

ほぼ毎週  
発行

# 労働法大改悪阻止 闘争本部ニュース No.134

No.134 2018.8.8

## ■「働き方改革関連法」の労政審議論が行われています。

「働き方改革関連法」の成立を受けて、労政審の労働条件分科会では、省令や指針の制定のための議論がなされています。主なテーマは、①時間外労働の上限規制、②「多様で柔軟な働き方の実現」（高度プロフェッショナル制度）です。同一労働同一賃金については、8月下旬以降同一労働同一賃金部会で検討することになっています。

現在、①時間外労働の上限規制を中心に議論が行われていますが、日本労働弁護団は、労働者の健康と命を最優先とする立場に立ち、以下のような検討を行っています。

## ■月45時間が大原則であること

まず、36協定によって時間外労働が許容されるのは、原則として1か月45時間、1年360時間以内であって、特例が認められるのは、「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合」に限られることは法律にも明記されているとおりです。附帯決議にもあるとおり、限度時間の例外は、あくまで通常予見できない等の臨時の事態の特例的な対応であり、具体的な事由を挙げないものについては特例が認められないことは、指針で明記されるべきです。

また、労働組合に対しても、臨時的上限時間の特例を容認するような36協定を安易に締結しないよう働きかけていくことも重要です。

加えて、法律では、測り方によっては、1か月100時間以上の時間外労働が許容されることになりかねない規定となっているため、4週100時間時以上となるような時間外労働は許されないことは、指針で記載される必要があります。

## ■上限規制内であっても安全配慮義務を負うこと

定額残業手当の効力が争われた裁判例では、月95時間（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件）や月83時間（穂波事件）の時間外労働の義務付けは公序良俗に違反すると認定されています。

しかし、今後、使用者は、新法における特例の上限規制内であれば労基法違反とならず、民事上の義務違反はない、との主張を行う可能性が否定できません。

よって、新法の下においても、労災認定基準の長時間労働に対する使用者の安全配慮義務違反は決して免脱されるものではないことを、指針や通達に明示する必要があると考えます。

上限規制に関するその他の論点については、引き続き次号でお知らせする予定です。

【発信元】

日本労働弁護団

〒101-0062 千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館4階

TEL: 03-3251-5363 FAX: 03-3258-6790