

## 「労働時間法制の見直しにあたっての連合の考え方」の補強について

### ．はじめに

政府は、本年 6 月 24 日、「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離した新たな労働時間制度の創設」など、労働時間法制にかかる取り組み方針を盛り込んだ「日本再興戦略 改訂 2014」（以下、「再興戦略 2014」）を閣議決定した。

労働時間法制のあり方については、すでに昨年 9 月より労働政策審議会労働条件分科会で議論されてきているが、今後は「再興戦略 2014」で「労働政策審議会検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる」と決定されたことを受け、新たに提示された項目も含め、年内取りまとめを目途として議論が行われる見込みである。

これまで連合は、労働政策審議会等において「労働時間法制の見直しにあたっての連合の考え方」（第 1 回中央執行委員会確認 / 2013.10.24）（以下、「連合の考え方」）に即して対応を行ってきたが、上記の状況を踏まえ、以下のとおり「連合の考え方」を補強する。

### ．政府が「再興戦略 2014」で提示した 4 項目に対する考え方

#### 1 ．「働き過ぎ防止のための取組強化」について

政府は、「働き過ぎ防止に全力で取り組む」として、監督指導體制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底する、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、朝早く出社し、夕方に退社する「朝型」の働き方を普及させる、ことを掲げている。

#### < 連合の考え方 >

##### （ 1 ） 「監督指導體制の充実強化、労働基準監督署による監督指導徹底」

「働き過ぎ防止」のため、監督指導體制の充実強化を行うことや法違反の疑いのある企業等に対する監督指導を徹底することは当然のことである。しかし、こうした監督指導を行うにあたっての根拠となる直接的な法的規制は設けられておらず、また、労働基準監督官の現行人員は十分でない。

したがって、「働き過ぎ防止」に向けた行政監督を実効性あるものとするためには、「時間外労働にかかる上限時間規制の導入」や「休息时间（勤務間インターバル）規制の導入」を行うなど長時間労働削減のための規制強化を行うとともに、労働基準監督官を増員すべきである。

##### （ 2 ） 「『朝型』の働き方の普及」

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、時間外労働を削減し、一般労働

者で2,000時間を超える現状にある長時間労働を是正しなければならない。ゆえに、政府は「『朝型』の働き方を普及させる」と提案しているが、労使の十分な検討の中でそうした働き方が長時間労働の抑制に資するものであることが検証される必要がある。

また、ワーク・ライフ・バランスが必要とされる「育児・介護」等を支える社会的体制が「『朝型』の働き方」に対応していない現状にかんがみれば、育児・介護等の理由で短時間労働を行っている労働者については、不利益取り扱いを受けることなく本人の申し出によって「『朝型』の働き方」から離脱できるようにすることも必要である。

なお、こうした考え方にもとづき「『朝型』の働き方」を導入する場合について、早朝から働いているにもかかわらず夕方に退社することができず、かえって長時間労働が助長されることとならないよう、夕方での退社を徹底するなど、使用者によって実労働時間が厳格に管理される必要があるのは当然である。

## 2. 「時間ではなく成果で評価される制度への改革」について

政府は、一定の年収要件（例えば少なくとも年収1000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設することを掲げている。

### <連合の考え方>

#### (1) 「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた新たな労働時間制度」

労働時間の量的上限規制を設けることなく、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離すことを目的に労働時間規制の適用除外が新たに設けられた場合、対象となる労働者は労働時間に関する基本的かつ最低限のルールを保護さえ受けられなくなる。そうした中で成果のみが求められれば、対象労働者について長時間労働が助長されることになるのは明らかである。

したがって、ワーク・ライフ・バランスに反し、過重労働による精神疾患や過労自殺、過労死等の健康・安全を害する事態を招くことになる当該制度を容認することはできない。

#### (2) 「年収要件」と「職務要件」

仮に年収要件が導入されてしまえば、「例えば少なくとも年収1000万円以上」とされている年収要件（年収の下限）についても、将来的には切り下げに歯止めがかからなくなる懸念が大きい。また、そもそも、年収要件や「職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する」とこととされる職務要件は（長時間労働の抑制につながる）業務量の管理ができることの証左とはなっていないことから、「年収」と「職務」を要件に労働者の生命・健康を守る労働時間規制を適用除外とすることが許されるとする合理的理由を見出すことができない。

したがって、労働者の健康・安全を確保する観点から、高い年収を得てさえいれば労働時間規制を適用除外とすることが許されるとする考え方は認められない。

## 3. 「裁量労働制の新たな枠組みの構築」について

政府は、企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者が創造性を発揮できるよう、対象範囲や手続きを見直し、「裁量労働制の新たな枠組み」を構築す

ることを掲げている。

#### <連合の考え方>

裁量労働制については、業務の進め方だけでなく業務の量についても真に裁量が認められる労働者に限ってその対象としなければ、みなし労働時間制によって労働時間規制が事実上かからなくなり、結果として長時間労働・過重労働を生み出すこととなってしまう。

したがって、「裁量労働制の新たな枠組みの構築」や既存の裁量労働制の見直しにあたっては、長時間労働防止や健康確保の観点から、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。

#### 4. 「フレックスタイム制の見直し」について

政府は、月をまたいだ弾力的な労働時間の配分を可能とする清算期間の延長、決められた労働時間より早く仕事を終えた場合も、年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組みなど、フレックスタイム制の見直しを掲げている。

#### <連合の考え方>

##### (1) 「清算期間の延長」

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ず、また、業務量の多い時期に集中的に長時間労働をせざるを得なくなる危険性があるため、認められない。

##### (2) 「年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み」

「年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み」については、労働者の健康で文化的な生活の実現に資することを目的とする年次有給休暇の本来の位置づけを踏まえつつ、そのあり方が慎重に議論されるべきである。

・連合として新たに実現を求めていく施策（「連合の考え方」の補強）

政府が「再興戦略 2014」に掲げる労働時間規制の緩和を行った場合、長時間労働がさらに助長されることになるのは明らかであることから、けっして容認することはできない。連合は、労働者の健康・安全を確保するとともに生活時間を保障する観点から、「連合の考え方」に記載している施策に加え、以下の各施策についても労働政策審議会等の場で実現を求めていく。

#### 1. 実労働時間の把握義務の法文化（「健康管理時間制度」の創設）

使用者に労働時間を適正に把握させるため「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平成 13 年 4 月 6 日付け基発 339 号）が定められているが、行政通達に留まっていることから法的効果の点で強制力に欠けるとともに、管理監督者や裁量労働制の適用労働者等の適用除外が設けられている。

したがって、労働者の健康・安全を確保する観点から、当該基準が使用者に求められている措置を労働基準法上の義務として法文化した上で当該義務違反に罰則を科

すこととし、行政監督が実効的に行えるようにすべきである。

その際、使用者はすべての労働者について労働契約上の付随義務として安全配慮義務を負っていることにかんがみ、当該基準の適用除外とされている管理監督者や裁量労働制の適用労働者について「健康管理時間」としての実労働時間の把握義務を使用者に課し、当該義務違反には監督行政が関与しうるようにすべきである。

## 2. 労働時間規制と労働安全衛生法上の過重労働対策との整合性確保

現在、労働安全衛生法上の過重労働対策として、時間外・休日労働時間が1月あたり100時間超となった労働者から申出があった場合、使用者には当該労働者に対して医師の面接指導等を実施すべき義務が課せられている。しかし、「100時間超」という要件の水準は、休日労働時間を含んでいるとはいえ、労働基準法における「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）の時間外労働の上限時間数（1か月で45時間）に比べて相当に高いものとなっており、安全衛生の観点に立った過重労働対策としては適当でない。

したがって、労働者の健康・安全を確保するため、「連合の考え方」に示したとおり労働基準法に時間外労働にかかる上限時間規制を導入するとともに、面接指導制度等の労働安全衛生法上の過重労働対策については、休日労働時間の取扱い方を含め、当該上限時間規制と一体的・整合的なものとなるよう見直すべきである。

## 3. 管理監督者にかかる規制の強化

現在、労働基準法第41条で年次有給休暇の規定等を除き多くの労働時間規制の適用が除外されている管理監督者については、「スタッフ管理職」をはじめ、使用者によってその範囲が不適切に拡大・運用されている実態を是正する必要がある。

したがって、「連合の考え方」に示したように行政通達や判例に基づき管理監督者の定義を法律で明確に定めるとともに、その運用にあたって不利益取扱い禁止を前提に労働者本人による離脱権（自由な離脱の意思表示により自動的に適用除外が失効する）を保障することについて議論すべきである。なお、当然に、かかる議論の結果を待つことなく、現行通達にもとづく厳格な監督指導は直ちに徹底されるべきである。

## 4. 法定休日にかかる規制の強化

労働基準法第35条第1項は「毎週少なくとも1回の休日」を付与すべき義務を使用者に課しているが、週のいずれの曜日に付与するかを特定することまでは求めておらず、2008年労働基準法改正に伴い、直前になって法定休日を特定したり変更したりするといった不適切な実態が出てきている。そこで、労働者の健康・安全の確保やワーク・ライフ・バランスの観点から、法定休日を特定する義務を労働基準法上新たに課すべきである。

また、労働基準法第35条第2項は「4週間を通じ4日以上の日を付与すれば週休1日制の原則の適用を受けないとしているが、この変形週休制を利用するには、単位となる4週間の起算日を就業規則に定めることが求められているに留まる（それゆえ、どの週に何日の休日を与え、どの週に休日を与えないかといったことの事前の特定は不要とされる）。つまり、使用者によって変形週休制が安易に実施された場合には労働者の健康・安全等に弊害が生じうることから、変形週休制について

実施要件の厳格化（労使協定化）を行うべきである。

#### 5．過半数代表者制の適切な運用に向けた制度整備

36 協定の締結当事者等とされている「過半数代表者」について、「『過半数代表制』の適切な運用に向けた制度整備等に関する連合の考え方」（第10回中央執行委員会確認 / 2014.7.17）に即し、無記名投票の実施をはじめとする選出手続の厳格化・適正化等（立候補する機会・所信表明を行う機会の付与をはじめとする「過半数代表者」の選出手続の整備、「過半数代表者」への不利益取扱いに対する救済制度の整備）を行うべきである。

#### 6．付加金制度（労働基準法第114条）の見直し

労働基準法第114条は、時間外・休日・深夜労働の割増賃金等の支払義務の履行を担保するとともに当該義務の不履行によって生ずる労働者の損害を補填することを目的に、「付加金の支払」という経済的不利益を使用者に課している。しかし、付加金支払義務が生じるのは、使用者が当該割増賃金等を支払わなかった場合に、労働者が裁判所に対して付加金請求を行い、裁判所が付加金支払命令を発したときとされている。

長時間労働抑止の観点から賃金不払残業についても抑止をいっそう強化するため、付加金制度について行政庁（厚生労働大臣）にも付加金支払の命令権限を付与するといった見直しを行い、労働基準法の違反抑止に向けて当該制度の活用をはかるべきである。

以上

---

<sup>1</sup> 「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、労働時間、休憩、休日等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者で、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るか否か、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」（昭和63年3月14日基発第150号）