

## 論点について（事務局案）

## ① 時間外労働の上限規制

## (1) 限度時間等

## 【実行計画】

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時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。

特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使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（＝月平均60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、上回ることでできない上限を設ける。

この上限について、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時間以内を満たさなければならないとする。②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

- ⇒ 時間外労働の上限規制は、現行の限度基準告示のとおり、労働基準法に規定する法定労働時間を超える時間に対して適用される。
- ⇒ 36協定で延長時間を定める対象期間について、現行制度は「1日」、「1日を超え3か月以内の期間」及び「1年」と定められているが、今後は「1日」、「1か月」及び「1年」の3区分に固定する。
- ⇒ 1年単位の変形労働時間制については、現行の限度基準告示を踏襲し、原則の上限を月42時間、年320時間とする。その上で、月42時間を上回る特例の適用の上限を年6回とする。
- ⇒ （原則の月45時間には休日労働を含まないが、）休日労働を含んで複数月平均80時間以内、単月100時間未満の限度は、特例を活用しない通常の月にも適用する。

## (2) 適用除外等の取扱い

### 【実行計画】

自動車の運転業務については、現行制度では限度基準告示の適用除外とされている。その特殊性を踏まえ、拘束時間の上限を定めた「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」で自動車運送事業者への監督を行っているが、限度基準告示の適用対象となっている他業種と比べて長時間労働が認められている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間（＝月平均80時間）以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。

⇒ 自動車の運転業務については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間（＝月平均80時間）以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。

この場合でも原則の上限（月45時間・年360時間）に近づける努力が重要である。

### 【実行計画】

建設事業については、限度基準告示の適用除外とされている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する（ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない）。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。

⇒ 建設事業については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する（ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない）。

併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。

この場合でも原則の上限（月45時間・年360時間）に近づける努力が重要である。

#### 【実行計画】

医師については、時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要である。具体的には、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

⇒ 医師の規制水準については、まずは、医療界の参加の下での検討の場で検討を進めることが必要である。

#### 【実行計画】

新技術、新商品等の研究開発の業務については、現行制度では適用除外とされている。これについては、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

⇒ 新技術、新商品等の研究開発の業務については、健康確保措置の具体的内容を検討する。

⇒ 上記の他に、現行の限度基準告示で限度時間の適用が除外されている事業・業務の取扱いについて検討する。

### (3) 新たな指針に盛り込むべき事項

#### 【実行計画】

他方、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ることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

- ⇒ 現行の限度基準告示及び労使合意を踏まえれば、新たな指針に盛り込むべき事項としては以下のような事項が考えられる。
- ・ 特例による延長時間をできる限り短くする努力義務
  - ・ 特例に係る割増賃金率を法定基準を超える率とする努力義務
  - ・ 特例の場合に実施する健康・福祉確保措置の内容の例示
  - ・ 労働時間を延長する必要のある業務の区分を細分化すること
- ⇒ さらに、休日労働についてもできる限り抑制するよう努めなければならないことを盛り込むこととする。

### (4) その他

## ② 勤務間インターバル

### (1) 労働時間等設定改善法及び指針に盛り込むべき事項

#### 【実行計画】

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、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し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

⇒ 労働時間等設定改善法第2条（事業主等の責務）を改正し、勤務間インターバル導入に関する事業主の努力義務規定を新設してはどうか。

⇒ その上で、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、同法に基づく指針に、労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、「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時間を確保すること（勤務間インターバル）は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」等を追加してはどうか。

（資料 No. 2－（②））

### (2) その他

### ③ 長時間労働に対する健康確保措置

#### 【実行計画】

新技術、新商品等の研究開発の業務については、現行制度では適用除外とされている。これについては、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

また、過重な長時間労働やメンタル不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、企業における労働者の健康管理を強化する。

- ⇒ 新技術、新商品等の研究開発の業務については、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。
- ⇒ 研究開発業務の健康確保措置として、例えば、以下のとおり医師による面接指導を受けさせる仕組みとしてはどうか。
  - ・ 時間外・休日労働の時間数が単月 100 時間超の場合、労働者の申出なしで義務付け（罰則付き）
  - ・ 面接指導に基づき事業者が行う就業上の措置内容に、代替休暇の付与を加える
- ⇒ また、研究開発業務も含め適用される労働安全衛生法第 66 条の 8 の面接指導（労働者の申出がある場合、義務（罰則なし））について、対象となる時間外・休日労働の時間数を単月 100 時間超から 80 時間超に改正してはどうか。
- ⇒ 上記の面接指導の適切な実施を図るため、平成 27 年 2 月 13 日の当分科会報告にあるように、すべての労働者を対象として、客観的な方法による労働時間の把握を省令上義務付けてはどうか。

（資料 No. 2－（③））

#### ④ その他

##### 【実行計画】

中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備時間を確保する。

⇒ 改正法の施行期日は、事業運営や労務管理が年度単位で行われることが一般的であることを考慮すると、年度の初日からとすることが望ましいと考えるがどうか。