

(1)労働者の健康確保について

- ・安衛法の労働時間の状況の把握、医師の面接指導等はエビデンスベースであるので、これを土台として、健康確保措置を考えていく必要があり、労基法・安衛法で考え方を統一していくべきではないか。
- ・働く方の安全のためにしっかりとした労働時間の状況の把握をしていると、健康管理を適切にできるのではないか。一方で、厳密な労働時間の管理が、制度の趣旨に合わない場合もあり、規制が創造的な働き方を阻害してはいけないのではないか。
- ・現状は個々の要因で健康管理のリスク評価がなされているが、将来的には総合的なリスク管理とその評価を目指していくことが考えられるのではないか。
- ・働き過ぎに対する歯止めをかける仕組みとして、時間の長さに着目した規制をかけるケースが増えており、使い方次第では柔軟な働き方の足かせになってしまう。直接的な健康被害が大きくなっている場合の対応としては、勤務制限を実現できる労働時間規制が重要だが、予防的な色彩が強い場合は色々な手段が考えられるのではないか。
- ・労働時間管理は健康確保から出発している。どういう働き方であっても健康を害することがあってはいけないというのは大前提。健康リスクをチェックするために様々なアプローチがあるが、管理監督者含めて労働時間の状況の把握が入った。絶対に睡眠時間がとれないという状況は許容できないが、様々な健康リスクのコントロール要因を考慮して対応していくべきではないか。
- ・いわゆるつながらない権利について、生活の充実とあわせて考えてよいのではないか。

第9回検討会の構成員の主なご意見

(2) 多様なニーズへの対応について

・今の労働時間制度の仕組みは分かりにくく、伝統的な労働時間管理の例外として整備されてきた様々な制度を整理すべきではないか。それぞれの制度の趣旨・目的が明示されていく必要があり、ワークライフバランスの確保であれば労働時間の柔軟性が必要、創造性の発揮であれば労働時間だけでなく、業務遂行の裁量も必要といった目的による違いが明確になるとよいのではないか。

・労働法規は当初公法上の刑罰を念頭においていたが、労働市場のチェック機能を活用した方が、コストが少なく、目的を達成できることがある。労働市場への情報公開を義務付けるようなルールもできており、そうしたものも検討することが考えられるのではないか。

・若い労働者等でコロナ禍を受けてますます時間的・場所的拘束を受けない働き方を望んでいる方もいる。また、副業・兼業や転職に興味を持っている労働者もあり、副業・兼業の労働時間管理をどうしていくかということも課題ではないか。

・もうこれ以上働けないと言わないのが日本の労働者。その結果労働時間が延びていく。労働者がこれ以上働けないと言えないのであれば、制度として縛っておくべきではないか。

・働き方の多様化に伴い、労働時間制度も多様化してきた。それぞれの制度の趣旨・目的が十分に理解されないまま運用されると、制度が生かされず不適正になる。労働時間規制の原初的な意義は健康確保、公正競争があったが、労働時間制度への期待が多様化してきているのではないか。

・テレワークでは働き方自体の柔軟化に合わせた労働時間管理を考えることになる。場所・時間を自ら決定したい労働者のニーズに応えることも期待されているのではないか。

・自分の望む働き方の実現が可能になってきており、それを可能にするための労働時間制度を考える際には、企業のマネジメントも重要なのではないか。

第9回検討会の構成員の主なご意見

(3) 労使当事者による選択・決定と適正な制度運用の確保について

- ・賃金支払の基準としての労働時間と、健康管理の基準としての労働時間が混同されているようであり、賃金支払の基準をどう設定するかは労使自治が基本であるが、基準をはっきりさせないといけないのではないかと。一方で、健康を害するような働き方の歯止めをかける指標として労働時間が議論されてきているのではないかと。
- ・労働者の視点が大切であり、本人同意をこれまで以上に重視していくべき。どの労働時間制度を選ぶか、適用された後に外れることができるかという観点で本人の同意を尊重していくべき。一方で、本人の意思のみに依存しすぎることなく、エビデンスに基づいて重要な(健康管理のための)指標を適切なレベルで考えていくべきではないかと。
- ・いったん導入した制度がその後も適切に運用されていることを定期的にチェックする仕組みが重要。現行の労使委員会制度がこのままでいいのか考えていくべきではないかと。また労働者が自らの意思で離脱する仕組みについても検討することが考えられるのではないかと。
- ・労働時間制度全体の在り方を見たときのポイントは3点あるのではないかと。
 - ①制度をうまく機能させるためのサポートが必要ではないかと。テレワークで労働者が孤立しているという課題があるが、うまく機能している企業では労使がサポートをしているのではないかと。
 - ②制度の趣旨目的に合致して活用されているか運用実態をチェックしていくことも重要ではないかと。
 - ③報酬の支払い方が労働時間の長さではないというのであれば、そこをどう公正に評価するのか。それぞれの制度を基に、労働者の働きをどう公正に評価するのかということが、企業活動の効率性や労働者の納得感に影響する。使用者は制度の趣旨を踏まえたマネジメントの在り方に十分留意する必要があるのではないかと。
- ・考え方としては、労働時間制度は労使が決め、健康を害するのはダメという形と、反対に、働く側は弱いので、労使自治に放っておくと使用者にいいように使われてしまい、人権侵害にもつながりうるので、制度を細かく決めて、どの制度をどう使うかを経営側が決め、適切に使っていただければ監督署が臨検するというように、国が介入していく形が考えられる。この両極端の中間で動いていくのではないかと。