


2013年10月31日
規制改革会議雇用WG 提出資料

労働時間法制の見直しに関する 連合の考え方

2013年10月31日
日本労働組合総連合会
総合労働局長 新谷信幸

0. はじめに — 労働規制緩和の議論に対する連合の基本的な考え方

- 日本は、就業者の9割近くを雇用者が占める「雇用社会」。デフレから脱却し、日本経済を再生させるためには、働く者の「雇用の安定」と「処遇の改善」をはかることが、もっとも重要。
- 働く者の犠牲のうえに成長戦略を描くことは許されない。
- 連合は、労働者保護ルールの改悪には断固反対する。
- 雇用・労働政策は、ILOの三者構成原則にもとづく労働政策審議会で議論すべき。

- 
- 上記は、雇用・労働に関する基本的課題である「労働時間法制の検討」にも妥当する。
 - 労働時間法制の見直しについて、規制改革実施計画にもとづき労働政策審議会での議論が開始されている以上、具体的な検討は労働政策審議会に委ねられるべき。

1. 労働時間法制をめぐる問題点－現状と課題

(1) 長時間労働の弊害の顕在化

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、過労死等や精神障害等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。

◆ いまだに多い長時間労働

2012年毎月勤労統計調査
(企業回答)

一般労働者(フルタイム労働者)の年間総実労働時間 : 2,030時間

※ 週労働時間が60時間以上である者の割合 : 子育て世代に当たる30歳代男性では20%

2012年労働力調査
(労働者回答)

全労働者(パート等の非正規従業員と休業者を含む)の年間総実労働時間 : 2,095時間

※ 男性労働者に限った場合の年間総実労働時間 : 2,340時間

◆ 過重労働に関する労災補償状況

厚生労働省「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況(2013年度)」

・脳・心臓疾患の労災支給決定件数は338件(うち過労死は123件)。2年連続で増加。
・精神障害の労災支給決定件数は475件(うち自殺(未遂を含む)は93件)。過去最多。

1. 労働時間法制をめぐる問題点—現状と課題

(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は、36協定による時間外労働・休日労働を認容しており、結果的に厳しい規制となっていない。
- ・最長労働時間・拘束時間・休息時間に関する規制が設けられていないことも問題。
- ・時間外労働のさらなる削減をはかるためには、以下のような取り組むべき課題も存在。

1) 割増賃金・代替休暇

- ・わが国の割増賃金率は、国際比較の観点からも、均衡割増賃金率(※)と比べても、低いものとなっており、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。
- ・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。
- ・代替休暇については2008年改正労働基準法第37条第3項により導入されたが、わが国では、そもそも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、代替休暇制度を設けている企業も1割未満に留まっている。

(※均衡割増賃金率＝新たに労働者を雇い入れる場合と現状の労働者の残業で対応する場合のコストを比較し両者がつり合う割増賃金率)

2) 時間外労働限度基準

- ・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)」が定められているが、告示にとどまり強制力に欠けている。
- ・「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。(→800時間を超える上限時間数を規定した特別条項付き36協定の割合は15.0%)

1. 労働時間法制をめぐる問題点—現状と課題

(2) 労働時間規制に関する法整備の状況（つづき）

3) 労働時間規制のさらなる柔軟化を求める動き

- ・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にもかかわらず、使用者団体等からは、裁量労働制の対象業務・対象労働者の拡大など、労働時間規制のさらなる柔軟化を求める動きが活発。
- ・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ため、慎重な議論が必要。

4) 過半数代表者の不適正な運営実態

- ・労使協定の当事者である過半数代表者は、労働時間規制の枠組みでも重要な位置づけをもつにもかかわらず、その選出実態にはきわめて問題が多い。

（「選挙での選出」16.9%

⇔ 「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」17.1%、「事業主等の指名」13.1%）

2. 労働時間法制についての基本的な考え方

(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。

(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。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) 集团的規制と個別同意

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、集团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。

3. 特に重視すべき課題について ①

(1) 改正労基法第37条の中小企業への猶予措置の早期廃止

- ・2008年労基法改正では、特に長い時間外労働を抑制するために、月60時間を超える時間外労働について、50%以上の特別の割増率が規定された(労基法第37条第1項但書)。
- ・しかし、この特別の割増率の規定について、中小企業への適用は猶予されている。
- ・猶予措置については、改正法附則3条1項で法施行後3年(2013年4月)を経過した場合において検討を加え、必要な措置を講じることとされているが、いまだ適用が猶予されているままであり、労働基準法においてダブル・スタンダードが解消されていない。

◆「人たるに値する生活」を保障するために労働条件の最低基準を定めるとする労働基準法において(※)、月60時間超の時間外労働にかかる割増率について、ダブルスタンダードが放置している現状は、早期に解消されなければならない。

◆ **中小企業への適用猶予措置は早急に廃止する方向で法改正にのぞむべき。**

※参考：労働基準法 第1条

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

労基法1条は、「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を国民に保障した憲法25条を労働関係に即して表現したもの

3. 特に重視すべき課題について ②

(2) 休息时间(勤務間インターバル)の導入

・長時間労働に起因する過労死・精神障害等を防止するには、睡眠時間と生活時間を含め、疲労回復のための十分な休息时间確保する必要がある。しかし、日本の労働時間法制には休息時間の規制がない。

(※EU指令では、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)」の保障が求められている。)

- ◆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。**
- ◆それは、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。**
- ◆ただし、原則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、講じることも必要。

・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にする。(ただし、法律での下限の明定が必要)

→フランスでは、業務の例外的増大がある場合について、労働協約・労使協定等で1日の休息時間を9時間まで短縮できる等の例外が設けられている(フランス労働法典L220-1、D220-1)

・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を検討。

※ 参考 : 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)」

・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日あたり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日あたり1時間10分。

3. 特に重視すべき課題について ③

(3) 時間外労働にかかる上限時間規制の導入

・長時間労働の実態を踏まえ、時間外労働を削減し、無制限な総実労働時間に歯止めをかけることが必要。
しかし、現状では、以下のような課題が存在。

- 「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)」が定められているが、告示に留まっており、強制力に欠けている。
- 「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。(800時間超の上限時間数を規定した特別条項付き36協定の割合は15.0%という現状)

※厚労省「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」によると、1ヶ月の特別延長時間が80時間を越える割合は、21.5%に上る。

- ◆ **「時間外労働限度基準」を法律へと格上げするとともに、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化する**など、規制の強化をはかるべき。
- ◆ **上記基準告示の適用除外業務について、規制を強化すべき。**(「工作物の建設等の事業」、「自動車の運転の業務」)
- ◆ 36協定を締結しない、又は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。**

※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。

4. その他の課題について ①

(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時間であることを踏まえ、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。
- ・携帯電話やパソコンなど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等の実態を調査し、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。

(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は「年間総実労働時間1,800時間」をめざすべき。

(3) 休息时间(勤務間インターバル)

- ・24時間につき原則として連続11時間の「休息时间(勤務間インターバル)」規制を導入すべき。【前掲】

(4) 時間外労働

- ・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、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化するなど、規制の強化をはかるべき、等。【前掲】

4. その他の課題について ②

(1) 長時間労働削減に向けた規制 (つづき)

(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は、当面、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べき。
- ・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。【前掲】
- ・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。

(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

- ・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は、諸外国の実情も踏まえつつ慎重に検討すべき。
(年休取得率が5割を下回っているわが国の現状を踏まえ、こうした制度整備が休暇取得や労働時間削減に与える影響等を慎重に考慮)

(7) 休憩時間

- ・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、認められない。

(8) 法定休日労働の規制

- ・法定休日労働の規制は、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。

4. その他の課題について ③

(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、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。
- ・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)の批准をはかるべき。

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ・計画年休の活用促進をはかり、労使による取り組みを進めて、年次有給休暇の取得促進をはかるべき。
- ・年次有給休暇のうち一定日数について、使用者が労働者の希望も踏まえて予め具体的な取得日を決定することにより確実に取得させることを義務づけるという制度を、取得促進の観点から前向きに検討すべき。

(3) 時間単位での年次有給休暇取得

- ・労使協定で必要事項を合意した場合にのみ5日の範囲内で可能とする現行制度は、暦日単位での年次有給休暇取得に悪影響を及ぼさないことを前提に、その上限日数等を定めたものとするべき。

(4) 退職時の未消化年次有給休暇に対する手当

- ・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。

(5) 年次有給休暇取得による不利益取扱いの禁止

- ・上記を規定する労基法附則第136条を本則規定へ変更するとともに、不利益取扱いの禁止を明確にすべき。

4. その他の課題について ④

(3) 労働時間規制の柔軟化

(1) 変形労働時間制

- ・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見直しは認められない。

(2) フレックスタイム制

- ・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、労働者に不利益を及ぼさないことを前提として検討する余地がある。

(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の適用については、厳正な運用をはかるべき。
- ・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、別途把握すべき。
- ・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、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。

4. その他の課題について ⑤

(3) 労働時間規制の柔軟化（つづき）

(4) 専門業務型裁量労働制

- ・「本人同意」を適用要件とし、①不同意の場合の不利益取り扱い禁止、②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、それぞれ明文化すべき。
- ・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。
- ・導入手続きは、企画業務型裁量労働制と同様にすべき。

(5) 企画業務型裁量労働制

- ・対象業務・対象労働者等について、安易な拡大は行うべきでない。
- ・「本人同意」を適用要件として維持し、①不同意の場合の不利益取り扱い禁止、②適用後に本人が希望した場合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、それぞれ明文化すべき。
- ・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。
- ・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、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べき。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。ただし、導入にかかる届け出の方法など、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検討する余地もある。
- ・導入後の労働基準監督署への定期報告書の届け出義務の廃止については、当該労働者の健康確保が従前以上に担保されない限り、認められない。

4. その他の課題について ⑥

(3) 労働時間規制の柔軟化（つづき）

(6) ホワイトカラー・イグゼンプション

- ・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ため、労働時間規制を適用除外とする新たな制度については、創設する必要性はない。
- 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

- ・「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すべき。その上、不適切に拡大されて運用されている実態を是正すべき。
- ・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。
- ・深夜業に関する適用を除外することは、認められない。

(4) 過半数代表者制の厳格化・適正化

- ・「労働者の過半数を代表する者」（過半数代表者）の選出方法について、労基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。

参考資料

過重労働の実態

| | 平成16年 | 平成21年 | 平成22年 | 平成23年 | 平成24年 |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 週60時間以上の者 | 639万人 | 491万人 | 502万人 | 476万人 | 490万人 |
| | 12.2% | 9.2% | 9.4% | 9.3% | 9.1% |
| 週35時間以上 週60時間未満の者 | 3354万人 | 3377万人 | 3383万人 | 3227万人 | 3412万人 |
| | 64.0% | 63.6% | 63.6% | 63.2% | 63.7% |
| 週35時間未満の者 | 1237万人 | 1431万人 | 1414万人 | 1385万人 | 1436万人 |
| | 23.6% | 26.9% | 26.6% | 27.1% | 26.8% |
| 合計 | 5243万人 | 5313万人 | 5317万人 | 5105万人 | 5359万人 |

30代男性で週労働時間60時間以上の者

| | 平成16年 | 平成21年 | 平成22年 | 平成23年 | 平成24年 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 30代男性で週60時間以上の者 | 200万人 | 150万人 | 153万人 | 141万人 | 144万人 |
| | 23.8% | 18.0% | 18.7% | 18.4% | 18.2% |

出所：第103回労働政策審議会労働条件分科会資料(2013年9月27日)

過重労働による弊害（過労死等）

| 区 分 | | 年 度 | 平成20年度 | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 |
|---------|----------------------------|-----|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | | | | | |
| 脳・心臓疾患 | 請求件数 | | 889 | 767 | 802 | 898 | 842 |
| | 決定件数 注2 | | 797 | 709 | 696 | 718 | 741 |
| | うち支給決定件数 注3 (認定率) 注4 | | 377 (47.3%) | 293 (41.3%) | 285 (40.9%) | 310 (43.2%) | 338 (45.6%) |
| う ち 死 亡 | 請求件数 | | 304 | 237 | 270 | 302 | 285 |
| | 決定件数 | | 313 | 253 | 272 | 248 | 272 |
| | うち支給決定件数 (認定率) | | 158 (50.5%) | 106 (41.9%) | 113 (41.5%) | 121 (48.8%) | 123 (45.2%) |

| 区 分 | | 年 度 | 平成20年度 | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 |
|---------------------|----------------------------|-----|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | | | | | |
| 精神障害 | 請求件数 | | 927 | 1136 | 1181 | 1272 | 1257 |
| | 決定件数 注2 | | 862 | 852 | 1061 | 1074 | 1217 |
| | うち支給決定件数 注3 (認定率) 注4 | | 269 (31.2%) | 234 (27.5%) | 308 (29.0%) | 325 (30.3%) | 475 (39.0%) |
| う ち 自 殺 (未遂を含む。) | 請求件数 | | 148 | 157 | 171 | 202 | 169 |
| | 決定件数 | | 161 | 140 | 170 | 176 | 203 |
| | うち支給決定件数 (認定率) | | 66 (41.0%) | 63 (45.0%) | 65 (38.2%) | 66 (37.5%) | 93 (45.8%) |

出所：厚生労働省：平成24年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」