

第1回 人への投資ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時： 令和4年10月14日（金）13:00～15:05
2. 場所： 中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：
（委員） 大槻座長、中室座長代理、菅原委員、本城委員
（専門委員） 宇佐川専門委員、鈴木専門委員、水町専門委員、落合専門委員、瀧専門委員、村上専門委員
（事務局） 辻次長、岡本次長、黛参事官
（説明者） （厚労省）
青山 桂子 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）
松原 哲也 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長
高橋 俊博 厚生労働省職業安定局雇用政策課長
尾田 進 厚生労働省職業安定局雇用保険課長
（有識者）
小鍛冶 広道 第一芙蓉法律事務所 弁護士
安中 繁 ドリームサポートグループ
ドリームサポート社会保険労務士法人 CEO
特定社会保険労務士
4. 議題：
（開会）
1. 労働時間制度の見直し、副業・兼業の活用促進
（閉会）
5. 議事概要： :

○事務局 時間になりましたので、第1回「規制改革推進会議 人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。委員の皆様におかれましては、御多用中御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

なお、本日は、昨日の第14回規制改革推進会議においてワーキング・グループの設置が改めて行われましたことから、第1回のワーキング・グループとなります。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。本日はオンライン会議となりますので、画面共有はいたしますが、あらかじめ送付いたしました資料を御準備いただきますようお願いいたします。会議中は雑音が入らないよう、通常は画面左下のマイクアイコンでミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう御協力をお願いいたします。

また、本ワーキング・グループでは、後日議事録を公開するとともに、会議終了後、事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。ワーキング・グループの構成員につきましては、工藤専門委員、森専門員が御欠席でございます。

また、本日は構成員の皆様に加えまして、落合委員、瀧専門委員、村上専門委員が御参

加でございます。

以後の議事進行につきましては、大槻座長にお願いしたいと思います。大槻座長、よろしくお願ひいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。皆様、本日もよろしくお願ひします。

このたび、改めまして本ワーキング・グループの座長を務めさせていただくことになりました、大槻です。どうぞよろしくお願ひします。

そして、座長代理につきましては座長が指名することとなっておりますので、私からは、改めまして中室委員を本ワーキング・グループの座長代理として御指名させていただきたいと思ひます。事前に御本人からも御了承をいただいております。中室委員、どうぞよろしくお願ひします。

○中室座長代理 どうぞよろしくお願ひいたします。

○大槻座長 よろしくお願ひします。

それでは、本日の議題であります「労働時間制度の見直し、副業・兼業の活用促進」について議論したいと思います。

今回の議論ですけれども、特に副業・兼業につきましては、先日、岸田総理が副業などを受け入れる企業に対する支援を新設・拡充するという意向を表明されました。その一方で、副業に取り組む人材を送り出す企業の側からは、労働時間の通算管理が難しいという声が多数あります。このままでは受け入れる側を支援しても、送り出す側がボトルネックになりかねない、どのようにすればよいのか企業も迷っているということから、本日はこうした課題について御議論いただきたいと思います。

まず、労働時間制度の見直しに関しまして、本年6月に閣議決定されました規制改革実施計画に関わる対応状況について、また、副業・兼業の活用促進に関する取組状況について、厚生労働省さんからヒアリングを行いたいと思ひます。

本日の御説明者の方々を御紹介します。厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）の青山桂子様、厚生労働省労働基準局労働条件政策課長の松原哲也様、厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長の石川直子様、厚生労働省職業安定局雇用政策課長の高橋俊博様、厚生労働省職業安定局雇用保険課長の尾田進様になります。

それでは、20分程度で御説明をよろしくお願ひします。

○厚生労働省（青山審議官） 厚生労働省でございます。

では、厚生労働省より本年6月に閣議決定された規制改革実施計画における労働時間制度の見直し、副業・兼業の活用促進について御説明させていただきます。

御紹介いただきました、大臣官房審議官の青山でございます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

まずは、労働時間制度の見直しについて、資料1に沿って御説明いたします。

2ページに目次がありますけれども、初めに「労働時間制度に関するこれまでの経緯について」、次に2として「『これからの労働時間制度に関する検討会』報告書について」

という順で御説明いたします。

3 ページを御覧ください。こちらは昨年に規制改革推進会議、当時は「子育て・教育・働き方ワーキング・グループ」でいらっしゃいましたけれども、そちらで御議論されました労働時間制度につきましては、今年6月の規制改革実施計画にて「『これからの労働時間制度に関する検討会』における議論を加速し、令和4年度中に一定の結論を得る。」、また、後ろから3行目ですけれども、「同検討会における結論を踏まえ、裁量労働制を含む労働時間制度の見直しに関し、必要な措置を講ずる」とされておりました。

5 ページは、これからの労働時間制度に関する検討会の概要でございます。この検討会は、昨年の7月から16回にわたり裁量労働制を含む労働時間制度全般について御議論いただきまして、今年の7月15日に報告書を取りまとめていただきました。

続きまして、6～7 ページはこの検討会の報告書の概要でございますが、まずその構成を御説明いたします。6 ページの上の第1が「労働時間制度に関するこれまでの経緯と経済社会の変化」です。第2が「これからの労働時間制度に関する基本的な考え方」、第3が「各労働時間制度の現状と課題」でございます。

7 ページに移りまして、第4が「裁量労働制について」、最後に第5として「今後の課題」についてまとめていただいております。

それでは、8 ページから11 ページまで、報告書の内容について御説明いたします。

8 ページは第2の「これからの労働時間制度に関する基本的な考え方」の部分を抜粋しておりますけれども、その説明をいたします。上の1 ポツ目にありますとおり、現在の労働時間法制が労使のニーズや社会的要請に適切に対応し得ているのかは、常に検証を行っていくことが必要との御指摘です。

2 ポツ目に、労使のニーズに沿った働き方は、これまでに整備されてきた様々な制度の趣旨を正しく理解した上で制度を選択し、運用することで相当程度実現可能になると考えられ、まずは各種労働時間制度の趣旨の理解を労使に浸透させる必要があるとの御指摘でございます。

その上で、これからの労働時間制度を考える上での視点として3点をおまとめいただいております。

1 点目が、どのような労働時間制度を採用するにしても、労働者の健康確保が確実に行われることを土台としていくこと。

2 点目が、労使双方の多様なニーズに応じた働き方を実現できるようにすること。

3 点目が、労使当事者が十分に協議した上で、その企業や職場、職務内容にふさわしい制度を選択、運用できるようにすることでございます。

続きまして、下の方ですが、各労働時間制度の現状と課題をまとめております。

かいつまんで御説明しますと、9 ページの上の方ですが、年次有給休暇につきましては、1 つ目のポツで取得率向上のための年度当初の取得計画作成の推奨などの一層の取組、あるいは2 つ目、時間単位での取得について、労働者のニーズに応えるような各企業独自の

取組の促進の必要性等についての御指摘をいただいております。

その次がその他になりますけれども、これも1つかいつまんで御説明しますと、一番上にある勤務間インターバル制度については、その施行状況等を十分に把握した上で検討を進めていくことが求められるとされております。

続きまして、その下の方で、裁量労働制について、対応の方向性として4点をおまとめいただいております。

まず、「(1) 対象業務」でございます。現行制度の下で制度の趣旨に沿った対応が可能か否かを検証の上、可能であれば、企画型や専門型の現行の対象業務の明確化等による対応を検討し、対象業務の範囲については、経済社会の変化やそれに伴う働き方に対する労使のニーズの変化等を踏まえて、その必要に応じて検討することが適当であるとされております。

続きまして、「(2) 労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保」でございます。1つ目のポツに、専門型・企画型のいずれについても、使用者は労働者に対して制度概要等について確実に説明した上で、制度適用に当たっての本人同意を得るようにしていくことが適当である等とされております。

対象労働者の要件につきましては、1ポツ目に企画型の対象労働者の要件の着実な履行確保を図るため、職務経験等の具体的な要件をより明確に定めることが考えられるとされております。下の方の業務量のコントロール等を通じた裁量の確保につきましては、2つ目のポツに始業・終業時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを改めて明確化することが適当である等とされております。

10ページに移りまして、「(3) 労働者の健康と処遇の確保」でございます。健康・福祉確保措置につきましては、3つ目のポツになりますが、他制度との整合性を考慮してメニューを追加することや、複数の措置の適用を求めていくことが適当である等とされております。

「(4) 労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保」でございます。1つ目のポツに、みなし労働時間の設定や処遇の確保について、制度の趣旨に沿った運用になっていないと考えられる等の場合には、これらの事項や対象労働者の範囲、業務量等を見直す必要があること等を明確にすることが適当である等と整理されております。

11ページに「今後の課題等」とありますが、これは労働時間制度全体の課題でございます。

1つ目のポツにありますとおり、多様な人材の労働参加や働き方そのものの変化を受け止める制度として労働時間法制を考えていく際、各制度の対象となると考えられる労働者像を明確にすることが必要とされているほか、2つ目のところに、シンプルで分かりやすい制度にしていくこと等について御指摘をいただいております。

以上が検討会報告書の内容でございました。

最後に、12ページを御覧ください。現在の状況でございますが、今年の7月27日に労

働政策審議会労働条件分科会におきまして、先ほど御説明した検討会報告書の報告を行いました。その後、8月30日から、この報告書の内容を踏まえた労使での御議論をいただいている最中でございます。

審議会における主な検討の論点は下に記載している事項でございますので、御参照いただければと思います。

御説明は以上ですが、13ページ以降は参考といたしまして、各労働時間制度の概況や適用割合の状況、裁量労働制に関する附帯決議や制度概要ですので、御参照いただければと思います。

労働時間制度については以上でございます。

続きまして、引き続き副業・兼業の促進について御説明いたします。

資料2になります。これまでの厚労省において実施してきた取組、今後の取組などについて御説明いたします。

2ページをお開きください。厚生労働省におけるこれまでの副業・兼業に関する取組についてまとめております。

まず、「働き方実行計画」におきまして、「労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」とされたことを受け、検討会を行い、副業・兼業に関する現行法令や解釈についてまとめる形で、平成30年1月に副業・兼業の促進に関するガイドラインを策定しました。

また、同時にモデル就業規則も改定しております。恐縮ですが、モデル就業規則につきましては、3ページをお開きください。このガイドライン策定前のモデル就業規則では、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」として、副業・兼業を原則禁止する趣旨の内容となっておりますが、改定により、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」という原則副業・兼業を認める趣旨の内容に改めました。

2ページにお戻りください。真ん中の塊ですけれども、今申し上げました平成30年策定のガイドラインにつきましては、成長戦略実行計画において副業・兼業の環境整備を行うため、労働時間の管理方法のルール整備を図ることとされたこと等を踏まえまして、労働政策審議会の議論を経て、令和2年9月にこのガイドラインを改定し、労働時間管理や健康確保等のルールの明確化を行いました。

具体的には、原則的な労働時間の管理方法として所定外労働時間の通算方法の明確化、次に簡便な労働時間の管理方法として、管理モデルによる労働時間管理の方法の明確化、労使の話し合い等を通じた副業・兼業を行う労働者への健康確保措置の実施などについての改定を行いました。

最後の塊ですけれども、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画等を受けまして、労働者の多様なキャリア形成を促進する等の観点から、本年7月にガイドラインを再び改定しまして、企業に対して副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨するこ

といたしました。

続きまして、4ページを御覧ください。先ほどから御説明しています「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の概要について御説明いたします。このガイドラインは、企業も働く方も安心して副業・兼業に取り組むためのルールについて、企業の対応、労働者の対応等として示しているものでございます。

まずは企業の対応についてでございます。(2)の①にありますけれども、労働時間管理については、労働基準法第38条第1項に、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」とされていることから、労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働時間を通算して管理することが必要であることを示しています。

労働時間の通算管理の方法といたしまして、自社の労働時間と労働者の自己申告等により把握した他社での労働時間を通算する原則的な方法と、あらかじめ自社での法定時間外労働時間と他社での労働時間について、それぞれ上限を設定する管理モデルという簡便な方法を示しております。

(3)ですが、健康管理として、使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等を実施しなければならないことなどを示しています。

(4)ですが、副業・兼業に関する情報の公表につきましては、7ページを御覧ください。こちらは先ほど説明した今年7月のガイドライン改定の内容でございまして、1の3つ目のポツになりますけれども、副業・兼業を希望する労働者が適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するために、企業に副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨するものでございまして、具体的には2の1つ目のポツにあります。企業は、自社のホームページ等において副業・兼業を許容しているか否か、条件付許容の場合にはその条件について公表することが望ましいことを示しました。

4ページにお戻りください。労働者の対応についてでございます。ガイドラインにおきましては、労働者は、自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要があることなどを示しています。

また、先ほど御説明した今年7月の改定によりまして、適切な副業・兼業先を選択する観点から、自らのキャリアを念頭に、企業が自社のホームページ等において公表した副業・兼業に関する情報を参考とするよう示しました。そのほか、ガイドラインには、副業・兼業に関わるその他の制度として労災保険の給付や雇用保険について示しています。

5ページを御覧ください。労災保険の関係でございまして。労災保険法を改正しております。この改正は、多様な働き方を選択する方、パート労働者等で複数就業している方が増加している実状を踏まえまして、労災保険制度の見直しを行い、複数就業者が安心して働くことができるよう、環境を整備するためのものでございます。具体的には複数就業者の複数の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行うこと、また、複数就業

先の賃金額を合算して労災保険給付を算定することなどの改正でございまして、令和2年9月より施行されております。

この改正を示した図もありますけれども、①につきましては、就業先Aと就業先Bのいずれかの業務上の負荷だけでは労災不認定になる場合であっても、それぞれの業務上の負荷を総合的に評価することで労災認定を行うことが可能となりました。

また、②につきましては、就業先Aで事故により働けなくなった場合、就業先Bでも働けなくなるにもかかわらず、これまでは就業先Aの賃金額のみを基礎として保険給付を算定していたところ、就業先Aと就業先Bの賃金を合算した賃金額を基礎として保険給付が算定されるようになりました。

6ページをお開きください。雇用保険でございまして。

1にありますけれども、原則として雇用保険が同時に2つ以上の雇用関係にある労働者については、その労働者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けている人の11の雇用関係についてのみ被保険者となります。そのため、事業主ごとに見た場合に、週所定労働時間が20時間以上でなければ雇用保険は適用されません。

しかしながら、2といたしまして、65歳以上の者を対象として、本人の申出を起点として2つの事業所の労働時間を合算して雇用保険制度を適用する制度が試行されています。この制度では、A事業所で週所定労働時間が14時間、B事業所で週所定労働時間が10時間だった場合、合算すると週所定労働時間が20時間以上になるため、65歳以上の労働者から申出があれば、雇用保険が適用されます。

この場合、その労働者がA事業所を離職した場合には、A事業所での賃金額を基礎として雇用保険が給付され、また、週所定労働時間が20時間未満となりますので、被保険者ではなくなるため、以後保険料が徴収されないこととなります。この制度は今年1月より施行されてございまして、施行後5年を目途に検証されることとなっております。

最後に、今後の取組について御説明いたします。

8ページを御覧ください。本年6月の規制改革実施計画を踏まえまして、厚生労働省では、経済団体の協力を得ながら、副業・兼業を認めている企業に対して、副業・兼業を認めている背景や期待、副業・兼業の実施状況、労務管理等の方法などについて、今年8月からヒアリングを行っております。このヒアリング結果は取りまとめ次第公表いたしますので、副業・兼業の活用を考える事業者にとっての一助となればと考えております。

最後に9ページを御覧ください。副業・兼業に関する情報提供モデル事業についてでございまして。副業・兼業への取組の拡大を図るため、産業雇用安定センターという労働移動を支援する専門機関におきまして、副業・兼業が可能な企業に所属する45歳以上で副業・兼業を希望する方は、自身のキャリアや能力などの情報登録を行い、他方、副業・兼業が可能な企業は受入企業登録を行うことによりまして、その中高年労働者に対して希望に添った企業情報を提供し、マッチングを図る事業をモデル的に実施したいと考えております。この事業は、令和5年度予算としての概算要求中のものがございます。

御説明は以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、副業・兼業の促進について、現場の実務に詳しい有識者の方2名からヒアリングを行います。

1人目の御説明者ですが、第一芙蓉法律事務所の弁護士でいらっしゃる小鍛冶広道様にお越しいただいています。小鍛冶様、10分程度で御説明をお願いいたします。

○第一芙蓉法律事務所（小鍛冶弁護士） 弁護士の小鍛冶でございます。よろしくをお願いいたします。

私は弁護士をしておりますが、企業側の人事労務問題を専門的に取り扱って四半世紀ほど仕事しております。私は東京で開業していますので東京の企業が中心になりますが、副業・兼業についての各企業の取組に関する温度感等も現場で理解しているつもりであります。

そういう前提で、今日は10分ほどお時間をいただきましたので、簡単にお話をさせていただければと思います。

まず、副業・兼業が進んでいるのか、進んでないのかということですが、現場の私の感覚としてもあまり進んでないのかなと思っています。今、見ていただいているのは民間の雑誌のアンケートを引用させていただいたものです。『労政時報』という民間の雑誌なのですが、各企業の人事労務担当者がかかなり広く購読している実務雑誌だと認識しています。この雑誌が2021年4月から5月にかけてアンケートをした結果が2021年7月に掲載されましたので、それを引用しています。

これを見ますと、「就業規則で副業・兼業を禁止している」のは大体50%です。「就業規則で副業・兼業を認めている」という中にも、許可がない限りは禁止、というのも入っているのですね。そう考えると、政府が副業・兼業の促進の取組をしている割には実は進んでないという実態が確認できると思います。特に1,000人以上の大企業でも全然進んでいないという実態がここで理解できるのではないかと思います。

そして、同じ『労政時報』誌に載っていたのが、「副業・兼業を禁止している理由」をアンケートした結果です。これを見ると、複数回答可能ということなのですが、一番多かったのは「過重労働で本業の成果が落ちる可能性があるから」。もう1つが、「労働時間の管理が困難になるから」。この2つが多かったということになります。

各企業において兼業・副業の促進が送り出し側として進まない原因は、このアンケート結果を見ていただければ明らかかなと思います。先ほど厚労省様から御説明がありました労働時間通算制度、労基法38条1項の適用によって労働時間が通算されてしまった結果、コンプライアンスの問題になって労基法違反が起こってしまうかもしれない、という問題を回避したい、というのが1つ。

あと1つは、兼業・副業と本業の仕事が相まって従業員が健康障害になったことについて、安全配慮義務違反の問題を回避したい。この2つの問題がネックになっている、とい

うのは明白かなと思っています。

このうち、安全配慮義務の問題は、結局裁判ルールということになりますので、個々の事案ごとの裁判所の事例の積み重ねを待たなければならないというところがあると思うので、即効性のある対策というのは難しいのかなと思っているのですが、労働時間通算制度の適用リスクを緩和してあげる、というのは即効性のある対策を実現することが可能ではないかと私は思っています。

確認ですが、労働基準法38条1項は「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」という条文なのですね。この条文だけを見ると、事業主が異なる場合も通算するかどうかについては書いていない、と読むこともできるのですが、労基法38条1項について、行政は昔から「事業場を異にする場合」というのは「事業主を異にする場合」も含むのだと。したがって、例えば同じ会社の中で東京と大阪の2つの事業所で働いたような場合だけではなくて、事業主が違う場合にもこの規定は適用されてしまうのだと解釈してしまっている。つまり、副業・兼業の場合にもこの条文が適用されるのだ、というのがスタートで、その結果、副業・兼業の形態がいわゆる雇用形態である場合には、自らコントロールできない副業・兼業先がよく分からない働き方如何によって、自分の会社についても、いわゆる労基法違反が発生してしまい、36協定をオーバーしてしまうとか、割増賃金、残業代を払っていないという責任を問われるリスクにさらされてしまう。

加えて、通算することによって自社だけではなくてほかの会社の労働時間も通算して把握・管理しなければならないという手続的な負担が非常に重い、ということになります。

厚労省様が示してしている労働時間の通算の考え方というのが非常に難解だ、ということもあります。通算することを前提にルールを整理する以上、難解になってしまうのはある意味仕方がないのかな、と思っております、厚労省様が悪いとか良いとかいう話ではないと思うのですが、ただ、使用者側の弁護士である私として、「労働時間通算の考え方について研修してくれ、教えてくれ」という仕事は、私にとって今、一番嫌な仕事ベスト2のうち1つでして、本当に難解なのです。ちなみにもう1つ嫌な仕事は、「育児・介護休業法の改正について研修をやってくれ、教えてくれ」という仕事でして、こちらも難解極まりないので何とかしてほしいのですが、この2つが「2大嫌な仕事」というぐらい難解だ、ということがあります。

加えて、今厚労省様からお話がありましたとおり、改正された「副業・兼業促進ガイドライン」では、労働時間把握の手続的負担を軽減するため、いわゆる「管理モデル」というのが打ち出されているのですが、この「管理モデル」に関してはちょっと実際の運用のイメージが持ちづらいのです。副業する労働者を通じて、A社、B社の2つの会社との間で三者合意的に管理モデルの適用に同意する、みたいなイメージの制度らしいのですが、ちょっと導入のイメージがよく持てないというところもあって、私の実務感覚で言うと、この「管理モデル」も導入は進んでないのかなと思っています。私のクライアント様で

「管理モデル」を導入したいから相談したいと言ってきた会社は今のところ実はゼロ、という状況ですので、導入は進んでないのかなと。

加えて、「管理モデル」に関して申しますと、これは今日お話することではないのかもかもしれませんけれども、「管理モデル」を使うか使わないかで特定の労働者の特定の時間帯における労働が時間外労働になったりならなかったりする、ということが、法律の改正をしないで行政通達だけでやってしまっただけで良いのか、という点について、法律家として感じる違和感もなくはないところでありまして、そういう意味でも、私は「管理モデル」をクライアント企業様にどんどんお勧めしたいという気にはならない、という状況もございます。

では、どうすれば良いか、ですけれども、労基法38条1項の解釈として、「事業場を異にする場合」には「事業主を異にする場合」も含むという解釈は、労働法研究者の中でも確定的な解釈ではない。例えば我が国の代表的な労働法研究者である菅野名誉教授は、昔からこの条文は「事業主を異にする場合」には適用しない、労働時間を通算しないと読むべきなのではないかという「非通算説」を妥当としている。「非通算説」を妥当とする研究者の方は案外多い、という実態がありますので、今更なかな難しいのかもしれないけれども、行政が労基法38条1項の解釈を「非通算説」に改めてしまえば、副業・兼業の促進というのは劇的に促進されるのではないかと。このことは、多分、多くの私の同業の使用者側弁護士や社労士の方々や、各企業の人事労務担当者の共通認識なのではないかと思っています。

ただ、この解釈変更をする場合、これまで労基法38条1項について「通算説」を採ることによって、過重労働による健康障害を防止する、本業・副業相まっただけの過重労働による健康障害を防止する、という機能・役割が期待されていた部分をどうするのか、という点が問題となると思うのですけれども、この機能については、労働安全衛生法の改正によって、ある程度の代替措置を講ずることができるのではないのかと思っています。

令和元年8月8日に公表された「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会報告書」というのがあったと思うのですけれども、この報告書でも、安衛法を改正するようなイメージで、健康確保措置に係る制度の見直しの方向性について、幾つか具体的な案も提示されていたと思いますので、ぜひそちらの方向で議論していただけると良いのかな、と思っています。

私からは以上になります。

○大槻座長 ありがとうございました。

続きまして、2人目の御説明者です。ドリームサポートグループドリームサポート社会保険労務士法人CEOの特定社会保険労務士、安中繁様にお越しいただいています。安中様、10分くらいで御説明をよろしくお願ひします。

○ドリームサポートグループ（安中特定社会保険労務士） よろしくお願ひします。

私は社会保険労務士ということで、企業の労務管理のサポートと社会保険分野のサポー

トもさせていただいているところです。先ほど第一芙蓉の小鍛冶先生よりも御発言がありましたが、結論から言うと、38条の通算によって割増賃金の支払いの義務が発生してしまうというところを解消すれば、兼業・副業の推進は劇的に進むのではないかなと私も思っています。

社労士の立場から見えてくることをお話しさせていただければと思いますが、副業・兼業は一定程度推進されているという感触を持っております。そして企業も、真面目な会社さんは多いので、就業規則の整備などをして、一律禁止というところから、話は聞きましょうかというところに行っているという感じがします。

ただし、この兼業・副業というのは、雇用掛ける雇用ではなく、副業先は雇用によらないフリーランス等の契約によって行われているというのが実態かなと感じております。雇用掛ける雇用が進んでいるところは、グループ内の他社、同じホールディングスの中であるとか、先般もJR西日本で副業をグループ内企業だけで認めるという新聞報道がありましたけれども、このように声をかけ合える仲であるということが条件になっているなという感じがしています。

というのは、他社で雇われて副業をするというのは、越え難い課題があるからなのです。それが、先ほども小鍛冶先生からお話がありましたとおり、労働時間の通算ということです。複数事業場での労働時間の通算が法定労働時間と残業上限規制に係る時間に反映されますから、そもそも自社だけで残業をどうやって上限規制の範囲内で収めようかということを考えなければいけないという会社が多いので、よそでも働いていいよと許可することはめちゃくちゃづらい。また、これをまともに管理しようとする、これにかかる労力は絶大なので、適法と言える状況での労働時間通算は、グループ内企業である場合などを除いては、公式には許可しづらいというのが実態ではないかなと思います。

現実的には労働時間通算ルールというものがあるので、管理監督者の方であれば、そもそも労働時間にまつわる規制の対象から外れているわけですから、これは他社でも雇用ということはあるだろう。例えば農業従事者と労働者としての労働時間規制の適用対象となる方という働き方などであるとか、ある程度ハイスキルを持って管理監督者層に該当している時間の自由が利くような方、もしくは雇用によらない非雇用による兼業・副業。これ以外の労働者の兼業副業は、政府がかなえようとしている新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備とは必ずしもつながっていない状況があって、もうこの会社では給料が足りない、長時間労働をしてよそで稼ぐみたいな単なる賃金稼ぎという思想が労働者側には広がっているのではないかなと思います。あるいは企業の御担当の方も、そもそも政府がかなえようとしているこういった目的の意識を持っていない状況があると思うので、ここは力強く述べていかなければいけないのだろうなと思います。

私が現場に身を置いておりますと、管理監督者などのいわゆる労働基準法41条該当者が非雇用での副業・兼業のみを解禁して、労働時間規制の対象となる労働者については、

実は政府も解禁したいと思っていないのではないですかと勘ぐってしまうような状況です。

割増賃金の支払いに関して述べていきたいと思いますが、複数事業場での労働時間の通算をした結果、時間外労働が発生したときには、それぞれの事業場が負担すべき割増賃金の支払いを実施する必要がありますが、これを正確に把握するためには、本人からの正確な情報の把握が必要となり、場合によっては企業間での連携が必要となるということで、その企業間の連携として管理モデルというものがありますよということが厚労省さんからの説明としてありましたけれども、小鍛冶さんのおっしゃることと同じように、私も管理モデルを導入してやりたいという相談は受けたことがありません。

仮にこの管理モデルでやってみようかということを実施しようという会社があったとして、やはりグループ企業内だけの話なのだろうなという想定がつきます。なかなか時間の中で、うちの会社はこれ以上の時間外労働はどんなに臨時的・突発的需要が発生したとしても命ずることはないということを確認するということを兼業・副業したいと言った労働者にだけ担保していくとはなかなか考えづらいのではないかなと思っております。

労働時間の38条1項でいうところの通算ルールは、もちろん32条であるとか40条であるとか、37条もそうですし、上限規制のところを語っていく36条もそうですし、年少者の60条、年少者はあまり対象にしていないのかもしれませんが、労働時間に関する適用という中では、割増賃金の支払いルールと切り離して、雇用による兼業・副業時の通算した結果による割増賃金の支払い義務というものは解除してもいいのではないかなというのが私の考えているところです。

そうすると、自社の労働時間の管理によって賃金の支払いをする、他社との通算によってこれを考えるという必要がなくなるので、いま一步進むのではないかなと思っております。

というわけで、今、私が申し上げたことは、対象となる方は非雇用の方については、そもそも兼業・副業の労働時間とは言わないのかもしれませんが、通算しないことになっていきますし、当然割増賃金の通算という考え方もありません。そもそも賃金ではないですし、労働時間でもないという考え方があるからだと思います。

41条該当者等に関しては、労働時間の通算自体は実施しますが、割増賃金の支払いというところは通算しない。ちなみに、41条該当者等に関しては、労働時間そのものを通算するというよりは、労働時間の状況の把握ということで健康管理時間としての把握を実施されているということかなと思います。

規制が及ぶ労働者については、労働時間も通算するし、割増賃金の計算も通算した結果で行わなければいけないということですが、この赤字のところだけ「通算しない」に変更することはできないのかなというのが、現場で労務管理に携わったりアドバイスをさせていただく立場として常日頃思っているところです。

ちなみに、民間事業者でフルタイムで働けるということをサポートするプラットフォームを提供する民間事業者さんが、幾つも私の知っているところでありまして、事務系でし

たらIPPさんであるとか、営業サポートであればアイドマさんであるとか、民間事業者さんがいろいろあるのですけれども、それらにヒアリングをしましたところ、従前は主婦の方などでフルタイムで働けないという方たちのリモートワークとして短時間の仕事のアサインが多かったけれども、今は他社で働いていて、兼業・副業ということでダブルワーカーとしての登録者であるとか、実際に働いているという方も物すごく増えてきていますということをおっしゃっていました。

これらはいずれも業務委託契約ということにするのですね。業務委託契約ということにしたときに、次なる問題というのは、果たしてそれが本当に業務委託契約なのだろうか、雇用ではないのだろうかということも問題になってきて、安易に割増賃金の支払いや管理の煩雑さから逃れるために業務委託契約を進めていくということが起こってくると、それはそれで問題なのかなと思っています。

というのは、今申し上げた業務委託である、フリーランスであるということになると、労働時間の状況の把握ということからも開放されてしまうので、セルフコントロールが利かない方である場合には、健康管理上の問題が出てくるのではないかなというわけで、労働時間の状況の把握は実施すべきかなと考えております。

いろいろな企業からもヒアリングをしてみました。残業は上限規制の範囲内で勤務コントロールすることで精いっぱいなので、兼業・副業を認めることはしづらい。兼業・副業は労働者の高度な成熟さが求められる。例えばフルリモートワークになっている企業も結構増えてきていますけれども、中抜けをして、その時間で他社での会議に出席するとか、打合せに出ていくということが在宅のままで可能になってはおりますが、その折り合いをつけていくことができるのかどうかといったことが求められているのだなと感じることが多いです。

また、副業先との労働時間の通算のための勤怠把握、就業規則で副業も認められれば、雇用によるものであってもいいですよというルールは一応つくるのですよ。ただ、認めるという例は聞きませんが、つくった上で、勤怠把握はこのようにしましょうかという仕組みもつくるのですよ。これを日々エクセルで実施していくということを行わないと、本当に適法にやっているという状況はつukれないということで、管理が非常に煩雑で、労働者本人が兼業・副業することによって労務管理担当者の工数が非常に増える。結果、労働者本人も労務管理担当者とともに管理のための工数が発生して疲弊するといった声も聞こえてくるようです。

最後に、私は社会保険労務士なので、補足的なコメントとして申し上げておきたいと思うのですが、先ほど厚労省さんからも紹介がありましたとおり、社会保険の適用拡大というものが確実に進んでおりますので、非雇用者と雇用者との格差が拡大しているということに非常に課題を感じております。

雇用掛ける雇用の場合は、社会保険の二以上適用ということで、複数の事業場で受けている報酬に基づいて報酬月額の設定をし、標準報酬月額の設定があり、それに基づいた年

金記録が積み上がるし、もちろんそれにふさわしい保険料負担もするということになるわけですが、一方が非雇用である場合には、雇われて働いているところで適用を受けて、社会保険の加入をし、安い保険料を払い、安い年金記録しか積まれないけれども、実は収入は潤沢であるという格差があるなということを感じている。

もう一つは、企業の労務管理者の管理コストが非常に大きくなっていることにも課題を感じています。今、申し上げた社会保険の適用拡大における二以上事業所勤務者対応というのが非常に煩雑です。保険料の額が案分決定されて通知されるまでにしばらくの期間がかかったりするので、給与計算の控除額の修正が過去2か月、3か月に遡って発生してしまうとか、少ない企業ですけれども、副業を認めますよというルールができていて、ちょっとレアケースですけれども、退職する前に1~2か月間有給消化のために休みますと。その間、よその会社で雇用されます、副業ですけどねと言って、これを認めていったとき、当然社会保険の二以上事業所勤務ということで複数での適用をさせなければいけないことになるのですが、その1か月か2か月のためだけに適法に処理を行うためには、社会保険への加入の対応をし、その結果が来るのは当該労働者が退職した後で、保険料の精算を退職した者に対して行っていかなければならない。

複数事業者の労災保険の給付額が整備されたというお話もありましたが、こちらの算定をしていくのも煩雑であるし、企業の労務管理担当者の手間が増えていることであるとか、育児休業給付の請求を私ども社労士も日常的にお引き受けして実施することになるのですが、この場合、最近増えている仕事としては、育児休業している労働者が他社で就業している状況を申告してもらうことが必要になってきております。育児休業給付の額を決定するに当たっては、雇用によるかよらずにかかわらず、他社で勤務をして収入を得ている場合には調整をかけるという仕組みがあるからです。

こういった兼業・副業が推進されていく裏側で企業の労務管理担当者の負担が非常に増えてきていることについては、今回テーマにすることではないのかもしれませんが、何らかの手を打っていかなければならない。例えば私などはマイナンバーの仕組みがあるのだから、そこで解決するのではないかなどということを考えているところです。

私からは以上です。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございました。

それでは、質疑応答に移りたいと思います。御意見、御質問等がある方は、いつもどおりZoomの「手を挙げる」機能によって挙手をお願いします。こちらから御指名しますので、それにて御発言をお願いいたします。

それでは、どなたからでも結構ですが、いかがでしょうか。

では、鈴木専門委員からお願いします。

○鈴木専門委員 ありがとうございました。

小鍛冶先生と安中先生にお伺いいたします。

小鍛冶先生は、労働時間の通達の解釈が間違っていて、菅野先生に従って非通算説を取

ったほうがよいのではないかと述べられておりましたが、私もそちら寄りの考え方ではあります。ただ、非通算説だと通算しないということになるので、例えば企業が資本関係が表側からは見えないような別企業をつくって、そこでダブルワークをさせてしまうという場合がもしあったとすると、非通算説だと事実上1つの企業で働かせ放題になってしまうという濫用的な可能性はないわけではなさそうなので、この辺りに関してどのようなお考えをお持ちかというところを1点お伺いしたいと思います。

安中先生に関しましては、先ほど副業が非雇用、つまり業務委託で行われているというケースが多いということをお伺いさせていただいたところなのですが、では、業務委託で行われることによる弊害、つまり、業務委託で行われているというところで歯止めが利かなくなって働き過ぎているとか、企業秘密が漏れてしまうなど業務委託であることによる問題点がもしありましたら、お聞かせいただければと思います。よろしく申し上げます。

○大槻座長 ありがとうございます。

まず、小鍛冶先生からお願いします。

○第一芙蓉法律事務所（小鍛冶弁護士） 小鍛冶でございます。御質問ありがとうございます。

前提ですけれども、労基法38条1項に関する「通算説」「非通算説」の解釈については、どちらが正しくてどちらが間違えている、という話ではなくて、複数の解釈の余地があり得る、ということなのだと思います。その中でも「通算説」というのは、労働基準法が全体的に「事業」や「事業場」を適用単位としている法律である以上、事業主が異なっても通算すると読むのが正しいのだ、という発想なのであろうと思います。従いまして、「通算説」が「間違い」ということではないと思うのですが、複数ありえる解釈の中で、副業・兼業を促進したいのであれば「非通算説」を取ったほうが良いのであろう、というのが私の立場です。

御質問の件に関しては、「非通算説」を取るといっても、もちろん同一の事業主の複数の事業場で働く場合は通算することになりますし、典型的に言うと出向ですけれども、使用者から命じられるような形で複数事業主・複数事業場で働く場合も通算する、という解釈になるのだと思うのですね。「事業主を異にする場合」もある場合は通算、ある場合は非通算という形で、もしかしたら現行法のまま解釈だけでできるのかもしれないし、そうではなく、新たな立法が必要になるのかもしれませんが、いずれにしてもそういったルールをつくったうえで、脱法的なケースについては、このように設定されたルールに照らして具体的妥当性を図っていくことでクリアできるのではないかと、思っております。

私からは以上です。

○大槻座長 続きまして、安中先生、お願いします。

○ドリームサポートグループ（安中特定社会保険労務士） 安中です。

フリーランスや業務委託で副業することに関する弊害はどんなものがあるかということをお問い合わせいただいたと思うのですけれども、従来もこういう働き方をしている方は

たくさんいらっしゃったし、基本的にはそれに関しては何らかの規制が行くということではないかなと思いますけれども、先ほど申し上げた民間のプラットフォームを提供している事業者さんの話を聞きますと、当社ではフリーランスとして業務委託を受けているという中には、やはり働き過ぎによる疾患発症というものが問題として顕在化してきているよという話を聞きます。

もう一つは、社会保障のアンバランスにあると思います。雇用による副業の場合は通算されるけれども、フリーランスの場合には、一方ではどこかでは雇われていて、よそでは雇われていないという状況であるときに、社会保障に対する負担がいびつである、格差がある。給付もいびつである、格差があるということに課題があるのではないかなと思っております。

○大槻座長 鈴木専門委員、よろしいですか。

○鈴木専門委員 大丈夫です。両先生、ありがとうございました。

○大槻座長 小鍛冶先生、1点目については、そういう意味では雇用主からの命によるかどうかで分けることができるのではないかということですか。

○第一芙蓉法律事務所（小鍛冶弁護士） 働き方改革実行計画以来、何人かの研究者の方が法律雑誌などに兼業・副業について論考を書かれている中で、解決としては、兼業・副業を促進したい、ということであれば「非通算説」が良いのではないかということをおっしゃっている方が複数いらっしゃる、という記憶ですが、そのような研究者の方の論考においても、例えば複数使用者が実質的に同一の使用者といえるような場合や、出向労働者が出向期間中に元でも労働を命じられた場合については労働時間を通算すべきである、という見解が示されていたと思います。

○大槻座長 ありがとうございました。

続きまして、菅原委員、お願いします。

○菅原委員 厚労省の皆さん、先生方、ありがとうございます。

経済社会環境が大きく変わり、企業と個人の関係が大きく変わりつつあり、企業が一方的に強いという労使関係が変化しつつあると思います。

特に専門性の強い高度な人材においては、企業がむしろ個人に選ばれるという状況です。多様な働き方への対応として様々な政策対応をしてきていただいたと認識していますが、労働基準法は労働者を保護するという目的が強いため、自らの裁量で働く自律した個人、働く人の制度設計が基準法の中で中途半端に位置づけられがちであれば、別の法律の枠組みにした方がよいのかとも考えます。

副業・兼業は2016～17年頃の検討でも企業グループ内、いわゆる使用者の意思、使用者の指示で行う場合のみを通算したらどうかという議論があったと記憶しております。

副業・兼業をするときに、個人の意思で行う副業・兼業については通算制度は必要ないと思います。ただ、労働時間の把握というのはある程度必要だということはあると思いますが、それが割賃に結びつく形ではなく、健康管理の把握として必要だと思います。

それでも労働時間の把握として、使用者に安全配慮義務がありますが、自律した個人という点から考えると、例えば安衛法の中でも、自己安全義務や自己健康義務という自己管理の概念が入っていたと思うので、こうした自己管理の概念を裁量労働制や個人の意思でやる副業・兼業において適用した発想で対処してはどうかと思います。多様な労働者を一律の法律で対応するのは限界が来ていますので、副業・兼業に関しても、誰の意思で行っているかに着目してはと思います。

繰り返しになりますが、企業グループ内など使用者の意思が入っているのであれば、通算もやむを得ないという判断はひとつあり得るかもしれません。以上、コメントです。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省さん、何かコメントがあれば、お願いいたします。

○厚生労働省（青山審議官） どうもありがとうございます。

今、主に副業・兼業の特に労働時間の通算を中心に御指摘いただいたかと思います。通算するという解釈を維持しているわけですけれども、それそのものにつきまして改めて御説明しますと、副業・兼業を実施する場合であっても、労働者が長時間労働になって健康が阻害されることは本末転倒だという考えでございます。通算することで長時間労働の防止に資するものという考えでございます。

他方で、確かに現行のガイドラインに至るまでは、法解釈の点も含めて様々な御意見がありまして、通算しない考えもあるのではないかというご意見もあり、通算する案、しない案の両論で検討がされまして、労働政策審議会で議論をした結果、事務的に煩雑な部分はあるけれども、なるべく事務負担を軽減しながら、健康確保という観点から通算を維持しようという経過になっているのが現実でございます。

我々もいたずらに事務を煩雑にするということではなく、健康確保という観点と、他方でなるべく事務負担を合理化するというところの折り合いで管理モデルといったそれぞれが決めた枠内で労働すれば他の会社での労働時間を気にしなくていいというモデルも見いだしたところでございますので、まずはそういうものを運用しながら、労使にも話を聞きながら注視していきたいと思っております。

あと、菅原委員から副業・兼業が労基法の中で収まるのはもう難しいのではないのかとの話がありました。確かに労働基準法は労働者を保護することを旨とする法律でございますけれども、他方で労働基準法の中でも、裁量労働制をはじめ自律的な働き方が可能な制度を広げてきております。

副業・兼業につきましても、特に通算する場合というのは労働時間が普通の1日8時間・週40時間の場合はそのとおり通算することなので、副業をした途端に本来の規制が外れるというのもどうなのかなと思うところはありまして、別途裁量労働制や高度プロフェッショナル制度など、柔軟な制度をいろいろ用意した中で労働者・使用者に選択していただける制度になるようにこちらも努めてきているつもりでございます。

あと、その関連で労働者の意思をもっとということではありますが、もちろん自律的な働

き方が可能な法制度の中で、労働者の意向も一定程度反映しながら、よく労使で話し合っ
て制度を運用することが可能になるような仕組みになっていると思いますけれども、労働
契約は使用者が労働者に指揮命令をして仕事をさせるというのが基本でございますので、
やはり使用者に責任があるわけございまして、健康確保に一番直結する労働時間につき
ましては責任を持ってもらいながら、労働者の意向も聞きながら運用していただくとい
うのが基本的考え方とっております。

○大槻座長 ありがとうございます。菅原さんお願いします。

○菅原委員 御丁寧にコメントいただきまして、どうもありがとうございます。

裁量労働制にしても高度プロフェッショナル制度にしても、実態として使い勝手がよく
ない、制度が使われてない状況です。様々な事務手続の煩雑性を払拭して簡素化するなど
の工夫はしていただいていると思います。

個人的見解ですが、実態をみれば労働基準法の中では求められている裁量的な働き方や
高度プロフェッショナルの働き方の制度化に限界があり、例えば労働契約法、民法に近い
発想で制度化する等の工夫が必要では。ただ、そうすると、今度は雇用者ではなく業務請
負などで整理されるのだと思いますが、雇用者でありながら、個別契約概念を持つ。ジョ
ブ型雇用はまさにそういうものに適しているもので何か工夫できないか。また、自律し
た個人は、健康管理に関しては基本自己管理ということを前提に、使用者がきちんと自己
管理をサポート、例えばいつでも産業医や心療内科にかかれる等のツールを用意し自ら自
由な働き方を望む高度な人材に対する制度設計をした方がよいのではないかと思います。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の点に関連して、厚労省さん、よろしいでしょうか。頂いている資料の11ページ目
のところ、まさに我々も問題意識を持っている今後の課題ということを検討会の御報告
としていただいておりますけれども、その中の2番目のシンプルで分かりやすい制度とい
うところについて、どう考えられますでしょうかということです。

今の菅原委員のコメントにも関連しますけれども、いろいろこういうこともできるよう
に、ああいうこともできるようにということで次々と制度を改正してきていただき、手続
が面倒だという声があればそれを吸い上げていただいているのですけれども、先ほど社労
士の安中先生からもありましたが、結果としては手続的にも相当難しく、それを嫌い、何
かミスがあったら叱られてしまうというのを懸念する企業にそれぞれの制度がせっかく用
意しても使われない。それであれば、2番目にいただいている点はすごく重要な視点です
ね。これについて、今のところどのようなお考えをお持ちでしょうか。

○厚生労働省（青山審議官） どうもありがとうございます。

まさに11ページの部分は、検討会の中でも中長期的な視点も含めて今後の課題をまと
めていただいたものでございまして、御言及いただきましたシンプルで分かりやすいとい

うのは我々もそのとおりにかと思っております。

労働時間制度だけ見ましても、様々な制度をつくって改正してきていますので、分かりにくくなっている。我々としても、それぞれのニーズに即して、シンプルに使われやすいようにということは目指さなければいけないと思っておりますので、今後の検討の中では重要な視点だと思っております。

実はその前提として、上のところに労働時間法制についての基本認識という項目が3行ありますけれども、2行目に「各制度の対象となると考えられる労働者像を明確にする」とあります。おっしゃったような自己管理ができる、自律的に仕事ができる労働者というのはいらっしゃると思うので、そのための制度のシンプル化というのはあると思いますが、他方で、かなり拘束性が強い従来型の労働者もいらっしゃる。

だから、明確にどういう労働者像がいるかということを整理することが必要なかと思っております。そこも含めて今後の労働時間法制の在り方の課題かと思っておりますので、逆に言うと自律的な労働者だけではないということは我々労働行政としては認識しなければならず、総合的に考えていきたいと思っております。

○大槻座長 分かりました。後ほどまたほかの方からも管理の仕方については出ると思っておりますので、質疑に戻りたいと思っております。

それでは、瀧専門委員、お願いします。

○瀧専門委員 コメントが1つと、厚労省さん向けに2つ質問がございます。

まずコメントなのですが、通算のところ、本日は小鍛冶先生、安中先生にいただいて、本当にうなずくばかりのことばかりで、マネーフォワードは給与計算や勤怠管理も提供している会社なのですが、1つはこれの使い手である労務の方々が、今、物すごく人材難になっています。バックオフィスワークの担い手そのものがすごく減っている中で、彼らの仕事はすごく増えているのですね。

お客様だけではなくて弊社の担当者にもインタビューしてみたのですが、単純な8時間の会社同士の合算はまだ何とかできるのですが、例えば向こうもフレックスでこちらもフレックスでこれを合算したときに、就業規則を取り寄せなくてはいけないみたいな話が発生したり、当社がフレックスで他社側では裁量労働になっているみたいなケースになってくると大変です。こういう会社で副業の担当者なんて置いて1人みたいな感じの中、マネーフォワードだと今、1,600人ぐらい社員がいる中で100人以上が副業しているのですね。その中でこれはちょっと酷だなと本当に思っておりますので、実際の担い手となっている人たちのことを考えていただいて、通算の話はぜひ御検討いただければという意見です。

私もこの分野はさほど詳しくはないのですが、一番大きな質問は、8時間・40時間という社会の中では1つのルールと思われているのですが、8時間というのはどうやって決まったのでしたっけというのが非常に大きな質問としてあります。8時間の外が休養だと思っている人はもはやあまり多くないと思っておりますし、私も育休から解放され

た後、仕事が何て楽なのだろうと思ったことを思い出すと、8時間とはもはや何なのだろうという話があるのだと思います。

あと、例えばSlackが稼動しているかで監視されている8時間もあれば、全くオフラインでリモートワークしている8時間もあると思いますし、時間で人々の健康を管理するという概念はいずれどこかで何かおかしいという話にはなるのだと思っているときに、当然ずっと何らかの形で御検討を重ねられてきていると思うのですけれども、この8時間という考え方以外に企業に新しい義務が生まれる話だと思っていまして、何をフックとして私たちはこれ以外の管理方法を考えていくべきかというのが、将来の規制改革における大事なテーマだと思っているのですね。

とても大きいテーマなので今答えをといるところではないと思うのですけれども、そこは大事だなと思っています。

といいますのも、私も部下を見回してみたら、1人、会社経営者をちょっとだけやりながらフルタイムでマネージャーで仕事している部下がいて、彼は当然経営者で、経営者は経営者として非常にハードワークな仕事でもあるのですね。彼を守ってあげたいと思ったときに、そのフレームワークがあまりないなとも思っているところがありまして、雇用者としては例えば月に1回パルスサーベイを打つとか、メンタルヘルス向けのオンラインツールなどを走らせて、本当に大丈夫かなというのをちゃんと統計を取ったりするのですけれども、先進的ながらこれでも十分でもないなという感覚も持っているので、会社がいずれ新しい義務を何か負うべきなのではないかという観点もあると思っていまして。その代わり8時間という線引きが何らかの形で緩和されるというバランスになるのかなと思っていますので、この問いに何か御意見があればというのが1つ。

あとは、働き方が非常に多様ですと、正直会社が追い切れない部分が多いと思っておりますので、個人が自ら申告する基盤であったり、個人がデータを集めて管理を逆に要請するみたいなパターンがあるのだと思っている中で、マイナンバーが重要な基盤にはなっております。

現状のマイナンバー制度は恐らく用途が限られているので、何が緩和されるとそういうところが逆に便利になるのか、デジタル基盤の側から来ていますので、そういう御意見もあればお聞きしたく思っております。

以上2点の質問でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） 労働基準法第32条の8時間・40時間という法定労働時間は、もともとILOの基準などもあり、確かに工場労働者を想定した昔の法規制からある基準ではありますので、今としてはどうかという御議論はあるかと思っておりますけれども、やはり人間として働く時間、その他の時間のバランスから、昔からそういう国際基準の下にあるものです。

他方で、我が国の労働基準法の労働時間制度は、8時間を超える労働時間が時間外労働として36協定により認められているわけでございます。ただ、それは青天井ということではなく、近年の働き方改革推進法で1か月100時間未満、複数月平均でも80時間以内という基準はまさに過労死基準を基に、つまり人間の健康確保上ぎりぎりの基準というものを設けております。

そうして、我々としては最低限の健康確保は図ってほしいということで、少なくとも100時間・80時間も含めて労働時間制度として適正にならしめるよう日々指導しているということでございます。

他方で、それも認識しながら、一日1日8時間・週40時間という枠組みにそぐわない労働者が増えてきているのもそのとおりでございますので、おっしゃっていただきましたとおり、労働時間をみなす裁量労働制等々の制度を用意してきているところでございますので、現在の働き方のニーズに即しながら、最低限健康確保を守りながら、労働時間制度が存在しており、またそのように存在するべきだと思っております。

3番目のマイナンバーは、担当ではないというのもあるのですけれども、お答えするほどの知見を持っていませんが、マイナンバーは政府全体で進めていますので、各種手続での活用性というのはもちろん課題になってくることは十分認識されますので、受け止めたいと思います。

以上です。

○大槻座長 どうぞ。

○瀧専門委員 1つだけお聞きしたいのは、オフラインになる権利とか、フランスなどでよく話題になることですが、これが非常に重いというか、どう運用するか各社ですごく困るものでもあるのですね。朝の9時に予約送信をすればオーケーなのかとか、いろいろな会社とリモートワークする場合も全部同じSlack上で管理するみたいなこともしていたりする中で、さっき社員の健康みたいな表現をしましたけれども、その中でも結構メンタルを崩しやすいずっとオンラインに結局いるじゃないかみたいな人たちをどうやって守るかみたいなところがございます。

なので、これはもともと長く御検討もあるところですし、今の時点で言えることも少ないかもしれませんが、ここをちゃんと見ながらの制度進展をぜひ期待しているところでございますので、よろしくお願い申し上げます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

安中先生が先ほどマイナンバーに触れられましたでしょうか。もし何かコメントがあれば、瀧専門委員の後半の部分です。

○ドリームサポートグループ（安中特定社会保険労務士） マイナンバーの構造の中には、毎月の支払い給与の情報を各企業がアップロードしていき、その情報に基づいて社会保険の適用や保険料の徴収、保険給付の決定にも活用していこうという構想はあると思うので

すね。

なので、これが進んでいくことによって、給与として支払われるものではなく、報酬といったものも含めて、これは税務面の話になってくるのかもしれませんが、総合的に所得が捕捉されるようになっていけば、それこそ厚労省の有識者の報告書に「働き方の未来2035」という資料があったかと思えますけれども、1時間でも働いているならば、その働き方によらず、働き手とその労務の提供を受ける側の双方が時間に応じて、時間だけではなくということもあるかもしれませんが、働いたなりの社会保障の負担をしていくということがインフラ的にも可能であるし、そのようにシームレスになっていくべきではないだろうかというコメントも厚労省の中でも拝読したことがありますので、そちらの方向に向かっていっているのだろうなという期待はしております。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、水町委員、お願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

副業・兼業についてそれぞれ1つずつ質問をさせていただければと思います。

まず、小鍛冶先生のところで、労働時間の非通算説という考え方を示しにされました。日本の学説の中でも、労基法上の労働時間は非通算という説が以前から言われていて、最近また新たな議論が出ていますが、例えばヨーロッパでどうしているかというところ、ヨーロッパでは通算する・通算しないという2つの種類のものがあって、一方で健康確保のために設定されている労働時間、上限時間とか勤務間インターバルについては、健康確保は絶対なので、企業を超えた場合もちゃんと通算して、罰則付で守らせるというのが前提になっています。

他方で割増賃金については、それぞれの企業でほかの企業が関知しないところで指揮命令して働かされているだけなので、ほかの企業で残業したからといって自分の会社の割増賃金が増えたり減ったり発生したりするという発想にはなっていないで、割増賃金では通算しないという考え方がEUの主要な国では採られているところです。

小鍛冶先生の話の中の非通算説というのは両方を含めた話として出てきたように思いますが、例えば労基法でも37条の割増賃金については通算しないけれども、36条の上限規制のところでは通算するという方法もある。これに対して、どちらも通算を外すけれども、小鍛冶先生の御提案の中に健康確保の問題については労働安全衛生法で対応することができるのではないかというお話があり、場合によっては、健康確保のための上限規制や勤務間インターバルについては、労働安全衛生法の中で健康を重視する方法を考える。労働安全衛生法だと、場合によっては労働者以外の業務委託や一人親方という人たちも視野に入れて対応することが可能かもしれないので、そういう方法は法的に考えられないのか、小鍛冶先生のイメージやアイデアを教えていただければと思います。

もう1つ、安中先生、健康確保にも関わるのですが、マイナンバーの活用の仕方というときに、毎月の支払給与をアップロードするという案があるとおっしゃいましたが、これ

は税務との関係でお金のことなんですね。仮に人事労務管理についても一緒に載って管理をするというときに、もしかしたら大切になるのが労働時間です。

例えば雇用保険や社会保険の被保険者資格のなかに労働時間の基準が残っていて、企業をまたいだときに労働時間管理が大切になるという場合に、給与を載せるのだったら労働時間も併せて載せることが考えられないか。そうしたら、マイナンバーで一瞬にして通算できて、通算による管理ができるようになる。

ここでお聞きしたのは、現場では労災保険、雇用保険、社会保険といろいろな書類を作りますね。その中にいろいろなことを書きますが、マイナンバーに給与と労働時間を書くというのはそれと比べてどれくらい大変なのか。もしかしたらシンプルにマイナンバーに給与や労働時間といった基本データを書き込むことによって、また、先ほどの健康確保の話で出てきた実労働時間のようなデータも就業形態によらずに載せていけば、労働安全衛生の観点からも通算して健康確保はきちんと図りましようということが出来るかもしれない。今、税務などを中心に進んでいるマイナンバーの活用を、社会保険の加入や、労働者の健康という観点から記載事項を増やしていったら、もう少しいろいろなことが全体としてうまく回り始めるかもしれないし、そのコストは今現場で労働保険、社会保険でやっている手続に比べればよほど簡便なものになるのではないかと、それともそう簡単にできることではないのかということ、現場の視点から教えていただければと思います。

そして、厚生労働省さんには、今、副業・兼業についていろいろな調査をされているということですが、おそらく今日お二人の話にもあったように、労働時間の通算ルールについてはいろいろな不満があって、実際コンプライアンス面でうまく進めているという話はほとんど聞こえてきません。むしろやりはじめると怖いからなかなか手出しができないという話をたくさん聞いています。そういう声が上がってきたときに、働き方改革のときにも通算の仕方をどうするかという点でもいろいろな議論をした上で今ガイドラインができましたが、そのガイドラインを踏まえてやはりこういう不満やこういう不具合が生じているのだったら、もちろん健康確保は絶対なので、健康確保をどういうふうに政策として担保するかという点も同時に検討しながら、できるだけ早い時期に対策を講じていただきたい。政府として、副業・兼業を推進していくためのインフラ整備をどのようなスケジュールでやっていくことができるのかという点について、お答えいただければと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

まず、小鍛冶先生からお願いします。

○第一芙蓉法律事務所（小鍛冶弁護士） 御質問ありがとうございます。

私のレジュメの最後のところで、今までの労基法38条1項の通算説が担っていた機能として、本業と兼業・副業が相まって長時間労働になってしまうことによって健康障害を起こすことを防止するという健康確保の機能については、非通算説を取ったとしても、安衛法の改正である程度の代替措置を講ずることが可能なのではないかと、ということを書かせていただいたのですが、イメージとして持っているのは、労働安全衛生法66条の8で

す。同条項は、長時間労働に対する医師の面接指導制度について規定しています。

同条項については、前提となる概念も労基法上の労働時間ではなくて、「労働時間の状況」という幅広な概念ですが、この「労働時間の状況」を各企業としては把握をして、それをベースに時間外・休日労働が月80時間を超えており、当該労働者から申出があった場合には医師の面接指導を受けさせなければならない、という形で健康確保を図る、というのが安衛法66条の8なのですが、同条項に関する現行法の解釈としては、「労働時間の状況」についても通算しない、ということになっているわけですね。しかしながら、例えばこの条項を改めて、兼業・副業の労働時間も自己申告ベースで把握して、合計80時間を超えた場合には医師の面接指導を受けさせなければならないというやり方もあると思います。たしか令和元年8月8日に出ている「兼業・副業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」報告の中でも、幾つかの選択肢の一つとしてこれに近い考え方が示されていたと思うのですね。

だから、私のイメージとしてはそういう形で、安衛法上は「労働時間の状況」という言葉を使っていますが、いわゆる健康管理時間については通算をして、安衛法上の例えば面接指導規制というものを適用していくという法規制はできるのではないかと。

それはそれで負担なのですけれども、労働政策審議会のプロセスの中で労使で折り合いをつけていかななくてはならない、ということもあると思いますし、やはり健康管理が大事だということからすると、そこをきちんと手当てするとしたら、こういうやり方も、労基法上は非通算説を取るうえでの選択肢としてあるのではないかと思います。

あと、さらに水町先生がおっしゃっていたのは、結局労働基準法36条6項の2号、3号の関係で、1か月100時間・2～6か月80時間、という規制との関係に限っては通算する、という話なのかな、と思っているのですけれども、それも僕はあり得るかなと思います。

立法技術的なところはいろいろ難しい問題もあるのかもしれませんが、働き方改革の中でもいわゆる過労死基準というのは絶対に守っていただかなくてはならない最低基準だという位置づけがされたことからすると、安衛法66条の8の3の「労働時間の状況」の把握については、たしか把握しなくても刑罰のない条文だったと思うのですけれども、そうではなくて、罰則のある労基法36条6項の2号、3号の適用の関係においても通算する、というのも、すごく技術的な話になりますので現行法の解釈では難しくて立法的な手当が必要なかもしれないですが、方向性としてはあるのかなと思います。

私からは以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、安中先生、お願いします。

○ドリームサポートグループ（安中特定社会保険労務士） ありがとうございます。

マイナンバー、マイナポータルに労働時間の記載等もしていくことは実現可能なのであろうかといった御質問をいただきました。考えたことはなかったですけれども、で

きると思います。

実際、雇用保険、労災保険、労働保険の保険料の申告の際に、これを労働基準監督署等に時間というベースでは申告はしておりませんで、企業が総賃金額として登録しているだけです。

また、社会保険分野では、実際に支払っている賃金額を登録するということではなく、実賃金額に基づいて算定された報酬月額というものを申告することによって保険料徴収と給付額の算定のための仮の報酬額であるところの標準報酬というものが決定されるという営みになっていて、労働保険分野と社会保険分野は保険料徴収のために取り扱う基礎となる収入の額の決定の仕方が違うのですね。

これも、昔々、記録を電算化される前に紙ベースで取っていかなければならないといった管理の煩雑さということの要請からそういった仕組みが考えられたものであると思いますが、もう社会保険の分野では標準報酬月額というものは、下限と上限は設定しなければいけないとしても、実際の賃金額で毎月決定していくということでもいけるだろうと私は考えておりますので、毎月の収入をそのまま搭載していくということで、税務上も、あるいは住民税や児童手当等の各種社会的給付方面でも情報を適正に把握することができると思います。

また、労働時間というものも、雇用による場合は事業者が毎月の賃金台帳に記載が求められている労基法108条の分野での記載ということで、労働時間、時間外労働時間、休日労働時間、深夜労働時間といったものを記載していくということをなさればよいと思いますし、これをフリーランスの方も含めてマイナポータルに搭載することができるのであれば、フリーランスの方も自己保健義務というか、自分の健康を維持・向上させるためにここに記録を残していきましょうねということを促していけば、国民全体の健康度を上げていくことができるのではないかなと、今、御質問をいただいたことで思い至った次第です。

ちなみに現場では、経営層にある方のメンタルヘルス疾患の発症率も増えているなというのを肌感覚で感じますので、雇用によらない方たちについてもそういった健康管理というものを時間側面で見えていく必要があるのだろうなと感じております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） 水町先生からお話のありました実態を聞いて、煩雑だという御意見を受け止めました。今、ヒアリングを実施しておりますが、確かに制度が複雑であるとおっしゃって、シンプルにしてほしいという企業はありますが、他方で、まさに先ほどから御議論の中にあります管理モデルという簡便なモデルを実際に採用している企業もヒアリングにて聞いております。本業と副業ののそれぞれで労働時間の上限を設けて副業を労働者にやってもらっている企業はありますので、事務についてハードルを感じていらっしゃる部分と、割と工夫されている部分の両方あるのではないかと思います。

ます。

まだまとめの段階に至っていませんので、よくヒアリング結果を分析・整理したいと思いますけれども、まずはそういう工夫されているところの取組も非常に参考になると思うので、そういうものはよい好事例としてほかの企業にも横展開できればと思っているところです。それも見ながら、課題がどれだけあるのか、ないのか改めて分析をしてまいりたいと思います。

治先生 あわせて、労基法第36条6項2号、3号とおっしゃいましたが、まさに100時間・80時間という上限の部分もございます。この規制というのは労働者1人についての絶対的な時間外労働の上限ですので、複数の仕事をされている方も守ってもらわなくてはいけないと我々は思いますので、いずれにしても簡単に通算を外すということにはいろいろな検討課題もあるかと思っておりますので、しかもこの規制は働き方改革でつくったばかりの規制でございますので、仕事が幾つあろうと人間の体は1つで、命も1つですので、最低限健康・命を守るということを考えますと、そこは慎重に引き続き考えていかざるを得ないだろうと思いますが、いろいろな御意見は承っていきたいと思います。

安全衛生の担当の課長からもよろしいでしょうか。

○大槻座長 お願いします。

○厚生労働省（石川課長） 労働衛生課の石川です。よろしくお願いします。

先ほど、66条の8の面接指導についてコメントをいただきまして、ありがとうございます。現状、66条の8の面接指導と申しますのは1つのツールでございますので、その後にきちんと事業主なりが事後措置をするということに重きを置いております。

ですので、現在の副業・兼業の仕組みで申しますと、事業主は自分のところで問題があった場合にはその事後措置を取りますけれども、自分が管轄していない別の事業所のことについては事業主も産業医も対応ができませんので、通算をして面接指導を事業主に義務をかけるということは考えておりません。

ただ一方で、その前に菅原先生からもすごく貴重な御意見をいただきました。現在、この件とは別に個人事業主、フリーランスの方等の労災対策や健康管理をどうするかということが大きな課題になっておりまして、検討もしております。その中には、御自身で選んで個人事業主になられている方もいたりということもあり、どこまで事業主や国の管理をするのかということも言われておりまして、その中で、菅原先生と同じように、ある程度御自身での管理を促していくことも重要ではないか。それを国や社会、同業者組合、団体のようなものもありますので、そういうところで支援をしていくということも必要ではないかという御意見もいただいております。

労働安全衛生法では、現在は、労働者を守るためにどうしても必要なものを、事業主の義務として厳罰をかけて規定しております。ただ、これだけ働き方が多様化して、様々社会が変わっていく中で、労働安全衛生法も今50年たっておりますので、労働者御自身が積極的に労災対策や健康管理に関わっていくという考え方も非常に重要だと考えておりま

して、大変貴重な御意見をありがとうございました。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

水町先生、どうぞ。

○水町専門委員 通算のところで、私も労働基準法36条2号、3号の上限規制100時間・80時間というところの通算を外すのは政策的に好ましくないと思います。

ただ、通算ルールが複雑過ぎて、實際上雇用を選ばずに業務委託・フリーランスの形で副業・兼業をしている人が大量に存在していて、その人たちがセルフコントロールが利かずに過重労働をしているけれども、フリーランスだから通算されないという人たちが出てきているわけです。

その人たちについてはフリーランスところで誤分類の問題だとして、分類をちゃんとできるように実態に応じて判断しましょうといっても、裁判所に行って法的判断を求めるための時間とお金の余裕がない人たちが多いので、要は政策全体としてのバランスをきちんと考えて制度設計をしないと、そのひずみを実際にいろいろなところで生じているというところを改めて申し上げておきたいと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

今、厚労省さんのお話を伺っていて、確かに水町委員が言っていた非通算というのはあくまで健康に関するところ以外の割増賃金のところという趣旨だったので、健康確保の観点については恐らく両者ともに少なくとも何らかの形でおっしゃっていただいた、これまで取っていた概念的な健康管理、非雇用者だけではなくてフリーランスも含めて何らかの形での健康確保というのはもちろんファーストプライオリティーということなのだろうと思います。ありがとうございます。

時間の関係で、鈴木専門委員、落合専門委員、村上専門委員の御質問を全ていただいて、御回答の方々には恐縮ですが、メモっていただきながら、後でお答えいただければと思います。

では、まず鈴木専門委員からお願いします。

○鈴木専門委員 私からは厚労省の方に2点御質問があるのですが、その前に、先ほどあった1日8時間労働の根拠なのですけれども、ILO1号条約で1919年の段階で既に1日8時間労働というのが出来上がっているのです、1919年の工業労働用のものの名残がそのまま100年以上続いているというところで、科学的な根拠は特になかったと記憶しております。

というのは、当時、一日三分法という、労働8時間、休憩8時間、睡眠8時間というかたちで、何となく人々が納得しやすかったというところで8時間労働になったというだけだったと私は理解しております。間違っておりましたら、水町先生、御指摘ください。なので、8時間労働もちょっと見直す時期かなという気はいたします。

それだけ付言いたしまして、質問を2つ申し上げます。

管理モデルなのですけれども、これは本業と労働者との間の合意で副業の時間の枠を決めるということでしょうか。これがそもそも間違っておりましたら、御指摘ください。

また、結局その枠を超えて働かされてしまった場合には、絶対的上限の問題などのいろいろな問題が発生するので、結局枠を決めようが決めなかりょうが、本業の企業は副業先の企業の労働時間を把握しなければいけないような気がするのですが、この点につきご所見をお聞かせいただきたいというのが1点です。

もう1点が、先ほど安中先生等からも御指摘いただいたように、業務委託で副業が広がってしまっているのが、副業による業務委託にターゲットを絞った管理をしていかなければいけないのかなという感じがします。なので、副業としての業務委託についてガイドラインを設定するなり、注意喚起をするなり、何らかそこにターゲットを絞った対策というのは練っておられるのかというのが2点目の質問です。

以上です。

○大槻座長 続きまして、落合専門委員、お願いします。

○落合専門委員 ありがとうございます。

私も3つほどです。1つが安中先生の御発表の中にあつたような手続の全体的な体系が、副業・兼業にあまり即していない社会制度になっているのではないかとということです。

今日はどちらかというと主に労働基準法側の安全衛生法などの話ではあると思いますが、全体として働きやすくする中では、どういう形で社会のセーフティーネットが張られているかは、メンタルヘルスの確保や働き過ぎの抑止だけではなく、どのように社会保障を供給できるかという側面も極めて重要だと思っております。

そういう意味で、マイナンバーをどう活用できるかという話もあつたと思ひますし、一方で、こういった場合に、先ほどの労働時間の話と同様に発想の転換をすること自体も重要かと思ひます。要するに雇用者側にそういった社会保障へのアクセスを委ねるという働き方をしていましたが、フリーランスのような方もあるでしょうし、副業・兼業の方も、負担なくといひますか、社会保障などの様々な手続を実施できるような形に整備していくことも大事なのではないでしょうか。

そのときに当然ながら、今の時代ですのでデジタルも使つていき、その中にはマイナンバーも含まれていると思ひます。社会保障側のほうも、様々な手続対応が生じるような制度面も、個人起点でも対応できるような、もちろん企業に頼つてやっていただいてもいいとは思ひますが、そこは両方合理的な負担で選択し得る形にさせていただくと、より一層いろいろな方の保護に資する場合があるのではないかとと思ひます。これは本日の本題ではないかもしれませんが、御検討いただけないでしょうかというのが1つ目です。

2つ目が、今ほど議論がありました。労働時間の関係でどうしても委託の形式を選んてしまうという部分についてです。本来的には委託で仕事をされたい方が委託で仕事をされるのであれば、それはそれで良いのだらうとは思ひます。しかし、雇用ではいろいろな

関係で面倒くさい問題があるので、委託にしているという方との関係では、委託として管理するよりかは、そういう方も雇用をうまく選択できるようにしていくのがいいように思います。どちらかという、そのほうが本人保護には資するはずですので、そのようになるよう、制度を考えていただいたほうが宜しいかと思えます。

フリーランスの保護が著しく軽くなるような不均衡な状態であると、利害関係者や雇用主との関係で、どうしてもそちらに流れてしまう構造はあると思えます。もちろん雇用と委託等の場合は差異はあるとは思いますが、ある程度の相互のバランスを適切に取ったような枠組みにしていけることが大事だと思います。労働時間も、結局雇用主側に管理をさせようとする現実的に無理になり、シンプルな制度ではどうしても整理できないため、大きな負荷がかかってしまう制度になってしまっている、というのが今日の議論だと思います。このような保護と現実的な整理を含め、在り方を総合的に見直していただくことが大事ではないかと思っています。

最後の第3点も、全体としてシンプルな共通理念を様々な働き方になるべく共通するようにつくっていただけないでしょうか。その中で企業側の特定の1社に全ての保障を委ねる形ではなくて、個人の起点で情報が集約されるようにであったり、それを合理的に行政や医師の先生なども活用してという話も安全衛生法の関係であったと思えます。そういう役割の存在を組み合わせる配置することによって、本当に科学的に問題がある働き過ぎの時間を超えるというのは阻止するべきだと思いますので、そういう部分は阻止できる方策を行いつつも、全体として合理的でシンプルな設計になることが非常に大事だと思います。

この労働規制というのは私がよく関わっている金融規制などとは違っていると思えます。金融機関が細かい対応を求められることはしようがないと思えますが、労働関係の規制は世の中の大半の人に関係するものですので、シンプルであるということの意味は、ほかの法制度以上に特に重要なことと思っております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

村上専門委員、お願いいたします。

○村上専門委員 ありがとうございます。私からは、労働安全性の確保に関する意見を2つ。

1つ目は、これまでのように1つの企業に1人が雇われているという前提で作られている今の法規制を修正して、兼業・副業の問題に対応するのはかなり無理があるのではないのでしょうか。先ほど厚労省の方も言われていましたが、まだ検討中のフリーランスの労働安全性確保を政策としてきちんと充実させて、兼業・副業対策はフリーランスの安全性確保のほうからアプローチしたほうが、柔軟かつ現実的な対策ができるのではないかと思います。

フリーランスを支援する民間サービスとして、例えば先ほど御紹介いただいたサービスやマネーフォワードなど、今後もいろいろ出てくると思えますので、それらの民間サービ

スの活用と組み合わせて、フリーランスを支援するのがいいと思います。これが1点目です。

2つ目は、兼業・副業といっても業種、業態、働き方によって様々なので、具体例を積み上げていく必要があります。先ほど瀧さんが紹介されていたマネーフォワードで働いていて兼業で社長をやっている人のように、具体的な事例を取り上げて、それぞれの場合において、兼業している人の安全確保はどうすればいいかということ、モデルケースの形で積み上げていき、そこから制度設計をするのも1つの手ではないかなと思います。

私からは以上です。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚労省さんがほとんどになると思いますので、厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（松原課長） 労働条件政策課長でございます。

幾つか御指摘をいただいておりますけれども、まず鈴木専門委員から御発言いただきました管理モデルでございますが、副業・兼業を行う労働者に管理モデルにより副業・兼業を行うことを求めまして、労働者と労働者を通じて副業・兼業先がそれに応じることによって導入されるということなので、副業・兼業を実際にその社員が属しているところと労働者、副業・兼業先がそれぞれ三者によって調整を行うというのが管理モデルの基本的な考え方になっております。これが1点目でございます。

○厚生労働省（青山審議官） 鈴木専門委員の2点目、業務委託の場合の対応なのですが、確かに現状、兼業先が雇用かそうではないかということにつきましては、民間の研究者が行った調査では、パート・アルバイトでの雇用が3割弱、フリーランス・個人事業者が3割弱で同じぐらいになっております。

もちろんそういう場合も多々あるとは思いますが、特に業務委託の場合、例えば副業・兼業ガイドラインの中で兼業先がどのような形態であっても長時間労働を招かないルールにしながら、希望に応じて副業・兼業を行う環境を整備することが重要だとうたっております。もちろんそういう場合も労働者の立場に立った環境整備というものは重要だと思っております。

業務委託につきましては、労働者が望む場合はあると思いますし、今、申したようなことを周知していきたいと思っておりますけれども、確かに雇用でやるべきところが業務委託になってしまうという場合には、特に、実は実態は雇用だった場合には、労働者かどうかは我々の行政では実態を見て、使用従属性などがあれば雇用として指導しますので、そこはきちんと引き続き指導の中で見ていきたいと思っております。

今の御指摘は落合先生の御指摘にもつながる話で、雇用をあえて避けて委託ということではなく、委託のほうの整備も、今はフリーランス法案の準備もされながら、かつ、雇用である場合には雇用だということをちゃんと位置づけさせて守ってもらうということも含めて、両方の面で対応していくものと思っております。

○厚生労働省（松原課長） 落合先生の2点目と3点目は、今、青山から申し上げたとお

りでございますけれども、全体としてシンプルで分かりやすいものにしていくという視点は私どももちろん持っております。

それと、個人という視点も、先ほど来お話しいただいております80時間・100時間という労働時間というのは個人の視点で入っておりますから、そういう意味ではおっしゃるとおりで、個人の視点というものも労基法の中で、先般の働き方改革関連法により入ったばかりですけれども、考えているということは言えると思っておりますので、先ほどから出ていますが、個人の健康をどう確保していくのかという観点が当然重要だと思っておりますので、その観点到った対応をしてみたいと考えております。

それから、村上先生と水町先生などからお話しいただきましたけれども、労基法と安衛法という中で最終的な整合性は当然取ってしかなるべきだと思っておりますので、私どももこれから様々な制度を検討していく段階におきましては、労基法から基本的に派生しているのが安衛法でございますので、ここに齟齬があってはならないと思っておりますので、当然そこはしっかりと連携を取り、対応をしてみたいと考えております。

最後に、瀧先生からお話がありました、いわゆるつながらない権利、水町先生のほうがお詳しいかもしれませんが、これにつきましては、フランスなどでは労使協議の交渉事項となっております、正直権利とまでは確立していないと思っておりますが、今回の検討会の中でもその議論はございまして、いわゆるつながらない権利というものを労働者保護の観点から将来に向かって考えていくべきというお話がありましたので、追加としてお話しさせていただきます。

○厚生労働省（青山審議官） 1つ御回答が漏れていまして、落合先生の初めの個人の側からのアプローチを社会保障も含めてという話につきましては、我々は社会保障の担当外ですので、受け止めて共有しますけれども、確かに働き方が多様化していますので、個人にもう少し注目した制度の在り方というのは労働政策、社会保障を併せて考えていかなければいけないというのは御指摘としてそのとおりだと思いますので、受け止めさせていただきます。

もう1点補足ですけれども、管理モデルの話先ほどから御意見いただきましたけれども、我々のヒアリングの中でも管理モデルはやっている企業があると申しましたが、もう1点のデータとして、小鍛冶先生の御紹介にもありました『労政時報』の同じデータを見ますと、管理モデルを導入している企業は1割ぐらいいるというデータを拝見しております。

以上です。

○大槻座長 お三方、よろしいですか。

鈴木専門委員。

○鈴木専門委員 さっき御質問にお答えいただけなかったところが1点だけあって、管理モデルを使っても、結局総労働時間を把握しなければいけないのではないかとこのところがメインの質問だったのですが、それについてはいかがでしょうか。

○大槻座長 厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） それぞれ労働者を介して2つの会社さんが上限を定めます。上限の中で労働させる限り、お互いの労働時間を参照し合う必要はないです。

○大槻座長 鈴木専門委員、よろしいでしょうか。

○鈴木専門委員 その上限が守られないことが労働関係ではよくあり、かつ、本業は副業の労務管理を把握できないので、その場合、違法状態と常に隣り合わせだなと思いながら聞いていました。

以上です。

○大槻座長 皆さん、お気づきのとおりもうそろそろ時間になるのですが、もう少し手が挙がっていますので、厚労省さん、有識者のお二方も恐縮ですが、もう少しだけお時間をいただければと思います。ありがとうございます。

では、宇佐川専門委員と落合専門委員、続けて御指摘、御質問をお願いします。落合さんは先ほどの御質問のつながりですか。

○落合専門委員 そうです。

○大槻座長 でしたら、先をお願いします。

○落合専門委員 ありがとうございます。前向きに御検討いただけるという趣旨の御回答を全体としていただいたのかと思っております。

1つだけ追加がありますが、もちろん1社で働いているときは企業側に責任を負わせるという考え方自体は否定するものではないと思います。しかし、企業側に全体的に管理を委ねていることに無理が来ている部分があるのではないのでしょうか。全体としては、むしろフリーランスの方なども含めて、もう少し保護施策を適切に厚くするところは厚くしつつ、一方で、無理を強いることになって、委託のほうに逃げていくことにつながる部分もあると思われますので、そういう点は少し個人側を起点とする視点を持って、個人をフックにして情報を集めていったり、合理的に管理ができるような設計をできるかを、ぜひお考えいただければと思いました。

ただ、多分そこは頭にはお持ちだと思いますので、特に追加での御回答は大丈夫です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、宇佐川専門委員、お願いします。

○宇佐川専門委員 御説明ありがとうございました。

私も企業依存ではなく、個人側が主役になり、自ら考える、決めることを推進したほうがよいと思っています。

背景として、兼業・副業をやっている人は必ずしも2社だけやっているとかではないです。本業を1本持ちながら5個とか10個、プロジェクト単位だと3か月で数か所とか複数、量をやっている人もいますので、もはや本業の企業がどう見ていくかという考えは破綻していると見えています。

これから先、2～3年後を見るだけでも、この方向性により急激に進む、かつ、グロー

バル化、産業構造の変化で、短時間でもメンタル不調が出やすい仕事や納期管理の仕方などの安全衛生上でもより問題になってこようかと思えます。

やはり健康が第一義ですので健康経営のやり方とそれを支えるための法律の立てつけというのですかね、先ほど来からありました安衛法と、双方間で労働契約法や業務委託の契約書、いわゆる民法のところでもちゃんと握るとか、労基法の中で押さえるべき点はここというふうに立てつけもセットで検討するのが良いのではないかと思いました。

雇用と言われているものにも、昔からの一人親方みたいな方や、スポット・日雇い型の働き方も増えていますので、1企業で全ての健康管理をするというのはあまり現実的ではないなと思っている次第です。

以上となります。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、挙手をしていただいている方々はこれで全部かと思えますので、ここで議論のほうは打ち切りたいと思えます。

今、お伺いしていても、特に後半部分についての多くの委員の方々の意見としては、1919年にできたという時間ベースの管理をするとき、「健康が第一」というところの趣旨は今も昔も変わらないのですが、その頃は管理をすることができる文明の利器で客観的に分かるものが時計しかなかった。その頃と今は相当違い、かつ、多くの方に御指摘いただいたように、雇用形態が1社ではなく2社、3社である。それがもちろん賃金のためだけではなくて、政府も言っているように、新たな形の能力を高める、スキルアップにもつながるとなると、やはりここをいかにして柔軟でかつ1社に雇用関係があるだけでない働き方をいかにして推進していくのかということをごひ工夫していただきたいと思えます。

それに際しては、もう1つのキーワードとしていただいたのは、労使双方にとってシンプルで分かりやすいものになるよう、そしてこれは厚労省さんの方が恐らく一番よく分かっていることなのだと思いますけれども、抜本的な見直しを中長期的な、将来的な形、私たちの子供・孫の世界が、健康もそうなのでありますけれども、経済成長も享受できるような形で未来志向で考えていただきたいということをお願いしたいと思えます。

それから、兼業・副業の活用促進につきましては、企業側が通算して管理していくところは相当企業にとって重い負担となっていて、工夫はいろいろしていただいているわけですが、それが結果としては複雑になり、浸透していない、使われていない部分も出てきてしまっているということであれば、やはり労働者の健康管理、特に今ディスカッションが始まっていると伺ったフリーランス等を含めて適切な配慮をすることは大前提なのですけれども、ただ、より簡易に使いやすくシンプルにということをご考えながらつくっていただきたいと思えます。

今後の検討や取組を進めていただくに当たって、今日のディスカッションを十分に踏まえていただくとともに、具体的かつ実効性のある制度改革の実現に向けて、ぜひとも前に

進めていっていただきたいと思います。またそれについてこういった場を設けさせていただくと思いますので、どうぞ引き続きよろしく願いいたします。

本日、御説明いただきました厚労省さん、そして有識者のお二方もお時間をいただきまして、ありがとうございました。

ここで議論を打ち切らせていただきたいと思います。ありがとうございました。