

脇田 滋

〔龍谷大学名誉教授〕 わきた・しげる

国際的動向から問われる

日本の労働基準

労働基準関係法制研究会
「報告書」批判

はじめに

2025年1月8日、厚生労働省は、労働法研究者を中心に学識者で構成された「労働基準関係法制研究会」（以下「研究会」）が約1年間の議論を経てまとめた「報告書」以下「報告書」を発表した。この「報告書」を基にして同省や政府部内で関係する法律改正案が作成され、今後の国会に上程されて審議されると予想される。

2018年、時間外労働や均等待遇に関連する事項で「働き方改革関連法」による労働法改正があり、その5年間の施行状況を踏まえた見直しが課題となっていた。近

年、デジタル技術の急速な発展によって、従来の労働法が考えてこなかったプラットフォーム労働など「新たな働き方」をめぐる問題が浮上し、世界的にも労働法改革が問題になってきた。他方、日本は、賃金や労働時間などの労働指標ではOECD（経済協力開発機構）諸国内で最下位水準に転落し、労働者の集团的・個別的権利の後退が目立っており、研究会が提起する法改革の方向が注目されている。

多岐にわたる「報告書」の内容は他の論考でも詳細に検討されるので本稿では、主に世界の労働法改革の動向との比較に重点を置いて「報告書」の意味と問題点を批判的に検討することにした¹。

1 日本の労働状況と立法改革の課題

(1) 労働法形骸化の現実を直視すること

現在、日本の労働法の立法的改革のためには、前提として労働・雇用の厳しい現実を直視する必要がある。政府の統計や調査でも賃金・労働時間など主要な労働指標で世界的にも日本の労働状況の劣化が際立っている。とくに、①長時間労働を背景にした過労死・過労自殺、②不安定雇用・差別待遇・無権利・孤立を特徴とする非正規雇用が約4割に達する労働者間の分断、③多様な職場におけるハラ・スメント、④労働力不足、⑤労働組合の後退・ストライキの激減など、深刻な問題状況が広がっている。これらは短期的には解決不能なほどに深刻な水準に達している。

とくに、労働基準法は本来「最低基準」であるが、非正規雇用など多くの労働者や職場では、ともに適用されておらず、現実には手が届かない「最高基準」となっており、「研究会」には現実を直視した議論が期待された。

(2) 労働人権の国際動向を踏まえること

日本の労働状況は、大きく劣化して国際機関から繰り返し改善を求められている。OECDは、日本が多くの労働

指標で最低水準になっており、週50時間以上の労働者が10%を超える状況を厳しく批判している。ILO（国際労働機関）は、毎年の「条約勧告適用委員会」報告や定期監督の際に日本政府に対して労働基本権制限や男女差別などで勧告を続けている。

2023年8月4日、「国連ビジネスと人権・作業部会」が、12日間の訪日調査の報告を発表し、移民労働者、技能実習生、過労死を生む残業文化、重層下請の現場労働者の強制労働・搾取的慣行、男女賃金格差など、多くの労働人権上の問題点を率直に指摘した。また、2024年10月29日、国連女性差別撤廃委員会は、日本政府の報告書に対する総括所見を発表した。労働関連では、家庭責任を負う女性に不平等な影響を与える長時間労働、男女の賃金・昇進格差、不十分なパワハラ規制、間接差別、女性に多い非正規雇用、家事労働者条約の未批准などを指摘した。

「研究会」がこれらの勧告にどう応えるのか、その議論が国際的に注目されることになった。

(3) 規制緩和から方向転換すること

1987年には週40時間制導入の代わりに「みなし労働」「裁量労働」「変形労働時間」など、大規模な規制緩和措置が導入された。2018年の「働き方改革関連法」は、労働基準法が定める時間外労働の上限を「過労死認定

水準」の長時間に設定する一方、同法の時間規制を全面的に適用除外（デロゲーション）する「高度プロフェSSIONナル制度」を導入した。

一連の規制緩和は「違法状態の広がりを放置し、それを既成事実として追認・合法化する」常習的立法措置であった。これらの規制緩和によって日本の労働劣化が加速される結果となった。「研究会」には、これまでの常習的規制緩和に歯止めをかけることが期待された。

2 報告書の主要内容と問題点

（1）「研究会」の目的・視点

「報告書」は、「Ⅰはじめに、Ⅱ総論的課題、Ⅲ具体的課題、Ⅳおわりに」の4章に分かれ、Ⅱ、Ⅲが内容的、量的に大部分を占めている。Ⅰでは、2023年10月20日に発表された厚労省の「新しい時代の働き方に関する研究会」が示す視点を踏まえること、1980年代後半以降の規制見直しが「社会・経済の構造変化」に対応したものであったと捉え、その後も構造変化が加速し「個別化・多様化」が進展していると指摘する。そして、18年の「働き方改革関連法」について、その限界や問題点でなく「更なる改革」の必要を検討することが目的であるとし、総論的に

は「労働者」「事業」概念、「労使コミュニケーション」を検討し、具体的には「労働時間法制」の検討を挙げている。ここでは、経営者団体のさらなる規制緩和の要望に応えることが強く意識されている²²⁾。

（2）主な論点と内容

①労働者・事業（場）概念

「報告書」は、まず、労働基準法の適用対象となる「労働者」概念や「労働者性」判断基準の問題を検討する。そして、雇用すべき者を請負事業者として法を潜脱する「誤分類」問題の規制が世界的に議論されていることを指摘している。日本では、1985年の「労働基準法研究会」報告が示した基準に基づく労働者性判断が続いており、「働き方の変化・多様化に必ずしも対応できない部分も生じている」ことを指摘する。しかし、結論としては、1985年の判断基準の見直しは示されず、今後、専門的研究の継続の必要性を指摘するにとどまっている。

現行法では、労働者類似の働き方をしていても家事使用人、技能実習生、シルバー人材センター就労者、家内労働者は適用除外されており、請負などの形式による自営業者の大部分は狭い判断基準のために労働基準法の適用を受けていない。報告書の結論は、「労働者性」判断について1985年から続く「狭い労働者概念」の見直しへの大きな

期待に背を向けるものである。

また、報告書は、事業（場）概念についても、テレワークを含めた新たな変化と再検討の必要性を指摘しているが、結論としては、専門家による継続的検討を提案するに過ぎない。

②「労使コミュニケーション」の問題点

「報告書」は、集团的「労使コミュニケーション」という聞き慣れない概念について詳細に論じている。この概念には、①団体交渉、②労働基準法の法定基準の調整・代替、③労働条件規範の遵守に関する②のモニタリングや労使間の苦情・紛争処理、④労働者による経営参画の4種類が含まれるとする。

強い違和感を覚えるのは、従来の労働法の考え方で、①団体交渉と、②、③、④には決定的な違いがあるのに、それらの区別を曖昧にする「労使コミュニケーション」概念である。また、「報告書」は、②について「法定基準の調整・代替」と表現するが、実際は36協定など「法定基準の切り下げ」手続きであり、「みなし労働」「裁量労働」「高プロ制度」など、法の適用除外（デロゲーション）のための手法となっている。これを①の団体交渉と並べて同一の概念にまとめることは正しくない。

たしかに、報告書では①が中核となるべきだとし「労働

組合の活性化が望まれる」と述べるが、労働組合の組織化・活性化を支援するための具体的提案はない。②は、実際には過半数労働者代表が選ばれなかったり、民主的選挙もなく使用者（企業）が選んでいる例が少なくないことを「報告書」も認めており、「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について詳細な検討と提案をする。

これは余りにも現実離れた提案である。「報告書」は、「基準切り下げ」を形骸化・固定化するだけである。例えば、現行労働者派遣法では、派遣労働者については、36協定締結のための過半数労働者代表選出が派遣元事業場単位とされる。しかし、派遣先に散在する派遣労働者が、派遣元事業場に集まって代表を民主的に選出することは実際上不可能であり、事業主が提示する候補者の「信任投票」という形で形骸化している。「報告書」は、この点について何ら言及していない。

むしろ、「報告書」の脈絡からは、（ア）「労働組合がない零細事業場では、②を禁止する」か、または、少なくとも、（イ）「過半数労働者代表を労働組合に限る」という提案をするべきであった。

③労働時間の情報開示、テレワークなど

「報告書」は、19年4月施行の「働き方改革関連法」で導入された時間外・休日労働時間の上限規制（原則…月45

時間・年360時間、特別条項…単月100時間未満・複数月平均80時間以内・年720時間）について、現時点では施行状況や影響を注視することが適当と述べるにとどまっている。ただ、健康確保措置の在り方や、上限規制適用に向けては、引き続き中長期的に検討していく必要を指摘する。

一方、早期に対応可能な取組として企業による「労働時間の情報開示」を提起する。そして、就職・転職先選択のための企業外部への自主的な開示と義務的開示、勤務環境の改善、法違反の防止・是正のための企業内部の開示の必要性を示し、とくに衛生委員会や36協定の過半数代表への開示が必須であると指摘する。

また、テレワークの在宅勤務については、フレックスタイム制の改善や、新たなみなし労働時間制の導入可否について検討し、両者が制度としては両立可能であると述べ、実態を踏まえた継続的な検討の必要性を指摘している。

しかし、「実労働時間規制が適用されない労働者」である裁量労働制、高プロ制度の改正や見直しへの言及はない。ただ、管理監督者についても健康・福祉確保措置を定めることを検討すべきであるとする。

④「労働からの解放」

「報告書」は、「労働からの解放に関する規制」として、

休憩、休日、休暇、勤務間インターバルを取り上げ、それぞれの議論の主な論点を紹介しているが、結論としては、おおむね現行制度の維持でよいとして大幅な改善提案はしていない。

ただ、「休日労働」については、現行法上、36協定で規定すれば可能であるが、回数に制限はなく、協定の範囲内で理論上無制限に連続勤務させることが可能となる問題点を指摘する。この連続勤務は健康上望ましくなく、時間外労働の上限と同様、休日労働にも一定の制限をかけるべきとしていること、定期的な「休日」確保のために、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から「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ことと、法定休日と所定休日の区分を明確化することの必要性を指摘する点が注目される。

他方、「一切離席できない」過密就労の改善に関して小休止の付与などの配慮が必要と指摘し、「勤務間インターバル」では制度改善や義務化について複数の考え方があることを示しただけで明確な結論は示していない。「つながらない権利」については、検討すべき論点を示してガイドラインの必要性などを指摘するにとどまっている。

また、年次有給休暇についても、使用者の時季指定義務の日数、時間単位の年次有給休暇の日数、計画的・長期間の休暇取得可能とする手法についての論点を示しただけで

明確な結論や提案は示していない。

⑤ 割増賃金と副業・兼業

「報告書」は、割増賃金の意義や見直しの方向性について検討する。結論としては、実態把握を含めた情報収集を進め、中長期的な検討の必要性を指摘する。

一方、副業・兼業の場合の割増賃金については、(1) 賃金計算上の労働時間管理と、(2) 健康確保のための労働時間管理に分け、(1) については通算をしないことを提案している。その理由は、①企業側の運用上の重い負担、②希望者の雇用が難しくなること、③欧州諸国の例、④労働者の自己選択を挙げている。

「報告書」は、他の多くの論点について明確な結論を示していないが、この副業・兼業の割増賃金算定については「通算しない」と明確に結論する。ただし、(1) では労働時間を通算しないが、(2) では通算する義務を維持するとしている。今後、この矛盾した「二分論」については、その根拠に対する疑問とともに、実際の運用における混乱をめぐって激しい論議が予想される。

(3) 小括

「報告書」の全体的な特徴は、次のように整理できる。

(1) 現実に広がる「不払い労働」、「サービス労働」、「適

用除外」制度下での労働実態、とくに「実労働時間」の調査が無いなかで現実離れした「机上の議論」となっている。

(2) 「報告書」は、規制緩和から方向転換する世界の動向を踏まえておらず、国際視点が大きく欠けている。

(3) 「報告書」が提示した「労使コミュニケーション」という中心概念は、団体交渉の当事者となる労働組合を軽視しており、団結活動を重視する憲法だけでなく、ILO条約・勧告や国連人権規約にも抵触している。

(4) 「報告書」は、労働基準法など規制が実効性をもつために、労働行政、とくに労働監督の積極的役割にほとんど触れていない。むしろ、「労働者」や「事業・事業場」概念などでは、労働基準監督を一層困難にする方向での結論を示している。

3

世界の動向からみた「報告書」

「研究会」報告書が、日本の労働改善の方向を示すものとして国際的な期待や課題に込めているかを中心に「報告書」の内容を詳しく検討してみたい。

(1) 規制緩和と一辺倒から方向転換する世界

1970年代後半から世界的に「新自由主義的政策」が

広がり、「経済のグローバル化」が進展した。しかし、約30年を経て格差・貧困などその弊害が際立つ中で、国連、ILO、OECD、EUなどの国際機関でも激しい議論を経てその克服の課題が浮上することになった。国際機関も新自由主義や市場原理主義の圧力を受けていたが、ILOは1998年に「基本的原則及び権利に関する宣言」を発表して、グローバル市場で発生する弊害の克服を重要課題として提起した。国連は、2011年、企業活動による人権への負の影響に対処するために企業の責任ある活動を求める「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」を決定し、2015年には「持続可能な開発目標（SDGs）」を全会一致で採択した。その第8目標には、ILOが1999年に提起した「ディーセント・ワーク」が含まれた。

とくに、国際機関として新自由主義の「旗振り役」であったOECDが2015年頃から徐々に格差・貧困などの弊害克服の課題を重視するようになり、18年以降は、労働・社会分野で「誤分類」是正、労使の団体交渉重視など、従来とは大きく異なる政策提唱へ大転換した。EUは、97年以降08年までにパート、有期、派遣労働の「非標準労働」について「非差別原則」を定める三指令を採択した。さらにEUは、「欧州社会権の柱」を決議して社会権重視へ方向転換を進め（2017年）、最近5年間には、

ワークライフバランス指令（2019年）、雇用条件の透明性・予測可能指令（2019年）、男女間賃金格差透明化指令（2023年）、プラットフォーム労働指令（2024年）を連続して採択している。

「報告書」では、労働規制緩和の弊害に対する反省・修正が国際機関の最近の流れとなっていることがほとんど指摘されていない。「研究会」メンバーは全員が世界の労働法・政策を熟知した専門家であるのに、「報告書」が世界の方向転換を踏まえていないことに強い違和感を覚えた。

（2）「誤分類」の弊害を広く捉えた論議の必要性

「報告書」は、「労働者性」については世界の動向を比較的に詳しく紹介しているが、結論としては、継続した検討を望むということにとどまっている。しかし、ILOは、「プラットフォーム労働者保護」を2025年総会の議題として決定し、2024年8月締切で各国に事前アンケートを求めた。今後の議論では、EUの2024年指令が大きな影響を与えられると思われるが、同指令では、自営業者か（雇用）労働者かをめぐる判断について「雇用推定」規定を導入した。これは「立証責任」をプラットフォーム企業側に転換する画期的な規定である。「研究会」には、1985年以來の古くて狭い労働者概念を改めること、さらに労働者性の立証責任の転換などを提案することが期待さ

表 欧州諸国の協約労働時間と協約適用率

・労働協約の適用率が最も高い国

	労働協約による労働時間	労働協約の適用率 (%)
スウェーデン	1,662	88
フィンランド	1,662	89
ベルギー	1,752	96
オーストリア	1,714	98
フランス	1,578	98
平均	1,674	94

・労働協約の適用率が最も低い国

	労働協約による労働時間	労働協約の適用率 (%)
ポーランド	1,848	13
ギリシャ	1,840	14
ルーマニア	1,840	15
エストニア	1,856	19
ハンガリー	1,856	22
平均	1,848	11
日本(参考)	1,909	16.5

(出所) ETUC, Highly unionised enjoy a month more free time, 22.12.2023 (<https://www.etuc.org/en/pressrelease/highly-unionised-enjoy-month-more-free-time>)。日本は、2000年の年間所定労働時間(労政時報4043号)と厚労省「労働組合基礎調査」による組合組織率。

れていた。⁽³⁾

日本政府は、24年11月、「フリーランス法」を施行したが、労働者性判断の見直しはせず、消極的な対応に終始している。「研究会」が「誤分類」労働者の不当な扱いを改善する折角の機会を活かさなかった責任は重い。国会を含めて社会的な議論が緊急に必要となっている。

その際、米国や欧州では、広く「偽装自営業」や「誤分類」の弊害是正を目的に論議されていることに留意する必要がある。労働者と扱うべき働く人を自営業者と「誤分類」することには、①使用者の義務・負担回避で労働者が個別的・集団的な諸権利を失う、②法を遵守する企業が市場競争で不利になる経済的不公正を生む、③使用者が保険料や税負担を逃れることで社会保障の財政基盤が縮小・崩

壊するという、三つの弊害がある。日本では、従来、主に①の視点から労働基準法適用などの問題として狭く捉えられてきたが、今後、②、③の弊害をも広く捉えた「誤分類」議論が必要である。

(3) 労働時間短縮・労働者のための柔軟化

(ア) EUと日本の労働時間比較

日本の長時間労働を改善する上でみるべきは、EUで労働時間は、多くが労働組合と使用者が団体交渉を経て締結する労働協約によって決定する慣行があり、さらに協約拡張によって多くの労働者に適用されていることである。最近では、表のように、国によって年間約1700時間から1850時間の水準になっている。さらに、一部の国では労組が「週4日労働」の実現を次の目標としている。これに対して、日本の年間約1900時間はEUと大きな格差がある。

また、EUでは、2003年の労働時間指令(2003/88/EC)によって、残業を含めて

週の最長労働時間48時間、1日24時間あたり最低連続11時間の休息時間（いわゆる勤務間インターバル）を保障することが原則となっている。

ただ、三つの例外として①管理職、自律的な意思決定権をもつ人、②団体交渉による例外、③指令22条による例外（オプアウト条項）が認められている。2008年には、EU理事会からオプト・アウトや変形時間制の拡大を内容とする「労働時間指令改悪案」が提案された。しかし、労組がストライキを構えての激しい抵抗で改悪を許さなかった。⁴⁾

日本では、従来、EU時間指令の残業を含めて週48時間という「原則」よりも「例外」への関心が強く、政府は、これを労働時間関連の規制緩和の有力な根拠としてきた。しかし、改めてEU労働時間指令の「原則」に注目する必要性を指摘したい。

（イ）健康確保とワークライフ・バランス

次に、EUの労働時間規制について参考にすべき二点を指摘したい。

一つは、労働時間規制の根拠として「健康確保」に加えて「ワークライフ・バランス」が新たに追加されている点である。時間指令採択の段階では、健康への悪影響を縮減することが目的であった。しかし、最近数十年間にヨーロ

ッパ社会は根本的に変化して、より多くの女性が労働市場に参加し、人口の高齢化と出生率の低下が進んだ。その結果、仕事と私生活、家庭生活の調和が重視されるようになって関連指令が採択される一方、男女労働者が働きながら家族のケア責任を担えるように労働時間編成の現代化と「労働者と企業双方への柔軟性提供」の必要性が強調されることになった。⁵⁾

「報告書」は、このようなEUにおける「長時間労働では男女が平等に仕事と家庭責任を果たせない」という問題意識が欠落している。

（ウ）労働時間記録義務

二つ目は、EU時間指令の明文には含まれていないが、EU司法裁判所が19年5月14日判決（Case C-518）で使用者による厳格な「労働時間の記録義務」を確認したことである。スペインの「ドイツ銀行」の事案で、この判決は「使用者は従業員の労働時間を客観的に信頼性ある方法で記録するシステムを構築しなければならない」と判示し、こうした時間記録制度がない場合、労働者の時間外労働時間（数）を確実に判断することが不可能となり、時間指令などで労働者に与えられた安全や健康の権利を確保することが困難になるとした。⁶⁾

この判決以降、ドイツ連邦労働裁判所も同趣旨の判決を

下し、各国の法律でも労働時間記録を義務づける例が増えた。とくにギリシヤでは労働社会省の電子情報システムを通じて従業員の労働時間を直接報告することが企業に義務づけられて、労働監督が容易になった。

「報告書」は、副業・兼業の場合に時間の通算が困難であることを割増賃金否定の根拠としているが、上記のギリシヤの仕組みであれば、副業・兼業でも時間通算は困難ではない。短絡的に割増賃金不通算の結論を出すのではなく、労働者の権利を奪うことになる提案である以上、少なくとも関連したEUの動向なども参考に慎重に判断すべきであった。

4

労働基準法を再活性化させるために

(1) 労働基準関係法制の形骸化・

「ソフト・ロー」化の狙い

「報告書」は、労働政策の実現について、①労働基準監督機関による監督・指導等の公的権限の行使だけでなく、②ガイドラインの普及等を通じて自発的な法目的の実現促進、③労使当事者や労働市場によるモニタリングを通じた実現、④行動計画等の事業主による規範の自己設定を通じての実現を挙げている。「報告書」全体では、①の労働監督

行政を強化する積極的な改善案は見られない。②、③、④はいずれも事業主（使用者）の自主改善に重点を置いている。「報告書」の提案の中で「労働時間についての情報開示」義務だけが際立つ程度で、全体として、強制力を伴う監督行政でなく「使用者による自主改善」に比重を置いている。

つまり、「報告書」は、労働時間、残業代、安全などの労働条件の最低基準を定める「労働基準関係法制」をも「ハード・ロー」でなく「ソフト・ロー」に後退させようとしている。第二次大戦後、各国の労働法やILOでは、労働者保護の最低基準について法的拘束力のある規制が導入されてきた。これらの規制は、場合によっては労働監督や罰則による強制を伴うことが一般的であった。

しかし、規制緩和政策が広がり、企業の圧力が強まる中で、従来の規制を「ハード・ロー」と呼び、それに代わって労働関連規制を法的拘束力を伴わない、努力義務中心の自主規制（ガイドラインや業界の自主基準）を重視する「ソフト・ロー」重視が規制緩和論者から主張されるようになった。

1985年以降の日本における規制緩和は、従来の「ハード・ロー」を中心に形成された労働者保護規制について、その適用除外を設定し、さらに拡大すること（デロゲーション）によって、また、法的拘束力が無いか、きわめ

て乏しい「ソフト・ロー」に変質・後退させ、ひいては形骸化しようとする点では一貫していた。そして、「報告書」は、こうした「ソフト・ロー」化を最低基準規制全体に大きく広げることを目指している。⁸⁾

（2）「労働法の無い世界」に対し社会的保護拡大が必要

1990年以降、一般に「反規制ムード」が広まる中で英、米、日をはじめ各国政府が「ハード・ロー」としてのILO条約・勧告の批准に消極的になり、使用者はILOの基準設定に反対する姿勢を強めた。しかし、ILOは、一部には反発があったが、98年宣言で、多くの条約・勧告の中で①結社の自由・団体交渉権、②強制労働禁止、③児童労働の禁止、④差別撤廃について「中核的労働基準」として関連条約の批准を強く求め、未批准国に対しても一定の義務を課すことにした。その後、ILOは、「ディーセント・ワーク」の実現を掲げ、「すべての人に対する社会的保護の適用範囲拡大と実効性強化」を重視することにした。

たしかに、ILOは「ハード・ロー」としての条約・勧告すべての批准を各国に求める姿勢を転換した。また、従来とは異なり「宣言」「決議」など「ソフト・ロー」的な文書が増えた。しかし、98年の宣言以降、「ハード・ロー」としての条約・勧告を基本的なものに絞る一方、従来、社

会的保護が十分に及ばなかった人々に適用を拡張することが重視されることになった。とくに「非標準雇用」関連の条約（94年・パート労働、96年・在宅労働、97年・派遣労働、11年・家事労働）を採択した。そして、労働法令が存在しないか、法違反が蔓延している分野・領域を「インフォーマル経済」と捉えて、そこでのディーセント・ワーク実現の戦略を提起した（08年総会決議「公正なグローバル化のための社会正義宣言」⁹⁾）。

要するに、ILOは、グローバル化を進める勢力の圧力で一定の修正・譲歩をしたが、「基本的権利」については「ハード・ロー」的性格を維持するとともに「ディーセント・ワーク」実現、「非標準雇用」「インフォーマル経済」などの保護を中心に積極的な活動を再開した。その後、19年、「暴力とハラスメント条約」を採択し、22年には「中核的労働基準」に「安全衛生」を追加し、関連する2条約を基本条約に含めた。

以上のILOの動向を考えると日本では、零細事業場や非正規雇用労働者の大部分には労働組合が存在せず、「過半数労働者」の民主的選出が困難である。また、世界的大企業でさえ正社員を含めて「サービス残業（違法・不払労働）」が解消されておらず、過労死を生む長時間労働が依然として少なくない。

これは、多くが全国協約で産業別に法的効力のある最低

基準を設定している欧州諸国の状況とは大きく異なっている。要するに、日本の多くの職場は、労働基準法などの最低基準が事実上適用されていない「労働法の無い世界」となっており、これは、ILOが定義する「インフォーマル経済」に該当すると言いうことができる。

したがって、欧州と事情が大きく異なる日本では「ソフト・ロー」では状況の改善は期待できない。むしろ、多くの職場を「インフォーマル経済」と捉えて、ILOが提起する「ハード・ロー」による「社会的保護」を拡大する必要を認めて、法的拘束力がある法規制と、罰則を伴う労働監督によって法違反の是正が重視されなければならない。

〔1〕 森崎巖「労働基準法「改革」の動向とその危険性」労働総研クォーター132号（2024年12月）55頁以下、伊藤圭一「新しい時代の働き方」という労基法解体のむくろみと労働者の要求ピンチをチャンスに」月刊全労連333号（2024年11月号）1頁以下、高橋寛「労働基準関係法制研究会における議論とコミュニケーション及び従業員代表表について」同13頁以下等、参照。

〔2〕 「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書については、労働法律旬報2052号（2024年3月）掲載の諸論考、経営者側の要望としては、経団連「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」（2024年1月16日）参照。

〔3〕 脇田滋「プラットフォーム労働をめぐる注目すべきILO

O・EUの動向」労働法律旬報2055号（2024年5月10日）4～5頁、参照。

〔4〕 井川志郎「EU労働時間指令2003/86/ECの適用範囲と柔軟性―沿革と目的、そして基本権を踏まえて」日本労働研究雑誌61巻1号（2019年1月）17頁以下、参照。

〔5〕 ETUC, Working Time Directive, 12/11/2008 (<https://www.etuc.org/en/working-time-directive>)

〔6〕 Vito S. Leccese, Monitoring working time and Working Time Directive 2003/86/EC: A purposive approach, European Labour Law Journal 2023, Vol.14(1)pp.21-34, 参照。

〔7〕 Eurofound, Working time in 2021-2022, pp.6-7.

〔8〕 労働法とソフト・ローについては、研究会の座長・荒木尚志教授の論考「労働立法における努力義務規定の機能―日本型ソフトロー・アプローチ」(COESOFTLAW 2004-11) (<https://www.j.u-tokyo.ac.jp/coelaw/COESOFTLAW-2004-11.pdf>)、参照。この「ソフト・ロー」に関して批判的かつ詳細な論考としては、和田肇「労働政策立法学の構想」(旬報社、2024年)、参照。

〔9〕 ILOの2019年までの歴史については、Daniel Maul (2019), The International Labour Organization (ILO)、参照。

〔10〕 アスベスト訴訟の最高裁判決（第一小法廷・2021年5月17日）は、世界の規制動向に配慮せず労働者保護の法令を定めなかった国に対して「規制権限不行使の責任」を認めた。判決が強制力のある保護法令制定を怠った政府の消極的姿勢を明確に批判したことは、ILOの「インフォーマル経済」対策と共通している。