

過労死を激増させ、残業代をゼロにする
労働時間法制の大改悪に反対する意見書

2014年10月10日

自由法曹団

過労死を激増させ、残業代をゼロにする 労働時間法制の大改悪に反対する意見書

2014年10月10日

自由法曹団

- 第1 安倍政権が企てる労働時間法制の大改悪
- 第2 労働時間規制の原則
- 第3 日本の長時間労働の実態
- 第4 長時間労働をもたらす過労死・過労自殺
- 第5 諸外国の労働時間法制
- 第6 労働時間規制の適用除外は許されない
- 第7 裁量労働制の拡大は許されない
- 第8 まとめ

安倍政権は、2014年6月14日の成長戦略等に関する閣議決定の中で、労働時間規制の適用除外を含む労働時間法制の大改悪を打ち出した。異常な長時間労働がはびこり、働き過ぎによる過労死や過労自殺があとをたたないわが国において、労働時間規制をゆるめたりなくしたりすることなど絶対にあってはならない。自由法曹団は、過労死を激増させ、残業代をゼロにする労働時間法制の大改悪に強く反対する。その意見は、以下のとおりである。

第1 安倍政権が企てる労働時間法制の大改悪

- 1 「日本再興戦略2014」に盛り込まれた労働時間法制の規制改革

第二次安倍政権は、2014年6月24日、「『日本再興戦略』改訂2014－未来

への挑戦」(以下「再興戦略2014」という。)を閣議決定して、公表した。労働者・国民の生活や権利を守る各種の規制を「岩盤規制」と敵視し、これに「穴を空け」、「日本を世界で一番企業が活躍しやすい国」にしようとする露骨な企業支援の「成長戦略」である。

労働法制は、これまでも「岩盤規制」の一つとして、政権及び財界からの攻撃のターゲットとされてきたが、再興戦略2014では、「働き方の改革」として、「時間ではなく成果で評価される制度への改革」(一定の労働者に対する労働時間規制の適用除外、すなわち、労働時間規制をなくすこと、いわゆるホワイトカラーエグゼンプション)、「裁量労働制の新たな枠組みの構築」(みなし労働時間制、すなわち、何時間働かせても、予め労使が協定した時間、例えば8時間だけ働いたとみなす制度の拡大)等が盛り込まれた。

こうした労働時間法制の規制改革については、今秋、労働法制審議会で検討したうえで、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講じるものとされている。

再興戦略2014が打ち出した労働時間法制の規制改革は、一定の労働者について労働時間の規制を全部なくし、また、みなし労働時間制を拡大することにより、長時間過密労働を助長、野放しにするものである。

今回の労働時間法制に対する規制改革は、一日8時間労働制を解体し、過労死を激増させ、残業代ゼロを目論むものにほかならず、自由法曹団は強くこれに反対する。

2 命と健康を犠牲にして企業に「稼がせる」労働時間法制の規制改革

今回の労働時間法制は第二次安倍政権による一連の「雇用改革」(以下、安倍「雇用改革」という。)の中で打ち出されたものである。2013年1月、安倍首相は、施政方針演説で「世界で一番企業が活躍しやすい国をめざす」と述べ、そのために「岩盤規制」(雇用、エネルギー・環境、医療・健康などにおける法規制)に穴をあける方針を表明した。こうした方針は、日本経済が直面する六重苦(労働規制、法人税、電力不足、経済連携の遅れ、円高、環境規制)を解消せよとする財界の要求(2013年1月21日、日本経団連「労働政策委員会報告」)に全面的に奉仕するものであった。

安倍「雇用改革」の議論は、産業競争力会議、規制改革会議など政府の会議体で行われた。その議員は、閣僚、財界人、学者であり、労働者の代表は含まれていない。今回、日本再興戦略2014に盛り込まれた労働時間法制の規制改革は、主として、産業競争力会議の雇用・人材分科会で議論されてきたが、その民間議員は、榊原定征氏（東レ会長、日本経団連会長）、長谷川閑史氏（武田薬品工業社長、経済同友会代表幹事）、竹中平蔵氏（慶応大学教授、パソナグループ会長）であった（2014年6月24日現在）。

労働時間法制の規制改革は、財界のトップや民間人材ビジネスの経営者らで議論して、決定されたものであって、企業の利益に奉仕するものにほかならない。ホワイトカラーエグゼンプションは、1995年の「新時代の日本的経営」（日経連）、2005年の「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」（日本経団連）以来、財界の悲願ともいえるべき規制改革要望であり、これまで、労働者、国民の強い反対により実現しなかった制度である。これを日本経団連会長らが、労働者不在の会議体で議論して国の方針とする。かつて、これほどの不公正、不公平があったであろうか。

政府は、労働時間規制の適用除外などの新たな労働時間制度が、働き手のニーズによるものである、とか、仕事と生活の調和に資するものであるかのように主張している。

しかし、それは全くの虚偽、欺瞞である。

日本再興戦略2014は、日本企業の体質や制度・慣行を一変させる気概で、日本の稼ぐ力を取り戻す、岩盤規制に穴をあけ、企業や個人が活動しやすい環境を整える、経営者の稼ぐ力の向上、大胆な挑戦をサポートするため、国は「世界に誇れるビジネス環境」を整備することをその基本方針としている。「働き方の改革」、「新たな労働時間制度」は、その中で打ち出されたものであり（日本再興戦略2014・1～9頁）、企業が金を稼ぐための施策であることは明白である。

労働時間法制の規制改革の真の狙いは、企業に、残業代コストを気にすることなく、無限の長時間労働を可能にして「稼がせる」こと、また、外国企業が日本で活躍しやすくすることにある。

労働者の命と健康を犠牲にして企業に「稼がせる」労働時間法制の規制改革は、絶対に許してはならない。

今必要なのは、一日8時間労働制の意義を再確認したうえで（第2）、日本の長時間労働の実態（第3）や激増する過労死・過労自殺の実態（第4）を直視して、諸外国の労働時間法制（第5）も参考にしながら、これを根絶する施策を行うことであって、労働時間規制をなくすことや、裁量労働制を拡大することでは決してない（第6、第7）。

第2 労働時間規制の原則

1 法定労働時間

（1）法定労働時間の定め

労働基準法（以下「労基法」）は、第32条の第1項で「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を越えて、労働させてはならない」とし、第2項で「使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を越えて、労働させてはならない」としている。これは「1週40時間、1日8時間」をもって法定労働時間とするものである。

（2）法定労働時間の意義

法定労働時間とは、法の定めによって使用者が労働者に命ずることができる最長労働時間のことである。つまり、道路交通法でいえば速度超過の基準となる「最高速度」と同様に、法律によって、それを越えて「労働させてならない」上限を規制しているのである。

（3）「1週40時間、1日8時間」の規制

労働時間には、それを越えて延長できない肉体的・精神的・家族的・社会的限度がある。人間は1日の24時間を周期に生活しており、一定の睡眠、休息、食事、入浴などの時間を必要とする。また、一定の社交、文化、教養、娯楽、運動などの時間も

欠かすことができない。家庭生活を営んでいる場合は育児、炊事、洗濯、掃除、買い物などの家事労働も当然必要になる。ある程度の自由時間がなければ地域参加や社会参加や政治参加もできない。こうした限度を超えてあまりに長時間働く（働かさせる）と、労働者の健康は破壊され、精神は蝕まれ、最悪の場合は、その生命や家族、社会の維持さえ危うくなる。

そこで、労働者の休養・家庭生活、社会参加を確保するために、戦後の労働基準法は1日8時間制を原則とし、当初採用されていた1週48時間制も、1994年4月1日からは「1週40時間、1日8時間」の規制が完全実施されるに至っている。

（４）規制を遵守させるための法制度等

実際の労働時間が法定労働時間を越える場合には、労基法違反により罰則の適用があり、かつ割増賃金支払義務を生じさせる。

2 労働時間法制の沿革

（１）歴史的に獲得された労働時間規制

産業革命後、イギリスで過重労働による健康被害から労働者を保護するために、労働時間の制限と短縮が1833年の工場法ではじまった。1919年、誕生したばかりのILOが工場における労働時間は1日8時間、週48時間を越えてはならないとする第1号条約を採択した。

（２）週40時間制の完全実施

戦後の日本でも、週48時制が採用された。その後、1986年の東京サミットを前にして「欧米先進国並みの年間総労働時間の実現と週休2日制の完全実施」が国の明確な政策目標とされ、週40時間制の原則は1997年4月1日から、完全実施されている。

3 労働時間規制の原則を空洞化させる特別条項付き36協定

労基法は1947年の制定時から、同法第36条に定める時間外労働協定（36協定）を労使で結ぶことを前提に、ほとんど無制限の残業（時間外労働と休日労働）を

認めてきた。1998年の労基法改正により、労働大臣（当時）は、労働時間の延長を適正なものとするため、「協定で定める労働時間の延長の限度」などにつき「基準を定めることができる」ものとされた（労基法36条2項）。これを受けて、「36協定による時間外労働の限度に関する基準」が定められ、36協定で認められる労働時間の延長の限度は、1週15時間、1か月45時間などとされている（1998年告示154号）。しかし、これは法的拘束力をもたず、36協定の届出の窓口である労働基準監督署の助言・指導の基準以上のものではない。

さらに、この「基準」では、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を締結することによって、「基準」で定める限度時間を超える時間の延長ができるものとされている。この特別延長時間については、限度となる時間は示されていない。大企業の62.3%が、この特別協定付き36協定を締結している（厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査結果）。

このように年間に1000時間をはるかに越える残業をさせても使用者が罰せられずに済むような特別条項付き36協定が労働時間規制の原則を空洞化させているのである。こうした特別条項付き36協定は廃止すべきであり、残業時間の延長時間制限は遵守されなければならない。

第3 日本の長時間労働の実態

1 長時間労働の現状

厚労省「毎月勤労統計調査」によれば、2013年における日本の労働者の年間総実労働時間は1746時間（事業所規模5人以上）であり、減少傾向にあるとされている。しかし、この数字は、パートタイム労働者を含めた全労働者の平均労働時間であり、パートタイム労働者を控除した労働者（フルタイム労働者）の年間総実労働時間は、2018時間に上る（法定労働時間どおり就労した場合の年間労働時間は、約

1800時間である)。この2018時間という数字は、労働時間短縮の意識の高まりの中、現在の法定労働時間が定められた1987年からほとんど減少していない。また、「毎月勤労統計調査」上の労働時間の減少傾向も、1990年代半ば以降パートタイム労働者の比率が急激に高まっていることがその要因である。

しかも、「毎月勤労統計調査」の労働時間は、事業主が労働者に賃金を支払った時間を集計しているものであり、賃金不払い残業は労働時間に含まれていない。これに対して、総務省統計局「労働力調査」は、全国4万世帯、約10万人の労働者を対象に聴き取りを行った結果を公表しており、政府の労働時間統計の中で不払い残業時間を含む実労働時間を実態に近い形でとらえている。これによれば、パートタイム労働を含めた全労働者の年間総実労働時間は、2064時間（2013年）であり、男性に限れば、年間労働時間は2300時間、そこから更に正社員に限れば、2400時間に近い数字に及んでいる。

また、総務省「就業構造基本調査」（2011年）からは、男性の正規の職員・従業員の23.6%が週49～59時間（年間2548～3068時間）、8.5%が週60～64時間（年間3120～3328時間）、8.3%が週65時間以上（年間3380時間以上）就労していることが明らかとなっている。

かかる日本の労働時間は、後述のとおり、欧米主要国との比較でみて、顕著に長いものとなっている（「第5」「4」参照）。

日本の労働者の労働時間の長さが異常であることは歴然としている。

2 特に悪質な長時間労働の実例

このような状況の中、特に悪質な長時間労働の実態が報道等を通じて次々と明らかになっている。

2014年7月31日、牛丼チェーン「すき家」を運営する株式会社ゼンショーホールディングスに宛てた第三者委員会の報告書が公開された。同報告書では、「すき家」の非管理監督者社員の平均月間残業時間は多いときで約80時間、少ないときでも、40時間を超えており、月間残業時間が100時間以上の社員がしばしば100名を

超え、また、同100時間以上のクルー（役職なしのアルバイト）も常に数百名いる状況であったことが報告されている。さらには、店舗勤務の経験のあるほとんどの社員が24時間勤務を経験していたこと、恒常的に月500時間以上の勤務を強いられた者や2週間も家に帰れなかった者がいたこと、多くの社員が過労で倒れ、うつ病になるなど深刻な健康上の影響を及ぼしていたこと、過重労働が交通事故の発生要因になっていたこと等も明らかになっている。

また、居酒屋チェーン「和民」（ワタミ株式会社）に入社した26歳（当時）の女性従業員が、過酷な長時間労働によって、入社して僅か2ヶ月後に過労自殺した事件も大きく報じられた。当該女性従業員の自殺については、2012年2月14日付けで労災認定がなされているが、その決定書及び代理人弁護士の報告からは、当該女性従業員は、深夜勤務による時間外労働が月140時間を超え、連日朝4時～6時まで調理業務を行わされていたこと、休日も午前7時からの早朝研修会やボランティア活動、レポート執筆が課せられていたことなどが明らかになっている。

これらは、ほんの一例に過ぎない。過酷な長時間労働は、産業、業種、職種、雇用形態を問わず生じており、いわゆる「ブラック企業問題」として社会問題化している。

3 残業代不払いの実態

(1) 長時間労働の温床となっているのが、蔓延する賃金不払残業である。「固定残業代」、「管理監督者」、「裁量労働制」等法的に許容された制度を脱法的に用いることにより、又は特にそのような脱法的方法を用いることすらなく、時間外労働に対する割増賃金支払義務を怠る企業は後を絶たない。

とりわけ、近年広がっているのが、「固定残業代」の違法な運用であり、当該手法による賃金不払いは、総不払賃金額のうちの1割以上を占めていると推測される。大庄グループが運営する「日本海庄や」における賃金体系は、当該手法の典型例であり、本来なら基本給ともいふべき最低支給額に1か月80時間分の時間外手当を組み込み（しかも、時間外労働時間が80時間に満たなければ、その時間分の賃金を控除し）、その結果、本来支払われるべき時間外手当を支払うことなく、1か月100時間を超

えるような時間外労働を強いていたことが明らかになっている（「第4」「2」参照）。

（2）この賃金不払残業の蔓延は、政府も認める公知の事実であるにもかかわらず、賃金不払残業の時間数やその不払い額を示す政府統計は存在していない。

しかし、前述のとおり、労働者を対象とした「労働力調査」上の年間労働時間が2064時間、事業主を対象とした「毎月勤労統計調査」上の年間労働時間が1746時間であることからすれば、その差たる318時間が、2013年の賃金不払残業であると推定しうる。318時間は、「労働力調査」の平均月間就業日数（240日）で除すると、1日当たり1時間20分である。

そして、「毎月勤労統計調査」による1時間当たりの所定内賃金（1790円）を時間単価として、割増率を考慮の上計算すれば、1人当たり年間約70万円となり、また、同調査による一般労働者数（3260万人）を乗ずれば22兆8200万円となり、これが不払残業代の総額と推定しうる（参考：2014年6月18日東京新聞）。

（3）厚生労働省は、「監督指導による賃金不払残業の是正結果」で、全国の労働基準監督書の是正指導によって企業に支払わせた不払残業代額等を公表している（その支払額が1企業で合計100万円以上となったものに限る）。

同是正結果（平成24年度）によると、平成24年度における是正企業数は1277企業、支払われた割増賃金合計額は104億5693万円、対象労働者数は10万2379人であり、これらは決して小さい数字ではないが、前記のとおり推定した不払残業代総額22兆8000万円との比較では、ごくごく一部に過ぎない。

このことからして、監督指導を受けることなく不払い残業を労働者に強いている企業が膨大な数で存在すること、現状の労働行政による監督指導が不十分であることは明らかである。

（4）このような賃金不払残業の蔓延は、法定労働時間を超えた場合のペナルティとしての割増賃金支払義務が機能してないことを意味しており、長時間過密労働が生じる温床となっている。

4 新たな労働時間制度が更なる長時間労働を助長することは明らか

新たな労働時間制度は、法定労働時間の上限を撤廃し、かつ残業代をゼロにすることで、長時間労働に対する直接的・間接的規制を失わせる制度である。

上記のような長時間労働の現状に鑑みれば、当該制度を導入することで、更なる長時間労働を助長することは火を見るよりも明らかである。

この点、連合総合生活開発研究所（連合総研）「第26回勤労者短観」（2013年12月実施）をみると、残業の理由として最も多いのは、「人手が足りないから」の46.8%、次に、「突発的な仕事があるから」の42.6%、「残業を織り込んだ業務運営となっているから」の27.2%と続いており、労働者は望まずして残業を強いられていることが明らかになっている。すなわち、残業代欲しさに労働者が自ら残業を要求してきたわけではないのであって、残業代不支給制度を導入したからといって残業時間が減少することはない。

実際、前述のとおり、様々な手法による残業代を払わない働かせ方が蔓延する中で、長時間労働がはびこっているのが実情である。

公立の小中学校の教員は、給与特例法の適用により、何時間残業しても残業代が支払われないことになっているが、OECDによる2014年6月25日付調査結果によれば、日本の中学校教員の1週間あたりの労働時間は、53.9時間（年間換算で2802時間）でトップであり、調査参加国34か国平均の38.3時間（年間換算で1991時間）を大きく上回っている。

残業代が支払われない働き方（働かせ方）を導入すれば、長時間労働が是正されるなどという考え方が誤りであることは明白である。

5 求められるのは、長時間労働の根絶である

長時間労働を解消するために、いま求められるのは、賃金不払い残業を是正するなど、現行法の労働時間規制の遵守を徹底すること、「特別条項付き36協定」を廃止するなど時間外休日労働の上限規制を強化することである。

政府の「新たな労働時間制度」は、かかる要請を無視するどころか、違法な現状を

追認し、更なる長時間労働を助長するものに他ならない。

第4 長時間労働がもたらす過労死・過労自殺

1 激増する過労死、過労自殺

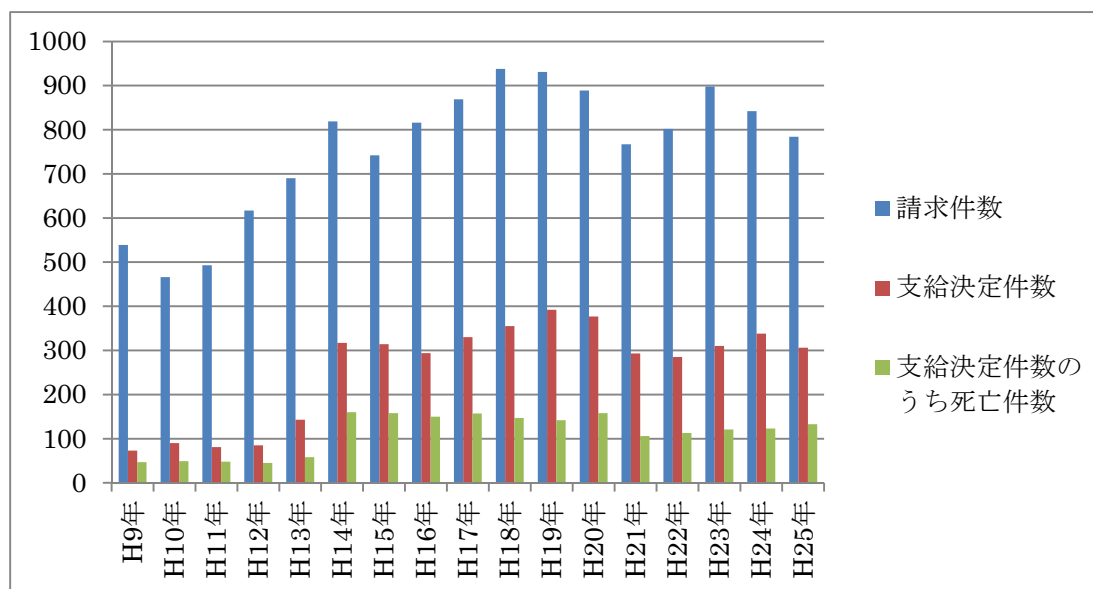
厚生労働省では、過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況について、平成14（2002）年から、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数などを年1回、取りまとめている。また、平成19（2007）年度以降は、支給決定件数のうち、1か月あたり80時間以上の時間外労働を行っていた件数及びその割合についても取りまとめを行っている。これらをまとめたものが、脳・心臓疾患に関して表1及びグラフ1、精神障害に関して表2及びグラフ2である。

これによれば、脳・心臓疾患について、労災請求件数は平成9年以降徐々に増加して平成18（2006）年の938件をピークにして、その後は700件台後半から800件台後半の間を推移している。これに伴い、支給決定件数も、平成12（2002）年までは2ケタ台後半だったものが、平成13（2001）年に初めて3桁台となり、平成14（2002）年には前年度と比べて倍増し、その後は200件台後半から300件台中頃を推移している状況である。支給決定件数のうち、1か月平均80時間以上の時間外労働を行っていた件数の割合は、平成19（2007）年、20（2008）年は300件を超えていたが、平成21（2009）年度以降は250件前後で推移している。支給決定件数のうちに占める1か月平均80時間以上の時間外労働を行っていた件数の割合は概ね85%前後であり、長時間労働が脳・心臓疾患に及ぼす影響は極めて大きい。請求件数の増加に伴い、死亡件数もそれまで2桁台だったものが、平成14（2002）年は倍増し3桁台となり、それ以後は100～150件台を推移している。

表 1

年度	請求件数	支給決定件数	支給決定件数のうち死亡件数		支給決定件数のうち80h 超時間外労働	
			件数	割合	件数	割合
平成9年	539	73	47	64%		
平成10年	466	90	49	54%		
平成11年	493	81	48	59%		
平成12年	617	85	45	53%		
平成13年	690	143	58	41%		
平成14年	819	317	160	50%		
平成15年	742	314	158	50%		
平成16年	816	294	150	51%		
平成17年	869	330	157	48%		
平成18年	938	355	147	41%		
平成19年	931	392	142	36%	334	85%
平成20年	889	377	158	42%	338	90%
平成21年	767	293	106	36%	262	89%
平成22年	802	285	113	40%	240	84%
平成23年	898	310	121	39%	246	79%
平成24年	842	338	123	36%	282	83%
平成25年	784	306	133	43%	254	83%

グラフ 1

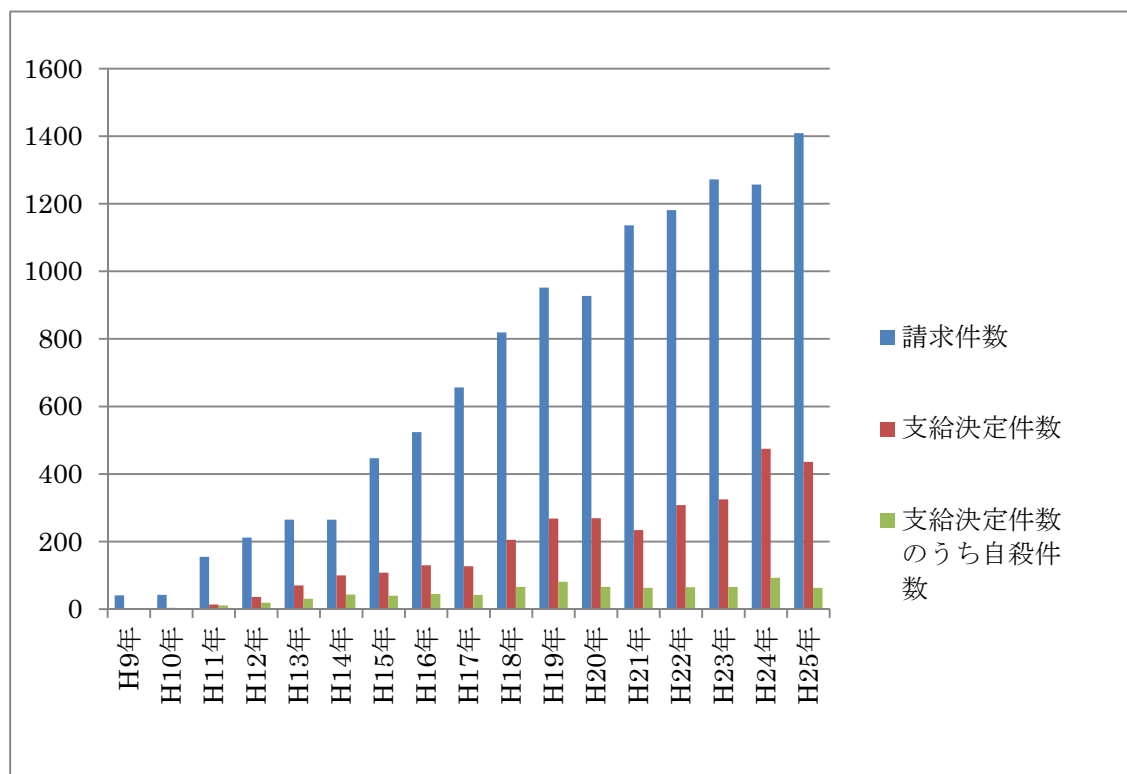


精神障害については、労災請求件数が平成9（1997）年以降平成25（2013）年をピークに増加傾向にある。これに伴って、支給決定件数も増加傾向にあり、平成24（2012）年及び25（2013）年には400件を超えて高い水準で推移している。支給決定件数のうち、1か月平均80時間以上の時間外労働を行っていた件数は、平成24（2012）年度がそれまでと比較しても2倍近い数となり突出して多く、平成25（2013）年には若干低下するもののそれまでの年と比較しても高水準で推移している。支給決定件数のうち、1か月平均80時間以上の時間外労働を行っていた件数の割合は、概ね40%弱を占めており、長時間労働が精神障害に及ぼす影響は大きい。支給決定件数のうち自殺件数については、平成10（1998）年までは1桁台だったものが、平成11（1999）年には2桁台になり、平成14（2002）年から40件台、平成18（2006）年以降は60件台から90件台を推移し、平成13（2001）年と比較すると2倍ないし3倍という状況である。

表 2

年度	請求件数	支給決定件数	支給決定件数のうち自殺件数		支給決定件数のうち80h 超時間外労働	
			件数	割合	件数	割合
平成9年	41	2	2	100%		
平成10年	42	4	3	75%		
平成11年	155	14	11	79%		
平成12年	212	36	19	53%		
平成13年	265	70	31	44%		
平成14年	265	100	43	43%		
平成15年	447	108	40	37%		
平成16年	524	130	45	35%		
平成17年	656	127	42	33%		
平成18年	819	205	66	32%		
平成19年	952	268	81	30%	111	41%
平成20年	927	269	66	25%	107	40%
平成21年	1136	234	63	27%	76	32%
平成22年	1181	308	65	21%	127	41%
平成23年	1272	325	66	20%	124	38%
平成24年	1257	475	93	20%	214	45%
平成25年	1409	436	63	14%	144	33%

グラフ 2



これらは、あくまでも労災請求がなされたものを対象とした調査に過ぎず、労災であることに気づかれなかったり、労災手続を知らず、または手続を忘れていたなどの理由により請求しなかったものなどもあれば、その数はもっと多数に上ると思われる。

2 長時間労働による過労死、過労自殺の具体例

①大庄ほか事件（京都地裁平成22年5月25日判決・労働判例1011号35頁、大阪高裁平成23年5月25日判決・労働判例1033号24頁、最高裁平成23年9月24日決定）

Aは、平成19年4月1日に居酒屋をチェーン展開するY1社に入社し、店舗で調理担当として勤務していた。Y1社では、新卒者の場合、基本給12万3200円、役割給7万1300円とされていたが、役割給は80時間分の残業代に相当するものとされており、時間外労働が80時間に満たない場合には不足分が控除されることとされていた。また、労使協定においては、業務の繁忙等特別の事情がある場合には、従業員代表と協議の上、1年のうち6か月については1か月あたり100時間、年7

50時間を限度として労働時間を延長することができるとされていた。実際にも、従業員のスケジュールは、月80時間の時間外労働を組み込んで作成されており、B店の従業員の毎月の各労働時間数が300時間を超えることがしばしばであり、中には350時間を超えることもあり、長時間労働が恒常化していた。Aの時間外労働については、わずか4カ月余りの勤務期間のうち、死亡前の1か月間では、総労働時間約245時間、時間外労働時間数約103時間、2か月目では、総労働時間約284時間、時間外労働時間数約116時間、3か月目では、総労働時間約314時間、時間外労働時間数約141時間、4か月目では、総労働時間約261時間、時間外労働時間数約88時間となっており、恒常的な長時間労働となっていた。Aは、入社してわずか4カ月余り経過した平成19年8月11日、急性左心機能不全により死亡した。

地方裁判所は、上記事実を認定した上、使用者である会社Y1の安全配慮義務違反のみならず、同社の取締役Y2らについても「労働時間が過重にならないよう適切な体制をとらなかつただけでなく、…一見して不合理であることが明らかな体制をとっていた」と認定してその責任を認めている。

地裁判決の結論は高裁、最高裁においても維持され、確定した。

②山田製作所事件（福岡高裁平成19年10月25日判決・労働判例955号59頁）

Aは、平成8年4月にY社に入社し、塗装業務に従事していたところ、平成14年3月にY社が取引先からクレームの大幅削減を求められた。同年4月に塗装班のリーダーとなったAは、これに伴い、不具合発生の日まで品品質トラブル対策書等の作成を義務付けられ、残業が増えていった。Aの1か月当たりの時間外労働・休日労働時間は、自殺の1か月前が110時間6分、2か月前が118時間6分を上回り、この期間における連続勤務は最高13日間であり、12日間は深夜10時を超えた勤務を行った。Aは、このような中で、心理的・肉体的に追いつめられ、同年5月14日に自殺するに至った。

労基署は、Aが精神障害診断名「F32.2精神病病状を伴わない重症うつ病エピソード」に罹患していたものと判断し、裁判所は、Aの自殺が業務に起因し、Y社に

安全配慮義務違反があったと認定してAの遺族への損害賠償義務を認めた。

③電通事件（東京地裁平成8年3月28日判決（労働判例692号13頁）、東京高裁平成9年9月26日判決（労働判例724号13頁）、最高裁平成12年3月24日判決（労働判例779号13頁））

Aは、平成2年4月1日にY社に入社し、長時間労働の末に入社から約1年5か月後である平成3年8月27日に自殺した。

この事件において、地裁では、平成2年7月から平成3年3月までの9か月間のAの平日の時間外勤務時間が695.5時間、休日勤務時間を27.5時間、合計723時間であること、平成3年4月から同年8月までの5か月間のAの平日の時間外勤務時間が265.5時間、休日勤務時間を30.5時間、合計296時間であること、Aが自殺した平成3年8月に午前2時以降まで勤務していた日数が26日のうち10回あり、午前6時30分以降まで勤務していた日数が26日のうち6回あったことなどを認定して、「常軌を逸した長時間労働」として自殺との因果関係を認めた上、Y社に対して損害賠償を命じた。

Y社の損害賠償責任を認める結論は、高裁、最高裁でも維持された。

3 労働時間規制をなくすことによる過労死、過労自殺の激増は必至

使用者にとって、労働者の労働時間が長時間となればなるほど収益機会が増大するのであって、これに対する対価の支払いが不要となれば労働者に対する労働時間の長時間化への動機づけが強く働くことになる。

他方、長時間労働は、労働者の人間らしい生活を奪うだけでなく、労働者の肉体や精神に大きな負荷をかけ、その程度によっては労働者が死に至ることがある。そこで、労働者の人間らしい生活を維持し、労働者の肉体的・精神的な健康や生命を維持するため、労働基準法は1日8時間、週40時間を超える労働、休日や深夜の労働に対して規制を加え、このような労働をさせた場合には割増賃金を支払わせることとしているのである。

かつては労働関係にも市民法の基本原理が適用され、労働者と使用者の交渉力の格差が無視されて契約締結自由の原則の下、長時間労働も許容されていた。製糸・紡績工場における女性労働者を描いた「女工哀史」「あゝ野麦峠」等に見られるような、労働者、特に女性や少年の健康破壊などが社会問題化するに至った。ついには、政府をして「国防」の見地から労働者を保護しなければならないほどの過酷で悲惨な状況となり、ようやく1911年に最長労働時間の法定や深夜業の禁止などを内容とする工場法が制定された。戦後の労働民主化の流れの中で労基法が成立・施行され、その後1947年5月3日に施行された日本国憲法が、27条及び28条で勤労の権利及び義務、労働者の団結権などを規定したことに伴い、以後労働者保護の見地から幾多の改正が加えられて現在の労基法に至っている。

労働時間規制をなくすことは、かかる労働者保護の観点から発達してきた労働法原理を後退させるものである。現在の労基法による規制が存在してもなお上記のような長時間労働による過労死や精神障害、過労自殺の事例が多数存在し、日本特有の現象と言われているのであるから、かかる規制が緩和され、または取り払われればますます過労死や精神障害、過労自殺が激増することは火を見るより明らかである。

第5 諸外国の労働時間法制

我が国の労働時間法制度を諸外国のものと比較するとき、EU諸国のそれが決定的に重要である。以下にみるとおり、EU諸国の労働時間規制は、労働時間の上限規制や休息期間によって物理的に労働時間を規制し、実際にも日本に比べて労働時間の長時間化を防いでいるからである。

また、物理的な労働時間規制をもっていないアメリカにおいても（割増賃金さえ支払えば労働時間の上限はない）、その広範な適用除外制度について批判が高まり、見直しの動きが強まっている。

安倍政権の労働時間法制改革は、物理的労働時間規制の導入よりも、時間外労働に

対する割増賃金規制の排除等に焦点が当てられており、以上のような国際潮流のいづれにも逆行するものである。

1 EU諸国における労働時間規制

EUは、加盟28カ国に対して、一般労働者の労働時間規制として「労働時間指令」を定めている。労働時間指令においては、労働者の安全衛生のための規制として制定されたものである。その安全衛生のために制定された労働時間指令において重要なのは、1日当たりの休息期間（第3条）、週当たりの休息期間（第5条）、週労働時間の上限規制（第6条）である。

まず、①1日当たりの休息期間として、24時間につき最低でも連続11時間の休息期間が求められる（第3条）。この11時間の休息は絶対休息期間規制であり、適用除外（オプトアウト）も認められない。結果として、1日当たりの労働時間の上限は13時間となる。

次に、②週当たりの休息期間として、7日毎に、①の毎日11時間の休息期間に加え最低24時間の継続的休息期間を求めている（第5条）。この24時間の休息は、絶対休日であり、休日出勤は許されない。結果として、少なくとも1週間に一度は連続した35時間の休養が与えられることになる。

最後に、③週労働時間の上限規制として、時間外労働を含めた7日当たりの平均労働時間が48時間を超えないことを求めている（第6条）。重要な点は、この規制が時間外労働を含めた労働時間の上限規制であるという点である。なお、この週労働時間の上限規制については、種々の措置（労働者の同意、同意をしないことを理由とした不利益取扱の禁止等）を確保することを条件に適用除外を認めている（第22条）。いわゆる「オプトアウト」である。イギリスやドイツ等においては、オプトアウトが導入されている。もっとも、オプトアウトが適用されたとしても、①や②の休息期間規制は適用されるため、長時間労働の歯止めはある。

加盟国の労働時間法制については、労働時間指令の定める週48時間上限規制を採用している16カ国のほか、12カ国が週40時間を上限とする規制を採用している。

また、ほとんどの加盟国では、労働協約によって合意された週当たりの労働時間の平均が法定の上限と同等又はこれを下回っているという特徴がある。

なお、各国においては、法定労働時間を超えて労働させた場合、過料や罰金等の罰則が定められており、その実効性が確保されている。

2 アメリカにおける労働時間規制

アメリカの労働時間規制は、1労働週に40時間を超えて労働したすべての時間に対して、通常賃金額の1.5倍以上の割増手当を当該被用者に支払うことを、事業者が義務づけているのみである（公正労働基準法7条）。時間外労働をさせるための36協定等の手続的制限、及び労働時間の上限規制は全く無い。1.5倍の賃金さえ支払えば、法律上は何時間働かせてよいのである（それでも、日本の法定割増賃金の1.25倍よりも高水準の割増率が規定されていることも事実である。）。

さらにアメリカにおいては、その時間外割増賃金の支払義務の適用除外も多く認められている。いわゆるホワイトカラーエグゼンプションである。真正な管理職、運営職、専門職の資格で雇用される被用者が、一般にホワイトカラーエグゼンプションと呼ばれる。それらエグゼンプト（適用除外）の判断枠組みとしては、一定水準以上の俸給を受けていること、時間給ではなく俸給基準で賃金が支払われていること、職務内容が管理能力や専門的知識を発揮する性質のものであることという3点が提示されている。俸給については、週給455ドル（約4万6400円）程度で基準を満たすとする州もあり、それで割増賃金規制の適用を除外するには余りにも低い水準である。年収換算では2万3660ドル（約240万円）で、4人家族であれば貧困ライン以下である。また、ホワイトカラーのうち残業代が支払われるのは（ノン・エグゼンプト）たった12%であり、88%がエグゼンプトとされている。つまり、適用除外の範囲は極めて広いのである。そして、彼らエグゼンプトにあっては、その長時間労働も問題視されている。

このようなホワイトカラーエグゼンプションの現状に対しては強い批判がなされており、オバマ大統領も今年3月のプレスリリースで、その実態を厳しく批判したこと

は周知のとおりである。そして、現在、アメリカにおいては、オバマ大統領の指示もあり、ホワイトカラーエグゼンプションの見直し作業が進んでいる。

3 日本の現行労働時間法制、及び安倍政権の労働時間法制改革の誤り

日本の現行の労働時間規制においては、労働時間の上限規制や休息時間規制がない。36協定の締結という手続的規制はあるものの、36協定さえ締結すれば、あとは割増賃金さえ支払えば、法律上は何時間働かせても良いことになる（36協定による延長時間の限度基準に法的拘束力がないこと、その限度時間を超えて延長することを許容する特別条項付き協定が認められていることは、すでに述べたとおりである。「第2」「3」参照）。

このことは、1日8時間、1週48時間を超えて働かせてはならないと定めるILO1号条約（1919年採択）を日本が未だに批准できないことにも現れている。先進国で極めて異常な事態と言わざるを得ない。労働時間法制を改革するというのであれば、EU諸国が定める労働時間の上限規制、及び休息時間規制こそが導入されなければならない。それら物理的労働時間規制の整備がなされないまま、間接的労働時間規制である割増賃金の支払義務を緩和すれば、更なる長時間労働が蔓延することは明らかである。

広い割増賃金の支払義務の免除を認めるアメリカにおいても、上述のとおりその弊害が指摘され見直し作業が進められている。そのような中であって、日本が割増賃金規制の適用除外の範囲を拡げようとする議論を展開することは、他国の失敗を学ばないものと言わざるを得ない。

労働時間規制は、労働者の命と健康を守る安全衛生上の問題であり、上限規制や休息時間規制は、そのための直接的な規制である。また、割増賃金規制も、間接的ではあるが安全衛生のための規制である。すなわち、労働者の命と健康を守るという目的に鑑みれば、これらをなくすなどということは絶対に許されない。

4 実際の労働時間

以下の表のとおり、各国の労働時間を比較してみれば、日本の労働時間の長時間化は明らかである。特に、時間外労働（週40時間以上）の労働者の構成割合が高い。反面、EU諸国の労働時間規制が、その労働時間規制としての実効性を確保していることも示される。

年平均労働時間（2012年 資料出所 OECD「iLibrary」、厚労省「毎月勤労統計資料」）

国	日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
時間	1765	1790	1654	1479	1397

長時間労働者の構成比（週当たりの労働時間）（2010年 資料出所 ILO「ILOSTAT Database」、総務省「労働力調査」）

国	日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
40時間未満	36.8%	35.8%	62.6%	70.7%	52.6%
40～48時間	39.5%	48.8%	23.9%	17.3%	35.7%
49時間以上	23.1%	15.4%	11.6%	11.8%	11.7%

まず、年平均労働時間を比較すれば、日本はイギリスより111時間、フランスより286時間、ドイツに至っては368時間も労働時間が長い。これは驚くべき差である。

また、週当たりの労働時間の構成比を比較すると、EU諸国では50%～70%の労働者が40時間未満であるところ、日本はたったの36.8%である。対して、週に49時間以上働く労働者は、EU諸国では11%に過ぎないところ、日本ではその倍以上の23%も存在する。EU諸国の労働時間の上限規制、休息時間が労働時間規制として実効的であること、またその適用除外制度が厳格であることを示すものである。

第6 労働時間規制の適用除外は許されない

1 適用除外（ホワイトカラーエグゼンプション）をめぐる経過

（1）アメリカ政府からの要求

ホワイトカラー労働者に対する労働時間規制の適用除外は、アメリカ企業の対日投資環境を改善させるために、アメリカ政府も日本政府に要求していた。2005年～2006年の日米投資イニシアティブ（アメリカ企業の対日投資環境を改善するために2001年から日米政府間で行われていた意見交換）の報告書（概要）には、米国側の関心事項として、「米国政府が要請するホワイトカラーエグゼンプション制度の導入について、日本政府は、日本の労働事情等を踏まえ、緩やかな管理の下で自律的に働くことを可能とする制度の在り方について検討を行っていく方針」と明記されている。

2006年～2007年の日米投資イニシアティブの報告書（概要）にも、「米国政府は、①確定拠出年金制度の非課税拠出限度額引上げ、②解雇紛争の金銭解決の導入、③ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入を要望。これらに関し、日本政府は、①、②及び事務系労働者の働き方に対応する労働時間制度の在り方について、引き続き検討を行っていくことを説明した。」と明記されている。

要するに、ホワイトカラーエグゼンプション制度は、アメリカ企業が日本で活動する際に障害となる労働時間規制を取り除くために、アメリカ政府から要求され、日本政府がその導入を約束させられたものにほかならないのである。

（2）第一次安倍政権による法制化の試みと挫折

アメリカの政府・財界からの要求と歩を合わせて、日本経団連は、2005年6月、ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言を行った。これは、年収400万円（全労働者の平均程度）以上の労働者について、労働時間規制の適用除外を提唱するものであり、財界の残業代ゼロへの要求がいかに強いものであるかをわかりやすく示している。

日本政府は、アメリカ政府との約束もあり、第一次安倍政権のもと、2006年から、労働政策審議会で、ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入につき検討し、

2007年1月には、「労働基準法の一部を改正する法律案」として法案をまとめた。その概要は、年収900万円以上、企画、立案、研究、調査、分析の業務に従事する労働者について労働時間規制の適用を除外するというものであったが、労働者・国民から、残業代ゼロ法案・過労死促進法案との大きな反対の声が上がり、政府は国会への上程を断念した。

(3) 第二次安倍政権による再興戦略2014とエグゼンプション

2012年12月に発足した第二次安倍政権が、岩盤規制に穴を明け、日本を、世界で一番企業が活躍しやすい国にするという方針のもと、安倍「雇用改革」を押し進めていることはすでに述べたとおりである。

今回、再興戦略2014に「エグゼンプション」の導入方針が盛り込まれたが、ここに至る過程で、民間議員の提言が大きな影響力を持ったことはいうまでもない。

産業競争力会議の雇用・人材分科会の長谷川閑史主査は、2014年4月22日、「個人と企業の成長のための新しい働き方」と題するペーパーを同会議と経済財政諮問会議の合同会議に提出している。それによれば、一定の高収入の労働者（例えば概ね1000万円以上とされている。）や高収入でなくても労使合意で認められた範囲の社員を対象として、時間ではなく成果ベースの労働管理とする（一律的な労働時間規制の適用除外とする）制度の導入が提唱されている。今回の「エグゼンプション」導入方針の決定は、こうした財界の強い要望を反映したものである。

2 再興戦略2014に盛り込まれた「エグゼンプション」の内容

産業競争力会議での議論等を経て、再興戦略に「エグゼンプション」（時間ではなく成果で評価される制度への改革）が盛り込まれたが、その内容は以下のとおりである。

「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるため、一定の年収要件（例えば少なくとも1000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設す

ることとし、労働政策審議会で検討し、結論を得たうえで、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講じる。」

具体的な年収要件、対象労働者の範囲、健康確保措置等については、今後の検討に委ねられているが、いずれにしても、労働時間の規制を行わない制度を導入することは、一日8時間労働制の解体、長時間労働の助長、過労死激増、残業代ゼロによる労働者の収入低下をもたらすものにほかならず、その導入は、絶対に許してはならない。

3 エグゼンプションは許されない

(1) 対象は必ず広がる

再興戦略2014に盛り込まれたエグゼンプションは、当面、年収1000万円以上の労働者を対象にするものとされている。これは、全労働者の約3.8%となるが、日本経団連の榊原定征会長は、全労働者の10%が適用を受けられる制度とすべきであると述べており、この年収要件に引き下げ圧力がかかるのは必至である。そもそも、日本経団連は、前述のとおり、2005年6月の提言では、年収400万円以上の労働者、すなわち労働者の半数が対象となる制度を提言していた。

産業競争力会議の民間議員である竹中平蔵氏は、「小さく産んで大きく育てる」とその狙いをあけすけに語っている。

エグゼンプションはひとたび導入されて法改正がなされれば、年収要件は法律事項ではなく政令等で定められることとなり、政府の一存でいくらでも下げることが可能となる。

このような制度は、それ自体、絶対に導入させてはならない。

(2) 成果で評価される働き方と「エグゼンプション」は無関係

再興戦略2014は、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるためにエグゼンプションを導入するとしているが、成果で評価することと労働時間規制をなくすこととは、全く関係がない。現行の労働時間制度のもとでも、時間ではなく成果で評価することは可能であり、現に、そのような評価制度は多くの

企業で導入されている。

また、ここでは、成果で評価される働き方とするために、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離すとされているが、そもそも、労働時間の長さや賃金は、法制度上、基本的にはリンクしておらず、リンクしているのは、時間外・深夜・休日の割増賃金だけである。

このことから、ここでいう「成果で評価される働き方」というのは、時間外・深夜・休日の割増賃金が支払われない働き方のことを意味する（逆にいうと、それ以外の意味をもたない）ものであることが明白である。

「成果で評価される働き方」とするために「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離す」などというのは、全くのまやかしであって、その狙いは、「いくら働かせても残業代はゼロにする」ということ以外にないのである。

（3）「エグゼンプション」が効率的な働き方につながるという欺瞞

エグゼンプションを導入すれば、残業代目当てで長く働く人が減り、働き方が効率化するという言説があるが、そもそも、前述のとおり、残業代をもらうために残業をしている労働者はほとんどいない。

また、労働時間とは関係なく成果で賃金が決まる仕組みが導入され、かつ、労働時間の規制がなくなれば、成果が出るまで働かせる、あるいは、成果が出せないで賃金が下がることを回避するため際限なく働くということが、野放しになってしまう。このようなことをすれば、現状の長時間労働に拍車がかかることは必定である。

本当の意味で、仕事と生活の調和を図る労働時間制度にしようというのであれば、エグゼンプションを導入するのではなく、労働時間の規制（残業時間の上限規制、時間外割増賃金率のアップ等）を強化することが必要不可欠なのである。

（4）「エグゼンプション」導入の狙いは長時間労働の抑止という欺瞞

また、エグゼンプション導入の狙いには長時間労働の抑止があるという言説もあるが、そのようなことはありえない。

規制改革会議の雇用分科会では、エグゼンプションの導入にあわせ、労働時間の上限設定や休日保障が議論されたが、再興戦略には、そのような歯止めは全く盛り込ま

れていない。また、これまで労働時間の上限として言及されたのは、月間残業時間80～100時間であり（これは、脳・心臓疾患の労災認定基準、すなわち、これくらいの労働が続くと、業務上の脳・心臓疾患を引き起こすという労働時間である。）、労働者の命と健康を守るという姿勢は微塵も感じられない。

そもそも、エグゼンプションは、アメリカ企業の投資環境改善、企業経営の効率化、残業代ゼロによるコスト削減を目的として導入が目論まれてきたものであって、長時間労働の抑制が、その制度目的であるなどということはありません。

労働時間規制が適用除外されれば、残業代が支払われなくなるばかりでなく、未払い残業代に対する是正指導等をはじめとする監督行政も機能しなくなり、企業は働かせたいだけ働かせることができるようになるだけのことである。

（5）本人同意は歯止めにならない

再興戦略に盛り込まれたエグゼンプションは、本人同意を要件とすることが明記されておらず、それが制度適用の前提となるかどうかは不明である。しかしながら、仮に、本人同意を要件にするとしても、それは、何ら、残業代ゼロの強制的長時間労働の歯止めとはならない。

職場での力関係上、同意しなければ昇進できないと言われれば同意せざるを得ない。さらに、これに同意しなければ、職種限定社員に位置づけられ、同時並行的に導入が進められている限定正社員制度においては、労働条件が低下させられたり、解雇されやすくなったりという不利益を被る可能性もある。要するに同意は、任意のものではなく、労働者は、同意せざるを得ない立場に置かれるものである。

また、ひとたび同意してしまえば、その後の長時間労働は、適法な長時間労働となり、過労死しても、自己責任として片付けられてしまう危険すらある。

（6）エグゼンプションは絶対に導入させてはならない

以上のとおり、エグゼンプションは、ひとたび導入されれば、無限の長時間労働が蔓延し、残業代の支払いやその監督等による歯止めがなくなり、過労死が激増することは必至である。また、その対象の範囲はいくらでも拡大することが可能となり、多くの労働者の生活と健康を破壊するものである。エグゼンプションの導入は絶対にこ

れを許してはならない。

第7 裁量労働制の拡大は許されない

1 裁量労働制の概要

(1) 裁量労働制の概要

裁量労働制は労働基準法の定めるみなし労働時間制の1つとして位置づけられており、この制度が適用された場合、労働者は実際の労働時間とは関係なく、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなされる。業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務に適用できるとされる。

適用業務の範囲は厚生労働省が定めた業務に限定されており、「専門業務型」と「企画業務型」とがある。導入に際しては、労使双方の合意（専門業務型では労使協定の締結、企画業務型では労使委員会の決議）と事業場所轄の労働基準監督署長への届け出が必要とされる。

(2) 裁量労働制の導入の経緯

成果主義賃金制の採用などに関連して、経営者の要求に押されて1987年の労基法改正で裁量労働制（対象は専門的業務に限定）は導入された。その後、さらなる成果主義の広まりの中で、1998年労基法改正で新たな裁量労働制（企画業務制）が認められるようになった。

(3) 裁量労働制を導入する企業割合・労働者割合（平成25年就労条件総合調査・厚労省）

【企業割合】

「専門業務型裁量労働制」 2. 2% ・ 「企画業務型裁量労働制」 0. 8%

【労働者割合】

「専門業務型裁量労働制」 1. 2% ・ 「企画業務型裁量労働制」 0. 3%

2 裁量労働制が孕む問題

(1) 裁量労働制の根本的問題

裁量労働制については、労働者が定められた時間にしばられず、自分の計画に従って自由に労働しうる新たな形態として評価する考えもある。

しかし、裁量労働制は根本的な問題を孕んでいる。たしかに裁量労働制にあっては、業務遂行の手段や時間配分の決定は労働者自身に委ねられるが、最も重要な意味をもつ労働量や期限は使用者によって決定されるので、命じられた労働が過大である場合、労働者は事実上長時間の労働を強いられ、しかも時間に見合った賃金は請求しえないという事態が生じる。それは、8時間労働制の原則を無意味にするに等しい制度といわねばならない。

また、伝統的にグループ作業が中心の日本企業において、個々の労働者が真に業務遂行の手段や時間配分について裁量をもちうるかも問題となる。

(2) 裁量労働制の弊害

2004年、日本IBMは、当時2万人の労働者の三分の一に当たる約6400人のシステムエンジニア（SE）に裁量労働制（専門業務型）を適用した。全日本金属情報機器労組（JMIU）日本アイビーエム支部が、SEの労働実態を調査したところ、裁量労働制の適用になったほとんどの労働者がプロジェクトの一員として仕事をしており、仕事の進め方について裁量の余地がないことを明らかにした。

労働基準監督署による日本IBM社に対する指導が実施されるに至っている。

このように、実際、個々の労働者が真に業務遂行の手段や時間配分について裁量を持ち得ないにもかかわらず、労働者が事実上長時間の労働を強いられているが現状である。

3 裁量労働制の適用範囲拡大の狙い

再興戦略2014において、裁量労働制の対象範囲の見直し等が掲げられている。企業の中核部門、研究開発部門等で働く労働者について、適用範囲を拡大しようとするものである。

しかし、現行の裁量労働制の下でも、労働者は事実上長時間の労働を強いられ、しかも時間に見合った賃金は請求しえないという事態が生じている。

専門業務型裁量労働制の1日のみなし労働時間の平均は8時間32分であるにもかかわらず、実際の労働時間（1日の平均時間）は、平均的な者で9時間20分、最長の者で12時間38分となっている。企画業務型裁量労働制では、1日のみなし労働時間が平均で8時間19分である一方、実際の労働時間（1日の平均時間）は、平均的な者で9時間16分、最長の者で11時間42分となっている（平成25年度労働時間等総合実態調査・厚生労働省）。

長時間労働をなくすためには、裁量労働制の拡大は許されず、裁量労働制は廃止ないし大幅に縮小すべきであり、少なくとも現行制度についての厳格な運用が求められる。

第8 まとめ

今回の労働時間法制の大改悪は、労働者の命と健康を守り、その人間的な生活、社会参加、政治参加、組合活動等を保障してきた一日8時間労働制の大原則を根底から破壊するものである。

安倍政権は、企業に「稼がせる」ために、労働時間法制に大きな穴を開けようとしているが、それは、過労死を激増させ、残業代をゼロにするという結果をもたらすだけのものである。

今、求められるのは、過労死、過労自殺、メンタル障害を引き起こしている長時間労働を根絶することであり、労働時間規制をゆるめたりなくしたりすることでは絶対にない。

私たちは、労働者の命と健康を犠牲にして企業に「稼がせる」ための労働時間法制の大改悪に強く反対するとともに、過労死、過労自殺、長時間労働、不払い残業をなくすために全力を尽くすものである。

以上

.....
編集 自由法曹団 労働法制改悪阻止対策本部

発行 自由法曹団

〒112-0014 東京都文京区関口1-8-6
ソメゾン文京関口Ⅱ202号

Tel 03-5227-8255 Fax 03-5227-8257
URL <http://www.jlaf.jp/>
.....