

労働基準法等（労働時間法制）の改正に反対する会長声明

1 本声明の経緯

本年4月3日、政府は、労働政策審議会の答申（平成27年3月2日）に基づく労働基準法等の一部を改正する法律案（以下「本改正法案」と言う。）を閣議決定し、これを国会に提出した。

本改正法案では、①企画業務型裁量労働制の拡大、②フレックスタイム制の拡大、③特定高度専門業務・成果型労働制（以下「高度プロフェッショナル制度」と言う。）の創設が含まれている。

しかし、以下に述べるように、本改正法案は、長時間労働を防止し、労働者の健康を保護しようとしてきた、これまでの労働時間規制の趣旨に反するものであり、到底容認することはできない。

2 企画業務型裁量労働制の拡大について

本改正法案では、企画業務型裁量労働制の枠組みを、①「法人顧客の事業の運営に関する事項についての企画立案調査分析と一体的に行う商品やサービス内容に係る課題解決型提案営業の業務」、②「事業の運営に関する事項の実施の管理と、その実施状況の検証結果に基づく事業の運営に関する事項の企画立案調査分析を一体的に行う業務」に拡大するとしている。

しかし、本改正法案の示す上記①・②の対象業務の範囲はあいまいで、極めて不明確と言わざるを得ない。

また、労働の遂行に広く労働者の裁量が認められ、本来裁量労働制の対象とすべき業務については、現行の企画業務型裁量労働時間制によって対応可能であるところ、殊更、対象業務範囲を拡大する必要性に乏しい。それにも関わらず、対象業務を拡大すれば、本来裁量性の認められない業務まで、裁量労働制の範囲に含まれてしまうおそれがある。

加えて、裁量労働制には、みなし労働時間制のもと長時間労働に対する抑止力が弱まるきらいがあり、労働に対する正当な対価が支払われない事態が蔓延しかねない。

3 フレックスタイム制の拡大について

本改正法案では、清算期間の上限を、現行の1か月から3か月に延長するとしている。

しかし、清算期間が長期化するほど、労働時間の配分に偏りが生じやすく、1日あたりの労働時間が長期化する可能性が高い。

このような事態は、長時間労働の防止が叫ばれる昨今の時流に逆行するものである。

4 高度プロフェッショナル制度について

労働政策審議会・労働条件分科会のまとめた「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」によれば、『時間ではなく成果によって評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため』、一定の年収・職務範囲の労働者について、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払い義務等の適用を除外としている。

しかし、高度プロフェッショナル制度には、以下に述べるような問題がある。

第一に、この制度の下においては、過労死等の原因となる長時間労働のさらなる蔓延がもたらされるおそれがある。そもそも、労働基準法が、1日8時間・週40時間の法定労働時間及び週1回の法定休日を定め、時間外・休日労働について、使用者に割増賃金の支払いを義務付けている趣旨は、長時間労働を抑制し、労働者の生命、健康、家庭生活や社会生活との調和を図ることにある。

しかし、高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者については、使用者は、深夜労働を含めて、時間外割増賃金の支払い義務を免れることができ、労働時間規制が及ばなくなることから、対象労働者の長時間労働を抑制することは不可能となる。

このような改正は、長時間労働を原因とする過労死・自殺・うつ病が社会問題化し、過労死等防止対策基本法が制定されるなどの昨今の時流に逆行するものである。

第二に、高度プロフェッショナル制度の対象者の範囲が十分に限定されているとはいえない。答申においては、行動プロフェッショナル制度の対象業務は、具体的には省令で定めるとされ、対象年収額についても、平均給与額の3倍程度という目安を法定されるものの、具体的金額はやはり省令で定めるとされている。

しかし、省令では、将来、容易に対象業務の範囲を拡大でき、また年収要件についてもなし崩し的に対象範囲が拡大されるおそれがあり、前記の原則的労働時間規制が事実上骨抜きにされる危険性が極めて高い。

第三に、本改正法案では、長時間労働防止措置が定められているが、3つの措置のうちいずれか1つを選択すれば足り、違反した場合の罰則もなく実効性に欠ける。

また、医師による面接指導の義務付けについても、（現行制度における）残業時間が月100時間を超える場合に限られて、長時間労働の抑制として不十分である。

最後に、本改正法案は、成果によって評価される働き方を目的としているが、労働時間規制の適用除外を定めるのみで、使用者に対し、成果型賃金制度を設けることを義務付けていない。そもそも、現行法でも成果によって評価される働き方を定めることは可能であり、実際に多くの企業で導入されているところ、成果による評価と労働時間規制には何ら関連性がなく、本改正法案の目的と規制態様が合致しているのか疑問を禁じ得ない。

5 以上より、当会は、今般の労働基準法の改正案に反対するとともに、残業時間の上限規制を含めた法改正を行うように求めものである。

平成27年5月1日

千葉県弁護士会

会長 山本 宏行

