

大滝・馬場人事労務研究所便り

「残業規制」時代到来！ 今こそ残業削減の取組みを

◆「残業」に対して厳しい時代

残業を規制する気運が高まっています。

政府が取り組んでいる「働き方改革」において長時間労働の是正が重要な柱とされており、さらに電通事件の社会問題化、過労死等防止対策推進法の施行、初の「過労死白書」発行などもあり、「残業」には特に厳しい目を向けられるご時勢となりました。

◆現行法における残業時間の上限は？

法律上、認められている労働時間・残業時間をおさらいしておきます。

まず、労働基準法において労働時間は「1日8時間、週40時間」と定められていますが、労使間でいわゆる「三六協定」を締結し、労働基準監督署に届け出ることによって、「月45時間、年360時間」までの時間外労働が認められます。

さらに三六協定に「特別条項」を付けることで、繁忙期や納期直前といった臨時の場合に「上限なし」の時間外労働までもが可能となります。

厚生労働省「平成25年労働時間等総合実態調査」によれば、三六協定を締結している企業は、大企業では94%もあったのに対し中小企業ではわずか43%にとどまっています。

◆特別条項付三六協定だけでは対応不足

今のご時勢、「特別条項付三六協定」を締結しているからといって安心できません。

前述の電通でも「月間70時間まで」とする特別条項付三六協定を締結していましたが、事件を未然に防ぐことができませんでした。また、政府は現在、「残業時間の上限規制強化」や「違反企業への罰則の厳罰化」を検



討しています。

企業にとっては、法的対応は当然として、さらに抜本的な残業削減の取組みが必要です。

◆残業削減のカギは「管理職」にあり

読売新聞社が12月に発表した、全国主要企業を対象としたアンケートによれば、「残業時間に上限を設けた場合、業務に支障あり」と回答した企業は47%、「支障なし」と回答した企業は45%でした。

長時間労働を減らすうえでの課題（複数回答）としては、「管理職の意識改革」が最多の92%でした。具体的な残業削減の方法は企業規模や業種、企業風土によって千差万別ですが、カギとなるのは「管理職」ということで各社共通しているようです。

残業削減を実現できれば残業代も減額されますので、会社にとって大きなメリットとなります。会社のためにも従業員のためにも、今こそ残業削減に着手すべきだと言えます。

「公益通報者保護制度」見直しへ ～退職者や役員も保護の対象に！

◆10年ぶりに見直しへ

企業や行政機関の不正を告発・通報した者が不利益な処遇や報復を受けることを防止する「公益通報者保

護制度」ですが、平成 18 年の施行以来、10 年ぶりに見直しが議論されています。

今回は、消費者庁の有識者検討会が今月 9 日に見直しに向けた最終報告書をまとめたので、その内容をご紹介します。

今後、消費者庁は通報者が受ける不利益の実態調査や経済団体と議論を交え、平成 30 年の通常国会以降の法改正を目指すとしています。

まだ少し先の話ではありますが、保護対象者の拡大や公表制度の設置など、企業にとっては気に掛けておくべき内容です。

◆検討内容（１）～通報窓口を一元化

現在は、各行政機関に通報受付窓口があり、通報を受けると各所轄行政機関が調査を行っています。

今回の見直し案では、消費者庁が一元窓口を設けて情報を関係機関に振り分け、対応を監視、また、可能なものは消費者庁自ら調査することも求めています。

◆検討内容（２）～保護対象の拡大

現在は「労働者」に限定している保護対象を退職者や役員まで広げる方向です。

通報を理由に退職者が退職金の不支給や再就職の妨害を受けたり、役員が解任や再任拒否が行われたりするおそれがあることから、保護対象に含めるよう検討を求めています。

◆検討内容（３）～違反事業者への行政措置

現行の公益通報者保護法には、告発・通報を理由に、通報者に対して解雇や降格、減給など不利益な取扱いをすることを禁止していますが、罰則規定はありません。

そこで、行政機関が是正勧告しても従わない場合は、公表する制度を設ける方向で検討を求めています。

◆検討内容（４）～斡旋・調停等の導入

通報者と会社との間で紛争になった場合に、行政機関が斡旋や調停、指導をする制度の導入を求めています。

～当事務所よりひと言～

新年あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願い申し上げます。今年の最初の判例研究は、三菱重工業事件(東京地判平 28.1.26)です。事案は、精神疾患で休職中の労働者（X）が実家付近へ転居し、復職には家族の支援が必要だとして、実家から通勤可能な事業所へ配転を求めたところ会社（Y）に拒否され、会社の現職場への復職命令を拒否したことを理由に解雇された事件です。X は、同居の家族による生活全般の支援が不可欠であることを前提に、現住所から通勤可能な職場に異動するように求めており Y 社はこれに配慮した職場を検討すべき法的義務があるのに、これを果たさないまま現職場での復帰を命じ、これに応じない X を解雇したのは解雇権の濫用であると主張しましたが、判例は解雇権の濫用ではないとして Y 社を勝たせました。判例が Y 社を勝たせた理由は、Y 社の事業は、航空機・宇宙機器等の製造・修理及び販売という特殊な専門分野の事業であり、その業務に必要な人材の採用も、航空専門学校職種を技能職、職務内容を航空機、宇宙機器の生産として求人し、X を技能職として採用していること、担当製品が異なると必要なスキルも異なるため、技能職が別の技能職として配転された例はないことから他の事業所への配転（一般事務）は想定されていないこと、さらに同居の家族による食事、選択、金銭管理等生活全般の支援をどうするかは、本来的に家族内部で検討・解決すべき課題であるとして、現住所から通勤可能な勤務場所を求める X の請求を認めませんでした。一般的に判例は、解雇に際して会社は労働者の就労の現実的可能性のある業務を調査・検討すべきとして解雇を認めない場合が多いのですが、本件は業務・スキルの特殊性（技能職）から会社に一般事務への配転の義務を認めず解雇を認めた稀有の例だったと思います。会社としてこれを一般化することは危険であると思われます。（大滝）

働き方改革の目玉と位置付けて政府は「同一労働同一賃金」のガイドライン（指針）案をまとめました。同じ内容の仕事をしていれば、正社員であろうと非正規社員であろうと待遇が同じになるようにするのが狙いですが、実効性に関しては危ぶまれています。そのような中、最近、非正規社員が正社員との賃金格差是正を求めて、勤め先を訴えるケースが出てきています。通勤手当や食事手当などについて、正社員と同一の支給を命じる判決も出ていますし、指針を手掛かりにこうした訴訟が増えれば、労働のルールに関する判例が蓄積されて大きな流れとなり、格差是正に対する圧力が強まる可能性もあります。判例を踏まえ企業は賃金制度改定などの対策を迫られる事にもなるでしょう。今年も忙しい年になりそうですが、どうぞよろしくお願いいたします。（馬場）