



2017年9月12日 第2018-04号

【発行】 J A M

【発行責任者】 中井寛哉

【編集】 総合政策グループ

TEL 03-5860-6150

E-Mail : seisaku.seiji@jam-union.jp

労働政策審議会労働条件分科会

労基法改正法案の法案要綱が示される

～労働側委員が反対するなか、裁量労働拡大・高プロ創設含め法案一本化へ～

9月8日、第140回労働政策審議会労働条件分科会（以下、分科会）が開催されました。

前回の分科会の最後に、分科会長より事務局に対してこの間の議論経過と労働者側委員から出された懸念点を踏まえ、次回分科会に法案要綱を諮問するように指示がありました。

今回は、分科会長の指示を受け、労働基準法改正法案を含む、「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」が諮問されました。

労働者側委員は、これまで反対してきた企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大、高度プロフェッショナル制度の創設が含まれた形での法案要綱が示されたことは、非常に残念であると発言。また、2015年法案に至る労働条件分科会、8月30日・9月4日の分科会で、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大と高度プロフェッショナル制度の創設には反対である旨を述べており、2015年法案からこの2点は落とすべきであるとの考え方は変わらない。本日、上限規制の建議を踏まえた内容と、労働側が示してきた問題点や懸念について、「働く人の健康確保が重要」との共通の認識から一部修正された2015年法案を組み合わせた法案要綱が示されたことを受け、労働政策の三者構成での決定過程に参加する労働者側委員の責任として、今回

示された法案要綱について確認的な質問および意見を順次、各委員が発言しました。

使用者側委員から、時間外労働の上限規制は、3月13日の労使合意・3月28日の働き方改革実行計画を踏まえたものであり、過重労働防止や命と健康を守る観点から重要であること、また、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大と高度プロフェッショナル制度の創設は、労働者の健康を確保しつつ、柔軟な働き方を選択できるものであり、生産性向上の一助となる制度であるとの旨の発言がありました。

分科会の最後に分科会長により、次回取りまとめに向けて、引き続き議論したいとの発言がありました。

労働側委員の川野副書記長は「労働条件分科会ではこの間、『企画業務型裁量労働制』『高度プロフェッショナル制度』を含む法案の一本化には反対の主張を繰り返してきたにもかかわらず、法案要綱が一本化で示されたことは遺憾である。月60時間超割増率の中小適用猶予も2022年4月からの廃止になっている。中小企業労働者の『命と健康の価値』が違う労基法改悪阻止に向けて、JAMは立法の場で闘うための署名活動を貫徹しなければならない」と力強く述べています。

【主な議論】 (分) = 分科会長、(公) = 公益側、(労) = 労働者側、(使) = 使用者側、(事) = 事務局

※アンダーラインの部分は川野副書記長の発言内容。

1. 総論

(労) これまで反対してきた高度プロフェッショナル制度の創設、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大が含まれた形での法案要綱が示されたことは、非常に残念。2015年法案に至る労働条件分科会においても、8月30日・9月4日の分科会においても、高度プロフェッショナル制度は創設の必要性はなく、反対であることや企画

業務型裁量労働制の対象業務も、安易に拡大すべきではなく、2015年法案の内容は、その対象業務の範囲が不明確であり、法人営業全体に拡大しかねない懸念があることなどを述べてきたところ。このような考え方は変わるものではなく、2015年法案のうち、高度プロフェッショナル制度の創設と企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大の部分の落とすことを求めてきたが、本日、上限規

制の建議を踏まえた内容と、労働側が示してきた問題点や懸念について、「働く人の健康確保が重要」との共通の認識から一部修正された2015年法案を組み合わせた法案要綱が示された。労働者側委員の基本的な考え方は変わるものではないが、労働政策の三者構成での決定過程に参加する労働条件分科会の労働側委員の責任として、本日示された法案要綱について、その内容について、確認的な質問と意見を順次、述べていく。

2. 法案要綱に対して

(労) 時間外労働の上限規制は、新たに労基法36条として規定されることになるが、法案要綱を一読しても、規律が分かりづらい。労基法制定70年の中での大改正であり、労使双方が時間外労働の削減に向けた取り組みを進めるためにも、法の周知が重要。条文化の際は、できるだけ分かりやすくすることと周知をお願いしたい。

(労) 対象期間が協定事項となるが、今後省令で定める協定の様式に記載する際にも対象期間の起算点が明確に分かるようにし、年の途中で協定を出し直した場合でも、法の潜脱を防ぐ観点から、「1年間」という区切りが明確になるようにすべき。

(労) 厚生労働省令で定める事項として、原則的上限(月45時間かつ年360時間)を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置がある。具体的な内容は指針で定めることになるが、健康確保の観点からはその中身こそ重要。建議を踏まえた規定を。

(労) 時間外労働の上限規制を実効性あるものとするため、新たに策定される指針の内容が非常に重要となる。法案要綱(4頁・7)にある「労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため」という目的に沿った指針を策定し、周知すべき。

(労) 道路貨物運送業は過労死認定の業種のワースト1であり、長時間労働は正はまったなし。できるだけ早期の一般則適用をお願いしたい。

(労) 新技術、新商品等の研究開発の業務について、建議の内容を踏まえ、省令・指針で対象となる業務内容の明確化をお願いしたい。対象労働者の健康確保措置は労働安全衛生法に規定されるため、分かりづらい部分があり、周知をお願いしたい。

(労) 例えば、協定事項である対象期間が未記入であるなど、36協定の内容に不備があった場合、書面協定のすべてが無効となり、32条違反となるかを確認したい。

(事) ①中小企業を含め準備できるよう、改正内容を分かりやすく周知する。②現行でも、36協定に不備があれば、効力は発生せず、その点は改正後も変わらない。

(労) ①要件不備の場合、36協定は部分的に無効であるとの誤解が生じないように、全部無効であることの周知をお願いしたい。②法案要綱(16頁・七)で「一の6に違

反した使用者に、所要の罰則を科す」とあるが、内容は32条違反と同じか。

(事) ②32条違反と同じ量刑(6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)を想定。

(使) 2015年法案から修正された項目が分かる資料を次回分科会で提出してほしい。

(労) 労働安全衛生規則に規定される労働時間の客観的な把握は、時間外労働の上限規制を実効性あるものとするために非常に重要。具体的な内容については、建議の趣旨を踏まえ、2017年1月策定のガイドラインを参考にして早期に明確化を。

(労) 中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率の適用猶予廃止が、法施行の3年後(平成34(2022)年4月1日)とされたことは大変残念。

(労) 企画業務型裁量労働制の対象業務拡大に反対ではあるが、仮に対象業務が拡大される場合は、制度設計において時間外手当見合いの安易な削減はあってはならない。健康・福祉確保措置として、長時間労働に対する一定の歯止めが必要。

(労) 法案要綱13・14頁の高度プロフェッショナル制度の健康・福祉確保措置について、①(四)「一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間を通じ四日以上の日を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること」とされるが、ここでの「休日」は必ず休ませなければならない絶対休日を意味するという理解で間違いはないか。②(四)や(五)イ～ハの選択的措置を講じなかった場合は、法案要綱12頁の但書きにあるように、高度プロフェッショナル制度は適用されず、労働時間規制を外すという効果は発生しないという理解で良いか。

(事) ①絶対休日である。②健康・福祉確保措置を講ずることは、高度プロフェッショナル制度の効力を生じさせる要件。講じていない場合には、効果は発生しない。

(使) 時間外労働の上限規制は、3月13日の労使合意・3月28日の働き方改革実行計画を踏まえたものであり、過重労働防止や命と健康を守る観点から重要。また、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大と高度プロフェッショナル制度の創設は、労働者の健康を確保しつつ、柔軟な働き方を選択できるものであり、生産性向上の一助となる制度である。企画業務型裁量労働制と高度プロフェッショナル制度の修正は、労働者側委員・公益委員から示された懸念や問題提起を踏まえたものであり、理解をすところ。本日諮問された内容については、重く受け止め、持ち帰りたい。

(分) 次回取りまとめに向けて、引き続き議論したい。

以上