

2025.6.4 日本労働弁護団主催

労働基準関係法制 研究会報告書を読む

～あるべき労働時間規制を考える～

労働基準関係法制研究会とは

➤ 2024年1月23日 厚生労働省に設置（座長：荒木尚志教授）

【設置目的】

- ① 「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書を踏まえた今後の労働基準関係法制についての検討
- ② 「働き方改革関連法」附則第12条に基づく関係制度等の見直しの必要性についての検討

①「新しい時代の働き方に関する研究会」 報告書を踏まえた検討

上記報告書P19

「労働者の多様なキャリア形成のニーズや、拡大する新たな働き方に
対応できるよう、労働者とコミュニケーションを図り同意を得た上で
労働時間制度をより使いやすく柔軟にしてほしいという希望も見受け
られる。」

「労働基準法制については、労使の選択を尊重し、その希望を反映で
きるような制度の在り方を検討する必要がある」

⇒労使合意による労働時間規制の緩和が指向されている

(いわゆる「デロゲーション」「法定基準の調整・代替」)

②「働き方改革関連法」関係制度等の見直し

- 時間外労働等の上限規制の導入
- 年次有給休暇付与の義務付け
- 勤務間インターバル制度導入の促進
- 中小企業における月60時間超時間外労働に対する割増率引き上げ
- 賃金等債権消滅時効期間の延長
- 高度プロフェッショナル制度の創設
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇格差改善のための施策

⇒ 制度適用後の実態を踏まえた見直しの必要性検討の視点

労働時間法制に関する研究会の検討課題

① 最長労働時間規制

- 上限規制の見直し
- 企業による情報開示
- テレワークの労働時間管理／実労働時間規制が適用されない特別規制の見直し

② 労働からの解放に関する規制

- 休憩／休日／勤務間インターバル／つながらない権利／年次有給休暇

③ 割増賃金規制

- 割増賃金規制（割増率等）の見直し
- 副業・兼業の場合の通算

研究会報告書の概要

① 最長労働時間規制（P30～38）

- 時間外・休日労働時間の上限規制の見直し⇒中長期的に検討
- 企業による労働時間の情報開示（企業外部／企業内部）
⇒自主的な情報開示への基盤整備／義務的な情報開示を検討すべき
- テレワーク等の柔軟な働き方への対応
⇒フレックスタイム制の改善／みなし労働時間制の導入の検討
- 法定労働時間週44時間の特例措置⇒撤廃に向けた検討に取り組むべき
- 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置
⇒管理監督者の健康・福祉確保措置の検討、適用要件の明確化が必要

研究会報告書の概要

② 労働からの解放に関する規制（P38～P46）

- 休憩⇒直ちに改正する必要なし
- 休日⇒13日を超える連続勤務の制限／法定休日の特定に関する規定
- 勤務間インターバル制度
⇒抜本的な導入促進、義務化を視野に入れた法規制の（段階的）強化
- つながらない権利⇒ガイドラインの策定等の検討
- 年次有給休暇制度⇒直ちに変更すべき必要なし

③ 割増賃金規制（P46～P49）

- 割増賃金規制の見直し⇒中長期的に検討
- 副業・兼業の場合の労働時間の通算⇒通算を要しないよう改正すべき

いわゆる「デロゲーション」について

「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書を引き継ぐ視点は残っている

「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」(P5)

「デロゲーション」を拡大する具体的な検討・提言はなされていない

報告書では、新たな「法定基準の調整・代替」の創設は、「テレワーク時のみなし労働時間制」を除き、具体的には何ら提言されていない (テレワーク時のみなし労働時間制についても、その危険性等についての懸念が記載され、継続的な検討とされているにとどまる)

労働時間制度等に関する実態調査

➤ 厚生労働省が令和6年9月21日～令和6年10月21日に実施、令和7年3月に公表

【個人調査】

- ・ 平均残業時間45時間超の労働者の割合 = 6.8% (100時間以上 = 0.1%)
- ・ 時間外労働時間45時間超が1年間で4回以上の労働者の割合 = 5.1%

【事業所調査】

- ・ 所定労働時間を超えた時間外労働に対する割増賃金を支払っていない事業所の割合 = 23.5%
- ・ そのうち、36協定を締結していない事業所の割合 = 82.6%

➤ 実態調査結果から指摘できる課題

- ・ 36協定を含めた現行法の内容周知、法令順守が徹底されていない
- ・ 依然として長時間労働の実態が見られる職場もあり、対策の強化が必要

いわゆる「デロゲーション」について

- まずは、現行の労働基準関係法規の周知・遵守を徹底させることが重要
- 中長期的にも、検討が必要なのは、デロゲーションの拡大ではなく、むしろ、その縮小（高プロの廃止、裁量労働制の廃止・縮小）や、上限規制の引き下げ、勤務間インターバル規制の導入義務化といった労働時間規制の強化
- 労働基準法は、労働者が「人たるに値する生活」を営むため、雇用と労働条件の最低基準を保障するものであり、特に労働時間規制は、労働者の生命・健康はもとより生活時間を保障するためのものでもあって、たとえ労使自治という名の下においても、その適用除外・柔軟化は安易に認められるべきではない

⇒ 個別合意はもとより、集団的な合意によっても、労働基準法の最も重要な労働時間規制が大幅に緩和（適用除外・柔軟化）されることは、その強行法規性の放棄につながりかねない極めて危険なものであり、将来的にも許されるものではない

◆ 労働時間規制

1 時間外労働等の上限規制

(1) 報告書の内容

- 「時間外労働の上限を36協定の原則である月45時間・年360時間に近づけられるよう努めていくべきであり、目標を見据えて定期的に時間外・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」（報告書P30）
- 「36協定はあくまで上限設定であり、個別の労働者の事情を踏まえて、時間外・休日労働を行うことが難しい労働者が安心して働けるような環境を整備することや、育児や介護等の特定の事由に限定せず、働き方や労働時間を選択できるようにすることなど、柔軟な働き方を可能にする法制度について、労働基準法以外の法令における対応を含めて中長期的に検討していく必要がある。」（報告書P31）

1 時間外労働等の上限規制

(1) 報告書の内容

- ・「我が国全体の働き方への考え方として、長時間の時間外労働に対応する労働者こそが会社の中核的なメンバーであり、そうでない者は周縁的なメンバーであるという考え方・空気感が今なお存在する面は否めない。これからの時代においては、長時間の時間外労働を前提としない働き方が通常の仕事方とされる社会としていくことが重要であり、これまで述べてきた制度的な議論による対応に加え、人事評価制度や人員配置・管理等について、健康経営や人的資本経営の観点からも企業の意識改革が望まれ、そうした気運の醸成に努めていく必要がある。」（報告書P31）

1 時間外労働等の上限規制

(2) 持つべき視点

- 現実を原則に近づけることの重要性が再確認されたことには意義がある。
- ケア労働との両立の実効性確保、長時間労働を「選ばされない」労働環境の実現など、具体的目標を見据えて定期的な見直しをすべきという議論があったこと。
- 毎年多くの人々が過労で倒れている状況で、長時間労働を撲滅するには、職場の多様性確保という観点よりも、時間の安売りを許さないという、公正な基準を入れていく、そうした政策的観点が重要という議論があったこと。

1 時間外労働等の上限規制

(2) 持つべき視点

- 過労で倒れている労働者の数と36協定締結率の不一致についても問題視されるべき。
- 36協定の見直し (特に特別条項) などについて、積極的に企業に訴えかけるなどの具体策が必要。
- 過労死がなくならない現状を直視すれば、「今後の検討課題」と位置付けるのではなく、直ちに積極的に取り組むべき課題であると考えべき。
- 長時間労働を減らすためには労働時間把握が不可欠であるが、適切に把握がなされているかについては調査項目に挙げられなかった。労働時間の適正な把握についても、実態を踏まえた具体的提言がなされるべき。

2 企業による労働時間の情報開示

(1) 報告書の内容

① 企業外部に対して（報告書P32）

- 「労働者が就職・転職に当たって、各企業の労働時間の長さや休暇の取りやすさといった情報を十分に得て、就職・転職先を選べる必要がある」
- 「労働環境の改善を促すとの観点から、企業による自主的な情報開示が、質・量ともにより充実するよう、その基盤を整えることや、義務的な情報開示について検討することについては、厚生労働省として不断に取り組んでいくことを期待する。」

2 企業による労働時間の情報開示

(1) 報告書の内容

② 企業内部に対して（報告書P32-33）

- 「企業内部への労働時間の情報の開示・共有については、**誰に対して、どのような目的で開示・共有し、何を改善していくのか**を整理することが必要」
- 「**36協定など労働時間に関する労使協定を締結する際には、過半数代表に対して情報を開示していくことが必須**」
- 「個別の労働者に対する情報開示は、**割増賃金が適正に払われているかを確認し、労働基準法違反の状態の発生を防止し、あるいは迅速に是正することにも資する**」
- 「**管理職が、他部署や全社平均との比較等を通じて、自部署の労働者の時間外・休日労働時間の状況を認識することを可能とする方策**」

2 企業による労働時間の情報開示

(2) 持つべき視点

- 上限規制の引き下げが大前提であるものの、これら企業内外への情報開示を積極的に進めるべき。
- 企業外部への開示については、求職者にとって重要な情報となるし、企業間競争による労働条件改善も図られることになる。
- 企業内部への開示についても、36協定を締結する過半数労働組合、衛生委員会などにとって重要な前提情報になる。

3 テレワーク等の柔軟な働き方

(1) 報告書の内容

① フレックスタイム制（労働基準法32条の2）の改善（報告書P35）

・「現行制度においては、フレックスタイム制を部分的に適用することはできず、テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にフレックスタイム制を活用しづらい状況がある。このため、テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にも活用しやすいよう、テレワークの実態に合わせてフレックスタイム制を見直すことが考えられる。

・「この見直しについては、必ずしもテレワークに限らず、出勤日も含めて部分フレックス制を導入し、柔軟な働き方を認めていくということが適切ではないか」

3 テレワーク等の柔軟な働き方

(1) 報告書の内容

② みなし労働時間性（報告書P36-37）

- 「仕事と家庭生活が混在し得るテレワークについて、**実労働時間を問題としないみなし労働時間がより望ましいと考える労働者が選択できる制度として、実効的な健康確保措置を設けた上で、在宅勤務に限定した新たなみなし労働時間制**を設けることが考えられる。この場合、その導入については集团的合意に加えて個別の本人同意を要件とすること、そして、制度の適用後も本人同意の撤回も認めることを要件とすること等が考えられる。」

3 テレワーク等の柔軟な働き方

(1) 報告書の内容

② みなし労働時間性（報告書P36-37）

- 「在宅勤務における労働時間の長さや時間帯、一時的な家事や育児への対応等の中抜け時間の状況等の労働時間の実態や、企業がどのように労働時間を管理しているのか、新たなみなし労働時間制に対する労働者や使用者のニーズが実際にどの程度あるのかということ把握し、また上記により改善されたフレックスタイム制の下でのテレワークの実情や労使コミュニケーションの実態を把握した上で、みなし労働時間制の下での実効的な健康確保の在り方も含めて継続的な検討が必要」（報告書P37）

3 テレワーク等の柔軟な働き方

(2) 持つべき視点

- テレワークは長時間労働を誘発しやすい＝規制は強化すべき。
- そもそも「労働時間を算定し難いとき」にあらず、みなし労働時間制を活用するという発想自体が誤り。
→パソコンのログを利用するなど、工夫すれば管理可能。
- 実労働時間管理が難しいからこそ、管理義務の潜脱が無いように、規制の強化を。
- 規制の緩和により労働者の自由度を上げる（＝使用者の責任を軽減する）のではなく、規制を強化する一方で労働者が働きやすい制度設計をする必要がある。

4 週44時間の特例措置

(1) 報告書の内容

- 「87. 2%の事業場がこの特例措置を使っていない」 (報告書P37)
- 「現状のより詳細な実態把握とともに、特例措置の撤廃に向けた検討に取り組むべき」 (報告書P37)

4 週44時間の特例措置

(2) 持つべき視点

- 速やかな法改正を！！

5 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

(1) 報告書の内容

- 「管理監督者等に関する健康・福祉確保措置について、検討に取り組むべき」（報告書P37）

※裁量労働制、高度プロフェッショナル制度では法定されている。

- 「より効果的に健康・福祉確保措置を位置付けることができるよう、労働基準法以外の法令で規定することも選択肢として、その内容を検討すべき」（報告書P38）
- 「現行の管理監督者等についての制度趣旨を踏まえて、その要件を明確化することが必要と考えられる」（報告書P38）

5 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

(2) 持つべき視点

- 労働安全衛生法の改正など、速やかに取り組むべき。
- 当事者にとってもわかりやすい制度構築が求められる。
- 管理監督者性については、裁判で争わないといけないケースが多いのが現実。
→ 長らく放置されている。法規化するなどの検討が直ちに必要。

6 まとめ

◆ 報告書を踏まえて、私たちに何ができるか

- とにかく 即時に対策・対応が求められている ということを、今後も訴えかけ続ける必要がある。
- 確かに、準備期間があれば対応はスムーズだが、その間にも過労で倒れる労働者は増えていく現実。
- 多様な働き方を実現するために必要なことは規制緩和ではない。まずは規制緩和以外の部分で制度構築を模索すべきことを主張。
- 労使コミュニケーションの活性化がカギ → 労働者が不当な労働時間規制の緩和に反対できる環境（組織化支援、情報公開・・・）を。

◆ 労働からの解放に 関する規制

労働からの解放に関する規制(労働解放時間)

★労働からの解放

- 使用者が労働者に対し、労働から解放される時間をどれだけ確保しなければならないか（労働者の労働力の回復の時間や私生活の時間等がどれだけ確保されるべきか）に関する規制

★休憩

- 報告書では、結論として現行制度（労基法34条1項、2項）の改正の必要なしとした。
- 研究会では「1日8時間を大幅に超えて長時間労働する場合であっても労基法に基づき付与すべき休憩時間は1時間であることについてどのように考えるか」「休憩の一斉付与の原則を見直すべきか」等が議論されたが、「その日の時間外労働の長さは事前に把握できないことが多く、事前に把握できていなければまとまった休憩の付与を有効に運用することができない」「あくまで時間外労働であり、休憩を取るよりもその分早く業務を終わらせて帰りたいと考える労働者もいると考えられる」といった意見から、改正の必要はないとされた（P39）。

労働からの解放に関する規制(労働解放時間)

★休日について

- 現行制度では、法定休日として労働者に毎週少なくとも1回の休日を付与することを原則としつつ（労基法35条1項）、4週間を通じ4日以上以上の休日を与える変形休日制（4週4休）が可能（同条2項）。
- 付与する法定休日を偏らせ、長時間の連続勤務が生じる場合であっても、そのことをもって労基法違反となるわけではないため、相当長期間にわたって勤務させることが可能な実態がある。

労働からの解放に関する規制(労働解放時間)

★休日について

- 報告書では、法定休日の本来の趣旨を貫徹させるためにも「連続勤務の最大日数をなるべく減らしていく措置の検討に取り組むべきである」「36協定に休日労働の条項を設けた場合も含め、精神障害の労災認定基準も踏まえると、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、『13日を超える連続勤務をさせてはならない』旨の規定を労働基準法上に設けるべきであると考えられる」と指摘 (P40~41)。

★労弁の意見

- 労基法35条2項の変形週休制 (4週4休) においては相当長期間にわたって勤務させることが可能となっており、撤廃が必要である。
- 現行法では36協定の休日労働について日数の上限規制が設けられておらず、一定の上限の導入が必要である。

労働からの解放に関する規制(労働解放時間)

★勤務間インターバル

- 欧州等では、日々の勤務と勤務との間に一定の時間を空けることを義務とする勤務間インターバル制度が設けられている。
- 日本では、労働時間等設定改善法2条において勤務間インターバル制度の導入は努力義務とされているに留まる。
- 厚労省が制度導入・運用のためのマニュアルを作成しているものの、2023年1月時点での導入企業割合は6.0%！

労働からの解放に関する規制(労働解放時間)

★勤務間インターバル

- 報告書では、「(制度の)抜本的な導入促進と、義務化を視野に入れつつ、法規制の強化について検討する必要がある」と指摘(P42)。
- 報告書では、導入する制度の具体的内容として、「勤務間インターバル時間として11時間を確保することを原則としつつ、制度の適用除外とする職種等の設定や、実際に11時間の勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置等について、多くの企業が導入できるよう、より柔軟な対応を法令や各企業の労使で決める」、「規制の適用に経過措置を設け、全面的な施行までに一定の期間を設ける」等といった考え方を示し、また義務化の度合いについても様々なレベルのものを指摘するに留まる。

労働からの解放に関する規制(労働解放時間)

★勤務間インターバル(労弁の意見)

- 休息の量的確保のためにも勤務間インターバル制度の導入を義務化すべき！
- 具体的には、EU並みの11時間が最低でも必要（11時間だとしても月間の時間外労働は80時間程度となってしまうため、11時間はあくまでも最低基準）。
- 制度を多くの労働者に広げていくためには、代替措置の例外は限定的に設定すべき。単なる健康観察などではなく、代償休暇等によって、きちんと「労働からの解放」が確保される内容であるべき。

労働からの解放に関する規制(労働解放時間)

★つながらない権利

- 本来、労働契約上、労働時間ではない時間に、使用者が労働者の生活に介入する権利はないにもかかわらず、現実には、突発的な状況への対応や、顧客からの要求等によって、勤務時間外に対応を余儀なくされ、仕事が生生活に介入してしまう状況が生じている。
- Ex 営業担当者「困ったことがあったらいつでもご連絡ください！」⇒休日や夜中にも顧客から本当に電話がかかってくる等。

労働からの解放に関する規制(労働解放時間)

★つながらない権利

- 欧州等では、つながらない権利を行使したことや行使したことに対する不利益取扱いの禁止、使用者が労働者にアクセス可能な時間帯の明確化や制限、「つながらない」状態を確保するための措置の実施が提唱されている。
- フランス：具体的な内容の設定の仕方・範囲は労使で協議して決めており、労使交渉で合意に至らない場合には、つながらない権利の行使方法等を定めた憲章を作成することが使用者に義務付けられている。

労働からの解放に関する規制(労働解放時間)

★つながらない権利

- 報告書では、勤務時間外に、どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができるとするのか、業務方法や事業展開等を含めた総合的な社内ルールを労使で検討していくことが必要となること、そのような労使の話し合いを促進するためのガイドラインの策定等の検討が必要、と指摘（P44）。
- 業務外の連絡や指示の問題については、労使の関係だけでなく、顧客とその担当者との関係も含めた複合的な要因があるため、社内ルール等を取り決めるだけでは実効性確保は難しい。つながらない権利について、何らかの法的規制を設けるように議論すべきである。

労働からの解放に関する規制(労働解放時間)

★年次有給休暇について

- 2022年の年次有給休暇の取得率は62.1%と、前年比で3.8ポイント上昇したが、依然として低い。
- 使用者の時季指定義務の日数（現行5日）を増やすというよりも、まずは更なる年次有給休暇の取得促進が必要だ、との指摘。
- 時間単位による年次有給休暇の取得→現行制度を直ちに変更すべき必要はない（∵労働者の様々な事情のために柔軟に利用可能であることから、労働者にとって、時間単位の取得に対し一定のニーズがある）。

◆ 割増賃金規制

割増賃金規制について

割増賃金規制の見直しについて

- 報告書では、「割増賃金の意義や見直しの方向性については様々な意見が出ているところであるが、どのような方策をとるにしても十分なエビデンスを基に検討される必要があり、実態把握を含めた情報収集を進め、中長期的に検討していく必要がある」と指摘されるにとどまっている
- しかし、長時間労働抑止の実効性を確保するためには、割増率の引き上げが必要
- 上限規制の原則が月45時間であることに鑑み、割増率を50%以上としなければならぬ時間外労働は月45時間以上とすべき
- 深夜労働の割増賃金の見直し（縮小）は不要

割増賃金規制について

副業・兼業の場合の割増賃金における労働時間の通算について

- 報告書の記述：「労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改正に取り組むことが考えられる」(p49)
「使用者が労働者に時間外労働をさせることに伴う労働者への補償や、時間外労働の抑制といった割増賃金の趣旨は、副業・兼業の場合に、労働時間を通算した上で本業先と副業・兼業先の使用者にそれぞれ及ぶというものではないという整理が可能」(p48)
- しかし、割増賃金規制の趣旨（使用者側に経済的な負担を課すことで、時間外労働を抑制し、労働者の働き過ぎの防止と健康確保を図ること）からすれば、割増賃金の支払いについても労働時間を通算する制度を維持すべき
- 副業・兼業を行うことで本業だけの労働時間よりも長時間化する（※実態調査結果）
⇒労働時間を通算し、割増賃金の支払いを義務付ける必要性はむしろ高い

割増賃金規制について

副業・兼業の場合の割増賃金における労働時間の通算について

- 通算規定をなくせば、使用者が、割増賃金規制を免れるために、法人格を形式的に切り分け、2つの法人のもとで労働者を就労させることが十分に考えられる
- 報告書は、「事業場を異にする場合には通算することを要しないこととした場合においても、同一の事業者の異なる事業場で働いている場合や、労働者が出向先と出向元で兼務する形態のように、使用者の命令に基づき異なる事業場で働いているような場合においては、引き続き通算することが妥当である」(p49)とするが、これでは、上記のように法人格を切り分ける手法には対応できない
- 現行法の通算規定は、このような悪質な使用者の手法を予め防ぐ機能を有している
⇒通算規定をなくすことは、悪質な使用者を利する結果となる

割増賃金規制について

副業・兼業の場合の割増賃金における労働時間の通算について

- 報告書は「副業・兼業の場合に割増賃金の支払いに係る労働時間の通算が必要であることが、企業が自社の労働者に副業・兼業を許可したり、副業・兼業する労働者を受け入れたりすることを困難にしている」と指摘
- 健康確保としての労働時間の通算は維持され、通算のための労働時間の把握は結局必要になるのであるから、割増賃金規制についてのみ通算を否定する理由にはならない
- 何らかの形で他社の労働時間と通算して割増賃金を支払っている実態は存在する
※実態調査結果によれば、通算して支払っている事業所の割合 = 12.7%(送り出し側)
- こうした適正運用の実態があるのであれば、むしろ適正運用が広がるような取組を進める方向で議論を行うべき
- 副業・兼業の場合の割増賃金の支払いに関して通算を不要とすべきではない

まとめ

➤ 報告書には、労働時間規制を強化する方向性の記述も多く盛り込まれている

ただし、労働者の置かれた現状を踏まえれば不十分

➤ 労働時間規制を緩和する施策には反対していく必要があることは当然として、より踏み込んだ「あるべき労働時間規制」の実現に向けて、報告書を活用しつつ、労働者・労働組合からも具体的な要求・提言をしていくことが重要