

報告案分 今回修正点、別紙下線部分説明

論議 以下の点で確認したい

① ハードロウのみならずソフトロウも p3で整理 論議なしOK

② 休憩に関するもの p39

休憩の一斉付与を必ずしも要しない場面も出てきているのではないかと考えられ、
水町 修正点を正確に

座長 p39 下3行目

休憩の一斉付与を必ずしも要しない場面も出てきているのではないかと考えられ、
の続きに、論議の結果として、結論を書く

③ P48 (2) 副業兼業割増賃金

山川 内容には異存ないが「受け入れ」という言葉 p48(2)

〇〇 副業・兼業する労働者を受け入れ 他社の受け入れ? さらに「要因となった」要因の一つ程度では
主語 企業側のみ。労働者の視点からの書きぶりを加えては

座長 問題は兼業許可と、兼業受け入れ 両方ある。労働者の側の課題=現行規制が障害となっている 伝
わりやすいように

〇〇 会社がだめですよ といわれたらあきらめるという行動あり。のぞましくない。

座長 わかりました。労働者があきらめるようなケースをフォロー

水町 P48「通常の労働時間管理が概ね月単位で行われているところ」は削除すべき

事務局 削ても問題ない

座長 削除しよう

座長 3点の確認は以上 そのほかについて

黒田 全体を通して 会社から見えづらい労働時間・健康管理時間 p35 p49

健康管理時間は触れられているか、精神ストレス・会社なのか上司なのかはいりいろだが
時間のみならず、「管理監督者による時間のみならず健康状況把握が必要」といった

P26 の・二つ目、 労働時間管理に加え健康状態把握

テレワークみなしに関しても、兼業副業に関しても

黒木 労働時間の把握がしっかりできてない中でまずそれを

上司できるのか できないものを求めても。個々の把握、趣旨は分かるが実効性があるのか
裏付けないと

黒田 ラインケア どの会社でも研修されているのでは 健康状況把握は必要 労働時間は空くさえすれ
ばいいのではない。

石崎 ①実効的な健康確保措置とは何か 黒田のいうように、労働時間管理だけでいいのかという問題はか
んじているが、労働者のプライバシーを鑑み、何のどこまでか。少なくとも労働者からの申し出ある
場合、会社が配慮する必要はあるのでは

②p50 研究会の性格 幅広い領域に関わる 情報開示などまさに幅広い、労働基準局にとどまらない、
厚労省内の幅広い部署で

西松 p6 p7 検討の柱 読みにくい。本研究会における検討の柱

かんり P47 割増賃金 下から7行目 「通常の賃金」→「通常の労働時間の賃金

座長 対応したい

山川 p37 下から 2 行目 「管理監督者は」 → 「管理監督者については」 み

現行の管理監督者の制度趣旨を踏まえて という形に

黒田指摘と関連して、「健康の観点から労働時間規制のみならず必要」という新たな側面からとして
総論的にふれては。テレワークなど個々には書かれているが。

P30 労働時間法制の具体的課題 1 最長労働時間規制 で総論的にも触れれば

座長 この p30 のポイントで必要。最長労働時間規制とともに労働時間にとどまらない健康確保の必要。

事務局ともうちあわせて 修正を考えたい

了解

座長 直すべき部分とともに修正するが、報告書の方向としてはいいか

若干の修正、事務局・座長に一任

会の終わりにあたって

全体の半数にわたる 必要な考察

多様な論点で検討してきた

「労働から解放される」権利、インターバル・テレワークなどこうさつしてきた

16 回 ブレーンストーミング的議論、研究者へ感謝。

研究者それぞれに理想とする労働基本規制など 様々な中で。

報告書 早期に取り組むべきもの+中長期課題

きしもと労働基準局長 1 月から 16 回 いまの座長 労使コミュニケーションなど総論的課題から、労働時間
規制まで。特に総論的課題について重要な提言を得た。

過半数代表性の仕組み設けること しかし過半数代表の例えば選出方法など 今回指摘を受け考えた

今後 労働法制審議会に舞台を移して検討する。