

## 労働基準に関する諸制度について（これまで示された課題）

労働基準に関する諸制度について、これまでの厚生労働省の研究会の報告書等において、今後の課題として示された内容をまとめたもの。

項目	報告書等	頁
労働基準法全体 (事業、労働者等)	・「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書(2023年10月20日 厚生労働省) ・第25回中央労働基準審議会就業規則等部会資料(1997年2月18日) ・労働基準法研究会報告(労働契約等法制関係)(1993年5月10日 厚生労働省)	1
労働基準法の適用除外(家事使用人)	・第189回労働政策審議会労働条件分科会 議事録(2023年8月1日)	5
労働時間制度全体	・「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書(2023年10月20日 厚生労働省) ・規制改革実施計画(2023年6月16日 閣議決定)	5
各労働時間制度等	・「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書(2022年7月15日 厚生労働省) ・今後の労働時間法制の在り方について(建議)(2015年2月13日 労働政策審議会)	6
勤務間インターバル制度	・「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書(2022年7月15日 厚生労働省)	8
つながらない権利	・「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書(2023年10月20日 厚生労働省) ・「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書(2022年7月15日 厚生労働省)	8
副業・兼業	・規制改革推進に関する中間答申(2023年12月26日 規制改革推進会議)	9
法定労働時間の特例(週44時間特例措置対象事業場)	・今後の労働時間法制の在り方について(建議)(2015年2月13日 労働政策審議会)	10
労働時間規制の適用除外(管理監督者等)	・「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書(2022年7月15日 厚生労働省)	10
労使コミュニケーション	・「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書(2023年10月20日 厚生労働省) ・今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)(2022年12月27日 労働政策審議会労働条件分科会) ・「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書(2022年7月15日 厚生労働省) ・「多様化する労働契約のルールに関する検討会」報告書(2022年3月30日 厚生労働省) ・「技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」報告書(2021年6月22日 厚生労働省) ・「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」報告書(2013年7月30日 独立行政法人労働政策研究・研修機構) ・「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書(2005年9月15日 厚生労働省)	11
労働市場を活用した自主的な労働条件の向上の取り組み	・「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書(2023年10月20日 厚生労働省)	15
賃金請求権等の時	・労働基準法の一部を改正する法律(2020年3月31日法律第13号)	15

効	・労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議	
	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議	16

## 労働基準法全体（事業、労働者等）

### ● 「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（2023年10月20日 厚生労働省）（抄）

#### 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）

##### 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

- 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。
- 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、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変わることはない基盤である。
- 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。

##### 3. 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ

###### （1）個々の働く人の選択・希望の変化を踏まえた制度

- 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、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きである。
- 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・目的を踏まえ、時代に合わせた見直しが必要である。
- 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。

##### 4. シンプルでわかりやすく実効的な制度

- 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、協定又は決議すべき事柄も様々な内容となっている。

- 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。
- 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。
- 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論を行うことが必要である。

#### 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

- 労働基準法は、
  - 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、
  - 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こと、労働者を保護する法的効果を発揮してきた。
- 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じて在り方を考えていくことが必要である。

● 第 25 回中央労働基準審議会就業規則等部会資料 No. 5「就業規則等部会における各側委員の意見の概要」(1997 年 2 月 18 日) (抄)

項目	公益委員	労働者側委員	使用者側委員
13 法適用	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 包括適用方式に移行することが適当だが、労働時間法制などが号別となっている現状からすると、一挙にそこまでいくには整理すべき問題がある。(H6. 10. 20 第 15 回部会)</li> <li>・ 就業規則が企業ごとに作成されることが多いという現状は無視できないが、就業場所が労働条件の基礎的な問題であることから、現段階では事業場単位を原則とし、これを踏み外さない範囲でどのような対応をするかということであろう(H6. 10. 20 第 15 回部会)</li> <li>・ 適用除外については、在宅介護の担い手であるホームヘルパー等の労働条件の確保という観点から重要であり、家事使用人を法の適用範囲に含めるという方向の検討が必要である。(H6. 10. 20 第 15 回部会)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 包括適用の方がよいと考えるが、どのようにそこにもっていくかは検討する必要がある。(H6. 10. 20 第 15 回部会)</li> <li>・ 現実問題として、企業単位での労働条件を定めていることが多いので、企業単位の適用は賛成である。(H6. 10. 20 第 15 回部会)</li> <li>・ 家事使用人の業務については、多様なものがあるので、適用除外は残しつつ、介護業務など明確な業務として位置づけられるものを適用対象に繰り入れるという考えでよいのではないか。(H6. 10. 20 第 15 回部会)</li> </ul>

● 労働基準法研究会報告(労働契約等法制関係)(1993 年 5 月 10 日 厚生労働省)(抄)

1 法適用の方式、範囲の問題点と対策の方向

(1) 事業による法適用

労働基準法第 8 条は、「この法律は、左の各号の一に該当する事業又は事務所について適用する。」とし、事業により法を適用するとともに、事業を 17 種に区分して列挙している。そして一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定することとされており、事業場の一部において主たる事業以外の事業を付随的に行っている場合には付随的事业に従事する労働者についても主たる事業についての規制が適用されている。これについては、労働の実態に応じて法適用を行うために、労働者の従事する業務を単位として法適用を行うべきではないかとの議論がある。しかしながら、法適用の方法として、事業又は事務所によることなく、労働者の従事する業務により適用することについては、労働時間の実情がなお集団的に行われている面が強いこと、労働者の業務は極めて多様であり、一人が複数の異なる業務を行っている場合もあること等により法適用が極めて複雑になるおそれがあること、労働基準監督を行うに当たっては齊一的に処理する必要があること等から現実には運用が困難であると考えられる。従って、引き続き事業による法適用によることが適当である。

(2) 企業を単位とする法適用

現行法では、法適用に当たっての事業規模の判断の単位、就業規則の作成単位等その法適用の単位は事業場単位とされている。しかしながら、就業規則の作成等については、企業を単位として法を適用

した方が実情に沿う場合も多いと考えられる。従って、その限りにおいて労働基準法の適用を企業を単位とすることを検討すべきである。

### (3) 各号列記方式による法適用

労働基準法第8条が各号列記方式による法適用を行っているのは特定の事業に適用を限定するためではなく、労働基準法が、戦前の鉱業法、工場法等の規定を引き継いだ上で、事務労働を含むあらゆる事業の労働者に適用を拡大したという沿革の中で、「事業の種類によって適用を異にすべき規定ごとにその業種を掲記するの煩を避けるため」となっているとされている。すなわち、労働基準法の立法過程においては、事業の種類、規模を問わずすべての労働者に係る勤労条件の基準を定めることとされ、法適用をしない事業は予定されていなかった。しかしながら、その後の産業構造の変化により、個人事業の一部には労働基準法第8条各号のいずれにも該当しないものが現れてきたため、当該事業について労働基準法が適用されていないという問題が生じている。これについては、立法当初の趣旨に従い、これらの事業についても労働基準法を適用することとすべきである。その際、各号列記方式については、①産業構造の変化に伴い第17号の事業が増加しており各号列記方式の意義が相対的に小さくなっていること、②女子の労働時間等の適用について事業の種類により差異を設ける場合には当該規定において事業の種類を明記すれば足りること、③現行の適用形態も必ずしも第8条の17種の区分によることなく各規定に応じた区分で行われていること等から、これを改め、包括的適用方式とすることが適当である。

### (4) 適用除外の範囲

労働基準法は、家事使用人及び同居の親族のみを使用する事業については適用しないこととされている。このうち同居の親族のみを使用する事業については、かかる事業についてまで労働基準法という罰則をもって履行を強制する法律の適用を行うことは必ずしも必要はないと考えられるので、現行どおり、適用除外とすることが適当である。

他方、家事使用人については、労働基準法制定当時、①その労働の態様が各種事業における労働とは相当異なったものがあってこれを同一の労働条件で律しかねることが多いこと、②当時先進諸国においても家事使用人の労働条件に関する立法例が極めて少なかったことを考慮し、労働基準法の適用は将来の研究問題として残されることとなったとされている。これについては、近年発展してきたシルバーサービス産業に雇用されるホームヘルパーなど家庭における介護業務を企業が請け負い、その企業に雇用される労働者が家庭において就労する場合については労働基準法の適用があることとの関係などから、現状において、家事使用人であることを理由として、労働条件の基本法である労働基準法を全体として適用除外とするまでの特別の理由は乏しくなってきたと考えられる。(雇用主が個人家庭である場合に、事業性の欠如を理由として労働基準法が適用されないことは、別個の問題である。)労働基準法の適用除外はできる限り少ないことがのぞましいことから、家事使用人についての適用除外の規定は廃止することが妥当である。その際、就業の場が家庭であることを踏まえた履行確保のあり方及び家事使用人に係る労働時間に特例を設けることの是非について検討すべきである。

## 労働基準法の適用除外（家事使用人）

- 第 189 回労働政策審議会労働条件分科会 議事録（2023 年 8 月 1 日）（抄）  
（富高委員）（略）いずれにしても、家事労働者については、ILO の報告書によりますと、2011 年の第 189 号条約の採択後、労働法を適用除外としている国が非常に減っておりまして、2020 年に 8.3%まで減少しております。日本においても就業実態を踏まえて、適用除外の規定の廃止も含めて、見直し・検討してもいいのではないのでしょうか。

## 労働時間制度全体

- 「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（2023 年 10 月 20 日 厚生労働省）（抄）
  - 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）
    - 2 働く人の健康確保
      - 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、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慮しつつ、継続的に検討していくことが必要である。
      - 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務に従事している人、時間や場所にとられない働き方をとる人、副業・兼業を行う人などは、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ろう。
      - また、時間や場所にとら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必要である。
      - 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。
- 規制改革実施計画（2023 年 6 月 16 日 閣議決定）（抄）

労働時間制度の見直し	厚生労働省は、裁量労働制について、労働政策審議会での議論の結果に基づき、同制度がその趣旨に沿って労使双方にとって有益な制度として活用されるよう、必要な措置を講ずるとともに、年次有給休暇の時季指定義務を含め、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）で導入又は改正された制度について、同法の施行 5 年後に、施行状況等を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずることとされていることを踏まえ、今後、施行状況等を把握した上で、検討する。	（前段）措置済み、 （後段）令和 6 年 4 月以降検討開始	厚生労働省
------------	---	-----------------------------------	-------

## 各労働時間制度等

- 「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書（2022年7月15日 厚生労働省）  
（抄）

### 第3 各労働時間制度の現状と課題

#### 2 変形労働時間制

- 変形労働時間制は、季節等により業務に繁閑がある場合に、一定の期間を平均して法定労働時間を超えない範囲で、特定の日又は週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度である。
- 適用労働者の割合（令和3（2021）年1月1日現在）は、1か月単位では21.5%、1年単位では17.8%となっている。後述するフレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制の今後の実態把握に併せて、変形労働時間制についても実態把握を行い、必要に応じ検討を進めていくことが求められる。

#### 3 フレックスタイム制

- フレックスタイム制は、労働者が始業・終業時刻を自ら決めることによって、生活と業務の調和を図りながら効率的に働くことができる制度である。適用労働者の割合は9.5%（令和3（2021）年1月1日現在）であり、近年増加している。コアタイム（勤務しなければならない時間帯）を設けるか否かは当事者に委ねられており、コアタイムのないフレックスタイム制を導入する企業もみられるなど、生活と業務の調和を図りながら柔軟に働くことを後押しする観点から、今後も制度の普及が期待される。
- また、働き方改革関連法により、清算期間の上限を1か月から3か月とする改正が行われ、平成31（2019）年4月から施行されている。
- この改正は、前述した基本的考え方のうち主に、労使双方の多様なニーズに応じた働き方の実現に資すると考えられる。働き方改革関連法において、政府は、改正の施行後5年を目途として検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされていることから、施行の状況を十分に把握した上で検討を進めていくことが求められる。

#### 4 事業場外みなし労働時間制

- 事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場で業務に従事した場合で、労働時間を算定し難いときに、原則として所定労働時間労働したものとみなし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす制度である。適用労働者の割合（令和3（2021）年1月1日現在）は、6.7%となっている。
- この制度の適用が認められるのは「労働時間を算定し難いとき」であり、この制度を適用してテレワークを行う場合には、一定の要件を満たす必要があるとされている。労使双方の多様なニーズに応じた働き方の実現や情報通信技術の進展、コロナ禍によるテレワークの普及といった状況変化等も踏まえ、この制度の対象とすべき状況等について改めて検討が求められる。



## 8 年次有給休暇

- 年次有給休暇制度は、労働者が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送ることができるよう、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度である。
- 直近の年次有給休暇の取得率は 56.6%（令和3（2021）年1月1日現在）と、昭和59（1984）年以降過去最高となっている。
- 働き方改革関連法により、年5日の確実な取得義務（使用者の時季指定義務）が設けられ、平成31（2019）年4月から施行されたが、このことも、年次有給休暇の取得率の上昇に影響していると考えられる。政府は、令和7（2025）年までに「年次有給休暇の取得率を70%以上とする」ことを目標として掲げていることから、更なる取得率向上のため、例えば、年次有給休暇の完全消化を前提に年度当初に取得計画を作成することや、そのために必要な要員配置を行うことを企業に推奨するなど、より一層の取得率向上の取組が求められる。
- 年次有給休暇の時間単位取得については、現行制度の下では年5日を限度としている。この限度を拡大・撤廃することは、まとまった休暇を取得するという本来の制度趣旨に沿うものではないとの指摘や、育児・介護をしながら働いている労働者がいるなどの各事業場の様々な事情に応じて限度日数を労使協議に委ねることも考えられるとの指摘があった。年5日を超えて時間単位年休を取得したいという労働者のニーズについては、まずはこうしたニーズに応えるような各企業独自の取組を促すことが必要である。
- また、リフレッシュのための休暇とそれ以外の休暇を分けて考えるべきであり、例えば病気休暇などについて検討すべき課題であるとの指摘等があった。
- 同制度についても、働き方改革関連法において、改正の施行後5年を目途とした検討が求められていることから、使用者の時季指定義務の施行の状況等を十分に把握した上で、本検討会で指摘があった点を含め、検討を進めていくことが求められる。

## ● 今後の労働時間法制の在り方について（建議）（2015年2月13日 労働政策審議会） （抄）

### 2 フレックスタイム制の見直し

#### (3) フレックスタイム制の制度趣旨に即した運用の徹底等

（中略）

なお、フレックスタイム制における「決められた労働時間より早く仕事を終えた場合も、年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み」については、年次有給休暇の趣旨に照らして慎重に考えるべき等の意見が労使双方から示されたことを踏まえ、引き続き慎重に検討することとする。

## 勤務間インターバル制度

- 「「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書（2022年7月15日 厚生労働省）  
(抄)

### 第3 各労働時間制度の現状と課題

#### 9 その他

- 勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康確保と仕事と生活の調和を図るため、終業時刻から始業時刻までの間に一定時間の休息を確保するものであり、働き方改革関連法により、その導入が努力義務とされ、平成31(2019)年4月から施行されている。導入している企業の割合は4.6%、導入を予定又は検討している企業の割合は13.8%となっている（いずれも令和3(2021)年1月1日現在）。十分なインターバルの確保は労働者の健康確保等に資すると考えられ、時間外・休日労働の上限規制と併せ、その施行の状況等を十分に把握した上で検討を進めていくことが求められる。当面は、引き続き、企業の実情に応じて導入を促進していくことが必要である。

## つながらない権利

- 「「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（2023年10月20日 厚生労働省）(抄)

### 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）

#### 2 働く人の健康確保

- 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必要がある。

- 「「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書（2022年7月15日 厚生労働省）  
(抄)

### 第3 各労働時間制度の現状と課題

#### 9 その他

- テレワークが普及し場所にとらわれない働き方が実現しつつあり、またICTの発達に伴い働き方が変化してきている中で、心身の休息の確保の観点、また、業務時間外や休暇中でも仕事と離れられず、仕事と私生活の区分があいまいになることを防ぐ観点から、海外で導入されているいわゆる「つながらない権利」を参考にして検討を深めていくことが考えられる。

## 副業・兼業

### ● 規制改革推進に関する中間答申（2023年12月26日 規制改革推進会議）（抄）

#### 3. 良質な雇用を実現する

##### イ 副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方の検討

【a: 令和5年度検討開始、令和6年度結論、b: 令和6年度措置】

副業・兼業は、労働者にとって、主体的なキャリア形成につながる意義があり、併せて、送り出し企業にとっては社内では得られないスキルの獲得、受入企業にとっては人材確保の選択肢の拡大といったメリットがあるほか、社会全体においても、物流や交通、医療、介護といった多くの分野での人材不足問題への貢献や、高生産性産業への労働移動を通じた良質な雇用確保・生産性の向上が期待される。一方で、副業をしていない正社員のうち、副業の意向がある者は40%以上存在しているものの、現実に副業をしている者は7%にとどまっているという民間企業の調査結果など、副業の意向のある労働者は非常に多いものの、副業をしている労働者数は増えていないという現状を踏まえ、次の措置を講ずる。

a 厚生労働省は、①副業・兼業を行う労働者の健康管理のため、その所属する送り出し企業又は受入企業の双方における労働時間の通算管理が必要である一方、割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理については、制度が複雑で企業側に重い負担となるために雇用の副業・兼業の認可や受入れが難しいとの指摘があること、②米国、フランス、ドイツ、イギリスでは割増賃金の支払において労働時間の通算管理を行っていないことに鑑み、令和5年度中に設置予定の働き方改革関連法の見直しに係る検討会において、割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働基準法等の関係法令における行政解釈の変更も含めて検討し、結論を得る。

b 厚生労働省は、aの検討を始めとした副業・兼業の円滑化に向けた施策立案に資するよう、以下の事項等について実態を把握し、結果を公表する。

①企業が自社の労働者に副業・兼業を認める際及び副業・兼業を行う人材を受け入れる際の実態について、認める又は受け入れる副業・兼業の実施形態（雇成型、業務委託型等）や、相手企業の形態（グループ内・外企業等）、そのような形態にしている理由。また、実施形態ごとの副業・兼業者数

②管理モデル導入企業を始めとした副業・兼業の送り出し企業及び受入企業における労働者の割増賃金の支払方法や課題

## 法定労働時間の特例（週 44 時間特例措置対象事業場）

- 今後の労働時間法制の在り方について（建議）（2015 年 2 月 13 日 労働政策審議会）  
(抄)

### 5 その他

#### (1) 特例措置対象事業場

- ・週 44 時間特例対象事業場の所定労働時間の現状をみると、79.7%の事業場で所定労働時間が週 40 時間以下となっているが、一部の業種では過半の事業場で所定労働時間が週 44 時間前後という状況にある。
- ・こうした状況や労働基準法第 40 条の趣旨を踏まえ、必要に応じさらに詳細な実態の調査を行った上で、特例措置対象事業場の範囲の縮小を図る方向で、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行うことが適当である。

## 労働時間規制の適用除外（管理監督者等）

- 「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書（2022 年 7 月 15 日 厚生労働省）  
(抄)

### 第 3 各労働時間制度の現状と課題

#### 5 高度プロフェッショナル制度

- 高度プロフェッショナル制度は、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合に、労使委員会決議や本人同意、休日の確保、健康・福祉確保措置等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外にできる制度である。働き方改革関連法により設けられ、平成 31 (2019) 年 4 月から施行されている。
- 同制度では、働く時間帯の選択や時間配分についての広範な裁量が対象労働者に認められている必要があり、対象労働者の健康確保を図りながら、自律的に働くことを可能としている。同制度の創設は、こうした働き方に対するニーズの実現に資するものと考えられるが、フレックスタイム制と同様、働き方改革関連法において、施行後 5 年を目途とした検討が求められていることから、施行の状況等を十分に把握した上で検討を進めていくことが求められる。

#### 7 適用除外（管理監督者等）

- 労働基準法第 41 条は、農業、畜産・水産業従事者、管理監督者又は機密の事務を取り扱う者、監視又は断続的労働に従事する者で使用者が行政官庁の許可を受けたものについては、労働時間、休憩、休日の規定を適用除外としている。
- このうち管理監督者は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、適用労働者の割合（令和 3 (2021) 年 1 月 1 日現在）は、3.7%となっている。
- 管理監督者については、その判断に当たっては、①労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容・責任・権限を有している、②現実の勤務態様も、労働時間等の規制にな

じまないようなものである、③賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされている、といったことを踏まえて実態により判断することが通達により示されているものの、各企業においてどのような者がこれに該当するか、適切な判断が難しいのではないかといった指摘がある。

## 労使コミュニケーション

### ● 「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（2023年10月20日 厚生労働省）（抄）

#### 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. 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ

##### （2）適正で実効性のある労使コミュニケーションの確保

○ 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、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、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・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・納得性の確保も課題となる。

○ 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。

○ 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。

例えば、

- ・ 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、
- ・ 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、制度導入後の状況を人事担当が全国の事業所に直接訪問して PDCA に活かす等といった労使対話を行う企業
- ・ 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たっ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等があった。

○ 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、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、非正規雇用労働者が増加する、労働組合組織率が低下する等の状況を踏まえると、企業内等において、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・複線的な集団的労使コ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度の在り方を検討する必要がある。

● 今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)(2022年12月27日 厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会) (抄)

I 労働契約法制

3 労使コミュニケーションについて

- 過半数代表者の適正な運用の確保や多様な労働者全体の意見を反映した労使コミュニケーションの更なる促進を図る方策について引き続き検討を行うことが適当である。

● 「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書(2022年7月15日 厚生労働省) (抄)

第5 今後の課題等

(労使コミュニケーションの在り方等)

- 職場においていずれの労働時間制度を採用するかを決定するに当たっては、法令に基づき、労使協議を行うことが基本となる。また、労使双方が納得して制度を採用するためには、両者が対等の立場でそれぞれのニーズを反映しつつ、労働者保護を図ることができるよう、適切に労使協議を行うことが前提となる。このことから、職場の労働者の過半数を代表する労働組合等各企業の実情に応じて労働者の意見が適切に反映される形でのコミュニケーションを図っていくことが重要である。そのため過半数代表制や労使委員会の在り方についても中期的な課題である。

● 「多様化する労働契約のルールに関する検討会」報告書(2022年3月30日 厚生労働省) (抄)

4. 労使コミュニケーション等について

(3) 無期転換・多様な正社員共通

(中略)

そうしたことを踏まえ、

- ① 労働組合については、随時、使用者と労働者のニーズや諸問題に関する情報共有や議論を行うこと、無期転換や多様な正社員等の多様な働き方の選択肢を労働者自らが適切に選択できるよう支援を行うよう努めること
- ② 過半数代表者については、公正性を担保するため、適正な手続で選任されること、身分が保障され不利益な取扱いを受けないようにすること
- ③ 労働組合・過半数代表者いずれにしても、過半数代表としての役割を果たすに当たっては、無期転換者や多様な正社員を含む全ての労働者の利益を代表するように努めること

等を周知ないし促進していくことが適当である。また、労働基準法施行規則6条の2第4項に基づき、使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない旨を周知していくことが適当である。その上で、過半数代表者に関する適正な手続での選任の確保等の制度的担保や新たな従業員代表制の整備を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使コミュニケーションの促進を図る方策も中長期的な課題である。

● 「技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」報告書  
（2021年6月22日 厚生労働省）（抄）

（3）デジタル技術によりコミュニケーションが変化する中での労使コミュニケーション

- 技術革新による産業構造の変化への対応や労働者のキャリア形成・雇用維持の方策は、個別の企業を超えた課題。技術革新の進展は社会全体に影響を与えることから、こうした課題も含め、業種・産業レベル、地域レベル、全国レベルでの労使コミュニケーションの取組が求められる。
- 従来の労使コミュニケーションの枠組みではカバーできていない労働者やそのような枠組から距離を置く者を、社会全体としてどのように労使コミュニケーションの主体としていくかも課題。

● 「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」報告書（2013年7月30日 独立行政法人労働政策研究・研修機構）  
（抄）

第3章 我が国における集团的発言チャネルのあり方

2 集团的発言チャネルの課題とその解決のための方向性

(4) 引き続き検討すべき課題

（中略）

<過半数代表者の機能強化について残された課題>

(3)において、過半数代表者を機能させるための方法として、一定規模以上の事業場において過半数代表者を複数化することを提案した。今後、複数化の検討を進める際には、複数化の対象とする事業場の規模について、どのような考え方にに基づき、どの程度の規模とすべきか等について検討をしていくことが必要と考えられる。そして、過半数代表者を複数化する場合、現状でも困難な過半数代表者の担い手の確保がより一層難しくなると考えられるが、どのようにして担い手を確保していくかについて、引き続き検討すべきである。

また、過半数代表者が集团的発言チャネルとして適切に機能するためには、労働者の様々な意見を集約し、集団としての意思決定を公正に行った上で、それを使用者に伝え、結果を労働者にフィードバックすることが、民主的な正統性の観点からは重要と考えられる。今後とも集团的発言チャネルを公正かつ実効的な仕組みのものとするための措置について検討していくことが必要である。

<新たな従業員代表制の整備に関して残された課題>

新たな従業員代表制に担わせる機能が、労働条件設定機能であっても、法定基準の解除機能であっても、労働組合が有する権限との調整・競合が最も大きな問題として存在している。これは、従業員代表制の組織構成や付与する役割・権限の範囲など、制度の骨格に関わる様々な論点と関係する問題であるため、新たな従業員代表制について今後検討していくに当たっては、常に念頭に置きながら検討を進めていく必要があると考えられる。

また、その他の課題としては、従業員代表と使用者との交渉が難航した場合の解決方法についても検討することが必要と考えられる。従業員代表制が法定基準の解除機能のみを担う限りにおいては、当該基準解除を目的とする労使協定を締結しないことにより労働条件設定の最低基準が維持され続けるだけであるため、大きな問題とならない。しかし、従業員代表制に労働条件設定機能

を担わせることとし、労働条件に関する一定事項について共同決定権を付与するに至った場合には、使用者が一方的に労働条件を変更することができなくなる。このとき、使用者と従業員代表との間で合意に達しない場合にどのような処理を行うことにより労働条件を決定すべきか、例えばドイツのように合意に代わる仲裁裁定のような仕組みを導入して解決することとするのか、といった課題の検討が必要となろう。

#### <今回の提案に関する一般的な課題>

本章においては、集团的発言チャネルをより機能させるための方法として、過半数代表者の複数化・常設化や新たな従業員代表制の整備等について、いくつかの提案を行った。これらの提案については、制度の法的・社会的な正当性に配慮する一方で、当事者たる労働者や使用者が現行制度に対して何を求めているのかといったニーズの把握を行いつつ、そのニーズを満たす解決策となり得るかといった観点も念頭に置きながら、引き続き検討を重ねていくことが重要である。

また、過半数代表者の機能を強化したり、新たな従業員代表制を制度化したりしたとしても、労使関係や労使協議が法律の要求する事項を形式的に満たすだけの形骸化したものになってしまう可能性があることが考えられる。このため、実効的な集团的発言チャネルとしての実質を確保するために、どのようなアプローチを採るべきかについては、慎重に検討する必要があることに留意すべきである。

### ● 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書（2005年9月15日 厚生労働省）（抄）

#### 第1 総論

#### 5 労働者代表制度

##### (2) 現行制度の問題点

上記の過半数代表制度のうち、過半数組合がない場合には、一人の代表者が当該事業場の全労働者を代表することとなるが、就業形態や価値観が多様化し、労働者の均質性が低くなる中では、一人の代表者が当該事業場全体の労働者の利益を代表することは困難になってきている。また、過半数代表者は、労働基準法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される手続により選出されることから、常設的なものではなく、必要な都度選出されることが原則となる。このため、例えば、時間外労働に関する協定を締結した過半数代表者があったとしても、当該代表者がその事業場における時間外労働の実際の運用を確認すること等は期待し難い。

一方、労使委員会及び労働時間短縮推進委員会は設置が義務付けられているものではない常設的な組織であり、その労働者委員は複数人であるものの、これを当該事業場の過半数組合又は過半数代表者が指名することとされており、必ずしも多様な利益を代表する者が労働者委員になることが保証されているわけではない。



## **労働市場を活用した自主的な労働条件の向上の取り組み**

- 「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（2023年10月20日 厚生労働省）（抄）
  - 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）
    - 7. 労働基準監督行政の充実強化
      - （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
        - 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確保を図るという対応も検討される必要がある。
        - 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組みを促進する等の対応が考えられる。
        - 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、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との好循環を生むといった、労働市場の強化を図り、市場メカニズムを活用する方法を検討することが必要である。

## **賃金請求権等の時効**

- 労働基準法の一部を改正する法律（2020年3月31日法律第13号）（抄）
  - 附 則 （抄）
  - 第三条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
- 労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（2020年3月24日 衆議院厚生労働委員会）（抄）
  - 一、賃金とは、使用者が労働者に対して労働に対する報酬として支払う正当な対価であり、常に法令と契約に基づいて適正に支払われるべきものであって、賃金請求権は労働者の権利を保護するための重要な債権であることに鑑み、施行後五年を経過した場合においては、賃金請求権の消滅時効期間等を原則の五年とすること等について速やかに検討を行い、その結果を踏まえて適切な措置を講ずること。
- 労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（2020年3月17日 衆議院厚生労働委員会）（抄）
  - 一 賃金請求権は労働者の重要な債権であることに鑑み、施行後五年を経過した場合においては、労働者の権利保護の必要性を踏まえつつ、未払賃金をめぐる紛争防止など賃金請求権の消滅時効が果たす役割への影響等を検証した上で、賃金請求権の消滅時効期間を原則の五年とすることを含め検討し、その結果を踏まえて適切な措置を講ずること。その環境整備のため、施行後五年の経過を待たずに賃金台帳等の記録の保存期間の延長が可能となるよう、中小企業等における記録の電子データ化を支援し、記録の保存等にかかる負担の軽減を図ること。

## **働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議**

### ● 2018年5月25日 衆議院厚生労働委員会 附帯決議（抄）

- 一 働き過ぎによる過労死等を防止するため、労働基準監督署による違法な長時間労働に対する指導監督を徹底すること。また、時間外労働の原則は、月四十五時間、年三百六十時間までとされていることを踏まえ、労使で協定を締結して臨時的にこの原則を超えて労働する場合についても、できる限り時間外労働が短く、また、休日労働が抑制されるよう、指針に基づく助言及び指導を適切に行うこと。
- 二 時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、当該業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境の整備を進めること。特に、自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後五年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。
- 三 労働基準監督署においては、重大・悪質な法令違反について厳正に対処するとともに、労働基準関係法令が十分に理解されていないことに伴う法令違反も多数存在していること等を踏まえ、事業主に対する法令の一層の周知に取り組むとともに、丁寧な助言指導等を行うことにより、事業主の理解の下、自主的な法令遵守が進むよう努めること。
- 四 中小企業・小規模事業者における働き方改革の確実な推進を図る観点から、その多様な労働実態や人材確保の状況、取引の実情その他の事情を早急に把握するとともに、その結果を踏まえて、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善に向けた賃金・設備投資・資金の手当てを支援するため、予算・税制・金融を含めた支援措置の拡充に向けた検討に努め、規模や業態に応じたきめ細かな対策を講ずること。併せて、新設される規定に基づき、下請企業等に対して著しく短い納期の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないことを徹底すること。
- 五 地域の実情に即した働き方改革を進めるため、新設される規定に基づき、地方公共団体、中小企業団体をはじめとする使用者団体、労働者団体その他の関係者を構成員として設置される協議会その他のこれらの者の間の連携体制の効果的な運用を図ること。その際、いわゆる「地方版政労使会議」など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用し、働き方改革の実が上がるよう、努めること。
- 六 医師の働き方改革については、応召義務等の特殊性を踏まえ、長時間労働等の勤務実態を十分考慮しつつ、地域における医療提供体制全体の在り方に対する視点も大切にしながら検討を進めること。
- 七 勤務間インターバルは、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要であり、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等により、各事業場の実情に応じた形で導入が進むよう、その環境整備に努めること。
- 八 裁量労働制の労働者や管理監督者を含め、全ての労働者の健康確保が適切に行われるよう、労働時間の状況の的確な把握、長時間労働者に対する医師による面接指導及びその結果を踏まえた適切な措置が円滑かつ着実に実施されるようにするとともに、小規模事業場における産業保健機能の強化を図るための検討を行い、必要な措置を講ずること。
- 九 高度プロフェSSIONAL制度の対象となる労働者の健康確保を図るため、労働基準監督署は、使用者に対して、働く時間帯の選択や時間配分に関する対象労働者の裁量を失わせるような過大な業務

を課した場合や、新設される規定に基づき対象労働者が同意を撤回した場合には制度が適用されないことを徹底するとともに、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた指導監督を適切に行うこと。また、改正法施行後、速やかに制度運用の実態把握を行い、その結果に基づき、必要な措置を講ずること。

十 裁量労働制について、労働時間の状況や労使委員会の運用状況等、現行制度の施行状況をしっかりと把握した上で、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や働く方の裁量と健康を確保する方策等について、労働政策審議会において検討を行い、その結論に応じて所要の措置を講ずること。

十一 管理監督者など労働基準法第四十一条各号に該当する労働者の実態について調査するものとする。

十二 今回のパートタイム労働法等の改正は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものであるということを、中小企業・小規模事業者や非正規雇用労働者の理解を得るよう、丁寧に周知・説明を行うこと。

#### ● 2018年6月28日 参議院厚生労働委員会 附帯決議 (抄)

一、労働時間の基本原則は、労働基準法第三十二条に規定されている「一日八時間、週四十時間以内」であって、その法定労働時間の枠内で働けば、労働基準法第一条が規定する「人たるに値する生活を営む」ことのできる労働条件が実現されることを再確認し、本法に基づく施策の推進と併せ、政府の雇用・労働政策の基本としてその達成に向けた努力を継続すること。

二、働き過ぎによる過労死等を防止するため、労使合意に基づいて法定労働時間を超えて仕事をするのできる時間外労働時間の上限については、時間外労働の上限規制が適用される業務だけでなく、適用猶予後の自動車の運転業務や建設事業等についても、時間外労働の原則的上限は月四十五時間、年三百六十時間であり、労使は三六協定を締結するに際して全ての事業場がまずはその原則水準内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、その達成に向けた労使の取組を政府として適切に支援すること。

三、労使が年七百二十時間までの特例に係る協定を締結するに当たっては、それがあくまで通常予見できない等の臨時の事態への特例的な対応であるべきこと、安易な特例の活用は長時間労働の削減を目指す本法の趣旨に反するもので、具体的な事由を挙げず、単に「業務の都合上必要なとき」又は「業務上やむを得ないとき」と定めるなど恒常的な長時間労働を招くおそれがあるもの等については特例が認められないこと、特例に係る協定を締結する場合にも可能な限り原則水準に近い時間外労働時間とすべきであることを指針等で明確化し、周知徹底するとともに、都道府県労働局及び労働基準監督署において必要な助言指導を実施すること。

四、特例的延長の場合においては、時間外労働時間の設定次第では四週間で最大百六十時間までの時間外労働が可能であり、そのような短期に集中して時間外労働を行わせることは望ましくないことを周知徹底すること。

五、事業主は、特例の上限時間内であってもその雇用する労働者への安全配慮義務を負うこと、また、脳・心臓疾患の労災認定基準においては発症前一箇月間の時間外・休日労働がおおむね百時間超又は

発症前二箇月間から六箇月間の月平均時間外・休日労働がおおむね八十時間超の場合に業務と発症との関連性が強いと評価されることに留意するよう指針に定め、その徹底を図ること。

六、時間外労働時間の上限規制が五年間、適用猶予となる自動車運転業務、建設事業、医師については、その適用猶予期間においても時間外労働時間の削減に向けた実効性ある取組を関係省庁及び関係団体等の連携・協力を強化しつつ、推し進めること。

七、自動車運転業務の上限規制については、五年の適用猶予後の時間外労働時間の上限が休日を含まず年九百六十時間という水準に設定されるが、現状において過労死や精神疾患などの健康被害が最も深刻であり、かつそのために深刻な人手不足に陥っている運輸・物流産業の現状にも鑑み、決して物流を止めてはいけないという強い決意の下、できるだけ早期に一般則に移行できるよう、関係省庁及び関係労使や荷主等を含めた協議の場における議論を加速し、猶予期間においても、実効性ある実労働時間及び拘束時間削減策を講ずること。また、五年の適用猶予後に一般則の適用に向けた検討を行うに当たっては、一般則の全ての規定を直ちに全面的に適用することが困難な場合であっても、一部の規定又は一部の事業・業務についてだけでも先行的に適用することを含め検討すること。

八、自動車運転業務については、過労死等の防止の観点から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること。また、改善基準告示の見直しに当たっては、トラック運転者について、早朝・深夜の勤務、交代制勤務、宿泊を伴う勤務など多様な勤務実態や危険物の配送などその業務の特性を十分に踏まえて、労働政策審議会において検討し、勤務実態等に応じた基準を定めること。

九、改正労働基準法第四百条第一項の遵守に向けた環境を整備するため、荷主の理解と協力を確保するための施策を強力に講ずるなど、取引環境の適正化や労働生産性の向上等の長時間労働是正に向けた環境整備に資する実効性ある具体的取組を速やかに推進すること。

十、医師の働き方改革については、応召義務等の特殊性を踏まえ、長時間労働等の勤務実態を十分考慮しつつ、地域における医療提供体制全体の在り方や医師一人一人の健康確保に関する視点を大切にしながら検討を進めること。

十一、教員の働き方改革については、教員の厳しい勤務実態や学校現場の特性を踏まえつつ、ICTやタイムカード等による勤務時間の客観的な把握等適正な勤務時間管理の徹底、労働安全衛生法に規定された衛生委員会の設置及び長時間勤務者に対する医師の面接指導など、長時間勤務の解消に向けた施策を推進すること。また、学校における三六協定の締結・届出等及び時間外労働の上限規制等の法令遵守の徹底を図ること。

十二、本法による長時間労働削減策の実行に併せ、事業主が個々の労働者の労働時間の状況の把握を徹底し、かつその適正な記録と保存、労働者の求めに応じた労働時間情報の開示を推奨することなど、実効性ある改善策を講じていくこと。

十三、本法において努力義務化された勤務間インターバル制度について、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効な制度であることに鑑み、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等、その導入促進に向けた具体的な支援策の展開を早急に実施するとともに、次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指して、そのための具体的な実態調査及び研究等を行うこと。なお、一日当たりの休息時間を設定するに際しては、我が国における通勤時間の実態等を十分に考慮し、真に生活と仕事との両立が可能な実効性ある休息時間が確保されるよう、労使の取組を支援

すること。

十四、年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務に関して、使用者は、時季指定を行うに当たっては、年休権を有する労働者から時季に関する意見を聴くこと、その際には時季に関する労働者の意思を尊重し、不当に権利を制限しないことを省令に規定すること。また、労働基準監督署は、違反に対して適切に監督指導を行うこと。

十五、時間外労働時間の上限規制の実効性を確保し、本法が目指す長時間労働の削減や過労死ゼロを実現するためには、三六協定の協議・締結・運用における適正な労使関係の確保が必要不可欠であることから、とりわけ過半数労働組合が存在しない事業場における過半数代表者の選出をめぐる現状の課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たること、及び、使用者は過半数代表者がその業務を円滑に推進できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を省令に具体的に規定し、監督指導を徹底すること。また、使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない旨の省令に基づき、その違反に対しては厳しく対処すること。

十六、裁量労働制の適用及び運用の適正化を図る上で、専門業務型においては過半数労働組合又は過半数代表者、企画業務型においては労使委員会の適正な運用が必要不可欠であることから、前項の過半数代表の選出等の適正化に加え、労使委員会の委員を指名する過半数代表の選出についても同様の対策を検討し、具体策を講ずること。

十七、特に、中小企業・小規模事業者においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない事業者が数多く存在すると考えられることを踏まえ、行政機関の対応に当たっては、その労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて必要な配慮を行うものとする。

十八、裁量労働制については、今回発覚した平成二十五年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施すること。その上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について検討を実施し、労働政策審議会における議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ること。

十九、長時間労働の歯止めがないとの指摘を踏まえ、高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっては、それが真に働く者の働きがいや自由で創造的な働き方につながる制度として運用され、かつそのような制度を自ら希望する労働者にのみ適用されなければならないことに留意し、この制度創設の趣旨にもとるような制度の誤用や濫用によって適用労働者の健康被害が引き起こされるような事態を決して許してはいけないことから、制度の趣旨に則った適正な運用について周知徹底するとともに、使用者による決議違反等に対しては厳正に対処すること。

二十、高度プロフェッショナル制度の適用労働者は、高度な専門職であり、使用者に対して強い交渉力を持つ者でなければならないという制度の趣旨に鑑み、政府は省令でその対象業務を定めるに当たっては対象業務を具体的かつ明確に限定列挙するとともに、法の趣旨を踏まえて、慎重かつ丁寧な議論を経て結論を得ること。労使委員会において対象業務を決議するに当たっても、要件に合致した業務が決議されるよう周知・指導を徹底するとともに、決議を受け付ける際にはその対象とされた業務

が適用対象業務に該当するものであることを確認すること。

二十一、前項において届出が受け付けられた対象業務について、制度創設の趣旨に鑑み、使用者は始業・終業時間や深夜・休日労働など労働時間に関わる働き方についての業務命令や指示などを行ってはならないこと、及び実際の自由な働き方の裁量を奪うような成果や業務量の要求や納期・期限の設定などを行ってはならないことなどについて、省令で明確に規定し、監督指導を徹底すること。

二十二、高度プロフェッショナル制度の対象労働者の年収要件については、それが真に使用者に対して強い交渉力のある高度な専門職労働者にふさわしい処遇が保障される水準となるよう、労働政策審議会において真摯かつ丁寧な議論を行うこと。

二十三、高度プロフェッショナル制度を導入する全ての事業場に対して、労働基準監督署は立入調査を行い、法の趣旨に基づき、適用可否をきめ細かく確認し、必要な監督指導を行うこと。

二十四、今般の改正により新設される労働時間の状況の把握の義務化や、高度プロフェッショナル制度における健康管理時間の把握について、事業主による履行を徹底し、医師による面接指導の的確な実施等を通じ、労働者の健康が確保されるよう取り組むこと。

二十五、高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者の健康確保を図るため、「健康管理時間」は客観的な方法による把握を原則とし、その適正な管理、記録、保存の在り方や、労働者等の求めに応じて開示する手続など、指針等で明確に示すとともに、労働基準監督署は、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた監督指導を適切に行うこと。

二十六、高度プロフェッショナル制度適用労働者やその遺族などからの労災申請があった場合には、労働基準監督署は、当該労働者の労働時間の把握について徹底した調査を行う等、迅速かつ公正な対応を行うこと。

二十七、高度プロフェッショナル制度に関し、それが真に制度の適用を望む労働者にのみ適用されることを担保するためには、本人同意の手続の適正な運用が重要であることから、提供されるべき情報や書面での確認方法を含め、本人同意に係る手続の要件等について指針等において明確に規定するとともに、本人同意が適正に確保されることについて決議の届出の際に労働基準監督署において確認すること。また、使用者に対して、同意を得る際には不同意に対していかなる不利益取扱いもしてはならないこと、労働者が同意を撤回する場合の手続についても明確に決議した上で、同意の撤回を求めた労働者を速やかに制度から外すとともに、いかなる不利益取扱いもしてはならないことについて、周知徹底し、監督指導を徹底すること。

二十八、高度プロフェッショナル制度においても、使用者の労働者に対する安全配慮義務は課されることを踏まえ、労働基準監督署は、高度プロフェッショナル制度適用労働者の健康管理時間の把握・記録に関して、当該使用者に対して、適切な監督指導を行うこと。

二十九、高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっての労使委員会における決議については、その制度創設の趣旨に鑑み、有効期間を定め、自動更新は認めないことを省令等において規定すること。加えて、本人同意については、対象労働者としての要件充足を適正に確認するためにも、短期の有期契約労働者においては労働契約の更新ごと、無期又は一年以上の労働契約においては一年ごとに合意内容の確認・更新が行われるべきであることを指針に規定し、監督指導を徹底すること。

三十、高度プロフェッショナル制度の具体的な実施の在り方については、多くの事項が省令に委任されていることから、委員会審査を通じて確認された立法趣旨や、本附帯決議の要請内容を十分に踏ま

え、労働政策審議会における議論を速やかに開始し、省令等に委任されている一つ一つの事項について十分かつ丁寧な審議を行い、明確な規定を設定するとともに、対象事業主や労働者に対して十分な周知・啓発を行い、併せて監督指導する労働基準監督官等に対しても十分な教育・訓練を行うこと。

三十一、高度プロフェッショナル制度に関して、政府は、三年を目途に、適用対象者の健康管理時間の実態、労働者の意見、導入後の課題等について取りまとめを行い、本委員会に報告すること。

三十二、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の三法改正による同一労働同一賃金は、非正規雇用労働者の待遇改善によって実現すべきであり、各社の労使による合意なき通常の労働者の待遇引下げは、基本的に三法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性がある旨を指針等において明らかにし、その内容を労使に対して丁寧に周知・説明を行うことについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十三、低処遇の通常の労働者に関する雇用管理区分を新設したり職務分離等を行ったりした場合でも、非正規雇用労働者と通常の労働者との不合理な待遇の禁止規定や差別的取扱いの禁止規定を回避することはできないものである旨を、指針等において明らかにすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十四、派遣労働者の待遇決定に関して以下の措置を講ずること。

1 派遣労働者の待遇決定は、派遣先に直接雇用される通常の労働者との均等・均衡が原則であって、労使協定による待遇改善方式は例外である旨を、派遣元事業主・派遣先の双方に対して丁寧に周知・説明を行うこと。

2 労使協定の記載事項の一つである「派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」に関して、同等以上の賃金の額の基礎となる「一般の労働者の平均的な賃金の額」は、政府が公式統計等によって定めることを原則とし、やむを得ずその他の統計を活用する場合であっても、「一般の労働者の平均的な賃金の額」を示すものとして適切な統計とすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

3 労使協定における賃金の定めについては、対象派遣労働者に適用する就業規則等に記載すべきものである旨を周知徹底すること。

4 労使協定で定めた内容を行政が適正に把握するため、派遣元事業主が、労働者派遣法第二十三条第一項に基づく事業報告において、改正労働者派遣法第三十条の四に定めている五つの労使協定記載事項を、それぞれ詳しく報告することとし、その内容を周知・徹底することについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十五、使用者が、非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法の在り方について、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十六、「働き方改革」の目的、及び一億総活躍社会の実現に向けては、本法が定める均等・均衡待遇の実現による不合理な待遇差の解消とともに、不本意非正規雇用労働者の正社員化や無期転換の促進による雇用の安定及び待遇の改善が必要であることから、引き続き、厚生労働省が策定する「正社員転換・待遇改善実現プラン」等の実効性ある推進に注力すること。

三十七、労働契約法第十八条の無期転換権を行使した労働者について、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要な検討を加えること。

三十八、本委員会における審査を踏まえ、職場におけるパワーハラスメント等によって多くの労働者の健康被害が生じており、その規制・防止を行うことが喫緊の課題であるとの共通の認識に基づき、国際労働機関（ILO）において「労働の世界における暴力とハラスメント」の禁止に向けた新たな国際労働基準の策定が行われることや、既に国連人権機関等からセクシュアルハラスメント等の禁止の法制度化を要請されていることも念頭に、実効性ある規制を担保するための法整備やパワーハラスメント等の防止に関するガイドラインの策定に向けた検討を、労働政策審議会において早急に開始すること。また、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を踏まえ、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、関係者の協力の下で更なる実態把握を行うとともに、その対応策について具体的に検討すること。

三十九、多様な就業形態で就労する労働者（副業・兼業・雇用類似の者を含む）を保護する観点から、長時間労働の抑制や社会・労働保険の適用・給付、労災認定など、必要な保護措置について専門的な検討を加え、所要の措置を講ずること。特に、副業・兼業の際の、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方等について、労働者の健康確保等にも配慮しつつ、検討を進めること。

四十、本法が目指す過労死ゼロ、長時間労働の削減、家庭生活と仕事との両立、及び女性の活躍などの働き方改革を実現するためには、法令の遵守を確保するための監督指導の徹底が必要不可欠であることから、労働基準監督官の増員を政府の優先事項として確保し、労働行政事務のシステム化を始め、労働基準監督署の体制強化を早急に図ること。また、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の適正な運用には、待遇改善推進指導官、雇用環境改善・均等推進指導官や需給調整指導官等の機能強化も重要であり、そのための体制の充実・強化や関係部署の有機的な連携・協力体制の増強を確保すること。

四十一、多様な就業形態が増加する中で、経営者あるいは労働者自らが労働法制や各種ルールについて知ることは大変重要であることを踏まえ、ワークルール教育の推進を図ること。

四十二、中小企業や小規模事業者において、時間外労働の上限規制が遵守できる環境を整えるために関係省庁が連携し、政府全体で中小企業の人材確保や取引条件等の改善に向けて適切な措置を講ずること。特に、中小企業庁とも協力して、働き方改革の推進を中小企業施策の一つの柱に位置付け、長時間労働につながる取引慣行の見直しを含めた業界改革につなげるよう取り組むこと。

四十三、事務所その他の作業場における労働者の休養、清潔保持等のため事業者が講ずるべき必要な措置について、働き方改革の実現には、職場環境の改善を図ることも重要であるとの観点を踏まえ、労働者のニーズを把握しつつ、関係省令等の必要な見直しを検討すること。

四十四、働き方改革実行計画の中で取組テーマとして掲載されている、就職氷河期世代への対応、子育て・介護と仕事の両立、外国人人材の受入れについても重要な課題であることから、現状把握や今後の対応等については各関係省庁と連携して取り組み、必要な措置を講ずること。

四十五、全ての労働者の健康確保が適切に行われるよう、産業医等産業保健活動の専門職の育成や衛生委員会の活性化等を通じて、産業医・産業保健機能の強化を確実に推進すること。とりわけ、五十人未満の小規模な事業場については、医師や保健師等産業保健活動の専門職の選任の促進、産業保健総合支援センターによる支援や研修等を通じた産業保健活動の担い手の確保を始め、産業保健機能の強化を図るための検討を行い、必要な措置を講ずるとともに、働き方改革推進支援センター等とも連携してきめ細かな支援を行うこと。併せて、当該事業場におけるストレスチェックの実施が効果的に促されるよう必要な支援を行うこと。



四十六、新技術・新商品等の研究開発業務に関し、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、指導を徹底すること。また、新技術・新商品等の研究開発業務に従事する従業員に対しては、十分に手厚い健康確保措置を採るよう努めるものとする。

四十七、働き方改革の実行の過渡期においては、いわゆる生活残業を行う従業員が生活困窮に陥ること、高度プロフェッショナル制度の運用の仕方が必ずしも適切ではないこと等の問題が生じる可能性があることから、本法施行後、労働時間等の実態についての調査を定期的に行い、現状を把握しつつ、働き方改革実行計画の必要な見直しを不断に行うこと。