

第11回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成25年10月11日（金）14：00～15：53
2. 場所：中央合同庁舎第4号館2階共用第3特別会議室
3. 出席者：
（委員）鶴光太郎（座長）、佐々木かをり（座長代理）、大田弘子（議長代理）、
大崎貞和、佐久間総一郎
（専門委員）水町専門委員
（政務）稲田内閣府特命担当大臣（規制改革）
（事務局）滝本規制改革推進室長、大川規制改革推進室次長、中原参事官、三浦参事官
（有識者）濱口独立行政法人労働政策研究・研修機構労使関係部門統括研究員
4. 議題：
（開会）
1. 有識者ヒアリング（労働時間法制等について）
（閉会）

5. 議事概要：

○三浦参事官 それでは定刻になりましたので、ただいまから「規制改革会議雇用ワーキング・グループ」を開催いたします。

皆様方には、御多用中、御出席を賜りましてまことにありがとうございます。

本日、所用によりまして浦野委員、それから島田専門委員は御欠席でございます。

また、本日も稲田大臣、それから大田議長代理に御出席を賜っております。ありがとうございます。

まず、開会に当たりまして稲田大臣から御挨拶を頂戴いたしたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○稲田大臣 委員の先生方、また専門委員の先生方にはお忙しいところお集まりをいただきまして、実のある議論をしていただいていることに感謝申し上げます。鶴座長、そして大田議長代理のもとで、いつも建設的な御議論ありがとうございます。

労働者派遣制度については、検討結果をまとめていただいて御礼を申し上げます。労働政策審議会で既に審議が進んでおりますけれども、規制改革会議の意見が最大限尊重されることを期待いたしておりますし、私も頑張りたいと思っております。

今日は、労働時間法制について鶴座長、また水町先生、労働政策研究・研修機構の濱口先生からプレゼンテーションをいただくというふうにお伺いいたしております。

経済のグローバル化、少子高齢化の中で、人材こそ我が国の資源であるという認識に立

って、また多様な働き方を認めていくために、労働時間法制は極めて重要な論点であると思っております。この会議において、様々な議論を行っていくことは制度の見直しをする上で非常に不可欠だと思っておりますので、今日も先生方の活発で忌憚のない御議論をどうぞよろしくお願いいたします。

○三浦参事官 ありがとうございます。

それでは、ここで報道の方は御退室をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

(報道関係者退室)

○三浦参事官 それでは、議事を進めさせていただきます。以後の進行は、鶴座長よろしくをお願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入ります。

先ほど稲田大臣から御紹介いただきましたように、10月4日に規制改革本会議で派遣労働の意見ということを規制改革会議として出させていただきました。

この意見をまとめるに当たりましては、ワーキング・グループの委員の方々、専門委員の方々、またこちらにいらっしゃる大臣を初め大田議長代理、また事務局の皆様の大変なお力添えがありましてまとめることができました。まず、それにつきまして皆様に御礼を申し上げたいと思います。

これから、このワーキング・グループで派遣の話は引き続き労働政策審議会で議論をしていく状況でございます。我々としては、どのような議論が行われていくのか、もちろんウオッチしながら、また必要があれば我々としての考え方を示していくということになると思いますが、これからこの雇用ワーキングで数回にわたりまして労働時間の問題を中長期的に取り上げていくということでございます。

それで、今回、また次回は、まずこのワーキングのメンバー、また有識者の先生方から労働時間の問題について問題意識等々、まずは御説明をいただくということから少し議論を開始させていただきたいと思っております。

これも稲田大臣から御紹介いただきましたけれども、今日は私、水町先生、それから濱口先生、3人から御報告ということで、その後ディスカッションという流れになっております。

早速ですけれども、まず冒頭に私のほうから労働時間規制の見直しについて、どういう考え方をしているのかということをお願いしたいと思います。今日の私の御報告は、ワーキングの座長という立場よりは委員の一人として、またはこの問題について実は3年ほど前、今日お配りしているワーキングペーパーというものはこちらの経済産業研究所でやったプロジェクトとしてまとまっているんですけれども、そこでの議論を私がまとめたものです。

私自身の中で、この問題についてどのような頭の整理をさせていただいているのかということ、若干皆様に今後議論していく上での一つの御参考ということでお話をさせていただければという趣旨で、まず冒頭お話をさせていただきたいと思っております。

それで、1枚紙の資料1というのが、ほぼこのペーパーを要約したものになっております。若干、見比べながら見ていただきたいと思います。私自身、労働時間の問題を考える場合、6月にまとめました閣議決定、労働時間の部分にも盛り込まれていますけれども、労働政策審議会で総合的に検討をしていくということが盛り込まれていたと思います。

我々は当初、基本的には企画業務とかフレックスタイム制について幾つか問題の指摘をしているんですけれども、この秋以降、労働時間の問題を考えるに当たっては、やはり全体を見ていくという立場が重要なのかなと思っております。

それで、この問題意識を書かせていただいています。労働時間の問題は、やはり何といても労働者のワーク・ライフ・バランス、日本の場合ですと長時間労働の問題は非常に深刻でございます。この問題をどう考えるか。

もう一つは企業側、それから労働者側、両方にメリットがあると私は理解をしていますけれども、労働時間設定の柔軟化というものをどういうふうにやっていくのか。これが、実は大きな問題意識でございます。

それで、長時間労働というのはいけないことだということの一つの出発点なのですが、ただ、これは私のペーパーで5ページから6ページ、7ページ、8ページに少し書いておりますけれども、実はその要因というのはいくつか見えておくべきじゃないか。これも一度、ワーキングで少しお話をしたことがあるんですが、私は長時間労働は「自発的長時間労働」「非自発的長時間労働」の2種類があると考えます。

自発的な長時間労働というのは、非常に個人が好きで長時間労働をやっている。また、残業代を少し稼ぎたいとか、長時間労働をやるといのが企業に対する非常にコミットメントになる等々、自発的にやられている場合がございます。

一方、より問題なのは、自分が好きでやっているわけではないんですけども、長時間労働になってしまっている。逆に言うと、長時間労働を逃れたいんですけども、転職コストは非常に高い。これは市場の失敗ということだと思いますけれども、そういった形で長時間労働の中に閉じ込められている。それとか職務が不明確、企業内のコーディネーションということで、自分の仕事が終わればすぐに帰れるというわけではなくなっている。そういう意味で、長時間労働が増えているということです。

雇用調整のバッファ効果、これは不況になったときに解雇するというのはなかなかコストがかかるので、非常に景気のいいときに思い切り長時間労働をさせる。それで、景気が悪くなったときに通常どおりの時間になるというような、ある意味でのバッファとして長時間労働を使うということですね。

最後に申し上げているのは、自分がその長時間労働が好きでやっているわけではないんですけども、自分の上司の人が非常に仕事中毒だと自分だけ先に帰るわけにもいかないという負の外部性もあります。

私が申し上げたいのは、長時間労働というのはいろいろな要因があるので丁寧に見ていく必要があるんですけども、自発的長時間労働だからといっていいのか。ここがポイント

トだと思うんです。こういう場合でも、実は本人は余り健康のことをきちんと考えていない場合があるということだと思うんです。そうなってくると、やはり健康確保のための労働時間規制という考え方というのは非常に一つ大きな考え方として私は捉えるべきだということが第1点でございます。

次の「労働時間設定の柔軟化」でございます。これは、先ほど申し上げたように企業側と労働者側の双方が、企業側というのはもちろん生産プロセスでの柔軟性を確保したい。労働者は、いろいろなライフサイクルとか、自分の好みで労働時間の選択をなるべく柔軟化していきたい。それをどういうふうにもうまく工面していくのか。特にいろいろな子育て、介護等々を含めまして、労働者のライフサイクルから見た労働時間というのがいかに柔軟に設定されていくかということだと思うんですね。

こういう問題というのはその柔軟性ということを考えていくと、実は法律で非常に細かくいろいろなものを規制するというのは多分、難しいだろう。こういう問題をきちんとやっていくためには、多分労働者のきめ細かい要望などを実現するためには、労使のコミュニケーションが非常に重要になってくるということをごここでは指摘したいと思います。

それで、日本の労働時間規制を改革していく上で、やはり参考にしなければいけないのは、この規制が例えば海外ではどうなっているのか、それからどういう動きをしているのかということ、これも簡単に御説明したいと思います。

労働時間の規制のやり方は、欧米を見ますとアメリカ型の間接規制、それからヨーロッパ型の直接規制をここに書いています。

アメリカ型というのは、直接労働時間の規制というのはいないんですけれども、時間外労働に割増賃金を義務付けるというもので、ヨーロッパ型というのは後で水町先生や濱口先生がまた丁寧に御説明いただくと私も理解しているんですが、ある意味で労働時間を直接規制するやり方をしています。

日本にないのが、このEUの労働時間指令ということで括弧にあります。1日の休息時間、連続11時間を取る。それから、最長労働時間の平均というのは4か月から12か月と私も理解をしているんですけれども、週48時間を超えないという総量が決められている。ここが、日本と違う主要なところだと思っております。

「近年のヨーロッパでの変化」、ここは少し具体的には、このペーパーでいきますと10ページから11ページに書いてあります。かなりヨーロッパの国でも労働時間の柔軟性向上に向けた取組はしております。

11ページを見ていただくと、例えばフランスでは時間外労働というところの規制を緩和している。それから、割増賃金等の金銭補償に対する依存というのがどんどん少なくなっている。

例えばドイツの場合は、94年にこれまで8時間以上のものでは25%の義務付けということをやっていたと思うんですけれども、それを94年に法律上廃止して、あとは労使のほうへ任せるといような形に動きが変わっています。

ヨーロッパを見ても、これは濱口先生が御紹介いただいているレポートによる記述なんですけれども、金銭補償の割合の高い国、それからもう金銭補償ではなくてその補償を休日与えるという形でやっている国、この2つのグループを見ると金銭補償、日本はどちらの方向へいくべきなのかということが若干見えてくる部分もあるのかなと思います。

それから、割増賃金にしても時間外労働時間にしてもフランス、ドイツ、今申し上げたように基本は法律義務付けから労使協定、ドイツというのはもともと労使協定の役割が非常に強い国でございますけれども、フランスもそういうような動きがあるということです。

こうしたヨーロッパの動きというのを、私は日本の場合も十分考慮に入れる必要があるのではないかと考えています。

それで、今度は「日本の労働時間規制の評価と問題点」ということに移りたいと思うんですけれども、日本の労働時間はどのような規制になっているのか、簡単に私のペーパーだと、そこでの問題点もこの12ページにまとめております。

日本の場合は、法律上は法定時間を超えた労働に対して罰則をもってこれを原則禁止する。基本はヨーロッパ型の規制アプローチに近いという理解なんですけれども、現実にはこの裏に書いていますように、長時間労働というのは割増賃金ということで歯どめがされている。

特に、私が最初に申し上げた健康の問題について十分配慮されているのかということになりますと、EUのように休息時間の規定はない。それから、年次有給休暇の取得も非常に日本の場合は少ないというような状況です。

それから、前回のワーキング・グループの会合でも水町先生や島田先生から少し御説明があった点ですけれども、「三六協定」というのは日本では時間外をするときに労働者の過半数代表との協定を結べばそれはできる。

ただ、これというのはヨーロッパの場合、個別オプトアウトと書いています。個々の労働者と協定を結べば実際に規制からオプトアウトすることができるという理解ですけれども、その仕組みから比べれば厳しい仕組みなんですけど、実は非常に大枠を示すだけで、長時間労働を抑制するという効果というのは非常に乏しいと言われてます。

ある意味で、この三六協定というのは決して長時間労働を抑制するような仕組みとしては十分機能していないんじゃないか。これは多分、法律の専門家の方々の共通認識じゃないかと私は思っております。

それと、3番目に先ほど申し上げた労働時間の設定の柔軟化ということで、日本ではいろいろな仕組みがあります。私の説明資料の2ページ目の最後に幾つか、管理監督者の適用除外制度、それから変形労働時間制、フレックスタイム制、みなし制、その一つの特異な制度として裁量労働制というのをここに書いていますけれども、実はいろいろな制度があります。

問題なのは、こういう制度を見ていくと非常に「接ぎ木的」に構築されたので、制度全体が非常に複雑化をしております。それから、個々の制度を見ると、労使双方にとって制

度によって使い勝手がかなり異なります。制度の運用にもやはりゆがみがございます。こうしたところが、やはり一つの大きな問題点になっているのかなと理解をしております。

それで、「改革の方向性」ということを考える場合、私は基本的な考え方として、労働時間の問題というのは特に政府主導・一律的な労働時間を規制するということから、むしろ分権的な枠組みということで労働時間・働き方の柔軟化を進めていくべきである。それから、実労働時間、賃金制度への直接的規制をやるというよりも、むしろここでは労働解放時間という言い方をしていますけれども、休息・休日への規制を考えていく。こうした考え方を少し基本とするべきではないだろうかと思えます。

では、具体的に大きなこの労働時間規制の見直しとしてどういうものがあるのかということですね。私は、大きく3つを取り上げています。「健康確保の規制の在り方」「時間外労働への補償の在り方」「労働時間規制の例外的措置の在り方」、この3つです。

日本の場合、健康確保の規制の在り方というのが必ずしも十分ではないという指摘をさせていただきました。例えば、ヨーロッパ流の連続11時間の休息規制というものがございます。また、日本では情報労連、これは私も何回かこの場でもお話をしていますけれども、インターバル制というものを導入して休息規制を導入している業界もございます。

私は、日本の場合、これは後の水町先生や濱口先生とは若干違う考え方だと私は理解をしているんですけれども、今の日本でそのままEUと同じようなものを導入するというのはなかなかもしかしたら難しいかなという若干の印象を持っています。

それで、健康確保の在り方は、実はその次の労働時間補償の在り方のほうでもう少し考えたらいんじゃないかというのが、実は私のポイントでございます。どういうことかという、ヨーロッパを見ても金銭補償から休日代替という動きがございます。ドイツは先ほど申し上げたように94年に労働時間貯蓄制度というものをつくりまして、時間外労働を銀行の預金のように貯めていって、まとまったらそれで休暇を取るという仕組みを導入しています。

日本については、前回の労基法改正で月60時間以上の時間外、これは割増率が50%ということなんですけれども、その割増しをやるかわりに有給の休暇を付与するというのも制度上導入しています。だから、非常に限定的なんですけれども、この労働時間貯蓄制度に類する制度というのは既に入れているので、もう少しそういうものを拡大させるというのが一つの考え方です。

それから、休日を取るということになりますと、やはりどうしても日本の場合、消化率が非常に低い年休の話をしざるを得ないんですけれども、これもヨーロッパのように使用者に年休の指定権を付与する。これが重要かと思っています。なかなか非常に忙しいときに長時間労働が続くというのは、私はしょうがないのかなと思います。ただ、その後、一遍に休む、リフレッシュするというやり方、これが大事かと思っています。

最後に「労働時間規制の例外的措置の在り方」、これは私は大きく挙げて今後皆様と一緒に議論をしていきたいと思うんですけれども、2つのアプローチがあると思います。ど

うということかという、既存の制度の枠組みを前提とした見直しをやっていくのか。それとも、ある程度、既存の制度的枠組みを変えて少し改革をやっていこうかということなんですね。

我々が第1期に少し提唱していた企画業務型の裁量労働制、フレックスタイム制、これは非常に使い勝手が悪い部分があるので、そこを変えていきましょうという話なんですけれども、個々の今の制度そのものを前提としての改革という考え方でいいのか。ここは、私は実は派遣の制度と非常に議論が似ているなど感じている部分がございます。

なぜかという、派遣も労働時間の制度もそうなんですけれども、いろいろな経緯で先ほど申し上げた追記的な制度改正を行った結果、非常に複雑化している。私は、これは共通の問題だと思います。

我々は実は春、個別の制度を前提に、例えば26業務というのを前提に付随業務はどうしましょうとか、そういうことも最初に議論を始めたんですけれども、途中から厚労省がかなり大きな改革を考えているということで、我々も方針を転換しまして、もっと大きな改革をやっていこうということで提案をしました。

こういうことを考えると、むしろ2つのアプローチを両にらみで考える必要があるのかなという感じを持っています。

私は具体的に、少しこれは水町先生、島田先生などと同じグループの中で議論をさせていただいて一つの方向性を出した話としては、管理監督者の適用除外制度、裁量労働制というのを整理統合できないかということなんですね。それで、具体的には実労働時間で管理することはなさないような対象者の範囲というのは、個々の制度でいろいろ決めたり法律で厳密に細かく決めるんじゃないくて、これは労使協定で決めていったらどうだろうか。

ただ、今の管理監督者制度というものは個々の企業が勝手にある意味で基準をつくって、そのまま運用するというような、非常に企業にとっては使い勝手のいい制度になっています。それだと非常に恣意的な運用につながる可能性があるということで、2番目としては行政官庁、労働基準監督署に届けるというようなことは最低限必要じゃないかと思っています。これは非常に粗っぽい改革のイメージなんですけれども、とりあえずはこれぐらいにとどめたいと思います。

「留意点」です。私は、前回ホワイトカラーエグゼンプションの議論というのはございましたけれども、年収で適用除外の範囲を決めるというのはやはり非常に粗っぽい考え方ではないのか。特定の人、年収とかいろいろな属性で、この人はいいんだけど、この人はだめだと、そういうものが余り真の改革を考える上でいいとはなかなか思えない。これは、やや私の個人的な考えになりますけれども、1点ございます。

それから、これは今後、特に濱口先生や島田先生などが御議論するときに出てくる可能性があるお話かと思うんですけれども、ある種のホワイトカラーに今よりももう少し広い適用除外制度を導入してもいいんじゃないか。これは、かなりの人たちが思っている改革

でございます。

ただし、それだけをやるということになると、やはりどうしても長時間労働、もともと日本の場合それが弱いので歯どめがなくなるんじゃないかという議論がございます。

そういう中で、先ほど申し上げたような、この適用除外を広げる範囲の人に対しては、例えば休息時間の規制を入れるとか、総労働時間の規制を入れるとか、何らかの組み合わせを少し考えたほうがいいんじゃないかという議論が実際にございます。こういう議論もあるということも含めて、そういうものに対してもいろいろな御議論があるかと思えますけれども、今後我々はこのワーキングで考えていく必要があるのではないかと思います。

若干時間が延びましたけれども、私のほうからは以上でございます。

それぞれの3人のプレゼンもかなり共通した部分がございますので、一気に水町先生、濱口先生からプレゼンをしていただいて、それでまとめて質疑応答ということでやらせていただきます。

それでは、水町先生お願いいたします。

○水町専門委員 ありがとうございます。鶴座長からお話がありましたけれども、私も基本的に鶴座長の考え方とほぼ同じです。

私は労働法の専門なので、労働法の制度という視点から若干視点を変えて同じようなことを説明するということになるかもしれませんが、20分ぐらいお時間をいただいて簡単に説明させていただきたいと思えます。

今、日本の「労働時間規制をめぐる問題」としては大きく2つあるのではないかと。一つは世界の労働法制とある程度共通する課題、もう一つは日本に固有の課題です。

世界とある程度というのは、世界といえども日本と同じような法制を持っているヨーロッパの各国と同じような課題というのが「旧来の法制度の機能不全」ということで、労働法というのはそもそも19世紀の終わりぐらいから20世紀にかけて、当時の労働者の主流であった「工場で集団的に働く従属的労働者」をモデルとしてつくられてきたと言われています。その典型的なものが労働時間規制で、今でも日本の労働基準法の規制で原則として残っているのは、例えば1日8時間、週40時間で、休憩時間は1日45分ないし1時間を一斉に取る。

これは、例えば8時に工場が始まって、12時から1時まで1時間皆で休んで、1時から5時まで働いて、月曜から土曜までのときは48時間でしたが、今は月曜から金曜なので週40時間、これは今でも労基法の原則は残っていますが、ヨーロッパでも同じような性格があった。

これで、工場労働者だけではなくていろいろな働き方の人がホワイトカラーを中心に出てきたので、多様な実態に対応しなければいけない。日本でも1987年の労基法改正以降、柔軟化、多様化というのを進めています。まだ十分に多様な実態に対応できるものになっていない。その結果、現場で何が起きているかということ、法と実態が乖離しているということで、例えば「サービス残業」とか「名ばかり管理職」というような問題が顕在化

している。そういう意味で、制度のたてつけが実態に余り合っていない形になっているということで、現場と法の乖離が見られていることが一つ。

もう一つ、より深刻な問題が、日本に固有の問題としての長時間労働です。今、鶴座長からもお話がありましたが、例えば日本の長時間労働の大きな原因というのは日本的雇用システムに組み込まれている。解雇がなかなか難しいので、労働時間を常日頃から長くしておいて、景気が悪くなったら労働時間で調整するということが常態化しているということもありますが、合わせてここ15年ぐらいの間にグローバル競争がかなり激しくなってコスト削減を進めたり、さらには非常に生産とかサービス、製品の寿命が短くなってノルマが厳しくなってきているので、現場でかなり労働密度、ストレスが高まっている。

その中で、一つはメンタルヘルスの問題が出てきて健康被害が発生していますし、2番目にはホワイトカラーの長時間労働でホワイトカラーの生産性が低いんじゃないかということも言われていますし、さらにはワーク・ライフ・バランスの問題で少子化問題、これは今他のところでも少子化対策のことが検討されていますが、日本でなぜなかなか少子化が進まないのかというので、制度の問題もあるけれどもやはり長時間労働というので、女性だけじゃなくて男性も、男性だけじゃなくて女性も、どちらでも正社員だと家庭の中で通常の生活ができないという状況です。そういう意味で、長時間労働が今の日本の大きな問題になっている。

これを、労働時間改正でどういう観点から直していくことが考えられるかというのが、次の改正の改革のポイントというところになります。ここは、先ほどの課題の(1)(2)にそれぞれ対応していますが、まず第1は多様化する仕事の実態に合った法制度にするというところ です。

ここでの最大のポイントは、私が考えるに、現行の法制度がうまくたてつけられていない。今の法制度の中で既にうまく制度設計されていないので、現場でいろいろな問題が起こっているというところかと思います。

例えば、今、管理監督者の適用除外、管理監督者に当たる人は労働時間規制の適用除外になりますよということが、ちょっと専門的になりますが、労働基準法41条の2号というところで書かれています。これは条文を見ると、監督もしくは管理の地位にある者は適用除外しますとだけ書いてあって、ではその具体的な中身は何なのか。どういうプロセスを経たら適用除外になるのかというのは一切書かれていません。

そういう意味で、例えば三六協定みたいに労使で話し合っ て協定を結んで労働基準監督署に届け出てくださいね、そうしたら労働基準監督署で事前のチェックをしますよというようなシステムになっていないということで、最終的に現場でちゃんと法が守られているかというのは後で裁判になってみないとわからない。裁判になってみると、企業がほとんど負けるけれども、裁判で争わなければ現場で違法な状態が横行している。その中で、管理監督者と言われる人が、30代後半から40代にかけてかなり長時間労働の中で健康被害を被っているということも実態として出てきています。

もう一つの裁量労働制、今、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制というのがありますが、これは使い勝手が悪いと言われていています。一つは、手続がかなり複雑なのでなかなか企業で使いにくいというのがあるのですが、かつ、制度としてこれは労働時間のみなし制というものがとられていまして、これは実労働時間、実際に何時間働いたかにはかかわらず、労働時間を例えば週40時間働いたものとみなしますよというみなし制をとっていて、そのみなし時間は、なお労働基準法上の労働時間規制のもとに置かれる。

今、説明しただけでもちょっと難しい、わからない制度になっていますが、これは世界的に見ると全く例がないわけではないですけれども、こういう重要な制度についてこういう複雑な制度をとっているというのは、かなり例のないもので複雑な制度になっている。その結果、現場でも、なかなか使いにくいし、理解が進まないものになってきている。

かつ、その中で専門業務型裁量労働制がとられている代表的な例はシステムエンジニアさんですが、システムエンジニアさんが過剰労働でメンタルヘルスに陥っているということは世の中でも広くいわれていることで、こういう業態の中でもかなり過剰労働が深刻化しているということが挙げられます。

そこで、そういう現行制度の問題点からすれば、今、言ったような制度を実態に合うような形にしながら、少しわかりやすい制度に整理再編すべきではないか。かつ、その中で起こっている弊害も十分に予防できるような制度にすべきなのではないかというのが、ここでの「改革の方向性」になります。

この具体的な中身については、先ほど鶴座長がおっしゃったようにこれは適用除外というので3つとも整理再編、外国の中でもこういう例が見られますし、適用除外という形でわかりやすく整理再編するのがいいんじゃないかと。

例えば、その中で②③と書いてありますが、ちゃんと労使で話し合って協定をし、それを労働基準監督署という行政官庁にきちんと届け出しておくということも重要ですが、もう一つ、①の要件として、それにふさわしい職務や責任を負っている人について、かつ現場で時間管理を受けていない裁量的に働かせてもらっているということと、さらには処遇要件、適用除外を受けるにふさわしい処遇を受けている。

実態的要件で3つ挙げていますが、これは新しく考え出したものではなくて、実は今の管理監督者の適用除外で裁判になったときに、こういう3つの点を考えながら適用除外たる管理監督者にふさわしいということで判断するということが裁判例でほぼ確立しています。

これは制度の趣旨に合っている要件なので、拡張していく場合にもこれを参考に実体的要件を決めながら、さらに労使の話し合いと行政官庁への届け出ということに制度設計するのが、話の延長線上としてはナチュラルに出てくるのではないかと。

かつ、ここではそういう要件を満たす場合には、これは濱口先生のところでもこれまで繰り返し言われていることで御報告があると思いますが、割増賃金は発生しない。週40時間とか1日8時間を超えても、何時間働いたとしても労基法上の割増賃金は発生しない。

そういう意味で、労働の量ではなくて質で処遇をすることを可能にするという効果をもたらすということが、実態に合った法規制としてあるべき方向性ではないか。

ここで、実は要はホワイトカラーエグゼンプションなんじゃないか。6～7年前に議論をして頓挫した案じゃないかといわれるかもしれませんが、方向性としてはそのとおりです。それで、そのときに何でホワイトカラーエグゼンプションの試みがうまくいかなかったかという、考慮すべき点のところ、一般にサービス残業ゼロ法案じゃないかとか、過労死促進法案じゃないかといわれて、こんなものを導入するのはおかしいということで結局、前の試みは失敗しました。

では、この点はどうするか。この点も慎重に考えなければいけないのですが、サービス残業ゼロ法案というのはここでそのとおり当てはまるかという、実はこれは気をつけてちゃんと制度導入をすればサービス残業ゼロ法案ではないですよということがわかります。それは、先ほどの①の実体的要件の中で処遇要件というもので、管理監督者にふさわしい処遇を受けているか。

これは鶴座長の報告にもありましたが、前のときに400万なのか、1,000万なのかという中で数字が出てきて議論が混乱したのですが、数字を決めてしまうといろいろな企業とかいろいろな労働者に合わなくなってしまうので、ここは適用除外を受けるにふさわしい処遇、もっと具体的にいうと労働時間規制が適用されていたときにもらっていた残業代にふさわしい処遇、それに見合ったような処遇を少なくとも役職手当とか適用除外手当という形で、適用除外になったとしてもその手当は労働時間の長さにかかわらずきちんと処遇してください。その処遇がなされていれば、管理監督者としての適用除外の一つの要件を満たしたことになりますといわれているので、もしこの制度を導入したとしても、その時点でもらっていた残業代見合い分はきちんと処遇しないと適用除外にはいきません。ただゼロにするわけではありませんよということで、きちんと制度に組み込まれている。

もちろん、これを入れないと制度設計がうまくいきませんので、こういう形で組み込まれていますし、もう一つの懸念が過労死促進法案、これが若干難しいところで、この批判は当たらないかという、半分当たるし、半分当たらない。

この適用除外を広げていったときにどうなるかという、労働時間の長さのコントロールを労働者側ができる人なのか、それとも労働時間の長さのコントロールをやはり会社側がイニシアティブをとって行える人なのかというので、労働者側が労働時間の長さのコントロールをできるとすれば、何時間働いてももう残業代は出ないんだから、同じ仕事をするんだっとならなるべく効率よくして早目に帰ろうというので、それが労働時間が短縮するほうのインセンティブに働く可能性があります。

だけど、逆に会社側が労働時間の長さをコントロールできる。業務をどんどん出して長時間働かせるということも可能な実態にある場合には、幾ら働かせても残業代が出ないので、ではいっぱい仕事をさせましょうというので長時間労働が適用除外になったときに促されるという懸念が出てきます。

それで、この懸念については先ほど鶴座長からもお話がありましたように、これは必ずしも適用除外をされる人のみに限った問題ではないので、私としてはより広い第2の長時間労働への対応という問題できちんと健康確保をしましょうよ。適用除外される人も含めて、健康確保を図って過労死にならないような社会をきちんとつくっていきましょうということで対応すべき問題だと思います。ここをきちんとやらないと、恐らくこの改革はうまく進まないかと思っています。

そういう点を考慮しながら、きちんと制度設計を行うことによって労使と行政のチェックが入りやすくして、かつ長時間労働による生産性の低下の問題にも対応でき、個々人がその実態に合った形でクリエイティビティを発揮できるような制度をつくっていくのがここでの一つの方向性になるかと思っています。

もう一つ残された大きな課題として、長時間労働、健康問題への対応というところがありますが、ここでのポイントは大きく2つです。一つは、健康確保をきちんと図りましょう。どういう人であっても働き過ぎで生命や身体を損なうというようなことは、労働者個人としても、社会としても、また生産性という観点からも問題なので、きちんと健康確保を図りましょうということが一つです。

もう一つは、健康確保とは別に、労働時間が短くなればワーク・ライフ・バランスとか少子化対策という政策目的にもかなうところもあるので、もしきちんとその政策目的にかなうような取組を企業で行っていれば、もうちょっと法的にインセンティブが働くような制度にしましょうという時短を促していくためのインセンティブをどうつくれるか。この2つがポイントになってきます。

その2つのポイントについて現行制度はどうなっているかというと、今の時間外労働に対して日本の最大の問題は絶対的な上限が存在していない。三六協定で各事業所における上限を定めるということになっていまして、一応厚生労働大臣がその指針で基準を定めています。厚生労働大臣が三六協定に書くんだったら大体こういう基準に従ってくださいねというので、例えば1か月単位では45時間になっていますが、これは拘束力のない基準で守らなくてもいい。努力義務で守ってくださいねといいますが、守らないから急に罰則の適用があるとか違法になるものではない。

また、月45時間と厚生労働大臣が言っているのに、労働基準法を見れば月60時間を超える残業をしたら割増賃金が5割になりますよといっていますし、かつ労災の関係でいうと月平均80時間を超える残業を平均でやったらとか、月100時間の残業をしたら過労死、労災と判断されやすくなりますよとか、労働安全衛生法を見ると月100時間を超える残業をしたら産業医の面談指導を受けなさいというので、労働時間をめぐってはダブルスタンダードだけではなくトリプルスタンダードとか、非常にわかりにくくなっていて、どれを守ればいいのかわからない。

ここら辺をきちんと整理して、これ以上やったら健康を損ないますよという基準を、これは労使が合意しても三六協定で定めてもだめな問題なので、産業医学とかの観点から科

学的にこれ以上やったら健康を損なう蓋然性が高いという基準をきちんと定めて、これを労働時間規制として上限設定をすべきなんじゃないか。

「改革の方向性」の一番上の丸ですが、例えばこれはヨーロッパみたいに最長労働時間の設定というやり方もあるかもしれませんが、鶴座長の報告にもありました休息时间、勤務間インターバルの保障という形であるかもしれませんが、少なくともどんなに忙しく働いていたとしても週休1日、週に1日は必ず休んで自分の体内カレンダーをリセットするという形を法的に保障するということがあるかもしれませんが、これはきちんと医学的な観点から議論をして定めることが大切なんじゃないかということが一つです。

もう一つは法的なインセンティブ、時間短縮、もちろん健康確保は絶対果たしてもらわなければいけない基準として定めますが、それを下回っているレベルでもなるべく時短を進めたり休日を取りやすくしてワーク・ライフ・バランスを推進し、かつ子育てとか少子化に対して前向きに取り組んでいる企業を政府としては政策的に応援しましょう。

例えば一番下のほうになります。労使できちんと話し合うという労使協定を締結し、そしてPDCAサイクルなどできちんと継続的、循環的に取り組んで、かつその結果として病気に罹患する人が少なくなったとか、従業員の定着率が向上した。そして、そういう取組の内容とか取組の成果というものをきちんと企業のホームページ等で外に見えやすく公表している。

そういうきちんとした取組をしている場合には、例えば病気罹患者の減少という観点とか、従業員の定着率という考え方からすると、健康保険とか労災保険とか雇用保険のリスクをその分、低めることにこの企業は貢献している。社会的リスクの低減に貢献している取組を企業で行っているということで、これは一つのインセンティブとしては法人税上の優遇ということも考えられますが、さらには労災保険とか雇用保険の保険料率をメリット制、今、労災保険では事故が多くなると保険料率が高くなって、事故が少ない事業所は保険料率が低いというメリット制がとられています。これは労災事故だけではなくて定着率とか労働時間短縮によって病気罹患者が低くなったとかということも踏まえながら、少し政策的に広くメリット制をとることでインセンティブを働かせることが必要かもしれません。

また、アメリカの法理としてきちんとした前向きな予防措置をとってれば、裁判になったときの使用者責任を免責しますよということもいわれていますので、そういう点も労働法の解釈として取り込みながら、健康確保はきちんとやる。その健康確保に至らないレベルでも、ワーク・ライフ・バランスとか少子化対策について前向きに取り組んでいれば、政府としてそれをきちんと応援してあげます。インセンティブを働かせるようにシステムとしてしますよということが大切だと思います。

この最後の点については、実は少子化対策ということでこれから次世代育成支援対策推進法の見直しが進んでいきます。そこでも同じようなことを検討していただいています。少子化危機突破タスクフォースと規制改革会議も連絡を密にしながら、より政策的に

前向きな方向性を持ち出していければと思っております。

私のほうからは以上です。

○鶴座長 水町先生、ありがとうございました。

それでは、濱口先生お願いいたします。

○濱口統括研究員 濱口でございます。ジョブ型正社員のときに引き続いてお呼びいただきましてありがとうございます。

私は、実は根本的な認識としては鶴座長や水町委員と共通するものもあるのですが、制度、規制に関する認識についてはかなり違うところがございます。あえてそこを強調する形で、若干過激な物の言い方に聞こえるかもしれませんが、世間のこの労働時間規制に関する議論のされ方というのは根本的にかなり問題があると認識をしておりますので、いわばここにいらっしゃる皆様の認識をどこまで揺るがせるかというつもりでお話をしたいと思っております。

最初に3つのテーゼがありますが、私は大体この十数年間、労働時間規制が議論されるときは大体この3つのテンプレートでもって議論がされてきたと思っております。「日本の労働時間規制は厳しい」「労働時間の規制緩和というのはワーク・ライフ・バランスに役立つ」「残業代ゼロ法案はけしからん」、大体いろいろな議論というのはこの3つのテンプレートに当てはめて議論されてきたと思いますが、いずれも間違いです。

しかし、マスコミも政治家も、場合によっては学者もこういう議論に乗ってやってきたんじゃないか。それをむしろ引っくり返すところから議論を始めないといけないのではないか。一つ一つお話をしてまいります。

まず、「日本の労働時間規制は厳しいのか?」。私は、厳しいとは全く思っておりません。むしろアメリカと並んで世界で最も緩い国の一つだと思っております。ただし、ここで重要なのは、労働時間規制というのは時間そのものの規制を意味します。物理的な時間を規制するというのが労働時間規制なのであって、残業代を規制するとか休日手当を規制するというのは、私の認識では労働時間に関係のある賃金規制であって労働時間規制ではありません。そういう意味では、アメリカは労働時間規制のない国です。

そういう意味からいうと、日本は物理的な労働時間の上限は年少者を除けばありません。かつては、女性は1日2時間、年150時間という時間外の上限規制がありましたが、それは男女平等でなくなりました。

ただ、そうはいつても法律上は、労基法32条で1日8時間、週40時間、かつて48時間でしたが、労働時間の上限があつて、これは規定の仕方を見るとそれを超えて働かせてはならないと書いていますので、本来はヨーロッパ型の規定でした。戦前の工場法以来、そういう物理的な労働時間規制として規定されているのですが、実態としてはむしろ三六協定でもってこれを超えるのが当たり前、少なくとも正社員であればオーバータイムがあつて当たり前で、それを拒否したら懲戒解雇もあり得べしという社会になってきたのです。これは、労使が両方ともそれを望んできたという面もあるのでしょうか。

とはいえ、三六協定にも限度基準というものがあるよということになっています。確かにあるのですが、しかし、これもまずそもそも法律上、労働契約に関して強行的な効力を持つものではありませんし、またこれにも適用除外があります。そのため、1世紀近く前にワシントンで開かれたILOの第1回総会で採択された第1号条約、1日8時間、週48時間という条約すら日本は批准できないんです。なぜできないかというと、時間外の上限が規定されていないからであります。

その結果として、現実の日本社会で意味があるのは残業代規制のみということになってしまい、そのためにあたかも残業代規制のみが労働時間規制であるというふうに皆が思っていて、それをどうするかということばかりが議論されている。

諸外国の状況は先ほど来、鶴座長や水町委員も言われたのでごく簡単に申しますと、アメリカは残業代規制のみで物理的な時間規制はありません。EUは、ヨーロッパの国々はもう少し細かいものはありますが、最低基準としては「時間外を含め」週48時間です。この「時間外を含め」というものを往々にして忘れることが多いのですが、時間外を入れて48時間です。ただし、変形制がありますので、一時的にそれを超えることは十分あり得ます。

大事なのは、残業代については何の規制もしていないということです。かつて国によってはそういう規制もありましたが、基本的にはもう残業代をどうするかといった賃金の話は労使が決めることだということで、どんどん労使に委ねています。物理的な時間規制は、これは労使がどうあろうが労働者の生命、健康のためにきちんと守る。その現れとして、EUでは労働時間規制というのは安全衛生法制であると位置付けられています。

その一番典型的な例が、これも先ほど来紹介がありましたが、1日11時間の休息時間が義務付けられているという点です。以上を一言でいうと、「日本の労働時間規制は厳しい」というのは間違いであって、むしろアメリカと並んで最も緩い国の一つだと言えます。

2番目、実は今から6～7年前にいわゆるホワイトカラーエグゼンプションが議論されたときに、当時のこの会議の前身である規制改革・民間開放推進会議の答申は、この労働時間規制の適用除外制度というものを、仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方であるとか、ワーク・ライフ・バランスが進んだという言い方で議論をしていましたが、私はこれは全く間違っていると思っています。

なぜこういう議論になるかというと、労働基準法の法的性格に対してどうも根本的に誤解があるのではないかと。労働基準法というのは名宛人は使用者でありまして、「1日8時間、週40時間以上働かせてはならない」と命じているだけであります。それより長く働くことを何ら禁止も規制もしていません。

国家公務員法はある意味で国家公務員の就業規則みたいなものですから、そこに規定してある勤務時間というのはそこまで働かなきゃいけないわけですが、それとは違います。労基法の上限の範囲内でどんなに長く働くことも、十分に可能です。したがって、上限規制を緩和するというのは、もっと長く働かせていいよという以上の意味はあり得ません。

ワーク・ライフ・バランスとの関係で、労働者個人にとって意味のある柔軟化の障害になり得るのは、物理的な労働時間の上限ではなくて、就業規則の必要的記載事項として始業・終業時刻を決めなければいけないといった規制ではないかと思われます。これはある意味で間接的に労働者が何時までに来なければいけないとか、何時までいなきゃいけないという拘束になりますので、そこをどう外すかという話、ある意味でフレックスタイムというのはそこを外しているわけです。これは、物理的な時間規制そのものの緩和とはまったく違う話であるというふうにもう少し認識したほうがいいのではないかと考えております。したがって、2番目の労働時間規制の緩和がワーク・ライフ・バランスに役立つというのも間違いです。

3番目、それに対してこれは6～7年前のホワイトカラーエグゼンプションのときに一番ある意味で問題になった話なのですが、残業代ゼロ法案とか、残業代ピンはね法案という形で批判されました。それで潰れたというのが、実はこの議論がおかしくなっている最大の理由だと思っております。

物理的な労働時間規制が非常に極小化された日本で、ある意味で唯一、法律上の武器として駆使されているのがこの残業代規制、労基法37条の割増賃金です。世の中には労働時間にかかわる裁判、訴訟がいっぱいあるといわれているのですが、よく見るとどれも、管理監督者だというけれども、実は違うんだ。だから、残業代を払えという類いの訴訟ばかりでありまして、物理的な時間そのものを争ったものはほとんど見当たりません。

労働時間規制の適用除外という限り、事実上空洞化しているといいながら、本来物理的な労働時間を規制している32条以下の規定を適用除外するのであれば、それは厳格でなければならない、というのは当然です。したがって、労基法41条に規定する管理監督者というものは、本当に物理的な時間の規制を緩和しても、解除してもいいような人なのかどうかという観点で判断します。そうすると、当然それは相当上位クラスの人にならざるをえない。厚労省が終戦直後以来やってきている解釈（「経営者と一体的な立場にある者」）というのはその観点からすれば、まことに当然の解釈ということになります。

しかし、この労基法41条の適用除外は、32条以下の物理的な時間の規制も、37条のお金の規制もひとしなみに適用除外しております。その結果、何が起こるかという、お金の観点からすれば、賃金の観点からすれば、経営者と一体とは言えなくても残業代規制は適用除外してもいいような人々が、物理的な規制と一緒にたにされて、時間外労働で働いた時間に正確に比例して、事細かに残業代を払わなければいけない、という事態になってしまうわけです。世間的には残業代を払わなくてもいいのではないかと思われるような人々に対しても、法律上きちんと払わなければならないし、それを払わないとサービス残業でけしからんといって訴えるということになってしまう。現行法の問題点は、実はそのところにあるのではないか。

これを人事管理の面から見ますと、日本のような職能資格制度が一般的な社会では、企業の中で管理監督者としての機能を果たしているかどうかということと、職能資格の上で

どれくらいの位取りにいるかということとは必ずしも対応していません。賃金水準というのは職能資格上の地位に対応していますので、同じような賃金水準の者の間であっても、機能的に管理監督者であるかないかによって、残業代を払うべきか、払わなくてもいいかが変わってきてしまう。

これは、実は昔からある問題で、それがゆえに例えば（機能的には管理監督者ではないけれども処遇が同程度だからそれと同様に取り扱うという）スタッフ管理職などという変な存在もあったわけです。その後90年代以降、管理職よりももっと下のレベルの人々にまで成果主義賃金制度というのが普及してきました。働いた時間ではなく、出した成果でもって賃金を決めようという考え方です。これに対して人事管理上望ましいか望ましくないかという議論はありますが、いずれにしても法律上は、法定労働時間内である限り、どんな賃金制度も許されます。どういう仕事に対してどういう払い方をするかという点については、日本は基本的に極めて自由です。賃金規制は、最低賃金をクリアして、公平性、平等の原則が守られれば、どんな仕事の仕方にもどんな払い方をするかということについてはほとんど規制はありません。

ところが、法定労働時間を超えた瞬間に突如として事細かに1分刻みできちんと払わなければいけなくなります。所定内のところで相当高い給料をもらっている人であっても、管理監督者でない限り、時間外になったらそれに応じた高い残業代を払わなければいけない。

厳密に言うと、こういう事態をもたらしている規定は労働基準法施行規則第19条です。この規定によれば、時給であれ、日給であれ、週給であれ、月給であれ、その他であれ、つまり年俸制であれ、管理監督者でない限りは、一旦時間当たり賃金幾らに割り戻して、それに25%なり、あるいは月60時間を超えたら50%、休日は35%を割増して払わなければいけない。これは、賃金規制の在り方としてここまでの規制をすることが妥当なのか。高い給料をもらっている人にそれだけの高い残業代を払わなければ正義に反するののかという問題意識で議論すべきだろうと思います。これを、ただ残業代ゼロがけしからんという形で潰してしまったところに問題がある。

ただ、きちんと認識しておいていただきたいのは、6～7年前にホワイトカラーエグゼンプションの議論をしたときに、厚労省の審議会で労働側は残業代ゼロだからけしからんという議論はしていません。そこで彼らが言っていたのは、これは過労死促進になるという議論です。（いかに空洞化しているとはいえ）物理的な労働時間規制をまったく外してしまおうという法案なので、その批判はそのとおりとしか言いようがない。

付け加えますと、私は企画業務型裁量労働制というものに対してもかなり疑問を持っています。そもそも専門業務型裁量労働制の場合は、確かにそういう研究開発などの専門業務というのは実際にあるんだと思いますが、企画業務などというものが現実存在しているのか。日本の普通の総合職のサラリーマンの場合、企画係というポストについている人は企画ばかりやっていて、企画係でない人は企画は何もやっていないかという、そんな

ばかなことは全くないはずですが。したがって、企画業務という形で業務で切り取るということ自体、実はジョブ型でない社会を対象にした制度としてはかなりの程度ナンセンスだったのではないかと。

実はみんなそれがわかっているからこそ、ホワイトカラーエグゼンプションのときには、例えば管理監督者の一步手前の人々であるとか、あるいは年収幾らというような言い方をしていたのではないかと。それは、実際に総合職のサラリーマンの場合、職能資格制度でそれに従って上がっていくということを念頭に置いて議論していたから、そして専ら残業代規制をどうするかということも念頭に置いていたからであって、その観点からすれば、そんなにおかしな議論はしていなかったのだと思います。

しかし、それをそもそも物理的な時間規制を適用除外する制度として議論したために、過労死促進法案というある意味で正しい批判を受けたのではないかと。そしてそれをワーク・ライフ・バランスに役立つというような現実と遊離した議論で進めようとしたために、残業代ゼロだからけしからんという、きちんと議論すればそういう変な反論にはならないようなもので潰れるということになってしまったのではないかと。

この問題の最大の皮肉は、審議会で労使の間で議論しているときには、物理的な労働時間の適用除外が過労死促進になるというまともな議論がされていたのに、その外に出たところで、マスコミや、とりわけ政界から、残業代ゼロであるがゆえにけしからんというゆがんだ形で批判をされて潰れてしまったために、本当はそれがこの制度を導入すべき最大の理由であるにもかかわらず、それが世間的には一番、口にできないタブーになってしまったということにあるのではないかと。ここまでゆがんでしまった議論の筋をきちんと正していけないと、かつてのいびつな議論の延長線上でやっていくと、また同じような、一方からは過労死促進法案、こちらからは残業代ゼロ法案という批判の中で、また話がつぶれていくということになるのではないかと考えております。

後ろのほうに、参考として先ほど簡単に申し上げましたEUの労働時間規制はどんなものかということも条文を引きつつ、解説をしております。ここでは一々説明いたしません、最初に3つほど丸で書いてあるとおり、EUの労働時間指令というのは安全衛生規制であります。健康の確保のための規制であります。したがって、実労働時間規制であります。そして、それが故に賃金規制では全くない。これが、少なくともアメリカという例外はありますけれども、先進国の大部分を占めるEUの労働時間規制についてのスタンダードであるということも念頭に置いて考えていくべきではないかと考えております。

私からは、以上でございます。

○鶴座長 どうも濱口先生、ありがとうございました。

これからはこれまでの御説明を踏まえまして御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

では、大崎委員をお願いします。

○大崎委員 最初に確認しておきたいんですけども、この労働時間の問題というのは今

回だけではないですね。まだ何回か議論するということですね。

○鶴座長 あと、次回も有識者から、今度は島田先生、黒田先生も次回でしたか。

○大崎委員 なぜそんなことを言ったかという、今日はあえて私の個人的な見解というのは余り申し上げないで、質問を専らさせていただく会に私としてはしようかと思ったんです。そうしたときに、意見を言う機会がなくなってしまうと困るので、それだけ確認したかったのです。

濱口先生に是非この機会にお伺いしたいのですが、一つはEUの仕組みが絶対的な労働時間の規制ということで、残業代とは関係ない。したがって、健康の確保というようなことが重要な目的になっているというのは非常になるほどと思ったのですが、それでちょっと実はお伺いしたいのは、この条文を拝見していますと、1日11時間の休息期間をとるべきというところについて、かなり広範な例外が規定はされているなと思いつつ、例えば変な話なんですけれども、輸送に従事する者はいいとして、では労働時間を列車に乗車して過ごす場合はどうなんでしょう。

例えば出張で海外に行く場合などというのは休息时间になるのか、ならないのかというのを実はちょっとお伺いしたいんです。

なぜそんな変なことをお伺いしたいかといいますと、先ほど来、水町先生からも鶴座長からも、なるべく柔軟な制度にする一方で適用除外対象者みたいになる人に対しては、今度は健康確保、あるいは休日や休息时间についての規制を入れるべきじゃないかというお話があったのですが、それは原則論としては非常にもっともだと思いつつ、そのところの定義とか、実務的に何をそれとするのかということを引きちんとしておかないと、逆に非常に融通の利かない制度になるんじゃないかという気がしております、それであえてそういうことをお伺いしたいというのが一つです。

なぜそんなことを言うかという、大体考えてみると飛行機に12時間も乗って海外に行って、それでがんがん仕事をして帰ってきてというふうなことを考えたときに、時差もありますし、それが休息时间だとなると何か現実離れしているような気がする一方で、それが休息でないとなると、今度は出張も頻繁には命令できなくなってしまうなということも思ったということです。

それから、もう一つはそれと似たような話なのでありますが、EUなどで言っている絶対的な上限規制なり労働時間規制の適用対象外の者なのでございますけれども、どういう人たちなのかというのを、特に日本との比較でお伺いできればと思う次第です。

○鶴座長 ありがとうございます。

では、よろしいですか。

○濱口統括研究員 では、簡単ですので後のほうから。適用除外されている者は、英語ではディレクター、フランス語ではカードル、ドイツ語ではライテンデ・アンゲシュテルテと言っていますので、訳せば管理監督者ということになるんだろうと思います。

ただ、それぞれの国で慣行がありますし、かつ日本のほうがむしろ特殊だと思うのです

が、要するに入ったばかりの下っ端から上のほうに至るまで連続的にずらっとつながっているという日本の感覚で考えないほうがいいのかもかもしれない。例えばカードルというのは、グランゼコールを卒業して初めからカードルとして入りますので、それがむしろ基本的なイメージなんだろうと思います。

基本的には労働者である限りは全部適用というふうにしておいて、管理監督者の他に宗教関係とか家族従事者といった全面適用除外はあるんですが、これは非常に例外なので、むしろ重要なのは前半で言われた適用除外です。資料の6ページのところはかなり広範な適用除外のリストがありますがこれには条件があって、その前の5ページの17条のところに、当該労働者に同等の代償休息期間が与えられるか、あるいはそれが不可能な例外的な場合には適当な保護が与えられることを条件として適用除外という形になっております。

ですから、実際に1日11時間必ず休ませろといっても、まさにいろいろな仕事のスタイルがあるので、そんなに厳格にはできない。ただ、それは前後にずれたり、あるいは場合によっては別の形ということはあるだろうけれども、少なくともこの11時間というのは睡眠時間プラスアルファということで出てきているものですので、それが大枠としては確保されるべしという考え方で、各国でもそれに応じた形でいろいろな制度ができていくということだろうと思います。

○大崎委員 ありがとうございます。

○大田議長代理 誤解しているといけないので議論を整理させてほしいんですけども、日本の労働時間規制は実態としては非常に緩いので、長時間労働を明確に禁止する。あるいは、休息に関する規制を導入すべきだというのは3人の先生とも同じ意見であったと考えていいかどうかというのが1点です。

2番目に、適用除外に関して、鶴先生のほうからは管理監督者の適用除外制度と裁量労働制は整理・統合し、この範囲は労使協定で決めるとありまして、水町先生は3つの適用除外制度、管理監督型、専門業務型、企画業務型に整理再編し、わかりやすい制度にする。ここは、2人の意見が一緒なのか、違うのか、よくわからないので整理していただければと思います。

それともう一点、その適用除外に関して濱口先生は真に自律的に働くものに厳格に限定されるべきと書いておられるんですけども、これは今ある管理監督型とか専門業務型、企画業務型ということをどう変えるのかということと、それからホワイトカラーエグゼンプションは前回、本当に変な議論になっていったんですが、その経験を踏まえて、今度はどんな制度にすればいいかという点を教えてください。

○鶴座長 では、私のほうからお話申し上げて、もし私と水町先生の関係で水町さんからコメントがあればしていただいて、それで最後に濱口先生ということにします。

私は、基本的に大枠の考え方は水町先生と全然変わらないんですけども、企画業務型について濱口先生から最後に御批判があったんですが、私もそこは非常に近い考え方なんです。なぜかと言ったら、この濱口先生の資料の中にも自律的な働き方ができる人とい

うのが、ではどういう人たちなのか。これはずっとジョブ型正社員のところでも話をしてきたわけですがけれども、日本のような無限定型の中でそういう人たちというのは基本的にいないんじゃないでしょうか。

企画というのは普通その企業の中でも非常に中枢部分にあって、他のところとのやりとりというのを非常に密にやっているようなところがあって、なぜそこが独立して自律的な働き方ができるのかというのは、私は濱口先生の持っているのと同じような問題意識、派遣のときもそうなんですけれども、何か特定の業務に穴を空けるんですが、こういう穴の空け方がよかったのかということについて、私は非常に大きな問題だと思っております。

そういうことなので、適用除外をやるときにいろいろな考え方、別にそこは今、私自身特定した考え方はないんですけれども、これまでの考え方で特に企画業務型というのは問題があったと思っているので、これは今後のこの中での議論だと思うんですが、もう少し幅の広い考え方をしていったほうがいいんじゃないかということです。

それから、健康確保というのが非常に重要だというのはちゃんとEUは法律に明示しているんですね。でも、日本の場合、私の理解だと、やはりそこへの意識は余りにもなさ過ぎたというのが、これは2人と全く同じレベルで同感している部分です。

それで、ここから若干あえてそれぞれの違いということを申し上げますと、私は確かにこの休息时间というのはこれだけいろいろ例外があって、日本の中でもそれを導入しているところも一部あるわけなので全く不可能とは思えないんですけれども、ただ、先ほどちょっと大崎さんがおっしゃったように、日本はこれまでここまで緩くやっていたところにいきなりこれが入ると、やはりかなり大きな変化になってしまうのかなということは、現実問題として意義というのは百も承知ですけれども、なかなかそういうものが非常に続く、仕事がどうしても続かざるを得ないときというのは、多分これはどんな会社でも、どんな産業、業界でもあるんじゃないかと思います。

ただ、その後、ある程度仕事が一段落したら、私は一遍に休むとかということをやることがある意味では健康管理だし、そこでリフレッシュしてさらに生産性を高めるということをもう少し日本の場合考えたほうがいいんじゃないかというところは、若干の基本的考え方はほとんど変わらないんですけれども、ニュアンスとしてそこが違うのかと思います。

あとは、それを入れるときに全体としてやはり入れるべきかということから、少し適用除外を広げるところでセットで入れるべきか。それとも、なかなかそこは難しいので別で考えていくか、これは、私はいろいろなスペクトルでいろいろなグラデーションがあって考え方があると思うので、今日は逆に言うといろいろな考え方があるんだよというところから我々の認識は出発していくということでもいいんじゃないか。これが、私の感想です。

水町先生、お願いいたします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

ほぼ鶴先生と同じなんですけれども、健康確保という点では幾つかの方法があって、絶対的な上限時間を定めるというやり方とか、1日と1日の間に休息时间を入れるというや

り方とか、あとは代替休日、長く働いた場合には後でまとめてかわりの休日をとるというやり方で、これは健康確保との関係での選択肢の問題だと思います。

ただ、私のこれまでの日本の労働法の在り方を見てみると、休息时间とか代替休日というのが日本の実務でなじみやすいかという、そう簡単にはいかないかなというのがあるので、逆に言うと時間の絶対的な上限を定めるほうが直截的でいいかなという気がします。

これは、ヨーロッパで言うと週48時間ですから週8時間ですね。これを月に直すと35時間ぐらいになりますが、日本だと例えば労災とか労働安全衛生法の基準だと月100時間なので、35時間にするか、100時間にするのか、健康確保のところからどこに設定するかというところは考えられると思いますが、そういうところを考えながら政策としてどこら辺で健康確保にきちんと杭を打つかというところは、どれか必ずこれをやってくれということよりも、健康確保との関係でどれが有効なのかという点で、そういう方向性は鶴座長とも一致していました。

あとは、適用除外への整理・統合の対象者の範囲なんですけど、これはいずれにしても管理監督型と専門業務型と企画業務型の3つに整理するという点では同じで、あとは私の場合は実体的要件で3つの要件の最初に職務責任要件という形で要件化するというのを書いていますが、これは法律でどこまで書き込むかの問題で、管理監督型とか、専門業務型とか、企画業務型と書いても、現場でどこら辺まで線引きするかというのは法律で細かく書くことは恐らく難しいので、法律である程度の基準なり方向性を示したら現場の労使協定で、うちの会社だとこの範囲ですよというふうに決めてもらうのが現実的だと思いますので、そこまでくれば鶴座長と同じということになります。

○鶴座長 濱口先生、お願いします。

○濱口統括研究員 話が若干、錯綜しているのですが、管理監督者を厳格に限定すべきというのは法の建前、つまり本当に物理的労働時間を1日8時間、週40時間に限定しているという前提に立って、それを超えるものが例外であるという前提に立てば、その例外を例外でなくするのは厳格に解釈するのは当たり前だという話です。

ただ、現実には三六協定によって実は管理監督者であろうがなかろうが青天井になってしまっているんで、そこを守れば過労死しないかというところではないです。しかし、理屈から言って32条そのものを適用除外するんだと言え、必ずそういう議論になるしかないという話です。

これはどちらかという、労基法の第四章「労働時間」の章を丸ごと適用除外するんだという議論をする限り、鶴座長も水町委員もそういう形の議論になっているのですが、そういう形で議論する以上は、そういうそもそも論、法の構造からくるそういう批判を免れないであろうという話です。

逆に、それを免れるためには、これは37条だけの話なんだという話をするしかない。そうすると、残業代ゼロがけしからんというような、表層をあげつらうような批判をする人は必ず出てきますが、真っ当な議論としては、そういうやり方をするしかないということ

です。それが一つ目です。

2番目に、では具体的な時間規制としてはどうすべきかについては、私は二段階で考えております。一つは、安全衛生規制です。安全衛生規制というのは、本人が望んでもそれはいけないと規制するものです。安全衛生というのは本来そういうもので、本人がいいと言っても、ヘルメットをかぶらず、命綱をつけずに建設現場に行っただけいけないというのと同じで、本人がいいと言っても命の危険のあるような長時間労働をさせてはならない。これをどの辺に線を引くかというのはヨーロッパとは少し違うところもあるかもしれませんが、それが必要なのは間違いない。

恐らく、今の日本でそれを議論するとすれば、労災保険や安全衛生法でいっている時間外労働月100時間、これはヨーロッパ人から見ると何だと思いかもかもしれませんが、そういうものが一つの基準になるかもしれません。

もう一つは、いわゆるワーク・ライフ・バランスという観点です。命という意味ではなく、生活という意味でのワーク・ライフ・バランスです。かつての規制改革会議の議論とは全く逆であって、ワーク・ライフ・バランスを確保するためには、物理的な時間の上限をきちんと規制すべきであると思っています。

とりわけ、多くの女性たちがなぜいわゆる正社員にならずにパートタイムにとどまるかという、実はパートタイムではなくてフルタイムでもいいのです。しかし、正社員になるとフルタイムではとどまらずにオーバータイムになってしまう。オーバータイムができないようなやつは正社員じゃないということで、まさに時間無限定になってしまう。

ここで必要なのは時間限定正社員なんですね。オーバータイムのないフルタイムというものが確立することが、生活という意味でのワーク・ライフ・バランスに役立つ。これはもちろん、俺はワーク・ライフ・バランスなんて要らないからもっと働きたいという人がいてもいいので、本人の選択ということになります。ではその基準はどの辺がいいのかというと、EU指令という個別オプトアウトが週48時間のところにありますので、そのくらいではないか。ワーク・ライフ・バランスよりも仕事のほうがいいという人はそれを超えて働くことになりますが、それでも当然健康の上限はあります。仕事よりもワーク・ライフ・バランスという人は、原則残業はない、あるいは週48時間の範囲内ということになる。そういう二本立てで考えていくのが、一番現実的ではないかと思っております。

こういう風に考えてくると、以前お話ししたジョブ型正社員の時間限定、時間無限定という議論とも話がつながってくると思います。

○鶴座長 水町先生、お願いします。

○水町専門委員 今、濱口先生のおっしゃったことは私は基本的に全く一緒で、逆に言うと濱口先生が論文等で書かれていることを勉強しながら私の考え方もまとめていったところもあるのですが、適用除外のところ、私のところで割増賃金が発生しないという効果を発生するというのは、37条の時間外労働割増賃金について適用除外するという意味で、この人たちが適用除外されたら物理的労働時間規制が外れるという話ではなくて、物理的

労働時間についてはちゃんと他の労働者と同じように考えましょうねというところでは同じ考えです。

では、労働時間規制をどうしましょうかというときに、健康確保の問題は三六協定とか労使協定があっても全員守らなければいけないという意味できちんと定めましょう。これが月100時間になるかどうかはまたこれからきちん議論すべきだと思いますが、それと健康にダイレクトに影響しないで、ワーク・ライフ・バランスの観点からは、私はそこは労使の話し合いで、より政策的に望ましいことをやっていけば政策として前向きにインセンティブを与えながら進めていきますよという意味で、労働時間の長さの規制についてはそういう二段階で政策的にも考えるべきだという点は濱口先生と同じなので、そんなに違ったことを言っているわけではないということを確認しておきたいと思いました。

○鶴座長 では、どうぞ。

○佐々木座長代理 ありがとうございます。

まず、安全衛生規定、健康管理というところをしっかりと押さえた今回の規制改革からの提案をするということは非常に重要だと思っていて、ともすれば今まで過去にマスコミにバッシングをされていたように、ネガティブなことばかりが取り上げられる中、健康安全ということもしっかりと考えているなということ強く出したほうがいいと思うので、これに関しては皆様がおっしゃっていることは基本的に賛成ですし、具体的に決めていきたいと思うんですね。

ただ、進め方としては法整備をどうするかという話もそうなんですけれども、やはり規制改革会議としては日本国がこれから労働者という人材をどういうふうに戦略的に生かしていくのか。それを邪魔しているものはないのかという考え方も、少し確認したいと思っています。これはちょっと前段階です。

それで、是非今日お話で伺いたいことが労働時間の定義なんですね。実は、先ほどの海外出張の飛行機の中ということも多分、昔の工場法では考えていないことだと思うんですね。労働時間というのが、基本的には誰かが会社という場所に出勤してきて、そこでおはようございますと言ってから帰るまでを考えられている。そういう背景の中での、社会環境の中での法律だと思うんです。

なので、この労働時間規制などをそもそも話し合う前に、是非先生方にこの労働時間というものの定義をどうお考えになっていて、今後、仮に、ちゃんと法律の上で定義するならばどうするのかということ規制改革会議で議論したいと私は思っています。

今回、私は今日までの間に数社、いろいろなグローバル企業や大企業のところの人事部に訪問しまして、人事部の方といろいろと議論をさせていただきました。そうすると、ざっくり深夜労働のことなどを例に挙げて言えば、10時まで会社で働いていた男の人が、それから酔っ払って12時とか1時に帰って寝る。これは、10時より前だから深夜労働でもない。

しかしながら、5時に帰った女の人が家で夕食を子供と食べ、お風呂も入って、ゆっく

り子供を寝かせた後に10時からパソコンを開くと、深夜労働にあたるので健康に害すると言われてしまう。これはおかしいだろうという話は、どこの人事部からも出ました。

なので、これから多様な働き方というときにテレワークだったり、様々な方法があつて、もしかすると就業24時間の間に8時間連続ではなくて、人によっては朝1時間自宅で、4時間会社で、また2時間自宅でというような形を選ぶことができたらいいなという想定に立つと、この法律上の労働時間というものがそもそも何を示しているのかという定義をそろそろきちんとしていかないと、イコール会社勤務の時間なのか何なのかということがちょっとわからないなと思っております、ここの言葉を今後変えていくことができないのか。あるいは、今の時点で皆様の話されている労働時間というのは一体何を想定されているのかということをお伺いしたい。

もう一点だけ、水町先生が先ほど適用除外の中でその時点でもらっている、例えば残業代が組み込まれているのが一つのふさわしい処遇という事例であるということだったんですが、その場合、新規採用の人をどういうふうに見るのかということもちょっと教えていただきたいという2点です。

○鶴座長 では、水町先生からよろしいですか。後半のところからお願いします。

○水町専門委員 最後のところだけお話すると、もちろんそれまでまだ適用除外に至っていない人で時間外労働の割増賃金をもらっていた人が移行する場合には、それにふさわしい処遇というのがこれまでもらっていた残業手当見合いになりますが、そうじゃない最初からというのは、例えば外国の例にもありますが、ただ、その中でも、では企業の中を見渡してみても管理職として適用除外として扱われる人の役つき手当は幾らか、その周りの基準も踏まえながら見るということで、最初の人とはとにかくゼロから始めていいというわけではないというので、常識的な判断をするということになると思います。

○鶴座長 濱口先生、特にコメントはございますか。

○濱口統括研究員 前半部分もアカデミックな労働法の先生である水町先生のほうが多分ふさわしいのではないかと思うのですが、あえて言うと日本でもヨーロッパでも裁判所の判決で労働時間の定義というのは大体決まっております。

基本的には使用者の指揮命令下にある。それで、作業しているかどうかにかかわらず、いわば待機していつでもスタンバイできるような状態にあれば、それは労働時間だとなっています。ですから、例えばマンションの管理人だとか、病院の夜間救急病院で待っていると、これはちょっと後ろのほうにつけておりますが、結構ヨーロッパでも大きな問題になっております。

こういった、いわば個々の事例でいろいろな問題というのはどんな国でもいろいろな形で発生し得ますし、個々の事例に対してどういうふうに対応するのが一番いいか。病院の場合だと、ヨーロッパの裁判所が待っている時間も全部労働時間といったために大変な騒ぎになってしまったというようなこともあるので、それはもう少し現実に即した解決をしていく必要があるのかなという気はしておりますが、ただ、一般的にはそれはどこでも当

然いろいろな事案があって、それに応じてほぼ共通の労働時間の定義がされていると
いていいのではないかと思います。

何かつけ加えることがあればお願いします。

○鶴座長 水町先生、ありますか。

○水町専門委員 今、濱口先生がおっしゃったとおりで、労働時間は基本的には使用者の
指揮命令下に置かれたと客観的に評価できる時間というふうに考えられていまして、これ
は場所がどこかというのは一つの判断要素になりますけれども、場所が違ったとしても使
用者が指揮命令をして働かせていると言えれば、それは労働時間に当たる。

例えば、会社の中にいると言われても、会社の中で別にお昼休みに将棋を打っていいよ、
自由な行動をしていいよというんだったら労働時間にならないですし、逆に家に持ち帰っ
てこれを明日の朝までにやってこいと言われて、家で例えば11時とか12時に作業をしたら、
これは労働時間に当たる。

少なくともどこまでが指揮命令下といわれているかということ、日本では少なくとも黙認
といわれていまして、ぎりぎり仕事をさせるときに、会社は知っていたけれども黙って仕
事をさせていたという場合には、これは黙認があるので指揮命令があるんじゃないかとも
言われているので、そういう意味ではまさに仕事をしている場合には場所にかかわらず広
く労働時間制が認められる。ただ、この労働時間制にかかわる問題は日本だけの問題では
なくて、もっと労働時間規制をいっぱい入れているヨーロッパでも同じく問題になってい
ます。

もう一つの深夜労働の問題というのは、今の裁量労働制とか労働時間規制の在り方にも
関わっているのですが、裁量労働制のみなし制の場合は労働時間とみなすのですが、みな
し時間というのが普通のウイークデーのときに働いていたとみなされるので、休日労働は
まだ規制がかかるので、裁量労働のみなし制の人は例えば週1日の休日である日曜日に働
いたら割増賃金を払わなければいけないし、かつ深夜労働、これはウイークデーであった
としても10時以降に働けば割増賃金が発生するという問題が出てきます。

これは、自律的に裁量的に働いているのに、その人がたまたま休日に働くという選択を
したり、夜働くという選択をしたときに、割増賃金が発生するのはおかしいんじゃないか
ということもありますし、適用除外であっても今は時間外労働とか休日労働、今、管理監
督者は休日労働は適用除外になるんですが、深夜労働は現行法でもかかってくるので、
管理監督者になっても10時以降働いたら労基法上は割増賃金を払えということになってい
ますが、さっき言った問題は同じに出てくるので、このエグゼンプションとか適用除外の
在り方を考えるときに今の労基法のたてつけでいいのか。休日労働とか深夜労働について、
その実態に合った公正な規制の在り方だとすればそこもどこまで外すか、外さないかを合
わせて議論するということが大切だと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。

○佐々木座長代理 まさにその点で、夜10時以降働いて健康を害しているということであ

れば、今この部屋では健康を害している人が集まって議論しているということになると思うんですけども、そういった今の労働の考え方は十分わかった上で今後、健康、安全と考えるときに、どうしても様々な労働者のスタイルを想像しながら安全について考えていかないと、逆にその安全を守ろうとしたがために自由な働き方ができないタイプの人が出てきてしまうかもしれないということを一応コメントしておきたいと思います。

○鶴座長 では、まだ御発言されていなかったのが佐久間さん、先にどうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。ちょっと基本的なところに戻って恐縮ですけども、今日お話を伺いまして大変問題点等がわかりました。ありがとうございます。

私の疑問は、今お話になったことのベースとなる、当然ある労働のパターンというか、現場を想定されてこういう議論をされているんだろう。このときに、どういう働き方の現場を考えておられるのか。もうちょっと言いますと、先ほど言ったように工場で集团的に働く従属的労働者をモデルにした場合というのは非常にわかりやすい。今、メーカーなどはそういう現場が非常に大きいものとしてあります。これについては非常によくわかるのですが、悩みというのはそういうところではなくて、それ以外の簡単に言ってしまうとホワイトカラーのところですね。

それはいろいろな会社がありますけれども、例えば大卒で入って、今は余りコピー取りというのはないかもしれませんが、最初はまさにコピー取りとか、書類の運搬とか、そういうことから始めて最終的には本当にトップに行くという階段、それもずっと終身雇用で1社にしか勤めない場合が多い。

こういうところについてどうすべきか悩んでおられる会社は多いと思うんですが、そういうものを頭に置いているのか。先ほど、ヨーロッパでグランゼコールを出てと、これも相当日本と違うと思います。多分コピー取りなどするわけではなくて、最初から日本でいうと部長とか課長ぐらいからスタートするようなキャリアのところと日本というのは、そこは全く違います。部長以上になれば同じような実態はあるかもしれませんが、その下のところはものすごい差があるというのが私の実感なんです。

逆に、そこはある意味では日本的なところなので、そこについてどういう時間の規制をするかというのが一番ポイントになるかということなので、今お話ししていただいた方にどういうところをモデルにしているのか。もう日本もこれからは終身雇用じゃないんだよと、流動性が高まるということを前提にされているのか。やはりそうじゃなくて、20歳そこそこで大学を出てすぐに就職してというところから始まるホワイトカラーの人たちを対象にして考えておられるのか。その辺をお伺いしたいと思います。

○鶴座長 特にありますか。

○濱口統括研究員 私は工場を前提に作られたという言い方は若干ミスリーディングじゃないかと思うのは、世界中どこでも大体どこで線を引くかというところ、ホワイトカラーの中でもいわゆる上のほうのカードルとかエグゼンプトとかと言われるような人たちと、数的にはそれよりも多い、いわゆるクラーク的な仕事をしている人たちとの間であって、その

クラーク的な仕事をしている人たちは、オフィスであっても仕事の仕方は工場で働くのと余り変わらないだろうと思っております。

しかし最大の問題は、日本ではクラークとその上のエグゼンプト的なものが連続的にくっついているということです。一人の職業人生の中で、初めに入ったときは本当に下働きで100%クラーク的なコピー取りだの、そんなことばかりやっているのが、だんだんエグゼンプト的な仕事の分量がふえていく。それゆえに、なかなか線が引けないということなんだろうと思います。

そういうことを考えると、法律上、建前上は管理監督者という非常に厳格なところだけ適用除外にして、しかし、そうでなくても三六協定で実は世界的に極めてゆるゆるの形にしておくというのは、現実に対応できるように無意識的にやってきた一つのやり方なのかもしれない。ただ、健康の確保のところを除けばですね。

ただ、それが矛盾をはらんでいるのはむしろ残業代のところで、そこで実態として矛盾が起こっていく。

そう考えれば、そこをもう少しきちんと調整するような仕組みを考えたほうがいいだろう。そういう意味からいうと、水町先生の適用除外論が37条だけの適用除外であるというならば、それは私とほぼ同じような考え方になるのかなという感じがいたします。

○鶴座長 他にありますか。特にいいですか。

佐久間委員の御質問ということで、今、日本が前提としている、先ほどのお話だと新卒が入ってずっとホワイトカラーでそこを勤め上げた、ある意味では無限定正社員というのもまた別の言い方でされていると思うんですけども、もちろん今の現実を見ながらどういことをやったらいいのかということについては多分、我々も今日プレゼンをしたのは、そこから全く違う方向を見ているいろいろな議論をしているということではなくて、まさにそこをどういうふうにするべきかという話を真正面から見て議論をさせていただいているということだから、そこから逃げている話ではないというのは、まず私については申し上げなければいけないところだと思うんです。

その部分で、今度は今、濱口先生がおっしゃったように皆、連続的にくっついているから、では本当にどここのところで区切るという話とか、そもそも残業代をどうするのかという話があると思うんですけども、そこはある意味で日本の問題としてやや他のところとは違うなということと、あとは長時間労働で、もともと先ほどの無限定な仕組みというものが非常に大きな長時間労働の問題というものを、むしろ他の国よりも逆に起こりやすい環境をつくってきたということも事実だと思うんですね。

そうした場合にどのような取組方、逆にそこは働き方として無限定という形を使用者も組合も労働者側も指向してきた結果として、やはりそこが何か置き去りになってきたという認識も私は少し持たなければいけないんじゃないかという感じを持っているんですね。

だから、ある意味で日本のこの特徴というところを十分見極めつつ、だからこそいろいろ

ろな問題があり、ただ、その解決策として日本流の解決策にはどういものがあるべきかが多分これからの議論のポイントになってくるんじゃないかということだと思います。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 ちょっと違うところについてお伺いしたいんですけれども、私はこのワーク・ライフ・バランス実現のための時間規制改革というのは非常に重要だと思うのですが、そこでなるほどなと思ったのは、濱口先生の御発表の中で、むしろ就業規則の必要的記載事項に始業・終業時刻が入っていることが実は障害になっているんじゃないかというのは全く賛成で、私がよく知っている職場の身近な例でも、これがあるがために例えば保育園に子供を送って行って、それがちょっともたついたがために遅刻になって減給になってしまつてすごく不愉快だとか、そういうような話があったり、あるいは先ほど佐々木委員からお話があった、夜10時になってからうちでちょっと仕事をするかというようなことも、これがある以上なかなか現実的に難しい問題になるわけですね。

それは非常に大事な指摘だと思ったということが一つと、もう一つはワーク・ライフ・バランスとの関係で、これは鶴先生と水町先生と共通したことをおっしゃっていたように聞いたんですが、年休の時季指定権が労働者にあることがむしろ障害になっているんじゃないかというような御発言のように聞こえたんですけれども、私個人は実は一労働者として年休の時季指定権をフルに享受しているもので、使用者にそれが与えられるとちょっと困るなと思ったのですが、その辺はどういう御理解でこういうことをおっしゃっているのか、教えていただければと思います。

○鶴座長 私のほうから申し上げますと、この年休消化というのはずっと言われているんですけども、なぜできないんですかと、これは各種のアンケート調査があるわけですね。自分は取りたいと思つても、周りの人が取っていない。自分のことじゃないんですよ。周りの人に迷惑をかけるとか、私は日本企業がある種コミュニケーションを非常に重視する、コーディネーションを重視する、情報を共有するチームである。これは一つのオーガニゼーションアーキテクチャーということから考えても、日本がすばらしいものを持っていてこれが国際競争力の一端になってきたと、私はそう理解をしています。

ただ、それが今度、では自分だけ休暇を取ろうかということになると皆、取っていない。自分だけ迷惑をかける。そこは非常に精神的な問題点というのを指摘される。だから、何度こういう話をしても一向に問題は解決しないわけです。

私は、なぜ労働時間貯蓄制度という話をしているのかというと、これは自分が残業をした分だから自分は当然ここで休んでも当然でしょうと、まずそこから始めないと日本の社会では思い切り休んでリフレッシュするということにならないんですよ。

では、これが例えばヨーロッパではどうなっているかということ、これは使用者がやらなければいけないから、そういう意味ではもう年初に大体夏にどれぐらい休むのかというのを大体決めてしまいます。それでまとめて休みをこのところでこう取りますということ、日本の場合だと各個人で大崎委員のように自分で取れるという方はいいんですけれど

も、ほとんどそれができないのが今の日本の状況なんですね。だから、それが指定権を変えるということでもかなり劇的に変化するんじゃないか。

ただ、その前にむしろ取って当然でしょうという制度から入れることが年休の促進ということにもつながる。そういう指定権というのを使用者に与えなくても、ここは私なりにそういう理解をしています。

水町先生、どうぞ。

○水町専門委員 年休のことだけですが、実は年休制度というのはヨーロッパから生まれて、日本でも戦後労働基準法をつくるときに入れたんですが、労働者に年休の時季指定権があるのは日本だけなんです。

だからこそ、実は年休の消化率という概念があるのも日本だけで、ヨーロッパはどういう制度になっているかという、基本的に年の初めに企業が年休カレンダーというのをつくって、企業で全員の年休日をフルに決めます。それで、カレンダーどおりに皆で消化していく。

そのときに、私は夏に取りたい、冬に取りたいという人は最初に労働者の意見を聞きながら話し合いをしてカレンダーをつくるので、日本の年休消化率は46%なんですよと海外で言うと、年休の消化率って何ですかと聞かれる。フルに消化するというもので制度設計されているのに、日本で輸入したときに、フルに消化するというのはなかなか難しいだろうから労働者に時季指定権を与えようというので、そういう制度で今ずっときているんですが、日本は労働者に時季指定権があるからこそ、病気のために取っておくとか、職場の雰囲気を取りにくくて100%消化できない。

平均して5割に満たないという状況になっているので、年休制度の原点に戻るとすれば、労働者がまず意見を言いながら年休カレンダーは使用者が最終的に責任権限を持って年の初めに決めて、それは職場の忙しさも考慮しながらカレンダーどおりにつくっていく。

今は5割未満なのでいきなり100%に急に変えるというのはどれぐらい現実的かどうかはわかりませんが、将来的にはそういう方向で年休を100%消化するというふうに持っていくことが制度の趣旨に合うかと思います。

○鶴座長 病気の休暇というのが別途ありますね。だから、年休をそこで割りつけてしまっても構わないんです。日本はすぐそういう話にはならないけれども、それは別の休暇の制度としてあるということなんですね。

○濱口統括研究員 1点、若干トリビアなんですが、実は日本も1955年までは本人任せではなくて使用者側が本人に、労働者に、いつ年休を取りたいですかと聞かなければいけないという規定があったんですが、それが削除されてしまった。

一見いいように見えるんですが、心の強い人はいいんですが、言い出せない心の弱い人は取れない。したがって、その消化率が半分を下回るというような状態になったと言われております。

○大田議長代理 関連で、単に確認なんですけれども、現実には残業代は家計に組み込ま

れていて、残業代がなくなってしまうととても困るという家庭はたくさんあって、一番喜ばれるのは年休を買い上げてもらうことなんです、そういう考えがよくないという前提なわけですね。

○水町専門委員 年休の買い上げは、年休買い上げられると皆、買い上げてほしいので年休を取らない。

年休の本来の趣旨は、実際に休んでリフレッシュするということにあるので、金にかえてはいけないというので、労働基準法に違反するというふうに解釈されています。

○大崎委員 私はちゃんと調べたわけじゃないんですが、感想として一つは日本は祝日が多過ぎるんじゃないかという感じを持っていて、特にヨーロッパと比べると祝日が多過ぎるので年休を使わなくても十分休めているという側面もあるのかなと思っていて、制度を変えるだけじゃなくて、別に祝日を減らせとっているんじゃないのですが、例えば仮に時季指定権を使用者側に与えて計画的に消化するとしたら、今みたいな最大40日とかというような年休は現実的じゃなくなるんじゃないかというのが一つの感想です。

もう一つは、さっきちょっと話題に出ました病気休暇ですね。これは法律でどうにかできないかと私などは逆に感じまして、確かに鶴さんがおっしゃったのか、現実に我々の職場でも有休をどんどん使っているという、病気になったらどうするのと聞く人がいるんです。

でも、年休の本来の趣旨からすれば、確かにそれはおかしい話ですね。

○鶴座長 稲田大臣、どうぞ。

○稲田大臣 この労働時間の議論を今日私は初めて聞いてすごく興味深かったんですけども、ちょっと前の議題に戻って恐縮なんです、先ほどの3人の先生方ともやはり健康管理という観点から上限なのか、休息を取るのかは別として、例えば上限を設けるべきだという考え方だというふうに理解をしました。

そして、32条の時間規制の問題と、あとは37条の残業代規制の問題がごっちゃになっているという議論なんですけれども、今、聞いた私の理解で32条の時間規制のかからない、例えば管理監督者的な人たちというのは、たとえ制限、上限を設けてもそれは適用の範囲外になる。そして、32条の時間規制がかかる人でも37条の残業代規制がかからない場合もあるんじゃないか。

例えば、収入がすごく高い人である場合にはそういうものを外してもいいんじゃないか。でも、そういう場合には上限を設けたとき、その上限の適用はあるという整理になるということでもいいのかどうか、ちょっとわからなかったことと、あとは32条の時間規制の問題と残業代規制の問題とを分ける意義というか、分けることによってどういう整理ができるのか、もう一回整理して教えていただきたいと思います。

○鶴座長 これは、濱口さんお願いします。

○濱口統括研究員 要はその2つ、つまり物理的な時間規制の問題と残業代規制の問題がごっちゃに議論されるために、ややもするととりわけマスコミとか政治といったような土

俵の上では食い違っているスローガンがぶつかってしまう。つまり、こんな人に残業代をそこまで払う必要があるのかという話をしているはずなのに、それに対して、いや過労死を促進するからけしからんという話になる。あるいは、物理的な時間の話をしているはずなのに残業代を払わないのはけしからん。つまり、本来、分けて話せばそれなりにきちんと筋の通った話になり得るはずのものが、いわばスローガン同士をぶつけ合うことによって非常に不毛な議論になってしまうのではないかということです。

これは、まさに6～7年前にホワイトカラーエグゼンプションをめぐって起こったことではないか。残業代という問題についていうならば、私は労使の間で話し合えば一定の解決というのはあり得る話だろうと思っています。なぜならば、本来賃金をどうするかというのは労使で決める話なので。しかし、それは過労死促進だという話になってしまったらこぶしは下ろせないだろう。

それで、逆に残業代ゼロがけしからんという話になってしまって、それが世の中の通説になってしまうと、そもそもその賃金の払い方というのは、所定内であれば、時間ではなく成果に応じて払うことも自由なのに、法定労働時間を超えたとたんに賃金は時間比例でなければならないということになってしまう。それがいいのかどうかという本来労使間でまっとうな話ができるはずなのにできなくなってしまう。きちんと分けて話せば深まる話が深まらないまま、単にお互いに悪口を投げ合うような形になってしまう。

6～7年前がまさにそうであったので、そうならないためにはどうしたらいいのかということで、できるだけそこを分けて議論したほうがいいのではないかということです。

○鶴座長 ちょっと私のほうから申し上げますと、先ほどお2人の先生からもお話があったんですけども、日本の場合、残業代を払うか、払わないか、そこに全ての問題が焦点に移ってきてしまう。つまり、使用者側はなるべく残業代を払いたくない。だから、何かこんなこと、あんなことをしたいよねという話をする。逆に、労働者のほうはそういうような流れで、残業代を払わないのはけしからんじゃないか。お互いにそこだけを言って非常に争っている状況なんですね。

それは私も非常に不毛で、今日ちょっと申し上げたポイントとしては、明示的に法律で例えば割増率の何時間だったら何%と、これは例えばフランスなどではどんどん割増率を下げていって、最後は労働協約でそれぞれの企業でやってもらったらよくて、法律で何かの場合はこういうふうにしてくださいということを決める、これは先ほど濱口先生がそれは労使の問題だからと、フランスでさえそういうような流れになってきているということだと思っんです。

日本は、逆に割増率を引き上げるというようなことを前回の法律改正でやったわけだから、世界的な流れとしては逆の方向になる。むしろ長時間労働に対して例えば補償しなければいけない。これはあるエグゼンプションをやっても、その上の人たちはもういいですよということなんですけれども、そうじゃない人にはどういう補償をするのかといったときに、もうお金の話、金銭的な補償というところから少し議論を離していかないと、いつ

までたっても濱口先生のおっしゃるように残業代を払うのか、払わないのかとか、ただそれだけでずっと労働時間の問題を議論される。これは、ずっとそのままだと思うんです。

そこをいかに発想というか、仕組みとしても少しずつどうやってずらしていくのかという話を多分両方やらないと、この労働時間改革の問題というのは前に進まないだろうなというのは、ずっと私もこの数年考えているところです。

水町先生、どうぞ。

○水町専門委員 制度としては3つあって、32条が適用される、例えば工場や生産現場で働いている人とか、営業している人とか、要は仕事の量で働いている人は週40時間、1日8時間を超えたら割増賃金も払ってくださいねという人と、2番目の属性の人は自分の裁量で、量というよりも質で働いているような人たちはもう割増賃金は要らない人ということで37条を適用しません。

これは2番目のタイプで、ここをどこら辺の範囲まで広げようか、広げまいかというところが今の議論で、この両方の人に共通する問題としてどちらも健康確保が大切なので、これは絶対的な上限にするか、休息時間の確保にするか、いろいろなやり方があるかもしれないけれども、そこは共通で線引きをしましょう。その整理をきちんとして、どこを境界線にするかというのを明確に分けながら議論をすれば生産的な次のモデルが出てくると思います。

○鶴座長 他にはよろしいですか。

そろそろ時間もまいっているんですけども、もしこれ以上御質問がなければ本日の議論はここまでにさせていただきたいと存じます。

次回の雇用ワーキング・グループについては、後日事務局から御連絡いたします。特に何か今日事務局からはよろしいですか。

それでは、これにて会議を終了いたします。今日は濱口先生、どうもありがとうございました。