

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 2
5	2.	個人と組織の関係性 4
6	3.	本研究会でのヒアリング結果 6
7	4.	働き方に関するニーズ調査結果 7
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を堅持すること 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が実情に合っているかの確認 20
19	6.	従来と同様の働き方をする人が不利にならないように検討すること 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 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）人的資本投資への取り組み 24
28		（3）求める人材像を共有すること 25
29	2.	働く人に期待すること 25
30		
31		
32		

1 第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や労働市場の変化のなかで、我が国企業が雇用管理・労務管理¹の転換をせまられている一方で、働く人の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いる。
- そこで、本研究会は、これまで以上に働く人が希望する働き方を実現し、能力を十分に開発し発揮できる働く環境を構築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、これからの労働基準法制²のあり方を検討し、検討に当たっては、次の2つの視点が重要であると考えている。

- ・ 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働者に対して守るべきことがあるという「守る」の視点
- ・ 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、働く人の多様な選択を支援する必要があるという「支える」の視点

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すべき方向性についてとりまとめたものである。

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

(企業を取り巻く環境の変化)

- 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するとともに、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・商品市場が不安定化している。
- 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、ChatGPT等の生成AIの発展が著しく、これらを基に新たなビジ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、企業環境が大きく変

¹ 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。

² 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 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、事業活動に大
2 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的に変え、
3 事業活動に非連続的な変化を引き起こす可能性があり、企業が直面する不
4 確実性を生む要因の一つとなっている。

6 (労働市場の変化)

7 ○ 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て
8 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、今後
9 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、女性・高
10 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・就業者数
11 も令和元（2019）年を転機に減少傾向³に転じている。人手不足の状況は新
12 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の、その後は産
13 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（2022）年に入り
14 強まる状況⁴にある。こうした状況は、豊富な労働力供給を前提とした雇用
15 管理・労務管理に転換を迫るものである。

16
17 ○ 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（必要
18 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に企
19 業の人材戦略に影響を及ぼしている⁵。

21 (働く人の意識の変化、希望の個別・多様化)

22 ○ 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
23 タイルが個別・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
24 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。

25 ○ また、新型コロナウイルス感染症の影響下でのリモートワーク⁶の進展を

³ 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」）

⁴ 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））

⁵ 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）

⁶ 「テレワーク」は、インターネットなどのICTを活用し自宅などで仕事をする、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方であるが、本報告書においては、オフィスなど勤務地以外で働くことを広く指す働き方について言及したいことから「リモートワーク」と記載することとする。

1 契機に、「働く場所」を選ぶ働き方が広がるとともに、オンラインを通じて
2 ジョブマッチングが行われるプラットフォームワーカーが増加するなど、個
3 別・多様化する働く意識や希望する働き方とキャリアに合わせて、勤務場所
4 や勤務時間を選び、それぞれのワークスタイルに合った働き方をとることが
5 普及している。

- 6 ○ 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
7 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
8 体に見受けられる。

10 2. 個人と組織の関係性

- 11
12 ○ 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
13 化してきている。

14
15 (個人について)

- 16 ・ 長期雇用の下で上司の指示に従い組織的に業務を遂行する等、これまでと
17 同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
18 生活スタイルの個別・多様化や、変化する環境に対応する必要性を背景にし
19 て、自発的なキャリア形成と、ライフステージ・キャリアステージにあわせ
20 た多様な働き方を求める労働者が増えている。
21 ・ 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
22 て多様な働き方⁷をとることができることや、能力を高め、発揮し、豊かな
23 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。

24
25 (組織について)

- 26 ・ 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
27 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になってい
28 る。
29 ・ 今後の人生 100 年時代においては、企業はこれまでと比べ、「柔軟な発想で
30 新しい考えを生み出すことのできる能力」を重視する方向に向かうと考えら

⁷「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できる時期や、育児や介護などによって相対的に仕事時間に制限のかかる時期など、働き方の選択や希望に影響を与える。

1 れている。⁸

- 2 ・ 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
- 3 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
- 4 材配置などに反映していく仕組みが広がっている。
- 5 ・ こうしたことから、働く人の多様で主体的なキャリア形成を支援しつつ、
- 6 「パーパス（企業の存在意義）経営」を推進するために、エンゲージメント⁹
- 7 を高める、求める人材像や能力の見える化を図る、「1 on 1 ミーティング」
- 8 （定期的に部下と上司が1対1で行う面談）などにより労働者とのコミュニ
- 9 ケーションを図る等の取組みを重視する企業がでてきている¹⁰。

10
11 （個人と組織の関係性について）

- 12 ・ このような変化を背景として、組織と個人の関係性についても、両者が長
- 13 期的に良好な関係を保っていくため、次のような変化がみられる。
- 14
- 15 ① 企業は、働く人に対して、正規雇用・非正規雇用等の雇用形態にとら
- 16 われず、全ての働く人が希望に沿って働き方を柔軟に選択し、能力を高
- 17 め発揮できる環境を提供する
- 18 ② 働く人は、自発的に働き方とキャリアを選択した上で、企業に対して
- 19 能力を発揮し成果を上げる
- 20 ・ 以上の組織と個人の間を形成し安定的に維持するためには、集団的な労
- 21 使の協議・交渉や個別面談等による労使の個別的な意思疎通、イントラネット
- 22 を活用した労使間の意見・情報の共有等、多様なチャンネルを通して労使コ
- 23 ミュニケーションを図っていくことが重要である。
- 24 ・ このような組織と個人の間の中では、同じ企業の中でスキルを高め活躍
- 25 する者も、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
- 26 される。これからは、全ての働く人が将来のキャリアを見据えて企業の枠を

⁸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）は、企業が「これまで重視してきた能力」と「人生100年時代で求められる能力」の違いを明らかにしている。これによると「柔軟な発想で新しい考えを生み出すことのできる能力」を「人生100年時代で求められる能力」とした企業の割合は、「これまで重視してきた能力」とした企業の割合を32.7%上回る。

⁹組織に対して愛着を持ったり、仕事にいきいきと打ち込んだりすることを広く表す考え方。組織や仕事との良好な関係にあることを指す。

¹⁰1on1ミーティングの導入率は、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%であり、全体では7割近くの企業が、1on1ミーティングを導入している。（出典：2022年「1on1ミーティング導入の実態調査」株式会社リクルートマネジメントソリューションズ）

1 超えて働ける環境が確保されていることが重要である。

3. 本研究会でのヒアリング結果

5 ○ 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
6 して、企業は雇用管理・労務管理の様々な課題に対して、対応を迫られてい
7 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
8 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
9 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れ
10 た。

12 (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
13 管理を実施している。

- 15 ・ 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
16 ワークのメリットを再評価している企業、人材育成と人材定着のため、長期雇
17 用を再評価し、社内労働市場で流動化を図る企業など様々であった。
 - 18 ・ 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
19 行いつつキャリア形成を支援していた企業もあった。
 - 20 ・ 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
21 ケーションで人材配置を実施していた企業もあった。
 - 22 ・ 企業においては、過半数労働組合・過半数代表者に限らない労使コミュニ
23 ケーションを積極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。
- 24 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
25 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
 - 26 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
27 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
28 労使対話を行う企業
 - 29 ③ 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
30 ら選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
31 ではないため、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
32 ケーションにより把握する企業
- 33 ・ 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、
34 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。
35 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、
36 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

1 やすく柔軟にしてほしいという希望も見受けられた。

2
3 (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
4 て改善を図っている。

5
6 ・ 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
7 いた。以下は、その具体例である。

8 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
9 し、職場環境の改善を行う企業

10 ② 身体の健康、こころの健康を維持・増進するために、健康経営を掲げた上で
11 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

12 ③ 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
13 人と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

14 ・ 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
15 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。

16 ・ 企業は、労働者の健康管理を行うに当たって、労働者の健康に係る情報を
17 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良いかについて課題
18 感を持っていた。

19 20 4. 働き方に関するニーズ調査結果

21
22 ○ 「令和4年度労働者の働き方に関するニーズ調査（厚生労働省労働基準局
23 委託事業：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
24 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
25 向が一様でなく、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。

26
27 (希望する働き方について)

28 ○ 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
29 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
30 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。

31 ○ 仕事の裁量については、手順（53.3%）、時間配分（54.4%）、場所（47.2%）
32 とともに自らの裁量を増やしたい¹¹という層が一定存在する。さらに、それを
33 職種別に見ると、例えば時間配分の裁量の希望については管理的職業¹²（74.

¹¹ 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）

¹² 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。

1 3%)や専門的技術的職業¹³(63.2%)においてその割合が高く、年収が高
2 いほどその傾向が強まっている(300万円未満:45.6%、1000万円以上:
3 71.5%)。

4 ○ 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
5 存在する。また、情報通信業(70.3%)、金融・保険業(52.2%)、学術研究・
6 専門・技術サービス業(52.1%)などの業種でリモートワークを希望する層
7 が多い一方、運輸・郵便業(74.0%)、宿泊業・飲食サービス業(74.2%)、
8 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
9 ートワークへの希望は多様であることがうかがえる。

10 ○ 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
11 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
12 (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
13 き方¹⁴(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。

14 ○ 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
15 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
16 合は26.3%である。

17 ○ 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
18 存在しており、安定志向がうかがえる。

19 ○ 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
20 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。

21
22 (健康について)

23 ○ 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
24 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
25 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
26 工程の職業¹⁵(33.0%)、輸送・機械運転の職業¹⁶(31.4%)、建設・採掘の

¹³ 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。

¹⁴ 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。

¹⁵ 当該調査においては、工場オペレーターや組立工、生産設備の制御・監視の仕事を目指す。

¹⁶ 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。

1 職業¹⁷ (36.8%)、運搬・清掃・包装等の職業 (32.9%)¹⁸は「そう思わない」
2 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
3 を引き続き望む層が一定存在することが窺える。

4
5 (労働組合について)

- 6 ○ 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
7 等の条件」(41.6%)が最も多く、正規(39.8%)に比べ非正規(44.6%)
8 の割合が高かった。
- 9 ○ また、「現在、成果に基づく賃金となっていると思うか」では、「賃金・労
10 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(32.3%)
11 よりもそう思わない側(45.8%)で高い一方、「日常業務改善(業務の効率
12 化等)」について、そう思わない側(19.1%)よりもそう思う側(23.0%)
13 の割合が高いほか、「経営に関する事項」について、そう思わない側(7.8%)
14 よりもそう思う側(14.9%)の割合が高かった。
- 15 ○ 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
16 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%)
17 と組合あり・頼りになると思わない側(48.2%)の割合がほぼ同じであるが、
18 ①「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
19 する事項」については、組合あり・頼りになると思わない側(①26.5%、
20 ②21.1%、③8.0%)よりも、組合あり・頼りになると思う側(①33.4%、
21 ②27.7%、③16.9%)の割合がそれぞれ高い。

22
23 (交渉力について)

- 24 ○ 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
25 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
26 存在する(39.7%)。

27
28 (そのほかの調査結果について)

- 29 ○ 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、
30 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
31 に20~30代社員で増加傾向にある。その傾向は、特に20代前半に顕著で
32 あり、令和4(2022)年には約52%が好きな時間、約44%が好きな場所

¹⁷ 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。

¹⁸ 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 で働くことを希望している¹⁹。こういった働く意識の変化の中で、Web 上
2 で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
3 出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
4 れるようになっている。

5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32

¹⁹ 出典：株式会社パーソル総合研究所「働く 10,000 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分析」（2022 年 8 月 18 日）

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 ○ それは、労働条件の決定に関する基本原則を明らかにし、国際的水準を考
- 8 慮して最低労働条件を設定したものであり、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
- 10 らは、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発
- 12 展した労働基準法は、「事業に使用される者」を労働者として保護する法制
- 13 であり、事業そのものを請け負う契約をしている者(個人事業主、一人親方、
- 14 フリーランス)については保護の対象としていないほか、家事使用人も適用
- 15 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
- 19 内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と
- 20 られている。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、
- 21 同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
- 22 算するものと解されている。

24 【検討課題】

- 25 ○ 経済社会の変化の潮流、技術革新等の働き方を取り巻く環境の変化、働く
- 26 人のニーズの変容により、リモートワークや副業・兼業等、働く時間や場所
- 27 が多様化し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
- 28 が組み合わせら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
- 30 形で働く人、労働基準法制の適用単位となってきた「事業場」の枠に収まら
- 31 ない形で事業活動を行う企業が増加するなど、労働基準法制が想定していな
- 32 かった状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
- 33 器の発達により、企業は、働く人の事業場の外における活動についても、相
- 34 当程度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。
- 36 ・ 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

1 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
2 まっている。

- 3 ・ 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
4 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。
- 5 ○ 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
6 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、「画
7 一的」なものだけではなく、「多様性を生かす」、そして、主体的なキャリア
8 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。労働基準法制に
9 ついては、その対象とすべき労働者の範囲や、事業場を単位とした規制がな
10 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管理・労務管
11 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る。

12 <検討すべきことの詳細例>

13 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の中で、就業規則の
14 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事業場単
15 位を原則とし続けることが妥当なのかどうか。

16 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、「事業場外みな
17 し労働時間制度」等の特例を設けてきた。しかし、新型コロナウイルス感染症
18 の影響によるリモートワークの普及等により、事業場内で行われてきた業務に
19 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らかとなるとと
20 もに、同一の労働者が日によって事業場で働いたりリモートワークで働いたり
21 する等、事業場内と事業場外とを組み合わせる働き方も広く見られるようにな
22 ってきた。そうした中、事業場外労働に係る法制の在り方はどのように考える
23 べきか。

24 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プ
25 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人の中に
26 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見
27 受けられる。

28 (これからの労働基準法制の検討の基礎となる視点)

29 30 31 1. 「守る」と「支える」の二つの視点

32 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」
33 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
34

1 必要かという視点で検討を進めていく必要がある²⁰。

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こと
14 が必要である。

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、働く人の働き方やキャリア形成に関する希望の
18 個別・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、育児や
19 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、働き
20 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。

31 32 【「支える」について】

33 (考え方)

²⁰ 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ず
れも実現する場合（線引きできない場合）があることを念頭に置く必要がある。

- 1 ・ 人は、より良い職業生活を送り、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 ・ 労働基準法制は、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」にとどまらず、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」ことについても適切に効力を発揮するよう見直すことが必要である。
10 具体的には、働く人が対等な労使コミュニケーションの下で多様な働き方
11 を選択できることや、自発的な能力開発とキャリア形成を実現できること
12 等を「支える」ことが重要になろう。

13
14 (「支える」に関する検討の視点)

- 15 ・ 「守る」視点で述べた、変わることはない原則や、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が優先
26 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
27 すべきである。

28 **2. 「守る」「支える」ための具体的な制度設計に向けた考え方**

29 ○ 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
30 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
31 とおり整理する。

- 32
- 33 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
 - 34 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とすること
 - 35 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とすること

- 1 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
2 能な制度とすること
- 3 ⑤ 適正で実効性のある労使コミュニケーションを確保すること
- 4 ⑥ シンプルでわかりやすく実効的な制度とすること
- 5 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確認すること
- 6 ⑧ 従来と同様の働き方をする人が不利にならないようにすること
- 7
- 8 ○ 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
9 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
10 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。
- 11 ○ 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、
12 第3で詳述する。
- 13
- 14

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を堅持すること

- 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、不当な条件の下で働く者や長時間労働等により健康上の支障が生
14 じる者を保護するという労働保護の精神は、新しい時代に即した労働基準法
15 制の方向性を検討していく中でも忘れてはならないことである。

17 2. 働く人の健康確保

- 19 ○ 働く人の健康の確保は、働く人がどのような働き方を希望し、どのような
20 働き方を選択するかにかかわらず、全ての働く人にとって共通して必要であ
21 る。
- 22 ○ 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
23 することは企業の責務である。
- 24 ○ 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
25 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時間とし、
26 これを超えてはならないことが原則とされている。さらに、法定労働時間を
27 超える時間の労働をさせる場合には、労使合意によって36協定を締結する
28 こと、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、また
29 時間外労働の上限規制を設けること等によって法定の労働時間制及び週休
30 制の原則の維持とともに、長時間労働の抑制を図っている。
- 31 ○ 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度、長
32 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わせる
33 ことにより、労働者の健康確保が行われている。
- 34 ○ 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
35 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
36 に係るリスク要因をどのように把握し対応していくか、法定外の健康管理の

1 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、身体の
2 健康、こころの健康を維持・増進するために、健康経営を掲げ実年齢と健康
3 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、睡眠時間やメ
4 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等で把握
5 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を図る企
6 業もあった。

7 ○ 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。これ
8 までも労働時間の長短の把握・管理や長時間労働の抑制、医師の面接指導、
9 健康診断、ストレスチェックなどの対策がとられてきたが、今後、個々の労
10 働者の置かれた状況に応じた健康管理について、医学や診断技術の進歩も考
11 慮しつつ、継続的に検討していくことが必要である。

12 ○ 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・増進に主
13 体的に取り組むことが重要になる。特に、働く自由度や仕事の裁量が大きい業
14 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とる人、副業・兼
15 業を行う人などは、企業による健康状態等の把握や管理が難しく、長時間労
16 働や過重労働による健康への影響が懸念されるので、以上のことが重要にな
17 るう。

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²¹。

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 して良いかについても課題であり、検討することが必要である。また、その
24 際には、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
25 環境を整備することなどについても議論される必要がある。

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う、
32 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うべ

21 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 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図
5 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
6 希望も見受けられた。そのほか、リモートワークや副業・兼業のように職場
7 の概念が変わり、従来の雇用管理・労務管理では対応が難しくなっている
8 場合や、フ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
9 働基準法制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
10 場への臨検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
11 の変化に伴い、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
12 きているので、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
13 え、時代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かかわらず、あらゆる働く人の
15 健康と安全を「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。

17 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 多様性を重視する雇用管理・労務管理をとる傾向を強めている。そのため、
22 雇用管理・労務管理は画一的・集団的管理から個別管理の傾向を強め、賃金・
23 待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
24 の確保も課題となる。
- 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 がこれまで以上に重要である。この点で、労働者が団結して賃金や労働時間
28 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い。
- 29 ○ 一方で、企業においては、過半数労働組合・過半数代表に加えて様々な形
30 での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。
- 31 例えば、
- 32 ・ 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
33 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、
 - 34 ・ 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
35 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
36 た労使対話を行う企業、

1 ・ そのほか、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
2 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
3 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企業が労働者
4 と1対1の労使コミュニケーションをとることにより把握する企業
5 等があった。

6
7 ○ 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、
8 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
9 図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
10 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
11 労働者が増加する、労働組合組織率が低下する²²等の状況を踏まえると、企業
12 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
13 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
14 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
15 ミ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
16 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
17 度の在り方を検討する必要がある。

18 19 **4. シンプルでわかりやすく実効的な制度**

20
21 ○ 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
22 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
23 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
24 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
25 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
26 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
27 又は決議すべき事柄も様々な内容となっている。

28 ○ 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
29 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。

30 ○ 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
31 内容になっているか（有効性の視点）、制度が複雑化し分かりにくいもの
32 になっていないか（透明性の視点）、労使双方の納得性が得られる実効的かつ

²² 令和4年の労働組合数は、令和3年に比べ、346組合(1.5%)減少し、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 妥当なものとなっているか（実効性の視点）の視点に立って検討することが
2 必要である。また、実効性の観点からは、制度の運用にあたっては労使コミ
3 ュニケーションの充実が図られるものとなっていることが必要である。

- 4 ○ なお、このような仕組みを検討するにあたっては、法令上の枠組みを創設
5 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
6 ばならない。そのため、検討にあたっては、実効的かつ充実した労使コミュ
7 ニケーションが行われるためには具体的にどのような労使協議が行われる
8 ことが必要なのか等についての好事例を分析しながら、法令上の枠組みの議
9 論を行うことが必要である。

11 5. 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

- 13 ○ 労働基準法は、
14 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、
15 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
16 ことで、労働者を保護する法的効果を発揮してきた。
17 ○ 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
18 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ている者もみ
19 られること、リモートワークが急速に広がるとともに、オフィスによらない
20 事業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
21 ない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
22 場」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
23 じて在り方を考えていくことが必要である。

25 6. 従来と同様の働き方をする人が不利にならないように検討すること

- 27 ○ 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
28 うな制度の在り方を検討していくにあたっては、これまでと同様の働き方
29 が馴染む労働者²³も引き続き多く存在し、その権利擁護については従来ど
30 おりの法制を適用することが望ましい部分も多い。どのような働き方であ
31 っても、働く人の労働条件、そして健康確保が後退することのないよう、維
32 持すべき制度は維持しつつ、労働基準法制を設計・運用していく必要がある。
33

²³ 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 ○ 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
2 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
3 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
4 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
5 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
6 在り方を検討する際には、企業による適切な情報開示や、情報の提供が行
7 われることに加え、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 という質的課題がある。
- 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 政手法の充実強化を図り、新しい時代に合った監督指導体制を作ることが必
22 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 導記録等の情報の更なる活用を図ること、事業者が自主的に法令遵守状況を
32 チェッ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 リモート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
36 提と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

1 して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
2 である。

- 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**

- 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 等を通して労働条件や職場環境を点検し、改善を図る企業の自主的な取り
14 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 人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

- 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、その傾向はこれからも強まると考えられる。
- 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、
 - 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成長していくこと、
 - 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、
 - 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、これらと仕事とを両立できる環境の下で、働き続けることのいずれの選択であっても働く人の未来の可能性を広げるものである。
- 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の両面から追求し具現化していかなければならない。
- 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」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、国が協働して創り上げていくことが、今まさに求められている。
- 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もちろんのことであるが、未来を担う「企業」や「働く人」一人一人にも意識、行動の変化が求められる。以下、政府に対しての提言に加え、未来を担う「企業」や「働く人」に、今後期待することを示す。
- 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たい。

1. 企業に期待すること

(1) ビジネスと人権の視点

- 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

1 　　って、企業活動を行っていくことが重要になっている。

- 2 ○　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
3 　　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
4 　　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
5 　　ジェンスに取り組む企業も見られる。

7 **(2) 人的資本投資への取り組み**

- 9 ○　働く人が幸せな職業人生を実現するためには、環境変化を乗り越えながら、
10 　　ライフスタイルや人生設計とのバランスを意識しつつ、主体的に能力開発と
11 　　キャリア形成に取り組むことが必要である。企業には、それに対する支援が
12 　　求められるが、特に人材を「人的資本」として捉え、それに積極的に投資（人
13 　　的資本投資）することが期待される。
- 14 ○　これまでは、企業のプランどおりの働き方が求められていたため、現状で
15 　　は自らの将来の働き方を明確に描くことができないまま働いている人も多
16 　　く、このような人々にも主体的なキャリア形成・能力開発を促していく観点
17 　　から、人的資本投資が重要となる。
- 18 ○　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
19 　　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
20 　　国の企業は、その人材の確保の観点からも、人的資本投資を増やすことが求
21 　　められている。
- 22 ○　また、能力開発への投資にとどまらず、賃金の引上げや労働条件の改善、
23 　　主体的なキャリア形成への支援等への投資を通して、人材の価値、企業価値
24 　　の向上を図ることも人的資本投資であることの視点を持つことが重要であ
25 　　る。
- 26
- 27 ○　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
28 　　属性にかかわらず人的資本投資に取組み、主体的な能力開発とキャリア形成
29 　　を行う上で必要な情報や機会を全ての働く人のために提供することが重要
30 　　である。
- 31 ○　また、働く人に提供する人的資本投資の機会と情報に格差が生じないよう
32 　　配慮するとともに、労使コミュニケーションを活用したサポートが重要であ
33 　　る。
- 34 ○　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、
35 　　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
36 　　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。

1
2 **(3) 求める人材像を共有すること**
3

- 4 ○ 企業は、働く人の自発的なキャリア形成を支援しつつ、働く人がそのエン
5 ゲージメントを高く保って働ける雇用管理・労務管理を実現することが求め
6 られている。
7 ○ そのためには事業の将来像を明確にした上で求める人材像を可視化し、双
8 方向のコミュニケーションを図ることにより、それを働く人と共有化するこ
9 とが大切である。
10 ○ 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
11 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
12 になる。
13

14 **2. 働く人に期待すること**
15

- 16 ○ 働く人が幸せな職業人生を実現するためには、環境変化を乗り越えながら、
17 自らのライフスタイルや人生設計とのバランスを意識しつつ、働き方を自ら
18 選択し、自由で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
19 アを形成することが重要である。
20 ○ そのため、働き方が多様化するので、働く人は業務遂行の面でも健康管理
21 の面でも自己管理能力（セルフマネジメント力）を高めることが求められて
22 いる。
23 ○ 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
24 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
25 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。
26 ○ 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
27 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
28 とが大切である。
29 ○ 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も、
30 また、職場環境の改善を企業に求めていくためにも、働く人同士のネッ
31 トワークを構築していくことも大切であると考えられる。それは、労働組合
32 を活用して行われることも、もっと緩やかなつながり²⁴の中で行われること
33 も考えられる。
34 ○ また、こうしたつながりを通して、働く人同士がお互いの働き方について

²⁴ 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。

1 の相互理解を深めていくことも意義がある。