

規制改革会議雇用ワーキング・グループ第11回会合
「労働時間規制に関する3つの大誤解」

2013/10/11
濱口桂一郎

- 1 「日本の労働時間規制は厳しい」
- 2 「労働時間の規制緩和はワークライフバランスに役立つ」
- 3 「残業代ゼロ法案はけしからん」

→すべて間違い。しかし、マスコミも、政治家も、場合によっては学者までこの間違いに乗っている。

1 日本の労働時間規制は厳しいのか？

- ・いうまでもなく、労働時間規制とは物理的労働時間の規制である。残業代をいかに規制しようが、それは賃金規制に過ぎない。
- ・現行労働基準法上、年少者を除けば物理的労働時間の上限は存在しない。(かつては女子に存在)
- ・労基法32条の上限(1日8時間、週40時間)は36条の労使協定によって法律上上限なく延長できる。
- ・いわゆる「限度基準」が大臣告示で存在するが、「労働契約に対して強行的補充的効力を有するようなものではない」(菅野)。
- ・その限度基準にも、適用除外がある。
- ・それゆえに、日本は約1世紀前のILO第1号条約(週48時間)も批准できない。
- ・事実上、日本で意味があるのは残業代規制のみ。(組合の残業拒否戦術への活用を別にすれば)

では、他の先進諸国は？

- ・アメリカは残業代規制のみで物理的労働時間規制が存在しない。
 - ・EUは指令で物理的労働時間を規制し、28加盟国で国内法化されている。
 - ・週労働時間規制は「時間外労働を含め」48時間。残業代を払おうが払うまいが関係ない。
- 救急病院の医師たちの不活動待機時間を欧州司法裁判所が労働時間と判断したため、彼らを個別適用除外にせざるを得なくなった。なぜなら、残業代を払おうが払うまいが関係なく、長時間労働が禁止されるから。(日本では「残業代払え」にしかならない)
- ・休日規制(週1日)も変形労働時間制も、それを超えることが禁止される絶対的労働時間規制。超えたら休日手当や残業代を払えばいい日本とは異なる。
 - ・とりわけ健康確保のために、1日11時間の休息期間が義務づけられている。

→「日本の労働時間規制は厳しい」は間違い。アメリカと並んで、世界で最も労働時間規制の緩い国の一つ。

2 労働時間の規制を緩和すればワークライフバランスに役立つのか？

- ・かつての規制改革・民間開放推進会議の答申は、「仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方の推進」という節の筆頭に「労働時間規制の適用除外制度の整備拡充」という項目を挙げていた。
- ・これは、労働基準法の法的性格に対する根本的誤解に由来する。
- ・労働基準法の名宛人は使用者であり、その規定は「1日8時間、週40時間以上働かせてはならない」という意味でしかない。「1日8時間、週40時間まで働け」などという意味は全くない。
- ・就業規則的意味を持つ国家公務員法における勤務時間規定とごっちゃにしてはならない。
- ・労基法の上限の範囲内で、どんなに短く働くことも、十分に可能である。
- ・上限規定の緩和には、より長く働かせることが可能になるという以上の意味はあり得ない。
- ・ワークライフバランスとの関係での柔軟化の障害になり得るのは、就業規則の必要的記載事項としての始業・終業時刻等。物理的労働時間の上限規制ではない。

→「労働時間の規制緩和はワークライフバランスに役立つ」は間違い。

3 残業代ゼロ法案はけしからんのか？

- ・物理的労働時間規制が極小化された日本で、唯一法律上の武器として駆使されているのが残業代規制(労基法37条)。
- ・いわゆる労働時間訴訟なるものも、中身はほとんどすべて「残業代払え」。
- ・労基法37条も、労働時間規制と一緒に、適用除外は「管理監督者」など。
- ・(労基法の本来の趣旨であったはずの)物理的労働時間規制からすれば、適用除外は真に自律的に働く者に厳格に限定されるべき。
- ・しかし、残業代という賃金規制にまで、同じ基準をあてはめると、とりわけ職能資格制の下では矛盾が生じうる。
- ・管理職並みの高給ではあるが管理職ではない者に残業代を払うと公平感に反し、払わないと法律に反する。
- ・近年の成果主義賃金制度の下でも、時間内であれば規制がないのに、時間外になると厳格に時間に比例した残業代の支払いが要求され、不公平感をもたらさう。
- ・企画業務型裁量労働制やいわゆるホワイトカラーエグゼンプションとは、実はこういう残業代規制の問題点を解決するためのものであったはず。(経団連の提言)
- ・ところが残業代規制と物理的労働時間規制がごっちゃになり、労働側から「過労死促進」との(きわめてまっとうな)批判を呼び起こした。
- ・それをさらに歪めたのは、マスコミや政治家が(過重労働はそっちのけで)もっぱら「残業代ゼロ法案」として批判したこと。
- ・このため、真の目的であり、それ自体はまっとうであった、残業代規制の合理化という

ことが、世間的には一番口にできないタブーになってしまった。

・そのため、6年後のいまになっても、虚構のワークライフバランス論を持ち出さざるを得ない状況が続いている。

→「残業代ゼロ法案はけしからん」は間違い。

(参考) EUの労働時間規制について

1 EU労働時間指令の特質

- EU労働時間指令は安全衛生規制である。
- EU労働時間指令は実労働時間規制である。
- EU労働時間指令は賃金規制ではない。

2 実労働時間規制とはどういうことか？

(1) 週労働時間規制

第6条 最長週労働時間

加盟国は労働者の安全及び健康を保護する必要性を維持しつつ、以下を確保するために必要な措置をとるものとする。

- (a) 週労働時間の長さが、法律、規則若しくは行政規定により又は労働協約若しくは労使協定により制限され、
- (b) 7日の期間ごとの平均労働時間が、*時間外労働*を含め、48時間を超えないこと。

○週48時間とは、そこから時間外労働が始まる時間ではなく、そこで時間外労働が終わる時間である。日本の（一般に認識されている姿における）（正確に言えば、アメリカの公正労働基準法における）「法定労働時間」とは意味が全く異なる。敢えていえば、旧女子規則における48（法定）+6（時間外上限）=54時間に相当するもの。

第16条 算定基礎期間

加盟国は次のものを規定することができる。

- (b) 第6条（週労働時間の上限）の適用に関しては、4ヵ月を超えない算定基礎期間。

第19条 算定基礎機関の適用除外の制限

・・・ただし、加盟国は、労働者の安全と健康の保護に関する一般原則を遵守し、客観的若しくは技術的理由又は労働組織に関する理由で、労働協約又は労使協定が12ヵ月を超えない算定基礎期間を設定することを認める選択肢を有するものとする。

○労使協定なしで4ヵ月、労使協定ありで12ヵ月までの長期変形労働時間制を認めているが、これも日本の（一般に認識されている姿における）変形制とは意味が全く異なる。変形しても当該期間の週数×48時間で時間外労働はストップする。それに対して後者は、変形した上限はそこから（時間外手当計算上の）時間外労働が始まる時間に過ぎない。敢えていえば、旧女子規則における48（法定）×52+150（時間外上限）=2646時間に相当するもの。

(2) 週休規制

第5条 毎週の休息期間

加盟国は、7日の期間ごとに、すべての労働者に第3条にいう毎日の11時間の休息期間に加え最低24時間の継続的休息期間を確保するために必要な措置をとるものとする。

○7日ごとに24時間の休息(=休日)とは、いうまでもなく絶対休日である。休日出勤があり得る休日ではなく、休日出勤が許されない休日である。

○日本の(一般に認識されている姿における)法定休日とは、労働したときの割増率が25%(60時間を超えれば50%)ではなく35%である休日に過ぎないが、そのようなものとは全く異なる。

第16条 算定基礎期間

加盟国は次のものを規定することができる。

(a) 第5条(毎週の休息期間)の適用に関しては、14日を超えない算定基礎期間。

○2週間単位の変形休日制であるが、日本の(一般に認識されている姿における)変形制とは意味が全く異なる。変形しても2週間内に2日分の絶対休日が必要。

第17条 適用除外

2 第3項、第4項及び第5項の適用除外は、当該労働者に同等の代償休息期間が与えられるか、合理的な理由によりそれが不可能な例外的な場合には、当該労働者に適当な保護が与えられることを条件として、法律、規則若しくは行政規定又は労働協約若しくは労使協定によって採択することができる。

○下記第3条と同様にかなり広汎な適用除外が認められているが、原則として「同等の代償休息期間」が必要。

(3) 毎日の休息期間

第3条 毎日の休息期間

加盟国は、すべての労働者に、24時間の期間ごとに継続11時間の最低の1日ごとの休息期間を得る権利を確保するために必要な措置をとるものとする。

○(1)(2)と同様、これも絶対休息期間規制である。

第17条 適用除外

2 第3項、第4項及び第5項の適用除外は、当該労働者に同等の代償休息期間が与えられるか、合理的な理由によりそれが不可能な例外的な場合には、当該労働者に適当な保護が与えられることを条件として、法律、規則若しくは行政規定又は労働協約若しくは労使

協定によって採択することができる。

○実際には、業務の性質から必ず毎日11時間の休息期間をとることが困難な場合があるので、かなり広汎な適用除外を規定している。ただし、原則として「同等の代償休息期間」が必要。具体的には：

3 本条第2項に従い、第3条、第4条、第5条、第8条及び第16条の適用除外は、次の場合に認められる。

(a) 沖合労働を含め、労働者の職場と住居が離れている場合や労働者の複数の職場が相互に離れている場合の活動、

(b) 財産や生命を保護するために常駐が求められる警備や監視の活動、特に警備員や管理人又は警備保障会社の活動、

(c) サービス又は生産の継続の必要性のある活動、とりわけ、

(i) 研修医の活動を含む病院又は類似の施設、居住施設及び刑務所によって提供される収容、治療及び／又は看護に関する活動、

(ii) 港湾又は空港労働者、

(iii) 新聞、ラジオ、テレビ、映画制作、郵便及び電気通信サービス、救急、消防及び防災のサービス、

(iv) ガス、水道及び電力の生産、送電、供給、家庭廃棄物の収集と焼却場、

(v) 技術的な理由で仕事を中断できない産業、

(vi) 研究開発活動、

(vii) 農業、

(viii) 定期的な都市交通サービスで乗客の輸送に関わる労働者、

(d) 活動の波が予測可能な場合、特に、

(i) 農業、

(ii) 観光旅行業、

(iii) 郵便業

(e) 鉄道輸送に従事する者の場合、

(i) その活動が断続的であるか、

(ii) 労働時間を列車に乗車して過ごすか、又は、

(iii) その活動が輸送時刻表に関係し、交通の継続性と定期性の確保に関係する者。

(f) 指令 89/391/EEC 第5条第4項に規定された事情がある場合、

(g) 災害が発生し又は災害の危険が差し迫っている場合。

4 本条第2項に従い、第3条及び第5条の適用除外は、次の場合に認められる。

(a) 労働者がシフトを交替し、あるシフトの終了から次のシフトの開始まで1日及び／又は週の休息期間をその都度とることができない交替制労働の場合、

(b) 労働時間が1日中に分散する活動の場合、特に清掃員の活動の場合。

3 安全衛生規制とはどういうことか？

第1条 目的と適用範囲

1 本指令は労働時間編成のための最低の安全及び健康の要件を定める。

第2条 定義

9 「十分な休息」とは、その長さが時間の単位で表され、かつ疲労又は不規則な労働形態の結果として、労働者が自身、同僚労働者その他の者への傷害を引き起こしたり、また短期的又は長期的にそれらの者の健康を害しないようにするために十分に長くかつ継続的な規則的な休息期間を労働者が取ることをいう。

○EU労働時間指令は、1983年の労働時間の短縮に関する勧告案がイギリス保守党政権の反対により採択されなかったことにかんがみ、多数決で採択しうる安全衛生に係る指令案として1990年に提案された。

○そのため、欧州委員会の当初提案においては、日・週・年の休息及び夜間労働等についてのみ規定が置かれ、週労働時間の上限規定はなかった。

○欧州議会が週上限48時間の修正を加えたのに対し、欧州委員会は「これらは純粋な安全衛生の考慮を超え」として拒否したが、閣僚理事会の審議で結局加えられた。現在はそれも安全衛生であると説明されている。

4 オプトアウトと待機時間のダブルバインド

○イギリス保守党政権の抵抗により、いわゆるオプトアウト規定（労働者個人の同意により第6条の適用除外）が設けられたが、本来の安全衛生とは若干異なる面があるからか？（そうは説明されていないが）

第22条 雑則

1 加盟国は労働者の安全と健康の保護の一般原則を尊重しつつ、かつ次のことを確保するために必要な法的措置を取ることを条件として、第6条を適用しない選択肢を有するものとする。

(a) 使用者が最初からそうした労働を行うとの労働者の同意を得ていない限り、使用者が労働者に対し第16条第(b)号に定める算定基礎期間平均で計算された7日の期間で48時間を超えて労働することを要求しないこと。

(b) 労働者がそうした労働を行うとの合意を与えようとしないことを理由として、使用者が労働者に不利益を与えないこと。

(c) 使用者がそうした労働をおこなうすべての労働者の最新の記録を保管すること。

(d) その記録は管轄官庁の監督下に置かれ、管轄官庁は労働者の安全及び／又は健康に関する理由により、週労働時間の上限を超える可能性を禁止し又は制限することができる。

(e) 使用者は、その要求に応じて管轄官庁に対して、第16条第(b)号に規定された算定基礎期間平均で計算される7日の期間に月48時間を超えて労働するという労働者の同意があった場合に関する情報を与えること。

- 実際にはイギリスでは雇用契約締結時にほぼ必ずオプトアウト条項を入れるようになっており、第6条は有名無実化している。
- これに対して労働組合側や大陸欧州諸国がその廃止を要求してきた。
- ところが、その大陸諸国の足もとで、待機時間の扱いをめぐる問題が発生。

・・・2000年のSIMAP事件(スペイン)判決と2003年のイエーガー事件(ドイツ)判決は、病院における医師の待機時間を全て労働時間指令にいう労働時間に該当すると明確に判断した。労働時間に該当するという事は、上記週総実労働時間の上限に服するという事であり、待機時間に時間外手当を出せばいいという問題ではない。救急病院は待機時間も含めて週48時間以内になるように医師を配置しなければならないのであり、そのためには膨大な数の医師を新たに雇用しなければならない。これは事実上不可能である。そこで、背に腹は代えられない各国は、医療従事者についてオプトアウトを導入するという苦肉の策に出た。しかしながら、オプトアウトは本来廃止されるべき例外規定である。そこで、労働時間指令上に待機時間は労働時間ではない旨を明記し、欧州司法裁判所の判例を立法によってひっくり返したいという医療サイドの要求が、指令改正案に飛び込んできたのである。(「海外労働事情－EU労働時間指令改正の動向」(『労働法律旬報』2009年1月合併号))

- 2004年に欧州委員会は、個別オプトアウトに週65時間の上限を設定するとともに、待機時間のうち不活動時間は労働時間と見なさないという改正案を提案。2008年に閣僚理事会で合意に達したが、欧州議会が同意せず決裂、廃案。
- 現在EUレベル労使団体間で協議中。

5 賃金規制ではないとはどういうことか？

○文字通りの意味である。EU労働時間指令は時間外手当について一切規定していない。その意味では、アメリカの公正労働基準法とはまったく重なり合うところのない規定である。したがって、EU指令における(実労働時間規制の適用除外である)オプトアウトとアメリカの(時間外手当支払義務の適用除外である)ホワイトカラーエグゼンプションとはまったく関わりのない制度である。(世に誤解多し)