

労働時間法制の見直しにあたっての連合の考え方

I. はじめに

労働時間の現状を見ると、2012年の一般労働者（フルタイム労働者）の年間総実労働時間は依然として2,000時間を超えており、また、週の労働時間が60時間以上である労働者の割合も子育て世代に当たる30歳代男性では20%といった高い水準にあるなど、いまだ長時間労働が解決されていない。さらに、非正規労働者の増加といった企業を取り巻く環境変化や成果主義の観点からの人事処遇制度の見直しといった企業行動の変容等を背景に、労働時間の長短二極化なども指摘されている。

長時間労働は、仕事と家庭生活の両立の困難さや少子化の一因と指摘されているだけでなく、過労やメンタルヘルスといった問題をも引き起こす。現に、近年、メンタルヘルス不調者や過労死・過労自殺に至る者は増加傾向にあり、職場における過重負荷による脳・心臓疾患に関連する労働災害も2年連続で増加している。

こうした中、2013年6月14日、政府は労働時間法制の見直しを検討すべき旨を盛り込んだ「日本再興戦略」および「規制改革実施計画」を閣議決定した。こうした動きに相前後して、使用者団体等からは、裁量労働制の弾力化や労働時間規制に関する適用除外制度等について検討すべきことが提言されている。

今般政府等が示した労働時間法制の見直しにかかる方向性は労働時間規制の多様化を志向するものであるが、「自律的な働き方」を促すことを名目に、賃金時間と労働時間を切断したり、労働時間規制の適用除外をさらに拡大するようなことを行えば、現在も長時間労働をせざるをえない状況にある一般労働者（フルタイム労働者）の労働負荷がさらに過重になることは明白である。

労働時間をめぐる現状を踏まえれば、長時間労働の是正、さらにワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）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。

II. 現状と課題

1. いまだ解決しない長時間労働とその弊害の顕在化

(1) 長時間労働の実態

2012年の年間総実労働時間は、「毎月勤労統計調査」（使用者が回答する調査）によると、パートタイム労働者を含む全労働者で1,747時間、一般労働者（フルタイム労働者）で2,030時間となっている。また、「労働力調査」（労働者が回答する調査）においても、パート等の非正規従業員と休業者を含む全労働者で2,095時間、男性に限れば2,340時間という状況となっている。このように依然として多くの労働者が長時間労働に従事する中、とりわけ近年においては、長時間労働に起因する過労死等（脳

血管疾患及び虚血性心疾患等による死亡)や精神障害等(自殺を含む)に関する労災補償請求件数・支払決定件数が高水準で推移するなど、労働者の健康確保について大きな課題が存在している。なお、過労死に至った原因として、長時間労働を行うことを前提に残業代をあらかじめ固定させた賃金体系(固定残業代制)が指摘される事案も発生している。

(2) 労働時間規制に関する法整備の状況

現行の労働時間法制についてみると、労働基準法は、週の法定労働時間を40時間に規制しているものの、労使協定の締結・届け出及び割増賃金の支払いを条件として時間外労働・休日労働を認容しており、結果的に厳しい規制とはなっていない。このようなわが国の労働時間法制については、最長労働時間・拘束時間・休息时间に関する規制が設けられていないことについても、問題として指摘されている。こうした法整備の状況を踏まえれば、長時間労働に起因する過労死や精神障害等を防止して労働者の健康を確保するために、睡眠時間や生活時間といった疲労回復に向けた十分な休息時間を確保するための施策を講じるとともに、最長労働時間に関する規制を設けて無制限な時間外労働に歯止めをかける必要がある。

また、現行の労働時間法制では、時間外労働を規制するために、以下のような規定も設けられているが、時間外労働のさらなる削減をはかるためには、それらについても取り組みを進めるべき課題が存在している。

1) 割増賃金・代替休暇

わが国における時間外労働等に対する割増賃金率は、国際比較の観点からも、また、均衡割増賃金率¹と比べても、低いものとなっており、それゆえに、使用者に経済的負担を課すことによって時間外労働・休日労働を抑制するという法目的を十分に実現できていない。

そうした中、月60時間を超える時間外労働について、2008年改正労働基準法第37条により法定割増率の引き上げが行われたところだが、この規定はいまだ中小企業への適用が猶予されたままとなっている。

また、代替休暇については、2008年改正労働基準法第37条第3項により、労使協定の締結を要件に、使用者が60時間超の割増賃金の支払いが必要となる時間数分について有給の休暇を与え、労働者が当該休暇を取得したときは、60時間超の割増賃金(通常の割増率に付加された割増率(25%以上)の部分)の支払が免除される、とする規定が導入された。しかし、わが国では有給休暇の取得率自体が5割を下回っている現状にあり、代替休暇制度の導入状況を見ると制度を設けている企業は1割未満に留まっている。

2) 時間外労働限度基準

¹ 均衡割増賃金率とは、新たに労働者を雇い入れる場合のコストと現状の労働者の残業で対応する場合のコストとを比較して両者がつり合う割増賃金率をいう。厚生労働省の試算では、2002年の均衡割増賃金率は約52%となっている(「第12回仕事と生活の調和に関する検討会議」資料)。現行の法定時間外割増率である25%はこれを大きく下回っていることから、新たに労働者を雇うよりも既存の労働者に残業させた方が使用者にとって低いコストで済むこととなり、長時間労働を抑制させる効果を十分には発揮しえていない。

長時間の時間外労働を抑制するために、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）」（以下、「時間外労働限度基準」）が定められているが、これは告示に留まっていることから、強制力に欠けている。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いることから、その上限時間数は実質的には無制限となっている。この結果、1,000時間を超える上限時間数を規定した特別条項付き36協定までもが、多数届け出られている現状にある。

2. 労働時間規制のさらなる柔軟化を求める動き

上記のように、長時間労働のもたらす弊害は深刻化しており、労働時間削減の必要性は今日ますます高いものとなっている。それにもかかわらず、政府からは、時間外労働の補償の在り方としての労働時間貯蓄制度の整備のほか、かつて2008年労働基準法改正の際に議論されたホワイトカラー・イグゼンプションの導入等の提言がなされ、また、使用者団体等からも、①休憩時間の一斉付与規制の撤廃、②フレックスタイム制の清算期間の延長と計算方式の変更、③変形労働時間制の天災時のカレンダーの変更、④企画業務型裁量労働制の対象業務・対象労働者の拡大と手続きの簡素化、⑤事務職や研究・技術開発職に対する労働時間規制等の適用除外の検討など、労働時間規制を柔軟化している各種制度を中心に、その手続き面にかかるものから制度の根幹にかかるものまで、様々な規制緩和が提言されている。

長時間労働が一向に改善されない実態がある中、労働時間規制のさらなる柔軟化を志向する動きについては、労働者をいっそうの長時間労働へと追い込む結果となる危険をはらんでいる。

3. 過半数代表者制の不適正な運営実態

過半数代表者制は、労働時間規制の枠組みにおいても重要な位置づけを持っている。しかし、過半数代表者の選出の実態を見ると、「選挙での選出」は16.9%に留まる一方で、「社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行」が17.1%、「事業主等の指名」が13.1%となっているなど、きわめて問題が多い。労働時間規制を適用除外とするような重要な意思決定を担う過半数代表者について、選出方法をはじめとする運営の実態には、課題が多いと言わざるをえない。

III. 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・精神の保護や家庭生活・社会生活を営むための生活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や配分方法を規制し、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、労働時間規制においては、労働者の健康・安全の確保と生活時間保障という観点を、その基本とすべきである。

2. 重視すべき視点

過労死・過労自殺やストレス性疾患の増大等、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、とりわけ実効性ある健康確保策を講じるこ

と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、使用者は安全・健康配慮義務を免れるものではないから、「実労働時間の把握」が必要である。

IV. 個別の項目についての考え方

1. 長時間労働削減に向けた規制

(1) 法定労働時間の原則等

法定労働時間の原則は週40時間・1日8時間であり、労働基準法第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。

また、携帯電話やパソコン、メールなどの情報システムの進化・普及に応じ、退社後・休日の待機・呼び出しやそれによって行動範囲が限定されるなど、本来自由であるべき私的な生活が制約される実態が生じている。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。

(2) 年間総実労働時間

ワーク・ライフ・バランスの視点から、フルタイム労働者の労働時間として「年間総実労働時間1,800時間」をめざすべきである。

(3) 休息时间（勤務間インターバル）

労働者の健康確保をはかる観点から、「休息时间（勤務間インターバル）」規制を導入すべきであり、十分な睡眠時間と生活時間²を考慮して、「休息时间（勤務間インターバル）」は、24時間につき原則として連続11時間を保障すべきである³。

ただし、原則である11時間という「休息时间（勤務間インターバル）」の取り扱いを柔軟化できる措置を、当分の間、講じる必要もある。そこで、業務形態や緊急時に求められる対応の内容等を踏まえ、労使協定によって別途の時間数（11時間よりも短い時間数）を定めた場合にはその時間数をもって休息时间とする措置も採りうるよう

² 総務省「社会生活基本調査－生活時間に関する結果（平成23年）」によると、第一次活動（食事、睡眠、身の回りの用事）の時間は男性35歳～39歳で週平均1日9時間54分、通勤・通学の時間は平日に雇用されている男性で週平均1時間10分となっている。

³ EU指令においても、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）」の保障が求められている。

にすることが考えられる（法律においてその下限を明定しておく必要がある）。

また、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、使用者が行政官庁の許可を得ること等を条件として適用除外とすることができる仕組みについても、あわせて講じることが考えられる。

なお、「休息时间（勤務間インターバル）」規制の適用対象は、労働基準法上の労働者とすべきであって、管理監督者や裁量労働等のみなし労働時間制の対象者についても適用対象とすべきである。

（４）時間外労働

実労働時間規制をさらに実効あるものとするため、告示にとどまっている「時間外労働限度基準」を法律へと格上げするとともに、実労働時間のさらなる縮減をはかるため、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（法定労働時間を基準として）法定化するなど、規制の強化をはかるべきである⁴。

また、現在その適用が除外されている業務については規制を強化すべきであり、具体的には、「工作物の建設等の事業」を同基準の適用業種とするとともに、「自動車の運転の業務」については年間拘束時間の短縮に向け、当該業務の特性に応じ別途に規定されている「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（告示）の法制化を行い、違反業者に対する罰則を規定すべきである。

さらに、36協定を締結しない、あるいは36協定で定める限度時間を超える時間外労働をさせた場合の罰則についても、強化すべきである。

（５）時間外労働等の割増率の引き上げ

時間外労働等の法定割増率については、時間外50%、休日100%、深夜50%とする連合方針を堅持した上で、当面は、月45時間以下については30%以上、月45時間超については50%以上、休日については50%以上へ早急に引き上げるよう法制化する。

2008年改正労働基準法第37条第1項ただし書による、月60時間を超える時間外労働についての中小企業への適用猶予措置は、速やかに廃止する。

さらに、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。

（６）代替休暇、労働時間貯蓄制度等 — 金銭補償にかわる休日代替等

年次有給休暇の取得率が5割を下回っているわが国の現状においては、仮に金銭補償にかわって休日を付与するような制度を整備したとしても実際にそれを取得することが可能となるかは大いに疑問があり、休暇も取得出来ず、割増賃金も受け取れなくなるという懸念がある。このため、現行の代替休暇制度の見直しや、労働時間貯蓄制度の導入については、諸外国の実情も踏まえつつ慎重に検討すべきである。

⁴ 特別条項付き協定を適用する場合の上限時間規制について、その上限時間数は「特定労働者についての特別条項付き協定の適用回数を一年の半分とすること」が要件とされていることから、750時間（[80時間（過労死認定基準）×6ヶ月＝480時間]＋[45時間（原則的な限度時間の基準）×6ヶ月＝270時間]）とすること等が考えられる。

(7) 休憩時間

休憩時間の一斉付与規制について、労使協定を締結することなく休憩時間の一斉付与義務を免除することは、休憩の効果を上げ休憩が実際に付与されているかどうかの監督を容易ならしめるという立法趣旨が損なわれることなどが懸念されるため、認めるべきではない。

(8) 法定休日労働の規制

法定休日労働の規制については、労働時間の削減や健康の維持回復をはかる等の観点から、強化すべきである。

2. 年次有給休暇について

(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、生活時間保障や年次有給休暇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）、有給教育休暇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、なお低水準で推移してい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、労働者に時季を聴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

時間単位での年次有給休暇取得については、育児・介護など家族的責任との関係で一定のニーズが存在する。このため、労使協定で必要事項を合意した場合にのみ可能とする現行制度については、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえ、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) 退職時の未消化年次有給休暇に対する手当

退職時に限って未消化年次有給休暇を手当により清算することについては、年次有給休暇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」とした労働基準法附則第136条については、附則規定から本則規定へと変更するとともに、不利益取扱いの禁止を明確にすべきである。

3. 労働時間規制の柔軟化

(1) 変形労働時間制

変形労働時間制の見直しについては、総労働日や総労働時間の増加といった労働強

化につながるものは認められない。不可避免的に生じる天災による稼働停止等の例外的な場合については、それが労働強化につながる限度となることが明らかに担保されるのであれば、代替日が未定であっても労働日の変更を認めるといった見直しを行うことも考えられる。

(2) フレックスタイム制

フレックスタイム制の清算期間の延長は、現行の時間外割増賃金の支払範囲を狭めかねないため認められない。週休2日制の場合の時間外労働となる時間の計算方式の変更については、そうした見直しが現行法制よりも労働者に不利益を及ぼさないことを前提に、認めることも考えられる。

(3) 事業場外みなし労働時間制

事業場外みなし労働時間制については、情報システムの発展により、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であるケースも生じている。そのため、事業場外みなし労働時間制の適用については、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。

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についての「解釈例規（昭和63年1月1日基発1号）」については、現在では通信事情をはじめとして同解釈例規が前提としていた状況から大きな変化が生じているため、法的安定性や予測可能性を向上させる観点から、現代化すべきである。

(4) 専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制について、「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、前年度の休暇取得率を踏まえた特別の休日労働規制等、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。さらに、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。

(5) 企画業務型裁量労働制

1) 対象業務・対象労働者の拡大等

企画業務型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」

(労働基準法第38条の4)とし、対象労働者の範囲とともに、その安易な拡大は行わない。

2) 導入手続き

企画業務型裁量労働制の導入手続きは、2003年の労働基準法改正前の手続きに戻すことを原則とし、①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し、②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、中小企業において労使委員会の設置を不要とすることは、容認できない。

3) 本人同意等

企画業務型裁量労働制について、「本人同意」を適用要件として維持し、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、前年度の休暇取得率を踏まえた特別の休日労働規制等、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。

4) 手続きの簡素化

企画業務型裁量労働制の手続きの簡素化については、導入にかかる届け出に関して一つの企業内の各事業所における労使委員会で同一の決議がなされていることを前提として、企業単位での一括届け出を認めることなど、同制度の根幹にかかわらない手続き面に限った規制緩和については、認めることも考えられる。

企画業務型裁量労働制の導入後の労働基準監督署への定期報告書（労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況）の届け出義務の廃止については、安全・健康配慮の観点から当該労働者の健康確保が従前以上に担保されない限り、認めることはできない。

(6) ホワイトカラー・イグゼンプション

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、フレックスタイム制、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いる。このように、既に柔軟な働き方を可能とする労働時間規制の整備は進められていることから、労働時間規制を適用除外とする新たな制度を創設する必要はない。したがって、適用除外を拡大するホワイトカラー・イグゼンプションは、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。

(7) 管理監督者の範囲等

労働基準法第41条において労働時間・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」の範囲については、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。

また、上記のような見直しによっても、なお適用除外とされる「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。さらに、深夜業に関する適用を除外することには問題があり、認めることはできない。

4. 過半数代表者制の厳格化・適正化

労働基準法第36条等に規定されている「労働者の過半数を代表する者」（過半数代表者）の選出方法等について、労働基準法施行規則に定められている内容を厳格化・適正化した上で、法律事項へと格上げすること等を検討すべきである。

なお、過半数代表者制のあり方を検討するにあたっては、労働者代表法制といった大きな視点からの検討についても十分に留意すべきである。

以 上