

いわゆる「働き方改革関連法案」の改善を求める会長声明

1 政府は、「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案要綱」に基づく労働基準法等改正法案（以下、「本法案」という。）を2018年の通常国会に提出する予定であるとしている。本法案には、勤務間インターバル制度の普及・促進や不合理な待遇差を解消するための規定の整備など、評価すべき点もあるが、以下のとおり、重大な問題も存在しており、当会は、本法案の早急な改善を強く求める。

2 いわゆる企画業務型裁量労働制の拡大について

いわゆる企画業務型裁量労働制は、一定の業務に従事する労働者についてみなし時間制を許容するものとして、1998年の労基法改正によって導入されたものである。しかし、労基法が予定する実労働時間に基づく1日8時間、1週40時間の労働時間規制の重大な例外となることから、対象業務が限定されているところ、本法案では、現行法における対象業務を「課題解決型開発提案業務」及び「裁量的にPDCA（事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務）を回す業務」にまで拡大するとされていた。安倍首相らは、本通常国会の衆議院予算委員会において「厚労省の調査によれば、裁量労働制の労働時間は一般よりも短いというデータもある」と答弁において説明していたが、当該「データ」は裁量労働制の人に対し「1日の労働時間」を聞いたのに対し、一般の人に対し「1ヶ月で最も長く働いた日の残業時間」を聞いた結果を比較する不適切なものであったり、明らかに誤りを含んだ回答に基づくデータであることなどが判明したことから、答弁を撤回し、裁量労働制の対象拡大の部分を本法案から切り離すことを決めた。また、政府は、裁量労働制について実態調査をやり直す方針も示している。

しかしながら、労働政策研究・研修機構の調査によると、裁量労働制の1ヶ月の平均労働は一般労働者のそれよりも長く、この調査結果からすると、裁量労働制の導入・拡大によって当該労働者の労働時間が増えることは明らかである。また、ここでいう「課題解決型開発提案業務」「裁量的にPDCA（事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務）を回す業務」は、いずれもその定義が抽象的であり、いったん導入されれば、実際には裁量性を有しない労働者についてまでも広く濫用される可能性が高く、単なる営業部員や小規模な評価管理業務担当者までが企画業務型裁量労働制対象として取り扱われ、本来であれば適用されるべき時間外割増賃金等の保護を受けられない労働者が増加し、際限のない無償の長時間労働にさらされる危険性を有する。

よって、このような改正は今後も到底許容されるべきものではない。

3 いわゆる高度プロフェッショナル制度の導入について

政府は、上記のとおり、裁量労働制についてデータの誤りを認め、この拡大の部分は本法案から切り離したにもかかわらず、いわゆる高度プロフェッショナル制度については本法案に残している。しかしながら、この制度は、対象労働者には労働基準法が定めた、長時間労働を抑止するための規定が適用されないものであるから、対象労働者の長時間労働が助長されることとなる。政府は、この制度を時間ではなく成果で評価される労働形態の創設としているが、同制度は対象労働者について成果型賃金を採用することを要件とはしていないことに留意する必要がある。また、この制度の対象となる業務の範囲が曖昧であるため、対象業務の範囲が拡大解釈されるおそれが強い。また、本法案では、収入要件を設けて、対象労働者を限定することとしているが、労働時間規制は、労働者の健康の確保をもその趣旨とする以上、高収入を得ているからといって、労働時間規制の適用を除外してよいということにはまったくならないし、将来的に収入要件が引き下げられないという保障はない。収入要件は「厚生労働省令で定める」とされているため、この制度導入後、法律の改正によらず、政令の改正という民主的統制の及びにくい手段により、適用対象となる労働者の範囲を拡大することも容易である。いったんこのような制度が導入されると、今後、経済界からの要請によって、際限なく適用範囲が拡大していくおそれが高い。

よって、高度プロフェッショナル制度の導入についても本法案から切り離し、撤回されるべきである。

4 時間外労働時間の限度時間について

本法案においては、現在時間外限度基準告示によって規制されている36協定上の時間外労働時間を法律に格上げし、違反について罰則による規制を盛り込むものであり、この限度において評価できるものである。

しかしながら、本法案においては、通常予見できない業務量の増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における特例として、時間外労働1ヶ月あたり100時間未満、複数月の平均80時間未満とする労使協定の締結を認めており、この点には、労働者の保護の観点から見て重大な問題がある。

この特例の限度時間については、いわゆる過労死認定基準「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」（平成13年12月12日基発第1063号）における過重負荷の有無の判断に際して参考とされる時間外労働時間が念頭に置かれたものと思われるが、同基準はあくまで過労死の労災認定基準であり、これと同様の上限時間を立法化し、合法化するなどということは過労死を惹起し

うる危険性の高い長時間の時間外労働を政府が積極的に容認するに等しく、いわゆる過労死等防止対策推進法の理念とも矛盾するものであり、およそ不適切である。

- 5 以上のとおり、本法案については、過労死問題が重要な社会問題となっている中、いずれも労働者の長時間労働をかえって助長し、労働者の待遇を低下させかねない重大な問題を有する改正が含まれており、政府が、過労死問題に取り組む姿勢の真摯性についても疑わざるを得ない内容である。労働基準法をはじめとする労働法令は、「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」（労働基準法1条）との文言どおり、労働者の保護をもっとも重要な目的とすべきものである。この精神に反する改正点を含む本法案は「働き方改革」法案の名に値しないと疑わざるを得ない。

当会は、労働者の人権擁護の観点から、上記の点に関する本法案の改善を強く求めるものである。

以 上

平成30年3月10日

長野県弁護士会
会 長 三 浦 守 孝