

# 質問に お答えします

**問** 時間外労働の法規制はどうなっていくのですか？

**答** 本年3月28日に「働き方改革推進会議」が『働き方改革実行計画』を決定しました。検討テーマと現状として、同一労働同一賃金や非正規の正社員化など9のテーマが挙げられ、その中の一つが「長時間労働の是正」です。

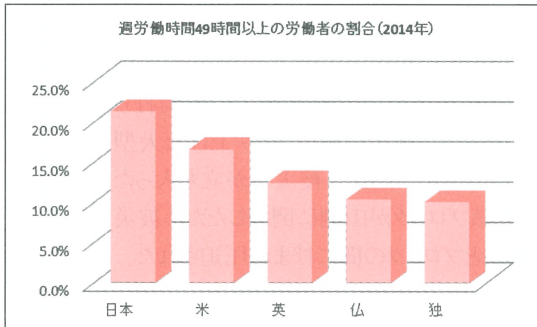
- 【現状】
- ◇ 週60時間以上働く労働者が7・7%であること（特に30代の男性では14・7%、『政府目標は2020年に5%』）
  - ◇ 月の時間外労働が80時間を

## 時間外労働の今後の法規制

超える特別延長時間を設定する36協定を締結している事業場が4・8%であること（大企業は14・6%）

◇ 時間外労働が必要な理由として「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」が44・5%と最多となっている点が挙げられています。また、

◇ 長時間労働者の割合が欧米諸国に比して多く仕事と家庭生活の両立が困難であること（グラフ参照…EU加盟国で



「働き方改革実行計画工程表」より

は「7日ごとの平均労働時間が、時間外労働を含めて48時間を超えない」（EU労働指令）

◇ 若者が転職しようと思う理由として「労働時間・休日・休暇の条件が良い会社に変わりたい」と答えた者が2009年の37・1%から2013年に40・6%となっていることなども背景としています。

### 【今後の対応の方向性】

罰則付きの時間外労働の上限規制を導入するとともに、企業文化や取引慣行を見直し、労働生産性の向上を図り、すべての労働者が健康とワーク・ライフ・バランスを確保しながら働き続けられる社会を実現することとしています。

### 【具体的な施策】

本年6月5日付で労働政策審議会が厚生労働大臣に、時間外労働の上限規制等について建議しています。これに沿って、改正法案が作

成される見込みです。

### ◎原則

週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。

### ◎特例

臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間（11月平均60時間）とする。年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限を設ける。この上限については、

- ① 2カ月ないし6カ月の平均で、休日労働を含んで80時間以内とする
- ② 単月では、休日労働を含んで100時間未満とする
- ③ 加えて、原則である月45時間（一年単位の変形労働時間制の場合は42時間）の時間外労働を上回る回数は、年6回までとする

建議では、このほか、労働基準法に指針を定め、行政官庁が、労働時間の延長を短くするため必要な助言・指導を行えるようにすること、中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備期間を確保すること、法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、実施状況の検討、見直しを行うこと、これまでの『限度基準』が適用除外とされてきた自動車の運転業務、建設事業、新技術、新商品の研究開発の業務や、医師の業務については、それぞれ別途対応することが示されています。

\* \* 原則の上限に休日労働が含まれていないことや、過労死認定基準まで残業を認めるのかなどの議論もあり、法改正の動きが注目されますが、改正法に従い、合法的に上限いっばいに残業を行わせても、それにより健康障害が生じた場合には、安全配慮義務が問われることに変わりはない点にも留意し、時間管理の適正化を進める必要があります。