

労働時間法制の規制緩和に反対する意見書

2014年（平成26年）11月21日

日本弁護士連合会

第1 意見の趣旨

- 1 「労働時間の長さと言賃金のリンクを切り離した『新たな労働時間制度』を創設する」ことには反対である。
- 2 政府は、労働の現場における長時間労働の実態を是正するための実効的な法律制度を早急に構築すべきである。

第2 意見の理由

- 1 「『日本再興戦略』改訂2014」における労働時間規制の緩和政策
2014年6月24日に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2014」（以下「改訂戦略」という。）は、「働き方改革の実現」のための具体的施策として、①働き過ぎ防止のための取組強化、②時間ではなく成果で評価される制度への改革、③裁量労働制の新たな枠組みの構築、④フレックスタイム制の見直し、⑤職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大、⑥持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備という6点を挙げている。特に②、③及び④の3点については、労働政策審議会で検討した上で、次期通常国会を目途に法改正を目指すことを明記している。

改訂戦略は、上記のうち、特に②「時間ではなく成果で評価される制度への改革」の内容を、「一定の年収要件（例えば少なくとも年収1000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として」、「労働時間の長さと言賃金のリンクを切り離した『新たな労働時間制度』を創設する」としている。

この「新たな労働時間制度」については、現在、労働政策審議会において議論されているところである。

2 労働時間規制の意義

- (1) 労働者は、労働契約によって自ら同意した時間に限り、使用者に拘束される。しかし、現実には労使の従属関係において、あまりに長い労働時間が定められ、労働者の生命及び健康に関し、幾多の弊害をもたらしてきた。そこで、工場法などの労働者保護法は、労働時間の規制を最重要課題としてきたし、労働運動も一貫して労働時間短縮を求めてきた。

労働時間に関する国際労働基準としては、第1に1919年の労働時間(工業)条約(ILO1号条約。以下「1号条約」という。)が存在する。1号条約は、公私の工業的企業に働く者が適用対象とされるが、この条約では工業はかなり広く捉えられており、建設・運輸なども含まれる。労働時間は1日8時間、かつ週に48時間を超えてはならないと規定されている。もっとも、条約は様々な適用除外を認めている。(a)監督または管理の地位にある者または機密の事務を処理する者、(b)週のうち1日またはそれ以上の日の労働が8時間より少ない場合、その分を他の日に追加することができるが、追加は1日1時間を超えてはならない、(c)交代制の労働の場合は、3週以下の一定期間内での労働時間の平均が、条約の一般基準を超えてはならない。また、労働の継続性が要求される工程では平均56時間まで認められる。さらに条約では、いくつかの恒常的又は臨時的適用除外を認めている。その場合、関連団体との協議の上、超過時間の最大限度に関する規則が制定されなければならない。超過時間に対する賃金率は普通賃金率の25%増以下であってはならない。使用者は、労働者に対して、労働時間や休息時間を公示し、超過労働を記録することが義務付けられ、条約に定められた時間以外に労働者を使用することは違法とする条項も含まれている。

(2) 1930年に締結されたILO30号条約(以下「30号条約」という。)は、1号条約と同様の基準をそれまで適用範囲に入っていなかった商業・事務所・郵便・電信電話の業務に拡大した。調整の際の1日の最長労働時間は10時間とされている。特例や超過労働に関しては1号条約と類似の規定となっている。

1号条約は、52か国で批准され、労働時間に関する国際基準の基本原則となっている。我が国は、1号条約も30号条約も批准していない。

日本の労働基準法は、労使の時間外労働協定(以下「36協定」という。)により、時間外労働の延長を許している。行政は、時間外労働の限度について目安を作成しているが、限度についての法的規制根拠が明確に存在しないことが批准できない大きな理由となっている。しかしながら、我が国においても1号条約における労働時間規制の条約の趣旨は賛同しているのであり、労働時間を規制する立法措置が相当程度整備されている。

(3) 我が国では、労働基準法(以下「労基法」という。)32条において、労働時間の限度を1週40時間、1日8時間を原則としている。ただし、労基法40条に基づく公衆の不便を避けるためその他特殊な必要があるものに関する例外や労働者過半数代表との協定の締結など一定の要件を充足した場合

には、原則時間枠を超えた労働を認めている。その場合、労基法は、労働時間の長さや賃金をリンクさせ、原則的時間枠を超えた労働や深夜労働について割増賃金の支払いを義務付け(37条)、労働負担に対する経済的補償の強制を通じて、間接的に長時間労働を抑制することを意図している。

(4) 労働時間規制の意義は、上記のとおり、第一に労働者の生命及び健康の保持であるが、さらに加えて、両性が仕事だけでなく、家庭や地域等の社会に対する責任を共に担うというワークライフバランスの観点からも、労働時間の規制は必要なものとなっている。

我が国においても、労働者の健康を保持し、家族的・社会的・文化的生活を保障することを目的として、労働時間を規制する法制度の整備が進められているのであるが、必ずしも十分ではない。加えて、長時間労働を行わなければ評価されにくいという現状が、上記ワークライフバランスの観点から問題視されている。

3 我が国の長時間労働の実態～過労死を生み出す労働現場～

(1) 依然として多い長時間労働

雇用者1人当たりの年間総実労働時間は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」(企業回答)によれば、1980年代には年間2100時間強で横ばい状態であったが、1990年代前半に同1900時間程度まで大きく減った後、緩やかな減少傾向が続き、2013年には1746時間となったといわれる。

しかしながら、総務省統計局「労働力調査」(労働者回答)によれば、年間総労働時間は、2012年には2095時間、2013年には2064時間と、上記の企業回答と隔たりがあり、そもそも、上記減少傾向というのは、経済の低迷が続く中、企業が人件費抑制のために非正規雇用を拡大させたことにより、パートタイム労働者など労働時間が短い雇用者の割合が高まったことが要因の1つとして挙げられる。総務省統計局「労働力調査」によると、1980年代は2割を下回っていた非正規雇用比率(役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合)は、1990年代後半以降、ほぼ一貫して上昇傾向が続き、2013年は35.6%にまで高まっている。

つまり、一般労働者(フルタイム労働者)の年間総実労働時間は、上記厚生労働省「毎月勤労統計調査」(企業回答)によっても、2012年では2030時間、2013年では2019時間と、依然として年間2000時間を超える長時間労働が続いている。

また、総務省「就業構造基本調査」によると、2012年時点で正規の職員・従業員で、かつ、年間就業日数が200日以上雇用者は3101万人

いるが、そのうち週間就業時間（週労働時間）が43時間以上の雇用者は1971万人と63.6%を占めている。中でも、週間就業時間（週労働時間）が60時間以上、すなわち、1か月の時間外労働時間に換算すると、いわゆる過労死ラインである80時間を超える約86時間という長時間労働をしている人が434万人で全体の14.0%に上る。

以上のことから、正規労働者は依然として長時間労働に従事しているといえる。

(2) 若い世代、特に30代男性に目立つ長時間労働

年齢別でみると、男女とも比較的若い世代で長時間労働が目立つ。総務省統計局「労働力調査」によれば、25～44歳の男性ではおよそ4人に3人が週間43時間以上就業しており、2割程度が週に60時間を超えて働いている。特に、30代男性で、週労働時間60時間以上の者は、2012年において18.2%、2013年では17.6%と、以前より低下したものの、高水準で推移している状況にある。

(3) 高所得者、専門的職業に多い長時間労働

所得別に就業時間の状況を見ると、年収が上がるにつれて長時間労働が増える傾向がある。1250万円以上の高所得者では長時間労働が際立っており、具体的に年収1250万円以上で長時間労働をしている就業者の職種をみると、人数が最も多いのは「管理的職業」（10.2万人）であり、次いで「医師」（9.3万人）、「事務」（8.4万人）、「販売」（5.6万人）となっている。ただし、職種ごとの有業者に占める長時間労働者の割合が高いのは「記者、デザイナー、音楽家など」や「法務」といった専門的職業が多い。

(4) 事実上、無制限な時間外労働限度基準

このようにいまだ長時間労働が横行しているのは、現行の労働時間法制度において、労基法36条に定める36協定の締結による時間外労働、休日労働が容認され、かつ、最長労働時間、拘束時間、休息時間に関する規制が設けられていないという問題があることが指摘されている。

確かに、長時間の時間外労働を抑制するため、1998年の労基法の改正を受けて、「労働基準法第36条第1項の協定で定める時間外労働の延長の限度に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）が定められ、36協定で認められる労働時間の延長の限度が1週15時間、1か月45時間などとされているが、これには、工作物の建設等の事業、自動車の運転の業務、新技術、新商品等の研究開発の業務、厚生労働省労働基準局長が指定する事

業又は業務といった適用除外業務があり、また、そもそも告示にとどまり、法的拘束力を持っていない。

さらに、上記限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じた場合は、事前に限度時間を超える一定の時間（特別延長時間）まで労働時間を延長できる旨を協定・届出することにより、限度時間を超える時間の延長ができるが、こうした特別条項付き36協定では、限度に関する基準はなく、事実上、時間外労働時間の上限は無制限となっている。

厚生労働省が2013年10月30日に労働政策審議会労働条件分科会に提出した「平成25年度労働時間等総合実態調査」（全国の労働基準監督署の労働基準監督官が事業場を臨検監督して把握した労働時間等の実態）によれば、特別条項付き時間外労働の労使協定締結事業場は40.5%で、前回、同調査が行われた2005年の27.7%から大幅に増えており、また、大企業62.3%、中小企業26.0%と圧倒的に大企業が多いことが分かる。

さらに、同調査によれば、特別条項の延長時間の1か月平均時間は77時間52分、1年間の定めがある事業場ではその延長平均時間が650時間54分となっているほか、1年間で800時間超の延長時間を定めたものの割合が15.0%、1000時間超の延長時間としたものも1.2%あることが明らかとなっている。

(5) 諸外国と比べて際立つ長時間労働と低い年次有給休暇の取得率

こうした我が国の長時間労働は、諸外国と比べても明らかである。詳しくは後述するが、OECD「Library」によれば、2012年の労働者1人当たりの年間平均労働時間は、イギリス1654時間、フランス1479時間、ドイツ1397時間であり、我が国の1765時間（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）という長時間労働が分かる。

また、年次有給休暇について見てみると、法定付与日数は、イギリス最長28日、フランス最長30日、ドイツ最長24日と、我が国の最長20日と比較して長い。さらに、我が国では、年次有給休暇の取得率が近年5割を下回る低水準で推移しているという問題もある。

(6) 過労死の実態

以上のように、多くの労働者が依然として、年次有給休暇も取得せず、長時間労働に従事するなか、とりわけ近年においては、過労死や精神疾患等に関する労災補償請求件数・支給決定件数が高水準で推移するなど、労働者の健康確保について深刻な状況が明らかになっている。

厚生労働省「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」によれば、脳・心

臓疾患についての労災請求件数は、1997年度以降徐々に増加し、2006年度の938件をピークに、その後は700件台後半から800件台後半で推移し、高止まりの状況にある。支給決定件数も、2001年度に初めて3桁台となった後、翌2002年度には前年度と比べて倍増し、その後、200件台後半から300件台中頃を推移し、2013年度は306件と3年連続で300件を超えている。

他方、精神疾患の労災請求件数は、1997年度以降増加し、2013年度は1409件で過去最多となった。認定件数も、増加傾向が続き、2013年度は436件、このうち自殺（未遂を含む。）の請求件数は177件、認定件数は63件で、前年度に続き高水準となっている。

なお、厚生労働省は、2007年度以降、支給決定件数のうち、1か月当たり80時間以上の時間外労働を行っていた件数及びその割合についても取りまとめを行っているが、これによると、その割合は、脳・心臓疾患では概ね85%前後と突出し、精神疾患においても概ね40%弱を占めており、長時間労働が労働者の健康に及ぼす影響は極めて大きいといえる。

こうした労災手続で表面化するのには過労死問題の氷山の一角にすぎないが、これによっても労働者の健康確保について深刻な状況が明らかとなっている。

4 諸外国における状況

(1) EU法による労働時間規制

EU（欧州連合）における労働時間規制は、基本的に労働時間指令により行われる。現在は、2003年の労働時間規制により労働時間が規制されているが、そこでの規制内容の概要は以下のとおりである。

① 24時間当たりの休息時間の規制

24時間について最低でも11時間の休息時間を求めている。その結果、1日の拘束時間（労働時間と休憩時間を合わせた時間）の上限は13時間になるとともに、不規則な労働時間（例えば、午後11時から翌日午前8時までの勤務をした後、その日の午後5時から勤務に入る等。）も規制されることになる。

② 週当たりの休息時間

7日ごとに原則として連続35時間の休息時間を求めている。この場合、変形制も認められているが、その算定基礎期間は14日間である。例えば、2週間のうち、11日間連続して勤務されることは可能だが、その場合には必ず3連休を与えることになる。

③ 週労働時間

時間外労働を含めた7日当たりの労働時間が48時間を超えないことを求めている。この場合も変形制が認められているが、その算定基礎期間は4か月である。例えば、3か月間、週の労働時間を40時間にした場合には、1か月間だけ週の労働時間64時間にすることができる。ただし、前記のとおり、休息時間の原則があるので、実際に週に64時間の労働時間を適法に行うことができるかはかなり疑問である。

④ 加盟国の労働時間の状況

前述のEU指令を受けて、法定の最長労働時間は、週当たりで、フランス、ドイツ、イギリス等は48時間であるが、フィンランド、ノルウェー、スペイン、スウェーデン等は40時間であり、ベルギーは38時間である。1日当たりでは、フランスが10時間、ドイツが8時間、イギリスが13時間、フィンランドが8時間、ノルウェーが9時間、スペインが9時間、スウェーデンが13時間、ベルギーが8時間である。週平均の実労働時間もフランスが38時間、ドイツが40.5時間、イギリスが40.5時間、フィンランドが37.8時間、ノルウェーが37.5時間、スペインが39.4時間、スウェーデンが39時間、ベルギーが38.6時間である。

これらの国にも、一定の厳格な要件のもと、労働時間規制の適用除外となる労働者がいるが、そのような労働者は、ドイツで数%、フランスでも20%程度にとどまり、このような労働者について、日本のように「過労死」が問題となることもない。

(2) アメリカにおける労働時間規制

アメリカの場合、EUのような直接的な労働時間の規制はなく、日本と同様に、一定の労働時間を越えて労働をさせる場合には、時間外の割増賃金の支払いが必要になる。アメリカの場合、40時間を超えて時間外労働をさせる場合には、通常の賃金の1.5倍の賃金を支払う必要がある。

アメリカの場合、ホワイトカラー・エグゼンプションという規定により、ホワイトカラーの相当な範囲の労働者が時間外賃金の支払い対象から除外されている。この規定は、日本において労働時間の規制緩和を進める際に、参考対象とされている。

ホワイトカラー・エグゼンプションについて、まず確認すべきことは、ブルーカラーの労働者、具体的には、非管理的生産ライン被用者や保守・建設及びそれに類する職務に従事する非管理的な被用者には適用されないということである。また、ホワイトカラー労働者がエグゼンプトと認定され、時間外賃金の支払い対象から除外されるためには、以下の要件、①一定水準以上

の俸給額が支払われること（俸給水準要件），②時間給ではなく俸給基準で賃金が支払われること（俸給基準要件），③職務内容が管理能力や専門的知識を発揮する性質のものであること（職務要件）を全て充足することが必要である。これらの要件については，法律レベルでもかなり細かく規定されているが，規則レベルまで見るとかなり詳細な規定となっている。

アメリカ全土に店舗を展開しているハンバーガーチェーンの店舗の副店長（正社員は店長1人と副店長2人の計3人であり，25人の時間給の従業員がいた。）について，時間外賃金の支払いを求める裁判が提訴され，裁判所は，最終的に副店長をエグゼンプトと認め，時間外賃金の請求を棄却しており，かなり広範にエグゼンプトが認められる危険性を有している制度である。

ホワイトカラー・エグゼンプション制度は，2004年に規制が強化され約670万人の労働者が，エグゼンプトの対象から除外され，時間外労働の割増賃金の支払い対象となっている。その結果，JILPT（独立行政法人 労働政策研究・研修機構）の調査によれば，2004年の時点で，エグゼンプトの対象となる労働者は，ホワイトカラー労働者の34.8%から25.7%に，全労働者の21.5%から15.8%になっている（「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」118頁以下）。一方，エグゼンプトの対象となる労働者はホワイトカラー労働者の88%にも及んでいるとの指摘もある（週刊東洋経済2014年5月24日号）。

いずれにしても，アメリカで実施されているホワイトカラー・エグゼンプション制度が多くの問題を含んでいることは確かである。

5 2006年以降の法改正議論について

(1) 2006年1月27日付け「『今後の労働時間制度に関する研究会』報告書」について

我が国において，ホワイトカラー・エグゼンプションを法制度化することについては，2006年にも労働法の規制緩和策として「労働ビッグバン」が提唱され，その一環としてホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入が議論された。

具体的には，2005年6月に日本経済団体連合会が制度導入の提言を行い，同じく2005年4月から開催されていた厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会」においても，ホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入についての検討がなされた。そして，2006年1月27日付け同研究会の報告書が公表された（以下「2006年研究会報告書」という。）。

2006年研究会報告書では，特に30歳代の男性を中心とする週60時

間以上の長時間労働を行う労働者の増加を指摘し、「適切かつ厳正な労働時間管理の徹底」や、「長時間にわたる恒常的な所定外労働の削減」,「賃金不払残業の解消」へ向けた取組等が提言された。にもかかわらず、「個々の労働者がそれぞれの事情に即した働き方の選択ができるようにするという観点から、労働時間の制度及び運用の見直しを行う必要がある」と述べつつ、「自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者のための制度」として、①職務遂行の手法や労働時間の配分について、使用者からの具体的な指示を受けず、かつ、自己の業務量について裁量があり、労働時間の長短が直接的に賃金に反映されるものではなく、成果や能力などに応じて賃金が決定されていること（勤務態様要件）、②一定水準以上の額の年収が確保されており、労働時間規制対象外とすることについて本人も同意していること（本人要件）、③実効性のある健康確保措置が講じられていること、④導入における労使の協議に基づく合意を要件に、いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入が提言された。

この2006年研究会報告書の提言は、現行の管理監督者に加え、管理監督者手前の労働者やプロジェクトマネージャー等を「労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価される」べき者として、新たに労働時間規制の対象者から除外するものである。結局のところ、同提言は法定労働時間を超えた労働を行わせることを前提とする制度を目指すものであり、非常に問題が大きい。対象者は、1日8時間・1週40時間の法定労働時間の保護を受けられなくなり、無限定な労働に対する法的歯止めを失うことになる。

また、勤務態様要件及び本人要件、労使合意要件を満たした場合の労働時間規制緩和については、現行法で既に専門業務型裁量労働制及び企画業務型裁量労働制が整備されており、新たにホワイトカラー・エグゼンプションを導入すべき必要性があるとはいえない。労使合意要件についても、36協定締結等における労使協議の形骸化などの我が国の労働現場の実態に照らせば、制度の適切な運用への歯止めになるかは甚だ疑問である。

2006年研究会報告書によるホワイトカラー・エグゼンプション導入の提言は、以上のとおり非常に問題の多いものであった。

(2) 2007年1月25日付け「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」について

上記2006年研究会報告書に基づき、2007年1月25日、厚生労働省は、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入を盛り込んだ「労働基準法

の一部を改正する法律案要綱」（以下「2007年法案要綱」という。）を労働政策審議会に提出した。

2007年法案要綱においては、①労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者、②業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者、③業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者、④年収が相当程度高い者のいずれも満たす者を対象労働者とし、労使委員会の5分の4による決議とその決議の行政官庁への届出を手続要件としていた。

2007年法案要綱が提出された際には、厚生労働省は、「労働時間では成果を適切に評価できない業務」とは「企画、立案、研究、調査、分析」の5業務に限定されるとし、また年収要件は年収900万円以上とすると述べていた。

しかし、これらの点は、法律上の要件ではなく厚生労働省令や指針に委ねられる事項とされ、国会の決議によらずに要件緩和が可能となるものであった。

2007年法案要綱は、「残業代ゼロ法案」「過労死促進法案」などの俗称で呼ばれるなど、世論からの強い批判を浴び、また、労働組合・市民団体等から広範な反対の運動が巻き起こり、国会に法案提出されないまま導入が見送られることになった。

(3) 2007年法案要綱と今回の議論との関係

2007年法案要綱が世論の強い反発を受け見送りとなったことから、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入が具体的な動きとなることはなかった。ところが、2013年「成長戦略」の議論の中で、再び労働時間規制緩和が議論の俎上に上がるようになり、2014年4月22日、産業競争力会議出席議員により、年収1000万円以上と過半数組合との労使合意を要件とするホワイトカラー・エグゼンプションの導入が提案され、同年6月11日、導入につき関係閣僚合意がなされた。

そして、現在、労働政策審議会労働条件分科会において、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」について再びホワイトカラー・エグゼンプション導入に向けた議論がなされているが、政府は、2007年法案要綱が「残業代ゼロ法案」「過労死促進法案」と呼ばれて法案提出できなかったことを意識して、現在議論中のホワイトカラー・エグゼンプションについて、「新たな労働時間制度」との呼称を用いているにすぎない。現在、「新たな労働時間制度」の呼称のもとに議論されているホワイト

カラー・エグゼンプションは、本質において「残業代ゼロ法案」「過労死促進法案」と呼ばれた2007年法案要綱と異なるものではない。

6 今回の労働時間規制緩和政策の問題点

(1) 「『日本再興戦略』改訂2014」における労働時間規制の緩和政策

改訂戦略の概要は上記1のとおりであるが、改訂戦略が掲示する6点の環境整備のうち、特に①働き過ぎ防止のための取組強化及び②時間ではなく成果で評価される制度への改革の2点について、その問題点を指摘する。

(2) 長時間労働を抑止するための実効的な法制度こそ喫緊の課題である

我が国の長時間労働の実態については、上記3において言及したとおりであり、とりわけ年間総実労働時間が2000時間を超える一般労働者（フルタイム労働者）を中心として、労働に起因する心身の不調や過労死・過労自殺に至る労働者は、依然として高水準のまま推移している。

厚生労働省が過労死・過労自殺の認定基準において恒常的な長時間労働を重要な指標の一つとして挙げているように、長時間労働が過労死・過労自殺のリスクを高めることは今や常識である。政府は、2014年通常国会において、過労死等防止対策推進法を成立させており、過労死防止対策を促進させることは今や政府の責務でもある。

我が国の労働者が現に長時間労働に従事していることは周知の事実であり、労働者の命と健康を守るという観点からすれば、長時間労働を実効的に抑止する制度の構築こそが政府の喫緊の課題であることは明白である。

そもそも長時間労働の抑止のためには、労働時間法制の規制緩和は逆行するものである。長時間労働を抑止する方策については、労働時間法制の規制緩和の問題とは切り離して、直ちに実効的な法制度を導入すべきである。

労働時間法制の規制緩和は、我が国の労働実態からすれば、労働者に対し更なる長時間労働をもたらしかねないものであり、本来であれば、長時間労働の実効的な抑止のための法制度を先行して導入した上で、その後に規制緩和の可否を含めて慎重に議論すべきである。2014年6月13日付けの規制改革会議答申も言及するとおり、我が国のフルタイム労働者の総実労働時間は過去20年ほど変わっていないところであり、労働者の健康保持のためには総実労働時間を適切な範囲内に規制する制度を直ちに法制化すべきである。しかし、政府の法改正の進め方は、長時間労働に対する実効的な法規制を何ら用意しないままに、労働時間法制の規制緩和のみを先行して導入しようとするものであり、本末転倒である。労働者の命と健康を守る観点からすれば、政府の議論の進め方そのものにも大きな問題があるといわざるを得な

い。

(3) 「時間ではなく成果で評価される制度への改革」について

改訂戦略は、「時間ではなく成果で評価される制度への改革」として、「一定の年収要件（例えば少なくとも年収1000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として」、「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離した『新たな労働時間制度』を創設する」としている。

この「新たな労働時間制度」については、現在、労働政策審議会において議論されており、その具体的な内容は今のところ未確定である。もっとも、労働時間法制の規制緩和は労働者の命と健康に重大な影響を及ぼしかねない問題を含んでいるのであるから、慎重に議論されなければならない。

政府は、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離し、一定の労働者について労働時間規制（労働基準法32条、34条、35条、37条等）の適用対象外とすることで、実労働時間とは関係なく成果に応じた賃金のみを支払えばよいという制度に変えることを想定している。しかし、かかる制度は、労働者の長時間労働を助長しかねない危険性を有している。現行の労基法は、事業主に対し、前記2のとおり、時間外労働時間に対する割増賃金の支払いを義務付けることにより、間接的に長時間労働を抑制しようとしている。ところが、労働時間の長さや賃金のリンクが完全に切り離された場合、労働者がどれほど時間外労働をしようとも、事業主は割増賃金を支払う必要がなくなり、間接的な長時間労働の抑制策さえ無意味化されることになるのである。賃金の評価対象となる「成果」の定め方によっては、現在の長時間労働の実態を是正するどころか、「成果」を上げるために更なる長時間労働に無給で従事しなければならない労働者が多数生じかねない懸念もある。

また、政府の想定する新たな労働時間制度は、現行労基法上の労働時間規制の適用を排除するものであるから、労働基準監督署による間接的な長時間労働の取り締まりに関してもその法的根拠を欠くことになり、以後、実効的な監督が不可能になることも懸念されるところである。

さらに、制度の対象者として想定されている「一定の年収要件（例えば少なくとも年収1000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者」という点については、その内容が抽象的であり具体的な範囲を確定することができない点で大きな問題がある。しかも、年収要件は、法律上の要件ではなく厚生労働省令や指針に委ねられる事項とされれば、国会の決議によらず要件緩和が可能となり、また、法律上の要件とされても、

後になし崩し的に変更することが可能であり、適用対象が限定されているとは到底いえないものである。また、長時間労働によって脅かされる労働者の命と健康については、労働者の年収の多寡によってそれを守るべきか否かが左右される性質のものではないのであり、年収要件自体がそもそも不合理なものである。

7 まとめ

当連合会は、「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離した『新たな労働時間制度』を創設する」ことには強く反対するものである。

また、当連合会は、上記のとおり、我が国の深刻な長時間労働の実態を是正することは我が国にとって喫緊の重要課題であると考えてるのであり、政府に対し、早急に長時間労働を是正するための実効的な法制度を構築することを求めるものである。例えば、日、週、月及び年ごとの時間外労働時間も含めた総労働時間の上限を確定することが考えられる。また、1日の最終的な勤務終了時から翌日の勤務開始時まで、一定時間の間隔を保つことを保障するいわゆるインターバル規制も導入を検討すべきである。さらに、年次有給休暇の最低付与日数の引上げや年次有給休暇の取得促進に向けた施策等、長時間労働削減に向けた休暇制度を構築すべきである。