



労働基準法等の 見直しに関する提言

2024年6月7日



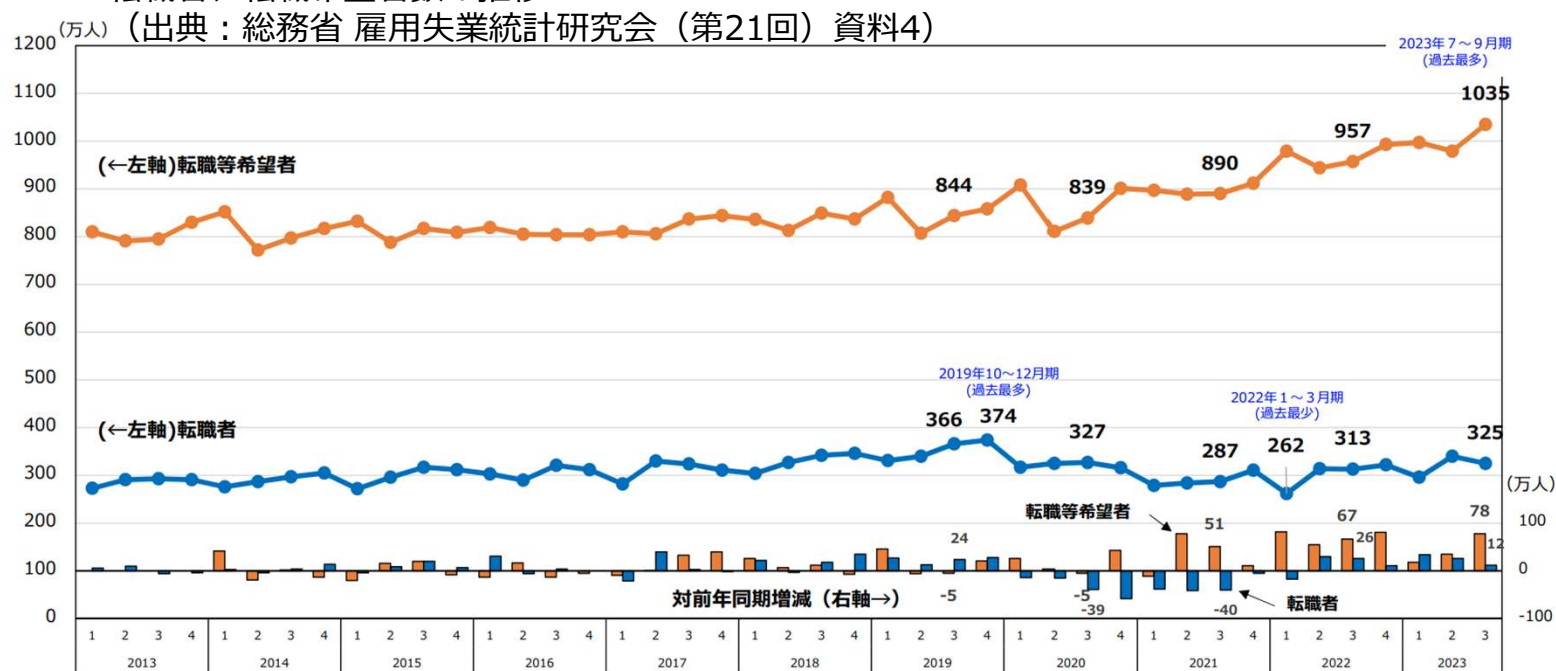
Keyword

労働者の自律（自立）と選択肢の拡大

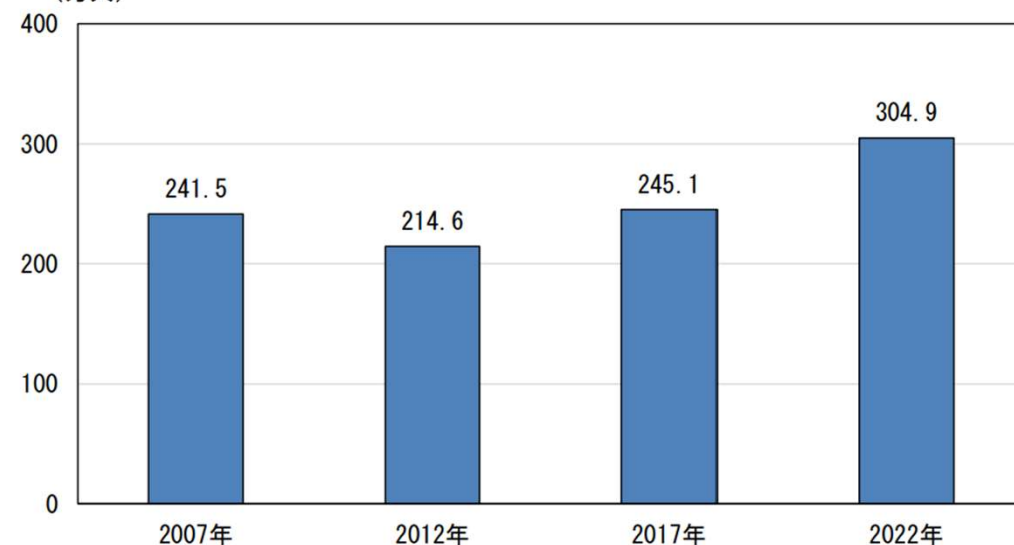
人手不足が続く中、企業は労働者を選ぶ立場から、労働者から選ばれる立場に変化

- 転職希望者が増えており、1つの企業で職業人生を終える人が少なくなりつつある
- 副業人材は増加の一途をたどっており、労働者は単一の企業で働くとも限らない

転職者、転職希望者数の推移



副業がある者の数（非農林業従事者）の推移
(出典：総務省 就業構造実態調査 (令和4年))



我が国の国際競争力を高め、イノベーションを促進するためには 個人が職業生活で自立する社会の構築が必要

多様な働き方を実現する自立（自律）社会

- 「労働者は弱いから守るべきもの」と考える時代から、これからは1人1人が自立（自律）した経済主体として自らが平等に与えられた時間の使い方・働き方を考え、それを実現する社会
- 企業はそうした人々の働き方の**多様なニーズに応じた社内制度を設計**し、自己実現を支える社会

個人がキャリア形成を自ら考えるジョブ型社会

- 個人が職業生活で何を実現したいのか、実現するためにどういう道筋があるのかを自らが探し、見つける社会
- 企業はそうした**キャリア設計の形成を促す場を提供する**社会

こうした社会が構築できないと、我が国の労働力は力を失い、国際競争に負けてしまう可能性

「労働者は弱く、守られるべきもの」という旧来の発想から脱却し、意欲ある労働者が「時間」に縛られず働くことを可能に

➡ **イノベーション**を創出

I ホワイトカラーの新たな労働時間制度の創設（仮称：ホワイトカラー・オプション）

1. 「時間」に縛られない制度の創設、労働者への選択肢拡大

- 現行法の労働時間制度（変形労働時間制、フレックスタイム、裁量労働制等）には、全て労働時間の規制あり
- 36協定においても残業時間の上限規制（月45時間、年360時間）あり
- 高度プロフェッショナル制度は対象業種が限られており、わずかししか導入実績なし

2. ホワイトカラーを対象に広く裁量労働制を拡大

- 専門型・企画型に分かれている制度を統一。その際、企画型にだけかかっている高いハードルも解消
- 使用者の時間管理義務は残るが、労働者の裁量・自己責任で労働時間を管理する制度への見直し

II 年次有給休暇の時間単位取得の上限撤廃

国家公務員のように有給休暇を柔軟に取得できるようなルール改善が必要

- 現行法上、時間単位取得は年5日が上限
- 国家公務員は有給休暇の持ち日数の範囲内で取得の上限なし（人事院規則15-14）

Ⅲ 労働者性の判断基準

各法令の定義の相違の是正、総合判断の課題を慎重に検討することが必要

- 現行の判断基準に係る具体的な基準や判断要素がどれほど機能しているのかの検証が必要
- 国民の共通理解を得るための事例収集・周知広報・事業者からの事前相談体制の構築が必要
- フリーランスの取扱いは、彼らの働き方の希望を踏まえた検討が求められる

Ⅳ 労使コミュニケーションのあり方

集団的労使対話の必要性と有識者の活用の検討が必要

- 集団的労使対話が必要な場面はどのような場面なのか、どうして必要なのかを検証することが必要
- 集団的労使対話が必要な場面において、過半数組合がない場合は弁護士や社労士等の専門家を立てて交渉できるような制度整備をすべき

I ホワイトカラーの新たな労働時間制度の創設（仮称：ホワイトカラー・オプション）

働き方の多様化により、労働時間に縛られない働き方を選ぶ労働者への選択肢の提供が必要（自発的キャリア形成の後押し）

- ・ 幹事へのヒアリングや会員企業の人事・労務担当者へのヒアリングによると、たくさん働きたい人にとって労働時間規制は障害となるという趣旨の意見がみられた
- ・ 会員企業からも、**業務へのコミット度合いの高い者には一定以上の収入を与え、自身の健康管理も含めて自律的な管理を促す選択肢を与えるべき**という趣旨の意見が出ている
- ・ 政府も働き方の多様化を認識しており、そのニーズを生かすことと主体的キャリア形成の後押しとなる環境整備の重要性を説いている（参考）

【参考】新しい時代の働き方に関する研究会報告書（厚生労働省）（抜粋）

- ・ 企業は、労働時間と成果がリンクしない働き方をしている労働者に対して、労働時間を厳格に管理しつつ生産性を向上させることに課題を持っている。多様で主体的なキャリアの実現、拡大する新たな働き方等に対応できるよう、**労働者とコミュニケーションを図り同意を得た上で労働時間制度をより使いやすく柔軟にしてほしいという希望も見受けられた。**
- ・ （労働者の働き方に関するニーズ調査結果より）希望する労働時間制度については、通常の労働時間制度（61.8%）、フレックスタイム制度（53.2%）を希望する層が多いが、変形労働時間制度（37.3%）、**みなし労働時間制度（30.8%）、労働時間制度の対象としない働き方（27.4%）を希望する層も一定存在し、労働者のニーズは多様である。**
- ・ これからの企業の雇用管理・労務管理においては、「画一的」なものだけではなく、「**多様性を生かす**」、そして、**主体的なキャリア形成が可能となるような環境を整備することが重要**である。

I ホワイトカラーの新たな労働時間制度の創設（仮称：ホワイトカラー・オプション）

ホワイトカラーの自律的な時間・健康管理の促進が必要

- ・ ホワイトカラーが労働者の大半を占めているにもかかわらず、高プロ制度だけでなく裁量労働制の採用割合も低く、**労働者の自律を妨げる要因**に
- ・ 企業の導入手続のハードルに加え、2024年4月の制度改正施行により手続がより厳格化（本人同意/同意撤回手続策定等義務）されている
- ・ 制度の導入や労働者の自律的適用の選択がしやすいよう、現在の裁量労働制/高プロ制度に係る労使協定/労使委員会決議の撤廃が急務
- ・ あくまでも「**労働者個人の意思**」による選択が可能な労働時間制度への変革が求められる

第10表 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業割合

企業規模・年	全企業 ¹⁾	みなし労働時間制を採用している企業	みなし労働時間制の種類（複数回答）			みなし労働時間制を採用していない企業
			事業場外 みなし労働時間制	専任業務型 裁量労働制		
				企画業務型 裁量労働制		
令和5年調査計	100.0	14.3	12.4	2.1	0.4	85.0
1,000人以上	100.0	26.5	17.2	10.9	4.0	73.3
300～999人	100.0	16.3	13.3	3.6	1.2	83.4
100～299人	100.0	14.4	12.5	1.9	0.5	85.3
30～99人	100.0	13.7	12.1	1.7	0.2	85.4
令和4年調査計	100.0	14.1	12.3	2.2	0.6	85.3

業務の種類（※2）	決議事業場数	対象労働者数
①金融商品の開発の業務	—	—
②ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務	5事業場	69人
③証券アナリストの業務	3事業場	27人
④コンサルタントの業務	18事業場	724人
⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務	3事業場	3人
①～⑤計	26事業場（24社）	823人

注：1) 「全企業」には、みなし労働時間制の採用の有無が「不明」の企業を含む。

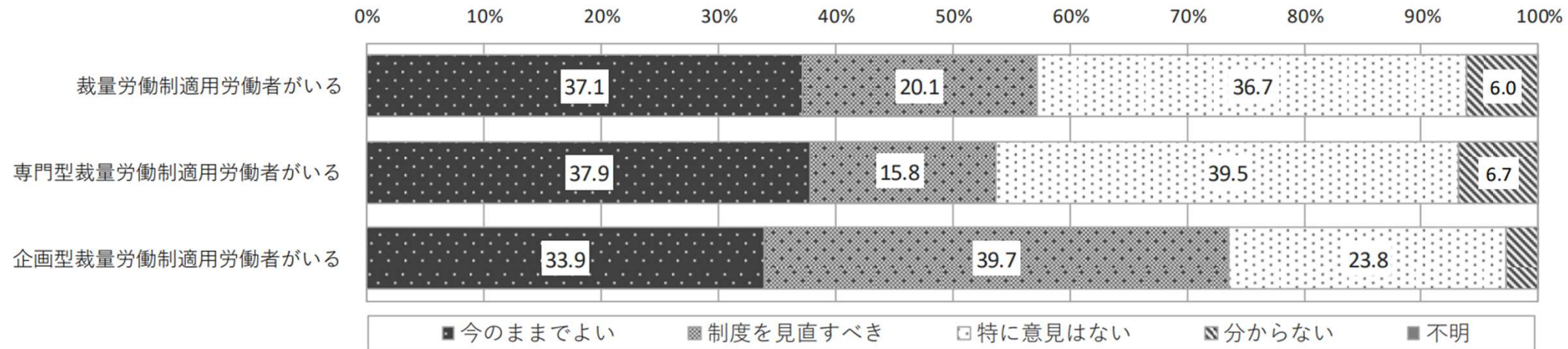
出典：令和5年就労条件総合調査

出典：高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況（令和5年3月末時点）

I ホワイトカラーの新たな労働時間制度の創設（仮称：ホワイトカラー・オプション）

裁量労働制に対する意見別事業場割合（裁量労働者のいる事業場を対象にした設問）

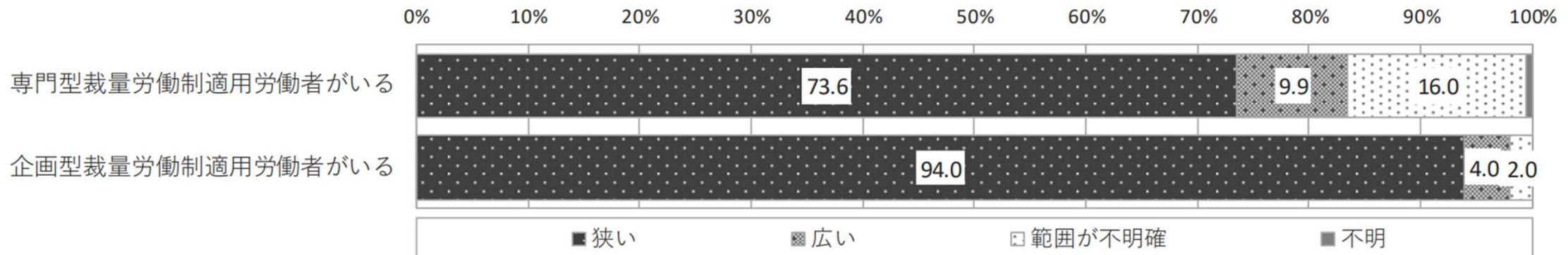
<裁量労働制適用労働者がいる/専門型裁量労働制適用労働者がいる/企画型裁量労働制適用労働者がいる>



出典：裁量労働制実態調査（令和3年 厚生労働省）

対象労働者の範囲を見直すべきとした事業場における対象労働者の範囲に関する意見別事業場割合（同上）

<専門型裁量労働制適用労働者がいる/企画型裁量労働制適用労働者がいる>

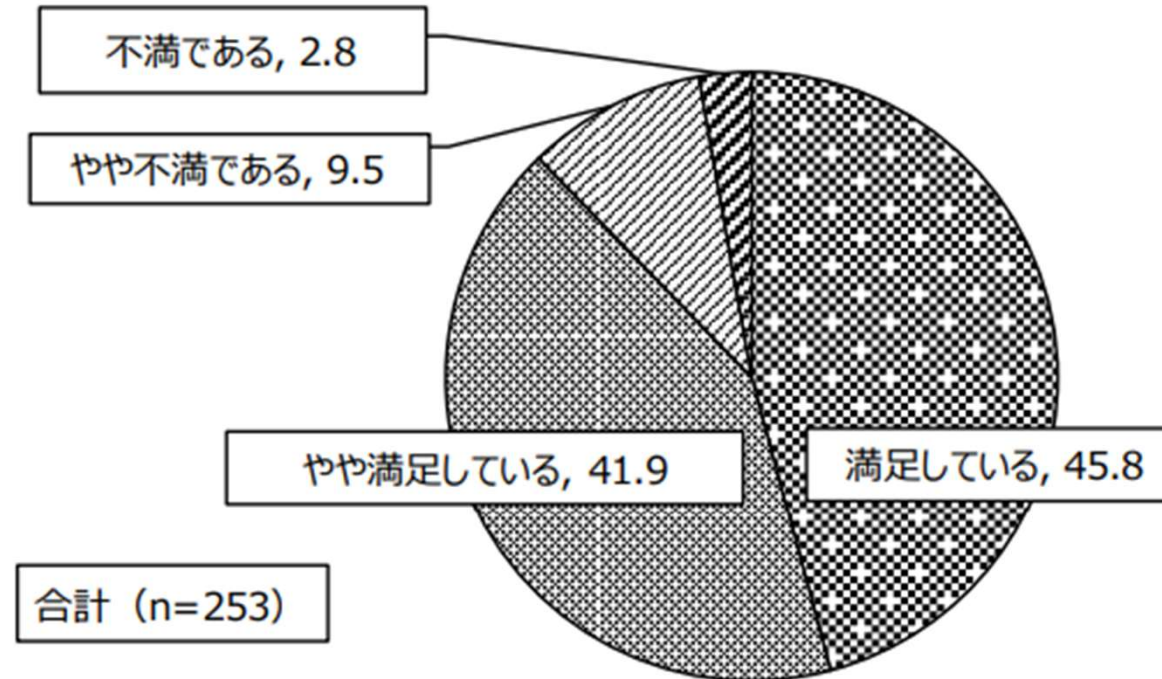


出典：裁量労働制実態調査（令和3年 厚生労働省）

I ホワイトカラーの新たな労働時間制度の創設（仮称：ホワイトカラー・オプション）

高度プロフェッショナル制度の適用労働者アンケート調査（JILPT、2023年12月）においては、現在の高プロ制度適用の満足度については、**満足・やや満足の合計で87.7%と9割弱**

現在の高プロ制度適用の満足度（%）



※無回答を除き集計。

出典：高度プロフェッショナル制度の適用労働者アンケート調査（労働政策研究・研修機構）

【提言】ホワイトカラーの労働制度設計（議論のたたき台）（仮称：ホワイトカラー・オプション）

ホワイトカラー労働者は段階別の労働時間ルールに統一し、自身の選択により適用される労働時間を選べるようにしてはどうか

	従来の労働時間制	裁量労働制	高度プロフェッショナル制度
対象労働者の候補者	右記以外の者	ホワイトカラー労働者のうち、業務についてある程度の経験を持ち、就業時間の管理について当該労働者の裁量があるもの	ホワイトカラー労働者のうち、高度の知識及び経験をもち、業務遂行・時間管理についてあらゆる裁量権があるもの
制度採用手続	-	N/A	N/A
適用の効果	従来の規制どおり(8h×5D)	就業規則等で定める時間労働したものとみなす	労働時間、休憩、休日・深夜割増賃金の規定が適用除外となる
労働者の選択権	-	必要（労働者の選択権を阻害した場合は罰則あり）	必要（労働者の選択権を阻害した場合は罰則あり）
労働時間の把握の要否	必要	必要	不要
割増賃金の要否	必要（現行法どおり）	必要（みなした労働時間を超えた場合に限り）	不要
残業時間上限	あり（現行法どおり）	あり（年間960h、月平均80h以内）	N/A
健康確保措置義務	現行法に準ずる	現行法 + 有休と別の休暇の付与/消化（通算2週間）、相談窓口設置義務	年2回以上の健康診断・保健指導実施、サバティカル休暇付与/消化（通算4週間以上）、相談窓口設置等義務

※高度プロフェッショナル制度については現行のような一律の年収要件（1,075万円）を設けず、使用者から提示される年収を踏まえつつ、労働者が自らの意思で選択できるようにすることを想定

II 年次有給休暇の時間単位取得の上限撤廃

柔軟に有給休暇が利用できるよう選択肢の拡大が必要

- 会員企業からは、育児・介護や急に通院等をする場合における時間単位の休暇の必要性がアピールされた。
- 人事院規則では特段、取得の上限がないことに鑑みると、民間企業でも年間5日を超える時間単位の取得を否定する理由はないものと思われる。

【参考】

人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）（抜粋）
（年次休暇の単位）

第20条 年次休暇の単位は、1日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間（第7条第1項第3号に規定する職員にあっては、1時間又は15分）を単位とすることができる。

令和3年度雇用均等基本調査結果より抜粋

不妊治療と仕事との両立のために利用できる制度を設けている企業割合は34.2%であった。制度の内容別に内訳を見ると、「**時間単位で取得可能な年次有給休暇制度**」が**53.8%**と最も高く、次いで「特別休暇制度（多目的であり、不妊治療にも利用可能なもの）」が35.7%、「短時間勤務制度」が34.6%、「時差出勤制度」が30.8%、「所定外労働の制限の制度」が29.1%となっている。

Ⅲ 労働者性の判断基準

あらゆる関係者の共通理解を得られやすくするための検討が必要

【課題認識】

- 労働者性判断基準に関しては、実態を踏まえた総合判断の課題として、各関係者間の共通理解が醸成されにくい（少なくとも、現在の判断基準は企業にとって予測可能性に乏しい）
- 人手不足を背景にフリーランスの交渉力が高まる中で、契約トラブルを契機にフリーランス側からの権利の濫用が疑われる事例がみられ、業務委託が必要であるにもかかわらず契約をためらう事業者がいる



【提言】

- 現行の判断基準に係る具体的な基準や判断要素がどれほど機能しているのかの検証が必要
- 政府は国民の共通理解を得るための事例収集・周知広報・事業者からの事前相談体制の構築に全力を挙げるべき。また、判断基準の解釈を統一するべく、規制当局内での見解の一致を図るべき
- フリーランス契約は、原則として当事者間の合意を優先して労働者の適用を外し、保護が必要なものにだけ労働者の判断をくだすルール設定が必要（問題の生じていないフリーランスは労働者への当てはめを避けるべき）

(参考) 現行の労働者性の判断基準

判断基準・要素			主な内容	考えられる主な懸念
使用従属性に関する判断基準	指揮監督下の労働に関する判断基準	諾否の自由の有無	具体的な仕事の依頼や業務従事の指示に対して、従事者自らの意思で受ける断る自由があるかどうか	具体的な作業工程においても諾否の自由がないといけいないのかが判然としない
		業務遂行上の指揮監督の有無	<ul style="list-style-type: none"> 業務の遂行に際して具体的な指揮命令を受けているかどうか（ただし程度の問題あり） 通常予定されている業務以外の業務に従事することがあるかどうかも要素の1つ 	<ul style="list-style-type: none"> 何をもち「指揮命令」とされるかの具体的基準が示されていない 業務によっては必要な指図があるが、どこからが労働者性を帯びるのかも判然としない
		拘束性の有無	業務に従事する場所・時間の拘束があるかどうか (ただし業務の性質上拘束がやむを得ない場合もあり)	拘束がやむを得ない場合とされる具体的基準が示されていない
		代替性の有無	従事者本人に代わって他者による労務提供が認められているかどうか	特殊な技能等を持つ者や、業務の性質上他者による代替ができない業務に関する具体的基準が示されていない
	報酬の労務対償性の有無	報酬が時間ベースのものかどうか	業務によってはタイムチャージとなるものがあり得るが、こうした業務に労務対償性があるとされるのかが判然としない	
労働者性判断の補強要素	事業者性の有無	<ul style="list-style-type: none"> 業務に使う道具等の負担がどちらにあるか 報酬額が依頼主側労働者と比べて高額かどうか 業務遂行上の責任がどちらにあるか など 	あくまでも考慮要素とされているが、それぞれの要素がどのように判断されるのかが判然としない	
	専属性の程度	<ul style="list-style-type: none"> 他社業務への従事の自由度がどれだけあるか 報酬の性格に生活保障的なものがあるかどうか など 	自ら専属を選ぶ者をどう判断するかや、報酬の性格に関する考え方が判然としない	

IV 労使コミュニケーションのあり方

1. 集团的労使対話が必要な場面はどういう場面なのか、どうして必要なのかを検証することが必要

- 変形労働時間制・裁量労働制等の導入などにおいて、労使協定又は労使委員会といった集团的労使対話が必要な場面が現行法上よくみられるが、これに加えて個別の労働者の合意が必要なものもみられる。個別同意が必要なものについては集团的労使対話が本当に必要なのか、検証をすべき
- 労働時間にかかわるものは個別の労働者の同意のみを要件とし、会社としての導入は使用者の判断に任せてもよいのではないか（各種労働時間制度は労働者の働き方の「オプション」として位置付ける）

※ただし、個別労働者の合理的判断に資するよう、弁護士や社労士等の専門家などを擁する相談窓口の設置などの個別フォローは必要

2. 集团的労使対話が必要な場面において、過半数組合がない場合は弁護士や社労士等の専門家を立てて交渉できるような制度整備をすべき

- 過半数代表を選出する必要がある企業では、実態として積極的に手を挙げるようななり手がなかなかおらず、選出された労働者の追加負担が大きい
- 過半数代表者には労働法制に関する知見に乏しい者が多いとみられる。労働者としての判断に困るぐらいなら専門家のアドバイスを仰ぎつつ、交渉の場には専門家が労働者を代表できる仕組みを作った方が効率的かつ効果的

