

労働基準監督署の労働時間指導を後退させる方針の撤回を求める（談話）

厚生労働省は8月19日、労働基準監督署による時間外・休日労働に関する指導のあり方を9月1日から見直すことを公表しました。

この見直しでは、これまで月45時間を超える「時間外・休日労働の上限」を定めている事業場に対して一律で実施してきた「月45時間以内にしよう求める助言・指導」を取り止め、代わって働き方改革支援センターや商工会議所等と連携し、三六協定や特別条項の締結等に向けた相談・訪問支援へと軸足を移すというものです。

今回の見直しは、働くもののいのちと健康を守るという労働基準行政の最も基本的な役割を大きく後退させるものであり、いくつもの重大な問題点を含んでいます。

1 医学的知見を否定

すべての事業場に対し、時間外労働を月45時間以内に収めるよう一律で指導してきたのは、きわめて高い必要性があるからです。

厚労省の「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」報告書（座長：磯博康 大阪大学大学院教授。2021年7月公表）は「概ね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まる」としており、過労死（業務に起因する脳・心臓疾患）を防ぐ立場に立つなら、「月45時間以内にしよう求める助言・指導」は不可欠です。

2 一律指導の放棄

斉一行政を掲げる労働基準行政においては、一律の指導は重要です。一部の企業への付度の余地を与えるかのような一律指導の見直しは、行政機関として決して許されません。

一律の指導を堅持することは公正な行政運営の前提であり、関係者の納得性を高め、指導の実効性を高めています。

3 長時間労働の常態化

労働基準監督署等が特別条項の締結を支援することは、長時間労働を助長し、過労死のリスクを一層高めることになります。

そもそも時間外・休日労働は「臨時・緊急の時にのみ行うもの」（所定外労働削減要綱、2001年10月24日改定）であり、労働時間の原則から外れた例外的なものです。ですから、時間外・休日労働の原則的上限（月45時間等）さえも超える労働を想定した特別条項は「例外中の例外」なのであって、その運用はとくに慎重でなければなりません。こうした特別条項の位置づけを忘れるなら、長時間労働の常態化は必至です。

4 健康福祉確保措置は全く不十分

特別条項を運用する際に求められる健康福祉確保措置（10 項目）の中には、連続年休の取得促進のように努力を促すに過ぎない項目や、健康相談窓口の設置のように形式的な対応になりかねない項目もあり、このうち、最低 1 項目を選択すればよいとされる現行の仕組みは、有効な歯止めとはとうてい言えません。

5 三者構成による議論を軽視

今回の見直しは、その手続きにも問題があります。

見直しに向けた議論は、内閣官房に設置された日本成長戦略会議・労働市場改革分科会で行われてきましたが、同分科会の構成は、労働組合の代表がわずか 1 名であり、その一方、経済団体の代表や企業の役員はそれぞれ複数名となっており、三者構成とは程遠いものです。

労働政策の根幹に関わる見直しを公労使の三者構成による十分な議論を尽くすことなく決めることは、当該政策の公正さを疑わせるばかりか、労使関係者の納得もとうてい得られません。

以上から、厚生労働省は今回の見直しを直ちに撤回するとともに、過労死を日本社会からなくしていくため、厳格な労働基準の設定（特別条項の廃止等）と効果的な監督指導の実施を求めます。

2026 年 8 月 26 日

働くもののいのちと健康を守る全国センター