

新しい時代の働き方に関する研究会（2023年5月16日）

労働基準法制の改革の視点

東京大学社会科学研究所 水町 勇一郎

I 背景

I-1 労働基準法等の歴史

○1947（昭和22）年：労働基準法制定

- ←・労働関係の近代化（「国際的労働基準に基づく最低労働基準の設定」等）
- ・1905（明治38）年鉱業法、1911（明治44）年工場法を基盤とした側面も
- 「近代的労働者」モデルを前提とした画一的規制
- 「軟式労働時間制」との評価も（寺本廣作『労働基準法解説』224頁）

○1959（昭和34）年：最低賃金法が労基法から独立

○1972（昭和47）年：労働安全衛生法が労基法から独立

○1987（昭和62）年：労基法改正（法定労働時間の引下げ、労働時間規制の柔軟化等）

- ←○サービス経済化と雇用形態の多様化
- 旧来の制度への接ぎ足しで法律制度が複雑化

○2007（平成19）年：労働契約法制定

○2018（平成30）年：働き方改革関連法（労基法改正、パート有期法等）

- ←○1990年代後半以降のグローバル化・競争激化
- 長時間労働、正規・非正規格差（労働生産性と実質賃金の停滞）の是正

○2024年～：どのような改革が必要か？

- ←○デジタル化・プラットフォーム化の進展と働き方の多様化
- 少子化（労働力供給制約）の進行

I-2 日本の労働法遵守の体制

○労働法の実効性確保の手段：①労使関係 ②裁判所 ③行政監督

○日本では：

- ① 企業別労働組合の限界と「過半数代表者」制度の不備
- ② 裁判所利用率の低さ（司法制度改革〔労働審判制度の導入〕により部分的に緩和されたが比較法的には極めて低い水準）
- ③ 行政監督を担う労働基準監督官の人数の少なさ（ILO基準では労働者数10,000人当たり1人以上であるのに対し日本では約19,000人に1人）

＝日本の労働法遵守体制の構造的脆弱性

→どのような改革が必要か？

II 改革の方向性

II-1 社会の変化（実態）に適合するように法規制のあり方を変える

- ① 基本概念（「労働者」「事業場」等）の見直しと法規制のあり方の複層化
- ② 法規制のあり方（国家による上からの一律の規制）の見直し
- ③ 多様な働き方（副業・兼業、テレワーク、フリーランス等）に対する法規制のあり方の再検討

II-2 当事者が自ら思考し統治できるように規制をシンプルでわかりやすいものにする

- ① 複雑な法規制（管理監督者の適用除外、裁量労働制、高度プロフェSSIONナル制度等）をわかりやすいものに
- ② 法の趣旨・目的による法規制の整理・再編（健康確保、賃金面での補償、私生活との調和等）

II-3 労使コミュニケーションを実質的なものにし労使の意思を反映させた規制のあり方を考える

- ① 「過半数代表者」制度の見直し
- ② 「過半数組合」「労使委員会」制度による労使自治の尊重とその範囲・要件等の検討

II-4 デジタル技術等を生かした法規制のあり方を検討する

- ① デジタル技術を生かした健康確保のあり方とその制度化（健康確保の責任主体と企業を超えた情報管理システムの構築等）の検討
- ② デジタル技術や市場メカニズムを生かした法遵守システムの構築

III 具体的な検討課題

III-1 法規制の趣旨に照らした法規制のあり方の改革

- 最も基本的な労働法規制の趣旨・目的：働く人の「健康確保」と「人権保護」
- ① 狭義の「労働者」のみならずフリーランスなど多様な形態で働く人を射程に入れた法規制を考える（法規制の複線化）
 - 例）・労働安全衛生法の射程拡大（令4・4・15厚労省令82号等）
 - ・フリーランス・事業者間取引適正化等法（令和5年4月成立）による保護
 - ② 法的に責任を負う基本的な主体は労働契約の締結当事者である企業（「使用者」「事業主」）であるが、企業経営・働き方のネットワーク化に対応した責任体制の構築も必要
 - 例）・安全配慮義務に基づく責任（信義則に基づく損害の事後的補償）
 - ・「ビジネスと人権」の国際的な動向（日本政府も2020〔令和2〕年10月「ビジ

ネスと人権に関する行動計画（2020-2025）」を策定→多国籍企業等によるサプライチェーンの監視〔デュー・ディリジェンス〕等による事前の予防)

- ③ 国家による上からの一律の規制（使用者〔事業主〕が事業場単位で所轄労働基準監督署に届出等を行い行政による一律の監督を受けるという規制手法）に代わる（またはそれと並ぶ）新たな規制手法を考える

例)・個人の健康情報等の適正な収集と管理（個人情報保護への配慮も）

- ・AIによる定型的処理と責任ある判断を行う医師等の役割（AIと専門家の制度的な位置づけ）
- ・企業単位を超えた情報管理の手法の構築（マイナンバーの活用等）と必要な健康情報の選択（労働時間？その他の健康情報？）
- ・健康確保やワークライフバランス等に係る基本情報の公表やメリット制の採用等による市場機能を組み込んだ政策的誘導（市場誘導型の規制）

Ⅲ-2 労使コミュニケーションの実質化（労使自治の促進）のための改革

- ① 法制度としても実態としても形式化している「過半数代表者」制度を見直し、労働組合または労使委員会制度への移行を促す
- ② 「過半数組合」または「労使委員会」制度により実質的な労使コミュニケーションが行われることを前提に、当事者の判断（労使自治）に委ねることができる（労基法等の一律の規制を解除してよい）事項の範囲とその要件を検討する
- ③ 「過半数組合」や「労使委員会」の協議のプロセスを周知するなど働く人の意見を吸収・反映しやすい制度設計とする。「労使委員会」についてはその民主性・適格性を審査する認証制度（例えば労働委員会による認証制度）を設けること等を検討する

Ⅲ-3 労働時間法制に関する改革

○健康確保のための規制、賃金面での補償のための規制、私生活との調和等のための規制など、その趣旨・目的に応じて規制のあり方をわかりやすく整理する

- ① 健康確保のための規制（上限規制、医師の面接指導等）については罰則等を背景に規制を行うことが今後も必要ではないか。この観点からの規制は、管理監督者等の労働時間規制適用除外者、裁量労働制度の適用者、高度プロフェッショナル制度の適用者についても、同様に及ぼすべきものと考えられ、労働安全衛生法の規制の整理・強化を通じて実現することが考えられるのではないか。この観点からの規制における基準・指標は、労働時間なのか、睡眠時間（または休息时间〔勤務間インターバル〕）なのか、その他の健康指標なのか、科学的な分析やデジタル技術の活用方法等の検討を行い、規制のあり方を検討すべきではないか
- ② 時間外・休日・深夜労働を行ったことに対する賃金面での補償（割増賃金）については、上記の健康確保が図られていること、労働時間比例でない形で実質的な補償

が図られていること（それが望ましい就労形態であること）、実質的な労使コミュニケーションに基づき決定されたこと（上記Ⅲ-2）等を要件に、規制のあり方をわかりやすくすること（管理監督者等の適用除外、裁量労働制度、高度プロフェッショナル制度の整理・再編）を検討すべきではないか

- ③ 私生活との調和（ワークライフバランス）の観点からの労働時間規制については、実質的な労使コミュニケーションによる議論を促すとともに、その内容・結果（平均残業時間、平均有給休暇取得日数等）を公表させデータベース化することで、市場機能を生かした誘導を行っていくことが考えられるのではないか
- ④ 年次有給休暇制度については、その計画的付与による取得促進（年度当初での年休取得日の決定の制度化）を図りつつ、年度途中で休業・休職を開始または復帰する者や退職する者についての年休付与義務の取扱いについて検討することが考えられるのではないか

Ⅲ-4 多様な働き方に関する改革

- ① 副業・兼業については、健康確保のための上限規制や労働安全衛生法の規制等については労働時間を通算して適用すること、そのための労働時間の把握・管理の方法や法規制（罰則等）の適用のあり方を明確にしつつ、割増賃金については労働時間の通算のあり方を検討することが考えられるのではないか
- ② テレワークについては、健康確保のための上限規制や労働安全衛生法の規制等については通常の労働者と同様に適用されること、そのためのデジタル技術等を活用した労働時間の把握・管理の方法等を明確にしつつ、事業場外労働のみなし制のあり方について検討することが考えられるのではないか
- ③ オンコール・ワーク（ゼロ時間契約等）、つながらない権利など多様化する働き方と私的生活の保障のあり方（働く時間と働かない時間についての契約上の取決めのあり方）等については、原則的な契約ルール（デフォルト・ルール）を定め、それと異なる取決めをする場合には実質的な労使コミュニケーションに基づき決定されたことを求めるなど、伝統的な強行法規制とは異なる公正なルール決定のあり方を検討することが考えられるのではないか
- ④ プラットフォーム労働者、フリーランスなどの働き方については、労基法上の「労働者」等に該当するかどうかの判断を当事者にもわかりやすくする工夫をするとともに、「労働者」に該当しない場合に、健康確保、人権保護、生活保障、信頼保護、公正取引等の観点から、どのような保護をどのような形で及ぼすべきかについて、既存の法律規定の趣旨・目的や規制のあり方を起点としつつ検討することが考えられるのではないか。そこでは、デジタル技術や市場機能を生かした新たな法規制のあり方について、国際的な規制の動向等も踏まえ、幅広く柔軟に検討を行うべきではないか

以上