

## 第3回日本成長戦略会議労働市場改革分科会における発言メモ

石崎由希子（横浜国立大学）

## 【総論】

・労働参加の促進については、あくまでも労働市場への参加を希望する本人の自発的意思を尊重して行われるべきものであることが確認されるべき。また、労働市場参加の機会を保障するという平等の理念から諸政策が実現されるべき。

・労働参加の促進の観点からは、①長時間労働を是正し、時間当たり生産性を高めることと②労働者のニーズに基づく柔軟な働き方（フレックスタイム制、テレワーク、限定正社員制度、短時間勤務制度）を拡げることが必要。

・労働市場への参加に際して制約を有する者（家庭責任を担う者、障害者、高齢者等）を対象とする法政策を拡充させていくことに加え、全ての労働者にとって、柔軟に働き、休める労働環境を実現していくことも必要。そのことが、制約を有する者が働き続けることをより容易にすることにもつながる。

## 【労働時間制度について】

・健康確保の実効性を高める上でも、個々の労働者の同意や選択が真意に基づくものであることを担保する上でも、集团的労使関係の基盤を整える必要がある。

・「労働基準関係法制研究会報告書」における提言を踏まえつつ、公労使三者構成の労働政策審議会において引き続き議論を深める必要がある。

・労働時間制度について、法的枠組みをどのように設計し、同枠組みの下、労使自治に委ねる部分をどの程度とするかについては、労使関係の実態等も踏まえた上で検討する必要がある。その際には、各事業場において、健康確保等に係るモニタリングが労使により適切になされうるかという点が重要になる。

## (a) 時間外労働について

・過重労働による脳心臓疾患に係る労災認定基準を踏まえて導入された上限規制については、「労働者の意識・意向アンケート調査結果」を踏まえても、緩和すべきではない。業界によっては、上限規制の遵守に苦勞するところについては、業界の慣行自体を見直していく必要がある。既に労働局でも、長時間労働につながる取引慣行を見直すよう、公正取引委員会や関連諸機関と連携し、指導をされているとのことであるが、こうした取り組みを引き続き進めていく必要がある。

・時間外労働との関係では、時間数だけではなく、36協定が適法に締結されているか、「時間外労働事由」に基づく時間外労働がなされているか、特別条項を適用すべき状況が生じていたかといった点についての監督指導を適切に行っていくことも必要。

#### (b) 裁量労働制の適用拡大

・裁量労働制が適切に運用されている場面においては、労働者が自律的・主体的に働くことできるというメリットや、ワーク・ライフ・バランスに資する面もあることは否定できない。インターバルが確保され、健康確保措置が的確に図られていることなどを前提に、裁量労働制の適用対象業務の設定を労使自治に委ねる範囲を拡大していくことは、将来的にとりうべき法制度の一つと考える。

・他方、裁量労働制の下、業務の遂行方法等の裁量の程度が小さい場合には、長時間労働となる確率や健康状態が悪くなる確率が高くなるとの指摘がある。また、業務量が過大である等の場合には、裁量労働制が適用されていることの満足度も低くなっていることも指摘されている（「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」等参照）。こうした点も踏まえた上で、専門業務型裁量労働制に本人同意を必要とし、労使委員会に制度の実施状況の把握を求めるなどの改正が2024年に行われたと理解している。

・以上によれば、2024年改正後の状況の把握・確認がまずは必要であり、対象業務を拡大すべきか否かについてもこの点に係る調査研究結果を踏まえた上で検討されるべきと考える。また、現行法下で裁量労働制を適用できるにもかかわらず、適用していないケースにおいて、何が障壁になっているのか、適用拡大により、裁量の程度が小さい者にこの制度を適用することに繋がらないか、業務量が過大で長時間労働となっている者に対し、裁量労働制を適用し続けることが適切かといった点についても慎重に検討する必要がある。

#### (c) 勤務間インターバル

・勤務間インターバル規制は、労働者の健康確保・生活時間確保に資するものであり、また、「労働時間からの解放」への意識づけを行う点で重要な意義があると考え。直ちに原則11時間の勤務間インターバルを義務化することは困難と考えるが、将来における義務化を視野に入れてスケジュールを設定し、勤務間インターバル導入に向けた労使の協議を一層促す立法的対応が必要と考える。

・義務化に際し、硬直的な規制は現場の実態に合わず、かえって実効性を失うおそれがあるため、労使合意の下で、一定の例外を認める必要があると考える。ただし、インターバルを確保できない場合には代償休息を確保することを必須とする設計とすべきであるし、実施状況に係るモニタリングを労使で行っていく必要があると考える。

#### (d) 連続勤務の制限

・「労働時間からの解放」という観点からは、2週間以上の連続勤務が精神障害を引き起こしやすいことも踏まえ、連続勤務に関する規制を設けることが必要。やむを得ない場合の

例外をいかなる範囲で、いかなる手続・条件下で認めるかについては、更に議論を詰める必要がある。

・副業・兼業ガイドラインによれば、「休日」については労働時間通算は及ばないということであるが、通算を必要とする立場をとる場合に、副業・兼業との関係では連続勤務の制限が及ばないということについて整合性が取れているか、検討する必要がある（なお、私見は通算不要と考える）。

#### (e) 副業・兼業における労働時間の通算

・労基法 38 条は「事業場を異にする場合」において労働時間に関する規定の適用について通算する旨を定め、行政解釈は、異なる事業主の下で働く場合についての通算を定めたものとする。労働者自らの選択に基づく副業・兼業先での労働時間について、通算をし、使用者の責任を問うことについては疑問がある。また、通算を前提に、副業・兼業先の労働時間管理を強化することは、副業・兼業を希望する労働者を非雇用型の副業・兼業に誘導する懸念もある。特に、割増賃金との関係では、割増賃金規制の趣旨である時間外労働の抑制という点からも過重な労働に対する補償という観点からも、いずれかの事業主にその支払を求める根拠は不明と考える。

・ただし、副業・兼業に従事する労働者については、健康確保の点から一定の配慮を必要とする。その際には、雇用で働く場合の労働時間の状況だけではなく、非雇用で働く時労働時間の状況、あるいは、それに伴う負荷についても留意する必要がある。

### 【労働参加の促進について】

#### (a) 女性管理職割合

管理職が長時間労働となりがちであり、(女性に限られないが) 家庭責任を担う者だけでなく若い世代にとって必ずしも魅力的な働き方となっていない点が課題。ロールモデルが少ないなどの、女性特有の問題もあるが、その点への対応だけではなく、管理職の働き方・休み方の見直しを進めることが必要。

#### (b) 父親の育休取得率

「夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある」との指摘もあるが、父親の育休取得率の向上は、父親が親としての役割を果たし、育児に参加する権利を保障する上で意義がある。ただし、取得の有無というある一時点に係る数値だけではなく、育児への継続的な関与が重要であり、その点に係る周知や両親学級等への参加も促す必要がある。また、休業期間だけではなく、復帰後に、子どもの突発的な病気や行事等のために休めるか、残業をせずに帰宅できているかという点も重要。

(c) 柔軟な働き方

・多様な働き方の選択肢を確保する上で、限定正社員制度（短時間勤務制度）を拡げていくことは重要。その際、定型的な業務を担う限定正社員だけでなく、基幹的な業務を担う限定正社員を増やすことや限定正社員制度と非・限定正社員制度の行き来を柔軟に行う制度導入を促していくことが考えられる。また、現行法下でも、無期転換制度（労契法 18 条）は導入されているものの、非正社員から様々な形態の正社員への転換を促していく必要があると考える。これに加えて、将来的には、全ての労働者との関係で、柔軟な働き方（テレワーク、フレックス、短時間勤務等）の導入について協議する権利を認める方向性を検討すべき。

(d) 高齢者雇用

・働く意欲・能力のある 65 歳超高齢者に対し、雇用機会・就業機会の確保を進めていくことは重要。ただし、加齢による機能低下に伴う労働災害の防止を徹底する必要がある。「高年齢者の労働災害防止のための指針」の周知を図り、加齢によるリスクを踏まえて、作業環境管理・作業管理・健康管理を行うこと、健康や体力に応じた業務内容の調整が行うことを指導することが必要

(e) 障害者雇用

・法定雇用率の達成という数値だけを追うのではなく、雇用の質を高めるために、事業主の責務として、「職業能力の開発及び向上」が含まれること（促進法 5 条）を周知していくとともに、人材開発や DEIB（Diversity, Equity, Inclusion, Belonging）に関する各企業の方針・取り組み内容に関する情報開示・提供が分かりやすくなされること、これらの情報が就労支援機関やハローワーク、特別支援学校等において共有されることが必要。併せて、ワークルール教育を推進することも、障害のない者と同様、重要であると考え。

・障害のある労働者を戦力として位置づけていくにあたっては、障害者・事業主の双方に対する支援体制の強化が求められる。その際、障害者雇用についての経験を有する元経営者等が他の事業主に対して、経営的観点も含めて助言を行う仕組みを設けることなどが考えられる。

・また、雇用率制度の対象とならない障害者、あるいは、障害者雇用促進法上の「障害者」の定義には当てはまらないが、就労に困難を抱える労働者の就労支援に向けた取組も進めていく必要がある。

(f) チーム支援・ハローワークにおける専門性の確保

・多様な理由により就労困難を抱える者に対して就労支援を行うにあたっては、複数の機関によるチーム支援が有効である場面があると考えられる。こうした取り組みを進めていくにあたり、ハローワークの果たす役割が重要になるが、その際、ハローワークにおける専門人材の配置や職員の専門性を確保するための人材開発も積極的に行う必要がある。