

2017年6月1日

厚生労働大臣 塩崎 恭久 様  
労働政策審議会労働条件分科会委員各位

## 時間外労働の上限規制等、労働時間法制の改正についての意見

雇用共同アクション  
日本マスコミ文化情報労組会議  
全国港湾労働組合連合会  
航空労組連絡会  
純中立労働組合懇談会  
全国労働組合総連合  
全国労働組合連絡協議会  
中小労組政策ネットワーク  
コミュニティ・エコノ首都圏ネットワーク  
東京争議団共闘会議  
けんり総行動実行委員会  
反貧困ネットワーク

労働政策審議会労働条件分科会は、現在、時間外労働の上限規制等、労働基準法を改正する重要な審議に取り組まれている。全労働者に関わる重要な議題であり、標記の11団体で構成する雇用共同アクションとしても意見を述べさせていただきたい。

働き過ぎで命が奪われる事態の根絶は待ったなしであり、実効性ある法改正が求められている。安倍首相も、今国会の施政方針演説の中で電通過労自死事件にふれ、「二度と悲劇を繰り返さないとの強い決意で、長時間労働の是正に取り組む」と宣言されたところであり、36協定で超えることができない罰則付きの時間外労働の限度を定める法改正を、政労使で目指すこととなった。

ところが、3月末にまとめられた政府の「働き方改革実行計画」における労働時間制度の見直しは、労働者や過労死遺族の期待にも、首相の約束にも反する内容となっている。インターバル規制の導入義務化は見送られ、時間外労働の上限は休日労働を含んで単月100時間未満、2～6か月の各平均で80時間、年間で960時間（うち時間外労働で年間720時間）といった過労死が起きてもおかしくない長時間残業を認めている。また、長時間労働が著しく、速やかな対策が必要な自動車運転業務、建設業、医師については、法施行後5年間は上限規制を適用せず、その後も長時間労働を前提とした規制にとどめる案が示され、研究開発業務にいたっては上限規制の適用除外としている。

それだけではない。実行計画は、労働時間規制の適用除外となる「高度プロフェッショナル制度」の創設や企画業務型裁量労働制の拡大を積極的に評価し、テレワークによる事業場外みなし労働や究極の裁量労働である「非雇用型働き手」を普及させる方針も掲げている。以上をみれば、実行計画は、長時間労働の是正どころか、長時間労働を広げ、過労死を促進するおそれすらあると言わざるをえない。

単月100時間未満、2～6か月の各平均80時間という残業の上限は、過労死ラインそのものである。過労死を招くほどの長時間残業は人たるに値する労働条件であるはずはなく、そのような規定を労働基準法に書き込むなど、許されるものではない。家族を過労死で亡くした遺族からは「過労死ラインを超える月80～100時間もの残業を合法化し、死ぬことがわかっている労働時間を働かせたあげく、死なせることがあれば、まさに殺人」と怒りの声があがっている。この声を、労働条件分科会の各委員は、重く受け止めるべきである。

実行計画については、「青天井と批判される今の労働基準法に、初めて罰則付きの上限規制を導入するのだから、歴史的な改革」と評価する見解もある。たしかに、労働時間の絶対上限の導入は必要な改正である。しかし、これほどの長時間残業を合法化したのでは、一步前進どころか、各職場の36協定の在り方とその運用、労災認定・補償の在り方、労災に関する裁判などに悪影響をもたらす可能性が高いのではないか。長時間労働の容認と同時に裁量労働を推進するようでは、過労死の防止にも、女性の活躍にも、育児・家事・介護等の家族的責任と仕事の両立にも、社会活動への男女共同参画にも妨げとなるのではないか。こうした疑問や懸念にこたえる審議を、労働条件分科会はしていない。建議の前に、論点として取り上げ、懸念に対する答えを示すべきである。

厚生労働省ならびに、労働条件分科会の公労使の各委員におかれては、「働き方改革実行計画」の指示に従って、粛々と法制度改定の手続きを進めるのではなく、官邸主導でまとめられた叩き台である実行計画に対し、批判的な検討を加えていただきたい。そして、過労死防止に逆行する内容は削除・修正し、真に長時間労働の是正を実現するべく、以下の点をふまえた法制度と運用・行政執行の改正を進めていただくよう、要請する。

## 記

1. 時間外労働と休日労働は原則禁止とし、臨時的な特別な事情がある場合に労使が合意して労使協定を結ぶことで可能となる時間外労働と休日労働の上限については、週15時間、月45時間、年360時間以内とすること。違反には罰則を科すこと。

なお、現行法制で限度基準告示の適用除外とされている業種や業務等については、改正法の施行後、可及的すみやかに月45時間等の一般則を適用することとし、改正法が適用されるまでの間は、各年ごとに漸減する残業時間の上限規制を省令で定めるものとする。この省令違反には本法令の違反と同等の罰則を科すこと。

2. いわゆる固定残業代制度は、特別の事情がある場合に例外的に認められる時間外労働と休日労働を予め想定した賃金体系であり、労働基準法の原則にもとるため、違法とすること。

3. 労働時間規制を適用除外する高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の対象の拡大は行わないものとする。

今国会に上程されている内閣提出の労働基準法「改正」法案のうち、これらを盛り込んだ条項は削除すべきとすること。

4. 管理監督者、みなし労働時間制の適用対象者等を含む全労働者に対する労働時間管理・把握を使用者に義務付けること。管理監督者も含め、すべての雇用労働者に対する労働時間管理・把握とそれを記した労働時間台帳の作成を使用者に義務付けること。

5. 36協定の締結・運用・提出と、監督行政における内容のチェック・指導の厳格化を、以下のようにはかること。

①労働者の過半数代表者の選出手続きを厳格にするため、選出時期、立候補機会の付与、代表者の規定（管理監督者を除く）、無記名投票、費用の使用者負担、不利益取扱いの禁止などを法律で規定すること。

②36協定の起算日を明確にし、協定期間内の出し直しによるリセットを許さないため、労使合意の協定であっても、時間外労働の絶対上限を外す効果はないことを明確にすること。それに基づき、労働基準監督署では受理した協定を過去の協定と照合し、違法性をチェックするものとする。

③時間外労働規制の適用から外されている管理監督者の規定について、厳格な運用を周知・徹底すること。

6. 始業後24時間を経過するまでに、11時間以上の継続した休息時間の付与を義務付ける「勤務間インターバル制度」の導入を法律で義務づけること。

7. 夜勤交替制労働は社会に必要不可欠な事業に限り認め、法定労働時間を日勤労働者より短くすること。

8. 労働基準監督官の民間委託に反対すること。併せて、監督体制を強化するため、厚生労働省の職員定数を増やし、都道府県労働局の体制を強化すること。

以上