

## 労働時間法制見直しに関する 労働条件分科会への対応方針

### ．はじめに

厚生労働省は、「今後の労働時間制度に関する研究会」(以下「報告」)を受けて、労働政策審議会に対して「今後の労働時間法制の在り方について」調査審議を諮問(2006年2月8日)し、「労働契約法制及び労働時間法制に係る検討の視点」を示した(4月11日)。

労働時間の現状は、グローバル化、産業構造の変化、企業間競争の激化など企業を取り巻く環境変化や、成果主義の観点での人事処遇制度の見直し、非典型雇用労働者の増加など企業行動の変容等を背景に、一般労働者の年間総実労働時間は依然として2000時間を超え、週60時間以上働く労働者の比率上昇など、労働時間の長短二極化が指摘されている。このような長時間労働による弊害として、メンタルヘルス不調者の増加や過労死・過労自殺、仕事と家庭生活の両立の困難さや少子化などが生じている。

こうした状況においては、長時間労働の是正、さらにワーク・ライフ・バランスがとれた働き方が可能になる労働時間にするところこそが、喫緊の課題である。そのためには、ワーク・ライフ・バランスの視点から働き方/働かせ方を問い直し、健康で働き続けられる労働時間の実現に向けた取り組みが欠かせない。

連合は、このような認識に立ち、「新たな自律的な労働時間制度」の創設を中心とした「報告」内容にとらわれない議論を求め、以下の考え方に沿って、労働条件分科会での対応を進める。

### ．基本的な考え方

#### 1．労働時間規制が持つ意味

労働時間規制は、労働者の身体・精神の保護や自由時間の保障という機能を持つ。現行法制は、実労働時間規制により、労働時間の長さ、配分方法を規制し、休憩・休日規制によって労働から解放される時間を保障している。今後とも、労働時間規制は、労働者の健康・安全の確保と生活時間保障を重視し、実労働時間規制を基本とすべきである。

#### 2．重視すべき視点

とりわけ、長時間労働の弊害が顕在化している中、労働時間法制を見直すにあたっては、実効性ある健康確保策を重視すべきである。さらに、ワーク・

ライフ・バランスの視点や企業間の公正競争の確保の視点も必要である。

### 3. 集団的規制と個別同意

労働基準法は、法定労働時間を週40時間・1日8時間と定め、過半数労働組合等との労使協定や労使委員会の決議によって、原則的な規制に対する例外を認めている。原則的規制に対する例外を認める場合には、今後とも、集団的規制と個別同意を適切に組み合わせることが必要である。

### 4. 実労働時間の把握

労働者の健康確保のためには、実労働時間の規制が重要であるとともに、裁量労働制や適用除外など、どのような労働時間制度の適用であっても、「実労働時間の把握」が必要である。

#### . 個別の項目についての考え方

#### 0. 厚労省が提示した項目を補充する論点について

厚生労働省は、検討項目として、時間外労働の削減等、年次有給休暇制度の見直し等、その他の現行労働時間制度の見直し、自律的労働時間制度の創設、管理監督者の範囲等の見直し、現行裁量労働制の見直し、しか掲げていない。

#### <連合の考え方>

- (1) 法定労働時間の原則は週40時間・1日8時間であり、労基法40条の特例措置（週44時間労働制）は、早急に週40時間制に見直すべきである。
- (2) EU指令は労働者の健康確保の観点から、24時間につき連続11時間の「休息时间(勤務と勤務の間隔)」の保障を求めている。長時間労働による弊害を是正し、労働者の健康確保をはかる観点から、日本においても、休息时间および最長労働時間(1日・1週間・1か月・1年)の設定を検討すべきである。
- (3) 情報システムの進化・普及により、退社後・休日の待機・呼び出しや行動範囲が限定されるという実態が生じている。そのため、実態を調査し、このような働き方/働かせ方に対する規制のあり方を検討すべきである。

#### 1. 時間外労働の削減等について

厚生労働省は、時間外労働が一定時間を超えた場合の代償休日制度、時間外労働限度基準を超えた場合の割増賃金率の引き上げ、36協定を締結せずに時間外労働させた場合の罰則強化、を掲げている。

< 連合の考え方 >

(1) 時間外割増率の引き上げ

長時間に及ぶ時間外労働の削減は重要な課題である。そのため、国際的に見ても低く、均衡割増賃金率と比べても低い時間外労働等の割増率は、時間外 50%、休日 100%、深夜 50%へ早急に引き上げるべきである。法定労働時間内であっても所定労働時間を超えた労働に対しては、割増賃金の支払い義務の対象とする方向で検討すべきである。また、36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合の罰則は、強化すべきである。

(2) 代償休日

時間外労働に対する代償休日については、実際に取得可能か否かの懸念があり、諸外国の実情も踏まえつつ慎重に検討すべきである。また、法定休日労働について制限することも検討すべきである。

(3) 時間外労働限度基準

実労働時間規制を実効あるものにするためには、時間外労働の限度基準は重要な意味を持つため、現在の時間外労働限度基準を法制化すべきである。さらに、特別条項付き協定を適用する場合の上限時間の設定、時間外労働限度基準の適用除外業務の上限時間の設定についても検討すべきである。

また、時間外労働限度基準告示第5条1号「工作物の建設等の事業」は削除し、限度基準の適用業種とすべきである。さらに、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(告示)を法制化し、違反業者に対する罰則を規定すべきである。

2. 年次有給休暇について

厚生労働省は、年次有給休暇のうち一定日数については労働者に時季を聞いた上で使用者が付与する義務とする、労使協定により時間単位での年次有給休暇の取得を可能とする、退職時の未消化年休についての手当の支払いを使用者に義務づける、を掲げている。

< 連合の考え方 >

(1) 年次有給休暇・各種休暇

年次有給休暇の最低付与日数を20日に引き上げるとともに、生活時間保障や年休取得促進の観点から、家族の病気・看護休暇、配偶者出産休暇(5日間)などの新設をはかるべきである。また、ILO第132号条約(3労働週の年次有給休暇、うち2労働週は連続休暇)の批准をはかる。

(2) 年次有給休暇の取得促進

50%を下回り、なお低下傾向にある年次有給休暇の取得促進に向けて、計画年休の活用促進をはかり、労使による業務計画・体制の見直しを促進することが必要である。また、年次有給休暇の一定日数について、労働者に時季を聞いた上で付与しなければならないこととする制度は、取得促進の観点から前向きに検討すべきである。なお、その場合も労働者の時季指定権を阻害しないこととする。

(3) 時間単位での年次有給休暇取得

育児・介護など家族的責任との関係で一定のニーズは存在するため、過半数労働組合との労使協定で必要事項を合意した場合にのみ可能とする制度については、暦日単位での取得に悪影響を及ぼさないことを前提に、上限日数等を定めたものとするべきである。

(4) 退職時の未消化年休に対する手当

退職時に限って未消化年休を手当により清算することについては、年休の取得抑制につながらないことを前提に検討すべきである。

(5) 年次有給休暇取得による不利益取扱いの禁止

「年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない」とした労基法附則第136条については、附則規定から本則規定にするとともに、不利益取扱いの禁止を明確にすべきである。

3. その他の現行労働時間制度の見直しについて

厚生労働省は、事業場外見なし労働時間制度等についての必要な見直しを掲げている。

<連合の考え方>

事業場外みなし労働時間制については、情報システムの進展により、事業場外であっても具体的な指揮・監督や労働時間管理が可能なケースもあるため、事業場外みなし労働時間制の適用は、厳正な運用をはかるべきである。また、事業場外みなし労働時間制において、事業場内で労働した時間については、別途把握することとする。

#### 4. ホワイトカラー・イグゼンプション(自律的労働時間制度)の創設について

厚生労働省は、「高付加価値の仕事を通じたより一層の自己実現や能力発揮を望み、緩やかな管理の下で自律的な働き方をすることがふさわしい仕事に就く者」のための労働時間制度として、使用者から具体的な労働時間の配分の指示がされず、業務の追加指示があった場合は既存の業務との調節ができるようになっていること、健康確保措置(相当程度の休日/医師の面接指導)、一定水準以上の年収、個別労働者との書面による合意、労使協議に基づく労使合意を要件に、労働時間、休憩及び休日に関する規定、深夜業に関する規定の適用除外とする制度の創設を掲げている。

##### <連合の考え方>

現行の労働時間法制には、変形労働時間制、フレックスタイム制など弾力的な制度が設けられている。また、ホワイトカラーの働き方に対応する制度として専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制が存在しており、労働時間規制を適用除外する新たな制度を創設する必要性はない。適用除外を拡大する新制度は、長時間労働を助長することになりかねず、認めることはできない。

#### 5. 管理監督者の範囲等の見直しについて

厚生労働省は、労基法第41条2号の管理監督者については、労働条件の決定その他労務管理について事業主と一体的な立場にある者として明確化する、健康確保措置を講じた上で深夜業に関する規定からも適用除外とする、スタッフ職は、自律的労働時間制度や企画業務型裁量労働制の対象とすることを明確にする、等を掲げている。

##### <連合の考え方>

##### (1) 管理監督者の範囲

労基法第41条で、労働時間・休日・休憩の労働時間規制から適用除外とされている「管理監督者」について、経営者と一体的な立場であり、相応の処遇がなされ、自己の労働時間を自分で管理することができる者として、具体的な定義を法律で明確にし、不適切に拡大されて運用されている実態を是正すべきである。

##### (2) 深夜業に関する規定

深夜業に関する適用を除外することは問題がある。また、管理監督者についても、実労働時間の把握、休息時間の保障、長期連続休暇の保障、健康福祉確保措置等を義務づけるべきである。

## 6．現行裁量労働制の見直しについて

厚生労働省は、専門業務型裁量労働制についても労働者の同意を要件に追加することの検討、企画業務型裁量労働制について、中小企業では労使委員会の設置を不要とするものの検討、苦情処理措置の改善等を掲げている。

### < 連合の考え方 >

#### (1) 裁量労働制の導入手続き

企画業務型裁量労働制の導入手続きは、2003年の労基法改正前の手続きに戻すことを原則とし、労使委員会の労働者側委員については、過半数労働組合がある場合を除いては、労働者からの信任手続きを必要とする、労使委員会の決議要件は全員一致とするべきである。また、専門業務型裁量労働制の導入手続きは、企画業務型裁量労働制と同様にすべきである。中小企業においては労使委員会の設置を不要とすることは、容認できない。

#### (2) 本人同意等

専門業務型 / 企画業務型裁量労働制双方について、「本人同意」を適用要件とし、不同意の場合の不利益取り扱い禁止、適用後に本人が希望した場合には一定の予告期間後には通常の労働時間管理への復帰を保障することを明文化すべきである。また、特別の休日規制等、健康・福祉確保措置の最低基準を法律に規定すべきである。

#### (3) 対象業務

裁量労働制の対象業務は、「当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委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しないこととする業務」(労基法第38条の4)とし、安易な拡大は行わない。

以 上