

管理職の雇用関係と法

高橋 賢司

(立正大学専任講師)

企業の労務構成における高齢化が進み、管理職が増えるなか、中高年の賃金抑制、昇格抑制対策が講ぜられている。また、バブル経済崩壊後、中高年のホワイトカラーのリストラが進み、これに伴い、就業規則等の変更による賃金引下げも行われている。さらに、労働に対するモチベーションを向上させるため、従来の年功型賃金から能力・成果主義賃金へと、賃金制度が移行しつつある。こうしたなか、管理職の賃金制度につき、公正かつ透明性を求める法理論の構築が求められる。これと同時に、管理職を労働時間規制から除外する労基法41条2号の制度をめぐる裁判例も増えつつあり、適用除外制度の適正化が法的な課題となっている。労働時間法制のあるべき姿と関連する適用除外制度を再検討することも労働法上急務となっている。

目次

- I 労働市場と労働法
- II 管理職の賃金制度の変化と法
- III 管理監督者の労働時間法制の適用除外
- IV ホワイトカラー・イグゼンプション

I 労働市場と労働法

1 労働市場と賃金

市場における企業間の競争のなか、各々の企業によりコストの低減へ努力が払われる。これは、労働条件が常に労働者にとって不利益に形成されるということの意味しない。なぜなら、労働条件が労働者の成果に対するモチベーションを害し、それによって労働の生産性が企業において低下するとき、賃金の低下等が必ずしも企業の収益の増加につながるものではないからである。企業にとって意味のある有能な従業員の喪失による損失を最低限にしようとするのである。管理職を中心に導入される能力・成果主義的賃金制度は、典型的な

労働契約関係では、従業員のモチベーションをあげる手段である、と理解される。しかしながら、能力・成果主義賃金により、従業員間の賃金格差は広がってはいないことが多い¹⁾²⁾。期待の証として能力・成果給を支払い、これによって労働者を企業にとどめようとする使用者は、この限りでは、労働者の労務の提供に依存してもいるのである。

一方で、労働法学では、失業率が高く労働市場で使用者側が優位にある現状では、こうしたことが妥当せず、賃金が減少するといわれる³⁾。伝統的には、労働者による労働の供給の過剰は賃金を押し下げ、賃金が下降する点で労働市場における需給の均衡がとられる、と労働法学では説明された。だからこそ、団体交渉を含めた労働法の規制による介入が広く正当化されると考えられた。しかし、労働市場はそう単純に図式化できるものではない。ケインズ派の経済学者らは、不況時にも賃金が引き下がらず、総需要を喚起する政府の政策により、賃金・価格が不変のまま財に対する需要量は増加すると捉えている。これに対し、マネタリストは、予期しない貨幣供給量の減少がある

とき、相対価格の変化に対し情報の遅れを生じさせ、実際には物価が低下し実質賃金が上昇しても労働者がすぐにそれに気づかず、満足すべき実質賃金の仕事についているにもかかわらず、求職活動を続けるので、失業率を増加させると説く。このうち、フィリップスカーブでは、有効需要政策により短期的には失業率が引き下げられても、そのような状態は長続きせず、賃金も上がらず、長期的には物価が上昇するだけであると捉える。従来の労働法学が捉えるように、労働者による労働の供給の過剰は賃金を下降させる、と単純には定式化できず、労働法のメカニズムが市場への介入を常に正当化できるものでもないし（団体交渉システムをのぞき）、それが適当であるとは言い切れない。

管理職を含め労働者に対する労働法のシステムは、供給にかかわる正当な価格決定のためのシステムではない。ドイツのツェルナー教授は、市場こそが正当な価格についての決定の基礎であり、そして、自由な市場が一般的な福利のための最大限であると説く⁴⁾。しかし、少なくとも、賃金との関係で、労働法が介入できるケースもありうるが、それは、団体交渉・最低賃金制度を除くと、市場のメカニズムを歪める不公正・不透明さがある場合であると思われる。または、個々の事業場のレベルで、生命・健康・人格の侵害など憲法的価値にかかわる明らかな不公正を糾す場合（例えば過労死）、あるいは、長年裁判官によって不公正と捉えられてきた行為に関して、公正なルール・法秩序を回復しようとする場合である。さらに、労働時間も長くなれば労働者の苦痛が増加するので、企業は労働者が辞めない程度に長い労働時間を設定することになるが、不相当に長く設定する場合に労働時間規制が必要となるという規制方法もありうる。

2 市場の透明性

市場経済は、完全な市場の透明性を確保することによって達成され、特に、需要者と供給者の包括的な価格情報の認識を前提とする。市場の機能不全は、契約の価格と条件に関する情報の不完全性からも発生する。情報の不完全性を起因とする

市場の機能不全は排除されるべきである。多くの企業では、実際には、当該労働者がどのような根拠に基づきどのような種類の能力・成果主義賃金をどのような成果との関連で支給され、そして、いかなる額が支給されるかについて、知ることはできない状態にある。能力・成果主義賃金の要件、対象などについて、實際上複雑に規定されるが、特に、成果による賃金の変動幅が例外的に大きいこともありえて、この場合、自ら行った労務の提供に対し労働者がどれだけ賃金を受けるのか明確に理解できない形で規定されることもある。この限りでは、市場の透明性を高めるためにも、管理職を含めた労働条件に関する不透明な条項に対し厳格な法的措置が求められる。市場の透明性は、本来、能力・成果主義賃金制度に関する明確で透明な価格条項などによって保障されなければならない。契約条項は、価格および給付に近いものであればあるほど、透明なものでなければならないはずである⁵⁾。

いわゆる成果主義賃金制度を導入する企業の増加に伴い、賃金減額（および降格）を予定する企業が増加しているのも事実である。職能給では、既述のように、職務遂行能力（実際には勤務年数と人事考課で決められる）に応じて、資格とその中でのランクがそれぞれ等級化されている。この場合降格を通じて賃金が減額される従業員も少なくなく、その減額される額も低くない場合が例外的にはみられる。そこでは、降格基準の透明性が問題になる。また、降格を通じてのみならず、成果主義賃金制度の導入を通じて、より直接的に賃金が減額されるケースもある。これらが労働者にとってはストレスとなってふりかかることにも注意しなければならない。これらの賃金制度の一層の透明性も重要となる。こうしたなか、年俸制における賃金規定の適法性が裁判で争われるようになる。

II 管理職の賃金制度の変化と法

1 管理職の賃金制度の法的問題

a) 企業の労務構成における高齢化の影響で管

理職の高齢化が昭和50年代以降進み、中高年の賃金抑制、昇格抑制対策が講ぜられた。バブル経済の崩壊後の不況下においては中高年ホワイトカラーのリストラ対策、金融自由化がこれに拍車をかけ、企業間の競争を激化させている。このような状況の下で、就業規則等の改定による賃金引下げが行われる。賃金引下げを含む就業規則の変更については、最高裁の判例において、「賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生じる」と繰り返し判示されている⁶⁾。厳しい経営環境の中で行員の高齢化、経営の再編の必要性から、専門職制度を導入し、従業員の73%を占める労働組合との協議・合意を通じて、昭和61年に基本給の満55歳到達月での凍結等を内容とする第1次就業規則の変更を、昭和63年には基本給の構成部分である業績給の50%減額、専門職手当の廃止、3万円ないし12万円の役職手当および管理職手当の不支給、賞与支給率の300%から200%への削減等を内容とする第2次の就業規則変更によって、従業員の得べかりし標準賃金額（賞与含）からの削減額は期間平均で約33%から46%に達したという場合に、最高裁第一小法廷は、一審原告らの「不利益が全体的にみて小さいものであるといえ（ず）」、経過措置も不十分であることから、高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるとはいえないと判断している⁷⁾。賃金額の削減額が大きい場合、中高年の労働者の抱く正当な期待が保護されない結果となる。

2 管理職の生産性と能力・成果主義賃金制度への傾斜

年俸制が導入される以前の従来の賃金制度である職能給制度では、資格と査定、勤続年数によって本給が決定されていた⁸⁾。職能給制度は、潜在的能力に着目する制度であり、年功的な運用がなされてきたのであった⁹⁾。そこで、こうした年功的要素を排除し、個人の能力・成果という顕在化

した要素によって賃金を決定する制度が近時多くの企業で導入されているのである。勤続年数・資格を重視した画一的な管理から個人の能力・成果による「個別的な管理」へという変化とみられるとともに¹⁰⁾、「労働者個人の能力を重視」し、「効率的で創造的な働き方を促す¹¹⁾」というものである。その成果に見合った処遇を行うことを目的とするものであった。管理職についてとくにこうしたいわゆる成果主義賃金制度が導入されているが、その運用は一様ではなく、年俸制には、現在、労働者の業績・成果が賞与にのみ反映される場合から、年俸制の賃金額全体または一部が労働者の業績・成果に応じて決定される場合まで、さまざまな形態がある¹²⁾。後者の場合も、さらに、筆者の行ったインタビューでは、職能資格制度を用いて、同じ資格でも最高と最低の幅があり、その幅の中で査定によって決められているものと、同じく職能資格制度を用いながら、昇給や昇格による賃金差に査定が影響する仕組みになっているものがある。その多くは、査定による賃金の変動幅が大きいものではなく、むしろ、管理職をはじめとするホワイトカラーの生産性の低さを改善し、賃金制度の改革によりこれらの者のモチベーションを向上させようとするものである。統計でみると、多くの労働者が近時の賃金制度の変化に対し満足感を感じていることに注意しなければならない¹³⁾。

最近でも、主任などを対象に労働へのインセンティブを高める目的で能力・成果主義的な職務給での格づけを行い、1等級から7等級までは、業務目標達成度、職務遂行達成度および執務態度が、8等級以上については業務目標達成度および職務遂行達成度がそれぞれ評価される能力・成果賃金制度のもとで、被告会社が賃金引下げの必要性につき何ら主張をすることなく、実際には原告のA、BとCの賃金引下げを可能としていた、という事件のもとで、東京地裁は、就業規則の合理性の判断要素のうち、代償措置の有無に特に着目し、使用者の支給したいわゆる調整手当の支給期間と昇格要件の緩和が代償措置として十分なものであったかどうかを判断しているが、この事件では、調整手当の期間が2年間と短いこと、賃金減少額が急激であること、（昇格により賃金の減額の負担を

緩和できるとしても)昇格できない場合に賃金減額を受忍するほかはなく、「人事考課による昇給には限界があり」「2年間で減少額の全て又はその大部分を回復することは不可能又は相当困難である」から、代償措置としては不十分である、と判示している¹⁴⁾。本件裁判所の判断では、裁判所が昇格の困難さを重視して、その結果、賃金が引き下がる就業規則の合理性につき否定的な判断を下している。

a) 就業規則の法理の問題点は、諸要素からの総合判断に陥りやすく、違法の根拠、程度(判断基準)が十分に明らかではない。法規範としては、個別的判断をこえた一般的な法理・判断基準の形成が求められる。労働条件変更法理がどうあるべきなのかという本質と、なにが特に問題なのかという本質を明らかにする必要がある。これらを中心に問題とする中核的な思想・法理が必要なのであるが、ここでは、約款法理が手がかりになると考える。

b) ドイツにおいては、約款利用者が一方的に普通契約約款を作成する場合、ある条項が正確・確定的で可能な限り明白・明瞭なものでなければならないとする原則がある(透明性の原則 Transparenzgebot)¹⁵⁾。日本においても信義則に基づいて同様の透明性の原則が定立しようとする。透明性の原則は、民法が普通契約約款を市場の一層の透明性を確保すべきであり、これによって契約条件をめぐる企業間の競争を刺激すべきである、という考えに基礎をおいている¹⁶⁾。自由な競争は、利用者の競争相手(競争企業)のより有利な条件との選択を自由になしうる場合に、はじめて成り立ちうる¹⁷⁾。同原則の目的は、契約条件の透明性、比較可能性を高めることにあり、これによって、契約条件をめぐる競争を刺激することにある。能力・成果主義賃金制度において成果によって賃金額が大きく変動する場合、賃金規定の透明性を欠いている。能力・成果主義賃金制度において、成績によるある賃金の変動部分が全体の30%をこえる場合、次の年の賃金が20%増しになるのか10%減額になるのか了知可能ではない。この場合、当初、能力・成果主義賃金制度によって企図された、労働へのモチベーションの向上という経営者

の意図も実現が難しく、経済学的にも効果が疑わしいだけでなく、法律学的にも不透明な規定によって労働者の期待可能性が奪われている。詳細な価格条件や付随的な条件によって、個人が異なる契約条件の中での自由な比較と選択をするのを阻害されている。このため、信義誠実の原則に基づき(民法1条2項)、特に、主たる給付、付随的な給付を問うことなく、契約的な給付の種類、根拠、程度、要件、効果について、個人の十分な認識可能性と透明性が要求される、と考えられる。使用者の給付の配分にあたって、こうした賃金規定、特に、額の根拠、対象が著しく不透明である場合、あるいは、変動額が大きい場合には(例えば、今年の労働者の成果により来年の賃金額が月35%以上減額して支給され、その程度にまで賃金額が変動しようと規定される場合には)、当事者の信頼関係を害し、信義誠実の原則に反すると考えられる。これにより、市場の透明性を保障し、かつ、過度な能力成果主義社会・ノルマ社会の形成を抑制することが可能になると考える。

III 管理監督者の労働時間法制の適用除外

管理職について問題になるのは賃金ばかりではない。日本の労働基準法41条2号は、「監督もしくは管理の地位にある者」の場合、労基法第4章、第6章および第6章の二で定める労働時間、休憩および休日に関する規定が当該労働者には適用されないと規定する。この規定により、時間外労働の割増賃金を支払わなくてもよく、現行法上労働時間規制から除外されうることになっている。この場合、いかなる者が労働時間規制の適用を免れるかが、重要な問題になりうる。部長、工場長など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者と解すべきであり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとしており¹⁸⁾、裁判例では、経営者と一体的な立場にある者か否かは、経営・労務管理の決定に参画していたか、自己の勤務について自由裁量の権限を有し、出勤、退勤について厳格な制限を受けない地位にあるか否かが判断基準になっていると思

われる¹⁹⁾。

例えば、大阪高裁は、参事、係長、係長補佐の職（いずれもマネージャー職として位置づけられていた）にあった労働者が役職手当の代わりに割増賃金を支給されない扱いを受けていたが、第1次考課者、第2次考課者として部下の人事考課に意見を述べる程度の関与はしたが、決定権がなく、部下の勤務・勤怠に関する届出を承認するなどの労務管理の末端を担っていた場合で、タイムカードの打刻の免除も単に業務量の増大に伴い残業を余儀なくされていたのであって、出退勤の自由があったわけではない場合に、「監督もしくは管理の地位にある者」に該当しないと判断している²⁰⁾。

上記のように、労基法の解釈として、企業の中核として当該企業の経営・労務管理の決定に参画していたことも要求されているのであるから、一般にいわれる業務判断能力・部下管理能力が必要とされる主任・課長補佐等の「管理職」というだけでは、労基法41条2号における「管理監督者」には該当しないことになる。このため、重要なのは、企業内で主任、課長補佐などの地位にあり当該企業の経営・労務管理の決定に参画していない、これらの労働者は、労働時間の適用除外を受けず、一日8時間・週40時間の規制および時間外労働手当の規制など労働時間規制の適用を受けることである。管理職の数が過剰であるといわれ、中間管理職は、第一線労働者化しており、本来の管理職と第一線労働者の両方の業務を行っているといわれる²¹⁾。それゆえ、経営参画していないこれらの管理職が今後労働時間規制の適用除外となるかどうかは、実際には、近時話題になっている労働時間の適用除外をホワイトカラーにも及ぼそうとする、ホワイトカラー・イグゼンプション制度の導入とかがかわることになる。このため、最後に、従来労基法41条2号の適用のなかった経営非参画型の多くの管理職にも今後かわるホワイトカラー・イグゼンプション制度の導入について、アメリカ法におけるホワイトカラー・イグゼンプションの日本法への導入の問題という視角からの問題点を検討する。

IV ホワイトカラー・イグゼンプション

1 アメリカのホワイトカラー・イグゼンプション

a) アメリカの労働時間は、連邦法と州法によって規制されているが、連邦法の公正労働基準法（FLSA）第7条は、1週間40時間を超える労働時間について、通常の賃金の1.5倍の賃金の支払いを義務づけている。時間外労働の上限規定、休憩時間、休日、深夜労働の規制はなく、時間外労働や休日労働をさせる場合に日本の三六協定のような労使協定の締結や行政官庁への届出も必要がない。アメリカのホワイトカラー・イグゼンプション制度（FLSA第13条）は、一定の条件のもとで割増賃金の支払いを免除する制度である。①俸給水準テスト＝実際に働いた日数や時間数にもかかわらず、週以上の期間を基礎として前もって決定された一定額の給与があること、②俸給テスト＝時間当たり賃金ではなく、1週間、1カ月あるいは1年間の固定した賃金が支払われていること、③職務要件テスト＝労働者の職務が基本的性格において、管理職的、運営職的、専門職的であること、の三つの要件をみたと労働者については割増賃金を支払うことを免除する²²⁾。①については週455ドルを要件とするが、低所得者を除くだけの要件となっている²³⁾。

管理職的イグゼンプションでは、①給与が週給、月給、年俸での支払いで、週455ドル以上であること、②主たる職務が企業あるいは慣習的に認識される企業の一部局あるいは部署をマネジメントすること、③習慣的かつ原則的に、2人あるいはそれ以上のフルタイムの労働者あるいはそれと同視できる者の業務を指示すること、④他の労働者の雇用、解雇、昇進、昇格その他労働者の地位の変更に関する提案あるいは推薦が企業内において特別の比重が置かれていることが要件とされる。これに対し、運営職的イグゼンプションは、①給与は週給、月給、年俸での支払いで、週455ドル以上であること、②主たる職務が使用者の経営方針や事業運営全般に直接に関係する事務的あるいは非肉体的な労働からなること、③主たる職務に重要な問題に関する裁量的権限と独立した判断を

必要としていること、が要件とされる。専門職的イグゼンプションについては、①法律、医学、会計、保険数理、工学、建築、物理、化学、生物、薬学等の科学・学問分野における、長期にわたる専門的教育によって得られる高度な知識を要する者、②芸術的または創造的分野で創造力、創作力、独創性、または、一定の才能を要する職務である者、③教師、医師、法律家が対象となる職務である。

アメリカのホワイトカラー・イグゼンプション制度は、割増賃金支払義務免除制度にすぎず、ホワイトカラー労働のあるべき制度として設計されたものでないと指摘され²⁴⁾、日本の管理監督者への適用除外制度とは目的が異なる上に、その除外となる範囲もアメリカの現行制度が日本のそれよりもはるかに広い²⁵⁾。また、アメリカのホワイトカラー・イグゼンプション制度は、三つの要件によって一定程度制約を受けている点でも特徴があり、このため、日本の学説でも、ホワイトカラーに対して適用除外制度を拡張させていく場合には、報酬額要件の設定等による適用除外の範囲を適切に限定していく立法手段もあると提言されている²⁶⁾。さらに、健康に配慮する措置を講ずるよう労使協定で定めることを制度導入の要件として課しつつ、裁量労働制から適用除外制度へ移行することも提唱されている²⁷⁾。厚労省の労働基準局「今後の労働時間制度に関する研究会」の各論点ごとの考え方のたたき台(案)においても、同制度の対象と要件について検討されている。しかし、もともと経営と一体となった管理監督者に対して適用除外の制度を設けていたものを、要件で縛りをかければホワイトカラーへ拡大することが許容されるというものでもない。立法目的(適用除外制度)とその拡大の論理的関連性があるのか、政策全体の趣旨・整合性が存在するのかが問われる。また、日本社会において適用除外制度を拡大させることが必要かつ合目的なものであるのかの問題になる。

2 日本の外部労働市場と企業社会の特徴

a) 日本社会の現状と外部労働市場の不存在 しかし、日本とアメリカの外部労働市場と企業

社会にはいくつかの大きな差異が認められる。外部労働市場をもつアメリカは、随意雇用の原則による解雇の自由が支配する国であり、コモンローのもとで期間の定めのない雇用において各当事者はいつでも自由に契約を解約することができ、労働者が辞職の自由とともに、使用者が解雇の自由を有する。このため、アメリカの弁護士などが繰り返し指摘するように、アメリカの労働者はいつでも辞めさせられる会社に対し長時間労働・サービス残業を通じて忠実を尽くすこともなく、アメリカの労働者には会社に対する忠誠心なるものがないという現状があるとされる²⁸⁾。これに対し、日本型企業社会のなかで、配転や長時間労働を受忍し企業に対する忠実を尽くしてきた80年代までの日本の労働者とは若干異なっても、いまなお、日本の労働者は、会社のために長時間労働を繰り返し、企業との密接な関係の下で労務を提供し続けている。長期雇用の下で雇用される多くの日本のサラリーマンは、労働時間が長くていやなら辞めるという企業間での自由な転職・労働移動が基本的に困難であり、そのための(希求されて久しい)雇用流動的な外部労働市場もいまだ達成されるにはいたっていない²⁹⁾。労働時間などの異なった労働条件の間での複数の企業から一つの企業を選択する労働者の自由が日本の労働者の場合制約されていることを意味する。

b) 労働時間法制における整合性

労働時間制度のイグゼンプション制度の導入が、さまざまな健康障害をもたらす危険性があるのは当然に予想される場所であるが、こうした日米間での外部労働市場の決定的な構造上の差異があるのを前提とすれば、日本では転職によって長時間労働を免れる労働者の自己決定権が制約されている。このようななかで、この差異を無視した上での日本型ホワイトカラー・イグゼンプション制度の創設は、企業への依存度を一層高め、現在の労働者の健康上の問題を一層引き起こすおそれがある³⁰⁾。日本では、過労自殺のケースにおいて最高裁第二小法廷は、使用者が「その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがな

いよう注意する義務」を負っている旨判示していることから³¹⁾、使用者は過労自殺を引き起こさないよう労働時間管理（特に残業・深夜労働）、配置、業務内容、休暇の取得状況について配慮すべきことが要請される。こうした観点から、日本の企業社会の現状をふまえると、労働時間管理を法制上適用除外とする範囲を広くとることが極めて困難であると思われる。

3 現行労基法上の適用除外制度の誕生とその改正

a) 現行制度の立法の経緯

労働基準法の草案は、制定当時10次案までの後労務法制審議委員会答申のための草案、11・12次案、国会提出法案と改定を重ねている。このうち、4次案まで農林・水産、畜産について適用除外と定めていたのに対し、5次案で適用除外について修正を行い、農林水産、海運、興行、病院、旅館などを定め、かつ、適用除外に「事務」と「間歇的労働」を追加した。さらに大きく現行制度へ変わるのはこのあとである。7次案が提出される前に、GHQとの折衝、公聴会での労働者委員の意見により、修正を受ける。6次案についてGHQの労働課ベッカー氏から、適用除外規定は検討が必要とコメントを受け、「適用除外される事業の範囲が広すぎるように思われる」と指摘されている³²⁾。6次案をめぐる公聴会でも、事務労働者の範囲が不明確である、適用除外の理由は何か、という労働者側から意見を受け、婦人同盟からも、病院、旅館、事務労働者を適用除外にするなど意見を受けた³³⁾。その後、労務法制審議会でも適用除外を限定列挙するという重大な修正を7次案で行い、「管理若しくは監督の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」を適用除外とする規定に改められた³⁴⁾。「間歇的労働」については、7次案では「監視又は間歇的労働」に修正され、さらに、「間歇的」は「断続的」に改められた。立法の経緯からは、もともと6次案では事務労働者を広く適用除外と規定していたのに対し、あえて、7次案において「管理若しくは監督の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」に限定したことがわかる³⁵⁾。

こうした労働基準法制定の経緯をふまえ、今後

の改正によって「管理若しくは監督の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」をホワイトカラーにまで拡大させるのだとすると、制限的な規定をあえて拡大させる必要性が正当化されなければならない。かつての立法者が適用除外規定を限定して制定しただけに、当時の立法者が想定していなかった大きな事情の変更が現代において生じたことが必要なはずである。そこで、「レクレーションや個人的発展のための余暇時間をより多く確保するため³⁶⁾」につくられた労働時間規制の適用を、あえてホワイトカラーについて除外しなければならないほどの事情の変化が以後に存在したかどうかについて、以下のb)で検討する。

b) ホワイトカラーへの適用除外の拡大の可否

2003年の労働基準法の改正で企画業務型裁量労働制の要件・手続きの緩和が実施されたが、総合規制改革会議が「規制改革の推進に関する第3次答申」（2003年12月）において労働基準法はブルーカラーを念頭に置いており、ホワイトカラー労働者に適用するのはふさわしくないとし、答申を受けて策定された「規制改革・民間開放推進3か年計画」（2004年閣議決定）では、「米国のホワイトカラーエグゼンプションの制度（その改革の動向を含む。）を参考にしつつ、裁量性の高い業務については……適用除外方式を採用することを検討する」としている。日本経団連も、「2005年版 経営労働政策委員会報告」において「労働時間管理になじまない自立的な働き方が増えていることに対応するべく、ホワイトカラーについて、一定の限られた労働者以外については原則として労働時間規制の適用除外とする制度（ホワイトカラーエグゼンプション）を導入すべきである」としている。

たしかに、労働時間のフレキシビリティは80年代より、重大な政策課題とされ、フレックスタイム労働時間制、裁量労働制などの労働時間政策がとられてきた。しかし、裁量性の高い業務についてこそ、経営者側の強い要望の下に、企画型裁量労働制を導入したばかりであり、企画型裁量労働制がもはや不要であるなら、はじめからこうした制度を創設する必要がなかったのではないかと。企画型裁量労働制の各企業での導入に当たっ

て、労働者および使用者側の委員からなる労使委員会を創設しなければならないことが企業にとって負担であるから、より簡易に労働時間規制の適用を免れる手段が要望されるというのであれば、まず第一に、せっかく導入した企画型裁量労働制の否認であり、第二に、法で定められたルールを維持できず、法秩序と法的安定性が害される。右のような政策的な要望が適用除外を拡大させるだけの重大な変化であるとは言いがたい面がある。

また、労働基準法の立法当時とは異なり、労働時間管理になじまない自立的な働き方が増えていると主張され、労働基準法がブルーカラーを念頭に置き、ホワイトカラー労働者に適用するのはふさわしくないと主張される。後者については、重大な事実誤認がある。すでにみたように、労働基準法制定時には、事務職、管理職まで念頭に置いて議論しており、労働基準法がブルーカラーだけを念頭に置いた議論ではなかったのは立法資料をみれば明らかな事実である。また、前者の自立的な働き方が増えているという主張であるが、裁量労働制のときにも類似した議論が提起されたが、裁量労働制で包摂されない業務でなお自立的な働き方が要求される業務で、労働基準法の立法者が想定していなかった業務はあるのであろうか。労基法制定時やはり、ブルーカラーでない者の労働のすべてがチームワークだったはずはなく、自立的な労働はあったというべきである。この点で立法当時と比べて大きな事実の変化はないというべきであろう。

小島典明教授は寝食を忘れて仕事に取り組むような働き方を可能にする仕組みが新たに付け加えられる必要があると説かれる³⁷⁾。日本の右肩上がりの経済成長がサービス残業をも辞さない仕事ぶりを前提としていたことはその通りである。しかし、現在では、長時間労働をしてもそうした経済成長はもはや可能ではなく、ヨーロッパの先進国では近時時間外労働の議論はあれ、週35時間の労働からかなり高い生活水準・労働生産性を達成している。週労働時間35時間制をとるフランス、ドイツなどと比べて、日本の労働時間法制に最も欠けるのは、厳格な労働時間法制と（休暇を含めた）余暇、家族との私生活を尊重する法制・企業

風土である。欧米には必ずしも日本のようにはみられない過労死・過労自殺という深刻な問題さえ引き起こす、これらの労働時間法制のあり方こそ、政策課題として見直すほうが、日本企業全体の労働生産性も向上するのではないかと思われ、将来企業にとっても、長い目でみても決してマイナスではないはずである。むしろ、国民の多くにかかわる労働時間の適用除外についての議論を多くの国民にほとんど知られることなく、労働契約法制を通過させるために、適用除外のホワイトカラーへの拡大が模索されるような事態こそが避けられるべきなのであろう。したがって、寝食を忘れた働き方を従来にも増して助長・促進する政策的必要性が生じているとはいえないと考える。

こうした考察からは、労働基準法制定時に労働時間の適用除外の範囲を限定したにもかかわらず、あえて現在その限定を外す、という政策的必要性が正当化されているとはいえないと思われる。

c) ホワイトカラーへの適用除外の拡大の可否

労働時間規制の立法の目的は、「レクレーションや個人的発展のための余暇時間をより多く確保するため」にあり、これは、言い換えれば、労働者の労働義務から解放された家族生活・私生活の確保にあるといえる。私生活領域の保護にもかかわる個人の自己決定権・人格権は、職業生活を離れた余暇における個人の人格の形成・発展のための時間・機会の提供まで含むものと考えられる。これに対し、労働時間規制の適用からホワイトカラーを除外する制度は、主に裁量の幅のある業務を遂行する者について労働時間管理から外して自主管理させるという点に主眼があるが、職業生活における自己決定権にも資する面がある。つまり、労働時間を管理するという規制手段と労働時間の適用を除外するという規制手段の両者が、類似した目的を一見して有していながら、前者が職業生活を離れた面での自己決定権を直接保護・促進するのに対し、後者は職業生活そのものにおける仕事の自立性を促進させ、履行されるべき労働義務の量（労働時間）について自主的管理を行わせようとする建前を有している。問題は、後者の適用除外制度拡大によって、労働時間が増え、前者の意味での憲法的価値（私生活領域での自己決定権）

の実現が制約されるおそれがあることである。憲法的には、憲法上の権利が制約され侵害される場合、かかる侵害が正当化されなければならない。ここで問題なのは、かかる憲法上の権利が制約される場合、制約の目的、つまり、後者の適用除外の拡大という立法的手段による右の憲法上の権利（私生活領域での自己決定権）侵害の目的が必要で、かつ、その目的を達成するために最小限の規制といえるかどうかである。この場合、管理職を含めたホワイトカラーへの適用除外制度の拡大によって、かえって家族生活・私生活の犠牲を余儀なくさせられ、労働時間による健康被害のおそれも当然予想される。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。適用除外拡大は裁量労働制をこえた立法手段であるといえて、裁量的な労働に対して自主的な労働時間管理を可能にする最低限の規制とはいえないことになる。こうした憲法的な観点からは、労働者の労働義務から解放させ、家族生活・私生活を確保させる私生活領域の保護という憲法的な価値が、適用除外のホワイトカラーへの拡大という立法手段によって制約を受けることが疑問視されるべきであるといえる。

以上のような立法史的な考察、比較法的考察、日本の労働市場・企業社会の現状の検討、憲法的考察からは、管理監督者を念頭に置いた現行制度を変更し、主任・課長代理クラスの間管理職を含むホワイトカラーへの適用除外拡大が正当化されないのではないかと考える。

- 1) 都留康・阿部正浩・久保克行「日本企業の報酬構造」経済研究 54 卷 3 号, 264-282 頁。
- 2) モチベーションを重視した年俸制が導入されたとしても、賃金が引き下がるというのは、むしろ原則的な場合ではない。経済学者のなかでも、年俸制などの成果主義賃金制度に対して懐疑的な見解を述べる見解もある（高橋伸夫『虚妄の成果主義』（日経 BP 社・2004 年）30, 35 頁）。確かに、高橋伸夫氏が説くとおり、仕事に対する心理的な評価や賞賛が従業員に対するモチベーションを上げる効果があるとは思われる。しかし、上記の通り、能力・成果主義賃金制度の導入は、年功序列型賃金制度の下でのモラルダウンを改革しようとする試みであった点を忘れてはならない。
- 3) 藤内和宏「書評・高橋賢司著『成果主義賃金の研究』」日本労働研究雑誌 No. 537, 79-80 頁。
- 4) Zöllner, JuS 1988, S. 335.
- 5) Koller, Festschrift für Steindorf, 1990, 670, (686); Preis, Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, S.

422.

- 6) 第四銀行事件（最二小判平成 9・2・28 労判 710 号 12 頁）、みちのく銀行事件（最一小判平成 12・9・7 労判 787 号 6 頁）等。
- 7) 前掲・みちのく銀行事件。
- 8) 小池和男『仕事の経済学（第 2 版）』（東洋経済新報社・1999 年）102 頁。
- 9) この職能給制度は、定期昇給制度を通じて退職金をもらって退職するまで賃金が上昇し続ける、いわゆる年功序列型賃金制度と結びついていたといわれる。
- 10) 石井保雄「人事考課・評価制度と賃金処遇」日本労働法学会『講座・21 世紀の労働法第 5 巻』（有斐閣・2000 年）124 頁（127 頁）。盛誠吾「人事処遇の変化と労働法」民商法雑誌 119 卷 4・5 号 513 頁（515 頁）。この他成果主義賃金の研究については、毛塚勝利「賃金処遇制度の変化と労働法学の課題」日本労働法学会誌 89 号 5 頁、村中孝史「個別の人事処遇の法的問題点」日本労働研究雑誌 460 号 28 頁、野田進「成果主義賃金と労働者の救済」季刊労働法 185 号 65 頁、唐津博「使用者の評価権をめぐる法的問題」季刊労働法 185 号 38 頁、土田道夫／山川隆一編『成果主義人事と労働法』（日本労働研究機構・2003 年）、拙著『成果主義賃金の研究』（信山社・2004 年）などがある。
- 11) 盛・前掲・注 10）515 頁。
- 12) 廣石忠司「日本企業における賃金・処遇制度の現状」日本労働法学会誌 89 号 35 頁、盛誠吾「年俸制・裁量労働制の法的問題」日本労働法学会誌 89 号 56 頁。
- 13) 労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査（従業員調査）」厚生労働省編『平成 16 年版労働経済白書』121 頁。
- 14) そのうえで、裁判所は、生活の支障をなくすため導入された調整手当が相当な期間支給され、かつ、ベースアップによる賃金減額の相殺効果が実質的になくなる期間、住宅・学費ローンが不要となる期間などを考慮した調整手当期間が設定されていなければならない、と判断している（ノイズ研究所事件・横浜地川崎支判平成 16・2・26 労判 875 号 65 頁）。
- 15) ドイツ連邦通常裁判所は、抵当手数料事件判決において、クレジットの経験のない顧客に価格やその条項の（不利な）効果が、追加的な情報提供によって、明らかになるように、消費貸借の条件を形成することを、透明性原則が要求する、と判断している（BGH Urt. v.24. 11. 1988 NJW 1989, S. 224）。現在は民法典に明文の規定がある。ドイツ連邦通常裁判所は、現行法の制定される以前においても、契約条件についてコントロールの法的根拠を信義則においていたし、普通契約約款法が適用されず、立法の欠缺が生じている労働法においては、信義則が法的根拠であるといわれていたので、わが国においても同様の法理を定立するにあたっては、これらの法理が参照されることが可能である。この点については拙著『成果主義賃金の研究』（信山社・2004 年）。
- 16) Kondgen, NJW 1989, S. 946f.
- 17) Kondgen, NJW 1989, S. 946.
- 18) 基発 150 号。また、「職務内容、責任と権限、勤務態様に着目し、賃金等の待遇面についてもその地位にふさわしい待遇がなされている」こととされ、スタッフ職についても、「経営上の重要事項に関する企画立案等の部門に配置され、ラインの管理監督者と同格以上に位置づけられている者」（基発 105 号）という基準が行政通達で示されている。
- 19) 主任である労働者が、タイムカードにより厳格な勤怠管理を受けており、自己の勤務時間について自由裁量を有してお

- らず、支店営業方針を決定する権限や具体的な支店の販売計画等に関して独自に課長らに対して指揮命令を行う権限をもってたと認められないから、当該労働者が会社の経営方針の決定に参画する立場になかったことはもちろん、労務管理上の指揮権限を有する等経営者と一体的な立場にあったものとも認められないと判断した裁判例もある（ほるぶ事件・東京地判平成9・8・1 労判 722 号 62 頁）。また、主任が、室長、班長の指揮監督下にあり、逆に一般職位の部下がいるわけでもなく、出退勤は、平成8年10月まではタイムカードにより、その後は出・退社記録によって管理され、債務者の自宅等を訪問して債権回収を行う訪問回収業務についても、室長、班長の指揮監督下に行っていたことから、主任は経営者と一体的な立場にある者とはいえないとする裁判例もある（キャスコ事件・大阪地判平成12・4・28 労判 787 号 30 頁）。ほかに主任に関する類似の事件には京都福田事件（大阪高判平成元・2・21 労判 538 号 63 頁）がある。また、営業部の従業員を統括する立場にある営業職および課長以上の管理職は、時間外・休日勤務手当の支払い対象外とする旨の会社の給与規定の定めは、労基法37条に反して無効であり、これを根拠に時間外・休日勤務手当の支払いを拒むことはできないと解されている（日本アイティアイ事件・東京地判平成9・7・28 労判 724 号 30 頁）。このほか、店舗の責任者としてパート従業員の労働条件（労働時間、賃金）を決定したが、これもあくまで被告が許容する範囲内でのことであり、営業時間についても、実際に原告が独自に決定できる余地は些少なものであったこと、会社が、店舗の営業実績が芳しくない場合には、労働者の意思とは無関係にいつでもこれを閉店できる立場にあったことなどから、主任が、労基法41条2号にいう「監督若しくは管理の地位にある者」に該当しないと判断した裁判例もある（大阪地判平成3・2・26 労判 586 号 80 頁）。これに類する店舗の責任者に関する事件として、マハラジャ事件（東京地判平成12・12・22 労判 809 号 89 頁）、風月荘事件（大阪地判平成13・3・26 労判 810 号 41 頁）がある。このほか、支店における労働者の業務役としての具体的職務について、「業務役の地位は本来の管理職の系列には属さない補佐的な役割を有するにとどまり」「被告の経営方針の決定や労務管理上の指揮権限につき経営者と一体的な立場にあったことを認めるに足りる事実が存在せず」「その他の出退勤の管理については一般職員と同様であったことが認められるのであり」、当該業務役の職位が労基法41条2号にいう「管理・監督者」に該当するとは認められないと判断した裁判例（国民金融公庫事件・東京地判平成7・9・25 労判 683 号 30 頁）がある。ほかに係長補佐について本号の適用を否定した彌榮自動車事件（京都地判平成4・2・4 労判 606 号 24 頁）がある。
- 20) 日本コンベンションサービス事件（大阪高判平成12・6・30 労判 792 号 103 頁）。
- 21) 久本憲夫「集団としての管理職クラスと労働組合」日本労働法学会誌 88 号 77 頁（79 頁）。
- 22) 以上については、中窪裕也「アメリカの適用除外とカナダの二段階規制方式」日本労働研究雑誌 399 号 41 頁、連合「アメリカ・ホワイトカラー・イクゼンブション報告書」（2005 年）、季刊・労働者の権利 260 号『特集Ⅱ労働時間の適用除外制度』（堀浩介「ホワイトカラー・イクゼンブション制度」季刊・労働者の権利 260 号 88 頁、小川英郎「アメリカにおける不払残業集団訴訟の実情」季刊・労働者の権利 260 号 95 頁他）、梶川敦子「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（119 頁以下）が執筆されている。特に、適用除外者の詳細については、梶川敦子「アメリカにおけるホワイトカラー労働時間法制」季刊労働法 199 号 180 頁（201 頁）脚注 10）が詳しい。
- 23) 堀・前掲論文・注 22）88 頁。
- 24) 盛誠吾「ホワイトカラー労働とこれからの労働時間法制・シンボの趣旨と総括」日本労働法学会誌 106 号 107 頁（111 頁）。
- 25) 梶川・前掲論文・注 22）122 頁。
- 26) 梶川・前掲論文・注 22）125 頁。このほか、産業医学的な研究成果を応用し、現行適用除外の要件を再検討する大変示唆深い見解に、三柴丈典「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（136 頁）。また、水町教授は、日本の過剰労働の実態を考慮すると、適用除外者の健康確保を図るために労働安全衛生上の措置を講じていくことも課題であるとする。日本の報酬額を一つの基準としつつ、その線引きに労使が参加することを促すような制度とし、職場ごとの多様な実態とニーズを反映しながら集団的なチェックを可能とすることを検討すべきであると述べておられる（水町勇一郎「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（152 頁））。さらに、日本の管理監督者制度のあり方について、各企業で労使協定（または労使委員会の決議）において、どの範囲までの役職を管理監督者とするかを定めるのが望ましいと提案する見解に、大内伸哉「従属労働者と自営労働者の均衡を求めて」『労働関係法の現代的展開』（信山社・2004 年）64-65 頁。
- 27) 日本経済新聞 2005 年 6 月 3 日。
- 28) 日本労働弁護団「訪米調査（アメリカ）インタビュー集」季刊・労働者の権利 260 号 106 頁（124 頁）、肥田美佐子「ホワイトカラー・イクゼンブションが日本にもたらす真の影響」季刊・労働者の権利 106 号 103 頁。肥田氏は、「自分の分担領域の仕事さえ終わればオーケーというアメリカの個人主義文化と、日本の集団主義・責任文化からくる、『自分だけは帰れない（りにくい）』というプレッシャー、生活エンジョイ型の米文化と、長時間労働＝勤勉・我慢＝美德という日本文化からくる勤労意識の違いがある」と指摘する（前掲論文・注 28）104 頁）。こうした事情のもとで、イクゼンブション制度による長時間労働やそれによって危惧される過労死問題はアメリカではほとんど耳にすることがないという。
- 29) 転職によって長時間労働の問題が解決しているとの指摘がなされている（岩村正彦ほか「改正労基法の理論と運用上の留意点」ジュリスト 1255 号 34 頁（荒木尚志教授発言部分）、梶川・前掲論文注 22）121 頁以下）。ただし、長時間労働の弊害の存在も指摘されている（労働政策研究・研修機構『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』報告書 2005 年 4 月 18 日 HP 上発表分 82 頁（山川隆一教授執筆部分））。
- 30) これに加えて、アメリカの労働者は、これとともに、私生活や家族を極力大事にするライフスタイルを持ち、周りに合わせて残業するという発想がなく、その分、日本人ほど残業をしなくてもすむ＝長時間労働を期待する雇用主からのプレッシャーが少ないと指摘される（肥田・前掲論文・注 28）104 頁）。
- 31) 最二小判平成12・3・24 労判 779 号 13 頁。
- 32) 渡辺章編『日本立法資料全集 52 労働基準法(2)（昭和 22 年）』（信山社・1998 年）56 頁。
- 33) 渡辺編・前掲書・131 頁。
- 34) 渡辺編・前掲書・171 頁。
- 35) このほか現行法では、別表第 1 第 6 号（林業を除く。）又

は第7号に掲げる事業に従事する者も適用除外となる（41条1号）。

36) 渡辺編・前掲書・注32) 12頁。

37) 日本経済新聞 2005年6月3日。

たかはし・けんじ 立正大学法学部専任講師。法学博士（ドイツ・テュービンゲン大学）。最近の主な著作に『成果主義賃金の研究』（信山社，2004年）。労働法専攻。