https://rodosoken.com/

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りない。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は多い。

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ー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

https://rodosoken.com/

関する保護規定の削減・廃止も、女性パート労働者の増加を促している。『平成18年版労働経済白書』によれば、育児や家事等の家族的責任は圧倒的に女性が負担しており、それが女性が非正社員になるも最も大きな要因だからである。パート労働者が急増した結果、賃金を始めとする労働条件格差が拡大したことには、有効な立法政策を講じなかったことが大きく影響している。

労働時間の問題としては、長期的には総実働労働時間は短縮しており、その面では労基法改正の影響が大きいが、正規従業員をとってみるとむしろ延びていて、過労死の潜在的な層である長時間労働者は増加していることを無視できない。年休の取得率については、法改正の効果があまり見られず、最近ではむしろ減少傾向にある。休日取得を容易にする制度の導入等に対して立法政策として消極的な姿勢を採ってきたことによるものと推測される。

(b) 財界、厚生労働省、学界の「労働ビッグバン」論者は揃って、実際にいるのかどうかも判らない労働者の「自由な働き方」だけに関心を示し、大多数の労働者の実態について驚くほど鈍感であり、無関心である。

労働者の実態は、ワーキング・プアとかネット・カフェ難民、日雇い派遣等が示すもの、不安定就業者が全労働者の３分の１にも上っている事実、単身赴任者が30万人を超えている事実、週60時間以上働く労働者が25％にも上っている等の事実が示している。論者らはそれらの問題の改善には関心がないか、あるいは、個々の労働者の怠慢や意欲のなさ等が原因であって、社会的な問題ではない、と見ていて、契約の自由や労使協議等によって改善できると楽観している。

しかし、それらの問題が一向に改善の方向に向かわないだけでなく、一層悪化の傾向にあるということは、それらは社会的構造的なものだと見なければならない。論者が期待をかける契約の自由などは、それを支える条件なり必要な最低限の規制がなければ労働者の従属状態を導くことは、歴史が実証している。

論者らは、個人としての労働者の対使用者の弱い立場を認識した場合も、企業の善意に信頼をおき、労使協議に期待している。だが、職場で過重な仕事と長時間労働で疲れきっている(過半数代表として選ばれた）労働者に、時間も経済的な保障も企業の負担により準備怠りない労務・人事部と対等に議論し、労働者の実態を反映した要求を認めさせる活動を期待するのは無理である。労使協議を重視するのであれば、その労使協議の場を実際に労使対等に近づける仕組みが不可欠である。にもかかわらず、提案は単に労使協議という形式だけであって、選ばれた労働者代表が使用者と対等に議論するために必要な労働者からの事情聴取、資料の収集・分析・検討、協議における議論の準備などに要する時間確保と経済的保障はおろか、当該協議に臨む労働者代表を公正・公平に選出する手続きの検討さえも全くなされない。それでは、労使対等の重視は口先だけの空論に過ぎない。

(c) 労働契約法の現場における効果が現れるのは少し先になろうが、再度言えば、労働者自身の慎重な意思決定とそれを支える労働組合の活動に影響される度合いが大きい。「権利のための闘争」の重要性は益々増している。