

時間外労働の上限規制等に関する労働条件分科会等での当面の対応について

I. はじめに

政府は、内閣官房に設置された「働き方改革実現会議」において、同一労働同一賃金の実現や長時間労働の是正などの「働き方」に関する政策課題を掲げ、労使を含む多様な関係者が一堂に会して約半年にわたり議論を交わした。2017年3月28日、「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」）を決定し、長時間労働の是正に関しては、3月13日の労使合意に基づき、罰則付き時間外労働規制の導入という、労働基準法70年の歴史の中での大改革に至った。今後、労働政策審議会労働条件分科会において、実行計画に基づく法・制度整備の議論が行われることになる。

連合は、「実行計画」に基づく時間外労働の上限規制等に関して、以下の考え方を基本に、労働条件分科会等で対応することとする。

II. 「働き方改革実行計画」で提示された法・制度整備の方向性と連合の考え方

1. 基本的考え方

<実行計画の内容>

- 労働基準法の改正の方向性は、3月13日の労使合意を踏まえ、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回るできない上限を設定する。

<連合の考え方>

- 連合は、長時間労働による労働者の健康被害の予防とワーク・ライフ・バランスの確保をはかるため、すべての労働者を対象とする「労働時間の量的上限規制」および「休息时间（勤務間インターバル）規制」の導入を求めてきた。
- 今回、実行計画に、政労使の提案内容に加えて、現行の適用除外の取扱いも盛り込まれた。実効性担保に向けた法制化を早期に実現し、長時間労働をなくしていくことが重要である。また、労働組合のない職場では、36協定の仕組みが適切に機能していない実態もあり、今回を機にその適正化を進めることが必要である。
- 時間外労働の上限規制は、あくまでも「これ以上働かせてはならない」というものである。労使合意においても、特別条項を適用する場合に上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的上限に近づけるべく、不断の努力をはかることの重要性を示している。「ここまで働かせてもよい」との誤解を生じさせないようにすることが、極めて重要である。

2. 時間外労働の上限規制

<実行計画の内容>

- 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には特例の場合を除いて罰則を課す。
- 臨時的な特別な事情がある場合として、労使協定を結ぶ場合においても、年間720

時間（月平均 60 時間）を限度とする。この特例の場合について、①単月では「休日労働を含んで 100 時間未満」、②2 か月ないし 6 か月の平均では「休日労働を含んで 80 時間以内」の条件を満たさなければならない。③特例の適用は、年半分を超えないよう、年 6 回を限度とする。

- さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、労働基準法に指針を定める規定を設け、監督署が、当該指針について、使用者・労働組合等に対し、助言・指導を行えるようにする。

※ なお、上限規制の特例である「臨時的な特別な事情がある場合」の要件は、労基法の構造および導入された基準（時間外労働の限度に関する基準（厚生労働大臣告示）、脳・心臓疾患の労災認定基準）の経緯・性質に応じて、休日労働を含むものと含まないものに整理されている。

<連合の考え方>

- 特別条項を適用する場合にも、上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月 45 時間、年 360 時間が原則的上限であることから、新たに策定する上限規制にかかる指針に、時間外労働の削減に向けた労使の自主的な努力義務を規定することが必要である。
- 現行省令で定める 36 協定の必須記載事項として、月 45 時間を超えて時間外労働した者に対する健康・福祉確保措置内容を追加するにあたっては、現場にあった措置を講ずることができるように、新たな指針内に措置内容を例示する。措置内容としては、現行の裁量労働制指針（※）を参考に例示列举し、個別企業労使が措置内容の 1 つ以上を決定し、特別条項付 36 協定に記載する旨を規定することが必要である。
（※）「労働基準法 38 条の 4 第 1 項の規定により同項第 1 号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」（平 11. 12. 27）労働省告示第 149 号、改正（平 15. 10. 22）厚生労働省告示第 353 号
- 36 協定の存在を知らない使用者も一定数おり、免罰的効果を有する 36 協定を未締結のまま、労働者に時間外・休日労働をさせている実態もあり、法令の周知・徹底が必要である。あわせて、法違反に対する労働基準監督署による監督指導等の徹底・強化、監督官の増員等の体制整備も必要である。
- 約 4 割で不適切な選出が行われているなど、過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、「『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・適正化等が必要である。
- 時間外労働規制に違反した場合は、労基法 32 条違反として、罰則が適用されるとともに本則である同条の労働時間が適用される旨を規定することが必要である。

3. 勤務間インターバル制度

<実行計画の内容>

- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課す。

<連合の考え方>

- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正にあたっては、労働者の健康確保をはかる観点から、十分な睡眠時間と生活時間を考慮して、24時間につき原則として連続11時間を保障すべきこと、また、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をもって休息时间とする措置を努力義務として設けることが必要である。

4. 法施行までの準備期間の確保および見直し

<実行計画の内容>

- 中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。
- 政府は、法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、改正後の労働基準法等の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

<連合の考え方>

- 急激な変化による弊害を避けるため、法施行までの準備時間および改正内容の周知が重要であるが、中小企業の猶予措置などは設けない。
- 労基法に罰則付き時間外労働規制が導入されることに伴い、労基法等改正法案に盛り込まれた中小企業に対する月60時間超の時間外割増率の適用猶予措置の廃止を速やかに実施することが必要である。

5. 現行の適用除外等の取扱

<実行計画の内容>

- 自動車運転の業務については、改正法施行5年後に年960時間以内の規制適用、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。
- 建設事業については、改正法施行5年後に一般則を適用する。ただし、復旧・復興の場合は、単月100時間未満・複数月80時間以内の条件は適用しない（将来的には一般則の適用を目指す）。
- 医師については、時間外労働規制の対象とするが、医師法の応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要である。具体的には、改正法施行5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、2年後を目途に規制の具体的在り方、労働時間の短縮等について検討し、結論を得る。
- 新技術・新商品等の研究開発については、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性ある健康確保措置を課することを前提に、現行対象範囲を超えた職種に拡大することのないよう、範囲を明確化し適用除外とする。

<連合の考え方>

- 「時間外労働の限度基準」の適用除外業務である自動車の運転業務や建設事業を規制対象とすることなどの道筋も示されたところであり、それぞれ業種ごとの実態を踏まえた調査・議論を行うことが重要である。
- 医師については、2年後を目途とした規制の在り方、労働時間短縮策等の検討

において、まずは救急や産科をはじめとした勤務医師の業務実態を把握しつつ、確実に時間外労働規制の対象とすることが必要である。

- 新技術・新商品等の研究開発については、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うことから、長時間の過密労働になりかねない職種に拡大することのないよう、厳格化が必要である。

6. 事前に予測できない災害その他事項の取扱

<実行計画の内容>

- 突発的な事故への対応を含め、労働基準法第33条の措置は継続したうえ、措置内容については、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なリコールへの対応なども含まれていることを解釈上、明確化する。

<連合の考え方>

- 「突発的な事故への対応」の解釈にあたっては、労基法33条第1項の「避けることができない事由」および「臨時の必要性がある場合」の両要件を踏まえ、適用範囲を解釈上明確化することが重要である。

7. 意欲と能力ある労働者の自己実現の支援

<実行計画の内容>

- 現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものである。

<連合の考え方>

- 国会提出以降継続審議扱いとなっている労働基準法等改正法案に盛り込まれている高度プロフェッショナル制度や企画業務型裁量労働制の見直しについては、長時間労働を助長しかねないことから、その是正が不可欠である。

8. その他

<連合の考え方>

① 法定休日

- 労基法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、第2項で、4週間を通じて4日以上の日を与える場合には、この週休1日原則は適用されない。また、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いないため、2008年労基法改正に伴い、直前になって法定休日を特定・変更するという不適切な実態が出てきている。これらの実態を踏まえ、法定休日にかかる規制について検討することが必要である。

② 労働時間の適正な把握

- 時間外労働の上限規制を実効あるものとするため、「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ガイドライン（2017年1月20日策定）」の周知徹底が必要である。
- どのような労働時間法制のもとでも、労働時間が適切に把握されることが重要である。ガイドラインが適用されない労働者（労基法41条に定める者およびみ

なし労働時間が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし時間労働制が適用される時間に限る。））についても、健康確保の観点から、健康管理時間（「事業場内に所在していた時間」と「事業場外で業務に従事した場合における労働時間」の合計）を把握することが必要である。

Ⅲ. 実現に向けた取り組み

- 政府政党への要請行動などにより、連合の考え方の反映と実現をはかる。
- 「クラシノソコアゲ応援団！ RENGU キャンペーン」と連動し、36 協定に関するウェブ上などでの情報発信や街宣活動・36 協定アンケートなどの取り組みを行い、組織内外に連合の考え方を広く訴える。

以 上