

○守島座長 皆様方、おはようございます。

定刻よりちょっと早いのですけれども、定刻になりましたので、ただいまから第5回「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を開催いたしたいと思います。

皆様方におかれましては、大変お忙しい中、また、状況が悪化している中、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、萩原委員はオンラインで御参加されております。今日も御苦労さまでございます。

さて、本日は、これまでの検討会での御意見、御議論等を踏まえての事務局による本検討会の報告書案について作成していただいておりますので、まず、事務局から報告書案について御説明いただき、その後、それについての御議論をいただきたいと思っております。

それでは、そろそろカメラの頭撮りはこのぐらいまでとさせていただきたいのですけれども、よろしいでしょうか。御苦労さまでございます。

（カメラ退室）

○守島座長 それでは、議事の進行に入りたいと思います。

まずは、事務局から資料の御説明をお願いいたしたいと思っております。よろしく願いいたします。

○石田雇用環境・均等局在宅労働課長補佐 事務局です。

資料の説明をさせていただきます。お手元に資料1、資料2の2つの資料を用意しております。資料1「これからのテレワークでの働き方に関する検討会報告書（案）」として、これまでのいただいた御意見を踏まえまして事務局で作成させていただいた報告書案で、「これまでの御意見について」として、前回御説明させていただいたものに前回の御意見を追記させていただいたものが資料2になります。まず、資料2から御説明させていただきます。

資料2について、前回お出しさせていただいたものから、前回の御意見を追記させていただいている部分が下線を引いているところになりまして、下線部について御紹介させていただきます。

まず「総論的意見について」ということで、下から4つ目のポツからになりますが、実態調査によると、労働者側にとっては、職場で「テレワークを推進する」という方針を定めることが重要であり、経営者側の意識や、この機会に業務を見直してみようという考え方が大切であると。次に、ガイドラインには、より得られるメリットの面やテレワークが導入できそうと思えるような記載を入れていくことが必要。例えば、研修やコミュニケーションの面においても、テレワークならではのメリットがあると。ガイドラインは、テレワークを導入していない企業や、取りあえずコロナの影響でやってみたが、定着していない企業に対して指針となるようにする点を重視すべきである。テレワークをするに当たっ

ては、どのように始めるかが分かるガイドラインにすべき。働く人の意見を聞く必要があること、また、誤ると労働者に被害が及ぶ分野の内容を記載する必要がある。

続いて、4ページほどお進みいただきまして、5ページ目になります。下から2つ目のポツになりますが、個人が深夜労働等を選択できたとしても、他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、メールを送る時間の制限等も併せて記述として継続する必要がある。事業場外みなし労働時間制等の労働時間制度について、具体的な事実即して現場の人にとって分かりやすくガイドラインに書くようにすべきである。6ページ目で、フレックスタイム等がテレワークになじみやすいということを記載すべきである。

その下の4番のところですが、一番最後のポツで、作業環境について、どのような状態であればよいのかを示すべきと。

7ページ目に進んでいただいて、下から4つ目のポツですが、テレワークでの働き方を意識して、あらかじめ就業規則等の規定を整備する等について言及することも有効ではないか。実際にテレワークをやってみたときの課題を発見して解決を図るような体制を整備することについて何か書けたらよい。テレワークを初めてやった企業、また中小企業や地方の企業、テレワークになじみにくい業種が、部分的にでもどのようにテレワークを実施しているのかという事例を共有していくことが非常に重要。特に人事評価や人材育成については、好事例の周知が重要である。

こういった御意見をいただきまして、「これまでの意見について」ということで整理させて追記させていただいております。

これを踏まえまして、資料1として報告書を作成させていただいております。恐縮ですが、読み上げる形での御説明とさせていただきます。

1ページ目、

これからのテレワークでの働き方に関する検討会報告書（案）

第1 はじめに

○本年春の新型コロナウイルス感染症対策として、非常に多くの企業において新たにテレワークが実施されることとなった。テレワークについては、これまでも、例えば厚生労働省では、平成30年に働き方改革実行計画を踏まえた「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」の改定や、テレワークに関する助成金の支給が行われるなど、その推進のために各種の施策が講じられてきた。

○新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言を契機に、急速にテレワークが広まったが、テレワークは緊急事態宣言解除後減少しているという調査結果もある。しかしながら、ウィズコロナ・ポストコロナの時代も見据えると、テレワークの役割はますます重要であり、使用者が適切に労務管理を行いながら、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推進し、定着させていくことが必要である。

○本検討会は令和2年8月17日から5回にわたり議論を重ね、今般その議論の結果をと

りまとめた。本検討会では、企業からのヒアリング、テレワークの労務管理等に関する実態調査の結果や諸外国におけるテレワーク法制の概観についての報告等があり、これらも踏まえてテレワークでの働き方に関する課題及び対応方針について議論を行った。

第2 テレワークをめぐる状況

○「テレワークの労務管理等に関する実態調査」の結果として、主に以下のような内容について報告があった。

(1) 企業調査

・企業規模が大きくなるほど、テレワークの導入率が高くなる傾向がある。業種別に見ると、情報通信業が圧倒的に高く、医療・福祉等は低い等、テレワークを実施している業種にはばらつきがある。

・企業がテレワークを導入・実施していない理由としては、「できる業務が限られているから」「情報セキュリティの確保が難しいから」「紙の書類・資料が電子化されていないから」等の割合が高かった。

・また、テレワークを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、新型コロナウイルス感染症の流行を機に初めてテレワークを導入・実施していた。

・テレワークの導入・実施により生じたと企業が感じた効果としては、「従業員の通勤負担の軽減」「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」「家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止」等の割合が高かった。

・テレワーク時の勤怠管理については、いずれの労働時間制度においても、「電子ファイルの出勤簿等に自己申告で記入する」「上長等に対してメールによる報告を行う」という方法をとっている割合が高かった。

・テレワークをする従業員に、企業が貸与又は費用負担しているものとしては、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、タブレット端末等が多い。一部、一定額の手当を支給している企業も存在した。

・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感じた良い変化、新たな気づきとしては、「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」が多かった。

・企業がテレワークで感じた課題としては、「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」「紙の書類・資料が電子化されていない」等の割合が高かった。

・テレワークに関して、企業が行政に求める支援策については、「テレワーク導入のための費用の助成」のほか、「テレワーク導入に関するマニュアル・ガイドラインなどの提供」「テレワークの導入に関する好事例の情報提供」が多かった。

(2) 従業員調査

・テレワークのメリットとして、「通勤時間を節約することができる」「通勤による心身の負担が少ない」「隙間時間などを有効活用することができる」等が挙げられた。一

方、テレワークのデメリットとしては、「同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい」「上司とのコミュニケーションがとりにくい」「在宅勤務で可能な業務に限られる」等の割合が高かった。

・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付けた」「出張や外出をしなければならない仕事でもテレワークで可能であると気付けた」と思った者が多かった。

・また、新型コロナウイルス感染症の影響等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を実施することを希望しており、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た。

第3 今後の対応について

(1) テレワークの推進について

○テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、時間や場所を有効に活用できる働き方であり、今後とも良質なテレワークの導入・定着を図ることが重要である。

○テレワーク実態調査によると、テレワークを活用するために必要なこととしては、「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」等の割合が高い。これらはいずれも、企業のトップや経営層の理解が不可欠であり、企業が方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。機材や設備を整えば、企業の方針によりテレワークは広く実施できるものである。さらに、テレワークの導入・定着は取引先との関係等にも左右されることから、グループ企業などの垂直関係、また業界単位などの水平関係も含めたテレワークの実施の呼びかけ等を進めていくことが重要である。また、テレワークの導入に当たっては労使でよく話し合いを行うことが重要である。

○テレワークができる社内環境は、育児や介護等を行いながら働く方の離職防止につながり、貴重な人材の流出防止にも資するものであるが、テレワーク実態調査において、新型コロナウイルス感染症の影響等により実際にテレワークを行った者の大半が継続してテレワークを実施することを希望していることを踏まえれば、テレワークは育児や介護等に対応しながら働く労働者だけでなく、誰もが選択でき、皆が生産性を高めて働くことができる新しい働き方として、その推進を図ることが適当である。

(2) 行政の対応について

○テレワーク推進のためには、企業がテレワークを導入・実施するに当たって活用できるわかりやすいマニュアルが必要であり、また、導入・実施に際しての留意点等を記したテレワークガイドラインを、本報告書を踏まえて見直していくことが適当である。テレワークガイドラインの改定に当たっては、テレワークのメリットが十分に伝わるようにしつつ、企業が良質なテレワークを積極的に導入できるようなものにするべきである。

さらに、これまで、テレワークガイドラインはテレワークの場合における労働時間管理に関する留意事項等の記載を主としていたが、使用者が労働時間管理のみならず、人材育成や人事評価等も含めた適切な労務管理を行うとともに、労働者が安心して働くことができるよう、労務管理全般の記載を追加する等、企業や労働者が初めてテレワークを導入する際にも、どのように進めていけばよいかのわかるものにするべきである。

○また、テレワークの導入を促進するためには、ノウハウの展開も非常に重要である。各企業が参考にできるよう、例えばテレワークを初めて導入する企業の事例、中小企業の実例、テレワークになじみにくい業種の企業が部分的にでもテレワークを導入・実施している事例などを展開していくことが必要である。特に人事評価や人材育成といった側面については、好事例の周知が重要であり、厚生労働省においては、テレワークガイドラインの改定に加えて、事例集の作成・周知による好事例の横展開等の対応が期待される。

○この他、テレワークの導入について不明点等がある場合に相談できるよう、テレワーク相談センターにおけるテレワークの導入・実施時の労務管理上の課題等についての相談支援、専門相談員の訪問コンサルティング等を充実することが必要である。また、テレワーク総合ポータルサイト等において、好事例をわかりやすく周知することも必要である。さらに、テレワーク用通信機器の導入の支援等については、中小企業事業主向けの助成金等の周知が必要である。

第4 個別の論点について

(1) テレワークの対象者を選定する際の課題について

マル1 テレワークの対象者の選定について

○内閣府の調査等によると、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の間には、テレワーク実施率に差が生じている。正規雇用労働者のみをテレワークの対象とし、非正規雇用労働者にはテレワークを認めていないケースもあると考えられる。

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律及び労働者派遣業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律に基づき、同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、あらゆる待遇について不合理な差を設けてはならないこととされている。企業においては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者を分けることのないよう留意する必要がある。

○雇用形態にかかわらず、職種等の要因により、企業内でテレワークを実施できる者に偏りが生じてしまう場合においては、労働者間で納得感を得られるよう、テレワークを実施する者の優先順位やテレワークを行う頻度等について労使で話し合いを行うことが望ましい。

○また、在宅での勤務は集中できない等の理由から、テレワークという働き方を希望しない労働者がいる場合もある。労働者側と、使用者側とでテレワークの実施に関する考

え方のミスマッチが生じないよう、労使における話し合いの機会を持つことが重要である。また、在宅での勤務は集中できない等の場合については、サテライトオフィス等を使用してテレワークを行うことも有効な対応策であると考えられる。

○特に新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、仕事の進め方がわからず上司や同僚等に聞きたいことが多く、不安が大きい場合がある。業務を円滑に進めるためには、対面と比較してコミュニケーションが取りづらい側面のあるテレワークのみではなく、出社と組み合わせる等の対応が考えられる。

マル2 テレワークの対象業務について

○全員がテレワーク可能である企業がある一方、一定数の出社が必要な企業、また業務の性質上テレワークを実施するのが難しい業種・職種がある。しかしながら、一般にテレワークを行うことが難しい業種・職種であってもテレワークを実施できる場合があり、必ずしも既存の業務を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用である場合がある。「テレワークに適さない業種なのでテレワークは行わない」と安易に結論づけるのではなく、経営者側の意識を変えることや、業務の見直しを行うことが必要である。

(2) 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

マル1 人事評価

○テレワークは、非対面の働き方であるため、出社する働き方と比較し、労働者個々人の業務遂行状況や、成果を生み出す過程で発揮される能力を把握しづらいという側面がある。

○人事評価は、企業が労働者に対してどのような働きを求めるといふ観点から企業はその手法について決定することが基本となっており、企業の裁量が大きい。特にテレワークにおいては、前述のとおり、労働者個々人の業務遂行状況や能力等を把握しづらい側面があることから、企業が、人事評価に関する具体的なルールを決めて、これを遵守すること、また、評価制度の趣旨や評価対象・評価手法等の具体的内容について労働者に説明することが必要である。

○専らテレワークで業務を行う労働者等、職場に出勤する頻度の低い労働者については、人事評価等について、評価者及び被評価者が懸念を抱くことのないように、評価制度及び賃金制度を明確にすることが望ましい。

○評価対象は企業により様々である。上司は、部下に求める内容や水準等を予め具体的に示しておくとともに、評価対象期間中には、必要に応じてその達成状況等について労使共通の認識を持つための機会を柔軟に設けることが望ましい。特に、行動面や勤務意欲、態度等の情意面を評価する企業は、評価対象となる具体的な行動等の内容や評価の方法を予め見える化し、具体的に示すことが重要である（例えば、「チームへの貢献」を評価する場合、「メール等によりチーム員へ情報提供を行うこと」が、評価対象となる具体的な行動のひとつであることを示す等）。加えて、人事評価の評価者に対しても、

非対面での働き方において適正な評価を実施できるよう、評価者に対する訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。

○テレワークを行う場合の人事評価方法を、出社の場合の評価方法と区別することは、誰もがテレワークを行えるようにすることの妨げになる可能性があるという点に留意する必要がある。

また、テレワークを行わずに出社していることのみを理由として、出社している労働者を高く評価すること等は、労働者がテレワークを行おうとするものの妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえない。テレワークを行う者に対し、時間外・休日・深夜のメール等に対応しなかったことのみを理由として不利益な人事評価を行うこともまた適切とはいえない。

マル2 費用負担

○テレワークを行うことによって生じる費用については、通常の勤務と異なり、テレワークを行う労働者がその費用を負担することがあり得ることから、労使のどちらがどのように負担するか、また、使用者が負担する場合の限度額、労働者が請求する場合の請求方法等については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等において定めておくことが望ましい。

○テレワークに要する費用負担については、個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、その状況は様々である。このため、企業ごとの状況に応じたルールを定めて、そのルールを遵守することが必要であり、労働者を採用する際やテレワークを導入する際に、適切な費用負担となるようその取扱いについて、労使でよく話し合うことが望ましい。あわせて、在宅勤務の場合には、その頻度も踏まえ、作業に適した机や椅子の購入費用の負担、勤務先で使用している設備の自宅での使用など、作業実態に応じた適切な対応について、労使で話し合うことが望ましい。

○在宅勤務に伴い、労働者の個人的な電話回線等を用いて業務を行わせる場合、通話料、インターネット利用料などの通信費が増加することが考えられる。また、労働者の自宅の電気料金等が増加することも考えられる。これらの場合には、その実際の費用のうち業務のために要した費用の金額を、在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。

マル3 人材育成

(ア) テレワーク状況下における人材育成

○特に新入社員、中途採用及び異動直後の社員等に対し、対面でのOJTを行わずにオンラインのみで必要な研修・教育を行うことは困難である、本人にとっても質問がしにくく不安が大きい場合がある、との声がある。人材育成については、実際に仕事をする人の姿を見て学ぶことが重要という側面があり、意識的に対面の状況下でOJTを行うなどの工夫が必要である。

○その一方で、オンラインでの方法を用いた場合には、オンラインの特性を活かした人

材育成が可能となる場合もあり、状況に応じて、オンラインと対面の方法を組み合わせで実施することも有用である。

(イ) テレワークを実施するための人材育成

○テレワークの特性を踏まえると、例えば、積極的・自律的に情報収集、課題把握、課題解決ができる、自分で適切に時間管理を行うことができるなど、自律的に業務を遂行できる人材の育成に企業が取り組むことが望ましい。併せて、労働者が自律的に働くことができるよう、管理職によるマネジメントが行われることが重要であり、テレワークを実施する際には、適切な業務指示ができるようにする等、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。例えば、テレワークを行うに当たっては、仕事の進め方として最初に方針を示す等、部下が自律的に仕事を進めることができるような指示の仕方を可能とすること等が考えられる。

○テレワークを実施する際には、新たな機器やオンライン会議ツール等を使用する場合があります、一定のITスキルを習得する必要がある場合があることから、特にテレワーク導入初期の段階等には必要な研修等を行うことも有用である。

(3) テレワークの場合における労働時間管理の在り方について

○テレワークは、働く場所や時間を柔軟に活用することが可能であり、業務を効率的に行える側面がある一方、集中して作業に従事した結果、長時間労働になる可能性があり、過度な長時間労働にならないように留意することが重要である。また、労働者が労働時間を過少申告することがないよう、健康管理の観点からも、使用者は労働時間を適切に把握することが重要である。

○一方で、例えば、使用者が個々の労働者の仕事の遂行状況を常時把握・管理するような方法は、あまり現実的ではない場合もあり、またテレワークのメリットを失うことになりかねないという点についても留意が必要である。長時間労働にならないようにしつつ、労働時間の管理方法について労使で話し合っただけでルールとして定めておくことも重要である。

○成長戦略会議の実行計画において指摘されているように、自己申告された労働時間が実際の労働時間と異なることを客観的な事実により使用者が認識している場合を除き、労働基準法との関係で、使用者は責任を問われないことを明確化する方向で検討を進めることが適当である。

○また、テレワークを自宅で行う際には生活の場所で仕事を行うという性質上、中抜けが生ずることも想定される。このことから、取扱いについて混乱が生じないように、中抜け時間があつたとしても、労働時間について、少なくとも始業時間と終業時間を適正に把握・管理すれば、労働基準法の規制との関係で、問題はないことを確認しておくことが適当である。

○企業がテレワークを積極的に導入するよう、テレワークガイドラインにおいては、テレワークの特性に適した労働時間管理として、フレックスタイム制、事業場外みなし労

働時間制がテレワークになじみやすい制度であることを示すことが重要である。

○事業場外みなし労働時間制については、制度を利用する企業や労働者にとって、その適用の要件がわかりやすいものとなるよう、具体的な考え方をテレワークガイドラインにおいて明確化する必要がある。

○規制改革実施計画において指摘されているように、現行のテレワークガイドラインには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しているという誤解を与えかねない表現がある。「原則禁止」との誤解を与えないようにしつつ、長時間労働対策の観点も踏まえてどのようにテレワークガイドラインに記載するかについては、労働者において深夜労働等を会社に原則禁止としてほしいという一定のニーズがあることも踏まえながら、工夫を行う必要がある。

その一方で、たとえ個人が深夜労働を選択できたとしても、業務を行っていない他者の業務時間に配慮し、プライベートを侵害しないようにすることも重要である。

○フランスでは、労使交渉において、いわゆる「つながらない権利」を労働者が行使する方法を交渉することとする立法が2016年になされ、「つながらない権利」を定める協定の締結が進んでいる。テレワークは働く時間や場所を有効に活用でき、育児等がしやすい利点がある反面、生活と仕事の時間の区別が難しいという特性がある。このため、労働者が「この時間をつながらない」と希望し、企業もそのような希望を尊重しつつ、時間外・休日・深夜の業務連絡の在り方について労使で話し合い、使用者はメールを送付する時間等について一定のルールを設けることも有効である。例えば、始業と終業の時間を明示することで、連絡しない時間を作ることや、時間外の業務連絡に対する返信は次の日でよいとする等の手法をとることがありうる。

労使で話し合い、使用者は過度な長時間労働にならないよう仕事と生活の調和を図りながら、仕事の間と私生活の間が混在していることを前提とした仕組みを構築することが必要である。

○このほか、勤務間インターバル制度は、テレワークにおいても長時間労働を抑制するための手段の一つとして考えられ、この制度を利用するアプローチもある。

(4) テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルスについて

○テレワークの実施には大きなメリットがある一方、在宅勤務の場合、日常生活を行う場で仕事を行うこととなるため、テレワークを行う労働者は心身にストレスを感じるのではないかとの指摘がある。また、テレワーク中心の働き方をする場合、周囲に同僚や上司がおらず、対面の場合と比較してコミュニケーションが取りづらい場合があるため、業務上の不安や孤独を感じる事等により、心身の健康に影響を与えるおそれがあり、また、その変化に気づきにくい。メンタルヘルスの不調や、その重症化を防ぐために、オンライン上で双方向のコミュニケーションを取りやすくすることなどにより、職場の上司、同僚、産業医等に相談しやすい環境を作ることが重要である。

○テレワーク実態調査によると、企業はテレワーク時に作業環境については確認を行っ

ていないという回答が多かった。特に、自宅での作業環境については、パソコンの配置や照明、温・湿度環境について事業主による管理が行き届かないことがある。どのような状況であれば適切な作業環境が確保されているといえるのかについて、チェックリストの活用など労働者自らが容易に確認可能な方法により、労使が協力してテレワークを行う労働者の自宅の作業環境を確認し、改善を図ることが重要である。

また、雇入れ時などに行う安全衛生教育、健康診断や長時間労働者に対する面接指導等の健康管理、ストレスチェック等のメンタルヘルス対策については、働く場所にかかわらず実施する必要がある。このため、テレワークを行う労働者に対して、これらの措置を講ずるに当たり、事業主が留意すべき事項をチェックリストなど分かりやすい形で示す必要がある。

○この他、自宅が狭隘であるなどテレワークを実施するために必要な作業環境の整備が困難である場合や、生活と仕事の線引きが困難になることにより問題が生じる場合もあり、そのような場合には、サテライトオフィス等を活用することが有効であると考えられる。

各企業においては、サテライトオフィス等を使用する場合の考え方について、企業としてルールを定めておくことが望ましい。

(5) その他

(テレワークを推進するための有効な方策)

○テレワークをしやすい業種・職種であっても、企業・職場の文化として、対面での会議が主流である場合や、書類のペーパーレス化が進んでいない場合はテレワークの導入・実施が難しいことがある。また、不必要な押印や署名がテレワークの導入・実施の障壁となっているケースがあるため、不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が期待される。また、仕事の進め方として、資料を紙で用意して上司に相談する必要がある場合などは、テレワークを行う障壁となっている場合があり、意識改革をはじめ、業務のやり方の見直しも期待される。

○セキュリティに対する不安のため、テレワークが導入されていない場合もある。このような場合には、セキュリティの観点からも全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討や業務毎に個別に判断することが必要である。また、企業・労働者が情報セキュリティ対策に不安を感じないよう、総務省が作成している「テレワークセキュリティガイドライン」を活用した対策の実施や従業員への教育等を行う必要がある。

(テレワークを実施する際に発生しうる問題への対処)

○テレワーク実施中にも、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等が起きることがあり、そのことが共通認識としてまだ十分に浸透しているとはいえないので、テレワークガイドライン等においても示していく必要がある。

○また、派遣労働者についても、円滑にテレワークが実施できるよう、テレワークを行

う際の労働者派遣法上の留意事項についてテレワークガイドラインにおいても示すべきである。

○テレワークを行っている場合にも、労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じた業務上の災害については、労災保険給付の対象となることを引き続き周知し、事業主が災害発生状況等を正確に把握できるよう、労働者が当該状況を記録しておくこと等の手段を示すべきである。

○いわゆる在宅勤務手当や実費支給の通勤手当が社会保険料の算定基礎となる報酬に該当するか等の取扱いについて明確化するべきである。

第5 その他

○テレワークについては、例えばセキュリティの問題もあり、この他、地方移住の推進、ワーケーションの促進等の観点からも一層の推進が求められている。引き続き関係省庁と連携し、更なる普及・促進を図っていくことが期待される。

第6 最後に

○本検討会の報告書を取りまとめる足下においても新型コロナウイルス感染症の感染が拡大してきており、感染拡大防止の観点からも、テレワークの推進が求められている。ただし、単にテレワークを推進すること自体が目的では、かえって非効率な業務運営や、労働者にとっても望ましくない形になる可能性がある。テレワークの推進は、働き方改革の推進の観点も含めて行うことが有益であり、ウィズコロナ・ポストコロナにおける新しい生活様式に対応した働き方として、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働けるものとなることが求められる。

○本検討会においては、このような観点から、良質なテレワークを導入するにはどうすればよいかについて議論が行われたところである。単に、テレワークに関する法規制がどうなっているのかを紹介するのではなく、労務管理全般についてガイドラインや好事例集で示していくことについて提言を行っている。テレワークの導入が難しいと指摘される業種・職種もあるが、業務内容の切り出し方や業務指示の工夫によっては、効率的・効果的に業務を進め、かつ、時間や場所を有効に活用することができる。労使で話し合っていていただき、ルールを決めてうまく活用いただくことで効果的な活用が見込まれる。

○本年の緊急事態宣言により、新たに多くの企業がテレワークを実施することとなり、企業によっては対応に苦慮するケースもあったが、逆に、この機会を活用して業務の見直しを図る例もあった。緊急事態宣言下でのこの経験を活かし、良質なテレワークが推進されることを期待したい。

○今般、本検討会における報告書をここにとりまとめることとするが、デジタル化の進展は今後も続くことが見込まれ、それに伴い、テレワークの在り方も変化することが想定される。今後も不断の見直しを行っていくことが必要となろう。

○本検討会としては、本報告書が今後の施策の検討等に活用されることを期待する。また、このとりまとめを踏まえ、厚生労働省において良質なテレワークを推進するための

取組として、テレワークガイドラインの改定をはじめ必要な対応を速やかに行うことを求めたい。

としております。

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、今の報告書案、その前の資料2もありましたけれども、それも含めた上で、何か御発言のある方は御自由に御発言いただきたいと思います。挙手の上、私が指名いたしますので、御発言いただければと思います。

では、御自由にどうぞ。

濱口委員。

○濱口委員 ありがとうございます。

こうやって全文読み上げていただきますと、目を見たときにはあまり気がつかなかったことで気になることがあります。7ページ目の下から2つ目のパラグラフ、テレワークの人事評価のところなのですが、書いてあることは全くそのとおりであって、おっしゃるとおりなのです。テレワークをせずに出社していることのみを理由として高く評価してはいけないのだと。そのとおりだと思うのですが、ただ、改めてこれを見て感じたのは、実は今回のコロナ禍で大きな問題になったのは、一つはテレワークなのですけれども、もう一つ、実はエッセンシャルワークの問題があるのです。その文脈というのは、テレワークをしたくてもできない、出勤して仕事をしなくてはならないのに、処遇が低いのは問題ではないかということです。もちろんここは直接それに関わっているわけではないのです。テレワークができる職種の中でしている人としていない人で出勤したことを高く評価するようなことをしてはいけないという話であって、それは全くそうなのです。しかし、エッセンシャルワークと言うはどうかはともかくとして、そもそもテレワークできない職種をどう考えるのかという反応がありうる。つまりここでいう人事評価というのは人を評価するという話であって、職種を評価するというのはまったく別の話だということを何らかの形で注記しておかないといけないのではないかと。書いてあることは全くそのとおりなのですが、エッセンシャルワークを無視しているとか、おとしめているといった印象をもし与えるとまずいなと感じたところです。そこは書き方を工夫していただければと思います。

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。

○川田委員 ありがとうございます。

資料1の報告書案についてです。全体としてはここまでの議論を丁寧かつ的確にまとめられているものかと考えておりますが、その上で3点意見ないしコメントを述べたいと思います。

1点目は、全体の構成ということでもあるのですが、3ページからの第3の「(1)テレワークの推進について」辺りに特に深く関わる点です。この検討会における検討の中で、テレワークの推進についての基本的な考え方としては、個々の企業あるいは労働者の状況に応じて実施するかしないか、あるいはそのやり方を決めていくということが基本にあって、その意味でテレワークを強制するとか、あるいはできるだけ可能性がある場合には実施するような方向で強く誘導するものではないのだろうと思っています。ただ、そういう前提の中では、例えばテレワークの実施について特に迷っているとちゅうちょしている、あるいはこれから本格的に考えていくという企業あるいは労使、労働者に対して、先ほど述べたような前提の中ではテレワークができるだけ広く行われて、社会に良好な働き方の選択肢の一つとして定着していくという方向を後押しするというスタンスで検討してきたところがあるのかと思います。

以下の話はそういう理解を前提としたものですが、そうすると、この報告書の中でもいろいろなところで今述べたようなこと、例えばテレワークの導入にちゅうちょしているような状況について、導入しにくいような業種・職種だからといって安易に実施しないと考えるのではなく、いろいろなことを考慮すべきであるということが書かれているのですが、全体として分かりやすく、あるいはできるだけ最初のほうにそのようなメッセージが出されるとよいのかと思います。分量のバランスなどもあると思いますが、例えば3ページから4ページの第3の(1)辺りにそういったテレワークを導入する場合の考えられるメリットであるとか、典型的に想定される導入しがたい状況に対して対応策が考えられるのだというような話、あるいは一見するとテレワークの導入が難しそうな職種・業種等であっても安易に導入しないと考えるべきではなく、検討する価値はあるのだという趣旨のことをもう少し書いてもいいのかと思ったというのが1点目です。

2点目ですが、これはここより後の第3以下の記述のやや細かい点ですが、文末の表現についてです。「重要である」「必要である」「適当である」「望ましい」あるいは「考えられる」といった表現が使い分けられています。恐らくそれぞれに一定の基準があるものだと思います。例えばいろいろな考え方があり得る中の一つを示す場合には「考えられる」とかという表現になっているものと思いますが、見てると、例えば必要であると書いてあるところの表現がやや強過ぎるように感じるなど、若干全体的に検討をもう一度したほうがよいのかと思われるところがあつたというのが意見ないコメントです。

一々は指摘しませんが、例えばということと言いますと、6ページの15行目から始まる「テレワークの対象業務について」というところの○の最後のほうで「『テレワークに適さない業種なのでテレワークは行わない』と安易に結論づけるのではなく」という記述については、文末は「必要である」になっています。安易に結論づけてはいけないということは断定的に言ってよいと思うのですが、その後の「経営者側の意識を変えることや、業務の見直しを行うこと」、ここは企業の状況ごとに考えるべき点もあろうかと思いますが、例えば「必要である」という表現では強過ぎるのではないかと思います。そういった

文末の表現がもう少し検討を深めたほうがよいかと思うところがあるということです。これは一々この場で検討するというよりは、例えばこの後事務局で検討されて取りまとめる前に座長と御相談されるとか、そのような形で一度御検討をお願いできればというのが2点目です。

3点目は、これはこの報告書の文言そのものというよりは、仮にこのような形で報告書が取りまとめられたとしたその後の課題に関わることなのかと思いますが、具体的には9ページから始まる(3)の労働時間管理の在り方についての中、3つ目の○では成長戦略会議の実行計画の内容を引くような形で自己申告の扱いについて記述がされています。戦略会議の実行計画の文言がこの後の検討のベースになるということで、ここの書き方自体はこういうものでよいのかと思いますが、内容的に考えると、ここでは労基法の責任のことについて書かれているのですが、故意が要件の中に入っていて、かつ立証についても民事より厳格なルールが適用される、刑事罰については比較的うまく当てはまることかと思いますが、一方で民事上の割増賃金の支払いの問題について考えるときにどうなるかといった点については、異なる考え方あるいは状況に応じてもう少し細かく考えていく可能性があるのではないかと思います。

また、むしろここで問題になっているのは労働時間の自己申告制ですが、これについては労働時間規制の遵守を確保するとか、あるいは労働者の働き過ぎに歯止めをかけるといった労働法的な観点からすると、適正な申告が行われるようにすること、特に現実問題として、過少な申告をするような圧力が使用者から労働者に対してかかってしまうということがある種の経験則として少なくないと考えられる扱いであることから、特にそういうことがないように適正な申告が行われるようにすることを徹底することが大事なのであって、そこが確保できていれば自己申告制自体が典型的に駄目というわけではないはずで、特にテレワークのようなある程度労働者の判断も介在する柔軟性のある働き方をする場合にも、時間管理の方法としてうまく機能するのであれば自己申告制は適切に機能する部分もあるかと思います。そういったことがこのような文章で報告書をまとめた場合においても、今後の検討課題になってくるのかと思います。労働時間の部分は特に法律的に細かく考えると相当細かい議論になるところもあると思いますので、今は9ページの一番下の○のところを例に挙げましたが、ほかの部分についても同じような考慮を今後していくところがあるのではないかと考えております。

若干長くなりましたが、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。

竹田委員、お願いいたします。

○竹田委員 先ほどからネットワークの具合がよくないようなので、もし音声が聞こえなかったらチャットを併用するかもしれませんので、お知らせください。

報告書は全体に非常に多方面に目配せが利いて素晴らしい出来だと思います。私は労務

管理などではなくて、専門が経営戦略、イノベーションですので、それに該当することだけ1点コメントしたいと思うのですけれども、3ページ目の「第3 今後の対応について」というところなのですが、テレワークがなぜよいかということが簡単に書いてあるのですけれども、新しい生活様式に対応した働き方であるということと、時間や場所を有効に活用できるのでとても効率的であるということが書いてあるのですが、企業の立場に立ってみても、テレワークのよい面はそれだけにとどまらないと思います。ですから、ここをもうちょっと膨らませて書いたらいいのではないかと。

どういふことかといいますと、これからあらゆる産業が知識社会といいますか、人と人がコミュニケーションをして知恵を出し合う比率が高まっていますね。そうすると、いかに良質な人材を各産業で獲得するかということがポイントになってくると思うわけです。一つは、多様な働き方に対応することで、良質な人材が獲得できる可能性が高まる。今回のコロナの経験でますますその傾向は強まるのではないかと。テレワークできるのだから働きたいというのは、冗談ではなくて本当にあると思います。

それから、さらに企業の内部だけのフェース・ツー・フェースのコミュニケーションで済むような業務は、さして付加価値を生まないという方向に行くのではないのでしょうか。企業の境界を越えて、いろいろな外部の専門家であるとかいろいろな役割を持つ人たちと結びついて新しい付加価値を出していく。そうしますと、これはテレワークに非常に親和的なわけです。ネットにつながるといふことが境界を越えていろいろな人を招き入れる、それから、企業の部署や企業の境界を越えて自然にいろいろな人とコラボレーションできる可能性があるということ、テレワークの延長は企業の境界を越えていく方向があるのではないかと。

第3に、企業がこれから新しい付加価値を生み出してその見返りとして収益を得るといふときに、新しいビジネスモデルをつくっていかねばいけない時代だと思います。今のネットワークの話もまさにそれに直結しているわけですけれども、ネットワークを利用して、顧客も含めて巻き込んで、新しいビジネスモデルをつくっていく。それにテレワークというのは非常に親和的でありますし、テレワークをしている人たちの中からそういうアイデアが出てくるということがあると思います。ですから、単に働き方、生活様式が変わるから対応しなければならないとか、単に時間や場所が有効に活用できるから効率的であるということだけではなくて、さらにこれからの社会において人材やネットワークを活用して新しいものをつくり出していくときにテレワークの推進は重要なのだということが、ここに一言書かれているとよいかと思います。

以上です。

○守島座長 ありがとうございます。

では、ほかの方、どなたかございますか。

萩原さん、お願いします。

○萩原委員 ネットワークの状況が悪くて、お伝えがうまくできるか分からないのですが、

2点ありまして、1つ目は川田委員の先ほどの意見に関連しています。成長戦略会議の実行計画のところのグループが、ほかの書き方に比べて詳しくないと。なぜ急にこれが入っているのかが分かりにくいようになっているので、一つはその目的ですね。テレワークの時間管理について、労使双方にとって負担感のない簡便な方法で把握・管理できるようにするためにルールを整備するのが目的であったかと思うのですけれども、それもちょうと踏まえたほうがいいなど。一方で、川田委員もおっしゃっていたと思うのですけれども、自己申告だけに委ねることで長時間労働になるということが起こらないように工夫は必要だと思うので、そこについてはしっかり書いたほうがいいのかと思っています。

2点目は、先ほどの竹田委員に関連する話なのですけれども、今日、報告書全体を聞くと、何でここまでやらなくてはいけないのかという気持ちになったのです。要するに、テレワークが時間や場所の選択肢を広げるためにやるものだと捉えた場合に、あまり企業にとって、メリットを感じられない。なぜこんな評価や教育などいろいろ考えなくてはいけないのだろうと、今日はそういう気持ちになって聞いてしまったのです。そうではないのだということを伝えるために、例えば最後の「テレワークの推進は、働き方改革の推進の観点も含めて行うことが有益であり」と報告書には入れていただいているのですけれども、そこをもうちょっと広げる必要があるのかと。なぜ企業がそれに取り組む必要があるのかがこの一行で結構ぎゅっと書いてあるのですが、例えばそういった報告書に書いている評価や教育の在り方などを見直すことというのは、要するに、それまで当たり前だと思って問題を感じていなかったものに対して見直すことは、生産性の高い職場づくりにつながると。テレワークの推進は決してテレワークを選択する人のメリットにとどまるのではなくて、それを推進することで価値を発揮しながら働ける環境づくりにつながる。テレワークを選択する以外の人たちにとってもメリットだし、企業にとってもメリットだといったことを加えていく必要があるかと思いました。

以上です。

○守島座長 ありがとうございます。

小豆川さん、お願いします。

○小豆川委員 ありがとうございます。

私も竹田委員と萩原委員の意見に賛成です。13ページで「テレワークの推進は、働き方改革の推進の観点も含めて」と書いてあるところです。私は経済活動、社会活動全般でDX、デジタルトランスフォーメーション、これが進められる中で、テレワークもその一環だということを引きちんと明記すべきではないかと考えます。特にITの活用によって経済、ビジネス、これからの組織の在り方、企業の価値創造に向けてこの動きを加速化させるために、テレワークは必須の条件だというニュアンスを盛り込むべきではないかと思っています。今、いろいろなトレンドがありますが、従来絶対にできないと言われていたテレワークの業務、例えば接客業なども非接触型の対面による接客という形でアバターを使ったようなものも出てきていますし、営業に関しましても、お客様もそうですし、自分自身も感染症対策の

ためにどんどん使い始めていることを考えると、ペーパーレスがもちろん前提ですが、業務のやり方、そして、企業内だけでなく組織間の関係性の在り方、その辺が大きく変わる時期なので、このニュアンスをぜひ含めていただければありがたいと思います。

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。

小西委員、お願いいたします。

○小西委員 小西です。

報告書の案についてはこういう形でいいのかとと思っているところですが、9ページ以下の労働時間管理の在り方についてというところについて、私が少し感じたことをお話しさせていたきたいと思います。

基本的に私が感じたところは、今回のテレワークガイドラインやこの報告書というものが、従来の労働時間法制や労働時間管理というものの考え方とどういう関係にあるのかということです。そこから一歩進んだものとするのか、従来の考え方を維持しているのがより明確になるといいかと感じている次第であります。

9ページ以下のところで「(3) テレワークの場合における労働時間管理の在り方について」の2つ目の○のところですが、既に各委員から言及されているところですが、「労働時間の管理方法について労使で話し合っただけでルールとして定めておくことも重要である」と書かれているところとか、労使で話し合うことは重要ということは理解できる場所ですが、それによって適切な労働時間管理ができないということになったら本末転倒のような気もしているところでもあります。

次の○の成長戦略会議のところについては、既に各委員から御指摘のあったところと同じような認識を持っていて、「使用者は責任を問われないことを明確化する」というのは一体どういう意味なのかが非常に不明な印象を持っているところがございます。

次に10ページに移りまして、上から2つ目の○のところぐらいでしょうか。「事業場外みなし労働時間制がテレワークになじみやすい制度であることを示すことが重要である」と記載されています。確かに事業場外で行う一つの働き方がテレワークということはできるかと思いますが、従来の法律、労働基準法が考えている事業場外みなし労働時間制というのは、労働時間が算定しがたいという要件も入っているところでもあります。テレワークというのいろいろな働き方が考えられると思うわけです。それほどインターネットに常時接続しないような形で仕事をする場合も考えられる一方で、常時オンラインという形で働くパターンも少なくないかと思っています。常時オンラインという場合に、使用者側としてはいろいろな情報がコンピューターやインターネット上に残るわけですが、そういう場合においても事業場外みなし労働時間制が使用できるのか、もしくは先ほどの自己申告という取扱いをすることが果たして妥当なのかというところは、さらに具体的に考えていく必要があるかと思っています。

先ほど申し上げましたけれども、テレワークというのはいろいろな働き方が考えられる中ですので、それに応じた形での対応、労働時間管理が必要になってくるかと考えている次第であります。

私からは以上です。

○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。

風神先生、お願いします。

○風神委員 ささいな点ですけれども、細かいこともせっかく最後ですので発言させていただくならば、先ほど人事評価について、出社しないということだけで不利益を被らないようにという点について、今度は出社しなければいけない人たちに対しての配慮が足りないではないかということもありましたけれども、一体どういったときに分けていくのがいいのか。現行のガイドラインですと、たしかテレワークをするときにそれ用の評価をつくるならば、それを明記しなくてはいけないみたいなことになっていると思いますので、テレワークをするのかしないのかで評価を分けてはならないということを明記したいのか、そうではなくて、何らかの条件の下であるならば、テレワークをするときの評価軸というものを企業がつくることも認めるのであるならば、どんなときならば認めるのか。それで、先ほどもありましたような出社しなければいけないような人と、そうではないときをどう評価軸として分けていくのかまで踏み込んでもいいのかと思いました。

ほかの文言について細かな点について御発言もありましたけれども、ほかの部分についても誤解がないようにいろいろと最終的には調整していただければいいかと思いました。

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。

濱口委員、お願いします。

○濱口委員 今、風神委員が、私がさっき申し上げたことにコメントされたのですが、結局この問題は、日本の社会に職務意識が非常に乏しいために、職務単位で物を考えることを飛ばしていきなり個人ベースの話に行ってしまうから、こういう変な問題が起きるのではないかという感じがするのです。ここでは、まず最初に来るのが対象者の選定なのです。まず人ベースの対象者の選定で、その後によりやく対象業務が来るのです。しかしながら、本来、この仕事はテレワークできるのかできないのか、というのが先に来なければおかしい。テレワークできないと言っているけれども、それは判こを押さなくてはいけないからだというのなら、それはおかしいので、テレワークできるでしょうという話がまずあって、その上で人の選定に行くはずなのです。まず業務ができるかできないかというレベルで、例えばテレワークがどうしてもできない、本質的な意味でのエッセンシャルワークだから、この業務を高く評価するのだというのはあり得る話だと思うのです。ところが、日本人の感覚がそうだからなのですが、それが後のほうに追いやられて、先に人ベース、個人ベー

スの評価の話に行ってしまうから話が混乱するのではないか。

そういう意味からは、最初の対象者の選定の話もまず業務があって、それから個人なのではないかと。評価もそういう意味からいうと、職務評価があって、それで個人の評価なのではないか。そこを明確にした上で、業務についてもこれは今までできないと思っていたけれども実はできるのだというような話がある、そのテレワークできる業務の中で、する人としらない人で、そこで差別があってはならないなどというように、きちんと整理したほうがいいのかという感じがいたします。私はたまたま、別件でエッセンシャルワークの話があるものですから、それが頭に残っていたのでそのように感じたのですが、多くの方もこれを読まれたときにそのように感じるころがあるのではないかと思ったものですから。そこは少し構成が変わるかもしれないですけども、初めにまず業務があって、それから個人に行くということを考えていただければと思いました。

それから、先ほどの川田委員や小西委員が指摘されたこととの関わりなのですが、経緯的に言うと、事業場外労働自体はもう30年以上前にできた制度で、そのときはいわゆるポケベル通達というものがあって、その考え方がいまでもあるのです。一方で、このテレワーク、在宅勤務については2004年、2008年に通達が出されていて、そこは大きく言えばその枠内なのですけれども、少し細かく要件が示されていて、必ずしも単純に労働時間を算定しがたいということではなく、むしろきちんと体制を整えることで、時間を算定しようと思えばできるけれどもあえてしないような仕組みにすることが要件になっていると私は理解しております。基本的には2004年、2008年の通達の考え方が現在の2018年のガイドラインにもそのまま書かれていますので、考え方としてはそれに基づいているのだろーと思えます。そこが非常に重要なところで、テレワークの中でも特に在宅勤務というのは、一方で労働者にとっての私生活の場と切り分けると言いながらなかなか切り分けにくいところがあるので、あえてきちんとコントロールしない、やろうと思ったらできるのだけれども、あえてそれを仕組みとしてしないことをもってみなし制の適用という要件にかからしめているところがあるので、むしろそこをきちんと明確に示したほうがいいのか。もちろん読めば分かるのですが、もともとの2004年、2008年のときの通達にはそこがかなり明確に書かれていたこともありますので、その考え方を再度もう少し明確に示されたほうがいいのかという感じがしました。

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。大丈夫でしょうか。

貴重な御意見をありがとうございました。特に経営的なメリットの部分を強調していくであるとか、仕事をまず分けて、それが切り分けられ、テレワークにできるかどうかを考えて、それから人の問題だという今の濱口委員の御発言などは、その2点は骨幹に関わるものなので、私は極めて重要な話ではないかと理解をいたしました。どうもありがとうございました。

それでは、本日の御意見を踏まえまして、事務局において報告書案を修正していきたいと思えます。事務局から皆様方に改めて確認をさしあげますけれども、最終的な取りまとめは私にお任せいただくということでよろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○守島座長 では、特に御異論はないということで承りました。

それでは、本日は検討会として最後の会となりますので、委員の皆様からこれまでの検討を踏まえて御所感をいただければと思えます。よろしいでしょうか。

では、五十音順で行きたいと思えます。

そうすると、風神委員が最初になります。

○風神委員 委員の皆様や関係者の皆様とテレワークについて議論することができ、喜ばしく思っております。

今回の検討会では、特に2点心に残っています。一つは、労働者が不安に思っている出社しないときの評価上の不利益ですとか、評価について見直し案に盛り込むことができたこと、あるいは本日の議論も踏まえて盛り込まれそうなことです。もう一つは、長時間労働や深夜労働の防止やコミュニケーションツールの構築など、労働者が不利益を被らないようにすることを注意した一方で、他方で、過度な時間管理やオンライン懇親会の強要など、テレワークの利点を阻害することがないように使い勝手がよくなるようにバランスよく検討できたことです。

報告書やガイドラインの改定にとどまることなく、実社会でよりテレワークがうまく運用することを願っています。

皆様、どうもありがとうございました。

○守島座長 ありがとうございました。

続いて、川田委員、お願いいたします。

○川田委員 まず、この検討会の中では限られた時間の中でということにはなろうかと思われる中で報告書を取りまとめたわけですが、個人的には専門にしている労働法以外の分野の様々な先生の御議論あるいは実際の企業の状況等のお話も聞けて、勉強になったところがたくさんあると感じております。

その上でということですが、たしか私自身、最初のほうの会議でも述べたかと思えますが、このテレワークの問題は結構本格的に考えていくと労働法の根本的などところにも関わるといえるようないろいろな問題につながっていく、あるいはその背景としては労働法が対象としている現実の働き方についても、今後かなり大きく変わる可能性があるということがあるのかと思えます。この報告書を取りまとめた後も、そのような観点から、法律の分野で言えば例えば外国の関連する法制度あるいは法理論の状況なども含めて、いろいろこれから今後見ていくべきところが少なくないかと思えますので、個人的にはそういうところを今後とも関心を持って見ていきたいと考えております。

以上です。

○守島座長 ありがとうございます。

続きまして、小西委員、お願いいたします。

○小西委員 今回テレワークについて様々な御議論を拝聴することができて、大変勉強になりました。テレワークということ自体は数年前から厚生労働省等で議論されてきたところかと思いますが、これほど急激に普及していくことはその当時は予想されていなかったところかと思いますが、私も労働法の研究者なのですが、その中であり得べき労働時間管理であったり、労働時間法制というものを考える一つの重要なきっかけになりました。

先ほど来、お話等をしていただいているところですが、事業場外労働みなし労働時間制がどこまで使えるのかどうかとか、そういうところも気になるところでありますし、また第1回目の検討会でも私は少し話をさせていただきましたが、今回は雇用型テレワークということだったわけですが、テレワークというのは雇用型もあれば自営型もある中で、どういう形でのテレワークの保護が望まれるのか、妥当なのかということ、引き続き考えていきたいとも感じているところであります。

今回の報告書にも記載されていますが、フランスの「つながらない権利」などを書かれていたところ、すごく勉強になったところであります。テレワークというのは、仕事と家庭との調和という問題があるにとどまらず、例えばZoomなどオンラインの会議ということになりますと、当該労働者だけではなくてほかの家庭のメンバーにも影響が出てくるところは、皆さん、テレワークを実施なさっている方はよく分かるかと思いますが、家庭生活を十分充実したものにするのも他方で求められるところかとも思います。従来は仕事と家庭を区別することも一つの価値と考えられていたかと思いますが、それをテレワークでどう実現していくかということについて、引き続き検討していきたいと思っている次第であります。

私からは以上です。どうもありがとうございます。

○守島座長 ありがとうございます。

続きまして、小豆川委員、お願いいたします。

○小豆川委員 実態調査を踏まえて、雇用労働分野の対象者の選定や労働時間、労務管理、様々な観点から皆様と御議論させていただきまして、本当にありがとうございます。

私から、実態調査の中では大きく2点、大きなファクトが発見できたかと思っています。特にコロナの前は本当に週1日、2日程度をテレワークを実施している企業が先進的だったのに対し、完全在宅、週3回以上、また長期間にわたって実施する企業が出始めているということです。その中で今回初めてテレワーク導入・実施した企業がそれまでよりも倍以上になっている、6割以上という、その事実は大きいです。また、これまでは正社員のテレワークを前提としていたのですが、非正規社員の方も実施し始めているということで、それぞれの働き方を組み合わせたり、仕事の命令・指揮に関しましてもテレワークで行う、そういう環境に変わってきています。

今後、テレワークのさらなる普及に関しては、経営者の意識改革から始まって、実際に

導入補助やノウハウ支援、周知・啓発などこれまでの政策的な枠組みはあると思うのですが、まずは普及推進する側で実態を共有する必要があるのではないかと思います。テレワーク相談センターなどで社会保険労務士の方々が企業のいろいろな悩みに応じていらっしゃいますが、まずは現場の実態を共有していただいて、本当に悩みは何があるのかを認識していただくことが必要です。テレワーク導入の正しい進め方は今までのガイドブックなどにもあり、目標設定があって、トップのコミットメントや社内連携のチームをつくることか、情報セキュリティの環境整備があり、人事、情報システム部門と関係各部署が連携して実施する。トライアルから始まって、本格導入して、PDCAを回すというところであまり普及促進ができるということでした。今は強制的にやらざるをえない中でいろいろな問題が浮上していると思います。あらためて、ステップをきちんと踏んで本格的に普及させていくような仕組みづくりが必要になってくるのかと思います。

一方では、ワーケーションや移住促進の文脈でテレワークが取り沙汰されていると思いますが、時間と場所を柔軟に選択するというところで、こういうトレンドはどんどん広がっていくと思います。その中で、副業を含めて企業内のいろいろな関係者が働く仕組み、ルールづくりが重要です。それから、実際にこういう働き方が個人の職業人生の充実やビジネスにとっては雇用創出や新しい事業を展開していく上での大きなトリガーとなるという認識を共有し、様々な関係者が一緒に進めていくことが重要かと思えます。

本当に私もいろいろな点で勉強させていただきまして、ありがとうございました。また今後ともよろしく願いいたします。

○守島座長 ありがとうございます。

続いて、竹田委員、お願いいたします。

○竹田委員 この検討会なのですけれども、私は遠隔で参加できなかつたら引き受けなかつたと思うのです。これが先ほど申し上げた境界を越えてきてコミュニケーションすることで、いかにテレワークが大事かを示しているのだと思うのです。ふだんだと、私はコロナのせいというよりも教育研究が優先なので、あまりそれにかかってくるような、教育研究があまりできなくなるような仕事の受け方はなるべくしないようにしているのですけれども、遠隔参加だったら無理なくできるということで参加した。こういうさりげないことの積み重ねが知のネットワークをつくっていくのではないかと感じております。

最初に、官公庁はあまりテレワークが進んでいないのではないかという話をいたしました。いや、そうではないというお話もありました。ですが、テレワークの検討会ですけれども、官公庁の方は一人もテレワークで参加されませんでしたね。特に関連省庁などはテレワークで参加すればいいのではないかと思いますのですけれども、そういう風土になっていないということかと思えます。ですから、上からというか、官公庁が変わると民間も変わるという面もこの国はありますので、ぜひ働きやすい、そして様々な人が参加しやすい場を今後もつくっていただけたらと思います。

以上です。

○守島座長 ありがとうございます。

続きまして、萩原委員、お願いいたします。

○萩原委員 萩原です。

貴重な機会をいただきまして、本当にありがとうございました。

コロナの影響を受けて一気に進んだタイミング、多くの人がやってみたらできないかと気づきを得られた段階で、この検討会でもって現状や明らかになった課題を整理できたことは、テレワーク推進にとって大きな意味があったと思っています。テレワークは、先ほどもお伝えしたように、場所や時間を選べるという個人側のメリットがあるだけではなくて、真剣にそれに取り組んだら、それまで当たり前だと思っていた仕事の進め方や評価の在り方について見直すことにつながって、それが生産性の高い職場づくりにつながるという意味で、企業やテレワークを選択しない個人にとってもメリットがあるということが重要だと思うのですが、そういったまさに働き方改革の効果のようなものが見えてくるのは時間がかかるので、それがこのまま分らないと、近い将来、コロナが落ち着いた段階で元どおりになってしまうのではないかとということが懸念されるので、今後はそういった幅広いテレワークの好事例を注意深く拾って伝えていくことも重要かと思いました。

以上です。どうもありがとうございました。

○守島座長 ありがとうございます。

続いて、濱口委員、お願いいたします。

○濱口委員 先ほど竹田委員が言われたことは、官庁もエッセンシャルワークなのか、それとも判子押しのための出勤なのかというのは考えてみる必要があるかと思います。これは半ば冗談ですが。

この検討会に出ささせていただいて、感想として2つほど思っております。一つは、ワーク・ライフ・バランスという言葉がここ十数年来ずっとはやっているのです。ただ、今までは基本的にはワーク・ライフ・バランスというのはワークの場とライフの場が分かれている、分かれていることを前提として、できるだけライフを確保しよう、だから、ワークを限定しようということではぼぼ話は済んでいたのです。ところが、テレワーク、とりわけ在宅勤務というのは、いや応なしに場所的にワークとライフが入り交じってしまう。そういう中で、ワークとライフをバランスさせるというのはどういうことなのかというのを、今までもあったのですが、改めて考える機会になりました。これだけ非常に多くの、瞬間風速的には労働者の半分以上の方がテレワークする時期もあったということから、改めてワークとライフをバランスさせるというのはどういうことなのかを、私も含めて考えさせるいい機会になったのかと思います。この報告書はあくまでその一里塚であって、ワーク・ライフ・バランスをどのように考えていくべきなのかということは、これを一里塚としてさらにもっと考えを深めていく必要があるのだろうと思っております。

もう一つ、これは小西委員がちらっと言われたことと関わるのですが、時間や場所にと

らわれない働き方というのは、逆に言うと労働者性の判断基準の中に時間的・空間的拘束性があるということがあって、あまりそこを強調し過ぎると労働者でないというようになってしまう危険性があります。ただ、それを裏返して、労働者でなくなってしまうリスクにならないためにそこをきちぎちに規制しなければいけないという話だと、これは逆にテレワークのメリットをかえって減殺することにもなってしまいます。なかなか話は難しいのですが、労働者としての一般的な保護を維持しつつ、しかし、その中でそういった時間的・空間的な拘束性のなさというものがどこまで可能なのか。これももちろん今までもあった話ではあるのですが、これだけ大規模にテレワークが拡大することを経験した時代の中で、これからの課題としても考えていく必要があることなのだろうということを改めて感じました。

私の感想は以上です。

○守島座長 ありがとうございます。

では、最後に私から一言申し上げたいと思います。

皆様方、どうも御協力いただきありがとうございました。非常に知的水準の高い、刺激の多い検討会だったと思います。

昨日の夜も実は日本の一流企業の人事部長さんとオンラインでこういう形で対応して、これからどうなっていくのでしょうかというお話をさしあげていたのですけれども、私は多分これが日本の人事管理、組織管理、組織運営等の経営の在り方の大きな変革点になるのではないかということを示唆しました。始まりはもちろんコロナ禍であったわけですが、それによってテレワークが増えました。そうすると、だんだんばらばらで自律して、分散して、かつ協働していくような働き方がこれからかなり日本でも一般的になってくると思います。コロナの直前に私はアメリカに行って人材育成の調査をやってきたのですけれども、そのときにも感じたのですが、海外の国々は、特にIT系、テクノロジー系の会社は既になんか自律・分散・協働型の組織になっている。ばらばらに仕事をしながら、でも、組織の目的を達成していくような方向でちゃんとマネジメントしている。

ですから、そういう意味でいうと、今回の報告書は時間管理や人材育成など、通常の労働法の範囲を多少超えたところまで言及していただいたというのは、私は非常にすばらしいと思いましたけれども、本当のチャレンジはこれからだと思っています。日本の組織の在り方、企業の在り方が大きく変わっていく。変えていかないとグローバル競争に勝ち残れない時代がだんだん来ると思いますので、ぜひこの報告書を一種の、先ほどもどなたかが一里塚とおっしゃいましたけれども、第一歩の起点として、これから新しい働き方、新しい組織運営、新しい組織の経営の在り方みたいなものを皆様方で考えていけるきっかけとなれば非常に幸いです。

皆様方、何回かでしたけれども、御協力、非常にありがとうございました。

最後に、厚生労働省の坂口雇用環境・均等局長から一言いただきたいと思います。

○坂口雇用環境・均等局長 担当局長の坂口でございます。座ったままで失礼申し上げます。

す。

守島座長をはじめ、委員の先生方には非常に短期間、密度の濃い御検討、御議論をいただきまして、誠にありがとうございました。

ちょうど8月の半ばに検討会の第1回をお願いしたということでもございましたけれども、そのときにテレワークが緊急事態宣言の中で非常に急速に広がっておりますが、今後ポストコロナのことも踏まえて、まさに労使が安心してテレワークに取り組んでいけるにはどうしたらいいかということについて、専門的な立場で御検討、御議論をということでお願いをした次第でもございました。

まだ感染の状況そのものはポストコロナという状況には至っていないということでもございますけれども、先生方にはそういったポストコロナの状況も見据えていただいて、今日も議論がありましたとおりのテレワークと働き方改革、あるいは生産性向上も含めての企業経営、ビジネスのありようというような、テレワークが今後どういった基本的な考え方で対応していくべきかというようなことも整理をしていただき、また、各論点についても労働時間管理の観点はもちろんのこと、今日も御議論がありましたようないろいろな人事の評価の問題や、幅広い労務管理の課題について御議論を整理していただいたということで、本当にありがとうございました。

今日の議論も含めまして、先ほど座長からもありましたとおり、委員の皆様にも御確認をしつつ、最終的には座長と御相談をして報告書という形で取りまとめていただき、私どもとしては、お忙しい中でもございますけれども、年内に整理・公表できればということで考えております。引き続きの御協力をお願い申し上げたいと思います。

その上で、報告書の最後のところにもございましたけれども、この報告書を踏まえて、私どもとしましては、まずは報告書の中でも取り上げられているガイドラインの見直しという作業を年明けから始めて、年度内には何とか改定をということで考えてございますし、また、好事例の横展開等々いろいろ御提言もございましたけれども、そういったことについても次年度以降も含めて引き続きしっかり取組をしてまいりたいと考えております。

委員の先生方におかれましては、今後も引き続きの御助言も御指導もいただきたいということもお願いを申し上げまして、私からの御挨拶とさせていただきます。本当にありがとうございました。

○守島座長 ありがとうございました。

それでは、これにて本日の、それから、この検討会自身の最後の会を閉会といたしたいと思っております。本日は皆様方、お忙しい中をお集まりいただき、また貴重な御意見を誠にありがとうございました。

これで閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。