初に掲げられているところでございます。

そして、調査研究等の4つの柱でございますが、それぞれの基本的考え方が書かれています。その中で特に特徴がありますのが、3ページ目の下の方に少し大きな字で書かせ

ていただいておりますが、重点的に調査研究を進めていく必要のある職種、業種といたしまして、当事者の方々等から過労死等が多く発生しているとの指摘がある職種、業種が挙げられております。具体的にはトラックドライバー等の自動車運転従事者の方々、教職員の方々、IT産業で働かれる方々、外食産業で働かれる方々、医療で働かれる方々等について、特に重点的に掘り下げて対応していく必要があるということが書かれているところでございます。

4 ページ目、5 ページ目はその他の柱、啓発に関する基本的な考え方、相談体制の整備等の基本的な考え方。そして、家族の会ですとか弁護士ですとか、様々なお立場で民間団体として一生懸命、活動されている方々を御支援申し上げるといようなことに関する基本的な考え方等が書かれているところでございます。

以下、6 ページ目以降が、国が取り組む重点対策や、あるいは地方公共団体や事業主、労働組合等、それぞれ多様な主体が取り組むべき重点対策が掲げられているところでございます。

そして、9 ページの一番最後でございますように大綱の見直し規定が設けられておまして、概ね3年を目途に必要があると認めるときに見直すということとされており、現在、ちょうど見直し時期に当たっておりますので、先ほど申しました御遺族の方や当事者の方々も含めました過労死等防止対策推進協議会を集中的に開催いたしまして、次の3年間に向けた大綱について、今、御議論をいただいているところということでございます。

この協議会のメンバーに関しましては10ページでございますように、労働関係のこういう議論の場というところ、公益委員と労働者委員と使用者委員というような三者構成が多いですけれども、この協議会に関しましては過労死を考える家族の会の各地域、また職域の代表の方々、当事者代表委員の方々が入って構成されているというのが御確認いただけるかと思っております。

そして、現在議論されている中で、先ほど申し上げた重点的な業種、職種の中に、さらにつけ加えて検討すべき課題があるのではないかとというようなことが多くの委員から提起されているところでございます。具体的には11ページで下線を引いてあるところでございますが、建設業、メディア業界など重層下請構造の特徴があり、長時間労働の実態にあるとの指摘がある業種など、社会情勢に応じて調査研究の対象を追加して行うべきであるというような意見が出され、これはまだ現在検討中の改定の素案の段階でございますけれども、こうした方向性については、委員の中でも必ずしも異論は出ていないような状況かと考えております。

また、国が取り組む重点対策といたしましては、これまで最初の3年間にも、この自動車運転従事者や教職員、IT、外食、医療といった既存の5つの重点分野に関しましては調査研究を順次進めてきているところでございますが、加えて建設業やメディア業界などに関しても掘り下げた過労死等事案の分析でございますとか、12ページにかけてでございますが、その背景にあるものを探るための労働・社会分野の調査・分析を行ったらどうか。

また、一定期間ごとにそうした調査を繰り返して行うことによって、経年的な比較検証を踏まえた分析を深めていってはどうかというようなことが書かれているというようなところがございます。

では、実際に重点分野でどんなことを調査分析しているのかということにつきまして、既に最初の3年間で初めて行ったわけでございますが、その成果を取りまとめた白書から1つの例として引いているのが13ページ以降の自動車運転従事者の関係でございます。

自動車運転従事者は実際に脳・心臓疾患あるいは精神障害といった労災補償の、いわゆる過労死等事案の相当部分を占める長時間労働であり、また、メンタル面での課題も多く指摘される職種、業種であるということはよく御案内のところかと思えます。そして、これに関しましては、企業側と、そして、その分野で働いてらっしゃる側に対して、それぞれ大規模なアンケート調査を行いまして、その結果を白書にまとめ、そこからうかがわれる対策について提唱しているところがございます。

具体的には、まず13ページのところで、どうして自動車運転従事者の方々が早出、居残り等の残業をしているのかということを見てもみると、やはり圧倒的に人手不足感を訴えられる方が多く、特にバスなどでは多いというようなところが出ておりますし、また、トラックのようなところだと取引先の都合で手待ち時間が発生するといったような要因がバスやタクシーと比べて圧倒的に多くなっているというようなところが見られるところかと思えます。そうした産業構造的な部分もうかがわれるところがございます。

また、業務量に比した人員不足感を企業に聞いてみましても、同じ運送会社の中でも配車係とか運行管理者と比べてドライバーの方の不足感が極めて高いというようなことはくっきりと出ておりまして、これは育成、養成の必要性等も含めまして、1つの提起になっているところかと思えます。

14ページでございますけれども、今度は、どんな時期に自動車運転従事者の方々が長時間労働されたり深夜勤務されたりしているのかというようなことを調べてみますと、これは季節的な特徴は年末、12月というようなところが出てきますし、気候、気温的なところとも相まって、実際に被災者の方の発症月としては、12月を終えた1月、2月のところが多くなっている。一方で、酷暑期の7～9月も多くなっているというようなことでございます。

そして、3番の15ページのところでございますけれども、長時間労働以外に今度はバスなどで顧客対応が多いような業務ということになりますと、ストレスや悩みのところでそうした要素も出てくるということですし、また、タクシーの場合は、いわゆる水揚げ、売上、業績等のところなどがくっきり出てくるというようなところなどもございまして、それぞれの職域、業種、業態に応じたメンタルヘルス面での対応が求められているのかなというようなことがうかがわれるところがございます。

また、企業調査の方でトラックの企業における取引慣行として荷主から要請される事項等を見ますと、やはり荷主の都合で待たされるというようなことでか、無理な到着時

間の要請でありますとか、契約外の荷役作業など契約外の作業がかなり多いというようなことなどがくつきりと浮かび上がってきているところがございますし、健康診断の受診率、ハイリスクの方が結局、健康診断を受けていないというようなところもうかがわれるところがございます。こうした成果に関しまして、例えばトラック業界等でも過労死を減らしていく、いい職場を作っていないと若い人も来ない、人手不足も解消しないという観点から、こうしたものを様々な場に取り上げていただいたり、私どもも含めて関係の行政とも意見交換していただいたりとか、いろいろな対応のよすがになっているところがございます。これは一例でございますが、こうしたことをこの3年間、先行の5分野について逐次進めてきているということでございます。

そして、現在、これから進めようとしているのが、先ほども出ました新たな大綱に位置付けられようとしていますメディアの業界、建設業でございますけれども、これに関しまして大規模なアンケートを企業及び労働者に対して行いまして、同時に、その項目の設定等に当たりましては、アンケート実施に先立って労使関係団体等を行うことによって、関係省庁にも御指導いただきながら調整を図って実施していきたいというように考えているところでございます。

1つのバックデータといたしまして労働力調査、一般的な調査でございますけれども、これで見まして、月末1週間の働いている時間が60時間以上の方の割合というのを業種別に見るとどうなるかということでございます。建設業はもう産業大分類でかなり平均より高いし、高どまりして推移しているというのを見ていただけるかと思えます。一方、情報通信業とか学術研究、専門・技術サービス業という大分類は、それと比べてやや低いかなという水準なのですけれども、その中で例えば放送業ですとか映像・音声・文字情報制作業ですとか広告業といったところを中分類で抜き出してみますと、ここはかなりそうした方々の比率、長時間労働者の比率が高くなっているというのを見てとれるかと思えます。

60時間というのは、法定の労働時間が40時間でございますので、60引く40は時間外、休日労働が週で20時間ということでございます。仮に土日、両方休まれるとワーキングデーは5日間でございますので20割る5で、毎日毎日必ず4時間ずつは残業されるような水準ということで、これが仮にずっと続けば、それで脳・心臓疾患が起これば労災として認定されるような水準であるということもあって、よくこの水準が1つのメルクマールとしてこの分野で参照されているところでございます。

座長の広いお求めからするとやや断片的な御説明で恐縮でございますけれども、最近の取組の一例として御紹介をさしあげました。何とぞ、よろしく御指導いただければと思います。

○原座長 ありがとうございます。

では、質疑に入らせていただきたいと思います。先にこれまでこのワーキング・グループで、制作現場での制作会社などとの取引慣行について何度かお話を伺ってきておりまして、この問題は取引慣行の問題と雇用関係にある人たちの働き方の問題というのが入り

まじっている大変難しさのある課題なのだろうと認識をしております。

今まで伺ってきた中でも番組制作の現場では、放送事業者の下に下請の制作会社があって、さらにそこから孫請に仕事が出されているといったような多重の構造がある。放送事業者や制作会社との従業員の人以上にフリーランスのディレクターやクリエイターが入りまじって働いている。さらに、フリーランスではないのだけれども、別会社から制作現場の世界ではD貸し、ディレクターを貸すとかと言われるらしいですが、そういった形態で人を貸し出して現場で働いているという多様な人たちが入りまじって働いている。こういう特殊な環境という難しさがあるのだろうと思います。この中での労働環境の健全化をこれまでどう図ってこられたのか、また、今後、どう改善を図っていくのかというのをまず教えていただきたいのです。

恐らく、これは今、申し上げたとおり、厚生労働省さんで管轄されている領域と総務省が事業全般あるいは取引について御覧になっている観点で管轄されている領域とまたがっているのだろうと思いますが、それぞれにお答えをいただけましたらと思います。

○厚生労働省（村山課長） 先に私どもの方からお答えをさしあげたいと思います。

座長からただ今御提起をいただいたところでございますが、先ほども御説明さしあげましたように、こうした過労死等の痛切な体験をお持ちの当事者からもお声が上がって、ここはやはり重点的に調査研究、また対応していくべきだということで、我々も調査研究のところが正に緒につこうとしている、これからやろうとしている段階でございまして、座長の御指摘とも重なりますが、これまでのところ、何か伝統的に非常に取り組んできた分野と比べると、この業のところについて、またこの業態のところについて、とりわけの特別な対策ということがこれといって講じてきたわけではなく、一般的な対策の中で対応してきたということかと思えます。

一般的な対策といたしましては、もとより法令の遵守を呼びかけ、また、例えば労働基準法なら労働基準法等の違反があれば、それについては是正を勧告し、法違反を是正していただいた状態がきちんと定着するようということできめ細かく目配り、指導していくということが行政の基本姿勢であり、また、不幸にして労働災害が起こった場合には、それに迅速、的確に補償していくということが行政の基本姿勢であるわけでございますけれども、この分野は先ほども申しましたように長時間労働の状況でもそうなのですが、あるいはそうした監督ですとか労災補償の実績が産業分類で見ると、いろいろなところにある意味、大分類で入りまじっているところもありまして、例えば自動車運転のような業種、運輸、郵便業のような業種とか、建設業のようなところというのは明らかに労働災害の発生率とか長時間労働の比率が高いので、これは様々な集団指導ですとか関係行政機関との相互通報制度、いろいろなことをやってきたわけですが、この分野に関しては、長い目で見れば新しく伸びて、しかも、非常に複雑に進展している業界であるということもありますし、また、先ほど来のようなこともございまして、まだまだ緒についたばかりということで、まずは調査研究をしっかりとやっていきたい。その上で、行所管官庁からも御指導いた

だき、また、いろいろこうした場でも教えていただきながら対応をいろいろ考えていきたい、今、そういう段階にあるということで御理解いただければと思います。

○総務省（奈良審議官） 総務省からお答えいたします。

まず、NHKに関して申し上げます。NHKでは、先般、記者が過労死されたという事案もあって、働き方改革が重点事項として進められております。これに呼応するわけでもないのですが、私ども、毎年、NHKには放送法に基づいて大臣の意見というのを付しておりますけれども、この中で働き方改革というもの、過労死対策というもの、これをしっかりやってほしいということは申し上げてきておりまして、今、正に重点的に取り組もうとしている働き方改革をしっかりと注視していこうという状況でございます。

民放に関しましては、もちろんNHK同様、放送業界としてしっかり働き方改革に取り組んでいただくということが重要かと思えます。これまでも民放連などで研修会の開催などを取り組んでいると承知しておりますし、また、総務省でも放送事業者に対して折に触れてこうした取組をしっかりとやってほしいということは促してきているというところでございます。

○原座長 ありがとうございます。

今の関連で3点、お伺いしたいのですけれども、1つは、厚生労働省さんに労働基準法の執行状況について、放送事業に関してどのような状況なのかを教えていただければ。

2点目に、これも厚生労働省さんですが、お越しになられている部署と違うかもしれませんが、雇用類似の働き方に関する検討会で、今日、欠席ですが、こちらの飯田委員もメンバーでしたが、そこの報告書で、雇用類似の働き方について今後さらに議論を深めるといことになっていると承知をしています。今後、こういったスケジュールで、こういった方向での議論をされていくのかについて、もし教えていただければ。特に制作現場の環境改善は、この雇用類似の働き方の問題抜きに議論できない話だと思っているものですから大変関心を持っております。

3点目に、厚生労働省さんでアンケート調査、実態の調査研究を進めていただくというのも是非しっかりと進めていただきたいのですが、最初から繰り返し申し上げておりますとおり、この問題は通常の雇用関係での働き方だけではなくて、様々な取引関係が絡み合った中での働き方の問題だと認識をしておりますので、総務省さんなのか、あるいは他の関係省もあるのか、サプライチェーン全体を所轄されている方々とどういった連携をしながら実態調査を進めていかれるのか。これは厚生労働省さんに伺うのか、総務省さんに伺うのか、もし両方でコメントいただけることがあればと思います。

以上、3点をお願いいたします。

○厚生労働省（村山課長） 貴重な御質問、御指摘、ありがとうございます。順次お答えさしあげたいと思います。

まず第1点目で、放送業に対します監督指導の状況ということでございます。最初の数字は平成28年の数字でございますが、平成28年に放送業を含む通信業の事業所に対しまし

て、全国の労働基準監督署が実施した監督指導件数は386件でございます。うち、96件の事業所におきまして労働基準関係法令の違反が認められているところでございます。

具体的な内容として多かったものを挙げますと、いわゆる36協定、労使でここまでしか残業できないという協定を結んでいる場合に、その限度時間を超えて時間外労働を行わせたもの。少なくとも年に1回の定期健康診断をお願いしているところでございますが、健康診断を行っていなかったもの。残業させた、あるいは休日労働させた場合の割り増し賃金、この支払いがなされていない、あるいは不足しているものなどの違反が多かったということでございます。

ということでございまして、必ずしも、いわゆる違反率のような観点から見ると高いかという、これは放送業を含む通信業と申しまして、大手の通信会社を含めた結果となっておりますので、そこは幅を持って御覧いただければと思いますが、放送業に特化した集計はしていないものですから御留意いただければと思いますが、全体的な傾向は、今、申し上げたようなことでございます。

2点目、座長から御指摘のありました、弊省、本日参画している私どもの部局ではないところでやっている話でございますが、雇用類似の働き方に関する検討ということで、先ほど御紹介もありましたように、各界の有識者の方々に御参画をいただいて論点の整理を行う報告書をもう既に取りまとめを行われているところでございます。

その上で、これに関しましては、例えば副業、兼業のあり方でありますとか、テレワークのあり方でございますとか、全体のいわゆる柔軟な働き方全般のことを今後どういうように良い形で、なおかつ、広く推し進めていくのか、またニーズに応じていくのかという観点から、労働政策審議会の中でも縦割りの部会ではなくて基本問題部会というところを新たに設けておりますが、そちらの部会で今後、検討を深めていくというように関係の部局から聞いているところでございます。また本日、こうした御指摘をこうした高いレベルの場で頂戴したことにしましては、しっかり持ち帰らせていただきたいと思いますと考えております。

3点目でございます。アンケート調査の関係で、どのように関係省庁さんと連携を図りながらということで、本日は総務省さんとして一緒に一緒の機会も与えていただき、大変我々としてもありがたいわけでございますが、もとより、このメディア業界の関係については総務省さん、また一部コンテンツ産業の部分では経済産業省さんなど関係の省庁さんにも足を運ばせていただき、いろいろ御指導とか御支援をいただきながら今後進めていくような枠組みでやらせていただければと考えているところでございます。

○総務省（奈良審議官） 総務省でございます。

総務省でも様々な形でチャンネルとして働きかけというのは行ってきておりますが、網羅的な調査という意味では、やってきておりません。今般、厚生労働省さんが調査をおやりになるという中で、しっかりそこは連携、協力させていただいて、しかるべく調査結果が出るように協力していきたいと考えております。

○原座長 くどのようなのですけれども、厚生労働省さんの主体になっている調査なので主に雇用関係のところ为中心になり、また取引関係のところは別にやっていて、そこは十分に連携ができていない。実態が結局、総合的によく分からないということになってはいけませんので、そこはしっかりと連携体制を作っていただきたいと思っています。

これはもう今日の本題でないので余り言いませんけれども、前回お話をしたときにも、取引適正化、取引改善の問題について、前は総務省さんと公正取引委員会さんと中小企業庁さんにお越しいただいたのですが、結局どこが中心になってまとめられるのか。例えば下請法では適用対象にならないような様々なB to Bの取引があるわけですが、そういった取引の改善について、どこが中心になって見ていくのかというのは結局よく分からなかったのです。さらにここでまた働き方の問題も加わると、よりどこが中心になって結局見てらっしゃるのか分からなくなりそうなるものですから、今日はもうこれ以上話しませんが、是非どういう体制で全体像をきちんと把握をして対策を打っていくのか、今回の私たちの答申の策定をしていくプロセスでもしっかりと確認をさせていただければと思っています。

すみません、最初に大分長くなってしまいました。

○吉田座長代理 これはやはり規制はもちろん物すごく大事だと思うのですけれども、カルチャーを変えるのは女性の活躍推進と一緒に、何しろ現場のリーダーなのです。野田総務大臣は良くお会いしますが、この点をよく分かっていると思います。とにかく、いいことをしたところで評価をして、たとえばヒーローにする。これで変わっていくしかないわけです。

私もそんなことを言いながら、昨日の一番最後のトラブルシューティングは、朝の3時半でした。そのかわり、代休はとります。もう3時半から、これから1時間やって何も解決しないわねと、言ってみるとか、そういう現場が美德なのだという認識、企業カルチャーを変えていかなければいけないわけです。日本人はすごく立派だなと思うのは、そこでみんなで一生懸命起きるでしょう。必要でない人は起きなくていいのです。グローバルはそういうスタンダードでやっていますから。

今回、いろいろな働き方改革というのをやっていて、まず我々もプレミアムフライデーで、3時からワーキング・グループのミーティングのスケジュールをしたりとか、そういうものはやめましょう。私もそれで原さんと1回、議論になって私は参加しないことになったのですが、やはりリーダーがあえて見せる少し“緩い姿”というのも大切ですし、それがあから、これぞというときの集中力になって表れると思っています。スポーツと一緒に、何しろ日本人の今の働き方は、全部120%全力投球だから、これぞというときに力が出なくなっているわけです。やはりその辺りの緩急が必要だというカルチャーを育てる。そしていい成果を上げたところはみんな祭り上げてヒーローにしていくがタイ施うだと思っています。。

私、女性の活躍推進活動をしている中で、世界のいろいろなところで講演をするときに申し上げているのは、いろいろな人材、ヒューマンキャピタルというところにもちゃんと投資をする。そして成果を出した人や部署には評価をちゃんとしてヒーローにしよう、と。ただヒーローだけにする、トロフィーをあげたりしません。それをもらっても一滴もおいしくないで、そのお金はESG、投資に回す。そういうマトリックスを作っていきたい。

もちろん、レギュレーションは必要です。でも、レギュレーションがあって、そのカルチャーが変わっていないと、レギュレーションの網の目をくぐっていくようになる。それは女性登用のクォーター制と一緒にです。1人の社外取締役が10枚ぐらい名刺を持っていて、いろんな会社の取締役になっている。それではしょうがないので、やはり本当にファンダメンタルの部分を上向きさせるようにする。何でこれをやらなければいけないかというのを理解してもらい、それでちゃんと成果を上げてくるチームや部門は“ヒーロー”という評価にして、祭り上げていくようにする。女性の活躍推進というのは随分その方法が確立してきたと思います。それを他にも適用すればいいと思います。

あと、テクノロジーの話が全然出てこないのですけれども、テクノロジー、イノベーション、この二つの分野の進化でどれだけ時間のがセーブされているかということを考える必要が有ると思います。日本のオフィスの実態はまだ19世紀なのです。女性の活躍推進がやっと動きはじめたのですが、それは女性がキッチンから解放されただけということです。キッチンのイノベーションは、電子レンジで全部がチーン、チーンで済むようになってきた。24時間という一日の時間は変わらないけれども、このチーンのおかげで、みんな仕事ができたり、他のことができるようになった。でもまだ伝書鳩とEメールの違いを認識せずに生き残っているビジネスの慣習というのがありますから、そこも考えなければいけない。

家で仕事をすればその気持ちが楽な状態でできる。したがってテレワークを使ってできる仕事をわざわざオフィスの空気の悪い環境で働いていると、それはストレスになります。だから、もっと現場のリーダーたちが勇気を持って正しいリーダーシップを発揮できるように、是非指導していただきたいのです。それがあってこそ、レギュレーションというものが生き、実際の実践も伴うようになるわけですから。国民運動のようにやっていただきたいと思います。これは女性の活躍推進にもつながってくることです。働き方改革もこのように考えていただければと思います。

○原座長 ありがとうございます。

特にコメント、回答はよろしいですか。

○吉田座長代理 とてもいいという顔をしてらっしゃるから、コメントもないのではないですか。

○原座長 御賛同いただけたようです。

○総務省(奈良審議官) 民放連の研修会では、今、吉田座長代理がおっしゃったように、

失敗例を挙げて責めるのではなくて、その放送事業者ではこういう取組をやって働き方改革につながった、例えば南海放送ではフリーアドレス、iPadの配備、無駄な会議の削減などをやって改革をしたというようなことをやっていて、それを民放連の研修会で南海放送の人にしゃべってもらって共有するとか、そういう形での研修というのも力を入れているというところはございます。

○八代委員 先ほど原座長の言われたところが中心でやっていくのかということですが、やはりこれはもう労働基準局しかないのではないかと。つまり、長時間労働を明らかにやっている、あるいは非常に労災関係で問題があるというときに、一々、労働者性を聞いていても仕方がないので、とりあえず摘発して、その中から、もし対象者に雇用関係がなければ、それはそれで別途考えるということでもよろしいのですね。少なくとも労災に関して言えば、もう相手が自営業であろうが、労働者であろうが、関係なしに危険な職場であれば摘発されるわけですね。だから、要するに誰が中心になっているかと言えば、それは後で、下請法違反で中小企業庁が取り締まるか分かりませんが、第一義的には労働基準監督署が問題あれば摘発する。

アンケートを改めて取るということですが、かなり基準局は細かいデータをお持ちで、以前、労働基準監督官の民間開放の話をしたときに随分詳細なデータを出していただいた。業務データだけではなくて、それをもっと活用して、どういうところが一番問題があるのかというのをデータベース化される。それで足りないところは補完的にアンケートをやるという方が効率的ではないかと思えます。

たしかあのときはサービス関係だと、摘発すると7割に違反行為があったということですが、先ほど放送関係だと386のうち96というのは3分の1ぐらいしかないわけで、基準が違うのか、少なくとも労働時間の36協定違反というのは、むしろ大企業の方が多いのではないかと。前の厚生労働省の別の統計を見ても、中小企業は逆に超過勤務はそれほどなくて、むしろ300人以上の大企業の方が100時間とか80時間以上という人が多かったという。従来は危険な職場の多い建設とか運輸関係を中心にしておられたと思いますが、労働時間の問題ではむしろ大企業を集中的に見ていただかなければいけないと思えます。

例の労働基準監督官の仕事を一部、前さばきを民間にやってもらおうということですが、正にこういうところはふさわしいところだと思いますので、もし、その辺りの進捗状況も御存じであれば教えていただきたいと思えます。

○厚生労働省（村山課長） 示唆に富むまた重要な御指摘を多々いただきまして、ありがとうございます。今、御指摘のうち、まず基本的な姿勢として、それは一見、自営だと言っているながら、実際は指揮命令されて賃金労働しているというようなことであれば労働者性を認めていく方向で保護救済をしていくというのは当然の姿勢としてやっていくということはおっしゃるとおりだと思っております。

その上で、先ほどの私が申し上げた数字についてでございますが、まず全体の違反率は、八代委員、大変お詳しいので、今、御指摘いただきましたように一般的に監督指導を行っ

て何らかの法違反がある率というのは7割前後ということをございまして、その中にあっては、先ほど申し上げました放送業を含んで通信業全体ということになりますと、これは確かにむしろ低いということは先ほど申し上げたとおりでございます。その1つの要因が、恐らく放送ではなくて通信の部分の大企業のところでかなり法の遵守が進んでいるという部分があって、放送のところに特化した数字を今までは持っていなかったものですから、今後こういう調査研究も含めて、よくそこのところの実態をいろいろ御指導いただきながら精査してまいりたいということをお願いさせていただいたつもりでございます。

その上で、大企業、中小企業に関しましては、八代委員おっしゃるとおり、まず法定労働時間を超えて長い時間働かせようと思ったら36協定とか、さらに時間外限度基準の告示があるので特別条項とか、いろいろな手続が必要になるわけですけれども、そういう手続を尽くしている。仮にアッパーまでやってしまった場合、長い協定を結んでいる事業所というのは大企業に多いというのは御指摘のとおりです。

これは2つの要因があって、恐らく本社とかグローバル部門とか研究開発部門とか、本当に長く働く限られたところがあるということと、もう一つは大企業の労使関係がしっかりしているのはコンプライアンス意識が高いので、かりそめにも労働基準法違反などが起こらないように今までは長目の協定を結ぶインセンティブが高かったというところがあるだろうと思います。

他方で、中小企業全般には長時間労働は少ないという傾向は一般に見られるものの、これは潜っている部分というか、正に八代委員から先ほどの民間委託しての事業のところとも絡む話でございますが、そもそも協定を結ばなくてはいけないということ知らなかったとか、知っているけれども、やらなかったというお答えになった率というのは、中小、小規模事業者さんの方が多いいということに関しては、改めて今回の法案の策定や審議の中でもいろいろ課題として取り上げられているところをございまして、そうした企業規模による実態の違いということも十分踏まえながらいろいろな対応を考えていく必要があるという御指摘は、誠におっしゃるとおりだというように考えております。

その上で、最後に、昨年度の本規制改革推進会議におきましてタスクフォースからの御提言として大変貴重な御提言をいただきました。これは本当に過労死問題が起こっているところとか、非常に制度濫用をしているところにこそ希少な監督官の人的リソースを集中させるべきで、一般的な36協定を知っていますか、守っていますかとか、そういうことの呼びかけとか、まず守っていないけれども、守ろうとしている人に対する説明とか、そういったことに関しては民間団体をなるべく使っていけということに関しましては、これは御答申、御提言を受けまして、今年度から全ての47の都道府県労働局におきまして公正な形で入札を行って、これを既に事業として開始しているところでございます。まだ年度が始まって開始したばかりでございますので、またいろいろなフォローアップの過程等で御指導いただきながら御報告を申し上げていきたいというように考えているところでございます。

○八代委員 どうもありがとうございました。

○原座長 よろしゅうございますか。

あと事務局から何かありますか。

○西川参事官 大丈夫でございます。

○原座長 それでは、時間は少し早いですが、今日はこれで終わらせていただきたいと思
います。

お忙しいところを大変ありがとうございました。では、終わらせていただきます。

○西川参事官 次回の投資等ワーキング・グループにつきましては、別途、御案内をさし
あげます。

○原座長 ありがとうございました。