

第8回 人への投資ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時： 令和5年3月2日（木）13:00～14:49
2. 場所： 中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※Zoomによる開催
3. 出席者：
 - （委員） 大槻 奈那（座長）、中室 牧子（座長代理）、菅原 晶子
 - （専門委員） 宇佐川 邦子、鈴木 俊晴、水町 勇一郎
 - （事務局） 辻次長、岡本次長、黛参事官
 - （説明者）（厚生労働省）
 - 青山 桂子 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）
 - 松原 哲也 労働基準局労働条件政策課長
 - 竹野 佑喜 労働基準局監督課長
 - （有識者）
 - 鈴木 重也 一般社団法人 日本経済団体連合会 労働法制本部長
 - 大久保 好伸 パナソニック ホールディングス株式会社
戦略人事部 労政担当主幹
 - 尾中 俊之 パナソニック オペレーショナルエクセレンス株式会社
エンプロイヤーサクセスセンター
人事ソリューション企画室 室長
 - 岡本 通恵 パナソニック オペレーショナルエクセレンス株式会社
エンプロイヤーサクセスセンター
人事ソリューション企画室
 - 高瀬 祐子 パナソニック オペレーショナルエクセレンス株式会社
エンプロイヤーサクセスセンター 労政室
 - 濱田 京子 エキップ社会保険労務士法人
代表社員 特定社会保険労務士
4. 議題：
 - （開会）
 - 1. 年次有給休暇の取得義務の緩和
 - 2. 在宅勤務手当の「割増賃金の基礎となる賃金」除外項目への追加
 - （閉会）
5. 議事概要：

○事務局 それでは、時間になりましたので、第8回「規制改革推進会議 人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます

います。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。

本日はオンライン会議となりますので、画面共有はいたしますが、あらかじめ送付いたしました資料を御準備いただきますようお願いいたします。

会議中は、雑音が入らないよう通常は画面左下のマイクアイコンでミュートにしていたかとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう御協力をお願いいたします。

また、本ワーキング・グループでは、後日、議事録を公開するとともに、会議終了後、事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。本日は、工藤専門委員、森専門委員が御欠席でございます。

以後の議事進行につきましては、大槻座長にお願いしたいと思っております。大槻座長、よろしくをお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、議題1「年次有給休暇の取得義務の緩和」について議論したいと思います。

本件については、まず、規制改革の御要望について、日本経済団体連合会様及びパナソニックオペレーショナルエクセレンス株式会社様から御意見を伺って、それに対する厚生労働省の御見解、対応の方向性を確認した上で議論を行いたいと思っております。

本日は、御説明者として、一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長の鈴木重也様、パナソニックホールディングス株式会社戦略人事部労政担当主幹の大久保好伸様、パナソニックオペレーショナルエクセレンス株式会社エンプロイヤーサクセスセンター人事ソリューション企画室室長の尾中俊之様、同社のエンプロイヤーサクセスセンター人事ソリューション企画室の岡本通恵様、同社エンプロイヤーサクセスセンター労政室の高瀬祐子様にお越しいただいております。

それでは、15分程度で御説明をお願いいたします。

○日本経済団体連合会（鈴木労働法制本部長） ありがとうございます。経団連労働法制本部長の鈴木と申します。

日頃は私どもの活動に多大な御支援を頂いておりますこと、また本日はこのようなヒアリングの機会を与えていただきましたことに厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

まず、年次有給休暇の取得義務の緩和についてをお願いをしたいと思います。資料1-1の1ページを御覧ください。

まず、現行法の確認をさせていただきたいと思っております。年休の趣旨は、心身の疲労回復等でございます。法定の年休の発生要件は2つございます。6か月以上継続勤務要件と8割以上出勤要件です。ただし、大企業を中心に、法定の要件の両方または一方を課さずに付与する企業も少なくないと承知しております。以上が年休の発生要件です。

次に、具体的な権利行使、すなわち年休の時季の特定方法といたしましては、2019年3月までは、労働者が時季を指定して取得する方法、労使協定を締結して時季を指定して取得してもらう方法の2つがあり、使用者が時季を指定することは禁止されていました。これが2019年4月から変更され、使用者は、年間10日以上年休を付与された労働者に対して、時季を指定した上、5日以上年休を取得させなければいけないというルールが加わりました。なお、労働者が時季を指定して5日以上取っていれば、年休を5日以上取得させる使用者の義務はなくなります。

次に、現行法の問題点でございます。年度後半で休職から復帰した場合、あるいは突然休職、突然退職をされる場合に対応が困るという点です。特に年度後半で休職から復帰した場合、復帰後の期間が短い中で5日を取得させるということは過度な規制であると私どもは受け止めております。

一番下の※印のところに年5日の年休を労働者に取得させる義務の立法事実をお示ししております。2015年、厚生労働省の審議会の報告書では、正社員の16%が年休を1日も取っておらず、そうした労働者は長時間労働になっている割合が高いという実態を理由に、年5日の取得義務の規定が適当であるとし、法制化された経緯がございます。年5日の年休取得義務というのは、心身の疲労回復を超えて、端的に申しあげますと過重労働を防止することが立法事実であると理解しており、この点は強調させていただきたいと思っております。そのため、長く休職していた社員は過重労働の心配は少なく、政策としてパターナリスティックに5日を取得させる必要性は小さい、このように考えております。もちろん、その方が年休を保有していれば、当然、休職復帰者も年休を取ることができます。私どもは、年休を取りたい社員の権利を否定するものではございません。私どもは、例えば休職復帰直後で心身の疲労も少なく、仕事に集中して取り組みたい働き手がおられ、そうした働き手に対してもパターナリスティックに使用者が年休を5日取得させるということは、罰則つきで強制するという含め、制度趣旨から行き過ぎであると感じているということです。

また、2つ目のパターンである、突然休職や退職をされた場合について補足いたします。突然休職や退職をされる場合については、休職復帰のケースと異なり、それまでに会社が取得させればよいのではないかという疑念を持たれる委員の先生方もいらっしゃるかと思います。しかしながら、2ページ目の上段に具体例を挙げておりますとおり、例えばお盆の時季に5日取得させて、そのほかの年休取得は働き手の自主性に委ねる企業を考えると、6月中旬に2週間後の6月末をもって退職すると申し出たケースでは、一斉付与による年休取得をさせることができず、退職までに取得させることが困難な場合があり得ると思っております。

次に、下段の例でございます。取得の時季を基本的に働き手の自主性に委ねつつ、12月末までに5日の年休を取っていない労働者に対しては、人事部が本人の希望を聞いた上、1月から3月末までの間に時季を指定した上、5日間取得させる方法を取るというような

企業もございます。このような企業で働いておられる社員が、例えば6月末に退職した場合、個別に急遽フォローし、本人も望まない年休取得をさせなくてはならないということになるかと思えます。この場合も、私どもとしては、先ほど申し上げた年5日の年休取得義務の立法趣旨からは外れると考えております。時季指定の方法が多様である中、突然の退職等に対応できない事情があるという実態を御理解いただきたいと存じます。

3ページに、私どもの要望内容をまとめております。年度後半での休職復帰時などの場合において、基準日から1年間における勤務可能日数に応じて按分した日数足りることとしていただきたく存じます。例えば休職復帰後、残り2か月の方には1日の時季指定で足りることとしてはどうかという御提案です。

加えて、年度途中での急な休職や退職のケースにおいては、5日間の年休を取得させられない場合も法違反にならないことを明確化していただきたいと思えます。

下の補足の①をご説明いたします。就労時間の長さで年休取得義務の日数を変える、按分することはなじまないのではないかという御疑念を持たれる先生もおられるかもしれません。しかしながら、現行法上、既にパートタイム労働者等、勤務日数等が短い労働者に対する年休付与日数を比例付与するという仕組みもございますので、法技術的には問題はないと考えております。

補足の②は、2021年度、規制改革・行政改革ホットラインで受け付けていただいた当方の要望に対する厚生労働省の回答の一部でございます。

1つ目のポツについて、「使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではない」との回答を厚生労働省より頂いております。しかしながら、勤務可能日数が残り5日未満という、物理的に5日の年休取得が不可能な場合への回答でございますので、私どもの要望に正面からお答えいただけないという受け止めをしております。

2つ目のポツについて、「監督指導においても、法違反が認められた場合には、事案に応じ、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています」という厚生労働省の御回答がございました。私どもは、法違反になること自体が問題であると考え、要望させていただいております。また、複数の企業からは、育児休職などから2月途中に復帰した社員が気力も十分に働き出し、結局、3月末までに5日間の年休を取得できなかったことですぐに是正勧告を受けたという事例を聞いており、そうした実態も踏まえて要望しているということを御理解いただければと思います。

私からの説明は以上です。

○大槻座長 続きまして、パナソニックさん、お願いします。

○パナソニック(大久保労政担当主幹) パナソニックホールディングスの大久保でございます。日頃は大変お世話になっております。

本日は、議題1の年次有給休暇の取得義務の緩和、その後の議題2で予定されております在宅勤務手当の取扱いのところでしまして、企業の現場実態という観点で説明させていただきたいと存じます。

具体的な資料の説明につきましては、本日出席させていただいておりますパナソニックオペレーショナルエクセレンスの高瀬と岡本より説明させていただきます。パナソニックオペレーショナルエクセレンスは、人事戦略を担うパナソニックホールディングスと一体となってグループの戦略実行のための制度設計や運用、あるいはグローバル全体のオペレーションの高度化・効率化を担う会社でありまして、より現場の社員や人事オペレーションの実態を踏まえた御説明が提供できるかと思っております。

それでは、早速、高瀬より資料の説明をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○パナソニック（高瀬氏）では、私、パナソニックオペレーショナルエクセレンスの高瀬より資料の説明をさせていただきます。

本日は、このような機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

先ほど経団連の鈴木様より御説明いただきましたが、ここからは弊社より要望の背景となっております実際の問題点を中心に御報告いたします。

実際の事例の御紹介に入る前に、弊社の年次有給休暇についてこのページで御説明いたします。まずは、制度概要です。出勤率に関係なく毎年4月1日を基準日として25日を付与しております。また、年度内で5日の一斉取得を労使で協定しておりまして、そのうち4日は夏季休暇期間中に設定しております。

次に、取得率の推移です。下の図を御覧ください。コロナ禍による在宅勤務拡大を要因として、2020年度、2021年度はわずかに減少傾向となりましたが、2019年度は法改正もございまして、平均で18.6日、74.3%と高い取得率となっていると考えます。このように今般の法改正によって弊社においても年休の取得促進が図れたということで認識しておりますが、一方で、年休5日の時季指定義務により、一部のケースにおいて社員本人がデメリットを感じている事態が発生しているというのも事実です。

では、これから実際に発生している問題点について4つのケースを御紹介させていただきます。

こちらは、年休取得可能期間が短い年度途中の休・復職者や退職者において5日取得が困難なケースでございます。

まず、1つ目は、私傷病休職からの復職者の例です。年度終わりの3月1日に長期の休業から復職し、慣らし勤務を開始するも、3月31日までに年休5日取得が必須となりました。当該社員の声としましては「慣らし勤務期間中にもかかわらず、時季指定の年休取得によって勤務・生活リズムが崩れた。勤労意欲が削がれる」といった声ですとか、慣らし勤務は業務のみならず職場の人間関係にも慣れていく期間となりますが、「復帰直後の休暇取得となったことで心苦しい」といった声も聞かれました。上司、同僚からは気兼ねなく休むよう声かけもあったようですが、長期休業から復職したばかりの本人としては、働く意欲もある中、職場に貢献できず心苦しいという気持ちが生じてしまうのは致し方ないことだと感じております。

次は、2つ目のケースです。こちらは、育児休業からの復帰者の事例です。先ほどのケースとも類似しますが、年度終わりの3月中旬に2年間の育児休業より復帰した場合、残りの半月で5日の年休を取得しなければなりません。本人からの声としては「早期の立ち上げ意欲が削がれる」といった声や「使途を問わず取得可能な年休は今後子供が体調不良となって突発的に休む場合などに備え温存しておきたい」といった声が聞かれました。未取得の年休は法定どおり翌年度に繰り越せるということと、また弊社では、年休を積み立てることができる積立年休制度もございますので、必要なときに備えて温存しておきたいというのはもっともな意見だと認識しております。なお、年度途中の入社者や入社したばかりの社員などで付与日数や積立年休が少ない場合は、このケースは特に問題となり得ると考えます。

3つ目は、育児休業開始のケースです。パートナーが早産となり、当初の育児休業予定から前倒しで、急遽7月末より1年間の育児休業を開始することとなりました。もともと夏季休暇の一斉年休での取得も計画していたため、それまでの間で5日の年休を取得できず、休業開始前までに年休5日取得が必要となりました。当該社員からは「出産後は育児休業や配偶者出産休暇などほかの制度でも休むことができるにもかかわらず、なぜ5日の年休取得を優先しないといけないのか」といった疑問の声が聞かれました。この背景には、先ほど御紹介したケース同様、年休は復職時のために温存しておきたいという気持ちがあります。

最後のケースです。こちらは、年度途中の退職者です。一身上の都合で急遽5月末に退職せざるを得なくなり、2週間前に退職を願い出た社員がおりました。もともと4月、5月は大型連休もあり、年休取得が進みにくい時期でもある中で、5月31日までに年休5日を取得させねばなりません。当該社員からは「自己都合の退職であり、責任を持って後任への業務引継ぎをしたかったが、年休5日の取得義務のために引継ぎが不十分なまま退職せざるを得ず、心残りだった」という声ですとか「社内の関係者や顧客への挨拶の時間も確保したかったが、ままならず、円満退職に支障を来した」といった声も聞かれました。

以上、具体的な事例を挙げて問題点を御紹介させていただきました。年休5日の時季指定義務の法定化の背景は、過重労働防止、労働者の心身のリフレッシュの側面にあるということで認識しており、その趣旨は十分理解できるものです。しかしながら、今、御説明したようなケースに関しては必ずしも過重労働リスクがあるものとも言えず、また当該社員自身からも疑問の声が上がっていることも踏まえて、一律の対応ではなく個々のケースに鑑みて柔軟な対応が取れるよう見直しを要望したいと考えます。

以上、御報告とさせていただきます。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございました。

続きまして、厚生労働省さんから御説明をお願いしたいと思います。本日は、御説明者として、厚生労働省大臣官房審議官(労働条件政策、賃金担当)の青山桂子様、労働基準局労働条件政策課長の松原哲也様、労働基準局監督課長の竹野佑喜様にお越しいただいて

います。

それでは、10分程度で御説明をお願いいたします。

○青山審議官 ありがとうございます。厚生労働省の審議官の青山から御説明させていただきます。

資料1-3を御覧ください。2ページをお開きください。これは、昨年9月に経団連様が公表されました「2022年規制改革要望—人・地域・グリーン—」のうち、今回のテーマである年次有給休暇の取得義務の緩和に関する部分を抜き出したものでございます。

御要望につきましては、先ほど御説明もありましたので、簡潔に紹介させていただきますと、1点目が、業務上の傷病や産前産後、育児・介護休業といった休業から復帰する労働者については、基準日から1年間における勤務可能日数に応じて按分した日数での年次有給休暇の取得で足りることとすべきという意見、2点目が、基準日から1年間の途中において突然休業を開始する労働者や退職する労働者については、5日間の年休を取得させられない場合も法違反とならないことを明確化すべきという意見の2点を御要望いただいていると認識しております。

3ページを御覧ください。現行の年次有給休暇の制度概要でございます。これも先ほどのプレゼンにもありましたので、かいつまみながら御説明させていただきます。

趣旨につきましては、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与えるものでございます。

具体的な要件としては、雇入れの日から起算して6か月継続勤務し全所定労働日の8割以上を出勤した労働者に対して10労働日の年次有給休暇が与えられますが、その後、継続勤務年数が1年増えるごとに、表のとおり最大20日までの日数が与えられるものとなっております。

なお、年次有給休暇の権利は、最高裁判決におきまして、労働者が客観的要件を充足することによって法律上当然に発生する権利でありまして、労働者が請求して初めて生じるものではないと示されています。

付与ルールのところを御覧ください。御説明にもありましたが、法改正を経まして、年次有給休暇の付与の時季の決定方法としましては、3通りになっております。1つ目が労働者の請求によるもの、2つ目が計画年休によるもの、3つ目が、後ほど説明しますけれども、今回の要望の対象である使用者の時季指定によるものでございます。

1つ目、2つ目を簡潔に御紹介しますと、1つ目の労働者による請求のパターンにつきましては、労働者が請求した時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限って、使用者に時季変更権が認められているものでございます。2つ目の計画年休につきましては、労使協定で定めをした場合、付与された年次有給休暇のうち5日を超える部分について計画的付与が認められるものでございます。

また、年休制度全般としまして、使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して不

利益な取扱いをしないようにしなければならないと定めております。

4 ページ、5 ページに移りまして、先ほど申し上げました3つ目の方法である年次有給休暇の時季指定義務について御説明いたします。

4 ページを御覧ください。この時季指定義務につきましては、平成30年の働き方改革関連法により新設され、平成31年4月1日に施行されています。約4年前でございます。それまで原則でありました労働者の申出による方法におきましては、労働者から使用者への取得時季の希望の申出が行いにくく、結果、取得率が低いという状況がありましたので、新たに規定したものでございます。この仕組みは、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者について、そのうち年5日につきましては、使用者から労働者に取得時季の意見を聴取いただき、その意見を尊重するよう努めていただいた上で、使用者において労働者の年次有給休暇の取得時季を指定いただくこととして、確実に年休の取得をするというものでございます。

5 ページに、この制度のポイントをまとめております。これは、経団連さんの御説明と重複する部分がありますので、簡潔に申します。年次有給休暇が年10日以上付与されている管理監督者も含む労働者を対象に、労働者ごとに年次有給休暇を付与した日、すなわち基準日と言っていますけれども、そこから1年以内に5日、使用者が取得時季を指定して取得させることを義務としているものでございます。

労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数、先ほどご説明した第1のパターン、第2のパターンで取った日数がある場合にはこの5日から控除することとしています。労働者が自らの請求で3日取得した場合には、使用者の義務としては残りの2日分を時季指定すべきとなります。つまり、先ほどの年休の3パターン、労働者の請求、計画的付与、使用者の時季指定、いずれかで5日をやればよいという制度でございまして、いずれにしても複数の方法から選択していただくことで確実に取得を促すものでございます。

その他、年次有給休暇管理簿を労働者ごとに作成いただき、3年間保存するという義務もございます。

6 ページを御覧ください。今回の御要望についての考え方でございます。1つ目の育休等の復帰者等の方に対する勤務可能日数に応じて按分した日数での年次有給休暇の取得の御要望についてでございます。業務上の負傷や疾病のために休業した期間や、育児休業、介護休業等の期間については、労働基準法第39条第10項で年次有給休暇制度においては出勤したものとみなして有給休暇を与えることが求められています。年次有給休暇制度の本来の趣旨に鑑みますと、このような休業した労働者についても、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ること、また、ゆとりある生活の実現にも資する年休を取得できることが必要であるという点は変わりないものと考えておりまして、ほかの労働者と同様に取得を行うべきものであると考えております。

今回の働き方改革関連法において新設しました時季指定義務につきましては、法第39

条第7項に規定していますがけれども、ここにありますとおり、現行の規定において、例えば5日という日数などについて例外を設けてはおりませんので、仮に御要望のように勤務可能日数に応じて按分した日数での取得で足りることとするには、法律の改正が必要となるものと認識しております。使用者による時季指定の新しい制度につきましては、先ほど申しましたとおり、平成31年4月1日、約4年前に施行したところをごさいますて、引き続き、その施行状況を注視してまいりたいと考えております。

2つ目の御要望についてです。7ページを御覧ください。基準日から1年間の途中において突然休業を開始する労働者や退職する労働者についての考え方でございます。現行では全ての使用者に年次有給休暇の時季指定義務が課されているものですが、資料の下半分にも掲載しておりますとおり、既にQ&Aでお示ししているものなのですが、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には法違反を問うているものではございません。

また、今回、法違反にならないことを明確化するという御要望を頂いております1年間の途中で突然休業を開始する労働者や退職する労働者の取扱いにつきましては、付与した日からの経過期間や、労働者が休業・退職する日までの休暇の付与日数中の取得状況も考慮すべきものと考えられますので、労働者が年次有給休暇を取得できる権利を確実に行使できるようにするという観点に鑑みますと、一律に法違反を問うものでない旨をお示しすることは困難であり、個別具体的に判断する必要があるものと考えております。

このテーマの御説明につきましては、以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に移りたいと思います。御意見、御質問等がございます方はZoomの手を挙げる機能によって挙手をお願いします。こちらから御指名させていただきますので、御発言をお願いいたします。どなたからでも結構ですので、よろしくお願いします。

それでは、皆さんからも随時出てくるとも思いますけれども、少し厚労省さんに御確認させていただきますでしょうか。御趣旨も先ほどの6ページ目、7ページ目でよく分かりました。一方で、御要望者の方々から、5日をどうしても取得させるということが実務上、非常に難しいケースの御指摘を頂いたところでありますが、それらの事例を聞いていると、確かに按分という考え方もあり得るのかなと思います。例えば1年間のうちで事実上労働から離れていたという意味では心身の十分な休養ができていたようなケースがある場合でも、これは按分しない、一律で5日以上ということを経済上の極めて厳しい形で定めた経緯、特になぜ按分を考えなかったかということについて教えていただけますでしょうか。

○青山審議官 ありがとうございます。

年5日の取得義務につきましては、審議会で議論の末に新設された制度でありましたけれども、その時点で、具体的にこういうケースを細かく想定し、按分できないかということを集中的というか、本格的には議論していなかったのではないかと思います。というのは、もともと年次有給休暇の取得自体が進んでいなくて、計画年休とか本人の請求による

ものでは不十分、特に請求による部分は本人が申し出ないといけないので、やはり申出をしにくい、それがかなりネックになっているという問題意識が強かったものですから、それに対して、申出を待つのではなくて、使用者のほうから積極的に本人の意向を聞いて取得させることをしないと進まないというところが一番重視されたと思います。どんな場合でも申出をしにくい労働者はいらっしゃると思うので、そういうところを救済というか、突破するために制度としてつくったものと認識しております。

○大槻座長 ありがとうございます。

当初は、より優先すべき法的な趣旨があったということもよく分かりますけれども、では、今、要望者さんたちからのコメントを聞かれて、確かにこれは法の趣旨ではないなと、これを法律違反と言うのは、事実上は行き過ぎではないかと思うところも個人的にはあったのですが、何かコメントがありましたらお願いします。

○青山審議官 厚労省でございます。

今、いろいろなケースもお聞かせいただきました。この制度が施行して4年ということで、いろいろなケースが出てくるということは理解いたします。ただ、こちらは、今の制度でどういう部分がお困りなのかについては十分把握できていない部分もございますし、他方で、先ほど言いましたように、全ての労働者が申出をしにくいから取得できないことがないようにつくった制度でございますので、法的な義務になっている部分は制度としては維持するしかないと思っております。といたしますのは、もともと育児休業、介護休業した人について、それらの休業の期間も出勤したものとみなして年休を算定したりしますので、要は、育児・介護休業した人もちゃんと年休を取ってもらうということがもともとこの条文の思想にあると思います。そうした中で、様々なこういうケースをどう捉えるのかはまさに今後の検討課題だとは思っておりますが、施行からまだ日が浅いので、そこは施行状況をいろいろ見させていただきたいと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、水町委員、お願いいたします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

これはなかなか難しい問題なのですが、一つ、経団連さんとパナソニックさんに質問でお伺いしたいことは、勤務期間に応じた按分ではなくて、5日は少なくとも付与義務があるというものを年度末とか短い期間で与えるのが事実上難しいとかバランスに欠けるといふ場合に、それは翌年度に5日間なり残りの期間を繰り越すという考え方で対応できる部分はないか、お伺いしたい。

もう一つ、コメントというか、感想を言わせていただくと、実はこういう問題は、ヨーロッパとかフランスをはじめとする多くの国で起こらない問題なのです。それはなぜかというと、基本的にその年の年休は、年休カレンダーで労働者の意見を聞きながら会社で全部決めてしまって、カレンダーどおりに全部消化していくので、ある意味、日本のように使用者に年休付与義務を5日間だけ課すということはない。そもそも労働者に時季指定権

というものが無いので、自分がいつ取るか決めて、退職するという事になったら、5日だけではなくて、例えば20日とか、2年繰り越したら40日分を全部消化して辞めるというようなことは、日本で時季指定権が労働者にあるからこういう問題が生じます。

この前、働き方改革で法改正したときも、いろんな細かい問題が出てきて、ケアされた部分はあるけれども、必ずしもケアされずに施行に至ったので、いろいろ動かしてみても不都合が出てきているところもあるかと思えます。先ほど厚生労働省さんもおっしゃっていたように、施行後5年見直しがあるので、法の趣旨とは必ずしも一致しないような不具合が生じているというのであれば精査しながら、これは必ず法改正が必要になってくるようなところもあるので、どういう形で法改正するのかしないのかを少し時間をかけながら検討していくということは必要かと思えます。

急に退職する人の問題というのがもう一つあって、今日お話があったところですが、急に退職する人の問題というのは、急に退職して、5日間だけではなくて、これまでためていた20日から40日間のものを行使する人は全部行使用するし、行使しない人は行使しないで辞めていくというもので、必ずしも年休制度の趣旨に沿わないようなものになっています。これはなぜかという、労働者に時季指定権があるからです。労働者に時季指定権があるというのが、この前の年休付与義務で20日間のうち5日間は会社側がイニシアチブを取って年休を少なくとも与えてくださいというので、これがだんだん労働者側の時季指定ではなくて使用者側の時季指定に、例えば20日のうち5日というのがそのうち20日のうち10日になり、最終的には20日のうち20日全部、労働者の意見を聞きながら会社側でカレンダーで最初から決めていってくださいというのであれば、今日の話は全部なくなります。

そもそも年休制度が、計画年休でやるのか、労働者の時季指定権でやるのか、会社側の時季指定義務でやっていくのかというのが併存しているので、いろいろ不具合が出てきているところだと思います。退職時にたまった問題を行使するのかしないのか、そこに伴う不都合というのは、日本に固有の年休制度の複雑な制度設計によってもたらされているものなので、働き方改革5年後見直しというところで直ちにはならないと思えますが、年休制度自体を全体としてどういうふうにしていくかということの中で考えていったり、長い時間をかけつつも制度として調整していく問題かなと思えます。

後半の部分はコメントなので、前半の、按分比例というのは制度の趣旨からどこまでできるかというのが難しいとすると、翌年に繰り越すということでクリアできる場所があるかどうかという点について御意見を頂ければと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、御回答を経団連さんとパナソニックさん、それぞれお願いします。その後で水町委員のコメントについても厚労省さんからコメントがあれば教えてください。その順でお願いします。

○日本経済団体連合会(鈴木労働法制本部長) 御質問ありがとうございます。

繰越しでも対応可能かという御示唆について、一つの有効なアイデアかと思います。ただ、後半のコメントにも関わりますが、現行の仕組みでは、いきなり退職される方には繰越しの概念が発生しないので、そこがなかなか難しいと思っております。

補足ですが、突然退職される方についても按分比例の考え方を適用することはあり得ると考えております。例えば、年休管理年度が4月～3月の会社において2月末退職する者であれば11か月間は働いていらっしゃるということですので、そこは按分計算して算出された日数に対して小数点以下を切り上げし、5日間の取得が必要になるということはあるのもいいのかと思っております。

それから、ご質問にないところで恐縮ですが、審議会でも年休取得義務の制度化をするときに日数をどうするのかという議論があって、先生がおっしゃったように、ヨーロッパをモデルにというような御意見もあったと記憶しております。ただし、日本の場合、小売店等ではヨーロッパのように日曜日は休みではなくて365日に近い形で営業している、しかも中小企業で人手不足も深刻であるという中で、例えば半日年休、時間単位年休というような、ヨーロッパとは違う形での年休の仕組みもできており、我が国の風土や実態に応じた議論を踏まえて、どういった在り方がいいのかを議論していくことが重要だと考えております。

私から以上です。

○大槻座長 パナソニックさん、いかがですか。

○パナソニック(高瀬氏) ありがとうございます。

水町先生が御提案くださった翌年度繰越しの話ですが、現時点でも、年度途中の入社者についても当年度と翌年度の取得義務が重複する場合は、その期間の長さに応じて翌年度を含めて比例按分した日数を取得させるということも認められておりますので、今回のケースについても翌年度繰越しのような形で重複する部分で按分するというのは十分考えられると思います。

以上です。

○水町専門委員 ありがとうございます。水町です。

追加で1つだけお聞きしたいのが、計画年休で今の日本の法律だと対応できないということになっているのです。ヨーロッパだと全て計画年休でやっているようなもので、年休カレンダーが計画年休でやっていれば、途中で辞めても辞めた後の年休についてはまた別物というので、辞めるまでの間のカレンダーどおり休めばいいというのが原則になっています。

今のだと、退職した人の問題は、計画年休で与えるというのは与えたものでないと5日間付与したということにならないので、例えば3か月で辞めた人の残り9か月分の中で、計画年休であげるはずだったのに、計画年休の取得時季にまだなっていないので、5日間急に繰り上げてあげなければいけないということが生じてくるのです。これは条文として与えるということになっているのですが、計画年休であらかじめ1年間の中で5日間ここ

にあげるというふうに対応しておけば、途中で辞めた人についても、あげるはずだったものも途中で辞めるということになったので、1年間計画的にあげる、少なくとも5日分についてはそれでクリアされるというふうに、これも恐らく法律改正が条文上必要になってきますが、そういう制度設計は十分あり得ると思います。その点について、経団連さん、パナソニックさんの御意見と、それに対して厚生労働省さんは「はい、そうですか」とおっしゃるかどうかが難しいと思いますが、御感想を頂ければと思います。

○大槻座長 では、再び経団連さん、お願いします。

○日本経済団体連合会（鈴木労働法制本部長） 大変貴重な御示唆だと思います。精査が必要かと思いますが、おっしゃるように実際に年休を取得させることが今の義務履行の条件になっているところ、取得時季を指定した段階で義務が履行されたことになるのであれば、今でも4～5割ほどの企業が実施している計画的付与制度がさらに使われると思いますし、もろもろの問題の解決につながる一つのアイデアかと感じたところでございます。

○大槻座長 パナソニックさん、お願いします。

○パナソニック（高瀬氏） ありがとうございます。

弊社でも、資料で説明させていただきましたとおり、労使で協定をして年間5日の計画年休を決めております。そのことで既に5日の時季指定義務を満たしていると判断できるのであれば、今おっしゃっていただいたような御提案は企業としても非常にありがたいと思っております。

以上です。

○大槻座長 厚労省さん、お願いします。

○青山審議官 ありがとうございます。

水町委員のおっしゃられた示唆につきまして、コメントさせていただきます。貴重な御示唆、ありがとうございます。

御要望を分けて考えますと、育休の復帰の按分の話につきましては、御要望のとおり実現しようとなると法律改正が必要でございます。御示唆いただきましたとおり、働き方改革関連法自体が施行から5年を目途として施行の状況等を勘案しつつ検討すると法律でも書かれていますので、今回の年休に限らず、働き方改革関連法の内容につきましては、我々も施行状況をよくよく確認しながら、課題がないかは不断に見ていきたいと思っております。その一環で年次有給休暇のこういう課題についてもよく確認させていただきたいと思っております。その意味で今後の見直しも頭には入っていることを申したいと思っております。

また、急に辞めたり休職される方の問題は、水町委員が初めのコメントでおっしゃいましたのと追加でおっしゃった部分は、セットで申し上げますが、要は、本人が権利を行使して時季を決めて取得する部分と使用者が決める部分が混在する法律になっているので、本人の意向で残り少ないという部分は、どうしても義務が覆いかぶさるという部分かと思っております。そこにつきましては、おっしゃるとおり、そういう思想を入れた年休制度となっていますので、その根本をどうするか、これこそ4年前にそういう新しい思想も入れよう

ということで、審議の末、制度改正をやりましたので、根本からというのは非常に究極的なチャレンジな課題と思います。ただ、併せて追加でおっしゃいましたように、今はそうではないのですけれども、計画年休を設定していれば義務のほうから外れていくということは、先ほど言いました本人の権利行使と使用者の時季指定とのかみ合いの中で、そういうやり方についてはどう位置づけられるか、可能なのか、妥当なのか、そこは慎重な議論が労使交えて必要だと思います。労働者の心身の休息やワーク・ライフ・バランスという制度の大原則の中で、そこは慎重に検討すべき課題と思っていますが、いずれにしても非常に勉強になりました。ありがとうございます。

○大槻座長 水町委員、いかがですか。

○水町専門委員 結構です。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございました。

先ほど菅原委員が挙手されていたかと思いますが、よろしくお願ひします。

○菅原委員 今までの議論で質問したかった論点が大体クリアになりました。繰越しを含めて年次有給休暇の清算期間の柔軟化みたいなものを検討して考えたかどうかと思っていたので、まさに今、御議論があったところです。

よい機会なのでコメントさせていただきますと、多様な労働の価値観の中で多様な働き方をすると同様に多様な休み方、取り方も重要だと思います。労働者の時季指定権、権利というものはきちんと担保することが重要で、そうした意味では使用者側から時季指定していくこととのバランスが重要です。先ほど青山審議官からもありましたように、働く人から申し出にくいという実態があるのもそのとおりなので、そうした方々のために、今回のような使用者に5日間の義務で罰則規定があるというのも一つの方法だとは思いますが、昔のような働くことが苦役という労働観から、自己実現や社会貢献という労働観の転換もあり、そうした働く人の権利として自らの意思で自由に行使するという環境をつくっていく観点が非常に重要なので、権利としてもきちんと守っていくべきです。

最後に、急な退職等のケースで取得ができなかったときに企業が罰則を受けるというのは見直すべきと思います。

○大槻座長 ありがとうございました。

それでは、厚労省さん、何かコメントがありましたら、よろしくお願ひします。

○青山審議官 コメントどうもありがとうございます。

おっしゃるとおり、大して効果的なことは申し上げられませんが、労働者の権利であるということ、働き方の多様化、働く意識の変化がありまして、働き方改革関連法自体がそういう働き方の変化も踏まえた改正ではありましたけれども、まだまだ変化が進んでいると思いますので、そうした中で今の年次有給休暇制度にどのような課題があるのか、ないのかも含めて、検討は不断に続けたいと思います。

急な退職につきましては、どうしても今の法律の建付け上、法律違反を問わないわけにはいかない場合もありますが、具体的な困り事とか、逆に工夫している事例など、もしよ

ろしければ使用者団体の御知見も頂きながら事例を収集して何か共有するとか、ソフトに少しでも皆さんの困り事が軽減されるようなことができないか、そういうことも含めて不断に考えていきたいと思えます。もちろん特別に疑義があれば、労働基準監督署のほうに御相談いただければ、事例を見せていただいて、どのような御指導になるかも含めて考えていくことになろうかと思っております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。よろしいですか。

では、議論が出尽くしたようですので、本件についての議論はここまでとさせていただきます。

今、ちょうど最後のほうで青山審議官にもおっしゃっていただいたように、やはり働き方も変化が相当著しいということだと思えます。コロナということもあって、人々のマインドも変わってきました。それから、テクノロジーの進化等もあると思えます。そういったことも踏まえまして、厚生労働省さんにおかれましては、年休の年5日の取得義務の履行が実質的に困難なケースについて、年次有給休暇の制度の趣旨を踏まえつつ、現場の実態に即した改革が可能となりますように、十分に実態把握を行った上で、これから来るべき働き方改革の5年見直し等も含めまして、必要な制度や運用の見直しについて速やかに御検討を進めていただきたいと思います。

続きまして、議題2に移りたいと思えます。「在宅勤務手当の『割増賃金の基礎となる賃金』除外項目への追加」について、議論したいと思います。

本件については、まず、規制改革の御要望について日本経済団体連合会様及びパナソニックオペレーショナルエクセレンス株式会社様から御意見を伺いまして、それに対する厚生労働省さんの御見解、対応の方向性を確認した後に、本件に関する企業等の実態に詳しい有識者の方から御意見を伺いまして、議論を行いたいと思えます。

それでは、経団連さん及びパナソニックオペレーショナルエクセレンス株式会社様、15分程度での御説明をお願いいたします。

○日本経済団体連合会(鈴木労働法制本部長) 経団連でございます。

資料2-1の1ページ目を御覧ください。まず、現行法について、簡単に確認させていただきたいと存じます。割増賃金の基礎となる賃金から除外されている手当等を資料に列挙しております。労働基準法37条5項は「割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない」として、具体的には家族手当、通勤手当のほか、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、賞与など、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金を限定列挙しております。

このうち①から⑤については、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されている賃金であることを理由に除外され、また⑥と⑦は、主として計算技術上の困難があるため、除外されたものと解釈されています。

3つ目の黒丸ですが、現行の問題点の1つ目は、在宅勤務手当は通信費や電気料金等を補助するための手当であり、その性質上、労働とは直接関係なく支払われるにもかかわらず、在宅勤務手当を割増賃金の基礎となる賃金に算入することは、他の除外手当との整合性を欠くものだと考えています。

また、現状の問題点の2つ目ですが、社内に在宅勤務が可能な社員、可能でない社員がいる場合、仮に両者の等級等が同じであったとしても、在宅勤務が可能な社員のほうが割増賃金の基礎となる賃金が高くなってしまい、両者の公平性が保たれないという点も指摘できると考えております。

2ページ目を御覧ください。厚生労働省は、在宅勤務手当を実費弁償する場合は、そもそも労働基準法上の賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金から除外できるとの解釈を示しています。この点は、2021年度規制改革ホットラインの私どもの要望に対する厚生労働省からの御回答においても同様でございます。問題は、実費弁償の計算が相当に厳格に求められるのであれば、実務上対応が困難という点でございます。

2つ目の黒丸ですが、国税庁は、会社が在宅勤務手当を支給した場合の給与課税の扱いについて「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ」を公表しております。下に国税庁が例示した計算方法を示しております。例えば通信費であれば、業務のために使用した基本使用料や通信料については、従業員が負担した1か月の基本使用料や通信料に、当該従業員の在宅勤務日数を当該月の日数で除した数値を掛けて、2分の1するとされております。ちなみに、この2分の1というのは、1日のうち睡眠時間を除いた時間に占める労働時間の割合であり、睡眠時間を除いた時間の全てにおいて均等に基本使用料や通信料が生じていると仮定して、1日の睡眠時間を8時間、労働時間を8時間として計算したものであると承知しております。また、電気料金については、これに加え、自宅の床面積と業務のために使用した部屋の床面積を考慮する必要があります。すなわち、この計算方法によれば、企業は、各人の通信費、電気料金、自宅の床面積、業務のために使用した部屋の床面積、1か月の在宅勤務日数等を把握する必要があり、特に通信費、電気料金については各人から毎月請求書を集め、計算することが求められることとなります。

厚生労働省におかれましては、もしかしたら、国税庁が例示した計算方法を取るのであれば賃金とはならないという解釈、あるいは割増賃金の基礎となる賃金の除外項目として認めるという解釈をしていただけないかと推察しておりますが、企業の負担を考えますと、この国税庁が例示した計算方法は煩雑で現実的ではないと思っております。

そこで、要望内容でございますが、国税庁が例示する計算方法に則って算出した厳格な実費弁償以外の在宅勤務手当についても、計算方法が合理的なものについては割増賃金の基礎となる賃金から除外できるよう、行政解釈で明記をお願いしたいと思います。

次のページ以降は、テレワークの実施状況等でございますので、資料の説明は割愛させていただきます。

私からの説明は以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、パナソニックさんからよろしいでしょうか。

○パナソニック(岡本氏) 本日はこのような機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

先ほど経団連の鈴木様より御説明いただきましたが、ここからは弊社より現状発生している問題について、重なる部分もあるかもしれませんが、御報告させていただきたいと思っております。

資料2-2を御覧ください。当社では、常態として月間所定勤務日の半分以上を出勤せず在宅勤務することを前提とするリモートワーク制度を導入しており、対象者の方に対しては、ネットワーク代や電気代、その他設備機器等の個人負担補助としてリモートワーク手当を毎月支給しております。このリモートワーク手当は、自宅での労務提供に伴う光熱費等の増額に対する補助として支給しているものであり、担っている仕事や成果とは直接関係なく実費弁償的に支払っている手当です。

一方で、当社のリモートワーク手当は、対象者に毎月定額で支給していることから、割増賃金の基礎となる賃金から除外できるものには該当せず、割増賃金の基礎に算入せざるを得ない状況でございます。

なお、当社では、現在担っている仕事・役割の大きさをベースに処遇を決定しております。

また、リモートワークについては、育児や介護、パートナー転勤帯同などの社員一人一人の多様なニーズに対応しつつ、個人と組織の視点で最も生産性高く、成果を最大化するための働き方を実現する選択肢として拡大を行っているところです。にもかかわらず、出勤してオフィスで働くか、リモートワークの適用により在宅で働くかという働く場所の違いにより、時間外労働時の単価が異なるという状況が生じております。

在宅勤務に必要な費用として実費相当額を計算する方法を取れば賃金には該当しないことにはなりますが、先ほどもありましたとおり、現在、国税庁から示されている計算式で計算する場合には、例えばここには電気料金のことをお示ししておりますが、会社として把握できるのは在宅勤務日数やその月の勤務日のみとなっております、本人に対して電気代や自宅床面積等の確認が必要になります。

具体的には、社員からは個人的な情報を会社へ提出いただく必要がございます。電気代や通信料については金額が毎月変動することから月々の申請が必要となりますし、床面積については、社員の自宅の面積だけではなく、自宅の中の業務に使用した部屋の広さの確認も必要となります。また、会社としては、本人の申請内容に基づき、業務使用部分を確定させる必要が発生いたします。例えば明細を紛失したとか、同居者の契約名義であるとか、床面積の確認方法など、各種の問合せ対応が発生する可能性がございます。住環境や生活スタイルは人によって大きく異なるため、多様な社員からの様々な問合せへの対応と、申請内容、明細等に基づいて確認するといった膨大な作業が発生することが想定されます。

これらの厳格な計算を1万人を超える方に実施することは現実的ではございません。一方で、それを回避するために何らかの合理的な基準や算定方法を設定しようとしても、電気代や通信料は個々人の住環境や生活スタイル等によって大きく異なりますので、当社独自で作成するというのは難しい状況でございます。

このような状況のため、先ほど経団連の鈴木様からもございましたとおり、厳格な実費弁償以外の在宅勤務手当についても、計算方法が合理的と認められる場合には、割増賃金の基礎となる賃金から除外できるよう御検討いただければと存じます。

報告としては以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、厚生労働省さんから10分程度で御説明をお願いします。

○青山審議官 ありがとうございます。再び厚生労働省の青山から御説明させていただきます。

資料2-3を御覧ください。2ページをお開きください。割増賃金の算定基礎となる賃金の考え方についてお示ししています。労働基準法第37条により、使用者は、労働者を時間外・休日または深夜に労働させる場合、通常の労働時間または労働日の賃金の計算額に、一定の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとしています。この割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しないとされておりまして、下に労働基準法施行規則の規定がありますけれども、別居手当以下5つの賃金が列挙されているところであります。先ほど鈴木様の御説明にもあったとおりでございます。

これも多少説明が重複しますが、こういう対象から除外するということにつきましては、家族手当などにつきましては、労働との関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されている賃金でありますので、同一の時間外労働に対する割増賃金額が労働の内容や量と関係の薄い労働者の個人的事情により変わってくるのは不相当であるという考え方から、除外しているものでございます。

こうした個人的事情であるからということにつきましては、そういう趣旨で除外いたしますけれども、具体的にどういうものが該当するかは規定に列挙がありますが、実質により判断しておりまして、すなわち、これらの名称を名乗っている手当でありまして、例えば扶養家族の数や住宅に要する費用などの個人的事情に関係なく一律の額で支給される手当については除外できずに、割増賃金の算定に入れるべきという整理をしております。また、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金には計算技術上の困難があるということで除外するものでございます。

3ページを御覧ください。これも昨年9月の経団連様の御要望の該当部分を抜粋したものでございます。御要望内容は、先ほど御説明がありましたので、かいつまんで申し上げます。新型コロナウイルスの流行を契機に在宅勤務が普及する中で、在宅勤務に必要な備品の購入費や通信費、光熱費等を手当として補助する会社の増加という状況に鑑みて、在宅勤務手

当を実費弁償する場合は労働基準法上の賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金から除外できると解釈していますが、在宅勤務手当は、家族手当や通勤手当等と同様に、労働とは直接関係のない個人的事情に基づいて支払われるものであるということから、在宅勤務手当を割増賃金の基礎となる賃金に算入することはほかの手当との整合性を欠くなどの理由により、在宅勤務手当についても割増賃金の基礎となる賃金から除外できるよう行政解釈で明記すべきという御要望と承知しております。

なお、参考にありますとおり、在宅勤務手当と言っておりますけれども、法令上の定めはございません。実際には例えば毎月一定額を支給するものとか、在宅勤務1回につき一定額を支給するものとか、備品の費用として支払われるものなど、様々な事例があると認識しております。

4 ページを御覧ください。今回の御要望に対する考え方について御説明いたします。まず、基本的な考え方ですが、割増賃金の算定基礎から除外するといったときに、先ほどのプレゼンにも両方の要素が出ていましたけれども、2つの考え方の軸みたいなのがございまして。1つは、実費弁償に該当し、賃金ではないという場合と、もう一つは、賃金に該当するものであるけれども、除外する手当として法令上手当てしている場合でございまして。

1つ目の実費弁償だから賃金ではないということにつきましては、考え方としましては、事業経営のために必要な実費の弁償は、実費弁償と捉えられるものであれば、そもそも労働基準法上の賃金に該当しないので、算定基礎に含める必要はないということでございます。ちなみに、これも資料にはありませんけれども、逆に実際の経費に関係なく、例えば毎月共通に一定額を支給する形になると実費弁償とは認めがたいと認識しております。後ほどこれが関連してきます。

もう一つの視点軸として、賃金に該当するので、本来は割増賃金の算定基礎に入れるべきものである中で、今、割増賃金の算定基礎から除外しているものとしては、家族手当、通勤手当、別居手当等に見られる労働との関係が薄く個人的事情に基づいて支給されるという性格である必要があると考えております。これも口頭で補足しますが、これは今、言いましたように、個人的事情に基づいての支給という部分がポイントでありまして、実費弁償かどうかということは、直接は関連しません。ただ、個人的事情に基づく支給という性格である必要があるため、ここでも例えば個人的事情にかかわらず労働者共通に一定額を定額で払うといったものは該当しないという解釈を現在でもしておりますので、逆に言うと算定に入れなければいけないものになっています。

この点を踏まえて、在宅勤務手当について考えますと、確かに様々な支給実態が見られるということではありますが、例えば在宅勤務の実施状況にかかわらず共通で毎月一定額を支給するというような手当につきましては、実費弁償ではなく賃金に該当すると思えます。加えて、在宅勤務手当ではありますので、会社の命を受けて行われる在宅勤務の経費に係る手当と捉えられると思えますので、そうしますと労働との関係が薄くとか、個人的

事情に基づいてとも言えないのではないかと我々は思っております。このため、賃金の算定基礎に含まなければならないと認識しているところです。いずれにしましても、在宅勤務手当であることをもって一律に算定基礎から除外することは適当でないと考えております。

そういう考え方を申し上げた上で、具体的に何ができるかということでございますが、在宅勤務手当として支給される手当であっても、在宅勤務の実施に必要な経費等、事業経営のために必要な実費を弁償するものとして支給されると整理できるものにつきましては、先ほどからの考え方とおおり、賃金に該当しないため、算定基礎から除外することは可能ですので、どのようなものであれば割増賃金の算定基礎から除外することが可能な実費弁償して整理できるかは、今日の御要望にもありましたけれども、当方としても検討し、明確化することが考えられると思います。

ただし、そのような実費は、合理的・客観的に計算されたものである必要がございますので、そのことを前提に考えたいと思っておりますが、先ほどから言及があります国税庁が示している在宅勤務に係る費用負担等に係る取扱いのほかにも、厚労省が示しています「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」なども参考に検討することが考えられると思っております。

このように在宅勤務手当につきましては、様々な支給実態があるところで、これらを一律に割増賃金の算定基礎から除外できる賃金と整理することは難しいとは考えていますが、まずはどのような在宅勤務手当であれば賃金ではなく実費弁償として整理できるかにつきましては、1つ目の丸に関わる視点で検討させていただきたいと考えています。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、有識者の方からお話を伺います。本日の御説明者ですが、エキップ社会保険労務士法人の代表社員でいらっしゃいまして、特定社会保険労務士の濱田京子様にお越しいただいています。

それでは、10分程度で御説明をお願いいたします。

○エキップ社会保険労務士法人(濱田特定社会保険労務士) 御紹介いただきました社会保険労務士の濱田でございます。企業労務が専門で、恵比寿で社会保険労務士事務所を営しております。

では、早速、資料で御説明したいと思っております。割増賃金の算定基礎に含まない手当はどれかというお話については、既に労基法と施行規則で定められているというお話が出ていますので、これをもう一度説明するつもりはないのですけれども、資料のとおり、手当が限定列挙されているという事実がございます。

その中で、先ほど厚労省の方も御説明されていましたが、手当類を分類してみると、先ほどから出ているとおおり、実費の通勤手当のほかには、家族手当、別居手当、住宅手当、子女教育手当、に関しては実費ではなく、金額自体は会社が決められるという性質のもの

です。臨時の給与というのは月額の手当ではないので除外して分類していますが、通勤手当とそれ以外の5つの手当を性質と手当の額の決め方という意味で分類すると、実費とそうでないもの、そうでないものの手当の金額は会社が自由に決められる、との2つに分類できると考えます。

ただし、実費でないものに関しては、賃金ではありますが、割増単価に含めないため、その状態に応じた手当でなくてはならず、扶養家族や住居の状況に応じた金額でなければならない、というのは先ほど厚労省の方からもお話があったとおりであり、一律に一定額を支給することはできません。

ただ、労働者個人の実態に合わせた金額の決定であればよく、実費である必要はないと整理できます。この考え方を在宅勤務手当という性質のものに組み込んで、どのような取扱いがよいか、実費なのか、金額は任意なのか、この2つのパターンで考えてみました。

まず、実費に関していうと、労基法で実費相当分の算出方法に決まりは特にないということがあります。コロナ禍により在宅勤務が進み、実態としては2020年の早い段階から各社が在宅勤務手当を支給し始めていました。2021年1月15日に国税庁が、先ほどから説明がありましたが、非課税の範囲に関する計算の仕方について公表しました。これは、必要な費用の実費相当分を精算するのであれば非課税でいい、課税しなくていいというものですが、先ほどから実務の現場の意見としても出ていましたが、実運用は極めて煩雑であり、労働者一人一人の情報を毎月のように収集しなければならないことから、実際にこの運用を行い非課税処理しているという会社はかなり少ないのではないかと思います。非課税処理はしなくてもいいけれども、やはり手当は支給すべしと判断している企業は大変多く、結果的には課税で手当を払っているというのが現実的なところで、私のクライアントを見ていても、実際にそのような企業ばかりでいらっしやいます。

そのような状況下で、割増賃金の算定基礎には入れなければいけないという事実はありますので、未払いが起きてはいけないということから、既に手当を出している会社は割増賃金の算定基礎に入れて処理をしているのが現実です。つまり実際に実費相当分としてリアルな数字を算出するのは難しいというところが現実だと言えます。

では、ほかにこのような例はないのかと考えてみると、実は社会保険においては現物給付をしているものに対して価額を示しているというものがあります。会社が借り上げ社宅を提供していたり、食事で現物を与えている場合に、都道府県ごとにそれぞれの価額に換算して示しているのをそれを社会保険の報酬に含めるという考え方です。これは労基法とは全く関係ないですけれども、考え方としてはこのようなものがあるのでご紹介しました。具体的には都道府県ごとに、食事だったら1回幾らとか、1畳当たり幾らという金額を出していて、これを基準として考えるというものです。このように一定の基準を設ける、例えば都道府県ごとの金額を決めてそれを上限とするというような考え方を示すと、現実的に一人一人の実費を算出するよりは比較的簡易に設定することができるのではないかと思います。

在宅勤務手当ということですが、実費負担という意味では住居関連だけではなく、通信費などもあります。住んでいるエリアによってかなり金額が変わってくることはもちろんあると思いますので、地域で区分するというのとは一つの考え方としてあるのではないかと考えています。

つぎに2つ目の実費にこだわらず、賃金ではあるけれども、その状態に応じて金額については会社が決められるというパターンではどうなのかということを考えてみます。在宅勤務手当は、働く人の環境として自宅で仕事をするという事実があれば、実費相当である必要はそもそもないのではないかと考えて、会社が働く環境の事実が合致している人に対しては任意で金額を決めて手当を払うという考え方でもできるのではないかと考えています。少なくとも家族手当については、扶養家族に係る実費相当から算出しているわけでは全くないです。住宅手当についてはどうかというと、これについては住宅に要する費用に応じて算定される手当でなくてはなりません。実際に支払う手当額に関しての具体的な定めはございませんので、金額自体は会社がその状況に応じて設定できるという仕組みになっています。

このような考え方を同じように当てはめてみると、働く人が事業場内の施設を利用せず、自ら働く場所という資源を準備して労務提供している労働者に対しては一定の手当を出すという考え方で、手当の金額自体は自由に設定できるという考え方でもできるのではないかと考えています。

先ほどもありましたけれども、除外できるものは限定列挙されていますが、働き方も働く人のマインドもいろいろ変化してきていますので、実は家だけではなくいろいろな場所でリモートで働く、家だけではないというリモートの働き方を取り入れている会社もたくさんありますので、もっと自由に、会社の資源ではないところで働く人に対しての手当という形でももう少し見直すということが、時代の変化とともに起こっていてもいいのではないかと考えています。

いずれにしても、一定額を全員に対して払うということであれば割増賃金の単価に入れることに全く問題はないので、そのような運用をしたい場合は割増賃金の算定に除外してほしいという要望はないので、一律に一定額を払うのであれば単価に含めることでいいと思います。働き方が異なる人に対してだけ払い、金額は任意で割増賃金には含めないという方法も考え方としてあるかなと思います。

ただ、現実的な話をすると、2020年から既に在宅勤務手当を払っている会社さんは皆さんこの方法でやっているのだから、これから変わるとなると、またいろいろ考え直さなければいけないので大変だなという気持ちもありますが、今後のためには整理をしておいたほうがよろしいのではないかと感じています。

最後に、質問ですが、住宅手当は平成11年から除外可能な限定列挙されている手当の仲間に入りましたが、なぜこのタイミングで住宅手当も対象としたのか、個人的にも気になっておりましたので、当時の導入の経緯も伺って今回の議論ができればいいかなと思います。

ましたので、質問として上げさせていただいております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、これから質疑応答に入りたいと思います。いつもどおりの形でお願いいたします。皆さんからの御質問を受ける前に、今、濱田様から御質問があった点、住宅手当が限定列挙のほうに入った経緯について先に厚労省さんから御回答を頂いた後に皆さんを御指名したいと思います。厚労省さん、お願いします。

○青山審議官 厚労省でございます。

住宅手当が平成11年に入った経緯でございますが、これは経緯が非常に長いので、一言で言いますと、実は法制定時には賃金の性格を持つものとして定められた住宅手当がその後、時代の変化に応じて、労働者個人の事情に応じた手当に、実際に払われている性格が変わったという評価がされて、入れました。

具体的にお話ししますと、もともと労基則制定当時からありましたので、昭和20年代から規則に書かれていましたけれども、そのときには社宅がある企業において社宅に入っていない人に対して一律に支給する社宅均衡手当のようなものとして払っていましたので、賃金かつ除外できないということで算定に入れていました。その後、いろいろ住宅事情が変わったり労務が変わったりしまして、労働者の住宅の状況に応じて払うものの性格が強くなったことが分かってまいりました。労働者の個別的な住宅事情に応じて支給される手当の性格を強く持つに至ったので、個人的事情によって左右してはいけないということで除くべきではないかという考えが昭和54年の研究会報告から言われていました。

その後もいろいろ議論、検討が続きまして、昭和60年に研究会報告が出されたりしまして、平成に入ってから検討が続きまして、平成7年の研究会報告で、具体的な住宅事情に応じて実費補償的に払われている性格が強く、実際高額になってもいるので、算定基礎から除外することが適当であるという整理をして、その後、審議会で労使を交えた議論をしまして、それも何度か議論されまして、審議会で合意が得られたのが平成11年でございます。ということで、これも非常に長くかかったものでございますけれども、いずれにしてもポイントは、住宅手当は初めの性格と比べて個人的事情に応じたものだという性格が強くなってきたという事情の変化に応じた追加と認識しております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

濱田様、よろしいでしょうか。

○エキップ社会保険労務士法人(濱田特定社会保険労務士) はい、ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、挙手していただいている方をお願いしたいと思います。まず、水町委員、お願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

これも難しい問題でいろいろ考えさせられる点が多いのですが、まず、今日御報告いただいた3名の方に同じ質問をしたいのですが、その上で時間があれば私自身の考え方を申し上げさせていただきたいと思います。

通勤手当と在宅勤務手当の関係がそれぞれ企業の中でどういうふうに移行しているか。簡単に言うと、テレワークで通勤しない人たちが出てきたので、通勤手当を減らす分、在宅勤務手当に回して、原資としては通勤手当を減らした分を回すということが多いのか、それとも制度上、通勤手当と在宅勤務手当は違うものだし、原資としても全然別のもので、すごくお金が増えたり、すごくお金が減ったりというものなのかというのがお伺いしたいところです。これは実務の方にお伺いしたいと思います。

厚生労働省さんには、そもそも通勤手当の賃金性とか、割増賃金の算定基礎から控除というときに、どれくらいまで実費ということのチェックをしているのか。企業の中には在宅勤務手当についてはまだ整理しないで、従来の通勤手当を出し続けているところ、例えば、昔、週5日勤務だったのが週2日とか3日勤務になったけれども、通勤手当はそのまま、要は通勤日は5分の3とか、5分の2になっているけれども、通勤手当はそのまま支給し続けて、それで浮いた分があれば、それは自分で在宅勤務手当として使っていいというようなことを、そこまで内々考えているかどうかは別にして、そういう運用をしているところもなくはないと思います。そういう場合に、通勤の日数が減っているから、実態に沿わないから、通勤手当が例えば割増賃金の算定基礎から外れてくるというようなことをチェックしたり監督しているということがあるかどうか、そののところについてお伺いさせていただければと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、1点目のところにつきまして、経団連さんとパナソニックさん、それぞれお願いします。まず、経団連さん、お願いします。

○日本経済団体連合会(鈴木労働法制本部長) 御質問ありがとうございます。

正直、私ども何か調査をしているわけではございませんので、結論的には、具体的な関係は承知しておりません。ただ、必ずしもリンクしているものではないということも聞いております。今まで定期代として通勤手当を支払っていたが、テレワークを始める者が多くなったので、日数換算で交通費を支払うようになり、在宅勤務手当は支払わないという会社もあれば、在宅勤務手当を通勤手当のバーターとして支払う会社もあるなど、様々であると理解しております。

私から以上です。

○大槻座長 パナソニックさん、いかがでしょうか。

○パナソニック(岡本氏) ありがとうございます。

当社の場合もコロナ禍で制度を導入したということもございませし、結果として原資のプラスマイナスというのは確かにあるのですけれども、原資を回して設定した手当という

ことではなくて、あくまでも結果ということで、それぞれを別に考えていただいたらよいかと思えます。

なお、当社の通勤手当ですが、従来は公共交通機関を利用している者については定期代を支給しておりましたが、リモートワーク制度を導入したことに伴い、リモートワーク制度適用者については、現状、入社日数に応じて実費を払っております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、厚労省さん、お願いします。

○青山審議官 まず、通勤手当の性格なのですけれども、労働契約の原則上、労務の提供は使用者の下にて提供するという持参債務でありますので、通勤費用というのは労働者が負担すべきものでありますので、それに対して補助するものであれば、支給基準があれば賃金という考え方をしております。労働者本人が負担すべきもの、個人的事情による賃金ということで割増賃金の対象から除いているのですけれども、他方で、個人の実際かかった通勤費用ではなく、一定額までは通勤距離にかかわらず一律に支給するといった部分は割増賃金の基礎から除外できない。それは本来の賃金として算定基礎に入れるということは通知等にも書いてあります。労働基準監督署におきましても、そういう考えの下に個々に判断しているものでございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

水町委員、いかがですか。

○水町専門委員 さっきの点、濱田先生にも同じく聞いていただけますか。

○大槻座長 濱田さん、お願いします。

○エキップ社会保険労務士法人(濱田特定社会保険労務士) ありがとうございます。

確かに、通勤手当がなくなった分を、在宅勤務手当の原資にという考え方は、一部の中小企業ではあるのかもしれませんが、先ほどパナソニックさんの担当の方もおっしゃっていましたが、やはり状況に応じて必要になった手当という位置づけで、労働者の働く環境を支援するという考え方で設定している会社のほうが多いのではないかと考えています。コロナの最初の頃は、緊急事態宣言の環境下で在宅勤務を会社側が半強制的におこなってましたので、会社の命令による在宅勤務が多かったと思うのですが、少し落ち着いてきたことによって、個人の選択、個人の事情によってそれを選べる、選択肢の一つとして準備している会社が多くなりましたので、会社も選択肢を広げるという意味で原資を確保し、それを支援しているという考え方が割と一般的というのが私の意見です。

○大槻座長 ありがとうございます。

水町委員、いかがですか。

○水町専門委員 皆さんが質問が終わって時間があれば少しお話しさせていただきたいと思いますが、もし皆さんから何もなければ、今、お話しさせていただいても結構です。

○大槻座長 では、今の時点で挙手がないようですので、よろしければお願いします。

○水町専門委員 すみません。ありがとうございます。

在宅勤務手当もこれだけ広がってきて社会化してきている以上、法律にきちんと位置づけた方がいいと思います。通勤手当については、実費といいながら実は賃金として位置づけられていて、賃金としてちゃんと労基法上の保護も及ぶし、社会保険の対象にもなって、将来の年金額にも反映させるものになっています。ただ、これは実際、費用なので、それによって割増賃金が高くなる、低くなるというのに影響させないようにしようというので、特別に算定基礎から外れています。今日、濱田先生がおっしゃったような考え方からすると、在宅勤務手当についてもそういうふうに法律上きちんと位置づけて、社会的に重要な給付なのだとして位置づけることが望ましいのではないかと思います。

通勤手当が実費なのに、何で賃金として取り扱われているかというので、先ほど厚生労働省さんから、通勤手当は本来労働者が負担すべきものなのだけれども、あげているから、これは就業規則等で、支給条件などが定められていれば賃金に当たりますというふうに言われているのですが、これは昭和28年の解釈なのです。昭和28年の通達に基づいて今もそれを解釈として維持しているのです。

在宅勤務手当は本来、会社が負担すべきなのか、労働者が負担すべきなのか、これも相対的なものなので、確かに実態を反映していないものを割増賃金の算定基礎に入れたりすると、その部分だけ広がって濫用が生まれてしまうということになるので、実態を反映させたほうがいいとは思いますが、その額の定め方を本当に領収書で細かく見るのか、濱田先生がおっしゃったように、除外賃金の中にも会社側が任意で実態を踏まえたような額に設定すればいいというようなものもあるので、ある意味では、ある程度概算というか、基準を設けてあげて、そういう基準に基づきながら在宅勤務の日数に応じたような形で払っていただければ、概算の定額の支払いでも、就業規則で支給条件などを明記していただければ賃金として取り扱って、社会保険もちゃんと集めるけれども、割増賃金の算定基礎からは通勤手当と同じような考え方で除外賃金扱いするということは、論理的にもこれまでの制度と一貫性がないわけではありませんし、今、急に在宅勤務手当が出てきた中で、ちょっと微妙なすきまに入るような取扱いになっているというところは少し考えたほうがいいと思います。

特に賃金としてきちんと位置づけて、社会保険の算定基礎にして、将来の年金額に反映させるということは非常に重要なところでもあるので、それも含めて、コロナのときにはばたたとやったというところもあるのですが、もう一回、割増賃金の算定基礎というところを考えると併せて考えるほうがいいのではないかと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の点で、厚労省さん、お考えが何か、コメント等ございましたら、お願いします。

○青山審議官 ありがとうございます。

非常に難しい御示唆を頂いたと思います。まず、今、除外している手当の列挙は、特に通勤手当はこちらの説明をフォローしていただきましたけれども、基本的には賃金であっ

でも個人的事情で払うものだから除いています。通勤手当は個人的事情で個人が払うものという前提でそういう列挙の中に入っているのですけれども、そもそもどちらが負担するものなのかという非常に根本的な話になりまして、今、どう考えを発展させるか、すぐ追いつかないところがございます。

他方で、在宅勤務手当というのは確かにいろいろな態様があって、まだまだ性格が一様ではない気がいたします。そうした中で、プレゼンにもありましたとおり、我々は在宅勤務手当が会社の事業経営に必要な経費に係るものだと思っていますので、個人的事情とは違うと思っていますが、もしその性格が今後変わるものも出てくるというか、個人的事情に応じて、濱田様がおっしゃったように、全労働者ではなくて、例えば特定の何か事情がある労働者だけに払うとか、そういうものであれば、もしかしたらよく精査して検討することはあるのかなと思いますけれども、全く新しい在宅勤務手当を一つの契機として賃金の位置づけ、かつ除外しているときに新しい除外の考え方なり、あと、実費弁償なら賃金ではないですけれども、それも実費の考え方を変えるということにつきましては、今後の慎重な検討課題としか現時点では申し上げようがないかなと思って聞いておりました。

感想みたいになってしまいましたけれども、恐縮です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、ほかの方、いかがでしょうか。何かございましたらお願いします。

今の点にも関係するのですけれども、そもそも国税庁なり厚労省さんのガイドラインなりに沿って極めて煩雑な計算をすれば割増賃金のベースにならないということと、それをしないと今の手当の形だとベースに入ってしまうというのは、やはり整合性の観点では矛盾を感じるのですが、これについて何かコメントがあればというのと、先ほど濱田様からもありましたけれども、例えばこれについて簡便な形でリストのような形でガイドラインを出して、それに応じた形であれば割増賃金のベースに入らない、そういった扱いというのは、可能性はあり得るのでしょうか。厚労省さんをお願いします。

○青山審議官 ありがとうございます。

我々も国税庁さんの計算方法が全てとか、割増賃金の除外、実費弁償の考えもそれと同一だと言うつもりはありませんし、そうすべきと示してもいないところがございます。今の厚労省のガイドラインというのはテレワーク全般のガイドラインなので、労使でよく話し合っただけで負担を決めましょうとかいうことなどをちょっと書いているだけなので、具体的に割増賃金除外を言っているわけではないです。

そういうことなので、むしろこれから、皆様の御要望もお聞きしていますので、国税庁の示し方以外にも何か客観的・合理的に実費弁償分を示したと言えるものが見いだし得るかについては不断に検討していきたいと思っております。今、具体的に何かという案を持っているわけではないのですけれども、検討していきたいと思っております。いずれにしても客観的・合理的に実費弁償だと言えるものであることは必ず押さえないと賃金の扱いになりますので、そこは注意していただきたいと思っておりますけれども、何ができるかは考えていきたいと

思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

同じ点について、経団連さん、パナソニックさん、何かコメントがあれば教えていただけますか。やや簡便な形でのガイドライン等についてです。

○日本経済団体連合会（鈴木労働法制本部長） 経団連の鈴木でございます。御指名ありがとうございます。

簡便な形での計算方法を認めていただき、それで割増賃金の基礎から除外できるという仕組みは大賛成でございます。

幾つかキーワードがあったかと思います。まず濫用を防ぐことが大前提であり、そのため実費弁償を超えるような額を割増賃金の算定から外すことにならないようにするのが第一ですが、水町先生もおっしゃったように、概算で規定し、日数に応じて支払っていればよいとする点が肝になると思っています。

これについて若干補足させていただきますと、マイカー通勤手当は今でも除外対象であり、一般的には距離単価と勤務日数などで手当の額を計算すると思います。距離単価については、相場を参考にして決めたり、経産省資源エネルギー庁が毎週出しているガソリン単価や国交省が出している燃費を使って計算したりしている会社があると承知しています。特に燃費については、軽自動車からSUV車まで、1リットル10キロぐらい燃費が違う実態も包含して、ざっくり燃費を計算して、特段問題なく運用している企業が多いと思います。私どもは今、電気料金や通信費に関する適当なデータを持っていないので、政府に在宅勤務手当の単価や概算のようなものを作っていただき、それを基に計算できるようにすることをぜひお願いしたいと思っています。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

パナソニックさん、何かコメントございますでしょうか。

○パナソニック（岡本氏） ありがとうございます。

簡便な方法というのは私たちとしても賛成いたします。ただ、そのときをお願いできればと考えておりますのは、在宅勤務日数など、会社としても把握している情報を用いて計算できるようにするなど、実務的なところも踏まえた形での計算方法、簡便な算式を御検討いただけますと大変ありがたいです。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。水町委員、お願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

今の御議論は改革の方向性として一つ考えられることだと思います。労働基準法施行規則の中の除外賃金、濱田先生がおっしゃったようなほかの除外賃金との見合いでバランスの取れたような形でどういうふうに位置づけるかを考えると、ある程度答えが出てくるか

なと思います。

一つ実際に改革するに当たってネックになり得るのが、既に割増賃金の算定基礎に入れているところがほとんどなので、これが外れると労働者にとっては一部不利益になってしまうというところもあり得ます。そのときに、併せてできれば検討してほしいのが、賃金に当たるから社会保険の算定基礎になって、社会保険料が課されるというので、会社側としては割増賃金の部分について若干コストがかからなくなるけれども、きちんと賃金に入れて社会保険料を納めますという、これは労働者が将来の年金をもらうときの年金の算定基礎として効いてくるので、そういう形で皆さんがウィン・ウィン・ウィンの改革になるということを一括としてやっていただくことが大切だと思います。これは役所の中では所管の局とか部が変わってくるので、いろいろ調整が必要かもしれませんが、改革の方向性としてはそういう形で検討いただくことが大切だと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかにどなたかコメント、御質問等ございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、御質問もないようですので、ここまでとしたいと思います。

本日は、御出席いただきました日本経済団体連合会様及びパナソニックオペレーショナルエクセレンス株式会社様、エキップ社会保険労務士法人の濱田京子様、また厚生労働省の皆様には、御説明及び御質疑への御対応ありがとうございました。

厚生労働省さんにおかれましては、本日の議論を踏まえまして、政府として在宅勤務を含む多様な働き方の拡大を進める中で、労働者がより働きやすく、また企業の側も導入とか運用がよりしやすい制度になりますように、ほかの手当との均衡も考慮しつつ、どういった形の現実的なソリューションがあるのか、改革の方向性を早期に考えていただきたいと思います。また、議論の中に出ましたが、手当そのものについての性質、取扱い、そういったことも包括的かつ様々な省庁の御担当の方々が一体となって今後の対応について御検討を進めていただけるようお願いしたいと思います。

これをもちまして、本日の議事は全て終了いたしました。会議はここで終了としたいと思います。本日も活発に御議論いただきまして、ありがとうございました。

次回のワーキングの日程については事務局より追って御連絡いたします。

本日は、お忙しい中、御出席いただきまして、ありがとうございました。

委員の方々で残れる方は、5分程度になるかと思いますが、残っていただければと思います。それ以外の方は御退出をお願いいたします。ありがとうございました。