

## 論点に対する回答

分野	労働関係の対面規制等
省庁名	厚生労働省
<p>日本経済団体連合会『改訂 Society5.0 の実現に向けた規制・制度改革に関する提言』の内、以下の論点（１）～（６）について、貴省のご対応方針を対応時期にも言及しつつ、ご説明ください。</p>	
<p><b>【論点（１）】情報通信機器を用いた面接指導の実施に係る留意事項の簡素化</b></p> <p>「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項及び第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（平成 27 年 9 月 15 日付け基発 0915 第 5 号）によって、一定の要件のもと情報通信機器を用いた面接指導が可能となっている。</p> <p>しかし、コロナ禍において、対面による面接指導に制約にある中、迅速に面接指導を行い、労働者の健康確保につなげるためにも、更なる要件緩和が必要である。具体的には、「原則として対面によって行うことが望ましい」とする基本的な考え方を削除し、事業者の判断によって対面、情報通信機器いずれでも可とする中立的な記述とすべきである。加えて、情報通信機器を用いた面接指導が可能となる場合について、以下のとおり要件を定めているが、すべて撤廃すべきである。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 面接指導を実施する医師が、対象労働者が所属する事業場の産業医である</li> <li>② 面接指導を実施する医師が、契約（雇用契約を含む）により、少なくとも過去 1 年以上の期間にわたって、対象労働者が所属する事業場の労働者の日常的な健康管理に関する業務を担当している</li> <li>③ 面接指導を実施する医師が、過去 1 年以内に、対象労働者が所属する事業場を巡視したことがある</li> <li>④ 面接指導を実施する医師が、過去 1 年以内に、当該労働者に直接対面により指導等を実施したことがある</li> </ol> <p><b>【回答（１）】</b></p> <p>オンラインの面接指導の実施要件については、オンラインにより面接指導を実施する場合には、対面で実施する場合と比べて、労働者の様子を観察することで得られる情報が限られるため、面接を実施した医師が、オンラインによっても必要な指導や就業上の措置に関する判断を適切に実施すること</p>	

ができるよう、労使や専門家（日本医師会）の方々の意見を聴き、オンラインでの面接指導の実施要件を取りまとめたものである。

御要望の件について、要望者の問題意識を確認し、労使や専門家の意見を聴き、検討を進めている。要望者の要望の趣旨に沿い、かつ、労使や専門家が合意できる対応案がまとまりつつあるので、本WG後に、速やかに対応したい。

<対応案概要>

※1 「原則として対面によって行うことが望ましい」とする基本的な考え方を削除し、事業者の判断によって対面、情報通信機器いずれでも可とする中立的な記述とすべき」との要望について

⇒ 「原則として直接対面によって行うことが望ましい」、「一方、情報通信機器を用いて面接指導を行った場合も、労働者の心身の状況を把握し、必要な指導を行うことができる状況で実施するのであれば、直ちに法違反となるものではない。」を削除し、中立的な記載とする。

※2 「情報通信機器を用いた面接指導が可能となる場合について、以下のとおり要件を定めているが、すべて撤廃すべき（①～④は略）」との要望について

⇒ ①～④のいずれかに該当しなければならない旨の記載を、①～④のいずれかに該当することが望ましい旨の記載とし、要件を実質廃止する。

## 【論点（２）】労働者への通知・労働者からの同意取得・異議申し出のペーパーレス化

現行の労働契約承継法においては、労働者への承継通知ならびに労働者からの異議申し出を書面で行わなければならない。しかし、事案によっては対象労働者が多く、労使双方にとって書面形式が負担になっている。

厚生労働省は、書面形式の必要性について、「個別の労働者に対して確実に送達する方法で提供するとともに、事後にトラブルが生じて労働者の地位が不安定になることを防止するため」としているが、十分な個人認証、セキュリティ確保措置、バックアップ等の措置を講じれば、電子的な方法においても労働者保護を図ることが可能である。

そこで、書面によるだけでなく電子的な方法の活用を認めるべきである。

## 【回答（２）】

労働契約承継法が通知、異議の申出に書面の要件を課している理由は紛争の防止（紛争が発生して労働者の地位が不安定になることの防止）にあり、ご指摘のとおり電子的な方法であってもその保護を満たすことが可能となる状況になっており、電子化は推進すべきものとする。

その一方で、分割会社から労働者への労働契約の承継に関する通知について、労働者によっては電子メール等の電気通信機器等を保有していない場合もあることに鑑みれば、使用者の一存ではなく、例えば、「労働者の承諾を得て」などの条件を付した上で電子化をすることができるかを検討したい。

対応時期については、他の手続におけるオンライン化・ペーパーレス化の取組状況を踏まえながら、今後検討したい。

### 【論点（3）】特別教育のオンライン化（三密回避）に向けた更なる要件緩和

労働安全衛生法第 59 条第 3 項の規定に基づく特別教育の実施については、「インターネット等を介した e ラーニングにより行われる特別教育の当面の考え方等について（基安安発 0326 第 1 号）」において、e ラーニングを活用した受講が可能となった。

しかし同通達では、実際の視聴・閲覧時間を受講者自身で操作できる場合は対象外となるほか、視聴・閲覧中に受講者が自由に離席できる場合、監視者を配置することが必要とされている。そのため、結果的受講者を一か所に集合させ、監視のもと教育を行わなければならない、e ラーニングの特性を活かした教育が実施できていない。

コロナ禍において三密を避けるためには、e ラーニング等の活用に向けたさらなる規制緩和が必要である。具体的には、学科の最後に理解度テストを実施し、規定以上の得点取得を修了の要件（規定以下の場合は、合格するまで補修や再テストを実施）とすることで、各特別教育を規程に定める時間以上実施したことと同等の成果を担保できるものとすべきである。

### 【回答（3）】

労働安全衛生法の規定に基づく特別教育は、動力プレスの金型の取付けの業務やアーク溶接の業務等の危険有害な業務に労働者を就かせる場合に実施する安全装置の知識や作業の方法の知識等についての当該業務に関する安全のための教育であり、労働者の生命に関わる重要なものである。

御提示の通達「インターネット等を介した e ラーニングにより行われる特別教育の当面の考え方等について」においては、受講者の受講状況を把握することが可能で、各特別教育規程に定める教育時間以上の当該学科教育が行われたことが担保できるのであれば、受講者を一か所に集合させ監視の下で教育を行うことを求めるものではない。

3密を避けるために、受講者を 1 か所に集合させず、例えば、ビデオ会議ツールなどを用い、リアルタイムで講師が受講状況を確認しながら、教育を行う場合には、講師のほかに監視者を配置する必要はない。

また、動画の再生記録や PC の操作記録等に基づき教育事業者又は事業者が受講状況を確認することができ、各特別教育規程で定める教育時間以上教育が行われたことが担保できる場合には、テレワークにより自宅等で特別教育を実施できる。

このため、e ラーニング教材の視聴、閲覧のほか、重ねて理解度テスト等を設けることなく、e ラーニングにより特別教育を行っていただくことが可能である。

#### 【論点（４）】労働法制における「事業場」の考え方の見直し

働き方改革を推進すべくテレワークをはじめ各種人事制度の検討・環境整備が本社主導で進められている。それに伴い就業規則や36協定についても、多くの企業が、事業場からの意見を聞きつつ本社主導で管理を行っていることから、これまでの「事業所単位」の考え方が現状にそぐわなくなっている。

現行労働時間等設定改善法に規定される労働時間等設定改善委員会においては、全部の事業場を通じて環境整備を行うことが認められており、「会社単位」での環境整備が一般的である。加えて、労働者がそれぞれ別の場所で仕事をするテレワークの標準化が進み、労働災害発生時の届出についても「事業場単位」の考え方を堅持するのは時勢に則していない。

そこで、現行法制における「事業場単位」の考え方を「会社単位」に変更するべきである。

#### 【回答（４）】

各企業の業務運営は、企業内の一定の「組織」（例えば支店、営業所、店舗など）を単位として行われるが、個々の労働者の就労状況や労働条件は、従事する業務の運営に関連することから、各「組織」の状況に応じて決定され、「組織」ごとに異なるのが一般的と考えられる。

また、労働基準法の適用単位が問題となるのは、例えば36協定、変形労働時間制に係る協定など、労使協定の締結及び適用の場面であるが、これらの労使協定は、個々の労働者の就労状況を踏まえて締結されなければ、労働者の労働条件の低下や不要な長時間労働などにつながるおそれがある。

この点も踏まえ、現行の労働基準法は「組織」を念頭に、主として場所的観念や、従業員規模、労働者及び労務管理の区分の有無などによりその適用の単位を定め、これを「事業場」と称している。労働安全衛生法の適用単位も、労働基準法における考え方と同一である。

※ 事務所と工場などが離れた位置にある場合でも、1つの「組織」として、業務上一体となっており、労務管理などもその区分で行われている場合には、労働基準法の適用の単位も、これらを一括して「事業場」と捉える場合もある。

さらに、実際の法施行の場面においては、労働基準監督署は、労働者が勤務する「事業場」に赴き、その労働者の労務管理を直接行う者（労働者が属する「組織」の使用者）から実情を確認し、必要な指導を行っているが、こ

のように労務管理の現場で個々の労働者の労働条件や就労実態について丁寧な確認を行うことが、必ずしも企業本社では目の行き届かない支店、営業所等の個々の労働者の就労実態の把握にもつながり、企業全体の労働条件の維持、向上にもつながっていくものと考えられる。また、労働災害発生時の届出についても、上記の考え方と同様である。

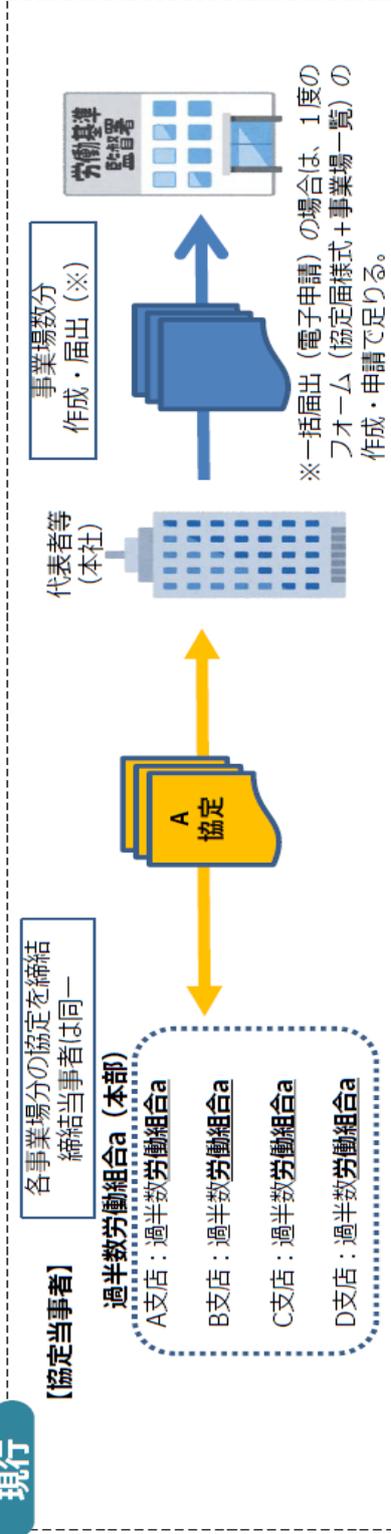
そのうえで、複数の事業場を有する企業の36協定及び就業規則については、①本社とそれ以外の事業場に係る36協定の内容が同一であり、かつ、協定当事者である労働組合及び使用者が同一である場合、②本社とそれ以外の事業場において同一の就業規則を適用する場合には、本社を管轄する労働基準監督署に一括して届け出ることと可能としているところである。今後、36協定について、労働者側の協定当事者が各事業場の労働者の過半数を代表する者である場合も、電子申請により本社で一括して届け出ることを可能とする予定であり、事業場単位での管理を基本としつつ、企業における届出事務の簡素化に取り組んでまいりたい。

なお、労働時間設定改善法に基づく労働時間等の設定改善などは、本社での方針決定に基づき、企業全体として取り組んでいただくことが有効な場合もあることから、企業単位での設定改善委員会の設置も可能としており、また現行の労基法においても、本社主導で全社的な労働条件の改善などを指示することは差し支えないものである。

## 36協定の本社一括届出の要件見直し

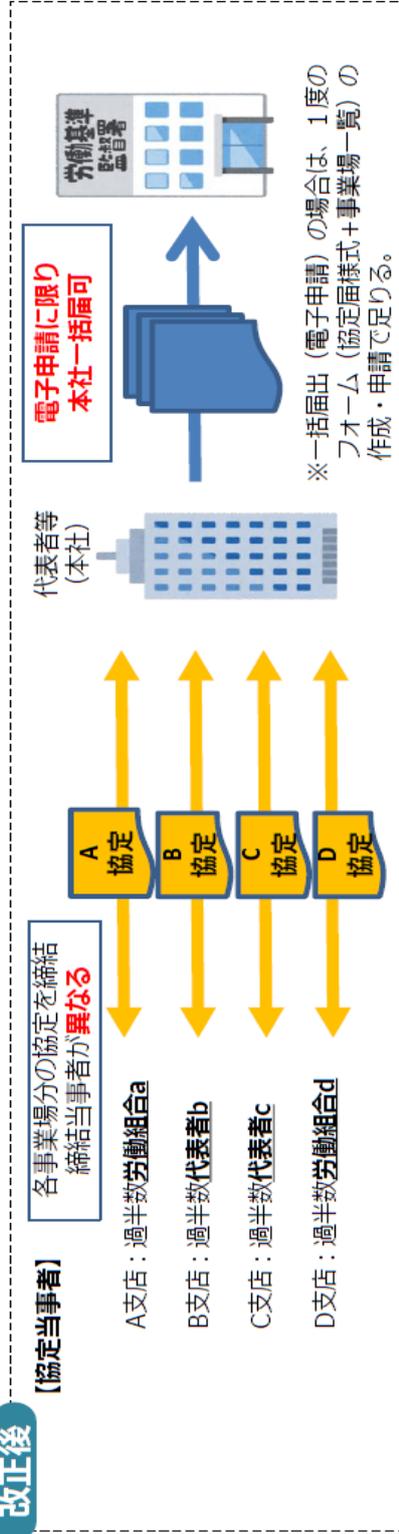
○ 複数事業場を有する企業の本社（本社機能を有している事業場）と各事業場の協定の内容が同一である場合は、本社を管轄している労働基準監督署に一括して届け出ることができる。

### 現行



○ システムを改修し、電子申請により本社一括届出をする場合、労働者側の協定当事者が事業場ごとに異なっても、本社一括届出を可能とする。

### 改正後



**【論点（５）】健康保険法に基づき事業主が健康保険組合に提出する各種書類の電子化**

健康保険法では、事業主が健康保険組合に提出する育児休業・被扶養者・資格喪失等に関わる届出について押印を求めており、撤廃による電子化を求める。

**【回答（５）】**

被保険者資格取得届や被保険者資格喪失届について、現行では省令様式において押印を求めているところ。

被扶養者異動届や育児休業期間中の被保険者に係る保険料の徴収の特例の申出」については、民間法人である各健康保険組合において届出様式を定めているが、押印を求めているものと承知している。

届出の電子化については、多くの健康保険組合で対応が出来ていない。

現状を踏まえ、厚生労働省としては、被保険者資格取得届及び被保険者資格喪失届について押印を撤廃する省令改正を進めているところであり、また、被扶養者異動届や育児休業期間中の被保険者に係る保険料の徴収の特例の申出については、今後は押印を求めない方向で対応いただくよう、健康保険組合に要請することを予定している。

電子申請については、令和２年１１月２日に全健康保険組合を受理機関とする電子申請システムの運用を開始したところであり、今後は、電子申請の利用率を向上するための周知・広報等を進めて参りたい。

## 【論点（6）】離職票の電子化

離職に関わる行政手続については、事業主がハローワークへ雇用保険離職証明書を申請する手続は電子化されたが、交付された離職票現物は事業主が紙に印刷して労働者へ郵送するか、メールに添付して送付しなければならない。

しかし、ハローワークにおいては、すでに全国で共有可能なデータベースを有しており、これを活用して離職票を電子化すれば、電子申請による離職票の交付後、事業主による離職票送付事務は廃止することが可能と考えられる。これにより、郵送等コストの削減、テレワークの推進、遅延リスクの削減につながるとともに、ハローワークにおいても業務のデジタル化による効率化および行政コスト削減につながる。

そこで、以下の仕組みを導入し、離職票を電子化すべきである。

- ① 事業主が従業員の離職に際してハローワークに雇用保険被保険者資格喪失届を届出て、ハローワークによる喪失が確認された後（決裁後）、離職に関わる情報（賃金・離職日・離職理由等）を同データベースにマイナンバーと紐付けて登録する。登録完了時に、マイナポータルや本人が通知した連絡手段（メールアドレス、電話番号、住所等）を通じて基本手当（失業給付）の手続や離職票の発行が可能になったことを元従業員に通知する。
- ② 元従業員がハローワークに被保険者番号やマイナンバーカード、もしくはマイナンバーが記載された書類と本人証明書類（運転免許証等）を提示することで本人確認および離職情報との紐付けを行い、基本手当の受給手続を可能とする。原則電子化でペーパーレスとするが、元従業員が紙での発行を求める場合は、企業や働き手の利便性も考慮しハローワークでの本人への発行も可能とする。

## 【回答（6）】

ご提案いただいた内容を実現するに当たっては、マイナポータルの利用者登録の状況なども踏まえ、対象者ごとの連絡先を把握した上で、資格喪失確認処分が行われたことや離職票の発行が可能になったことを対象者すべてに確実に通知できる方法の検討に加え、それに対応するための業務フローの見直しやシステム改修が必要となるため、実施の可否を含めて次期システム更改（時期は検討中）に向けて検討する予定としているところであり、現時点ではどちらともいえない。