



2008年12月5日 第2009-09号

【発行】J A M

【発行責任者】斉藤 常

【編集】政策政治グループ

03-3451-2425

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

労働基準法改正案成立

本日（12月5日）午前に開かれた参議院本会議において、労働基準法改正案が賛成多数で可決・成立しました。労働基準法改正案は、2007年の第166通常国会への提出以降、1年半以上経過してようやく成立となりました。

審議会の報告・答申段階では、ホワイトカラー・イグゼンプションの創設や企画業務型裁量労働制の中小企業における業務要件の緩和も含まれていましたが、JAMも連合を中心に反対運動を展開したことなどにより、世論の批判を浴び、政府提出法案からは削除されました。

連合「不十分だが、一歩前進と受け止める」

さらに、今国会では衆議院において自民・民主・公明の三党により時間外割増率の引き上げの対象を月80時間超の時間外労働から月60時間超へと政府原案を修正することができました。

可決・成立にあたり、連合は事務局長談話を発表し、「不十分ではあるもの、長時間労働の抑制に向けた労使の取り組みを促進するものとして、今国会での成立を一歩前進と受け止める」と述べています。

問題は中小への適用猶予

しかし、本改正法が一番の問題は、「月60時間超の時間外割増率の50%への引き上げ」については、中小企業は「当分の間、適用猶予とする」となっていることです。この点に関して、12月2日に開催された参議院厚生労働委員会において、津田やたろう議員が次のように政府の考え方を質しています。

【津田議員】時間外割増率50%の部分は中小企業は「当分の間」適用猶予となっている。しかし、労働条件の最低基準を定める労働基準法において、ダブルスタンダードとするのは問題である。中小企業の労働者は命の価値でも大企業と格差があるのか。

【厚生労働大臣】労働基準法は本来はシングルスタンダードであるべきだが、企業の経営体力等を鑑み、当分の間適用猶予とした。

【津田議員】附則3条の3年後の見直しにおいて適用猶予をはずすとの決意を伺いたい。

【厚生労働大臣】猶予期間を長びかせればよいというものではない。労使団体ともよく協議をしてできる限りの努力を行ってまいりたい。

連合の事務局長談話においても、「労働条件の最低基準を定める労働基準法においてダブルスタンダードを認めることは極めて問題である」と厳しく指摘。「3年後の見直し時には猶予措置は廃止し、中小企業も適用させなければならない。連合は、すべての労働者の適用の早期実現に全力で取り組む」としています。

45時間超は告示で労使の努力義務

また、津田議員は、月45時間を超える時間外労働については法定を超える率にすることが労使の努力義務になるという点が法律には直接的に記載がないことについて質問。

これに対して労働基準局長は「労基法36条2項には、厚生労働大臣が時間外労働の限度基準に関する告示を定められるとの規定がある。今回の改正で、告示で定める内容に『労働時間の延長に係る割増賃金の率』を追加した。改正法成立後、告示の改正を行うが月45時間を超える特別条項付き協定を締結する際には割増率が法定割増率を上回るようにとの趣旨を規定する。労基法36条3項は、限度基準告示に関する労使の努力義務を規定しており、これらの改正により割増率についても労使の努力義務となる」と説明。さらに津田議員が「35%や40%など、労使の努力義務の目安を示すべき」と述べたことに対し、舛添厚労大臣は、「個別労使で取り組んでいただくものである」と述べるにとどまっています。

なお、改正案の具体的内容については、審議会の報告から改正案までの内容を一覧表にまとめたものを添付しましたので、ご参照ください。