

◎特集／「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」を読む

新しい労働基準法制の規制原理について

—厚労省「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」の検討

本久洋一
国學院大學教授

はじめに

本稿は、厚労省「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」(二〇一三年一〇月一〇日。以下「報告書」後掲●●頁)を検討することによって、新しい労働基準法制の規制原理について政府がどのような構想を抱いているのかを明らかにすることを目的としている。

報告書は、「守る」と「支える」を今後の労働基準法制の基本原理として提示しているが、これらの概念については、抽象的かつ総花的な説明が続くうえに、具体的な制度提案がなされていないこともあり、わかりにくとの評判をよく耳にした。

そこで、本稿では、まずは報告書の趣旨・目的(一)およびコンテキスト(二)を明らかにしたうえで、新しい労働基準法制は何をどのようにして「守る」のか(三)、誰をどのようにして「支える」のか(四)となるべく具体的に説明し、検討することにする。

ら、「働く人」の外延は雇用のみならず請負・業務委託等による就業者を含むものであることがうかがえる。実際、報告書は「労働者」「事業」「事業場」等の労働基準法制における基本的概念についても、経済社会の変化に応じて在り方を考えていくことが必要」(二〇頁、後掲●●頁)としており、「働く人」概念が新しい労働基準法制の主体概念と目されていることが看取される。

また、報告書の扱う「労働基準法制」については、「労働基準法」を中心とした、「労働安全衛生法」「労働契約法」「労働者災害補償保険法」等、労働者の保護及び個別的な労働条件の設定に関する関係法令全体を主として指す「もとのとされており、労働基準法に限定されない」とには注意が必要である。ただし、報告書が主に扱っているのは労働基準法である。

報告書は、冒頭、「企業を取り巻く環境や労働市場の変化のなかで、我が国企業が雇用管理・労務管理⁽²⁾の転換をせまられていく一方で、働く人の働く意識や働き方への希望はこれまで以上に個別・多様化の傾向を強めている」(二〇頁、後掲●●頁)との現状認識のもとに、「これまで以上に働く人が希望する働き方を実現し、能力を十分に開発し發揮できる働く環境を構築しなければ我が国の発展はない」との考え方を出发点とすることを述べる(二〇頁、後掲●●頁)。まず、労働基準法制に関する文書であるにもかかわらず、「労働者」概念ではなく、「働く人」概念が法の対象として採用されていることが目に付く。報告書に「働く人」の内包的定義は記されていないが、「雇用契約の当事者である「労働者」」いわゆる「正規雇用」「非正規雇用」にとどまらず、フリーランス等を含む「働く人」全体(四頁、後掲●●頁)との文章か

各個体が「個別・多様化の傾向を強めている」ときには、当該環境を変えることはかえって現状の多様性を減殺することになりかねないからである。

したがつて、働く人の「個別・多様化」の現状については研究会において否定的に評価する側面があり、その心配事を媒介項として、新しい「環境を構築しなければ我が国の発展はない」との悲壯な信念が報告書の出発点として据えられたものと解される。実際、研究会の各構成員の報告から浮かび上がる労働者像は、こうである。

国際比較の観点から見て、自己研鑽投資（自分の成長を目的として行なっている学習や自己啓発活動）を行なっている者や仕事に面白みを感じている者の割合が少ない。「強い不安、悩み、ストレスがある労働者」は六割前後、精神障害による労災認定過去最多（事由はパワーハラシ一位）、働く人のメンタルヘルスは依然深刻。
産性は低迷し、賃金は上がらず、場合によつては雇用の質的な問題が発生しており、深刻な格差問題などという形で表れてきて」おり、「企業の成長は自分にはあまり関係なく、その場での業務遂行においての関係性である、あるいは、自分が一生懸命働いても自分の雇用は不安定化、あるいは質が低下していく……疎隔化」が労働者の企業に対する関係に見られる。

こうした現状認識に照らすと、報告書の趣旨・目的はわかりやすい。報告書のいう「働く人」の「個別・多様化」とは、端的にいうと、労働者が企業から離反しているということである。

現在の労働者にとって、企業とは、闘争の敵手

でも協調の相手方でもなく、長くいると精神をやられる面白くない場所であつて、自己研鑽に投資して働いたところで賃金が上がるわけでもないので、お金は趣味に注ぎ込んで憂さ晴らしといったイメージが研究会の各構成員の報告から浮き彫りになる。労働者が企業で働くことには自己の生の観点から否定的ないし消極的な意義しか見出だせない現状に対し政府が危機感を抱いているからこそ、「『働くこと』に希望や期待を持てる環境を、働く人だけでなく、企業、社会、国が協働して創り上げていくこと」（二三頁、後掲●●頁）、直截にいうと、企業に対する労働者のエンゲージメントを取り戻すこと

が新しい労働基準法制の目標として設定される。報告書は、この目標を達成することをめざして、「守る」と「支える」の二つの「視点を踏まえ、今後の労働基準法制の課題と目指すべき方向性についてとりまとめたもの」（二三頁、後掲●●頁）である。ところが、なぜ「守る」と「支える」なのか、そもそも「守る」と「支える」とは何かについては、報告書そのものからはわかりにくい。この点は、まずは報告書の置

一 「守る」と「支える」の コンテキスト

報告書は、新しい労働基準法制の規制原理である「守る」と「支える」を次のように定義する。「守る」とは、「全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることのできる社会を実現するためには、いかなる環境下においても全ての労働者に対して守るべきことがある」（二三頁、後掲●●頁）という視点である。「支える」とは、「全ての働く人が活躍し、やりがいを持つて働ける社会を実現するため、働く人の多様な希望に応えることができるよう、働く人の多様な選択を支援する必要がある」（二三頁、後掲●●頁）という視点である。

これらの抽象的な定義からわかったことは、まずは、「守る」とは実体的規制であり、「支える」とは手続的規制であること、そして、「働く人の多様な選択」が可能とされているので、「守る」には「働く人」による選択が許される可変部分があることである。この点は、さしあたり問題の所在が実労働時間規制という労働基準法の中心的制度を、いかなる労働者について、どのようにして適用除外していくかにあることを念頭に置けば、わかりやすい。

実際、厚労省「これから労働時間制度に関する検討会報告書」（令和四年七月一五日、以下「これからの労働時間報告書」）は、報告書

の前身（いわば俳諧連歌における前句）と目されるが、次のように今後の課題を提示している。

「働き方に対する労使のニーズの多様化が今後も見込まれる中で、こうしたニーズに応えられるようしつつ、労働時間法制が多様化・複雑化し、分かりにくいものとならないよう、現行制度を横断的な視点で見直し、労使双方にとってシンプルで分かりやすいものにしていくことが求められる。そのためには、当事者の合意によつては変更できない枠組みとして法が設定すべき事項と、当該制度枠組みの中で、具体的な制度設計を労使の協議に委ねてよい事項との整理が課題となる。そして、後述のとおり、後者の場面では労使協議が労働者保護を確保しつつ実質的に行われるための体制整備が課題となる。」（これから労働時間報告書二三頁）。

この引用文における「当事者の合意によつては変更できない枠組みとして法が設定すべき事項」が報告書における「守る」に、そして、「当該制度枠組みの中で、具体的な制度設計を労使の協議に委ねてよい事項」が「守る」の可変部分に、そして、そこで労使の協議が「支える」に当たる。このように、報告書は、厚労省における労働基準法の再検討過程というコンテキストに照らすと、これから労働時間報告書が設定した課題への応答という色彩が濃厚である。

裁量労働制を始めとする実労働時間規制を適用除外する諸制度を拡大し充実させることが、

なぜ企業に対する労働者のエンゲージメントを取り戻すことにつながるのかを解説するためには、もう一つのコンテキストを示す必要がある。

現在進行中の厚労省「労働基準関係法制研究会」は、報告書の後身（いわば俳諧連歌における付句）を形成するものと目されるが、具体的には働き方改革関連法にもとづく労働基準法等の見直しの検討が目的とされている。政府および経団連の用語法によると「働き方改革フェーズII」が報告書のもう一つの背景として重要なある。

菅政権末期に発表された「骨太方針二〇二一」では、「労働時間削減等を行つてきた働き方改革のフェーズIに続き、メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換を図り、従業員のやりがいを高めていくことを目指すフェーズIIの働き方改革を推進する」とされ、このうち「ジョブ型の雇用形態への転換」は岸田政権が打ち出した「三位一体の労働市場改革」に、そして「従業員のやりがいを高めていくこと」が報告書に受け継がれたものと見ることができる。

「働き方改革フェーズII」に関しては、報告書は、内閣府の諸文書よりも、経団連の諸文書のほうが親近性が高い。実際、経団連『経営労働政策特別委員会報告』は、二〇二一年度版以来、「働き手のエンゲージメントの向上」による「アウトプット（付加価値）の最大化」を図る「働き方改革フェーズII」を打ち出している。

とくに二〇二三年度版の経団連『経営労働政策特別委員会報告』は、「現行の労働時間法制は、工場労働のような、大部分が労働時間と成果が比例する働き手を前提とした画一的規制であるため、働き手の多様化に十分対応できておらず、イノベーション創出を阻害している可能性がある。働き方改革の鍵であるエンゲージメント向上のためにも、今こそ労働時間法制の見直しを行うべきである」として、あたかも報告書を先導するようなコンセプトを提示して、具体的には、裁量労働制の対象業務の拡大や労働時間法制全体の見直しを求めている。

以上の二つのコンテキストに照らすと、「守る」と「支える」の含意がより明らかとなる。現行の労働基準法制における集団的画一的な実労働時間規制等が「働く人の多様な希望に応えること」や「働く人の多様な選択」を阻害することによって現在の労働者の企業からの離反（エンゲージメントの低下）の一因となつてゐることの現状認識のもとに、実労働時間規制等を大幅緩和することを前提として、労働基準法制における実体的規制の領域を限定する原理が「守る」であり、「守る」領域にはさらに具体的な制度設計（「守り方」）を労使協議等に委ねることができる可変部分が設けられる。そして、この可変部分について個人の選択を適正化する手続的規制を探究する原理が「支える」である。新しい労働基準法制においては、「守る」領域は固定されるが、「守る」領域内には、労

使協議等が「支える」ことを要件として「働く人」個人が「守り方」を選択できる可変部分が設定されるということである。以下、報告書の構想する新しい労働基準法は、何をどのようにして「守る」のか、そして誰をどのようにして「支える」のかを見ていく。

三 何をどのようにして「守る」のか

1 健康確保と人権保護

報告書が、今後の労働基準法において「守るべき」実体的規制の目的（「守る」領域）としているのは、「働く人」の健康確保と人権保護である。⁽⁵⁾

まず注意すべきは、この中核的規制論（「守るべき」）が、労働基準法の適用対象拡大論（「働く人」と組み合わされる形で提示されていること）である。フリーランス等をも包含する労働基準法の中核部分は何かという問い合わせに対する答えとして、健康確保と人権保護という実体的規制の目的論が打ち出されている。

これに對して、現行の労働基準法の目的原理は、労働条件の最低基準の法定（憲法二七条二項）を規制原理とする労働者の生存権（憲法二五一条一項）の保障（労基法一条一項）であり、最低賃金法が労働基準法から独立（昭和三四年四月一日法律一二三七号）したことから、労働基準法の実体的規制の中核部分は、労働時間の

上限規制（労基法三二一条）にある。「労働者が人たるに値する生活を當むための必要を充たすべき」（労基法一条一項）労働条件保障の趣旨は、労働者の生活保障を通しての労働者の人格権保障⁽⁶⁾であり、最低賃金規制と相まって、労働者の経済生活の安定こそが労働基準法の主要な目的である。

したがつて、報告書の実体的規制の目的論（健康確保と人権保護）からは、現行の労働基準法の主要目的である生活保障が抜け落ちている懸念があることは指摘しなければならない。

健康確保と人権保護とは、一見卓抜な整理に見えるが、生活保障（生存権にもとづく、労働による経済生活の安定）という労働基準法の主要目的（少なくとも労働時間の上限まで労働すれば、最低賃金保障と相まって、「人たるに値する生活」を送ることができる）が欠落している点で、疑問である。

この点、労働基準法の適用対象拡大論（「働く人」）は、今後の労働基準法の中核部

分から生活保障を削除する理由にならないことはいうまでもない。むしろ、フリーランス等の経済生活の安定を念頭において、新しい労働基準法の構想に知恵を擰つてほしかった。⁽⁷⁾ 報告書の中核的規制論（「守る」）は、労働基準法の原点に遡及する外觀のもとに、適用対象拡大論（「働く人」）に藉口して、生活保障（生存権）という労働基準法の原点の削除を企図するものであつて、実労働時間規制等（労働

条件の最低基準の法定）の緩和ないし柔軟化という政策目的から逆算して構想されたものである疑いを払拭できない⁽⁸⁾。健康確保とは実労働時間規制の希釈化にすぎないのではないかといふことである。言い換えると、現行の労働基準法は生活保障を目的原理とし労働条件の最低基準の法定を規制原理としているところ、報告書は、労働基準法の目的原理を健康確保と人権保護へと再構成することによって、実労働時間規制等の最低基準の法定を単なる「守り方」の一つへと格下げしているのではないかということである。

他方、人権保護については、報告書は、「労使対等の原則、均等待遇、男女同一賃金原則、強制労働の禁止や中間搾取の排除、年少者、妊娠産婦等に関する……考え方や規定企業を取り巻く環境が変化したり、働く人の選択や希望が個別・多様化する中においても、全ての労働者にとって変わることのない基盤である」（二六頁、後掲●●頁）として、労働憲章の既存の規制事項を挙げるのみである。この点、健康確保と比べて、検討不十分の觀を否めない。労働生活における労働者の多様な人格権保障こそ今後の労働基準法に最低限盛り込まれるべき事項として強調してほしかった。

2 「守り方」

報告書は、中核的規制（「守る」）部分についても「守り方」に差異がありうることを述べる

「労働基準法制として『どのような働き方をする働く人』について『どのように守るのか』、すなわち働く人の『守り方』について、今後の働き方の変化に対応して再検討していく」一三頁、後掲●●頁)。

この「守り方」論は、健康確保が主として念頭にあるものと考えられるが、現行の労働基準法における裁量労働制や高度プロフェッショナル制度がただちに想起されるところ、報告書には、実労働時間規制の解説はなされているが(一六頁、後掲●●頁)、これらの労働時間制度への言及はない。

「守り方」論において注目されるのは、誰が従前の実労働時間規制を享受し、誰について実労働時間規制の適用除外が許容されるのかの区別の基準である。この点は、「守る」領域内における「守り方」の可変部分の基準の試金石ということができる。報告書には「従来と同様の働き方をする人が不利にならないように検討すること」(二〇頁、後掲●●頁)とあるので、今後の労働基準法制から実労働時間規制が駆逐されることはなさそうではあるが、誰が実労働時間規制を享受することになるのだろうか。

この点、報告書は「従来と同様の働き方をする人」として、「例えば、生産現場の作業員など、働き方と働く場所・時間がはつきりと関連している労

働者」が「守り方」の区別の基準であるとすると、いわゆるサラリーマンの大部分について実労働時間規制の適用除外が許容される懸念がある(コロナ禍におけるリモートワークの経験を想起された)。他方、報告書は、「企業による健康状態等の把握や管理が難しい」「働く人」の例として、「働く自由度や仕事の裁量が大きい業務に従事している人、時間や場所にとらわれない働き方をとる人、副業・兼業を行う人々」と「勤務時間規制を享受する人」の間に、広範な中間領域が広がっている。「守り方」の区別の基準は、「働き方と働く場所・時間がはつきりと関連している」とともに「企業による健康状態等の把握や管理が難しい」とことなる。「守り方」の区別(すなわち「守る」領域内における「守り方」の可変部分)の基準が明確ではないことは、報告書の説得力を大きく減殺している。

健康確保の「守り方」については、「労働者自身も自分の健康状態を知り、健康保持・増進に主体的に取り組むことが重要になる」(一七頁、後掲●●頁)あるいは「働き方が多様化する労働者」との間には、広範な中間領域が広がっている。「守り方」の区別の基準は、「働き方と働く場所・時間がはつきりと関連している」とともに「企業による健康状態等の把握や管理が難しい」とことなる。「守り方」の区別(すなわち「守る」領域内における「守り方」の可変部分)の基準が明確ではないことは、報告書の説得力を大きく減殺している。

実労働時間規制以外の「守り方」については、裁量労働制における「労働時間の状況の把握」や高度プロフェッショナル制度における「健康管理時間」の把握、さらには「勤務間インターバル」制度がただちに想起されるところではあるが、報告書にはこれらの制度への言及はない。

このセルフマネジメント論は、「働く人に期待すること」(二五頁、後掲●●頁)としても提示されているので、健康確保の「守り方」にとどまらない報告書全体のスタンスをも示すも

のと解される。セルフマネジメントの主体という「働く人」像を前提にしてこそ、「支える」という新しい労働基準法制の規制原理が導かれる。

四 「誰をどのようにして 「支える」のか

1 労使コミュニケーション

報告書は、「働く人の多様な希望に応えることができるよう、働く人の多様な選択を支援する」(二二頁、後掲●●頁)との「支える」の定義を以下のように展開している。「具体的には、働く人が対等な労使コミュニケーションの下で多様な働き方を選択できることや、自発的な能力開発とキャリア形成を実現できること等を「支える」こと」(一四頁、後掲●●頁)。「労働基準法では、……働く人の自発的な選択と希望の実現を「支える」ことができるよう……『多様性尊重の視点』に立つて整備されていくことが重要である。」(一四頁、後掲●●頁)。

これらの抽象的な概念規定からは、次のことが読み取れる。「対等な労使コミュニケーションの下で」ということは、さしあたり労働者が「支える」対象として想定されている。労働者は原則として「働き方」を自ら選択できる者ではないので、問題になっているのは、法が許す範囲で使用者が労働者に対する働き方の選択権

を付与した労働者について、どのように「支える」かである。⁽²⁾労働基準法制は「多様性尊重の視点」に立って整備されていくことが重要といふことは、使用者が労働者に対して働き方の選択権を付与することを法が許容する範囲となるべく拡大するべきということになる。

ここまで分析すると、「支える」も、「守る」と同様、結局のところは裁量労働制や高度プロフェッショナル制等の実労働時間規制の適用除外のことではないかとの感を禁じえないが、報告書は、両制度に言及することなく、次のように説く。

「適正で実効性のある労使コミュニケーションの確保」のために、「労働組合の果たす役割は引き続き大きい」(一九頁、後掲●●頁)。

一方で、「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。さらに、働き方の個別・多様化が進む、非正規雇用労働者が増加する、労働組合組織率が低下する等の状況を踏まえると、企業内等において、多様な働く人の声を吸い上げ、その希望を労働条件の決定に反映させるためには、現行の労働基準法制における過半数代表者や労使委員会の意義や制度の実効性を点検した上で、多様・複線的な集団的な労使コミュニケーションの在り方にについて検討することが必要である。」(一九頁、後掲

●●頁)

「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」とは、上司との「一对一面談（1 on 1）等による実労働時間規制の適用除外について経営側の要望がある」ということであるが、報告書が提示するのは、「集団的な労使コミュニケーションの在り方」であつて、一对一面談等の個別的労使コミュニケーションによる適用除外は今回の労働基準法制の検討課題からは除外されない。他方、報告書の記載では「多様・複線的な……労使コミュニケーションの在り方」についてはイメージすら湧かない。

また、報告書は、現行の過半数組合・過半数代表者制および労使委員会制については整理が必要として、有効性、透明性および実効性の観点から「シンプルでわかりやすく実効的な制度」(一九頁、後掲●●頁)を検討すべきとしている。この点についても、報告書では、新制度の提案はなされていない。

以上によると、「支える」とは、少なくとも実労働時間規制の適用除外の選択に際して労働者の真正な自由意思を確保するためのなんらかの「集団的な労使コミュニケーション」制度を含むことは確かなようである。

「支える」については、「労使自治」の概念がいつさい用いられていないこともまた留意されべきである。この点は、報告書の見識として評価すべきなのかもしれない。報告書が扱つて

いるのは労使自治に至らない⁽²⁾、実労働時間規制等の適用除外の要件としての労働者の同意の適正化の観点からの「労使コミュニケーション」であり、法的な意味での同意の真正性のみならず、いわば心からの合意たる労働者のエンゲージメントの確保がその目的であるからである。

2 構造的アプローチ

報告書は、「多様・複線的な集団的な労使コミュニケーション」を「支える」の具体的定義として提示するが、具体的な制度提案はなされていない。そこで、最後に、あくまでも参考として、研究会における水町勇一郎構成員の制度提案および背景にある考え方を紹介する。

水町構成員の提案は、こうである。「①法制度としても実態としても形式化している『過半数代表者』制度を見直し、労働組合または労使委員会制度への移行を促す。②『過半数組合』または『労使委員会』制度により実質的な労使当事者の判断（労使自治）に委ねることを前提に、当事者の意見を吸収・反映しやすい制度設計とする。『労使委員会』についてはその民主性・適格性を審査する認証制度（例えば労働委員会による認証制度）を設けること等を検討する」。

この提案は、報告書のいう「シンプルでわかりやすく実効的な制度」の一つのイメージを得るうえで参考になる。現行の各制度⁽³⁾とまちまちとなつている適用除外手続を、「過半数组合」または「労使委員会」制度⁽⁴⁾という形に一本化するものであるからである。問題は「または」の含意であるが、過半数組合「がなければ」労使委員会⁽⁵⁾という形に整理されるものと解される。

しかし、この提案は、「『過半数組合』または『労使委員会』制度」なので、集団的ではあるものの、多様でも複線的でもないので、報告書の提示する「多様・複線的な集団的な労使コミュニケーション」には該当しない。また、この提案は、「労使コミュニケーションの実質化（労使自治の促進）」のための改革⁽⁶⁾として提示されているところ、報告書が「労使自治」概念の使用を徹底的に排していることは前述のとおりである。そもそも報告書は、この提案を採用しているわけではない。

そこで、さらに報告書のいう「多様・複線的な集団的な労使コミュニケーション」の淵源を追求していくと、水町教授が未来の労働法のあり方の一つとして紹介する「構造的アプローチ」が浮かび上がる。

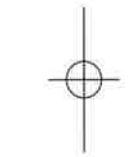
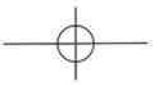
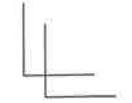
水町教授によると、「構造的アプローチ」は「問題の複雑化・潜在化のなかで旧来の『ルール強制的アプローチ』では根本的な問題解決が得られない事態を克服するために、当事者（職

場）、法（裁判所）、仲介者（コンサルタント、弁護士、NPO、労働組合等の専門家）の三者の相互作用によって問題を根本的に解決し予防しようとする」ものであって、「そこでは、法律や裁判所が定める硬直的な実体的ルールではなく、現場で具体的に問題を解決し予防していくための文脈に応じた主体的な手続とそれをサポートする専門家や裁判所の役割が重視されている」。

報告書の「支える」ないし「多様・複線的な集団的な労使コミュニケーション」の理論的説明としては、この「構造的アプローチ」がもつともしつくりするものと考へる。構造的アプローチについては、法の適用・実現が問題になつてているわけではないので、やや洗練された労務管理とどこが違うのかという感想を抱いてしまふが、この点は、水町教授自身が次のように的確に指摘されている。

「構造的アプローチ」は、いかにして紛争の発生・解決に伴うコスト（訴訟費用等を含む）を抑制するか、いかにして労働者のやる気を高め労働者や企業の利益を高めていくかという経済学的・人的資源管理的な思考に理論的基盤をもつものである。」

ここでいう「経済学的・人的資源管理的な思考」は、「いかにして労働者のやる気を高め労働者や企業の利益を高めていくか」という問題関心において、まさに報告書の思考方法そのものである。わが国政府が今後五〇年を展望する⁽⁷⁾



新しい労働基準法制の規制原理を求めて、「構

造的アプローチ」を見出したとすれば、不幸な
めぐり合わせというほかない。「構造的アプローチ」は、紛争抑制およびエンゲージメント涵

養のアーキテクチャを職場内に形成しようとするものであり、労働者の法主体性の発現（訴訟の提起や団結権の行使）を構造的に抑止することをはかるものである。労働基準法制とは労働者の権利を守り、その法主体性を支える基盤的法制であると理解している私は、こうしたコンセプトには大きな違和感を覚える。

労働者のエンゲージメントの確保は、各企業の工夫に委ねられるべき事項であり、一国の労働法の基礎に据えるような性質の事柄ではないこ

とになるだろう。

最後に今後の課題を述べたい。報告書は、「労働者」「事業」「事業場」等の労働基準法制における基本的概念についても、経済社会の変化に応じて在り方を考えていくことが必要」（二〇頁、後掲●●頁）としながらも、この点については、フリーランス等を新しい労働基準法制の対象に含めること（「働く人」）および「リモートワークの普及等により、必ずしも事業場で働かないなど、臨検を前提とした監督指導に馴染まないケースも増加しているので、物理的な場所としての事業場のみに依拠しない監督指導の在り方等を検討すること」（二二頁、後掲●●頁）を述べるのみである。したがって、これらの点については本稿では検討していない。

労働基準関係法制研究会が労働者の範囲の拡大および労働基準法の規制単位の変更（事業場単位から法人単位へ等）等に今後どこまで踏み込むかを注視していきたい。

以上が報告書の主要な議論に対する本稿の分析および検討である。そもそも労働基準法が労働者のエンゲージメントの低下をもたらしていくとはにわかには粗信しがたいし、報告書のコンセプトが実現したとしても、労働基準法制から生活保障（労働による生存権）という目的原理が除去され、最低基準というセーフティネットが不安定化し、多様・複線的な集団的な労使コミュニケーションに取り囲まれて逃げ場を失った労働者は、ますます個人という防壁の内に閉じ込もつて、企業に対する離反を強めるこ

（2）報告書には「本稿における『雇用管理』は採用や人材配置等を指し、『労務管理』は企業による労働時間等の管理を主として指している」（二頁、後掲●●頁注1）とある。ただし、報告書には雇用管理に関する記載はほとんどない。

（3）ここで「働く人」像という言葉を用いないのは、報告書の「働く人」コンセプトがヒアリング等や各構成員の研究の前提になつていてるわけではなく、報告書それ自体においても、「全ての労働者」という「働く人」との区別が不明な概念が散見されるとともに、やや記載が具体的になる後段では、労働基準法が念頭にあるものと推察される「労働者」概念が頻出するからである。この点もまた報告書のわかりにくさの一因となつていて。

（4）大湾秀雄「人的資本投資を増やすために」第三回研究会議事録（令和五年四月七日）より。

（5）小林由佳「働く人のウェルビーイングと健康確保に向けて」第五回研究会議事録（令和五年四月二七日）より。

（6）戎野淑子「労使関係と労使コミュニケーション」第六回研究会議事録（令和五年五月一六日）

び「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下「働き方改革関連法」）の施行後五年的見直し規定（附則一二条一項および三項）を受けて、今後の労働基準関係法制について、包括的かつ中長期的な検討と働き方改革関連法による労働時間法関係諸規定の見直しとを目的とする労働基準関係法制研究会を開始している（同研究会「開催要綱」参照）。

年厚生労働省令三九号) および「労働基準法第三八条の四第一項の規定により同項第一号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針及び労働基準法施行規則第二四条の二の二第二項第六号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する告示」(令和五年厚生労働省告示一・五号)(いずれも本年四月一日より施行)として結実した。以上の裁量労働制をめぐる動向の分析として、浅野高宏「裁量労働制の見直し動向の検討」季刊労働法二八二号(二〇二三年)五四頁、塙見卓也「裁量労働制をめぐる諸問題」和田聰先生古稀記念論集「労働法の正義を求めて」(日本評論社、二〇二三年)四〇一頁、岡本舞子「健康確保と時間主権の保障」労働法律旬報二〇二三三+二四号(二〇二三年)七八頁。

(8) 前掲注(1)参照。なお、労働基準関係法制研究会における「労働基準関係法制」が報告書のい「労働基準法制」のように広範にわたるものかは、本稿執筆段階では、不明である。

(9) 「働き方改革フェーズII」の分析については、西谷敏「第二段階の『働き方』と対抗戦略」労働法律旬報一九九七号(二〇二一年)六頁、同「働き方改革をめぐって」中央労働時報一三〇八号(二〇二三年)四頁。本稿はこれらの諸論攷へのいわば付句の試みでもある。

(10) 内閣府「経済財政運営と改革の基本方針」(二一)(令和三年六月一八日閣議決定)。

(11) 内閣府「三位一体の労働市場改革の指針」(二〇二三年五月一六日、新しい資本主義実現会議)である」(報告書一三頁、後掲●●頁)。

および内閣府「経済財政運営と改革の基本方針二〇二三」(二〇二三年六月一六日閣議決定)。「三位一体の労働市場改革」については、簡単な批判的検討として、本久洋一「岸田政権の労働政策をどう見るか?」学習の友八四四号(二〇二三年)一頁、重厚な批判的検討として、木庭顕「労働市場改革」法律時報九六巻二号(二〇二四年)五四頁。

(12) たとえば、日本経済団体連合会「二〇二一年版経営労働政策特別委員会報告」(経団連出版二〇二一年)五頁等。なお経団連における「働き手」概念はほぼ現行の労働基準法上の労働者と同じであり、報告書における「働く人」概念のような拡大的含意は看取されない。

(13) 日本経済団体連合会「二〇二三年版経営労働政策特別委員会報告」(経団連出版、二〇二三年)一三頁。

(14) 日本経済団体連合会・前掲注(13)書一四頁以下。

(15) 「心身の健康の重要性は全ての働く人に共通である。従来から労働基準行政が果たしてきた労働者を『守る』役割は、引き続き確保されるべきであります」(報告書一三頁、後掲●●頁)。「社会を実現するためには、労働基準法制において、変化する経済社会の下でも変わらない労働憲章的な規定や基本原則、封建的な労働慣行を排除するための規定を、全ての労働者にとって変わることのない『守る』べき考え方としてこれからも堅持すべきである」(報告書一三頁、後掲●●頁)。

(16) 「本条は労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充すべき労働条件を保障することを宣言したものであつて本法各条の解釈にあたり基本観念として常に考慮されなければならない。」(昭和二二年九月一三日発基一七号)。

(17) 私なりの構想として、本久洋一「労働関係法から労働者法へ」西谷敏・道幸哲也編著『労働法理論の探究』(日本評論社、二〇二〇年)一頁。

(18) 「守る」と「支える」が、裁量労働制を主たる検討対象としたこれからの労働時間研究会における「当事者の合意によつては変更できない枠組みとして法が設定すべき事項と、当該制度枠組みの中で、具体的な制度設計を労使の協議に委ねてよい事項との整理」論の概念化と見られることは前述のとおりである。

(19) 「健康への影響を防ぐ観点から、勤務時間外や休日などにおける業務上の連絡等の在り方についても引き続き議論がなされることが必要である」(一七頁、後掲●●頁)との報告書の記載は、労働者の接続しない権利に言及するものと考えられるが、労働者の人権保護の「守り方」としても議論すべきである。また、報告書は「労働者の健康に係る情報をどこまで企業が把握して良いかについても課題であり、検討することが必要である」(一七頁、後掲●●頁)とするが、この点も、またもっぱら労働者の健康確保の視角から記載されており、労働者の人権保護に言及しない点が疑問である。

(20) 報告書が、一人親方についても「働く人」とし

て実労働時間規制を及ぼす趣旨であれば、その限りで賛成である。この点は「働き方」と就業の法形式との関連性の有無という、報告書に対する理論的疑問につながる論点でもある。

(21) 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法二条一項。

(22) 報告書において「労務管理」は企業による労働時間等の管理を指す概念である(前掲注(2)参照)。

(23) 労働者の真正の同意があればよいという問題ではない。この点についても、前掲注(19)で述べた報告書における人権保護の視点の希薄さが看取される。

(24) 雇用から請負への変更のように、従前の雇用契約を解消して請負等により再契約する場合には、労働者の意思にもとづく「働き方」の選択に対す る法的根拠は存在しないところ、このような場面は報告書の検討対象とはされていないし、念頭にもないものと解されるが、まさに法的規制により「支える」ことが必要な場面であろう。

(25) 唐津博『労働法論の探求』(旬報社、二〇二二年)四〇一頁以下は、わが国大企業における多層的な労使協議制における集団的労使コミュニケーションの実務をもつて「高度の労使自治モデル」と評価する見解。菅野和夫「柔構造労使関係法への移行」公企労研七〇号「一九八七年」三四頁以下)を厳しく批判する。私はこの批判に賛成である。本書については、本久洋一「書評」日本労働研究雑誌六五巻二一号(二〇二三年)一〇五

頁参照。また、本稿は労使自治と区別される個別労働者に対する「サポート」のあり方については、道幸哲也「労働組合法の応用と課題」(日本評論社、二〇一九年)の影響を受けている。同書の観点から見ると、報告書のいう「多様・複線的な集団的労使コミュニケーション」なるものが個別労働者を「寄つてたかって取り囲んで説得する」とどこが違うのかとの疑問を払拭できない。

(26) 水町勇一郎「労働基準法制の改革の視点」第六回研究会議事録(令和五年五月一六日)より。

(27) この提案は、これから労働時間報告書三三頁の「例えば、過半数代表者との労使協定方式ではなく、労使同数からなる常設機関たる労使委員会による決議方式への移行等が考えられる」との試案および日本経済団体連合会「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(二〇二四年一月一六日)における「労働法制の見直し」案と共通点が多い。なお、この経団連の提言については、その社会的影響力の大きさに鑑みて、別稿において検討の予定である。

(28) 水町勇一郎「現代労働法の新たな理論動向と日本」島田陽一先生古稀記念論集「働く社会の変容と生活保障の法」(旬報社、二〇二三年)三九頁。「構造的アプローチ」については、主唱者のSusan Shum の主張に関し、その批判も含め、所浩代「現代型雇用差別に対する新たな法的アプローチとその課題」日本労働研究雑誌五七五号(二〇一八年)八二頁。

(29) 水町・前掲注(28)論文四〇頁。

(30) 第一回研究会議事録(令和五年三月一〇日)冒頭の鈴木英一郎労働基準局長発言より。

(もとひさ よういち)