

# 過労死を激増させ、残業代をゼロにする

## 労働基準法等「改正」案の廃案を要求する意見書

自由法曹団 2015年4月24日

安倍内閣は、2015年4月3日、長時間労働と残業代不払いを促進する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拡大、フレックスタイム制の清算期間の延長等を内容とする労働基準法（以下、「労基法」という。）等「改正」案を閣議決定し、同日、国会に提出した。

自由法曹団は、労基法等「改正」案の廃案を強く求め、労働時間規制の抜本的強化を求める。

以下、その理由を述べる。

### 第1 はじめに

#### 1 労働政策審議会の建議

##### — 3者構成原則の蹂躪

労働政策審議会は、2015年2月13日、塩崎恭久厚生労働大臣に対して、労働時間規制の適用を除外する「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）」の創設や企画業務型裁量労働制の拡大等を提言する「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」を行った。

労働政策審議会は、労働者代表委員の一致しての反対を押し切って、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の拡大等を提言する報告をまとめ、建議したものであり、報告には労働者代表委員の「認められない」との意見が明記されている。

このような強権的なとりまとめは、ILO（国際労働機関）条約等で確認されている「労働政策に関する重要事項は労使公益の3者構成で調査審議すべき」との3者構成原則の趣旨を踏みにじるものであり、とうてい容認できない。

#### 2 第1次安倍内閣のホワイトカラー・エグゼンプションの再現

この建議を受けて、安倍内閣は、4月3日、施行日を2016年4月1日として、今通常国会に労基法等の「改正」案を提出した。

「改正」案の高度プロフェッショナル制度は、一定範囲の労働者（特にホワイトカラー労働者）について、労基法の労働時間規制をはずし、労働時間の管理も残業代の支払いも不要にしている。高度プロフェッショナル制度は、「残業代ゼロ法案・過労死促進法案」反対の世論が高まる中で、2007年に第一次安倍内閣が法案提出断念に追い込まれたホワイトカラー・エグゼンプションの再現である。また、企画業務型裁量労働制の拡大やフレックスタイム制の清算期間の延長は、いずれも、不払い残業の拡大を企図するものである。

高度プロフェッショナル労働制度の創設や企画業務型裁量労働制の拡大等は、「1日8時間・1週40時間」の労働時間法制の大原則を破壊し、過労死を激増させ、残業代をゼロにするものであり、とうてい容認できない。

### **3 「1日8時間・1週40時間」の労働時間法制の大原則**

#### **一労働に8時間、睡眠に8時間、生活に8時間**

労働時間には、それを超えて延長できない肉体的・精神的・家族的・社会的限度がある。人間は1日の24時間を周期に生活しており、その中で、「労働時間に8時間、睡眠時間に8時間、生活時間に8時間」という人間の自然の要求がある。

生活時間の8時間は、家族との家庭生活や社会的、文化的活動のために必要である。また、主権者として社会や政治の在り方を考え、その権利を行使するために必要な時間である。ある程度 of 生活時間（自由時間）がなければ、社会参加や政治参加もできず、他方、限度を超えた長時間労働は、労働者の精神と健康を破壊し、最悪の場合は家族や社会の維持さえ危うくなる。

8時間労働制は、「労働時間に8時間、睡眠時間に8時間、生活時間に8時間」の要求に基づいて実現されたものである。アメリカのシカゴの労働者は、1886年5月1日、8時間労働制の実現をめざしてゼネストに立ち上がり、これがメーデーの起源となった。1919年に設立されたILO（国際労働機関）は工場における労働時間は「1日8時間を越えてはならない」とする1号条約を採択し、「1日8時間労働規制」が世界のスタンダードになった。

そのような中で、日本は、いまだにILO1号条約を批准していないのである。

## **第2 長時間労働とタダ働きを強要する「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）」**

### **1 高度プロフェッショナル制度の創設**

#### **(1) 欺瞞的な創設理由**

建議は、高度プロフェッショナル制度創設の理由として、「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え」としている。しかし、これは、まったく根拠のないごまかしの主張である。

第1に、現行の労基法の下でも、出来高給や成果主義賃金など、成果で賃金を決めることは可能である。「成果で評価される働き方」のため、高度プロフェッショナル制度を創設し、労働時間規制の適用を除外する必要はまったくない。第2に、高度プロフェッショナル制度は、「成果で評価される働き方」、即ち「成果で賃金等を決める働き方」を導入することを定めているわけでもない。第3に、実際には、いったん高度プロフェッショナル制度が導入されれば、使用者から成果を上げることを要求され、労働者は、際限のない長時間労働を強いられることになる。

#### **(2) 労基法第41条の2の新設**

労基法「改正」案は、第41条の2を新設して、高度の専門的知識等を必要とする一定の業務に従事する労働者のうち、一定水準以上の賃金が支払われると見込まれる労働者について、労基法に定める労働時間規制を適用しないとする「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）」が創設することを定めている。

この高度プロフェッショナル制度は、労働者にいま以上の長時間労働とタダ働きを強要し、過労死・過労自殺を促進するものである。

### **2 長時間労働とタダ働きの強要**

#### **(1) 労働時間規制の適用除外**

高度プロフェッショナル制度は、要件を満たす労働者について、労基法第4章に定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定の適用をすべて除外するというものである。

労基法第4章は、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関して、使用者に対して次のような規制を課している。

労働時間(32条)	1日8時間・週40時間を超えて労働させることを禁止
休憩(34条)	労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならない(1項)。 休憩時間は自由に利用させなければならない(3項)。
休日(35条)	原則として毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。
深夜の割増賃金 (37条4項)	深夜労働させた場合には、その時間の労働については、25%以上の割増賃金を支払わなければならない。

これらの規定の適用を除外するということは、使用者は、労働者に対して、労働時間については1日に何時間でも、週に何時間でも労働させることができる、休憩時間も与えなくてよい、週1回の休日も与えなくてよい、深夜に労働させても割増賃金を支払わなくてよい、ということである。逆に言えば、使用者は労働者を24時間、休憩も与えずに労働させたり、1週間連続で労働させたりすることも適法となり、このような場合にも一切残業代を支払わなくてよい、ということの意味している。

## (2) 使用者の指揮命令による長時間労働の危険

### ア 「改正」案第41条の2の内容

「改正」案第41条の2は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対して、労働時間規制の適用をすべて除外するだけでなく、使用者が始業時刻や終業時刻を定めたり、指揮命令をしたり、具体的な業務指示をしたりすることを禁止していない。

### イ 厚生労働省の見解

この点について、厚生労働省は、「高度プロフェッショナル制度の対象業務は、裁量労働制<sup>1</sup>の対象業務よりも裁量性が高いことを想定しているので、使用者が、高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対して、始業時刻や終業時刻を定めたり、指揮命令をしたり、具体的な業務指示をしたりすることはできない。」との見解のようである。

しかし、高度プロフェッショナル制度の対象業務の方が裁量労働制の対象業務よりも裁量性が高いとは言えない。むしろ、高度プロフェッシ

<sup>1</sup> 専門業務型裁量労働制が労基法第38条の3、企画業務型裁量労働制が労基法第38条の4に規定されている。

ョナル制度の対象業務は、その例とされている「金融商品の開発業務」、「アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）」、「研究開発業務」等を見てみると、裁量労働制の対象業務、とりわけ企画業務型裁量労働制の対象業務よりも裁量性が低いと解される。

さらに、日本経団連は、2005年6月21日に「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」を公表し、その中で対象労働者の範囲を「年収400万円以上」の労働者に拡大することを主張している。これでは、全労働者の50%前後の労働者にホワイトカラー・エグゼンプションが適用されることになる。これらの労働者のほとんどは、高度プロフェッショナル制度の対象労働者とされても、その業務を遂行する上で裁量権を有しないであろう。

## ウ 裁量労働制との対比

労基法第38条の3の1項1号は、専門業務型裁量労働制について、その対象業務を、「当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等<sup>2</sup>に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務」と定めている。また、労基法第38条の4の1項1号は、企画業務型裁量労働制について、その対象業務を、「当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等<sup>3</sup>に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」と定めている。

これに対し、「改正」案第41条の2は、高度プロフェッショナル制度の対象業務について、上記のようなことは一言も定めていない。法文上は、使用者が、高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対して、始業時刻や終業時刻を定めたり、指揮命令をしたり、具体的な業務指示をしたりすることは禁止されていない。

## エ 管理監督者との対比

労基法第41条2号は、管理監督者に対して労働時間に関する規制の適用を除外するに当たって、前記の第38条の3の1項1号や第38条の4の1項1号のような定めをしていない。

しかし、行政実務及び裁判例において必要とされてきた管理監督者の要件は、「①事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を認められていること、②自己の出退勤をはじめとする労働

---

<sup>2</sup> 今回の労基法「改正」案には、「時間配分の決定」に、「始業及び終業の時刻の決定を含む。」ことが明記されている。

<sup>3</sup> 注2で述べた労基法第38条の3の1項1号と同様の改正が予定されている。

時間について裁量権を有していること、および③一般の従業員に比してその地位と権限にふさわしい賃金（基本給、手当、賞与）上の処遇を与えられていることであった。」（菅野和夫著「労働法 第十版」339頁）とされている。

管理監督者と対比して見ると、金融商品の開発業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）や研究開発業務等に従事する高度プロフェッショナル制度の対象労働者は、事業主の経営に関する決定に参画し得るような地位にはなく、自己の出退勤をはじめとする労働時間管理について裁量権を有しているとは言えない。

さらに、前述のように、日本経団連は、対象労働者の範囲を「年収400万円以上」の労働者、即ち、全労働者の50%前後の労働者に拡大することを主張しており、その場合、これらの労働者のほとんどは、高度プロフェッショナル制度の対象労働者とされても、その業務を遂行する上で裁量権を有しないであろう。

管理監督者と対比して見ても、高度プロフェッショナル制度の対象労働者には、労働時間管理等について裁量権があるとは言えない。したがって、高度プロフェッショナル制度の下では、使用者が対象労働者に対して、始業時刻や終業時刻を定めたり、指揮命令をしたり、具体的な業務指示をしたりすることになるであろう。

## オ まとめ

以上のとおり、高度プロフェッショナル制度の対象労働者は、裁量労働制の対象労働者や管理監督者と異なり、業務遂行上の裁量権が乏しく、自らの裁量により労働時間を決定することが保障されない中で、労働時間規制の適用が除外されることになる。その結果、高度プロフェッショナル制度の下では、使用者は、労働者に対して指揮命令権を有し、際限のない長時間労働や深夜労働を命ずることができることになる。高度プロフェッショナル制度は、後述するとおり、法制度上は、48日間連続して、24時間休憩なしで、労働に従事することについても、何ら規制がない制度になっている。

このようなことが許されれば、労働の長時間化がますます促進され、過労死、過労自殺が激増することになる。日本に蔓延する過労死や過労自殺の現状は自由法曹団の2014年10月10日付意見書<sup>4</sup>11～15頁に述べたとおりである。高度プロフェッショナル制度の創設によっ

---

<sup>4</sup> 2014年10月10日付「過労死を激増させ、残業代をゼロにする労働時間法制の大改悪に反対する意見書」（自由法曹団ホームページ参照。）

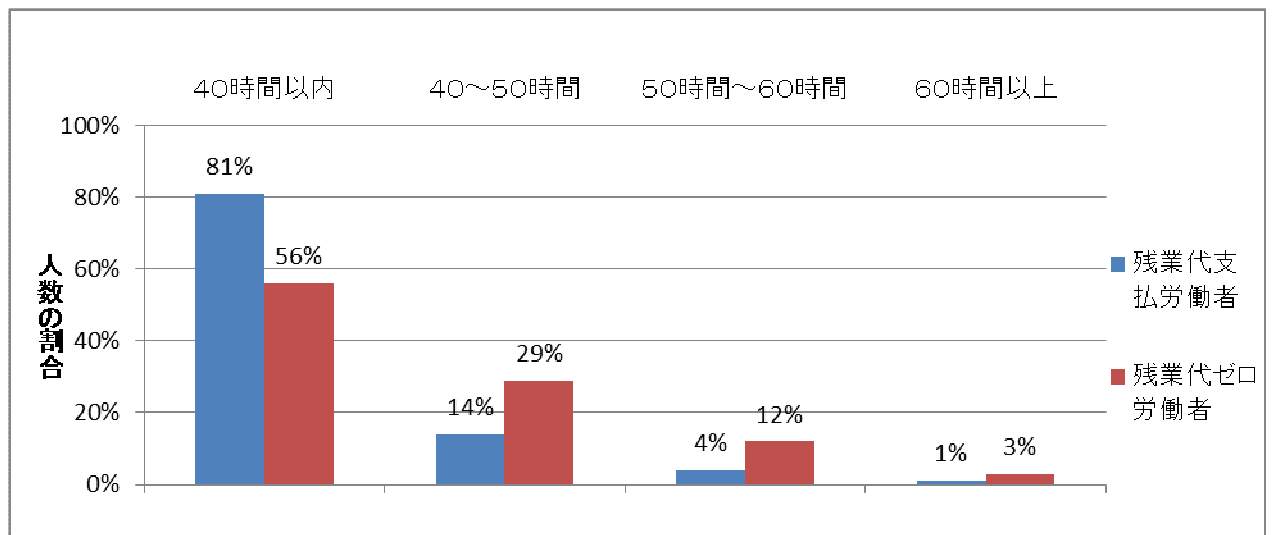
て、労働者のワークライフバランスや社会参加が阻害されるのみならず、過労死や過労うつ、過労自殺がますます増大することになるのである。

### (3) 長時間労働をもたらす高度プロフェッショナル制度

高度プロフェッショナル制度の創設理由として「長時間労働を抑制する」という点が掲げられている。また、高度プロフェッショナル制度の創設により、「ムダな残業を減らして労働の生産性を高める」など、長時間勤務に歯止めがかかるかのような報道もなされている<sup>5</sup>。

しかし、残業代が支払われる労働者よりも、残業代が支払われないホワイトカラー・エグゼンプション労働者の方が労働時間が長いことは、次表のとおり、アメリカの事例からも明らかである。

〔残業代支払労働者と残業代ゼロ労働者の週労働時間の比較〕



(出典 GAO, “Fair Labor Standards Act - White-Collar Exemptions in the Modern Workplace,” September 1999)

## 3 不十分な健康確保のための制度

### (1) 高度プロフェッショナル制度において採用されている健康確保のための制度

「改正」案は、高度プロフェッショナル制度の創設にあたって、使用者に対して、「健康管理時間」の把握義務を課すとともに（第41条の2の1項3号）、次の3つのうちいずれかの健康・福祉確保措置を講じなければならないとしている（第41条の2の1項4号）。

<sup>5</sup> 2017年2月14日付日経新聞

イ 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、午後10時から午前5時の間において労働させる回数を1か月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。

ロ 健康管理時間を1か月又は3か月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること。

ハ 1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を確保すること。

また、「改正」案は、使用者に対して、健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置を講ずること（第41条の2の1項5号）や対象労働者からの苦情の処理に関する措置を講ずること（第41条の2の1項6号）を定めている。

そして、「改正」案は、使用者に対して、上記1項4号、5号で規定する措置の実施状況を労働基準監督署に報告しなければならないと定めている（第41条の2の2項）。

## (2) 「健康管理時間」の把握が困難であること

「健康管理時間」とは、労働者の事業場内の滞在時間（労使委員会が決議した場合には労働時間）及び事業場外において労働した時間との合計時間を言うとしてされている（第41条の2の1項3号）<sup>6</sup>。

しかし、現在でも使用者には労働者の労働時間を把握する義務が課されている<sup>7</sup>にもかかわらず、その把握が不十分であることが多くみられる。業務が継続しているにもかかわらず、タイムカードを所定時刻に打刻させることなどにより、実労働時間を短く装うこともまれではない。

特に、事業場外での労働時間の把握が困難であるとして「事業場外みなし労働時間制」（労基法第38条の2）が導入されたことからみてもわかり、事業場外での労働時間の客観的な把握は困難であり、事業場外での労働時間の把握のためには自己申告制を採用せざるを得ないと思われる。しかし、自己申告制においては、労働者の申告を修正させたり、または上司や周囲の評価を気にして労働者自らが行う労働時間の申告が抑制的になされたりしており、厚労省の通達<sup>8</sup>でも「不適正な運用に伴い…使用者

<sup>6</sup> 当該対象労働者が事業場内にいた時間（この項の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間

<sup>7</sup> 労基法108条、規則54条1項5号参照

<sup>8</sup> 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平成13年4月6日基発第339号）



が労働時間を適切に管理していない状況もみられる」と指摘されているところである。

これらの状況を改めることなく、単に使用者に「健康管理時間」把握義務を課したのみでは、労働者の「健康管理時間」を適切に把握することは困難である。

「健康管理時間」の把握が使用者の義務とされ、これを欠く場合には高度プロフェッショナル制度の適用がない旨定められているが（1項本文但書）、一応の制度さえ定めておけば「健康管理時間」の実態を把握していなくても義務を果たしたとされる恐れがある。

### **(3) 健康・福祉確保措置が長時間労働を許容するものとなっていること**

健康・福祉確保措置（第41条の2の1項4号）について、建議では、健康管理時間について、「1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1月当たり100時間を超えること」を許容している<sup>9</sup>。上記「1か月当たり100時間超の健康管理時間」とは、過労死基準である1か月当たりの残業時間100時間に匹敵する時間である。したがって、健康・福祉確保措置（1項4号）により、いかにインターバル規制を設け、深夜労働の回数を規制しても（前記イ）、または健康管理時間を一定の範囲内とすることを定めたとしても（前記ロ）、過労死を超えるような長時間労働が許容されるのであれば、過労死防止には何の役にも立たない。

また、人間の健康確保のためには毎日睡眠を摂らなければならないのにもかかわらず、前記ロを選択した場合には、一定の期間内の健康管理時間が厚労省令の範囲内であれば、数日間にわたって休憩や睡眠がとれない労働に従事させることも許容されることになる。前記ハを選択した場合も、ある4週間の最初の4日と、それに続く4週間の最後の4日を休暇とすることにより、48日間連続して24時間労働に従事させることも許容されることになる。

以上のとおり、健康・福祉確保措置（第41条の2の1項4号）は、長時間労働の規制にまったく役に立たない。

---

<sup>9</sup> 「労働安全衛生規則において、健康管理時間について、1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1月当たり100時間を超えた労働者について、一律に面接指導の対象とする旨を規定することが適当である。」（建議添付の「報告」10頁）

## 4 際限のない適用拡大の危険があること

### (1) 政府財界が適用拡大を目論んでいること

2014年6月24日に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2014は、雇用規制を「岩盤規制」と称して、「穴を空ける」ことを宣言している。労働政策審議会では、使用者代表委員が「幅広い労働者が対象となることが望ましい」との意見を述べている（建議参照）。安倍首相は、年収要件について、「経済状況が変化する中で、その金額がどうかということはある。」と述べている。産業競争力会議の委員である竹中平蔵パソナグループ会長兼慶応大学教授は、「小さく生んで大きく育てる」と述べている。榊原定征日本経団連会長は、2015年4月7日の記者会見で、高度プロフェッショナル制度の創設について、「最終的にこの制度を実効性あるものにするには、年収要件の緩和や職種を広げる形にしないといけない。」「制度は走りだしたが、極めて限定した社員から始めるという認識だ」と述べている。このように、政府財界は、高度プロフェッショナル制度の適用を拡大しようとしている。

高度プロフェッショナル制度の創設にあたっては、対象業務が定められ、対象労働者にも一定の要件が課されている。しかし、これらは、次に述べるとおり、何ら適用拡大の歯止めとはならない。

### (2) 対象業務の拡大の危険

#### ア 抽象的な基準

高度プロフェッショナル制度の対象業務は、「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務」（第41条の2の1項1号）とされている。

しかし、何が「専門的知識等」であり、どの程度であればそれが「高度」であると言えるのか、どのような場合に「時間」と「成果」との「関連性」が「通常高くない」と認められるのか、極めて抽象的であり、全く明らかではない。建議では、対象業務として、次のものが挙げられている。

- ・ 金融商品の開発業務
- ・ 金融商品のディーリング業務
- ・ アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）
- ・ コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）

- ・研究開発業務等

これでは、例えば通常の営業であっても、時間をかけなくても大きな成果が出る場合があり得る点を重視すれば、時間と成果との関連性が通常高くないとして、対象業務とされる恐れが否定できない。

さらに、対象業務とされる業務に従事する労働者の中には、当該業務に中心的に携わる者から、他の者を補佐する形でその指示に従って従事する者や、定型的な業務に従事する者まで幅広くいるのである。それにもかかわらず、対象業務とされる業務に従事している労働者が一律に高度プロフェッショナル制度の対象労働者とされることになり、妥当でない。

## イ いくらでも拡大される対象業務

しかも、対象業務が建議で挙げられているものに限られる保障は全くない。現に、労政審の使用者代表委員である鈴木重也氏（日本経済団体連合会労働法制本部主幹）は、労政審の労働条件分科会における議論の中で、枠組みのみを決めて具体的には個別に労使で決定すべきであると提案している<sup>10</sup>。対象業務の定めについては、厚生労働省令で定めるものとされており、国会で審議されることなくいくらでも拡大することができる仕組みになっている。

### (3) 対象労働者の拡大の危険

#### ア 対象労働者の要件

高度プロフェッショナル制度の対象とすることができるのは、次の要件を満たす労働者でなければならないとされている（第41条の2の1項2号）。

イ 書面による合意に基づき職務が明確に定められていること。

ロ 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額の三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。

---

<sup>10</sup> 「対象業務を決める際には、例えばホワイトハッカーですとかデータサイエンティストというように、10年前にはなかったような専門職もどんどん出てきておりますので、詳細に列挙するということではなしに、大きな枠組みを決めた上で、個別企業労使で対象業務をある程度決められる仕組みとすることが大切ではないかと考えております。」（2014年11月17日 第120回労働政策審議会労働条件分科会）

## イ 職務の明確性

しかし、職務の明確性（イ）については、例えば「会社の行う業務全般」ということでも「職務が明確に定められている」ことになると考えられ<sup>11</sup>、何ら要件として意味をなさない。そもそも、「従事すべき業務」は、労基法第15条1項、労基法施行規則第5条1項1号の3で明示されていなければならない、「職務が明確に定められていること」というのは当然のことである。

## ウ 年収要件

また、年収要件（ロ）についても、単に「見込まれる」とされており、実際に年収要件を満たしたことが要件とはされていない以上、当初は見込まれていても、歩合制や賃金減額等により、最終的には年収が基準を下回っても高度プロフェッショナル制度が適用されることになる。

そもそも、建議においては、「1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額」とされていたにもかかわらず、「確実に」との文言が削除されている。厚生労働省の説明としては「確実に」という文言を用いなくても法律上権利行使しうる賃金を指すものである旨の説明がなされているようであるが、少なくとも文言上はそのような規定とはなっておらず、「見込み」があれば足りるとされている。したがって、年収基準に達するか不確実な場合でも、高度プロフェッショナル制度の適用対象とされる恐れは否定できない。例えば月額基本給が60万円で過去の歩合給実績が400万円の労働者について、結果的に歩合給が0円となり年収が720万円であったとしても、年収要件を満たす「見込み」があったとして、高度プロフェッショナル制度の適用がなされる恐れがある。これが月額基本給20万円、過去の歩合給実績が900万円、実際の年収が240万円であったとしても同様である。少なくとも使用者の誤解ないし拡大解釈によりそのような運用がなされる恐れがあることは、管理監督者の恣意的な拡大解釈が行われていることに鑑みれば、明白である。

さらに、平成27年1月毎月勤労統計（速報）の「きまって支給する給与の額」は26万0079円、年収の3倍は936万2844円<sup>12</sup>であるところ、「相当程度上回る水準」がどの程度か明らかではない。

<sup>11</sup> 「会社の行う業務全般」との定めは広範ではあるが、広範な定めであることは、条文上は否定されていない。

<sup>12</sup> 26万0079円×12か月×3倍

しかも、前述したように、安倍首相は、年収要件について、「経済状況が変化する中で、その金額がどうかということはある。」と述べて、年収要件は変わりうることを認めている<sup>13</sup>。政府財界が高度プロフェッショナル制度の適用拡大を目論んでいることを考えると、年収要件が今後引き下げられる危険性は高いと言わざるを得ない。

#### **(4) 適用拡大の歯止めにならない制度導入のための手続要件**

高度プロフェッショナル制度の導入にあたっては、当該労働者の書面による同意と、労使委員会の決議が必要とされている。

しかし、使用者と労働者間には立場の強弱が厳然として存在し、また昇進への影響が考えられる以上、使用者から同意を求められた場合に労働者がこれを拒むということは極めて困難である。採用時に包括的に同意を求められた場合には、同意を拒むことはさらに困難である。同意しない労働者に対する不利益取扱いは禁止されているが(第41条の2の1項7号)、不利益取扱いの立証やそれが同意しなかったことによるとの立証は労働者がしなければならず、その立証は困難なものとならざるを得ない。

また、同意の撤回についての規定がなされておらず、一度同意した以上、永久に労働時間規制の適用除外となる恐れがある。

労使委員会決議についても、現在の労使の力関係の差を見れば、何らの歯止めにもならないことは明らかである。

### **5 制度上の欠陥**

#### **(1) 高度プロフェッショナル制度の適用がなくなっても、残業代不払いの危険**

健康管理時間を把握する措置(1項3号)を怠ったり、健康・福祉確保措置(1項4号)を講じなかった場合には、行動プロフェッショナル制度の適用がなくなるとされている(1項本文但書)。使用者が高度プロフェッショナル制度を導入したが、上記の各措置を講じなかった場合、いつから高度プロフェッショナル制度の適用がなくなるのか、明らかでない。例えば、インターバル規制と深夜労働の回数制限を定める健康・福祉確保措置(1項4号イ)を採用した使用者が、深夜労働の回数制限に違反した場合、違反したときから高度プロフェッショナル制度の適用がなくなり、労働時間規制の適用がなされるのか、それとも高度プロフェッショナル制度の適用を開始した当初にさかのぼって労働時間規制の適用がなされるの

<sup>13</sup> 2014年6月16日の衆院決算行政監視委員会

か、明らかでない。

当初にさかのぼって高度プロフェッショナル制度の適用がなくなり、労働時間規制の適用がなされると解するのが労働者保護に適しているが、その場合、使用者も労働者も労働時間を把握していない可能性が高く、残業代の支払いが得られない危険性がある。その場合には、使用者が残業代不払いの利益を受けるのに対して、労働者は、健康を損なわれたまま、何らの補償も救済も受けられない恐れがある。

高度プロフェッショナル制度の適用がある場合には、使用者に「健康管理時間」の把握義務はあるが、これは「対象労働者が事業場内にいた時間」も含まれており（1項3号）、労働時間そのものの立証には役に立たない危険性がある。

## **(2) 深夜割増賃金の不払いの不合理性**

高度プロフェッショナル制度の他に、労働時間規制の適用除外制度としては、管理監督者に対する適用除外制度（労基法第41条3号）がある。管理監督者に対する適用除外制度は、高度プロフェッショナル制度と異なり、深夜労働の割増賃金の支払い義務を免除していない。

管理監督者は、経営者と一体的地位にある者を言い、高度プロフェッショナル制度の対象労働者よりも高い地位にある者を指している。

この2つの制度を比較したとき、地位の高い管理監督者に対しては深夜労働の割増賃金の支払い義務があるのにもかかわらず、これよりも地位が低く立場の弱い高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対しては深夜労働の割増賃金の支払い義務が免除されている。この取扱いの違いが不合理であることは、誰の目にも明らかである。

## **(3) 成果と長時間労働を強要され、賃金が切り下げられる危険**

建議は、高度プロフェッショナル制度創設の理由を、「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え」としている。しかし、高度プロフェッショナル制度には、「成果で評価される働き方」＝「成果で賃金等を定める働き方」についての定めは、まったくない。

実際には、高度プロフェッショナル制度の下では、労働者は、使用者から際限なく成果を上げることが要求され、長時間労働が常態化するであろう。そして、多くの成果主義賃金がそうであったように、労働者に支払う賃金原資総額は、長期的には減縮の方向にむかうであろう。

## 6 アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションとの比較

### (1) アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション

労基法等「改正」案に登場する「高度プロフェッショナル制度」は、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度を手本としたものである。アメリカの制度がどのようなものであり、現在どんな問題を抱えているのか、「高度プロフェッショナル制度」の導入の可否を検討するうえで大いに参考になるので紹介する。

この制度は、腕力・身体的技能及び能力を用いて、主として反復的労働に従事する肉体的労働者その他のブルーカラー労働者には適用されない。また、原則として、実際に労働した日時や時間にかかわらず、あらかじめ定められた金額を支払う俸給ベースの労働者が対象であり、時給制や日給制の賃金労働者は対象とならない。

アメリカでは、公正労働基準法（FLSA）によって、週40時間を超える労働に対しては通常の賃金の5割増の支払いが使用者に義務づけられている。労働時間の限度規制やインターバル規制はない。深夜労働や休日労働も同じ割増率である。この残業代支払い義務を免れる制度がホワイトカラー・エグゼンプションである。ホワイトカラー・エグゼンプションは1938年のFLSA制定時からあり、1999年時点ですでに制度適用労働者（残業代ゼロ労働者）は、約2553万人（全体の約2割）、そのうち1割近くが年収300万円未満で、収入が多くない者にも広く適用されていた。

2004年改正により、俸給要件は週255ドルから週455ドル（年収換算で2万3660ドル（約283万円））以上に引き上げられたが、すでに、俸給労働者（時間給を除く）の89%はこの金額を上回っていた。かえって、改正により、職務要件が緩和され、また、適用基準が曖昧にされ使用者による制度の濫用も増えたため、適用労働者が増加したと評価されている。

### (2) ホワイトカラー・エグゼンプションの見直し

FLSAは、管理的（executive）労働者、運営的（administrative）労働者、専門的（professional）労働者、コンピューター関連労働者、および外勤セールス労働者については、最低賃金と時間外割増賃金の両方の規定の適用を除外している。さらに高額報酬労働者（Highly compensated employees）についても適用除外としている。これら適用除外とされる労働者の範囲は、労働省の規則で詳細に具体的職務内容と俸給要件が規定されている。

2004年改正は、多発していたエグゼンプション適用の該当性をめぐる残業代支払訴訟を抑止することが大きな目的だとされた。しかし、改正後残業代支払請求訴訟はさらに増加している。改正によって適用基準が緩和されさらに曖昧になったためであると評価されている。

2014年3月、オバマ大統領は残業代規定適用対象者数を増やすために、FLSAのもとでの現在のホワイトカラー・エグゼンプション制度の改革をトマス・ペレス労働長官に指示する覚書を出した。大統領はホワイトカラー・エグゼンプションが「現代の経済に追いついておらず」、「これらの規則が時代遅れのため、何百万ものアメリカ人が残業代や最低賃金の権利からも保護されていない」と述べている。現在、労働省において改正作業が進められており、まもなく規則の改正案が公表されることになっている。労働省のワイルド・デービッド賃金時間局長は、具体的な改正内容については秘密であると言っているが、同局長や関係者の発言によれば以下の3点について改正がなされるとのことである。第1に、週455ドルの俸給基準の大幅な引き上げである。第2に、俸給基準の物価連動性の採用である。そして、第3に、職務基準の簡素化・明確化である。アメリカでは、近々制度の改正がなされることは確実である。

### **(3) ホワイトカラー・エグゼンプションの対象者**

使用者に言われて、自分はエグゼンプトだと思ってしまう労働者が多いのである。とりわけ、ニューヨークなどで働く若年ホワイトカラー労働者は、自分が残業代をもらえるなどということを考えてことがないという者が多数存在するという。ホワイトカラー・エグゼンプションの適用要件についての概要は前述したが、具体的判断基準について規則には詳細な規定が存在する。しかし、自分の職務がそれに該当するの否かを判断することは困難を極めており、裁判が多発する原因も要件該当性の判断がきわめて困難であることが大きな要因である。使用者にエグゼンプション該当するといわれれば、それに反して行動することはアメリカでも難しいのである。

ホワイトカラー・エグゼンプション適用労働者については、1999年に2553万であったとの統計資料がある。これは、全米の労働者の約2割にあたる。2004年の改正によって、俸給基準が週250ドルから週455ドルに引き上げられた。しかし、2013年時点で週給455ドル以上の労働者は給与（週給・月給制）労働者の89%であり、ほとんどの労働者はこの基準は満たしている。2004年改正によって職務基準が緩和され不明確となったことによって、エグゼンプション適用者は増加した



というのが大統領府や労働省、労働組合の見解である。

#### **(4) エグゼンプション労働者の労働時間**

エグゼンプション労働者と非エグゼンプション労働者の労働時間を対比した資料がある。1999年の資料であるが、週40時間内で労働する者が、非エグゼンプト労働者の中では81%であるのに対して、エグゼンプト労働者の中では56%に過ぎない。エグゼンプト労働者が非エグゼンプト労働者に比べて長時間労働を強いられる傾向にあると言える。

「日本では残業代をもらえなくなれば労働者はダラダラと残業することがなくなり労働時間が短くなるという見解があるがどう考えるか」との質問に対して、いずれの関係者も、「そんな考えは馬鹿げている」と一笑に付している。いずれも関係者も、「使用者は残業代を払わなくてすむのであればいくらかでも残業を命じるのであり、残業代を払わなければならないのであれば残業を命じるのは必要最小限の範囲に限定するのであり、労働者はそれに従わざるを得ない。日本では何という空論を展開しているのだ」と呆れている。残業代を払わなくて良い労働者は労働時間が長い傾向にあることは、アメリカの実情からも明白である。

#### **(5) アメリカの動きに逆行**

アメリカではホワイトカラー・エグゼンプション制度の見直しがなされようとしている。わが国は、ホワイトカラー・エグゼンプションを導入しようとしているのであり、逆方向に進もうとしている。

労働時間規制の意義の再確認が必要である。

### **7 まとめ**

建議は、高度プロフェッショナル制度の導入にあたって、「こうした中、過労死等防止対策推進法が制定されるなど、労働者の健康確保に向けた一層の取組が求められるとともに、次世代育成支援や女性の活躍推進等の観点からも、長時間労働を抑制し、仕事を生活の調和のとれた働き方を拓げていくことが喫緊の課題となっている。」と提唱している。

しかし、上記の提唱とは裏腹に、高度プロフェッショナル制度は、労働者の健康とワークライフバランス、社会生活を維持するために設けられた労基法第4章に定める労働時間規制の適用をすべて除外する一方で、健康・福祉確保措置としては不十分なものしか設けていない。

以上に見てきたように、高度プロフェッショナル制度は、労働者に長時間労働とタダ働きを強要し、過労死、過労自殺を激増させるものであり、とう

てい認めることはできない。

### 第3 長時間労働と残業代不払いを拡大する企画業務型裁量労働制の拡大

#### 1 企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者の実態

##### (1) 適用労働者に蔓延する長時間労働

ア 厚労省労働基準局の調査<sup>14</sup>によれば、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（以下、「企画業務型の労働者」という。）の1日のみなし労働時間は、平均8時間19分であるにもかかわらず、企画業務型の労働者の1日の平均実労働時間は、最長の者で11時間42分、平均的な者で9時間16分に及んでいる（表1）。

また、1日のみなし労働時間を8時間以下に設定する事業所は、50.8%であるにもかかわらず、平均的な労働者の実労働時間が8時間以上である事業場は80.7%に及び（表2）、11時間超の労働者がいる事業場は62.0%（12時間超の労働者がいる事業場は45.2%）も存在する。

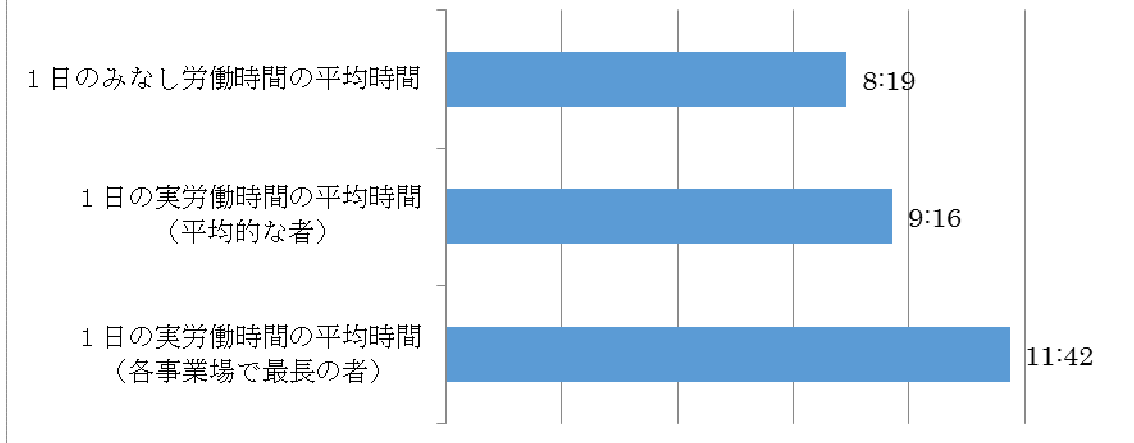
そして、労働政策研究・研修機構の調査<sup>15</sup>（以下「JILPT調査」）によれば、企画業務型の労働者は、通常の労働時間制の労働者に比べて、「150時間以上200時間未満」の割合が低く（49.8%と61.7%）、「200時間以上250時間未満」の割合が高い（38.6%と26.5%）ことが明らかとなっている。

このように、企画業務型の労働者は、みなし労働時間をはるかに超えた時間の労働を強いられており、かつ、その労働時間は通常の労働時間制の労働者に比して長時間であることは、統計上顕著である（なお、統計上、専門業務型の労働者の実労働時間は、更に長い）。

<sup>14</sup> 厚労省労働基準局「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」

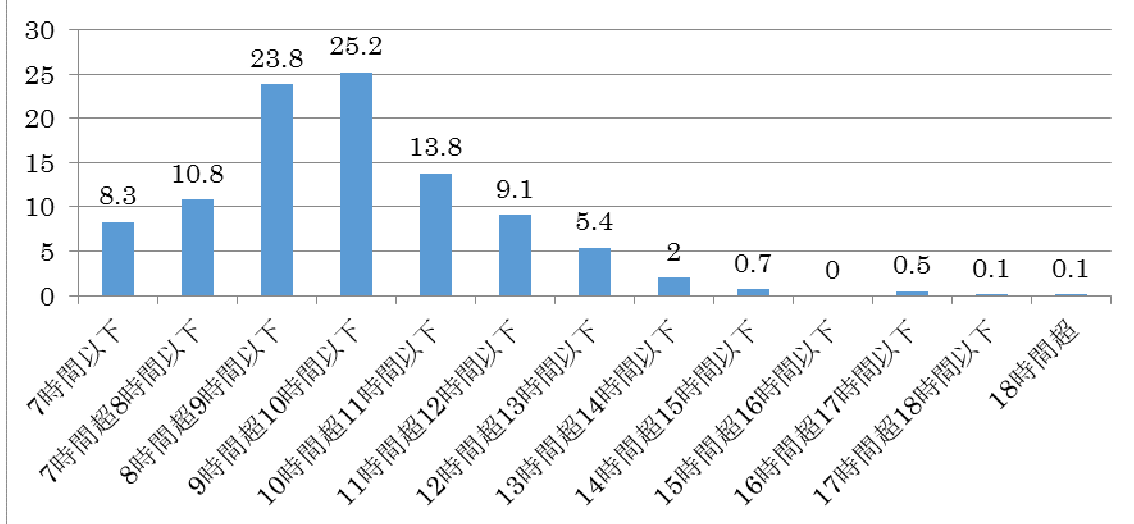
<sup>15</sup> 労働政策研究・研修機構「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果」（2014年6月30日）

(表1) 企画業務型裁量労働制適用者の労働時間



(出典：厚労省労働基準局「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」)

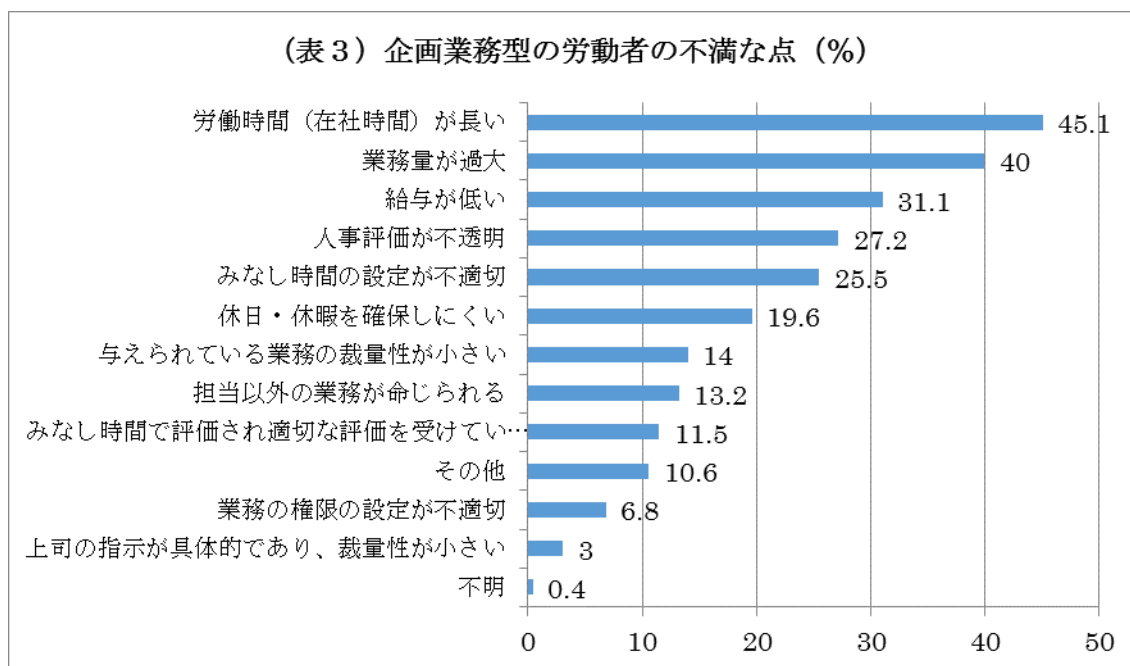
(表2) 企画業務型の労働者(平均的な者)の労働時間状況(%)



(出典：表1と同じ)

イ かかる長時間労働は、たとえ労働者に業務遂行上や時間配分の裁量が与えられても、最も重要な意味を持つ労働の量(仕事の量)や仕事の期限は使用者によって決定されるため、労働者自身では労働時間を制御できず、形式的に裁量性が認められていても、事実上長時間労働を強いられるという根本的問題に要因がある。JILPT調査上で、次表3のとおり、企画業務型の労働者に最も多い不満が、「労働時間(在社時間)が長い」(45.1%)、2番目に多い不満が、「業務量が過大」(40.0%)という結果が出ていることも、その証左である。

(表3) 企画業務型の労働者の不満な点 (%)



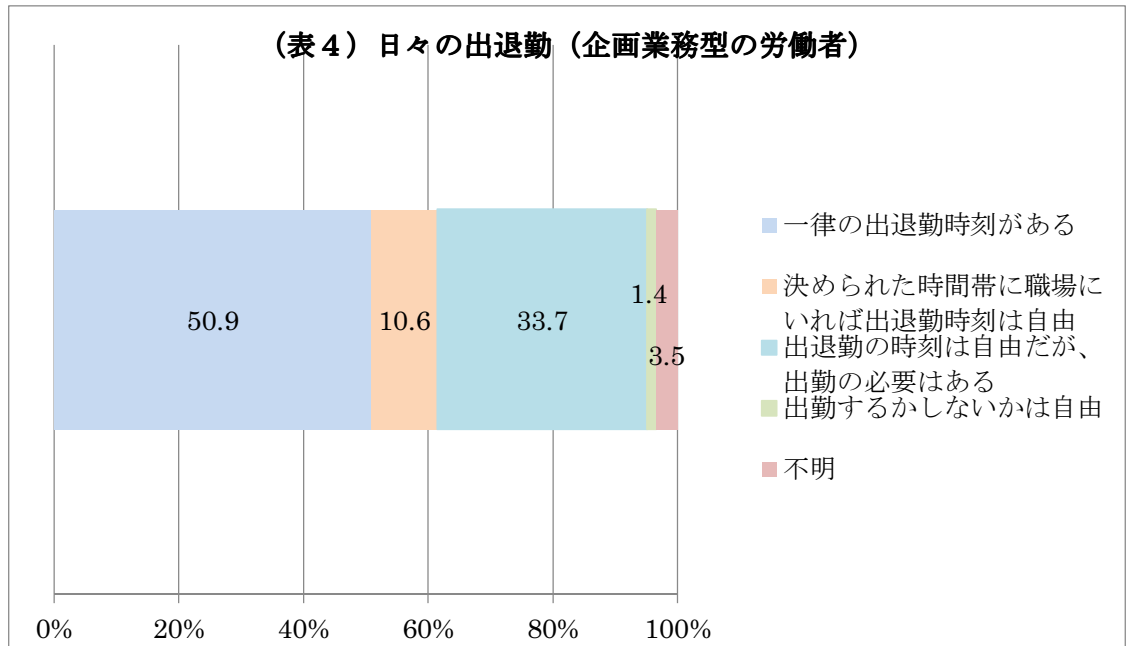
(出典：J I L P T 調査)

## (2) 違法な裁量労働制の適用

### — 「名ばかり裁量労働制」の横行

ア 第117回労政審労働条件分科会配布資料<sup>16</sup>によれば、企画業務型の労働者のうち、「一律の出退勤時刻がある」と回答した者が50.9%、「決められた時間帯に職場にいれば出退勤時刻は自由」と回答した者が10.6%、「出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある」と回答した者が33.7%であり、「出勤するかしないかは自由」と回答した者は僅か1.4%に過ぎない。なお、不明は3.5%である(表4)。

<sup>16</sup> 第117回労働政策審議会労働条件分科会「裁量労働制の新たな枠組み、フレックスタイム制の見直しについて」

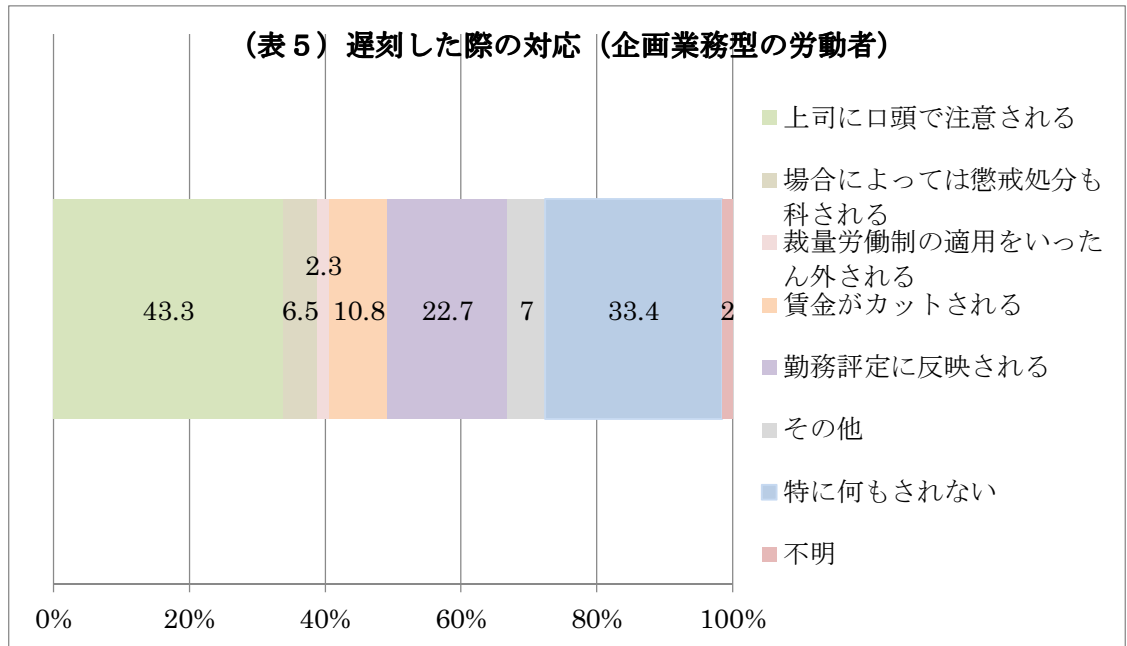


(出典：労政審配布資料<sup>17)</sup>)

また、JILPT調査によれば、企画業務型の労働者が遅刻した際の対応として、「上司に口頭で注意される」と回答した者が43.3%、「場合によっては懲戒処分もなされる」と回答した者が6.5%、「裁量労働制の適用をいったん外される」と回答した者が2.3%、「賃金がカットされる」と回答した者が10.8%、「勤務評定に反映される」と回答した者が22.7%であり、「特に何もされない」と回答した者は33.4%に過ぎない(表5)。

さらに、上記労政審配布資料によれば、企画業務型の労働者のうち、仕事の目標等を自ら設定している者(他者と相談して自ら設定している者を含む)は、56.3%にとどまる。

<sup>17</sup> 同上



(出典：表3と同じ)

イ 業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関して労働者に裁量が認められていない場合、企画業務型裁量労働制の適用が許されないことは言うまでもない。

しかし、前記のような実態に照らせば、業務遂行手段や時間配分の決定等につき裁量がなく企画業務型裁量労働制の適用要件を満たさないにもかかわらず、これを違法に適用している使用者が相当数存在していることに疑いの余地はない。

裁量労働制の濫用＝「名ばかり裁量労働制」の利用により、労働時間に見合った賃金を支払うことなく長時間労働を強いるという手口が横行しているのである。

## 2 企画業務型裁量労働制の拡大による長時間労働と残業代不払いの拡大

### (1) 現行法上の企画業務型裁量労働制

現行法は、企画業務型裁量労働制の適用が認められる業務として、「事業の運営に関する企画・立案・調査・分析の業務であって、性質上その遂行方法を大幅に労働者に委ねる必要があるため、その業務の遂行の手段および時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」のみを定め、自ら労働時間を自律的に管理して業務遂行方法を自らが決定することのできる企業の中核業務に従事する労働者のみを対象労働者としている。

このような対象業務の限定は、広く対象業務を認めることによって裁量

労働制が濫用され、本来の労働時間規制が無意味化することを防ぐためである。

## (2) 裁量性のない業務に対象業務を拡大

ところが、「改正」案は、現行法の「事業の運営に関する事項についての企画・立案・調査及び分析の業務」（第38条の4の1項1号イ）に加えて、①「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用し、当該事項の実施を管理するとともにその実施状況の評価を行う業務」、②「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用した商品の販売又は役務の提供に係る当該顧客との契約の締結の勧誘又は締結を行う業務」を追加している（第38条の4の1項1号ロ、ハ）。

しかし、上記「実施の管理」は及び実施状況の評価の業務」や「契約の締結の勧誘又は締結の業務」は、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務とは言えず、このような業務を含む業務を企画型裁量労働制の対象にすることは許されない。

これらの業務にまで企画型裁量労働制が拡大されると、労働時間を自律的に管理したり、業務遂行方法を自らが決定したりすることのできない労働者にまで企画業務型裁量労働制が拡大されることになり、裁量労働制の名目で、長時間労働と残業代不払いが蔓延することになる。

## (3) 立法事実の不存在

第111回労政審労働条件分科会配布資料<sup>18</sup>によれば、対象業務の範囲について、企画業務型の労働者の67.1%が「現行制度のままでよい」と回答し、「狭い」と回答したのは僅か7.2%に過ぎない。他方、事業場においても、企画業務型の対象業務の範囲について、その40.6%が「現行制度のままでよい」と回答し、「狭い」と回答したのは21.7%に過ぎない。このように、労働者側、使用者側のいずれからも、企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲について追加・拡大の要請がないのである。

このことは、企画業務型裁量労働制の拡大の立法事実がないことを意味する。

---

<sup>18</sup> 「裁量労働制等に関するアンケート調査（主な結果）」

#### **(4) 手続きの簡素化**

##### **ア 労使委員会決議の本社一括届出**

現行の労基法施行規則は、事業場の労使委員会の企画業務型裁量労働制についての決議の届出は、所轄の労働基準監督署にしなければならないと定めている（第24条の2の3の1項）。ところが、建議は、「企画業務型裁量労働制が制度として定着してきたことを踏まえ、①労使委員会決議の本社一括届出を認めることが適当である。」として、厚生労働省令等による手続きの簡素化を目論んでいる。

しかし、事業場に対応する地元の労働基準監督署でなければ、裁量労働制についての適切な監督、指導はできない。労使委員会決議の本社一括届出は、労働者保護のための労働基準監督署の監督、指導機能を弱める措置であり、とうてい認めることはできない。

##### **イ 健康福祉措置の労働基準監督署への報告**

労基法第38条の4の4項は、「使用者は、定期的に、健康・福祉確保措置の実施状況を労働基準監督署に報告しなければならない」旨を定めている。

この点について、建議は、「②定期報告は6か月後に行い、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類の保存を義務づけることが適当である。」としている。この建議に基づき、「改正」案は、労基法第38条の4の4項から「定期的に」との文言を削除し、健康・福祉確保措置の実施状況を最初の1回だけ報告すればよいとしている。

しかし、労働基準監督署が使用者に対して適切な監督、指導を実施し、労働者の健康・福祉を確保するためには、健康・福祉確保措置について定期的な報告を受ける必要がある。最初の1回しか報告を受けないのでは、労働基準監督署は、適切な監督、指導をすることはできない。

#### **(5) まとめ**

建議は、「長時間労働の抑制」をかかげている。しかし、「改正」案は、企画業務型裁量労働制の対象業務を拡大するのみで、対象労働者の健康・福祉を確保する措置を何ら講じていない。

企画業務型裁量労働制の長時間労働と残業代不払いの実態を見る時、「改正」案の企画型裁量労働制の拡大は、さらなる長時間労働と残業代不払いを拡大し、過労死、過労自殺を増加させるだけである。

企画業務型裁量労働制の拡大は、とうてい認めることはできない。



## 第4 残業代不払いを拡大するフレックスタイム制の清算期間の延長

### 1 建議の提言

フレックスタイム制とは、一定期間（清算期間、現行法では1ヶ月以内）の総所定労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で現実の始業時刻と終業時刻の双方を決定して労働する制度である。

建議は、「フレックスタイム制の見直し」として、「メリハリのある働き方をいっそう可能にするため」、「より利用しやすい制度となるよう」見直しを行うことが適当であるとする。つまり、フレックスタイム制について、利用を促進することを目的に制度改正を提案しているのである。

「改正」案は、①清算期間の上限を現行の1か月から3か月に延長し（32条の3の1項2号）、②清算期間が1か月を超える場合においては、当該清算期間をその開始の日以後1か月ごとに区分した各期間ごとに当該各期間を平均し1週間当たりの労働時間が50時間を超えない範囲内において労働させることができる。」（同条第2項）と定めている。

### 2 立法事実の不存在

しかし、フレックスタイム制の清算期間の延長については、以下のとおり、そもそも現場の労使からの要求はなく、立法事実に欠けるものである。

#### (1) 使用者側の要求

厚生労働省の調査<sup>19</sup>によると、フレックスタイム制を導入している企業割合は5.3%（適用労働者は8.3%）と少数である（ただし、1000人以上の事業場では、27.7%である）。

そして、厚生労働省の要請に基づく調査<sup>20</sup>によれば、フレックスタイム制を導入している事業場のうち、39.3%は不便に感じていないという。他方、51.3%が同制度を不便と感じると回答し、その理由として「清算期間が短い」が92.6%と高いものの、「最良の清算期間」については94.8%が「不明」と回答しており、3か月と回答したのはわずか0.8%に過ぎない。

そもそも、フレックスタイム制を導入している事業場に対して、「フレックスタイム制の問題点」を問うても、「特に問題ない」が39.9%と最大であり、「清算期間が限定されている」と答えたのは4.0%に過ぎない。つまり、使用者側においてもフレックスタイム制の清算期間の延長に関する具体的な要求は存しないのである。

<sup>19</sup> 厚生労働省平成26年就労条件総合調査

<sup>20</sup> 労働政策研究・研修機構〔平成25年調査・平成26年発表〕

## **(2) 労働者側の要求**

一方、フレックスタイム制が適用されている労働者への調査では、フレックスタイム制を見直すべきかとの問いに対して「このままでよい」が82.5%と圧倒的多数であり、「見直すべき」と回答したのは15.2%に過ぎない。さらに、「見直すべき」と回答した労働者のなかでは、コアタイムをなくすべきだという意見が40.0%と最も多く、「清算期間を長くすべき」という意見は19.5%（全体の3%未満）に過ぎない。

労働者側においては、フレックスタイム制の清算期間の延長という要求はないのである。

## **(3) 小括**

以上のとおり、使用者側、及び労働者側ともにフレックスタイム制の清算期間を見直せとの要求はほとんど無いのが実態である。

## **3 長時間労働をもたらすフレックスタイム制**

なお、フレックスタイム制は、実際において労働時間を短縮する制度としては機能しておらず、建議のいう「メリハリのある働き方」の実現に寄与するかも疑問である。すなわち、通常の労働時間制を導入している企業では、1か月の実労働時間が200時間未満の企業が74.8%であるのに対して、フレックスタイム制を導入している企業では、70.4%と減少している。一方で、1か月の実労働時間が200時間以上の企業について、前者は28.1%であるのに対し、後者は32.8%と増加している。

フレックスタイム制は、労働時間を短縮して「メリハリ」を生み出すどころか、むしろ労働時間が長時間化している傾向がある。

## **4 「改正」案の問題点**

### **一長時間労働と残業代不払いの増大**

「改正」案は、清算期間を3か月に延長している。これは、現状の清算期間1か月の場合より、より長期にわたり長時間労働が集中することを是認することを意味し、妥当でない。これは、「長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和の取れた働き方を拡げていく」との建議の立場とも矛盾する。

さらに、上記の「長時間労働が集中する期間が長期間化する」ことは、それだけ残業代不払いが増えることを意味する。

清算期間の上限を3か月に延長することは、どうてい認めることができない。

## **第5 実効性のない働き過ぎ防止のための法改正**

### **1 はじめに**

建議は、最初に「働き過ぎ防止のための法制度の整備等」をかかげている。

しかし、建議は、「結論を得るに至らなかった。」として、「労働時間（時間外労働）の上限規制の法定化」や「休息时间（勤務間インターバル）規制の法定化」を見送っている。それだけでなく、建議は、施策の多くを告示、通達、指針や労使の自主的取組にまかせるものとなっており、この点でも実効性のないものとなっている。

以下、働き過ぎ防止のための「改正」案の各条項の実効性について述べる。

### **2 長時間労働抑制策**

#### **(1) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の廃止**

労基法第37条1項但書は、「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割以上とする」と定めている。しかし、同法第138条は、「中小事業主の事業については、当分の間、上記第37条1項但書は適用しない」と定めている。

「改正」案は、上記第138条を廃止し、2019年4月1日から施行するとしている。しかし、中小企業で働く労働者に対して適用を猶予している現状が問題なのであり、「改正」案は、より以前に行っておくべき改正を今回行おうとするに過ぎない。

上記改正をもって、長時間労働抑制策が強化されるということとはできない。

#### **(2) 健康確保のための時間外労働に対する監督指導の強化**

##### **ア 労基法「改正」案第36条5項の新設**

###### **—健康確保の配慮**

「改正」案は、労基法第36条5項を新設し、同項で、「前項の助言及び指導（「時間外労働の限度基準に関する助言及び指導」のこと）を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。」と定めている。

上記のとおり、「改正」案は、使用者に何ら法的義務を課すものではなく、その点からして実効性がないことは明らかである。

## **イ 労基法「改正」案第36条5項を踏まえる要式、告示、通達**

建議は、「上記の法整備の趣旨を踏まえ、時間外労働の特別条項を労使間で協定する場合の様式を定め、当該様式には告示上の限度時間を超えて労働する場合の特別の臨時的事情、特別延長時間、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置等を記入することが適当である。」「併せて、時間外労働の特別条項を労使間で協定する場合、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを時間外限度基準告示において規定し、健康確保措置として望ましい内容を通達で示すことが適当である。」としている。

上記建議の提言は、時間外労働の限度基準を超えて労働することを当然視していることからしても、また、規制方法が要式や告示、通達であることからしても、長時間労働抑制策として実効性がないことは明白である。

## **3 年次有給休暇の取得促進**

### **(1) 労基法「改正」案第39条7項、8項の新設**

#### **—使用者の年次有給休暇の時季指定による付与**

「改正」案は、従来の労基法第39条7項、8項を9項、10項にし、新たな7項、8項を新設し、7項で、「使用者は、年次有給休暇（使用者が与えなければならない有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。）の日数のうち5日については、1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。」と定め、8項で、「使用者が労働者の時季指定や計画的付与により有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数分については、時季を定めることにより与えることを要しない。」と定めている。

### **(2) 年次有給休暇の取得促進策としての実効性**

2013年時点の年次有給休暇の取得率は、48.8%である。「有給休暇の日数が10労働日以上である労働者への5日の時季指定による年次有給休暇の付与」は、上記48.8%の取得率とほぼ同じかもしくはそれ以下の時季指定による付与であり、年次有給休暇の取得促進策としての実効性があるか否か疑問である。

また、年次有給休暇は、労働者の請求する時季に与えるのが原則である（労基法第39条5項）。使用者の時季指定が労働者の時季指定に優先し、労働者の時季指定権を奪うようなことがあってはならない。

したがって、労働者の時季指定が使用者の時季指定に優先することを定

めつつ、使用者の時季指定による年次有給休暇の付与日数を5日からさらに増やすことを検討すべきである。

## 第6 おわりに

### 1 日本の長時間労働の現状

#### —世界でトップクラスの日本の長時間労働

##### (1) 日本の労働者の年間労働時間

厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、2013年における日本の労働者の年間総実労働時間は1746時間(事業所規模5人以上)である。この数字は、パートタイム労働者を含めた全労働者の平均労働時間である。パートタイム労働者を控除した労働者(フルタイム労働者)の年間総実労働時間は、2018時間にのぼる。

総務省統計局(労働力調査)によれば、パートタイム労働者を含めた全労働者の年間総実労働時間は、2064時間(2013年)であり、男性に限れば、年間労働時間は2300時間、そこからさらに正社員に限れば、年間労働時間は2400時間に近い数字に及んでいる。

法定労働時間どおり就労した場合の年間労働時間は、約1900時間である。したがって、日本の労働者は、年間数百時間の残業をしているものと解される。(以上、自由法曹団意見書<sup>21</sup>6～7頁参照)

##### (2) 労働時間(残業時間)の上限規制のない日本の労働法制

###### ア 時間外労働の限度基準(平成10年労働省告示第154号)

労基法36条1項は、使用者は、当該事業場の過半数労働組合もしくは過半数代表と書面による協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出れば、時間外・休日労働をさせることができる旨を定めている。

次いで、同条2項は、厚生労働大臣は、前項の協定で定める労働時間の延長の限度をについて基準を定めることができるとしている。この労基法36条2項を受けて定められたのが「労基法第36条第1項の協定で定める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)である。

上記時間外労働の限度基準では、その限度時間は次のようになっている。

<sup>21</sup> 2014年10月10日付「過労死を激増させ、残業代をゼロにする労働時間法制の大改悪に反対する意見書」

期間	限度時間
1 週間	1 5 時間
2 週間	2 7 時間
4 週間	4 3 時間
1 か月	4 5 時間
2 か月	8 1 時間
3 か月	1 2 0 時間
1 年間	3 6 0 時間

## イ 特別条項付 3 6 協定による上限規制の撤廃

ところが、時間外労働の限度基準（平成 1 0 年労働省告示第 1 5 4 号）3 条は、上記限度基準を定めるのとあわせて、3 6 協定で、「限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る。）が生じたときに限り」、限度時間を超えて労働時間を延長することができる旨の特別条項を定めている場合は、限度時間を超えて時間外労働をさせてよいと定めている。

この 3 6 協定の特別条項の制度により、日本の労働時間規制は事実上上限のないものになり、際限のない長時間労働が蔓延している。大企業においては、1 か月 1 0 0 時間超、1 年 1 0 0 0 時間前後の時間外労働を許容する 3 6 協定を締結している例も珍しくない。

このような状況に基づいて、日本では、過労死、過労自殺が多発しているのである。

## 2 労基法等「改正」案を廃案に！

### 一労働時間規制の抜本的強化こそ重要

労基法等「改正」案の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拡大、フレックスタイム制の清算期間の延長は、「1 日 8 時間・1 週 4 0 時間」の労働時間法制の大原則を破壊し、過労死、過労自殺を激増させ、残業代をゼロにするものであり、とうてい容認できない。

自由法曹団は、「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拡大、フレックスタイム制の清算期間の延長」を定める労基法等「改正」案の廃案を強く要求する。

いま、なすべきことは、「時間外労働の限度基準（＝労働時間の上限）の法律化と 3 6 協定の特別条項の制度の廃止」や「勤務の終了と開始の間に 1 1 時間以上の間隔をおく『勤務時間インターバル制度』の導入」など、労働時間規制を抜本的に強化することである。

自由法曹団は、労働時間規制の適用除外制度の創設や裁量労働制の拡大等に断固として反対し、人間らしく働くルールを確立し、過労死、過労自殺、長時間労働、不払い残業等を根絶するため、全力をあげて奮闘する決意である。

以上