

第七回 働き方改革実現会議資料

株式会社イトーヨーカ堂 田中弘樹

1. 長時間労働の是正について



- 社員の健康を脅かす恐れのある「長時間労働」は早急に是正すべき。
- 企業が革新や生産性を競争する今の社会では、「長時間労働」を強制的に規制することはやむを得ない。
- よって、36協定を規制する時間外労働の上限設定の法制化は、基本的には必要。
- その際、企業への規制という視点だけでなく、時代とともに変化する多様化した働き手のニーズにも留意して、法制化を進めるべき。

2. 「時間外労働」の上限規制について①

- 時間外労働時間の上限を、「原則月 4 5 時間、年 3 6 0 時間、特例として年 7 2 0 時間（月平均 6 0 時間）」とすると 2 段階の規制となり、企業側・社員側ともに分かりにくく、混乱を招く恐れがある。
- したがって、「月 6 0 時間、年 7 2 0 時間」のようにシンプルに規定するのが望ましく、そうすることで長時間労働是正の実現レベルを高めていくべき。
- なお、一時的な業務量の増加時期への対策として、年間上限の枠内で特定の月の上限を別途設定できるようにすることは現実的な対応として評価できる。

3. 「時間外労働」の上限規制について②

- 現在、企業の再三の指導にもかかわらず、生活残業等で社員個人が意図的に違反しているケースも散見されるので、そういった社員への対応指針も検討すべき。
- 特定の業務（創造的業務等）を担う社員個人が、法令の上限を超えた労働を希望・申請することができる仕組み等、労働者のニーズにも柔軟に対応すべき。
- 一方、心身の疲労は個人差があるので、上限未満であっても、時間外労働の抑制を社員個人が希望した場合、社員の健康状況を考慮した対応（業務量の調整、職場異動等）を企業に意識させるべき。
- なお、企業内で時間外労働が上限以内となっても、子会社・関係会社・取引先に業務量のしわ寄せが行かないよう監視・監督するような対策も検討すべき。