

# 第1回働き方の多様化に資するルール整備に関するタスクフォース 議事概要

1. 日時：平成31年3月8日（金）10:00～11:31
2. 場所：中央合同庁舎第4号館2階第3特別会議室
3. 出席者：

（委員）大田弘子（議長）、八代尚宏（主査）、飯田泰之、江田麻季子

（専門委員）島田陽一

（事務局）田和室長、窪田次長、長瀬参事官

（説明者）関西外国語大学 小寫典明教授

株式会社テレワークマネジメント 田澤由利代表取締役

4. 議題：

（開会）

1. 副業・兼業、テレワークに関するヒアリング

（閉会）

5. 議事概要：

○八代主査 それでは、定刻ですので始めさせていただきます。本日は、お忙しい中、お二人の方に来ていただきまして、ありがとうございます。

これは規制改革推進会議のタスクフォースとあって、他のWGから外れた問題を扱うわけで、今回は働き方の多様化に関するルールの整備をテーマに取り上げさせていただきたいと思います。

それでは、時間もありませんので、議事に入らせていただきたいと思います。

本日は、副業・兼業、テレワークの推進について、関西外国語大学の小寫典明先生、以前、規制改革会議の専門委員を務めていただいております。それから、株式会社テレワークマネジメントの田澤由利代表取締役からヒアリングをお願いしたいと思います。

まず、小寫先生の方から御説明をよろしく願いいたします。

○小寫教授 小寫と申します。よろしく申し上げます。

資料1-1に沿って御説明したいと思います。

冒頭に記した日本労働研究機構の報告書ですが、これは四半世紀前の研究会の報告書です。当時とほとんど状況は変わっていない、企業の考え方も変わっていないということをまず申し上げたいと思います。

なぜ、このような研究会が設けられたかと申しますと、平成5年に労働基準法研究会の報告があり、そこでマルチプルジョブホルダーに関する言及があった。それをきっかけに

検討を行うということで、研究会では「就業規則等に関する実態調査」を実施しました。

その調査結果は、経団連が先ごろ発表したものとほぼ共通しています。研究会の報告書では、副業を禁止している企業が許可を必要とする企業を加えると75.7%と、全体の4分の3を上回るものとなった。経団連の調査結果でも現在、副業を認めていないところが78.1%あり、状況に変化はない。その理由は後で申し上げたいと思います。

四半世紀前の研究会では労働法上どういふ問題があるのかを、検討しました。まず労働時間の通算という問題があり、事業場を異にする場合であっても、労働時間は通算する。戦前は、就業時間という言葉を使っていたけれども、工場法には、その就業時間を通算するという規定があった。

それから、戦前は、職工名簿の調製義務が工業主にあつて、その職工名簿に他工場における就業時間を記入するという制度になっていました。

戦後はどうなったのか。戦後、職工名簿というのは労働者名簿とか賃金台帳にかわっていったのですが、他の事業場における労働時間の記載が使用者に義務づけられることはなくなりました。しかし、2つ以上の事業場で働く場合の通算という考え方は、基本的に変わらなかった。現在も、労働基準法にその定めがあります。

ただ、議論のための議論もありました。法定労働時間を超えれば、割増賃金の支払義務が使用者にはあるという問題がそれですが、そのようなことが最初から分かっていたら、誰も採用しないわけです。要するに、同じ仕事をしてもらうのに、よそで働いているので、8時間を超えてしまう。だから、2割5分増しだということになれば、そんな人間を雇う企業はないと思います。したがって、これは議論のための議論にすぎないのですけれども、その後も考え方は変わらなかった。

関西経営者協会の当時の文献にあるように、当時も、常識的に考えると労働時間を通算すべきではないのだろうけれども、現行法上は仕方がないというような意見はありました。しかし、そうした常識論は、その後、ほぼ姿を消してしまいました。

ただし、そうした考え方が社会の一般常識からややかけ離れているということはやはり否定できないように思います。

私自身は、労働時間の定義ということを考えると、使用者が副業や兼業を義務づけたといった事情でもない限り、通算規定の対象外とするという考え方もできるのではないかと考えています。

確かに、資料1-1に書きましたように、法改正によって解決された問題もありました。労災保険法の改正がそれです。ただ、こうして解決された問題はごく一部にすぎません。

例えば、A事業場とB事業場で働いていて、B事業場で業務災害に遭った場合の算定基礎となる賃金は、B事業場のものに限る。このような考え方は、最高裁の判例でも採用されており、通達もあって、現在も変わっていません。

労災保険法では給付基礎日額と言うのですが、現在は最低補償額の定めがありますから、極端なことはなくなっていると思いますけれども、依然として問題自体は残っている。

他方、平成17年の法改正により、18年4月1日以降、A社の従業員Xが退社後、副業先のB社に向かう途中で交通事故に遭ったような場合、通勤災害として保険給付を受けることができるかという問題については、解決を見ました。

それから、雇用保険については、皆さん御存じのように、現在、検討が行われている。そういう状況にあります。

細かいことを言いますと、戦前、工場法と並ぶ法律として商店法、あるいは男子工員の規制対象としていた工場就業時間制限令という法令がありましたけれども、これには就業時間の通算について定めた規定はありませんでした。

資料1-1の(2)に移りますが、その後、8年ほど経過したときに、不況のために、副業を認めるという動きが一部にみられました。ここでは、当時の読売新聞の記事を引用しておりますけれども、たまたまコメントを求められてお話したのですが、当時は、電気業界を中心に副業を解禁する動きがありました。簡単に言うと、自分のところでは十分な賃金が出せないから、副業で足りない分を補ってほしいというものです。

私どもが行った調査のことも読売新聞には書かれていますが、過労死とか労災の問題について、解決が難しい問題があるというのが記事の主な内容でした。先ほどお話しましたように、労災保険法の改正があって、一部の問題は解決を見たのですが、過労死の問題や企業秘密の漏えい問題、本業に支障が出るのではないかとといった疑問は、払拭されずに残っている。当時もこのような状況にありました。

先ほどお話した経団連の最近の調査ですが、4分の3を超える、78.1%の企業で現在も副業を認めていない。企業がなぜ副業を認めることに躊躇しているのかという問題ですが、労働時間の通算や割増賃金、安全配慮義務の責任を負う範囲が不明確な点など、現行法における様々な懸念が払拭されなければ、積極的に副業を推進していくことは難しい。こうした現実も直視する必要があるのではないか、と思います。

次に、資料1-1に挙げたテレワークの問題ですが、たまたまテレワーク学会で報告をすることになって、今から15年前、平成16年に基調報告を担当しました。その内容をもとにお話したいと思います。

昭和60年に労働基準法研究会が報告書を提出する。その中で、在宅勤務者が労働基準法9条の労働者に該当するかどうか。その判断基準について、議論が行われました。

在宅勤務については、平成5年の労働基準法研究会報告においても言及があったのですが、基本的には昭和60年の研究会報告に従うことになりました。

結局のところ、判断基準は明確にはできないと。総合判断でいくしかないということになりました。

そうした中、平成13年4月6日に有名な4・6通達が出て、現在は廃止されて、新しい通達に変わっていますが、この平成29年1月20日に発出された新通達は資料1-2として配布しております。基本的な内容は変わらなかったのですが、「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」というものが策定されました。

この通達が、テレワークについてはかなりネックになる。要するに、この4・6通達、現行でいうと1・20通達というのでしょうか。その眼目は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録することを責務として使用者に義務づけた点にあります。こうした労働時間の確認と記録が、在宅勤務の場合についてはきわめて難しいという問題があります。

そうした中、平成16年には「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」が策定されました。これは今年2月に改訂されて、内容もかなり細かくなっています。

平成16年当時も、在宅勤務について事業場外労働のみなしができるのかどうかということが話題になりましたが、基本的な考え方は今も変わっていません。

その後、テレワーク学会関西支部の研究会で報告を行うことになり、それが資料1-1に記したように、本にまとめられました。

先ほど申し上げたように、在宅勤務者が労働者か否かという点については、昭和60年の労働基準法研究会の報告書も結局、労働者に該当するか否かが明確な例しか挙げることができなかった。そのことを本の中では一覧表にして示しています。明らかに労働者に該当する者と、明らかに労働者に該当しない者が例示されているだけであって、これでは実務上ほとんど役に立たないのではないかと思います。

労働基準法の労働者として同法の適用を受けることになった場合は、契約の打ち切りや報酬の支払いといった問題について、監督署等のサポートを得ることが可能になる。しかし、一方では時間規制の対象となるため、時間に縛られない自由な働きができなくなるという問題が生じることにもなります。

平成16年当時の文書に「情報通信機器を活用した在宅勤務に関する労働基準法第38条の2の適用について」というのがありますけれども、どのような場合に事業場外のみなしを認めるのか。「当該情報通信機器が、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、そこには書いてあります。この点については、資料1-3として配布した今年2月に策定されたガイドラインにおいても同趣旨のことが記されていますが、このガイドラインも、恐らく労働基準局長名の通達として発出されたものではないかと思えます。

5ページ以下ですが、事業場外のみなし労働時間制について、現行のガイドラインでは本体に定めが置かれています。ただ、実際はかなり難しい問題があって、6ページには、「使用者の指示に即応する義務がない状態」とある。それはどういう状態かということ「随時、具体的な指示を使用者が情報通信機器を用いて行うことが可能であって、かつ、使用者からの具体的な指示に備えて待機しつつ、実作業を行っている状態又は手待ち状態で待機している状態にはない」というふうに、ガイドラインでは書かれています。

例えば、回線が接続されているというだけでは、これに該当しない。労働者が自由に情報通信機器から離れることや、通信可能な状態を切断することが認められている場合等に

については、この状況には該当しないということが、そこでは説明してあります。

逆に言うと、情報通信機器から離れないことを義務づけられている時間とか、通信可能な状態に置いておいてもらいたいというように指示を受けている時間は、労働時間の管理が可能だということで、みなしができない。

現在のところ、一括みなしというのが認められていませんので、これでは非常に困難な状況が生じてしまう。一見すると、規制が緩和されたような解釈が示されているように見えますが、現実にはこれに対応するのは難しいのではないかと思います。

そこで、本の中では、当時の松下電器、現在のパナソニックの例を挙げました。同社の場合、始業・終業時にメールか電話で上司に連絡をする。自宅で仕事をした時間を労働時間とみなすといった方法が採用されたのですが、これは結局のところ、現状では事業場外のみなが難しいということで、監督者による現認という方法をとったのではないかと思います。こうすることによって、何とか体裁を整える。そうせざるを得ない状況は、現在も変わっていないと私自身は認識しています。

その後、経済財政諮問会議の下に労働市場改革専門調査会なるものが設けられ、そこでも、在宅勤務と労働関係法の関係について報告をする機会がありました。

少し時間をオーバーしてしまいましたけれども、以下、現時点における私の考え方を述べさせていただきます。

副業・兼業やテレワークについては、可能な限り法的障害は除去すべきであると思います。少なくとも、その実施を妨げるような規制は行うべきではない。後からテレワークについては少し例示をさせていただきます。

資料1-1の2ページでは、副業・兼業を中心に私の問題意識を書きました。安全配慮義務の問題等、最終的には裁判所の判断に委ねざるを得ない問題がある。このように労働行政ではいかんともしがたい問題があって、規制緩和には限界があるというのが私の考えです。

さらに、労働時間の状況把握が医師による面接指導を実施するためとはいえ、労働安全衛生法上の義務として法定され、今年の4月1日から施行される。このことを当然視する見解が大勢を占める現状では、行政としてもなかなか大胆な規制緩和を行うことが困難なことは否めないと思います。

他方、副業・兼業の自由化を企業に強制することも、私自身はすべきではないと考えています。政府の考えはよく分かるのですがけれども、企業に無理やり認めろというのもどうかと思います。本務に支障が生じるなど、一定の事由に該当する場合には、企業としても副業や兼業を禁止せざるを得ない。そうである以上、禁止の解除という意味における許可制の採用は、今後も認めていかざるを得ないと思います。

厚生労働省のモデル就業規則にあるように、原則として副業・兼業を認めるような規定は、モデルとしても行き過ぎの感がある。勤務時間内に副業・兼業を行うことは企業として到底認めることはできませんし、多くの場合、副業・兼業を行えない者との間であつれ

きが生じることを避けられない。勤務時間外に行われる場合であっても、安全配慮義務の問題を始め、未解決の問題が数多く残されている以上、これを無制限に認めるようなことは躊躇せざるを得ない。これが現実ではないかと思えます。

最後に、最近の拙著『現場からみた労働法』の中で、本日のテーマについて触れた部分を簡単に説明して、終わりにしたいと思います。

例えば、最近亡くなられた堺屋太一さんが『団塊の後 三度目の日本』という本の中で「2つ目の仕事について」書かれた部分に言及した箇所がそれです。

堺屋さんの本ですから、当然労働法の話は全く出てこない。そこには、労働時間は働く場所が違って通算されるはずであるとか、平日以外に土日でも働くことを認めれば休日付与義務が有名無実化するといった話は一切出てきません。地方公務員の場合は、このことについて定めた労働基準法の規定も適用があるのですが、そのことには触れず、2つ目の仕事を認めてもいいではないかと。このように割り切れればいいのですけれども、実際には割り切ることが難しい。現状は、そんなところにあるのではないかと思えます。

それから、拙著には副業・兼業について正面から論じた箇所もあります。アメリカの例をまず紹介して、そこでは日本との違いも書いたのですが、モデル就業規則の内容に言及しました。モデル就業規則にあるように、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」と就業規則に思い切って書ける企業は、非常に少ないのではないかと思えます。

モデル就業規則では届出制が採用されていて、特定の事項に該当する場合には、副業や兼業を禁止又は制限することができる。ただ、特定の事項といっても、かなり抽象的で、労務提供上の支障がある、本務に支障がある場合といっても、これをどのように解釈するのか。こうした規定では、労働者側の考え方と会社側の考え方に食い違いが生じて、逆にトラブルに発展する可能性もある。

また、私自身は、先ほど申し上げたように、使用者が副業・兼業を命じたといった事実でもない限り、副業・兼業先の指揮命令下にある時間は、当の使用者にとってはその指揮命令下でない以上、労働時間には当たらないといった解釈もできると考えていますし、届出によって副業の事実を認知していたとしても、それだけでは労働基準法にいう「労働をさせた」ことにはならないとも考えていますが、行政として、このような解釈をすることを明確に打ち出すのは、現状では非常に難しいのではないかとも思っています。

それから、テレワークについて、原稿を書いた当時は案の段階でしたが、ガイドラインの内容について、ちょっとお節介にすぎるといった指摘をしています。

例えば、システムへのアクセス制限ということで、「テレワークを利用する際に、企業等の社内システムに外部のパソコン等からアクセスする形態をとる場合が多いけれども、深夜・休日はアクセスができないよう設定することで長時間労働を防ぐことが有効である」と、ガイドラインには書かれています。しかし、小さな親切大きなお世話というのが、私の率直な感想です。

それから、ガイドラインは、テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止を有効な方策であると考えているようですが、長時間労働対策としては有効だということは私も認めますけれども、これでは、テレワークの魅力の一つである働く時間を選択する自由がなくなってしまう。少なくとも、このようなことは言ってほしくない。このように私は考えています。

以上、予定していた時間をかなり超過してしまいましたが、これで終わります。ご清聴ありがとうございました。

○八代主査 どうもありがとうございました。

続きまして、株式会社テレワークの田澤代表からよろしくお願ひいたします。

○田澤代表取締役 株式会社テレワークマネジメント代表取締役の田澤と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。資料2に沿って、お話をさせていただきます。

1枚目をめくっていただきますと、今日お話ししたいというか、テレワークに関する規制等について、日頃考えている項目を出しておりますが、たくさんございますので、赤字について説明させていただきます。また、黒字に関しても、何か御興味ございましたら、是非後の時間でお話ができればと思っております。

2ページ目に入ります。テレワークマネジメントという会社なのですが、テレワークを普及すること、そして、企業がテレワークという制度、在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務もなのですが、それをコンサルティングする会社でございます。今、10年ぐらいたちましたので、大体230社、もう少し行っているのですけれども、大小様々なサポートを行ってまいりました。

3ページ目に参ります。テレワークの定義なのですけれども、もちろんこれは国の方で定義された言葉で、「ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」となっております。ただ、2～3年前はちょっと違っておりました。「ICTを活用し」というところまでは同様だったのですが、そのときは、「場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」という定義がされておりました。ただ、場所や時間にとらわれないと言い切ってしまうと、働く人は夜中まで働かされるのか。逆に企業は、全然管理できないところで働かれても困るといった印象を与えてしまうのではないかということも含めまして、改めて定義し直され、そして、私はこの定義は非常に気に入っていると言うとおかしいのですけれども、時間や場所を有効に活用という非常に前向きな、企業にとっても働く人にとってもそういった要素が入っているという意味で、この定義を大切にしつつ、これからのお話をしていきたいと思っております。

4ページ目に参ります。こちらはテレワークの分類ということで、大きく雇用型、自営型、最近自営型は非雇用型とも申しておりますけれども、雇用されている人と自営でやっという方は、当然もともと働く形態が違いますので、同じテレワークと申しましても全然違う、今回の話の中では、どうしても雇用型、つまり会社に勤めている人が従来と違う場所で働くという方を中心にお話をしていきたいと思っております。

これを明確にしていないと、どうしても話が業務発注とか在宅ワーク系の方になってしまうと混乱しますので、本日は、上の雇用型を中心に話をさせていただきます。

5 ページ目に参ります。これは総務省の通信利用動向調査によって発表されている、現在テレワークを導入している企業又は導入予定がある企業のデータでございます。データ上、平成29年なので、それ以降、私はコンサルティング会社としては、かなり増えているのではないかと考えておりますけれども、この時点のデータで「導入している」が13.9%になります。

ただ、問題として認識されているのが、その「導入している」という企業の中でも、テレワークを利用する従業員の割合が5%未満であるといっている企業が半分以上です。つまり、制度も入れた、システムもある、やろうと思えばできるけれども、余り使われていない状況というものもあるということでございます。

6 ページ目は、最近、テレワークを導入する企業が増えてはいるのですが、導入したけれども、まだまだ課題が多いといった相談も多い中から、テレワーク普及における壁が、企業様あるいは働く人の認識からたくさんあるよねという図でございます。ここは、もし御興味があれば、また見ていただければと思っております。

次に、7 ページ目が、テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドラインです。先ほど小畠先生がおっしゃっていただいた、添付していただいている資料の部分です。その中に、このように書かれています。テレワークを行う労働者に関しても労働時間の適正な管理を行う必要がある。つまり、テレワークだからといって、時間や場所を自由に好き勝手してはいけませんよ、時間管理をちゃんとしてくださいという内容でございます。

そのときに参照しているガイドラインが、平成29年に出された労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置、これはテレワークに限らず全ての労働者に対してなのですが、この中に書いてあります。労働時間を記録する原則的な方法として、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録によること等が挙げられる。

実際に、29年度のガイドラインを読みますと、先ほども言葉が出てきました現認とか、時間管理をきっちりすることということが書かれておりますので、テレワークにおいてもそれをきっちりやっていく必要があるという指導でございます。

8 ページ目に参りますと、先ほども御説明がありましたように、このテレワークガイドラインには、事業場外みなし労働についても書かれております。事業場外みなし労働はできないとは書いていないのですが、やはり使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なときという大前提がございます。それに対して、待機させてはいけない、即答を強要させてはいけないとか、具体的な指示をさせてはいけないということも含めて、事業場外みなし労働というのは、このとおりにしますと、現実的には、私の考えでは、もう今はほとんどできないのではないかと。

実際、GPSがついたスマホがあったり、あるいは携帯電話、チャットなど、ICTのツールがたくさんございまして、正直、労働時間を算定することが困難なときというのがほと



んどないのではないかと、私自身は思っております。そういう意味では、テレワークにおける事業場外みなし労働よりも、果たして事業場外みなし労働というのが、携帯電話もGPSも何もなかった時代に設定されたのであれば、ここを見直していく必要があるのかというのが、私自身が若干感じているところでございます。

9ページ目に参ります。これはアメリカと日本のテレワークの違いということなのですが、いろいろなところでよく言われるのは、アメリカはテレワーク率が高いよね、日本はなぜ駄目なのかという話がよくあります。また、アメリカは時間管理に関しましても、日本ほどきっちりとした労働基準法での規定がございません。先ほどの事業場外みなしの話も含めまして、ちょっとここで比較してみますと、私は実際、10年ぐらい前にアメリカのテレワークを勉強するために、ちょっとだけですけどもアメリカの国務省の招待で行ったことがあるのですが、そのときに感じたときに作った資料でございます。

基本的に、仕事の進め方、労働の報酬、雇用の形がアメリカと日本では全く違い、アメリカは、もともとテレワークがしやすい。日本は、もともとテレワークしにくい状況であると考えております。

ただ、日本はテレワークが駄目なのかではなく、大部屋主義と言われますが、チーム力をきっちり、愛社精神も、日本らしい働き方の中で、ICTを使ってコミュニケーションをとり、また、労働時間も、働く人の無理がないような、健康管理もできるようなマネジメントをすることにより、日本型のテレワークが有効になるのではないかと我々は考えております。

10ページ目に参ります。今、話の流れにありますように、場所と時間の両方を管理するのかもしれないかということが、やはりテレワークにおいて重要なポイントになってまいります。多くの方から、管理しない方がいいのではないかという声も結構聞くことがあります。ただ、これはどちらかという、もともと裁量労働の方、経営者や先生、研究者の方あるいは士業の方は、管理しない方がいいのではないかという御意見が結構多いのです。ただ、日本の労働者は今、やはり時間で管理されている方が日本の経済を支えて、労働していらっしゃることを考えると、果たして一概には言えないのではないかと。私自身は、10ページの図でいいますと「管理する」方が正しいのではないかと考えております。

ただ、今はよく時間より成果だという話が出てきております。果たして、時間より成果と言っているのかということに話を持っていきたいと思いますので、11ページをごらんいただきたいと思います。

一番上は、今の企業に、今どうやって社員を評価していますかということ聞いたときに、多くの企業が成果を見えていますよ、時間ももちろん見えていますよと。そして、人物の評価も見えていますよと。これを足し算されている企業がとても多いです。

ところが、これは足し算だと「成果+時間+人物評価」で、時間が減ってしまう、例えば短時間勤務だったり、あるいは週3日しか働けない状況になったときに、足し算だと当然、短い時間しか働けない人は評価が下がってしまう。これは果たしていいかという、

どんなに優秀な人でも、働く時間が短時間勤務になった。分かりやすいところでいうと、女性が子育てのために、今までほど働けなくなって、短時間勤務になった。そうすると、お給料も減るし、何となく評価も下がってしまって、出世の道がなかなか見えなくなって、モチベーションも下がる。これはとても喜ばしい状況ではないと考えております。

それに対して今度、時間を見ない。先ほど言いました時間ではなく成果という考え方で評価をすると、今度は真ん中を全く評価しないことになりますので、時間がない人が、更に大変になります。子育て中の人、親の介護、最近はダブルケアといった課題もある中で、時間がないけれども能力がある人が、短い時間でしっかりと働ける。それを評価できる社会にするには、私は、次の12ページのように「成果+時間+人物評価」ではなく、成果÷時間と「人物評価」、「人物評価」は当然あってよろしいのですが、時間当たりの生産性、成果というものを評価していく社会になるべきではないか。

そのためには、時間は管理しないと、分母がゼロですと割り算ができませんので評価できません。そういう意味では、これから日本は子育ての人も、親の介護あるいはいろいろな事情で地方で働く等しなければいけない状況の中で、時間を管理しない働き方は、恐らく、より大変な人がより大変になる大きな問題点を持っているのではないかと考えております。

13ページ目は、先ほどもお話がありましたが、テレワークで離れている、在宅だったり、サテライトオフィスといった人たちの時間管理をどうするのかということなのですが、これはICTツールがたくさんできてきております。私どもが使っているツールは、離れていてもお互いが安心して仕事をするためのツールを用意して、細切れの時間であっても、どこにいても、きっちり時間をはかることができます。

また、最近では、隠れ勤務防止機能みたいに、退社というボタンを押してから、隠れて仕事をやったり、過剰労働を防止する機能や、あるいは営業等で移動している場合も、GPSと組み合わせて、ちゃんと時間と場所を管理できる。会社に来ている人が、上司がいて、時間と場所が管理できるのは、目の前にいるから、その場所にいるからだったのですが、ICTを使えば、テレワークでもその管理ができるようになってきております。そういう意味では、テレワークであっても、そういうツールを活用してやっていければと思っております。

14ページ目は、使用者による現認というのがよく言われております。現認というのはどういう状況を言うのか。メールを朝出したり、電話をして、夕方また終わりましたというメールと電話、これが果たして現認かということ、私どもはそうは思っておりません。いつでも声がかけて、いつでもちょっと集まって会議をしようねみたいな、ICTをうまく使えば、テレワークというのは現認をしつつ、時間管理もしつつ、できるのではないかと考えております。

15ページ目は、そういった時間当たりの生産性を評価できるような形になったときには、恐らく賃金制度も変わるでしょうということで、時間当たりの生産性を評価しつつも、働

き方手当、今はないので奇妙な感じはされるかもしれませんが、出社手当、時間拘束手当、フルウィーク手当、フルタイム手当といった、働き方によって手当を調整しつつも、その人の時間当たりの能力をきっちり評価して、給与に反映させられるような賃金体制も望まれるのではないかと考えております。

16ページ目に参ります。こうやって時間がしっかり管理できるようになればという大きな前提がございますが、所定労働時間内の深夜労働の割り増しを柔軟化できないかと、私は長年考えております。なぜならば、子供が起きる前、子供が寝た後等、いろいろな状況の中で柔軟に働きたいと思っていられっしゃる方が、先ほどの先生のお話にもありましたように、深夜労働はテレワーク時は禁止である。あるいは、残業も禁止であるというふうになるのではなく、もちろん、労働時間が増えるのはよろしくないのですが、柔軟に、昼間働いて、夕方からは子供のことをやって、10時以降に1時間ぐらい仕事をしたり、あるいは早朝、子供たちや家族が寝入っている間に、4時ぐらいから仕事をしたいと思っても、今はできない。できないので、そこはサービスになるみたいな状況ではないようにできないか。

そのためには、当然、無茶な働き方をさせてはいけませんので、私がここに書いておりますのは、条件として、本人が希望した場合のみ、所定労働時間の時間内のみ、それから上限設定です。1か月のうちにどれぐらいかという設定をしながら、何パーセントとしながら、無茶な働き方にならないような形で深夜割増賃金の割り増しを柔軟化させるということをご検討いただきたいと考えています。

これは、限られた時間しか働くことができない人の就業機会の創出であると私は考えております。

17ページは、企業側から考えても、私は非常に有益ではないかと考えております。例えば、自宅だからどんどん働かれてしまうと困ってしまうわけです。本人の都合で深夜時間帯に働くのに、割増賃金を払うのは困るので、やはり深夜働いては駄目だよと禁止になってしまったり、そういった限られた時間しか働くことができない人の就業機会を増やすために、企業にとっても有益なことではないかと考えております。

18ページ目に参ります。これも違う視点からのテレワークなのですが、育児休業中又は終了後のテレワークということで書かせていただいております。育休中、1年間なり2年間休むと、浦島太郎になって戻ってきて、なかなか戻れないということがよく言われておりますけれども、私どもは、やはりゼロかイチかではない。柔軟に戻っていける。スムーズに復帰できるような形として、育児休業中に少しでも仕事ができたらと。先ほどの時間管理がきっちりテレワークでもできるのであれば、こういったことも可能になるのではないかとということで、実は平成26年に、1か月の間の80時間以内ならば就労できる。育児休業給付金を支給できるという通達がありました。

それで、在宅でも少し仕事をしながら、復帰に向けてできるようになったのですが、実際には、資料の右側なのですけれども、どういうケースのときに、育児休業中に在宅勤務

等ができるかということに関しては、かなり厳しい臨時的・一時的な就労でないとは駄目だよと。ちょっと働いてしまうと、育児休業給付金を支給しませんよという感じになってしまっていて、これがなかなか足かせになって、企業も、育児休業中でもちょっとでも働いてくれたらいいのにというのがうまくいかず、働く女性も、休むか戻るしかないという選択肢に迫られている状況ですので、是非その解釈を何とか柔軟にできればと。もちろん、いくら働いてもいいとなりますと、育児休業との問題、休業か就業かという問題が出てきますけれども、もう少し解釈の緩和があるといいなと思っております。

あと、今は待機児童が非常に増えている中で、待機児童中に育児休業給付金がもうもらえなくなる人も出てくるわけです。そういった人たちが働きやすいようにするためには、今、ここの青枠で書いてあるような項目を検討いただいて、例えばこういうことを実施する企業に補助金を出す。あるいは、国としてこういったところに対して何らかのサポートをすることができれば、もっと待機させられるために仕事ができない女性の力になるのではないかと考えております。

19ページ目にありますのは、やはりテレワークを普及するのに、企業のモチベーションをどうやって高めていくかという視点から、くるみマークの認定基準、これは認定基準5という非常に大きな基準がございます。ここは確実に男性の従業員が育児休業を取得することというふうになっているのですが、現実には、男性の方々は取ってもすごく短い期間しか取りません。2週間とか3週間、長くて1か月でございます。だって、仕事をしなければいけませんのでという話になってしまうのですけれども、より多くの男性の方が柔軟に働くことができれば、当然、奥様、女性の方も子育てをしながら柔軟に働いていくこともできるということで、この認定基準に、是非柔軟な働き方、テレワークを、何らかの形で入れていただけると非常にいいなと。

先ほどと同じ議論でございます。ゼロかイチかではなくて、テレワークで柔軟に働くことで、0.5か0.3か0.7か分からないですが、その方の能力を発揮できる形になれば、人手不足の企業にとっても非常に有効になるのではないかと考えております。

20ページになります。これも同じ考え方なのですが、短時間勤務の代替措置という項目がございます。その中に、代替措置として、フレックスタイムや始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ、保育施設の設置等があるのですけれども、ここにこそテレワークという柔軟な働き方も入れていただきたいと考えております。

21ページ目になります。これは今、障害者の法定雇用率も上がりまして、非常に障害のある方の就労が進もうとしているのですが、現実には、障害がある方はなかなかフルタイムで会社に通勤してくることができません。そんな中で、特に重度障害、実は弊社にも脊髄性筋萎縮症の社員がいるのですけれども、病院におります。病院にしながら、毎日我々のバーチャルなオフィスに通っています。出勤率はすごく高いです。ただ、やはり午後は検査があるので働けません。

そういう中で、重度障害の方々というのは、うちの社員は病院なので、病院の先生方が

見てくれるのですが、自宅にいる人たちは、公的な支援を受けて、サポートを受けて、一生懸命生活しているのですが、仕事をしている時間は、そのサポートをしてはいけません。二重に支援することになるということで、今のところ非常に残念なことに、左上の方は実際にさいたま市にそういう人がいるので、何とか重度障害の方が仕事をしている間も、ヘルパーの支援、派遣ができるようにしてほしいという依頼をしたのですが、結果として、厚生労働省からは、それは企業がやればよいということが返ってきております。

私も、こういったことは、重度障害があっても、PCがあれば全然普通に仕事をしていただけます。テレワークでできます。実はうちは人数的には法定雇用率を達成しなければいけないわけではないのですが、残念ながらうちの社員は、1日、そんなに長い時間働きませんので、たとえ法定雇用率の義務があってもカウントされないのです。そういう意味では、もっと短い時間でもカウントできるようにすることによって、そういった可能性がより高まるのではないかと考えております。

長くなりましたが、以上が私からのテレワークに関する、テレワークをより広げて、より社員の方々、社会が良くなるために、こういったことが解決されるといいなという問題提起でございました。

どうもありがとうございました。

○八代主査 どうもありがとうございました。

それでは、ディスカッションに入りたいと思いますが、ちょっと一言、私の方から先に小嶋先生にお聞きしたいわけですが、特にこの副業に関して言えば、今、厚労省の新しいガイドラインに対しての評価ですが、もちろん無制限の副業を認めるというのは当然あり得ないことです。今のガイドラインでも、届出制ではあるけれども、企業にとって不都合なことがあるときは、当然ながらそれは認めないという形で、これまでの「原則禁止例外自由」であった副業を、逆に「原則自由例外規制」に変えた。つまり、例外禁止となる場合をきちんと明確にすれば、小嶋先生のお考えとしては、受けられるのかどうかということ、是非お伺いしたいと思います。

もう一つは、今、田澤様の方から言われた特に16ページの所定外労働時間の深夜割増の柔軟化ということ。きちんと時間管理をすることを前提に、深夜割増賃金の弾力化を認めるということが、小嶋先生のお考えというか、労働法的にどこまで実現可能かどうかという2点について、まずお伺いしたいと思います。

よろしくお願いたします。

○小嶋教授 1点目ですけれども、許可制というのは、禁止の解除を意味すると、法学部では習うわけです。原則禁止例外許可というのがそれで、一定の要件に該当する場合には許可しないという制度であればまだ理解できる。就業規則の規定が労務管理に及ぼす影響をまず考える現場の人間であれば、そう判断するのではないのでしょうか。

モデル就業規則の該当規定の1項にあるように、原則として、勤務時間外において他の会社等の業務に従事することはできないというような定めを置かなければならないとすると、

それにはやはり抵抗がある。

労働者が勤務時間外において、会社の許可を得れば、他の会社等の業務に従事することができる。そして、こういう場合については許可しないという規定であればあまり抵抗はありませんが、実際に、どのような場合に禁止あるいは制限の対象とするかというのは、かなり微妙な問題を含んでいて、大ざっぱに規定してしまうと、先ほどお話したように、その解釈をめぐる、かえって労使間でトラブルになる可能性もある。そのようなことを懸念します。

従来は原則禁止どころか、例外のない禁止規定だったのです。それを副業や兼業を容認する方向に改めるという考え方自体は理解できるものの、モデル就業規則の対応は、オーバー・ランと言われても仕方がない。そんな印象を私は持ちました。

それから、深夜の問題ですが、深夜の割増賃金規制が、この4月1日以降、いわゆる高プロ業務に従事する労働者については外れる。しかし、基本的に、いつ働くかというのを自分自身が決められる場合には、そもそも深夜の割増賃金の支払いを義務づけるのはおかしいのではないか。そのような議論を規制改革・民間開放推進会議では行った記憶があります。結局、それ以上の進展はなかったのですけれどね。

例えば、コンビニでアルバイトとして働いている。働く時間帯はアルバイトに自由に選ばせている。にもかかわらず、一定の時間帯に働く場合には、それだけの理由で割増賃金の支払い義務が発生するというのは、店主として納得がいかない。そのような意見が実際にもありました。

深夜の割増賃金の問題というのは、何もテレワークの問題には限らないと思いますけれども、問題の解決が行政解釈のレベルで可能かということ、恐らくは法律改正が必要になるのではないかと思います。そのあたりは島田先生に聞かれた方がいいと思います。

○島田専門委員 そうだと思います。

○小畠教授 これを一遍の通達でやってしまうというのは多分、不可能だと思います。

○八代主査 それはそうだと思います。

逆にどうしたらそういうことができるのか、島田先生を含めて、政治的な問題は別として、法技術的にどういうふうによればできるのだろうかというアイデア的なものはありますか。

○島田専門委員 田澤さんの中にも出ていましたけれども、一定の条件の中でのオプトアウトを認めるという法改正が必要だと思うのです。必ずしもテレワークだけではなくても、前の規制改革会議の雇用ワーキングの中でも全く同じ理由で、要するに女性が子供を寝かしつけてから仕事をしたいということに対して、非常に障害になっているという御意見があるので、コンビニの場合はどうかということと難しいかと思うのですが、幾つかこういう事案を具体的にして、例外的に規制を解除してもらおうというのは一つあり得ると思います。

先ほど小畠先生もおっしゃったように、今度の高プロについては、外れたのです。そうすると多分、高プロが外れて、管理監督者が外れないというのは、余り合理的な理由がな

くなっているのではないかとも思っていますので、今の状況の中で、深夜業規制というのはどう考えていくのかということは非常に大きな問題だと思っています。

○八代主査 ただ、高度プロフェッショナルは飽くまでも1,000万円以上の高所得者であって、非常に高度な専門的業務に属する労働者で、かつ年間104日の休業取得の義務付けとか、かなりの制約条件がかかっているわけです。

○島田専門委員 私が申し上げたのは、今までは労働時間の適用除外とされた管理監督者についても深夜業規制というのはかかっている、しかし、そうではないところで外れたということは、深夜業規制ということをもう一度考え直す材料にはなるだろうという趣旨でございまして、御提案されたのが、それと同レベルでというふうにお話ししているつもりはございません。

○八代主査 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

大田議長、どうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。

まず、小畠先生に、副業した場合、今は後から労働契約を結んだ事業主のほうで、法定外労働時間の割増賃金を払うという仕組みになっています。

それと、御紹介のあった、事故が起こったときにどうするのかという問題があります。事故の場合は、B社で起こればB社が担うべきということになるのだと思いますが、労働時間を累積して、B社の方で割増賃金を払う。この問題は、どう考えればいいのでしょうか。

○小畠教授 まず割増賃金の問題は、先ほど申し上げたように、飽くまでも法律上はこうなりますよという建前の話であって、割増賃金の支払い義務が発生すると考えている労使は実際にはいないと思います。

例えば、9時から5時までA社で勤めているということを申告した上で、B社に採用されたような場合、B社の側で必ず割増賃金を支払わなければならないとすると、おかしなことになってしまいます。全く同じ仕事をしてもらうのに、その人だけ別扱いしなければならない。これは労務管理上考えにくいことですから、先ほども申し上げたように、議論のための議論にすぎない。

ただ、法律でそうなっている以上、そのような解釈もあり得るというだけの話ではないかと思っています。

それから、安全配慮義務の問題は、先ほども申し上げたように、基本的には私は裁判所が判断する問題だと思っています。要するに、裁判所がどう考えるのか。A社だけで働いていたのであれば事故は起こらない。B社だけの業務であっても事故は起こらない。しかし、双方を合わせると、事故が起こる可能性があるという場合について、どちらが責任を負うかというのは、判断が難しい問題だと思っています。A社で働いていることをB社が知っていて、B社で業務災害に遭ったという場合に、B社が責任を負うという考え方はあり得ると

思いますけれども、A社における労働時間のほうが長いといったような場合には、A社にも責任があると判断される可能性がある。

読売新聞の取材記事では、A社、B社の双方が責任をなすりつけ合うという表現を私はしましたが、非常に判断の難しい問題ではないかと思います。そのような問題が現状ではクリアできない。多分、法律改正によっても解決できない問題だと思います。

そうすると、やはり企業としては、副業・兼業を認めることについて躊躇するのは当然ではないかと思います。

○八代主査 その関連で、今、労使がともにそんなばかなことは考えていないということであれば、そこをクリアすることは大事なわけですね。誰も考えていないものが法律として存在するということが自体が非常に不明確になるわけですから、飽くまでA社が労働者に、B社でも例えば下請のところで、関係のある会社で働かせたのなら当然A社の責任はあるけれども、労働者が自分の自発的な判断でやった場合に、なぜA社が責任を負わなければいけないのか。それは解釈通知でできるかどうか分かりませんが、法改正が必要ならば法改正をして、飽くまでそれは労働者の自己責任であると。

例えば、自営業としてやる場合には、何ら。

○小嶋教授 労働法上の問題は生じない。

○八代主査 ですよ。だから、飽くまでB社に雇われているからそういうことが起こるわけで、もし長時間働くことが個人の健康を害するというのであれば、B社が自営業であろうが労働者であろうが、同じことなわけですから、できないことを法律で義務づけるというのはおかしいというのは前から小嶋先生もおっしゃっていたわけです。

○小嶋教授 そうなのですから、逆に言うと、工場法以来ずっと労働時間の通算については事業場を異にする場合にも通算するという考え方で定めが設けられてきた。労働側にとっては、非常にシンボリックな意味を持っている規定だと。そういうシンボリックな意味を持っている規定についてなかなか変えることができないのは、よくある話です。

だから、これは建前に過ぎないということは分かっているけど、法改正ということになると前に進まないというのが現状ではないかと思います。

それと、労働時間については、労働を命じてはいなくても、黙認していたかどうかしばしば問題とされます。黙認していたと言われたいためには、禁止するしかないのです。残業をちゃんと禁止していますと。それで労働者が勝手にやりましたという場合は、時間外労働として扱わないという例は判例にもあったと思いますが、禁止という措置を講じていなくて、黙認をしていたということになると、労働を命じたのと同じように扱われる。

大体、今やろうとしていることは、副業や兼業を正面から認めるということですよ。禁止するなということですから、そこはかなり難しい問題があるのではないのでしょうか。

○八代主査 どうぞ。

○大田議長 テレワークについて、田澤さんにお伺いします。

前の規制改革会議でも田澤さんにおいでいただいて、深夜割増の場合に、本人が希望し、



所定の労働時間内で、なおかつ週に2日とか、きちんと決めた上ならば、安全上、問題ではないのではないかという議論をしました。

子育ての場合だけではなくて、介護の場合は、夜中にどうしても起きざるを得ない。昼間でも、寝られるときに寝ないと健康が維持できないという状況で、深夜割増を柔軟化するというのは必要性が高いと思うのですが、非常にむずかしく、連合からは絶対に反対だということでした。ただ、これは現実的に何がネックになるのでしょうか。さっきおっしゃったように、働く側からも、企業の側からも、一定の条件の下で柔軟化は認められてしかるべきだと思うのですが、何がネックだとお考えか、お聞かせください。これが一点です。

あと、今のテレワークの場合の労働時間は、パソコンを立ち上げている時間で管理されるわけですが、パソコンと向き合っている作業というのは、むしろ時間で成果がはかれるような仕事が多いと思うのです。

今後は、企画立案型、つまりパソコンは立ち上げているにせよ、パソコンで作業をしているわけでもないような仕事でのテレワークも増えると思うのです。現に、会社ではそういう仕事をしているホワイトカラーがたくさんいます。この問題はどうか考えればいいのか。時間管理も必要だというお話でしたが、企画立案型のような場合のテレワークはどうか考えればいいのか。ホワイトカラーエグゼンプションが厳しい限度つきでないか認められていない状況では、やはり難しいと考えるべきなのかどうか、お考えをお聞かせください。

○田澤代表取締役 ありがとうございます。

またこの場に來させていただいて、ありがとうございます。

まず、最初に言っていた、深夜労働の話のネックは何かということなのですが、私自身が一番感じているのは、深夜は働いてはいけないという大原則だと思っています。先ほど高プロの話が出てきましたけれども、当時はそんな話は全くなく、深夜はもう割り増しをするのだと。どんなことがあっても割り増しでやるという状況の中で、どうしてもここは動かさない部分だったので、そういう意味では、今、働き方改革といったようないろいろな状況の中で、再度御検討いただいて、何とかできないかなと思っています。

今、ちょうどおっしゃっていただいた介護の場合もございますけれども、実は私の経験で、障害者雇用でそういうケースがありました。ある障害の持ち主の方は、毎日の寝る時間がずれていくそうなのです。そうすると、会社としてはこの時間で働いてもらわなければ困るということに対して、本人は寝なければいけない時間になってしまって、会社で寝てしまうので働けない。彼にとっての昼が夜のときもある。でも、そのときに働いてしまうと割り増しになるので、企業は雇わないというケースがございました。

分かるケースはそれぐらいしかないのでございますけれども、恐らく深夜労働は、企業にとっても働いてほしくない時間とされている以上、そこにしかできない人たちは多分、就労機会を失っているのではないかと思っています。

2つ目のお話に関しますと、企画立案型の仕事をどうやってはかるかということなので

すが、これは非常に難しい話で、テレワークに限らないと思っております。例えば、高プロは別枠として考えても、私も昔、サラリーマンだったころに企画部にいたので、当然、会社にいる時間は就労時間なのですが、お風呂に入っているときとか、いろいろなときにアイデアが浮かんだりとか、そういうことをしますね。それも全部時間管理というのは、テレワークうんぬんではなくて難しい。ではどこでそれを評価するかというと、ずっと考えていて、翌朝会社に来て、物すごい勢いで資料をつくる。この成果ではないか。

つまり、ちゃんと能力を高めている人、知識を得ている人は、短い時間で成果を出せる。先ほどお話ししたような時間当たりの成果というものを評価することによって、時間給といってもパートでなくて、時間に対する評価が上がれば、お給料が上がるという考え方にこれからは変わっていかないと、なかなか企画立案の問題というのは変わっていかないのではないかと思います。

ただ、資料を作ったり、PCの前にいたり、あるいは会社にいたり、移動したりしているいわゆる会社命令の時間に関してはきっちりばかり、その中で成果をちゃんと見ていくことができれば、今、おっしゃったような企画立案型の人の時間管理あるいは評価も適正にできるのではないかと私は考えております。

○八代主査 よろしいですか。

江田委員、どうぞ。

○江田委員 恐らく今の点に関わると思うのですけれども、田澤さんにお聞きしたいのですが、11ページの時間と成果と人物評価の図がありますね。時間当たりの成果が分からないからということなのですけれども、ひょっとしたら、これは非現実的なものかもしれないのですが、私の経験から言うと、例えば半日、50%の勤務の方に関しては、成果に対する期待も、50%の中でできる成果を評価する。そういった形をとれるのではないかと思います。ICTはいいのですけれども、作業を常に工場のようにやっているわけではなくて、先ほどのお話にも出ましたけれども、企画であったり、あるいは外回りであったり、営業活動であったりといいますと、別にパソコンで作業をしているわけではないので、今はリモートでもそういうことができると思うのです。

ですので、成果の方を調節する。拘束時間あるいは50%、60%に合わせて、そういう考え方というのは、あり得るのでしょうか。

○田澤代表取締役 ありがとうございます。

当然、あると思うのですけれども、成果も半分を期待してしまうということは、当然、その人の全体の評価がどうしても、下がってしまうというわけではないですが、この人は子育て中だから50%しかできないのだということになってしまうと、当然、長い時間働いている人、100%働いている人の方が、人間的な評価というか、そういう評価になってしまって、結果、子育て中の女性は100%働けないよねということになるのは、私は非常に勿体ないと思っております。

働く時間が100%で成果が50の人と、働く時間が50%で成果が50の人ならば、女性に限

らずですけれども、それが評価されるべきではないかと思っています。

ですから、成果の方を調整するのはいいと思うのですけれども、成果を狭くしたから時間を短くするのではなく、短い時間でいかに成果を出すかという方向に行った方がいいのかと思っています。

○江田委員 全く同じことだと思うのですけれども、成果だけで経済的な報酬が決まるということではなくて、相対的な考え方ですね。50%の契約だから、50%の中でできる成果を期待し、そこで良い成果ができたなら、評価的には上がるといったことができる、今度は時間と成果を分けて人物評価ができるということで、いい方向なのではないかと思いました。

○田澤代表取締役 おっしゃるとおりです。当然、子育て中の方に100%を強いてしまうと大変になりますので、そういったときの50%の発注ではないですけれども指示の内容を調整していくことも十分そうだと思いますし、そうすると、さっきの割り算でいくと、前と変わらない評価になるということで、よりしっかり働けば、より評価も、たとえ子育て中でも上がっていくという形ができそうかなと思っています。

○江田委員 ありがとうございます。

○飯田委員 主に田澤様にお伺いしたいのですが、実際のところ、テレワークをしにくいタイプ、資料の9ページ等でやっているようなチーム労働については、すごく率直に言うと、テレワークによって行われることはないと思うのです。むしろ、テレワークできないと思うのです。目下、直近で問題になっているのは、様々な業務の中でジョブディスクリプションがはっきりしていて、時間管理が容易で、当然、家でやっても大して変わらない仕事についても、正直、テレワークが進んでいるとは言い難い。

例えば、先ほど例として言及されました企画書。企画部ですと企画を考えていて、じゃあとって、わっと企画書を作るという、企画書をつくっている時間だけテレワークにカウントする、つまりは一連の様々な業務の中で、時間管理や進捗管理というのがウェブを通じて容易なものだけを部分的にテレワーク化していく。つまり、働き方としては、週5日あったとしたら、1.5日ぐらいテレワークみたいな働き方を行うとき、これは現在、何か法制度的な障害はあるのでしょうか。

○田澤代表取締役 一部テレワークで行うということに関して、全く障害はないと思っています。テレワークの定義というのは、先ほどお話ししたものと、あと、週に8時間以上ぐらいは離れて仕事をしていたら、その人はテレワーカーですよ。別に8時間ときっちりしているわけではないのですけれども、週1日ぐらいの在宅勤務もテレワーカーですよという漠然とした定義なのです。

今のお話で、これは私の考えなのですが、日本はやはりここに書いてあるように、チームで仕事をするのがとても多いです。アメリカはジョブディスクリプションがしっかりしているので、逆に切り分けやすいということもあると思うのですが、日本が、働き方が全部ジョブディスクリプションになればいいのか、成果主義になればいいのかという

と、日本の働き方の良さというものが、そこで損なわれてしまっただけでは勿体ないと考えております。考え方としては、テレワークというのは特殊な働き方ではなくて、ただ働く場所と時間が柔軟になるだけという考え方をしますと、もちろんできにくい仕事というのは幾つかあるかと思うのですが、チーム業務は、コミュニケーションをしっかりと、先ほど申し上げましたマネジメント、時間管理等をしっかりとしていれば、恐らく物を作る、手で作るとか、あるいはお客様と触れ合って交渉するような仕事以外は、かなり多くがテレワークでできる。その社員内でのチームワークも、恐らく全部クラウド化されることになる。データもコミュニケーションもウェブ会議もされることによって、可能になるのではないかと。それを目指すべきではないかと。そうでないと、週1日だけできるというだけだと、親の介護のために地方に帰らなければいけないとか、病気の治癒のために週3日は自宅で療養しなければいけない中で、ちょっとだけでも仕事をしたいというような、これからの様々な必要なニーズに応えにくくなる。一部の日だけ帰れるだと、なかなかいけないかなと思っております。

○飯田委員 全くその話を批判しているというわけではなくて、すばらしくテレワークは重要だし、これからも促進されるべきですが、それが拡大しない理由はどこかにあるのでしょうか。

○田澤代表取締役 先ほど強く思いを言ってしまったところがありまして、一番大きな理由というのは、日本の企業も働く人もみなさんテレワークでは仕事が限られると思っただけなんです。先ほど申し上げましたツールとかコミュニケーションのいろいろな運用とかをやっていくと、結構できるはずなのに、できる仕事は切り分けやすい仕事、集中してはかどる仕事、重要なデータが入っていない仕事しかないよねとみんなが思っていることが、逆に大きな障害になっているのではないかと私自身は思っております、そうではないということ、ツールを使って、うちの会社なんかはコンサルティング業なんですけれども、もう8～9割が在宅テレワーク、サテライトオフィス、モバイルで成り立っています。このようなことを見ていただくことが、まず一つ、意識的な部分というのが重要なかなと思っております。

○八代主査 よろしいですか。

ありがとうございます。

正に今、言われた点が大事だと思いますが、ただ、多くの企業が週1ぐらいしか使わないのは、やはり知らないというより、労働法に明確なルールがないということが大きいのではないかと。だから、今まで事業場外労働というのを無理に援用して在宅勤務を考えていて、それが完全に時代遅れになっている。従って労働基準法に1項、テレワークの働き方というのを明確な形で位置づければ、もっと人々の考え方も変わるのではないかと。政府のお墨つきがないから、恐る恐る使っているという面があるのではないかと。思います。

小嶋先生に御質問なのですが、テレワークについて、非常におせっかいなガイドラインがあるといわれましたが、それではこれをどういうふうに書いたらいいのか。全くなくす

わけにはいかないと思うので、例えばシステムへのアクセス制限で、アクセス時間を週に何時間までにするという規制のやり方についてはどうか。

それから、時間外・深夜・休日労働についても、休日・深夜労働の割増に手を付けることが難しいのは当然として、私が聞いた会社だと、普通の残業も認めないというところもあるわけですが、何とかこのガイドラインを改善するためには、どういうふうにしたらいいかということ、御提案があれば教えていただきたいと思います。

○小嶋教授 このガイドラインも、何々が有効であるというふうに書いていて、別にこうしなさいとは言っていないのです。ただ、私自身の希望を言えば、このようなことは実際にも書いてほしくなかった。ただ、一旦書いてしまった以上、これを撤回するには理由が必要ですし、難しいと思います。

それから、先ほどの話と関係するのですけれども、深夜について何がネックになっているかということ、割増賃金の制度が一部にせよなくなることに、労働組合としては最も抵抗があるのではないかと、思います。

もし将来深夜の割増賃金規制について見直す機会があるとするれば、それはインターバル規制を入れるときではないか。インターバル規制の導入と引き換えに、深夜業規制を緩和する。もうそれしかないのではないかと、も思っています。

何十年も続いてきた制度を変えるというのは非常に難しいので、何かをきっかけにして対外的にどうか、対内的にも説明ができるような見直しでないとリアリティーがない。そうすると、インターバル規制については、将来これを導入することはほぼ決まっているので、インターバル規制には深夜の規制と似ている面もありますから、インターバル規制を導入する際に、深夜の規制を撤廃せよとまでは言いませんが、現行規制の緩和に持って行く。その可能性は十分あるように思います。

それから、もう一つ、先ほどお話のあったホワイトカラーエグゼンプションについて、アメリカ時間で3月7日のことなのですが、同国の労働省が新しい年収要件をようやく決定しました。3万5308ドルに引き上げる。現在が2万3660ドルで、オバマ政権のときに年収要件をその約2倍、4万7476ドルに引き上げる提案が一度はなされたものの、高過ぎるということで、訴訟にもなって、執行できない状態にあった。今回提案のあった3万5308ドルは、日本円に直すと、約400万円ということになります。

確かに、そのようなレベルで議論している国と、日本のようにがちがちの制度があって、それを変えていかなければならない国とでは状況が違う。アメリカを見習えとは言いませんが、もう少し柔軟に考えるべきではないでしょうか。

○八代主査 ありがとうございます。

インターバル規制で代替するというのも一つですし、アメリカがなぜ、このホワイトカラーエグゼンプションが使えるかということ、そんなにこき使われたら、労働者がやめる権利があるかどうか、現に流動的な労働市場だから辞め易いという点が大きいのではないかと思えます。

日本でも、労働時間の長さを企業規模別に見た厚労省の統計だと、とくに大企業で長時間労働が多いわけで、中小企業は必ずしもそうでもない。これは中小企業の方が雇用の流動性が高いから、労働者が実質的に拒否しやすいという状況があるのではないか。そういう意味でも、また副業というのは流動性を高める一つのあれではないかという、全体が関連していると思います。

島田先生、いかがでしょうか。

○島田専門委員 小寫先生にお伺いすることになるかと思うのですが、今日のお話は全体として、先ほど挙げたように、雇用の副業ということを前提にお話をしてきたのですが、他方、就業規則でいう副業というのは、余り定義はされていなくて、雇用のみを指しているのかというと、はっきりしないのかなと思っているのですが、その辺はどうなのでしょう。

つまり、例えば雇用ではないのだということであれば、別に副業規制には引っかからない。別に何をやってもいいのだということになるのかというと、多分そうではない。そこら辺がちょっと。

○小寫教授 そうはならないですよ。本務に支障が生じるかどうかというのは、雇用の非雇用型であろうが関係ありません。そうすると、ネガティブリストの部分は、非雇用型についても当然、念頭にあるというか、対象になるので、就業規則にそのような定めが置かれる場合、その部分は労働法の世界からは離れた問題になると思います。

○八代主査 ただ、それは仕事ではなくて、例えば大学で勉強するとか、収入を伴わなければいいということなのでしょう。それまで禁止したら、正にプライバシーの問題になるわけですね。

○島田専門委員 私は収入があるということをお話ししました。

○八代主査 ただ、疲労とかそういうことであれば、別に収入を伴わない勉強もそうだし、ボランティアもそうだし、何でもあるわけで、私はよく、夜に酒を飲み歩く人を何で規制しないのかと言っているわけです。だからやはり限界があるわけで、今、小寫先生のお話だとすれば、厚労省はこれを規制するのであれば、少なくとも雇用のものに限定するぐらいをやらないと、結果的にできないことを規制していることになってしまうのではないかと思います。

○小寫教授 少なくとも就業規則に書く場合、両者を区別することは不可能ですね。

学校に行く場合やボランティアについても、会社として無制限に認めるようなことは、どこもやっていないと思います。やはり本業あつてのことなので、本業が疎かになるようなことは、企業としても歯止めをかけたい。それが普通だと思います。確かに、歯止めのかけ過ぎは良くないと思いますが、全然歯止めがかけられないという状態もどうかと思います。

○八代主査 ただ、小寫先生もテレワーク、副業というのはできるだけ促進しなければいけない。そういう意味で、最適な規制というものをどこで考えるかということですね。

今のようなモデル就業規則のやり方が正しいかどうかはまた別であって、これはほかの労働法もそうなのですが、私はやはりもう少し企業の立証責任というか、なぜ企業が労働者を規制するのかということを説明する義務があるのではないかと。単に、賃金を払っているのだから、労働者を原則的に就業時間以外も縛って当然だという考え方は成り立たないと思うのですが。

○小寫教授 それはそうだと思いますけれども、例えば服務基準をどう定めるかについては、企業によって差異がある。厳しい会社もあれば、緩い会社もある。そのような問題について、国がああしろ、こうしろというのは、私自身は反対です。

○島田専門委員小寫先生は38条2の通算規定をいじるのは難しいと言われましたが、私も現実的判断としてはそう思うのですけれども、多分、これが残る以上は、副業を自由にとっても、企業側としては難しいのではないかと思うのです。

残業規制の問題、小寫先生は今、簡略に言われましたけれども、実際には8時間を超えたら時間外になりますし、週40時間を超えても時間外なので、いつ発生するかというのは別に本業の会社で発生するか、副業で発生するかというのは予測できないはずなので、そうなってくると、その管理は現実的には不可能である。それに責任を持たされるということになれば、企業としては、それは限られた範囲でしか認められないというのはやむを得ないのではないかという気がしているものですから、そこをどう考えるかということなのだろうと思います。

現実に考えていないというのはそうなのだと思うのですけれども、正当化するとすると、やはり労働時間の通算制度をどう考えるかが議論にならざるを得ないのかなと思います。

○八代主査 どうぞ。

○大田議長 「情報通信機器を活用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の問題点として、余計なお世話だというところを先ほど挙げていただいたのですが、それ以外に、テレワークを進めるに当たって障害になる部分があれば教えてください。

○小寫教授 要するに、大前提として労働時間管理を行わなければならない。それをもとにガイドラインも書かれているので、どこか特定の記述に問題があるというよりは、その大前提が崩れないのであれば、このようなガイドラインにならざるを得ないという側面はあると思います。

しかし、それでも書き過ぎではないかというのが先ほど申し上げた点です。ただ、一旦ガイドラインに書いてしまったことを削除するのは、現実にはやはり難しいでしょうね。

○八代主査 削除ではなくて、もっと明確化が必要と考えています。例えば原則禁止以外に、パソコンへのアクセス制限等の代替的なやり方に変えられないかと。

○大田議長 先生のレジュメには、副業・兼業やテレワークについては可能な限り法的障害を除去すべきであると。テレワークについての法的障害、先ほどの深夜労働などについては理解しましたが、それ以外にもし何かあれば。

○小嶋教授 事業場外のみなし労働時間制度は事実上使わないと、先ほど伺ったわけですが、私もガイドラインを読む限り、なかなかみなしは難しいなど。要するに、事業場外のみなしがなぜ認められているかという、労働時間の算定が困難であるというのがその理由です。テレワークはこれに該当すると思うのですが、ガイドラインで法律上はこうなりますよというように書かれてしまうと、やはりこれに合わせるのは無理かなと。そのような印象を私は持っています。

細かい話ですが、一括みなしは認められていませんので、少なくとも労働時間の算定が可能な時間についてはみなしの対象にならない。そうすると、日によって、みなし労働時間が違うということは実務上考えられませんし、事実上、みなし労働時間制は適用できなくなる。仮に一括みなしが認められると、状況は変わると思いますけれども、行政の側に現状を変える考えはない。それが偽りのない現実だと思います。

○大田議長 ありがとうございます。

○八代主査 一括みなしというのは、裁量労働という意味ですか。

○小嶋教授 違います。

仮に算定可能な時間があったとしても、一括して1日8時間とか7時間労働したものとみなす。それが一括みなしです。

○島田専門委員 例えば保険の外交の方が一旦事務所に戻った時間というのは、今だとみなしにはならないわけです。そういうことです。

○八代主査 分かりました。

時間になりましたので、有識者の方、お二人とも、本当に今日はありがとうございました。

これに基づいて、もう少し合理的な規制に変わるように、努力をしていただきたいと思います。また今後ともよろしくお願ひしたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

事務局から何かありますか。

○長瀬参事官 次回の日程は、後日事務局から連絡をさせていただきます。

○八代主査 それでは、本日はどうもありがとうございました。