

2018年8月21日

厚生労働大臣 加藤 勝信 様

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う関係 政令の整備及び経過措置に関する政令案等に関する意見

全国労働組合総連合
議長 小田川 義和
文京区湯島2-4-4
03-5842-5611

第196国会において、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し7月6日に公布された。それを受け、現在、労働政策審議会において、労働時間の上限規制、労働時間の状況の把握義務、年次有給休暇付与義務、フレックスタイム制度等にかかわる政省令・指針案等が審議されているところである。

本法律について、野党は、上限規制の導入自体は評価しつつも、過労死を防止できないほどの長時間労働を容認する上限とした点を問題視し、国会に修正法案を出していた。この批判に対し、政府は、時間外労働の原則を超える「特例的延長」は通常予見できない臨時の事態への対応であることや、特例の場合でも時間外労働の原則に近づけるべきとの趣旨を徹底することで、長時間労働の是正は可能との答弁を繰り返してきた。こうした政府答弁の内容は、法律のみでは詰め切れない点もあり、参議院では多くの事項が盛り込まれた附帯決議がついた。

時間外労働の上限規制や年次有給休暇等に関して新たに作成する政省令や指針は、こうした国会審議の経過も十分にふまえ、長時間労働の是正、過労死の根絶という政府・与党の公約を実現するものでなければならないことは当然である。ところが、労働政策審議会において議論されている省令・指針案は、従来踏襲型の発想が色濃くあらわれていたり、従来よりも規制を緩める側面もうかがわれ、国会において政府が胸を張って答弁した公約に沿ったものとなっていない。労働基準法70年の歴史で画期的な上限規制を導入したというのである以上、労働基準法施行規則や36指針の内容も、抜本的な規制強化をはかるのが当然である。以下、政府の省令・指針案の問題点を指摘し、改善案を提示する。審議会においても下記の論点を検討し、積極的に取り入れていただくよう、要請する。

記

1. 労働時間の上限規制に関する事項

(1) 労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号）について

1) 「政令案等」の末尾注書きによれば、「労働時間の延長の限度等に関する基準」（以下、「限度基準」という）は廃止するものとされているが、その措置に反対である。改正労働基準法36条4項では「1ヶ月について45時間及び1年について360時間」が時間外労働の限度とされており、限度基準が定めていた1週15時間・2週27時間・4週43時間・2か月81時間・3か月120時間等のきめの細かい時間外労働の限度は取り入れられなかった。

しかし、労働者の生体リズムならびに労働者とその家族の生活リズムを守るには、改正労働基準法36条に基づく月又は年単位の時間外労働の上限規制だけでなく、短く区切られ

た期間における規制も必要である。現行の限度基準には刑事罰がなく規制力は弱いですが、それでも、少なからぬ労使の間で36協定の作成にあたってのガイドラインとされ、一定の効果をあげてきたのであり、この経緯を評価し、発展させるべきである。

限度基準の根拠条文となっていた労働基準法36条が改正されたことから、限度基準を「基準」と称することはできないとしても、限度基準が定めていた時間外労働の限度を「指針」において取り上げ、36協定の締結にあたって重視すべき「限度指針」として守るよう労使に促し、さらには行政による助言及び指導においても活用するべきである。

2) 前項の趣旨から、8月9日に労働条件分科会で示された「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針案（イメージ）」の第6項に反対である。同項では、「1か月に満たない期間において労働する労働者」に限定して時間外・休日労働協定の目安時間として、限度基準のうち1週・2週・4週の規制が取り上げられているが、週単位の規制は、前項で述べたように、1か月に満たない期間において労働する有期契約労働者に限定すべきでなく、全労働者に適用されるものとして規定するべきである。

3) 今回の改正法に関する国会審議では、月末・月初に残業が集中することで1か月の間に160時間もの時間外・休日労働が発生しても、政府の構想する制度運用の仕組みではそれを違法として規制することができない問題点が指摘され、政府も法の運用面での問題点として認めていた。これについては、参議院附帯決議第四項において「特例的延長の場合においては、時間外労働時間の設定次第では四週間で最大百六十時間までの時間外労働が可能であり、そのような短期に集中して時間外労働を行わせることは望ましくないことを周知徹底すること」とされているところである。

そこで、新たに定める指針においては、前記第1項で取り上げた限度基準に加え、「限度時間を超えて労働させる際」の週単位の上限規制も示すべきである。

(2) 限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっての留意事項について

1) 指針では「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」をできるだけ具体的に定めなければならないとし、「業務の都合上必要な場合、やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは「認められない」としている。

しかし、この文言については、今回の法改正が、従来、36協定の特別条項が濫用され、長時間労働が野放しになってきたことへの反省の上に立つものであることをふまえ、「恒常的な長時間労働を招くおそれがある事由を掲げるものについては、特例的延長は認められず、36協定の届出を受理することはできない」とし、36協定の特別条項の届出を却下する行政の姿勢を明らかにするべきである。

2) さらに「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」についての解釈も厳格にするべきである。従来、36協定の特別条項は、「通常予見できる程度の繁忙」（会計部門の年度末の繁忙対応、季節的な需要の増大等）においても認められてきた。しかし、これらのケースは労使で議論しつ

つ、人員の採用・配置や業務処理の在り方を見直すなどして、限度時間の範囲内で対応可能とするべきものである。今後は、「通常予見できる程度の繁忙」の場合は「限度時間を超えて労働させること」は認められないものとするべきである。

(3) 過半数代表者の要件・選出手続きについて

労働基準法第18条第2項等に規定する労働者の過半数を代表する者（以下、「過半数代表者」という）は、36協定の締結や労使委員会の設置において、きわめて重要な役割を担う。そこで、過半数代表者の適正な選出がはかられるよう、労働基準法施行規則を以下のように整えるべきである。

1) まず、「（過半数代表者は）使用者の意向によって選出されたものでないものとする」とではなく、「使用者の意向によって選出された代表、もしくは使用者の意向が反映されうるような不適正な手続きによって選出された代表によって締結された36協定は無効となること」と明記すべきである。

2) また、前項の趣旨に実効性をもたせるため、現行の労働基準法施行規則6条2号を改正すべきである。現行の同号では、過半数代表者の選出手続きについて「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること」とされている。同号における「等の方法」という文言は、過半数代表者の選出手続方法を曖昧にしている側面が否めない。そこで、この文言は削除し、その上で、例えば、「使用者が選出手続きに介入又は監視をすることができない場や方法による投票若しくは挙手」として、過半数代表者に使用者の意向が反映しないような規則を定めるべきである。

3) 加えて、過半数代表者が36協定締結に係る業務を円滑に遂行できるよう、使用者は労働者に対して必要な配慮を行わなければならないとの旨を施行規則に規定するべきである。その際、「必要な配慮」に関する事項として、「管理監督者の影響がおよばないよう配慮された社内施設の利用、広報のための社内報やイントラネットの活用、掲示板の利用、コピー機・印刷機の利用」などを例示するべきである。なお、投票に際してイントラネットを活用する場合には、使用者が解読できない暗号化が必須であることを示すべきである。

(4) あらたな36協定届の様式について（原則の確認、特例的延長の協定名称、上限時間の確認）

1) 36協定届の様式は、わかりやすいものであることは当然だが、改正法が従来とは異なる画期性をもつとの国会での政府答弁や参議院厚生労働委員会付帯決議を踏まえ、労働時間の原則が再確認されるものへと改善するべきである。即ち、①労働時間の原則は「1日8時間、週40時間以内」であること、②やむを得ない事情で行う時間外労働時間の上限は「月45時間、年360時間」に限られ、それを超える「特例的延長」は原則として行うべきものではないことを記載心得の冒頭に記載するべきである。

2) 「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて

労働させる必要がある場合」に結ぶ協定について、36協定届案では「特別条項」との名称を付しているが、法律に明記された限度時間を超えて労働させる点で、従来の「特別条項」とは異なる協定となったことが周知、徹底されるように、名称を変更するべきである（例えば「臨時・非常事態条項」等）。

3)改正法では、あらたに休日労働の時間数と時間外労働の時間数とを合計し、その総量についての上限規制を受けることになる。ついては、休日労働の記載欄には始業及び終業の時刻だけでなく、休日1日の労働時間数を記載し、1か月、1年単位での時間外労働時間数と休日労働の合計を記載させ、上限規制を超過していないことを確認させた上で、上限規制遵守のチェックをさせるべきである（新たに採用したチェックボックスを活用）。

なお、使用者の中には、時間外労働と休日労働の合計値を、合法の上限値としたいとの意向を示すものが少なくない。今後、36協定の締結にかかわって、働き方改革推進支援センターや労働基準監督署に多くの相談が寄せられると思われるが、その際の助言指導の内容は、「時間外労働は本来あってはならないものであり、可能な限り1日8時間、週40時間の原則を守ること」、「やむを得ない場合に36協定の締結と届出によって免罰される時間外労働についても脳・心臓疾患の発生を避けるべく、月45時間、年360時間を超えないものとする」との趣旨を徹底するべきである。

（５）36協定届における署名押印と電子申請について

1)36協定そのものと協定届は別物であるが、それだからこそ、協定届には労働者代表の署名と捺印を求めるべきである。なぜなら、労働者代表は協定届の内容を確認し、実際の協定との違いがないかを確認する必要がある、また、受理する行政官庁は、労働者代表の合意の証拠が必要だからである。36協定の届出は、労働基準を逸脱することに対して免罰効力を与える重要なプロセスである。その点をより重視する立場で、従来の要件（労働者代表の自署署名と捺印の双方が必要とはしてこなかった）を、この際、見直すべきである。

2)36協定届を提出する使用者側、受理する行政側の負担軽減をはかる必要性は理解できる。しかし、厚生労働省のホームページ上に掲載された協定届フォームに入力し、そのまま使用者が電子申請をする方式は採用するべきでない。労働者代表の合意がねつ造される恐れがあるからである。労働者代表の合意を確認できるような方法が開発されるまでは、安易に電子申請を認めるべきではない。

（６）36協定の有効期間と届出、協定期間について

1)36協定の有効期間が1年を超えるものであっても、起算日から数えて1年以内に再度の届出が必要とするべきである。労使協定の有効期間は労使自治に任せるという原則は重要であるが、今般成立した「働き方改革関連法」による改正労基法36条では、労使が同意したとしても超えてはならない、原則年360時間という時間外労働時間の上限時間数を法律に設け、1年単位で厳格な履行確保をはかることとしたわけである。労基法改正の趣旨は長時間労働の是正にあり、そしてこれを真に実効性あるものとするために、時間外労働の上限には刑事罰をもった規制を導入したのであるから、労使自治の原則に一定の制約を課すことも認められると考えるべきである。

以上のことから、少なくとも1年単位で事業場の時間外労働の在り方について労使で確認し、長時間労働是正の観点から36協定における時間外労働の時間数を見直す協議をすべきという観点から、届出期間については、従来の扱いを変更し、36協定の有効期間が1年を超えるものであっても、当該36協定について起算日から数えて1年以内に再度の届出が必要との取り扱いをするべきである。

2) 36協定の自動更新はできないものとするべきである。現行の労働基準法施行規則第17条2項では、36協定を更新する場合、使用者が同協定を更新する旨を所轄の労働基準監督署長に届け出ることによって足りるとしている。具体的な取り扱いについては通達(基発第355号)に定められており、協定の有効期間につき自動更新の定めがなされている場合は、更新の届け出は、当該協定の更新について、労使双方から異議の申出がなかった事実を証明する書類を届け出ればよいとされている。

しかしながら、このような自動更新を認める取り扱いは廃止するべきである。そもそも、上記通達にかかわっては、異議の申し出がなかったことを証明する届出の様式すら定められておらず、これが36協定の手続違反を生ぜしめる要因のひとつもなっていた。今後は、36協定の更新時期には時間外労働にかかわって労使で協議をおこない、使用者の届出印だけでなく、労働者代表の署名押印を求めるべきである。

3) 残業規制を厳格に行っている労働組合は、週単位、3か月単位等の協定期間を重視している。ところが、今回示された協定届様式では1日、1か月、1年という期間が記載され、週単位・3か月単位といった設定を除外するかのように見える。協定と協定届とは別物であるが、使用者によっては、届出様式以外の期間での協定を受け付けなくなるのではないかと、との懸念が労働組合からあがっている。また、今後、新たに36協定を締結する労使が相当数でくると予測されることもふまえ、記載心得のところで、週単位、3か月単位の協定が可能であることについてふれ、36協定の届出様式においては、別紙で1週、3か月の限度設定の記載を可能とするべきである。

(7) 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康福祉確保措置について

健康福祉確保措置の例示の順番を変更するべきである。事後の第三者によるチェックである健康診断や医師の面談よりも、実際に、労働者の健康被害を防止する措置を重視することは当然である。業務改善のための労使の話し合いも促し、健康確保の予防措置となる勤務間インターバル、夜勤回数規制などを、例示の冒頭に置くべきである。その際、勤務間インターバルについては、労働時間設定改善特措法において、導入の努力義務が新設され、改正過労死防止大綱で普及目標もたてられていることを周知するべきである。

(8) 限度時間を超えて労働する場合における手続きについて

残業命令を発する際に、労使がとる手続きとしては、労使当事者の協議を必須とし、使用者による通告では足りないという趣旨を指針に記載するべきである。そもそも、事業主は残業命令を行うにあたり、業務上の必要性だけを考慮するのではなく、労働者の健康への配慮、労働者の意思の尊重、生活との調和をはかることが求められる。そこで、残業命令の根拠規定があり、36協定の届出などの手続きを充たした上での残業命令であっても、労

働者に残業命令に従えない、やむを得ない事由があるときには、残業命令に従う義務を免れる場合があるという判例をふまえ、そのことを指針に記し、やむをえない事由を例示すべきである（健康上の問題、終業時刻間際の命令等）。

（9）協定の届出様式における方法等について

現状では、年度途中で36協定を出し直して、起算日をずらし、特別条項による特例的延長が1年の半分を超えないものとする規制をごまかす「リセット方式」という脱法行為が散見されるといわれている。この点について、36協定の届出段階で防止する工夫をするべきである。労働基準監督署では、届けられた36協定について企業番号を付して電子データ化し、次回の36協定受理のチェックの際に必ず照合するものとするべきである。すべての労働基準監督署で一斉に電子データ化を進めるだけの予算措置がとれない場合であっても、可能なところから導入しつつ、「前回の協定との照合を行う」ことを周知徹底すれば、脱法行為を予防する効果も期待できる。

（10）健康確保措置の記録について

健康確保措置の実施状況の書類の作成と保存について、書式は労使の自由に任せるのではなく、厚労省が定めて示すべきである。それにより、実施すべき事柄が明確となり、事後のチェックもしやすくなる。また、保存期間は3年ではなく、賃金等の労働債権の時効が5年となることも見越して、5年とするべきである。

（11）適用猶予について

36協定を締結するにあたっては、限度時間を超えて労働をさせる対象の業務区分を可能なかぎり細分化し、それを明記するべきとしている。こうした実務的対応は、時間外労働をさせられる労働者を極力少なくしなければならないという法の趣旨にそった措置である。ところが、労働基準法にあらたに設けられた時間外・休日労働の上限規制を、5年もの間、適用猶予されることとなった建設事業と自動車運転業務の範囲については、きわめて大きく、大雑把に適用猶予対象としようとしている。こうした判断は、今回の法改正の趣旨にも、上述した業務区分の細分化原則にも反するものであって認めるべきではない。できるだけ、適用猶予・除外となる対象者を、少なく狭めるように規定するべきである。

1) 建設事業の対象とする範囲について

建設分野については法律で「事業」とされ、「業務」の違いがあろうと一括りに上限規制から外されるのが当然といった解釈は止め、本社の事務部門などの間接部門は上限規制の一般則を適用するべきである。また、交通誘導警備業務も、一般則を適用するべきである。

2) 自動車運転業務の対象とする範囲について

四輪以上の自動車を運転する業務すべてを適用猶予とするのは、改正法の趣旨に反するため、現行の告示の対象範囲を見直すべきである。例えば、規制のかけやすい短距離輸送のケースは一般則を適用する。あるいは、業務における時間配分として、運転業務の時間が長い場合であっても、営業業務を行う労働者については、一般則を適用するものとし

て、適用猶予となる対象を縮小するべきである。

3) 医師について

医師の範疇に括られる労働者のなかでも、労働時間の裁量の程度にはかなりの差がある。一括りに適用猶予とせず、一般則を適用される医師も認めるべきである。また、今後の規制について、「医師の働き方改革に関する検討会」の論議を待つものとしているが、同検討会に、医療従事者を組織する労働組合の委員を参加させるべきである。

2. 年次有給休暇の付与義務に関する事項

(1) 時季指定の在り方について

新労働基準法39条7項では、有給休暇のうち5日分については、労働者ごとにその時季を定めて与えることとされた。この改正は、労働者の権利である年次有給休暇の取得が進まない状況をふまえ、最低でも年に5日は必ず取得させるための次善の策として、5日分を使用者の付与義務へと転化したという経緯がある。本来は労働者の権利であることをふまえ、参議院附帯決議第14項にあるとおり「年休権を有する労働者から時季に関する意見を聴くこと、その際には時季に関する労働者の意思を尊重し、不当に権利を制限しないことを省令に規定すること」を、省令に規定するべきである。

(2) 管理簿について

年次有給休暇の管理簿については、原案にあるとおり、労働者ごとに時季、日数、基準日と取得日数を明らかにした書類を作成することを義務付けるべきである。なお、保管期間については、5年とするべきである。

3. 労働安全衛生法における労働時間の状況の把握と医師の面接指導に関する事項

(1) 労働時間の状況の把握と記録の保管について

今回の法改正では、労働時間の状況の把握について、管理監督者やみなし労働時間適用者を含む全ての労働者を対象として、客観的な方法その他適切な方法によって、労働時間の把握を行うことが義務付けられた。この点は大きな改正であり、周知徹底がなされるべきである。当然、把握した労働時間については記録を作成し、保管をすることを義務付けるべきである。保管期間については、5年とするべきである。

(2) 研究開発業務従事者に対する医師の面接指導について

研究開発業務従事者については、今回、上限規制の適用を除外されることとなったかわりに、医師による面接指導を罰則付きで義務付けている（労働安全衛生法第66条の8の2）。しかし、1か月当たり100時間を超えた労働者に対しての義務付けでは、健康保持を考慮しての措置として、あまりに不十分である。周知のとおり、研究開発業務に従事する労働者においては、脳・心臓疾患の発症のみならず、メンタル面で不調となるケースが多いことが知られており、早めに心身の健康状態をチェックする必要がある。また、厚生労働省の「過労死等の労災補償状況」報告をみると、時間外・休日労働が概ね月60時間を超えるあたりから認定数が増えていることもふまえ、医師の面接指導は「時間外労働並びに休日労働の合計が月60時間を超えた場合」とするべきである。以上