

各側委員からの主な意見の整理

<労働基準法における「労働者」>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働基準法の対象となる労働者について、第9条で「事業に使用される者で、賃金を支払われる者」とされている。 他の労働法規の対象となる「労働者」の範囲も、そのほとんどが、労働基準法の「労働者」と同様であると解釈・運用されている。 ○ この「労働者」に該当するか否かの判断基準は、昭和60年の労働基準法研究会報告において整理されているが、本年5月から「労働基準法における「労働者」に関する研究会」（座長：岩村正彦東京大学名誉教授）を開催し、労働者性の判断基準の在り方について検討を行っている。 ○ なお、「労働者」以外の者を対象とした法制度として、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律や、労働者災害補償保険法の特別加入制度がある。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研究会では、実態を検証し、より多くの方が労働法の保護を享受できるようにするという観点で議論すべき。 ・ 労働者性が認められない就業者について、働き方に応じた保護方策も検討すべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 契約は業務委託だが働き方の実態は労働者という場合に適切に保護が受けられるよう、判断基準や相談窓口の体制整備、周知が重要。 ・ 労働者性の要件拡大は、フリーランスの働き方の多様なニーズに合致しているか疑問であり、保護すべき内容を特定して必要な手当を行うアプローチが適当。

<家事使用人>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 家事使用人には労働基準法は適用されない（第116条第2項）。 ○ 労働基準関係法制研究会の報告書（以下「研究会報告」という。）では、家事使用人について、その就業実態が一般的な労働者とほとんど変わらなくなってきたことなどから、現行の適用除外規定を見直す方向で具体的な検討に取り組むべきとされている。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 単に労働基準法を適用するだけでなく、国からの支援を含め、違法状態を解消するための方策を検討することが必要。

<p>○ なお、令和6年2月に「家事使用人の雇用ガイドライン」を作成・公表し、家事使用人の労働契約の条件の明確化・適正化・適正な就業環境の確保などについて必要な事項を示した。</p>	<p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働基準法を適用する方向性に賛同だが、適用除外規定を単に削除するのではなく、安衛法の措置や労災保険料の申告・納付、行政の監督や指導の在り方、紹介事業者が果たすべき役割等を含め、実効性のある保護を可能とするための対応について議論が必要。
---	---

＜労働基準法における「事業」＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<p>○ 労働基準法は、「事業（場）」を単位として適用され、使用者や過半数代表との労使協定の締結や、就業規則の作成も事業場単位で行うこととされている。</p> <p>○ 36協定届や就業規則届など、使用者に行政官庁への届出を義務付いているものについて、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まとめて届け出ること（本社一括届出）が認められている。</p>	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業場ごとに協議して当該事業場のふさわしい協定を締結し、日々モニタリング・点検されることが重要。 ・ 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。 ・ 事業単位の大きくり化などの使用者の恣意的な運用を防止するための対策を検討すべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業場ごとに個別性の高い36協定等を除き、企業全体で統一的な内容のものについては、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。

<労使コミュニケーションの在り方>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働基準法においては、法律で定められた規制の原則的な水準について、労使の合意等の一定の手続の下に、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて、法所定要件の下で法定基準を調整・代替する仕組みが設けられている。 ○ 36 協定等の労使協定の締結に当たっては、過半数代表と書面による協定をしなければならない。 この過半数代表とは、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）である。 ○ 労働基準法施行規則では、過半数代表者の要件（管理監督者でないこと及び適正に選出された者であること）、過半数代表者に対する不利益取扱いの禁止及び過半数代表者への必要な配慮について規定が設けられている。 ○ 使用者による必要な配慮の具体的な内容は、通達において、「例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器やシステム（インターネットや社内メールを含む。）、事務スペースの提供を行うことが含まれる」とされている。 ○ 労働組合法において、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」は不当労働行為として規制されている（第7条第3号）。ただし、「労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではな」いことなどとされている。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 集団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者が自主的に団結した組織である労働組合であり、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。また、団結権等の基盤を有しない組織が、使用者と対等に労使交渉できるのか疑問。過半数労働組合がない企業における新たな労使コミュニケーションの選択肢の検討ではなく、過半数代表者の適正運用を徹底すべき。 ・ 経営者や過半数代表者も含めた、ワーカルールや労働組合の役割・重要性の教育・啓発の推進など、行政においても、労働組合の活性化につながる政策を行うべき。 ・ 協定内容の適否を判断するための労働時間等の情報、労働者名簿、協定内容に関するデータなど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。 ・ 使用者が過半数代表者の選出手続きを一定関与し、選出後の活動に一定の配慮を行うことは必要だが、過度な介入は避けるべきであり、例えば会社側が労働者の意見集約の窓口となることについては慎重に考える必要がある。 ・ 意見集約等における過半数代表の負担軽減のため、使用者からの支援や配慮が必要であることは過半数代表者に限られないため、使用者からの便宜供与について、労組法の不当労働行為との関係も念頭に置きながら、過半数労働組合も含めて議論することが必要。 ・ 過半数代表としての役割を過半数労働組合が担っている場合や、少数労働組合の役員等が担っている場合も、過半数代表者と同等の支援や配慮を受け

<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究会報告では、「過半数代表者の適正選出を確保し、基盤の強化を行うに当たり、まずは労働基準法において、「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け、役割、過半数代表者に対する使用者からの関与や支援等を明確に定める規定を設ける法改正を行うことが必要」とされた。 ○ また、研究会報告では、過半数代表者の複数人選出や任期制について、「選択肢もあることを明らかにしていくことが考えられる」とされた。 	<p>られるようにすることが必要。ただし、その際には労働組合の自主性や主体的な活動等に影響を及ぼすことがないよう十分に留意すべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 過半数代表者の適正な選出を制度的に担保するため、選出手続に関する規定は法律に規定すべきであり、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。あわせて、不適切な選出方法を明確にする必要がある。 ・ 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であり、相談体制や窓口の整備充実を図るべき。 ・ 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趣旨を明確化した上で、法律に規定すべき。その際、過半数代表者になろうとした者も対象に含めるべき。 ・ 任期制や複数代表制を選択肢として示す場合は、異動・退職時の扱い等運用上明確にしておくべき論点も少くない。 ・ 複数事業場の労使協定や就業規則の意見聴取について一括して手続きを行うことについては、本社の担当者が各事業場の実態を理解できているか疑問であり、また、過半数代表が一括手続きを拒否することも労使間の交渉力格差を踏まえると困難ではないか。職場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べきであり、安易に一括手続きについて発信すべきではない。 ・ 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り、その根幹を搖るがすのようなデロゲーションの拡大等は、行うべきではない。
--	---

(使用者側)

- ・ 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。
- ・ 使用者は、過半数代表者の選出に当たって、投票の場や投票に関わるグループウェアなどの提供、社員への周知といった適切な関与が必要。また、協定内容の理解のためにも、業務の実態や残業時間の状況などの情報について、個人情報や企業内部の情報に配慮しつつ、労働者に情報共有していくことは必要。
- ・ 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は重要であるが、自ら意見を集めることを過半数代表者の役割等に位置付けることは慎重に考える必要があり、過半数代表者に意見集約等の「義務」を課すことには賛成しかねる。仮に、「義務」となれば、意見集約が行われないで労使協定が無効になる事態が考えられ、会社側が何も関与できないまま労使協定が無効になることに強い懸念。
- ・ 過半数代表者の半数が活動に負担を感じているという調査結果もあり、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ついては慎重な議論が必要。
- ・ 過半数代表者の選出方法について、投票や挙手だけでなく、信任や話合いなども含め、様々な方法を認めるべきであり、ガイドラインを設けてルールを明確化すべきではないか。
- ・ 使用者による便宜供与は「可能である」という位置付けにした上で許容される範囲を明確化すべきであるが、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の扱いは慎重に検討すべき。
- ・ 意見集約、便宜供与等について画一

的な基準を定めることで、企業風土等にあわせた多様な運用が阻害される懸念があり、法律では不利益取扱いの禁止等の最低限の規定にとどめるべき。

- ・ 過半数代表者の活動に関する相談・紛争解決について、労使双方が相談できる体制を整えることは重要。
- ・ 複数代表の場合の権限と責任の明確化、任期制の場合の任期の制限が必要ではないか。
- ・ 就業規則等は企業全体で統一的に設定・変更する多いため、意見聴取手続き等について、複数事業場分を一括して行うことができる選択肢を明確化することは、実態に適合しており、コミュニケーションの活性化も期待され、労使双方にメリットがあると考えられる。
- ・ 過半数労働組合がない企業における労使コミュニケーションの選択肢について、将来に先送りせず検討すべきではないか。
- ・ 労働基準法において、原則的なルールを企業や労働者の実情に合わせて代替・調整する仕組みは、法定要件の下行われるものであり、その全体をもって最低基準であると捉えるべき。

(公益)

- ・ 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。また、過半数代表者は、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ため、業務調整を含め使用者の配慮が必要。

<時間外・休日労働の上限規制>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間外・休日労働の上限は、月 45 時間、年 360 時間以内（限度時間）。臨時的な特別の事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）。限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年 6 ヶ月が限度とされている。 ○ 工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師について令和 6 年 4 月から、特例付きの時間外労働の上限規制が適用されている。 ○ 研究会報告では、 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 上限規制による労働時間短縮の効果はある程度表れていると考えられるものの、2020 年（令和 2 年）以降は新型コロナウイルス感染症の影響が無視できないことなどから、現時点では、上限そのものを変更するための社会的合意を得るために引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視することが適当ではないかと考えられる。 ▪ 「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（2017 年（平成 29 年）3 月）にあるように、時間外労働の上限を 36 協定の原則である月 45 時間・年 360 時間に近付けられるよう努めていくべきであり、目標を見据えて定期的に時間外・休日労働等の実態を把握し、上限規制の水準の見直しについて議論することが必要である ▪ 自動車運転者や医師などは、2024 年（令和 6 年）度から時間外・休日労働時間の上限規制が適用となつたが、なお一般より長い上限が適用されているため、健康確保措置の在り方や、一般的の上限規制の適用に向けた取組をどのようにするかを議論すべきである。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ いまだ過労死等がなくならない現状を直視し、長時間労働の是正のさらなる取組の強化に向けて、2017 年の労使合意の精神に基づき計画的・段階的に上限の短縮に向けた議論をすべき。 ▪ 長時間労働に依存した文化はとなっておらず、過労死や過労自殺が増加傾向にある実態を見据えて、働き過ぎを防止し、いかに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。 ▪ 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場合、長時間労働者が評価されて結果的に職場が長時間労働に引っ張られるのではないか。 ▪ 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ず、労働者の命と健康を守るという労働時間法制の趣旨に反する柔軟化や見直しは行うべきではない。 ▪ 上限規制の実効性を高めるため、労働時間の把握が確実に行われるよう、「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」を法令へ格上げし、罰則等も含めた義務づけを行うべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 企業の意識改革が進み、業務プロセスの見直しや業務効率化を通じて労働時間削減が進められているが、業種・業態によっては商慣行の是正は道半ばであるという実態に十分配慮して検討すべき。 ▪ 脳・心臓疾患の労災事案のデータをみると、現在の上限規制を遵守し

これらについては引き続き中長期的に検討していく必要があるとされた。

ていればかなりの労災を防げたことがうかがわれることから、まずは現在の上限規制を徹底することと、企業の取組への支援が重要。

- ・ 中小企業は慢性的な人手不足であり、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ことから、現状、時間外労働の上限の引下げは難しい。適用猶予業種や中小企業が対応できる柔軟な規制の在り方の検討や、消費、商慣習の見直しに向けた国全体での働きかけが必要。
- ・ 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、仕事の完成度を高めたいという労働者のニーズを抑制しているという指摘もあり、労働者の健康確保を前提に、そのような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することが必要。
- ・ 労働時間の把握は労働基準法の義務履行の手段として現在の規制に包含されており、また、健康確保のための労働時間の状況の把握義務は労働安全衛生法において規定されている。労働時間把握の新たな義務付けは過度な規制となり得るため慎重な検討が必要。

(公益)

- ・ 人手不足だから長く働かせるというのではなく、限られた労働力を効率的に活用する観点からも、事業運営の工夫などにより、働きやすい環境をつくっていくことが重要。労働時間を延ばすことは短期的に有効に思っても、人手不足業種で高齢化が進む中、若年層に選ばれなくなることが相まって、中長期的には更に人が来なくなるのではないか。

	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間規制の強化により働きがいが失われたとの指摘があるが、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が多いが、そのような国で働きがいを持っていないというわけではないのではないか。
--	--

＜労働時間等の情報開示＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<p>【企業外部への情報開示】</p> <ul style="list-style-type: none"> 現行法制では、企業の時間外・休日労働の実態に関する情報については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）等において、各制度の目的に応じて様々な情報開示の仕組みが設けられている。 研究会報告では、「時間外・休日労働時間を短縮するという観点からも、様々な情報開示の取組が進められ、また、これらの情報を労働者・求職者が一覧性をもって閲覧できるようになることが望ましいと考えられる」とされた。 <p>【企業内部への情報開示・共有】</p> <ul style="list-style-type: none"> 現行法制では、時間外・休日労働の実態に関する企業内部での情報の共有について定めたものはない。 研究会報告では、「衛生委員会等の労使の会議体」「労働者個人」「管理職」への時間外・休日労働の状況等の情報開示・共有についての意義等が整理されている。 また、過半数代表への情報開示について、「36協定など労働時間に関する労使協定を締結する際には、過半数代表に対して情報を開示していくことが必須と考えられる」とされている。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業外部への情報開示は、労働市場の調整機能を通じて個別企業の勤務環境の改善を促すという効果も見込まれるため、国は、情報の一覧性を高めるなどの取組を進めていく必要がある。 最長労働時間規制の実効性確保の観点からは、企業の内部に労働時間等の情報を開示し、労使の取組を促すことがより一層重要であり、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。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業規模が大きくなるほど、正確な数値の収集や更新が負担となる。また、労働時間は職種や人事等級などで異なるところ、数字が一人歩きする懸念があるため、労働時間等の外部開示の義務化については慎重に検討すべき。 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。 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るところ、労働時間や休日を平均的に捉えることが適切なのか懸念がある。

	<p>(公益)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社内・社外への情報開示は適切に進めていく必要があり、比較しやすさや、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。
--	---

<法定労働時間週 44 時間特例措置>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働基準法別表第 1 第 8 号（商業）、第 10 号（映画・演劇業）（映画の製作の事業を除く。）、第 13 号（保健衛生業）及び第 14 号（接客娛樂業）のうち、常時 10 人未満の労働者を使用するものについては、1 週の法定労働時間が 44 時間とされている。 ○ 研究会報告では、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 現状のより詳細な実態把握とともに、特例措置の撤廃に向けた検討に取り組むべきである。 ・ その際、業種に特徴的な労働時間の実態もあることから、業種による状況の違いを把握しつつ検討するべきである とされた。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ この特例に依存して運営している零細事業者もあり、家族経営や地域密着型企業にとって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。

<テレワーク等の柔軟な働き方>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた労働時間の総枠内で、労働者が日々の始業・終業の時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。 ○ 研究会報告では、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行制度においては、フレックスタイム制を部分的に適用することはできず、テレワーク日と通常 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ テレワークは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るが、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ため、適正な実労働時間管理を徹底すべき。

<p>勤務日が混在するような場合にフレックスタイム制を活用しづらい状況がある</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定の日については労働者が自ら始業・終業時刻を選択するのではなく、あらかじめ就業規則等で定められた始業・終業時刻どおり出退勤することを可能とすることにより、部分的にフレックスタイム制を活用できる制度の導入を進めることが考えられる とされた。 	<ul style="list-style-type: none"> 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労基法第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。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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ことから、一律の規制以外に、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を整備していくことも重要。 育児や介護との両立による制約が大きな課題となっている中で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であり、フレックスタイム制と通常勤務日とを組み合わせることで部分的にフレックスタイム制を適用できるよう見直すべき。
---	--

<管理監督者>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 管理監督者は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であって、労基法における労働時間・休憩・休日等に関する規制が適用されない。 ○ 裁量労働制や高度プロフェッショナル制度では、制度の導入・適用時の手続要件が課されるとともに、特別な健康福祉確保措置が設けられている一方、管理監督者については、手続要件や特別な健康福祉確保措置は定められていない。 ○ 研究会報告では、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 本来は管理監督者に該当しない労働者が管理監督者として扱われるよう、その要件を明確化することが必要 ・ 管理監督者等に関する健康・福祉確保措置について、検討に取り組むべき とされている。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理監督者は、労基法の根幹となる規定が適用されないという大きな例外であるにもかかわらず、定義や対象範囲が法令上明確にされていない。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も管理監督者として取り扱い、残業代を払わないなどの不適切な運用が多く見られることから、管理監督者の制度趣旨に沿った定義を法律で明確にすべき。 ・ 管理監督者はそもそも部下を管理・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することは適当ではない。 ・ 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。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労務管理やマネジメントのありようは時代とともに変化しており、組織のフラット化や本部等への権限委譲が進み、スタッフ管理職も少なくない。判断基準の明確化は望ましいが、総合判断の部分が多いため法律での明確化には限界がある。仮に法律に定義を記述するのであれば、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。 ・ 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、現行で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ことや、管理監督者の健康状態が通常労働時間制度が適用されている労働者と遜色がないことを示すデータもあることを踏まえた議論が必要。

	<p>(公益)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理監督者は労基法制定時からある古い制度であり、今日の労働法の視点からすると、管理監督者等として労働時間規制の適用除外になる場合についても健康確保措置を検討する必要がある。
--	--

<休憩>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行法上、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩を与えることとしている。加えて、労使協定がある場合を除き、休憩は一斉に付与しなければならないこととされている。 ○ 研究会報告においては、休憩の一斉付与の「原則を直ちに見直すべきとの結論には至らなかった」とされた。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 休憩の一斉付与原則を緩和したり撤廃したりすると、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、緩和はすべきではない。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。法律の実効性を保つ目的があることは理解しているが、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用者についてまで、休憩の一斉付与を使用者に罰則付きで義務付ける必要があるのか疑問。

<休日（連続勤務規制）>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行法上、毎週少なくとも1回の休日を与えることが原則とされているが、4週を通じて4日以上の休日を与えること（変形週休制）も可能としている。 ○ 加えて、36協定に休日労働の条項を設けることで、使用者は法定休日に労働をさせることができる。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1日の中だけではなく、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であり、休日労働を含めた連続勤務規制を早期に導入すべき。災害時の対応などの例外措置は限定的なものとすべき。

<p>○ 研究会報告では、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 4週4休の特例を2週2休とするなど、連続勤務の最大日数をなるべく減らしていく措置の検討に取り組むべき ・ 36協定に休日労働の条項を設けた場合も含め、精神障害の労災認定基準も踏まえると、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を設けるべきとされた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現行制度は、36協定を締結して割増賃金を支払えば、上限規制の範囲内にいくらでも休日労働が可能という建付けになっており、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。 ・ 現行の4週4休制は、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。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 連続勤務規制は労働者の健康を確保する観点で重要であるが、災害復旧の場合やシステムトラブル等の大きな突発事象があったときに、取引先の事業運営への影響を通じて国民生活へも大きな影響を及ぼすような場合にやむを得ず連続勤務をせざるを得ないケースがあるため、画一的な規制ではなく、現場の実態を踏まえ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。 ・ ごく短時間の業務で休日労働となる場合についてどのように考えるか議論すべき。
--	--

<休日（休日の特定）>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<p>○ 現行法上、休日を予め特定することまでは求めておらず、通達において「具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導」する旨が示されている。</p> <p>○ 研究会報告では、労働者の私的生活の尊重等のために、「あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定」すべきとされた。規定に際しては、「週1日の休日が確保されること」から「あらかじめ特定した</p>	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法定期の特定は、1週間単位でのリズムを整えるという労働者の健康確保の観点や、労働者が休日の予定を前もって決めるができるというワーク・ライフ・バランスの観点で重要。あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上規定すべき。 ・ 法定期を特定する手続きについても、労働者の休日にに関する予見可能性をしっかり高めるという視点

法定休日が確保されること」への保護法益の変化、法定休日の振替手続及び期間、使用者者が法定休日を指定する際の手続等についての実態を考慮すべきとされた。

で、直前の変更などの恣意的な運用がなされないようなルール設定についてあわせて検討すべき。

(使用者側)

- ・ 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、法律の履行遵守にもつながるなど労使双方にメリットがあるため、法定休日の特定について法定することに賛同する。
- ・ 法定休日をいつまでに特定すべきかについては、業種・業態により異なっている労務管理の実態を踏まえて検討すべき。

<勤務間インターバル>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 終業から翌日の始業までに一定の休息時間を設ける勤務間インターバル制度については、現行では労働時間等設定改善法において、「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」として努力義務が課されているのみ。 ○ 勤務間インターバル制度の導入率は 2024 年時点で 5.7% にとどまっている（令和 6 年就労条件総合調査）。 ○ 研究会報告においては、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 抜本的な導入促進と義務化を視野に入れつつ、法規制の強化について検討する必要がある ・ 多くの企業が導入しやすい形で制度を開始するなど、段階的に実効性を高めていく形が望ましいとされた。 ○ なお、自動車運転の業務に従事する者については自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）、医業に従事する医師については医療法において、それぞれ勤務間インターバル制度が設けられている。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の健康を確保し、日々働きがいをもって働き続けられるようにするため、必要十分な睡眠時間を含めた生活時間の確保が重要である。 ・ 諸外国のインターバル制度では 11 時間が原則であることも踏まえ、11 時間のインターバルを義務化する方向で検討すべき。 ・ やむを得ない場合に例外措置や代替措置を認めることを前提にして規制内容を検討することにより、結果的に実効性がない制度となってしまっては本末転倒。勤務間インターバル制度をより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なものとすべき。 ・ 制度を導入していない企業の多くが超過勤務がないからという理由を挙げていることを考えると、導入割合が低いことは義務化が難しい理由にはならないのではないか。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行の努力義務の下で、各社では労使で話し合い、例外事由や代償措置、制度の適用範囲等のあり方が各企業の実態に応じて様々な制度を導入してきたところであり、制度の検討に当たっては、原則 11 時間というような画一的な規制には反対。既に導入している企業の多様な方法を認める方向で検討すべき。 ・ 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べき。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考慮が必要。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初めから罰則付きではなく、猶予期間や経過措置を設け、まずは周知徹底や助成金の活用促進をしていきながら、段階的に制度導入を進めるべき。 ・ 時間外労働の上限規制によって長時間労働が制限されており、現時点での一律での義務化は時期尚早。過労死等防止対策大綱の「導入している企業割合を 15%以上とする（令和 10 年度まで）」という目標達成に全力を尽くすべき。 <p>(公益)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現時点でもっと多くの割合の企業が導入している翌日の始業・終業時刻の後ろ倒しは、労働者のワーク・ライフ・バランスにマイナスとなることから、義務化の検討とあわせて、他の望ましい方法について周知することが必要。
--	---

＜つながらない権利＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 我が国の現行法令上、勤務時間外の業務上の指示や連絡に関する規制はないが、情報通信技術の進展等を踏まえ、欧州等においていわゆる「つながらない権利」の法制化等の取組が進められている。 ○ 研究会報告では、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務時間外に、どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができるかとすると、業務方法や事業展開等を含めた総合的な社内ルールを労使で検討していくことが必要 ・ このような話し合いを促進していくための積極的な方策を検討することが必要とされている。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務時間外の連絡や指示は、労働者と使用者の関係だけではなく顧客とその担当者の関係も含めた複合的な要因により生じるものであり、社内の取組を決めるだけでなく、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ため、法制化も念頭に置いた検討も必要。 ・ 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、いつ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。

	<p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 所定時間外の連絡をどうするかは、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であり、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には直結しないのではないか。 ・ メール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に長時間労働対策として盛り込まれた内容の周知をまずは行い、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。 <p>(公益)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一企業の取組で完結する問題ではなく、休日や時間外の他社からの連絡があまりに過度になる場合はカスハラにつながるおそれもあることから、つながらない権利が労働者のワーク・ライフ・バランスの実現など様々な面でプラスになることを広く社会に周知することが望ましい。
--	---

<年次有給休暇（時季指定義務）>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 年次有給休暇の時季指定義務については、働き方改革関連法において、年次有給休暇の取得率が低迷しており、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者ほど長時間労働者の比率が高いことを背景として、年休の取得を確実に進めるべく、付与された年休のうち5日分については、使用者が時季を指定して取得させることを義務付けたもの。 ○ 研究会報告においては、年次有給休暇の取得率の上昇（令和5年は65.3%（過去最高））を背景に、時季指定義務が導入された趣旨から考え 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年休を5日取得させられていない企業が11.6%にのぼることから、まずはしっかりと年休を取得させる取組が不可欠。 ・ 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、何らかの調整が必要なケースは想定されるが、年休の趣旨を踏まえれば、対象となる労働日が少ないと理由に時季指定義務の日数を安易に減らすべきではない。

<p>れば、「使用者の時季指定義務の日数について、現在の 5 日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない」とされている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ また、現行制度上、年度途中に育児休業等から復帰した労働者や退職する労働者についても年 5 日の時季指定義務が課されているところ、これらの取扱いについて、研究会報告では、「付与期間の残りの労働日が著しく少なくなっている労働者に対して当該義務を課すことは、使用者や労働者にとって不合理な制約になる場合があることからも、取扱いを検討することが必要」とされている。 	<p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年休の取得日数が少ないと長時間労働との相関性は依然として見られるので、5日の時季指定義務は必要だが、義務日数を増やすことが必要とはいえない。現状の 5 日間は中小企業にとっても現実的な水準。 ・ 時季指定義務は年休をほぼ取得していない労働者の長時間労働の実態等を踏まえて導入されたもの。そのような実態にないと考えられる年度途中に育児休業や私傷病休職等から復帰した労働者や、退職する労働者については、勤務可能日数に応じて按分した日数を時季指定義務の対象とすることを検討すべき。
---	--

＜年次有給休暇（賃金の算定方法）＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 年次有給休暇を取得した場合の賃金日額の算定方法については、①平均賃金②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金③標準報酬月額の 30 分の 1 に相当する額の 3 通りが定められている。 ○ 研究会報告においては、例えば日給制や時給制の場合は、①や③の手法で賃金額が計算される場合には、②と比較して賃金額が大きく減額され得ることから、「原則として②の手法をとるようにしていくべき」とされている。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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という、使用者の恣意的な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。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、年次有給休暇取得時の賃金算定方法を統一することに異論はない。

<年次有給休暇（時間単位年休）>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間単位の年次有給休暇は、平成20年労働基準法改正において、年次有給休暇の本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするため、労使協定により、付与された年次有給休暇のうち5日を上限として、時間を単位として取得することができるようとしたもの。 ○ 研究会報告においては、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養やゆとりある生活を実現するという年次有給休暇の本来の趣旨から考えれば、時間単位の年次有給休暇の日数について、現在の5日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない ・ 一方で、時間単位の年次有給休暇については労働者の様々な事情のために柔軟に利用可能であるという側面があることにも留意が必要とされている。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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重要。 ・ 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、今ままがよいという割合も32.3%あることも踏まえるべき。 ・ ワーク・ライフ・バランスや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様々な選択肢を整備していくことが重要。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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おり、1日単位の休暇取得がすべての労働者にとって最も望ましいとは限らないことから、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。 ・ 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、原則は1日ないし半日単位という点は堅持していくべきであるが、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。 ・ 病気休暇制度の導入は企業の自主的な取組であり、全ての企業に一律に罰則つきで義務付けることは適切ではない。

<年次有給休暇（その他）>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働基準法第39条において、「全労働日の八割以上の出勤」を年休付与の要件としている。 ○ 年次有給休暇の取得に伴う不利益取扱いについては、労働基準法の附則である第136条において、「有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない」としている。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 出勤率要件は、日本に特異な制度であり、労働者の心身の疲労回復を図り、ゆとりある生活に資するといった年休の趣旨を踏まえると不要ではないか。 ・ 年休取得に伴う不利益取扱いについては、現在は曖昧な訓示規定に留まり実効性に疑問があるため、本則に明確に禁止規定を設けるべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年休の出勤率要件をなくして出勤の実態の乏しい者にも一律に年休を付与することについては、制度の趣旨や労働者間の公平性の観点も踏まえた慎重な検討が必要。

<割増賃金規制>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金の目的は、①通常の勤務時間とは異なる労働に対する労働者への補償と、②使用者に対して経済的負担を課すことによるこれらの労働の抑制であるとされている。 ○ 研究会報告においては、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 割増賃金の意義や見直しの方向性については様々な意見が出ている ・ 実態把握を含めた情報収集を進め、中長期的に検討していく必要がある とされた。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 國際的に見て我が国の割増賃金率は低い水準にあり、恒常的な時間外労働を抑制するために、時間外労働に係るコストが少なくとも新規採用のコストを上回る水準に設定する必要がある。 ・ 深夜業務は労働者の心身に与える影響が大きいため、割増率が上乗せされていることなどを踏まえれば、使用者の責務として深夜労働の縮減に取り組むべきであり、深夜割増の適用除外を認めるべきではない。 ・ 所定内賃金の引上げは個別労使の団体交渉が前提にあり、割増率の引上げによって妨げられるものではない。安心して働き続けられる環境整備を進めることが必要であり、その

	<p>施策として割増率の引上げを考えるべき。</p> <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 60時間超の時間外労働の5割以上の割増率について、制度の効果検証が必要であり、割増率の引上げについては、過重労働防止の効果が明確でないなら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に応える制度として、フレックスタイム制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、健康確保措置を条件に、深夜割増賃金について、対象時間帯を見直すことや、適用しないことも考えられるのではないか。 割増率の引上げは、企業活動への影響が大きく、経営体力が強くない企業を中心に経営を圧迫することになる。また、賃上げのモメンタムを定着させるべきところ、基本給引上げを控える動きになりかねないため慎重な対応が必要。
--	--

<副業・兼業>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> 労働基準法第38条では、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」と規定されている。 この「事業場を異にする場合」とは「事業主を異にする場合をも含む」とされており、時間外労働に係る割増賃金の支払いについても、通算した労働時間に基づき行うこととされている。 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において、他の使用者の事業場における労働時間について 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> データをみると、副業者の中で、低賃金であるためどうしても副業・兼業を行わざるを得ない非正規雇用労働者が大きな比重を占めており、この方が結果として長時間労働になっていることも踏まえると、副業・兼業時の労働時間通算、割増賃金規制の遵守・徹底を行っていくべき。 労働者が自発的に副業を行っていることや、通算された労働時間に基づく割増賃金の支払いが現にそれほど

<p>は、労働者からの申告等により把握することとされている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 研究会報告では、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改正に取り組むことが考えられる ・ 割増賃金の支払いに係る通算対応を必要としなくする分、副業・兼業を行う労働者の健康確保については、これまで以上に万全を尽くす必要があるとされている。 	<p>ど行われていないことを理由に割増賃金に係る労働時間の通算を廃止することは、労働基準法の強行法規性や割増賃金規制の趣旨に照らして違和感を覚える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方改革で推し進めてきた長時間労働のは正と過労死等ゼロの取組に逆行するものであり、割増賃金に係る労働時間の通算を廃止すべきではない。 ・ 割増賃金が実際に支払われていないのであれば、ルールを緩和するのではなく、ガイドラインを含め、現行ルールを一層周知し、適正運用を広げるような取組を進めるべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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おり、健康確保のための労働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。 ・ 副業は、会社の業務命令ではなく、労働者本人が選択して就労するのだから、労働時間を通算して割増賃金を支払うことは違和感があり、割増賃金規制の趣旨にもなじまない。 ・ 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い。副業先の負担が大きく、採用を控えたり、雇用でなくフリーランスで兼業したり、といった判断を招いているのではないか。副業・兼業促進の観点からも割増賃金について通算管理の適用外とし、企業ごとの労働時間管理とする方向での検討が必要。また、先に契約したものを本業と取り扱う現行の整理については改めて検討が必要。
---	---

	<p>(公益)</p> <ul style="list-style-type: none"> 自社の労働者が他社でも就労していることを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が、これは、労働者の健康確保という重要な目的の実現のために、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ではないか。
--	--

<裁量労働制>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> 省令及び告示で定められた20の専門的な業務に該当する場合には専門業務型裁量労働制を、事業の運営に関する事項についての企画・立案・調査及び分析の業務であって、労使委員会決議により制度の対象とする業務等を定めた場合には、企画業務型裁量労働制を適用することができる。 適用労働者の労働時間は、専門業務型裁量労働制の場合は労使協定で定めた時間、企画業務型裁量労働制の場合は労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなすこととされている。 労働基準法施行規則等の改正により、専門業務型裁量労働制の対象業務の追加、本人同意・同意撤回の手続きの労使協定事項等への追加等が行われた（令和6年4月1日施行）。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 裁量労働制は長時間労働を助長しかねないため、その適用範囲の拡大や要件緩和を安易に行うべきではない。 業務従事年数が少ない、裁量や適切な待遇が確保されていないデータが見られた。2024年度に見直しの内容が施行されたばかりであり、健康・福祉確保措置の強化、本人同意や同意撤回の手続等の適正運用の徹底を着実に進めていくことが重要。労働者の健康確保や豊かな生活の実現に繋がる議論に注力すべき。 国際競争力の向上は、産業政策などで対応すべきものであり、労働法制の緩和で実現すべきものではない。裁量労働制が本来の趣旨に沿った運用が徹底されることが重要であり、要件の緩和は行うべきではない。 通常の労働時間規制の逸脱を認めるものについての手続や運用が厳格であることは当然である。 労使合意により対象業務を決定できる仕組みは、労働基準法の強行法規性を放棄することにも繋がりかねない。

- ・ 非対象業務は使用者の都合で業務量や労働時間が変動するものであり、兼務をしている場合は裁量労働制を適用すべきではない。

(使用者側)

- ・ 裁量労働制は、特別な健康確保措置が設けられているほか、制度の濫用にならないような制度設計がされている。
- ・ 現在の裁量労働制は対象業務が厳格に規定されているため、企業で適用可否を判断することが難しく、また、手続も煩雑である。適用労働者の満足度や健康状態の認識の調査結果も勘案しつつ、裁量労働制の見直しについて必要な議論を進めるべき。
- ・ 國際競争力の向上や付加価値の創出の観点からも、働き手一人一人の能力発揮を促すことが我が國の課題であり、裁量労働制の拡充が必要。労使の対等かつ十分な協議や適切な健康確保措置、適正な報酬を条件とし、過半数労働組合との合意のもとで裁量労働制を適用するにふさわしい対象業務（例：プロジェクト型業務や他社の事業に関する企画、立案、調査及び分析の業務）の範囲を決められるような仕組みの導入の検討を行うべき。
- ・ 中小企業では複数の業務を兼務することが多く、非対象業務との兼務が一部でもあると適用が認められない。主たる業務が対象業務であり働き方に裁量がある労働者は適用可能となるよう検討すべき。
- ・ 本人の満足度や業務遂行の裁量程度が高く、総じて適正な運用がされていることを踏まえると、法令の運用の徹底の必要性と制度の見直しの必要性は分けて議論することが適當。労働生産性の向上と、長時間労

	<p>働、過労死撲滅の両方を見据えた真摯な議論をしていく必要がある。</p> <p>(公益)</p> <ul style="list-style-type: none">裁量労働制調査のデータを利用した厳密な解析からは、裁量労働制の適用の有無だけでなく、現場レベルでの裁量の有無が労働時間や睡眠、満足度等を強く左右することが明らかとなっている。今後の検討に当たっては、裁量労働制の適用有無のみを議論するのではなく、裁量の度合いが現場レベルでいかに担保されるかという点に着目して議論すべき。
--	--

<賃金請求権等の消滅時効>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和2年の労働基準法改正により、賃金請求権の消滅時効期間、付加金の請求期間、賃金台帳等の書類保存義務の期間は5年（当分の間3年）とされ、令和2年4月1日より施行されている。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和2年改正では、企業負担を踏まえて一定の準備期間を設ける趣旨も含めて、消滅時効について当面の間は3年としたものであり、今後の議論に当たっては、5年を超えて書類を保存している事業所も少くないという調査結果も参考とすべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労基法における時効と資料保存期間の在り方を検討するに当たっては、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や、賃金未払いの立証には勤務実態や残業の指示に関する証明が必要である。企業の資料保存の負担感も含めて総合的に検討する必要がある。調査結果はあくまでも参考データとして取り扱うべき。

<その他>

制度の現状等	各側委員からの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働基準法第41条第1号の規定に基づき、農業、漁業等に従事する労働者については、労働時間、休憩及び休日に関する規制が適用されていない。 ○ 労働基準法第33条において、災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の特例について規定されている。 ○ 労働基準法第113条において、同法に基づき発する命令の制定に当たり、公聴会を開催し、公労使の代表の意見を聴取することが必要とされている。 	<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働時間等の規定の適用が除外されている農業、畜産業、水産業従事者について、働き方の実態を把握し、規制を適用する方向で検討を進める必要がある。 ・ 劳基法第33条第1項の災害時等の特例により長時間労働等を行う労働者に健康被害が生じないよう、一定の健康・福祉確保措置を義務付けることなどを検討すべき。自治体の現場で、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劳基法第33条第3項を適用して時間外労働させている実態があることも課題であり、検討を行う必要がある。

<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働基準法第35条に規定する休日は原則として暦日を単位として付与されるべきものとされている。 ○ 労働条件の明示方法は書面の交付に限られていたが、平成31年4月以降、労働者が希望した場合は、FAXや電子メール、SNS等でも明示が可能となった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休日の暦日付与の原則については、業界特有の課題がある場合であっても例外の拡大は慎重に検討するべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公聴会は労基法独自の仕組みであり、現在はパブリックコメントの仕組みが定着して意義が薄れていることから、廃止すべき。 ・ 鉄道業における夜間のメンテナンス工事など、業務の特殊性を踏まえ、暦日単位での休日付与の原則の見直しを検討するべき。 ・ 労働条件の明示方法について、労働者の利便性向上のためにも、労使協定の締結等を条件に電子メールの送付等による明示を可能とする見直しの検討を行う必要がある。 ・ 事業場外のみなし労働時間制の適正運用を図ることは当然だが、最高裁判決の判断枠組みを超えて厳格な解釈を示すことには反対。
--	---