

働き方改革について

愛知学院大学法務支援センター教授・弁護士 岩井 羊一

2019年4月から働き方改革に関する法改正が施行されます。その中の一つとして時間外労働の上限が定められる法改正がありました。そもそも労働基準法によれば、労使協定がなければ時間外労働を行うことはできないことになっています。しかし、これまでは労使協定で定めることのできる時間外労働に上限はありませんでした。今回の改正法で時間外労働の上限が罰則付で法律に規定されました。時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり、臨時的な特別の事情があっても時間外労働が年720時間以内、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満。時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内、時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度とされています。これに違反した場合の罰則も定められています。

なぜ、このような時間外労働の規制ができたのでしょうか。これについて、仕事と家庭生活の両立、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっており、それらを解消するため等様々な理由が指摘されています。しかし、一番の理由は、健康の確保、もっといえば、生命の確保にあるというべきでしょう。なぜなら、上記の月100時間とか、平均80時間の時間外労働というのは、いわゆる過労死基準と同じだからです。つまり、今回の規制に違反した場合には単に労働基準法違反になるだけでなく、その労働者が脳・心臓疾患によって死亡した場合、過労死の認定基準に従って労災と認められる可能性が高いのです。上記のような長時間労働をさせることは、残業代を支払って済む問題ではなく、

人を死亡させてしまう危険がある行為なのです。このため、今般の働き方改革関連の法改正の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されたのです。

働き方改革の一連の法改正は多岐にわたりますが、時間外労働の上限規制は、働く人の健康、命を守るための最低限の規制です。万一にもこの規制に違反しないよう、各職場ではすぐに対策をする必要があります。

(AGULS 第 21 号 (2019/4/25) 掲載)