

4 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

実行計画では、時間外労働の上限規制の導入について、基本的考え方として「仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならない。働く人の健康の確保を図ることを大前提に、それに加え、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていく。」としたうえで、日本労働組合総連合会（連合）と日本経済団体連合会（経団連）による労使合意を踏まえて、法改正の方向性を明記した。

今回の法改正は、現行の厚生労働大臣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、上回ることでできない上限を設定するものとされている。

具体的には、時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とする。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間とする。かつ、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限として、①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれ

においても、休日労働を含んで80時間以内、②単月では、休日労働を含んで100時間未満とし、③原則を上回る特例の適用は、年6回を上限とすることが定められた。（第1-2-20図）

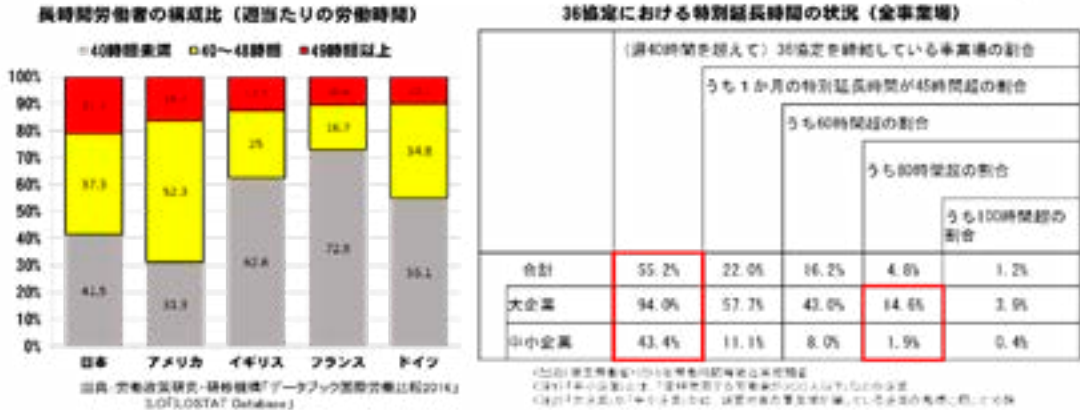
また、連合と経団連の労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、行政官庁が必要な助言・指導を行うことや、勤務間インターバル制度について、労働時間等設定改善法を改正して努力義務を課し、普及促進のため労使関係者を含む検討会を立ち上げること等が示された。

実行計画では、上記に挙げた内容のほかにも、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」、「女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」、「子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労」、「雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援」、「誰にでもチャンスのある教育環境の整備」等の項目について、基本的な考え方と進め方がまとめられた。（第1-2-21図、第1-2-22図、第1-2-23図、第1-2-24図）

働き方改革の実現に向けて、具体的にどのような施策をいつ実行するのかを2017（平成29）年度から2026（平成38）年度の10年間を年次としてロードマップに示し、ニッポン一億総活躍プランその他の政府計画と連携して取り組んでいくこととしている。

第1-2-20図 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- 週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、わが国では2割。
- 36協定を締結している事業場の割合は55.2%。
- 健康を害するといわれる月80時間を超えている比率は中小企業で1.9%に対し、大企業で14.6%。



＜実行計画概要＞

- ・我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばい。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働の是正が必要。このためには、いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠。
- ・労働基準法の改正の方向性は、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会の両団体が時間外労働の上限規制等に関して労使合意したことを踏まえて、以下のとおり。

法改正の考え方

- ・今回の法改正は、まさに、**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な事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることのできない上限を設定するもの。**

時間外労働の上限規制

- ・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**とする。
- ・特例として、**臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることのできない時間外労働時間を年720時間**とする。
- ・かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限として
 - ① 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内
 - ② 単月では、休日労働を含んで100時間未満
 - ③ 原則を上回る特例の適用は、年6回を上限
- ・労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、**新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、行政官庁は、当該指針に関し、労使等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。**

パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策

- ・労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。
 - ✓ 職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。
 - ✓ 過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す

勤務間インターバル制度

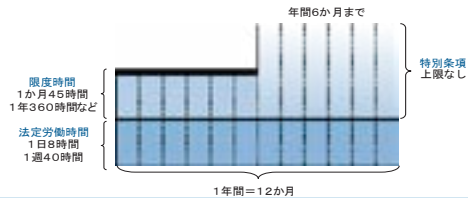
- ・労働時間等設定改善法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課す。
- ・普及促進に向けて労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げ。
- ・制度を導入する中小企業への助成金活用や好事例周知。

等

【現行】

○**時間外労働の限度時間**
大臣告示で、**限度時間を定めている。**
(法的拘束力なし)

- (大臣告示)
○「1か月45時間」、「1年360時間」等
○「特別条項」を結べば、例外的に限度時間を超えることができる。(年間6か月まで)
※特別条項には、上限時間の規定なし。



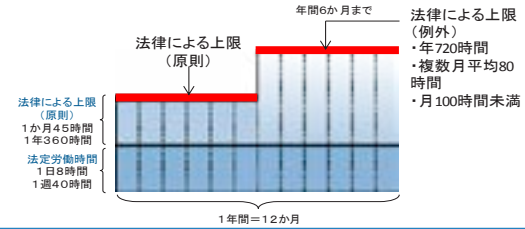
○**休日労働の限度時間**
定めなし。

(※現行の大臣告示は、「時間外労働」のみが対象であり、「休日労働」させる場合の労働時間数は対象としていない。)

【改革後】

時間外労働の上限時間を法定化する。

- (法律)
○原則：月45時間、年360時間
○例外(特別条項)：年720時間、月100時間未満、複数月平均80時間
※特別条項は年間6か月まで

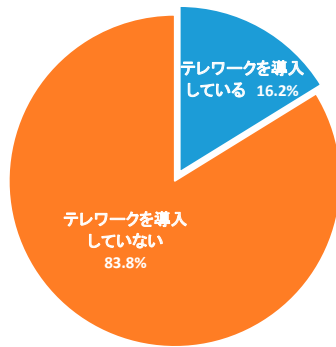


○「**月100時間未満、複数月平均80時間**」の上限について、休日労働の時間数を含むものとする。

資料：内閣官房資料

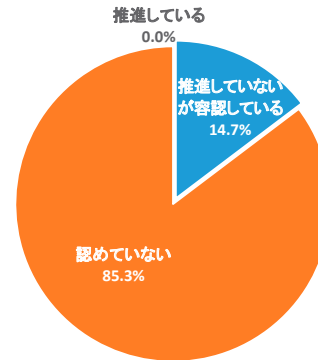
第1-2-21図 柔軟な働き方がしやすい環境整備

● テレワークを導入している企業の割合は、僅か16.2%。



出典：総務省「平成27年度 通信利用動向調査」

● 中小企業において副業・兼業を容認している企業の割合は、僅か14.7%。



出典：中小企業庁「平成26年度 兼業・副業に係る取組み実態調査事業」

<実行計画概要>

- テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、第2の人生の準備として有効。
- 他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒。労働時間管理をどうしていくかも整理することが必要。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速。

雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

- 自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整備。
- ✓ 在宅勤務形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を追加。
- ✓ 企業がテレワークの導入に躊躇することがないよう、フレックスタイム制や通常の労働時間制度における中抜け時間や移動時間の取扱、事業場外みなし労働時間制度の活用条件など、活用方法について、働く実態に合わせて明確化。
- ✓ 長時間労働を防止するため、深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の対策例を推奨
- セキュリティ面の対応に関するガイドラインについても改定。

非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

- クラウドソーシングが拡大し、雇用契約による働き方による仕事の機会が増加。
- 雇用類似の働き方の実態を把握し、有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討。
- 仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定。
- ✓ 仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示す
- ✓ 契約文書のない軽易な取引や著作物の依頼品の急増などクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介事業者に求められるルールを明確化
- 働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策を検討し実施。

副業・兼業の推進に向けたガイドライン等の策定

- 副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業を普及促進。
- 副業・兼業に関するガイドラインを策定。
- ✓ これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への業務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないこととをルールとして明確化。
- ✓ 長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの確保や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込む。
- 副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定。

資料：内閣官房資料