

「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書に関する
第 190 回労働条件分科会（2023 年 11 月 13 日）における主なご意見

＜働く人の健康確保＞

- 働く人の心身の健康確保をはじめとする労働基準法制の基本原則は、今後もしっかりと堅持すべき。

＜働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ＞

- 労働基準法はあくまで働く上での最低基準であり、働き方やキャリア形成など、働く人の多様な希望に対応していくことは、労働基準法を見直さなくても十分に可能ではないか。既に、個別労使における真摯な協議や議論を通じて、労働者がより働きやすくなるような様々な取組が図られている。
- 長時間労働によって過労死等に至る労働者というものが未だ少なくない中、この強行法規である労働基準法の見直しの方向性が示されたことで、最低基準を外すことのできる新たな例外が検討されるのではないかと懸念している。ぜひ慎重かつ丁寧な検討をしてもらいたい。労使合意があれば、最低基準を引き下げられるような見直しは断じて行うべきではない。労働基準法を遵守させる観点から、長時間労働の根絶に向けて、副業・兼業の労働時間管理、高度プロフェッショナル制度など、現行制度の厳格化につながる検討を進めてほしい。
- 特に若い世代は、キャリア志向も非常に高く、働く時間・場所についても自由に選択したいという意識を持っている。法律で画一的に規制すると、こうした社員の声に柔軟に応えることが場合によっては難しくなる。
- 多様性に対応することを考えると、今後の労働基準法制の在り方としては、シンプルに構えつつ、当事者である企業の労使が話し合うことで柔軟に働き方を決めていけるような方向性で検討を進めてほしい。業種・業態によって、働き方や労使の関係性の幅に差異があるので、労働者の心身の健康確保に留意しつつ、その制度の中身や話し合いの対応も含め、個別企業の労使が選択できる視点を入れてもらいたい。
- 働く人のニーズが多様化する中、ニーズを的確に捉え、労働条件や職場環境に反映させ、処遇の公正性や納得感をしっかり確保するためには、企業と個々の働く人とのコミュニケーションを一層促進する必要がある。一方、労

使の圧倒的な力関係の差が厳然と存在している中、様々なコミュニケーション手法があったとしても、労使が真に対等なコミュニケーションがとれるような環境が整備されているかという点は疑わしい。

- まずは団結権などが保障された労働組合による労働者間、そして労使間の関係の構築や団体交渉、労使協議をはじめとする集団的労使の営みを促進することが重要ではないか。その上で、企業内で発言するために、集団的な手だてを持たない働く人もいるため、まずは、過半数代表制の規定の厳格化や、運用の徹底を図るべきではないか。集団的労使関係の在り方については、労使対等の原則を堅持しながら、中長期的な課題として検討を続けてほしい。

<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>

- 働き方に変化が生じている中で、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かかわらず、全ての働く人にとって共通して必要との認識は今まで以上に重要であると受け止めている。この働く人の中には、曖昧な雇用で働く就業者も含まれるべきであり、労働者概念の見直しと、その保護の充実に向けた検討に早急に着手するべきである。

<労働基準監督行政の充実強化>

- 報告書では、経済社会の変化、働く人の意識や働き方の個別、あるいは多様化を踏まえた制度見直しの必要性などに言及しているが、働く現場では、いまだ業種にかかわらず労働基準法違反が多く見られる。そうした実態を踏まえれば、まず、現行の労働基準法を遵守させることが重要であり、足元での監督指導の徹底はもとより、手先の効率化ではない、労働基準監督署の体制強化こそ早急に取り組むべき課題である。

<その他>

- 報告書の個人が自分でキャリア形成していくという点を少し懸念している。個人がこれからは中心になってやっていくというメッセージが強く出過ぎると、戸惑う人たちが非常に多く出てくる。個人が見ることのできる範囲というのは非常に狭いので、5年、10年先の自分を考えてアドバイスをしてくれる人たちが必要ではないか。組合のない企業も含め、労働者が相談をしたいと思ったときにその機能を誰が果たせるのかという点も併せて考えていかなければならない。