

## 新しい時代の働き方に関する研究会 報告書（案）

1		
2		
3	第 1	本研究会の契機となった経済社会の変化 ..... 2
4	1.	企業を取り巻く環境の変化、労働市場の変化、働く人の意識の変化 ..... 3
5	2.	本研究会でのヒアリング結果 ..... 4
6	3.	働き方に関するニーズ調査結果 ..... 6
7	4.	個人と組織の関係性 ..... 8
8	第 2	新しい時代に対応するための視点 ..... 11
9	1.	「守る」と「支える」の二つの視点 ..... 12
10	2.	「守る」「支える」ための具体的な制度設計に向けた考え方 ..... 14
11	第 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） ..... 16
12	1.	変化する経済社会の下でも変わらない考え方 ..... 16
13	2.	働く人の健康確保 ..... 16
14	3.	働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ ..... 17
15		（1）個々の働く人の選択・希望の変化を踏まえた制度 ..... 17
16		（2）適正で実効性のある労使コミュニケーションの確保 ..... 18
17	4.	シンプルでわかりやすく実効的な制度 ..... 19
18	5.	労働基準法制における基本的概念 ..... 20
19	6.	従来と同様の働き方をする人が不利にならないこと ..... 20
20	7.	労働基準監督行政の充実強化 ..... 21
21		（1）労働基準監督行政の課題 ..... 21
22		（2）効果的・効率的な監督指導体制の構築 ..... 21
23		（3）労働市場の機能等を通じた企業の自主的な改善の促進（第 2 の「守り」） ..... 22
24	第 4	未来を担う全ての方へ ..... 23
25	1.	企業に期待すること ..... 23
26		（1）ビジネスと人権の視点 ..... 23
27		（2）主体的なキャリア形成の支援 ..... 24
28		（3）働き方・キャリア形成への労使の価値観の共有 ..... 24
29	2.	働く人に期待すること ..... 25
30	3.	結語 ..... 25
31		
32		
33		

## 1 第1 本研究会の契機となった経済社会の変化

- 2
- 3 ○ 人口構造の変化や、技術革新等による産業構造の転換といった避けられない社会経済の潮流の中、働く人や企業を取り巻く状況が大きく変化している。
- 4
- 5 ○ これに加え、新型コロナウイルス感染症という未曾有の事態の到来は、企業
- 6 業の事業活動のみならず、働く人の働き方に対する意識に大きな影響を与え
- 7 た。例えば、テレワークによる働き方が急速に普及したことにより、時間や
- 8 場所の制約から解放された働き方も可能であることが多くの職場において
- 9 新たに認識された。
- 10 ○ また、社会経済の潮流や新型コロナウイルス感染症の影響下の経験等を背
- 11 景とした将来への漠然とした不安感から、高い収入を求め、あるいはスキル
- 12 を習得・向上させるため、転職を通してキャリアチェンジを行ったり、副業・
- 13 兼業に就く人が増えている。
- 14 ○ こうした企業を取り巻く環境の変化や、労働市場の変化の中で、働く人の
- 15 働く意識や働き方への希望は、これまで以上に個別・多様化の傾向を強めて
- 16 いる。そのため企業は人口減少等に伴う人手不足や採用難に直面する中で、
- 17 現に働く人の活用を図り、組織としての求心力を保つため、働く人一人一人
- 18 の希望に応じていくことが求められている。
- 19 ○ そこで本研究会は、これまで以上に働く人の希望する働き方を実現し、多
- 20 様な働き方を採る働く人が能力を十分に開発し発揮できる働く環境を構築
- 21 しなければ我が国の発展はないという考え方を出発点として、これからの労
- 22 働基準法制<sup>1</sup>のあり方を考えるに当たって、次の2つの視点が重要であると
- 23 考えている。
- 24
- 25 ・ 第一は、全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けるこ
- 26 とのできる社会を実現するためには、いかなる環境下においても全ての労
- 27 働者に対して守るべきことがあるという「守る」の視点
- 28 ・ 第二は、全ての働く人が活躍し、やりがいを持って働ける社会を実現と
- 29 するために、働く人の多様な希望に応えることができるよう、働く人の多
- 30 様な選択を支援する必要があるという「支える」の視点
- 31

---

<sup>1</sup> 本研究会において、「労働基準法制」とは、「労働基準法」を中心とした、「労働安全衛生法」「労働契約法」「労働者災害補償保険法」等、労働者の保護及び個別的な労働条件の設定に関する関係法令全体を主として指す。なお、労働契約法は罰則や行政監督権限がなく、事業場を前提としていないほか、その成り立ちは労働基準法のもの（鉱業法や工場法等を前身としたものであること等）とは異なる。

1            本報告書は、こうした視点を踏まえ、今後の労働基準法制の課題と目指  
2            すべき方向性についてとりまとめたものである。

## 3 4    1. 企業を取り巻く環境の変化、労働市場の変化、働く人の意識の変化

### 5 6    (企業を取り巻く環境の変化)

7            ○ 経済のグローバル化、急速なデジタル化の進展により国際競争が激化し  
8            ており、国際政治環境の不安定化やウィズコロナ・ポストコロナ社会の到  
9            来などにより世界的に物価基調の変化が生じ、金融市場・商品市場が不安  
10           定化している。

11           ○ また、Web3.0をはじめとする次世代インターネット概念の普及や、  
12           ChatGPT等の大規模言語モデルの発展が著しく、これらを基に新たなビジ  
13           ネスモデルが創出されていくことが見込まれ、これまで以上に、企業環境  
14           が大きく変化していくことが予測されている。デジタル技術の革新は、事  
15           業活動に大きな恩恵をもたらすものであると同時に、市場や競争環境を劇  
16           的に変え、事業活動に非連続的な変化を引き起こす可能性があり、企業が  
17           直面する不確実性を生む要因の一つとなっている。

### 18 19    (労働市場の変化)

20           ○ 人口減少等に伴う労働市場の構造変化の中で深刻な人手不足が起こっ  
21           ている。我が国では少子高齢化が急速に進み、既に人口減少局面にあり、  
22           今後は15～64歳の現役世代の減少が更に進む見込みである。さらに、女  
23           性・高齢者の労働参加が進んだことから、近年増加してきた労働力人口・  
24           就業者数も令和元（2019）年を転機に減少傾向<sup>2</sup>に転じている。人手不足  
25           の状況は新型コロナウイルス感染症の影響下で一時的に緩和されたもの  
26           の、その後は産業間で差が見られつつも再び深刻化し、その傾向は令和4  
27           （2022）年に入り強まる状況<sup>3</sup>にある。こうした状況は、豊富な労働力供  
28           給を前提とした雇用管理に転換を迫るものである。

29  
30           ○ また、デジタルトランスフォーメーション（DX）の進展は労働需要（必

---

<sup>2</sup> 労働力人口は、2019年に6,912万人のところ2020年に6,902万人、就業者は2019年に6,750万人のところ、6,710万人となり、以後減少傾向が続いている。（出典：総務省「労働力調査（基本集計）長期時系列データ」）

<sup>3</sup> 人手不足感は、2020年に全産業－10%、製造業5%、非製造業－20%のところ、2022年には、全産業－31%、製造業－22%、非製造業－37%となり、更に高まっている。（出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（2022年12月））

1 要なスキル・人材) の変化を引き起こしており、業種や職種を超えて広範  
2 に企業の人材戦略に影響を及ぼしている<sup>4</sup>。

### 4 (働く人の意識の変化、希望の個別・多様化)

- 5 ○ 職業人生の長期化・複線化が進む中で、仕事に対する価値観や、生活スタ  
6 イルが個別・多様化し、仕事に対する価値観や生活スタイルに応じて働く「場  
7 所」、「時間」、「就業形態」を選択できる働き方を求める人が増加している。
- 8 ○ また、新型コロナの影響下でのテレワークの進展を契機に、「働く場所」  
9 を選ぶ働き方が広がるとともに、オンラインを通じてジョブマッチングが行  
10 われるプラットフォームワーカーが増加するなど、個別・多様化する働く意  
11 識や希望する働き方とキャリアに合わせて、勤務場所や勤務時間を選び、そ  
12 れぞれのワークスタイルに合った働き方を採ることが普及している。
- 13 ○ こうした働き方の変化は、雇用契約の当事者である「労働者」いわゆる「正  
14 規雇用」「非正規雇用」にとどまらず、フリーランス等を含む「働く人」全  
15 体に見受けられる。

## 17 2. 本研究会でのヒアリング結果

- 19 ○ 企業を取り巻く環境、労働者の意識、個人と組織の関係性の変化を背景とし  
20 て、企業は雇用管理・労務管理<sup>5</sup>の様々な課題に対して、対応を迫られてい  
21 る。この点を明らかにするため、本研究会においては、複数の企業から雇用  
22 管理・労務管理に関する取り組みをヒアリングしたところ、企業によって取  
23 り組みのかたちは様々であるが、そこには次のような一定の共通性が見ら  
24 れた。

26 (1) 集団・個別双方の労使コミュニケーションを行いながら、雇用管理・労務  
27 管理を実施している。

- 29 ・ 全社員リモートワーク・バーチャルオフィスという会社もあれば、オフィス  
30 ワークのメリットを再評価しているところ、人材育成と人材定着のため、長期  
31 雇用を再評価し、社内労働市場で流動化を図るところなど様々である。
- 32 ・ ポストごとの職務・必要能力等を明確化し、社員とのコミュニケーションを

---

<sup>4</sup> 出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル  
(2018年版)による将来推計—」(2019年)

<sup>5</sup> 本稿における「雇用管理」は採用や人材配置等を指し、「労務管理」は企業による労働時  
間等の管理を主として指している。

1 行いつつキャリア形成を支援していた企業もあった。

2 ・ ビジネスミッション・必要な人材像を共有し、人事部局と社員とのコミュニ  
3 ケーションで人材配置を実施していた企業もあった。

4 ・ 企業においては、過半数労組・過半数代表者に限らない労使コミュニケーションを積極的  
5 的に活用している様子が見られた。以下はその具体例である。

6 ① 睡眠時間やメンタルヘルスの状況、労働者の仕事の満足度、人間関係、健康  
7 状態などをアプリ等で直接把握し、雇用管理・労務管理に活かす企業

8 ② 経営陣と従業員有志との議論を経て人事制度改革を行い、制度導入後の状況  
9 を人事担当が全国の事業所に直接訪問して把握し PCDA に活かす等といった  
10 労使対話を行う企業

11 労働組合が組織されていないため過半数代表者を法定要件を満たす必要から選  
12 出しているものの労使コミュニケーションを行うにあたっては実効的ではない  
13 ため、労働者の働くニーズや就労の状況を個別の労使コミュニケーションによ  
14 り把握する企業

15 ・ 企業は、労働時間と成果がリンクしない働き方をしている労働者に対して、  
16 労働時間を厳格に管理しつつ生産性を向上させることに課題を持っている。  
17 多様で主体的なキャリアの実現、拡大する新たな働き方等に対応できるよう、  
18 労働者とコミュニケーションを図り同意を得た上で労働時間制度をより使い  
19 やすく柔軟にしてほしいという希望も見受けられた。

21 (2) 健康管理・職場環境改善を重視し、社員とのコミュニケーションを踏まえ  
22 て改善を図っている。

24 ・ 法定の健康管理を超えて、職場環境改善のための取組みを積極的に実施して  
25 いた。以下は、その具体例である。

26 ① 社員アンケートをもとに職場環境の状況を見える化したうえで課題を発見  
27 し、職場環境の改善を行う企業

28 ② 身体健康、こころの健康を維持・増進するためには、健康経営を掲げた  
29 上で実年齢と健康年齢の差を縮めることを目標に施策を講じる企業

30 個々の働く人の、睡眠時間やメンタルヘルスの状況をアプリ等で把握し、個人と  
31 組織の働き方の課題を分析することで労働生産性向上を図る企業

32 ・ 全社員リモートワークの企業においても、勤怠管理・健康診断等の健康管理  
33 は重視しており、健康マネジメントを必要に応じて実施していた。

34 ・ 企業は、労働者の健康管理を行うにあたって、労働者の健康に係る情報を  
35 業務遂行に直接かかわる部分を超えてどこまで把握してよいかについて課題  
36 感を持っていた。

### 3. 働き方に関するニーズ調査結果

○ 厚生労働省労働基準局「令和4年度労働者の働き方に関するニーズ調査（委託調査：PwC コンサルティング合同会社）」によると、仕事において重視する要素、希望する労働時間、希望する業務遂行の仕方に対する労働者の意向が一樣でなく、労働者の求める働き方は多様であることが見受けられた。

（希望する働き方について）

○ 労働者の希望する将来の働き方は多様であり、その中で「なりゆきに任せてたい」「わからない」とする労働者（56.5%）が一定存在しており、自らの働き方について明確な意思を持っていない層が多いことがうかがえる。

○ 仕事の裁量については、手順（53.3%）、時間配分（54.4%）、場所（47.2%）ともに自らの裁量を増やしたい<sup>6</sup>という層が一定存在する。さらに、それを職種別に見ると、例えば仕事時間の裁量については管理的職業<sup>7</sup>（74.3%）や専門的技術的職業<sup>8</sup>（63.2%）においてその割合が高く、年収が高ければ高いほどその傾向が高まっている（300万円未満：45.6%、1000万円以上：71.5%）。

○ また、リモートワークの希望については、希望しない層（60.6%）が一定存在しており、また、業種によって傾向も異なる。情報通信業（70.3%）、金融・保険業（52.2%）、学術研究、専門・技術サービス業（52.1%）など特定の業種でリモートワークを希望する層が多い一方、運輸・郵便業（74.0%）、宿泊業・飲食サービス業（74.2%）、医療・福祉業（74.7%）については希望しない層が多く、業種によってリモートワークへの希望は多様であることがうかがえる。

○ 希望する労働時間制度については、通常の労働時間制度（61.8%）、フレックスタイム制度（53.2%）を希望する層が多いが、変形労働時間制度（37.3%）、みなし労働時間制度（30.8%）、労働時間制度の対象としない働き方<sup>9</sup>（27.4%）を希望する層も一定存在し、労働者のニーズは多様である。

○ 労働時間の長さについては、現状維持を望む層（59.2%）が一定存在して

---

<sup>6</sup> そう思う、どちらかと言えばそう思うという肯定的な意見の割合（以下、同じ）

<sup>7</sup> 当該調査においては、会社や役所での課長、部長以上などを指す。

<sup>8</sup> 当該調査においては、専門的技術的職業は、医師、看護師、教師、エンジニア、デザイナーなどを指す。

<sup>9</sup> 当該調査においては、勤務時間を会社が管理せず、自分で決めることができ、時間による賃金だけではなく、成果等により高い賃金を目指せる制度を指す。

1 いる一方、増やしたいと回答した割合は 14.5%、減らしたいと回答した割  
2 合は 26.3%である。

3 ○ 一つの企業で長く働くことをこれまで以上に重視する層 (57.9%) が一定  
4 存在しており、安定志向がうかがえる。

5 ○ 今後仕事よりも仕事以外の生活を大切にすると回答した層は 74.3%を占  
6 め、多くの方が仕事以外の生活を大事にしたいと考えていることが分かる。

7  
8 (健康について)

9 ○ 多くの労働者が健康確保を自身の主体的な関心事項として捉えている。す  
10 なわち、「企業よりも個人が自身の健康確保を行っていくべきか」という質  
11 問に対して「そう思う」と回答した割合は高い (73.2%)。もともと、生産工  
12 程の職業<sup>10</sup> (33.0%)、輸送・機械運転の職業<sup>11</sup> (31.4%)、建設・採掘の職  
13 業<sup>12</sup> (36.8%)、運搬・清掃・包装等の職業 (32.9%)<sup>13</sup> は「そう思わない」  
14 と回答した層が他の業種に比べると多く、健康確保の主体は企業であること  
15 を引き続き望む層が一定存在することが窺える。

16  
17 (労働組合について)

18 ○ 労働組合と交渉する際に特に力を入れて欲しいことは、「賃金・労働時間  
19 等の条件」(41.6%) が最も多く、正規 (39.8%) に比べ非正規 (44.6%)  
20 の割合が高かった。

21 ○ また、「現在、成果に基づく賃金となっていると思うか」別では、「賃金・  
22 労働時間等の条件」に特に力を入れて欲しいとする割合は、そう思う側  
23 (32.3%) よりもそう思わない側 (45.8%) で高い一方、「日常業務改善 (業  
24 務の効率化等)」について、そう思わない側 (19.1%) よりもそう思う側  
25 (23.0%) の割合が高いほか、「経営に関する事項」について、そう思わな  
26 い側 (7.8%) よりもそう思う側 (14.9%) の割合が高かった。

27 ○ 加えて、「労働組合の信頼度別」では、「賃金・労働時間等の条件」に特に  
28 力を入れて欲しいとする割合は、組合あり・頼りになると思う側 (46.3%)  
29 よりも組合あり・頼りになると思わない側 (48.2%) の割合が高い一方、①  
30 「職場環境改善」、②「日常業務改善 (業務の効率化等)」、③「経営に関する

---

<sup>10</sup> 当該調査においては、工場のオペレーターや組立工、生産設備の制御・監視の仕事を指す。

<sup>11</sup> 当該調査においては、鉄道、自動車等の運転、建設機械・発電所等の運転などを指す。

<sup>12</sup> 当該調査においては、大工、配管工、防水工、電気工事作業員、土木作業員などを指す。

<sup>13</sup> 当該調査においては、配達員、倉庫作業員、清掃員、軽作業などを指す。

1 　　る事項」については、組合あり・頼りになると思わない側(①26.5%、②21.1%、  
2 　　③8.0%)よりも、組合あり・頼りになると思う側(①33.4%、②27.7%、  
3 　　③16.9%)の割合がそれぞれ高い。

4  
5 (交渉力について)

6 ○ また、企業に対して労働条件等に関する交渉が可能とする労働者が一定存  
7 　　在(22.0%)する一方、交渉や話し合いが難しいと考えている労働者も多く  
8 　　存在する(39.7%)。

9  
10 (そのほかの調査結果について)

11 ○ 20代社員の就業意識変化に着目した調査によると、好きな時間に働く、  
12 好きな場所で働く、といった自由な働き方を希望する人は、この6年の間  
13 に20～30代社員で増加傾向。その傾向は、特に20代前半に顕著であり、  
14 令和4(2022)年には約52%が好きな時間、約44%が好きな場所で働く  
15 ことを希望している。(出典：株式会社パーソル総合研究所「働く10,000  
16 人の就業・成長定点調査」に基づく「20代社員の就業意識変化に着目した  
17 分析」(2022年8月18日))。こういった働く意識の変化の中で、Web上で  
18 オフィス環境を構築するバーチャルオフィスツールを活用し、仮想的に出  
19 退勤や職場におけるコミュニケーション等を実現している企業も見られ  
20 るようになっている。

#### 21 22 **4. 個人と組織の関係性**

23  
24 ○ 企業を取り巻く環境や労働市場の変化を踏まえ、個人と組織の関係性も変  
25 化してきている。

26  
27 (個人について)

- 28 ・ 長期雇用の下で上司の指示どおりに着実に業務をこなす等、これまでと同  
29 様の働き方が馴染む労働者が多く存在する一方、仕事に対する価値観や生活  
30 スタイルの個別・多様化を背景にして、自発的なキャリア形成と、ライフ  
31 ステージ・キャリアステージにあわせた多様な働き方を求める労働者が増えて  
32 いる。  
33 ・ そのため、企業に対してライフステージ・キャリアステージの変化に応じ



1 て多様な働き方<sup>14</sup>をとることができることや、能力を高め、発揮し、豊かな  
2 キャリアを形成できる機会の提供を求める者が増加している。

3  
4 (組織について)

- 5 ・ 企業を取り巻く環境、労働市場の変化に対応するためには、企業にとって  
6 長期的な視点に立って優れた人材を確保し活用することが重要である。  
7 ・ そのため企業では、長期雇用（雇用の安定が確保された中で働くこと）や  
8 企業内キャリア形成を重視しつつ、労働者の能力や成果を評価し、処遇や人  
9 材配置などに反映していく仕組みが広がっている。こうしたことから、働く  
10 人の多様で主体的なキャリア形成を支援しつつ、パーパス（企業の存在意義）  
11 経営を推進するために、エンゲージメントを高める、求める人材像や能力の  
12 見える化を図る、1 on 1 などにより労働者とのコミュニケーションを図る  
13 等の取組みを重視する企業がでてきている<sup>15</sup>。

14  
15 (個人と組織の関係性について)

- 16 ・ こうした個人と組織が求められることの変化を背景にして、新しい個人と  
17 企業の関係の構築を指向するケースが増加している。  
18 ・ そこでは、企業には、働く人に対して、正規雇用・非正規雇用等の従来型  
19 の雇用形態にとらわれず、全ての働く人が働き方を柔軟に選択し、能力を高  
20 め発揮できる環境を提供することが、働く人には、自発的に働き方とキャリ  
21 アを選択した上で能力を発揮することが、求められている。

14 「ライフステージ」は、独身期などの相対的に仕事中心の生活がし得る時期や、育児や介護などの相対的に仕事時間に制限のかかり得る時期など、働き方の選択や希望に影響を与える。

15 1on1 ミーティングの施策としての導入率について、従業員規模 3,000 名以上の企業では 75.7%、700～2,999 名企業では 69.9%、100～699 名企業では 57.7%となり、全体では 7 割近くの企業が、1on1 ミーティングを施策として導入している。（出典：株式会社リクルートマネジメントソリューションズ「1 on 1 ミーティング導入の実態調査」）

～今後の個人と組織の関係性～

- 今後の人生 100 年時代においては、これまで重視してきた能力と比べ、「自ら考え、行動することの出来る能力」(差分 0.9%) や、「柔軟な発想で新しい考えを生み出すことのできる能力」(差分 32.7%) をより求める方向に向かうと考えられている。(出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」(2020 年 12 月))
- 長期雇用といっても、定年まで同じところで働く者もいれば、雇用の安定が確保された中において、スキルアップを行い、同一社内で引き続き活躍する者や活躍の場を広げるために自ら労働市場に出ていく者もいると想定されるものであり、全ての労働者を一企業に縛り付けるという趣旨ではない。新しい時代においては、働く人が雇用の不安を感じずに働ける環境が確保されていることが重要である。

## 1 第2 新しい時代に対応するための視点

### 3 (これまでの労働基準法制の特徴と課題)

#### 5 【現行法のかたち】

- 6 ○ 現行の労働基準法制は、鉱業法や工場法等を前身としたものである。
- 7 ○ 労働条件の決定に関する基本原則を明らかにし、最低労働条件について国
- 8 際的水準を考慮して設定されたものであり、こうした規定によって労働関係
- 9 に残存する封建的遺制を一掃し、労使の力関係の不均衡が解消された。これら
- 10 は、罰則や行政監督権限付きの強行法規による極めて強い規制である。
- 11 ○ 同じ時間・場所で使用者の指揮命令に従って画一的に働く集団を想定し制
- 12 定したものを基に発展した労働基準法は、「事業に使用される者」を労働者と
- 13 して保護する法制であり、事業そのものを請け負う契約をしている者（個人事
- 14 業主、一人親方、フリーランス）については保護の対象としていないほか、家
- 15 事使用人も適用が除外されている。
- 16 ○ 物理的な「事業場」が規制の単位となっている。就業規則の作成や、36協
- 17 定などの労使協定の締結などについては、各事業場に多様な職種や雇用形態
- 18 の労働者がいる場合、あるいは同一の労働条件が適用される事業場が企業内
- 19 に複数ある場合であっても、基本的に事業場単位で法を適用する運用が取ら
- 20 れている。また、複数の事業場で働く労働者の労働時間の通算については、同
- 21 一の事業主の下にある事業場の場合も事業主を異にする場合も同様に通算す
- 22 るものと解されている。

#### 24 【検討課題】

- 25 ○ 経済社会の潮流、技術革新等の働き方を取り巻く環境の変化、働く人のニー
- 26 ズの変容により、リモートワークや副業・兼業等、働く時間や場所が多様化し
- 27 た働き方が拡大するとともに、これらの働き方と従来の働き方とが組み合わせ
- 28 された形での働き方をする者も見られるようになってきている。
- 29 ○ これにより、労働基準法制が現在適用される「労働者」の枠に収まらない形
- 30 で働く人の活躍や、労働基準法制の適用単位となってきた「事業場」の枠に収
- 31 まらない形での事業活動の増加など、労働基準法制が想定していなかった状
- 32 況が広く現れている。その一方で、スマートフォンなど情報通信機器の発達に
- 33 より、企業は、事業場の外における働く人の活動についても、相当程度リアル
- 34 タイムで把握できるようになってきている。
- 35 ○ 働き方の個別・多様化が急速に進行している。

- 1       ・ 育児や介護等の様々な生活上の事情や仕事外での自己啓発や社会活動  
2       等と仕事を両立できる柔軟な働き方へのニーズは、年齢や性別を問わず高  
3       まっている。
- 4       ・ 仕事を通じて自身の価値を高めるため、心身の健康を確保しつつ、能力  
5       を存分に向上、発揮できる柔軟な働き方を求める働く人も増加している。
- 6       ○ 同じ場所で画一的な働き方をすることを前提としない状況が拡大してい  
7       ることを踏まえれば、これからの企業の雇用管理・労務管理においては、  
8       「画一的」なものだけではなく、「多様性を生かす」、そして、主体的なキ  
9       ャリア形成が可能となるような環境を整備することが重要である。労働基  
10      準法制については、その対象とすべき労働者の範囲や、事業場を単位とし  
11      た規制がなじまない場合における適用手法も含め、こうした働き方と雇用  
12      管理・労務管理の変化を念頭に、その在り方を考えていくことが必要であ  
13      る。

14  
15      <検討すべきことの詳細例>

- 16      ・ 職種や個人の事情に応じて働き方が多様化していく状況で、就業規則  
17      の制定単位をはじめとして、労働条件の設定に関する法制適用の単位が  
18      事業場単位を原則とし続けることが妥当なのかどうか。
- 19      ・ これまでは事業場の外で働く者を特殊な働き方として捉え、「事業場外  
20      みなし労働時間制度」等の特例を設けているが、新型コロナウイルス感染  
21      症の影響によるテレワークの普及等により、従来は事業場内で行われて  
22      きた業務についても相当程度事業場外で行うことが可能であることが明  
23      らかになるとともに、同一の労働者が日によって事業場で働いたりテレ  
24      ワークで働いたりする等、事業場内と事業場外とを組み合わせる働き方  
25      も広く見られる中、事業場外労働に係る法制の在り方はどのように考え  
26      るべきか。
- 27      ・ フリーランスで働く者が増加し、フリーランスの仕事をつなぐいわゆる  
28      プラットフォームビジネスなども拡大している。フリーランスで働く  
29      人の中には、業務に関する指示や働き方が労働者として働く人と類似し  
30      ている者も見受けられる。

31  
32      **(これからの労働基準法制の検討の基礎となる視点)**

33  
34      **1. 「守る」と「支える」の二つの視点**

35      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、「守る」と「支える」  
36      という2つの視点が重要であり、その視点を実現するためにどのような法制が

1 必要かという視点で検討を進めていく必要がある<sup>16</sup>。

### 3 【「守る」について】

4 (考え方)

- 5 ・ 心身の健康の重要性は全ての働く人に共通である。従来から労働基準行政  
6 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である。  
7 全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることのできる  
8 社会を実現するためには、労働基準法制において、変化する経済社会の下で  
9 も変わらない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  
10 めの規定を、全ての労働者にとって変わるものない「守る」べき考え方と  
11 してこれからも堅持すべきものである。
- 12 ・ この考え方を前提として、労働基準法制における具体的な制度設計におい  
13 ては、労働者の心身の健康をしっかりと「守る」ものとして検討される事が  
14 必要である。

15  
16 (「守る」に関する検討の視点)

- 17 ・ 変化する経済社会の中で、働く人の働き方に・キャリア形成に関する希望  
18 の個別化・多様化は急速に進んでいる。加えて、一人の労働者の中でも、育  
19 児や介護を含めたライフステージ・キャリアステージの移り変わりの中で、  
20 働き方に対する希望は変化を続ける。
- 21 ・ こうした環境下において、労働基準法制として「どのような働き方をする  
22 働く人」について「どのように守るのか」、すなわち働く人の「守り方」に  
23 ついて、今後の働き方の変化に対応して再検討していくことが必要である。
- 24 ・ 「守り方」の再検討に当たっては、まず労働者の健康を確保するに十分な  
25 制度であることが大前提であり、これに加えて、個々の労働者の多様な希望  
26 や事情に応じた柔軟な活用ができるものであることが求められる。
- 27 ・ また、後述の「支える」視点においても、健康確保は生命に関わる大切な  
28 ことであるとともに、仕事の質や働きがい向上させることにつながるもの  
29 であるため、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であ  
30 る。

### 32 【「支える」について】

33 (考え方)

---

<sup>16</sup> なお、「守る」と「支える」を実現する施策を検討する際は、施策によっては両者い  
れも実現するものである場合（線引きできない場合）もあることを念頭に置く必要があ  
る。

- 1 人は、よりよい職業生活を送り、人生を豊かにすることを目指して日々  
2 働いている。そして、変化する経済社会の中でより良い職業生活を実現し  
3 ていくために、ライフステージ・キャリアステージや自らの望むワークス  
4 タイルに合わせて、また自己の成長やキャリア形成を実現するために柔軟  
5 に働くことを希望する労働者が増えている。
- 6 労働基準法制が、心身の健康が確保され、人たるに値する生活を営むた  
7 めの必要を満たす労働条件を「守る」ととどまらず、働く人の働き方やキ  
8 ャリア形成の希望を叶え、より良い職業生活を送ることができるよう「支  
9 える」ことについて、労働基準法制が適切に効力を発揮するよう見直すこ  
10 とが必要である。具体的には、対等な労使コミュニケーションの下で、働  
11 く人が多様な働き方を選択できることや、自発的な能力開発と成長を促し、  
12 その目的の達成に向けた働き方を実現すること等、「支える」ことが重要  
13 になろう。

#### 14 「支える」に関する検討の視点

- 15 「守る」視点で述べた、変わることのない原則や、労働者の健康確保を  
16 堅持することは前提である。
- 17 その上で、労働基準法制は、自らの希望やキャリアを踏まえて自発的に  
18 働き方を選択しようとする人の妨げにならないよう、また働く人の自発的  
19 な選択と希望の実現を「支える」ことができるよう、「多様性尊重の視点」  
20 に立って整備されていくことが重要である。
- 21 そうした「多様性尊重の視点」に立った整備が実効あるものになるため  
22 には、自発的な選択を行った人が、意図せず不利な状況に陥ることを防ぐ  
23 ため、労使の適正なコミュニケーションがはかられるような労働基準法制  
24 とすることが求められる。経営者が労働者を雇用する以上、経営者が労働  
25 者より強い立場にあるため、労働条件や制度の決定に経営側の都合のみが  
26 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  
27 うにすべきである。

## 29 2. 「守る」「支える」ための具体的な制度設計に向けた考え方

- 30 ○ ここまで述べた「守る」「支える」を実現するための労働基準法制につい  
31 て、具体的な制度設計を検討するに当たって、押さえるべき考え方を以下の  
32 とおり整理する。
- 33
- 34 ① 変化する環境下でも変わらない考え方を堅持すること
- 35 ② 個人の選択にかかわらず、健康確保が十分に行える制度設計

- 1 ③ 個々の働く人の希望をくみ取り、反映することができる制度設計  
2 ④ ライフステージ・キャリアステージ等に合わせ、個人の選択の変更が可  
3 能な制度設計  
4 ⑤ 適正で実効性のある労使コミュニケーションの確保  
5 ⑥ シンプルでわかりやすく実効的な制度設計  
6 ⑦ 労働基準法制における基本的概念が実情に合っているかの確認  
7 ⑧ 従来と同様の働き方をする人が不利にならない制度設計  
8  
9 ○ また、経済社会の変化に対応して変わりゆく労働基準法制の適切な履行を  
10 確保するためには、労働基準監督署による事業場の臨検監督を主たる手法と  
11 してきた労働基準監督行政の在り方について検討する必要がある。  
12 ○ こうした考え方に沿って、新しい時代に即した労働基準法制の方向性を、  
13 第3で詳述する。  
14  
15

### 1 第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）

#### 3 1. 変化する経済社会の下でも変わらない考え方

- 5 ○ 労働基準法において、労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むため  
6 の必要を充たすべきものでなければならず、同法で定める労働条件は最低の  
7 ものであり、労働条件の向上を図るよう努めるべきこととされている。
- 8 ○ また、基本原則として、労使対等の原則、均等待遇、男女同一賃金原則、  
9 強制労働の禁止や中間搾取の排除、年少者、妊産婦等に関する規定が設けら  
10 れており、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  
11 く人の選択や希望が個別・多様化する中においても、全ての労働者にとって  
12 変わることはない基盤である。
- 13 ○ 加えて、現場においては、不当な条件の下で働く者や長時間労働により健  
14 康上の支障が生じる者がおり、もとよりこのような方々を保護することは当  
15 然のことであるが、今後、新しい時代に即した労働基準法制の方向性を検討  
16 していく中でも、このような方々を如何にして保護していくかという労働保  
17 護の精神は忘れてはならない基本的価値観である。

#### 19 2. 働く人の健康確保

- 21 ○ 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  
22 関わらず、全ての働く人にとって共通して必要である。
- 23 ○ 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  
24 することは企業の責務である。
- 25 ○ 現行においても、代表的な労働条件である労働時間について、国際的水準  
26 を踏まえ、労働基準法において法定労働時間は1日8時間、週40時間とさ  
27 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  
28 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  
29 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  
30 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等、  
31 長時間労働の抑制を図っている。
- 32 ○ また、現行の労働安全衛生法においては、健康診断、ストレスチェック制  
33 度、長時間労働者に対する面接指導等の制度があり、これらの制度を組み合  
34 わせることにより、労働者の健康確保が行われている。
- 35 ○ 一方、企業ヒアリングにおいては、例えばリモートワークなどにより、働  
36 き方や働く場所が多様化していく中で、個々の働く人の働くことに伴う健康



1 に係るリスク要因をどのように把握し対応していくか、法定外の様々な健康  
2 管理の在り方をどう構築するのかを模索する様子が見受けられた。例えば、  
3 身体の健康、こころの健康を維持・増進するためには、健康経営を掲げ実年  
4 齢と健康年齢の差を縮めることを目標とし様々な施策を講じる企業や、睡眠  
5 時間やメンタルヘルスの状況など、個々の働く人のコンディションをアプリ  
6 等で把握し、個人と組織の働き方の課題を分析することで労働生産性の向上  
7 を図る雇用管理・労務管理の手法を採用する企業もあった。働き方や働く場  
8 所が多様化し、健康管理の仕組みが複雑化しており、労働時間の長短の把握・  
9 管理や長時間労働の抑制、医師の面接指導、健康診断、ストレスチェックな  
10 どの対策を行っている中で、個々の労働者の置かれた状況に応じた企業によ  
11 る労働者の健康管理の在り方についてどのような方策が考えられるか、医学  
12 や診断技術の進歩も考慮しつつ、継続的に検討していくことが必要である。  
13 それに対して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  
14 行うことが重要になるので、働く自由度や仕事の裁量が大きい業務に従事し  
15 ている人、時間や場所にとらわれない働き方を採る人、副業・兼業を行う人  
16 などは、企業のみによる健康状態の把握や管理が難しく、長時間労働や過重  
17 労働による健康への影響が懸念されるので以上のことが特に重要になろう。  
18 ○ また、時間や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  
19 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  
20 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である<sup>17</sup>。  
21 ○ そのほか、企業において労働者の健康管理を行うに当たって、業務遂行に  
22 直接に関わる部分を超えて労働者の健康に係る情報をどこまで企業が把握  
23 してよいかについても議題である。また、これらの対応については、労働者  
24 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を整備す  
25 るなどについて引き続き議論が必要である。

### 27 **3. 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ**

#### 29 **(1) 個々の働く人の選択・希望の変化を踏まえた制度**

- 31 ○ 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ができるよ  
32 う、これまで同様、強制力のある規制により労働者の権利利益の保護を行

---

<sup>17</sup> 前掲の「令和4年度労働者の働き方・ニーズに関する調査」によると、体力的・精神的ストレスが強い仕事を忌避する傾向が強いとともに、健康確保は企業よりも個人が行うべきかについて「そう思う」、「ややそう思う」としたものが約7割に達しており、多くの労働者が健康確保を主体的な関心事項として捉えている。

1 うべきである。

- 2 ○ 一方、企業においては労働時間と成果がリンクしない働き方をしている  
3 労働者については、労働者の多様で主体的なキャリア形成のニーズや、拡  
4 大する新たな働き方に対応できるよう、労働者とコミュニケーションを  
5 取り同意を得た上で労働時間制度をより使いやすく柔軟にしてほしいとい  
6 う希望も見受けられた。そのほか、テレワークや副業・兼業のように職場  
7 の概念が変わり、従来の雇用管理では対応が難しくなっている場合や、フ  
8 リーランスなど雇用によらない働き方をする者など、従来の労働基準法制  
9 のみでは有効に対応できない場合、労働基準監督署による事業場への臨検  
10 を前提とした監督指導が馴染まない場合など、働く人の働き方の変化に伴  
11 い、労働基準法制定当時では想定されなかった新たな課題が起きているの  
12 で、それらのことも念頭に、それぞれの制度の趣旨・目的を踏まえ、時代  
13 に合わせた見直しが必要である。
- 14 ○ また、その際には雇用形態の違いなどに関わらず、あらゆる働く人の健  
15 康と安全を「守る」ことを保障した上で、働く人の個別・多様化する働き  
16 方・キャリア形成の希望の実現を「支える」という配慮が求められる。

## 18 (2) 適正で実効性のある労使コミュニケーションの確保

- 19
- 20 ○ 働き方・キャリア形成に関する働く人の希望が個別・多様化し、企業も、  
21 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。そのため、人  
22 材マネジメントは画一的・集団的管理から個別管理の傾向を強め、賃金・待  
23 遇等の格差が拡大することが想定されるので、労働者間の公平性・納得性の  
24 確保も課題となる。
- 25 ○ こうしたことに対応するには、個々の労働者と使用者との間には情報や交  
26 渉力の格差があることを踏まえると、集団的労使コミュニケーションの役割  
27 はこれまでと以上に重要である。この点で、労働者が団結して賃金や労働時  
28 間などの労働条件の改善を図る上で、労働組合の果たす役割は引き続き大き  
29 い。
- 30 ○ 一方で、企業においては、過半数労組・過半数代表に加えて様々な形での  
31 労使コミュニケーションを積極的に活用している様子も見受けられた。  
32 例えば、
- 33 ・ 働く人の仕事の満足度、人間関係、睡眠時間やメンタルヘルスの状況な  
34 どをアプリ等で直接把握し、雇用管理・労務管理に活かす企業、
  - 35 ・ 経営方針や人事施策等の検討に従業員の意見を反映させ、制度導入後の  
36 状況を人事担当が全国の事業所に直接訪問して PCDA に活かす等といっ

1 た労使対話を行う企業、  
2 ・ そのほか、労働組合が組織されていないため、過半数代表制を法定要件  
3 を満たすため選出しているが、労使コミュニケーションを行うにあつ  
4 ては実効的ではないため、働く人のニーズや就労の状況を個別の労使コ  
5 ミュニケーションにより把握する企業  
6 等があった。

7  
8 ○ また、(1)で上述したとおり、労働者の多様なキャリア形成のニーズや、  
9 拡大する新たな働き方に対応できるよう、労働者とコミュニケーションを図  
10 り同意を得た上で労働時間制度をより使いやすく柔軟にしてほしいという  
11 希望も見受けられる。さらに、働き方の個別・多様化が進む、非正規雇用労  
12 働者が増加する、労働組合組織率が低下する<sup>18</sup>等の状況を踏まえると、企業  
13 内等において、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  
14 反映させるためには、現行の労働基準法制における過半数代表者や労使委員  
15 会の意義や制度の実効性を点検した上で、多様・複線的な集団的な労使コミ  
16 ュニケーションの在り方について検討することが必要である。その際、労働  
17 基準法制については、労使の選択を尊重し、その希望を反映できるような制  
18 度の在り方を検討する必要がある。

#### 20 4. シンプルでわかりやすく実効的な制度

21  
22 ○ 労働基準法制においては、累次の制度改正により、全体として複雑な内容  
23 となった面がある。例えば、労働時間制度に関しては、労使手続による柔軟  
24 な対応を認める手法を採用しているが、例えば過半数労働組合があるときは  
25 その労働組合、過半数労働組合がないときは過半数代表者との協定、あるい  
26 は使用者と労働者を代表する者を構成員とする委員会（労使委員会）の決議  
27 を求めるといったように、制度によって異なる手法が採られている上、協定  
28 又は決議すべき事柄も様々な内容となっている。

29 ○ 法制度が「守られる」、実効性あるものにするため、労使ともに法制度の  
30 内容や必要性を十分に理解し、受容することが必要である。

31 ○ 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  
32 内容であることや、制度が複雑化し分かりにくいものになっていないか（有

---

<sup>18</sup> 令和4年の労働組合数は、令和3年に比べ、346 組合(1.5%)減、労働組合員数は 8 万 6 千人(0.8%)減少している。また、推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は 16.5%で、前年より 0.4 ポイント低下している。（出典：令和4年労働組合基礎調査（令和4年12月））

1 効性の視点)、労使双方の納得性が得られる実効的かつ妥当なものとなっ  
2 ているか(透明性の視点)の視点に立って検討することが必要である。また、  
3 実効性の観点からは、制度の運用後の状況について労使コミュニケーション  
4 が図られるものとなっていることが必要である。

- 5 ○ なお、このような仕組みを検討するに当たっては、法令上の枠組みを創設  
6 すること自体が目的になり、機能しない仕組みにならないよう留意しなけれ  
7 ばならない。そのため、検討に当たっては、実効的かつ充実した労使コミュ  
8 ニケーションが行われるためには具体的にどのような実態で労使協議が行  
9 われることが必要なのか、その好事例を分析しながら、法令上の枠組みの議  
10 論を行うことが必要である。

## 11 12 **5. 労働基準法制における基本的概念**

- 13  
14 ○ 労働基準法制は、  
15 ① 事業または事務所に使用され、賃金の支払いを受ける労働者を対象とし、  
16 ② 労働者が働く場である事業場を単位として規制を適用する  
17 ことで、労働者を保護する法的効果を発揮してきた。  
18 ○ 一方で、変化する経済社会の中で、フリーランスなどの個人事業主の中  
19 は、業務に関する指示や働き方が労働者として働く人と類似している者もみ  
20 られること、テレワークが急速に広がるとともに、オフィスによらない事業  
21 を行う事業者が出現してきていることなどから、事業場単位で捉えきれない  
22 労働者が増加していることなどを考慮すると、「労働者」「事業」「事業場」  
23 等の労働基準法制における基本的概念についても、経済社会の変化に応じて  
24 在り方を考えていくことが必要である。

## 25 26 **6. 従来と同様の働き方をする人が不利にならないこと**

- 27  
28 ○ 労働基準法制について、労使の選択を尊重し、その希望を反映できるよ  
29 うな制度の在り方を検討していくに当たっては、これまでと同様の働き方  
30 が馴染む労働者<sup>19</sup>も引き続き多く存在し、その権利擁護については従来通  
31 りの法制を適用することが望ましい。どのような働き方であっても、働く  
32 人の労働条件、そして健康確保が後退することのないよう、維持すべき制  
33 度は維持しつつ、労働基準法制を設計・運用していく必要がある。

---

<sup>19</sup> 例えば、生産現場の作業員など、働き方と働く場所・時間がはっきりと関連している労働者

- 1  
2 ○ また、労使間に情報や交渉力の格差があることを踏まえれば、労使の選  
3 択を尊重しその希望を反映できる制度を構築することは、対等な労使コミ  
4 ュニケーションが機能しない企業においては、働く人に不利な労働条件等  
5 が一方的に定められるおそれのあることに留意する必要がある。労使合意  
6 を前提とした制度や、多様・複線的な集団的な労使コミュニケーションの  
7 在り方については、対等な労使コミュニケーションが形式的のみならず、  
8 実質的にも機能していることを前提に検討する必要がある。

## 9 10 **7. 労働基準監督行政の充実強化**

### 11 12 **(1) 労働基準監督行政の課題**

- 13  
14 ○ 日本全体の労働者数は約 6,000 万人である一方、労働基準監督官の数は  
15 約 3,000 人であり、国際的にみて、労働者数あたりの労働基準監督官の数が  
16 少ないという量的課題がある。
- 17 ○ また、デジタル化の進展、働き方の個別・多様化等により事業場の雇用管  
18 理・労務管理が変化し、労働基準監督官が対応すべき事案が複雑化している  
19 質的課題がある。
- 20 ○ こうした労働基準監督行政の量的課題、質的課題に対応するため、監督行  
21 政手法のアップデートを図り、新しい時代に合った監督指導体制を作ること  
22 が必要である。

### 23 24 **(2) 効果的・効率的な監督指導体制の構築**

- 25  
26 ○ 法違反が疑われる事業場に対しては確実に監督指導を行い、企業をあるべ  
27 き労働条件の実現に誘導するとともに、弱い立場に置かれた労働者の権利を  
28 守るため、監督指導業務の効率化や客観的で公平性を持った効果的な履行確  
29 保が不可欠である。具体的には、監督指導において AI・デジタル技術を積  
30 極的に活用すること、労働基準監督署に集積した各事業場の情報や過去の指  
31 導記録等の情報の活用を図ること、事業者が自主的に法令遵守状況をチェッ  
32 クできる仕組みを確立すること等が考えられる。
- 33 ○ 労働基準法は、制定以来、労働基準監督署が各管轄区域内にある事業場を  
34 物理的に把握し、事業場単位で法を遵守させる仕組みとなっている。しかし、  
35 テレワークの普及等により、必ずしも事業場で働かないなど、臨検を前提と  
36 した監督指導に馴染まないケースも増加しているので、物理的な場所として

1       の事業場のみに依拠しない監督指導の在り方等を検討することが必要である。  
2

- 3       ○ さらに、働き方の個別・多様化を踏まえ、正規雇用・非正規雇用の雇用形  
4       態の違いや、雇用による働き方かフリーランスなどの雇用によらない働き  
5       方かを問わず、働く人すべてを念頭に入れて監督指導の在り方を検討する  
6       必要がある。

### 7 8       **(3) 労働市場の機能等を通じた企業の自主的な改善の促進(第2の「守り」)** 9

- 10       ○ 上記に加え、企業の自主的な取り組みを支援し促進することを通して履行  
11       確保を図るといった対応も検討される必要がある。

- 12       ○ そのためには、企業に対して法制度の周知・啓発を図る、コンサルティング  
13       等を通して企業の労働条件や職場環境を点検し、改善を図る企業の自主的  
14       な取り組みを促進する等の対応が考えられる。

- 15       ○ さらに、企業に対して労働条件、職場環境等に関する情報の開示を促し、  
16       企業が労働市場における評価を通して労働条件、職場環境等の改善を進める  
17       との好循環を生むといった、市場メカニズムを活用した方法を検討すること  
18       が必要である。

- 19       ○ こうした取組によって、魅力的な労働条件や職場環境を整備している企業  
20       に人材が応募する循環が生まれることから、企業は人材確保のため労働条件  
21       や職場環境を向上させることが期待できる。

- 22       ○ また、働く人が正しく法制度を理解した上で自らの働き方を選択できる  
23       よう、働く人向けの情報面でのサポート等が必要である。これにより、働く  
24       側と企業の関係がよりオープンなものとなり、働く人も企業任せにしない  
25       でキャリアや働き方を選択することにつながる。

## 1 第4 未来を担う全ての方へ

- 3 ○ 新型コロナウイルス感染症の流行等は、働くことの意義と働き方に対する  
4 働く人の考え方の個別・多様化を進めたが、不確実な時代の中で、その傾向  
5 はこれからも強まると考えられる。
- 6 ○ 不確実な時代の中で働く人が幸せな職業人生を実現するには、自分の力で  
7 働き方を選択し、キャリアプランを描けるようになることが大切であり、  
8 ① 一つの企業の中で自らの働く価値を見つけ、自分らしい働き方を実現し  
9 成長していくこと、  
10 ② 転職やキャリアチェンジを通してキャリアアップを目指すこと、  
11 ③ 育児や介護、あるいは病気の治療といった事情を抱えていても、これら  
12 と仕事とを両立できる環境の下で、働き続けること  
13 といった選択は働く人の未来の可能性を広げるものである。
- 14 ○ そうした個人の選択を支援するためには、働く人の多様性や主体性が活か  
15 され、働く人が意欲や能力を高めていける働く仕組みを企業内と労働市場  
16 の両面から追求し具現化していかなければならない。
- 17 ○ 誰もが「人生の主人公」として自発的にキャリアを形成し、「働くこと」  
18 に希望や期待を持てる環境を、働く人だけでなく、企業、社会、国が協働し  
19 て創り上げていくことが、今まさに求められているのではないか。
- 20 ○ 本報告書において、第1から第3までにおいて、今後の労働基準法制の課  
21 題と方向性についてとりまとめたが、こうした個人の自発的なキャリア形成  
22 や働き方の個別・多様化に対応するためには、行政による法制度等の整備は  
23 もちろん、未来を担う「企業」や「働く人」一人一人にも意識、行動の変化  
24 が求められる。以下、政府に対しての提言に加え、未来を担う「企業」や「働  
25 く人」に、今後期待することを示す。

### 27 1. 企業に期待すること

#### 29 (1) ビジネスと人権の視点

- 31 ○ 経営活動のネットワーク化や国際化が進む中で、企業は自社内はもちろん  
32 のこと、企業グループ全体やサプライチェーン全体で働く人の人権尊重や健  
33 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  
34 って、企業活動を行っていくことが重要になっている。
- 35 ○ そのため、最近では、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人  
36 権侵害等を特定した上で、それらを防止・軽減し、その取組の実効性を評価

1 し、どのように対処したのかを説明、情報開示していく人権デュー・ディリ  
2 ジェンスに取り組む企業も見られる。

## 3 4 **(2) 主体的なキャリア形成の支援**

5  
6 (人的資本投資への取り組み)

- 7 ○ 働く人の主体的なキャリア形成を促していくためには、法制度において  
8 「支える」のみならず、使用者である企業による支援も重要となる。企業は  
9 人材を「人的資本」として捉え、積極的に投資（人的資本投資）して行くこ  
10 とが期待される。
- 11 ○ 一方、人的資本投資が諸外国に比べて少ないといった指摘がある中、経営  
12 環境の変化に対して主体的・能動的に行動できる人材を必要としている我が  
13 国の企業は、その確保の観点からも、人的資本投資を増やすことが求められ  
14 ている。
- 15 ○ 人的資本投資は、能力開発への投資にとどまらず、労働条件の改善、主体  
16 的なキャリア形成への支援への投資も含み、人材の価値、企業価値の向上と  
17 ともに、個人の健康や幸福感の向上をもたらすことが期待される。

18  
19 (働く人への情報提供)

- 20 ○ 全ての働く人が価値創造の担い手である。したがって、企業は雇用形態や  
21 属性にかかわらず人的資本投資に取り組み、全ての働く人の主体的な能力開発  
22 とキャリア形成を行う上で必要な情報や機会、例えば働く人が安心して学べ  
23 るように、スキルアップ研修を受講するための時間の確保やその時間に対す  
24 る賃金の保障などを働く人に提供することが重要である。
- 25 ○ また、働く人に提供する機会と情報に格差が生じないよう、労使コミュニ  
26 ケーションを活用したサポートが重要である。
- 27 ○ 加えて、企業内における情報提供はもちろんのこと、企業外にも情報発信、  
28 特にその企業が求める人材像や能力・スキルを示すことにより、その企業に  
29 合った人材が就職や転職を検討しやすくなるということも期待できる。

## 30 31 **(3) 働き方・キャリア形成への労使の価値観の共有**

- 32  
33 ○ 企業は、働く人の自発的なキャリア形成を支援しつつ、働く人が高いエン  
34 ゲージメント意識をもって働ける、人材マネジメントを実現することが求  
35 められている。
- 36 ○ そのためには企業はパーパスを明確にし、ビジネスの将来像を明確にした



1 上で求める人材像を可視化し、双方向のコミュニケーションを図ることにより、  
2 それを働く人と共有化することが大切である。

- 3 ○ こうしたことにより、働く人は企業の求める方向を念頭に置いて能力を高  
4 めキャリアを形成することが、また企業は人材を確保し活用することが可能  
5 になる。

## 7 **2. 働く人に期待すること**

- 9 ○ 働く人が幸せな職業人生を実現するためには、働き方を自ら選択し自由で  
10 豊かな発想や創造性・専門性をもって働き、自発的にキャリアを形成するこ  
11 とが重要である。
- 12 ○ そのためには、働き方が多様化するので、業務遂行の面でも健康管理の面  
13 でも自己管理能力(セルフマネジメント力)を高めることが求められている。
- 14 ○ また、働く人は企業あるいは労働市場においてどのような人材が求めら  
15 れているか、自らの望む働き方や、キャリアに求められる能力は何かを明確  
16 にした上で、自主的に能力開発に取り組むことが求められている。
- 17 ○ さらに働く人にとって、労働基準法制を正しく理解し活用すること、その  
18 ために国、企業等による教育や情報提供を活用して法制度の理解を深めるこ  
19 とが大切である。
- 20 ○ 加えて、働く人が自らのキャリアについてより適切に判断していくために、  
21 また、現在働いている職場の環境をよりよいものとしていくために、働く人  
22 がこうしたことについて自律的に考えるとともに、企業との交渉という側面  
23 だけでなく情報収集という観点からも、働く人同士のネットワークを構築し  
24 ていくことも有効と考えられる。こうしたつながりは、労働組合を活用して  
25 も良いし、もっと緩やかなつながり<sup>20</sup>で行うことも考えられる。

## 28 **3. 結語**

- 30 ○ これらの企業や働く人に期待することが行われることを通して、働く人一  
31 人一人が心身の状態を良好に保ち、職業人生を充実させていくことを期待し  
32 たい。

---

<sup>20</sup> 地域のつながりやSNSでのつながりなど、多様な方法が考えられる。