

# 労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理

I	今後の研究会に向けての整理 .....	3
II	各論点について、考え方と今後の議論の方向性 .....	3
1	労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇 .....	3
1-1	最長労働時間規制 .....	4
(1)	時間外・休日労働時間の上限規制 .....	4
(2)	労働時間の意義等 .....	4
(3)	裁量労働制・高度プロフェッショナル制度・管理監督者等 ..	6
(4)	テレワーク等の柔軟な働き方 .....	6
(5)	法定労働時間週 44 時間の特例措置 .....	7
1-2	労働時間からの解放の規制 .....	7
(1)	法定休日制度 .....	7
(2)	勤務間インターバル制度 .....	8
(3)	年次有給休暇制度について .....	9
(4)	休憩について .....	9
1-3	割増賃金規制 .....	10
(1)	割増賃金の趣旨・目的 .....	10
(2)	副業・兼業の場合の割増賃金 .....	11
2	労働基準法の「事業」について .....	11
3	労働基準法の「労働者」について .....	13
(1)	労働者性の判断基準と予見可能性 .....	13
(2)	労働基準法以外の法令の対象範囲 .....	14
(3)	アルゴリズムによる使用者の指揮等新しい労働者概念 .....	15
(4)	家事使用人 .....	16
4	労使コミュニケーションについて .....	16
4-1	集团的労使コミュニケーションの意義と課題 .....	16
(1)	集团的労使コミュニケーションの意義と課題 .....	16
(2)	労使協議を行う単位 .....	18
4-2	過半数代表者による労使コミュニケーションの課題 .....	18

(1) 過半数代表者に関する課題 .....	18
(2) 過半数代表者の選出手続 .....	19
(3) 過半数代表者による意見集約の仕組み .....	19
(4) 労働者への支援の仕組み .....	20
(5) 過半数代表者以外の仕組み .....	21
(6) 個別の労使コミュニケーション .....	22

## I 今後の研究会に向けての整理

本研究会は、本年1月23日の設置以来5回開催し、今後の労働基準関係法制を考えていくに当たって、

- ① 労働時間法制
- ② 労働基準法の「事業」
- ③ 労働基準法の「労働者」
- ④ 労使コミュニケーション

の各論点について構成員から自由に意見をいただく形で議論を進めてきた。

本資料は、今後の研究会でより具体的に各論点について掘り下げていくため、各構成員の意見を整理し、リストアップしたものである。

## II 各論点について、考え方と今後の議論の方向性

### 1 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

本研究会では、労働基準法における労働時間の規制を以下の3つに大別し、それぞれについて趣旨目的と、どのように管理（規制）すべきか検討してきた。

#### ① 最長労働時間規制

労働時間規制は、法定労働時間を超える労働を制限し、法違反に対しては罰則を科す強行法規となっている。現行法では、法定労働時間、36協定による時間外・休日労働、36協定の特別条項により認められる上限までの時間外・休日労働と段階を持って設けられている。

#### ② 労働時間からの解放の規制（労働解放時間）

これは、休憩・休日・年次有給休暇・勤務間インターバルといった「労働から解放された時間」の考え方である。労働者の健康確保、心身の疲労回復や気分転換、仕事と生活との両立のために必要なものとなる。

#### ③ 割増賃金規制

これは、時間外・休日・深夜の労働の抑制と、それらの労働をした場合の補償のため、使用者に通常の賃金に割増を設け、負担を求めるものとなる。

## 1-1 最長労働時間規制

### (1) 時間外・休日労働時間の上限規制

#### 【働き方改革関連法の施行後の評価に関する意見】

- 働き方改革で導入した時間外・休日労働時間の上限規制は、全体の労働時間の縮減に一定の効果を示しているという意見があった。
- 当初から適用があった業種はもとより、本年3月末まで適用猶予されていた業種においても、制度適用に向かって対策が進められてきたという意見があった。

#### 【今後の議論の方向性に関する意見】

- 長期的には、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（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時間に近づけていけるよう努めていくべきであり、目標を見据えて定期的に見直しの議論をすべきという意見があった。議論にあたっては、時間的余裕を持って行っていくことが必要であるという意見があった。
- 自動車運転者や医師などは、今年度から時間外・休日労働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ることとなるため、健康確保措置のあり方や、一般則の適用に向けた取り組みをどのようにするか議論すべきという意見があった。
- 上限規制の意義を、健康確保におくか、仕事と生活の両立におくか考えるべきという意見があった。労働時間のダンピングを防ぎ、家庭生活を豊かにするために上限引き下げを考えるべきという意見があった。また、労働者の働きたいという希望やキャリア形成を踏まえれば、一律に上限を引き下げるべきではないという意見もあった。
- 毎年3桁の人が過労で倒れている状況で、長時間労働を撲滅するには、職場の多様性確保という観点よりも、時間の安売りを許さないという、公正な基準を入れていく、そうした政策的観点が重要という意見があった。
- 労働基準法による強行法規での規制のみならず、企業による情報公表など市場誘導的な手法も含めて議論すべきという意見があった。

### (2) 労働時間の意義等

#### 【今後の議論の方向性に関する意見】

- 現在の労働時間制度は、健康確保のための制限を設けるという趣旨が中心となっている一方で、仕事と生活の両立の観点では、年次有給休

暇の取得が生活ニーズの対応の中心になっている労働者もいるような状況があるという意見があった。

- 法定労働時間や労働時間の上限規制の意義は、過労死防止や健康確保に限られているのか、仕事と生活の両立も入るのか、検討すべきという意見があった。
- 多様な職場に合わせて制度の柔軟性を確保するという要請が労働時間の上限規制に関してどこまで正当化できる原理なのかという意見があった。
- 労働者の心身の疲労回復、気分転換や仕事と生活の両立という観点から、日・週・月・年での労働解放時間を考えていくべきであるという意見があった。
- 労働時間が短ければいいものではなく、労働者のキャリアアップ、スキルアップ、子育てや介護等の生活との両立、シニア期の能力発揮など、ライフステージに合わせたワークライフバランスを考えていくことができる制度を目指していくことが重要であるという意見があった。
- 労働時間について、生活時間の確保の要請といった、健康確保を超えたところを促していく上では、労働基準法の枠を超えた規制手法によって推進していくということも考えられるという意見があった。
- 労働時間に制約を設けるとスキルを十分に形成できないといった面もあるため、健康確保は守ったうえで、仕事と生活の両立はよく考えるといったような切り分けが必要であるという意見があった。また、仕事と生活の両立は多様であり、仕事と生活の時間の切り分けについて、外から介入すべきことであるのかという意見もあった。
- 事業場外みなし労働時間制度については、「労働時間を算定しがたいとき」の該当性の問題や、司法上の法的安定性を考慮しつつ、制度創設当初から現在にかけてのテクノロジーの進歩も勘案した、抜本的見直しが必要ではないかという意見があった。
- テレワーク中の労働時間管理については、いろいろなセーフガードを取り入れたうえで、約定基準説のような考えを採用することはみなし労働時間制の一種として考えられるという意見があった。
- 具体的な規制を考える際は、罰則付きの強行法規である労働基準法に馴染むもの、労働契約の中で定め、民事上義務関係を構築するもの、指針やガイドライン等を示し、企業の自主改善を促すものなど、ハードローとソフトローの役割分担や、シンプルで理解しやすいものにするということについても留意する必要があるという意見があった。

### (3) 裁量労働制・高度プロフェッショナル制度・管理監督者等

#### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- 裁量労働制、高度プロフェッショナル制度ともに、適用対象者の満足度は高いが、一部に長時間労働も見られるという意見があった。
- 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という意見があった。
- 現行の管理監督者等の範囲について、本来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、要件を明確化し取り扱いの適正化に努めるべきという意見があった。
- 健康・福祉確保措置について、最も導入されているのは医師による面接指導や相談窓口の設置であるが、相談や指導後の改善方法を含め強化することを検討すべきという意見があった。
- 各制度の健康・福祉確保措置をわかりやすく揃えていくとともに、より効果的な措置となるよう、労働基準法だけでなく安全衛生関係法令の観点からも、その内容を検討すべきという意見があった。
- 健康確保に関して、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という意見があった。

### (4) テレワーク等の柔軟な働き方

#### **【働き方改革関連法の施行後の評価に関する意見】**

- テレワークについては、仕事と生活を両立させやすく、柔軟に働ける働き方であるという意見があった。また、労働時間管理の観点からは課題が多いという意見もあった。
- テレワーク中の労働時間管理は、厳格にやっているところもあれば緩やかなところもあるところであり、緩やかな管理は労働者にとって利益がある場合もあり得るため、始業・終業時間の把握や、中抜け時間や始業が遅れた場合の取り扱いなどを、より実態に合わせやすいものとしていくことが求められるという意見があった。

#### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- 家庭生活との近接や中抜けなどのテレワーク特有の事情を考えれば、フレックスタイム制やみなし労働時間制など緩やかな時間管理の下で

テレワークを行えるよう検討すべきという意見があった。ただし、テレワーク下での長時間労働の問題も出ており、留意が必要という意見があった。

- テレワークの実態に合わせたフレックスタイム制の見直しについて、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、コアタイムの取り扱いを含めた具体的制度を検討すべきという意見があった。ただし、フレックスタイム制は裁量労働制よりも容易に導入できるため、長時間労働の抑制を含めた健康確保を同時に検討すべきという意見があった。
- テレワーク時の労務管理は、厳格なデジタルモニタリングも技術的には可能かもしれないが、監視的なものはメンタルヘルス上悪影響もあり、緩やかなモニタリングが望ましいのではないかという意見があった。
- 緩やかな時間管理の中でテレワークを行い、中抜け等もある中で、客観的な労働時間がどこまで測定できるかという意見があった。また、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ことも考え得るのではないかという意見もあった。

#### (5) 法定労働時間週 44 時間の特例措置

##### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- 法定労働時間を週 44 時間とする特例措置対象事業場について、8 割の事業所がこの特例措置を使っていない現状に鑑みると、既にその役割を終えていると考えられるという意見があった。
- 理美容業界など、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、一般原則を適用する方向で検討すべきという意見があった。

### 1-2 労働時間からの解放の規制

#### (1) 法定休日制度

##### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- 法定労働時間・休日は仕事と生活の両立のほか、労働で蓄積した疲労の回復のために定めがあるとも理解されるという意見があった。
- 法定休日については、休日の特定が義務づけられていないこと、最低週休 1 日とした上で 4 週 4 休制も認めており、かなりの連続勤務が可能となることなど課題があるという意見があった。
- 法定休日の特定や 1 週 1 休の原則を貫くことを含めて 4 週 4 休制の廃

止・改善について、制度の要件を明確にすることを含め検討すべきという意見があった。

- 疲労回復の程度は休養のタイミングと量に依存するため、週に1回は休日が必要という目安としてのルールは必要という意見があった。

## (2) 勤務間インターバル制度

### 【働き方改革関連法の施行後の評価に関する意見】

- 勤務間インターバル制度を導入する企業は増えているものの、普及してきたとは言いがたい水準であり、より制度の普及を進めていくべきという意見があった。
- インターバルの時間は科学的にみて11時間を基本に考える方向ではないかという意見があった。また、勤務間インターバルの本来の形は、休息時間が確保されるような終業時刻を維持する（時間外労働を減らす）ことであり、始業時刻を動かすことではないことに留意するべきという意見もあった。

### 【今後の議論の方向性に関する意見】

- やむを得ない事由により、終業時刻が大幅に後ろ倒しになるようなケースでは、インターバル確保のために始業時刻がずれ、生活サイクルに悪影響が生じるという意見があった。また、本来的には始業・終業時刻は決まっているものであり、時間外労働を前提とした働き方を見直すべきではないかという意見もあった。
- 始業時刻をずらしたとしても、その分の時間を就業扱いとし、終業時刻は変更しない企業もあるが、その義務化は困難であるという意見や、インターバルの厳守を厳格に求めると、突発的業務への対応が不可能になる、労働者のちょっとした確認（帰宅後のメールチェックなど）も許されないなど、弊害も考え得るといった意見があった。
- 勤務間インターバル制度については、罰則付きの義務規定を法に設けるのではなく、現場の労使で話し合い、実現可能な取り組みの導入を広げていく方向ではないかという意見があった。
- その際、国が基本的な取り決め事項（例：通常時11時間のインターバルを確保することを原則とすること、一定の場合に例外を認めること、例外事例の代償措置（近接時期の休暇など）など）を示すこととしてはどうかという意見があった。
- 深夜勤務は、常態的に行う場合も不規則に行う場合も健康に影響が



る。不規則勤務労働者の健康を確保するため、インターバルを保つ規制をすべきではないかという意見があった。

### (3) 年次有給休暇制度について

#### 【働き方改革関連法の施行後の評価に関する意見】

- 年次有給休暇の時季指定義務は、年休取得率の向上に効果があったという意見があった。
- 年次有給休暇の時間単位取得については、労使双方にニーズはあるが、制度の本来の趣旨や、労働者の心身の疲労回復効果の面からは疑問があるという意見があった。また、時間外労働時間の計算との関係も整理が必要であり、拡大には慎重な議論が必要という意見があった。

#### 【今後の議論の方向性に関する意見】

- 年次有給休暇は、労使が計画的に完全消化を目指すべきものであり、取得促進をさらに進めるべきという意見があった。
- 有給休暇の時季指定については、事前に計画的に取得できるような手法を検討すべきという意見があった。また、労働者が時季指定権を行使した分を使用者による年休の時季指定の日数にカウントするやり方についても制度の趣旨に照らして検討をすべきという意見があった。
- 現状では、労働者は病気をはじめとした突発的事項に対応するために年次有給休暇を取得しているケースが多く、年次有給休暇の計画的取得を促すためには、こうしたニーズにも対応できる休暇制度が必要と考えられるが、それがなければ、労働者の希望や状況に応じて年次有給休暇を取れる制度であることは必要なことではないかという意見があった。
- 労働者が自身の持つ年次有給休暇の残日数を把握していないケースが多いことも問題であり可視化が必要と考えられるという意見があった。
- 時間単位年休については、法定休日・法定労働時間との関係を整理した上でその取り扱いを検討してはどうかという意見があった。

### (4) 休憩について

#### 【今後の議論の方向性に関する意見】

- 休憩は、疲労の蓄積を緩和するという観点から必要なもので、一定の休憩は基準として確保することが必要という意見があった。
- 労働基準法第34条では休憩は一斉に付与することとされ、分ける場合は労使協定が必要とされているが、これは当時の工場労働を前提とし

たものであり、現代では交代で休憩を取ることは当たり前であって、一斉休憩原則の例外を労使協定でなければ認めないとまでする必要はないのではないかという意見があった。

- 休憩時間は、6時間労働につき45分、8時間労働につき1時間という規定があるのみであるため、もっと労働時間が長い場合にこのままで良いかという意見があった。勤務間インターバルがあれば良いが、義務化が難しい中で休憩時間をどうするかも検討すべきという意見があった。

### 1-3 割増賃金規制

#### (1) 割増賃金の趣旨・目的

##### 【働き方改革関連法の施行後の評価に関する意見】

- 割増賃金は、時間外・休日・深夜の労働の抑制と、それらの労働をした場合の補償をその趣旨とするものであるが、実情として時間外・休日・深夜の労働は広く行われ、割増賃金による抑制効果が十分に発揮されていなかったため、上限規制が設けられるに至ったと考え得るという意見があった。また、深夜労働の割増賃金は、労働強度が高いものに対して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づけではないかという意見もあった。

##### 【今後の議論の方向性に関する意見】

- 割増賃金規制は、企業が時間外等の労働を抑制する効果が期待されているが、反対に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という意見があった。また、その中には非生産的な労働もあり、これを防ぐことが必要ではないか、より直接的な労働時間の規制が必要ではないかという意見があった。
- 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という意見があった。また、そうしたときに、長期的には割増賃金の趣旨・目的の再整理について議論していくことが必要ではないかという意見があった。
- 割増賃金の過重労働への補償という趣旨に着目するならば、処遇の問題でもあり、ある程度労使自治に任せても良いのではないかという意見があった。

## (2) 副業・兼業の場合の割増賃金

### 【働き方改革関連法の施行後の評価に関する意見】

- 働き方改革の結果、副業・兼業を認める企業は増加しているが、労働時間通算の煩雑さ等から、雇用でなく請負で副業・兼業を受け入れているケースが多くなっているという意見があった。
- 労働者の保護の観点からも、請負ではなく、雇用での副業・兼業をやりやすくする検討をすべきという意見があった。

### 【今後の議論の方向性に関する意見】

- 副業・兼業を行う労働者の健康確保のための労働時間通算は必要であるという意見があった。健康確保のための労働時間の把握・管理手法については、企業ごとに把握するか、労働者に申告義務を課するか、何らかのシステムを構築するか、雇用に限らず健康確保が必要であるという観点から、就業者全体の問題として検討すべきという意見があった。
- 割増賃金にかかる労働時間の通算を義務とすると、
  - ①企業が副業・兼業を受け入れづらくなる
  - ②雇用ではなく業務請負での受け入れが増え、実態との乖離や健康確保の欠如の恐れがある
  - ③特に交渉力の低い労働者において、雇用機会を失う恐れがある
  - ④③を回避するため、労働者が副業・兼業であることを隠し、結果として健康確保と割増賃金の双方が損なわれる事態になり得るといった弊害が生じることから、各社それぞれの労働時間で割増賃金を計算する方向で検討すべきという意見があった。
- ヨーロッパの主要国でも、割増賃金について労働時間通算を行う例はないことから、見直しが必要という意見があった。
- なお、グループ企業や取引関係のある企業などとの間で名目上副業・兼業させ、割増賃金を逃れるようなケースを生じないようにする必要があるという意見があった。

## 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。

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> |
|---|

【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。

### 3 労働基準法の「労働者」について

「労働者」について、その判断に当たって世界共通なのは、「契約名称に関わらず実態に応じて判断される」ということである。そうでなければ、力の強い使用者の決めた契約形態に押し切られてしまう。日本では、昭和60年に労働基準法研究会が判断基準を示しており、以後の行政解釈も司法判断も、この基準の判断要素が用いられている。

諸外国においても、働き方の多様化、ギグワーカー、プラットフォームワーカーの拡大、AIやアルゴリズムによる労働者管理のデジタル化などの情勢により、労働者性判断のわかりにくさが増大し予見可能性がなくなりつつある。諸外国では、こうした状況に対応するため、

- 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（米国カルフォルニア州のAB5）や、
- ② 具体的な要件を列挙し、そのうちいくつかを満たせば労働者であると推認する方式（2021年12月に欧州委員会から提案された「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案」）

が検討されており、本研究会では、こうした国際的な動向を踏まえて検討してきた。<sup>1</sup>

#### （1）労働者性の判断基準と予見可能性

##### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- 現在使用されている昭和60年の研究会報告による判断基準は、わかりにくく予見可能性が低いという意見があった。また、プラットフォームワーカーや研修医の教育と労働の境界など、現行基準をそのまま使えないケースが出てきているのではないかという意見もあった。
- 諸外国の状況も踏まえつつ、推定方式の検討や、労働者性判断のチェックシート作成など、わかりやすいものにしていくことが必要という意見があった。また、研究会判断基準の専門家によるアップデートを検討し、行政の通達・指針等で示していく方法が現実的ではないかという意見があった。
- 推定方式の意義の一つが、立証責任の適正な分配であり、現在は、労働者性の立証責任は労働者側にあるが、推定方式で企業側に立証責任を負わせることも留意して検討すべきという意見があった。

---

<sup>1</sup> この場合も、法律上の労働者の定義を改正していることはなく、実態に合わせた判断基準を示している。

- 推定方式をどのレベルで行うのか、裁判規範にまで踏み込むのか、監督官による行政上の判断基準なのか、一般労働者が自分の立ち位置を考える上でのガイドラインなのか、どのようなレベルとするか検討すべきという意見があった。
- 働く人（フリーランス含む）自身が、自分が労働者に該当する可能性について認識し、そのことについて相談したり、支援を受けたりできるよう、行政・司法・学識のそれぞれが何をできるかを検討すべきという意見があった。
- 労働者と何を区別するのかを明確にすべきという意見があった。また、現状は労働者と個人事業主の区別がメインであるが、アイドルの卵、キャビンアテンダントの訓練生、インターンシップの事案など、個社による訓練と労働の問題もあるという意見もあった。
- 全ての人が、労働者と判断されれば良いわけではないことに留意すべきであり、労働者と個人事業主の市場競争力や需給バランス、報酬の交渉可能性など、個別の状況によって変わりうるものであるという意見があった。
- フリーランス等が、「自分が労働者に該当するかもしれない」という認識を持てるよう、概念や判断基準をしっかりと周知するほか、行政相談や、労働審判制度、司法にもつながりやすくすべきという意見があった。
- 労働者に当たらない人への保護制度をどうするか、労働者の保護制度との連続性をどうするかということが課題という意見があった。フリーランスの労災保険特別加入に当たっての保険料負担のあり方（企業負担等）、個人のヘルスリテラシーの高め方等の検討が必要という意見や、ガイドライン等の手法についても検討すべきという意見もあった。
- 労働基準法は刑罰法規であることから、強く押しつけると、非労働者化を誘発しかねない、どういう規制で変革を図るのかを同時に考えないと意図しない結果となりかねないという意見があった。

## (2) 労働基準法以外の法令の対象範囲

### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- 労働基準法と労働安全衛生法、労働契約法、労働者災害補償保険法の労働者の範囲は同じとされているが、労働安全衛生法は一人親方等に特別な配慮規定を置いている労働契約法の安全配慮義務は労働者以外にも信義則に基づき拡張適用されている

労働者災害補償保険法は特別加入により一部の自営業者を対象としている

など、各法律の対象範囲はそれぞれ検討できるのではないかという意見があった。

- 「労働者」の概念が同一であることには意味があるという意見があった。また、各法律の対象者は、それぞれに広げる選択肢があると考えられるという意見もあった。
- 社会保障へのアクセス保障の観点から、フリーランスも労災保険や雇用保険、年金・医療保険に含めていくことも考えられるという意見があった。
- 労災保険の加入義務をフリーランス等に広げることを検討するときには、労働基準法上の責任保険である労災保険の原点を考えるべきであり、企業に補償責任を負わせる根拠や、保険料負担、補償水準、メリット制等による防災の仕組みなど、全てを検討する必要があるという意見があった。

### (3) アルゴリズムによる使用者の指揮等新しい労働者概念

#### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- アルゴリズムの使用についての最終的な決定責任は人間が負うべきという意見があった。
- 管理者、設計者、人事担当者等で、誰が責任を負うべきか、罰則の対象となる実行行為者をどうするかを検討すべきという意見があった。これらの場合に、その帰責性を検討すべきという意見があった。(例：設計者のミスを「使用者責任」というのか、仕様を知らずに人事担当者が使った場合に責任を問うのか等)
- 上司部下の関係ではなく、アルゴリズムによる指揮や、顧客からの直接の評価などが組み込まれ、指揮監督関係が複雑化していることを踏まえて検討すべきという意見があった。
- プラットフォームワーカーなどでは、使用者が誰なのか、誰に対する労務提供なのか、判然としないケースもあり、アプリの提供者、賃金の支払者、労務提供を受ける者など複雑化しているが、責任の所在のあり方も課題となるという意見があった。
- 現行基準の中でも、例えば諾否の自由などを重視すると、プラットフォームワーカーの労働者性が否定される方向になっており、諸外国では、経済的従属性を問う重みが増していることも考慮すべきという意見があった。

#### (4) 家事使用人

##### 【今後の議論の方向性に関する意見】

- 家事使用人については、労働基準法制定当初からの状況変化や、家事使用人の働き方の変化を踏まえ、労働基準法を適用する方向で検討すべきという意見があった。
- 私家庭に労働基準法上の使用者義務を負わせることや、災害補償責任を負わせることができるかについても検討すべきという意見があった。

### 4 労使コミュニケーションについて

労使コミュニケーションには、

- ・ 労使が団体交渉してよりよい労働条件を設定するもの
- ・ 労働基準法制にある最低基準について、労使の合意で例外を認めるものがある。前者は春闘に代表される、労働組合による団体交渉を基本とするものであり、後者は多くは過半数労働組合・過半数代表者との労使協定をもって最低基準の例外を認める仕組みである。後者の仕組みは、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、昭和 62 年改正で多くの労働時間制度に取り入れられ、法制度と密接に関連して議論されてきたところである。

こうした中で、我が国の労働組合の組織率は令和 5 年に 16.3%にとどまり、長期的にも低下している実情があり、また、労働組合は自ら組合員とする労働者の範囲を決めることができる（例えば正社員のみを組合員とすることは禁止されない）ため、労働組合だけで従業員全体の意見を代表できるかということや、過半数代表者についても、選出方法や、実際の交渉における役割・交渉力などに課題があるという状況を踏まえ、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検討してきた。

#### **4-1 集団的労使コミュニケーションの意義と課題**

##### (1) 集団的労使コミュニケーションの意義と課題

##### 【今後の議論の方向性に関する意見】

- 集団的労使コミュニケーションは、労働者個人と使用者との間にある交渉力の格差を埋め合わせるため、多数の労働者が団結して労働組合を結成する、あるいは代表者を選出するなどして、使用者と対等な立



場として交渉するもので、労使コミュニケーションの基本として国際的にも重視されてきており、賃金などの労働条件について労使対立的な交渉を行うことのみならず、労使合意に基づく職場のルール形成など協調的な労使自治の手段としても重要なものであるという意見があった。

- 労働組合などの集団を通じて労働者が声を上げやすい環境であれば、不満を持つ労働者も、企業を辞める（EXIT）のではなく、改善を求める（VOICE）ことを選びやすくなり、企業としても安定的な経営に資するものとなりうるという意見があった。また、テレワークの拡大やデジタル化の進展など、労働現場を取り巻く環境が多様化、複雑化している中、国による一律のルール設定は困難であり、新しく難しい問題ほど、企業に労使コミュニケーションの基盤が作られ、労使自治の中で対応できることが重要になるという意見もあった。
- 集団的労使コミュニケーションの重要性、必要性といったものを、好事例の周知や労働者への教育・研修を通じて労働者の労使コミュニケーションに対する認識を高めていくことが必要ではないかという意見があった。
- 個人の意向と集団的な意向が必ずしも一致しない場合にどうするか考えるべきという意見があった。集団的な同意に加え個人の同意を要件とする仕組みや、個人の意向の聴取・調整を労使協定で統一する際に課す仕組みが考えられるが、この場合に個人同意の法的効果をどうするか、意見聴取を怠った場合に、労使協定が無効になることになるのか、調整する必要があるという意見があった。
- 働くことに関する様々な情報を、企業が労働者にしっかりと開示することが、労使コミュニケーションの基盤を作る上で重要という意見があった。
- 機能している労働組合の活動を阻害しないことを前提に、労働組合活動の活性化や、労働組合のない事業所へのコミュニケーション支援を行えるような制度設計が課題という意見があった。
- 法律や制度レベルではない、実務上の問題については、自発的な緩い集団で職場のことを考え、使用者とコミュニケーションすることも可能ではないかという意見があった。
- 契約ルールになると労使で話し合うことが望ましいとされていても何も担保されていないので、労働基準法や労働安全衛生法関係だけでなく、労働契約法の世界でも労使コミュニケーションを位置づけてはどうかという意見があった。

## (2) 労使協議を行う単位

### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- 労使協議の単位を企業単位とすると、以下の要素から、労使関係が形骸化するのではないかとの意見があった。
  - 労使協議と個々の現場の距離が遠くなり、各職場の長時間労働の実態など、現場の実態や多様な労働者の意見が考慮されなくなるのではないか
  - 企業単位では過半数労働組合ではないが事業場単位においては過半数労働組合であり活動しているようなケースで、労働組合の機能が弱まるのではないか
  - 労使協定等の現場での履行状況のチェックができなくなるのではないか
- 労働基準法や労働安全衛生法は最低基準であり、多様性以前に守られるべきものという前提で労使コミュニケーションを考えなければいけないという意見があった。また、安全衛生のような地道な活動は、事業場で行われているのではないかという意見もあった。
- 事業場単位で分断化された、労働組合のない事業場では、実質的な労使コミュニケーションが果たされていないという現状を踏まえると、代表者の複数化や複数事業場での集団化、企業単位化などを考える必要があるのではないかという意見があった。
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律などで労働時間の短縮などが情報公開の対象となり、企業がトップダウンでコンプライアンスの観点から取り組む必要が生じ、労働行政の実効性が結果として高まって、企業の中核が問題を捉えることの意義があったという意見があった。
- 事業場の実態を踏まえた労使コミュニケーションをしている場合に限り企業単位を取り入れるのであれば、良いかもしれないという意見があった。

## 4-2 過半数代表者による労使コミュニケーションの課題

### (1) 過半数代表者に関する課題

#### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- デロゲーションにおける「過半数代表」については、これまでも様々な課題が指摘されており、過半数労働組合が過半数代表となっている場合には比較的問題は少ないと考えられるが、労働組合がない事業所で過半

数代表者が交渉を担う場合は、自発的に過半数代表者となっていないことが多いと考えられる中で、その選出方法の適正性や、代表者の能力・負担などについて問題点が多いという意見があった。

- デロゲーションは性質上、使用者のメリットが多いため、労働者にとって、過半数代表者を適正に選出するインセンティブがどこにあるのかという点が根本的課題という意見があった。
- 法令上、過半数代表者の権利義務に関する規定はなく、労働者にとって任務・意義・メリットが不明瞭であり、また、労働者の集団としての意見集約過程も定まっておらず、自発的な選出に結びつかないという意見があった。
- 過半数代表者として何をすべきかが共有されておらず、選出されたとしても意見集約が難しい、ないしできないケースが多いことから、教育・研修が必要という意見があった。

## (2) 過半数代表者の選出手続

### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- 過半数代表者選出の民主制を担保することが重要であるという意見があった。また、事業所の従業員構成は様々であり、多様な職種・雇用形態の意見をまとめる必要があるなか、どのようなルール設定がふさわしいか考えるべきという意見もあった。
- 現行法令上は、デロゲーションの手続ごとに過半数代表者を選出することが基本であるが、この条件を緩め、任期付きにした方が、任期中の責任の所在が明確になることや、一定の期間があった方が、役割の理解や育成にも馴染むなど、良い影響があるという意見があった。
- 過半数代表者は一人では負担が重く、現行法令上明確にしていない、複数人の過半数代表者を認めるべきという意見があった。
- 複数代表者に関連して、複数事業場の過半数代表者が集团的に話し合う仕組みや、事業所内の職種・形態ごとなどの小グループから代表を出すようなことを可能にすべきではないかという意見があった。また、グループごとの利害の不一致などへの対応も必要という意見もあった。
- 職種ごと、雇用形態ごとに手続自体を分けてしまうのは、労働者の分断を生むことから不適當という意見があった。

## (3) 過半数代表者による意見集約の仕組み

### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- 労使交渉においては、労働組合がある場合でも労働者側の意見集約は難

しいところ、これはガバナンスの問題に近いので、措置義務的に、労働者代表が意見集約するための体制構築を求めても良いのではないかという意見があった。

- 意見集約をする以上、対使用者だけでなく、対労働者の関係でも、過半数代表者はリスクと負担を負うため、過半数代表者が適正・安心に活動できる仕組みを作れるよう、労働基準法施行規則などで法令的な手当ができないかという意見があった。
- 意見集約自体には監督署等の官署は介入できないため、労働委員会による支援なども検討できないかという意見があった。

#### (4) 労働者への支援の仕組み

##### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- 労働者側で、「話し合っ意見を集約する」ということについての意識が低いのが現状ではないかという意見があった。また、労使コミュニケーションの意義や、過半数代表者が何を判断し何ができるのか、何に責任を負うのか、そういったことを広く労働者に教育・研修することが必要という意見もあった。
- 企業主体の教育・研修ではなく、使用者に有利な選出を防ぐ観点からも、教育・研修を担う主体も検討が必要という意見があった。また、労働者がある程度自主的に学習できるテキストなどがあると良いという意見もあった。
- 周知啓発に当たって、固く義務的な形でやると、かえって忌避される可能性もあることから、企業内の労働者のネットワーク形成を促しながら、自主性を持ってやっていくことが課題であるという意見があった。また、労使コミュニケーションについての成功体験を生むような参加型のものを導入していくことも考えられるという意見もあった。
- 過半数代表者への支援として、外部専門家等を活用することも考えられるという意見があった。
- 外部専門家等の活用のパターンは、
  - ① 過半数代表者として外部専門家を選出する
  - ② 過半数代表者が外部専門家に相談できるようにする
  - ③ 過半数代表者の権限を外部組織に委任する

といったものが考え得るところ、①、②の場合は弁護士や社労士などの専門家、③は、事業所に過半数労働組合がないが、企業に過半数労働組合がある場合に、事業所の過半数代表者が労働組合に権限を委任するようなことが考え得るので、どのようなパターンを認めることとするのか

議論すべきという意見があった。

- 外部専門家等活用の費用負担をどうするか、企業負担とすると利益相反とならないか、労働者負担とした場合に本当に活用できるのか等、検討すべきという意見があった。
- 苦情処理や内部告発などは、外部専門家等に対するほうがやりやすいなどの効果もあるかもしれないという意見があった。
- 外部専門家の活用は、労使自治をどう考えるかと矛盾してくる可能性があるという意見があった。

#### (5) 過半数代表者以外の仕組み

##### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- ドイツでは、従業員代表制度を労働組合と違う存在として制度化し、労使共同の利益を増進するパートナーと位置づけ、使用者による経費援助を合理化した。  
フランスでは、労使の参加を促すために、労使協議がない場合のデフォルトルールを高く設定して、その柔軟化のために労使で話し合うことを促すようなルールを作った。これにより、中小企業を含めて「社会経済委員会」を創設させ、労使コミュニケーションを加速させることを政治主導で行った。
- 日本でも、労使委員会を始め様々な委員会が法制上存在するが、労使コミュニケーションの中でどういう役割を担うのかは検討すべきという意見があった。小規模事業所を含め、どのような労使コミュニケーションの基盤を作らせ、どの程度の機能を担わせるか、現実に可能な制度を検討すべきという意見があった。
- こうした委員会方式を検討する際、労働組合と排他的にならないものとするのが重要であり、ヨーロッパのケースでも、委員会形式のものであっても、結局労働組合がある事業所の方がしっかりと機能しているという実態があり、組合の役割は大きいという意見があった。
- 従業員代表制のような制度を作る際、どのように意見集約をさせるか考えるべきという意見があった。また、代表選出の時点で委任するのか、選出時点で全体から選ぶのではなく、少数組合を含むグループからそれぞれ代表を選出するのかなど、いろいろな形があるという意見もあった。
- ヨーロッパにおける従業員代表制度について、労働組合は対抗的な労使関係で、従業員代表は企業内の協調的な労使関係というように分かれるが、実際に機能する上では従業員代表と労働組合で密接に連携して初めて上手くいっているように、デロゲーシオンの仕組みがないと、全て国

が法律で最低基準を設け、それ以外の働き方は許さないという制度となるが、それを現場で適正にカスタマイズできないと労使ともに上手くいかないという意見があった。

- 日本の労働組合は、労働組合の顔と従業員代表の顔と両方持っているという世界的に見ても特殊な役割を果たしているところ、労働組合の役割と従業員代表の役割をどう矛盾ない形で発展させていくかについて考える必要があるという意見があった。

#### (6) 個別の労使コミュニケーション

##### **【今後の議論の方向性に関する意見】**

- 個人がどう働きたいかサポートしていく観点から、個別の労使コミュニケーションも重要であるという意見があった。