

件を備えているものの、実態的にはむしろ、長時間労働の歯止めは主に割増賃金に依存するというアメリカ型に近かったといえる。

## 6 労働時間改革の目指すべき方向とは

労働時間改革の方向性：分権的枠組みによる働き方の柔軟化と労働解放時間規制の重視  
前節までの分析や議論を踏まえると、日本の労働時間改革に向けた基本的な考え方は大きく分けて以下の2つの柱がある。

第一の柱は、政府主導・一律的な労働時間短縮から分権的な枠組み（労使協定）に基づく労働時間・働き方の柔軟化を目指すことである。長時間労働の要因は多様であることを考えると政府の一律的な規制では対処できないし、企業レベルにおいて形式的な要件を満たすのではなく、実質的な意味合いがにおいて労使間でコミュニケーションが図られ、合意・協定が結ばれることの重要性は欧州諸国での経験のみても明らかである。働き方の柔軟化に当たっては、ライフサイクルに沿って働き方の柔軟性が担保されるような制度的な仕組みの構築が重要である。ワーク・ライフ・バランスの取り組みも単に労働時間短縮ばかりに目を向けるのではなく、働き方の柔軟性促進の範疇で考えるべきであろう。

第二の柱は、政府が規制を行う場合でも、実労働時間、賃金制度への直接的な規制よりも肉体的・精神的健康維持・確保の観点からの労働解放時間（休息・休日）への規制を重視することである。労働時間に対する政府の規制・介入のあり方を考えると、健康確保目的の規制は理論的考察や現実的ニーズという視点からも最も良く正当化しうるし、また、EU指令が労働者の健康・安全を労働時間規制の主要な目的として位置付けていることは再度強調されるべき点であろう。

### 改正労基法の評価：時代遅れの割増賃金率引上げ

専門性と自己裁量性の高いホワイトカラーに対して労働時間規制を適用除外にする「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入が2006～2007年にかけて議論されたが、残業代ゼロで長時間労働を強いる制度として労働側から強く反発を受けることになった。したがって、「ホワイトカラー・エグゼンプション」と当初セットで検討されてきたが、結果的に切り離されて成立した改正労働基準法では、時間外労働を削減するために、これまでは残業の長さに関わらず一律25%以上であった割増賃金率に対し、1か月の時間外労働が45時間超の場合、割増賃金率引き上げの努力義務と同60時間超の場合の割増賃金率50%以上の設定義務が盛り込まれた。

改正労基法改正については、元々、上記の「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入による長期間労働の更なる深刻化への懸念という背景を考えると、「摘み食い」的導入の意義

については疑問が残る。また、先にみたように割増賃金で長時間労働を抑制するような規制は世界的に見直しが進んでいることを考慮すると、そうした大きな方向性に逆行する動きと言わざるを得ない。

一方、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）付与も可能にした。これは労働時間改革の方向性の第二の柱と合致するものであり評価できる。さらに、改正労基法では、労使協定を結べば、5日以内で年次有給休暇を時間単位で取得できるようになったが、これも働き方の柔軟性拡大という点（労働時間改革方向性の第一の柱）と合致している。ただし、時間単位の休暇が子育て等恒常的なニーズで使われるような場合にはニーズに直接対応するような措置を考えるべきであろう。

#### 健康確保のための規制のあり方：休息規制導入の是非

健康確保のためから労働解放時間に対する既存の規制見直し、新たな規制の導入について考えてみたい。まず、EU指令のように休息时间（一日11時間）を設定することは健康確保という視点からは有効な手法であろう。しかし、毎日必ず休息を11時間確保しなければならないという制約はやはり働き方の柔軟性を損ねる懸念がある。例えば、特定の時期に仕事が集中するため、数日にわたり長時間労働を続けなければならない場合対応が難しくなってしまう。もし、仕事が分割可能でワークシェアリングできれば可能かもしれないが、ホワイトカラーの場合、仕事の分割が困難な場合も少なくない。

#### 時間外労働は金銭補償（割増賃金）から休日代替へ

##### （労働時間貯蓄制度の導入）

したがって、長時間労働が続いたとしても、その分、閑散期にまとめて休暇を取れるような仕組みを導入する方が働き方の柔軟性は高いのではないかと考えられる。その一つのやり方が先にみた労働時間貯蓄制度の導入である。この制度は、ドイツで導入されたのを皮切りに(1994年)、オランダ(1995年)、ベルギー(2002年)、フランス(2005年)などが導入している。ドイツでは既に企業全体の約三分の二が、労働者ベースではこれより低い半数は既に労働時間貯蓄制度を導入しているといわれている。OECD[2004]もこの制度の導入を加盟国に提言している。時間外労働を金銭補償ではなく休日代替で補償する考え方は先にみたようにヨーロッパでは強まっており、ワーク・ライフ・バランス促進とも整合的である。<sup>5</sup>

<sup>5</sup> ヨーロッパ諸国において、時間外労働に対する補償について、金銭補償と休日代替の割合を調査した報告によれば、ドイツ、ベルギー、デンマーク、スウェーデン、フィンランド、オランダといった国々は休日代替の割合が比較的高いが、一方、イタリア、ギリシャ、ポルトガルなどの地中海諸国、イギリスでは金銭補償の割合がかなり高くなっている（濱口(2008)）。

労働時間貯蓄制度の導入については、日本の場合、年次有給休暇の取得率が低いので、まずは、年休 100%取得ができてからの課題であるとの意見も聞かれる。国民の祝日が実質的増加したこともあるが、年休の取得率は 90 年代半ばから確かに低下・減少傾向にある（95 年 55.2%→2007 年 8.2 日 46.7%）。年休が取りにくいのは先の長時間労働の要因のところでも述べた職務範囲の不明確と企業内コーディネーションの重視という日本的な企業システムに起因する部分も大きいと考えられる。自分が休むと他の同僚に迷惑がかかるという「外部効果」があると、年休を自由に取りの権利は各自持っているにも関わらず、皆年休ととらないという選択が行われてしまう。全員が年休を取った方が明らかにハッピーになる（厚生が高まる）という「良い均衡」ではなく、皆が年休を取らないという「悪い均衡」に陥ってしまうことになる。

#### （年休時季指定権の使用者への付与）

一人一人の自主性、自律的判断に頼っていたのならいつでもこうした「悪い均衡」から抜け出すことは難しいので（「協調の失敗」の一例）、こうした状況の改善には外部からなんらかの強制的な措置をとることが重要である。現在の年休は労働者側に時季指定権が与えられているが、年休の完全消化を目指すため年休の指定義務をヨーロッパのように使用者に課すことも検討に値する（水町[2010]）。また、ヨーロッパの場合、有給の病気休暇も年休とは別に認められている場合が多く、不測の病気への対応が年休消化を妨げていることを考慮すると、労働者のモラルハザードを増長させない範囲内での病気休暇のあり方も検討すべきであろう（例、年休の「前借り」）。

年休未消化については、休暇を取る権利が（一定の要件を満たす）同僚と同じように与えられていることがむしろ自分だけ取ることを難しくしているようだ。その点、労働貯蓄制度は自分が残業した見合いで休暇をとるので年休取得よりも気兼ねする必要がないという利点がある。したがって、年休取得 100%を先に目指すのではなく、労働時間貯蓄制度を利用することにより、労働者が自主・自発的に休暇を取ることに慣れていく中で、年休取得率も高めていくというのも一法だ。つまり、労働時間貯蓄制度を年休取得率アップのための起爆剤と考えることもできるのである。

#### 労働時間規制の例外的措置のあり方

労働時間規制の基本的な枠組みに対しては、いくつかの例外的な措置が設けられている。例えば、代表的なものを挙げると、

- (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<sup>6</sup>、企画業務型<sup>7</sup>)など、である。

こうした制度はともすれば硬直的な運用になってしまいやすい労働時間規制に対し、働き方の柔軟性を確保するために重要な仕組みであることは間違いない。しかしながら、これらの制度は以下のような問題点も抱えている。

第一は、それぞれの例外的制度が、その時々々の要請や労使間の調整などを受けて、いわば「アドホック」、「接ぎ木」的に構築されてきたことである。したがって、後からみればそれぞれの制度が有機的に結合しておらず、再度、制度を統一的な視点から整理・統合する余地があることである。例えば、管理監督者の適用除外制度と裁量労働制は労働時間規制がそもそもなじまない労働者対象、実労働時間による管理になじみにくい労働者対象という違いがあるものの、時間外労働に対する手当が払われないことは共通しており、共通の制度を考えるべきである。

第二は、それぞれの制度によって、制度を利用できる要件などの「使い勝手」がかなり異なるため、制度の運用に歪みをもたらしていることである。例えば、管理監督者の適用除外については、管理監督者は具体的にどのような要件を満たすべきかについてはこれまでも通達や判例により大まかな目安があるものの<sup>8</sup>、具体的な判断については使用者の判断に任されてきた。これは同じ適用除外を受けている監視・断続的労働従事者(工場の警備員、マンションの管理人など)が行政官庁の許可が必要であることとは大きく異なっている。このように使用者側からみればあまりに「使い勝手」が良く、制約がないことが、いわゆる「名ばかり管理職」の問題を生む一因となっている。

一方、裁量労働制については、行政官庁への届け出が必要であり、その前に、専門業務型であれば、事業所の過半数代表(労働者代表)と労使協定を結ばねばならず、また、企画

<sup>6</sup> 適用対象になる専門業務とは、研究開発、情報処理システムの分析・設計、取材・編集、デザイナー、プロデューサー・ディレクター、コピーライター、システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、ゲーム用ソフトウェアの創作、証券アナリスト、大学での教授研究、金融商品開発者、公認会計士、弁護士、弁理士、税理士、建築士、不動産鑑定士である。

<sup>7</sup> 対象は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するためにはその遂行を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の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に指示しないこととする業務」に「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」が就く場合

<sup>8</sup> 通達では、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」とされている。また、裁判例上は、(1)労務管理を含め企業全体の事業経営に関する重要事項決定への参画している、(2)職務・勤務形態が労働時間規制になじまないものであり、労働時間について相当程度裁量が認められている、(3)給与、一時金において管理監督者にふさわしい待遇がされている、という条件が満たされているか、実態に即して判断がなされており、ほとんどの裁判例で管理監督者性が否定されている(大内(2008)、梶川(2008)参照)