

「時間外労働の上限規制」の留意点等について

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

1. 時間外労働の上限規制の留意点について

今回、労働基準法に罰則付きで時間外労働の上限を定める旨の労使合意が成立し、本日、政労使提案がなされていることは、1947（昭和 22）年の労働基準法制定以来 70 年の歴史において、1959（昭和 34）年の最低賃金法制定と並ぶ、歴史的快挙であるといえる。

その内容について、例外的な上限時間（月平均 60 時間＝年 720 時間、2 ないし 6 か月平均で月 80 時間、単月 100 時間）が長すぎるとの声もある。しかし、この上限時間は、労使協定の締結を前提とした罰則付きの最低基準であり、この範囲内であれば自由に残業させることが許されるという性質のものではないことには注意が必要である。

実際に、このような上限規制がない現行法の下でも、時間外労働が月 100 時間や 2 ないし 6 か月平均で月 80 時間といういわゆる過労死基準（脳・心臓疾患の労災認定基準）を下回る事案で労働災害にあたり認定された例は多数ある¹。また、労働基準法や労働者災害補償保険法とは別に、使用者には、個別具体的な状況のなかで労働者の生命や健康を損なわないように配慮するいわゆる安全配慮義務が課されており（労働契約法 5 条参照）、これに違反した使用者は労働者等に損害を賠償する責任を負う。今回の改革で、労働基準法上時間外労働に上限時間が設定されることによって、これらの法的保護が強化される可能性はあるとしても、これらが弱められることは理論的に考えられない。

このような重層的な法の枠組みを正確に認識して、労使には、三六協定の定めを月 45 時間、年 360 時間という原則的上限に近づける努力を継続して行っていくことが求められる。また、使用者には、三六協定の範囲内であっても個別の状況に応じて労働者の健康や人格に配慮した丁寧な人事労務管理を行うことが法的義務として求められているということに、十分に留意すべきである。

2. 同一労働同一賃金の実現に向けた法整備について

同一労働同一賃金の実現に向けて、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の一括改正を行うことが必要である。そこでは、次の 2 点が重要なポイントとなる。

第 1 に、昨年末に策定された政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」と一体となった法律改正とするために、①賃金、福利厚生、教育訓練などすべての給付を射程に入れ、②正規労働者と非正規労働者との「均等」および「均衡」待遇の双方を実現するという観点か

¹ 国・国立循環器病センター（看護師・くも膜下出血死）事件・大阪高判平成 20・10・30 労判 977 号 42 頁、松本労基署長（セイコーエプソン）事件・東京高判平成 20・5・22 労判 968 号 58 頁、国・旭川労基署長（NTT 東日本北海道支店）事件・札幌高判平成 22・8・10 労判 1012 号 5 頁、国・島田労基署長（心疾患）事件・東京高判平成 26・8・29 労判 1111 号 31 頁など。

ら、③各給付の趣旨・目的に応じて待遇差の不合理性が司法上審査される（不合理性の考慮要素は給付の趣旨・目的によって異なるものである）ことが明らかになるような法律規定にすることである。

第2に、派遣労働者については、派遣元事業主と派遣先の連携・協力のあり方、派遣労働者のキャリア形成など、労働者派遣に固有の考慮事項もある。労働者派遣法の改正にあたっては、派遣労働者がコスト削減目的で利用されることにならないよう、派遣先労働者との均等・均衡待遇の実現を図ることを基本としつつ、派遣労働者の企業横断的なキャリア形成との両立を可能とするような調整方法を法律上制度化することも重要なポイントとなる。

以 上