

## 第1回IT総合戦略本部新戦略推進専門調査会規制制度改革分科会 議事要旨

1 日 時 平成25年10月21日(月) 17:00~19:00

2 場 所 中央合同庁舎第4号館 12階 全省庁共用1214特別会議室

### 3 議 事

(1) 開会

(2) 分科会の進め方について

(3) テレワークの推進について(有識者、厚生労働省からのヒアリング)

(4) 書面原則の見直しについて

(株主総会資料のWebでの開示に係る法務省からのヒアリング)

(5) 閉会

### 4 配付資料

【資料1-1】新戦略推進専門調査会分科会について

【資料1-2】新戦略推進専門調査会規制制度改革分科会構成員名簿

【資料1-3】新戦略推進専門調査会規制制度改革分科会の運営について

【資料1-4】規制制度改革分科会の当面の進め方について(案)

【資料2-1】田澤参考人提出資料

【資料2-2】厚生労働省提出資料

【資料3】法務省提出資料

【参考資料1】世界最先端IT国家創造宣言(平成25年6月14日閣議決定)(抄)

【参考資料2】日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)(抄)

【参考資料3】情報通信技術利活用のための規制・制度改革に係る対処方針

(平成23年8月3日 IT戦略本部決定)

【参考資料4-1】規制改革会議 創業・IT等ワーキング・グループでの検討項目

【参考資料4-2】規制改革会議 各ワーキング・グループで更に精査・検討を要する提案事項

### 5 出席者

國領座長、滝構成員、辻野構成員、中村構成員、舟田構成員

株式会社ワイズスタッフ 田澤参考人

内閣府 規制改革推進室

法務省 民事局

厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課、職業安定局 総務課、雇用保険課、

雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課

内閣官房 情報通信技術（ＩＴ）総合戦略室 遠藤政府ＣＩＯ、  
向井副政府ＣＩＯ、二宮参事官、吉川参事官、濱島参事官、  
瓜生参事官、和田企画官、小浦参事官補佐

## 6 概 要

### <議事（１）開会について>

遠藤政府ＣＩＯから、以下の発言があった。

○本年６月に閣議決定された世界最先端ＩＴ国家創造宣言において、対面・書面交付が前提となっているサービスや手続を含めて、ＩＴ利活用の裾野拡大の観点から、関連制度の精査・検討を行い、本年中を目途に規制制度改革集中アクションプランを策定することになっている。

ＩＴ利活用の裾野拡大に向けて、幅広い分野にかかわる規制や制度について見直すべきものが存在していると事務局では考えている。構成員各位には、豊富な御経験に基づいて規制制度改革アクションプランに盛り込むべき項目や、それらの見直しの方向について、ぜひ積極的な御意見をいただきたくお願い申し上げます。

ＩＴの利活用に関する規制制度改革の取り組みは、既に「規制改革会議」において検討項目が提示され、議論も開始されていると承知している。本分科会で取り扱っていく項目は、「規制改革会議」と重複しないように、これまで事務局間で連携調整を図っているが、今後も構成員各位からいただいた御意見や議論の方向性を踏まえ、「規制改革会議」側と十分に情報共有を行って調整を行い、アクションプランをとりまとめることに貢献していきたいと考えている。

アクションプランの策定は年内となっており非常にタイトであるが、本日も早速具体的な改革項目について議論をいただきたいと思う。「スピード感」は人によって異なるが、誰の目にもスピードがあるとわかるような「スピード」で進めていきたいと思っており、皆様の御理解と御協力をお願いする次第である。

國領座長から、以下の発言があった。

○遠藤政府ＣＩＯから本分科会の座長に指名されたので、僭越だが、役目を担っていきたいと思う。

規制や制度は世の中に必要なものではあるが、その多くが当時の技術体系に合わせて作られてきたので、不断の見直しをしていくことが非常に重要である。そうしないと、結果としてＩＴの利活用を阻害するようなものになりかねない。そのような考えから、私自身も規制の見直しなどにずっと取り組んできたが、まだまだ不十分な面も多く見受けられる。特に、ここ数年のインターネットの超高速化、スマートフォン、タブレット

など、いろいろな技術が出てくる中で今一度、規制や制度を見直し、世界最高水準のIT利活用社会の実現を担保していかなければいけないということで、お力をいただくということで、よろしくお願い申し上げます。

遠藤政府CIOの御挨拶にもあったが、アクションプラン策定の期限が年内となっているので、構成員の御知見・御協力をいただきながら、成果を残したいと思っている。どうぞよろしくお願い申し上げます。

#### <議事（2）分科会の進め方について>

事務局から資料1-1、1-2、1-3及び1-4に基づき説明が行われ、資料のとおり進めていくことが確認された。

#### <議事（3）テレワークの推進について>

参考人から資料2-1に基づき説明が行われ、引き続き、厚生労働省が資料2-2に基づき説明を行い、以下の発言があった。

○議論を始める上で、「テレワーク導入企業を2012年度比で3倍」「テレワーカー数を全労働者数の10%以上にする」という目標がどういう根拠、理由で設定されたものなのかを理解することが議論の前提として重要だと思う。

テレワークに関する目標値の根拠（この目標を達成したらGDPに対する効果がどうか、失業率がここまで減るといった試算した内容）について教えていただけるか。

やみくもに数値目標を設定して、とにかくテレワーカーの数を増やせばいいというような話は非常にナンセンスだと思う。こういう目標を設定して達成したときに「実際に我が国の経済成長に対する効果がこれぐらい見込める」「女性の雇用に対してこれぐらいの効果が見込める」といった算定の根拠とか目標設定上の理由がないといけないと思う。

○事務局として、テレワークに関する目標値の根拠に関しては、後ほど調べて回答する。

○厚生労働省に質問する。御回答がわかりにくかったので確認したいのだが、まず、案件1（ハローワークにおける在宅勤務の取り扱いの見直し）は、「対応します／動きません」という回答、案件2（「くるみん」制度の認定基準における在宅勤務の位置づけの見直し）は、認定基準の改定には「対応しない」という回答、案件3（在宅勤務における深夜労働割増の柔軟化）、案件4（在宅勤務と育児休業を両立させるための給付金支給規定の見直し）、案件5（遠隔雇用をする場合の最低賃金基準の見直し）についても「対応しない」という回答と理解でよいか。「難しい／慎重な検討が必要」という話をされたと思うが、答えは「ノー」ということでよいか。何らかのアクションをとるのは、

案件 1（ハローワークにおける在宅勤務の取り扱いの見直し）に関してのみという理解でよいか。

○案件 1（ハローワークにおける在宅勤務の取り扱いの見直し）については、そうである。

○案件 2（「くるみん」制度の認定基準における在宅勤務の位置づけの見直し）について、男性の「育児休業」推進という観点から慎重に考えたく、現時点で「対応します」という回答にはならない。「くるみん」制度は、まだ認知度が低いことに対し、認知度を上げる努力はするが、今回いただいた提案をそのまま実行するのは、厳しいという回答である。つまり、認定基準 8 は在宅勤務を導入することで条件をクリアできるということについて知られていないという話であったので、それを周知することで認定基準を満たす企業が増え、取り組みが進むと考える。

○男性の育児休業取得があまり進んでいない理由が、休むことができない状況にある人たちであり、男性が育児休暇を取得しても、その日数も非常に少ない状況下においては、今の認定基準が最善の策ではないと私は考えている。家で仕事をし、通勤時間等を育児に回すことこそ、男性にとって非常に実践しやすい育児参加であると考え。男性の育児参加を促すという意味で、提案した。

育児休業がとりにくい企業について話もあったが、製造業や建設業などであったとしても総務部門や経理部門の方が在宅勤務をしたりするケースがある。認定基準 8 の周知はもちろんであるが、それだけでは、くるみんマークを取得したいと思っている企業が在宅勤務を導入するモチベーションには結びつきにくいと思うので、テレワークを認定基準 5 に追加いただきたいと思っている。

○国家目標が「テレワーカーをふやしましょう」ということで、それに対する提案だと思ふのであるが、案件 1（ハローワークにおける在宅勤務の取り扱いの見直し）は対応されるが、それ以外の案件に関しては、非常に難しいとの回答である。ただ、「難しい」だけではなく、増やすための方法について法律の改正まで含めて何をどのように検討すればいいかといった前向きな御回答は厚生労働省から出ないのか。

○案件 2（「くるみん」制度の認定基準における在宅勤務の位置づけの見直し）は、別の国家目標「男性の育児休業取得率を 2020 年までに 13%にする」があり、そのための推進力として、次世代育成支援対策推進法がある。たしかに、今の日本社会において「1人以上取得する」という条件は、厳しいのは確かであるが、男性の育児参加が進むと配偶者の女性の継続就業率も高まるとか、第 2 子の出産割合も上がるといったデータもあるので、社会的気運の醸成などを通じ、日本の現状を変えていくことが経済にとってもプラスであり、重要だと思っている。

テレワークについては、周知を図り、育児等との両立を図るための在宅勤務実証事業なども合わせて展開しつつ、慎重に検討しながら全体として推進していきたいと考える。

○案件3（在宅勤務における深夜労働割増の柔軟化）については、深夜に働いて光を浴びることが健康に与える影響は、オフィスで働く場合も在宅テレワークの場合も同じである。したがって、労働者への健康に対する影響をどう見るかということを経済的に検討しなくてはならないと考えているところである。

○厚生労働省として国民の健康に配慮される立場なのはわかるが、そもそもテレワークというのは、場所から開放するあるいは時間的な制約から開放するというところに本質があると思う。深夜労働による健康への影響を本人にきちんとお伝えしたうえで、どうするかは本人の選択なのではないか。ワーク・ライフ・バランスの観点から、24時間をどういうふうにデザインするかは、本人が主体的であるべきだと思う。

○しっかりした企業であればそういうこともあり得ると思うが、そういった企業ばかりではないことも念頭に置いて考えなければならない。「労働者の希望」ということが強制にならないようにすること、「労働者の希望」の真意性の担保を考えると難しいのではと考えている。

○ブラック企業に対する制裁や監視は、別立てで対応するべきだと思う。ここでの話は、深夜労働をテレワーカーが選択する自由に関し、個人の意思を尊重すべきではないかと申し上げている。

○案件5（遠隔雇用をする場合の最低賃金基準の見直し）についてであるが、これも現在の成長戦略の中で生産性向上等の支援、低賃金でなくても雇えるような環境づくりといった賃金全体の引上げを支援する政策との整合性を考える必要がある。さらに法律上、考慮すべき点として、最低賃金は罰則付きの強制法規であるところテレワークだけを例外とすることは、公平性の観点から慎重に考えるべきだと考えている。

○最低賃金は雇用者主体ではなく、事業者の所在地で決まっているとのことであるが、この法律は「生計をきちんと営めること」、「同一地域の中で同じような労働をしている人たちが不当に差別されないこと」を守ることが本来の趣旨であると思う。

○参考人から配付された資料にもあったが、基本的には地域の「通常の事業の賃金支払能力」と「賃金」と「生計費」を考慮して定めており、「生活」と「事業」の双方に配慮している形となっている。

○例えば、沖縄の会社が東京の人を雇うとどうなるか。

○沖縄の最低賃金が適用されることになる。

○つまり、664円となるが、それはおかしくはないか。

○3つの要素で決定しているので、その中の1つをとらえて「おかしい」と判断するのは、非常に難しい問題である。

○この法律は、事業者を守る法律でもあるわけか。

○「労働者が最低限の生活を営めるように」と考える一方で「事業がきちんと公正な競争のもとで経済活動を営めるように」ということもあるので、労働者保護と公正競争に基づいた経済活動という両面をにらんだ制度である。

○これは、時代と制度が全く合っていないことの象徴のように思う。

○この法律は、いつ決まった法律なのか。そのころインターネットはあったか。テレワークができる環境があるにもかかわらず、この制度なのか。

○この事業とか使用者という考え方は、労働基準法ができた昭和22年以降の考え方であり、近年のIT化やテレワークといったことも踏まえて、事業や使用者の考え方というのは同様に取り扱っている。

○例えば、東京の事業者が北海道に幽霊オフィスのような出張所を出して、そこで雇ったことにするようなことがあってもいいのか。

○幽霊オフィスの場合は、オフィスではないと恐らく考えるのだろうと思う。

○1人でも2人でも、時々そのオフィスに行っていたらどうなるか。

○その事業の考え方は、そこで指揮命令を行うべき支店長とか、工場長とか、営業所長とか、しかるべき方がいた上で、その方に指揮命令を受けるということが基本的な考え方である。

○それは対面の原則であるか。そうすると、インターネットを通じて命令をしてはいけないとなるか。

○インターネットを通じて命令することを特に禁止していることはないと思う。

○そうならば、同じであり、これは、どう考えても前世紀の遺物である。

○仮に沖縄の人が東京の人を雇おうとして、沖縄の最低賃金で雇おうとしても東京の人はその最低賃金に納得しないと思うので、雇えない。その場合に、沖縄の使用者が東京の最低賃金を払うのは何の問題もないわけであるか。

○もちろん最低賃金を上回る賃金であれば、最低賃金法上特段の問題はないということになる。

○労務管理をする上で、例えば1,000人のテレワーカーがいて47都道府県に分かれていたときに、果たして管理しきれぬかという問題である。また「青森の方を雇って、その方が東京に引っ越したらどうするのか」、「埼玉から東京に通勤している人がテレワーカーになったら賃金を下げられるのか」といった企業の経営管理上かなり難しい問題が出てくると思っている。

○育児休業給付については、参考人の御提案だと、休業の概念自体を変えることになるので、すぐにこの場でできるということではないと理解している。ただ、できないという話でもないと思っている。

○育児休業給付の話は、実際に雇用保険の給付は失業保険との公平性という問題がある。厚生労働省は、できない話でもないといわれたが、保険料負担者である労使に対し、特別扱いすることの理解が得られるのかどうか、その点はしっかりとお考えいただきたいほうがいいと思う。

テレワークの推進に関し、國領座長より、以下の発言があった。

○案件1（ハローワークにおける在宅勤務の取り扱いの見直し）については、前向きなことをおっしゃっていただいて大変ありがたいと思っている。どういうアクションプランでどういうスケジュール観で進めていくかということについて、11月6日までに文書でいただきたいと思う。

案件2（「くるみん」制度の認定基準における在宅勤務の位置づけの見直し）について、認定基準5の要件が難しいというお話だったと思う。ここで男性の育児休業取得と在宅勤務の実施を選択的な設定基準とすることについて再度検討いただき、どういう検討状況になっているか、11月6日までに文書で回答いただきたいと思う。困難であるということであれば、どういう問題が発生するからダメだとお考えになるのか、具体的にいただき、それが納得いくものであれば、それなりの結論になると思うので、よろしくお願ひしたい。

案件3（在宅勤務における深夜労働割増の柔軟化）について、深夜や早朝に時間が集中しがちな労働者が雇用の面で不利にならないよう、ある程度の保護があると理解しているが、その上で制度設計は可能なのかを検討いただき、困難であるということであれば、どういう問題が発生するからだめだとお考えになるのか、具体的にいただき、11月6日にお願いできればと思う。

案件4（在宅勤務と育児休業を両立させるための給付金支給規定の見直し）について、在宅勤務と育児休業を両立させるための給付金支給規定については、月10日なのか80時間なのか、部分休業という理念的なところも説明いただいたが、そうすると月10日というのがよくわからないという話になる。この辺についても文書でお願いしたいと思う。

案件5（遠隔雇用をする場合の最低賃金基準の見直し）について、最低賃金制度については、仮に「在宅勤務者と通勤を前提とする勤務者が、働いている場所で「平等」である」というように制度を直すとしたら、具体的にどういう問題が発生するのかを文書で回答をいただきたいと思う。

全体的に既に雇用されている方々を守るという視点と、就業機会が得られていない方々の雇用機会を増やしていくという根本的考え方の「差」にぶつかっているように思う。我々は、地方における就業機会、子育て中のお父さん、お母さんの就業機会を増やしていくためにどうすればいいかを考えたいと思っており、その点にご理解いただいた上で、改善しようとするどんな課題を見据えつつ、最終的にはその課題を突破するような方向でいきたいと思う。こういうふうに変えようという建設的な提案をぜひ出していただけたらと思う。

#### <議事（4）書面原則の見直しについて>

法務省から資料3に基づき説明が行われ、以下の発言があった。

○外国の状況について教えてほしいのであるが、例えば米国ではどういう状況になっているのか。

○米国は各州で法律が違っているが、我々が調査した限りでは、例えば、企業が一番多いデラウェア州では、株主の承諾を要件にしていると承知している。

○株主の承認のもとに全て電子であるのか。

○どの範囲のものに認められるかについての詳細までは調べ切れていない。

○株主の承諾というのは、全株主という意味なのか。3分の2とか4分の1とか、ある一定の条件を満たすという意味か。

○個々の株主の承諾が要件とされていると理解している。

○全面的にW e bで開示して書面を一切送っていない州はあるか。その場合には、何か問題が報告されているのか。

○全 50 州を調査したわけではない。多くの会社がデラウェア州の会社法に準拠しているとのことなので、デラウェア州の会社法だけ調査した。

○本来のW e b開示制度の趣旨と実際との間にかなり乖離があるように感じる。会社の立場か株主の立場か、軸足を置いているところが非常に中途半端に思う。全部W e b開示にするならする、しないならしないという形にしないと、結局会社側の負担も減らないと思う。

○現行法は、会社の利益と株主の利益について、どこで調和をとるのかを考えたものであるから、中途半端と受け止められる側面が出ているのであろう。

○インターネットの利用が困難な株主に対する配慮についてはわかるが、インターネットによる開示を好まない株主というのはどういうことか。

○事業報告等を書面で見たいという株主が一定程度いると聞いており、そういう株主を意味している。

○今、デラウェアのように選択式にして、紙で欲しい人は紙でもらい、紙が要らないという人には紙は送らないというのは駄目なのか。

○現行の会社法、法務省令でも、個別に承諾した株主に対しては、事業報告等を電磁的方法により提供することが可能になっている。

○対象となる事項とならない事項の線引きというのは、どういう議論や根拠で決定されるものなのか。これは法務省令で決まっているのか。省令の決定は、法務省の中だけで決められるのか。

○W e b開示の対象となる事項については、法務省令で定められている。法務省令の制定又は改正は、関係業界などから意見を聴取し、パブリックコメントの手續に付した上で行うこととなる。

○これは何かの審議会の諮問事項などになっておらず、法務省が決められることになっているのか。

○法務省令で定めているので、諮問を受けて審議会で議論しなければならないということはないと思う。

○Web開示をして嫌だという人と、紙でなければ困るという人に生じる不利益とはどのようなものであるか。

○株主が議決権を行使するには、会社の状況を適切に把握することが不可欠である。Webが使えない株主は、十分な情報が与えられないまま議案に賛成か反対かを判断することになり、判断の前提となる資料の提供が受けられないというのは大きな不利益になる。

○そうすると、現状ではWebを見るだけでは開示されている情報が不十分だから、書面と併せて見ない限り全容はわからないことになるか。

○確かにWeb開示の対象とされている事項のみをWebで開示するのでは、Webのみで情報の全容を把握することができないということになる。しかし、Web開示の対象とならない事項についても、会社は、書面で提供するだけでなく、任意にWebでも情報の開示を行うことができるので、会社にそのような対応をしていただければ、Webを閲覧するだけで情報の全容を把握することができることになる。

○今の質問に絡んで、もう一度確認したいのであるが、要は、開示の対象にならない事項も含めてWeb上に公開する内容は、会社側の判断で可能ということになり、デラウェア式にWebだけで十分な人は紙を送らなくていいことになるのか。紙で送ってほしいという株主にだけ紙を送ることで十分に思うが。

○ご指摘とは原則と例外が逆転しているのかもしれないが、全ての事項についてWebで提供してもらいたいという株主に対しては、Webで提供できるというのが現行法である。

○今の質問の趣旨は、紙で送る必要がない人には、送らないでもいいのではないかとということであるか。

○現行がそうなっていれば、特に問題はないと思う。

○現行法では、電磁的方法により招集通知を発することについて承諾している株主に対しては、事業報告等も電磁的方法により提供することができる。

○この話は、何が原則で、何が例外かによって変わってくると思う。実際に電子的方法を承諾するという手続で、ほとんどの人が承諾しないという場合もあるだろうし、やり方によってはほとんど電子的方法にできる場合もあると思う。現実にはどういう手続を必要としているのかを教えてください、その結果として現状どれぐらいの割合で電子的方法にて提供されているのかを教えてくださいたいと思う。現状を踏まえ、どちらを原則とするべきかという議論につなげていくことはできると思う。

○We b 開示制度を採用している会社がどれくらいあるのかということだが、最近のある雑誌に載っていたデータ（どこまで厳密なデータかは留保させていただきたい）では、今年の6月総会で約560社程度となっていた。そのうちの多くの会社が計算書類の個別注記表、連結注記表の範囲でWe b 開示を行っていたとのことである。

○We b 開示するのと書面で送るのとでは株主に情報が到達するタイミングが違うのではないか。それに関する議論は出たのか。

○特にそのような議論があったとは承知していない。発出した書面等については、通常、到達すべきときに到達したものとみなされるので、We b 開示の対象とされた事項であれば、We b に掲載してすぐアクセス可能になれば、その時点で到達したということになるだろうし、書面であれば国内であれば一日二日というあたりで到達したと考えることになるということである。

○そういう議論はなく、We b も書面も同等と見なされているわけか。

○We b 開示を行ったときは書面を提供したものとみなすと規定されているので、まさに同等ということである。

○そのような情報は、株主に届いたタイミングが重要なケースがあり得る。全ての企業でクリティカルであるとは思わないのではあるが、質問する側からすると、早ければ早いほどいいということになるのではないか。

○株主が準備のための期間を確保できるようにするため、事業報告等は、書面で提供する場合、We b で提供する場合のどちらの方法による場合でも、株主総会の2週間前までに、株主に対して提供しなければならないとされている。したがって、期間の保証は必ずされているということになる。

書面原則の見直しについて、國領座長から、以下の発言があった。

○分科会の思いとしては、なるべく情報開示が迅速に、かつ十全に株主に情報が到達す

るのは非常にいいことだという基本的な認識があり、そこは同意いただけると思う。その中で、情報技術の活用が非常に有益であることも御理解いただけると思う。現実問題として書面による送付というのが非常に大きなコストになっており、スピードもWebに比べると遅いという現状を少しでも良くしたいと思っている。開示の対象となる事項とならない事項についての見直しが考えられるのかどうかということについての御見解、今後どういう形でWeb開示を普及させて、よりよい形で進められるかについての御見解を、参考にしたいと思うので、11月6日までにお返事いただけたらと思う。

以上