

○守島座長 皆様方、おはようございます。

定刻になりましたので、ただいまから第4回「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を開催したいと思います。

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

なお、風神委員、小豆川委員、竹田委員はオンラインの出席でございます。また、小西委員からは欠席の御連絡をいただいております。

本日の第4回では、厚生労働省委託事業の「テレワークの労務管理等に関する実態調査」の速報について御報告いただいた後、濱口委員から海外のテレワーク法制概観について発表をいただきます。その後、これらの内容も踏まえて、本検討会の意見の整理として議論をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは、カメラはここまでですが、いらっしゃいませんね。ありがとうございます。

それでは、議事に入りたいと思っております。まずは「テレワークの労務管理等の管理に関する実態調査（速報）」についての報告をいただきたいと思っております。三菱UFJリサーチ&コンサルティングから御説明をお願いいたします。

○尾島氏 ただいま御紹介いただきました、三菱UFJリサーチ&コンサルティングの尾島と申します。

私のほうからは、本年度、厚生労働省委託事業の「テレワークの労務管理等に関する実態調査」の速報結果について御説明をさせていただきます。

本調査でございますけれども、企業調査と従業員調査の2種類を行っております。

まず、企業調査の実施概要でございますけれども、農林水産業、公務除く全業種、それから、従業員規模10人以上の企業を対象といたしまして、2万社を対象に調査を実施いたしました。

調査方法は郵送配付、郵送回収を基本として行っておりまして、本年8月から10月にかけて調査を行っております。有効回答数ですが3,788件ということで、有効回答率18.9%という結果でございます。

また、従業員調査の実施概要でございますけれども、従業員調査を企業調査の対象企業を経由して対象者を選定いただいております。選定の方法は大きく2つございまして、1つがテレワークを本年7月の時点で行っている企業、こちらは最大4名を選定いただいております。そのうち昨年12月の時点でテレワークを行っていた者が2人、行っていなかった者が2人までということでお願いをしております。

また、本年7月の時点でテレワークをしていないという企業につきましては、最大2人までということで、総務、人事、経理、営業部門、いずれかに所属する者に調査票を配付いただいております。

調査方法ですけれども、対象となった従業員がウェブ上のアンケートサイトから調査に回答するという方法で行っておりまして、有効回答数は4,184件という結果でございました。

続きまして、本調査におけるテレワークの定義でございます。

こちらは6ページに記載の内容について、調査票に記載をいたしまして、こういった働き方に該当する場合にテレワークをしていると回答いただいております。

それでは、企業調査の結果概要のほうからかいつまんで御説明をさせていただければと思います。

まず、8ページ「テレワークの導入・実施状況」となります。

こちらは在宅勤務の実施状況でございますけれども、企業規模が大きくなるほど導入率が高くなる傾向にあると。また、業種別に見ますと、情報通信業というのが圧倒的に高く、医療、福祉等は低いという傾向でございました。

少し進んでいただきまして、12ページでございます。

「テレワークを導入・実施していない理由」といたしましては、テレワークのできる業務が限られているからということが最も多く、そのほか、情報セキュリティの確保が難しい、紙の書類・資料が電子化されていない、テレワークができない従業員との不公平感が懸念される、従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しい、情報通信機器等の導入費用がかかる、メリットが感じられないからというような意見も一定存在しておりました。

続いて「テレワークの導入・実施時期」でございますけれども、新型コロナウイルス感染症の流行を機に、それまでに既に導入・実施していた企業の倍以上の企業が今回初めて導入・実施しているというところでございます。

14ページ、テレワークによる効果としましては、まず、導入・実施当初の目的でございますけれども、自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保、あるいは、従業員の通勤負担の軽減というところを目的に行っているところが多くなってまいりました。

一方、当初の目的以上に実際に生じた効果が大きかったというのを見てみますと、従業員の通勤負担の軽減とか、人件費の削減、あるいは紙や印刷コストの削減といったところが挙げられております。

続いて、17ページ「テレワークの対象者（条件）」でございますが、正社員については、特定の職種・職務を担う従業員、あるいは、特に条件は設けず正社員全員に認めているというところが多くなってまいりました。テレワークの対象者を育児・介護の事情がある従業員としている企業は限定的であるという状況でございます。

続いて20ページでございます。こちらは、テレワーク実施企業における労働時間制度の導入状況を見たものになりますけれども、テレワーク実施企業は、非実施企業に比べてフレックスタイム制の導入割合が高いと。また、テレワーク対象者に適用している労働時間制度を見てみますと、通常の労働時間管理のほか、フレックスタイム制とか変形労働時間制といったところが多くなってまいりました。

続いて、24ページで、こちらはテレワーク実施者に対する勤怠管理の方法でございます

けれども、労働時間制度別に見て、いずれにおいても電子ファイルの出勤簿等に自己申告で記入する、あるいは上長等に対してメールによる報告を行うというような回答が多くなっていました。

少し進んでいただいて、29ページでございます。

テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働について、まず、左側、事後報告・確認の方法を見ますと、終業時にメール等で報告するよう求めているというところが多くなっております。

また、右側ですけれども、割増賃金の支払い方法については、法定時間外・深夜・法定休日、いずれも事後報告・確認した時間を基に割増賃金を払うというようなところが多くなっております。

続きまして、30ページでございます。

オフィス勤務時と比べたテレワークでの法定時間外・深夜・法定休日労働の多さを見たものでございますけれども、在宅勤務のほうが少ないと思う、あるいは、やや少ないと思うと回答している企業が多い一方で、一部、テレワークのほうが多いと思う、あるいは、やや多いと思うと回答している企業も見られております。

このテレワークで法定時間外労働がオフィス勤務時より多い理由というところにつきましては、ほかの社員とコミュニケーションが取りづらいからというところが最も多く挙げられておりました。

また、テレワークで法定時間外労働等を認めている理由、あるいは、認めていない理由というところを見ますと、左側、認めている理由については、オフィス勤務者にも認めているからと。一方、右側でございますけれども、認めていない理由については、労働時間管理ができない、あるいは従業員の健康に悪影響を与えるからというような回答が多くなっておりました。

続いて「テレワーク時の作業環境の確認」でございますけれども、いずれも確認していないという企業が多くなっております。

それから「テレワーク時の健康確保の措置」といたしましては、特に行っていないという回答が多いですけれども、一部、職場や社内のコミュニケーションを補う工夫を行っているという企業も見られてございます。

続いて、35ページでございます。

テレワークをする従業員に、会社が貸与または費用負担しているものとしたしましては、パソコン、パソコンの周辺機器、スマートフォン・携帯電話、インターネット接続のための通信機器、タブレット端末、こういったところが多くなってございます。一部でございますけれども、一定額の手当を支給しているという企業も存在しておりました。

それから、38ページになります。

こちらは厚生労働省のガイドラインの認知状況をお聞きしたものでございますけれども、企業規模が大きいほど認知度は高くなる傾向にあるというところでございます。また、右

側ですけれども、テレワークを会社の制度として認めているという企業については、ガイドラインを認知している割合が高いという傾向が見られてございます。

それから「緊急事態宣言下にテレワークを行ったことで感じた良い変化、新たな気付き」といたしましては、管理職や経営層の間でテレワークの利用が進んだ、理解が深まったというような回答が多くなってございまして、企業規模が大きくなるほどそう回答した割合が高い傾向にあるというところでございます。

続いて、テレワークで感じた課題といたしましては、やはり、テレワークでできる業務が限られている、従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらいというところが多く挙げられております。

そのほか、紙の書類・資料が電子化されていないとか、テレワークができない従業員との間で不公平感がある、労働時間の申告が適正かどうかの確認が難しい、勤怠管理が難しいなどの回答も一定見られてございました。

42ページになります。

「テレワークに関して行政に求める支援策」というのを見てみますと、テレワーク導入のための費用の助成というもののほかに、マニュアル・ガイドラインなどの提供とか、好事例の情報提供というところが多く挙げられております。

続きまして、従業員調査の結果概要のほうを御説明させていただきます。

まず、実施状況でございますが、感染症の影響によりまして、テレワークの実施者は、昨年12月と比べますと、本年7月の時点で在宅勤務を中心に大きく増加しているというところでございます。

ただし、この実施率というのは、今回の調査ではサンプリングの影響が大きくございまして、従業員調査では、そもそもテレワークの実施率を求めるということを目的にはしておりませんので、この点、御理解いただければ幸いです。

続きまして、職種別の実施状況でございます。

こちらは、職種によって実施状況の増加幅は、12月と比べますと大きく異なっております。多くの職種では大きく上昇しておりますけれども、生産現場職とか運輸・保安職の増加幅は限定的であるというところでございます。

また、テレワーク時の状況について、左側、勤務時間を自己管理できていると思う者が多い一方で、一部できていないというところも見られております。

また、右側、上司にさぼっていると思われないか不安に思うというところについては、一定程度そう思う、あるいは、ややそう思うと回答している従業員が見られております。

続いて、テレワークのメリットになりますけれども、通勤時間を節約することができる、あるいは、通勤による心身の負担が少ないというところが多く挙げられておりました。

一方、デメリットといたしましては、同僚や部下とのコミュニケーションが取りづらいとか、上司とのコミュニケーションが取りにくい等、コミュニケーションに関する事項が多くなっていると。また、テレワークで可能な業務が限られるとか、OA機器がそろって

ない、作業する場所の作業環境が整っていない、仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい、家族がいるときに仕事に集中しづらいといったようなところも多く挙げられてございます。

続いて、テレワークを行っている者に適用されている労働時間制度でございますけれども、テレワークを行っていないという者に比べまして、フレックスタイム制を活用している割合が高いという傾向が見られております。

また、勤怠管理について、テレワーク実施者のテレワーク実施時における勤怠管理の方法としましては、上長等に対してメールによる報告を行う、電子ファイルや勤怠管理システムの出勤簿の自己申告で記入する、Web上でタイムスタンプを押す・Web打刻する、PCやスマートフォン等のログの確認等で行っているケースが多く見られてございます。

続きまして、テレワーク時の在席確認・勤務状況の確認について見てみますと、左側でございますけれども、始終業時の報告を求めているというところが多くございます。

また、右側でございますが、テレワーク時の業務に関する報告の方法といたしましては、終業時に上長に対して、業務予定や業務の進捗状況について報告する、あるいは、上長への日々の業務報告・進捗状況については決めておらず、必要に応じた報告をするというところが多くなってございます。

続いて、テレワーク時の所定外労働・深夜労働・休日出勤の業務に関する報告の状況についてでございますけれども、こちらは、終業時にメール等で報告するよう求められているとか、あるいは、特に報告を求められていないという回答が多くなってございます。

それから、54ページ、テレワーク時の所定外労働・深夜労働・休日出勤の労働時間の報告でございます。

こちらについては、おおむね働いた時間どおり報告しているという割合が多くなっておりますけれども、働いた時間よりも実際には短く報告することが多いとか、PCログ等で労働時間が把握されているというところも一部見られてございます。

このうち、労働時間を実際より短く報告することが多いと回答した者にその理由を尋ねましたところ、働いた時間の中に作業に専念できない時間があったというところが多く挙げられております。また、実際に働いた時間のおりに報告しにくい社内の雰囲気があるからというような回答も一定見られているというところでございます。

それから、深夜労働と休日出勤の頻度でございますが、テレワーク実施者とテレワークを実施していない者と比較をしてみますと、深夜労働については、テレワークを行っている者のほうが頻度がやや高いと。一方、休日出勤については、テレワークを実施している者のほうがやや低いというような傾向でございます。

それから、所定外労働・深夜労働・休日出勤の原則禁止の状況というのを見てみますと、テレワーク実施者について、いずれもオフィス勤務時と比較した場合に、テレワーク実施時には原則禁止されているというような割合が高くなってございます。

また、テレワーク実施者に、こういった所定外労働とか深夜労働・休日出勤を認めてほ

しいかどうかというのを尋ねましたところ「可能であってほしい」「どちらかといえば可能であってほしい」という回答と「原則禁止にしてほしい」、あるいは「どちらかといえば原則禁止にしてほしい」と、いずれの回答も一定程度存在するというような結果になってございました。

続いて、テレワークのための会社からの補助や手当でございます。

こちらについて、補助や手当を受けていないという者が大半でございますが、一部、会社から補助や手当を受けているというところも見られてございます。

また、テレワークをすることが多い時間帯になりますけれども、こちらは大半が日中の時間帯というところがございますが、早朝・夜間・深夜といった回答も一部存在しているというところになります。

それから、テレワークの働き方に関する労使の話し合いの機会・予定になりますけれども、テレワーク実施者については、常設の協議体で話し合う機会・予定があるというところが多い一方で、常設の協議体はなく、労使で話し合う機会・予定もないというような回答も一定存在してございます。また、テレワーク非実施者については、常設の協議体はなく、労使で話し合う機会・予定もないというような回答が多くなってございます。

それから、緊急事態宣言下でテレワークを行ったことで、新たに気づいたことでございます。

こちらは、新型コロナウイルス感染症の影響により、テレワークをやってみたことで、出社しないとできないと思われていた仕事もテレワークで可能であると気づけたとか、出張や外出をしなければならぬ仕事でも、テレワークで可能であると気づけたと思った者が多いというところがございます。

また、今後の継続意向や非実施者の実施意向になりますけれども、左側、今後の継続意向については、感染症の影響によりテレワークを実施した者の大半が継続してテレワーク実施することを希望しているというところになります。

一方、右側ですが、テレワークを実施していない者の中にも、テレワークをしてみたいと思っている者が多く存在しているというところが見て取れるかと思えます。

それから、テレワークを活用するために必要なことといたしましては、職場の方針として、テレワークを積極的に活用しようとする事、ペーパーレス化の推進、電子申請や電子決裁の導入により、紙書類への押印をなくすことというのが多く挙げられてございます。

そのほか、グラフの少し右側になりますけれども、適正な人事評価の実施とか、テレワークを見据えた人材育成・スキルアップ手段の構築、長時間労働を抑制すること、メンタルヘルス対策等の健康確保対策の充実というような回答も一定存在しているような結果でございました。

私のほうからの報告は以上になります。

○守島座長 ありがとうございます。

それでは、皆さんから御質問等がありましたら受けたいと思いますので、挙手の上、御

発言いただきたいと思います。

どなたもいらっしゃいませんか。

私は1つ細かいことなのですが、最初の6ページのところで、在宅とサテライトとモバイルとなっているのですが、緊急事態宣言以降はもうほとんどの会社が多分在宅になっていると思うのですが、その前の去年の12月の段階で、これがどういうばらけだったか、その辺のところはお分かりになりますか。

○尾島氏 御質問、ありがとうございます。

テレワークの実施状況でございますけれども、御指摘のように、本年7月の時点では多くの企業は在宅勤務を行っておりまして、サテライトオフィスやモバイルの導入状況は限定的であるというところでございます。テレワークの導入実施時期というのもお聞きしておりまして、今回の検討会では詳細結果はお出ししていませんけれども、13ページにあるように、新型コロナウイルスが流行する以前から導入・実施していたのか、あるいは今回の流行をきっかけに初めて実施したのかと。これを、今、御指摘いただいたように3つの種別ごとに見ることで、コロナウイルス流行を機に導入したのかどうかというところは見取れるかなと。本調査では、12月時点ということでは把握はしていないのですが、そういった集計はできるかなと思います。

○守島座長 ありがとうございます。

○濱口委員 今の件、45ページ目のグラフで。

○守島座長 ありましたか。

○濱口委員 従業員調査の最初の。

○守島座長 右側のほうね。

○尾島氏 45ページ、46ページに、テレワークの実施状況ということで、従業員調査の結果もお載せさせていただいているのですが、こちらは先ほどの説明の中でも触れさせていただいたのですが、調査対象を選定するときに、一定の割付のようなものを行っておりますので、その点を考慮して実施率を見る必要があるかなと。

ただ、大きな傾向としては、サテライトオフィス勤務とかモバイル勤務というのは、昨年12月と本年7月の時点でほとんど変わっていないというようなところがありますので、傾向としてはこのような結果なのでないかなということでございます。

○守島座長 従業員調査の対象は、企業が選んでいるのですか。それとも、調査者が、このようにしてくださいと言っているのですか。すみません、私、ちょっと聞いてなかったのです。

○尾島氏 ありがとうございます。

こちらは、5ページの実施概要のところ簡単に書かせていただいているのですが、企業が対象者を選定して調査の御案内をお渡しいただくというようなことでお願いをしております、テレワークを行っている企業は最大4人、行っていない企業は最大2人というように、該当する方がいる場合に御案内をいただいているという形でございます。

○守島座長 ありがとうございます。

どなたか質問とかはございますでしょうか。

では、川田先生、お願いします。

○川田委員 筑波大学の川田です。今日はどうもありがとうございました。

今回の速報の資料についての御質問というよりは、速報ということで、今後もさらにデータを分析していく可能性があるのだろうということを前提としたコメントというか要望、こういうところが分かればいいなということを述べたいと思います。この検討会の中では、今回のコロナの問題が起きる前からテレワークを積極的に導入している企業と、今回、コロナの問題が生じて、ある意味慌てて導入したところでは、課題とかあるいは現状が違うであろうとか、あるいは、そもそも業種等によってテレワークのやりやすさに違いがある部分があるというようなことを意識して検討する必要があるということを考えています。

そういう観点から、例えば、今述べた前者に関しては、在宅勤務については今のお話だと、12月の段階でやってなかったところ、やっていたところというのはある程度分かるということです。例えば、今後、クロス集計等を行うことで、問題意識の表れ方等で、前からやっていたところと最近になって始めたところでの違いとか、あと、私がちゃんと聞いてなかったのかもしれませんが、例えば、テレワークができない理由として、できる業務が限られているというようなことを挙げた企業というのは、その業種の点で、例えば、テレワークのやりにくいような状況があるのかなという推測が成り立つわけですが、そういうところとそうでないところの状況の違いが分かると、より参考になるデータが得られるのかなと感じたということを述べさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

○守島座長 ありがとうございます。

ほかにどなたか御質問等はございますか。

大丈夫ですか。

オンラインの方も大丈夫ですか。

それでは、今回の速報については、これで終わりにさせていただきたいと思います。どうも御苦労さまでした。ありがとうございます。

それでは、続きまして、濱口委員からのプレゼンテーション「諸外国のテレワーク法制概観」について、お話をいただきたいと思います。濱口委員、よろしく願いいたします。

○濱口委員 濱口でございます。

今日、これから、ここにありますように「諸外国のテレワーク法制概観」ということで簡単に御報告申し上げたいと思います。

これは、今回、コロナ禍で急速にテレワークが広がったということで、厚生労働省のほうから我々JILPTのほうに御依頼があって、うちの研究員を中心に、あと、外部の研究者も含めて、現在、研究中でございます。まとまるのは恐らく来年度の早いうちということになろうかと思いますが、本日はその途中段階、言わば中間報告的な形で御報告をさせてい

ただこうと思っております。

最初に、まず、総論のお話なのですが、実は、ちょうど1年前、コロナ禍が始まる直前、2019年11月に、ILOが「21世紀のテレワーク」という報告書を出しております。これは、コロナ禍直前における各国の状況が書かれているのですが、その序章で、これは前にもちらっとお話をしたのですが、テレワークの進化について3段階論的な説明をしております。頭の整理にいいのではないかと思いますので、ここで簡単に説明いたします。

第1世代は「ホームオフィス」で、これは80年代から90年代にかけて、自宅で電話とかファクスを利用して仕事をするものです。当時はテレコミュニケーションという言い方が普通で、当時、トフラーの『第三の波』という本で、これが賞賛されていたということも御承知かと思えます。

第2世代は、90年代半ばから2000年にかけての時代で、ラップトップコンピューターとか携帯電話を利用して、自宅以外でも仕事ができるようになりました。これを、この本では「モバイルオフィス」の時代と呼んでおります。

さらに2010年代以降は、スマートフォンとかタブレットで、情報処理と通信が完全に一体化します。また、情報もクラウド上で常時アクセス可能になります。そこで、もうモバイルオフィスを超えて今や「バーチャルオフィス」の時代になったのだと、この本は言っております。

少し前にILOとEUの労働研究機構が出した共同研究の報告書があります。タイトルがなかなか興味深く、「working anytime anywhere」、いつでもどこでも働くというタイトルです。これがコロナ禍の直前の状況だったのですが、ただ、いつでもどこでも働くと言っていたのは数%に過ぎません。ヨーロッパ全体でも3%ぐらいなのです。

ところが、そこにコロナ禍が来て、一気に3分の1が在宅勤務になりました。皮肉な話ですけれども、進化の段階論からいうと、第1世代のホームオフィスが大々的に広がったというわけです。これは恐らく日本もそうでしょうし、世界中、似たような状況ではないかと思えます。

各国を見ていく前に、まず、EUの動きをちょっと概観しておきます。90年代後半からテレワークに対する問題意識が高まってまいりまして、もう20年近く昔になりますが、2002年に、EUレベルの労使団体、具体的には欧州労連とか欧州経団連といったところが、EUレベルのテレワーク協約というのを締結しております。これは、それ自体としては法的拘束力があるものではないのですが、各国の労使が自発的にこれに基づいて施行するという扱いになっております。

協約の中身は、テレワークというのは自発的にやるものだから、職場で働く人と同一の雇用条件、データ保護とかプライバシーの尊重、機材の費用をどう負担するか、安全衛生、労働組織、訓練、集团的権利等々といったことが書いてあります。

ただ、当時はやはりテレワーカーは少数派だったのですが、コロナ禍の下で、EUの労働研究機構でもいろいろ調査をしております。それによると、恒常的にテレワークをしてい

るのが約3分の1、何らかのテレワークをしているのが半数弱に上っております。

以下、各国の状況を見てまいります。

まず、ドイツでございますが、コロナ禍で労働者の36%が在宅勤務をしています。ドイツの連邦政府では、現在モバイルワーク請求権の法案の策定作業を進めております。実は、当初案は、モバイルワークを希望する労働者との協議を義務づけるというほどほどの案だったのですが、去る10月にハイル労働社会相、この方は社民党の政治家なのですが、この方が主導した草案では、労働者に1年につき24日のモバイルワーク請求権を付与し、使用者は緊急の経営上の理由がなければ拒否できないという、かなり強硬な案を政府部内で提起しているようなのです。ところが、連立を組むキリスト教民主同盟のほうでは、それはちょっときつ過ぎるのではないかということで異論もあるようです。これが今後どうなるかはまだ不透明だということでありまして、現行法上は、原則として労働者に在宅勤務請求権というのはありませんし、また、在宅勤務をする義務もありません。

また、在宅勤務用の貸与機材を毀損したときに、損害賠償責任がどうなるかとか、労働者の支出した必要経費の負担をどうするか、あるいは、ホームオフィスへの立入権の問題もあります。これは、自宅への立入権は原則として認められていないということがありますので、逆に安全衛生の義務等も一部免除されているようです。さらに、通信障害による就労不能時にも賃金請求権があるというような扱いになっているようです。

一番関心の高い労働時間規制ですが、まず、法律上、テレワークに関する特則というのはございません。ただ、使用者側には労働時間の把握が困難であるということで、労働者側にはワーク・ライフ・バランスの観点から、柔軟性、フレキシビリティのニーズが高いということで、信頼労働時間という仕組みがあります。これは法律上の制度ではないのですけれども、使用者は労働時間管理を行わない、労働者のセルフマネジメントに委ねるという仕組みです。

この場合でも、あくまでも労働時間規制はかかっておりますので、みなしや適用除外ではありません。ただ、いつ仕事を始めて終わったということのマネジメントを労働者に委ねるという仕組みであります。この信頼労働時間の下では、労働時間記録義務というのは、労働者の自己記録によるというのが通説であります。

ただ、これは非常に最近の動きなのですが、昨年、EU司法裁判所で、CC00事件の判決が下りました。これはスペインの労働組合が訴えた事件に対する判決です。EUレベルで労働時間指令というのがありまして、この解釈権限はEU司法裁判所にあります。そして、その解釈が、ドイツであろうがフランスであろうが全てのEU加盟国に影響を及ぼすのです。この昨年の判決で、労働時間を記録するための適切な手段の導入というのが使用者の義務であるということ、EU司法裁判所が判断しております。そこで、今後、この使用者の労働時間把握義務というものが信頼労働時間にも及ぶのではないかと、それがテレワークにも妥当するのではないかと議論がされているようです。まだ非常にホットな話なので、どのように落ち着くか分かりませんが、今、そういうことがドイツでは問題になっていると

のことです。

なお、ヨーロッパ、特にフランスをはじめとしているいろいろな諸国で、今、つながらない権利というのが注目を集めているのですが、ドイツはこれについては、少なくとも連邦労働社会省は、これをわざわざ規定しようといった方向性はあまりなく、消極的だということです。

また、先ほどもちょっと申しましたが、労働安全衛生規制については、作業場規則の一部、VDT作業についての規制はかかるのですが、それ以外は基本的にかからない。なぜかという、そもそも自宅なので使用者に立入権限がないからだということです。

さらに、労災保険については、自宅で仕事をしていて階段から落ちて、これが労災になるかならないかということで裁判になったという事例はあるようです。日本で注目される過労死とか過労自殺というのは、そもそもドイツの労災保険では、そういうのは労災・職業病ではないという扱いになっています。日本ではどうしてもそこに注目が集まるのですが、ドイツではそれは問題にはならないということです。ただ、テレワークの途中で、子供を保育園に送り迎えしている途中でけがをしたのが、これが通勤災害になるかどうかという議論はあるようです。

なお、テレワークの導入には、事業所委員会（Betriebsrat）との協議、同意が必要になっております。

次がフランスでございますが、フランスは、15年前の2005年に、テレワークに関する全国職協定を締結しています。職協というものは、職業別ではなくて、全ての職業を覆う全国協約という意味ですが、これが締結され、これの中身を踏まえて、2012年に雇用型テレワークに関する規定が労働法典に導入されています。そういう意味で、テレワークに関する規定が労働法上に存在する国であります。その規定が2017年のオールドナンス（政令）と2018年の法律で改正をされています。その中身は後でお話をします。

この規定では、テレワークというのは労使の合意で実施するのが原則で、労働者は拒否することができるというのが大原則です。ただ、使用者が憲章（Charte）を一方的に策定し、あるいは集団協定（労使協定の一種）を締結して、これにより実施する場合には、ある労働者がその憲章や集団協定に基づいてテレワークをしたいと希望したにもかかわらず、それを使用者が拒否する場合には、その理由を説明する義務があるということになっています。

この点を捉まえて、フランスではテレワークの権利があるのだという向きもあるようですが、これはあくまでも理由の説明義務であって、テレワークの権利、先ほどのドイツのハイル労働社会相の草案で言うような意味での権利、請求権があるわけではありません。逆に、今回のコロナ禍などの特別な状況下では、テレワークの勤務を命じうるのだと解されているようでもあります。

また、先ほど見た全国職協定や労働法典に基づいて、テレワーク勤務者は企業施設で勤務する者と同じの権利を有するとされています。なお、2012年に労働法典にテレワーク

の規定が設けられたときには、テレワークの費用は全て使用者負担とするという規定があったのですが、それが2017年、2018年の改正で削除されているようです。

さらに、労働時間規制については、法律上、テレワークに関する特別の規制は特にないということです。もちろん、労働時間規制そのものについてはカードルの扱いなど、いろいろな特別の法制はあるのですが、テレワークということに着目した特則はないということです。

なお、労災保険では、テレワークの労働者が業務遂行中に、テレワークを行っている場所で発生した災害は労働災害と推定するという規定が設けられています。

次はイギリスであります。イギリスは、ある種の権利がかなり前の段階で入っております。2002年に雇用権法という法律が改正されて、ここで労働時間や就労場所について柔軟な働き方を要請する権利というものが、もう20年近く前の段階で入っておりました。ただ、この段階では、育児・介護等を行う被用者のみが対象だったのですが、これが2014年に改正をされて、26週間以上継続雇用されている全ての被用者に、この時間や場所についての柔軟な働き方を要請する権利が認められました。その意味では、一定のテレワーク請求権というべきものがイギリスにはあると言っているのだらうと思います。ただ、申請できるのは12か月のうち1回のみですし、派遣労働者には権利がありません。

また、ここで「被用者」とあえて書いているのは、イギリスでは被用者と労働者という概念は別でありまして、労働者よりも少し狭い被用者についての権利だということです。

このように、被用者には要請する権利があるのですが、使用者は一定の場合にのみ要請を拒否できます。その場合、使用者に対する不服申立てが可能で、状況によって雇用審判所への申立ても可能です。こう見ると、結構強いハードな権利のようにも見えるのですが、ただ、拒否できる一定の場合というのが、8つぐらいの項目がずらずらと並んでおりまして、何でもそのどれかには該当するのではないかという感じもあります。実態がどうなっているかを、もう少し突っ込んで調べる必要があるのだと思いますが、形としては請求権になっているけれども、実態としては少し緩い面があるのかもしれない。

なお、テレワークにも労働時間規制が適用されるのですが、御承知の方も多いかと思いますが、イギリスはオプトアウトというのがあります。これはEUの労働時間指令を導入するときに設けた特例ですが、週労働時間の上限規制を個別に適用除外するという制度があります。実は、現在、雇用契約を結ぶときには、デフォルトで、必ず週労働時間の上限は私は適用しませんという条項を入れます。それをしないとそもそも雇用契約を結べないという状況らしいので、労働時間規制が適用されるといっても、あまりそこのところは意味がないという状況のようです。

また、これは法制ではないのですが、今回の新型コロナが流行する下で、ACAS（助言斡旋仲裁局）という行政による労働紛争処理システムが、テレワークに係る助言、アドバイスという文書を公表しておりました。使用者のなすべきことを中心として事項がここにいろいろ列挙されております。

次にアメリカです。アメリカでは、今回のコロナ禍の下でテレワークがどういう状況になっているか。5月と9月の数字を書いておりますが、5月のときにはかなり増えたのですが、若干減ってきているようです。

これを見ると公務が大変多いのですが、実は公務部門、とりわけ連邦政府職員については、過去20年超にわたり法令に基づきテレワークが推進されてきました。一般的な民間部門では、特段テレワークについての法制度というのはなく、実務上は既存の法令の枠内で対処されているのですが、公務部門、とりわけ連邦政府職員については20年間にわたってテレワークを推進するという形でやってきたのがアメリカということです。

アメリカの法制度、特にアメリカの労働法の在り方自体がほかの国と違っているので、少し分かりにくいところがあるのですが、公正労働基準法上、労働の許容というのがあって、これも雇用を含むと解釈されているために、使用者はテレワーカーの実労働時間を把握する必要があるのだとされているということです。

また、職業安全衛生法の雇用の場所には自宅も含まれるということで、使用者は自宅での就労環境についても、危険がないようにするのがリスク回避としてベターだと考えているそうであります。

労災補償法については、アメリカの労災補償は連邦法ではなくて州レベルで制定をされているのですが、ここでは災害が雇用から生じ、かつ、雇用の過程において生じた場合には補償の対象とするとなっておりますので、テレワーカーの自宅における行動の公私の区別が問題となるとされております。

また、差別禁止事由に該当する属性の者、人種とか性別とかですが、他の属性の者と異なってテレワークを命じないこと、あるいは命じることは差別に該当します。障害者差別の関係では、テレワークの合理的配慮該当性が問題とされます。ただ、アメリカは、そもそも正規・非正規差別などという問題がないので、日本で問題となるそちらの問題は、逆に問題にならないということでもあります。

先ほど申し上げた連邦政府職員のテレワークについては、2010年のTelework Enhancement Actという法律に基づいて推進をされているということです。

主な4か国は以上であります。最後のところで、これは若干エピソード的にちらっと見かけたものを最後に放り込んだみたいな感じなのですが、その他の諸国として2か国ほど紹介をしております。

まずオランダですが、オランダは2000年に労働時間調整法という法律が設けられまして、労働時間の長さを選択の自由というのが導入されました。これは、パートタイムにするかフルタイムにするかを選択の自由なのですが、これが2015年改正で柔軟労働法という法律になりまして、その働く時間帯と就業場所についても選択権が導入されました。これは、ある種のテレワークの権利だと思うのですが、ただ、この就業場所についての選択権については、企業側に裁量権があって、あくまでの申請権だということのようでもあります。

それから、フィンランドは、ちょっと前の1996年の労働時間法で、始業時間、終業時間

を3時間移動できるとされていたのですが、これが昨年、2019年の改正で、1週間の労働時間40時間のうち半分の時間については、従業員が、いつ、どこで働くのかを決められるようになったという情報がございます。

このように、主要4か国以外でもテレワークについていろいろな動きがあるということをお最後に付け加えて、私からの報告は終わりたいと思います。

以上でございます。

○守島座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの濱口委員からの御報告について、御質問等がある方は、御自由に挙手の上、御発言ください。

では、風神委員、お願いいたします。

○風神委員 もし御存じであったら教えていただきたいのですが、日本も雇用形態によって、今回、在宅勤務ができるかどうか大きく違ったということでしたので、イギリスで権利が派遣労働者には認められていないというのは、どういった理由、あるいはロジックで社会的に受け入れられているのか教えていただければと思います。

○濱口委員 これが、今、御説明できるだけの知識は私にはございません。まず、イギリスの場合、被用者（Employee）というコアの概念があり、その周りに労働者（worker）という概念があり、さらにその外側に自営業者があるという3層構造になっていて、この、時間や就労についての要請権というのは、あくまでもワーカーではなくてエンプロイイーだという形での一種の差別というか差異があります。さらにそのエンプロイイーであっても派遣労働者の場合には権利がないという構造になっています。私からお答えできるのはその程度なのですが、そこについてどういう議論があるかという、派遣労働者のところについての議論というのは、私は承知しておりません。むしろエンプロイイーとワーカーで差があることについては、この問題だけではなく、ほかのいろいろな権利についてもエンプロイイーとワーカーに相当差があるので、これを見直すべきではないかという議論は、今回のコロナ禍以前から、もっと包括的な、いろいろな側面についてずっと議論はされています。

御質問に対するダイレクトな答えにはならないのですけれども、私の知る限りではそんな状況かと思えます。

○風神委員 ありがとうございます。

○守島座長 では、竹田委員、お願いします。

○竹田委員 法制度というのは、変化するのに時間がかかるので、どうしてもタイムラグがあると思うのですが、今、コロナ禍の中の経験が全世界的に得られて、法制度を変えてこうという、我が国も含めてあります。

その間に変化があって、さらに一歩先に進んでしまう可能性があるような気がするのですが、情報を集めるのは難しいとは思いますが、現在、今年になってからこの状況下で、各国の動きがどういう方向に進んでいるかというのを、部分的な情報でもいいのですけれども、お教えいただければと思います。

○濱口委員 ありがとうございます。

今年に入ってから、コロナ禍の中でどういう動きがあるかということで言うと、明らかな動きとしてあるのはドイツかと思います。先ほど申し上げたように、テレワーク請求権、かなり強いハードな請求権というアイデアが、政府部内のハイル労働社会相が主導する形で行われているということです。これは現在進行形ですので、どのように動いていくかを注目して見ていきたいと思うのですが、ほかの国々では、必ずしもコロナ禍でもって法制を今すぐどうするという動きがあるとは聞こえていない状況かと思います。

もちろん、ある意味、ヨーロッパも、第一波の後、第2波になって、今、感染者数が相当な数になっていますので、また、これがどういう影響を及ぼしてくるかというのは見ていかないといけないと思うのですが、現時点では、今年に入ってから、そういう法制の大きな動きがあるのはドイツかなという感じです。

○竹田委員 ありがとうございます。

○守島座長 ありがとうございます。

ほかにどなたかございますか。

萩原委員、お願いします。

○萩原委員 ワークス、萩原です。

質問の前に1つだけ、先ほどの日本では雇用形態によってテレワークに差が出ているというのは、個人的にはもうちょっとしっかり事実を見たほうが良いと思っていまして、私たちが実施した調査で雇用形態別面を見ると、決して契約社員や派遣社員の方がテレワーク率が低いわけではない。初めは低かったのですが、すぐに正社員並みになったということかもしれません。一方で、アルバイト、パートの方はもちろん低いのですが、それはもしかしたら雇用形態ではなくて、仕事内容による影響が大きいと思うので、そこは個人的にはしっかり見たほうが良いかなと思っています。

質問なのですが、ドイツでつながらない権利に対して消極的だったというところの背景をもし御存じであれば知りたいのです。

○濱口委員 そこは正直よく分からないのです。テレワークをする権利については、ハイル労働社会相が大変熱心で、政府内で議論を先導しているということは分かるのですが、逆に、つながらない権利に対してあまり積極的でない理由というのは、私の見た限りではあまり出てきません。

実は、ドイツ以外のヨーロッパ諸国、どちらかというラテン系の国々でつながらない権利が論じられています。フランスの場合、毎年、労使交渉をするということが義務づけられているのですが、その義務的交渉事項の中に、つながらない権利についても含めるという規定が数年前に設けられたということがあります。同じように、イタリアとかスペインとかベルギーといった、ラテン系の国々では、そういうつながらない権利に関する問題意識というのがあるようですが、ほかの国々ではあまりないようです。その辺はもしかしたら国民性が影響しているのかもしれない。

いずれにしてもドイツ人は、テレワークする権利ということについては非常に熱心といえますか、ホットな議論をしているけれども、つながらない権利ということについては、それほどの熱心さでは議論はしていないということのようです。

○萩原委員 ありがとうございます。

○濱口委員 あと一点、最初に萩原さんが言われた話なのですが、我々JILPTのほうでも、コロナ禍になってからいろいろ調査しております。それによると、非正規の中がはっきり分かれていて、契約社員や派遣社員は、正社員とほぼ同じぐらいテレワークをしていて、パート、アルバイトはかなり低いという結果が確かに出ております。そこは、今、萩原委員がおっしゃったとおりだと思います。

○守島座長 ほかにいかがでしょうか。

では、小豆川委員、お願いします。

○小豆川委員 貴重な御報告ありがとうございます。

先ほどの御報告の中に、労働時間が通常よりも多くなっているという割合が低かったのですけれども、例えば、通信環境の問題は自宅の環境に起因すると思います。ドイツで、通信障害による就労不能時の賃金請求権があるということでしたが、例えば、オフィスだと使用者が環境整備をきちんと行うことで担保されていたが、個別の労働者の自宅の環境によって、例えば、生産性が上がらないとか、評価が不利益になるとか、そういう問題があがっているのかどうか、そのあたりをお伺いしたいのですが。

○濱口委員 御質問の趣旨がきちんと理解できなかったかと思うのですが、通信障害で就労不能のときにも賃金請求権があるということになっているのですが。

○小豆川委員 これは、そういう場合（通信障害があった場合）も一応配慮した上で賃金は払いますよということだと思いますが、自宅の通信環境が悪かったり、パソコンの機能が悪いという場合に、労働者側に立った形で、（使用者が）配慮するかどうかという点についてこれまでいろいろな各国を御覧になっていて議論になっているかどうか、そのあたりを伺いたいです。

○濱口委員 配慮するというのはどちらですか。労働者側がということですか。

○小豆川委員 使用者側です。（使用者側から）見えない状況の中で、実際にパフォーマンスが上がっていないじゃないか、（テレワークが）業績管理による評価に傾いていますが、実際に、それぞれの環境が異なる中で、例えば、椅子とかデスクとかパソコンを貸与する中で、ある程度一定の労働条件が保たれますが、これを労働者側に全部委ねた形で執務が行われる場合に、パフォーマンスが上がらない場合は、労働者側が全部責任を負わなければいけないのか、ひょっとしたら、これから議論になっていくかもしれないと思いますが、そのあたりはどうなのでしょう。

○濱口委員 パフォーマンスという話ではないのです。パフォーマンスというのは、いずれにしても、テレワークをちゃんとやっているものの、その業績評価という話だと思うのですが、そういう話は実は全然出てこないです。そこが日本での議論と大分違うところか

なという感じがいたします。

基本的に、やる、やらないという話であって、テレワークをやる際のパフォーマンスとか生産性が問題になるというのは、少なくとも諸外国のテレワークに関する議論の中には出てこないです。そういう意味では日本独特の議論かなという感じがいたします。

ここでいうのは、あくまでも通信障害で、そもそも全然できなかったという、その責任を、一種の危険負担をどちらが負うかという話で、業績評価の話ではないです。ほかの国々も含めて、このテレワークについて業績評価をどうするかという話というのは、実は見る限り出てこないです。そういう意味では日本独特の議論かなという気がいたします。

○小豆川委員 ありがとうございます。

○守島座長 多分、小豆川委員がおっしゃっていることは、私なりに解釈すると、就労不能時も賃金請求権ありというのは、通信障害というのは労働者の責任ではないのだと、そういう認識に立っているのですかという御質問だと思います。

○濱口委員 一般的に、どちらの責に帰すべき事由かというのは、日本でもあるのですが、この場合、テレワークの通信障害というのについては、使用者の責に帰すべき事由なのだというように解されているという、これはあくまでの解釈の話なのですか、そういう話でございませう。

○守島座長 そうすると、裏返すと、使用者はそこをある程度、通信障害がないような状態にする義務を負うかどうかは別としても、何か責任があると、そういうような認識にですか。

○濱口委員 責任があるということでしょうね。そこをきちんとできなかったとすれば、それは使用者側のリスクを負うという整理になっているということだろうと思います。

○守島座長 ありがとうございます。

○小豆川委員 ありがとうございます。

○守島座長 ほかにどなたかございますか。

では、川田委員、お願いします。

○川田委員 ありがとうございます。

EUを含めたヨーロッパ各国のことについて、関連性がありますが2つに分けてお伺いしたいと思います。

まず、1つ目ですが、今回の資料の2ページ目で、2002年にEUレベルでは労使団体による協約が締結されて、直接の法的効力はないにせよ、テレワークに関する加盟国が参照すべき考え方の枠組みみたいなものをつくって、実際、加盟各国、当時はイギリスも含めてということになりますが、割と今回のコロナの前から法制度を整備してきたところがあると認識しました。

一方で、実際のテレワークは、やはりコロナになってから急激に拡大したということでもあるようなので、私の受けた印象としては、EUにおける特にEUレベルの動きなどは、ある意味、理念が先行するようなどころがあるのかなという印象を受けました。

仮に、そういうことがあるとすると、EU、ヨーロッパにおいて、このテレワークを促進していく、あるいはテレワークの環境を整備していくということについて、理念が先行する背景のようなものが何かあったのかどうかということが1点です。

それから、2点目はそれに関連するのではないかと思うのですが、ヨーロッパ各国で、形がそれぞれ違いますが、テレワークの実施について、労働者の選択とか希望というようなものを考慮する制度がつくられたり、検討されたりしているということをご報告頂いたものと理解していますが、そのときに労働者の希望ないし選択を一定程度尊重する、あるいは考慮すべきと考える法的な根拠のようなものが各国の立法の過程等で明らかになっているようなところがあるか、その点も伺いたいというのが2点目です。

以上です。

○濱口委員 ありがとうございます。

2002年のEUレベルの協約というのは、ここにも書いてございますけれども、実は、その少し前に、行政府である欧州委員会が、雇用関係の現代化についての労使協議というのを行って、これを受けて結ばれたというものでありまして、実は、その中身というのはテレワークと、もう一つは経済的従属労働者という、今の言い方で言うとフリーランスの話です。このテレワークとフリーランスという新しい働き方が出てきたということで、これについてどうしますかという問題提起を投げかけたことに対して、少なくともテレワークについては、我々で、労使で一定の、自発的な、自主的な、ルールをつくりましたという関係になっております。

ちょうど、この90年代終わりから21世紀にかけての時期に、情報通信革命、当時、IT革命といわれたものが世界的に大きく取り上げられておりました。これによって労働社会が大きく変わっていくということが、日本も含めてですけれども大変ホットな議論になっていたので、その議論に乗る形で、欧州委員会から提起がされ、労使団体のほうでもそれを受けて協約を結んだということです。当時の時代状況はそういうものでした。

その後は、2002年に協約が結ばれた後、フランスが2005年のテレワークに関する全国職協定を、EUの協約を受けて締結したように、そのようにやっているところもあるのですが、ドイツは労使と一緒にパンフレットをつくってそれで終わりにしている程度だし、イギリスは、ほかの大陸諸国のように労使で共同して何かやるというカルチャーがそもそもありません。ですので、EUレベルで協約は結んだけれども、各国レベルの動きについては、国によって非常に様々な状況でした。

ただ、コロナ禍の少し前の、まさに2010年代になってから、AIとかIoTとかということがどんどん言われるようになって、第3世代のバーチャルオフィスが、議論として盛り上がってきました。先ほど申し上げた、いつでも、どこでも働くという働き方が、数としては、割合としては、少ないけれども、非常に最先端的な働き方として注目を集めるようになってきたところに、今度は今年に入ってからコロナ禍で、働き方としては第1世代のホームオフィスなのですが、労働者全体の3割とか4割というような多くの人たちが、強制的に

在宅勤務をするようになったわけです。このように、いろいろなことが積み重なっていつ、今から見ると、この2002年のEUレベルの協約というのは、ちょっと昔の話という感じになっているのかなという感じがいたします。

今、いろいろ各国レベルで動きがあるのですが、その動きが直接、この18年前のEUレベルの協約を受けてという話ではもうない。時代としては次のフェーズに移っているという感じがいたします。

それから、2つ目の、労働者の希望を尊重するという点ですが、これはどちらかというところ、この検討会でも、前の議論のときに、私もテレワークの権利とか義務とかという形でお話をしたのですが、こういった労働に関わるいろいろな物事を、権利とか義務とかという枠組みで捉えて議論をするという、カルチャーというか背景があるのではないかと思います。コロナ禍になってからテレワークをめぐる議論というのは世界中で非常にホットな形であるのですが、やはり、日本では、先ほど小豆川さんがおっしゃったように、パフォーマンスがどうか評価どうかということに着目する議論が多いのに対して、ヨーロッパではそうではなくて、やはり権利とか義務とかという切り口からの議論が多いようです。これは、なぜかというところ、労働社会のカルチャーとしてそういうものがあるのではないかと、そんな感じがいたします。

あまりお答えになっていないのですが、多分、テレワークに限らず、ほかのことについても、やはり議論のスタイルとして、権利とか義務とかという形で議論をするという傾向があるのかなという印象を持っております。

○川田委員 ありがとうございます。

私も断片的にしか知らないのですが、例えば、ドイツの労働時間に関して、時間主権というような概念があるなど、労働関係の中でも、労働者の自己決定を権利として尊重するというような考え方が見られるような部分もあると考えられるので、あるいは、そういうものである可能性もあるのかなと思いました。全体的なところは私もよく分からないところですが、ただ、ヨーロッパにおける考え方の基本的なところが反映されているというところは確かにあるのかなとは、今話を聞いて思いました。ありがとうございます。

○濱口委員 ちょっと付け加えますと、先ほどフランスのところでも述べたように、使用者が、憲章（Charte）かあるいは集団協定で実施する場合には、労働者がテレワークを希望して、それが使用者が拒否する場合には、その理由を説明する義務があります。これをもって、フランス政府自身が、これはテレワークの権利を認めた規定だと言っているらしいのです。理由を説明する義務がある程度で権利と言えるのか、という感じがするのですが、それを権利というように政府自身が言うというところに、物事を権利とか義務とかという用語で語ろうとするカルチャーが反映しているのではないかと思います。

○守島座長 ありがとうございます。

ほかにどなたか。

私の興味、関心で、今回のテレワークと直接関係ないのかもしれませんが、この

信頼労働時間というのが、ドイツで、もうちょっとちゃんと使用者のほうで時間管理をしないといけないよという話になってきたというお話は、多分、CC00ケースの特殊な事情に引っ張られているところもあるのかなと思うのですけれども、なぜそうなってきたのか、なぜその判決が出たのかとか、それ以降、どういう議論をされた、その辺のところをちょっと教えていただければと思います。

○濱口委員 あくまでも、この信頼労働時間というのは、法律上の制度でも何でもなくて、慣行といいますか、労働時間規制は適用するけれども、労働時間の把握義務というか、記録義務が使用者ではなくて労働者にあって、そのこと自体は、別に法律上に労働時間の把握義務や記録義務が規定されているわけではないので、事実として、特にホワイトカラーの場合にはそういうのが割と一般的に行われているということだったようなのです。

ただ、ドイツもEUの加盟国であり、労働時間については各国の法律の上にEUの労働時間指令というのがあります。そこで、どこかの国でもめごとがあって、それが、EU司法裁判所に行って判決が出されると、その判決は、事件のあった当該のその国だけではなくて全加盟国を拘束します。今、イギリスは抜けてしまいましたけども、ドイツであれフランスであれ、その国の法律の解釈は、EU司法裁判所の判決で拘束されてしまうのです。

そういうことで、ドイツから見ると、若干もらい事故みたいなところがあるかもしれませんが、労働時間を毎日きちんと記録する義務があるのだというのが、EU指令の解釈として、EUレベルで確定してしまうと、今までドイツが、ドイツの法律の解釈としてはこれでいいのだよとやっていたけれども、それで本当にいいのかどうかというのが、今、問題になっているということのようであります。

○守島座長 分かりました。ありがとうございます。

ほかにどなたか。

よろしいですか。

濱口委員、丁寧な御説明、どうもありがとうございました。

それでは、今日の最後の論点である「これまでの御意見について」というところに移りたいと思います。

まず、事務局から簡単に御説明をいただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○石田雇用環境・均等局在宅労働課長補佐 御説明させていただきます。

今日は4回目ですが、これまでの3回の検討会での先生方からの御意見について、これまで議論いただきました検討の項目ごとに意見を事務局のほうで整理させていただきました。

簡単に御紹介させていただきますが、まず、総論としては、コロナでテレワークの普及が進んでいるように見えるが、会社の制度や仕組みが整えられていないと元の出勤に戻ってしまうため、定着させることが必要であるという御意見。この他、環境を整えば企業の方針によってテレワークはかなり実施できるのではないかという御意見。

働く人の多くがテレワークを経験してメリットを感じており、企業がテレワークを推進

できる方向でガイドラインを改定すべきという御意見。これは本日の実態調査にもこういった、一度やってみたことでやれることが分かったような結果があったかと思っております。

あと、職場の雰囲気やトップの理解が得られずテレワークがしづらいついた声があり、次のガイドラインでは、育児や介護に対応する人に限定せず、誰でも選択でき、皆が生産性高く働けるといった点をPRしてつくりたいという御意見。

取引先がテレワークをやっておらず、自分らもテレワークできないという問題もあり、業界単位で考える必要があるのではないかという御意見。

テレワークの推進には、グループ会社などの垂直関係、水平関係で、テレワークを実施することも重要であるという御意見。

次に、対象者の関係ですが、長期的に価値を発揮できる生産性が高い要件を整えることが大切であり、新入社員は自律的に仕事を進められないので、無意識な学びの機会をどのように設定していくのか、テレワークの対象とするのかしないのかという検討も必要であるという御意見。

どの仕事をテレワークにするかということについて、既存の仕事を前提にするのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うべきであることを、抽象的でよいのでガイドラインに示すべきではないかという御意見。

セキュリティーの問題があるから、この仕事はテレワークでできないということをよく聞くが、どのようなセキュリティーが大切で、そのために今の技術でどのように解決可能か考えることが必要であるという御意見。

少し飛ばしまして、法律的な関係が明確に言える部分、例えば差別に当たるような形でテレワークの対象者を選んではいけないというような部分については確認しておく対応が考えられるだとか、テレワークが拡大することで私生活の中に問題が生じてきたということも議論すべきであるといった御意見がありました。

次に、人事評価の関係で、例えば、誰かがやらなければならないが、働きぶりが見えないような仕事について、その場合の評価が低くなるのは問題。働きぶりが見えない場合の評価を明示すべきではないかという御意見。

人事評価について、政府が対応し過ぎるべきではないのではないかというような御意見。成果につながる過程が見える化することが重要ではないかという御意見。

テレワークを行う人の人事評価を分けて、特別扱いし、固定化するのではなくて、誰もが必要とするときにテレワークを選択できるようにすることが重要ではないかという御意見。

次に、費用負担の関係では、例えば、費用負担については、労働者を採用する際、また、テレワークを導入する際に説明すべきではないかという御意見。

個々の企業ごとに状況に応じたルールをしっかりと定めて、それをしっかりと守られるようにしていくということが重要であるという御意見。

費用負担について、不適切な椅子や机を使用すると腰痛等が起きることがあるので、自宅に設備を送るなど、きちんと労使で話し合うことが重要ではないかという御意見。

次に、人材育成の関係では、例えば、人の姿を見て学ぶことが重要であり、人材育成については意識的にオフラインで行うことも一つであるという御意見。

仕事の進め方として、最初に指針を示し、自律的に仕事進めさせることができるようなマネジャーを育成することが重要ではないかという御意見。

次に、オンラインで教育はかなりできるのではないかと、オンラインとオフラインを組み合わせるなど、いいケースを共有していくことが重要ではないかという御意見。

次に、労働時間管理の在り方については、過度な長時間労働にならないようにするのは大切だが、厳密に管理されるとテレワークのメリットが失われるので、バランスを取ることが重要であるという御意見。

現行ガイドラインの中抜け時間について、休憩とか時間単位年休にするという細かい記載については違和感があるという御意見。

テレワークで利用できる労働時間制度や、深夜労働・時間外労働の取組について書きぶりに工夫が必要であるという御意見。

日本でインターバル制度が普及していないが、この制度を利用するアプローチも有効であるという御意見。

これからテレワークを導入する企業には、それぞれの労働時間制度がどのような働き方に適しているか、ガイドラインに示すことが考えられるという御意見。

テレワークが常態になっていると、上司がサービス残業にならないよう監督するのが大切で、労働時間はマイクロにやると双方にとってよくないので、始業と終業を明示することで連絡しない時間をつくることや、返信は次の日でよいとすること等があり得るのではないかと御意見。

テレワークは時間にフレキシブルに対応でき、育児等がしやすい利点があるので、労働者が主体的に「この時間はつながらない」等を整理し、企業と協議しながら運用するのが理想的ではないかという御意見。

作業環境は健康状況についての御意見としては、例えば、仕事とプライベートとの差がなくなることによる弊害として、安衛法の上の執務環境や同居家族のストレス、生産性の低下の問題などがあるのではないかと御意見。

テレワークが原則となると、孤独な作業であるためメンタルヘル스에罹患するリスクが高まるとの指摘もあるが、調査の結果からは、非テレワークと比べてメンタル発症リスクに違いはないが、テレワークの場合、メンタル不調を見つけにくいので重症化する傾向があるのではないかと御意見。

労働時間で成果を図れない仕事が増えてきている点で、メンタルを含め、時間管理では防げない健康被害がある。過度な監視やコミュニケーションがこれまでと異なるのはストレスになるという御意見。

健康確保の考え方から、長時間労働を防ぐことが必要であるというような御意見がありました。

その他として、例えば、テレワークでパワハラやセクハラが起きることがあり、共通認識としてまだ浸透していないので示していくべきではないかや、ワーケーションについても、労働基準法、労災保険法について検討する必要があるのではないかという御意見。

自宅が就業場所として適切でない場合、サテライトオフィスやコワーキングスペースを使用する際の考え方について、会社としてルールをつくっておくべきではないかというような御意見。

企業の中で各世代がテレワークについてどのように考えているのか調べるのが大切で、アンケートや、可能であれば企業の中で対応する場を設けることが大事ではないか。

そういった御意見がございました。

本日の第4回の御意見についても、こういった形で取りまとめ、事務局のほうで整理させていただきたいと考えております。

事務局から資料の説明としては以上になります。

○守島座長 ありがとうございます。

それでは、今の御説明、この資料に関してですけれども、御発言がある方は挙手をお願いしたいと思います。どなたからでもどうぞ。

竹田委員、お願いします。

○竹田委員 何度も申し上げたことで、繰り返しになってしまうのですが、テレワークに適した仕事を切り分けるとか、そういうハウツーの前に、やはりその会社として、どんな戦略、どんな方向で行きたいのかという確認をして、その上でプロセスを一つ一つ考え直して、テレワークに適しているものはテレワークにするというこの順序が、やはり何遍繰り返しても重要だなと思うのです。

調査結果にもそれがよく表れていると思うのです。例えば、テレワークにしない理由が、できる業務が限られているというのが7割で1位なのです。それから、2位がセキュリティの確保です。でも、このあたりは十分検討しているのか、既存の業務にただ移し替えて「できない」となっているのではないかという懸念があるわけです。実際にテレワークやってみた結果も、できる業務が限られているというのが3分の2ぐらいいて1位なので、このあたりも十分に検証されているかということなのです。

その一方で、いい方向というのは、経営者とか管理職の間でテレワークに関しての理解が深まったというのが6割を占めて1位であると。

それから、案外やってみるとできるじゃないかというのが、経営者が「そう思う」が3割ぐらいなのですが、労働者はそれより多くて4割なのです。これは重要なことで、経営者は、これはできないと思っているのですが、労働者は案外できるという割合が「そう思う」だけで4割で「ややそう思う」を入れると7割ぐらいに達するのです。しかも、継続意向が労働者の9割が継続したいと、これは圧倒的です。入れたことがない

企業の労働者でも3分の2ぐらいが入れてみたいと言っている。

調査でも、労働者側から見ると職場で方針として定めてくれる必要があるということ、1位に言っているわけですがけれども、経営者側の意識と、この契機に見直してみようという考え方というのが何より大事なのではないかと思いました。

以上です。

○守島座長 ありがとうございます。

ほかにどなたかございますか。

どうぞ。

○萩原委員 今の竹田委員に関連していたので、私は2点ありまして、1つ目は、振り返ると、テレワークによる課題と対応というのを中心に議論してきたのだけれども、ガイドラインでは、より得られるメリットの面とか、できそうと思えるということを入れていく必要があるなど。今日共有された調査の中で、例えば、先ほど竹田委員がおっしゃったみたいに、できる業務が限られていると思っているからやらないという企業が7割弱いたり、あと、テレワーク非実施企業の42%が、別に特に行政に求める支援はないと回答しているのです。ここはすごく大切だと思っていて、より細かく見ると、99人以下は過半数を超えているのです。別に支援は要らないと思っている。

要するに、お金の問題とかやり方が分からないからやらないではなくて、別にメリットと感じていなかったり、できないと思いついでいるというところで言うと、多くの企業がこの宣言下でやってみたらできたという、この感覚をつかんでもらう必要があるし、そもそもテレワークのメリットを感じてもらう必要があるというところで言うと、今までの課題だけではなくて、テレワークだからこそできることがあるとか。例えば、テレワークで育成機会とコミュニケーションが減るとというのが課題ですけれども、逆の面もあるよと。育成だって、移動とか会議室の制限がなくなるから、めちゃくちゃまい営業の人に新人が同席できるとか、コミュニケーションも、今、私の組織で起こっていることは、対面で話すのが苦手な人がオンライン会議だとチャットで多くの意見を発するといったことが起こっていて、そういう人たちの意見が引き出せるみたいなメリットがあるので、そういうところも併せて書けたらいいなというのが1点目。

あと、できないと思っていたけれどもできたということに関しては、例えば業種別にそれをやると、同じ業種でもこれだけ気づいた、できないと思っていたけれども、できたところがあつたのだみたいなのが示せるかなと思ったりしています。

あと、もう一つは、テレワークでの柔軟な働く時間の選択についてなのですが、労働者調査のほうで面白いなと思ったのが、所定外労働時間で働くことは認めてほしいのだけれども、休日と夜間は傾向が変わると。認めてほしくないと思っているという割合が高いというところがありまして、たしか今回のガイドラインで、テレワークの労働時間について、以前のは休日と夜間などの労働を禁止しているように見えるから、そこをちょっと変えていこうという話だったと思うのですけれども、あわせて、それによって個人が働

く時間を選択しても、その個人がほかの人のプライベートを侵害しないようにしなくてはいけないので、メール送る時間の制限とか、つながらない権利と先ほどお伺いしましたが、そういうことも併せて記述としては継続すべきだなということと思いました。

以上です。

○守島座長 ありがとうございます。

ほかにどなたか。

では、川田委員、どうぞ。

○川田委員 ありがとうございます。

今回の資料3の中で、主要な論点についても一通り議論されて、私自身もその中で意見として述べるべきと思っていることについては述べてきていますので、改めて、今回の検討の中で、現在あるガイドラインをどう見直していくかというところに視点を当てて考えてみたときに、感じたことを幾つか述べたいと思います。

まず、総論的な話としては、一方で、こういう行政が主体となってつくるガイドラインは、ある程度客観性が求められるだろうというところがあると思いますが、その一方で、私の意見としては、そのガイドラインというのは、テレワークの関わり方がいろいろある企業の中では、不慣れな企業というか、まだ導入してなくて、これから導入しようと検討する企業とか、あるいは、コロナの影響でとりあえずやってみただけけれども、とりあえず感があって、これからどうしようということを検討すべき課題が少なくないという企業に対して指針になるという点が、一つの重点が置かれるべきではないかと思っています。

また、全体としては、これも個人的な意見としては、各企業の判断という点は前提しつつ、テレワークを促進するという方向にある程度後押しをしていくような視点があってもいいのかなと思っています。

それから、もう一点は、現在のガイドラインの中でも既に言及がありますが、ICT技術の発展の状況に合わせて、特にインターネット、ICT技術を使うテレワークを一つの重点と見て、そこでの具体的な状況を想定したガイダンスになるという点を意識するということが大事かなと思っています。

そういう観点から、全体というか、多分、ガイドラインの初めのほうの記述に関わるかなと思われることとして、既に他の委員からもご意見が出ていますが、テレワークのメリットのところはもう少し強調するようなことがいいのではないかと思っています。

各論的なところとしては、もう既に私個人の意見として述べたところが資料3の中にも反映されていますので、それに付け加える形で言うと、テレワークを実施するということを考えた場合、現在、労働条件の明示については記載があると思いますが、もう少し広げて、テレワークを使うことを想定した対応として、例えば、あらかじめ就業規則等の規定を整備するなど、最初に労働契約を結ぶ段階で、テレワークで働いてもらうということ意識した形の業務内容の決定のルール等について何か言及するということが考えられるか、あるいは、労働時間のところについては、具体的な法令の内容を説明する際に、現

在のガイドラインでは一般的な書き方になっている部分について、ある程度踏み込んでいくとしたら、例えば、事業場外労働のみなし制とか裁量労働制、フレックスタイム制の要件の中から出てくる労働時間を算定しがたいとか、業務の遂行の手段、あるいは時間の配分について、使用者が具体的な指示をしないと、始業終業の決定を労働者に委ねるといったような概念について、テレワークの場面で起きるような具体的な事実を即して、説明をもう少し現場の人にとって分かりやすく書くということ、法律の中身にとっての中立性を基本的には維持しながら書けるような書き方を工夫するというのが課題になり得るのかと考えています。

それから、不慣れな企業をターゲットにするということであると、実際にやってみたときに出てくる課題を発見して解決を図るような手順についての、例えば、労働者とのコミュニケーションの取り方とか、何か意見があったときに聞けるような体制を整備するというようなことについても何か書いておくということも考えられるのかなと思いました。

それから、最後に1点、これは本日の濱口委員の提出資料のドイツのところを見て思ったことで、先ほども議論がありましたが、通信障害時の扱いなどについては、インターネットを使うことを前提とした働き方の下でのテレワークに関するルールとして、ある程度目安になるものを示しておく必要性が高いのかなというように考えました。基本的には、私の意見は、資料3の中に既に出ているものが中心ということになりますが、それに付け加えるものとして、今挙げたようなことを考えたという次第です。

以上です。

○守島座長 ありがとうございます。

ほかにはございますか。

小豆川委員、どうぞ。

○小豆川委員 ありがとうございます。

できないと思われた業務が、結構テレワークを経験することによってできはじめていくというのがあります。最初の総論的意見の中の主な指摘の中で、普及は進んでいるように見えるけれども、会社の制度や仕組みが整えられていないと元に戻ってしまうということが記載されています。やはり、今、（テレワークの制度・しくみづくりに）着手、あるいは（テレワーク導入のニーズが）顕在化している企業と、全く（ニーズもなく）実施もしていない企業との、企業間格差がこれからどんどん広がってくるのではないかと思います。

これまでコロナ禍前のテレワークの普及に関しては、ある程度（導入の進め方の）枠組みの共通認識がありました。例えば、普及推進に関しては、経営トップのコミットメント、強いリーダーシップが必要とか、組織横断的な推進体制を整備。ワーキンググループによって、現場の声を取り入れた制度設計が重要とか、その中で、できるだけ定量的に効果把握をしていくとか、それから、いろいろな悩み・課題が出てくるので、説明会を開催して情報機器の操作、（テレワーク導入にあたっての）情報共有を行うとか、コミュニケーションの方法、意思決定の迅速化・円滑化のための研修を実施するとか、管理者が普及推進

において、非常にネックになるケースがあるので、管理職に率先して実施してもらおうとか、管理職研修を充実し、実践によって理解し、促進することが必要とか言われています。そこで、トライアルを行った上でPDCAを回すということで、ある程度導入・普及のパターンがありました。

現在は（コロナ禍にあり）みんなが集まって、このように企業全体で行うことが難しい中で、先ほどもおっしゃったように、オンラインで少しずつ研修の仕組みをつくるとか、実際に課題を一個一個現場レベルで潰していくとか、（現在の環境下で）モデルとなるやり方を共有していく必要があると思います。

基本的には、やはりウイズコロナ時代のスタンダードな働き方にテレワークがあるのだという認識で、この仕組みづくりを行なっていくことが必要だと思います。最初に「テレワーク・デイズ」に参加した企業が、今年の2月頃からすぐにテレワークにシフトしていることを紹介しました。初めて参加した企業もあり、初めて行う企業に対して、ためしに実施するための情報提供が必要ではないかということです。、特に、これは初めてテレワークを実施した企業、たとえば、中小企業、地方の企業、製造業、建設業など一見テレワークとなじまないような企業がどのようにしてハードルを乗り越えていったかというような情報・ノウハウを広く共有していくことが、やはりニューノーマル時代のスタンダードな働き方を進めていく上で非常に重要なのではないかと思います。

以上です。

○守島座長 ありがとうございます

では、続いて、風神委員、お願いします。

○風神委員 風神です。

これまでの議論の意見は資料3のほうに反映させてさせていただいているので、細かい点だけ2点ほど述べさせていただきたいと思います。

本日、1つ目の御報告の中の資料を拝見していると、フレックスタイム制など、そういった法律的な制度というものを知っている企業は40%ぐらいに限られていたので、これまでのガイドラインにもフレックスタイム制などは説明があるのですが、例えば、パンフレットのほうですと、よく起こる事例の中抜けとして、その対処として使えますよというような言い方なので、初めてその企業がテレワークをするときに、こういったフレックスタイム制やほかの裁量労働制などが使えるということが分かるように、もう少し全面的に書いてもいいのかなと思いました。

2点目としては、今日の1つ目のアンケート調査の結果などを見てみますと、企業のほうが労働者の作業環境をあまり把握していない。もちろん、実際、把握する、しないは別として、やはり、どういったところで労働者が働いているかというのは、生産性であったり、健康被害であったり、メンタル面だったりというところにも影響するので、例えば、これまでガイドラインで費用のところは労使間であらかじめ明確にしておきましょうとどまっていたところに、もう少し作業環境についてもどういった状態であると良いパフォ

パフォーマンスを上げていくことができるのかということとも絡めて書いてもいいのかと思いました。

以上です。

○守島座長 ありがとうございます。

ほかにどなたかございませんでしょうか。

やはり、書くときに幾つかの部分に分けて書いたほうがいいのかとは思っています、今、皆さん方がおっしゃっている内容のかなり部分というのを入れたいという心を持った企業が一体どこから始めないといけないのか、分析をちゃんとしなくてはいけない、働く人の意見を聞かないといけない、働く人たちがどのようなネットワーク環境にあるのかということも、多分ほとんど知らない。知る必要も今までなかったわけですから、そういうような、入れるためにはこういうことをやらないといけないのですよという話を最初に書くかと思うのです。

あと、人事管理、時間管理の問題とか、あとは、今おっしゃった作業環境とかお金とか、そういうように、労働者の権利というか、間違ってしまうと、労働者に何らかの被害が及ぶ分野の議論というのはちゃんと書いておかないといけないと思います。

あとは、今おっしゃったような、人材育成をどうやるとか、評価をどうやるとか、そこはどうやれというのはなかなかこちらから言えないことなので、それはやはり好事例があったら好事例を出していくということで、多分、そのぐらいのセクションがあればいいのかなと、私は今、皆様方の議論を聞いていて思いました。

ですから、多分、多くの企業さんは、今、迷っている段階だと思うのです。これを入れていいのか、入れていけないのか。うちの企業で入れていいのかどうか分からない。入れたら何か変なことが起こるのではないかと心配されている企業さんが多いと思いますので、そういうときには、このステップでちゃんと考えていけば、お宅の企業で入れるときにスムーズな導入ができるのですというような話を最初に書いておくことが必要かなと、皆さんの御意見を伺っていて思いました。

ほかにどなたかございますでしょうか。

竹田さん、どうぞ。

○竹田委員 今の話と関連して、事例を示すのはとてもいいのですがけれども、大企業の先進的な事例ばかり示すと、本当に入れてほしい人たち、あそこは進んでいてお金があるからという感じで、想像してもらえない可能性があります。ぜひ、中小企業とか、対人接触が多くて、あるいは現場系であまりテレワークに適していないと思われるような業種でもそれなりに工夫して入れている、この部分は入れているというのがあると思うのです。そういう事例を拾い上げて積極的に紹介するという活動が必要なのではないかと思いました。

以上です。

○守島座長 ありがとうございます。

私もそのとおりだと思います。私の知っている企業で、観光か何かの人材育成、それも

新人の人材育成を、今、オンラインというかYouTubeでやっている会社があるのですけれども、そういうところですね。比較的小規模で、今まで入れられないと思ったところにこういうことをやっているのだということが出てくるといいのではないかなと思いました。

ほかにどなたかございますか。

よろしいですか。

ありがとうございました。

それでは、一応、これで皆さん方の議論が、少なくとも今回の資料3については大体出たようなので、これについては終わりにしたいと思います。本日はここまでさせていただきたいと思います。

事務局に、ここまでの御意見を踏まえて報告書の原案作成をお願いしたいと思いますけれどもよろしいでしょうか。お願いいたします。

それでは、最後に事務局から次回の日程等について御連絡をいただきたいと思います。

○石田雇用環境・均等局在宅労働課長補佐 次回の日程は、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 ありがとうございました。

それでは、本日の検討会はこれにて閉会をいたしたいと思います。本日は貴重な御意見を皆様方、ありがとうございました。これで終わりにさせていただきたいと思います。御苦労さまでした。