

【労務】時間外労働の上限規制について

厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会は、平成 29 年 6 月 5 日、「第 136 回労働政策審議会（労働条件分科会）」を開催し、時間外労働の上限規制等について厚生労働大臣に対し建議を行いました。その資料が公表されています。これは、平成 29 年 3 月に決定した「働き方改革実行計画」を踏まえて、平成 29 年 4 月から、同審議会の労働条件分科会において審議を重ねてきた結果を報告するものです。報告内容は、これまでの審議してきた内容を適当と認めるものとなっています。

◎この 20 年間の労働時間の状況

- ・一般労働者の年間総実労働時間が 2000 時間を上回る水準で推移している。
- ・雇用者のうち週労働時間 60 時間以上の者の割合は低下傾向にあるものの 7.7%と平成 32 年時点の政労使目標の 5%を上回っており、特に 30 歳代男性では 14.7%となっている。
- ・平成 27 年度の脳・心臓疾患による労災支給決定件数は 251 件（うち死亡の決定件数は 96 件）、精神障害による労災支給決定件数は 472 件（うち未遂を含む自殺の決定件数は 93 件）となっている。

◎時間外労働の上限規制

- ・時間外労働の上限規制は、現行の時間外限度基準告示のとおり、労働基準法に規定する法定労働時間を超える時間に対して適用されるものとし、**上限は原則として月 45 時間、かつ年 360 時間**とすることが適当である。
- ・上限に対する違反には、以下の特例の場合を除いて**罰則**を課することが適当である。
- ・一年単位の変形労働時間制（3 か月を超える期間を対象期間として定める場合に限る。以下同じ。）にあつては、あらかじめ業務の繁閑を見込んで労働時間を配分することにより、突発的なものを除き恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度の趣旨に鑑み、上限は原則として月 42 時間、かつ、年 320 時間とすることが適当である。
- ・上記を原則としつつ、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できない時間外労働時間を年 720 時間と規定することが適当である。
- ・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、上回るできない上限として、
 - ①休日労働を含み、2 か月ないし 6 か月平均で 80 時間以内
 - ②休日労働を含み、単月で 100 時間未満
 - ③原則である月 45 時間（一年単位の変形労働時間制の場合は 42 時間）の時間外労働を上回る回数は年 6 回までとすることが適当である。

◎勤務間インターバル

- ・労働時間等設定改善法第 2 条（事業主等の責務）を改正し、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息確保に努めなければならない旨の努力義務を課すとともに、周知徹底を図ることが適当である。
- ・労働者の健康確保の観点から、新たに「**終業時刻及び始業時刻**」の項目を設け、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること（勤務間インターバル）は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」等を追加することが適当である。

◎健康確保措置

(1) 医師による面接指導

- ・長時間労働に対する健康確保措置として現行では、1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が 1 か月当たり 100 時間を超えた者から申出があった場合に義務となっているが、この時間数を定めている省令を改正し、1 か月当たり 80 時間超とすることが適当である。

(2) 労働時間の客観的な把握

- ・すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定することが適当である。その際、客観的な方法その他適切な方法の具体的内容については、「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ガイドライン」を参考に、通達において明確化することが適当である。

