

2025年1月21日

厚生労働大臣 福岡 資麿 様
労働基準局担当者各位

「労働基準関係法制研究会報告書」への意見表明

雇用共同アクション¹

事務局：日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）
東京都 文京区本郷4-37-18いろは本郷ビル2F
03-3816-2988 / mic-un@union-net.or.jp

厚生労働省は1月8日、「労働基準関係法制研究会報告書」（以下、報告書）をまとめ公表した。雇用共同アクションは、労働基準関係法制研究会（以下、研究会）の発足以降、労働者保護法制の拡充を期待して研究会の検討を注視し、2024年7月と10月には職場の実態と労働者の要求を知らせるために2つの意見書を提出して議論に貢献しようと試みてきた。

しかし残念ながら、報告書は労働組合の要求の大半を無視した内容でまとめられた。4週4休制の見直しや週44時間特例措置の撤廃、年次有給休暇の賃金算定の改善など、部分的な改正事項はみられるが、長時間労働の根絶、労働基準を逸脱する例外規定の削減、働き続けられる労働条件・職場改善に資する規制強化に対する具体的な内容はほとんどなく、副業・兼業における通算労働時間の割増賃金の廃止などの改悪も提言している。

そうした個別の論点以上に問題なのは、労働基準を逸脱するデロゲーションを「法定基準の調整・代替の仕組み」と言い換えて美化し、それを重視することが、今後の法制度検討において重要と指摘していることである。具体的には、労働基準の原則はシンプルにしてデロゲーションの要件（例えば対象業務や手続き等）を細かく法令で定めることは止め、「法定基準の調整・代替」（逸脱）はすべて企業内の労使に任せるべき、という認めがたい方向性を示唆している。

つまり、報告書の狙いは、労働基準法（以下、労基法）の存在意義であり、重要な機能である「最低労働基準を労使に守らせる」ことを形骸化し、「法定基準を下回る働かせ方・働き方について労使の合意を優先する」原則に置き換えること、即ち、労基法を「契約自由の原則」に従わせようとする企てにはほかならない。これを直ちに実現するための法制度の全面見直しには、今回は踏み込んでいないが、デロゲーションのポイントとなる過半数代表制の形式的整備をはかりつつ、それを「労使コミュニケーション」という表現に置き換えることで「合意」要件をなくす準備をしたり、事業場単位規制を法の解釈によって企業・本社単位規制へと転換すること等が仕掛けられている。まさに、日本経団連の求める「労使自治を軸とした労働法制」の実現に向けた地ならしを、この報告書は行おうとしているのではないか。

¹ 雇用共同アクション構成団体：日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）、全国港湾労働組合連合会、航空労組連絡会、純中立労働組合懇談会、中小労組政策ネットワーク、コミュニティ・ユニオン首都圏ネットワーク、東京争議団共闘会議、けんり総行動実行委員会、全国労働組合総連合、全国労働組合連絡協議会

また、報告書は、研究会の議論のうち、汲み上げるべき重要な論点をいくつも無視していることも指摘しておきたい。例えば、最低基準としての法定労働時間規制について、考慮すべきなのは「健康確保」にとどまらず、家庭責任を持って働く男女の「ワークライフバランス」であるとして、8時間労働制の短縮を求める意見が複数の構成員からあがっていた。過労死水準の残業規制を放置し、今なお、はびこる長時間労働を黙認しては、とうてい「仕事と家事・育児・介護の両立」を男女が共に実現することは不可能であり、女性の負担を重くする。こうした事態を憂慮し、改善の意見をあげた研究会構成員は複数いたが、報告書には記載がない。こうした姿勢では、女性の家事育児に係る時間は男性の5.5倍の状況は変わらず、日本におけるジェンダー平等の実現はさらに困難となり、結果として日本の少子化は一層進むことになる。

昨年10月17日に国連女性差別撤廃委員会の日本報告審議の後、出された総括所見では、ジェンダー・ステレオタイプの項目で「家族及び社会における女性と男性の役割と責任に関する家父長制的態度および差別的ステレオタイプを撤廃するために、社会のあらゆるレベルにおける女性、男性、少女及び少年を対象とする、積極的かつ持続的な措置を伴う包括的戦略を採用し、十分な資源を配分し、実施のモニターと評価をすること」パラ26(a)と勧告している。

日本の女性管理職の少なさ、男女賃金格差の大きさ、非正規労働者の68%を女性が占める実態、女性への家庭責任の偏重等を踏まえた労働基準の改善こそ、日本は求められていることを肝に銘じ、ジェンダー平等の実現に舵を切るべきである。

総じていえば、この報告書は労基法の解体が目的であり、憲法27条および労働基準法第1条(労働条件の原則)「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充たすべきものでなければならない。②この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」に整合した内容になっていない。

ついでに、報告書の前段の総論部分は労働者保護法制の観点から全面的な書き直しを求めるとともに、労働政策審議会では労働法制の規制強化の法改正として、報告書の至らない点を厳しくチェックし、審議を行うよう要請する。

以下、報告書で示された事項や第14～16回での委員の発言について、細かい問題点を指摘する。その内容については、昨年提出した二つの雇用共同アクションの意見書とあわせ、今後の議論において、十分考慮し反映されることを求める。

1『1. はじめに』

「1 労働基準関係法制の意義」の節の内容に、修正を求める。第15回研究会で示された事務局作成の報告書案には記載されていた「使用者と労働者の間に存する交渉力の格差を無視して契約自由の原則を貫徹することの不当性が認識される中において、契約自由の原則を部分的に修正し、労働者の保護を図るための方策として、制定されていった法律」の部分が、第16回会議の文案ではなくなり、最終報告書も削除されたままとなっている。このことについて、公

開された研究会では議論がなかったが、上の記述は、労基法の意義として重要である。労働条件を「契約自由の原則」により労使合意に任せれば、交渉力の弱い労働者は悲惨なことになる。そこで、憲法は第 27 条 2 項において「労働条件法定主義」を定め、それに則って労基法が制定され、労働契約については、労使が合意しても下回ってはならない労働基準を罰則付きで定めているのである。

原案にあった「労働基準関係法制の意義」を説く重要な記述が削除されたのは、報告書が「契約自由の原則に労基法を従わせる」という立法趣旨の大転換を意図しており、その方針と整合がとれないために行った措置と推察されるが、そうした発想の撤回・否定の上、第 15 回研究会にあった記述の復活を求める。

また、「3 労働基準関係法制の構造的課題」において、労基法について「規制の内容が複雑化し、労働者にとっても使用者にとっても分かりづらいものとなっている現状もある」として、「原則的な制度を、シンプルかつ実効性のある形で法令において定め、その上で、先述した労働基準関係法制の意義を堅持しつつ、労使の合意等の一定の手続の下に個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とすることが、今後の労働基準関係法制の検討に当たっては重要である」としている点も大問題である。

労基法が複雑になったのは、財界の要望に従って何度も規制緩和を仕掛け、労働政策審議会と国会の場で、労働者や野党の反対を押し切って制度改悪を強行してきた結果である。規制緩和（＝デロゲーションの仕組みの増設）に反対する労働者の声や運動など、あたかもなかったかのように、まるで「規制の多様化」が社会的必然や労使合意の産物であるかのように描いたフェイクな法制度変遷史の狙いは、デロゲーションの問題点や弊害を隠蔽するためだと思われる。規制緩和に対して反対し、運動をしてきた労働組合として、こうした歪んだ記述は認めるわけにはいかない。

そもそも、労働基準の例外的制度を創設するにあたり、制度の濫用による労働者の不利益を防ぐため、対象業務の限定や労使合意の手続き規定を法令で定めるのは、労働立法の措置として当然のことである。その結果、使用者の思い通りにデロゲーションが広げられなかったからといって、法令の「シンプル化」などと称し、対象業務や手続きまで企業内の労使任せにするのは、職場における労使の力関係を無視した暴論であり、労基法の必要性（労働条件法定主義）を否定する、あまりに使用者本位の発想である。

人たるに値する最低限の労働条件は、全労働者に平等・一律に保障されるべきであり、それこそが、シンプルでわかりやすい労働法制である。報告書をそのように修正し、政府と経済団体の認識をあらためる契機とするべきである。

2. 『Ⅱ 労働基準関係法制に共通する総論的課題』

1 労働基準法における「労働者」について』

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」いわゆるフリーランス新法が 2024 年 11 月 1 日から施行された。フリーランスとして働く人たちの処遇改善・保護に資することが望ましいが、当事者からは、ほとんど実効性は期待できないとの声があがっている。同法で整備済みとの姿勢ではなく、労基法による労働者保護を広げる発想での対応が必要である。報告書にも示されているとおり、「労働者として雇用すべき者を請負事業者として扱う」事例は

珍しくない。とりわけ、「テレワークが幅広く定着し、場所にとらわれない働き方も拡大した」ことが、状況の変化を加速させている。第 14 回で委員からも意見があったとおり、テレワークをしているだけで、労働者性が失われるわけではないことは当然であるが、使用従属性を IT 技術で偽装するプラットフォームビジネスは、世界的に問題とされている。労働者性判断基準については、請負・委託を偽装した新たなビジネス手法もはびこる現実をふまえ、①現在より広く、緩やかに労働者性を認める方向で判断基準を整理し、まずは事業従事者の労働者性を推定すること、②その上で労働者でないとするなら、委託元・発注者がその立証責任を負うものとする、といった諸外国の制度設計を、早急に日本も取り入れるべきである。その上で、なおフリーランスと判定される場合でも、経済的従属性が高いフリーランスには、労働者保護法制を個別に拡張適用して保護をはかる必要がある。報告書にもそうした視点はあがるが、対応を急ぐべきである。

2 労働基準法における「事業」について

報告書では、事業場単位規制を本社単位規制に変えるべきか、否かをめぐって、幾度も議論が交わされた。その結果、現状では、事業所単位規制を堅持することが、労基法の履行確保のための良策であるとの結論に至ったはずである。ところが、法令の原則をそのように維持するとしながら、一定の条件を付け企業単位や複数事業場単位で行うことも解釈上、可能としてしまった。しかも、そうした例外を認める判断の要件については、「適切な労使コミュニケーションが行われるとき」などという極めてあいまいなものとしている。昨年提出した意見書で指摘したとおり、現行法で許容されている、「36 協定の本社一括届出」ですら、簡単で明瞭な要件が守られずに違法が蔓延しているなか、このような曖昧な解釈による原則の逸脱を認めるわけにはいかない。「事業場単位規制」は堅持する旨を言明し、他の部分は削除すべきである。一方で過半数代表者が機能していないことは研究会の中で一致している。その過半数労働者が企業全体や複数の事業場の状況を把握することはますます困難と思われ、事業場単位以上に機能しないのではないかと。

また、企業全体では過半数労働組合が少なく、労働組合の役割を発揮することが減少するため、適切な協定を結ぶことが困難になることが考えられる。この点でも事業の規制単位は事業場のままにするべきである。

3 労使コミュニケーションの在り方について

(1) 労使コミュニケーションの意義と課題

「法定基準を調整・代替する仕組み」とは「労働基準法制定当時は 36 協定など限定的なものであったが、1987 年（昭和 62 年）の改正で多くの労働時間制度に取り入れられてきたところである。」と記載されているため、まさしく規制緩和・デロゲーションのことである。次の段落では「規制の原則的な水準を守りつつ、多様な働き方を支える仕組みとすることが必要である」として続けて、「そのためには、それぞれの規制において適切な水準が担保されることを前提に、労使の合意等の一定の手続の下に個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組みとなっていることも必要となる。」と今後もさらに規制緩和・デロゲーションを広げていくことが記載されている。これは私たちが

断固反対してきたデロゲーションの容易化であり、労働者保護法制の無力化である。断じて認められない。

(2) 労働組合による労使コミュニケーションについて

報告書には労働組合の活性化の必要性についていたるところに記載があり、ここでは「労働組合が実質的で効果的な労使コミュニケーションを実現する中核」とあるが、研究会の議論の中で、労働組合は自主的な組織として「法制的対応は馴染まない」と委員から意見があり、具体的な議論はされていない。しかし、この判断は失当である。労働組合は、憲法で認められた団結権を土台としつつ、その実効性を現実に担保するための立法措置である労働組合法で支えられており、法制的対応が馴染まないなどということはない。むしろ、現状では労働組合法やそれに基づく労働委員会の機能が十全ではなく、職場では労働組合法違反が横行して、団結権が侵害される事態が日常茶飯事となっており、さらなる立法措置による団結権の保護・情勢が必要なのである。組織率の向上を政府の目標として、労働組合の結成、活動を支援する具体的な法制度・施策をはかるべきである。

また、委員からの指摘もあるように、少数派組合を排除するような形で過半数代表者が選出されている。選出には少数労働組合のみの職場であれば、優先して代表にするなどの仕組みの検討も必要と思われる。

労使コミュニケーションの課題は、労働組合がまさに当事者である。しかし、本研究会の委員には労働組合関係者はひとりもいない。労使コミュニケーションの検討・議論に当たっては様々な労働組合からの意見を十分聞くことに留意すべきことを強く申し入れる。

(3) 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について

過半数代表者の選出について、7月に提出した意見書でも記載しているが、使用者側の指図で管理監督者が代表となったり、証拠を残さないように使用者側の意を組む労働者が立候補するなど、問題が多発している。しかし報告書にはそのことが記載されていないどころか、「使用者側が適正な選出をしようとしても、候補者が得られない」と労働者の責任であるかのような記載がある。実態を正しく記載することを求めると同時に、労働者への責任転嫁に抗議する。

(3) - 1 過半数代表者の選出手続について

過半数代表者の選出時に使用者が明らかにする点を3つ挙げているが、その中のひとつに「労使協定にどのような内容を盛り込みたいのか等」と示されている。内容の提示は議論を進めるうえで必要であるが、それが決まったことのように提示されないように、あくまで議論する提案であることを強調する必要がある。

(3) - 2 過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対する使用者による情報提供や便宜供与

過半数代表者への使用者側からの情報提供や便宜供与について、過半数労働組合が使用者側と対立している場合も少なくない。情報提供などがされないあるいは不十分な場合、使用者に何らかの罰則規定を設けるべきである。

(3) - 3 過半数代表者への相談支援

過半数代表者の相談窓口の一つに労働組合の紹介はされたが、紹介するときは様々な労働組合があることも知らせるべきである。

(3) - 6 労働基準法における規定の整備

規定の整備は、法改正によって実現すべきである。その際はあらゆる労働組合の意見聴取を行なうことを求める。

(4) 労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

「労働組合のない事業場においては、実質的に労使コミュニケーションを担える労働者がおらず、単独事業場では実質的な労使協議が行えない場合もあるとの指摘もあった。」とあるが、過半数代表者の機能強化が議論されている中、労組がないと言って企業単位の議論を進めることは矛盾がある。「本社等の人事労務担当の参画がなければ実質的な労使協議を行えない」のは、使用者側の問題であり、事業場単位で締結できるよう使用者を指導していく必要がある。

報告書では複数個所で事業場単位が原則といいながら、様々な理由をつけて、企業単位へ変更しようとしている。企業単位が増えれば、協定の数が減るため、労働基準監督署・監督官の削減につながることも予想できる。そうでなくとも、今の労働基準監督署は長年にわたる定員削減で職員は不足しており、監督官や事務官、特に技官が少なく、事業場への監督指導等の業務に支障をきたしている。労働行政の充実、職員の増員についても研究会で議論すべきである。

(6) 労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿

報告書では「モニタリング」とあるが、これは36協定が守られているかチェックすることなどが想定されていると思われる。この機能を過半数代表者に求めることは困難とあるが、だからこそ、労働組合が必要である。しかし組合結成の妨害が頻繁に起こっているのが実情であり、再記述となるが、労働組合の結成と活動を支援する法制度・施策を政府が進めるべきである。

また、労使コミュニケーションを事業場単位か企業単位かという記述があるが、事業場単位でも労働組合や過半数代表者が機能すれば労働者の意見を多数集約できる。逆に職場から遠い企業単位の方が意見は集まらないのではないか。

3. 『Ⅲ 労働時間法制の具体的課題』

1 最長労働時間規制(実労働時間規制)

(1) 時間外・休日労働時間の上限規制

上限時間・特別条項について「上限そのものを変更するための社会的合意を得るためには引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視することが適当ではないかと考えられる。」と記載されている。この結論に至った資料なども研究会に提出されておらず、規制強化をしない方向に強引に持っていかうとしている表現である。また、「定期的に時間外・休日労働等の実態を把握し、上限規制の水準の見直しについて議論することが必要」とあり、2019年の「働き方改

革関連法」実施以降の実態把握を政府がしていないということが明らかになった。政府はこれまで何をやっていたのか。まったく、上限規制の見直しをする気がないと思えない。日本の長時間労働が男女の家庭責任の分担をいびつにし、少子化にもつながっていることを認識し、早急に実態を把握するとともに、過労死ラインの特別条項は廃止し、年間 360 時間の実現に向け上限時間の水準を引き下げていくことを求める。これらが喫緊の課題であることを研究会はもっと意識すべきである。

また、33 条 1 項の災害時の例外措置について記載されているが、これは 33 条 1 項の例外措置でも「無制限に適用されるわけではないと理解している。」という第 14 回の研究会での委員の発言や「極端な緩和にならないような何らかの方向性」を求めた委員の発言、さらには昨年 7 月に私たちが提出した意見書（災害等への対応にあたる労働者にも保護規制を求める）も反映されたと思われる。

しかし記載内容は「健康確保について、何らかの対応が望まれる。」と「健康確保」にとどまっており、一定の上限規制が必要である。だが、緊急事態の現場での対応であることから、法的に規制だけをして長時間労働がなくなるとは思えない。職員の増員など災害に対する体制全体において見直す必要がある。当面は法令と運用面での見直しを早急に行うべきである。

（２）企業による労働時間の情報開示

企業外への情報公開は必要である。企業への一定の抑制や就職活動をする労働者にとって一つの目安になるため、労働時間だけでなく、時間外労働の時間、休暇の取得率などを公開すべき。公開の仕方も、各企業のホームページに掲載するだけでなく、ハローワークでの求人情報に記載させるなど求職者が必ず確認できるようにすべきである。

しかし、報告書には政府が進めている三位一体の労働市場改革のひとつである労働移動がしやすくするための情報公開でもあることが記載されている。ここで議論していることはあくまで労働時間の規制についてであり、労働移動を促すものではない。これでは規制どころか、長時間労働の職場が嫌ならさっさと辞めて、長時間労働が少ない職場へ労働移動しろというものだ。この論理なら企業は痛くも痒くもない。自主的な労働移動とあるが、議論してきたソフトロー・情報公開は今の職場の長時間労働が公開されることによって抑制されるということではなかったか。これまでとまったく違う記載であり、労働組合として容認できない。

また、労働時間の公開は、記載にある女性活躍推進法による賃金格差の情報公開などとは違い、36 協定超の時間外労働などの労基法違反は罰則規定があるため違反を重ねている企業は虚偽の情報の公開が懸念される。よって情報の正確性には疑問がわく。情報の正確性を高めるため労働基準監督署が調査をするなど情報は信頼性があるものにしなければならない。また、政府は労基法違反の企業名を公表しているが、これも求職者などが目に触れやすくする必要がある。

また、企業内でも労働者に自身の情報、部署ごとにはその部署の時間外労働・休日労働の平均および最長時間、有給休暇の取得率の平均なども提供させる施策を積極的に検討するべきである。その際、その部署の責任者への査定には反映させないことが必要である。

（３）テレワーク等の柔軟な働き方

ここでは、新しい制度としてフレックスタイム制の改善と新たなみなし労働時間制の導入について記載がされている。

みなし労働時間制度は実労働時間の管理の義務が使用者になく長時間労働が今よりさらに増えるため断固反対である。報告書の中でも「上限規制も事実上外れることになり長時間労働の懸念等が強まってしまう」と委員から懸念や意見が示されていると記載されている。しかしこの委員がみなし労働時間制の導入に反対したことは記載されていない。

また、研究会の議論ではテレワークは「中抜け」することが多くなるが、それを会社が監視するとプライバシーの問題が起るため、みなし労働時間制の導入を主張する委員がいた。しかし裏を返せば、みなし労働時間制を受け入れなければ使用者が監視するという理屈にもなるため、監視労働と労働時間管理については議論を分けるべきだ。もちろん、監視労働は基本的人権の観点から反対であるし、みなし労働時間制を導入しなくても、職場におけると同様、一般的に普及しているオンライン型の勤怠管理システム等で、離席・在籍の記録をとり、実労働時間の把握をすればそれで足りると考える。みなし労働時間制は継続的な検討となっているが導入すべきではない。

労働時間、実労働時間管理の義務を使用者に課すということ言えば、労基法の趣旨に沿った運用がなされているフレックスタイム制についても、悪用乱用が多々ある（みなし労働時間制の導入、出勤時間を使用者が決めるなど）。実態を調べて、適正な規制強化を図るべきである。そのような問題点を研究会は議論すべきであった。

2 労働からの解放に関する規制

(1) 休憩

1日8時間を大幅に超えて長時間労働する場合の休憩については、法改正は必要ないとなっているが、休憩を希望する労働者がいることも考えられる。よって、休憩時間（最低10分程度）を義務付けるべきである。ただし、早く帰りたい労働者もいるため選択制にするのはどうか。また、休憩に関する事項を36協定における必須掲載事項として労使の確認も必要とするべきである。

(2) 休日

4週4休の廃止は賛成である。報告書では2週2休とあるが、少なくとも週1日の休日を付与すべきである。

(3) 勤務間インターバル

研究会の議論の中では緩和された制度の導入を主張している委員もいるが、「11時間以上必要な科学的根拠がある」と指摘する委員もいる。しかし報告書では、委員の意見を記載せず、注釈で諸外国での議論を掲載して根拠がないことを暗に示し、11時間より短時間にすることを正当化しようとしている。また、「適用除外とする職種等の設定」や「11時間よりも短い時間としつつ、柔軟な対応」、「全面的な施行までに一定の期間」など規制に消極的な意見が多く記載されている。

勤務間インターバル規制は労働者のいのちと健康を守るための措置であり緩和は考えられない。

また、ある委員は「仕事量の増減に対して労働時間で調整することが多かった。雇用保障にも繋がったというプラスの面も忘れてはいけない」と、長時間労働を正当化するような意見を第14・15回と2度発言している。そもそも仕事量が少なくなっただけで解雇は許されない。仕事が増えたら長時間労働を肯定する発言だが、過労死・過労自死の労災認定が増えている状況の中、「労働からの解放の規制」を議論している場で委員が言うことではない。委員として失格である。

勤務間インターバル制度は「検討が必要」ではなく、すぐに罰則規定のある義務として法制化すべきである。

(4) つながらない権利

この報告書では「つながらない」という労働者の視点から記載されているが、そもそも、使用者からつないでくることが多い。つなげない義務として法律化すべきである。

3 割増賃金規制

(1) 割増賃金の趣旨・目的等

記載のとおり、割増賃金は「時間外・休日労働の抑制」であり、使用者へのペナルティと解するものである。割増賃金の廃止は反対である。廃止どころか割増率を引き上げるべき。均等割増賃金率（52.2% 2002年度の試算）以上の率にすべきである。

(2) 副業・兼業の場合の割増賃金

今年4月、兼業をしていた男性が長時間労働やハラスメントが原因で心理的負荷がかかり過労自死したとして、国は複数職場の負荷を合算して労災と認定した。

このような実態の中で、労働者への補償である割増賃金を廃止し、使用者のペナルティをなくすことは認められない。「1日単位で細かく管理しなければならないことなど負担が重い」というが、健康管理のための時間管理も行うのであれば、それほど負担になるとは思えない。また負担が重いという理由で割増賃金の廃止ということにはならない。ここでは労働者に対する視点がまったくなく、使用者側の理屈だけが記載されている。これでは労働者は納得しない。

また、同一使用者による副業・兼業をする場合は割増賃金の通算がされるよう制度設計が必要と記載があるが、新制度を作るのであれば、割増賃金を確実に支払う制度の再構築をするべきである。

そもそも、副業・兼業をしている労働者は本業も副業もパート・アルバイトという労働者が73.8%となっている。（労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」）

国は副業・兼業を推進しているが、多くが低賃金のため副業・兼業（ダブルワーク）をせざるを得ないのが実態であり、本業だけで生活ができる賃金にしていくべきである。

以上