

労働基準関係法制研究会報告書（案）

| | | |
|-----|--------------------------------------|----|
| I | はじめに | 3 |
| 1 | 労働基準関係法制の意義 | 3 |
| 2 | 労働基準関係法制を巡る現下の情勢 | 3 |
| 3 | 労働基準関係法制の構造的課題 | 5 |
| 4 | 本研究会の目的・研究の視点 | 5 |
| 5 | 本研究会における検討の柱 | 6 |
| II | 労働基準関係法制に共通する総論的課題 | 10 |
| 1 | 労働基準法における「労働者」について | 10 |
| (1) | 現代における「労働者」性の課題 | 10 |
| (2) | 労働基準法第9条について | 11 |
| (3) | 昭和60年労働基準法研究会報告について | 11 |
| (4) | 働く人の保護法制との関係 | 12 |
| (5) | 今後の研究について | 13 |
| (6) | 家事使用人について | 13 |
| 2 | 労働基準法における「事業」について | 15 |
| (1) | 「事業」の概念について | 15 |
| (2) | 事業場単位の法適用の在り方について | 16 |
| 3 | 労使コミュニケーションの在り方について | 18 |
| (1) | 労使コミュニケーションの意義と課題 | 18 |
| (2) | 労働組合による労使コミュニケーションについて | 20 |
| (3) | 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について | 20 |
| (4) | 労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について | 26 |
| (5) | 労働者個人の意思確認について | 28 |
| (6) | 労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿 | 28 |
| III | 労働時間法制の具体的課題 | 30 |
| 1 | 最長労働時間規制（実労働時間規制） | 30 |
| (1) | 時間外・休日労働時間の上限規制 | 30 |
| (2) | 企業による労働時間の情報開示 | 31 |
| (3) | テレワーク等の柔軟な働き方 | 34 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| (4) 法定労働時間週 44 時間の特例措置 | 37 |
| (5) 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置 | 37 |
| 2 労働からの解放に関する規制 | 38 |
| (1) 休憩 | 38 |
| (2) 休日 | 39 |
| (3) 勤務間インターバル | 41 |
| (4) つながらない権利 | 43 |
| (5) 年次有給休暇制度 | 43 |
| 3 割増賃金規制 | 46 |
| (1) 割増賃金の趣旨・目的等 | 46 |
| (2) 副業・兼業の場合の割増賃金 | 47 |
| IV おわりに | 50 |

I はじめに

1 労働基準関係法制の意義

本研究会においては、労働基準関係法制として、個別的労働契約関係について最低基準を設定し、その実効性を担保することを目的・意義とする労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）を中心とした、個別的労働関係に関して、使用者と労働者の間に存する交渉力の格差を無視して契約自由の原則を貫徹することの不当性が認識される中において、契約自由の原則を部分的に修正し、労働者の保護を図るための方策として、制定されていった法律群を念頭に議論を行う。

具体的には、労働基準法、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）のように、刑事罰、行政監督・指導等の公法的手段によってその実効性を担保する法律や、個別の労使の自主的な交渉の下で行われる労働契約の基本的事項を定め、個別の労働関係の安定を図る労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）、使用者による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進する労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成 4 年法律第 90 号。以下「労働時間等設定改善法」という。）など、様々な法律が制定されている。また、法律ではないが、ガイドライン等の形で労使に自主的な改善を促すようなものも広義の法制の範囲に含まれ得る。加えて、これらの法律に関連する個別的労働関係に関する法律として、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）など、それぞれの目的の中で労働者の保護等に関する条項を含むものもあり、このような法律との関係も踏まえつつ検討することが必要である。

また、労働政策の実現手法としても、労働基準監督機関による監督・指導等の公的権限の行使によるほか、ガイドラインの普及等を通じて自発的な法の遵守の促進を図る手法、労使当事者や労働市場によるモニタリングを通じた実現、行動計画等の事業主による規範の自己設定を通じた実現など様々なものがあり、労働基準関係法制に係る政策についても、労働基準法における実効性のある規制の充実に加えて、様々な手法も考慮しながら検討することが必要である。

2 労働基準関係法制を巡る現下の情勢

労働基準法は、労働保護法制の基本法として、罰則付きの強行規定により労働条件の最低基準を設定するものであり、1947 年（昭和 22 年）に、新憲法（現在の日本国憲法）との整合性を踏まえつつ、戦前の封建的労使

関係を排し、国際水準を満たした労働条件の導入を基本理念として制定された。制定当時は、第一次産業の就業者の割合が高く、また、現在ほど労働者の働き方も多様化しておらず、一律・一斉の規制でも特段問題はなかった。

1980年代後半には、少子高齢化による労働力人口の年齢構成の変化、女性の労働力率の向上や、サービス経済化の急速な進展、国際競争の激化、情報通信技術等の加速度的な発展などを背景に、労働者の働き方の個別化・多様化が進み、こうした変化に対応して様々な法律が制定されていった。労働基準法も1987年（昭和62年）に大幅に改正され、法定労働時間の短縮（週48時間→週40時間）と併せて、変形労働時間制や裁量労働制など、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、法定要件の下で法定基準を調整・代替する仕組みの拡充・創設が行われ、雇用関係を取り巻く社会や経済の構造変化に対応するため、時代に合わせた規制の見直しが行われた。

その後現在に至るまで、社会や経済の構造変化は更に加速度を増し、働く人もその働き方も、その変化に対応して個別化・多様化が進行し続けている。少子高齢化が進む中、定年延長や継続雇用による職業人生の長期化、キャリアチェンジや副業・兼業等によるキャリアの複線化が進んでおり、個別化・多様化した仕事に対する価値観や生活スタイルに応じて自発的にキャリアを形成することができ、働く「場所」・「時間」・「就業形態」をライフステージ・キャリアステージに合わせて選択できるような働き方を求める労働者も多い。加えて、デジタル技術の発展が急速に進み、オンラインでの仕事が可能となったり、スマートフォンを始めとする個人が使用するデジタルデバイスが普及し、集団的管理とともに個人個人の管理が可能になったりするなど、働き方や労務管理の在り方も急速に変化している。さらに、2020年（令和2年）から数年間の新型コロナウイルス感染症のまん延による感染防止と業務遂行の両立の経験を経て、テレワーク等の場所にとらわれない働き方を多くの人が経験し、更に広がりを見せている。

こうした社会や経済の構造変化も踏まえつつ、単なる規制の見直しを超えて、労働保護規範の設定の在り方や実効性の確保の在り方、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方も選択できる社会を実現するために労働政策が果たすべき役割等も踏まえて、労働基準関係法制が果たすべき役割を再検討し、労働基準関係法制の将来像について抜本的な検討を行う時期に来ていると考えられる。

3 労働基準関係法制の構造的課題

労働基準関係法制は、労働者に共通に妥当する最低労働基準を一律に設定するという形を基本に制定され、その後の社会や経済の構造変化に応じた見直しが進められてきたが、前述のとおり社会や経済の構造変化は更に加速度を増しており、労働基準関係法制の見直しをどこまで進めていくのか、どのような手法で進めていくのかといった課題が生じている。

労働基準関係法制の見直しについては、これまでのところ、労働者の働き方の多様化等に対応する形で規制の多様化も行われてきたといえよう。これは労働時間規制に顕著であるが、制定当初の一律の最低労働基準だけでは働き方の多様化等に対応できず、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・代替することを可能とするために、1987年（昭和62年）の労働基準法の改正以降、様々な制度が取り入れられてきた。一方で、規制の内容が複雑化し、労働者にとっても使用者にとっても分かりづらいものとなってしまっている現状もある。

したがって、保護が必要な場面においてはしっかりと労働者を保護することができるよう、原則的な制度を、シンプルかつ実効性のある形で法令において定め、その上で、先述した労働基準関係法制の意義を堅持しつつ、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定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とすることが、今後の労働基準関係法制の検討に当たっては重要である。一方で、現在の過半数代表（過半数労働組合¹及び過半数代表者²）を軸とした労使コミュニケーションには課題も多く、実効的な労使コミュニケーションを確保する方策も必要となる。

4 本研究会の目的・研究の視点

本研究会に先立ち、新しい時代を見据えた労働基準関係法制の課題を整理することを目的として、「新しい時代の働き方に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長）が開催され、2023年（令和5年）10月20日に報告書が取りまとめられている。同報告書では、全ての働く人を「守る」と、働く人の多様な希望を「支える」ことの2つを柱として、今後の労働基準関係法制の課題と目指すべき方向性について取りまとめられている。

本研究会では、この「守る」と「支える」をどのようにして両立してい

¹ 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合をいう。

² 過半数労働組合がない場合において事業場の労働者の過半数を代表する者をいう。

くべきかという視点や、前述のような社会や経済の構造変化にどのように対応すべきかという視点に立って、労働基準関係法制の将来像について抜本的な検討を加えるとともに、現在直面している厚生労働行政の課題を踏まえ、喫緊に対応しなければならない課題としてどのようなものがあるかについて、専門的見地から研究し、報告することを目的として設置された。

また、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）附則第12条第1項及び第3項においては、働き方改革関連法による改正後の労働基準法等について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされている。そこで、本研究会としては、働き方改革関連法の施行状況も踏まえつつ、関係制度の見直しの必要性についても具体的な検討を行うこととする。

5 本研究会における検討の柱

「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告書においては、これからの労働基準関係法制の検討に当たって、

- 全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることのできる社会を目指すということ【「守る」の視点】
- 働く人の求める働き方の多様な希望に応えることのできる制度を整備すること（様々な働き方に対応した規制）【「支える」の視点】

の二つの視点が重要であるとされている。「守る」と「支える」の視点を両立するためには、まず、保護が必要な場面においてはしっかりと労働者を保護することができるよう、原則的な制度を、シンプルかつ実効性のある形で法令において定めた上で、法令において定められた最低労働基準としての規制の原則的な水準を守りつつ、多様な働き方を支える仕組みとすることが必要である。そのためには、それぞれの規制において適切な水準が担保されることを前提に、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定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組みとなっていることが必要であり、こうした仕組みが有効に弊害なく機能するためには、それを支える基盤として実効的な労使コミュニケーションを行い得る環境が整備されていることも必要となる。また、「守る」と「支える」の視点から労働基準法を考えるに当たっては、法的効果の対象となる「労働者」をどのように捉えるのかといった、労働基準関係法制に共通する総論的課題も踏まえた検討が必要となる。

また、働き方改革関連法は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働

き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等を目的として労働関係諸法の改正を行ったものであり、これにより、労働基準法においても時間外・休日労働時間の上限規制の導入や高度プロフェッショナル制度の導入など様々な見直しが行われた。働き方改革関連法の施行から5年が経過し、その効果を測りつつ、働き方の更なる改革として何が必要かを検討しなければならない。その検討に当たっても、上記のような労働基準関係法制に共通する総論的課題も踏まえた上で、労働時間制度の具体的課題について検討していくことが必要となろう。

こうした観点から、本研究会では、議論の柱を次のように整理して検討を進めていく。

労働基準関係法制に共通する総論的課題

1 労働基準法における「労働者」について

労働基準関係法制において、その保護の対象とする者の範囲は各法律によってそれぞれに定められている³が、その中核となるのは労働基準法に定義する「労働者」である。現在、働く人が労働基準法の「労働者」に該当するかどうかについては、1985年（昭和60年）の労働基準法研究会報告「労働基準法の「労働者」の判断基準について」（以下「昭和60年労働基準法研究会報告」という。）を参考に、個別の働き方の実態を踏まえて総合的に判断されている。

昭和60年労働基準法研究会報告から約40年が経過し、その間、働き方の多様化やプラットフォーム・エコノミーの発展、AIやアルゴリズムによる労務管理のデジタル化等によって、労働者と非労働者の境界が曖昧になりつつある。あるべき労働基準関係法制を検討するに当たっては、どのように働く人が「労働者」であるのか、「労働者」に対してはどのような保護法制があり、「労働者」に該当しない者に対しての制度はどのようなものになるのかといった、法的効果とその対象者像を踏まえた上で、労働者と非労働者の境界をどのように判断していくことが望ましいかを検討することが必要である。

本研究会では、こうした考え方を基に、労働基準法における「労働者」

³ 例えば、労働安全衛生法や、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）では、労働者だけでなく自営業者に分類される者も一部特別の対象として含まれている。労災保険では、1965年（昭和40年）以降、中小事業主や特定の事業又は作業に従事する一人親方及びフリーランス等にも労災保険への加入（特別加入）を認めており、2024年（令和6年）には特別加入の対象事業に「特定フリーランス事業」が追加された。

の概念について検討する。

2 労働基準法における「事業」について

労働基準法の適用単位は、「事業」であり、「事業場」である。これは、業として行っている仕事の概念と、仕事を行っている場の概念とを合わせて捉え、法適用を行っているものであるが、働く場所についても近年の変化は大きく、場所にとらわれない働き方も拡大してきた。

加えて、労働条件について、事業場単位を超えて企業単位で統一的な内容を定めることが一般的な労働条件が想定され、また、情報通信技術やデジタル技術の発展により、労務管理を事業場ごとに現場で細かく行うのではなく、一括・大きくくりで行っている企業も増加していると考えられるなど、実態の変化が見られる。一方で、「事業場」概念について、現行の法解釈では複数の事業場と解されるものまでを、企業が一の事業場として運用している事例があるのではないかとの指摘もある。

本研究会では、こうした状況を踏まえて、労働基準法における「事業」又は「事業場」の概念をどのように捉えるかについて、制度改正を見据えた研究の前提として検討する。

3 労使コミュニケーションの在り方について

集团的労使コミュニケーションには様々なものがある。憲法第28条によって労働組合に保障された団体交渉権を中核とした労働条件設定システムが、労働基準法を中核とする労働保護法と相まって労働関係を規律する基本的制度であることは言うまでもない。労働基準法等の労働保護法は労働条件の最低基準を設定するが、最低基準を上回る労働条件設定のためには使用者と対等の立場で集团的交渉を行い得る労働組合の役割が重要であるところ、労働組合の組織率は長期的に低下しており、労働組合の活性化が望まれる。

他方で、労働基準関係法制においては、前述のとおり、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定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組みとなっていることが必要であり、こうした仕組みが有効に弊害なく機能するためには、労働組合がない事業場（企業）も含めて、労使ができるだけ対等にコミュニケーションを図り、適正に合意に至ることのできる環境が整備されていることが重要である。

労働組合のない事業場も多い一方で、過半数労働組合のない事業場で選任される過半数代表者については、選出方法や、労働者集団としての意見

を伝える役割・能力等に課題があることなどから、その改善が必要と考えられる。

本研究会では、このような観点から、集团的労使コミュニケーションの課題と改善方法にどのようなものがあるか検討する。

労働時間法制の具体的課題

働き方改革関連法の施行から5年が経過しており、導入した制度の施行状況を踏まえつつ、働き方改革関連法では改正の対象とされなかった部分を含めた制度研究が必要である。

本研究会では、労働基準関係法制に共通する総論的課題として検討する内容を基に、前述した視点を踏まえ、法制的・政策的な検討・対応の必要性が高い事項として何があるか、特に早期に取り組むべき事項として何があるか、検討課題が多岐にわたり中長期的な議論を要するものとして何があるかといった視点で各制度を検討する。また、中長期的な議論を要するとしても、現状を少しでも改善する観点から現時点で取り組むべき事項として何があるかについても考察する。

Ⅱ 労働基準関係法制に共通する総論的課題

1 労働基準法における「労働者」について

(1) 現代における「労働者」性の課題

労働基準法による保護の対象者は、同法第9条に規定する「労働者」であり、「職業の種類を問わず、事業又は事務所・・・に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義されている。一方で、明確に労働契約を交わしてはいないものの、実態として「労働者」と同じような働き方をしている請負事業者が存在するなど、個別の働く人が同法の「労働者」に該当するかどうかの判断は、かねて法運用に当たっての課題となってきた。実際に、使用者が労務管理に関する責任や社会保障負担等を免れる目的から、本来「労働者」として雇用すべき者を請負事業者として扱うといった、法を潜脱しようとする事案も生じている。

こうした事象は他国でも同様に発生している。「労働者」の判断に当たって各国共通なのは、「契約名称にかかわらず働き方の実態に照らして判断される」ということである⁴。そうでなければ、強行的規範によって労働条件の最低基準を定めた労働保護規範が、交渉力の強い使用者によって押し付けられた労働契約以外の名称の契約を締結することによって簡単に潜脱されることとなってしまう、労働保護法を制定した意義自体が失われてしまう。したがって、客観的に「労働者」である者を契約上「労働者」ではない取り扱いとする、いわゆる「誤分類 (misclassification)」は強行的に是正されるべきことになる。このように、労働者性は契約名称ではなく、働き方の実態に照らして客観的に判断されるが、日本では、労働者性の実態判断の予見可能性を高めるため、1985年(昭和60年)に、昭和60年労働基準法研究会報告が示されており、以後の行政解釈も司法判断も、この報告にまとめられた判断要素を参考としている。

昭和60年労働基準法研究会報告から約40年が経過し、その間、産業構造の変化、働き方の多様化、デジタル技術の急速な発展があった。サービス産業の拡大による産業構造の変化により多種多様な働き方が増えることで、労働者性の境界に位置するような働き方もまた増加してきたし、新型コロナウイルス感染症のまん延を契機にテレワークが幅広く定着し、場所にとらわれない働き方も拡大した。さらには、プラットフォーム・エコノ

⁴ このことは、ILOのEmployment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)でも確認され、各国の労働法でもほぼ共通して承認されている。ドイツ民法611a条では明文化され、イギリス、フランス、アメリカについても同様に解されていることにつき、JILPT資料シリーズNo. 214『労働法の人的適用対象の比較法的考察』12頁、36頁、74頁(2019年)参照。

ミーの進展により、就労するか否かの選択権がありつつも、働き方の実態は「労働者」に近似したギグワーカーやプラットフォームワーカーが世界中で拡大し、加えて、AIやアルゴリズムによる労務管理のデジタル化等も発展している。こうした中で、労働者性判断の分かりにくさが増大し、予見可能性が低くなりつつある。こうした状況に対応するため、例えばギグワーカーやプラットフォームワーカーについて、諸外国では、

- ① 個人で役務を提供している者を「労働者である」と推定した上で、それに異論がある場合には使用者に反証を求める方式（米国のいわゆるABCテスト）や、
- ② 各国の法令、労働協約等に従って、指揮(direction)と支配(control)を含む要素が見いだされる場合には、法的に雇用関係があると推認する方式（2024年（令和6年）10月に成立したEUの「プラットフォーム労働における労働条件の改善に関する指令」）

等の法的対応が検討されてきた。日本においても、こうした新しい働き方への対応や、実態として「労働者」である者に対し労働基準法を確実に適用する観点から、労働者性判断の予見可能性を高めていくことが求められている。

（2）労働基準法第9条について

労働基準法第9条では、「労働者」を「職業の種類を問わず、事業又は事務所・・・に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義している。

「労働者」の概念が多様化しているといっても、同条で規定するような抽象的屬性までもが大きく変わっているわけではなく、また諸外国の例を見ても法律上の根本的な定義規定を変えている国はほとんどない。こうしたことから、現行の労働基準法第9条の規定の下で、具体的な労働者性判断が適正に、予見可能性を高めた形で行われるために、どのような対応が必要か検討するべきである。

（3）昭和60年労働基準法研究会報告について

昭和60年労働基準法研究会報告は、当時蓄積していた労働者性の判断に係る裁判例等を踏まえながら、その当時の働く人を念頭に労働者性を判断するための要素をまとめ、個別事案について判断するための基準として活用できるよう考えられたものである。しかしながら、約40年が経過し、働き方の変化・多様化に必ずしも対応できない部分も生じている。昭和60年労働基準法研究会報告を所与のものとするのではなく、約40年で積み重ねられた事例・裁判例等をしっかりと分析・研究し、学説も踏まえながら、

その表現をより適切に修正すべき点がないかという点も含めて、見直しの必要性を検討していく必要があると考えられる。

加えて、こうした原則的な判断基準の議論と並行して、個別の職種について、労働者性を判断するに当たって参考となるようなガイドライン等を必要に応じて示していくことが考えられる。特に、近年拡大し、労働者性の判断が問題となっているギグワーカーやプラットフォームワーカー（AIやアルゴリズムによる労務管理のデジタル化の問題を含む。）についても、予見可能性を高め、法的安定性を高めていくことが必要と考える。この点については、近年、米国や欧州を始め世界中で盛んに議論が行われており、特にプラットフォームワーカーの問題については、2025年からILO総会において新たな国際労働基準の策定に向けた議論が開始される予定となっている。国際的な動向も視野に入れながら、

- ・ 人的な指揮命令関係だけでなく、経済的な依存や交渉力の差等について、どう考えるか
- ・ 労働者性の判断において、立証責任を働く人側に置くのか、事業主側に置くのか（推定規定）
- ・ 労働者性の判断に当たり活用できる具体的なチェックリストを設けられるか

等の論点を含めた総合的な研究が必要である。

こうした点から、労働者性の判断基準に関しては、引き続き専門的な研究が必要である。

（4）働く人の保護法制との関係

労働者性の判断については、デジタル技術の発展等により働き方が多様化しており、また、働き方の実態を踏まえての総合判断であるがゆえに、いかに判断基準を明確化したとしても、その境界に位置する者は必然的に生ずる。そうした者に対しても、適切な保護が必要である場合もある。我が国では、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）が2024年（令和6年）11月に施行された。また、労災保険には労働者ではない就業者に対して特別加入の仕組みが用意されており、労働安全衛生法の一部の規定は一人親方等にも適用されているなど、「労働者」に限らず個人事業主に対しても必要な保護を及ぼしてきている。

労働者性の判断基準については、受け皿となる保護法制でどのような施策が行われるのかを視野に入れつつ、労働者として保護すべき者に確実に労働基準法の保護を及ぼすとの観点から検討することが必要になる。

(5) 今後の研究について

以上で述べたような専門的な研究を行うためには、昭和60年労働基準法研究会報告を取りまとめた労働基準法研究会と同様に、労働者性の判断基準に関する知見を有する専門家を幅広く集め、分析・研究を深めることが必要である。このため、厚生労働省において、継続的に研究を行う体制を整えることを、本研究会として要請する。

(6) 家事使用人⁵について

個別職種の労働基準法の適用の課題として、家事使用人に対するものがある。

現行法では、家事使用人について、労働基準法第116条第2項において「この法律は、…家事使用人については、適用しない」との適用除外規定が設けられている⁶。これは、労働基準法制定当時においては、家事使用人の労働の態様が、各事業（当時の労働基準法第8条各号に列挙されていた適用事業）における労働とは相当異なったものであり、各事業に使用される場合と同一の労働条件で律するのは適当ではないため、労働基準法の適用を除外したものであると説明されている⁷。

現在では、住み込みの使用人としての働き方をする家事使用人は減少しており、実質的な働き方が、日々就業場所に赴き、決められた時間業務を遂行する一般的な労働者とほとんど変わらなくなってきたこと、家事と家族介護を併せて行うことへのニーズから介護サービス事業者の労働者であると同時に家庭の家事使用人としても働く者が増えたことなどから、家事使用人のみを特別視して労働基準法を適用除外すべき事情に乏しくなってきたと考えられる⁸。労働基準法は刑事罰や行政監督・指導等により履行確保される公法的規制であるとともに、私法上重要な労働保護規範を設定しているものであることを踏まえると、家事使用人に対して労働基準法を適用できるよう、公法的規制については、私家庭に対する適用であることも踏まえて、実態に合わせて検討することが考えられる。

家事使用人に対して労働基準法を適用することとした場合に、家事使用

⁵ ここでいう家事使用人とは、個人宅に出向き、私家庭において家事使用人を使用する私人と直接労働契約を結び、その指示のもと家事一般に従事する者のことをいう。ただし、法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者を含む。

⁶ なお、労働契約法は家事使用人を適用除外していない。

⁷ 寺本廣作『労働基準法解説』時事通信社（1948年）172頁、厚生労働省労働基準局編『令和3年版 労働基準法 下巻』株式会社労務行政（2022年）1158頁

⁸ 1993年（平成5年）5月10日にまとめられた「労働基準法研究会報告（労働契約等法制関係）今後の労働契約等法制のあり方について」の時点でも、「現状において、家事使用人であることを理由として、労働条件の基本法である労働基準法を全体として適用除外とするまでの特別の理由は乏しくなってきたと考えられる。」と指摘されていた。

人の使用者となると考えられるのは、私家庭において家事使用人を使用する私人であり、こうした者に対して使用者責任を負わせ、私家庭内に国家的な監督・規制を及ぼすことの是非や、どのようにその履行を確保するかなど課題も多く、慎重な検討が必要である。また、現在の家事使用人は、職業紹介事業者が職業紹介として各家庭に紹介し、各家庭と雇用契約を結ぶ形が多く見られる一方で、同じく家事を仕事としている家事代行サービス事業者では、家事代行サービス事業者が各家庭と業務委託契約を結び、当該事業者に直接雇用される労働者がその使用者たる当該事業者の指揮命令の下で各家庭に赴き業務を遂行している。それぞれのビジネスモデルで雇用関係や指揮命令関係が変わり、それに伴い使用者としての責任を負うべき主体も変わってくることになることから、家事使用人に対して労働者としての保護を及ぼすことを目指すならば、家事使用人に関するビジネスモデルも念頭に置きつつ検討する必要があるとの意見があった。

家事使用人が職業紹介事業者を介して私家庭において家事使用人を使用する私人に直接雇用される形態が多い現状も踏まえ、家事使用人に対して労働基準法やそれ以外の労働基準関係法制をどのように適用するかについて、履行確保の在り方も含めた具体的な制度設計の検討に早期に取り組むべきである。

2 労働基準法における「事業」について

(1) 「事業」の概念について

労働基準法の「事業」について、かつては労働基準法第8条に適用事業を列挙した規定があり、労働基準法はそのいずれかに該当するものについて適用すると規定されていた。これにより、労働基準法が適用される範囲を定めるとともに、同法が場所的単位としての「事業」ないし事業場を単位として適用されるという立場（事業（場）単位適用原則）を採用したものと解されている。1998年（平成10年）の労働基準法改正により同条は削除され、事業の種類にかかわらず包括的に適用する方式に移行した。しかし、労働基準法の適用単位としての「事業」の意義は、第8条の規定が削除されても第9条の条文に引き継がれて今日も存続し、重要な意義を持ち続けている。

労働基準法の「事業」の概念は、行政解釈上、

- ・ 工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において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。
- ・ したが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。

とされている。また、この「事業」の概念は、様々な場面で問題となり得るが、例えば次の場面において重要性を有していると考えられる。なお、労働安全衛生法や最低賃金法等の労働基準関係法制についても、労働基準法と同様の適用の仕組みを採用している。

- ① 労働基準法は、場所的単位としての「事業」ないし事業場を単位として適用され（事業（場）単位適用原則）、その結果、「事業」の種類・規模・場所等により、法律上使用者に課せられる義務の内容が異なる場合がある。また、使用者と過半数代表との労使協定の締結の場所的単位も事業場となる。
- ② 労働基準法第9条において、労働基準法が適用される「労働者」については「事業」に使用される者であることが要件とされており、「事業」

に使用される労働者に労働基準法を適用しないこととする場合については、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・・・については、適用しない」と適用除外規定が設けられている。

- ③ 「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。
- ④ 「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。

(2) 事業場単位の法適用の在り方について

(1) で述べたように、労働基準法は、かつて第 8 条において適用事業を列挙することにより、同法が適用される範囲を定めるとともに、同法が場所的単位としての「事業」ないし事業場を単位として適用されるという立場（事業（場）単位適用原則）を採用したものと解されている。この点、本研究会に先立って行われた「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告書においては、「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始めとして、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」、「リモートワークの普及等により、必ずしも事業場で働かないなど、臨検を前提とした監督指導に馴染まないケースも増加しているので、物理的な場所としての事業場のみならず、依拠しない監督指導の在り方等を検討することが必要である」といった問題提起がなされた。本研究会でも、事業場単位の法適用の在り方について、こうした観点を踏まえて議論を行った。

本研究会における議論の結果、労働基準法において、事業場を単位として法を適用することについては、

- ・ 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、監督の実効性を考慮し、事業場を単位とすべきか、企業単位とすることも許容されるかを検討する必要があること
- ・ 労働基準法等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必要があること
- ・ 企業単位で労働条件が画一的に設定されている場合など、複数の事業場を束ねる形での労使コミュニケーションを行うことが合理的である場合において、そのような形での労使コミュニケーションがなされることについて妨げるものではないこと
- ・ 労働基準監督署においては、事業場単位の指導等を原則としつつ、企業への指導等が有効なものについては、企業単位での指導等を行っていること

を考慮し、また、労働基準法が事業（場）単位適用原則を前提として設計されていること、労働基準法の地域的適用範囲を画定し、監督・指導の有効性を担保するに当たって、場所的概念として「事業」ないし事業場が引き続き有効であることを踏まえると、現時点では、引き続き、事業場単位を原則として維持しつつ、企業単位や複数事業場単位で同一の労働条件が定められるような場合であって、企業単位や複数事業場単位で適切な労使コミュニケーションが行われるときは、労使の合意により、手続を企業単位や複数事業場単位で行うことも選択肢になることを明らかにすることが考えられる。また、企業単位で法令の履行を確保することが労働基準監督署による指導等の有効性や行政手続の効率化等の観点から、適切な場合もあるとの意見もあった。

一方で、テレワークが浸透するなど場所にとらわれない働き方が広がり、また更なる技術の発展・高度化に伴い、例えば仮想空間においてのみ事業活動が行われる場合等においては、働く人が実際に生活する場や労務を提供する場と、事業場が所在する場との間に乖離が生じる場合や、そもそも事業場が所在する場をどこに観念するかなど、物理的な空間・場所を基礎とする既存の「事業」の概念によって規制の対象を捉えることが困難である又は合理的ではない場合が生じ、法適用に影響することも考えられる。より範囲を広げて考えると、仮想空間上で国境を越えて事業活動が行われている場合における働く人への法適用の問題等にもつながってくる。

実効性のある法制度とその適用を確保するという観点から、労働基準関係法制における「事業」の概念については、将来的な労使コミュニケーションの在り方も含め検討していく必要がある。例えば、1の（5）で述べた労働者性の研究を継続的に行う場において、「事業」の概念との関係を含めて議論を行うなど、早期に検討に着手していくことが必要と考える。

3 労使コミュニケーションの在り方について

(1) 労使コミュニケーションの意義と課題

集团的労使コミュニケーションには、

- ① 労使が団体交渉して労働条件を設定するもの
- ② 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・代替するもの
- ③ ②の法定基準の調整・代替に係る労使協定の遵守状況のモニタリング
や労使間の苦情・紛争処理等を通じた労働条件規範の遵守に関するもの
- ④ 労使間の情報共有を通じた労働者による経営参画に関するもの

等がある。①は春闘（春季労使交渉）等の労働組合による団体交渉を基本とするものであり、②、③は多くは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・代替する（③はモニタリングや苦情処理等の機能も持つ）仕組みである。④は制度的な対応というよりも、各々の事業場・現場でどのように環境を改善し、利益を創出していくかということ話し合うものである。本研究会では、②、③の労使コミュニケーションの在り方について、現行制度の改善点を中心に議論した。

労働基準関係法制における規範は、

- ・ 労働者の権利を守る観点から例外なく一律に遵守すべき基準や、
- ・ 原則のルールを法令で示しつつも、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・代替することが許容される基準

がある。後者の法定基準を調整・代替する仕組みは、労働基準法制定当時は36協定など限定的なものであったが、1987年（昭和62年）の改正で多くの労働時間制度に取り入れられてきたところである。また、1998年（平成10年）の労働基準法改正において企画業務型裁量労働制が創設された際には、企画業務型裁量労働制の採否を取り扱う委員会として労使委員会が規定された。この労使委員会では、企画業務型裁量労働制のみならず、労働時間規制に関する労使協定を委員会決議で代替できるものと規定されている。

昨今は、働き方の多様化、経済情勢や技術の変化の激しさに更に拍車がかかっている。労働基準関係法制については、こうした変化の下でも守るべき原則をしっかりと堅持した上で、法令において定められた最低労働基準としての規制の原則的な水準を守りつつ、多様な働き方を支える仕組みとすることが必要である。

そのためには、それぞれの規制において適切な水準が担保されることを前提に、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定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組みとなっていることも必要となる。また、労使の合意した内容であれば、その遵守に当たって現場でのモニタリングが可能となるという面もある。

こうした仕組みが有効に弊害なく機能するためには、それを支える基盤として、労働者が意見を集約して使用者と実効的なコミュニケーションを行い得る環境が整備されていることも必要となる。労働基準法においては、過半数労働組合があるときはその労働組合、過半数労働組合がないときは過半数代表者が労使協定の締結主体となる仕組みがとられており、まずは、労使コミュニケーションを図る主体の中核たる労働組合の活性化や組織化の取組が望まれるとともに、過半数労働組合がない事業場（企業）も含めて、労使ができるだけ対等にコミュニケーションを図り、適正に合意に至ることのできる環境が整備されていることが重要である。

過半数代表が、ここまで論じてきたように、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・代替していくための労使コミュニケーションを行うことを念頭に置いた上で、

- ・ 労働組合の推定組織率は2023年（令和5年）では16.3%にとどまり、長期的にも低下しており、過半数労働組合がない事業場が多い実情
- ・ 過半数代表者について、選出方法や、労働者集団としての意見を伝える役割・能力等に課題があるという実情

といった労使コミュニケーションを取り巻く実情も踏まえて、労使コミュニケーションの在り方を検討する必要がある。

また、本研究会では、労使がより実効性のあるコミュニケーションを行い、職場のルールを作っていく姿を考えると、労働者と使用者のコミュニケーションだけでなく、労働者集団内部のコミュニケーションが、意見集約や調整という点で重要であるとの意見もあった。

加えて、過半数代表や労使委員会については、現行の労働基準法において体系的に規定・整序されておらず、過半数代表や労使委員会を必要とする条項において個別に規定されているのみとなっている。

こうした現状を踏まえ、まずは、労働組合の活性化が望まれるとともに、現行の過半数代表制の抱える課題の解消に早急に取り組むべきである。本研究会では、今日的な集団的労使コミュニケーションの課題と改善方法にどのようなものがあるかについて検討を加え、労働組合の役割、過半数代表者の適正選出と基盤強化、労使協定等の複数事業場での一括手続等について議論してきた。

(2) 労働組合による労使コミュニケーションについて

労使関係において、労働者と使用者との間に厳然とした交渉力の格差があることは、働き方が多様化した現在においても変わらない事実である。労働組合法（昭和24年法律第174号）においては、個人では圧倒的に不利な立場にある労働者が団結し、争議権を背景に団体交渉を行うことによって労働者の交渉力を使用者と対等の立場に引き上げるものとして労働組合が規定されており、労働組合の活性化が望まれる。

また、労働基準法における労使協定や就業規則の手續において、過半数代表として優先されるのは過半数労働組合であることも踏まえると、労働組合が実質的で効果的な労使コミュニケーションを実現する中核となる。他方で、前述のとおり労働組合の組織率は長期的に低下しており、過半数労働組合がない事業場が多いことも事実である。労働組合を一方の担い手とする労使コミュニケーションを活性化していくことが望ましい。

この点、後述する過半数代表者に対する支援と併せて、過半数労働組合にも適用可能な支援は何かということを考える必要がある。例えば、労働組合が過半数代表として活動する場合の活動時間の確保や、使用者からの必要な情報の提供⁹、意見集約のための労働者へのアクセス保障など¹⁰の支援は、労働組合が過半数代表として活動する場合には、当該労働組合に対しても行うことができるのではないかと考えられる。この点は、過半数労働組合、過半数代表者のいずれが過半数代表の役割を果たす場合においても共通して必要と考えられ、制度上明確化していくことが必要と考えられる。

また、これも過半数労働組合と過半数代表者に共通しているが、労働基準法等に基づく労使協定を締結する際等には、過半数代表は、事業場の全労働者の代表として意見集約していくべきということも明確化すべきである。

(3) 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について

過半数労働組合のない事業場においては、過半数代表者を選出して労使協定の締結等を行うこととなるが、過半数代表者については様々な課題が指摘されている。これらの課題を大別すると、

- ① 過半数代表者の選出が、事業場において適正に行われていない場合が

⁹ 例えば、36協定を締結する際に、その事業場の労働時間の実態に関する情報を提供すること等が考えられる。

¹⁰ 例えば、その事業場の労働者の意見を集約するために、労働者の一覧等の情報を提供することや、意見集約を行うプラットフォーム（イントラネット等）を用意すること等が考えられる。

あること

② 過半数代表者の役割を果たすことは労働者にとって負担であり、また、全ての労働者が労使コミュニケーションについての知識・経験を持つわけではないことから、積極的な立候補が得られないことが多いことというものである。この二つは相互に関係しており、使用者側が適正な選出をしようとしても、候補者が得られないことにより結果的に適正な選出手続をとれないような場合もある。また、選出された過半数代表者が労使協定についての情報や知識を持たず、選出された過半数代表者が事業場の全労働者の代表として意見を集約するための制度的担保がないことから、結果として使用者から提示された労使協定の案について全労働者の代表として意見を集約して十分な議論を行うことなく協定を締結するだけになっているような場合もある。こうした課題を改善し、実質的で効果的な労使コミュニケーションを行う土台を作っていくことが必要である。

一方、現行の労働基準法では、「過半数代表」や「過半数代表者」は明確には定義されておらず、過半数代表が締結の一方当事者となる手続を定める条項において個別に規定されているのみである。過半数代表者の適正選出を確保し、基盤を強化するためには、

- ・ 労働基準法における「過半数代表」、その下位概念である「過半数労働組合」、「過半数代表者」の定義
- ・ 過半数代表者の選出手続
- ・ 過半数代表、過半数労働組合、過半数代表者の担う役割及び使用者による情報提供や便宜供与、権利保護（不利益取扱いを受けないこと等）
- ・ 過半数代表として活動するに当たっての過半数代表者への相談支援
- ・ 過半数代表者の人数や任期の在り方

等について、明確にしていくことが必要ではないかと考えられる。

(3) ー 1 過半数代表者の選出手続について

過半数代表者を選出する主体は、当然ながら労働者自身であるが、実態として、使用者が何らかの労使協定を締結しようとする場合等に、労働者側に選出を求めることが契機となると考えられる。また、実際の選出行為は選挙や信任投票等が考えられるが、労働者のみで選挙等の選出事務の手続を行うことは実務上現実的でなく¹¹、使用者がある程度関与せざるを得ないのが実情である。その関与は、労働者による適正な選出を阻害しないも

¹¹ 例えば、事業場の全労働者を掲載した従業員名簿などは、基本的に使用者側が保有しているため、選挙を行おうとすると使用者側の援助が不可欠となる。

のにとどめる必要があり、現行の労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）において、使用者の意向に基づき選出されたものでないことが過半数代表者の要件として規定されているものの、その具体的な内容が定められているものではない。

各段階において、公正な過半数代表者の選出がなされるために使用者がどのように関与していくことが考えられるかについて検討する。

例えば労使協定の締結¹²のために、過半数代表者の選出を労働者側に求める際には、使用者は、当該事業場でこれまでにどのような労使協定が締結されており、今回選出する過半数代表者に対してはどの労使協定に関する手続を求めるのか、その労使協定にどのような内容を盛り込みたいのか等を明らかにすることが求められる。

次に、労働者が過半数代表者を選出するに当たっては、不適切な選出方法がとられている実態があることにも鑑み、候補者となる労働者の意思を確認し、事業場内で周知し、労働者が選挙、信任投票等を行うべきことを明らかにする必要がある。その上で、使用者は、プラットフォーム（事業場内での選挙設備や社内イントラネットなど）を用意するなど、選出事務に配慮することが求められる。その際、具体的にどの程度の配慮まで認められるのかについては、制度上明らかにする必要がある。

最後に、労働者が過半数代表者に立候補し、その役割を果たすためには、過半数代表者の選出が必要になる前から、過半数代表の意義や役割、選出手続、適正な選出の必要性、労働者の意見集約の手法等について知識を得る教育・研修の機会があることが必要と考えられる。また、適切な労使コミュニケーションを促進する観点から、過半数代表に関する教育・研修の中で、労働組合を中心とした集団的労使関係についても扱われることが望ましい。労働者の自主的な意思表示を担保するためには、こうした教育・研修を使用者が行うことには問題があると考えられ、行政において一定の教育・研修資料等を作成し、それを提供するという形が望ましいと考えられる。

(3) - 2 過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対する使用者による情報提供や便宜供与

選出された過半数代表者は、

- ① 使用者が締結しようとする労使協定の内容や、意見聴取しようとする

¹² 労使協定の締結以外にも、就業規則の作成・変更に係る意見聴取等の場面において、過半数代表者の選出が必要となる。

就業規則の内容について確認し、

- ② 事業場の労働者の賛否や、使用者に伝えるべき意見を集約し、
- ③ それらを使用者に対して伝えるとともに、労使協定の締結や意見の表明を行う

という役割を担うことになる。

過半数代表者がこうした役割を全うするためにまず必要となるのが、事業場の働き方の実態に関する情報である。例えば、36 協定を締結するためには、過半数代表者が事業場の平均時間外労働時間数、最長時間外労働時間数、時間外労働が必要となる業務内容等についての情報を得て、具体的に協定内容の是非を判断できることが必要である。また、事業場の労働者の意見を集約するために、従業員名簿や、当該協定の影響を受ける労働者が誰であるかといった情報も必要となる。こうした情報は使用者側が保有しているものであるため、過半数代表者に対するこうした情報の提供を使用者の責務として位置付けることが必要ではないかと考えられる。

また、過半数代表者としての活動には相応の時間を要することから、労働時間の中で活動することへの一定の保障を検討することが考えられる。また、意見集約のための社内イントラネットや通信機器、コピー機等の社内設備の使用等についての便宜供与が必要となることが考えられる。こうした便宜供与は現状でもある程度行われていると考えられるが、使用者がどこまで提供すべきか、あるいは中立性の観点から使用者がどこまで提供することが適法であるかについて、必ずしも共通の認識がなく、使用者側が抑制的になっている可能性もある。使用者がどのような便宜供与を行うことが望ましいか、どのようなものが許容されるのかを明確にすることが求められる。

また、過半数代表者であること等を理由とした解雇・異動等の不利益取扱いをしてはならない旨を明確化することが求められる。

そのほか、過半数代表者の活動に関して紛争が生じた場合のあっせんなど、労働委員会等による紛争解決の仕組みについても整理し、周知することも考えられる。

なお、上記のような情報提供や便宜供与は、労使委員会の労働者側委員や過半数労働組合についても過半数代表者と同様の扱いとする必要があるのではないかと考えられる。さらに、過半数労働組合に対する便宜供与については、労働組合法に規定する支配介入等の規定との関係を明らかにする必要がある。

(3) - 3 過半数代表者への相談支援

過半数代表者や労使委員会の労働者側委員が活動するに当たり、行政機関や外部専門家等の相談支援を受けたいと考える場合も想定される。このような場合には、行政機関（労働委員会を含む。）等に相談することが考えられ、そうした体制の整備や、相談窓口の周知等も行うことが求められる。

(3) - 4 過半数代表者の人数

過半数代表者の人数については、法令上規定はないが、多くの場合1名が選出されている。ここまで論じてきたとおり、過半数代表者の責務や活動負担は相応に大きく、1名でそれを負うことの負担感から立候補に消極的になることも考えられ、他方、過半数代表者が複数人いれば、より実質的で効果的な労使コミュニケーションを行える可能性があり、また、その事業場の多様な類型の労働者の意見を汲み取りやすくなる可能性もある。

一方で、ただでさえ過半数代表者の立候補者は少なく、また小規模な事業場において複数人を選出することは手続的な負担が大きく、現実的に対応できない場合も想定される。

現行法でも複数人の過半数代表者を選出することは適法に可能であることから、複数人選出の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。その際には、過半数代表者を何人、どのような方法で選出するか¹³についての検討が必要と考えられる。また、過半数代表者自体は単独であったとしても、その過半数代表者が任務を果たすために必要に応じて相談することのできる補助者を指名すること¹⁴など、柔軟な方法もとり得ることを明らかにしていくことが考えられる。労働者側がこうした複数人選出を望む場合や、選ばれた過半数代表者が補助者の指名を望む場合には、使用者には、指名事務等を円滑に遂行できるよう必要な配慮が求められる。ただし、必要な配慮の名の下に、使用者による不当な介入等が行われないように留意すべきである。

(3) - 5 過半数代表者の任期¹⁵

現行法においては、過半数代表者は原則として手続ごとにその都度選出されるのが基本であるが、任期を定めて選出することは否定されていない。任期を定めて過半数代表者を選出する選択肢もあることを明らかにしてい

¹³ 複数の過半数代表者を選出する場合には、各過半数代表者それぞれが事業場の労働者の過半数の信任を得ることが必要と考えられる。

¹⁴ 補助者の指名は、当該補助者が過半数代表者とともに意見集約等に携わる人であることを明確にする事実上の行為であり、補助者に指名しなければ過半数代表者が他の労働者と相談できないというものではない。

¹⁵ 任期の期間については、その考え方や一定の期間をガイドライン等で示すことや、労使協定の有効期間に合わせた期間とすること等が考えられる。

くことが考えられる。任期を定めて選出することの意義としては、一定期間に締結することが想定される労使協定の締結権限や就業規則の変更等に係る意見聴取の相手方となる地位をあらかじめ付与することにより、労使コミュニケーションの労働者側の代表者が一定期間定まるという面や、締結した労使協定の有効期間中に、当該協定を締結した立場から他の労働者からの質問等に応じること、労使協定の実施状況等について使用者に質問や意見の表明等を行うことができるという面等が考えられる。任期を定めて選出することで、過半数代表者として役割を担う期間が明確化され、また、前述した過半数代表者の複数人選出と併せ、各過半数代表者の任期をずらすことで継続的な労使コミュニケーションを行うことが可能となることも考えられる。

ただし、あまりにも長期の任期を設定することは問題であることや、任期を定めて選出する場合に当該過半数代表者が権限を持つ手続の範囲の定め方、任期を定めて選出された過半数代表者が異動・退職等した場合の取扱いなど、実施に当たって注意すべき点についても整理し、周知することが必要である。

(3) - 6 労働基準法における規定の整備

現在の労働基準法では、過半数代表は、それぞれの手続を定める条項において、使用者が労使協定を締結する、あるいは意見を聴取する相手方等としてのみ規定されており、その選出手続についても、法律における明確な委任がない中で、法律の施行・実施のために必要な細則として省令において規定している（現行の労働基準法施行規則第6条の2は法律に根拠を持たない実施命令である）。

これまで論じてきた適正選出や基盤強化のための取組を具体的に実行していくに当たって、それぞれを法律、下位法令又はガイドライン等のいずれに規定するとしても、それらのルールを作っていく法的なベースがない状態になっている。

本研究会としては、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考える。なお、労使委員会の規定についても、同様に検討の対象となる。

加えて、過半数労働組合に対する使用者からの関与や支援について、どのようなことができるのか、労働組合法に規定する支配介入等の規定との

関係について、いずれかの法で明らかにしておくことも検討すべきである。

【法制度のイメージの例】

- 法律（その委任命令を含む。）に規定することが考えられる事項
 - ・「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
 - ・過半数代表の任務・権限、公正代表義務（事業場の全労働者の代表として労使協定の締結等を行うこと）
 - ・過半数代表に対する使用者の情報提供
 - ・過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与
 - ・過半数代表に対する不利益取扱いの禁止
 - ・過半数代表者の公平・中立な選出手続

- ガイドライン等に規定することが考えられる事項
 - ・過半数代表に対する支援・便宜供与のひな形・好事例
 - ・過半数代表者の具体的な選出手続のひな形・好事例
 - ・過半数代表者を複数人選出する場合や補助者を指名する場合の留意点
 - ・過半数代表者を任期を定めて選出する場合の留意点
 - ・その他過半数代表の運用のための情報

（４）労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

労働基準法は事業場を単位として適用されているが、事業場における労使の状況は、働き方の多様化やデジタル技術の発展により変化してきている。

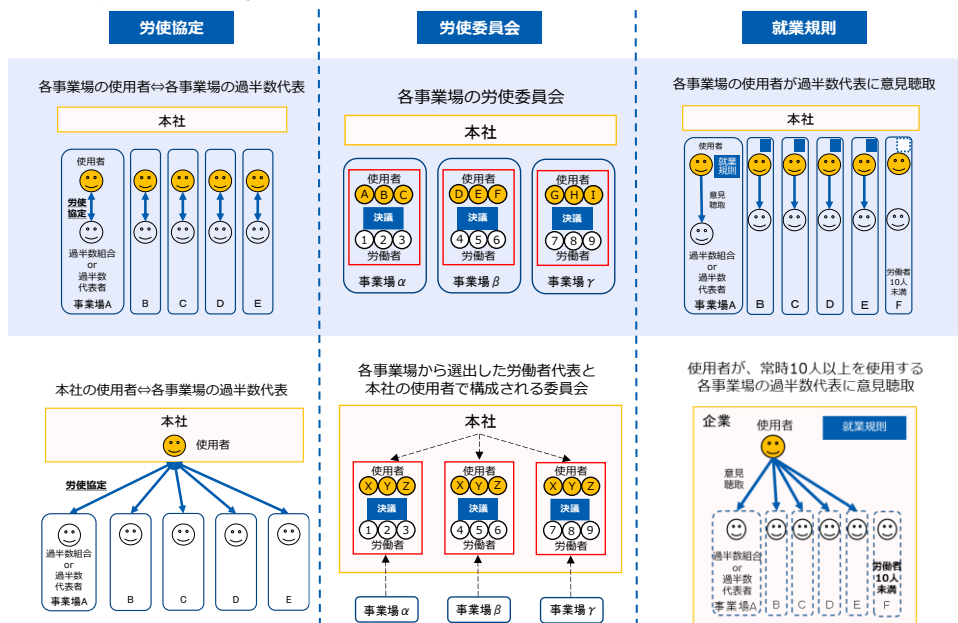
労務管理におけるデジタル技術の活用が進む中、事業場を多く有する企業では、使用者機能を本社や基幹的な事業場に集中・統合した結果、個々の事業場に実質的な労務管理機能がなくなっている場合も見られ、その場合には本社等の人事労務担当の参画がなければ実質的な労使協議を行えないことから、複数事業場で手続を一括して行うことへの需要が増していると考えられる。

また、特に労働組合のない事業場においては、実質的に労使コミュニケーションを担える労働者がおらず、単独事業場では実質的な労使協議が行えない場合もあるとの意見もあった。

36 協定を始めとした労使協定については、事業場ごとに働き方の実態が異なることも少なくなく、こうした実態を適切に反映するためには、原則どおり、労使合意も事業場単位で行うべきである。このことを前提に、本研究では、上述したような事情があり、労使当事者が希望する場合には、

複数の事業場の労使当事者が集まって、労使協定を締結することや労使委員会を開催することの当否について検討した。

現行法では、労使協定を締結する際の使用者側の担当者や労使委員会における使用者側委員が、当該事業場に所属する者であることは法令上求められてはいない。また、当該事業場の過半数代表の指名があれば、当該事業場に所属していない労働者が労使委員会の労働者側委員となることもできる。次の図に示すように、事業場単位の労使合意を前提としつつ、手続をある程度まとめて行うことは現行法上許容されており、その点を明らかにすることが考えられる。労働者側にとっても、複数の事業場の過半数代表がお互いに相談できるような体制を整えることで、実質的な労使コミュニケーションに好影響を与えることも期待され、この場合に、使用者を交えずに互いに相談できる場を設けることで、労働者側へのメリットが高まることも期待できる。



第9回資料より抜粋

一方で、複数事業場をまとめて手続を行うことについての提案を使用者が行うことは許容されるとしても、事業場の過半数代表がこれを拒否する場合には、原則どおり事業場単位で労使協議を行うこととなる。その際、過半数代表の持つ機能と権限を、過半数代表が正しく認識できるよう、個別事業場単位で労使協議を行うことができる旨の明確化と周知徹底が必要であると考えられる。なお、事業場の過半数代表が、普段面識のない本社の人事担当に対してためらわずに意見を伝えることができるかという点には懸念も残ることから、その希望に応じて各事業場の使用者側の担当者が同席することも考えられる。

(5) 労働者個人の意思確認について

労働者個人と使用者の交渉力の違いを考えると、法律で定められた規制の原則的な水準について、労働者個人の本人同意のみにより調整・代替することは不相当と考えられるが、集团的合意を経た上で、重ねて本人同意を求める制度は現在も裁量労働制や高度プロフェッショナル制度に見られるものである。働き方の多様化に対応して個別の制度を検討する場合に、事項によっては、各制度における個人の意思確認の必要性の度合いや、現場の働き方の実態を踏まえて、集团的合意に重ねて本人同意を求める制度をそれぞれに検討することが適当と考えられる。

(6) 労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿

労働基準法における労使協定は、法律で定められた規制の原則的な水準を個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法所定要件の下で調整・代替することについて、免罰効を与えるとともに、当該事項に係る法定基準の強行性を解除する効果を持つ。

現行法においては、その時々を選出された過半数代表者によってこの労使協定が締結されるが、締結後にそれが締結当初の趣旨どおりに実施されているかについてモニタリングを行う制度はない。将来を見据えれば、モニタリングを含めた労使コミュニケーションを恒常的かつ実質的な形で行うことができる体制が確保されることが求められる。

この点について、労働組合の機能が優先されることを前提としつつ、現に労働組合がない事業場等におけるコミュニケーションの在り方を考えてみると、諸外国においては、労働者のみで構成される労働者の集団全体を適切に代表する組織を設ける仕組みや、労使双方で構成する委員会を設け意思決定を行う仕組み等が制度化されており、将来的には、これらも視野に、我が国における労使コミュニケーションの在り方を検討していくことが期待される。

将来的な労働者と使用者のコミュニケーションの場としては、以上のように様々な形が考えられるところであり、諸外国の例を見ても、国によってとっている方向は異なっていることから、より深い研究が必要となる。また、そうした労使コミュニケーションを、現場に近い事業場単位で行うべきか、より多数の意見を集約できる企業単位で行うべきかについても、より深い研究が必要となる。

本節でこれまで論じてきた事項は、こうした将来の検討にもつながるものである。まずは、労働組合の活性化が望まれるとともに、過半数代表者

の改善策を実施し、その状況を把握しながら、労使コミュニケーションの在り方について更に議論を深めていくべきである。

さらに、将来的に労働者全体の意思を反映した労使コミュニケーションが十分実効的に機能するようになった際には、過半数労働組合等の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していくことも考えられる。

Ⅲ 労働時間法制の具体的課題

1 最長労働時間規制（実労働時間規制）

労働時間法制については、まず一般規制として、①法定労働時間、36 協定による時間外・休日労働規制、変形労働時間制、フレックスタイム制等の「最長労働時間規制」、②法定の休憩、休日、年次有給休暇等の「労働からの解放に関する規制」、③時間外・休日労働、深夜労働の割増賃金といった「割増賃金規制」がある。この一般規制は、実際に働かせた（あるいは実際に労働から解放した）時間を前提とする実労働時間規制である。

これに対して、一般規制である実労働時間規制をそのまま適用することがなじまない働き方に対して、事業場外労働や裁量労働についてのみなし労働時間制といった、実労働時間規制とは異なる特別規制が 1987 年（昭和 62 年）以降、追加されてきている。そして、労働基準法制定当時から存在する管理監督者等の適用除外に加えて、2018 年（平成 30 年）の働き方改革関連法において、新たな類型の適用除外として高度プロフェッショナル制度が導入された。

労働時間法制の具体的課題の検討に当たっては、このような現行の労働時間規制の体系的整理を念頭に議論を行った。

（1）時間外・休日労働時間の上限規制

時間外・休日労働時間の上限規制（原則：月 45 時間・年 360 時間／特別条項：単月 100 時間未満・複数月平均 80 時間以内・年 720 時間）を導入した働き方改革関連法が 2019 年（平成 31 年）4 月から施行され、5 年が経過した。また、適用を猶予されていた業種についても、段階的に適用が開始された。この間、全体の時間外・休日労働は緩やかに減少している。上限規制の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は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切ではないかと考えられる。もちろん、「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。また、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ったが、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。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一方で、働く人を「守る」という観点からは、後述するように、労働時間の情報開示等により企業による自主的な労働時間短縮を促進する取組や、休日等の労働からの解放に関する規制については、早期に対応可能な取組もあるのではないかと考えられる。

なお、労使協定は法的には免罰効等を有するものであり、労働条件を定めるものではない。36 協定が締結されたとしても、個別の労働者にとって、当該協定で定められた時間外・休日労働を行わなければならない義務が発生するわけではなく、あくまでも労働協約や就業規則、労働契約といった根拠に基づいて時間外・休日労働が命じられるものである。36 協定はあくまで上限設定であり、個別の労働者の事情を踏まえて、時間外・休日労働を行うことが難しい労働者が安心して働けるような環境を整備することや、育児や介護等の特定の事由に限定せず、働き方や労働時間を選択できるようにすることなど、柔軟な働き方を可能にする法制度について、労働基準法以外の法令における対応を含めて中長期的に検討していく必要がある。

また、労働基準法第 33 条第 1 項の特例について、同項は災害時等による臨時の必要がある場合の規定ではあるが、日本は災害が多いことも踏まえれば、長時間の時間外・休日労働をせざるを得ない場合の健康確保について、何らかの対応が望まれる。

なお、こうした制度的議論だけではなく、我が国全体の働き方への考え方として、長時間労働に対応する労働者こそが会社の中核的なメンバーであり、そうでない者は周縁的なメンバーであるという考え方・空気感が今なお存在し、これが存続する限り、労働者間の分断が進んでしまう可能性もある。こうした考え方を変えていくためには、強行法規による規制に加え、人事評価制度や人員配置・管理等について、健康経営や人的資本経営の観点からも、企業の意識改革が望まれ、そうした気運の醸成に努めていく必要がある。

加えて、長時間労働の是正には、労働時間制度だけでなく、官公庁取引を含む商慣行の見直しや、大企業や親会社、国・地方自治体の働き方改革が中小企業や子会社を始め取引先にしわ寄せを生じさせる状況の是正といった観点も重要であり、厚生労働省と業所管省庁が協力して進めることが重要である。

(2) 企業による労働時間の情報開示

① 企業外部への情報開示

労働基準法の強行的な規制による労働時間の短縮のほか、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ことが考えられる。このためには、労働者が就職・転職に当たって、各企業の労働時間の長さや休暇の取りやすさといった情報を十分に得て、就職・転職先を選んでいくことが必要である。このことは労働者の主体的な希望に基づく労働移動を増やし、労働市場全体を通じた労働力の最適配置にも資するものとなり得る。長時間労働の是正について考えると、特に企業の時間外・休日労働の実態について、正確な情報が開示されていることが望ましい。

現行法制において、企業の時間外・休日労働の実態に関する情報¹⁶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）や次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく認定制度等の企業による自主的な取組を促す仕組みを含め、各制度の目的に応じて様々な情報開示の仕組みが既に設けられているが、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。労働環境の改善を促すとの観点から、企業による自主的な情報開示が、質・量ともにより充実するよう、その基盤を整えることや、義務的な情報開示について検討することについては、厚生労働省として不断に取り組んでいくことを期待する。

② 企業内部への情報開示・共有

労働基準法の強行的な規制による労働時間の短縮や、①で述べた企業外部への情報開示による労働市場の調整機能を通じた個別企業の勤務環境の改善のほか、企業内部への労働時間の情報の開示・共有によって、個別企業の勤務環境の改善、労働基準法違反の状態の発生の防止や迅速な是正につなげていくことも考えられる。

こうした企業内部への労働時間の情報の開示・共有については、誰に対して、どのような目的で開示・共有し、何を改善していくのかを整理することが必要である。こうした問題意識から本研究会として検討を加えた。

衛生委員会や労働時間等設定改善委員会等の労使の会議体への時間外・休日労働の状況等の情報開示は、例えば衛生委員会においては長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立にすることが調査審議事項とされているように、実質的な議論をする上で非常に

¹⁶ 現行制度で開示されているのは、平均時間外労働時間であることが多いが、より実態を示すためには、最長時間外労働時間等も開示対象になるのではないかという議論もあった。

重要となる。また、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。過半数代表者の基盤強化と併せ、実効的な労使交渉を進めていくためにも、情報開示に取り組むべきであると考えられる。なお、個人ごとの時間外・休日労働時間は、労働者個人に関する情報であるため、取扱いに関しては配慮が必要である。

次に、管理職が、他部署や全社平均との比較等を通じて、自部署の労働者の時間外・休日労働時間の状況を認識することを可能とする方策として、管理職に対してその管理対象となる部署の時間外・休日労働時間の情報を共有し、改善を求めることが考えられる。これは、企業による労働時間短縮の取組を強く促すという点で有効と考えられる。一方、管理職は部下との関係では労働基準法第 10 条の使用者に当たる面もあることから、労働基準法は事業主と管理職との関係を直接規律する法律ではなく、管理職への情報共有と改善の取組はある種の企業内ガバナンスの整備のような問題として捉えられる。

最後に、労働者個人が、部署平均や全社平均との比較等を通じて、自らの時間外・休日労働時間の状況や年次有給休暇の取得状況・残日数等を認識することを可能とする方策として、個別の労働者に対する情報開示が考えられるが、これについては、当該個人の情報を開示する場合と、事業場全体の情報を開示する場合とで、効果が異なると考えられる。個別の労働者に対して個人の情報を開示し、改善を促すとしても、自主的な行動変容によって労働時間を短縮できるのは、ある程度働き方に裁量のある労働者に限られるのではないかという懸念もある。一方で、個別の労働者に対する情報開示は、割増賃金が適正に払われているかを確認し、労働基準法違反の状態の発生を防止し、あるいは迅速に是正することにも資するものといえる。

これまで述べてきた企業外部・企業内部への情報開示については、人手不足が深刻化し、新規雇用が必要な場合に安定的に人手を確保することや労働者の離職を抑制することが課題となっている中で、労働時間を含めた労働条件についての情報が開示されることで、実態としてどのような働き方であるかという点で企業間の競争が生じ、その競争を通じて、労働条件の改善につながることも期待できる。こうした情報開示について、できることから取り組むべきであると考えられる。なお、本研究会においては、労働時間の短縮の観点を中心に企業による情報開示について議論してきたが、労働条件に関する様々な情報開示については、前述のとおり、企業外

部への情報開示については労働者の適職選択等の労働市場政策としての観点、企業内部への情報開示については労使コミュニケーションをより実効的なものとする観点や、労働基準法第 106 条に定める就業規則、労使協定等の労働者への周知義務の実効性を担保する観点など、多面的な観点も考えられる。

(3) テレワーク等の柔軟な働き方

テレワーク¹⁷は、一般に、仕事と生活を両立させやすく、柔軟に働くことができる働き方であり、諸外国でも、柔軟な働き方の一つの典型として、労働者の希望に沿ってテレワークを促進すべきとする考え方も生じている。しかし、テレワークは、事業場で就労する場合のような使用者の直接的な指揮命令が及ばない場合もあり、働き方の自由度が高まる一方で長時間労働の問題も生じ得るなど、テレワーク中の労働時間管理の在り方が問題となる。また、在宅でテレワーク勤務を行う場合には、自宅が職場となるという特殊性から、就業環境の整備やプライバシーへの配慮、仕事と家庭生活が混在し得ること等についても留意する必要がある。以上のような問題意識から、本研究会では、テレワークに適用できるより柔軟な労働時間管理について、

- ① テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にも活用しやすいよう、コアタイムの取扱いを含め、テレワークの実態に合わせてフレックスタイム制を見直すことが考えられるか
- ② 緩やかな時間管理の中でテレワークを行い、一時的な家事や育児への対応等のための中抜け等もある中で、客観的な労働時間が測定できるか否か、測定できるとしてもプライバシーの観点から測定すべきか否かという観点から、一定の健康確保措置を設けた上で、労使合意で労働時間を定めていく制度が考えられるか

という2つの視点を基に、フレックスタイム制の改善や、テレワークを行う際のみなし労働時間制の導入可否について検討した。なお、フレックスタイム制の改善と、テレワーク時のみなし労働時間制とは制度としては両立可能であり、どちらか一方しか採用できないというものではないと考えられる。

【フレックスタイム制の改善について】

¹⁷ テレワークの形態は、業務を行う場所に応じて、労働者の自宅で行う在宅勤務、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用するサテライトオフィス勤務、ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で行うモバイル勤務に分類される。

在宅勤務の場合には労働の時間と家事や育児等の労働以外の時間が近接しており、こうしたことへの対応等のための中抜け時間が細切れに発生する可能性があること等も踏まえると、テレワークでの柔軟な働き方に対応した労働時間制度としてフレックスタイム制を活用することが考えられるが、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。このため、テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にも活用しやすいよう、テレワークの実態に合わせてフレックスタイム制を見直すことが考えられ、また、この見直しについては、必ずしもテレワークに限らず、出勤日も含めて部分フレックス制を導入し、柔軟な働き方を認めていくということが適切ではないかといった議論が行われた。テレワークの場合に限らず広くフレックスタイム制の導入が進むことは有用であると考えられることから、テレワークの場合に限らず、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。まずは、このフレックスタイム制の改善に取り組むべきと考えられる。

【テレワーク時のみなし労働時間制について】

次に、実労働時間規制のかからない自由度の高い働き方として、みなし労働時間制の活用が考えられる。既存のみなし労働時間制について、事業場外みなし労働時間制はそもそも労働時間の算定が困難であるという要件があり、専門業務型裁量労働制については、業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため業務遂行の手段、時間配分の決定等に関して具体的な指示をすることが困難なものとして省令及び告示で定められた業務であるという要件があり、企画業務型裁量労働制については、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業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、使用者が業務遂行の手段、時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこととするという要件がある。これらの要件が満たさなければ、テレワークにみなし労働時間制を適用することができない。

一方で、テレワーク時の労働時間の管理について、フレックスタイム制であっても使用者による実労働時間管理が求められる以上、自宅内での就労に対する過度な監視や、一時的な家事や育児への対応等のための中抜け

時間など実労働時間数に関する労使間の紛争が生じ得ることといった課題も考えられる。こうした課題に対応するため、また、仕事と家庭生活が混在し得るテレワークについて実労働時間該当性を問題としないみなし労働時間制がより望ましい働き方と考える労働者が選択できる制度として、一定の健康確保措置を設けた上で、自宅等でのテレワークに限定したみなし労働時間制を設けることが考えられる。この場合、その導入については集団的合意に加えて個別の本人同意を要件とすること、そして、制度の適用後も本人同意の撤回も認めることを要件とすること等が考えられる。

これに対し、自宅等でのテレワークを対象とするみなし労働時間制については、テレワーク中の長時間労働を防止するという観点からは、

- ・ これまで裁量労働制の対象業務を厳密に定めてきたのは、みなし労働時間制の副作用を最小限にしようとしたものであるが、そうした規定を潜脱することになりかねない。
- ・ 健康管理の観点からは、高度プロフェッショナル制度のように健康管理時間を把握するなど、一定の時間把握は必要になるのではないか。
- ・ 本人同意の撤回権を設定しても、例えば撤回するとテレワークができなくなるというような制度設計の場合、事実上撤回権を行使できなくなると懸念される。

前述するフレックスタイム制の導入をみなし労働時間制の導入の要件とし、同意を撤回した者に対してはフレックスタイム制を適用することを条件とするなど、実効性を担保する仕組みを設計する必要があるのではないか。

- ・ みなし労働時間制が適用されると、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内といった時間外・休日労働時間の上限規制も事実上外れることになり、長時間労働の懸念等が強まってしまう。みなし労働時間制を適用したとしても、労働時間の上限や労働からの解放時間を決めたといった一定の規制を導入する必要があるのではないか。

といった懸念や意見も、本研究会構成員から示されているところである。

自宅等でのテレワークを対象とするみなし労働時間制については、上記の実労働時間管理をする場合の課題を踏まえて、こうした点に関する検討も含め、現実のテレワークにおける一時的な家事や育児への対応等のための中抜け時間が客観的にどういう状況か、企業がどのように労働時間を管理しているのか、みなし労働時間制に対する労働者や使用者のニーズが実際にどの程度あるのかということ把握し、また上記により改善されたフレックスタイム制の下でのテレワークの実情を把握した上で継続的な検討が必要であると考えられる。

(4) 法定労働時間週 44 時間の特例措置

法定労働時間を週 44 時間とする特例措置の対象事業場について、8 割以上の事業場がこの特例措置を使っていない現状¹⁸に鑑みると、概ねその役割を終えていると考えられる。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。

(5) 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

労働基準法では、実労働時間規制から外れる裁量労働制、労働時間規制の適用を除外する高度プロフェッショナル制度や管理監督者等の規定が設けられ、それぞれ適用要件が定められている。この中で、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度は、制度を導入する過程で、健康・福祉確保措置が設けられた。一方で、管理監督者等には、労働基準法制定当時から現在に至るまで、特別な健康・福祉確保措置は設けられていない。このため、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である。その際、各制度の健康・福祉確保措置を分かりやすく揃えていくことが必要と考えられるが、管理監督者は、労働基準法上の要件に合致する者がそのまま管理監督者として労働時間規制の適用除外となるという制度であり、健康・福祉確保措置を導入要件として設けている裁量労働制や高度プロフェッショナル制度とは法律上の立て付けが異なっているため、より効果的に健康・福祉確保措置を位置付けることができるよう、労働基準法以外の法令で規定することも選択肢として、その内容を検討すべきである。また、健康・福祉確保に関して、企業が内部の労働者に対して積極的に情報開示を行う仕組みや、労使が労働者の健康確保に向けた改善案を自発的に議論する場作りを後押しすることを検討すべきである。

加えて、本来は管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と扱われている場合があると考えられることから、現行の管理監督者等がどういった性質のものであるかを明らかにするために、その要件を明確化することが必要と考えられる。

¹⁸ PwC コンサルティング合同会社「労働時間制度に関するアンケート調査」（2024 年）によると、特例措置対象事業場の 1 週当たり所定労働時間は「35 時間超 40 時間以下」が 84.0%となっている。

2 労働からの解放に関する規制

労働時間規制には、使用者がどれだけの労働を労働者にさせてよいか（労働者の労働力をどこまで使ってよいか）という「最長労働時間規制」と、使用者が労働者に対し、労働から解放される時間をどれだけ確保しなければならないか（労働者の労働力の回復の時間や私生活の時間等がどれくらい確保されるべきか）という「労働からの解放に関する規制」が含まれている。前者は法定労働時間、36 協定による時間外・休日労働規制、変形労働時間制、フレックスタイム制等が、後者は法定の休憩、休日、そして広い意味では、年次有給休暇等が該当する。

働き方改革関連法での労働時間規制の改革は、時間外・休日労働時間の上限規制が中心であり、「労働からの解放に関する規制」に係る内容は多くなかった。「労働からの解放に関する規制」は、健康確保や自由時間の確保等の意義があり、また労働者の休養確保は、疲労の回復と労働者の作業効率化を通じて、企業にもメリットを生じることから、本研究では、「労働からの解放に関する規制」についても改めて整理・検討を加えた。

(1) 休憩

1日の労働、すなわち始業から終業までの中で労働から解放される時間を定めたものが休憩時間である。現行制度では、労働基準法第34条第1項において、使用者は、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時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならないこととされている。また、同条第2項において、過半数代表との労使協定がある場合を除き、休憩は一斉に与えなければならないこととされている。

休憩についてまず検討すべき論点は、1日8時間を大幅に超えて長時間労働する場合（例えば、1日に14時間以上労働する場合）であっても、労働基準法に基づき付与すべき休憩時間は1時間であることについてどのように考えるか、実態として労働時間が同一であっても、1労働日の扱いか、2労働日の扱い¹⁹によって休憩時間が異なることについてどのように考えるかという点である。この問題に対する改善案としては、「時間外労働であっても6時間を超える場合には少なくとも45分間、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べき」とすることが考え得るが、

- ・ その日の時間外労働の長さは事前に把握できないことが多く、事前に

¹⁹ 例えば、所定労働時間8時間+時間外労働8時間の場合であれば、法定の休憩時間は1時間であるが、3交代の連勤で所定労働時間8時間+所定労働時間8時間の場合であれば、法定の休憩時間は2時間となる。

把握できていなければ、まとまった休憩の付与を有効に運用することができないこと。そのため、時間外労働が生じる場合には適宜休憩を取りながら勤務することが多いこと。

- ・ あくまで時間外労働であり、休憩を取るよりもその分早く業務を終わらせて帰りたいと考える労働者もいると考えられること。
- から、このような改正は必要ないと考えられる。

また、休憩の一斉付与の原則は工場労働を前提としたものであり、ホワイトカラー労働者の増加や働き方の多様化等を踏まえると、休憩の一斉付与を必ずしも要しない場面も出てきているのではないかと考えられ、そうした実情を踏まえ、どのような手続が必要かを検討することが考えられる。

6時間未満の勤務の場合の休憩の付与についても、短時間労働が選択されている場合には、休憩の付与により拘束時間が長くなることは望まれない場合が多いと思われることから、現時点で規制の必要はないと考えられる。ただし、労働基準法上休憩の付与の義務がないことをもって、短時間労働の場合に離席を一切認めない、離席することができない等の事例が見受けられるとの意見もあり、労働時間内であっても小休止を認める等の必要な配慮が行われるべきであることは周知する必要がある。

また、いずれの休憩の場合でも、形式的な休憩付与ではなく、適切に休憩できる環境が確保されることが必要であることを、普及啓発していくことも必要である。

(2) 休日

① 定期的な休日の確保

現行制度では、法定休日として、労働者に毎週少なくとも1回の休日を付与することを原則としつつ（労働基準法第35条第1項）、4週間を通じ4日以上の日を与える変形休日制（4週4休制）を可能としている（同条第2項）。また、1987年（昭和62年）の労働基準法改正により、法定労働時間が週40時間となったことに伴い、週休2日制とする企業も増えてきた。これらの企業では、1週に法定休日1日と所定休日1日が混在することとなった。

一方で、業務の繁忙や業種・職種の特性によっては、長期間の連続勤務を余儀なくされている例も存在する。労災保険における精神障害の認定基準では、2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行ったことが心理的負荷となる具体的出来事の一つとして示されている。近年でも2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行ったことによる心理的負荷が具体的出来事の一つとして評価され、精神障害事案として労災保険の支給決定を行

った事案が生じている。

現行の法定休日は、前述のとおり4週4休を認めており、付与する法定休日を偏らせ、長期間の連続勤務が生じる場合であっても、そのことをもって労働基準法違反となるわけではない²⁰。法定休日の本来の趣旨を貫徹するならば、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であると考えられる。

また、36協定に休日労働の条項を設けることにより、割増賃金を支払うことで法定休日に労働させることが労働基準法上可能となるが、現行法ではこの回数に制限はなく、労使協定を締結することが前提とはなるが、割増賃金を支払えば、協定の範囲内で理論上無制限に連続勤務させることが可能である。労使協定を経るとはいえ、このような連続勤務は健康上望ましくなく、時間外労働の上限と同様、休日労働にも一定の制限をかけるべきではないかと考えられる。

これらの点を総合的に考慮すると、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」旨の規定を労働基準法上に設けるべきであると考えられる²¹。ただし、災害復旧等の真にやむを得ない事情がある場合の例外措置や、顧客や従業員の安全上やむを得ず必要な場合等に代替措置を設けて例外とする等の対応を労使の合意で可能とする措置についても検討すべきである。

② 法定休日の特定

労働基準法第35条においては、法定休日の特定について定めがない。この点について、実務上は、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」する旨示されている。

前述したように、週休2日制が普及してきている現状では、1週の中に法定休日と所定休日が混在している場合が多い。このとき、いずれの休日が法定休日なのかが不明確である。使用者が就業規則等で法定休日を指定したとしても、それは法律上の規律によるものではないため、司法の判断と異なってしまう場合もありえ、法的な予見可能性に問題があるとの指摘がある。

本研究会としても、法定休日は、労働者の健康を確保するための休息であるとともに、労働者の私的生活を尊重し、そのリズムを保つためのもの

²⁰ 理論上、休日労働の扱いをせずに最大48連勤が可能。

²¹ この場合の「勤務」とは、使用者の指揮命令下で働くことを意味し、1日の労働時間の長さによって取扱いが区別されるものではないと考えられる。

であり、また、法定休日に関する法律関係が当事者間でも明確に認識されるべきであることから、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ることに取り組むべきと考える。その際に考慮すべき論点としては、

- ・ 労働基準法第 35 条で保護すべき法益が、「①週 1 回の休日が確保されること」から「②あらかじめ特定した法定休日が確保されること」に変わることによる罰則適用の変化
- ・ 法定休日の振替えを行う場合の方法及び振替えの期間
- ・ 使用者が法定休日を指定する際の手続（特にパートタイム労働者やシフト制労働者等への対応。いつまでに休日を特定するか、特定した休日を変更できるか等を含む。）

等が考えられ、実態を十分踏まえた上で、これらの論点に対する考え方を明確化していくべきである。

(3) 勤務間インターバル

働き方改革関連法で導入された時間外・休日労働時間の上限規制は、過重労働を防止する観点から、月を単位として、労使協定によっても超えることのできない上限を設定したものである。一方で、労働者の暮らしと健康を考えると、月を単位とした労働時間管理だけでなく、日々の生活を送る上でのワーク・ライフ・バランスの確保が必要となる。このため、欧州等では、日々の勤務と勤務の間に一定の時間を空けることを義務とする勤務間インターバル制度が設けられている。

我が国では、勤務間インターバル制度は、労働時間等設定改善法第 2 条において、「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おり、また労働時間等設定改善指針（平成 20 年厚生労働省告示第 108 号）においても一定の記述があるが、概念的な内容にとどまり、勤務間インターバルの時間数や対象者、その他導入に当たっての留意事項等は法令上示されていない。

厚生労働省において、勤務間インターバル制度の導入・運用マニュアルを作成し、時間数や対象者等の設定に当たっての留意点を示しているものの、2023 年（令和 5 年）1 月時点の導入企業割合は 6.0%にとどまっている。他方、制度の導入予定がなく検討もしていない 81.5%の企業のうち、51.9%は「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」と回答している²²点にも留意が必要である。また、既に勤務間インターバルを導入している企業の制度設計や、諸外国の勤務間インターバ

²² 厚生労働省「令和 5 年就労条件総合調査」

ル制度を見ると、様々な適用除外が設けられた上で制度が運用されている。

このような現状を踏まえ、本研究会としては、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と考える。企業に勤務間インターバル制度の導入を求める場合に、具体的にどのような内容の制度を求めるかについては、例えば、

- ・ 勤務間インターバル時間として 11 時間²³を確保することを原則としつつ、制度の適用除外とする職種等の設定や、実際に 11 時間の勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置等について、多くの企業が導入できるよう、より柔軟な対応を法令や各企業の労使で合意して決めるという考え方
- ・ 勤務間インターバル時間は 11 時間よりも短い時間としつつ、柔軟な対応についてはより絞ったものとする考え方
- ・ 規制の適用に経過措置を設け、全面的な施行までに一定の期間を設ける考え方

等が考えられる。いずれにしても、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考えられる。勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置については、健康・福祉確保措置の一環として実施される健康観察や面接指導等といった事後措置を目的としたモニタリングではなく、代償休暇など労働からの解放を確保するものであることが望ましいとの考え方や、代替措置によることが可能な回数について各事業場の労使協議で上限を設定するという考え方が示された。

また、義務化の度合いについても、労働基準法による強行的な義務とするという考え方、労働時間等設定改善法等において勤務間インターバル制度を設けることを義務付ける規定や、勤務間インターバルが確保できるよう事業主に配慮を求める規定を設けるという考え方、これらと併せて労働基準法において勤務間インターバル制度を就業規則の記載事項として位置

²³ 勤務間インターバル時間の「11 時間」について、ドイツの制度の歴史をさかのぼると、応用労働科学研究所によれば「職場にいる時間が労働や休憩を含めて 12 時間程度、通勤に 1 時間前後かかるとして、労働者の実際の自由時間が 11 時間程度になることから、科学的な根拠なく、自然とこうした連続休息時間が設けられた」と説明されている。また、EU 労働時間指令については、勤務間インターバル時間を「12 時間」とする案も提示されたが、欧州経団連が「インターバルを最低 12 時間にすると、12 時間シフトの 2 交代制で働く労働現場では、各組の最低限の引継時間がなくなり、現実的な運用が不可能となる」との批判を展開した。こうした批判に配慮したかは不明だが、勤務間インターバルは「11 時間」に戻され、その後指令として成立した。なお、久保智英 (2015) によると、EU 労働時間指令の勤務間インターバルの 11 時間という時間設定の根拠について、「インターバル時間の長さや疲労回復の程度を検証した科学的な知見の集積にあるのではなく、既存の法律をベースに導き出した時間設定である」との説明がなされており、科学的根拠があるわけではなく、当時の加盟各国の既存の法律が影響を与えたようである。(2024 年 5 月独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査 ―フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ―」)

付け行政指導等の手法により普及促進を図るという考え方、現行の抽象的な努力義務規定を具体化するという考え方等が示されており、様々な手段を考慮した検討が必要と考えられる。

(4) つながらない権利

本来、労働契約上、労働時間ではない時間に、使用者が労働者の生活に介入する権利はない。しかし現実には、突発的な状況への対応や、顧客からの要求等によって、勤務時間外に対応を求められる状況は容易に発生し得る。このような場合に、実際にはなし崩しに対応を余儀なくされている場合もある。私生活と業務との切り分けが曖昧になり、仕事が私生活に介入してしまうことになる。

欧州等では、「つながらない権利」を行使したことや行使しようとしたことに対する不利益取扱いの禁止、使用者が労働者にアクセス可能な時間帯の明確化や制限、「つながらない」状態を確保するための措置の実施（より具体的には労使交渉の義務付け）等を内容とした、「つながらない権利」が提唱されている。例えば、「つながらない権利」を法制化しているフランスの例を見ると、具体的な内容の設定の仕方・範囲は労使で協議して決めており、その内容は企業によって様々であるが、労使交渉で合意に至らない場合には、つながらない権利の行使方法等を定めた憲章を作成することが使用者に義務付けられている。

また、実際に勤務時間外に労働者に連絡をとる必要が生じる際は、労働者と使用者の関係だけでなく、顧客と担当者の関係等も含めた複合的な要因が生じていることが多いと考えられ、当該連絡の内容についても、具体的な仕事が発生して出勤等をしなければならないこともあれば、電話等での対話を行わなければならないもの、メール等が送られてくるだけといったような、様々な段階のものが存在し得る。こうした点を整理し、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こととするのか、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となる。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（ガイドラインの策定等）を検討することが必要と考えられる。

(5) 年次有給休暇制度

年次有給休暇について、働き方改革関連法において、使用者は年10日以上、年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととされた（時季指定義務）。2022年（令

和4年)の年次有給休暇の取得率は62.1%と、前年より3.8ポイント上昇し、1984年(昭和59年)以降最高となった²⁴ものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。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制度趣旨を踏まえつつ、年度当初から年次有給休暇を計画的に取得するための労使の取組を後押しするなど、更なる年次有給休暇の取得促進が求められる。

働き方改革関連法で導入した制度の見直しとしては、次の①～④のような論点があり、本研究会としてそれぞれ以下のとおり議論した。

① 使用者の時季指定義務の日数(現行5日間)や時間単位の年次有給休暇の日数(現行5日間)の変更等

使用者の時季指定義務については、働き方改革関連法の制定当時、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえて導入されたものである。こうした趣旨から考えれば、使用者の時季指定義務の日数について、現在の5日間から直ちに變更すべき必要性があるとは思われない。

また、時間単位の年次有給休暇については、平成20年の労働基準法の改正当時、年次有給休暇の取得率が5割を下回る水準で推移しており取得促進が課題となっていた一方、時間単位による年次有給休暇の取得の希望も見られたことから、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に導入されたものであるが、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日間から直ちに變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である。

なお、これらの日数の變更を議論する場合には、半日単位の年次有給休暇の法的な位置付けについて検討することが必要ではないかとの意見もあった。

また、労働者が自主的に取得した日数は、使用者による時季指定の日数に含めないことが望ましいとの意見があった。これに対して、労働者が自主的に取得した日数を、使用者による時季指定の日数に含めない場

²⁴ 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

合、労働者が時季指定権を有する年次有給休暇の日数の減少となることへの懸念が示された。

一方で、時間単位の年次有給休暇も労働者が自主的に取得した年次有給休暇であることには変わりがないので、時季指定義務の5日に含めることを可能としてもよいのではないかとの議論もあるが、現行の取扱いが現状では適当と考えられる。

- ② 計画的・長期間の年次有給休暇を取得できるようにするための手法（ILO132号条約²⁵に規定する「2週間からなる年次有給休暇の連続取得」の推進等）

本来、年次有給休暇は、使用者が労働者に長期間の休暇を計画的に与える制度であったが、我が国に導入する際に、我が国の実情から分割できるようにしたという経緯がある。

欧州と比較して我が国の労働者に長期休暇・バカンスのニーズがどの程度あるのか、計画的な長期間の年次有給休暇付与が労働者にとって望ましいのか、祝祭日を含めた我が国の労働者の休み方等も踏まえてどうなのかといった点を含め、年次有給休暇の在り方について、中長期的な検討が必要である。

なお、年次有給休暇を取得した労働者への不利益取扱いの位置付けについて検討することが必要ではないかとの意見もあった。

- ③ 1年間の付与期間の途中で育児休業から復帰した労働者や、退職する労働者に関する、残りの期間における労働日と時季指定義務の関係についての取扱いの改善

当該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まで、他の労働者と同じ日数の時季指定義務を課すことは、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、取扱いを検討することが必要である。

- ④ 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法として現行定められている3つの方法について、それぞれの方法で計算される金額の妥当性

年次有給休暇期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、

²⁵ 年次有給休暇の権利を確保するため、少なくとも中断されない2週間からなるものとすべきこと等を規定している。

- (1) 労働基準法第 12 条の平均賃金
- (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) 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）上の標準報酬月額の 30 分の 1 に相当する額

のいずれかを支払わなければならないものとされている（労働基準法第 39 条第 9 項）。一般的に、月給制で働いている場合には、年次有給休暇取得時には、(2)の方法により月給から減算しないという手法がとられることが多い。他方、日給制・時給制の場合等において、(1)や(3)の手法がとられてしまうと、計算式上賃金が大きく減額され得る。日給制・時給制の場合等であっても、(1)や(3)の手法をとらざるを得ない状況としてどのようなものがあるのかを考慮しつつ、原則として(2)の手法をとるようにしていくべきではないかと考えられる。

3 割増賃金規制

(1) 割増賃金の趣旨・目的等

時間外労働・休日労働の割増賃金の目的は、①通常の勤務時間とは異なる時間外・休日・深夜労働をした場合の労働者への補償と、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にあると考えられる。本研究会としては、こうした割増賃金の趣旨・目的を基礎に、現在の経済情勢や働き方の多様化を踏まえ、割増賃金がどのように機能しているか、どのような課題があるかについて議論した。本研究会では、

- ・ 企業が時間外労働等を抑制する効果が期待される一方、労働者に対しては割増賃金を目的とした長時間労働のインセンティブを生んでしまうのではないか
- ・ 労働市場において人手不足の傾向が強まり、労働条件が上がりやすくなっている現状も踏まえると、労働者は割増賃金に頼らなくても収入を確保できるようになるのではないか
- ・ 深夜労働の割増賃金は、労働強度が高いものに対する補償的な性質があるが、健康管理の観点からは、危険手当のような位置付けではないか
- ・ 我が国の割増賃金率は諸外国と比較して低い水準となっており、長時間労働を抑制する機能を十分に果たしていないのではないか。均衡割増

- 賃金率²⁶を考慮して割増賃金率を設定することや、割増賃金率を 50%以上としなければならない時間外労働の基準（月 60 時間超）を時間外労働の原則的上限（月 45 時間）と整合させることも考えられるのではないかと
- ・ 事業運営上生ずる労働力需要の波動を外部労働市場ではなく内部労働市場を通じて調整することを優先してきた我が国の雇用慣行を考慮したときに、割増賃金率の引上げによる時間外労働の抑制を議論するのであれば、雇用維持の優先度を引き下げることがセットにならないか
 - ・ 企業は人件費を総額で管理している実態があり、割増賃金率を引き上げるとなれば、企業行動としては所定の給与を相対的に引き下げることが合理的な選択となり、結果として、長時間労働をしなければ十分な収入を得られないといった、制度改正の意図しない効果が生じないか
 - ・ 深夜労働の割増賃金について、使用者の命令ではなく、働く時間の選択に裁量のある労働者（管理監督者、裁量労働制適用労働者等）が自ら深夜帯に働くことを選んだ場合には、割増賃金は必ずしも求められないのではないかと
 - ・ 歩合給制の場合の割増賃金規制について労使自治により法定基準を調整することは、中長期的に検討する事項としてあり得るのではないかと
 - ・ 割増賃金の計算の基礎となる「通常の賃金」について、解釈が明確に整理されていない。立法による対処ではないかもしれないが解釈の整理は必要
- といった意見があった。

上記のとおり、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ところであるが、どのような方策をとるにしても十分なエビデンスを基に検討される必要がある。割増賃金に係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。

（2）副業・兼業の場合の割増賃金

労働者が副業・兼業を行う場合においては、労働基準法第 38 条を受けた通達に基づき、事業主を異にする場合についても労働時間を通算して割増賃金を支払うこととされている。このため、現在は厚生労働省のガイドラインに基づき、労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって割増賃金を計算するか、あらかじめ設定したそれぞれの事業場における労働時間の範

²⁶ 新たな労働投入に対して、雇用増によった場合の 1 時間当たり労働費用と、時間外の割増賃金がないという前提で既存従業員の時間外労働によった場合の 1 時間当たり労働費用をそれぞれ算出し、どれだけの割増賃金率があれば両者が均衡するかを算出するもの。

圏内で労働させる管理モデルを利用するかのいずれかとされている。

この取扱いについては、通常の労働時間管理が概ね月単位で行われているところ、割増賃金の計算のために本業先と副業・兼業先の労働時間を1日単位で細かく管理しなければならないこと（その過程で、労働者自身も細かく自己申告する等の負担が生じること）など、運用が複雑で企業側に重い負担となっている。政府としては副業・兼業を促進しているが、この労働時間通算の煩雑さが障壁となり、雇用の副業・兼業の許可や受入れが難しいとの指摘がある。

なお、フランス、ドイツ、イギリスでは、実労働時間の通算については行う仕組みとなっているものの、副業・兼業を行う場合の割増賃金の支払いについては労働時間の通算を行う仕組みとはなっていない。

副業・兼業が使用者の命令ではなく労働者の自発的な選択・判断により行われるものであることからすると、使用者が労働者に時間外労働をさせることに伴う労働者への補償や、時間外労働の抑制といった割増賃金の趣旨は、副業・兼業の場合に、労働時間を通算した上で本業先と副業・兼業先の使用者にそれぞれ及ぶというものではないという整理が可能であると考えられる。また、副業・兼業の場合に割増賃金の支払いに係る労働時間の通算が必要であることが、企業が自社の労働者に副業・兼業を許可したり、副業・兼業する労働者を受け入れたりすることを困難にしているとも考えられる。

一方で、労働者は使用者の指揮命令下で働く者であり、使用者が異なる場合であっても労働者の健康確保は大前提であり、労働者が副業・兼業を行う場合において、賃金計算上の労働時間管理と、健康確保のための労働時間管理は分けるべきと考えられる。

こうした現状を踏まえ、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。その場合、法適用に当たって労働時間を通算すべき場合とそうでない場合とが生じることとなるため、現行の労働基準法第38条の解釈変更ではなく、法制度の整備が求められることとなる。

あわせて、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。また、同一の使用者の命令に基づき複数の事業者の下で働いているような場合に、割増賃金規制を逃れるような行為がなされないように制度設計する必要がある。

具体的には、

- ・ 健康確保のための労働時間の通算管理を適正に行うための労働時間に

関する情報の把握方法や、健康確保のための労働時間を通算した上で長時間労働となっている場合の、本業先と副業・兼業先の使用者の責任関係に関する考え方やとるべき健康確保措置の在り方を整理すること

- ・ 割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理について、事業場を異にする場合には通算することを要しないこととした場合においても、同一の事業者の異なる事業場で働いている場合や、労働者が出向先と出向元で兼務する形態のように、使用者の命令に基づき異なる事業場で働いているような場合においては、引き続き通算することが妥当であることといった論点の検討についても取り組む必要がある。

IV おわりに

これまで述べてきたとおり、本研究会では、労働基準関係法制にかかわる諸課題について検討し、それぞれを早期に取り組むべき事項、より良い制度に向けて中長期的に検討を進めるべき事項に分け、方向性を示すこととした。

本研究会としては、本報告書において早期に取り組むべきとした事項を中心として、今後、公労使三者構成の労働政策審議会において、労働基準関係法制に係る諸課題についての議論が更に深められることを期待するものである。一方で、中長期的に検討を進めるべきとした事項については、国内外の実態把握や国際的な動向の把握を進めつつ、引き続き学術的な検討を進めることが必要と考えられる。

本研究会は厚生労働省労働基準局長の開催する研究会である。厚生労働省においては、この報告書をもって労働基準関係法制に係る研究を終了するのではなく、本研究会のような労働基準関係法制に係る研究を行う場を引き続き設けていくことを要望する。