



# ワーク・ライフ・バランスが実現できる 労働時間法制に!



第189通常国会に提出された労働基準法等の一部を改正する法律案(労働基準法等改正法案)は、第190通常国会においても一度も審議されず継続審議となっています。

法案の内容は、実効ある長時間労働是正策が十分に盛り込まれず、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大や「高度プロフェッショナル制度」の創設などの労働時間規制の緩和策が中心となっています。長時間労働は、過労死や過労自殺、過重労働に起因する精神疾患をはじめ、

働く人たちの心と体をすり減らす大きな問題です。

連合は、働かせすぎに拍車をかけてしまいかねない、裁量労働制の対象業務拡大や「高度プロフェッショナル制度」の創設には反対です。これから社会に出る人も含めて、すべての労働者が健康に働き続けられるように、これ以上働かせてはならないという労働時間の上限や、休憩時間(インターバル)を法律で規制することこそが必要です。

## 連合が求める長時間労働是正策

### ①すべての労働者を対象にした労働時間の量的上限規制

36協定において定める労働時間の延長の限度等を定めた「時間外労働限度基準」は告示に留まっていることから、強制力に欠けています。また、「特別な事情」があれば同基準を超える特別条項付き36協定も可能とされており、上限時間数は実質的には無制限となっています。長時間労働は正のためには、これ以上働かせてはならないという絶対的な最長労働時間の規制が必要です。

	特別条項がある	延長時間 (1年)				
		平均時間	600時間超	800時間超	1000時間超	
全体	40.5%	650:54	57.9%	15.0%	1.2%	
従業員数	1~9人	35.7%	652:44	60.3%	14.6%	1.3%
	10~30人	45.6%	648:00	54.5%	16.5%	0.8%
	31~100人	52.5%	643:26	53.9%	12.3%	1.7%
	101~300人	68.1%	659:30	56.7%	17.7%	2.4%
	301人~	96.1%	679:22	62.3%	22.1%	1.7%

出所：厚生労働省「平成25年度労働時間等総合実態調査」

### ②すべての労働者を対象にした休憩時間(勤務間インターバル)規制

健康確保とワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労働の終了から次の労働の開始までについて一定時間の休憩付与を義務づける規則が不可欠です。



## 法案に盛り込まれた長時間労働是正策

### ①中小企業における月60時間超の時間外労働への割増賃金率(50%以上)の適用猶予廃止(3年後実施)

### ②年次有給休暇の取得促進

使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して年休を付与。※労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇については指定の必要なし

## 労働時間規制の大幅な緩和策

### ①企画業務型裁量労働制の対象業務拡大

企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加。あわせて、手続きの簡素化を行うとしています。

#### Q. 何が問題?

- A.1 法人顧客に対する販売やサービスの提供を担う労働者が広く対象となる懸念があります。
- A.2 年収要件は設けられておらず、経験年数は労使委員会の決議事項とされており、法定要件とされていません。対象者が安易に拡大しないように、対象労働者の年収や勤続年数を要件とするなど、要件の厳格化が必要です。
- A.3 裁量労働制で働く労働者については、企業の現場で労働時間の把握が十分になされていません。健康確保の観点から、健康管理時間(事業場内に行った時間と事業場外で労働した時間の合計時間)の把握・記録が必要です。

#### 【裁量労働制とは…】

裁量労働とは、業務の性質上、その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある労働をいいます。実際の労働時間にかかわらず、労使協定あるいは労使委員会の決議により、一定時間労働したものとみなすこと(みなし労働時間)ができます。(労働基準法第38条の3.4)

### ②「高度プロフェッショナル制度」(特定高度専門業務・成果型労働制)の創設

職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を得て、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定の適用対象外とする制度です。

	労働時間(36協定)	休日(36協定)	割増賃金			休憩
			時間外(25%)	休日(35%)	深夜労働(25%)	
導入後	×	×	×	×	×※	×

※管理監督者でも適用されている深夜の割増賃金の規定も適用対象外

#### Q. 何が問題?

- A.1 一日は誰にとっても24時間であることに変わりはなく、なぜ高い年収を得ていれば労働者の命と健康を守る労働時間規制を外すことができるのか、という根本的な疑問に対する合理的な回答はありません。
- A.2 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置(インターバル規制・量的上限規制・絶対休日規制)が選択的措置では不十分です。たとえば、インターバル規制と絶対休日規制をセットで適用するなど、複数の措置を必要とすべきです。

# 労働基準法等改正法案、民進党など野党4党提出法案(長時間労働規制法案)と連合の考え方のポイント

項目	労基法	政府提出法案	民進党など野党4党提出法案 (長時間労働規制法案)	連合の考え方
専門業務型裁量労働制	38条の3	—		
企画業務型裁量労働制	38条の4	○対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加、手続きの簡素化等の見直し	○使用者が健康管理時間(事業場内にいた時間と事業場外で労働した時間の合計時間)を把握・記録し、上限の範囲内とする措置をとることを導入の要件化	<b>[政府提出法案に反対／長時間労働規制法案に賛成]</b> 適正な労働時間管理や健康・福祉確保措置の充実等こそ措置されるべきであり、対象者の安易な拡大等は認められない
高度プロフェSSIONAL制度	41条の2 (新設)	○一定要件に該当する場合(職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合)に、健康・福祉確保措置等を講じること、本人同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定の適用除外とする	—	<b>[政府提出法案に反対]</b> 日本の労働時間制度は十分に柔軟性があり、新しい制度を導入する必要はない。労働時間規制の適用除外という重大な効果を及ぼそうとしているのであれば、健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置が選択的措置では不十分であり、重畳的に適用すべき
時間外、休日及び深夜の割増賃金	37条 138条	○中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増率50%の猶予措置廃止(3年後実施)	—	<b>[政府提出法案に賛成]</b> 月60時間超の時間外労働にかかる割増賃金率のダブルスタンダードは早急に解消すべき
年次有給休暇	39条	○使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して付与しなければならない	—	<b>[政府提出法案に賛成]</b> 年次有給休暇の取得促進の観点から賛成。さらに、年次有給休暇の取得による不利益取扱いの禁止を明確にすべき
休息时间 (インターバル)	34条の2 (新設)	○(労働時間設定改善指針に「終業時刻及び始業時刻」の項目を新設)	○始業後24時間を経過するまでに、一定時間以上の継続した休息时间(インターバル)の付与を義務化(具体的な時間については、厚生労働省令で決定) ○災害時や事業による特例、労使協定による休息時間の短縮を規定	<b>[政府提出法案は不十分／長時間労働規制法案に賛成]</b> すべての労働者を対象に24時間につき原則として連続11時間の休息時間を保障すべき
時間外及び休日の労働 (上限規制)	36条	○36条5項に、「労働基準監督署の時間外限度基準に関する助言指導に当たって、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を規定(新設)	○36協定による労働時間の延長の上限を規制(具体的な時間については、厚生労働省令で決定)	<b>[政府提出法案は不十分／長時間労働規制法案に賛成]</b> 「時間外労働限度基準」告示を法律へと格上げするとともに、特別条項付き36協定を適用する場合における上限時間規制を法定化するなど、規制を強化すべき。また、上記告示の適用除外業務についても規制を強化すべき(「工作物の建設等の事業」、「自動車の運転の業務」)
休日	35条	—	○4週4日の変形週休制の導入について、労使協定を要件化	<b>[長時間労働規制法案に賛成]</b> 変形週休制(4週4日以上)について、実施要件の厳格化(労使協定化)を行うべき
事業場外労働	38条の2	—	○判例を基に、適用条件の明確化	<b>[長時間労働規制法案に賛成]</b> 制度適用の際は厳正な運用をはかるべき
労働時間管理簿	107条の2 (新設)	—	○新たに労働時間管理簿の調製を義務づけ、労働者単位での日ごとの始業・終業時間、労働時間等を記録(罰則付き)	<b>[長時間労働規制法案に賛成]</b> 使用者による労働時間の適切な把握は、使用者が安全配慮義務を適切に果たすためのスタートライン