

基発 0930 第 3 号
令和 6 年 9 月 30 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

スタートアップ企業で働く者や新技術・新商品の研究開発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

標記については、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版」(令和 6 年 6 月 21 日閣議決定)において、「スタートアップについては、創業当初のため、管理監督・機密事務・研究開発を行う者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分かりにくい。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等を図る。」とされたところである。

これを踏まえ、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(昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。)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について、下記のとおり示すので、その運用に遺漏なきを期されたい。

記

第 1 スタートアップ企業で働く者の取扱いについて

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は、一般に「スタートアップ企業」と呼ばれ、こうした企業においては、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ところである。

労基法の適用については、企業の創業年数に応じて異なるものではなく、

企業の創業年数にかかわらず労基法を遵守すべきことは言うまでもないが、スタートアップ企業における働き方の特徴を踏まえ、その解釈及び運用の観点から、当該企業で働く者への労基法の適用について、以下のとおり判断の基本的考え方を示すこととする。

1. 労働者への該当性について

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償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（社長や取締役、最高経営責任者（CEO）、最高財務責任者（CFO）等）が労基法上の労働者に該当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となる。事業主体との関係において使用従属の関係に立たない者は労基法上の労働者に該当しないことから、スタートアップ企業の役員についても一般的には労基法上の労働者に該当しないと考えられるが、取締役であっても、取締役就任の経緯、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などを総合考慮しつつ、会社との実質的な指揮監督関係や従属関係を踏まえて、当該者が労基法上の労働者であると判断した裁判例（京都地判平 27. 7. 31）等があることに留意する必要がある。

また、明示的に役員と判断できる役職がない者であっても、

- ① 組織において特定の部門に在籍せず、職位（職務の内容と権限等に応じた地位）等も与えられていないために、業務遂行上の指揮監督・指示系統に属していない
- 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の立ち上げの主戦力として経営に参画する

というような実態にあつて、上記の判断要素に照らして、使用従属性が認められないと考えられる者については、労基法上の労働者に該当しないと考えられるが、上記の裁判例等があることに留意する必要がある。

2. 管理監督者への該当性について

労基法第 41 条第 2 号に規定する「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という。）については、労基法第 4 章、第 6 章及び第 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。

スタートアップ企業の役職者等が管理監督者に該当するか否かについては、昭和 22 年 9 月 13 日付け発基第 17 号及び昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 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こととなる。

具体的には、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ものと考えられる。

- 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）

他方、企業によっては、役職者について、当該役職の職務内容等として社会通念上一般に想定されるものと、当該役職者の実際の職務内容等が異なる例も見られるところであり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であれば全てが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではない。例えば、役職上は部長等に該当する場合であっても、経営や人事に関する重要な権限を持っていない、実際には入社・退社時刻を自らの裁量的な判断で決定できない、給与や一時金の面において管理監督者にふさわしい待遇を受けていないといった場合には、管理監督者には該当しないと考えられ、また、スタートアップ企業に支社や支店がある場合にあつ

ては、当該支社や支店の部長等は上記②には該当しないと考えられるが、いずれにしても、実態に即して判断することとなる。

※ここでいう「プロジェクトリーダー」とは、次のような権限を有している者をいう。

- ・ 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

3. 機密の事務を取り扱う者への該当性について

労基法第 41 条第 2 号に規定する「機密の事務を取り扱う者」については、労基法第 4 章、第 6 章及び第 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。

「機密の事務を取り扱う者」とは、秘書その他職務が経営者又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であり（昭和 22 年 9 月 13 日付け発基第 17 号）、スタートアップ企業の労働者のうち、上記のような実態が認められる者については、「機密の事務を取り扱う者」に該当し得ると考えられる。

4. 専門業務型裁量労働制の適用について

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
- ・ 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）

といった労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号。以下「労基則」という。）第 24 条の 2 の 2 第 2 項又は労働基準法施行規則第 24 条の 2 の 2 第 2 項第 6 号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務（平成 9 年労働省告示第 7 号）に定める業務を行う者については、労基法第 38 条の 3 に定める要件を満たす場合には、専門業務型裁量労働制の適用が可能であると考えられる。

なお、専門業務型裁量労働制を事業場において導入・運用するに当たっては、「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 日付け基発 0802 第 7 号）の記の第 2

の4に基づき、適正な運用の確保に留意する必要があること。

第2 新技術や新商品の研究開発に従事する労働者の取扱いについて

1. 労基法第36条第11項に規定する「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」への該当性について

労基法第36条第11項に規定する「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」については、時間外労働の限度時間等の規定が適用されない。

「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」とは、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ここに含まれない。

なお、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の8の2の規定に基づき、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事し、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月あたり100時間を超えた者については、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ことに留意されたい。

2. 専門業務型裁量労働制の適用について

専門業務型裁量労働制の対象業務として、労基法第24条の2の2第2項第1号に規定する「新商品又は新技術の研究開発の業務」とは、材料、製品、生産・製造工程等の開発又は技術的改善等をいい、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ここに含まれない。

なお、専門業務型裁量労働制の適用労働者に対して、労基法第38条の3第1項第4号の規定等に基づく健康・福祉確保措置等を実施しなければならないことに留意されたい。