

「柔軟な働き方に関する検討会」ヒアリングにおける経団連意見

2017年11月22日

日本経済団体連合会

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

- ① 時間や場所の制約を受けないテレワークは、労働者に柔軟な働き方の選択肢を提供し、生産性の向上、仕事と育児・介護の両立支援、ワーク・ライフ・バランスの実現に資するものであり、普及促進が期待される。
- ② 経団連でも、テレワークセミナーの開催や事例集の公表を通じて好事例を広く周知するなど、テレワークの推進に向けて積極的に取り組んでいる。
- ③ テレワークは、職場から離れ、自らの業務に集中できる等の効果が期待される一方、上司の具体的な指揮監督が及びにくいことに起因し、業務に集中するがために、長時間労働になる可能性がある。こうした点に留意した労務管理の徹底に加え、労働者自らの自律的な働き方が求められる。テレワークを推進する企業では、長時間労働を防止するため、テレワーク時の残業を禁止したり、残業をする場合は事前許可制とするなど、様々な対応を行っている。改正ガイドラインにおいても、働きすぎ防止を喚起してもらいたい。
- ④ 在宅勤務時の作業環境の確保については、仕事場所が自宅という私的領域にあることも踏まえ、企業が提供できない部分もある。また、現実の住宅事情を考えた場合、そもそも生活の場と仕切られた十分な在宅

勤務のスペースを確保することが必ずしも容易ではない。企業が主たる勤務場所としてオフィスを提供している中、本人の意思で在宅勤務を選択しているケースにおいては、安全配慮義務の全てを企業に求めることは現実的ではなく、企業の責任範囲の明確化が必要であり、今後の政策課題としていただきたい。

- ⑤ 「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成14年4月5日基発0405001号）の制定時と比べて、テレワークをする場所が多様化し、情報通信技術も進歩しているので、実態を踏まえたガイドラインの見直しを今後検討していただきたい。

2. 自営型テレワークの適切な実施のためのガイドライン

- ① 近年クラウドソーシングの拡大など、既存ガイドライン（※）で想定されていない就業形態が散見されることから、実態に即した形でガイドラインを改正することは時宜にかなったものとする。

（※）在宅ワークの適切な実施のためのガイドライン

- ② 既存ガイドラインは、請負契約にもかかわらず、雇用関係にあるかのような配慮が求められている。自営型テレワークは、指揮命令下にならない請負契約であるため、今回の改正を機に、雇成型テレワークとは対応が異なることを明確にした上で、留意点など実態に即したガイドラインの改正が必要である。

- ③ 自営型テレワークは、雇用関係にない請負契約であるため、下請法等に則った上で、当事者間の自由な契約が認められることが基本である。契約トラブルを未然に防止する観点から、テレワーク特有の留意点をガイドラインに記述していくことに異論はないが、報酬額の決定方法など、過度に記述することは、当事者間の正常な取引を損なう懸

念があるのではないか。また、自営型テレワークのみが過度に保護されることのないよう、通常の請負契約との整合性にも留意した整理が必要である。

3. 副業・兼業の推進に関するガイドライン

副業・兼業については、一部の企業で認められてはいるものの、多くの企業では、就業規則で職務専念義務を定め禁止している。副業・兼業を通じた社員の能力開発、人材開発といったポジティブな側面もあるが、社会保険料や雇用保険料の負担や徴収、労働時間の管理、災害補償における企業の責任の範囲など整理すべき課題は多い。

経団連では、長時間労働の是正を重要課題に掲げ、働き方改革に取り組んでいる。こうした状況下、副業・兼業を推奨するのはやや抵抗があり、今のところ旗を振って推進する立場ではない。副業・兼業については、実態や課題を踏まえて慎重に検討することが必要であり、まずはこれら課題を解決した上で、ガイドラインの策定が進められるべきである。

- ① 副業・兼業の推進にあたり、企業としては、長時間労働のみならず、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務など、様々な観点から懸念すべき点が多い。
- ② 労働時間を一つとっても、労基法第 38 条で、使用者には事業場を異にする場合であっても労働時間を通算した就業時間の把握が義務づけられている。企業はどこまで対応すれば、これら就業時間の把握義務を履行したことになるのか。労働者からの自己申告以外にどのような把握方法が考えられるのか、本業にて副業・兼業先の始業時刻を超えた時間外命令が必要な場合に当該時間外命令と副業先の就業義務はどちらが優先されるかなど、明確にされていないと現場で混乱が生じかねないのではないかと懸念される。

- ③割増賃金についても、事業所を異にする場合の割増賃金は、当日後発の事業主負担となると理解しているが、日々管理していくことは極めて困難と想定される。自己申告に依拠する場合はさらに把握が難しい。
- ④その他にも、複数の会社に勤務する場合の年休、休暇、休憩時間、休職等に関する企業の対応がわからない。
- ⑤副業・兼業を禁止できる具体的基準（例えば、本業と副業・兼業の所定労働時間の合計が法定労働時間を超える場合や、本業と副業・兼業の三六協定時間の合計が年間720時間を超える場合の禁止）がないと、健康管理上の問題がおきるのではないか。
- ⑥副業・兼業と言っても、企業と雇用契約にある場合や、雇用契約のないフリーランス（個人事業主）の場合、3つ以上の仕事を掛け持ちする場合など、様々なケースが考えられる。また、企業の対応も、本業先の企業と副業先の企業では異なってくることが想定されるので、ガイドライン策定にあたっては、ケース毎の対応を検討すべきである。

4. モデル就業規則の改定の方向性（副業・兼業部分）

- ①許可制でも、許可条件を緩和すれば副業・兼業を推進できるのではないか。いきなり届出制とするかは議論する必要があるのではないか。
- ②ガイドラインで、企業や労働者が行うべき対応が明確になっていない中で、安易に副業を認める記述は望ましいとは言えず、先ほどから申し上げている様々な課題を解決した後に、議論すべきであると考えている。

以 上