

NSRにゆーす

社会保険労務士法人NSR

〒530-0004 大阪市北区堂島浜1-1-8

堂島パークビル3階

tel 06-6345-3777 fax 06-6345-3776

労働政策審議会労働条件分科会

労働基準法等の改正に向けた検討事項の現状と課題

テーマ	現状	課題（委員の意見集約）
1 労働基準法における「労働者」	労基法第9条で「事業に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義。見直しのため「労働者性に関する研究会」で検討中。	多様な働き方に対応した保護拡大を図るため、実態に即した労働者性の判断基準明確化と相談窓口の体制をいかに整備するか。
2 家事使用人	現行法上、家事使用人には労働基準法が適用されない（適用除外：第116条第2項）。雇用ガイドラインを公表。	実態や国際動向を踏まえた適用除外規定の廃止と、労災保険や行政監督など実効性ある保護を可能とする具体策の議論。
3 労働基準法における「事業」	労基法は「事業（場）」を単位として適用（36協定・就業規則）。一定条件で本社一括届出も容認。	職場の実情に応じた36協定等の締結と監視を堅持しつつ、企業全体での統一的で効率的な運用の選択肢をいかに認めるか。
4 労使コミュニケーションの在り方	過半数組合（または代表者）と協定締結。選出要件や不利益取扱禁止、必要な配慮が定められている。	組合を中核としつつ過半数代表の選出や役割の適正化・法制化を進め、一括手続きや意見集約に伴う労使の負担をどう調整するか。
5 時間外・休日労働の上限規制	原則月45時間・年360時間、特別事情で年720時間等。建設・自動車運転・医師等は特例付きで適用中。	健康確保のための段階的な上限短縮や把握の義務化と、中小の人手不足や多様な就労ニーズに対応する柔軟性の両立。
6 労働時間等の情報開示	外部向けには女性活躍推進法等がある。内部開示の法制はないが、過半数代表への情報開示が必須と整理。	勤務環境改善を促す外部開示の一覧性向上や内部開示の強化と、企業の数値収集負担や数字の独り歩きへの懸念をどう解消するか。
7 法定労働時間週44時間特例措置	商業、映画・演劇、保健衛生、接客娯楽業のうち常時10人未満の事業場は週44時間。撤廃に向けた検討。	週40時間制への移行や実態を踏まえた特例措置の撤廃と、死活問題となり得る零細事業者への十分な移行支援の在り方。
8 テレワーク等の柔軟な働き方	フレックスタイム制は部分適用ができず、テレワーク日と混在する場合に活用しづらい状況。	公私の区別曖昧化や長時間労働化を防ぐ時間管理の徹底と、フレックス制併用など多様な実情に応じた柔軟な制度設計の両立。
9 管理監督者	経営者と一体的な立場で労働時間等の規制が適用されないが、手続要件や特別な健康福祉確保措置はない。	不適切運用（名ばかり管理職）防止に向けた法律上の定義明確化や健康確保の義務化と、スタッフ職の扱いを巡る論点。
10 休憩	労働時間6時間超で45分、8時間超で1時間、原則一斉付与。見直しへの結論には至らなかった。	実態把握や労働者の取得しやすさを守る一斉付与原則と、フレックス制や裁量労働制などの柔軟な働き方に合わせた緩和の是非。
11 休日（連続勤務規制）	毎週1回または4週4日以上の日が原則。「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を提言。	精神障害等の労災防止に向けた連続勤務規制の早期導入と、災害復旧や突発トラブルに対応できる現場の例外措置の設計。
12 休日（休日の特定）	現行法上、休日の事前特定までは求めておらず通達指導。「あらかじめ法定休日を特定すべき」とされた。	健康確保や私生活尊重、予定の予見可能性向上のための法定休日特定義務化と、業種ごとの労務管理実態を踏まえたルール設定。
13 勤務間インターバル	現行は努力義務のみで導入率は5.7%（自動車・医師は別途あり）。規制強化の検討が必要とされた。	睡眠・生活時間確保に向けた11時間規制の義務化と、突発的トラブルへの対応や中小企業の段階的導入を可能とする柔軟性の両立。
14 つながらない権利	現行法令上、勤務時間外の指示や連絡に関する規制はない（欧州で進行）。総合ルールの労使検討を提言。	時間外連絡による負担やカスハラリスクを減らすルール整備・法制化の検討と、社会全体での意識改革をいかに推進するか。
15 年次有給休暇（時季指定義務）	年5日分の時季指定取得を義務付け（取得率65.3%）。育休復帰者や退職者への一律適用は見直し検討。	年5日の確実な取得徹底と、育休復帰者や退職者の勤務可能日数に応じた按分計算など不合理な制約とならない運用の柔軟化。
16 年次有給休暇（賃金の算定方法）	算定方法は3通り。日給・時給制での減額防止のため「通常の賃金」手法を原則とすべきとされた。	算定方法の違いによる労働者の有利不利や不当な減額・恣意的な運用を防止するため、通常の賃金への原則統一をどう進めるか。
17 年次有給休暇（時間単位年休）	労使協定により年5日を上限に時間単位取得可能。本来の趣旨から直ちに変更（日数増加）の必要性はない。	1日単位での休暇確保という本来の趣旨を堅持しつつ、治療と仕事の両立支援に向けた上限延長や多様な選択肢の整備の是非。
18 年次有給休暇（その他）	出勤率8割以上を付与要件とする。附則第136条に取得に伴う不利益取扱いの禁止を規定。	出勤率要件廃止や不利益取扱いの本則禁止による保護強化と、労働者間の公平性確保や企業負担を巡る慎重論の調整。
19 割増賃金規制	時間外・休日・深夜労働への経済的負担と補償が目的。実態把握を含め中長期的に検討する必要がある。	残業抑制のための割増率引き上げ・深夜適用徹底と、企業の経営圧迫や基本給抑制懸念、多様な就労ニーズへの配慮の両立。
20 副業・兼業	労働時間は通算され、通算時間に基づき割増を支払う。割増支払の通算を要しない制度改正が提言。	長時間労働から労働者の健康を確保する時間通算を維持しつつ、企業の割増賃金支払や通算管理の負担をどう軽減・見直すか。
21 裁量労働制	定めた時間労働とみなす。令和6年4月に改正施行。厳格な手続や健康措置が課される。	長時間労働を助長しない適正運用の徹底と、国際競争力向上や能力発揮を促すための対象業務拡大や手続き柔軟化の両立。
22 賃金請求権等の消滅時効	消滅時効期間、付加金請求期間、書類保存義務期間は5年（ただし当分の間は3年）として運用中。	5年への書類保存や請求権の延長実態を考慮しつつ、短期的な権利義務確定の必要性と企業の保存負担をどう総合的に検討するか。
23 その他	農業等の適用除外、災害時特例、公聴会開催、休日暦日付与、電子メール明示など規定。	農業等への規制適用や災害特例の健康措置、公聴会廃止や電子明示など、各実態に即した最低基準や手続の合理化を巡る議論。

出典：第206回労働政策審議会労働条件分科会（資料）令和7年12月24日（水）「参考資料No.1 各側委員からの主な意見の整理」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001619723.pdf>

NSRにゆーすのバックナンバーはこちらのURLへ→

<https://nsr-j.com/>

特定社会保険労務士 中島康之