

ほぼ毎週
発行

労働法大改悪阻止 闘争本部ニュース No.135

No.135 2018.8.17

今回は、前号に引き続き、時間外労働の上限規制に関する労政審の議論について、日本労働弁護団本部の意見をお知らせします。

■健康確保措置に係る記録の保存を36協定で明示すべきこと

改正後労基法36条2項は、労使が36協定を締結するにおいて書面で記載すべき事項として、「労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項」（同項5号）と定め、改正後同条7項は、「厚生労働大臣は（中略）労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる」としています。

これに関し、「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の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案等（概要）」では、「使用者は、健康及び福祉を確保するための措置の実施状況に関する記録を（中略）三年間保存しなければならないこと」とするものの、これを必ずしも36協定に記載すべき事項とはしていないようです。しかし、健康確保措置に係る記録は、労働者の健康に関わる重要なものであること等に鑑み、使用者の記録保存義務は36協定において明示するよう、省令において定めるべきと考えます。

■過半数代表選出の問題

時間外労働時間の上限規制の実効性を確保するためには、36協定の協議・締結・運用における適正な労使関係の確保が不可欠です。

特に、過半数労働組合が存在しない事業場において、使用者の意向・影響が及んだ形での過半数代表者が選出されることがないよう、省令では、過半数代表の選出に当たって使用者の意向が及んでいる場合は手続違反であり、同代表者によって締結された36協定は無効であること規定し、監督指導を徹底させるべきと考えます。加えて、使用者は過半数代表者がその業務を円滑に推進できるよう社内施設やイントラネットの利用等の必要な配慮を行うべきことを省令で規定することを求めています。

■規制対象除外業務の限定を

改正後労基法は、建設事業及び自動車運転業務に関しては厚労省で定める業務、医業に従事する医師については全面的に、限度時間規制を2024年3月31日まで適用除外としています。

しかし、長時間労働抑制の趣旨に鑑み、省令において適用除外の範囲はできる限り限定すべきであり、適用対象外の業務についても早急に健康確保の具体的施策を検討・実行していくことが必要です。

上限規制等に関する日本労働弁護団の意見の詳細は、8月9日付意見書を公表していますので、ぜひご覧ください。会員の皆様からのご意見等がありましたら、メール等でお知らせ下さい。

【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