

令和7年7月24日

令和7年度 関東地区第1回 労使関係セミナー

労働時間規制

～”新しい企業”での適用～

中央労働委員会東日本区域地方調整委員会議委員長
千葉大学大学院社会科学研究院

皆川 宏之

1 スタートアップ企業とその支援

■ 「スタートアップ支援」

- 2022年6月「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日閣議決定）
- 「人・技術・スタートアップへの投資の実現」
- スタートアップの促進・支援が重要な政策の柱の1つに

■ 「グランドデザイン」2024改訂版（令和6年6月21日閣議決定）

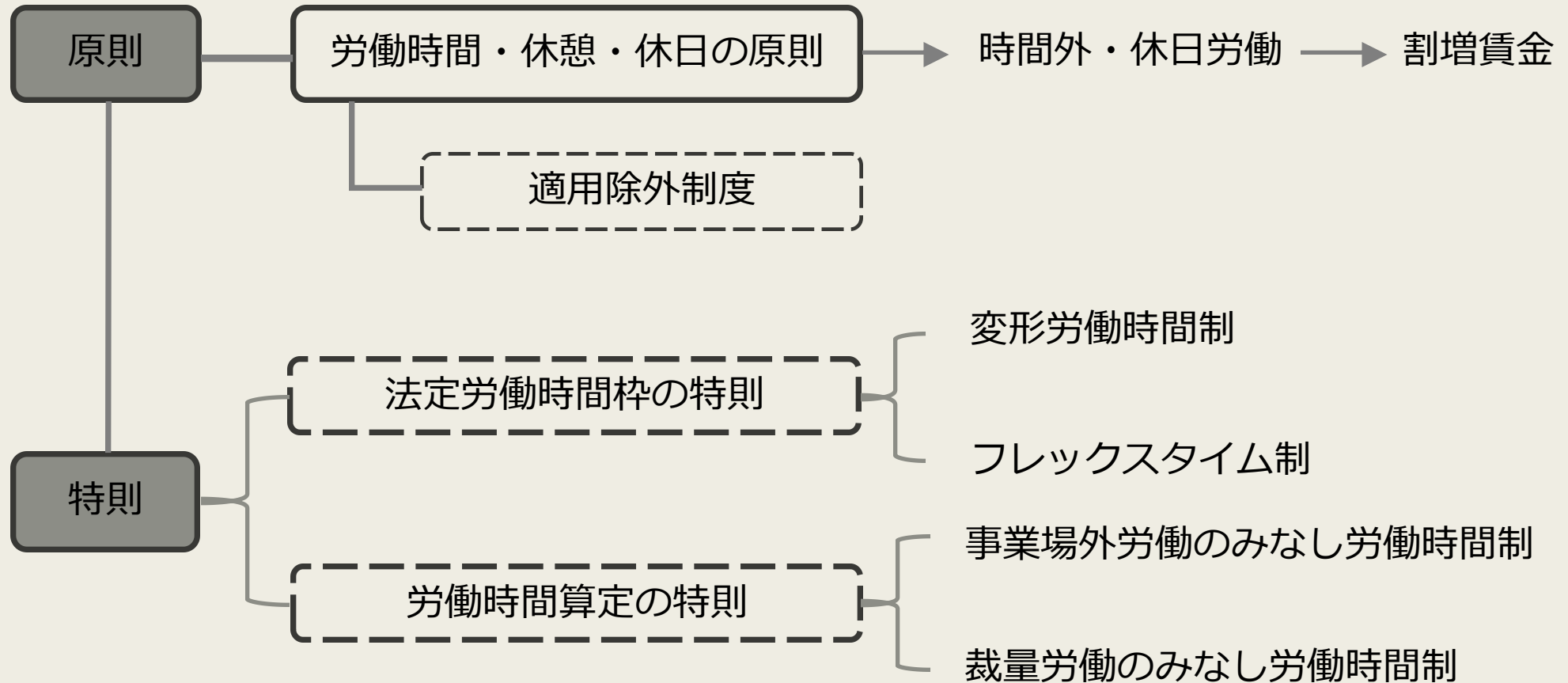
- 「三位一体の労働市場改革の早期実行」の項目の1つに「スタートアップ等に関する裁量労働制等の運用明確化」が挙げられる。

- **「スタートアップ等に関する裁量労働制等の運用明確化」**（グランドデザイン2024改訂版11頁：「個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入」）
 - 管理職や機密の事務を取り扱う者（管理監督者・機密事務取扱者）、新技術・新商品等の研究開発の業務に従事する、専門的・科学的な知識・技術を有する者（研究開発者）は、労働時間規制の適用除外や裁量労働制の対象とされている。他方で、スタートアップについては、創業当初のため、管理監督・機密事項・研究開発を行う者とその他の事務を行う者の業務範囲が曖昧であることから本人が希望していてもこれらの制度を適用できるのかがわかりにくい。このため、スタートアップ等の労働者や新技術・新商品の研究開発等に従事する労働者に対する裁量労働制等の運用明確化を図る。

- **スタートアップ企業** ... 新たに事業を開始し、かつ、新しい技術やビジネスモデルを有し、急成長を目指す企業。典型的には、経営者や従業員が有する専門的な知識や技術、アイデア、ノウハウなどを利用し、市場や社会に新たな価値を創造しようとする組織などが考えられる。
- スタートアップ企業は、特に創業当初は人的に小規模な組織であることが多く、少数精鋭の経営者・従業員が経営から研究開発、事務まで多様な業務を分担してこなさなければならない場合が少なくない。
- スタートアップ企業で働く者が**労働基準法**（以下「労基法」）上の労働者であれば、同法の適用、とくに、労基法上の労働時間規制の適用があり、時間外労働や休日労働、深夜労働を行った場合には割増賃金の支払義務が使用者に生ずる（労基法37条）。研究開発の業務を含めて必要な業務を少数でこなす場合、一人当たりの労働時間が長くなり、これに対して労基法等の定める基準に従い割増賃金を支払うとなると、その額が多額となることも想定される。

- その一方、労基法上の労働時間規制には、規制の適用除外や、労働時間算定に関する特則などが設けられている。
- 「グランドデザイン」における「**スタートアップ等に関する裁量労働制等の適用明確化**」の趣旨は、労基法上の労働時間規制の適用除外・特則がどのような要件で適用されるのかを明確にすることで、スタートアップ企業が、その組織の実情に応じて、労働時間規制の適用除外・特則を活用することができるように図ることにあると考えられる。その意味で、労基法上の労働時間規制の運用明確化は、スタートアップ支援の一施策に位置づけられる。

2 労働時間規制 — 原則と特則、適用除外



水町勇一郎『労働法【10版】』260頁参照

■ 労働時間・休憩・休日の原則

- 1週当たり40時間、1日当たり8時間を超える労働を禁止（労基32条）。
- 1日の労働時間が6時間を超える場合に45分間、8時間を超える場合に1時間の休憩時間の付与義務（労基34条1項）。
- 原則、1週間のうち1日の休日の付与義務（労基35条1項）。
- 使用者の違反に対して罰則（労基119条）。

■ 時間外・休日労働

- 非常時等の時間外・休日労働の許容（労基33条）
- 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（**過半数組合**）がある場合にはその過半数組合と、過半数組合がない場合には、事業場の労働者の過半数を代表する者（**過半数代表者**）と使用者が**労使協定**を締結し、この労使協定を行政官庁（労基署長）に届け出た場合、32条～32条の5、40条所定の労働時間を延長、または35条所定の休日に労働者を労働させることができる（労基36条1項）。
- 36条1項の要件を満たす労使協定が締結され、労基署長に届出がなされると、使用者は労働者に時間外労働もしくは休日労働をさせたとしても、刑事責任を免責される（免罰的効果）。また、労基法32条ほかの規定の私法上の強行性が解除され、時間外・休日労働の命令が無効とされないことになる。

■ 時間外・休日労働の上限

- 2018（平成30）年の「**働き方改革関連法**」による労基法の改正
- 36協定を締結する場合...
- ① 法定労働時間を超える時間外労働の限度時間を、原則として**月45時間、年360時間**（3か月を超える変形労働時間制の場合には月42時間、年320時間）とする（労基36条3項・4項）。
- ② 特例として、臨時的な特別の事情のある場合に労使協定（特別条項）により①の限度時間を超過することができるが、この場合でも時間外・休日労働をさせることができる時間を**年720時間まで、および月45時間を超過できる月を年6か月まで**とする（労基36条5項）。
- ③ 前記②の場合でも、1か月について**時間外・休日労働時間数が100時間未満、および、2ないし6か月間の時間外・休日労働時間を平均して1か月あたり80時間まで**を限度（労基36条6項）とする。
- 36条6項の違反に罰則（労基119条）。

■ 時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金

- 使用者は、労基法33条・36条により、労働者に労基法32条～32条の5、35条、40条の基準を超えて時間外労働・休日労働をさせた場合、その時間につき、通常の賃金に一定割合を上積みした賃金＝**割増賃金**を支払わねばならない（労基37条1項）。
- 違反に罰則（労基119条）。

■ 割増賃金率（労基法・割増賃金令）

- **法定時間外労働** ⇒ 通常の賃金の**2割5分増**以上（労基37条1項本文・割増賃金令）。
- **1か月60時間を超える法定時間外労働** ⇒ 通常の賃金の**5割増**以上（労基37条1項ただし書）。代替休暇を付与する場合、2割5分を超える割増賃金の支払義務を免れる（労基37条3項）。
- **休日労働** ⇒ 通常の賃金の**3割5分増**以上（労基37条1項本文・割増賃金令）。
- **深夜労働**（午後10時～午前5時）⇒ 通常の賃金の**2割5分増**以上（労基37条4項）。

- 労働時間規制の特則 — 法定労働時間枠の特則①：変形労働時間制
- **変形労働時間制**とは、
 - 一定の期間を単位とし、期間中の週平均労働時間が週の法定労働時間を超えないことを条件に、ある1週またはある1日に、1週40時間・1日8時間の法定労働時間を超える所定労働時間を超えて労働させることができる制度。
- 労基法上で認められる変形労働時間制
 - **1か月単位の変形労働時間制**（労基32条の2）
 - **1年単位の変形労働時間制**（労基32条の4）
 - **1週間単位の変形労働時間制**（労基32条の5）
- 変形労働時間制のもとで、1週または1日の法定労働時間を超える所定労働時間を設定し、その所定労働時間の枠内で労働者が現実には労働した場合には、法定時間外労働に該当せず、労基法37条の割増賃金支払義務が発生しない。

■ 労働時間規制の特則 — 法定労働時間枠の特則②：フレックスタイム制

■ **フレックスタイム制**とは、

- 3か月以内の清算期間として定められた一定の期間における総労働時間を定めた上で、その範囲内で労働者が各日の始業及び終業の時刻を決定できることとする制度（労基32条の3第1項）。
- フレックスタイム制のもとでは、原則、清算期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週40時間、1日8時間を超えて労働者を労働させたとしても、法定時間外労働とはならない。
- しかし、清算期間が1か月を超えるものである場合、労使協定において1週あたりの平均の労働時間が法定労働時間を超えず、かつ、清算期間の開始日以後1か月ごとに区分した各期間ごとに1週あたりの平均の労働時間が50時間を超えない範囲で、清算期間における総労働時間を定めなければならない（労基32条の3第2項）。
- 清算期間全体における法定労働時間の総枠を超えた労働時間は法定時間外労働となり、この時間が割増賃金支払の対象となる。ただし、清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制をとっている場合に、清算期間の開始日以後1か月ごとに区分した期間において1週あたりの平均の労働時間が50時間を超えるとときには、当該超過部分は法定時間外労働となり、その1か月の期間ごとに割増賃金を支払わなければならない。

- 労働時間規制の特則 — 労働時間算定の特則：裁量労働のみなし労働時間制
- **裁量労働のみなし労働時間制（裁量労働制）**とは、
 - 業務の性質上、その遂行手順・方法、労働時間の配分等について、使用者が具体的な指示を行わない、あるいは、行うことが難しい場合に、業務遂行の方法・手順、労働時間の決定・管理を労働者自身の裁量に委ね、その場合、現実に労働した時間にかかわらず、労使協定ないし労使委員会の決議によってあらかじめ定められた時間（所定労働時間）、労働したものとみなす制度。
- 労基法上で認められる裁量労働のみなし労働時間制
 - **専門業務型裁量労働**のみなし労働時間制（労基38条の3）
 - **企画業務型裁量労働**のみなし労働時間制（労基38条の4）

■ 専門業務型裁量労働のみなし労働時間制

- **対象業務：**①**新商品・新技術の研究開発**、自然・人文科学の研究業務、②**情報処理システムの分析・設計**、③新聞・出版のための取材・編集、テレビ・ラジオ放送のための番組制作・編集、④衣服、室内装飾、工業製品、広告等のデザイン考案、⑤放送番組・映画制作のプロデューサー、ディレクター、⑥広告宣伝のコピーライター、⑦**情報処理のシステムコンサルタント**、⑧インテリア・コーディネーター、⑨ゲーム用ソフトウェアの創作、⑩証券アナリスト、⑪金融工学に基づく金融商品開発、⑫大学における教授研究、⑬銀行・証券会社におけるM&Aアドバイザー、⑭公認会計士、⑮弁護士、⑯建築士、⑰不動産鑑定士、⑱弁理士、⑲税理士、⑳中小企業診断士（労基則24条の2の2等）
- 専門業務型については、事業場の過半数代表との**労使協定**の締結・届出が必要。

■ 企画業務型裁量労働のみなし労働時間制

- **対象業務：**事業の運営に関する事項を企画、立案、調査、分析する業務（労基38条の4第1項1号）。
- 企画業務型については、委員の半数を過半数代表の指名による**労使委員会**での5分の4以上の多数による決議・届出が必要。

- 適用除外制度
- 労基法第4章に定める**労働時間、休憩、休日**に関する規定の適用除外者（労基41条）。
 - 管理監督者の地位にある者、または機密の事務を取り扱う者（**管理監督者**）（41条2号）
 - 41条の適用除外者は、年次有給休暇（労基39条）、深夜業に関する規制、深夜勤務の割増賃金（労基37条3項）、年少者・妊産婦の深夜業禁止規定（労基61条、66条3項）の適用を受ける。
- **高度プロフェッショナル制度**（労基41条の2）
 - 労働者の職務が明確で、年収が一定額（1075万円）以上である労働者を、高度の専門的知識等を必要とする一定の業務（金融商品の開発・ディーリング、アナリスト、事業コンサルタント、**新たな技術・商品・役務の研究開発業務**（労基則34条の2第3項））に就かせる場合に適用が可能。
 - 高度プロフェッショナル制度適用対象者には、労働時間、休憩、休日の規制に加え、深夜労働規制の適用なし（労基41条の2）。
 - 高度プロフェッショナル制度の導入には、**労使委員会**の決議が必要。

3 スタートアップ通達

- グランドデザイン2024改訂版 → 「スタートアップ等に関する裁量労働制等の運用明確化」を要請。
- 厚生労働省労働基準局長により「スタートアップ企業で働く者や新技術・新商品の開発研究に従事する労働者への労働基準法の適用に関する解釈について」（令和6・9・30基発0930第3号）と題する通達が発せられた（以下「**スタートアップ通達**」）。
- スタートアップ通達 → グランドデザイン2024改訂版を踏まえ、「スタートアップ企業で働く者が労働者に該当するか否か及び管理監督者等に該当するか否かの判断における基本的考え方について、並びに新技術・新商品の研究開発に従事する労働者に係る労働基準法.....第36条第11項及び第38条の3の適用に関する判断の考え方」を示す。
- 以下、スタートアップ通達の内容に沿って、判断にあたっての留意事項や参考裁判例などをみていく。

4 役員等の労基法上の労働者性

- **スタートアップ通達・第1** 「スタートアップ企業で働く者の取扱いについて」
... スタートアップ企業において、「特にその創業当初において、経営者と従業員の線引きが明確でない場合が見られる」。
- **スタートアップ通達・第1の1.** ... スタートアップ企業で働く者の労基法上の「労働者への該当」性についての判断の考え方が示される。
 - 「労基法上の労働者に該当するか否かは、契約の形式や名称にかかわらず、使用従属性の有無等によって判断される。具体的には、仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、勤務場所や勤務時間の拘束性の有無、労務提供の代替性の有無及び報酬の労務対象性等を判断要素として、個々の働き方の実態を勘案して総合的に判断される。」
 - スタートアップ企業の役員（CEO、CFO等）が労基法上の労働者に対合するか否かについても、上記のとおり実態を勘案して総合的に判断されることになる。

- スタートアップ通達での労基法上の労働者性判断基準 → これまでの判例が示してきた労基法上の「労働者」性判断基準に沿うもので、判例の基準の前提となっている1985年の労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（昭和60年12月19日）で整理された判断基準および判断要素の枠組みに基本的に基づく。
- スタートアップ企業は、事業形態として、株式会社や合同会社、個人事業主などの形態を取りうる。スタートアップ通達では、主に株式会社を念頭に、スタートアップ企業の役員（社長や取締役、最高経営責任者（CEO）、最高財務責任者（CFO）等）について、労基法上の労働者への該当性が問題となる場合があることを挙げているが、合同会社の社員や個人事業主の共同経営のような場合についても同様のことが当てはまると考えられる。

■ 会社役員「労働者」性

- 株式会社の取締役などの役員と会社との契約関係は委任とされ（会社法330条）、基本的に労基法の「労働者」には該当しない。
- しかし、会社等の役員とされるであっても、役員業務以外の業務に従事している場合には、その限りにおいて労働者性が問題となりうる。
- 執行役員は会社法上の役員ではなく、当然に委任とされるわけではないため、全体として労働者性が問題となりうる（荒木尚志ほか編『注釈労働基準法・労働契約法 第1巻』175頁以下〔島田陽一〕）。

- 役員の「労働者」性に関する裁判例
- **類設計室〔取締役塾職員・残業代〕事件**・京都地判平成27・7・31労判1128号52頁 ... 取締役とされた塾職員の労基法上の労働者性が争われた事例。Y社は学習塾を開設・運営し、学習塾は61の教室があり、所員数は300名以上であった。Y社は、Y社に入社しようとする者に、「参加条件通知書」を提出させ、ここでは、正社員は業務を執行する取締役に就任し、株主となって会社経営に参加する旨が記載され、就業場所、業務内容、就業時間、休日、給与所得等の項目が記載され、6ヶ月間の試用期間後、正社員となり、その際、株主となって取締役への就任を承諾する旨の文書をY社に差し入れていた。正社員であったXが、Y社に対し、未払の残業代の支払等を請求した。
- 判旨：「取締役就任の経緯、その法令上の業務執行権限の有無、取締役としての業務執行の有無、拘束性の有無・内容、提供する業務の内容、業務に対する対価の性質及び額、その他の事情を総合考慮しつつ、.....当該業務従事者が会社の実質的な指揮監督関係ないし従属関係に服していたか否かという観点から判断すべき」。結論として、Xの労基法上の労働者性を肯定し、Xの請求を一部認容。

〔労働者性肯定例〕

- **鑑定ソリュート大分ほか事件**・大分地判令和2・3・19労判1231号143頁 ...
不動産鑑定士の資格を有し、不動産鑑定評価業務を目的とする株式会社の取締役として登記された者について、その業務従事の実態から、取締役として見合った権限が付与されておらず、他の取締役の指揮監督の下で、時間的場所的拘束を受けつつ業務に従事していたとして、労基法上の労働者に当たるとした。

〔労働者性否定例〕

- **エスエー、SPARKS事件**・東京地判平成23・3・14労経速2108号25頁 ... 従業員として入社後に取締役社長・取締役副社長となった者について、日常的な業務につき権限が委譲されていたこと、取締役就任後に待遇が大きく改善されたことなどから従業員性を否定し、当該従業員からの労働契約上の地位確認請求を棄却した。

- **スタートアップ通達・第1の1.** ... 明示的に役員と判断できる役職がない者でも、①組織の特定の部門に在籍せず、職位等もないため、業務遂行上の指揮監督・指揮系統に属していない者、②創業時のメンバーなどで、明確な役割分担もなく、創業者と一体となって事業立ち上げの主戦力として経営に参画する者なども、使用従属性が認められなければ労基法上の労働者に該当しない、とする。
- → 専門知識や経験、アイデアなどを介した人的な繋がりを基に事業を開始することの多いスタートアップ企業にありがちな事例を特に挙げたものといえる。労基法上の「労働者」性の判断基準からは、契約の名称等にかかわらず、指揮監督下での労務の提供とそれに対する報酬の支払がある「使用従属関係」の存否によって労働者性を決するため、明示的に役員としての役職がない者であっても、同様に判断すべき。

5 管理監督者への該当性

- 労基法41条2号 ... 事業の種類にかかわらず、**管理監督者**について、労基法第4章、第6章および第6章の2で定める「労働時間、休憩及び休日に関する規定」が適用されないことを定める。
- **スタートアップ通達・第1の2.** ... スタートアップ企業の役職者等に関して、労基法41条2号の**管理監督者**への該当性の判断の考え方を示す。
 - 「昭和22年9月13日発基第17号及び昭和63年3月14日基発第150号・婦発第47号に基づき、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にあるかを、職務内容、責任と権限、勤務態様及び賃金等の待遇を踏まえ、実態に即して総合的に判断する」。

■ スタートアップ通達・第1の2. ... スタートアップ企業の役職者等に関する具体的な例

- 「例えばスタートアップ企業の労働者のうち、以下の者であって、定期給与である基本給、役付手当等においてその地位にふさわしい待遇がなされていたり、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているものは、一般的には管理監督者の範囲に含めて差し支えない」。
- ① 取締役等役員を兼務する者
- ② 部長等で経営者に直属する組織の長
- ③ ①及び②と当該企業内において同格以上に位置づけられている者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するもの（全社的なプロジェクト遂行の現場業務を統括する「プロジェクトリーダー」や全社的なプロジェクト全体の技術面に特化して統括する立場にある者など）

- スタートアップ通達の管理監督者性判断基準 ... 管理監督者に該当する者について、労務管理について経営者と一体的な立場にある者であって、①重要な職務と責任、②勤務態様、③賃金等の待遇などを考慮要素として判断する、という枠組みを示すもの。裁判例においても基本的に踏襲されている基準といえる。
- 管理監督者性判断に係る**重要な職務と責任**について
 - **行政解釈：「労働条件の決定その他労務管理」**について、**経営者と一体的**といえるような立場で、重要な職務と責任を有していることがポイント。
 - 昭和52年2月28日基発第104号、同第105号：都市銀行などの金融機関における管理監督者に関する通達 ... 「1. 取締役等役員を兼務する者」、「2. 支店長、事務所長等事業所の長」、「3. 本部の部長等で経営者に直属する組織の長」、「4. 本部の課又はこれに準じる組織の長」、「1～4と銀行内において同格以上に位置付けられている者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当する者（スタッフ）」を労基法上の管理監督者の範囲に含める。

- **裁判例**：労務管理の権限を中心に、特定の部門全体を統括する立場にあるか、または、企業全体の事業運営に関する重要事項に關与しているか、といった点が考慮されている（荒木尚志ほか編『注釈労働基準法・労働契約法 第1巻』670頁〔石田信平〕）。

〔管理監督者性の肯定例〕

- **セントラルスポーツ事件**・京都地判平成24・4・17労判1058号69頁 ... エリアディレクターの役職にあった労働者の管理監督者性が争われた事例。「職務内容が少なくとも、ある部門全体の統括的な立場にあること」、「部下に対する労務管理等の決定権等につき、一定の裁量権を有し」、エリアを統括する上での人事権、人事考課、労務管理、予算管理などの必要な権限を実際に有していたとして、結論として、労基法上の管理監督者に該当するとした。
- **引越革命事件**・大阪地判平成31・4・12LEX/DB25563937 ... 引っ越しサービス等を提供する会社で、営業企画部長または執行役員兼営業本部長として業務部門と営業部門を統括し、勤怠管理や給与支給額決定など労務管理の重要部分を担い、親会社の事業計画に関する会議にも参加するなどの事情から、結論として、労基法上の管理監督者性に該当するとした。

■ 管理監督者性判断のポイント

- 労基法上の管理監督者性を肯定するような**重要な職務と責任**に関しては、全社的ではなくとも、自身が統括する部門の**労務管理の権限**を実質的に有していることを中心に、企業全体の事業運営に関する重要事項や**経営の重要事項の企画立案**に、経営者と一体的な立場で関与していることも考慮される。

- **スタートアップ通達・第1の2. ...** 具体的に、①**取締役等役員**を兼務する者、②部長等で**経営者に直属する組織の長**、③①と②と当該企業内において同格以上に位置付けられている者であって、**経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するもの**（「プロジェクトリーダー」や、全社的なプロジェクト全体の**技術面に特化して統括する立場**にある者など）について、賃金について相応しい待遇や優遇措置が講じられている場合は、一般的には管理監督者の範囲に含めて差し支えない、とする。

- スタートアップ通達の考え方 ... 金融機関における管理監督者性に関する通達（前掲基発104号、105号）で示された**スタッフ職**（経営上の重要事項に関する企画立案等の業務）の管理監督者性に関する考え方を踏襲。加えて、プロジェクト型の組織であることが多いスタートアップ企業の特徴に鑑み、全社的なプロジェクトの現場業務全体の統括者や、プロジェクトの**技術面に特化して統括する立場にある者**についても管理監督者性を一般的に肯定しうるとの解釈を示したところがポイント。
- もっとも...「プロジェクトリーダー」の管理監督者性が肯定されるのは、取締役兼務の労働者や部長等で経営者直属の組織の長と「**同格以上に位置付けられている者**」であることが前提。役職の名称が単に「プロジェクトリーダー」とされていることのみでは、当然ながら労基法上の管理監督者性は肯定されない。
- **スタートアップ通達・第1の2. の注** ... ここでの「プロジェクトリーダー」について、「プロジェクトチームの構成を決定する権限」、「プロジェクトの取引に関する事項を決定する権限」、「プロジェクトのスケジュールを決定する権限」を有している者とする。一般的な管理監督者性の判断基準と同様、使用者と一体的といえるような立場にあるとの評価が前提となることには変わりがない点に注意が必要。

6 機密の事務を取り扱う者

- 労基法41条2号：管理監督者と併せて「機密の事務を取り扱う者」について、労基法上の労働時間規制の適用を除外する。
- **スタートアップ通達・第1の3.** ... 「機密の事務を取り扱う者」について、行政解釈（昭和22年9月13日発基第17号）により、「秘書その他職務が経営者または監督若しくは管理の地位にある者の活動と一体不可分であって、厳格な労働時間管理になじまない者」が該当する。
- → 社長や役員、管理監督者に付いてそのスケジュール管理や企業内外と連絡等の業務を行う**秘書**などが該当。ここでは、社長・役員等と「**一体不可分**で」活動する者が法の趣旨に合致すると解されることから、社長・役員等の業務にかかわる機密に、業務で一部接するような従業員は該当しないと考えられる。

7 専門業務型裁量労働制の適用について

- **スタートアップ通達・第1の4. ...** スタートアップ企業の労働者のうち、例えば「**新商品又は新技術の研究開発の業務**」（労基則24条の2の2第2項1号）や、「**事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務（いわゆるシステムコンサルタントの業務）**」（労基則24条の2の2第2項6号に基づく平成9年2月14日労働省告示7号）など、法令ないし告示で挙げられた専門業務型裁量制の対象業務に従事する労働者について、労基法38条の3に定められた手続的要件を満たした場合には、裁量労働制の適用が可能である。
- **スタートアップ通達・第1の4. ...** 専門業務型裁量労働制を導入・運用する際、「**労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について（裁量労働制等）**」（令和5年8月2日基発0802第7号）の第2の4で挙げられた「**適正な運用の確保**」に関する取扱い（裁量の確保、適用労働者の範囲、みなし労働時間と処遇の確保、健康・福祉確保措置、苦情処理措置、労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保）に、使用者が留意することを求めている。

8 新技術・新商品の研究開発に従事する労働者

- 労基法36条11項 ... **「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」**について、労基法36条3項～5項・6項2号3号、すなわち、時間外労働の限度時間、特別条項の要件、時間外・休日労働に対する1ヵ月および2～6ヵ月間の月平均の上限に関する規制が適用されないことを規定。専門的・科学的な知識、技術を有する者が従事する新たな技術・商品・役務の研究開発に係る業務の特殊性がその理由とされる（平成30年9月7日基発0907第1号）。
- **スタートアップ通達・第2の1** ... 「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」に関し、「**専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務**」をいい、「必ずしも本邦初といったものである必要はない」が、「**当該企業において新規のものでなければならず、既存の商品やサービスにとどまるものや、商品を専ら製造する業務などは含まれない**」とする。
- 上記の新技術・新商品等の研究開発業務に客観的に該当すれば、同業務に従事する労働者には時間外・休日労働の上限規制が適用されない。他方で、労働安全衛生法66条の8の2に基づき、上記の研究開発業務に従事し、時間外労働が1ヵ月あたり100時間を超えた場合に、労働者本人の申出によらず、医師による面接指導を実施しなければならない。

- **スタートアップ通達・第2の2. ...** 専門業務型裁量労働制の対象業務である「**新商品又は新技術の研究開発の業務**」（労基則24条の2の2第2項1号）について、**材料、製品、生産・製造工程等の開発または技術的改善等**をいう。必ずしも本邦初といったものである必要はないものの、**既存の商品やサービスの改良等にとどまる場合や、新商品であっても専ら製造する業務などは含まれない。**
- → 「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なもの」（労基法38条の3第1項1号）の要件を実質的に充足することが必要。 ⇔ 労基法36条11項の時間外・休日労働の上限規制の適用除外の場合は、通常の労働時間規制の適用が前提。
- 専門業務型裁量制の適用がある場合、適用労働者に対して労基法38条の3第1項4号に基づく**健康・福祉確保措置**を実施しなければならない。

9 結びにかえて

- 労働時間規制（原則・特則）の運用明確化のポイント ... 労働基準法上の「労働者」、管理監督者、専門業務型裁量労働制等の適用・非適用 → 各要件に該当するかどうかは、職務・業務の内容、業務の遂行状況、勤務の態様・処遇等の事情から客観的に判断される。
- スタートアップ企業のような新しい小規模な企業でも、法令の解釈・適用にあたって、これまでの判例・行政解釈をふまえた適切な対応・労務管理が求められる。
- 他方で、労働時間規制の趣旨・要件をふまえ、企業内での人の働き方、従業員の働かせ方を、その役割・職務に応じて適切に位置づけることが、事業の合理的な運営に寄与する面も大きいのではないかと考えられる。

■ ご清聴ありがとうございました。