Debate Topic of the 14th HEnDA Tournament in Gunma

第14回 全国高校生英語ディベート大会（群馬県開催）論題

12 September 2019

HEnDA Chief Judge: Yoshiro Yano

Resolved: That the Japanese government should limit the weekly maximum average working hours, including overtime, to 48 hours. (following the E.U.)

日本国は，残業も含めた週あたりの最長平均労働時間を，（E.U.にならい）48時間に制限すべきである。是か非か。

# Definitions:

1. The current Labor Standard Act defining regular maximum working hours (in principle, not to exceed 40 hours per week or eight hours per day excluding breaks) should not be changed. Overtime extra payments regulations should not be changed.
2. The current overtime work regulations, especially, the Labor Standard Act, article 36 will be abolished. All current "Article 36 agreements (*“saburoku kyotei”)* on overtime" based on the former law should be nullified. Article 36 should be replaced by a new law following the E.U. directive (3.), so that there should be no leeway to extend the weekly average working hours to more than 48 hours (other than below 4. “on-call” jobs). The new law still requires labor agreements for overtime work, and each company must report each case: No change to the current law in this sense.
3. Basically, the Affirmative supports the position of the Working Time Directive 2003/88/EC.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>
However, the debate should focus just on working hours, and not on other clauses, for example like "paid leave" and directives only related to E.U. nations (like "opt-outs" and "derogations")
4. Exceptions: (As E.U. nations each has different exceptions "opt-outs" or "derogations", this definition follows the Dutch Law; again!) Only the jobs for which on-call time is important, such as health service workers or firefighters can exceed the 48 hours limit, with strict requirements (such as requiring collective agreements and the individual consent of the worker concerned, and maximum 60 hours per week including on-call time, averaged over 26 weeks.)
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\_publication/field\_ef\_document/ef1527en.pdf
5. The negative side should support the current labor laws and labor reforms that the Abe regime is promoting. See Table 1 below for the basic differences of standpoints between the AFF, NEG, and the former (before Abe reforms) Japanese systems.
6. No plan should be added other than the above-mentioned work hours regulations. In specific, you should NOT propose additional amendments such as the following:
	1. Exceptions (like excluding some industries, adding job exemptions, etc.)
	2. Setting a particular time frame for labor reform (It should be assumed that the AFF system should be in effect as soon as possible, after a year or two for announcement; in around 2021.)
	3. Labor inspector, labor inspection office reform.
	4. Penalties/sanctions against labor law infringements.
	5. Welfare policies for laborers such as child/senior rearing, holidays, paid-leaves, etc.
	6. Subsidies/Tax deduction, etc. (concerning for example, work-life balance, introduction of automation, A.I. etc.)
	7. Changes to immigration labor.
	8. Changes to labor bargaining laws.
	9. Regulations specific to irregular work (part-time jobs, etc.)
	10. Regulations concerning other labor conditions (such as health, safety, public servants, etc.)

(The list is not comprehensive. In general, there is very little room for adding plans.)
The above conditions should be basically considered the same in terms of both AFF and NEG systems. However, you can argue for instance, that the AFF system will (even if the laws are the same between two systems) *in effect* substantially speed up the automation, immigration, etc. in an AD/DA with evidence.

**Table 1: Basic Differences between the AFF (E.U.), NEG (Abe), and the Past systems**

| *Karoshi Japan* era(before 2019) | Negative sideAbe regime “Labor reform” | Affirmative sideE.U. standard |
| --- | --- | --- |
| Labor Standard Act – Art. 32Regular working hours: Max weekly 40 hours, daily 8h |
| Art. 36 allows overtime if there are agreements with laborers. (Art. 36 agreements. ) | Art. 36 agreements allow overtime of maximum monthly 45h (max yearly 360h). However, leeway exists: Maximum monthly 100h (max yearly 720h) are allowed for “temporary and special reasons” | Overtime requires labor agreements but maximum average working hours, including overtime, is 48h weekly: no leeway. |
| There is effectively very little regulation concerning the maximum hours. | A Few industries including Construction, Transportation, and Medicine are exempted from the above regulation. | Exceptions (the Dutch opt-out) are strictly limited to health service workers or firefighters; weekly max 60h including on-call time. |
| Exemptions (See below) | Added Exemption:Highly professional workers (annual income more than \10.75m) can be exempt from overtime regulations. | Exemptions (See below) |
| Occupations that are exempt from Overtime regulations, overtime payments:Managers and SupervisorsDiscretionary labor system (Occupations specified in Art. 38, such as lawyers, designers, professors, etc.) |
| Labor conditions of National public servants are defined in a different law (Not in the scope of this year’s debate)Local civil servants basically follow the Labor Standard Acts (therefore, basically are in the scope of this debate topic.) |

# Notes:

Basically, there is no substantial difference from the early tentative definitions (4 March 2019) other than:

2. Added some notes on the AFF law.

5. Added a Table for clarification

6. Added the section on bad plan examples

Resolved: That the Japanese government should limit the weekly maximum average working hours, including overtime, to 48 hours. (following the E.U.)

日本国は，残業も含めた週あたりの最長平均労働時間を，（E.U.にならい）48時間に制限すべきである。是か非か。

# 定義：

1. 現行の労働基準法が規定する法定労働時間は変更しないものとする（原則として，休憩時間を除き1日8時間，週40時間を超えてはならない）。残業に割増賃金を払う規定も変更しないものとする。
2. 現行の残業に関わる規定，とりわけ現行の労働基準法36条は廃止されるものとする。現行の残業についての「36協定」（36条に基づく労使協定）は全て無効とする。現行36条にかえて，E.U.指令（下記3.）に基づき週の平均的労働時間の合計が48時間を越える残業が許されない新法が施行されるものとする（例外は，下記4.の「呼び出し待機」が必要な職種）。新法でも，残業についての労使協定や企業の届け出は必要とし，この点では現行法と変わらないものとする。
3. 肯定側は，基本的にE.U.の労働時間指令Working Time Directive 2003/88/EC の立場を支持するものとする。https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205
ただしこの論題は，E.U.指令全てを日本に適用するかをディベートするものではなく，労働時間についてのみ議論する。それ故，例えば「有給休暇」については議論しないし，E.U.加盟国にのみ関係する規定（「選択的離脱」や「軽減措置」）についても議論しない。
4. 例外は，緊急呼び出しに備えることが重要な医療・消防等の一部の職業だけとする（E.U.各国で例外規定が違うので，オランダ（今年も！）を参考にして例外を規定する）。その場合にも厳格な規定に従うものとする（労使協定や個々の労働者の合意，待機時間も含め，26週で平均して週60時間を越えることは許されないなど）。
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\_publication/field\_ef\_document/ef1527en.pdf
5. 否定側は現行の労働法規と，安倍政権の「働き方改革」が実現する範囲内での労働改革とを支持するものとする。以下の表1では，肯定・否定そして従来（安倍改革以前）の日本の制度の最も基本的な立場の違いが整理されているので参照されたい。
6. 以上の労働時間の規定以外には，プランを付け加えてはならない。とりわけ，以下のような追加的な措置については提案してはならない。
	1. 例外規定（一部産業で適用を免除，適用除外の職種を追加することなど）
	2. 労働改革の施行時期の設定（肯定側の支持する法制度は，2021年あたりに，つまり数年の周知期間後にできるだけ早く実施されるものと仮定する）
	3. 労働基準監督署や労働監督官についての改革案
	4. 労働法違反への罰則や制裁の強化
	5. 労働者の福祉政策（例えば育児・介護，休日，有給休暇について）
	6. 補助金や税優遇策など（例えば，ワーク・ライフ・バランス，機械化，A.I.の導入についてなど）
	7. 移民労働規定についての変更
	8. 労使交渉に関わる法規の変更
	9. 非正規労働（パート労働など）にだけかかわる規定
	10. 他の労働条件についての規定（例えば衛生・安全，あるいは公務員について）

（以上の項目は，網羅的でない。一般論としては，プランを追加する余地はほぼない）

上記のような条件については，肯定・否定の法制度については基本的に同一であるものとすべきである。ただし，例えば，肯定側の法制度は（二つの法制度の法律が同じだとしても），結果として実質的に機械化や移民を加速するなどと，ADやDAで証拠付きで論ずることは許されている。

表1： 肯定（EU）・否定（安倍改革）・それ以前のシステムの基本的相違

| 過労死ジャパン2019年以前 | Negative side安倍政権「働き方改革」 | Affirmative sideE.U.基準 |
| --- | --- | --- |
| 労働基準法　32条法定労働時間　週40時間　１日８時間 |
| 残業時間　同36条労使協定「36協定」次第上限時間，明確な制限なし | 36協定を結べば月45時間，年360時まで。ただし抜け道あり：「特別・臨時的」には月100時間，年720時間まで | 残業には労使協定等が必要。ただそれでも，法定労働時間と合算し，週48時間が上限。抜け道なし。 |
| そもそも実質上の残業時間の制限がきわめて緩い | 適用除外　幾つもの業種建設業・運輸・医師などは，上記制限はなし | 適用除外きわめて限定的（オランダ方式）　待機が必要な業種，医療・消防士のみ例外。週60時間上限 |
| 例外（以下の通り） | 付加された例外高度プロフェッショナル制度（年収1075万円超）　該当者は，条件次第で残業制限なし。 | 例外（以下の通り） |
| そもそも「残業」「残業代」のない職種 管理職（管理監督者）みなし労働時間制（裁量労働制。労基法38条に定められた幾つかの職種。弁護士・デザイナー・教授など） |
| 国家公務員は，ほぼ労働基準法とは別の法律で労働基準が定められている（このディベートの範囲外）地方公務員は，法律上は，労働基準法に従う（およそディベートの範囲内） |

# 注記：

以下の点を例外とし，実質的には3月4日の暫定定義に変更はありません

2. 肯定側が従うべき法律について注記を加えた

5.　表を分かりやすさのため加えた

6. 悪いプランの例を付け加えました