

2014年3月25日  
規制改革会議 公開ディスカッション

# 労働時間法制の見直しに関する 連合の考え方

2014年3月25日  
日本労働組合総連合会  
事務局長 神津 里季生

## 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)

## (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

厚生労働省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(=月残業時間約86時間)の者の割合 : 子育て世代に当たる30 歳代男性では18.2 %

総務省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

※KAROUSHIは英語の辞書や他言語の辞書にも掲載されている。  
 KAROUSHI:(In Japan) death caused by overwork or job-related exhaustion:  
 (オックスフォード英語辞典Oxford English Dictionary)

### ◆ 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・心臓疾患の労災認定件数は338件(うち過労死は123件)。2年連続で増加。  
 ・精神障害の労災認定件数は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)

### (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

- ・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(※スライド8で説明)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。

#### 2) 代替休暇

- ・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。

## 1. 労働時間法制をめぐる問題点－現状と課題(3)

### (2) 労働時間規制に関する法整備の状況 (つづき)

#### 3) 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%、1,000時間を超える上限時間数を規定した特別条項付き36協定の割合は1.2%)

#### 4) 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化。
- ・労働者を一層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。

#### 5) 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。(JILPT「労働条件決定システムの現状と方向性」(平成19年2月)によると、「会社側が指名した」28.2%、「社員会・親睦会」「社員会・親睦会等の代表者が自動的に労働者代表になった」11.2%などとなっている。)

## 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. 改正労基法第37条の中小企業への猶予措置の早期廃止(1)

#### 現状と課題

- 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おり、企業ベースで99.7%、雇用者ベースで66.0%が適用猶予となっている。
- 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、労働基準法におけるダブルスタンダードが解消されていない。

#### 中小企業及びその雇用者割合(第1次産業を除く)

- ◆ 中小企業の割合: 99.7% (約421.3万社のうち 約420.1万社)
- ◆ 中小企業の常用雇用者の割合: 66.0% (約4,297万人のうち 約2,834万人)

### 3. 改正労基法第37条の中小企業への猶予措置の早期廃止(2)

#### 連合の考え方

- 「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を放置している現状は、早急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. 改正労基法第37条の中小企業への猶予措置の早期廃止(3)

#### 均衡割増賃金率について

→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

○平成24年の「均衡割増賃金率」 **約47.1%**

<計算式>

$$\text{均衡割増賃金率(\%)} = (A / B - 1) \times 100$$

<定義>

A : 新規雇用増による場合の所定労働時間1時間当たりの労働費用

B : 既存従業員の時間外労働による場合の所定外労働時間1時間当たりの労働費用(割増率ゼロの場合)

$$A = \frac{(\text{所定内給与額}) + (\text{特別給与額}) + \left( \frac{\text{月当たり社会・労働保険料等の所定内・特別給与見合い額}}{\text{月当り社会・労働保険料等の所定内・特別給与見合い額}} \right) + \left( \frac{\text{その他の法定福利費}}{\text{その他の法定福利費}} \right) + \left( \frac{\text{法定外福利費}}{\text{法定外福利費}} \right) + \left( \frac{\text{その他の労働費用}}{\text{その他の労働費用}} \right)}{(\text{月の所定内労働時間})}$$

$$B = \frac{(\text{所定内給与額}) - (\text{家族手当}) - (\text{通勤手当})}{(\text{月の所定内労働時間})} + \frac{\left( \frac{\text{月当たり社会・労働保険料等の所定外・特別給与見合い額}}{\text{月当り社会・労働保険料等の所定外・特別給与見合い額}} \right) \left( \frac{\text{月の所定外労働時間}}{1.25} \right)}{1.25}$$

※1 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、厚生労働省「就労条件総合調査」、国税庁「民間給与実態統計調査」より調査における最新のデータを使用。

※2 割増率については、データの制約から休日、深夜、月60時間超時間外労働に係る割増率も含めて25%として計算している。

※3 割増賃金の基礎となる賃金としてはデータの制約から「月の所定内給与額-家族手当-通勤手当」を用いている。

## 4. 休息时间(勤務間インターバル)規制の導入(1)

### 現状と課題

- 長時間労働に起因する過労死・精神障害等を防止する十分な休息時間を確保する必要がある。
- この点、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が、日本の労働時間法制には休息時間の規制がない。

### インターバル規制に関する国際比較

EU諸国			日本	韓国	米国
(英国)	(フランス)	(ドイツ)			
<p>◇24時間につき連続11時間の休息期間を設けることが義務付けられている。</p> <p>※ 病院、電気・ガス・水の供給等サービス・生産の連続性を保つ必要のある業務等について、労使協定等により、代償休息や適切な保護を与えることで、適用除外や休息期間の短縮等が可能</p>			<p>規制なし</p> <p>※自動車運転者については、改善基準告示により、原則として継続8時間の休息期間を設けることとされている。</p>	<p>規制なし</p>	<p>規制なし</p>

## 4. 休息时间(勤務間インターバル)規制の導入(2)

### 連合の考え方

- 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。**
- 具体的には、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。

## 5. 時間外労働にかかる上限時間規制の導入(1)

### 現状と課題

○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である。

○しかし、現状では、以下のような課題が存在している。

- －「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)」は、告示であり、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協定も可能であり、上限時間数は実質的に無制限。

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%、1,000時間超の割合は1.2%

### 特別条項付36協定の締結状況

	特別条項 がある	延長時間 (1箇月)				延長時間 (1年)			
		平均時間	60時間超	80時間超	100時間超	平均時間	600時間 超	800時間超	1000時間超
全体	40.5% (27.7%)	77:52 (74:33)	72.5% (67.1%)	21.5% (22.4%)	5.5% (6.9%)	650:54 (684:20)	57.9% (55.6%)	15.0% (27.3%)	1.2% (4.3%)
1~9人	35.7% (24.9%)	79:02 (72:28)	75.0% (65.9%)	20.4% (17.4%)	6.2% (4.9%)	652:44 (698:48)	60.3% (58.1%)	14.6% (31.4%)	1.3% (3.6%)
10~30人	45.6% (28.1%)	75:38 (75:44)	67.4% (66.3%)	22.8% (27.5%)	3.3% (9.3%)	648:00 (666:29)	54.5% (50.5%)	16.5% (24.9%)	0.8% (6.7%)
31~100人	52.5% (35.3%)	76:28 (77:46)	71.3% (70.4%)	20.5% (26.9%)	5.7% (9.2%)	643:26 (665:29)	53.9% (54.2%)	12.3% (16.8%)	1.7% (3.1%)
101~300人	68.1% (50.3%)	80:14 (76:47)	73.0% (70.5%)	29.5% (28.6%)	8.9% (6.4%)	659:30 (664:43)	56.7% (56.4%)	17.7% (24.3%)	2.4% (3.2%)
301人~	96.1% (93.6%)	83:10 (83:08)	82.8% (82.4%)	34.7% (35.8%)	10.6% (11.0%)	679:22 (703:14)	62.3% (64.0%)	22.1% (25.8%)	1.7% (3.4%)