



ポスト働き方改革における 労働時間規制の在り方に向けた課題

細川 良

(青山学院大学教授)

I はじめに

本稿にかかる編集部の依頼の趣旨は、「労働研究の何がいま議論されているか？」とする特集において、「労働時間への規制の在り方」という視点から、①量的な労働時間規制の状況について、および②柔軟な働き方の実現という点での、質的な労働量規制について論じるというものであった。上記の2つの命題は、2018年に成立した、いわゆる働き方改革関連法における労働時間に関する法改正の成立過程においても中心的な論点として議論されてきた命題と理解して良いと思われる。もっとも、働き方改革関連法の内容およびその成立過程における議論については、これに対する関心の高さや実務的な影響の大きさも相俟って、すでに膨大な検討の蓄積¹⁾が存在する。そして、働き方改革関連法は、後述するように、この30年近くにわたる日本における労働時間規制の在り方をめぐる1つの到達点であると整理することが可能である。他方で、残された課題や新たな課題が存在するのもまた事実である。本特集の趣旨が「何が「いま」議論されているか？」であることも踏まえるならば、ここでは、むしろ「働き方改革」以降において、どのような課題が残されており、あるいはどのような課題が新たに生起しているのかについて整理をすることが求められるというのが筆者の理解である。そこで、本稿においては、働き方改革関連法成立までの労働時間規制をめぐる議論とその課題をごく簡単に整理(Ⅱ)したうえで、働き方改革以降の課題について、整理を試みたい(Ⅲ、Ⅳ)²⁾。

Ⅱ 働き方改革までの労働時間規制をめぐる議論状況³⁾と今後の課題

1980年代の日本では、長時間労働問題が国際的な非難を受けるなどして社会問題化し始めるとともに、

産業構造の変化(第三次産業の伸長に伴うホワイトカラー化の進展)や就労形態の多様化への対応が求められるようになる。以降、働き方改革関連法成立までの約30年間にわたり、長時間労働問題を解決するための労働時間規制の在り方と、産業構造の変化及び就労形態の多様化に対応するための労働時間規制(の柔軟化)の在り方が、議論され続けてきた⁴⁾。

そして、2018年に行われた働き方改革関連法による労働基準法の改正は、長時間労働の解決という目的について、罰則付きで時間外労働の上限時間を設定する規制形式を採用(36条)するとともに、労働時間の適正把握を法的に義務化(労働安全衛生法66条の8の3)した⁵⁾。他方で、柔軟な働き方の促進という観点からは、フレックスタイム制の改正(労働基準法32条の3)、高度プロフェッショナル制度(労働基準法41条の2)の創設⁶⁾等が行われる一方、裁量労働制の改正・拡大については、見送られることとなった⁷⁾。

それでは、働き方改革以降に残され、また新たに生起した労働時間をめぐる問題はどのようなものであろうか。後述するように、問題は複雑に入り組んでおり、単純な整理を行うことは難しいが、さしあたり、冒頭に述べた①量的な労働時間規制の状況について、および②柔軟な働き方の実現という2つの視点からの整理を試みることにしよう。

まず、量的な労働時間規制の状況に関しては、(そもそも、働き方改革によって導入された上限規制が、いわゆる「過労死ライン」と同等であり、規制として不十分ではないかとの視点を措くとすれば⁸⁾)働き方改革において積み残しとなった課題と、働き方改革以降にあらわになった課題とに整理することが可能である。前者の典型は、働き方改革関連法において、労働時間の上限規制に関して適用が猶予された建設業、自動車運転業、医師⁹⁾の労働時間をめぐる問題である。後者の典型は、(問題そのものは以前から存在したも

の) コロナ禍を通じてその問題があらわとなり、あるいは関心を集めることとなった課題が挙げられよう。具体的には、テレワークの普及に伴う、テレワークと労働時間をめぐる課題、シフト制勤務をめぐる課題などが挙げられよう。

次に、柔軟な働き方の実現をめぐる問題については、典型的には、裁量労働制に関する法制度及びその運用の在り方についてが挙げられよう。現に、この問題については、働き方改革関連法成立後における労働時間規制政策の在り方が議論された、厚生労働省の「これからの労働時間制度に関する検討会」でも議論の俎上に載せられ、その後の裁量労働制を改正する労働基準法施行規則等の改正に結び付いている。加えて、(働き方改革以前から議論されてきたテーマではあるが)多様な働き方、ホワイトカラーの働き方を踏まえた労働時間規制の在り方にかかる議論は、なおも未解決のまま続けられていると言ってよいだろう。

Ⅲ 労働時間の量的？規制をめぐる課題

1 特定の産業・職業における労働時間規制の在り方

(1) 建設業・自動車運転業・医師の労働時間上限の適用猶予とその帰結

働き方改革関連法では、建設業・自動車運転業・医師等については、労働時間の上限制制について、5年間の適用の猶予がなされ、この間に、新たな規制の在り方についての検討がなされることとされた。

そして、2024年4月1日から、新たな基準が適用されることとなった。すなわち、建設業については、災害時における復旧及び復興の事業にかかる労働基準法33条に基づく時間外・休日労働を除き、労働時間の上限制制がすべて適用されることとなった(労働基準法139条)。自動車運転業¹⁰⁾については、特別条項に基づく時間外労働の年間上限時間は960時間とされ、1~6カ月単位の平均の上限制制等の適用は引き続き除かれる(労働基準法140条)。一方で、ハイヤー・タクシー、トラック、バスのそれぞれについて、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)の見直しが提起され、改善基準告示の見直しがなされた。医師については¹¹⁾、「医師の働き方改革に関する検討会」「医師の働き方改革推進検討会」での議論を経て、医師の特例的上限水準として定める水準としては、特別条項に基づく時間外・休日

労働の上限が960時間とされた。一方で、地域的医療提供体制の確保の観点からの基準および医師の技能向上の観点からの特例としての水準が、これとは別に定められ、特別条項による時間外労働の上限は最大で年1860時間とされた。今後は、新たな規制の妥当性と実効性が議論されるべき課題となろう。

(2) 公立学校教員の労働時間

(1)で挙げたもののほかに、その労働時間をめぐって近年注目を集めているのは、公立学校教員であろう¹²⁾。公立学校教員の労働時間制度をめぐっては、いわゆる給特法¹³⁾により、勤務時間外における諸業務について、教員の自発的自主的な判断で行われているとの建前のもとに、超勤手当の支払の対象外とする処理が行われてきた¹⁴⁾。すなわち、給特法をめぐる問題は、直接的には、割増賃金の支払をめぐる問題とも理解し得るところである。同時に、公立学校の教員の勤務内容の多様化も相俟っての長時間労働の深刻化が、重要な問題というべきだろう¹⁵⁾。そもそも、給特法および政令¹⁶⁾では、教育職員につき、「正規の勤務時間……の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務を命じない」とし、時間外勤務を命じる場合を、「校外実習その他の生徒の実習」「修学旅行その他学校の行事」「職員会議」「非常災害の場合……その他やむを得ない場合」に限定している。にもかかわらず、教員の長時間労働が常態化し、他方では上記の建前の下で、超勤手当の不払いが維持されるという矛盾が生じている。これに対して、中央教育審議会は、いわゆる「学校における働き方改革」の答申¹⁷⁾を行い、文部科学省もこれを受けてガイドラインを示すとともに、2019年の給特法改正により、一年単位の変形労働時間制の適用および勤務時間の上限の遵守を図っている。もっとも、この一年単位変形労働時間制については、批判的な見解¹⁸⁾も多く、教員の長時間労働の解消に向けてはなおも課題が多い。

2 技術革新および働き方の多様化に伴う課題

(1) 休息を確保するための法政策

働き方改革関連法は、労働時間の「量的規制」については、(課題は残されているものの)一定の到達点に至ったとも考えられる。一方で、労働者に負荷を与えるのは、必ずしも(労働基準法上の)「労働時間」だけではない¹⁹⁾。また、労働者の健康の確保には、労働時間における負荷の軽減に加え、休日・休息によ

る「回復」の確保も重要と考えられる。このような観点からは、いわゆる「インターバル規制」の可能性を検討することも重要だが、加えて、休息の「質」の確保も考慮しなければならない²⁰⁾。とりわけ、ICTの発展に伴い、勤務時間及び勤務の場所を離れた休息時間中においても、仕事との接触が容易になしうようになっている状況を踏まえた場合、これへの対処として、いわゆる「つながらない権利」²¹⁾の可能性についても、検討する余地があるといえよう。

(2) テレワークの普及とその課題

働き方改革関連法の成立以降において、日本における働き方に大きな影響をもたらしたものが、いわゆるコロナ禍であることは言うまでもない。そして、コロナ禍がもたらした大きな変化の1つが、在宅テレワーク²²⁾の普及であることも、異論がないであろう²³⁾。

テレワークをめぐる問題は、主として、働く「場所」および「時間」の決定をめぐる問題が重要となる。労働時間に関する問題としては、その把握と管理の在り方が問題となる。すなわち、管理する事業場を離れての就労となることから、使用者が労働時間の把握を適正に行うための工夫が要される一方、使用者からの直接的な管理から離れがちであるがゆえに、ずるずると労働時間が延びてしまうおそれが少なくない。厚生労働省のテレワークガイドラインでは、機器等の利用による客観的な労働時間の把握のほか、テレワークの特殊性をふまえて、条件付きで自己申告によることも認めているが、適正な労働時間把握の具体的な在り方については、今後も議論が必要となるだろう。他方で、テレワークを希望する労働者には、家庭生活との両立を目的としており、その必要性から時間配分の柔軟性が求められる場合も少なくない。このような場合に、テレワークの場合の労働時間の適正把握にかかる困難さを踏まえつつ、労働時間把握、ひいては労働者の健康確保の要請と、時間配分の柔軟性の要請をいかに両立させていくかは、容易ではないものの、重要な課題となる。

(3) 兼業・副業をめぐる問題

コロナ禍において問題が顕在化したというわけではないものの、働き方改革関連法以降において、働き方の多様化と労働時間をめぐって議論となっているものとしては、兼業・副業をめぐる問題が挙げられる。

そもそも、兼業・副業をめぐることは、日本においては、使用者がこれを禁止ないし制限している実務が多

かったところ、働き方改革をめぐる議論の中で、多様な働き方を推進する目的から、兼業・副業の促進が議論されてきた²⁴⁾。もっとも、労働時間をめぐる論点²⁵⁾としては、典型的には、兼業・副業を行った場合の、労働基準法に基づく労働時間の算定をめぐる扱いが問題となる。すなわち、労働基準法38条1項は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する旨を規定するところ、行政解釈²⁶⁾は、複数使用者間での労働時間を通算する立場をとっている²⁷⁾ことから、兼業・副業の場合における労働時間管理の実務上の困難さをどのように克服するかが課題として挙げられている。

この問題は、労働基準法38条1項の解釈問題に留まらない点でより複雑である。すなわち、第一に、労働基準法上の労働時間の通算をめぐる問題が、解釈論にせよ立法論にせよ一定の決着が図られたとして、労働契約にもとづく安全配慮義務（健康配慮義務）の観点からの労働時間の把握・管理をめぐる使用者の義務をどのように考えるのか、という問題が別に生じることが挙げられる²⁸⁾。第二に、労働者が兼業・副業を行うという場合に、それが雇用に基づく就労とは限らない点が挙げられる。これが例えば、投資活動のような、肉体的な負荷がそれほど大きくないようなものであればともかく、近年は、いわゆる雇用類似の働き方が拡大している中で、兼業・副業が雇用形態である（労働基準法上の労働者に該当する就労形態である）場合と、雇用類似の働き方で扱いが異なり得るとすれば、なぜそのような異例の取扱いが許容されるのか、あるいは扱いが異なり得る場合とそうでない場合があり得るとすれば、その境界線はどこに設定されるのか、という問題が生じうる²⁹⁾。第三に、兼業・副業活動は、本業の労務提供先との関係で言えば、当該労働者にとって、本業の労働契約とは離れた、いわば私的な領域に属する事項とも評価しうる。このように考えた場合に、本業の使用者が負う安全配慮義務との関係で、どこまで兼業・副業の活動に踏み込みうるのか、それが正当化され得るのかをめぐっての理論的な整理も必要となろう。

IV 柔軟な働き方をめぐる議論

働き方改革関連法以後において、柔軟な働き方をめぐる議論として主たるものとしては、裁量労働制をめぐる議論が挙げられる³⁰⁾。働き方改革関連法で導入

された高度プロフェッショナル労働時間制度については、その運用の実態が必ずしもまだ明瞭ではないことも考慮し、本稿では、裁量労働制をめぐる議論を中心に、この問題について考えてみたい。

裁量労働制をめぐることは、そもそも、働き方改革関連法の制定過程においても、その適用範囲の拡大が検討されていたところではあるが、結果として先送りされることとなった。そして、厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会」において、今後の労働時間制度に関するさまざまな議論が重ねられる中で、裁量労働制の改正をめぐることも、議論が行われた。その結果、改正の主な視点として、「労働者の健康確保が確実に実行されること」と「主体的な働き方」の両立を図ること、「労使双方の多様なニーズに応じた働き方の実現」といった視点が示された。これを受けて、令和5年の労働基準法施行規則改正では、企画業務型裁量労働制について、始業・終業時刻のいずれかが指示されている業務が対象外であることや、業務量が過大である場合等において、労働者に労働時間配分の決定に関する裁量が失われていると評価される場合があること等を示し、制度の趣旨に沿った適切な運用を促すことや、制度の適正な運用に関しての労使委員会の活用等を通じた仕組みづくりが促されている³¹⁾。

裁量労働制をめぐることは、まずもって、その制度上の位置づけ（制度趣旨）をどのように理解するかが問題となる。労働基準法における条文上の位置づけからは、あくまでも労働時間の把握に関わっての特別な規定と理解し得る³²⁾一方、「(時間ではなく)質や成果による報酬の実現」のための制度であると理解する見解も有力である³³⁾。加えて、(これは、裁量労働制に限った議論ではないが)ホワイトカラーの働き方に適的な労働時間制度の在り方として、現行の裁量労働制を中心とした柔軟化の在り方がそもそも適切なのか、フレックスタイム制、変形労働時間制、高度プロフェッショナル労働時間制度、管理監督者の労働時間規制適用除外制度とに分離して形成・展開されてきた労働時間制度の柔軟化に関する仕組みについて、現在における多様な働き方に即した制度の再編も、検討されてしかるべきであるようにも思われる³⁴⁾。

V 今後に向けての課題の整理

1 特定の働き方にかかる労働時間(規制)の在り方
働き方改革関連法以後に残された課題の第一は、同

法において労働時間の上限規制の適用が猶予された業種、とりわけ、2024年4月1日以降も例外的な規制が認められた自動車運転業および医師、そして(これも給特法という特例に基づくものであるが)公立学校の教員の労働時間(規制)の在り方であった。これらの職種について、労働基準法に基づく労働時間の上限規制の例外を認める1つの論理は、その職業の持つ特殊性、すなわち、公共性ないしはインフラとしての公益性であろうか³⁵⁾。

この問題をもう少し幅を広げて論じるとすれば、それは、労働基準法に基づく労働時間の上限規制について、特定の職種や働き方において例外を許容しようとするならば、その正当化の根拠は何であるのかという点であり、そのような特殊な働き方につき、実効的な労働時間規制を確立するための方法はいかなるものであるかであろう。職業の持つ公益性、公共性は、一見して正当化の根拠となるようにも思われる。しかし、公益性ないし公共性を有する職業は世の中に多く存在する中で、なぜその職業(のみ)が労働時間の上限規制の例外が許容されるのかという、より具体的な正当化の根拠が求められることは言うまでもなく、また仮に公共性ないし公益性に基づく例外が認められるとしても、他方で、労働時間規制もまた、労働者の身体・健康の確保という高度な公序性を有することからすれば、例外の限度をいかに画すのかという議論が生じよう。

次に、実効的な労働時間規制をいかに画すかの問題について、自動車運転業および医師の労働時間規制の例外設定については、労使当事者および有識者を交えた上での議論を踏まえつつ、法律による例外設定がなされている。これについては、労働時間の上限規制の例外を正当化する根拠とあわせ、労使の(集团的)合意を活用するという考え方もあり得よう。実際、労働時間制度の柔軟化についての検討ではあるが、厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」でも、労使合意の活用にかかる提起がなされている。もっとも、これについては、労働時間規制の上限規制の例外を認める根拠を公共性ないし公益性に(部分的にせよ)求めるのであれば、それを労使の合意により認めることが理論的に整合するか問題が生じることになる。また、そもそも、日本における労働時間規制は、36協定という労使合意によるコントロールが想定されていたところ、その機能不全のゆえに、法律

による絶対的な上限規制を導入せざるを得なくなった側面があることを踏まえないといけない。労使合意により、労働時間の上限規制の例外を認めるとすれば、それを正当化し、有効に機能させるだけの制度的な担保が新たに必要となるだろう。

2 労働時間規制の重層化

もう1つの課題は、働き方の多様化に伴って、労働時間規制が問題となる局面がきわめて多様化、複雑化していることであろう。このような状況下においては、もはや労働基準法による労働時間規制のみに頼る形での適切な労働時間規制は困難といわざるを得ない。

すなわち、まず法律上の規制にあっては、労働基準法による労働時間規制にかかる最低基準の確立を基本としつつも、(労働基準法上の「労働時間」には必ずしも該当しない時間も含めた)労働者に対して労働に関連して生じうる負荷の統制について、労働安全衛生法にもとづく健康確保の観点からの規律や、場合によっては労働契約法に基づく契約上の義務として、(安全配慮義務の延長として)広い意味での「労働時間」の把握や休息(の質)の確保を使用者に求める解釈・立法の展開も考えられてしかるべきだろう。

他方、働き方や職種の特異性を踏まえた、一定の範囲での柔軟化の検討も、働き方の多様化を踏まえた上での課題となる。その際には、集団的な労使合意、あるいは個別の労使合意に基づく手法の活用も考えられる。もっとも、こうした労使合意による例外の設定は、労働時間規制の潜脱として機能するリスクがあることを踏まえたうえで、適正な管理を担保するだけの仕組みを検討することが必須となるだろう。

- 1) (成立過程も含め)働き方改革関連法における労働時間規制の改革を論じた主な文献として、荒木尚志「働き方改革について」NBL1141号12頁以下、島田陽一「働き方改革と労働時間法制の課題」ジュリスト1517号56頁以下、水町勇一郎「働き方改革」の到達点と課題」法律時報91巻2号54頁以下、同「働き方改革」の総括と今後に残された課題」季刊労働法265号104頁以下、野田進「労働時間規制改革における立法と判例の相関」労働法律旬報1927-1928号6頁以下、和田肇「労働時間規制改革の法的分析」日本労働研究雑誌702号6頁以下、野川忍「働き方改革——関連法案の帰結とその評価」法律時報91巻2号7頁以下、戎野淑子「働き方改革関連法の審議と労使関係——労働時間法制について」日本労働研究雑誌702号63頁以下、村中孝史「働き方改革と労働法の役割」民商法雑誌156巻2号285頁以下、紺屋博昭「働き方改革における労働時間規制——労働時間の上限規制と高度プロフェッショナル制度を中心に」日本労働法学会

誌132号239頁以下、國武英生「働き方改革関連法——労働時間の上限規制」と「高度プロフェッショナル制度」を中心に」法学教室459号50頁以下、名古屋功「働き方改革」と将来の雇用社会」金沢法学61巻1号33頁以下、水島郁子「働き方改革と労働時間規制」阪大法学67巻3・4号529頁以下などがある。

- 2) なお、紙幅の都合により、それぞれの論点についての詳細な検討は別の機会に譲りたい。さしあたりは、それぞれにおいて注等で紹介する多くの論考を参照されたい。
- 3) 日本における労働時間規制の展開については、水町勇一郎『詳解労働法(第2版)』(東京大学出版会、2021年)658頁以下などを参照。
- 4) また、この間にも、時間外労働の削減に関しては、時間外労働協定の適正化に関する指針の策定、月60時間を超える時間外労働に関する割増賃金率の引き上げ、長時間の時間外労働が行われている事業場に対する監督指導の強化といった措置が、また労働時間規制の柔軟化に関しては、変形労働時間制の整備、企画業務型裁量労働制の創設等の裁量労働制の改正等が行われてきていた。
- 5) このほか、使用者への年休付与の部分的な義務づけも導入された(労働基準法39条7項)。
- 6) 高度プロフェッショナル制度について論じたものとしては、浜村彰「高度プロフェッショナル制度は働き方改革なのか——時間に拘束されない働き方とは」法学セミナー762号17頁以下、石田信平「裁量労働制の意義と課題——時間計算の仕組みと適用除外制度のあいだ」法律時報91巻2号29頁以下などがある。
- 7) 働き方改革関連法における裁量労働制に関する議論について論じたものとしては、石田・前掲注6)26頁以下、塩見卓也「裁量労働制の提案はなぜ失敗したのか」法学セミナー762号39頁以下などがある。
- 8) この問題についての議論は、前記した(注1)働き方改革関連法それ自体を検討の対象とする諸論考を参照されたい。
- 9) このほか、鹿児島県および沖縄県における砂糖製造業についても労働時間の上限規制の適用猶予がされていたが、これについては、2024年4月1日以降、通常の労働時間上限規制がそのまま適用することとなっている(労働基準法142条)。
- 10) 自動車運転者の長時間労働問題についての詳細は、滝原啓允「トラック運輸業における労働時間制と過労運転の実情と課題——実際の事案を踏まえつつ」沖縄大学法経学部紀要17号35頁以下、齊藤実「物流におけるドライバー長時間労働の課題——実態と改善への取り組み」神奈川大学商経論叢54巻2・3号19頁以下、世永正伸「トラックドライバーの長時間労働対策」季刊労働法261号52頁以下、浅井邦茂「トラック運輸の長時間労働改善の取り組み」日本労働研究雑誌702号51頁以下および労働法律旬報1924号「特集・自動車運転者の長時間労働」所収の諸論考などを参照。
- 11) 医師の時間外労働の上限設定およびこれをめぐる議論については、島田陽一「医師の働き方改革と今後の労働時間規制」季刊労働法266号2頁以下、村上陽子「医師も人間らしく働ける社会に向けて、着実な取り組みを——「医師の働き方改革」、労働組合の立場から」季刊労働法266号19頁以下、今村聡「医師の立場からみた働き方改革」季刊労働法266号29頁以下、安里賀奈子「医師の働き方改革——医療を未来につなぐ取組」季刊労働法266号42頁以下等を参照。
- 12) 最近の裁判例として、埼玉県(小学校教員・時間外割増賃金請求)事件(東京高判令4・8・25判例集未登載)がある。
- 13) 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法。

- 14) 従来からの給特法それ自体およびその解釈をめぐる問題点を指摘するものとして、早津裕貴「公立学校教員の労働時間規制に関する検討」季刊労働法 266号 54頁以下、萬井隆令「公立学校教員の労働時間制と「労働」の意義——教員の「働き方改革」議論の在り方批判を兼ねて」龍谷法学 52巻 1号 105頁以下など。
- 15) 教員の長時間労働問題を論じる最近の論考として、大内裕和「教員の過剰労働の現状と今後の課題」日本労働研究雑誌 730号 4頁以下、堀口悟郎「教員の多忙化という差別問題」法学セミナー 818号 12頁以下、浜村彰「教員の長時間労働対策」季刊労働法 261号 2頁以下など。
- 16) 公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令（平成15年政令484号）。
- 17) 中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」（平成31年1月25日付答申）。
- 18) 主なものとして、高橋哲「公立学校教員の労働時間概念——労働基準法を潜脱する改正給特法の問題」日本労働研究雑誌 730号 14頁以下（特に、21-25頁）、金子征史「教師の長時間労働と働き方改革——1年変形労働時間制の導入を契機に」季刊教育法 205号 20頁以下、嶋崎量「一年単位の変形労働時間制がもたらす危険性」内田良ほか編『迷走する教員の働き方改革』（岩波書店、2020年）48頁以下など。
- 19) 水町勇一郎「脳・心臓疾患等の労災認定基準と「労働時間」概念」季刊労働法 280号 121頁以下も参照。なお、医師の自主的な研鑽の労働時間性が、心疾患による死亡との関係で問題となった事案として、地方独立行政法人長崎市立病院機構事件（長崎地判元・5・27判決 1235号 67頁）がある。同事件批判として、浅野高宏「医師の当直業務、勉強会参加時間等の労働時間性と労働時間把握懈怠の使用者の責任」季刊労働法 269号 180頁以下、松井丈晴「医師の勉強会参加時間等の労働時間該当性」労働判例 1235号 96頁以下、小畑史子「自主的な研鑽の労働時間性と心臓死に関する損害賠償責任」民商法雑誌 157巻 1号 131頁、大石玄「医師の自主的な研鑽の労働時間性」季刊労働法 269号 206頁以下も参照。
- 20) むろん、有給休暇の取得促進を中心とした、休暇の確保についても重要な課題となるが、紙幅の都合上、この点についての検討は他の機会に譲りたい。
- 21) いわゆる「つながらない権利」については、細川良「ICTが「労働時間」に突き付ける課題——「つながらない権利」は解決の処方箋となるか？」日本労働研究雑誌 709号 41頁以下も参照。
- 22) テレワークには、在宅テレワークのほか、事業所外におけるテレワークを意味するモバイルワーク、サテライトオフィスにおけるテレワークを意味するサテライトワークも存在し、また、雇用型のテレワークのほかに、自営型のテレワークも存在するが、以下、本稿において単に「テレワーク」と記す場合、原則として雇用型の在宅テレワークを意味する。
- 23) テレワークをめぐる法的な課題について論じた最近の主な論考として、石崎由希子「雇用型テレワークに係る労働法上の課題」季刊労働法 274号 14頁以下、河野奈月「テレワークと労働者の私生活の保護」法律時報 92巻 12号 80頁以下、山川和義「緊急時テレワークの法的課題」季刊労働法 271号 47頁以下、大内伸哉「テレワークを論じる——技術革新と社会的価値」季刊労働法 274号 2頁以下、岡本舞子「在宅勤務できるのに出勤しなくてはならないのか——勤務場所の決定・変更の法理を問い直す」法律時報 95巻 12号 107頁以下、細川良「テレワークの拡大と働く「場所」・「時間」」法学教室 486号 33頁以下、同「在宅テレワークをめぐる法的課題」労働判例 1288号 6頁以下、竹村和也「在宅勤務の実務的課題とあるべき解釈——労働者側の視点」労働判例 1288号 10頁以下、大浦綾子「生産性の高い在宅勤務の推進を——使用者側の視点」労働判例 1288号 14頁以下など。
- 24) 例えば、未来投資戦略（2017年6月9日、2018年6月15日閣議決定）、成長戦略実行計画（2019年6月21日）等。
- 25) 副業・兼業と労働時間管理をめぐる問題については、石崎由希子「副業・兼業者の労働時間管理と健康確保」季刊労働法 269号 2頁以下に詳しい。
- 26) 昭和23年5月14日基発769号。
- 27) 学説上は、これを通算する見解と通算しない見解とで古くから議論がある（河野尚子「兼業・副業」季刊労働法 258号 136頁以下参照）。
- 28) この点が問題とされた裁判例として、大器キャリアキャスティングほか1社事件（大阪高判令4・10・14労働判例 1283号 44頁）がある。神吉知郁子「兼業による連続長時間労働と各使用者の法的責任——大器キャリアキャスティングほか1社事件」ジュリスト 1591号 142頁以下も参照。
- 29) ただし、安全配慮義務の履行という観点からは、同義務は必ずしも雇用関係を前提としないことから、兼業・副業における労務提供先が雇用契約の相手方ではなかったとしても、当該相手方が安全配慮義務に基づく就労時間の把握・管理義務を負う場合も、理論的には想定され得る。
- 30) 裁量労働性をめぐる近年の主な論考としては、荒木尚志「労働時間規制の展開と課題——裁量労働制を中心に」日本労働研究雑誌 752号 10頁以下、石田信平「裁量労働制の意義と課題——時間計算の仕組みと適用除外制度のあいだ」法律時報 91巻 2号 26頁以下などがある。
- 31) 令和5年の労働基準法施行規則改正については、浅野高宏「裁量労働制の見直し動向の検討」季刊労働法 282号 54頁以下、益原大亮「労働基準法施行規則等改正（裁量労働制の制度改正）に関する解説」NBL1250号 45頁以下などがある。
- 32) この観点からは、みなし労働時間と実労働時間との乖離が生じている場合に問題となり得る。
- 33) もっとも、このような理解については、「賃金」ではなく「労働時間」の章に位置づけられていることとの整合性、そのような賃金制度の実現は必ずしも裁量労働制によることが必然とはいえないこと、「賃金」と「労働時間」の分離が目的であるとするなら労働時間規制の適用除外（41条）に位置づける方が整合的であること、その場合に「高度プロフェッショナル労働時間制度」との関係が問題となり得ることなど、課題も多い。
- 34) 現行法の割増賃金規制およびホワイトカラーの労働時間規制の在り方について検討する最近の論考として、橋本陽子「労働時間法制における「時間」と「賃金」をめぐる考察」連合総研『生活時間の確保（生活主権）を基軸にした労働時間法制改革の模索——今後の労働時間法制のあり方を考える調査研究委員会報告書』96頁以下などがある。
- 35) 島田・前掲注11）7頁等も参照。

ほそかわ・りょう 青山学院大学法学部法学科教授。主な論文に「ICTが「労働時間」に突き付ける課題——「つながらない権利」は解決の処方箋となるか？」日本労働研究雑誌 709号 41-51頁など。労働法専攻。