

第1回 これからのテレワークでの働き方に関する検討会

令和2年8月17日

10:00~12:00

厚生労働省会議室

○ 永倉在宅労働課長補佐

定刻になりましたので、ただいまから第1回これからのテレワークでの働き方に関する検討会を開催いたします。

皆様方におかれましては、大変お忙しい中、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日は初回となりますので、座長が選出されるまでの間、私が司会を務めさせていただきます。雇用環境・均等局在宅労働課長補佐の永倉と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、議事の進行に移ります。まず本検討会の開催にあたりまして、雇用環境・均等局長の坂口より、ご挨拶申し上げます。

○ 坂口雇用環境・均等局長

おはようございます。厚生労働省の雇用環境・均等局長の坂口でございます。

委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、ご参集あるいはリモートでのご参画を

いただきまして、誠にありがとうございます。

今回、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という事に伴いまして、その感染防止の意味合いもあって、このテレワークという働き方がかつてないほどの規模で広がっているという事でございます。ただ、テレワークという働き方は、この新型コロナウイルスの中、あるいはウィズコロナと言われている中のみならず、今後のポストコロナ、あるいはアフターコロナという時代の中での、ますます重要な働き方になってくるという事を考えております。そういった中であって、このテレワークという働き方を労使の皆さん方が安心して実践していけるようにする為には、こういった課題があるのかという事について、有識者の先生方の中で、いろいろ改めてご検討いただき、そして、そういった事を推進していく為にはどういった環境整備という事を図っていく必要があるかという事についてご議論いただければという事で、今回のこの検討会の開催をさせていただくという事でございます。

また、テレワークにつきましては、政府全体で、主に総務省、そして国土交通省、経済産業省の方々と、厚生労働省のこの4省で推進を図っているところでございまして、この検討会にもオブザーバーとしてこの皆様方にもご参画をいただくという事としております。どうぞよろしく願いいたします。

委員の皆様方には、様々な視点から積極的にご議論いただいて、忌憚のないご意見をいただければ幸いと存じ上げます。その上で、本年冬を目途に、一定の取りまとめを目指して頂ければという事で考えております。

私からは以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○ 永倉在宅労働課長補佐

それでは、カメラの頭撮りはここまでとさせていただきたいと思います。御協力よろしく
お願いいたします。

次に、厚生労働省では、審議会等のペーパーレス化の取り組みを推進しております。今回の
の検討会もペーパーレスで実施させていただきます。会場でご参加いただいている委員の
皆様のお手元には、タブレット、スタンド、スタイラスペンを配布しております。使用方法
につきましては、操作説明書を机上に配布しておりますけれども、何か御不明な点がござい
ましたら、近くに職員がおりますので、お声がけいただければと思います。

それでは、資料の確認をいたします。資料は座席表、議事次第のほか、議事次第に記載の
とおりですけれども、資料の1～5まで、プラス参考資料というふうになっております。資
料の不備等ございましたら、事務局までお申し付けください。

初回ですので、はじめに、委員の御紹介をさせていただきます。なお、風神委員、小西委
員、小豆川委員、竹田委員は、オンラインによりご出席いただいております。

- ・ 慶應義塾大学商学部准教授の風神委員
- ・ 筑波大学ビジネスサイエンス系教授の川田委員
- ・ 明治大学法学部教授の小西委員
- ・ 日本テレワーク学会副会長の小豆川委員

- ・東京都立大学経済経営学部教授の竹田委員
- ・リクルートワークス研究所 調査設計・解析センター長の萩原委員
- ・労働政策研究・研修機構労働政策研究所長の濱口委員
- ・学習院大学経済学部経営学科教授・一橋大学名誉教授の守島委員

また、オブザーバーとしまして、

- ・総務省情報流通行政局 情報流通高度化推進室長の庄司様
- ・経済産業省経済産業政策局 産業人材政策室長の能村様
- ・経済産業省商務情報政策局 情報技術利用促進課長の田辺様
- ・国土交通省都市局都市政策課 都市環境政策室長の和賀様

にも、ご出席いただいております。

最後に、事務局のご紹介です。

- ・雇用環境・均等局長の坂口、
- ・大臣官房審議官の富田、
- ・雇用環境・均等局 在宅労働課長の宮下、
- ・大臣官房審議官の小林、
- ・労働基準局 労働条件政策課長の黒澤、
- ・職業安定局 雇用政策課長の溝口、
- ・人材開発統括官付政策企画室長の黒田、

・政策統括官付政策統括室参事官の松本、

最後に、私、雇用環境・均等局在宅労働課長補佐の永倉、

以上でございます。

それでは、資料1の開催要綱について、御説明いたします。資料1をお開きください。簡単に御説明いたします。

1.目的ですけれども、今回の新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されることとなっております。今回の経験からは、特に働き方の視点から、テレワークの際の労働時間管理の在り方や社内コミュニケーションの不足への対応など、様々な検討課題も見えてきているというところがございます。

このため、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを進めていくことができるように、適切な労務管理を含め、必要な環境整備に向けた検討を進めるため、この検討会を開催するというものです。

2.検討項目です。テレワークを行う上での課題について、そしてその課題に対する対応方針の検討についてということでまとめております。

3.構成員です。構成員は、別紙のとおりでございます。座長は、構成員の互選により選出する、また、座長は、必要に応じて関係者の出席を求めることができる、としております。

4.検討会の運営ですが、こちらは記載のとおりとなりますので、読み上げは割愛させていただきます。

続きまして、「議題(1)座長の選出について」にまいります。

座長については、開催要綱上、互選となっておりますが、座長の選出については事前に事務局より各委員にご相談をさせていただいたとおり、守島委員にお願いをしたいと考えておりますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。御異議がありませんので、守島委員に本検討会の座長をお願いしたいと存じます。

それでは、守島座長には、この後の議事進行をお願いいたします。

○ 守島委員

はい、只今、座長に選出されました守島でございます。皆様方よろしく願いいたします。オンラインの方々もよろしく願いいたします。

私も、いろんなところでしゃべってくれと言われてたり、いろんな事で議論しているんですが、テレワークということが、かなり突然起こったというか、突然増加したという中で、いろいろと職場であるとか、働き方に混乱が起きているように思います。ですから、そういう事を今回は、働き方の法律の側面であるとか、実際の労務管理の側面であるとか、そういうふうな側面から、少し働く人達に働きやすい環境を提供する、それから企業にとって、やりやすい環境を提供する、その為にやっていきたいと思っておりますので、議論していきたいと思っておりますので、是非、ご協力いただければというふうに思います。よろしく願いいたします。

それでは、本日は検討会の今後の進め方であるとか、検討課題について、事務局から御説明をいただいた後に、意見交換をしていきたいと思っております。

まず、議題 2 として、資料 2 について、事務局から御説明をいただきたいというふうに
思います。よろしくお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課長補佐

では、資料 2 について説明させていただきます。資料 2 をお開きください。検討会の公
開の取扱いについてです。厚生労働省では、審議会等は原則公開としております。

本検討会につきましても、原則は公開とし、ただ記載の①～④に該当する場合であって、
座長が、非公開が妥当であると判断した場合には、非公開とする取扱いとしたいと考
えます。
以上です。

○ 守島座長

はい、ありがとうございました。ただいまの御説明に関して、何か事実関係等のご質問は
ありますでしょうか。

それでは続いて、資料 3～5 について、事務局から御説明をいただきたいというふう
に思います。よろしくお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課長補佐

それでは、資料 3 から御説明させていただきます。資料 3 をお開きください。今後の進
め方の（案）という事でまとめさせていただいております。

第1回が本日の議題で、第2回目以降については、本日、資料4に簡単にまとめていますが、各検討課題について、順次検討していく事を考えております。だいたい月1回程度の開催を予定しておりまして、必要に応じて企業ヒアリング等も実施したらどうかと。また本日の資料5で説明させていただいておりますが、厚生労働省の委託事業としまして実態調査を行う予定でございます。この結果につきましても、結果が出次第ご報告させていただきたいというふうに考えております。

先程、局長の挨拶にもありました通り、本年冬を目途に一定の取りまとめをとというふうに事務局としては考えているところでございます。簡単ですが、資料3は以上になります。

続きまして、資料4の前に、参考資料について説明をさせていただければと思います。参考資料をお開きください。テレワークを巡る現状についてというところで、基本の調査ですとか、今厚労省で行っている取り組み等をまとめた資料になります。

まずは2ページです。テレワークの推進とタイトルのある資料になります。今更かもしれませんが、テレワークとは、ICTを活用して、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方、というふうに考えております。teleとworkをあわせた造語というもので「テレワーク」というふうに言われております。就業場所による分類というところで、一般的に自宅で仕事を行う在宅勤務、公共交通機関内やカフェ等で仕事を行うようなどこでも働けるという形のモバイル勤務、サテライトオフィス勤務の3つの形態に分類されることが多いと考えております。本日もオブザーバーとして参加いただいておりますが、一番下の関係府省による連携というところですが、厚労省以外でも、各省それぞれの観点で取り組み等を行っている

ころでして、特に総務省さん、国交省さん、経産省さん、そして厚労省の4省を中心に連携して推進を図っているというところになっております。

3ページです。雇用型テレワークの普及状況ということで、既存の調査について、並べたものになりますが、ただ、これについてはすべてコロナの前の状況というところになります。ですので本日はこちらの説明は割愛をさせていただこうと思います。

4ページにお進みください。4ページ以降ですが、コロナ禍の状況で、テレワークの実施状況等も民間調査でも結構既に行われているところですが、民間調査についてまとめたものが、4ページ以降になります。こちらのページは、企業調査から見える実施率というところですが、東京商工会議所さんの調査で、3月13日～31日までと、5月29日～6月5日までということで、ちょうど緊急事態宣言の発令を挟んで2回調査を行っているというものになっております。これらの2回の調査を比較しますと、テレワークの実施率は、従業員規模にかかわらず増加しているというところが見て取れるかと思えます。また、従業員規模が大きくなるにつれて、テレワークの実施率も高くなるという傾向がございます。右下ですが、実施率は、業種によって差があるのかなというところで、この調査上ですと例えば小売業は低いという結果が見て取れるかと思えます。

続きまして、5ページです。同じく実施率というところですが、労働者の調査についてまとめたものになっております。左上ですが、緊急事態宣言発令後、正社員をベースにして行う調査になりますが、正社員のテレワークの実施率は増加しております。ただ、解除後については微減をしているというような状況が見て取れます。また、右上ですが、企業規模が大

きくなるにつれて、テレワーク経験がある人の割合は高くなるという傾向が見て取れるか
と思います。また下の2つ、業種別、職種別に見たものになります。少し字が小さくなって
しまっていますが、やはり実施率というものが業種ですとか職種によって差が出てきてい
るというところが見て取れるかと思います。

次、6ページです。テレワークで感じた効果になります。労働者調査の結果を見えます
と、通勤時間がないため時間を有効に活用できたり、ストレスが軽減される、また集中がで
きるといったあたりを、メリットとを感じる傾向にあるというのが見て取れるかと思いま
す。また、このページだと右上になりますが、この企業調査の結果を見えますと、働き方改革
が進んだ、業務プロセスの見直しができた等が効果として挙げられているというところ
になります。

続きまして、7ページです。今度はテレワークで感じた課題についてまとめております。
ここでは、コミュニケーションや仕事とプライベートの区別というところに着目をしてま
とめているものになります。テレワークというのは、画面を通じていると、オフィスとは異
なって、画面を通じた連絡が中心となる働き方ということもありまして、この労働者調査で
は社内でのコミュニケーションが不足するということがデメリットや課題として挙げられ
ている、というところが見て取れるかと思えます。また、この他、勤務時間とそれ以外の時
間との区別がつけづらいということもデメリットや課題として挙げられている。というの
が分かるかと思えます。

続きまして、8ページです。こちらも課題ですが、労働時間の関係についてまとめたもの

でございます。左側の2つのグラフが、労働時間の関係ですが、労働時間が減る人の方が、若干多いかなというのが見て取れるかと思いますが、一方で、増える人もいるということで、二極化しているのが分かるかと思いますが、また、右側ですが、今年の4月以降のテレワークの際に通常の勤務よりも長時間労働になることが「あった」という回答、これは「よくあった」、「ときどきあった」、「まれにあった」、の回答した合計になりますが、「あった」と回答したものが、約半数がいらっしまったというふうな調査の結果もでございます。

続きまして、9ページです。課題の3つ目としまして、環境整備や社内制度について、まとめたものでございます。総じてみますと、テレワークの利用拡大が進むために必要だと思うものは、労働者調査の結果では、社内の打合せや意思決定の仕方、あるいは、顧客や取引先との打合せや交渉の仕方の改善、電子化、ペーパーレス化、押印文化の見直し等が必要という回答が一定程度あったというところです。

また、企業調査のほうですが、ネットワーク環境の整備、セキュリティ面の不安、通信費の自己負担の発生などが回答として挙げられていたというところです。

また、企業調査ですが、労働者の自宅にインターネット環境が整備されていない。といったような事を課題として挙げる企業さんもいらっしまったというところになります。

続きまして、10ページです。最後に課題として、心理面についてまとめたものになります。これもコロナ禍の、調査になっておりますが、テレワーク時は、上司から公平・公正に評価してもらえるとか、成長できるような仕事を割り振ってもらえるかといった、評価やキャリアへの不安を感じるという回答が多くありました。

また、テレワーク環境下では、先程も出てきましたが、非対面のやりとりとなるという事で、相手の気持ちが分かりにくく不安だ、業務上の指示ややりとりに支障がある、会話が減って寂しい、といった課題を抱えているというふうな回答があったという状況でございます。

11 ページ目は、これまでご紹介した調査の内容について並べたものですので、説明は割愛いたします。

続きまして、12 ページです。こちらは雇用型テレワークの普及促進のための施策の概要ということで、今、厚労省で行っている施策の内容でございます。厚労省といたしましては、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進が重要というふうに考えておりまして、例えば左上の、テレワークガイドラインの周知啓発とか、その隣の助成金の支給、あるいは、テレワーク相談センターの設置・運営による相談支援、テレワークの普及の気運の醸成といたしまして、厚生労働大臣表彰など、様々な取り組みを行っているというものでございます。

13 ページにお進みください。先程、テレワークガイドラインというふうに申し上げましたが、正確には、情報通信技術を利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というものでございます。こちらですが、「働き方改革実行計画」これは、平成 29 年の 3 月に決定されたものですが、これを受けまして平成 30 年に改正したものとなっております。それまでは、在宅勤務ということで、テレワークの内でも在宅勤務を念頭に置いたガイドラインという事になっていましたが、最近ではモバイルとかサテライトとかという

様々な形態があるという中で、時代に合わせるように改正されています。

中身の詳細は、ここでは細かくは割愛しますが、テレワークを行う方についても、当然雇用者である以上は、労働関係法令が適用されるというのですが、ただ、遠隔で働くという事もある、どう当てはまるかといったことなど、留意点をまとめたという中身になっております。左側のほうが、労働基準法の適用に関する留意点という事で、例えば、労働時間制度の適用と留意点、これには通常の労働時間制度、フレックスとかも含まれますが、こういったものが適用されるという前提で、移動時間をどう考えたらいいとか、中抜け時間をどう考えたらいいとか、そのような事がまとめられています。また、事業場外みなし労働時間制度を使える場合の条件とか、裁量労働制の考え方とか、そういったものがまとめられているというものです。

右側ですが、長時間労働対策としまして、長時間労働等を防ぐ手法として、例えば、メール送付の抑制とか、テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等、こういったやり方をする事で、長時間労働を防ぐことができるよと、手法を推奨しているといった記載もございます。この他、労働安全衛生法の適用とか労災の考え方、という事についてまとめているというものになります。

14 ページ、15 ページですが、働き方改革実行計画の関係部分の抜粋でございまして、先程申し上げたとおり、前回のガイドラインの改定の契機となっているものになります。説明自体はここでは省略いたします。

続きまして、16 ページです。閣議決定におけるテレワークという事で、今年度は、5 月～

7月にかけて、たくさんいろんな閣議決定がされており、テレワークに関する記載が多く盛り込まれております。その関係部分について抜粋したものにになりますので、お時間あれば、ご覧いただければと思います。

最後に17ページです。「規制改革実施計画」というものですが、これは、今年度でなく、昨年度の6月に閣議決定されたものでございます。記載されている内容といたしましては、2つありますが、1つ目が、時間外・休日・深夜労働について、ニーズ調査を実施するという事。2つ目が、この調査も踏まえつつ、ガイドラインで長時間労働対策として示されている手法、先程ご紹介した通りですが、これで所定労働時間内の労働を深夜に行うことまで原則禁止と誤解を与えるのではないかという指摘を受けまして、誤解を与えかねないような表現を見直すべしというふうに指摘されているというものがございまして、ここで紹介させていただきました。

駆け足で恐縮ですが、参考資料については以上となります。

これを踏まえまして、資料4をお開きいただければと思います。資料4は検討課題（案）という事で、議論の取っ掛かりとして、事務局のほうで、まとめたものでございます。まず、一番上ですが、先程の調査の結果でもあったとおり、労働時間が短くなるという方がいる一方で、長時間労働になるという方もいらっしゃいました。あと、労働時間の把握が難しい。そういった、「テレワークの際の労働時間管理の在り方」、というのが1つの課題になるのではないかとということで、1つ目にまとめております。

また、その次ですが、調査の中でもメンタルという話もありましたが、「作業環境や健康

状況の適切な管理が難しいのではないか」あるいは、「社内コミュニケーションの不足とか、孤独感、寂しさを感じる」といったような回答もあったかと思えます。こういった精神的な負担について、課題として考えられるのではないかということで、「テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルス」ということを書かせていただいております。

また、今回の調査上には直接は出てこなかったかと思えますが、一般的に正社員だけが、テレワークの対象となっていて、非正規雇用の方というのは、なかなか対象にならないのではないか、そのような事も言われていることがあります。こういった中で、「テレワークの対象者を選定する際の課題」。同一労働・同一賃金という考え方もあるかと思えますが、対象者を選定する際の課題についても議論する必要があるのではないかという事で3つ目にまとめております。

最後、「その他、テレワークの実施に際しての労務管理上の課題」ということでまとめておりますが、例えば、先程の調査の結果をみますと、「なかなかオフィスの時と同じように、上司が直接部下の働きを見るができないというような事などから、評価が難しいのではないか」、あるいは、労働者側からしても、「適正に評価してくれるか不安だ。」といったような声もあったかと思えます。また、人材育成とか、スキルアップというのもテレワークを前提にしますと、なかなかオフィス勤務と同じようにいかないのではないかといったような話もあるかと思えます。こういったことも含めて、テレワークの実施に際しての労務管理上の課題について、ご議論いただきたいなというふうにも考えております。資料4については以上となります。

最後、資料 5 ですが、資料 5-1 と 5-2 で分けさせていただいております。資料 5-1 ですが、最初資料 3 のところで少し御説明したとおり、厚労省の委託事業としまして、テレワークにおける労務管理等に関する実態調査を本年度行う予定としておりまして、もう間もなく、調査が開始される予定でございます。本日は、その調査票そのものといいますか、実施予定の中身について、資料としてお出しをして御報告するというものになります。時間の関係もありますので、項目 1 つ 1 つ説明する事は割愛をさせていただきますが、こういった事を聞いているかと言いますと、労務管理一般について、主に今年の 7 月の状況について聞いているというものになっております。一部、コロナの前後で比較ができるような質問も盛り込んでおります。企業調査のほうですが、導入企業、既にテレワークを実施しているような企業に対しては、対象者の条件ですとか、職種についてはどうなっているか、あるいは、適用する労働時間制度、勤怠管理の方法についてはどうなっているか、時間外・休日・深夜労働の状況についてはどうなっているか、会社からのメールや電話等による指示の状況等はどうなっているか、健康確保措置とか作業環境についてはどうなっているか、また、テレワークの効果とかコロナの流行下での課題、こういった事を聞いているというものになります。また、導入企業だけでなく、未導入の企業に対しましては、導入していない理由とか、導入意向、こういった事を聞いているというものになります。

資料 5-2 のほうが、従業員向けのアンケート調査ということで、労働者調査になっております。これについての中身、詳細は割愛いたしますが、聞いている事は、労務管理等という事で、企業調査と同様に労務管理一般について聞いております。ただ、労働者に聞くという

事もありますので、どの程度テレワーク実施しているかという頻度とか、利用の意向とか、個人に聞かないとわからない項目も入っています。本当はもう少しこの部分、御説明をしたほうが良いのかもしれませんが、時間の関係もありますので、私からの説明は以上としたいと思います。

○ 守島座長

ありがとうございました。ただいまの事務局の御説明に関して、何か質問等ありますでしょうか。ありましたら、挙手をしてご発言ください。私から1点よろしいですか。参考資料の正規の従業員が、テレワークになっている率というのは、割合と色々な調査で把握をされていると思うが、非正規と言っても色々な非正規があるので、必ずしも1つのタイプだけではないのかもしれませんが、非正規に関して何かどの程度というような、そういう調査はあるんですかね。

○ 永倉在宅労働課長補佐

そもそも、コロナ禍でという事になると思いますが、我々が見た民間調査の中だと、非正規雇用の方に対する割合がどのくらいなのかというのが、ピンポイントに出ているものがなかったんじゃないかなと思いますが、取れているものがないかどうかというのは、確認させていただきたいと思います。

○ 守島座長

ありがとうございます。検討課題にしてほしいという話なので、そういう議論も 1 つはデータとしてはあったほうが良いかなという感じがしました。何か他に質問とかございますでしょうか。よろしいですか。それでは次に進みたいと思います。それでは、議題 3 として、委員の皆様の意見交換の場とさせていただきたいというふうに思います。本日は、初回ですので、御出席の全ての委員から御発言をいただければというふうにと思いますが、まずは、お手元にもあると思いますが、資料をご提出いただいている小豆川委員、萩原委員のお二人からお話をいただきたいというふうに思います。それでは、小豆川委員からよろしいでしょうか。

○ 小豆川委員

ただいま、ご紹介にあずかりました小豆川裕子と申します。よろしく申し上げます。第 1 回目の話題提供の担当という事でお話をさせていただきます。なお、日本テレワーク学会副会長の立場でお声がけいただいたのですが、本日のお話は、私個人による情報及び私見という事でご了承いただければと思います。

ご紹介しますが、日本テレワーク学会は小さな学会ですけれども、1999 年に前学術会議会長の東京大学名誉教授の都市工学分野の大西隆先生を発起人として設立され、今も大学、企業、NPO などに所属する会員で構成されています。テレワークをめぐる、社会的・技術

的側面から理論と実践、双方の領域で調査研究を行っております。私自身は2017年8月に東京から静岡県富士に転居しまして、同じ年の9月から静岡県の私立の常葉（とこは）大学の経営学部にも所属しております。直前まではシンクタンクにおりまして、特にNTTデータ経営研究所の時には、政府のテレワーク関連施策に基づく、例えば2014年～16年、厚生労働省のテレワークモデル実証事業、2015年には総務省のモデル実証事業を担当させていただきました。その節は、検討委員会メンバーであった小西先生、リクルート様には実証事業への参加など、大変お世話になりました。ありがとうございます。

それでは、簡単ですが、話題提供という事でお話いたします。まず、新型コロナウイルス感染拡大とテレワークというテーマで、全体こんな感じでお話をしようと思っています。資料数が若干多いですが、時々スキップをしますので、ご了承くださいたいと思います。

まず、4ページですが、先程のご紹介にありました、テレワークに関しては、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスという総合的な多様な働き方になってはいますが、今回は、「三密」、感染リスクを回避、ソーシャルディスタンスを実現という事で、強く在宅勤務の要請が高まっています。ただ、実施頻度の高まりという事で、原則在宅勤務にする会社も出てきており、後程ご紹介しますが、地方移住などの意識の変化も従業員の方々に出てきているというような状況です。

5ページ目です。こちら皆様ご存知のところですが、昨年までは働き方改革、地方創生の実現手段という事で、普及推進がなされてきたのですが、今は、BCPの確保に焦点が当たっております。

続きまして、日本におけるテレワークのトレンドです。こちらはざっとご覧いただければと思いますが、実は 1980 年代の初頭ぐらいから、テレワークという事で注目をされてきており、第 1 期のブームは、まず日本はサテライトオフィスが各企業で設立され、実験的に進められた時期でございます。そして第 2 期が、ちょうど当時の郵政省・労働省合同のテレワーク推進会議というものが設置され、初めて政府の施策として進められ、また国家公務員のテレワークの勤務実験も始められた時期になっています。この頃、日本テレワーク学会が発足しました。当時、企業のモバイルワークが普及して、どこでも働けるという環境になり、注目されました。

続いて、8 ページをご覧ください。2002 年に国土交通省でテレワーク人口調査等の実態調査がございました。実は当時所属していたシンクタンクで担当させていただいたのですが、2003 年の e-Japan（イージャパン）戦略 II からこの結果を元に政府目標に掲げられた経緯があります。そして、第 4 期を経て第 5 期、2011 年の東日本大震災後、夏場の電力削減のため、企業の導入・拡大が進みました。当時はかなりの広がりを見せたのですが、そのうち沈静化し、また普及が進まない状況が続いていました。そして第 6 期、世界最先端 IT 国家創造宣言において、KPI が設定されました。今は、デジタル国家創造宣言に変わりましたが、今年がちょうどその目標値にあたる 2020 年でした。ちょうど平成 28 年（2016）度（7.7%）比で倍増、これは（テレワーク制度等に基づく）雇用型テレワーカー人口ベースになっています。企業の導入率に関しては平成 24(2012)年度（11.5%）比で、3 倍の 34.5% になっていますが、昨年までは KPI に対して、かなりの隔たりがあるという状況でした。

一方、2017年から（テレワーク普及・拡大の）国民運動が進んでおりまして、テレワーク月間、テレワークデイズの実施ということで、特に昨年、非常にいろいろな企業でトライアル含めて、普及・拡大が進んだという状況になっています。

そして、10 ページ。こちらは、第7期にあたるかどうかというところですが、(BCP (パンデミック) 対応として) これまでの試行実践から定着に進んでいくのか、というところですね。「三密」の回避の手段で（テレワークが）強く要請されたという事もあります。こちら先程もご紹介されました、内閣府の調査です。テレワーク（ほぼ100%）が10.5%、テレワーク中心（50%以上）が11.0%、定期的にテレワーク（出勤中心：50%以上）が6.9%等、合わせて実施率が34.5%になっています。エリア別に抽出した東京23区に関しては55.5%です。業種別では、その下のグラフが示しています。

そして、コロナ禍前のテレワークを概観します。まず、テレワーク施策は、府省連携で取り組まれてきました。特に目標設定から環境整備、そして普及展開（意識改革、ノウハウ支援、導入補助、周知啓発）と体系的に推進されてきております。

そして、13 ページです。テレワークデイズ2019年では、2,887 団体、約68万人が参加しました。次に、テレワークのトレンドを新聞の見出しでみたものです。コロナ禍前のテレワーク普及状況は、業種の拡大、全社員対象の導入・拡大の傾向がありました。

14 ページ、15 ページをご覧ください。サテライトオフィスに位置づけられる、ワーケーション（ワークとバケーションの融合）によって、多様な働き方が全国的に広がる兆しが見られていました。

さて、コロナ禍の後について 17 ページをご覧ください。こちらは、緊急事態宣言前から多くの企業が速やかにテレワークにシフトしたというものです。数千人から数万人単位で、しかも完全在宅というような形で取り組みが進められました。これらを概観しますと、昨年までオリンピック開催に向けたテレワークデイズという国民運動に参加して各企業が予行演習し、制度・仕組みを整備してきた実績があったのですぐにコロナ禍対応としてテレワークにシフトが出来たという印象です。

次に 18 ページをご覧ください。こちらは静岡経済研究所のレポートで紹介された静岡の製造業、建設業の事例です。（テレワークの普及推進で）地方および中小企業が重要課題になってきましたが、少しずつ、導入企業が出てきています。やはり、一番目のパルステック工業のように、課題としては「持ち出せない資料がある」「自宅の通信環境に課題」があげられています。次の木村鋳造所では、「オンライン会議の活用が社内で拡大により、移動時間、費用の削減に繋がっている」「定着のためには情報セキュリティの強化を進めつつ、ペーパーレス化が必要」という事が挙げられています。そして、次の建設業では、「業務の棚卸によって在宅勤務が可能な業務と難しい業務、課題が見えてきた」というところで、「今後は業務改革とモバイル環境の整備を進める」という事も注目されます。

続きまして、19 ページです。先程もご紹介いただきましたが、NTT データ経営研究所に協力して実施した 4 月の調査です。テレワーク／リモートワークの利用頻度がほぼ毎日の人が 1 月時点と比べて、12 倍に増えました。また、週 3 回以上が半数以上になっています。

そして 20 ページです。Face to Face のコミュニケーションの代替として期待されるオン

ライン会議ツールの利用状況です。これまではなかなか企業の中では設置されていたものの、なかなかすぐには出来ないということで、普及が進まなかったものですが、特にデータやソフトウェアに外部からアクセスツール、チャット、SNS に合わせて、オンライン会議ツールの利用が急速に拡大しています。個別サービスの固有名詞も聞いてみますと、上位2位は、Teams、ZOOM になっています。

そして 21 ページです。テレワーク／リモートワークの課題です。「自分の時間管理」「公私の区別がつかない」「運動不足」「上司・部下・同僚とのコミュニケーション」「できる仕事に限界がある」「職場の様子がわかりにくい」「社内情報が確認しづらい」という課題が挙げられています。

そして 22 ページです。「テレワーク／リモートワーク」を継続したいという人達は、半数以上ですが、継続したくない層も 3 割強を占めています。課題を分析していく必要があります。継続したい理由では、「通勤時間の削減」「自由に使える時間の増加」「業務効率の向上」「集中率の向上」というような事が挙げられています。

そして、最近の企業の動きとして、23 ページをご覧ください。富士通が 8 万人テレワーク、通勤定期を廃止するとか、単身赴任の削減、カルビーも単身赴任の解除、支障がなければ進めていく、ということです。トヨタも 9 月から制度化して、工場従業員も検討するということです。中小企業に関しては、社員の IT リテラシーの格差が課題になっているという事で、ウェブ会議が円滑に進まないというようなところもあります。一方、自宅で勤務することで、様々な住宅メーカーのプランが出てきました。やはり、独立した空間でテレビ会議

をしたい、集中空間が必要というようなニーズがあるのでは、ということです。そして、濱口先生がいらっしゃいますが、在宅の定着に向けて、ジョブ型雇用に対する注目が集まってきています。

25 ページをご覧いただきたいと思います。こちらは、以前から整理していたものですが、情報通信環境の整備のもとに、組織風土の革新や業務の革新、そして労務管理制度、ルールの整備、オフィスの改革、こういったものを合わせてテレワークを進めていくことが必要あるということです。労務管理、ルールの整備の下のほうにありますように、労働安全衛生面として「感染防止」が環境整備として必要になっています。オフィスに関しても最近では職場のクラスターなども出てきており、やはり「感染防止」「ソーシャルディスタンス」に配慮した環境が求められているのではないかと思います。

最後は、私案ですが、これからのテレワークでの働き方を考える視点でございます。私もデータを全部見ているわけではなく、感触レベルで恐縮ですが、大きく 5 つ挙げさせていただきました。テレワーク普及が急拡大しているように見えますが、「定着改善型」と自宅待機に近い「環境未整備型」、この 2 つに分かれているのではないかと思います。コロナ禍を契機に積極的に経験を活かす必要があるのではないかと思います。せっかく（普及・拡大）の気運が高まったにもかかわらず、制度や仕組みを整えていかないと元に戻ってしまいかねない、また第二波、第三波となった場合、BCP の点でも問題が出てくるというように感じております。

改めて、2 点目ですが、デジタル化 DX 化への転換が問われるという面で、企業・個人の

IT リテラシーの格差が、競争格差になっていくのではないか。また、持続的な成長・発展のためには、企業理念や価値観の共有、組織文化の再設計が求められているのではないかという事です。このままでは企業の求心力や組織の一体感等がなくなってしまうのではという懸念も感じられるところでございます。

3番目は、プライベートと仕事の境界がなくなる事による様々な弊害です。例えば、在宅勤務時のデスク、椅子で、今自分が選んでいるものが、本当に長時間働いて負担のないものになっているかというような検証も必要ですし、それから同居家族が結構ストレスを抱えているという事も聞かれます。職場が自宅の中にあるという事で、仕事をしている人が優先され、家庭のゆとりですとか家庭内のいろんな行動がやはり阻害されているというような話も聞かれます。また、プライバシーの問題では、「リモハラ」という言葉も出てきていますが、そういった職場とのコミュニケーション上の問題も出てきているのかなと思います。そして、個人・チームの生産性の低下も挙げられます。

4番目は、出勤組とテレワーク組の混在がありますが、今後は、勤怠管理、情報共有、コミュニケーションのルール化、プレゼンス管理を行ったとしても、やはり成果をベースとしたマネジメントとかジョブ型へのシフトが望ましいのではないかと、いうところです。

最後、テレワークの定常化に伴って、これまで OJT の機会が減少していくのではないかと、いう事です。定型化されないような業務や、お客様とのやり取りなどもやりにくくなってくる側面もあり、能力開発、教育訓練制度の見直しも求められているのではないかと、いう事です。さらに、個人の意識の変化によって、I・J・U ターンなどによる移住の可能性もありま

す。私は静岡に住んでいますが、8月に結婚するといっていた友人が、「旦那さんの会社が完全在宅勤務になったので、東京から静岡に移住することにした」、というような事例もあります。このような傾向もどんどん広がっていくのかな、と感じております。

以上が私の報告となります。

○ 守島座長

はい、どうもありがとうございます。また後で、質問等あったら伺いたいというふうに思います。それでは萩原先生お願いします。

○ 萩原委員

リクルートワークス研究所の萩原です。私からは、今日新しい調査の報告をさせていただきますが、その前に、私自身のテレワーク状況についてお話させていただきますと、緊急事態宣言が発令されてから、実は完全テレワークの状態、自身のセンターのマネジメントをやっておりまして、解除後も入社したのは2日だけです。小豆川先生がまさにおっしゃったとおり、環境はあったのですが、普段そこまでやってこなかったのが、急に完全にテレワーク状態でマネジメントをすることになりました。6月に中途社員が入社しましたが、彼女とは1回だけ会った。その為に1回入社したのですが、それ以降は育成も完全オンラインでやっているという事で、このコロナを経て、私自身のテレワークの経験値がいきに上がったかなと、その経験も役に立たせていくことが出来たらなと思っています。

今日は調査の報告という事で、お手元に縦の資料を配布させていただいていますが、テレワークの実態について、先程ご報告がかなりあったのですが、まさに守島先生が確認したいとおっしゃった、雇用形態別でのテレワーク実態を調べています。こちら正式リリース今月末を予定していますので、暫定値ではありますが、報告させていただきます。

全国就業実態パネル調査という、全国の約5万人の同一の個人に対して、毎年1月に前年の働き方について調査をするというパネル調査があるのですが、今回、コロナの影響を押さえておく必要があるだろうという事で、臨時で追跡調査をしました。12月時点の就業者約3万5千人に対して、無作為抽出で約1万人に対して調査をしております。この調査のメリットですが、パネル調査なので変化が把握できます。そして、性、年齢、就業状態、教育構成が母集団を反映するように、調査設計をしていますので、調査の偏りを調整しているという事で、世の中の実態に近い状態を表せるという事で、各種白書などにも活用いただいているデータになります。

ではさっそくですが、トピックスということで、図表1ですね。まず、コロナの影響を受けて、職場からテレワークを推奨されたのはどれくらいかということ、雇用者のトータルで17.1%、下の方にエリア別を入れていますが、緊急事態宣言期間が長かった、7都府県で23.4%。先程のご報告は正社員限定の集計でしたが、雇用形態別に着目すると、正社員は2割強、派遣・契約は15%、パート・アルバイトは4.6%という状況です。

図表2、緊急事態宣言解除後の勤務先の方針という事で、テレワーク推奨は、雇用者のトータルで16%、7都府県でも22.3%と宣言下よりは微減。

3 ページ目、図表 3。一週間のテレワーク時間を 12 月と宣言下と比べたものです。0 時間というのが一番多い。つまり、実施していない割合ですが、こちら雇用者トータルでみると、減少しているのがわかる。雇用者 93.5%から、宣言下で 73.6%。一番下のエリア別でみると、7 都府県では 92.2%から、宣言下で 64.4%です。つまり、35.6%は、実施していたと。緊急事態宣言下で、40 時間以上という毎日テレワーク状態の割合をみると、雇用者トータルの 8.8%。7 都府県で、13.1%という感じになっております。また、業種別の傾向はまたお時間のある時にご覧ください。

4 ページ目、図表 4 です。こちら、勤務先にテレワーク制度があったか、そしてその対象がどういう対象かという事を分けて集計したものです。テレワーク制度があるほうが、宣言下でテレワーク実施率が高い、特にテレワーク制度の対象が特定の人に限られていたよりも、全従業員対象であった場合の宣言下でのテレワーク実施率や 40 時間以上のフルテレワークの割合が、34.6%と高い。そもそも準備していたら非常事態宣言下でいっきに実施できる。移行しやすい。

図表 5 は飛ばしまして、5 ページ目。図表 6 も詳細なので飛ばしまして、下の図表 7 です。12 月と比べて、宣言下の労働時間です。まず一番上は、雇用者トータルです。そもそも宣言下では、労働時間が短くなっている、と、20%以上減っているという割合結構いますので、テレワークの有無別で比較しないと、そもそも宣言下で減ったのか、テレワークで減ったのかわからないということで、それ以下は、テレワークの状態別に比較したものの。例えば、真ん中、終日テレワーク 1~2 日が 20%以上減が 4 割と最も高いです。また、一番下

は、テレワーク実施者に関して、自分でそのやり方を決めることができたか否かで分けて比較してみました。自分でやり方を決めることができないテレワーク、一番下ですが、この場合は週労働時間が増えたという割合が比較的多いという傾向がわかります。

次は 6 ページ目、図表 8 は、その詳細なので飛ばしまして、図表 9、12 月と比べたメンタル尺度の状態です。高いほどメンタルヘルスの状況が悪化して、低いほど状況が良好という尺度です。労働時間が大きく減少しているからなのか、雇用者トータルの減少している割合が高い、一方で、5%以上の増加という割合も 25%、1/4 ですね。これ雇用者トータルなので、テレワークに関係ない状態です。終日テレワークのところを例えば見ると、日数が多い程、10%以上減少が増加傾向。一方で、テレワークしていようがしてまいが、常に 25% ぐらいはメンタルの悪化が 1/4 ほどです。テレワークになると、孤独を感じてメンタルのリスクが高まるという話がありますが、実際はリアルオフィスの場合と大きく変わらない。ただし、テレワークの場合は、その状態が見つけられにくいので、よって重症化していくというのが問題なのかなと、個人的には思いました。

7 ページ目、図表 10 は生産性です。テレワークになると、生産性が高まる・低くなると言いますが、一番上、12 月時点でテレワークなしで、宣言下にテレワークやりましたという場合は、生産性低下の割合が比較的高いです。終日テレワークのところを見ると、日数が増えるほど生産性が変化してない割合が多くて、かつ、上昇と低下共に増加傾向、二極化している。テレワーク制度の対象者が、そもそも全従業員でしたという場合のテレワーク実施の生産性上昇の割合が比較的高めという事で、全従業員がテレワークを実施する事を前提

に設計されていると仕事のアサインの仕方も、どこでも仕事ができるように設計されているケースも多いと思いますので、こういう結果に繋がっているのかなと思いました。

図表 11、正当な評価。評価の話です。本人が、正当な評価を得られていると思っているか。同じくテレワークの対象が、全従業員対象の場合には、宣言下でも、評価への納得度が比較的高め。そういう傾向が見られましたという事で。

駆け足になりましたが、最後 8 ページは、調査に関係ないコラムを貼り付けてきました。我が社について取り上げられたコラムですが、先程私が完全テレワークとお伝えしましたが、それ、研究者だからできるんでしょと思われるかもしれませんが、実は現場も同じです。この宣言下で完全テレワークに移行しております。お客さんの営業はオンライン、研修もオンライン化してしまして、うまい人の営業をオンラインで見せられる。現場の営業部長は、これを機会に「進化した」という言葉を使って実態を説明していたのですが、環境が整えば、後は企業の方針によって、テレワークというのはかなり実施できるんだなというのを実感したというので、ご紹介でした。以上です。

○ 守島座長

はい、ありがとうございました。それでは、只今のお二人の発言も含めて、それぞれの委員の方々に、ご意見とかご質問をいただきたいというふうに思います。どなたからでもご発言のある方は挙手の上、ご自由にご発言をいただきたいというふうに思っています。濱口委員。

○ 濱口委員

濱口でございます。ありがとうございます。特に、小豆川さんのお話は、大変詳細でかつ、私の知らないような細かい事も教えていただいて、非常に勉強になりました。ただ、冒頭の 7 つの時期区分とされたのですが、非常に細かくて、もう少しざっくりとした時期区分を紹介したいと思います。

今回新型コロナ危機で世界的にテレワークが注目されていますが、その直前までも、ここ数年来、世界的にテレワークというのが大変注目を集めたトピックになっていました。とりわけ、昨年 2019 年に ILO が「21 世紀におけるテレワーク」という報告書を出して、日本、EU、アメリカ、インド、ブラジル、アルゼンチンの実態を調べています。その序章で、メッセンジャーさんという方が、テレワークの進化を 3 段階に区分されています。これが非常に分かりやすく、かつ、今ものを考える上でも役に立つのではないかと思います。第 1 世代は 70 年代末ぐらいから 80 年代にかけての時期です。この頃はだいたいコンピューターはスタンドアローンで、通信機器も電話とファックスでやっていたような時代です。彼はこの時期を「ホームオフィスの時代」と呼んでいます。通勤する代わりに自宅が職場になるという意味で、テレコミュニケーションとも呼ばれました。次の第 2 世代は、90 年代から 2000 年代の時期です。これは彼は「モバイルオフィスの時代」と呼んでいます。コンピューターはラップトップになり、また携帯電話（モバイルフォン）を使って、家を離れても仕事ができるようになったので「モバイル」なんです。データはやはりオフィスに集中さ

れていました。それが、2010年代、とりわけその半ば以降は、彼はそれを第3世代と呼ぶのですが、「バーチャルオフィスの時代」になります。スマートフォンやタブレットのように、情報機器と通信機器が完全合体して、どこに居ようが職場や自宅と同じように仕事ができる、同じようなレベルで仕事ができるという時代です。この時代を最もよく言い表すフレーズとして、私が気に入っているのが、少し前の2017年に、ILOとEUの労働研究機構が共同で出した研究報告書のタイトルで、「Working Anytime Anywhere」というものです。いつでもどこでも働けます。というすごいタイトルですが、これができるようになったことで、今までの時間的、空間的に限定された場所で、それが職場であろうが自宅であろうが、あるいはサテライトオフィスであろうが、そこで働くのが労働だという、労働法の基本概念自体がガラガラと変わりつつあるという議論をしています。このように、大きく3段階に分けると見通しが良くなるのではないかと思います。そういう意味から言うと、今回の新型コロナ危機というのは、直前まではこの3段階のいわば先端部分が、技術の発達に乗っかる形で、できるところがどんどん先に行くみたいな形で進んでいたのが、むしろそうじゃなかったところに、いきなりロックダウンとか緊急事態宣言により、ステイホームでホームオフィスが強制されたようなところがあります。つまり、テレワークの進化の段階からいうと最先端ではなくむしろやや古いタイプのホームオフィスですが、それが今までテレワークなどしていなかったような人々にまで大量に適用されることで、多くの問題が出てくる。そういう状況ではなかろうかと思うのです。

先程、小豆川さんが言われたような、最近までずっとこのところ、テレワークというの

はワークライフバランスに資すると言ってきたわけですが、実際にやってみたらワークライフバランスどころか、むしろワークライフコンフリクトが噴き出してきているという面もあります。あるいは、これはもしかしたら、日本の雇用システムの問題かもしれませんが、仕事の仕方が個人のジョブに切り分けられていないために、テレワークをしようとしたらいろいろトラブルが発生するという話もあります。先程の3段階論で言うと、最先端というよりも少し前の世代のテレワークなのですが、新型コロナ危機によりそれが一気に拡大したことで、雇用システムとしていろいろ問題が起きているとも言えます。そういう意味では、今テレワークを論じるに当たっては、去年まで先端的なところで議論していたような「いつでもどこでも働ける」という話と、世代論的にはむしろ旧世代のテレワークになりますが、強制的に在宅勤務をせざるを得なくなったために今までの働き方との間でいろいろ矛盾が生じているという話との、両にらみのような形で議論していくことが必要であろうと思っています。先程の開催要綱からすると、この検討会はどちらかというとやや後者に重点があるのだらうとは思いますが、一方で最近ワーケーションという言葉もちらちら出てきています。ワーケーションは、ある意味まさしく典型的な working anytime anywhere の表れみたいなところがありますから、それが労働の在り方、労働法とか労使関係の在り方にどう影響するかということも、併せて念頭に置きながら議論していく必要があるのではないかと感じました。

○ 守島座長

はい、ありがとうございました。

○ 小豆川委員

トレンドに関しては、ざっくりその都度、その都度、ブロックを作って、なんとなくまとめてきました。これは日本中心でして、国際的な流れを踏まえた上で、再度練り直す必要もありそうです。また、今ご指摘のありましたように最後のほうのコメントで、今まで制度、仕組みをどんどん整備してきた企業は、進化してそれぞれ現場での工夫もあり、環境に合わせてブラッシュアップされている状況があると思いますが、一方で緊急にやらざるを得なくなった企業が非常に困っているようです。私も地方におりますが、実際にどこから手をつければいいかわからない、製造業に関しても、人とは会えないので、ウェブ会議をやりたいが、手探りで非常に効率が悪くて仕方がないという話もありますが、少しずつ経験を積重ねて環境に対応していくという企業の姿も見られています。ワーケーションに関しては、今後の重要なポイントになってくるのかなと思います。ありがとうございました。

○ 守島座長

はい、ありがとうございました。他にどなたか。それでは、竹田委員。

○ 竹田委員

小豆川先生に質問があるんですが、大震災の時に、かなりテレワーク化が進んだのに、元に戻ってしまったというお話があったのですが、その原因とは、あるいは、現在との状況との違いは何でしょうか。

○ 小豆川委員

はい、ありがとうございます。当時、電力削減という事で、実際オフィスをフリーアドレスにして、必要な人は来ると、必要でない人は夏場は有給休暇の取得促進やテレワークを行うことで進めてきたという経緯があります。やはり現場のマネジメントによります。特に仕組みを入れるのはいいが、やはりそれぞれの現場によって、管理者の方針によって温度差があり、いろいろ形で元に戻ってしまったのかなという感じがします。

ただ、その頃から推進してきた企業、また、テレワークデイズなどに参加してきた企業は、一層、成熟化した形で進めていらっしゃるのかなと思います。

○ 竹田委員

その戻ってしまった原因が同じように今回も働くのか、今回はもう少し割合が低いのかというのは、どうお考えでしょうか。

○ 小豆川委員

現在は、BCP の観点から、ソーシャルディスタンスを保つ唯一のやり方だというふうに海外でも言われているところもありますし、やらざるを得ない状況で進めていく企業は広がっていくのかなと思います。一方、緊急事態宣言解除後、既に（テレワークをやめて）会社に戻ってきてしまっている企業もあるということです。今後は二極化が進んでいくのかなと感じるところでございます。

○ 竹田委員

ありがとうございます。なぜ震災後に戻ってしまったのかという事が気になった理由ですが、今回やむを得なくてテレワークに移行してしまって、しかもかなり長い期間に渡りますよね。その後が問題だと思う。恐らくワクチンとか治療薬が出来て、ほぼ平常に戻った後に、何事もなかったように戻ってしまうのか、ずっと続くのかという事を、ずっと考えていますが、私のところの大学院生が、この4月の緊急事態宣言下とかなり世の中が緩んできました6月の末に、2時点で調査しています。初めからテレワークを入れなかった会社は、あまり従業員のウェルフェアとかエンゲージメントは変わらないのですが、いったん入れて止

めてしまった企業が、すごくぐんとウェルフェアもエンゲージメントも下がっているという差が出ている。つまり、今回は労働者がこんないいものがあるんだと学習してしまった面があるんじゃないか。マイナス面もちろんありますが、一度提供されたものを、しかもかなり1年とかかかりそうなので、引っ込めると労働者側がそれについていけないというか、そのインパクトが大きいんじゃないかと思っている。テレワークはいろいろ問題はあるが、テレワークを続けてもらう環境をどのように作るのか、あるいは、企業側がもし今後正常化した時に、元に戻るんだというのが、もちろん経済的合理性がある場合もあるが、ちょっと考え直してみたらいいんじゃないか。という何か提言が出来るといいんじゃないかと思っています。ありがとうございます。

○ 守島座長

はい、ありがとうございました。他にどなたかご意見ございますか。では、小西委員。

○ 小西委員

小西です。今回のこの検討会の議論の範囲ではないかもしれませんが、少し今日いろんなお話を伺って感じた事をお話させていただきたいというふうに思います。テレワークというのが、今後どういう形で進んでいくのか、具体的には、上司というか会社の管理の仕方、テレワーカーに対する管理の仕方というのはどういうふうになっていくのかなというふうなところに関心があります。労働法的には、労働基準法上の労働時間というふうに言えるか

どうかについては、会社の指揮監督下にあるかどうかという事が、一つ重要な基準になってくるわけですが、テレワークが行われているというような場合、上司とか会社の指揮監督というのが、今後どのようにすすんでいくのかという事です。会社としては、コンピューターとかインターネットの発達で、指揮監督というのを強めていくほうに進んでいくのか、もしくはそういった指揮監督の程度が弱まるような形で、仕事を労働者、テレワーカーに与えながら、成果を出していくというふうになっていくのかというふうなところに関心があります。

話が変わるかもしれませんが、例えば、100%上司が労働者の勤務状況を見るという事は、なかなか難しいかなとも思っています。その中で、少し話がずれますが、場合によっては自宅で、ある会社のテレワークをしながら、別の会社とか、また別に仕事を両立させながらやったりとかいうふうな方も起こってくる事もあるかなというふうにも思ったりしています。そういうふうな意味で、まず会社の管理というのがどういうふうな方向に進むのか、進むことが望まれるのかというふうな点に関心があります。

それと関係して長期的にテレワークというものを考えていくという事になりますと、労働時間とかの話とは直接的には関係しませんが、費用負担をいったい会社がするのか、労働者のコンピューター、パソコン、インターネット環境等を使うのかというふうな点は議論する必要がありそうな感じもしています。もし、この辺りが完全労働者の負担のまま、労働者のコンピューター等で完全負担、労働者の家で、テレワーカーの家で仕事をする、パソコンで仕事をする、そして先程申し上げたように会社からの指示というのが具体的な指揮監督

というようなレベルではなくて、仕事をまかせるというふうな形になってくる、そのような形態で時間的な管理も行わないし、いつ労働者が働いてもいいというふうな形で進んでいくという事になると、これは今回の検討会のテーマではないと思いますが、労働者がどうかというふうな話にも繋がってくるかなというふうに思います。ですので、今回、テレワーカーの労働時間をどうみていくのかというふうな事は、本当に考えさせられる重要な検討課題かなというふうに考えております。私からは以上です。

○ 守島座長

はい、ありがとうございました。非常に重要なポイントだと思います。では、風神先生。

○ 風神委員

慶應義塾大学の風神です。労働経済学を専門としておりまして、特に最近は雇用の波及について、地理的な波及等を含めて研究していて、その一環としてテレワークについて研究した事などもあり、この度参加させていただいております。よろしく願いいたします。厚生労働省さんのほうからいただいた今後のテーマについて少し、それに沿って考えた事があるので、私もその点についてご発言させていただきたいと思います。労働時間の管理の在り方ですが、やはりテレワークの中に於いて、仕事の裁量というものについて、すごく私は関心をもっておりまして、仕事の裁量があることというのは、これまでの研究でも生産性上昇や従業員の満足度を高めることがわかっているので、テレワーク時に頻繁に報告させる等、

過度の時間管理はかえってテレワークの利点を減少させるのではないかと考えています。

また、労働時間で成果を測れない仕事が増えてきている点やメンタル含めて、時間管理では防げない健康被害があるという点も見逃せない点だと思っています。他方で、過度な長時間は当然害になりますから、どのような労働時間の在り方が良いのか、是非今後皆様と議論していきたいと思っています。現時点で、ガイドラインで1つ気になっている点として、裁量労働制などの届出の煩雑さや切り替えコストについて気になっています。作業環境や健康状況の管理や把握、メンタルヘルスについては、過度な監視やコミュニケーションがこれまでとは異なる事が、新たなストレスだと思います。社内・社外での相談の場の創出であったり、何がテレワークの際のマナーとして良くない事なのか、最近新聞などの報道で、部屋やすっぴんを見せてと言うのは、気分を害する等報道されていますが、ハラスメントに類似して、社会の共通認識というものを作っていく事も必要なのではないかなと考えています。

先程、正規社員のほうがテレワークを主にやっていて、非正規はなかなか少ないというようなご報告もありましたが、派遣法等の対応なども見られましたが、法や制度の改正が必要である場合には、その修正が必要ですし、均等処遇面からは雇用契約を結ぶ際に、働く場所を予め明示する事が必要であれば、さらにそれを周知する事ということもあり得るのかなと思います。今回、企業調査のほうで、問11でどうしてテレワークできないのか、コスト面のほうの設問はなかったように感じますが、業務の指示管理面等かどうか等を聞かれるという事なので非常に興味深く思っています。

その他の点として、3点気になっていまして、1つは職業訓練について、先程のご報告の中にもありましたが、日本はOJT中心であったことや、また、イノベーションにはソフトスキルが重要で、ソフトスキルには、ロールモデルやコーチが重要であるという研究があるので、テレワークの中で、どのようにそれを確保していくのか、それは企業ごとなのか、あるいは、社会全体で供給するようにシフトするのか等も含めて、どういうふうにそういったものを作っていくのか検討事項だと思います。

また、イノベーションに繋がるような偶発的な接触の確保をどうするのかといった点や、3つ目として上司や同僚や、顧客からのフィードバックについて、それが従業員の仕事満足度に繋がるという研究もありますし、いただいた資料の中にもテレワーク時の評価に対する不安というのがあり、そういった事の解消にも繋がると考えていますので、社会的な検討課題かと思っています。

後、些細な点としては、テレワークと通常勤務との切り替えコストの面ですとか、先程からワーケーションについても言葉が挙がっていますが、テレワークのヒアリング先で、先にやっていた人は遊びと混同されそうで嫌だというような事を言っている企業があったなどという事を思い出したりもしていました。以上です。

○ 守島座長

はい、ありがとうございます。他にどなたか。では、川田さん。

○ 川田委員

ありがとうございます。筑波大学の川田です。私も先程発言された小西委員と同じく、専門は労働法です。私自身について、テレワークに関係する事としては、この間、大学が授業をオンラインで行うのが常態化した事などが最も関連するのかなと思います。やってみた立場からすると、まさに急な対応であったので、今はちょうど春学期の授業は終わって、秋に向けて準備しているところですが、春にやった授業などは、対面の授業をやるつもりで用意していたものをテレビ会議システムに向かってしゃべるといような形にどうしてもなってしまうようなところがあって、本格的にオンライン授業でやっていくのであれば、オンライン授業を前提とした授業のやり方を考えていかないといけないんだろうなというところ、まさに先程お話出てきた仕事の中身との関わりが結構重要になるかもしれないという事を身をもって感じているという次第です。

もう少し労働法という観点から考えてきた事をお話したいと思いますが、基本的には法的な観点からは、本日の資料 4 等に挙がっている検討課題について、テレワークで働く側あるいは、働いてもらう側、それぞれがテレワークをやるという事になった時に、こういう問題についてはどうなるんだろうという気になる点について法的な観点から適切な情報を提供するやり方を考えるとか。あるいは、テレワークを推進していくという観点からは、当事者の後押しになるような事が何かできないか。という事を、基本的には現行法の下での対応をまず押さえつつ、場合によっては、法制度の在り方について踏み込むような検討が必要なのかなと思っています。その際には、検討課題の 4 に挙がっているような労働時

間の管理、労働者の健康の確保、といったものが最も中心になるだろうかと思いますが、私なりに考えてみると結構いろんな事が問題になるじゃないかと思います。もちろん重要度の高い・低いというのはあると思います。その中で、検討課題の4に挙げられているところが法的観点から最も重要になってくるのかなと思いますが、それ以外では、思いつきに近い部分もありますが、例えば、情報の漏洩を防ぐといったような情報管理、秘密保持義務とか競業禁止義務などと言った問題が関わってくる問題とか、あるいは、人事上の評価、あるいは、オンラインで働く機会が増えているという事を前提とした人間関係上の問題なども、例えば、労働法上の問題としてハラスメントを巡る問題の現れ方とか、解決する時の考え方と言ったところに現れてくるのかなというふうに考えています。それから、法制度という観点から検討を進めていくという点からは、先程の議論の中でも、先端的な企業と、そうではない、むしろコロナウィルスの感染のような外的な要因に後押しされて、テレワークに取り組もうとしているようなところもあるという話があったかと思います。私は先端的に、特に何か後押しするということがなくとも、自分達で積極的にテレワークを進めていくところと、そうではないところを分けていく、というような視点は重要なのかなというふうに思っています。どちらも重要ですが、法制度という観点からは、ある程度、普遍性をもった話しをする必要があるという事になると、後者のような立場の企業、あるいは、そこで働く人の事を考える事の重要性がやや大きいのかなというふうに考えています。

それから、あと1点だけ。ここまでの話というのは、割と細かい法律論の話でしたが、同時にこのような事を考える時にもうちょっと法律的な観点からの根本的な話にも重要な点

があると思います。具体的には、まずそもそもテレワークというものを、法的な枠組みの中で、どういう性質のものと捉えるべきなのか。例えば、1つの見方としては、労働者が負っている労働義務を履行する方法の1つとして場所をどこにするかというのがあり、それを指定するというような性質の話であるとする、これは基本的には使用者が労働者に命令する事で、やり方が決まるという事になっていくわけですが、これまでのお話の中にも使用者が労働者に命令してやらせるというよりは、むしろ労働者の側にとってメリットになる、法的にみても労働者の側の利益、ないしは権利とみたほうが適切かもしれない場面というもあり得るのではないかと考えられます。そういう話がたとえば費用の負担などにも関わる問題としてあると思います。

さらに、より大きく労働法の在り方全体に関わってくるようなところもあるかと思えます。1つだけ例を挙げると、労働基準法は現在、場所を基準とした事業というものを対象として適用するという仕組みを取っていますが、仮にテレワークが普及して、場所というものの意味が相対的に弱まってきた時に、現在の事業という概念は、行政監督労働基準法の実効性を守るための、監督を的確に行うという観点から設けられている概念という意味合いが強いのですが、そういう監督の在り方なども含めて、現代の法体系の在り方について何か考え直すべき点があるのではないかというような話にも繋がり得るのかなと思います。この検討会では、設定されたスケジュール等から見ても、そんなに大きな話には及ばないのかなとは思いますが、個人的にはそういう問題もあり得るという事を頭の中では考えながら、具体的な問題について考えていきたいというふうに思っています。以上です。

○ 守島座長

はい、ありがとうございました。他にどなたか。最初に御説明いただいたお二人でも構いません。竹田委員、お願いします。

○ 竹田委員

各種の調査ですとか、提言とガイドラインでも基本的には 1 つの会社の中の話です。ですが、会社というのは 1 社だけで業務が終わるということはまずなくて、様々な社外のネットワークの中で、仕事をしているわけです。自分のところはこれでいいけれど、取引先はそうじゃないからダメだとか、その逆であるとか、様々な問題が起こり得るわけです。なので、業界単位で考えなければいけないという事があるんじゃないかというのを、感じたところです。

もう 1 つは、各種の調査をするのはすごく良いんですが、皆さんのご発言の中でも自分のご体験があって、話されていますが、厚生労働省がそんなにテレワークに進んだ状態であるという感じはあまり受けなかった。小さなトライアルでも良いので、小さな部署でも良いので、完全テレワークとかを実験的にやってみるとすごく良い実証調査になるのではないかと、これは全くの意見です。以上です。

○ 守島座長

はい、ありがとうございます。厚労省何かありますか。今のポイントに対して。こんなにやっているよでも良いですし。

○ 富田大臣官房審議官

前、人事課長やっていたので。その関係でテレワークを推進してきた立場なので申し上げますが、実は、厚生労働省も政府の一員としてテレワークを推進しております。とりわけ、新型コロナが感染が拡大した時期に、全府省で時差通勤含めてですが、5割以上の職員が、テレワークか又は、時差出勤で密を避けるようにしましょうという事をやっております、実際、厚労省でやっておりますのは、コロナ部署とコロナ以外の部署で分けました。医政局や健康局など、コロナ感染症対策部局は、なかなかテレワークをやってくださいと言ってもなかなか出来ないという事情があると。ですから、それ以外の部署を中心に、何とかテレワークを推進しようという事でやっており、そんな意味で、テレワーク自体の数字は覚えておりませんが、時差通勤も含めると5割以上の数字は省全体でも達成しているので、そういうふうな対応をしています。ですから、まだ、なかなか難しいところもありますが、もちろん加藤大臣以下、テレワークを更に推進しようというふうに言われていますので、今後とも推進していくという方針には変わらないという事を申し上げておきます。

○ 守島座長

はい、ありがとうございます。他にどなたか。では、風神先生お願いします。

○ 風神委員

1点だけ、竹田委員に補足したい事がありまして、水平関係、1社以外の他の関係という事に非常に同意するところです。テレワークをする時に、イノベーションをどう確保するのかというのに、個人的に非常に興味を持っていまして、新しいビジネス、新規ビジネスを生み出す時の源というのはどこから得るのかというのを調査したようなヨーロッパの10か国ハイテク製造業のデータを用いた先行研究ですと、取引相手やその顧客サプライヤーとの水平関係の中で、生み出していくというような研究があったりするので、テレワークを推す時に社外との関係をどう維持していくのかというのも、この検討会の課題かどうかわかりませんが、1つ私が気になっているところです。以上です。

○ 守島座長

はい、ありがとうございます。他に。では、小豆川先生お願いします。

○ 小豆川委員

お二方の先生の補足としまして、実は、総務省のモデル実証事業をやっていた時に、水平関係とのお客様との関係もありますが、垂直関係もありまして、例えば、親会社と子会社、系列の関係もあります。例えばグループ会社が皆親会社に準じるという形で、なかなか進まないという例もあります。やはり普及推進を広げていく為には、縦・横の関係は着眼点とし

て必要な点ではないかと思いました。以上です。

○ 守島座長

はい、ありがとうございます。他に。濱口先生どうぞ。

○ 濱口委員

先程、小西先生が言われたことに、若干補足する話です。今回のこの検討会の対象は、いわゆる雇用型テレワークということになっています。一方に自営型テレワーク、あるいはむしろ雇用類似の働き方といわれる領域もあり、どちらも同じ在宅労働課の所管です。われわれ JILPT はその雇用類似の方も、いろいろな調査をやらせていただいております、それらがごっちゃにならないように区別していかないとはいけません。ただやはりこの両者は一定の関わりはあるので、その関係を考える必要があります。雇用型テレワークであっても、時間的、空間的に離れているために、指揮命令関係が非常に希薄化します。ということは、雇用型テレワークは雇用労働だよと言いながら、雇用労働としての性格がある面で希薄になるということです。これを言い換えますと、いわゆる労働者性の判断基準の中に、指揮命令であるとか、時間的、空間的制約というのがあるのですが、それがないから、労働者ではないんだという風に、話が裏返しになってしまう、危険性もあるわけです。危険性という言い方をしたのは、雇用労働者であるならば、労働時間規制だけでなく、契約保護とかコスト負担、リスク負担といったような幅広い範囲で、さまざまな保護を受けることができる

わけですが、雇用労働者ではないとなってしまうたら、そういう様々な保護が全部なくなってしまふわけです。これは両者裏腹なのですね。ですから、雇用を前提としたテレワークについて、どういうルールにしていくべきかを考える際には、常にその裏側では、そのルールに合わないからといって雇用ではないテレワークに追い込んでしまったらどうなるのかという点を、常に意識しながら、議論していく必要があるのではないかとことです。労働時間規制というのは確かに労働者保護の重要なトピックではありますが、ただ、そこを、先程、風神先生が言われましたが、過度に強調しすぎると、労働者であるならば労働時間規制に服さねばならない、労働時間規制から外れるようなものは労働者ではないということになってしまうと、話が反転してしまい、労働時間規制以外の様々な保護もなくなってしまい、元も子もなくなってしまふという危険性も考えられます。もちろん、この検討会のトピックは、あくまでも雇用型テレワークなのですが、その裏側には非雇用型、自営型テレワークにいつでも変わりうるのだということを、常に念頭に置く必要があると感じております。

○ 守島座長

はい、ありがとうございます。他に。だいたい議論が、これは今年中ぐらいに報告するんですか、まとめるんですか。それには、とても難しいような、且つ、非常に面白い議論なんだと思う、いろいろ出てきていて、1つは今、濱口先生が言われたような、それから小西先生が最初に言われたような、労働者性の問題というか、労働者をどういうふう考えていくの

かというような議論にも繋がっていくようなポイントが1つはあるように思います。

それから、もう1つはいろいろな先生方が言われたのですが、企業の中におけるマネジメントをどういうふうにしていくのか、特に上司によるマネジメントをどういうふうと考えていくのかという、それはどちらかと言えば、経営学的な視点かもしれませんが、そういうふうな事にも繋がっていくような議論のように思います。

それから、竹田委員が言われたイノベーションの観点であるとか、所謂1つの企業の中では終わらない話であるとか、そういうようなものも入ってきて、それは業界のレベルで考えていかなければいけない問題だと思うが、それも非常に重要な論点としては挙がってきたように思います。今日どうこうというところに、まとめなくても良いと思いますが、それを全部やっていると終わらない話にはなってしまうので、その辺のところをどう織り込んでいくのかというのを、私とまた議論していきたいというふうに思いますので、よろしくお願ひしたいというふうに思います。

他に、何か皆さんのほうでございませうか。厚労省側から何かありますうか。萩原先生。

○ 萩原委員

今の守島先生の話をして聞いて、観点に加えたいと思ったのが1つ。さきほどのマネジメントをどうしていくのかという観点は、上司・部下の話でしたが、実際には、one to oneの上司の部下マネジメントはオンラインでなんとか出来たとしても、メンバー同士の協同の体制をどうつくるのか、チームでどう仕事を動かしていくのかというのも、結構難しくて、そ

の観点もあるかなと思いました。

○ 守島座長

わかりました。経営の観点というのは、かなり広くて、上司によるマネジメントというの
もありますが、経営自体がどういうふう
に人を働かせていくのかという、その問題もたぶん
非常に重要な話になるし、それから、おっしゃったように、もうちょっと現場寄り
で言えば、
チームの問題というのもあると思いますので、その辺まで含めるのか含めないのか、そのと
ころも少し考えていきたいというふうに思います。

他にどなたか。厚労省側から何かございますか。大丈夫ですか。皆様方、他に何か、ご意
見とかご発言とかありますでしょうか。よろしいですかね。それでは、一応、少し時間がま
だ余っておるのですが、このぐらいで終わりにさせていただければというふうに思います。

それでは、本日いただいたご意見を元にして、次回以降、分野を分けながら議論してい
きたいというふうに思いますので、よろしく願いいたします。次回の議題につきましては、
次回以降の議論につきましては、本日いただいたご意見を中心として、踏まえて、事務局と
も相談の上、また考えてご連絡させていただきたいと思っていますので、そういうふうな進
め方でよろしいでしょうか。それでは、そのように進めたいと思います。

それでは、事務局のほうから、次回の日程等について、ご連絡をいただければというふう
に思います。

○ 永倉在宅労働課長補佐

次回の検討会の日程、場所などの詳細につきましては、9月中を目途に調整中でございます。確定次第、事務局より御連絡をさせていただきます。

○ 守島座長

はい、ありがとうございました。それでは、本日の検討会はこれで終わりにさせていただきます。貴重なご意見を大変ありがとうございました。皆様方もコロナにお気を付けになってお過ごしいただければというふうに思います。オンラインの方々もどうもご苦勞でございました。では終わりに致します。

以上