

業務型だと労働者との個別同意に加え、労使半数ずつで構成される労使委員会で五分の四以上の多数による決議が必要となっている。特に、企画業務型の裁量労働が認められる要件の「敷居」はかなり高く、企画型裁量労働制を利用している企業はまだごくわずかである。「使い勝手」が良すぎる制度と悪すぎる制度、いずれも機能不全をきたしており、こうした視点からも制度をまたがって統一的・包括的な見直しが必要である。

適用除外・裁量制の整理・統合に向けて

管理監督者の適用除外制度、裁量労働制に具体的な再編、整理の仕方については、島田[2009]、水町[2009]が具体的に論じている。具体的な制度設計はやや異なるが基本的な考え方には概ねコンセンサスがある。

第一は、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）の範囲は法律で一律的に規定するのではなく、労使協定で定めることで働き方の柔軟性を確保するということである⁹。

第二は、そのような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、必ず、行政官庁（労働基準監督署）に届け出ることを義務付けることである。

多様な労使のニーズに対応するためには、「現状のように個別のニーズに対し異なった制度で対応すればよく、制度の大幅な整理・統合は必要でない」との見方もある。しかし、多様なニーズに対しては、各ケースに対し労使がコミュニケーションを取りながらきめ細かに対応できるような分権的アプローチを取ることが重要であり、制度自体が混乱なく適切に利用されるためには、なるべく整理・統合することで、統一的で、わかりやすく、使いやすいという条件が満たされる必要がある。

ここで注意しなければならないのは、労使協定で適用除外・裁量労働制の対象を決める場合でもそれはあくまで業務・職務の性格に照らして行われるべきであり、例えば、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションのように一定の年収で線引きを行うのは避けるべきことだ。なぜなら、日本ではアメリカなどと比べて職務の範囲が明確でなく、職務給という仕組みは根付いていないからである。したがって、年収から労働者の裁量の程度を推し量るのは難しい。実際、既存の制度よりも適用除外の範囲を拡大させることで新たにハッピーとなる労使の割合がどの程度多くなるか、制度設計においては慎重な見極めが必要である。

⁹ 例えば、労働組合に入ることを禁じられている「利益代表者」の範囲は、法律では定められていないが、労使協定を結んで企業と労働組合が組合員の範囲を決定していることが多く、通常、課長クラス以上が非組合員となっている（大内[2008]）。

企業システムから見直す労働時間改革とは：「モジュール型」の働き方へ

以上、労働時間規制のあり方を中心に労働時間改革の具体的方向性を議論してきたが、非自発的な長時間労働の要因には企業システムにかかわる部分もあり、労働時間規制の見直しのみで働き方の柔軟化や長時間労働是正は達成できるものではない。

例えば、90年代以降顕著になった（比較的労働時間の短い）非正規雇用の増大については、実は、先行きの不確実性増大と並んで、「バッファ確保」のための常態的長時間労働を更に増加させたことは否めない。このように正規・非正規の二極化が進行する裏側で長時間労働が進行してきた面もあろう。そうであれば、いかなる業務、転勤でも受け入れることが期待されているという意味で「無限定社員」とも揶揄される正規労働者の働き方全般にメスを入れる必要がある。

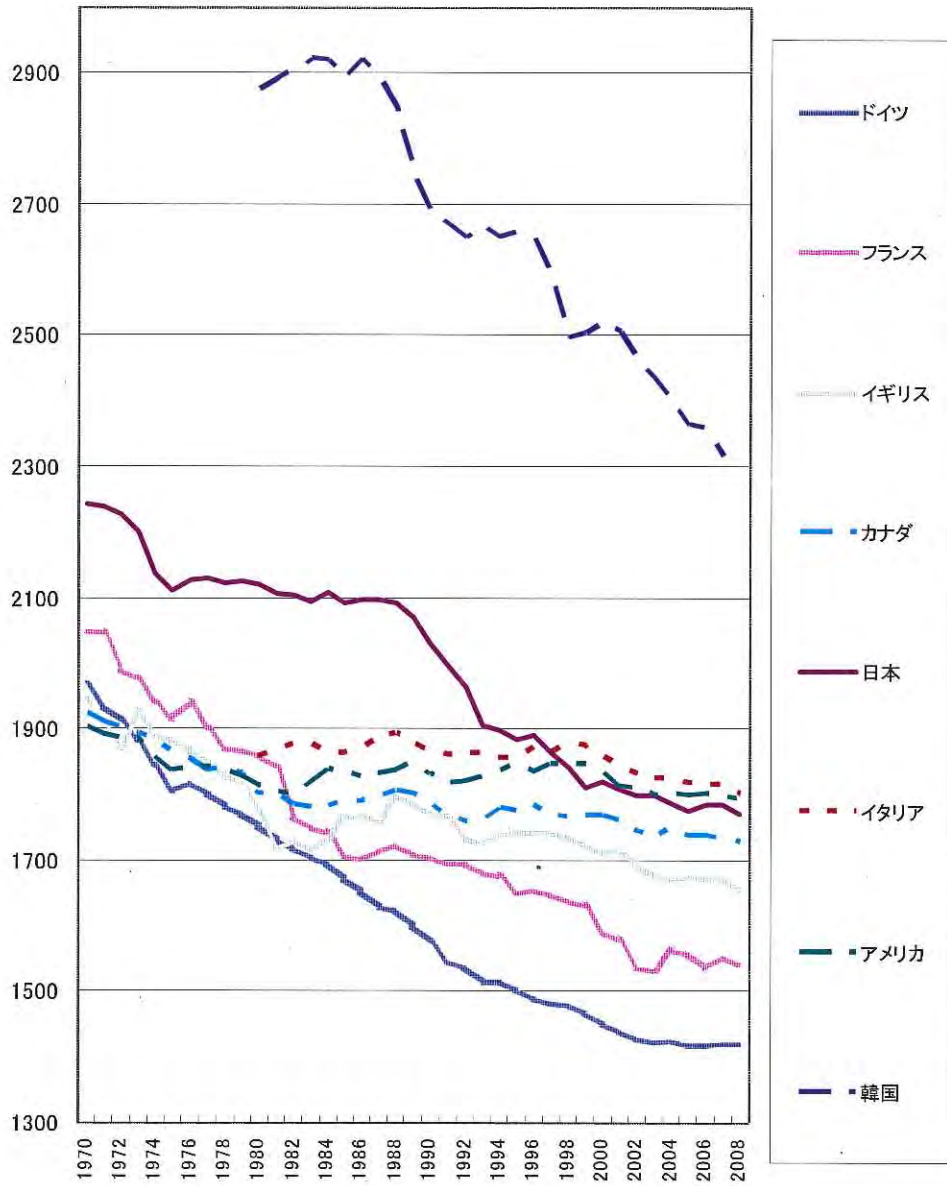
例えば、正規労働者の働き方について柔軟性を損ねないようにしながらもなんらかの「限定」を付けていくことである。具体的には、職務（ジョブ・ディスクリプション）の明確化である。職務が明確化されていけば、綿密な事後的コーディネーションが必要な「すりあわせ型」の働き方からそのようなコーディネーションを必要としないように事前に業務をうまく切り分け、自律的な働き方を可能とする「モジュール型」の働き方への転換も可能となる。「モジュール型」の働き方導入は企業レベルで行うべき労働時間改革の重要な柱となる。

また、長時間労働を支えてきた企業文化、社会的規範を変えていくことも重要だ。もちろん、文化や規範と呼ばれるものは歴史的に形成されてきたものであるだけに一朝一夕に変えることができるものではない。しかし、まず、長時間労働によってやる気、組織への忠誠心が評価されるような人事評価システムは意識的に見直されるべきという問題意識が多くの人々の間で共有されるべきである。そして、労働時間を短縮させ、少しでも生産性を高めるような一人一人の取組が企業の中で明示的に評価されるような仕組みが根付いていくことを期待したい。これは人口減少社会にあって女性や高齢者の職場への参加を促すという意味でも取り組むべき大きな課題である。

参考文献

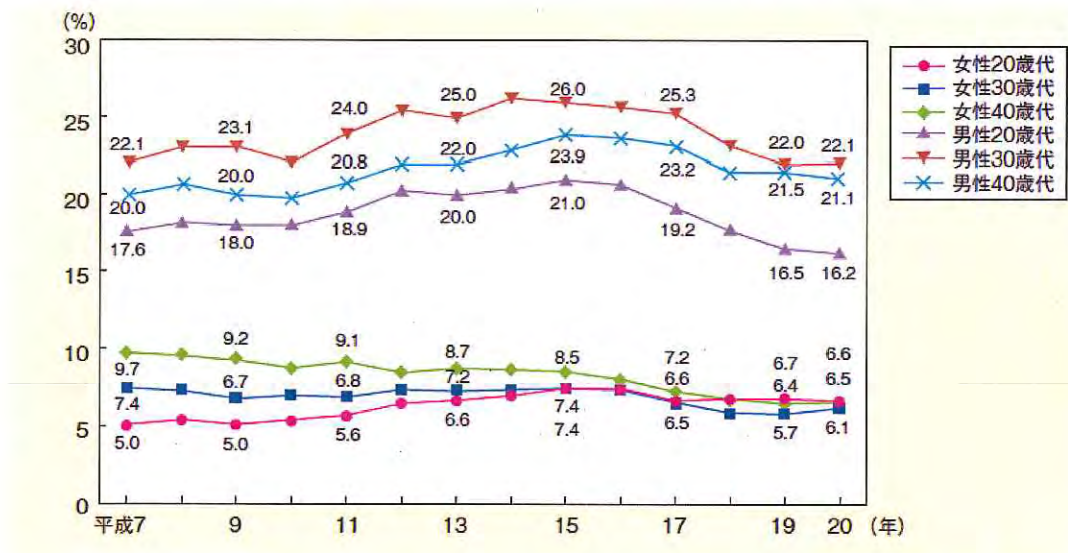
- 大内伸哉[2008]、「名ばかり管理職」問題の問いかけるもの」、『ビジネス・レーパー・トレンド』、2008年8月号。
- 梶川敦子[2008]、「日本の労働時間規制の課題」、『日本労働研究雑誌』、2008年6月号。
- 黒田祥子[2010]、「日本人の労働時間は短くなったのか」、本書第3章。
- 島田陽一[2010]、「ホワイトカラーの労働時間法制の立法的課題」、本書第9章。
- 濱口桂一郎[2008]、「EU諸国の時間外労働」、『電機連合NAVI』、2008年1月号。
- 濱口桂一郎[2009]、「EU労働時間指令とは」、『ひろばユニオン』、2009年9月号。
- フランソワ・ミッション[2009]、「フランスの労働時間」、『ビジネス・レーパー・トレンド』、2009年3月号。
- 水町勇一郎[2010]、「労働時間法制の課題と改革の方向性」、本書第8章。
- Bell, L. and R. Freeman [2001], “The Incentive for Working Hard: Explaining Hours Worked Differences in the U.S. and Germany”, *NBER* WP No.8051.
- Bratti, M. and S. Staffolani [2005], “Effort-Based Opportunities and Working Time”, *IZA* DP No. 1474.
- Drago, R., D. Black and M. Wooden [2005], “The Existence and Persistence of Long Work Hours”, *IZA* DP No. 1720.
- Kuroda, S. [2009], “Do Japanese Work Shorter Hours than before?: Measuring Trends in Market Work and Leisure Using 1976-2006 Japanese Time-Use Survey,” CIS working paper, Hitotsubashi University.
- Lee, S. , D. McCann and J. Messenger [2007], *Working Time Around the World*, Routledge.
- OECD[2004], *Employment Outlook*, OECD.

図 1-1 OECD 諸国の年間実労働時間の推移



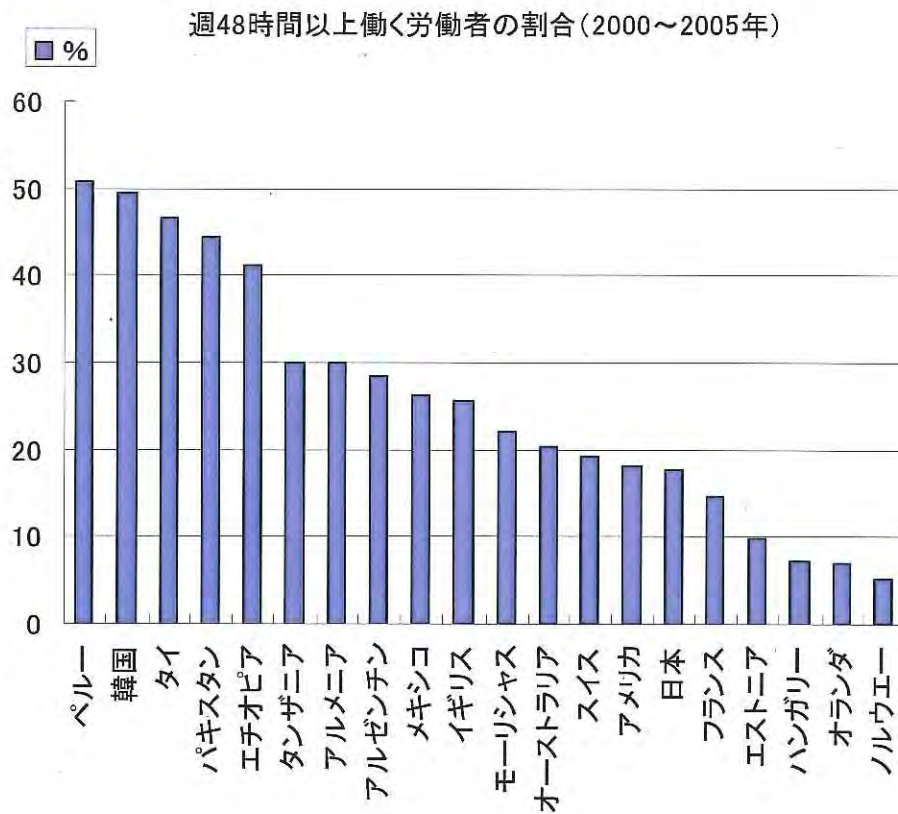
出所：OECD 統計データベースより作成

図 1-2 週 60 時間以上働く労働者の割合の推移（フルタイム労働者、性別・年代別）



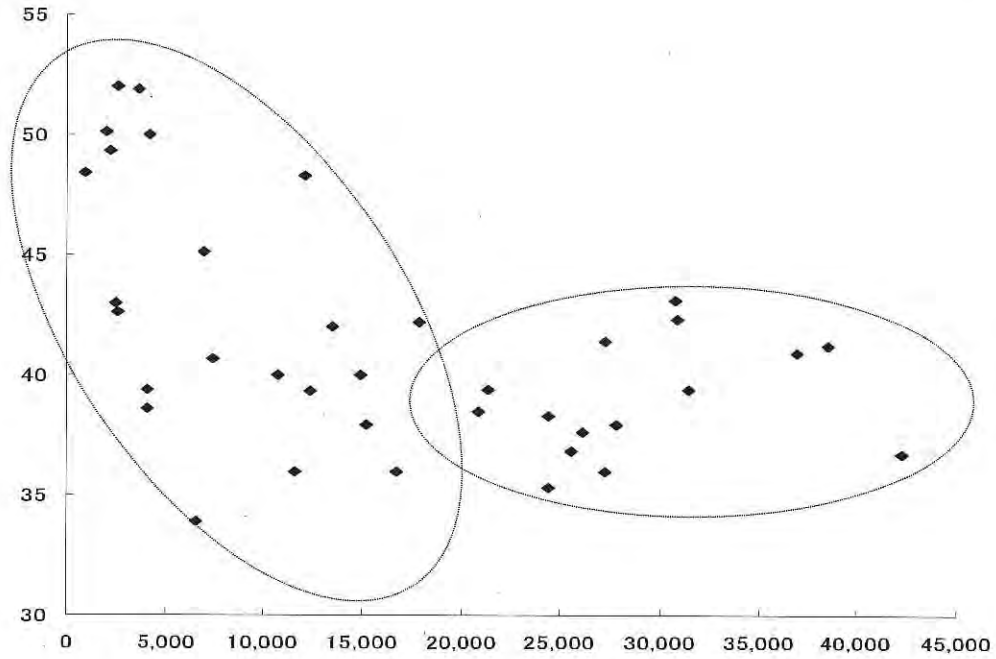
出所：総務庁「労働力調査」により作成

図 1-3 長時間労働の国際比較



出所 : Lee, S. , D. McCann and J. Messenger [2007], *Working Time Around the World*, Routledge より作成

図 1-4 経済発展と労働時間の関係



注：縦軸：週当たり労働時間（製造業、2002年）、横軸：一人当たりGDP（米ドル、2002年）

出所：Lee, S., D. McCann and J. Messenger [2007], *Working Time Around the World*, Routledge, IMF, *World Economic Outlook* より作成