

## 第 10 回労働市場改革専門調査会議事要旨

---

### (開催要領)

1. 開催日時：平成 19 年 6 月 29 日（金）10:00～11:28
  
2. 場所：中央合同庁舎第 4 号館共用第 2 特別会議室
  
3. 出席者 会長 八代 尚宏 国際基督教大学教養学部教授  
会長代理 樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授  
専門委員 大沢 真知子 日本女子大学人間社会学部教授  
同 小嶌 典明 大阪大学大学院高等司法研究科教授  
同 小林 良暢 グローバル産業雇用総合研究所所長  
同 佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授  
同 中山 慈夫 弁護士  
同 山川 隆一 慶應義塾大学大学院法務研究科教授

### (議事次第)

1. 開会
  
2. 議事
  - (1) 委員からの報告
  - (2) その他
  
3. 閉会

### (配布資料)

- 資料 1 在宅勤務と労働関係法  
(小嶌委員提出資料)

---

(概要)

冒頭、八代会長より議事等説明。

(八代会長) 第10回労働市場改革専門調査会を始める。

まず、いわゆる骨太の方針「経済財政改革の基本方針2007」が6月19日に閣議決定されたことをお伝えする。

当専門調査会では、第2次報告のとりまとめに向けて、前回まで、外国人労働の問題について議論してきたが、本日は在宅勤務と労働関係法について御報告いただき、その後、意見交換を行いたい。

それでは、小嶋委員から報告をお願いする。

小嶋専門委員報告

(小嶋委員) テレワークは、雇用の在宅勤務と非雇用の在宅就業とに分かれるが、それほど明確でない場合がある。実際に会社勤務の従業員が週に1、2日在宅で働く場合は、全く労働者性の有無は問題にならないが、そうではない場合については、そもそも労働基準法が適用できるか否かという問題がある。

以前から、在宅勤務に関しては、労働基準法を適用するのか、あるいは家内労働法を適用するのか、という問題があるが、両方の可能性について考えてみたい。そして、労働基準法の適用とその限界という点で労働時間の問題についても扱ってみたい。

資料1の1頁目の「1 関係法規」についてはよく御存じだと思うが、労働基準法では第9条で、労働者を「職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義している。

ここにいう賃金は、第11条で定義されている。なお、労働者にはカギ括弧が付いており、賃金にはカギ括弧が付いていない理由は、第9条は平成10年9月に法改正がなされたが、第11条は立法以来改正されていないためである。現在、定義規定を置く場合はカギ括弧を付けるのが普通ではないかと思う。

また、第116条で、同居の親族のみを使用する事業に使用される者と家事使用人については、同法の適用が除外されている。

労働基準法から枝分かれしてできた法律は、この労働基準法の例になっている。具体的には、「労働基準法第9条に規定する労働者をいう。」という規定が、最低賃金法と労働安全衛生法とに置かれている。第166回国会では継続審議となる見込みである労働契約法案でもよく似た規定が置かれているが、賃金に関する定義は置かないまま、労働者を「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」と定義している。なお、労働契約法案の場合は家事使用人については適用があるということで、適用除外の範囲が労働基準法と異なっている。

労働組合法は定義規定の内容が他と違い、使用されるという概念が入ってこない。いわゆる給料

生活者をいうということで、明らかに労働組合法の方が他の法律よりも「労働者」の対象が広いが、労働委員会の実務ではあまり区別をしていない。労働基準法の労働者とほぼ同じように、個別の総合判断を行っているのが実情ではないかと思う。労働組合法にも労働契約に言及した規定（第 16 条）があり、労働基準法でも労働協約という文言が使用されているように、立法者は両者の違いをあまり意識していなかったのではないかと思う。

なお、労働基準法と同じ日に公布された労働者災害補償保険法、いわゆる労災保険法には、労働者について定義した規定はないが、同法にいう労働者は労働基準法と同じものと理解されている。

資料 1 の 2 頁目をご覧ください。労働基準法の適用を受ける労働者か否かという問題については、通常、次のような判断基準によるとされている。「指揮監督下の労働」と言えるかどうか。これは労働基準法 9 条の「使用される者」との定めからきている。報酬の労務対償性があるか否か。これは「賃金を支払われる者」との定めからきている。さらに、これを補強する要素として、事業者性の有無や専属性の程度を考慮するとされている。これらの判断基準は、昭和 60 年（1985 年）の「労働基準法研究会」報告で示されて以来、現在も変わっていないと言えるように思う。

表 1 は、この「労働基準法研究会」報告に基づいて、在宅勤務者に係る「労働者」の判断基準を示したものである。

「イ 指揮監督下の労働」に関する判断基準としては、まず最初に、（イ）仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無が挙げられている。以下、（ロ）業務遂行上の指揮監督の有無、（ハ）拘束性の有無、（ニ）ほかの人に代わって業務をやってもらえるかどうかという代替性の有無と続く。

次に、「ロ 報酬の労務対償性の有無」。ここでは、報酬が、時間給、日給、月給等時間を単位として計算をされる場合には、「使用従属性」を補強する重要な要素となる、とされている。

また、先述のとおり、補強要素があり、1 つは「事業者性の有無」として、機械の設置、維持のための費用を誰が負担しているか、あるいは報酬の額が、同社の同種の業務に従事する正規従業員と比して高いか低いかが考慮の対象となる。2 つ目の「専属性の程度」では、専属性が高ければ労働者性を補強する要素になり、その逆であれば労働者性は弱まることになる。

その他、労働保険の適用を受けているか否か、源泉徴収を行っているか否か等が判断材料になる。税法上の取扱いと労働関係法上の取扱いははっきりと違うと思うが、実際には労働委員会等の実務においても、これらの点を考慮して、労働者か否かを判断しているのが実情ではないかと思う。

さらに、表 2 にあるように、昭和 60 年の「労働基準法研究会」報告では、労働者に該当する者と労働者に該当しない者の事例が示されているが、実際には一目瞭然といえる例にとどまっている。例えば、契約関係に関して、労働者に該当する者は「期間の定めのない雇用契約により、正社員として採用している。」とされているが、このような者が労働者に該当しないというケースはあり得ないため、あまり有用な判断基準にはなっていない。

少し興味深い点は、指揮命令について、労働者に該当する者と該当しない者がほとんど変わらな

いものとして例示されていることである。若干書きぶりが異なっているが、労働者に該当する者としては「業務内容は・・・定形化しており、通常、細かな指示等は必要ない。なお、10日に1回出社の義務があり、その際、細かい打合せ等をすることもある。」とあり、労働者に該当しない者も、同様に「業務の内容が定形化しており、個々具体的に指示することは必要なく、週1回程度の出社時及び電話により進捗状況を確認している。」とされている。両者には、指揮命令の程度という点で、濃淡の差はないのではないかと思う。

就業時間の拘束性については、労働者に該当する者の場合は非常にわかりやすく、勤務時間が午前9時から午後5時と決められている。他方、労働者に該当しない者については、「勤務時間の定めはなく、1日何時間位仕事ができるかを本人に聴き、委託する量を定める。」という内容になっている。

報酬の性格及び額については、労働者に該当する者は月給制（固定給）が、労働者に該当しない者は出来高制が例示されている。

機械、器具の負担については、あまり変わらないと言っていいのかもしれないが、労働者に該当する者は、会社が全額を負担している。他方、労働者に該当しない者も会社がワープロを無償で貸与するものとなっている。

その他、労働者に該当しない者の事例では、源泉徴収や労働保険の加入をしていないことが示されている。

それでは、在宅勤務や在宅就業に労働基準法が適用される場合、どのようなメリット、あるいはデメリットがあるのか。デメリットという点では、在宅勤務の労働時間の問題についても言及したい。

メリットは、契約の打切りや報酬の未払いといった場面で、労働基準監督署等のサポートを受けられることである。具体的には、仮に解雇ということになれば、労働基準監督署が解雇予告手当について、その支払いを指導するので、この点についてはメリットがあるのではないかと思う。報酬の未払いといった場面においても、賃金ということになれば、当然、労働基準監督署の指導が期待できる。

ただ、少し補足しておく、裁判所も、労働基準法上の労働者でなければ自由に解約できる、とは考えていない。最近も大手新聞社の販売店とかかわる事件で、高等裁判所がこのことを明確にしている。

新聞販売店の場合、法律上は準委任または委任の契約になると考えられるが、そもそもそのような契約は相手方を信頼して結んでいる。それを前提にすると、この契約を解約する場合には、信頼関係を破壊したという事情が必要になる。判決は、解約には正当な事由が必要だとはっきり言っている(注<sup>1</sup>)。信頼関係を著しく破壊したなどという特段の事情がなければならぬという考え方である。本件の場合、新聞販売店が契約を結ぶ際に、相当高額のお金を新聞社に支払っているという

---

<sup>1</sup> [http://www.courts.go.jp/search/jhsp0030?action\\_id=dspDetail&hanreiSrchKbn=01&hanreiNo=34852&hanreiKbn=03](http://www.courts.go.jp/search/jhsp0030?action_id=dspDetail&hanreiSrchKbn=01&hanreiNo=34852&hanreiKbn=03)

事情もあるようだが、少なくとも労働者ではないからといって契約の打切りが自由にできるわけではない。ただし、解雇予告手当の支払いについては、労働基準法上の労働者であることが前提になる。このことが、同法上の労働者であることのメリットとしては最も大きいのではないかと思う。

他方で、労働基準法の適用を受けるということは、労働時間規制の対象になることを意味するため、時間に縛られない自由な働きができなくなる可能性があり、何のために在宅勤務にしたのかわからなくなるという問題もある。このことに関連して、在宅勤務については、事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用できるかどうかの問題になるが、3年前（平成16年3月5日）に厚生労働省労働基準局長名で発出された通達を見ると、きわめて限定的にしかみなし労働時間制を認めていないのが現状である。

詳細は（別添1）の8、9頁をご覧ください。京都労働局長から厚生労働省労働基準局長への「りん伺」に対する回答がそれである。

9頁、京都労働局長の質問内容は、こういう状況であれば事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用されるものと解してよいか、というものである。したがって、厳密に言えば、これは十分条件として聞いているわけである。つまり、みなし労働時間制を適用する場合は、必ずこういう条件が必要かという形では聞いていない。また、回答も一応十分であるとなっているので、厳格に考えると、これらの条件をすべて満たさなければ絶対に適用できないというわけではない。しかしながら、8頁に「貴見のとおり」と回答されている中の「ただし書き」の部分を読むと、結局は京都労働局長が質問した3つの要件は、原則として全て満たす必要があるものと考えられるので、資料1の4頁では3要件と書かせていただいた。

3要件を具体的にみていくと、は在宅勤務なので当然ながら「当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること」ということになるが、と のアンダーラインを引いた部分が問題ではないかと思う。「情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと」、「当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと」、という要件がそれである。

先述のとおり、回答は「貴見のとおり」となっているが、「労働者が起居寝食等私生活を営む自宅内で仕事を専用とする個室を確保する等、勤務時間帯と日常生活時間帯が混在することのないような措置を講ずる旨の在宅勤務に関する取決めがなされ、当該措置の下で随時使用者の具体的な指示に基づいて業務が行われる場合については、労働時間を算定し難いとは言えず、事業場外労働に関するみなし労働時間制は適用されない」とのただし書がある。

事業場外のみなしが認められる場合は、基本的に労働時間の算定が困難であることが前提になっている。つまり労働時間の算定が困難であれば労働時間のみなしを認め、困難でなければみなしを認めない。また、労働時間の算定が可能な時間については、労働時間のみなしが認められておらず、いわゆる一括みなしが認められていないことから、適用可能なケースは自ずと限られることになる。

例えば、昭和63年1月1日の厚生労働省労働基準局長通達によると、「事業場外で業務に従事

するが、無線やポケットベル等によって随時使用者の指図を受けながら労働している場合」等には、その部分については労働時間の算定が可能であり、みなし労働時間制を適用することはできない、とされている。しかし、このように労働時間の算定が可能な時間は、通常毎日変わるため、一括みなしが認められないと、実際には適用が難しいということになる。

資料1の5頁をご覧ください。労働時間のみなしが認められない場合、通常的时间管理が必要となる。通常的时间管理については、平成13年4月6日の厚生労働省労働基準局長通達「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基準」、いわゆる「46通達」以降、個々の労働者ごとに始業・終業時刻を確認し、これを記録しなければならないということになり、その責務が使用者にあるとされている。義務とは言っていないが、実際上は義務であるかのように指導されている。在宅勤務の場合は、この始業・終業時刻の確認が現実には非常に難しく、形式上は「使用者による現認」という方法を便法として採らざるを得ないと思う。

5頁に挙げている例は、本年4月から大規模に在宅勤務を導入した企業の事例を新聞記事から拾っている。その記事によると、始業・終業時にメールか電話で上司に連絡をすることにより、自宅で仕事をした時間を労働時間とみなすという方法が採られている。これは、使用者が現認したものととして取り扱うという趣旨ではないかと思う。

自己申告制を採用した場合には、先述の「46通達」との関係で、煩雑な手続きが必要となるので、形式上は使用者による現認という方法を採らざるを得ない。始業・終業時に電話かメールで上司に連絡するというのがその現認に当たる。新聞記事によると、この会社の場合、「パソコンやテレビ会議用のカメラなどは会社が貸与」し、「高速インターネット回線を通じてオフィスにいる社員と連絡をとりながら業務を進める」とされているので、この部分については少なくとも時間算定が可能だと理解されるため、こうした方法が採用されたのだと思う。

これは私の個人的な考え方だが、在宅勤務については、思い切って労働時間規制の適用を除外するか、少なくとも労働時間の一括みなしを可能とすることが必要ではないかと考える。労働時間の一括みなしについては、事業場外労働一般について認めるべきだと考えるが、少なくとも在宅勤務についてはその必要性が特に高いと思う。

大学教員をはじめ、裁量労働制の下で労働時間のみなしが可能な者についても、別の意味から、在宅勤務を正面から認めることには抵抗というか、問題がある。実際に裁量労働制を採用しているのは、国立大学法人に限られると思うが、多くの大学で在宅勤務を認めておらず、自宅を勤務場所として指定していない。正面から認めずに、事実上、在宅勤務を認めているというのが実情ではないかと思う。

在宅勤務を正面から認めると、常勤教員と非常勤教員との区別が困難になる。場合によっては、非常勤講師との区別さえ難しくなる。この点では、パート労働者が多い職場において、短時間正社員の制度の導入が難しいのと似ていると言ってよい。

常勤教員と非常勤教員とで一体何が違うのかと尋ねられた場合、その違いを明確に説明できない

ことが、在宅勤務の採用を躊躇する理由である。

他方、仕事と生活の場が混在している、つまり仕事専用の個室が確保されていないと、業務災害の認定が難しいのではないかと思う。

それに関連して、(別添1)の2～9頁に、平成16年3月5日に厚生労働省労働基準局長名で発出された「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を添付しているが、このガイドラインではあくまでも労働基準法の適用を受ける労働者であることが前提となっている。(別添1)の1頁目でアンダーラインを引いた「事業主と雇用関係にある労働者」という部分がそれである。

このように、労働基準法の適用を受ける労働者であることが前提ではあるが、4頁以下の「3 労働基準関係法令の適用及びその注意点」(2)アにあるように、在宅勤務の場合には、労働契約の締結に際し、就業の場所として、労働者の自宅を明示することが必要になる。

また、みなし労働時間制を適用する場合にも、実際に時間外労働や深夜労働の問題が生じるが、その場合には、当然割増賃金の支払いが必要となる。

6頁の冒頭、労災保険の問題は当然の記述に留まっている。つまり「業務が原因である災害については、業務上の災害として保険給付の対象となる。したがって、自宅における私的行為が原因であるものは、業務上の災害とはならない。」とガイドラインにはあるが、どのような場合であれば業務災害に該当して、どのような場合であれば私的行為が原因で業務災害にならないのか、という具体的な判断基準を示したものにはなっていない。

6頁の4(4)の「通信費及び情報通信機器等の費用負担の取扱い」については、大規模に導入する場合は会社の費用で負担するケースもあるが、労働者個人が負担する場合も想定されることから、これを明確にしておかなければならない。仮に労働者が負担をする場合は、就業規則にその旨を規定しなければならない、とされている。

したがって、あまり有用とは言えないが、労働基準法が適用される在宅勤務については、これらの点にも注意しなければならないという意味では参考になると思う。なお、現時点では、このガイドライン以上の指針等は、厚生労働省からは出されていないと思う。

次に、在宅就業と在宅勤務の中間ぐらいの形態が念頭にあると思うが、労働基準法ではなく、家内労働法を適用できるのかどうかという論点に入っていきたい。

家内労働法は昭和45年(1970年)5月に制定された法律で、第2章のタイトルが「委託」となっていることからわかるように、同法は契約関係を委託と位置付けている。

資料1の6頁目以下に、家内労働法の規定を引用しているが、基本的な発想は、労働基準法にならっている。例えば、第1条の目的規定である同条第1項には「家内労働者の労働条件の向上」とある。同条第2項も、ほぼ同じような規定が労働基準法にある。

家内労働法にいう「委託」は、その対象が限定的であり、基本的には第2条第1項第1号に規定

されているように、物品の製造又は加工等の委託に限られている。

第2条第2項「家内労働者」では、労働基準法と同様、「労働の対償」という概念が出てくる。つまり、「労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品（・・・）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者」が「家内労働者」と定義されている。

第5項では、賃金等と区別するために「工賃」という概念が使用されている。

第6項を見ると、この法律で「労働者」とは「労働基準法第9条に規定する労働者」と定義されているが、就業時間（第4条第1項）や工賃（第13条第1項）等で、通常の労働者と家内労働者との均衡が問題とされていることによる。したがって、そこでいう「労働者」とは、あくまでも通常の労働者のことであり、家内労働者を指していない。このように、家内労働者は、労働基準法第9条に規定する労働者ではないとされていることに注意する必要がある。

7頁、第3条の家内労働手帳。これは、労働基準法の適用を受ける者に労働条件通知書の制度があるのと同様に、家内労働者の労働条件を明示するものと考えていただいてもよい。第4条の就業時間については、努力義務規定ではあるが、「周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の時間をこえて・・・従事することとなるような委託をし、又は委託を受けることがないように努めなければならない。」と規定されている。

契約の打ち切りについては、第5条で、別に何日前の予告とは定められていないが、「6月をこえて継続的に同一の家内労働者に委託をしている委託者は、・・・委託をすることを打ち切ろうとするときは、遅滞なく、その旨を当該家内労働者に予告するように努めなければならない。」との努力義務規定が置かれている。

工賃の支払についても、賃金の支払方法にならっていると考えられるが、まず第6条で支払いの方法等を定め、第7条は家内労働に特有のものではあるが、工賃の支払場所等について規定を設けている。「委託者が家内労働者から当該物品を受領した日から起算して1月以内に支払わなければならない。」とした第6条第2項は努力義務規定ではないが、工賃の支払場所については、「工賃の支払及び物品の受渡しを家内労働者が業務に従事する場所において行なうように努めなければならない。」として、努力義務規定が設けられている。

労働基準法の適用を受ける労働者については、最低賃金が別途最低賃金法で定められているが、家内労働についても最低工賃という制度がある。この最低工賃の定め方については、第13条にあるように、基本的には最低賃金との均衡を考慮して定めなければならない、とされている。また、第13条第2項では、最低工賃の額は、物品一個当たり幾らという形で定めることが規定されている。

この最低工賃の効力については、第14条あるいは第16条の規定をご覧いただきたいが、基本的には最低賃金と全く同じと考えていただいて差し支えはない。法規範的な効力というか、強行規定としての効力、補充的効力が認められている。

なお、（別添2）に東京都の最低工賃一覧表を付しておいた。これは抜粋だが、東京都では現在3種類の最低工賃の定めがあり、電気機械器具製造業及び婦人既製洋服製造業等について、最低工賃が定められている。この世界では、いまだに「銭」という通貨単位が生きている。この点で最低



賃金とは少しイメージが違うという点に加えて、最低工賃が定められている業種は、産業別の最低賃金も同様だが、極めて限定的であることに特徴がある。

10 頁以降は大体、労働基準法と同じような規定になっている。例えば労働基準監督官の権限については、立入等の権限が第 30 条に規定されており、第 32 条には、労働基準法と同様、家内労働者による申告が可能であり、申告をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない、という規定も設けられている。

ただし、現在国会で審議中の最低賃金法の改正案とは異なり、「第 7 章 罰則」は、現行の最低賃金法と同様、いまだに罰金額が 5 千円以下（第 33 条、第 35 条第 1 項）、1 万円以下（第 34 条）となっている。このため、罰金等臨時措置法によって、両者とも 2 万円以下に読み替えるというのが現状となっている。これは、第 33 条、第 34 条及び第 35 条の罰金額を異なるものとした立法者の意思に反しているのではないかと思う。

なお、現在国会で審議中の最低賃金法の改正案を見ると、5 千円以下が 30 万円以下、1 万円以下が 50 万円以下に改められることになっている。

余談になるが、総務省「法令データ提供システム」によると、「5 千円以下の罰金」という規定を設けている法令が現在 19 件あり、また「1 万円以下の罰金」と定めたものが 39 件ある。ちなみに、「5 千円以下の罰金」のうち、旧労働省所管の法令は、最低賃金法、家内労働法を含め 3 件となっている。

資料 1 の 11 頁をご覧ください。実際に家内労働の現状を見ると、テレワークとはほど遠い業種となっているのは事実である。厚生労働省「家内労働概況調査（平成 17 年）」によると、家内労働法が制定された頃は家内労働者数も 180 万人を超えていたが、現在はその約 9 分の 1 に減っている。平成 10 年頃から減少が始まり、現在も減り続けている。

家内労働者の大半は女性であり、しかもいわゆる「内職」が圧倒的に多く、しかも「衣服、その他の繊維製品製造業」、「電気機械器具製造業」などと業種が特定している。これに「繊維工業（衣服、その他の繊維製品を除く）」と「電子部品・デバイス」を加えると全体の 6 割弱になる。「印刷・同関連及び出版業」に含まれるワープロ作業に従事する者も、現時点では、約 1 % を占めるに過ぎないものとなっている。

業務内容は手作業を主体としたものに偏っており、高齢化が進む中で、こうした伝統的な家内労働者はますます減少する方向にある。また先述のとおり、最低工賃は、もはや存在しなくなった「銭」を単位として存在している。ただ、このような最低工賃の設定は、製品の質にバラツキがあまり生じないという条件が満たされて初めて可能になるのではないかと思う。そうすると、成果物の質に大きなバラツキが生じることが容易に想定される在宅勤務の場合、最低工賃類似のものを定めることがそもそも可能なのか、という問題はある。

資料 1 の 12 頁をご覧ください。家内労働法について、仮にこの適用範囲を「物品の製造又は加工等」に限定せず、在宅就業等の在宅勤務一般に拡げることが可能だとしても、先にみた最低

「工賃」とかかわる問題は依然として残ることになる。

ただ、「雇用」というよりはむしろ「委託」に近い在宅勤務については、労働基準法ではなく、家内労働法の適用を考えることが素直であるとも思う。

家内労働法自体は、先ほど罰則の規定を見ていただいたように、旧態依然とした法律ではあるわけだが、「家内労働者」を「労働者」と明確に区別することにより、労働基準法の適用を事実上除外することによって柔軟な法規制を可能とした「センス」は評価していいと思う。また、在宅勤務に関して何か法的な保護を考えるのであれば、労働基準法を一律に適用していくよりは、ほかの手段も考える必要があるのではないかと思う。

以上である。

(八代会長) それでは、質疑・意見交換に移る。

#### 質疑・意見交換の実施

(八代会長) 先ほどの小嶋委員の説明では、大学教員について、いわゆる裁量労働制による「みなし労働時間制」は国立大学法人の職員に適用されるということであったが、私立大学には適用されないのか。

(小嶋委員) 私立大学と国立大学法人は、就業規則上の定め方が随分違う。以前、国立大学の法人化に当たって、私立大学の就業規則を調べたことがあるが、授業時間だけを決めていて、労働時間については何時から何時までと決めていなかったように記憶している。このこともあって、裁量労働制を導入している私立大学はほとんどないのではないかと思う。

(中山委員) ある私立大学では、就業規則等で、出勤日数を決めて、必ず教えなくてはいけない単位数との関係で年間なり各期のカリキュラムを決めるとして、その出勤日と担当する授業を割り振る仕組みにしている。逆に言うと、それ以外の時間は御自由に研究していただきとしている例がある。

(小嶋委員) 私立大学と一般の民間企業とでは、就業規則の定め方がやや違うと思う。他方、国立大学法人の場合は、労働時間についても非常に厳格に定めているとの印象を受ける。

(八代会長) 在宅勤務の議論との関係では、事実上、大学教員もこれから考える在宅勤務者の一例なのではないかと思われる。現に大学教員にみなし労働時間制を認めているのであれば、その拡大適用として在宅勤務のための法制を実現できるのではないかと思われる。

(小嶋委員) 大学教員は少し例外ではないかと思う。

(八代会長) それから、例えば労災の問題も想定される。教員が自宅で作業をしているときに、事故等が起こった際、例えば資料1の4頁にあるように、個室の有無などの形式的な観点で判断されても困る。在宅勤務の例として、第5回の本専門調査会でヒアリングをした松下電器産業株式会社(以下、「松下電器」という。)の例のようなケースばかりを考えているが、もう一つの例として、労働者でありながら、事実上は弁護士に近いような自由業を営んでいるような人の勤務形態も参考になるのではないかと思われる。

(樋口委員) 我々が本専門調査会に出席する際も大学に許可を取っていない。

(小嶋委員) 通常は、兼業許可を取っているので、個別の許可は必要ないのではないかと。

(樋口委員) 兼業許可は取っているが、時間の意味での許可については取っていない。今はどうなっているのか。

(佐藤委員) 今は裁量労働制にしているので、問題はないのではないかと。

(樋口委員) 国立大学法人はそうだろうが、私立大学はそうではないと思う。勤務時間を明記していないのではないかと。

(小嶋委員) 繰り返しになるが、私立大学の多くは勤務時間そのものが決まっていないと思う。

(八代会長) 本専門調査会への出席は研究活動ではないのか。

(樋口委員) 謝金の支払いを受けている。

(八代会長) 謝金の支払いを受けたら研究活動にならないというような基準は別にないのではないかと。

(藤岡政策統括官) 基本的に委員の就任を依頼する場合には、所属の大学側にいわゆる兼業許可申請書が必要かということをお伺いして、必要であれば、我々から大学当局に依頼をして、それで各委員には各々許可を受けていただいている。

(八代会長) 兼業許可をとということか。

(藤岡政策統括官) そうである。許可を受けていただいている。

(中山委員) 大学教員はやや特殊だが、在宅勤務でみると小嶋委員の報告にもあったが、2つのパターンがあると考え。例えば、以前に報告いただいた松下電器の場合は、在宅勤務は月に1日か2日程度であったが、常時あるいは大部分を在宅勤務することを予定して、いわば勤務場所が自宅へ移っているパターンと、基本的には会社の職場がメインで必要に応じて一時的に在宅勤務をするパターンがある。両者の実態は相当違うはずである。

松下電器の場合は、在宅勤務の頻度が少ないため、みなし労働時間制を採っていないという話であった。現実には、パソコンで始業をインプットするなど、自己申告で労働時間を入力し、会社が時間管理をするという形も考えられる。

他方、常時の在宅勤務だと、例えば育児、介護、家事など日常の私生活との混在が前提であるため、結局、会社に今から仕事を始めると連絡しても、その間に私事のいろいろな事柄も十分こなした上で、その日やるべき仕事を達成する。そのような場合には、おそらく会社が直接時間管理するのは無理で「みなしの労働時間」で処理せざるを得ないと思う。

(小嶋委員) 資料1の例として挙げたのは松下電器の例である。

(中山委員) 在宅勤務・在宅就業を考える際には、常時自宅あるいは自分の選んだ場所で時間配分を委ねられて仕事をするという基本的なパターンと、そうでないパターンに分けて検討した方が、実態としてはわかりやすいのではないかと思う。

(小嶋委員) 中山委員のおっしゃることはもっともだと思うが、両者は程度の違いではないか。やはり週1日、2日であっても、具体的な時間管理はなかなか容易ではなく、自己申告ではない方法として、先述のとおり上司に始業・終業時の連絡をしているのだと思う。

労働時間の問題は、それだけでなく厄介な問題が多く、特に大学教員については、夜しか仕事をしない者の扱いをどうするのかという問題がある。極端に言えば、22時以降は割増賃金の支払義務を免れない。休日も仕事をしているなどと言われた場合に、どうするかという問題もある。

(中山委員) 大学教員の場合は、ここで想定している在宅勤務の労働者、例えば通常の社員と比べると勤務形態、実態は相当異なるのではなからうかと思う。やはり、通常の社員についての在宅勤務を今後どのぐらい各企業で導入していただけるかということを考える場合に、いろいろな法律の制限などについて、検討すべきではないかと思う。

(小嶋委員) 労働時間のみなしの場合は、便法としてみなしを認めているに過ぎないので、時間外、休日及び深夜の全ての規制の対象となる。特に、子どもが寝てから仕事をするとなると、どうしても深夜の問題が出てきてしまう。そういう場合についてまで、労働時間を管理することが本当に必要なのかという疑問が私にはある。

それと、先述のとおり、労働時間の一部については時間管理が必要ということになると、事実上

在宅勤務はできない。管理できる時間は日々変わりうるので、やはり、全体について一括みなしを適用する必要があるのではないか。

(大村副大臣) 議論を聞いていて、在宅勤務と労働法制との関係を考えると、詰めなければいけない点が多くあるということがよくわかった。ただ他方、世の中の実態はどんどん進んでいくので、多分段階ごとにやっていかなければいけないと思う。ここは会長、委員方にしっかり整理していただき、是非教えていただけたらと思うので、よろしく願いたい。

(八代会長) 副大臣は所用のため、ここで退席させていただく。

(大村副大臣退室)

(樋口委員) 1つは細かい点、もう1つは大きな点について質問させていただく。

細かい点は、家内労働の場合の所得に対する税法上の扱い、あるいは他の法律における扱いについてである。労働関連法以外のもので一体どのようになっているのか、例えば給与所得扱いなのか、それとも雑所得、事業所得なのか。あるいは、厚生労働省の他の法体系における扱いはどのようになっているのかについて教えていただきたいと思う。

もう1つ、本専門調査会でどのように扱うかという大きな議論がある。在宅勤務に限定した問題点に絞って、それに対する対策を考えていくのが望ましいのか。それとも、在宅勤務に類似する様々な問題、例えば同じ職場における個人請負者の労働者性の問題など、かなり大きな問題もあると思うが、労働法制全体の中でこれらのケースの雇用関係についてどう考えていくかについて検討するのか。どちらの取扱いとするのかということである。

(八代会長) これは2つに分けた方がいいと思う。只今の樋口委員の説明のように、専門調査会全体からすれば、共通ルールの一つとしての Independent Contractors (個人請負者)も、当然検討の視野に入れるべきだということになる。しかし、そうすると、労働者性の問題にも言及することになってしまう。

一方で、個人請負者のケースも視野に入れてはおきながらも、雇用されている者である在宅勤務の人だけに限定して、今のみなし労働時間制をより弾力的に運用することを検討する。

この2つのケースに分けて、2段階で議論しないといけないのではないか。さもなくば、いずれの議論もだめになってしまう可能性がある。

ただ、そのときに先ほど中山委員の指摘された点だが、単純な仕事を指揮・命令で受けて働く人も含むが、それだけではなく、ある程度パッケージで仕事を請負って1か月の間にこれだけの仕事をやってくださいという人も当然在宅勤務に含まれるとすると、今の大学教員もその中に含めていいのではないかと思う。これも2種類のタイプが考えられるのではないかというのが、私の印象である。是非、その点についても御議論いただきたい。

(小嶋委員) 最初の点は、確か家内労働者等、いわゆる「内職」は 65 万円までは必要経費として認められるので、非課税ではないか。税法上は違うという扱いだと思うが。

(樋口委員) 税法上は違うという扱いである。

(小嶋委員) 社会保険は勿論国民健保や国民年金だと思うが、詳しいことは承知していない。

以前にあるところで議論をしたときも、実際に家内労働者が望んでいるのは、税法上の特典などであって、労働関係法によって保護してもらうことではない、という率直な意見を聞いたことがある。

労働関係法、特に労働基準法をそのまま適用するとすれば、かなり想定外のことが起こるのではないか。例えば、就業規則を作成できるのかどうかといえば、かなり無理がある。

それから、後半の問題は八代会長の答えのとおりだと思うが、この問題も、むやみに労働者の範囲や使用者の範囲を広げれば済むという問題では決してないと思っている。

少なくとも労働組合法、特に団体交渉の関係では、かなり労働者の範囲が広がっており、労働委員会でもそのような対応をしている。少なくとも Independent Contractors (個人請負者) が組合を結成した場合、使用者に団体交渉応諾義務がないとは言にくいと思う。

ただし、一方で、その人たちに労働基準法を適用することには大きな無理がある。

以前、米国のことを少し調べたことがあるが、米国では公正労働基準法の適用という点では家内労働者を労働者と区別していない。

他方、税法上の問題では、先ほど説明があった我が国の労災保険の問題と同様に、部屋が別々になっていないと特権を認めない、という要件があると聞いている。

それと、日本の家内労働の場合も、自宅で内職をするのではなく、特定の作業場に集まって仕事をしているところを見学したことがあるが、そのようなケースも実際には珍しくないと思う。ただ、概念上は先述のとおり、明確に労働者とは区別された家内労働者が存在する。

このように、家内労働にフィットする仕組み自体はあっていいと思うので、家内労働者については労働基準法を無理に適用することはせず、これに代わるややソフトな法律がやはり必要ではないかと考えている。

ただ、家内労働法をテレワークにそのまま適用することには、少し無理があると思う。家内労働法はヒントにはなるが、どのような法律を具体的にイメージするのか、というところまではまだ考えていない。

(樋口委員) 確認したいのだが、例えば今まで厚生年金に入っていて、60 歳を過ぎてから家内労働を始めた場合、所得制限はかかってこないのか。

(小嶋委員) 詳細については把握していない。

(樋口委員) 現状では、在宅勤務はまさにそのような形で利用される可能性がある。例えば個人請負者の問題にしても、厚生年金の給付は満額もらえるわけである。

年金等の問題についても、他の法体系との首尾一貫性が必要であると考え。小嶋委員の説明のとおり、米国では一貫した対応がなされているが、日本はそれぞれの役所でばらばらな対応をしている。

(小嶋委員) 米国の場合は、税法上の労働者と労働法上の労働者とでは、完全に概念が違う。

(樋口委員) ただ、米国の場合は、プロ野球を考えても、給与所得であっても、実額控除が認められているので、そういった意味では年俸も給与所得扱いにするというような形での一貫性をとっている。

ところが、日本の場合は、それがばらばらになって、確か江川事件のときに国会で各省庁の答弁を求めているが、その答弁を見ても、みんなそれぞれが契約上ばらばらな扱いをしていることがあり、そこに関連するところが問題になってきているという感じがする。

(山川委員) 小嶋委員の報告にあるように、2つのアプローチで考えていくこと自体は、私も基本的に賛成である。労働者性はなくてもそのうちの一部について労働法規の準用みたいな形で規律をしていく場合と、労働者性がある場合のそれぞれの場合に、労働基準法をどのように適用していくかを考えていくことであろうかと思う。

先ほど中山委員から説明があったように、在宅勤務には2つの類型があり、松下電器のような事例であまり在宅勤務はしない場合に、在宅勤務をした日については労働者性がないとするのは、複雑であり、ちょっと無理があると思う。これは労働基準法の適用の問題である。

逆に、いわゆるSOHO(スモールオフィス・ホームオフィス)のように、常時在宅勤務をするのが普通の、Independent Contractors(個人請負者)として労働者性が認められない場合については、小嶋委員の報告のように、家内労働法に近いようなアプローチがあり得るのかと思う。

あとは質問だが、資料1の4頁の平成16年3月5日厚生労働省労働基準局長通達「情報通信機器を活用した在宅勤務に関する労働基準法第38条の2の適用について」の、2番目の要件「情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと」は、先ほど十分条件という説明があったが、その下の昭和63年1月1日の労働省労働基準局長通達だと「随時使用者の指図を受けながら労働している場合」と書いてある。

今の常時接続の状態だと、常時通信可能であることは常に成り立ってしまうので、ここはむしろ意見になるかもしれないが、十分条件と捉え、現実に「随時使用者の指図を受けながら」という昭和63年の通達を生かした方が、ある意味では現実に即するのではなかろうかという感じがする。

また、一括みなしが認められていないことは、普通はオフィス内で1日の仕事の一部を行って、あとはオフィス外で行うというケースでは、一括みなしができないという扱いがなされているが、

随時指示を受けながら在宅勤務を行う場合に一括みなしを認めるのは、どのようなシチュエーションなのか。そもそも一括が一括でないかは、これまで議論されているケースと少し違うような気がする。

(小嶋委員) 通達の立場は、all or nothing かもしれないが、在宅勤務についても、時間算定が可能であると解釈される時間と、不可能である時間とに分かれるのではないかと思う。算定可能な時間は日々変動するはずなので、その場合に一括みなしが認められないと、やはり在宅勤務の普及は難しいのではないかと思う。

それと、この資料1の4頁の の要件も好意的に読めば、使用者の指示がなければ良いので、自ら常時通信可能な状態においている場合は外れるとも読める。また、そう読まないで、情報通信機器としての意味がない。わざわざスイッチを切っておくことは選択肢の中に入らないので、当然、常時通信可能な状態に置いておくのだが、それは使用者の指示によるものではないという理屈が立てば、この点はクリアーできる。

(中山委員) 私も、その点について質問しようと思ったが、山川委員ご指摘の、資料1の4頁の「情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと」の要件だが、これが(別添1)8頁、9頁の平成16年3月5日の厚生労働省労働基準局長通達が根拠だとしても、この は事業場外労働のみなし労働時間の要件とは言えないのではないかと考える。

つまり、(別添1)9頁にある京都労働局長の「りん伺」は、 から の条件の場合はどうかという趣旨であり、8頁の通達はこの回答として から があればみなし労働時間になるというのであるが、これは十分条件とみるべきではないか。通達のただし書きを見ると、場所的な区分の取り決めがなされ、 が満たされない、つまり「随時使用者の具体的な指示に基づいて業務が行われる場合」にはみなし労働時間制は適用されないと述べていて に触れていない。だから、もし が要件だとすると、8頁のただし書きの部分は、在宅勤務に関する取り決めがなされ、使用者が業務を随時指示して、なおかつ に関し通信機器が通信可能な状態におかれていないことが指摘されるはずである。しかしこれは、入っていないのである。

先ほど話があったように、情報通信機器は、ただ通信可能な状態におくだけで業務の具体的な指示がなされるというものではない。使用者の指示があったとしても通信可能な状態におくだけで「みなし」とならないと判断をするのはおかしいので、この は行政通達を踏まえても要件ではないと見るべきだと思っているが、いかがか。

それから、 についても、随時使用者の具体的な指示に基づいて業務が行われていないというのは、その日の仕事全体について言っているのではないかと思う。つまり、例えば今日自宅でAの仕事必ずやれと指示されても、Aの仕事は1時間で終わる。この場合、本来のチームの仕事その日自分で考えて行う場合に、その1時間が「みなし」にならないということはない。その日、Aという仕事が終わったらBを行い、それからC、それでDをやったら終わりだというように、具体的な指示があった場合は、まさに「みなし」にならないと思うが、まずAだけ指示して、あとはお



任せする場合に、これは一括みなしでいいのではないかと考えているが、この点はいかがか。

(小嶋委員) 個別具体的な通達の解釈については、責任を持ってお答えできない。

(中山委員) ただ、については、以前もこの点を問題視したことがあるが、行政がもしを要件とするならそれは誤りであり、一般的には通信機器を常時通信可能な状態にしていても「みなし」かどうかの要件には関わらないはずだと思う。

(八代会長) その通達は、情報通信機器をつけていると大きなコストがかかった昔の時代に発出されたので、指示をするために情報通信機器をつけているということではないかと思う。今のようにつけばなしで安いということはある得なかったのではないかと思う。

(小嶋委員) この通達は平成16年3月に発出されているので、そんなに昔のことではない。

(八代会長) どちらにしても時間管理をするのが原則であり、どうしてもできない場合は「みなし」にするという、原則と例外とを転換できないかと考える。転換あるいは並列にできれば、これを契機に多様な働き方として位置付けられるのではないかと思う。

(中山委員) 事業場外労働のみなし労働時間制の規定自体も現場でいろいろ問題があって、やはり制度自体を見直していくべきだという議論もある。

現行法の場合でも、例えば、このような細かい要件でみなされるかどうかについて、いわば労働基準監督署が厳密に監督することは、あまりにも現実に即していないので、例えば労使協定のようなもので、このような場合にはこのようにみなすということで、いわば労使の合意を媒介に、ある程度要件を緩和するなどの形で改善していくべきだと思っているが、そのような方向はどうか。

つまり、要件や規制を除く作業、法律を改正して要件を画一的に修正する方法もあるが、むしろ、労使の自主的な決定に委ねるやり方で、労使で厳しくやりたいときは厳しくやる、職場の実情に合わせて柔軟にやりたいところは柔軟にやる、そういったことを労使で決めるという枠組みは考えられないのか。現に、「みなし」の時間数についてはそのような制度がある。

(山川委員) 私も中山委員と同じような意見であり、事業場外労働の問題として取り扱っているのは、いわば結果的に事業場ではないということに着目して、そこに仮託しているような感じがある。

もし大きく考えるのであれば、在宅勤務というカテゴリーを独立してとらえてはどうか。以前に小林委員が言われた、仕事のやり方をどうするかが一番のポイントだと考えられるが、それは、まさに労使協定等で設計していくのが妥当で、新たな労使協定等に基づく「みなし」制みたいなものとして設計することが本来的には性質に合っているのかなという感じがする。

(小林委員) もともと時間管理ができないような状態であるにもかかわらず管理をしようとするところに無理があるのではないか。仕事の与え方、あるいは割振り方と、それに対して成果が上がったかどうかで判断しないと、この問題は常に労働時間のところへ戻ってしまい、今のような議論になってくるのではないかと思う。そういった点を労使間でブレークスルーできるかどうかという問題についても検討する必要があるのではないかと思う。

もう一つ、(別添1)の6頁の「4 その他在宅勤務を適切に導入及び実施するに当たっての注意点」にいろいろなことが書いてあり、その前の3頁「1 在宅勤務の現状と課題」中の「(2) 在宅勤務の評価」で、育児あるいは介護等の事情により、有能な人材が転職・離職することを防ぐための手段として在宅勤務が普及する可能性があるとして書いてある。当面はこのような観点で、この制度が普及していく可能性はかなり高いのではないかと思う。ワークライフバランスの関係からも、その点が重要になってくる。

そのときに、事業所と自宅との間が通信回線で結ばれることが前提になってくる。その場合、情報管理が非常に大きな問題となって生じる。個人の持っているパソコンをつないだことが原因で情報流出が起こった場合に、それを個人の責任とすることは、在宅勤務を普及させる上で大きな障害になってくる可能性がある。これから広く在宅勤務を普及していくことを考えると、企業がハード・ソフトの両面でしっかりと手当てをした上で、法的にクリアしなければならない課題があるのではないかと考える。

(八代会長) 例えば、会社用と個人用のパソコンを完全に分けて、会社用のパソコンは会社が提供するというようなやり方もある。公用車もそうだと思うが、例えばタクシーの運転手が、自家用車でタクシー会社まで行って、会社からタクシーに乗換えることと同じだと思う。

(小林委員) 自宅にある業務用のパソコンに関して、そこにハードディスクを内蔵しない、あるいはそのパソコンの駆動に関しては本人だけが許可しないようにすることが考えられる。また、盗難が発生したときには、どこの責任になるのかといういろいろな問題が出てくると思われるので、そういった点をしっかりとクリアしていかなければいけないのではないかと思う。

(樋口委員) ただ、情報管理の問題をすべて会社側に帰着させると、会社としては自宅での残業を認めず、全部社内でやれということになってくるのではないだろうか。

現実には、銀行などは、個人の責任を追及できるから、自宅へ仕事を持っていくことが可能になるようなところがあり、そのところはよし悪し両面があるので、どちらの方がいいのかというのは議論していただいた方がありがたい。

役所もそうなのではないか。

(藤岡政策統括官) 情報管理については、役所も徐々に厳しくなっていており、インターネット

のサイトも十分に見られない状況になりつつある。

(小林委員) メモリーを持ち帰って、自宅のパソコンに入れても動かない仕組みを採る企業もある。

(藤岡政策統括官) メモリーの取扱いも含めて、だんだん規制が厳しくなっているが、まだまだ改善すべきところはある。

(樋口委員) メモリーを持っていく段階でも、かなりのチェックがあり、例えばメモリースティックに落とすこと自体を事実上不可能としている企業もある。

(八代会長) 本専門調査会ではまず、労働の問題だけを扱うこととする。情報管理も含めた幅広い形での在宅勤務に関する議論は別の場で行っているので、本専門調査会ではなるべく労働関係に特化して議論していただければと思う。ただ、情報漏洩時の労働者個人の責任をどのように考えるかという論点は少しあると思う。

それから、先ほど小嶋委員も指摘されたが、今の松下電器の方式だと、やはり上司に今から仕事を始めますと言った後に、子どもが泣き出したらどうするのかという話は当然ある。そうすると、おそらく当該社員はその分を残業で埋めることとなるが、その残業代を会社が支払うのはおかしいと考えられることなど、やはり現状の場合にはかなり無理はある。

その意味では、労働者から見ても、在宅勤務の場合は結局サービス残業やヤミ残業せざるを得なくなってしまう。したがって、もう少しフレキシブルな形を取らなければいけない。その際、多少大げさではあるが、やはり深夜、休日も仕事ができるような形で、在宅勤務法のようなものをつくるイメージなのか、それとも、在宅勤務用の特別の「みなし」をつくるというイメージなのか。

(小嶋委員) そのような大げさなことは考えていないが、労働時間の問題については、中山委員などのご指摘のように、労使協定などを活用して、独自の手当をすることは十分に可能だと思う。

(中山委員) それから、労働安全衛生や労災の問題があるが、実際に、怪我や事故が自宅で起こった場合に、業務上か否かという観点から、ケース・バイ・ケースで事実認定して労災の適用があるかどうかを判断するが、その際に特別な考慮は要らないのか。つまり、在宅勤務ゆえの工夫だとか、現行法が実情と合わない点があるのかという問題点はあるのか。

(小嶋委員) 出張などと同様に、全部指揮監督下にあると判断できれば楽だが、それではあまりにも範囲が広がり過ぎてしまうので、出張の例はあまり参考にならない。そうすると、やはり家が狭くて、仕事の場が私生活の場と全く一緒という場合は業務災害として認定することはほぼ無理だと思う。

(中山委員) 事実認定の問題で処理すればいいということなのか。

(小嶋委員) それでいいのかという懸念はあるが、そういうことなのではないか。

(八代会長) よくわからないのは、なぜ仕事の場と私生活の場が混在していたらいけないのか。個室なら労災の対象になり、台所なら対象外だという線引きが、なぜなされているのか。

(小嶋委員) 場所で線引きをする理由は、要するに私生活上の行為か、それとも、業務上かという区別が場所以外では簡単にできないからだと思う。

(八代会長) しかし、例えば地震や火事に遭うことは、本人の行為と何の関係もないわけである。例えば、やけどしたりという個人の行為によることで関係しているということなのか、よく理解できない。

(小嶋委員) 在宅勤務の場合、労災が頻発するとは考えにくいですが、いずれにせよ、通常、業務災害に該当するかどうかの判断基準は、業務に通常伴う危険が具体化したかどうかというものとなる。

ただ、在宅勤務の場合は、そもそも業務起因性というよりは、業務遂行性の判断が難しい。業務を遂行している過程でけがをしたのか、そうではないのかというのが判断しにくいからである。

(中山委員) 労災の認定要件は、業務遂行性と業務起因性が肯定されれば業務上だということになるので、その適用場面が在宅でも全く同じことで何ら修正する必要もない。あとは、実際の事故についての業務遂行性と業務起因性があるかという事実認定だけで判断すればいいということか。現実には、在宅の場合にプライベートな空間で、自宅と仕事を区別していない場合には、業務遂行性の方は簡単に認められない可能性もあるということだろう。

(小嶋委員) そうだと思う。

(山川委員) 仕事用の個室がある場合には、オフィスと同じように支配管理下にあるものとして業務遂行性が認められると考えられるということだと思う。そのような事案はあまりないであろうから、実際に想定されるのは、仕事に使っていたパソコンが爆発した、あるいは転んでパソコンに頭をぶつけたなどのケースであろうが、これもあまりなさそうな感じがする。

(佐藤委員) 八代会長のご説明のように、本専門調査会で議論するのは、まず、企業に雇用されている人の働き方が今後変わっていき、ワーク・ライフ・バランスも含めて、自宅で仕事をするような働き手が増えてくることを想定した対応だろう。ただ、当面は部分的に週1、2回の在宅勤務

を行うというときに、現行法の労働法令の適用をどう考えるかが一番の課題となる。

部分的な在宅勤務が多いにしても、例えば子育て期などについては、1～2年の間在宅勤務する、又は、逆に月に1、2度しか出社しないで仕事をするケースが出てくる可能性が高い。

企業に雇用されており、例えば月に1、2度だけ打ち合わせで会社に来て、自宅でプログラム開発する人と、他方で一社専属だが、委任や委託でプログラム開発をしている人がいる。これらの人々をスポットで見ても基本的に同じような働き方と考えるのか、それとも、基本的には企業に雇用されている人がその1～2年の時期だけ在宅勤務に移行するので、一社専属で委託等で仕事をしている人とはやはり違うと考えるのか。そういった点についてどのように考えた方がいいのか。

在宅勤務者の場合は、事実上の仕事の仕方を見れば一社専属の場合と同じであるが、雇用されているので、人事考課なども受けると思う。そうすると、やはり形式上、同じような仕事の仕方をしていても、もう少し長期的なスパンで雇用されている者と見れば現行の労働法令の適用の仕方を変えるということなのかどうかについて教えていただきたい。

(小嶋委員) あまり深くは考えていないが、通常の従業員として働いていた人については、もともと労働契約を締結しているので、勤務場所が自宅に変わったからといって、労働者性など全く問題にする必要はない。

(佐藤委員) そういうケースが起こった場合に、個々に考えるということか。

(小嶋委員) そういう場合に、初めて労働基準法の適用をされる労働者かどうか問題になる。

(佐藤委員) 個人請負で働く人については、一社専属である場合には労働者性はどうかといった議論が出てくる。月に1、2度上司と会うが、ほとんどは自宅でプログラム開発をするという働き方で雇用されている人がいる一方で、ずっと請負で働いている人もいる。

スポットでその1～2年を見れば仕事の仕方という点では同じであるが、雇用されている人はおそらく人事評価を受けると思う。給与も月給プラスボーナスなどということで見ると、スポットで見れば同じだが、やはり雇用されている人と一社専属の個人請負者の間での全体の法律上のバランスをどう考えた方がいいのだろうかという気がしている。

(八代会長) まず我々は、もともとサラリーマンとして雇われている人が在宅勤務をするという場合を対象とする。ただ、もう一つの課題として、佐藤委員がご指摘のように、同じような働き方をしている人の労働者性をどう考えるのかという問題がある。これは共通ルールの問題である。これらは2つに分けて議論したいと思う。

(大沢委員) 先ほど米国のことを教えていただいたが、ほかの国、例えばイギリスなどで在宅勤務などが広がっているが、法律上はどのような形で取り扱われているのか。

(小嶋委員) 詳細は知らないが、在宅勤務について厳しいルールを設けることは難しいと聞いている。ヨーロッパでもいろいろな取組みがなされているようだが、ガイドライン的なものがある程度ではないか。

(大沢委員) 樋口委員が尋ねられた労働者性の問題について、例えば臨時雇用の場合には一般の労働者に適用される制度が適用されない場合などもあるが、そのようなことは労働法の研究者の間で議論されているのか。例えば、日々雇われている者や、例えば1か月と期間を定めて雇われている者もすべて労働者とみなされているのか。

(小嶋委員) 働き方にもよるが、基本的にはすべて労働者ではないか。

(大沢委員) 働く形態は、例えばどのようなものか。

(小嶋委員) 例えば、労災の事件だったと思うが、昨日も大工について最高裁判所の判決があり、労働者性を否定している。だから、労働者性は、やはり具体的に指揮監督をしているかどうかなど、様々な要素で決まってくると思われる。

(大沢委員) 本日の話題からは少し離れるが、そういったグレーゾーンの存在も、不安定雇用を増やす理由であり、今後考えていかなければいけない問題ではないかと思っている。

(八代会長) それは、この専門調査会において、最終的に共通ルールという形で、請負、雇用を問わず一つの網にかぶせていこうという範疇に入っている問題と考えられる。

それでは、本日の会合はこれで終わりにしたい。