

# 労働時間管理が緩やかな？人々

JILPT主任研究員 小倉一哉

## ホット・イシュー

二〇〇六年は、新たな労働時間制度について、これまでにないほど議論が白熱した。「自律的労働時間制度」、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションである。

ホワイトカラー・エグゼンプションは、働く人々にどのような影響を与えるのだろうか。労働時間管理が大幅に緩和された労働者を増やすということであれば、その人たちの基本給を上げない限り、制度導入以前の残業手当が減少するだろう。このことに労働組合は反対している。しかし経営者側の主



張を少なくとも理論的に全否定するのも難しい。一部の労働者の仕事の成果とは、必ずしも労働時間の長さ按比例しないのだから、そのような労働者に対して労働時間管理を緩和するのは当然である・・・。

ここでは、今後、ホワイトカラー・エグゼンプションが適用されるような労働者層を念頭に置きながら、すでに労働時間管理がかなり緩やかな人々の労働時間の諸問題について、様々な角度から検討したいと思う。初めに、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションについて紹介し、次に日本の管理監督者、裁量労働制の適用対象者といった「時間管理の緩やかな労働者」の労働時間を紹介する。

なお、あらかじめ断っておくがここでの考察対象は、今後日本でホワイトカラー・エグゼンプションが適用される人々ではなく、すでに労働時間管理が一般の労働者に比べてかなり緩やかになっている人々である。

## アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション

当たり前のことだが、諸外国にも、原則的に労働時間を管理されない人々は存在する。管理職や自らの裁量で業

務を遂行できる人に、労働時間を細かく管理する必要はない、という考えはいろいろな国に根付いている。しかし、対象者の範囲や条件などは、国によって違う。

JILPTの報告書（JILPT・二〇〇五）は、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスのホワイトカラーの労働時間制度について調査した結果を紹介している。この報告書を読んで考えると、ドイツやフランスの制度や実態は、現在の日本の議論にあまり参考にならないようだ。というのも、ドイツやフランスでは対象者がかなり限定されているし、それが今後、大幅に拡



大することもなさそうだからだ。しかし、アメリカではすでにかなりのホワイトカラー労働者がエグゼンプション（労働時間の適用除外）の対象者になっており、またそのことをめぐって裁判例も豊富にある。そこで、若干、アメリカにおけるホワイトカラー・エグゼンプションについて紹介しよう。

アメリカの労働長官規則では、ホワイトカラー・エグゼンプションを三種類に分類している。①管理職エグゼンプト、②運営職エグゼンプト、③専門職エグゼンプトである。①、②、③のいずれにおいても、週当たり四五五<sup>ドル</sup>以上の俸給が共通の要件になっている。その上で、①については、管理職として二人以上の部下がいることとか、採用や解雇などの人事権を持つことなどが条件となる。②については、職務遂行が自由裁量的でかつ独立した判断のできるかどうかなどが条件となる。③については、長期の教育で獲得した高度な知識を必要とする労働、もしくは発明力、創造性などを必要とすることなどが条件となる。

アメリカの①（管理職エグゼンプト）は、日本の管理監督者に似ている。また、アメリカの③（専門職エグゼンプト）は、日本の専門業務型裁量労働制に似ている。しかし、日米では異なる部分も大きい。まず、週当たり四五五<sup>ドル</sup>以上の俸給とは、年間五二週を掛けると、二万三六六〇<sup>ドル</sup>以上となる。一<sup>ドル</sup>＝一〇〇円で換算すると、約二八四万円だ。労働基準法上の管理監督者や専門業務型裁量制の人々には、収入要件はない。しかし実態は、最低でもこの年収をかなり上回っていると

思われる。つまり、アメリカの収入要件では、エグゼンプション対象者の幅は相当広くなると考えられる。さらに、②（運営職エグゼンプト）は、日本でも企画業務型裁量労働制というのがあり、若干似ている。しかし、日本の企画業務型裁量労働制の手続きはかなりハードルが高いといわれており、さほど普及していない。

JILPT報告書によれば、アメリカでは一九九九年で、雇用労働者の二一%がエグゼンプションの適用を受けている。雇われて働く人の約二割が労働時間の適用除外なのだ。おそらく州法では、連邦法である四五ドルを上回る報酬要件があるだろうが、それでもその適用範囲はドイツやフランスに比べればかなり広いだろう。

雇用労働者の二一%がエグゼンプションというアメリカに対して、日本はどうなっているのだろうか。残念ながら、正確に比較することはできない。もちろん、両国の制度が同じではないし、企業の人事制度も異なるからだが、それでも多少の目安は提示できそうだ。

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」では、役職別の人数が判明する。したがって、部長級、課長級の人材が全社員に占める比率はだいたいわかると（ただし、一〇〇人以上の企業のみ）。そこで、二〇〇五年の数字からその比率を算出すると、部長級で三・四三%、課長級は七・九二%となる。両者で一・二五%だ。これに、裁量労働制などの人も追加しなければならぬ。厚生労働省の「就労条件総合調査」で、「みなし労働時間」（事業場外労働Ⅱ営業職等、専門業務型裁量労働制、企

画業務型裁量労働制を合わせて）の適用労働者割合を見ると、全体の八・〇%となる（二〇〇五年）。「賃金構造基本統計調査」が一〇〇人以上の企業で、「就労条件総合調査」は三〇人以上の企業を対象としているから、正確に合計することはできないが、とりあえず単純に合計すると、一九・三五%となる。「課長級」とはいえ、実際には労基法上の管理監督者の扱いを受けない（要するに一般社員と同じ）人もいるはずだ。また、三〇人未満の企業では、制度の手続き上、「みなし労働時間」が適用されている可能性は相対的に低いと思われる。したがって、日本全体の動向については何ともいえない。しかし、一定規模以上の企業においては、かなり柔軟な労働時間管理を適用されている人が、最大二割弱、存在する可能性がある。

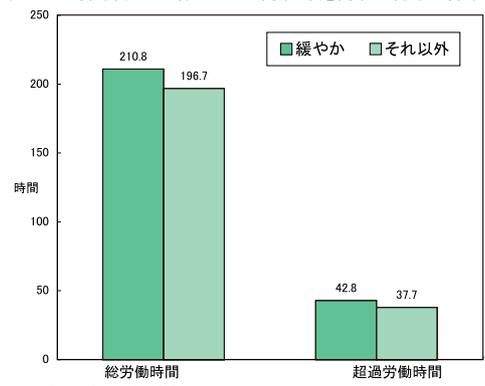
### 「時間管理の緩やかな労働者」とは？

以下では、JILPTの調査結果から、「時間管理の緩やかな労働者」の状況を紹介しよう（詳細は、小倉一哉・藤本隆史・二〇〇七、以降ではこの調査をJILPT調査と呼ぶ）。

「時間管理の緩やかな労働者」とは、現行労基法上の「管理監督者」や「みなし労働時間」の適用労働者を念頭に置いているが、同一ではない。厳密には、「管理監督者」であっても、現行法上、深夜業は適用除外ではなく、また「みなし労働時間」であっても、「みなし」の時間がそもそも法定労働時間を超えている場合や、休日・深夜業に

ついては、規制の対象となる（その分の時間外割増手当の支給が求められる）。また法令では、「管理監督者」について、「労働条件の決定その他労働管理について経営者と一体的立場にある者で、名称にとらわれず、実態に即して判断すべき」との通達があり、かつ、判例でも、「管理監督者」の具体的な例が示されている。たとえば、「通常の就業時間に拘束されて出勤の自由がなく、また部下の人事や考課に關与したり銀行の機密事項に關与することもなく、経営者と一体となって銀行経営を左右する仕事に携わるといふこともない銀行の支店長代理」、「時間管理を受けているファミリー・レストランの店長やカラオケ店店長」などが「管理監督者」ではないとされている（菅野和夫・二〇〇七）。なお参考までに、個々の会社における「課長」などの管理監督者が、本来、労働基準法が意図している「管理監督者」の範囲よりも大幅に広くとらえられている、との指摘もある（島田陽一・二〇〇六）。

図1 「時間管理の緩やかな労働者」労働時間（時間）



「名称にとらわれず、実態に即して判断すべき」とは、納得性の高い解釈である。しかしながら、アンケート調査の回答結果から、個々の事例について、例えばある課長は「管理監督者」で、別の課長はそうではないと判断するのは非常に難しい。したがって、まずはJILPT調査の役職の項目で「課長クラス」「部長クラス」となっている人を対象とする。

次に、勤務時間制度から判断する。JILPT調査では「裁量労働制・みなし労働」については「法律上の適用を受ける専門職、営業職、企画職等を行います」と注意書きがあり、また「時間管理なし」については「裁量労働制・みなし労働時間以外で、管理職などの場合」となっている。したがってここでは、「裁量労働制・みなし労働」と「時間管理なし」を選択した人を対象とする。

以上のように、「課長クラス」以上の管理職、勤務時間制度で「裁量労働制・みなし労働」か「時間管理なし」のどれか一つにでも該当する場合に、「時間管理の緩やかな労働者」と定義した。

「時間管理の緩やかな労働者」の労働時間を見たものが、図1である。一カ月の総労働時間の平均は、二一〇・八時間で、「それ以外」の一六六・七時間よりも約一四時間、長い。また超過労働時間でも、四二・八時間と三七・七時間となっており、約



る。

**結局、何がいえるのか**

「時間管理の緩やかな労働者」が影響したのは、二種類のストレスではなく、仕事・余暇志向のみであった。管理職や専門職などは、相対的には仕事に関するストレスをあまり感じておらず、しかも仕事志向であり、実際に労働時間も長いという結果が出た。管理職や専門職などの人々は、やはり相対的に見れば「働きの者」なのだろう。このことは、日本経済の発展にとって、また働きの者にとつては好ましい結果といえるのかもしれない。

しかし、忘れてはならないことがある。「責任が重すぎる」「仕事量が多い」「仕事・余暇志向」のすべてに対して、労働時間の長さが明確に影響していたのだ。つまり、労働時間が長くなるほど、仕事志向は強まるが、他方でこれ

らのストレスもより強く感じるようになる。

結局、時間管理そのものはこれらのストレスに直結しないようだが、労働時間の長さは明らかにストレスに影響している、ということだろう。どのような働き方であっても、長時間労働はその長さによってストレスの度合いをさらに強めるのである。したがって、長時間労働そのものがやはり大きな問題なのだ。

ホワイトカラー・エグゼンプションについて類推するならば、時間管理の柔軟性の問題よりも、現状の長時間労働を改めることが優先事項だともいえる。

**【参考文献】**

- 小倉一哉・藤本隆史 二〇〇七 「長時間労働とワークスタイル」(JILPT デイスクッション・ペーパー〇七-〇一)
- 島田陽一 二〇〇六 「ホワイトカラー労働者と労基法四一条二号」季刊労働法二二四号
- 菅野和夫 二〇〇七 『労働法(第七版補正二版)』弘文堂
- 労働政策研究・研修機構(JILPT) 二〇〇五 『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』
- 労働政策研究・研修機構(JILPT) 二〇〇六 『働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果』



写真と本文は関係ありません

# 大原社会問題研究所雑誌

No.584 2007.7

**【特集】 オーストラリアの労働運動と労働党**

労働運動と新しい社会運動  
規制緩和という根の規制強化  
オーストラリア労働党の過去、現在、未来

V.バーグマン／鈴木玲訳  
長峰登記夫  
杉田弘

■講演  
地方労働組合評議会 (CLC) と労働者階級の力

I. ネス／鈴木玲訳

■書評と紹介

粕谷信次著  
『社会的企業が拓く市民的公共性の新次元』  
李尚波著『女子大学生の就職意識と行動』  
秋山清著『秋山清著作集』

富沢賢治  
森永康子  
梅田俊英

社会・労働関係文献月録  
月例研究会  
所報 2007年3月

法政大学大原社会問題研究所

発行／法政大学大原社会問題研究所  
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 tel.0427-83-2307  
〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 tel.03-5228-6271