

問題があるかもしれないからである。例えば、自分自身の健康への影響を十分考慮しないまま長時間労働を続けていると、働き過ぎは予想外の健康悪化につながるであろう。もちろん、健康管理は本来、労働者の自己責任を基本とすべきであり、政府の無条件の介入は正当化できないが、自律的・主体的・合理的に労働時間・健康管理ができる労働者は実際には限られていることを考慮すると、セイフティネットという観点からも労働者の最低限の健康確保を目的とした規制が必要となる。

このように健康確保を目的に極端な長時間労働に対しなんらかの歯止めとなるような仕組みは必要だが、規制・介入が強すぎると当然のことながら労働者の自律的な労働時間の選択に歪みを与える場合もある。つまり、規制のあり方には白黒はっきりつけられないグレーゾーンの部分があり、一刀両断ではいけないことが規制の難しさを物語っている。

したがって、労働時間を巡る政府の役割としては、まず、健康確保のための規制を基本とすべきである。その上で、長時間労働の多様な要因に対しては、個々の労働者の希望をきめ細かく実現していくことを可能にする労使コミュニケーションによる解決を図るべきである。例えば、先にみた職務の設定、企業内コーディネーション、人事評価制度、企業文化などを原因とする長時間労働への対応は企業毎の解決が鍵を握っているわけであり、その意味でも、労使コミュニケーションへの役割は大きいといえる。

5 労働時間規制のどこが問題か：国際比較を通じて

それでは、働き方の柔軟性拡大、非自発的な長時間労働を抑制していくためにどのような労働時間規制が望ましいのか。本節では、欧米諸国の労働時間規制と比較しながら、日本の労働時間規制の課題を考えてみたい。

アメリカ型間接規制 vs. ヨーロッパ大陸型直接規制

まず、欧米諸国の労働時間規制を大きく分けると、まず、アメリカなど英語圏諸国にみられるように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づけるなどいわば間接的に労働時間を規制アプローチがある。一方、ヨーロッパ大陸諸国を中心に法定労働時間以上の時間外労働を基本的に禁止する（違反には罰則）など、労働時間自体を直接規制するアプローチがある。

やはり、英米法と大陸法を比較すると様々な分野で大陸法を採用する国の方が規制は厳しいという結果が出ているが、労働時間規制についても当てはまる。例えば、アメリカの連邦法である「公正労働基準法」では、労働時間そのものは規制されておらず、50%の割増賃金率の週 40 時間を超える労働への適用が義務付けられているのみである。また、イギリスにおいては以下の 1998 年に EU 指令に対応するまで伝統的に成人男子に対する労働時間規

制はほとんどなかったといっても過言ではない。限られた業種や女子、児童を対象にした規制のみで、それも 80 年代のサッチャー政権時代にかなり緩和された。

一方、大陸ヨーロッパの国々については、法定労働時間を定め労働時間を直接規制してきた国が多い。政府の関与が特に高い国としてはフランスが挙げられる。フランスでは 1936 年に既に法定労働時間は週 40 時間になった後、82 年に週 39 時間、さらに、2000 年から週 35 時間（授業員 20 人以下の企業では 2002 年）になった。時間外労働をさせるためには、原則として労働監督官の許可を得て、一定の割増賃金を支払う必要がある。82 年以前はすべての時間外労働で監督官の許可が必要であったが、それ以後許可の必要のない年間枠（当初 130 時間）が定められている。

ドイツの場合は、政府主導で労働時間の短縮が行われたのとは対照的に、労働協約が大きな役割を握ってきた。ナチス時代に制定されていた旧労働時間法では 1 日 8 時間を超える労働については 25% の割増賃金が義務付けられていたが、94 年に制定された新たな労働時間法では週日の労働時間は 8 時間を超えてはならないと定められているものの、法定の調整期間（6 か月）内における平均が週 48 時間（8 時間×6 日）に収まっておればよい（ただし、一日最大 10 時間まで）。このため、労働時間規制の中から時間外労働（法定労働時間）の概念及び割増賃金の規制が撤廃されることになった。一方、産業別の労働協約で週平均 48 時間の範囲内の所定内労働時間をいかに定めるか、またそれを越える時間外労働に対してどの程度割増賃金が支払われるかは産業別の労使協定で決められている（時間外労働の命令は事業所委員会の同意が必要、労使で時間配分を相談）。このように労働時間短縮も労使協約主導で行われてきており、例えば、旧西ドイツ地域における金属、鉄鋼、印刷業の法定労働時間は週 35 時間となっている。

EU の労働時間指令の概要

ここで EU の加盟国が遵守すべき EU 労働時間指令について述べておこう。これは 1993 年に制定され、労働者の健康と安全の保護を目的としている。主な内容は、

- (1) 1 日の休息時間：24 時間につき最低連続 11 時間の休息期間³（1 日の労働時間の上限は原則 13 時間）
- (2) 週休：7 日毎に最低連続 24 時間+11 時間（=35 時間）の休息期間
- (3) 週労働時間：7 日につき総労働時間は平均して 48 時間を超えない（平均の算定期間上限 4 か月→労使協定で 12 か月まで）
- (4) 年休：最低 4 週間の年次有給休暇

など、義務付ける内容となっている。これをみると、まず、最長労働時間という観点から実労働時間が規制されており、時間外労働を規定する法定労働時間の設定については加盟

³ デンマークにおける 1 日最低連続 11 時間の休息期間の規制が EU 指令の原型となっている（濱口 [2008]）。

国に任されている。また、健康確保の観点から、休息期間への規制が重視され、指令本則の筆頭に挙げられていることがわかる。

イギリスは、97年労働党が政権を担った後、98年にはEU労働時間指令に対応するため初めて包括的な労働時間規制を導入した。法定労働時間は週48時間（平均の算定期間原則17週）を定め、これを越えてはならないとした。ただし、EU指令制定時にイギリスが要求して導入された個別オプト・アウトを利用することにより、使用者が労働者と企業レベル、職場レベルで個別に合意を得ることを条件に週平均48時間を越えて労働者を働かせることが可能となっている⁴。

企業を取り巻く急速な環境変化に対応するための労働時間の柔軟性向上への取り組み

以上、ヨーロッパ諸国ではEU指令の適用という意味では労働時間規制の収束がみられるが、それぞれの国での対応の歴史的な特色（イギリス：自由度の維持、フランス：政府主導、ドイツ：労使協定主導）を維持する形で労働規制は進化してきている。その中で、グローバル化、競争激化という環境下でこれまで労働時間短縮をかなり進めてきたフランスやドイツにおいて働き方・労働時間の柔軟性向上に前向きに取り組んでいることは着目に値する。

例えば、フランスでは時間外労働時間の上限が2003年には年間180時間、2004年には年間220時間まで延長され、2005年には産業別労使協定による年間労働時間の設定、更には、2008年には企業別労働協約による設定が可能になった。また、週35時間労働制が導入された当初は時間外労働が年間41時間以上の場合、一律に50%の割増賃金の支給を義務付けていたが、その後、週8時間以下では25%の割増賃金支給義務付けとなり、2008年からは労使協約があれば10%以上の割増賃金の義務付けとなり、時間外労働や割増賃金の規制は大幅に緩和し、基本的に企業単位の労使協定に任されるようになってきている(フランスワ・ミッション[2009])。

また、ドイツでは94年の新たな労働時間改革により、時間外労働での割増賃金による補償の義務付け（ただし任意規定）が法律上撤廃されたのを機に、ドイツでは労働者が銀行口座のような労働時間口座に所定外労働時間を貯蓄し、休暇などで使えるような仕組みである労働時間貯蓄制度が普及していった。

このように割増賃金といった金銭補償をなるべく依存しないような仕組みへの転換は労働者側のワーク・ライフ・バランスへの配慮だけでなく、やはり、フランスやドイツの企業

⁴ 個別的オプトアウトについては、イギリスでも雇傭契約時に使用者がオプトアウトに同意するよう要求し、労働者もこれを受け入れざるを得ないような状況が蔓延した(濱口[2009])。

が取り巻く競争・成長環境の変化への適応するために取り組んできたことは忘れてはならない。

日本の労働時間規制の特徴・問題点：実効性の乏しい三六協定

労働基準法で定められている日本の労働時間規制の概要は、

- (5) 常時 10 人以上の労働者を使用する事業所では、始業及び就業の自国、休憩時間、休日、休暇、交代制などの事項を修業規則に必ず記載しなければならない、
 - (6) 所定労働時間（始業から就業までの時間から休憩時間を除いたもの）は 1 日 8 時間、1 週 40 時間という法定労働時間を超えてはならない、
 - (7) 法定労働時間を超えて労働させる場合には、過半数従業員を組織する労働組合または過半数従業員を代表する者との書面での協定を締結し（いわゆる、三六協定）、労働基準監督署に届けなければならない、
 - (8) 毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない（4 週間を通じ 4 日以上の日を与える場合は週休 1 日原則は適用されない）、
 - (9) 勤続 6 か月以降、1 年毎に 10～20 日の年次有給休暇を勤続年数に応じて与えなければならない、
- などである。

これをみると、日本の労働時間規制は、法定労働時間を超えた労働を罰則をもって原則として禁止しているという意味で、労働時間に直接的な規制のないアメリカとは異なり、大陸ヨーロッパ型の規制アプローチに近い。しかしながら、法定労働時間を超えて労働させる場合、先にみた EU 労働時間指令では個別的オプトアウトが認められており、個々の労働者と個別に合意をとれば可能となるが、日本の場合では、三六協定という過半数代表者との集団的な合意が必要になる。この点については、個別的オプトアウトよりも形式的にはより厳しい要件となっている。

しかしながら、日本では最低限認められている年次有給休暇の日数は少なく、また、休息时间に対する規定はないなど、EU 指令のように労働者への健康確保に対して全面的に配慮した規制とはなっていない。また、厳しい要件にみえる三六協定についても、例えば、(1) 三六協定で定めた上限時間の範囲内でしか時間外労働をさせることができないが、時間外労働の限度基準の扱いが不明確でさること（厚労省が定める限度基準を超えた協定も無効ではないという見解が主流）、(2) 限度基準を超えて労働時間を延長させることを可能とする「特別条項」を三六協定に定めることができること、(3) 労使協調の流れの中で三六協定締結が拒否されるケースがほとんどなく、また、過半数代表者指名も使用者主導が多かったこと、などが指摘されている（梶川[2008]）。このように三六協定の仕組みにおいては、長時間労働を抑制する実効性は乏しく、日本の労働時間規制は形式的にはヨーロッパ型の要