

全青司 2017年度会発第23号
2017年6月7日

内閣総理大臣 安倍晋三 殿
厚生労働大臣 塩崎恭久 殿
国政政党 各位

時間外労働の上限規制に対する意見書

全国青年司法書士協議会
会長 広瀬 隆
東京都新宿区四谷 2-8 岡本ビル 505 号
TEL03-3359-3513 FAX03-3359-3527
E-mail info@zenseishi.com
URL <http://www.zenseishi.com/>

私たち全国青年司法書士協議会は、全国の青年司法書士約2700名で構成する「市民の権利擁護及び法制度の発展に努め、もって社会正義の実現に寄与すること」を目的とする団体である。

当協議会は、時間外労働を含め過酷な労働環境に置かれた方々の権利擁護及び生活再建のために活動を行っている立場から、今般、政府が検討している時間外労働の上限規制に対し、以下の通り意見を述べる。

意見の趣旨

1. 「単月100時間」「2～6か月平均80時間」という時間外労働の例外は、適正な上限規制ではないため、撤回をし、再度検討を重ねるべきである。
2. 上限規制を設けるに当たり、使用者に適正な労働時間管理義務を課すべきである。
3. 過労死、過労自死の被害を防ぐため、また、仕事と家庭生活の調和を図ることのできるような労働環境が整うよう十分に議論を重ねた上で労働時間の上限規制を設けるべきである。

意見の理由

1 意見の前提

当協議会は、例年「労働トラブル110番」を実施し、労働者から数多くの相談を受け、その方々の権利擁護及び生活再建のために活動を行なっている。昨年11月に労働トラブル110番を実施した際には、昨今の過重労働を原因とする過労自殺の報道を受け、社会的関心が高いこともあり、若年層を中心として過酷な時間外労働、サービス残業に関する相談が多く寄せられた。

このような相談結果を踏まえた上で、本来、労働基準法の原則（第32条）によれば、あくまで例外的な位置づけであるはずの時間外労働が、労働基準法第36条の労使協定（36協定）により、実質的に青天井となっている現状について、上限を規制し、違反した企業に罰則を科すことを以て実効性を担保する方向性には賛成である。

2 時間外労働の上限の例外について

ところが、政府の働き方改革実現会議資料によると、政府は、長時間労働を規制するために、労働基準法を改正し、時間外労働の上限を「月45時間」「年360時間」と規定しながらも、その例外として、企業の繁忙期に対応できるように、年6回は「単月100時間未満」「2～6か月平均80時間以内」の時間外労働を認める労使協定を締結することを許容しようとしている。

この例外は、厚生労働省労働基準局長通達「脳血管疾患及び虚心性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（平成13年12月12日基発第1063号、いわゆる「過労死ライン」）において、「過重負荷の有無の判断」の基準とされている「発症前1か月間におおむね100時間又は2か月ないし6か月にわたって、1か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合」ぎりぎりまで働かせることを許容するものであり、新たに法改正を行ってまで設ける規制としては極めて不適切である。

3 司法判断、労災認定基準に及ぼす影響について

従来の裁判例によれば、①月95時間分の時間外労働を義務付ける定額時間外手当の合意の効力が争われた事件で、「このような長時間の時間外労働を義務付けることは、使用者の業務運営に配慮しながらも労働者の生活と仕事を調和させようとする労基法36条の規定を無意味にするばかりでなく、安全配慮義務に違反し、公序良俗に反するおそれさえあるというべきである」とし（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件・札幌高裁平24.10.19判決・労判1064号）、また、②月83時間分のみなし残業手当の効力が争われた事件では、「月83時間の残業は、36協定で定めることができる労働時間の上限の月45時間の2倍近い長時間であり、（中略）相当な長時間労働を強いる根拠となるものであって、公序良俗に違反すると言わざるを得ず」としている（穂波事件・岐阜地裁平27.10.22判決・労判1127号）

以上のように、過去の裁判例では月95時間や83時間の時間外労働でさえ、使用者の安全配慮義務に違反し、公序良俗に反するものであるから無効とされている。しかしながら、「月100時間」「2か月平均80時間」の時間外労働の例外が労働基準法の改正により明記されてしまえば、従来の司法判断や労災認定基準について悪影響を及ぼし、また、法が100時間もの残業を許容するとの誤ったメッセージを労使双方に与え、時間外労働を助長させることになる。

4 使用者の労働時間管理について

厚生労働省が公開した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ガイドライン（平成29年1月2日策定）によれば、その趣旨として『労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。』としている。しかし、現状では残業代等が正確に支払われない事案は、後を絶たず、労働者と使用者との間では、多くの割増賃金請求事件が生じており、また、長時間労働によって、うつ病等労働者のメンタルヘルス問題も深刻化している。

それにもかかわらず、労働基準法には、使用者が労働時間を適正に管理する義務を負うことを明記した規定はない。そこで、労働基準法に使用者が労働時間を適正に把握する義務を負うことを明記した条文を置くべきである。これにより、使用者が労働者の労働時間を適正に管理する義務を負担することが明確になり、違反した使用者に対する罰則の適用によって、より実効性をもたせることができる。こうして、労働時間が適正に管理されることで、初めて上限規制が意味をなすと言える。

5 過労死を防ぎ、真の働き方改革を実現するために

政府が推し進める「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）においては「長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因となっている。（中略）長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフプランを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である」と宣言している。

しかし、例外とはいえ「単月100時間」「2～6か月平均80時間」の時間外労働を認めるということは、過労死にも繋がる健康障害リスクが高まることはもちろんのこと、仕事と子育てなどの家庭生活の両立、女性のキャリア形成、男性の家庭参画などを目指すという「ニッポン一億総活躍プラン」の趣旨を政府自ら形骸化するものである。

よって、当協議会は意見書の趣旨記載のとおり意見する。