



「働き方改革」における長時間労働是正のための新たな規制について 執筆者:菅野 百合、平良 夏紀

第1 はじめに

安倍内閣が主導する「働き方改革」については、平成 28 年 9 月に安倍首相自らが議長となる「働き方改革実現会議」が設置され、平成 29 年 3 月 28 日に、同会議での成果が「働き方改革実行計画」¹として発表されました。

「働き方改革実行計画」においては、様々なテーマが取り上げられていますが、改革の大きな二本柱として、同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善に加え、長時間労働の是正が挙げられていることは、皆様ご存じのことと思います。より具体的には、長時間労働の是正を達成するための法改正の方向性として、法律により強制力を持たせた「時間外労働の上限規制」を設けることとされています。

これを受けて、平成 29 年 9 月 8 日、厚生労働大臣は、労働政策審議会に対し、「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案要綱」を提出しました。その後、衆議院解散・総選挙があったため、国会への提出は来年 1 月に召集されるであろう次期通常国会で行われるものと予想されます。

今回の法改正で導入されることとなる「時間外労働の上限規制」は、労使の合意によっても上回ることのできない絶対的な上限を定め、かつ、その違反は原則として罰則の対象となるという厳しいものであり、実務に大きな影響を与えられます。そこで、本ニューズレターでは、①我が国の現在の時間外労働規制の内容と、②今後導入される「働き方改革」における時間外労働の上限規制について解説します。

¹ http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun_h290328.pdf

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニューズレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (Tel: 03-6250-6201 E-mail: newsletter@jurists.co.jp)

第2 日本における時間外労働の規制

1 労働基準法上の時間外労働の規制

労働基準法においては、1週40時間又は1日8時間が法定労働時間とされ、これを超える労働は法定の時間外労働としての規制を受けます(労働基準法32条)。また、使用者は労働者に対して、原則として、毎週少なくとも1回の休日(法定休日)を与えなければならないとされ(労働基準法35条)、法定休日に労働させる場合には休日労働としての規制を受けます。

時間外・休日労働は、通常の労働時間又は労働日に付加された特別の労働であるため、使用者は通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額に一定の割増率を乗じた割増賃金を支払わなければなりません(労働基準法37条)。これは、使用者の経済的負担によって時間外・休日労働を抑制することを目的とするものです²。

法定労働時間を超える時間外労働及び休日労働に対する割増賃金は、次の割増率に従って支払う必要があります。

	時間外労働	1ヶ月60時間を超える時間外労働	深夜労働 (10PM-5AM)	休日労働
割増率	25%以上	50%以上 ³	25%以上	35%以上

2 三六協定に基づく時間外労働

(1) 三六協定について

使用者が労働者に対し、適法に時間外労働をさせるためには、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、それがいない場合は労働者の過半数代表者との間で労働基準法36条に基づく労使協定(これを一般的に「三六協定」といいます。)を締結し、監督官庁へ届け出る必要があります(労働基準法36条)。

使用者が労働基準法36条の定める手続によらずに労働者に時間外労働をさせた場合には、労働基準法32条・35条違反による6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金という刑事責任(労働基準法119条1号)を負うこととなります。

(2) 三六協定による労働時間延長の限度

三六協定によって延長することができる労働時間は、労働基準法36条2項に基づき定められた「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年12月28日労働省告示第154号。以下「限度基準」といいます。)によって限定されています。

限度基準に定める延長時間の限度は、次の表のとおりです。例えば、1ヶ月のうちに行わせることのできる時間外労働は45時間が上限となっています⁴。

一定期間	1週間	2週間	4週間	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	1年
限度時間	15時間	27時間	43時間	45時間	81時間	120時間	360時間

限度基準の効力については、三六協定が限度基準に適合したものになるようにすることが要請され(労働基準法36条3項)、また、行政官庁は限度基準に関して必要な助言及び指導を行うことができるとされています(同条4項)。しかし、限度基準は労使協定に対して強行的な基準を設定するものではなく、限度基準を超える上限を定める三六協定も無効にはならないと解されています。

² 菅野和夫『労働法[第11版補正版]』493頁。

³ 平成22年4月1日施行の労働基準法改正により、割増率の引き上げがなされたものですが、労働者の健康確保の見地から、事業場の労使協定で定める場合には、25%を超える部分の割増賃金の支払に代えて、代替休暇を与えることも可能です(労働基準法37条3項)。ただし、当該割増率については、中小事業主の事業については、当面の間、適用が免除されています(労働基準法附則138条)。

⁴ ただし、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等は、限度基準が定める限度時間の適用から除外されています。

さらに、三六協定において、「特別の事情」があるときは、一定の期間につき限度時間を超える時間外労働をさせられる旨の特別条項を定めることで、限度時間を超える時間外労働が許容されています（限度基準 3 条但書）。この「特別の事情」は臨時的な事項に限られ、また、限度時間を超えて延長できる回数は、1 年のうち半分を超えないようにしなければならないという制限もあります（例えば、上記の一定の期間を「1 ヶ月」と定めるときは 1 年間に 6 回まで、「3 ヶ月」と定めるときは 1 年間に 2 回までとなります。）。しかし、特別条項を設ければ、限度時間を超えて延長できる時間外労働について、特に上限がなく、特別条項に基づく時間外労働に対する規制が不十分ではないかという指摘もあったところです。

3 長時間労働是正のための施策

(1) 「かとか」の強化

厚生労働省は、平成 27 年 4 月に、東京労働局及び大阪労働局に「過重労働撲滅特別対策班」（通称「かとか」）という特別なチームを設置し、月 100 時間超の残業が疑われる企業に重点的な検査・監督を行っていました。さらに、平成 28 年 4 月には、月 80 時間超の残業が疑われる企業まで対象が拡大されたほか、全国の労働局にも、「かとか」と同等の監督指導等を専門に担当する管理官が設置されることとなりました。

(2) 企業名公表の対象範囲の拡大

平成 27 年 5 月から、厚生労働省が、違法な長時間労働等を複数の事業場で行わせた企業について当該企業名を公表する施策⁵が実施されてきましたが、平成 29 年 1 月からこの規制が強化されています⁶。具体的には、規制強化後は、概ね 1 年程度の期間に 2 箇所以上の事業場で次の①又は②のいずれかに該当する実態が認められる企業が企業名公表の対象となり得ます⁷。

- ① 1 事業場で 10 人以上又は 4 分の 1 以上の労働者に月 80 時間超の違法な長時間労働を行わせたこと
- ② 過労死等に係る労災支給決定があり、被災労働者について月 80 時間超の違法な長時間労働を行わせたこと

第 3 「働き方改革」における時間外労働の上限規制

前記第 1 で触れたとおり、平成 29 年 9 月 8 日、労働基準法の一部改正案を含む「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案要綱」につき、労働政策審議会に対する諮問手続が行われており、来年 1 月に召集される次期通常国会に法案が提出される運びとなるものと考えられます。

上記要綱における時間外労働の上限規制（労働基準法の一部改正）は以下のとおりです。なお、今回の改正によって、労働基準法において時間外労働の上限規制が規定されることになるため、当該上限規制に違反した場合には、労働基準法所定の罰則（現行法では、労働基準法 32 条に違反した者は、6 ヶ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金）が適用されることとなります。

<原則>

- ・ 三六協定により労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。
 - ・ 上記の限度時間は、月 45 時間、年 360 時間とする。ただし、次の要件を満たす必要がある。
- ① 坑内労働等の健康上特に有害な業務については、1 日の時間外労働が 2 時間を超えないこと。
 - ② 休日労働を含んだ 1 ヶ月の時間外労働が、100 時間未満であること。
 - ③ 直近 6 ヶ月の時間外労働の平均が月 80 時間を超えないこと。

⁵ 平成 27 年 5 月 18 日付け基発 0518 第 1 号「違法な長時間労働を繰り返す企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表について」

⁶ 平成 29 年 1 月 20 日付け基発 0120 第 1 号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」

⁷ 前提として、対象となる企業は、複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業（中小企業に該当しない企業）とされています。

〈特別条項〉

- ・ 三六協定においては、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に上記の限度時間を超えて労働させる必要がある場合、次の限度において、延長して労働させる時間を定めることができる。

① 休日労働を含んで、1ヶ月の時間外労働は100時間未満、1年間の時間外労働は720時間を超えないこと。

② 1ヶ月の労働時間が45時間を超える月は、1年に6ヶ月以内であること。

〈罰則等〉

- ・ 上記の要件に適合しない三六協定は無効となり、労働基準法32条等の違反を構成する。

- ・ 上記の上限規制に違反した場合は、所要の罰則を科す。

〈中小企業に対する1ヶ月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用〉

- ・ 中小企業について、1ヶ月60時間を超える時間外労働に対する50%以上の割増率の支払義務を猶予する規定を廃止する。

〈主な適用除外〉

① 自動車の運転業務：改正法の施行の5年後に、年960時間以内の上限規制を適用する。

② 建設事業：改正法の施行の5年後に、一般事業・業務と同じ上限規制を設ける（ただし、復旧・復興の場合を除く。）。

③ 新技術、新商品等の研究開発の業務

④ 医師：改正法の施行の5年後に、医療の提供の状況等を勘案し厚生労働省令で定める者については、上限時間を厚生労働省令で定める。

第4 まとめ

実際に改正法により時間外労働の上限規制が導入された場合には、①三六協定の特別条項の見直しや、②労働時間管理の徹底と上限規制に対応するための見直しが必要となります。さらに、③人員不足や業務効率性等の理由で、現状の体制では時間外労働が上限規制に収まらない状況にある場合には、その理由を分析し改善する抜本的な対応を迫られる可能性があります。このような場合には、すぐに状況を改善できない可能性もありますので、改正法の施行を待たずに課題の検出と具体的な対応を検討することが急務といえます。

また、改正法に合わせて、運用・執行の面においても、企業における残業の実態につき積極的な検査・監督を行う「かどく」等の体制がさらに補強されることや、企業名公表の基準が引き下げられることなど、前述した長時間労働是正のための施策がより一層、拡大・強化されることも十分に考えられます。ご存じのとおり、近年、長時間労働に対するマスコミの関心も高まっており、労働者側が報道されることを狙って、厚生労働省内で記者会見を行うことも多くなっている状況で、企業においてひとたび長時間労働に関する問題が生じると、マスコミに大々的に報じられるリスクも非常に高くなっています。そのため、長時間労働の規制に対する意識を高め、優先度を上げて長時間労働の是正に取り組むべきと思われます。

以上



すがの ゆり
菅野 百合

西村あさひ法律事務所 パートナー弁護士

y.sugano@jurists.co.jp

2003年弁護士登録、2012年ニューヨーク大学ロースクール卒業(L.L.M.)。労働法務に加え、事業再生・倒産事件、M&A、訴訟・争訟、一般企業法務等を幅広く取り扱う。



たいら なつき
平良 夏紀

西村あさひ法律事務所 弁護士

n.taira@jurists.co.jp

2014年弁護士登録。労働法務、事業再生・倒産案件を中心に、M&A、訴訟・争訟、一般企業法務等に広く携わっている。

西村あさひ法律事務所では、M&A・金融・事業再生・危機管理・ビジネススタックスロー・アジア・中国・中南米・資源/エネルギー・労働等のテーマで弁護士等が時宜に合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。

バックナンバーは<<https://www.jurists.co.jp/ja/newsletters>>に掲載しておりますので、併せてご覧下さい。

(当事務所の連絡先) 東京都千代田区大手町 1-1-2 大手門タワー 〒100-8124

Tel: 03-6250-6200 (代) Fax: 03-6250-7200

E-mail: info@jurists.co.jp URL: <https://www.jurists.co.jp>

© Nishimura & Asahi 2017