

## 第4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11月18日（水）8:45～10:20
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階 共用1214特別会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：
  - （委員）小林喜光（議長）、大槻奈那（座長）、水町勇一郎（座長代理）、  
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）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）一般社団法人日本経済団体連合会 鈴木労働法制本部長  
一般社団法人日本経済団体連合会 平田労働政策本部統括主幹  
厚生労働省 小林大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）  
厚生労働省 尾田労働基準局監督課長  
厚生労働省 田村労働基準局労働関係法課長  
厚生労働省 永野労働基準局安全衛生部安全課主任中央産業安全専門官  
厚生労働省 長良職業安定局雇用保険課長  
厚生労働省 姫野保険局保険課長  
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. 労働関係の対面規制等
2. テレワーク促進等への対応

（閉会）

○赤坂企画官 それでは、第4回「規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催させていただきます。

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でミュートにさせていただく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御発言いただき、御発言後は再度ミュートにさせていただくよう、御協力をお願いいたします。

本日は、小林議長に御出席いただいております。

また、本ワーキング・グループの構成員に加え、武井委員に御参加をいただいております。

なお、菅原委員、石戸専門委員につきましては、本日、御欠席となります。

それでは、以後の議事進行につきましては、大槻座長にお願いしいと思います。

大槻座長、よろしく申し上げます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、早速、本日の議題に移りたいと思いますが、いつもどおりの注意点でございます。

時間が限られた中での質疑となりますので、簡潔にお願いしいと思います。

そして、終了予定時間の5分前程度に、場合によっては質問を打ち切らせていただきますが、その場合は御質問の内容等、メールにて、別途、お知らせいただければと思います。よろしく申し上げます。

それでは、まず、議題1「労働関係の対面規制等」に移りたいと思います。

本日は、日本経済団体連合会様、厚生労働省様にお越しいただいております。

それでは、まず、初めに、日本経済団体連合会様より、御説明のほうをお願いしいと思います。

本日の御説明者ですが、日本経済団体連合会労働法制本部本部長の鈴木重也様、日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹でいらっしゃる平田充様にお越しいただいております。

それでは、15分程度で御説明のほうをよろしくお願いいたします。

○鈴木労働法制本部長 ありがとうございます。

経団連労働法制本部の鈴木でございます。先月に続き、意見開陳の場を与えていただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、2020年度経団連規制改革要望の中から、書面、対面規制の見直しに関する事項について、申し上げたいと存じます。

資料1-1を画面共有させていただきますので、今しばらくお待ちください。

お待たせいたしました。1ページでございます。御案内のとおり、小林喜光規制改革推進会議議長をはじめ、関係者の皆様の連名で、「書面、押印、対面を原則とした制度・慣行・意識の抜本的な見直しに向けた共同宣言」を取りまとめ、デジタル技術の積極活用による行政手続あるいはビジネス書面の再構築に向けた決意を表明したのが、今年の7月でございました。

皆様の御尽力によりまして、わずか数か月のスピードで押印の廃止が実現されつつあるということに対しまして、改めて御礼を申し上げたいと存じます。

2ページでございます。経団連は、この共同宣言の実現に向けまして、「改訂Society 5.0の実現に向けた規制・制度改革に関する提言」を公表いたしまして、75項目の要望を出させていただいたところでございます。

本日は、この中から労働分野の書面、対面規制に対する要望事項を6点申し上げたいと存じます。

1点目は「情報通信機器を用いた面接指導の実施に係る留意事項の簡素化」でございます。

労働安全衛生法に基づき、時間外・休日労働の合計が一月当たり80時間を超え、疲労の蓄積が認められる労働者あるいはストレスチェックの結果、高ストレス者と判定された一定の労働者に対し、医師による面接指導を行わせることが事業者の義務になっているところでございます。

面接指導の実施に当たりましては、2015年に厚生労働省が通知を発出し、ICT機器を用いた場合の「基本的な考え方」と「留意事項」を示しておりますけれども、対面を優先する内容になっているところでございます。

具体的には、「原則として直接対面によって行うことが望ましい」と記載されるとともに、対面の場合と異なり、面接指導を実施する医師の要件が規定されているところでございます。

ウィズコロナにおきまして、対面での面接指導に制約がある中、非対面の面接指導を促進する内容に通知を見直していただきまして、労働者の健康確保を図っていくことが重要ではないかと思っているところでございます。

そこで、対面を優先する記述を削除するとともに、医師の要件を撤廃することをお願いしたいと思います。

続きまして、2点目は「労働者への通知・労働者からの同意取得・異議申し出のペーパーレス化」でございます。

労働契約承継法に基づき、株式会社や合同会社が会社法に基づく会社分割を行うに当たりまして、分割により承継される事業に主として従事する労働者等に対し、同法が定める事項を通知する必要がございます。

また、通知を受けた労働者は、分割契約の内容に対して異議を申し出ることが可能になっております。

現行制度上、これらは書面で行わなければならない、電子メールや電子媒体の利用は認められておりません。

そのため、対象となる労働者が多い場合、労使双方にとって書面形式が負担になっているという実態があります。

要望元の企業によりますと、コロナ禍における3密を回避するため、分割会社は複数回にわたり用紙を配付し、対象労働者の中には、用紙を受け取るためだけに、事務所に出社した、そういう例もあるというお話でございました。

「労働契約承継法Q&A」というものがございます。その中では、書面に限る理由といたしまして、個別の労働者や分割会社に対して確実に到達させる必要があるとか、事後にトラブルが生じて労働者の地位が不安定になることを防止する必要があるということが記

載されておりますが、これらは電子的な手法を用いても担保できるのではないかと私どもは考えているところでございます。

そこで、十分な個人認証やセキュリティー確保措置を実施する、このことを前提といたしまして、分割会社から労働者への通知と、労働者から分割会社への異議申し出を電子的に行うことが可能となるよう、制度の見直しをお願いしたいと思います。

3点目は「特別教育のオンライン化に向けた更なる要件緩和」でございます。

労働安全衛生法は、小型ボイラーの取扱いの業務など、危険、有害な一定の業務に労働者を従事させる際には、当該業務に関する安全衛生のための特別な教育を行うことを事業者が義務づけております。

特別教育の実施に当たりましては、本年3月に、厚生労働省が通達を発出いただいたことで、インターネット等を用いたeラーニングを活用することが可能となりました。

しかしながら、この通達は、視聴・閲覧時間を受講者自身が操作できる場合、あるいは、監視者を配置しないために、視聴・閲覧中に、受講者が自由に離席できる場合には、特別教育として無効であるとの考え方が示されているところでございます。

結果的に、事業者は、受講者を1か所に集合させた上で、監視の下に特別教育を実施する必要があり、時間と場所にとらわれずに受講できるeラーニングの特性を生かすことができておりません。

ICTの活用は、ウィズコロナにおける3密回避にも有効なことから、例えば、理解度テストの実施を通じて、集合教育と同等の品質を確保できるということを条件といたしまして、この受講方法、受講時間を柔軟化することをお願いしたいと思います。

4点目は「労働法制における『事業場』の考え方の見直し」でございます。

働き方改革の推進が各社の重要な課題となっている中、各種人事制度の見直しの検討や環境整備を本社主導で進めるケースが増えております。

それに伴いまして、例えば、就業規則などについて、事業場の意見を聞きつつ、本社主導で見直す企業が見られ、これまでの事業場単位の考え方というのが、そぐわなくなっているのではないかと考えております。

また、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」というものがございまして、この法律に基づき、労働基準法で定める一部の事項については、既に企業単位で環境整備を行うことが認められている状況でございます。

こうしたことを踏まえ、事業場単位の考え方を段階的に会社単位に変更していただくことをお願いしたいと思います。

8ページでございますが、御参考までに、今申し上げた労働時間等設定改善法の例をお示ししております。

赤い部分でございます。代替休暇、時間単位年休の取得、それから、年休の計画的付与につきましては、「労働時間等設定改善企業委員会」の委員の5分の4以上の多数による決議によりまして、事業場ごとの労使協定と同様の効果を生じさせることが可能になって

いるところでございます。

5点目は「事業主が健康保険組合に提出する各種書類の電子化」でございます。

健康保険法に基づき、従業員である被保険者に関する各種届出は、事業主を経由して保険者に行うこととされておりまして、

これらの届出には、事業主の押印が求められているため、一連の手続を電子的に完結することができない状況になっております。

押印の存在は、生産性向上を阻害するだけでなく、新しい生活様式、ビジネス様式としてテレワークを促進する上での阻害要因にもなるところでございます。

そこで、健康保険法に基づく手続における事業主の押印を全廃いただけますよう、お願いしたいと思います。

10ページでは、御参考までに、事業主の押印が必要な帳票と、ある会員企業における届出件数を例示しております。

ここで、説明者を交代させていただきます。

○平田労働政策本部統括主幹 経団連の平田と申します。私からは、離職票の電子化について説明します。

雇用保険制度におきましては、事業主からハローワークに対する被保険者資格喪失届と離職証明の申請は、既に電子申請が実現されています。一方で、離職票は、職業安定所所長が本人もしくは事業主に発行することとされていますが、現実には、事業主が紙に印刷して、労働者へ郵送するか、メールに添付して送付しているというのが現状です。

対象となる労働者が多い事業主においては、本人の住所、メールアドレスの把握など、離職票の送付までかなりの負担となっております。

そこで、既に全国で共有可能なデータベースを活用して、この離職票を電子化いただきたいというのが、今回の提案です。

スライドの12で、現在のフローを示しております。①労働者が企業に対して離職票を希望する旨を伝えて、②企業が資格喪失届、離職証明書及び離職票を希望する旨をハローワークに届け出て、③ハローワークが離職証明書、資格喪失確認通知書、離職票に企業に送付する。④企業が労働者の離職票を送付する。最後に⑤労働者が離職票を持参して、ハローワークにとなっております。

雇用保険の申請につきましては、マイナンバーとひもづけられていますので、うまく連携して本人確認できれば、④と⑤は、効率化できるのではないかとという提案です。

参考までにスライド13に改善案をまとめております。①から③は、そのまま、まず④について、本人が手続可能になった旨の通知を希望する場合、ハローワークから本人へ手続可能になったことを希望する連絡手段で通知をします。通知手段としては、マイナポータル上からの通知もしくは本人が事前に申請したメールなどを想定しています。

通知があった後、⑤にあるとおり、労働者本人がハローワークへ、マイナンバーカードもしくはマイナンバー記載書類、本人証明書類を持参して、ハローワークが本人確認をす

ることによって、基本手当の申請手続を実施することになります。なお、採用の際に、前職に在籍を確認するために離職票の提出を求める企業も、現状あることから、本人が希望すれば、ハローワークで離職票を紙で発行することも可能にしたらどうかと考えております。

この提案が実現すれば、事業主が離職票を労働者へ送付する事務の廃止、郵送コスト等も削減、テレワークの推進、遅延リスクの削減が可能になります。また、ハローワークの側でも、業務のデジタル化による効率化、行政コスト削減につながるのではないかと考えております。

私からは、以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、厚生労働省の御説明をお願いしたいと思います。

では、御説明者の方を御紹介します。

厚生労働省大臣官房審議官、小林洋子様をはじめまして、労働基準局、職業安定局、年金局より計6名の方々にお越しいただいております。

それでは、15分程度で御説明のほど、よろしく願いいたします。

○小林大臣官房審議官(労働条件政策、賃金担当) 厚生労働省で審議官をしております、小林と申します。よろしく願いいたします。

それでは、資料1-2に基づきまして、御説明させていただきます。

まず、情報通信機器を用いた面接指導の実施に係る留意事項の簡素化の部分でございますけれども、回答のほうを御覧いただきたいのですけれども、オンラインの面接指導の実施要件につきましては、対面で実施する場合と比べて、労働者の様子を観察することで得られる情報が限られますので、面接を実施した医師が、オンラインによっても適切な判断を行うという観点から、労使や専門家の方々の意見を聞いて、実施要件を取りまとめているところでございます。

御要望の件につきましては、御要望の趣旨に沿って、今、検討を進めているところでございますけれども、御要望の趣旨に沿った形で、かつ、労使や専門家の方が合意できる対応案がまとまりつつございますので、ワーキング・グループの後に、速やかに対応したいと思っております。対応案の概要を下につけてございますけれども、※の1つ目にありますように、原則として、直接対面によって行うことが望ましい等の文言を削除して、中立的な記載とするという内容を考えてございます。

また、※2に書いてございますけれども、要件のところですが、①から④のところでございますけれども、いずれかに該当しなければならない旨の記載を、いずれかに該当することが望ましいという形の記載とすることを検討しているところでございます。

次に、2つ目の「労働者への通知・労働者からの同意取得・異議・申し出のペーパーレス化」の件でございますけれども、回答を御覧いただきたいのですけれども、労働契約承継法が通知、異議の申出の書面の要件を課している理由ですけれども、経団連さんからも

御説明がありましたけれども、紛争が発生して労働者の地位が不安定になることを防止することにございます。

御指摘のとおり、電子的な方法であっても、労働者保護を満たすことは可能な状況となっていると考えてございますので、電子化は、原則進めていきたいと考えています。

一方で、分割会社から労働者への承継に関する通知について、労働者によっては電気通信機器等を持っていない、そういう方もあるということを踏まえれば、使用者の方の一存ではなくて、例えばですけれども、労働者の承諾を得てというような条件を課した上で、電子化をすることができないかということで、検討していきたいと思っております。

対応時期については、他の手続のオンライン化等の取組状況を踏まえながら検討していきたいと思っております。

3つ目でございます。特別教育のオンライン化の関係でございますけれども、まず、労働安全衛生法の特別教育というのは、危険有害な業務に労働者をつかせる場合に、安全装置の知識とか、作業の方法の知識等についての安全教育でございまして、労働者の生命に関わる非常に重要なものだと考えてございます。

御提示の通達につきましては、受講者の受講状況を把握することが可能で、教育規定に定める教育時間以上の教育が行われたことが担保できるのであれば、受講者を1か所に集合させて教育を行うことを求めるものではございません。

3密を避けるためのやり方ですけれども、例えばということで、ここに2つ書かせていただいておりますけれども、例えば、ビデオ会議ツールなどを用いて、リアルタイムで講師が受講状況を確認して行う場合は、講師のほかに監視者を配置する必要はないと考えています。

2つ目「また」のところですが、動画の再生記録やパソコンの操作記録で、教育事業者が受講状況を確認することができて、教育時間以上教育が行われたことを担保できる場合には、自宅等の特別教育を実施できると考えてございます。

論点4でございます。事業場の考え方のところでございますけれども、現状では、企業の業務運営は支店等の一定の組織を単位として行われていると考えてございまして、個別の労働者の就労状況や労働条件は、従事する業務の運営の状況によって決定されるので、店舗、組織ごとに異なるのが普通ではないかと考えてございます。

労働基準法の適用単位が、實際上、問題になりますのは、例えば、36協定とか、変形労働時間制に係る協定など、労使協定の締結や適用の場面でございますけれども、例えば、36協定で決めなければいけないことの中で、時間外労働の時間数は決めなければいけませんし、変形労働時間制では、各労働日の労働時間を決めなければいけないということになってございますので、この中身は、個々の労働者の就労状況を踏まえて、締結していくことが必要なのではないかと思っております。

こういう点も踏まえて、現行の労働基準法は、組織、場所的観念、従業員規模、労務管理の区分の有無なども適用単位に決めて、これを事業場と称する。安全衛生法の適用単位

の考え方も同じです。

さらに、法施行の観点からのお話を少しさせていただくと、労働基準監督署では、事業場に赴いて、労働者に労務管理を直接行う方から実情を確認して指導を行っているところでございますけれども、労務管理の現場で、個々の労働者の方に労働条件や就労実態について確認を行うということは必要であると考えてございますし、そういう保護の目配りをすることで企業全体の労働条件の維持向上にもつながっていくのだと思っています。

その上でですけれども、複数の事業場を有する企業さんの36協定と就業規則につきましても、こちらの資料に書いてございますように、届出については、事業場単位の管理は基本としつつも、本社での一括届出という形で、届出の簡素化についてこれまでも取り組んでまいりましたし、今後もさらに、36協定について、電子申請の場合も、さらなる届出事務の簡素化に取り組んでまいりたいと思っております。

なお、労働時間等設定改善法に基づく労働時間等の設定改善、本社の方針決定に基づいて、企業全体として取り組んでいただくことが有効な場合があります。

その企業単位での設定改善委員会の設置も可能としていますけれども、労基法でも本社主導の労働条件改善を指示することは差し支えないものと考えてございます。

ここで発言者を代えさせていただきます。

○姫野保険局保険課長 保険課長の姫野でございます。

論点の5番目、事業主から健康保険組合に対する各種書類に対する押印の撤廃の御要望の件でございます。

こちらの1段落目、2段落目にありますように、現行では、省令様式あるいは各健康保険組合の様式によりまして、押印を求めているものとなっております。

本年10月末までについては、届出の電子化についても、全ての健保組合で対応できるシステムがなかったという状況でございました。

こういった状況、それから、新型コロナの流行の状況を踏まえまして、緊急避難的に、現在、事業主の押印を省略するというのも認めておりますけれども、恒久的な措置ということで、現在、厚生労働省におきましても、この押印を撤廃する省令改正を進めているところでございます。

また、あわせて、健康保険組合独自の様式についても、今後は押印を求めない方向で対応いただくように要請したいと考えてございます。

なお、先ほど、本年10月末までは、電子申請がなかったと申し上げましたけれども、本年11月2日から全健康保険組合を受理機関とする電子申請システムの運用を開始したところでございますので、このシステムを使えば、電子認証を経由して押印なく、電子申請することが可能になっておりますので、こういった仕組みも、周知・広報に進めてまいりたいと考えてございます。

続きまして、次の論点で説明者が代わります。

○長良職業安定局雇用保険課長 職業安定局雇用保険課でございます。



論点6についてですが、まず、前提としまして、これを実現するには、離職票に書いてある離職前賃金や離職理由のシステム対応と、また、従業員の連絡先、離職時には、住所までは分かるのですが、連絡、電話番号とか、そういったものについてシステム対応する必要がございます。

御提案いただいた内容を実現に当たりまして、マイナポータルの利用者の登録の状況などを踏まえまして、対象者ごとの、まず、連絡先を把握した上で、資格喪失処分、離職票の発行が可能になったことを、対象者全て確実に通知できる方法の検討に加えまして、それに対応するための業務フローの見直し、また、システム改善、先ほど申し上げました離職前賃金や離職理由、そういったもののシステム対応というのは、必要になってまいります。

必要になったときに、実施の可否を含めて、次期ハローワークシステムの、現在、システム更改中でありまして、次の更改の時期は、また検討しているところでございますけれども、その更改に合わせて検討する予定とさせていただきます。

以上です。

○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が、まず初めに、今の厚労省さんからの御説明に対して、日本経団連様の御意見を伺いたいと思います。

よろしく申し上げます。

○鈴木労働法制本部長 ありがとうございます。

まず、論点1の面接指導について、要望内容に沿った形での御検討をいただいているということで、感謝申し上げます。

論点2の労働契約承継法の手続について、労働者が希望する場合はというような条件を付す形ではあるものの、電子化の方向で検討されたいというような趣旨で御回答いただきましたので、こちらも大変感謝いたします。

ただし、採用時における労働条件の明示のような、労働者本人がメールアドレスを有しているかどうか、パソコンを使えるかどうかが一義的には分からない状況とは異なりまして、労働契約承継法に基づく手続が発生するのは雇い入れた後の話でございます。

したがって、業務で日常的にパソコンを使っているというような場合には、労働者が希望する場合といった要件は付さない形で御検討いただければと思っております。

論点3の特別教育について、システム上の動画の再生記録やパソコンの操作記録に基づいて受講状況を確認できることを条件に、場所と時間にとらわれず、例えば、自宅でも特別教育を受けられるというようなことで、御対応いただけるのであれば、私どもの要望とおりですので、こちらも感謝申し上げます。

論点4の法人単位での規制への見直しについて、事業場単位での規制というのは、労働基準法等、歴史的な背景があるということは私どもも重々承知しております。また、後半

ご紹介のありました、本社一括届出の簡素化に御尽力いただいているという点について、感謝をしているところでございます。

ただし、私ども経団連の会員には、過半数労働組合を有する企業も多くございます。このような場合には、過半数組合が、それぞれの支店、あるいは事業場の意見を酌みながら、本社で労使交渉を行う。交渉の経緯も、その都度、各事業場の組合に連絡をし、適切な形で、組合の手続を経て、本社の労使で合意をする。就業規則の条件変更などはこのようなプロセスで実施するというのが一般的ではないかと思えます。

その上で、例えば就業規則の意見聴取をさらに事業場単位で行うというのは形式的であり、手間がかかるという声が少なくないところでございます。

これはあくまでも組合のプロセスの話ではないかというような御指摘もあるかもしれませんが、例えば、過半数組合の各事業場への情報提供の在り方や、各事業場の組合の意見開陳の機会など、手続の適正化を何らかの要件に明確化するような工夫なども含め、引き続き、御検討をいただけるとありがたいと思う次第でございます。

論点5の健康保険組合の提出書類については、押印の見直しに向けて具体的に検討をいただいているということ。また、電子申請システムが稼働し、その普及に向けて取り組んでいただいているということですので、ぜひ、それらの取組を着実に実施していただけるとありがたいと思っているところでございます。

最後の論点につきましては、回答者を代えさせていただきます。

○平田労働政策本部統括主幹 論点6につきまして、次期システムの更新の時ということですので、ぜひ前向きにお願いします。

それから、1つ確認です。離職票の交付につきましては、法律ではハローワークの所長となっています。住所が分からないとかそういう場合に、事業主経由で交付することができないとなったときに、それはやむを得ないと考えていいのかどうかということをお教へ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、皆さんの質疑に移りたいと思いますが、今、経団連さんから最後に、御質問として受けたと思いますので、それをちょっと厚労省さんのほうでお答えいただけますでしょうか。それから、皆さんのほうに御意見をいただきたいと思えます。

厚労省さん、いかがでしょうか。最後のところのハローワークの所長が送る場合の手続についての確認ということだったと思うのですが。

○長良職業安定局雇用保険課長 厚生労働省でございます。

連絡先に、元従業員のところに届けることができないということでございますか。

○平田労働政策本部統括主幹 はい。

○長良職業安定局雇用保険課長 その場合につきましては、通常やっただく努力としての範囲の中で、連絡をとっていただいて、我々のほうでも連絡先のほうは承知しており

ませんので、まずは、連絡をとっていただくことかと思えます。

それで、こちらのほうにも控えはございますので、一応、事業主の方が渡せなかったという状況を把握していれば、ハローワークのほうでも対応が可能かと考えております。

○大槻座長 経団連さん、よろしいですか、今のお答えで、何かございますか。

いいですか、かしこまりました。

それでは、皆さんからの御質問、御指摘等をいただきたいと思えますので、いつもどおりZoomの挙手の機能からお願いしたいと思えますが、いかがでしょうか。

では、まず、水町さんからお願いします。

○水町座長代理 ありがとうございます。

それぞれ、両者に対して2つあります。

1つが、特別教育のオンライン化ですが、厚生労働省さんの説明の中で、リアルタイムで講師が受講状況を確認しながら教育を行う場合には、監視者を配置する必要はないということがありました。我々大学で授業をするときにも、オンラインで学生の顔が見えているかどうかということで、ちゃんと勉強しているかを確認しながらやったりするということが大切ですが、このことは、今の、例えば通知と矛盾することなく、これは現行でもオーケーだし、これを明確にしてくれということであれば、通知上、分かりやすい形で明確にできるかということと、経団連さんには、リアルタイムで、こういう形でやれば、監視者を置かなくていいということであれば、これは1つ大きな前進なので、こういう対応の中でも工夫をいただけるかということが1つです。

もう一つ、事業場単位を会社単位というところですが、まず、経団連さんに、例えば、過半数組合が、工場とか本社で過半数を組織している組合が違うということが結構な会社であります。

そういう場合には、1つの法人、会社全体で過半数組合をカウントすると、ある特定の工場で過半数組合として、今、労使協定等を締結しているところが、労使協定の締結権を奪われてしまうということになるので、そういう事態までは、そういう場合には特別にルールを設定するとか。

あと、過半数組合がそもそもなくて、過半数代表者を選出しなくてはいけないという、個人で選出されている場合に、例えば、大きな企業があって、全社的に1人だけというと、民主的なプロセスにならないので、そういう場合には、各事業場で過半数代表者を選出させていただいて、全企業の中で委員会を作って、そこで一括して締結するということも、工夫として考えられるかということが1つです。

厚生労働省さんには、今の点については、歴史的に事業場単位でやってきていますが、実態として、それがうまく機能していないというところも多々見受けられて、例えば、36協定で、この前、法改正があって36協定単位で、事業場外労働の時間数をカウントするときに、事業場単位、36協定単位でカウントすると、1つの企業の中で、配転して別事業場に行ってしまうと、時間外労働のカウントがゼロに戻ってしまうわけですよ。です

ので、ちょっと多くなったなと思ったら、別のところに配転して、ゼロカウントから進めるということができてしまうので、これは簡単にできてしまうので、実態として36協定単位で上限を設定するというときに、そういう事業場単位を維持していくことが、本当に政策的に望ましいのかということも考えなければいけないかなと思います。

このことについて、どうお考えかということ、それぞれお伺いできればと思います。  
以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

多数挙手をいただいています、まず、今の点、それぞれお答えいただきたいと思いません。

経団連さんと厚労省さん、それぞれオンラインの話と、それから36協定、それぞれについてまとめてお答えいただけますでしょうか。

○鈴木労働法制本部長 まずは、経団連からお答えをさせていただきます。

大変貴重な御質問をいただきまして、ありがとうございます。

まず、オンライン教育についてでございます。テレワーク労働者に対して特別教育を受講させる場合の実施者の悩みとして、リアルで、しかも人が常時見てなければならぬというところが肝でございます。そうしたことをしなくてもよいということであれば、私どもの要望に全てかなうと理解しています。

2つ目の御質問、法人単位での規制への見直しに関し、事業所ごとに過半数組合が違う場合の対応でございます。この場合には、意見聴取にあたり民主的な方法を十分に担保する必要がございますので、そこまで私どもは求めておりません。

過半数組合がない場合については、御指摘のとおり、従業員代表制のような仕組みも想定しながら、民主的な方法をビルトインすることで、新しい法人単位の仕組みを考えられるとよいと思う次第でございます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省者さん、お願いします。

○永野労働基準局安全衛生部安全課主任中央産業安全専門官 厚生労働省労働基準局安全衛生部の永野と申します。特別教育のオンライン化につきまして、御説明させていただきます。

特別教育につきましては、特別教育規定に定める教育時間以上の教育を事業者の責任で、きちんとやっておくということであれば、やり方として、PCの操作記録に基づいて、ちゃんと労働者の方が、時間を受講されているということが確認できるようであれば、これでも差し支えないと考えております。

通知等で、それについては示したいと考えております。

○尾田労働基準局監督課長 監督課長の尾田でございます。

水町先生から御指摘いただいた36協定を締結している場合に転勤した場合の取扱いでござ

ざいますが、水町先生御指摘のとおり、現状ですと、転勤前の労使協定に基づく時間外労働と、転勤後の労使協定に基づく時間外労働は別個に取り扱うという扱いになっております。

確かに、時間外労働を適正に管理するという観点からは、そこは、現状、課題があると認識しております。

一方で、審議官が申し上げたとおり、事業場単位でしっかりと就労状況を確認して労使協定を締結するという原則と、今、御指摘の点との兼ね合いをどう取っていくかというのは、私どもとしても、引き続き課題だと思っており、検討を進めていきたいと思っております。

○水町座長代理 ありがとうございます。結構です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、今、挙手をいただいている方々に、まとめて御質問等をいただいた後に、御回答のほうをお願いしたいと思います。

こちらで見えている順でお伝えしますと、小林さん、島田さん、宇佐川さん、御手洗さん、武井さんの順でお願いいたします。

○小林議長 小林ですけれども、事業場の考え方の見直しについて水町座長代理から詳細な質問がありましたので、少しオーバーラップしてしまうかもしれません。この春も、たしかメリットやコスト等についてのプレゼンテーションを経団連さんからいただいていると思うのですが、今日のお話で、確かに厚労省は大分変革の方向に動いてくれているとは思いますが、先ほど経団連さんはこういう方向の変革として、段階的に考え方を見直してほしいとおっしゃっていましたが、段階的といいますと大体タイムラインがはっきりしなくなってしまうというのがよくあることなので、その段階的の意味をちょっと明確にしてほしいと思うのですが。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

島田さん、お願いします。

○島田専門委員 ありがとうございます。

水町委員に御質問いただいたことと大分重なる点がありましたので、簡単にいきいたいと思うのですが、水町委員とのやり取りの中でも、事業場単位にするのか、全社単位にするのかというのは、いろいろな問題領域によって、大分メリット、デメリットが異なっているということがあるので、これはちょっと全体として、やはり整理する必要があるのではないかと。

過半数代表者の選出についても、余りこれまで細かいルールというのが定められていないようなところもあるかと思うのです。

たまたま私どもの大学の例なのですが、過半数代表者を、いわゆる正規の教員と非常勤の先生方と両方から同じ事業場で選出して、両方を代表としてと、そういうやり方もでき

るのですけれども、そういうことを含めて、職場が多様化してきている中で、どこにどう  
いう形で、代表者を置くというのが、一番、公正なのかというのは、全体として見直す必  
要があるのではないかと思います。

もう一点なのですが、デジタル化のほうなのですけれども、経団連さんの御指摘のほう  
以外にも、この問題は、いろいろあると思います。

例えば、これは労働法令ではないので、厚生労働省さんにお伺いするというものではな  
いのですが、例えば賃金の明細書の交付などについて、電子化しているところは多いと思  
うのですが、法令上でいくと、やはり、本人の同意がないと駄目だということがあって、  
うちの大学で、実際それをやったのですが、かなりの人が書面でほしいということがあっ  
て、非常に無駄な労力を使っているというのがあって、要するにデジタル化を進めてく上  
では、デジタルでやるのか、書面でやるのかというのを中立的にして、デジタルを選択し  
たらできるようというようなことが、雇用関係もかなりあるのではないかと思います  
1点。

それから、同意自体についても、極めて重要な、やはり本人の同意を確実に取らなくて  
はいけないというものから、例えば、賃金の口座振込のように、それほど同意ということ  
に大きな意味を持たなくなっているものもあるので、この辺も併せて検討が必要では  
ないかと思いました。

それで、即答ということではなくて結構なのですが、持ち帰って御検討いただけるよう  
な点があればということでございます。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、宇佐川さん、お願いします。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

1つお願いで、1つ確認なのですが、既に水町先生たち、皆さんがおっしゃっているこ  
とです。受講実態の把握をさらにきちんとできれば認めるよというのはすごく重要なこと  
だと思っていて、前進していただいていることに対して非常に感謝をしています。そ  
の際に、これはお願いなのですが、何をもってきちんと受講履歴を把握できていっている  
かを多少具体的にモデルケースとして御提示いただけますと、非常に中小企業さんをはじ  
めとして遂行させやすいということと、実は今回の厚労省さん以外の案件も含んでいるの  
ですが、かなりいろいろな業法上での認定制度であったり資格付与といったものが現状対  
面が必須になっていまして、それが今回オーケーとなれば、恐らくそれに準じる形でオン  
ライン化が進んで認証が進みやすくなるということになるかと思いますので、ぜひ進める  
ためにもよいモデルケースの提示をいただければと思っています。

2つ目は確認というか、教えていただければと思っているのですが、最後のマイナポイ  
ントやマイナポータルなどを使った手続に関しまして、確かに時期の問題はなかなか言い  
にくいところはあるかと思うのですが、いつぐらいに次回検討が始まるのかをぜひ教えて

いただきたいのと、あわせて、こういった個人単位での手続は入手時から非常に煩雑にたくさんございますので、そういったものを含めて御検討いただけるのか、この2点を教え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。

御手洗さん、お願いします。

○御手洗委員 ありがとうございます。

私といたしましても、ほかの先生方がおっしゃっていたこととほとんどの観点がかぶるのですけれども、特に離職票の電子化について質問をさしあげられたらと思います。一つは、今、宇佐川先生がおっしゃっていたように、システム更改を検討されるということですが、その時期はいつ頃でしょうかということと、あわせて、これはシステムが対応できるならば労働法的には一切問題なく実行できるものなのかという観点についてもお伺いできればと思います。システムで対応できるかという観点と、労働法上問題なくできるのかというのは検討は別のものだと思いますので、後者についてはシステム更改を待たずに先に検討が始められるのかと思います。その場合にどのように検討していくかについても、時期も含めてお知らせ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。

武井さん、お願いします。

○武井委員 一言だけ、2番目の労働承継法の箇所です。先ほど経団連さんもおっしゃいましたけれども、この電子化に労働者の事前承諾まで必要だというのはおかしい、さすがに厳し過ぎると思います。そもそも事前同意を求めるとなると、では、その同意は書面で取らないといけないのですかという話になりますし、そもそも労働者のほうが会社側に伝えている連絡用メールアドレスなどがあるのだったらそこに連絡をすれば済む話であると、制度趣旨に照らしても考えます。こういう電子化の話や、今いろいろと議論となっている対面必須、書面必須、押印必須を見直してそれ以外の選択肢を認めようという中で、本件で事前承諾が必要などという制度案では、話を前に進めたことには到底ならないと思いますし、他でいろいろなことをされているところとのバランスからしてもこれは厳し過ぎると思います。会社側が把握している電子的連絡手段があったらそれでいいというようにしないと回らないと思うので、そこはぜひ見直しをお願いします。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、ここまでで一旦皆さんの御回答のほうをお願いしたいと思います。

では、経団連さんからいただけますでしょうか。経団連さんに対しましては、まずは小林さんから段階的にお願いしたいということについて具体的などころと。

○鈴木労働法制本部長 念頭にありますのは、労働時間の話を厚生労働省がされまして、労働時間については、事業場ごとに大きく違うケースもあろうかと思いますが、システムデザイン、情報通信系の企業のように、支店と本社が同じような職種であれば統一的に実施

できる。一方、例えば研究所と工場とバックオフィスのように、事業場ごとの職種が大きく違う場合には、少し時間をかけて実施することもあるかという意味合いで「段階的に」と申し上げたところです。

もう一点、「段階的に」の意味合いですが、統一的に条件を決めるような性質のもの、例えば、就業規則の場合には、事業場単位で決めているということはほぼございません。一部の会社において、例えば地域手当などの形で地域ごとに就業規則を変えている例もありますが、最近、同一労働同一賃金の観点から、これを全て統一の方向で見直したという企業もあると聞いております。中身やテーマによってすぐに法人化の方向で積極的に議論できる内容と、やや検討を要する内容があるのではないかと、このような趣旨で申し上げたところでございます。大変失礼しました。

○大槻座長 経団連さんからはほかの点は特によろしいですか。デジタルファーストにすべきであるといったことも島田先生からいただきましたけれども、こちらについて何かお考えはありますか。

○鈴木労働法制本部長 そのような方向で進めていただけるとありがたいと思っております。ところでございます。

○大槻座長 では、続きまして、厚労省さんから幾つかいただいている点についての御回答をお願いします。

○小林大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当） 過半数代表者の在り方のお話とか、労働者の同意を絡ませているいろいろな手続についても御意見を頂戴いたしましたけれども、これは個々の手続というよりは全体として制度の検討をしていかなければいけない、全体のバランスの問題があるかと思っておりますので、御意見を受け止めさせていただいた上で、全体の中で検討していきたいと考えてございます。

労働契約承継法のところの、例えばということで労働者の承諾を得てという条件が厳し過ぎるのではないかとという御意見がございましたが、これは例えばということの要件でございますので、労働者の地位が不安定になることの防止という最初の制度の趣旨がございますので、この趣旨に沿うような形で、労働者の保護に資するような形で労使の方と条件については御相談をさせていただきたいというように、検討していきたいと思っておりますが、承継法を進める方向性はこのとおりやらせていただきたいと思いますと思っております。

私からは以上ですけれども、説明者を替わります。

○長良職業安定局雇用保険課長 職業安定局雇用保険課でございます。

離職票の電子化の関係でいつ頃という御質問をいただいておりますが、現在ハローワークシステムの更改を進めているところでございまして、そのリリースを待っているところでございます。実際に次期更改を進めていくこととなりますと、まずは要件確認書をつくるという手続から仕様書を作成、この間にIT室やマイナンバーの担当との調整なども必要になってくるかと思っております。調達をして、開発をして、テストをして、リリースをするということになるのですけれども、ハローワークシステムは巨大なシステムでございまし



て、大体システムの大規模更改には5年ぐらいはかかっている状況でございます。

もう一つ、個人との労働者との部分についてもということでございますけれども、これは実際にどのようにやっていくか、システム上でどうできるのかを検討していくことになるのですけれども、今回の御要望を実現するとすると、労働者側についても対応するような仕組みを考えなければいけないと考えております。

以上です。

○大槻座長 厚労省さん、ほかの点で何かありますか。ほかの御回答者の方がいるなどは、大丈夫ですか。

今おっしゃっていただいた離職票のシステムなのですけれども、5年ということで大分圧倒された感じがあるかと思えます。私もシステム等を見ておりますが、普通はそういった大規模なシステムの更改の途中で何らか仕様変更が必要になった場合、特にこれだけデジタルファーストで動き始めて様々要件が変わってきたときは、そこで見直しませんか。そこで改めて見直して、新しいものを入れた形で作らないと、継ぎはぎのシステムができ、かつ、それにもまた新たな時間がかかるとなりがちだと思うのですが…。さすがにこれだけ要件等、要望が出てきて、それに対する答えも大分明らかになっているのに、このまま走って次のときにまたやるというフレームワークなのでしょうか…。

○長良職業安定局雇用保険課長 厚生労働省でございます。

今回のものについて、検討を具体的に進めていかなければはっきりとしたことは申し上げられないのですが、かなり大規模な改修が必要になってまいります。実際に離職者の離職票というものは発行するのですが、まだデジタル化していなくて、離職前賃金や離職理由といったもののデータベースを構築することが必要になってまいります。これは全く今はない中に、データベースの中に新たな仕組みを設けることとなりますので、かなり大きな変更になってまいります。それで既存のシステムとの整合性をということになりますので、実際にやるとすると、検討を進めていかないと短くできるとかそういうことも分からないのですが、相当大きな規模の改修になるのではないかと考えておまして、大規模な改修となりますと、全体としてのシステム更改の中でやっていくというのが確実にやる方法としてはあるのではないかと考えています。

○大槻座長 分かります。おっしゃるとおり、確実にやるのが第一だというのはこういった個人個人に関わることなのでよく分かるのですけれども、民間でこういったときにどうするかということだと、これもよく御存じかもしれませんが、新しい要件が出てきたら、さっきおっしゃっていただいたように仕様書をまず作って、それから調達しその途中で見直すのではないのでしょうか。一旦立ち止まって仕様書を作り直して、そして、新たに何が必要かということを見直さないと、できました、でも、抜本から違いますねというシステムができてしまいかねないという懸念も抱いてしまうのですが…何らかの形でもうちちょっとスピードアップできる可能性はないのですか。確実にやるのはもちろんのこととしてではあります。

○長良職業安定局雇用保険課長 申し訳ございません。持ち帰らせていただきます。

○大槻座長 ありがとうございます。

持ち帰っていただいた上で、今いただいている回答は、最大限書いていただいているとは思いますが、どうしても非常に時期的なところが大分曖昧ですので、システム更改後というだけではなくて、こうこうこういう形で、こういっためどででき得るということをぜひいただければと思います。

○長良職業安定局雇用保険課長 持ち帰らせていただきます。

○大槻座長 ありがとうございます。

今までのところで、皆さん、御質問いただいた方々、追加で何かございませんでしょうか。

今手を挙げていただいている宇佐川さんと御手洗さん、追加ですね。分かりました。

それでは、宇佐川さんからお願いします。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

今のシステム化の話なのですけれども、恐らくそれだけ時間がかかるということであれば何か代替で、ハローワークのシステム全体に直接的にやるとそれだけ時間がかかってしまうので、そうではなくて一部分だけ切り出してクラウドをうまく活用するといったような、ちょっと乱暴な話ですが、従来にはない発想で考えていただくのがいいのではないかと思います。よろしく願いいたします。

○大槻座長 御手洗さん、お願いします。

○御手洗委員 私も宇佐川さんと似た観点なのですけれども、先ほどの厚労省さんからの御説明の中で、今、離職票はデータベース化したものがないとおっしゃったかと思うのですが、私も事業者は離職票をいつも提出しているのですけれども、そのデータはどこに行っているのかが1つ目の質問です。データはあるはずなので、それがデータベース化されていないということなのではないでしょうか。

2点目は、先ほどと同じ質問になりますけれども、これはシステムさえできれば問題なくできるという話なのではないでしょうか。そうであれば、大規模なシステム更改を待たず、簡易的なものでも立ち上げて始められる可能性もあるかと思いますので、システム以外にボトルネックがあるのかないのかについてもお知らせください。

○大槻座長 では、厚労省さん、お願いします。

○長良職業安定局雇用保険課長 まず、システムの部分といいますか、実際の運用についてもこれから検討していかなければいけないので、実際にはシステムだけで全部できるというように確定しているものではないと考えております。

○大槻座長 よろしいでしょうか。

では、時間もなくなってきましたので、こちらの議論はここまでとさせていただきたいと思います。

厚生労働省様におかれましては、本日の議論を踏まえまして、恐縮ですが、幾つか速や

かに御対応いただきたい点が出てきたと思いますので、お願いします。システムの件、それから、何人かの方から御指摘もいただきましたが、ひょっとしたら中長期的な課題となるかもしれませんが、事業所というこのコンセプト自体の見直しということも含めまして、また御検討をいただければと思います。

本日はありがとうございました。こちらで経団連様、厚労省様、御退室いただければと思います。ありがとうございました。

(説明者交代)

○大槻座長 続きますして、議題2「テレワーク促進等への対応」に移りたいと思います。

本日は、10月12日の雇用・人づくりワーキングにて議論されました内容について、厚労省さんに今後の対応等につきスケジュール感を踏まえながら御説明をいただきたいと思えます。

本日は、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います。

それでは、御説明をお願いいたします。

○富田大臣官房審議官(人材開発、雇用環境・均等担当) 今、御紹介いただきました、厚生労働省の審議官の富田でございます。

今、御紹介いただきましたように、前回のワーキングを受けまして、現在どのような取組をしているのかについて、その後の状況を御説明申し上げたいと思えます。

資料2を御覧いただきたいと思えます。前回のワーキング・グループでこちらのような主な御意見が労使を含めましてあったと承知しております。簡単に御紹介させていただきますと、まず、総論でございますけれども、労務管理全般に関する網羅的記載を追加してほしいということ。労働時間などが多いということで、もっと全般が必要ですよという御意見がございました。それから、自社だけではなくて取引先も含めた多面的なテレワークの推進が必要でしょうと。

労務管理のところでございますけれども、対象者の範囲について、単に雇用形態の違いでの差別的な取扱いの禁止をしてくださいと。それから、労働者の意向を踏まえた実施日数の設定をしてくださいということ。それから、時間外・休日・深夜のメール等に対応しなかったことを理由とする不利益な人事評価を禁止してくださいと。それから、テレワークにより、労働者が自律的にどう働けるかという点をガイドラインで言及すべき。これはワーキングの委員からの御指摘でございます。

労働時間管理でございますけれども、テレワークの特性を踏まえた労働時間管理の方法、自己申告などをガイドラインに明記・具体化してくださいと。それから、規制改革実施計画に記載のある「時間外・休日・深夜労働の原則禁止」との誤解を与えかねない表現を見直してくださいと。それから、適正な労働時間把握の徹底と、休憩時間の確保、長時間労働の抑制、確実な賃金の支払いを確保してください。それから、事業場外みなし労働時間制の適用要件を明確化してください。それから、労働時間管理、長時間労働による健康障

害の発生防止に加え、生活時間帯の「つながらない権利」を確立してくださいと。

それから、労働安全衛生関係でございますけれども、情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインに準じた作業環境の確保、それから、テレワーク時の業務上の災害について、労災保険給付の対象になることの周知と適切な運用。作業環境に問題がある場合には、サテライトオフィスの活用も一案であるということです。

その他、ほかにも制度に関わらない御意見もいただいておりますが、今回はこれを踏まえてどのようなことを、特にガイドラインをどのようにしていくかということ念頭に整理させていただきました。

対応の方向性でございますけれども、ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい生活様式」というものがございますので、それに対応した働き方としまして、時間や場所を有効に活用しながら良質なテレワークの定着・加速を図ることが重要でございます。厚生労働省におきましては、労使で十分に話し合っ、使用者が適切に労務管理を行うとともに、労働者も安心して働くことができる良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、本年8月から検討会において議論を開始しておりまして、これまでに4回検討会において議論を行っております。それがこの4回でございます、この月曜日には、当方で実施しました実態調査の結果を報告するとともに、海外の事例はどうなっているのかについての御紹介をいただいております。

今後の対応の方向性でございますけれども、この検討会を年内、さらに開催してまいりますけれども、実態調査、それから、この規制改革会議のワーキングにおける議論、労使の要望などを踏まえまして、以下の対応を行うことを想定しております。

まず、1点目でございますけれども、企業がテレワークを行う際の労務管理上の対応方法等について記述したテレワークガイドラインにつきまして、この新しい生活に対応し、一層テレワークを推進するガイドラインになるよう全面的に刷新していくということ。それから、企業の参考となるチェックリストや好事例集の周知、Q&Aの作成を行うということを考えております。

方向性の具体的なもう少し詳細なものを次のページにつけております。まず、上に書いてあることは繰り返しになりますので、総論から申し上げますと、労働時間に関する関係法令の留意事項を示すだけではなく、これまで記載の薄かった労務管理全般に関する事項を網羅的に整理し記載していこうということを考えております。労使からの御要望もありましたとおり、取引先との関係についても記載する予定でございます。

労務管理のところでございますが、正社員、非正規雇用労働者等の雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者を分けることのないよう留意するということ。それから、労働者が自律的な働き方を行う上で有効な対応を追記していこうと。例えば、労働者が自律的に働けるような管理者側のマネジメント能力の向上、管理者・労働者双方の人材育成等について記載していく予定でございます。

労働時間管理のところでございますけれども、テレワークの特性に合った適正な労働時

間管理ができるように、中抜けの取扱い、フレックスタイム制・事業場外みなし労働時間制がテレワークになじみやすい制度である旨を示すとともに、事業場外みなし労働時間制の適用要件なども含めまして、労働時間の把握方法をもう少し詳しく明確化していこうということでございます。

長時間労働抑制及び労働時間と生活時間の切り分けの観点から必要な対応を記載していくということで、つながらない時間の設定という部分についても書いていこうと。一方で、深夜のテレワークは原則禁止と読めるとの誤解を与えかねない表現は見直してまいります。

それから、労働安全衛生等でございますけれども、自宅などでテレワークを行う際の作業環境の整備、それから、労働者のストレス軽減や心身の不調の変化の早期把握に当たって、事業者・労働者が留意すべき事項を整理し明確化をしていくと。労災保険給付の対象となることを周知しているところ、事業主等が災害発生状況等を正確に把握できるよう、その手段を追記していく。それから、サテライトオフィス等で仕事をするこもなかなか自宅だけでは環境がうまくいかないこともございますので、そちらも有効である旨を追記していこうと考えております。

こういうことを想定しているわけでございますが、もう少し進め方について申し上げますと、前回も申し上げましたけれども、このテレワークの検討会につきましては、年内には取りまとめを行いまして、このワーキング・グループの御意見も参考にしつつ、可能なものにつきましては早期に対応していくということで、遅くとも年度内にはガイドラインの改定を行っていきたくと考えてございます。

私からは以上です。どうぞよろしく願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑のほうをお願いいたします。どなたか御質問、御指摘等がある方は挙手をお願いいたします。

宇佐川さんからお願いします。

○宇佐川専門委員 御説明と御検討をありがとうございます。せんだって御相談させていただいた労働時間の扱い方についても御検討いただけて、分かりやすいガイドラインをつくっていただけるという話を期待しております。

その際に、小さい話かも分からないのですが、念のため教えていただきたいのですが、正社員なのか非正規なのかの差はもちろんあってはならないことだと思うのですが、派遣スタッフの場合に関して、今回コロナで特別に皆さん緊急措置を図られてはいるものの、派遣スタッフに関しては慎重にマネジメントやきちんと適切なサポートをしていかないと、雇用契約の問題と指揮管理者が異なるという特殊な状況がある中で、会社側も派遣スタッフをどのように同等の環境、テレワークだったらテレワークで同等の環境にすべきのかなどいろいろ悩まれたということがありまして、その辺りも踏まえてガイドラインのサポートを入れていただけると非常に助かると思っております、お願いです。よろしく申し上げます。

○大槻座長 ありがとうございます。

何かコメントはございますでしょうか。厚労省さんからお願いします。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 宇佐川委員、どうもありがとうございます。確かに派遣労働者の場合につきましては、御案内のとおり、労働基準法の適用についても派遣元が対応すべき事項と派遣先が対応すべき事項というものがございます。したがって、派遣先でも確かに懸案事項もございますし、それについてはガイドラインに長々と書くのか、別のQ&Aにするのかは考えますけれども、そこは検討させていただきたいと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、島田さん、お願いします。

○島田専門委員 ありがとうございます。

いろいろ御検討をありがとうございました。それで、ガイドラインの内容でもしかしたら触れられることなのかもしれないのですが、確認という意味でお聞きしたいのですが、特に業務命令との関係なのですけれども、テレワークでやっている、ハイブリッド型の場合もあれば完全テレワークもあるのでしょうか、そういう場合は、例えばこういう場合には会社に出社しろというような業務命令ですね。こういうものについてどう考えていくか。抽象的に言えばそういう必要性は当然あるのですけれども、テレワークを認めた場合はある程度の労働者の側のワーク・ライフ・バランスとか、そういうことを許容している側面がありますので、全くそういうものはないということになると生活の計画性が保てなくなると思います。そういう点で、このワーク・ライフ・バランスの視点から制約がかかるのだということは書き込んでいただければありがたいということが一点です。

もう一点は、これはガイドラインでやれないことは承知して、前回も申し上げたのですが、テレワークをする場合の労働時間の位置の問題としての任意度を上げていくという問題はかなり前から要望が強いことなので、労基法の改正が必要になってしまうのですけれども、例えば今10時からと言っているのを少なくとも12時まではということを含めた検討はぜひ念頭に置いて進めていただければと。これは要望でございます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省さんから何かコメントは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） まず、1点目の業務命令、ハイブリッド型ということをおっしゃいましたけれども、確かにこれはまさしくテレワークの生産性を上げる観点からも、ずっとテレワークばかりしていると生産性が下がるのではないかという御意見もあったりして、まさしく経営者の皆様によく考えていただかないといけないところでございます。テレワークの検討会のほうでも似たような議論がございまして、あるいは研修についても、全部オンラインで研修の実施となりますと、またこれは特に新入社員の方などは対応できないとか、そういう問題がありますので、どのように書

けるかどうかは工夫しないといけませんけれども、何か明確にできないかということについては検討してみたいと思います。

○黒澤労働基準局労働条件政策課長 労働基準局でございます。

2点目の島田専門委員の御質問でございます。労働時間の位置ということで、深夜の取扱いという御指摘だろうと承知しておりまして、先ほどのように一つは深夜というのは決して原則禁止しているものではないのだということは、今回はっきりさせたいと思っております。一方で、深夜に関しましては、特に在宅の場合ですと会社からはその実態が分からないですし、一方で、労働者もテレワークに慣れている方、不慣れな方、いろいろある中で、長時間労働や健康の問題を心配される声もございますので、そういった時間の使い方、働き方に関して、労務管理上もきちんと不安なく対応できるし、労働者も決して無理ではない働き方で働けるのだという、その辺りの労務管理の工夫の在り方というのでしょうか。まずはそういったところからこのガイドラインの中で何か示していけないかと現在考えております。本日の先生の御指摘も踏まえまして、また検討してまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○島田専門委員 追加でよろしいですか。ありがとうございます。おっしゃるとおり、深夜労働は禁止はしないという方向で結構なのですけれども、ただ、会社がよくこれまで聞いた意見は、10時以降は駄目だというのは深夜労働を禁止しているという意味ではなくて、結局同じ仕事をしたことに対して結果的には給与額が変わるといふのは不公平になるので、そこはなしにしているという声があったのです。要望は、育児などがある方々が家事などを済ませた上でやりたいと思うのだけれども、もう10時になっているのでできないと。これを何とかしてほしいという要望があるのですね。ですから、決して長い時間働くことを許容というのではなくて、そこをもうちょっと柔軟化して、例えば10時ではなくて12時までを許容するとか、これは勤務間インターバル制度などとセットになることもあるかと思うのですが、そういう方向を少し御検討いただければありがたいと。いきなりガイドラインにというのは無理だというのは承知しておりますので、問題意識に置いていただければ大変ありがたいということで、御要望の趣旨を御理解いただければということでございます。

以上です。

○黒澤労働基準局労働条件政策課長 ありがとうございます。また引き続き御指導をお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、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。

検討会でも並行して検討されていると思いますので、お願いが3点です。在宅勤務手当や通勤費の実費払いについて、賃金に当たるのか、社会保険上どういう取扱いになるのかという点を確認して、きちんと示していただきたいということが1点目。

事業場外労働みなしの労働時間についてですが、携帯電話の取扱いをどうするかということが現場からいろいろ悩みとして出ていますので、その点を明確にさせていただきたいということが2点目です。

3点目が、労働安全衛生関係で、作業環境整備ですが、現在のところ、労働者に助言等を行うことが望ましいと書いてあって、事業者として何をすればいいのか分からないという声が非常に強く出ていますので、事業者として何をどうすればいいのか、そして、それに対して政府としてどういうサポートが考えられるのかをガイドラインの中等を含めて明確にさせていただければと思います。

もう一つだけ、これはすぐの答えではないのですが、これもコメントですが、事業場外労働のみなしだけがほかの労働時間みなし制に比べて非常に要件が簡略なものになっていて、例えば専門業務型裁量労働とか、企画業務型裁量労働とか、さらには高度プロフェッショナルの適用除外については健康問題などいろいろな要件がある意味でがんじがらめで行っているのに対して、事業場外労働のみなしになると、事業場外で労働時間が算定し難いときという要件だけで、健康面についてなど何も制度として入っていないので、その要件等を具体的に考える上で健康確保をどうするのか、今回はガイドラインなので、そう簡単には制度的にどうする、こうするということはできないのかもしれませんが、少し全体としてそういうことを考えながら制度設計を考えていくことも併せてお願いできればと思います。よろしくお願ひします。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省さん、お願いします。

○黒澤労働基準局労働条件政策課長 水町委員、御指摘をありがとうございました。3点いただきました。1点目、賃金かどうかという点、前回も御指摘をいただいております。いろいろな手当に関しましては、内容もかなり個別企業で実態がいろいろあると思いますので、これも一律に決めてしまうとまた問題にもなるかと思うので、個別の実態を踏まえる必要はあると思いますけれども、例えば在宅でテレワークをする場合に、テレワークで就業規則などに基づいて定額を支給するということであると、一般的には社会保険などでも算定基礎となる報酬に含まれるというのが基本的な考え方なのだと思います。ただ、一方で、冒頭申し上げましたように、実際にパソコンを買ったとか、通信費の部分を実費弁償したということになってまいりますとこの扱いも違うと思うので、問題は私が今申し上げたような基本的な考え方も含めまして、まずはきちんと周知していくことがそれぞれの企業においてどういうルールにするのかということにつながると思いますので、御指摘も踏まえて、そういった周知の在り方も含めた検討を深めてまいりたいと考えてございます。

2点目、事業場外労働のみなしに関しましては、これはテレワークに本来なじむ制度でございまして、有効に活用していただきたいと考えております。御指摘の携帯電話かどうかというのも、機器の種類は本来本質ではないわけでありまして、一方で、これだけ通信技術が発達するといろいろしようと思えばできる可能性も出てくるのかもしれま



せん。しかしながら、やはり事業場外に適した制度でありますので、テレワークにおいても使える、そのことをきちんと、考え方を分かりやすくこちらも整理してまいりたいと思います。委員から御指摘いただいた健康確保などは、また制度的な問題で、そういったことも今後の課題として受け止めさせていただきたいと思います。

3点目、作業環境に関してなのですが、一つは、労働者に周知すると言いましても、まず周知する側も事業者としてどういった点に気をつけなければいけないのかということもまず分かりやすく端的に分かっていただかなければ周知のしようもないわけでありまして、一方、自宅などでありまして、実際に会社から見に行くわけにもなかなかいきませんので、労働者御自身で環境をチェックして整備していただくという要素もあると思います。したがって、この作業環境に関してどうやって望ましい環境を確保するのかを、この事業者の側と実際にテレワーカーの方、労働者の方、両方で何かチェックリストのような形で具体的に分かりやすいものをつくれぬかというのを今検討してございます。本日も御指摘いただきましたので、その方向で検討を深めてまいりたいと考えてございます。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございます。

確認なのですが、いろいろな声を取りまとめたということでしたけれども、こうしたガイドラインをつくっていただくことで、前回のテレワークのときには、なかなかテレワークをすることができなかった地方や中小企業を中心とした労働者が存在したという問題はある程度軽減されると思われましょうかということが一点です。

もう一点、最初のほうに御説明いただきました、時期の問題なのですが、これだけコロナが増えてきて、またテレワークが望ましいし、これをせざるを得ないとなったときに、中小企業あるいは地方の企業が取り残されないようにするために、間に合うと思われましょうか。年度内ということがぎりぎりのタイミングなのだとは思いつつも、もう少し早めることはできないのでしょうか。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） そうしましたら、今、座長から御指摘のありました2点につきまして、私から申し上げます。

中小について、これでガイドライン等を見直すことによってテレワークが進むのかというところについてでございます。実態調査等を見ておりますと、確かに大企業ではテレワークが進んでおりまして、中小企業においては進んでいないということがございました。その中を事細かに見ていきますと、いろいろな事項がございまして、テレワークに向けた仕事がなかなかないであるとか、あるいは機器がなかなかそろっていないですとか、あるいはそもそもやり方が分かっていないのですとか、いろいろな声があるところでございます。そこは丁寧に、私どもとしてはこういうことができるのですよということを周知していくことも重要でございますし、そういう観点では私どももテレワーク協会に委託させていただきまして、相談センターもございまして、そういうところでも相談をきちんとやっていきたい、情報提供もやっていきたいと思っておりますし、このガイドラインについて申し

上げますと、労働時間のことを中心に書いていて分かりにくいという御指摘もございますので、そこは労務管理全般のことについてどのように進めていくかを書いていく、労働時間についてももっと分かりやすく書いていくということをするれば、中小企業の皆様にもより分かりやすくテレワークに取り組んでいただけるのではないかと考えておりますので、そのことについては、随時相談センターでも情報提供を、もちろん行政からも提供していきたいと考えております。

それから、ガイドラインの時期でございます。年度末まで、また、遅いのではないかと御指摘もございました。もちろん私どもとしては急ぐ努力はさせていただきます。冒頭申しましたとおり、遅くとも年度内と申し上げましたので、できる限り早くやりたいと思いますが、これは取りまとめた後、労使できちんと使ってもらうことが重要でございますので、労政審で審議するかどうかは別としまして、ステークホルダーにきちんと説明していく必要がございますので、ある程度の時間はいただきたいと思いますが、私どもとしては急ぐ努力はさせていただきますと考えております。

○大槻座長 ありがとうございます。

仮にこれで第3波的なところが相当大規模になってきたときに、緊急で何らかテレワークを促進、今まで以上にできるようなものを先に簡略版のようなものを出せるような体制はつくっておいたほうがいい気がいたしますが、これは要望ということで、一意見としてお伝えできればと思います。

○富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当） 貴重な御意見といたしまして、すぐできないかということも含めて検討させていただきたいと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかに皆さん、御意見、御質問等はございますでしょうか。いかがですか。よろしいですか。

それでは、ありがとうございます。厚生労働省様におかれましては、本日の議論も踏まえていただきながら貴検討会のほうでの議論を中心にテレワーク促進に関わる検討を加速させていただいて、本日も様々な意見を私どもからも委員の各皆様からもいただきましたので、そういったことも踏まえていただきながら、速やかに御対応いただければと思います。

それでは、本日の議事は全て終了いたしましたので、会議を終了したいと思います。次回のワーキングの日程につきましては、追って事務局より御連絡いたします。

本日はお忙しい中、御出席をありがとうございました。お疲れさまでした。