

今後の議論に向けてのたたき台（案）  
（時間・空間・企業にとらわれない働き方部分）

※本資料は第 8 回労働政策基本部会での自由討議の際の参考資料として作成しており、前回の労働政策基本部会の議論の内容等を踏まえ、主な論点をまとめております。

【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るとともに、ワークライフバランスに資することができ、多様な人材の能力発揮が可能となる。その普及促進や就業環境整備を図ることが重要。
- 雇用型テレワークの導入及び実施に当たっては、使用者が労働時間管理や事業場外みなし労働時間制等の運用、必要に応じた業務内容や業務量の見直し等の労務管理を適正に行うとともに、業務の円滑な遂行に当たってはテレワークを行う労働者に対し業務内容や業務遂行方法等を明確にして行わせることが望ましいなど、実施に当たって留意すべき点等も周知することが必要。これらの点に加え、長時間労働対策の例等についてまとめた「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」を、対象者を念頭にわかりやすく書き方を工夫するなどして周知し、普及を図っていくことが必要。
- 「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」で記載された長時間労働対策については、テレワーク以外の就業についても取り入れていくことが可能。
- 自営型テレワークについては雇用関係によらない働き方的一种であるため、後述の雇用類似の働き方に関する保護等の在り方の検討を進める中で、契約ベースでは同じ業務でも、交渉力の違いで従属性の有無に違いがあり得る点などに留意しつつ、保護すべき対象等を合わせて検討していくべき。

【副業・兼業】

- 労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であることを踏まえ、副業・兼業を希望する労働者が主体的に自身のキャリアを形成できるような環境を整備することが重要である。
- まずは、本年 1 月に策定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」、改定版モデル就業規則について、労働者によって仕事の内容や収入等に様々な実情があることを踏まえつつ、効果的な周知を行い、副業・兼業はオープンイノベーションや競争力の向上につながるという価値観を社会で共有できるように広めていくべきである。

- また、労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等の副業・兼業に関する制度的課題について、労働者の健康確保等に留意しつつ、十分な検討を進めるべきである。
- さらに、副業・兼業の社会的な広がりを踏まえ、ガイドラインについては、今後、必要な見直しを行っていくことが適当である。

#### 【雇用類似】

- 雇用関係によらない働き方が拡大している中、労働行政でも従来の労働基準法上の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが必要。
- 雇用関係によらない働き方は多種多様であって、行政が介入すべき問題は何か、問題の原因は何か、誰が保護の対象となり得るのか、業種や職種によってどのような違いがあるか等、このような働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、検討を進めることが必要。
- 仮に保護する必要があるとすれば、発注者と雇用類似の働き方の者に関するガイドラインを策定して対応することのほか、個別のケースに対し労働者性の範囲を解釈により積極的に拡大して保護を及ぼす方法、労働基準法上の労働者概念を再定義（拡大）する方法、雇用類似の働き方の者に対し、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意する方法など、様々な方法が考えられる。いずれにしても、保護の対象や保護の内容の検討なしに結論は得られないことから、保護の必要性について検討する中で議論すべきである。
- 雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、このような様々な課題について、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要。
- 「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書で把握した実態や課題、また、今後更に把握すべきと指摘された事項を基に、保護の対象者たる「雇用類似の働き方の者」、保護の内容及び保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めていくことが必要。