

柔軟な働き方に関する検討会 報告（案）

平成●年●月●日

柔軟な働き方に関する検討会

1. 議論の経過

「柔軟な働き方に関する検討会」は、平成 29 年 10 月から●回開催され、雇用型テレワーク、自営型（非雇用型）テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方について、その実態や課題の把握及びガイドラインの策定等に向けた検討を行ってきた。

2. 議論の内容等

（1）雇用型テレワーク

テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、子育て、介護と仕事の両立手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。一方、雇用型テレワークについては長時間労働につながるおそれがあるとの指摘や、自営型テレワークについては注文者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面しているとの指摘などもあるため、これらに留意しつつ、その普及促進や就業環境整備を図ることが重要である。

「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）に基づき、本検討会において議論した結果、以下の対応が必要である。

① 雇用型テレワーク

別添 1 の内容のとおり、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を改正し、「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」とするとともに、広く周知を図っていくことが必要と考える。

② ~~（2）~~ 自営型テレワーク

~~「働き方改革実行計画」に基づき、本検討会において議論した結果、~~別添 2 の内容のとおり、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改正し、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」とするとともに、広く周知を図っていくことが必要と考える。

なお、自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインの対象については、現行のガイドラインでは事業者性の弱いものを保護の必要性が高いものととらえており、今後とも、その考え方は維持すべきである。

また、自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインの周知については、

- ・ 現行のガイドラインは認知度が低いため、自営型テレワーカーに直接発注する注文者だけでなく仲介事業者も含めた関係者にガイドラインを周

知・広報する。

- ・ ガイドラインの内容を適切に反映した実際に使いやすい契約書のひな形を併せて周知することで、ガイドラインが受発注の実務において有効に機能するようにする。

等の対応が必要である。

(2-3) 副業・兼業

副業・兼業を希望する労働者が年々増加する一方、多くの企業では、副業・兼業を認めていない現状にある。業種や職種によってさまざまな実情があるが、社会の変化に伴い企業と労働者との関係が変化していく中、労働者が主体的に自らの働き方を考え、選択できるよう、副業・兼業を促進することが重要である。また、労働者の活躍をひとつの企業内に限定しない副業・兼業は、企業にとって優秀な人材を活用する手段ともなりうる。【P】

労働者が副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、十分な収入の確保等さまざまであり、業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいなどの希望を持つ労働者がいることから、こうした労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩企業秩序への影響等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。そこで、行政として、

- ① 厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を、労務提供や企業秘密の漏洩企業秩序への影響が生じる場合等以外は副業・兼業を認める内容に改めること
- ② 労働者と企業それぞれの留意点とその対応方法を示すこと
- ③ 労働者が副業・兼業を実現している好事例を周知していくことが必要である。

このため、別添3、4の内容のとおり、副業・兼業の現状や促進の方向性、労働者と企業それぞれの留意点と対応方法等を盛り込んだガイドラインを策定するとともに、モデル就業規則を改定し、広く周知を図っていくことが必要と考える。また、いずれの形態の副業・兼業においても、長時間労働にならないよう、別添3の3～5に留意して行われることが必要である。

また、現行制度の解釈については、誰がどのような場合にどのような義務を負うのか、早期に具体的な整理を示すべきである。

なお、副業・兼業に関わる制度的課題として、

○労働時間・健康管理（労働時間通算）

- ・ 労働時間通算の在り方については、通達（昭和23年5月14日基発第769号）発出時と社会の状況や労働時間法制が異なっているという社会の変化を踏まえて、見直すべきである。

- ~~・副業・兼業にかかる労働時間を適切に把握し、労働時間通算規定などの現行の労働時間ルールを遵守すべきである。~~

○労災保険

- ・ 複数就業者の労災保険給付額について、事故が発生した就業先の賃金分のみを算定基礎としているという課題があり、副業・兼業先の賃金を合算して補償できるよう、検討すべきである。

○雇用保険、社会保険

- ・ 雇用保険の複数就業者の適用について、検討すべきである。
- ・ 併せて、社会保険の複数就業者の適用について、検討すべきである。

という意見があったところであり、今後、「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）の内容も踏まえつつ、別途検討を行うことが必要である。なおまた、ヒアリングにおいて、労働時間通算規定などの現行の労働時間ルールを遵守すべきである、副業・兼業と企業の安全配慮義務との関係に留意することが必要であるという意見もあった。

~~おって、ガイドラインは、副業・兼業の社会的な広がり等を踏まえ、今後、必要な改定を行っていくことが必要である。~~

3. その他

本検討会において議論した3つのガイドラインについては、多様で柔軟な働き方の広がり等を踏まえ、今後、必要な改定を行っていくことが必要である。

また、これらのガイドラインの周知に当たっては、上記2において記載した内容のほか、それぞれパンフレット等を作成し、よりわかりやすい例示や解釈を記載した上でホームページに掲載するなど、広く使用されるような工夫が必要である。

別添1 「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（案）」

別添2 「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン（案）」

別添3 「副業・兼業の促進に関するガイドライン（案）」

別添4 モデル就業規則改定（案）（副業・兼業部分）

参考資料1 「柔軟な働き方に関する検討会」開催要綱 （略）

参考資料2 「柔軟な働き方に関する検討会」開催経過 （略）