

## 第3回検討会における委員の主なご意見

- 雇用か非雇用かは法的にかなり難しい判断が生ずる場合があるため、それを本人の自己申告によらせると、誤分類という事態を招きかねない。また、労働時間についても、自己申告によると、正確性が担保できない。自己申告によると、二重に問題が生じるので、この問題をどう捉えるか今後検討すべき。
- 健康管理に関して、労働時間で管理していくのか、労働時間と何かを組み合わせることによって総合的に考えていくのか。あるいは、場合によっては労働時間を考慮せずに、従業員にさまざまな研修を受けさせるとか、本人にきちんと自己申告というものに対してコミットさせるのか。それらが論点になるのではないか。
- 副業・兼業の場合の健康管理のためには、労働時間の長さに着目するのも一つの方法かもしれないが、インターバル規制のような、ある仕事が終わって、次の仕事を始めるまでの休息時間を確保するというアプローチも選択肢の中にあるのではないか。
- 先に雇用した企業としては、労働者に対して休息時間を与えているにも関わらず、その休息時間に本人の希望で副業をして、結果として健康を害したときに、先に雇用した企業が責任を負うというのはロジックとして難しいのではないか。
- 労働時間と健康との関係は多様なデータがあるわけではなく、特に、副業・兼業をしていてどうなのかということについてよりどころは余りないのではないか。その中で決めていかなければいけないので、プラスアルファで何かできるかという側面をどう考えるかという議論は難しい。

同じ雇用で働いている人の中で、やむを得ず働いている人であっても、自分の意思で裁量を持って働くのか、それともかなりコントロールされている中で働くのかによって、健康への影響はかなり違うことを踏まえた上で整理していくべきではないか。
- 今は個人の裁量によって始終業時刻も選べる労働時間制度も導入されており、通算制を昭和22年と同じように議論できるのか。

海外と異なり、元の事業場での残業もある中でどうするかという問題も日本の場合には考える必要がある。
- 通算することによって8時間を超えた場合には割増賃金がもらえるため、収入を得たい労働者にとっては良いことではないかという見方もあるが、逆に雇用する側から言えば、通算して8時間を超える人は雇わないということになり、副業・兼業して収入を得たいという労働者の雇用をかえって阻害するという両面があることも考えて議論すべきではないか。

- 副業による労働時間管理を厳しくしてしまうと、むしろ今、ある程度自由に認められている低所得者の副業にも思わぬ影響が及ぶ可能性があることに留意する必要があるのではないかな。
  
- 規制を強化すると、低所得の方々に何らかのマイナスがあるということと、非雇用のいわゆる業務委託的な兼業が一般的なものになってしまって、法律の規制の範囲外でいろいろなことが起こり、健康確保という議論もなかなか難しくなるので、留意すべきではないかな。