

労働条件分科会におけるこれまでの意見

(※) 第198回労働条件分科会(令和7年5月23日)までの御意見

労働条件分科会(第200回)

令和7年6月16日

資料
No. 5

労働基準法における「労働者」

※順不同

- ・プラットフォームを通じた労働や、雇用類似の働き方といった労働法の保護を受けることができない働き方が増えているのは問題。労働者性研究会ではこういう実態をしっかりと検証し、より多くの方が労働法の保護を享受できるような観点から議論を行ってほしい。検討に当たっては、就業者の労務提供等の実態も踏まえて、使用者、発注元企業等が負うべき雇用・使用者責任の明確化についても議論を深める必要があるのではないかと。また、労働者概念を拡大してもなお、労働者性が認められない就業者は存在するため、働き方に応じた保護方策も考えていくべき。
- ・労働者性研究会の議論状況について、内容によっては分科会で報告・共有してもらい、必要に応じて議論したい。
- ・契約は業務委託契約だけれども、実際は労働契約という場合に、労働者としての保護がしっかりと受けられるようにすることは大前提。フリーランスの方々がもしかしたら自分は労働者かもしれないと考えられるようにすることと、疑問に思ったときにどこに相談すればよいかかわかるようにすることも大切。
- ・労働者性の要件を拡大して個人事業者の一部に労働基準法等を適用するようなアプローチが我が国のフリーランスの働き方に関する多様なニーズに合致しているのかどうか。これは極めて慎重に議論しないといけないのではないかと。保護すべき内容を具体的に特定した上で、必要な手当てを行うというアプローチが現実的であり、適当ではないかと。
- ・立証責任の転換の仕組みを議論する際には慎重な検討をお願いしたい。男女雇用機会均等法には立証責任の転換規定というのがあるが、これは強い立法事実があって措置されたもの。安易に広げるべきではなく、裁判例の蓄積の少ない我が国で、立証責任の転換の前提となる要件をつくれるかどうかも含めて慎重に議論をお願いしたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

家事使用人

※順不同

- ・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のではないかと。その際、どのように規制を適用し、履行確保を図っていくかについては、適用除外の一部見直しではなく、まずは労働基準法をしっかりと適用し、その上で、実効性を高めていくためにどうすべきかという視点で個別の論点について丁寧に議論を深めていくべき。
- ・労使への十分な支援もなく単に労働基準法を適用するだけでは、違法な状況をなおざりにしておくことにもなりかねず、個別の課題についてどのように対応していくかということはしっかり考えていく必要がある。また、労働時間把握やストレスチェックも含めて、厚生労働省や国でツールなどを作り提供することも考えられる。海外の事例やデータも踏まえながら検討していければと思う。
- ・家事使用人をめぐる近年の実態の変化を踏まえれば、通常の労働関係とは異なった特徴を有するという適用除外規定の趣旨・目的が今なお妥当するとは言いがたく、労働基準法を適用する方向性を示した労働基準関係法制研究会の報告書の方向性に賛同。一方で、安衛法の措置や労災保険料の申告・納付等について、視線を下げた議論が必要。労働基準法第116条第2項の適用除外規定を単に削除するのではなく、行政の監督や指導、個人家庭に家事使用人を紹介する事業者が果たすべき役割も含めて、どうすれば実効性のある保護が可能になるのかという観点から議論することが大切。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労働基準法における「事業」

※順不同

- ・ 36協定について、本社一括届出にするために、短絡的に一律の上限時間数で締結をしようとする行為が促される懸念がある。例外である時間外・休日労働を抑制させるための手続であり、それを事務負担軽減のために形骸化させてはならず、本社一括届出の場合であっても、労基署による牽制機能が低下することのないような対策が必要。
- ・ 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。フルリモートの勤務であっても、現状の取扱いで支障はなく、労務管理もできていることから、労基法の適用単位を見直す必要はない。
- ・ 労使協定等の締結にかかる協議について、複数の事業場分をまとめて行うことが現行法上許容されているとしても、このような簡易な手続を行政が推奨しているかのような発信をすべきではない。事業場ごとに協議して当該事業場に相応しい協定を締結し、日々モニタリング・点検されることが重要であり、事務手続が煩雑であることを理由に本来の制度趣旨を歪めるべきではない。職場ごとの実態について丁寧に労働者の声を集約できる事業場単位の原則を徹底していくことが重要。
- ・ 事業場単位の大きくくり化などの使用者の恣意的な運用が実際に行われている。企業単位化は、過半数代表者の意見を聞けばそれで足りるといった集团的労使関係の形骸化を招きかねない。企業単位化を積極的に認めることで、さらなる濫用や弊害が生じ、企業と労働組合のパワーバランスにも影響が出る。労働者の生の声が企業に届かなくなることで、結果として企業の持続可能性も低下してしまうため、慎重に検討すべき。事業場単位という考え方は今後も維持すべきであり、恣意的な運用を防止するための対策を検討すべき。
- ・ 企業単位化については、同意や協議をより実質的なものにするという観点で考えるべきであり、事務の繁雑さという話とは次元が異なる。事業場ごとに個別性の高い36協定等を除き、あくまでも統一的な内容について、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。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・労働組合の活性化と過半数代表者の機能の改善に関する議論を行った上で、労使の意見を踏まえて諸外国のような労働者代表制の導入検討まで視野に入れた議論ができるとよい。
- ・デロゲーションの拡大は労基法の存在意義を否定するものだと考える。労使コミュニケーションの充実は労働基準法制を土台としつつ、より働きやすい職場環境を整備するために必要なものであり、決してデロゲーションをしやすくするためのものではない。
- ・過半数代表者の適正選出と基盤整備は着実に前進をさせていく必要がある。
- ・集团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条件設定機能が与えられている労働組合であり、たとえ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。組合の組織率低下に危機感を持ち、組織化により一層取り組む必要があるが、労働政策としても、労働組合が十全に機能を発揮できるような環境整備を図るべき。
- ・デロゲーションを念頭に置いたような新たな枠組みではなく、その中核を担う労働組合の活性化策の検討こそ行うべき。まずは過半数代表者の適正化に向けた法改正などの改善策を進めることが急務であり、過半数代表者の適正選出と基盤強化が着実に進むよう議論を深めていくべき。
- ・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るという原則を軸に今後の議論を深めていく必要がある。その根幹を揺るがすようなデロゲーションの拡大等は、行うべきではない。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・日常的にやり取りをしていない方と対峙して、事業場に関する率直な意見を出し合えるのか疑問に感じる。労使協議と協定締結の本質を踏まえ、集団的な労使協議の形骸化につながらないようにすべき。働き方、業務内容、人員構成などは職場ごとに異なるので、各事業場でしっかりと協議していくことが重要。
- ・労働組合や過半数代表者の役割、その活性化の検討も当然必要であるが、同時に新たな制度やバリエーションを増やしていくことについて、将来に先送りせず検討すべき時期に来ているのではないか。「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」とあるが、過半数労働組合がない事業場でも、恒常的かつ実質的な形で労使コミュニケーションを行っている実態があれば、まずはこうした企業において制度として認めていくことなども検討すべき時期に来ている。
- ・「労使協創協議制」のような制度の創設について、労使コミュニケーションを活発化させる方策として重要だと考えており、議論を行いたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・ ある程度の規模がある事業場における意見集約を過半数代表者が行う場合のイメージが分からない。労働組合が、組合員が多数いる企業でどのように意見を集約し、会社への要求として統一していくのか、可能であれば情報提供してほしい。
- ・ 厚生労働行政モニターアンケート調査結果について、「過半数代表者としての職務が負担」との意見が見られる。過半数代表者の時間外の仕事が増えることや本来の業務に支障を与えることは、できる限り避けるのが労使双方にとって望ましい。ほぼ新入社員の方が任命され、職務に集中できないことがあったとの意見もあった。新入社員を選出すること自体は許容されるだろうが、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。一方、過半数代表者として信頼できるという労働者は、多くの場合、使用者からの信頼も厚く、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。過半数代表者に対する業務調整を含めた使用者の配慮の必要性がある。
- ・ 議論の視点として、情報提供や意見集約のルート进行分析すると、過半数代表者が選ばれる前は、使用者と事業場の労働者集団という関係において行われるが、過半数代表者が選ばれた後は、使用者－過半数代表者という関係と、過半数代表者－事業場の労働者集団という2つの関係において行われることとなる。また、過半数代表者が事業場の労働者から集約する意見・情報の中身は、過半数代表者が締結しようとしている協定の適否に関する意見と、過半数代表者が協定の適否を判断するために必要な働き方の実態についての情報という2つの異なる性質のものに整理できる。
- ・ 労働者が過半数代表者を選出する際に、その候補者が選出された場合に、どのような労使協定の締結に向けて使用者と交渉するのかについて明らかにする制度的担保が無い。民主的選出は当然のことであるが、その上で、何を以て労働者が候補者に票を投じ、又は信任するのかという根拠が無い状態で、選出手続きが行われることとなっているのではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・ 労使コミュニケーションの第一次的な担い手が労働組合であるべきということについて異論はない。一方で、労働組合のない企業が非常に増えている中で労使コミュニケーションをどのように図っていくかということも同時に課題。労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例が挙げられているが、ほとんどが小規模事業所であり、社長と従業員の直接面談など、直接的な手法でコミュニケーションが図られている。事業場の規模が大きくなればなるほど直接のコミュニケーションではなく代表や機関を設けて意見集約等を行うステップが必要となるはずであり、今後、複数代表制や、複数事業場での一括手続が望ましいかなどを考えていく上では、一定規模の企業を想定したコミュニケーションの事例という資料もあればありがたい。
- ・ 過半数労働組合がないことで、継続的な労使コミュニケーションの基盤が無い事業場でも、過半数代表者が任期制の下で継続的に職務を担うことで、様々な経験・知識が蓄積されるため、任期制は一つの在り方として考えられる。他方で、同じ者がずっと過半数代表者を担うというのも問題がある。任期制の場合、どれぐらいの任期で選ばれることが多いのか、データがあればお聞きしたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・ 時代や働き方は変化しているが、労使の交渉力には未だ厳然たる格差がある。その中で労働組合は、労働三権を背景として、労使対等の立場で協議・交渉を行うために労働者が自主的に団結した組織であり、労使コミュニケーションの中核的担い手であると考え。労働組合の重要性は数字でも明らかになっており、賃上げ率や労使関係の安定性、紛争の未然防止という観点でも役割を果たしている。組織化は我々自らが率先して取り組むものであるが、行政としても労働組合の重要性をアピールするようなワークルール教育の充実や、労働組合の有無に関する情報開示の充実も含め、労働組合の活性化につながる政策を講じていただきたい。まずは、現状の施策の全体像を把握できる資料を提示してほしい。
- ・ 過半数代表者の選出の適正化が重要。それを制度的に担保するために、労基則の選出手続に関する規定は法律に格上げすべき。現在の労基則でも、過半数代表者は、管理監督者でないこと、拳手等の方法により選出されること、不利益取扱いの禁止などが定められているが、これらに加えて、協定内容の事前開示や立候補者への所信表明機会の提供、直接無記名投票選挙の実施など、民主的な方法での実施を義務化し、手続に瑕疵があった場合には協定が無効になるということを法律で明確にすることが重要。
- ・ 従業員の声を集めるのが過半数代表者自らでなくてもよいのではないかということについて、例えば会社側が集めたアンケートを過半数代表者に提供する場合、会社のバイアスがかかったり、会社側の提供された提案と異なる考えを持っていても、断りにくくなるというような懸念もあり、慎重に考える必要がある。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・「労使協創協議制」は、過半数労働組合のない職場で一定の認証を受けた者にデロゲーションなどの権限を付与する仕組みと理解した。団結権等の基盤を有していない仕組みの下で対等な労使交渉というのが本当に担保されるのか、また、労働者の意見反映が十分になされるのかというところは非常に疑問。選択制であっても、いわゆるデロゲーションを念頭に設置させることも考慮すると、使用者と労働者の間の厳然たる力関係がある中で使用者による導入が強行されるのではないかとすることも非常に懸念される。労働組合による対等な労使関係の構築を促進するのが重要。
- ・労働組合以外の複線型の集団的労使コミュニケーションについては、団結権等の基盤を有しない組織は使用者側の言いなりになるのではないかと考えており、今、実際に過半数代表者が機能していないことがそのことの証明になる。
- ・過半数代表が関与する制度の縮減については、過半数代表は、本来あくまでも法定基準の解除機能のみを持っていると考えており、現在の労働条件設定機能まで一部有しているのは適切ではなく、縮減を検討すべき。
- ・経団連の「労使協創協議制」について、労働組合以外が集団的な契約を結んではいけないのかという点を検討する必要があるとのことだったが、適当ではない。認証を受けていればよいということではなく、労働三権を背景とした労働組合こそが労使対等の下で議論できると考えており、だからこそ労働組合をいかに活性化していくか、労働組合を基本とした労使コミュニケーションをしっかりと充実させていくかという視点で議論すべき。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・ 労働組合には職場の生の声が上がってくることが大きな強みであり、労働組合が現場の声を察知し、集团的労使関係の枠組みの中で課題を解決していくことが可能。通信工事の人身事故撲滅に向けた安全対策について労使で徹底したコミュニケーションを取っている。組合役員が現場にヒアリングに赴き、事故発生の要因の確認、過去の同様の事故の再発防止策の浸透状況を聞き取って労使での安全協議に活かしている。発注者、元請会社、協力会社までの労使が一堂に会して議論を行う。また、中小の加盟組合の事例では、コロナ禍において、休業補償などに関する団体交渉と並行して、労働組合の独自のネットワークを通じた販路の拡大などに取り組み、経営危機を乗り越えた実績もある。このように労働組合が重要な役割を発揮した事例についても広く収集し、周知・啓発に努めることで、労働組合の組織化や組織拡大の後押しを行政としても行うべき。
- ・ 過半数代表制の権能について、そもそも労基法制定当時には、労働組合の組織率は約5割にも達し、上昇傾向にあった中で、過半数代表者はあくまで例外、補完的なものとして設けられ、現在に至ったものであると認識。その後、労働組合の組織率の低下が続く一方で、過半数代表者が関与する労働関係法令等が大幅に増加しており、今や過大な役割や責任を負うようになっている。過半数代表が関与する制度を縮減する方向で検討する必要があるのではないか。
- ・ 労基法において過半数代表制について定義規定を置いた上で、現在の労基則の規定の厳格化を行った上で法律に格上げする必要がある。特に選出手続については、2018年の省令改正で「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」との文言が追加されたが、いまだに挙手などの民主的手続を経ずに過半数代表者に選出されるケースや、信任投票における無投票の場合を信任とみなすケースなども一定数見られる。部長、工場長、支店長クラスという一般で考えると管理監督者に属するのではないかというような役職の方が過半数代表者になっている実態もある。少なくとも裁判例などを踏まえて、選挙などを経ずに選出された者や無投票を信任とみなすといった方法は認められないことを明確に示すべき。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・ 過半数代表者の選出が必要となる場合は使用者側がイニシアチブを持っており、会社からの提案前に労働者側が自主的、主体的に過半数代表者を選出することは基本的に想定されない。また、労働者側が過半数代表者の選挙や選挙後の事務を全て担うということも現実的ではない。使用者が選出手続に一定関与したり、選出後、一定の配慮をするということは妥当。選出の際には事業所内に周知したり、イントラネットなどの活用を認めることは考えられる。ただし、関与や配慮という名の下に使用者が過度に過半数代表者に介入することは避けるべき。例えば過半数代表者が職場の労働者の意見集約をする際に、会社側が意見集約の窓口となることは不適當。過半数代表者に対する不利益取扱いの禁止が大変重要。現在の労基則では、「不利益な取扱いをしないようにしなければならない」という曖昧な表現にとどまっている。この規定については、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ことの趣旨をより一層明確化した上で、労基法に格上げする必要がある。
- ・ 情報提供については、協定内容の適否を判断するための労働時間等の情報の事前開示に加えて、過半数労働組合や過半数代表者が労働者の意見集約を行うために必要不可欠となる情報、例えば協定内容の提案の裏づけとなる名簿やデータなどについても、そ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。働き方が大きく変わる中で、メールやチャットなどが極めて重要なコミュニケーションの手段となっている。しかし、現場では、今でも会社側から労働組合や過半数代表者にメールアドレスなどの情報を提供してもらえない、あるいは限定的な情報提供にとどまるといったような実態も見受けられる。集団的労使関係の意義は、個別労使関係では困難な、多様な労働者の声を調整することで、より正しい労使の判断を促すということであり、多様な労働者の声を集めるためのコミュニケーション手段の確保は重要。負担だから意見集約しなくてもいいというのではなく、その負担を軽減するような仕組みをぜひ検討いただきたい。意見集約については労働組合であっても時間と労力を非常に要するもの。通常業務に上乗せして労働時間外などに職務を重ねるということになれば、相当に負担が大きくなる。そういったことを踏まえれば、負担軽減に向けては一層の使用者からの支援や配慮の充実が必要であるし、それは必ずしも過半数代表だけではなく、過半数労組が過半数代表である場合も含めて、労組法の不当労働行為との関係性も念頭に置きながら、ぜひ議論を深めていきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・ 不適切な方法で選出された過半数代表者について、連合の2024年調査でも、36協定の締結に当たり、不適切な方法で選出された過半数代表者が5割超との結果が出ている。過半数代表者が不適切な方法で選出されている職場が非常に多く、制度が形骸化していると言わざるを得ない。そうした状況を早急に是正していきたい。その上で、不適切な方法で選出された過半数代表者との間で締結された労使協定等の効力については、現行制度上は必ずしも明確にはなっていないと考えている。裁判で争われれば、過半数代表者の要件を満たさない者が締結当事者である場合、当該協定は無効と判断されるが、裁判まで至るケースは極めてまれである。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。
- ・ 過半数代表者の教育・研修の機会について、選ばれた過半数代表者が自らの責任と役割をしっかりと自覚した上で職務を果たせるよう環境整備を図る必要がある。厚生労働行政モニター調査結果については、「過半数代表者がどういうものか知らなかった」との回答が半数に上っている。適正選出が進んでいない実態も踏まえれば、改めて過半数代表制の内容を広く労使に周知することが必要であり、過半数代表の運用、過半数代表者の役割や職務などに関する教材作成や研修機会を設けるなどしていただきたい。
- ・ 過半数代表者に対する相談支援について、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。労働組合としても連合や産業別労働組合で相談を受け付けており、今後も継続的に取り組んでいくが、行政としても相談体制や窓口の整備充実を一層図っていただきたい。また、過半数代表の適正運用の観点からもワークルール教育の推進が必要である。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・厚生労働行政モニター調査結果からは、過半数代表者を知らなかったという者や過半数代表者がどのようなものか知らなかったという回答が一定割合存在することが分かる。選出結果は周知されてよいものだと思われ、また、選出目的の明示のみでは過半数代表というものを理解することが難しいということを示唆する結果であり、現在条文上必ずしも明らかになっていない過半数代表者の意義・役割を明らかにすることが考えられる。ただし、意見集約を行う主体は必ずしも過半数代表者に限られるものではないと考えており、例えば会社が社員アンケートを実施し、その結果を過半数代表者に共有する場合や、過半数労働組合がある会社で、組合員が過半数を占めていない一部事業場において意見集約を労働組合が担っているというような場合も考えられる。重要なのは、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であり、例えば過半数代表者自らが意見を集めるということ自体を過半数代表者の役割等に位置付けることについては、慎重に考える必要がある。
- ・労使コミュニケーションの促進・活性化について、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。
- ・労働組合はないものの十分協議を行っている企業の事例や、労働組合がない企業において労使協議機関がある事業所が16.8%となっている（厚生労働省「令和元年労使コミュニケーション調査」）ことを踏まえると、労使コミュニケーションの成熟度や企業の置かれている実態は多様であることを前提に複線的な労使コミュニケーションの促進・活性化策を考えることが重要。経団連では、過半数組合がない企業の労使における意見集約や協議を促す一助として、一定の法定要件の下、任意の仕組みとして「労使協創協議制」を提案している。具体的には、有期雇用等労働者も含め、雇用している全ての労働者の中から民主的な手続により複数人を選出した上で、行政機関による認証を取得すること、必要な情報提供と定期的な協議を実施すること、また、活動に必要な範囲で便宜供与を行うことなどを条件に、集団的に労働契約を締結する権限を付与してはどうかという提案。今後、多様な社員が同じ職場で働き、社員の間で利益調整が求められる場面も増えてくる可能性もあろうかと思うので、労使コミュニケーションの促進・活性化策の一つとして有効だと考えている。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・「労使協創協議制」については、デロゲーションではなく集団的な契約の話であり、強行法規に違反しない形で労使で集団的に契約を結ぶ話として申し上げたことを補足させていただく。その上で、労働組合が結ぶ労働協約は、個別契約の強い効果が認められている。これは第一に、スト権を背景にして労使対等の立場で契約を締結することができるということ。第二に、個別契約というのは強行法規に抵触しない範囲で労働者の自由意思の中で締結する。ほかは特段の要件は課されていないというようなことも理由になっているのではないかと考えている。他方で、「労使協創協議制」の場合、行政機関による認証取得や不利益取扱いの禁止、必要な情報提供といった条件を付加した上で、労働協約よりも弱い効果で集団的な労働契約を締結するというイメージ。労使委員会の仕組みなどを考えると、労基法は労使間の交渉の差があるということを前提にしつつも、労使対等性をゼロかイチかでは考えておらず、段階的、グラディエートに労使対等性を考えているのではないか。いずれにしても、恒常的かつ自主的に協議して合意した内容を集団的な契約という形で締結することは自然な話だと思っており、話し合っただけで決めたということは望ましい契約と言えるのではないかと考えているところ。もちろん、契約の効力の優劣の議論とか、労使リバランスのための要件をどうするか、こういう議論は当然詰めなければいけないが、本当に労働組合以外は集団的な契約を結んではいけないのかどうか、これについてはしっかりと議論させていただきたい。
- ・厚生労働行政モニター調査結果の「IV.過半数代表者としての職務のために行った準備や活動」と「V.過半数代表者として職務を行うための使用者側と協議・意見交換」とのクロス集計によって、十分な協議・意見交換を行った場合にどのようなことが行われたか見られれば、使コミュニケーションの促進・活性化を議論する上で参考になると思う。
- ・過半数代表を選ぶ際には、透明性や公正性が求められるところ、使用者は過半数代表者の選出について、その環境整備を担う立場にはあるのだろうと思う。例えば、投票の場や投票に関わるグループウェアやソフトの提供、社員への周知といった適切な関与が必要。また、過半数代表者の役割としては協定の締結が中心となるが、協定の内容の理解のためにも、使用者が、業務の実態や残業時間の状況といった必要な情報について、個人情報や企業内部の情報に配慮しつつ、周知、情報共有していくことは必要。一方、中小零細企業では過半数代表者を選出していないという例もかなり多く見られる。過半数代表者の選出の必要性の理解を広げる必要がある。中小企業だと、大企業より労働組合も少なく、過半数代表の意義というのはこれから高まっていくので、まず理解の浸透が必要。
- ・複数代表者を選出した場合には、複数の代表者が共同で一代表者としての役割を担うのか、それぞれの代表者がそれぞれ代表権を有するのか、どちらになるのか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・ 労働組合の活性化に向けて学校教育において労働組合の役割などを伝える取組を一層進める政策支援は考えられてよい。一方で、労働組合の組織率は低下傾向にある中で、労働組合以外の代表、一定の組織による労使コミュニケーションの促進・活性化策を複線型で同時に検討することが重要なのではないか。労働組合以外の代表者を通じて実質的な協議が行われている実態が少なからずあり、好事例の周知などを通じて促進・活性化していく取組も検討すべき。また、既に企業実態として恒常的かつ実質的に協議を行っているような労使に対しては、一定の要件の下、集団的な労使の契約を締結できるようにするなど、インセンティブを与えるといったことも促進・活性化につながる。各社、各職場における労使コミュニケーションの成熟度というのは多様であり、その多様な労使コミュニケーションの担い手を想定して、成熟度に応じた多様な促進・活性化をしっかりと検討する必要がある。
- ・ 過半数代表者を選出する前の段階で過半数代表者に諮る内容を開示することについて、例えば就業規則の見直しなど、選出時点で内容が決まっていないケースも実務的には想定される。また、企業によっては労働条件について過半数代表者と協議しながら決めていくケースも想定される中で、いきなり会社案が出されるということが実態に合わない場合もあるのではないか。
- ・ 厚生労働行政モニター調査結果からは、既に46%の方が過半数代表者としての職務・活動について負担を感じているという結果。これを踏まえると、例えば立候補する機会の付与、所信表明機会の付与など、こういったものを推奨した場合、さらに負担が大きくなって過半数代表者の成り手がますます減ってしまうのではないかと懸念される。そういったことも考える必要があるのではないか。
- ・ 過半数代表制を減らすべき、縮減すべきという意見に関しては、労働基準法では原則を示しつつ、企業や労働者の実情に合わせて代替調整する仕組みが盛り込まれている。その代替調整はあくまでも法定要件の下で認められるものであり、その全体をもって最低基準であると捉えるべき。原則的なルールだけでは現場の実情に合った運用が困難になるということもあるので、過半数代表制が利用される数については縮減すべきでない。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・ 小規模企業においては、一般的に経営者と従業員の距離が非常に近く、率直な意見を交わすことができる一方、近いがゆえに言いたいことが言えないことがあるというのもまた事実。状況によって、事業所によって、業種業態によっても大きく異なる。過半数代表者の選出について、特に小規模事業者においては、事業主以外、従業員全員が横並び、上下関係がないという状況が非常に多い。その場合、従業員側で自発的に代表者を選ぶことはなかなか難しい状況であり、一定程度の事業主側の関与は必要。企業によって状況が様々だということを前提にして考えると、規則等によって一律な対応を求めるだけではなく、今回のような事例を通じて企業の特性に応じた対応や得られる効果を共有しながら、過半数代表者の適正選出、労使コミュニケーションの環境整備を促していくことが重要。
- ・ 過半数代表者の選出手続について、使用者が指名しているケースなどがまだ一定数あるという部分はしっかり対応していかなければならない。選出方法について、企業実態に応じて、投票や挙手ということだけではなく、信任や話し合いなども含めて、様々な方法を堅持していくべき。例えば無記名投票とか、何か一つの方法に限定するということについては慎重に考えるべき。信任候補者の定め方について、信任それ自体は適正に行われている限りにおいては問題ないと思うが、会社指名にならないようには当然注意する必要があり、例えば法令遵守を徹底するために、何らかのガイドラインを明確にしていくことは重要。例えば会社が労働者に対して過半数代表者の役割、あるいはメリット、意義などを伝えて候補者になってもらうよう促すことや、候補者に対して信任の投票の手続を労働者側でやってもいいし、あるいは会社が行ってもこれは民主的な手続に当たるとか、逆に候補者に反対する人だけ投票してくださいといったやり方は民主的な手続ではないとか、こうした明確化、ガイドラインを設けていくことで適切な信任と認められる範囲をしっかりと周知していくのがよいのだろう。
- ・ 過半数代表者に対しての情報提供について、例えば36協定の締結の際などに労働時間の実態などのデータを過半数代表者の方に提供するということは当然望ましいが、そのタイミングは、締結する前、締結するに際してやり取りをしていくことが重要であり、必ずしも選出前に情報提供することが望ましいかどうかは、選出するタイミングや実態に即して考えていくべき。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労使コミュニケーションの在り方

※順不同

- ・ 過半数代表者の46%が活動に負担を感じているというモニター調査結果があった。36協定の締結のために職場の時間外労働、休日労働の状況を確認することも、中心的な役割の一つだと思うが、それを負担に感じているというようなコメントも見受けられることを踏まえると、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は慎重な議論が必要。他方で、恒常的かつ実質的に協議が行われているような過半数代表ないし過半数代表組織というのがもしあるのであれば、ここは協議に必要な範囲で情報提供をしっかりとやっていくことが望ましく、広く周知していくことが重要。
- ・ 便宜供与の趣旨は、例えばIT環境の提供のように、過半数代表者が主体的に活動を行う際のサポートだと思う。あくまで主体的な活動が前提にあるものであり、過半数代表者の活動を強要するようなことにならないように、主体的な活動を前提にして、便宜供与は「可能である」という位置付けにするのが適当ではないか。過半数代表者の活動は法定のものであるということに立ち返ると、これが業務に当たるかどうかという観点も含めて、取扱いの明確化をしていく必要がある。次に、どこまでの範囲が便宜供与なのかについては、例えば会社と意見交換、協議する時間の賃金保障は当然あっていいと思う。ただ、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は慎重に考えたほうがよい。あくまで労使コミュニケーションの成熟度が高く過半数代表者が主体的に活動を行っているような企業については、積極的に便宜供与を行うということがあってよいのではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

総論、時間外・休日労働時間の上限規制

※順不同

- ・働き方改革関連法の施行以降、労使で長時間労働是正に向けて取組は推進しているものの、いまだ過労死等がなくなる現状を直視すれば、むしろ報告書では今後の検討課題とされている上限規制の強化こそ積極的に検討する必要がある。
- ・働き方の見直しでまず重要な視点というのは働き過ぎの防止であると捉えている。職場での取組みを裏づけ、後押しする法規制がどうあるべきかということを議論すべき。
- ・長時間労働に依存した文化がなくなったかという点決してそうではなく、過労死や過労自殺が増加傾向にある実態を見据えて、いかに働き過ぎを防止し、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。
- ・過労死ラインレベルである上限規制を超えて働かせたり、ただでさえ低い割増賃金の支払い逃れの働き方を認めるようなことは全く認められない。2017年の労使合意の精神を踏まえて働き方改革の一層の前進を図るべき。
- ・36協定の締結割合が5割を切るという調査結果は、時間外労働の実勢とかけ離れているのではないかという印象。36協定を含めた法内容を改めて周知するとともに、法令遵守をしっかりと徹底することと、過半数代表者の適正化など、36協定の適切な締結に向けて実効性ある法対応を検討すべきではないか。
- ・今回の事業所調査では、「労働時間の適正な把握」が調査項目にない。労働時間が把握されていなければ長時間労働の是正などはなし得ないため、その方法も含めた労働時間把握義務の履行状況が分かるデータなどを示してほしい。
- ・時間外労働時間と法定休日労働時間の合計時間数を見ると、いまだ法令違反の事例があるということは重く受け止める必要がある。一方で、80時間、100時間の基準内には収まってきているということで、現行の上限規制は一定程度職場に定着しているとも言えると思う。今後は、まだ残っている法令違反をしっかりと根絶していくことも重要であり、また、今の上限規制が一定程度定着していることも踏まえて、長時間労働の是正のさらなる取組の強化に向けて、上限規制を計画的・段階的に見直していくことが重要。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

総論、時間外・休日労働時間の上限規制

※順不同

- ・働き方改革関連法の施行以降、我が国全体の時間外、休日労働は緩やかに減少しており、制度見直しそのものと、各社の働き方改革の取組が相まって一定の効果が上がっていると評価している。
- ・企業の現場において働き方に対する意識改革が進み、業務プロセスの見直しや業務効率化を通じ、労働時間削減の方向につながっている。一方、制度の見直しの検討にあたっては、商慣行の是正がまだ道半ばであるという実態に十分配慮して進めるべき。
- ・引き続き長時間労働の是正に取り組むべきだが、人手不足の中小企業の現状を注視して必要な支援策を講じていただきたい。運輸、建設、エッセンシャル産業など、業種や規模によって状況が異なることから、統計調査の更なる分析が必要。
- ・家事関連時間に男女の偏りがあるというデータについて、家事と仕事に充てられる時間の合計は男女で概ね一定であることを踏まえると、上限規制を現状のまま維持するとしても、その枠内で、育児、家事、介護等との関係を考え、労働時間を短くしていく取組を継続的に行っていくことが重要。
- ・小規模な事業所では労働時間の短縮が難しく特別な配慮が必要との指摘については、人手不足だから長く働かせるというのではなく、仕事量の工夫などにより、働きやすい環境をつくっていくことが重要。
- ・労働者に多様性がある中、望ましい働き方とやってはいけない働き方との線引きは難しい。また、健康確保のみならずワークライフバランスも労働基準法の検討の中で考慮することとした場合、望ましいワークライフバランスについては丁寧な議論が必要。
- ・労働時間の規制の強化によって働きがい失われる事態が生じているとの指摘について、データ等の根拠を示してほしい。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は多いが、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と思う。法改正直後の短期的な要素であるのか、より構造的な要素として考えられているのか、併せて示していただけると、今後インターバル規制の議論においても有益ではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

総論、時間外・休日労働時間の上限規制

※順不同

- ・現状の上限規制は過労死認定基準を踏まえたぎりぎりの水準であり、2017年の労使合意の精神に基づき短縮に向けた議論をすべき。現状、一般労働者の総実労働時間は長期的には低下傾向だが、直近5年は横ばいで、産業別にはかなりばらつきがある。精神障害の労災請求件数は増加しており、脳・心臓疾患の労災請求件数は2023年では増加している。労使合意で目指してきた働き方改革が定着しているとは言えない。健康確保の観点から一歩進め、ワークライフバランスの取れた豊かな生活の実現を目指していくことも含めて、働き方改革をさらに推し進め、法制面での取組を再強化することが重要であり、上限規制の水準を段階的、計画的に引き下げていくようなプログラムを打ち出していくことが必要。
- ・長く働きたい者もいるという指摘について、過労死ラインの水準である上限規制を超えて長時間労働をしたいという労働者のニーズはない。たとえ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としても、長時間働く方が結果的に評価され、法定労働時間の中で効率よく生産性をもって働く工夫をしている労働者の方が職場に居づらくなったり、結果的に長時間労働に引っ張られるようになるのは想像に難くない。働きがいに名を借りた規制緩和はすべきではない。
- ・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ない。学生から、長時間働けることしか売りがないので長時間働きたいとの声があるとの指摘について、若い方たちにそのように思わせてしまっていることが問題であり、そういった考え方を我々が変革していくというメッセージを打ち出すことが必要。
- ・上限規制によって労働時間の短縮に向けた取組が進んだという声が多く上がっており、労使の取組をさらに後押ししていく観点からも、一層の短縮に向けて取り組むことが必要。上限規制の実効性を高めるために、労働時間の把握が確実に行われることが重要だが、いまだにずさんな労働時間管理が多い。結果として、割増賃金を含めた法規制の潜脱がなされているおそれがあり、また、団体交渉、また司法の場でも労働者側が長時間労働を立証することが難しくなっている。労働時間の適正把握の実効性の向上に向けて、罰則等も含めた更なる規制の強化を行うべきではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

総論、時間外・休日労働時間の上限規制

※順不同

- ・男女別の労働時間の推移を見ると、いまだに男性のほうが総実労働時間や、長時間労働者の割合が高い。ワークライフバランスの実現とともに、女性のさらなる活躍を促進する観点からも、長時間労働の是正の必要性はますます高まっている。OECDによる国際比較でも、諸外国と比べて、日本は男性の家事、育児、介護等の時間が圧倒的に少ない状況であり、年齢階級別就業率では女性の就業率は総じて高くなっている一方で、女性の正規雇用比率についてL字カーブの解消には至っていない。性別にかかわらず働くことを希望する者が安心して働き続けられる環境整備に向けて、性別役割分担意識の払拭はもとより、長時間労働の是正を強力に進めるため上限規制の一層の強化が不可欠。単に健康を害さなければよいのではなく、豊かな生活を送ることができる社会を目指すことが真の意味での働き方改革ではないか。
- ・特別条項の締結は、本来は通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合に限られるが、連合の調査結果でも、圧倒的多数が特別条項付の協定を締結している現状がある。特別条項の締結が少なくなるよう、対策を講じていく必要があるのではないか。
- ・中小企業は慢性的な人手不足であり、特にサービス業や建設業は深刻な状況。上限規制内での運営が困難な事業所も多数存在している。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。特に受注型の産業等は、繁忙期は制約が生じやすく、省力化機械やIT機器を導入することや残業に依存しない体制構築が必要と考えてはいるが、外注化するにしてもコストがかかる等、色々な要因があるため、現状、時間外労働の上限規制を引き下げる必要はないのではないか。また、業況は様々あると思うが、せっかく働き方改革を進めてきたところ、業種による例外はつくらないようにしていただきたい。
- ・業種・業態によっては長時間労働につながる商慣行がまだまだ残っており、一社、一業界だけではなかなか対応できない実態もある。そういった事情も含めて、一つ一つの検討項目ごとに議論するだけでなく、全体の見直しの中で、トータルで議論していくという視点を持って議論していくことが重要。
- ・残業時間を増やしたいという方の理由で最も多いのは残業代を増やしたいからということだが、自分のペースで仕事をしたいから、業務を通じて知識や経験・スキルを高めたいから、仕事の完成度や業績をより高めたいからという方もおり、回答が少ないからということで議論から外すのは望ましくなく、働き方に関する多様な価値観をしっかりと受け止めて議論していくべき。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

総論、時間外・休日労働時間の上限規制

※順不同

- ・時間外・休日労働時間の上限規制の効果は一定程度表れていると感じている。ただし、産業によって労働時間の実態が大きく異なっており、例えば運輸業・郵便業では、長時間労働の割合は減少傾向にあるものの、いまだに他の産業よりも高い。適正な対価を伴わない附随的な作業や時間指定などが効率化を妨げている。その解決には荷主、お客様企業の協力が必要。一企業での労働時間削減の取組には限界があるというのが実態だ。上限規制は、大きな目的として過労死をなくすために設けられたと認識している。データによると、脳・心臓疾患のうち時間外労働時間が月80時間を超える事案で支給決定された割合が約7割で、非常に高い。現在の上限規制を重視していればかなりの労災を防げたということが裏の意味合いとしてはある。引き続き、時間外労働の原則である年360時間月45時間となる方向で努力を続けていくことは必要。今回は勤務間インターバル制度についても議論がなされるが、一方で人手不足が事業に及ぼす影響もあり、この実態にも十分配慮した議論が求められる。こうしたことを踏まえれば、現状においては、上限規制そのものの見直しの必要はなく、まずは現在の上限規制を徹底すること、そのための企業の取組への支援が重要。
- ・労働生産性と労働時間には相関があるという資料について、縦軸と横軸の双方に労働時間という要素が入っているため、幅広く捉えたほうがよい。労働時間を減らしていく取組は引き続き必要であり、労働時間短縮に取り組むのと同時に、効率性をいかに上げていくかがポイント。
- ・我が国の総人口、生産年齢人口の減少による労働供給の制約により、特に地方では人手不足の深刻さが増しており、生活を支えるサービスを提供する事業者の事業継続が困難となっているとの指摘もある。多様な人材を含む労働力の確保、労働生産性の向上はこれまで以上に取り組んでいくことが求められ、労働者の働きやすさと働きがいが高めるような労働法制を検討することが必要。育児・介護など、労働者個人の生活に寄り添った働き方の整備はもちろん、女性活躍に向けた男女間での家事負担の偏在解消も不可欠。多様な働き方の前提として労働時間や場所を柔軟に選べることも不可欠であり、現状の複雑な労働時間法制の再検討が必要。現行の働き方改革は、より働きたい、より稼ぎたい、成長したいという労働者のニーズを抑制している。労働者の健康確保を前提に、その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していくことが必要。
- ・労働者の働きやすさ、働きがいはいかに高めていくか。労働時間だけが短くなっても、これらが見出せなければ、労働参加率は上がらない。結果、労働の質、生産性も高まらず、日本の競争力向上にもつながらない。健康管理は前提だが、分科会の今後の議論においては、未来志向で、どうしたら労働者の方の働きがいや働く意義を高めていけるのか議論したい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

労働時間等の情報開示

※順不同

- ・就職活動に際して、採用に影響するので、ワークライフバランスや労働時間、残業時間について質問しないようアドバイする会社があるようだが、就業環境を求職者が聞きづらい状況は健全ではないため、社内・社外への情報開示は適切に進めていく必要がある。比較しやすい形で、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。
- ・企業が外部に情報開示することは、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という効果も見込まれる。したがって、各法で開示が求められている内容については、一覧性を高めるなどの取組を進めていく必要がある。一方、最長労働時間規制の実効性確保に向けて労使による取組を進めるという観点からは、企業の内部に対する労働時間等の情報開示がより一層重要であり、とりわけ36協定等の締結や見直しにおいて、過半数労働組合や過半数代表者が当該職場における時間外・休日労働が必要最低限となっているか否かや、労働者に健康被害が生じるおそれがないかといった判断を適切に行うために、例えば1か月ごとの時間外労働の状況について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。
- ・企業規模が大きくなればなるほど、正確な数値の収集や更新の業務負担、データ公表への抵抗感などが出てくる。情報開示が採用活動や対外評価に直結する中で、今後、情報開示を自分たちの企業をアピールするものと戦略的に捉えていくことは必要だと思う。一方、法令遵守していることを示す情報の開示は企業のイメージ向上に良いと思われる反面、公開していないと成績が悪いと思われるというマイナス面も出てくる。中小企業の実態は厳しい面があるので留意いただきたい。
- ・労働基準法は基本的には企業規模を問わずに適用する性質の法律であること、また、労働時間数を任意で公表している企業もあるが、その多くは平均労働時間であり、労働時間は職種や人事、等級などによっても異なるものであるところ、数字が一人歩きしかねないといった企業担当者の声も聞くことを踏まえると、労働時間等の外部開示の義務化については慎重に行う必要がある。むしろ、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。
- ・企業内部の情報開示について、労働組合がある企業では、様々労働条件に関して開示している企業が多い印象。同じ事業所の中でも、役割機能や人材配置が異なる事業所もあり、労働時間や休日を平均的に捉えることが果たしてよいのかどうか懸念を持っている。もちろん、開示の相手方が誰なのか、開示の内容がどうなのかということによるため、幅広い議論が必要。新しい議論であるため、できるだけ次回以降、事務局には必要な情報等があれば提示してほしい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

法定労働時間週44時間特例措置

- ・統計調査の結果を見ると、所定労働時間が週40時間以下で7割以上を占めるまでに至っている。2024年のアンケート調査で見ると、87.2%が特例を使っていないという結果も示されている。そのような状況を踏まえると、特例措置対象事業所についても法定労働時間の原則を適用すべき。加えて、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といったことを踏まえると、特例を廃止するのに妥当な時期に来ているのではないかな。
- ・この特例に依存して運営している零細事業者もあると思う。人手が足りないところで、週40時間ではどうしても回らないという現実もあると思う。家族経営や地域密着型企业にとっては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な。人員確保や設備投資に対する補助制度を継続的に実施いただきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

テレワーク等の柔軟な働き方

※順不同

- ・就業時間または中抜け時間について、何らかの方法で管理している割合が大半であり、管理していないところをいかに是正していくのが今後の課題。適正な労働時間の管理を徹底していくことが重要。
- ・事業場外みなし労働時間制を活用している事業所が一定程度あるが、「労働時間を算定しがたいとき」について、「該当するときはない（スマートフォン等で労働時間を確認できる）」という回答が3割以上を占めており、こうした現状を踏まえ、解釈例規の現代化も含め、不適切な運用実態の是正を図っていくべき。
- ・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。一律の規制以外にも、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の整備も重要な視点。
- ・テレワークは新しい働き方の有用な選択肢であり、今後の議論に当たっては、テレワークのメリットが損なわれたり使いにくくなったりすることがないようにする必要がある。多様なニーズを受け止められるような見直しを図られることが重要。
- ・テレワークはコロナ禍以降に定着している職場も見られ、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り、通勤時間がないなどのメリットはあるが、他方で、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。昨年3月には労災認定された事案も報道された。適正な実労働時間管理を徹底すべきであり、働く場所にかかわらず、労働時間の適正把握義務違反の罰則化を進めるなどの対策強化を行っていくべき。
- ・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。
- ・人手不足が深刻な状況である中、いかにして産業や個社の魅力を多くの方に訴求し、入社し定着してもらうかは企業としても腐心している。労働時間も重要な要素ではあるが、働きやすさや働きがいも同様に非常に重要な要素。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な方法の一つとして活用できる余地がある。フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせることが可能になれば、例えば製造ラインの労働者の方々にもフレックスタイム制を適用し、働きやすさを高めていけるのではないか。こうした働き方は高齢者や育児をする方に限らず、老若男女関係なく、私生活との両立が容易になるため、働き方のフレキシビリティは高めていきたい。調査結果の中でも、フレックスタイム制を導入している企業のおよそ半分ぐらいは、組み合わせる制度も望んでおり、多くの企業で期待されている見直しになり得るのではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置（管理監督者）

※順不同

- ・管理監督者については、働き方改革のしわ寄せが指摘されている。今回の調査では、労働時間管理のルールしか設問がなく、長時間労働の状況は把握できていない。JILPTの調査などでは、管理職の長時間労働の実態も明らかになっているところ、今後、管理監督者の議論をする際には、管理職の働き方の実態が分かるようなデータも提出してもらいたい。
- ・管理監督者は労働基準法の中で古くからある労働時間規制の適用除外であるが、今日の労働法の視点からすると、管理監督者等として適用除外になる場合にも、健康確保措置は適切に考える必要がある。その特殊性に合った健康確保の在り方を考える視点は重要。また、資料には管理監督者の該当性について否定する裁判例が並んでいるが、適用が肯定された例も加えた方が、ある程度バランスの取れた議論に資するし、現行法の管理監督者の趣旨がイメージしやすくなるのではないかと。
- ・管理監督者については、労基法の根幹の規定が適用されない大きな例外にもかかわらず、その定義や対象者の範囲が明確にされていないことは問題。他の特別規制に定められている手続的要件や健康・福祉確保措置がないことも課題。裁判例では、使用者が恣意的に範囲を設定・変更することによって、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管理監督者として取り扱い、結果として残業代を払わないなどの不適切な運用が多く見られる。管理監督者は、経営者と一体的な立場であり、相応の処遇がなされ、自らの労働時間を管理できるものとして、制度趣旨に沿った定義を法律で明確にすべきである。さらに、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。
- ・管理監督者は部下を管理・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して無限定に適用除外するということを認めるべきではないのではないかと。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置（管理監督者）

※順不同

- ・ JILPTの調査結果からは、各社とも、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ように感じた。管理監督者に仕事のしわ寄せが生じる傾向があるとの声は現場の担当者からも聞く。経団連では、管理監督者の健康確保に十分配慮する必要があることを呼びかけている。今後、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、2022年のJILPTの調査結果のように健康状態が通常労働時間制度が適用されている方と遜色がないことを示すデータもあるということを踏まえ議論していく必要があるのではないかな。
- ・ 労務管理やマネジメントのありようは時代の変化によって変わっており、組織のフラット化や本部等への権限委譲、スタッフ管理職も少なくないという変化がある。担当する組織部分について、経営者の分身として、経営者に代わって管理を行う立場にあることが、経営者と一体の立場であるという説も有力。労務管理以外の権限を持つ管理監督者は実際には少なくなく、法的にもそうした点は位置付けるべき。経営者として一体の立場にあるという語感に着目し過ぎたり、管理監督者が否定された裁判例が多いということだけをもって、判断基準を厳格化することには賛成できない。判断基準の明確化は望ましいが、かなり総合判断の部分が多いと感じており、例えば法律で明確化することには限界がある受け止めている。仮に法律に記述することを検討するのであれば、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。
- ・ スタッフ管理職については、現在の行政解釈でも認められており、これを否定することには違和感がある。企業のマネジメントのあり方は労働基準法制定時（昭和22年）に比べてかなり変わってきているということを踏まえた未来志向での検討が必要。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

休日（連続勤務規制）

※順不同

- ・企業の現場において、トラブル対応や重要な大型プロジェクト、イベントの対応など、やむを得ない理由でどうしても連続勤務をせざるを得ないケースがあるという声も聞いている。連続勤務の実態を更に深掘りする必要があるとあり、産業別、残業時間別、45時間超の回数別のクロス集計が必要。
- ・事業者側の調査として、13日を超える連続勤務を労働者に指示せざるを得ない実態に関するデータを検討してほしい。
- ・建設業や宿泊業、飲食サービス業の13日を超える連続勤務割合が高い。これらの産業は人手不足感が強く、長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組を進める必要がある。その他の産業についても、14日以上連続勤務が一定数発生していることから、連続勤務をせざるを得ない事情があるのではないかと。連続勤務の事情や恒常性など、背景にも踏み込んで実態を見ていくことが必要。連続勤務に対する何らかのルールを検討することの必要性は十分理解するが、企業の実態を丁寧に把握、共有しながら、現場に合った制度をつくっていくことが重要。
- ・1日の中でのリズムだけではなく、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。休日労働を含めた連続勤務日数規制を早期に導入すべきであり、少なくとも労働基準関係法制研究会報告書でも提案されている13日を超えるような連続勤務をさせてはならないという内容については重要視すべき。災害時などの対応の場合についても、例外措置は極めて限定的なものにしていく必要がある。商慣行の課題等にも留意し、商慣行を変えていくための後押しとなるような法改正をしていただきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

勤務間インターバル

※順不同

- ・導入企業と未導入企業それぞれで働いている労働者の残業時間、労働時間の状況を示すべき。
- ・個人調査で、翌日の勤務までの間が11時間以内という方が多いが、就業形態ごとの違い等も含めてしっかりと分析すべき。現場での感覚からすると、時間外労働やインターバルが少し控え目に出ているのではないかという感じもしており、就業形態ごとの状況をしっかりみて議論をしていきたい。
- ・令和6年就労条件総合調査でも企業の導入率は5.7%にとどまっている実態を踏まえれば、全労働者にインターバル時間を確実に確保するためには、11時間のインターバルを義務化していく方向で検討を進める必要がある。勤務間インターバル制度を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に設定すべき。現行は勤務間インターバル制度は努力義務であり、自由に代替措置を講ずることができることから、これらの例外措置のルール化については慎重に検討が進められるべき。
- ・企業の円滑な事業運営の観点を踏まえて検討する必要がある。特に、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ることも念頭に置きながら検討を進めることが重要。報告書の検討の柱を堅持しながら実態に合わせた検討が必要。
- ・勤務間インターバル制度は、過重労働を減らす有効な施策の一つだが、導入率が10%弱と低い。11時間以上のインターバルに支障があると回答した労働者の割合も高く、中身を掘り下げる必要がある。制度を導入している企業でも災害や業務上のトラブルでやむを得ない対応が必要な場合は例外的に適用していない。健康を守り、過重労働を減らしていくという趣旨の中で、導入に当たっては一律の対応よりも、実態を踏まえて円滑に進めていけるよう議論を積み上げていきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

勤務間インターバル

- ・適切な運用のためには、各社の実態や、労使での議論の状況やその工夫といったものが十分反映されるようにすることが重要ではないか。労使で話し合っ、実態に合わせて制度を導入してきたにもかかわらず、後追いで国により画一的な制度が入ってしまい、労使でベストと思う制度運用ができなくなってしまった経験もある。
- ・過労死等防止対策推進協議会の大綱で掲げられた令和10年度までの目標はかなり高い数字であり、中小企業への周知が必要だと思うが、制度設計に当たっては、企業実態や助成金の活用も念頭に置いた検討が必要。
- ・労働者の健康確保を図るためには、十分な睡眠時間を確保することが極めて重要。睡眠不足などが労働者のパフォーマンス低下をもたらすことを示す研究や、仕事の生産性にも影響を及ぼすとの研究結果も示されている。労働者の健康確保や、日々働きがいを持って働き続けられるようにするためには、必要十分な睡眠時間を含めた生活時間の確保が極めて重要であり、そのためにも、勤務間インターバル制度の導入を進めていく必要があり、その実効性を高めるためにも、いずれの法律で規定をしていくことが適切かも含め、具体的な検討を進めていくべき。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

つながらない権利

- ・業務外の連絡や指示の問題について、労働者、使用者の関係だけではなく顧客とその担当者との関係も含めた複合的な要因があるため、社内の取組を決めるだけでは環境整備は難しく、法制化も念頭に置いた検討も必要ではないか。事業所ごとの労使協定などの明文化も含めて、労使で職場実態に合わせたつながらない権利の確保に資するルール化を促すような取組を進めてもらいたい。
- ・テレワーク時には顕著であるが、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、つながらない権利の法制化に向けた検討が重要である。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

年次有給休暇＜時季指定義務＞

※順不同

- ・ 5日取得できていない割合が全事業計で11.6%にのぼることから、年次有給休暇に関しては、まずはしっかりと取得させる取組が不可欠。
- ・ 年次有給休暇と時間外労働の関係についてのデータを示してもらいたい。
- ・ 年休が5日取れていないことと80時間を超える時間外労働を行っていることの相関性は見られるので、5日の時季指定義務という措置を続ける必要性は残っており、当該義務の趣旨や、内容の周知徹底が求められる。他方、このデータをもって、義務日数を6日以上に増やすことが必要とは言えないと考える。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

年次有給休暇＜時間単位年休＞

※順不同

- ・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極めて重要。時間単位年休については、休暇確保や年次有給休暇の取得促進のための環境整備を進める観点を踏まえて議論すべき。
- ・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、今のままがよいという割合も32.3%あることもしっかりと踏まえるべき。他方で、小規模事業者だとそもそも義務化された年5日の年休すら取得できていない割合が高い現状を直視すれば、年休の取得率を高めていくことが重要。休みを取りやすい環境整備は大変重要であり、子の看護休暇の有給化や有給での病気休暇などの新設などにより休暇の選択肢を増やしていく必要性がある。
- ・時間単位年休の上限を6日以上に増やすニーズが、一定程度の労働者にあると理解している。加えて、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いることから、ニーズやメリットも踏まえて上限日数を延長し、各企業の労使の判断に委ねることも選択肢の1つ。
- ・休み方等は業種・業態により異なるが、育児、介護等の状況に合わせて多様な働き方を実現するという趣旨から、1日単位で休暇を取得することが必ずしも全労働者にとって一番望ましいとも限らない。労働者のニーズに合わせて労使で協議し、休暇制度を設計できる仕組みを整えていく必要がある。
- ・時間単位年休について、年齢や就業形態によりニーズに幅があり、一律に論ずることは困難かもしれないが、一定程度ニーズがあるということも踏まえて、それぞれの会社がその実態に応じて使いやすくなるよう、上限日数等の議論をしてもいいのではないか。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

割増賃金規制 <割増賃金の趣旨・目的等>

※順不同

- ・育児・介護等を行う労働者にとって、柔軟な就労を可能にする深夜労働の割増賃金規制の見直し等は、働き方の多様化に対応する法制を考える上で重要。

割増賃金規制 <副業・兼業の場合の割増賃金>

- ・本業と副業・兼業それぞれの働き方の実態、割増賃金の支払いなどとの関連性が分かるような集計をお願いしたい。
- ・本業と副業の労働時間が合わさることで相当の長時間労働となっている実態がある。適切な労働時間管理に基づく働き過ぎ防止の視点が欠かせない。非正規雇用で働く方が、生活費獲得のためにダブルワークをしている実態も見られることから、就業形態とのクロス集計などをお願いしたい。
- ・管理モデルを活用する場合も含め、何らかの形で他社の労働時間と通算して割増賃金を払っているケースがある。こうした適正運用の実態があるのであれば、むしろ適正運用が広がるような取組を進めるといった建設的な議論を行うべきであり、割増賃金の通算を不要とすべきではない。
- ・割増賃金規制は、使用者側に経済的な負担を課すことで、時間外労働等を抑制するためのもの。さらには健康管理のための労働時間管理と相まって、労働者の働き過ぎの防止と健康確保を図る必要がある。健康さえ確保できる労働時間なら問題ないわけではない。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

※順不同

割増賃金規制〈副業・兼業の場合の割増賃金〉

- ・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いる。健康確保のための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。
- ・労働時間の通算は、副業先の労働時間が事業者にとって把握しにくいし、労働者としても言いにくいところもあると思う。改めでの制度周知と、時間外労働を自社内での限度のみの管理にしていくことで、副業・兼業を促進できるのではないか。
- ・労働者本人が自発的に選択して副業することを踏まえると、割増賃金規制はなじまない。割賃通算によって労働者の雇用機会を減らしてしまう側面もあるのではないか。副業・兼業が労働者本人のキャリアアップに資する面や、最近では都心部の労働者が持つ専門性を地方の中小企業で役立てて、それが地方の中小企業の生産性向上につながっている例があることも承知している。規制が副業・兼業のメリットを損なってしまい、副業・兼業の普及につながっていない可能性があるということを懸念している。
- ・健康確保のための労働時間通算規制はしっかり行う。こういう前提で見直しを図っていくことが必要。管理モデルの利用を広げていけるような取組も大変重要。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

裁量労働制

※順不同

- ・柔軟な働き方や裁量労働制の拡大は、長時間労働を助長しかねないため、安易に行うべきではない。裁量労働制については、2024年の省令等改正で講じた健康・福祉確保措置、本人同意や同意撤回の手續等の適正運用の徹底を着実に進めていくことが重要。
- ・労使の力関係の非対称性がある中でそれを是正するために労働基準法が存在しており、時代が変わってもその部分はしっかり守らなければならない。健康の確保だけではなく、いかに人間らしく生きていくかも含めて議論が必要。
- ・裁量労働制について、研究会報告の「原則はシンプルかつ実効性のある形で法令に定めた上で、労使の合意によって現場の実態に合った法定基準の調整や代替を可能とすることが今後の検討において重要」という指摘を踏まえて検討すべき。現在の裁量労働制は対象業務が厳格に規定されており、企業の適用可否判断が難しい。適用労働者の満足度等も勘案しつつ、必要な議論を進めるべき。
- ・裁量労働制の見直し等は労働基準関係法制研究会の報告書に盛り込まれていないため、ぜひとも今後労働条件分科会で議論したい。
- ・労働基準の原則を整えた上で、調整・代替を法所定の下で可能にする仕組みは、今でも様々運用がされている。重要なのは、法所定要件の内容が労働者保護・健康保護に欠けることがないかについて議論すること。裁量労働制には、通常の労働時間制度にはない特別な健康確保措置が設けられており、導入要件も、集団的な同意と本人同意、同意撤回要件等の改正もあり、対象業務も本人の裁量に委ねざるを得ない業務に限定するなど、制度の濫用にならないような制度設計がされている。どのような要件であれば調整・代替をすることがふさわしいのか、という観点で議論していくことが求められる。
- ・長時間労働に依存した企業風土、組織文化を変え、障害者や高齢者を含め多様な人材が活躍できるよう上限規制の実効性をいかに高めていくかという観点の労基法の見直しを行うべきであり、長時間労働を助長しかねない裁量労働制については、適用範囲の拡大や要件緩和などを行うべきではない。
- ・柔軟な働き方という観点では、対象者にとっては一定の評価が得られた裁量労働制についても今後十分に議論の時間をいただきたい。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

賃金請求権等の消滅時効

※順不同

- ・ 5年前の消滅時効の議論では、企業負担を踏まえた準備期間という趣旨も含めて、当面の間3年とした。5年を超えて文書を保存している事業所も少なくはないことから、今後の議論にはこのようなデータも参考にすることは重要。
- ・ 書類保存期間についてのデータのみで一定の結論を導くことは慎重にすべき。割増賃金債権の場合、過去の特定期日に上司が明示または黙示の業務命令をしたかどうかの問題になる。時効と資料保存期間の在り方を検討することについては、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と、企業の保存の負担感も含めて総合的に検討する必要があり、この調査結果はあくまでも参考データとすることが適当。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

その他

※順不同

- ・労働基準関係法制研究会報告書の内容は多岐にわたるため、今後具体的な政策との関係で検討する場合には、優先順位付けや付け加えるべき点などもあり得る。それを前提として、報告書の中で、具体的な法制度の中身とともに、法制度を実現する方法についても検討課題として挙げられている点は重要。特に労働基準法は伝統的に行政監督による実効性確保が重要な役割を占めていたが、報告書ではむしろそれだけではない多様な実現方法の可能性が示されている。今後の検討では実現方法も一つの重要な論点になるのではないかな。
- ・36協定を結んでいない事業場が約4割となっているが、調査票に「36協定を知らない」という選択肢がないため、36協定のことを知らない事業場も「結んでいない」と回答している可能性がある。36協定の締結の有無と個人調査の結果をクロス集計できるとのことだが、個人調査の結果から察するに、36協定は結んでおらず、本来は残業時間ゼロのはずが実際は残業をさせているところもおそらくあるのではないかな。今後、労使協定を結ぶことによって、色々な幅を持たせた労働時間管理ができるようにすることを検討する際には、36協定さえ結んでいない、あるいは知らないという企業があることを前提に考えていかないとまずいと思う。
- ・まずは、労働時間をはじめとする労働基準法制のさらなる理解促進を進めることが必要。指導監督等も含めた法令遵守の徹底を図ることが重要。
- ・自らに適用されている労働時間の制度がわからないという労働者がいること自体問題。労働時間制度の明示や理解を求める運用上の改善が必要。労働法制は明確でわかりやすくし、労使に委ねる部分は委ねるという仕組みの整備が重要。
- ・規模の小さい事業所では、経営者が経営しながら労務管理等も行うため、難しい。制度周知、説明の在り方も検討する必要がある。

労働条件分科会におけるこれまでの意見

その他

※順不同

- ・ 36協定を知らない事業所は結構多いのではないかと思う。残業させるに当たっては必ず36協定が必要なのだということが、立ち上げたばかりの企業、社員を数人雇った企業は、どうしてもまだそこまで認識が及んでいないところも実態としてある。
- ・ 公聴会について、労働基準法以外の労働関係法令では義務付けられておらず、また、現在は行政手続法に基づくパブリックコメントの仕組みが定着していることから、その意義は薄れており、廃止すべき。
- ・ 我が国の労働者の人数比の監督官の数は、諸外国に比べてかなり少ない。これまでも厚生労働省において、監督官の数の増員に向けて取組をしているが、労働者性判断も含めて適正監督ができるように一層の取組をお願いしたい。
- ・ 労働時間等の規定の適用が除外されている農業、畜産、水産業従事者の問題も論点として追加すべき。現在の農業や畜産業は、機械化や6次産業化が進展し、雇用されて働く方が増加している。6次産業化に伴って、一つの事業所で主たる事業が農業で、従たる事業で加工・販売などを行っている労働者には労基法が適用されない一方で、加工・販売などを別の事業所で行っていれば適用されるといったような不合理な状況が生じて問題となっているという声も聞いている。働き方の実態を把握し、規制を適用していく方向で具体的な検討を進める必要があるのではないか。
- ・ 近年、様々な災害が頻発しており、使命感によって働く労働者への健康被害が生じることが懸念される。災害時等であっても、労基法第33条第1項の特例の適用は限定的になされるべきであり、事後の届出の場合でも適正な運用がなされているか、監督を徹底すべき。また、特例により長時間労働等を行う労働者の健康確保が図られるよう、一定の健康・福祉確保措置を義務づけることなどを検討すべき。加えて、公務員の時間外労働等について、労基法第33条第3項では、公務のために臨時の必要がある場合においては、時間外・休日労働をさせることができるとされているが、自治体の現場では、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同項を適用して時間外労働させているという実態があると聞いており、こうした課題についても検討を行う必要があるのではないか。