

表1-1 脳・心臓疾患の労災補償状況

年度		平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
脳・心臓疾患	請求件数	898 ( 99 )	842 ( 94 )	784 ( 81 )	763 ( 92 )	795 ( 83 )
	決定件数 注2	718 ( 78 )	741 ( 73 )	683 ( 67 )	637 ( 67 )	671 ( 68 )
	うち支給決定 件数 注3	310 ( 13 )	338 ( 15 )	306 ( 8 )	277 ( 15 )	251 ( 11 )
	[認定率]注4	[43.2%] ( 16.7% )	[45.6%] ( 20.5% )	[44.8%] ( 11.9% )	[43.5%] ( 22.4% )	[37.4%] ( 16.2% )
うち死亡	請求件数	302 ( 18 )	285 ( 18 )	283 ( 17 )	242 ( 17 )	283 ( 18 )
	決定件数	248 ( 13 )	272 ( 15 )	290 ( 20 )	245 ( 14 )	246 ( 14 )
	うち支給決定 件数	121 ( 4 )	123 ( 3 )	133 ( 2 )	121 ( 3 )	96 ( 1 )
	[認定率]	[48.8%] ( 30.8% )	[45.2%] ( 20.0% )	[45.9%] ( 10.0% )	[49.4%] ( 21.4% )	[39.0%] ( 7.1% )

- 注 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に係る脳・心臓疾患について集計したものである。
- 注 2 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
- 注 3 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
- 注 4 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。

表2-1 精神障害の労災補償状況

年度		平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
精神障害	請求件数	1272 ( 434 )	1257 ( 482 )	1409 ( 532 )	1456 ( 551 )	1515 ( 574 )
	決定件数 注2	1074 ( 375 )	1217 ( 418 )	1193 ( 465 )	1307 ( 462 )	1306 ( 492 )
	うち支給決定 件数 注3	325 ( 100 )	475 ( 127 )	436 ( 147 )	497 ( 150 )	472 ( 146 )
	[認定率]注4	[30.3%] ( 26.7% )	[39.0%] ( 30.4% )	[36.5%] ( 31.6% )	[38.0%] ( 32.5% )	[36.1%] ( 29.7% )
うち自殺 注5	請求件数	202 ( 17 )	169 ( 15 )	177 ( 13 )	213 ( 19 )	199 ( 15 )
	決定件数	176 ( 11 )	203 ( 19 )	157 ( 12 )	210 ( 21 )	205 ( 16 )
	うち支給決定 件数	66 ( 4 )	93 ( 5 )	63 ( 2 )	99 ( 2 )	93 ( 5 )
	[認定率]	[37.5%] ( 36.4% )	[45.8%] ( 26.3% )	[40.1%] ( 16.7% )	[47.1%] ( 9.5% )	[45.4%] ( 31.3% )

- 注 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に係る精神障害について集計したものである。
- 注 2 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
- 注 3 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
- 注 4 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。
- 注 5 自殺は、未遂を含む件数である。

## 現行の時間外労働の規制

### 労働基準法

#### <原則>

- 1日8時間、1週40時間を超えて労働させることを禁止。【労基法第32条】

#### <特例>

- 使用者は、労働組合(※)と労使協定(いわゆる36協定)を締結した場合、そこで定めた時間まで、時間外労働をさせることが可能。【労基法第36条第1項】

(※)事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、または、(労働組合がない場合は)過半数労働者の代表者

### 36協定で定める時間外労働の限度基準(強制力のない厚生労働大臣告示)

#### <原則>

- 月45時間以内、かつ、年360時間以内

#### <特例>

- (1) 実際には、臨時的な特別の事情がある場合として ～ 上限なく時間外労働が可能(特別条項)
- (2) 適用除外；①新技術、新商品等の研究開発業務、②建設事業、③自動車の運転業務 等

## 改正の方向性②

### 法改正の方向性

#### <原則>

- ① 36協定により、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、**月45時間、かつ、年360時間**とする。
- 上限は法律に明記し、上限を上回る時間外労働をさせた場合には、次の特例の場合を除いて罰則を課す。

#### <特例>

- ② **臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない年間の時間外労働時間を1年720時間(月平均60時間)**とする。
- ③ ②の1年720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を設ける。
- ④ 月45時間を超えて時間外労働をさせる場合について、労働側のチェックを可能とするため、別途、**臨時的に特別な事情がある場合と労使が合意した労使協定を義務付ける。**

## 改正の方向性①

### 時間外労働の法改正の基本的考え方

- いわゆる三六協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を法律に具体的に規定する。
- 規定は、脳・心臓疾患の労災認定基準をクリアするといった健康の確保を図ることが大前提。

その上で、

- 女性や高齢者が活躍しやすい社会とする観点
  - ワーク・ライフ・バランスを改善する観点
- など、様々な観点が必要

※ 脳・心臓疾患の労災認定基準(平成13年12月12日付け労働基準局長通達)によれば、以下のいずれかを満たす場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価される。

- ① 発症前の連続する2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月の時間外労働の平均のいずれかが、概ね80時間超であること
- ② 発症前1ヵ月の時間外労働が概ね100時間超であること

(別添)

## 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置

## 1 趣旨

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、当該医学的知見を踏まえると、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、厚生労働省においては、平成14年2月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（以下「旧総合対策」という。）に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、今般、働き方の多様化が進む中で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、必要な施策を整備充実する労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等の改正が行われたところである。

本措置は、このような背景を踏まえ、過重労働による労働者の健康障害を防止することを目的として、以下のとおり、事業者が講ずべき措置を定めたものである。

## 2 時間外・休日労働時間の削減

(1) 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、また、時間外・休日労働時間（休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。）が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。このようなことを踏まえ、事業者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条に基づく協定（以下「36協定」という。）の締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者とともにその内容が「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号。以下「限度基準」という。）に適合したものとなるようにするものとする。

また、限度基準第3条ただし書又は第4条に定める「特別の事情」（限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる事情）を定めた36協定については、この「特別の事情」が臨時的なものに限るとされていることに留意するものとする。さらに、月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能である場合であっても、事業者は、実際の時間外労働を月45時間以下とするよう努めるものとする。

さらに、事業者は、休日労働についても削減に努めるものとする。

(2) 事業者は、「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置等に関する基準について」（平成13年4月6日付け基発第339号）に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。

## 原子力発電所が36協定で結んでいる残業時間の上限

電力会社	原子力発電所	延長することができる時間		
		1日	1ヵ月 (2ヵ月又は3ヵ月)	1年
北海道電力	泊	16	(150) ※2ヵ月	1200
東北電力	東通	14	100	780
	女川	14	(300) ※3ヵ月	1200
東京電力	福島第一	フレックスタイム制 につき定めなし	100	1000
	福島第二	フレックスタイム制 につき定めなし	100	800
	柏崎刈羽	翌始業時刻までを限度	80	990
中部電力	浜岡	14	95	680
北陸電力	志賀	15	120	800
関西電力	美浜	14時間20分	120	960
	高浜	14時間20分	100	600
	大飯	15時間20分	150	960
中国電力	島根	14	150	900
四国電力	伊方	12	150	900
九州電力	玄海	13	120	800
	川内	15	170	1000
日本原電	東海第二	12	160	800
	敦賀	12	160	800
電源開発	大間	10時間40分	100	1080

※1ヵ月の項目のうち( )の数字は2ヵ月又は3ヵ月の協定

※時間外労働時間はいずれも各社が結んだ協定、電力会社からの聴取のうち最長のもの

2017年2月27日衆議院予算委員会 日本共産党 高橋千鶴子 提出資料

## 残業時間限度基準「除外」となった原発

申請者	対象発電所	原子力規制委員会の申請書受領日	審査状況
北海道電力	泊原発 (1・2号炉)	2013年7月8日	審査中
	泊原発 (3号炉)	2013年7月8日	審査中
関西電力	大飯原発 (3・4号炉)	2013年7月8日	審査中
	高浜原発 (3・4号炉)	2013年7月8日	審査済
四国電力	伊方原発 (3号炉)	2013年7月8日	審査済
九州電力	川内原発 (1・2号炉)	2013年7月8日	審査済
	玄海原発 (3・4号炉)	2013年7月12日	審査中
東京電力	柏崎刈羽原発 (6・7号炉)	2013年9月27日	審査中

出典：厚生労働省労働基準局監督課長通知「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の新規制基準適合性に係る審査に関する業務への適用に係る具体的な取扱い等について」（2013年12月5日）をもとに高橋千鶴子事務所作成

疑義照会について

所轄局	労働局	労働基準監督署
疑義発生の端緒	監督指導、申告、相談	その他 ( ) 年月日：平成25年11月6日、13日 業種 その他
1 疑義の概要	<p>(1) [ ] が所属労働者に従事させる「再稼働に必要な新規制基準適合性審査を原子力規制委員会に対し申請する前に必要な業務」は「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(以下「限度基準」)の第5条の適用除外業務「公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務」に該当するか否か。</p> <p>(2) そもそも期間途中における労基法第36条第1項の協定(以下「36協定」)の廃棄・再締結・届出は認められるか。</p>	
2 相談事業簿	<p>(1) 名称 [ ]</p> <p>(2) 所在地 [ ]</p> <p>(3) 業種・事業概要 その他の業種(電気業) [ ]</p> <p>(4) 労働者数 480人</p>	
3 相談内容	<p>(1) [ ]</p> <p>(2) [ ] では、36協定を通半数組合である [ ] 労働組合と締結し、事業場毎に届出を行っている。本件疑義は [ ] 協定のみを対象とするものである。 [ ] の協定については、特別条項付き協定を締結し、限度時間について、(通常) 1日 4時間 1か月 40時間 1年 360時間 (特別条項年6回まで) 1か月 120時間 1年 800時間 という内容で届出を行っている。有効期間は平成25年4月1日から平成26年3月31日の1年間である。 [資料2] [36協定]</p> <p>(3) [ ] 原子力発電所は、 [ ] 現在停止中である。</p> <p>(4) [ ] 【資料3 時系列】 [ ] 両の原子力安全規制は根本的見直しが行われ、従来の電気事業法に基づく規制から、原子炉等規制法の改正による原子力規制委員会による規制へ大幅に変更され、平成25年7月にはこれまでの定期検査項目に加え、シビアアクシデント対策やテロ対策等を盛り込んだ「新規制基準」が施行された。 [資料4 実用発電用原子炉に係る新規制基準について]</p>	

【資料5 「新規制基準」の正式名称】

(5) これにより、現在停止中の原子力発電所について今後再稼働を行うには、原子力規制委員会へ、新たに「新規制基準」への施設の適合性審査(原子炉等規制法第4章第2節以下に基づく設置許可等の申請の総称、以下、新規制基準適合性審査)が必要となった。 [資料4 実用発電用原子炉に係る新規制基準について]

原子力発電所については、現在新規制基準適合性審査のための準備作業に主として [ ] の労働者が従事しているが、 [ ] 平成25年4月から11月までの間に1か月40時間を超える特別条項の適用回数 [ ] が6回に達する者が発生している。

(6) [ ] としては、限度基準第5条の適用除外業務「公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務」イの「電気事業における発電用原子炉及びその附属設備の定期検査並びにそれに伴う電気工作物の工事に関する業務」について、制度内容が変わった現在において、原子力規制委員会の新規制基準適合性審査を受けて各種工事の許可を受け、当該工事後に [ ] しない限り、原子力発電所を稼働できないことから考えて、新規制基準適合性審査のための準備作業も含め、広く該当させる余地はないかと考えているが、そのように解釈できるか。

また、現行の36協定届の内容では今後限度時間を超えてしまうことにも、特別条項の限度回数である年6回を超えてしまう可能性が高いことから、期間途中において、労使合意の下、特別条項付き36協定の廃棄・再締結・届出をすることも検討しなければならないが、それは認められるか。

4 審の見解

(1) 適用除外業務の該当性について

本来、原子炉等規制法に基づく設置許可申請業務及び許可後の工事は、限度基準第5条の適用除外業務「公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務」イの「電気事業における発電用原子炉及びその附属設備の定期検査並びにそれに伴う電気工作物の工事に関する業務」に該当しないものである。

ただし、 [ ] 原子力発電所は [ ] における新規制基準適合性審査のための準備に関する業務を含め、限度基準第5条の適用除外業務「公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務」イの「電気事業における発電用原子炉及びその附属設備の定期検査並びにそれに伴う電気工作物の工事に関する業務」に該当すると考えられても差し支えないものと考えられる。

(2) 36協定の再締結・届出の可否について

36協定については、再締結及び届出により、新規に届け出た36協定が効力を有するため、再度の届け出があった場合には、形式的要件を満たしていれば受理を拒むことはできないが、現協定の限度時間に収まらないうことを理由に、安易に限度時間を延長し、再締結しないよう留意させることとすべきである。