

労働基準法上の「事業」について

労働基準法上の「事業」について

問題の所在

- 労働基準法上の「事業」の概念は、行政解釈上、次のとおり整理されている。
 - 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こと。
 - 従って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こと。
 - また、場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連ないし事務能力等を勘案して一の事業という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱うこと。
- 労働基準法における「事業」の概念は、次の8つの機能を有していると整理される。
 - ①「事業」に使用されていない（労働）者については労働基準法が適用されない。
 - ②「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。
 - ③「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。
 - ④「事業」の種類・規模によって規制内容が異なる場合がある。
 - ⑤「事業」により使用者の義務内容が場所的に画定される場合がある。
 - ⑥「事業場」の外での労働について特別の規制が設けられている場合がある。
 - ⑦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」が適用除外とされている。
 - ⑧労働安全衛生法や最低賃金法も同様な適用の仕組みを採用している。
- 上記を踏まえ、法の適用単位等をどのように考えるか。

労働基準法上の「事業」について（続き）

これまでの議論

- 労働基準法に基づく労使協定の締結等に当たって、職場の実態に即した労使コミュニケーションが行われるようにする必要があり、実態を反映できるのは事業場ではないか。
- やはり個々の事業場の実態を踏まえ、また、その意見も反映させるような形での労使コミュニケーションの整備というのが前提になって、そういう条件をクリアしているところのみ、企業単位という考え方があり得るのではないか。
- 労務管理、意思決定、権限行使、義務履行がなされる場面や場所も考慮する必要があるのではないか。
- 労働基準法の地域的適用範囲を画定するに当たって、場所的概念として「事業」が引き続き有効ではないか。
- 労働基準法の適用単位が事業場であることは労働基準関係行政の体制に対応するものであるため今後も維持すべき。
- 事業場単位を原則とし、指導の有効性や届出の効率化の観点から企業単位とする方法が適切または支障がないようなものについて、労働者保護要件を満たした場合に、企業単位とすることが妥当ではないか。
- テレワークの浸透など、働き方の多様化等を踏まえ、物理的な空間・場所を基礎とする既存の「事業」や「事業場」概念によって規制を敷くことがそぐわない場合が生ずることも考えられるのではないか。
- 労働基準法の適用単位は「事業」又は「事業場」であり、通達において場所を基本とする旨明記しているが、法令上明確な概念ではない。昨今のデジタル化等の状況等に鑑み、事業や働く人の「場所」的概念が一致しない事例が増えていくことが予想されるため、事業場という概念を法令上どのように考えるか、中長期的に検討する必要があるのではないか。
- テレワーク勤務の拡大により、出勤する場所がないという状況は起こりうるが、雇用されている以上、組織に属していることになり、現実的にそこが事業場と捉えられるのではないか。コミュニケーションを取りながら仕事をする以上、具体的な場所でなくとも、組織という事業場的な基盤は存続するのではないか。
- 各事業場の過半数代表者を本社等に集めることにより、過半数代表者同士の横のつながりを含めた労使コミュニケーションの実質化が期待できるのではないか。将来的には、手続等の企業単位化及び現行の労使委員会や衛生委員会等の労使の会議体との融合を検討していく必要があるのではないか。

2 労働基準法の「事業」について

本研究会では、労働基準法の「事業」の概念は、法律上、主として以下の8つの機能を持っていることを踏まえて、検討してきた。

- ①「事業」に使用されていない（労働）者については労働基準法が適用されない。
- ②「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。
- ③「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。
- ④「事業」の種類・規模によって規制内容が異なる場合がある。
- ⑤「事業」により使用者の義務内容が場所的に画定される場合がある。
- ⑥「事業場」の外での労働について特別の規制が設けられている場合がある。
- ⑦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」が適用除外とされている。
- ⑧労働安全衛生法や最低賃金法も同様な適用の仕組みを採用している。

【今後の議論の方向性に関する意見】

- 「事業」の概念を検討するに当たっては、
 - ・「事業」とは場所的概念か
 - ・現行の行政解釈を維持するか。維持するとして、労働者の所属事業場の判定に課題がないか（テレワークなど）
 - ・「事業場」の中で事業主の権限行使や義務履行が完結しない場合をどう考えるかといった視点に立ち、法の適用単位等を検討すべきという意見があった。
- 監督行政を行う中で、事業場で生じる課題に対応しつつ、企業単位が有効なものは効率化を図るなど、事業場単位を原則とし、指導の有効性や届け出の効率化の観点から、企業単位化が妥当か検討すべきという意見があった。
- その際、以下のような視点も踏まえて検討すべきという意見があった。
 - ・責任主体である「使用者」が企業全体として動いている一方で、監督が事業場単位という不整合が生じている。一方、労働安全衛生法上のリスク管理など、現場である事業場を監督署が直接監督すべきものもある。
 - ・就業規則の作成義務など、事業場規模で規制がかかっているような手続を企業規模に応じて義務化しなくて良いか（例えば、9人の事業所が100カ所あり、1000人弱規模となっている企業が就業規則の作成が義務となっていないケース）
- 例えば、「人」に関することは企業単位、「場所」や「行動」、「物」に関することは原則事業場単位で考えるとよいのではないかという意見があった。
- 労働基準法は刑罰法規である。刑罰対象としての「使用者」をどのように考えるか。刑罰法規としての労働基準法と、私法上の権利義務関係の観点から考える必要があるという意見があった。

新しい時代の働き方に関する研究会報告書（抄）

第2 新しい時代に対応するための視点（これまでの労働基準法制の特徴と課題）

【現行法のかたち】

- 物理的な「事業場」が規制の単位となっている。就業規則の作成や、36協定などの労使協定の締結などについては、各事業場に多様な職種や雇用形態の労働者がいる場合、あるいは同一の労働条件が適用される事業場が企業内に複数ある場合であっても、基本的に事業場単位で法を適用する運用がとられている。また、複数の事業場で働く労働者の労働時間の通算については、同一の事業主の下にある事業場の場合も事業主を異にする場合も同様に通算するものと解されている。

【検討課題】

- 経済社会の変化の潮流、技術革新等の働き方を取り巻く環境の変化、働く人のニーズの変容により、リモートワークや副業・兼業等、働く時間や場所が多様化した働き方が拡大するとともに、これらの働き方と従来の働き方とが組み合わせられた形での働き方をする者も見られるようになっている。
- これにより、労働基準法制が現在適用される「労働者」の枠に収まらない形で働く人、労働基準法制の適用単位となってきた「事業場」の枠に収まらない形で事業活動を行う企業が増加するなど、労働基準法制が想定していなかった状況が広く現れている。その一方で、スマートフォンなど情報通信機器の発達により、企業は、働く人の事業場の外における活動についても、相当程度把握できるようになってきている。
- 同じ場所で画一的な働き方をすることを前提としない状況が拡大していることを踏まえれば、これからの企業の雇用管理・労務管理においては、「画一的」なものだけではなく、「多様性を生かす」、そして、主体的なキャリア形成が可能となるような環境を整備することが重要である。労働基準法制については、その対象とすべき労働者の範囲や、事業場を単位とした規制がなじまない場合における適用手法も含め、こうした働き方と雇用管理・労務管理の変化を念頭に、その在り方を考えていくことが必要である。

<検討すべきこと具体例>

- 職種や個人の事情に応じて働き方が多様化していく状況の中で、就業規則の制定単位をはじめとして、労働条件の設定に関する法制適用の単位が事業場単位を原則とし続けることが妥当なのかどうか。