

第3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4月5日（金）14:58～17:03

2. 場所：中央合同庁舎第4号館2階共用第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、森山次長、長瀬参事官

（説明者）味の素株式会社 隈部淳二人事部労政グループ長

厚生労働省労働基準局監督課 石垣健彦課長

厚生労働省労働基準局労働関係法課 長良健二課長

厚生労働省職業安定局需給調整事業課 牛島聡課長

厚生労働省雇用環境・均等局在宅労働課 永倉真紀課長補佐

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 本日はお忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

規制改革推進会議の第3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」を開催したいと思います。

本タスクフォースでは資料及び議事録を公開することにしておりますので、御了承願います。

報道関係者の方はおられないですね。

それでは、議事に入らせていただきます。

本日はまず、テレワークの推進について、味の素株式会社の隈部淳二人事部労政グループ長からヒアリングをお願いしたいと思います。それでは、よろしく願いいたします。

○隈部人事部労政グループ長 初めまして。味の素の隈部と申します。今日はどうぞよろしく願いいたします。

それでは、お手元にお配りさせていただきました資料に基づいて、テレワークのことに特化して今日は御説明をさせていただきたいと思います。

資料は飛ばしまして、11ページが当社の働き方改革の取組の歴史でございます。

最初の上のところに2008年と書いてありますが、10年前ぐらいからこの取組を開始して現在に至っています。このページで申し上げたいのは、右側の2013年から14年のオレンジの枠の中に働き方改革「Work@A」というものが書かれております。この2008年から2013年ぐらいまでいろいろやっていたのですが、取組がなかなか進まなかった。もう一回、踏み込んだプロジェクトを起こそうということで、この「Work@A」というものを始めました。下のオレンジのところに書かれておりますスーパーフレックスと時間単位有給と在宅勤務の3つの制度をこのときに一気に入れました。ここから取組がかなり進化していったと考えています。

特徴的なことを申し上げますと、スーパーフレックスはコアがないということで、通常、フレックスタイムを入れていらっしゃる企業さんは、コアの時間、つまり大体10時から15までの5時間ぐらいは必ず会社にいなさいよという制度でございますが、このコアタイムを完全に取っ払うというのがスーパーフレックスの特徴です。

どういうところに効果が上がるかという、例えばお子さんがいらっしゃって、朝に熱があつて病院に連れていきたい。病院に連れて行って何ともなかったということでそのまま小学校に出すというケースだと、普通のフレックスだと10時には間に合わないのです。そうすると、半休をとるとか1日有給をとるという働き方しか選択ができない。

ところが、スーパーフレックスですと、病院から学校に行かせて会社に来るのは11時になってしまうけれども、そこから仕事ができるということで、かなり自在性が高まる。同様に介護をやるとかいろいろな諸事情に応じて、コアにかかってしまうようなケースにおいても、普通に仕事ができるようになるのがこれの特徴でございます。

加えて、ポツ4つ目の在宅勤務制度が、いわゆる今日の御説明のポイントでありますテレワークでございます。これの導入当初は、やはりいろいろな意見が飛び交って、現場からはかなり拒否的な反応が多く出ました。理由は、自律して働くことが困難な従業員に対する心配の声が多々あがりました。このため、最初の導入は相当制限を入れた制度としてスモールスタートしたという感じです。

具体的に申し上げますと、まず、在宅勤務ができる対象は、上司が自律的に働けると認めた者に限るとか、事前に1週間前に必ず上司に許可をもらう。許可をもらうと同時にどういう仕事をやるのかということ事前に連絡をし、許可をもらう。実際にやる当日は、始める前に電話かメールで必ず今から始めますという連絡をして許可をとる。中抜けするときも、中抜けするという連絡をする。1日が終わった場合も、連絡をすると同時に1日の成果を添付ファイルできちんと上司に報告するとか、相当制限を加えました。

そういうスモールスタートをしたのですけれども、やってみると集中もできるし、成果も上がるということでそれなりに好評だったということでもあります。

次のページですが、当社は2016年からは第2期ということでして、後で詳しく申し上げますが、17年のところの下のオレンジの枠組みのところのポツ5つ目、「どこでもオフィス導入」（在宅勤務の進化版）と書いてあります。これは、今、申し上げました在宅勤務

をスモールスタートしたのですけれども、やはりもっと制限を緩和してもらいたいという
ような意見に基づいてかなり進化させた。つまり、ルールを相当緩和し、名前を当社独自の
「どこでもオフィス」に変えて制度化したのが2017年になります。

後段の資料でもう少し詳しく御説明いたしますが、ここのポツ3つ目に総実労働1,800
時間目標化と書いてありますけれども、その右側に「みなし撤廃」と書かれています。こ
こは事前に御質問等もいただいたので御説明を差し上げますと、17年からみなし労働時間
制を全部撤廃いたしました。それまでは、営業部門の人間は特に外勤したケースはみなし
労働、つまり出張した場合は夜遅く働いたとしても所定まで働いたものとみなすという制
度でございますが、この「どこでもオフィス」を緩和したタイミングで、全営業マン並び
に本社にいる人間においても、出張した場合は必ず全員実労働時間管理で、みなし労働を
やめています。

やはり、スーパーフレックスで「どこでもオフィス」ということで、自由自在に仕事が
できるようになると、実際仕事なのか、仕事をやめたのかという区分けが非常にわかりに
くくなりやすいのです。ですので、そこはきちんと実際に働いた時間を自分自身が意識し、
きちんと申告してくれということのみなしを完全に撤廃いたしました。同時に深夜労働に
ついて、基本的には安全配慮義務の観点で深夜時間は働かないということは以前と同様
であります。

13ページは、2015年までの第1期の成果であります。2007年と2015年を比べてどうい
うふうに働き方が変わったのかということで、数字だけでございますが、①の3行目の総実
労働時間は、2,039から1,947の約100時間、②の組織文化診断のところで、定性的な実感、
生産性向上実感であるとか仕事のやりがいというものも第1期の取り組みの中で一定の成
果が上がったというものが捉えられております。

それでは、第2期の「どこでもオフィス」、テレワークの内容について詳しく御説明い
たします。17ページまで飛んでください。先ほど第2期に「どこでもオフィス」という形
に変えて、制限を相当緩和したと申しあげましたけれども、具体的にどうい
うふうに変えたのかということを示したのが17ページの資料になります。

オレンジの四角の上に「ルール策定（緩和）」と書かれておりますが、ここが緩和措置
の内容であります。以前は、月に8回までしかしてはならないとしていたのですが、この
タイミングで週1回の会社以外は利用制限なし、つまり、会社に出社しなければいけない
のは週1回でいいです、残りの4日間はどこで仕事をしてもいいですよという制限緩和で
す。

申請についても、前日までにやりますということは当然言わなければいけないのですけ
れども、事後報告不要、1日の成果物をわざわざ上司に報告する必要はないということ
です。通常、会社に出社して勤務しているときに、毎日毎日今日はどこまで何の仕事をした
のかなんて聞くわけがなく、なぜか「どこでもオフィス」をやった場合は何をやったの
かを確認したくなるのです。ですけれども、通常はやっていないのだからそんなのはやめ

ましようよ、必要なタイミングで成果をきちんと確認すればいいよねということで制限を緩和しました。

あとは、業務内容・場所も問いません。どこでやってもいいよということです。

あと、育児と介護との併用可。これは説明が漏れておりましたが、最初に導入したときは、ながらの在宅勤務は駄目です、育児をしながら仕事するということはあってはならないという制限を入れていたのです。でも、実際問題、家に赤ちゃんがいらっしゃって泣いたときに、私は在宅勤務をしていて制限があるから子供の面倒は見られませんか、放置することは現実的にはあり得ないということから、併用も可。ただし、仕事から離れた時間はきっちり管理して、申告するということに変えました。

左下の風土醸成のところは、ざっと字面を読んでいただければ御理解いただけると思います。

右下の基盤整備のところは書かれたとおり、全従業員がこの働き方にシフトするためにはいろいろなインフラを整備しなければいけない。会社の大きなデスクトップで仕事をしている方が家で仕事をするとか外で仕事をすることはできないので、世の中に出回っている最軽量のパソコンを全員に貸与するというようなインフラであるとか、外と中をつなぐためにはLync会議、テレビ会議等も頻繁に行われますので、ほとんどの会議室にそういうシステムを完備したということです。そういうようなテレワークを推進するためにはインフラの整備が不可欠であることをここでお示ししています。

18ページ、今、申し上げたことを絵にしているのがこの表です。左の枠で言うと、軽量のパソコンとヘッドセットであるとか、右側は会議室に置かれているSurface HUBでマイクロソフトさんの製品なのですが、これはとても優れものでして、通常、テレビ会議とかLync会議をやるときは、何かにつなげてプロジェクターをセットしてとか、セッティングで嫌になってしまうのです。うまくつながらなかつたり、ベテラン層とかはセッティング自体がわからないから、できないよとなってしまうのですけれども、これは接続がほとんど不要で、パソコン上の接続というところに入っていくとそのままつながって、ここで全部テレビ会議ができる。資料もここに映し出して全員で共有できる。さらに書いたものをそのまま保存して、参加者にばんと送れる。そういう優れもののシステムであります。

次は22ページで、実際にどこでもオフィスにして2018年にどれくらいの利用者がいたのかということを示した資料になります。総実施者数は従業員の84%の者で、これは工場の要員も含んで約3,000名弱、従業員の84%が「どこでもオフィス」を利用したということです。実施者の月平均回数は6.3回で、サテライトオフィスの数は、自宅以外の施設を意味していますが、社外サテライトオフィス、外の会社さんを契約したオフィスでございますが、140拠点で、社内は支社、事業所の11拠点が自由にできるようなスペースがある。あとは、社宅の共同のスペースを「どこでもオフィス」、この写真は社宅です。これをサテライトオフィス化したということで、大体家からすぐ下にサテライトオフィスがあるのでそこで仕事をして1日を終えるという従業員も多数出てきているというものでございます。

23ページ、こういう制度を入れたことによって実際に従業員の働き方にどのような変化が起こったのかということ若干御説明していきたいと思えます。

この表は、ブルーのところは50%、50%と書いてありますけれども、以前は夜の18以降に帰る人間が約半分で、18時前に帰っている人間が半分ぐらいだったのでありますけれども、昨今のいろいろな制度を入れることによって働き方が変わった。つまり、16時から18時、右側のオレンジが膨らんでいると思えますけれども、早く帰る人が非常に増えた。

このことによって、従来は朝・昼・晩という意識で人間は生活していると思えますけれども、16時台に自由に家に帰れるようになると、朝・昼・夕方・夜と1日を4区分で意識して生活する者が増えてきました。こういう変化があつて、仕事に限らず、プライベートも充実できることに結びついているという結果が出ています。

もう少し詳しく御説明した表が次の24ページで、実際スーパーフレックスタイムと「どこでもオフィス」を組み合わせる働き方によって、どのような働き方、効果が生まれているのかということを示した表です。

従来の働き方が上のところの帯です。普通に会社に通勤して、オフィスで勤務して、夕方に帰る。

真ん中の例の7時間勤務で仕事とスキルの両立を目指すということである、書かれているとおりで、最初に自宅で勤務して、黄色の「通勤」というのは会社ではなくてサテライトオフィスに向かっているということです。昼休みをとって、サテライトオフィスのそばの英会話学校とかに2時間ぐらい行って、その後またサテライトオフィスに戻って勤務して、家に帰る。この日は会社には行っていないということです。こういう働き方が可能です。

下のところは、仕事と育児の両立を目指される方ということで、朝早く起きて6時くらいにメールで仕事を始めて、家事と子供を送ることをやって自宅で勤務、必要に応じてLync会議をやっています。お昼休みをとって買い物に出かけて、戻ってきてから自宅で勤務し、その後、食事の支度とかお子様の対応をした後、夜20時ごろから残りの仕事をするという仕事が可能になっているということです。

25ページ、いろいろな制度を入れて、最初はなかなか使わない従業員も多いのですが、まず、やって体感するということがとても大事だなと思えます。ですので、管理職を中心に必ず週に1回やってみようよということもやったりしてきました。

このシートの右下のところのいろいろな帯が出ているかと思えますけれども、こういう制度であるとかインフラを整えていると、台風が来たり雪が降ったりしたときに会社に来ないでばつと普通に仕事ができるようになる。この線が黄色の日にはちのときに伸びているのは、台風が来たりしたときに「どこでもオフィス」を使った数を示しているのですが、これは実際、会社にも行けないという明快な理由があるので、普段は使っていない者も使ったということで実績がはねているのですが、ここで申し上げたいのはこういうのはねた後に、通常時の数値も徐々に右肩上がりで上がっていつているということです。

す。1回何かのことをきっかけにやってみると、その後の利用が上がっていく。これが浸透に効いてきているということでもあります。

最後に27ページ、いろいろな利用をするきっかけがあるということですので、「テレワーク・デイズ」、これは総務省さんが企画されていて、2020年のオリンピックに向けて、要は、7月20日のオリンピック開催日に出勤する人がいると、公共交通機関が通勤者でいっぱいになるので、それまでにテレワークを浸透させて、オリンピックの時期には会社に行かないようにしましょう、公共交通機関に乗るのをやめましょうという取組を一昨年から進められていて、当社もそれに乗ってやっているのですけれども、こういうことをきっかけに利用すると、本当に効果を感じる従業員が増えているということでもあります。

あと一つ、28ページだけ御説明させてください。働き方の変化ということですので、やはりいろいろな組み合わせで自由に働けるようになるということで、夕方以降、マネジメントスクールとかに行く人間も増えている。以前は6時とか7時とかから疲れた状態でマネジメントスクールとかに行く気にはなかなかかなりにくい。強制的に行けと言われる以外、なかなかなかったのですが、自主的にそういう研修に参加したり、マネジメントスクールに行く人間も実際に増えたりしているということをお示した表であります。

約20分たちました。以上で私の御説明を終わらせていただきます。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、委員の皆様から御質問はいかがでしょうか。

私から最初に、24ページなのですが、「どこでもオフィス」という形で具体例を挙げていただいたわけですが、最後の7時間勤務で仕事と育児の両立を目指す方が、これは夜9時に終わらなければいけないとなるとかなり厳しいわけで、ここで本当は10時を少し超してもいいのではないかな。場合によっては、特に共働きの場合だと夫が帰ってきてから子供の面倒を見てもらって集中的にやる。そういうニーズはあると思うのですが、ここは御社では、基本的に10時以降あるいは休日は絶対に駄目というルールがあるということでしょうか。

○隈部人事部労政グループ長 基本的によっぽど合理的な理由、例えば、海外の勤務者とどうしてもある時間帯にテレビ会議をやらなければいけないという場合は、深夜にやっているケースはありますけれども、通常の勤務の場合は深夜は一切認めていません。

このことによって、何かリクエストが来ているということはいまだかつてないです。そういう海外系のやりとりの中でどうしても必要だということは当然あって、それは認めています。基本的にそこだけです。

○八代主査 もし従わなかったらというか、どうしても本人の都合で残業手当は要らないからとにかくやらせてくれということもできないように、パソコンを切ってしまうわけですか。

○隈部人事部労政グループ長 それは、会社のサーバーに入っている時間と勤務入力システムが連動しているので、深夜帯に勝手に勤務をしているとアラームなり、なぜそれをやっているのですかということが表示されて、その理由を入れて上司が承認しないと勤務が確定しないシステムになっているので、勝手にやることはできないことになっています。

○八代主査 わかりました。ありがとうございました。

いかがでしょうか。

どうぞ。

○江田委員 非常に思い切った試みで、感心して聞いていたのですけれども、一つ文化的な流れで、資料のどこかにオフィスで長く働いている人のほうができるのよという価値観が過去にはあったけれども、新しいこのシステムの中で人の評価に何か変化は見られましたでしょうか。

○隈部人事部労政グループ長 会社に長くいるイコール、育児であるとか介護であるとか、制約のある方が活躍できない、評価されないということが過去にあったと思いますけれども、今はそういうものがかなり払拭されてきている。つまり、以前よりもいかに最終の求められているアウトプットの質を上げていくかというところに徐々にシフトしていていると思います。

ただ、本当に会社に来たい人はいるのです。来なくてもいいと言っても、どうしても来る。、いろいろな制度があるのだからどんどん試してみて、そこで不都合があったとかそういうものがあつたら言ってちょうだいと。やらずしてずっと会社に来る人は結構いるのです。来ることによる安心感というか、来ていないと仕事をしていないと思われてしまうのではないかという不安。そのような根強い意識はまだあります。

やはり、子供が熱を出したとかお子さんの用で学校に行かなければいけないという明快な理由がある場合は制度を使うのですけれども、それだと戦略的にこれを使いこなして生産性を上げるというよりも、利用しているだけなのです。それは目指すところではなくて、やはりいろいろな制度を駆使して、自分が一番集中できる時間、生産性が上がる時間を自分なりに考えて、働き方を再設計するというのが最終形だと思っているので、そこにはまだ遠い人がいっぱいいます。だけれども、いろいろ試して利用が広がっていて、こういう制度を使えるということは自身の働きがい向上であるとか、会社がここまで投資していろいろなことをやってくれているということは有り難いし、いろいろなことも受け入れてチャレンジしていこうと思っている従業員は圧倒的に多いのではないかと考えています。

○八代主査 どうですか。

○飯田委員 ありがとうございました。

非常に革新的な試みである一方で、何となく心配になってしまうのは、勤怠の管理について性善説といいますか、従業員個々人の自己管理に任せているかと思っています。これまでの導入といいますか、実践事例の中で、同僚または上司から、あいつは実は在宅時またはオフィスにいないときに仕事をしているふりをしているだけではないかとか、またはそれ

によって部局内でハレーションが起きたりという事例は出てきたりしていますでしょうか。
○隈部人事部労政グループ長 当初はそのような心配の声は上がっていましたが、現時点において大きな問題は起こっていません。

一番気をつけなくてはならないのは、本当は時間をつけたくてしようがないのに、会社が労働時間のことを強く言ってきているので、本当は仕事をしているのに隠してやらざるを得ないというような従業員がいないか、またその様な声をきちんと拾い上げる仕組みを整えることだと思っていて、ここは導入当初というか2008年から労使一体になってやってきました。ですから、実際、本当に隠れている人がいないのかということは、例えば組合の職場懇談会というものを最低でも年に1回、やっているところは毎月やっているのです。この働き方を推進するに当たって、そういう負の要素、隠れてしまっている問題があるのかないのかを拾い上げることはそれなりに丁寧にやっています。

加えて、AGP、Ajinomoto Group Principles検討会というものもあって、これがコンプライアンス観点で意見交換会というものを毎年全職場でやっているのです。そういう中でもこういう働き方を進めるに当たって、そういうような問題、隠れているようなものがあるのかないのか、広く従業員の声を聞く。やれと一方的に押しつけて後は知らないということではまずいのかなと思っています。

御質問にきちんと答えられているかわかりませんが、そういう方がいなくはないと思います。それがどこまで問題なのか。例えば、仕事はもう終わりと言って、お風呂に入ってビールを飲んだ後、寝る前に仕事のことを考えるのは誰でもあるではないですか。それは仕事ですか。それは勝手にやっているだけという、ここの部分は誰でもあって、残ってしまう部分。労働時間として明快につけにくいような仕事のことを考えている時間は誰もあるのです。だから、別にいいのだと思っているわけではないので、常にやった時間はちゃんとつけてねということ人事部門に限らず、上司もいろいろな人が言い続けていることだと思います。

○八代主査 ありがとうございます。

いかがですか。

○大田議長 ありがとうございます。すばらしいと思いながら伺っていました。

定型的な仕事と企画型の仕事でテレワークのやり方も違うと思うのですが、労働時間管理は同じようにやっておられるのですか。

○隈部人事部労政グループ長 全く同じです。

○大田議長 裁量労働制は導入しておられないのですか。

○隈部人事部労政グループ長 入れています。研究部門とマーケティング部門に入れていますけれども、ここの意味合いは非常に曖昧になってきて、裁量労働制の意味が薄れてきています。これだけ自由自在に仕事ができるようになっていて、マーケティング部門の者で裁量労働制をとっているものは、去年まで1人だったのですけれども、ゼロになりました。研究部門で20名弱ぐらいいます。

これは、余り変わらないと思っているので、何で裁量労働制に手を挙げているのかというのを聞いてみると、裁量労働制は委員会も開いて認定するという法律の縛りもあるのですけれども、きちんと認定された人間なのだということを誇りに思っている人がいるのです。「私は裁量労働制をきちんと認定されている者です」、それで働きがいなりを感じていただけるなら、それはそれでいいと思っておりますが、将来的にこれを残しておくのかどうか、については今後継続議論していく予定です。

○大田議長 裁量労働制が適用される仕事は、長く働いたから成果が上がるわけではないという特徴がありますが、全部を実労働時間にしたときに、なかなか成果が出なくて長くなった場合は残業代をたくさん払うのか。その兼ね合いはどうしておられますか。

○限部人事部労政グループ長 裁量労働制の方だと自由にある程度長くやろうと思えばやれるところがあったのですけれども、前者の働き方改革の方向性の中で、裁量労働制が認定されているから勝手気ままに自由に長時間労働をやっていいということではないよねということは彼らに言い続けているのです。

マジョリティが生産性を上げて減っていつている中で、彼らの実労働時間も裁量労働制なのですけれども、実労働時間は見えているので、減ってきているのです。そういうバランスの中で彼らの意識も変わってきていて、そんなに極端な働き方をしている人はほとんどいないです。そういうことがあったので、ますます制度を残す必要はないのかなと徐々に思っています。

○大田議長 残業管理は、やった労働時間を報告してその中で残業時間を算定するわけですか。

○限部人事部労政グループ長 裁量労働制の人は。

○大田議長 裁量労働制ではなくて一般的に。

○限部人事部労政グループ長 そうです。所定労働時間を引いた残りが残業です。大部分の人がフレックスタイム制なので1カ月精算です。

○大田議長 残業時間に制限は設けておられないわけですね。

○限部人事部労政グループ長 それは36協定の縛りです。

○大田議長 わかりました。あと、みなしをなくしたということですが、テレワークの場合はみなし労働時間を適用したほうがやりやすいという声もあります。そこはフレックスだから関係ないという受け止めでよろしいのでしょうか。

○限部人事部労政グループ長 管理下に置けなくなるので、実労働時間管理は目視ができないから、実労働時間ではなくてみなしにしてしまっ、外に出ていったら所定を働いたこととみなしましょうという声もあると認識しているのですけれども、当社は外に行っても、会社にはいないと自分の裁量でできる分長くなりがち傾向があると思っているのです。だけれども、目指しているところは1日の労働時間ではなくて年間1,800時間を目指しているのです。要は自由に自分が働いているときも、何時間でこの仕事をやり上げるのだという意識がないと、生産性の向上につながらないと考えているのです。だから、きちんと数

字をつけてねという考えです。

やはり、世の中の意見では、時間を出すとどうせ時間ありきなのだという意見が飛び交っていますけれども、時間を意識せずして生産性は絶対に上がらないと思っているのです。人間は何時間でしょうというタイムプレッシャーがあって、過度なタイムプレッシャーはいけないと思うのですけれども、この時間でこれをやり切るためにはどうするのかという組み立てがなくしてただやらせたら、時間だけ延びるのです。だから、何時間でこれをやるのだということを常に意識しようということが私は正しいやり方だと思います。ですので、みなしは会社としては反対、きちんとつけよう、意識して働こうということです。

○大田議長 もう一点だけ。副業については何かしていますか。

○隈部人事部労政グループ長 これはまだ検討していません。どうしようかなと、今、思っていて、まだ意見がまとまっていないので、これからです。

○大田議長 わかりました。

○八代主査 島田先生は。

○島田専門委員 特に。

○八代主査 どうぞ。

○江田委員 今の時間の考え方のところで一つ質問なのですけれども、働く総時間が短くなってなおかつ業績も上がっているというすばらしいチャートをどこかで見たのですが、手取りは皆さんどうされているのですか。例えば、残業時間が短くなったときに手取りが減るといったことなのか。どこかで会社として調整したのか。

○隈部人事部労政グループ長 具体的に言うと、2016年度の春闘のときに先行投資という形で15,000円のベースアップをしているのです。ここでいうと、大体2,500円ぐらいが一般職の平均としたら7時間相当分ぐらいのペアを先行投資として上げています。

その分がある程度効いているだろうということに加えて、2017年に当社は所定労働時間を20分縮めたのです。7時間35分から7時間15分に所定を縮めたのです。このときに、20分所定を減らしても賃金は落としていないので、そこは実質賃上げも合わせてやっている形。そういう組み合わせの中で今に至っているのです。残業がさっき言った15,000円よりも減っている人は手取りが若干は減るだろうとは思っております。

○江田委員 あともう一個いいですか。どんどん質問が出てきてしまってます。

○八代主査 どうぞ。

○江田委員 このテレワークみたいなものが非常に頻繁に使われていると、テクノロジーも結構充実していて、会社にいると顔を見たときに思い出して話をし、そこから盛り上がるみたいなコラボレーションも必要だよという議論も世の中にはあって、誰がいつどこにいるかわからない状況で御社ではできていますか。

○隈部人事部労政グループ長 その考えは、たまたま会社に来たときに、いつも会う人、以前で言うと固定席で毎日会っていた人と余り会わなくなって、たまに会ったから突然コラボが生まれるということではないのではないかと考えていて、フリーアドレスとかを展

開して、普段は会わない人が同じフロアで働くことによって、以前なかったいろいろな接点が生まれて、新しい発想であるとかコラボが生まれるということは、今、まさに試行しているところです。本社はこの1年かけてフリーアドレスを玉突きで1階から12階まで全部やり上げて、この3月末で全部完了したのです。4月から、意図的なコラボもあるので、意図していないコミュニケーションによるコラボみたいなことを生み出そうということを、今、考えている。

質問の答えになっていますか。

○江田委員 わかりました。経営者として考えたときに、やはりフェース・ツー・フェースのコミュニケーションのよさと集中してする仕事のよさはどういうふうに組み合わせたらいいかと、皆さん悩まれているのをお聞きしていたので。

○隈部人事部労政グループ長 それで言うと、普段毎日顔を合わせないからコミュニケーションの量が落ちる、だから育成が滞るという意見も必ず出てくるのです。でも、毎日ずっと話をしているわけではないので。

ふだん会わないようになると何が起こるかという、会ったときにはこれをきっちり確認しようということや、それぞれが強く意識するようになる。「あ、いた。あれさあ」ということを今日も朝にやってきたのですけれども、集中して聞きたいときにきっちりコミュニケーションをとって聞くということにシフトしていくということが一つ言えるのと、上司部下間は意図的なコミュニケーションの時間を作ることが大事だと思います。

私はこの1年間ぐらい、直属の部下ではない、間にマネジャーを挟んでいて私の直の部下ではない一般職の方と1on1ミーティング、いろいろな書物が出ていますけれども、意図的なコミュニケーションをとる時間をとって話をするようにしました。これは必要だと思います。これをやらないと、上司とコミュニケーションをとりたくない、部下とコミュニケーションをとりたくないという上司は中にはいて、そういう人は全然話をしなくなって、メールで機械的なやりとりだけをするようになってしまう。やはりフェース・ツー・フェースが必要なところはフェース・ツー・フェースなのですけれども、それは時間なりを決めて意図的に作っていけば、クリアしていけるのではないかと考えています。

○江田委員 ありがとうございます。

○八代主査 今のコミュニケーションに関連して、先ほどちょっとお話したチャットですね。何か特定の目的があって話すのではなくて何となく今、私はこういうことを考えているけれども、どうでしょうかというものを不特定多数に送る仕組みはあるのでしょうか。

○隈部人事部労政グループ長 今、まさにそういうチャットシステムというものを整備して入れ始めているところです。

メール文化は保存文化なのです。いろいろなメールを出すと、来た、これは面倒くさいから温めようとか、まず保存ではないですか。チャットはLINEと同じ感覚でぼんと打って、それに関して関係者が自分の思いをぼんぼんぼんぼん出し合って、どんどんアイデア出して決まっていくことで、スピード感が全然違う。こっちの方が圧倒的に先進的な働き方

だと思っていて、本当に保存が必要なものとかをメールにし、日々のいろいろなやりとり、コミュニケーション、意思決定をスピーディーにやるためにはチャットに変えないとだめだと。実は、私どももすごく先進的な働き方をされている企業さんにいろいろ教えてもらったりをしているのですけれども、そういう企業さんは必ずチャットを使っています。

メールだと、上の人に出すときに何々様とか何々殿とか、いつもお世話になっておりますとか、表現を工夫するのに時間がかかるのです。この表現だとちょっと失礼になってしまうな。複数に出すときは偉い人順に並べないとだめだとか、電話帳を確認してこの人とこの人はどちらが偉かったとか、普通に日本の企業はやっている。これは本当に無駄なのです。チャットはグループに入っておけばぼんぼんと、名前は要らなくて、言いたいことをどんどんどん送る。それで決まっていく。これはスピード感が全然違うのです。これはメールの宛名、書きっぷりは皆さん、言われればそうだなと多分思うのですけれども、これは変えたいなと思っています。

○八代主査 ありがとうございます。

それでは、時間になりましたので、また何かありましたら。

○大田議長 1点だけ。味の素さんはいろいろな取り組みをしておられますが、何か制度的にネックになっていることはありますか。私どもは規制改革の会議ですので、制度的にこうだったらもっとできるということがあればお聞かせください。

○隈部人事部労政グループ長 唯一まだ入れていない、入れられたらなと思っている制度は、「どこでもキャリア」です。つまり、旦那さんが海外に転勤になったとか、逆のパターンもあるので、旦那さんの転勤等を理由にしてやむなくやめていく方は、特に女性はまだ多いのです。

ですから、これだけどこでも働いていいというのだから、旦那さんがタイに転勤になったからやめるのではなくて、そのままタイで所属を変えずして勤務できるようにするという制度が整うと、本当に優秀な人材でやむなく辞めていく人が辞めないで済むなと思っています。いろいろハードルはありますけれども、これをやれたらいいと思っています。

○八代主査 それは別に政府の規制はないわけで、飽くまでも社内の問題ということですか。

○隈部人事部労政グループ長 そうですね。ほかに制限があるのか調べ切れていないところはありますけれども、お給料とか税法上の問題があるのかなとか、調べ切れていません。

○八代主査 確認ですが、味の素さんのこのシステムを作るに当たっては、今の政府の規制は特に障害にはならなかったということよろしいですか。

○隈部人事部労政グループ長 はい。

○八代主査 本日はどうもありがとうございました。

(味の素株式会社 退室)

(厚生労働省 入室)

○八代主査 それでは、続きまして副業・兼業、テレワーク、日雇派遣について厚労省へ

のヒアリングを行います。

本日は労働基準局監督課の石垣建彦課長、労働基準局労使関係法課の長良健二課長、職業安定局需給調整事業課の牛島聡課長、雇用環境・均等局在宅労働課の永倉真紀課長補佐にお越しいただいております。お忙しい中、どうもありがとうございます。

それでは、御説明をお願いいたします。

○石垣課長 ありがとうございます。

それでは、事前にお話のございました副業・兼業とテレワークについては私のほうから説明をさせていただきます。

お手元の資料に沿いまして御説明をさせていただきます。

1枚おめくりいただきまして、副業・兼業、テレワークにおける労働時間管理についてということでございますが、まず、副業・兼業の促進に係る検討の経緯ということで資料を用意しております。

こちらの左側でございますように、平成29年3月の働き方改革実行計画の中で、副業・兼業につきまして、1行目の後ろのほうからでございますけれども、「労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」という方針で、その後は下にも累次、書かれているような決定などをいただいておりますので、それに向けまして、右側のほうですが、厚生労働省でも検討を進めておりまして、右下のところ、既に御案内と思いますが、副業・兼業の促進に関するガイドライン、改定版のモデル就業規則の周知を行うとともに、後ほど御説明いたしますが、制度的な問題を議論するための検討の場などを設けて鋭意検討しているところでございます。

1枚おめくりいただきまして、副業・兼業の促進に関するガイドラインについてでございます。こちらは、昨年、平成30年1月に策定をいたしました。概要ということでかいつまんで御説明をいたしますけれども、「2 副業・兼業の促進の方向性」ということで、労働者の方が副業・兼業をしたいというときに、長時間労働を招かないように留意しつつ、雇用されない働き方も含め、希望に応じて幅広く環境を整えるということでございます。

企業の対応としても、原則副業・兼業を認める方向で検討することが適当としておりまして、労働時間は、下線を引いておりますが、自己申告によって把握していくということでございます。

このようなことでガイドラインも出しまして、取り組みたい企業の方が留意すべき点、労働者はどういうふうにするべきなのかといったところも、現行制度の枠内でどのようにしたらよいかということを整理しております。

続きまして、改定版モデル就業規則でございます。このモデル就業規則は、私どもは御案内のように就業規則は常時10人以上を使用する使用者の方に作成をお願いしておりますので、労働基準監督署に届け出いただくことになっておりますので、その作成、届け出の参考のために、こういった形で作っていただくと法令にも合った形で、しかもかいつまんで使っていただければ、取り組みたいところに取り組めるということでございます。

このページの一番下の参考のところですが、平成30年1月以前は副業・兼業に関連することといたしまして、「許可なく他の会社等の業務に従事しない」ということだけが書かれておりました。これにつきましては、上の方の1月改定版でございますが、副業・兼業ということで具体的に書きました上で、まず、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、原則、副業・兼業はできるという形で就業規則を作ってくださいということを示しております。

ただ、会社にもいろいろな御事情がありますので、そういったものを凡例などをもとに整理いたしまして、3項の①から④までに描いてあるような、労務提供上に支障がある場合、企業秘密漏洩になってしまう場合、企業の名誉や信用を損なう場合などのことで4項目挙げまして、そういった場合には禁止や制限ができるようにしております。

これは、御案内のように会社にもいろいろな産業、いろいろな業務に携わらせているという事情がございますので、その中で一律に禁止ですということはなかなか描きにくい部分がありまして、個々の会社の状況なども鑑みて判断していただく必要があるということで、こういう形になっているという状況でございます。ですので、進めたい会社の方々におかれては、制度作りをして取り組んでいただけるのかなと思っております。

1枚おめくりいただきまして、今まで申し上げましたのは、冒頭にお話ししましたように、政府の方針に基づいて既存の制度の中で取り組めることを取り組んだという整理でございます。ですので、制度的なものの見直しも必要だろうということを考えておまして、こちらにありますように労働時間などにつきましては、在り方に関する検討会ということで、2つ目の○になりますけれども、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮した、事業主を異にする場合の実効性のある労働時間管理の在り方について、制度的なものを含めて検討しているということでございます。

参集者は点囲みのところがございますように、法学者の先生、経営学の先生方にお集まりいただきまして検討していただいております。

開催の状況だけ簡単に申し上げますと、昨年夏から検討を始めておまして、まずはデータの収集ですとか諸外国の制度のおさらいをしました上で、企業からも10社ほどですがヒアリング、経済団体、労働組合からも御意見を聞きまして、海外で制度を持っていて参考になるところがあるということで調べてまいったりしまして、年明けからそういったものを踏まえてどうしていかうかという検討、整理を始めたような状況でございます。

一方、7ページ目のところの副業・兼業を取り巻く現行制度でございますが、制度というところが何を意味するか、おさらいの意味も込めまして御説明させていただきます。労働基準法の38条では、ごらんのとおり、労働時間は事業場を異にする場合も通算をすとなっておりまして、これが私どもの局長通達で、事業場を異にする場合とは事業主を異にする場合も含むということで運用をしてきているところでございます。

簡単に申しますと線囲みのところですが、労働時間につきましては、複数の職場で働いている場合にはその時間を順次積み重ねていきまして、時間外労働の賃金を払うよ

うな段階に来れば、その段階の事業主がお支払いをするというのが簡単な原則でございます。こういったことで運用してきているところでございます。こうした制度につきまして、企業の方のヒアリングの中でも実務上なかなか大変だというお話もいただいておりますので、整理をしているところでございます。

8 ページのところですが、雇用×雇用の労働者は順次増えておりますので、こういった状況で取り組まれているということでございます。

次に大きく項目が変わりましてテレワークでございます。

テレワークにつきましては、私ども、労働時間の適正な把握に関するガイドラインというものを作っております。まず、根底に事業主の方々には労働者の方の労働時間をしっかりと把握していただいて、必要な賃金を払うですとか健康安全に配慮していただくというものがございますので、そこをしっかりと把握してください。把握していただく場合には、上から6行目ですけれども、パソコンなどの客観的な記録なども使いながらやっていただくのが基本ですとなっております。

2つ目の○ですが、テレワークを行う場合においても、使用者は当然ながら労働時間の適正な把握に努めていただく必要がありますということでございます。点囲みの中にその例外の場合がありまして、労基法第41条に定めている方ですとか、みなし労働時間制が適用されるような労働者のほかに、性質から労働時間規制を適用するに適しない場合、具体的な裁量に委ねるような場合が例外にございます。

9 ページ、一つ一つは申し上げませんが、各種会議などでの決定におきましても、線を引いておりますが、テレワークなどをするに当たりまして、これらを普及させることが長時間労働を招いてしまうということだと本末転倒なので、労働時間管理もしっかりする中でテレワークを進めていくというようなことでなされております。

10 ページですが、テレワーク中の労働時間の管理ですけれども、これも点囲みのところの中の長時間労働対策についてですが、やはりテレワークになりますと相対的に使用者の管理の程度が弱くなるおそれがあることなどから、長時間労働を招くおそれがあることが指摘されておりますので、こういったことにならないように、下の①から④ですが、メール送付の抑制ですとか、システムにいつでもアクセスできるとなりますと、家でいつでも仕事をする事になりかねませんので、そういったことがないようになどの手法を考えて、長時間労働にならないように気をつけてくださいということになっております。

12 ページ目のところでございますが、雇用型テレワークの課題で。

○八代主査 1 ページずれているみたいで、我々は13 ページです。

○石垣課長 すみません。ずれていて恐縮ですが、表題が「雇用型テレワークの課題」となっているところでございます。

こちらでデメリットですとか実施上の課題として挙げられているところに、大きいのが仕事と仕事以外の切り分けが難しい。結局、かなり仕事をやらなければいけないような状況になりやすい。長時間労働にもなりやすいということ労働者から挙げられているとい

うことです。企業側の調査におきましては、労働時間の管理が難しいとか、情報セキュリティーの確保が難しいとか、進捗管理が難しいなどのことが挙げられております。

次のページでございますが、労基法上の割増賃金についてでございます。条文を引用しておりますが、労働時間を規定より延長したり、あるいは休日に労働させた場合においてはその分の割増をするというものと、4項のところでは使用者が午後10時から午前5時までの間に労働させた場合の割増賃金ですが、4項のところの割増賃金は深夜に労働していただくということで、その分のある意味過重な労働といえますか、深夜の時間に働くということですので、それは長時間働いた割増賃金と別の考え方で、過重な負担ということで割増賃金を支払っていただくように規定されているということでございます。

次のページにおきましても、労基法施行規則で具体的な払い方などが書かれております。労基法上の割増賃金の趣旨につきましては、今、口頭で申し上げたような規定を我々は解釈としてとっております、昨年、高度プロフェッショナル制度をつくる際の国会審議におきましても、そういったことについて議論がなされているという経緯を紹介させていただいております。

非常に雑駁になりましたが、以上でございます。

○八代主査 ありがとうございます。

では、続けてお願いいたします。

○牛島課長 厚労省の職業安定局需給調整事業課の牛島と申します。よろしくお願いたします。

お手元の資料は17ページからになります日雇派遣につきまして、ごく簡単に御説明申し上げます。19ページ、20ページ、21ページは派遣の概況でございますので、適宜御参照いただければと思います。

23ページ、今般のテーマになっております日雇派遣であります、こちらは平成24年の派遣法改正におきまして、「1. 事業規制の強化」というところで、日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣は原則禁止ですと改正されまして、施行期日は下にございますとおり、24年10月1日から実施されている状況になってございます。

このような見直しが行われた経緯につきまして、24ページと25ページをごらんいただきたいのですが、委員の皆様方も御記憶にあるかと思うのですが、平成19年、20年当時、日雇派遣が非常に社会問題化をしたという認識を厚労省としてはしてございます。

例えば、事例1、事例2、事例3はいずれも新聞に載っているような事案ですけれども、日雇派遣についての労災隠しでありますとか、治療費の支払いをしない、日雇派遣労働者をトラックの荷台のコンテナに乗せて運んでいった。事例3の派遣会社Cというのは、当時の日雇派遣の大手でありますけれども、禁止業務への短期スポット派遣を行っていて、事業停止命令を受けている。また、給与からの不明瞭な天引きを行っていた。こういったいろいろな問題事案が行われていたという状況を踏まえ、24ページにお戻りをいただきたいのですが、もろもろの見直しの検討が進められたところであります。

平成20年2月というところがございますけれども、まず、当面打てる施策として、日雇派遣指針の制定をいたしまして指導・啓発を進めていったところではありますが、制度見直しの本格的な議論をしなければいけないということで研究会を立ち上げ、また20年7月ごろから与党においても検討が進められて、もろもろの検討作業が進んでまいりました。

20年9月は、当時の自公政権においてでありますけれども、日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣を行ってはならないということを内容とする建議が取りまとめられて、派遣法改正案が国会に提出された。

ただ、この当時の自公の案につきましては、その後、リーマンショックが起こりまして年越し派遣村の騒ぎが起こったこともあり、いろいろと派遣をめぐる状況が社会問題化をしている。それとあわせまして、衆議院解散で、この後、政権交代が起こるわけですが、自公案は廃案になっているところでございます。

その後、民主党、社民党、国民新党、当時の与党が作った法律案がございまして、平成21年12月では日雇派遣の原則禁止というところは変わりませんけれども、日々または2カ月以内の期間を定めて雇用する労働者については労働者派遣を禁止。要は、30日以内が2カ月以内に範囲を拡大された案が当時、提案されました。

ただ、そこにつきまして、民主党と当時の野党である自民党、公明党の3党合意が行われまして、日雇派遣の原則禁止は維持ではありますけれども、2カ月以内は30日以内に短縮がなされ、その際に日雇派遣の禁止の例外に雇用機会の確保が特に困難な場合というのが追加されたというものが経緯でございます。

これを受けまして、現在の制度の状況は26ページございますとおりでして、日雇派遣は原則禁止でございますが、2つ例外がある。1つは業務の例外でございます。私どもは17.5業務という呼び方をしておりますけれども、ここにございますような業務は、日雇派遣は解禁されている。

もう一つは、先ほど申し上げました日雇派遣が行われる属性に関しての特例になっておりまして、60歳以上、雇用保険の適用を受けない学生、副業として従事する生業収入が500万円以上の方、主たる生計者以外、家計補助者で世帯収入500万円以上の方々には日雇派遣可という形になっているのが現在の制度のたてつけでございます。

27ページは日雇派遣のガイドラインです。これも適宜御参照いただければと思います。

また、28ページ、29ページは直近の日雇派遣労働者の数、こういった属性に属する方の数になっているかを分解しているものでありますので、こちらも適宜御参照いただきたいと思っております。

最後に30ページでありますけれども、日雇派遣労働者の年収要件について、現行の考え方について整理しているものであります。当時の状況等も踏まえ、日雇派遣については必要な雇用管理がどうしてもなされにくい構造がございまして、派遣労働者の保護に欠けることから原則禁止、ただし、生活のためにやむを得ず日雇派遣の仕事を選ぶことのないような水準にあるような方は、いざとなれば日雇派遣の働き方からは離脱することができる

というところがございますので、そういったところを踏まえて派遣労働者の保護が欠けるおそれが少ないため、原則禁止の例外にしているという状況でございます。

資料には書いてございませぬけれども、平成24年の保険法改正の国会審議におきまして、当時の野党、今の与党でありますけれども、副業、主たる生計でない方については、年収要件を設けるべきであるという御指摘もありまして、今現在あるような年収要件が設けられているというところも政治的な動きではございませぬ。

そういったものを受けて、それでは実際年収要件は幾らにするのかという議論を審議会、当時の労働力需給制度部会で行ったわけでありませぬ。ここで整理された考えとしては、標準生計費、世帯で見てどれぐらい支出を通常の世帯だったらしますかというところの2倍程度の年収があれば、生活のためにやむを得ず日雇派遣を選ぶことがない水準であるという、これを基本として、下に四角囲みで書いてございませぬけれども、各種調査の所得分布でありますとか、正社員労働者の平均年収、数字のわかりやすさというところもございませぬけれども、こういったものを踏まえて500万円という形で設定がなされた状況でございませぬ。現行の日雇派遣の年収要件の500万の考え方については以上でございませぬ。

非常に早口で恐縮ですけれども、私からの説明は以上とさせていただきます。よろしくお願ひします。

○八代主査 ありがとうございます。

それでは、時間の関係もありますので、まず、副業・兼業、テレワークについて議論して、派遣はまた後で別途議論させていただきます。副業・兼業等についていかがでしょうか。

この閣議決定等で副業・兼業を普及させることが書いてあるわけですが、今のモデル就業規則を書いただけで十分なのでしょうか。現に企業は依然として副業は原則禁止というか、副業を認めている企業は1割程度しかないわけですね。だから、それで本来の閣議決定が満たされていると考えておられるかどうかをお聞きしたいと思ひます。

○石垣課長 まず、私ども最初に申し上げましたように、現行の制度でできるものはガイドラインですとか就業規則で手当をしまして、それ以外に制度的な見直しが必要なものとしてどういうものがあるのかという検討を、今、しておりますので、ガイドラインの見直しと就業規則の見直しだけで十分だという認識ではございませぬ。

それから、副業・兼業につきましては、先ほど、これも説明の中で申し上げたのですけれども、企業の中にはさまざまな業種や職種、いろいろな考え方がありますので、そういうところでの労働時間管理で必ず、例えば多数の労働者、多数の企業で副業・兼業が労働者の主流になって行われることばかりでもないと思ひますので、どのぐらいの数になれば十分かといったところは難しいと思ひますけれども、私どもとしては、先ほど申し上げたような制度的な見直しも含めて促進ができるように取り組んでまいりたいと考えておるところでございませぬ。

○八代主査 追加ですが、8ページに今、副業をやっている人の数というものがあって、

2.2%というのが就調であるわけですが、例えばリクルートなどがアンケートをとると大体12%で、もっと多くの人が現に副業をしている。つまり、これは隠れ副業が現に起きているのではないかということが推察されるわけです。まさにモデル就業以外のことを今、検討されているということなのですが、隠れて副業することがより危険な状態ではないだろうかという御認識はないのでしょうか。

だから、どれくらい副業をすればいいかということとはわからないということですが、一つの目安は隠れてやっている人が隠れなくてもいいようにするという考え方もあると思うのです。厚労省ではそういう隠れ副業の実態は把握されておられないと考えていいのでしょうか。

○石垣課長 隠れ副業というか、私どものお出しさせていただいている調査というのは総務省の就業構造基本調査ですので、例えば、労働基準法違反を見つけるために監督の中で調べたときに聞いているわけではありませんので、普通の統計調査です。リクルートさんのやられている調査は細かくどういう定義でやられて十何%となったのか、今、私にはわからないので恐縮なのですが、そこと比較していくのがどういうことなのかということもありますので、今、お答えがなかなかできませんが、数字だけを比べてその差が隠れ副業だというお話なのかというと、今の段階でお話はしがたいと思います。恐縮です。

○長良課長 ちょっと補足をさせていただきますと、恐らく就業構造基本調査は副業者数の実数の調査でございますが、今、おっしゃった十数%という数字は企業の調査で、副業を認めているか認めていないかという企業の割合だったのではないかとはいえます。

そういう意味で企業における副業・兼業を認めている、認めていないというのは、この調査も含めて我々も経年的に統計をとっているものがございませんので、今のところスポットで状況を把握することしかできない状況ではございます。その辺については、引き続き把握には努めたいと思います。

○八代主査 どうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。

副業・兼業の資料の7ページ、労働時間の管理や通算が非常に難しい点だと思っておりますので、これに関して3点御質問します。まず、事業主Bが、法定労働時間を超えたところで割増賃金を払うというのは非現実的だと思うのです。副業先で割増賃金が発生するというのを厳密に適用すると、事業主Bは雇いたくなくなり、働く側にもマイナスになる。私どもがヒアリングした中では、主たる事業者が労働時間を管理するというのが自然ではないかと有識者の方はおっしゃっているのですが、労働時間管理に関して今の委員会ではどういふ議論になっているのでしょうか。これが1点です。

それから、雇用の場合にこういう厳しい労働時間管理をやると、逆に業務委託など雇用ではない形の、本来は雇用形態にすべきである非雇用の形がいびつにふえるのではないかと懸念がありますが、これについてどうお考えでしょうか。これ2点目です。

最後に、EUでは、健康確保のための時間規制と割増賃金制度とを切り離しています。日

本の場合は、割増賃金が長時間労働の抑止力として機能していることはあると思いますが、副業の場合にはむしろ切り離れたほうが、座長の言われた隠れ副業を防ぐためにも有効ではないかと思うのですが、どうお考えでしょうか。

○石垣課長 ありがとうございます。

まず、1点目でございますけれども、私どもが提出させていただいている資料で、先ほども御説明しましたように、例えば、2つ事業所があったときに、所定労働と所定労働を足す。その後に、どちらが先に時間外労働をさせたかというところを順々に足し上げていきまして、超えたところがということでございます。

これについては、確かに常に確認をしなければいけないというところがありますので、私どもが企業の方々などからヒアリングをしたときにも、この手続についてもう少し何とかやりやすいというか、そういうことが必要なのではないかと問題提起はいただいておりますけれども、それを具体的にどうするのか、法律的にどう整理していくのかというところは、いろいろな資料を集めたところで御議論をいただいている段階ですので、その中でこれから整理をされていくのかなと思っております。ですので、私どもの検討会でもこの通算のやり方をどうするのかというところは、検討会の先生方も問題意識を持って取り組んでいただいていることは言えると思います。

○八代主査 それに関連して、仮に事業主Bが知らずに法定労働時間を超して残業させてしまう、つまり主務たるところで既に8時間働いている、それをさらにBが雇ったら残業代を払わなければいけないのだけれども、それが確認できなかった。つまり、労働者がうそをついたときに、この事業主Bは罰せられるわけですか。そうすると、大きなリスクがあることになりますね。

○石垣課長 そこは知らないということになりますので、本当に起訴をして刑罰をやるかどうかという段階になったときには、実際に罰せられるということはなかなか難しいと思っております。

○八代主査 ただ、可能性はあるわけですね。

○石垣課長 個々のケースになりますので、何とも言えません。全く知らなければ何ともしようがないと思っておりますけれども、そこはケース・バイ・ケースの場合があると思います。

○八代主査 ただ、労働基準法違反もは厳しい刑罰があるわけで、それを労働者の自己申告に全面的に依存しているのは危ない状況で、まさにそんなことでは恐ろしくて副業者を雇えないという、非常に抑制効果がある。だから、労働者の自己申告以外にどういう場合ならちゃんと雇えるかということを明確にしないといけない。それが、副業を妨げている最大の要因と言えないのでしょうか。

○石垣課長 資料でいうと6ページのところになりますけれども、先ほども御説明いたしましたが、開催趣旨のところの2つ目の○です。「労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮した」というところがまさにそういうところがございますので、企業がどういう場合にどこまで責任を負うのかですとか、どういう手続までとっておけばいいのかという

ところの整理がこの検討会で今、御議論をいただいているところですので、委員の先生方が持たれている問題意識も含めて、今、有識者の検討会で考えられているという状況でございます。

あと、恐縮ですが、大田議長から御質問いただいていた残りの2つでございます。

厳しくすると非雇用にいつてしまうというお話ですけれども、ここもなかなか難しい問題がありまして、結局、雇用で働くというのは、もともと使用者が労働者に対して指揮命令をすることですので、こっちの職場でも指揮命令をされて結構働く、こちら側の職場でも指揮命令のもとにありますから、基本的に命令に応じて働くというと、どうしても長時間労働になりやすい素地が出てきます。

一方で、雇用と非雇用の場合、本当に非雇用の自営的な形態の場合は、純粹理念的に考えれば、自分でいろいろと判断して働き方もコントロールできることになりますので、偽装の独立した業者みたいなものとまた別になってしまうのですけれども、雇用と雇用の場合は長時間になりやすい素地がありますので、管理をしまして働き過ぎないようにしなければいけないということがある一方で、議長がおっしゃっておりますように、雇用法制になりますと保護とか管理とかがどうしても一体についてきますので、そういう労働者の方は雇いたくないという方向になるという問題意識もこれまでの議論の中で出てきていますので、そこを制度的にどうするかは、先ほどの問題と合わせて検討課題だとは思っております。

3つ目のEUなどの法制についてのお話でしたが、確かに議長がおっしゃるとおり、健康確保のための上限規制と割増賃金が分けられているというのはございます。ただ、ヨーロッパの場合は、もともとの労働時間の上限が非常に低いところにありますので、それを直接的に守っていただくというのが法制度的になっております。

日本の場合は、まだ所定労働と36協定などを結んだ場合に働けるところの間にかかなりの時間帯がありますので、そういうときに上限規制ももちろん今回導入しましたけれども、一方でこれまでどおり割増賃金の経済的負担によって使用者の方が働かせ方を考えていただくという効果もまだまだある状況だと思いますので、そういったところで我々としては今の制度の形をとっているところかと思えます。

○大田議長 3番目の点は、あくまで副業のときだとどうですか。1つ目の質問と重なるのですが、通算をして、事業主Bが負担せざるを得ないとなるとあえて実態を自己申告しないケースをどう考えるか。副業を前提にした場合に、健康確保のために割増賃金と切り離すという点についてはどうお考えですか。

○石垣課長 つまり、副業の場合でのお尋ねではあるのですが、結局、合わせて働いたときにかなり長時間労働になり得るところをどうしていくかという観点ですと、今の制度上は、通算をしまして、そこで全体を把握して、健康の確保なども考えていくということと、把握しているので割増賃金もお支払いいただくということなのですが、まさに議長のおっしゃったように1個目の問題と関わってきますので、制度的にどうしていくのか

というのは検討課題だと思っております。

○八代主査 割増賃金というのはもともと残業を抑制するための仕組みだとしたら、同じ事業者であればそれは効くけれども、別の事業者の場合には、労働者があえて選択しているわけですね。そこがなぜ同じ事業者で長時間働くのと複数の事業者で同じ時間働くのを区別せずに、そういう割増賃金を機械的に適用するという不思議な論理が出てきたのかということです。

これはもともと同じ事業者あるいは同じグループの事業者の間でそういう長時間労働をさせてはいけないという趣旨だとすれば、全く違う事業者の間では、議長が言われたみたいに切り離して考えるべきではないかという意見はないのでしょうか。

○石垣課長 すみません。少し御説明が足りなかったようで大変恐縮なのですが、先ほどの通算の手の関係の話とともに、先ほどの有識者の検討会の中では、別の使用者のもとで働く場合に、労働時間を通算して割増賃金を払うということが、その事業所と労働者の関係での長時間労働の抑制に効いているのかどうかということでは課題の一つとして出ておりますので、そういうことも含めて通算の在り方をどうするかということも絡んできますので、有識者検討会で検討していただいているところでございます。

○八代主査 どうですか。

○島田専門委員 もう大田議長のほうから詳しい御質問がありましたのであれですが、今、課長がおっしゃった点を検討会を含めてさまざまな議論を積み重ねているところでございますので、兼業・副業が普及する方向で取りまとめていただければ大変ありがたいと思っております。

○八代主査 そちらはよろしいですか。

○飯田委員 重ねて同じところにはなるのですが、この通算規定については局長通達なわけですね。そうするとこれは、例えば別の局長通達の形で、事業主を異にする場合は含まないとする事で制度的には変えることができる。実態としてこの規定がどの程度副業を阻害しているのか、これは感想ベースになるかもしれませんが、現実に雇用バイ雇用で副業をされている方で、このルールを適用して割増賃金を受けている方は恐らくないですね。ですので、既に空文化しているとも思うのですが、いかがでしょう。

○石垣課長 ありがとうございます。

この局長通達を変えればいいのではないかとございまして、そういう御指摘もあろうかと思えます。ただ、私どもとしては、これもまさに法学者の先生方に御検討いただかなければいけないところかと思うのですが、既に実際の問題として70年ぐらいこれで運用してきておまして、これでいろいろなところに周知をしたり説明をしてきているところでございます。ですので、それを変えるときにしっかりと、法律ではないまでも、例えば何かの法形式で定めるとか、明確な形で変えてあげないとかえってわかりにくい、混乱をするということも、もし変えるとした場合でもあろうかと思うのです。もちろん、選択肢としては局長通知を変えるだけで変えられるのかもしれませんが、長

年のことを考えますと、そうではない場合もあり得るということが一つです。

あと、これで実際には何にもやられたことがないのではないかというお話なのですが、実は私どもも調べてみますと、もともと副業者が全体の労働者の数%ということと、その中でもめない労働者もたくさんいることも考えますと、もともとは少ないだろうと思うのですが、実際にこれで労働者から相談されて問題になった例が現場ではありまして、それに対して監督署のほうで事業主にお話をしまして、確かにそういう資料があつて、確認ができたので割増賃金が払われた例はございます。

○飯田委員 その事業主さんは災難でしたね。

○八代主査 議長、どうぞ。

○大田議長 この検討会のスケジュールはどうなりますか。いつごろ取りまとめはなされますか。

○石垣課長 スケジュールでございますけれども、先ほどの資料6ページのところにございますように、昨年の夏から始めまして、昨年のうちはいろいろな資料集めをしてきたところでございまして、今年に入ってそれを踏まえて制度の課題の整理をし始めたところでございます。

この後、少なくとも何回か御議論をいただいて結論を出すことを考えますと、やはりまだ半年近くはかかるのかなという感じはしますけれども、いつまでが期限とかそういうものが明確に定まっているわけではございません。ただ、何となく今の検討状況からしますと、半年近くはかかるのかなという気はいたします。

○大田議長 議事録は出ているのですよね。

○石垣課長 厚生労働省のホームページに、細かい議事録という形で出させていただいています。

○大田議長 私どもも答申の時期がありまして、この検討会の議論は大変重要だと思っておりますので、なるべく議事録をスムーズに出していただけるとありがたいです。

○石垣課長 前回は2月で、2月のものは出ていまして、次も日程はまだですけれども、開催をしましたら速やかに公表できるようにしたいと思います。

○八代主査 どうぞ。

○島田専門委員 先ほど、課長の御発言がございましたので、労働基準法ができて70年ぐらいやってこられたのは大変重い事実だと私も思うのですが、一方では労働基準法ができたときと労働時間法制自体が相当大きく変わったことがあろうかと思えます。所定労働時間に対する規制もかなり大きくなりましたし、今般、時間外についての上限規制も入った。そういう意味では、従来解釈を変え得る条件はできてきているという見方もできるのではないかと私の感想ですし、御存じのように学説的にはかなり有力な学説が、同一使用者のもとでの規定だという解釈自体は出ていたと思えますので、大変難しい課題だろうと思えますが、ぜひ御検討いただければと存じます。

○八代主査 同じことですが、70年続いていたということは、逆に社会の変化に全く対応

していないということでもあるわけですね。特に副業自体が、後でも言いますテレワークとかいう形で在宅でもできる副業がどんどん増えている時代に、はっきり言えば局長通達で守れない規制をしておくということ自体が問題です。労働者が幾らでもそをつけるわけで、そういうものが非常に不透明な規制になっているわけです。通達で規制していたものを法律で変えないといけないというのはちょっと理解できないことであって、もともとが法律であれば別ですけれども、それをきちんと別の局長通達を出すなりして周知徹底されればいいわけで、私は納得できないと思います。テレワークのほうもありますので、もし副業のほうがよくしければ、後で戻っていただいても結構です。

テレワークの場合、やはり場所的、時間的に自由な働き方を促進するという目的に対して、とにかく労働者は管理者の目の前にいなければ駄目だというのが完全に遅れているわけではないか。だから、それはみなし労働というものがセールスマンについてあったわけですが、それは連絡がつかないときという非常に例外的な形になっていたわけで、それをもう少し別の形でやることができないかどうか、そういうことは御検討されているのでしょうか。

例えば13ページのアンケートを見ても、労働者調査でかなりネガティブな話ばかり出ているわけですが、我々がヒアリングしたときは、むしろ集中的に働けるというメリットがかなり労働者のほうから出ているわけです。それがそもそも質問項目にないのかもしれないけれども、労働者調査は基本的に労働組合を通じた調査なわけですね。それはいいのですけれども、もう少し多様なニーズを考慮してやる必要があるのではないかと考えております。

テレワークについて、何かほかにございますか。

どうぞ。

○大田議長 先ほど味の素のお話を伺っておりましたが、「どこでもオフィス」でテレワークを推進しようと。集中することで総労働時間が減少し、かつ生産性が上がったということでした。でも、それはやってみて初めてその良さが認識されるので、あえてテレワークをやってみるようには会社として進めたという経緯があったそうで、感銘を受けました。

そういうことから考えると、「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」は介入のし過ぎではないか。むしろこういうガイドラインは、こういうことだけはやったらいけないというネガティブな部分の規制はあってもいいと思うのですが、少なくとも安定した労使関係にある企業においては、どういう形でテレワークを導入し、そのときのルールをどうするのかというのは労使に委ねていいのではないかと考えているのですが、いかがでしょうか。

○石垣課長 確認なのですが、今、おっしゃった規制が厳しいというガイドラインは10ページに書いてある労働時間の適正の把握のほうですか。

○大田議長 すみません。12ページです。

○石垣課長 12のほうですね。私どもといたしましては、先ほど申しましたように、いろ

いろな働き方ができるようにテレワークの普及推進をしていくということはもちろん大事だと思っていますので、それは取り組んでいきたいと思うのです。

一方で、繰り返して恐縮ですが、そういう働き方が長時間労働を招きがちだという実態がありますので、そういうものを招かないようにということになりますと、12ページのような、どうしてもいつでもメールが送られてくるとか、いつでもアクセスできるという、つい働いてしまう形になりがちなので、そういうことにならないように、このような手法も考えられるということです。職場の状況、実態に応じて管理の仕方を考えていただくということだと思えます。

基本は10ページのガイドラインにありますように、使用者の方は大原則として労働者の方の労働時間を管理していただかなければいけないということで、ここについては、パソコンですとかいろいろなネットワークシステム、IT機器で把握するという客観的なものを基本にお願いしているということです。そこはテレワークの中で、会社の労使の方々の中で御議論をいただいて、どこをもってしっかりと決めていくのかということとは管理していただくという前提の中で、それぞれの会社の状況に応じて御検討していただくことだと思えます。

この12ページところは、長時間労働になりがちなきにこういう抑制の仕方があるので、こういったものを活用しながら長時間労働にならないような仕組みの中でテレワークを進めてくださいという趣旨のものでございます。

○八代主査 ただ、12ページの③ですけれども、時間外・休日・深夜労働の原則禁止ということですが、今、深夜労働をできるだけ抑制するというのは、昼間も働いて、かつ残業として深夜まで及ぶのは、労働者に非常に負荷を及ぼす可能性があるわけですが、昼間は働かずに別のことをしておいて、夕方から働く働き方もテレワークの場合では当然あるわけですね。それがまさにメリットがあるわけで、そのときに夜中の10時を過ぎたからそれが甚だしく労働者にとってマイナスかということ、それは逆ではないだろうか。だから、ちょっと工場労働の原則と同じような形でテレワークを考えたら、テレワークのメリットを殺してしまうわけで、テレワークという会社ではない場所で働くという場所的な自由さに応じて例外を作るという考え方はないわけでしょうか。

それから、残業を全くさせないというのは、急な仕事の場合、ちょっと無理なことで、こういうガイドラインを作られると企業はそれに縛られるわけですから、ちょっとやり過ぎなガイドラインではないかという感じは受けております。

どうぞ。

○永倉課長補佐 雇用環境・均等局でございます。

このガイドラインを作った経緯等々は御案内のとおりかとは思っておりますけれども、こちらの事例を入れさせていただいたのは、やはり労務管理が難しいということもありまして、働き方改革実行計画の中でも長時間労働の対策の例を示したらどうかと言われていたことがございます。

ですので、飽くまでこれは例になりますので、これに従わなければいけないガイドラインということではない項目であることは御理解いただきたいと考えております。

○八代主査 では、従わなくてもいいガイドラインだということを明記していただけないわけですか。

○永倉課長補佐 この部分については飽くまでも事例ということで、これは飽くまでワンプレーズについて切り出しているものになりますので、ほかの項目のところでは、労働時間管理は原則としてこのようにという話ですとか、導入に当たっての留意点だったりということを記載させていただいているものです。

○八代主査 どうぞ。

○大田議長 テレワーク・デイズとして、オリンピックのときになるべくテレワークを進めようと政府が推進しているということですが、実際には、テレワークはなかなか進まない。どこに原因があるとお考えですか。

○永倉課長補佐 企業さんによって原因は恐らく様々で、例えば、労務時間管理が難しいというのは、先ほど資料の中でも御紹介させていただいたとおりですし、あとは、セキュリティーということももちろんあるかと思っておりますので、セキュリティーであれば、総務省さんのほうで別途施策をとったりということはされているかと思っております。

あとは、仕事の切り出し方ではないのですけれども、どういう人にテレワークをしたらいいのかかわからない企業さんもいらっしゃるかと思っておりますし、原因はさまざまあるかと思うのですが、ただ、労働時間管理をどうしたらいいかというところはデータとしては出ております。その点に関しましては、厚生労働省としては、このように法律を当てはめたらいいのだよというガイドラインを示して、その参考にしてもらいたいということで、このガイドラインを作っているという次第になります。

○八代主査 ただ、テレワークで最大のメリットを受けるのはやはり女性ですよ。だから、均等局としては当然ながら女性がもっと働きやすいような仕組みにする。そのために硬直的な今の労働基準法の時間管理が女性の多様な就業を妨げるという意識を持って闘っていただきたいと思っております。

時間の制約もありますので、ほかはよろしいですか。日雇のほうに行ってもよろしいでしょうか。

それで、26ページなのですが、日雇派遣というのが禁止されているけれども、例外として雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務で、その具体例が②に書いてある高齢者であるとか学生とかこういう例だということなのですが、もう一つの例外、つまり雇用機会の確保が特に困難な労働者等を派遣する場合という例が見当たらないようすが。

つまり、今の日雇派遣の禁止について外国人に説明するときに本当に困るのは、なぜ本当に困っている労働者、例えば失業保険が切れてしまって、親もいないし、60歳以上でもなければ学生でもなくて、主婦でもない人を企業が助けるために雇おうと思っても禁止さ

れる。働く必要性が低い人は雇ってもいいのだけれども、本当に緊急に仕事を求めている人は雇ってはいけないという、これのどこが労働者保護なのかということに対して私は答えられないわけです。

だから、先ほどの御説明を見ると、そういう人たちは日雇派遣以外で探せということになります。それはおかしい。直用の日雇なんて限られていますから、日雇派遣が認められることのほうがそういう労働者を救済するときにはるかに合理的だという意見に対してはどう答えられるのでしょうか。それから、具体的に特に困難な労働者等というのはどう定義される。その2点をお願いしたいと思います。

○牛島課長 26ページの禁止の例外①、②にございます部分についてですが、①が点線四角囲みの①に対応しております。ですので、雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務が17.5業務であります。

②の雇用の機会の確保が特に困難な労働者等を派遣する場合は属性という部分なのですが、点線囲みの②という対応関係になってございます。

それを踏まえまして、今、言われましたどうして500万円以下の人を阻害する必要があるのかということでもありますけれども、非常に早口な説明の中で恐縮でありましたけれども、私どもとしては確かに働きたいけれども働けないという要請はございますが、一方で、日雇派遣で当時起こったことというのは、非常に劣悪な労働環境下で、ほかにも働き口はあるはずなのに、なぜかその日雇派遣に依存をしてしまっている。そういった状況をどうやったらクリアできるのかということが問題意識としてございます。そのときに、先ほど申し上げました政治的なやりとり、部会での審議等もございますけれども、年収が一定程度以上であれば、そこは日雇派遣に依存せざるを得なくなるという状況からは外れてくるのではなかろうかと言った意味で、労働者保護の観点から一定程度例外を認める理由が成り立つのではないかと。

ですので、あくまでも大原則にあるのは、日雇派遣は原則禁止というところを設定した上で、どういったところに例外を認めていくかという観点から設定をしていったものでございますので、私どもの当時の考え方は今も維持しているところではありますけれども、日雇派遣に依存せざるを得ないような方が日雇に入るところをどうブロックしていくかを課題として考えているということでございます。

○八代主査 では、世帯収入が500万円未満の人が働きたいと思っている、例えば失業給付が切れた人です。その場合は、日雇派遣以外の形で見つけろということになるわけですね。直用の日雇はいいけれども、派遣はだめだということですね。

○牛島課長 特にそういった人は日雇で働けということではなくて、いろいろと働き方がある中で、当然長期安定的な雇用もありますし。

○八代主査 そういう人がどうやって長期安定的な雇用を見つけられると思うのですか。見つけられないからこういう日雇派遣に依存するわけではないのですか。

○牛島課長 説明が途中だったのですけれども、当然、日々雇用という形で働きたいとい

うことであれば、直用という形でお願いをしたい。そこは何かといいますと、日雇派遣というのは間接雇用でありますので、使用者と雇う人がそれぞれ2者存在する。そのときにどうしても日雇派遣の労働者の方について、きちんと雇用管理を負っていただくことが重要になってくるのですけれども、直用の場合に比べて派遣の場合はどうしても分裂してしまうことによって、なかなか構造的に履行確保が困難になってきてしまうという事情があります。そういったことが平成19年、20年当時に起こった一つの要因ではないかというところで、今の形になっているということでもあります。

○八代主査 どうぞ。

○大田議長 この日雇派遣の原則禁止が決められたときと大きく違うのは、副業・兼業が原則認められたという点です。かつては、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」と書かれていたのが、ガイドラインでは、企業に「原則副業・兼業を認める方向で検討することが適当」と書かれ、大きな転換がありました。そういうなかで、年収が500万円未満の人、かなり多くの方は派遣という形での副業を選ぶことができない。これは相当いびつなことだと思うのですが、いかがですか。

○牛島課長 確かに議長の言われるとおり、副業・兼業が最近、促進をしていく動きがあることは認識しております。ただ一方で、どうしても日雇派遣で過去に起こったことについて、副業・兼業を促進するからといって昔の事例、教訓を置いておいていいのかというのは、どうしても厚労省としてなかなか一線を踏み出せないところは正直ございます。

○大田議長 お立場の難しさはわかるのですが、常に労働者の立場に立って制度を見直す必要があると思っています。この例外の中で「副業として従事する者」の「副業」という意味や位置づけが変わってきているわけです。その中で、生活費を補填するためという理由で副業をやりたいという人がこれからも増えていくと思われまますので、その場合にこの要件を改めて見直す御意向はないのでしょうか。

○牛島課長 当然、制度でありますので、それが未来永劫そのまま固定する、それが絶対だという認識はございません。現時点においても、当然24年の派遣法の施行状況、また、平成27年にも法改正が行われて、その施行状況を踏まえて必要な議論をすることは必要だと考えておりますので、そこはどのタイミングでこういった形でやっていくかというところはございますけれども、そこを全く否定するという考えは持っておりません。

○八代主査 派遣は直用に比べて常に労働者にとって不利だという根拠は本当にあるのですか。

例えば、この日々派遣のケースは、ビジネスモデルを見ると、登録さえしておけば前の晩に携帯で明日働けますかという連絡が来て、働ければイエス、働けなければノーと答えて、非常にすき間需要や供給があるわけです。それに対して、直用の日雇は企業から見れば物すごく手間がかかるわけで、募集して面接してお金を払う。ですから、日雇派遣を認めないことによって、雇用機会が非常に狭められる。

例えば、今度の10連休です。この10連休に副業とか働きたいというニーズは物すごくあ

ると聞いているわけで、わざわざ労働者の雇用機会を妨げるような規制はやはり問題があるのではないかと。

それから、25ページの新聞記事ですが、本当に日雇派遣では必ずこういうことが起こるといえるのか。こういう企業は徹底的に基準局が取り締まればいいわけで、別に派遣以外にもこういう劣悪な環境のケースはありえる。派遣法自体も随分変わっているわけで、いつまでたっても派遣イコール劣悪な事業者だという認識は非常に問題ではないでしょうか。どうぞ。

○飯田委員 ちょうどこの日雇派遣の問題で、私は論争に参加することが随分多かったのですけれども、当時、この議論が非常にゆがんでしまった理由の一つは、基本的に労働市場の環境が非常に悪かった。つまり景気が悪く、失業者が多かった状態ですと、正直、日雇派遣が悪かったというよりも、労働者にとって転職をするとか別の仕事を探すというオプションが見つからない状況であったので、雇用者の立場が余りにも強くなり過ぎたのが原因でありまして、折しも現在、経済状態は人手不足環境に転換しております。

そうしますと、実はこの日雇派遣というのは、働く側にとっては合間の時間で稼げる、企業側としては余り採用の手間をかけずに人を雇い入れることができるという意味で、失業率がどんどん悪化していき、若者の就職先がない状況と現在ですと、その存在価値といえますか意義が逆転している面もあるかと思えます。

まさに先ほど主査から10連休のケースがありましたが、今後、働き方のフレキシビリティが高まってくると、すき間にちょっと働きたいし、または働きたくない日は働きたくないという副業の在り方が重要になってくるかと思えますので、ぜひいわゆる日雇派遣の原則禁止について、例えば副業として従事するもの、主たる生計者以外の者まででとめるような形での規制の緩和というものが必要になってくるのではないかと思います。

単純な感想です。

○八代主査 それについての御意見をぜひ。

○牛島課長 ありがとうございます。

今、飯田委員がおっしゃった前段の部分ではありますが、確かにリーマンショック後の状況というところも多分に日雇派遣が社会問題化した時期とかぶっていますが、厳密に言ったときには実はリーマンショック前から日雇派遣の

○飯田委員 私は不況の時期というのは、1998年以降だと思っています。

○大田議長 アジア危機の後ですね。

○牛島課長 ただ、今ほどではございませんけれども、リーマンショック前も人手不足状況下はあったかと思えます。ですので、雇用状況がいいからこういった問題は起こらないというところについては慎重に分析する必要があるのではないかとというのが1点ございます。

もう一点は、確かに日雇派遣という働き方について一定のニーズはあるというところは理解しておるつもりではございますが、答えがかぶってしまって恐縮なのですが、一方で

日雇派遣になりますと超短期でなおかつ雇用責任が派遣元、派遣先に分かれてしまうということで、どうしても労働者に対する保護がすき間に落ちてしまう構造的な要因が含まれている働き方だというのが私はあるかと思っております。ですので、そういったところを含めてどういうふうに関今後、考えていくかというところは少し慎重に考えていく必要があるのではなかろうかという考えでおります。

○八代主査 短期だからいけないというのですが、もともと派遣というのは短期の需給調整のための仕組みであって、むしろ長期がいけないから3年以上は抑制するというのが厚労省の考え方だったと思うのです。だから、長期もいけない、短期もいけないというのは、ロジカルにどう説明されるのですか。

○牛島課長 派遣というのは、八代主査が言われたとおり一時的、臨時的な雇用ニーズに対応した働き方だと大原則としてございます。ただ、一方でその短期が余りに短期になり過ぎたときには、これは需給調整の問題とは別に、労働者保護の観点から支障が出てくるという観点で日雇派遣は原則禁止されているという形で整理しているところでございます。

○八代主査 短期の需給というのは、まさに超短期のほうがはるかに重要なわけで、まさに短期だと保護はできないだったら、1カ月以上だったら保護できるのですか。それはやはり労働基準行政の問題であって、長かろうが短かろうがちゃんと労働者を保護しなければいけないわけです。

○島田専門委員 前にもお聞きしたのですけれども、恐らく日雇派遣の原則禁止をやられて、当時問題だった状況はどう改善されているのか。それから、先ほど言ったように直接募集よりはむしろ職業紹介とかを使う形も多いかと思いますが、そのほうが健全なのだという、ファクトがまだ我々もよくわからないので、その辺を明らかにしていただければということは感想として持っています。

○牛島課長 なかなかファクトというものをお示しできないところは私どもも反省しなくてはいけない部分ではございますが、ただ、少なくとも言えますのは、当時起こっていたような、社会問題化している日雇派遣の実態は少なくとも現在は生じていないというところは一つの効果としては言えるのではないかという感覚でございます。

ただ、島田委員が言われるようなデータとしてでございますとか、そういったところは恐縮ですが明確なものは持ち合わせていないという状況でございます。

○八代主査 先ほど飯田委員が言われた副業として従事するものには年収要件は要らないのではないかと。つまり、主業が別途あるわけですから、なぜ500万円以上が必要なのでしょう。この必要性をもう一度教えていただけませんか。

○牛島課長 端的に申し上げますと、一定の生活レベルが確保された上で、日雇派遣に依存しなくなるという状況が担保される。その水準が500万円ではないかというところでございます。ですので、例えば、主たる業務があって副業だったら、その副業では何でもい

いのだというときに、極論でございますけれども、主たる業務が年収100万だったら日雇派遣を何でもやっていいのかということを考えていったときに、そこは副業だから年収要件を全部取っ払うべきだということではなかなか難しい課題ではないかと思っております。

○八代主査 逆に、主たる業務が100万だからこそ日雇派遣が要るのではないですか。だって、主たる業務がそういう非常に低所得の業務しかない人が別途もっといい業務を見つけるというのは難しいのではないか。主たる業務が100万なわけで、そのときにそれを補足するために日雇派遣を本当に必要としている労働者のことを考えられないのでしょうか。

○牛島課長 そういったニーズがあるということは、一定程度理解しているつもりでございます。ただ一方で、繰り返しになりますけれども、そういったところに日雇派遣という形で派遣労働者を入れたときに、どうしてもそこから抜け出せなくなってしまう状況が生じてしまうのではないか。10年前、15年前の状況を再現させてしまうのではないか。そこを慎重に考えるべきではないかという感覚でいます。

○大田議長 副業自体は認められるようになりました。その副業のやり方として派遣という形もあるのだと思います。そのときに、年収が500万円ある人は派遣という形態で副業ができる。ない人はできない。ここはどう説明されますか。

○牛島課長 500万円という水準をどう設定するかというところも一方でございますけれども、一定水準がない人が日雇派遣という形で入職したときに、入ったときは結構ですけれども、その後、どういう状況が出てくるかというところを考えますと、やはり平成19年当時起こっていたような、日雇派遣から脱却できなくなることが想定されるのではないか。そこをどういうふうに見きわめるかというところが一つ、大きな論点ではないかという感覚でおります。

○大田議長 くだいようですが、副業をめぐる大きく状況が変わったわけですから、労働者のニーズや状況をよくお考えいただいて、ここは見直しをぜひお願いいたします。

○八代主査 どうぞ。

○飯田委員 加えてなのですが、この500万円という所得水準の設定がかなり現実に即していない。特にこういった合間時間をちょっと働いてみようとする方は20代、30代にかなり多いと思います。そうしますと、20代、30代で500万というと、相当いい企業にお勤めの方であります。地方に行ったらなおさらです。

その意味で、まずこの500という水準自体を少し落ちついて考え直す必要がある。少なくとも相対的貧困ラインより下だとまた考え方が別かもしれないのですけれども、ごく一般的な労働者のメディアンをもう一度目安にされてはどうかというのが一つ。

もう一つは、それぞれ見ている新聞記事等から抜粋いただいた事例は、いずれも多様な働き方、つまりほかの就業手段がない状況で起きているということで、これは今日のテーマではありませんけれども、いわゆる日雇派遣に限らない、さまざまな働き方を可能にしていく改革が必要なのかなと思いました。ちょっと500は高過ぎるなというのは、正直な感想であります。

○八代主査 それについて、検討の余地はあるということですか。

○牛島課長 現時点において、その部分について検討する予定は持っておりませんが、先ほど申しあげました未来永劫ずっと500万で固定すべきなのかというところは、必ずしもそうではないということでございます。

○八代主査 時間がなくなりましたが、この問題について引き続き整理して、もう一度協議させていただきたいと思います。

事務局から何か。

○長瀬参事官 次回の日程でございますが、それはまた事務局から御連絡を差し上げます。

以上です。

○八代主査 本日はお忙しい中、どうもありがとうございました。

引き続きよろしく願いいたします。