

第2セッション

日本の労働時間法制にかかる近年の政策と議論について

一長時間労働の観点から

労働政策研究・研修機構 主任研究員
池添 弘邦

はじめに

本稿は、日本における長時間労働とそれをめぐる政策対応、学説等の議論を他国に紹介することを目的とするものである*。

では、なぜ長時間労働は生じるのか？ それに対する処方箋を政策的なものも含めてどのように考えていくべきか？ 長時間労働が社会問題となっている国にあって、明確な解答は依然見つかっていないと思われる。なぜなら、長時間労働に関与する主体や各自の主観、また、客観的にみた職場組織や個々人の労務遂行のあり方、集团的労使関係など、様々な事実が複雑に絡み合っただけで長時間労働が生じるのではないかと推測するからである。以上の諸点を広く社会科学の観点から分析するのは、法律学を専攻する筆者の能力を大きく超える。実態調査や実証分析の専門家に任せるしかないであろう¹。

そこで本小稿では、法律学の視点から、第1に、日本の労働時間法制の変遷を簡潔に跡付けながら、現行法制の内容を概説する。第2に、長時間労働をめぐる実態や政策の動向を鳥瞰する。そして第3に、中長期の過去から見た労働時間法制を捉える視点の変化について述べながら、長時間労働を抑制する可能性を秘めた基本的な視点などについて私見を述べる。なお、これら3つの柱立てについて述べる中では、適宜、労働法学説の議論に触れる。

ところで、本稿の問題関心は長時間労働であるところ、法制度とその運用実態との関係から長時間労働が生じる要因としては、法定外労働時間に労働しているという日々の労働時間が長いことに加え、休日が少ないこと、とりわけ年次有給休暇の取得率が低いことにあると思われる。そこで以下では、適宜、労働時間規制それ自体のほか、年次有給休暇にかかる問題についても、法制度の観点から検討することとする。また加えて、長時間労働は労働者の心身の健康問題とも関連することから、労働者災害補償保険や労働安全衛生の観点から見た実態や政策についても触れる。

* 本稿は、2011年5月27日に韓国・ソウルで開催された、JILPTとKLI（韓国労働研究院）による長時間労働をテーマとしたワークショップでの報告ペーパーを基に、その後加筆修正したものである。なお、本稿における私見は筆者個人の見解であり、所属組織の見解ではないことに留意されたい。

¹ 管見の限りでは、以上の諸点を踏まえた唯一の研究が小倉（2007）である。

1. 日本の労働時間法制の変遷と背景並びに法規制の概要

(1) 現行労働基準法における規制の概要と立法史概説

日本における労働時間規制は、専ら労働基準法（以下、「労基法」という。）において定められている²。なお、近年では、後述するように、労働時間の短縮を企図したり、育児や介護に従事する労働者に対する労働時間にかかる規制が労基法以外に立法措置されている。

ア. 労働時間規制の原則

(ア) 労基法の基本理念

労基法1条1項は、労働時間を含む「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすものでなければならない」と定め、また、同条2項では、「この法律で定める労働条件は最低基準のものである」と定めている。労基法は、憲法27条2項における勤務条件基準の法定規定を受けて制定されているところ、憲法27条は、憲法25条1項、すなわち、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」との生存権に基づいている。先の労基法1条1項はこのことを表現しているのである。したがって、労基法において定められている労働条件基準は最低限の基準であると同時に、生存権（の理念ないし原理）に根差している³。すると、労基法上の労働時間規制については今後も、基本的にはそのような考え方を基軸に解すべきものと考えられる。

(イ) 労働時間の原則

労基法における労働時間規制について、具体的には、労働時間の原則として、32条1項は、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」と、2項は、「使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない」と定めている⁴。1日8時間で1週間40時間が最長時間原則であれば、法制度上、週休2日制になると考えるのがごく自然であろう。しかし他方で、休日については、35条1項が、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」と定めていることから、直接的に週休2日制を法定することは企図されていない。むしろ、32条の1週間及び1日当たりの労働時間の長さの規制を通じて週休2日制を実現しようという政策意図を読み取ることができる。その理由としては、「週の所定労働時間の短縮が進めば自然に週休2日制は普及する」、「法定労働時間と週休制を守る限り、週の労働時間の配分は労使に委ねるべき」と解されてい

² 労基法上の労働時間に係る問題のほか、労働契約上の労働時間や労働時間と賃金の問題など、労働時間をめぐる論稿をまとめた近時の仕事として、道幸・開本・浅野編（2009）を参照。また、研究者や労使の各方面からの見解を鳥瞰できる近時の文献として、島田・和田・小倉・鶴・長谷川・荻野（2009）を参照。

³ 厚生労働省労働基準局編著（2011）64頁参照。

⁴ 特に労基法上、あるいは労働契約における労働時間概念にかかる論争については、荒木（1991）210頁以下、石橋（2000）、東京大学労働法研究会編（2003）507頁以下〔小畑史子執筆部分〕を参照。なお、最高裁判所は、労基法上の労働時間について、「使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる」との一般論を述べている（三菱重工工業長崎造船所（一次訴訟・会社側上告）事件・最一小判平12.3.9民集54巻3号801頁）。

る⁵からである。

ところで、労基法の起草準備段階においては、先の法定労働時間の原則を1週間及び1日何時間に設定するのが適切妥当であるのか、紆余曲折があったことが明らかになってきている⁶が、労基法制定当初は、国際的な基準に合わせて、1週間48時間、1日8時間が原則とされていた⁷。もっとも、この点については、労基法の適用対象の広さや総合性ゆえに保護の最低基準性が前面に現われてこざるをえず、高い水準（他国におけるような週40時間制）を設定することはできなかったこと、また、当時の日本の実情に見合った労働基準の設定という配慮が強かったと指摘されている⁸。

なお、後述するように、1987年の労基法の大改正によって、1週間の最長労働時間数は、段階的に40時間とされた（なお、1日当たりの最長労働時間数に変更はない）。

イ. 原則に対する例外

もっとも、先の原則が厳格に貫かれていたわけではない。すなわち、労基法制定当初より、法定外労働時間（法定労働時間の原則を逸脱すること）を許容する制度（労基法33条、36条）が設けられていた。

(ア) 33条による例外の設定

33条は、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働」を許容する規定である。これは、労基法の前史に当たる工場法においても定められており⁹、結果的にそれを引き継いでいるように思われる。

同条1項の条文上は、「災害その他避けることのできない事由」であって「臨時の必要がある場合」に限定されている。前者については、「業務運営上通常予想し得ない事由がある場合」を指すものと解されており¹⁰、後者については、本条が、通常の業務運営に対する例外的必要性を要件としていることからして、「たとえ避けることのできない事由による場合であっても、それが恒常的なものである場合は、通常、それに応じた措置が講じられるべきであり、臨時の必要性は認められず、本条の適用はない」と解されている¹¹。また、「行政官庁の許可」が要件とされている（ただし、「事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出」ることが許容されている。）。

(イ) 36条による例外の設定

長時間労働との関係で問題となるのは36条〔時間外及び休日の労働〕であろう。現行36条1項の条文上は、大略、事業場における過半数労働組合（以下、労働組合を単に「労組」

⁵ 菅野（2010）278頁参照。

⁶ 野田（2000）88頁以下参照。なお、労基法前史である工場法との比較を含め、労基法起草過程の鳥瞰については、渡辺（2000）を参照。

⁷ 東京大学労働法研究会（1990）57頁以下、東京大学労働法研究会編（2003）516頁以下〔野川忍執筆部分〕を参照。

⁸ 野田（2000）91頁参照。

⁹ 東京大学労働法研究会（1990）292頁以下参照。

¹⁰ 厚生労働省労働基準局編著（2011）450頁参照。

¹¹ 厚生労働省労働基準局編著（2011）451頁参照。

という。) または過半数代表者 (以下、まとめて「過半数労組等」という。) との書面協定の締結 (いわゆる36 協定) とその行政官庁への届出を要件として定め、法定労働時間及び法定休日 (35 条) の原則に対する例外を許容している¹²。

しかしなぜ、そのような例外が労基法制定当初より許容されていたのだろうか。立法史研究によれば、「労働者に最長労働時間を規制する理由を認識させて余暇時間を確保させる」こと、その一方で、当時の大多数の労働者は賃金が低く、労働時間の上限を法律で厳格に制限することに反対するであろうから、労働者が望むならば労組等を通じて労働時間の延長に合意する自由を残す (集団的自己決定) ということであったとされる¹³。

また、現在では、労基法施行規則 16 条 1 項が、「時間外又は休日労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに 1 日及び 1 日を超える一定の期間について延長することができる時間又は労働させることができる休日について、協定しなければならない」と定めているが、労基法制定当初は、事由・限度ともに無限定であったとされる¹⁴。この点については、1 日 8 時間労働制を導入するための前提であったということ、また、労基法の起草過程に関与した連合軍側が、法定外労働時間に対する報酬として 50 % 以上を強く主張したとされるが、日本政府側は、ILO 条約が 2 割 5 分増しを定めていたこと、当時の日本経済の現状と労基法の適用対象の広さを考える時、割増賃金率は 25 % とするほかないと考えたようである¹⁵。

なお、後述するように、1 カ月当たりの法定外労働時間の長さによって割増率を逡増させるなどの法改正が行われている。

ウ. 年次有給休暇

長時間労働との関係では、年次有給休暇 (以下、「年休」という。) の取得状況も大いに関係があると思われる。

現行労基法 39 条 1 項は、「使用者は、その雇入れの日から起算して 6 カ月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇を与えなければならない」と定めている (労基法制定当初の取得要件は、1 年間の継続勤務に対して 8 割以上出勤した労働者に対して 6 労働日の年休を付与することとされていた¹⁶。)。労働者は、これらの客観的要件を充足することによって「年休権」を取得すると解されている。もっとも、同条 5 項では、「使用者は、……有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない」として、年休の実際の取得を労働者の発意に求めている (いわゆる時季指定権)。

¹² もっとも、36 条は、32 条の法定労働時間並びに 35 条の法定休日の例外を設定するといういわゆる免罰的効力を定めるのみで、実際に使用者が労働者に対して法定時間外労働又は法定休日労働を命じることを可能とするためには、労働契約 (就業規則) 上の根拠を必要とするのが判例・学説である。日立製作所武蔵工場事件・最一小判平 3.11.28 民集 45 卷 8 号 1270 頁、菅野 (2010) 298 頁以下参照。なお、労働者の時間外・休日労働義務に関する学説の展開については、東京大学労働法研究会編 (2003) 621 頁以下 [中窪裕也執筆部分] 参照。

¹³ 野田 (2000) 93-96 頁参照。

¹⁴ 野田 (2000) 96 頁参照。

¹⁵ 野田 (2000) 99-100 頁参照。

¹⁶ 菅野 (2010) 327 頁参照。

また、使用者には、「事業の正常な運営を妨げる」と考える場合、「他の時季に与えることができる」として、いわゆる時季変更権の行使が認められている¹⁷。

したがって、労働者は客観的要件を満たすことで年休権を取得するが、39条1項の規定ぶり（条文上の表現）にもかかわらず、労働者は使用者に対して時季指定権を行使しなければならず、かつ、使用者が時季変更権を行使しないことで現実に年休を取得できることとなる¹⁸。

ところで、後述するように、日本における年休取得率の低さは顕著である。立法史との関係では、事業主の付与義務構成から労働者の請求権構成へと変わり、再び付与義務構成に変わったとされているが、いずれにせよ立法者の意図としては、労働者に年休を取得させることは事業主の義務と自覚されていたようである¹⁹ ²⁰。そして、この点が、労基法施行規則旧25条の制定へとつながり、同条は、「使用者は、法39条の規定による年次有給休暇について、継続1年間の期間満了後、直ちに労働者が請求すべき時季を聴かなければならない」として、使用者の労働者に対する年休取得時季聴取義務を課していた。しかし、同条は昭和29年（1954年）に削除されてしまったという²¹。年休権のあり方については、この点も含めて、日本と諸外国との相違点を慎重かつ十分に考慮したうえで法政策を検討すべきではないかと考える。

（２）労基法改正による労働時間短縮政策の推進と弾力的労働時間制度等の導入

ア．国際的外圧

統計データを見ると、日本では、1960年代前後から1990年頃まで、労働者1人当たりの年間総実労働時間は2,000時間以上であった。その主因は、週休2日制の未普及、恒常的な残業、年休消化率の低さにあったとされる。一方、欧米主要国においては、週40時間制がすでに普及していたし、また、年休消化率が非常に高いという状況から、先進諸国との間に大きな実労働時間格差が見られた。

¹⁷ 年休権の法的性質論争、時季指定権の意義、時季変更権の要件については、東京大学労働法研究会（1990）630頁以下、東京大学労働法研究会編（2003）715頁以下〔川田琢之執筆部分〕を参照。

¹⁸ 年休権に関するリーディングケースとして、林野庁白石営林署事件・最二小判昭48.3.2民集27巻2号191頁。なお、同事件最高裁判決は、年休付与義務者である使用者の義務とは、労働者の年休取得を妨げてはならない不作為義務である旨述べる。立法者意図とは異なるこのような法解釈が適切妥当であるのか、再考の余地があると思われる。

¹⁹ 野田（2000）105頁参照。

²⁰ この点、筆者が過去に年休に関する研究報告会（日本生産性本部並びに日本余暇学会）のために諸外国の法制を調べてみたところ、諸外国と日本では幾つかの点で相違が見られる。日本では、年休取得率の低さの背景に休むことへの職場への気兼ねなどがあるようであるが、欧州諸国の中では年休権は放棄不可能な高次の権利とされている国もあり（イタリア。フランスでは労働者の義務）、年休取得にかかる意識が大きく異なるようである（日本でも高次の権利と解されているようではある。東京大学労働法研究会（1990）592頁参照）。また、日本では法文上、出勤要件（実労働要件）が定められているが、欧州諸国ではそのような要件は定められていない（定められているとしても非常に短い：フランスの1カ月）。さらに、日本では条文上明文で分割休暇を許容しているが、他国、特に欧州諸国では、年休取得は連続する2、3週間の休暇であり、基本的に分割休暇が認められていない（もちろん、夏季と冬季の分割はありうる。）。そして、付与方法については、使用者が労働者の意向を汲み上げたうえで付与を決定するが（労使協議による場合もある。）、基本的に計画的付与を行っている。なお、注18に掲げた林野庁白石営林署事件最高裁判決は、年休の自由利用原則を述べるが、欧州諸国では休息権と理解されており、この点でも日本と欧州では年休に対する理解が大きく異なると言える。

²¹ 野田（2000）105頁、108頁注(48)参照。

そのような中、経済市場が国際化し、各国企業が国際的に競争していくに当たって、先進国として認知された日本の長時間労働が公正な競争を阻害しているとして、強い批判が欧米各国から寄せられた。そのため日本では、世界経済の中で日本が孤立していくことを避けるなど国としての方針の下に、欧米先進諸国並みの年間総労働時間及び週休2日制の実現が喫緊の課題とされたのであった。日本の労働時間短縮政策は、要するに国際的外圧を契機に推進されたのである²²。

イ. 週48時間制から40時間制へ

かくして、従来の週48時間制から40時間制を目指して段階的に法定労働時間を短縮することを中心として、1987年に労基法の大改正が行われた。実際には、法改正・施行の当初は、週48時間を46時間とし、以降3年間の経過ごとに週労働時間を2時間ずつ削減していき、1994年に至って週40時間制の原則が完全に実施される手順が取られた。

しかしその際、業種や企業（従業員）規模による労働時間短縮実施の困難性を政策的に考慮して、一部の事業（いわゆる猶予事業）については、労基法改正当初においても週48時間制が維持され、1991年から3年おきに週当たりの労働時間を2時間ずつ削減していき、1997年に至って週40時間制が完全実施されることとされた²³。したがって、10年間をかけて段階的に週40時間労働の原則が法制度上確立されていったということになる。

なお、小規模の特定の事業については、依然として週44時間制が適用され、例外とされている（労基法40条を根拠とする労基法施行規則25条の2）。例外の趣旨は、「公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるもの」（労基法40条）であり、「その他特殊の必要」とは、「業種、業態における労働の特殊性からして企業経営が困難となる」場合を指すとされている²⁴。

労基法施行規則25条の2は、「使用者は、法〔労基法：筆者注。以下同じ。〕別表第1第8号、第10号（映画の制作事業を除く。）、第13号及び第14号に掲げる事業のうち常時10人未満の労働者を使用するものについては、法第32条の規定にかかわらず、1週間については44時間、1日については8時間まで労働させることができる」と定めている（以下、「特例措置」という。）。具体的には、「8号：物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業」、「10号：映写、演劇その他興行の事業（映画の制作の事業を除く。）」、「13号：病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業」、「14号：旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業」である。

なお、これら事業では、1週間44時間、1日8時間を基準として、後述の1カ月単位の変形労働時間制（労基法32条の2）並びにフレックスタイム制（労基法32条の3）を採用することが可能とされている（労基法施行規則25条の2第2項及び第3項）が、1年単位の変

²² 菅野（1995）207頁以下参照。

²³ 菅野（2010）272頁参照。

²⁴ 厚生労働省労働基準局編著（2011）615頁参照。

形労働時間制及び1週間単位の非定形的変形労働時間制を採用する場合には、先の特例措置の適用は否定され（労基法施行規則25条の2第4項）、労働時間規制の原則に立ち返って、1週間40時間、1日8時間が基準とされることとなる。

ウ. 弾力的労働時間制度の導入

1987年の労基法改正時には、他にも労働時間関係法の大きな改正が行われている。それは、以下に述べる、法定労働時間を弾力的に運用できる制度、すなわち変形労働時間制、フレックスタイム制、そして労働時間のみなしにかかわる事業場外みなし制及び裁量労働制である。

(ア) 1カ月単位（32条の2）、1年単位（32条の4）、1週間単位（32条の5）の変形労働時間制

これらの変形労働時間制²⁵は、変形時間制を採用する期間は異なるものの、いずれについても、おおむね、事業場において過半数労組または過半数代表者との労使協定の締結、あるいは就業規則その他これに準ずるものに定めること（1カ月単位の変形制の場合）（以下、まとめて「労使協定等」という。）、また、労働基準監督署に当該労使協定等を届け出ることを要する（労基法施行規則12条の2の2第2項、12条の4第6項、12条の5第4項。なお、これら変形制は、単位となる期間が異なるため、適用対象や要件についてそれぞれに特有の定めが置かれている。）。

これら変形労働時間制は、一定の期間における実際の労働時間を平均して、週当たりの労働時間が40時間を超えない限り、32条に定められている法定労働時間の原則にもかかわらず、法定労働時間を超えたものとして扱わない（法定労働時間を超えて労働させることができる）という点に意義がある。また、労使協定等により定められた法定労働時間を超える労働時間（労使協定等上の所定労働時間）を超えた場合にのみ時間外割増賃金が発生すると取り扱う一方で、法定労働時間を下回る労働時間を定めた日や週であっても、32条が定める法定労働時間を超えた場合にのみ時間外割増賃金が発生するという点にも意義が認められる。

なお、1週間単位の変形労働時間制については、「小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業」であって、常時使用する労働者の数が30人未満であることが適用の要件とされている（労基法施行規則12条の5）が、その他の変形労働時間制については、事業や従業員数の要件は定められていない。

(イ) フレックスタイム制（32条の3）

フレックスタイム制²⁶は、一定期間において一定時間労務を提供することを条件に、労働者に出退勤時間の裁量を与えるという制度である。つまり、午前及び午後の数時間の幅の時間帯に自由に出勤及び退勤可能となる。もっとも、正午を挟んだ数時間の時間帯については、コアタイムとして、必ず労務を提供していなければならない時間が設定される場合がある。

²⁵ 文献としては、さしあたり、野間（2000）を参照。

²⁶ 同上。

一方で、コアタイムを一切設けないスーパーフレックスタイム制を設けている企業も現実に存在している。

フレックスタイム制の導入要件は、就業規則に導入する旨などを記載し、過半数労使協定を締結することであり、労働基準監督署への届出は要件とされていない。

(ウ) 事業場外労働時間のみなし制（38条の2）

この労働時間のみなし制は、事業場外労働について活用されうるもので、労働「時間を算定し難い」場合に、所定労働時間労働したものとみなす制度である²⁷。具体的には例えば、営業や販売職種、記者等取材の業務に従事する者が想定される。また、いわゆる在宅勤務についても本条の適用がありうるとされている²⁸。

在宅勤務については、使用者の労働者に対する指揮命令が希薄化するとともに、実労働時間の管理が容易ではないことから、本稿の主題である長時間労働の問題と関係してくる可能性が多分にある。この点筆者は、在宅勤務（制度）導入企業に対する聴き取り調査の結果から、少なくとも調査結果分析の時点において、在宅勤務に対して労働時間の側面から規制することには疑問があると考えている²⁹。もっとも、一方では、実態としては「持ち帰り」残業という形でインフォーマルに行われている在宅勤務をも含めて考え、「例えば、1日当たりの労働時間の上限の設定…、休日そのものの確保、その他の健康確保措置…の実施を労使協定等で定めることを条件とする等の制度設計が…行われるべき」との主張³⁰も見られる。しかし、企業内で正式にあるいは正式なものとして認める前段階での準正式な在宅勤務と、持ち帰り残業としての非正式な在宅勤務とでは、活用の目的や背景事情がまったく異なるのであり、同列に論じることには慎重であるべきである。もっとも、在宅勤務に係る労働時間規制の検討の方向性として、「ホワイトカラー労働者の労働時間制度の見直し全般に関連付けつつ行われるべきである」との指摘³¹には同意できる。

(エ) 裁量労働制（専門業務型（38条の3）、企画業務型（38条の4））

同様に、みなし労働時間制としては、1987年の労基法改正当初より、専門業務型裁量労働制が導入された。のち、経営者側の強い要望や総合規制改革に基づき、業務運営の中枢を担う労働者については労働時間の弾力化を図るべきであるという観点から、企画業務型裁量労働制が導入されている³²。

a. 対象業務

専門業務型では、労基法施行規則等により、対象となる専門的業務が列举されている（労

²⁷ 文献としては、さしあたり、後藤（2000）を参照。

²⁸ 「情報通信機器を活用した在宅勤務に関する労働基準法第38条の2の適用について」（改正平成20年7月28日基発第0728002号、平成16年3月5日基発第0305001号）、厚生労働省労働基準局編著（2011）534-535頁参照。

²⁹ 労働政策研究・研修機構（2009）164頁参照。

³⁰ 竹内（奥野）（2009）89頁参照。

³¹ 同上。

³² これら2種の裁量労働制に係る文献としては、さしあたり、吉田（2000）を参照。

基法施行規則 24 条 2 の 2 第 2 項並びに労基法施行規則 24 条の 2 の 2 第 2 項第 6 号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務（改正平成 15 年 10 月 22 日厚労告 354 号）³³。

一方、企画業務型では、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の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しないこととする業務」が対象とされている（38 条の 4 第 1 項 1 号）。具体的に簡潔には、「労働基準法第 38 条の 4 第 1 項の規定により同項第 1 号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」（平成 11 年 12 月 27 日労告 149 号、改正平成 15 年 10 月 22 日厚労告 353 号）が、経営計画策定業務、社内組織編成業務、人事制度策定業務、社員教育・研修計画策定業務、財務計画策定業務、広報企画立案業務、営業計画策定業務、生産計画策定業務を掲げている（同指針第三 1(2)ロ(イ)）。

b. 対象事業場

ところで、企画業務型裁量労働制の対象となる事業場は、法制度創設当初は、「事業運営上重要な決定が行われる事業場」との限定が掛けられており、企業の本社あるいは本社に類する事業場のみが企画業務型裁量労働制の適用対象事業場と解されていた。しかし、政府の規制改革推進政策等もあって、2003 年の法改正により先の限定的文言が削除された。したがって現在では、本社あるいは本社に類する事業場のほか、支社や支店であっても、先に掲げた対象業務が存在する事業場のすべてにおいて企画業務型裁量労働制を導入しうることとされた³⁴。

c. 制度導入要件

裁量労働制導入の要件は、専門業務型にあつては、事業場における過半数労使協定の締結と、その労働基準監督署への届出である。過半数労使協定では、具体的な対象業務、みなし時間数のほか、対象業務に従事する労働者の健康・福祉確保措置と苦情処理措置も定めることを要する（38 条の 3 第 1 項）。

一方、企画業務型にあつては、いわゆる働き過ぎ防止の観点から、過半数労使協定ではなく、より厳しく規制されている。すなわち、事業場に労使委員会（委員の半数は労働者の過半数代表者であること）を設置し、対象業務及び対象労働者の具体的な範囲、みなし労働時間数、対象労働者の健康等確保のために使用者が講ずる措置、苦情処理手続等を、5 分の 4 の多数決により決議し、決議の内容を労働基準監督署に届け出ることが要件とされている。

³³ 労基法施行規則 24 条の 2 の 2 の第 2 項では、新商品・新技術の研究開発業務又は人文・自然科学研究業務（1 号）、情報処理システム分析・設計業務（2 号）、新聞・出版・放送事業の取材・編集業務（3 号）、デザイン考案業務（4 号）、放送・映画等事業におけるプロデューサー又はディレクター業務（5 号）が、労基法施行規則第 24 条の 2 の 2 第 2 項第 6 号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務（改正平成 15 年 10 月 22 日厚労告 354 号）では、コピーライター業務（1 号）、情報処理システム関連（システムコンサルタント）業務（2 号）、インテリアコーディネーター業務（3 号）、ゲームソフト開発業務（4 号）、証券アナリスト業務（5 号）、金融商品開発業務（6 号）、大学における教授研究業務（7 号）、公認会計士業務（8 号）、弁護士業務（9 号）、建築士業務（10 号）、不動産鑑定士業務（11 号）、弁理士業務（12 号）、税理士業務（13 号）、中小企業診断士業務（14 号）が列挙されている。

³⁴ 厚生労働省労働基準局編著（2011）559-561 頁参照。

加えて、労使委員会では、対象とする労働者に対して使用者は同意を得ること及びその拒否に対して不利益取扱いをしないことも決議することを要する（38条の4第1項）。

この労使委員会については、労基法上の他の労使協定締結機能をも併有している（38条の4第5項）ことから、企画業務型裁量労働制の対象事業場の限定が法改正により外されたことと相俟って、企画業務型裁量労働制についての決議をせずに協定代替決議だけを行う事業場が増えることに懸念が示され、労使委員会設置届出義務の廃止に疑問を呈する見解が見られる³⁵。

なお、企画業務型裁量労働制については、「対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図る」という観点から、先に触れた指針が詳細な内容を置いている³⁶。

以上二種の裁量労働制の規制手法に関し、専門業務型裁量労働制については、「実体規制から…適切な労働者代表による手続規制に比重を移すべき」、また、企画業務型裁量労働制についても、「労働者・就業形態の多様化を踏まえると…手続規制にシフトするのは妥当な方向」との評価がなされている³⁷。しかし他方で、先に述べた企画業務型裁量労働制対象事業場の拡大が企図されたものを含め、企画業務型裁量労働制の導入要件緩和の法改正について、企画業務型を専門業務型に近づける形で企画業務型裁量労働制に加重要件を付し、両制度間の要件の整合性を図ろうとした点（専門業務型の導入要件としての労働者の健康・福祉確保措置並びに苦情処理処置）について評価しつつも、労使委員会決議要件の委員全員の合意から5分の4への緩和、労働者代表委員の信任手続の廃止、労使委員会設置の届出及び制度実施状況に係る報告の義務の簡素化、労使委員会決議の有効期間の廃止に対して一部の学説から強い批判が寄せられ、また、専門業務型についても企画業務型と同様に本人同意が要件とされるべきではなかったかとの見解が見られる³⁸。

このような学説上の見解の相違は、労働時間規制の本来の趣旨あるいは労働時間短縮問題と、ホワイトカラーの多様な職種や働き方に適した労働時間規制のあり方の模索という二律背反的な要素を基軸とした政策をいかにして調和的に実現させていくかという問題が非常に困難であることを示していると思われる³⁹。

d. 賃金との関係

以上の裁量労働制、特に専門業務型及び企画業務型の裁量労働制に関しては、その事実上の効果として、労働の量つまり労働時間の長さではなく、労働の質や成果によって報酬を支払うことを可能にしたとの理解⁴⁰があるが、後述するように、統計的に見て裁量労働制の採用ないし適用の実情が低調である反面で、成果主義賃金制度を採用している企業が多いこと

³⁵ 盛（2003）13-14頁、盛（2004）参照。

³⁶ 現行規制の内容と諸学説を踏まえて裁量労働制の法解釈を論じた比較的近時の論稿として、野間（2005）がある。

³⁷ 荒木（2009）169頁、171頁参照。

³⁸ 中島（2000）201頁、盛（2003）9頁、島田（2003b）44頁参照。

³⁹ 浜村（2006）9-10頁参照。

⁴⁰ 菅野（2010）319頁参照。

を理由に、裁量労働制の成果主義賃金との相関性は否定できないが、法定労働時間の原則下においても成果主義賃金の採用は可能であり、また、裁量労働制が成果主義賃金を可能にするという理解は実証されていないとして否定的に解する考え方⁴¹も見られる。

他にも、裁量労働制の下で働くことから生じる長時間労働が心身の健康問題を生じさせ、労災保険法政策や労働安全衛生法政策と結びついており、使用者は労働時間管理から完全には解放されないことから、裁量労働制を労基法 36 条の特例及び 37 条の適用除外、つまり割増賃金規制が及ばない法的構成に変えることなどが主張されたり⁴²、後述の労働時間延長限度基準に定められた時間を労働時間の上限として、これを裁量労働制と共に労働時間適用除外制度についても適用される最低基準とすべきという主張が見られる⁴³。

産業や業種、職種間では相似する賃金制度が設けられている可能性もあると思われるが、仔細にはおそらく、個別の企業ごとに賃金や処遇制度は異なっていると思われ、そのように考えた場合に、多様な賃金・処遇制度に対応する形でホワイトカラー一般に適用がある一律の労働時間規制を設計することは限りなく困難なように思われる。もっとも、重要と思われるのは、労働時間規制とともに賃金・処遇制度も「適正に機能する条件」とは何であるのかが「慎重に検討され」ることであろう。またその際、一口にホワイトカラーといってもその裁量性の程度は実に多様であると思われることから、「多様な制度を構想する必要がある」のではないかとの見解が見られる⁴⁴。

なお、(ウ)(エ)で述べた労働時間のみなし制では、みなし時間が法定労働時間を超える場合には、36 協定の締結・届出及び割増賃金の支払いが必要となる。また、深夜時間帯において労働が行われた場合には、深夜業に係る割増賃金の支払いが必要となる⁴⁵。

エ. 年次有給休暇の計画的付与、付与日数の増加、取得要件の緩和、パートタイム労働者に対する比例付与規定の創設 (39条)

さらに、1987年の労基法改正時には、年休についても大きな改正が行われている。

第 1 に、従来は個人的な権利とされていた年休を、事業場の過半数労使協定の締結によって、5 日を超える部分について労使間で計画的に年休を取得することを可能としたことである。なお、この場合、個人単位で取得する場合の年休にかかる時季指定権と使用者の時季変更権は排除されると解されている⁴⁶。

第 2 に、付与する年休日数の増加である。従来、年間最低日数は 6 日とされていたが、年間 10 日へと引き上げられた。この点、計画年休制度が導入されたこととも関係がある。さら

⁴¹ 林 (2004) 71-72 頁参照。

⁴² 濱口 (2003) 56-57 頁参照。同論文では、他にも、労使による総労働時間の上限設定を制度導入の要件としたり、在社時間の上限と休息時間の下限を設定することが提案されている。

⁴³ 林 (2004) 74 頁参照。同論文の主張するところは、濱口 (2003) にかかる注 42 の後段部分に相似する見解であろう。

⁴⁴ 島田 (2003 b) 47 頁参照。

⁴⁵ 厚生労働省労働基準局編著 (2011) 540-541,554,567 頁、菅野 (2010) 321 頁参照。

⁴⁶ 厚生労働省労働基準局編著 (2011) 610 頁参照。裁判例として、三菱重工業長崎造船所事件・福岡高判平 6.3.24 労民集 45 卷 1・2 号 123 頁。

にその後、1998年に、従来の1年間継続勤務につき年休日数が1日増加する方式から、継続勤務が2年6カ月を超えた後には1年ごとに年休日数が2日ずつ増加していく方式へと法改正されている。したがって、現在では、勤続6年6カ月をもって、法定日数の最高である年間20日の年休が付与されることとなっている。

第3に、取得要件の緩和である。もともと、この点は、1987年の労基法改正時ではなく、その後の議論により、年休取得要件を国際的水準に近づけるなどの政策的意図から、1993年の法改正によって、勤続要件が従来の1年間から6カ月間へと改められている。

第4に、パートタイム（短時間勤務）労働者に対する比例付与制度の創設である。この点は、1987年の法改正時に既に導入されたものであり、週の所定労働日数が4日以下のパートタイム労働者について、その所定労働日数及び継続勤務期間に応じて、最低で年間1日、最高で年間15日の年休が付与（いわゆる比例付与）される。するとその反面では、法令上、パートタイム労働者とは週所定労働時間が30時間未満の者とされている（労基法施行規則24条の3第1項）ことから、週5日勤務する労働者又は週所定労働時間が30時間以上の者は通常の労働者と同様の年休が付与されることとなる。

2. 長時間労働をめぐる実態と政策対応

ここまで、長時間労働に深くかかわると思われる法制度上の論点について、労基法の立法史にも言及しながら現行法の状況を概観してきた。以下では、これまで述べてきた論点にかかわる近時の実態を紹介しながら、近年の政策的対応を概観することとする⁴⁷。

（1）長時間労働問題

ア. 実態

図1から、過去10年間に於いて週当たりの労働時間が60時間以上の労働者の推移を経年変化で見ると、緩やかな減少傾向にあり、2009年においては、週当たり労働時間が60時間以上の労働者の割合は9.2%となっている（棒グラフ）。とりわけ、働き盛りあるいは子育て世代に当たる30歳代の男性では18.0%と、やはり緩やかな減少傾向にはあるものの、比較的高水準で推移している状況にあると言える（折線グラフ）⁴⁸。

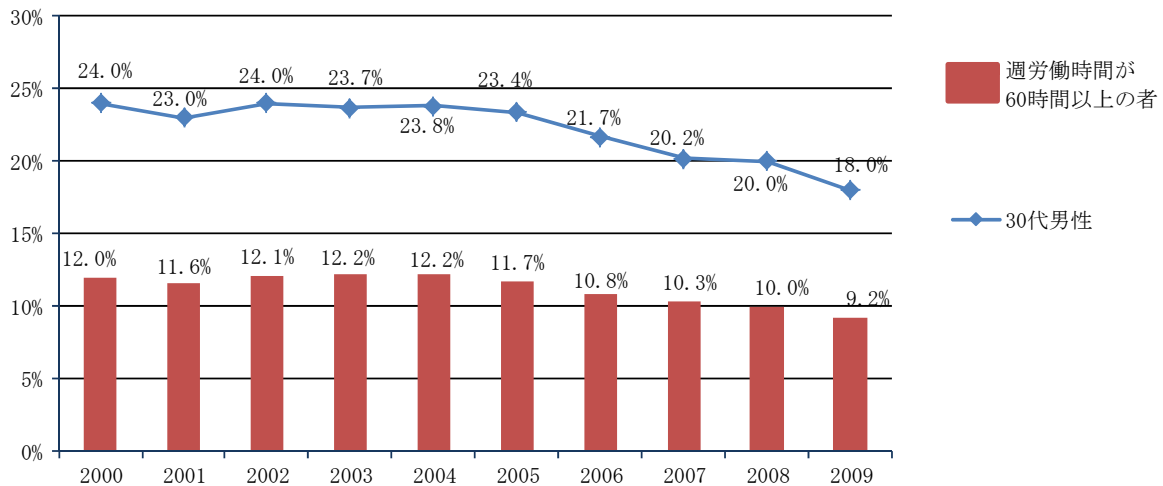
このような長時間労働者割合が減少傾向にあることの背景には、短時間労働者の増加、つまり母数としての労働者に含まれる短時間労働者の割合が増加していることがありとされ

⁴⁷ なお、労働時間問題及びそれに関連する問題について俯瞰する論稿として、濱口（2010）がある。

⁴⁸ 本論からは外れるが、近年におけるパート・派遣といった非正規労働者のさらなる増加に伴い、非正規労働者の正規労働者化が法政策上の論点として取り上げられるようになってきている。この点、非正規労働者が正規労働者になりたい（転換したい）との希望を持っていたとしても、非正規労働者の側が、正社員の長時間労働や週当たり多回数の残業（法内残業を含む。）に対する懸念（あるいは嫌悪感）を有しているとすれば、長時間労働問題は、非正規労働者の正規労働者化を阻む一要因になりうるのではないかとと思われる。この文脈からは、長時間労働とは、より大きな労働市場全体の問題として把握することも必要なのではないかと思われる。先のような推測を直接的に表すものではないが、参考になる調査研究として、連合総合生活開発研究所（2011）237-240頁を参照。

る⁴⁹。このことを差し引いて考えれば、実労働時間数及び長時間労働者割合はさらに高い値になると思われる。特に年間総実労働時間数は、フルタイム労働者に限ってみれば、2,000時間を超えるのではないかとと思われる⁵⁰。

図1 過去10年間における週労働時間が60時間以上の者の推移



出所：厚生労働省『11月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施』（2010年10月21日発表）、別添3、図1（元の出所は総務省統計局による労働力調査）

イ. 従来からの施策

(ア) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（2001年4月6日付基発第339号）

本基準（以下、「労働時間適正把握措置基準」という。）は、労基法が「労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らか」であることを前提に、現状では、「割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に把握していない状況」が見られるという現状認識の下に、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかに」している。

適用対象としては、労基法の労働時間規制が適用される「全ての事業場」とされているが、対象労働者は、「管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を除くすべての者」としながらも、「なお、」として、「本基準の適用から除外する労働者についても、健康保護

⁴⁹ 同旨、浜村（2006）6-7頁。なお、労働政策研究・研修機構（2011b）113頁の第3-8表によると、2009年において就業者に占める短時間労働者の割合は、過去10年間で最も高い20.3%であり、また、115頁の第3-9表によれば、2009年において短時間労働者に占める女性の割合は、過去10年間で最も低い69.9%となっている。したがって、短時間労働者が依然として増加傾向にあることと、一方では、短時間労働者の女性の割合が低下している反面で、男性の短時間労働者が増加してきていると言える。

⁵⁰ 浜村（2006）7頁の図1参照。

を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務がある」と述べており、結局、全労働者が本基準の適用下にあることになる。この点については、一部労働法学者及び経営者団体から、法的根拠の欠如（基準では「義務」ではなく「責務」と述べられていること）、ホワイトカラー労働者には適合的ではないことなどから強い批判が寄せられている⁵¹。

労働時間適正把握措置基準の概要としては、①使用者は、「労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること」、②始業・終業時刻を確認し、記録する方法として、「使用者が自ら現認すること」あるいは「タイムカード、ICカード等」により客観的に確認し、記録すること、③労働者の自己申告制による場合、自己申告制度導入前に対象労働者に対して、「労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告などを行うことについて十分な説明を行うこと」、把握した時間と実際の労働時間の合致について適宜実態調査を行うこと、④その他にも、記録の3年間の保存、労務管理部署責任者は労働時間管理上の問題点を把握しその解消を図ること、労使協議組織を活用して現状を把握し、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと、とされている。

(イ) 延長時間限度の「目安」から「基準」へ（「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長に限度等に関する基準」（1998年12月28日労働省告示第154号、2003年10月22日基発第1022003号により一部改正、最終改正2009年5月29日厚労告第316号））

当初、労使間で法定外労働時間を削減する自主的努力を要請する行政指導基準として、いわゆる時間外労働指針（1982年労働省告示第69号、最終改正1993年労働省告示第70号）が定められた⁵²。しかし、この指針は法律上に根拠を持つものではなく⁵³、あくまでも上限の「目安」であった⁵⁴ため、1998年の法改正において、労基法36条2項として、厚生労働大臣（以下、「厚労大臣」という。）に労働時間延長限度等に係る基準（以下、「限度基準」という。）の策定権限を付与する条項が設けられた。さらに、2008年の法改正では、厚労大臣が定めることができる事項に「割増賃金の率」が付加されている。

もっとも、法令上根拠のない目安から法令上に根拠を持つ基準へと変更されたからといって、法的効力、すなわち、労使協定で延長時間の限度基準を超える労働時間を定めた内容が違法・無効になるかという点、そのようには解されておらず、また、法定労働時間に対する免罰的効力もないと解されている（強制力ないし私法上の実効性の欠如⁵⁵。実際、1年間の法定外労働時間数を700時間や1,000時間としている企業があるという⁵⁶。）。むしろ、法令上に根拠を持つ基準であることをもって時間外労働を適正化していくための労使協定に対す

⁵¹ 小嶋（2005）1294-1297頁参照。

⁵² 菅野（1993）224頁参照。

⁵³ 厚生労働省労働基準局編著（2011）494頁参照。

⁵⁴ 菅野（1993）224頁参照。

⁵⁵ 中嶋（2000）200頁はこの点を捉えてか、1日及び1週間の時間外労働の上限を法律上明記すべきとする。

⁵⁶ 島田・和田・小倉・鶴・長谷川・荻野（2009）75頁〔長谷川発言〕参照。

る行政指導の強化が企図されているものと考えられている⁵⁷。なお、36協定の締結・届出に加え、就業規則ないし労働契約上に時間外労働命令の根拠規定があるとしても、これら時間外労働に係る法令上及び契約上の要件の緩慢さが日本の長時間労働の法的要因でもあろう^{58 59}。

限度基準の具体的定めを見ると、1週間で15時間、2週間で27時間、4週間で43時間、1カ月で45時間、2カ月で81時間、3カ月で120時間、1年間で360時間とされている（限度基準3条）。ただし、1年単位の変形労働時間制が適用されている労働者については、1週間で14時間、2週間で25時間、4週間で40時間、1カ月で42時間、2カ月で75時間、3カ月で110時間、1年間で320時間とされている（限度基準4条）。

なお、①工作物等の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術、新商品等の研究開発の業務、④季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するもの、については限度基準の適用が除外されている（限度基準5条）。

ウ. 近時の施策

近時では、行政によるキャンペーン実施（以下(ア)）や、電話相談（以下(イ)）が行われ、長時間労働削減にかかわる施策を浸透させていくための取組みが行われている。加えて、2008年の労基法改正によって、法定時間外労働の長さに応じた割増賃金率の引上げなどの措置が法定されるなどされている（以下(ウ)）。

(ア) 厚生労働省『11月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施』（2010年10月21日発表）

本施策の概要は以下に掲記のとおりである（上記報道発表資料からの抜粋）。要するに、時間外労働の削減、長時間労働従事者の健康管理、労働時間の適正把握（不払残業回避）について、労使への協力要請、相談受付、周知・啓発である。法令順守という厳正な手法というよりも、ソフトな手法による対応と言えよう。

1. <略>

2. 重点事項：

(1) 時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減

- ・時間外労働協定（36協定）は、「時間外労働の限度に関する基準」に適合したものとすること
- ・特別条項付き36協定等により月45時間を超える時間外労働を行わせることが可能な場合でも、実際の時間外労働については月45時間以下とするよう努めること等

(2) 長時間労働者への医師による面接指導等労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ・長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施すること
- ・産業医の選任や衛生委員会の設置など健康管理に関する体制を整備し、また、健康診断等を確実に実施すること等

⁵⁷ 菅野（2010）296-297頁参照。なお、この点に関連して、和田（2007）72頁は、労働時間規制のもっとも重要な目的としての労働者の健康維持の観点から、前回労働から次回労働までの一定の休息時間を確保する法政策とともに、限度基準の強行法規化を主張する。

⁵⁸ 梶川（2008）21頁参照。

⁵⁹ 現状では、限度基準は行政指導の根拠として機能しているため、労使協定の締結当事者である過半数労組等に法的責任を問うことは困難であると思われる（菅野ほか（2006）177頁以下参照）。この点に関し、私見では、過半数労組等にも何らかの法的責任を負わせる政策が検討されてもよいのではないかと考えている。そのようにすることで、法定外労働時間に対するチェックや監視の効果が期待できるのではないかと考えるからである。

- (3) 労働時間の適正な把握の徹底
賃金不払残業を起すことのないようにするため、労働時間適正把握基準を遵守すること等
3. 主な実施事項：
- (1) 使用者団体及び労働組合に対する協力要請
使用者団体及び労働組合に対し、労働時間の適正化に関する積極的な周知・啓発等の実施についての協力要請を行います。
- (2) 全国一斉「労働時間相談ダイヤル」（無料）の実施（11月6日）
フリーダイヤルを設置し、都道府県労働局の担当官が、長時間労働、賃金不払残業などの問題の解消を図るため電話相談に応じます。
- (3) 周知・啓発の実施
事業主等へのリーフレットの配布、広報誌、ホームページの活用等により、キャンペーンの趣旨等について広く国民に周知を図ります。

(イ) 厚生労働省『「労働時間相談ダイヤル」における相談受理結果』（2009年11月26日発表）

本施策の結果概要は以下に掲記のとおりである（上記報道発表資料からの抜粋）。関心を惹かれるのは、家族からの相談が約3割あることと、1カ月の残業時間が80時間を超える件数が約160件あることである。いずれも比較すべき数値がない点で断定はできないが、前者については、労働者自身が長時間労働や不払残業から抜け出せないでいる事実を家族が心配していると推測され、その事実の背景にあるメカニズムが解明される必要があると考えられる⁶⁰。また、後者については、ここにいう「残業」が法定外労働時間を指すかは不明であるが、後述する労災認定事案において認定件数が多くなる残業時間数（こちらの方は法定外労働時間を指すと思われる。）と符合している点である。仮に、労働者やその家族がやむにやまれずに相談してきているのだとすれば、後述の労災認定基準における時間外労働時間数の目安や労働安全衛生法上の医師との面談措置に係る時間労働時間数を今後どのように考えていくべきかの1つの参考になるのではないかと思われる。

- 総相談件数 901 件。相談内容（複数回答）で最も多いのが「賃金不払残業」で 480 件、次いで「長時間労働」で 282 件。これら 2 項目が群を抜いて多い。
 - ・前者については、「残業手当一切なし」が 201 件で最多。また、1 カ月当たりの残業時間は「20～40 時間未満」130 件で最多。
 - ・後者については、「100 時間超」108 件で最多。
 - ・なお、労働者自身からの相談が最も多く 558 件だが、労働者の家族からの相談がそれに次いで多く 260 件。
- 平成 21 年度の「労働時間相談ダイヤル」（平成 21 年 11 月 21 日実施）に寄せられた相談の概要
 - 相談件数：901 件（平成 20 年度の相談件数：879 件）
 - ・労働者本人からの相談：558 件（62%）
 - ・労働者の家族からの相談：260 件（29%）
 - 主な相談内容
 - ・長時間労働に関するもの：282 件（31%）
このうち 1 か月の総残業時間について、
100 時間を超えるもの：108 件
80 時間を超え 100 時間以下のもの：51 件
 - ・賃金不払残業に関するもの：480 件（53%）
このうち、
残業手当が一切支払われていないというもの：201 件
残業手当が一定の残業時間を超えると一律カットされているもの：75 件
残業手当が「定額払い」されているもの：47 件
上記の他、労働時間管理が不適切というもの：84 件

⁶⁰ 労働政策研究・研修機構（2011 a）は、そのような成果の 1 つであろう。

エ. 2008 年労基法改正：割増賃金率の引上げ等

時間外・休日労働に対する割増賃金の支払いは、法定労働時間原則の維持に加え、過重な労働に対する経済的補償⁶¹、また、使用者の経済的負担による時間外・休日労働の抑制⁶²を企図している。

しかしながら、依然として一部年齢層（主に 30～40 歳代）を中心に長時間労働が見られ、また、近年では、長時間労働に起因する労災補償給付申請件数の増加、さらには、仕事と家庭生活の調和といった様々な要因によって、長時間労働のさらなる抑制等を企図した労基法改正が 2008 年に行われた。ここでは、労基法改正のうち、割増賃金率の引上げについて概説する。

従来においては、労基法 37 条などで、時間外労働については 2 割 5 分増（労基法 37 条 1 項本文及び 2 項、割増賃金令・最終改正 2000 年 6 月 7 日第 309 号）、休日労働については 3 割 5 分増（同前）、深夜労働については 2 割 5 分増（労基法 37 条 4 項）と定められていた。

今回の改正では、まず、労基法 37 条 1 項ただし書きで、1 カ月の法定外労働時間が 60 時間を超える場合、当該超えた分の労働時間に対しては 5 割以上の率で計算した賃金を使用者は支払わねばならないと定められた。もっとも、事業場の過半数代表との労使協定によって、60 時間を超える時間分に対しては、5 割増しの賃金支払いに代えて代替休暇を付与することも可能とされている（労基法 37 条 3 項）。ただしこの場合でも、通常の 2 割 5 分増の割増賃金の支払いは必要であるので、60 時間を超えた時間数×0.25（0.5－0.25 の意）で計算した時間分の（通常の有給休暇とは異なる有給の）代替休暇を付与できるととどまる。また、これに加え、使用者としては、60 時間以内の法定外労働時間に対する割増賃金の支払いは必要となる⁶³。

ただ、この点については、労使協定による取扱いが可能とされている。すなわち、最終改正された限度基準において、①臨時的な特別の事情がある場合に、1 カ月当たりの限度基準 45 時間を超えて労働させることを過半数労使協定で定める場合、当該労使協定において 1 カ月 45 時間を超える労働に対する割増賃金率を定めること（限度基準 3 条 1 項ただし書き）、②労使当事者は、この割増率について 2 割 5 分増とするよう努めること（同 3 条 3 項）、さらに、③労使当事者は、1 カ月 45 時間を超える法定外労働時間をできる限り短くするよう努めること（同 3 条 2 項）が定められている。

以上のような 1 カ月 60 時間を超える法定外労働時間に対する割増賃金の支払い等については、一定額以下の資本金額または出資総額であること、あるいは、常時使用する労働者数が少ない中小企業については、「当分の間...適用しない」とされている（労基法 138 条）。

⁶¹ 厚生労働省労働基準局編著（2011）494 頁参照。

⁶² 菅野（2010）296-297 頁参照。

⁶³ 時間外労働に係る賃金の割増率引上げについて、和田（2007）74 頁は、「長時間労働の削減という立法目的にはほど遠い」と評している。おそらくは、残業の促進ということが懸念の 1 つとして考えられているのではなかろうか。

(2) サービス残業（不払い残業）＝法定外労働時間に対する割増賃金の不払い

長時間労働それ自体は、社会的にはともかく、個々人によっては必ずしも不正義なこととは言えないと思われる。自己実現のためにもっと働きたい、あるいは、生活のために働きたいと考える者がいることは否定できないからである⁶⁴。しかし、先に述べたように、法令が定める原則的労働時間を超える労働時間に対しては、原則的労働時間の順守及び抑制を企図した正当な補償の支払いが定められていることから、割増賃金の不払いは、個々人それぞれの主観的観点から考えても不正義なことではないかと思われる。ましてや、企業＝使用者にとっては、法定のコスト負担を回避して生産活動、事業運営をしていることになり、不公正競争であるともいえる。ここでは、長時間労働とかかわりのある重要な論点として、いわゆるサービス残業問題、また、それと関連する労基法上の管理監督者問題について概説する。

ア. 従来からの施策

(7) 「賃金不払残業総合対策要綱」(2003年5月23日付基発第0523003号)

本要綱は、労働時間適正把握措置基準の発出、運用にもかかわらず、依然として労働者の自己申告制の不適正な運用など使用者の労働時間管理が適正でないことを理由とする割増賃金の不払いが見られることから、事業場での実態をよく知る労使に対して主体的な取組みを促しつつ、行政による対応の強化を目的としている。具体的には、①次に概略を述べる指針の策定、②賃金不払残業解消キャンペーン月間の実施、③地方レベルでの労使の意識改革の推進、④的確な監督指導の実施と重点監督月間の設定などである。

(1) 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(2003年5月23日付基発第0523004号)

そして本指針では、賃金不払残業は、「労使の主体的な取組を通じて」初めて解消が図られるものであるという理解の下に、職場風土の改革、適正な労働時間管理システムの整備、責任体制の明確化とチェック体制の整備によって労働時間管理の適正化を図る必要があるとしている。

指針の内容は、大略次のようなものである。①「労使に求められる役割」として、a) 使用者は賃金不払残業を起こすことのないよう適正に労働時間管理をすること、b) 労組は36協定の締結当事者であることから、賃金不払残業が行われることのないようチェック機能を發揮して主体的な努力を行い、また、使用者が講じる措置に積極的に協力すること、c) 企業内に労使協議組織を設置して、賃金不払残業の実態把握、具体策の検討と実施、具体策の改善へのフィードバックなど労使が協力して取り組む体制を整備すること。②「労使が取り組むべき事項」として、とりわけ、d) 賃金不払残業はやむを得ないとの職場風土を、経営

⁶⁴ 長時間労働が生じる要因としての個人特性を明らかにした業績として、労働政策研究・研修機構(2011a)を参照。なお、それによると、目標設定の高さ、仕事の出来に関する自己評価の高さ、仕事志向の強さが、個人特性による長時間労働の要因であると述べる。

トップによる決意表明、労使合意による賃金不払残業の撲滅宣言、企業内又は労組内での教育などを通じて改革していくこと、e) 賃金不払残業の実態を把握した上で、マニュアルの作成等によって労働時間を適正に把握するシステムを確立することや、賃金不払残業を生み出しかねない業務体制や業務指示のあり方にまで踏み込んで見直しを行う必要があるとし、さらには、賃金不払残業の是正を考慮した人事考課の実施も具体例として挙げられている。

③「責任体制の明確化とチェック体制の整備」として、f) 責任者を明確にしておく必要性について述べ、これについて、指揮命令系統が異なる複数の者を労働時間管理責任者とすることによって、二重にチェックできる体制を確立することについて述べている。また、g) 上司や人事担当以外の者を窓口とする相談体制の整備、労組も相談窓口を設置し、実態を把握した場合は適宜の対応を取ることを述べる。

イ. 近時の状況

厚生労働省『平成 21 年度賃金不払残業（サービス残業）是正の結果まとめ』（2010 年 10 月 21 日発表）

本施策の結果概要は以下に掲記のとおりである。企業数、合計金額、労働者数のいずれについても前年度比で減少してはいるものの、決して数値が低くなったとの評価はできないと思われる。適正な労働時間管理や不払残業の抑止も非常に重要であるが、その他にも、職場の上長への啓発・教育あるいは企業組織全体のカルチャーの改革、あるいは労働組合によるチェックなど、法令の順守・監督・指導を含めて、関係主体による様々な取組みが必要であると思われる。

<発表資料概要>

- ・是正企業数：1,221 企業（前年度比 332 企業の減）
- ・支払われた割増賃金合計額： 116 億 298 万円（同 80 億 1,053 万円の減）
- ・対象労働者数：11 万 1,889 人（同 6 万 8,841 人の減）
- ・割増賃金の平均額は 1 企業当たり 950 万円、労働者 1 人当たり 10 万円
- ・1,000 万円以上支払ったのは 162 企業で全体の 13.3%、支払われた割増賃金の合計額は 85 億 1,174 万円で全体の 73.4%を占める
- ・1 企業での最高支払額は「12 億 4,206 万円」（飲食店）、次いで「11 億 561 万円」（銀行・信託業）、「5 億 3,913 万円」（病院）の順

ウ. 管理監督者（労基法 41 条 2 号）の取扱い

賃金不払残業は、本来割増賃金を支払うべき労働者に対して使用者が意図的に支払わない場合がある一方で、労基法 41 条 2 号が、特に「監督若しくは管理の地位にある者」を労基法の労働時間、休憩・休日に関する規定からの適用除外を定めており、この法文規定の簡潔さに起因して、結果的に賃金不払いが生じている場合も多いと考えられる⁶⁵。

行政解釈によれば、管理監督者とは、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるもの」とされているが、「名称にとらわれず、実態に即して判断すべき」とされている⁶⁶。具体的判断に際しては、適用除外の趣旨である「労働時間、休憩、休日等

⁶⁵ 島田（2003 a）10 頁参照。

⁶⁶ 厚生労働省労働基準局編著（2011）623 頁参照。

に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間規制になじまないような立場にある者」であることを踏まえ、「職務内容、責任と権限、勤務態様に着目」される⁶⁷。

管理監督者性の実態判断にかかる行政実務においては、後述の司法の対応とほぼ同様に、①労務管理（部下に対する指揮監督権限）を含め事業経営に関する重要事項にどのように関与しているか、②勤務態様が労働時間等に対する規制になじまないものであるか否か（出退勤など自己の労働時間管理について裁量権を有しているか）、③給与や一時金において（一般労働者に比べて）管理監督者としてふさわしい待遇がなされているか、という観点から判断されてきた⁶⁸。

（ア）労基法 41 条 2 号をめぐる実態と議論

ところで、管理監督者性にかかる法的問題は、後に述べるように、ホワイトカラーの働き方、規制のあり方とも関連して、アメリカの公正労働基準法になぞらえる形で、ホワイトカラー・イグゼンプション（以下、“WCE”と表記する。）法制化として大きな議論を呼んだ。法政策議論に際しては、労働社会における当該事項に係る実態がどのようなものであるのかを踏まえる必要があると思われるが、筆者管見の限りでは、労基法上の管理監督者にかかる実態調査はほぼ皆無のようであり、唯一、（社）日本労務研究会（2005）がアンケート及びヒアリング調査を行っているのみであると思われる。

この調査報告書によれば、大要、企業社会一般における実態としては、課長職あるいはスタッフ管理職⁶⁹に就いた時点で使用者から管理監督者とみなされ、労働時間規制の適用除外を事実上受けていると見られるという。するとこの調査結果からは、行政実務上及び裁判例上、管理監督者該当性要件に当てはまる管理職者は實際上少ない反面で、企業社会一般においては、労基法が予定している管理監督者よりも広く管理監督者が解釈・運用されていると言える。したがって、先の調査結果からは、法と現実の乖離が明らかになったと言える⁷⁰。

この点、41 条 2 号の管理監督者に限定すると、学説上は、まずは管理監督者該当性の「運用の適正化」、そして、「その範囲⁷¹を事前にチェック・確定するための手続要件を導入すること」が主張され⁷²、また、「管理監督者としての取扱いを法の予定する範囲に引き戻

⁶⁷ 同前。なお、ライン管理職のみならず、部下のいないいわゆるスタッフ管理職についても同様の解釈が取られている（昭和 63 年 3 月 14 日基発第 150 号）。

⁶⁸ なお、41 条 2 号の管理監督者は、3 号の監視・断続的労働が行政許可制を取っているのに対して、そのような手続を要しない規定であり、この点、「ルーズな仕組み」である。島田（2006）32 頁参照。

⁶⁹ 行政解釈は、スタッフ管理職も管理監督者に含まれるとしている（昭 63.3.14 基発 150 号）が、この点学説では、「行政がいささか便宜的に認めたものと評価せざるを得ない」として消極的に解されている。島田（2006）32-33 頁参照。

⁷⁰ この調査結果を踏まえたホワイトカラー労働者の労働時間にかかる立法政策のあり方については、島田（2006）を参照。

⁷¹ 私見によれば、ここで言われる「範囲」とは、厳密には「管理監督者該当性要件の充足性」ではないかと思われる。

⁷² 梶川（2008）24 頁参照。

すことが必要不可欠」とされている⁷³。さらに、後述の WCE と関係する問題として捉えた場合、学説上共通して主張されているのは、休日・休暇・休息の確保のための諸措置・制度の導入⁷⁴である。

(イ) 司法の対応

裁判所は、以上のように法解釈と実態との間に乖離が生じている管理監督者性の判断について、先の行政解釈とほぼ同様に解してきているところ、管理監督者性が肯定された例は非常に少ないのが現状である⁷⁵。この点、行政解釈及び裁判例が述べるように、法定労働時間、休憩及び休日の原則は全ての労働者に共通する基本原則であるがゆえに、非常に狭く解されているものと思われる。

(ウ) 行政の対応（「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」（2008年9月9日基発0909001号））

ところで近年、いわゆるチェーン展開するサービス、小売、飲食業の店長を労基法上の管理監督者として取扱い、労働時間規制を適用除外するのみならず、本来であれば支払われるはずの時間外・休日労働に対する割増賃金が支払われない事例が非常に多くなっている。このため行政は、本通達（以下、「適正化通達」という。）を発し、判断要素の周知を図ると共に、適切な監督指導を実施して、管理監督者の範囲の適正化を図ろうとしている（なお、この契機の1つにマクドナルド訴訟があると思われる。）。

適正化通達の具体的内容は、先に述べた従来からの行政解釈を踏襲するものであるが、特徴的であると思われるのは、管理監督者性にかかる判断要素を、「職務内容、責任と権限」、「勤務態様」、「賃金等の態様」の3つに分け、それぞれについて否定的に見る（管理監督者性が認められない）観点から述べている点ではないかと思われる。この点については、筆者の推測の域を出ないが、法定労働時間並びに休憩・休日の原則が全労働者に適用されるものであって、適用除外とされる管理監督者の範囲は極めて狭いものであるという解釈を行政として改めて示しているのではないかと思われる。適正化通達の別添として掲げられている特徴的な点を掲げると、表2のとおりである。

なお、適正化通達に付随する参考3では、平成20年4月から6月の3カ月間に、全国の労働基準監督署において、管理監督者の範囲について問題があると考えられる66店舗（53社）に対して監督指導した結果を調査結果として公表している。これによると、管理監督者として取り扱われている者がいたのは55店舗で、そのうち、店長が55人、店長以外の者が33人となっているところ、前者については45人が管理監督者とは認められないこと、後者

⁷³ 島田（2006）37頁参照。

⁷⁴ 島田（2003 a）11頁、川口（2006）参照。

⁷⁵ 例えば、近時社会の耳目を集めたマクドナルド店長の管理監督者該当性について、裁判所はそれを否定している。マクドナルド事件・東京地判平20.1.28 労判953号10頁。もっとも、肯定事例がないわけではない。姪浜タクシー事件・福岡地判平19.4.26 労判948号41頁（ただしこの事件について、私見では、原告労働者が真に管理監督者に該当するのかが、検討の余地は多分にあると思われる。）。

については（当然ながら）33人全員が管理監督者と認められていない。なお、すでに取扱いの見直しが行われて、法律上の管理監督者がいなかったのは11店舗である。

表2 多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の具体的な判断要素について

	管理監督者性を否定する重要な要素	管理監督者性を否定する補強要素
職務内容、責任と権限	①アルバイト・パート等の採用について責任と権限がない ②アルバイト・パート等の解雇について職務内容に含まれず、実質的にも関与せず ③部下の人事考課について職務内容に含まれず、実質的にも関与せず ④勤務割表の作成、所定時間外労働の命令について責任と権限がない	
勤務態様	①遅刻、早退等により減給の制裁、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがなされる	①長時間労働を余儀なくされるなど、実際には労働時間に関する裁量がほとんどない ②労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様が労働時間の大半を占める
賃金等の処遇	①時間単価換算した場合にアルバイト・パート等の賃金額に満たない ②時間単価換算した場合に最低賃金に満たない	①役職手当等の優遇措置が割増賃金が支払われないことを考慮すると十分でなく労働者の保護に欠ける ②年間の賃金総額が一般労働者と比べて同程度以下である

出所：管理監督者の範囲適正化通達（2008年9月9日基発0909001号）別添

（3）労働時間等設定改善特別措置法（旧労働時間短縮臨時措置法 1992年7月2日法律第90号）

ア. 概要

先に述べたように、1987年の労基法の大改正によって段階的に法定労働時間が短縮されていくことと併せて、労働時間短縮にかかる法制度的環境整備の一環として、1992年に「労働時間短縮臨時措置法」（以下、「時短法」という。）が制定された。時短法では、政府が労働時間短縮計画を閣議決定すると定められ（4条）、また、企業内において労使が時間短縮について協議する場を設けることを事業主の努力義務として定める（6条）などしていた。時短法制定に先んじて、政府は、「生活大国5カ年計画」を策定しており、この中で、年間総労働時間1,800時間を達成することが目標として定められていたことから、時短法は、その目標達成のための暫定的な措置とされており、このため、時短法は施行後5年以内に廃止されるという時限立法であった（附則2条）⁷⁶。

しかし時短法は、法律名と実質的な規制趣旨が変更され、依然、効力のある法令として存続している。すなわち、この項の標題にある労働時間等設定改善特別措置法（以下、「改善法」という。）である。

改善法は、1条の目的規定で、「労働時間の現状及び動向にかんがみ」つつ、「労働者の健康で充実した生活の実現」を目的の1つとして掲げている。このこととの関係もあって、1条の2の定義規定では、改善法にいう「労働時間等」とは、「労働時間、休日及び年次有給休

⁷⁶ 菅野（1995）211-212頁参照。

暇その他の休暇」とされている。つまり、労働時間の短縮を推進していくためには、単純に労働時間の短縮を直截的に問題とするばかりでなく、とりわけ年休等休暇の取得促進が課題とされていることが時短法と比較して読み取れる。

また、改善法では、2条で、事業主の責務として、「業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備」等の措置を講ずることが努力義務とされており（1項）、加えて、事業主は、労働者の健康保持、家族的責任、教育訓練受講者について、それら事情を考慮して、労働時間等の設定の改善に努めなければならないとされている（2項）。また、事業主は、労使代表者を構成員とする、いかなれば労働時間等設定改善委員会の設置等、必要な体制の整備に努めなければならないとも定められている（6条）。

改善法では、その他にも、事業主団体にその構成事業主に対する助言、協力、援助の努力義務（3項）、取引先事業主が行う労働時間等の設定改善を阻害する取引条件を付けないよう配慮する努力義務（4項）も定めている。

さらに、国や地方公共団体の責務も定められており（3条）、関係者の自主的努力を尊重しつつ、適宜指導援助を行い、また、国民一般に対する広報・啓発活動等、「総合的かつ効果的」な労働時間の設定の改善を推進するよう努めなければならないとされている（1項）。とりわけ、国の責務として重要と思われるのは、次に述べる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）の策定（1条、4条）であろう。

イ. 近時の施策

- ・厚生労働省『労働時間等見直しガイドラインの改正』（2010年3月19日発表）

「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）」（2008年3月24日厚生労働省告示第108号、2010年3月19日一部改正厚労告89号及び同年12月9日厚労告409号）

本ガイドライン（以下、「改善指針」という。）は非常に詳細に記述されているため、それをここで詳しく述べる余裕はないが、大要、社会全体として見れば長時間労働は減少傾向にあるものの、依然として、正社員等一部労働者については長時間労働が見られるとともに、長時間労働に起因した社会的問題すなわち、過労死や仕事と生活の調和を図るといった問題が生じており、これら問題は、労働者個人にとってはもちろん、国にとっても重要な問題であるため、年休を含めた労働時間にかかる実情を変えていくための具体的方策を、労使の自主的な取り組みを中心に例示する内容となっている。

なお、近時見直しがなされた改善指針では、年休の取得促進が中心であるため、この点については後述することとする。

（４）変形労働時間制とみなし労働時間制にかかる対策

筆者個人の理解では、変形労働時間制及びみなし労働時間制は、実際の現場での活用の仕方によっては労働者にとって非常に良い制度、つまり、従来から問題とされてきた長時間労働の短縮や、少子・高齢化問題と相俟って取り沙汰されている仕事と生活の調和といった近

時の問題について、労働者個々人のレベルで対処するのに適合的であると思われる。

しかし、これら弾力的労働時間制度導入の契機は、国際的外圧に起因する労働時間短縮政策推進の一方で、国内企業が国際的な経済活動の面で競争力を維持・向上させていくための方策の1つとして措置されたものであったと思われる。そのためこれら制度は、法定外労働時間に対する割増賃金支払いは免れないとしても、労使協定等で定めたみなし労働時間が法定内労働時間であって、かつ所定外労働時間すなわち法内残業について、通常であれば労働契約上の割増賃金が支払われる場合にこれを支払わなくて済むという形で、使用者にとっては柔軟な労働力投入、事業運営を可能とする一方で、労働者にとっては、一般的にいえば不利な制度であると理解することも可能ではないかと思われる。

以下では、弾力的労働時間制度の活用状況にかかる実情を見る。また、関連する問題としてのWCEにかかる政策動向等について述べる。

ア. 実態

表3を見ると、直近の過去3年間において「**変形労働時間制**を採用している企業」の割合は5割超となっている。もっとも、従業員規模別では、従業員数が多いほど変形労働時間制を採用している割合が高い実情にある。

採用している変形労働時間制別で見ると、全体としては、「1年単位の変形労働時間制」を採用している企業がおおむね3割代中盤となっている。仔細に見ると、従業員規模が大きいほど「1カ月単位の変形労働時間制」や「フレックスタイム制」を導入している割合が高く、反対に、従業員規模が小さいほど「1年単位の変形労働時間制」を採用している割合が高くなっている。

表3 変形労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

(%)

年、企業規模	全企業	変形労働時間制を採用している企業	変形労働時間制の種類（複数回答）			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の変形労働時間制	1カ月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
2010年	100.0	55.5	37.0	15.3	5.9	44.5
2009年	100.0	54.2	35.6	15.5	6.1	45.8
2008年	100.0	52.9	35.8	14.4	4.9	47.1
1,000人以上	100.0	76.6	25.6	40.4	31.8	23.4
300～999人	100.0	66.3	30.3	27.3	18.1	33.7
100～299人	100.0	59.3	35.9	19.8	7.7	40.7
30～99人	100.0	53.0	38.2	12.4	3.6	47.0

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010 a）第6表より抜粋

注：「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定形的変形労働時間制」数を含む。

また、表4から、「変形労働時間制の適用を受ける労働者」の割合を見ると、数値は表3の企業の割合とは異なるものの、全体の傾向としては、企業が変形労働時間制を採用している割合とほぼ符合していると言えそうである。

表4 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者数割合

(%)

年、企業規模	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者	変形労働時間制の種類別適用労働者数割合			変形労働時間制の適用を受けない労働者
			1年単位の 変形労働 時間制	1カ月単位の 変形労働 時間制	フレックスタ イム制	
2010年	100.0	49.8	24.6	17.0	8.1	50.2
2009年	100.0	49.5	24.1	16.8	8.5	50.5
2008年	100.0	49.3	24.4	17.9	7.0	50.7
1,000人以上	100.0	49.6	11.2	23.3	15.2	50.4
300～999人	100.0	49.3	22.6	18.8	7.8	50.7
100～299人	100.0	50.7	30.9	14.9	4.9	49.3
30～99人	100.0	49.9	38.2	9.3	1.9	50.1

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010 a）第6表より抜粋

注：「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定形的変形労働時間制」数を含む。

この点、表3と表4を併せ見ると、実態調査に基づくものではないため推測の域を出ないが、従業員規模が小さいほど事業の範囲が狭く、その分、長期的な業務の繁閑を読み易いため、「1年単位の変形労働時間制」を採用・適用している割合が高い一方で、中・大規模企業では、小・零細規模の企業に比べて事業の範囲が広く、その分、長期的にみた業務の急な繁閑に備えて、「1カ月単位の変形労働時間制」を採用・適用するにとどめたり、職場組織の構成や職務の細分化の考慮あるいは専門化などから、「フレックスタイム制」を採用・適用している割合が高くなっているのではないかとと思われる。

ただ、表4を見ると、「変形労働時間制の適用を受ける労働者」の割合は、表3における「変形労働時間制を採用している企業」の割合に比べて低くなっている。この点は、企業内における職種や従業員の契約上の地位が影響しているのではないかと一応推測できるのではないかとと思われる。

では、**みなし労働時間制**についてはどうであろうか。表5を見ると、変形労働時間制の導入割合に比べるとかなり低い割合になっている。直近の過去3年間の変化では、おおむね1割前後が「みなし労働時間制を採用」し、従業員規模別には、従業員数が多い企業ほど導入割合が高くなってはいるものの、1,000人以上の大規模企業でも3割を下回っている。

みなし労働時間制の種別では、「事業場外のみなし労働時間制」の採用割合が相対的に高くなっている一方で、「専門・企画業務型裁量労働制」の採用割合は低くなっており、1割を切るどころか、全体的には僅か1～2%である。もっとも、従業員規模別で見ると、1,000人以上規模の大企業においては相対的に採用割合は高いと言える。

表5 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

(%)

年、企業規模	全企業	みなし労働時間制を採用している企業	みなし労働時間制の種類（複数回答）			みなし労働時間制を採用していない企業
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
2010年	100.0	11.2	9.1	2.5	0.8	88.8
2009年	100.0	8.9	7.5	2.1	1.0	91.1
2008年	100.0	10.5	8.8	2.2	0.9	89.5
1,000人以上	100.0	27.4	19.7	9.7	6.5	72.6
300～999人	100.0	20.8	17.5	5.1	1.7	79.2
100～299人	100.0	13.9	11.2	3.2	1.0	86.1
30～99人	100.0	9.2	7.5	1.9	0.5	90.8

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010 a）第8表より抜粋

みなし労働時間制が適用される労働者の割合を表6から見ると、制度の採用割合と比べると相当程度低くなっている。全体として最も割合が高い「事業場外労働のみなし労働時間制」でさえも、おおむね4ないし6%前後となっている。また、「専門業務型裁量労働制」にあっては、1ないし2%程度、「企画業務型裁量労働制」に至っては1%にも満たない適用割合である。

表5と表6から見られる調査結果からは、総じて労働時間のみなし制は使い勝手が悪いのか、制度を採用・適用する業務が存在しないか、あるいは、特に裁量労働制については、労働者の健康確保等法制度上の諸措置にかかるコスト負担を憂慮してか、明確な理由は不明であるが、活用状況は芳しくないと言える。

表6 みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者数割合

(%)

年、企業規模	労働者計	みなし労働時間制の適用を受ける労働者	みなし労働時間制の種類			みなし労働時間制の適用を受けない労働者
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
2010年	100.0	6.9	5.3	1.3	0.3	93.1
2009年	100.0	6.3	4.8	1.1	0.4	93.7
2008年	100.0	7.9	6.2	1.3	0.5	92.1
1,000人以上	100.0	8.5	6.1	1.7	0.7	91.5
300～999人	100.0	8.1	6.6	1.3	0.2	91.9
100～299人	100.0	5.6	4.6	1.0	0.0	94.4
30～99人	100.0	4.9	3.6	1.1	0.2	95.1

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010 a）第9表より抜粋

イ. 変形労働時間制が適用される労働者の法定外労働時間の上限基準

先に述べたように、1年単位の変形労働時間制が適用されている労働者については、限度基準において法定時間外労働の上限基準が低く設定されており、1週間で14時間、2週間で25時間、4週間で40時間、1カ月で42時間、2カ月で75時間、3カ月で110時間、1年間で

320 時間とされている（限度基準 4 条）。

1 年単位の変形労働時間制を採用する場合、事前に業務の繁閑を見込んだ上で労働時間を配分するため、恒常的な時間外労働は行われなことが前提とされていると考えられる。このため、時間外労働の時間数は減少するものと考えられ、1 年単位の変形制が適用されない労働者よりも少ない時間数が上限基準とされている⁷⁷。

ウ. ホワイトカラー・イグゼンプション（WCE）という将来的政策課題

ホワイトカラー労働者に対する労働時間規制問題が本格的に議論され始めた大きな契機の 1 つには、2005 年 6 月に日本経団連が、労働時間の長さや支払賃金額とを切り離す法制度、すなわち WCE の導入を政府に対して強く求めたことがあると思われる。その一方、政府は、従来から規制改革・民間開放推進計画を進めており、「労働時間にとらわれない働き方」や「仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方」を主な理由に掲げ、同年 12 月に答申を出し、翌 2006 年 3 月末の閣議決定を経て、WCE の法制化を目指す方針を固めた⁷⁸。

厚生労働省では、以上のような動向から、すでに 2005 年 4 月から、「今後の労働時間制度に関する研究会」（座長：諏訪康雄 法政大学教授）を立ち上げており、翌 2006 年 1 月末に同研究会報告書（以下、「報告書」という。）を公表した⁷⁹。

報告書曰く、大要、産業構造の変化、企業を取り巻く環境の変化、ホワイトカラー労働者の増加、労働者の働き方の多様化の進展が見られる中で、労働者の心身の健康を確保しつつ、仕事と生活の調和を図ることが重要な政策的課題となってきたこと、一方で、従来のような長時間労働や年休取得率の低迷が見られるということなどを理由として掲げ、今後の労働時間法制のあり方全般について検討するとしている。なお、学説では、報告書のこのような総論部分については積極的な評価が見られる⁸⁰。

では、日本版 WCE をどのようにして立てていく考えであったのか。先の報告書は、次の 4 つの要件の充足により「新しい自律的な労働時間制度」の創設を考えていた。要件とは、①「勤務態様要件」として、職務遂行手法や労働時間配分について使用者から具体的な指示を受けず、かつ、自己の業務量について裁量があること、労働時間の長短が直接的に賃金に反映されず成果や能力に応じて賃金が決定されること、②「本人要件」として、一定額以上の年収が確保されていること、労働者本人が同意していること、③「健康確保措置」として、実効

⁷⁷ 厚生労働省労働基準局編著（2011）501 頁参照。

⁷⁸ 遡れば、ホワイトカラーの労働時間問題が議論され始めたのは 1990 年代前半からであり、その背景には、ホワイトカラー労働者の長時間労働やサービス残業（つまり割増賃金の不払い）があったとされる。1987 年には専門業務型裁量労働制が労基法改正により導入されたものの、1994 年に日経連が、将来的な WCE 法制化を睨みつつ裁量労働制の抜本改革を提言し、それと並行する形で、規制緩和推進政策の一環にホワイトカラー労働者に係る裁量労働制が政策課題として組み込まれていった。ホワイトカラー労働者に係る裁量労働制である企画業務型裁量労働制が法制度に結実したのは、以上のような経緯を踏まえての 2000 年労基法改正においてであるが、総合規制改革会議はすぐさま、ホワイトカラー労働者の労働時間規制の適用除外として WCE を前面に掲げ出したことから、WCE 導入の是非が政策課題として急速にクローズ・アップされてきたという。濱口（2003）参照。

⁷⁹ 報告書の詳細な検討については、浜村（2006）が詳しい。

⁸⁰ 浜村（2006）10 頁参照。

性ある措置が講じられていること、④導入に際して労使協議に基づく合意をなすことである。

そして、このような要件を充足ないし該当する者としてイメージされていたのは、「中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者」と「研究開発部門のプロジェクトチームのリーダー」である。つまり、先に述べた労働時間の適用除外制度（管理監督者）の拡大⁸¹を意味するとも評価できる。世情では、おそらくこの点を捉えて、残業代不払制度と喧伝されたのではないかと思われる。確かに、先の要件を充足した場合の法的効果として考えられていたのは、現行労基法 41 条 2 号の管理監督者と同様に労基法上の労働時間規制（ただし年休を除く⁸²。）が適用除外され、かつ、自律的な働き方を行う対象労働者は自らの判断で深夜業を行うことが考えられるところ、深夜業の適用除外も考えられていた（なお、深夜業規制（割増賃金支払）は、労働時間【帯】に係る規制であるため、管理監督者であっても適用除外されない⁸³。）。自律的に働く者が現実が増えてきていると考えられるとはいえ、労働時間のみなしや適用除外に係る現行法制・条文との整理や整合性、要件と効果の妥当性といった点で、報告書はやや性急な新制度創設を目指した感は否めないであろう⁸⁴。同時に、先述したように、労基法 41 条 2 号の管理監督者の現実の労働社会における取扱いが法の予定しているところと異なり、課長ないし課長補佐クラスまでが管理監督者として取り扱われていることを考慮すれば、日本版 WCE は現実性に乏しいとの批判⁸⁵は正鵠を得ているように思われる。

もともと、報告書は、所定労働時間の削減や年休取得促進のほか、先の要件にもある健康確保措置の厳正な実施、また、休日の確実な確保、労使協議手続に対する行政の事後的なチェックといった労働者側に利する措置の検討に触れ、さらに、現行法制との関係では、企画業務型及び専門業務型裁量労働制の今後のあり方、管理監督者性の明確化・適正化及び今後のあり方について言及しており、幅広い目配りは行われていると評価できるかもしれない。ただし、新制度創設に優先して取組まれるべき課題は、現実の労働社会に見られる長時間労働の是正や労働者の心身の健康確保であろう⁸⁶。

日本版 WCE の結末はといえば、世論、学者・研究者、労働側からの強い反対論⁸⁷によって挫折を余儀なくされた。当時の与党の判断により国会に上程されなかったのである。しか

⁸¹ 川口（2006）21 頁参照。

⁸² 厚生労働省労働基準局編著（2011）622 頁参照。

⁸³ 同上。

⁸⁴ この点に関連して、例えば川口（2006）23 頁以下は、時間配分の裁量性と業務量の調整、一定収入額、労使協議に基づく合意、労働者の同意のいずれについても新制度導入に合理的理由のないこと、また、健康・自由時間保障の最低基準、事業場レベルでの集团的規制、労働者の同意、実効性の確保といった点から健康・自由時間確保等の措置の不十分性があると述べ、猛烈な反対論を展開している。

⁸⁵ 島田（2006）37 頁参照。

⁸⁶ 菅野（2010）322 頁、和田（2007）68 頁参照。なお、浜村（2006）11 頁は、労働時間管理は自己申告制ではなく使用者の現認ないし IC カード等による客観的な方法によるべきことを労基法上の義務とすべきこと、並びに、不払残業抑止のために行政官庁に付加金支払命令の権限を与えることを検討すべき、と主張する。

⁸⁷ 例えば、川口（2006）18 頁による批判は、「決して...導入されるべきではない」と非常に手厳しい。また、高橋（2005）25-26 頁は、「政策的必要性が正当化されているとはいえない」と評し、「裁量労働制という規制手段によってある程度立法目的を達成することも可能である」と、浜村（2006）13 頁も、「自律的な働き方をしているというだけでは、直ちに時間規制の適用除外に結び付くわけではない」と述べる。

し、低成長経済下においていかに効率的に国の生産性を向上させ、その反面で人件費の高い労働投入量を減じていくかは、国際競争力という強い圧力の中で各企業が抱える大きな課題であることは間違いがなく、いずれまた、WCE 問題を含め労働時間法制議論は活発化していくものと思われる⁸⁸。

ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制の今後のあり方について、学説上留意すべき点として特に主張されているのは、管理監督者に係る問題と同様に、休日・休暇・休息の確保あるいは健康確保に係る厳正な措置⁸⁹である。他にも、ホワイトカラー労働の多様性の考慮⁹⁰、賃金制度との関連で新たな労働時間制度が適正に機能する条件が制度導入の要件とされるべきこと、仕事量を適正に管理する仕組み、さらには労使委員会における様々な事項の審議とチェックが主張されている⁹¹。

（５）年休取得率向上対策

ア．実態

次に、労働時間数の多寡に深くかかわると思われる年休について見ていく。表 7 を見ると、年や企業規模にかかわらず「付与日数」はおおむね 17 日前後であるが、「取得日数」はおおむね 8 日ほどとなっており、したがって「取得率」は 5 割を下回っている。もっとも、仔細には、企業規模が大きくなるほど、いずれの項目についても日数が多く、割合が高くなっている。その理由は一概には判断し難いが、何かしらの年休の取り易さが、小・零細規模の企業に比べて認められるということであろう。

ところで、表現は適切でないかもしれないが、表 7 にはからくりがある。それは繰越日数の扱いである。年休は次年度まで繰り越せるというのが行政解釈・学説⁹²であるが、表 7 の「付与日数」には繰越日数は含まれない（表 7 の注 1 参照）。付与日数に繰越日数を含むと分母が大きくなるため、取得率は当然低下する。したがって、現実の取得率（労働者が権利として保有している年休の取得率）は、表 7 に記載された数値のもう半分であると考えるのが妥当なのではないかと思われる⁹³。

⁸⁸ 菅野（2010）322 頁は、「知的業務に従事する労働者が十分に能力発揮するためには、現在のみなし制を自律的働き方により適格的な適用除外制度に再編成する課題が生じている」と述べる。

⁸⁹ 島田（2003 a）11-12 頁、盛（2005）14 頁、梶川（2005）122 頁、三柴（2005）136-139 頁、水町（2005）152 頁、川口（2006）参照。

⁹⁰ 島田（2003 a）10-11 頁、盛（2005）14 頁参照。

⁹¹ 島田（2003 a）12-13 頁、浜村（2006）14-17 頁参照。なお、梶川（2005）125 頁並びに水町（2005）125 頁も、労使委員会等集団的協議・調整による手続的規制の必要性を説く。

⁹² 厚生労働省労働基準局編著（2011）586-587 頁、菅野（2010）340 頁参照。なお、その法的根拠は、労基法 115 条（「この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は 2 年間…（中略）…行わない場合においては、時効によって消滅する。」）である。

⁹³ 同旨、畠中（2005）220 頁注(2)、小倉（2007）201 頁。

表7 年休付与・取得日数、取得率の実情

年、企業規模	付与日数	取得日数	取得率
2010年	17.9日	8.5日	47.1%
2009年	18.0日	8.5日	47.4%
2008年	17.6日	8.2日	46.7%
1,000人以上	19.0日	10.2日	53.5%
300～999人	18.1日	8.1日	44.9%
100～299人	17.3日	7.8日	45.0%
30～99人	16.9日	6.9日	41.0%

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010 a）第5表より抜粋

注1：「付与日数」には繰越し日数を含まない。

注2：「取得日数」は、平成21年（又は平成20年度）1年間に実際に取得した日数である。

注3：「取得率」は、（取得日数計／付与日数計）×100（%）である。

イ. 労働時間等見直しガイドライン（改善指針）の改正

このような状況下にあつて、前記改善指針では、政府が、「明日の安心と成長のための緊急経済対策」において「休暇取得促進への支援措置」を閣議決定した（2009年12月8日）ため、これに基づいて改善指針が見直されることとなった。

年休取得促進に関する改善指針の主な改正事項（ポイント）は、①労使間で年休の取得状況を確認する制度を導入し、年休取得率向上のための具体的方策を検討すること、②年休取得率の目標の設定を検討すること、③計画年休制度を活用する際は連続休暇の取得促進に配慮すること、④2週間程度の連続した休暇の取得促進に際しては、事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討すること、とされている。

ウ. 2008年労基法改正：時間単位年休付与

改善指針において年休を中心に見直しがなされる以前の2008年、労基法における年休にかかる部分も改正されている。改正内容は、事業場において、対象労働者の範囲や5日以内の年休日数、また、1日当たりの時間数などを過半数労使協定において定めた上で締結することにより、1年に5日を限度として、労働者に時間単位での年休取得を可能とするというものである（労基法39条4項）。

ただ、条文上の年休日は、暦日の「労働日」を単位として与えられるのが原則であり⁹⁴、簡潔に一般的には、“丸1日の休み”というのが年休であつて、年休制度本来の趣旨に反するとの評価も可能であるように思われる⁹⁵。また、時間単位での年休取得を認めたとことで、その取得率が容易に向上するとは思われない⁹⁶。理由の1つとしては、事実上、個別企業では時間単位での年休取得をすでに認めている場合があると考えられるからである。したがってこ

⁹⁴ 厚生労働省労働基準局編著（2011）596頁参照。

⁹⁵ もっとも、行政実務上は、従来から、「労働者が半日単位で請求しても、使用者はこれに応じる義務はない」（昭和63年3月14日基発150号）としていたことから、事実上、暦日単位付与が原則の年休を分割して付与することを消極的に認めていた（任意に付与することは構わない）と解される。

⁹⁶ 和田（2007）74頁。

の点、法政策としては遅きに失したとの見方も可能であるかもしれない。さらに、1年に5日を限度とするとはいえ、先の改善指針で長期休暇の取得が可能となるような取り組みを求めていることと矛盾するようと思われると同時に、年休制度に関する欧米諸国の制度及び動向にも相反する。

もともと、年休制度本来の趣旨を残しつつも、労働者にとって取得し易く（使い易く）するための法改正であって、原則に対する若干の例外を設定するにとどまると解すれば、さほどの違和感は覚えないものの、原則に対する例外を計画年休以外にまで広げるといふ点では、不可解さが残ることは否めないと思われる。

エ. 今後の年休政策を考える際の論点

そもそも、年休は労働者に与えられた休息の権利であり、立法史上の経緯、すなわち終戦後の労働者の出勤へのインセンティブのために8割以上出勤要件が定められている⁹⁷とはいえ、諸外国の状況と比べれば、労基法は休息権たる年休を相当低く評価しているように思えてならない。長時間労働が今なお残存し、日本人の勤労意識は高いと思われる現代にあってもなお、8割以上出勤要件が必要とは考えられないと思われる。

分割付与については、立法史上は特に議論なく賛同を得たようであるが、戦後、労働者が買い出しのために年休を利用する場合がありますという理解がなされている⁹⁸。しかし、やはり諸外国との比較から考えれば、連続取得が原則であり⁹⁹、法文上、とりたてて「分割した」との文言を残しておく積極的理由があるのか、疑問なしとしない。

また、旧労基法施行規則25条が使用者に対して労働者に年休取得時季聴取義務を課していたが、そもそも年休が労働者の権利であり、使用者は労働者に年休を付与しなければならないのが労基法上の原則¹⁰⁰であれば、同規則を復活させる方向での検討がなされてよいように思われる¹⁰¹。年休に関して最高裁が下した極めて重要な諸判決の殆どが、年休の争議行為ないし組合活動従事のための取得との関連で論じられてきたものであり（なお、下級審裁判例では争議行為や組合活動とかかわりのない事案が見られる。）、通常の休息のための年休とは全く異なる思想の下に形成されてきたものであるとの評価も可能であろう。したがって、最高裁判例（林野庁白石宮林署事件最高裁判決）が述べる年休の自由利用原則は維持しつつも、

⁹⁷ 野田（2000）108頁参照。

⁹⁸ 野田（2000）109頁の注(51)参照。

⁹⁹ 浜村（2006）12頁は、WCEにかかる報告書を検討する中で、年休の連続付与について触れ、これを基軸に現行法制度の基本枠組みを見直し、計画年休制度を年休付与(方法)の原則とすべきではないかと説く。

¹⁰⁰ 畠中（2005）214頁以下は、判例・行政解釈がいう使用者の義務とは年休取得を妨げないという不作為義務ばかりでなく、むしろ使用者の年休付与「義務は能動的に履行しなければならない」、つまり労働者からの時季指定がなくとも年休を与える義務があると述べる中で、その前提として、旧労基法施行規則25条における使用者の労働者に対する年休取得時季聴取義務の重要性を説く。

¹⁰¹ この点、畠中（2005）219頁は、旧労基法施行規則25条における使用者の労働者に対する年休取得時季聴取義務と同内容の規定を労基法に定めることを主張する。筆者としては取り立てて異論はないが、立法政策には諸要因諸情勢を勘案することが肝要であると考えれば、使用者の労働者に対する積極的な年休付与義務を前提に、そのために必要な手法としての年休取得時季聴取義務を施行規則において定める（復活させる）方がひとまずは穏当のように思われる。

その上位には、「休息のための」という思想がさらに必要であるように思われる。

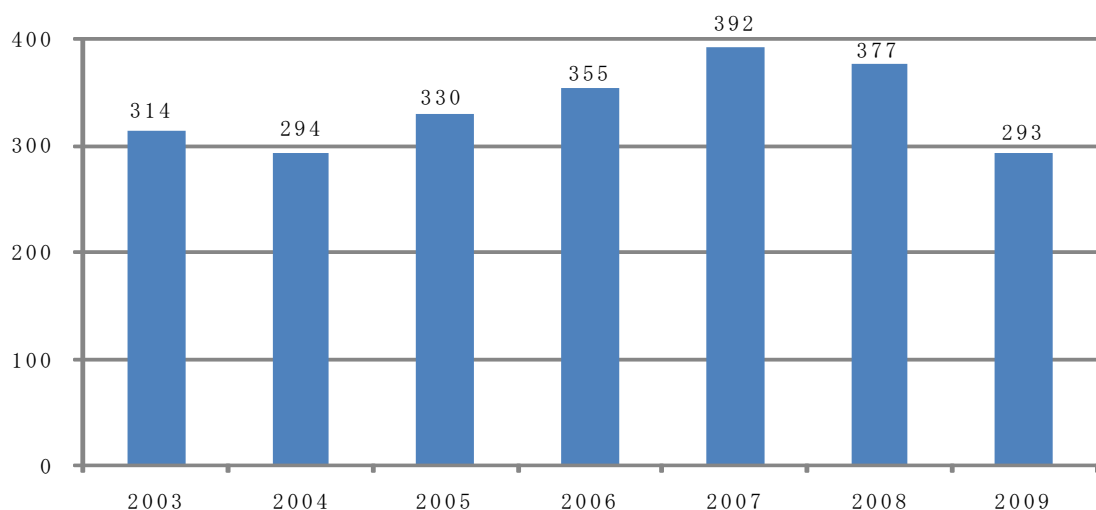
さらに、年休は2年間の繰越しが可能であると解されているが、何らかの形で使用者に年休取得時季聴取義務を課すとするのであれば、基本的に繰越しは認めるべきではなかろう。計画年休制度のさらなる有効な活用と併せて、当該年度で取得しきることを原則とすべきではないかと考える。なお、仮に取得すべき年休が、例えば年度末（法的には、年休権の消滅時効が成立する日の前日）で残ってしまった場合、繰越しを認めないことを大前提に、残余年休の買い上げを使用者に義務付けてもよいのではなかろうか。その際、付与する年休に対応する賃金は、平均賃金ではなく通常の賃金の2割5分増しで買い上げさせるなど、残余年休を生じさせないインセンティブを使用者に与えるか、あるいは、やむなく取得できなかった年休について労働者にメリットが生じる何らかの制度（例えば、残余年休ないし失効年休の貯蓄口座制度）の創設が検討されてもよいように思われる¹⁰²。

（6）長時間労働に起因する心身（労災補償・労働安全衛生）の健康の問題

ア. 実態

長時間労働の結果として危惧されるのが心身への悪影響である。法制度上は、当該悪影響が労災保険制度の要補償事由に該当するか（業務起因性があるか）が問題となる（労働者災害補償保険法7条1項1号、労基法75条1項2項、労基法施行規則35条及び別表第1の2第11号）。

図8 「過労死」等事案で労災認定された件数の推移



出所：厚生労働省「11月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施」（2010年10月21日発表）、別添3、図2

¹⁰² 以上の私見は、野田（2006）を参考とし、その驥尾に付すものである。

図 8 を見ると、2003 年から 2009 年の 7 年間において、年ごとに一定ではないが、年々徐々に「過労死」事案による労災認定件数が増加し、2007 年には 392 件と近年で最も件数が多くなっている。その後、直近の 2009 年では 300 件を下回って 293 件となっはいるが、リーマンショックや近時の東日本大震災の影響が今後どのような形で事案（件数）として現れてくるのか、注視する必要があると思われる。

表 9 脳・心臓疾患で支給決定された事案（1 カ月平均の時間外労働時間数別）

年度 区分	2008		2009		2010	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡
45 時間未満	1	0	0	0	0	0
45 時間以上 60 時間未満	1	1	1	0	1	1
60 時間以上 80 時間未満	21	10	17	11	18	6
80 時間以上 100 時間未満	131	62	119	44	92	36
100 時間以上 120 時間未満	103	41	76	20	84	36
120 時間以上 140 時間未満	49	22	30	15	31	12
140 時間以上 160 時間未満	31	11	19	6	13	4
160 時間以上	24	6	18	6	20	10
その他	16	5	13	4	26	8
合計	377	158	293	106	285	113

出所：厚生労働省労働基準局労災補償部補償課職業病認定対策室（2010）表 1-6、同（2011）表 1-6

注：その他の件数は、認定要件のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数である。

では、過労死、すなわち、脳・心臓疾患に対する補償・支給決定と労働時間の関係について見てみる。表 9 を見ると、1 カ月平均の時間外労働時間数別に区分された支給決定事案数が分かる。中でも、灰色に網掛けしている部分、すなわち、80 時間以上から 120 時間未満の事案に対する支給決定件数が他の時間数区分に比してかなり多くなっていることが分かる。したがって、個人差はあり得るものの、時間外労働が一定時間数を超えると、脳・心臓疾患による過労死の危険性が高まると言え¹⁰³、長時間の加重労働が身体に悪影響を及ぼし、その結果、長時間労働問題は労災補償保険制度と結びついていることになる¹⁰⁴。

また、表 10 では、精神障害を発症し、それに業務起因性が認められるとして労災補償給付の対象とされた事案数が分かる。精神障害は個々人の心の（主観的）問題であるだけに、先の過労死と同列に論じることはできないと思われるが、支給決定事案数が他の時間数区分よりも多くなっている時間数は、おおむね、1 カ月平均の時間外労働時間数が、灰色に網掛けをした 80 時間以上 140 時間未満であると評価してよいように思われる。したがって、単純に時間外労働時間数の観点から見れば、先の脳・心臓疾患による支給決定事案数とほぼ同様

¹⁰³ この点に関連しては、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」（平成 13 年 12 月 12 日基発 1063 号）の第 4・認定要件の運用、2・過重負荷について、(3) 長期間の過重業務について、エ・過重負荷の有無の判断、(ア) [2] では、「発症前 1 カ月間におおむね 100 時間又は発症前 2 カ月ないし 6 カ月にわたって、1 カ月当たりおおむね 80 時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる」とされている。なお、先の認定基準にある具体的内容が形成されたベースには、「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会報告書」（平成 13 年 11 月 16 日）がある。

¹⁰⁴ 濱口（2003）52 頁参照。

に、時間外労働が一定時間数を超えると、精神障害を発症し、さらには自殺に至る危険性が高まると言えるであろう。

表 10 精神障害等で支給決定された事案（1 カ月平均の時間外労働時間数別）

区分	2008		2009		2010	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺
20 時間未満	69	7	16	3	56	5
20 時間以上 40 時間未満	9	4	6	0	13	1
40 時間以上 60 時間未満	10	4	5	2	18	6
60 時間以上 80 時間未満	15	7	8	2	11	6
80 時間以上 100 時間未満	22	8	12	3	27	8
100 時間以上 120 時間未満	31	15	24	13	43	14
120 時間以上 140 時間未満	24	7	20	10	25	9
140 時間以上 160 時間未満	10	4	11	2	12	2
160 時間以上	20	5	9	4	20	6
その他	59	5	123	24	83	8
合計	269	66	234	63	308	65

出所：厚生労働省労働基準局労災補償部補償課職業病認定対策室（2010）表 2-6、同（2011）表 2-6

注：その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、時間外労働時間数に関係なく業務上と判断した事案の件数である。

イ. 近時の施策

(7) 労働安全衛生法改正

労働安全衛生法（以下「労安衛法」という。）は従来から、事業者に対して、労働者への定期的な一般健康診断及び有害業務従事者について特殊健康診断を義務付けており（66 条 1 項 2 項）、事業者は、健康診断を受けた労働者に所見があると医師が認めた場合、当該医師から意見を聴かねばならない（66 条の 4）。そして、事業者は医師の意見を踏まえ、適宜、労働時間の短縮などの諸措置を講じなければならない（66 条の 5 第 1 項）とされている。また、事業者は、健康保持に特に努める必要がある労働者に対しては、医師又は保健師による保健指導を行う努力義務を課されている（66 条の 7 第 1 項）。

長時間労働という観点からは、以上の規制とは別個に、2005 年の労安衛法改正により、事業者は、労働時間の状況等一定要件を満たす労働者に対して、医師による面接指導を行わせることが義務付けられている（66 条の 8 第 1 項）。一定要件とは、「休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が 1 カ月当たり 100 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者」（労安衛法施行規則 52 条の 2 第 1 項）である。そして、面接指導の結果、事業者は、医師の意見を踏まえ、労働時間の短縮等適宜の措置を取ることを義務付けられている（66 条の 8 第 5 項）。すると、以上のような労安衛法の内容は、長時間労働問題と結び付けられてきていると理解できる¹⁰⁵。

¹⁰⁵ 濱口（2003）52 頁参照。

もつとも、医師が不要と判断した者は、面接指導の対象から除外され（労安衛法施行規則 52 条の 2 第 1 項ただし書き）、また、面接指導を当該労働者の申出にかからしめている（労安衛法施行規則 52 条の 3 第 1 項）点で疑問がないわけではない。しかし、健康上の問題については、法的観点からは、労働者個人の人格的利益たるプライバシーとのバランスが政策上要請されるということを経験すれば、穏当な措置と評価できるであろう。おそらくはこの点を担保するものと思われるが、面接指導に値する労働者に対して産業医が申出を行うよう勧奨できる措置が講じられている（労安衛法施行規則 52 条の 3 第 4 項）。

(イ)「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（2006 年 3 月 17 日基発第 0317008 号、改正 2008 年 3 月 7 日基発 0307006 号）

以上のような労安衛法改正と共に、本件総合対策（以下、「過重労働総合対策」という。）が措置されている。過重労働総合対策は、2002 年 2 月から措置されている「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（以下「旧総合対策」という。）を引き継ぎつつも、労安衛法改正及び依然として見られる長時間労働等労働者の生命や健康、そして生活に関する諸問題がさらに深刻化していることにかんがみて、旧総合対策をリファインする形で定められているものと思われる。

過重労働総合対策は、大要、①「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等の周知徹底」として、都道府県労働局及び労働基準監督署を通じた事業者に対する周知の徹底、地域の関係事業者団体並びに保健センターの活用、②「過重労働による健康障害防止のための窓口指導等」として、「36 協定における時間外労働の限度時間に係る指導の徹底」、「裁量労働制に係る周知指導」、「労働時間等の設定改善に向けた自主的取組の促進に係る措置」、③「過重労働による健康障害防止のための監督指導等」として、時間外・休日労働が月 45 時間を超えている恐れがある事業場に対して、産業医等の選任等により必要な指導を行うこと、健康診断を実施しその結果について医師から意見聴取を行い、また、先に述べたような面接指導を行うことなどが示されている。そして、④「過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を徹底するための指導等」として、その原因の究明と再発防止措置を行うよう指導すること、また、法令違反が見られる場合には司法処分を含めて厳正に対処すること、とされている。

(ウ)「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」（過重労働総合対策の別添）

さらに、過重労働総合対策を踏まえた本措置（以下、「過重労働防止措置」という。）では、事業主が講ずべき措置が詳細に述べられている。先の過重労働総合対策に比して詳細が述べられている分、ここでは、大括りの項目のみ示すこととする。①「時間外・休日労働時間の削減」、②「年次有給休暇の取得促進」、③「労働時間等の設定の改善」、④「労働者の健康管理に係る措置の徹底」である。

要するに、過重労働総合対策及び過重労働防止措置は、労基法上の時間外・休日等労働に

係る措置と労安衛法上の措置を中心に、活用可能な様々な措置や主体を通じて、従来に比して厳正に過重労働の防止（再発防止対策を含む。）について政策的措置を講じる施策であると理解できよう。

(エ) 『定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組みについて』（2010年3月25日発表。基発0325第1号）

先に見たように、長時間労働問題を含め職場における労働者の心身の健康維持・確保は大きな社会問題となっていること、特に、ごく近年では認定件数は低下傾向にあるものの、従前に比べれば、過重労働に起因する過労死・過労自殺といった問題への対応は政策上重要な課題となっていることを受け、本件のような取組み（以下、「有所見率改善取組」という。）が行われている。

有所見率改善取組は、過重労働対策とは異なり、労安衛法66条における定期健康診断に係る所見率の向上を企図したものである。しかしながら、労安衛法により事業者には義務付けられている通常の定期健康診断における有所見率（諸事項の総合的有所見率。特に、血圧、血中脂質、血糖、心電図）が、2008年に至って51.3%と、過去7年間の統計において初めて5割を超えたことなどから（しかも年々、割合が増加している。）、定期健康診断の受診とその結果を受けての対策への取組みを事業者へ促す内容となっている。

具体的には、定期健康診断（66条1項）の結果を受けて、医師から意見を聴取し（66条の4）、適宜、労働時間の短縮等の措置を取ることが求められる（66条の5第1項）。また、特に必要がある労働者に対しては、医師または保健師による保健指導を行うことが事業者の努力義務とされている（66条の7第1項）。事業主には以上のような義務等が課される一方で、有所見の労働者においても、健康保持に努めることが求められている（66条の7第2項）。

有所見率改善取組は、概略、以上のような労安衛法上の規制を掲げながら、各主体が取り組むべき事項や方法について詳細に述べるものである。

(オ) 『労働政策審議会建議「今後の職場における安全衛生対策について」』（2010年12月22日発表）

さらに、2010年末には、労働安全衛生対策全般にも及ぶ審議会の建議が公表された。それが、本項目に掲げる「今後の職場における安全衛生対策について」（以下、「今後の安全衛生対策」という。）である。今後の安全衛生対策は、取り上げている事項が多いため、その分、提案している事項の柱は多岐にわたるのだが、長時間労働との関係では、「職場におけるメンタルヘルス対策」が含まれているので、その部分に限って紹介する。もっとも、これまで述べてきた労安衛法上の諸措置や対策と重複するように思われるので、特徴的と思われる部分のみを掲げてみると、①管理職に対する教育の促進であり、部下の不調の早期発見・早期対応、また、職場のストレス要因の把握や改善にとって、管理職は重要な役割を持つことがそ

の理由とされている¹⁰⁶。②職場でメンタルヘルスに対応する者や担当者が、それに関する知識を容易に習得することができるような情報提供の実施。③メンタルヘルス不調者に対して適切に対応しうる産業保健スタッフの養成や活用であり、産業医や面接指導を行う医師、あるいは関係する団体と協力して職場でメンタルヘルスに関する研修を実施したり、先の関係者間の橋渡しをできる人材を育成していくことである。④配転や転職による職場環境の変化を契機としてストレスが高まる（場合によっては自殺に至る）ケースが見られることを考慮し、問題悪化の前に支援へとつなげていくこと。⑤心の病に罹患した者の休業後の職場復帰を円滑に行うための措置、具体的には、医療機関と職場との十分な連携、回復状況に応じた職場復帰支援プランの策定・実施を普及させて行くための支援を事業者に対して行うこと。

なお、今後の安全衛生対策に先行する 2010 年 9 月 7 日に、「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」の報告書が取りまとめられている。この報告書において、長時間労働に関連する部分を抜き出して述べると、労安衛法の定期健康診断の仕組みとは別個に、事業者が労働者に対して医師へ面接指導を受けさせ、医師が就業制限（時間外労働の制限や作業の転換等）あるいは休業が必要であるとの意見を事業者に提出した場合、事業者は医師の意見を勘案し、労働者の同意（話し合いによる了解）を得た上で、適宜の措置を取ることが提案されている。また、事業者は医師の意見の内容を労働者に明示すること、健康確保に必要な措置を超える不利益取扱いを行わないこととされている（職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書概要の別紙 1 参照）。

先の今後の安全衛生対策は、この報告書を踏まえた上で検討、公表されているが、本小稿執筆時点では、未だ法改正にまでは至っていないため、今後の政策動向に注視しておく必要がある¹⁰⁷。

なお、ここまでの（1）から（6）で述べてきた事項に関する法令上の規制、特に労基法の規制の適切な履行確保を図るのは主として労働基準監督官である。この点について若干付言しておく、全国の事業場数は約 604 万 3,000¹⁰⁸ であるが、労働基準監督官数は 3,949 人（2010 年 3 月 31 日現在）¹⁰⁹ となっている。そして、平成 21 年の監督・指導実施件数は 146,860 件であり、そのうち法違反が認められた事業場は 91,615 件（66.9%）¹¹⁰であった。

¹⁰⁶ この点、実態としての長時間労働の抑制という観点からは、配下の労働者に対して具体的な業務遂行を指示する職場の管理職が極めて重要な役割を果たすと考えられること、また、法的観点からは、労働者の過労自殺について、その上司の不法行為上の注意義務違反を前提に会社の不法行為責任を認めた電通事件最高裁判決（最二小判平 12.3.24 民集 54 卷 3 号 1155 頁）があることを踏まえれば、極めて妥当な常識的考え方であると言えよう。

¹⁰⁷ メンタルヘルスの問題は、巨視的視点から見れば、企業による個別対処へのコスト及び企業の生産性の低下にはじまり、国家的な損失や社会保障財政への影響もあることからすれば、今後の法政策上非常に重要な問題の 1 つであると思われる。

¹⁰⁸ 総務省統計局（2011）参照。

¹⁰⁹ 「2010 年日本政府年次報告「労働監督に関する条約」（第 81 号）」参照。

¹¹⁰ 厚生労働省 HP/分野別の政策/雇用・労働/労働基準/施策情報/労働基準行政の概要/労働条件等の確保のための対策、参照。

すると、平成 21 年において法違反事業場割合が約 67%であるにもかかわらず、僅か 2.4%の事業場しか監督・指導できていないことになる（ $146,860 \div 6,043,000 = 0.0243$ ）。仮に今後このペースで監督・指導を行っていくならば、日本全国の全事業場を監督・指導するには、おおむね 41 年超もかかる計算になる（ $6,043,000 \div 146,860 = 41.15$ ）。単純に労働基準監督官の人数を増やせば労基法上の規制の履行確保が万全になされるとは必ずしも言えないであろうが¹¹¹、労働基準監督官の現状は果たしてこのままでよいのか、長時間労働を抑制していく政策を進めていくならば、全く問題がないとはいえないのではないだろうか。

（7）子を持つ親の労働時間（育児介護休業法による）規制

1989 年に合計特殊出生率が戦後最低の 1.57 を記録したことを契機に、当初は育児休業法、その後、高齢社会問題の観点から育児介護休業法（以下、「育介休法」という。）に改正され、育児や介護の家庭・家族的責任を有する労働者に対して、一定期間の休業を権利として保障する制度が法制化された。

特に労働時間との関係では、直截的に長時間労働を抑制する施策とは評価できないものの、家庭・家族的責任を有する労働者がその責任を果たすためには、職場から離れ、家族（子供や要介護家族）と共にする時間を確保する必要が生じる。したがって、育介休法では、一定要件に該当する労働者に対して、企業が定める所定労働時間あるいは個別に命じられる時間外労働時間に制約を掛けるなどの諸措置等が定められている¹¹²。

ア．所定外労働時間の制限（16 条の 8）

その 1 つが所定外労働の制限であり、2009 年の法改正で措置されたものである。「事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者...（中略）...が請求した場合において、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない」（1 項）。なお、所定外労働時間とは、法定労働時間を超えない労働時間であって、労働契約上定められた時間を超える労働時間である（いわゆる法内超勤・法内残業）。このような所定外労働時間の制限は、2009 年の法改正以前には、事業主が措置すべき選択肢の 1 つとされていたが、法改正により義務化された。

イ．法定外労働時間の制限（17 条）

2 つ目が時間外労働の制限である。「事業主は、...（中略）...小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」が「請求した時は、制限時間（1 カ月について 24 時間、1 年について 150 時間...（以下略））を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない」（1 項）。また、時間外労働の制限は、「要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用」されている（18 条 1 項）。ここにいう時間外労働とは、法定労働時間を超える労働時間である。

¹¹¹ 小倉（2007）238 頁参照。

¹¹² 2009 年の育児介護休業法改正については、さしあたり、神尾（2009）、橋本（2009）を参照。

なお、2009年の法改正以前には、事業場の過半数労使協定において適用対象外の者としての者として、配偶者が常態として子を養育できる者（つまり専業主婦の夫）が掲げられていたが、法改正により削除された。これは、父親の育児休業取得促進策の1つである。

ウ. 所定労働時間短縮措置義務（23条、24条1項3号）

そして3つ目に、2009年の法改正により設けられた、所定労働時間の短縮等に係る措置である。「事業主は、…（中略）…3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものに関して、…（中略）…所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない…（後略）」と定めている。（23条1項。なお、このような規定は、要介護状態にある対象労働者を介護する労働者についても定められている。同条3項）。この場合、短縮された1日の所定労働時間は「原則として6時間」とされている（育児介護休業法施行規則34条）。

育児休業法では、以上の措置とは別個に、事業主には努力義務や配慮義務が課されている。特に労働時間の長さに関連しては、「事業主は、…（中略）…小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、…（中略）…それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない」（24条）と定めた上で、「3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」にあっては、「育児休業に関する制度、…（中略）…所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮又は始業時刻変更等の措置」を掲げている（同条3号）。

3. 労働時間法制を捉える視点と今後の労働時間法政策

（1）生命維持から健康確保へ

おおむね国際的基準に則った労働条件の最低基準を定める労基法が制定されたのは、1947年である。この時代においては、国土は荒廃し、国全体の生産力、国民1人1人の生活力も乏しい中で、継続して労働力・生活力を維持していくため、すなわち法的には労働者の生存（権）の確保を企図して法定労働時間を定める一方で、例外として、時間外・休日労働を定めたことは妥当な法政策であったと言えよう。

しかし、経済的に復興を果たし、国の生産力なり生産性が向上していく中であって、労働者の生活の質も向上していく一方で、長時間労働が社会問題化してくる。すると、労働者の心身の問題が顕在化してくる。それが具体的にいつの時点であるかは議論の余地があるが、いずれにしても、従来から日本は長時間労働の国であり、近年に至って、年間総実労働時間は減少しつつあるものの、特に30～40歳台といった働き盛りの中年層において長時間労働が見られ、また、フルタイムの正社員に限って見れば、年間総実労働時間は2,000時間を超えるような状況にあり、そのことによる弊害が見られる。

そこで、1987年に、外圧というまったく異なる要因や背景、あるいは国際的経済競争に晒される企業側からの強い要望があったにせよ、労働時間の短縮や弾力的労働時間制度の導入、年休の取得促進が企図された労基法大改正が行われた。このような歴史的経緯はいわば、労

働時間規制の軸が、労働者の生命維持から健康確保へと質的に変容してきたことを意味しているように思われる。

（２）人としてあるべき労働の態様

また、特に近年の一定年齢層に集中した長時間労働、あるいは過労死・過労自殺といった問題において顕著であると思われるが、先のような労働者の健康確保の流れと相俟って、仕事とは何か、働くこととは何かが問い直されてきているように思われる。いわば、1970年代から1980年代にかけて、QOL（Quality of Life）の問題について労働研究者の間でも活発な議論がなされたように、労働法の領域においても、学者・研究者、行政は、労働者の人としてあるべき働き方を模索しているといえよう。この点について特に顕著なのが長時間労働問題であり、休日、特に年休の問題である。これらについての詳細な行政施策については先に述べたとおりである。

さらに、長時間労働を抑制したり、年休を確保できるようにすることは、労務の遂行と一体不可分な労働者の身体が労働（使用者の指揮命令）から完全に解放されるということの意味する。すると、人としてあるべき労働を考えていく一方で、労働者個々人のライフ・ステージに適した働き方や生き方がクローズ・アップされてくることになる。

（３）私的生活時間確保またはワーク・ライフ・バランス（WLB）との整合性

そのような観点からは、ここ数年において、労働者の私生活、特にワーク・ライフ・バランス（以下、“WLB”という。）の問題がクローズ・アップされてきている¹¹³。すなわち、働くあらゆる人々がそのライフ・ステージに応じた多様な働き方を選択でき、かつ、働く場において公正・公平な処遇を享受しうる制度的環境の整備が焦眉の政策的課題となってきた。

もっとも、WLBは、私見では、子を持つ働く親が仕事を離れて家族的責任を果たすことができること、特に、事実上家族的責任を有する女性労働者が職場という公的な場において差別的な処遇を受けずに働くことができることを起点とする施策であり、また、少子化対策としての意味合いも色濃く持っている。ただ、WLBは、例えば欧州諸国では女性、若年、高齢者の就業率の向上施策の一環としても捉えられているようであり、極めて多面的な性格を有する道具概念であろうと思われる。

いずれにしても、労働時間規制、特に長時間労働に係る政策的問題を見る視点としては、これまで見てきたように、労基法における規制のみならず、労基法とは別個の立法措置である労働時間設定改善法や労働安全衛生法、さらには育児介護休業法にまで広がりを見せており、労働時間規制及び長時間労働抑制施策を見る、そして考える視点が、戦後60年以上を経て、規制内容と共に質的にも大きく変化してきていると言えよう。

¹¹³ WLB全般を労働法全体の視点から検討する論稿として、両角（2008）、大内（2009）、浅倉（2010）を、また、WLBと労働時間の問題については、大内（2009）、濱口（2007）、原（2009）を参照。

今後、長時間労働を抑制していくための方策として、労働時間を取り巻く多面的な視点¹¹⁴をどのように有機的に連携させ、政策措置を選択肢し、また、実効性を挙げていく法政策的手法を取るのがよいのか、長時間労働が生じる様々な背景要因を考慮すれば、トライアル・アンド・エラー、アンド・トライアルを前提に、具体的な政策を多角的に検討していくことが必要であると思われる。

おわりに

本小稿を締め括るに当たって、関連する極めて大きな、かつ重要な論点を指摘しておきたい。

現在、労働時間規制をめぐる多様な目的なり視点が見られるが、日本では労働時間規制の主たる根拠法である労基法の規制目的なり根本的理念を変えないままに弾力的労働時間規制が行われてきているとの評価が可能ではないかと思われる。もっとも一方では、育介休法のようにその法目的に沿った労働時間規制が図られている。とはいえ、労働時間規制の主役は労基法であることから、今後も同法を軸に労働時間規制を検討していく必要があることになろう。

その際、労基法の規制目的を維持するのか変えるのか、変えるとすればどのように変えていくのかを慎重に検討しつつ、労基法の規制目的と、特に弾力的労働時間制度や適用除外制度とが整合的である制度構築が目指される必要があるように思われる。

また、伝統的に最も重要な労働条件である賃金と労働時間の問題は集団労使間、つまり労組が中心となってこの問題について重要な役割を果たしてきたことから、労組の自主自律性を阻害しない、あるいは集団的労使関係に国が過度に介入しないことを前提に、労働時間規制に労組を関与させる適当な法的手法としてどのようなものが考えられるか、検討する必要があると思われる。もっとも、労働組合組織率の低下（2010年時点の日本の推定組織率は18.5%¹¹⁵）をどのように乗り越えて労働時間規制と結び付けていくのかが重要な鍵となるように思われる。この点例えば、ドイツの事業所委員会¹¹⁶、フランスの企業委員会や従業員代表委員制度¹¹⁷のようなものを設けていくのか、設けるとすれば労働組合との差別化なり連携をどのように図っていくのか、あるいはフランスのように拡張協約制度¹¹⁸を（日本の労働組合法17条における一般的拘束力制度とは別個に）整備していくのかなど、手法は様々に考え

¹¹⁴ 労働時間規制の政策目的の多様性は、従来から、毛塚（2000）、浜村（2000）が指摘している。また、和田（2007）67頁は、詳細に、(i)労働者の健康の保持、(ii)文化的生活の確保、(iii)母性の保護、(iv)雇用平等の実現、(v)家族的責任の履行の保障、(vi)ワーク・シェアリングの実現、(vii)人事管理の柔軟性・経済的効率性の要請、(viii)労働者の自律性・自己決定の保障を挙げる。筆者としてはこれら事項について特に異論はなく、妥当な指摘と考える。もっとも、本稿では、労働時間規制の概略を他国に紹介するという目的から、本文に掲げたように特に重要と考えられる規制ないし政策目的について述べている。

¹¹⁵ 厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉課（2010b）。

¹¹⁶ 荒木尚志・山川隆一・労働政策研究研修機構編（2006）93頁以下〔皆川宏之執筆部分〕参照

¹¹⁷ 荒木尚志・山川隆一・労働政策研究研修機構編（2006）210-211頁〔奥田香子執筆部分〕参照。

¹¹⁸ 荒木尚志・山川隆一・労働政策研究研修機構編（2006）234頁〔奥田香子執筆部分〕参照。

られるが、日本では、労働組合組織率低下を補う法制度的担保としての特に従業員代表法制化議論は過去 20 年ほどの間に数多見られたが、具体的な法政策の論議は依然行われていない。

法政策の観点からみた場合の長時間労働問題の根幹には、もはや避けて通ることのできない大きな 2 つの課題が横たわっていると見えそうである¹¹⁹。

[参考文献]

- 浅倉むつ子 (2010) 「労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ」日本労働研究雑誌 599 号 41 頁
- 荒木尚志 (1991) 『労働時間の法的構造』有斐閣
- 荒木尚志 (2009) 『労働法』有斐閣
- 荒木尚志・山川隆一・労働政策研究研修機構編 (2006) 『諸外国の労働契約法制』
- 石橋洋 (2000) 「労基法上の労働時間の概念と判断基準」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』有斐閣、203 頁
- 大内伸哉 (2009) 「労働法が「ワーク・ライフ・バランス」のためにできること」日本労働研究雑誌 583 号 30 頁
- 小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ』日本経済新聞出版社
- 神尾真知子 (2009) 「育児・介護休業法改正の意義と立法的課題」季刊労働法 227 号 10 頁
- 毛塚勝利 (2000) 「賃金・労働時間の法理」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』有斐閣、2 頁
- 梶川敦子 (2005) 「ホワイトカラー労働と労働時間規制の適用除外」日本労働法学会誌 106 号 114 頁
- 梶川敦子 (2008) 「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌 575 号 17 頁
- 川口美貴 (2006) 「新たな適用除外制度の是非」季刊労働法 214 号 18 頁
- 厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課 (2010 a) 「平成 22 年就労条件総合調査結果の概況」(2010 年 10 月 14 日発表)
- 厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課 (2010 b) 「2010 年労働組合基礎調査の概況」(2010 年 12 月 14 日発表)
- 厚生労働省労働基準局編著 (2011) 『平成 22 年版 労働基準法コンメンタール (上)』(労務行政研究所)
- 厚生労働省労働基準局労災補償部補償課職業病認定対策室 (2010) 「平成 21 年度における脳・心臓疾患及び精神障害等にかかる労災補償状況について」(2010 年 6 月 14 日発表)
- 厚生労働省労働基準局労災補償部補償課職業病認定対策室 (2011) 「平成 22 年度 脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況まとめ」(2011 年 6 月 14 日発表)
- 小嶋典明 (2005) 「雇用・労働分野の法改正とその将来」阪大法学 (大阪大学) 第 54 巻第 6 号 1 頁
- 後藤勝喜 (2000) 「労働時間の算定と事業場外労働」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』有斐閣、226 頁
- 今後の労働時間制度に関する研究会 (2006) 『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』
- 島田陽一 (2003 a) 「ホワイトカラーの労働時間制度のあり方」日本労働研究雑誌 519 号 4 頁
- 島田陽一 (2003 b) 「裁量労働制」ジュリスト 1255 号 40 頁
- 島田陽一 (2006) 「ホワイトカラー労働者と労基法 41 条 2 号」季刊労働法 214 号 30 頁
- 島田陽一・和田肇・小倉一哉・鶴光太郎・長谷川裕子・荻野勝彦 (2009) 「座談会 労働時間規制の現状と課題」季刊労働法 227 号 58 頁
- 職場におけるメンタルヘルス対策検討会 (厚生労働省労働基準局) (2010) 『職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書』(2010 年 9 月 7 日発表)
- 菅野和夫 (1993) 『労働法 [第 3 版]』弘文堂
- 菅野和夫 (1995) 『労働法 [第 4 版]』弘文堂
- 菅野和夫 (2010) 『労働法 [第 9 版]』弘文堂
- 菅野和夫・安西愈・野川忍編 (2006) 『実践・変化する雇用社会と法』有斐閣 (「5-8: 長時間残業と労働組合の責任」177 頁)

¹¹⁹ 土田 (2000) 169-171 頁は、立法史を踏まえた労基法の今後のあり方について、公正な労働条件の法定という視点を強めつつ、従業員代表制を含め、実質的な集団的労使自治へのサポートを提唱する。また、浜村 (2006) 17 頁も、WCE にかかる集団的労使手続について触れる中で、WCE 問題とは一旦切り離して「独自の議論を尽くすことが必要であろう」とする。

- 総務省統計局（2011）「平成 21 年経済センサス基礎調査結果概要（平成 23 年 6 月 3 日発表）」
- 竹内(奥野)寿（2009）「在宅勤務とワーク・ライフ・バランス」ジュリスト 1383 号 83 頁
- 高橋賢司（2005）「管理職の雇用関係と法」日本労働研究雑誌 545 号 18 頁
- 土田道夫（2000）「労働基準法とは何だったのか？」日本労働法学会誌 95 号 159 頁
- 東京大学労働法研究会（1990）『注釈労働時間法』有斐閣
- 東京大学労働法研究会編（2003）『注釈労働基準法 下巻』有斐閣
- 道幸哲也・開本英幸・浅野高宏編（2009）『変貌する労働時間法理』法律文化社
- 中島正雄（2000）「労働時間規制の原則と例外」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』有斐閣、183 頁
- (社)日本労務研究会（2005）『管理監督者の実態に関する調査研究報告書』
- 野田進（2000）「労働時間規制立法の誕生」日本労働法学会誌 95 号 81 頁
- 野田進（2006）「年休制度の見直しの方向」季刊労働法 214 号 39 頁
- 野間賢（2000）「変形労働時間制・フレックスタイム制」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』有斐閣、240 頁
- 野間賢（2005）「裁量労働制の解釈論的問題」水野勝先生古希記念論集編集委員会編『労働保護法の再生』信山社、225 頁
- 橋本陽子（2006）「短時間正社員・短時間勤務制度、ワーク・ライフ・バランスと労働法」ジュリスト 1383 号 76 頁
- 畠中信夫（2005）「「過労死」防止という観点から見た年次有給休暇制度に関する一考察」水野勝先生古希記念論集編集委員会編『労働保護法の再生』信山社、199 頁
- 濱口桂一郎（2003）「労働時間法政策の中の裁量労働制」季刊労働法 203 号 40 頁
- 濱口桂一郎（2007）「労働時間短縮とワーク・ライフ・バランス」ESP（Economic Society Policy）、28 頁
- 濱口桂一郎（2010）「労働時間法制」水町勇一郎・連合総研編『労働法改革』日本経済新聞出版社、173 頁
- 浜村彰（2000）「労働時間規制の目的と手段」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』有斐閣、164 頁
- 浜村彰（2006）「労働時間政策の変容と時間規制の多様化」季刊労働法 214 号 4 頁
- 林和彦（2004）「労働法の規制緩和論からみた裁量労働制の再検討」季刊労働法 207 号 64 頁
- 原昌登（2009）「ワーク・ライフ・バランスと労働時間」ジュリスト 1383 号 90 頁
- 三柴丈典（2005）「労働時間の立法的規制と自主的規制」日本労働法学会誌 106 号 126 頁
- 水町勇一郎（2005）「労働時間政策と労働時間法制」日本労働法学会誌 106 号 140 頁
- 盛誠吾（2003）「裁量労働制の要件変更」労働法律旬報 1554 号 6 頁
- 盛誠吾（2004）「裁量労働制をめぐる運用上の論点」労働法律旬報 1567/68 号 12 頁
- 盛誠吾（2005）「ホワイトカラー労働と労働時間法制」労働法律旬報 1610 号 6 頁
- 両角道代（2008）「ワーク・ライフ・バランスの基本原則」大原社会問題研究所雑誌 594 号 36 頁
- 吉田美喜夫（2000）「裁量労働制」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』有斐閣、262 頁
- 連合総合生活開発研究所（2011）『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』
- 労働政策研究・研修機構（2009）『働く場所と時間の多様性に関する調査研究（労働政策研究報告書 No.106）』
- 労働政策研究・研修機構（2011 a）『仕事特性・個人特性と労働時間（労働政策研究報告書 No.128）』
- 労働政策研究・研修機構（2011 b）『データブック国際労働比較 2011』
- 労働政策審議会（2010）「今後の職場における安全衛生対策について（建議）」（2010 年 12 月 22 日発表）
- 渡辺章（2000）「立法資料からみた労働基準法」日本労働法学会誌 95 号 5 頁
- 和田肇（2007）「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌 110 号 65 頁
- ※行政が発出した、基準、要綱、指針、措置等については、本文を参照されたい。

韓国の長時間労働体制の事例－銀行業と自動車部品産業¹

韓国労働研究院 国際協力室長
ペ・キュシク

1. 韓国の労働時間体制－変形された長時間労働体制

本稿では韓国の労働時間体制を長時間労働体制として見て、まず長時間労働体制が抱えている一般的な問題を探り、自動車部品産業や銀行業における長時間労働体制の現状やその問題について探る。

まず、本稿では韓国の労働時間体制は長時間労働体制という前提に立つものである。長時間労働体制とは、需要変動の幅が大きくなる可能性がある中で、需要の多い時に限り超過勤務を行うのではなく、最初から雇用を少なくすると同時に既存の雇用者に常時超過勤務をさせることを前提とした労働体制である。企業側としては教育・訓練費用を削減でき、解雇費用を最小限に抑えることができる。雇用者は超過勤務手当てにより所得を高めることができる。既存労働者の利益と企業など内部者の利益が合致した形であるが、外部労働者の追加雇用機会を封じ、企業内の改革可能性を弱める可能性がある。

韓国では、1980年代末以降、法定労働時間が週48時間から44時間、さらに40時間へと短縮されるとともに、総労働時間、超過労働時間も大きく減少し、労働時間の短縮が比較的短期間で行われてきた。外部の経済環境、労働市場、人口構成、学歴などが変化する中で、韓国の労働時間体制は一連の重要な変化を遂げた。

ここ20年間、韓国の労働時間は量的な側面からは、経済成長と産業化に伴い、法定労働時間が短縮され、これに伴い労働時間も減少してきた。このような労働時間の短縮は産業構造の高度化、経済のサービス化、そして労働者の所得水準向上と同時進行で行われたものである。そして、産業化初期に形成・定着した長時間労働体制に重要な変化が見られるようになった。

長時間労働体制の変化には、ここ20年間にわたる平均労働時間の著しい減少と週40時間制の比較的迅速な広がり・定着だけでなく、超過勤務時間の持続的な減少、休日や休暇取得の増加、女性の労働市場への進出や母性保護制度、ワークライフバランスの強調なども含まれる。しかし、このような変化の中にあっても、一部の業種や職種においては依然として過去と同じパターンが続いており、長時間労働体制の変化が不均等に進められてきたことが指摘できる。

超過勤務時間は、産業、職種、事業体規模別、雇用形態別に極めて偏りがあり、超過勤務時間の長さや比重の面でかなりの差を見せている。しかし、超過勤務時間に関する各種の公

¹ 本稿は著者の2010年労働時間の柔軟性と活用方策（韓国労働研究院）の内容を抜粋して若干修正したものである。

式統計は、金融業や自動車、自動車部品産業の事例研究からも分かるように、相対的に短く報告されている。また、陸上運輸業の場合にも、労働時間の制限がない上に、包括逆算制という特殊な賃金・労働時間制度を導入しているため、労働時間は長いにもかかわらず、超過勤務時間は少なく記録されている。また、ホワイトカラー労働者（事務職、技術職、営業職、専門職）においても超過勤務時間は実際より少なく報告されている。このように超過勤務時間が実際より統計に少なく出ている点を考えると、労働時間は減ってきてはいるものの、依然として諸外国に比べると長いことが指摘できる。

一部の産業や職種においては、著しい長時間労働が行われている。週 48 時間以上働く労働者の比率をヨーロッパ諸国と比較すると、韓国は 31%と、他の国に比べはるかに高く、長時間労働体制は、質的な面では大きな変化は見せていないといえる。他の産業や職種においても、労働時間の長短はあるが重要な特徴は共通していることから、同様であるといえる。

このような長時間労働体制は従来の生産体制と労使の合意により繰り返し維持され、慢性的な超過労働の均衡状態（equilibrium）という罫に陥り、変化する環境や社会・労働者からのニーズを反映できていない。超過勤務と労働時間延長の柔軟性だけが歪んで発展した労働時間体制は、男性稼ぎ主と家族モデル、中位程度の学歴と熟練度、相対的な低賃金に基づく要素投入中心・製造業中心の経済成長モデルには適したものであった。しかし、新しい競争環境、労働市場と人口構造、雇用と家族モデルの変化の中では、その持続可能性が徐々に失われつつある。

2. 長時間労働に関する理論の検討

長時間労働に関する理論は、労働時間の規制、家族制度、あるいはライフコースなどの点から、長時間労働が問題となっている日本やイギリスなどで問題提起され展開されてきた。

まず、長時間労働に関する理論的なアプローチには、労働時間への規制を中心としたものがある。例えば、O'Reilly and Spee (1998) は労働時間を法的に規制する国家介入型（フランス、スペイン）、国家の規制は基本フレームのみで、社会のパートナー間の伝統的な団体交渉によって労働時間を規律する交渉型（オランダ、ドイツ、北欧諸国、オーストリア）、そして自由主義的な団体交渉と極めて広い労働時間の分布を特徴とし、外部からの制約を受ける型（イギリス、米国及びアイルランド）に類型化している。しかし、この類型では国家介入型の日本や東アジアがフランスやスペインと違い労働時間が長い理由を説明できない。

Gareis and Korte (2002) は労働時間に対する統制権限（主権）が誰にあるのかによって、「労働者の労働時間主権」vs「使用者の労働時間主権」という類型区分をしている。

しかし、こうした見方には、韓国の長時間労働体制を説明する上で有用な点もある。韓国では企業別労使関係体制であることから、法的規制を除けば労働時間が産業別・業種別に規制されることはない。したがって、長時間労働を通じた競争を企業別に規制する方法がなく、労働時間の規制も極めて断片的である。さらに、国家による法的な労働時間規制もフランス

やスペインのように強力なものではなく、労働時間延長の例外業種が多くその範囲も広いことから、労働時間に対する全般的な規制が脆弱であることが指摘される。

第2に、最も広く社会通念として受け止められている長時間労働の根拠は、「低賃金—長時間労働論」である。発展途上国では低賃金が競争力の源であるため低賃金が維持され、労働者は生活費確保のために生活費の不足分を長時間労働によって補うという論理である。これは発展途上国に関しては強力な理論であるが、韓国のように賃金が相対的に高く、発展途上国の地位から脱した国においても、このような理論が依然として強力な通念となっている。しかし、下記でも論じるように、自動車部品企業や銀行業の労働者が低賃金ではないにもかかわらず長時間労働をしていることから分かるように、韓国の場合はこの理論が特別な根拠とならない。さらに、大企業従業員の超過勤務時間が中小企業より長いことが、この理論に対するもう1つの反証と言える。

第3に、労働時間を労働者個人レベルではなく世帯レベルで見る場合、Figart and Mutari (2000) は労働時間制度を男性稼ぎ主モデル (Male breadwinner work time regime)、弾性労働時間の自由市場モデル (Liberal flexibility work time regime)、夫婦連帯型共働きモデル (Solitaristic gender equity work time regime)、弾性労働時間の王道モデル (High road flexibility work time regime) の4つに区分している*。男性稼ぎ主モデルでは女性の労働市場参加率が低いため、労働時間が長くならざるを得ない。女性の労働市場参加が増えるにつれ、伝統的な男性片働きモデルが変化・弱化し、徐々に共働き型 (Dual Earner model) モデルに移行し男性中心性が減少するため、労働時間短縮の余地が大きくなる可能性がある。しかし、各国の家族主義、福祉国家の家族政策によって変化の過程は様々である (Mosesdottir 2002、Minguez 2006、Morgan 2008、Pfau-Effinger 2010)。したがって、家族主義が強い南欧国家では依然として男性稼ぎ主モデルが強く残っている反面、北欧諸国では福祉国家的な家族政策によって共働き型モデルの方向に大きく移行しつつある。

このような家族主義的な見方を労働時間に適用する場合、韓国の場合、男性稼ぎ主モデルであると同時に自由主義的な弾性労働時間体制に基づいているため、労働時間に対する規制が弱く、男性家長に頼りがちで労働時間が長くなることは説明できるが、発展途上国における低賃金女性の長い労働時間、或いは韓国のように共働き女性の長い労働時間の理由を説明するのは難しい。

第4に、労働時間をライフコースの視点から考える議論がある。Anxo et al. (2005) は労働者の8つのライフコースによる労働市場と労働時間パターンを分析している。Anxo (2005)、Fagan et al. (2006) などは、家族構成員の労働市場参加に影響を与える家族の主要形態を8つに区分し、この家族構成が夫、あるいは妻の労働市場参加にどのような影響を

* Deborah M. Figart and Ellen Mutari. Work Time Regimes in Europe: Can Flexibility and Gender Equity Coexist? *Journal of Economic Issues*, Vol.34, No.4

与えるのか、国別の比較を試みた²。ワークライフ・バランス政策は労働者のライフコースを考慮して策定される。勤労者の家族形態は多様化し、その多様性はより拡大しつつあり、労働者個人が労働市場に参加できる能力や必要性によって各ライフコースに差が生じる。ライフコース全体にわたり、男女・夫婦間の労働時間分担や各個人の労働市場への参入度は、国によって格差がある。家族構成と幼い子供の養育状況は、家族の労働市場への参入と男女の労働時間の格差に強い影響を与えることが分かった。一般的に男性の労働市場参加と労働時間パターンにはライフコースによる変化が少なく、国別の差もあまりなかった。ほとんどの男性は労働可能な大半の期間、正規職として労働市場に参加する³。

国別比較を試みた様々な研究結果は、各国の経済的状況や労働時間規制、税制及び社会支援システム、教育及び高齢者介護システム、男女別賃金格差などの制度の差が、個人の労働市場への参加決定や企業の人的資源管理戦略にも影響を与えていることを示している (Esping-Anderson 1990、2001; Sainsbury 1994)。Anxo et al. (2005) は労働者の8つのライフコースにわたる労働市場への参入や労働時間パターンを分析し、各国の比較研究を通じて4つに類型化している。北欧の普遍的稼ぎ主モデル (Universal breadwinner model) は、生涯にわたる高い労働市場参加率、高い雇用持続性、フルタイムあるいは長時間制労働を特徴としている。フランスの改良型稼ぎ主モデル (Modified breadwinner model) では家族構成や出産・育児が一部女性の労働時間からの離脱につながり、雇用された母親たちは主にフルタイムで働かなければならない。イタリアとスペインの地中海モデル (Mediterranean model) では、女性雇用率が低く、一旦雇用されると全日制で働かざるを得ず、労働時間の硬直性が女性の労働市場への参入を阻害し、伝統的な男女別分業を助長している。オランダ、ドイツ、イギリスなどで見られる母方パートタイム労働モデル (Maternal part-time work model) では、母親である女性たちの雇用率低下現象は地中海国家やフランスよりは少ないが、パートタイム雇用が主体で、それは子供が大きくなっても同様である。

Anxo et al. (2005) の研究による区分は、韓国の雇用・家族制度及びそれと関連する労働時間制度、ワークライフ・バランス問題を分析する上で有用なフレームワークを提供している。特に、25～54歳男性の労働時間の長時間化が説明できる。また、韓国の長時間労働モデルがイタリアやスペインの地中海モデルと類似していることは注目に値する。しかし、依

² ライフコースを考慮した8つの家族形態は以下のとおりである。

- ①36歳以下の子供のいない単身家族
- ②40歳以下の女性を含む子供のない夫婦家族
- ③7歳以下の就学前の子供と夫婦で構成された家族
- ④7歳から12歳の末子を持つ夫婦家族
- ⑤13歳から17歳の末子を持つ夫婦家族
- ⑥18歳以上の同居子供を持つ夫婦家族
- ⑦同居子供を持たない夫婦で妻の年齢が40～60歳である場合
- ⑧夫婦の年齢が60歳以上で、同居子供を持たない家族

³ 但し、配偶者がなく幼い子供を持つ男性の場合、配偶者がいる同じ場合に比べて労働時間が短く、その場合、国家間の差がやはり大きいことが分かった。

然として女性の雇用状況や雇用形態の分析に偏っているため、男性のライフコースと長時間労働の問題を議論するには不十分である。むしろ、このような類型区分の前に、労働者の8つのライフコースによる労働参加と労働時間パターンを、雇用された片働き男性を中心に分析することで、韓国の労働時間制度を探ってみる必要がある。

国内の研究としては、オ・スボンなど（2007）による、長時間労働が短縮されない理由を中心に分析した研究がある。しかし、この研究は主に法定労働時間の短縮が実際の労働時間短縮に及ぼした効果を探ることに限られているため、長時間労働体制全体を探る上では限界があった。ただし、法定労働時間の短縮によって所定内労働時間は短縮されたが超過労働時間は増えるという分析は注目する必要がある。この研究では長時間労働の原因として、交代制（2組2交代、隔日制）、超過労働の高い賃金割増率、労働時間特例規定や労働時間適用除外条項の広すぎる適用範囲、年次休暇の未使用などを挙げている。

3. 長時間労働体制の事例

（1）自動車部品産業の事例

金属製造業、特に自動車及びその部品産業は製造業の中でも中心となる部門で、韓国では高収入の雇用を多く創出している。金属製造業における労働時間の問題は、製造業のそれを象徴的に表している。自動車部品産業を中心に金属製造業における労働時間、特に長時間労働と労働時間システムを探ることは、労働時間の柔軟性を考える上で重要である。

表1 自動車/運輸装備製造業、その他金属製造業及び装置、機械操作/組立工の超過労働時間

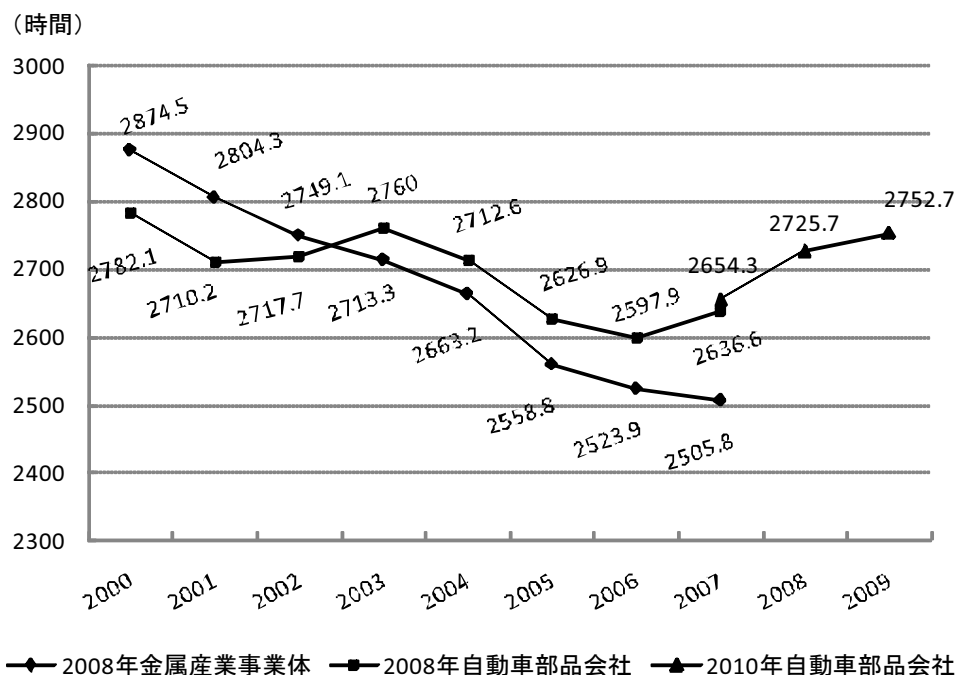
		週当たりの超過労働時間					
		平均 (時間)	5時間 以下	6～10 時間以下	11～15 時間以下	16～18 時間以下	18時間 超過
全体		4.27	74.00	10.11	6.77	2.70	6.42
職種	技能員/関連技能	6.61	58.44	14.02	11.27	5.06	11.20
	装置・械操作/組立	9.98	44.43	14.88	14.80	6.48	19.41
製造業	全体	7.13	58.44	12.94	10.89	4.85	12.88
	その他 金属製造業	7.34	56.82	14.25	11.10	4.80	13.03
	電子製品/電気装備 製造業	5.61	66.96	11.69	8.64	3.63	9.07
	自動車/運輸装備製造業	11.91	32.45	15.34	17.30	9.22	25.69

資料出所：労働部(2008)、賃金構造基本統計調査

これをみると、金属製造業、中でも自動車及び運輸装備製造に関連する業種及びその他業種の労働時間が、他の製造業よりはるかに長いことがわかる。また、職種の中でも製造業、特に金属製造業、自動車や運輸装備製造業などに勤務する装置、機械操作、組立工の労働時間が他の職種より大幅に長い。金属製造業、中でも完成車と自動車部品会社の労働時間に関

して、金属労働組合が2008年と2010年に傘下の金属労組企業と自動車部品企業に対して体系的な調査を行い、報告書に取りまとめた。2008年は金属産業企業の合計54社を対象（自動車会社2社と自動車部品を含む自動車関連会社37社、造船4社、一般金属5社、電気電子2社、その他5社など）に、2010年には自動車部品会社29社のみ（平均勤労者数346.6人）を対象とした。ここではこれらの調査結果を中心に金属製造業、特に自動車とその部品産業における労働時間を探る。

図1 金属産業と自動車部品産業の年間労働時間の推移



資料出所：全国金属労働組合(2008)、金属労組傘下事業所における労働時間の実態と政策方向、産業労働政策研究所(2010)。部品会社における勤務形態状況と実態調査分析。全国金属労働組合から出た統計を再加工。

上記の図で金属労組を組織する金属産業企業（自動車会社と自動車部品会社を含む）の年間労働時間は、2000年以降毎年約60時間余りずつ持続的に減少してきた。この減少は金属産業労使の団体協約を通じて週44時間から週42時間に短縮され、そして2003年週40時間勤務制の導入により週5日勤務する労働者が増えたためであると思われる。しかし、自動車部品会社の年間労働時間は、2000～2002年の間に若干減少、2003年増加した後、再び2006年まで減少、2007-2009年は再び増加する傾向をみせている。

表 2 自動車部品会社の年間労働時間分布

(%)

年間労働時間	事業所比率	年間労働時間	事業所比率
2,000 時間 以下	13.6	2,601～2,800 時間	18.2
2,001 - 2,200 時間	4.5	2,801～3,000 時間	9.1
2,201 - 2,400 時間	18.2	3,001 時間 以上	9.1
2,401 - 2,600 時間	27.3	全体	100.0

注：2009 年労働者の年間平均労働時間は 2,074 時間 (OECD Employment Outlook 2010)

資料出所：全国金属労働組合 (2008)、金属労組自動車部品会社実態状況

金属労組を組織する自動車部品会社の事業所回答をみると、2,400～2,600 時間で働く事業所が 27.3% で最も多かった。続いて 2,200～2,400 時間と 2,600～2,800 時間と答えた事業所がそれぞれ 18.2% 水準であった。2,000 時間以下と答えたのは 13.6% であったが、3,000 時間以上働くと答えた事業所も 9.1% に達し、2006 年自動車部品会社の年間平均労働時間は約 2,600 時間程度になる。2008 年の韓国労働者の年間平均労働時間を 2,100 時間としても、自動車部品会社の約 83% 以上が韓国の労働者年間平均よりも長く働いていることがわかる。

表 3 金属産業事業所における超過労働の状況

	2007. 10 - 12 月	2008. 1 - 3 月	2010. 1 - 6 月
月残業回数	15.2	14.7	17.6
1 日残業時間	2.61	2.59	-
月残業時間	39.66	37.98	39.4
月休日出勤回数(回)	3.8	3.6	6.1
1 回あたり休日出勤時間	8.34	8.38	-
月休日出勤時間	31.72	30.44	52.9
月超過労働時間	71.33	68.37	92.3

注：2010 年資料は自動車部品会社の月平均超過勤務の実態 (2010. 1～6 月)

資料出所：全国金属労働組合 (2008)、金属労組傘下事業所の労働時間の実態と政策方向、産業労働政策研究所 (2010)、部品会社勤務形態状況と実態調査分析。再加工。

金属労組を組織する金属産業（自動車と部品会社を含む）の事業所における長時間労働は、平日の残業と週末の休日出勤をみれば理解できる。2007 年 10 月～2008 年 3 月まで 6 カ月間、金属産業の事業所（大部分週 40 時間制）において、月平均 21～22 日の勤務日のうち 14.93 日残業し、しなかった日は 1 カ月に 6～7 日に過ぎなかった。残業時間が 1 日平均 2.6 時間であるので、月残業時間だけでも 38.8 時間となる。金属産業における超過勤務が慣行化、固定化していることがわかる。土曜日や日曜日など週休日に勤務する休日出勤は、月に 8～9 日ある休日の中で 3.72 回だが、1 日 8.36 時間働くため、月 31.1 時間を働く計算となる。月平均の休日出勤時間は残業時間に比べて月 7.7 時間短い。6 カ月間の休日出勤日数を調べてみると、毎週土曜日と日曜日のどちらかは働く形で固定化・慣行化していることがわかる。月

残業 38.8 時間と休日出勤 31.1 時間を合わせると、月平均の超過勤務時間が 69.9 時間になる。このような結果は以前の 2008 年労働部統計で装置、機械操作/組立工の週超過勤務 9.98 時間（月超過勤務 43.25 時間）、自動車/運輸装備製造業、その他金属製造業の 11.91 時間（月超過勤務 51.61 時間）と比較しても、各々月 26.65 時間、月 18.3 時間多い。週平均 16.3 時間の超過勤務をすることになる。もちろん、1 年中このように働くわけではなく、各種の法定休日（元旦、秋夕、旧正月、メーデーなど 10 日）、年次休暇（15～20 日）、団体協約上の休暇（請願休暇など 5 日）などで約 4～5 週程度を休むことになる。

産業労働政策研究所が調査した 2010 年上半期の自動車部品会社における月平均労働時間を見ると、月 17.6 回程度、平均 39.4 時間程度の残業をしていることがわかる。また、1 カ月の土・日曜日のうち 6.1 日の休日出勤をし、月 52.9 時間を追加で働いている。この 2 つの統計を総合してみると、月平均超過勤務時間が 92.3 時間で、2007 年末～2008 年初めの金属産業における月平均の超過勤務時間 69.9 時間を 22.4 時間も上回っている。これは以前の 2008 年労働部統計の装置、機械操作/組立工の週超過勤務 9.98 時間（月超過勤務 43.25 時間）、自動車/運輸装備製造業、その他金属製造業の 11.91 時間（月超過勤務 51.61 時間）と比較すると、各々月 49.05 時間、40.7 時間も多い。

自動車産業（部品産業を含む）は金属産業一般より超過勤務の割合が高い。2010 年自動車部品会社における月平均超過勤務時間が 92.3 時間と長くなったのは、2010 年上半期における韓国自動車産業の好況を反映し、自動車会社が要求する部品を適期生産方式で供給しなければならなかったためであると思われる。しかし、自動車産業と部品産業は他のどの産業や業種よりも残業、休日出勤などが根強く常態化・固定化しているため、長時間労働体制の典型となっていると言える。

2010 年上半期における自動車部品会社の月超過勤務時間は 26.3 時間から 73.0 時間の間に分布し、月残業回数も 12.7 回から 24.1 回に達している。少なくとも 2 日に 1 回は残業をする事業所から、毎日残業しているところまでであるが、1 日の超過勤務は平均 2.24 時間である。2010 年上半期の月平均残業時間は 39.4 時間で、超過勤務が常態化・固定化する様子が見られる。

自動車部品産業における残業と休日出勤は、以前の他の産業に比べて余りにも多く、他の産業の労働時間は週 40 時間制が定着してから比較的速いスピードで減っているのに比べ、自動車産業とその部品産業においてはそうした社会的な流れに関係なく長時間労働体制が根強く維持されているように見える。自動車部品会社の月平均休日出勤時間は 52.9 時間で、28.0 時間から 109.4 時間の間でかなりの偏差がある。こうした差は一時的なものではなく、2010 年 1～6 月まで月別に若干の偏りは見られるものの、大体休日出勤時間が長いところは持続的に 6 カ月とも長くなっている。

月 109.4 時間の休日出勤をした会社を極端な例として除外しても、月平均は 47.3 時間になる。自動車部品会社においては、残業時間 39.4 時間、休日出勤時間が 52.9 時間で、休日出勤時間が残業時間より 13.5 時間も長い。これは前述の金属産業の企業が 2007 年末～2008 年初

めに残業時間が休日出勤時間より長かったのとは異なる結果である。自動車部品会社は金属産業一般とは異なり、常態化・慣行化した残業時間で必要な部品が用意できず、週休日である土・日曜日のほぼ全て（月 8.7 回）を出勤していることがわかる。

表 4 自動車部品会社における 2010 年上半期の残業時間と休日出勤時間

	月残業時間と休日出勤時間(2010年1月-6月)			
	残業回数	月平均残業時間	月平均休日出勤時間	月平均休日出勤回数
A社	17.5	35.0	30.0	10.0
B社	22.5	73.0	60.0	8.0
C社	-	40.1	109.4	-
D社	12.7	31.7	50.7	8.1
E社	19.8	34.6	43.5	4.2
F社	13.2	26.3	38.7	8.0
G社	15.8	31.6	45.5	10.0
H社	15.8	29.1	34.8	4.9
I社	24.1	48.7	28.0	8.1
J社	13.7	42.2	45.7	8.3
K社	20.7	41.3	96.0	12.0
平均	17.6	39.4	52.9	8.7

資料出所:産業労働政策研究所(2010)、部品会社の勤務形態状況と実態調査分析、全国金属労働組合が出した統計を再加工。

金属製造業、特に自動車産業と部品産業において労働時間と切り離せないのが勤務交代制である。生産職の中でも技能の特性上、特に夜間や交代勤務の必要ない生産管理、品質管理、金型、物流、溶接、その他の技能は、非生産職技能の大部分と同様、昼間勤務に固定されている。

生産職のうち昼間勤務で働く労働者の比率は、生産職の中で 23.1%に達する。生産職の技能別に交代勤務形態を調べてみると、昼夜 2 組 2 交代制で勤務する人が生産職労働者の 73.2%と最も多い。2 組 2 交代が多い技能は組立、加工成型、プレス、塗装などで、70～94%に至る。3 組 3 交代制で働くのは全体生産職のうち 3.7%に過ぎない。

自動車部品会社が生産職昼夜 2 組 2 交代制を施行する場合と昼間勤務を固定的に行う場合の労働時間を比較した結果、2005～2008 年まではほぼ同水準であることが分かった。2006 年と 2007 年には昼間勤務を固定的に行う方が昼夜 2 組 2 交代制より労働時間が若干長い、2005 年、2007 年末と 2008 年初めには昼夜 2 組 2 交代制の方が若干長かった（産業労働政策研究所 2010）。これは昼間勤務を固定的に行う技能においても、昼夜交代組の昼間勤務組と同様に働かざるを得ないため、昼間勤務組と同じ時間を勤務し、交代勤務組とは関係なく労

働時間が同水準となることが分かる。すなわち、昼間勤務が固定している場合でも、昼夜交代制の昼間組に合わせて勤務時間が決まるのである。

表 5 技能別交代制の形態

	全体人員	昼間勤務 固定	2組2交代		3組3交代	
			比率	比率	比率	比率
加工成型	756	70	9.3%	686	90.7%	0.0%
塗装	264	15	5.7%	249	94.3%	0.0%
営業	15		0.0%	15	100.0%	0.0%
鋳/鍛造	51	20	39.2%	31	60.8%	0.0%
検査	35	31	88.6%	4	11.4%	0.0%
組立	1,050	193	18.4%	753	71.7%	104
工務/補填	99	57	57.6%	42	42.4%	0.0%
QC	7	3	42.9%	4	57.1%	0.0%
プレス	340	99	29.1%	241	70.9%	0.0%
練磨/切削	32	1	3.1%	31	96.9%	0.0%
全体	2,820	652	23.1%	2,064	73.2%	104

資料出所：産業労働政策研究所(2010)、部品会社の勤務形態状況と実態調査分析。全国金属労働組合が出した統計を再加工。

しかし、金属産業、特に自動車と自動車部品産業における労働時間の問題は、交代勤務制と緊密につながっている。前述したように自動車の適期生産方式、納期の遵守、低い在庫の維持、労働費用の最小化、景気後退時の雇用問題の発生を避けるため、既存の労働者の労働時間を最大に活用する2組2交代制、残業、休日出勤などの超過勤務に頼っている。また、高価な施設を最大限活用するため稼働時間を増やすことや、労働時間を分離できず2組2交代を続けるのも長時間労働の原因となっている。

自動車産業は需要変動幅の大きい不安定な市場であるため、これに対応する柔軟性を備えることが競争力の要となっている。長時間労働の産業における強みは、相対的に少ない人員・人件費で需要の増加にすぐ対応できる点である。また、毎日、週単位の需要の変化に応じて、熟練労働者の労働時間を調整することですばやく対応し、納期内に部品や製品を引き渡せるので、適期生産方式に適している。長時間労働の代わりに労働者を増やす場合、企業側にとっては固定人件費の増加、需要減少時のリストラ問題や労使対立の深刻化の可能性など、リスク要素が大きい。

(2) 銀行業の事例

銀行業はサービス業の代表的な業種であり、金融市場の対外開放、保険と銀行間の境界崩し、1997年通貨危機の際の大幅な構造調整、成果主義賃金の導入などにより、1990年代下半

期以降目まぐるしく変化してきた。銀行業では、2002年労使が産別レベルで週44時間制であった労働時間を4時間減らし、週40時間制の導入に合意し、立法化を早める契機となった。金融労組が産別労組として産業レベルで労働時間の短縮を早める役割を果たし、産別労組の存在感を高めたと評価されている。

表6 金融業の2009年労働時間

規模別	勤務日数	労働時間	超過勤務時間	賃金総額 (ウォン)	超過勤務手当 (ウォン)	超過勤務手当の 比重
全事業体	20.2	159.9	6.3	3,486,589	94,521	2.7
10～29人	20.5	168.1	7.4	3,321,845	107,777	3.2
30～99人	20.7	163.4	6.8	3,600,903	74,899	2.1
100～299人	19.8	151.9	4.3	3,470,100	77,828	2.2
300人以上	19.6	154.2	6.3	4,198,031	129,700	3.1

注:5人以上の事業所を対象。

資料出所:労働部事業所賃金勤労時間調査。

2009年の金融業の労働時間を公式統計で調べてみると、月超過勤務時間が平均6.3時間であり、超過勤務手当が賃金総額に占める割合も2.7%水準に止まり、週40時間勤務を守っていることが分かる。金融業の中心は市中銀行であり、上記の公式統計は銀行業の労働時間を反映するものといえる。しかし、銀行業の中心となっている銀行職員の実際の労働時間は、こうした公式統計とは大きな差がある。

表7 銀行職員の1日の労働時間(2007年基準)

銀行名	出勤時間	退勤時間	銀行滞在時間	労働時間
ウリ銀行	8:19	20:17	11:58	10:58
SC第一銀行	8:23	19:15	10:52	9:52
ハナ銀行	8:18	21:13	12:55	11:55
外換銀行	8:24	20:12	11:48	10:48
国民銀行	8:20	20:13	11:53	10:53
企業銀行	8:18	20:10	11:52	10:52
産業銀行	8:28	19:13	10:45	9:45
新韓銀行	8:19	20:11	11:52	10:52
韓国City銀行	8:26	20:11	11:45	10:45
水協	8:30	19:14	10:44	9:44
農協	8:16	19:13	10:57	9:57
平均	8:20	20:13	11:53	10:53

資料出所:全国金融労働組合(2007)、金融労組の資料を若干再加工。

金融労組が2007年11月の市中銀行の職員1,500人余りを対象に労働時間を調査した結果、銀行職員の労働時間は1日10時間53分であった⁴。この表からも分かるように、銀行間でも水協とハナ銀行の間では2時間11分の差がある。男女間では特に差は見られなかった。1日に10時間53分を働く場合、2時間53分を残業することになるので、1週間に3～4日このように勤務することを考えると、週8時間39分～11時間30分、月では37時間29分～49時間50分の超過勤務をする計算になる。2008年11月の全国金融業労働組合の調査によれば、時間外労働時間は、男性銀行職員は週9.4時間、女性職員は7.4時間であった。また、男性職員は1日25.8人の顧客に対応し、窓口勤務の女性職員は1日57.5人の顧客に対応していた。したがって、金融業の労働者は労働時間が長すぎて家庭生活に支障をきたす(80.2%)、業務量が多すぎて家庭生活に支障をきたす(68.0%)と考えていることが分かった⁵。ただし、2008年末の調査では、2007年に比べ若干労働時間が減っている。

各銀行で各種の商品販売の実績評価と、年俸、昇進、雇用保障などが連携され始めたため、労働時間より実績目標を達成することがより重要になり、ノルマを達成するために超過勤務手当の支給とは関係なく超過勤務が増える構造が生じた。成果主義により勤務中だけでなく、退勤後も顧客に電話、メール送信、訪問をするケースが増え、「出勤＝仕事、退勤＝休みあるいはプライベート」という区分も徐々に曖昧になりつつあった。

このように銀行業の長時間労働文化はなかなか改善できず、それを受けた金融労組と銀行連合会は銀行業の労使を代表し、2008年12月10日営業時間の変更及び残業時間を減らすための協約を、下記の表のとおり合意・締結した。

銀行業の労使は2009年2月から営業時間を30分早め、銀行窓口業務を早く開始・閉めることで、窓口業務終了後の事務処理のための時間を確保し、退勤時間を早めようとした。銀行により差はあるが、下記の表にある合意に従って退勤時間を早め、長時間労働を減らすために出・退勤文化、組織文化改善を目指して残業手当を改善し、点検及び評価を通じてこれを反映しようとした。出・退勤文化の改善として、銀行の役員、部署長、支店長などが正常退勤の模範を見せ、早朝に行われる各種キャンペーンを抑制し、毎週水曜日を「家庭の日」と定めて定時退勤を促す等を行った。

組織文化の改善活動は、8時以前、そして19時以降の会議を控え、営業時間以後に公文書を発送せず、19時30分以降には対顧客マーケティングを行わないことを決めた。また、勤務時間中に業務に集中するようにし、19時30分以降はCRM電算システムとパソコン端末の電源を切って銀行業務を終了させる措置を取った。各銀行別に労使が出退勤点検班を設け、遅くまで退勤しない事例が発覚した場合は営業店長の経営評価に反映した。評価の点数は

⁴ 全国金融労働組合は銀行職員の労働時間を出勤時間と退勤時間の差として計算したが、これは銀行に滞在した時間で、労働時間ではない。従って、労働時間は銀行滞在時間のうち昼食時間、夕食間食時間などを1時間とし、その時間を引いて算定した。実際には銀行窓口を長く空けてはならないという負担のために1時間も使えず交代する例も多く、食事時間1時間は長く算定した方である。

⁵ 全国金融産業労働組合(2008.12.9)、金融労働者の健康権確保のための討論会資料。

1,000点満点のうちわずか2～3点に過ぎないが、他の領域の点数で大きな差が出ないため重要な点数となり、その結果、営業店の店長が出退勤時間にかなり気を配るようになった。さらに、評価指標に職員端末の電源を切る平均時間が含まれているが、中央統制コンピュータシステムで正確な時間が計れるようになっていたため、効果的な監督が可能であった。また、銀行職員が全員退勤する場合、セキュリティー会社が監視を開始する時間が記録されるが、この時間を利用して各営業店の終了時間が点検できた。一部の銀行では、残業が多かった職員を昇進審査の際に除外する方針を定めた。

表 8 勤務時間の正常化及び営業時間変更の合意書

-
- 2009年2月1日より金融機関の営業時間を09:00～16:00に変更
 - 金融機関従業員の暮らしの質を向上させるため、使用者は次の事項を誠実に履行
 - 1. 出勤・退勤文化の改善
 - CEO意志の表明、文書発送、役員、部署長・支店長による正常退勤の模範提示
 - 早朝出勤、休日勤務、無分別なキャンペーンの抑制
 - 家庭の日など定時退勤促進制度の拡大
 - 2. 組織文化の改善
 - 08:00以前、19:00以降の会議自制
 - 業務集中勤務制の確立
 - 一定時間以降CRM電算システム及びインターネット使用制限
 - 対顧客マーケティング業務を19:30以前に集中
 - 営業時間以降の公文書発送の抑制
 - 3. 残業手当
 - 18:00～19:30勤務に対して各機関別に運営されている制度を踏まえ、自律的に支給
 - 19:30以降認められた時間外労働に対しては手当を支給、もしくは補償休暇を付与
 - 細部事項は各銀行別に労使が決める(2009.1.31まで)。
 - 4. 点検及び評価
 - 施行初期の出退勤の実態点検班を積極的に運営
 - 制度定着まで出退勤時間など勤務正常化努力を部署・支店および部署長・支店長の経営評価に反映。

2008年12月10日

銀行連合会代表会長シン・ドンギョ、全国金融業労働組合委員長ヤン・ビョンミン

各銀行で大体一律に支給してきた月10～14時間分の時間外勤務手当では、18時30分～19時30分までについては20日間で1日30分あるいは10日間で1日1時間まで時間外労働を補償するものである。しかし、19時30分以降については仕事をしていても補償のない無給労働であるため、19時30分以降の時間外労働は後で代わりに振替休暇を利用できるようにする方が推進された。振替休暇を使用する比率も確認し、営業店長の評価点数に反映した。

こうした努力の結果、A銀行は平均退勤時間が営業店19時39分、本店19時52分と早くなり、B銀行でも平均退勤時間が営業店19時55分、本店20時10分と早くなった。B銀行は毎週1日を「家族愛の日」と定め、定時に退勤するようにしている。同様に、長時間労働

を減らすため、1週間に1～2日を定時退勤日と定め、効果が出ている銀行もある。

このような動きや努力にもかかわらず、営業店長の経営成果への反映については、一部の銀行では守られても、実績を強調する他の銀行では守られていないなど、ばらつきがある。また、各営業店に配属された人員は少ないものの、業務量は多く、ノルマが高い場合には営業店の端末を切った後、しばらくしてから再び電源を入れて作業するケースも依然として多く見られる。また、人員が少ないため、時間外手当以上の超過労働に対する振替休暇を利用するのは難しい。

A 銀行営業店の場合、1営業店当たりの職員数は13～15人程度である。8時前に出勤し、早く退勤する場合は19時（10時間勤務、昼食1時間を除く）、普段は19時30分もしくは20時に退勤する（10時間30分～11時間勤務）。各営業店に1日の業務を最後にまとめる人は4～5人だが、彼らは普段22時まで約13時間を働くことになる。

各営業店が人員不足で休暇が取り難く、休暇を取る場合も他の職員に負担をかけないようにお互いの顔色を伺うようになる。各営業店は休暇を取る職員の代替のため、地域本部に少数の人員を配置してはいるものの、休暇を取った人数分だけ柔軟に配置できるわけではない。従って多くの場合、退勤しても仕事を持ち帰らなければならない。例えば、2010年11月、国民銀行から早期優遇退職として3,000人余りの高賃金者が退職したにもかかわらず、新しい人員を補充せず、既存の人員で全て抱えて処理しなければならなかったため、労働時間は減っていないのである。

代表的なサービス業である銀行業の労働時間は若干減りつつあるものの、依然として長時間労働の慣行が根強く残っている。それでも、自動車と部品産業では長時間労働をめぐる労使の利害関係が合致して長時間労働体制が繰り返されるのに比べ、銀行業では金融労組は労働時間短縮に積極的な方である。銀行業における長時間労働の慣行は、労働時間を透明かつ徹底的に管理しない代わりに、業務上の必要による労働時間の延長を自然と考える文化に関連している。超過勤務が日常茶飯事であるため、月一定時間の時間外勤務手当を一律支給し、この金額に関係なく、業務に必要な分だけ超過勤務し、時には定時に退勤することも可能である。時間外労働を細かく計算し手当を支給する必要もなく、超過勤務時間に必ずしも集中的に業務に専念しなければならないわけではない。

ライフコースの観点から、銀行の長時間労働と国民銀行の3,000人余りの早期優遇退職者を概観してみると、銀行業において職員が入社した後20代中後半～40代後半と50代初めの退職前までは、通常の労働時間よりはるかに多い時間外労働をするが、40代後半～50代初めに支店長を終えた直後、かなりの銀行幹部が法定の定年を迎えず、早期優遇退職の形で退職する。40代後半～50代初めまでに過剰な長時間労働を強要する反面、40代後半～50代初めに早期退職させることで余りにも早く仕事を奪ってしまう。人口の高齢化、晩婚化などによる家庭の必要やライフコースから考えると、少なくとも定年までは働かざるを得ないが、現在銀行業の雇用システムは少数の高位管理職昇進者を除けば、早期退職を前提に構築されて

いる。このように現在の長時間労働文化と早期退職は、今後の人口構成と高齢化、労働者のライフコースを考えると、是非とも改革しなければならない。それは銀行業に勤める事務職に限らず、企業に雇用された事務職、エンジニア、営業職、専門職、下級管理職まで多少の差はあるものの、昇進できない限り本人の意思とは関係なく定年前に早期退職させられる点で類似している。高学歴化、晩婚化、少子高齢化などの流れの中で、労働時間の配分を労働者のライフコースに合わせ、柔軟性ある労働時間体制の再設計が必要である。

銀行では時間帯や曜日によって店を訪れる顧客の数にも一定の変動が見られるが、このような変動に合わせてパートタイム労働者を活用したり、交代勤務組を編成して運営する銀行はない。家庭の必要に応じて週3、4日だけ勤務する集約勤務制度も導入されたことがなく、必要な時に休暇を自由に取るワークライフ・バランスに必要な勤務パターンも許されていない。時間外労働に対する補償休暇制度もきちんと実施されていない。銀行業では固定勤務形態の長時間労働に頼るあまり、固定の時間外労働手当を支給し勝手に労働時間を延長するという形の柔軟性を除けば、労働時間の柔軟性はなく、女性職員が多数在職し既婚女性が増えつつあるにもかかわらず、労働時間のワークライフ・バランスへの配慮もない。銀行の営業時間と関連業務の処理時間を個人の労働時間に連動・固定し、労働時間の柔軟性を制約し、極めて硬直的に運営されている。

4. 既存の長時間労働体制の持続可能性

韓国の労働時間は以前に比べると徐々に減ってきてはいるものの、慢性的な超過労働均衡状態（equilibrium）に陥り、変化する環境や社会的なニーズ、労働者の要求を反映できていない。超過勤務・労働時間延長の柔軟性だけが歪んだ形で発展した既存の労働時間体制は、男性片働き雇用と家族モデル、中位程度の学歴と熟練度、相対的な低賃金に基づいた要素投入中心・製造業中心の経済成長モデルには適したものであった。このような既存の労働時間体制では、新しく変化する環境と社会的ニーズの中で産業競争力を保つことがますます難しくなり、持続可能性も徐々に弱まりつつある。まず、現在の労働時間体制は、韓国社会の「少子高齢化」によって労働力人口が絶対的・相対的に減少しているのに、高学歴の女性人材を積極的に労働市場に受け入れることを難しくしている。これは男性片働きモデルから共働きモデルに転換する上でも障害となっている。現在の労働時間体制と男性片働きモデルが連携し、主に男性1人の給料に頼ることによる賃金引上げの要求、家長の雇用不安による経済的な不安定性、時間外労働の慢性化、ワークシェアリングに対する社会的な無関心なども問題となっている。

表 9 既存の長時間労働体制の改革

	既存の労働時間体制	新しい労働時間体制
経済的環境	比較的保護されてきた国内市場、輸出中心の成長、日米中心の国際分業構造における下位地位	開放された市場経済、東アジアと日米など多様化された分業構造の中位地位
成長モデル	相対的な低賃金、要素投入中心の成長、製造業中心の成長、価格競争力、高成長の中の雇用創出と分配	相対的な高賃金、価値創出中心の成長、サービス業中心の経済、価格/品質/納期システム競争力、低成長の中の雇用なき成長
雇用モデル	中位レベルの学歴と低中位水準の熟練、若い人材、男性稼ぎ主雇用と家族モデル	高学歴人材、高熟練と知識志向、中高齢化する人材、女性雇用増加による共働き雇用と家族類型の増加
作業組織	テイラー主義的な作業組織、hard long work	高能率、品質中心の知的・創意的な労働
社会的ニーズ	雇用創出、高成長、所得増大	女性の経済活動参加、ワークライフ・バランス、雇用の質と健康な労働
労働市場への成果	低い失業率、低い雇用率	女性雇用率向上、雇用安全性
労働時間の特徴	労働時間延長型柔軟性をめぐる労使合意	労働時間短縮、労働時間の双方向柔軟性

次に、韓国経済が先進国に近づき、東アジア経済圏の分業構造の中で価格中心の競争力ではなく質による競争力を確保するためには、要素投入中心の時間外労働に頼る現在の労働時間体制から脱し、労働時間短縮とともに知的、能率的、創意的な労働を支える柔軟な労働時間体制が必要である。特に、高学歴の若者たちは過去の世代と違い、長時間の厳しい労働を避け、知的・創意的な労働を好む傾向がある。

第3に、現在の労働時間体制は、国内外における競争の激化や景気・市場状況によって増加する需要に対応する上では効果的であるが、減少する需要には硬直的である。また、これから週7日24時間サービスを適時に提供できるようにしなければならない。そのためには、フルタイムだけでなくパートタイム労働者の活用が必要である。

第4に、労働者の立場から見ても、現在の労働時間体制は乳幼児や幼い子供を持つ若い父母、そして家庭に介護を要する障害者や高齢者、患者を抱えている人たちが働きながらも生活していけるようにする上で不利である。

最後に、現在の労働時間体制は、不況や経済危機、あるいは個別企業が危機にさらされた時、普段積んでおいた労働時間を使用したり、時短勤務を通じて柔軟に労働時間を減らすことでショックを緩和するなどして、雇用維持やワークシェアリングの面でその役割を充分果たしているとは言えない。

既存の労働時間体制は、新しい経済的環境に適した成長モデル、雇用モデル、作業組織、社会的ニーズとかけ離れ、持続可能性が失われつつあり、それらに適した、上記の表のよう

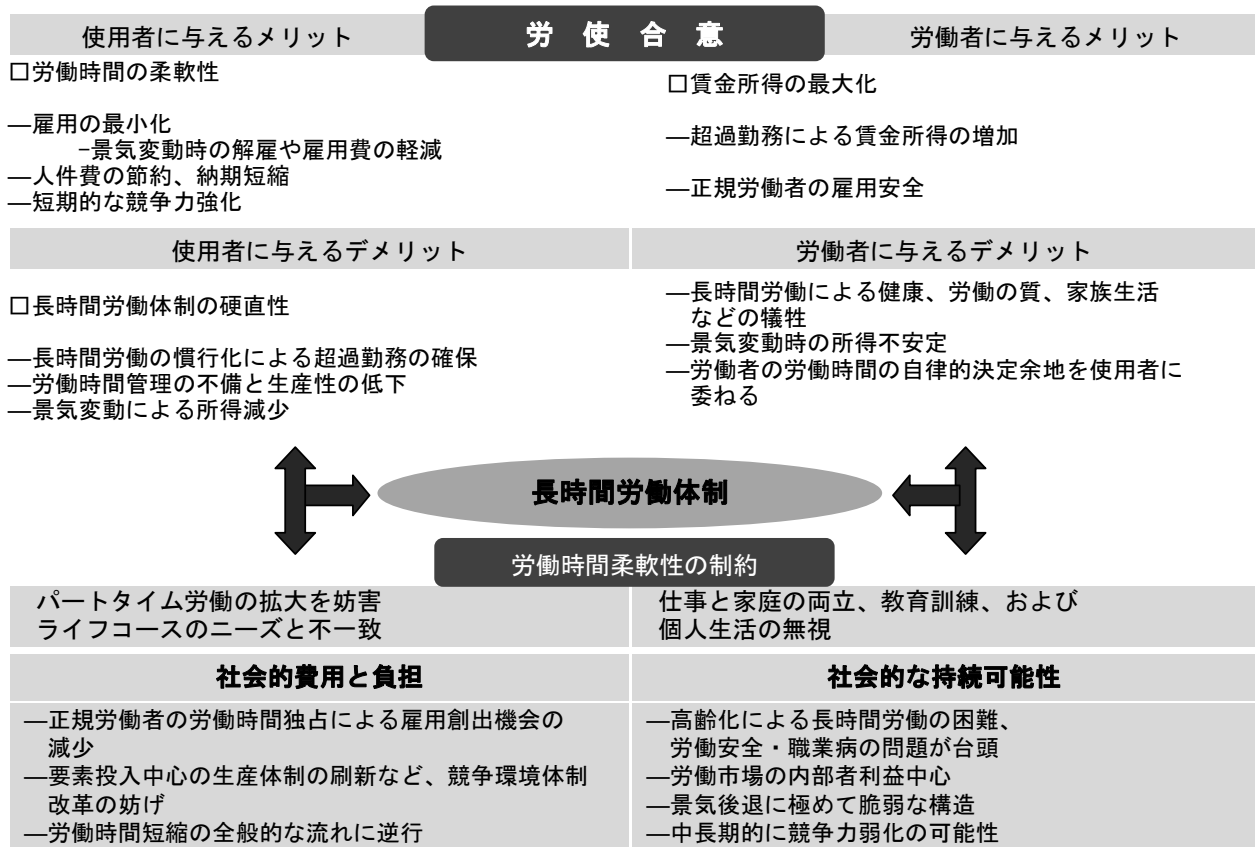
な新しい労働時間体制が求められている。そして、その要は、労働時間の柔軟性である。

5. 結論

韓国の長時間労働体制は、労働時間の延長という面でのみ柔軟性を持ち、労使にとって様々なメリットがあるが、労働時間の真の柔軟性という側面から見ると、硬直的で様々な支障を伴う。

韓国の長時間労働体制は主に固定勤務形態、もしくは2組2交代制という交代制勤務形態をとっている。長時間労働体制が一旦確立すると、より多様かつ柔軟な勤務形態をとることが難しくなる。また、長時間労働体制は、営業時間（operation time）と固定勤務形態による労働時間が分離されていない。したがって、営業時間に変化が生じると、既存の固定勤務形態及びその超過労働時間でカバーしなければならないため、一部の営業時間が空いたり、全日制の固定勤務形態で配置する場合、配置された人員の時間が余るなど非効率が生じる。

図2 長時間労働体制をめぐるメリットと費用、持続可能性及び労働時間の柔軟性



韓国の長時間労働体制が持つ硬直性は、前述の慣行化した超過勤務とその手当が家計に欠かせない一部であるため、労働需要が多い時だけでなく減った場合にも、労働者が所得確保のため時間外労働をしなければならないという点にある。長時間労働体制は、ホワイトカラー（事務職、営業職、技術職、専門職）の労働者のライフコース（life course）において極めて硬直的な労働使用パターン——40代末、50代初めまでの過重な長時間労働とその後の労働市場からの退出——をもたらした。長時間労働体制は男女のライフコース（life course）別に求められる労働時間要因を無視して長時間労働を強制するため、ライフコースのパターンとはうまくかみ合わない。

また、長時間労働が恒常化した場合は、パートタイム労働があまり利用されず、定着し難い。パートタイム労働は女性がワークライフ・バランスのために選択する機会が多いため、業務量の増減による時間外労働に応じることは難しい。

長時間労働体制は、男性稼ぎ主モデルを前提に成立した労働時間制度で、女性は稼ぎ主の男性の長時間労働を支援し、長時間労働によって稼いだ所得で家計をやり繰りしなければならない。すなわち、長時間労働体制の下で、夫婦共働きモデルを支援・両立させ、女性や共働き男性がワークライフ・バランスを取りながら働くことは難しい。

また、前述の自動車部品産業の事例からも分かるように、長時間労働体制は景気後退や需要減少に対する保険・ショック緩和対策をきちんと備えていないため、極めて脆弱である。長時間労働体制の下で固定化した労働形態は、労働力供給が多い時は非効率となり、需要が多い時は労働者に緊張と過剰労働を強いるという硬直性を露呈する。更に、長時間労働文化の中では業務に対する集中度が落ち、効率よく仕事を続けることが難しくなり、会社にいる時間が長くなるにつれ、業務時間内に個人的な用事まで済ませてしまうなど労働時間の境界が緩くなる。長時間労働体制は超過勤務を含んだ勤務形態を前提とするため、労働時間の個別化、オーダーメイド化、多様化という側面にかなり欠けている。これまでの議論を総合すると、韓国では、労働時間の柔軟性に対する社会的議論、労使間の対立、立法化に向けた努力にもかかわらず、労働時間に関連した様々な慣行が、労働時間延長による長時間労働慣行を除けば極めて限定的に活用されてきたことが分かる。

表 10 労働時間の柔軟性に関連した様々な慣行の活用度

	時間延長	短縮勤務	パート タイム制	フレックス 勤務制	選択勤務制	その他
採用程度	とても高い	中間/高い	とても低い	低い	とても低い	ない
制度/支援	とても高い	相当	とても低い	低い	低い	-

また、上述した労働時間の柔軟性慣行以外にも、韓国の企業には労働時間の柔軟性に関連し諸外国で活用されている様々な慣行が全く無い、ないしは形式的には存在しても事実上殆ど利用されず名ばかりのものになっているケースも多い。例えば、ドイツや一部ヨーロッパ

諸国の労働時間銀行(口座)制、フルタイム労働からパートタイム労働への転換制度、パートタイム労働からフルタイム労働への逆転換制度、教育訓練休暇制度、サバティカル制、年間労働時間制、職務交代制、子供の学期中の柔軟な勤務制度、労働者の必要に応じた柔軟な労働時間制度、出産と育児のための育児休暇支援制度などである。さらに、このような制度を社会福祉、ワークライフ・バランスのレベルで、あるいは労働時間規制レベルで財政的・法的に支援する政策においても、労働時間の柔軟性を重視する西ヨーロッパ諸国と韓国の間には、大きな格差が存在している。

[参考文献]

- オ・スボン. 2007. 実労働時間短縮の阻害要因分析及び今後改善課題解決のための研究. 労働部.
- Anxo, Dominique, C. Fagan, I. Cebrian and G Moreno 2007. Patterns of Labour Market Integration In Europe, A Life Course Perspective On Time Policies. *The Socio Economic Review*. 5(2): 233 - 260.
- Esping-Anderson, Goesta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge. Polity Press.
- Esping-Anderson, Goesta. (2001), *Why Deregulate Labour Markets* Oxford: Oxford University Press.
- Fagan, Colette, Ariane Hegewisch and Jane Pilinger(2006), *Out of Time: Why Britain needs a new approach to working-time flexibility*. The University of Manchester.
- Figart, Deborah M and Ellen Mutari, E.(2000), Work Time Regimes in Europe: Can Flexibility and Gender Equity Coexist?, *Journal of Economic Issues* 34(4): 847-871.
- Gareis, K. and Korte, W.B. (2002) ICTs and the Adaptability of Work Arrangements in the EU. *European Conference on Information Systems*, Gdansk, 6-8 June, 2002
- Mosesdottir, L. 2002, Moving Europe towards the Dual Breadwinner Model. *Research Paper Series* No 3. Bifrost School of Business.
- Morgan, Kimberly J.. 2008. "The Political Path to a Dual-Earner/Dual-Carer Society: Pitfalls and Possibilities," *Politics & Society* 36(3): 403-420.
- O'Reilly, J and C. Spee (1998), The Future Regulation of Work and Welfare: Time for a Revised Social and Gender Contract?' *European Journal of Industrial Relations*, 4(3): 259-81
- Pfau-Effinger, Birgit (2010), Family policies and the departure from the male breadwinner family model - different development paths in European welfare states. a paper presented at *ESPAnet Conference*, Budapest, September 2-4, 2010.
- Sainsbury, Diane (1994) Gender and Comparative Analysis: Welfare States, State Theories, and Social Policies", in Marianne Githens et.al. (eds.), *Different Roles, Different Voices: Women and Politics in the United States and Europe*, New York, HarperCollins

プログラム

テーマ：長時間労働と労働時間の短縮施策

日 時：2011年5月27日（金）

場 所：韓国・ソウル

主 催：韓国労働研究院（KLI）

労働政策研究・研修機構（JILPT）

10:00-10:20 開 会（あいさつ）

- イ・ジャンウォン KLI院長代理
- 山口 浩一郎 JILPT理事長

10:20-12:20 第1セッション（座長：山口 浩一郎JILPT理事長）

「日本における労働時間の推移と課題に関する小論」

浅尾 裕 JILPT研究所長

「2007年 労働時間の実態分析と実労働時間の短縮方策」

オ・スボン 韓国技術教育大学産業経営学部教授

13:50-15:20 第2セッション（座長：イ・ジャンウォンKLI院長代理）

「日本の労働時間法制にかかる近年の議論等について」

池添 弘邦 JILPT主任研究員

「韓国の長時間労働体制の事例－銀行業と自動車部品産業」

ペ・キュシク KLI国際協力室長

15:40-16:40 全体討議 とりまとめ

16:40-17:00 閉 会（あいさつ）

- イ・ジャンウォン KLI院長代理
- 山口 浩一郎 JILPT理事長

参加者リスト (List of Participants)

韓国労働研究院 (KLI : Korea Labor Institute)

Changwon LEE	Acting President
Kiu-Sik BAE	Director, International Cooperation & Information Office
SooBong UH	Professor, Korea University of Technology and Education
Hoon KIM	Senior Research Fellow
Do-in PYUN	Working Condition Improvement Bureau, Ministry of Employment and Labor
Mikyoung KIM	International Cooperation and Information Office
Dae-woo CHOI	Administration Office

労働政策研究・研修機構 (JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training)

山口 浩一郎 (Koichiro Yamaguchi, President)	理事長
浅尾 裕 (Yutaka Asao, Research Director General)	研究所長
池添 弘邦 (Hirokuni Ikezoe, Senior Researcher)	主任研究員 (就業環境・ワークライフバランス部門)
呉 学殊 (Hak-Soo Oh, Senior Researcher)	主任研究員 (労使関係・労使コミュニケーション部門)
野村 かすみ (Kasumi Nomura, Deputy Director, International Affairs Dept.)	国際研究部研究交流課長
天野 佳代 (Kayo Amano, International Affairs Dept.)	国際研究部研究交流課長補佐

JILPT 資料シリーズ No. 94

第11回日韓ワークショップ

長時間労働と労働時間の短縮施策：日韓比較

発行年月日 2011年9月16日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 国際研究部 研究交流課 TEL:03-5991-5188

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2011 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)