

残業上限 月平均60時間案

政府調整 繁忙期は100時間

政府は「働き方改革」で、これまで事実上、青天井になっていた長時間労働に制限を設け、残業時間の上限を繁忙期も含めて年間720時間、月平均60時間とする方向で調整に入った。忙しい時には月最大100時間、2カ月の月平均80時間までの残業は認める。労使との調整を経て、年度内にまとめる働き方改革の実行計画に具体策を盛り込みたい考えだ。

現在の労働基準法は、労働時間「1週間40時間」と定めた上で、残業時間の上限を「1日8時間」めている。ただ、同法36条

に基づいて労使が協定（36条（サブロク）協定）を結ぶと、法律の上限を超えた残業が認められる。

その残業時間は「月45時間、年360時間以内にするのがぞましい」としているが、労使間で「特別条項」を付けば、年6カ月までは青天井にできる。長

現行の時間外労働規制が変わるイメージ



時間の残業を設定しても罰則がないため、長時間労働や過労死を生む原因と指摘されていた。いわゆる「過労死ライン」と呼ばれる過労死の労災認定基準は、1カ月100時間、または2〜6カ月の月平均80時間とされている。

このため政府は、労働基準法を改正し、残業時間の上限を原則として「月45時間」「年間360時間」と規定。そのうえで、企業の繁忙期に対応できるように6カ月は例外を設け、「月最大100時間」「2カ月の月平均80時間」の残業を認

める。その場合でも、「年間720時間」「月平均60時間」に抑えるよう義務づける。違反に対しては、罰則を科す。

政府は2月1日に開く「働き方改革実現会議」（議長・安倍晋三首相）で議論を本格化させ、年度内に原案を固めたい考えだ。ただ、経済界には新たな制限を例外なく当てはめることに反対の声があり、規制の対象外にする業種や職種、規制の導入時期など詳細な制度設計をめぐる労使との調整は難航が予想される。調整次第で残業時間の上限をさらに見直す可能性もある。春以降は、厚生労働省の審議会で議論したうえで、残業時間の上限を設ける労働基準法改正案をまとめるが、今国会への提出は見送り、秋の臨時国会への提出を見込んでいる。

（高橋健次郎）

パネルの写し

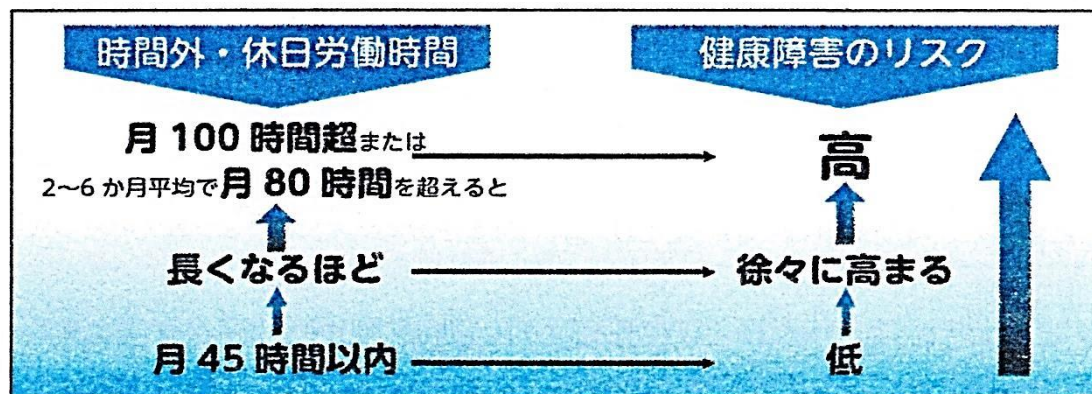
出典：朝日新聞 平成29年1月29日

平成29年2月2日 衆議院予算委員会 大西健介（民進党）配布資料

○いわゆる「過労死ライン」とは

脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされています。

■時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



出典：厚生労働省 過労死等防止対策啓発パンフレット

「健康で充実して働き続けることのできる社会へ『過労死ゼロ』を実現するために」より抜粋して大西健介事務所で作成

パネルの写し

平成29年2月2日 衆議院予算委員会 大西健介(民進党)配布資料

労働政策審議会名簿

平成28年8月19日現在

第8期 労働政策審議会 委員名簿

(公益代表委員)

阿部正浩 中央大学経済学部教授
 岩村正正 東京大学大学院法学政治学研究科教授
 勝田由紀 明治大学政治経済学部教授
 鎌田由紀 東洋大学法学部教授
 小田由紀 (独)労働政策研究・研修機構特任フェロー
 土田由紀 弁護士(さわやか法律事務所)
 樋口由紀 東京大学大学院工学系研究科教授
 菅山由紀 慶應義塾大学商学部教授
 菅山由紀 放送大学副学長
 菅山由紀 東京大学大学院法学政治学研究科教授

(労働者代表委員)

相原伸人 全日本自動車産業労働組合総連合会会長
 原直 日本労働組合総連合会事務局長
 達見直 全国電力関連産業労働組合総連合会会長
 岸本三七 情報産業労働組合連合会中央執行委員長
 野田三七 全国電力関連産業労働組合総連合組織局次長
 富田三七 U.A.ゼンセン(日本介護クワフトユニオン特任中央執行委員)
 山本三七 日本食品関連産業労働組合総連合会会長
 菅山三七 J.A.M.会長
 菅山三七 電機連合中央執行委員
 菅山三七 日本労働組合総連合会副事務局長

(使用者代表委員)

市川優子 美和商事(株)代表取締役
 浦野博邦 日本電信電話(株)代表取締役社長
 野田邦晴 (株)小松製作所常務執行役員人事部長
 岡田邦晴 (株)ベネッセホールディングス人事戦略担当本部長CHO
 岡田邦晴 (株)ベネッセコーポレーション取締役
 藤原敏 東京ガス(株)取締役会長
 栗原敏 日本郵船(株)代表取締役会長
 栗原敏 神奈川県中小企業団体中央会副会長
 栗原敏 (株)高島屋執行役員総務部長
 栗原敏 (一社)日本経済団体連合会専務理事
 栗原敏 大崎電気工業(株)代表取締役会長

◎=会長 ○=会長代理

(五十音順、敬称略)

働き方改革実現会議名簿

(別紙)

議長 安倍晋三 内閣総理大臣
 議長代理 加藤勝信 働き方改革担当大臣
 構成員 塩崎恭久 厚生労働大臣
 麻生太郎 副総理 兼 財務大臣
 菅義偉 内閣官房長官
 石原伸晃 経済再生担当大臣
 兼 内閣府特命担当大臣(経済財政政策)
 松野博一 文部科学大臣
 世耕弘成 経済産業大臣
 石井啓一 国土交通大臣
 (有識者)
 生稲晃子 女優
 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
 ◎大村功作 全国中小企業団体中央会会長
 ◎岡崎瑞穂 株式会社オーザック専務取締役
 ◎金丸恭文 フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長
 グループCEO
 神津里季生 日本労働組合総連合会会長
 ◎榑原定征 日本経済団体連合会会長
 白河桃子 相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
 ◎新屋和代 株式会社りそなホールディングス執行役 人材サービス部長
 高橋進 株式会社日本総合研究所理事長
 武田洋子 株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト
 ◎田中弘樹 株式会社イトーヨーカ堂 人事室 総括マネージャー
 樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授
 水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授
 ◎三村明夫 日本商工会議所会頭

パネルの写し

**労政審は労働者代表と使用者代表が同数。
 働き方改革実現会議は経営側7人に対して労働側は1人だけ。**

出典: 厚生労働省ホームページ 労働政策審議会委員名簿(平成28年8月19日)、首相官邸ホームページ 働き方改革実現会議「働き方改革実現会議の開催について」(平成28年9月26日)より抜粋して大西健介事務所で作成

平成29年2月2日 衆議院予算委員会 大西健介(民進党)配布資料

参考:「時間外労働限度基準告示」

時間外労働の限度基準(法に基づく大臣告示)

- 36協定の内容は、時間外労働の限度基準(大臣告示)に適合したものとしなければならない。
(罰則はなし。労働基準監督署は限度基準に関し、必要な助言指導)

(1)限度時間

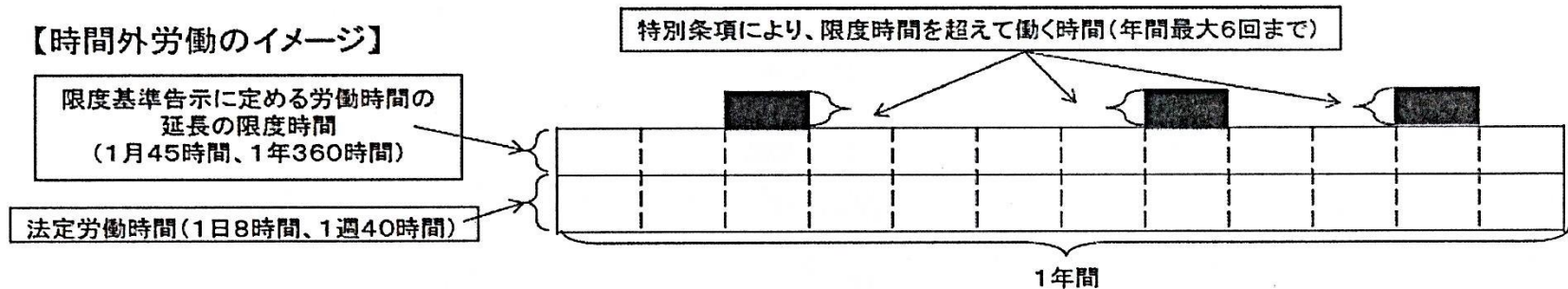
時間外労働の限度は、1ヶ月 45時間 1年間 360時間等とされている。

(2)特別条項

臨時的(一時的又は突発的)に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別の事情」が予想されるときは、限度時間を超えて労働時間を延長できる旨を協定することができる。

※平成15年の限度基準の改正により、「特別の事情」を臨時的なものに限ることとした。

【時間外労働のイメージ】



【告示の適用除外】

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 厚生労働省労働基準局長が指定する事業又は業務(1年間の限度時間は適用)

検討事項（第12回検討会）

1 現行の個別労働関係紛争解決システムの改善について
＜第11回までに議論＞

2 解雇無効時における金銭救済制度について

- 解雇をめぐる紛争については、以下のような実態があることがこれまでの検討会でわかってきたが、これをどう評価するか。
 - ・ 解雇が裁判によって無効となった場合であっても、職場復帰せず、退職する労働者が一定数存在。
 - ・ 行政組織によるあっせんや労働審判制度、民事訴訟上の和解においては、解雇をめぐる個別労働関係紛争の多くが金銭で解決されているという実態（特に平成18年に施行された労働審判制度においては、ほぼ全ての解雇をめぐる紛争事案が金銭で解決されている現状）。
 - ・ 解雇無効の地位確認訴訟に代えて、解雇を不法行為とする損害賠償訴訟に訴え、それが裁判で認められる例も出てきている。
- 「日本再興戦略」改訂2015等で掲げられている解雇無効時における金銭救済制度については、これまでの検討会において、制度導入に賛成の立場と反対の立場の両方の意見があったが、これについては、個別の検討事項について議論を深めた上で、制度の在り方とその必要性について検討することとしてはどうか。
- 「日本再興戦略」改訂2015等を踏まえ、制度の在り方とその必要性を検討するにあたっては、国民にとってわかりやすく、労働者及び使用者双方にとって予見可能性があつて、労働者の保護が図られ、当事者の納得を高め、解雇をめぐる個別労働関係紛争の未然防止や迅速な解決に資するような仕組みが可能かを検討することが必要ではないか。

また、併せて、濫用的な利用を防止でき、かつ、既存の労働紛争解決システムにマイナスの影響を与えないような仕組みが可能かを検討することが必要ではないか。

※ なお、本検討会の検討事項は「解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性」であることから、例えば、裁判等において解雇が無効とされた際に、労働者が職場に戻りたくないというときなどの、いわゆる「事後型」に限定して検討を行うことが前提。

- こうした観点からは、以下の点についてどのように考えるか。

- ◇ 現行制度との関係について

解雇された労働者の保護を図る観点から、現行制度で利用可能な救済の仕組みは維持しつつ、労働者の選択肢を増やす方向とすることについてどう考えるか。

例えば、職場復帰を希望する者は従前どおり労働契約法第16条による地位確認請求ができることとしつつ、職場復帰を希望しない者が利用できる新たな仕組みとすることについて、どう考えるか。
- ◇ 対象となる解雇について

労働契約法第16条において無効とされる解雇（客観的合理性を欠き、社会通念上相当であると認められないもの）を対象とすることが考えられるがどうか。

この場合において、国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇など、通常の解雇と異なり、労働基準法等他の法律によって禁止されている解雇についてはどう考えるか。
- ◇ 一回的解決について

紛争の迅速な解決、制度のわかりやすさや利用者の負担、予見可能性等を考慮すると、一回的解決（※）が可能となる仕組みとすることが考えられるがどうか。

※ 裁判上の争いになった場合に基本的に1回の裁判で解決する仕組み
- ◇ 金銭救済を求める主体の在り方について

労働者による申立のみ認める仕組みと、労働者だけでなく使用者による申立も認める仕組みについて、どのように考えるか。

※ 規制改革会議の「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見」（平成27年3月25日）においては、労働者側からの申立のみを認めることを前提とすべきと提言されている一方、日本再興戦略2015等においては、申立主体の在り方については特に言及されていない。
- ◇ 金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策の在り方
＜次回以降に検討＞

3. その他個別労働関係紛争の予防や解決を促進するための方策について
＜次回以降に検討＞