

福利厚生レポート

働き方改革関連法案に関して【2018年3月発行】

お問合せ先
TEL:03-5533-5713
E-mail: fukurikosei@nissay.co.jp

長時間労働の是正

アクタス社会保険労務士法人
代表社員
山本 陽二

○長時間労働の要因は様々ですが、構造的な課題であり法改正が必要不可欠です。
○法改正が有効に機能するには企業の厳格な運用が求められます。また長時間労働は是正に向け、多様な働き方において企業の独自性を打ち出し、魅力を高めることが、リテンション(企業にとって必要な人材を維持するための施策等)や優秀な人材の確保、更には生産性の向上にも繋がると見込まれます。

1. 長時間労働の要因

所定外労働が必要となる理由を労使の観点からみると次のような結果です。(図表1)まず使用者側からみると、顧客からの不規則な要望への対応、業務量が多い、仕事の繁閑差が大きい、が主な理由です。一方労働者側は、人員不足(業務量過多)、予想外の仕事が発生的に発生する、業務の繁閑差が激しい、が主な理由です。

この調査はいわば顕在化している理由です。反対に潜在化している、つまり人間の心に潜む理由も存在します。例えば組織的な側面からは、付き合い残業、長時間労働へのポジティブ評価、帰りにくい雰囲気等があげられます。一方、人的な側面からは、生活残業、仕事への過度なこだわり、時間的意識の希薄さ等があります。

36協定を届出している事業所は全体の55.2%で22.4%が特別条項をつけて届出をしています。(図表2)

また特別条項の締結割合は大企業が58.6%であり長時間労働を想定している体制が浮き彫りになっています。

図表2 我が国における時間外労働等の現状

	36協定の締結状況	特別条項
全体	55.2%	22.4%
大企業	94.0%	58.6%
中小企業	43.4%	11.3%

(注)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業
「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

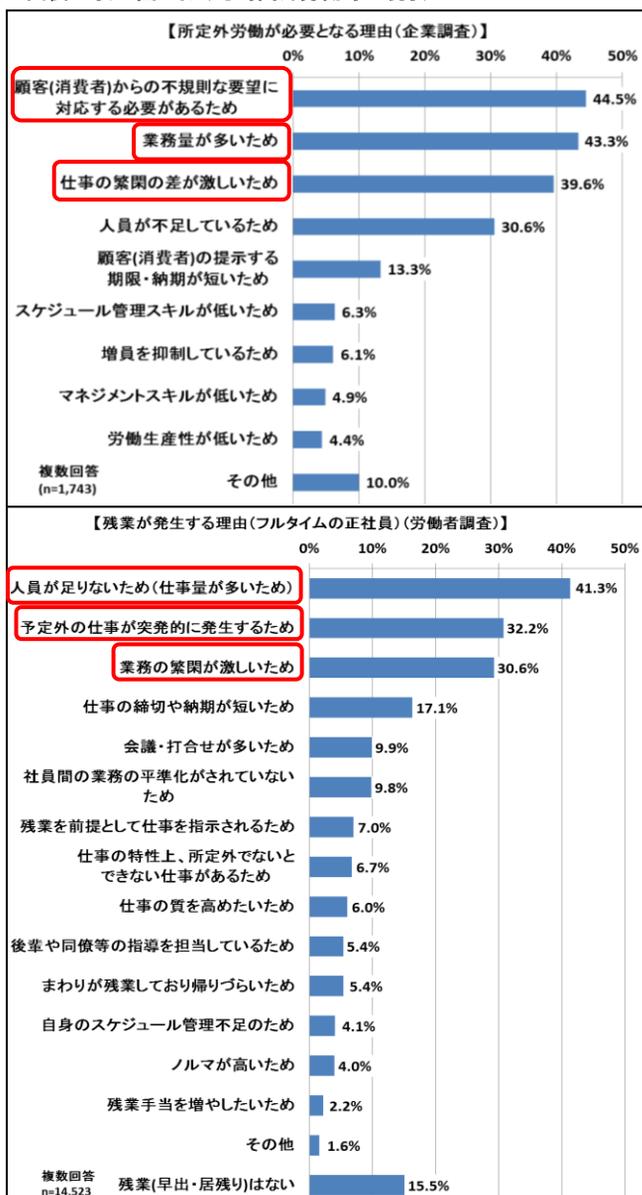
出典:厚生労働省「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会 論点整理」参考資料(平成29年2月1日)より作成

2. 罰則付き時間外労働の上限規制

このような現状下において、規制を強化するにはやはり罰則が必要です。

今回の法改正において、政府の考え方では「現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることのできない上限を設定するもの」としています。

図表1 我が国における時間外労働等の現状



出典:厚生労働省「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会 論点整理」参考資料(平成29年2月1日)より作成

(次ページに続く)

では、具体的な時間外労働の上限規制について、法改正案を確認します。

(「働き方改革実行計画」参照)

- ①週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、**月45時間**、かつ、**年360時間**とする。
- ②特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を**年720時間**(=月平均60時間)とする。
- ③**年720時間**以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限として
 - (1)2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、**月80時間以内**
 - (2)単月では、休日労働を含んで**100時間未満**
 - (3)原則を上回る特例の適用は、**年6回を上限**以上が時間の上限規制です。
 参考ですが③の特例の適用時間はいわゆる「過労死ライン」との関連から設定されています。

図表3 脳・心臓疾患の業務起因性の判断(抜粋)

労働時間
①発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は弱い
②月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる
③発症前1か月に 100時間又は2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働 は、発症との関連性は強い

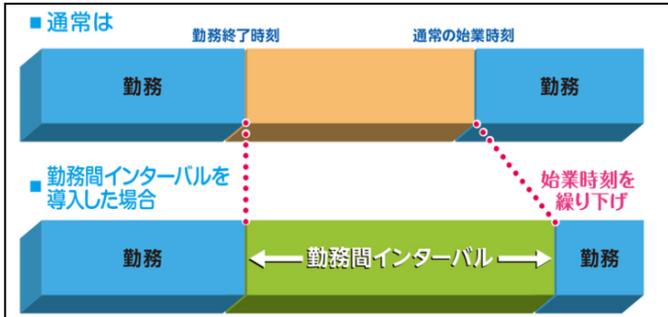
出典:厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「脳・心臓疾患の労災認定」(「過労死」と労災保険)

3. その他長時間労働是正策

①勤務間インターバル制

勤務間インターバル制は、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。労働者が日々働くにあたり、終業後必ず一定の休息時間を取れるようにするという、この考え方に関心が高まっています。EU加盟国では、1993年に制定されたEU労働時間指令によって、「24時間ごとに最低でも連続11時間の休息時間」を義務化する「勤務間インターバル」を定めています。これはワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができる制度として関心が高まっています。

図表4 勤務間インターバル



出典:厚生労働省リーフレット「勤務間インターバル」

貴社・貴団体では「長時間労働の是正」に関し課題やお困りの点はありませんか。

②特定高度専門業務・成果型労働制

いわゆる**高度プロフェッショナル制度**のことです。これは以下の内容を、労使で構成する労使委員会で決議し労働基準監督署へ届出することで、労働基準法で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に対して対象労働者を適用外とするものです。

- ・高度の専門的知識等を必要として厚生労働省が定める業務のうち、労働者に就かせる業務の範囲
- ・使用者との間で職務について書面で明確に定めること及び年収が1,075万円以上であること
- ・健康管理時間(事業場内外の労働時間)の把握措置
- ・4週間を通じ4日以上以上の休日かつ1年間で104日以上以上の休日の付与
- ・休息時間の確保、深夜業の制限、面接指導の実施等措置を講ずること等

しかしながら実際のところ年収1,000万円以上の労働者は全体の4%強(国税庁「民間給与実態統計調査」)であり、そのうち非管理職はごく僅かであると推測され、当該者は限定的になります。

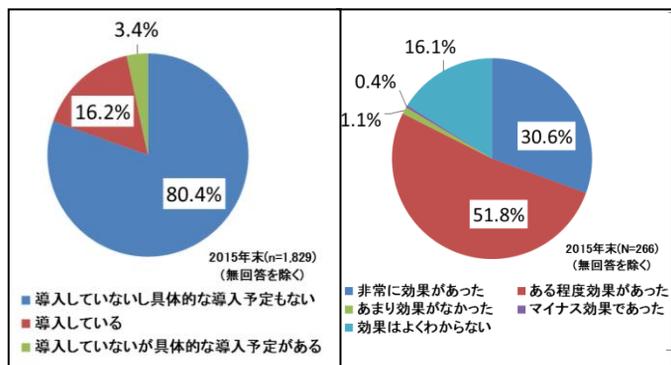
③テレワークの普及

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て・介護や治療と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が実現できるとしています。

しかし、実際の普及率はまだまだ低い状況です。(図表5)これまでは自宅勤務をイメージしていましたが、今後は、在宅勤務だけでなく、サテライトオフィスやモバイル勤務も含めた多様な働き方が見込まれます。

テレワークはまだケースが少なく試行錯誤の状態と言えます。導入にあたり検討段階でセキュリティも含め様々な障害が想定され躊躇してしまうことも多いと思います。しかしIT技術の一層の進化と国によるガイドライン刷新や導入支援が見込まれ、今後普及が進むでしょう。

図表5 我が国企業のテレワーク導入状況と導入効果



出典:総務省「平成28年通信利用動向調査報告書(企業編)」

最後に、長時間労働を是正することにより、理想的なワークライフバランスが実現すると思われます。多様な働き方を可能にし、女性や高齢者も含め、誰もがいきいき働くことで、結果的に労働生産性が高まり、利潤が生みだされ、賃金が上がるという、ポジティブな経済の循環が期待されます。