



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準法における「事業」について

2 労働基準法における「事業」について

○「事業」の概念について

- 労働基準法の適用単位としての「事業」の意義は、第8条の規定が削除されても第9条の条文に引き継がれて今日も存続し、重要な意義を持ち続けている。

○ 事業場単位の法適用の在り方について

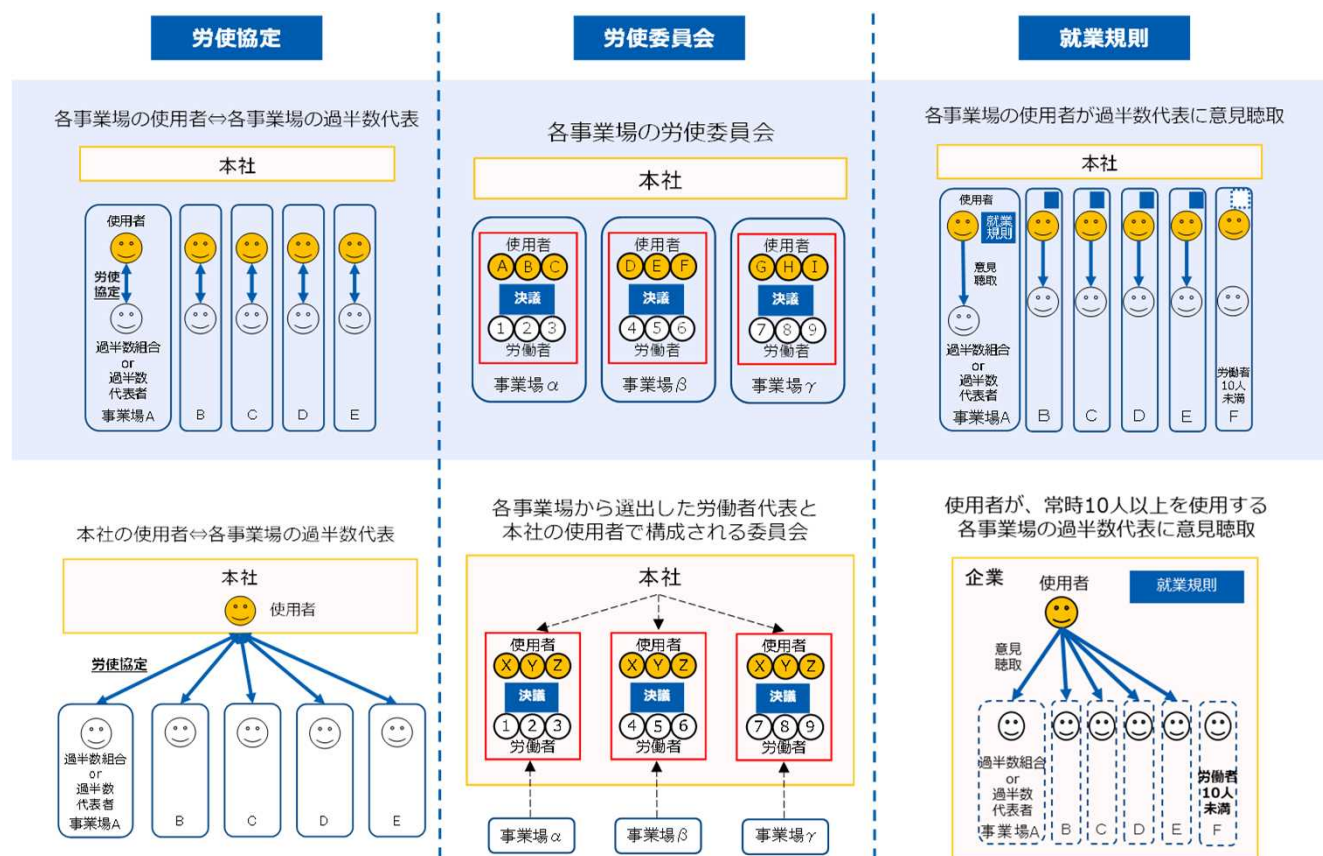
- 労働基準法が事業（場）単位適用原則を前提として設計されていること、労働基準法の地域的適用範囲を画定し、監督・指導の有効性を担保するに当たって、場所的概念として「事業」ないし事業場が引き続き有効であることを踏まえると、現時点では、引き続き、事業場単位を原則として維持しつつ、企業単位や複数事業場単位で同一の労働条件が定められるような場合であって、企業単位や複数事業場単位で適切な労使コミュニケーションが行われるときは、労使の合意により、手続を企業単位や複数事業場単位で行うことも選択肢になることを明らかにすることが考えられる。
- 法制度の実効的な適用を確保するという観点から、労働基準関係法制における「事業」の概念については、将来的な労使コミュニケーションの在り方も含め検討していく必要がある。例えば、労働者性の研究を継続的に行う場において、「事業」の概念との関係を含めて議論を行うなど、早期に検討に着手することが必要と考える。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

- 次の図に示すように、事業場単位の労使合意を前提としつつ、手続をある程度まとめて行うことは現行法上許容されており、その点を明らかにすることが考えられる。
- 一方で、複数事業場をまとめて手続を行うことについての提案が使用者が行うことは許容されるとしても、事業場の過半数代表がこれを拒否する場合には、原則どおり事業場単位で労使協議を行うこととなる。その際、過半数代表の持つ機能と権限を、過半数代表が正しく認識できるよう、個別事業場単位で労使協議を行うことができる旨の明確化と周知徹底が必要であると考えられる。



労働基準法の「事業」について①

「事業」の概念は、様々な場面で問題となり得るが、例えば次の場面において重要性を有していると考えられる。

- ① 労働基準法は、場所的単位としての「事業」ないし事業場を単位として適用され（事業（場）単位適用原則）、その結果、「事業」の種類・規模・場所等により、法律上使用者に課せられる義務の内容が異なる場合がある。また、使用者と過半数代表との労使協定の締結の場所的単位も事業場となる。
- ② 労働基準法第9条において、労働基準法が適用される「労働者」については「事業」に使用される者であることが要件とされており、「事業」に使用される労働者に労働基準法を適用しないこととする場合については、労働基準法第116条第2項で「同居の親族のみを使用する事業・・・については、適用しない」と適用除外規定が設けられている。
- ③ 「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。
- ④ 「事業」が日本に存在しない場合は、その「事業」には労働基準法の適用が及ばない。

なお、労働安全衛生法や最低賃金法等の労働保護法についても、労働基準法と同様の適用の仕組みが採用されている。

労働基準法の「事業」について②

労働基準法第9条に規定する「事業又は事務所」については、①事業又は事務所とは何かという問題と、②適用の単位の問題がある。

①「事業又は事務所」とは何か

事業という以上は、まず業として継続的に行われるものであることを要するであろう。営利の目的をもって行われるものはもちろん、営利の目的のないもの、例えば社会事業団体や宗教団体が行う継続的活動も、やはり事業に該当する。結局、社会通念上業として行っていると認められるものはすべて含まれる。

②「適用の単位」の問題

解釈例規では、「個々の事業に対して労働基準法を適用するに際しては、当該事業の名称又は経営主体等にかかわることなく、相関連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を定めること」（解釈例規）とされている。

事業とは、「工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではない」（解釈例規）とされており、事業が一カ所で行われる場合は問題ないが、経営上は一体であるが本社・支店・工場・病院等がある場合には、適用単位が問題となる。

「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べきもので、同一場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とする」（解釈例規）とされているが、実情に合わない場合は、同一場所にある部門でも分けて適用することもある。ただし、個々の労働者の業務による分割は認められない。なお、「出張所、支所等で規模が小さく組織的関連ないし事務能力を勘案して一の事業という程度の独立性のないもの」の場合は「直近上位の機構と一括して一の事業として扱うこと」（解釈例規）としている。

以上から、事業は主として場所的観念で決定されるが、従業員規模、労働者及び労務管理の区分の有無、組織的関連ないし事務能力等も総合して個々の事業の適用単位が決定され、その一単位が「事業」としてその適用単位となる。

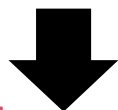
（出典）厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 上巻』株式会社労務行政（2022年）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

※ 解釈例規とは、昭和22年9月13日発基17号、昭和23年3月31日基発511号、昭和33年2月13日基発90号、昭和63年3月14日基発150号、平成11年3月31日基発168号をいう。

労働基準監督署が指導を行う際の取り扱いについて

労働基準監督署による事業場単位の指導

- ・労働基準監督署は、所在地ごとに事業場を管轄し、指導を行っており、現在、全国321の労働基準監督署が置かれている。
- ・一の事業場として認められない場合には、直近上位の事業場を管轄する労働基準監督署が指導を行う。



労働基準監督署においては、事業場単位の指導を原則としつつ、企業への指導が有効なものについては、企業単位での指導を行っている。

労働基準監督署による企業単位の指導

・就業規則の本社一括届出に関する本社への指導

(複数の事業場を有する企業等では、企業全体で統一的に適用される就業規則を定める場合が見られるが、このような場合の就業規則に係る指導については、各事業場それぞれに対して行うより、いわゆる本社機能を有する事業場を介して行う方が、より実効ある指導が可能となる)

・違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた企業に対する指導・公表制度

(複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業において、経営トップが当該企業の違法な長時間労働などの問題点を十分理解した上で、全社的な早期是正に向けた取組を行い、企業全体の法定労働条件の確保・改善を図る)

・長時間労働を原因とする過労死等を繰り返し発生させた企業への指導

(同一企業に属する事業場(本社又は傘下事業場)において、過労死等の労災保険給付支給決定が繰り返し行われ、企業全体の取組として、長時間労働の是正、過重労働による健康障害防止又はメンタルヘルス対策が特に必要と認められる企業に対して、「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導を実施する)

企業における届出の本社一括化の状況

- 36協定届や就業規則届など、労働基準法において使用者に行政官庁への届出を義務付けているものについては、事業場単位でそれぞれの所在地を管轄する労働基準監督署に届け出る必要があるが、事業場側の届出事務の簡素化の観点から、一部の手続について、一定の条件に該当する場合には、本社において各事業場の届出を一括して本社の所在地を管轄する労働基準監督署に届け出ること（本社一括届出）が認められている。
- 電子申請において本社一括の届出が占める割合は、36協定届は50.10%、就業規則届は79.78%（令和4年）と、多くの企業に利用されている。

36協定の本社一括の電子申請件数の推移

	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
全申請件数（紙＋電子）	1,678,583	1,775,045	1,846,322	1,894,292	1,977,300
電子申請件数	16,115	33,499	73,708	261,181	427,488
電子申請率	0.96%	1.89%	3.99%	13.79%	21.62%
本社一括（電子）	1,908	3,850	7,704	109,280	214,181
電子申請の本社一括割合	11.84%	11.49%	10.45%	41.84%	50.10%

就業規則の本社一括の電子申請件数の推移

	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
全申請件数（紙＋電子）	778,993	800,832	844,223	922,936	1,118,639
電子申請件数	21,463	34,111	81,990	213,674	432,270
電子申請率	2.76%	4.26%	9.71%	23.15%	38.64%
本社一括（電子）	17,063	24,555	62,509	176,158	344,867
電子申請の本社一括割合	79.50%	71.99%	76.24%	82.44%	79.78%

※36協定届（協定当事者が同一の場合に限る）、就業規則届については、紙での本社一括届出も可能であるが、この件数は上記に含まれない。

本社一括届出が可能な手続（労働基準法）

労使協定

手続	本社一括届出の条件	参考事項
第32条の2第1項（1か月単位の変形労働時間制）の協定届	- 事業の種類 - 事業の名称 - 事業の所在地（電話番号） - 常時使用する労働者数 - 該当労働者数（満18歳未満の者） - 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	- 労使協定により導入する場合に届出が義務付けられている。 - 令和6年2月23日から。 ※電子申請の場合に限る。
第32条の4第1項・第2項（1年単位の変形労働時間制）の協定届		- 令和5年2月27日から。 ※電子申請の場合に限る。
第32条の5第1項（1週間単位の変形労働時間制）の協定届	- 事業の種類 - 事業の名称 - 事業の所在地（電話番号） - 常時使用する労働者数 - 該当労働者数（満18歳以上の者） - 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	- 令和6年2月23日から。 ※電子申請の場合に限る。
第38条の2第1項・第2項（事業場外労働に関するみなし労働時間制）の協定届	- 事業の種類 - 事業の名称 - 事業の所在地（電話番号） - 該当労働者数 36協定の届出年月日 - 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	- 労使協定を締結する場合に届出が義務付けられているが、労働基準法施行規則により、労使協定で定める時間が法定労働時間以下である場合には、届け出る必要がないとされている。 - 令和6年2月23日から。 ※電子申請の場合に限る。
第38条の3第1項（専門業務型裁量労働制）の協定届	- 労働保険番号 - 事業の種類 - 事業の名称 - 事業の所在地（電話番号） - 該当労働者数 36協定の届出年月日 - 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	- 令和6年2月23日から。 ※電子申請の場合に限る。
第36条第1項・第3項・第5項（時間外・休日労働協定（36協定））の協定届	- 労働保険番号 - 事業の種類 - 事業の名称 - 事業の所在地（電話番号） - 労働者数（満18歳以上の者） - 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者 ※ <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	- 平成15年2月15日（電子申請は平成17年3月28日）から。 - 令和3年3月から、電子申請の場合に限り、協定の労働者代表が事業場ごとに異なっても本社一括届出を可能としている。紙の場合は、協定当事者が共通した1つの過半数労働組合であることが引き続き必要。

本社一括届出が可能な手続（労働基準法）

労使委員会

手続	本社一括届出の条件	参考事項
第38条の4第1項・第2項（企画業務型裁量労働制）の決議届	- 労働保険番号 - 事業の種類 事業の名称 事業の所在地（電話番号） - 常時使用する労働者数 労働者数 - 決議の成立年月日 36協定の届出年月日 - 委員会の委員数 - 任期を定めて指名された労働者側委員の氏名、任期 - その他委員の氏名 - 委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合の名称又は過半数代表者の職名及び氏名 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	- 令和6年2月23日から。 ※電子申請の場合に限る。
第38条の4第1項・第2項（企画業務型裁量労働制）の報告（第38条の4第4項）	- 労働保険番号 - 事業の種類 事業の名称 事業の所在地（電話番号） - 常時使用する労働者数 制度の適用労働者数 - 同意した労働者数（同意を撤回した労働者数） - 労働者の1か月の労働時間の状況 - 労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	- 令和6年2月23日から。 ※電子申請の場合に限る。

就業規則

手続	本社一括届出の条件	参考事項
第89条（就業規則の作成及び届出の義務）の届出	①本社で作成された就業規則と各事業場の就業規則の内容が同一であること ②各事業場分の労働者代表の意見書が添付されていること <u>のいずれも満たしていること</u>	- 平成15年2月15日（電子申請は平成16年4月1日）から。 - 常時10人以上の労働者を使用する使用者に届出が義務付けられている。