

# 長時間労働に関する 労働法の改正法案

虎門中央法律事務所  
(商工研相談業務委嘱先)  
弁護士

平野 賢

**Q** 残業時間に関する労働基準監督署（労基署）の指導監督が強化されていると聞きますが、実際はどのようなものでしょうか。また、労働法の改正について主要な変更点を教えてください。

**A** 企業にとって従業員は大切な財産（人財）であり、経営者も働きがいのある職場づくりに日々腐心されていることと存じます。また、従業員の皆さんも仕事に没頭して日々遅くまで業務に励まれていることでしょう。

一方で、日本企業の生産性は、先進国中で最も低いとされており（日本生産性本部「二〇一七年労働生産性の国際比較」）、その一因として労働時間が長いことが挙げられています。そうしたなか、一部の大企業において、長時間労働に起因して従業員が自殺する等の痛ましい事件が報道され、折からの政府の「働き

方改革」等もあいまつて、ここ一〜二年の間で、企業をめぐる労働時間の管理に厳しい目が向けられるようになりました。特に、労基署の動きは、極めて活発になっています。

## 1. 超過労働に対する労基署の対応強化

労働基準監督官は、企業の事務所や工場等を予告なしに訪問し（臨検）、帳簿や書類の提出を求め、関係者に質問（尋問）を行うことができるとされています。

従前は、こうした権限を行使する場合であっても、事前の通知を行って訪問することが多く、また、実際の訪問においても、口頭指導や指導票（法令違反ではないが改善の必要があると判断される場合）、あるいはせいぜい是正勧告書（法令違反があると判断される場合）が交付されるケースが大半でした。

しかしながら、ここ一〜二年の顕著な動きとして、労基署が積極的に司法警察官の職務を行うようになってきており、注意が必要で、これは、つまり、労働基準監督官が、犯罪の嫌疑があると判断した場合に、警察官と同様の捜査権限を行使するというものです。

特に、いわゆる時間外労働については、従前は、超過労働（労働基準法三十二条）に加え、割増賃金の未払（同三十七条）があるような悪質な事例において、労基署の捜査が行われていました。近時は、たとえ割増賃金を全額支払っていたとしても、超過労働の程度いかんによっては、労基署が捜査に入るケースが増えています。

また、こうした捜査に先立ち、是正勧告等がなされることなく、突然、捜査が開始されるような事案も増えており、企業にとっては無視できないリスクとなっています。

業種別では、運輸・建設関係が集中的に対象となっていると見受けられます。

労働基準監督官が捜査を開始すると、嫌疑事実が認められなといった例外的なケースを除けば、基本的には捜査が止まることはなく、必ず書類送検まで持ち込まれることになります。

この間、労基署の捜査では、複数の関係者に詳細な取り調べを行い、関係資料の任意提出を求められることになり、捜査を受ける企業の負担も相当なものとなります。

加えて、二〇一七年五月から、書類送検のタイミングで、厚生労働省のウェブサイトに、企業名が原則一年間掲載されるようになり（いわゆる「ブラックリスト」）。さらに、検察官が起訴相当と判断すると、略式裁判を含む裁判が提起され、罰金等の刑罰を受けることとなります。

表 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」 概要 (抜粋)

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し

(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・ 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。

(※) 自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

- ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等

(労働時間等設定改善法)

- ・ 事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

出所：厚生労働省「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律案」(2018年4月6日提出)

このように、企業名が公表されたり、刑罰を受けるような事態になれば、企業の社会的信用は大きく損なわれ、最悪の場合は企業存亡の危機ともなりかねません。

2. 労働法制の改正について

このような長時間労働に対する規制は、今後も、強化されることはあっても緩和されることはまずないといえます。また、以下に述べるとおり、こうした規制は、大企業のみならず、中小企業に対しても及んでいきます。

本年四月に厚生労働省が提出した労働関連法制の改正案(表)においても、労働時間に関しては以下のような改正が計画されています。

(1) 時間外労働の上限規制

時間外労働については、従前のいわゆる特別条項付きの36協定を締結すると、該当月の時間外労働時間については上限なく定めることができませんでした。しかし、改正案においては、特別条項付きであっても、一カ月の時間外労働時間は一〇〇時間に

達してはならないとしており、さらに、複数月の平均として月間八〇時間を超えてはならず、年間でも七二〇時間を上限とする旨を定め、無限定な時間外労働を厳しく制約することとなりました。

(2) 労働時間の把握の義務化

時間外労働規制を実効化するためには、適切に労働時間を把握する必要があります。労働時間の把握が法令で義務付けられます。「労働時間を把握しない」ことが労基署対策の一つであるなどと喧伝されていた時期もありましたが、そのような脱法的な手法は認められる余地がなくなるということになります。

(3) 六〇時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用

時間外労働が月六〇時間を超えた場合、企業は、当該従業員に対し、賃金の五〇%増の割増賃金を支払うこととされていますが、中小企業についてはかかる義務が猶予されていました。しかし、今回の改正案においては、猶予規定が廃止され、中小

企業においても、六〇時間超の時間外労働に対して、五〇%以上の割増賃金支払義務が課されることとなります。

このほかにも、一定日数の年次有給休暇の確実な取得のために、年一〇日以上有給休暇が付与される従業員に対し、五日については毎年時季を指定して休暇を与える義務や、従業員の前日の終業時刻と翌日の始業時間の間に一定のインターバルを与える努力義務などが定められています。

このような施策は、特に中小企業にとっては決して負担が小さいものとはいえず、対応に苦慮されることもあろうかと存じます。一方で、少子高齢化社会の進展により適正な労働力の確保が困難となりつつあるなか、こうした傾向にいち早く対応することにより、他社に先んじた企業の取り組みをアピールするよい機会になるともいえます。時代の変化を敏感につかみ、大切な「人財」の確保につなげるのが、企業経営の重要なポイントとなっていくものと思われ