

図表 現行制度と提言実現後の変化

		労働時間のデロゲーション	労働条件改定・設定	
過半数組合がある企業 ⇒労使協創協議制の設置不可	現行制度	例：企画業務型裁量労働制 ①別途労使委員会を設置する必要 ②適用対象が限定	労働協約締結 (規範的効力あり)	事業場単位での就業規則作成
	提言実現後	①過半数労働組合の役員と企業担当者との組織が代替可 ②適用対象を拡大	労働協約の効力に変化なし	企業単位の就業規則作成可
過半数組合がない企業	現行制度	例：企画業務型裁量労働制 適用対象が限定	(少数組合代表以外に) 労働条件を改定できる組織なし	事業場単位での就業規則作成
	提言実現後	一定の条件のもと、労使協創協議制を設置した場合 (選択制、組織の設置は事業場単位) 適用対象を拡大	個々の社員を規律する契約締結可、就業規則の合理性を推定 ※契約の単位は一定の要件のもとで企業単位で締結可	企業単位の就業規則作成可

企業においても、労働者と使用者が協議を通じて必要な労働条件の見直しを図ることは重要である。しかし、現在ある労働組合には有期雇用等労働者が参加していないことが少な

提言

# 多様な働き方に対応する労働法制への転換を ——労使自治を軸とした労働法制に関する提言



芳井敬一  
よしい けいいち  
労働法規委員長  
大和ハウス工業社長



小路明善  
こうじ あきよし  
副会長／労働法規委員長  
アサヒグループホールディングス会長



富田哲郎  
とみた てつろう  
審議会委員長  
労働法規委員長  
東日本旅客鉄道会長

労働者の価値観や働き方が多様化し、人口減少による労働市場の人材獲得競争が激化するなど、企業と労働者は転換点に置かれている。こうした中、今後も日本が高い産業競争力を維持し続けるためには、労使双方にとってより良い働き方を探ることが求められる。しかし、現在それは難しい状況にある。例えば、現行

の労働基準法は、同じ場所でも同じ時間働き、労働時間と成果が比例する労働者を想定した工場法等を基にしており、画一的な規制となっている。そのため、職場の実態を熟知している労使が多様な働き方を実現することが難しい。また、度重なる法改正を経て労働法全般が複雑化しており、労使が正しく理解し、活用する際の妨げにもなっている。さらに、労働組合の組織率が低下していることもあり、望ましい職場環境のあり方を労使で話し合い決定するという、「労使自治」を発揮できる場面が縮小している。

こうした問題意識から、経団連は2023年1月、「労使自治」を軸とした労働法制に見直ししていくための方向性について提言した。

## 今後求められる労働法制の姿

今後の労働法制は、多様な労働者ニーズに適切に対応でき、かつ生産性の改善・向上に資するものでなければならぬ。あわせて、法的安定性の観点から、労働者や人事担当者にとってわかりやすい法制度にするともに、労使で十分に話し合ってきた結果を、法律は最大限尊重すべきである。こうした労使自治を軸とした労働法制に見直すには、①労働者の健康確保は最優先、②労使自治を重視し、法制度はシンプルに、③時代にあった制度見直しを——という三つの基本的な視点が求められる。

とりわけ、労使自治の推進にあたっては、

長時間労働などで労働者が健康を害することがないよう、労働者の健康確保をこれまで以上に徹底していくことが前提となる。すでに労働組合と健康経営や働き方について話し合ったり、一定の労働時間を超えた場合には健康調査票の提出を求めたり、産業医による助言指導等を行うなど、法定基準を超える独自の健康確保措置に取り組んでいる企業もある。こうした取り組みをさらに広げていくことが重要である。

## 労使自治を軸とした労働法制に関する三つの提案

提言では政府に対して、見直しにあたっての基本的視点の第2、「労使自治を重視し、法制度はシンプルに」の観点から、三つの制度見直しを求めている。

第1に、過半数労働組合がある企業を対象とする、労働時間規制のデロゲーション<sup>(注)</sup>の範囲拡大である。労使による十分な協議・合意、十分な健康確保措置を条件として、労働時間規制のデロゲーションの範囲を拡大すべきである。例えば、現行法で限定的かつ厳格に定められている裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の対象業務については、当事者である労使が議論し選択できる仕組みとすることが考えられる。

第2に、過半数労働組合がない企業の労使における意見集約や協議を促すための新たな法制度の創設である。過半数労働組合がない様々なコミュニケーション方法が普及しており、異なる事業場の意見を集約することが容易となっている。このため、過半数労働組合の有無にかかわらず、就業規則の作成や労使協定の締結、労使委員会の決議について、企業単位での手続きを可能にすべきである。

## 今後の企業と労働者に向けて

労使自治を進めていくためには、当事者である労使双方の意識についても改めて考える必要がある。まず、労働者には、自らが選択した働き方の実現に際して、自主的な健康管理に一層努めることが期待される。政府や健康保険組合等には、こうした労働者の自己管理を支援・後押しする取り組みが求められる。一方、企業側は、これまで以上に労働者の意見を丁寧にくみ取り、制度に反映させていく姿勢が必要となる。その際、マネジャーの果たす役割が重要になることから、カウンセリングや悩み・課題の共有の場の充実など、マネジャーへの支援強化が求められる。

2024年1月17日に労働法規委員会労働法企画部会の田中憲一部会長が厚生労働省の鈴木英二労働基準局長を訪問し、提言の内容を説明するとともに、その実現を求めた。経団連は引き続き、本提言の実現に向けて政府・与党への働きかけを進めていく。

(注)デロゲーション：労使の集团的な合意により、各社の実態に応じて規制の例外を認めること。36協定の締結が代表例