

第2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22日（金）9:57～11:00

2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階第2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）長瀬参事官

（説明者）リクルートワークス研究所 大久保幸夫所長

リクルートワークス研究所 萩原牧子主任研究員

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、定刻少し前ですが、皆様おそろいですので、第2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」を始めさせていただきたいと思います。

本日は、リクルートワークス研究所の大久保幸夫所長と萩原牧子主任研究員に来ていただきました。どうもありがとうございました。

本タスクフォースは、資料及び議事録を公開することにしておりますので、御了承を願いたいと思います。

恐縮ですが、報道関係の方はここで退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○八代主査 それでは、最初に、20分目処で副業・兼業及びテレワークの推進における課題についての御説明をお願いしたいと思います。よろしくをお願いいたします。

○大久保所長 大久保でございます。

最初に、私のほうから概略を御説明させていただきます。

まず、副業・兼業の件から行きたいと思うのですが、ガイドラインが2018年1月に策定されております。隣にいる萩原がガイドライン策定の委員も兼ねていましたので、実際の議論にも参加しているのですが、モデル就業規則を改訂いたしまして、労働者の勤務時間外の副業は原則自由であるということが冒頭に書いてあるのですが、これは判例も示しているとおりです。各国でそうやっているのですが、実際には、このモ

デル就業規則を改訂しても、なかなか副業の解禁は進んでおりません。

次のページにデータを示しているとおおり、75.8%は許可する予定がないということで、私がいろいろな企業の人事の皆さんとお話をしている感じでいくと、すごく合理的な理由があつて禁止しているというよりも、ある種の怖さといいますか、副業を認めることを嫌う感じが強くて、経営者の方々も、人事が法的には自由なのだからという言い方をしても、ノーと言うケースが多いように思っております。どうやってここに踏み込めるのかなと思うわけでありましてけれども、実態を少し見ていただくために、次のページからデータを示しております。

我々のところで「全国就業実態パネル調査」という5万人規模で毎年やっている調査がありまして、これをベースとして私たちはずっと状況をウォッチしているわけですがけれども、正社員で働いている人の35%ぐらいの人たちが副業を希望しているということで、かなり副業に対する潜在的ニーズは多いのだらうと思います。副業は、政府がやる統計と、我々がやる統計に必ずデータに大きなギャップが出るのですね。何でギャップが出るかは、もちろん微妙に質問の仕方が違うということもあるのですが、もう一つは、働いている人にとっていうと、副業は内緒のものというか、他人に言うことではないということが影響しているのだと思います。次のページを見ていただくと分かるのですが、1年間に雇用者の12.3%が実際には副業的なものを経験しているようです。

国の調査では、副業を持っているか、持っていないかということ聞いていますが、我々がやっているのは、1年の間に主な仕事以外に収入を伴う労働をしましたかということなので、単発でもその1年間の間にやった人はやったと答えるような質問になっています。ただ、それだけではなくて、副業というのは全体的に隠れる傾向があるということで、企業の多くが禁止している実態がある中で、社員の皆さんは、企業に対して副業についての申請をするのではなくて、申請をすると、認めてられている会社でも嫌がられるということがあつて、そとこっそりまずはやってみるという感じが副業なのだらうと思います。

隠れるというのはよろしくないと思つていまして、雇用問題は隠れるものが多いのですね。例えば介護なども、うちのデータをとってみると、雇用されている人で親の介護を行っている人のうち43%が会社には言っていないというのです。隠れ介護なのです。そうすると、介護に関する様々な制度が使えないのです。

結果的には隠したままにしていると結構負担が重くなって、どこかで離職につながっていくという形になっていく。いろいろなものが実態と制度との間の狭間でブラックボックス化しているところがあるかなと思います。発達障害グレーゾーンの人たちも、ほとんどの人が会社にクローズしていますから、隠している人と会社にちゃんとやっている人との間にギャップがあつて、その一つが副業なのだらうと思います。

ですから、我々は副業をちゃんと正当化してあげて、市民権を与えてあげることが大事なのだらうなと思つています。

もう一枚めくっていただいて、もう一つ、副業の実態で私が大事だなと思つていること

なのですけれども、なぜ副業をやるかということなのです。一番大きいのは収入補填です。これは昔も今もメインの理由であることは間違いないと思うのですが、それ以外にもう一つ大きな、キャリア目的というようなものがはっきりとデータでも見られるようになってきています。これは大変重要なポイントかなと思います。転職や独立の準備のため、つまり、試しに少し副業でやってみて、うまくいくようであれば、見通しを立てて転職や独立をすとか、あるいは新しい知識や経験を得るため。これはいわゆる越境学習と最近呼ばれるような形のものですが、キャリア形成のための、ある種の他流試合の機会といえますか、そういうものとして副業を位置づけている。特に専門職の人や技術職の人たちは、自社の中だけでいくと最先端の知識技術をずっとキャッチアップし続けるのはなかなか難しいということもあって、典型的に言うと、ITエンジニアなどは、自社でやっている技術だけだと市場価値が下がるので、常に別のコミュニティーにも属していて、そこで仕事をしながら世界の最先端のITに触れていくみたいなことは、行動として日常化しているところがあります。

あとは人脈を広げるためとか、そういったものも含めて、キャリア目的ということで、プロを更に増やしていくという観点からも、副業は正当化されてしかるべきではないかと思っております。

ちなみに副業の方法の一つとしては、今、かなり制限されております日雇い派遣などもあるわけです。今、日雇い派遣の問い合わせが殺到しております、何で殺到しているかというと、ゴールデンウィークの10連休に収入が欲しいという人たちが来ているからです。長い休みは非正規雇用の人にとっては死活問題で、10日間も収入がないというのは全然喜んでいられないわけです。あるいは普通に非正規で収入補填したい人とか、フリーランサーでやっている人が安定収入を少し欲しいとか、あとは開業をしてスタートアップの小さな会社を始めた人が、副業で少し収入を補填したいみたいなニーズがとても多いわけでありまして、そういったものを、一番簡単な手段としての日雇い案件も禁止されているのでなかなかマーケットが広がっていかないという状況があるような感じがいたします。つまり、隠れずにきちんとした形の副業で働いて、日本は労働力人口が減少しているところですから、1人の人が持っている知見をほかの会社でも使うような、いわゆるシェアリングできるような状況をつくれるかということが大変大きなテーマなのかなと思っております。

どうするのだという話なのですけれども、何かの形で副業は原則自由だという前提を周知させたりとか浸透させたりすることをやらないといけないのだろうと思うのですが、残念ながら、モデル就業規則の改訂だけでは大きな変化が生まれなかったのもう一段階のアクションが必要なのかなと思います。当然裁判になれば、こういったものについては多くの場合は無効とか一部無効という判例が出るのですが、裁判になるケースはレアでございますので、別の形が必要です。例えば労働契約法に手を入れて、明文化するなどの施策が必要ではないかというふうに思っております。

もう一つ、これはずっと言われ続けていることですが、副業に関しては労働時間の通算

問題について整理しておく必要があるのではないかと思います。御承知のとおり、労働基準法の38条は通算についての規定を持っているわけでございます。しかしながら、本業が雇用、副業が雇用の場合であっても、主たる事業主が副業先の労働時間を把握する法的な義務はないということになっておりまして、厚労省が作りしました副業のガイドラインでも「労働者からの自己申告により副業・兼業先の労働時間を把握することが考えられる」というような文章になっておりまして、ガイドラインですから、法律と現実の運用の間をうまく置くような形のものとしてつくられていて、把握しろと言われていたのか、しなくていいと言われていたのか、微妙な書き方になっているわけでございます。

これを受けて、一般的にはどのように運用されているかという点、例えば社労士とか弁護士などが企業にアドバイスする場合は、把握するとそれらの責任が発生するのだという言い方になっていて、把握しないほうがいいよと言っているような感じのニュアンスになっている。ただ、実は現場で、副業で働いている人たちを戦力化している企業の人たちに聞くと、無理ですという答えが返ってくるのです。副業でも何時間か働いてもらうためには、本業でいっただけ働いているか把握しないと時間が決められないので、現実には聞かざるを得なくて、聞くとそこに割増賃金などが発生しているという話が非常にややこしいので、その中でこういうガイドラインができて、なかなか現実的には運用に乗らないというような意見も聞いております。

副業先の労働時間を把握した場合は、通算により割増賃金が発生するというルールになっておりますので、柔軟な働き方検討会でこのガイドラインをつくった中でも、ガイドラインはあくまでも現行法制の中でしかつくれませんので、これをつくったときの状況と、労働時間法制が異なっているという社会の変化を踏まえて、見直すべきであるというコメントがついておりますが、まさしく見直さなければいけないのかなと思っております。

私の意見は、労働時間の通算自体は必要だろうと思っております。どこの国も通算ルールを持っていますから。健康の観点からも、働き過ぎについて過剰になることを抑制する。これは今回の労安法の改正も同じ趣旨だと思いますけれども、そこは必要なだろうと思うのですが、問題があるのは、割増賃金を発生させるということだと思います。

これは次のページにJILPTがつくったものを転載しておりますけれども、ほかの国は、労働時間の通算制度を持っていますが、割り増しをして払えとは言っていないのです。これはやはり変えていいのではないかというふうに思います。通算ルールは維持するけれども、割増賃金支払いルールについての義務は発生させないように変える。そういうことはできないだろうかということが2つ目のこの問題に関する私の意見であります。

以上副業に関して最初に申し上げました。

続いて、テレワークのお話でございまして、テレワークも長く関心を持ちまして、ずっと状況をウォッチしてきております。ただ、次の11ページを見ていただくと、普及状況を見ても、国が現在、設定している目標である、テレワーク導入企業を2020年までに2012年度比の3倍にするとか、雇用型テレワーカーを2016年度比で倍増をさせるとか、こういっ

た目標とその後の数値を比べてみると、目標達成にはほど遠いという状況になっていて、テレワーク、雇用型テレワークは余り浸透してきていないというのが現状だろうと思います。

次のページに詳細が書いてありますけれども、気になるのは、対象者がかなり限定されている会社が多いということです。テレワーク制度を持っていても、例えば介護とか育児とかの両立を抱えている人に限定している会社も多くありまして、一般の社員には適用していないケースもありますし、あるいはテレワーク制度の対象者であっても、実際にはその制度を使っていない人の割合が半分近くあるということで、これはテレワーク制度の問題と同時に、企業内部のオペレーションの問題もかなり強く関連しているのだろうと思います。

制度対象者のテレワーク実施の要因という分析を右側に私たちのほうでしているのですが、自分の仕事のやり方を自分で決めることができるという人はテレワークを使えるのですが、自分で決められない人はテレワークができない。そんな状況がこういうところにもあらわれていて、単純に制度だけの問題ではないのかなと思います。

その上で、我々がずっと言い続けていることが次のページに書いてあるのですが、テレワークには本来幾つか大事な目的があるのですが、これが理解されていないのだろうなどまずは思います。

1番目に書いてある、通勤時間を節約できるというところばかりに目が向けられていて、日本は通勤時間が長いですし、電車も混雑いたしますので、家で子供とか親の介護をやっている人にとっては、この時間を節約できることがありがたいということなのでしょうけれども、本来は効果①以外の効果こそが私は大きいと思っています。

まず、海外事例などを見てみると、強調されているのは効果②です。集中して仕事をすることができて、そのことによって生産性が上がる。会社にいる時間はどちらかということコミュニケーションの時間であって、一人で集中して仕事をする時間にはなじまないということでもあります。以前にも眼鏡のJINSがデータをとって発表していますけれども、仕事をいろいろなところでやってみたところ、最も集中力が低かったのは会社にいるときだというデータが発表されています。会社の場合は、仕事をしようとしても電話がかかってきたりとか人から話しかけられたりするわけでありまして、むしろ積極的にコミュニケーションをとることによって仕事を進めていく時間が会社にいる時間だと。一人で集中して何かをやるうとするときは、むしろ会社ではないほうが良いということで、使い分けをするというのがテレワークの重要な目的だろうと思います。つまり、生産性向上に資するということですね。

以前に私のところの研究所のサイトにも載せているのですが、次のページで、フランスでは週2日テレワークがかなり浸透してきているという情報がありました。これはまさしく集中の問題です。週5日間仕事をするうち、2日間はテレワークで集中して仕事をする。3日間は会社に出勤して、ほかの人とコミュニケーションをして仕事をするとい

うバランスが、知的労働者にとって、仕事のバランスとして大変いいというような考え方が大分広まってきていて、導入する会社が増えているということです。まさしく集中とコミュニケーションの使い分けですね。こういうことなのだろうと思います。

逆に言うと、個人が家で仕事をするというときも、あるとき非常に集中力が高まって、一気に仕事が進むときと、なかなか集中できなくて、生産性が上がらないときがある。それはもう個人個人によって違うので、自分の判断でいつ仕事をするのか決めた方がいい。その自由度を与えるというのがテレワークの本来の意味、目的なのではないかと思うわけです。

もう一つ、効果の3つ目として書いているのは、これは我々のところのデータの分析によって出したのですけれども、テレワークをすると、男性の育児家事時間が増えます。家にいると見て見ぬふりもできないということなのでしょうけれども、その分だけ増えるという副次的な効果もあるのです。

規制改革推進会議の議論とはずれるのかもしれませんが、マネジメントの問題とか評価制度の問題もセットで考えなければいけないと思っていまして、たとえば、日本には伝統的に報連相という習慣がありますが、あの習慣は評価制度と結びついていまして、東証一部上場企業の我々の調査データによると、一般社員の評価については、プロセスと結果を半々で評価しているというのが平均なのです。結果に基づいて評価をするものは半分で、残りはプロセスですから、仕事に取り組む姿勢とか経緯を見ているわけですね。ですから、当然社員はいかにプロセスで頑張っているかということを見せなければ評価が得られないわけでごさいます、裁量労働になってもたくさん仕事をしているように「見せる」というところに動機づけが働きやすくなるわけであります。

管理職からすると、プロセス評価をしなければいけませんので、プロセスを見ようとして報連相を求めるわけです。そのため、テレワークだと、プロセスが見えないとか、評価しづらいとか、マネジメントしづらいということが出てくるわけです。プロセスをずっと見て評価をする、マネジメントをするというやり方をしていると、管理職は、ほとんど1年中査定をやっているようなものなのです。こうなってくると、本当に生産性が上がらないということがあって、最近はそもそも期間査定自体をこのやり方でいつまでやるのだみたいな議論も出てきているぐらいになっている。これは全部つながっている話かなと思います。

この辺の問題と、テレワークの問題は、実はセットでごさいます。

リクルートでは、テレワークをリモートワークという呼び方で、全社的に導入をしておりまして、推進していった理由の一つは、もちろん生産性の問題もあるのですけれども、マネジメントを変えようということもテーマだったのです。

思い切ってハンドルを切ることによって変革しようということも動機の一つにあったわけでありまして。そのようなこともあって、テレワークの問題は、何のためのテレワークなのか。テレワークをすることによって、何を得たいのか。そのために、社内のマネジメン

トや管理体制をどう変えなければいけないのか。全体でつながっている、セットの問題なのかと私は思っております。

もう一つ、次の15ページですね。残念ながら、働く時間とか空間を自由にということと、現行法制との相性はよろしくございません。テレワークは時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるというふうにならなっているのですが、一方で、法律は働く時間や空間をかなり制約する方向のルールを持っているということでございまして、2つぐらい書きましたけれども、1つは深夜の割増賃金の問題が、テレワークとの相性が大変悪うございます。先ほど申したとおり、いつ自分が集中して仕事ができるのかということから仕事をする時間帯を選ぶというのがテレワークの特徴でございまして、典型的に言えば、子供を育てながら働いている女性であれば、一旦うちに帰って子供を寝かしつけた後に、自分として落ちついて仕事に集中してできる時間をそこにつくるということになるのですけれども、その時間がたまたま午後10時を超えていけば、深夜になるわけでございまして、そうすると、そこに割増賃金が発生します。

個人としては、自分が集中できる時間に選んで仕事をしたいのだけれども、その選ぶ時間によって割り増しが発生するということになりますので、このことは、企業によってはテレワークの深夜労働を禁止したりしているわけでございます。これは本来の考え方とどんどん矛盾していくということになります。深夜労働の割増賃金のテレワークについての適用を対象外とすることができないだろうかというのが1つあります。

あと、みなし労働時間制がテレワークのガイドラインになじむと書いてあるのですけれども、実際にはうまく使えないということですね。例えば「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」という要件がないと、みなし労働時間制が適用されないのですけれども、例えば携帯電話が通じないとかが書いてあるのですが、携帯電話が通じないところなどは既にないですし、そもそも通信環境がないところでテレワークをするというのは矛盾しているので、現状のみなし労働時間制をそのままはめて使えるかという、使えないのですね。

そういうことがありますので、テレワークという新しい働き方は、現在の労働時間制度と相性が悪うございます。テレワークについてどういう形のルールにするのかは、やはり別途考えなければいけないと思っております。みなし労働時間制のルールを改定することがいいのか、あるいはテレワークそのものの性格を踏まえた新しい労働時間制度をつくるのか。いずれにしても、現行法制のままだとテレワークは政府が掲げている目標達成はできないだろうなという実感を私としては持っております。

そういうことで、ざっと一回アウトラインを御説明させていただきました。

○八代主査 ありがとうございます。

それでは、委員の間から質疑応答をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

島田先生。

○島田専門委員 詳細な御報告をどうもありがとうございました。

お話には全く同感するところばかりなので、特に大きな質問というわけではないのですが、先ほどおっしゃった、通算制は維持をして、ただ、それは割増賃金と切り離すという御提案には、そもそも私は割増賃金制度を、健康時間の管理と一般的には切り離すべきだと考えておりますので、全く賛成でございますが、この場合に限ったとき、イメージで結構なのですけれども、具体的にはどういう形で通算を誰がどのようにするのかというイメージをお持ちであれば、お話しいただければと思いました。

○大久保所長 通算自体は、例えば副業の場合、副業を認めている会社も、基本的には届出制にしているはずでございます。そこにチェック項目を書いていますね。競合ではないとか、どのぐらいの労働時間だということを書いて、届出をするという形になっておりますので、1つは大体目安としてどのぐらいの通算労働時間が発生するのかということ、主務でやっている企業については届出を受ければ基本的にはある程度目安が分かります。

それから、先ほど申し上げたとおり、副業の兼務先の企業は、その会社での勤務状況を設定するときに、主務企業では勤務時間とか労働時間を一旦聞いて、その上でどこの時間にどのぐらいの時間働いてもらうのかということを決めるのが一般的でございますので、基本的にはそこにおいて、おおまかな通算労働時間は把握できると思います。ただし、それはあくまでも個人から申告を受けたベースのところなので、それが本当に事実そのものかどうかということは、今の状況では多分、分からないと思うのですけれども、緩やかに理解しているという形になっているのではないかと思います。

○島田専門委員 関連して、今日お話しした、一応兼業・副業が雇用である、いわゆる雇用・雇用を前提にお話しになったと思うのですが、厚労省の調査でも、副業を推進されているところで、労働時間管理に障害があることから、雇用はむしろ認めない。非雇用について認めているのだということがあったのです。

それでいくと、非雇用にのみ副業が流れるのがどうかということがあるのですが、先ほどの健康管理という観点を入れたときに、非雇用ということをどう考えていくのか。企業によっては非雇用でも一応どの程度の時間なのかを把握するというようなことがあるというふうに聞いておりますが、その辺をお聞きしたいというのが1点。

もう一点は、今、議論しているのは副業を許可する、本務側の会社の話なのですが、受け入れる側の会社はどういうところが多いのか。その際、何かメリット・デメリットがあるのか。一部には、副業だから受け入れないという、本務がある方は受け入れないというところもあるふうにも聞いていますので、そこら辺の実態がお分かりであれば教えていただければと思いました。

○大久保所長 副業をやっている方という観点から見ると、御指摘のとおり、雇用・雇用の副業は全体でいくと比率は低くて、圧倒的に片方は業務委託、フリーランサーというような形でやっている人が多いというのが実態だと思います。当然ながら業務委託であれば労働時間は把握していないということになると思います。

問題は、片方が雇用ではないという副業がどんどん広がっていく。雇用・雇用の副業は

割と規制的であるという状態が、労働市場にとって望ましいかどうかという問題があると思っております。私は望ましくないと思っておりますね。もちろんフリーランサーとして働くことの制度が整備されることが重要なことだと思いますけれども、一方で、いわゆるアメリカのシェアリングエコノミーやギグエコノミーがそうだったように、実際には雇用の形で働くことがふさわしいような労働内容であった場合についても、業務委託ですということにどうしてもなってしまいますので、そうすると、様々な問題が発生する。これは各国同じ経験をしていることなので、日本の現行だと、雇用・雇用のやりにくいがために、雇用すべき業務を業務委託で済ませてしまう。こういう抜け穴になってしまうということになりますので、それがやはり懸念されると思っております。

おっしゃるとおり、副業を嫌う会社もあります。ただ、一方で、自分の社員には副業を禁止しているのに、副業をたくさん活用している会社もあります。そういうことで、その辺の企業の心理も大分矛盾しているところがあるのかもしれない。最近、私のところでは、もともとは副業という趣旨ではなくて短時間勤務という形で始めたZIP WORKという制度があるのですけれども、これはうちのグループ会社を通じていろいろな会社に仲介して紹介したりもするのです。つまり、例えば育児をしながら長時間労働はきつい。でも、そこそこ短い時間だったら、有益なこれまでの経験を積み重ねていて、ほかの会社で役立つという人で、週2日とか1日3時間とか、そういう形で仲介をして、アサインしているケースは結構あります。大抵の会社は事務系のスペシャリストをフルタイムで採用しようとするのですが、この労働市場環境の中では採用できない。でも、短時間でもよければできますよという話をして仲介をすると、最初から短時間ではなくて、採用できなかったときの代替手段として、それでもいいという企業は結構あって、仲介するケースが多いです。

当初は副業ではなくて、先ほど言ったように育児との組み合わせだったのですけれども、最近は副業者がかなり増えてきておりまして、一番多い副業は起業との兼業が多いのですね。これはすごく多いです。実際に自分で会社を起こしたのだけれども、まだ軌道に乗らない。なので、会社を軌道に乗せるまでの間について、週2日ぐらいは固定で安定的な収入を得るようにしておいて、残りの時間を自分の本来立ち上げた創業の時間に使いたいという形の人たちが多くて、そういう人たちは、スキルもノウハウも持っている人たちなので、企業にとっても非常に有益な労働力になり始めてきているということがありますので、副業的な働き方で、一部働くという人たちについて、企業内で戦力として重視し始めていくところはかなり多く出てきているなど。それは広がり始めてきているなどという実感はあります。

○島田専門委員 ありがとうございます。

○八代主査 議長。

○大田議長 ありがとうございます。大変勉強になりました。

スタートアップのための副業や、経験を広げるための副業という場合はいいのですが、生計維持のために副業をやるようになったときに、健康管理や過重労働による労災事故防止を

どうするか。せっかく長時間労働を規制したのに、またもや働き過ぎになって、それを副業の場合は誰も監督できないという状態は、やはり考えておかなければならないと思うのですが、そのときのルールのあり方はどう考えればいいのか。労働時間を通算するとき、やはりどこかが管理しないと、結果的に働かせ過ぎにならないか。働く側も、1時間でも多く働いて収入を得たいとなってしまう。このルールのあり方はどう考えればいいのか。

○大久保所長 大変難しいテーマだと思うのですが、副業として使う企業側がそれを何とかしなさいというのはかなり無理があると思っていて、基本的には様々な社会保険なども加入している主務側のところが軸になるべきだと思います。先ほど申し上げたとおり、一旦は副業における時間も健康上の排除の観点から本人には申告させるという会社が多いと思いますし、もう一つはストレスチェックのようなものを通じて出てきたりとか、あるいはそういう質問の中に、通算の労働時間の問題を書かせるような方法もあると思いますので、主務部門としてやる。その上で、自社の労働時間だけではなくて、通算の労働時間が長い場合については、その主務企業が持っている産業保健システム、例えば産業医とか、そういった仕組みの中で対応ができる状態をつくっておく。そういうことなのではないかと思います。

○八代主査 どうぞ、お願いします。

○大田議長 テレワークについて2点伺いたいのですが、1つは資料15ページにあるみなし労働時間制が使いにくいという点について、これは、みなし労働時間制を使えるようにしたほうがいいということでしょうか。ある有識者の方は、今は完全な時間管理が可能だから、PC等の立ち上げで時間は管理できるから、ここであえてみなし労働時間制を入れると過重労働につながるのではないかという御意見をお持ちですが、ここは、みなし労働時間はもうなくして、資料の一番下に書かれている「新しい労働時間管理」という形にしたほうがいいということでしょうか。そのお考えをお聞きしたいというのが1つです。

それから、深夜労働について、前の規制改革会議のときに、本人の申出により、週に何日といった上限をつけて、所定の労働時間の範囲内、というルールの下で認められないかということを経験しましたが、労働側から相当強い反対がありました。働く側からいうと、例えば介護をしている場合に、仕事をできるときにして昼間も休めるときに休む、という方もいるでしょうし、双方にとって一定のルールのもとで認めるのはいいと思うのですが、これが進まない最大の理由はどこにあるとお考えでしょうか。

○大久保所長 まず、1つ目の話なのですが、みなし労働時間制の問題なのですが、テレワークの問題の原点は、先ほど申し上げたとおり、自分で働く時間を選べる。そのことによって、要するに、集中的に仕事をする時間がつくれて、自分自身の生産性が上がるということがテレワークの一番の原点として大事なことだろうと思うのです。それが損なわれるような労働時間法制では、本来の意味がない。例えば時間管理はテクノロジーによってできるというお話も確かにあるのですが、企業が今、働いているのか、働い

ていないのかを一々管理する考え方と、テレワークはなじまないのです。

つまり、パソコンを立ち上げていたら働いているのかどうかという話も、そんなことは分からない話ですし、そこを細かくそれによって厳密に管理していこうという考え方と、テレワークによって自分の選んだ時間に合理的に働こうというものが、どこかにコンフリクトを起こすということがあって、私は、ある種のみなしなのだと思うのです。ただ、現状のみなし労働時間制のでき方を考えると、かなり規制があって、もともとテレワークを想定した形のみなし労働時間制ではないので、そのときに、本当にのみなし労働時間制のルールを変えるべきなのか、それとも、また別の考え方をつくるべきなのかというところにあると思うのですが、厳格に時間を管理するのだという考え方とどうしても相性が悪いので、そちらではないのではないかと考えています。

もう一つの深夜の件なのですけれども、何で進まないのかという大田さんの質問には、私はよく分かりません。分かりませんが、実際にテレワークをやっている人たちからすれば、この話はよく出てくる話で、やはり自由にやらせてくれよという声が、実際にテレワークをやっている人の中からすごく多いのは事実でございます。一歩手前の話をすると、テレワークは何となく始まったところもあって、実は、会社とテレワーク制度がちゃんと厳格につくられていない中で、何となく家で仕事をしているみたいな人もいて、これはテレワークではなくて持ち帰り残業、あるいはサービス残業ではないかと思うのですけれども、そういうところとの境界線が結構曖昧なのですね。

私は、社員がテレワークをやるということに関して言えば、そこについて会社との間で明確なルールや取り決めがあった上であるべきだと思いますので、その契約の中にきちんと盛り込む中で、いろいろ工夫はできるのではないかと考えています。

○大田議長 1つ目のほうで、今のままのみなし労働時間は使いにくいということで、テレワークに関しては、裁量労働制を入れるという考えもあると思いますが、これについてはどのようにお考えになりますか。

○大久保所長 一つの方法だと思います。ただ、ひっかかっているのは、途中で申し上げたとおり、裁量労働と現在の企業の人事管理は相性がよろしくないというところが、どうやって超えられるのか。現行のままやると、やはり長時間労働を誘発してしまうところがどうしてもあると思うので、そのプロセスの問題かなと思います。

○八代主査 どうぞ。

○江田委員 大変勉強になりました。ありがとうございます。

最初の、どうしても働いている副業を隠す傾向のところ非常に興味を持ったのですが、もちろん先生がおっしゃるように、プロセスを評価する文化であったりとか、そんなこともあるのかなと思いつつも、日本の文化的に、会社に100%コミットしている感が評価されるのかもしれないなど。態度として、副業をして、あるいは介護をして、仕事に対して100%ではない人が、ペナルティーを受けてしまうのではないかという印象を私は勝手に思ったのですが、そういうこともあるのでしょうか。最初の3ページに、本業に

支障を来すためというものが8割ぐらいありましたね。その中身は具体的に分かっているのでしょうか。ひょっとしたら、そういった高度成長期にあったような文化が影響しているのかなという感想を持ったので、質問させていただきます。

○大久保所長 御指摘のように、許可しない理由の一番上、「過重労働となり、本業に支障をきたすため」というのが一番大きな理由になっているのですけれども、この回答を私は疑って見ていまして、実際には労働時間が長くなって過重労働になるからではなくて、本業ではないものに心を奪われるということを認めたくない。そういうことなのだろうと思うのですね。その回答がこの82.7%だと思っていますので、過重労働の問題とは別のところの、かなり本業の仕事に対する、あるいは企業に対するロイヤリティみたいなものをどこかで求めてしまっているからこうなっているのではないかと思います。

それを何となくそんたくして感じているので、副業をやらないほうがきっと評価は上がるのだろうなど。やると、きっとあいつはよくないというように思われるのだろうなどと考えて、でも、現実的には副業は目の前にいっぱいありますので、やってみようと思う人は多いし、先ほど35%はやりたいと言っているわけですから、実際のニーズはあるのですね。なので、結果的に隠れるということになるのではないかと思います。

○江田委員 ただ、キャリアアップのためみたいな形、最終的にはその企業にとっても非常に最新の、先ほどITの技術者の話もありましたし、今、いろいろなところで、今まであった職業が大きく変わろうとしているところで、会社にとってもプラスになる可能性はありますね。そういったときに、評価というか、それを変えていく方法は、何か思いつくものはありますかでしょうか。

○大久保所長 実際に副業を認めている、認める方向に変わってきているところの領域は、キャリア目的の副業が成り立ちやすい職域ですね。例えばうちのグループ会社でも、副業を最初に認めたのはITエンジニアの領域で、むしろ採用段階から副業を認めるということをや大きく打ち出して採用をやっているわけです。副業を認めますと言わないと、ITエンジニアは最近いい人がとれなくなってきていまして、ただ、実際にやってみて、自社でやっている仕事がおもしろくて、ちゃんと最先端の仕事ができると、結局副業をやらなくなってしまうのですが、そういうものが実際には企業を選ぶときの判断基準にまでなってきている職域があります。

あるいは私がやっているような研究開発の仕事なども、副業を認めませんと言ったら、誰も採用が来ないですからね。そういうこともあって、一部の領域では、完全に副業とキャリア目的は一体化されて、企業の中に取り込まれているのですけれども、まだまだ現在でもごく一部の領域です。それ以外の企業も、どちらかというところ、キャリア目的のところは、会社が把握できない副業よりも、企業がコントロールできる、人事発令をする兼業みたいなもののほうで、それを果たそうとする傾向が割とあるかなと思います。ですから、そういうキャリアにつながるようなところに兼務出向させるみたいな、そんな感じのオペレーションで、実際は越境学習をさせようとする企業が多いのではないかと思います。

○八代主査 どうぞ。

○飯田委員 まず、副業・兼業のほうからお話を伺いたいと思うのですが、先ほど説明をいただいたとおり、いわゆるモデル就業規則を変えても、そこまで副業・兼業を推進する力にはならなかった。そして、法令上も判例上も障害がないという状態で、この中で副業・兼業のシェアを上げるために、つまりはここですと、政府であったり公的な機関ができること、可能なことは、どういったものになるのでしょうか。ある意味、これは雇用慣行だけではないのですけれども、一個ナッジのような形で副業・兼業が刺激されたり広がったりすると、結果としてしばらく1世代、半世代ぐらいすると、ごく一般的な枠組みになるということは、制度の変革期によくあることだと思うのですが、1点目は、いわゆる法的な問題が余りないと思われる副業について、それを促進するために公的な機関ができることについて何か思い浮かぶことがあればと思います。

○大久保所長 公務員の場合は職務専念義務などがありますから、本来では民間よりやりにくいはずですね。ただ、一部スタッフ職みたいなルートをつくって、副業というか別の仕事も公益に資することであればできるようにするというのも取り入れていると思います。ただ、実際には余りうまく稼働していないということで、そうすると、また原点に戻るのであるけれども、やはり専念していない人は余り覚えがよろしくないということになる。

つまり、副業は、テレワークもそうなのですから、一部例外的に導入している間はどこまでいっても普及しなくて、要するに、全体に対してこういう条件さえとればやっていいのだという形にしない限り、こういうものは進まないのです。だから、もし公務の中で何らかのルールをつくって、つまり、営利を目的としない団体であることとか、例えば地方の公務員などは、地域の公益に資するものであれば副業としてやってもいいということにするのであれば、一部のコースの人間だけに適用するのではなくて、もうちょっと一般的に適用することが可能なのであれば、使う人は多いと思います。これは、民間への影響もすごく大きいとは思いますが。

○飯田委員 もう一つ、テレワークについてなのですが、テレワークは確かに非常にみなし労働時間制度をどのようにして適用するか、またはそれ以外の方法を考えるかというところで、例えばテレワークで働く場合のみに限定した、また、テレワーク専門の、現在、既存のシステムで言うならば、例えばテレワークで働く人向けのみなし労働時間制のルール、そういったものを別立てで設定するといった仕組みは考え得ると思われませんか。

○大久保所長 大仕事になりますけれども、テレワーク労働時間制ができるのだったら、絶対にそのほうがいいですよ。力があつたらやっていただきたいと思います。

○飯田委員 なるほど。ありがとうございました。

○八代主査 今の飯田委員の補足ですけれども、裁量労働は企画とかそういうかなり自由度の高い働き方に限定されているのですが、逆に在宅という場所を限定する。そうすると、拘束性が非常に低いので、そんなに高度な仕事でなくても一種の裁量労働制ができないかということです。それから、長時間労働にならないようにパソコンの接続時間でチェック

する、総量規制をする。これはある程度あると思うのですが、そういうやり方で説得することはできないだろうかということなのですが、どうでしょうか。

○大久保所長 テレワークと在宅勤務の間に大きく開きがあると思っているので、場所を自宅に特定されるのは非常に苦しい。それが超えられるかどうかではないですか。実際には、移動時間中とかカフェとかも含めて、いろいろなところで仕事をしていて、本当に場所にとらわれずにやるというのがテレワークのよさを生かすための大事な要素だと思うので、在宅というものと一回切り離して考えていただいたほうがいいのかと私は思うのです。

○八代主査 それから、先生、公務員の話が出ましたけれども、例えば大学で、公務員の人に非常勤講師をやってもらうというのが今は非常に難しい。できるとしたら、週末あるいは休暇をとって来てもらう。これはかなり明確な基準なので、同じことが民間でもできないだろうかということですね。

だから、勤務時間中に副業をやられたら、それは会社として困るけれども、そういう勤務時間とか、明確に区別した中でやるルールは、公務員に準拠してできないだろうかということが1つありますが、いかがでしょうか。

○大久保所長 現状でも副業は皆さん、いわゆる標準的な労働時間とは別のところの時間帯でやっているわけですし、しかも、労働時間に関しても、非常にフレックスな状態で運用しているところが多いという中で、本来であれば本業をやるべき労働時間の中で副業をやっているわけではないのだと思いますね。それとは別の時間に、週末、それこそ土日とか、夜とかいうふうにやっていることが規制されているというか、認められないので、まだそれでは超えられないのではないかと思います。

○八代主査 言い忘れましたが、先ほどの大田議長のコメントにも関連するのですが、モデル就業規則を政府が決めたわけだから、これは原則自由である。しかし、企業はそれを禁止している。そうしたときに、企業に対して、禁止する正当な理由を立証しろという、立証責任の転嫁ですね。それを一々裁判を起こさなくても、ルールとしてやればかなり労働者にとっては有利になるのではないかと。それをモデル就業規則という形ではなくて、労働契約法なりどこかで使用者の義務として定めることはどうでしょうか。企業に対して、副業を認めなければいけないということではなくて、認めない時にはその理由を説明しなさいということですね。

○大久保所長 おっしゃるとおりだと思います。

○八代主査 認めないときには、そうですね。

○大久保所長 それはそのとおりだと思います。

○八代主査 それから、あとは、少なくとも雇用型と非雇用型の違いとして、少なくとも非雇用型は原則自由である。雇用型については、先ほど言ったように、もう少し規制というか、立証責任を転嫁する。逆に言うと、非雇用型について、それはプライベートな問題であって、企業はおおよそ干渉することはできないというやや強目のルールを定めるという

ことはいかがでしょうか。

○萩原主任研究員 今、非雇用型が自由というか、企業が認めやすくなっているのは、労働時間通算の問題などが対象ではないからそうになっているわけであって、副業が雇用か非雇用でルールが変わる、雇用だから強めのルールをかけるという考えは違うかなと思います。

○八代主査 ただ、そうはいつでも、雇用というのはほかの企業に従うわけですから、労働者の裁量性は、その企業から命じられるとある程度労働者が自由にできない面もあるけれども、自営業であれば何をやっても自由なわけですね。だから、主務企業から見ると、そのこの区別をつけないと、かなりハードルが高くなるまいだろうかということですね。

もう一つは、副業の中身が本業と同じかどうかで、つまり、農家などは基本的に、ある意味、サラリーマンで働いている兼業農家であれば、週末は農業をやるのはもちろん自由であって、それを規制するということはあり得ないわけですね。だけれども、週末も別の企業で働くとなると、そこは労働時間の通算がないとしても、主務企業にとってある程度チェックしたい。そのこの区別はつけたほうがいいのではないかなと思うのですが、いかがでしょうか。

○大久保所長 なぜ副業を禁止できるのかという理由、1つは、競合企業で働くことについては認めないということは当然許されるのだと思うのですが、あとは競合避止や情報保護に関してなのですが、その辺は現状のルールはちょっと重過ぎといたしますか、拡大解釈されているところがあると思います。これはテレワークの問題も関係するのですが、既にテクノロジーが大分進化しているにもかかわらず、個人情報に関するナーバスな度合いが、テレワークを阻害していて、ある一定の使い分けをして、一般的にはVDIとかを使ってやれば、十分にそれはコントロールできるはずなのですが、その辺のばくとした不安感みたいなものが全体的に副業とかテレワークをとどめているもう一つの理由になっているかなという感じがしますね。

○八代主査 分かりました。

逆に言うと、個人の情報管理は、テレワークや副業をするか、しないかを問わず社員として守るべきものであって、何もそういう副業と絡めてやるのはおかしいわけですね。

もう一つ、先ほどおっしゃった、評価の基準です。これも今の働き方では個人の職務の範囲が不明確だから、とにかく時間で管理する。とにかく会社のためだけに時間を使えということですね。職種が明確であれば、ある意味で成果が分かりやすいわけだから、成果を出す以外の時間は何に使ってもいいのだということなのでしょうね。個人の仕事の範囲内で、例えば社長が副業をしているのかということですね。

実際は社外取締役みたいなことをやっていますが、本当はそのほうが問題ではないか。職種に限定のない社長こそ全ての時間を会社のために使うべきであるけれども、例えば経理の人とかエンジニアの人は、自分のきちんとした仕事だけしていればほかの時間は自由だという、職種ごとに規制を変えるというような考え方もあるのかなと思います。

○大田議長 先ほど日雇い派遣のことをちょっとおっしゃったのですが、今、主業があれば日雇い派遣は可能ですが、年収500万円がなければだめだということになっています。派遣として副業をやる場合に、500万円というハードルは余りに高過ぎるので、生計維持のために副業をやりたいというニーズから言っても、もう少しこれは下げているのではないかと思います、いかがでしょうか。

○大久保所長 うちのグループにも派遣会社が2つありまして、実際には日雇い派遣的に派遣をやりたいという一般の希望者からの問い合わせがたくさんあります。そのたくさん入る問い合わせのほとんどについて、年収要件を理由に結果的に入り口でお断りをしているという状況でございますので、年収要件はとても大きいと思います。

○八代主査 ここは難しいところで、今、議長が言われたように、日雇い要件の500万円を下げろというか、そもそもそんなものは撤廃しろというところ非常に悩ましいところです。ちょっとそこはまた別途検討したい。

○島田専門委員 1点だけなのですが、通算のところは非常によく分かったのですが、そうすると、本務でやっている会社にとっては、どうしても副業を認めるということによって、管理コストが上がるということはある程度やむを得ない。それよりもむしろ、そのことが持つ生産性が上がるとか、メリットで説得していかないといけないとか、そういうことですか。要するに、ある程度コストが上がるから嫌だということにはなかなか説得できないのかなという気がしたのですけれども。

○大久保所長 コストはそんなに上がりますか。

○島田専門委員 分からないのですけれども、要するに、ストレスチェックなどにそういうものを聞くとか、ルールで通算というのは、実際に上がるかどうかは私には分からないのですけれども、何となく聞いていると、プラスアルファはあるのかなという気がしたものですから、そんなに上がらないというのであれば。

○大久保所長 例えば労働時間を月次で管理する場合も、要するに、実質的には入館記録や何かをベースにししながら、最後は個人がその中で休憩時間などを引いて、労働時間申告を出す。そのような月次申告の中に一応形としては自己申告で、副業による労働時間を書き込むという形だけつくっておく。形だけというのは、ケースとしてそういうフレームをつくっておくとか、あるいは今、御指摘のあったように、ストレスチェックの問題を1問つけ加えるとかも含めて、管理コストに反映することも大きなコストではないと思いますので、大した話ではないと思います。

○島田専門委員 分かりました。ありがとうございました。

○八代主査 ありがとうございました。

副業ができる労働者というのは、逆に会社の外での評価が高いわけだから、本当は人事評価上プラスにつけてもいいわけですね。人事評価が日本の場合は非常に乏しいということが逆に副業を妨げているということではないかと思えます。

いただいた時間になりましたので、本日はどうもありがとうございました。