

労働基準法改正の展望と課題 ～労働 基準法制研究会報告書を踏まえて～

杜若（かきつばた）経営法律事務所

弁護士 向井 蘭

東京都千代田区神田小川町3－20 第2龍名館ビル8階

T E L : 03-6275-0691

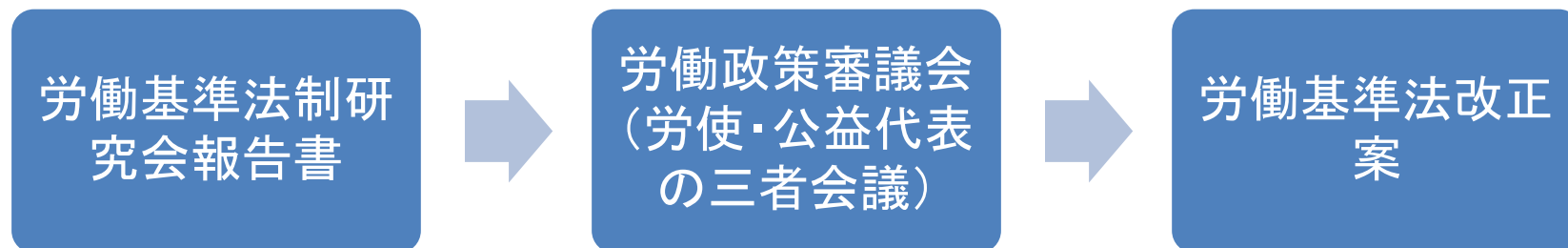
mukai@kanou-law.com



久しぶりの労働基準法大改正が行われる可能性

- 労働基準法の大規模な改正が検討されており、労働環境の変化に対応した法制度の見直しが求められている。
- 労働者の多様な働き方やデジタル技術の発展により、現行の労働基準法の適用範囲や解釈が複雑化している。
- 少子高齢化による労働力不足が進む中、企業にとって柔軟な働き方の導入が重要な課題となっている。
- 従業員代表などの選出の仕方が抜本的に変わる可能性があり、実務に大きな影響を与える可能性がある。
- 労働基準法改正の方向性として、「労働者の保護」と「企業の柔軟性の確保」を両立することが目指されているが、ほとんどが使用者側にとっては規制強化ともいえる。実務上の負担増加が懸念される。

久しぶりの労働基準法大改正が行われる可能性



はじめに～労働基準法制研究会報告書より～

- 労働者の働き方の多様化、デジタル技術の進展、少子高齢化が労働基準法制に新たな課題をもたらしている。
- 個別の企業・労働者に合った柔軟な制度運用が求められる。
- 法律の複雑化と実効性の低下が課題となっている。
- 労使間のコミュニケーションの質の向上が不可欠。
- 全ての働く人が心身の健康を維持し、希望する働き方を実現できる法制度の在り方を検討する。
- 「守る」と「支える」の視点を重視し、柔軟性と保護を両立することが目的。

向井）残念ながら使用者に対する経営上の配慮などはほとんど見当たらない。使用者にとっては厳しい労働基準法改正になると予想される。

労働者性について～労働基準法制研究会報告書より～

- 働き方が多様化しており、労働基準法における「労働者」の判断はますます難しくなっている。脱法的な業務委託も存在している。
- プラットフォームワーカーや自営業者との境界線が不明確。
- 労働者性について昭和60年労働基準法研究会報告が基準として用いられてきたが、40年が経過し見直しが必要。

「国際的な動向も視野に入れながら、

- ・ 人的な指揮命令関係だけでなく、経済的な依存や交渉力の差等について、どう考えるか・ 労働者性の判断において、立証責任を働く人側に置くのか、事業主側に置くのか（推定規定）
- ・ 労働者性の判断に当たり活用できる具体的なチェックリストを設けられるか

等の論点を含めた総合的な研究が必要である。」（12頁）

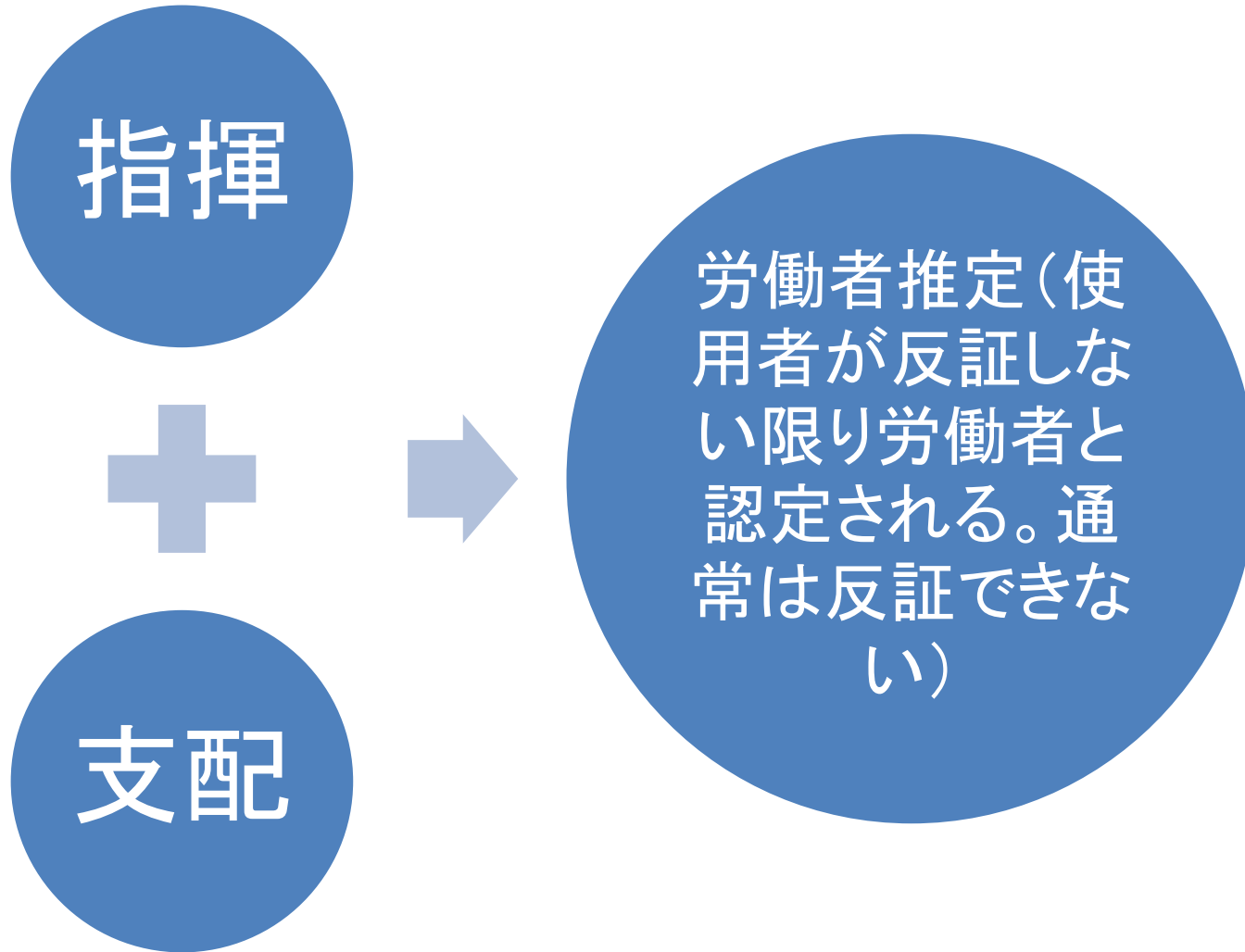
向井）確かに労基法の「労働者性」を裁判所で争う事例はほとんどない。労基署も判断に及び腰。今度の労基法改正で労働者性の判断枠組みは変わる可能性がある。

労働者性について～労働基準法制研究会報告書より～

- 「例えばプラットフォームワーカーについて、諸外国では、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（米国のいわゆるA B Cテスト）や、② 各国の法令、労働協約等に従って、指揮(direction) と支配(control) を含む要素が見いだされる場合には、法的に雇用関係があると推認する方式（2024 年（令和 6 年）10 月に成立したE Uの「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」）等の法的対応が議論されてきた。日本においても、こうした新しい働き方への対応や、実態として「労働者」である者に対し労働基準法を確実に適用する観点から、労働者性判断の予見可能性を高めていくことが求められている。」（11頁）

向井）次回の労基法改正でも検討される可能性がある。そうなると現在より基準が分かりやすく、かつ使用者に立証責任があるため、労働者性の争いは、労基署や裁判所に持ち込まれることが増えると思われる。

労働者性について（EU方式）～労働基準法制研究会報告書より～



労働基準法における「事業」の定義～労働基準法制研究会報告書より～

- 「事業」や「事業場」の範囲が曖昧であり、適用基準の見直しが求められる。
- 従来は「工場」をモデルとして考えていたので事業場の定義を当てはめるのに特に問題はなかったが、今はテレワーク、出張所、営業所など多様化しており、「事業場」はどこなのか判断に迷う事例が多い。
- 「事業場」毎に労使協定を締結する場合が多く、管理も現在は煩雑なことが多い。企業単位の管理も検討してよいのではないか。
- 「現時点では、引き続き、事業場単位を原則として維持しつつ、企業単位や複数事業場単位で同一の労働条件が定められるような場合であって、企業単位や複数事業場単位で適切な労使コミュニケーションが行われるときは、労使の合意により、手続を企業単位や複数事業場単位で行うことも選択肢になることを明らかにすることが考えられる。」（17頁）

向井）現行の労働行政は労基署を地域的に配置し運営しているため、これを大きく変えられないが、一定の要件のもと企業単位での運営を認める改正がなされるのではないか。

一括協議について～労働基準法制研究会報告書より～

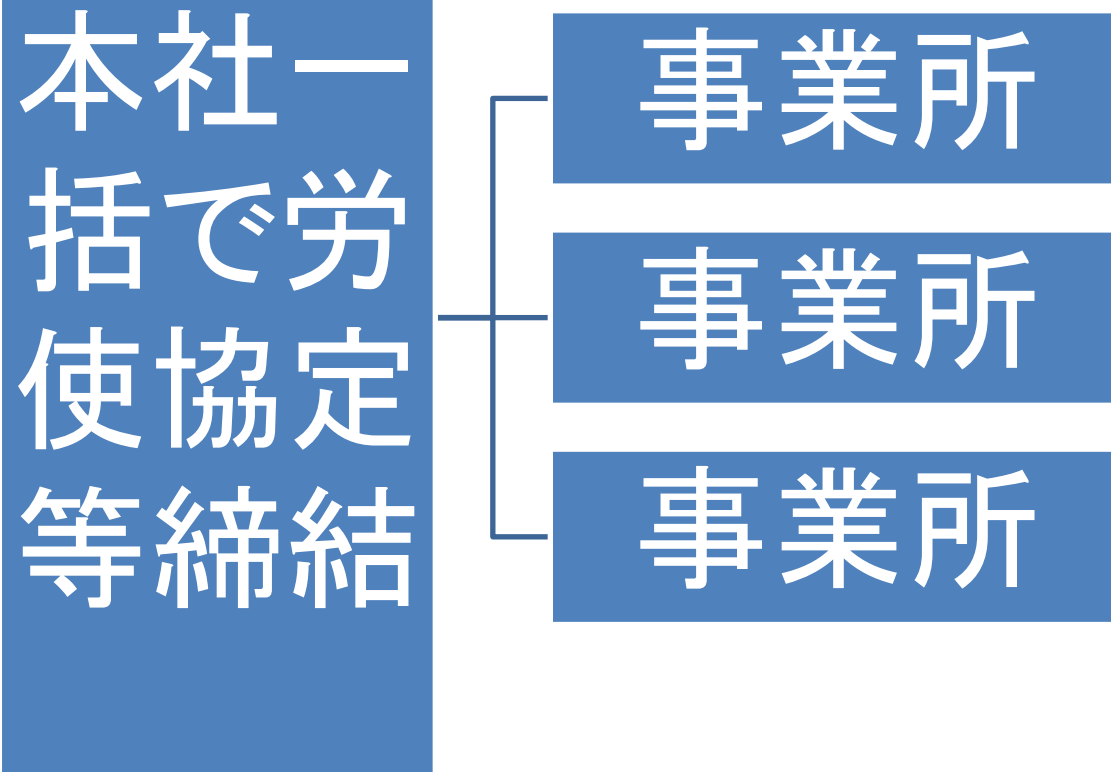
- 労働基準法は事業場単位で適用されているが、働き方の多様化やデジタル技術の発展により、労使関係のあり方が変化している。
- 企業が使用者機能を本社や基幹事業場に集中・統合することで、個々の事業場に労務管理機能がなくなり、本社の人事労務担当の参画なしには実質的な労使協議が困難となるケースが増えている。
- 労働組合のない事業場では、労使コミュニケーションを担う労働者が不在であり、単独事業場では実質的な労使協議が成立しない場合がある。
- 労働条件によっては企業単位での検討が適切な場合もあるが、36協定などの労使協定は事業場ごとに働き方の実態が異なるため、原則として事業場単位で労使合意を行うべきである。
- ただし、労使双方の希望がある場合には、複数の事業場の労使当事者が集まり、合同で労使協定を締結することや労使委員会を開催することの可否を検討する余地がある。
- 現行法では、労使協定を締結する際の使用者側担当者や労使委員会の使用者側委員が当該事業場に所属する必要はなく、また、当該事業場の過半数代表の指名があれば、所属外の労働者が労使委員会の労働者側委員となることも可能である。

一括協議について～労働基準法制研究会報告書より～

- 事業場単位の労使合意を前提としつつも、一定の手続きをまとめて行うことは現行法上許容されており、その点を明確にすることが考えられる。
- 複数の事業場の過半数代表者が互いに相談できる体制を整えることで、労使コミュニケーションの質が向上する可能性がある。
- 使用者を交えずに労働者側が相談できる場を設けることにより、労働者側のメリットが高まることも期待される。
- 使用者が複数事業場の手続きをまとめて行うことを提案することは許容されるが、事業場の過半数代表が拒否する場合には、原則どおり事業場単位で労使協議を行うこととなる。
- 過半数代表が自身の機能と権限を正しく認識し、事業場単位で労使協議を行う権利を有することを明確にし、周知徹底する必要がある。
- 事業場の過半数代表が、本社の人事担当に対してためらわずに意見を述べられるかについて懸念があるため、希望があれば各事業場の使用者側担当者が同席することも検討されるべきである。

向井) 改正により本社を中心とした一括協議が法定されるかもしれない。但し、代表を一本化するのではなく各事業所の代表がまとまって協議することを想定しているようだ。

労働基準法における「事業」の定義～労働基準法制研究会報告書より～



労使コミュニケーションの在り方～労働基準法制研究会報告書より～

- 労働組合が存在しない場合、過半数代表者の選出や役割に課題がある。そして労働組合の組織率が令和5年では16.3%に留まり、労使コミュニケーションが取れていない事業所が多い。
 - 過半数代表者について、選出方法や意見の伝える役割能力に課題がある。
 - 具体的な過半数代表や労使委員会の選出プロセスなどの条項がない。
「・労働基準法における「過半数代表」、その下位概念である「過半数労働組合」、「過半数代表者」の定義
 - ・ 過半数代表者の選出手続
 - ・ 過半数代表、過半数労働組合、過半数代表者の担う役割及び使用者による情報提供や便宜供与、権利保護（不利益取扱いを受けないこと等）
 - ・ 過半数代表として活動するに当たっての過半数代表者への行政機関等の相談支援
 - ・ 過半数代表者の人数や任期の在り方」（21頁）
- 向井）過半数代表が複数になったり、便宜供与を受けたりするので労働組合と同じような運用になる可能性がある。具体的な記載で改正の実現可能性が高いのではないか。そうなると無風だった労使関係に色々な事が起きる可能性がある。

過半数代表者の選出手続き～労働基準法制研究会報告書より～

- 過半数代表者の選出主体は労働者自身であるが、実際には使用者が労使協定締結の必要性から選出を求めることが契機となる場合が多い。
- 選出方法としては選挙や信任投票が考えられるが、労働者のみでの手続実施は実務上困難であり、使用者が一定程度関与せざるを得ない。
- 使用者の関与は、労働者による適正な選出を阻害しない範囲に限定される必要があり、労働基準法施行規則においても、使用者の意向に基づかない選出が要件とされているが、具体的内容は明確でない。
- 公正な過半数代表者の選出を確保するため、使用者は、労使協定の締結にあたり、これまでの協定の状況や今回の協定の目的、求める手続等を明示することが求められる。
- 過半数代表者の選出に際しては、不適切な選出方法がとられる場合があることを踏まえ、候補者の意思確認、事業場内での周知、選挙・信任投票の実施を明確にする必要がある。

向井) 過半数代表者の選出手続きが法律や規則に明記される可能性が高い。これまでより厳密な手続きが要求されることになる。

過半数代表者の選出手続き～労働基準法制研究会報告書より～

- 使用者は、選挙設備や社内イントラネット等のプラットフォームを用意し、選出事務に配慮することが求められるが、その適切な範囲についても明確化が必要である。
- 労働者が過半数代表者に立候補し、その役割を果たすためには、事前に過半数代表の意義や役割、選出手続、適正な選出の必要性、意見集約の手法等についての教育・研修機会が求められる。
- 適切な労使コミュニケーション促進の観点から、教育・研修において労働組合を中心とした集团的労使関係についても扱うことが望ましい。
- 労働者の自主的な意思表示を確保するため、教育・研修は使用者ではなく、行政が一定の教材を作成し提供する形が望ましい。

向井) 以上の内容から次回の労基法改正では、かなり細かく従業員代表選出の手続きが法令化されるのではないかと。そして、従業員代表の選出のために会社が協力する義務も事実上課せられるのではないかと。

過半数代表者に対する情報提供や便宜供与～労働基準法制研究会報告書より～

- 過半数代表者は、①使用者が締結しようとする労使協定や就業規則の内容を確認し、②事業場の労働者の賛否や意見を集約し、③使用者に意見を伝えるとともに、労使協定の締結や意見の表明を行う役割を担う。
- 役割を適切に果たすためには、法定基準の趣旨を理解するとともに、事業場の働き方の実態に関する情報を取得する必要がある。
- 36協定締結の際には、過半数代表者が事業場の平均時間外労働時間数や最長時間外労働時間数、時間外労働の必要性等について情報を得て、協定内容の適否を判断できることが求められる。
- 労働者の意見を集約するためには、従業員名簿や協定の影響を受ける労働者の情報も必要となるが、これらの情報は使用者側が保有しているため、使用者には過半数代表者への情報提供責務を明確にする必要がある。
- 過半数代表者の活動には一定の時間が必要となるため、労働時間内での活動保障について検討する必要がある。

向井) 労働組合并みの労使協議が予定されているような内容で、ほとんどの会社はこのような経験をしたことがない。相当な混乱が予想される。

過半数代表者に対する情報提供や便宜供与～労働基準法制研究会報告書より～

- 意見集約のための社内イントラネット、通信機器、コピー機等の社内設備の使用について、一定の便宜供与が必要と考えられるが、その適法性や適用範囲について明確な共通認識がなく、使用者側が抑制的になっている可能性がある。
- 使用者がどのような便宜供与を行うべきか、どの範囲が許容されるのかを明確にすることが求められる。
- 過半数代表者であることを理由とした解雇・異動等の不利益取扱いを禁止する旨を明確化する必要がある。
- 過半数代表者の活動に関する紛争が生じた場合には、労働委員会等によるあっせんなど、紛争解決の仕組みを整理し、周知することが求められる。
- 労使委員会の労働者側委員や過半数労働組合についても、過半数代表者と同様の情報提供・便宜供与の取扱いとすることが望ましい。
- 過半数労働組合に対する便宜供与については、労働組合法の支配介入禁止規定との関係を明確にする必要がある。

向井) 過半数代表者は社内労組的な役割を事実上担うことになる。かなり影響の大きい改正。

過半数代表者の人数～労働基準法制研究会報告書より～

- 過半数代表者の人数について法令上の規定はないが、実務上は1名が選出されることが多い。
 - 過半数代表者の責務や活動負担は大きく、1名のみでは負担が集中し、立候補が消極的になる可能性がある。
 - 過半数代表者が複数いれば、労使コミュニケーションがより実質的かつ効果的になり、多様な労働者の意見を反映しやすくなる可能性がある。
 - しかし、過半数代表者の立候補者はもともと少なく、小規模事業場では複数人の選出が手続的負担となり、現実的に困難な場合もある。
 - 現行法上、複数人の過半数代表者を選出することは適法であり、その選択肢があることを明らかにすることが望ましい。
 - 過半数代表者が1名であっても、必要に応じて相談できる補助者を指名するなどの柔軟な方法を認めることが考えられる。
 - 労働者側が複数人選出や補助者の指名を希望する場合には、使用者は指名事務等を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行う必要がある。
- 向井) 複数人選出が明文化されれば影響は大きい。社内労働組合に近い存在になる。

法制度のイメージ例～労働基準法制研究会報告書より～

- 法律（その委任命令を含む。）に規定することが考えられる事項
 - ・ 「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け
 - ・ 過半数代表の任務・権限、公正代表義務（事業場の全労働者の代表として労使協定の締結等を行うこと）
 - ・ 過半数代表に対する使用者の情報提供
 - ・ 過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与
 - ・ 過半数代表に対する不利益取扱いの禁止
 - ・ 過半数代表者の公平・中立な選出手続
 - ガイドライン等に規定することが考えられる事項
 - ・ 過半数代表に対する支援・便宜供与のひな形・好事例
 - ・ 過半数代表者の具体的な選出手続のひな形・好事例
 - ・ 過半数代表者を複数人選出する場合や補助者を指名する場合の留意点
 - ・ 過半数代表者を任期を定めて選出する場合の留意点
 - ・ その他過半数代表の運用のための情報
- 向井）かなり具体的な内容。法改正がされた場合、このような規定内容になるのではないかと。影響が大きい。

テレワークに関する労働時間法制について（1）～労働基準法制研究会 報告書より～

- テレワークのメリットと課題
テレワークは仕事と生活を両立させやすい柔軟な働き方だが、長時間労働や労働時間管理の問題が生じ得る。また、自宅が職場となることで、就業環境の整備やプライバシー、家庭生活との混在といった課題もある。
- フレックスタイム制の改善
現行のフレックスタイム制ではテレワーク日と通常勤務日が混在する場合に適用できないため、部分フレックス制の導入など柔軟な働き方を可能にする見直しが必要と提言している。これにより、テレワーク以外の働き方にも適用範囲を広げることが考えられる。
向井）部分フレックス制度の導入は改正により導入される可能性があると思われる。実際、部分テレワークの働き方をしている人は多い。

テレワーク用みなし労働時間制 ～労働基準法制研究会報告書より～

- みなし労働時間制は、実労働時間規制の適用を受けない柔軟な働き方として活用が考えられる。
- 事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の要件を満たさなければ、テレワークには適用できない。
- フレックスタイム制では、使用者による実労働時間管理が求められ、監視の強化や労使間の紛争の懸念がある。
- 在宅勤務に限定した新たなみなし労働時間制の導入が検討されるが、健康確保措置の確立と本人同意の撤回権を要件とする必要がある。
- 裁量労働制の趣旨を潜脱する可能性や、長時間労働のリスクがあるため、健康管理時間の把握や労働時間の上限設定が必要である。
- 企業の労働時間管理の実態や労使のニーズを踏まえ、新たなみなし労働時間制の導入可否を継続的に検討すべきである。

向井) やや消極的な書き方なので改正に伴って導入される可能性は低いと思われる。

法定労働時間週44時間の特例措置～労働基準法制研究会報告書より～

- 「法定労働時間を週44 時間とする特例措置の対象事業場について、87.2%の事業場がこの特例措置を使っていない現状に鑑みると、概ねその役割を終えていると考えられる。現状のより詳細な実態把握とともに、特例措置の撤廃に向けた検討に取り組むべきである。その際、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検討するべきである。」

(37頁)

向井) 廃止の可能性が高い。小規模飲食店などは影響を受けることになる。

管理監督者の健康確保措置～労働基準法制研究会報告書より～

- 労働基準法では、実労働時間規制から外れる裁量労働制、労働時間規制の適用を除外する高度プロフェッショナル制度や管理監督者の制度が設けられており、それぞれ適用要件が定められている。
- 裁量労働制や高度プロフェッショナル制度には、導入時に健康・福祉確保措置が設けられている。
- 管理監督者については、労働安全衛生法により労働時間の把握が義務化され、長時間労働者への医師の面接指導が求められているが、特別な健康・福祉確保措置は労働基準法制定当初から現在に至るまで設けられていない。
- 管理監督者の健康・福祉確保措置について、今後検討を進める必要がある。

管理監督者の健康確保措置～労働基準法制研究会報告書より～

- 健康・福祉確保措置を整理し、各制度で分かりやすく統一することが望ましいが、管理監督者は労働基準法上の要件を満たすだけで労働時間規制の適用除外となるため、裁量労働制や高度プロフェSSIONナル制度とは制度の立て付けが異なる。
- そのため、健康・福祉確保措置については、労働基準法以外の法令で規定することも選択肢として検討すべきである。
- 企業が労働者に対し積極的に情報開示を行う仕組みや、労使で健康確保のための改善策を議論する場の設置を推進することが求められる。
- 本来は管理監督者に該当しない労働者が管理監督者として扱われているケースがある可能性があり、現行の管理監督者の制度趣旨を踏まえ、その要件を明確化することが必要である。

向井) 確かに管理監督者は休日規制すら適用されない。法制化する必要がある。

定期的な休日～労働基準法制研究会報告書より～

- 現行制度では、労働者に毎週少なくとも1回の休日を付与することを原則としつつ、4週間を通じ4日以上の日を与える変形休日制（4週4休制）が認められている。
- 1987年の労働基準法改正により法定労働時間が週40時間となったことを契機に、週休2日制を採用する企業が増加し、法定休日1日と所定休日1日が混在する形態が一般的となった。
- 一方で、業務の繁忙や業種・職種の特性により、長期間の連続勤務を余儀なくされるケースも存在する。
- 労災保険における精神障害の認定基準では、2週間以上にわたる休日のない連続勤務が心理的負荷の具体的出来事の一つとされており、近年においてもこれを理由とする労災保険の支給決定がなされている。

法定休日の特定～労働基準法制研究会報告書より～

- 労働基準法第35条には法定休日の特定に関する規定がなく、実務上は通達により「具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導」されている。
- 週休2日制の普及により、1週の中に法定休日と所定休日が混在するケースが増えており、いずれが法定休日か不明確となる問題がある。
- 労働基準法第35条では、使用者に対し、少なくとも週に1回の休日（法定休日）を与えること、または4週間を通じて4日以上 of 休日を与えることを義務付けているが、週間単位で管理すれば、最長で24日間（4週間28日-4日の休日）連続勤務が可能である。
- 法定休日は、労働者の健康確保のための休息であるとともに、私的生活のリズムを維持するためのものであり、法律関係を明確にする観点からも、あらかじめ特定することを法律上に規定すべきである。

法定休日の特定～労働基準法制研究会報告書より～

- これを検討する際の論点として、以下の点が考えられる。
 - ・ 労働基準法第35条の保護法益が「①週1回の休日の確保」から「②あらかじめ特定した法定休日の確保」へ変わることによる罰則適用の変化。
 - ・ 法定休日を振替する場合の手続および振替期間の適正な設定。
 - ・ 使用者が法定休日を指定する際の手続（パートタイム労働者やシフト制労働者への対応、休日の特定時期、特定後の変更の可否など）。
 - 実態を十分に踏まえた上で、これらの論点に関する考え方を明確化する必要がある。
- 向井）法定休日の特定も以前から言われていた論点。改正の可能性が高い。振替や代休についてのルールも明確になる可能性がある。シフト制労働についても影響が出る可能性がある。

勤務間インターバル～労働基準法制研究会報告書より～

- 働き方改革関連法により、時間外・休日労働時間の上限規制が導入され、月単位で超過を禁止する仕組みが設けられたが、ワーク・ライフ・バランスの確保には日々の労働時間管理も重要である。
- 欧州では、勤務間インターバル制度が導入され、終業から次の始業まで一定時間の間隔を設けることが義務付けられている。
- 日本では、勤務間インターバル制度は労働時間等設定改善法により努力義務とされているが、具体的な時間数や対象者などの法的規定は存在しない。
- 厚生労働省が導入・運用マニュアルを作成しているものの、2023年1月時点で導入企業は6.0%にとどまり、81.5%の企業が導入予定なしと回答している。
- 制度の導入が進まない理由として、「超過勤務の機会が少なく必要性を感じない」という企業の回答が51.9%を占めることも考慮すべき点である。
- 勤務間インターバルを導入している企業や諸外国の制度では、様々な適用除外が設けられた上で運用されている。
- 制度の導入促進および義務化を視野に、法規制の強化を検討する必要がある。

勤務間インターバル～労働基準法制研究会報告書より～

- 制度設計の方向性として、以下の考え方が示されている。
 - ・ 勤務間インターバル時間を原則11時間とし、適用除外や代替措置を柔軟に設定する。
 - ・ インターバル時間を11時間未満とするが、柔軟な対応の範囲を限定する。
 - ・ 段階的な施行のための経過措置を設ける。
 - ・ 勤務間インターバルが確保できなかった場合の代替措置は、単なる健康観察や面接指導ではなく、代償休暇など労働からの解放を確保するものであるべきとの考えが示されている。
- 代替措置を適用できる回数については、各事業場の労使協議で上限を設定することが検討されている。

勤務間インターバル～労働基準法制研究会報告書より～

- 義務化の度合いに関しては、以下の選択肢が考えられる。
 - ・ 労働基準法により強行的な義務とする。
 - ・ 労働時間等設定改善法で義務付け、事業主に配慮を求める規定を設ける。
 - ・ 労働基準法で就業規則の記載事項として位置付け、行政指導を通じて普及を促進する。
 - ・ 現行の努力義務規定を具体化する。
- 多くの企業が導入しやすい制度とし、段階的に実効性を高める形が望ましいと考えられる。

向井) 記載内容からしていきなり罰則付きの法改正までに至らないのではないかと思われるが、何らかの形で明文化されるのではないかとと思われる。

つながらない権利～労働基準法制研究会報告書より～

- 労働契約上、勤務時間外の私生活に対し、使用者が介入する権利はない。
- しかし、突発的な対応や顧客の要求により、勤務時間外にも業務対応を強いられ、私生活と業務の境界が曖昧になることがある。
- 欧州では「つながらない権利」が提唱され、不利益取扱いの禁止、使用者の連絡可能時間の制限、労使交渉の義務付けなどが法的に規定されている。
- フランスでは「つながらない権利」を法制化し、具体的な内容は労使協議により決定される。合意に至らない場合、使用者に憲章の作成が義務付けられている。
- 勤務時間外の連絡は、単なるメールの受信から実際の出勤が必要なケースまで多様であり、労使間で整理し、社内ルールを検討する必要がある。
- 労使の話し合いを促進するため、ガイドラインの策定などの積極的な方策を検討することが求められる。

向井) いきなり法制化することはないと思われる。

年次有給休暇の算定方法～労働基準法制研究会報告書より～

- 現行の年次有給休暇取得時の賃金の算定方法は以下の3つのいずれかとされている（労働基準法第39条第9項）。
 1. 平均賃金方式（労働基準法第12条の平均賃金を基準とする）
 2. 通常の賃金方式（所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金）
 3. 標準報酬月額方式（健康保険法上の標準報酬月額の30分の1に相当する額を支払う方式）
 - 一般的に、月給制の場合は(2)の通常の賃金方式が採用され、月給から減算しない方法が多くとられる。
 - 一方、日給制や時給制では(1)の平均賃金方式や(3)の標準報酬月額方式が適用されることがあり、計算方法によっては有給休暇中の賃金が大きく減額される可能性がある。
 - 日給制・時給制において(1)や(3)の方式を選択せざるを得ない状況についても考慮する必要があるが、原則として(2)の通常の賃金方式を採用する方向へ進めるべきであると考えられる。
- 向井）改正の可能性が高い。実務への影響が大きい。

副業兼業の割増賃金～労働基準法制研究会報告書より～

- 労働基準法第38条に基づき、副業・兼業においても異なる事業主間で労働時間を通算し、割増賃金を支払うことが求められている。
- 割増賃金の計算には、労働契約の締結順に所定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に通算する方法と、あらかじめ設定した労働時間の範囲内で管理する方法のいずれかが用いられる。
- 現行制度では、企業は副業・兼業を行う労働者の労働時間を詳細に管理する必要があり、労働者自身にも自己申告の負担が生じている。
- この煩雑な運用が、副業・兼業を許可しない要因や、労働者が企業に申告せずに副業・兼業を行う要因になっている可能性がある。
- 欧州の多くの国では実労働時間の通算を行っているが、フランス、ドイツ、オランダ、イギリスなどでは、副業・兼業における割増賃金の通算を行っていない。

副業兼業の割増賃金～労働基準法制研究会報告書より～

- 副業・兼業は労働者の自発的な判断に基づくため、時間外労働の抑制や補償を目的とする割増賃金制度を適用する必要があるか疑問視される。
- 副業・兼業時の労働時間の通算が、企業が副業・兼業を許可しにくくする要因になっているとの指摘がある。
- 一方で、労働者の健康確保は最優先事項であり、使用者が異なる場合でも適切な労働時間管理が求められる。
- 割増賃金の通算を不要とする制度改正を進める場合、健康確保のための労働時間の通算は維持する必要がある。
- この場合、労働基準法第38条の解釈変更ではなく、法制度の整備が必要となる。
- 割増賃金の通算を不要とする分、労働者の健康確保を強化し、制度設計上、使用者の命令により複数の事業者で働くケースで規制を回避されない仕組みを設ける必要がある。

副業兼業の割増賃金～労働基準法制研究会報告書より～

- 具体的な論点として、以下が挙げられる。
 - ・ 健康確保のための労働時間管理方法、長時間労働が発生した場合の使用者の責任と健康確保措置の整理。
 - ・ 異なる事業場では割増賃金の通算を不要とする場合でも、同一の使用者の異なる事業場や、出向元と出向先で兼務する場合には通算を維持することの妥当性の検討。
- 副業・兼業先が非雇用形態の場合でも、本業先の企業は全体の就業時間や疲労度に応じた配慮を行うことが期待される。
- 労働者自身も健康管理に関するリテラシーを高めることが求められる。

向井) 労働時間は通算されないことになると思われる。その代わり健康確保措置について具体的な措置が求められるかもしれない。

まとめ

- 労働者性の判断基準の見直しにより、使用者側の立証責任が強化される可能性がある。
- 事業場単位の労使協定に関するルールが変更されることで、企業単位での労務管理の柔軟化が進むかが焦点となる。
- 過半数代表者の選出手続きの厳格化が進むことで、労働組合の役割が強化される可能性がある。
- テレワークやフレックスタイム制の拡充が検討されており、実務における労働時間管理の課題が浮き彫りになっている。
- 勤務間インターバル制度の導入や、「つながらない権利」の法制化の可能性がある、労働者の健康管理に関する規制が強化される可能性がある。
- 副業・兼業の割増賃金の通算が不要となる方向で議論が進んでおり、企業の実務対応に大きな影響を与える可能性がある。
- 今回の労働基準法改正は、企業の労務管理に大きな影響を及ぼすため、実務対応の準備が不可欠である。