

労働時間規制のあり方に関する私見

規制改革会議委員 大崎貞和

(野村総合研究所主席研究員、東京大学大学院法学政治学研究科客員教授)

現行の労働時間規制は、労働者が特定の事業所に出勤し、基本的には一斉に始業し、一斉に休憩し、一斉に終業して帰宅するという労働形態を前提とするものとなっている。そして、提供した労働の時間の長さに応じた賃金を支払うことが原則とされている。

しかしながら、現代の労働者の働き方は、多様化しており、明確に管理監督者たる地位にある者でなくとも、労働時間の長さに応じた処遇ではなく、達成した業務上の成果に応じた処遇を前提とする働き方をとることが、労使双方にとって合理的である場合が少くない。

例えば、IT 産業においては、システムの運用管理など、現行規制が前提とする労働形態に近い業務もある一方で、一定期間は取引先に半ば常駐しているために本来の事業所に出勤することがほとんどないといった業務や、インターネットを通じたコミュニケーションによって在宅勤務が事実上可能であるといった場合も少なくない。労働者の側からも、例えば、帰宅後、子供を寝かしつけた後で業務上必要な作業を行うといった対応を管理監督者の指示をその都度受けることなく、柔軟に行いたいというニーズがある。

また、金融サービス業においても、営業店舗での窓口業務や市場の取引時間に縛られるトレーディング業務のように、規制が前提とする労働形態に合致しやすい業務がある一方で、時差のある海外の拠点と緊密に連携しながら業務を進めることが求められ、ディーラの進捗段階による業務の繁閑の差が極めて大きい投資銀行業務のように、現行規制が実態に合わなくなっている業務も多い。

こうした実態への対応を念頭に置きつつ、現行の制度においても、企画業務型裁量労働制が設けられているが、「常態として」対象業務を行っていることが求められるなど要件が厳格に過ぎること、個々の労働者の実情に即しての適否を判断しなければならないことの実務的な負担の重さや、事業場ごとの労使委員会合意などの導入時の手続きの煩雑さ、ミーティングなど必然的に時間に縛られる業務との関係が十分に整理されていないことなどから、導入例が乏しいことに加え、深夜の時間帯における割増賃金などの規制は従来型の労働形態と同じであり、労働時間ではなく成果に応じた処遇を実現するという制度の理念が貫徹されにくいという問題点も伴っている。

そこで、次のような制度の導入を提案したい。

- 労働時間だけでは成果を適切に評価できない業務に従事し、業務上の責任を一定程度

伴う地位にあり、業務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な指示をする必要がない者で、年収が一定程度高い者について、労使の合意と監督官庁への届出を条件に、時間規制の適用除外を認める。

- この場合、時間配分の決定に関する労働者の裁量を認めるとともに、その実効性の確保が難しくなるような時間制限や休日制限は原則として設けないこととする。但し、労働者の健康に配慮するという使用者の責任は緩めるべきではなく、医師による面談機会を確保することを使用者に義務付けるなど、健康・福祉確保のための措置を充実するとともに、使用者に対しては、労働者の労働状況を把握し、「働き過ぎ」がみられる場合には休息を取るよう勧告するといった対応を求める。
- 以上の制度は、一般的な管理監督者と同程度の年収を得ているような高度な専門性を発揮しているホワイトカラーに限定して適用されるべきものだが、それに加えて、一斉始業、一斉休憩、一斉終業という前提が、業務の実態にそぐわないと考えられる業務については、より幅広く、労使の合意と監督官庁への届出を条件に、労働者個人の選択により、労働時間規制からのオプトアウト（適用除外）を認める。但し、使用者に対しては、オプトアウトを選択しない労働者を不利益に取り扱うことを厳禁するとともに、労働者に対しては、一定の期間経過後はオプトアウトを撤回し、通常の労働時間規制に戻ることを認める制度とする。

以上の提案の狙いを改めて簡潔に示すならば、現行の労働時間規制に対して、①担当する業務の専門性や報酬水準といった個人の属性に着目した適用除外、②ある職場全体について業務内容に着目した適用除外を認めることとし、後者については、使用者の判断に加えて、労働者個人の意思を尊重することとする、というものである。

以上