

## 労働政策審議会労働条件分科会

# 時間外労働の上限規制等の議論開始！

4月7日、第131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。

今回は、「働き方改革実現会議」にて、3月28日に決定された「働き方改革実行計画」（以下、実行計画）で、「労働政策審議会において本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案等を早期に国会に提出することが求められる」とされたことから、約1年振りに開催されました。今後、分科会で実行計画に基づく法・制度整備の議論

が行われることとなります。

分科会では、冒頭に塩崎厚生労働大臣から挨拶がなされ、委員改選に伴う分科会長選任後、事務局から実行計画について説明。その後、提示された「論点（案）」等について議論が行われました。

この分科会には、川野英樹 J A M 副書記長が労働者側委員として議論に参画しています。  
※添付資料：『働き方改革実行計画』について、「論点（案）」等

### 【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

#### 1. 総論

（労）長時間労働の是正については、3月13日の労使合意に基づき、罰則付き時間外労働規制の導入という、労基法70年の歴史の中での大改革に至った。時間外労働の量的上限規制について社会的コンセンサスが形成され、「実行計画」と結実したことの意義は大きく、評価したい。安倍総理は、1月20日の施政方針演説において、大手広告代理店の新入社員の過労自殺に触れ、「二度と悲劇を繰り返さないとの強い決意で、長時間労働の是正に取り組む」と述べている。労使合意の前文では、「長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図ることで、過労死・過労自殺の実現等に不退転の決意で取り組む」とした。実行計画に「過労死・過労自殺ゼロ」という表現は記載されていないが、「長時間労働をなくさなければならない」、「そのためには職場風土の改善が必要」という強い決意のもと、労側委員として今後の議論に臨みたい。

（使）実行計画は日本が求められている働き方改革のすべてのパッケージが盛り込まれたと理解。労使合意は直接当事者の労使が議論を重ねて取りまとめた非常に重いものと認識。政府は、労使合意と実行計画の内容で法改正を進めていただきたい。

#### 2. 「論点（案）」について

（労）休日労働に関して、週休二日が普及していることもあり、例えば土日休みの場合の「土曜日」に働いた時間も「休日労働になる」との誤解も多い。あくまで休日労働は法定休日の労働であることを周知することが必要。また、上限規制の特例である「臨時的な特別な事情がある場合」の要件は、労働基準法の構造および導入された基準の経緯・性質に応じて、休日労働を含むものと含まないものと整理されている。これらの経緯等を踏まえ、「休日労働」を悪用しないことが重要である。

（労）自動車運転の業務について、規制対象とする

道筋が示されたが、休日労働が960時間の別枠で取り扱われ、現行の改善基準告示と何ら変わらない水準が維持され続けることとなる。現場のトラックドライバーからは、「自分たちは切り捨てられた」との声も上がっている。過労死や自殺者の現状を踏まえれば、自動車運転の業務こそ、長時間労働の是正について最優先に取り組みなければならない。関係労使と所管官庁も交えた検討の場を設けるなど、早期に具体的な施策を講じていただきたい。

(労) 建設業界は、形を作り地図に残るやりがいのある仕事である一方、職場環境が厳しいため、他産業へ転職する者も多い実態にある。アンケートでも長時間労働が突出している現状が浮き彫りとなっている。魅力ある産業とするためには、長時間労働の是正が必要不可欠。建設事業を規制対象とする取り組みを強力に進めていただきたい。また、取引条件改善に向け、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとされたことは率直に評価したい。早急に議論を進めていただきたい。

(事) いただいたご意見は非常に重い課題と認識。①自動車運転の業務については、荷主を含めた関係者で構成する協議会において、国交省とも連携しながら、長時間労働是正に向けた環境整備を強力に推進していく。②建設事業についても同様に、発注者を含めた関係者で構成する協議会にて議論を進めていく。

(使) 手待ち時間等、企業の自助努力だけではいかんともしがたい実態にある。長時間労働是正に向けた着実なステップが踏めるよう、実行計画が示されたと理解。

(労) ①過半数労働組合がない場合、過半数代表者が36協定の締結当事者となるが、約4割で不適切な選出が行われているなどの実態にある。時間外労働規制の実効性担保のためには36協定の適正化が必要であり、過半数代表者の選出手続の厳格化・適正化等も検討することが必要。②時間外労働規制に違反した場合の罰則をどのように考えるかについて実行計画に記載がないが、議論することが必要ではないか。

(労) 36協定の存在を知らない使用者が一定数おり、免罰的効果を有する36協定を未締結のまま、労働者に時間外・休日労働をさせている実態がある。こうした事態に対して、真摯な議論が必要。上限規制の実効性担保のためには、労働基準監督署による監督指導等の徹底・強化や監督官の増員等の体制整備が必要。労働組合のない職場の労働者と使用者がきちんと話し合うことを促進すべき。使用者・労働者双方が、ワークルールの基本的な知識を身につけられるようにすることも必要。

(使) 法施行までの間、特に中小企業の対応が課題となる。十分な準備期間および周知期間を設けていただくとともに、相談窓口なども設置していただきたい。

(労) ①時間外労働規制の実効性担保のためには、労働時間を適正に把握していくことが必要。安全配慮義務の観点からも、健康管理時間として管理監督者を含むすべての労働者の労働時間を適正に把握する仕組みが必要。②新技術、新商品開発等の研究開発業務に従事する労働者は、仕事の進め方に裁量があるとしても、実際には長時間労働を強いられているケースも多い。健康確保措置の具体的な検討にあたっては、予防措置の観点を十分に踏まえたものとする必要がある。

(労) 勤務間インターバルについては、「協約から法律へ」を合い言葉に、春季生活闘争においても、制度導入に向けた取り組みを進めてきた。業種の特長や職場の実情に見合った制度を労使間で話し合い導入することから始めることが大切。今後立ち上がる検討会では、普及促進に向け、具体的な方策を検討していただきたい。

(労) ①医師について、勤務医は紛れもなく労働者。検討においては、当事者の参加の下で、救急・産科・小児科をはじめとする勤務医の厳しい業務実態を把握しつつ、検討していただきたい。②法施行までの準備期間の確保に関し、命や健康に関わる問題なので、スピード感を持って、対応を進めていただきたい。

(分) 次回以降、各論点について議論を深めていただきたい。

以上