



1、本研究会の契機となった経済社会の変化

企業を取り巻く環境は不確実性を伴いながら大きく変化している

経済

- 経済のグローバル化に加え、急速なデジタル化の進展により国際競争は一層激化
- 金融市場・商品市場の不安定化も相まって、企業は従来以上に事業転換・組織変革が迫られている状況

技術革新

- デジタル技術の革新により、新たなビジネスモデルの創出が見込まれ、企業環境は大きく変化していく
- 技術革新は、企業に大きな恩恵をもたらすと同時に、企業が直面する不確実性を生む要因の一つに

労働市場

- 人口減少などに伴う労働市場の構造変化の中で、企業は深刻な人手不足に直面
- 医療・福祉分野、情報処理などの分野で就業者数が増加する一方、他の多くの産業では就業者数が横ばいまたは減少すると見込まれ、産業間の人材分布の変化は企業の人材戦略にも影響を与える要素に

働く人の意識も変化し、希望は個別・多様化している

価値観や生活スタイル

人口減少や高齢化に伴い、職業人生の長期化が想定される中で、仕事に対する価値観や、育児や介護などのライフイベントによる生活スタイルが個別・多様化



個別・多様化

働く場所

コロナ禍におけるテレワークを契機に、通勤を前提とした働き方だけではなく、ワークスタイルにあわせて働く場所を選ぶ働き方も可能であることが広く認識されるように



働く場所の選択

キャリア形成意識の高まり

安定性を求める志向が強くなっている一方、自らが望むキャリアの実現に対する意識も高まりを見せている



安定性 + キャリア形成意識

個人と企業の関係は、働く側が組織に依存しすぎない関係に変化してきている

- ・ 企業から与えられた環境で働くことを望む労働者は多く存在
- ・ 一方で、様々な事情や働き方に関する自らの希望を持つ働く方については、以下のような変化が見られる

これまで

終身雇用

年功序列

会社で働く

着実さや
チームワークが求められる



企業が個人を内包
企業と個人は依存

よりオープンな関係を築く
個人と企業が増えていく

AIやビッグデータなど
デジタル技術の発展の中で
人間に求められる能力も
変わっていく



これから

多様で主体的なキャリア

成果主義

好きな場所で
働く

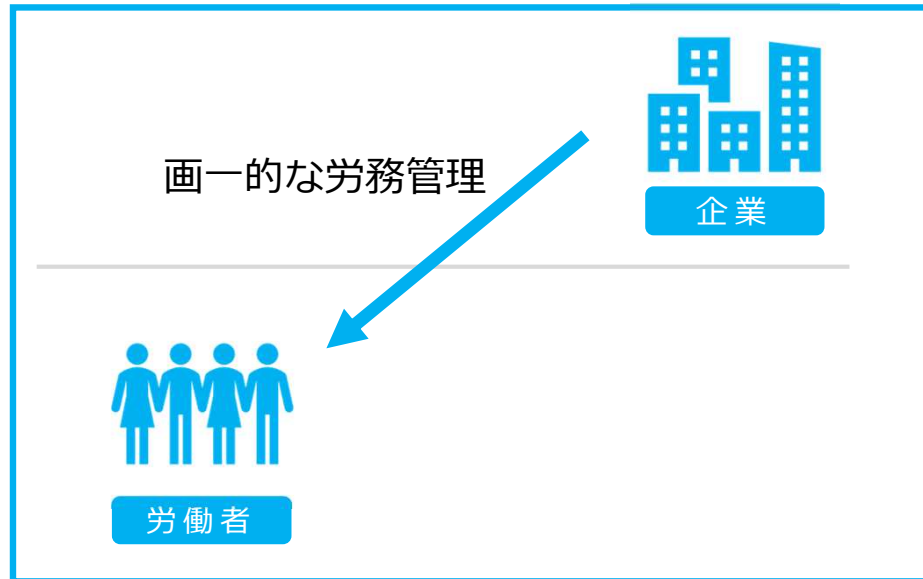
柔軟な発想や
新しい考えが
求められる



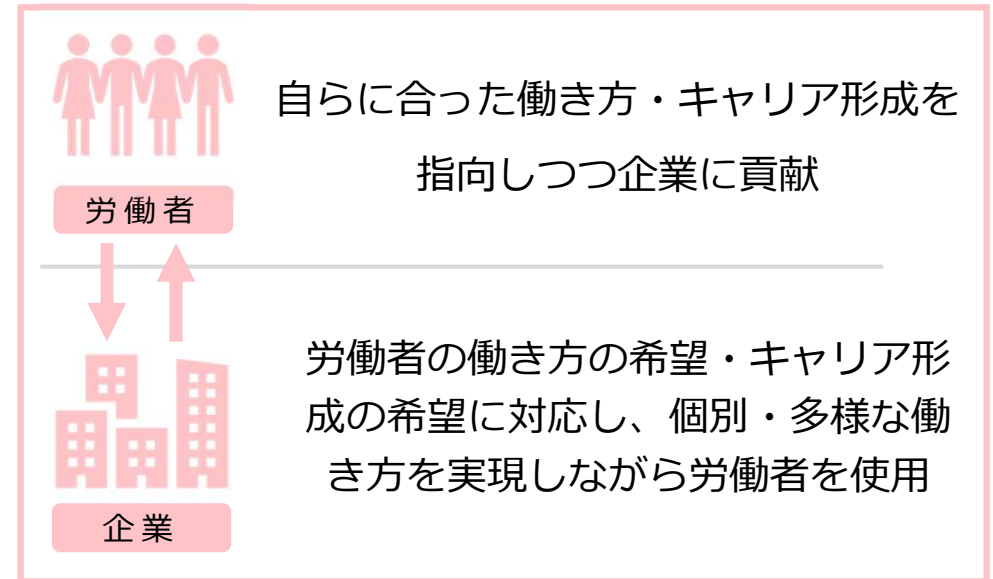
個人が自ら考え行動
企業に依存しすぎない

個人と企業の関係の変化に対応した環境整備や仕組みが必要になっている

伝統的な働き方（画一的な労務管理）は
引き続き存在する



一方、自らの希望や事情に合わせた働き方などを望む
個人と企業との関係は以下のように変化しつつある



変化を踏まえると



我が国の企業が活力を維持・向上させていくために

→ 「働き方を柔軟に選択し、能力を高め発揮できる環境を整備すること」が求められている



これらを支える仕組みとして

→ 「働く人の多様なニーズをくみ取り、それを労働条件や職場環境に反映するための仕組み」が必要



2、新しい時代に対応するための視点

これからの労働基準法制に求められる視点 ①

～「守る」と「支える」の視点～

労働基準行政が果たしてきた労働者を「守る」役割



守る

心身の健康の重要性は全ての労働者に共通するものであり、引き続き確保されるべきである。労働条件に関する基準などが、時代に合ったものになっているか見直すことが必要



労働者の多様な選択や、自発的な能力開発と成長を「支える」役割



支える

自らの望むワーク・ライフスタイルや成長・キャリア形成の下で働きたい労働者の希望の実現を支えられるものともなるよう、制度の在り方を見直すことが必要



いずれの視点においても、自ら希望する働き方の下で働く人の健康が害されることがないようにすることが必要

これからの労働基準法制に求められる視点 ② ～ 働く人の求める多様性尊重の視点 ～

働く人の求める多様性尊重の視点

個別・多様化する
個人の価値観への対応

働く人の希望が
反映される仕組み

求められること

個別・多様化する個人の価値観に対応することが可能な労働基準法制としていくことが時代の要請であると考えられる

↓

企業によるパーパス（存在意義）経営やエンゲージメント力の向上を機能させるには、働く側の選択と希望を反映させる「働く人の求める多様性尊重の視点」に立った仕組みを整備することが重要。

経営者が労働者を雇用する以上、経営者が労働者より強い立場にある

↓

労働条件や制度の決定に経営側の都合のみが優先され、働く人の選択や希望が反映されないといったことにならないようにすべき。

新しい時代とこれからの労働基準法制

労働人口の減少や
市場環境の
不確実性の高まり

感染症の流行など
生活に大きな影響を
及ぼす
環境変化の発生

転職を通して
キャリアチェンジを
行う人、副業・兼業
に就く人が増加

「新しい時代」

企業を取り巻く環境の不確実性が高まる中で働く人の働く意識や働き方への希望は、より一層個別・多様化

労働基準法制における、労働憲章的な規定や基本原則、封建的な労働慣行を排除するための規定等は

全ての労働者にとって変わることはない考え方

その上で、現在の労働基準法制が時代に合っているのか等を検証し、

必要な見直しを行っていくことが求められる

これからの労働基準法制

これからの労働基準法制の在り方を考えるに当たっては2つの理念が重要であると考えている。

- 1、画一的な制度を一律に当てはめるのではなく、働く人の求める働き方の多様な希望に応えることのできる制度を整備すること
- 2、働く価値観、ライフスタイル、働く上での制約が個別・多様化しているからこそ、全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることのできる社会を目指すということ

A photograph of a long, straight road stretching towards a horizon under a dramatic sunset sky. The sun is low on the horizon, casting a warm glow over the scene. The sky is filled with colorful clouds in shades of purple, pink, and orange. The road is flanked by green fields.

3、新しい時代に即した労働基準法制の方向性



新しい時代に即した労働基準法制の考え方

働く人の
選択・希望の反映が
可能な制度へ



新しい時代における
働く人の守り方



シンプルで
実効的な制度



働く人の健康確保



変化する環境下でも
変わらない考え方



変化する環境下でも変わらない考え方



労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための
必要をみたすべきものでなければならない。

労働基準法は、基本原則として、労働条件決定における
労使対等の原則、均等待遇などを定めるほか、強制労働の禁止など、
封建的遺制を一掃する趣旨の規定が置かれている。



これらの考え方や規定は、**企業を取り巻く環境が変化したり、
働く人の希望が個別・多様化するなかにおいても、変わらない基盤ではないか。**

働く人の健康確保



- ・働く人が安心して働くことができるためには、**何よりも健康の確保が重要**である。
- ・働き方や働く場所などが多様化し、**健康管理の仕組みが複雑化**している中で、個々の労働者のおかれた状況に応じた**企業の健康管理の在り方**を検討すべきではないか。また、労働者自身も**健康保持増進を主体的に行う意識**を育てるとともに、自らの健康状態を把握することが求められるのではないか。
- ・そうした対応を円滑に進めることができるよう、**仕事と生活のバランス**を含め、労働者が必要に応じて使用者と十分に**コミュニケーション**を取れる環境が求められるのではないか。
- ・労働者の心身の健康への影響を防ぐ観点から、**勤務時間外における業務上の連絡の在り方**などについても検討すべきではないか。



働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ



変化に合わせた
現行制度の見直し

- ・これまでと同様の働き方を望む労働者については、引き続き、労働基準行政が強制力のある規制により労働者の権利を守るべきではないか。
- ・例えば、テレワークなどの職場で働くこと自体が前提とならない働き方が普及するなど、法に基づく事業場への臨検監督等が馴染まないケースが増加しており、必要な見直しを行っていくべきではないか。

個が希望する
働き方・キャリア形成に
対応した労働基準法制

- ・より柔軟な制度適用についての本人の選択を尊重し、労働基準法制がその希望の実現の妨げとならないようにすべきではないか。
- ・多様な働く人の声を吸い上げ、その希望を反映していくための制度の在り方を考えていくことが必要ではないか。
- ・個々の労働者の希望を反映するためには、企業と個々の労働者が必要に応じて個別のコミュニケーションがとれる環境が求められるのではないか。
- ・個々の労働者と使用者との間には情報や交渉力の格差があることから、労働者の希望を集約して使用者とコミュニケーションを図るため、労働者の希望を労働条件の決定に反映させる集団的な労使コミュニケーションの在り方を検討する必要があるのではないか。

新しい時代における働く人の守り方



労働基準 監督行政の課題

(量的課題) 国際的にみて、労働者数あたりの労働基準監督官の数が少ない。

(質的課題) デジタル化の進展、働き方の個別・多様化により、

労働基準監督官の対応すべき事案が複雑化している。



働き方や情報技術の変化に応じた監督行政手法のアップデートも必要ではないか。

新しい時代に合った効果的・効率的な監督指導体制

効果的・効率的な監督指導体制の構築



- ・ 監督指導において、**AI・デジタル技術を積極的に活用し**、事業者が自主点検を行うなどの対応策を確立することが求められるのではないか。
- ・ **物理的な場所としての事業場のみに依拠しない監督指導の在り方など**についても検討すべきではないか。

労働市場による監視



- ・ 法の履行確保の手法については、**時代の変化に対応して強化・再構築することが必要**ではないか。
- ・ コンサルティングなどの手法にも重点を置き、**企業全体の法制度への理解や遵守意識を向上させ、法違反の未然防止を図っていくこと**も必要ではないか。
- ・ **企業に労働条件、職場環境などに関する情報の開示を積極的に求めるなど、市場メカニズムを活用する方法**も検討すべきではないか。

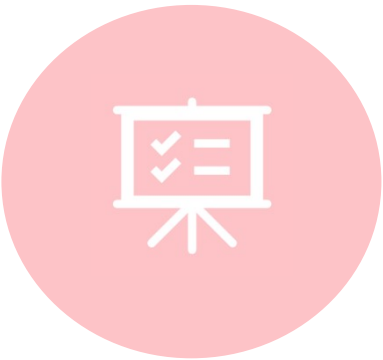


**4、企業に期待すること
企業による健康確保に加え、働く人にも期待すること**

企業に期待すること



働く人は、価値創造の担い手であり、
全ての働く人が働きがいを持って働くことが求められる。



全ての働く人が「働きがい」を持って働くことができるよう、
労働条件の改善、能力向上機会の確保、主体的なキャリア形成に対する支援などに
取り組むことが求められる一方、
必ずしも、自発的に能力を高め、発揮できる者ばかりではなく、
企業による一定のサポートを必要とする者は少なくない。



企業がパーパスを明確にし社内に浸透させた上で、エンゲージメントを高め、
社内外の人的つながりを構築するための人事施策を取り入れることも有効ではないか。

また、パーパスだけでなく、企業が自らのビジネスの将来像や、
それに適した人材像を可視化し、働く人と共有していくことで、
働く人が自らのキャリアを形成していく上で、
企業の求める方向性と合致した能力を高めていく選択が容易になるのではないか。

企業による健康確保に加え、働く人にも期待すること



働く人が自由で豊かな発想やそれぞれの創造性・専門性をもって働き、キャリアを形成することを可能とする環境を整備することが求められるのではないか。



働く人は、労働基準法制を正しく理解し、様々な場面で活用できるようになることが必要不可欠であり、働く人が、企業、社会、国などによる教育や周知啓発などを通して法制度について知る機会をもつことが重要ではないか。



テレワークなどの直接管理される度合いが小さい働き方が拡大しており、自己実現、心身の健康維持のためにも企業の支援を受けながら、自己管理能力(セルフマネジメント力)を高めることが求められるのではないか。

企業のパーパスや、ビジネスの将来像、それに適した人材像などについて、企業と働く人の価値観の共有が起きれば、働く人がより効果的・効率的に自らの価値を高めることも可能。

自分らしい働き方の実現のためにも、働く人の側からも企業のパーパスや、ビジネスの将来像、それに適した人材像を理解し、その上で主体的なキャリア形成をおこなっていく営みが重要。