



# 1、本研究会の契機となった経済社会の変化

# 企業を取り巻く環境は不確実性を伴いながら大きく変化している

## 経済

- 経済のグローバル化に加え、急速なデジタル化の進展により国際競争は一層激化
- 金融市場・商品市場の不安定化も相まって、企業は従来以上に事業転換・組織変革が迫られている状況

## 技術革新

- デジタル技術の革新により、新たなビジネスモデルの創出が見込まれ、企業環境は大きく変化していく
- 技術革新は、企業に大きな恩恵をもたらすと同時に、企業が直面する不確実性を生む要因の一つに

## 労働市場

- 人口減少などに伴う労働市場の構造変化の中で、企業は深刻な人手不足に直面
- 医療・福祉分野、情報処理などの分野で就業者数が増加する一方、他の多くの産業では就業者数が横ばいまたは減少すると見込まれ、産業間の人材分布の変化は企業の人材戦略にも影響を与える要素に

# 働く人の意識も変化し、希望は個別・多様化している

## 価値観や生活スタイル

人口減少や高齢化に伴い、職業人生の長期化が想定される中で、仕事に対する価値観や、育児や介護などのライフイベントによる生活スタイルが個別・多様化



個別・多様化

## 働く場所・時間

コロナ禍におけるテレワーク等を契機に、ワークスタイルにあわせて働く場所や時間を選ぶ働き方も可能であることが広く認識されるように



働く場所の選択

## キャリア形成意識の高まり

安定性を求める志向が強くなっている一方、自らが望むキャリアの実現に対する意識も高まりを見せている  
フリーランス等の就業形態や、兼業・副業などの多様な働き方も増加



安定性 + キャリア形成意識

※ 雇用契約の当事者である「労働者」だけでなく、フリーランス等多様な働き方が広がる  
→ 本稿ではこれらを広く捉え、「働く人」と表現している。

# 個人と企業の関係は、働く側の個性を生かすよりイーブンなものに変化

- ・ 企業から与えられた環境で働くことを望む労働者は多く存在
- ・ 一方で、様々な事情や働き方に関する自らの希望を持つ働く方については、以下のような変化が見られる

## 従来の働き方

長期雇用

年功による役職配置

会社で働く

上司の指示通り着実に業務をこなす

画一的な組織に基づくチームワーク



企業が個人を内包

## 拡大する新たな働き方

多様で主体的なキャリア

成果・能力による役職配置

場所の多様化

柔軟な発想や新しい考えが  
求められる

多様性を内包した複雑・高度  
なチームワーク



個人が自ら考え行動

よりイーブンな関係を築く

個人と企業が増えていく

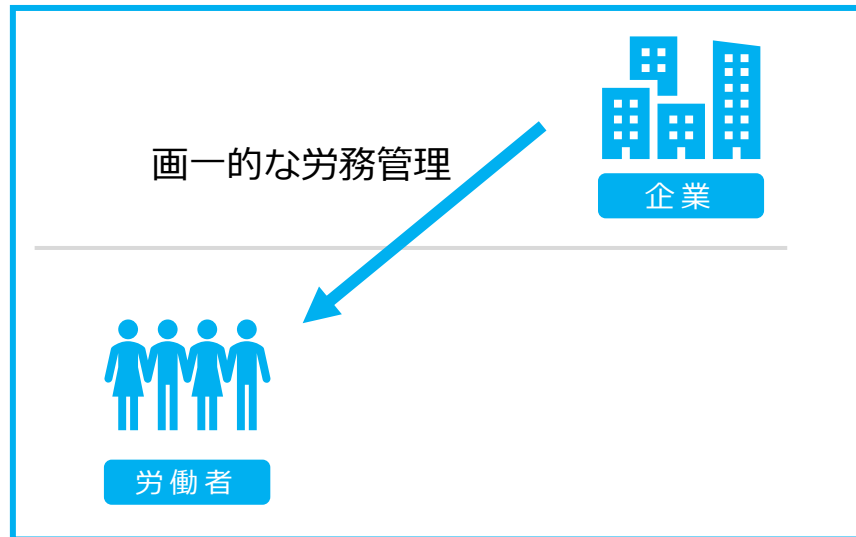
AIやビックデータなど  
デジタル技術の発展の中で

人間に求められる能力も

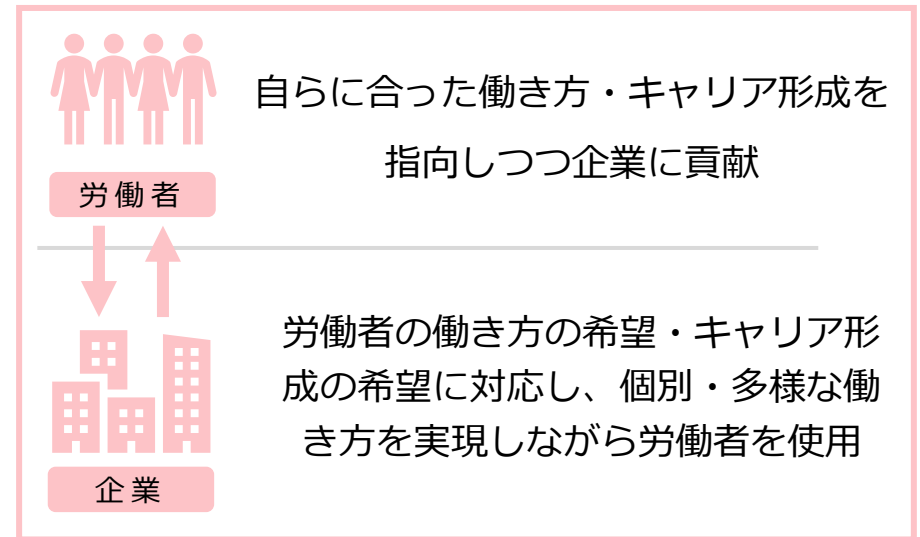
変わっていく

# 個人と企業の関係の変化に対応した環境整備や仕組みが必要になっている

伝統的な働き方（画一的な労務管理）は  
引き続き存在する



一方、自らの希望や事情に合わせた働き方などを望む  
個人と企業との関係は以下のように変化しつつある



変化を踏まえると



我が国の企業が活力を維持・向上させていくために

→ 「働き方を柔軟に選択し、能力を高め発揮できる環境を整備すること」が求められている



これらを支える仕組みとして

→ 「働く人の多様なニーズをくみ取り、それを労働条件や職場環境に反映するための仕組み」が必要



## 2、新しい時代に対応するための視点

# これからの労働基準法制に求められる視点 ①

## ～「守る」と「支える」の視点～

### 労働基準行政が果たしてきた労働者を「守る」役割



守る

心身の健康の重要性は全ての労働者に共通するものであり、引き続き確保されるべきである。従来から労働基準行政が果たしてきた労働者を「守る」役割は引き続き確保されるべき



### 労働者の多様な選択や、自発的な能力開発と成長を「支える」役割



支える

労働基準法制が適切に効力を発揮するよう見直し、対等な労使コミュニケーションの下で働く人の多様な選択を可能とすることや、自発的な能力開発と成長を促し、その希望の実現を「支える」ことが必要



いずれの視点においても、自ら希望する働き方の下で働く人の健康が害されることがないようにすることが必要

## これからの労働基準法制に求められる視点 ②

### ～ 働く人の求める多様性尊重の視点 ～

働く人の求める多様性尊重の視点

求められること

個別・多様化する  
個人の価値観への対応

個別・多様化する個人の価値観に対応することが可能な労働基準法制としていくことが時代の要請であると考えられる



**企業によるパーパス（存在意義）経営やエンゲージメント力の向上を機能させるには、働く側の選択と希望を反映させる「働く人の求める多様性尊重の視点」に立った仕組みを整備することが重要。**

働く人の希望が  
反映される仕組み

経営者が労働者を雇用する以上、経営者が労働者より強い立場にある



**労働条件や制度の決定に経営側の都合のみが優先され、働く人の選択や希望が反映されないといったことにならないようにすべき。**



# 新しい時代とこれからの労働基準法制

労働人口の減少や  
市場環境の  
不確実性の高まり

感染症の流行など  
生活に大きな影響を  
及ぼす  
環境変化の発生

転職を通して  
キャリアチェンジを  
行う人、副業・兼業  
に就く人が増加

## 「新しい時代」

企業を取り巻く環境の不確実性が高まる中で働く人の働く意識や働き方への希望は、より一層個別・多様化

労働基準法制における、労働憲章的な規定や基本原則、封建的な労働慣行を排除するための規定等、

全ての働く人が心身の健康を維持しながら働き続けることのできる社会は

### 全ての労働者にとって変わることはない考え方

その上で、現在の労働基準法制が時代に合っているのか等を検証し、

必要な見直しを行っていくことが求められる

## これからの労働基準法制

これからの労働基準法制の在り方を考えるに当たっては以下の理念が重要であると考えている。

働く価値観、ライフスタイル、働く上での制約が個別・多様化している中で、画一的な制度を一律に当てはめるのではなく、健康管理を含めて働く人の求める働き方の多様な希望に応えることのできる制度を整備すること（様々な働き方に対応した、多様な規制のあり方）



### **3、新しい時代に即した労働基準法制の方向性（守り方・支え方）**



# 新しい時代に即した労働基準法制の考え方

～新しい時代における働く人の守り方・支え方～

変化する環境下でも  
変わらない考え方



労働基準監督行政  
のアップデート



シンプルで  
実効的な制度



守る

働く人の健康確保



働く人の選択  
・希望の反映が  
可能な制度へ



支える

# 変化する環境下でも変わらない考え方



労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための  
必要をみたすべきものでなければならない。

労働基準法は、基本原則として、労働条件決定における  
労使対等の原則、均等待遇などを定めるほか、強制労働の禁止など、  
封建的遺制を一掃する趣旨の規定が置かれている。



これらの考え方や規定は、**企業を取り巻く環境が変化したり、  
働く人の希望が個別・多様化するなかにおいても、変わらない基盤ではないか。**

# 働く人の健康確保



- **働く人の健康の確保は、働く人がどのような選択・希望を持っているかに関わらず、全ての働く人にとって共通して必要**
- 企業が労働者を使用して事業活動を行っている以上、**労働者の健康を確保することは企業の責任**
  - 例えば、代表的な労働条件である労働時間については、国際的水準を踏まえ、労働基準法においては法定労働時間は1日8時間、週40時間とされ、これを超えてはならないことが原則とされている。また、労使合意による36協定の締結や法定労働時間を超える時間の労働をさせた場合には割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けることによって、法定の労働時間制及び週休制の原則の維持を図ることはもとより、時間外労働の上限規制や、一定の水準を超えた労働者に医師の面接指導を課す等、長時間労働の抑制を図っている。
- 働き方や働く場所が多様化し、健康管理の仕組みが複雑化している中で、**個々の労働者のおかれた状況に応じた企業による労働者の健康管理の在り方を検討すべき。**
- 働く自由度や仕事の裁量が大きい業務に従事している人、時間や場所にとらわれない働き方を探る人、副業・兼業を行う人などは、企業のみによる労働者の健康状態の把握や管理は難しく、長時間労働や過重労働による健康への影響が懸念される。**労働者自身も、自分の健康状態を知り、健康保持増進を主体的に行うことが必要**
- 企業が労働者の健康管理を行うに当たって、個々の企業における業務遂行と直接に関わらない部分について、労働者の健康に係る情報をどこまで企業が把握してよいかについても課題。
- これらの対応については、**仕事と生活のバランスも含め、労働者が必要に応じて使用者と十分にコミュニケーションを取れる環境も求められる。**
- **場所にとらわれない働き方の拡大を踏まえ、労働者の心身の健康への影響を防ぐ観点から、勤務時間外や休日などにおける業務上の連絡等の在り方についても引き続き議論がなされることが必要**



# 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ



変化に合わせた  
現行制度の見直し

- ・ これまでと同様の働き方が馴染む労働者
  - これまで同様強制力のある規制により労働者の権利の保護が必要
- ・ 新たな働き方で働く人
  - それぞれの制度の趣旨・目的を踏まえ、時代に合わせた見直しが必要  
(例) テレワーク、副業・兼業、フリーランス等)

個が希望する  
働き方・キャリア形成に  
対応した労働基準法制

- ・ 働き方・キャリア形成に関する働く人の希望が個別・多様化  
企業が多様性を重視する人材マネジメントを採る傾向を強めている。
  - 画一的な制度の適用ではなく、より柔軟な働き方を求める働く人も出る  
賃金・待遇等の格差拡大も想定され、労働者間の公平性・納得性の確保も課題
- ・ 企業が多様な働く人の声を吸い上げ、その希望を労働条件の決定に反映させる集団的  
な労使コミュニケーションの在り方を検討
  - そうした労使の選択を尊重し、その希望を反映できるような労働基準法制の在り方  
を検討
- ・ 働き方の個別・多様化や、非正規雇用労働者の増加、労働組合組織率の低下等を踏  
まえると、労使コミュニケーションの在り方も多様・複線的であり得る。

# シンプルでわかりやすく実効的な制度

法制度が  
「守られる」  
実効性ある  
ものにする

## (現在の制度)

- 労働基準法においては、主に労働時間制度に関し、労使手続による柔軟な対応を認める手法を採用しているが、その手法として、過半数労働組合（過半数労働組合がないときは過半数代表者）との協定や、労使委員会の決議が存在しており、各制度で異なる手法がとられている上、各労使手続において協定又は決議すべき事柄も様々な内容となっている。

## (検討課題)

- 法制度が「守られる」、実効性あるものにするため、法制度の内容や必要性の十分な理解（労使とも）と受容が重要
- 法制度を検討するに当たっては、
  - ・ 各制度が制度本来の趣旨や目的に沿った内容か（有効性の視点）、
  - ・ 制度が複雑化し分かりにくいものになっていないか（労使双方にとってシンプルで分かりやすいものになっているか）、
  - ・ 労使双方の納得性が得られる実効的かつ妥当なものか、また労使コミュニケーションを経て導入する制度については、導入後の実績等について定期的な点検・コミュニケーションが図られたものとなっているか（透明性の視点）、

が重要



# 労働基準監督行政のアップデート



## 労働基準 監督行政の課題

(量的課題) 国際的にみて、労働者数あたりの労働基準監督官の数が少ない。

(質的課題) デジタル化の進展、働き方の個別・多様化により、  
労働基準監督官の対応すべき事案が複雑化している。



働き方や情報技術の変化に応じた監督行政手法のアップデートも必要ではないか。

## 新しい時代に合った効果的・効率的な監督指導体制

### 効果的・効率的な監督指導体制の構築



- ・ 監督指導において、**AI・デジタル技術を積極的に活用することが求められる**のではないか。
- ・ **事業者の自主点検による法の履行確保の在り方**を検討すべきではないか。
- ・ **物理的な場所としての事業場**のみに依拠しない監督指導の在り方などについても検討すべきではないか。
- ・ **いわゆる労働者だけでなく、働く人全体の守り方**についても検討が必要ではないか。

### 労働市場を通じた企業の自助努力



- ・ 法の履行確保の手法については、**時代の変化に対応して強化・再構築することが必要**ではないか。
- ・ コンサルティングなどの手法にも重点を置き、**企業全体の法制度への理解や遵守意識を向上させ、法違反の未然防止を図ることも必要**ではないか。
- ・ 企業に労働条件、職場環境などに関する情報の開示を積極的に求めるなど、**市場メカニズムを活用する方法も検討**すべきではないか。
- ・ **働く人が正しく選択**できるよう、情報面のサポート等が必要ではないか。





## 4、企業や働く人に期待すること

# 企業や働く人に期待すること

我が国の持続的な成長・働く人の幸せな職業人生の実現

- 働く人が自由で豊かな発想やそれぞれの創造性・専門性をもって働き、キャリアを形成することを可能とする環境を整備することが求められる。
- 法制度面のみならず、企業・働く人双方の行動も重要

## 企業に期待すること

企業活動  
全体の取組み

### ビジネスと人権の視点

- 企業による経済活動のネットワーク化や国際化が進む中においては、企業内における働く人の人権尊重や健康確保を行うことはもちろんのこと、企業グループ全体で、サプライチェーンの中で働く人の人権尊重や健康確保を図っていくという視点（いわゆる「ビジネスと人権」の視点）を持って、企業活動を行っていくことが重要である。
- 働く人は就業形態や属性にかかわらず、価値創造の担い手であり、企業はこうした属性にかかわらず人的資本投資に取り組むことが必要

主体的・能動的  
に行動できる  
人材の確保

### 人的資本投資への取り組み

- 人材を「人的資本」と捉え、企業はそれへの投資（「人的資本投資」）を増やすべき。  
【例】労働条件の改善・能力向上機会の確保・主体的なキャリア形成支援
- 働く人は就業形態や属性にかかわらず、価値創造の担い手であり、企業はこうした属性にかかわらず人的資本投資に取り組むことが必要

働く人の  
エンゲージ  
メントを高める

### 働き方・キャリア形成への労使の価値観の共有

- 働く人の自主的なキャリア形成に対する一定のサポートが必要
- 企業がパーパスを明確にし、社内に浸透させた上で、エンゲージメントを高める事が必要
- 企業が自らのビジネスの将来像や、それに適した人材像を可視化し共有  
働く人が自らのキャリアを形成する上で、企業の求める方向性と合致した能力を高めていく選択が容易になる。働く人との双方向のコミュニケーションも重要  
企業は必要な専門的能力の高い人材を、中長期的に確保、働く人はより効果的・効率的に自らの価値を高めていくことが期待される。

# 企業や働く人に期待すること

我が国の持続的な成長・働く人の幸せな職業人生の実現

- 働く人が自由に豊かな発想やそれぞれの創造性・専門性をもって働き、キャリアを形成することを可能とする環境を整備することが求められる。
- 法制度面のみならず、企業・働く人双方の行動も重要

## 働く人に期待すること

積極的な自己啓発・  
自己管理

- 働く人が働き方を自ら選択すること。
  - 働く人が自らの心身の健康の保持増進にも努めることが重要
  - 働く人が、労働基準法制を正しく理解・活用できることが必要不可欠
  - 働く人が企業、社会、国等による教育や周知啓発等を通して自ら法制度について知ることが必要
- 多様な働き方・場所→企業・上司による直接管理が小さい働き方が拡大
  - 自己管理能力（セルフマネジメント力）を高めることが必要

企業への積極的な  
エンゲージメント

- 企業のパーパスや、ビジネスの将来像、それに適した人材像などについて、働く人の側からの積極的な情報収集・価値観共有
- 働く人がより効果的・効率的に自らの価値を高め、その企業内で中長期的に価値の高いキャリア形成を行うことが可能

→ このような取組を通じて、働く人一人一人が心身の状態を良好に保ち、創造的なアイデアを生み出し、仕事のパフォーマンスを上げ、職業人生を充実させることができる。