

働きやすさと必要な法知識

2018.09.16 3F5450 サヤカ

目次

1. 我が国の労働環境
2. 労働法からの視点
3. 海外の長時間労働に対する法制度
4. 『残業100時間規制』は適切か？
5. 裁量労働制
6. 最適な労働時間
7. 参考文献

2

1. 我が国の労働状況

- 実質賃金は上昇しているものの残業代は減少しているため生産性の向上にはつながっていない。 [1]
- 非正規労働者の占める割合は全体の4割。女性だけで見ると6割にのぼる。
- また、昭和22年(1947)に制定された労基法は現代には適応できていない面も多い

3

2-1. 法定労働時間の原則

- 使用者は労働者に休憩時間を除き、1週間について40時間を超えて、また1日について8時間を超えて労働させてはならない(労基法32条)。 [2]
- 労基法が規制の対象としている時間は実際に労働させる時間(実労働時間)である。実労働時間と休憩時間を合わせた『拘束時間』は労基法の規制対象ではない。

4

2-2. 労働基準法の罰則

- 6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金(労働時間の超過) [2]
 - 1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金(強制労働)
- 労働基準監督官は労働者から違反申告を受ければ、使用者(会社)に対して来所依頼通知を出して事情を聴取し、違反の事実が判明すれば行政指導、是正勧告を行う。しかし、事情聴取及びその他の証拠から違反の事実がはっきりと認定できない場合には、そのまま終了

5

3. 海外の法制度

- ドイツ 労働時間法…1日8時間まで(€15,000以下の罰金か6ヶ月の自由刑) [3]
- フランス 労働法典…1日の勤務時間は10時間まで(労働者一人に対して€750以下の罰金)
- イギリス 労働時間規制…時間外労働を含めて1週間に48時間まで(補償裁定を求めて雇用審判所に救済を申し立てることが可能)

6

4. 残業100時間規制

- 月45時間を超える残業時間の特例は年6ヶ月までとし、年720時間の枠内で「1ヶ月100時間」「2～6カ月平均80時間」の上限を設けた。[4]
- 『100時間まで働かせていい』ということではないことを強調。

しかし実際は100時間を超える残業時間を押し付ける使用者も変わらずおり、正規労働時間と残業時間を合わせると大変なことに…

7

5. 裁量労働制

- 労働者が雇用者と結ぶ労働形態のひとつであり、労働時間と成果・業績が必ずしも連動しない職種において適用される。例)研究職、開発業務、会計士、弁護士…etc [5]
- 勤務時間帯は固定されず出勤・退勤の時間は自由に決められ、実働時間の管理もされない。しかしそれを利用した残業代の未払い問題などが発生している。

8

6. 最適な労働時間

- 創造性を発揮して今までにない成果を出し、子育てや介護と両立するには、時間の使い方を個人の裁量に委ねる必要がある。上限規制だけでは生産性向上になりにくい。

→働き方の多様化を認める制度や現代の状況に合わせた法整備が必要である

9

7. 参考文献

- [1] 『週刊ダイヤモンド』 第105巻1号(2016・2017)ダイヤモンド社
- [2] 新谷真人『Next 教科書シリーズ 労働法』2014 弘文堂
- [3] 労働政策研究・研修機構(<http://www.ill.go.jp/index.html>) 2017.06.18
- [4] 日本経済新聞 2017.03.13
- [5] 裁量労働制 (<https://ja.wikipedia.org/wiki/裁量労働制>)2017.09.20

10