

# 2016年労働政策研究会議報告

## ●総括テーマ

### 労働時間をめぐる政策課題

2015年の通常国会に提出された労働時間規制に関する労働基準法改正法案は継続審議となり、引き続き労働政策上のホット 이슈となっている。同法案は、①長時間労働を抑制するための施策（月60時間超の時間外労働に対する割増賃金50%規制を中小企業に適用、著しい長時間労働に対する指導強化、年5日の年休につき使用者に付与義務を新設等）、そして、②多様で柔軟な働き方実現のための施策（フレックスタイムの清算期間の延長、企画業務型裁量労働制の見直し〔課題解決型提案営業の追加等〕、高度プロフェッショナル制度の創設）からなり、かなり大がかりな改正が提案されている。

今回の改正法案には、「残業代ゼロ法案」「ホワイトカラー・エグゼンプション」「脱時間給制」等と様々な称されて注目を集めた「高度プロフェッショナル制度」が含まれているだけでなく、使用者の年休付与義務、休憩時間〔インターバル〕規制、健康管理時間〔在社時間〕規制等、従来にはない新たな規制手法が提案されている点でも注目される。そしてそもそも、①長時間労働の抑制と②柔軟な働き方の実現という、一見すると相容れない要請に対して労働政策がどう実効的施策を展開できるのかが問われている。

労働時間の政策課題を論ずるに当たっては、何が長時間労働をもたらし、何が柔軟な働き方を阻害しているのか、その原因についての客観的分析に基づく省察

が求められよう。原因が解明されても実効的政策を展開するためにいかなる規制手法を採用すべきかも問題となる。そこでは、国家レベルの法規制と現場に適合した労働時間規制とをつなぐ主体として、労働組合や過半数代表等の労働者代表組織はどうコミットすべきかも重要な検討課題となろう。労働時間規制は、労働時間を規制するのみならず、労働解放時間（休日、休憩時間、年休等）も規制する。そして割増賃金規制を通じて賃金政策をも規律する。労働時間・労働解放時間の規制はワーク・ライフ・バランスに直結し、割増賃金規制は人事管理・人事評価のあり方にも影響する。

このように、労働時間規制は雇用関係、労働関係、人事管理、ひいては国家の経済活動等、多様な側面に関連した課題を提起する。2016年の研究会議では、「労働時間をめぐる政策課題」と題して、法政策、経済政策、人事管理政策、そして労使関係の視点から分析を加えた。

なお、本特別号は2016年労働政策研究会議準備委員会の責任編集によるもので、掲載論文及び要旨は後に報告者による修正を経たものである。

2016年労働政策研究会議準備委員会委員長  
荒木尚志（東京大学教授）

#### 2016年労働政策研究会議準備委員会

準備委員長	荒木 尚志	東京大学教授
準備委員	戎野 淑子	立正大学教授
準備委員	八幡 成美	法政大学教授
準備委員	脇坂 明	学習院大学教授
アドバイザー	仁田 道夫	国士舘大学教授

## 会議日程

開催日：2016年6月18日（土）

場 所：一橋大学

主 催：日本労使関係研究協会（JIRRA）

後 援：独立行政法人労働政策研究・研修機構  
（JILPT）

### 【準備委員長挨拶】

荒木尚志 東京大学教授

総括テーマ「労働時間をめぐる政策課題」

### 【パネルディスカッション】

「労働時間をめぐる政策課題」

### 〈司会〉

荒木尚志 東京大学教授

### 〈パネリスト〉

桑村裕美子 東北大学准教授

「労働時間の法政策的検討——2015年労働基準法改正案を中心として」

黒田祥子 早稲田大学教授

「長時間労働と健康，労働生産性との関係」

松井健 UA ゼンセン常任中央執行委員

「労働時間短縮闘争から見た日本の労働時間」

松浦民恵 ニッセイ基礎研究所主任研究員

「働き方改革のフロンティア——改革の射程の広がりを視野に」

## 【自由論題セッション】

### ●第1分科会（労働法・労働経済）

#### 〈座長〉

荒木尚志（東京大学）・脇坂明（学習院大学）

#### 〈報告者〉

(1) 車東昱（東京大学大学院）

「韓国の労働法制における労働者の集团的意思反映構造」

(2) 高原正之（労働政策研究・研修機構）

「解雇規制は本当に日本の就業率を下げているのか？」

(3) 野田知彦（大阪府立大学）

「労使コミュニケーション，信頼と従業員の発言」

### ●第2分科会（人事管理）

#### 〈座長〉

戎野淑子（立正大学）・八幡成美（法政大学）

#### 〈報告者〉

(1) 周燕飛（労働政策研究・研修機構）・内藤朋枝（政策研究大学院大学）

「労働時間の柔軟性とその便益——O\*Net 職業特性スコアによる検討」

(2) 藤波美帆（千葉経済大学）・大木栄一（玉川大学）・鹿生治行（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

「多様な高齢社員（60歳代前半層）の戦力化と雇用管理——雇用区分の多様性に注目して」

(3) 藤本真（労働政策研究・研修機構）

「大企業から中小企業への転職者の意識と行動——意識・行動を左右する企業・職場における取組み」