

第190回定例研究会

9月19日(水)

於:国労会館およびZoom

労働基準関係法制研究会の現状と問題点

報告:北上 紘生 氏(弁護士)

労働基準関係法制研究会の資料が大部にわたるため、これまでの議論を第6回でまとめた資料があるのでそれを参考にさせていただいた。特徴的な議論の内容と、それに対する意見(→)を記します。

1 労働時間法制

1 最長労働時間規制

・上限規制の意義を、健康確保におくか、仕事と生活の両立におくか考えるべき。キャリア形成も考慮すると一律に引き下げるべきでない。

→若者などの過労死の問題は残る懸念がある。

・事業外みなし労働時間制度については、法的安定性やテクノロジーの進歩も踏まえて抜本的な見直しが必要ではないか。

→労働者にとって不利に働くのであれば問題。

・テレワーク特有の事情(家庭生活との近接、中抜け等)を考えると、テレワーク下での長時間労働に留意しつつ、フレックスタイム制やみなし労働時間等の緩やかな労働時間管理の下でテレワークを行えるように検討すべき。

→緩やかな管理は労働者に有利な側面もあるが、その分成果などの要求が企業から大となる可能性あり。

・一定の健康確保措置を設けた上で、労使合意で労働時間を定めていくことも考え得るのではないか。

→適用除外を拡大する方向であれば反対。

2 労働時間の解放からの規制

・改正案(複数)は下記の通り。

1週1休を義務化。2週2休を義務化。連続勤務日数上限の導入。36協定により制限入。

→2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行うことは1か月120時間以上の時間外労働を行った場合のストレス強度よりも高い。

・勤務間インターバル制度

科学的にみて11時間を基本に考えるべきという意見があった(連合も同意見)。

→11時間で本当に大丈夫か?

・年次有給休暇の時間単位取得については、制度の趣旨や疲労回復の効果の面からは疑問なので、拡大には慎重という意見があった。

→通院等で使うことが多いと考えられ、制度は維持すべき。

3 割増賃金

・人手不足の現状から割増賃金に頼らなくても収入を確保できるのでは。

→割増賃金の規制は人手不足の問題が解消しても残すべき。

2 労働基準法の「事業」

・「人」に関することは企業単位、「場所」や「行動」、「物」に関することは原則事業場単位で考える。

→労基法上の監督単位は事業場単位であって、監督が及ぼすような制度設計を目指すべき。

3 労働基準法の「労働者」

・フリーランスの労災特別保険加入とすると、保険料の負担も検討すべきという意見があった。

→企業負担となる方向に行くのか注視が必要。

4 労使コミュニケーション

・過半数代表者が適正・安心に活動できる仕組みを労基法施行規則などで手当ができないか。意見集約自体に監督署等の官署が介入できないので、労働委員会による支援なども検討できないか。

→意見集約で疲弊しないようにする仕組みや体制が必要。

デロゲーションとは

・適用除外という意味。

・経団連:過半数労働組合がある企業を対象に労働時間規制のデロゲーションを拡大すべき。

・連合:労使コミュニケーションの担い手を過半数代表者のような労働組合以外の者に代替させるべきではない。

・自由法曹団:デロゲーションの拡大に反対。

労働者は使用者に経済的・組織的に従属せざるを得ない状況にあり、労働者の真意に反する引下げが行われてしまうことは明らかである。

*連絡先:〒420-0851 静岡市葵区黒金町55番地 静岡交通ビル3階301号(静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール roudouadv@cy.tnc.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>