

テレワークの普及・定着に向けた労働法制の見直し － 2020年度経団連規制改革要望・労働分野－

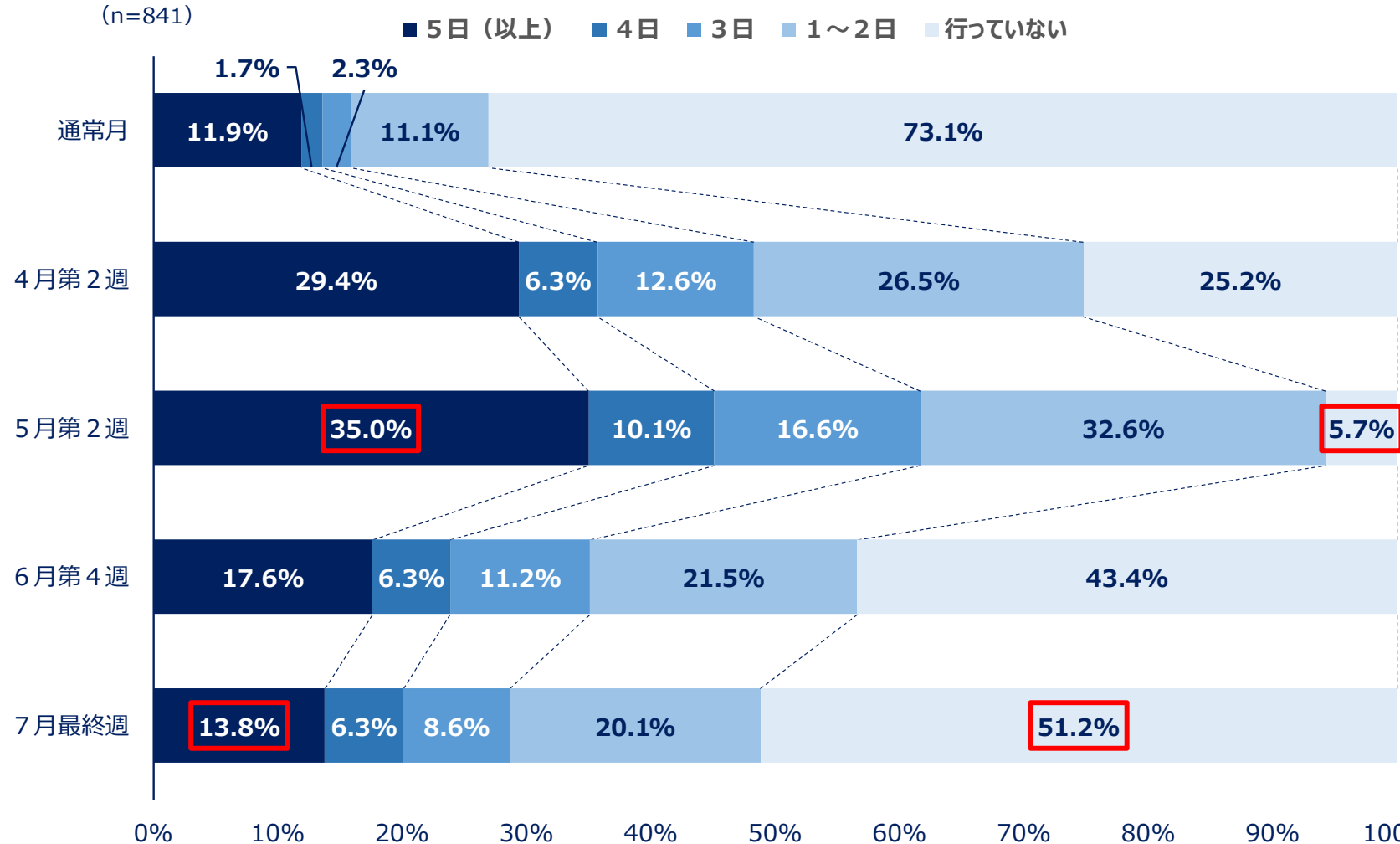


2020年10月12日
一般社団法人 日本経済団体連合会

1. テレワークの実施状況

➤ 新型コロナウイルスを契機にテレワークが急速に普及したが、最近では反動もみられる。

「在宅勤務・テレワーク」の実施日数の変化



出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（一次集計結果）

2. テレワークの普及・定着に向けた課題

- テレワークを社会に定着させるためには、労働諸法制の見直しが重要な課題である。

経団連夏季フォーラム2020 マニフェスト

ーデジタル革新（DX）で日本経済社会の再生を加速するー

2020年7月16日

一般社団法人 日本経済団体連合会

3. 働き方改革と人材育成

今般の事態で急速に普及したテレワークやオンライン会議などが、今後、生産性向上に資する形で、ますます社会に定着する。

経済界は、各社の実情に応じて、新しい働き方に適した雇用システムや人事評価制度を確立する。併せて、政府に対して労働時間制度を中心に必要な労働諸法制の見直しを働きかける。これらを通じて、働き手のエンゲージメントを高め、2020年版経労委報告で打ち出した「働き方改革フェーズⅡ」を推進する。また各社は、働き方改革の進展に合わせて、OJTや新人研修を見直すとともに、大学等と連携して、働き手の自律的なキャリア形成に資するリカレント教育の充実や、IT・データ人材などSociety 5.0の実現を担う人材の育成を進める。

3. 課題解決に向けた規制・制度改革の推進

➤ 経団連はwith/postコロナの経済活動に不可欠な75項目の規制改革要望を取りまとめた。

改訂 Society 5.0の実現に向けた規制・制度改革に関する提言（概要）

Keidanren
Policy & Action

一般社団法人 日本経済団体連合会

I. 基本的考え方

- ・ postコロナのあるべき社会像=Society 5.0の実現に向けて、**規制・制度**を抜本的に見直し、**DX**を推進することが不可欠
- ・ そこで、2020年3月の提言を改訂し、**with/postコロナにおける経済活動に不可欠な規制・制度改革要望75項目**を取りまとめ
- ・ with/postコロナにおいては、特に**非対面・非接触型の技術・サービスの導入、テレワークの推進、ヘルステックの飛躍的普及**が課題

【要望テーマ】

- デジタル技術を前提とした規制・制度の見直し
- デジタルガバメントの早期実現
- テレワーク時代の労働・生活環境の整備
- ヘルステックの飛躍的普及

II. 2019年度規制改革要望【更新・再提出】

1. 社会課題の解決に向けた規制・制度改革
 - (1) ものづくり・サービス提供における生産性の向上
 - IoT、ロボット、3次元モデル等の活用促進 等
 - (2) 安心・安全な社会インフラの整備・確保
 - ドローンの利活用に関する制度整備 等
 - (3) 活力ある地域の実現
 - フロント業務の無人化・電子化 等
 - (4) 国民一人ひとりの健康増進
 - デジタルヘルスケア製品に関する制度整備 等
2. デジタル革新に向けた基盤の確保
 - (1) デジタル・ガバメントの推進
 - (2) データの取得・活用に向けた環境整備

III. 2020年度規制改革要望【新規】

1. 非対面・非接触型の技術・サービスの導入
 - 遠隔監視の導入、専任・常駐要件の緩和
 - 無人配送ロボットの活用
 - 屋外客席の規制緩和および手続の簡略化 等
2. テレワーク時代の労働・生活環境の整備
 - 雇用型テレワークガイドラインの見直し
 - シェアオフィス・在宅ワークスペースに関する制度整備
 - バーチャル株主総会、オンライン教育の活用促進 等
3. ヘルステックの飛躍的普及
 - オンライン診療・服薬指導・特定保健指導の拡充
 - 医療ビッグデータ構築に向けた個人情報保護法制整備 等

〔別添〕行政手続／民間取引における書面・押印・対面原則の撤廃（電子化要望リスト）

- 押印全廃、申請・届出等の完全電子化、電子入札・電子署名の活用促進 等
- 不動産・金融、特定商取引における書面の電子化 等

4. 個別要望／雇用型テレワークガイドラインの見直し①

【現状】

- ✓ 労働時間管理について、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づく対応を求めている。
- ⇒ 同ガイドラインは入社時を前提としているため、テレワークに即した記載が十分でない。



2-2-1 通常の労働時間制度における留意点

留意点1 労働時間の適正な把握

通常の労働時間制度に基づきテレワークを行う場合についても、使用者は、その労働者の労働時間について適正に把握する責務を有し、みなし労働時間制が適用される労働者や労働基準法第41条に規定する労働者を除き、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）に基づき、適切に労働時間管理を行わなければなりません。

同ガイドラインにおいては、労働時間を記録する原則的な方法として、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録によること等が挙げられています。また、**やむを得ず自己申告制によって労働時間の把握を行う場合**においても、同ガイドラインを踏まえた措置を講ずる必要があります。

【要望事項】

- ☞ 雇用型テレワークガイドラインにおいて、労働時間の把握方法として、電子メール等による始業・終業時刻の報告（自己申告）を追記すべきである。



4. 個別要望／雇用型テレワークガイドラインの見直し②

【現状】

- ✓ 労働時間管理に焦点があたり、労務管理全般に関する具体的な事例が乏しい。
- ⇒ テレワーク導入を検討する際の参考資料として十分に活用できない。



【要望事項】

- ☞ オンライン面談を通じた健康状態の確認や業務の進捗状況の把握・管理の事例など、**労務管理全般に広く焦点を当てた記載を追加**すべきである。

例：上長による体調確認、個別面談を通じた業務の進捗管理、業務遂行のアドバイス

4. 個別要望／雇用型テレワークガイドラインの見直し③

【現状】

- ✓ 長時間労働を防ぐ手法として「テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等」が例示されている。
- ⇒ 残業をさせられないものと企業側が受け取り、テレワークの抑制につながるおそれがある。



5	テレワークの促進	a 時間外・休日・深夜労働について、テレワーク労働者のニーズ調査を実施する。 b aも踏まえつつ、「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」（平成30年2月22日厚生労働省）で長時間労働対策として示されている手法において、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誤解を与えかねない表現を見直す。	a: 令和元年度着手、令和2年度措置 b: 令和2年度措置	厚生労働省
---	----------	---	----------------------------------	-------

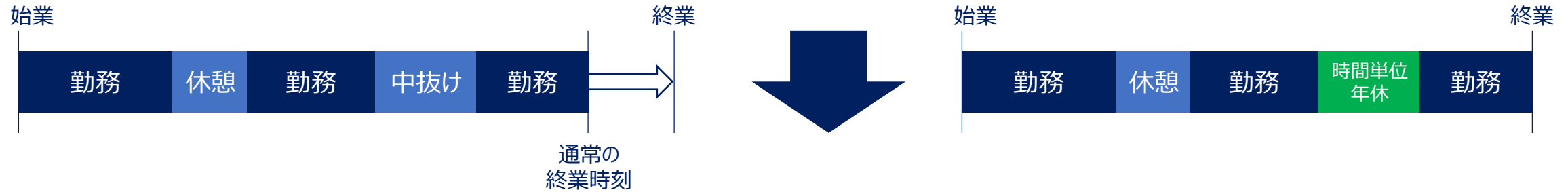
【要望事項】

- ☞ 「規制改革実施計画」（2019年6月21日閣議決定）に基づき、企業の萎縮効果を招くおそれがある「時間外・休日・深夜労働の原則禁止」との記述を削除すべきである。

4. 個別要望／時間単位の年次有給休暇の取得制限の撤廃

【現状】

- ✓ 時間単位の年次有給休暇は取得日数の上限が年5日に制限されている。
- ⇒ 導入効果が限定的であり、企業からは制度化しにくいとの指摘がある。



【要望事項】

在宅勤務やワーケーションなど、多様で柔軟な働き方を推進する観点から

➡ 時間単位年休の**取得制限を撤廃**すべきである。

➡ 年休付与義務（年間5日間）の履行にあたり、**時間単位年休の取得を対象に含める**ことを認めるべきである。



4. 個別要望／フレックスタイム制の適用の柔軟化

【現状】

- ✓ テレワークに親和的なフレックスタイム制は、各社の実態に応じて多様な活用の可能性があるが、制度上の制約がある。
- ⇒ 例えば、フレックスタイム制の適用労働者が1箇月のうち数日程度、変形労働時間制で働くことは認められていない。



【要望事項】

フレックスタイム制の趣旨を損なわない範囲で

- ☞ フレックスタイム制と1箇月単位の変形労働時間制とを**併用**できるようにすべきである。