

規制改革会議雇用 WG (2013 年 10 月 11 日)

## 労働時間規制改革の視点

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

### I 労働時間規制をめぐる問題

#### (1) 旧来の法制度の機能不全

「工場で集団的に働く従属的労働者」をモデルとした労働時間法制

→ ・1980 年代以降の柔軟化（日本では 1987 [昭和 62] 年労基法改正以降）

・なお多様で複雑な労働実態に適合していない（法と実態の乖離）

→ 「サービス残業」「名ばかり管理職」など違法な実態の顕在化

#### (2) 深刻な長時間労働の実態

「長期雇用慣行」における雇用調整の手段（内的柔軟性確保）としての長時間労働

+ 「グローバル競争」のなかで労働現場の深刻化

→ ・メンタルヘルス等の健康問題

・長時間労働の常態化による生産性問題

・ワークライフバランス→少子化問題等

### II 労働時間規制改革のポイント

#### (1) 仕事の実態にあった法制度

##### 【現行制度の問題点】

○ 「管理監督者」の適用除外（労基法 41 条 2 号）

→ ・労使や行政のチェックが入りにくく違法な状態（「名ばかり管理職」）が横行

・深刻な長時間労働の実態も

○ 「専門業務型」「企画業務型」裁量労働制（労基法 38 条の 3、38 条の 4）

→ ・制度が複雑でありあまり利用されていない

・労使のチェックがうまく機能せず長時間労働の実態も

##### 【改革の方向性】

○ 3 つの適用除外制度（「管理監督型」適用除外、「専門業務型」適用除外、「企画業務型」適用除外）に整理・再編し、わかりやすく連続性のある制度にする

##### [共通の要件]

① 実体的要件（職務・責任要件、時間管理要件、処遇要件）

② 労働者代表との労使協定

③ 行政官庁への届出

##### [共通の効果]

法定労働時間を超えても割増賃金は発生しない（労働の量ではなく質での処遇

を可能とする)

○考慮すべき点

・「サービス残業ゼロ」法案? →「処遇」要件のなかに組み込まれている

・「過労死促進」法案? →下記(2)のなかで根本的に対応

→労使と行政のチェックが入る制度にしながら、長時間労働による生産性低下の問題に対応し、個人の創造性を引き出せるような制度を作っていく

## (2) 長時間労働・健康問題への対応

### 【現行制度の問題点】

○時間外労働の絶対的上限（36協定）がない

・労災保険認定や労働安全衛生規制とも不整合

○日本の年休は労働者に時季指定権あり

・年休の取得率の低さ

○時間短縮・年休取得に対する法的インセンティブの欠如

### 【改革の方向性】

○「健康確保」の視点から労働時間の絶対的な規制を設ける

ex. 最長労働時間の設定、休息时间（勤務間インターバル）の保障、週休1日の確保

←産業医学等の知見を参考にしつつ設定

○「ワークライフバランス」の視点から休日・休暇取得の促進

・労使の協議に基づき柔軟かつ計画的に休日・休暇を取得していく制度に

(ex. 年休カレンダーによる計画的年休付与、個人単位の労働時間貯蓄制度)

○健康確保・WLB推進に向けた各企業・事業場での「組織的対応」の促進

・労働者代表との労使協定

・PDCAサイクル等による健康確保・WLB推進に向けた取り組み

・一定の成果（病気罹患者の減少、従業員定着率の向上）

・取り組みの内容・結果の公表 など

⇒法的インセンティブの付与

\* 労災保険・雇用保険の保険料率への反映

\* 使用者責任（使用者の安全配慮義務違反としての損害賠償責任等）の免責事由としての考慮