

第4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25日（金）10:00～12:15

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）

（専門委員） 宇佐川 邦子、工藤 勇一、菅原 晶子、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）

澁谷 秀行 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長

田上 喜之 厚生労働省労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策
室長

砂川 大 一般社団法人スタートアップ協会 代表理事

玉木 諒 一般社団法人スタートアップ協会 事務局長

藤本 あゆみ 一般社団法人スタートアップエコシステム協会 代表理事

名倉 勝 一般社団法人スタートアップエコシステム協会 副代表理事

金山 杏佑子 社会保険労務士事務所ヨルベ 代表

益原 大亮 TMI総合法律事務所 弁護士

4. 議題：

（開会）

1. スタートアップの柔軟な働き方の推進について

2. 規制改革ホットライン処理方針について

（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4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、御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、間下座長、堀座長代理、安中専門委員、宇佐川専門委員、工藤専門委員、菅原専門委員、鈴木専門委員、水町専門委員、山田専門委員が御出席でございます。

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。間下でございます。

それでは、本日の議題に入りたいと思います。

本日は2つの議題がありまして、1つ目の議題が「スタートアップの柔軟な働き方の推進について」、2つ目の議題が「規制改革ホットライン処理方針について」となっております。

まず、議題1の「スタートアップの柔軟な働き方の推進について」というところで議論を始めたいと思います。

本件に関しまして、まず要望元団体から御説明をお願いしたいと思います。1社目の要望元団体としまして、一般社団法人スタートアップ協会から、本日の御説明者として代表理事の砂川大様、事務局長の玉木諒様にお越しいただいております。

それでは、15分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○一般社団法人スタートアップ協会（玉木事務局長）　ありがとうございます。スタートアップ協会の事務局長しております玉木と申します。本日はよろしくお願いいたします。

本日は、我々とスタートアップエコシステム協会様、それぞれ、「スタートアップにおける柔軟な働き方の実現に向けて」というところで御説明させていただきます。

今日のプレゼンの目的としましては、スタートアップの成長と発展を支えるためには、従来の働き方の枠組みを超えた柔軟な労働環境整備が不可欠だと考えております。今回、説明する資料におきましては、スタートアップ企業における現状の働き方の課題と、より革新的で生産性の高い働き方を実現するための規制改革の提案について詳しく御説明できればなと思っております。

日本のスタートアップエコシステムを世界最高の環境へと進化させるためには、労働法制の見直しが重要な鍵となると考えておりますので、スタートアップ特有の働き方の実態を踏まえて、具体的な改革案を御提案差し上げられればと思っております。

初めに、スタートアップ協会の概要です。我々のミッションとしましては、スタートアップの互助によって日本を「スタートアップのための世界最高の環境」に進化させることを目指しております。会員構成としましては、当事者であるスタートアップに限定をしておきまして、スタートアップの実態把握とか情報共有、政策提言などを行っているという形です。それにひもづいていろいろな活動を行っているところです。

スタートアップ協会は、スタートアップ企業が直面する様々な課題に対して当事者の視点から解決策を見だし、よりよいエコシステムの構築を目指して活動しております。特に、スタートアップ特有の働き方に関する課題にも積極的に取り組んでおるという状況でございます。

スタートアップの重要性みたいなところを最初に御説明できればと思っているのですが、スタートアップ企業は日本経済に大きく貢献していると考えております。経済産業省の調査によると、直接効果によるGDPの創出額は約11兆円超で、間接波及効果まで含めると20兆円弱という形で、経済成長の重要な原動力となっていると捉えております。また、新たな雇用の創出や社会課題の解決においても重要な役割を果たしていると考えておりまして、スタートアップによる経済効果は非常に大きく、日本経済の活性化の不可欠な存在であると我々は捉えております。

その中で、ではスタートアップはどういう会社を指すのかというところの定義が結構難しいところかなと我々は考えているのですが、当協会では会員をスタートアップに限定していることもあって、その判断軸としては、イノベーション（革新性）を持って急成長を志向している法人であるという2つの軸を入会の可否の判断としているのですが、これらの条件は外形的な基準で判断できるものでもなくて、代表者のマインドや技術の進化といった解釈の余地が多分にあるもので、時代とともに変化し得るものであるため、あくまで定性的かつ総合的な判断を当協会としては入会の資格の判断の際には行っているという形でございます。

そのため、定量的に定義づけるのはなかなか難しいのですが、仮に外形的な要件を定めるとすると、このような観点や条件を考えられ、今回の提言におけるスタートアップを指すものとしても、それが該当するか否かを判断する上で一つ助けになるかなと考えております。一方で、必ずしもこの要件に当てはまらないスタートアップ企業も存在することは念頭に置いておく必要があるかなと考えております。

要件としては2つほど挙げておりまして、1つは上場／未上場区分というところで、多くの企業は未上場であることをスタートアップの要件としていることが多くて、これはストックオプション税制も参照したところ、この要件は一つ当てはまるのかなというところではあります。

もう一つが、資金調達の条件として、ベンチャーキャピタル等のリスクマネーの供給者から出資を受けていることが挙げられるかなと考えております。その根拠というか、背景としましては、リスクマネーによる先行投資が必要なビジネスモデルである企業ということで、それはまさにスタートアップのイノベーションや急成長を支える要素かなと考えているところと、ベンチャーキャピタルというスタートアップ投資の専門家が評価している企業というところもあるので、ここが一つスタートアップか否かの判断軸の大きな分かれ目になるのかなと考えております。とはいえ、スタートアップの中でもまだベンチャーキャピタルから出資を受けていない、とてもアーリーなタイミングのスタートアップも存

在するので、必ずしもこの限りではないというところには御留意いただけると幸いです。

そういうことを踏まえまして、スタートアップ企業の働き手や企業側の生の声を我々は調査しまして、その声を今回持ってきております。

まず、働き方の特徴みたいなところを最初に申し上げておきますと、事業の急成長や社会への大きなインパクトを目指して、成長ステージにおいて業務内容や役割の変化の大きいスタートアップにおいては、採用及び人材の利活用は大きな課題となっているところでございます。もうちょっとかみ砕くと、スタートアップでは1人が複数の業務を担当することが結構一般的ですので、必ずしも組織図上の部門や部署というところで業務が定義できるわけではないというような状態です。

従来の組織構造とは異なっていて、重要な決定権限はあるのだけれども、部下を持たないケースも多く存在しておりまして、特に近年のAIの発展によって、そういったものを活用することにより、部下を持たずにリーダー的な裁量を持つ仕事をすることも近年ではとても増えているという状況です。スタートアップ企業で働く従業員の多くは、裁量を持ち、時間や場所に縛られずに自律的・主体的に働いていることが特徴として挙げられるかなと考えております。このような働き方は、現行の労働法制では十分にカバーされていないと考えておりまして、裁量労働制や管理監督者の範囲の見直しが必要とされていると感じています。

次が、具体的にこういう働き手側の声がありますというところです。具体的には、働き方の柔軟性を求める声が多いかなと感じております。全部は御紹介しないのですが、例えば、1つ目のブレットを御覧いただくと、労働時間ではなくて、企業の成長と成果にコミットしているので、時間による制限を意識することなく働ける環境であってほしいという声。4つ目のブレット、スタートアップは時間や職種に関係なく成果で評価する環境をあってほしい。これも同じような趣旨の御発言かなと思っております。ほかに、5つ目、子育てをしながら復帰するのにスタートアップでの勤務が適していると考えていらっしゃるようで、時間や勤務場所の制約を限りなく減らして、自由度の高い働き方をしたいとおっしゃる方もいらっしゃるようです。

次のページが、スタートアップの企業側の声ですが、大きく3つぐらいにカテゴリー分けされるかなと思って持ってきております。1つは、裁量労働制についてです。スタートアップですと、先ほど申し上げたとおり、1人で複数の業務を掛け持つことが結構一般的です。そうすると、裁量労働制の対象業務ではない非対象業務との混在を認めていない今の裁量労働制だとなかなか導入が困難というお話があります。あと、それぞれどういう業務が当てはまるかというところで、専門業務型の場合は対象業務が限定的ですよというお話と、企画業務型の場合は労使委員会が必要なのですけれども、成長中の小規模企業だと労使委員会自体の設置が実務的に難しいという声もいただいております。

2つ目が、管理監督者の範囲についてです。ここも先ほど申し上げた部分であるのです

が、部下を持たずに、直接労務管理に責任を持たないような方であっても、業務上の裁量があつて自律的に働くことができるケースも多く、管理監督者として扱うことができるかどうか判断に悩むことが多いという声をいただいています。2つ目のブレットですけれども、具体的な事例が乏しいことから判断し切れない部分も数多くありますというお話をいただいております、そのようなグレーな状態を続けることは会社側としても本意ではないので、そういったスタートアップ特有の組織構造に対応した明確な基準があるとうれしいですというお話もいただいています。

3つ目が従業員と会社の成長の両立というところで、ここも3つほど挙げているのですけれども、特に2つ目のところです。スキルを積むことを第一に考えているモチベーションの高い方も多くいらっしゃる、そういう方にとってみると、時間にとらわれることなく働けることで、どれだけスキルを積めるかというところが会社を選ぶ指標にもなっていますというお話もいただいております。そういったスタートアップの働き手側と企業側の声を今回御紹介させていただいております。

それを踏まえまして、規制改革要望という形で4点、具体的には3点プラスその他の論点というところで1つ、合計4点を持ってきております。

1つは、先ほどからお話にも出させていただいているのですけれども、裁量労働制の見直しというところです。裁量労働制の見直しについては、業務への従事度合い、対象業務の範囲、手続の3点から、下に示している表のような改革案を御提案差し上げたいと思っております。特に業務の従事度合いというところで、対象業務の混在が不可という形に現状はなっていると思うのですけれども、そこを「主として」対象業務に従事していれば非対象業務の混在を認めることや、スタートアップ関連の対象業務を追加することは大事なと考えております。

手続的な部分では、企画業務型の裁量労働制について、労使委員会の設置・決議を労使協定の締結に変更して、事業場単位ではなくて企業単位での一元化を図ることで導入のハードを下げるできないかというところを御提案差し上げる次第です。

2つ目が、管理監督者の範囲の明確化というところです。ここも先ほどスタートアップの企業側の声にも含まれていたと思うのですけれども、管理監督者の範囲についてさらなる明確化をお願いできればなと思っております。特に、スタートアップでは重要な決定権があるものの部下を持たないという従業員も多くて、管理監督者に該当するかどうかの判断に悩むケースが多いという声を数多くいただいております。そういう背景もあるため、具体的な事例を含むQ&Aの公表などを通して、より明確な基準を示していただくことも必要かなと考えております。

3つ目は、「特定スタートアップ人材」というふうに名称を挙げているのですけれども、そういった制度の確立を御提案差し上げられればなと思っております。特定スタートアップ人材はどういう方かと言われると、スタートアップに雇用されて、インセンティブの提供を受けるような労働者で、所定の説明を受けて同意した者と書かせていただいているの

ですけれども、こういった方はいわゆるハイレイヤー採用という形で入ってこられる方が比較的多くて、裁量を持って自分の経験を積むことで会社の成長にも貢献したいという意欲が高い方をイメージしていただくといいかなと思っております。

労働時間の上限規制の適用除外の対象にさせていただきたいというところを御提案差し上げられればなと思っております。ですけれども、上限規制を受けずに業務を行うことを可能とするような特定スタートアップ人材という制度をつくっていただければと考えているのですけれども、一方で、時間外とか深夜とか休日の割増賃金は従来どおり発生するものとして、その労働時間の把握は継続していただくというところで、働き過ぎを防いだり、御本人の健康管理に会社が責任を持つというところも担保できればなと考えております。

4つ目は、どちらかというとききに述べた3つの論点の進め方というところで御提案させていただいているのですけれども、まず1つ目は、ヒアリングや実態調査の実施というところで、スタートアップ企業及び従業員からのヒアリングとか実態調査を実施して、現場の声を直接収集いただくことで、スタートアップ企業とそこで働く従業員のニーズを満たす柔軟な働き方が推進されるように実態把握を御検討いただきたいと思いますと思っております。

2つ目は、そういうことを含めた制度改定のスケジュール案というところで挙げているのですけれども、スタートアップ企業は、将来の計画、特に1年、2年でかなり事業環境が変わったりする会社も多くあられたりもするので、そういった将来の計画を立てやすい環境を整えるためにも、今回御提案する規制改革について具体的な制度改正のスケジュールも併せて御提案差し上げられればなと考えております。

今年度、令和7年においては、上にも挙げさせていただいたヒアリング実態調査の実施や、あとは管理監督者の範囲の明確化というところをお願いできればなと思っております。翌年の令和8年には、裁量労働制の見直しと、3つ目に挙げさせていただいていた特定スタートアップ人材の議論を進めていただくというところをお願いできればという形です。これは、通常よりも恐らく短期というか、スピード感のある形のスケジュールかなと考えておるのですけれども、近年、世の中のニュースにも出ているように、東証のほうで上場維持基準がかなり厳しくなりますというお話や、もしくは、スタートアップ育成5か年計画の中でユニコーン企業を100社創出するということがうたわれていたと思うのですけれども、現状はまだ10社にも満たないところでもあると思いますので、スタートアップに求める成長はこれまで以上に高いものになってきているなと感じております。そういうことも含めて、労働環境の整備みたいなところは早くというか、ここもスピード感を持って整備することで、よりスタートアップの成長ができる環境をつくりに行くというところをお願いしたいというところです。

3つ目は、新制度の普及と定着というところで、制度改正後は、ここら辺は皆さんの考えや事例がどうなのだみたいな話もあると思うので、新しい働き方の普及と定着に向けた御支援をお願いしたいと思っております。スタートアップ企業向けのガイドラインの作成とか相談窓口の設置というところで、こういった制度がより活用されやすい方向に持って

いけるようにというところを念頭に置いてやっていけるといいのかなと考えております。

ここまでがスタートアップ協会からの御提案ですけれども、一口にスタートアップと言ってもかなり多様な会社がありまして、特にディープテックと言われる分野は近年とても注目を浴びている分野でもあります。特にディープテックのスタートアップにとっての課題とかそこに対する御提言みたいなところを、次にプレゼンをいただくスタートアップエコシステム協会様のほうから御説明いただくことになると思いますので、この辺りで私のプレゼンテーションは終了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。

続きまして、2社目の要望元団体としまして、一般社団法人スタートアップエコシステム協会から、本日の説明者として代表理事の藤本あゆみ様、副代表理事の名倉勝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いたします。

○一般社団法人スタートアップエコシステム協会（名倉副代表理事）　承知いたしました。

先ほどスタートアップ協会の玉木様から御紹介いただきましたが、我々もスタートアップが非常に多様でして、特にディープテック系のスタートアップは専門分野によって従業員の働き方が非常に違ってきますし、そもそも業界によって相当働き方が違ってございますので、そういった意味でその多様性について改めて強調させていただければと思っております。

最初に、我々スタートアップエコシステム協会の御紹介をさせていただきます。我々は2022年3月に設立して、ちょうど3年たった団体でございます。ミッションとしては、国内外のあらゆるスタートアップ関係者がつながって、そのハブとなること、あるいは国内外のスタートアップ関係情報を集約して、スタートアップエコシステムと接続するとともに発信を行うこと。それとともに、スタートアップエコシステムの発展状況を踏まえて政策提言を行うことをさせていただいております。

主な活動として、こちらは主催するイベントになっているのですが、スタートアップエコシステムサミットという多くのスタートアップ関連団体の集う場とか、オールジャパンエコシステムミートアップという、47都道府県の方々が集まってスタートアップの政策について相談する会議を開催しております。

こちらは、まず御報告させていただきたいのが、我々はスタートアップのエコシステムについての調査を実施しておりまして、こちらは2024年5月に実施したものですけれども、多くのスタートアップの方からの回答を受けております。こちらは、スタートアップが直面する課題についても聞かせていただいております。

こちらが簡単なスタートアップエコシステムの調査のスタートアップの回答例です。まず、どんなスタートアップから御回答をいただいたかというところですが、非常に多くのプレシードあるいはシード状態のスタートアップから御回答をいただいて、シリーズA調達、シリーズB調達といったスタートアップの方々も大変多く回答していただいて

おります。

右側はスタートアップ各社が直面している課題についてまとめたものですが、特に設立直後あるいはプレシート段階だと資金調達の課題が非常に多くあるのですけれども、それ以外に、営業、組織構築、事業提携、採用、研究開発といった課題が挙げられておりまして、スタートアップは非常に多様な課題に直面していることがお分かりになるかと思います。

こちらは、ステージ別に分けて図にしたものでございます。特に会社設立後またはプレシート段階ではオレンジの資金調達が非常に大きな課題になってくるのですけれども、シリーズA、シリーズBと調達をしていくに従って、ここを御覧いただきたいのですけれども、青い組織構築の課題が非常に大きくなってきたり、あるいは薄いグリーンの採用の課題が非常に大きくなってきております。

そういった意味で、スタートアップのステージごとに直面する課題は多様であるのですけれども、組織構築とか採用の課題は非常に大きな問題となることが多いです。そういった意味で、今回、スタートアップ協会様から御提言された内容は我々も非常に重要だと思っております、スタートアップが組織構築あるいは採用をどんどんしていくように、そして成長していくに当たって働き方の課題は非常に重要ではないかと考えております。

こちらは別の設問で聞いた回答ですが、前回の調査で行われた要望の中で、特に実現・改善することによって多くのスタートアップの成長に寄与する事項を教えてくださいという設問を設けましたところ、一定の報酬を前提とした残業時間の上限規制の撤廃とか緩和といったことを挙げております。そういった意味で、働き方あるいは残業時間の規制の問題は、非常に大きな課題を感じているスタートアップが多いかなと思っておるところでございます。

あとは、スタートアップによって状況が様々であることを改めて強調させていただければと思います。こちらは、スタートアップエコシステム協会で作成したスタートアップの成長曲線です。横軸が時間で、縦軸がどのように利益が上がっていくかという話ですが、皆さんが想像されるのは、最初は利益がなく赤字を掘っていった、資金調達をして、それをつないで、その後伸びるようなスタートアップもございますが、比較的そのカーブが緩やかなスタートアップもありますし、あるいは、そもそもエクイティによる資金調達をしなくて、自己資金とか、早目にお客さんから契約を取って成長していくようなBootstrap型スタートアップも最近出てきておりますので、そういった意味で、スタートアップの成長の仕方は非常に様々でありますし、一概にスタートアップだからこういった成長カーブがあるというふうに捉えられないのではないかなと思っておるところでございます。

そこで、特に働き方ですが、事業の急成長とか社会へのインパクトを出すことを目指して成長していくスタートアップでは必要な人材が変化していく。例えば、創業初期に必要な人材とか、創業後しばらくたってから必要な人材、あるいはスケールしていくと

きに必要の人材も大きく異なってきますので、採用とか人事面をどういうふうに柔軟にできるかというのは非常に大きな課題かと思います。

そういった意味では、設立直後にまず1人で業務を行うこともありますし、あるいは仲間と業務をやっている、その後、正社員を雇い入れていって、どんどん成長していくようなスタートアップが非常に多いのではないかなと思っておるところです。

そこで、玉木様からもコメントをいただきましたが、特にディープテックのスタートアップは分野ごとで、あるいは同じディープテックのスタートアップの中でも業種とか専門分野によってかなり働き方が異なってきます。特に、ディープテックのスタートアップは私たちもたくさんヒアリングをいたしました、IT系のスタートアップと異なる働き方をしているのが多いのではないかなと思います。

こちらは、例えばとして書かせていただきましたが、スタートアップのシード・アーリー期の従業員がほとんど研究員だというケースとか、あるいは特定の分野では当該分野の専門性を持った採用候補者がそもそも日本で数十人しかいない、この分野でこの研究開発ができるのはそもそもこの研究室出身の人ですよといったこともあります。あとは、例えば安全管理上、そもそも夜間や休日のラボでの勤務を認めることができないケースとか、あとは研究開発や設備とか衛星の運用のために特定の期間に集中して、例えばこの月だけは非常にハードに勤務をしなければいけないというスタートアップもございます。あとは、これは管理監督者のところにもなるのですが、経営陣は都心にいるのですが、研究員は郊外のラボに勤務していて、全く同じところで勤務しないようなケースもございます。

こういったケースに加えて、例えば、分野がライフサイエンスなのか、宇宙なのか、化学なのか、AIなのかによって研究開発の内容も非常に変わってしまいますため、労働市場としても大きく変わってきます。そういった意味で、柔軟な労働規制の運用が求められるのではないかなと思っております。

こちらは最後のスライドになってしまうのですが、先ほど御提言いただいた中で、特に裁量労働制とか管理監督者について関わる事項で課題を感じているようなスタートアップが多いように感じられます。我々はいろいろなスタートアップから話を聞いていて、研究開発職の場合、今該当している専門業務型の裁量労働制で足りる場合もあるのですが、例えば特定の月に残業規制の上限を超えることもあるのが実情と幾つかのスタートアップから聞いております。あわせて、専門分野とか同じテーマをやっているも役割ごとに働き方の実態が大きく異なりますし、たまには相当ハードな働き方をしなければいけないケースもございます。

あとは、こちらは管理監督者の課題にもなるのですが、個別の専門分野によっては、この分野の研究をできるのはこのスタートアップに1人しかいないといった場合もございますので、そういった場合は、部下がいなかったとしても、例えば大きな裁量を求められたり、あるいは管理監督者に近いような責任とか判断が求められるところもございます。

こちらはよく聞くのですけれども、必ずしも研究開発に直接携わっている人間でなくても、例えば補助金の申請とか研究開発に係る報告書の作成などの場合、こちらは研究開発の関連業務ですけれども、研究開発にそもそも直接は携わっていない方が特定の期間で勤務時間が非常に増えるような場合もございますので、そういった意味で裁量労働制とか管理監督者の定義について柔軟な運用を求めるのではないかと思います。

いずれにせよ、ここで申し上げましたとおり、スタートアップ、特にディープテック系のスタートアップは、分野とか各職員の状況、専門分野によって相当働き方が変わってきますので、働き方の規制の改革に当たってぜひ丁寧なヒアリングを行っていただいた上で御検討いただく。その一方で、スタートアップ協会様から御発言がありましたとおり、よりスピードを持った規制の改革をしていただければと思っておるところでございます。

スタートアップエコシステム協会からの発表は以上です。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した。

続きまして、本議題に係る所管官庁から御説明をお願いしたいと思います。厚生労働省から、本日の御説明者として、労働条件政策、働き方改革担当大臣官房審議官の尾田進様、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）　それでは御説明いたします。大臣官房審議官の尾田でございます。

まず、現行の労働時間制度などについて御説明いたします。

2 ページ目でございます。

原則的な労働時間は1日8時間、週40時間以内とされておりまして、また週1回の休日を与えなければいけないとされております。その上で、中ほどにございますが、使用者は事業場の過半数労働組合または過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合には時間外・休日に労働させることができ、その場合には通常の賃金を割り増しした賃金を支払わなければならない、このようなルールになっております。

3 ページ目でございます。

時間外・休日労働につきまして、これまでは行政指導によりその抑制を図ってまいりました。しかしながら、過労死事案が社会問題となったことなどを契機といたしまして、平成30年の働き方改革関連法によりまして、ここにありますような上限規制の仕組みが導入されたところでございます。

具体的には、原則的な時間外労働の上限は1か月45時間、1年360時間、臨時的な特別の事情がある場合には年720時間まで延長できる。ただし、月45時間を超えられるのは年6回まで、休日労働を含めて月100時間未満、複数月平均で80時間以内、このようなルールとなっているところでございます。

なお、右の箱でございますけれども、月100時間、複数月平均80時間といった水準につきましては、業務に関連して脳・心臓疾患を発症した場合に、労災保険給付を行うか否か

の判断基準におきまして、発症前1か月間におおむね100時間、または発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされていることを踏まえて設定された基準でございます。また、この上限規制につきましては、新たな技術、商品または役務の研究開発に係る業務につきましては、適用されないこととされております。

4 ページ目です。

今申しました労働基準法の原則的な時間制度のほか、労働時間の配分方法の例外といたしまして、特定期間を平均して法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させる、そのような変形労働時間制というものが設けられているところでございます。

5 ページ目でございます。

これは逆方向でございますが、労働者自身が各日の始業、終業時刻を自ら選択して働くフレックスタイム制、このような制度も設けられているところでございます。

6 ページ目でございます。

業務の性質上、その遂行方法を労働者の裁量に委ねる必要がある業務につきまして、裁量労働制という制度が設けられております。裁量労働制が適用された場合には、労使協定等でその業務の遂行に必要とされる時間をあらかじめ定め、協定で定めた時間を労働したものとみなして労働時間に関する規制が適用されることとなります。

裁量労働制には2種類ございまして、まず上段の専門業務型裁量労働制でございますが、こちらは新商品・新技術の研究開発業務など、あらかじめ定めております20の専門的な業務のいずれかに従事される方について適用できる制度でございます。導入に当たっては労使協定の締結、対象者一人一人の同意、健康確保措置の実施などが必要となっております。

2番目の企画業務型裁量労働制は、本社における経営計画や財務計画の策定業務に従事する方について適用できる制度でございます。導入に当たりましては、労使委員会における決議、対象者一人一人の同意、健康確保措置の実施などが必要となっております。

さらに一番下にございます高度プロフェッショナル制度でございますが、これは金融商品の開発業務など高度の専門的知識等を有し、職務範囲が明確で、年収が約1000万以上であること等の要件を満たす労働者につきまして対象となり得るものでございます。対象者には、一定の健康確保措置を講ずる必要がある一方、労働時間等に関する規制が適用されないこととされております。

7 ページ以降、裁量労働制の詳細について記載しておりますが、説明は省略いたします。

8 ページ目でございます。

なお、制度の実施に当たって、企画業務型裁量労働制のみ、労使委員会による実施状況のモニタリング、あるいは対象労働者の労働時間の状況等に関して労働基準監督署への報告が必要となっております。

このように企画業務型裁量労働制についてより厳しい要件を課しているのは、専門業務型では業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分を大幅に労働者に裁量を委ねる業務としてあらかじめ20の業務を規定している一方で、企画業務型のほうは対象業務が企業の事務部門の業務として広がりを持つこと、そして、法令上、対象業務の範囲は概括的にのみ定められていることから、職場の実態を熟知している労使委員会の決議により制度を導入する、具体的な業務の範囲を確定し、これに従事する労働者は大幅な時間配分の裁量がある、そのようなことを前提として、本人同意を得た上で裁量労働制を適用する。このような柔軟な仕組みであることから、より厳密なルールを課しているところでございます。

9 ページ目でございます。

裁量労働制につきましては、労働政策審議会における議論を踏まえまして、対象業務の追加や明確化、専門業務型における本人同意の導入などを内容とする法令改正を行いました。昨年の4月から施行しているところでございます。

10ページ目に、高度プロフェッショナル制度の詳細が書かれております。対象業務といたしましては、法令上5業務が規定されております。労働者保護の観点から重要である労働時間規制、割増賃金の規定、こういった重要な規定が適用されないという法的効果が生じますので、慎重かつ的確に制度が導入されるよう、制度導入に当たっては労使委員会による決議、労働者本人の同意、加えまして年間104日以上の日を与えること、年収1075万円以上であること等の要件が設けられているところでございます。

11ページ目でございます。

制度の実施に当たりましては、対象労働者の健康管理時間を把握すること、労使委員会では決議した健康・福祉確保措置を実施することなどが必要となっております。

12ページ目でございますが、管理監督者について御説明いたします。

管理監督者は、労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にある者を言い、現実の勤務態様が労働時間等の規制になじまないような立場にある方に限りまして労働時間等の規制の適用を除外されることになります。管理監督者に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その労働者の勤務態様、職務内容、責任・権限、待遇を踏まえて実態により判断することとしております。

法的効果といたしましては、労働時間、休憩、休日に関する労働基準法上の規定が適用除外となりますが、深夜労働の割増賃金、年次有給休暇に関する規定は通常の労働者と同様の適用になります。

以上が労働時間制度の概要でございます。

13ページ、14ページは、労災の給付状況でございます。

まず、脳・心臓疾患の労災請求件数につきましては、コロナ禍で減少いたしましたものの、令和4年度からは再び増加傾向に転じておりまして、令和5年度は1,023件となっております。支給決定件数は200件前後で推移しておりまして、令和5年度は216件、うち死亡は58件となっております。

一方、14ページは、精神障害に係る労災でございますが、請求件数は経年的に増加傾向にございまして、令和5年度は3,575件。また、認定件数も増加傾向にございまして、令和5年度は883件、うち自殺が79件となっております。

続きまして、スタートアップ企業で働く方の労働時間法制の適用につきまして、昨年9月に通達を発出いたしましたので、それについて御説明いたします。

16ページは、関連する閣議決定でございます。説明は省略いたします。

17ページ以降、通達を記載しております。この通達は、スタートアップ企業で働く方の労働者あるいは管理監督者といったものの該当性、どういった場合に該当するか。あるいは、労働基準法36条第11項の研究開発業務や専門業務型裁量労働制の適用、こういったものについてスタートアップ企業の働き方に即して考え方を示したものでございます。

主な内容をお示しいたします。まず17ページでございます。

1のところでございますが、スタートアップ企業の創業時のメンバーなどで、明確な役割分担もなく、創業者と一体となって事業の立ち上げの主戦力として経営に参加する実態が見られ、使用従属性が認められない働き方の方につきましては、一般的に労働基準法上の労働者に該当しないと考えられる、こういったことを示しております。

18ページ目でございます。

管理監督者への該当性ということで、全社的なプロジェクト遂行の現場業務を統括するプロジェクトリーダーや、経営者やプロジェクトマネージャーと一体不可分に活動して全社的なプロジェクト全体に技術面から関わっているような労働者、こういった方は組織上の地位や処遇によりましては管理監督者に当たり得るということを示しております。

19ページでございます。

4番目は、専門業務型裁量労働制の適用対象となる新たな技術・商品または役務の研究開発に係る業務、あるいは労働時間の上限規制の適用対象外となります新商品または新技術の研究開発の業務につきまして、対象となる新技術・新商品は必ずしも本邦初といったものである必要はなく、当該企業において新規のものであれば足りるとしております。

なお、この通達ではいわゆるスタートアップ企業の実態に即して考え方をお示ししているものでございますが、ここで示された考え方はスタートアップ企業に限らず一般企業に雇用される労働者にも当てはまる考え方でございます。

続きまして、働き方改革5年後の見直しの検討状況について御説明いたします。

22ページでございます。

昨年1月から、学識者が参集いたしまして労働基準関係法制研究会での検討を開始し、労働基準関係法制の在り方について議論を行って、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。

23ページに報告書の目次を示しております。

本研究会では、裁量労働制そのものについては深い議論が行われておりませんが、その導入手続に関わる過半数代表の在り方につきましては、法改正も含めた見直しの方向性が

示されたところでございます。また、時間外・休日労働の上限規制、管理監督者については議論が行われ、報告書にも盛り込まれております。

24ページ目でございます。

まず、時間外・休日労働につきましては、上限規制による労働時間短縮の効果はある程度表れていると考えられるものの、2020年以降は新型コロナウイルス感染症の影響が無視できないことなどから、現時点では、上限そのものを変更するための社会的合意を得るためには、引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視することが適当ではないか、このようなおまとめをいただいているところでございます。

25ページでございます。

管理監督者につきまして、健康・福祉確保措置の検討に取り組むべき、本来は管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と扱われている場合があると考えられることから、現行の管理監督者等についての制度趣旨を踏まえて、その要件を明確化することが必要とされております。

26ページでございます。

本年1月からは、公労使それぞれの立場を代表する委員で構成されます労働政策審議会労働条件分科会におきまして、労働基準関係法制についての幅広い議論を開始したところでございます。労働基準関係法制研究会報告書等の内容につきまして、データを参照しつつ議論を行っていただいているところございまして、年内をめどに議論の取りまとめを目指すこととしております。

以上が資料の説明になります。

事務局から、先ほど御説明いただいたスタートアップ協会様、スタートアップエコシステム協会様からの御要望について見解を述べよということを事前に言われましたので、その点について少しお話ししたいと思います。資料はなしでございます。

まず、御要望の趣旨につきましては、後ほど御説明がございます金山社労士様、益原弁護士様もほぼ同様の御趣旨かと思いますが、企業の立ち上げ期におきまして労務管理に労力を割けず、また、業務量の変動に対して今いる人材で対応されたいという観点から、労働時間規制の緩和を要望されていると理解しました。また、スタートアップ企業の社会における重要性の観点から、そのような要望を実現したいという御要望と理解しております。

労働行政の立場からいたしますと、働く企業がどのような状況であれ、労働者としての権利は等しく守られるべきであると考えておりますので、現行制度の趣旨を踏まえた慎重な検討を要するものと考えております。

その上で、裁量労働制につきましては、先ほど御説明したとおり、昨年4月から対象業務の追加等を行った制度改正が施行されたばかりでございますので、その施行状況を注視する段階であると考えております。

一方、管理監督者につきましては、特段の手段・要件なく労働時間に関する規制の適用が除外されるという制度でございまして、これに当たるか否かという紛争も以前から多数

生じております。研究会報告書でも、運用適正化の観点から要件の明確化が求められているところでございます。御指摘がございました明確化につきましては、多様な働き方の実態を踏まえつつも、濫用の弊害が生じないように、慎重な検討が必要と考えております。

そして、特定スタートアップ人材を対象とした上限規制の適用除外という御要望をいただきました。労働基準法が労働条件の最低基準を刑罰をもって担保していることを踏まえますと、企業の創業年数や企業の位置づけによって労働者が受けるべき保護の水準が異なる制度を設けることは慎重に対応すべきことと考えております。もし議論するといたしましても、スタートアップ企業の範囲、定義の明確化、そして、特定スタートアップ人材はどのような労働者で、なぜ労働時間規制を緩和しても労働者保護に欠けないか、こういった考え方の整理がまずは必要であると考えております。

以上、当方の理解に基づき発言いたしました。認識が誤っている点もあろうかと思っておりますので、後ほどの質疑の際に私どもの考えを深めまして、あるいは誤りがあれば御指摘いただければと思っております。

厚生労働省から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、有識者の方からヒアリングを行いたいと思います。

1人目の有識者として、社会保険労務士事務所ヨルベ代表の金山杏佑子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。

○社会保険労務士事務所ヨルベ（金山代表）　よろしくお願いいたします。社会保険労務士の金山と申します。

働き方改革の2019年から、社労士としてスタートアップの労務支援を専門に取り組んでおります。人事・労務では、50人の壁、100人の壁というような言葉がありますが、先ほどのお話にもあったとおり、数名で始まったチームが急拡大して、見るたびに新しい壁の前にいらっしゃるなとか、あるいは逆に組織を一気に縮小するような局面もあるなど、非常にやりがいのある業務だと感じております。本日は、実務上接してきた景色を踏まえて御説明できればと思っております。

先ほどの御説明の中で、ディープテック系のシード・アーリーの具体例に触れられていたのですが、確かに象徴的だなと思いました。例えば、ラボに教授や研究員の方がいらっしゃって、本社機能はベンチャーキャピタルの方が担っているようなケースで、勤怠管理の承認は誰が行うのかとか、そういう実務上の悩ましが生じたり、一方で、比較的初期に大企業出身のハイレイヤーの方を受け入れることも多いかなと思ひまして、労務整備の水準とのギャップというか、難易度が高いなと感じるケースの一つだなと思ひながら聞いておりました。

本題に入ります。

次のページに、よく御相談いただく論点を挙げております。全てを読み上げるのは難し

いので、右側の課題について大きく2つのパターンに分けられるかなと思っております。

1つが、成果主義的な設計を目指すものの、そもそも日本の労働時間制度と整合が取りづらいケースで、例えば完全年俸制を実現したいなどの御希望は現状ですと一定の限界があると理解しております。類型としては、先ほどの高度スタートアップ人材などももしかしてこういったイメージに近いのかなと思います。

2つ目が、制度設計を進めるに当たって制度要件と実態のずれでつまづくというもので、こちらは裁量労働制や管理監督者が代表的だと考えています。ある意味で前者のほうが制度の外側の話、後者のほうが内側の話とも整理できるのかなと思っておりますが、共通しているのが労務管理体制を整えなければならないという経営者の意識だと思っております。

働き方についての社会的な関心の高まりや、採用競争の激化もありますので、スタートアップが労基法を軽視するような考え方は少数派ではないかと思ひますし、だからこそ本日のような議論が重要だと感じているところです。

次のスライドですが、こうしたケースが生じる背景に、制度が想定している働き方と前提の違いがあるかなと感じております。労働基準法は、工場法をベースとして、安定した企業運営、分業体制、時間単位での工数管理などを前提に設計されています。

一方で、スタートアップは、高い不確実性の中で先行投資を行って事業を立ち上げて、市場に受け入れられれば一気にスケールしますし、受け入れられなければ柔軟に方向転換をする、そういったチャレンジングなモデルもあります。組織も同様に、少人数で立上げるスモールスタートから、急拡大によって急速に複雑化していく。こうした中で、柔軟で裁量の高い働き方が求められる場面が多くなると理解しております。

先ほどお示したような御相談に対しては、制度の2階建て構造の難しさというものが確かにあるのだけれども、1階も2階もどちらも重要なので整えていきたいと思いますという御説明を試みたりもしています。

しかしながら、特に先ほどの後者の例、制度の形式要件と実態にそごがあることで制度が使いづらいというケースについては、前向きな取組が制度要件で阻まれてしまうという意味ではもったいないなと感じるところです。

そごの例として、私のほうでも管理監督者と裁量労働制を挙げております。管理監督者について、経営者と一体的な職務・責任・権限を持つ労働者について、その立場を踏まえて労働時間・休憩・休日の規定を適用除外とする制度です。一般的には、名ばかり管理職などのような制度の濫用が問題視されますが、スタートアップにおいては逆の問題もあると理解しております。先ほどの御説明の中でもありましたが、裁量や責任を持って働いていても、組織が未分化で処遇が未整備なことなどを背景に、形式上、制度に当てはめにくいケースがございます。

次に、裁量労働制についてです。この制度は、一定の専門性や裁量を前提とする業務に対して、労働者自身に時間配分を委ねて、労働時間をみなしで処理する仕組みとなっています。実労働時間に応じた残業代の支払いが発生しないので、厳格な要件が設けられてい

るところであります。管理監督者と同様に、形式的に制度適用が難しいといった課題があります。

兼務不可の要件が特に障壁で、例えば、プログラマーとエンジニアを兼務してCTOの方が自らコードを書かれていたり、企画立案をするような方がリード獲得などの営業業務も同時に幅広く行うなどの働き方も典型的にあります。前者のほうは組織が小さいことによる兼務、後者のほうは裁量が大きいことによる兼務とも整理できるかなと考えております。

また、対象業務について、例えば上場準備など、スタートアップ特有のプロジェクト的といいますか、経営の直下で裁量的かつ横断的な業務について制度上の対象に含まれていないというところもございます。

健康確保の観点についても少し触れておければと思います。安全配慮上の実労働時間の管理や、月80時間を超える残業のところ、希望者への産業医面談といった制度は、こうした制度選択にかかわらず求められるところとして、例えば、支援先だと、毎月の取締役会の中で三六協定の上限違反者だけではなくて、安全配慮上の超過配慮事項を組み合わせ報告していたり、そういった運用もなされております。

専門業務型の裁量労働制については、昨年から本人同意が必要になりましたが、それを機に会社からの説明を受けてフレックスタイム制に移行するといったケースも比較的多くあります。そういったところで、裁量的な働き方でも健康配慮と制度設計というものは両立可能といいますか、むしろ、より具体的な両立手段を議論していくことが重要ではないかと考えております。

こうした制度要件とのギャップが上場審査の過程で企業リスクに転嫁されるという点も、社労士としては実務上強い課題意識を持っております。みなし制度を誤ると過去3年分の未払賃金リスクに直結しますし、管理監督者、裁量労働制といった高い報酬水準の方はその分リスクも大きくなるというところで、適用判断の誤りを避けて制度そのものを活用しないようなリスクヘッジが起きやすい構造になっているかと思います。

一方で、それによって裁量的な働き方を設計できなくなる逆リスクが生まれたり、制度との整合を取ることが難しいような中核人材を制度の外側に置きやすくなるインセンティブが働く。例えば、あえて勤怠を把握しないような方法を検討したり、業務委託契約への切替えを検討する。そうした状態は本来は避けるべきだと感じておりますが、事業の状況等を踏まえると、社労士としての助言の限界を感じる場面もあります。

これが企業だけの課題ではないというところもぜひ触れておければと思っております。取引所、証券会社、社労士など、複数のプレイヤーが上場には関与しておりますが、それぞれが判断を避けたいとか保守的に整理したいというようなインセンティブを持っていると、保守化が加速してしまうと思っております。

また、制度とのずれを前提としたままでいると、労務デューデリジェンスやその後の改善提案の場面の中でも、どこが本質的に是正すべきもので、どこが実態と制度のミスマッチなのかというのが曖昧になってしまって、適正な方針が立てづらくなるという支障も生

じております。

制度が使えるかどうかについて、各主体が同じ基準、言葉で判断できるような共通理解の基盤が必要だと思っております、通達やガイドラインなどを通じた先行整理が必要と考えております。

裁量性のある働き方について重点的に触れておりますが、スタートアップにはそうした成果にコミットする人材が比較的多い一方で、働きやすさを重視して選ぶ人材も当然存在しております。今回の論点について、前者について制度の内側でどう適切に取り扱うかという課題にフォーカスしていると思っております、先ほど名ばかり管理職の例や、厚労省の方の御発言にもございましたが、制度の濫用は絶対に避けるべきであって、社労士としてはこの点はとても重要というか、強調しておきたいところです。

しかしながら、現行制度とのずれが解消されないまま放置されると、裁量を持って働く人材ほど制度外での運用が常態化する、それによって本来保護されるべき部分が不明確になるというおそれも同時に感じておりますので、制度の要件を実態に即して整理をして、制度の内側で働き方を適切に選択・運用できる環境を整える、それによって結果として労働者保護の実効性を高められればと考えております。

以上を踏まえた提言です。

こちらは、単に制度の緩和を意図するようなものではなくて、どこが本質的に是正すべきで、どこが実態と制度のミスマッチなのかという観点から、裁量と責任を持って働く人材を制度の内側で保護する設計を目指すべきという観点で挙げさせていただいております。

幾つか重複するところがありますので、項目ベースでお伝えできればと思いますが、裁量労働制の活用範囲の拡大、専念要件に対する柔軟な整理を御検討いただきたい。

2つ目が、専門業務型の裁量労働制の対象業種の追加。上場準備業務などのようなスタートアップの実務に即した裁量的な業務を対象に含めることを御検討いただければと。

3点目、企画業務型の裁量労働制の運用の実効性確保というところで、先ほどの話にもありましたが、労使委員会の設置や運用の手続が現場にとって高いハードルとなっている声もあるかと思しますので、より実効性ある制度として機能させるという観点で、見直す機会をぜひ御検討いただきたいと考えております。

4点目が管理監督者要件の明確化というところで、管理監督者に限らず、組織を構築していくに当たってある意味最も悩ましい論点の一つかなと思います。スタートアップの組織特性を踏まえた適用判断について整理を進めていただければと思っております。

この点、既に対応が始まっている動きもあると認識しております、先ほどの労働者性、管理監督者の判断明確化に係る通達を発出いただいているという説明であったり、専門業務型裁量労働制の対象業務の追加についても、制度の要件整備と併せて行われておりますので、本日お話しした現場の実態を踏まえて、さらに一段掘り下げて対応をお願いできればと思います。

最後に、スタートアップの働き方というのがアメリカと比較されることも多いかなと思

いますが、背景が異なりますので単純な優劣の比較は難しいと思っております。日本社会の現状、制度の背景にある歴史、未来に向けた働き方の変化に対応する視点が重要だと思っておりますし、私自身もそういった姿勢で引き続き実務に当たってまいればと思っております。

制度の枠組みを守りながら、制度の中で納得して働ける労働法の趣旨とスタートアップの成長がいずれも阻害せず両立するような状態を実現するために、整理と明確化をぜひ前向きに御検討いただければと考えております。

以上です。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。

それでは、2人目の有識者として、TMI総合法律事務所の弁護士、益原大亮様にお越しいただいておりますので、10分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○TMI総合法律事務所（益原弁護士）　それでは、私のほうから本日の件に関して御報告いたします。弁護士の益原と申します。よろしくお願いいたします。

本日の報告の背景ですけれども、裁量労働制と管理監督者についてお話しさせていただくのですが、今日本が抱える課題としては、生産性がほかの国に比べたら低い、人口減少とか出生率という問題もある、その中で人材不足が結構深刻になっているので、一人一人の生産性を上げるというのは日本全体の課題だよねというところがあるかと思っております。あとは、時間に応じて企業の利益分配をするというのも、生産性の高い働き方をしている方からすれば不公平に感じるところもありますので、そういった環境も変えていく必要があるのではないかなと考えております。

こういった課題を踏まえて、特にこれからいろいろな技術とか雇用を担っていくようなスタートアップの企業の働き方に関して何か検討できないかという観点から、裁量労働制と管理監督者について取り上げたいと考えております。

まず、裁量労働制に関してでございます。裁量労働制の制度趣旨は、こちらは厚生労働省の検討会の報告書にも書かれているものですが、端的に言えば、健康確保は大前提として、労働時間数に比例した割増賃金による処遇以外の成果・能力に応じた処遇を可能として、実労働時間規制から解放して、業務の遂行手段を裁量に委ねることで自律的・主体的に働くことができるようにするといった趣旨で裁量労働制はあるということが確認されております。

裁量労働制は、みなし労働時間制ですので、端的に言えば、実労働時間にかかわらず、労使協定とか労使委員会で定めた時間数にみなされるということです。生産性が高い働き方をすれば、みなし労働時間よりも短い時間で仕事を終わらせて早く帰ることも可能になるような処遇ですし、それに対して成果的な処遇を併せて設ければ、労働者の生産性に応えられるような制度処遇も可能と考えております。

早速、どういう観点で見直しがあり得るのかというところをお話しさせていただきます。まず、裁量労働制の対象業務と非対象業務の混在です。先ほども御説明がありましたけれ

ども、今の裁量労働制は、非対象業務が恒常的なものとして予定されている場合には、時間の長短に限らず裁量労働制の適用ができないというところがあります。ただ、これは実務では裁量労働制の導入のハードルになっておりますし、上場前の企業は特にこの点がクリアできないので、フレックスタイム制に戻すというか、移行するという企業もよくある話です。

特に、スタートアップとか中小企業においては、1人の労働者が対象業務のみに専従することが組織規模とか人材の観点から事実上難しく、対象業務以外の業務を担わなくては行けない。こういった企業で裁量労働制がそもそも導入できないというところは、生産性を上げるという働き方の観点でハードルが高くなっているのではないかと考えています。

その観点から見直しがあり得るものとして考えておりますのが、右側の「見直し案」のところですが、今、恒常的に従事していれば駄目よとなっておりますけれども、これを主として対象業務に従事していれば、非対象業務が予定されている場合であっても裁量労働制が適用できますよと変えることが考えられます。あるいは、みなし労働時間の対象も、対象業務に主として従事していれば、非対象業務も含めてみなし労働時間として扱ってあげることが考えられるかなと思います。

ただ、見直し案の※印に書いておりますけれども、「主として」の参考になるものとして、今、大学における教授研究というものが専門型の対象業務としてありますが、ここで主として研究に従事する者とありまして、教授と研究の割合で、研究を主としていればオーケーとなっております。これは通達上、簡単に言えば、労働時間の半分を超えて研究に従事していればよいとなっておりますので、こういった5割ルールを参考にすることが一応考えられるのですけれども、大学の場合は講義とかはこまで時間が把握できるのでワークするのですが、ほかの対象業務でも同様に5割ルールでワークするかというと、対象業務と非対象業務を一々分けて労働時間を管理することは現実的ではない印象でして、こういったものを本当に参考にするのか、実際に「主として」というものがほかの対象業務との関係でもワークするのかなというのは慎重に検討する必要があるかなと思っております。

続きまして、上場準備業務に関する対象業務の追加or明確化というところでございます。先ほど来、スタートアップの実態についてお話しいただきましたけれども、スタートアップ企業は上場に向けて様々な活動を行います。上場準備に際して証券取引所とかに提出する重要な書類とか、難易度の高い業務もありますし、業務の遂行とか時間、場所についても各自の裁量に委ねられている部分も多いです。こういった働き方に関して生産性を上げるということも併せて考えると、上場準備に関する業務に従事している労働者について裁量労働制の対象にすることも考えられるところかなと思っております。

その上で、では何をするかというところですが、右側の「見直し案」のところ、上場準備業務のうち、専門型とか企画型に適していると言える範囲に関して対象業務として追加する、あるいは明確化することが考えられるかなと思っております。

では、上場準備業務のうち、例えば専門型であれば専門性・裁量性のある業務は何かと、企画業務型ですと企画、立案、調査、分析の業務で、いずれの業務も裁量性を持って働いている、どの部分がそういう業務と言えるのですかというのは、実態調査をしないとなかなか分からないものですし、直近の裁量労働制を改正したときの20業務目の銀行・証券会社におけるM&Aアドバイザー業務のときも、それとは別に資金調達業務という対象業務の追加も議論されたのですが、どこまでが裁量を持って働けるとか専門を持っているのかというところが明確化できなくて、そこは追加できないということで見送られた経緯もありますので、今回の業務もどこまで明確化できるのかというところは一つポイントになるのではないかなと思っています。

続きまして、労使手続の法人単位化です。今、労使協定も、労使委員会も、事業場単位でやりなさいとなっております。ただ、多くの企業で事業場単位でやるというのが現実的につらいというお話をよく耳にしますし、特にスタートアップ企業においては、労使委員会自体の設置が難しい中、それを事業場単位でやるということだとなかなかハードルがあるという声をスタートアップ企業の方々からも聞いております。

特に企画型においては、労使委員会による定期的なモニタリングをしましょう、それで運用を見直ししましょうということが求められておりまして、専門型も同様に行うことが望ましいですよと言われている中、そういった定期的なモニタリングあるいは裁量労働制の運用見直しは企業全体でやるべきことであって、1つの労使委員会において中央集権的にモニタリングを実施して運用を図っていくことのほうがむしろ適切ではないかなと考えております。

そういった観点も踏まえて、現行制度は事業場単位ですけれども、労使協定の締結・届出とか労使委員会決議・届出や定期報告に関して、労使の合意を前提としつつ、法人単位で行うことを可能とすることも考えられるかなと思っています。

あるいは、専門型は一旦置いておいて、労使委員会により協定代替決議ができますので、企画型のほうでまずは法人単位でやってみて、専門型でも法人単位でやりたいのであれば協定代替決議を使おうという形で見直していくことも一旦は考えられるのではないかなと考えております。

最後に、幾つかアペンディクスの細かい見直し案といいますか、オプションみたいなものを説明しておりますけれども、ここは細かいので割愛させていただきます。

以上が裁量労働制の見直しに関してですけれども、裁量労働制はあくまでも労働時間制度の中では一定の時間を労働したものとみなす制度です。当然ながら、生身の人間が働きますので働ける時間は限界があると考えておりまして、健康確保の指標は、最近ですとウェアラブル機器とか、労働時間にとらわれない健康確保の指標というものが出てきそうな雰囲気ではありますけれども、まだまだどこまで行っても労災基準も含めて労働時間を指標にするというのが健康確保の指標の重要なポイントになろうかなと考えております。

また、裁量労働制は一定の処遇の下で裁量を持って自律的に働くという制度ですので、

そもそも上限なく働きたいとか働かせたいという目的で使うものではありません。そういったところはちゃんと頭に入れておく必要があります。

私が少し前、全国の企業にヒアリングをしたことがありまして、よく聞くのが、あまり世代で区分したくないのですが、最近、社会人になる方々は、休むときは休みますよという感じでオンオフがはっきりされている方も結構多いです。ワーク・ライフ・バランスをより意識する方が多くなってきていまして、ばりばり働きたいという方もいらっしゃるのですけれども、別にその人たちが全員そうだというわけではないということも感じております。

あと、生産性を上げると言っても、生産性を上げて次から次へと仕事が来るのですと結局過重労働になってしまいますし、労働者によっては早く仕事を切り上げて帰りたいという人もいれば、もっと業務をやりたいので上司に業務をアサインしてくれと自分で積極的に行く方もいらっしゃると思いますので、その両方があってしかるべきですし、その差異に関しては成果主義的な処遇の中で考慮すればいいのではないかなと考えております。

総合的に言うと、結局、裁量労働制は使い方によって悪くもよくもなりますし、濫用的な使い方は労働者を不幸にします。そうなってくると、結局、優秀な人材が来なくなってしまうので、スタートアップ企業としては本末転倒になってしまいますので、裁量労働制を活用する上でも用法・用量を守って使っていただくという制度かなと考えております。

あと、裁量労働制の改正が令和6年4月に施行されましたけれども、施行されたばかりで、企業も新しい裁量労働制の内容について対応を進めているところですので、今回提言した内容についても中長期的な観点で検討していくことも視野に入れたほうがよろしいのではないかなと考えております。

続きまして、管理監督者性の明確化でございます。主にスタッフ職の管理監督者に関するお話ですけれども、こちらの内容に関しては細かいので割愛しますが、要するにもともと管理監督者はライン職が想定されていたけれども、いつの間にかスタッフ職というような管理監督者という話も出てきたと。ただ、裁判例を見てみると、スタッフ職に関してライン職の管理監督者と全く違う判断をしているかということ、結局、従来の管理監督者性の判断枠組みで議論することのほうが多い。

最近、スタートアップ通達においてもスタートアップ企業における管理監督者の話も出ましたが、これだけだと企業としては判断がつかないというところをここに記載させていただいております。

裁判例を大きく2つ、最近のものを挙げております。先ほどお伝えしたとおり、結局のところ、従来の管理監督者の判断枠組みをやっている。その中で、スタッフ職の通達とか、よく企業側がそうやって主張するので、それも踏まえながら検討しているけれども、従来の管理監督者の枠組みとは別の判断枠組みを設けているわけではない。

特に、下の三井住友トラスト・アセットマネジメント事件においては、年収が1270万円、ライン職の管理監督者よりも年収が高いという方ですけれども、業務も専門性のある

ような業務だったのですが、結局のところ、会社の経営に関わるような実態ありませんし、裁量も少なかったので、管理監督者性が否定されたという状況にあります。

では、スタッフ職の管理監督者に関する明確化をどうしようかというところですが、確かにスタートアップ企業においては、組織体制が確立された企業と異なりまして、プロジェクトとか経営事項単位で業務に従事している方もいらっしゃいますので、ライン職と同等の待遇を受ける労働者ではあるのですが、ライン職と全く同じような状況かというところではない。こういう労働者に関して、経営方針の関与度合いとか労務管理権限の有無でライン職の管理職と差異があることが多いので、一般的な判断枠組みもライン職の管理職とは異なり得るのではないかとこのところがあります。

私もM&Aの労務デューデリをするときも、管理監督者性の論点をよく目にするのですが、その場合も、ライン職の管理監督者と専門職の管理監督者という2つを設けていますというところがあって、ヒアリングをすると、ライン職の管理監督者のうち、一部は経営会議とか役員が参加するような会議体に参加して経営方針について話し合っています。なるほど、それは管理監督者性が認められる可能性ありますねというところだったのですが、専門職に関しては、管理監督者が集まるような会議体に参加しているわけでもなく、経営事項に関して関わっているわけでもなく、処遇はそれなりにあるというような状況で、これからすると管理監督者性は怪しいということで、デューデリの中でもそこは分けて論点として議論することもあります。

そういう形で、会社としては、どの職であろうと、一定の役職以上に関しては管理監督者というふうに捉えて運用している会社さんもいらっしゃるのですが、そういった違いもありますし、結局のところ、経営事項に関与しているかどうかというのは、管理監督者性の判断の中では重要なポイントの一つになりますので、そういったことも踏まえて、スタッフ職の管理監督者はどういう場合に認められるかというのは一定程度明確化する必要があるのではないかなと考えております。

特に、これは昔から言われていることですが、企画業務型裁量労働制が導入されたタイミングで、本当はスタッフ職は企画業務型で捉えるべきではないかというお話も労働法学者の先生方からも出ていることもありまして、そういうことも踏まえながら、スタッフ職の管理監督者に関する明確化を図っていくことが考えられるのではないかなと考えております。

そこで、見直し案としましては、何か法改正をするという話ではありませんけれども、スタッフ職の管理監督者性に係る裁判例とか文献を分析して、あるいはスタートアップ企業の実態調査・ヒアリングを行った上で、管理監督者の一般的な判断枠組みの中で、スタッフ職の方がどのような場合に管理監督者性が認められるのかというものを、ガイドライン、QA、参考事例集といったもので明確化を図ることが考えられるかなと思っております。その際には、裁量労働制とか高度プロフェッショナル制度で捕捉すべき労働者層がいるのであれば、そのすみ分けも明確にすることも考えられるのではないかなと思っており

ます。

下の※印に書いておりますけれども、これはあくまで管理監督者性の運用を適正にしようという方向でお話しさせていただいているものでして、こういった明確化を図ることによって、本来的には管理監督者性が認められないような労働者とかそういう層が浮き彫りになって見直す企業も出てくるということで、その企業の影響も踏まえながらこの件に関しては検討していく必要があるのではないかなと思っております。

駆け足になりましたが、私からの報告は以上となります。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。

それでは、ここから質疑応答に入りたいと思います。御意見、御質問がある方はZoomの手を挙げる機能により挙手をお願いいたします。こちらから指名いたしますので、それから発言をするようにしていただければと思います。

それでは、お手を挙げていただければと思います。よろしくお願いします。

では、安中さん、お願いします。

○安中専門委員　御説明ありがとうございました。

スタートアップ人材については、裁量労働制の適用対象とするとか、スタッフ職の管理職者として扱うといった手を打つことで、何とか柔軟な働き方ができる状況をつくっていききたいということだと思うのですが、金山先生と益原先生に現場のことをお聞かせいただければと思います。

私も社会保険労務士として現場に立っている者ですけれども、スタートアップでとりわけ裁量労働制を取っている会社はありますか。私の知る限りは、数が少ないという認識を持っているのですけれども、これを活用している例があるかどうか、実態のところでのどのように御認識されていらっしゃるのか。また、スタートアップでも裁量労働制は利用しやすいと捉えている企業があるのかどうかということについてお聞かせいただければ幸いです。

○間下座長　ありがとうございます。

金山さんと益原さん、順番をお願いいたします。

○社会保険労務士事務所ヨルベ（金山代表）　御質問ありがとうございます。

スタートアップでの裁量労働制の活用状況というところですが、先ほど御説明したとおりで、結構使い勝手が悪い状況もありまして、活用自体は比較的少数ではないかなと思っています。その傾向も年々減ってきているように思っています。

背景としては、IP0の中で労務の審査の観点で、働き方改革などが出てきていて、労務管理のところはすごく関心が高いといいますか、しっかり見られる項目の一つになっていると思います。その中で、先ほど御説明したような、裁量労働制の適用しづらいところが出てくると、ここが未払い賃金のリスクとして認識されてしまうということもありますので、活用を控えるケースが多いかなと思います。

フレックスタイム制で柔軟な働き方を志向されるケースもありますし、それ自体が制度

をしっかり利用するきっかけになればいいのですけれども、今、お伝えしたようなところがネックになって、実際には活用例は少ないかなと思っています。

もう一個言おうと思ったことがあったのですが、忘れたので一旦終わります。

○間下座長 では、益原さんにお話しいただいた後に、もし思い出したら、ぜひ金山さん、お願いします。

○TMI総合法律事務所（益原弁護士） 御質問ありがとうございます。

私が実際に対応した案件の中では、先ほどディープテック系の企業の話がありましたけれども、守秘義務の関係が怖いので業種は言わないですが、ディープテック系の企業の中で裁量労働制を導入されている企業さんもいらっしゃいます。御相談もいただいて、そこは手続的な要件に関しての御相談だったので、先ほどお話ししたような内容とはあまり関係がない話でしたけれども、実際に活用されている会社さんはいます。そこは、企画型も導入したような気がしますし、研究系が中心のところでしたので、専門型も導入されておりました。

あとは、直接のお客さんではなくて、M&Aで対象会社として見るときの企業さんの中でも、上場を控えているのですという企業さんに関して裁量労働制を導入している企業さんがいらっしゃいましたけれども、もうすぐフレックスタイム制に移行する予定ですみたいなお話があって、デューデリのときも、フレックスに戻すのだったら安心したなと弁護士としては個人的に思ってしまったところもあったのですけれども、そういう形で、少数ではありますが、使っていらっしゃる企業さんもいます。

ただ、スタートアップに限らず、年々というわけではないですけれども、裁量労働制を使うのを避けようという企業さんはそれなりに多くて、この間の本人同意が追加されて、やめようとおっしゃった企業さんも中にはいらっしゃいましたので、そういう意味では活用例としては少ないと認識しております。

○間下座長 金山さん、どうですか。

○社会保険労務士事務所ヨルベ（金山代表） 先ほど先生がおっしゃっていたところと重複で思い出したのが、やはり制度とずれがあるとリスクになるので、支援する社労士や、労務デューデリジェンスの中でも、保守的にチェックせざるを得ないというところで、社労士側も積極的な活用は促しにくい状況ではないかというところも補足できればと思った次第でした。

以上です。

○間下座長 安中さん、よろしいですか。

益原さん、1個伺いたいのですけれども、先ほどのスタートアップ以外のところでも裁量労働制を使うところが減っているというのは、本人同意以外にも理由があるのですか。

○TMI総合堀事務所（益原弁護士） メインは手続的な規制が重いというのと、本人同意のところですか。従来からそもそも裁量労働制は使いづらいというところがあったので、導入率自体はほかの労働時間制度に比べたら低い状況だったのですが、令和6年4月の改正

のタイミングでお客様からいろいろ御相談いただいたときに、本人同意が入るのでこういうことをやらなければいけないですよ、その際にはこういう説明もしなければいけないのですよと、いろいろアドバイスをさせていただいた結果、会社としてそこまでの管理コストをかけるのはなかなか難しいと。リスクも大きい、同意を取らなかった人の取扱いはかなり難しいということもあって、導入を控えるというケースを令和6年4月あたりではよく見ました。

○間下座長 分かりました。ありがとうございます。

では、堀さん、質問、御意見を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。

私からは、まず厚生労働省様が最後にまとめていただいた中で、要望の趣旨は分かるのだけれども、企業が立ち上げ期、労務管理に時間が割けないからこういう要望が来ていると思っているというお話がございました。私は、これは違うのではないかと考えていて、スタートアップ協会様の資料の13ページ目では、労働時間については、管理は引き続き行おうと書いてありましたので、何も企業のほうでの管理が手間だからという要望ではなくて、まさに今スタートアップ企業に勤めている方々が本当に獅子奮迅の活躍をされて成長に寄与されているので、そういった方々の働き方というものに、どのような制度がふさわしいのかという議論をしているのだと思っており、そういう理解で間違いがないかどうか、スタートアップ協会様、エコシステム協会様にそれぞれ一言ずついただけたらなと思っております。

このときに、スタートアップ協会様には、13ページ目で、インセンティブの付与を受けている労働者に限って特定人材としての御提案をいただいていたたり、御配慮もいただいているのかな。全てのスタッフ的な労働者にこれを適用するということではなく、企業の成長をコミットされているような意欲の高い、かつ、高処遇の人材を想定しているのかなと思ったものですから、スタートアップ協会様で要望されている人材像というものを少しお聞かせいただきたい。

スタートアップエコシステム協会様には、裁量労働制や管理監督者の御要望を最後に1枚いただいておりますけれども、それで十分ということなのか、ある種業務に属しての判断というよりは、人材に属して適用除外を認めていくというお考えについてはどのようにお考えなのか。その点も敷衍して各協会様にお伺いしたいと思います。

○間下座長 ありがとうございます。

まず、スタートアップ協会さんからお願いします。

○一般社団法人スタートアップ協会（玉木事務局長） 玉木のほうから回答させていただきます。

御質問ありがとうございます。

勤怠管理等の必要な業務や法令遵守の観点から言うと、9ページ目、スタートアップ企業の声というところに書かせていただいたとおり、グレーなまま自分たちがいるというの

をすごく嫌う会社さんが基本的には多いなと考えております。なので、勤怠管理とか法令遵守も含めて守りたいというところが前提としてあって、このようなお声をいただいているというところが現状だろうと我々は考えております。

堀先生、すみません、もう一点は何でしたか。

○堀座長代理 13ページの要望についてもう少し教えてください。

事務局、資料を出せればお願いします。

○一般社団法人スタートアップ協会（玉木事務局長） 特定スタートアップ人材の定義というところで、対象者の定義にインセンティブの提供を受ける労働者というところを書かせていただいているところの趣旨としましては、御指摘いただいたとおり、スタートアップで働く人全員というくくりではなくて、その中でも、役職とか、例えば大人数の部下を持つわけでもなく、多くの裁量とか権限を持って仕事をする方がいらっしゃいます。そういう方は、例えばストックオプションのようなインセンティブ、もしくはそれに近いボーナスのようなものを会社から制度として認められて入ってこられる、比較的ハイレイヤーと言われる方が多いなと思っております。

そういう方向けに、会社の成長と御自身の成長をインセンティブも含めてアラインしている方ということも含めて、こういう方々が基本的には、スタートアップ特有であったり、もしくは管理監督者、裁量労働制、その辺りの現状の制度の中ではなかなか定義しづらいのだけれども、それに該当する人ではないかというところで挙げさせていただいているという趣旨でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

堀さん、よろしいですか。

○堀座長代理 ありがとうございます。

○間下座長 エコシステム協会様、お願いいたします。

○一般社団法人スタートアップエコシステム協会（名倉副代表理事） 御質問ありがとうございます。スタートアップエコシステム協会の名倉です。

堀先生がおっしゃいましたとおり、我々としても、特に労働の管理、勤怠管理をしたくないという話ではございません。もちろん従業員の健康を守っていくためにそういった管理は必要で、例えば記録を取っていくことなどは必要かと思っておりますので、その点は誤解されないようにお願いいたします。

そして、我々からの要望のところですけども、特に裁量労働制や管理監督者の制度を柔軟化、あるいは範囲を広げる、あるいはより明確化してスタートアップの実態に合った形で運用できるのであれば、その範囲で可能かと思います。

その一方で、制度の趣旨を踏まえて、もし柔軟化に過度な制限があるとか、柔軟化したとしてもスタートアップの要望に応えられない場合であれば、また別の制度が必要ではないかと考えておるところでございます。

○堀座長代理 ありがとうございます。

1点だけすみません。もしよろしければ、各協会様の御意見を踏まえて、厚生労働省様に御質問させていただいてもよろしいでしょうか。

○間下座長 もちろんです。厚生労働省さん、お願いします。

○堀座長代理 もしお聞かせいただけるとすれば、やはり労働者の権利が等しく守られるべきという御発言もございましたけれども、裁量労働制や管理監督者、それから、高プロ制度につきましては令和4年7月27日に厚生労働省様から出していただいている実態報告の中でも、高プロ制度で時間にとらわれず柔軟に働くことができるのだとか、自分の能力を発揮して成果を出しやすいのだという声も8割以上出てきていて、引き続き、高プロ制度を利用したいという労働者もほぼ9割に至っているというような、働き手も満足度の高い制度をおつくりいただいているという実績もあると考えております。

そういう観点から、今のような御提案、スタートアップの働き方に関して、まずは実態調査をしていただき、そぐわない点があるとするれば、そこは一定の制度対応をしていただきたいと考えておりますけれども、各協会様のコメントを踏まえて厚生労働省様の御意見をお聞かせいただけますでしょうか。

○水町専門委員 水町です。ちょっと時間の関係で、私も若干コメントした上で厚生労働省さんに併せてお答えいただければと思うのですけれども、よろしいでしょうか。

○間下座長 了解です。では、水町さん、お願いします。

○水町専門委員 私のほうからは2つ大きくあります。1つは、スタートアップかどうかにかかわらず、今、実態とのずれが出てきているものについて明確化をするということをお願いしたいということです。

具体的には、裁量労働制における業務の混在と、今日いっぱい話が出てきていましたが、例えば大学の教授研究というので、主として研究を行っている、5割ラインで専門業務型裁量労働制の適用いかんを決めるということが大学でも実際行われていますが、我々は授業と研究だけではなくて、学内行政というのをいっぱいやっているのです。そういう学内行政、いわゆる庶務的な業務もやるけれども、研究は少なくとも5割確保できていれば裁量労働でいいよねという運用を各大学で行っていますが、例えば、大学ではない研究開発を行って専門業務型裁量労働制に入っているけれども、庶務的なミーティングに定期的に毎週出なければいけないとなったときに、これはもう庶務的な話で、研究開発以外の業務があるから、急にそこで裁量労働から外れるということには恐らくならないと思うのですが、その場合に、100か0かではなくて、主たる業務とか、どれぐらいその業務にすればいいかということを実態との関係で明確にする。これはスタートアップいかんにかかわらず、そういうことを明確にするということ。

もう一つ、管理監督者についても今日お話がいっぱいありましたが、特にスタッフ職については通達が出ているけれども、裁判所はそれとは違う判断を益原先生がおっしゃったようにやっていて、実務を踏まえて混乱が見られていますが、今、労基法改正における議論の中で管理監督者の定義を明確化することが課題に挙げられているので、特にその点、

スタートアップかどうかにかかわらず、スタッフ職の管理職扱いをどうするかというのを、通達レベルだと裁判所がどう判断するか分からないので、法令のレベルで少なくともきちんと明確化することが必要ではないかというのが大きく1つ。

もう一つ、スタートアップ固有の、例えば上場準備とか、スタートアップはほかと違ってこういう特徴があるよというところについては、労基法の規制との関係で重要なのは、客観的な定義とか客観的な基準をつくることが大切で、労基法はやはり強行法規ですし、罰則付でもあるので、本人が同意したかどうかだけではなくて、定義が必要。ただ、スタートアップという、何年とか、業務の内容がこうだというところで、客観的な定義が可能かどうかというところです。

客観的な定義とか枠づけをした上で、そこで規制を動かした場合に、本来規制が求めている趣旨が損なわれることがないかというチェックも必要なので、例えば、スタートアップでこういう特異な固有の業務があって、それについて労基法上の規制の例外にするとした場合に、健康が損なわれてしまうというのであれば、これは法の趣旨が損なわれてしまうので、そういう両方の客観的な基準と法の趣旨との関係でどうかというのはきちんと実態調査をして、そして、規制の在り方をスタートアップが健全な運用として、今日、金山さんもおっしゃっていましたが、労基法の潜脱をしようというのではなくて、きちんと管理をしながら成長していくという形で、そういう規制が考えられないかという実態調査をきちんとやっていただくことが必要かなと思います。

私のほうからは以上です。横入りして失礼しました。

○間下座長　ありがとうございます。

では、これらを踏まえまして厚生労働省さんからコメントをいただければと思います。

○厚生労働省（尾田審議官）　厚生労働省でございます。

まず、協会のお話を受けて改めての見解ということで堀委員からございましたけれども、スタートアップが社会における重要な役割を果たしているという中で、現行の労働時間法制に適合しにくい働き方があるという御主張については理解しております。

ただ、最後に水町委員から御指摘いただいた点と重なりますけれども、私どもとしてもスタートアップ企業というものがどういう範囲のものを指しているのか、そして、特定スタートアップ人材という方が一体どういう働き方をしている方を想定して、実際どういう働き方をしているのか、そういう分からない点が多いことがございますので、水町先生から実態調査というお話がございましたが、そもそもがどういうものかというのをよく勉強した上で、我々としても勉強を深めていきたいと思っております。

もう一点、水町先生から御指摘がございました混在業務の件についてでございます。現在、教授研究の業務については、先ほど益原弁護士からも御指摘がございましたが、割と研究業務とそれ以外ということがしっかりしているということと、教授、准教授、助教というものが法律上しっかりと位置づけられていることも踏まえまして、一定の基準をその中で設けているところがございます。他の業務についても同様な手法が取れるかどうかと

いうことにつきましては、慎重な検討が必要かと思っております。

また、水町委員から御指摘ございました庶務的ミーティング、もちろん部分的にそういう業務が付随的に発生するということは裁量業務の中でも認められているところでございますが、それ以上の混在、本当に別の業務を一時的にやるということにつきましてはどう考えるかというのは慎重な検討が必要かと思っております。

あと、スタッフ職についても水町委員から御指摘がございました。確かに、スタッフ職の管理監督者における扱いというのは従来から課題がございます。なぜ課題かというのは、益原弁護士のほうから詳細に資料を御説明いただいたところでございますけれども、もともと想定していなかったスタッフ職というものを管理監督者に当てはめたというところで不明確なところがあるというのは御指摘のとおりかと思います。

明確化という観点で御指摘がございましたけれども、明確化することが適切だと私も思っておりますけれども、明確化するとなると、确实なところをしっかりと明確化していくことになろうかと思しますので、そういった点も含めましてどういった対応が必要かということは考えていきたいと思います。

もともと、先ほど口頭で申し上げましたが、管理監督者の明確化というのは研究会のほうでも求められている点でございますので、そうした中でスタッフ職も含めましてこういった形が適切かということは考えていきたいと思っております。

以上でございます。

○間下座長　ありがとうございます。

水町先生と堀さん、今のところはよろしいですか。

ほかに御質問、御意見がある方はいらっしゃいますでしょうか。

鈴木さん、よろしくお願いします。

○鈴木専門委員　ありがとうございます。

私からは、スタートアップ協会の玉木様と厚生労働省様に御質問を申し上げたいと思います。

先ほどの水町委員からの質問と関連いたしまして、裁量労働制の「主として」の範囲の考え方について再度お伺いしたいと思っております。

先ほど教授職の裁量性の主としての範囲についての御説明があったかと思いますが、私は大学業界におりますので分かるのですが、現在、大問題というか、時の経過とともに大問題になっております。

先ほど水町委員がおっしゃったみたいに、学校のその他の業務みたいなものが教授職の中かなり浸透してきておりまして、特に中堅・小規模大学の場合はいわゆる雑用と呼ばれる職務がどんどん拡大しているのです。拡大している内容は量的に測りづらいので、そうすると、どこまで侵食しているのかが不明確な状態で現在来ているところになっていて、これは本当に半分以上が研究業務として確保されているのか、我々は裁量労働なのかということで、大学の先生たちもかなり多く不満があるというのが現状になっている

のです。

それを今回のスタートアップの問題に敷衍して考えると、「主として」の範囲ですが、スタッフ職も関係すると思うのですが、最初は適切なものとして運用を始めたとしても、時の経過とともに業務内容は、特に日本的雇用慣行の場合はそうなのですが、不可避免に変化していくわけですね。もともとが曖昧に決まっているので。そうした場合に、変化した上でも適切性を担保するための方法みたいなものをどう考えていくかということが、今後、大きなテーマになり得るのかなと思っているのですね。

ですので、玉木様と厚生労働省のほうに、どういう形で業務の変化について対応できる制度を「主として」の内容としてつくっていくかについて、もしお考えがあればお聞かせいただきたいと思います。よろしくお願いします。

○間下座長　ありがとうございます。

まず、スタートアップ協会の玉木さんからお願いします。

○一般社団法人スタートアップ協会（玉木事務局長）　御質問ありがとうございます。

「主として」の程度もどれぐらいかみたいなお話もあると思うのですが、仮にその半数ぐらいを「主とする」と定義づけた場合を前提としてお話しさせていただくと、主としての業務というところで言うと、スタートアップで働く方の多くはいわゆるジョブ型の雇用形態となっております。なので、あくまで、例えばマーケティング、法務、開発みたいな、主としている業務が前提としてあるという働き方が大半だと思います。

そういうことから考えると、自分の専門領域とか主とした業務というところが業務全体の中で半数以上を占めるというところに関しては、それを労働時間で取るのか、それとも評価の範囲で取るのかというのはいろいろな手段があると思うのですが、そこをちゃんと確立させる手段は一定取れるのではないかと考えております。

一方で、6割、7割ぐらいはそういった主とした業務をやっているのですが、3割とか4割はほかの企画業務をやったり、もしくは法務の方が一部それ以外のコーポレート業務を手伝ったりということもあり得るので、自分の主たる業務以外の中でどういう業務をやっているのかというところは、労働時間とか評価というところである程度客観的にいうか、外形的にも分かりやすくしていく。仮にそれが変化していったときには、それに当てはまるかどうかというところが判断しやすくなるというのは、スタートアップの働き方の中でも基本的にはジョブ型というところを主としているので、その対応のしやすさというところは、今のスタートアップの方の働き方を見ていると、担保できるのではないのかなと感じております。

○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、お願いします。

○厚生労働省（尾田審議官）　厚生労働省でございます。

裁量労働制が、まずは業務の性質上、その遂行方法を労働者に大幅に委ねる必要がある業務について例外的に認められた制度であるという前提でございますので、ある意味性悪

説に立って制度設計をすべきだと考えております。

そういう意味で、「主として」という曖昧な表現では、恐らく実態も、今、協会さんから御指摘いただきましたけれども、5割程度でいいのではないか、あるいはその方が主担当であればいいのではないかという曖昧な運用になりかねませんので、仮にやるとしたら恐らく定量的な基準を設ける必要があると思います。

その場合に、実際にその業務が、例えば8割という基準を設けたときに、今は4割になっている、6割になっているということになれば、それは適切に運用を見直していただく必要がございますし、見直しをしなければ法違反ということにせざるを得ないと考えております。

○間下座長 鈴木さん、よろしいでしょうか。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

今の御議論を拝聴いたしますと、裁量性を今後適用していく上では、業務の内容の明確化、職務規律評価を万全にするところを最初に担保する必要が少なくとも出てきそうだなという感触を持ちました。ありがとうございます。

○間下座長 ありがとうございます。

山田先生、お願いします。

○山田専門委員 今日は、スタートアップ企業の方の柔軟化という話だと思うのですが、水町委員がおっしゃったように、この問題は、もともと今の労基法というのは工場法にベースがあって、ところが、働き方としてはブルー的なものではなくてホワイトカラー的、さらにはもっと柔軟なというのが増えてきている中で、それではなかなかうまくいかないということで、例外措置としてつくられてきたという経緯があると思うのですね。

そのときに一つの難しさは、先ほど鈴木委員もおっしゃったと思うのですが、変化していくことに対しての適用の難しさみたいなところ、もっと言うと、日本は少しずつ変わっていくとはいえメンバーシップが基本になっているので、それと変化してくる時代だと、実は海外でもいわゆるジョブというのが曖昧化しているというのもそういう実態があるわけですね。ところが、制度自体がジョブを前提にしているので非常に使いづらいところがあって、これは根本的に難しい問題があるとは思っているのですが、そもそもの労働時間規制の趣旨を考えていったときに、労働者を守ることですけれども、やはり健康確保というのが一番重要な趣旨だと思うのですね。

そういう観点から見ると、少し前だと、例えば個人の考え方としても、企業に全てを捧げるという考え方が働く人たちにもあって、どうしてもそういう中で過重労働の問題が起こりやすかった。ところが、今日お話でも幾つかあったと思いますが、これは全ての人ではないのですが、個人によってはめり張りをつけるような働き方をするようにしている人も出てきているし、タイムマネジメントみたいなことをある程度意識する人たちも出てきているという個人側の変化が起こっているというのがあるのではないかと。

もう一つは、技術の変化で、バイオデータなどを取ることでその人の実態的な健

健康確保を知るような手段が発達してきている。そういう意味では、かなり環境の変化、前提の変化自体も起こってきている。そこも踏まえて、鈴木委員がおっしゃった、変化にどう対応していくのか。

これは本当に難しい話だと思うのですけれども、あまりにも保守的にやっている、今日のスタートアップのようなことだと思うのですけれども、せっかくの芽を潰していってしまうということがあるので、厚生労働省さんに対して、御説明があったようにいろいろ検討もされてきて、実態調査もされてきているということだと思うのですけれども、そういう個人側の意識の変化とか、技術的に健康確保をやっていく手段が発達してきているというところにも目配せをしながら、実態調査かつ議論を進めていっていただきたいなど。具体論はこれまでいろいろな委員が言われていると思うのですけれども、そういう大きな方向性で今後の議論を進めていっていただきたいと思うのですが、既にそういうことが具体的に動いているということであればいいのですけれども、そこに対して今の状況というか、御意見、お考えをお聞かせいただければありがたいなということです。

○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、お答えいただけますでしょうか。

○厚生労働省（尾田審議官）　御指摘ありがとうございます。

まず、実態については、先ほど益原弁護士から少し言及いただきましたが、益原さんの肌感覚としてワーク・ライフ・バランス志向が増えているという御指摘がございました。実際、アンケート調査を見ても、若い人になればなるほどそのような傾向が強くなっているというのは民間調査でも出ていることかと思えます。

私どもが令和5年に実施した調査の結果でございますけれども、労働者に対しまして月の残業時間の希望を聞きました。その中で9割近くの方が月20時間以内の残業時間を希望するという回答になっております。過労死ラインでございます80時間を超える残業を希望するという方は1.1%、45時間を超える方は3.1%と非常に少なくなっております。これが偏っていると言われる方もいるのですけれども、これは通常のやり方でアンケート調査を取った結果でございますので、世の中の傾向としてはこのような傾向ではないかなと思っております。

一方で、山田委員から御指摘をいただいたとおり、働き方の変化で労働法制が実態と合わなくなってきた点について、私どもとしてもしっかりとスピード感を持って実態を確認して検討を進める必要は当然あると思っております。

今回、働き方改革法の5年後見直しということで、水町委員にも参加いただいて、労働時間法制を中心とした見直しを検討いたしました。こういった取組は今後随時やっていく必要があると認識しております。

あと、これは離れますけれども、先ほど金山社労士と益原弁護士の両方から、裁量労働制がなかなか難しく、フレックスに戻っているという御指摘がございました。私どもとしても、現行制度の中で、労働者が自由に働きたい、自由に働かせたいということをお考

えの場合には、始業・終業時刻を労働者に委ねるという形でフレックスタイム制の導入、あるいは特定の月、特定の時期に業務が集中するという場合は変形労働時間制の導入、そういった形で既存の枠組みの中でも一定程度対応できるのではないかなと思います。

そういった制度を認知されていないとか導入手順が分からないという点は、スタートアップ企業や立ち上げ間もない企業についてはおありかと思います。これは従来から課題でございまして、厚生労働省としても関連の支援事業、ホームページでの御紹介等、あるいは各監督署での集団的な説明会を随時やっておりますし、また、金山社労士とか益原弁護士のような専門職の皆様ぜひ御支援をいただきたいと思いますと思っております。

○間下座長　ありがとうございます。

山田さん、よろしいでしょうか。

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　今御説明がありましたような幾つかの制度が用意されていて、それを使えばいいのではないかという観点の回答だったと思うのですが、実際にはそれが使われていなくて、スタートアップの皆さんの中にうまく周知されていない。このときに、制度の不知によるものなのか、そうではなくて、制度の使いづらい点があるのではないかという点は、やはり単に周知すればいいというものではなくて、あと、私どもが伺っている範囲でも、様々な制度はあるのだけれども、組み合わせることが難しいとか、分かりにくさ、あるいは手順が非常に負担であり、スタートアップ企業にとっては使えないというような声も聞いております。

したがって、実態調査をまずしていただきたいと思いますし、見直しをしていくにしても、一からヒアリングをしていくということで果てしない時間がかかるのではないかというお答えからしても非常に懸念を持ったところでございます。

私からは、スタートアップの定義というものを一から考えていきますということではなくて、例えば、スタートアップの企業に適した管理監督者の通達を出されたときには、スタートアップの定義をどう考えておられたのかとか、既存の御検討もあると思うのですね。この点、通達の時点ではどのように考えておられたのかということを御質問させていただきたいと思ひますし、ヒアリングや実態調査が必要だと言われている項目が、どの点が主として必要だという風に思われているのか。もしそれが必要だというものに関しては、どのぐらいのスケジュール感でお考えなのかということについてお尋ねしたいと思います。

○間下座長　ありがとうございます。

スタートアップの定義が決まっていないからという言い訳をよく聞くのですが、厚生労働省さん、今の件についてはいかがでしょうか。

○厚生労働省（尾田審議官）　私どもの資料の17ページから通達の御説明をさせていただきました。17ページの第1のところに、「新たに事業を開始し、かつ、新しい技術やビジネスモデルを有し、急成長を目指す企業は、一般的に『スタートアップ企業』と呼ば

れ、こうした企業においては」云々かんぬんと書いております。これは、私どもとして、スタートアップ企業としては一般的にこういうふうに言われているということで書かせていただいたものでございます。そういった企業を念頭に、関係者の方からのヒアリングもしながら、それに即して現行の制度を適用する場合の分かりやすさという観点でこの通達を書かせていただきました。

ただ、先ほど口頭で申し上げましたとおり、この基準はスタートアップ企業のために新たに基準を示したということではなくて、スタートアップ企業も含めて、ほかの企業でも適用される考え方ですけれども、スタートアップ企業の現実を踏まえて分かりやすく書いたというものでございます。

あと、実態調査のことですけれども、本日の御説明の中でも、スタートアップ協会様からの御説明でも、どこまでがスタートアップ企業で、スタートアップ企業がどういうものなのかというのは、業種としては当然ながら全業種ということかと思います。ですから、スタートアップ企業全体を見通して判断することがなかなか難しいので、私どもとしても実態把握といってもどこまで把握したらいいのか、働き方も恐らく多様だと思いますので、そういったものを確認することは必要だと思いますので、実態の研究・把握については私どもとしても努めていきたいと思いますが、現時点でどのようなやり方が可能かということは今後検討が必要かなと思っております。

以上です。

○堀座長代理 スケジュール感についてもお尋ねしましたけれども、まず、その手前で裁量労働制、管理監督者の解釈の明確化という部分と、これから把握していかれるというようなスタートアップ企業の実態把握というのは分けて考えていただいたほうがいいのかなと思うのですが、前者と後者についてそれぞれスケジュール感を教えていただけますでしょうか。

○厚生労働省（尾田審議官） 令和6年9月に通達を発出したものに対しまして、協会様のほうから管理監督者の範囲の明確化という御指摘をいただきました。

この通達の考え方ですけれども、スタートアップ企業の実態が様々な中で、総合的な判断をして最終的に決定するときの要素をスタートアップ企業の現実を踏まえながら書かせていただいたということでございます。これ以上の明確化ということになりますと、要するに、はっきり白と言える範囲を明確にするという御指摘かと思います。そうなりますと、本当に疑いのない範囲を明確にしてくれという御要望であれば、そういうことができるかどうかは検討したいと思いますが、それが果たして適切なのかどうか、あるいは御要望に合っているのかどうかということは考えるべきことかなと思います。

ただ一方で、本日、様々な御指摘をいただいた中で、私どもとしても考え方を今後改めるべきといえますか、考えていかなければいけない点といたしまして、労働基準法の適用に当たって、例えば管理監督者あるいは労働基準法上の労働者に当たるかどうか、労働時間に該当するかどうか、そういったものは総合的判断ということでやっております。です

から、実態を見て、形式ではなくて個別に具体的に判断するという事で万事やっております。

それは、労使の中で適切に対応する、あるいは多様な実態に対してなかなか一律の基準が当てはめにくいということを前提としてそのような考え方でやっているわけですが、逆にそのことが、金山社労士、益原弁護士から、上場審査等で曖昧なところ、グレーなところが懸念されて保守的な判断をするという御指摘がございました。私どもとしても、明確化という観点は今後とも重要だと思っておりますので、そういった観点で今後とも検討を進めていきたいと思っております。

○間下座長 ありがとうございます。

堀さん、よろしいですか。

○堀座長代理 通達の明確化ということについてはお答えいただいたのかなと思うのですが、もう既にここでスタートアップ企業というのは、これを拝見しますと、スタートアップ協会様が考えられている定義、エコシステム協会様が考えられている範囲と合致しているのではないかと思いますので、これをさらに制度化していくということであれば、これを明確化していくというのは可能だろうと思ったのですが、それ以外で、実態調査、管理監督者に関する解釈の明確化は、Q&Aのような形で、こういうような職種についてどう判断されるとか、具体的な適用について考え方をお示しいただくのがいいのではないかと思います。それをやっていただけるということですので、進めていただきたい。

さらには、裁量労働制についての業務範囲の追加、今日御議論いただいた点については、既に5年後見直しで動いている部分に乗せていただけるということですのでよろしいのかどうか、違う場合には教えていただきたいと思っておりますけれども、既に改正に入っている議論の中で御検討いただきたいので、そのようにお願いしたいと思っております。

また、それ以上の新しい制度というのは、人材単位でどういう人材をなぜ例外扱いできるのかということについては確認が必要だというお話だと思いますので、そこだけが場合によっては今の改正議論に乗っていかないのかもしれませんが、スタートアップ5か年計画はもう既に進んでいますので、1年、2年かけてということではなくて、今すぐにでも実態調査を始めていただきたいと思っておりますし、恐らく各協会様、あるいは社労士の皆様など、本日おいでいただいている方々は一定の調査をされているという前提ですので、ヒアリングにも御協力いただけるのではないかと思います。こうした皆様にもお尋ねしていただきながら、早期にこの制度の要否について御検討いただきたいと思っております。

以上です。

○厚生労働省（尾田審議官） 厚生労働省です。

私どもとして、やると回答したことはございません。今回いただいた御意見は、企業側の御意見として、そういった働き方、働かせた方ができるような柔軟な労働時間制を要望するという御指摘はいただきました。

他方で、労働者保護の観点からどう考えるかというのは、今回は厚生労働省しかござい

ませんけれども、世の中では労働者側、企業側、両方の観点から検討する必要があると思いますので、今回、御要望は受け止めさせていただきたいと思いますが、こういった内容についてどう考えるかというのは、私の立場としては慎重な検討が必要だということでございます。

○厚生労働省 1点補足させていただきますと、先ほどの尾田の説明でも申し上げましたように、裁量労働制につきましては、新しい制度が動き出したのが令和6年4月でございまして、新しい制度の実態の把握はまだできていない状況でございます。本人同意等が含まれた新しい制度の実施状況の把握も一定の手間と時間がかかるということは御承知おきいただければと思います。

○間下座長 堀さん。

○堀座長代理 やってくださいというよりは、やるかやらないかの判断軸がどうしても時間もあると思いましたので、早期の御検討の着手をお願いしたところでございます。

制度化するかどうかということは御検討いただくとしても、ヒアリングを含めた実態調査や御検討には着手していただけるということでよろしいかどうか、その点だけ確認をさせていただきたいと思います。いかがでしょうか。

○厚生労働省（尾田審議官） 私どもも、スタートアップ企業の外延、どこまでの範囲でこういった働き方をしている方が特定スタートアップ人材なのか、あるいは今日協会さん等から御説明いただいた裁量労働制に適した業務等々について、業務の実態が分かりませんので、御指摘のとおり、私どもとしても実態を勉強していきたいと思っております。

○間下座長 ありがとうございます。

先ほどのスタートアップの範囲、定義のところですが、スタートアップ協会さんから出ているような定義で全て網羅できるわけではないとおっしゃっていましたが、ある程度割り切りは必要だと思いますので、どこかで線を引いて、現実的なところでカバーしていただければと思います。

先ほどの上場審査の話との関係性がうたわれていますけれども、上場審査が関係してくるとスタートアップは身動きが取れなくなるという課題を持っていますので、例えば、まだベンチャーキャピタルが出資していないような初期の会社はあまり関係がなかったりもしますから、こういった切り口を早目に検討していただいて、定義を決めた上で実態調査等をやっていただくのがいいのではないかなと思います。

ほかに御質問、御意見等がある方はいらっしゃいますでしょうか。

玉木さん、お願いします。

○一般社団法人スタートアップ協会（玉木事務局長） 再三になってしまうのですが、先ほどからスタートアップの定義はというところで話題に上げていただいていると思うのですが、我々は資料でお示ししたとおり、スタートアップと一言に言っても、もちろんその範囲は広いですと。少なくともこの要件に当てはまる会社であればスタートアップと言えるのではないかと、外形的にも判断できる判断軸というところをお示しさせ

ていただいているので、少なくともこの要件に当てはまる会社だけでも相当な数があると考えております。

なので、一旦この範囲の中で、スタートアップと言われる会社として定めていただいて、実態調査を行っていただくということに関しては、それほどスタートアップ全体と大きくかけ離れることのない調査になるのかなと考えておりますので、そういった実態調査も含めて御検討いただけるとありがたいなと思っております。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

今のは御意見ということで、スタートアップエコシステムさんのほうからお願いします。

○一般社団法人スタートアップエコシステム協会（名倉副代表理事） 今の玉木様の御意見に補足ですけれども、物事を進めるためにこういった定義で進めていく必要はあるかなと思います。そちらのほう境界は分かりやすいので。

その一方で、スタートアップによってはVCから資金調達をしないで事業を進めていく、あるいはVC以外の別途の投資家、例えば海外の投資家から資金調達を進めていくスタートアップもいるので、最後までその御留意をお願いいたします。

多くのスタートアップがVCからの資金調達をしていって、それで上場なり、M&Aのエグジットを目指していくということは玉木さんのおっしゃるとおりだと思いますので、留意はしつつも進めていただければと思っておるところでございます。

○間下座長 ありがとうございます。

ほかに御質問、御意見等がある方はいらっしゃいますでしょうか。

よろしいですか。

それでは、御意見も出尽くしたようでございますので、本件についての議論はここまでとさせていただきますと思います。活発な御議論をいただきましてありがとうございます。

追加の御意見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、スタートアップの柔軟な働き方の推進について御議論をいただきました。我が国では、生産年齢人口が減少し、労働生産性は伸び悩んでいます。こうした中、潜在成長力を強化していくためには、イノベーション創出の牽引役であり、新たな雇用の創出やGDPの拡大の牽引役でもあるスタートアップの活躍が極めて重要でありまして、そのためには、スタートアップで働く方がその意欲・能力を十分に発揮できること、その大前提として、本日御紹介いただきましたようなスタートアップの実態に合った柔軟な働き方ができる環境を整備していくことが不可欠だと思います。

本日は、スタートアップ協会、スタートアップエコシステム協会をはじめとした御登壇者の方々から、スタートアップ企業やそこで働く方の具体的な声や実態について御説明いただきました。

スタートアップにおいては、現在の仕組みでは柔軟な働き方が実現できていないこと、

また、実現は困難なことが明らかになったと思います。これらは、スタートアップ先進国である米国や中国などと比べて圧倒的に不利な状況で世界で戦うということがあるという状況と、海外から日本へ拠点展開する海外スタートアップの障壁にもなっているとも聞いております。

現在進めております経済同友会のスタートアップの働き方に関するアンケートは、途中結果でありますけれども、75%のスタートアップが現在の労働時間の規制が成長の足かせになっているという回答をしてきておりまして、意欲のある人が集まり、そもそも嫌なら辞めてしまうというスタートアップにおける課題が強くあると感じております。

こういった環境を働きにくい、成長できないと感じる意欲が高い人材は、海外企業を選ぶようになってきているということもありまして、重要な人材流出にもつながっているという懸念を持っています。

また、御登壇者の皆様から、スタートアップの柔軟な働き方の推進のための具体的な御提案をいただきました。

厚生労働省様におかれましては、御提案を踏まえ、スタートアップの定義を設定した上で、可能な限り早急に検討を進めてくださいますようお願い申し上げます。具体的には、裁量労働制については、そもそもの活用が進んでおりませんが、スタートアップにおいても活用が進むよう、企画業務型、専門業務型のいずれにおいても現行では制限されている非対象業務の混在を認めること。2つ目は、専門業務型では対象業務の追加、企画業務型では対象業務の明確化をすること。3つ目は、労使委員会設置の必要性など、手続について可能な限り簡素化をすること。これらの実現が急務であり、御検討をお願いいたします。

管理監督者につきましては、特にスタートアップにおいては、部下がいないケースについて管理監督者の該当性の判断がしやすくなることが重要との指摘がありました。この点を踏まえまして、スタートアップにおける管理監督者の該当性について早急に明確化いただきたいと思います。

また、スタートアップ協会から御提言がありました特定スタートアップ人材のような労働時間の上限規制に縛られない柔軟な働き方について、実現に向けて御検討いただきたいと思います。

本日は具体的な回答が難しいということもありましたけれども、以上の提案に係るスタートアップの働き方の実態をヒアリングや実態調査により把握し、お示しいただきますようお願いいたします。

また、働き方改革の5年後見直しにおいては、大企業や中小企業だけではなく、スタートアップの声や状況も踏まえた議論をお願いいたします。

最後に、今申し上げた内容については、いつ検討を実現していただくのか、可能な限り早期のスケジュールを含め、今後取りまとめられる答申に具体的に盛り込んでいただくようお願いいたします。

昨今の社会環境や東証の上場維持ルールの変更から、上場前スタートアップの環境がか

なり厳しくなっています。より働きやすい環境を整備して、スタートアップの成長加速につなげていくことが早期に求められるという環境になってきておりますので、その現状を御理解いただいた上で早急な対応をお願いいたします。

それでは、厚生労働省、有識者の皆様は御退室をお願いいたします。本日はありがとうございました。

○厚生労働省 座長、よろしいでしょうか。

○間下座長 どうぞ。

○厚生労働省 今ほど座長におまとめいただきました内容につきましては、直ちには困難であるという趣旨の御説明を本日厚生労働省のほうからさせていただいたつもりでございます。御指摘としては、十分事務局とも今後も相談させていただきながら答申に向けての調整等させていただければと思います。直ちに今言われたことを全て受け入れることは困難だと考えておりますので、本日の御意見を踏まえて引き続き検討させていただきたいと思います。

特にスタートアップの定義につきましては、一般の中小企業とどのように取扱いを変える必要があるのかということなどについても、実態をしっかりと踏まえた上での対応が必要であると考えております。

リスクマネーの供給者の出資ということにつきましても、信金や銀行からの融資であれば駄目なのかとか、個別の実態をスタートアップとその周りにいる企業と比較した上での検証も必要でございますので、皆様方がスタートアップと捉えて性善説で取り組まれている企業以外も含めた調査をした上で、この範囲であれば何らかのルールを新しくつくることが可能かどうかといった検討も必要となつてまいるかと考えております。

慎重な対応が必要であるということを御理解いただいた上で、十分事務局とも今後相談させていただきたいと思っておりますので、どうぞ御検討を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。

慎重な検討が必要ということは十分承知をしておりますし、やるべきだと思いますが、早急な検討も必要な状況になってきている。この働き方の環境がスタートアップを締めつけてしまっているという状況もあると思いますので、このところは慎重な検討を早急にやっていただくようお願いしたいと思います。

○厚生労働省 座長はそうおっしゃられますけれども、例えば、私も隣の尾田から、おまえ、もっと働けるよと言われてたら、「はい」と言わざるを得ないような立場に一般的には労働者があるということ、本人が働きたいという意味が真意なのかどうかということも含めた労働者側からの調査も必要であると我々は考えているということを申し添えさせていただきたいと思います。

○間下座長 おっしゃるとおりだと思いますし、スタートアップは一般の企業と違って流動性も高く、嫌なら辞めてしまうという現状もありますので、そういったことも含めてしっかりと把握していただいた上で正しい対応を取っていただきたいと思います。

それでは、御参加いただきましてありがとうございました。

2つ目の議題に移りますので、ほかの委員の方々はそのままお残りください。

(議題1 関係者退室)

○間下座長 続きまして、議題2の「規制改革ホットライン処理方針について」に移りたいと思います。

まず、事務局から御説明をお願いいたします。

○中道参事官 事務局でございます。

今回、規制改革ホットラインに提出されました提案のうち、令和6年2月17日から令和7年2月18日までに各府省から回答をいただきました「働き方・人への投資ワーキング・グループ」に関する提案につきまして、今、投影させていただいておる資料2のとおり処理方針案を作成しております。こちらの方針案につきまして、本ワーキング・グループにおいて御決定いただきたいと考えております。

なお、処理方針案につきましては、事前に事務局から委員、専門委員の皆様へ送付し、確認いただいた内容となります。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

ただいまの事務局からの説明及び資料2の規制改革ホットラインの処理方針について、御質問、御意見等がある方はいらっしゃいますでしょうか。

よろしいですか。

それでは、規制改革ホットライン処理方針につきましては資料2のとおり決定いたしましたと思います。

これにて本日の議事は全て終了いたしましたので、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、誠にありがとうございました。

速記はここで止めてください。