

ほぼ毎週  
発行

# 労働法大改悪阻止 闘争本部ニュース No.146

No.146 2019.1.23

昨年は、日本労働弁護団で数々の反対運動を展開したにもかかわらず、高プロをはじめとする働き方改革一括法や、改正入管法が成立してしまいました。

しかし、日本労働弁護団は、働き方改革一括法のうち時間外労働の上限規制や有休制度の改正、均等均衡待遇（政府の言う同一労働同一賃金）は活用し、高度プロフェッショナル制度は導入させない取り組みを行っていきます。上限規制や有休、高プロについて、『働く人のための働き方改革法マニュアル（時間編）』（仮題）として出版する予定です。ぜひ、会員のみなさまや労働組合のみなさまにご活用いただき、真の働き方改革を目指していきましょう。

また、改正入管法についても、違法な労働環境で働かされる労働者が生まれないう、引き続き、外国人労働者の権利を守っていくための取り組みを行っていきます。今年も引き続き、日本労働弁護団をよろしく願いいたします。

## ■ 働き方改革一括法の解釈通達が発表

昨年 12 月 28 日、改正後の労働基準法関係の解釈通達と、改正後の安全衛生法及びじん肺法関係の解釈通達が発表されました。

この解釈通達は、問題を含んでいます。たとえば、1 月 45 時間の時間外労働時間を延長できる場合について、「法第 36 条第 5 項に規定する『通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に

る必要がある場合』とはどのような状態をいうのか。」という問いに対し、『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』とは、全体として 1 年の半分を超えない一定の限られた時期において一時的・突発的に業務量が増える状況等により限度時間を超えて労働させる必要がある場合をいうのであり、『通常予見することのできない業務量の増加』とは、こうした状況の一つの例として規定されたものである。(後略)』と回答しています。

しかし、文言を忠実に解釈すれば、『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』とは、『通常予見することのできない』業務量の増加等により生じたものであるはずです。

つまり、予測できないほど突発的な事態でなければ、時間外労働時間は延長できないという解釈が妥当です。

この解釈通達では、『全体として 1 年の半分を超えない一定の限られた時期において一時的・突発的に業務量が増える状況等』という予測できる事態を理由に時間外労働時間の延長を認めている点で、問題のある解釈となっています。

働き方改革一括法(高プロ以外)を活用するために、そして高プロの導入を阻止するために、解釈通達にも注意を払っていく必要があります。

[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