

## これまでの論点とご意見について

# 論点として考えられること（労働時間制度）

## 労働時間制度

### 1 働き方改革関連法において導入・改正された制度の評価等に関する論点

- ① 時間外・休日労働の上限規制について、導入後の労働時間の状況等を踏まえて、どのように考えるか。
- ② 長時間労働者に対する健康確保措置について、どのように考えるか。
- ③ 年次有給休暇の取得が年5日に満たない労働者に対する使用者による時季指定義務について、導入後の状況等を踏まえて、どのように考えるか。
- ④ 裁量労働制・高度プロフェッショナル制度について、導入後の状況等を踏まえて、どのように考えるか。
- ⑤ 勤務間インターバルは、設定改善法において努力義務となっているが、普及状況等を踏まえて、どのように考えるか。

### 2 累次の改正を経てできあがった現行制度について、現在及び今後の働き方の変化を見据えた制度の意義に関する論点

- ① 時間外・休日労働の上限規制がある中で、法定労働時間の意義は何か。日・週・月・年の各労働時間規制の意義は何か。
- ② 法定休日の意義は何か。また、年次有給休暇の意義は何か。
- ③ 割増賃金（時間外労働、休日労働、深夜業）について、副業・兼業での取り扱い含め、意義は何か。
- ④ 情報通信技術の進展やテレワークの普及などの働き方の変化を踏まえ、労働時間制度において対応すべき点はないか。例えば、フレックスタイム制の活用、勤務時間外における連絡のあり方について、どのように考えるか。

### 3 制度全体の建て付けに関する論点

- ① 制度を実効性のあるものにするため、複雑な労働時間制度をシンプルにしていくことについて、どのように考えるか。
- ② 仕事と生活の調和の観点から、労働基準法における労働時間制度において対応すべき点はないか。

# 労働時間制度関係のご意見まとめ（第1回研究会）

## 働き方改革関連法において導入・改正された制度の評価等

- 長時間労働を是正し、健康の観点のみならずワークライフバランスをどう支えていくのか、社会的な観点から長時間労働について考えていく必要がある。
- 時間外労働の上限規制、勤務間インターバル制度などが現場でどういう問題を起こしているか検証の上、検討する必要がある。
- 長時間労働是正のため更なる取組が必要だが、健康確保の点で、勤務間インターバル制度の導入を検討する時期に来ている。
- 様々な健康・福祉確保措置があるが、十分か、有効か、新たな措置が考えられないかも議論の対象になるのではないか。

## 現在及び今後の働き方の変化を見据えた制度の意義

- 労働基準関係法制の趣旨として、健康確保の観点が第一にあるが、近年ではケア労働や生活時間の確保という要請も高まっているのではないかと。その際、罰則、行政監督、割増賃金規制など抑制の仕組みが実効的に機能しているのか、過剰な規制になっていないか検討が必要である。また、自由で自律的な制度を考えると、本当に望まれているのか、実際には選ばざるをえない状況なのかを考えなければならない。ケア労働との両立等からそうせざるを得ないケースである場合に、そこから健康への影響が出るのではないかと。
- 副業・兼業時の労働時間の通算に伴う健康管理を、産業医が情報収集してできればよいが、かなり難しいところがある。
- テレワークについて、労働基準法は事業場での一斉労働を前提としているため馴染みにくいものもあるのではないかと。比較的仕事から休憩に早く切り替えられるため、休憩に関する規制等が見直されることによって働きやすさが向上することもあるのではないかと。また、安全衛生や労災の観点からも見直しが必要である。
- 副業・兼業やテレワークなど、ガイドラインがどのように現場で受け止められ、運用されているのか。これらのガイドラインが上手くテレワークや副業・兼業を促進しつつ、弊害を取り除くものとなっているのか。そこには労働基準法改正を行うに当たっての鍵が潜んでいる。

# 労働時間制度関係のご意見まとめ（第1回研究会）

## 制度全体の建て付け

- 多様なニーズに応えるために労働時間制度が複雑化した結果、実効性の問題が生じていないか懸念している。制度が非常に細かく、適用要件・対象者の要件が細かく説明するのも難しい。適用される働き手が理解できて守ることができる仕組みとなっているのか考える必要がある。守ることができるルールをやらせるために、ルールはシンプルで理解しやすい必要がある。
- 規制の在り方は労働基準法制と労働契約法制に分けられると思うが、強行法規的に人権等を守るものと労働契約のルールにおいてサポートするものに分かれる中で労働基準法制と労働契約法制の区別がつかなくなっているのではないかと懸念している。労働基準法制と密接に関わる労働契約法制も視野に入れて検討が必要である。契約のルールとしてデフォルトを定め、具体的なことは労使で話し合わせる手法もある。

# 労働時間制度関係のご意見まとめ（第2回研究会）

## 働き方改革関連法において導入・改正された制度の評価等①

### 【時間外・休日労働の上限規制、長時間労働者に対する健康確保措置】

- 時間外・休日労働の上限規制の導入はかなり効果があった。将来的に原則である月45時間以内に近づけていくためには、時間の猶予を設けつつ将来的な目標を設定することが重要。時間外労働を月45時間やそれ未満にすることは健康確保とは違う段階の問題になるため、労基法でやるべきか検討が必要。情報公開によって市場原理を利用することも考えられる。
- 労働時間の絶対上限については、導入時には労使が合意した実現可能な時間とせざるをえなかったが、引き下げるときにも同様なのか。現在の上限規制の時間は労働条件としても低すぎて、スタンダードな働き方では家庭生活と両立できず、そういう観点から見直しが必要。
- 長時間労働者への医師の面接指導は、面接指導の後の対応が大事。また、面接指導を避けるために労働時間を過少申告する例等もあるので、健康確保措置についての制度ではなく運用面で気になるところがある。

### 【年次有給休暇の時季指定義務、時間単位年休】

- 年休の5日の時季指定義務は罰則付きにしたのが現場で効いている。年休制度の趣旨に照らして時季指定義務の日数を延ばして、計画的な年休取得を罰則付きで促していくべき。年休は、年度当初から完全消化を目指して業務体制を組んで、休暇を取るべき。
- 年休の残日数がわからない労働者が多く、例えば年休の取得日数の告知義務など、取得状況を可視化させるべきではないか。年休の残日数は、時季指定義務の導入により、かなり労働者に知らせるようになってきていると思う。
- 時間単位年休は、肉体的・精神的なリフレッシュという年休の制度趣旨にそぐわない。時間単位年休制度をそのまま維持するのであれば、年休取得した時間分を労基法上の労働時間として位置づけるという制度設計にしないと年休の買い取り効果が発生してしまい、議論が必要。

# 労働時間制度関係のご意見まとめ（第2回研究会）

## 働き方改革関連法において導入・改正された制度の評価等②

### 【裁量労働制・高度プロフェッショナル制度の導入後の状況、管理監督者】

- 裁量労働制、高度プロフェッショナル制度には健康・福祉確保措置があるところ、管理監督者に措置がないのは問題。制度の差をならすにあたっては、各制度の趣旨に照らして、健康確保や待遇面でどのような制度設計が必要か検討が必要。管理監督者は安全衛生法上の問題として考えることもあり得る。
- 高度プロフェッショナル制度については相談窓口設置割合が高いが、相談を受けた後に実際の健康福祉確保措置につなげていく仕組みをどう制度に含めるのかが課題であり、健康福祉確保措置が甘いのではないか。
- 管理監督者は本人の同意なく一方的に決められる状況であり、制度趣旨を踏まえて適正な人たちを管理監督者としていくことも重要。裁量労働制・高プロなど受け皿が多様化した中で、管理監督者について、制度創設当初を維持するのか、労働時間制度全体的として合理的な制度となるためにはどうするかが問題。

### 【勤務間インターバル】

- 勤務間インターバルを導入すると、始業時刻を遅らせること等により生活時間にずれが生じたり、柔軟な働き方の設計ができなくなったりする懸念もあり、必ずしも労働者の自由度が高まるとは限らない。
- 始業時刻を遅らせたからといって終業時刻を遅らせる必要はない。本来的に終業時刻は決まっているべきものであり、労使協定を結び割増賃金を払えば命令で所定外労働が許される仕組み自体の再考が必要。

# 労働時間制度関係のご意見まとめ（第2回研究会）

## 働き方改革関連法において導入・改正された制度の評価等③

### 【勤務間インターバル（続き）】

- 勤務間インターバルが11時間を切ると、精神的にも肉体的にも影響が出てくる。会社によっては通常の始業時効と勤務間インターバルを確保した後の始業時刻の間を勤務した扱いにして終業時刻を通常通りとしているところもあり、全ての会社に強いるのは難しいかもしれないが、そういった取り組みが理想的と打ち出すことが重要。
- 労働時間ではなく休息時間に着目してインターバル規制をかける理念的意味は大きく、11時間は休息として確保すべき時間であると示す意義はあると思う。
- 東京と地方で通勤時間の間隔が違う中で、勤務間インターバルにおいて通勤時間をどう捉えるかも考えるべき。
- 硬直的な規制は難しく、守れない場合には代償的な休暇を近接する時季に取らせるといった工夫が必要。導入に向けた課題を現場で出して、通常では11時間の勤務間インターバルを取れるよう目指すという方向での議論があると思う。
- 職場の中でインターバルや健康福祉確保措置など働き方の改善の仕組みを自発的に議論する場があるとよいのではないか。

# 労働時間制度関係のご意見まとめ（第2回研究会）

## 現在及び今後の働き方の変化を見据えた制度の意義①

### 【法定労働時間】

- 今の制度をみると、上限規制・法定労働時間の意義は健康確保に軸足を置いているように思うが、労基法の法定労働時間の意義として生活との両立も入れていくのか。労基法の中での労働時間規制の意義を明確にしないと、他の政策との役割分担を考える上でも問題がある。
- 労働時間規制について、ワーク・ライフ・バランスの観点から8時間、40時間が基本という見解については、経済学者としては疑問。キャリアや人的資本の形成も重要であり、健康確保の部分は絶対に守るとした上で、ワーク・ライフ・バランスはよく考えるといった切り分けが必要。
- 週44時間の特例措置については実態を見てもその役割を終えているため廃止すべき。

### 【法定休日、年次有給休暇】

- 日本では休日の特定が義務付けられておらず、4週4休制も認められているなど、休日規制が緩い。法定休日の特定を義務付けたり、4週4休制を廃止しても良いと思う。仮に4週4休を制度として残すとしても、その要件を明確にすべき。
- 法定労働時間・休日はリフレッシュのほか、労働で蓄積した疲労回復のために定めがある。疲労回復の程度は休養のタイミングと量に依存するため、労働時間・休息のタイミングについて目安としてのルールが必要。
- 年休取得した時間を労基法上の労働時間としてどう位置づけるか、制度的にブランクになっている。
- 年休の意義は労働者のリフレッシュにあり、それは私的なことであるという理解に立つと、労働者の時季指定が原則という話になるが、年休を通じた社会的な意義・価値に着目すると、年休付与義務を拡大していく議論もありうる。年休を自身や家族の病気の際に残したいというニーズもあるため、労働時間を柔軟に調整できる仕組みをどう設計するかという点とも関わってくる。
- 年休は本来的にはリフレッシュに使うべきだが、実際には育児介護、行政機関の対応など予測できない短時間の生活ニーズに対応するために使われており、こうした生活ニーズにどう対応するかを考えることが必要。リフレッシュという観点では、本来的には一定の期間で、短期間で労働負荷の軽減を図っていくことが必要であり、インターバルの導入や1週1休の原則を貫く必要があるのではないか。
- 病気休暇が手当されないかぎり、年休を残しておくという行動は避けられないため、年始に年休取得計画について話し合いをする際に、後半に残しておきたい、計画的に取りたいなど、各労働者の実情に合わせて計画できるように検討されるべき。

# 労働時間制度関係のご意見まとめ（第2回研究会）

## 現在及び今後の働き方の変化を見据えた制度の意義②

### 【割増賃金、副業・兼業】

- 割増賃金の意義として、使用者に金銭的負担を負わせることで時間外労働の抑制を図るところにあるが、手取りを増やさないように割増賃金を支払っても労基法違反にならないとされた裁判例があることから、時間外労働の歯止めとして割増賃金が十分な役割を果たしていない状況にあるかもしれず、より直接的な上限規制の必要性が示唆されているのではないかと。
- 割増賃金の意義には時間外労働の抑制と補償が挙げられるが、抑制については必ずしも機能してはいない面もある。非生産的な残業の抑制のために、時間効率の悪い働き方を処遇においてマイナス評価する仕組みがおよそ許されないのか検討する余地がある。この点、労働者側が労働時間にどのくらい裁量をもっているかという点とも関わる。また、一定の範囲で認められている代償休暇を原則的な形とすることで時間外労働の抑制の趣旨を発揮しやすくするという考え方もある。
- 深夜の割増賃金には危険手当のような位置づけがある。深夜労働自体が健康に悪影響を及ぼす部分もあり、適切な運用が必要。
- 副業・兼業の労働時間通算について、割増賃金の通算が適切か疑問。通算を維持すれば、副業・兼業者は採用当初から割増賃金を含めた賃金となりうるため、副業先を見つけるのが難しくなる懸念もある。ただし、割増賃金のための通算を不要とする場合であっても、割増賃金を払いたくない企業が、労働者を子会社・関連会社と掛け持ちさせるなど規制の抜け道がないようにする検討が必要。本業がある場合には追加的に何時間以上労働してはならないという形で、割増賃金は発生しないよう規制することも考えられる。
- 上限規制の通算は健康確保のために重要。労働安全衛生法の健康管理時間は通算しなくてもよいこととなっており、通算しないことで健康管理の上では問題だが、実際の把握は難しい。健康の観点から労働時間を把握すべきといっても企業が把握できないのであれば罰則はかけられないのではないかと。副業が業務委託による場合も疲労はあるため、広い意味での就業時間の通算も必要かもしれない。
- 雇用で副業・兼業を認めると労働基準法違反にならないように実務上回すのは難しく、業務委託でのみ認めている会社が多いが、実態が本当に業務委託かはわからない。
- 労働時間の通算は、本来国が責任を持って行うべき。労働者の自己申告に頼らずに労働時間を把握する仕組みの構築を検討すべき。労働者に申告義務を課すことも検討する必要がある。

# 労働時間制度関係のご意見まとめ（第2回研究会）

## 現在及び今後の働き方の変化を見据えた制度の意義③

### 【テレワーク、フレックスタイム制】

- 事業場外みなし労働時間制は労働時間が算定困難なときに適用される制度であり、テレワークにそのまま適用することは難しいため、テレワークに即した新たな仕組み作りが必要。テレワークで中抜けが柔軟に取得できるという場合など働き方に係る裁量がある場面では、別のみなし制を適用する仕組みもあり得る。フレックスタイム制を柔軟化することで、テレワーク時も健康管理をしながら柔軟な労働時間制度の設計を考えることが必要。テレワークの場合には労働時間制はある種の約定基準説を採用することは考えられる。
- フレックスタイム制と通常勤務の組み合わせについて、検討の価値はある。理想的な制度を作って利用範囲を絞っている現状があるので、悪用されない仕組みを考えるのもあり得る。制度のシンプル化から離れることになる点に留意。

### 【つながない権利】

- 諸外国におけるつながない権利については、義務化するのではなく、労使で話し合いをするという制度設計がなされている。労契法上でデフォルトルールを定める方法もあり、労働基準法と労働契約法の接続の問題で議論されるべき。

### 【その他】

- 労働基準法の規制は、最長労働時間規制、労働時間からの解放の規制、割増賃金規制の3つがあり、それぞれがどういう趣旨目的でどう管理（規制）をすべきかということが提起されている。
- 多様な働き方と規制は両立も相反もする。最も大事なものは労働者のヘルスリテラシー・マネジメント能力を高めること。加えて、業界や社会がヘルスリテラシーについてどう取り組んでいくか考え、事業者にどのような義務を課すべきか検討する必要がある。

# 労働時間制度関係のご意見まとめ（第2回研究会）

## 制度全体の建て付け

- 労働時間規制と休日・休暇は密接に関わっており、規制それぞれの趣旨を考えるよりも、規制相互の関係を考えつつ整備すべき時期である。
- 情報開示の強化が必要。現行法上でも情報開示項目が定められているが、選択的になっているものが多い。残業など労働条件に関わる重要な点は必須化するとともに、求職者等が情報を一覧で分かるような仕組みを構築することが必要ではないか。
- 労働契約法等の私法上のデフォルトルールを、ガイドラインとは違う形でどう定めるかを考える際に、デフォルトルールの例外として定める柔軟な制度設計のための労使コミュニケーションの基盤が大切になる。強行法規の例外を定める労使コミュニケーションと労働契約ルールの例外を定める労使コミュニケーションは、諸外国では基本的には同じ基盤として設計されていることが多く、どう制度的に調整するか検討が必要。

# 論点として考えられること（労働基準法の事業、労働者）

## 1 労働基準法の事業

- ① 労働基準法の適用単位について、どのように考えるか。
- ② 労働基準法の適用単位が事業（場）単位であることの意義は何か。
- ③ 現代において、事業（場）単位を労働基準法における全ての手続において維持することの意義は何か。
- ④ 労働基準法の「使用者」の範囲をどのように考えるか。例えば、本社の人事部において人事労務管理の企画を行っている企業の場合、当該人事部は、当該企業の1事業場の使用者となり得るのか。
- ⑤ 労働基準法の「労働者」の意思表示の方法をどのように考えるか。

## 2 労働基準法の労働者

- ① 労働基準法の労働者の判断基準（昭和60年労働基準法研究会報告）をどのように考えるか。
- ② 労働基準法、労働者災害補償保険法、労働安全衛生法等の「労働者」を同一に解釈する意義は何か。
- ③ 家事使用人について、時代の変化を踏まえて、労働基準法を適用することについてどのように考えるか。

# 事業、労働者関係のご意見まとめ（第1回研究会）

## 「事業（場）」について

- 労働基準法の事業場の概念が実態と合っているか検討が必要である。企業単位に変えていくことが可能か。その際、過半数代表という労使コミュニケーションの単位と実質的な規制の単位としての概念をどうするかという点が大きな課題である。
- 事業について、適用の場所的単位とは具体的に何か。国外の事業場との関係で意味があることは理解するが、国内の事業場であればすべからく適用されるどころ、適用の場所的単位はどの労働基準監督署が権限を行使するのかという点に関わっているかと思われるが、具体的にどのように行政指導などにおいて場所的単位として機能しているのか。
- 企業単位でやることと事業場単位でやることは混在して良いと考える。全ての業種に当てはまるかは不明であるが、従来の事業場単位の規制の重要性も認識しつつ、法的には企業単位の方が上位にあっても良いのではないか。
- 労働基準法の規制の名宛人は使用者だが、一法人だけを見ていては実態にあわない。グループ単位の経営が広がっている中で、事業場単位、企業単位だけでなく、グループ企業への目配りも考えないといけないのではないか。

# 事業、労働者関係のご意見まとめ（第1回研究会）

## 「労働者」について

- 新しい技術が出てきている中で、これまでの労働者概念をどう考えていくのかという問題がある。従来より強行法規の適用範囲の関係では、当事者意思を考慮すべきではないとされているが、その部分は大きく変わらないと思いつつ多様な働き方のニーズをどう考えるのか今後重要である。その際には、個人の希望が本心で自律的なものから生じているのか、置かれている状況でやむを得ないものなのか検討することも重要である。
- 労働者についてはフリーランス法ができたが、グレーゾーンをどうするかという問題がある。フリーランスかどうか分からないときに、公正取引委員会と厚生労働省のどちらの官庁で働くこととなるのか、判断できないときにどうするのか、明確にしたい。労働者かフリーランスかを判断できない場合に、どちらの規制も適用できないのはおかしい。
- 労働者性について、労働者か否かでかなりの格差が生じているところ。フリーランス法もできたがどのように格差に対処していくのか、同じように働いているのに保護が異なりすぎないようにしていくべき。
- 意図的にグレーゾーンを広げようとする動きもあり、労働基準監督署が指導したところだけを直して、極めて雇用に類似している者についても雇用にならないようにしようとする実態が現場にはある。グレーゾーンで働く人の法的な保護の在り方を考える必要がある。
- 労働者概念の分かりやすさと判断方式の分かりやすさをどうするかについて、法の趣旨から検討し、法の効果との兼ね合いでどうするか検討が必要である。また、労働者に該当しない人の保護のあり方をどうするか。諸外国では推定方式の議論もあるが、プラットフォーム労働などの兼ね合いも踏まえて検討が必要である。また、AIやアルゴリズムと働き方の関係で、規制をどうするかも重要である。
- 労働者性については、形態が異なっても、実質的に同じことをやっている場合にどうするか。あまりにも規制が強まると請負労働にしようという動きにつながると思うので、そのバランスも考慮しながら考えないといけない。

# 事業関係（労使コミュニケーション除く）のご意見まとめ（第3回研究会）

## 事業の概念

- 労働基準法の「事業」概念はたとえば、①から⑧までのような機能を有している。①「事業」に使用されていない（労働）者については労基法が適用されない。②「事業」の所在地を管轄する労働基準監督署がその「事業」につき監督権限等を行行使する。③「事業」が日本に存在しない場合は、その「事業」には労基法の適用が及ばない。④「事業」の種類・規模によって規制内容が異なる場合がある。⑤「事業」により使用者の義務内容が場所的に画定される場合がある。⑥「事業場」の外での労働について特別の規制が設けられている場合がある。⑦労基法116条2項で「同居の親族のみを使用する事業」が適用除外とされている。⑧労働安全衛生法や最低賃金法も同様の仕組みを採用している。

「事業」概念を再検討する場合は、「適用の単位」の問題として一律に考えることは必ずしも不可欠ではなく、それぞれの規律の趣旨に照らして個別に考えるのが適切ではないか。例えば、仮に労働者の定義から「事業」を外したとしても、監督権限の行使において「事業」概念を残すことは、法令上の対応の要否は別として、可能ではないか。

- 「事業」概念を全面的にではないとしても維持する場合は、①「事業」という用語はすべて場所的概念としての「事業」か、②現在の定義（行政解釈）もそのまま維持すべきか、維持可能であるとしても労働者の所属事業場の判定方法に検討すべき点はないか、③「事業場」の中で事業主の権限行使や義務履行が完結しない場合の労働基準法の規律をどう考えるかを検討するべきではないか。
- 労働基準法の適用単位が事業場であることは労働基準関係行政の体制に対応するものであるため今後も維持すべき。事業場単位を原則とし、指導の有効性や届出の効率化の観点から企業単位とする方法が妥当なものを企業単位とすることが妥当ではないか。企業によって労務管理の単位は全く違い、何がふさわしいかは分からないので、監督について考えれば事業場単位にならざるを得ないのではないか。労働者保護の要件を満たした場合に企業単位にすることがありうるのではないか。
- 責任主体と監督権限の在り方をどうリンクさせるかという観点で、実態に即した単位や規制の在り方の検討が必要。他の次世代法などの法制では企業単位になっており、何のための規制か、他の法制度を見ながら調整すべき課題ではないか。
- 労働安全衛生の分け方から考えると、「人」の管理は企業単位、「場所」が重要なファクターであれば事業場単位、「物や行動」に起因するものは事業場単位がすっきりするが、原則は事業場を単位とすべきではないか。企業の労務管理で発生している問題と、場所で生じている問題は監督の実行性と関連しているのでそれぞれ切り分けて考えるべき。空間的な区切り方以外に、項目毎にそれぞれどういう単位で選択するのが望ましいかを議論するのが良いのではないか。
- そもそも事業場単位は監督のためなのか、最低基準のためなのか、あるいは新しい政策を実施する上で実効的な単位はどこかという観点から検討すべきなのかを考えるべき。

## 事業関係（労使コミュニケーション除く）のご意見まとめ（第3回研究会）

### 使用者の概念

- アルゴリズム管理について、どのように人間が管理して、どういう責任を誰が負うのかという観点から検討すれば、労働基準法上の使用者として、罰則の実行行為者として誰が責任を負うのか認定できるのではないかと。アルゴリズムを用いた場合の最終責任は、事業主や会社がとるのではないかと。
- アルゴリズムが出した結果に基づき決定するのは現場であるという考え方は変わらないが、設計者・開発者の責任についてどう考えるか。アルゴリズムで、違法な命令をした場合、誰に帰責性があるかは難しい課題である。

# 労働者関係のご意見まとめ（第3回研究会）

## 現行の労働基準法の労働者性の判断基準等①

- 昭和60年の判断基準は、裁判所で判断されなければ分からず、予見可能性がない。諸外国を見ても、判断基準は総合考慮型にならざるを得ないが、予見可能性に欠け、裁判での判定に時間がかかる等の課題について、法改正含め抜本的な改革ができるか、裁判所、行政、学説それぞれが何をできるか検討すべき。どの国でも難しい議論になっているが、「契約の名称に関わらず実態に応じて判断される」ことは世界共通。
- 労働者性を分かりやすくする観点では、欧米のような推定方式を採るか否かが議論になる。その際、誰を推定の対象にするのか、どのような条件で推定し反証するか等の検討も必要。労働者と使用者の情報偏在の観点からは立証責任の適切な分配はポイントであるが、推定しただけでは何にもならず、より複雑化する点もある。チェックシートの作成や行政機関の相談システムも構築すべき。労働者性については行政機関での相談や、短期手続で認定できる仕組みの導入等が考えられる。米国のAB5やEU指令案が上手く機能するか現時点では不明瞭だが、自分が労働者かどうか分からない者を行政機関を含めてナビゲート、サポートしていく必要がある。
- アルゴリズム等の出現により現行の判断基準では想定外のやり方に対応できず、諸外国で労働者概念の判定の重点が変わってきていることも踏まえた制度設計を検討する必要がある。労働者性の判断基準は、労働者か個人事業主等かという区別のためにあるという側面が強いが、現行の基準の妥当性を考えるときには、労働者と何を区別するのかの視点が必要。今般のプラットフォーム労働の拡大という観点でも議論を深めるべき。また、訓練期間中の客室乗務員の労働者性の裁判例など、訓練者の利益帰属の所在の判断要素を足している判例もある。グレーゾーン労働者の1つのアプローチとして、労働者個人の意思や同意を重く見ることも考えられるが、リスクもあるため慎重な検討を要する。

# 労働者関係のご意見まとめ（第3回研究会）

## 現行の労働基準法の労働者性の判断基準等②

- 今まで労働者の枠外だった者を労働者とすることにも問題が生じる可能性があるのではないか。逆に今まで労働者だった人が労働者から外れる可能性がないか。使用従属性が次第に変わりゆく場合もあり、雇い主だけを基準に仕事をするのではなく、客の評価や同業者の評価で行動を決める場合が想定される。また、実態判断で労働者とされた場合、個人事業主として得られたはずの経済的メリットが失われる可能性がある。労働者でないとされることが必ずしも企業有利、労働者不利の構造にはならない点に留意。軽貨物運送については、労働市場で個人事業主と雇用された労働者を比較すると、個人事業主の方が市場競争上優位になる現状を踏まえれば、今後雇用される者が少なくなってくるのではないかと思われる。自由な働き方をしたい者もいる中で、労働者性を認めることが本人の望んだ働き方になるとは限らない。
- 労働者性の判断の在り方を詰めて考えたうえで、どういう形で制度化するのが課題。労基法の規定はシンプルで、昭和60年研究会報告をもって裁判所等で労働者性が判断されているが、この基準の位置づけは何なのか。本研究会の議論をもって労働者概念をアップデートするので良いのか問題意識がある。欧米ではデジタル化により労働者性の裁判所の判断が揺れ動いているが、法律上の定義を改正している例はない。諸外国の情勢や監督署の判断を踏まえて専門家の研究会で判断基準をまとめ、監督行政の通達・指針とする等の対応が現時点でできることとして重要ではないか。
- 労働者性の論点が一般労働者に分かりにくく、自分は労働者に該当しないと思い込む者が多い。判断基準の議論が固まったら何かしら法文に記載する、使用者に労働者ではないこと雇用契約時に説明義務を課すなど、労働者性という論点を一般労働者が認識可能にしていくべき。労働者かどうかは契約の名称にかかわらず判断されるという点を条文に明記することも考えられる。労働基準法の履行確保という点では、訴訟のほかには労働審判制度があるが、労働者が使う制度と認知され、フリーランス等は利用できないと思い込んでいる場合が想定されるため、フリーランス等も自らが労働者に当たる可能性があるという意識を持てるようにするべき。
- 判断基準が明確になっても、労働者とそれ以外の者の落差が大きいとそれ以外にしようという方向に行ってしまうためその落差を縮めることはできないか。労働者でないことのメリットもあるが、（労働者に当たらない者について）ヘルスリテラシーを高めるために、フリーランス法やガイドラインの内容を充実させる必要があるのではないか。発注側の無理な発注により労働者性が意図せず高まってしまいうるのでは。適切な発注に違反した際に、企業側に罰則を付けるのか、ガイドライン等で補填していくかという視点があるが、この点も検討していく必要がある。

# 労働者関係のご意見まとめ（第3回研究会）

## 労働者災害補償保険法や労働安全衛生法等の「労働者」を同一に解釈する意義①

- 労働者性は労組法だけ概念が異なっているが、労働安全衛生法は一人親方に特別な配慮規定を置いていたり、労働契約法の安全配慮義務については労働者でなくても信義則に基づいて拡張適用されたりしている。リスク管理の問題や継続契約の問題など、それぞれの対象の射程が変わってくる点を視野に入れつつ、適用対象を同一の労働者としてよいかを議論していくべき。
- 産業保健の研究の先進国の北欧では、自営業者でも失業・休業補償を受給できるといった点などを踏まえ、フリーランスや請負契約者など、「働く人」は全て労働者に含めることも考えられる。自営業者は経営者かつ労働者という側面があると理解すると、労働基準法とその他法令の労働者性は異なってくるのではと思う。
- 労働者概念を個別に考えるというアプローチはあるが、安衛法上でも個人事業主を含める形になっている中で、それぞれの趣旨に応じて考えることもありうる一方、労働者概念が統一的であるのは、実効性との関係でも意味があるようにも思う。労働者概念は同一としつつ、他に広げられるルールは広げるという選択肢もある。将来的な話としては、労働者概念を動かすのではなく、労働者であれ個人事業主であれ就労者全般に適用されるルールを整備するというアプローチもある。
- 労災保険法と労働基準法の労働者は同一でなくてもよいという意見もあるが、労働基準法第8章が労災保険法の原点だと思う。フリーランス等への保護の必要性を考える上で、補償を行わせる根拠の議論が不足している。働く者全てやボランティア、社会貢献者等を含め労災保険の対象とする考え方もあるが、その場合、誰に補償させるのか、補償水準をどうするか等の検討が必要。労災を幅広く適用するのは労働者とそうでない者の落差縮小のためにもよいと思うが、補償責任は誰にあり、補償水準がどうなるのか等、議論が必要。
- 労災・失業保険を労働者ではない人にどのように適用していくのか、制度設計等が課題。特別加入の保険料は経済的利益を享受する事業者が合わせて負担しなければならないという方向にするなど、経済的利益がいく人が負担させる契約にできるかが重要。保険料もビジネスとして負担させて、それが給付の水準に近づくことで、労働者と労働者以外が同じ水準になっていくのではないか。個人事業主に失業保険制度を適用するのは難しいが、経済的リスクを負う者には補償しなければならないという発想はあるはずであり、労働者に当たらない人の制度をどうするか、そこで労働者の制度とどのように連続性のある制度にしていくかという点が課題。

## 労働者関係のご意見まとめ（第3回研究会）

### 労働者災害補償保険法や労働安全衛生法等の「労働者」を同一に解釈する意義②

- 労災保険について、メリット制であれば労災を起こさないように留意するインセンティブがあると思うので、働く人全てを対象としてしまうと、労災発生確率が高まるのではないか。
- フリーランスもハラスメントや出産育児に対する一定の配慮等は必要だが、労働者と同じ規制を敷けばいいわけではない。多様な労働者がいる中で、最もふさわしい保護等の在り方について、考えていくべき。

### 家事使用人

- 家事使用人については、労働基準法制定当時の労働実態に鑑みると家族の一員として当然に捉えられていたため除外されていると理解。現状は異なるので、労働基準法を適用する方向が望ましいのではないか。
- 私家庭に労働基準法上の使用者義務や労災保険法の災害補償責任を負わせることは、履行の観点から妥当であるか、考える必要がある。

# 論点として考えられること（労使コミュニケーション）

## 労使コミュニケーション

- ① 集団的な労使コミュニケーションの意義と課題をどのように考えるか。
- ② 事業場の「過半数」代表の意義は何か。例えば、企業の特定の労働者のみ対象となることが想定される制度について、特定の事業場の全労働者の「過半数」の代表が協定の締結者となっていることについて、どのように考えるか。
- ③ 労働組合がない事業場における過半数代表者の選出には、どのような課題があるのか。例えば、労働者自身が過半数代表者に就任するメリットと負担について、どのように考えるか。
- ④ 労働組合がある事業場とない事業場では、どのような違いがあるか。
- ⑤ 各協定等や就業規則の導入後にモニタリングを行うことについて、例えば、以下の点についてどのように考えるか。
  - a. モニタリングに適した制度
  - b. モニタリングに必要な体制
  - c. 当該体制を担う労働者の選出の方法

# 労使コミュニケーション関係のご意見まとめ（第1回研究会）

## 集团的・個別的労使コミュニケーションの意義等

- 健康経営、従業員のウェルビーイング向上の観点から時間管理・健康管理の仕組みがしっかり実施され、労働組合もモニタリングしているような企業についてデロゲーションを認める余地はないかという点について検討する必要がある。
- 調査結果によれば、制度変更等におけるヒアリングでは、5割弱の企業が役員から意見を聴いているにもかかわらず、4分の1程度の企業しか労働者から意見を聴いていない。当事者は労働者であるので、会社が制度を作るとはいえ、労使コミュニケーションが不足しているのではないか。
- 労働条件を確保するために集团的労使コミュニケーションの役割が重要であるとともに、マイノリティや支援を必要とする者の意見を聞くためには集団が適正にくみ取るというやり方のほか、個別の労使コミュニケーションも重要である。
- 労使が関わる手続きについて、労働協約方式も、今後選択肢のひとつとして考えることが重要である。
- 労使コミュニケーションとして、モニタリングやデロゲーション等の様々な機能があるが、どこにどういった問題があるのかという視点で検討が必要である。また、集团的な労使コミュニケーションと、個別の多様な労働者の利害とをどう集約して反映させていくかという点は、多様化と集团的規制の調整という観点から重要であるが、法律でどのように規律していくかが難しい。
- 働き方が多様化し一律の規制が妥当しなくなってきた中で、多様な現場に合わせるため、各国では法律の基準を労使の合意によって柔軟化させるデロゲーションといった仕組みが採用されており、日本では過半数代表との合意できるとしている。これが公正に運用されているのか、国の設定する法規範をどう現場に合わせていくかという論点がある。発想の視点を個人に置き、個人がどう働きたいかサポートしていくことが今後の労働施策として重要である。

# 労使コミュニケーション関係のご意見まとめ（第1回研究会）

## 過半数代表者のあり方

- 特に過半数代表者が多様な働き手の利害を上手く代表できているのかが課題である。規制解除のための存在だったと思うが、実際には労働条件設定についても深く関わる役割を担うようになってきており、制度として適格かということを考えたい。
- 過半数代表制を法制としてどのようにしていくかがメインの課題であり、意見集約の役割を果たすために必要な前提条件の基盤を整える必要がある。例えば、労働法制を理解し、意見の取りまとめ方を学べる、人材を育てられる環境を整備すべきである。
- 過半数代表者については、労働組合と異なり、プロセスが保障されていない中で、例えば、過半数代表者が問題意識を持っており協定の締結について使用者と対立したとき、使用者が36協定を締結するために任期中に過半数代表者の改選手続きをするといった状況も聞いたことがある。任期を定めることが適当かも含め、プロセスの在り方についても検討が必要である。
- 過半数代表者の選出やどうやって職場の方の意見を集約しているのか実態を把握しないといけない。職場の意見集約の活動の時間的、労力的なコストを誰が補償するのか。過半数代表に選出された方の活動のコスト補償がない中で精神論だけでルールをつくることは難しく、機能する仕組みの検討が必要である。
- 過半数代表者が適切な役割を果たす上で、適切なサポートがどれほどなされるべきか検討が必要である。現実にどういった配慮がされているのか確認した上で、どのような配慮をすべきか議論すべきである。使用者による配慮のみならず、例えば労働委員会が担えることや産業別組合が果たせる役割なども議論が必要ではないか。
- 労働者が多様化する中で、過半数代表者が意見をどのようにとりまとめるのか、昔より難しくなっている。過半数が推したからといって少数の方の意見をどこまでくみ取るかは重要な課題である。任期を定めて選出する実態もかなりある中で、どう望ましいルールを作るのか。任期を仮に認めたとして、過半数代表者を選出するときはどう選出するのか、どういった点についてどのような発言が求められるのか議論しないといけない。

# 労使コミュニケーション関係のご意見まとめ（第3回研究会）

## 事業（場）単位と労使コミュニケーション①

- 事業場単位では過半数組合となっていて様々なルールを決めているものの、企業全体では当該組合が過半数組合でないケースは多い。労使協議を企業単位化すると、このような従来の組合の機能が弱体化・消滅し、労使協議が形骸化してしまうのではないかと懸念している。事業場単位は企業の負担も大きく煩雑であるが、労働者が声が出せる面がある。現状の改善については、事業場毎の意見集約をどう改善すべきかを先に考えるべき。組合がない場合、過半数代表者がどこまで発言するかというところもあるが、企業単位では各職場の長時間労働など労働の実態を十分考慮した上で協議ができるか懸念している。36協定などは届出で終わりではなく、遵守されているかチェック機能が必要だが、企業単位でチェック機能が上手く動くか懸念している。労働基準法や労働安全衛生法は最低基準であり、その上で多様性は存在するものとする。最低基準を逸脱するときの労使協定を考える場合には、何らかの形で気を付けるべきではないか。
- 企業単位化すると多様な労働者の意見を十分に集約できないのではないかと懸念している。テレワークの導入やIT化も進んでいる中、事業場単位の規制は現実にそぐわないという意見があるが、個々の企業が事業場の範囲の見直しで解決するのではないかと懸念している。一足飛びに企業単位を目指すことを議論すべきではない。
- 労働基準法だから、労働安全衛生法だからと一律に決めるのではなく、それぞれの規制の趣旨目的を踏まえ、他法制度も見ながら調整すべき課題ではないかと懸念している。特に労使関係については、組合のない事業場で本当に労使コミュニケーションが機能するかということも含めながら議論すべきではないかと懸念している。企業単位でみると過半数組合ではないが事業場では過半数組合という組合が積極的に現場の労使関係を支えていることは確かにあるが、そういうものを阻害しない形でどういう労使コミュニケーションの制度を構築するかが大切。事業場単位で分断化され、ノウハウ等のない事業場において労働者の意見が反映されず、実質的な労使コミュニケーションが果たされていない例がある。企業全体で働く人の意見をどのように集約していくか、多様な働く人の意見が反映されやすい労使コミュニケーションを企業単位に変えるときにどう集約・凝縮していけるか。企業レベルで集約して、企業単位から一人の代表を選ぶのではなく、色んなところから複数の労働者を入れて企業全体で組織と企業で話し合う場を作っていくことが重要。現在の形骸化している日本の実態をどう考えていくのかという観点から制度設計を考えるべきではないか。

# 労使コミュニケーション関係のご意見まとめ（第3回研究会）

## 事業（場）単位と労使コミュニケーション②

- 事業場単位の労使コミュニケーションはICT技術が発展していない状況では有効だったと考えるが、働き方が多様化し、同じ事業場でも異なる働き方、異なる希望を持って働いている人がいる。事業場単位か企業単位かという空間的な区切り方だけでなく、項目毎に望ましい区切り方を議論してはどうか。労使自治として、一部労働者の代表でしかないにも関わらず、過半数代表者になれてしまうことがあるがそれでよいのか。事業場単位を選んだ場合に、その事業場で働く人の総意が上手く反映されるかについて、多様化が進む中では上手く実現しなくなっているのではないかと感じている。
- 個々の事業場の実態を踏まえた労使コミュニケーションの整備をしている場合に限り企業単位化するという考え方であれば良いかもしれない。
- 労働安全衛生の場合、「人」の管理に関するものは企業単位、「場所」が重要なファクターであれば事業場、「物や行動」に起因するものは原則事業場単位ではないか。労使コミュニケーションの単位や、責任の所在は事業場単位がしっくり来ると思う。企業単位の労働者の意見集約が効率的という面も確かにあり、「人」の要素が強いものは企業単位の届出があっても良いのではないか。監督署の指導とも関連して考えるところ。
- 事業場単位を維持した上で、労使コミュニケーションや労務管理において何らかの労働者保護の要件を満たした場合に企業単位とすることがありうるのではないか。
- 企業の労務管理の問題と、現場で生じる問題は、監督の実効性と関連するので切り分けて考えるべき。労使コミュニケーションについては企業毎の実態にかなり左右されるので、制度化するときは、企業単位か事業場単位かを当事者が選択するような手法としなければ、事業場単位に傾くのではないか。労働基準法の意味表明について、過半数代表者は、集団の代表である一方個人でもあり、集団的な意思表明なのか個人的な意思表明か課題。過半数代表者は、過半数労働組合と同じ役割を担うが、集団の意見集約のプロセスが保証されていないのがポイント。
- 個別同意をするときに、集団的なコミュニケーションがその個別同意の真意性を担保する役割を担うのではないか。
- 過半数代表者との労使協定で最低基準の例外を認める制度には果たしてどこまで妥当性があるのかという課題がある。事業場単位は監督のためなのか、最低基準のためなのか、あるいは新しい政策を実施する上で実効的な単位はどこかという観点から検討すべきなのか。

# 労使コミュニケーション関係のご意見まとめ（第4回研究会）

## デロゲーションの担い手である過半数代表者の在り方について①

### 【「過半数」について】

- 諸外国の法制をみると、代表者は、必ずしも過半数の労働者の代表者ではなく色々な選択肢がありうる。過半数であるかどうかよりも民主制をどう担保するかが重要。例えば労基法第24条1項の賃金通貨払い原則の例外は労働協約方式が認められていて「過半数」の要件は入っていないが、民主制が担保されている。

### 【過半数代表者のなり手】

- 過半数代表者をやりたい人がいない点へのアプローチとしては、過半数代表者以外の者に対して、過半数代表者の重要性の周知啓発が重要。過半数代表の役割を認識していない人もおり、役割の理解が重要である一方、働きながら合意形成やモニタリング、会社への伝達などの役割をこなすことは大変。不安を軽減し成功体験を積んで、自分が関与すると会社が変わると認識してもらうため、事例が周知されると良い。過半数代表者のなり手がおらず義務的になっている現状もあると思うので、負担や不満をどう軽減できるか体制の作り込みが重要。就業時間内にできる方が望ましいが、会社から金をもらってやっていることになり、自立性の担保が問題。
- 過半数代表者は、集団でも自発的でもない存在であり、自発性に任せきれない問題をどう考えるかが重要。元々は労働組合という自発性に端を発する制度を強制してでも導入すべきという価値を労基法上生み出せるのか。促進することでとどめるのか、労基法上何らかの義務づけの契機を持ち込むべきなのか、姿勢を再考すべき。過半数代表者の負担軽減や時間確保と併せて教育することで、義務が自発に変わることを期待したい。

# 労使コミュニケーション関係のご意見まとめ（第4回研究会）

## デロゲーションの担い手である過半数代表者の在り方について②

### 【過半数代表者の選出・役割について】

- 過半数代表者の選出は、投票や挙手による選出など一見問題なさそうなものであっても現場の実態を見なければ、正当性があるか分からない。どのような手段で選ばれることが労働者の意見の集約に必要なのか、よく考えることが必要。短時間パート勤務者が多くいるような事業場では、単純な選挙を行うと、週に数時間の勤務をする労働者が代表になる可能性ある。過半数代表者をどう選ぶのか検討が必要。また、過半数代表になりたい人が少ないというのが現状だが、逆になりたい人が多数いた場合どのような方策を取るかを考えておくべき。少数意見が抑圧されることも避けなければならず、選挙で誰も過半数の信任を取れない場合や、候補者が3人以上の場合にどのように決戦投票をするのか。集団的意思決定をどのように考え、そのように選出していくか検討が必要。
- 根本的な問題は、適正な過半数代表者を選出するインセンティブがどこにあるかという点にある。使用者のインセンティブが多いので、なぜ適正に選べないのか、原因を探って課題を考えるという分析が必要ではないか。
- 過半数代表者は任期付きにすべき。役割を明示して選ぶことが必要であり、任期中の意見募集や集約の手段、過程などについて公表されるべき。本来手続の都度選出するのが原則かと思うが、1回限りで選ばれた時に役割を十分に理解し、判断してもらうことは困難であり、真にふさわしい過半数代表者の育成のためにも一定の期間の任期が必要。労基則6条の2には「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き」とあるが、この「協定等」は36協定など個別名をあげる必要があるのか抽象的で良いのか。任期付きにすると多少緩やかにせざるを得ないと思う。過半数代表者が役割を果たすための教育の仕組みを整備することが重要であり、任期制はそれに則していると思う。任期を設けるとするのは、民主制を担保する観点から非常に大切。
- 任期を定めて恒常的に設置する労使委員会方式を取ることは望ましいと思うが、現状、組合がなく、過半数代表すら選出できていない事業場が多数あるような状況で、現実的に可能なのか。

# 労使コミュニケーション関係のご意見まとめ（第4回研究会）

## デロゲーションの担い手である過半数代表者の在り方について③

### 【過半数代表者の選出・役割について（続き）】

- 過半数代表者の複数選出は認めるべき。事業場単位より小さい規模で、複数の職種や雇用形態の人がいる場合に、その小さなセルから過半数代表の候補者を出してもらって議論し、過半数代表を決めて意見を集約していくことも考えられる。過半数代表者一人に任せるのではなく、過半数代表者を支える労働者がいることではじめて機能するのではないか。事業場から1人ずつ過半数代表者を選出して集団的に話し合う仕組みも良いが、例えば代表者内で意見が割れる時、企業が代表者を1人にする意向がある時など有効に機能するか疑問。民主制の担保が肝であり、属性、職種、性別に配慮しながら複数選ぶことが重要であるが、それぞれ利害が一致しないときにどうするかが問題。労働組合がある場合、優先順位を組合内で相当議論をしているが、過半数代表者内ではその優先順位を誰がつけ、取捨選択をするのか。これを企業がやるか労働者がやるかで労働者の納得感が違う。
- 選任手続を開始することや、誰が選任されたかという結果の周知についてはどう考えるか。

### 【過半数代表者の意見集約について】

- 労働者の集団内部での意見集約も非常に重要。労働者の集団的な意志をどう集約するかというのは、ある種の措置義務的に、ガバナンスの体制を求めるといっても良いのではないか。労組と同じレベルの意見調整・集約機能を過半数代表者に期待するのは難しい。不利益取扱いはしないという方針を企業内で明示していく等、現行の施行規則をより具体的に、代表者が適正・安心に活動できる仕組みを作るべき。デジタル技術の進展により、過半数代表者を挟まずに労使の直接のやりとりも可能になっているが、意見集約を行うのは人が必要になってくる場面ではないか。
- 労基則の過半数代表者の規定は、使用者側から見た過半数代表者についての選出や取扱いの話がメインで、過半数代表者側に着目して、その在り方すなわち権利義務を定めた規定は殆ど無い。任務を理解して、合意に至るまでと意見を集約するのがブランクなので、どう規制するかが課題。

# 労使コミュニケーション関係のご意見まとめ（第4回研究会）

## デロゲーションの担い手である過半数代表者の在り方について④

### 【過半数代表者への教育、支援】

- 過半数代表者について、研修や教育などの育成体制を担保することが必要。その際、過半数代表にどの程度判断させて責任を担わせるのかも考えることが必要。企業内か企業外か、企業単位なのか、どこがそういったところの教育を担うかが非常に重要になってくる。労働者の教育や過半数代表者の育成も大切な課題であり、何かを「話し合っで決める」という労働者側の意識がかなり低いのではないか。労働者代表とはここまで可能ということが何か明示されていると選出の助けになるかもしれない。使用者側に有利な者が選出されるのを防ぐという観点からも、過半数代表者は会社が育てるものではない。過半数代表者の役割や簡単な内容、何を行わなければならないか、労基法の概要を学ぶことができる簡単なテキストなどがあると良いと思う。
- 支援には外部資源を活用するという選択肢もあり得る。その際、手続としての過半数代表者を委任できるかどうか論点になる。各事業場には過半数労組がなく過半数代表者を選出しているも、企業全体だと過半数労組がある場合、そこに権限を委任することができるか、委任の内容、手続主体がどこにあるかというのは1つの論点になる。外部専門家を入れるなら利益相反にならないような人を誰が呼ぶべきか、対価はどのくらいか、誰が払うのかという点についても検討すべき。外部専門家の話は労使自治をどう考えるかということと矛盾してくる可能性もあり、企業がお金を払う外部専門家が労使コミュニケーションに入ってきたときに誰と誰が議論しているのかということが問題になる。会社からお金をもらって専従という立場だと産業医も同じだが、独立した立場でやっており、制度設計による。過半数代表者は苦情处理的なところを担っている部分があるが、苦情処理や企業の内部告発のようなものは、過半数代表者に委ねるよりも外部の機関に委ねた方が申告しやすい面もあるのではないか。
- 経費負担の問題については、ヨーロッパでは従業員代表制が制度化されているが、労働組合とは全く違う存在であって、ドイツでは、事業場の労使共同の利益を増進するパートナーという設計がされており、使用者が経費援助しなければならないことに合理性を持たせるものになっている。労働組合と従業員代表は全く性格が違ことを前提にすべき。労働組合と労使委員会的なものとの関係をどうするかが制度設計上重要。新しく制度を改変する際に、労働組合とその制度が排他的なものになってしまうとダメで、また、実体上制度は別だがフランスでもドイツでも組合があつて実質組合員が委員会として活動しているところでは上手く機能していて、組合のないところでは情報がなく形骸化しているところが多い。デロゲーションとして組合によるものと労使委員会によるもの2つ認める並立的にするか、労使委員会の労働者側の委員を過半数組合が指名できる形にするかは制度設計にあたっての選択の問題。

# 労使コミュニケーション関係のご意見まとめ（第4回研究会）

## デロゲーションの担い手である過半数代表者の在り方について⑤

### 【その他】

- 過半数代表者の選出方法の意見が一致しない場合や協定の内容に合意が成立しない場合は監督署が手を出せないため、合意の形成にあたっての支援システムが必要なのではないか。労働委員会の個別紛争あっせん等で支援できないかと考える。
- ある事項について関係する労働者から選出した代表を選ぶことについては、このような選出方法は複雑化して労働者内の分断が進んでしまうという点で避けるべき。全体として共通する基盤を作って、その中で利害を調整しつつ話し合う必要がある。
- 現状上手く機能していない過半数代表者の制度を、主に中小企業においてどのように運用していくか考えていく必要がある。フランスでは、国際競争力を高めるために、中小企業でも「社会経済委員会」を創設させることで労使コミュニケーションを加速させていくというイニシアティブを、政治主導で作っていった。日本においても、小規模な事業場にどのような労使コミュニケーションの基盤を作らせ、そこにどの程度の組織機能を担わせられるか、現実的に可能な制度を検討する必要。上記のような制度を導入させるためには、専門家のサポートが必要。また、労働者のための労働者代表ではなく、企業のルールを作っていくための労使の話し合いの場として、労使委員会が考えられる。中小企業でも導入できるようにハードルを低くして整備していくべき。労使委員会や過半数代表者の活動と、労働組合の活動は、実質的に重なることもある。労使委員会を法的にどう位置づけ、組合の活動はどう位置づけられるかを整理しながら検討することが必要。委員会方式に関しても、ヨーロッパの例をみても、結局組合がないところは機能していない。これから制度作る時にどういう形であれば機能するのかは考えなければならない。助言体制で外部の専門家を採り入れる話もあったが、誰よりもそれがふさわしいのは労働組合かもしれない。

# 労使コミュニケーション関係のご意見まとめ（第4回研究会）

## デロゲーションの担い手である過半数代表者の在り方について⑥

### 【その他（続き）】

- 労基法では労使が合意した場合のみ認められる制度が多数あり、労働者側の合意がなければ使用者の一方的な措置をとることができないという共同決定方式が導入されている。過半数代表者の同意がなければ企業側の経営が立ちゆかなくなる場合も想定されるため、ドイツでは、労使双方が合意により選出した者及び裁判官で構成される仲裁委員会において裁定を行うことで、その裁定結果が労使合意に替わるという対応策が用意されている。日本では労働者側が合意を拒んだ場合の規定がないから、過半数代表が不適切な選出につながっている側面もあり、これも検討すべき課題の1つだと思う。労使コミュニケーションについて、労働組合がある場合と過半数代表者をどう棲み分けていくかはセンシティブな問題。労働組と過半数代表者とは法的に明らかに違うものだが、実態としてどこまで切り分けできるか、協議の内容によって、組合の交渉事項であるか、過半数代表でやるかの切り分けを本当に綺麗にできるかは疑問。
- 労働時間関係のモニタリングでは、すでに安全衛生委員会で長時間労働者の時間外労働の状況は調査・審議されており、これを利用していくというのも1つの方向性としては考えられる。ただ衛生委員会は従業員50人以上の規模のところのみの設置となるため、中小企業を含めた全体的な制度設計を考えると統一的な制度設計が望ましいと思うが、そこに至るプロセスの中での活用が考えられる。
- 過半数組合があれば何の問題もないのかという疑問がある。組合員は大丈夫だと思うが、組合員以外の利益がどの程度反映されているのか、取り込まれているのか実態踏まえて考えていくべき。

# 労使コミュニケーション関係のご意見まとめ（第4回研究会）

## その他労使コミュニケーションについて①

- 従業員代表制の議論はわりと学者主導の感じを抱いているが、現場の労使がその必要性を認識していることが重要。意見集約と労働者内の調整のシステムをどうしていくか考えるときに、集団的な労使コミュニケーションのニーズ自体は労使ともに感じられているのではないかと。
- 集団内部の意見集約をどう行うのかは難しい問題であり、法律で介入することが中々難しい。事例を周知して促進することもとりあえずの方法としてあるのではないかと。個人の利害が多様な場合に、規制の柔軟化を図る対応はなかなか難しい。個人の同意で例外を認めるのか、裁量労働制のように個人の同意と集団合意の両方を必要とするのか、個人の意向の聴取を使用者側に義務付けるのか、特定の類型の労働者代表との協議や協定を要件とするのか。パート法や派遣法も、「過半数を代表するもの」ではなく「過半数を代表すると認められるもの」と規定されており、努力義務となっている。一体どのように運用されており、行政指導はどのようにやっているのか。
- 労働基準法や労働安全衛生法で労使協定や意見聴取の手続はあるが、労働契約法では規定されておらず、契約のルールについては何も担保されていないどう制度化していくか。デジタル化やアルゴリズムによる監視など、複雑なルールを作るときに、国が一律に現場でこうしてくれというのを細かく決めることはできず、労使で話し合って企業の中で導入をしていく。新しく難しい問題になればなるほど、労使コミュニケーションの基盤が重要となる。
- 投資家には情報開示されているものがあるが、従業員に同じ情報を出して説明がなされているのかが制度的に十分担保されていない。働くことに関する情報は従業員にもしっかりと見てもらい納得の上で働いてもらうことが大切ではないかと。中小企業含めて労使コミュニケーションを実体として機能させる基盤を1つ作り、例えば36協定も締結し、新しい技術を職場に導入するときの情報開示も意見も聴くというような基盤を作る制度に切り替えていくべき。
- 集団的な労使コミュニケーションが機能するときに、法律など制度レベルと事実上の問題の2段階がある。事実上のレベルでの労働者の集まりに着目して、うまく使用者に意見を伝えることができるのではないかと。自発的であるが緩い集団が、職場のことをみんな真剣に考え、うまく労働者の意見を集約し、また、企業と労使コミュニケーションを取ることも可能なのではないかと。

# 労使コミュニケーション関係のご意見まとめ（第4回研究会）

## その他労使コミュニケーションについて②

- 労働者のうち、特に30代以上の世代は、労働組合に負のイメージを持つ方も多いのではないかと。会社にもものを申すことが良くない雰囲気があるのではないかと。高校生・大学生については、学校でワークルールを学ぶことができる課程と教材があり、これは良くできている。これがきちんと実装されていけば若い世代は変わっていくと感じる。ベテラン勢については、労使コミュニケーションの阻害要因が何かを調査をした上、阻害要因を取り除く働きかけを検討していくことが必要。
- 今ある組合をみると、一生懸命活動して労働者の代表として機能しつつ、労使協定等でしっかり協議をしながら毎年サインしているところもあれば、組合として存在しつつもほぼなり手がなくなり、活動家が引退して組合として無くなることも現場ではある。日本全体で見たときに、ほとんどの事業場には労働組合がないため、1番目（機能する組合）を邪魔せず、2番目（なり手不足のところ）にその機能を認識させる、3番目（労働組合がない）にもこういうコミュニケーションを取るの大切で、組合を作るのか、ネットワークを構築して横でやりとりをするのか、専門家がサポートするのか等様々な選択肢はあるが、いかにして2番目と3番目を活性化させつつ、1番目を邪魔しないようにするかの制度設計が課題。
- 労働条件の改善を考えたときに、労働者が会社の外に行くこと（exit）で解決するのではなく、ボイスで行ってもらえることは会社にとってメリットのあることであり、人手不足の今の時代重視すべき。その一方で、コミュニケーションをしたくない労働者をどう捉えるのか、どのような企業だと労使コミュニケーションの支援が上手くいくか、それが難しい企業、産業、職場においてどのような手当が必要なのかは分けて考えなければならない問題。
- 労働法の様々なルールが、正規・非正規の不合理な格差になっていないか、就業規則の変更に合理性があるか、解雇が権利濫用にならないかなど、非常に抽象的。こうした規範の適用にあたって、企業が十分にコミュニケーションをした上で決めたルールに基づいて解雇をした場合には、裁判所はその判断を結構尊重しているが、組合がない企業で妥当なルールではあったが使用者が一方的にルールを決めていたような場合には、裁判所はかなり厳しく判断し、解雇権の行使は権利濫用と判断している。外に行くこと（exit）による解決を望む労働者もいるが、そうではない労働者の管理として十分な労使コミュニケーションを取ることが法的安定性につながるという側面はある。