

今後の労働基準関係法制に 経済界として求めること 労働基準関係法制研究会プレゼン

2024年5月10日

一般社団法人日本経済団体連合会

本日お伝えする事項

1. 総論：労働基準関係法制の見直しにあたり経済界として求めること

- (1) わが国が置かれている状況～付加価値増大の必要性～
- (2) 働き方を巡る環境変化
- (3) わが国における企業現場の実態を踏まえた検討の必要性
- (4) 経団連提言「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」（2024年1月）

2. 各論

- (1) 労働時間制度
- (2) 労働基準法における「事業場」の考え方
- (3) 労働基準法の「労働者」について
- (4) 過半数労働者代表者制度の見直しについて

1

総論

労働基準関係法制の見直しにあたり経済界として求めること

(1) わが国が置かれている状況～付加価値増大の必要性～

■ 世界的地位の低下

2023年のわが国GDPは、日本の人口の7割のドイツに抜かれ、世界4位に後退。

■ 日本の制約条件

少子・高齢化、人口減少が急速に進み、成長の大きな阻害要因に。また、わが国は天然資源が乏しい島国という制約条件も。

■ 生産性の低下

日本の生産性は低下傾向にあり、2022年には主要先進7カ国中最下位、OECD中30位に。

時間当たり労働生産性 上位10カ国の変遷

	1970年	1980年	1990年	2000年	2010年	2020年	2022年
1	スイス	スイス	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	アイルランド	アイルランド
2	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ドイツ	ノルウェー	ノルウェー	ルクセンブルク	ノルウェー
3	米国	オランダ	オランダ	ベルギー	米国	ベルギー	ルクセンブルク
4	スウェーデン	スウェーデン	ベルギー	オランダ	アイルランド	ノルウェー	デンマーク
5	カナダ	米国	スイス	スウェーデン	ベルギー	デンマーク	ベルギー
6	オランダ	ベルギー	米国	米国	デンマーク	フランス	スイス
7	オーストラリア	ドイツ	スウェーデン	フランス	スウェーデン	オーストリア	スウェーデン
8	ベルギー	アイスランド	フランス	スイス	オランダ	スウェーデン	オーストリア
9	イタリア	カナダ	ノルウェー	ドイツ	スイス	スイス	米国
10	デンマーク	イタリア	イタリア	デンマーク	フランス	米国	アイスランド
-	日本 (19位)	日本 (20位)	日本 (20位)	日本 (21位)	日本 (20位)	日本 (27位)	日本 (30位)

出典：公益社団法人日本生産性本部HP

(資料) 2023年12月8日時点でOECD等が公表していたデータに基づいて日本生産性本部作成。日本のGDPは、内閣府が12月8日公表の年次推計を反映している。1991年以前のドイツは西ドイツを指すことに留意されたい。

(2) 働き方を巡る環境変化への対応の必要性

- 現行の労働基準法は、工場労働を前提とした画一的な規制。
- 一方、現在は自律的な働き方やテレワークが普及。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度のさらなる活用に向けて、**柔軟な働き方を可能とする労働時間法制が必要**。
- 労働組合の組織率が低下するなか、同一労働同一賃金や働きがい・働きやすさの実現のため、**労使コミュニケーションの充実が必要**。
- 人事機能の集約化やテレワークの普及が進む中、**事業場概念の見直しが必要**。

労働時間制度の適用率

区分	適用労働者割合
フレックスタイム制	10.6%
事業場外みなし労働時間制	7.6%
専門業務型裁量労働制	1.1%
企画業務型裁量労働制	0.2%
高度プロフェッショナル制度	0% (823人)

裁量労働制の適用労働者の満足度は
約8割 (※)
高プロの適用労働者の満足度は、
約9割 (※)
にも関わらず、適用率
がかなり低い
(※) 厚労省「裁量労働制実態調査」、JILPT高度プロフェッショナル制度の適用労働者アンケート調査

(3) わが国における企業現場の実態を踏まえた検討の必要性

- 日本は、小売業やサービス業を中心に、365日・24時間営業などきめ細かいサービスが充実。
- 国を挙げて是正に取り組んでいるものの、依然として民間商取引・公契約における短納期・短工期の慣行が散見。
- 欧州等と異なり、わが国では長時間労働につながる商慣行の見直しが道半ばの状態であることを踏まえた議論が重要。



(1) ~ (3) を踏まえ…

労働者の健康確保のため長時間労働の是正に向けた取り組みを強化することは必要。

一方で、**日本の豊かさ、経済成長につながる視点**からの議論も不可欠。

昨年10月に厚労省が公表した「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」にある、

「守る」と「支える」の両面からバランスの取れた検討を求める。

(4) 「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(2024年1月)

① 今後求められる労働法制の姿

労働法は解釈が明確ではないところも。法的安定性の観点からも、労使で十分に議論して得た結果を最大限尊重すべき。

1

労働者の健康確保は最優先

- 労働者の安全衛生、健康確保等は重要・必要。
- こうした保護法益は堅持。

2

労使自治を重視 法制度はシンプルに

- 労働三権を最大限尊重・適切で丁寧な労使コミュニケーションを確保したうえで、労使自治の内容を重視すべき。
- そのうえで、健康確保措置を法定しつつ、細部は当事者である労使に委ねるべき。

3

時代にあった 制度見直しを

- 働き方のニーズの多様化や企業を取り巻く環境変化などを踏まえ、時代にあった制度見直しの検討を不断に行うべき。

(4) 「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(2024年1月)

②具体的に求める事項

過半数労働組合がある企業対象

1

労働時間規制の デロゲーション の範囲拡大

- 過半数労働組合がある企業の多くでは、定期的な情報共有・協議など労使コミュニケーション体制が整備。
- 各企業にあう働き方がさらに進むよう、十分な協議・健康確保措置を条件に労働時間規制のデロゲーションの範囲拡大をすべき。
- 例えば、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の対象業務については、職種内容や働き方を熟知している個別企業労使が議論し、判断・選択する仕組みにする方が合理的。

※デロゲーション：労働者と事業者との集団的な合意により、各社の実態に応じ、規制の例外を認めること。法定労働時間を超えた時間外労働を許容する36協定の締結が代表例。

(4) 「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(2024年1月)

②具体的に求める事項

過半数労働組合がない企業対象

2

労使協創協議制 (選択制) の創設

- 労働組合の果たす役割は拡大しているが、有期雇用労働者が参加していないところも。
- 労使コミュニケーションの一層の充実に向けて「労使協創協議制」(選択制)を創設すべき。

条件 有期雇用等労働者も含めた全ての労働者から民主的な手続きにより複数人の代表を選出・行政機関による認証を取得・必要十分な情報提供・活動に必要な範囲での便宜供与等。

効果 個々の労働者を規律する契約締結権限の付与や、より厳格な条件の下での就業規則の合理性推定や労働時間のデロゲーションも検討対象。

(4) 「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(2024年1月)

②具体的に求める事項

全企業対象

3

就業規則作成時における
意見聴取等の
単位の見直し

- テレワークの普及で常時事業場に労働者がいない場合もあることから、事業場単位の規制を見直すべき。就業規則の作成や労使協定の締結、労使委員会の決議は企業単位での手続きを可能に。
- 職種内容が異なる社員間の納得感に重きを置き、各企業の労使がそれぞれの職種・個人にあった働き方を選択できるように、議論するテーマに応じて特定の職種の労働者から過半数代表者等を選出し、職種ごとの意見聴取や労使協定の締結等を可能に。

2

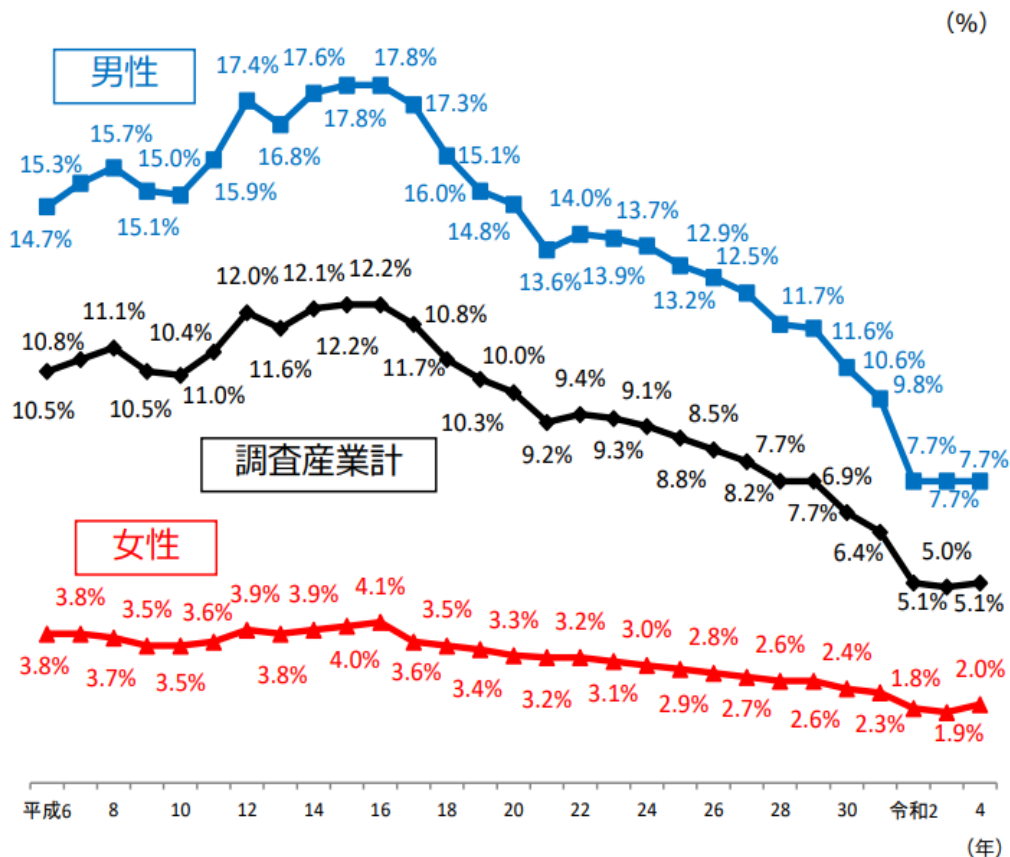
各論

(1) 労働時間制度

① 上限規制のあり方

- 一定の効果があつたと理解。
- 商慣行の是正が道半ばであるなか、罰則付きの強い規制の強化は企業実務への影響が強い。**規制強化には反対。**

男女別月末1週間に60時間以上就業する雇用者数割合の推移
(パートタイム労働者を含む)



出典：第1回労働基準関係法制研究会資料3-2

(資料出所) 総務省「労働力調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。週60時間以上就業する雇用者数割合は、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合である。

(1) 労働時間制度

② インターバル規制

- 上限規制、年休5日の時季指定義務、医師の面接指導等の規制、ハラスメント防止措置等の法令の履行や、深夜回数制限、連続労働制限、各種健康確保措置など企業の自主的取組みも進んでいる中、リコール、復旧等突発的業務、イベント、海外との打ち合わせ等、への対応があるなか、実務上の影響が大きい。
- まずは普及促進を図るべきであり、**画一的な義務化には反対**。

※労働者調査

勤務間インターバルの導入希望

(n=3,000、
SA、単位=%)

勤務間インターバルの導入希望	割合
すでに導入されている	10.8%
これから導入してほしい	22.3%
導入の希望はない	66.9%

柔軟な働き方ができないことを理由にインターバル規制を希望しない労働者が多い

※労働者調査

勤務間インターバルを希望しない理由

(n=2,007、
SA、単位=%)

勤務間インターバルを希望しない理由	割合
休息時間は時間単位年休の取得で確保できているため	20.3%
前日の終業時刻に合わせて翌日の始業時刻を変更することが難しいから	19.5%
繁忙期には休息時間を確保しづらいから	18.8%
休息時間は代休で確保できているため	18.1%
導入によって残業時間が減少し、収入が減るから	14.1%
フレックスタイム制で柔軟に始業時刻を調整できるため	11.5%
海外とのやりとりの必要性があるから	3.7%
その他	8.0%

(1) 労働時間制度

③ 休暇・休日のあり方

ア. 年次有給休暇の年5日の時季指定義務日数拡大

- **年5日の時季指定義務の立法事実は、年休取得年5日未満労働者の長時間労働者割合が高く過重労働防止を図る趣旨（2017年建議）。日数拡大の必要性については、趣旨・データに基づき、極めて慎重な検討が必要**
- 期中に育休復帰した者などに対する5日の年休取得を義務付けは、年休の趣旨に合わないため見直すべき。（経団連の規制改革要望でも主張。）

※労働者調査

年次有給休暇の時季指定義務への意見

(n=3,000、SA、単位=%)

年次有給休暇の時季指定義務への意見	割合
企業が年5日指定するままでよい	24.8%
自らの希望に合わせて自由に取得したいので、企業側で指定する義務を廃止すべき	20.9%
企業側で指定する日数を年6日以上を増やすべき	18.6%
企業側が指定する日数を年4日以下に減らすべき	2.9%
計画年休になっており時季指定されることがない	6.2%
自らの取得日数に関わらず、年5日は企業が一律指定すべき	6.0%
自分の年次有給休暇の付与日数がわからない	20.6%

年5日でよいという意見の方が、年6日以上にすべきという意見より多い

(1) 労働時間制度

③ 休暇・休日のあり方

イ. 年次有給休暇の年初の時季指定制度の導入

- 数万人の従業員がいる企業において、年初に一人ひとり時季指定することは難しい。
- 年初に休暇をとる「季節」を労使で共有する企業はあるものの、後日、具体的な日を指定、修正を行う手間から、全ての企業に適すとは限らない。
- 労働者のニーズにもあわない。
- **計画的な年休取得を促すことの有効性を否定するものではないが、企業実務と労働者のニーズの観点から法制化は反対**

労働者からの声（経団連会員企業へのヒアリングより）

育児や介護における突発事項への対応のため
年休を確保しておきたい



子どもの学校行事など予定が決まったときに休暇
をとりたい（半年ごとに指定等）



(1) 労働時間制度

③ 休暇・休日のあり方

ウ. 4週4休制度

- 過重労働となりうる、恒常的な連続勤務のあり方について議論することに異論はない。
- ただし4週4休制度の**廃止の検討は、導入企業の実態（制度内容、導入割合、導入理由等）を十分に把握・分析し、真に必要な対策は何かという視点から行うことが必要。**

エ. 一斉休憩

- 休憩の**一斉付与義務は撤廃すべき。**
- 個々人の志向・働き方が多様化しているとともに、情報通信技術の進化により、時間や場所にかかわらず働くことが可能（在宅勤務等）となってきた。労務管理の個別化が進展し、かつ自律的に働くことを希望する労働者がいる中で、労働者の主体的な労働時間の配分に制約を課すことから、一律・機械的な休憩の付与はその意義を失っている。

オ. 法定休日を指定した場合における時間外労働のカウントの解釈

- 週休2日制で土曜日を「法定休日」と特定した会社において、ある1週において土曜日に労働し日曜日に休んだ場合、厚労省は、土曜日勤務は時間外労働との解釈をとっている
- この解釈は、振替後の休日が法定休日となるという解釈と矛盾することから、**会社が法定休日を特定した場合の当該労働日の労働は法定休日労働とする解釈を認めるべき。**

(1) 労働時間制度

④ 管理監督者について

- 健康確保の必要性は理解する。
- 要件の明確化には賛同するが、規制強化には反対。

⑤ 労働時間等労働条件の公表について

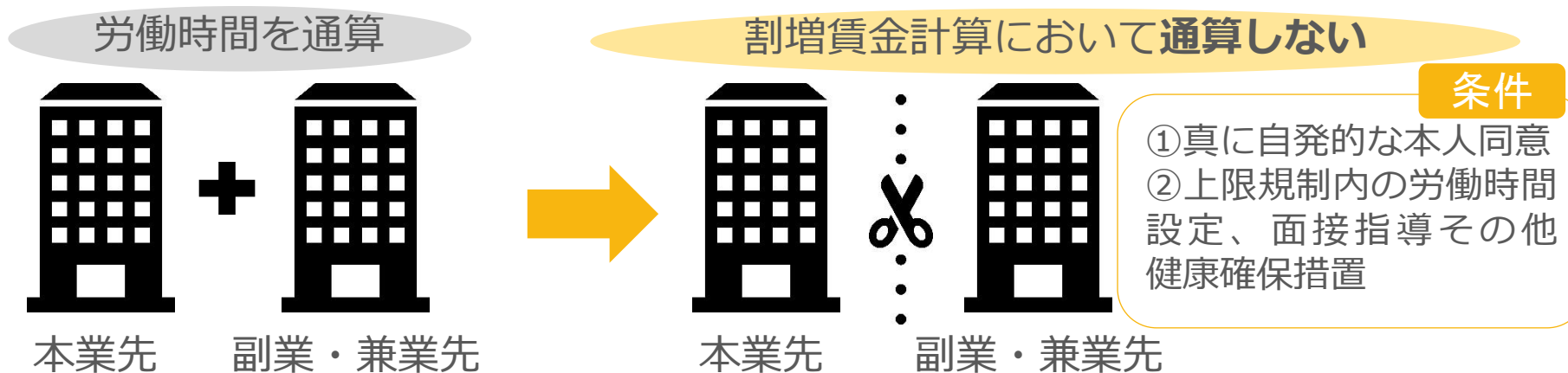
- 女性活躍推進法における男女の賃金差の公表、えるぼし認定制度など、他の法令で公表がされていることとの整理が必要。
- また、数字が一人歩きしかねないという問題などを踏まえ、慎重な検討が必要。

(1) 労働時間制度

⑥ 副業・兼業の推進に向けた割増賃金規制について

- 現行制度下では、例えば本業の所定労働時間が1日8時間、週40時間の場合、副業先における就労のすべての時間に割増賃金が発生。副業に従事している社員からも、割増賃金が適用されることで副業先の他の社員に気を遣ってしまうなどの声がある
- 真に自発的な本人同意があり、健康確保を適切に行っている場合は、**副業・兼業を行う労働者の割増賃金を計算するにあたって、本業と副業・兼業それぞれの事業場での労働時間を通算しないこととすべき**。(経団連の規制改革要望でも主張)

副業・兼業の推進に向けた見直し (労基法第37条第1項等)

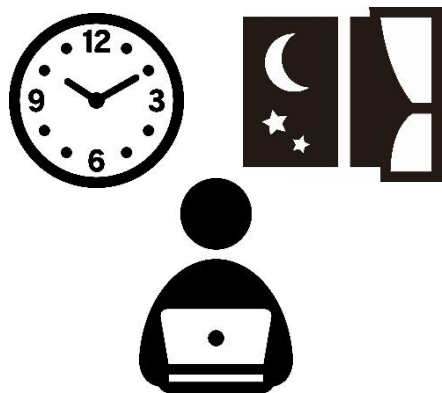


(1) 労働時間制度

⑦ 深夜労働の割増賃金規制について

- 在宅勤務の普及により、日中に介護等のために中抜けをするなど柔軟な働き方が定着。夜間も含め就労時間帯を主体的に決めたいという在宅勤務者のニーズはあるものの、深夜労働規制が適用されており、深夜労働を認めにくい。
- 真に自発的な本人の同意や適切な健康確保措置を条件に、自律的に働く裁量労働制やフレックスタイム制適用者が在宅勤務を行う際には、回数制限など一定の要件のもとで**深夜割増賃金規制を適用しないこと等とすべき**。(経団連の規制改革要望でも主張)

深夜労働に関する規制の見直し (労基法第37条第4項)



深夜割増賃金規制を適用しない等
(各月の回数制限あり。
労働時間が1日8時間を超えた場合は
通常通り割増賃金支払い)

条件

- ① 真に自発的な本人同意
- ② フレックスタイム制または裁量労働制適用者
- ③ 在宅勤務
- ④ 健康確保措置

(2) 労働基準法における「事業場」の考え方

(3) 労働基準法の「労働者」について

(2) 労働基準法における「事業場」の考え方

- 現在の事業場単位の規制は見直すべき。
- 人事機能が地域拠点や本社に集約され、各事業場に人事担当者がいないケースも増加しており、現行法が制定された当初とは状況が異なる。
- **企業単位の届出手続きの範囲拡大に止まらず、就業規則など統一的扱いが求められるものを中心に、意見聴取や労使協定締結の手続きについても企業単位を認めるべき。**

※ 上述の経団連「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」（9頁）参照

(3) 労働基準法の「労働者」について

- 業務委託契約を締結して就労している方々の労働者性が判断しやすい、支援・相談体制の強化が重要。
- 個人事業者に対する保護強化については、労災特別加入制度の対象業務拡大、個人事業者に対する労働安全衛生上の対策、フリーランス新法など、適宜、必要な措置を講ずるアプローチが有効。

(4) 過半数労働者代表者制度の見直しについて

- 制度の見直しの必要性は十分理解できる。
- 過半数組合がない企業において、労使での適切かつ丁寧な話し合いのもと、よりよい働き方を実現したいと考えている企業はある。
- 労働組合の組織率の低下傾向等を踏まえると、過半数代表者に、広く労働者の意見を吸い上げる役割を担わせる必要性は高まっている。
- ただし、過半数労働者のなり手が少ないとされる中、過半数労働者代表者の**複数人選出義務化等は反対**。
- まずは、意見集約のためのメール利用等、**過半数代表者への便宜供与措置の実施を前提に、労働者から意見聴取する仕組みを優先して検討すべき**。