

労働条件分科会におけるこれまでの意見

(※) 第200回労働条件分科会（令和7年6月16日）までの御意見

労働条件分科会（第202回）

令和7年9月4日

資料
No. 3

労働基準法における「労働者」

※順不同

- ・プラットフォームを通じた労働や、雇用類似の働き方といった労働法の保護を受けることができない働き方が増えているのは問題。労働者性研究会ではこういう実態をしっかりと検証し、より多くの方が労働法の保護を享受できるような観点から議論を行ってほしい。検討に当たっては、就業者の労務提供等の実態も踏まえて、使用者、発注元企業等が負うべき雇用・使用者責任の明確化についても議論を深める必要があるのではないかと。また、労働者概念を拡大してもなお、労働者性が認められない就業者は存在するため、働き方に応じた保護方策も考えていくべき。
- ・労働者性研究会の議論状況について、内容によっては分科会で報告・共有してもらい、必要に応じて議論したい。
- ・契約は業務委託契約だけれども、実際は労働契約という場合に、労働者としての保護がしっかりと受けられるようにすることは大前提。フリーランスの方々がもしかしたら自分は労働者かもしれないと考えられるようにすることと、疑問に思ったときにどこに相談すればよいかかわかるようにすることも大切。
- ・労働者性の要件を拡大して個人事業者の一部に労働基準法等を適用するようなアプローチが我が国のフリーランスの働き方に関する多様なニーズに合致しているのかどうか。これは極めて慎重に議論しないといけないのではないかと。保護すべき内容を具体的に特定した上で、必要な手当てを行うというアプローチが現実的であり、適当ではないかと。
- ・立証責任の転換の仕組みを議論する際には慎重な検討をお願いしたい。男女雇用機会均等法には立証責任の転換規定というのがあるが、これは強い立法事実があって措置されたもの。安易に広げるべきではなく、裁判例の蓄積の少ない我が国で、立証責任の転換の前提となる要件をつくれるかどうかも含めて慎重に議論をお願いしたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

家事使用人

※順不同

- ・実質的な働き方の変化や国際的な動向を踏まえると、家事使用人に対する適用除外規定は廃止すべき時期に来ているのではないかと。その際、どのように規制を適用し、履行確保を図っていくかについては、適用除外の一部見直しではなく、まずは労働基準法をしっかりと適用し、その上で、実効性を高めていくためにどうすべきかという視点で個別の論点について丁寧に議論を深めていくべき。
- ・労使への十分な支援もなく単に労働基準法を適用するだけでは、違法な状況をなおざりにしておくことにもなりかねず、個別の課題についてどのように対応していくかということはしっかり考えていく必要がある。また、労働時間把握やストレスチェックも含めて、厚生労働省や国でツールなどを作り提供することも考えられる。海外の事例やデータも踏まえながら検討していければと思う。
- ・家事使用人をめぐる近年の実態の変化を踏まえれば、通常の労働関係とは異なった特徴を有するという適用除外規定の趣旨・目的が今なお妥当するとは言いがたく、労働基準法を適用する方向性を示した労働基準関係法制研究会の報告書の方向性に賛同。一方で、安衛法の措置や労災保険料の申告・納付等について、視線を下げた議論が必要。労働基準法第116条第2項の適用除外規定を単に削除するのではなく、行政の監督や指導、個人家庭に家事使用人を紹介する事業者が果たすべき役割も含めて、どうすれば実効性のある保護が可能になるのかという観点から議論することが大切。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労働基準法における「事業」

※順不同

- ・ 36協定について、本社一括届出にするために、短絡的に一律の上限時間数で締結をしようとする行為が促される懸念がある。例外である時間外・休日労働を抑制させるための手続であり、それを事務負担軽減のために形骸化させてはならず、本社一括届出の場合であっても、労基署による牽制機能が低下することのないような対策が必要。
- ・ 労働基準法の適用単位は今後も事業場単位を堅持すべきであり、企業単位化は行うべきでない。フルリモートの勤務であっても、現状の取扱いで支障はなく、労務管理もできていることから、労基法の適用単位を見直す必要はない。
- ・ 労使協定等の締結にかかる協議について、複数の事業場分をまとめて行うことが現行法上許容されているとしても、このような簡易な手続を行政が推奨しているかのような発信をすべきではない。事業場ごとに協議して当該事業場に相応しい協定を締結し、日々モニタリング・点検されることが重要であり、事務手続が煩雑であることを理由に本来の制度趣旨を歪めるべきではない。職場ごとの実態について丁寧に労働者の声を集約できる事業場単位の原則を徹底していくことが重要。
- ・ 事業場単位の大きくくり化などの使用者の恣意的な運用が実際に行われている。企業単位化は、過半数代表者の意見を聞けばそれで足りるといった集团的労使関係の形骸化を招きかねない。企業単位化を積極的に認めることで、さらなる濫用や弊害が生じ、企業と労働組合のパワーバランスにも影響が出る。労働者の生の声が企業に届かなくなることで、結果として企業の持続可能性も低下してしまうため、慎重に検討すべき。事業場単位という考え方は今後も維持すべきであり、恣意的な運用を防止するための対策を検討すべき。
- ・ 企業単位化については、同意や協議をより実質的なものにするという観点で考えるべきであり、事務の繁雑さという話とは次元が異なる。事業場ごとに個別性の高い36協定等を除き、あくまでも統一的な内容について、事業場を超える形での協定の締結が認められるべき。労使の同意を前提に、過半数代表者が十分な説明を受け、実質的な労使協議が行える環境であれば、事業場単位に縛られる必要はない。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・労働組合の活性化と過半数代表者の機能の改善に関する議論を行った上で、労使の意見を踏まえて諸外国のような労働者代表制の導入検討まで視野に入れた議論ができるとよい。
- ・デロゲーションの拡大は労基法の存在意義を否定するものだと考える。労使コミュニケーションの充実は労働基準法制を土台としつつ、より働きやすい職場環境を整備するために必要なものであり、決してデロゲーションをしやすくするためのものではない。
- ・過半数代表者の適正選出と基盤整備は着実に前進をさせていく必要がある。
- ・集团的労使関係の中核的役割を果たすのは、労働三権を背景として労働条件設定機能が与えられている労働組合であり、たとえ過半数代表者の適正化を図ったとしても労働組合の代わりにはなり得ない。組合の組織率低下に危機感を持ち、組織化により一層取り組む必要があるが、労働政策としても、労働組合が十全に機能を発揮できるような環境整備を図るべき。
- ・デロゲーションを念頭に置いたような新たな枠組みではなく、その中核を担う労働組合の活性化策の検討こそ行うべき。まずは過半数代表者の適正化に向けた法改正などの改善策を進めることが急務であり、過半数代表者の適正選出と基盤強化が着実に進むよう議論を深めていくべき。
- ・労働基準法は労使が合意したとしても引下げや緩和ができない最低基準を定めた強行法規であるという原則を軸に今後の議論を深めていく必要がある。その根幹を揺るがすようなデロゲーションの拡大等は、行うべきではない。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・日常的にやり取りをしていない方と対峙して、事業場に関する率直な意見を出し合えるのか疑問に感じる。労使協議と協定締結の本質を踏まえ、集団的な労使協議の形骸化につながらないようにすべき。働き方、業務内容、人員構成などは職場ごとに異なるので、各事業場でしっかりと協議していくことが重要。
- ・労働組合や過半数代表者の役割、その活性化の検討も当然必要であるが、同時に新たな制度やバリエーションを増やしていくことについて、将来に先送りせず検討すべき時期に来ているのではないか。「労働者集団と使用者との合意と、労働契約の規律との関係について、長期的な課題として議論」とあるが、過半数労働組合がない事業場でも、恒常的かつ実質的な形で労使コミュニケーションを行っている実態があれば、まずはこうした企業において制度として認めていくことなども検討すべき時期に来ている。
- ・「労使協創協議制」のような制度の創設について、労使コミュニケーションを活発化させる方策として重要だと考えており、議論を行いたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・ある程度の規模がある事業場における意見集約を過半数代表者が行う場合のイメージが分からない。労働組合が、組合員が多数いる企業でどのように意見を集約し、会社への要求として統一していくのか、可能であれば情報提供してほしい。
- ・厚生労働行政モニターアンケート調査結果について、「過半数代表者としての職務が負担」との意見が見られる。過半数代表者の時間外の仕事が増えることや本来の業務に支障を与えることは、できる限り避けるのが労使双方にとって望ましい。ほぼ新入社員の方が任命され、職務に集中できないことがあったとの意見もあった。新入社員を選出すること自体は許容されるだろうが、代表にふさわしい者を選出するよう、選出する側の意識改善も必要。一方、過半数代表者として信頼できるという労働者は、多くの場合、使用者からの信頼も厚く、過半数代表の業務と本来業務により業務過多になることが予想される。過半数代表者に対する業務調整を含めた使用者の配慮の必要性がある。
- ・議論の視点として、情報提供や意見集約のルート进行分析すると、過半数代表者が選ばれる前は、使用者と事業場の労働者集団という関係において行われるが、過半数代表者が選ばれた後は、使用者－過半数代表者という関係と、過半数代表者－事業場の労働者集団という2つの関係において行われることとなる。また、過半数代表者が事業場の労働者から集約する意見・情報の中身は、過半数代表者が締結しようとしている協定の適否に関する意見と、過半数代表者が協定の適否を判断するために必要な働き方の実態についての情報という2つの異なる性質のものに整理できる。
- ・労働者が過半数代表者を選出する際に、その候補者が選出された場合に、どのような労使協定の締結に向けて使用者と交渉するのかについて明らかにする制度的担保が無い。民主的選出は当然のことであるが、その上で、何を以て労働者が候補者に票を投じ、又は信任するのかという根拠が無い状態で、選出手続きが行われることとなっているのではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・労使コミュニケーションの第一次的な担い手が労働組合であるべきということについて異論はない。一方で、労働組合のない企業が非常に増えている中で労使コミュニケーションをどのように図っていくかということも同時に課題。労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例が挙げられているが、ほとんどが小規模事業所であり、社長と従業員の直接面談など、直接的な手法でコミュニケーションが図られている。事業場の規模が大きくなればなるほど直接のコミュニケーションではなく代表や機関を設けて意見集約等を行うステップが必要となるはずであり、今後、複数代表制や、複数事業場での一括手続が望ましいかなどを考えていく上では、一定規模の企業を想定したコミュニケーションの事例という資料もあればありがたい。
- ・過半数労働組合がないことで、継続的な労使コミュニケーションの基盤が無い事業場でも、過半数代表者が任期制の下で継続的に職務を担うことで、様々な経験・知識が蓄積されるため、任期制は一つの在り方として考えられる。他方で、同じ者がずっと過半数代表者を担うというのも問題がある。任期制の場合、どれぐらいの任期で選ばれることが多いのか、データがあればお聞きしたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・時代や働き方は変化しているが、労使の交渉力には未だ厳然たる格差がある。その中で労働組合は、労働三権を背景として、労使対等の立場で協議・交渉を行うために労働者が自主的に団結した組織であり、労使コミュニケーションの中核的担い手であると考えている。労働組合の重要性は数字でも明らかになっており、賃上げ率や労使関係の安定性、紛争の未然防止という観点でも役割を果たしている。組織化は我々自らが率先して取り組むものであるが、行政としても労働組合の重要性をアピールするようなワークルール教育の充実や、労働組合の有無に関する情報開示の充実も含め、労働組合の活性化につながる政策を講じていただきたい。まずは、現状の施策の全体像を把握できる資料を提示してほしい。
- ・過半数代表者の選出の適正化が重要。それを制度的に担保するために、労基則の選出手続に関する規定は法律に格上げすべき。現在の労基則でも、過半数代表者は、管理監督者でないこと、挙手等の方法により選出されること、不利益取扱いの禁止などが定められているが、これらに加えて、協定内容の事前開示や立候補者への所信表明機会の提供、直接無記名投票選挙の実施など、民主的な方法での実施を義務化し、手続に瑕疵があった場合には協定が無効になるということを法律で明確にすることが重要。
- ・従業員の声を集めるのが過半数代表者自らでなくてもよいのではないかということについて、例えば会社側が集めたアンケートを過半数代表者に提供する場合、会社のバイアスがかかったり、会社側の提供された提案と異なる考えを持っていても、断りにくくなるというような懸念もあり、慎重に考える必要がある。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・「労使協創協議制」は、過半数労働組合のない職場で一定の認証を受けた者にデロゲーションなどの権限を付与する仕組みと理解した。団結権等の基盤を有していない仕組みの下で対等な労使交渉というのが本当に担保されるのか、また、労働者の意見反映が十分になされるのかというところは非常に疑問。選択制であっても、いわゆるデロゲーションを念頭に設置させることも考慮すると、使用者と労働者の間の厳然たる力関係がある中で使用者による導入が強行されるのではないかとということも非常に懸念される。労働組合による対等な労使関係の構築を促進するのが重要。
- ・労働組合以外の複線型の集团的労使コミュニケーションについては、団結権等の基盤を有しない組織は使用者側の言いなりになるのではないかと考えており、今、実際に過半数代表者が機能していないことがそのことの証明になる。
- ・過半数代表が関与する制度の縮減については、過半数代表は、本来あくまでも法定基準の解除機能のみを持っていると考えており、現在の労働条件設定機能まで一部有しているのは適切ではなく、縮減を検討すべき。
- ・経団連の「労使協創協議制」について、労働組合以外が集团的な契約を結んではいけないのかという点を検討する必要があるとのことだったが、適当ではない。認証を受けていればよいということではなく、労働三権を背景とした労働組合こそが労使対等の下で議論できると考えており、だからこそ労働組合をいかに活性化していくか、労働組合を基本とした労使コミュニケーションをしっかりと充実させていくかという視点で議論すべき。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・労働組合には職場の生の声が上がってくることが大きな強みであり、労働組合が現場の声を察知し、集团的労使関係の枠組みの中で課題を解決していくことが可能。通信工事の人身事故撲滅に向けた安全対策について労使で徹底したコミュニケーションを取っている。組合役員が現場にヒアリングに赴き、事故発生の要因の確認、過去の同様の事故の再発防止策の浸透状況を聞き取って労使での安全協議に活かしている。発注者、元請会社、協力会社までの労使が一堂に会して議論を行う。また、中小の加盟組合の事例では、コロナ禍において、休業補償などに関する団体交渉と並行して、労働組合の独自のネットワークを通じた販路の拡大などに取り組み、経営危機を乗り越えた実績もある。このように労働組合が重要な役割を発揮した事例についても広く収集し、周知・啓発に努めることで、労働組合の組織化や組織拡大の後押しを行政としても行うべき。
- ・過半数代表制の権能について、そもそも労基法制定当時には、労働組合の組織率は約5割にも達し、上昇傾向にあった中で、過半数代表者はあくまで例外、補完的なものとして設けられ、現在に至ったものであると認識。その後、労働組合の組織率の低下が続く一方で、過半数代表者が関与する労働関係法令等が大幅に増加しており、今や過大な役割や責任を負うようになっている。過半数代表が関与する制度を縮減する方向で検討する必要があるのではないか。
- ・労基法において過半数代表制について定義規定を置いた上で、現在の労基則の規定の厳格化を行った上で法律に格上げする必要がある。特に選出手続については、2018年の省令改正で「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」との文言が追加されたが、いまだに挙手などの民主的手続を経ずに過半数代表者に選出されるケースや、信任投票における無投票の場合を信任とみなすケースなども一定数見られる。部長、工場長、支店長クラスという一般で考えると管理監督者に属するのではないかというような役職の方が過半数代表者になっている実態もある。少なくとも裁判例などを踏まえて、選挙などを経ずに選出された者や無投票を信任とみなすといった方法は認められないことを明確に示すべき。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・過半数代表者の選出が必要となる場合は使用者側がイニシアチブを持っており、会社からの提案前に労働者側が自主的、主体的に過半数代表者を選出することは基本的に想定されない。また、労働者側が過半数代表者の選挙や選挙後の事務を全て担うということも現実的ではない。使用者が選出手続に一定関与したり、選出後、一定の配慮をするということは妥当。選出の際には事業所内に周知したり、イントラネットなどの活用を認めることは考えられる。ただし、関与や配慮という名の下に使用者が過度に過半数代表者に介入することは避けるべき。例えば過半数代表者が職場の労働者の意見集約をする際に、会社側が意見集約の窓口となることは不適當。過半数代表者に対する不利益取扱いの禁止が大変重要。現在の労基則では、「不利益な取扱いをしないようにしなければならない」という曖昧な表現にとどまっている。この規定については、過半数代表者に関する不利益取扱いは許されないということの趣旨をより一層明確化した上で、労基法に格上げする必要がある。
- ・情報提供については、協定内容の適否を判断するための労働時間等の情報の事前開示に加えて、過半数労働組合や過半数代表者が労働者の意見集約を行うために必要不可欠となる情報、例えば協定内容の提案の裏づけとなる名簿やデータなどについても、その提供を使用者の責務として明確に位置付ける必要がある。働き方が大きく変わる中で、メールやチャットなどが極めて重要なコミュニケーションの手段となっている。しかし、現場では、今でも会社側から労働組合や過半数代表者にメールアドレスなどの情報を提供してもらえない、あるいは限定的な情報提供にとどまるといったような実態も見受けられる。集团的労使関係の意義は、個別労使関係では困難な、多様な労働者の声を調整することで、より正しい労使の判断を促すということであり、多様な労働者の声を集めるためのコミュニケーション手段の確保は重要。負担だから意見集約しなくてもいいというのではなく、その負担を軽減するような仕組みをぜひ検討いただきたい。意見集約については労働組合であっても時間と労力を非常に要するもの。通常業務に上乗せして労働時間外などに職務を重ねるということになれば、相当に負担が大きくなる。そういったことを踏まえれば、負担軽減に向けては一層の使用者からの支援や配慮の充実が必要であるし、それは必ずしも過半数代表だけではなく、過半数労組が過半数代表である場合も含めて、労組法の不当労働行為との関係性も念頭に置きながら、ぜひ議論を深めていきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・ 不適切な方法で選出された過半数代表者について、連合の2024年調査でも、36協定の締結に当たり、不適切な方法で選出された過半数代表者が5割超との結果が出ている。過半数代表者が不適切な方法で選出されている職場が非常に多く、制度が形骸化していると言わざるを得ない。そうした状況を早急に是正していきたい。その上で、不適切な方法で選出された過半数代表者との間で締結された労使協定等の効力については、現行制度上は必ずしも明確にはなっていないと考えている。裁判で争われれば、過半数代表者の要件を満たさない者が締結当事者である場合、当該協定は無効と判断されるが、裁判まで至るケースは極めてまれである。選出手続に問題があった場合には当該協定は無効になることを法律で明確に定めるべき。
- ・ 過半数代表者の教育・研修の機会について、選ばれた過半数代表者が自らの責任と役割をしっかりと自覚した上で職務を果たせるよう環境整備を図る必要がある。厚生労働行政モニター調査結果については、「過半数代表者がどういうものか知らなかった」との回答が半数に上っている。適正選出が進んでいない実態も踏まえれば、改めて過半数代表制の内容を広く労使に周知することが必要であり、過半数代表の運用、過半数代表者の役割や職務などに関する教材作成や研修機会を設けるなどしていただきたい。
- ・ 過半数代表者に対する相談支援について、過半数代表者となった労働者が困ったときに相談できる環境整備も重要。労働組合としても連合や産業別労働組合で相談を受け付けており、今後も継続的に取り組んでいくが、行政としても相談体制や窓口の整備充実を一層図っていただきたい。また、過半数代表の適正運用の観点からもワークルール教育の推進が必要である。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・厚生労働行政モニター調査結果からは、過半数代表者を知らなかったという者や過半数代表者がどのようなものか知らなかったという回答が一定割合存在することが分かる。選出結果は周知されてよいものだと思われ、また、選出目的の明示のみでは過半数代表というものを理解することが難しいということを示唆する結果であり、現在条文上必ずしも明らかになっていない過半数代表者の意義・役割を明らかにすることが考えられる。ただし、意見集約を行う主体は必ずしも過半数代表者に限られるものではないと考えており、例えば会社が社員アンケートを実施し、その結果を過半数代表者に共有する場合や、過半数労働組合がある会社で、組合員が過半数を占めていない一部事業場において意見集約を労働組合が担っているというような場合も考えられる。重要なのは、過半数代表者が社員の意見を踏まえた上で合意や意見表明を行うことであり、例えば過半数代表者自らが意見を集めるということ自体を過半数代表者の役割等に位置付けることについては、慎重に考える必要がある。
- ・労使コミュニケーションの促進・活性化について、学校教育等において、労働組合の役割についての理解を広げる周知・啓発活動や、過半数代表者についての知識を習得できる機会の確保が重要。
- ・労働組合はないものの十分協議を行っている企業の事例や、労働組合がない企業において労使協議機関がある事業所が16.8%となっている（厚生労働省「令和元年労使コミュニケーション調査」）ことを踏まえると、労使コミュニケーションの成熟度や企業の置かれている実態は多様であることを前提に複線的な労使コミュニケーションの促進・活性化策を考えることが重要。経団連では、過半数組合がない企業の労使における意見集約や協議を促す一助として、一定の法定要件の下、任意の仕組みとして「労使協創協議制」を提案している。具体的には、有期雇用等労働者も含め、雇用している全ての労働者の中から民主的な手続により複数人を選出した上で、行政機関による認証を取得すること、必要な情報提供と定期的な協議を実施すること、また、活動に必要な範囲で便宜供与を行うことなどを条件に、集团的に労働契約を締結する権限を付与してはどうかという提案。今後、多様な社員が同じ職場で働き、社員の間で利益調整が求められる場面も増えてくる可能性もあろうかと思うので、労使コミュニケーションの促進・活性化策の一つとして有効だと考えている。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・「労使協創協議制」については、デロゲーションではなく集団的な契約の話であり、強行法規に違反しない形で労使で集団的に契約を結ぶ話として申し上げたことを補足させていただく。その上で、労働組合が結ぶ労働協約は、個別契約の強い効果が認められている。これは第一に、スト権を背景にして労使対等の立場で契約を締結することができるということ。第二に、個別契約というのは強行法規に抵触しない範囲で労働者の自由意思の中で締結する。ほかは特段の要件は課されていないというようなことも理由になっているのではないかと考えている。他方で、「労使協創協議制」の場合、行政機関による認証取得や不利益取扱いの禁止、必要な情報提供といった条件を付加した上で、労働協約よりも弱い効果で集団的な労働契約を締結するというイメージ。労使委員会の仕組みなどを考えると、労基法は労使間の交渉の差があるということを前提にしつつも、労使対等性をゼロかイチかでは考えておらず、段階的、グラデエートに労使対等性を考えているのではないか。いずれにしても、恒常的かつ自主的に協議して合意した内容を集団的な契約という形で締結することは自然な話だと思っており、話し合っただけで決めたということは望ましい契約と言えるのではないかと考えているところ。もちろん、契約の効力の優劣の議論とか、労使リバランスのための要件をどうするか、こういう議論は当然詰めなければいけないが、本当に労働組合以外は集団的な契約を結んではいけないのかどうか、これについてはしっかりと議論させていただきたい。
- ・厚生労働行政モニター調査結果の「IV.過半数代表者としての職務のために行った準備や活動」と「V.過半数代表者として職務を行うための使用者側と協議・意見交換」とのクロス集計によって、十分な協議・意見交換を行った場合にどのようなことが行われたか見られれば、使コミュニケーションの促進・活性化を議論する上で参考になると思う。
- ・過半数代表を選ぶ際には、透明性や公正性が求められるところ、使用者は過半数代表者の選出について、その環境整備を担う立場にはあるのだろうと思う。例えば、投票の場や投票に関わるグループウェアやソフトの提供、社員への周知といった適切な関与が必要。また、過半数代表者の役割としては協定の締結が中心となるが、協定の内容の理解のためにも、使用者が、業務の実態や残業時間の状況といった必要な情報について、個人情報や企業内部の情報に配慮しつつ、周知、情報共有していくことは必要。一方、中小零細企業では過半数代表者を選出していないという例もかなり多く見られる。過半数代表者の選出の必要性の理解を広げる必要がある。中小企業だと、大企業より労働組合も少なく、過半数代表の意義というのはこれから高まっていくので、まず理解の浸透が必要。
- ・複数代表者を選出した場合には、複数の代表者が共同で一代表者としての役割を担うのか、それぞれの代表者がそれぞれ代表権を有するのか、どちらになるのか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・労働組合の活性化に向けて学校教育において労働組合の役割などを伝える取組を一層進める政策支援は考えられてよい。一方で、労働組合の組織率は低下傾向にある中で、労働組合以外の代表、一定の組織による労使コミュニケーションの促進・活性化策を複線型で同時に検討することが重要なのではないかと。労働組合以外の代表者を通じて実質的な協議が行われている実態が少なからずあり、好事例の周知などを通じて促進・活性化していく取組も検討すべき。また、既に企業実態として恒常的かつ実質的に協議を行っているような労使に対しては、一定の要件の下、集団的な労使の契約を締結できるようにするなど、インセンティブを与えるといったことも促進・活性化につながる。各社、各職場における労使コミュニケーションの成熟度というのは多様であり、その多様な労使コミュニケーションの担い手を想定して、成熟度に応じた多様な促進・活性化をしっかりと検討する必要がある。
- ・過半数代表者を選出する前の段階で過半数代表者に諮る内容を開示することについて、例えば就業規則の見直しなど、選出時点で内容が決まっていないケースも実務的には想定される。また、企業によっては労働条件について過半数代表者と協議しながら決めていくケースも想定される中で、いきなり会社案が出されるということが実態に合わない場合もあるのではないかと。
- ・厚生労働行政モニター調査結果からは、既に46%の方が過半数代表者としての職務・活動について負担を感じているという結果。これを踏まえると、例えば立候補する機会の付与、所信表明機会の付与など、こういったものを推奨した場合、さらに負担が大きくなって過半数代表者の成り手がますます減ってしまうのではないかと懸念される。そういったことも考える必要があるのではないかと。
- ・過半数代表制を減らすべき、縮減すべきという意見に関しては、労働基準法では原則を示しつつ、企業や労働者の実情に合わせて代替調整する仕組みが盛り込まれている。その代替調整はあくまでも法定要件の下で認められるものであり、その全体をもって最低基準であると捉えるべき。原則的なルールだけでは現場の実情に合った運用が困難になるということもあるので、過半数代表制が利用される数については縮減すべきでない。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・小規模企業においては、一般的に経営者と従業員の距離が非常に近く、率直な意見を交わすことができる一方、近いがゆえに言いたいことが言えないことがあるというのもまた事実。状況によって、事業所によって、業種業態によっても大きく異なる。過半数代表者の選出について、特に小規模事業者においては、事業主以外、従業員全員が横並び、上下関係がないという状況が非常に多い。その場合、従業員側で自発的に代表者を選ぶことはなかなか難しい状況であり、一定程度の事業主側の関与は必要。企業によって状況が様々だということを前提にして考えると、規則等によって一律な対応を求めるだけではなく、今回のような事例を通じて企業の特性に応じた対応や得られる効果を共有しながら、過半数代表者の適正選出、労使コミュニケーションの環境整備を促していくことが重要。
- ・過半数代表者の選出手続について、使用者が指名しているケースなどがまだ一定数あるという部分はしっかり対応していかなければならない。選出方法について、企業実態に応じて、投票や挙手ということだけではなく、信任や話し合いなども含めて、様々な方法を堅持していくべき。例えば無記名投票とか、何か一つの方法に限定するということについては慎重に考えるべき。信任候補者の定め方について、信任それ自体は適正に行われている限りにおいては問題ないと思うが、会社指名にならないようには当然注意する必要があり、例えば法令遵守を徹底するために、何らかのガイドラインを明確にしていくことは重要。例えば会社が労働者に対して過半数代表者の役割、あるいはメリット、意義などを伝えて候補者になってもらうよう促すことや、候補者に対して信任の投票の手続を労働者側でやってもいいし、あるいは会社が行ってもこれは民主的な手続に当たるとか、逆に候補者に反対する人だけ投票してくださいといったやり方は民主的な手続ではないとか、こうした明確化、ガイドラインを設けていくことで適切な信任と認められる範囲をしっかりと周知していくのがよいのだろう。
- ・過半数代表者に対しての情報提供について、例えば36協定の締結の際などに労働時間の実態などのデータを過半数代表者の方に提供するということは当然望ましいが、そのタイミングは、締結する前、締結するに際してやり取りをしていくことが重要であり、必ずしも選出前に情報提供することが望ましいかどうかは、選出するタイミングや実態に即して考えていくべき。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・過半数代表者の46%が活動に負担を感じているというモニター調査結果があった。36協定の締結のために職場の時間外労働、休日労働の状況を確認することも、中心的な役割の一つだと思うが、それを負担に感じているというようなコメントも見受けられることを踏まえると、全ての過半数代表者に対してモニタリングの機能・役割まで負わせることには慎重な議論が必要。他方で、恒常的かつ実質的に協議が行われているような過半数代表ないし過半数代表組織というのがもしあるのであれば、ここは協議に必要な範囲で情報提供をしっかりとやっていくことが望ましく、広く周知していくことが重要。
- ・便宜供与の趣旨は、例えばIT環境の提供のように、過半数代表者が主体的に活動を行う際のサポートだと思う。あくまで主体的な活動が前提にあるものであり、過半数代表者の活動を強要するようなことにならないように、主体的な活動を前提にして、便宜供与は「可能である」という位置付けにするのが適当ではないか。過半数代表者の活動は法定のものであるということに立ち返ると、これが業務に当たるかどうかという観点も含めて、取扱いの明確化をしていく必要がある。次に、どこまでの範囲が便宜供与なのかについては、例えば会社と意見交換、協議する時間の賃金保障は当然あっていいと思う。ただ、一般的に労組法で認められていないような範囲に関しての賃金保障は慎重に考えたほうがよい。あくまで労使コミュニケーションの成熟度が高く過半数代表者が主体的に活動を行っているような企業については、積極的に便宜供与を行うということがあってよいのではないかと。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・集团的労使コミュニケーションの中核的担い手が労働組合であることについては意見が一致している。労働三権は憲法で保障されているということにとどまらず、それらの権利をどのように行使するのも含めてしっかりと周知啓発をする必要がある。例えば労働組合の結成や組織運営、団体交渉、不当労働行為の禁止なども含めた実践的な内容もしっかりと啓発することが重要。経営者など、使用者の立場にある方を含めた周知啓発は、行政でなければ十分にリーチできないところもあると考えており、学校教育段階からしっかりワークルールや、労働組合の役割や重要性、また、労働組合と過半数代表者の役割の違いも含めて、教育や啓発に取り組んでほしい。
- ・集团的労使コミュニケーションの中核的役割を担う労働組合は、労働組合法に基づき民主的な組織運営を行うことが制度上也担保されており、争議権なども認められている。今回の議論は、過半数代表者の権限の強化ではなく、あくまでも不適切な運用を是正するというものであることは共有しておきたい。その上で、過半数代表者にどのような配慮や便宜供与を認めるかは、労働組合法の支配介入規定との関係も含めて多角的に検討する必要がある。使用者の配慮と不当労働行為との関係に関する裁判例や学説、さらに諸外国での取扱いも含めて資料を提供してほしい。
- ・過半数代表者に対する不利益取扱いの禁止は法律で明確に示すべき。曖昧な表現は避けて分かりやすいものにしていくべき。また、過半数代表者だけではなく、代表者になろうとした者も含める形での規制が必要。また、過半数代表者の義務をルール化する場合には、使用者による配慮がどういう形であっても必要になる。使用者側の便宜供与についても、明確に分かりやすいラインを設ける形で示すことが重要。
- ・デュアルチャネルであるフランスやドイツなどでは産業別組合が主流であり、国によって権限に強弱があっても、労組以外の従業員代表機関は補完的な機能であるということには留意する必要がある。いずれの国においても憲法や法律で団結権等を保障し、そうした権利を有する労働組合が中核であることには変わりがない。労働組合の組織率の向上や活性化に向けては、労働組合を通じた労使コミュニケーションに関する好事例を行政でも集約し、労働組合の役割やその効果に関する研究成果とともに広く労使に周知していく取組も重要ではないか。例えばアメリカでは連邦財務省が2023年に組合賃金プレミアムなど、労働組合が中間層形成に果たす役割や効果を検証して報告書を公表していることなども参考になる。また、日本でも賃上げについては2024年度の労働経済白書などで組合効果が示されているため、こうした点の周知もお願いしたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・過半数代表者の役割、職務などについての研修、教材提供などの充実に加えて、労働委員会などの行政や労働組合を中心とした相談窓口の整備も進めることが重要。なお、労働基準関係法制研究会報告によると、相談支援の対象として外部専門家という記述もあるが、一部の社会保険労務士による不当労働行為が問題となっており、慎重に考えるべき。あくまで相談支援の主体は行政であるべき。加えて、選出手続や活動を行っていく中で何らかの紛争が生じた場合において、労働者が救済を求めることができる仕組みについても検討が必要。
- ・現行制度上、任期制や複数制は否定されていないことから、そうした選択肢を取り入れることを明示することは否定しない。ただ、その場合であっても選出や協定締結手続、代表者が異動・退職した場合の取扱い、さらには任期など運用上明確にしておくべき論点も少なくない。過半数代表制の基盤強化の内容との関係も含めた検討が必要。例えば36協定や就業規則の意見聴取といった過半数代表者の選出が必要となる事案が発生する都度、当該事案に関して事業場の全労働者を代表にするにふさわしい者が立候補し、使用者が結ぼうとしている協定に対して賛成なのか、反対なのかも含めて所信表明を行い、直接無記名選挙を行うという厳格な手続にのっとって選出されるならば、常設化や複数化しておくべき理由は乏しい。厳格かつ適正な選出手続を整備することによって過半数代表者が適切に活動するための環境整備の在り方を最優先で議論すべき。
- ・個別労使の取組の中で様々な労使コミュニケーションの工夫がなされていること自体を否定するものではないが、連合に加盟する労働組合の企業においても社員会組織が賃金交渉などの団体交渉の一環とも受け取れる活動を行っている事案があるという声も聞く。労使コミュニケーションの中核である労働組合の組織化や、その活動を確実に保障するためにも、社員親睦会などの社内機関を労使交渉の一方の担い手として労働条件設定機能などの労働組合の役割、機能の一部を代替させることや、その団体との協議に何らかの法的な効果などを生じさせることなど、法制度の中に位置付けるべきではない。加えて、そうした不適切な運用を防止するためにも、労働組合だけが担い得る役割や機能についての正しい理解が進むよう、広く労使に周知啓発を図っていくべき。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・労働基準関係法制研究会報告書では、事業場単位の合意を前提にしつつ、手続をある程度まとめて行うことは今でも許容されており、その点を明らかにすることが考えられるという書きぶりで、具体的なイメージが記載されている。このイメージ図を見ると、労使協定や就業規則の意見聴取自体を一本化するのではなく、事業場単位で個別に締結をするが、使用者側が本社の担当者などになるということを表しているのだと理解している。事業場の実態も十分に理解できているか分からない本社の担当者が、過半数代表と実のある協議ができるのかどうかは甚だ疑問であり、望ましくない。また、過半数代表は拒否する場合には、その原則どおり事業場単位で労使協議を行うとあるが、労使間に交渉力の差があることを考えると、実際に拒否することは困難なのではないか。また、使用者側が本社の担当者などになるということと、手続を一括で行うということは本来別問題であり、行政として複数事業場での一括手続ができることを安易に発信すると、易きに流れるのは想像に難くない。事業場単位でその現場の実情に即した課題を労使で丁寧に協議をしている職場はあり、その取組を後退させるようなことは行うべきではない。本来の制度趣旨を踏まえ、職場ごとに労働者側も使用者側もその実情を踏まえた対応ができるよう、事業場単位の原則を徹底するべき。
- ・労働組合がどのように職場の意見を集約しているのかについて、基本的にはそれぞれの現場、労使の工夫によって意見集約を行っている。オンラインでの対話会や、アンケート、チャット、アプリなども使いながら意見集約などにも取り組んでいる。また、フェイス・トゥ・フェイスでの意見交換が一番お互いの思いが伝わるのではないかとということで、今もこだわって職場での対面の対話会に力を入れている。当然事業場によっては輪番の勤務があったり、始業の時間帯も部課ごとに異なったりしているため、そういった対話会も1日に複数回、お昼休みに開催したり、あるいは終業時間後もそれぞれ分刻みで開催するというような丁寧な対応を心がけており、そういった工夫の中で職場の様々な意見を聞き取っている。仮に大きな労働条件の変更を伴うような施策があった場合、労働組合としての考え方をまとめて会社に対処している。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・現在、事業場単位の大規模化や集約化が一部で進んでおり、一つの事業場の労働者数が場合によっては数千人になる実態もある。多様な労働者からの現場の声が届きにくくなるため、課題を十分に労使で共有できない事態を危惧しており、集团的労使関係の形骸化を招きかねない事業場単位での大規模化はなされないようにすべき。事業場は、一定の場所において相関連する組織の下に業として継続的に行われる作業の一体とされているが、この定義自体が必ずしも明確ではないことによって、大規模化などの運用を招いているのではないかと。改めて明確化することによって、適正な運用がなされるよう対策を講じるべき。また、労働基準関係法制研究会報告書の中では、集团的労使コミュニケーションの4類型が記載されており、過半数代表との労使協定により、個別の実情に合わせて、法所定要件の下で法定基準を調整・代替し、モニタリングや苦情処理などの機能を持つということが示されている。個別の実情に合わせた調整・代替と、この現場のモニタリングがセットで労使コミュニケーションとして機能するため、企業単位での手続を積極的に進めていくと、労使協議の形骸化を加速させることにもなりかねない。事業場単位での協議や手続を行うという考え方については、今後も維持すべき。
- ・複数事業場の手続を一括で行えば横の連携が急に可能になるわけではない。複数事業場単位で行うことを拒否することを選択できるようにしても、実際には非常に難しいのではないかと。本部の担当のほう詳しいので、その方に質疑をしながら理解を深めていくという意見もあったが、労働条件を決めるために、どういうことを決めていくのかということを考える場であるため、実質的な協議が進むような取組をしなければいけない。その際、本部の方たちは法的な部分は詳しいと思うが、現場の実態は現場にいるマネジャーといった方たちが熟知しているわけであり、それぞれの事業場単位でしっかりと議論を進めていくことが重要。むしろ、現場に近い単位で意見集約を行って協議することが望ましいということ厚労省として推奨していくべき。
- ・労働組合がある場所では組合員がどうかにかかわらず、組合として意見はきちんと集約をしながら交渉している。いろいろなコミュニケーションの在り方があることは否定しないが、過半数代表というのは労働条件の解除の部分だけを担い、一方で、組合は労働条件の設定をするという役割がある。そういった役割の違いがある中で、ややもするとそういった機能を持っていない組織が団体交渉の一環とも受け取れるような活動をする事自体きちんと考えないといけない。過半数代表者の適正化は重要だが、過度な役割を与えるということではないと考えている。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・例えば36協定を締結する場面において、労働者の意見を集めて様々な方法でそれを参考に過半数代表者が36協定を締結することは望ましい。ただ、労働基準関係法制研究会の報告書が「公正代表義務」という表現で義務という点を強調している点については賛成しかねる。一点目の理由として、仮に自ら意見集約をするということがルール化されるような場合には、過半数労働者の方が負担に感じ、さらになり手が現れなくなることを強く懸念している。二点目の理由として、労働基準法は事業主に義務を課す法律で、労働者に義務を課すことが法体系上適切かどうかという問題もある。三点目の理由として、仮に過半数代表者ないし過半数労働組合が全労働者の代表として意見集約することについて義務という形で措置されることになれば、意見集約が行われない形で労使協定が結ばれたときに、協定が無効になる事態が生じかねない。会社側が何も意見集約に関与できないままに労使協定が無効になるということについて、強い懸念を持っている。したがって、義務とすることは避け、労使コミュニケーションの成熟度、これは各社・各職場で多様であるので、そのことを前提に、社員の意見集約は多様で柔軟な方法を認め、かつガイドラインのようなソフトな措置から検討することが望ましい。
- ・便宜供与について、便宜供与を可能にすること、その範囲を明らかにするということによいのではないか。各事業場で便宜供与を与えるかどうか、その内容を明確にしておかないと、後々紛争の要因にもなりかねない。また、労使コミュニケーションの成熟度が高い職場では、任意に過半数代表者を複数選出することもあり得るかもしれないが、その場合、その役割、複数選出した方がどの役割をそれぞれ担うのかしっかり明確にしておかないと、これもまた紛争が生じかねない。紛争予防の観点からは、過半数代表者と集団的な契約を結んでいくことが有効と考えており、そうした契約ができるということの明確化や、何らかの制度的な担保が必要ではないか。
- ・中小企業といっても規模、性格、風土が多様。それに伴って労使コミュニケーションも多様な形が存在している。意見集約、便宜供与等においては、労働基準法によって画一的な在り方を定義すると、これまで企業風土等に合わせて多様な労使コミュニケーションが形成されていたものが阻害される懸念がある。法での規定はあくまでも不利益取扱いの禁止等の最低限にとどめ、それ以外はガイドライン等による周知啓発のほうがなじむのではないか。労働者の働くニーズはかつていないほど多様化が進んでいる。多様で柔軟な働き方が設定できるような環境整備が必要で、そのために労組の組織率が低い中小企業においては、過半数代表者の機能強化による労使コミュニケーション活性化は不可欠。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・十分な協議・意見交換には従業員の意見を集めるということが大切。ただ、労使のコミュニケーションは、事業場によってその成熟度や在り方はまちまち。そういった中で、従業員の意見を集めれば十分な協議・意見交換が進むとまでは言い切れない。
- ・過半数代表者の活動に関する相談・紛争解決の仕組みについて、労使双方が相談できる体制を整えることは重要であるため賛成。一方、例えば36協定について過半数代表者が協定時間を短くするならば合意するといった紛争が起こったとき、それに対応することを考えると、職場によって労使コミュニケーションの在り方はまちまちだが、こういった利益紛争について、例えばあっせんなどの紛争解決の仕組みが機能するか、また、労働委員会が適当なのかといった点は、今後議論をしていく必要があるのではないかと。
- ・過半数代表者の人数について、実際には1名が主なのだろうが、制度運用上、補助者やアドバイザー的な存在を定めていくことは合理的。過半数代表の役割として、最終的な協定の締結となる権限は1名に集約すべきであり、その責任の所在は明確にしておくことが必要ではないか。また、長期的に同一人物が代表を務めると、形骸化の恐れがあるため、1年程度の任期を定めて労使協定の締結のたびに見直すことも必要。
- ・36協定などについては、事業場ごとに業務内容や職種などが異なり、内容も異なることもあると思うが、就業規則などについては、企業全体で事業場によらず統一的に設定、変更、運用することが多いのではないかと。使用者側が就業規則の意見聴取などの手続を一括化することができるという選択肢を明確化することは、手続と実態を合わせていく上でも非常に納得感のある仕組みになるのではないかと。また、こうした点は労働者側のほうでもメリットは十分ある。本社の担当者が就業規則の内容に詳しい場合や、複数の過半数代表者が集まることで発言しやすい雰囲気になること、代表者同士の横の連携、情報交換も期待できる。個別の事業場単位で労使協議を行うことができること、当事者の希望に応じて各事業場の使用者側の担当者が同席できることを周知した上で、使用者側の担当が事業場を横断的にまとめて対応することも明確化するのは非常に重要ではないかと。日常的な協議をやり取りしていないと率直な意見交換は難しいのではないかと懸念もあると思う。そういう懸念の当たる職場においては、事業場ごとの手続を選択できるようにするという選択肢を持っておくということでも足りるのではないかと。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

労使コミュニケーションの在り方

- ・一括手続について、各事業所の方の意見をしっかりと集約した上で、例えば就業規則等について意見が取りまとめられて出されることは重要。ただ、職場の実態は様々であり、個別の意見を聞くというよりは、例えば有期・パートの方が多い事業場と正規の方が多い事業場などを全体として意見を集約することで、よりよい意見が出ることも考えられるのではないか。全てが全て、本社一括の届出がよいと申し上げるつもりは決してないが、実際に行われている手続に合わせることや、将来を見据えた在り方として選択肢を増やすことは、ぜひ検討してほしい。
- ・組合のないところは労働条件を労使で話し合って決めてはいけないのかどうか。団体交渉はあくまでも労働組合法上のワーディングであるため、当然組合でしか団体交渉できないということは重々理解している。その上で、組合がないところと何らか労働条件について労使で話し合いをしてはいけないのか、個別労働者と会社とは個別契約を結んでいるが、集団では全く結べないのかという問題提起である。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

総論、時間外・休日労働時間の上限規制

※順不同

- ・働き方改革関連法の施行以降、労使で長時間労働是正に向けて取組は推進しているものの、いまだ過労死等がなくなる現状を直視すれば、むしろ報告書では今後の検討課題とされている上限規制の強化こそ積極的に検討する必要がある。
- ・働き方の見直しでまず重要な視点というのは働き過ぎの防止であると捉えている。職場での取組みを裏づけ、後押しする法規制がどうあるべきかということを議論すべき。
- ・長時間労働に依存した文化がなくなったかという点を決してそうではなく、過労死や過労自殺が増加傾向にある実態を見据えて、いかに働き過ぎを防止し、労働者の健康と命を守るかという点を議論の出発点とすべき。
- ・過労死ラインレベルである上限規制を超えて働かせたり、ただでさえ低い割増賃金の支払い逃れの働き方を認めるようなことは全く認められない。2017年の労使合意の精神を踏まえて働き方改革の一層の前進を図るべき。
- ・36協定の締結割合が5割を切るという調査結果は、時間外労働の実勢とかけ離れているのではないかという印象。36協定を含めた法内容を改めて周知するとともに、法令遵守をしっかりと徹底することと、過半数代表者の適正化など、36協定の適切な締結に向けて実効性ある法対応を検討すべきではないか。
- ・今回の事業所調査では、「労働時間の適正な把握」が調査項目にない。労働時間が把握されていなければ長時間労働の是正などはなし得ないため、その方法も含めた労働時間把握義務の履行状況が分かるデータなどを示してほしい。
- ・時間外労働時間と法定休日労働時間の合計時間数を見ると、いまだ法令違反の事例があるということは重く受け止める必要がある。一方で、80時間、100時間の基準内には収まってきているということで、現行の上限規制は一定程度職場に定着しているとも言えると思う。今後は、まだ残っている法令違反をしっかりと根絶していくことも重要であり、また、今の上限規制が一定程度定着していることも踏まえて、長時間労働の是正のさらなる取組の強化に向けて、上限規制を計画的・段階的に見直していくことが重要。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

総論、時間外・休日労働時間の上限規制

※順不同

- ・働き方改革関連法の施行以降、我が国全体の時間外、休日労働は緩やかに減少しており、制度見直しそのものと、各社の働き方改革の取組が相まって一定の効果が上がっていると評価している。
- ・企業の現場において働き方に対する意識改革が進み、業務プロセスの見直しや業務効率化を通じ、労働時間削減の方向につながっている。一方、制度の見直しの検討にあたっては、商慣行の是正がまだ道半ばであるという実態に十分配慮して進めるべき。
- ・引き続き長時間労働の是正に取り組むべきだが、人手不足の中小企業の現状を注視して必要な支援策を講じていただきたい。運輸、建設、エッセンシャル産業など、業種や規模によって状況が異なることから、統計調査の更なる分析が必要。
- ・家事関連時間に男女の偏りがあるというデータについて、家事と仕事に充てられる時間の合計は男女で概ね一定であることを踏まえると、上限規制を現状のまま維持するとしても、その枠内で、育児、家事、介護等との関係を考え、労働時間を短くしていく取組を継続的に行っていくことが重要。
- ・小規模な事業所では労働時間の短縮が難しく特別な配慮が必要との指摘については、人手不足だから長く働かせるというのではなく、仕事量の工夫などにより、働きやすい環境をつくっていくことが重要。
- ・労働者に多様性がある中、望ましい働き方とやってはいけない働き方との線引きは難しい。また、健康確保のみならずワークライフバランスも労働基準法の検討の中で考慮することとした場合、望ましいワークライフバランスについては丁寧な議論が必要。
- ・労働時間の規制の強化によって働きがい失われる事態が生じているとの指摘について、データ等の根拠を示してほしい。例えばヨーロッパなどでは日本より労働時間規制が厳しい国は多いが、そのような国で働きがいを持てていないというわけではないと思う。法改正直後の短期的な要素であるのか、より構造的な要素として考えられているのか、併せて示していただけると、今後インターバル規制の議論においても有益ではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

総論、時間外・休日労働時間の上限規制

※順不同

- ・現状の上限規制は過労死認定基準を踏まえたぎりぎりの水準であり、2017年の労使合意の精神に基づき短縮に向けた議論をすべき。現状、一般労働者の総実労働時間は長期的には低下傾向だが、直近5年は横ばいで、産業別にはかなりばらつきがある。精神障害の労災請求件数は増加しており、脳・心臓疾患の労災請求件数は2023年では増加している。労使合意で目指してきた働き方改革が定着しているとは言えない。健康確保の観点から一歩進め、ワークライフバランスの取れた豊かな生活の実現を目指していくことも含めて、働き方改革をさらに推し進め、法制面での取組を再強化することが重要であり、上限規制の水準を段階的、計画的に引き下げていくようなプログラムを打ち出していくことが必要。
- ・長く働きたい者もいるという指摘について、過労死ラインの水準である上限規制を超えて長時間労働をしたいという労働者のニーズはない。たとえ希望する労働者に限定して長時間労働を認めることとしたとしても、長時間働く方が結果的に評価され、法定労働時間の中で効率よく生産性をもって働く工夫をしている労働者の方が職場に居づらくなったり、結果的に長時間労働に引っ張られるようになるのは想像に難くない。働きがいに名を借りた規制緩和はすべきではない。
- ・現在の上限規制は過労死ラインの水準であり、それを超えるような働き方をさせてはならない。学生から、長時間働けることしか売りがないので長時間働きたいとの声があるとの指摘について、若い方たちにそのように思わせてしまっていることが問題であり、そういった考え方を我々が変革していくというメッセージを打ち出すことが必要。
- ・上限規制によって労働時間の短縮に向けた取組が進んだという声が多く上がっており、労使の取組をさらに後押ししていく観点からも、一層の短縮に向けて取り組むことが必要。上限規制の実効性を高めるために、労働時間の把握が確実に行われることが重要だが、いまだにずさんな労働時間管理が多い。結果として、割増賃金を含めた法規制の潜脱がなされているおそれがあり、また、団体交渉、また司法の場でも労働者側が長時間労働を立証することが難しくなっている。労働時間の適正把握の実効性の向上に向けて、罰則等も含めた更なる規制の強化を行うべきではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

総論、時間外・休日労働時間の上限規制

※順不同

- ・男女別の労働時間の推移を見ると、いまだに男性のほうが総実労働時間や、長時間労働者の割合が高い。ワークライフバランスの実現とともに、女性のさらなる活躍を促進する観点からも、長時間労働の是正の必要性はますます高まっている。OECDによる国際比較でも、諸外国と比べて、日本は男性の家事、育児、介護等の時間が圧倒的に少ない状況であり、年齢階級別就業率では女性の就業率は総じて高くなっている一方で、女性の正規雇用比率についてL字カーブの解消には至っていない。性別にかかわらず働くことを希望する者が安心して働き続けられる環境整備に向けて、性別役割分担意識の払拭はもとより、長時間労働の是正を強力に進めるため上限規制の一層の強化が不可欠。単に健康を害さなければよいのではなく、豊かな生活を送ることができる社会を目指すことが真の意味での働き方改革ではないか。
- ・特別条項の締結は、本来は通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合に限られるが、連合の調査結果でも、圧倒的多数が特別条項付の協定を締結している現状がある。特別条項の締結が少なくなるよう、対策を講じていく必要があるのではないか。
- ・中小企業は慢性的な人手不足であり、特にサービス業や建設業は深刻な状況。上限規制内での運営が困難な事業所も多数存在している。労働時間削減に取り組む余力が乏しい小規模企業では、業務の集約や分担が難しい。特に受注型の産業等は、繁忙期は制約が生じやすく、省力化機械やIT機器を導入することや残業に依存しない体制構築が必要と考えてはいるが、外注化するにしてもコストがかかる等、色々な要因があるため、現状、時間外労働の上限規制を引き下げる必要はないのではないか。また、業況は様々あると思うが、せっかく働き方改革を進めてきたところ、業種による例外はつくらないようにしていただきたい。
- ・業種・業態によっては長時間労働につながる商慣行がまだまだ残っており、一社、一業界だけではなかなか対応できない実態もある。そういった事情も含めて、一つ一つの検討項目ごとに議論するだけでなく、全体の見直しの中で、トータルで議論していくという視点を持って議論していくことが重要。
- ・残業時間を増やしたいという方の理由で最も多いのは残業代を増やしたいからということだが、自分のペースで仕事をしたいから、業務を通じて知識や経験・スキルを高めたいから、仕事の完成度や業績をより高めたいからという方もおり、回答が少ないからということで議論から外すのは望ましくなく、働き方に関する多様な価値観をしっかりと受け止めて議論していくべき。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

総論、時間外・休日労働時間の上限規制

※順不同

- ・時間外・休日労働時間の上限規制の効果は一定程度表れていると感じている。ただし、産業によって労働時間の実態が大きく異なっており、例えば運輸業・郵便業では、長時間労働の割合は減少傾向にあるものの、いまだに他の産業よりも高い。適正な対価を伴わない附随的な作業や時間指定などが効率化を妨げている。その解決には荷主、お客様企業の協力が必要。一企業での労働時間削減の取組には限界があるというのが実態だ。上限規制は、大きな目的として過労死をなくすために設けられたと認識している。データによると、脳・心臓疾患のうち時間外労働時間が月80時間を超える事案で支給決定された割合が約7割で、非常に高い。現在の上限規制を遵守していればかなりの労災を防げたということが裏の意味合いとしてはある。引き続き、時間外労働の原則である年360時間月45時間となる方向で努力を続けていくことは必要。今回は勤務間インターバル制度についても議論がなされるが、一方で人手不足が事業に及ぼす影響もあり、この実態にも十分配慮した議論が求められる。こうしたことを踏まえれば、現状においては、上限規制そのものの見直しの必要はなく、まずは現在の上限規制を徹底すること、そのための企業の取組への支援が重要。
- ・労働生産性と労働時間には相関があるという資料について、縦軸と横軸の双方に労働時間という要素が入っているため、幅広に捉えたほうがよい。労働時間を減らしていく取組は引き続き必要であり、労働時間短縮に取り組むのと同時に、効率性をいかに上げていくかがポイント。
- ・我が国の総人口、生産年齢人口の減少による労働供給の制約により、特に地方では人手不足の深刻さが増しており、生活を支えるサービスを提供する事業者の事業継続が困難となっているとの指摘もある。多様な人材を含む労働力の確保、労働生産性の向上はこれまで以上に取り組んでいくことが求められ、労働者の働きやすさと働きがいが高めるような労働法制を検討することが必要。育児・介護など、労働者個人の生活に寄り添った働き方の整備はもちろん、女性活躍に向けた男女間での家事負担の偏在解消も不可欠。多様な働き方の前提として労働時間や場所を柔軟に選べることも不可欠であり、現状の複雑な労働時間法制の再検討が必要。現行の働き方改革は、より働きたい、より稼ぎたい、成長したいという労働者のニーズを抑制している。労働者の健康確保を前提に、そのニーズに応えられるような、中小企業においても活用できる、シンプルで分かりやすく柔軟な労働時間法制を検討していくことが必要。
- ・労働者の働きやすさ、働きがいはいかに高めていくか。労働時間だけが短くなっても、これらが見出せなければ、労働参加率は上がらない。結果、労働の質、生産性も高まらず、日本の競争力向上にもつながらない。健康管理は前提だが、分科会の今後の議論においては、未来志向で、どうしたら労働者の方の働きがいや働く意義を高めていけるのか議論したい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労働時間等の情報開示

※順不同

- ・就職活動に際して、採用に影響するので、ワークライフバランスや労働時間、残業時間について質問しないようアドバイスする会社があるようだが、就業環境を求職者が聞きづらい状況は健全ではないため、社内・社外への情報開示は適切に進めていく必要がある。比較しやすい形で、新卒者や転職を考える人からの情報へのアクセスに配慮しつつ、企業側が正しい情報を低コストで登録できるような支援も同時に考える必要がある。
- ・企業が外部に情報開示することは、労働市場の調整機能を通じて個別企業の勤務環境を改善していくという効果も見込まれる。したがって、各法で開示が求められている内容については、一覧性を高めるなどの取組を進めていく必要がある。一方、最長労働時間規制の実効性確保に向けて労使による取組を進めるという観点からは、企業の内部に対する労働時間等の情報開示がより一層重要であり、とりわけ36協定等の締結や見直しにおいて、過半数労働組合や過半数代表者が当該職場における時間外・休日労働が必要最低限となっているか否かや、労働者に健康被害が生じるおそれがないかといった判断を適切に行うために、例えば1か月ごとの時間外労働の状況について過半数代表への事前開示を義務化するなどの取組も進めるべき。
- ・企業規模が大きくなればなるほど、正確な数値の収集や更新の業務負担、データ公表への抵抗感などが出てくる。情報開示が採用活動や対外評価に直結する中で、今後、情報開示を自分たちの企業をアピールするものと戦略的に捉えていくことは必要だと思う。一方、法令遵守していることを示す情報の開示は企業のイメージ向上に良いと思われる反面、公開していないと成績が悪いと思われるというマイナス面も出てくる。中小企業の実態は厳しい面があるので留意いただきたい。
- ・労働基準法は基本的には企業規模を問わずに適用する性質の法律であること、また、労働時間数を任意で公表している企業もあるが、その多くは平均労働時間であり、労働時間は職種や人事、等級などによっても異なるものであるところ、数字が一人歩きしかねないといった企業担当者の声も聞くことを踏まえると、労働時間等の外部開示の義務化については慎重に行う必要がある。むしろ、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法で求められている情報開示の効果検証を行い、主体的な開示を促すような方策について検討することが適当ではないか。
- ・企業内部の情報開示について、労働組合がある企業では、様々労働条件に関して開示している企業が多い印象。同じ事業所の中でも、役割機能や人材配置が異なる事業所もあり、労働時間や休日を平均的に捉えることが果たしてよいのかどうか懸念を持っている。もちろん、開示の相手方が誰なのか、開示の内容がどうなのかということによるため、幅広い議論が必要。新しい議論であるため、できるだけ次回以降、事務局には必要な情報等があれば提示してほしい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

法定労働時間週44時間特例措置

- ・統計調査の結果を見ると、所定労働時間が週40時間以下で7割以上を占めるまでに至っている。2024年のアンケート調査で見ると、87.2%が特例を使っていないという結果も示されている。そのような状況を踏まえると、特例措置対象事業所についても法定労働時間の原則を適用すべき。加えて、これまで段階的に週40時間制に移行してきたほかの業種との関係や、前回の改正の施行から四半世紀が経過しているといったことを踏まえると、特例を廃止するのに妥当な時期に来ているのではないかな。
- ・この特例に依存して運営している零細事業者もあると思う。人手が足りないところで、週40時間ではどうしても回らないという現実もあると思う。家族経営や地域密着型企业にとっては死活問題になるところもある。将来的に段階的縮小も念頭に置きながら、この制度の周知や十分な移行支援が必要ではないかな。人員確保や設備投資に対する補助制度を継続的に実施いただきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

テレワーク等の柔軟な働き方

※順不同

- ・就業時間または中抜け時間について、何らかの方法で管理している割合が大半であり、管理していないところをいかに是正していくのが今後の課題。適正な労働時間の管理を徹底していくことが重要。
- ・事業場外みなし労働時間制を活用している事業所が一定程度あるが、「労働時間を算定しがたいとき」について、「該当するときはない（スマートフォン等で労働時間を確認できる）」という回答が3割以上を占めており、こうした現状を踏まえ、解釈例規の現代化も含め、不適切な運用実態の是正を図っていくべき。
- ・生産年齢人口の減少による労働供給制約を踏まえると、労働者一人一人の生産性の向上が欠かせない。一律の規制以外にも、労働時間や場所等、多様化する労働者の実情に対応できる柔軟な法制度の整備も重要な視点。
- ・テレワークは新しい働き方の有用な選択肢であり、今後の議論に当たっては、テレワークのメリットが損なわれたり使いにくくなったりすることがないようにする必要がある。多様なニーズを受け止められるような見直しを図られることが重要。
- ・テレワークはコロナ禍以降に定着している職場も見られ、柔軟な働き方の一つとしてワークライフバランスの実現にもつながり、通勤時間がないなどのメリットはあるが、他方で、仕事とプライベートの区別が曖昧となり、長時間労働になりがちな実態も見られる。昨年3月には労災認定された事案も報道された。適正な実労働時間管理を徹底すべきであり、働く場所にかかわらず、労働時間の適正把握義務違反の罰則化を進めるなどの対策強化を行っていくべき。
- ・フレックスタイムと通常勤務を組み合わせられる制度については、週単位での労働時間規制である法第32条第1項との関係や、割増賃金の取扱いへの影響も踏まえて検討する必要がある。
- ・人手不足が深刻な状況である中、いかにして産業や個社の魅力を多くの方に訴求し、入社し定着してもらうかは企業としても腐心している。労働時間も重要な要素ではあるが、働きやすさや働きがいも同様に非常に重要な要素。働きやすさや働きがいを高めていくために、フレックスタイム制は有効な方法の一つとして活用できる余地がある。フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせることが可能になれば、例えば製造ラインの労働者の方々にもフレックスタイム制を適用し、働きやすさを高めていけるのではないか。こうした働き方は高齢者や育児をする方に限らず、老若男女関係なく、私生活との両立が容易になるため、働き方のフレキシビリティは高めていきたい。調査結果の中でも、フレックスタイム制を導入している企業のおよそ半分ぐらいは、組み合わせる制度も望んでおり、多くの企業で期待されている見直しになり得るのではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置（管理監督者）

※順不同

- ・管理監督者については、働き方改革のしわ寄せが指摘されている。今回の調査では、労働時間管理のルールしか設問がなく、長時間労働の状況は把握できていない。JILPTの調査などでは、管理職の長時間労働の実態も明らかになっているところ、今後、管理監督者の議論をする際には、管理職の働き方の実態が分かるようなデータも提出してもらいたい。
- ・管理監督者は労働基準法の中で古くからある労働時間規制の適用除外であるが、今日の労働法の視点からすると、管理監督者等として適用除外になる場合にも、健康確保措置は適切に考える必要がある。その特殊性に合った健康確保の在り方を考える視点は重要。また、資料には管理監督者の該当性について否定する裁判例が並んでいるが、適用が肯定された例も加えた方が、ある程度バランスの取れた議論に資するし、現行法の管理監督者の趣旨がイメージしやすくなるのではないかと。
- ・管理監督者については、労基法の根幹の規定が適用されない大きな例外にもかかわらず、その定義や対象者の範囲が明確にされていないことは問題。他の特別規制に定められている手続的要件や健康・福祉確保措置がないことも課題。裁判例では、使用者が恣意的に範囲を設定・変更することによって、実態として労働条件その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるとは言えない労働者まで管理監督者として取り扱い、結果として残業代を払わないなどの不適切な運用が多く見られる。管理監督者は、経営者と一体的な立場であり、相応の処遇がなされ、自らの労働時間を管理できるものとして、制度趣旨に沿った定義を法律で明確にすべきである。さらに、健康・福祉確保措置を義務化する方向での検討や手続的な要件についての検討も必要。
- ・管理監督者は部下を管理・監督する者が想定されているため、スタッフ管理職を法定して無限定に適用除外するということを認めるべきではないのではないかと。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置（管理監督者）

※順不同

- ・ JILPTの調査結果からは、各社とも、管理職に対する健康・福祉確保措置は相当程度実施されているように感じた。管理監督者に仕事のしわ寄せが生じる傾向があるとの声は現場の担当者からも聞く。経団連では、管理監督者の健康確保に十分配慮する必要があることを呼びかけている。今後、管理監督者の健康確保の在り方を検討するに当たっては、2022年のJILPTの調査結果のように健康状態が通常労働時間制度が適用されている方と遜色がないことを示すデータもあるということを踏まえ議論していく必要があるのではないかな。
- ・ 労務管理やマネジメントのありようは時代の変化によって変わっており、組織のフラット化や本部等への権限委譲、スタッフ管理職も少なくないという変化がある。担当する組織部分について、経営者の分身として、経営者に代わって管理を行う立場にあることが、経営者と一体の立場であるという説も有力。労務管理以外の権限を持つ管理監督者は実際には少なくなく、法的にもそうした点は位置付けるべき。経営者として一体の立場にあるという語感に着目し過ぎたり、管理監督者が否定された裁判例が多いということだけをもって、判断基準を厳格化することには賛成できない。判断基準の明確化は望ましいが、かなり総合判断の部分が多いと感じており、例えば法律で明確化することには限界があると受け止めている。仮に法律に記述することを検討するのであれば、スタッフ管理職についてもしっかりと書き込むことが大前提。
- ・ スタッフ管理職については、現在の行政解釈でも認められており、これを否定することには違和感がある。企業のマネジメントのあり方は労働基準法制定時（昭和22年）に比べてかなり変わってきているということを踏まえた未来志向での検討が必要。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

休憩の一斉付与

※順不同

- ・ 休憩の一斉付与原則を緩和すると、実態把握や監督が困難になり、また、労働者にとっては、職場で周りに気兼ねして休憩が取りにくくなる懸念があるため、緩和すべきではない。
- ・ テレワークの普及、時間や場所にとらわれない働き方の増加、労務管理の個別化、自律的な働き方の希望の増加が進む中で、休憩の一斉付与義務のあり方については見直す時期に来ている。フレックスタイム制適用労働者や裁量労働制適用者等についてまで、使用者に休憩の一斉付与義務を罰則付きで義務付ける必要があるのか疑問。法律の実効性を保つ目的があるということは理解しているが、労使協定で一斉休憩の例外を設けている職場の休憩義務の履行状況が、例外を設けていない職場に比べて有意に異なるかどうか検証する必要があるのではないかと。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

休日（連続勤務規制）

※順不同

- ・企業の現場において、トラブル対応や重要な大型プロジェクト、イベントの対応など、やむを得ない理由でどうしても連続勤務をせざるを得ないケースがあるという声も聞いている。連続勤務の実態を更に深掘りする必要がある、産業別、残業時間別、45時間超の回数別のクロス集計が必要。
- ・事業者側の調査として、13日を超える連続勤務を労働者に指示せざるを得ない実態に関するデータを検討してほしい。
- ・建設業や宿泊業、飲食サービス業の13日を超える連続勤務割合が高い。これらの産業は人手不足感が強く、長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組を進める必要がある。その他の産業についても、14日以上連続勤務が一定数発生していることから、連続勤務をせざるを得ない事情があるのではないかと。連続勤務の事情や恒常性など、背景にも踏み込んで実態を見ていくことが必要。連続勤務に対する何らかのルールを検討することの必要性は十分理解するが、企業の実態を丁寧に把握、共有しながら、現場に合った制度をつくっていくことが重要。
- ・1日の中でのリズムだけではなく、1週間、1か月単位でも勤務日と休日のリズムを平準化していくことが重要。休日労働を含めた連続勤務日数規制を早期に導入すべきであり、少なくとも労働基準関係法制研究会報告書でも提案されている13日を超えるような連続勤務をさせてはならないという内容については重要視すべき。災害時などの対応の場合についても、例外措置は極めて限定的なものにしていく必要がある。商慣行の課題等にも留意し、商慣行を変えていくための後押しとなるような法改正をしていただきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

休日（連続勤務規制）

※順不同

- ・統計調査では、休日出勤について3か月の合計で10回以上との回答が全体で2.1%、4回以上との回答が約1割という結果。休日の振替等が認められていることを考えると、実態よりも低めの数字が出ている可能性もあり得る。また、休日出勤の回数が多ければ多いほど平均残業時間が長時間の割合が多くなっている。現行の4週4休の制度上は最大で48日の連続勤務も可能であるため、早急に見直しが必要。
- ・現行制度は1週1休を原則としつつも4週4休制が認められており、また、36協定を締結して休日労働に係る割増賃金を支払えば、上限規制の範囲内であれば、幾らでも休日労働が可能。36協定締結時も含めた絶対的な連続勤務日数制限の規制を設けるべきであり、精神障害の労災認定における心理的負荷の判断要素である2週間以上の連続勤務との整合も勘案しながら、連続勤務を罰則付きで規制することが必要。その際、週に1日は休むことを意識させる方向で施策を検討することが必要。人手不足を長時間労働で補うことは持続可能な事業運営ではない。働き方を改善することが人手不足解消につながる。
- ・統計調査では、13日を超える連続勤務は全体的にそれほど多くはないが、連続勤務規制は労働者の健康を確保する観点で重要。一方で、災害復旧の場合やシステムトラブル等の突発事象があったときに、自社や取引先の事業運営を含めた国民生活に大きな影響を及ぼすケースなど、やむを得ず連続勤務をせざるを得ないケースがある。単なる人手不足を理由とした業務の繁忙を例外として認めてしまうと、健康確保という趣旨からは遠ざかっていくため、そのような面は配慮しつつも、画一的に規制すべきではない。健康確保に配慮しながら、代替措置を置くことで、労使の合意によって一定の例外を設けられる制度設計とすべき。罰則を設けるかどうかも慎重な対応が必要。また、例えば数分程度の短時間の業務でも休日労働となる場合もあるが、このような場合に連続して勤務したものと捉えるか否かは要議論。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

休日（休日の特定）

※順不同

- ・ 現行ではどの日が法定休日かを特定するところまでは求められていないため、場合によっては使用者が休日労働に対する割増賃金の支払いを免れる目的で法定休日を直前に変更したり、恣意的に休日を特定する実態があると聞いている。労働者の健康確保という視点で、1週間単位でのリズムをきちんと整えていくことは重要だと考えており、労働者が休日の予定を前もって決めることができることはワーク・ライフ・バランスの観点からも非常に重要。あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上で規定する方向で具体的に検討を進めるべき。
- ・ 働き方によっては、シフト制などの場合には直前の休日指定となるようなケースもあり得ると思うが、労働者の予見可能性をしっかりと高めるという意味では、シフトを組んだ段階で休日は明確にするべき。その上で、前日や当日の直前の変更といった恣意的な運用がなされないようなルールを設ける必要がある。
- ・ 法定休日の特定に関するルールを明確化することで、労務管理がしやすくなり、ひいては法律の履行遵守にもつながり、労使双方にメリットがあり、ルールの明確化という観点で法定休日の特定について賛成する。なお、いつまでに法定休日を特定するかという議論については、業種・業態によっても異なるため、実態を踏まえて検討いただきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

勤務間インターバル

※順不同

- ・導入企業と未導入企業それぞれで働いている労働者の残業時間、労働時間の状況を示すべき。
- ・個人調査で、翌日の勤務までの間が11時間以内という方が多いが、就業形態ごとの違い等も含めてしっかりと分析すべき。現場での感覚からすると、時間外労働やインターバルが少し控え目に出ているのではないかという感じもしており、就業形態ごとの状況をしっかりみて議論をしていきたい。
- ・令和6年就労条件総合調査でも企業の導入率は5.7%にとどまっている実態を踏まえれば、全労働者にインターバル時間を確実に確保するためには、11時間のインターバルを義務化していく方向で検討を進める必要がある。勤務間インターバル制度を多くの労働者に広げていくためには、代替措置等の例外は限定的に設定すべき。現行は勤務間インターバル制度は努力義務であり、自由に代替措置を講ずることができることから、これらの例外措置のルール化については慎重に検討が進められるべき。
- ・企業の円滑な事業運営の観点を踏まえて検討する必要がある。特に、災害時対応だけではなく、やむを得ないトラブル等にも対応できるような柔軟な制度とすることも念頭に置きながら検討を進めることが重要。報告書の検討の柱を堅持しながら実態に合わせた検討が必要。
- ・勤務間インターバル制度は、過重労働を減らす有効な施策の一つだが、導入率が10%弱と低い。11時間以上のインターバルに支障があると回答した労働者の割合も高く、中身を掘り下げる必要がある。制度を導入している企業でも災害や業務上のトラブルでやむを得ない対応が必要な場合は例外的に適用していない。健康を守り、過重労働を減らしていくという趣旨の中で、導入に当たっては一律の対応よりも、実態を踏まえて円滑に進めていけるよう議論を積み上げていきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

勤務間インターバル

- ・適切な運用のためには、各社の実態や、労使での議論の状況やその工夫といったものが十分反映されるようにすることが重要ではないか。労使で話し合っ、実態に合わせて制度を導入してきたにもかかわらず、後追いで国により画一的な制度が入ってしまい、労使でベストと思う制度運用ができなくなってしまった経験もある。
- ・過労死等防止対策推進協議会の大綱で掲げられた令和10年度までの目標はかなり高い数字であり、中小企業への周知が必要だと思うが、制度設計に当たっては、企業実態や助成金の活用も念頭に置いた検討が必要。
- ・労働者の健康確保を図るためには、十分な睡眠時間を確保することが極めて重要。睡眠不足などが労働者のパフォーマンス低下をもたらすことを示す研究や、仕事の生産性にも影響を及ぼすとの研究結果も示されている。労働者の健康確保や、日々働きがいを持って働き続けられるようにするためには、必要十分な睡眠時間を含めた生活時間の確保が極めて重要であり、そのためにも、勤務間インターバル制度の導入を進めていく必要があり、その実効性を高めるためにも、いずれの法律で規定をしていくことが適切かも含め、具体的な検討を進めていくべき。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

勤務間インターバル

※順不同

- ・健康確保の観点からは一日単位でのインターバルが重要であり、義務化に向けた検討を進めるべき。その際、勤務間インターバル時間を確保する場合の労働時間の取扱いについて注意が必要。現時点で最も多くの割合の企業が導入している翌日の始業時刻と終業時刻を後ろ倒しするという方法では、むしろ労働者のワーク・ライフ・バランスは害されてしまい、結局は突発的に生じた残業などのしわ寄せが労働者に行くことで、インターバル規制の趣旨は減殺されてしまう。また、労働者にとっても、インターバル規制があることでむしろ生活にしわ寄せが来るということで、規制を受け入れ難くなってしまうのではないかと。義務化を検討するに当たって、始業の後ろ倒しが唯一の帰結ではなく、実際の勤務開始までの時間は労働したものとみなすことや、残業禁止など、ほかの望ましい方法があるということを同時に運用レベルで周知しなければならない。
- ・勤務間インターバルにも関わるが、全体として、労働からの解放をどのような形で実現していくのかという視点も重要。働く時間に着目した制度と並んで、労働からの解放のあり方という視点は、労働時間制度の基本的な趣旨である健康の確保や自由時間の確保、加えて、例えば育児・介護あるいは持病のある方など、働くことに制約がある方についても可能な形で労働参加することの制度的な支えとして重要。加えて、労働からの解放という視点にも、一日の中での労働からの解放の視点や、一定の期間の中で労働から解放されない状態が継続することに歯止めをかける視点、あるいは育児や介護との関係では、特定の時間帯に確実に労働から解放されるというような時間帯の視点、また、突発的な状況が起きたときの対応など幾つか視点があり、それらを全体として見て、労働からの解放についての現状や働き手のニーズが社会の中でどこにあり、それに対して法制度上どう対応していくのかを、具体的な実情を踏まえて審議していくのがよいのではないかと。
- ・勤務間インターバルの導入促進を図るという方向性で検討することは適切。一方で、勤務間インターバルの扱いにも幾つかのものがあるということ、また、自社にとっては関係ないという認識の企業もまだそれなりにあるのではないかとということ、労働者調査の様々な項目で「わからない」という回答が最多である設問が結構あることからすると、勤務間インターバルの概念や意義はまだ社会に必ずしも十分に浸透し切っていないのではないかと。審議した結果を制度として社会に反映させていくという方法もあるが、実際に制度を導入している企業の事例を示すなど、審議においても勤務間インターバルにある程度多様なものがあり得るということを確認しながら進めていくことが重要ではないかと。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

勤務間インターバル

※順不同

- ・勤務間インターバルを導入していない割合が94%であることを理由に画一的な義務が難しい、反対であるという意見もあったが、導入していない理由の多くは超過勤務がそもそもないからという理由が多いことを考えると、導入割合が低いからといって義務化が難しいわけではないと考えている。義務化に向けた前向きな議論をしていくべき。
- ・人間の生活は一日単位であり、プライベートの時間の確保や、睡眠時間を含めてしっかりと休息を取ることが心身の健康を維持する上でも極めて重要であり、勤務間インターバルを義務化して、休息時間を保障することが重要。勤務間インターバル制度に関する実態調査では、勤務間インターバル時間数を11時間以上と設定している企業が44.9%と半数近くを占めており、また統計調査では、前日の終業から翌日の始業までの時間が平均11時間以上である労働者の割合が77.4%と示されている。さらに、勤務間インターバルを確保できなかった回数についても、確保できなかったことはないという回答が79.7%と圧倒的多数であり、11時間の勤務間インターバルは無理な時間設定ではないのではないか。勤務間インターバルが12時間を下回るとストレス反応が高くなるという研究結果が厚労省のマニュアルでも明記されており、過労死等の根絶を図っていくという観点からも、勤務間インターバルの確保は不可欠。また、諸外国における勤務間インターバル制度でも原則が11時間であるということも踏まえれば、必要十分な睡眠や生活時間の確保のためにも11時間を基本にして検討していくべきではないか。
- ・勤務間インターバルは過労死等防止に向けて非常に有効な対策であるため、義務化に向けた具体的な検討を進めていくべき。勤務間インターバル制度に関する実態調査においても、企業が捉える効果として、健康の維持増進が51.7%、ワーク・ライフ・バランスの向上が36.0%と高く、労働者側では、睡眠の確保17.0%、心身の健康の改善が15.9%と高い割合を占めていることから、労働者の健康、生活時間の確保に向けた一定の効果があると言えるのではないかと考えている。また、具体的な勤務間インターバルの確保方法としては、翌日の勤務時間を後ろ倒しすることも選択肢に挙げられているが、この方法は翌日の勤務時間を先延ばしするというものであるため、本来の勤務間インターバル制度の趣旨からはやや外れたものではないかと考えている。加えて、画一的な規制に対する懸念や、災害、トラブル時などにおける柔軟な対応といった例外措置や代替措置を求める意見もあるが、やむを得ない場合を前提にして規制内容を検討することで、結果的に実効性がない制度となってしまうとは本末転倒。まずは勤務間インターバルを義務化していく方向を明確にした上で、具体的な内容を詰めていく段階で、限定的に例外とせざるを得ない場合の対応を検討していくべきではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

勤務間インターバル

※順不同

- ・ インターバル時間と健康状態との関係について、健康状態がよい、まあよいの合計は8時間以上9時間未満、9時間以上10時間未満、10時間以上11時間未満、11時間以上12時間未満の各区分において50%程度でありあまり変わりがない印象がある。また、心身の健康が改善したと労働者が感じる効果としても、例えば11時間以上12時間未満が19.1%に対して、8時間以上9時間未満が22.7%であり、本当に11時間以上でないと効果がないのかはよく検討する必要がある。原則11時間というような厳格なルール化には反対。
- ・ 既に積極的に取り組んできた企業の中でも勤務間インターバル制度の中身はばらばらであり、あるべき制度や水準のコンセンサスがないという特殊性がある。努力義務を義務化するというケースでは、努力義務の内容や、義務の要件、水準は明確になっていることが前提で議論されるが、勤務間インターバル制度については、翌日の扱いをどうするか、インターバル時間をどうするか、適用除外をどうするか、代替措置をどうするか、総合的にパッケージで考えなければいけない。パッケージとしてのベストはどれかということでコンセンサスを得たものが各社の制度になっており、一つのあるべき論ではなく、積み重ねてきた各社の実態や運用を最大限尊重した議論をすることを強く願います。
- ・ 勤務間インターバルは、過重労働防止の有効なツールの一つと認識している。一方で、導入していない企業が2024年時点で約94%であり、導入している企業でも努力義務としている企業も少なくない。また、社内での緊急事態や突発トラブルへの対応、顧客や取引先への対応、自然災害の発生など、インターバルが確保できないケースもある。インターバル時間数についても、調査では11時間から12時間が多かったが、9時間から10時間、10時間から11時間も相当数見られる。また、勤務間インターバルの助成金の要件が9時間以上となっていることもあるため、原則11時間とするルール化には反対。また、インターバル時間を確保できなかった場合の対応について、上司との面談機会、仕事の配分見直し、産業医との面談、定時に退社する日の確保、代休の取得のほか、その他の措置を講じているという回答が25.3%。その他の措置としては、例えばインターバル時間を割り込むことが可能な回数の設定や、上司が理由を確認した上、健康状態の確認と注意喚起を行う例などがあると承知。導入企業であっても適用除外している労働者がいるという企業が相当数あり、1,000人以上では4割以上の企業が適用除外を設けている点は重要。適用除外の範囲として職階、雇用区分、勤務形態など様々なタイプがあるということが示されている。それ以外にも、例えば時差のある海外とのオンライン会議がある場合などを適用除外している例がある。企業の実態に応じて、既に導入している企業の多様な方法を認める方向での検討をお願いしたい。

勤務間インターバル

- ・インターバルの方式については、終業から翌日の始業までの方式、高度プロフェッショナル制度で活用されている始業から24時間以内に一定の休息を置く方式が考えられるが、企業の労使がどちらかの方式を選択できるようにすることが必要。また、改善基準告示との関係について、自動車運送事業所においては、ドライバーとそれ以外の職種の業務が連動しているというケースが想定される。インターバル時間と改善基準告示における休息期間との整合性も考慮して検討すべき。勤務間インターバル規制は少なからず事業の運営に影響があるため、現在導入していない企業も含め、企業実態に十分配慮した仕組みを検討していただきたい。また、既に労使合意の下で導入されている制度が今後の新たな法令などによって厳格化・画一化されることのないよう、労使自治を尊重するという形で議論を進めていただきたい。
- ・就労条件総合調査では、制度の導入予定はなく、検討もしていない理由として、超過勤務の機会が少なく、制度を導入する必要性を感じないためというが57.6%となっていることを考えると、一律の義務化を課すということは負担が大きい。むしろ一定の時間外労働があり、導入が有効と思われる企業に対し、インセンティブ付与や導入によって得られる効果の周知など、導入を働きかけることが必要。まずは、過労死等防止対策大綱の目標である、令和10年度までに導入企業15%という目標へ向けた取組がより大事ではないか。多くの中小企業は総労働時間の削減や健康確保の取組を推進している最中にあるため、勤務間インターバル制度のさらなる周知を含めた企業の生産性向上、健康確保への取組に対する強力な支援をお願いしたい。
- ・勤務間インターバル制度について、中小企業における導入率は低い現状にある。経営面からはなかなか難しいが、導入促進を図っていくことは必要。画一的な制限は難しいが、制度を設計する方向で検討するのであれば、受注型の企業や下請企業で突発的に業務が発生する状況も十分に考慮いただきたい。また、導入促進を図るためにも、インターバル時間数は11時間が理想的かもしれないが、9時間から11時間ぐらいの間で労使で合意により決めていく、就業規則に明記をしていくなどとし、初めから罰則付きではなく、猶予期間、経過措置を作りながら、実際に導入に向けて取り組むことが必要。中小企業の場合、自社ではまだ導入は必要ないとの意識の企業が多い。そういったところにも導入を広げることが必要。適用の可能性があるところ、そして、まだ関係ないと考えているところにもだんだん広げていく工夫が必要であるため、まず周知徹底をしていきながら、導入を段階的に進めていただくのがよいのではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

つながらない権利

- ・業務外の連絡や指示の問題について、労働者、使用者の関係だけではなく顧客とその担当者との関係も含めた複合的な要因があるため、社内の取組を決めるだけでは環境整備は難しく、法制化も念頭に置いた検討も必要ではないか。事業所ごとの労使協定などの明文化も含めて、労使で職場実態に合わせたつながらない権利の確保に資するルール化を促すような取組を進めてもらいたい。
- ・テレワーク時には顕著であるが、情報通信技術の発達により勤務時間外の連絡も一層容易になっており、つながらない権利の法制化に向けた検討が重要である。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

つながない権利

- ・ つながない権利は重要な論点であるということを広く社会に周知啓発していく必要がある。企業内の連絡のみならず、社外からの連絡も含めて考えると、一企業の取り組みで完結する問題ではない部分があるため、社会全体で意識することが必要。また、休日や時間外の他社からの連絡があまり過度になるようであれば、それはいわゆるB to Bカスハラにつながるおそれもあり、そのような連絡を抑制する観点からもつながない権利には意味がある。つながない権利が労働者のワーク・ライフ・バランスの実現等、様々な面でプラスになるということを、広く公的な形で周知啓発していくために、例えばガイドラインなど様々な工夫をしながら、積極的に周知をしていくことが望ましい。
- ・ 勤務時間外の連絡についてのルールを法定化することを検討する必要がある。当面の対応として、ガイドラインによって職場実態に合わせて労使でのルール化を図る取組を促進するということも考えられるが、企業内だけではなく顧客や取引先との関係性を含めて考えれば、この制度の実現には企業労使の垣根を越えた相互理解の下に取組を進めなければ実効が上がらないのではないかと。社会全体的な法制化により労使のルール化を進めていくと同時に、商慣行の是正や、互いの働き方を認め合うことにつなげていく必要がある。連絡手段が高度化・多様化する中で、いつ何どき連絡があるか分からない状態では、労働者は本当に安心して労働から解放されるということにならないため、恣意的な運用にならないよう労使での論議が必要ではないか。

つながない権利

- ・ 所定外あるいは終業時間後の連絡が働く方にとってストレスになり得るということは認識している。その上で、所定時間外のメールの発信の扱いをどうするかは、労働条件というよりは働き方、仕事の進め方、指揮命令の権限にも関わることだと考えている。過半数労働組合のみがある事業場は、一般的には労働条件であれば労働協約を結んで、その内容を就業規則に盛り込むということが多いのではないかと思うが、勤務時間外の業務に関する連絡のルールを労働協約で定めている事業場は、過半数組合のみがあるところでは0.7%。これに対して就業規則で定めている事業場が18.6%となっており、大きな差がある。会社としてルールを定めるということはあっても、労使の話し合いを前提として社内ルールを定めることの議論と直結するのかどうかについては、整理が必要ではないか。仕事の進め方あるいは指揮命令権限に関連する話であると理解する企業側の受け止めが少なくないとする、積極的に労使間のルールづくりを促す政策として進めることについては慎重に考えたほうがよいのではないか。もちろん個別企業労使でつながない権利に関して議論することを否定するものでは決してないが、政策的にどこまで踏み込むかというのは別の議論ではないか。
- ・ 終業時や休日に、自分の職場、上司や顧客からメールや電話があるというのは、労働者にとってみればストレスのある話であるため、一つの課題。ただ、天災事変やシステムダウン、昨今のサイバー攻撃のような突発事象も想定されるため、勤務時間以外でも緊急の連絡が取れる体制は各社それぞれあるだろうと思っており、場合によっては休日や終業後にも対応が必要だというケースもあると思う。連絡を取り合うのは、社内、顧客を含めて社外など、いろいろなケースがある。その中で対応の必要性の有無や、連絡をする側、受ける側の対応方法も様々。特に社内の連絡として言えば、それぞれ仕事のスタイルや個人ごとの考えも様々であり、この問題は労働条件というよりも働き方そのものという感じがする。そのため、まずはメールの送付の抑制やシステムへのアクセス制限等、テレワークガイドラインの周知をまずは行っていきながら、勤務時間外での連絡を抑制するような社会全体での意識改革を進めることが重要ではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

年次有給休暇＜時季指定義務＞

※順不同

- ・ 5日取得できていない割合が全事業計で11.6%にのぼることから、年次有給休暇に関しては、まずはしっかりと取得させる取組が不可欠。
- ・ 年次有給休暇と時間外労働の関係についてのデータを示してもらいたい。
- ・ 年休が5日取れていないことと80時間を超える時間外労働を行っていることの相関性は見られるので、5日の時季指定義務という措置を続ける必要性は残っており、当該義務の趣旨や、内容の周知徹底が求められる。他方、このデータをもって、義務日数を6日以上に増やすことが必要とは言えないと考える。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

年次有給休暇＜時季指定義務＞

※順不同

- ・育児休業からの復帰者や退職する労働者に関する年休の時季指定義務の取扱いについて、付与時期と復帰日や退職日との関係で調整が必要なケースは想定されると思うが、年休の趣旨を踏まえれば、対象となる労働日が少ないことを理由に時季指定義務の日数を安易に減らす対応はすべきではない。
- ・年5日の付与義務は過重労働防止のために設けられたもので、年休の管理年度の途中に、育児休業や私傷病休職等から復帰された方については、復帰時点では業務上の心身の疲労はないと理解できるため、年5日という同じ義務を適用するよりは、復帰後の勤務可能日数に応じて按分して取得させることが法の趣旨からしても適当。同様に、期中に退職する場合、本人が年休取得を希望した場合には、本人の権利であるため年休を取得させることは当然な一方で、本人が年休の取得を希望しない場合にまで、5日の年休を取得させなければならないことには疑問があり、実態にも合っていない。期中の退職の場合についても同様に検討すべき。
- ・育休復帰者等の時季指定義務の日数の按分比例について、年次有給休暇の権利を剥奪することを提案している訳ではない。日本の法制上は年休は労働者の権利であるが、時季指定義務は過重労働防止の観点でパターナリスティックに法が介入すべきという趣旨で2018年の法改正で導入されたもの。それまで傷病休職等をされていた方が業務上の心身の負荷がかかっているのかどうか、過重労働防止のために罰則付きで5日の付与義務をそのまま適用するのが適当かという議論。必要以上に減らすということではないように、按分比例という提案をしている。
- ・年次有給休暇については、着実に取得率が高まっていることを踏まえると、さらなる取得推進に取り組むことが重要であるが、改めて見直しの必要性までは感じていない。統計調査をみると、4.5%の労働者が5日すら取れていないという現状を踏まえると、まずは年休の5日取得義務の周知徹底を図ることが必要。加えて、有給取得だけでなく、労働者の働き方の多様化への対応もあり、年次有給休暇のみならず、企業独自で設定する特別休暇や育児介護休暇などを有効に活用できるような環境を整備することが必要。業務プロセスの見直しや外部リソースの活用などへの支援など、家庭と仕事の両立支援に引き続き取り組むことが重要。
- ・基本的に現行制度の徹底と安定的な運用を優先し、これ以上の法的義務化は当面不要ではないか。現状の5日間取得義務は中小企業にとっても現実的なライン。労使でお互いやりやすい雰囲気を話し合っていくことが必要であるし、また、勤務間インターバルの関係も同様だが、管理監督者に著しいしわ寄せがないように進めていきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

年次有給休暇＜賃金の算定方法＞

※順不同

- ・労働基準関係法制研究会報告の中で、平均賃金や標準報酬月額 $\times$ 30分の1に相当する額という手法を取らざるを得ない状況としてどのようなものがあるのか考慮しつつ、と指摘されており、労働者にとっても望ましいという場合があるのかどうかだと思ふ。その上で、賃金額を低く見積もるために平均賃金や標準報酬月額を用いた算定方法が使われるような使用者の恣意的な運用が可能になることもある。そういった運用を確実に防止するためには、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を原則とするということを法令等で明確化すべきではないか。
- ・年次有給休暇取得時の賃金算定方法を統一することについては、算定方法の違いにより、労働者の有利、不利が生じることは望ましくないという点から異論ない。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

年次有給休暇＜時間単位年休＞

※順不同

- ・時間単位年休について、労働者側にも一定のニーズがあることは理解するが、年次有給休暇の制度趣旨を踏まえれば、1日単位で休暇を確保することが極めて重要。時間単位年休については、休暇確保や年次有給休暇の取得促進のための環境整備を進める観点を踏まえて議論すべき。
- ・時間単位年休について、増やすべきという回答が25.2%となっている一方で、今のままがよいという割合も32.3%あることもしっかりと踏まえるべき。他方で、小規模事業者だとそもそも義務化された年5日の年休すら取得できていない割合が高い現状を直視すれば、年休の取得率を高めていくことが重要。休みを取りやすい環境整備は大変重要であり、子の看護休暇の有給化や有給での病気休暇などの新設などにより休暇の選択肢を増やしていく必要性がある。
- ・時間単位年休の上限を6日以上に増やすニーズが、一定程度の労働者にあると理解している。加えて、治療と仕事の両立支援ガイドライン等でも、時間単位年休の導入が推奨されていることから、ニーズやメリットも踏まえて上限日数を延長し、各企業の労使の判断に委ねることも選択肢の1つ。
- ・休み方等は業種・業態により異なるが、育児、介護等の状況に合わせて多様な働き方を実現するという趣旨から、1日単位で休暇を取得することが必ずしも全労働者にとって一番望ましいとも限らない。労働者のニーズに合わせて労使で協議し、休暇制度を設計できる仕組みを整えていく必要がある。
- ・時間単位年休について、年齢や就業形態によりニーズに幅があり、一律に論ずることは困難かもしれないが、一定程度ニーズがあるということも踏まえて、それぞれの会社がその実態に応じて使いやすくなるよう、上限日数等の議論をしてもいいのではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

年次有給休暇＜時間単位年休＞

※順不同

- ・年次有給休暇は、働く者が一日単位でしっかり休暇を確保することで心身の疲労回復を得られるという観点で制度化されてきた。日本人が働き過ぎ、休まないという状況の中、国際的にも働く者の心身の疲労回復が必要だという求めなどを背景に一日単位の取得だったものを、分割することを認め、さらには、半日、時間単位という細切れでの取得を認めるに至ったという経過になっている。時間単位年休のさらなる日数の拡大については、労働者にも一定のニーズがあることは事実ではあるが、これを拡大していくことは、年次有給休暇自体の意義を没却させることにつながりかねず、慎重な検討が必要。さらに、ワーク・ライフ・バランスはもとより、仕事と治療の両立などの観点から、労働者が休みを取りやすくする環境整備を、年次有給休暇に限らない形で整備していくことが重要。子の看護等休暇等の有給化、あるいは病気となったときに使える積立年休の活用など、選択肢を整備する観点での議論も必要。
- ・年休は心身の疲労回復を目的として法定されていることが非常に重要であり、年休の原則は一日ないし半日単位という点は今後も堅持していくべき。他方、労働者調査の結果によると、時間単位年休の上限日数を6日以上に増やすべきとの回答が25.2%、また、その理由としては、今より年休を取得できる機会が増えるから48.1%、育児・介護等を行うために有用だから29.3%という回答が多く、時間単位年休の日数を拡大するニーズがある。一日単位が望ましいと考える企業労使では時間単位年休を選択しないことになるが、時間単位年休のメリットを評価する企業労使があれば、そうした判断を尊重してはどうか。心身の疲労回復のためにまとまった一日単位の休暇を取得する機会を引き続き確保するということを前提とすれば、政府の規制改革推進に関する答申で提案されているとおり、年休の付与日数の50%程度まで時間単位年休を認める方向で議論を進められるのがよいのではないかと。
- ・時間単位年休の上限は現行5日となっており、年休取得は一日単位が基本だと思うが、病院に行きたい等の様々な細かいニーズがあるので、上限日数を拡大しつつ、年休を取得しやすい雰囲気づくりと取得の促進に向けた取り組みを進めるのがよいのではないかと。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

年次有給休暇＜その他＞

※順不同

- ・ 年休の取得率の上昇傾向が続いていることは大変好ましいことだと思うが、さらなる取得促進に向けて取組を進める必要があり、計画年休の活用なども含めて取り組んでいく必要がある。労働者自身が年休を計画的に取得することができるようにするという観点から、企業が労働者に対して年休の残日数を可視化する取組も検討すべき。
- ・ 日本の年次有給休暇は付与に当たって8割の出勤率の要件があるが、諸外国、ヨーロッパではどのような仕組みになっているか教えていただきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

割増賃金規制 <割増賃金の趣旨・目的等>

※順不同

- ・育児・介護等を行う労働者にとって、柔軟な就労を可能にする深夜労働の割増賃金規制の見直し等は、働き方の多様化に対応する法制を考える上で重要。
- ・割増賃金の時間外労働抑制の効果について、国際的に見て我が国の割増率は低い水準にあり、新たに労働者を雇い入れるよりも割増賃金を支払って現在雇用している従業員に時間外労働をさせたほうが安く済むという問題があり、恒常的な時間外労働を抑制するためには、この割増率を少なくとも新規採用のコストを上回るものにする必要がある。すなわち均衡割増賃金率以上に時間外労働の割増率を引き上げる必要がある。
- ・割増賃金についてどの程度効果があるのか、とりわけ60時間超の時間外労働の5割以上の割増率について、制度の効果検証が求められるのではないかと。割増率の事業に対する影響は相当大きいものがある。過重労働防止に向けた取組については、割増率以外にも様々な議論が行われているところ、総合的な検討をする中で、割増率の引き上げについては明確にその率を上げることの効果がないのであれば、慎重な判断をすべき。
- ・夜間を含めて就業時間帯を主体的に決めたいという労働者のニーズもかなりある。そのようなニーズに応える制度として、就業時間帯について裁量のあるフレックスタイム制の対象労働者や、裁量労働制適用労働者については、本人の自発的な同意を確認しつつ、健康確保の措置も取られていることを前提に、条件を設けた上で深夜割増賃金の対象となる時間帯を見直すことや、適用しないということも考えられるのではないかと。主体的な就労の形態を支援する観点も含めて議論を進めることが必要。
- ・深夜業務は、睡眠時間の減少や生活リズムの乱れという労働者の心身等に与える影響が非常に大きい。このため割増率も時間外労働と異なっており、また、深夜業を含む業務に常時従事する場合は、安衛則で特定業務従事者の健康診断が義務付けられている。労働者の健康確保の観点で考えると、使用者の責務として深夜に及ぶ労働の縮減に取り組むべきだと考えており、深夜割増の適用除外を認めるべきではない。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

副業・兼業

- ・本業と副業・兼業それぞれの働き方の実態、割増賃金の支払いなどとの関連性が分かるような集計をお願いしたい。
- ・本業と副業の労働時間が合わさることで相当の長時間労働となっている実態がある。適切な労働時間管理に基づく働き過ぎ防止の視点が欠かせない。非正規雇用で働く方が、生活費獲得のためにダブルワークをしている実態も見られることから、就業形態とのクロス集計などをお願いしたい。
- ・管理モデルを活用する場合も含め、何らかの形で他社の労働時間と通算して割増賃金を払っているケースがある。こうした適正運用の実態があるのであれば、むしろ適正運用が広がるような取組を進めるといった建設的な議論を行うべきであり、割増賃金の通算を不要とすべきではない。
- ・割増賃金規制は、使用者側に経済的な負担を課すことで、時間外労働等を抑制するためのもの。さらには健康管理のための労働時間管理と相まって、労働者の働き過ぎの防止と健康確保を図る必要がある。健康さえ確保できる労働時間なら問題ないわけではない。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

副業・兼業

- ・副業、兼業は自発的なキャリア形成に資する取組だが、割増賃金規制によってその普及が阻害されている。健康確保のための時間通算規制を残すことを前提に見直しを図ることが必要。
- ・労働時間の通算は、副業先の労働時間が事業者にとって把握しにくいし、労働者としても言いにくいというところもあると思う。改めでの制度周知と、時間外労働を自社内での限度のみの管理にしていくことで、副業・兼業を促進できるのではないかな。
- ・労働者本人が自発的に選択して副業することを踏まえると、割増賃金規制はなじまない。割賃通算によって労働者の雇用機会を減らしてしまう側面もあるのではないかな。副業・兼業が労働者本人のキャリアアップに資する面や、最近では都心部の労働者が持つ専門性を地方の中小企業で役立てて、それが地方の中小企業の生産性向上につながっている例があることも承知している。規制が副業・兼業のメリットを損なってしまい、副業・兼業の普及につながっていかない可能性があるということを懸念している。
- ・健康確保のための労働時間通算規制はしっかり行う。こういう前提で見直しを図っていくことが必要。管理モデルの利用を広げていけるような取組も大変重要。

副業・兼業

- ・ 自己の雇用する労働者が他社で就労しているときに、他社就労について知らない場合には通算した労働時間に基づく割増賃金の支払義務を負わないという地裁判決が出たという報道に接した。使用者は他者就労を知らなければ支払う必要がないということになると、通算した労働時間に基づく割増賃金が確実に支払われる保証は非常に薄い。労働者の健康確保という重要な目的のために、通算した労働時間に基づく割増賃金支払義務という金銭的負担を使用者に負わせる方法が適しているのかという問題提起をしているのではない。
- ・ 副業に関しては実態がかなり多様であるということを踏まえた検討が重要。加えて、際限はあると思うが、副業が例えば非雇用のケースというのも可能な限り考慮するのが望ましい。働き方という観点からも重要であり、本業・副業両方雇用である場合の法制度の在り方に与える影響もかなり大きいと思われる。
- ・ 労働時間に関する議題の一つとして考える際にも、労働契約における副業・兼業についての法的な考え方という枠組みの中で問題を整理し検討していく視点は重要。具体的には、副業が許される範囲や、労働者が使用者に副業についてどこまで知らせる必要があるのか、いわゆる残業命令についてどのように考えるのか、副業・兼業の場合の安全配慮義務の在り方が問題になる。労働契約上の法的な関係がどうなるかと併せて、労働基準法上の副業・兼業の場合の労働時間についての在り方を考える視点も重要。
- ・ 政府は副業・兼業を推進しているが、長時間労働につながる恐れがあるということ、また、細切れ労働であったり、曖昧な雇用にもつながることも踏まえると、副業を行うかどうかは個別労使が慎重に検討するべきものだと考えている。政府としては、まずは本業だけでも生活できるようにすることを考えていくことが重要。データを踏まえると、副業者の実像は、低賃金であることからどうしてもダブルワーク、トリプルワークを行わざるを得ない非正規雇用で働く方が大きな比重を占めている。日々の生活費を賄うために副業・兼業を行わざるを得ず、結果として長時間労働になっている。このように、副業・兼業を強いられるような労働者も少なくない。このような実態も踏まえると、ガイドラインを周知するのは当然のことながら、副業・兼業時の労働時間通算、また、割増賃金規制の遵守・徹底を行っていくべきと考えており、割増賃金支払いに係る労働時間を引き続き通算すべきだと考えている。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

副業・兼業

- ・ 自発的に副業しているのだから長時間労働抑制という規制の趣旨になじまないとか、実際あまり支払われていないといった実態を踏まえて割増賃金の支払いに係る労働時間通算を廃止するということでは、労働基準法の強行法規性や、割増賃金規制の趣旨に反するものであり、違和感を覚える。副業・兼業者の実像を踏まえた上で議論するべき。
- ・ 本業と副業・兼業の仕事が合わさることによって、相当程度の長時間労働が生じている実態も明らかになっている。割増賃金の通算を行わないこととした場合には、さらなる長時間労働を誘発することにもなりかねない。政府が多様な人材の活躍・推進の大きな柱として掲げていることにも大変な違和感を覚えている。働き方改革で推し進めてきた長時間労働の是正と、それによる過労死等ゼロの取組に逆行するものであり、副業・兼業等の割増賃金の通算は現行ルールを維持するべき。特別な労働に対する補償、経済的な負担を課すことによる時間外労働等の抑制という割増賃金の趣旨から見ても、むしろ割増賃金通算の仕組みを周知し、正しい運用を広げるための取組を強化することが必要ではないか。副業・兼業を企業として容認している以上、使用者には安全配慮義務があると解すべきであり、労働安全衛生法上の健康確保措置を実施すべき。また、長時間労働を含めた健康情報の収集等を行うべき。労働者の安全と健康を確保するという使用者の責務を、複数就労を理由に放棄すべきではない。
- ・ 労働時間の通算についての認知状況について、知らないが約6割、そして、知っているが通算方法までは知らないも合わせると8割を超えている。そもそもガイドラインを含め、現行ルールが十分に周知されていないことが問題。しっかりと適正に運用がなされている事例も一定ある。現に通算がそれほどなされていないことを理由にルールを緩和するのではなく、現行ルールの一層の周知とともに適正運用を広げるような取組を進めるべき。副業・兼業ガイドラインでは使用者に健康確保措置の実施を求めているが、実施状況を見ると、健康について使用者と話し合ったことも措置が講じられたこともないという回答が48.8%と約半数となっている実態であるため、しっかり適切な労働時間管理を基盤として、使用者が労働者の健康障害の防止を図るために必要な措置を講じるということ、異なる事業場であっても労働時間を通算して割増賃金を支払うという現行解釈は堅持すべき。副業・兼業の導入を進めるがゆえに、労働者の自発性の尊重を盾に取って割増賃金の未払いというような企業のリスクのみを無くしていくことは、働き方改革の趣旨にそぐわないのではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

副業・兼業

- ・ 副業者の本業での残業の状況を見ると、本業での残業をほとんどしていない方は6割弱とかなり高くなっている。副業者の多くは自らの選択で副業を行って、副業先で就労して初めて合計週40時間を超える就労となっているのではないかと推察する。今後、労働者の主体性をどう育てていくかということを考えていく必要がある中で、主体的なキャリア形成に資する副業・兼業を阻害する仕組みは見直しが必要。副業・兼業者の健康確保措置としては、時間外労働の上限規制を残すことが十分な担保になると考えている。健康確保措置を講じている企業もそれなりにある中で、まず、ガイドライン等に記載の健康確保措置の実施を一層促進することなどを優先すべきではないか。また、副業・兼業容認によって直ちに企業の安全配慮義務が問われるかについては、安全配慮義務は個別具体的に見るべき問題であり、画一的に判断するのは正確ではない。
- ・ 副業・兼業時の割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理については、副業・兼業が労働者の自発的な選択・判断によって行われるというものから、本来の割増賃金の趣旨となじまないものと考えている。中小企業においては副業・兼業時の労働時間通算が難しいために利用が進まないという声も多く、利用促進のためにも割増賃金については通算管理の適用外とする方向での検討が必要ではないか。他方で、労働者の健康確保、過重労働防止の観点が必要不可欠。実態を引き続き注視し、対策の必要性についても改めて検討すべき。加えて、本来、本業・副業の関係性については改めて検討が必要ではないか。現状では先契約が本業と整理されているが、その切り分けが適切でない場合も想定される。例えば学生時代にアルバイトをしていて、就職後もそのままアルバイトを続けるという場合には、そのアルバイトが今の整理だと本業になってしまう可能性がある。何をもって本業とするかは引き続き議論すべき。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

副業・兼業

- ・副業は、会社の残業命令による時間外労働ではなく、労働者本人が選択して就労することから考えると、労働時間を通算することは違和感を覚える。割増賃金の規制の趣旨にもなじまないと考えている。本業においてフルタイムで働く方が副業した場合、現行では副業先の所定労働時間の就労の1分目から割増賃金の対象になる。これでは同じ仕事をしている労働者との間で処遇差が生まれ不公平感につながる。また、副業先の立場に立つと、割増賃金を支払わなければならない副業者より、副業していない人を優先して採用することになるかと思う。副業・兼業が業務委託などの非雇用型に偏った形で進みかねないということも心配される。また、そもそも本業か副業かの定義について、労働契約の成立の前後で決まるという現行のあり方が、働き方が多様化する中でなじまないのではないか。労働者本人の認識とも異なるケースが出てくるのではないかと。それがまたトラブルにもつながりかねず、実効性の観点も含めた検討が必要。
- ・副業する理由は、収入を増やしたいからとか自己実現のためとか、いろいろな立場が伺える。主たる事業と副業先の事業との関係は、労働契約を先に結んでいるものが主たる事業者と位置付けられること、現行ガイドラインで想定されている副業・兼業というのは雇用労働者の範囲に限定されていて、自営業者、フリーランスは対象外とされていること、この2点をこれからの制度設計において再確認し、明確にしてほしい。現行制度では、副業先にとって負担が大きく、それならば採用を控えようという判断にもなりかねない。結果的に労働者本人が主たる事業者にも副業先にも報告せず、個人事業やフリーランスという形で兼業を行う事例も見られ、制度の形骸化を招いているのではないかと。また、もっと働いて収入を得たいと望む労働者も一定数存在しているが、現行制度では時間に縛られ、働きたくても働けない状況が生まれつつあり、労使とも柔軟な対応が難しいと考えている。さらに、労働時間通算に伴う健康確保義務が複数の使用者に分散されることにより、過重労働や健康悪化の責任の所在が曖昧になる。たとえ副業が労働者の希望であっても、後に健康悪化等が生じた際に、主たる事業者に責任を求められるような状況であれば、事業者として悩ましいところ。中小企業の支援機関としても、労働時間の通算や割増賃金の発生タイミングを個別企業ごとに具体的事例に落とし込んで周知することは非常に難しく、制度的・実務的な対応にも限界が出てくる。したがって、現行の通算方式については見直し、企業単位での労働時間管理を前提とした新たな運用ルールを検討してほしい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

裁量労働制

※順不同

- ・柔軟な働き方や裁量労働制の拡大は、長時間労働を助長しかねないため、安易に行うべきではない。裁量労働制については、2024年の省令等改正で講じた健康・福祉確保措置、本人同意や同意撤回の手續等の適正運用の徹底を着実に進めていくことが重要。
- ・労使の力関係の非対称性がある中でそれを是正するために労働基準法が存在しており、時代が変わってもその部分はしっかり守らなければならない。健康の確保だけではなく、いかに人間らしく生きていくかも含めて議論が必要。
- ・裁量労働制について、研究会報告の「原則はシンプルかつ実効性のある形で法令に定めた上で、労使の合意によって現場の実態に合った法定基準の調整や代替を可能とすることが今後の検討において重要」という指摘を踏まえて検討すべき。現在の裁量労働制は対象業務が厳格に規定されており、企業の適用可否判断が難しい。適用労働者の満足度等も勘案しつつ、必要な議論を進めるべき。
- ・裁量労働制の見直し等は労働基準関係法制研究会の報告書に盛り込まれていないため、ぜひとも今後労働条件分科会で議論したい。
- ・労働基準の原則を整えた上で、調整・代替を法所定の下で可能にする仕組みは、今でも様々運用がされている。重要なのは、法所定要件の内容が労働者保護・健康保護に欠けることがないかについて議論すること。裁量労働制には、通常の労働時間制度にはない特別な健康確保措置が設けられており、導入要件も、集団的な同意と本人同意、同意撤回要件等の改正もあり、対象業務も本人の裁量に委ねざるを得ない業務に限定するなど、制度の濫用にならないような制度設計がされている。どのような要件であれば調整・代替をすることがふさわしいのか、という観点で議論していくことが求められる。
- ・長時間労働に依存した企業風土、組織文化を変え、障害者や高齢者を含め多様な人材が活躍できるよう上限規制の実効性をいかに高めていくかという観点の労基法の見直しを行うべきであり、長時間労働を助長しかねない裁量労働制については、適用範囲の拡大や要件緩和などを行うべきではない。
- ・柔軟な働き方という観点では、対象者にとっては一定の評価が得られた裁量労働制についても今後十分に議論の時間をいただきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

賃金請求権等の消滅時効

※順不同

- ・ 5年前の消滅時効の議論では、企業負担を踏まえた準備期間という趣旨も含めて、当面の間3年とした。5年を超えて文書を保存している事業所も少なくはないことから、今後の議論にはこのようなデータも参考にすることは重要。
- ・ 書類保存期間についてのデータのみで一定の結論を導くことは慎重にすべき。割増賃金債権の場合、過去の特定の日に上司が明示または黙示の業務命令をしたかどうかの問題になる。時効と資料保存期間の在り方を検討することについては、労働債権は短期で権利義務関係を確定させる必要性が高いことと、企業の保存の負担感も含めて総合的に検討する必要があり、この調査結果はあくまでも参考データとすることが適当。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

その他

※順不同

- ・労働基準関係法制研究会報告書の内容は多岐にわたるため、今後具体的な政策との関係で検討する場合には、優先順位付けや付け加えるべき点などもあり得る。それを前提として、報告書の中で、具体的な法制度の中身とともに、法制度を実現する方法についても検討課題として挙げられている点は重要。特に労働基準法は伝統的に行政監督による実効性確保が重要な役割を占めていたが、報告書ではむしろそれだけではない多様な実現方法の可能性が示されている。今後の検討では実現方法も一つの重要な論点になるのではないかな。
- ・36協定を結んでいない事業場が約4割となっているが、調査票に「36協定を知らない」という選択肢がないため、36協定のことを知らない事業場も「結んでいない」と回答している可能性がある。36協定の締結の有無と個人調査の結果をクロス集計できるとのことだが、個人調査の結果から察するに、36協定は結んでおらず、本来は残業時間ゼロのはずが実際は残業をさせているところもおそらくあるのではないかな。今後、労使協定を結ぶことによって、色々な幅を持たせた労働時間管理ができるようにすることを検討する際には、36協定さえ結んでいない、あるいは知らないという企業があることを前提に考えていかないとまずいと思う。
- ・まずは、労働時間をはじめとする労働基準法制のさらなる理解促進を進めることが必要。指導監督等も含めた法令遵守の徹底を図ることが重要。
- ・自らに適用されている労働時間の制度がわからないという労働者がいること自体問題。労働時間制度の明示や理解を求める運用上の改善が必要。労働法制は明確でわかりやすくし、労使に委ねる部分は委ねるという仕組みの整備が重要。
- ・規模の小さい事業所では、経営者が経営しながら労務管理等も行うため、難しい。制度周知、説明の在り方も検討する必要がある。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

その他

※順不同

- ・ 36協定を知らない事業所は結構多いのではないかと思います。残業させるに当たっては必ず36協定が必要なのだということが、立ち上げたばかりの企業、社員を数人雇った企業は、どうしてもまだそこまで認識が及んでいないところも実態としてある。
- ・ 公聴会について、労働基準法以外の労働関係法令では義務付けられておらず、また、現在は行政手続法に基づくパブリックコメントの仕組みが定着していることから、その意義は薄れており、廃止すべき。
- ・ 我が国の労働者の人数比の監督官の数は、諸外国に比べてかなり少ない。これまでも厚生労働省において、監督官の数の増員に向けて取組をしているが、労働者性判断も含めて適正監督ができるように一層の取組をお願いしたい。
- ・ 労働時間等の規定の適用が除外されている農業、畜産、水産業従事者の問題も論点として追加すべき。現在の農業や畜産業は、機械化や6次産業化が進展し、雇用されて働く方が増加している。6次産業化に伴って、一つの事業所で主たる事業が農業で、従たる事業で加工・販売などを行っている労働者には労基法が適用されない一方で、加工・販売などを別の事業所で行っていれば適用されるといったような不合理な状況が生じて問題となっているという声も聞いている。働き方の実態を把握し、規制を適用していく方向で具体的な検討を進める必要があるのではないか。
- ・ 近年、様々な災害が頻発しており、使命感によって働く労働者への健康被害が生じることが懸念される。災害時等であっても、労基法第33条第1項の特例の適用は限定的になされるべきであり、事後の届出の場合でも適正な運用がなされているか、監督を徹底すべき。また、特例により長時間労働等を行う労働者の健康確保が図られるよう、一定の健康・福祉確保措置を義務づけることなどを検討すべき。加えて、公務員の時間外労働等について、労基法第33条第3項では、公務のために臨時の必要がある場合においては、時間外・休日労働をさせることができるとされているが、自治体の現場では、臨時の必要があるとは言えない恒常的な業務についても同項を適用して時間外労働させているという実態があると聞いており、こうした課題についても検討を行う必要があるのではないか。
- ・ コロナ禍でフルリモートの職場が増えたが、昨今、出社回帰も増えてきており、フルリモートの職場であることを前提に就職し、事業場から離れた場所に居住していたところ、転居を余儀なくされるケースなど、出社回帰による労使間のトラブルが生じている。勤務場所は最たる労働条件の一つであり、労働条件の明示や不利益変更に係る真意に基づく同意が適切になされているかなどの課題も含めて、一定の対策を講じる必要がある。