

第3回 働き方・人への投資ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：令和7年4月8日（水）09:00～10:58

2. 場所：オンライン会議

3. 出席者：

（委員） 間下 直晃（座長）、堀 天子（座長代理）、中室 牧子

（専門委員）宇佐川 邦子、工藤 勇一、鈴木 俊晴、水町 勇一郎、安中 繁、山田 久

（事務局） 稲熊次長、中道参事官

（説明者） 尾田 進 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、働き方改革担当）

青山 桂子 厚生労働省大臣官房審議官（職業安定、労働市場政策担当）

澁谷 秀行 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長

井上 英明 厚生労働省職業安定局総務課 首席職業指導官

鐺木 陽二郎 パーソルキャリア株式会社 執行役員

エージェントサービス事業部 事業部長 兼

タレントシェアリング事業部 事業部長

市野 喜久 パーソルホールディングス株式会社 グループ営業本部

官公庁・地方創生セクター 担当部長 兼 CEO Office

政策企画室 担当部長

吉原 貴子 パーソルキャリア株式会社 タレントシェアリング事業部

HiProビジネス&マーケティング統括部

ブランドマネジメント部 ゼネラルマネジャー

石橋 孝宜 株式会社タイミー 執行役員

田中 克俊 北里大学 大学院医療系研究科 産業精神保健学 教授

大津 章敬 社会保険労務士法人名南経営 代表社員

堀田 陽平 TMI総合法律事務所

4. 議題：

（開会）

1. 副業・兼業の更なる円滑化に向けた環境整備について

（閉会）

5. 議事録：

○中道参事官 定刻となりましたので、ただいまより、規制改革推進会議第3回「働き方・人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員、専門委員の皆様におかれましては、御多用の中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日はオンライン会議となりますので、あらかじめ送付いたしました資料を画面共有いたしますが、お手元にも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、会議中は御自身の映像を表示した状態で御参加いただきますようよろしくお願いいたします。

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。本日は富山委員、菅原専門委員が御欠席でございます。

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

○間下座長　ありがとうございます。皆さん、おはようございます。

それでは、本日の議題であります「副業・兼業の更なる円滑化に向けた環境整備」について、議論を始めたいと思います。

本件に関しては、まず本議題に係る所管省庁からヒアリングをいたしたいと思います。厚生労働省から、本日の御説明者として労働基準局労働条件政策、働き方改革担当審議官、尾田進様、職業安定局職業安定、労働市場政策担当審議官の青山桂子様、ほか2名の皆様にお越しいただいております。

それでは、12分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○厚生労働省（尾田審議官）　厚生労働省審議官の尾田でございます。労働基準法を担当しております。

資料1－1でございます。まず、1ページ目でございますが、規制改革の昨年夏に閣議決定された内容のうち、まず1つ目でございますが、副業・兼業の場合の割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理について、検討会においてその在り方を検討し、結論を得るという閣議決定になります。

次のページでございますが、この件につきましては、厚生労働省におきまして今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法等の規定に基づく検討を行うということを目的といたしまして、昨年1月から労働基準関係法制研究会を開催しておりました。委員であります水町委員にも御参画いただいたところでございます。この中で割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方につきましても検討した上で、本年1月に報告書をお取りまとめいただいたところでございます。

次のページでございます。この報告書での兼業・副業の記述でございますけれども、副業・兼業の場合の割増賃金の在り方について、1段落目、2段落目でございますが、労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払については通算を要

しないよう制度改正に取り組むこと、あわせて、割増賃金の支払に係る通算対応を必要としなくする分、副業・兼業を行う労働者の健康確保についてはこれまで以上に万全を尽くす必要があることなどが提言されております。

次のページでございます。次に、規制改革の内容の2つ目といたしまして、副業・兼業の円滑化に向けた施策立案に資するよう、企業が自社の労働者に副業を認める際及び副業人材を受け入れる際の実態について把握し、結果を公表するとされておりました。

次のページでございますが、これにつきましては、統計法に基づく一般統計調査といたしまして、昨年9月から10月にかけて労働時間制度等に関する実態調査を実施したところでございまして、先月末にその結果をホームページで公表したところでございます。

次のページをお願いいたします。まず、事業所調査の結果についてでございますが、副業・兼業の許可・受入れの状況でございます。上段の表は自社の労働者に対する副業・兼業の許可の状況でございます。自社の労働者の副業・兼業について、雇用型で認めているというのが24.7%、先方で非雇用として仕事をするのを認めているのは13.2%ということになっております。一方で、25.7%は副業・兼業を認めていないということになります。

下の段は自社への副業・兼業人材の受入れ状況でございます。これを見ますと、受け入れているということの中で雇用で受け入れているということが7.7%、非雇用で受け入れているというのが5.3%、他方で、他の事業所で非雇用で仕事をされている方を雇用で受け入れているのが4.4%、非雇用で受け入れているのが3.6%という結果になっております。

次のページでございます。こちらは割増賃金の支払状況でございます。上の段が自社の労働者に他社での副業を認めている場合、下が副業を自社で受け入れている場合でございます。それぞれ同じ設問を聞いております。まず、他社の労働時間と通算して割増賃金を払っているというのがそれぞれ12.7%、5.2%、管理モデルを利用して支払っているというのがそれぞれ0.2%、5.1%、他方で、自社の労働時間に関してのみ割増を払っているというのがそれぞれ28.3%、40.4%という結果になっております。

次のページが個人調査でございます。まず、副業・兼業の有無・副業先でございますけれども、本業の関連会社で副業・兼業を行っているというのが全体の0.7%、本業の関連会社以外で行っているというのが2.3%、そして副業・兼業をしていないという方が96.4%でございます。この0.7%の方に本業の関連会社で副業・兼業を行うこととした理由をお聞きしたところ、本業先から紹介・推薦されたからが35.8%、成長につながると思ったからが31.4%という結果でございました。

以上が調査の結果でございます。

今後、本年1月から公労使三者で構成されております労働政策審議会で労働基準関係法制について議論を開始いただいたところでございます。副業・兼業の場合の割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方につきましても、今後、議論を進めていただき、そ

の他の論点も含めて年内をめどに議論の取りまとめを目指したいと考えております。

まず労働基準局からは以上でございます。

○厚生労働省（青山審議官）　続きまして、厚生労働省職業安定局でございます。ハローワークの取組につきまして、資料１－２により御説明いたしますのでお開きください。

表紙をめくっていただいた１枚目でございますが、現状の取組でございます。ハローワークは御案内のとおり、企業の求人と仕事を求める人、つまり求職者等をマッチングする職業紹介を機能の柱としておりますが、主には現在仕事をしていない方や辞めて転職しようとする方に職業紹介をしておりますが、求人者がより人材を確保できるように支援する中で、求人者の意向を踏まえつつ、助言などを行いながら、副業・兼業が可能な求人という形での求人の確保・受理も行ってマッチングに取り組んでおります。

資料上の２つのポツは、副業・兼業の求人者・求職者をより見だしやすいようにするための、近年、業務上改善した内容でございます。

１つ目は、この資料の前提として、現在、ハローワークの求人はハローワークインターネットサービスというウェブ上で仕事を探している人が検索して見ることができるのですが、その際に求職者がフリーワード検索で見つけることができるように、副業・兼業が可能な求人の記載ぶりを統一しました。

２つ目のポツですが、職業紹介・職業相談に当たるハローワークの職員が副業・兼業を希望する求職者を把握できるようシステム関連の処理をいたしまして、求人企業とのマッチングに活用しております。

実際の取組事例でございます。真ん中の箱です。

１つ目の丸は、実際のマッチング事例です。教育機関の求人で、働く時間として全体の時間の中の一部の時間のみで働くことができる、いわゆるシフト制として副業・兼業可として出していただいている求人がありまして、そこに元の仕事を続けながらの兼業を希望する方で教員経験があって、その一部の時間帯なら働けると勤務時間の希望も合致する方がいらっしやいまして、そういう方を見い出して紹介することができました。

２つ目の丸は、個別のハローワークの取組事例です。福井のハローワーク武生では、副業・兼業での採用も取り入れた人材確保に向けまして、企業さんに対して求人の記載方法をアドバイスするリーフレットを作成して、ウェブで公開したり企業説明会で配布するなどしました。

最後の今後の取組の方向性でございます。

「（１）副業・兼業を支援する他の関係機関との連携」でございます。副業・兼業を企業が受け入れることは、企業経営、業務のやり方や割り振り方に関わると思われませんが、そうした副業・兼業に際しての企業経営や業務への支援をするほかの機関や公的な事業もあろうかと思えます。ハローワークではそうしたほかの機関も案内するなどの連携を図ることで、副業・兼業の一層の成立にもつながると考えまして検討していきたいと思えます。

最後の（２）は、先ほど御説明しましたハローワークにおける副業・兼業の取扱いの周

知と取組の推進です。先ほど御説明しましたようなハローワークが副業・兼業のマッチングも行っているということが十分に知られていないのではないかと課題認識を我々も持っておりますので、その周知を一層積極的に行うとともに、引き続き求人者の意向を踏まえた求人票の作成支援や求職者とのマッチングを進めていきたいと考えております。

厚労省は以上でございます。

○間下座長 ありがとうございました。

続きまして、要望元企業から御説明をお願いしたいと思います。パーソルキャリア株式会社から、本日の御説明者として執行役員・エージェントサービス事業部事業部長兼タレントシェアリング事業部事業部長の鎬木陽二郎様、パーソルホールディングス株式会社から、グループ営業本部官公庁・地方創生セクター担当部長兼CEO Office政策企画室担当部長の市野喜久様にお越しいただいております。

それでは、こちら12分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○パーソルキャリア株式会社（鎬木執行役員） よろしくをお願いいたします。パーソルキャリアの鎬木でございます。

まずは資料を映写させていただきます。

冒頭、私から簡単に御紹介をさせていただければと思います。改めて、パーソルキャリア執行役員の鎬木と申します。本日はよろしくお願いいたします。

パーソルに関しましては、総合人材サービスという形で人材紹介、人材派遣等々、企業様の様々な人材課題に対し人材の紹介というところをやらせていただいている企業になっております。事業所を含めまして全国で事業展開をさせていただいているという形になっておるところでございます。

パーソルグループで展開しているサービスに関しましては、こちらを御覧のとおり幅広くやらせていただいているという形になっております。その中でも本日に関しましては、「Career SBU」という真ん中にごございますパーソルキャリアという会社が提供しております「HiPro」というサービスを軸に御説明をさせていただければと思っております。

こちらのHiProというサービスに関しましても、簡単に概要だけ御説明させていただきます。2011年から、企業様の経営課題に対しまして比較的高いスキルの方々、いわゆるハイクラス層というところになるかと思います。そういった人材の方々を活用した経営課題の解決支援ということを様々な形で行わせていただいているという形になっております。

我々が提供しているサービスのセグメントでございます。いわゆる雇用というところではなく、業務委託、準委任というものがメインの領域になっております。副業者、あるいはフリーランスといったところに該当する方々、その中でも特にハイクラスな方々というところを中心にサービスを提供させていただいているという形になっているサービスでございます。

これまでの実績でございます。取引企業数で言いますと約5,000社超という形になって

おります。マッチング実績は2万件超という形ですので、この領域でもかなり多いほうかなと思っております。また、御登録者に関しましては8.8万という形になっておりますが、この2011年以降、徐々に副業というものの解禁の流れに準ずる形で御登録者の方もどんどん増えてきているという形になっております。また、この御登録者の方々の多くはいわゆるハイクラス層という形になりますので、極めて即戦力性の高い方々が中心だという形になっております。

また、このHiProの中では特に地方副業を推進する取組に力を入れていただいております。特に地域企業の皆様に関しましては、人材の獲得の難易度がかなり高くなってきているというのが実情になっております。そういった中で、一方、地域に特別な思いを持っていらっしゃる方々や自分の出身地を支援したいと考えていらっしゃる方々の能力やスキルを地域に還元する形で御活躍できる環境をつくりたいと考えまして、「スキルリターン」というプロジェクトを推進させていただいているというのも、今、まさに取組を行わせていただいているものになっています。

このスキルリターンに関しましては、2023年6月、鳥取県を皮切りにしまして、現在までに全国8か所でリリースをさせていただいております。地域の中小企業の皆様、あるいは地域の金融機関の皆様、それからプロ人材拠点の皆様などとも協業させていただきながら、地域企業の皆様に向けた即戦力性の高い人材の活用というところの御支援やその活用のケースの御紹介といったところを積極的に行わせていただいているというのがこのスキルリターンという取組になっています。

スキルリターンの実績に関しましては先ほど御紹介をしたとおりでございますが、このプロジェクトに関しましては、地方で地域企業の皆様が外部の人材を活用するというケースやパターンを積極的に御紹介させていただきながら、使い方や活用の仕方といったところの啓蒙活動を積極的に推し進めさせていただいているプロジェクトという形になっております。

副業市場の変化です。皆さんはもう御承知のとおりかと思います。ガイドライン改定も後押しになりまして、副業解禁企業は年々増加傾向になってございます。一方で、副業人材活用の実態というものに関しましては、先ほどご紹介もございましたが、今、やりたい方は非常に多くなっていますが、一方で活用している企業に関してはまだまだ下火というのが現状になっています。我々の調査データによりますと、1副業求人に対しまして平均10名を超える応募が集まるような実態になっておりますので、そういった意味合いでは人が非常に獲得しやすい状況になっているにもかかわらず、使っている企業はまだまだ少ないという実態にあるということがお分かりいただけるかと思います。

企業の労働力不足の実態に関しても簡単に触れておきます。特に地域中小企業に関しましては6割を超えるところが労働力不足を感じているというデータが出ております。もはや言うまでもなく人材獲得が非常に難しい中でその獲得をどう進めていくか、どうやって必要な人材を確保するかというところに日々頭を悩ませているというのが実態になってい

るという形になります。

副業活用（業務委託）というものの現状です。まだまだ人材不足でありながら、地方中小企業の副業活用率は10%超程度にとどまっているという実態になっています。使っていないという中でその多くの理由としましては、副業活用という手段をまだ知らないというところが比較的多くなっておりますので、この辺りの問題を解決することが地方企業における副業活用を促進することにつながっていくのではと考えております。

我々のほうで実施しました大規模調査の結果も一部御紹介させていただきます。「副業・フリーランス活用時の参考情報・意見」と書かせていただきました。特に地方の中小企業の皆様がこういったことを考えたときにどこに御相談をしますか、どこの情報を参考にしますかというものを取った定量データになっています。この中でも、先ほど御紹介もございましたが、ハローワークの情報を参考に人材の活用の仕方を検討していると答えた方が23.4%と比較的多くなっているというのも特徴的な部分かと思えます。

副業・フリーランス活用時の課題という形で、どの辺りを問題として見ていらっしゃるかとこのところも問わせていただきました。その中で比較的多く見られたものとしましては、言い方は違うのですが、要はこれまで人材の活用というものを雇用中心に考え続けてきた企業様が比較的多くなっていますので、外部の人材を雇用ではない形で、プロジェクトベースで必要なところで活用するという業務の切り出し方や任せ方というところが分からないというお話が比較的多く出ていたのが印象的な部分になっていました。

右側に関しましては、インタビュー結果というところから一部抜いていますが、やりたいことに対して経験・スキルが足りないことが分かっている、取り組みたいことはあるものの、それをどう依頼したらいいかが分からないという意見が具体化されている例がこちらの右側に出ているものになっています。また、何をいつまでにどう使えばいいかというところが分からないので、手探り状態であるというのも印象的な部分ではあるかと思っています。

一方で、副業・フリーランスを活用していない理由は何ですかというところも聞かせていただいたところ、費用の問題、あるいは活用イメージが湧かなかったり、メリットが分からないなどというところが上位にきています。特に活用イメージが湧かないというところに関しましてはずっと出続けている問題でございまして、やはり使い方が分からないというところが非常に大きく、こちらに関しても影響を及ぼしているのではないかと感じております。

実際に活用いただいた企業の満足度は比較的高いものになっておりまして、70%を超える満足度になっているというところがございます。使い方はなかなか分からないものの、手探りで使った結果、満足できる結果になった企業様が比較的多くあったという形になるかと思っております。

この「副業者の活動実態―業務場所・報酬・活動時間」というところも簡単に触れさせていただきます。実際は都市部に在住する副業者でも、地域企業での活躍は十分できると

いう結果になっています。特に地域企業の皆様に関しましては同じ地域に住まわれていらっしゃる方々と対面でということが前提であるような気もするのですが、その実態の半分ぐらいはリモートやハイブリッドでの活用がメインになっているということもよく分かります。また、比較的成本が高いというお話も出ていましたが、実際に活用いただいた企業様に関しましては、報酬は10万円以下が4割程度という形になっておりますので、これもまた使い方次第というところになっているのは御覧いただいて分かる部分かと思えます。

また、副業者の活動時間に関しましては、月次10時間未満というところが3割程度という形にもなりますので、どのように切り出し、どのように任せるかというところによってこれらの時間が前後するという傾向にあるという形になっております。

こんな副業者の困り事でございますが、やはりどうやってお仕事を探せばいいかが分からないというところが当初冒頭の悩み事として非常に大きなものになっています。最近になってようやく副業やフリーランスの活用というところも本格化してきている流れがあります中で、どうやってお仕事を探せばいいかというところに引き続き頭を悩ませている方が非常に多いという形になります。また、契約終了時に関しましては、確定申告並びに継続案件の獲得というところも課題になっているところでございます。

こんな中で、我々としましては、副業未活用層に関しましては認知をどう高めていくか、副業というやり方があるのだ、これは個人も法人もでございますが、法人に関しましては副業という人材獲得のやり方があり、それを活用すれば比較的人材が獲得しやすい状態にあるということをしっかりと伝えていくということ、また、働く個人に関しましても、こういった新しい働き方があるのだというところをしっかりとメリットとともに訴求していく必要があると思っています。

また、副業活用層に関しましては、先ほど出ていましたが、どのように任せるか、どのように切り出すかというところをしっかりと啓蒙しつつ、ガイドしていくことが非常に重要なのではないかと考えております。

このメリット訴求の必要性に関しましては、こちらにございますが、既存機関との有効な連携を通しましてメリットの訴求をしっかりとしていきながら、業務の切り出しのノウハウを提供させていただくということが非常に重要になると考えております。

そんな中で重要になりますのは、先ほど、まずどこに御相談しますかというところにも出てきておりましたが、ハローワークの皆様などと連携させていただくことが有効になり得るのではないかと捉えております。ハローワークの皆様と連携をさせていただく中で、我々ならではのノウハウの業務の切り出しのやり方も御案内させていただくこともできると思っておりますし、それによって活用しやすい状態というものを一緒につくらせていただくことができるのではと思っています。具体的には内閣府プロフェッショナル人材戦略拠点を經由するという形になろうかと思いますが、この辺りを有効に機能させることができれば、地域における人材獲得の難しさというところに対して何がしかのお力添えが可能

なのではないかと考えているという形になっております。

簡単ですが、私からは以上です。

続いて、市野から御挨拶、御説明をさせていただきます。市野さん、よろしくお願いいたします。

○パーソルホールディングス株式会社（市野部長） 私から、簡単ですが御説明させていただきます。官民連携の推進を担っております。よろしくお願いいたします。

先ほど御提示申し上げました我々の提案のとおり、ハローワークに中小企業の皆さんが副業人材の活用に関して問合せをするというのが23.4%あるというところで、ここに関してはもう御説明のとおりなので割愛いたしますが、そのハローワーク様の機能を官民連携でもっと有効活用して、副業人材の地方での活用を促進できるのではないかなというところを御提案申し上げたいと思います。

これはいわゆる求人事業所に対しての求人充足サービスでいらっしゃいますが、この副業求人相談が一定あるということを前提に、いろいろと我々も地方で県がやっている人材確保の事業なども運営をしているものですから、その実態なども確認したところ、これは岐阜の事例なのですけれども、右の下を見ていただけるといいと思うのですが、運営受託者に確認をしましたら、県の人材確保センターに職を求めている人がいた場合はハローワークに御紹介をするというやり取りはあるのですが、副業の活用をしたいという企業の御相談に関しては、実はトスアップが来ないというのが実態としてあるというのが一つ。

それと、先ほどもありました内閣府のプロフェッショナル人材事業は東京を除く中小企業の経営課題を解決する、いわゆる専門人材のニーズを獲得するという機能がございます。左の下の矢印のように副業のマッチングが非常に伸びていて、これは右にありますように民間の各事業会社と連携をしているという機能になっております。こことハローワーク様との連携もないというのも確認をしておりますので、結論、この右上から企業からの副業活用の相談があった場合は、プロ人材拠点さんにトスアップをされて我々につながることで、右下になりますけれども、一体的な官民連携が構築できるのではないかなということをご希望いたします。

また、これは地方創生テレワーク推進という国策として進めているテーマにおいても、業界、それから右下にありますけれども、関連の経済団体、それから業界団体、我々個社とのいわゆる包括連携協定を結ぶなど、広報活動に関して一緒にやるのだということもできますので、ぜひ地方創生に資するこの副業の活用に関しても、我々の業界団体及び個社との連携協定を結んで共に地域でセミナーをするなど、普及活動ができるのではないかなと考えております。

以上になります。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、株式会社タイミーから、本日の御説明者として執行役員・スポットワーク研究所所長の石橋孝宜様にお越しいただいております。

それでは、7分程度で御説明をよろしくお願いします。

○株式会社タイミー（石橋執行役員） タイミーの石橋でございます。よろしくお願いいたします。

私どもからは、スポットワークの利用状況を踏まえた副業・兼業における健康確保に関する提言ということで御提案をさせていただきます。

まず、タイミーは、写真にある代表が21歳のときに働き手の理想を追求してつくったサービスでございまして、サービスをつくって6年半でございます。私自身はサービス業の人事を経て創業期からタイミーに関わっており、現時点で行政連携を担当している者でございます。

タイミーは100%雇用型で運営しておりまして、1時間単位からすぐに働けて、すぐにお金がもらえるサービスということで運営をしている状況でございます。これまで1時間で日雇いというと労務管理のコストがかかるので難しかったのですが、我々タイミーが各種労務管理行為を代行していることにより、リアルタイムでかつ口コミもありますので、安心して働くことができるというところを運営しております。おかげさまで今、15万9000社と1000万人の方に使っていただいておりますサービスでございまして、使っている業種に関しては物流、飲食、小売が多く、次いでホテルとか、最近は介護や農業、製造業などの多岐にわたる業種で使っていただいております。使っている企業様の多くが中規模、小規模の事業者様で構成されております。

最近、マーケットのクオーターリーレポートなるものをお出しさせていただいているのですが、経年で見ると平均時給、募集件数ともに増加傾向でございまして、特に下の太字のところで、3大都市圏とそれ以外とを比較したときに、3大都市圏以外の伸び率が非常に上回っており、地方部において特に拡大が確認できるかなと思っています。こと業種においては商品販売や接客、運搬が多いのですが、特に地方においては介護サービスなどの福祉の領域においてはより深刻な地方のケアの現場において需要が高まっているなと思っています。

直近の事例としては、いわゆる西濃運輸さんがスポットワーク、隙間バイトを通じて1年間で92名の正社員を採用することができたと。この92名というのは年間で採用する方の10%ということでございますので、非常に隙間で働くことを入り口に正社員にということで使っていただいているかなと思いますので、この辺りは我々としてもハローワークさんとの連携が大いにできるのではないかなと思っている次第でございます。

使っていただいている方、実際に働いていただいている方の属性なのですが、いわゆる職業、年代、性別と置かせていただいている中で、特に今回のテーマにおいては正社員やアルバイトさんや自営業等々、既にほかの仕事を持ちながら副業的にタイミーを利用している方がかなり多いなというところが見てとれます。実際に副業でタイミーを利用している理由として何を目的でということ聞いたときに、自分の好きな場所・時間で働けるからというのが圧倒的に多く、次いですぐにお金をもらえるからとか、手間がないか

ら等々で理由が挙げられています。

企業様の声としては、スポットワーク利用に当たって割増賃金や健康管理などの取扱いに不明瞭な部分が多く、それによって生じるリスクの不透明さとの兼ね合いで導入を見送られるケースは一定あるかなと思っています。そういったときに、実際にスポットワークサービスの利用を検討されている企業から通算して割増賃金の計算方法等について御質問を受けたときに、過去の裁判例などを踏まえて、労働者からの自己申告があった場合、それを踏まえて対応すればよいということをお伝えすると、ほとんどのケースでそれならば対応可能ということで御理解いただいているかなと思います。

我々プラットフォームとしては、いわゆる想定されない法定労働時間を超える勤務を防止するために、システムでブロック機能を実装しております。例えば一日1つのお仕事しかできないようにブロックしてみたり、あとは週39時間までしかタイミー上で働けないように制限をしているというところがあります。

健康確保に関する考え方なのですが、前提として健康管理は最重要であるということ認識しつつ、セルフメディケーションが基本になるものかなと思っています。特に副業・兼業はあくまで自由意志というところで選択していただいている方がほとんどかなと思っていますので、その上で健康上のリスクが生じている方が適切な行動を取れるように促せることが必要なかなと思いついて、セルフメディケーションの考え方の下、スポットワークサービスのプラットフォームとして、例えば利用者本人が健康管理ができるようにセルフチェックできるフローを設けることとか、働き過ぎの懸念がある場合に本人にアラートが出るみたいな、これはまだ実装はしていないのですが、そんなことはできるかなと思っております。

最後に提言という形で、まず健康管理はセルフメディケーションを基本とした上で、健康リスクのある者が適切な行動を取れるようにする観点から、企業が労働者の健康確保を図るためにどういった情報を把握する必要があるか、ぜひ御検討いただきたいと思っています。例えばどれだけ働いているかを把握するというよりは、睡眠時間が確保できているかとか、健康診断を受けているかなどを把握するほうが有益な場合もあるかなと思っています。他社で働いている時間は当該労働者の方にとってはプライベートな時間であるということが大前提というか、他社で働くことは労働者自らの意思に基づく面が大きいことを踏まえると、他社でどれだけ働いているか、他社での就労を踏まえた健康情報の提供は本人の意思に基づくものとするのが適当かなと思っています。

最後に、本業と副業の責任の配分に関しては、副業先が非常に複数ある場合や本業がフリーランスである場合など、様々なパターンがあることを踏まえて検討が必要ではないかなと思っている次第でございます。

タイミーからは以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、有識者の方からヒアリングを行いたいと思います。1人目の認識者としま

して、北里大学大学院医療系研究科、産業精神保健学教授の田中克俊様にお越しいただいております。

それでは、7分程度でよろしく願いいたします。

○北里大学（田中教授） 北里大学の田中です。よろしく願いいたします。

資料を共有させていただきます。

私のほうではいただいたこの2つのテーマについてお話をさせていただきたいと思います。一つは、労働基準関係法制研究会の報告書の中で副業・兼業労働者の健康確保に関して検討された内容についての意見、もう一つは、副業・兼業労働者の健康確保のために必要と思われることについて、産業医・産業保健研究者の立場から意見を述べさせていただきたいと思っております。

最初の研究会報告書についてですが、この中では副業・兼業労働者の健康管理というのがそれほど具体的に示されているわけではないのですけれども、主にここにお示しする2点がポイントではないかと思しますので、これらの点について産業保健の視点から見た課題認識といいますか、感想を述べさせていただきたいと思います。

まず報告書では、兼業・副業労働者の健康確保のためには労働時間を通算すべきだということが示されています。これについてはもちろん賛成で、労働者の過重労働防止のためには労働時間について通算して管理することが必須と考えられます。ただ、これはかなり手間のかかる仕事ですから、実際には厚労省がガイドラインで提案されている管理モデルを適用していくのが現実的だと思いますけれども、これもあくまでも想定された範囲内の管理ですので、実際の労働時間の把握のためには労働者にきちんと自己申告してもらうということが原則となるわけです。

しかしながら、労働時間が想定以上となった場合などはなかなか正直に申告しづらいと考える労働者が多いのも事実ですので、労働時間の申告を労働者の意思だけに依存することで大丈夫なのかなという課題があるかと思えます。

それと、これは報告書の範疇を超えた話になってしまうかもしれませんが、労働者の健康管理を行う際には労働時間以外の業務負担や労働者の健康状態や労働環境などの様々な情報が必要になるわけで、そういった情報を果たしてきちんと手に入れることができるかということも課題だと思います。

あと、ここでは産業保健スタッフについては単に「業務負担」と書いてありますけれども、どちらかというところした不十分な情報の中での判断や対応に対してもし何かあったときに責任は問われないのかという心理的負担のほうが大きいと考える産業医の方も多くいます。また、中小規模事業所においては現在でもいろいろな健康管理上の問題を抱えているわけですが、情報の共有や健康管理対応についても困難が予想されると思います。

2点目、報告書では、労働者自身の健康管理意識と健康管理リテラシーの向上の大切さを示しており、この点については副業・兼業に限らず、これから自由な働き方を求める労

働者にとって大変重要なことだと思っています。コロナ禍でも多くの労働者が感じたと思いますけれども、結局自分の健康は自分で守るしかないわけですから、現状ではそのための有効な手段や支援、セルフケアの行動をするためインセンティブ制度がないといったところが課題として残っているだろうなと思います。

次に、副業・兼業を行う労働者の健康確保のためにどういうことが必要なのかについて意見を述べさせていただきたいと思います。初めにも申しましたが、過重労働対策の基本は労働時間管理でありますし、そのためには正確な労働時間の把握が欠かせないこととなります。しかし、これも先ほど述べたように労働時間の申告をお願いベースでやってもなかなかうまくいかないこともあると思いますので、副業・兼業労働者に限っては、副業・兼業先の労働時間の申告の義務化、もちろん努力義務ですけれども、これを明確に位置づける必要があるのではないかと考えています。その内容は就業規則や労働契約には必ず盛り込んで、もし虚偽の申告等があった場合には正式な注意・指導、場合によっては懲戒も可能なものにしておくべきだと思います。労働時間の申告に関しては届出のときだけではなくて定期的な報告制度にすると健康管理の実効性は高まると思いますし、可能ならば翌月の見込みを申告するような仕組みにしておく、予防的な観点からも非常に理想的だと思います。

ただ、こういったことは一見規制の強化や労働者に厳しい措置のように思われるかもしれませんが、使用者は労働時間の把握を前提とした安全配慮義務を負っているわけで、そのことを考えると、副業・兼業の労働者においても時間管理のきちんとした申告というのは自分の意思で選択した働き方を得るために必要な手段といえますか、責任と考えるべきではないかと考えています。そして、きちんと自己申告しなければならないといった動機づけ、意識づけというのは、労働者の自己健康管理の責任を意識するためのきっかけになると思います。

あと、個人的には、労働時間把握の責任が使用者だけに課せられることを恐れて使用者が副業・兼業を暗に抑制しようとするような動きにつながることを防止するといった役割もあるのではないかなと思ったりしています。

あと、厚労省のガイドラインでは取組事例として企業の就業規則などが紹介されていますが、このように具体的な対策については法令や規則で縛るよりも、ガイドラインなどを用いてそれぞれの企業に合った形で進めていくことが望ましいアプローチだと考えています。

それに関連して、ここでお示しする内容を盛り込むとよいのではないかと考えていることを紹介したいと思います。さきにも述べましたが、法律上はプライバシーの問題も含めて様々な課題があると思いますけれども、労働者の健康管理のためには残業時間以外にも様々な情報が必要ですので、副業・兼業労働者においてはここに挙げた心身の不調の有無や勤務間インターバル、睡眠時間については自己申告をお願いしてもよいのではないかと考えています。特に食べる、寝るというのは人間の健康の基本ですし、複数月平均

80時間や100時間といったいわゆる過労死ラインの設定においては労働時間によって圧迫される睡眠時間から逆算された数字であることは皆さんも御存じだと思います。厚労省の「健康づくりのための睡眠ガイド2023」の作成の際にも関わらせていただきましたが、その際にも数多くの疫学研究を精査しましたが、睡眠時間が6時間を切ると健康リスクは有意に高まり始めますし、また、平均5時間を切り始めると急に数多くの健康リスクが高まるなどによってパフォーマンスや注意力も有意に低下することがかなり強固なエビデンスとして示されております。タイミーの石橋様からもあったように、こういった結果を見ると、副業・兼業労働者においては睡眠時間の申告がより健康確保に直結する情報ではないかと思っていますので、そこも重要だと思っています。

また、判例にも労務提供上支障があると考えた必要があると考えられる場合には副業・兼業の制限措置も妥当と示されているところですし、十分な睡眠時間が確保できない状態では副業・兼業の制限もやむなしといった労働基準を定めることは健康管理だけではなく安全管理の面でも非常に重要なことだと考えています。

また、生活状況に合わせた就労時間の調整や移動による疲労軽減、また、睡眠時間の確保にとっては、フレックス制度やテレワークが非常に重要な手段だと考えていますし、これを兼業・副業労働者の休養や睡眠時間確保のための積極的な手段として利用を推進することも有用だと思います。また、制度の理解やリテラシー向上の一環として副業・兼業前教育の義務化なども必要なのではないかと考えています。

あと、最後のまとめになりますけれども、副業・兼業労働者の健康管理について検討することは、これまで健康は会社が守ってくれるとしていた労働者の意識を自分の健康は自分で守るということに変換する良い機会だと思います。健康について本当に必要な情報というのは企業ではなく本人しか持っていないわけですし、自分の健康は会社任せにするのではなく、自分で守るのが当たり前のわけですから、もちろん使用者は業務上の疾病を予防するための義務があるので、必要な時間の管理をはじめ有害業務の管理などの必要な措置は今後もしっかり継続していく必要があるのは当然ですけれども、一方、我が国の場合には、生活習慣予防まで企業が担うといった少しやり過ぎではないかと思われるほど非常に丁寧な制度がありますので、労働者自身の健康は自分で守るという意識がちょっと足りないような気も個人的にはしています。

今後、多様な働き方が進む中で、労働者の健康を事業所単位で管理するのは難しい時代になっていくと思われますので、今後の健康管理については労働者の自己健康管理支援型のサービスに置き換えていくことが必要だと思います。また、そのためには健康管理リテラシーを高めるための教育やセルフケアにインセンティブを与える制度について知恵を絞っていく必要があると思います。最近ではセルフケアを支援するためのアプリも開発されていますし、健康経営の広がりに応じて様々な取組も始まっています。また、個人的には家族単位の地域と連携した健康づくりの支援なども有効なのではないかと考えております。

時間がなくなってきましたが、今後の展開としては、自己保健義務の明文化についても

検討することも必要なのではないかと思っています。もちろんいろいろな問題はあるかと思いますが、特に副業・兼業労働については予見の難しさや介入の難しさなど、使用者の安全義務を履行するには難しい局面が多数存在すると思われますし、労働者の健康とウェルビーイングを中心に考えるならば、業務起因性のミニマム化を図るだけの施策だけではなく、もちろんそれは使用者だけでできるような話ではありませんし、自分の健康は自分で守るというのを中心に置いて施策を広げていくことが今後の多様な働き方時代における健康施策ではないかと思っています。

あと、本日は労働者の健康についてお話をさせていただきましたけれども、御存じのように現在の労働者の健康問題は、実はメンタルヘルスの問題です。精神障害の労災認定などにも関わらせていただきますけれども、労災申請の多くは本人の特性と業務や労働環境のミスマッチによる適合障害がかなり多くの割合を占めています。適応障害というのは薬物治療ではなくて環境を整えること、自分に合った仕事や環境を選び直すことがその中心ですので、こういった副業・兼業のように多様な働く場所や生きる場所の選択肢が広がっていくことが今後のメンタルヘルス対策においても非常に重要なことだと思っています。

以上、私のお話を終わらせていただきたいと思います。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、2人目の有識者として、社会保険労務士法人名南経営代表社員の大津章敬様にお越しいただいています。

それでは、7分程度で御説明をよろしくお願いします。

○社会保険労務士法人名南経営（大津代表社員） ありがとうございます。社会保険労務士の大津と申します。名古屋で社労士事務所を経営しておりますので、今日は地方の中小企業の実態を念頭に置きながらお話をさしあげたいと思います。

まず、資料の最初の2ページはJILPTの調査結果を挙げております。内容のポイントに関しまして3ページでまとめましたので、ここを簡単に御説明さしあげたいと思います。この調査によりますと、現実に副業を実施している労働者はまだ6%にすぎない。そして、副業の頻度は週1～2日が多いですけれども、12.5%についてはほぼ毎日副業を行っているという形になっております。

そして、副業を行う理由ですけれども、本業の収入によって理由に大きな差が出ておまして、30万円未満の層は1つの仕事だけでは収入が少なくて生活自体ができないからという理由が多いです。そして、40万以上の層は、先ほどから出ておりますハイクラス人材になってくるかと思っていますけれども、自分が活躍できる場を広げたいという回答が多くなっています。そして、多くの副業者は副業の実施を本業先に知らせていない、そしてその理由は個人的なことと言いたくないからということになっています。

この調査結果を今回引用したのは、私の現場の感覚とも非常に近い内容ですので引用させていただきましたけれども、この中で、先ほどございました30万未満の層は1つの仕事だけでは収入が少なくて生活ができないから副業を行っている、そして、副業の実施、

もしくはその実施状況に関して本業先に知らせていないという実態があることを考えますと、労働者保護の観点からはこの辺りを念頭に置いた対策が必要ではないかと考えております。

そして、ここからは企業からの相談内容、課題というところを見ていきたいと思います。

まず1つ目は、割増賃金の支払における労働時間通算の問題です。こちらに関しましては、労働基準関係法制研究会でも見直しの方向性が報告書の中にうたわれておりますので、この見直しがなされると副業・兼業を躊躇している企業については一つのターニングポイントになってくるのではないかと思います。なお、この点に関しましては次のページに全国社会保険労務士連合会でも同様の撤廃の提言をしておりますので、参考までに入れております。よろしければ御覧ください。

そして2点目が、健康障害リスク・安全配慮義務というところになりますけれども、副業を行うことで長時間労働になってきますと健康障害リスクが高まりますので、本業先からすればパフォーマンスの低下ということが懸念されます。そして、安全配慮義務に関しましては、なかなかどのような場合に責任が問われるのかの予見可能性が低いというところがありますので、なかなか副業を認めたくないという意見が聞かれるというのが実態でございます。つまり、トータルで見ますと、企業としては副業を認めるメリットよりもデメリットのほうが大きいと感じている実態があるのではないかとというのが2点目になります。

そして、健康確保措置に関しましては、副業先での労働時間の申告であるとか、もしくは定期的に健康チェックリストのようなものの提出を求めているという事例が多いと思います。ただ、従業員の立場からすれば、正確に申告すれば副業を禁止、もしくは制限される可能性があるというのが分かっております。例えば月金に正社員でフルタイムで働いている方が土日とも実は副業をしていますという申告をするとすれば、そんな副業は辞めてくれと当然なりますので、そう考えると、労働者側から申告が適正に行われているかどうかというのは疑問が残りますし、そもそも先ほどの調査にありましたように、副業をしているということ自体を申告していないということが多いのではないだろうか。そう考えますと、企業主導での健康確保というのには限界があると言わざるを得ません。

そして4点目ですけれども、これは最近の傾向ですけれども、先ほどタイミーさんからのプレゼンがありましたが、スポットワークで収入を得たいという事例が増加をしています。企業の副業・兼業の制度設計においては事前に業務内容や労働時間ということを申告させるわけですけれども、それを事前に把握することが難しくなっておりますので、実務の観点では運用が少し難しくなっているかなと感じております。

そして、今は自社の社員が副業・兼業を行う場合の課題を中心に話をしましたが、今度は受入れ側の課題について2点ほど述べたいと思います。

まず、マッチングに関しましては、どのような業務を副業・兼業者に任せればよいのかというイメージが特に中小企業の場合はなかなかできていないという印象を受けています。

そして、実際にマッチングの機会もなかなかない。ハローワークの取組等もございますし、民間事業者の皆様の様々な取組もありますけれども、特に民間事業者の場合に関しては手数料等にある程度の負担感があるという話を耳にすることがあります。

あと、実際のところでいきますと、副業・兼業者の実際のスキルレベルの確認が難しいというところで、実際に受け入れてみたものの、期待したスキルがないというところで十分な成果が出なかったという話を聞いたこともございます。

一方、効果的な業務遂行という観点でいけば、職務記述書が整備されているわけではございませんので、副業・兼業者が担当する職務の明確化、いわゆる切り出しの部分が不十分で、それゆえに認識の相違から期待される成果が出ないということがよくあります。

また、首都圏の人材が地方企業でリモートで副業を行うというところが期待されるわけですが、地方企業においてはそもそもリモートワークが定着していないという例が多いことがありますので、リモートで仕事をするという感覚がなかなかないがゆえの難しさというのを感じている企業も多いと感じます。

あとは3点目、当然副業・兼業者は本業の業務を優先するということが起こり得ますので、依頼している業務がなかなか納期までに完了しないという悩みを聞くこともしばしばございます。なかなか無理をさせられませんので、どうしてもやってくれということが言えずに若干中途半端、もしくは期限が延びていくという課題が起きているということが散見されます。

そして、これを進めるに当たりましては健康確保というところが大きな論点になってこようかと思えますけれども、これについて2点、労働者・使用者の双方についての報告をさせていただきます。

まず、副業・兼業に関しましては、使用者の命令ではなくて労働者の自発的な判断・選択によって行われるものですので、先ほどから再三このお話は出ておりますけれども、あくまでも健康管理の主体は労働者本人で、まずは労働者自らが業務量や労働時間、健康状態を管理する必要があるという基本スタンスに関しては明確にしていく必要があろうかと思えます。あと、どうしても無理をしてしまう方が多いというのが実態だと思いますので、今はスマートフォンアプリやウェアラブル端末で健康に関する客観的なデータを得ることができるようになってきていますので、まずはそういったデータによって気づきを得た上で自らの健康状態の把握・管理を行うことを推奨していきたいと感じております。

一方、使用者による健康確保措置ですけれども、先ほど30万円未満の層に関しましては1つの仕事だけでは収入が少なく生活自体ができないからという理由が最も副業の理由が多かったという現実を踏まえますと、やはり無理をしてしまう労働者が出てしまうかと思えます。その意味では、健康管理を全て本人任せにするということはリスクが高いということと言わざるを得ません。また、使用者としても健康障害によってパフォーマンスが低下してしまうということは防止する必要がありますので、その双方の観点から一定の健康確保措置を実施することが重要であると考えます。

具体的には労働時間の通算管理というところが出てくるかと思いますが、まず労働時間の通算管理は、割増賃金の支払を正確に行おうと思いますと複雑な労働時間制度、例えば変形労働時間制がどうだという話が出てまいりますけれども、あくまでも健康確保ということであれば、最低限で考えるのであれば一週間の総労働時間、それから休日の取得状況、基本的には週1の休日が確保されているかどうかというところの把握・管理というところで一定程度クリアできるのではないかと考えております。そういう意味では負荷はもちろんありますけれども、割増賃金の計算に比べれば相対的に負荷は小さいので、これぐらいは求めていくべきではないかと考えます。そして、ここにおいて一定の水準を超えるなど、労働者の健康を害する蓋然性が高いと判断される場合には、副業の禁止や業務軽減等の健康確保の実施を求めるというルールが必要ではないかと考えます。

そして最後、提言ということになりますけれども、まず受入企業への支援というところでは、ここは先ほどから出ております業務の切り出しというところがうまくできていないという事例が多いですから、マニュアルや事例の提供を通じて、職務記述書の作成かどうかは分かりませんが、期待される業務の水準の明確化をする支援をしていくべきでしょうし、あと、マッチングという観点に関して言えば、民間企業の活用とハローワーク、自治体との連携など、今日、複数の御報告がございましたけれども、あのような取組をしていくべきであると考えます。

健康確保に関しましては先ほどのスライドでおおむねお話をしておりますので、ここはまとめということで御覧いただければよろしいかと思います。

そろそろ時間ですので、私からの御報告は以上とさせていただきます。ありがとうございました。

○間下座長　ありがとうございました。

最後に、3人目の有識者としまして、TMI総合法律事務所の堀田陽平様にお越しいただいております。それでは、10分程度で御説明をよろしくお願いします。

○TMI総合法律事務所（堀田弁護士）　では、私からお話をさせていただきます。

まず、この資料についての留意点といたしまして、当資料の内容及び私の発言内容は私個人の見解でございまして、所属する事務所の見解を代表しているものではないということには御留意いただければと思います。

というところで中身に入っていきますけれども、まず、副業・兼業の推進につきましてはより一層進めていくべきだろうと考えております。働き方改革実行計画以後、副業・兼業の推進は政府をもって進められてきたところでありまして、令和4年就業構造基本調査によりますと、副業をやっている人、希望者の両方が増えてはいるのですが、希望している人のほうが多く増えていて、この乖離は広がったという状況にあると理解しております。副業・兼業はイノベーションの創出や円滑な労働移動、中小企業・スタートアップにおける人材活用、個人にとっても人生100年時代におけるキャリア意識の醸成など、様々な効果が期待される場所でありまして、今後も引き続き推進を図るべきであ

ろうと考えております。

まず、健康確保のところに入る前の前提といたしまして、少し割増賃金のところでの通算についてもお話しさせていただきたいと思います。こちらについては先ほど厚生労働省様の報告にもございましたけれども、ある程度もう方向は出ているところかなと思います。私といたしましてもこの割増賃金に関する労働時間の通算の解釈というのは見直すべきではないかと考えております。

理由としてはこちらの矢印に幾つか挙げておりますけれども、そもそも解釈通達というのは工場法時代の解釈を基にしていると理解しておりますが、見てみますと工場法の時代においても通算しないという見解はあったところであって、当時においても必ずしも自明な見解ではなかった。労働時間制度は現在においてはもう非常に多様化して複雑になっているところで、それぞれ違う労働時間制度を取っている場合もあるというところで考えると、労働時間の通算を行うのは難しいというか、不可能ではないかと考えております。

実際にQ&Aや通達を見ていくと、管理モデル、フレックスタイム制の通算などを見ると、何時間働いたものとして扱うとか、何時間働いたと仮定するという書き方がされておりまして、労基法の原則である実労働時間という把握・管理がそこと乖離しているのではないかと思います。

また、労働基準法は刑罰法規でもありますので、こういった通算解釈というのが文理解釈を超えるのではないかとということとか、労働時間の通算方法というのは条文、ガイドラインにははっきり書いていなくて、細かく書いているのはQ&Aになっているというところになると、Q&Aのみによってすごく複雑な労働時間の通算管理方法を定めるということのも罪刑法定主義の観点からは問題なのではないか。

いずれにいたしましても、副業・兼業というのは労働者自らが自由な判断で行うものであるので、使用者間には通常関係性がないというところで考えると、通算把握・管理というのは難しい。今、自己申告、管理モデルというものがありますけれども、解釈上、自己申告で申告がなければ副業はないと扱ってよいとなっておりますけれども、問題になるのは、未払い賃金、残業代請求との観点では、知らなかったら責任なしというところが理論的には直ちに導けないと考えております。

いずれにいたしましても、労働基準関係法制研究会報告書で通算を見直すという方向性が示されていることについては私としても賛成だということになります。

続きまして、副業・兼業の場合の健康確保についてお話ししたいと思います。労働基準関係法制研究会報告書では、割増賃金については通算を見直すけれども、健康確保のための労働時間は通算するという旨の方向性が出されているところです。具体的にどういふことをやっていくのかというのはこれから検討されるというところで不明なところがありますけれども、私としましては、割増賃金について通算しない代わりに健康確保については通算するよという、ある意味どこかで通算することありきという考え方は必ずしも妥当ではないといえますか、慎重な検討が必要なのではないかと。割増賃金というのと健康確保

というのは性質が違うものですので、その代わりに通算しましょうというのではなくて、それはそれでもう一回ちゃんと健康確保のための通算を検討すべきではないかと思っております。

理由といたしましてはここに3つ挙げておりまして、具体的にどうなるかはまだ分からないところですので予想のところでありますけれども、例えば安全衛生法における労働時間の状況の把握義務というところがあり、そことの関係で通算しましょうというところはまず考えられるのですけれども、労働時間の状況の把握義務ですので、いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状況にあったかというところの把握・管理が求められている。要は単なる時間よりも労働時間の状況になっているので、抽象論としてはより厳密な管理が求められる、つまりプライベートへの介入が大きくなるのではないかと思います。

もう一つは、割増賃金は極論を言うとお金を払えばよいという話なので、ある意味緩く自己申告、管理モデルというのはあり得るかもしれませんが、生命、健康というより重要な法益を保護する観点からすると、間違っていたとしても自己申告ベースでいいよとか、管理モデルのように実態と乖離した把握方法でいいよというところを取り得ないのではないかというところも考えているところです。通算するとなると、結果的に割増賃金の負担が重たいので見直しましょうという議論だとすると、健康確保の場合、より重たい管理になることが予想されると考えております。

続きまして、通算をするとした場合です。使用者は何をすればいいのかというところが次に問題になってくる。ここについては方向性が分からないところでありますけれども、例えば通算した結果、長時間労働となっている場合の医師の面接指導を行わせるということが考えられる。ただ、その場合でもどちらの使用者で面接指導すればいいのかということを決めないといけないのですが、そこを決めることは結構難しいのではないかと。想定されるのは、例えば労働時間が多いほうの事業者でやってくださいということが考えられますけれども、法律に定めるのであれば、全く同じ時間だった場合も想定しなければならないので、そこを考えるとどちらがやるのかというのはなかなか決め難いのではないかと思います。

また、典型的には産業医等なので、産業医ではない場合もありますけれども、産業医はその事業者との関係で委託されているので、副業・兼業の情報についてまで熟知しているわけではないので、なかなか意見を出すのは難しいのではないかと。

また、長時間労働となっていましたとなつて、事業主として講ずる措置として通常は時間外休日労働を制限するとか、就業時間を制限する、これが一社との関係では考えられるところでもありますけれども、単純に副業の場合に時間を減らしてくださいという意見を出すときに、本業先で減らせればいいのか、副業先で減らせればいいのか、どちらで減らせればいいのかまでを特定することは困難ではないか。要はお医者さんとしてもそこを意見することは難しいのではないかと。そうなった結果、使用者において対応に苦慮する可能性がある

のではないかと思います。

もう一つ、仮に長時間労働になっていたのに、ここでは仮に後から労働契約を締結したほうとしていますけれども、副業・兼業のほうを禁止せよということを事業者に課すとした場合に、それは副業・兼業の禁止・制限を行うことになるのですが、そこが裁判例において許容されるか、要は長時間労働になっているという意見が出たので副業・兼業を辞めさせましたということが争われたときに許容されるかどうかというところの法律上の根拠は今のところないだろうと思います。少なくともこういったところは法令またはガイドラインにちゃんと書かなければ、医師から面接指導で言われたので禁止した結果、争われたら裁判で負けましたみたいなことはなくはないのではないかと考えています。

こういったところを考えますと、副業・兼業をやっている人に対する健康確保の方向性といったしましては、もし通算とした場合には労働時間の把握・管理の負担は残る、むしろ増加する可能性もあるというところで、労働者にとってもプライベート領域への過度な介入を許容してしまうことになる。副業・兼業の結果、長時間労働となっている場合には、副業・兼業の禁止・制限をするということが現実的ではあるのですが、実際に辞めるかどうかというのは労働者本人によるので、健康確保措置の実効性を確保するためには、労働者自身にそういう指示があった場合には削減・中止することを義務づけないと担保できないのではないかと思います。ただ、その義務づけるべきかどうかというところも要検討かなと考えております。

健康確保のために労働時間を通算しないとしたら何もないのかというと、ここもどうなるかまだ議論だと思いますが、例えば労働時間の上限規制のところでは通算が残るのだとすれば、その限りでは健康確保は図られるのではないかと思います。これまでも有識者の先生方からも出ておりますけれども、副業・兼業というのは労働者自身の自由な意思によって行われるプライベート領域に属する事柄であると思いますので、一つの会社でこの日は残業してくださいということで長時間労働となるのではなくて、自分が副業・兼業をやりますという自分の意思でやることで長時間労働になる可能性があるというわけですので、一つの会社での長時間労働とは性質が異なるだろうと思います。

したがって、仮に労働時間の上限規制との関係で上限を通算するというのであれば、そことの関係で通算しておき、その関係で健康確保を図ればよいのではないかと。いずれにしてもこの健康確保義務の観点も含めて専門家による慎重な検討が必要ではないかと考えております。

続きまして、安全配慮義務についてお話ししたいと思います。実際、この安全配慮義務というところを懸念して副業・兼業を許可しないという声も聞かれるところでもあります。典型的に想定されるのは、本業先、副業先それぞれの労働時間を見た場合には別に長時間労働ではないという場合でも、双方を足し合わせたことで、典型的には過労死基準かと思っておりますけれども、長時間労働になっている場合どうするか。副業・兼業ガイドラインの中では、一定の場合に安全配慮義務を負うのだという旨の記載があるところなのでは

も、理論的にはいろいろ考えないといけないことがあるのではないかと思います。典型的には安全配慮義務を契約責任として構成すると、契約自由の原則からして契約の相対性という考え方がありますので、契約当事者以外の行為に対してなぜ法的責任を負うのかというところはもう少し検証が必要であろうと思っています。

また、他方の使用者の下での労働時間を客観的に把握することは困難であるので、予見可能性がないのではないかと。また、労働時間を把握できたとしても、他方の労働契約に介入することはできないので、結果、回避可能性がないといった観点からすると、安全配慮義務を負う場合は極めて限定的なのではないかと思っています。

考えてみますと、長時間労働のところは考えられることが多いのですが、副業しているときに片方でハラスメントがあった場合、最近は労災認定もありましたけれども、そういった場合にどうかというと、ハラスメント、事故、災害があった場合は、片方のところの使用者は責任を負わないよねという考え方が基本かなと思うのですが、では、なぜ労働時間のほうはそこを負うのだというところの違いをもう少し検証する必要があるのではないかと思っています。他社との労働契約関係に介入できないという意味では共通するはずだと考えております。

また、スポットワークの広がりから、2社間の副業・兼業だけではなくてもっと多数の企業との副業・兼業を行っている場合ということも想定しないといけないだろうと思います。この副業・兼業と安全配慮義務との関係に関しましても、民法、労働法の観点から、結論ありきということではなく、専門家の議論を経た上で検討すべきではないかと思っています。

最後に、副業・兼業のさらなる促進といたしまして、まず業務の明確化の必要性としまして、長時間労働を招く要因として、業務内容、やることが曖昧であるということが挙げられているところで、これは副業・兼業においても同じだろうと考えています。調査結果によると、業務内容・期待成果が明確であるほうが業績向上につながっているという結果もありますし、11月からスタートしておりますフリーランス法においても取引条件の明示が義務づけられているところですので、業務委託型の副業においても取引条件、業務内容を明確化する必要があるのではないかと思いますので、例えばガイドライン等において、副業・兼業先において業務内容を明確化することが望ましいと明記しておいて、例えば事例の周知などをやっていくとより副業・兼業の促進につながるのではないかと思っています。

もう一点、これも皆様から出ているところでありますけれども、ハローワークとの連携というところで、人手不足、地方創生の観点から、ハローワークを利用することが多いのは中小企業だと思いますので、現状のところはハローワークでの副業・兼業人材の求職情報の掲載は一般的とはいえないのではないかと思いますので、こういったハローワークが中小企業の副業・兼業の促進の観点から一定の役割を担うこともあり得るのではないかと考えております。

そのほか、制度的な課題をこちらに挙げておりますけれども、幾つかありますけれども、例えば36協定との関係で通算を維持するとしたときに、時間外労働の事由をどうやって記載するのかといったところについては今後も現実的に残る課題だろうと思いますが、Q&Aの中ではある意味問いをもって問いを答えるような内容になっていて、具体的に何を書けばいいのか分からないというのは私にも相談が実際寄せられるところがありますので、こういったところは記載例を示すなどしていただけないかと思っていますし、よく相談があるところとしては、育児介護休業中の副業・兼業はどうなのですかと聞かれるところがあって、育児介護休業法の施行通達では副業はやっては駄目だというややネガティブな記載があるのでありますけれども、そことガイドラインとの関係性がいまいち分からないところなので、こういったところは何か整理をしていただきたいなと思います。よく相談があるところというところでこの辺を挙げさせていただきました。

私からは以上になります。どうもありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございました。

それでは、ここで質疑応答に入ってまいりたいと思います。御意見、御質問のある方はZoomの「手を挙げる」機能により挙手をお願いいたします。こちらから御指名しますので、それから発言するようにお願いいたします。

それでは、よろしくお願いします。

まず、山田さん、よろしくお願いします。

○山田専門委員 ありがとうございます。説明、大変ありがとうございました。

ちょっと時間がない関係で質問をして途中で退室してしまうかもしれませんが、お許しください。

まず、厚生労働省さんに質問させていただきたいのですけれども、御説明の中に、今回の割増賃金の通算の見直しの件で本年末までに議論を取りまとめられるということがありましたけれども、これは法改正も必要だと思うのですけれども、その後の実現に向けたスケジュールや期限について改めて御説明いただきたいというのが一点です。

それともう一点は、これは副業・兼業といってもいろいろありましたけれども、かなりいろいろなタイプがあって、そこの仕分けということを考えないと議論がちょっと混乱してしまうのではないかなという感じはしています。というのは、受入企業側としてはどういう仕事を頼むのか、例えば非定型的な創造的な非常にレベルの高いものもあれば、作業的なものもある一方で、働くサイドも、ありましたように収入が低くて生活費のためという人もいれば、言わば自己実現のためとか、能力発揮のために働いている人というのはいるので、これはかなり様々なタイプがあると思うのですね。

それで、今日の議論の中で、現実には企業が全部把握するというのは難しくなっている中で、特に健康管理のところですが、個人の自己管理のところを強めるという話は私もそうだと思うのですけれども、定型的な業務で生活費のために働くような人にそれをいきなりというのはかなり難しいのではないかと。むしろ逆にそういう非定型的な創造

的な業務をやりながら自己実現のための人たちもいらっしゃるわけですから、そういう人から適用していくような、何らかのチェックリストを使ってタイプを仕分けしていったっていくようなことが考えられるのではないかなと私個人は思っているのですが、具体的な健康管理の在り方というのはこれからの議論に委ねられるということなのだと思います。その辺りは例えばこれまでの厚労省さんの研究会の中でそのような議論が出ているのか、あるいはそれに対して何かお考えがあればお聞かせいただきたいと思いますということです。

どうぞよろしくお願いいたします。

○間下座長　ありがとうございます。

それでは、2つとも厚生労働省さん、よろしくお願いします。

○厚生労働省（尾田審議官）　厚生労働省でございます。

まず、スケジュールにつきまして、先ほど口頭で申し上げてしまいましたが、今回の副業・兼業の割増賃金の件につきましては、他の論点等を含めまして、現在、労働政策審議会で今後御議論いただく予定にしております。年内めどで取りまとめて、その後、法制化すべきものについては法案化するというスケジュールになります。ですから、年内取りまとめ、その後に速やかに法案化というのが今のところ考えているスケジュールでございます。

2点目に御指摘いただいた点につきましては、研究会でも、あるいは私どもといたしましても、副業・兼業について生活のために行っている方、あるいは自己実現のために行っている方、様々な方がいらっしゃることは認識しております。その方々それぞれの健康管理の在り方というところまでは、研究会の中でもそこまで分けた議論はできておりませんが、研究会報告書の中でも全体を通して労働者自身のヘルスリテラシーを高めていくというところまでは御意見があったところでございます。

以上でございます。

○間下座長　ありがとうございます。

山田さん、よろしいですか。

○山田専門委員　はい。どうもありがとうございました。

○間下座長　ほかに御質問のある方がいらっしゃいましたら手を挙げていただければと思いますが、いかがでしょうか。

堀さん、よろしくお願いします。

○堀座長代理　御説明ありがとうございます。

副業・兼業における割増賃金のための労働時間通算がなくなったとしても健康管理のための労働時間の通算が残るとすれば、そこに負担や課題が残るのだなということを課題として感じました。健康管理というのは非常に大事ではありますが、それを副業・兼業の場合でも事業主が労働時間の通算という手法で行っていく、維持していくということが本当に不可欠なのかどうか、それが目的に照らして実効的なのかどうかというのはよく議論いただく必要があるかと思いました。

私からはタイミー様と堀田先生に1点ずつ御質問でございます。

タイミー様からの御報告の中では、健康管理に関して時間管理ということだけではなくて、まずセルフチェックというものを用意するということも考えられるというお話もございました。従業者自身が認識をして自ら主体的に自己管理するというのは非常に大事なことであったと思います。

もう一点、働き過ぎ懸念があるとするアラートが出せるような仕組みも考えられるのではないかと、こちらが良い考えだと思ったのですが、この働き過ぎ懸念というのをどのようにデジタルに把握することができるのか、プラットフォーム上での労働時間通算ということだとすると、やはり時間管理が必要だという方向性になってしまうのかなと思ったのですが、そうではなくて、どういう事象があるとするアラートが発動するきっかけになるのか、もしお考えのことがあれば、最先端の事例として教えていただきたいなと思いました。

あと、堀田先生に1点御質問は、おっしゃるとおりで労働時間通算が必要だということだとしても自己申告でしかあり得なくて、これを自ら正直にお答えされるかどうかも含めて労働者の裁量になってしまっていて、そうだとすれば健康管理自体も自己責任に委ねるという考え方が相当ではないかという趣旨だったのかなと思っております。

ただ、健康管理に関して万全を尽くす必要があるという厚生労働省様の報告書の記載などもございまして、誰が健康管理について責任を持つのかという考え方について、副業・兼業は使用者が命令しているのではなくて労働者の自発的な選択・判断により行われるものという考えに立つとすると、使用者・労働者の間の役割分担はあってしかるべきではないか。特に労働者が果たす役割は大きくなっていくと考えているのですけれども、そういう考え方に立つことはこれまでの労働法制との関係で問題があるのか、そうではなくて新しい時代の副業・兼業の考え方ということであれば、自己責任を強めるということについても法制として許容されるのだというお考えなのか、もう少しその点についてもしお考えがあればお聞かせいただきたいと思います。

○間下座長 ありがとうございます。

では、1点目はタイミーさん、お願いいたします。

○株式会社タイミー（石橋執行役員） 御質問ありがとうございます。

いただいた働き過ぎ懸念に関してのアラートの手段に関してなのですが、想定はタイミー上でのどのぐらい働いたかの時間管理で一定のアラートを出すみたいなことは技術的に可能かなと考えておりました。

もう一つできることとしたら、例えばお仕事の内容ごとに比重を変えてみるとか、非常に肉体的に負荷がかかるお仕事においては少し手前でアラートをかけるといったことはあり得るのかなと思っておりました。

以上でございます。

○間下座長 堀さん、今のところはよろしいですか。

○堀座長代理　ありがとうございます。

堀田先生、いかがでしょうか。

○TMI総合法律事務所（堀田弁護士）　ありがとうございます。

労働者の健康管理を自己責任とするところの考え方ですけれども、基本的には今までの労働法制の中では使用者が責任を負うべきだという考え方が強いだろうと思いますが、安全衛生法の中では、健康確保とは言いにくいですが、一定程度労働者も受診をちゃんとしなさいという義務があるので、法が労働者にも健康管理をしましょうというところは一部あるのかなと。直接的に就業を制限しなさいみたいなところまでは書いていないですけれども、なので、基本的にはないですけれども、一部見えるかなというところはあると考えております。

なので、例えば副業・兼業の場合の健康確保についてある意味労働者にも責任を負わせる場合には、基本的には大きな転換にはなるのだろうなと思っておりますけれども、今までの使用者が労働者の健康を管理するというのは、要は一社に雇用されてしまえばそこで残業命令権があって残業されてしまう、残業命令権があるのだから長時間労働になっていくよねと。そこにおいて労働者に拒否する権限がないから、そこは一社においてその会社が責任を負うというのも考えられるかなというところなのではございますけれども、副業・兼業となると、そこは一つの会社の命令権が及ばないところで自分の意思で副業をスタートするというところなので、事柄が違うのだろうと思っています。

なので、確かにこれまでは使用者が労働者の健康を確保せよというところが強いわけですが、そこの発想を転換するというところは判断としてはあり得るのではないかと考えています。

すみません、答えになっているか分かりませんが、以上です。

○堀座長代理　ありがとうございます。

今の堀田先生の御回答を踏まえまして、今、厚生労働省様がどのようにお考えなのか、特に労働者の役割が健康管理の文脈において高まるというお考えについて、どう考えられるか御回答いただけますでしょうか。

○間下座長　厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（尾田審議官）　厚生労働省でございます。

今後、労働政策審議会で議論いただきますので、なかなか答えにくいところでございますけれども、現在の副業・兼業の労働時間管理の考え方というのは、基本的に労働時間管理を通じてその方の通算した労働時間での健康管理をしっかりとやっていただく、それが事業主の責任としてあるのではないかとということで現在やっているところでございます。

一方で、今日、多数の委員の皆様から事業主の健康管理の重要性は多分御理解いただいた上で、ただ、労働者自身のセルフメディケーション、健康管理が重要ではないかという御指摘をいただいた点については重要な視点かと思っておりますので、私どもとしてもそういった視点を持って今後の議論を注視しつつ、私どもとしても検討してまいります。

○堀座長代理 ありがとうございます。ぜひその観点からも御検討いただきたいと思います。

○間下座長 ありがとうございます。

さっきタイミーさんのところで時間以外の先端事例みたいなものがあるのかどうなのかみたいな御質問をいただいたと思いますが、そこら辺は何かありますか。

○株式会社タイミー（石橋執行役員） 時間以外の先端事例は特にはないです。

○間下座長 現状はないということですね。

でも、時間もタイミーの中で働いている人しか管理できないのですね。

○株式会社タイミー（石橋執行役員） おっしゃるとおりです。

○間下座長 なるほど、分かりました。ありがとうございます。

ほかに御質問のある方はいらっしゃいますでしょうか。

安中さん、お願いします。

○安中専門委員 安中です。御説明ありがとうございました。

今回のお話を受けて厚生労働省さんにお伺いしたいことがあります。まず、今回、いろいろな方からのお話があって、この兼業・副業に関しては受入れと送り出し、それから高度プロ人材領域と現業領域、企業側と労働者側という幾つもの視点が存在していて、それぞれで区分していくと異なる課題が見えてくるということが分かってきました。私の中ではこのお話を踏まえて、結局兼業・副業が抱えている根本的な課題としては、まず個々の企業の魅力を高めていくことでスポットタイムワーカーから入ってこの会社で働きたいということで、90何名もタイミーさんから入って正社員になったよという会社の事例が出ていましたけれども、そう思える職場であるということは必要ですし、あるいは外で働かないと生活が維持できないような低賃金であるという職場はなくしていかなければいけないのだなということを感じたところです。賃上げの断行ということが必要だなということを感じました。

その上で、結局企業がコントロールしていくというのはなかなか難しいところになってくと思うので、これはタイミーさんもおっしゃっていましたが、労働者自身のセルフメディケーション能力を向上させることが必要ということでしたけれども、厚労省としてはセルフメディケーション能力の向上ということの支援を御検討されているか、あるいは現状行っているか。

そしてもう一つは、労働者自身の自己決定力を高めるということが必要になってくと思います。これはもしかしたら教育分野という話になるのかもしれませんが、自己決定力を高めるような支援というものを厚労省さんのほうで行っているかどうか、また、マッチング機能を民間だけに頼るという状況から打破していかなければいけないという議論が行われていたと理解しているのですが、ハローワークが一定の役割を担うことができるのだろうかということについて御回答いただければうれしいです。

お願いします。

○間下座長　ありがとうございます。

それでは、厚生労働省さん、お願いいたします。

○厚生労働省（青山審議官）　では、今、副業・兼業の通算の関係とハローワークの話があったと思うので、先にハローワークのほうから回答させていただきます。恐縮です。

マッチングを民間に頼るだけでなく、ハローワークが一定の役割を果たせるかということにつきましては、先ほど御説明しましたとおり、一定範囲で一定程度副業・兼業が可能な求人さんというものを確保して、そういう求人として提出していただき、副業・兼業を希望する求職者というものも見い出してマッチングをしております。

民間の取組を今日いろいろ御紹介いただきまして、大変勉強になりました。具体的な事業を例に取りますと、複数出てきましたプロフェッショナル人材事業につきましては、私どもが簡単に勉強した段階だと、内閣府の地方創生推進室さんが各道府県に拠点を設けて、そこで民間さんのお力も借りながら副業・兼業も含めた都会から地域のマッチングをしているのだと認識しております。

そういう副業・兼業を専門的にマッチングする機関があるということは我々ハローワークにとっても心強いことなので、求人さんにもそういうところの利用の案内を促すなど、連携を取って求人さんがより副業・兼業求人を出しやすいようにしたり、あと、そこにちゃんと求職者を引きつけるようなマッチングにつきましては、こういう事業の連携などもさせていただきながら取組を検討していきたいと思います。

ハローワークの関係は以上です。

○厚生労働省（尾田審議官）　労働者の自主的な健康管理の支援という点でございますけれども、複数就業されている方につきましては、現在、厚生労働省で労働時間の通算やストレスチェックなども含めた機能のあるアプリを開発して無料で提供しているところでございます。今やっている取組としてはそのようなところでございますけれども、引き続きそういった視点を持って取組は進めていきたいと思います。

○間下座長　ありがとうございました。

安中さん、よろしいですか。

それでは、水町さん、お願いします。

○水町専門委員　ありがとうございます。

まず、北里大学の田中先生と名南経営の天津さんに中小企業の健康管理について少し伺いたいのですけれども、お二人の話の中で、副業・兼業の話の前に、そもそも中小企業で働いている人に対しての健康管理上の問題が果たして今ちゃんとやられているのか、そこでの課題がどういうものになっているかというところをお話しいただいた上で、プラス、兼業・副業になったらさらにこういうところが問題だよねというところがあれば教えていただきたいというのが一つです。

それと、労働基準局と職安局さんにそれぞれ少し具体的な質問ですが、副業・兼業のときの健康管理について今日いろいろな方々からお話があったのを少し総合すると、ハード

な健康管理とソフトな健康管理があって、例えば副業・兼業のときに上限時間を労基法上残すということになると、これは例えば月100時間、月80時間のカウントを副業・兼業者にも行わなくてはいけないので、この場合にそれを遵守するための実効性をどう確保するかというので、例えば労働者に労働時間の申告義務を課しながら実効性についてどうするかというのが、これは罰則付なので、恐らくこれから審議会で議論されるところではあると思いますし、さらには、こういう健康管理のための通算というのはヨーロッパの各国でも規制例があるので、そういうものを参考にしながら、どこまで副業・兼業の場合に労働者に義務づけをしていって、その実効性を高めるかということは考えられると思いますが、今日、もう一つソフトな健康管理として、これは必ずしも諸外国に例があるとは言えないと思いますが、安全配慮義務の話が出てきました。安全配慮義務というのは労働契約上負っている義務で、労働基準法だけではなくて労働契約法も労働基準局は所管されているので、これは事案に応じて安全配慮義務違反になることもあるし、ならないこともあるという事案に応じた判断になると思います。その予測可能性がすごく低くなっているもので、これをソフトローとして少しシステムティックにこういうことがポイントだよということを労働基準局として、厚生労働省として整理しながら当事者に示すということが考えられないか。

実際の安全配慮義務というのは本業も副業先も、さらには労働者もそれぞれ一定の責務を負っていますし、これは雇用労働者だけではなくて業務委託の場合も広い意味で安全配慮義務が適用されるので、そういう意味では非常に射程が広いし、誰かだけが安全配慮義務を負っているというわけではない。実際に本業と兼業で両方合わせて過重労働になっていて健康が損なわれたときにそれぞれどういう責務を負うのか、仮に労働者が自分で健康管理とか、病院に行ってちゃんと診察・治療を受けていないとなると、本人にも過失があったとして過失相殺や素因減額として会社側の損害賠償額が減るという形で調整がなされているので、そういう場合に例えば本業先や副業先や働く人としてどういう責務を負っているのか、さらにそこでは労働時間の長さだけではなくてメンタルヘルスの問題もあるだろうし、睡眠時間などのいろいろな健康情報が絡んでくるので、そういう場合にそれぞれどういう責務を負っているのかということ、法的なバックグラウンドとしては安全配慮義務を基本にしながら少し分析をし、かつ、それをソフトローとしてガイドラインとしてこういうものを負っていますよということを示しつつ、そのガイドラインで示していることをちゃんと履行していなければ裁判所で損害賠償責任を負うことが多くなるよ、労働者もちゃんとしていないと損害賠償責任の追及が難しくなるよということを整理して出すことによって、ソフトローとしてやるべきこと、今後、兼業・副業が増えてきたときには労働者だけに責任を負わせるというのは私は論外だと思いますし、会社だけやるべきことをやるといったら労働者の協力がなくて何もできないということもあるので、そういう全体としてのプランを描きながら、労働基準局としても労働基準法だけではなくて労働契約法との関係でどう考えられるのかということを専門家の議論も踏まえながら整理していくとい

うことが、恐らく今後予定されている労働基準法改正の中でも重要な議論になっていくのではないかと思います。その点について、労働基準局として今後、そういう方向での検討も考えられるということがコメントとして出てくるかどうかが質問です。

職安局については、今日の話でいろいろありましたが、周知を積極的に行うということが今日の説明でもありました。具体的に周知を積極的に行うと考えられるのは、コマースをいっぱい出したりするということで潜在的なものを掘り起こしていくということもあると思いますし、具体的には例えばマッチングのための求人の出し方が分からないという重要な課題が特に出てきているので、その求人の出し方について、例えば労働局やハローワークでこういう指導を具体的にしていくとか、啓発をしていくことによって具体的な施策を推進していくことが考えられると思いますという、これはいろいろなやり方があると思うので、今、念頭に置かれているような具体的な方向性や施策があれば、それについてコメントをいただければと思います。

私からは以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

たくさんありますので、順番に中小企業の健康管理のところから、まず田中さん、大津さんの順番で手短にお願いいたします。

○北里大学（田中教授） 私から。御質問ありがとうございました。

中小企業の健康管理においては御存じのように人材がなかなかないということと、労働安全衛生法においても50人未満の事業所においてはなかなかいろいろな対策が取られていないという問題があります。特に常勤の健康管理職がいらないということで、健康情報に関する様々な翻訳機能といいますか、そういった仲立ちがないことが使用者の安全健康配慮義務を果たすのに大きな足枷になっているのではないかなと思っています。

ただ、中小企業といっても、私自身、先ほど労働契約に基づく兼業・副業の話をさせていただきましたけれども、やはり安全配慮義務というのは負っているわけで、先ほど兼業・副業においては特に労働時間の把握や通算などの非常に難しい問題があるということはそのとおりだと思いますけれども、安全配慮義務については私自身、いろいろな裁判などにも関わらせていただいて、ちょっとそこまで使用者に安全配慮義務を求められても厳しいなと日々思うことが多いのですが、それでも中小規模事業所をはじめとして使用者の安全配慮義務をある程度果たさなければいけないという緊張感というのを維持することはとても重要だと思っていますので、そこにおいてもきちんとした自己申告のルールを基に時間を把握して、労働契約に基づく労働の場合にはやっていただく必要があろうかと思います。

また、先ほどの話とちょっと前後しますけれども、それ以外に私自身は今日のお話でも使用者が責任を負うかどうかみたいな観点だけではなくて、兼業・副業の労働者が健康管理のためにどうすればいいかということを中心に考えるべきだと思っていますが、中小規模事業所の場合には先ほど言った問題からなかなか自社でやっていくことが難しいとは思

いますので、今後は個人の健康管理意識を高めるということもそうですけれども、地域職域連携みたいなものを広げていって、労働者が労働の形態も含めて事業所の規模などにかかわらず、すべからくそういったサービスを受けられるよう施策を展開していくことが大事だなと思っております。

お答えになりましたでしょうか。以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

では、大津さん、お願いいたします。

○社会保険労務士法人名南経営（大津代表社員） ありがとうございます。

中小企業の健康管理等の状況ですけれども、まずは今のお話に若干かぶりますけれども、産業医等の産業保健スタッフが選任されておられませんので、仕組みとしてはなかなかできていないところかと思えます。現実的には経営者、もしくは部署の管理者にかなり委ねられているところがありますので、かなりばらつきが大きいというのが実態です。

一方、労働時間に関しましては、労働時間の適正把握ガイドラインの周知であるとか、もしくはクラウド型の勤怠管理システムの普及というところで、少なくとも自社のということにはなりますけれども、かなり労働時間把握は進んできているというのが実態です。

副業に関してですけれども、現状においてはほぼルールが整備されていない、特に小規模の中小企業においてはルールが整備されていない中で、実態として副業・兼業が行われている。ただ、それは適正な申告がされておられませんので、会社としてはあまり実態が把握できないままに進んでいるところがございますので、改めてガイドラインの周知、その中では先ほどの労働時間把握等に関しましてもガイドラインの中で示すことによって、その必要性、その実施をある程度担保していくことが必要ではないかと考えております。

私からは以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

水町さん、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、厚生労働省さん、御回答をよろしくお願いいたします。

○厚生労働省（尾田審議官） 厚生労働省でございます。

水町先生から安全配慮義務のガイドラインについて御指摘いただきました。

現在、安全配慮義務について、副業・兼業ガイドラインにおきましての労働契約法第5条に基づく安全配慮義務の中身といたしまして、労働者とよく安全・健康に支障がないかどうか事前に話し合う等々の内容を書かせていただいている。一般論として安全配慮義務から当然ここまでは求められるのではないかということを記載しております。

一方で、ガイドラインの「わかりやすい解説」におきましては、先ほど堀田弁護士から御指摘いただきました記載がございますけれども、副業・兼業に関する安全配慮義務が問題となった裁判例というのは現状1つしかございませんので、それに基づいて言えることを書いているというものでございます。

水町先生御指摘の点につきましては、私どもは労働契約法的な民間と民間との関係に関する規律につきましては、基本的には行政からの解釈というよりも実際の司法判断を集約した形でそれを分析して提供するという形で従来実施しているところでございます。そういった観点から、水町委員から御指摘のあったような形できめ細かにガイドライン的なものを示せるかというのは非常に重たい課題でございますが、現時点でできるかどうかというところは、我々としてそういう分析をする材料がまずあるか、それで分析できるかどうかというところが分かりかねますので、できるとも言い難いのですが、非常に重要な視点をいただいたと思っておりますので、私どもとしても受け止めさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。

○厚生労働省（青山審議官） 厚生労働省のハローワークの担当でございます。

周知についてのやり方などでございますが、厚労省の説明資料がもしお手元にある方はちらっと御覧いただきたいのですけれども、さらっと説明してしまったのであれですが、そこでも実際ハローワーク武生では企業説明会などで普通の求人を出してなかなか人手不足に困っている方々を念頭に、副業可や兼業可という求人内容を工夫することで人手が確保できるという訴求をしております。というのは、ダブルワークであれば働けるという方がいらっしゃるということも教えつつ、一つの知恵として提供しておりますので、こういうものも参考に、これはリーフレットですけれども、我々もリーフレットを作るなりしてそのメリットやそういうことがハローワークでも受付可能だということを伝えるものにしたと思っております。

媒体は紙媒体のみではなくてウェブでの周知もしたいと思っておりますし、ハローワークによってはSNSを使っているところもありますのでいろいろなルートで周知していきたいと思います。その際には、実際の副業・兼業が成立する好事例などもあるでしょうから、そういう事例も確認しながら、そういうリーフレットも使い、かつ、事例なども念頭に置いてハローワークで教示してマッチングにつなげるなり、努力してまいりたいと思います。

○間下座長 ありがとうございます。

水町さん、よろしいですか。

○水町専門委員 1点だけよろしいですか。水町です。

安全配慮義務のところの裁判例の話がありましたが、日本は裁判例がすごく少ないので、裁判例が出て初めて対応するというのであれば、事後的な対応になってしまって大切な健康が損なわれてしまうということになるので、法律的な根拠を基に、例えば専門家の知見や医療の専門家の方々の知見も踏まえながら制度設計を考えるということが必要だと思いますし、少なくとも副業・兼業ではなく一般的な労働者の自己保健義務とまで言えるかどうかは別にしても、ちゃんと自分で健康を確保していないと安全配慮義務違反として損害賠償請求をしたときにその分の過失相殺として請求できる額が減りますよという裁判はこれまでたくさんあるので、そういうことで労働者がどれくらい自己の健康管理をしていないと会社側に責任追及をできないかというところは既にこれまでの裁判例でも出ている

ので、そういうものを考えながら、今日、田中先生がおっしゃったようなことをどう制度化したり、プラン化できるかということを考えることが大切だなと私は思います。

補足です。以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

では、宇佐川さん、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。

質問された内容に少しかぶってしまうのですが、厚労省さんに御質問をさせてください。健康管理に関しましては、今回特に気になっている点が2点あります。一点は、働き方がかなり多様化していて、兼業・副業についても、本業は雇用でさらに雇用のケースもあれば、雇用プラス業務委託、フリーランスという形での組み合わせも非常に増えてきています。つまり、労働時間を通算する際に、業務委託の方々やフリーランス、雇用類似と言われるような働き方のところも踏まえて検討されるのかというのが一点。

もう一点が、メンタルの対策について田中先生からも御指摘があったと思うのですが、むしろ最近はこちらのほうが非常に問題視されていて、従来の労働時間管理だけではとても立ち行かない点があるかと思います。職場の環境、適応障害を起こしかねないような関係性、仕事のストレスのかかり方といった部分を含めて、今回の年内取りまとめの中にスコープとして入っているかどうかを教えてくださいたいです。

○間下座長 それでは、厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（尾田審議官） ありがとうございます。

まず、フリーランス的な非雇用の働き方と雇用の働き方との関係でございますけれども、労働基準法、労働安全衛生法は基本的に雇用労働者の労働時間に関する規定でございますので、基本的にそのルールについては雇用・雇用の関係において適用するということになります。

ただ、その場合、宇佐川委員から御指摘のあったとおり、雇用・非雇用との関係について手つかずになるのではないかという点は研究会でも御指摘をいただきました。それについて何かできるのか、こういった形でというのは、ちょっと今はアイデアがございませんが、今、申し上げたように研究会でも御指摘がございましたので、論点としては私どもとしても認識しておりますので、御指摘として受け止めたいと思っております。

また、メンタルヘルスが視野に入っているのかという点につきましては、この研究会報告ではメンタルヘルスも含めた健康管理という視点で御指摘があったと受け止めております。メンタルヘルスだけを特出しするわけではございませんが、労働時間の管理を通じて健康確保という点でこういったことができるのかといった議論を審議会では進めていきたいと考えております。

以上です。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

メンタルの部分に関しましては時間管理以外の要因もあろうかとは思っているものの、今回の

取りまとめの対象のメインは労働時間管理を基軸に置くということで検討されるということとは認識いたしました。そごがありましたら御指摘いただければと思います。

ありがとうございます。

○間下座長 ありがとうございます。

では、堀さん、お願いします。

○堀座長代理 恐れ入ります。2回目になりますので端的に申し上げたいと思いますが、ハローワークとの連携に関して、厚生労働省様に対して御質問させていただきたいと思えます。

パーソルキャリア様からスライドでも御説明いただいたとおり、地方企業からは副業フリーランスの求人を行うに当たってハローワークの情報を参考にしたいという回答が多かったということでございました。この副業・兼業の推進に当たってハローワークに期待される役割は大きいと考えておりますが、厚生労働省様としてどのようにお考えかという点と、ハローワークで実際に副業・兼業のマッチングにつながった業務の切り出しの好事例は、集めていくというお話もありましたが、これはぜひ公表していただきたいと考えておりますが、お願いできますでしょうか。

この2点をお願いいたします。

○間下座長 では、厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） 厚生労働省でございます。

初めに、ハローワークの情報などを参考にしたいという期待が強いということをしていただきました。大変受け止めておりますし、期待いただくことを重くというか、ありがたくというか、前向きに受け止めて、ハローワークは地域の中小企業などの人材確保のためにマッチングに努めておりますので、その機能の中で精いっぱい役割を果たしてまいりたいと思えました。

事例につきましては、もちろんハローワークでマッチングした事例も確認はしていきたいと思うのですが、ハローワークに限らず様々な副業・兼業事例というのは調査研究もございまして、いろいろなところで集めていらっしゃるの、こちら幅広くいろいろな事例は勉強していきたいと思えます。そういうものが整理できましたら、そういうものも使いながら副業・兼業のマッチングも進めてまいりたいと思えます。

ありがとうございます。

○堀座長代理 ぜひ好事例につきましては、厚生労働省様で一元的に現場から吸い上げていただき、厚生労働省様のほうで集約し、今、おっしゃられたようなハローワークに共有して職員のスキル向上に生かすという点も重要だと思いますし、ホームページ等で公表して企業や個人の理解増進につなげていくということも非常に大事な取組と感じております。できれば御検討いただきたいなと思えました。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

最後、ほかに何かありますでしょうか。あと1問ぐらい時間がぎりぎりありますが、よろしいですか。大丈夫ですね。

ということで、御意見も出尽くしたということもありますので、本件についての議論はここまでとさせていただきたいと思います。

活発に御議論いただきまして誠にありがとうございます。追加の御意見等がございます場合には、事務局宛てに別途連絡をいただければ幸いです。

今回は、副業・兼業のさらなる円滑化に向けた環境整備について御議論いただきました。副業・兼業の推進は、労働者にとっては主体的なキャリア形成につながり、また、社会全体としても高生産性産業への労働移動を通じた良質な雇用の確保、生産性の向上が期待されるものでもありまして、特に人手不足が深刻化し、生産性が伸び悩む我が国においては、そのさらなる推進は極めて重要と考えております。

本日は、令和6年度規制改革実施計画のフォローアップであります割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方から副業・兼業における健康確保の在り方、副業・兼業の促進に向けたハローワークの連携、業務内容の明確化、安全配慮義務まで幅広く御議論いただきました。

割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方につきましては、労働基準関係法制研究会の報告書において、労働者の健康確保のための労働時間の通算を維持しつつ、割増賃金の支払については通算を要しないよう制度改正に取り組むことが考えられると記載いただいたことは、規制改革推進会議としては歓迎したいと思います。

また、今日は本年12月めどで労働政策審議会の議論を取りまとめるという御説明をいただきました。働き方改革の5年後の見直しの中でしっかりと実現に結びつけていただきたいと思います。労働政策審議会の結論を踏まえ、具体的にいつ実現していただくのかまでのスケジュールをしっかりとお示しいただくようお願い申し上げます。

また、副業・兼業における健康確保の在り方につきましては、労働時間を適正に把握する方法として本日も労働者による労働時間の自己申告義務化、スマートフォンアプリやウェアラブル端末により得られる客観的データの活用、長時間労働における本業先、副業、そして兼業先の安全配慮義務の明確化など、多くの論点の提起をいただきました。今後、具体化に向けた御議論をいただくに当たっては、研究会の報告にも記載いただきました副業・兼業が使用者の命令ではなくて労働者の自発的な選択・判断によって行われるものであるといった考え方に沿いつつ、また、使用者や労働者の負担が可能な限り軽減されるような形での御検討をお願いいたします。

ハローワークとの連携につきましては、求人者から副業・兼業の受入に係る専門的な相談があった場合には、副業・兼業を支援するほかの関係機関も案内するなど、関係機関との連携を図ることで厚生労働省様から一定程度御対応いただける旨の御回答をいただいたことも歓迎したいと思います。

一方、地方の人手不足は深刻でありまして、関係機関とのさらなる連携策を含め、ぜひ

厚生労働省本省が先頭に立って、全国運動としてハローワークによる副業・兼業の推進に向けた御対応をお願いいたします。

また、副業・兼業を活用する上での業務の切り出しや人材の要件定義に課題があるといった御指摘もございました。ハローワークにおける優良事例といったものの発掘、民間も含めてですけれども、この発掘・収集した事例集の周知についてもぜひ御対応をお願いいたします。

冒頭にも申し上げましたが、副業・兼業を促進し、一般化するということは、労働者にとっての主体的な選べる人生、そして選べるキャリアの形成に大きく資するとともに、良質な労働移動の実現と人手不足の解消に大変大きな役割を果たすと期待されていますが、今日御議論があったような制限によりまして3%程度しか実際はないと、まだまだ普及しているとはとても言えないという状況かと思います。待ったなしの社会環境になっていることも踏まえまして、本日あったような現場の声をしっかり取り上げていただき、建設的・実効的かつ速やかな対応を厚生労働省様並びに関係各所にはお願い申し上げたいと思います。

これにて本日の議事は全て終了しましたので、ワーキング・グループを終了いたします。

本日はお忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございました。

御説明者の方々はここで御退席をお願いいたします。

速記はここで止めてください。ありがとうございました。