

労働者代表委員として実現すべきと考える主な施策

労働者の健康・安全を確保するとともに生活時間を保障する観点から、労働時間規制は緩和するのではなく、長時間労働の抑制に向け、以下の施策こそ実現すべきである。

※順不同

○週 44 時間労働制（労基法第 40 条）の早期廃止

- ・特例措置である週 44 時間制（労基法第 40 条）は、早急に週 40 時間制に見直すべき

○時間外労働にかかる上限時間規制の導入

- ・「時間外労働限度基準」告示を法律へと格上げするとともに、特別条項付き 36 協定を適用する場合における上限時間規制を法定化するなど、規制を強化すべき
- ・上記告示の適用除外業務についても規制を強化すべき（「工作物の建設等の事業」、「自動車の運転の業務」）

○休息时间（勤務間インターバル）規制の導入

- ・すべての労働者を対象に 24 時間につき原則として連続 11 時間の休息時間を保障すべき

○労基法第 37 条の中小企業への猶予措置（労基法第 138 条）の早期廃止

- ・月 60 時間超の時間外労働にかかる割増賃金率のダブルスタンダードは早急に解消すべき

○年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇のうち一定日数につき、使用者が労働者の希望も踏まえてあらかじめ具体的な取得日を決定することにより確実に取得させることを義務付けるという手法について、年次有給休暇の取得促進の観点から前向きに検討すべき
- ・年次有給休暇の取得による不利益取扱いの禁止を明確にすべき

○実労働時間の把握義務の法文化（「健康管理時間制度」の創設）

- ・「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」が使用者に求めている措置を労基法上の義務として法文化した上で、当該義務違反に罰則を科すべき
- ・上記基準の適用除外とされている管理監督者や裁量労働制の適用労働者について「健康管理時間」としての実労働時間の把握義務を使用者に課すべき

○労働時間規制と安衛法上の過重労働対策との整合性確保

- ・医師による面接指導制度等の安衛法上の過重労働対策について、労働時間の上限規制と一体的・整合的なものとなるよう見直すべき

○管理監督者にかかる規制の強化

- ・行政通達や判例に基づき管理監督者の定義を法律で明確に定めるなど、規制を強化すべき

○法定休日にかかる規制の強化

- ・週のいずれの曜日に法定休日を付与するかを特定する義務を、労基法上、新たに課すべき
- ・変形週休制（4 週 4 日以上）について、実施要件の厳格化（労使協定化）を行うべき

○過半数代表者制の適切な運用に向けた制度整備

- ・「過半数代表者」について、無記名投票の実施をはじめとする選出手続の厳格化・適正化等を行うべき

以上

政府が「日本再興戦略 改訂 2014」で提示した4項目に対する考え方

1. 「働き過ぎ防止のための取組強化」について

(1) 「監督指導体制の充実強化、労働基準監督署による監督指導徹底」

- ・「働き過ぎ防止」のため、監督指導体制の充実強化を行うことや法違反の疑いのある企業等に対する監督指導を徹底することは当然
- ・「働き過ぎ防止」に向けた行政監督を実効性あるものとするためには、「時間外労働にかかる上限時間規制の導入」や「休息时间（勤務間インターバル）規制の導入」を行うなど長時間労働削減のための規制強化を行うとともに、労働基準監督官を増員すべき

(2) 「『朝型』の働き方の普及」

- ・労使の十分な検討の中で、「『朝型』の働き方」が長時間労働の抑制に資するものであることの検証が必要
- ・育児・介護等の理由で短時間労働を行っている労働者については、不利益取り扱いを受けることなく本人の申し出によって「『朝型』の働き方」から離脱できるようにすることも必要
- ・「『朝型』の働き方」を導入する場合、かえって長時間労働が助長されることとならないよう、夕方での退社を徹底するなど、使用者によって実労働時間が厳格に管理されるべき

2. 「時間ではなく成果で評価される制度への改革」について

(1) 「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」

- ・労働時間の量的上限規制を設けることなく、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離すことを目的に労働時間規制の適用除外が新たに設けられた場合、対象となる労働者は労働時間に関する基本的かつ最低限のルールを保護さえ受けられなくなる。そうした中で成果のみが求められるれば、対象労働者について長時間労働が助長されることになるのは明らか
- ・ワーク・ライフ・バランスに反し、過重労働による精神疾患や過労自殺、過労死等の健康・安全を害する事態を招くことになる当該制度を容認することはできない

(2) 「年収要件」と「職務要件」

- ・仮に年収要件が導入されてしまえば、将来的には切り下げに歯止めがかからなくなる懸念が大きい。また、「年収」と「職務」を要件に労働者の生命・健康を守る労働時間規制を適用除外とすることが許されるとする合理的理由を見出すことはできない
- ・労働者の健康・安全を確保する観点から、高い年収を得てさえいれば労働時間規制を適用除外とすることが許されるとする考え方は認められない

3. 「裁量労働制の新たな枠組みの構築」について

- ・「裁量労働制の新たな枠組みの構築」や既存の裁量労働制の見直しにあたっては、長時間労働防止や健康確保の観点から、適正な労働時間管理や健康・福祉確保措置の充実等こそ措置されるべきであり、対象者の安易な拡大等は認められない

4. 「フレックスタイム制の見直し」について

(1) 「清算期間の延長」

- ・現行の時間外割増賃金の支払範囲を狭めかねず、また、業務量の多い時期に集中的に長時間労働をせざるを得なくなる危険性があるため、認められない

(2) 「年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み」

- ・労働者の健康で文化的な生活の実現に資することを目的とする年次有給休暇の本来の位置づけを踏まえつつ、そのあり方が慎重に議論されるべき

以上