

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

労働時間はフルタイムであるが労働契約に期間の定めのある労働者は、法2条のパート労働者に該当しないので、同法は適用されない。

4 小括

80年代以降の雇用平等の分野は、確かに規制が強化されてきたが、そのことを以てこの間の雇用政策全般を単純に規制緩和とだけ評価できない、という言説は正しくない。何よりも非典型雇用のように規制を必要としている分野では

規制が十分ではなく、依然として市場主義的な考え方が色濃く残されている。また、男女雇用平等の分野でも、平等のための保護の撤廃という観念論に基づいた政策のために、多くの女性 はむしろ雇用平等の実現から疎外されたままである。こうした結果、女性労働者の多くが、雇用の2極化の一方の極に押し込まれている。こうした現状を打開するための立法政策が現在求められている。

(わだ はじめ・名古屋大学教授)

第5章 労働時間規制の弾力化等について

萬井 隆令

労働時間法制も規制緩和の対象とされているが、果たして日本の労働時間法制は「緩和」が必要なほど強い「規制」を行ってきたのか、がまず問われなければならない。その観点から見るとむしろ欠陥が顕著である。例えば、①最長労働時間について規制がなく（大臣告示による目安はあるが、36協定があれば時間外労働に実質的には上限はない）、ILO第1号条約を今なお批准できていない、②1ヵ月変形労働時間制を就業規則によって定め得る、③判例によれば、36協定と就業規則の義務付け規定があれば、残業命令は合理的範囲内では拘束力がある、④年次有給休暇は労働に対する報償的性格を帯びている上に、保障される日数が少ない等々。そのような現実を踏まえての改革論議でなければならない。

1 労働時間制の経緯と現状

(1) 労働時間制の推移

86年4月のいわゆる前川レポート（国際協調のための経済構造調整研究会『貿易摩擦解消を

視野に入れて』）を受けて、87年労基法改正によって週40時間制に移行した。

04年には年間総労働時間が1816時間になり、目標は達成された、という理由で時短促進法は廃止され、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が制定された（06年4月施行）。

しかし、厚生労働省の労働時間統計（数字）は信用し難い。なぜなら、企業への問い合わせによる調査だから、サービス残業は隠蔽されるし、増加するパート労働者をも計算の基礎に入れている上、「名ばかり管理職」のように「管理監督者」への適用除外が濫用されていて、事態を正確に把握しえていないからである。ちなみに、無作為抽出で個人対象に調査を行う総務庁の労働力調査の数字とは毎回ほぼ200時間以上の差がある。また、平均の労働時間は短縮されたとしても、週60時間以上も働く労働者が30歳代で25%を超えているといった問題がある。

87年労基法改正において週40時間への短縮、労働時間規制の弾力化と裁量労働制が導入された。だがその際にも、従来から労働時間制法上の欠陥として指摘されてきた、①労働者の生体

リズムを考えれば不可欠な、1日あたりの最長労働時間についての規定がない、②労働と労働の間におくべき最短の休息时间についての規定がない、③36協定を結び、25%という低い割増賃金を払いさえすれば長い時間外労働を行わせ得る、④一定期間について深夜業の回数を規制する規定がない、⑤明確な定義がないまま「管理監督者」に対する労働時間制の適用除外が行われている等の問題は放置された。

(2) 労働時間規制の弾力化と裁量労働制の導入

労働時間規制の弾力化とは、一定期間内の所定労働時間が週平均40時間以内であれば、ある日、ある週の労働時間が法定労働時間を超えても、それを「時間外労働」としては扱わないことである。始業・終業の時刻、就労日などは明確に定めねばならないが、36協定の締結は必要ではないし、所定時間内は労働義務があるものとして指揮命令をすることが可能であり、しかも割増賃金を支払う必要はない。労働者にとって、ある日、週に労働を集中すれば、その分、休日を増やすことができるメリットがないわけではないが、生活の不規則化、加重労働の集中による疲労の蓄積、収入の減少といったデメリットが大きい。

型としては、1ヵ月、3ヵ月（後に1年に延長）、1週非定型という3つの変形労働時間制とフレックス・タイム制が導入された。

あわせて、みなし労働時間制の1つの型として裁量労働制も導入された。

(ア) 変形労働時間制

1年変形制と1週非定型変形制は労使協定の締結が必要であり、また要件も限定されるため利用は少なく、1ヵ月変形制が多用されている。業種としては金融、交通運輸、医療、福祉施設などに多い。

JRの運転士、車掌には最長24.5時間の拘束・16時間実働、国立病院の看護師では2交替制・夜勤＝18:00～翌日8:00で、拘束14時間、実働12時間といった長時間労働が強制される例もあり、過労に伴う事故や疾病が問題となっている。

(イ) フレックス・タイム制

1ヵ月以内の一定期間について総所定労働時間数を定め、日々の始業・終業の時刻の決定は労働者に委ねる制度である。したがって必然的に、仕事の段取りや進め方などの業務遂行のあり方の決定も労働者に委ねられる。使用者は個々の労働者ごとに労働時間（始業・終業の時刻）を把握する義務がある。実際には、労働者の出勤時刻を指定するなど、制度の趣旨に反する運用もある。

(ウ) 裁量労働制

87年改正法において、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に…労働者の裁量にゆだねる必要がある」ため「使用者が具体的な指示をしない」専門的業務について、労働時間を実測せず、みなし制とする裁量労働制が導入された。さらに99年改正により、事業運営に関する「企画、立案、調査及び分析の業務」で、業務の遂行の方法を労働者の裁量に委ね、「使用者が具体的な指示をしない」企画業務裁量労働制が追加された。

専門業務型は要件が明確で対象業務は施行規則で限定されたが、企画業務型では使用者の判断に委ねられるため、対象業務の範囲が不明確である。しかも問題なのは、両型とも肝心の仕事の内容、量、期限は使用者が指示するから、労働者の「裁量」はそれだけの仕事をどのようにやりきるかに限られる。業務完遂のためには、労働者は長時間労働を余儀なくされ、過労死、過労自殺もでている。みなし制のため使用者は実際の労働時間数を把握せず、超勤手当を付けなくて済む（労働者にとっては減収）という問題がある。

2 労働時間規制の見直しについて

『労働ビッグバン』等の提唱者はいかなる改革を構想しているのか。

(1) 労働時間制について提言された構想

財界および政府関連の幾つかの会議が労働時間制についての全体構想を公表しているが、経

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

済財政諮問会議は、「働き方の壁」の例として、時間の効率的活用の「意欲が弱いこともあって、正社員の長時間残業が慢性化している」とか、「賃金制度が仕事の内容や成果と結びついていない」ため一部の労働者に長時間労働が偏っているという現状認識を示し、残業時間の半減、実働時間の1割短縮などを提言しつつ、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労働時間と報酬がリンクしない、新たな労働時間制度を構築すべきだとの意見」があると紹介する。

規制改革会議再チャレンジワーキンググループ・労働タスクフォース07年5月意見書は、「適正な対価給付を得て働く労働者の利益と、そのような労働によって生産効率を高めることができる使用者の利益の双方を増進する機会」の保障を提言する。

雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会07年8月報告は、基軸の3要素を公正、安定、多様性におき、働き方のルールの方針の例として「労使の自主的な取組みによる長時間労働の抑制」や「労働時間等の設定改善に関する労使協議の活用」をあげている。

(2) 構想内容の具体的検討

(ア) ホワイトカラー・エグゼンプションについて

日米の財界が導入を強力に提唱しているのがホワイトカラー・エグゼンプション（以下、WEという）である。日本経団連がいう「自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度」や経済財政諮問会議・労働市場専門調査会がいう「労働時間と報酬がリンクしない、新たな労働時間制度」はWEを指しているが、その後、労政審は「自由度の高い働き方にふさわしい制度」とか「自己管理型労働制」と名を変え、対象を①「労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事」し、②「業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にあり」、③「業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしない」④「年収が相当程度高い者」と

し、手続き要件に本人の同意や健康確保措置（週休2日相当の休日など）を加えてやや厳格化しながら、WEの制度化を狙った。

結局、政府は政治判断により法律案の提案を見送ったが、厚生労働省が法案要綱作成まで行い、政治状況いかににより一気に法制化される準備が整っている点が重大である。

WEの効果は「労働時間、休憩、休日及び深夜業に係る規制」の適用除外（年休規定は適用）であり、現行法41条2号を拡張するものだが、法制化されれば、業務の内容や量、仕事完成の期限など重要なことはすべて使用者が決定するから、労働者に「裁量」の余地はほとんどなく、「自由度の高い働き方」など望むべくもない。現在の裁量労働制で働く労働者や「管理監督者」と同様、無定量の労働が義務付けられることは必至である。日常的に労働時間を把握しないで、使用者が過労等を配慮できるわけがない。

そもそも、「自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度」としては裁量労働制やフレックス・タイム制（以下、FT制という）が既に存在する。重ねてWE制度を創設する必要はない。

(イ) 残業時間の短縮について

労政審『答申』を踏まえた労基法改正案が国会に上程されたが、時間外労働の規制の観点からは余りにも物足りない内容であった。

まず、時間外労働の上限について規制を加えないで、従来どおり、厚労省告示による目安時間の提示にとどめる。それは法的には拘束力のない、努力目標でしかない。さらに、「特別条項付き協定を締結する場合には延長時間をできる限り短くするよう務める」、とする。それは、建前からすれば存在すら認め難い筈であった特別条項付き協定を公然と認めるに至ったことを示している。

次に、割増賃金率について、「1ヵ月について80時間を超えた場合…5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない」とし（37条1項但書き）、時間外労働が80時間までは割増

率は25%でも差し支えないとするのである。

時間外労働の縮減について努力を求めるだけでは効果は上がらない。むしろ近年、不安定雇用労働者の増加、正規職員の減少によって、正規職員、特に30歳代の労働者の時間外労働の時間が増加している。経済的負担によるプレッシャーは割増率50%以上になってようやく効果があるとの労働経済研究者の指摘がある。月間80時間の時間外労働は厚労省自体が過労死の危険があるとして指摘する水準であり、それは罰則付きで禁止すべきものであって、過労死水準を超えて初めて割増率を上げるといった構想は良識を疑わせる。

なお、時間外労働の積算時間に対応する（割増賃金と選択的な）有給休日制も提案されている。実現されれば、疲労回復には有益であろうが、時間外労働の多い労働者は本来の年休さえ取得していない（できない）ことが多い中で、非現実的という他ない。

3 提案されなかった労働時間制上の問題

「労働ビッグバン」論の致命的欠陥は、労働者が現に置かれている状況の具体的改善をないがしろにしていることである。提案された構想の内容もさることながら、むしろ、提案されなかった問題、放置されている問題の重さを指摘せざるを得ない。

特に重要と考えられるものを列挙しておきたい。

① 1日あたりの最長労働時間、連続深夜勤務の回数、1ヵ月あたりの深夜勤の最大回数等の規制

経済財政諮問会議は時間の効率的な活用についての「意欲」といった労働者の意識を問題視するが、労働者の意識次第で時間外労働は短縮され得るものではない。また、規制改革会議は、画一的な上限規制は「脱法行為を誘発する」と述べ、法規制に反対しているし、雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会は「労使の自主的な取組みによる長時間労働の抑制」を提唱して、暗に法的な

規制を避けようとしている。いずれも正社員をぎりぎりまで減らし、仕事量を加重し、さらにパートや派遣などの非正規社員を増やしている企業の役割・責任は問わない。そのような認識からは、時間外労働を拒否する権利の保障や法律による時間外労働の上限規制の示唆は期待できない。

人間は昼間は起き夜は眠るという1日単位の生体リズムを基本としており、その維持と疲労回復のために労働時間規制が不可欠である。その意味で、週の労働時間数を労働時間制の基本に据え、時間規制を弾力化した87年法改正は根本的な誤りを犯した。1日あたりの最長労働時間、連続深夜勤務の回数、労働と労働の間の最短休息時間、1ヵ月あたりの深夜勤の最大回数や最長労働時間についての規制が検討・実施されなければならない。

② 裁量労働制

裁量労働制のうち、特に企画業務型裁量労働制に問題が多い。

「企画、立案、調査及び分析」業務を遂行する部署は企業の中核部であるから、業務量や当該業務の期限などについて使用者が強力に指示することが多い。作業全体は集団的組織的体系的に行われる。そのような状況下で、管理職に指揮命令される立場にある中堅以下の労働者が、「業務遂行の手段及び時間配分の決定等」につき真に自由な裁量を行い得る筈がない。実際には、拘束されて就労しつつ、労働時間制の適用を排除され、サービス残業を恒常的に強いられる労働者を多数生み出すだけのものでしかない、悪魔のシステムである。

さらに検討を要するのは、裁量労働制とFT制の関係である。

FT制は「始業及び終業の時刻」を労働者の決定に委ねる。その下でも使用者は個々の労働者毎に日々の労働時間数を把握すべき義務があるし、期間内の総労働時間は平均週40時間内であることが要件とされる。これに対し、裁量労働制は“所定労働時間”という概念がないから、使用者が日々の労働時間数の把握を義務づけられず、また時間外労働という概念とも無縁である。その点で両者

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

は明らかに異なるが、使用者が包括的な業務命令を出すことは両制度とも変わらない。FT制をとり、始業・終業の時刻の決定を労働者に委ねる以上必然的に、フレキシブルな時間帯については業務遂行の量、方法、手順その他も労働者の決定に委ねざるを得ないから、業務遂行の手段、時間配分の決定等を労働者に委ねるという裁量労働制と重複する部分が大である。つまり、裁量労働制でなくても、週40時間労働制の枠を維持した上で、主体的に働きたいという労働者の要望に応える道がある。その側面からも裁量労働（見なし労働時間）制を廃止を含めて再考する必要がある。

③ 「管理監督者」問題

現在、労基法41条2号の趣旨から外れた解釈によって、権限をほとんど持たない、名ばかりの管理職まで「管理監督者」として扱われている。僅かの管理職手当の支給を受けるだけで、労働時間数は把握されず、時間外労働に対する手当は一切支払われない。そのため、昇進前の一般の職員の時よりも管理職になって実収入が減ったという話が多い。

労基法41条2号は本来、労働時間制による保護を必要としない状態にある、会社役員かそれに準

ずる程度の労働者を「管理監督者」としたものである。青年ユニオンなどの活動もあり、マクドナルド事件・東京地裁判決（平20・1・28）以降、「名ばかり管理職」問題として社会的にも注目を引き始めた。労基法41条2号本来の趣旨に厳しく限定して運用することが不可欠である。

4 労働時間等の設定改善特措法と労働安全衛生法施行規則改正

労働時間設定法と同時に改正された労安法施行規則は、時間外労働が月100時間を超え疲労が蓄積していると考えられる労働者が申し出た場合、使用者は健康診断をしなければならないと定めた。現実には労働者が「申し出」ない限り、臨時の健康診断はしなくても違法ではないとしたことを意味する。疲労をおして月70時間も80時間も時間外労働をしてきた労働者のうち、どの程度の割合の労働者が100時間を超えた途端に使用者に健康診断を「申し出」ることが可能であろうか。現実には過労死を生む状況を放置する法令と言わざるを得ない。

第6章 おわりに

和田 肇・萬井 隆令

(a) 立法政策の労働市場への影響を論ずるのは難しい作業である。それが立法の影響なのか、経済的要因によるものなのか、あるいは企業実務が変化していることによるのか、一概に論じられないケースが多い。また、一つの立法を取ってみても、アンビバレンツな側面を有していることが多々ある。以下、定量的な分析ではなく、試論を述べる。

80年代以降に労働市場や雇用の現場で生じた現象のうち、派遣労働者の増加は、明らかに労働者派遣法の制定と相次ぐ改正、とりわけ対象業務の拡大が直接に影響している。それは偽装請負を引き起こす一因となっている。最も大きな要因は企業経営者のモラルハザードであるが、それも規制緩和政策の効果ともいえる。

パート労働者の増加には幾つかの要因が複合的に働いている。直接的には95年に日経連が提唱した新たな雇用ポートフォリオの効果であろう。雇用機会均等法の制定・改正と引き替えに行われた労基法における女性の労働時間等に