

第1回 雇用・人づくりワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和2年10月12日（月）15:15～17:00
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階 共用第1208特別会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：
 - （委員）高橋進（議長代理）、大槻奈那（座長）、水町勇一郎（座長代理）、菅原晶子、中室牧子、夏野剛、御手洗瑞子、武井一浩
 - （専門委員）宇佐川邦子、島田陽一
 - （政府）河野大臣、藤井副大臣、田和内閣府審議官
 - （事務局）井上室長、彦谷次長、黒田次長、渡部次長、山西次長、赤坂企画官
 - （説明者）日本労働組合総連合会 仁平総合政策推進局長
一般社団法人日本経済団体連合会 鈴木労働法制本部長
厚生労働省 富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当）
厚生労働省 黒澤労働基準局労働条件政策課長

4. 議題：

（開会）

1. 雇用・人づくりワーキング・グループの当面の審議事項について
2. テレワーク促進等への対応

（閉会）

○赤坂企画官 それでは、時間となりましたので、第1回「規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催いたします。

皆様方におかれましては、御多用中、御出席いただき誠にありがとうございます。

本日は、オンライン会議となります。お手元に資料を御準備いただき、御参加をお願いいたします。会議中は雑音が入らないよう、画面左下のマイクアイコンをミュートにしてくださいようお願いいたします。御発言の際は、ミュートを解除して発言いただき、御発言後は再度ミュートにしてくださいよう、御協力をお願いいたします。

本日は、藤井副大臣、高橋議長代理に御出席いただいております。河野大臣は遅れての御出席となりますので、出席されましたら後ほど御挨拶をいただきたいと思います。菅原委員が16時頃より参加予定です。石戸専門委員は御欠席になります。

なお、今期より菅原委員にも雇用・人づくりワーキングに御参加いただけることになりました。遅れての御参加となりますので、後ほど御挨拶をいただきたいと思います。

また、本ワーキング・グループの構成員に加え、武井委員が本日御出席の予定ですが、こちらも遅れての出席となります。

それでは、改めまして御出席をいただいております藤井副大臣に御挨拶をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○藤井副大臣 内閣府で副大臣を務めております藤井と申します。よろしくお願ひいたします。

雇用・人づくりワーキング・グループの皆様におかれましては、雇用・人づくりを審議していただくということでございますけれども、まさに新型コロナウイルスの感染拡大によりまして、テレワークが非常に推進・促進されたというところでございます。まさにこのテレワークというのは働き方を変えるだけではなくて、いわば地方のあり方も変わって、日本社会のあり方自体を変えていくパワーを思っているのではないかと、その際には、やはり教育と人づくりということが大事でございますので、そういった視点での審議も含めまして、委員の皆様には自由闊達な実り多い審議をよろしくお願ひ申し上げたいと思ひます。お世話になります。よろしくお願ひいたします。

○赤坂企画官 藤井副大臣、ありがとうございました。

それでは、以後の議事進行につきましては、大槻座長にお願ひしたいと思ひます。

大槻座長、よろしくお願ひいたします。

○大槻座長 それでは、早速本日の議題に移りたいと思ひますが、1点お願ひ事がございます。時間が限られた中での質疑応答が充実するものとなりますよう、質問に関してはできるだけ簡潔にお願ひいたします。また、大変恐縮なのですけれども、終了時間の予定時間の5分前以降の御質問については、もしかしたら打ち切らせていただくことがあるかと思ひます。追加の御質問、コメント等がある場合は、後日、事務局のほうにメール等でお問ひ合わせいただければと思ひますので、どうぞ御協力のほどよろしくお願ひいたします。

さて、それでは議題のほうに移りたいと思ひます。雇用・人づくりワーキング・グループの当面の審議課題事項についてということで御説明をさせていただきます。

資料1になります。既に皆さんには事前に御覧をいただきまして御意見をいただいておりますので、詳細は省きますが、簡単に御説明したいと思ひます。

資料1、冒頭からまいりますと、1番目に「運営の基本方針」とございます。こちらを御覧いただきますように、今回のコロナ禍、その後の時代を見据えた形での働き方等への対応及び未来を支える人材の育成という視点の下、雇用・人づくりに関するテーマについて、効果の高い規制改革に取り組むということになっております。

以下、審議事項としては、アからエまでということで、こちらに記載のとおりでございます。「ウィズコロナ時代を踏まえたテレワーク促進等の働き方への対応」「多様な働き手への就業環境整備に向けた対応」「オンライン教育の充実」「デジタル時代の日本を支えるイノベーション人材育成の環境整備」としております。

また、フォローアップのほうですけれども(2)のとおり、7月に閣議決定されました規制改革実施計画のフォローアップも行い、順次速やかに成案を得られるよう意見を取りまとめていきたいと思ひます。これにつきまして、追加の御意見、御質問等がござい

たらよろしく申し上げます。御発言の際には、いつもどおりZoomの「手を挙げる」の機能のほうで、挙手のほうをお願いできればと思います。いかがでしょうか。

それでは、高橋議長代理、お願いします。

○高橋議長代理 ありがとうございます。

今日はテレワークだと伺っているのですが、オンライン教育は今日は議論ないわけですが、オンライン授業については、定期的にモニタリングするような形ができていますけれども、オンライン教育は非常に文科省との間で私たちはいろいろ議論していけないと思うのですが、そもそものオンライン教育の実施状況についてモニタリングができる状況になっているのか。この紙では運用実態や状況を確認しとありますけれども、モニタリングできる状況になっているのかどうか、教えていただければと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、事務局の方、どなたかお願いできますでしょうか。

○赤坂企画官 オンライン教育につきまして、まさに実施状況等を含めて、今後のワーキングでフォローアップしてまいりたいと思います。

○大槻座長 高橋さんどうですか。よろしいですか。

○彦谷次長 よろしいですか。私から答えます。

この点について、一定の調査を文部科学省としてもしていることは間違いありません。我々も事務的にも文部科学省にお伺いしたのですが、教育現場の今の状況でかなり悉皆的な深い調査をするのは、なかなかまだ難しい状況にあるという御説明は、我々は受けたところでございます。

ただ、いずれにせよ、こちらのワーキング・グループでも、オンライン教育について、早急に一度議論をと思っておりますので、その際には文部科学省にも来ていただいて、今の状況も含めた御説明を伺いたいと思っております。

○大槻座長 中室さん、お願いします。

○中室委員 1点だけ、今、まさに彦谷さんがおっしゃったように、悉皆的な調査は国全体でやれているかということ、ちょっと難しいかと思うのですが、私が把握している限りですと、47都道府県の中で埼玉県さんが唯一、公立の小中学校と高校を対象にして、このコロナ禍でどういうオンライン教育が行われたかということで聞いて、全部の学校さんを対象にして、学校ごとの調査をされています。ですので、まずはそこを足がかりにして把握をしてみるということは、意味があるのではないかなと思いますので、ちょっと情報を共有させていただきました。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。ちなみになぜ埼玉県だけがというのは、中室さん、何か御情報はありますか。

○中室委員 埼玉県はそもそもデータの収集に大変熱心でして、毎年、小学校・中学校の

全ての生徒を対象にした学力調査をやっていたりして、もともとデータを収集する方法を確立していたということなのだと思います。教育委員会にリーダーシップもあるかと思えます。

○大槻座長 なるほど、ありがとうございます。

夏野さんも挙手いただいていますね。

○夏野委員 ちょっとサイド情報なのですがすけれども、この間からいろいろと教育界の方とお話しすることも多いのですが、どうも現場のほうでは「やはり対面がいいよね」というブームになっているらしくて、それに影響されているいろいろな方が、科学的データに基づかず「やはり対面ではなくて寂しかった」とか「対面でないと、やはり駄目だね」ということをみんなが言っていますという、すごい漠としたことを言っている教育委員会の人とか先生方とかが今増えていまして、その背景があって恐らく萩生田大臣が、全部オンラインというのは云々かんぬんと言っているのだと思うので、今物すごい巻き返しが来ているというのを若干肌で感じています。

以上、情報周りです。

○大槻座長 ありがとうございます。非常に貴重な情報を様々ないただきました。

近々、オンライン教育についても議論する予定になっておりますので、そこら辺も踏まえて、できる限り文科省の方々にも、そういったデータをその場に持ってきていただいて、あるべき方向というのを具体的に議論できればと思います。

ありがとうございます。ほかにこちらの審議事項の進め方について、何かございますでしょうか。

よろしいようでしたらば、いただいた御意見も踏まえつつ、今後のワーキングの運営を進めていければと思いますので、よろしくお願いします。

(説明者交代)

続きまして、議題2、今日の一番のテーマであります「テレワーク促進等への対応」のほうに移りたいと思います。

それでは、御要望者さんたちに御入室をいただければと思います。

本件につきましては、労働者の立場から日本労働組合総連合会様、使用者の立場から日本経済団体連合会様より御意見をいただきたいと思います。ヒアリング・質疑応答には、厚生労働省にも御同席いただいております。その後、厚生労働省より現状の取組状況について御説明いただき、議論を行いたいと思います。

それでは、まず初めに日本労働組合総連合会様より御説明をいただきたいと思います。

本日は御説明者として、日本労働総合組合総連合会 総合政策推進局長、仁平章様にお越しいただいています。また、厚生労働省大臣官房審議官の富田望様、厚生労働省労働基準局労働条件政策課長の黒澤朗様にお越しいただいております。

それでは、日本労働組合総連合会様、12分程度で御説明をお願いします。

○仁平総合政策推進局長 連合で労働法制を担当しております仁平と申します。本日は、

働く者の現状と意見を聞いていただく機会をいただき、本当にありがとうございます。

資料として、パワーポイントの資料と先月の中央執行委員会で確認した方針の2つを御用意しておりますが、本日、パワーポイントのほうの資料を中心に説明させていただきたいと思っております。これは資料共有をさせていただいたほうがよろしいのでしょうか。

○大槻座長 もしできれば共有していただければと思います。

○仁平総合政策推進局長 分かりました。

2ページ目でございますが、これは4月の緊急事態宣言によってテレワークを導入する職場が急増したことを受けて、テレワークで働く人の意識や実態がどういう影響を受けているのかを把握するために、連合として実施した調査でございます。

記載のとおり6月上旬というタイミングで実施していますが、これまでテレワークを導入していなかった職場で急遽導入したところ、あるいは十分に準備ができていない中で始めた職場も少なくないという状況だったと思います。その上で、4月5月の2か月程度テレワークを実施してみてどうであったのかといったことを、労働者に聞いた調査になります。

次に、テレワークによる労働時間への影響については、1日の労働時間が8時間以上の方が4割弱ということで、30代、40代で多くなっております。そして、後ほど見ていただく8ページの資料になるのですが、半数以上の方が通常の事務所での勤務より、テレワーク勤務のほうが労働時間が長くなったと答えています。

それでは、テレワークの際、労働時間管理の実態はどうであったのかということを見たのが、今御覧いただいている資料でございます。一番多いのがネットワーク上のシステム管理、次にメール、パソコンのログインという順になっています。問題があると我々が思っているのは、労働時間管理をしていないという回答が11.5%あることです。特に事業所の規模によって違いが大きくなっておりまして、中小で労働時間管理をしていない所が多いということです。みなし労働時間制の対象者とか、労働時間管理の対象外である管理職でないにも関わらず、労働時間管理をしていないという回答をしているというところに問題があると思っております。

時間外・休日労働については、「あった」という答えが38.1%ありました。あった人のうち、申告しないことがあったという人が65%います。その方々になぜ申告しなかったのかを尋ねたのが7ページの図になります。一番の理由は申告しづらい雰囲気だからということです。職場で働いている姿がリアルで見える世界と、テレワークではやはり違うわけございまして、特にルールや風土が整わない中で急に入れた職場においては、上司・部下の意識合わせも十分できなかったという状況も影響しているのではないかと考えています。

2番目に挙げられているのが、時間管理がされていないという先ほどの課題と通ずる問題であります。これからの働き方の選択肢の1つとしてテレワークを社会に根付かせるようとするならば、労働時間管理をするという法令で定められた当たり前のことをしっか

りとやっていく必要があると思います。

もう一つテレワークになって影響があったのが、9ページの費用の問題です。テレワークに伴う通信費等の費用負担等、様々な負担について尋ねていますが、いずれも自己負担であるという回答がこの時点では多くなっています。労使交渉により、テレワーク勤務の場合、必要な経費負担として、一定の手当を支給するところも出てきておりますが、この時点の回答としては、こういう実態にあったということです。

10ページでございますが、働く側にとって、テレワークのメリットとしては、通勤時間が要らないということも多くの方が感じているところです。特に東京をはじめとした大都市圏においては、往復1時間以上の通勤時間を無くし、生活時間として活用できるということは、非常に大きなメリットだと思っております。それは東京の一極集中の是正にも寄与する大きな影響を与えるものだと思っております。

一方、デメリットについては、勤務時間とそれ以外の時間の区別がつけづらいという回答が多くなっています。例えば夜中のメールとか、仕事と生活の線引きが曖昧になりがちで、仕事が生活時間を侵食すると感じている人が多いということでございます。

また、リアルに働いているところをお互いに見ていないからこそ、コミュニケーションの取り方がより重要だと思っております。意思疎通がうまくいかないと、仕事の効率が落ち、上司や同僚など誰にも仕事の相談ができずにメンタルになるという方も増える可能性もあるのではないかと感じております。

次のページで、総括的なこれからの課題についてですが、働き方の選択肢の一つとしてテレワークを社会に根付かせようとする、企業のトップ、上司、労働者の意識改革というくくりでやるべきこと、あるいは費用負担、セキュリティー対策、自宅の作業環境などといったくくりでやるべき課題、時間管理、安全衛生などの課題といった分野があると思っております。

テレワークについて労働者保護の視点から留意すべきことについて、最後に1枚で記載しています。労働時間の適正な把握、休憩時間の確保、長時間労働の抑制、確実な賃金の支払いといった基本的なルールについては事務所で勤務していても、テレワークであっても守るべきルールだと思っておりますので、しっかりと全ての職場にルールを浸透させていくということが、まずもって大事なことだと思っております。

その上で、以下、テレワークに関する課題を幾つか列挙しておりますが、これらの課題については基本的に労使でルールを整備し、それぞれの職場に合った形で導入していくことについては、現場の労使でやるべきことだと考えております。

それをガイドラインにおいて支えていただくという意味では、ガイドラインの補強にもつながることを幾つか書いています。例えば4点目のところですが、連合の労働相談には、正社員は全員テレワークだが、派遣労働者は電話を受けるために出勤しなければならないといった相談も寄せられています。雇用形態の違いのみを理由としてテレワークを認めないということは、この4月から施行された同一労働同一賃金の趣旨にも反するものだと考

えており、注意喚起などガイドラインで明記していただくことをお願いしたいと思います。

先ほど触れた税制の関係についてです。テレワークの勤務に伴う費用負担を手当として新設して、一方で通勤費を実費支給する場合、手当は課税、通勤費は非課税という問題が生じており、税制改正の中で検討すべき課題だと考えております。

もう一点、最後に記載している項目についてです。例えば会社でシステムの管理・補修のため、取引先において常駐で仕事をしている方がいますが、自社の都合だけでテレワーク勤務にすることができないという課題がありますが、取引先のリスク管理の視点なども含めて交渉して、テレワークを選択可能にしていく必要があるのではないかという趣旨で記載しています。

このようなケースに限らず、自社だけでは進められないことも多々あると思いますし、同じ職場の中にグループ社員の方や取引先の方、派遣社員の方など、いろいろな方が働いていらっしゃいます。全ての人を視野に入れて取り組んでいく必要があると考えております。

もう一つの資料はこうした問題意識を踏まえ、労働組合として職場で取り組むための方針として整理したものでございますので、説明は省略させていただきます。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に入りたいと思います。御意見、御質問のある方は、先ほど申し上げましたようにZoomの「手を挙げる」機能でお願いいたします。いかがでしょうか。

○赤坂企画官 事務局よりいいですか。

河野大臣に御挨拶をいただければと思いますので、よろしくをお願いいたします。

○大槻座長 お願いします。

○河野大臣 皆さんこんにちは。河野太郎でございます。遅くなりまして申し訳ございません。

今日はお忙しい中、御参加をいただきまして、メンバーの皆様には、改めて御礼を申し上げます。

私は学校を卒業して富士ゼロックスという会社に入りました。1980年代の終わり頃、87～88年だったと思いますが、埼玉県志木ニュータウンで、富士ゼロックスはじめ、何社かで共同でサテライトオフィスの実験をやりました。これが多分日本で最初のサテライトオフィスの実験だと思いますけれども、私はその現場責任者をやれと言われてまして、富士ゼロックスの社員の中で志木ニュータウンに住んでいる人をピックアップして、課長さんをお願いをして、ぜひテレワークをやらせてくださいと言いましたら、多くの方に「できるわけないだろう」と言って断られましたけれども、何人か御協力をいただいた人は非常によかったし、もう80年代、ネットワーク的にも問題ないねという話でした。

5年前に消費者担当大臣のときに「消費者庁を徳島県に移しましょう」と言ったら、やはり同じように「できるわけないだろう」という反対の声がありましたけれども、やって

みたら割と快適に仕事ができましたという話になっています。ただ、結局消費者庁全体が移転するというのには至りませんでした。

ところが今年、コロナになってテレワークを様々な会社がやってくださるようになりまして、先日ある経団連の社長さんがお見えになって「8割本社テレワークになりました。逆に、産業医はそういう中でも常駐義務があるから、人のいない本社に来て、産業医の方がオンラインで社員と話をしています」という状況になっていますという。これは別の規制改革の話ですけれども、やればできるし、快適になる部分というのは相当ある。あるいは業務効率が上がる部分というのも相当あるのですけれども、やはりこのマインドセットの問題は様々あると思います。

それから、今までやっていることと違うことをやりますので、規則的に今までやってきた管理の手法では管理ができないという部分もあるのだらうと思いますけれども、今のプレゼンテーションにもありましたように、東京の一極集中からそれぞれの地方に産業やら人やらを移していこうということ、あるいは地方を発展させるための雇用の場をつくっていく中では非常に有効ですし、これからの首都直下地震、あるいは南海トラフといった防災を考えても、このテレワークというのは、少し日本社会の復元力を強くする、そういうものとしても捉えなければいけないだらうと思っております。

今、連合の皆さんから問題提起があったようなこともありますけれども、是正すべきもの、あるいは新しい働き方として管理の手法を変えなければいけないもの、法律、その他変えていかなければいけないものをしっかり仕分けをして、働く人が最大限の効果を上げると同時に、働き方と自分のプライベート、家族、そうしたものがより充実できるようなことにしていかなければいけないと思っております。

技術的にこれができるというのは、もう30年前にやっているわけですから、そこから技術的には物すごく進歩している中でできないということは、もはやないのではないかと。では、どうやって、これをスムーズにやっていくのかということをしかりと御議論をお願いしたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

○大槻座長 河野大臣、ありがとうございました。

それでは御質問をされたい方、挙手のほうをお願いいたします。今、挙がっているところで夏野さん、まずお願いいたします。

○夏野委員 夏野です。

連合の方にぜひ、いただいた御要望はもっともなことばかりで、本当に見直していかなくてはいけないなと思うのですが、一方で、時間管理なのですけれども、そもそも在宅勤務になって、もちろん、仕事と家庭のこととの区別がつきにくくなったというのは、もうそのとおりののですが、だからこそ、打刻をして仕事をしている時間の中でも、結構プライベートのことができてしまったりしている現実としてあって、一方で、では、会社に行っていたときに、会社に行っている時間は全部本当に仕事をしていたのかといたら、そうでもないときもあって、特に大企業などはもう仕事をしていない人がいっぱいいるわ

けで、そのように見たときに、この時間管理というのをベースに日本の労働三法というのはできているわけなのですが、これを実態に合わせた形にするためには、組合の側からしてみたときに、どういうことをやったら労働者が一番快適に、なおかつ自由度も失わずに働けるのかというのをぜひお伺いしたくて、職種別なのか、やはり階級別なのかとか、管理職はそういうのを外しての階級別という考え方なのでしょうけれども、どうにか何かいいアイデアがないかなというのを、ぜひお伺いしたいと思いました。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、まず、今手が挙がっている高橋さんまで御質問いただいた後に御回答をお願いしたいと思います。それでは、高橋さん、お願いします。

○高橋議長代理 1点目は、まず夏野さんと同じようなことなのですけれども、時間管理をしていないということですが、そもそもリアルの世界で働いているときにどういう時間管理をしていたのか、きっちり時間管理されていた人たちが、テレワークになった途端に時間管理ができなくなったのか、そもそもリアルの世界でどういう働き方をしていたのかというところが知りたいということが1点でございます。

それから、2点目ですけれども、13ページの留意すべきことの中に、テレワークにかかる経費についてですけれども、大企業だと多分タブレットとかパソコンを支給するというような形で、手当ではなくて現物支給でやっているのだらうと思うのですけれども、この辺の実態についてお分かりになれば、教えていただきたいと思います。

それから、同じようなことですが、大企業の場合にも多分通信費までは負担していないのではないかと思いますけれども、それについて何かデータなり情報があれば、教えていただきたいと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、水町先生も手を挙げていただいたようなので、水町先生まで御回答をお願いします。

○水町座長代理 ありがとうございます。

1点だけ、コロナ禍で、この3月から世界的にテレワークが行われる中で、世界の中で見ると、やはり一番の課題と言われているのが作業環境を整える中で、日本は実はオフィスワークであっても製造現場であっても、働く現場の作業環境は世界的に見てもかなり整っているのですが、では、家の作業環境が整っているかということ、やはり家が狭かったり、働くのに向いていないという、そのコントラストが非常に大きいような気がします。その中で、連合さんとして、日本でホームワークの作業環境を整えるための具体的なアイデア等があるか、教えていただければと思います。

以上です。

○大槻座長 それでは、連合さん、御回答のほうをお願いします。

○仁平総合政策推進局長 ありがとうございます。

順番にお答えしていきたいと思います。労働者の立場から、どんな働き方がいいかということだったかと思います。本日はアンケートの全容を示しておりませんが、その中で、労働者に対してテレワークを引き続き希望するかという設問があり、6割の方が希望するという回答でしたので、潜在的なニーズは高いと思っております。

実際、オフィスでも家においても出退勤をパソコン上で管理しているという企業が割と多いという気はしております。

一方で、例えばフレックスと組み合わせてテレワークをしているという企業もあります。テレワークとフレックスは1つの選択肢であるとは思いますが、我々が懸念しているのは、フレックスは労働者が始業と終業の時間を決められる制度でありますので、働かせる側も働く側も労働時間管理の意識をしっかりと持ってやっけていかないと、労働時間管理がなし崩しになってしまうという懸念は持っております。

高橋先生からいただいた質問で、時間管理ができていない企業についての御質問だったかと思うのですが、企業規模によって差がありますと先ほど申し上げたことに加え、普段の労働時間管理の方法についても同様に尋ねておまして、普段から労働時間管理がきちんとできていません、していませんと回答した人が、同じくらいの比率でいます。

そういう意味では、テレワークになったから労働時間管理ができないということではなく、通常の事務所における勤務であっても、本来行うべき労働時間管理ができていないということは、働く側にとっては、残業代がきちんと支払われないということでもありますから、日頃から管理すべき話だと思っております。

あと、通勤費に関して、もう一方の資料の中で、どれぐらい費用がかかるのかという大まかな試算をしております。方針としては、ランニングコストも踏まえ、労使でよく話し合うことを求めています。記載しているように、個社の状況によって違うでしょうし、産業別の実態、あるいは企業の実態において、幾ら程度と示すかどうかという話を、組織内でも議論したのですが、それぞれの実態に任せるべきではないかということで、〇万円としております。

○大槻座長 ごめんなさい。連合の方のほうで今、画面をシェアしていただいていますか。見えていないみたいなのですけれども、見せていただけますか。

○仁平総合政策推進局長 自分の画面を見ておまして、大変失礼いたしました

2-1-2の資料ですが、この最後に、どれぐらいのランニングコストがかかるのかという試算をした資料がございます。これは労働組合の取組ですので、どれぐらい経費の負担を会社に求めるべきかということで議論したのですが、それぞれの実態に応じて、労使交渉で決めるべきではないかということで、労使に委ねています。

具体的に通勤費などが平均どれぐらいなのかというのは調べてはいるのですけれども、すぐにはお答えができなくて申し訳ございません。しかし、通勤費を日割りにして手当に振り替えるというのは、少なくない企業で行われている動きだと認識はしております。

あと、水町先生から、自宅など作業環境をどのように整えていくのかという質問をいただきましたが、首都圏の、例えばマンションなどに一家で住んでいたりすると、なかなか昼間の時間帯、専念できる部屋を確保するというのは、難しい話なのではないかと思っております。そういう中で今、みんな工夫してやっているとは思っておりますが、駅前のサテライトオフィスみたいなものを整備するというのも1つの考え方だと思います。

ただ、そのときに我々が懸念しているのは、セキュリティーの問題、あるいはその場でこういったWEBの会議をやる場合の機密性の問題みたいなことが一つ課題だと思っております。走りながら考えていかななくてはいけない課題だと思っている次第です。

とりあえず以上です。

○大槻座長 御質問いただいた皆さん、今のお答えでよろしいですか。

○夏野委員 夏野ですけれども、時間管理が実行的ではないと思うのですが、時間管理以外の方法は、何か提案とかないのでしょうか。

○仁平総合政策推進局長 それについては先ほど申したとおり、普段からきちんと終業と始業の時間管理について、客観的データも含めて、在宅であろうが事務所であろうが、きちんとやるべきだと考えています。

○夏野委員 ごめんなさい。始業と終業というのを会社でやっても、会社の中でも実は仕事をしていない人もたくさんいて、自宅だとよりそれが顕著に出るわけです。つまり昔の昭和の時代と違って、労働者が会社に来ているときは必ず仕事をしている、その分の機械的な作業がある時代ではなくなってしまったのが原因だと思うのです。何をもちょう仕事をするかということをして21世紀になって定義が変わっている人もいます。

とにかく労働者がきちんと働きやすく働いてもらうことが、経営者にとってもいいことだと思うのですが、時間管理ということを行っている限り、では、家にいる間は絶対にセンサーをつけて、席から離れないようにチェックするのか、そういうことになりかねないと思うのです。そういう意味で、時間管理以外の方法を何らかの形で提起していただくと、すごく話が進むと思うのですが、時間管理を行っている限り、何かいたちごっこになるような気がしているので、何かないかなと思った次第です。それが質問の趣旨です。

○仁平総合政策推進局長 1日何時間働くというのは、基本的に労働契約として結んでいると考えています。そういう意味で、事務所においても、うちにいても、隙間の時間があるではないかということは、そうかもしれませんが、仕事の指示の出し方も大事だと思います。

いつまでにこの仕事をやってくれという仕事の量も含めて部下に指示をする。1日8時間なら8時間、フレックスであっても、その時間の中で、専念してやり切る量の仕事が、きちんとあるという中で、お互いのコミュニケーション、仕事の発注と報告も含めて、やり取りだと思っております。基本的な労働時間は何時間、プラス、それに臨時で仕事する必要があるれば、その分は時間外も含めてやってくれという指示の下、テレワークであってもやっていくということにしないと、なかなか公正な働き方にならないのではないかなとい

う思いをしております。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の夏野さんの点について、少し補足で教えていただきたいのですが、資料の中にもあったと思うのですが、生産性がむしろテレワークで下がったという回答が案外多いですね。それを考えると、しっかりとした指示系統が重要だということであっても、それだけでは、せっかくテレワークでいろいろな形でメリットがあっても、生産性が下がってしまうという残念な結果にならないのかなとちょっと心配なのです。生産性をむしろ向上させていくような施策というのは、何かあり得ないのでしょうか。

○仁平総合政策推進局長 どういう仕事がテレワークに向いているか、向いていないかということなのではないかと思っておりますが、例えば新規のお客さんを含めて、どういうコンテンツを作っていくのかとか、相談をしながら進める作業については、WEBも含めて今はやっているのだと思っておりますが、在宅だけよりは、チームで取引先に伺って、きちんと先方の思いは何なのか、そこに応えるにはどうしたらいいのか顔を合わせて打ち合わせするほうが向いていたりするのだと思っております。

そういうことも含め、在宅になったから効率的になったということには、一概にはならないと思うので、仕事の振り分けや進め方も含めて見直していかないと、全体の生産性は上がらないと思っております。

ただ在宅の場合、通勤時間が必要ないことや、通勤も含めて出勤による感染のリスクを負わずに仕事ができるというメリットは十分にあります。そこも含め、課題を克服していくことが必要だろうと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

御手洗さん、お願いいたします。

○御手洗委員 ありがとうございます。

今、夏野委員や大槻座長が言われた点にも関わりますけれども、私からは労使の関係というよりも働き手同士の間での関係性について、もしお分かりになることがあればと思って御質問させていただきます。

在宅勤務になると、自己管理ができて、自分のやるべきことをきちんと整理してスケジュール立ててやっていけるようなタイプの方は仕事ができるのだと思いますけれども、やはり世の中には、子供とかでもありますけれども、周りでみんな仕事していると自分も集中できるけれども、1人になるとうまくできないとか、そういった方もいらっしゃるのかと思います。

そうした中で、例えば一部の自律的にお仕事ができる方に業務が偏って、一方で、1人になるとうまく動けないという人のほうは稼働が少なくなってしまっていて、少し業務の負担感に差が出るとか、不公平感が生じるとか、そういった事例というのは聞かれることはございますか。

○大槻座長 連合さんお願いします。

○仁平総合政策推進局長 調べたものはないのですが、見聞きする中では、例えば今年入ったばかり新入社員の方とか中途採用でまだ日が浅いとか、会社で十分なじんではないという人たちは、今困っている部分があるのではないかというのは、耳にしたことはあります。仕事の進め方を自律的にできる人とそうではない人という点については、直接その辺については見聞きしたことがないものですから、直接のお答えになりませんが。

○御手洗委員 この業務の負担感の偏りといった言葉を聞かれるわけですか。

○仁平総合政策推進局長 業務の負担感については、多分事務所で仕事していても同じようなことはあると思うのですが、マネジメントをきちんと行う中でやっていかななくてはいけない話だと思っています。先ほどの資料において、これからの課題の中で、会社のトップの意識改革、上司や同僚の意識改革ということが上位に挙がっておりますから、そういった課題というのは、実際問題あるのだろうなと思っております。

○御手洗委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかに何かございますでしょうか。

1点、ちょっと観点が違うところで、留意すべきこととして、連合さんからいただいている件に絡むのですが、作業環境の確保についていただいておりますが、これはもともとこのテレワークガイドラインの中には、事業者がこういった環境を整備すべきであるということは、かなり詳細に記載されていると思うのですけれども、ただ、原則が「事業場と同様の基準」ということで、なかなか達成するのが難しい面もあると聞いております。

そうした場合に、結局、実行性があまりないような形になっているのではないかとこのことを思うのですが、これについてどう考えていらっしゃいますでしょうか。また、何かこういうガイドラインであれば、より実行性が伴って、労使ともに満足ができる、よりいい環境になっていくとといったような施策はお考えでしょうか。御意見があれば教えてください。

○仁平総合政策推進局長 我々の方針上は、ガイドラインに準じた場所でできるように努めるということが方針としては書いてありますが都市部の小さいマンションの中で、あるいはワンルームの中でこの環境を確保できるのかということ、課題があると我々も認識しているところでございます。

○大槻座長 かしこまりました。ありがとうございます。

ほかに何かございませぬようでしたら、次の議題のほうに移らせていただきたいと思いますと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、日本労働組合総連合会様においては、御退室をいただければと思います。ありがとうございます。

○仁平総合政策推進局長 ありがとうございます。

(説明者交代)

○大槻座長 それでは、続きまして、日本経済団体連合会様よりお話をいただきたいと思

います。もう入っていただいていますでしょうか。よろしいでしょうか。

本日は、日本経済団体連合会労働法制本部の本部長、鈴木重也様にお越しいただいております。それではよろしく願いいたします。

○鈴木労働法制本部長 ただいま御紹介いただきました、経団連で労働法制本部長をしております鈴木と申します。

発表の機会を頂戴いたしまして、厚く御礼を申し上げたいと存じます。

本日、明日公表予定としております、「改訂Society5.0の実現に向けた規制・制度改革に関する提言」の中から、テレワークに関する労働分野の規制改革要望について、御紹介をさせていただければと存じます。どうぞよろしく願いいたします。

要望の内容に入ります前に、テレワークをめぐる最近の状況について、簡単に触れさせていただきたいと思えます。御案内のとおり、新型コロナウイルス感染症を契機といたしまして、在宅勤務を中心にリモートワークが急速に普及いたしました。しかしながら、最近ではその動きに揺り戻しが見られるところでございます。

こちらは労働政策研究・研修機構が調査をいたしました1週間当たりの在宅勤務・テレワークの実施日数の変化を見たものでございます。一番上の棒グラフは、新型コロナウイルス感染症が発生する前の通常月のデータでして、右側にありますとおり、73.1%の雇用者が在宅勤務・テレワークを行っていないという回答でございます。

その後、5月第2週には、行っていない方が5.7%ということで、ほとんどの方がテレワークを実施したということですが、一番下、7月最終週になりますと、行っていないとの回答が過半に達したという状況でございます。

このコロナを奇貨とした変革の流れを止めず、テレワークを新しい生活様式として社会に定着させるためには、まずは企業の個別の取組が大変重要だと認識をしているところですが、同時にこれを支援していただく労働法制の見直しも課題になっているかと思っております。

こちらは経団連が7月に夏季フォーラムで採択したマニフェストでして、新しい働き方に適した雇用システムや人事評価制度、これを企業として確立するということに加えまして、政府に対し、労働諸制度の見直しを働きかけるということを盛り込んだところがございます。

こうした中、経団連では、ウィズコロナ・ポストコロナにおける経済活動に不可欠な75項目の規制改革要望を取りまとめたところがございます。その中から3点、御紹介をしてみたいと思えます。

1点目は、雇用型テレワークガイドラインに関する事項でございます。このガイドラインはテレワークの導入・実施時における労使双方の参考資料と位置づけられておっておりますけれども、その内容の追加・修正が必要と考えております。

このテレワークガイドラインの追加・修正の第1は、労働時間の把握・管理の方法に関する例示の追加でございます。現状の記載では、単純に労働時間の適正な把握のために、

使用者が講ずべき措置に関するガイドライン、いわゆる適正把握ガイドラインに基づく対応を求めているだけでございまして、現行のテレワークガイドラインは、テレワークの特性を踏まえた記載になっていないのではないかと、そのような問題意識を持っております。

と申しますのも、適正把握ガイドラインは、使用者による現認、つまり、部下が帰るのを上司が見届けるといふことや、タイムカード、ICカード等の記録を確認することを原則的な方法と定めておるところですが、テレワークの場合には、上司の現認、あるいはテレワークの利用というのは難しいことから、自己申告が自主的な原則的な方法にならざるを得ないと思っております。

そこで、テレワークにおける自己申告を正面から取り上げていただき、自己申告の例として、電子メール等による始業・終業時刻の報告を追加していただきたいと思っております。

次に、テレワークガイドラインの追加・修正の第2は、労務管理に関する記載の追加でございます。現行のガイドラインは、労働時間の適用と留意点、それから、休憩時間の取扱い、さらには時間外・休日労働の時間管理など、いわゆる労働時間管理に主な焦点が当てられておるところでございます。他方、労務管理全般に関する記載というのが乏しく、テレワークの導入・実施に際しての参考資料として十分活用できていないという指摘があるところがございます。

そこでオンラインツールを用いて、例えば上長が部下の健康状態を確認したり、あるいは意識的に個別面談を通じて業務進捗状況を両者、部下と上司が共有するなど、様々な工夫を凝らして、労務管理に取り組む企業の事例を追加していただくことで、ガイドラインがより有用なものになるのではないかと考えております。

また、本日の資料には記載しておりませんが、ガイドラインでは在宅勤務等に際して、事務所衛生基準規則、労働安全衛生規則等で求める衛生基準と同等の作業環境となるよう、テレワーク実施者に助言等を行うことが望ましいという記載がございます。しかし、例えば在宅勤務を行う方に対して、企業の人事部が照明や室温、温度を具体的に助言するということは現実的ではないと思っております。そこで、例えば、明るい場所で夏にはクーラーをつけて作業をすとか、あるいは机の周りを整理しておくといった働き手が実践しやすい記述を記載していただければよいのではないかと考えております。

テレワークガイドラインの追加・修正の第3は、時間外・休日・深夜労働の原則禁止の見直しでございます。ガイドラインにこの記載があることにより、残業に対する企業の萎縮効果を招く恐れがあるかと思っております。働き手の働き方の自由度を高め、テレワークの生産性を高める観点から、閣議決定された「規制改革実施計画」に基づいて、当該記載の内容を削除していただければと存じます。

ガイドラインに関する要望は以上となります。

2点目は、時間単位の年次有給休暇の取得制限の撤廃でございます。テレワーク・在宅勤務では、例えば共働きの夫婦が、保育所への子供の送り迎えを日替わりで行うなど、勤

務の時間体の自由度が高い働き方を望む声が出ております。さらには休暇を楽しみながら働く、いわゆるワーケーションの動きも見られるところでございます。仕事と生活、仕事と余暇が混在する新しい働き方を積極的に認めようとする企業では、業務を一時的に中断する中抜けの仕組みを入れているところですが、中抜けをした時間分だけ終業時間、つまり終わりの時間が遅くなります。こちらの左の図でございます。

他方、時間単位の年休を導入して中抜け時間に充てる場合、その時間は就労を免除されておりますので終業時間は遅くなりません。しかしながら、時間単位年休の取得日数は年5日ということで制限をされております。そのため、導入効果が限定的との企業の声がございます。今後、多様な働き方が一層進展する中で、年休を細かく取得したいというニーズが増えると見込まれます。そこで、時間単位年休の取得制限を撤廃するとともに、5日間の年次有給休暇の付与義務の履行対象、このカウントに含めていただきたいと思います。

最後でございますが、第3は、フレックスタイム制の適用の柔軟化でございます。御案内のとおり、フレックスタイム制は日々の始業・終業時刻を労働者の自由な決定に委ねる制度でございます。ワークライフバランスを図りながら、効率的に働けるため、テレワークとの親和性も高く、各社の実態に応じて多様な活用の可能性を秘めている制度だと思っております。しかしながら、会員企業からは、制度上の制約を指摘する声が寄せられております。具体的には、清算期間1か月のフレックスタイム制を適用した労働者が、一月のうち数日程度、変形労働時間制で勤務するということは認められておりません。この場合、1か月間は全て変形労働時間制度として勤務する必要が生じてくると聞いてございます。

会社が数日程度、始業時刻・終業時刻を指定するだけで、1か月間丸々労働時間を配分する自由度を失う。つまりフレックスタイム制を認められないというのは、やや柔軟性に欠けた考え方ではないかと思っているところでございます。

多様な働き方を推進する観点から、フレックスタイム制度の趣旨を損なわない範囲で、1か月単位変形労働時間制との併用を認めていただければと思っております。

最後になりますが、経団連はデジタル技術の活用を通じて、様々な社会的な課題の解決を図る「Society5.0forSDGs」をポストコロナのあるべき社会像として位置づけておるところです。その実現に向けては、労使がテレワークを安心して、また、柔軟な形で活用できるようにすることが不可欠だと考えておりますので、ぜひ、規制改革推進会議の先生方の力強い御支援をよろしくお願い申し上げます。

私からの説明は以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、また皆さんからのコメント、御質問等をいただければと思いますので、挙手機能のほうをお願いします。

まずは島田先生からお願いします。

○島田専門委員 御報告ありがとうございます。

3つほど、お伺いしたいのですが、1つは、時間管理の話は先ほど連合さんとのやり取りの中でも出てきたことなのですけれども、今回御報告されたのが、ガイドラインに対する御要望ということだったと思うのですが、広く考えると、労働基準法において時間外労働等の規制と割増賃金の支給が一体となっているというのがあるのですが、この制度が残っている以上、なかなかおっしゃったようなことは難しいのではないかと。そういう意味では、大きく健康管理ということに直接関わる施策と時間管理を少し分けるような、全体としての御提案というのが御検討いただけないかというのが、要望でもあり、御質問です。

2番目なのですが、年休と時間単位の年休を少し規制緩和してほしいという御要望なのですが、私はその点に関して言うと、そうなってくると、年休制度本来の趣旨と大きく離れていくのではないかとという危惧があります。今言ったワーケーションなど中抜けとかを認めることについては妥当だと思うのですが、休暇制度全体の中で年休の時間単位取得以外のことを含めて考えていったほうがいいのではないかとするのは、私の意見でもあり御質問でもあります。

3つ目は、1か月単位の変形制とフレックスタイムの併用というお話だったのですが、やはり変形時間制の特徴というのは、それぞれの時間を確定するところにあると思いますので。フレックスタイムとの併用はなかなか難しいような気がするのです。今伺った範囲ですと、フレックスタイムの1か月単位の変形制の利用でなくて、フレックスタイムのありようを少し変えることによって、要望は可能なのではないかと伺ったのですが、この点はいかがか。

長くなりましたが、3つお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

あと、菅原さんから手が挙がっていますので、菅原さんの御意見、御質問いただいた後、経団連さんから御回答をお願いできればと思います。

○菅原委員 遅れましてすみません。菅原でございます。質問させていただきます。

まず、島田先生の御発言と同じように、時間外労働時間等の規制と割増賃金の整理をしないと、テレワークを今後推進していく上で使用者も労働者側も円滑に使いこなせないのではないかとと思うのですが、日本経団連さんは、その辺のことをどうお考えになっているかというところ。

また、7ページ目にもありますように、現在ある制度を工夫し働きやすくしようと知恵を出されているのがよく分かりますが、働く個人が自己管理していくという発想の働き方、労働時間のあり方も考えていく必要があると思います。一定の労使の契約の下に、働く個人が自律的に働く時間や健康管理ができる、使用者側はそれをサポートするような制度を構築するというような考え方の新しい労働時間や制度を再考すべきかと思います。

テレワークの働き方を議論する際にも、様々な職種や様々なスキルの働く個人を一緒に扱った議論になりがちです。新人の方もいれば、10年20年のキャリアがある方、あるいは専門性の高い業務や定型的業務など様々なケース分けをした議論・検討が必要だと思

いますがどのように考えていらっしゃいますか。よろしく申し上げます。

○大槻座長 では、経団連さん、お願いします。

○鈴木労働法制本部長 ありがとうございます。

実は会員からいただいた要望を全部出しているわけではなく、もっと大きな改革について、このテレワークを機に問題意識としてお持ちになっている要望もいただいております。その骨子は、島田先生、菅原先生も御指摘のとおり、テレワークの場合には自律的に働くことをより促進する、割増賃金規制と健康管理を分けて考えるような仕組みが考えられるのではないかと考えております。この点については、実は規制改革要望をいただいてからまとめるまで時間が短かったこともあり、また、経団連全体としての意識合わせが必要なことから、より大きな会合の中で鋭意検討しているところでございます。その趣旨は、単に割増賃金を外すというところではございません。私どもは、働き方改革の1丁目1番地はエンゲージメントを高めることではないかと考えております。エンゲージメントの向上にはいろいろな方法があり、各社がそれぞれの方法で取り組まれているのですが、やはり自律的に働くことが中長期的な社員のキャリア形成やモチベーションの向上につながる。そのために、労働時間と切り離れた新しい労働時間制度、これを志向して鋭意検討しているということで、御理解を賜ればと存じます。

それから、2点目、島田先生からいただきました年休の時間単位年休についてはILO条約において長い期間の中で取ることが標榜されておることは承知をしているところです。また、年休以外の形で中抜けをするというような企業も当然あってしかるべきですし、実際あることは承知をしているところでございます。ただし、時間単位年休の利用の割合が比較的高いと思っております、かなりニーズが各社にあるというところを私どもは重視をしております。

参考までに申し上げますと、厚生労働省が公表しております平成29年就労条件総合調査の中で、時間単位年休を持っている企業は18.7%。この数値が高いか低いかという評価は分かれるところかと思いますが、このうち5日間認めているという企業が59%、約6割、それから、実は10日以上認めている企業が18.4%で、これは恐らく法律を超える形での例えば失効年休のような形で認めているような企業が多いのではないかと理解をしております。この失効年休以外にも、本来の年休としても時間単位年休を認めてもらいたいという声を拾ったということで御理解を賜ればと思っております。

それから、島田先生の3つ目の御質問につきまして、フレックスタイム制の何らかの見直しで可能かどうかというような御指摘、御質問だったかと思えます。この要望元というのは、実はある鉄道会社の事例でして、基本的に支店でホワイトカラーの事務作業をしているのですが、朝と夕方のラッシュ時に現業部門の運転手さん、車掌さんの人数が少ないということで、以前に資格を取得した方が支店で勤務をしているということでございます。資格を持っている方が、その時間帯、朝晩、そこの現場に入る。朝現場に入り、午後は普通のデスクワークを行うというような勤務形態を、フレックスタイム制と変形労

働時間制を併用して活用したいという御意向でございます。そういたしますと、現場に来るタイミングが始業・終業の真ん中であれば、コアタイムということで設定すれば問題ないのかもしれないのですが、現場に来てもらう時間帯が始業時間部分、あるいは終業時間部分にかかりますので、現行の解釈ではなかなか難しい。逆にこの部分を、始終業のどちらかを固定しても構わないというような解釈をしていただければ、その会社の御要望にはお答えいただけると考えているところでございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、藤井副大臣から手が挙がっておりますので、藤井副大臣、お願いします。

○藤井副大臣 年休制度はILOの関係もありますので、時間単位年休というのは、ちょっと私も論点だとは思いますが、年休とは別に、実はちょっと育児休業の、例えばどの程度時間育休の要望があるのかということについて、もし統計がありましたら、別の論点になるのですけれども、教えていただければなど。

○大槻座長 ありがとうございます。

経団連様、いかがでしょうか。

○鈴木労働法制本部長 すみません。ちょっと不勉強で今データを持ち合わせておりませんので、確認の上、御返答を後でさせていただければと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。1点だけ、先ほど「大きな会合でより大きな改革」ということを、経団連さんからいただきましたけれども、これは具体的にどんなスケジュールで進み得るのでしょうか。

○鈴木労働法制本部長 公にしているものではないのですが、経団連幹部が出席するような会合で、来年の早々には何かしらの提案をまとめることができると考えているところでございます。

○大槻座長 かしこまりました。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

もし、よろしいようでしたら、次の議題のほうに移らせていただきたいと思います。

それでは、日本経済団体連合会様、ありがとうございました。ここで御退室をいただければと思います。

○鈴木労働法制本部長 ありがとうございました。

(説明者交代)

○大槻座長 続きまして、厚生労働省よりテレワークに係る現状の取組について、御説明いただきたいと思います。それでは、よろしく願いいたします。

○富田大臣官房審議官(人材開発・雇用環境・均等担当) 審議官をしております富田と申します。どうぞよろしく願いいたします。

資料は2-3ということで、私は内閣府のPCから入っておりますので、私から共有することができませんので、お手元にもし資料がありましたら、そちらのほうを御覧いただければ

ばと思うのですけれども。

○大槻座長 事務局の皆さん、どなたか共有できますか。

○赤坂企画官 こちらのほうで準備しますので、適宜共有させていただきます。

○大槻座長 お願いします。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） それでは、この資料を御覧いただきながら進めさせていただきたいと思います。

現在、テレワークの働き方に関する検討会を開催しております。ここは目的に書いておりますとおり、コロナの感染症対策で、先ほど経団連さんからも共有いただきましたとおり、非常に多くの企業さんでテレワークを実施されることになってきて、その中で、やはりこれからさらに良質なテレワークを進めていくためには、改めてテレワークの働き方というのを考えていこうということで、検討会を立ち上げております。

2点目に、検討項目とありますけれども、先ほどから出ております労働時間管理のあり方、それから、経団連さんからありましたけれども（1）の2行目ですけれども、広く労務管理上の課題も含めて検討をしていただくということになっております。

メンバーは、この下に書いてあるような方々でございます。

2ページでございまして、第1回の検討会資料で共有させていただいたものでございます。どんな課題があるかについては、上のところに書いておりますとおり、社内での気軽な相談・報告が難しいという課題、それから、2番目の○に書いていますとおり、勤務時間とそれ以外の時間の区別がつけづらいといったようなこと、そういったものが概して課題として労働者のほうから出されております。

次のページをお願いいたします。労働時間の関係でございまして、テレワークをしてどうなのだというようなことでも、労働時間は減る人のほうが多いけれども、増える人もいるということでも、ちょうどこの枠囲みの左下の1つ目でございますけれども、オレンジところが増える、ブルーのほうが減る。減る労働者の方が多いのですけれども、増える方もおられまして、両極端というところでございます。

次のページで、テレワーク利用拡大のために必要なものは何なのかということでございまして、労働者調査、それから、企業調査を引っ張ってきておりますけれども、1つ目は、やはり社内打ち合わせや意思決定の仕方です。対面でないとできないような打ち合わせの仕方をやっていないかとか、あるいは2行目の後半から書いていますけれども、書類のやり取りを電子化、ペーパーレス化、それから、社内外の押印文化の見直しです。出勤し、判子をいただかないとできないというのでは、テレワークは難しいということでもございます。

それから、2番目の○に書いていますとおり、企業調査のほうでは、ネットワーク環境整備の問題、PC等機器の確保の問題。労働者からは、やはりセキュリティーの不安、通信費の自己負担の発生という回答がございました。

次のページで、心理面でございまして、上司から公平・公正に評価してもらえる

ののだろうか、やはりどうしても上司は目の前で一緒に仕事している人のほうを評価するのではないだろうかという不安がございまして、そこが公正に評価してもらえるかどうかというようなことが、労働者の側からの不安で出されているということでございます。

それから、2番目の○でございますけれども、やはりコミュニケーションの課題です。孤立をする問題、あるいは指示とかが明確でないとか、そういったことがありますので、それについても対応が必要ということでございます。

そういうことございまして、あとは参考資料でございますので、最後までめくっていただきますと、参考で書いていますのが、今紹介しましたデータの出典を書かせていただいております。最後のページは、ガイドラインの概要をこちらにつけさせております。

検討会といたしましては、これから企業からのヒアリング、それから、論点について委員の先生方の御意見をいただき、厚生労働省のほうで現在委託調査をやってございまして、それを11月には共有させていただきます。年内には何らかの中間的になるのかもしれないけれども、意見というものを出せないかなど。今年の冬ぐらいには何とか出せないかなということで検討しておるところでございます。

私のほうからは以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑のほうに移りたいと思いますが、先ほど来ありました連合さんと経団連さんからかなり明確な要望もいただいておりますし、最後に触れていただいたガイドライン、これは冬に向けてとのことでしたが、今、まさにテレワークに対する取組も官民を挙げて非常にホットな状態にありますので、できるだけ早く取り組めるのが理想かなと思います。今まで聞いていただいた要望・御意見の中でできるだけ早く取り組めるものについての考えを聞かせていただかせませんかでしょうか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） それでは、一般的なところから申し上げたいと思いますが、御要望をいただいたもののうち制度的なもの、それから、労務管理一般に関するものと、大きく分けると2つあったかと思いますが、労務管理に関するものにつきましては、あるいは制度といたしましても、明確化で対応できると、今まで不明確だから明らかにしてほしいといったものについては、できるだけ早く対応できるように、私どもとしても努力をしたい。この検討会が冬を目途にということをおっしゃるので、そこで全部整理できなくても、ある程度のお出ししたいと、制度につきましても、制度そのものの話について、これは検討会の中でも議論があるかもしれないけれども、それについて必要があれば、その検討会の中で検討していきたいという形なのかなと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは皆様、御意見、御質問等があれば、挙手機能のほうでお願いいたします。いかがでしょうか。

それでは、島田先生からお願いします。

○島田専門委員 御説明ありがとうございました。島田でございます。

1点お伺いしたいのですが、今日御説明いただいた最後の事業場外みなし労働時間制に関する部分ですが、従来から解釈例規でここに書かれたようなことが出ているということは存じ上げているのですが、具体的に情報通信機器が使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこととか、あるいは随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないことというのをもう少しブレークダウンした場合に、どのぐらいのレベルということをお考えなのか、伺えればと思います。よろしく願いいたします。

○大槻座長 では、御回答をお願いできますでしょうか。

○黒澤労働基準局労働条件政策課長 労働基準局の黒澤と申します。

島田委員の御指摘でございます事業場外みなしに関しましては、先ほど富田の説明にございましたとおり、テレワークにおいて活用いただいております。今、島田先生がおっしゃいました常時通信可能な状態云々というところでありまして、例えば物理的につながっているだけでありまして、席から離れたり、あるいは切断をするということを確認されていると、すなわち、使用者の指示に対して即応するような義務、それがあつかないかということであると思っております、そういった即応する義務がないのであれば、物理的に単につながっているというだけで、この制度を利用することの支障にはならないと考えております。

この制度は大変柔軟な制度でございます、御活用いただきたいと考えておりますので、こちらのガイドラインに関しましては、なるべく分かりやすい形で表現内容を工夫してまいりたいと、今考えているところでございます。

○島田専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、高橋さんと水町さんに続けて御質問、御指摘のほうをお願いしたいと思います。

○高橋議長代理 ありがとうございます。

ガイドラインに関してお聞きしますが、7ページで労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が、テレワークの場合においても適用されるということですが、今度はテレワークを考え直すに当たって、既存の法律に影響することがないのかどうか、現時点で感触を聞きたいのですが、もしそうだとすると、法改正をしないかということになると思っておりますけれども、現状はそういうことは考えなくていいのかどうかということ。

もう一つは、通常この手の話、この手という労働問題は労政審に係るわけですが、今回はこの委員会で完結するというところでよろしいのかどうか。

2点お願いします。

○大槻座長 お願いします。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 高橋委員からの御質問でござい

ます。今、検討している中で、このガイドラインの見直しだけで進むのか、法改正までつなぐものはないかということでございますけれども、そこは検討の中身次第とももちろんそうなるわけでございますけれども、先ほど労働者の方は何がお困りなのか、使用者の方は何がお困りなのかということをお示ししましたけれども、その中で、やはり労働時間管理のあり方がどうなのだろうかという御質問、あるいはほかにも仕事の進め方がどうなのだろうかとか、そのような労務管理面全般に関する課題も多くございますので、そこをまず対応していくということが非常に重要ななと思っています。

もちろん検討を進める中で、制度的なものがあれば検討し、先ほど経団連さんもおっしゃられましたように、時間単位年休というようなものについて、これ必要があれば、もちろん検討しなくてはいけないと思いますけれども、現在、大きな課題としては労務管理全般かなと思っています。

それから、2点目の検討がどうなのかということでございまして、もちろん私も、労働に関する制度につきましては、やはり労使の当事者が実際に運用するわけでございますので、労使の皆様の御議論をいただかなければいけないという部分がございまして、解釈の見直しとかということであれば、皆様の御意見をいただきながら、私どもで検討を進めて労使に御報告させていくということもございまして、もちろん法改正とかが、もし必要なものであれば、これは労政審で当然議論しなくてはいけないものでございまして、そこは労政審での議論が必要になってくるということだと思っています。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、水町さん、お願いします。

○水町座長代理 ありがとうございます。

御報告があったように、なるべく速やかに検討して、できることからどんどんやっていただくということが大切だと思いますが、今現場で法規制との関係で困っていることが、通勤手当から在宅勤務手当の移行を進めるに当たって、先ほどちょっとだけ話がありましたが、通勤手当だと非課税限度があって課税対象外になる。これが在宅勤務手当になると課税対象になってしまう。

あと、社会保険との関係で言うと、実は通勤手当は社会保険の算定基礎賃金なので、通勤手当のままだと年金額に反映されますが、通勤費の実費支給となったり在宅勤務費用の実費支給になると、今年年金額が減ってしまう、算定基礎が減ってしまうという問題もあって、これも規制そのものの問題ですが、こういうことについても、厚生労働省さんの検討会で検討し、変えられるものは速やかに変えていく。他省庁に関わることでも提言していくということはお考えでしょうか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 通勤手当の税制上の取扱い、あるいは社会保険上の取扱いということで御質問をいただいたと思いますけれども、もちろん検討会は、このテーマだけしか検討しませんということを申し上げているわけではございませんで、労務管理上の観点から、テレワークに関する手当、これは委託調査の中でも、

どのような実態になっているのかということ把握することにしております。

ただ、いずれにしても税制につきましては、税務当局との関係等もございますので、その中で、私どもとしては、まずは実態把握をしていくことになるのではないかと考えております。もちろん検討会の中でも必要な御議論はいただきたいと考えております。

○大槻座長 ありがとうございます。

水町さん、今の件はこれでよろしいでしょうか。

○水町座長代理 どこで検討して、どこで速やかに変えていくかというのはいろいろあると思いますので、我々としても広く検討していくことが必要かなと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、菅原さん、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

まず、テレワークを円滑に進めるための1つの方法として、先ほども経団連さんの意見にもありましたが、事業場外みなし労働時間制、労基法の38条の2を原則としていく方法があると思います。基本的には現在のガイドラインでも対応は可能ですが、例えばメールや携帯電話で連絡が取れるとしても、事業場外みなし労働時間というところの制度が使えないわけではないと思いますが、それを理解していない使用者、労働者の方がいるので、きちんと説明していくことも考えられるのではないかと考えています。通達も一部矛盾しているようなところもあると思いますので、ここは全面的に見直して、改善していく必要があるのではないかと考えています。

また、事業場外みなし制度に関しましては、休日労働とか深夜労働についての適用除外もありますので、この辺の整理も必要だと思います。事業場外みなし労働時間制はテレワークを速やかに促進していくために、現行制度の活用からの視点です。

テレワークの促進は、情報技術をうまく活用して、働く人が自己実現する、成長、キャリアアップにつなげるというメリットと同時に、企業の生産性向上という視点が必要です。資料の7ページの最後に労働者の自律と書かれていますので、個人が自律的にどう働けるかという視点をもう少し強調したガイドライン、仕組みにしていく必要があります。

現在のテレワークのガイドラインを見ると、育児や介護と仕事の両立の一助になる等、働く人のメリットが書かれており、これも非常に重要ですが成長や自己実現や、能力の向上という重要な要素もあるため、そうした視点から見直す良い機会としていただきたい。

最後に労働時間に関しては、少し時間がかかる問題かもしれませんが、労働時間の清算のあり方の観点から検討してはどうでしょうか。以前フレックスタイムの清算期間を延ばし法制化されましたが、職務や専門性、キャリア等に応じて、通常の労働時間の清算の仕方も議論していきながらデジタル時代の新たな働き方を考えていくべきではないかと考えています。以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省さん、何かございますでしょうか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 私のほうから、菅原委員から御指摘のありました労働者の自律のところからお話しして、黒澤のほうから労働時間のことをお話しさせていただきたいと思います。

労働者の自律的な業務の遂行のところについては、菅原委員の御指摘のとおりだと思っております。私ども事務局としても、ここはもう少し深めて議論をしないといけないという部分だと思っております。非常に重要な御指摘をいただいたと思っておりますので、そこは検討会の中でも深めていきたいと思っております。

○黒澤労働基準局労働条件政策課長 続きます。事業場外みなしにつきましても菅原委員に御指摘いただきましてありがとうございます。先ほど島田委員の御指摘とも共通する部分もあるかと思っております。実はこの事業場外みなし、まさにこの事業場の外でやっている場合のみなし労働時間制度ということで、大変柔軟な仕組みでございます。実はコロナ前からテレワークをされていた企業さんなどにおいては、結構使われているのですけれども、恐らく全体の中ではかなりマイナーな感じがあって、こういう状況でテレワークせざるを得ないといったような企業さんにおいては、まだ御認識いただけていない部分もあるのかなと思っております。

そういうような状況認識も含めまして、今般このガイドラインのほうを分かりやすく見直していくということも含めて前向きに検討させていただきまして、こういった仕組みがきちんとあって、それを使っていけるようなことに取り組んでまいりたいと思っております。労働時間は、確かに働き方が様々であります。そういった中で、やはりお使いいただけるものもありますし、まずはそれをきちんと現場の労使の中でも、その活用の仕方をお考えいただくというのが、まずは何よりも重要だと思っておりますので、御指摘も踏まえて、まずできるところから取り組んでまいりたいと考えてございます。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

宇佐川さん、お願いします。

○宇佐川専門委員 今、お話しいただいた事業場外と労災の件に関して、ちょっと懸念があるのでお伝えさせていただきたい、あわせて、御意見をいただければと思います。

事業場外は、ここ数年でスマホが発達し、いつでも連絡がとれるため事業場外に該当しないと営業、渉外職等でも使えなくなってきており、大手企業で比較的事业場外を使わなくなっていますので、ここを改めて検討、見直しいただければと思います。

2点目、労災適用の御検討はよいことと思うものの、一方で、自宅の環境を企業がどこまで面倒を見られるのかという問題があると思っております。

自宅の環境が悪い状態に対して、企業が改善を求め、気をつけなさいねと言っても、改善しかなかった結果、起きた労災も企業がどこまで負うのか。今後、場所と時間の制約が減るなど、ワーケーションの話もありましたが、従来の通勤概念、自宅から会社という形だけではなくなくなったときの通勤労災の考え方なども、どのように考えるか慎重にやらない

と、過剰な負担を企業に求めることになりかねないのではないかと。

最終的には労働者と企業双方が自律し、契約を納得して交わすことが大事だと思いますので、この点もセットで御検討いただければと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚労省さん、いかがでしょうか。

○黒澤労働基準局労働条件政策課長 宇佐川委員、御指摘ありがとうございます。

まず、事業場外みなしなのですけれども、今、委員がおっしゃったそういった判決というのは、判決が出ているから申し上げてもいいと思うのですけれども、例えば海外旅行に行かれている旅行会社の添乗員の方などは先生の御指摘だと思いますので、そういう外勤の方に関しては、確かに遠隔でやってはいるのですけれども、実は行動日程が決まっていたりして、そういったものが明らかなものですから、そういった場合には流石に裁判所もこれは自由ではなくて時間が決まっているという、そんな事例なのだと思います。

一方の今回、自宅の場合は若干様相が違っていると思ひまして、やはりこのプライベートな生活と仕事というのが混在するものかという価値判断はもちろんございますが、場所的な特質から、やはりこういった事業場外みなしも使えるものとは考えておひまして、まだ、そういった自宅のテレワークに関して、特に争いになっているようなものもまだございませんけれども、争いにならないような形できちんと使っていただけるような方向での労務管理のあり方といったものも考えていければと思ひておるところでございます。

それから、2点目の労災でございます。労災に関しては、例えば自宅で作業を行っている場合もございますので、一つは、先ほど経団連からのプレゼンにもございましたけれども、そういった作業環境に関してきちんと問題が起きないように助言ができるようにというような記述も、このガイドラインで御検討いただきたいという御指摘もいただいておりますので、ガイドライン、あるいはその他、QAも含めまして、何らか整理できるように前向きに取り組んでまいりたいと思ひておひます。

労災保険に関しましては、いわゆる企業の民事的な法的責任とは離れまして、保険制度として国のほうでお支払いをすることになりますので、そういった意味では労災保険に関しては迅速な救済で、企業の責任とは全く切り離して運営はしておりますけれども、一方で、そもそもそういったことが起きないようにというのが先生の御指摘だと思ひておりますので、そこをよく受けとめて、これもまたきちんと整理して取り組んでまいりたいと思ひておひます。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

そうですね。企業の借金と個人の責任、それから、労災の件というのは、非常に難しいのではないかとと思ひますが、ぜひよろしくおひします。

ちょっとその関係で1点だけ、サイバーセキュリティは、このガイドラインができ

た頃はそこまで問題ではなかったのかと思うのです。このため、テレワークについてのサイバーセキュリティーは総務省さんのほうで別途ガイドラインを決めていらっしゃると思うのですが、例えば情報漏えい等があった場合の、この労使の責任分担ですとか、そこら辺のガイドラインの取り決めは今どうなっているのでしょうか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 厚労省でございます。

今、座長がおっしゃったとおり、テレワークといいますのは、実は主に4省庁で担当してやっております、私どもが労務管理で、総務省さんが地方活性化であるとか、セキュリティーの関係を中心にやっております、もちろん連携してやっております。今、手元にちょっと情報がないものですから、分からないですけれども、また総務省さんと協力して、穴がないように対応をしていきたいと思っております。

○大槻座長 よろしく申し上げます。

先ほどお見せいただいた連合さん等の資料の中でも、労働者がテレワークを進めづらい、不安に思っている点の1つが、この情報漏えいだったと思っておりますので、労使ともにクリアな形で、何らかのことが起こったときには、その責任が明確になるようなシステムをお願いできればと思っております。ありがとうございます。

ほかにどなたかいらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、時間もなくなってまいりましたので、本件についての議論はここまでとさせていただきますと思います。

厚労省さんにおかれましては、本日の議論も踏まえて、速やかに対応を御推進いただくとともに、また、今後のワーキングでも適宜、対応方針、状況などについて御説明いただくとと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、御退室いただければと思っております。本日はありがとうございました。

それでは、最後になりまして恐縮ですが、今期より雇用・人づくりワーキングに入っております菅原委員に一言御挨拶いただければと思っております。

○菅原委員 ありがとうございます。

これまでは任意で参加させていただいておりましたが、今季から委員として参加させていただきますので、改めましてよろしくお願い申し上げます。

○大槻座長 よろしくお願ひいたします。

では、最後に事務局より御連絡事項等があれば、申し上げます。

○赤坂企画官 事務局でございます。

次回のワーキング・グループの日程につきましては、また追って事務局のほうから御案内させていただきます。よろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。それでは、本日はこれにて会議を終了いたします。お忙しいところ御参加いただきまして、ありがとうございました。