

# 労使自治を軸とした 労働法制に関する提言

2024年1月16日

一般社団法人日本経済団体連合会

1. はじめに

2. 現状と課題

3. 労働法制の見直し

(1) 今後求められる労働法制の姿

(2) 具体的に見直しを求める事項

4. 今後の労働者と企業に向けて

# 1. はじめに

- いま、人口減少やDXの進展など社会変化は激化、労働者の価値観は多様化。
- 日本が高い産業競争力を維持し続けるには、労使双方がよりよい働き方を探る必要。
- しかし、現行の労働法は画一的で複雑。労使自治を発揮できる場面は縮小。多様な働き方に対応困難。

今こそ労使自治を軸とした  
労働法制を検討すべき

## 2. 現状と課題

### (1) 社会変化



- グローバル化、DXの進展、ポストコロナの到来等で、ビジネスをめぐる環境は大きく変化。人材不足の深刻化で、労働市場の人材獲得競争は激化。
- 若年・中堅労働者を中心に、キャリア意識が向上するとともに働く時間や場所の自由を志向。

### (2) 労働法制



- 複数の制度がそれぞれ複雑な手続きを求め、導入をためらう企業も。
- 働き方のニーズが多様化しているにも関わらず、裁量労働制の対象業務の範囲など画一的な規制がその実現を阻む。

### (3) 労使コミュニケーション



- 特に近年は労働者のエンゲージメント向上のための施策導入目的の理解・浸透を図るうえでもますます重要。
- また、人材獲得競争が激化するなか、労働者のニーズの把握・反映は企業の存続にも直結。

# 3. 労働法制の見直し

## (1) 今後求められる労働法制の姿

労働法は解釈が明確ではないところも。法的安定性の観点からも、労使で十分に議論して得た結果を最大限尊重すべき。

1

### 労働者の健康確保は最優先

- 労働者の安全衛生、健康確保等は重要・必要。
- こうした保護法益は堅持。

2

### 労使自治を重視 法制度はシンプルに

- 労働三権を最大限尊重・適切で丁寧な労使コミュニケーションを確保したうえで、労使自治の内容を重視すべき。
- そのうえで、健康確保措置を法定しつつ、細部は当事者である労使に委ねるべき。

3

### 時代にあった 制度見直しを

- 働き方のニーズの多様化や企業を取り巻く環境変化などを踏まえ、時代にあった制度見直しの検討を不断に行うべき。

# 3. 労働法制の見直し

## (2) 具体的に見直しを求める事項

### 過半数労働組合がある企業対象

1

### 労働時間規制の デロゲーション の範囲拡大

- 過半数労働組合がある企業の多くでは、定期的な情報共有・協議など労使コミュニケーション体制が整備。
- 各企業にあう働き方がさらに進むよう、十分な協議・健康確保措置を条件に労働時間規制のデロゲーションの範囲拡大をすべき。
- 例えば、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、職種内容や働き方を熟知している個別企業労使が議論し、判断・選択する仕組みにする方が合理的。

※デロゲーション：労働者と事業者との集団的な合意により、各社の実態に応じ、規制の例外を認めること。法定労働時間を超えた時間外労働を許容する36協定の締結が代表例。

## 3. 労働法制の見直し

### (2) 具体的に見直しを求める事項

#### 過半数労働組合がない企業対象

# 2

## 労使協創協議制 (選択制) の創設

- 労働組合の果たす役割は拡大しているが、有期雇用労働者が参加していないところも。
- 労使コミュニケーションの一層の充実に向けて「労使協創協議制」(選択制)を創設すべき。

**条件** 有期雇用等労働者も含めた全ての労働者から民主的な手続きにより複数人の代表を選出・行政機関による認証を取得・必要十分な情報提供・活動に必要な範囲での便宜供与等。

**効果** 個々の労働者を規律する契約締結権限の付与や、より厳格な条件の下での就業規則の合理性推定や労働時間のデロゲーションも検討対象。

# 3. 労働法制の見直し

## (2) 具体的に見直しを求める事項

### 全企業対象

3

就業規則作成時における  
意見聴取等の  
単位の見直し

- テレワークの普及で常時事業場に労働者がいない場合もあることから、事業場単位の規制を見直すべき。就業規則の作成や労使協定の締結、労使委員会の決議は企業単位での手続きを可能に。
- 職種内容が異なる社員間の納得感に重きを置き、各企業の労使がそれぞれの職種・個人にあった働き方を選択できるように、議論するテーマに応じて特定の職種の労働者から過半数代表者等を選出し、職種ごとの意見聴取や労使協定の締結等を可能に。



## 4. 今後の労働者と企業に向けて

労使自治を尊重する労働法制への見直しだけでなく、実際に法制度の下で働く人の意識についても改めて考えるべき。

### 労働者

- 自らが選択した働き方の実現に際しては、自主的な健康管理に一層努める。
- 政府・健康保険組合等は、こうした自己管理を支援・後押しすべき。

- 労働者の意見やニーズをさらに丁寧に汲み取り、制度・運営等に反映する姿勢が必要。
- 長時間労働是正と生産性向上の観点から、マネジャーには高いマネジメント能力が必要。企業は研修やカウンセリング、悩み共有の場の充実など支援強化を。

### 企業