

労働時間の上限規制等を活用し長時間労働の是正を目指す決議

2018 年通常国会において成立した働き方改革関連法のうち、労働時間の上限規制は、時間外限度基準告示を法律に格上げし、時間外労働の上限規制を導入して、特別条項の労使協定でも上回ることができない上限時間を罰則付きで設定する内容である。規制として不十分な内容ではあるものの、今後、この規定を最大限に活用して長時間労働の是正・労働時間の短縮に取り組むことが求められる。

そもそも、1 日 8 時間労働が原則であり、例外的に使用者が労働者に対して適法に時間外労働を命じる場合は、必ず、労使で三六協定を締結する必要がある。今こそ重要なのは、すべての労働者・労働組合が、職場の働き方について見つめ直し、三六協定の締結において適切な方針を確立し長時間労働是正の運動に取り組むことである。とりわけ、三六協定の締結主体となりうる労働組合は、真に労働者のための方針を確立し、その存在意義を発揮することが求められる。

具体的には、参議院付帯決議や厚労省指針も活用しながら、時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し業務の範囲を明確にさせること、延長することができる時間外労働については月 45 時間・年 360 時間の限度時間（これは 1 日あたり 2 時間程度の残業に相当する）を下回るものとさせること、臨時的な特別な事情として残業時間を伸長する協定（特別条項）は原則として締結しないこと、また特別条項を入れる場合でも限度時間にできる限り近づけさせること、さらに特別条項を入れることにより限度時間を超えて労働させる場合については具体的かつ限定的な定めを設けさせることが必要である。

それに加え、①労働時間管理において自己申告ではなく客観的な労働時間把握義務の遵守を求めていくこと（改正労安衛法 66 条の 8 の 3）、②勤務間インターバル制度創設を求めていくこと（改正労働時間等設定改善法 2 条 1 項）、③年休付与義務創設を活用して年休の 100%取得を実現していくこと（改正労基法 39 条 7 項）、その際には使用者による恣意的な時季指定を許さず、労働者・労働組合の意見を反映するよう求めていくこと（労基法施行規則 24 条の 6）、等も重要な取り組みである。

働き方改革関連法のうち、使える部分は最大限に活用しつつ、すべての労働者・労働組合による主体的かつ積極的な取り組みや適切な企業監視を不断努力により行っていくことこそが、労働者・労働組合による下からの「働き方改革」を実現する上で今後極めて重要である。さらには、この取り組みを、労働運動の発展につなげる契機としていくべきである。

そのような現場での取り組みとあわせて、上限規制のうち、特別条項によって過労死ラインの単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間以内（休日労働含む）までの時間外労働を年間 6 か月まで可能にしている点や、適用対象外となる職種が多く残っている点等、法規制が不十分な点については抜本的な法改正が必要であり、さらなる規制を求める運動も続けていかなければならない。

日本労働弁護団は、こうした現場での取り組みを支援しつつ、さらなる規制強化を求める運動に引き続き取り組み、すべての労働者・労働組合とともに、長時間労働の是正のために力を尽くすことを宣言する。