

転ばぬ先の労働法

弁護士 小内克浩



労働分野では近年重要な法改正が相次いでいます。使用者だけでなく労働者も、自らの権利を守るために、法改正の内容を理解しておくことは重要です。

2018年に成立した「働き方改革一括法」は、労働時間の規制を強化する方向での法改正とこれを弱める方向での法改正が混在しています。規制を弱める方向の法改正の代表は、「高度プロフェッショナル制度」です。この制度は、年収1075万円以上の「高度専門職」につき、本人同意を要件として労働時間規制の適用を除外する「高度プロフェッショナル制度」が創設されました。

この制度は、収入等で対象者を限定してはいるものの、労働者に対し残業代を支払わないで長時間働かせることができてしまう制度であり、長時間労働・過労死の温床になると批判されています。市民や労働組合が力を合わせて反対運動を展開したこともあり、新聞報道によれば、施行後3年が経過した2022年3月末時点で「高度プロフェッショナル制度」を導入している企

業は21社にとどまっています。他方で、「働き方改革一括法」では、次の2点において労働時間の規制を強化する方向での法改正がなされました。第1に、労使が協定を結んだとしても超えることができない労働時間の上限が法律で定められました。そもそも、労働時間は1日8時間以内、週40時間以内であることが原則です。これを超えて労働者を働かせるには、労使で「36協定」を締結する必要がありますが、法改正前は36協定により延長することができるとする労働時間上限がありませんでした。すなわち、36協定で定めさえすれば、100時間でも200時間でも残業をさせることができたと法改正前の状況でした。このような制度では、当然のことながら過労死や過労うつが頻発します。労働基準監督署の労災認定基準では、1か月当たりおおむね100時間、2〜6か月平均でおおむね80時間以上の時間外労働があった場合には、特段の事情がなければ

ば、長時間労働と脳心臓疾患との因果関係が認められる運用になっています。また、精神疾患についても、おおむね月100時間以上の時間外労働が相当期間継続していれば、特段の事情がない限り、長時間労働と精神疾患との因果関係が認められる運用になっています。月200時間の残業というのは、脳心臓疾患や精神疾患をいつ発症してもおかしくないほどの異常な長時間労働といえます。

長時間労働や過労死・過労うつが社会問題化していることに鑑み、「働き方改革一括法」では、36協定で定めることができる時間外労働・休日労働について、次のような上限を定めました。なお、建設業、運送業、医師については、現時点では労働時間上限規制の適用が猶予されています。

(1) 36協定の一般条項で労働時間を延長して時間外労働させることができる範囲は月45時間、年360

時間以内に限る。
(2) 「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に」労働させる必要が発生した場合は、36協定の「特別条項」を締結することで、一般条項の「限度時間」を超えて働かせることができるが、その場合でも、以下の上限を超えることはできない。
①時間外労働は年720時間以内に限る。※休日労働は含まない。
②単月では休日労働を含めて100時間未満まで
③2〜6か月の各月間の時間外・休日労働の平均は80時間以内
④月45時間を超える時間外労働が可能とされる回数は年6カ月以内に限り

この労働時間上限規制は必ずしも十

分なものではありません。1か月当たり100時間、2〜6か月平均で80時間の時間外労働が「過労死ライン」と呼ばれるものですが、実際には「過労死ライン」に満たない時間外労働の場合(例えば月95時間や2〜6か月平均で75時間などの場合)であっても、他の労働実態を総合考慮して過労死や過労うつが認定されているケースが少なくないのが実情です。「働き方改革一括法」で導入された時間外労働の上限規制は緩やかに過ぎ、過労死等を十分に防ぐことができないおそれがあります。

とはいえ、史上初めて法律で労働時間の上限を定めたことは画期的であり、この規定を有効に活用して異常な長時間労働を是正していくことが重要です。恒常的な長時間労働で悩んでいる方がいましたら、会社に対して、36協定の開示を求めてください。36協定には「一般条項」と「特別条項」があります。一般条項で定められているのは原則的な時間外労働時間で、月45時間以内でなければならずと法律で規定されています。延長することができる時間数が月45時間以内となっているかどうか確認してください。

そして、特別条項では、一般条項の上限を超えて、臨時的に延長することができる時間数が定められています。法改正後は延長することができない時間数を最大でも99時間までとしなければなりませんので、そのようになっているか確認してください。また、仮に、99時間まで延長できると定められているとしても、一般条項の上限を超えて臨時的に延長できるのは年6回以内までとされているはずで、例えば、月60時間の時間外労働が年7回以上ある場合は、36協定の特別条項に違反する違法な働かせ方になります。さらに、ある月に95時間の時間外労働を行い、その次の月に85時間の時間外労働を行った場合は、その2か月の平均時間外労働時間が90時間となり、上限の80時間を超えてしまいます。この場合も、36協定の特別条項に違反する違法な働かせ方になります。

「働き方改革一括法」で強化された労働時間規制の第2は、使用者の労働時間把握義務が明文化されたことです。従来から、法律解釈として、使用者には労働者の労働時間を正確に把握する義務があると言われてきましたが、法改正により、労働安全衛生法という法律に、すべての労働者の労働時間の状況の把握を使用者に義務づける規定が創設されました。そして、さらに重要なことに、労働時間の把握方法については、原則として、タイムカード等の客観的な方法その他の適切な方法によることが労働安全衛生法の施行規則で定められました。これらの規定が施行された2019年4月以降は、原則と

してすべての職場でタイムカード等の客観的な方法により労働時間の把握が義務づけられることになりました。しかしながら、余りが経過した現在も、相談者の方から、現在の職場で相当長時間の時間外労働をしており、退職した場合には残業代請求をしたいが、タイムカード等の客観的な労働時間記録はないという相談が寄せられることも少なくありません。

そのような場合は、前述のとおり、法改正により使用者の労働時間把握義務が明文化されましたので、この規定を使用者に示してタイムカード等の客観的な方法による労働時間の記録を求めていくことが考えられます。使用者がそれに応じない場合は、労働基準監督署に申告して是正指導してもらうことも考えられます。

ただし、職場に労働組合がなく、声を上げづらい環境で働いていて、使用者に労働時間の記録を求めることが現実的でなければ、自ら労働時間を記録して、後の残業代請求のための証拠を残しておく必要があります。残業代請求では、労働者が1日ごとに労働時間を主張・立証していく必要があります。そこで、証拠を残すためには、1日ごとに出勤時刻、退勤時刻、休憩時間をメモしてください。ただし、労働者が作成したメモは、タイムカー

ド等の客観的証拠に比べれば、信用性を争われやすい証拠です。そのため、就業時間後の勤務状況について、何時から何時までどのような業務で残業していたのか、業務内容もあわせてメモしておくのが効果的です。そのようにすることで、残業代請求訴訟においてどのような業務で残業を行っていたのか、具体的な主張をすることが可能になり、主張に信用性をもたせることができるようになります。

近年では、「残業証拠レコーダー」という、GPS機能を使って労働者が職場に滞在していた時間を記録する残業時間記録アプリもあります。Googleタイムラインの機能と似ていますが、「残業証拠レコーダー」では記録がアプリの管理者により管理されて、労働者が事後的に修正することができないため、証拠の信用性を認めてもらう上で大きな利点となります。

長時間労働とサービス残業は、日本社会に深く根づいている問題です。「働き方改革一括法」は不十分な点や労働者にとって危険な規定もありますが、使い方を工夫すれば、長時間労働やサービス残業を根絶する上で大きな力となる法律です。法改正の趣旨が社会に広く浸透し、過労死や残業代不払いが根絶されるよう、当事務所としても全力を尽くしていきます。