

平成二十九年十一月二十二日提出  
質問第五五号

働き方改革実行計画の概要に関する質問主意書

提出者 岡本 充功

## 働き方改革実行計画の概要に関する質問主意書

安倍内閣において、平成二十九年三月二十八日に働き方改革実現会議で働き方改革実行計画が決定され、時間外労働時間の上限規制、同一労働同一賃金の導入が進められようとしている。

時間外労働時間の上限については、原則月四十五時間かつ年三百六十時間とされ、それに加えて特例が設けられている。

これらを踏まえ、以下質問する。

一 上限規制について、行政官庁は、労使等に必要な助言、指導を行えるようにしているが、これは一定の期間当該労使を管理・監督しつつ自発的に助言・指導を行うのか、それとも労使等に求められたときのみ助言・指導を行うのか。

二 上限規制の特例として、計画概要の中では、「年七百二十時間以内において、一時的に事務量が増加する場合」について、最低限上回ることでできない上限として三つの場合が示されているが、

1 「一時的に事務量が増加する場合」という定義につき、この判断は誰がどのように行うのか。

また、「一時的」というのはどのような期間を指し、何と比較して「事務量が増加する場合」とする

のか。

加えて、その判断を使用者が行うとする場合、その判断の適否につき、行政官庁が事後的に判断をすることを想定しているか。

2 平成十年労働省告示第百五十四号の基準では、本計画よりも時間外労働時間の上限が厳しいとみられる。

新たに本計画で上限規制を緩くすることの理由は何であるのか。仮に緩くなっていないとするならば、その根拠を示されたい。

3 脳や心臓の疾患による過労死の労災認定の目安として、発症前の一カ月間で時間外労働時間が約百時間、発症前の二、六カ月以内の時間外労働時間が月平均約八十時間、と言われている（平成十三年厚生労働省通達）。本計画の特例を適用することで限りなくこの目安に近づくことにならないか。

仮に本計画で特例として認められる労働時間で働いていた労働者が脳や心臓の疾患によって過労死した際、労災として認定される余地はあるか。

右質問する。