

厚生労働大臣 上野 賢一郎 様
厚生労働省労働基準局担当者各位
労働政策審議会労働条件分科会委員各位

2026 年 8 月 26 日

全国労働組合総連合

「労働市場改革分科会とりまとめ」を受けての労働条件分科会の審議に関する 意見書

日本成長戦略会議労働市場改革分科会は「とりまとめ」において、労働政策審議会労働条件分科会に対し、労働基準法（以下、労基法と略称）の中心的規制である労働時間法制等の在り方について、日本成長戦略の方向性に沿った検討を行うよう、提示した。それを受けた労働条件分科会の審議は、既に 7 月 14 日から開始されている。この議論は、労働者の働き方と家族を含めた生活の在り方に大きな影響を及ぼすものであることから、審議会への参加が認められていない労働組合からも、以下のとおり、意見・要望を述べさせていただく。なお、今回の意見は、各論の審議の前に、労働条件分科会ならびに厚生労働省に考えていただきたいこと（総論的意見）と、8 月 19 日に厚労省が発表した「時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導の見直し」及びこの間の最大の争点となっている裁量労働制、変形労働時間制に限定する。

1. 審議の前提となる総論的意見

（1）労働市場改革分科会について ～三者構成主義を無視した審議は認められない

まず、労働市場改革分科会と、その「とりまとめ」について、どう見るべきかをあらためて議論していただきたい。周知のとおり、労働市場改革分科会は構成員 11 名中、使用者側 5 人に対して労働者側は 1 人とされ、使用者側は形式だけみても 5 倍の発言量と企業・業界ごとの多様な意見を披瀝する機会を保障されていた。実際、全 4 回の審議のいずれにおいても、たった一人の労働者代表は多勢に無勢の状況を強いられ、まさに使用者側の言いたい放題の場となっていた。「労基署の指導で企業活動が委縮」、「突発的事故や発注者の要望に臨機応変に対応するため変形労働時間制の要件緩和を」、「もっと働きたい希望を踏まえた制度を」、「もっと簡単な労働時間管理を認める制度を」等々、労基法の理解が乏しいと感じざるを得ない経営者たちの「現場の声」を根拠に、労基法の規制緩和要求が積み上げられた。案の定、労働市場改革分科会「とりまとめ」は、労働者側の反論を紹介しつつも、成長戦略に取り込む結論部分では、重要な規制緩和課題について使用者側の要求にお墨付きを与えるかのごときものとなった。

この歪な会議が、三者構成主義を「省是」として掲げる厚生労働省の所管下で行われたこと、さらには参加した使用者側も有識者も、労働者側に対する露骨な差別的扱いに異

論を唱えることなく、公正さや民主主義の感覚を麻痺させたまま、平然と労働立法・労働政策を語っていたことに、私たちは強い危機感と怒りを抱かざるをえなかった。

労働条件分科会の委員各位の受けとめはどうだろうか。労働者側代表は、労働市場改革分科会の在り方を批判したが、公・使側の代表も、三者構成主義の重要性について再確認をするべきではないか。「働き方改革」においても似た審議プロセスはあったが、この前例も許されざるものであった。安倍元首相の主導した「働き方改革」の際にも行なわれた事業主優遇・労働者軽視の議論の場づくりは、「三者構成主義」を破壊する政治介入であり、大問題であるⁱ。労働条件分科会が高市首相と、首相の指示に唯々諾々と従った上野厚生労働大臣に、認識をあらためるよう、抗議するべきである。

私たちは、三者構成主義のもとで行われるはずの労働条件分科会においては、労働市場改革分科会の示した方向性にとらわれることのない議論と、「結社の自由」原則に基づく労働者代表の公正・公平な任命の実現（行政による労働組合間の取り扱いの差別撤廃）を強く求めるものである。

（２）審議の前提について ～憲法と労基法とデロゲーションの在り方の整理を

次に７月から「再開」された労働条件分科会における審議に関して、法規制に関する考え方の整理をしていただきたい。目下の審議の焦点は、裁量労働制をはじめとする労働基準のデロゲーションについて、法令による要件を緩め、企業ごとの労使合意によって適用対象（業務・者）の設定を可能とするという制度見直し案に置かれているとみているが、私たちは、労使自治による労働基準の「調整・代替」は、憲法 27 条 2 項の「勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」との規定に反するものであり、合意取り付けの労働側代表が過半数労働組合に限定されるとしても、絶対に認めるべきでないと考える。

この課題に係って、労働条件分科会においても、あらためて憲法と労基法の関係、労働基準の調整・代替（デロゲーション）の法的位置づけ、許容範囲について整理するための議論をしていただきたい。

私たちの理解は以下のとおりである。労使には交渉力の格差があるため、契約自由の原則（改正民法 521 条、522 条）任せでは労働者は不利な労働条件を強いられてしまう。そこで、憲法は、①国が労働条件の基準を設定して労使当事者の契約内容に介入し、基準以下の労働条件は禁止・無効化することを要請し、②①を行っても使用者の営業の自由（憲法 22 条）や財産権（29 条）の侵害にならないことを明確化し、③国に対して必要かつ適切な労働基準の設定により、労働者保護のために積極的役割を果たすことを義務づけた。

こうした理解からすると、契約自由の原則（労使自治）を、法令による最低規制よりも優先し、企業ごと事業場ごとに労使が労働基準を変更して、それを下回る独自基準を設定しうるようにすることは、憲法の要請と労基法の存在意義そのものに反すると言えるのではないか。

もつとも、国による労働基準設定においては、必要な規制をしないことが禁じられる（適切な労働基準法定を怠ることの禁止・過小規制禁止）だけでなく、過度な規制も許されず（過剰な私的自治の制限の禁止）、国の立法裁量はこの枠内において認められる、と解釈されている。この解釈は、立場の異なる複数の労働法学者の整理をみても、概ね共有されているようだが、中には労働者保護の必要性は認めつつも、契約自由原則をより重視する見解もある。それは、憲法 27 条 2 項により、労働保護法が違憲（営業の自由の侵害）となる疑念は払しょくされ、許容される根拠があたえられたとはいえ、労働者保護規制はあくまでも「使用者の企業経営の権利や必要性との衡量で行われる」という考え方であるⁱⁱ。

労働条件分科会では、再三にわたり中小企業経営の置かれている厳しい状況についての訴えがあることに配慮し、企業経営の権利や必要性もふまえた上で、企業・事業場の労使合意によって原則的な労働時間規制を逸脱するデロゲーションを広げる規制緩和（裁量労働制の適用対象の拡大を含む）に合理性があるかどうか、労働者保護の過小禁止に抵触しないかどうかを検討してみてもよいだろう。

しかし結論としては、労働時間法制の最低基準からの逸脱を、力関係に差がある職場の労使任せにしてしまうことは、労使合意で突破できない絶対的な最低基準が不十分な、今の日本の立法状況に鑑みれば、憲法 27 条 2 項の意義、労基法の存在意義からみて合理性は認められず、むしろ過小規制禁止に抵触する、つまり憲法違反にあたると判断されるのではないかな。

とりわけ裁量労働制（みなし労働時間制）の適用を労使に任せるという発想について言えば、緊急性や臨時的必要性はなく、一時的な措置でもなく、また、労働者に労働時間配分の一定の裁量を与えるという側面をとれば、フレックスタイム制等による代替も可能であることからして、労基法による規制を外して労使任せにしてしまうことの合理性など、まったくないのではないかな。

そもそも日本の労働者の現状をみれば、過労死・過労自殺が続出し、性別・雇用形態別の待遇格差も蔓延し、先進国と比較して低レベルの労働条件を強いられている。つまり、今の労基法は過剰規制どころか、運用の不徹底も含めて過小規制である。国はこれ以上のデロゲーションの容易化は許してはならず、むしろ労働者保護規定をより充実・強化し、運用を徹底させなければならないのに、その義務を怠っているとみるべきである。まして、労働市場改革分科会「とりまとめ」が示唆した労働時間法制のさらなる規制緩和や、そこですら認められなかった使用者側の規制緩和要求（例えば上限規制の緩和等）など、憲法に照らしても、まったく認められる余地のないものとする。

（３）労働時間法制の規制緩和の影響について ～社会・経済的効果についての検討を

労働時間法制とその運用の今以上の規制緩和が、何をもたらすかについて、労働条件分科会では、使用者側の目先の必要性論にとらわれずに議論していただきたい。「試行し

て弊害があれば修正すればよい」との考え方もあるが、労働立法の対象者は実験動物ではない。労働者の命と暮らしの安寧を左右する課題であり、安易な試行はせず、想定されうる弊害を十分に検討し、極力避ける判断をするべきである。

使用者側の求める規制緩和を実行すれば、個々の使用者の一定の負担軽減と短期的な利益には結びつくであろうが、悪貨が良貨を駆逐するがごとく、労働基準を逸脱した劣悪な労働条件を売り物にする企業が市場に跋扈することを許し、長期的にみれば個々の企業にとってもマイナスになることが予想される。労働条件が特に低い産業・企業における人手不足はより深刻化し、産業構造のさらなる不均衡を進めてしまうだろう。あわせて働く者（雇用労働者もフリーランスも）の過労死・過労自殺の増加、ジェンダー不平等の拡大、少子化のさらなる進行、消費低迷による経済停滞、社会の荒廃を招いてしまうだろう。

現政権の経済・労働政策は、富裕層や大企業、一部業界の利益増進に積極的にテコ入れをして、中小企業や労働者・市民にはトリクルダウによる好循環を期待させる、というものであるが、今の政策を原案どおり実行すれば、「成長戦略」でなく「衰退戦略」となる可能性が高い。それは、直近の四半世紀を超える日本の経済政策の失敗をみれば明らかである。

もちろん、企業が直面している課題を解決する政策は必要である。課題のひとつとして、使用者側が度々訴えている中小企業の苦境がある。「人手不足の中、労働時間の上限規制によって長時間労働ができず受注機会を喪失している」、「サプライチェーンの下層に位置しているため取引先からの納期等に関する要請、部材の仕入れの遅れ、天候など、自社ではコントロール不可能な他律的な要因により予期せぬ業務が発生し、対応が困難となっている」といった問題は解決すべきであるが、その処方箋を、労基法の規制緩和による長時間労働化に求めるのは根本的に間違っている。

正しい解決方法は、労働条件の最低基準を守らせるための一律の強行規定を、より強化・厳格化し、制度の例外・デロゲーションを認める余地を企業の違いを認めず、一律で狭めてしまうことである。それこそが、大企業や親会社、得意先からの無理難題の要求に対して、過剰サービスの対応で競い合うようなビジネスモデルをなくし、健全な企業経営と、安心して働ける職場環境を作る「正しい労働市場改革」である。成長戦略を軌道にのせる道筋は、労働条件の向上にあり、労基法による一律の規制強化による公正競争ルール設定にある、という本来あるべき視点を、分科会にも共有していただきたい。

（４）労働行政の基本姿勢について ～あるべき姿を取り戻すべき

厚生労働省においては、当面の利益や事業の都合に視野を限定した一部の業界や事業主の言い分に従って、労働時間法制や労働基準監督行政の在り方を、どこまで緩めていけるかを検討するような作業は中止すべきである。労基法の意義と原則を、首相をはじめとする閣僚に対しても、また労働政策審議会に対しても、積極的に説き、審議会において法

制度の趣旨に無理解な発言が出た場合には、適切に注意して改めさせ（かつての労政審では、そうしたことがあった）、あるべき労働者保護の観点から労基法の厳守、規制の強化、労働時間短縮を進めることを目指すべきである。昨今の厚生労働省は、残念ながら、まるで経産省・中小企業庁の下部組織であるかのように振る舞い、経営者達の労基法を軽視した苦情を易々と聞き入れ、労働基準監督行政の在り方を変質させようとしているかに見える。これでは、現場の労働基準監督官たちの奮闘・努力は報われず、本省に裏切られたかのように感じるのではないだろうか。官邸からの政治圧力があつたとしても、厚生労働省設置の意義を盾に抵抗していただき、省としての本来の使命に立って、労働基準確立のために労働条件分科会の議論をリードするべきである。

日本は急速な少子高齢化を迎えている。この 30 年の労働政策の結果、賃金が上がらない、男女賃金格差も是正されない、非正規労働者は増大し低賃金の不安定な雇用社会を招き、一方大企業は 600 兆円の内部留保を持つに至っている。そうであるにもかかわらず企業にとって都合の良い長時間・不払い労働を促す「裁量労働制」（みなし労働時間制）を拡大すれば、一層の少子化が進み、ジェンダー不平等、ハラスメントや DV が拡大することになる。今まさにそこからの脱却が求められていることに留意するべきである。

2. 各論についての意見

（1）労働時間に係る監督指導について ～労働時間法制的例外を広めてはならない

8 月 19 日、厚生労働省は、時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導の見直しを発表した。「1. 36 協定の締結等に関する相談・支援の充実」、「2. 労働基準監督署における対応の見直し」を、9 月 1 日から行うというものである。この見直しは、日本成長戦略及び経済財政運営と改革の基本方針 2026（いずれも令和 8 年 7 月 21 日閣議決定）をふまえた対応とのことだが、上記の政府方針は、労働基準法と労働基準監督行政を、企業活動の邪魔者と誤解している一部の使用者の言い分を取り入れた不当なものであり、労働基準法の運用に係る重要な方針変更に係るものである。それにも関わらず、厚生労働省は、労使同数が参席する労働条件分科会での十分な審議も行わず、行政内で一方的に決定してしまった。これは適正な労働政策決定プロセスをふんだものとは到底言えず、認められない。

いずれもただちに撤回し、1. の相談・支援については、あるべき事業にすべく内容を労政審で審議することを、2. の労働基準監督署の対応見直しについては、従来方針に戻すことを、以下の理由により、求めるものである。

1) 「限度時間」を超える長時間労働が発生した事業場への監督指導は必要

「時間外・休日労働時間数のみに着目して 1 か月 45 時間以内への削減を求める一律の指導を見直す」措置は間違っている。1 か月 45 時間の時間外・休日労働とは、それを超えると脳・心臓疾患の発症リスクを高めてしまう水準であり、2018 年の労基法改正の際に 36 条 3 項 4 項に「限度時間」として規定された経緯がある。確かに、使用者は、「通常

予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」においては、労働者の過半数代表との間に特別条項を締結し、それをもって限度時間を超える時間外・休日労働を命じることができるようになる。しかし、そうした手続きが成立している場合でも、労基法は使用者に対し、労働者への安全配慮義務を課し、「時間外労働は限度時間を超えないもの」とされている原則に十分留意し、限度時間に近づける努力をするよう求めている（36 協定指針）。「限度時間」は、それほど重要な基準である。

現実をみれば、労働者の過労死・過労自殺は多発しており、企業・使用者任せでは法令遵守をはかれないことは明白であるから、労働基準監督署が特別条項を締結している事業場に臨検に入り、36 協定・特別条項の協定内容と実態とのズレ等をチェックし、法令の趣旨を説明し労働時間の延長は必要最小限にとどめられるべきであることを指導するのは、適切かつ当然のことである。そもそも労基法は、その実効性を罰則と行政監督制度によって担保しており、労働者の命に係わる労働基準の遵守のため、監督指導に入ることは、法が国に課した義務ともいえる。この義務に基づく正しい業務を、厚生労働省はやめてはならない。

使用者側は、「監督指導が企業活動を委縮させている」などと、厚生労働省の取り組みに問題があるかのように主張しているが、「限度時間」規定の趣旨を受けとめ、特別条項を使わざるをえない事業運営をしている企業側に問題があると考え直すべきである。監督指導は、事業の在り方や職場環境を見直し、改善に取り組む契機ともなる。各企業の労使は、この機会を有効に活用するべきである。

2) 上限時間までの「隙間」を埋めるような法制度の周知は、労基法 1 条 2 項に反する

次に、「相談・支援の充実」について意見を述べる。労働時間法制の基本や時間外労働に関する諸規定、過半数代表制の仕組み等に関し、労使双方に理解が行き届いていないことは、厚生労働省所管の有識者会議や労働条件分科会においても問題視されてきた課題であり、法制度周知のための「相談・支援」は必要である。しかし、今回の「相談・支援の充実」は、やり方によっては長時間労働化を促すものとなる。誰に向けたものか、法制度をどう説明し、どう支援するのか、具体的内容について、労働条件分科会で審議する必要がある。

時間外・休日労働の免罰に係る 36 協定・特別条項、みなし労働時間制（裁量労働制・事業場外みなし）、変形労働時間制、高度プロフェッショナルなどの「柔軟な労働時間制度」は、労使双方が正しく理解する必要がある。そこで重要なのは、各制度の要件や手続き規定だけでなく、いずれの制度も最低労働基準を下回るデロゲーションであって、事業運営の都合のために労働者の健康や生活に犠牲を強いる制度であるということ、それゆえ、労働条件を向上させる努力義務を負う労使（労基法第 1 条 2 項）は、デロゲーションの導入・適用にはできるだけ慎重でなければならないといった前提を認識してもらうことであ

る。

そうした労基法の原則の理解をないがしろにして、デロゲーションの導入手続きを周知させるような「相談・支援」をすれば、労働時間の状況を悪化させることになる。例えば、「時間外・休日労働の上限規制と、わが社の時間外労働の実態との間には『隙間』があるから、特別条項を締結しておけば、上限規制の枠内で、今よりもっと長時間働かせることができる。しかも9月からは特別条項に関する監督指導もなくなるから、やらない手はない」等といった認識を、使用者の間に広めてしまいかねない。そうなれば、形式的には法令違反は減ったとしても、実態として長時間労働を蔓延させることになるだろう。いわば、労基法第1条2項（労働基準を理由とした労働条件の引き下げの禁止）に反する行為を教唆する事業ともなりかねない。

労働基準監督行政の行う「相談・支援」であるにもかかわらず、私たちがこのような心配をぬぐい切れないのは、この取り組みのスキームにも関係している。発表によると、労働基準監督署が、社会保険労務士への委託事業である「働き方改革推進支援センター」とチームを組んで特別条項締結のための訪問支援をしたり、商工会議所や中小企業庁所管の経営相談所「よろず支援拠点」と連携して、労務相談のみならず、経営課題の相談にも対応したりする、という。監督指導をする側が、指導される側に慮って、労基法の原則から外れたデロゲーションの方法を教え、広めてしまうのではないか。本来あるべき労働基準監督行政の姿勢が変質してしまうのではないか、という懸念を抱かざるをえない。

まずは、方針を撤回し、「相談・支援」事業の内容を、労政審での審議に付すべきである。

（2）裁量労働制について ～制度の欠陥と運用の問題を直視した議論を

裁量労働制について、労働市場改革分科会とりまとめでは、「適正に運用されれば労働者にとっても良い制度であるが、長時間労働になる、裁量や適切な処遇が確保されない実態があることが指摘されている。現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う必要がある」としている。この提言には、長時間労働等の問題点を指摘している部分を除くと、まったく同意できない。

1）目的は裁量付与でなく「みなし労働時間制」の適用

まず、「適正に運用されれば労働者にとっても良い制度」と評価し、制度そのものがはらむ欠陥について認識していない点が問題である。「裁量労働制」とは、その欺瞞的名称によって多くの人に誤解を与えているが、労働者に裁量を与えることを「目的」とした制度ではない。「対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと」という「要件」（専門業務型は労使協定事項の三の禁止行為要件、企画業務型は労使協定事項の一の対象業務要件）を核と

する、いくつかの事項を労使協定で定め、実施することによって、労働時間法制の原則を逸脱した「みなし労働時間制」の適用を許す、という制度である。つまり目的は「みなし労働時間」の適用である。労働者が、業務遂行手段と時間配分についての裁量を与えられた場合、上司からの逐一の指揮命令に従うよりも働きやすさを感じるのは当然であり、そうした部分的裁量の付与が「裁量労働制」（みなし労働時間制）の目的であると誤認した労働者が、制度適用に「満足」と答えるのも、当然の反応といえる。しかしだからといって、労働者が「みなし労働時間制」に合意し、その拡大を求めていると結論付けるのは誤りである。

上記の程度の「裁量」であれば、実労働時間管理（一般的労働時間規制もしくはフレックスタイム制）のもとでも付与可能であり、実際にそのようにしている企業も多い。「みなし」でなくとも裁量は与えうるのに、使用者側はそのことを認めようとせず、「みなし労働時間制」の適用拡大に執心しているが、それはなぜか。

3月13日の第207回労働条件分科会で、3名の公益委員から使用者側に対して「裁量を持って働いてもらうことは、みなし労働時間でなくても可能なのに、なぜ、こだわるのか」といった問が投げかけられた（併せて重要な見解が示されているので、末尾に掲載する）ⁱⁱⁱ。公益委員は、使用者側の「真の狙い」を明確にすることが、制度の拡充や要件緩和の是非を判断する上で、必須だと考えたのであろう。

この問いに対する使用者側の回答は、4月以降の審議でされるのだが、そこからは「働き方の主体性を尊重することで生産性の向上につながる」とか、「柔軟な働き方を可能とすることでワークライフ・バランスを実現する」といった従来の労働者のために装った言い分ではなく、「労働時間をベースにしない処遇を可能とする」「成果に応じた処遇を徹底する」と主張されるようになった。しかし、「成果に応じた処遇の徹底」は労基法・労働時間法制とは関係なく、経営者の判断で可能である。使用者側が問題視している割増賃金は「賃金制度」ではなく、時間外・休日労働に対するペナルティであり、長時間労働をさせなければ支払わずにすむ。もしも割増賃金が多額におよび、成果に応じた処遇を歪めているというなら、問題は労働時間法制にではなく、当該企業において長時間労働が多すぎること、成果に応じた賃金・報酬額が少なすぎることにある。

4月17日の第208回労働条件分科会では、使用者側委員から「イノベーションという課題創造型の働き方では、必ずしも労働時間の長さイコール成果とならない。誰もがいつでも失敗を恐れず挑戦、トライできるよう、実労働時間からみなし労働時間に労働時間管理を変えていく必要がある」^{iv}との発言があった。ようやく、「みなし労働時間制」の必要性に直接言及したわけだが、あたかも労働者のためのみなし労働時間制であるかのような表現に、なおも本音を隠そうとする意図が滲んでいる点に注意が必要である。失敗をおそれず、いつまでかかろうと割増賃金支払いをせず、成果を上げるまで労働者に挑戦させられる仕組み（みなし労働時間制）のメリットを得るのは会社である。他方、労働者からすれば、実労働時間管理のもとでの労働時間規制や長時間労働の代償措置（割増賃金）を

失うデメリットしかない。使用者側の本当の狙いは、法定労働時間の原則的規制から逃れ、割増賃金を払わずに低コストで、成果がでるまで労働者を働かせたい、という労働保護法の観点からは認め難い欲望の達成にあることが浮き彫りとなったといえる。

2) 裁量労働制と呼ばれる「みなし労働時間制」の制度的な欠陥

「みなし労働時間制」（裁量労働制）は、制度上「適正な運用」がなされたとしても、使用者にとってのみ短期的メリットをもたらすだけで、労働者にとっては、以下にみるとおり、労働者保護に欠けた状態に追い込まれるだけの酷い欠陥制度である。

まず、使用者は業務遂行の手段と時間配分の裁量は労働者に委ねるとしても、それら「以外の指示」は出すことができる、とされている。裁量労働制の運用に関する告示をみると、「使用者は、労働者に対し必要な指示をすることについて制限を受けない。したがって、（労使委員会の）委員は、対象業務について決議するに当たり、使用者が労働者に対し業務の開始時に当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、中途において経過の報告を受けつつこれらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは可能であることに留意することが必要」とされている。

つまり、使用者は、業務量や業務内容、納期・メ切的決定権を持ち、それらに基づく指示を業務遂行の途中で変更することすら許されている。使用者は、労働者の働き方を左右しうる強い権限を確保しながら、労働者に対して、ただ時間配分や業務遂行手段についての手取り足取りの指示を出さないでおけば、労基法の原則からのデロゲーションが実現し、実労働時間の把握・記録の義務からも、法定労働時間を超えて働かせたことへの罰則たる割増賃金支払いの義務からも解放され、実労働時間がどうであれ、一定の時間働いたと「みなしてしまえる労働時間制」を労働者に適用させることが可能となるのである。だからこそ、法令による適用対象業務・職種の限定等をなくし、使用者の思い通りに適用を広げていきたいのである。

労働者からすれば、この制度で得られるのは時間配分と業務遂行方法の裁量程度であって、業務量や納期をコントロールする裁量も、当該業務を納期限内で完遂するに必要な人員を確保する人事権も持たずに（経営者と一体的な立場にある者であれば話は別だが）、長時間労働を抑制するための法的保護を外される。大量業務や短納期に追われて過密労働・長時間労働を強いられても、それは労働者自らが決定した働き方だとみなされる。長時間労働は、実労働時間としてカウントされず、あらかじめ定められた「みなし労働時間」しか働いていないものとされ、一定の手当を支払われるケースも半数ほどあるが、実労働時間に見合った割増賃金が受けられることはない。こうした対応は、労働安全衛生法に基づく「労働時間の状況の把握」（健康確保時間と呼称する企業もある）を正確に行い、長時間働いていることを申告しても、変わらない。そればかりか、「労働時間の状況」を正直に申告すれば、会社から問題視され、能力不足とみなされて査定に響く上に、企業によっては解雇対象ともなりうるので、自己申告制をとるケースで正直に実態を申告

する労働者はほとんどいない。

こうした仕組みを見れば、使用者がこの制度を欲しがる理由も、労働者が長時間労働に追い込まれやすい要因も、明白であろう。労働市場改革分科会でも指摘された、長時間労働の傾向、制度要件たる小さな裁量すら確保されない問題、適切な処遇が得られない問題等は、「みなし労働時間制」の制度本来の欠陥に由来するものであり、かつ、使用者がこの制度を求める効果そのもの（割増賃金を気にせず、成果を出すまで働かせ放題の労働力の調達）なのである。

3) 制度の運用実態にみられる欠陥

実際の運用における問題事例についても、ここでふれなければならない。まずは、政府の規制改革推進会議「働き方・人への投資ワーキング・グループ」で、「制度導入企業の代表例」とされた日立製作所の「裁量労働制」である^v。2004年に導入され、対象職種は、企画業務型においては営業企画、企画、調達、財務、人事総務、法務、広報など、専門業務型については研究開発、設計開発、S Eなどと幅広くとられ、平均的には入社4年目以降の労働者に適用されているという。みなし労働時間は7時間45分、裁量勤務手当として残業35時間相当分を毎月支給しているが、パソコンの起動時間から算出される履歴を基にした自己申告制の「健康確保時間」（労働時間の状況）をみると、一般・フレックスタイム制の勤務者と大きな差異はなく、それでいて「仕事とプライベートの両立を実現」「生産性、モチベーションの向上を実現」など労使双方にとってメリットがあがっていると説明されている。

日立製作所は、このように適正な運用のもとで成果をあげていることを根拠に、労基法「改正」による、さらなる制度の適用拡大（「みなし労働時間制」の非対象業務を含むケースへの適用や課題解決型営業への適用）を要求し、これが政府方針に採用され、労働市場改革分科会の提言にも反映されている。

ところが、報道（2026年6月21日付 東京新聞）によれば、職場の実態は会社側の説明とは相当異なっているらしい。現役社員の言によれば、早く帰れる人もいるらしいが、「手当分に相当する労働時間の範囲内で帰宅できるのは年に1回くらい」、「（導入前と比べ）仕事の裁量具合は変わらない」。プロジェクトが重なり月100時間の残業をしても「80時間を超えて（勤怠記録を）つけることはない」というのである。残業が月80時間を超えると、長時間労働防止のため制度適用から一定期間除外される（健康福祉確保措置）が、「幹部に報告され大問題になる」ため、パソコンの勤怠記録を改ざんするという。その手法は社内メールで広く共有されており、結局、仕事が次から次へと振られる職場の現状から、「裁量がない人の方が大半では」というのが、現役社員の告発内容なのである。

この実態告発は、私たちの加盟組織における問題事例や労働相談事例からみても、何ら違和感はなく、特異ケースとは言えない。例えば、日本IBMなどの大企業の事例をみ

ても、みなし労働時間をはるかに超える長時間労働を行っているのに、誰もが実態どおりの労働時間の状況の申告などしていない。そんなことをすれば、みなし労働時間内に業務をこなせない能力不足社員とされて、PIP（業務改善プログラム）の適用対象にされ、賃下げ・降格の上に通常業務以上の負荷がかけられ、業績改善が不可能な状況に置かれたあげく、退職に追い込まれるという実態があるからである。

中小企業の事例では、法制度上、裁量労働制の適用などできない職種であるにもかかわらず、就業規則に「裁量労働制」を書き込み、それを示すことで労働者に同制度の適用下にあると思い込ませて、みなし労働時間扱いとし、長時間働かせ放題にするというケースがみられる。中には労働組合が交渉によって解決しようと動いたところ、長時間労働は能力不足によるものとして解雇をしかけてきた事案もある。

報道によれば、裁量労働制を理由に、適切な労働時間管理をせず、低額の手当で長時間労働をさせられたことに対する訴訟も複数起きている。ただし、実労働時間管理義務を使用者に負わせていないため、長時間労働の立証が困難なケースもあるとのことである。

全労連・労働法制中央連絡会が今年5月に報告書を公表した裁量労働制実態調査でも労働時間に関して、自己申告を労働者にさせ企業として労働時間の管理をしていない職場が多いという結果になっている。

現行制度では、法令による対象業務の限定と一定の手続き要件が定められているため、適用対象者は制限され、「被害者」数はまだ少なく抑えられている。しかし現行法の下でも労働者保護に欠ける運用・濫用を防げていないのに、さらに要件を緩和し対象を労使任せにして大きく広げたとすれば、被害者は激増し、労働基準監督官による指導監督も、労働組合による救済の手も、とても及ばない悲惨な状況が蔓延することは容易に想像できる。

4) 制度の拡充などありえない。廃止の検討を

日立製作所の事案に戻ると、成功事例として政府に取り上げられ、規制改革会議で規制緩和要求を牽引して政府方針に反映させ、それを受ける労働条件分科会でも、同社代表が論陣を張っている。この構図にも強い違和感を覚えるが、それ以上に、この「成功事例」の実態が、「不適切な運用を隠蔽した失敗事例」であるということの問題性を、政府も、労働条件分科会も、直視せず、真摯に受け止めていないことが重大な問題だと考える。露見した事態は、もっと深刻に受け止められるべきである。なぜなら、「みなし労働時間制」の「適正な運用」など、政府公認の代表事例であると認められている大会社ですら行えないことが証明されたのだから。しかも、その会社には、大手産業別労働組合組織の中核を担う、歴史ある労働組合が存在しており、全事業場ではなくとも、一定数で過半数代表を獲得し、労使紛争やストライキのない安定した労使関係が築かれている。まさにそうした労働組合のある職場で、法の趣旨に反する事態が起きていたのである。労働条件分科会の構成員に関係する会社のことであるため、労使代表ともに審議において個別には

言及し難いとの配慮が働く気持ちは理解できるが、事の重大性を看過してはならない。企業別労働組合が主流の日本においては、産業別労働組合に加入している「過半数労働組合の合意」であっても、デロゲーションに関する法的効力を安易に過剰に認めてはならないのである。使用者側が、労使自治によるデロゲーション成立の当面の要件として「過半数労働組合の合意」を提案した真意は、それが多くの会社にとって高いハードルとならないことを見透かしてのことであろう。つまり、その提案は、労基法の規制を潜脱する便法なのであって、認めてはならない危険な手といえる。これは日立だけの問題ではない。前段で述べたとおり、この制度は、使用者に強い指揮命令の権限を与えたまま、労働時間法制の原則的規制・実労働時間管理義務を免れさせて、労働者に成果を上げるまで働くことを強いるものである。いわば、企業組織に深く組み込まれた雇用労働者であるのに、使用者としての責任を負わず、請負労働として働かせるに等しい働かせ方であり、不適切な運用が起きやすいのは、当然である。

安倍政権の時には、裁量労働制に関する不適切な統計の提示が原因で「働き方改革関連法案」のうちの裁量労働制の対象業務拡大に関する条文が取り下げられた。今回も適正運用の偽証が明らかになったのであるから、同様の対応がとられてしかるべきである。

先に紹介した裁量労働制実態調査では、適用上必要な裁量を与えられていない労働者がある程度いるという結果となった。（業務の遂行手段の裁量について「ない」「ほとんどない」「少しはある」を合わせると37%、時間配分の裁量は「ない」「ほとんどない」「少しはある」を合わせて30%）また、裁量労働制の適用時に基本給が削減されるなど、「相応の処遇の確保」がされていない事例もあった。現在でも適正な運用がされていない制度の拡充の検討など、もはや議題から外し、そもそも労基法に位置づけるべき制度でなかったことが明白となっているのだから、「制度の廃止」を決定し、その実施に向けた手続きについて審議すべきである。

（３）変形労働時間制について ～要件緩和には妥当性がない。規制強化の検討を

変形労働時間制は、一定期間（変形期間）を平均して1週間当たりの労働時間が40時間以内となるよう労働日を確定し、その範囲で閑散期の労働時間を繁忙期に振り替える制度である。変形期間の違い（1週間、1か月、1年単位）により要件は異なるが、いずれにしても、使用者にとっては繁忙期に長時間労働をさせても割増賃金の支払いを減らすメリットがあり、労働者にとっては閑散期や、業務効率の悪い猛暑や積雪の時期の労働時間を短縮できるメリットがあるとして、政府も活用を推奨している。

しかし、変形労働時間制は、労働者の健康維持や家族生活の安定に不可欠な1日・週単位の生体リズム・生活リズムを、事業の都合に合わせて変形させるという大きな問題をはらむ制度である。そのため、労働者に不規則な生活を強いる期間が長い1年単位の変形労働時間制については、労使協定で定める労働時間の規制（1日10時間、1週52時間まで）や、対象期間が3か月を超える場合の所定労働日数の制限（1年あたり280日）、連

続労働日規制（6日間）、勤務カレンダー（労働日及び労働日ごとの労働時間）の30日前特定といったルールが、不十分ながら定められている。

1) 変形労働時間制の要件緩和要求に妥当性はない

こうした制度設計に対し、使用者側は、特に1年単位の変形労働時間制を取り上げて、「勤務日の事前特定 30 日前要件の緩和・事前特定期間の短縮」や「勤務日特定後の柔軟な変更の容認」を要求している。その理由としては、「取引先からの納期等に関する要請、部材の仕入れの遅れ、天候など、自社ではコントロール不可能な他律的な要因により予期せぬ業務が発生する」、「突発的な業務への対応の活用ニーズがある」ということがあげられている。

しかし、使用者側の主張は、変形労働時間制の要件を緩和する根拠とはなりえない。取引先からの急な要請等といった突発的・臨時的な事情で業務が発生した場合、それを断らずに対応するのであれば、変形労働時間制で確定済みの勤務カレンダーを変更するのではなく、36 協定による時間外・休日労働の仕組みを活用すべきである。天候急変等、予期せぬ事情により生じた工期・納期の遅れを取り戻すための長時間労働が必要な場合も、36 協定の活用によるものとなる（付言すると、建設事業に従事する労働組合からは、遅れを取り戻す作業が過重・長時間労働とならないよう、そもそもの工期を現状より長くとる必要がある、との要求が寄せられている）。天候急変等で業務を早めに終わらせる必要が生じた場合は、会社による早退命令で対応すべきである。その他、何らかの事情で急に業務を中止する場合は、休業命令を出すべきケースもある（使用者の責に帰すべき事由である場合は休業手当の支払いが必要となる）。また、災害への対応で緊急業務が発生した場合であれば、労基法 33 条の「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」を適用することになる。

要するに、変形労働時間制は、業務の繁閑の程度について、事前に高い蓋然性をもった見通しをもてる場合であって、かつ、それにあわせて労働者の働き方・生活の仕方に変化を強いるにしても、労働者が予め見通しをもって準備することで負担をできるだけ軽減しうる手立てをとれるようにした場合に活用する制度として設計されている。使用者側が要件緩和の理由としてあげた事由は、いずれも変形労働時間制によって対応すべきものではないのである。労働市場改革分科会で、この課題が議論された際、厚生労働省事務局や会議に参集された労働法の専門家が、制度の趣旨と他の制度による対応を説明し、要求が無理筋であることを理解させなかったことが不思議でならない。おそらく使用者側は、あえて制度の想定外の無理な主張をしたのであろうが、その狙いは、結局、裁量労働制（みなし労働時間制）の拡充要求と同じく、割増賃金の支払いをせずに労働者を長時間働かせる仕組みを広げたい、ということに尽きる。その要求は、労基法の趣旨とその「改正」審議の場にはなじまないことを知るべきである。

2) 変形労働時間制は要件の強化もしくは、廃止を含めた必要性の検討をすべき

ところで、変形労働時間制については、要件緩和はすべきでないが、要件の強化は検討する必要がある。1 か月単位の変形労働時間制は、重大なデロゲーションであるのに、現行法制では労使協定を必須とせず、使用者が一方的に就業規則に書き込み周知させれば導入可能な上、1 日 1 週の労働時間の上限がなく、2 暦日にまたがる 1 勤務 16 時間労働も合法とみなすといった欠陥がある制度である。規制強化による修正が必要である。

また、1 年単位の変形労働時間制は、先に触れたとおり、1 日上限 10 時間・1 週上限 52 時間の規制や連続労働日数規制（原則 6 日・12 日まで可能）、30 日前までの労働日特定等の労働者保護要件があるが、労働日の事前確定違反や使用者都合での安易なシフト変更、労働時間管理が複雑で時間外計算がわかりにくいことを悪用した残業代のごまかしが起きている。守られない要件ならば、なくしてもよい、と考える向きもあるかもしれないが、労働者の生活安定のための最低限の要件があるからこそ、守られない場合でも、守るように要求することができるのである。労働者・労働組合は、法的要件を梃子にして、労使交渉によって運用の改善をさせたり、やむを得ない場合の次善の対策を使用者に認めさせたりすることができているが、要件をなくしてしまえば、使用者は何も譲らず、思うがまま、労働者を変形的に働かせるであろう。労働者保護の観点での各要件の意義・重要性を、分科会各位には共有してもらいたい。

1 週間単位の変形労働時間制は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、各日の労働時間を特定することが困難であると厚労省令で定める事業所（小売業、旅館、料理店、飲食店事業であって、常時使用する労働者数が 30 人未満の場合）において、繁忙日に 10 時間まで割増賃金の支払いをせずに労働させることができる制度である。しかし、こうした労働条件の悪さのために、求人がままならない実態があり、かえって業界の人手不足に拍車をかけている。悪循環を断ち切るため、廃止することが妥当である。

なお、変形労働時間制を実際には運用していないのに、就業規則に「変形労働時間制」を記載し、それを理由として「残業代はない」と労働条件通知書に記載して、労働者に信じ込ませる違法行為が、名の知れた会社においても見られる。労働者をだまして不払い残業を強いる手段として変形労働時間制が濫用されるケースがあることを、厚生労働省として把握し、そうしたことのないような監督指導、周知の取り組みを強めることを求める。

以上

ⁱ 「働き方改革実現会議」（2016 年 9 月 27 日～2017 年 3 月 28 日：全 10 回）は総理大臣が議長をつとめ、構成員は閣僚 5 名（＋臨時 1 名）と有識者 15 名からなり、うち使用者側 8 名、労働側 1 名という歪な構成で労働立法案を議論していた。私たちは当時も、こうしたやり方に対して反対意見をあげていた。

また、同時期に開催された厚生労働省の「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」（2016年7月26日～12月24日：全5回）に対しても、議論内容と結論に反対する意見をあげていた。同有識者会議は、日本が批准しているILO（国際労働機関）条約のうち、労使同数参画による審議会での取り決めに規定しているのは、第26号条約（最低賃金決定制度条約）と第88号条約（職業安定組織の構成に関する条約）だけであるとの確認を根拠に、従来の労働立法・労働政策が三者構成による労政審で議論されてきたのは、「ILO条約で要請されているものを除くと法制度の実効性を確保する等の観点から慣行的に行われているもの」にすぎないとし、見直し方針を打ち出した。そして、「働き方やそれに伴う課題が多様化する中」での新たな課題や就業構造に関する課題などの基本的課題は、「必ずしも公労使同数の三者構成にとらわれない体制で議論を行った方がよい」として、三者構成を無視した有識者委員による部会（労働政策基本部会）を設置したほか、「他の会議等から提言された課題については、課題の性質や議論の状況等を勘案しつつ、慣行を見直し、柔軟な対応を行う」としてしまった。その後、厚生労働省内外で三者構成を無視した労働政策検討が行われてしまうようになったが、私たちが知る限り、労使が参加するケースでは、常に必ず労働者側が少数・不利の構成とされている。

私たちは、2016年を契機に行われた労働政策決定プロセスの変更は、大きな間違いであると考えます。そもそも、ILOの三者構成原則とは、「働き方に関する政策決定プロセス会議」が矮小化したような、特定条約にのみこめられた要件ではなく、ILOの構成（政労使三者構成）と運営の原則であり、目的そのものである（フィラデルフィア宣言参照）。人類が世界大戦の惨禍を招いてしまったことへの深い反省のもと、政労使三者の「社会対話」こそが、社会正義の推進、包摂的な経済成長の促進、賃金と労働条件の改善、持続可能な企業の支援に不可欠なものであって、すべての人にまともな仕事を達成するための条件を作り出し、社会の平和、安定、良いガバナンスの基盤をなすものである、との認識のもとで採用された方式である。三者構成主義（政労使・公労使）を採用することの重大な意義を、矮小化することなく受けとめ、労働立法・労働政策決定の場では、それを徹底していただきたい。

ii 憲法と労働基準法の関係については、以下を参照した。

西谷敏「労働法〔第3版〕」2020年27頁

荒木尚志著「労働法第5版」2022年23～25頁

菅野和夫・山川隆一著「労働法第十三版」2024年27～34頁

iii 第207回労働条件分科会（2026年3月13日）議事録より

原昌登委員 成蹊大学法学部教授・労働法

労働者に裁量を持ってもらって力を発揮してもらうことと、労働時間を裁量労働のみなし労働時間制でカウントすることは、決してイコールではないということを改めて意識す

べきと思うのです。裁量を持って働く、イコール、労働時間をみなしでカウントしなければいけない、という必然性はございませんので、その点について問題をしっかりと意識しながら議論を進めていくことが、裁量労働制に関しては極めて重要であると感じております。

神吉知郁子委員 東京大学大学院法学政治学研究科教授・労働法

（冒頭略）何度も言及されたとおり、実際に労働者の希望で「もっと働きたい」人はそもそも少数派で、かつその6割は稼ぎを増やしたいという希望に集約されます。

こうした希望からは、上限規制を緩和する、それを基礎づける立法事実は、私自身は見いだせないと思っています。一律の上限規制の緩和ではなく、多様な労働者、ライフステージやニーズの異なる働き手それぞれに対応するために、裁量労働制を拡大する、ないしは運用を見直すという方向については、もし労働者の希望に沿おうとするのであれば、裁量労働制は実労働時間ではなくみなし時間で処遇されるだけなので、労働者の希望の側から見ると、労働時間を増やしたい大多数の労働者の「賃金を増やしたい」という希望には沿えなくなることが注意のポイントです。もっと働きたい人が本当は賃金を増やしたいのであれば、裁量労働制を適用することによってむしろ逆方向に働く可能性すらあります。

裁量労働制の制度改正や運用の見直しを、労働者の希望に沿う方向で目指すのであれば、裁量労働制が現在の労働者の希望の多くを占める、労働時間の現状維持やむしろ減らすことが可能な制度でなければならないのではないのでしょうか。裁量労働制の適用で労働時間を増やさざるを得ない方向一辺倒になってしまうのであれば、労働者の希望はかなわないのと同じです。

現在、裁量労働制は、時間配分や業務の遂行方法を労働者に委ねることが適切な場合に適用されることになっていますが、業務量自体や納期が裁量で動かせなければ、働かざるを得ない状況に追い込まれることも十分考えられるわけです。今後、裁量労働制の見直しを考えていく上ではそういったことに留意する必要があると考えています。

黒田祥子委員 早稲田大学教育・総合科学学術院教授・労働経済学

裁量労働に関しては議論が平行線のままという印象を持っております。ですので、今後は、どうしても裁量労働制ではなくてはならない理由はどこにあるのかをいったん整理したうえで、議論を進めたほうが良いのではないかと感じております。

何人かの委員からは、裁量労働制の導入理由として、裁量労働をしている従業員の満足度が高いことが述べられてきましたが、これまでの調査研究からは、裁量労働制だから満足度が高いのではなくて、裁量が与えられているから満足度が高いということが見えてきています。

また、働きやすい環境を整えることの重要性についての御発言もありましたけれども、働きやすい環境や柔軟性のある働き方は、従業員に裁量を与えれば、裁量労働制を導入しなくても可能だということも分析から明らかになっています。例えば、スーパーフレックスやテレワークなどを導入することや、現場レベルで上司から部下に権限委譲をすることで、かなりの程度の裁量は担保できるのではないかと思います。

今後のこの場での議論は、こうした工夫をもってしても、やはり裁量労働制を導入しなければならないという理由があるのか、ないのか、あるとしたらそれは具体的にどのような点なのかを整理していくことが必要なのではないかと考えます。

iv 「第 210 回労働政策審議会労働条件分科会」2026 年 7 月 14 日（火）での、加藤吏トヨタ自動車(株)人事部グループ長の発言。

v 「働き方・人への投資ワーキング・グループ（第 8 回）」2016 年 4 月 14 日（火）で、「裁量労働制の適用対象業務の拡大等に関して」との論点に関し、日立製作所の運用状況が報告された（明崎雄大 トータルリワード部労務・雇用企画グループ主任）。なお、この件の要望元団体は日本経済団体連合会（鈴木重也 労働法制本部長）である。