

■座談会■

労働時間規制の現状と課題

早稲田大学教授・司会

島田陽一

しまだ よういち

経済産業研究所上席研究員

鶴 光太郎

つる こうたろう

名古屋大学教授 労働政策研究・研修機構主任研究員

和田 肇

わだ はじめ

連合・参与(前総合労働局長)

長谷川裕子

はせがわ ゆうこ

小倉一哉

おぐら かずや

トヨタ自動車人事担当部長

荻野勝彦

おぎの かつひこ

座談会の趣旨

島田(司会) 皆さん、本日はお忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。1980年代の中盤から日本では労働時間法制の改革が進み、統計的に見ますと、総実労働時間の大幅な短縮が実現し、また労働時間制度も相当程度柔軟化されてまいりました。しかし、日本の労働時間をめぐっては、なお二つの大きな問題が未解決であると思えます。第1は、正社員を中心とする長時間労働の抑制の問題でございます。これは特に労働者の健康、それからワーク・ライフ・バランスという視点から検討を要すると思えます。第2は、ホワイトカラー労働者に適合的な労働時間制度を実現するという課題です。

この座談会では労働法学、労働経済学、労務管理論、労使の実務家という多様なバックグラウンドの方々によって日本の労働時間制度をめぐるとの諸課題を提示していただき、率直な意見交換を行うことを狙いとしております。この座談会の議論が今後の労働時間をめぐるとの問題に関する建設的な議論の契機となればと考えております。したがって、何か特定の結論を出すということではなくて、お互いの意見の相違を前提としまして、率直に意見交換し、共通認識となりうる部分と異論として残る部分を明らかにできればと存じます。

私は、今後労使がともに納得する新しい労働時間制度を樹立していくためには、政労使、特に労使の大胆な合意が必要ではないかと考えております。その道筋に多少たりともヒントを得ることができれば大変ありがたいと考えております。

1・長時間労働の抑制

改正労基法と長時間労働の抑制

島田 冒頭に申し上げましたように「長時間労働の抑制」の問題と「ホワイトカラーの労働時間制度」の問題の二つを座談会の主たるテーマにしますので、最初に私から長時間労働の抑制をめぐるとの点について簡単に状況を説明した上で、皆様から労働時間の現状、さらに課題についてご提起をいただければと思えます。

長時間労働につきましては、週60時間以上労働する人が増加しているという数字がしばしば指摘されております。また、長時間労働を示す別の指標として、いわゆる賃金不払残業の摘発件数がありますが、これも2007年度で100万円以上の割増賃金の支払額となった会社が1728社であり、高止まりしています。

時間外労働の抑制の問題に関しましては、2008年に労基法が改正されて、1カ月60時間を超える時間外労働につきましては、法定割増率が現行の25%以上から50%以上に引き上げられました。2010年4月から中

小企業を除いて施行されますが、この仕組みは割増賃金が使用者に経済的な負担を課することによって時間外労働を抑制する機能があるということを前提に、この機能の強化を狙ったものです。この加重された割増賃金につきましては労使協定によって有給の休暇に振り替えることを可能とする新しい制度を導入しております。

また、時間外労働の限度基準に関連して、1カ月45時間を超える時間外労働に対する割増率の引き上げなどを使用者の努力義務としました。さらに有給休暇の完全消化の推進との関連では、労使協定によって最高5日間について時間単位の有給休暇の取得を可能としました。この法改正に関連しまして、時間外労働の限度基準が改正されて、特例期間における限度時間を超える時間についてはできるだけ短時間にする、および法定割増率を超える割増率を定めることが使用者の努力義務となりました。

この改正法の評価ですが、私は長時間労働の抑制に限定的な効果しかないだろうと考えております。日本の割増率は国際的に見ると低いのは事実ですので、割増率の引き上げ措置は考えられていいでしょうが、この程度ではあまり大きな効果は期待できないと思えます。ただ、労使協定によって割増賃金の一部を有給の休暇に代替できる制度は今後広い範囲で活用できる制度ではないかと考えております。

また、有給休暇の時間単位の付与は有給休暇制度が長期休暇であるという国際的なスタンダードに逆行するもので、私は反対です。ここで想定されている有給が必要であるとすれば、年次有給休暇制度とは別個の制度として創設すべきであると考えております。

また、2006年に時短促進法の改正として誕生しました労働時間等設定改善法に基づいて作成された労働時間等見直しガイドライン、労働時間等設定改善指針とも呼ばれていますが、これが2008年に改正されております。こちらは仕事と生活の調和という観点から、労働時間の設定の改善を労使の自主的な取り組みによって促進することを目的としておりま

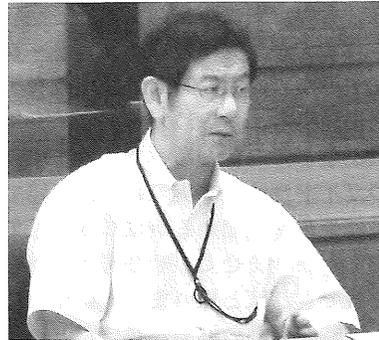
す。経営者の意識改革を強く求めている点も注目されますが、労使のコミュニケーションを確立するために労働時間等設定改善委員会の設置を提唱し、さらにガイドラインで目標値を示すなどの内容となっております。

このガイドラインが実際の労働現場でどのような効果を持っているかにつきましては、私はよくわかりません。ぜひ皆さんからご意見を頂戴できればと思います。いずれにしても長時間労働の抑制が必要だということはおおよそ社会的なコンセンサスが出来上がっているという段階にあるように思えます。あとはそれをどう実現していくかが問われている時期と言っているのではないのでしょうか。

ところで、労働時間の短縮政策は1980年代から強力に進められてまいりました。法制度も非常に大きく変わりました。しかし、おおよそ30年たっても、長時間労働の状況が大きく変化したという印象はございません。年間の総実労働時間の減少がパートタイム労働者の増加による寄与が大きいというのが象徴的な事実と言えましょう。1980年代当時、週休2日制の導入、時間外労働の削減、年休の完全消化を3本柱に時短が推進されましたが、週休2日制を除いてはいまだに未達成の課題として残されています。

いま問題となっている正社員の長時間労働は、会社に強制されてやむなく働いているということだけでは説明がつかない多様な要因があります。ホワイトカラーは契約的な時間意識が薄いか、業務自体が恒常的な残業を前提として成り立っているというようなこともあるでしょうし、また、労働者自身が自らの仕事に非常に熱心で、生きがいをもって長時間働いているということもあろうかと思えます。

したがって、長時間労働の抑制のためには、労使の意識改革を含めて、日本に定着してきた働き方の改革が不可欠ではないでしょうか。このことは年休の完全消化の課題についても同じような問題があるかと思えます。



島田氏

労働時間概念の揺らぎ

いままでお話ししてきたこととはややレベルが異なる法律学に固有の問題になるかと思いますが、皆さんからもご意見を賜りたい問題がございます。それは労働時間とはいったい何なのかという定義に係わる問題でございます。これは最近の裁判例の中で、労働災害であるとか多様な中で労働時間の定義が揺らいできてきているというか、議論がされるようになってきています。まだ裁判例にはなっておりませんが、いくつかの問題が出てきているように思います。

この背景にはホワイトカラー労働が広がる中で、機械が動いている時間または店舗が開いている時間が労働時間ということでは必ずしも割り切れない時間が出てきていることが挙げられます。とくにIT化の進行によって、仕事時間と生活時間の領域が非常に曖昧化していることもあると思います。

最高裁は、例えば住み込みで夫婦一体で働いているマンション管理人の労働時間をめぐって、まさに仕事と生活の領域が曖昧な時間について判断を示しましたが（大林ファシリティーズ（オークビルサービス）事件・最二小判平成19年10月19日）、このような時間が多様な現場において広がっております。一例を挙げれば、まだ裁判例には現れていませんが、いわゆる待機労働が問題となる事例があります。業務用ソフトのメンテナンス業務の事例ですと、業務時間外であってもユーザーから連絡が入ったら、それに対応するためにいつでも連絡を受けるという態勢になってい

ると言われています。このようなある種の時間的拘束をどう考えるのかはこれから大きな問題となるだろうと思います。

また、いわゆるホワイトカラー労働や教員の労働などを含めて、裁量性が高く必ずしも標準作業時間が明確でない仕事が増えています。裁判例には、ある業務に従事していたすべての時間を労働基準法上の労働時間とはみないという判断も登場しています。持ち帰り残業や自己研鑽、資格の取得などの労働時間性が問題となる事案も増加しています。裁判においては、労災における過重労働を判断する場合の業務性のある労働時間、あるいは労働基準法の労働時間、賃金の支払われるべき労働時間等々が問題となってきており、理論的な整理が必要な段階になっているような気がいたします。

この座談会は法律家ばかりの集まりではありませんので、その解釈論について詰めるということではなくて、このような裁判例の動きについて、どのようにお感じになるかをそれぞれのお立場からご発言いただければ大変ありがたいと思います。長時間労働をめぐる問題につきましては私からの状況説明は以上です。ぜひ参加者の皆さんから、いまの現状をどうとらえているのかというあたりから、ご発言いただければと思いますが、いかがでしょうか。

調査から見えるアンビバレントな労働者

小倉 私はこれまでの研究キャリアのほとんどを労働時間の研究に費やしたといえますが、業務では何度も調査しているので、その現状について主な点をご紹介します。

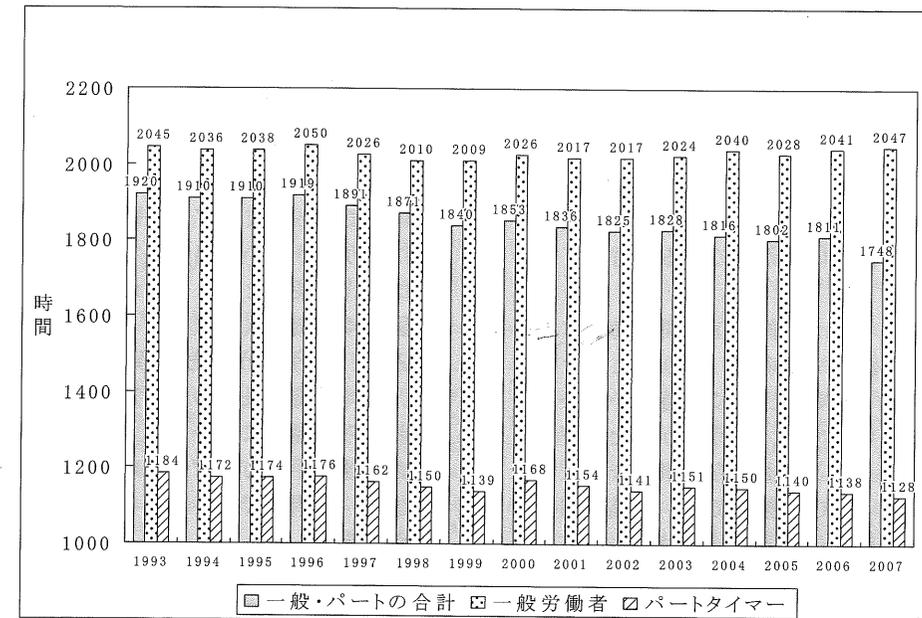
図表1は先ほど島田先生がおっしゃったように、これは毎月勤労統計調査から取っていますが、パートタイマーと一般労働者を分けると、一般労働者の労働時間はあまり変わっていないということがわかるというバックデータになるのではないかと思います。このように見ていきますと、平均で取ると属性で見るとは違って、この場合の一般労働者がすべて正社員というわけではなく、常用労働

者の中のパート以外を一般労働者と言っているのが、契約社員のような方も入っているはずで

図表2は最新データではありません。毎勤は事業所ベースですから、比較的サービス残

業が出にくいと言われていますが、労働力調査は個人が答えるので、個人が働いたと言っている限りにおいては、それを労働時間とみなすとサービス残業も入っているという解釈が通常されます。その数字で見たときに、週

図表1 一般労働者・パートタイマーの年間総実労働時間の動向



図表2 性別・年齢階層別に見た週間就業時間が60時間以上の雇用者の割合（％）

性別	1993年	1994年	1998年	1999年	2003年	2004年
男性						
15～19歳	6.3	7.2	5.1	5.1	5.8	5.1
20～24	12.1	11.6	12.0	12.3	13.1	13.0
25～29	17.8	18.0	17.8	18.8	20.5	20.2
30～34	19.4	18.9	20.1	21.8	23.2	22.7
35～39	18.9	19.1	19.5	20.9	23.5	24.0
40～44	17.3	16.6	18.0	18.9	22.2	21.9
45～49	15.7	14.9	14.9	16.2	19.2	19.6
50～54	13.6	13.7	13.5	14.0	15.3	16.1
55～59	11.1	10.8	11.0	11.5	13.2	13.0
60～64	7.7	8.0	8.3	8.3	9.8	9.1
65～	6.4	6.3	5.4	5.8	7.1	6.7
女性						
15～19歳	2.4	3.2	2.0	2.6	2.1	1.8
20～24	3.6	3.7	4.0	4.1	5.2	5.7
25～29	4.0	4.2	3.9	4.2	5.3	5.4
30～34	3.0	3.5	3.5	3.7	4.2	4.4
35～39	2.6	2.8	3.0	3.1	3.3	3.5
40～44	3.2	3.0	2.6	2.7	3.0	2.8
45～49	3.6	3.8	3.0	3.3	3.3	3.5
50～54	4.3	4.3	3.7	3.6	3.7	3.6
55～59	4.5	4.5	4.0	3.9	3.9	3.7
60～64	4.3	5.1	3.9	4.0	4.1	3.8
65～	5.9	5.3	4.5	4.0	4.6	4.4

資料出所：厚生労働省「労働経済白書」平成16年版、平成17年版より。
注1：総務省「労働力調査」原データを厚生労働省が特別集計した値につき、表記の年次のみ。
注2：20%を上回るものに網掛けをした。



小倉氏

に60時間以上働く人、特に男性の割合が増え
てきていると見ています。それが働き盛りの
世代の層で徐々に広がっていると言ってもい
い。

リーマンショック後の1年間の動きはある
種環境的に激変ですので、とりあえずそれを
あまり議論しないで、常に長時間か否かとい
うことでいいと思います、そういう人たちが増え
ているということもおそらく事実なのだろう
と思います。ILOの推計でも、先進各国の中
で日本の長時間労働者の比率は高いと言われ
ています。

アメリカ、イギリス、オーストラリアをあ
えてアングロサクソンとまとめるのであれ

ば、大陸ヨーロッパや北欧、それに韓国など
も入れると、東アジアとアングロサクソンと
ヨーロッパという分け方ができるのかもしれ
ません。

図表3以降は私が2008年に実施した調査で
す。大きな調査会社の調査協力モニターとい
う方を使って、正社員6000人ぐらを集めた
ものです。いろいろな属性でクロス集計した
ものです。図表3は2008年7月1カ月間で残
業・サービス残業も含めた労働時間です。80
時間以下の人はいるのですが、割愛しまし
た。正社員を対象としているので、イレギュ
ラーということで割愛しています。一番右が
平均値でございます、男性、女性、長さの
別にそういう違いが出てきています。年齢的
には30代が長いということが出てきます。

図表4は個々人の職種をこのように分類し
てみて、どう違うかということで見してい
ます。平均で特に長いのが輸送・運転で、これ
はおそらく輸送にかかわっているようなトラ
ックの運転手の方などが多いのだらうと思わ
れます。専門職でもそれなりに違うという結
果が出ます。

下は役職別に見ております。私の調査はだ
いたいいつも管理職のほうが平均値が長いと
いう結果が出ます。そうではないという結果

を出す人もいるのですが、私がやる限りだい
たい管理職のほうが長いです。

図表5は、いま自分が適用されている勤務
時間の管理の方法ということでみますと、こ
こは平均値でも明瞭な違いが出ます。裁量労

働制あるいはみなし労働、営業や専門職、企
画も入ると思いますし、時間管理の話は基本
的には41条2号を対象とした選択肢ですが、
その平均値が長いですね。

私は、裁量労働制、時間管理なしのグルー

図表4 正社員の総労働時間（残業等含む・1ヶ月）

2008年7月の総実労働時間		80~160 時間	161~180 時間	181~200 時間	201~220 時間	221~240 時間	241~280 時間	281時間 以上	合計	(N)	平均(時間)
職種	合計	10.8	23.0	22.8	16.9	9.9	9.7	6.9	100.0	(6,054)	205.9
	総務・人事・経理等	14.7	30.7	23.9	15.5	7.0	3.9	4.2	100.0	(612)	193.2
	一般事務・受付・秘書	15.0	37.0	24.5	13.8	5.1	3.0	1.7	100.0	(727)	186.9
	営業・販売	8.8	16.6	19.7	18.8	13.2	14.2	8.7	100.0	(1,125)	215.5
	接客サービス	10.4	19.5	20.3	17.5	8.8	13.1	10.4	100.0	(251)	216.5
	調査分析・特許法務などの事務系 専門職	10.4	28.1	21.5	17.8	11.1	9.6	1.5	100.0	(135)	197.0
	研究開発・設計・SEなどの技術系 専門職	9.0	19.6	27.0	19.2	10.4	8.9	5.9	100.0	(878)	205.7
	医療・教育関係の専門職	9.3	26.2	23.2	16.6	8.0	9.9	6.7	100.0	(625)	205.2
	現場管理・監督	7.7	15.6	19.2	16.6	15.1	14.8	11.0	100.0	(391)	218.5
	製造・建設の作業	11.7	21.5	25.5	18.8	9.1	8.4	5.0	100.0	(596)	201.1
	輸送・運転	7.2	12.0	15.7	14.1	12.0	20.1	18.9	100.0	(249)	241.0
警備・清掃	12.5	22.9	18.8	8.3	16.7	6.3	14.6	100.0	(48)	211.1	
その他	13.9	23.1	23.1	13.9	10.0	8.7	7.2	100.0	(389)	203.3	
役職	一般社員	11.8	25.0	23.1	15.7	9.1	8.9	6.4	100.0	(3,653)	203.5
	係長・主任	10.3	22.1	23.0	16.9	9.8	10.9	6.9	100.0	(1,393)	206.5
	課長クラス	7.3	17.5	20.8	21.3	13.0	12.0	8.0	100.0	(600)	213.6
	部長クラス	7.7	15.9	18.9	24.9	10.7	12.0	9.9	100.0	(233)	216.1

図表5 正社員の総労働時間（残業等含む・1ヶ月）

2008年7月の総実労働時間		80~160 時間	161~180 時間	181~200 時間	201~220 時間	221~240 時間	241~280 時間	281時間 以上	合計	(N)	平均(時間)	
勤務時間管理	合計	10.8	23.0	22.8	16.9	9.9	9.7	6.9	100.0	(6,054)	205.9	
	通常の勤務時間制度	10.9	24.1	23.2	16.6	9.9	9.7	5.6	100.0	(4,193)	203.6	
	フレックスタイム	9.9	20.2	27.1	21.2	8.4	7.9	5.3	100.0	(619)	203.0	
	変形労働時間制	11.7	17.2	18.9	13.9	12.2	14.4	11.7	100.0	(180)	217.1	
	交替制	15.3	25.6	22.0	14.7	8.0	7.5	6.9	100.0	(626)	200.5	
	裁量労働制・みなし労働 時間管理なし	5.8	11.9	15.0	16.4	11.9	21.2	17.7	100.0	(226)	235.6	
	4.2	15.9	16.9	19.6	15.3	6.9	21.2	100.0	(189)	237.3		
	出勤管理 方法	職場の管理者による点検	11.8	23.1	21.6	15.4	8.4	10.1	9.6	100.0	(832)	207.6
		出勤簿への押印・記入	11.5	23.8	23.1	17.4	9.1	9.0	6.0	100.0	(1,892)	203.4
		タイムレコーダーへの打刻	8.6	21.5	23.5	17.2	12.0	10.4	6.8	100.0	(1,811)	208.7
		IDカードで記録	12.3	23.4	24.9	16.1	8.4	8.9	5.8	100.0	(806)	201.9
名札やホワイトボードへの記入 その他		10.2	15.1	30.7	13.9	8.4	12.0	9.6	100.0	(166)	211.4	
特になし	11.7	24.2	20.7	18.4	7.2	10.0	7.7	100.0	(429)	207.0		
13.1	20.6	22.1	17.1	9.4	9.8	8.0	100.0	(651)	207.1			
勤務先以外 ある ない	ある	8.1	17.7	21.3	17.8	12.6	12.5	9.9	100.0	(2,610)	216.0	
	ない	12.9	27.0	24.0	16.2	7.8	7.6	4.5	100.0	(3,444)	198.3	
勤務先以外 の場所	所属先企業の他事業所	13.8	23.5	19.7	16.7	10.7	7.0	8.7	100.0	(1,483)	205.3	
	自宅	13.8	22.4	15.6	20.8	8.5	7.9	11.0	100.0	(809)	207.9	
	顧客先の事務所や工場	14.7	23.7	21.8	11.5	14.2	8.0	6.2	100.0	(1,131)	201.3	
	移動中の交通機関	12.6	22.6	17.1	16.6	13.4	7.9	9.7	100.0	(380)	206.9	
	ホテル・宿泊施設	15.1	22.8	16.3	17.8	12.6	5.2	10.2	100.0	(325)	203.6	
喫茶店	15.3	25.0	18.8	12.5	10.8	8.5	9.1	100.0	(176)	203.6		
働く場所の 数	1つのみ	444.0	929.0	825.0	559.0	268.0	263.0	156.0	3444.0	(100)	198.3	
	2つ	10.0	19.3	21.9	17.7	12.0	11.0	8.1	100.0	(1,322)	210.9	
	3つ	6.0	16.4	23.6	17.3	13.5	11.7	11.4	100.0	(665)	219.6	
	4つ以上	5.9	14.8	17.9	19.4	13.3	16.6	12.2	100.0	(542)	223.7	

図表3 正社員の総労働時間（残業等含む・1ヶ月）

2008年7月の総実労働時間		80~160 時間	161~180 時間	181~200 時間	201~220 時間	221~240 時間	241~280 時間	281時間 以上	合計	(N)	平均(時間)
性別	合計	10.8	23.0	22.8	16.9	9.9	9.7	6.9	100.0	(6,054)	205.9
	男性	8.4	18.8	22.2	18.6	11.7	11.9	8.5	100.0	(4,302)	212.8
	女性	16.9	33.2	24.3	12.8	5.3	4.6	2.9	100.0	(1,752)	189.0
年代	20~29歳	8.2	22.4	24.0	17.1	10.4	10.0	7.9	100.0	(1,108)	209.8
	30~39歳	9.2	21.4	20.3	17.6	11.4	12.6	7.5	100.0	(1,581)	210.5
	40~49歳	10.7	21.7	24.4	18.2	9.5	9.0	6.5	100.0	(1,741)	205.2
	50歳以上	14.3	26.3	22.7	14.7	8.4	7.6	6.0	100.0	(1,624)	199.6
学歴	中学校卒	7.9	12.1	23.6	21.4	11.4	13.6	10.0	100.0	(140)	220.5
	高等学校卒	13.9	25.0	22.4	14.6	8.0	8.8	7.3	100.0	(1,856)	203.0
	専修・各種学校卒	10.6	24.0	21.5	15.4	12.7	9.2	6.7	100.0	(671)	206.9
	短大・高専卒	15.7	31.2	24.1	13.3	7.5	5.6	2.6	100.0	(535)	191.8
	四年制大学卒	8.1	20.4	23.1	19.3	11.0	10.9	7.2	100.0	(2,529)	209.5
	大学院以上	7.8	20.3	22.4	20.6	10.0	12.1	6.8	100.0	(281)	209.8
同居の子ども の有無	3歳未満	10.0	19.1	21.6	17.0	11.9	12.1	8.3	100.0	(529)	212.7
	3歳以上、小学校就学前	8.4	17.8	23.6	17.2	12.2	12.7	8.1	100.0	(656)	212.7
	小学生	9.6	18.5	22.1	19.4	11.0	11.6	7.8	100.0	(1,293)	210.7
	中学生	9.2	21.4	22.0	20.5	10.1	9.3	7.4	100.0	(835)	209.0
	中学生以下の子どもはいない(1 人もいない、も含む)	11.4	25.1	23.4	15.9	8.9	9.0	6.4	100.0	(3,542)	203.3
	家族内で介護・介助必要 者の有無	14.3	23.8	24.2	16.6	8.7	8.7	3.8	100.0	(265)	197.8
13.1	26.1	22.6	14.4	8.0	9.3	6.5	100.0	(464)	201.1		
10.5	22.6	22.7	17.2	10.1	9.8	7.1	100.0	(5,297)	206.8		

プを「時間管理が緩やかな」というふうにかギカッコ付きで呼んでいます。この人たちのほうがむしろ労働時間が長いということは、いろいろな分析をしてみても明瞭に出るようです。ですから、このへんの問題は労働時間管理を考えていく上で重要なポイントになるのではないかと。この人たちが短ければ、「ああ、なるほど、そういう制度でいいのだ」という議論はありえると思いますが、この人たちが長いという結果は、そこはよく考えなければいけないということだろうと思います。

出退勤の管理方法というのは、勤務時間が制度だとするならば、実際に自分がどういう形で出退勤を管理されているのかということで見えたものです。いろいろコントロールしなければいけないのですが、平均だけで見ると「名札やホワイトボードへの記入」が比較的長くて、そのへんはもしかしたら何かあるのかもしれない。

ただ、出勤簿というのがそれほど長く出ていないので、計量分析してみると、この2年ぐらい前に取ったデータでやったところIDカードやタイムレコーダーというのは比較的短く出るので、そうでないものが長く出

たりするので、勤務時間を客観的にコントロールするか、しないかということも一つポイントではないかと思っております。

「勤務先以外」というのは、「勤務先以外で働くことがありますか」という質問で、ある人のほうがない人よりも多い。これは自宅も入りますし、SEのように客先で働くような人も入りますし、営業のような方も入っていますが、その人たちのほうが長い。「ある」と言った人たちに「主にどういうところで働くのですか」と聞いたところ、一番長いのが「自宅」と答えた人たちの平均値でございます。

これは平たく言えば持ち帰り残業ということになるのではないかと思います。このへんは詳しく計量分析もしていますが、勤務先がある人、あるいは自宅の人はほかの属性が同じだとしても、明らかに長いという結果が出ますので、やはり持ち帰り残業の問題がそうとう入っているのだろうということでございます。

図表6はサービス残業についてだけ見ています。こちらは総労働時間の中から賃金が支払われていない労働時間を質問しています。それについて見たところ、全体では59.6%

の人がサービス残業がないことになりますので、反対に言えば正社員の4割がサービス残業が1時間以上あることになります。平均は0を入れたものと入れていないもので見るとだいぶ違うのですが、やっている人だけの平均で見れば2008年7月1カ月で37時間やっていると見えます。年間の数字を見るにはそれを単純に12倍すればいいわけではありませんが、サービス残業の問題もかなり深刻ではないか。

役職のところでは若干留保しなければいけないのは、課長クラス、部長クラスに関してサービス残業という概念がどこまで通用するのかということ。法律的に考えてみるとややこしくなるので、私の処理はあまりそういうことにこだわらずにやっています。

図表7は同じように勤務時間管理等で見ますと、総労働時間が長い裁量制や時間管理なしというところはやはり長いというふうに出ますが、そうでないところが長くなるということも出ております。出退勤の管理方法でも微妙な違いは出るということで、総労働時間とは若干変わってきますけれども、それなりの違いが出てくる。

図表8(66ページ)は、いまの労働時間をどうしたいのかということで見えていますが、半分の方は適当な長さであると答えています。長くしたいという人は非常に少ないので、ある種正常な判断ではないかと思えますが、短くしたいという人もだいたい半分近くいるということで、それが職種や役職によってどう違うかということを見ています。

総実労働時間の長さ別に見たときに、長い人ほど短くしたい比率が高くなるのはあたりまえですが、そういう一般的な傾向と、月に281時間以上働いていても適当な長さで答える人が16%いるというふうに見るのか。そのへん非常に判断が難しい。鳥田先生もおっしゃっていましたが、日本の労働時間問題を考えるときに、労働者の側が何を考えているのかということをもう少し深く追求したいと私は考えています。

それに関連して最後の表(図表9)ですが、こちらは所定を超えて働くことがよくある、たまにあるという人を対象に、なぜですかということはこの選択肢の中から主なものをつ三つ選択してくださいという質問をしています。一番上が総合的に見たパーセンテージで

図表6 正社員のサービス残業時間(1ヶ月)

2008年7月のサービス残業時間	0時間	1~10時間	11~20時間	21~30時間	31~40時間	41~50時間	51時間以上	合計 (N)	平均(時間)	平均(時間・0時間除く)
合計	59.6	11.5	7.2	5.4	4.3	4.2	7.9	100.0 (4,895)	16.2	37.4
職種										
総務・人事・経理等	62.7	14.0	6.8	4.8	4.6	3.3	3.9	100.0 (458)	15.9	35.5
一般事務・受付・秘書	73.0	12.9	6.2	2.7	1.9	1.1	2.2	100.0 (630)	14.6	34.9
営業・販売	42.4	11.4	8.2	9.1	6.5	7.4	15.0	100.0 (856)	15.7	36.9
接客サービス	59.1	12.6	8.8	4.7	4.2	3.3	7.4	100.0 (215)	15.4	35.8
調査分析・特許法務などの事務系	57.5	10.4	8.5	10.4	5.7	0.9	6.6	100.0 (106)	16.2	37.8
専門職	63.3	6.8	8.5	5.0	4.6	3.6	8.2	100.0 (719)	15.3	37.6
研究開発・設計・SEなどの技術系										
専門職	63.3	6.8	8.5	5.0	4.6	3.6	8.2	100.0 (719)	15.3	37.6
医療・教育関係の専門職	36.8	20.8	10.1	8.2	7.0	6.1	11.0	100.0 (525)	16.7	33.6
現場管理・監督	54.5	10.7	7.0	5.4	3.7	7.0	11.7	100.0 (299)	16.3	37.3
製造・建設の作業	83.6	5.9	3.1	2.0	1.6	1.8	2.1	100.0 (512)	17.8	43.0
輸送・運転	76.7	6.5	3.3	2.3	1.4	1.9	7.9	100.0 (215)	18.8	42.0
警備・清掃	65.0	15.0	5.0	2.5	5.0	2.5	5.0	100.0 (40)	27.8	50.5
その他	58.7	13.3	7.7	5.0	3.7	5.7	6.0	100.0 (300)	16.1	38.6
役職										
一般社員	64.2	11.7	6.5	4.6	3.0	3.3	6.7	100.0 (3,192)	15.2	37.0
係長・主任	57.5	10.5	8.4	5.6	5.4	4.6	8.0	100.0 (1,267)	18.6	38.6
課長クラス	24.7	14.4	8.7	11.4	12.2	9.9	18.6	100.0 (263)	16.2	36.4
部長クラス	26.2	12.3	7.7	13.8	13.8	7.7	18.5	100.0 (65)	15.0	30.8

図表7 正社員のサービス残業時間(1ヶ月)

2008年7月のサービス残業時間	0時間	1~10時間	11~20時間	21~30時間	31~40時間	41~50時間	51時間以上	合計 (N)	平均(時間)	平均(時間・0時間除く)
合計	59.6	11.5	7.2	5.4	4.3	4.2	7.9	100.0 (4,895)	16.2	37.4
勤務時間管理										
通常の勤務時間制度	58.7	12.4	7.5	5.4	4.5	4.3	7.3	100.0 (3,417)	16.3	37.3
フレックスタイム	71.7	5.5	5.5	4.9	3.4	3.8	5.3	100.0 (474)	15.8	37.9
変形労働時間制	65.6	9.9	6.0	3.3	4.0	2.6	8.6	100.0 (151)	16.9	41.9
交替制	71.9	13.7	5.5	2.9	1.6	1.3	3.1	100.0 (549)	14.1	34.5
裁量労働制・みなし労働時間管理なし	20.3	7.7	9.9	13.7	9.9	9.3	29.1	100.0 (182)	19.9	42.7
時間管理なし	27.8	9.3	13.0	9.3	6.5	11.1	23.1	100.0 (108)	15.2	35.8
出退勤管理方法										
職場の管理者による点検	56.7	13.2	8.1	4.5	4.3	3.6	9.7	100.0 (669)	16.4	37.7
出勤簿への押印・記入	54.3	13.3	8.3	6.7	4.8	4.6	8.0	100.0 (1,553)	16.9	36.0
タイムレコーダーへの打刻	62.5	12.4	6.5	4.9	3.5	3.8	6.5	100.0 (1,478)	15.0	38.0
IDカードで記録	73.0	8.4	5.2	3.4	2.4	2.6	5.0	100.0 (655)	15.8	36.7
名札やホワイトボードへの記入	45.6	13.2	12.5	7.4	2.9	4.4	14.0	100.0 (136)	20.9	41.8
その他	65.7	6.4	5.5	5.5	2.9	4.4	9.6	100.0 (344)	16.1	38.7
特になし	51.3	10.3	8.3	7.3	6.1	5.5	11.1	100.0 (505)	16.6	38.2
勤務先以外										
ある	47.7	11.0	8.8	7.8	6.4	6.1	12.2	100.0 (2,053)	16.7	37.4
ない	68.2	11.9	6.1	3.7	2.7	2.7	4.7	100.0 (2,842)	15.8	37.3
勤務先以外の場所										
所属先企業その他事業所	60.3	11.3	6.2	4.4	4.7	4.4	8.8	100.0 (1,203)	15.6	35.9
自宅	60.0	10.0	6.6	4.4	5.3	4.7	8.8	100.0 (678)	15.3	34.4
顧客先の事務所や工場	63.8	11.2	5.4	3.9	3.7	4.8	7.2	100.0 (926)	16.9	38.3
移動中の交通機関	60.3	9.7	7.4	4.5	3.9	4.8	9.4	100.0 (310)	13.2	31.9
ホテル・宿泊施設	61.4	10.7	6.6	2.9	4.8	4.0	9.6	100.0 (272)	14.6	33.3
喫茶店	60.4	12.1	6.0	4.7	4.0	4.0	8.7	100.0 (149)	14.3	32.6
働く場所の数										
1つのみ	68.2	11.9	6.1	3.7	2.7	2.7	4.7	100.0 (2,842)	15.8	37.3
2つ	54.4	11.3	9.0	6.7	5.6	3.9	9.1	100.0 (1,067)	17.5	39.3
3つ	46.8	11.2	9.1	6.4	6.0	7.4	13.2	100.0 (517)	16.7	36.8
4つ以上	30.3	9.5	8.0	11.9	9.7	11.2	19.4	100.0 (402)	15.1	34.0

図表8 正社員の労働時間の希望

労働時間の希望		短くしたい	適当な長さ	長くしたい	合計	(N)
職種	合計	46.5	50.3	3.2	100.0	(6,321)
	総務・人事・経理等	42.0	55.8	2.2	100.0	(634)
	一般事務・受付・秘書	39.4	57.5	3.0	100.0	(756)
	営業・販売	53.2	45.0	1.8	100.0	(1,161)
	接客サービス	46.6	48.9	4.5	100.0	(268)
	調査分析・特許法務などの事務系専門	44.3	51.4	4.3	100.0	(140)
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門	47.4	48.2	4.3	100.0	(898)
	医療・教育関係の専門職	57.4	41.8	0.8	100.0	(646)
	現場管理・監督	51.1	47.7	1.2	100.0	(405)
	製造・建設の作業	34.5	58.6	6.8	100.0	(631)
	輸送・運転	47.0	46.3	6.8	100.0	(281)
	警備・清掃	32.7	59.6	7.7	100.0	(52)
	その他	45.0	52.9	2.2	100.0	(416)
	役職	一般社員	42.4	53.5	4.2	100.0
係長・主任		51.4	46.7	1.9	100.0	(1,439)
課長クラス		59.3	39.7	1.0	100.0	(614)
部長クラス		49.8	49.8	0.4	100.0	(241)
総実労働時間	80～160時間	26.8	69.2	4.0	100.0	(652)
	161～180時間	27.9	67.9	4.2	100.0	(1,375)
	181～200時間	39.5	56.8	3.7	100.0	(1,368)
	201～220時間	53.0	44.9	2.1	100.0	(1,013)
	221～240時間	63.6	34.9	1.5	100.0	(591)
	241～280時間	76.7	20.4	2.9	100.0	(579)
281時間以上	81.9	16.3	1.7	100.0	(404)	

図表9 残業をする理由 (多重回答)

所定を超えて働く理由	人手不足	所定労働時間内では片づかない仕事量	事業活動の差が大きい	仕事の性格上、所定外でできない	ダラダラ残業がある	納期に間に合わせないといけない	残業手当や休日手当を増やしたい	先に帰りたい	査定に影響する	自分の仕事をきちんと仕上げたい	働いているほうが楽しい	早く帰宅したくない	その他	合計	N
合計	28.9	59.0	19.0	31.6	3.8	21.7	4.5	10.1	1.9	35.0	1.1	0.6	4.9	100.0	(4,746)
職種															
総務・人事・経理等	30.8	52.6	23.8	27.6	2.9	8.3	2.9	13.3	1.8	44.9	1.6	0.7	4.5	100.0	(445)
一般事務・受付・秘書	35.4	51.9	23.0	27.1	3.2	11.1	3.4	9.0	1.4	39.3	0.7	0.5	5.6	100.0	(443)
営業・販売	26.0	59.9	17.1	38.2	4.3	25.6	2.1	12.9	2.3	36.4	1.2	0.5	3.7	100.0	(956)
接客サービス	45.1	50.3	21.8	32.6	4.7	6.2	5.7	9.3	0.5	25.9	1.0	0.0	5.7	100.0	(193)
調査分析・特許法務などの事務系専門	22.5	59.5	41.4	21.6	2.7	21.6	6.3	9.0	4.5	40.5	0.9	0.0	1.8	100.0	(111)
研究開発・設計・SEなどの技術系専門	22.8	63.6	17.6	21.1	5.0	36.6	6.2	10.5	2.8	36.2	1.6	0.7	2.6	100.0	(745)
医療・教育関係の専門職	28.7	69.3	12.7	43.8	3.5	2.4	1.1	9.3	0.6	41.7	1.1	0.9	7.4	100.0	(537)
現場管理・監督	30.8	58.6	20.2	39.9	4.8	29.9	2.1	7.9	1.8	34.7	0.9	0.3	3.9	100.0	(331)
製造・建設の作業	28.6	56.7	18.9	22.5	3.9	40.9	9.0	8.0	3.6	23.7	0.0	0.5	5.1	100.0	(413)
輸送・運転	30.3	56.6	15.4	38.5	3.2	18.1	14.0	3.2	0.9	10.0	1.8	1.4	8.1	100.0	(221)
警備・清掃	51.7	34.5	20.7	44.8	0.0	3.4	24.1	0.0	3.4	13.8	0.0	0.0	13.8	100.0	(29)
その他	27.2	59.7	18.5	27.5	2.0	21.5	4.4	11.1	0.0	34.6	1.3	0.0	8.1	100.0	(298)
役職															
一般社員	27.4	58.8	18.1	30.0	4.4	21.4	5.5	11.3	1.8	32.8	1.0	0.5	5.6	100.0	(2,709)
係長・主任	33.3	60.3	19.0	31.8	3.7	21.3	5.2	8.4	2.7	34.9	1.0	0.9	4.7	100.0	(1,167)
課長クラス	29.6	62.1	20.1	35.4	2.7	21.8	0.4	10.1	1.5	41.3	1.5	0.4	2.3	100.0	(523)
部長クラス	22.0	53.7	23.9	36.1	1.5	27.8	0.5	6.8	1.0	47.8	2.9	0.0	4.9	100.0	(205)
目標管理制度															
適用されている	28.4	63.0	20.2	30.9	4.5	20.4	4.5	10.0	2.2	38.6	1.3	0.4	4.2	100.0	(2,049)
適用されていない	31.7	57.0	18.9	31.1	3.5	21.8	4.5	11.2	2.1	32.4	1.1	0.8	5.0	100.0	(716)
そのような制度はない	28.1	55.6	18.0	32.5	3.2	23.1	4.6	9.7	1.5	32.3	1.0	0.7	5.4	100.0	(1,951)
業績や成果を															
適用されている	27.5	61.7	20.0	31.4	4.6	22.2	4.2	9.7	2.3	37.5	1.1	0.5	4.3	100.0	(2,395)
賃金に反映する															
適用されていない	31.3	56.3	18.5	29.8	3.2	19.1	5.0	10.9	1.7	35.3	1.5	0.2	5.5	100.0	(822)
そのような制度はない	29.4	55.8	18.0	32.8	3.0	22.4	4.8	10.2	1.5	30.7	0.9	0.8	5.6	100.0	(1,507)

ございます。1番が「所定労働時間内では片づかない仕事量だから」という回答で約6割です。2番目に多いのが「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」という回答で、3～4

割近くということになっています。これは今回だけではなく、過去3～4回同じような調査をやっても、この1位、2位の比率はほとんど変わりません。

しかしながら、問題は複数回答ということにありまして、「所定労働時間内では片づかない仕事量だから」と、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」と言っている人たちの組み合わせを考えたとき、両方選択、両方非選択、そしてどちらかを選択と四つの組み合わせを考えたとき、両方選択は約2割、両方非選択は約2割5分、「所定労働時間内では片づかない仕事量だから」だけを選択したのが約4割、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」だけを選択したのが1割5分と分かります。ここが本当に日本の労働者を考えるときに一番難しいところではないかと私は思っています。

皆さんは専門家なのですぐわかったと思いますが、「所定労働時間内では片づかない仕事量だから」というのはある種他律的に会社のせいだとか、組織のせいだというように取れるのですが、その人たちの中でも自分の仕事だから残業すると言っている人たちがいる。それが非常にアンビバレントだと思います。どちらか一方を選択した人への対策の仕方に比べて、アンビバレントな人への対策を考えるのは、難しいと思います。

また、私の調査では何度やっても、「働くほうが楽しいから」とか、「早く帰りたくないから」というのは少ない。それはおそらくどこかの偉い社長がダラダラ働くなというのとは、ちょっとずれているかもしれない。ある種当たっているところもありますが、問題の本質は業務量の多さだけではなく、それをきちんと仕上げたいという意識、責任感、あるいはプロとしてどうしてもやりたいたいということを日本の労働者は思っていて、モチベーションが高いと言ってもいいと思いますが、そこをどう考えていくかということが非常に難しいのだらうと思います。

これから先というのは私がいま現在研究を進行している最中なので、結論的には特にまだ見えていないのですが、先生方にはアンビバレントな日本の労働者ということを頭に置いていただきたいという意味でこの報告をさせていただきます。

島田 どうもありがとうございました。たい

へん実証的で、かつ興味深い論点を提示していただいたと思います。この間、労働経済の方もずいぶん日本の労働時間について実証分析を進められていますし、その状況も含めて鶴先生からコメントをいただけますか。

長時間労働は深刻化しているか

鶴 いま島田先生、小倉先生にお話しいただいた基本的な考え方は私もまったく同意するところです。小倉先生からアンケート調査の細かいご説明がありまして、なるほどと思うところが大です。

私からは、現状認識について私自身もいつも悩む部分ですが、一つ申し上げますと、長時間労働というのはこの10年とか20年ぐらいのタームでどんどん深刻な状況になっているのかということについては、統計的な現状把握という観点から非常に難しいということです。では、長時間労働をどうするのかということとの関係において、いつもその入り口のところで迷うのですが、結論から言うと、どんどん深刻化しているわけではないけれども、たぶん状況はあまり変わっていないでしょう。

いくつかの例を申し上げますと、先ほども出てきましたが総実労働時間については、毎勤など、いろいろな統計があります。毎勤では2008年は1792時間で1800時間を切った。これもいろいろな労働者の中の構成比が変わっているわけです。島田先生と小倉先生がおっしゃったようにパートタイマーの比率が増えているとか、当然年齢構成や男女構成は時代によって変わっていく。それを見ないとやはりわからない。国際比較もそういう点があるので、非常に難しいのです。これは小倉先生もご指摘された点だと思います。

それから、60時間以上働く人の割合とフルタイムの割合はだいたい20%か25%ぐらいです。特に男性・30代の比率ですが、ここは非常に注目されます。わりと最近の数字が男女共同参画白書にでていたのですが、いま少し減っているのです。景気の変動の影響も受けますので、ならしてみると変わらないと考えたほうがいいのではないのでしょうか。



鶴氏

我々の経済産業研究所のシンポジウムで報告していただいた東大社研・黒田祥子先生のご報告は、社会生活基本調査、つまり、タイムユーズ・データという1日のうちで何をやっているかを問うという非常に事細かに調べた調査を使っています。

それで見ると、先ほど申し上げた構成比などが固定するという点で考えると、20年前に比べて週当たりの労働時間は基本的に変わっていないというご報告をされています。ただ、細かく見ると、週の中で週休2日制が定着したので、平日の労働時間が非常に増えているとか、男性の30代の少し所得の高い人たちの中で労働時間が増えている。

細かく見ると深刻化しているのですが、やや大きな目で見た場合に、長時間労働がどんどん深刻化しているということはなかなか言いにくい。むしろ、状況はかつて時短が叫ばれたときから変わっていないというのが私自身の認識です。若干ほかの先生方とニュアンスが違うということは理解していますが、最初に現状把握ということでその点を申し上げておきます。

島田 ありがとうございます。私も最初に申し上げましたが、この20年、30年というスパンで見ると、実は正社員の労働時間は、それほど大きく変わっていないということが実証研究から明らかにされたように思います。次に労働時間をめぐる現状をどのように評価するかということに話題を移したいと思いますが、その前にいまのお二方のご意見について、ほかの皆さんからご質問や確認したいこ

とがあれば少しお伺いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

和田 今までの話と違う視覚から見てみたいと思います。安全衛生という面から見ますと、4日以上休業した労働災害の割合は1960年代から70年代初頭がピークで、80年代以降はだいたいピーク時の20%ぐらいで推移しています。これは労働安全衛生法等が施行されたり、職場の安全管理がかなり充実してきた証拠だと思えます。ただ、唯一増えているのは過労死・過労自殺の申請件数・認定件数です。これが何を意味しているかについては、それなりに分析したほうがいいと思います。これが一つです。

二つ目に、労働時間の問題は単純に数値だけでは正確に見ることができないのではないかと。法律の規制や賃金というのは、労働時間の長さに着目し、それに対応して決まります。しかし、同じ時間働いていても、労働の質とか労働の密度が大きく変わってきているのではないかと。80年代からはIT化により、90年代からは業績主義の導入を通じて、労働の質、仕事のやり方がかなり変わってきている。この問題は単純に数字で表せないものですから、そこをどう評価するかは、非常に難しいと考えています。

ついでに細かな数字をいいますと、年休の取得率は依然として下がり続けていて、いま45%ぐらいです。もっと休暇を取得したいという希望者が多ければ増えてもいいのですが、これはどうして減っているのか。そういう分析も必要ではないかと感じています。

法と実態が乖離するなかでの仕事と生活

島田 いま和田先生がおっしゃられたことも含めて、おそらく現状認識はそれなりに共通しているのではないかと思います。そこで、この現状をどのように評価し、どのような点を変えていく必要があるかについて議論したいと思えます。

労働時間をめぐる現状の評価ですが、やや極端に言えば、これを労働時間制度の問題ではなくて、まさに労使の意識の問題と考えるべきなのか、制度自体にも問題があると考え

るのが妥当なのでしょうか。もっとも、労働時間制度に問題があるといっても多様な考え方があっていいでしょう。一方では労働時間に対する規制が弱いことが問題であるという考え方があり、他方では規制のあり方が実態と合っていないがために問題が解消できていないという考え方もあると思います。

さきほどの和田先生のご発言との関連で言えば、労働基準法がこれまでやってきたことは主として労働時間の長さを規制していくということです。そうすると、いまの規制システムは先ほどおっしゃった労働密度などには、必ずしも対応していないと言えそうです。そういうことも含めて率直な議論をいただければと思います。

私は、労働時間制度と実際の働き方とはどちらがいいという話ではなくて、実態と法制度との乖離が非常に著しくて、どちらか一方に問題があるとは言いきれないと思っております。実際に、長時間労働を抑制し、ワーク・ライフ・バランスを実現していくには、どのような方向が現実的なのか。この問題では、労使のお知恵を伺うのがいいのではないかと思います。そこで、長谷川さんから率直なご意見を伺えればと思います。

長谷川 まず、労働時間の現状で言うと、先生方がおっしゃったとおりなのですが、2008年の秋以降はこうした経済情勢で所定外労働は非常に少なくなって、ほとんどない。でも、生産が少し持ち直したところは時間外が始まっているのです。これをどういうふうに見ていくのかということだと思います。

今回のこの経済危機で時間外労働が減り、労働者が残業のない生活を労働者がここで経験したので、景気回復期のときに引き締めてワーク・ライフ・バランスに労使が取り組むことが必要ではないかということはずっと連合の中では考えてきました。

具体的にどのような方法がいいのかというのはまだ見えませんが、2010年の春季生活闘争では労働時間を労使でどのようにしていくのがいいのかということが狙上に上ってくるのではないのでしょうか。

今回の労働基準法の改正のときには労使で

いろいろ議論になりました。連合は割増率を50%に引き上げることで、ある意味では時間外労働を抑制できるのではないかと考えています。それに対して使用者側からはずいぶん反発されましたけれども、時間外割増率は全部50%にすれば、そう簡単には時間外労働で対応しなくなると思います。

業務量の増大に対して要員増で対応するのか。それとも時間外労働で対応するのかというときに、日本の労使はやはり時間外労働で対応してきたのだと思います。ですから、景気が回復すれば、また時間外労働は増えていくでしょう。さきほど研究者の皆さんが、労働時間の問題はあまり変わっていないのではないかとされたのは、結局こういうことが繰り返行われてきて、結果的に労働時間は変化がないということだと思います。

時間外労働で業務量に対応するのではなくて、やはり要員を配置しながらワークシェアリングなりワーク・ライフ・バランスを行うことが、和田先生から言われましたメンタルヘルスとか過労死・過労自殺の対策になるのだと思います。

メンタルヘルス不調などの原因は、いろいろな要素があると言われており、労働時間だけなのかという指摘はあるのですが、やはり主たる要因は労働時間だと思います。もう少し労働の密度や質も考え、業務量に対する要員配置のあり方について労使の中できっちり向き合うことが必要ではないかと思っています。

そういう意味では割増率を50%にすることが使用者に対してプレッシャーをかけることになると思います。そのプレッシャーのかけ方が重要なのです。時間外労働が月に60時間を超えたら50%以上という今回の改正を、中小企業も対象にして、さらに早い時期に、時間外割増率はすべて50%という法整備をするべきではないでしょうか。

日本の時間外割増率50%は総収入に対する50%ではないので、それでいいのかという問題もあります。本来は家族手当や通勤手当も全部含めるべきでしょう。時間外割増の算定基礎となる賃金についても検討する時期に来



長谷川氏

ているのではないのでしょうか。おそらく荻野さんはそうじゃないと言われると思いますけれども、使用者が安易に時間外労働で対応しないようにするための何らかの規制の仕方は必要なのではないかと思えます。

今回の法律の整備の中で、これは私どもの反省なのですが、休日労働の割増率は引き上げませんでした。そのため、今度は休日労働が増えるのではないかとされています。休日労働の割増率は35%なので、日々の時間外労働ではなくて休日労働で対応するという事です。これでは本当に意味がなくなってしまっているので、休日労働の割増率の引き上げも次の課題であると思っています。

もう一つ、どのような目的で労働時間規制をかけるのか、その整理が必要だと思えます。労働者の健康確保、明日も元気で働けるという健康の確保、労働力の再生産が必要で、労働時間規制の目的は、健康で働き続けられる労働時間にあるということ、もう少し強く打ち出すことが必要ではないかと思えます。

いま連合の中でも、労働時間の規制の見直しについて議論し、いくつか項目に挙げていることがあります。一つは、ヨーロッパのような最長労働時間規制や休憩時間規制について検討すべきだということです。

もう一つ、さきほど小倉先生が指摘されましたが、最も労働時間が長いのは輸送部門ですね。交通運輸部門にはタクシーやトラックなどいろいろなものがありますが、その自動車運転者の産別から長時間労働の問題に何と

か手をつけてほしいとの意見が強くあり、検討作業に入っています。

現在の「自動車運転者の改善基準告示」について、ある産別からは告示を法律に格上げして欲しいという要請もあります。また、告示の内容がそのままよいのかという意見もあります。自動車運転者の長時間労働をどのように捉え、是正すべきかという視点で検討していくこととなります。

最後にもう一つ、医師の労働時間です。医師の労働時間規制についても連合で検討してほしいとの声があります。今後どのようにして取り組むのかについても検討しているところです。

島田 ありがとうございます。それでは、荻野さんのほうからご意見をいただければと思います。

割賃率引上げによる時短は難しい

荻野 いくつか申し上げたいと思います。最初に現状についてということですが、長時間労働と一口に言っても、中身はけっこう多様なのだろうと思います。それは仕事の中身と質の問題とか密度の問題とか、まさに和田先生がご指摘されたようなことです。例えばきょうは大学の先生がお二人いらっしゃると思いますが、大学の先生とお話をすると、卒業して1年目のゼミ生とお会いになって、彼ら・彼女らが長時間労働をしていて驚かれるという方が多いのです。なぜこんなに働いているのだと。

日本の新卒採用は未熟練で採りますから、仕事がほとんどできない状態で採用する。仕事を教えて、やらせて、覚えさせて、その過程で彼らとしても「早く一人前になりたい」と思うわけです。やり方がわからないという意味での戸惑いはあるけれども、そうきつい責任があるわけでもない。ほとんどが独身者ですから、ワーク・ライフ・バランスもそんなには問題にならない。労働時間が長いことに負担を感じるというよりは、むしろ、いまはとにかく頑張らなくて仕事を覚える時期だ、自分のキャリアのためにも頑張りたいという気持ちがある。

そういう人もいる一方で、非常に厳しいノルマが課されているとか、最近話題になった例としては人事管理の不備のせいで2シフトのマネージャーを両方1人でやらなければいけないマクドナルドの店長さんといった事例もあつたりします。あまり一律的に見ると逆に混乱を招くということになるのではないかと思います。

制度面でいきますと、一般論で申し上げますと、制度をいじって思い通りに人を動かそうというのはたいへん難しいというのが我々の実感としてあります。例えば、成果主義人事を入れれば、みんな生き生きと働くようになったか。そのはずだったのですが、意図とは違うこともいろいろ起こってくる。労働法の最近の改正などを見ても、パート労働法や労働者派遣法などでそういうことが起こっているのではないかと心配なわけです。

労働時間についても、例えば、裁量労働制を入れれば、どうせ賃金は同じだから早く帰るだろうという意見もあつたと思います。しかし、小倉先生が言われたように、そうはなっていない。会社から残業時間のことをうるさく言われなくなったから、マイペースで働こうとか、本当なら必ずしもやらなくもいい実験だけれど、興味があるからやってみようかということが増えて、結局労働時間は延びるかもしれない。でも、きょうは早く帰ってどこかに遊びに行きたいということになると、そういうときは一生懸命密度高く働いて早く仕事を終わらせて帰るわけです。

裁量労働でなくても同じことで、早く帰りたい日は密度高く働いて早く帰る。それによって例えば1時間分の残業手当は失われて、かつその日はちょっと疲れるけれども、それ以上に早く帰る1時間の値打ちのほうが大きければそうするわけです。そういう意味で一律的に制度をいじって、人を思い通りに動かすということとはなかなか難しくても、逆にうまくインセンティブを与えてやると、そういう方向に動くのではないかとことはあると思います。

そう考えると、一律的な規制よりは個別に合目的な対処をしていくほうが望ましいの



荻野氏

ではないか。長時間労働で健康を害するという問題であれば、これは自己責任だから勝手にしろというわけにはいかない。そこに外部不経済があることは間違いがないので、何らかの規制は必要です。ただ、それは単純に最長労働時間規制でやるのがいいのか。あるいはいまの安衛法にあるようにある程度のところまで来たら医学的なフォローをしていくというやり方のほうがいいのか。

私は、健康確保という目的を考えれば、後者の医学的なフォローのほうが良いと思います。ただ、これも職種などによって多種多様であると思います。極端な話、坑内労働に1日10時間の上限が事実上ありますね。この規制がいけないという人はたぶんいないはずで、仕事の中身とか態様によっても違って来る。そういう柔軟性も必要だろうと思います。

島田先生がおっしゃられた労働時間の定義は、特にホワイトカラーについては大事で、本当に賃金が支払われる時間イコール労働時間なのかということ、少し違う現状が出てきているのではないかと考えています。

それから、今回の法改正の評価ということで、率直に申し上げてあまり実態が大きく変わるとは期待できないと思っています。たしかに、割増賃金を上げて使用者に対してプレッシャーをかける、コストが高くなるから時間外労働をさせなくなるだろうということがある反面、これは間違いなく労働者に対しては長時間労働をするインセンティブを高めているわけです。要するに長時間労働とって



和田氏

ればすべての問題が解決するというわけでは
ありませんが、かなりの問題は解決するだろ
うと考えています。

個人の志向の問題とか多様性の問題とい
うことはあるのですが、ある程度の規制の中
においてのみ多様性とか個人の志向の問題は働
くのではないのでしょうか。

例えば年休の問題です。さきほど毎年
年休の取得率が落ちてきていると言いました
けれども、25日から30日ぐらいの年休が
与えられているのが先進国では普通の水
準です。しかも、みんながほぼ完全に取
得している。これは健康の問題だけではなく
て、ホワイトカラーの働き方を考えたとき
には重要で、こういう条件整備がなされな
いと、日本ではホワイトカラーも主体性
のある働き方は難しいでしょう。こうい
う点の条件整備をすることは、まだまだ
日本では必要です。

ILOの条約との関係でいけば、ILOの二
つの重要な休暇条約が日本は未批准です。
3労働週に1回、少なくとも1回は連続
して2労働週にしようという142号条約、
あるいは教育訓練休暇に関する130号条
約です。こういう国際的な水準に引き上
げるような努力をすべきではないでしょ
うか。そうした上で多様性をもう少し考
えていくことがいいのではないかと思
います。

時間外労働の規制について、間接規制が
いいのか、直接規制がいいのか。これは
悩ましいところですが、かつて社会経済
生産性本部で労働経済の専門家がシミュ
レーションしまして、間接規制で抑える
ためには、割増率

目的は何なのかということが、さきほど
長谷川さんから出されましたが、この
点が日本ではまだ議論が足りない。私
は以前学会報告のときにも話したの
ですが(拙稿「労働時間規制の法政策」
学会誌労働法110号参照)、第一は
健康問題です。これは絶対的な規制、
優先的な規制目的だと思います。

では、それだけかということ、労働
時間規制には雇用政策的なものも含め
て、多様な目的が入ってくる。最近
ではワークシェアリングです。ワーク
シェアリングは、雇用の二極化との
関係で、あるいは失業の問題との
関係で出てくる。それから、ワーク
・ライフ・バランスという、ここ何
年間か重要な政府の政策になって
きている視点も重要です。これらは
健康問題ほどは優先しないのです
が、やはり現在の大きな雇用政策の
目的だろうと思います。

もう一つ、意外とこれは議論されて
いないのですが、共同参画を実現す
る、雇用平等を実現するという意味
でも、労働時間規制は重要です。
1997年の雇用機会均等法と労基
法改正のときに、あるいはその以
前の規制改正のときから、女性も
男性並みに働かなくてはいけな
くなったことによって、現実には
女性の雇用のほうがむしろ二極化
してきている。男性の雇用のほう
がもっと二極化してきている。こ
のことを考えると、雇用平等とい
う視点からも労働時間規制はま
だ検討する必要があるだろう、と
私自身は考えています。大きな
政策目的は以上になるだろうと思
います。

そう考えますと、労働時間について
の規制は依然として重要な課題であ
りうる。私はドイツの労働時間制
度を研究してきたのですが、それ
と比べると日本との間に年間の
労働時間で300時間から400時
間ぐらいの差があります。それにも
かかわらず同じような競争力で
やっているということは、むしろ
国際的に見るとアンフェアではな
いか。労働時間について同様の
規制になったとしても、日本の
技術力や創造力を生かせば、同
じような競争条件を作ることが
できるのではないかと規制す

取り組んでいましょう」ということ
で、そのためにお互いに努力する
ことのシンボルとして労使で話し
合って割賃を上げるというのは、
労務管理や労使関係の高度化を
進める上では良いことだろうと思
います。割賃を上げるという制度
的な方法で直接労働時間を短く
するという事は、かなり難しい
だろうと思いますが。

最長労働時間規制も同じです。さ
きほど坑内労働の話をしたけれど、
仕事によってはあつてしかるべき
ものがあると思います。いまタク
シー運転手の長時間労働が問題
になっているようですが、問題が
本当に長時間労働なのであれば、
業法を改正して台数を規制する
よりは、適切な最長労働時間規制
を入れたほうがいいと思います。

最低休息時間も交替制勤務の職
場や当直勤務のある職場などでは
あつていいと思います。例えば
勤務医の36時間勤務の問題、
日勤をやつて、当直をやつて、
また日勤をやる。こういうものを
なくすには有効かもしれませんが、
いづれにしても、必要なところ
に必要な規制をやつていく。必
要のないところにまであまねく
やつてしまうというのは間違い
ではないかと思つております。

割賃のベースに賞与を入れるとい
う話がありましたが、これは非常
に難しい問題です。海外ですと、
割増賃金の対象になる人はほと
んど賞与をもらっていないので
す。日本はそういう人にも利益配
分として賞与を渡している。利
益配分まで割増賃金の計算に入
れるのか、ここのところは日本
の人事管理の基本的な理念、例
えば働く人がどれぐらい企業業
績にコミットしているかという
ところまで議論しないと簡単
にはできません。議論すること
まで全面否定するわけではない
ですが、簡単にはできないとい
うのが率直な感想です。

政策を見据えた規制を

島田 ありがとうございます。では、
労使の方々のコメントについて、
和田先生からコメントをいただ
ければと存じます。

和田 労働時間規制をするとして、
その政策

も多様ですから、お金がほしいから
長時間労働をしているという人も、
少数だとは思いますが、一定数
いるわけです。そういう人に対し
てインセンティブを与えるとい
う政策が本当にいいのかどうか。
これは全体のバランスの中で考
えていかなければいけない。

それから、労働時間や残業時間
だけを見て、全体のバランスを
軽視すると、他の部分に大きな
影響が出てくる心配があります。
つまり、日本の人事管理にお
いては残業時間が雇用維持と結
びついているわけです。さきほ
どご指摘がありましたけれども、
景気が悪くなつてくると残業を
減らして対応することで雇用は
維持する。それ以上仕事が減つ
ても、すぐには希望退職や解雇
などはせずに、雇用調整助成金
などを活用しながら頑張つて
雇用を守る。逆に、景気が上向
いてきたらすぐに人を増やすか
という、やはりはじめは時間外
労働を増やして対応していく。
さらに上向いて、この先も人が
必要だと思えば採り始める。時
間外労働に対するハードルを高
くしたり、ペナルティを強くし
て、通常の状態では残業がゼロ
ということにしてしまうと、景
気が悪化したらすぐに雇用を減
らすことになりかねない。

全体のバランスという意味では、
本当に人手不足とか仕事量が
多過ぎることが長時間労働の
原因であれば、それは労働時間
制度の問題というよりは、制度
的には賃金制度の問題かもしれ
ない。労働条件の引き下げが
容易であれば、例えば賃金や福
利厚生をカットして、浮いた人
件費で人を増やすということが
できて、長時間労働の問題も
解消できる。ただ、それで賃金
が例えば半分になって、本当に
それでいいのかということにな
る。小倉先生の調査で、もっと
労働時間を短くしたいと回答
している人たちが、そのぶん賃
金は少なくなつてもいいと思
つているのかということ、全員
がそうではないでしょう。そう
いう影響も出てくるだろうと思
います。

そういうことで、長谷川さんが
言われた割賃の引き上げにつ
いては私は若干懐疑的です。た
だ、それを一つの契機として「
労使でもっと生産性を上げて
時間外を減らすことに

は50%ぐらいにしないといけないという数値を出しました。長谷川さんが言ったように50%にしないと、おそらく企業にとってのインセンティブは働かない。

それでは、間接規制で有効に機能するかというと、実は非常に難しい。やはり、ある程度の直接的な規制が必要なのではないか。荻野さんのご意見にもあったとおり最長労働時間規制、あるいは休憩時間規制がどうなるかということはある程度ありますが、少なくともいまある三六協定の限度時間については強制力を持たせる(労基法36条2項、3項参照)。限度時間を単に努力義務に終わらせるのではなく、これに強制力を持たせるということです。特別条項がよく使われているということですが、特別条項についての見直しを考えていくということも必要だろうと思います。今回の労働時間規制には、そういう問題意識が示されていないという意味では、不満です。今後こういうことを念頭におきながら新しい雇用政策を考えていかなければならない段階に来ていると、私は考えています。

ついでですが、民主党のマニフェストを見せていただいているのですが、労働時間についてはあまり書いてない。時間外労働が月60時間を超えたら割増率を50%にすることと、休憩時間を設けるという2項目しかないのです。今度新しく政権を取った人たちがどういう労働時間政策を取るかということは重要ですから、新政権で真剣に検討していただきたいと思っています。

上限規制と健康問題

島田 ありがとうございます。それぞれのお立場からいろいろな議論を頂戴しました。いま和田先生から労働時間の法規制の目的を健康からワーク・ライフ・バランス、それからワークシェアを含めた雇用政策、さらには雇用平等の実現あるいは男女共同参画という視点からまとめていただきました。恐らくは、規制目的によって、その手段のあり方は多様なのでしょうか。

もともと労働時間の規制は労働者の健康の確保を一つの理念として出発しました。その

観点からの国際水準は1日8時間労働でした。我が国は労基法制定の際にそれを採り入れていました。1986年以降の改正の中では、立法目的にはワークシェアリングなども入っています、まだワーク・ライフ・バランスという観点が強調されてははしませんでした、多様な観点が示されていました。

今日の議論では、健康維持という観点から何らかの規制が必要だということは皆さんのなかでコンセンサスがあるかと思いますが、それをどのような規制でなすべきかは、たぶんいろいろな意見があるでしょう。現在は、法定労働時間が週40時間ですから労基法制定当時の週48時間よりも相当短いわけです。そこで、健康維持という観点から時間外労働も含めた絶対的な労働時間の上限が必要であるのかないのか、あるとすれば、どのぐらいの水準を考えていくべきなのかを議論をいただければと思います。

さきほど坑内労働は1日10時間が上限であるというご指摘がありましたが、我が国の場合、一般的にはこのような絶対的な上限時間がありません。仮に絶対的な上限時間を考えるとすると、どのぐらいの水準を上限と考えるべきかというのは、なかなか難しい問題です。現行制度のなかで、参考となる具体的な数字としては、三六協定の時間外労働に関する上限基準があります。これだと、1カ月45時間です。この数字で考えますと、おおよそ週48時間が絶対的な上限時間になるというイメージでしょうか。もちろん週で考える必要はないかもしれませんが、いずれにしても労働者の健康維持に関しては、労働者の働き方や、業種を問わず、考えなければならない課題です。そのうえで、さらに、ワーク・ライフ・バランスとかワークシェアリングという政策的な理念からは、健康維持という観点からの規制を上回る水準の規制がでてくるというイメージになるでしょうか。

和田 連合などは、時間外労働の上限規制の話はあまりしないのですか。休憩時間の話は前からだいたい出ていますけれども。ヨーロッパだと11時間になっています。

長谷川 休憩時間は11時間とか13時間とか議

論はしています。しかし、上限規制の議論はなかなかまとまらないのです。上限規制をかける意味で、現在の限度基準に法的効果を与えようかと思っただけでも、年間360時間では全然まとまりません。

島田 まとまらないというのは、もっと長くてもいいという議論があるのでしょうか。

長谷川 現実に労働時間は長いのです。企業別労使関係なので、自分の事業所の状況を思えば、360時間ではなかなか難しいですね。

島田 1年360時間ではとても足りない。賃金が下がってしまうということですか。

長谷川 年間700時間や1000時間などという協定もあり、360時間なんてとても話にならないというのがはっきり出てきます。

島田 そうですか。そうすると、健康という点でも一律規制は難しいという感じですね。

長谷川 総論では、健康確保とかワーク・ライフ・バランスとかワークシェアリングとか、仕事と生活の調和まではみんな合意形成ができるのです。では、どういう規制をかけようかとなると、その合意形成がすごく難しい。

鶴 考え方の整理として、いま島田先生がどういう規制のかけ方がよいかということをおっしゃられました、実労働時間を規制するのか、裏側の労働解放時間と言われる休息とか休日を規制するのか。経済学的な立場から申し上げると、健康の維持・確保が非常に重要だったら、それを達成するためになるべく直接的なものに働きかけて、それを規制する必要がある規制するというのが政策として一番バイアスの少ない考え方だと思います。最長労働時間を決めるということではなくて、労働解放時間にももう少し規制を入れる必要があるというようになります。

健康問題は大事なのですが、もともと健康というのは自分で管理しなければいけないところがあるわけですね。自分で自律的に、主体的に、なおかつ合理的に、健康管理ができるかということ、そうとは限らない。何らかの制約みたいなものは必要になってくる。そうした場合には、さっき間接、直接の議論はあったと思いますが、立場としてはなるべく直

接的な規制を考えるべきではないかと思えます。

島田 どちらかというとも休憩時間のようなものを組み込むということですか。

鶴 そうですね。11時間というのはヨーロッパではやられているわけですが、なかなか仕事というのは分割できません。忙しいときに11時間休息をびったり取らなければいけないとなると、「夜中まで仕事をしました。11時間ちゃんと休んでお昼から来ます」と言われても、「朝も実はたくさん仕事があるのに…」という話になってしまうのです。

その問題を考えると休憩時間規制はなかなか難しいなという感じがして、具体的な規制の話になると、休日の方が大きな焦点になるのではないかと思います。いずれにしても、方向性としては解放時間の方を考えるべきではないかと思っています。

荻野 さきほども申し上げましたが、私は健康確保のためなら直接的に医学的措置をとるのが合理的と考えます。仕事によっては、月30時間、年間360時間も残業したら普通の人は体が持たない、というものもあるでしょう。一方で、私ならこの仕事で月60時間、70時間くらい残業しても1年ぐらいなら平気ですよ、という仕事もあるかもしれません。そういうことを考えると、労働時間にしても休憩時間にしても、時間で一律に規制するというのは目的に対してあまり合理的な方法ではないのではないかと。健康が心配なら、健康の専門家がきちんとチェックをする。チェックをして、そこで休むことが必要だという判断があったときには、そこにはある程度強制力を持たせてもいいかもしれない。しかし、時間の数字で一律に禁止したりするのはあまり意味がないのではないかと思います。

島田 そうすると、現行制度との関連でいえば、今の産業医に相当程度強い勧告権のようなものを与えて、産業医の指示が出れば、会社は休ませなければならないというような制度が考えられるのでしょうか。

荻野 休ませなければならないとか、それでも働かせて本当に健康被害が起きたら、それは会社の責任になるとか、そういう形でやる

のが目的に一番合っていると思います。

和田 労働安全衛生法の2006年改正でそのことを取り入れていますね。

長谷川 月100時間から月80時間での医師の面接指導ですね。

和田 80時間を超えて時間外労働を行い、かつ労働者が申し出をしたときには、健康管理の義務が使用者に出てくるのですが、もし医学的措置を入れるとすると、80時間という点を強化したり、あるいは産業医の権限を強化する必要があります。現時点では産業医を雇うことが義務的でないところもありますから、そういうところも義務的に入れるということが必要だと思います。

さきほど健康管理というのは自己の責任問題だとおっしゃられたのですが、そうは言い切れない。例えば、電通事件の最高裁判決(平成12年3月24日)を見てみますと、東京高裁判決(平成9年9月26日)が、自己管理ができていなかったからということで過失相殺した部分を、最高裁は覆して、それは基本的には企業の労働時間管理責任の問題だと述べています。また、親の責任についても、第一次的には企業の問題だと言っていて、この考え方自身は非常に大切です。これらを前提にして、時間外労働が月60時間を超えたら健康診断を強制するなどの方法がありえます。

例えば、いま新型インフルエンザだと会社に出てくると言いますよね。そうした措置はできないのか。

荻野 それは伝染しますから、特に規制する必要がありますね。

和田 それと同じように、これは個人の問題、あるいは志向の問題ではすまない。そういう考え方には私は懐疑的です。

小倉 皆さんお立場が違うので、当然意見は食い違うものだという前提で、私は比較的どこにでもくつつきやすいといえますか、研究している立場上、それぞれの言い分はそれなりにわかるつもりで、なるほどと思いながら聞いておりました。

その上で私の研究上のことで申し上げますと、いま原則的に週の法定労働時間は40時間となっていますけれども、大きな問題の一つ

は、それがちゃんと守られていないということが結構あるのです。性善説に立って、みんな40時間だからというふうにスタートをとらせる。それはたぶん労働基準監督行政の問題が非常に大きかったりするわけですが、そういうことを考えたときに、それを踏まえてどう規制していくかとやると、あまり個人に任せるという選択肢が強くなるのは危険だなと私は危惧するわけです。

そうは言っても、上限規制をどうかけるかというときに、月の時間外労働が80時間というのはそれなりの研究成果から来ています。日本の研究があまりなかったので、医学者である和田攻先生が座長になった「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会」の中で、アメリカの研究を見た上で労働時間がどれぐらいから医学的に問題があるのかということをもとめると、だいたい月間そんなものではないですかということできたものなのです。

そういう科学的な見地も大事で、本当のミニマムで認めなければいけない部分には絶対にあるはずですが、一つの難しさはそこが80時間なのか、あるいは45時間なのか、60時間なのかということころは、そんなに簡単に決着していないのではないかと気がしております。ですから、そういう意味では上限規制も必要だと思います。

では、そこをどうするかは、いま「基準」で年360時間と言っているのを強制しろというご意見はそのとおりだと思いますが、長谷川さんもおっしゃったように、私も知っている某大手IT企業の三六協定は年間1000時間なのです。その1000時間というのは、言ってみればそれぐらいやるのがあたりまえになっているから、そこまでいってしまった。そうすると簡単に年間労働時間が2500時間以上になるわけです。

でも、その1000時間はいけないのかという、そうではなくて1000時間までは残業代を払うという意味でもあるのではないかと私は思うのです。要するに、サービス残業はさせたくないで、時間の上限は余裕をもって置いて、残業する分には払う。そうする

と、1000時間残業をするほうが悪いのか、年間360時間と労基署に嘘の届け出をしておいて、プラス200時間、300時間サービス残業にするのが悪いのかということ、そこは評価の仕方が違うのではないのでしょうか。

一律の時間規制のミニマムという部分の議論と、それを上回った場合に職種とか業種とか個人々の健康状態の議論がある。そこがどうしても総論賛成、各論反対になってしまうのではないかと思いますし、ものの見方の問題だと思います。

ただ、どうしても許されないのは、最長規制のところ実際に過労死、過労自殺の問題が起きているということです。それを個人の問題という人はごく例外を除いてそういないはずですが、労働時間が大きな原因であることは間違いないわけです。そこについては何らかの形での措置が絶対に必要です。ただ、それを超えたときの規制のあり方はいま非常に難しくなっているのだらうと思っています。

割賃の50%についてもプラス面とマイナス面が絶対にあるのです。そのプラスマイナスがあるときに、研究者の立場は実証があくまでも最後の解なので、いまの段階でそれがいいとか悪いというのは仮説でしかないのです。実際にそれが施行されて、どういう影響が出るかというときに改めて見なければいけないと思います。

経済学者がよく言うのは、割賃を上げてても基本給を下げたら同じではないかということです。ただ、それも日本では、そんなに簡単に基本給を下げられるのかという問題もあるので、アメリカの経済学で言うほど単純には想定できないのです。結果的にはそれが施行されて普及して、何年かたったときにどういう影響が出たのかということ、もう一度労働行政の立場から考え直さなければいけなくなるのだらうと思っています。

労使協議による労働時間規制の可能性

島田 皆さんから上限規制の是非をめぐって率直かつ刺激的なご意見を頂戴しました。皆

さんの意見によりますと、いずれにしても、労働時間の規制は労働の内容も多様なことを考えると、どうも一律でやるのは、限界があるということなりそうです。そこで、実効的な労働時間規制を考えると、集団的労使自治、すなわち個人ではなくて集団的な労使のコミュニケーションが重要になってくるのではないかと感じました。

この点は、これまでの日本の制度のなかでも、時短促進法に始まり、現在の労働時間の設定の改善指針では、労使による委員会を設けて、労使のコミュニケーションをとる枠組みが提案されてきました。私は、労働時間の実効的な規制については、何らかの集団的な労使のコミュニケーションのシステムの構築に期待をかけたかと思っております。それは夢物語なのかどうか、集団的な労使コミュニケーション制度の実現性についてもしご意見があればと思います。

長谷川 私は労使で取り組むことがとても重要だと思っています。これは労使で取り組むしかないですね。仕組みとか規制のかけ方は法律であるのですが、そういうことをしながら、一方で労使が交渉で労働時間を短くするという取り組みをもっと精力的にやるのが重要ではないかと思っています。

そういう意味では、連合の時間短縮の取り組みは夢物語ではなくて、労働時間はどうなっているのかという現状分析を労使できっちりやって、労働時間の認識をしっかり持って、それでどうやって減らすのか。それと三六協定を結ぶ場合にどれぐらいの時間がいいのかという議論を本当にやらなければいけないと思っています。

特別条項を年間1000時間だとか700時間で結んでいると聞くとガクッとくるのですが、それが現実なのです。ですから、連合の時短方針においても、「年間所定労働時間2000時間を上回る組合をなくす」とか、「1カ月45時間以下に抑えることを基本として、少なくとも過労死につながる1カ月100時間、または2カ月160時間を超える過重労働をなくす」という方針になっています。

これは、自分たちの職場の実情を知ってい

るからこうした方針になったのです。この取り組みをもっと精力的に労使が行うしかないと思います。最近、労働時間問題を労使であまり取り扱わなくなってきましたが、賃金だけではなくて、働くということについても春季生活闘争のメインにしていくことが必要ではないか。

先日、情報労連で労働時間問題を取り扱った組合がありました。情報労連の職場では、長い待機時間や退社後の呼び出しなどもあり、その扱いをどうしようかとずっと悩みながら労使で取り組んでいます。このように課題は業種によって違います。交替労働のある職場とない職場でも異なります。ホワイトカラーと言っても、IT関連のようなホワイトカラーもあれば、別のホワイトカラーもあり、ホワイトカラー労働者なんて一概に言えないでしょう。

やはり、もう少し労使間できっちり交渉させることが必要です。労働時間を改善しようとか、健康を確保しようとか、過労死・過労自殺が増えているので労働時間問題に取り組もうという社会的な気運があると労使は取り組みます。

労働時間設定改善法が出来たときは労使で議論したけれども、その春だけで、それもまた下火になっています。そろそろ社会的な機運を作る時期ではないでしょうか。労働時間はきれいな目標だけを立ててもうまくいかないで、現実を認識することが第一歩です。「年間1000時間はあまりに長いので、700時間にしようではないか」という議論が必要なのだと思います

島田 現在の上限時間の基準というようなソフトな手段の方が、あまり厳しい上限規制よりも労使ともに受け入れやすいイメージだということですか。

長谷川 厳しい限度時間をつくるというときに、労使がまとまるかどうかですね。労働時間というのは本当に難しく、そう簡単にはまとまらないのではないかと思います。おそらく、現在の限度基準を強化しようとなったときに、労側はテーブルにつこうと言うと思いますが、使用者側はおそらく拒絶するので

はないかと思います。

さらに、現在の状況はよくないので、何らかの規制が必要だけれども、どのようにすればよいのかということをもっと少し労使で意見交換をしなければ、テーブルにはついたらしく、まとまらないということにもなりかねません。

ただ、連合としては、休憩時間規制はやらないとまずいのではないかと考えています。荻野 長谷川さんがほとんどおっしゃられたのですが、審議会において法律で実態に合わない上限規制を一律にかけようという話になると、使側はなかなかテーブルにつけないと思います。やはり個別労使による違いが大きいです。それは皆さんご納得いただけると思います。ですから、80年代に週40時間制に移行したとき、あるいはかつての60歳定年延長のときもそうだったように、基本的には個別労使できちんと話し合いを積み上げていって、「これだけの企業でこれだけやられているのだから、規制もこれぐらいになっていいね」というやり方が正論だと思います。

常態ではないでしょうが、上限として年1000時間、700時間という企業が現にある。それでいいと思っているかと言えば、決してそうではないだろうと思います。でも、連合の構成組織であるような組合があって、そこで労使で協議をして、そういうものになったということは、たぶんそれなりに理由があるはずで、稀にしろとは思いますが、年700時間、1000時間というものの発生に対応しなければ、経営の安定、雇用の安定という問題につながるということで、上限年1000時間、700時間もやむなしということになっているのでしよう。

長谷川さんがおっしゃったように、そこは個別労使でお互いになんとかそれを下げましょうという合意ができて、そのために使用者は何をするのか。労働組合は何をするのか。そういう建設的な議論ができれば700とか1000という数字もだんだん下がってくるでしょうし、そういうものが積み上がってくれば、社会的な一つのルールとして一定の実態に合った上限というものが出来てきてもおか

しくないと思いますので、それが手順だと思います。

島田 議論は尽きないところですが、いまの議論を含めて、今後どういう制度がありうるのか。和田先生、鶴先生、小倉先生に一言ずつ頂戴して、後半に移りたいと思います。和田 さきほど年休の問題と残業の問題について私の考え方を言いましたから、ここでは繰り返しません。私は労使の人とちょっと考え方が違うのですが、ヨーロッパにおける労働時間規制がどういうふう形成されてきたのかということ、労使がマクロ政策に大きく関わってきた。日本では、企業別組合ということを一語の言い訳のようにして、このことをあまり真剣に議論し、実行に移してこなかった。組織形態の問題はありますが、やはり日本でも労使がこの問題に対して、もっと積極的にかかわるべきだろうと思います。

いまデンマーク、オランダ、あるいは北欧のモデルが日本でもかなり注目されてきています。雇用不安の中で、新しいモデルとしていろいろ研究されてきているのですが、これらの国で出来てきている政労使の雇用政策とか労働時間政策のコミットの仕方を、もう少し大胆に日本でも採り入れていく必要があるのではないかと考えています。

労働時間問題を扱うレベルは三つあって、政府の規制のレベルと企業内組合の労使自治のレベルと、もう一つ重視していかなければいけないのは事業所内の労働安全衛生委員会の機能です。これは毎月必ず行わなければいけない委員会なのですが、私の経験では、この中で健康問題や労働時間問題が十分採り上げられていない。職場の危険な箇所のチェックなどはされるけれども、健康とか労働時間問題についてはまだまだ取り組みが弱い。この機能をもっと強化していく。これは労働者代表の問題等とも関係してくるのですが、この三つのレベルがうまく機能しないと労働時間の規制はうまくいかない、というのが私の意見です。

長谷川 和田先生がおっしゃっているのはとても重要で、労働組合があるところは団体交渉で労働時間を決めるのです。例えば、春の

取り組みで労働時間について一斉に取り組もうというふうにです。「三六協定で年間1000時間の協定なんて恥ずかしい。そういうことはやめていこうではないか」という取り組みはできる。問題は組合のない職場です。そこではまさに労働安全衛生委員会が重要だと思います。

時短促進法を労働時間等設定改善法に改正したときに、労働安全衛生委員会で労働時間問題を取り扱えるようになっていて、そこを現実的に機能させることが必要です。労働安全衛生委員会の議題に必ず労働時間問題を入れるとか、状況をチェックするなどを行えば、組合のないところでも労働時間問題を話し合える場はできるのではないかと思います。

鶴 新しい仕組みについては、これまでの議論の中で休息・休憩という健康問題は大事です。一律に政府が無理やり首根っこを押さえてやるよりも、労使自治を生かし、労使の協定でという話がありました。

私自身は、さきほどちょっと申し上げたように休憩時間、1日11時間というのは一つのやり方なのかもしれませんが、仕事は分割可能とか、ワークシェアリングがなかなかうまくいかないという問題も考えるべきだと思います。

私がヨーロッパの流れを見ていて感じるのは、労働時間を年ベースで評価したり、労働時間貯蓄制度を入れている国がいくつかあります。ドイツ、オランダ、ベルギー、フランス、ほかにもいくつかありますが、そういうものを考えてみるというのは一つのやり方ではないかと思っています。時間外労働を金銭補償ではなくて、休日代替ということで考えていくこともワーク・ライフ・バランスの考え方と整合的だと思っています。

ヨーロッパで労働時間の短いところで主要なところはドイツ、フランスだと思いますが、ドイツというのはほとんど労働協約の世界で、政府が事細かに割増賃金について規制していません。ドイツは労働時間貯蓄制度というものをだいぶ積極的に利用してきている。

フランスはむしろ政府の力というか、法制度でやろうという傾向が強くて、日本と考え方が近い。35時間労働というものをやったわけです。ただ、これは経済学者がきちんと評価すると、いろいろ問題がある。どういうことが問題かという、35時間労働でハッピーになった人とハッピーになっていない人がいる。女性はもちろん労働時間が減って非常にいいと言う人もいますが、男性の中には当然賃金が減るのでデュアルワーカーというか、別に仕事をやる人が増えたとか、マネージャークラスでは仕事をこなさなければならないという状況があるようです。

興味深いのは、フランスはこのままでいいのかという話があって、年間上限残業時間を最初は130時間で設定したのですが、これはとてもじゃないけれども無理だということで、それをだんだん180時間、220時間と上げていって、いまはもうやめているのです。

その協約も産業ベースから、個々の企業の中で決めていってくださいということになっていて、ドイツもそうなのです。ドイツは産業別の労働組合で労働協約をやっているのですが、労働時間の問題になるとどんどん個別化しているのです。結局どういうことかという、労働時間の問題は個々の企業ごとで違うから、そこでしっかり考えなければだめなのだとのことです。ヨーロッパのやっていることはまさにそこに行き着いている。

だから、そこをいろいろ考えていくと、日本はもともと企業別労働組合があるので、この問題はそこで考えなければいけない。これまでのヨーロッパの経験を見ると、日本も企業ベースでしっかりやったらどうですかと突きつけているのではないかと思います。

小倉 個別企業や労使での課題が大きいということは私もまったく異論はございません。それは総論があって各論があるときの各論では、それなりのバリエーションが出るということを前提に、しかしながらということで申し上げると、和田先生もおっしゃいましたが、労使自治の影響の範囲および強さということを考えてときに、無組合企業、中小、零細企業というところを想定すると、やはり心

配になります。

要するに、労使の交渉なり労使の自治というよりは、使の自治みたいな会社も結構あるわけですから、そのときに何をやるかということとは監督行政に本来期待したいのです。日本の監督行政とヨーロッパの監督行政はそれなりに違うのではないかとことを島田先生や和田先生にお聞きしたいのですが、それがあって成立する部分も日本と違うような気がしております。

日本の場合、監督行政というのは、何か問題があると最後は犯罪になってしまうよみたいな部分が非常に弱いような気がしてしまっていて、そこがあるのとないのでは、個別の企業や労使で話し合うときの話し合いの土俵が違ってくるのではないかと。そうすると、無組合の会社で、悪徳経営者だとすれば、そこには法律などは存在しないような状態、野放しということも実際に起きているはずですし、もしかしたらそれが多々あるのかもしれない。

そこを考慮しておかないと、労使自治を議論するときにも、「組合があるところはいいけれども、ないところはどうかですか」ということになる。あるいは組織率だけでも測れませんが、そういうものを見たときにパターンセッターとして組合があるところの議論がちゃんと波及するのということも考えないといけないのではないかと考えています。

島田 ありがとうございます。相当率直なご意見がいただけたように思います。皆さんのおっしゃったことに重ならないように、私なりに感想も少し述べますと、最後に小倉先生が指摘した点も非常に重要で、組合があるかないかによって、現実的な労使の集团的コミュニケーションが取れるかどうかは相当変わってくるのだらうと思います。そういう意味では、組合があって、集团的コミュニケーションが形成されるところと、そうでないところは厳然と分けて考えたほうがいいだろうというご意見に賛成です。

それに加えて、今後どういう規制が考えられるかという、一つは社会的規制というの

でしょうか。要するに、労働時間を含めた実際の状況をもう少し社会一般にきちんと公表していくことを制度化することが考えられると思います。CSRなどでいろいろな指標が公表されていますけれども、労働環境も公表して、市場の目にさらしていくことは、無組合のところも含めてやれることではないでしょうか。

監督行政については、最近、臨検率というのはあまり出ていないのですが、ずいぶん前の数字ですと、約5%程度でした。そうすると、単純計算すると20年に1回しか回って来ない。あとは労働者の申告が頼りということになっています。もちろん、労基署による規制が最終的にあることがある種の歯止めになっていることは間違いがないのですが、それでは、実効性の確保という視点から不十分でしょう。

ですから、そういう意味では、さきほど長谷川さんもおっしゃっていたように、まず集团的労使関係が形成されたところで、きちんとした自主的なコミュニケーションによって納得のできる労働時間制度を作っていただけないだろうかと期待しております。

小倉 CSRは関心がある動きですが、私が見る限り、企業外部の顧客や取引先、行政等に対する説明が多く、自社の労働条件などはあまりよくわからないような気がします。もちろん各種の法令を順守することは大切ですが、その中には労働法令も含まれるはずですが、もし労働時間や休日・休暇などの実態が、取引の際の重要な要件になるのであれば、その点の効果はあるのでしょうか、みんながやらなければ、どこもやりたがらないのではないのでしょうか。

荻野 組合のないところが難しいというのはそのとおりだと思いますので、組合がたくさん出来るような政策は大事だと思うのです。これは私の持論なのですが、「組合があって、組合としっかり話し合いをすれば、これだけのことができますよ。組合のないところはその代わりちょっときつい規制がかかります」。これでいいと私は思っていて、それでどんどん組合が出来てくれるといいのではな

いか。「組合のない企業でひどい実態があるから、組合がある企業、真面目にやっている企業まで同じように規制する」というのはおかしいと思います。

長谷川 三六協定の特別条項を結べば青天井というルールは、労働組合があり労働組合で結んだ三六協定と、過半数代表者で結んだ三六協定は分けて考えたほうがいいと思います。過半数代表が締結した協定は上限規制をきつにする。これだっただけの方策だと思います。

それから、そもそも特別条項を結べば青天井というのは考えなおさなければいけないでしょう。休日労働も青天井になっており、規制のかけ方についてももう少し議論が必要かもしれません。

荻野 安全衛生委員会も組合があるところとないところでは機能の仕方が全然違うように感じますね。

2・ホワイトカラーの労働時間制度

立法的解決に向けた課題

島田 後半は、いろいろご意見が分かれるところかと思いますが、ホワイトカラーに適合的な労働時間制度とはどのようなものかという問題です。

この問題は2006年末に日本版ホワイトカラー・エグゼンプションをめざすという法案が提出されましたが、当時残業代ゼロ法案という批判を受けて頓挫しました。その後、同じような時期に、いわゆる名ばかり管理職問題が問題視されるなかで、新しいホワイトカラーの労働時間制度の構築という課題は、政策サイドでも棚上げ状態にあるようです。

しかし、この問題を放置してよいのかというと、そうではないだろうと考えております。その意味では、いまのような政治的な焦点となっていない時期にこそ腰を据えた検討をしていいのではないのでしょうか。そこで、最初にこの問題についての私なりの考えをごく簡単にお話しておきたいと思っております。

ホワイトカラーの働き方の特徴は、定型的な仕事ではなくて、少なくとも仕事の手順に

ついて非常に大きな裁量性を持っていることです。ただ、仕事量となると必ずしも十分な裁量性がないホワイトカラーが多数です。

ホワイトカラーの働き方にとって現行の労働時間法制の最大の問題点は、労働時間の長さや賃金がリンクしていることです。さきほども議論されましたが、健康という視点からの労働時間の管理を残しながら、実労働時間と賃金を分離できるようにしないとホワイトカラーの働き方の実情にそぐわないのではないかと思います。

現行制度をみますと、変形労働時間制や裁量労働制はホワイトカラーの働き方を強く意識したものであることは事実です。しかし、それらの導入手続きが煩雑だということも含めて、ホワイトカラーの働き方に十分に適合的な制度とはなっていないという問題点があります。

「名ばかり管理職」ということで話題となった管理監督者の問題は、これまでの実務の適用範囲に明らかに法を逸脱する問題点があったと考えています。これは私の持論ですが、労基法41条2号自体があまりに簡単な規定であるために、いったいだれが管理監督者に当たるかが実務的には不明確であるにもかかわらず、届け出も必要がないので、管理職＝労基法上の管理監督者であるという法的には誤った常識が普及してしまったという背景のなかで、実態と法が異常なぐらいに乖離してしまったのだらうと思っています。管理監督者の問題だけではなく、ホワイトカラーの労働時間制度においては、このように、事実と規範が極端に乖離しているわけです。管理監督者について言えば、例えば労働組合のあるところでは、労働組合の組合員の範囲から外れれば管理監督者とするという取り扱いが多いと思います。このような法と実態との乖離について、法と実態のいずれが適切なのか考えると、おそらく双方に問題があり、ホワイトカラーの働き方に合わせた時間管理のあり方が認められないと、この事実と規範との乖離はなかなか解消しないのではないかと考えております。

ホワイトカラーだけではなく、日本の正社

員が労働時間に対してあまり厳格な契約意識を持っていないという実態の中で、ホワイトカラーに適合的な労働時間制度を考えていくことは重要な課題となっているといえましょう。このまま放っておいてもいいという考え方もあろうかと思いますが、コンプライアンスという視点から考えると、やはり事実と規範が乖離している状態を放置しておくことはできません。

また、雇用形態が多様化し、企業忠誠心に頼って実態と法の乖離を放置するというのも難しくなっています。不払残業の摘発の増加は、それを裏付けているように思われます。したがって、労使が中心となって、政労使と言ってもいいかと思いますが、どうすれば現実的な規制力のある労働時間制度が出来るのかを真剣に考えるべき時期にきているのだらうと感じております。そこで、そのための基本的な視点を提示することにします。

ホワイトカラーの労働時間制度を構想する場合、労働時間の長さを合理的に規制することを正当化する根拠としては、労働者の健康確保およびその生活時間の確保の要請が挙げられるでしょう。しかし、これらの観点からは、必ずしも割増賃金制度を必然的な制度と考える必要はないでしょう。割増賃金制度を含めた労働時間の長さに対する規制については、一律的な規制ではなく、集団的な労使の自治に大幅に委ねる方策が検討されてよいと考えております。

私の立法構想の中心は、ホワイトカラーについて新しい適用除外制度を導入すべきであるということです。その前提として私は、現行労基法41条2号のうち少なくとも「管理監督者」を、もはや歴史的な使命を終えたものとして削除すべきと考えています。この規定の「管理監督者」は、一般労働者が工場労働などの定型な労働に従事し、経営者の立場として勤務する労働者が、細かな判断基準など設けなくとも、当然にその範囲が明らかであった時代には機能するでしょうが、現在のようなホワイトカラー業務が多様化しているなかでは、このままでは適正な適用が困難ですし、また、ホワイトカラーのなかで、管理

監督者だけを適用除外するというのは、実情にそぐわないと考えるからです。

もちろん健康および生活時間の確保という観点からの労働時間の規制は必要です。そこで、労働時間制度の適用除外には、休日を確保するための制度の設置が前提条件と考えています。具体的には、週休2日を基準と考えて、年間104日の休日を労働者の必要に応じて柔軟に与えていく制度、年休の完全付与を確保するために年休付与を使用者の義務とする制度、それにEUのような休息時間制度などの設定です。

この前提条件の下で、現行の管理監督者の範囲を超えて、どこまでの範囲のホワイトカラーの適用除外が適当かという問題ですが、さしあたりは、現在実態において適用除外の扱いとなっている大半の課長クラスがその対象となると考えています。導入の手続きですが、現在の私の構想は、国が職務責任の程度および処遇の程度をガイドラインとして示し、それに基づいて労使が自主的に適用除外する範囲を定めるという方式です。強行法規の適用除外の範囲を労使に委ねるという方式は例外的ですが、だからといってかつて話題となった年収要件は日本では企業規模による賃金格差が大きいので導入が困難ですし、やはり、適用除外しても弊害が少ない範囲というのは、当該労使以外には決めることができないでしょう。そこで、当面は、過半数組合のある事業所に限定して、試験的に導入するという経過措置が必要と思われる。また、このような労働時間制度においては、併せて賃金制度や人事評価制度の透明性や公平性を確保する仕組みも必要になると考えられます。

この制度は、労使の合意によってルールを形成し、労使がその実効性を確保するのが基本となりますが、それを補完する仕組みとして、企業のさまざまなステークホルダーが、この仕組みについてモニタリングできる仕掛け、つまりこの制度を社会的な監視下に置く仕組みも作っていくべきではないだろうか考えております。

以上、簡単に私の構想を述べさせていただきました。先ほど小倉先生の報告の中では裁

量労働制の場合とか、労働時間の規制がない場合のほうがむしろ労働時間が長いという統計も示していただきました。このようなことからすると、そもそもこのような制度を設けるべきではないというご意見もあるでしょう。そのようなご意見を含めて、ぜひ皆さんから忌憚のないご意見を頂戴できればと思います。

和田 昭和22年に労働基準法が出来ましたけれども、当時と労働者の構成、あるいは産業構造が大きく変わってしまっていて、それに従って働き方や労働時間の規制の方式が変わるのは当然だと思っています。しかし、結論から申しまして、41条2号、それから裁量労働制、フレックスタイム制という現在の制度で何が対応できないのかということが、私は疑問なのです。これらの規定でだいたい対応できるのではないかと。フレックスタイム制などはもう少し柔軟にすればいいと思うのですが、これでどうして対応できないのかということが私にはよくわからない。そういうことが積極的に何ら立証されていないというのが一つの意見です。

管理監督者の話につきましては、いま島田先生がなくなったほうがいいとおっしゃいましたけれども、実は41条2号の解釈は非常に大きく変わってきているのです。最初に労働省が示した例などは今ではまったく違ってきている。特に昭和52年に銀行に対して通達（昭和52年2月28日基発104号の2、基発105号）を出したときから、41条2号の考え方が大きく変わっていて、この通達でだいたい対応できると思います。

いままでの関連裁判例や日本マクドナルド事件・東京地裁判決（平成20年1月28日）等を見ても、今の法制度で対応できているのだらうと思います。

裁量労働制を採っていないのに、給料が高かったから残業分の手当を払わなくてもいいというモルガン・スタンレー事件・東京地裁判決（平成17年10月19日）だって裁量労働制を採っていればよかっただけの話です。それを採らないで、ああいう運用をするのはおかしいだらうと思います。

もしホワイトカラー・エグゼンプションみたいなものを考えるのなら、ホワイトカラーは日本では定義がないものですから、この定義が必要だろうと思います。欧米と違って、日本はブルーカラー、ホワイトカラーについてジョブと関連した定義がありませんから、何がホワイトカラーなのかという定義が必要だと思えます。

主体的労働時間制といわれますが、その場合の主体的とか創造的という概念について、それはどういうものなのかということがはっきり見えてこないとだめだろうと思えます。

私は、強いて導入するとすれば、二つの条件があればいいと考えているのです。

一つは、どこを平均にするかわからないのですが、年収が1.5倍から2倍あること。それから二つ目に、年休が通常の労働者よりも多く与えられていて、かつ前年に80%以上取得していること。こういう条件があれば、これは主体的・創造的な労働に従事している人で、それなりの処遇を与えられている人だという見方が可能だろうと思えます。しかし、その前に主体的とか創造的というのはどういうものか、あるいは現在の制度ではどうしてだめなのかということ、大いに議論する必要があるだろうと思えます。

先ほどの鶴先生の話にも出てきたのですが、労働時間貯蓄制度とか代替休日は欧米でかなり採り入れられていて、私はそれ自体には反対ではないのですが、この前提条件は、年休を取得して、かつそれにプラスして休暇や余暇に対する志向が非常に強い。つまり、お金よりも余暇への志向が強いということが前提でないと、なかなか導入は難しい。そう考えると、やはり余暇の問題をホワイトカラー・エグゼンプションの話の中でも重視すべきだと思います。

島田 「ホワイトカラー・エグゼンプション」という言葉を使うのがいいかどうかという議論もあるでしょうね。アメリカの制度と日本の制度は違いますから一概には言えませんが、私の理解では、労基法41条2号は完全に形骸化していて、実務の感覚とずれています。確かにこの人は41条2号に当たらないと

いう人は会社にいくらでもいます。それが法違反であることは間違いないのですが、そこを本当に厳格にすることに実際どれだけ意味があるかという疑問があります。41条2号に該当しないけれども、時間と賃金を切り離していい層が相当程度いるのではないかとということが一つです。

それと裁量労働は何が問題かという、裁量性でも相当対応できるというのは事実なのですが、労働時間計算のみなし制ですので、結局労使が「これは何時間労働ですね」と決めることとなります。たまたま所定労働時間で決めれば、それが事実上賃金と離れるということなのです。私は、賃金と労働時間を切り離すという考え方を徹底したほうがいいのではないかと考えています。

厳格な時間管理を法的にホワイトカラーに求めるのはあまり実情にあわないでしょう。ヨーロッパでも、細かいことはよくわからないのですが、実態として見ると、ホワイトカラーについての細かい時間管理をやっていないのではないのでしょうか。

年休や余暇の点はまったく同じ意見で、さきほど言いましたように導入の要件としては年間104日間の休日プラス年休の完全消化、これを使用者の付与義務というのが私の発想です。ですから、和田先生と思ったほどは違わないのではないかと思います。

和田 もう一つ言わせていただきたいのは、労働時間を管理するということと、賃金計算等々に反映させるというのは、現行制度でもかけ離れているという点です。管理監督者も含めて労働基準法上は労働時間の管理をしないといけません。

ところが、現実問題としては非常に難しく、実態から外れているのは事実ですが、労働基準監督署は労働時間管理について非常にうるさく言います。年休と深夜業に関する法規制は管理監督者も外れていませんから、そこを外すかどうかという議論はあるのでしょうか。裁量労働制も、みなし時間について実態とそんなに大きく離れてはいけないと言われていたのですが、現実には実態とはかなり離れて賃金を決めています。こうした乖離をど

のように調整していけばいいのか、私には若干分らない点があります。

そもそも新しい制度は可能か
島田 法律家同士だと、制度的な細かい話になってしまうので、もう少しホワイトカラーの労働時間制度について広い角度からご発言をいただくことにしましょう。

鶴 まず、この問題について考えるときに、私みたいな素人が特に労働法のいろいろなものを見ていくと、二つ大きな問題にぶつかります。

一つはいろいろな制度が接ぎ木的にどんどん継ぎ足しのような形になって、その時々合う制度を作ってやっているという問題です。その制度を完全に理解しているインサイダーの方々にとってはいいかもしれませんが、「なかなかよくわからない」、「使い勝手が悪い」という人も多いと思います。

もう一つの問題は、これも抽象的なのですが、さきほど長谷川さんがおっしゃったようにある制度は青天井で、何でもできるような形になっているけれども、ある制度はものすごく窮屈で、何もできない。そういうまったく違うものが併存しているという問題です。この問題は、例えば管理監督者という定義は確かに判例で相当固まってきて、これはかなり明確な状況になっている。

これはご指摘どおりだと思うのですが、管理監督者だと認識するだけで、何の手続的規制もなく適用除外になっている。一方、企画業務型の裁量労働は労使委員会の5分の4以上の決議、なおかつ個々の同意といった非常に大変なことをやらないとできない。だからほとんど使われていないのだと思います。

そういう状況において、基本的な考え方としては、いろいろな例外的な措置があるので、それを一つ適用除外という考え方の中で制度をもう少しまとめたものにできないのかと思います。島田先生もおっしゃったように、最後は労働基準監督署に届け出るとか、労使でいろいろな範囲をそれぞれのところで決めてとか、いろいろな枠組みがあるのでしようけれども、もう少し使い勝手のいい、わ

かりやすいものに再編するニーズは当然あるのではないかとということが1点です。

もう1点は、いまある制度からさらに適用除外にさせる必要のある人がどれぐらいいるのか。制度を導入して、新たに適用除外をやることによって労使ともどもハッピーになる人はどれぐらいいるのか。これについては私はあまり自信がないというか、非常に限られているのではないかと思います。年収はどれぐらい高いところに設定したとしても、それで切って、それ以上だったらいいという考え方は、どこまでいってもなじまないのではないかとことです。

申し上げたかったのは、労働法に接ぎ木的な性格や使い勝手がまちまちな制度が混在し、そうした問題を解消するために統一的な形で制度を少し見直したほうがいいのではないかとことです。細かい点はいろいろな法学者の方々によって、例えば島田先生と水町勇一郎先生とでは若干アプローチが違うのですが、大きな方向性としては包括的・統一的な見直しが必要ではないかというふうに感じることが多いですね。

島田 ありがとうございます。

小倉 まず、1点目、鶴先生に同意する点として、さらに適用除外の人がどれぐらいいるのかちょっと疑わしいという点からすると、ラフな数字ですけれども、賃金構造基本統計調査というもので管理職の人数や比率がわかります。課長級から上、および就労条件総合調査で裁量労働制、要するにみなしが適用されている労働者の比率は（ベースが違いますし、企業規模が違うので一概に言えないのですが）、2割ぐらいになるのです。それを超えてホワイトカラー・エグゼンプションというのが、果たしてどこまで必要かということ、前回の導入すべきか否かの議論ではそこを議論していないのですね。

島田 そうですね。

小倉 いま現在適用されていないけれども、適用されるべき人のことを無視してホワイトカラー・エグゼンプションの議論をしたのはよくなかった、というのはまったくそのとお

りだと思えます。

41条2号も本当に実態に合っているのかということと言えますと、かなり実態とずれているのではないのでしょうか。企業経営の立場から言えば、法律が厳しすぎるのでしょうか。逆に働いている人の立場からすれば、それが悪用されて、名ばかり管理職の問題が出たりします。これもやはりプラスマイナス両方あって一概に言えない。

当然、裁量制などもそれに似たような問題はあると思えます。私がいま自分の調査の経験から少なくとも言わなくてはいけないと思っていることは、「自己裁量だから」というところに任せきりにするというのは怖いなということなのです。

最終的にアウトプットが大事だということところはほぼ同意されるはずですが、投入に対して労働時間をどう見るかということ人はよって異なると思えます。私が調べている限り、短時間ですごい成果を生む人はいないのです。すごい成果を生むというのは投入も多くなって労働時間と比例するのです。ですから、まったく労働時間を見なくていいかというと、たぶんそうではない。しかし、賃金制度とはリンクしなくなっていることも事実です。

いま私が調べている限りでわかってきているということを一箇だけ申し上げれば、裁量制の人や管理職の人のほうが労働時間が多くなってしまふということはいくつか問題があって、和田先生もおっしゃっていましたが、その人たちが自分の労働時間の長さを決めにくい状態であるということだと思えます。

それはなぜかということ、休日や休暇をちゃんと取るような環境にない。あるいは、自分が取らないということも含めて働くことが習慣になってしまっている。専門職の場合は好きで仕事をやる人も相当いますし、管理職の特にプレイングマネージャーという人たちはそうとう自分の仕事以外の部分が増えているのです。

そうすると、その人たちが仮に残業代が払われないから好きに労働時間を決めていいで

すよという建前に立ったとしても、実際好きに決められているのかということ、そうではないのではないか。それが実態ではないか。それはその人のせいなのか、そうではないのか、両方あるのかという整理をしていくということが非常に大事です。

何を言っているかわからないかもしれませんが、総論はホワイトカラーの労働時間管理、あるいはそれとの賃金のリンクがだいたい離れてきているということは私も認めています。認めた上で、まったく関係なくてもいいかということ、実態はむしろそうしたリンクがない人たちのほうに問題があるのではないのでしょうか。あるいは現行制度の、使ってもいいような制度がなぜ使われないのか。なぜそんなに使い勝手を悪くしたのかということも含めて議論をするべきではないか。一律に年収要件だけでホワイトカラー・エグゼンプション制度をまた追加して入れましょうというのは、むしろ問題を複雑化する方向に行ってしまうのではないかと思っています。

島田 ありがとうございます。長谷川さんはいかがですか。

長谷川 難しいですね。和田先生と同じで、いま労働時間で見れば、フレックスもあるし、裁量労働制もあるし、現行制度は何でもあるのです。それをそれぞれの企業なり事業所で適用させながらフレックスにしようか、裁量労働制にしようか、といろいろなことをやっているのだと思えます。

ホワイトカラー・エグゼンプションのときも議論になったのですが、何が足りないのか。労働者から見たときに、1日8時間、週40時間、これを超えたら残業代は払いますよという制度はとてなじんんでいるので、それを変えることに対する労働者の抵抗は大きいと思えます。ホワイトカラーもブルーカラーもどちらも抵抗が大きいですね。たまたま今回は使用者側で、年収400万という数字が出てしまい頓挫しましたが、議論をするときは、やはりそこは難しいなと思えます。

島田先生がおっしゃった労働時間規制と賃金制度の分離もすごく難しいのではないのでしょうか。労働者が納得できないですからね。

裁量労働制でも、労働時間を労使で把握して、「みなし時間はこの時間にしましょう。そのかわり賃金はこれぐらいにします」というふうにやっています。

裁量労働制でも、長時間働く人とそうではない人がいて、労働者側から見ると、待遇が見合っていないと言う人がいることはいます。しかし、それは労使で賃金の部分やみなし労働時間の設定など、制度の設計をし直せばいい話です。労働時間規制と賃金制度の分離はなかなか難しい。

もちろん、ホワイトカラーのところは、実態と合わないということは知っているのです。だからといって、何か手があるかということ、「ない」ということで、そこは難しいです。

自分で全部、裁量性をもって労働時間を決められる労働者というのは、ごく限られているのではないかと思います。そうは言っても、まったく裁量権がないのかということ、そうでもなく、ある一定程度はあるので、それを納得できるかどうかということでしょうか。いまの裁量労働制は、ある意味では労使が上手に使いこなしているのかなという気がしないわけではない。新しい制度を作るとなると、また議論の仕方が非常に難しいというのが正直なところなのです。ですから、いまある制度を上手に使うしかないのではないかと思います。

あと管理監督者の範囲は、連合にも持ち込まれて裁判をやったわけですが、これをもう1回見直すとなると、また一騒動だなという感じがします。

島田 私の考えは、現行規定を見直すということではないのです。41条2号の制定の経緯とか条文の趣旨からいったら、いまの判例は間違っていない。41条2号には管理監督者以外に機密事務取扱者が規定されていますが、このように2号は、経営者との一体性のある働き方の労働者を適用除外するというものなのです。ですから、その範囲を広げるという話はまったく私は考えていません。

新制度導入時の処遇要件は？

長谷川 経営者と一体的という点はけっこういろいろな解釈をされていて、私も郵政省との交渉の中で、この人は管理監督者かどうかということについて、労使交渉では真面目にその範囲を話した経験があります。

島田 ただ、きっちりやった結果が法と適合しているかということ、適合していないと思うのです。さきほどからの議論の関連でというと、適用除外の範囲という問題で言ったのですが、私が考えているのは、最終的には労使が範囲を決めるというものです。年収では、日本の場合は社会的賃金が決まっていなくて、なかなか難しいでしょう。通常の労働者の何倍といった設定の仕方はあるかもしれませんが、年収というよりは、いまおっしゃったように非組合員の範囲と同じように、管理職になったら41条2号の管理監督者という感じがあるじゃないですか。そのようにシンプルにできる制度にしたかどうかということなのです。

長谷川 そうですね。非組合員の範囲と管理監督者が少しずれているのです。だから、職場で混乱するんです。

島田 そうですよ。だから、そういうところを一致させるようなシンプルな制度にしたかどうかというのが私の意見です。

和田 労組法2条の但書1号と41条2号を合わせるということは、立法論としてはありえますね。

島田 それはいままで実態として適用除外されている人から、増やせとか減らせという議論をしているつもりはなくて、それは労使で決めてくださいという意見です。組合員の範囲でやるのがいいとかどうかかわかりませんが、そういうシンプルなのがいいのではないかと。

和田 ただし、労働時間規制というのは別の目的があるものだから、その際のある程度基準を示さないとまずいですね。

島田 そうです。それは示す必要がある。

和田 役職手当というのは41条2号に関する裁判例や指針でも、重要な要件になっています。

島田 処遇要件ですね。

和田 やはり処遇要件は決めておく必要がある。ただ、マクドナルド事件などを見ていると、どこまで権限を与えられていないといけないかというのは、難しい問題です。

島田 マクドナルド事件の原告は「名ばかり管理職」の象徴のように扱われていますが、その業務内容をみれば、れっきとした管理業務を行っており、決して名ばかり管理職ではないのです。明らかに管理職なのです。ただ、ファストフードというビジネスモデルでは、正社員の多くは管理職なのです。だから、そこは名ばかり管理職ではないけれど、いまの41条2号に該当するかというと、私は難しいと思います。いわば、「名ばかり管理監督者」なのです。

荻野 実務的な観点から言いますと、ホワイトカラーの労働時間には難しいポイントが三つか四つあります。それが整理されずに議論されて、わかりにくくなっているところがあると思います。

一つめは、ホワイトカラーは自分の働き方の密度やペースを自分でコントロールしやすいので、同じ仕事を8時間でやろうか、9時間でやろうか、10時間でやろうかというのは、建前的には就業規則で、上司が指示をして決めることになっていますが、事実上本人が決めている。通常の人事担当者はそこに非常に矛盾を感じるわけです。8時間で手際よく仕事を終った人は8時間分の給料なのに、10時間やった人のほうが給料が多い。これはおかしいと。

この議論は日本経団連の会合で労働時間制度の議論をすると必ずといっていいほど出るのですが、私はそれはしょうがないと思わなくてはいけなくと思っています。長谷川さんがおっしゃられたように、人事担当はおかしいと思っても、働く人は必ずしもそうではない。効率はどうあれ、残業をしたら割増賃金があるというのが定着していて、それが生活に組み入れられている実態もある。それは労働時間制度で対応すべきことではありません。たしかに、日本の場合そういう生産性の低い労働者をすぐ解雇することはできないわ

けですが、そうは言っても、昇進昇格をさせないとか昇給を抑制するという形で、単価で差をつけて調整すればいい。これが第二のポイントになるのですが、働く人にとって賃金ばかりが報酬ではない。残業の対価も割増賃金だけではありません。昇進とか、より面白い仕事、大きな権限といったものを重視する人も多い。

第三のポイントは、ホワイトカラーの場合には労働時間を特定できないことがあるということです。さきほどから言っているように、資格取得のための時間や自己啓発のための時間などがあって、賃金を支払うべき労働時間はどこまでなのか。例えば私がここで季刊労働法の座談会に出ているのは、労働時間としてカウントして、時間外の割増をもらっているのですかと言ったときに、たぶんだれにも答がない。疑問が残って確定できないのです。

しかし、賃金を計算するためには確定させる必要があります。そこで、例えば資格取得のために勉強していた時間は労働時間ではないとする。一方、健康管理のためにも労働時間を把握する必要があるでしょうが、この場合は資格取得のために費やした時間も含めたほうが目的には合うかもしれない。健康管理のためなら通勤時間まで含めて見るべきだという議論もあるかもしれません。

ところが、今の労働法では、「労働時間」は唯一疑いの余地なく一義的に特定できて、それを使用者が把握できて、賃金計算も健康管理もそれのできるという考え方になっている。これはもう実態をかけはなれているのではないか。

何種類かの「労働時間」があっていると思うのです。例えば、賃金計算のための労働時間は、仕事に応じて適当な方法で特定させる。タイムカードどおりでいい仕事もあるでしょう。特定が難しい一部のホワイトカラーについては、結局は自分が一番よくわかっているだろうということで、自己申告でいいのかもしれない。やり方はいろいろあると思いますから、現場の労使で議論して考えればいいと思います。健康管理のための労働時間

は、それこそタイムカードでいいと思います。いまの通達では、必ずタイムカード等で把握しろということに近くなっていて、それでホワイトカラーの賃金を払うというのは場合によって非常に矛盾がある。でも、健康管理をするならタイムカードの記録を使えばいい。そういう使い分けを考えたほうがいいのではないか。

第四のポイントは、仕事の内容次第で、時間とは関係なく賃金を支払うような仕組みでもいい場合に、いまの管理監督者、41条2号を適用しようとする、労働時間規制がほぼあまねく除外されてしまう点です。

例えば、最近話題になった日本マクドナルドの店長にしても、会社が1週1日、ないし4週4日の休日の規制まで除外しなければいけないとか、安衛法の100時間、80時間で医師による面接指導も不要とか考えているかという、たぶんそんなことはないと思うのです。ただ賃金の支払い方の問題で、店長といえばその店の責任者なのだから、時間の切り売り、労働時間の長さで賃金を支払うような仕事ではないだろう。一律の店長手当を支払って、あとは自分で自分の働く時間をやり繰りしながら、裁量を発揮して働いてほしいという考え方のだろうと思うのです。このとき、管理監督者の適用除外ぶりがちょっと極端なのです。もう少し柔軟に、保護に欠けないような条件をつけた上で割増賃金の支払いのところだけでも除外できるような選択肢があるといいのではないか。

ホワイトカラー・エグゼンプションについていえば、今の裁量労働制では実務的に使い勝手が悪い。職務要件がいろいろかかっていますが、それに該当するのか、しないのかは必ずしも明確ではありません。あるいは、例えば労働基準監督署の担当官が代わるとその該当性も変わるということも現実にあるようです。そういう意味での使い勝手の悪さ、ルールとしての不明確さがあるので、新しい明確なルールがほしいというのが、人事管理の実務としては切実な要望です。限られた人のための制度でよいのです。

例えば、さっき議論になったような労組法

2条に抵触するからという理由で非組合員にされている人はみんな自動的に管理監督者になっていますけれども、あの中に現行の労基法の解釈を厳密に当てはめると怪しい人がいっぱいいますね。そういう人たちはこの新しい制度で解決していく。

あるいは、技術系で修士課程を出て電機メーカーの研究所などで4年ぐらい経験を積んだような人だと、相当高度な研究開発の実験をやっていたりします。ところが、彼らは当然労働時間をカウントして割増賃金を支払われているわけです。ですから、経営としては、人件費を適正にするために、残業時間のキャップをかけるを得ません。不況で経営状況が悪いと特にそうで、雇用調整の一環として残業は1日1時間とか、月15時間以内でやってください、ということになります。

そうすると、彼らは一生懸命その中でやることをやって帰りますが、後ろ髪を引かれながら帰るわけです。会社には何億円もするような実験設備があって、技術者にしてみればその設備を使ってやりたい実験がいっぱいあるわけです。でも、いま現在、きょう、明日の仕事では必要ないから、それはやめて帰る。でも、やらせてもらえるのならやりたい。会社の予算で材料を買って、高電圧の電力を使って、高い設備を使ってやりたい。それは自分の技術力になるし、彼が働き続ければいずれば会社のためにもなるかもしれない。しかし、企業はリスク管理の観点から、それはさせずに帰らせようとしています。

そういう人たちはホワイトカラー・エグゼンプションの対象になれば、たぶん非常に喜ぶと思います。もちろん、拘束的な仕事をしているホワイトカラーもたくさんいますので、そういう人は時間割で割増賃金を支払われるべきですが、かなり創造的な仕事をしているホワイトカラーも相当数います。専門化の進んだ大企業だと、係長手前ぐらいの人は十分そういう仕事をしていると思いますから、そういう人は時間にとらわれずに働けることを喜ぶのではないかというのが私の意見です。

確かに、長時間労働になるかもしれません