

経営バイタル の強化書 KEI EI VITAL

多様な働き方に対応する これからの労働基準法制の方向性

「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告書



厚生労働省は、新しい時代を見据えた労働基準関係法制度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」で検討を行ってきた報告書を取りまとめ、公表しました。報告書ではこれからの労働基準法制の方向性等が示されています。

1 「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告書

厚生労働省は令和5年10月20日、リモートワークや副業・兼業、フリーランスなどの多様な働き方に対応した労働基準関係法制度の課題と方向性などを検討していた有識者会議「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告書を取りまとめ公表しました*。この報告書の中では、新しい時代に即した労働基準法制の方向性が、以下の7つの視点からまとめられています。

- ① 変化する経済社会の下でも変わらない考え方を堅持すること
- ② 働く人の健康確保
- ③ 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ
- ④ シンプルでわかりやすく実効的な制度
- ⑤ 労働基準法制における基本的概念が実情に合っているかの確認
- ⑥ 従来と同様の働き方をする人が不利にならないように検討すること
- ⑦ 労働基準監督行政の充実強化



2 新しい時代に即した労働基準法制の方向性

① 変化する経済社会の下でも変わらない考え方を堅持すること

労働基準法における労働条件は、労働者が人間らしい生活を営むために必要な最低基準を満たすべきものであり、その向上を図るよう努めるべきこととされています。また、基本原則として、労使対等、均等待遇、男女同一賃金、強制労働の禁止や中間搾取の排除、年少者や妊産婦の保護が掲げられ、これらの原則や規定は企業環境の変化や働く人の選択や希望の多様化にかかわらず、全ての労働者にとって変わらない基盤を提供しています。

加えて、労働保護の精神は不当な条件や健康への悪影響から働く者を保護し、新しい時代に即した労働基準法制の方向性を検討する上で重要であることが強調されています。

② 働く人の健康確保

働く人の健康の確保は、希望や選択に関係なく全ての労働者にとって必要であり、企業は労働者の健康確保を責務としています。

現行の労働基準法では、法定労働時間の原則を維持し、長時間労働を抑制するための措置が講じられており、労働安全衛生法では健康診断やストレスチェック制度が導入され、労働者の健康確保が行われています。また、働き方の多様化に伴い、健康リスクや法定外の健康管理に対処する必要があります。

企業に対するヒアリングでは、リモートワークなどによる働き方の変化に対応するための健康リスク要因の把握や対策について模索が見受けられます。

健康管理の仕組みが複雑化するなか、医学や診断技術の進歩を考慮しながら、労働者の個別状況に応じた健康管理の検討が必要とされています。

労働者自身も自分の健康状態を知り、健康保持・増進に積極的に取り組む必要があり、特に、働き方の自由度が高い人や副業を行う人は、企業による健康管理が難しく、自己管理が重要となります。

③ 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ

(1) 個々の働く人の選択・希望の変化を踏まえた制度

労働者の権利保護は引き続き重要であり、労働時間制度の柔軟性を高め、働き方の多様性に対応する必要があります。雇用形態の違いを超え、すべての働く人の健康と安全を保障しつつ、個別・多様な働き方やキャリア形成をサポートすることが求められています。

(2) 適正で実効性のある労使コミュニケーションの確保

雇用管理や労務管理の個別化が進む中、賃金や待遇の格差が拡大する可能性があり、公平性と納得性の確保が課題となっています。

情報や交渉力の格差を考慮した集団的な労使コミュニケーションが重要であり、労働組合が賃金や労働条件の改善において大きな役割を果たすことが強調されます。

企業も労働者とのコミュニケーションを積極的に活用し、働き方や労働時間に対する柔軟性を提供することが望まれています。また、非正規雇用者や多様な働く人の声を反映させるためには、労働基準法制的労使委員会や過半数代表者の役割や制度を見直し、多様で複線的な労使コミュニケーションの在り方を検討する必要があります。

④ シンプルでわかりやすく実効的な制度

労働基準法制においては、累次の制度改正により、全体として複雑な内容となった面があり、制度によって異なる手法が採られている上、協定又は決議すべき事柄も様々な内容となっています。

法制度を検討するに当たっては、各制度が制度本来の趣旨や目的に沿った内容になっているか(有効性の視点)、制度が複雑化し分かりにくいものになっているか(透明性の視点)、労使双方の納得性が得られる実効的かつ妥当なものとなっているか(実効性の視点)の視点に立って検討することが必要であり、また、実効性の観点からは、制度の運用にあたっては労使コミュニケーションの充実が図られるものとなっていることが必要となります。

⑤ 労働基準法制における基本的概念が実情に合っているかの確認

労働基準法は、事業または事務所に使用され、賃金の支払いを受ける労働者を保護する法的枠組みであり、事業場

を単位として規制を適用してきましたが、経済社会の変化に伴い、フリーランスやリモートワークの拡大により、事業場単位で捉えきれない労働者が増加しています。このため、「労働者」「事業」「事業場」などの基本的概念についても、経済社会の変化に応じて見直しを行う必要があります。

⑥ 従来と同様の働き方をする人が不利にならないように検討すること

労働基準法制について、労使の選択を尊重し、その希望を反映できるような制度の在り方を検討していくに当たっては、これまでと同様の働き方が馴染む労働者も引き続き多く存在し、その権利擁護については従来どおりの法制を適用することが望ましい部分も多くあります。どのような働き方であっても、働く人の労働条件、そして健康確保が後退することのないよう、維持すべき制度は維持しつつ、労働基準法制を設計・運用していく必要があります。

労使合意を前提とした制度や、多様・複線的な集団的な労使コミュニケーションの在り方を検討する際には、企業による適切な情報開示や、情報の提供が行われることに加え、対等な労使コミュニケーションが形式的のみならず、実質的にも機能していることを前提に検討する必要があります。

⑦ 労働基準監督行政の充実強化

(1) 労働基準監督行政の課題

労働者数に対する労働基準監督官の数が不足しており、量的な課題が存在しています。また、デジタル化や働き方の多様化により、労働基準監督官の対応すべき事案が複雑化し、質的な課題も発生しています。これらに対処するために、監督行政手法を充実強化し、新しい時代に合った監督指導体制を構築する必要があります。

(2) 効果的・効率的な監督指導体制の構築

法違反が疑われる事業場に確実に監督指導を行い、客観的かつ公平な履行確保が必要となります。

AI・デジタル技術の活用や効率的な情報管理、リモートワークの普及に対応する柔軟な監督指導が必要とされており、物理的な場所としての事業場に依存しない監督指導方法の検討が必要とされています。

正規雇用と非正規雇用を問わず、すべての働く人を考慮した監督指導の在り方を検討する必要があります。

(3) 労働市場の機能等を通じた企業の自主的な改善の促進

企業の自主的な取り組みを支援し、法制度の周知・啓発を通じて労働条件や職場環境の改善を促進する必要があります。また、労働市場の強化を図り、企業に対して情報の開示を促して市場メカニズムを活用する方法を検討する必要があります。

魅力的な労働条件や職場環境を整備する企業に人材が応募しやすい仕組みを作り出すことで、企業には人材確保のために労働条件や職場環境を向上させることが期待されます。

※「新しい時代の働き方に関する研究会 報告書(PDF)」(URL:<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001160064.pdf>)

【参考資料】「新しい時代の働き方に関する研究会 報告書 参考資料(PDF)」(URL:<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001158782.pdf>)