

◆特集 労働法制の抜本改悪を許さず

労働基準法改「正」の中身と危険性

駿河台通り法律事務所 弁護士

早田 賢史



労働基準法の改正について、2025年1月に労働基準関係法制研究会からの報告書（労基研報告）が示され、労働法制審議会労働条件分科会で議論が重ねられていきます。2025年10月には高市首相から労働時間規制の見直しを進める旨の指示がありました。裁量労働制の見直しの話も上がっています。そこで、以下では、今回の労基法改正について労働時間規制を中心に、現状の制度の確認と法改正の中身、その危険性について検討したいと思います。

①労働者性の問題

どのような人が労基法の適用対象となる「労働者」にあたるかについては、1985（昭和60）年の労働基準法研究会報告で示された基準に基づいて個別に判断されています。具体的には、仕事依頼の諾否たくひの自由があ

るか、指揮命令に従う必要があるか、勤務場所・時間の拘束性があるかなどから実態をみて判断されます。

しかし、働き方が多様化する中でこの基準では必ずしも対応できないとして、新たな労働者性の基準の検討がされています。

もともと、労働者性が否定されたとしても、経済的な依存関係や交渉力の差などにより実質上の優越関係がないと言えるのか、対等な当事者の関係に立てるのか疑問です。弱い立場の当事者であるならば保護の必要性はなくなりません。引き続き慎重な検討が求められます。

②労働時間上限規制の緩和

労働者の健康保護や家族的社会的文化的生活的保障という趣旨から、労働基準法の原則として労働時間は一日8時間、週40時間とされています。そして36協定を

結ぶことで例外が認められますがその上限は月45時間、年360時間となっています。さらに、臨時的な特別な事情がある場合には、年720時間、休日労働を含めれば年960時間まで上限を延長することが可能となっています。2019年の労基法改正でこの労働時間の上限規制が導入されましたが、この上限規制のラインは過労死ライン（月80時間から100時間の時間外・休日労働）に匹敵するものです。

このように現状の労働時間の上限規制の下でも、使用者は労働者に対して過労死ライン相当の長時間労働を命じることができるところから、労働時間の上限規制を緩和する必要は全くもってありません。むしろ、長時間労働により労働者の心身の健康が害されるおそれが強く、精神疾患や過労死が発生するのを防止するためにも労働時間規制を強めるべきで、36協定による原則である月45時間・年360時間に、あるいはそれ以下になるようめざしていくべきと言えます。

③テレワークをめぐる労働時間規制

近時、自宅等で業務を行うテレワークが広がっており、その場合の労働時間管理に関してテレワーク時にのみフ

レックスタイム制を導入する「部分的フレックスタイム制」や「みなし労働時間制」の導入が検討されています。テレワーク時には家事や育児等の労働以外の時間が混在しがちです。そこで、フレックスタイム制の活用が考えられ、「部分的なフレックスタイム制」の創設、導入が検討されています。ただ、労働時間の計算管理の複雑化が危惧されることもあり、テレワーク時に「みなし労働時間制」を導入することも検討されています。みなし労働時間制とは、事前に一定の労働時間を働いたとみなすことで、厳密な労働時間の拘束を行わず、予定時間以上働いたとしても割増賃金など発生させない仕組みです。

しかし、そもそも既存のみなし労働時間制を採用した制度として「事業場外みなし労働時間制」や「裁量労働制（後述）」がありますが、これらは労働時間規制の潜脱となるおそれが高く、いずれも厳格な要件が定められています。業務の遂行に関する裁量がないにもかかわらず「みなし労働時間制」を導入してしまうと、事前に約束された労働時間以上を拘束されることになりかねず、労働時間規制の潜脱となるおそれが非常に高くなります。慎重な対応が求められます。

◆特集 労働法制の抜本改悪を許さず

労働基準法 大改正（案）

① 労働者の範囲拡大	（現行）雇用契約→労働者、業務委託契約→フリーランス （改正案）労働基準法上の労働者性の判断基準を明確化し、実質的な労働者であるフリーランス（偽装フリーランス）に労働基準法を適用する方向で議論。
② 残業時間の上限	原則：月45時間、年360時間 特別：年720時間、月100時間（臨時的な特別な事情がある場合） →特別の廃止を検討（最大45時間、年360時間で固定へ）
③ 時間外・休日労働の情報開示	社外へのアピールや長時間労働是正の圧力のため、社内外に時間外・休日労働の情報開示を義務化することを検討
④ 管理監督者の要件明確化と健康確保	いわゆる管理職（管理監督者）は労働時間や休日などの上限規制の適用外だが判断基準が曖昧（「名ばかり管理職」の問題） →要件を明確化し、管理監督者であっても、健康福祉確保義務（休日確保、長時間労働時の医師面談など）を義務化
⑤ 休日日数（連続勤務制限）	（現行）4週4休のルールであり、最大48日間連続勤務が可能 （改正案）少なくとも2週2休とし、最大連続勤務日数を13日間に制限する
⑥ 勤務間インターバル制度の導入	（現行）努力義務（医師やトラック運転手など一部業種を除く） （改正案）勤務間インターバルを11時間確保する制度の導入を検討（例：24時まで残業した場合、翌日の出社は11時以降）。
⑦ 休日中の連絡	休日中のメールなどの連絡対応について、実態として対応しなくてはならない状況 →休日は仕事関連の連絡に対応しなくてよい「つながらない権利」の法制化を検討
⑧ 時間適用除外業種	農業、畜産、水産業などは現在、労働時間規制などが適用除外となっている →労働者保護の観点から、労働時間規制の導入を検討
⑨ 有給休暇付与と要件の廃止	年次有給休暇の付与要件として、全労働日の8割以上出勤する必要があるが、廃止を検討

④兼業・副業規制の緩和

労働者が副業・兼業を行う場合、事業主が異なる場合でも労基法 38 条が適用され、労働時間を通算して割増賃金を支払うこととなっています。このルールが副業先、兼業先の企業の足かせになっているとして、副業・兼業の拡大を目的に見直しが検討されています。

しかし、そもそも、労基法 38 条の立法趣旨は、労働者の健康保護と長時間労働の抑制であり、その趣旨は使

用者が異なっても変わるところはありません。労働者の健康がないがしろにされかねず、形式上雇い主を変えれば割増賃金の負担がないなど悪用を招きかねません。副業・兼業しなくても生活に十分な賃金を稼げるように整備することが本筋です。

⑤裁量労働制の拡大

裁量労働制とは、予め決められた時間を働いたものとみなして賃金が支払われる制度です。裁量労働制には現在 2 つの制度があります。1 つは「専門業務型裁量労働制」で、コピーライターや証券アナリスト、新聞記者など 20 の業務に従事する人が対象です。もう 1 つは「企画業務型裁量労働制」です。こちらは企業で働く人のうち、経営に関する企画や立案などの業務を行う人が対象です。いずれも業務の性質上従事者に裁量があり、仕事の進め方や時間の配分について、具体的な指示を行うことが難しい業務が対象になっています。

予め一定の時間を定めその時間を働いたとみなすものですから、業務の性質上、仕事の進め方や時間の配分について、その労働者自身が決める裁量があることが必要です。その人に裁量がない場合には、長時間労働が生

じやすく労働時間規制の潜脱となりかねません。そのため、裁量労働制では厳しい要件が定められ、厳格かつ適正な運用が確保されるようにされています。それでもなお、現行の制度でも裁量労働制は長時間労働になりやすく、また、企業には労働時間管理が義務付けられているものの、時間管理がルーズになりがちです。裁量労働制の拡大、対象業務の拡大にはより慎重であるべきです。

⑥ 以下は、労働者のための改正と評価

⑥ 休日規制

現在の法定休日が「毎週少なくとも1日」または「4週間を通じて4日以上与える」とされているところ、4週4休を2週2休にする、または「14日以上の連続勤務禁止とすること」が検討されています。

⑦ 勤務間インターバル制度の義務化

1日の業務が終業してから、翌日の業務の始業まで一定時間の「休息时间」を設けることを義務付ける制度です。労働者の健康維持のために2019年の労働法制

改正で導入されましたが、努力義務だったこともあり導入が進んでいません。そのため、今回の労基法改正で法的義務化が検討されています。

⑧ つながらない権利のガイドライン作成

労働者は本来、業務時間中は使用者の指揮命令に拘束されますが、業務時間外は拘束されず連絡する義務もありません。しかしながら、近年の携帯電話やインターネットツールの普及により、業務時間外でも連絡が可能となり、対応が求められたりすることから、心理的負荷の蓄積や隠れ残業の問題が生じています。そこで、労働時間外の連絡に関してのガイドラインの作成が検討されています。

⑨ 企業による労働時間の情報開示

企業が労働者の労働時間をどのように管理し、長時間労働を抑制しようとしているか、情報開示を行う動きが広がっています。これらの開示を義務付け企業に説明責任を課すことで、長時間労働の抑制につながることを期待されます。

(そうだ けんじ)