

労働時間規制の見直しについて

2013/10/11

慶應義塾大学大学院商学研究科

鶴 光太郎

1. 問題意識

・ 長時間労働への対応

- 「自発的長時間労働」(ワーカホリック、金銭インセンティブ、出世願望、人的資本回収、プロフェッショナリズム)
- 「非自発的長時間労働」(市場の失敗(転職コスト等)、職務の不明確さ・企業内コーディネーションによる負担、雇用調整のためのバッファー効果、自発的長時間労働者からの負の外部性)
- 健康確保のための労働時間規制の重要性

・ 労働時間設定の柔軟化

- 企業側における生産の柔軟性+労働者側の労働時間選択の柔軟性
- 労働者のライフサイクルでみた労働時間設定の柔軟性
- 個々の労働者の希望などをきめ細かく実現するための労使のコミュニケーションの役割の重要性

2. 労働時間規制の国際比較と最近の変化

・ アメリカ型間接規制

- 労働時間を直接規制しないが法定労働時間を超える時間外労働には割増賃金を義務付け(週40時間を超える部分には50%の割増率適用)

・ ヨーロッパ型直接規制

- 法定労働時間を定め労働時間を直接規制
- EUの労働時間指令(1日の休息时间(最低連続11時間)、最長労働時間(平均して週48時間を超えない)など)

・ 近年のヨーロッパでの変化: 働き方・労働時間の柔軟性向上に向けた取り組み

- 時間外労働時間の規制緩和(フランス)
- 割増賃金等の金銭補償への依存低下(フランス、ドイツ)
 - ◇ 金銭補償の割合の高い国(イタリア、ギリシャ、ポルトガル、イギリス)
 - ◇ 休日代替の割合が高い国(デンマーク、スウェーデン、フィンランド、オランダ)
- 法律義務付けから労使協定へ(フランス、ドイツ)

3. 日本の労働時間規制の評価と問題点

- ・ 法定時間を超えた労働に対し罰則をもって原則禁止→ヨーロッパ型の規制アプローチに近い
- ・ 健康確保に対して十分配慮されているか?(休息时间への規定なし、少ない年次有給休暇など)
- ・ 「三六協定」はヨーロッパの個別オプトアウトよりも厳しい仕組みであるが、長時間労働を抑制する実効性

は乏しいのではないか？

- ・ 長時間労働への歯止めは実質的には割増賃金に依存（むしろアメリカ型に近い）
- ・ 労働時間規制の例外的措置に関する制度¹が(1)「接ぎ木的」に構築されてきたため非常に複雑化するとともに、(2)労使双方にとって制度によって使い勝手が異なり、制度の運用にゆがみも。

4. 改革の方向性

・ 基本的な考え方

- 政府主導・一律的な労働時間規制から分権的枠組み（労使協定）に基づく労働時間・働き方の柔軟化へ
- 実労働時間、賃金制度への直接的な規制から肉体的・精神的健康維持確保の視点からの労働解放時間（休息・休日）への規制へ

・ 健康確保の規制のあり方

- 休息規制導入の是非

・ 時間外労働への補償のあり方： 金銭補償（割増賃金）から休日代替へ

- 前回の労基法改正で50%以上の引き上げ対象になる月60時間以上の時間外労働部分については、割増賃金の支払いの代わりに有給の休暇（最低単位は半日）付与が可能
- 労働時間貯蓄制度の導入
- 年休時季指定権の使用者への付与

・ 労働時間規制の例外的措置のあり方

- 2つのアプローチ
 - ◇ 既存の制度の枠組みを前提とした見直し（企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制の見直し）
 - ◇ 既存の制度的枠組みを変える見直し
- 管理監督者の適用除外制度と裁量労働制の整理・統合
 - ◇ 実労働時間で管理することがなじまないような対象者の範囲（管理監督業務、専門業務、企画業務など）の範囲は労使協定で定める
 - ◇ 柔軟性確保が使用者による恣意的運用に繋がることを避けるために、行政官庁（労働基準監督署）への届け出義務付け
- 留意点
 - ◇ 労使協定で適用除外・裁量労働制の対象を決める場合、業務・職務の性格を考慮すべき。一定の年収で線引きを行うのは避けるべき。
 - ◇ 結果として適用除外の範囲がこれまでよりも広がるのであれば、セットして長時間労働への歯止め、健康確保への配慮を意図した政策とセットで考えることも一案

¹(1) 労働時間、休憩、休日の規制が適用されない適用除外制度（管理監督者など）、(2) 法定労働時間の枠を柔軟化する変形労働時間制やフレックスタイム制、(3) 労働時間の算定において実労働時間にかかわらず一定時間労働したものとみなす労働時間のみなし制、具体的には、事業外労働のみなし制（例、外まわりの営業、報道記者など）や業務の性質上労働者が大きな裁量を持っているとして適用される裁量労働制（専門業務型、企画業務型）など