

2025年8月28日

厚生労働大臣 殿

労働政策審議会労働条件分科会構成員各位

労働基準局担当者各位

労働政策審議会労働条件分科会の審議事項に関する意見

全国労働組合総連合（全労連）

労働政策審議会労働条件分科会（以下、分科会）は2025年1月21日（第193回）以降、労働基準関係法制研究会報告書（以下、報告書）に盛り込まれた主要な論点をめぐって議論を重ねている。

この間の議論は、前進する事項もあるものの労働者の「働き方」に深刻な影響を与えかねない事項や労働基準法の規範構造に重大な変更を求める事項などを含んでおり、労働基準法等の「見直し」（法令改正を含む）は重大な局面を迎えている。

そのため、これまでの分科会における主要な論点を中心に私たちの意見を提出するので、今後の議論にあたって積極的に取り入れるよう要望する。

1 労働基準法の構造的課題

報告書は「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」と指摘し、労働基準法等の規範構造を大きく転換するよう求めている。

この点について、一部の使用者委員は「原則はシンプルかつ実効性のある形で法令に定めた上で、労使の合意によって現場の実態に合った法定基準の調整や代替を可能とすることが今後の検討において重要・・・その第一歩としては、裁量労働制の見直しが非常に重要かつ有効なもの」などと述べている。

しかし、こうした動き（労働法の規範構造の転換）は、最低労働条件の法定を定める憲法27条の趣旨に反し、「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」とする労働基準法1条1項、「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」とする同法1条2項とも整合しない。

すなわち、ここで言う「法定基準の調整・代替」は、労働基準法の重要な機能であり存在意義でもある「最低労働基準の遵守」を形骸化し、「法定基準」を下回る働かせ方・働き方を「労使自治」の名のもと、広範に容認しようとするものにほかならない。正に、労働基準

法の「解体」と言うほかなく、到底認められない。

2 労働基準法の総論的課題

(1) 労基法上の「労働者」

労基法上の「労働者」をめぐっては、「労働基準法における『労働者』に関する研究会」が5月2日に設置されており、労働者性の判断基準等に関する分析・研究を深めることとされている。

一方、分科会においても一部の使用者委員から、「立証責任の転換の仕組みを議論する際には慎重な検討を」などの発言があった。

労働者性の判断基準については「請負」「委託」等を偽装した新たなビジネスがはびこる現状をふまえ、経済的従属性を重視し、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すべきである。その上で、①事業従事者の労働者性を推定すること、②注文者・委託者が「労働者」でないと主張する場合、その立証責任を負うこととすべきである。また、フリーランスと判定される場合であっても、経済的従属性が高いフリーランスには、労働者保護法制を拡張的に適用する『特別な扱い』を行うべきである。

(2) 家事使用人への労働基準法の適用

家事使用人への労働基準法の適用について、報告書は「家事使用人のみを特別視して労働基準法を適用除外すべき事情に乏しくなってきた」「労働基準法を全面的に適用除外する現行の規定を見直し、公法的規制については、私家庭に対する適用であることも踏まえて、実態に合わせて検討することが考えられる」とした。この点について、一部の使用者委員は「適用除外規定の趣旨・目的が今なお妥当するとは言いがたい」としつつ、①ストレスチェックの実施義務に対応できるのか、②労働保険料の「年度更新」の手続を円滑に行えるのかなどの実務上の課題を投げかけている。

家事使用人については、労働基準法による保護を全面的に及ぼすべきであると考ええる。実際、家事使用人の多くは就業時間が不明確で休憩がとりにくく、災害に対する補償が不十分といった問題があり、それゆえ、私家庭であっても労働者を雇用する以上は使用者責任を負わせる必要がある。具体的な内容について労働政策審議会労働条件分科会で議論すべきである。

(3) 労基法上の「事業」

労基法上の「事業」について、報告書は「監督・指導の有効性を担保するに当たって、場所的概念として『事業』ないし事業場が引き続き有効である」と指摘しているが、分科会では、一部の使用者委員から「企業単位化については、同意や協議をより実質的なものにするという観点で考えるべき」「事業場ごとに個別性の高い36協定等を除き、あくまでも統一的な内容について、事業場を超える形での協定の締結が認められるべき。労使の同意を前提に、過半数代表者が十分な説明を受け、実質的な労使協議が行える環境であれば、事業場単

位に縛られる必要はない」などの意見があがっており、一方、労働者委員からは「労働基準法の適用単位は今後も事業場単位を堅持すべきであり、企業単位化は行うべきでない」「事業場ごとに協議して当該事業場に相応しい協定を締結し、日々モニタリング・点検されることが重要」「職場ごとの実態について丁寧に労働者の声を集約できる事業場単位の原則を徹底していくことが重要」などの意見が示されている。

労働基準法の適用にあたっては、労働基準法等の履行確保の観点がきわめて重要である。これに加えて、過半数代表者をこれまで以上に形骸化させないためにも、事業場単位を堅持することが重要である。また、事業場単位とすることで個々の事業場の実態に即した労使協定の締結や、そこに至る労使コミュニケーションの実質化・活性化を図る上でも有効である。

さらにいえば、適用単位の企業・本社化は必要がないだけでなく、むしろ問題を引き起こす可能性が高い。職場ごとの違いに即した労使協定等の内容の確認の妨げとなったり、労働組合全般の影響力を減殺させたり（本社より事業場の方が組織率は高いため）、さらには労働基準監督署の合理化・削減に繋がることが懸念される。よって、現行の事業場単位から企業単位へと変えることには反対である。

（４）労使コミュニケーション

労使コミュニケーションをめぐるのは、一部の使用者委員から、「（労使コミュニケーションの）新たな制度やバリエーションを増やしていくということについて、必ずしも『将来的に』でよいとは考えておらず、検討する時期にすでに来ているのではないか」「経団連の『労使協創協議制』は、民主的な選出で集团的な討議をするものであり、活性化策の一つとして有効」などの意見があがっている。

しかし、労使コミュニケーションの促進を前述した「法定基準の代替・調整」（デロゲーション）のための「条件整備」と位置づけているのであれば、あまりにも危険な考え方であり、到底容認できない。

労使コミュニケーションは、労働基準法の規範構造の堅持を前提とし、それ自体のあり方を検討すべきである。その際、報告書が「労使コミュニケーションを図る主体の中核たる労働組合の活性化や組織化の取組が望まれる」と指摘していることは重要であり、労働組合の結成促進・活性化や労働組合の排除・潰しにかかるような使用者側の不当労働行為への規制など実効ある法制・施策の具体化を優先的に追求すべきである。

一方、報告書は現状の「過半数代表者」の機能不全を指摘しながら、「過半数代表者」の適正選出と基盤強化についての改善策を提示している。この動きも前述した「法定基準の代替・調整」（デロゲーション）のための「条件整備」と位置付けるなら有害であり、デロゲーションとは切り離れた議論が重要である。

その上で、「過半数代表者」の適正選出と基盤強化に関しては、以下の視点が重要である。

- ①過半数代表者の適正選出と基盤強化に向けた方策は法改正によって実現すべきである。
- ②過半数代表への使用者側からの情報提供や便宜供与については、使用者に何らかの罰則規定を設け、その履行を確保すべきである。その際、過半数労働組合ではない労働組合に対

しても同様の情報提供や便宜供与を義務づけるべきである。また、情報提供や便宜供与が十分でない中で締結された労使協定等は無効とすべきである。

③過半数代表の活動保障（有給の活動時間など）を確立すべきである。

④過半数代表者の相談支援に関して、報告書は相談窓口の一つに労働組合を掲げているが、過半数代表者に労働組合を紹介する場合、多様な労働組合があることも知らせるべきである。

なお、過半数代表に替わる制度（従業員代表制等）は、現行制度の機能不全を十全に解決した後に検討すべきである。

3 労働時間法制

（１）法定労働時間の短縮

日本は未だ長時間労働が蔓延しており、欧米諸国と比べても、労働時間が長い実態は変わっていない。後述する労働時間の上限規制の強化は基より、法定の労働時間の規制が最も労働時間規制の強化に繋がる。ある使用者委員は「働き方改革の取組が相まって一定の効果が上がっていると評価」と述べているが、過労死・過労自死は増加傾向である。また、別の使用者委員は「現行の働き方改革は、より働きたい、より稼ぎたい、成長したいという労働者のニーズを抑制しているという指摘もある」と、さらなる規制緩和を求めるような発言もしている。しかし職場の現状から見れば労働時間そのものを規制する必要があるため、以下のように改正する方向で検討すべきである。

①使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について7時間を超えて、労働させてはならないものとする。

②使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について35時間を超えて、労働させてはならないものとする。

（１）－２ 法定労働時間の特例措置（44時間制）

法定労働時間を週44時間とする特例措置の対象事業場について、報告書は「概ねその役割を終えていると考えられる」と指摘している。

この点について、一部の使用者委員は「人手が足りないところで、40時間ではどうしても回らない現実もある」「将来的に段階的縮小というのも念頭に置きながら、制度の周知や十分な移行支援が必要なのではないか」などと述べている。

しかしながら、最低基準の確保を目的とする労働基準法の性格や平等原則に照らせば、このような措置があまりにも長期間にわたって存続すること自体妥当でなく、早急に廃止すべきである。

（２）労働時間の上限規制

報告書は「現時点では、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」としている。また、一部の使用者

委員からも中小企業における慢性的な人手不足や余力に乏しいこの小規模企業の実情を指摘しながら、「現状、時間外労働の上限規制を引き下げる必要はないのではないか」などの意見が示されている。

しかし、現行の時間外・休日労働の上限は、危険な「過労死ライン」（例えば、単月 100 時間・複数月平均 80 時間）そのものであり、過労死・過労自死が年を追って増加している大きな原因と考えられる。

従って、これを引き下げることが急務であり、具体的には、

- ①法定労働時間を超える時間外労働（限度時間）は 1 日 2～3 時間、週 15 時間、月 45 時間、年 360 時間を超えないものとする。
- ②特別条項については経過措置をとって廃止すること。
- ③休日労働にも上限（1 日 10 時間）を設けること。
- ④上限規制の例外措置（2019 施行時の猶予措置業務・業種、除外業務）は廃止し、それらの業務・業種については、できるだけ早急に一般の上限を適用すること。
- ⑤夜勤について深夜割増賃金だけでなく、回数と 1 回の勤務時間の上限を設けることを要求する。

加えて、現行の上限規制には、広範な適用除外措置および猶予措置が設けられているが、こうした業種・業務において過労死・過労自死がとりわけ多いことから、これらの措置は速やかに解消すべきである。

（３）－１「災害その他避けることができない事由によって臨時の必要がある場合」

労働基準法 33 条 1 項が定める災害その他避けることのできない事態にあつては、人命と公益を守るため、多くの労働者が尽力しているが、時間外・休日労働の上限規制が適用されない中、健康配慮を含めた「厳格な運用」は行われておらず、被災者支援等に従事した労働者の健康被害や過労死が起きている。

そのため、労働者保護の視点を欠いた「必要の限度において」という規定とその運用は被災者支援等に従事する労働者の健康被害を防ぐ観点から見直すべきである。

（３）－２「公務のために臨時の必要がある場合」

労働基準法 33 条 3 項の「公務のために臨時の必要がある場合」に該当するかどうかについては「一応使用者たる当該行政官庁に委ねられており、広く公務のための臨時の必要を含むものである」とした解釈例規（昭和 23 年 9 月 20 日付基収 3352 号）があるが、時間外労働を命ずる使用者が自ら判断すること自体が不適切であり、その結果、公務職場において、恒常的かつ際限のない時間外労働を生じさせている。

ついては、「公務のために臨時の必要がある場合」であるか否かの認定は労働基準監督機関が行うよう改めること。あわせて、「臨時の必要」の判断指針を策定し、労働基準監督機関が適切かつ統一的に判断できるようにすべきである。

（４）－１ 企業外部への情報開示

報告書は、企業外部への情報開示に関して「労働市場の調整機能を通じて、個別企業の勤務環境を改善していくことが考えられる」「これらの情報を労働者・求職者が一覧性をもって閲覧できるようになることが望ましい」などとしている。

この点について、一部の使用者委員から「数字が一人歩きしかねないといった企業担当者の声も聞くことを踏まえると、労働時間等の外部開示の義務化については慎重に行う必要がある」「中小企業の実態は厳しい面があるので留意いただきたい」などの消極的な意見があがっている。しかし、企業外への情報公開は、各企業の社会的評価・信頼に関わることから、在職者の過重労働の抑制に結びつくほか、就職活動を行う労働者にとっても有益な情報となる。従って、時間外・休日労働時間に止まらず、各種休暇の取得率など、幅広い項目を公開すべきである。あわせて公開の仕方についても、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容易に確認できるようにすべきである。

なお、公開情報の正確性を高めるための方策も重要であり、労働基準監督機関が定期的に調査を行うなどの措置が求められる。加えて、政府は労基法違反の企業名を公表しているが、多くの国民の目に触れやすくする必要がある。

（４）－２ 企業内部への情報開示・共有

企業内部への情報開示に関して報告書は、「企業内部への労働時間の情報の開示・共有によって、個別企業の勤務環境の改善、労働基準法違反の状態の発生の防止や迅速な是正につなげていくことも考えられる」「時間外・休日労働の状況等の情報開示は、例えば衛生委員会においては長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関することが調査審議事項とされているように、実質的な議論をする上で非常に重要となる」などとしている。

いずれも重要な指摘であり、企業内部への情報開示・共有を積極的に進めるべきである。具体的には、各労働者に自身の情報、各部署に当該部署の時間外労働・休日労働の平均および最長時間、年次有給休暇の取得率の平均などの提供を積極的に検討すべきである。また、企業外部への情報開示の場合と同様、公開情報の正確性を高めるため、労働基準監督機関が定期的に調査をするなどの措置も求められる。

（５）テレワーク等の柔軟な働き方

報告書は、①テレワークの実態に合わせた「フレックスタイム制の改善」、②テレワーク時の「新しいみなし労働時間制の導入」を提起している。

このうち、前記②の新たなみなし労働時間制度の導入は、使用者の実労働時間管理の責務を免責するものであり、長時間労働が今よりさらに増えるおそれがあることから、反対である。

今日、テレワークであっても「情報通信機器の発達により、企業は働く人の事業場の外の

活動についても、相当程度把握できるようになってきている」（「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書）ことをふまえると、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などで離席・在席の記録をとり、実労働時間の管理を適切に行えばよく、新たなみなし労働時間制度はまったく不要である。

（６）管理監督者等

報告書は労基法４１条２号が規定する、いわゆる「管理監督者」については「特別な健康・福祉確保措置は設けられていない」ことから、管理監督者を対象とした健康・福祉確保措置について「検討に取り組むべき」としている。

この点に関しては、使用者委員も「管理監督者の健康確保に十分配慮する必要がある」と述べており、速やかに実効ある健康・福祉確保措置を講じるべきである。

また、報告書は「本来は管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と扱われている場合がある」とし、「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」としている。

一部の使用者委員からは「経営者として一体の立場にあるという語感に着目し過ぎたり、管理監督者が否定された裁判例が多いということだけをもって、判断基準を厳格化することには賛成できない。判断基準の明確化は望ましいが、かなり総合判断の部分が多いと感じている」などの意見が出されている。しかしながら、現状は「管理監督者」には該当しないにも関わらず、「管理監督者」と扱われている、いわゆる「名ばかり管理職」が広く存在しているのであって、こうした違法状態を解消するには「管理監督者」の概念自体が不明確であることに原因があることは明らかである。従って、労働者自身が判断できるよう、「管理監督者」の明確化と厳格な運用が必要である。

（７）休憩

報告書は、現行法制が「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、「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」などと指摘し、「法改正は必要ない」としている。

しかしながら、休憩を取ることができない連続勤務は強度の負荷であり、健康確保の観点からも休憩が必要になることから、労働時間が８時間超え時間外労働をした場合（変形労働時間制で８時間を超える勤務をした場合も含む）は、時間外労働１時間について最低１０分程度の特別休憩を付与する義務付けとし、特別休憩に関する事項は労使の協議を要するものとすべきである。また、早く帰りたい労働者への配慮として、休憩取得を「選択制（請求制）」とすることなどが考えられる。

（８）休日

報告書は、現行法制が「週休制」を原則とする一方、「４週４休制」（労基法３５条２項）を可能としていることを問題視し、『「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」とした。

この点について、一部の使用者委員は「企業の現場において、トラブル対応や重要な大型プロジェクト、イベントの対応など、やむを得ない理由でどうしても連続勤務をせざるを得ないケースがあるという声も聞いている」「建設業や宿泊業、飲食サービス業の13日を超える連続勤務割合が高い。これらの産業は人手不足感が強く、長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組を進める必要がある」などと述べているが、休日のない連続勤務は、過労死・過労自死につながる危険な勤務であり、13日を超える連続勤務を直ちに禁止すべきである。あわせて、週休制を確立するため少なくとも週1日の休日の付与を求める。

また、報告書は「あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定することに取り組みべき」とした。これについては、使用者委員からも「法定休日の特定は賛成」との発言があり、法整備を急ぐべきである。

現在週休2日の職場が多い中、将来的にすべての労働者が完全週休二日制を享受しうるように、到達年度を明示し、計画的に法定休日が整備されるような立法措置をとることも要求する。

（9）つながらない権利

報告書は、使用者から労働者へアクセス可能な時間帯の明確化や制限などを内容とする「つながらない権利」について、労使の話し合いを促進するための方策（ガイドラインの策定等）を検討することを求めている。

こうした検討は歓迎するが、「つながらない権利」は、使用者の「つなげない義務」として法制化すべきである。

（10）勤務間インターバル制度

報告書は、勤務間インターバル制度に関して、その時間数やインターバルが確保できなかったときの代償措置や義務化の度合い等に関する構成員の意見を紹介しつつ、「段階的に実効性を高めていく形が望ましい」とした。

一方、分科会では一部の使用者委員から「11時間以上のインターバルに支障があると回答した労働者の割合も高く、中身を掘り下げる必要がある」「制度を導入している企業でも災害や業務上のトラブルでやむを得ない対応が必要な場合は例外的に適用していない」などの意見があがっている。

しかしながら、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不可欠な措置であり、「検討」が求められているのではなく、今すぐ罰則を設けて11時間以上を義務化することが強く求められている。

また、インターバルを確保した後の次の勤務について、始業・終業時刻をともに後ろ倒しにする場合が少なくないが、これでは不規則勤務を固定化してしまい適切でなく、次の勤務自体を軽減させることを義務づけるべきである。

(11) — 1 時間単位の有給休暇日数

時間単位の年次有給休暇の日数について、報告書は「現在の5日間から直ちに變更すべき必要性があるとは思われない」としている。この点では、一部の使用者委員から「時間単位の年次有給休暇については、6日以上を25%が求めている」「年休に機会が増えるメリットある」などの意見があがっている。

しかしながら、時間単位の有給休暇については、一定のまとまった期間、仕事から離れることによる心身の疲労回復効果の面から望ましくなく、他方で、使い勝手の良いものとして評価する声もあるため、現行の上限5日が妥当と考える。

(11) — 2 年次有給休暇の賃金

報告書は年次有給休暇の賃金について、「平均賃金」や「健康保険法上の標準報酬月額額の30分の1に相当する額」の方法によると、不当に低い金額が算定される場合があることから、原則として「通常の賃金」の方法によるべきとしたが、賛成である。

なお、休業手当（労働基準法26条）の金額の算出にあたっても同様の問題が生じていることから、改めるべきである。

あわせて、算出した年次有給休暇の賃金や休業手当が最低賃金を下回る場合は、最低賃金以上を保障することを求める。

(12) 副業・兼業の割増賃金

報告書は「副業・兼業が使用者の命令ではなく労働者の自発的な選択・判断により行われるものであることからすると、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」とし、「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」とした。

この点について一部の使用者委員からは「副業、兼業は自発的なキャリア形成に資する取組だが、割増賃金規制があることで普及が阻害されている」「本人が自発的に選択して副業することを考えると割増賃金規制はなじまない」「健康確保のための労働時間通算規制はしっかり行う」などの意見があがっている。

しかしながら、割増賃金制度による時間外・休日労働の抑止効果を軽視すべきではなく、実際に兼業を行っていた労働者の過労自死も起きていることから、割増賃金の算定にあたっては、労働時間の通算を不要とすべきではない。

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すべきである。あわせて、急増しているスキマバイト（スポットワーク）については低賃金・無権利状態となって

いるため労働者保護の観点から規制することを求める。

（１３）裁量労働制

分科会では、一部の使用者委員から「裁量労働制について、研究会報告の『原則はシンプルかつ実効性のある形で法令に定めた上で、労使の合意によって現場の実態に合った法定基準の調整や代替を可能とすることが今後の検討において重要』という指摘を踏まえて検討すべき」「現在の裁量労働制は対象業務が厳格に規定されており、企業の適用可否判断が難しい」「裁量労働制の見直し等は、ぜひとも議論したい」などの意見が出されている。

一方、労働者委員からは「裁量労働制の拡大は、長時間労働を助長しかねないため、安易に行うべきではない」「２０２４年の省令等改正で講じた健康・福祉確保措置、本人同意や同意撤回の手続等の適正運用の徹底を着実に進めていくことが重要」などの意見が示されている。

裁量労働制については、その適用によって「（業務の性質上）大幅な裁量のある働き方」が実現できるかのような主張が見受けられるが、「大幅な裁量のある働き方」は、裁量労働制を適用する際の要件であって効果ではない。裁量労働制を適用した場合の効果は何かと言えば、使用者が本来負うべき実労働時間管理の義務をなくし、一定の時間働いたとみなし、割増賃金の支払義務を免れることである。

しかも、使用者は「業務遂行の手段と時間配分の決定」を労働者に委ねるものの、業務量や納期の決定権を握っているため、労働者は容易に長時間労働に追い込まれることになる。このような裁量労働制は「過労死・過労自死」の温床と言うべきであり、もはや廃止すべきであり、ましてや規制の緩和はすべきではない。

以上