

弁護士 高下謹壹先生の法律相談



第14回

「時間外労働規制の改正について」

Q 時間外労働の上限の規制について、政府が制度化を検討し、経済界や労働界と協議しているということですが、どういうことでしょうか。

A 時間外労働とは、労働基準法に定める法定労働時間（1日8時間、1週40時間の原則）を超える労働のことですが、この時間外労働は手続き面の規制（36協定を締結すること）と一定の上限時間数の規制があります。上限時間の延長限度は、大臣告示で1カ月で45時間・年間360時間などとなっています。しかし、特別の事情が生じた場合にさらに延長できる「特別条項付き36協定」を結んだ場合、事実上、制限のない「青天井」の時間外勤務を課すことが事実上可能です。また、この規制は法律の明文で規制されたものでなく、罰則もありません。

そこで、労働基準法の改正として、①上限時間数を法律で明記すること、②その時間数をいくらとするか、③違反に罰則を定めること、が政府で検討され、経営者団体と労働団体とで調整がされているという状況です。

Q その背景はどういうことでしょうか。

A 長時間労働は精神的な病いや過労死、過労自殺の原因となり、現にそういった訴訟や判決例も多発しています。また、時間外手当を払わないサービス労働の原因ともなっています。労働者の健康を確保し、仕事と子育て、介護、地域生活等の生活との調和、女性や高齢者の活躍促進等を推進するために、また、人口減少傾向にある我が国の成長を確保していくために働きやすい環境を整備すること、そのためには、必要のない時間外労働をなくし、効率的でムダのない働き方に変えていくことが必要という考えを実践するための政策です。

Q 具体的にどういった点が論点になっているのでしょうか。

A 「時間外労働時間の罰則付き上限規制」について、政府は3月14日の時点として、以下のように方針決定しました。

①36協定締結を前提に残業の原則的上限は「月45時間、年360時間」とする。②月45時間の残業は可能な限り削減するよう36協定締結時の指針に含める。③上限は2～6か月平均で月80時間、年720時間（月平均60時間）、月45時間超の残業は年最大6か月と設定。④繁忙期に例外として認める残業を月100時間未満とする（この点は、経団連は100時間以下、連合は100時間未満で最後の対立点となっていました）。⑤上限規制に違反した企業には罰則を科す。⑥勤務を終えてから次の勤務開始までに一定の休憩時間を設ける「勤務間インターバル制度」については企業に導入の努力義務を課す。⑦上限規制の在り方などについて、法改正から5年後に過労死の労災認定状況などを踏まえ必要に応じた見直しを行う。

Q 今後、注意すべき点はこういったことでしょうか。

A 政労使の間で、事実上、改正内容について合意しましたが、最終的に、その内容や改正法の施行時期、適用除外業種などについて情報を整理していただく必要があります。そのうえで、企業で労働時間削減のための実効性のある働き方を実践することが必要です。罰則の適用については、今後、監督当局が、法律の実効性を知らしめるために、知名度のある大企業のみならず、中小企業の業界でも法令遵守のために、罰則の適用という権限発動に出ることが予想されますので、改正法を念頭に置いた労務管理を実施する必要があるといえます。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹壹法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F
<http://www.takashita-law.jp>