

第 8 回検討会における委員の主なご意見（未定稿）

I. はじめに

（導入部分）

- P 3 3 行目の「企業統治」という言葉に違和感があるので、注 1 に書いてある「労務提供上の支障、機密保持、競業避止等を懸念している」旨を記載すべき。

（1. 副業・兼業の現状）

- P 3（1）101ポツについて、具体的な数値を記載すべき。

（2. 副業・兼業の促進に向けた政府の対応状況）

- P 4（1）の部分において、「働き方改革実行計画」において、生産性向上、イノベーション促進の観点からの副業・兼業の促進とともに、長時間労働抑制の観点から、上限規制が導入することとされたことも「働き方改革」の重要な部分なので、併せて記載しておくべき。

- P 4（1）の部分において、副業・兼業の促進の背景には、人生 100 年時代ということ、できるだけ多様な職業キャリアが望ましいということが背景になっていたと思うので、その旨も可能ならば入れるべき。

- 本業以外の時間は基本的に労働者の自由だということについて、入れておくべきではないか。

諸外国も同様であり、確認的に入れておくべき。

II. 労働時間法制の変遷と労働時間通算の規定等について

- P 6 1. 20の部分において、1 週単位非定型的変形労働時間制についても記載すべき。

- P 7（3）健康管理の現行制度部分について、ストレスチェックは企業規模により対象とならないが、長時間労働の面接指導は企業規模にかかわらず対象となる旨を追記すべき。

III. 企業、労使団体へのヒアリング結果

- P 9 5 行目から「副業・兼業を認める企業の中には、副業・兼業を認め

る理由として、大きく2つの考え方が見られた」とあるが、まとめすぎではないか。単にこういう理由があったと言う形の法が良いのではないか。

- P10の使用者団体のヒアリングの3ポツについて、「自己申告による場合はさらに把握が難しい」とあるが、趣旨を明確にすべき。

IV. 諸外国の状況について

- 各国の健康診断の部分について、しっかりやっている印象を与えるが、実はそれほどやっているわけではない。誤解を与えないように、各国の義務付け状況について丁寧に記載し、日本とはもとの制度が異なることがわかるようにしておくべき。
- P12のフランスの(1)10の5行目の部分について、「監督署からの働きかけなどを契機として、・・・」とあるが、(2)にもあるとおり、稀なことであるので、その旨がわかるような記載にすべき。
- P13のドイツの(1)10の最後の部分について、「超える部分の労働契約が無効となる」のは、最長労働時間を著しく超える場合に判例で認めているということなので、それがわかるような記載とすべき。
- 諸外国の状況が今回の検討の方向性にどのように影響を与えたか整理して記載しておくべき。健康管理については、諸外国と日本で長時間労働の実態が違うことなども踏まえたことを記載しておくべき。
- 今回海外調査に行った3カ国については、文献上、通算していると言う国を選んで実態を調査しに行ったということを記載しておくべき。また、ヨーロッパでも半分はそもそも通算していないことについても記載しておくべき。

V. 実効性のある労働時間管理や健康管理の在り方に向けて

(1. 現行制度の課題)

- P15の(1)について、健康管理の現行制度の課題が記載してあるが、特別の健康確保対策はとられてないことだけでなく、健康確保対策をとるとしても限定的にならざるを得ないことにも触れるべき。
- P16の(4)について、雇用・非雇用の判断が難しいことや、非雇用の場

合には通算されないのであれば非雇用化の問題が生じることも追記すべきではないか。

- P17(2)30について、委嘱関係の問題だけではなく、産業医がどちらの事業主の下での労働がどれだけ健康に影響を与えているかわからないという健康上の判断が困難であることについても記載すべき。

(2.(2)健康管理について)

- P18の10について、その他の案が書いてあるが、本業から副業への移動時間などによりまとまった休憩などがとれないことも想定されるため、通算した労働時間だけでは健康確保を図れないとも考えられる。そのため、その他の案については、③として独立させても良いのではないか。
- 健康管理の選択肢である①、②だと技術的に現場が混乱する懸念もある。P19②で上限規制を通算しないこととする場合に適切な健康確保措置が求められることも踏まえて、その他の案を③として独立させ、適切にできる措置を入れておくべき。①と②は事業主への責務が前提となっていて似ており、上限規制や割増賃金の部分に比べてコントラストが弱い。健康に影響する問題は長時間労働だけではないので、幅広く議論をすべきであり、通算しない案も明記しておくべき。
- 健康管理のその他の案について、「労働時間にかかわらず」という書き方だと、通算した労働時間を把握するのかわからないのかわからないので、わかるように記載すべき。
- 現行の健康確保措置の中で、労働時間の把握は一部でしかない。どういうことをもとに健康確保措置を義務付けているのかわかるように記載しておくべき。
- 健康管理の案の①と②は似ているので、①-1、①-2として、その他の案を②としたら良いのではないか。
- (報告書に書くかどうかはともかく)50人未満の事業所など現行の安全衛生法のサービスがないところもあるのでどうしていくのか、という課題もある。

- P18 のその他の案について、非雇用の場合をどうするかは言及しておくべきではないか。

(2. (3) 上限規制について)

- P19①の部分で、本業が、(現行の 36 協定の時間を長めに設定するのと同様に) 自社の労働時間を高く見積もる可能性もある。また、36 協定の時間とは別途副業者用の上限時間を設定することとすると、実務上技術的に相当に複雑になることに留意すべき。
- P19 最後のポツについて、「事業主間で同一の労働者を雇用していることに明確な認識がある場合」というのは、実質的に同一の事業主か事業主同士が通謀している場合くらいだと思う。そうでないと、②で基本的に通算しないと言っている主旨に照らし問題なので、明確にすべき。
- P20 の上の方、②の最後のポツについて、完全に通算を外すという考え方もあるのだから、「望ましい」と言い切って書くのではなくもっと幅広い選択肢という観点から、「・・・望ましいとのガイドライン等を策定することは考えられる」とすべき。
- 月 100、80H 以外にも法定労働時間の 8、40H があるので、40H を超えるときに誰が 36 協定を結ぶのかについても上限規制のところで書いておくべき。
- 上限規制の政策的意味付けについて記載していくべきではないか。副業の場合でも守っていくべきなのか、副業は特殊であり、守る必要はないのか等。副業はワークであると同時に、ライフでもあるので、両面性があることに留意して整理すべき。

(2. (6) その他)

- P22 の 20 について、「副業・兼業は雇用の場合だけでなく、非雇用の場合もある。」と一度区切るべきではないか。