

労働時間法制の課題

土田 道夫

大学で労働法を講義していて一番空しいと感じる領域は、労働時間・休日・休暇である。この領域については、労基法が1章（第4章）を充てて詳細に規定しており、法律の規制が最も進んだ領域となっている。ところが実際には、法と現実とは著しく乖離している。長時間労働は一向に改善されず、割増賃金（労基法37条）の不払い（サービス残業）が蔓延し、年次有給休暇（同39条）の取得率は50%を割っている。

日本では、労働者の過労死・過労自殺が後を絶たないが、その大きな原因が時間外労働規制（労基法36条）の不十分さにあることは誰でもわかっているのに、規制は進展しない。

2015年に国会提出され、継続審議となっている労基法改正法案は、労働時間規制の例外としてホワイトカラー・エグゼンプション（高度プロフェッショナル制度〔以下、高プロ制度〕）を盛り込む一方、時間外労働の上限規制にはほとんど着手していない。わずかに、年休について、年5日分につき使用者の時季指定による年休付与義務を定めたことが前進と評価できる程度である。

思うに、労働時間法制に求められる喫緊の課題は、①時間外労働の上限規制（または最長労働時間規制）と、②年休取得の実効性確保の2点である。改正法案以前に登場した規制改革会議の提案も、高プロ制度と併せて、①②を「三位一体改革」として提唱していた。しかし、改正法案で実現したのは②のみであり、肝心の①を欠いている。

私は、高プロ制度には必ずしも反対ではない。しかし、それを進めるのであれば、その前に進めるべきは、労働時間法制の原則を担保するための①時間外労働の上限規制（または最長労働時間規制）である。その①については、高プロ制度の健康・福祉増進措置の中に、EU指令にある休息時間規制（インターバル制度）が入っている（法案

41条の2第1項）。これ自体は、高プロ社員の健康確保、ワーク・ライフ・バランスの促進という観点から最長労働時間規制を導入する立法として注目に値するが、高プロ社員についてこの規制を設けるのであれば、同じく健康確保やワーク・ライフ・バランスが求められる一般労働者についても同様の規制を設けるのが当然であろう。それが現実的でないというのであれば、現在は行政指導の指針にとどまる時間外労働の限度基準（平成21年厚労告316号）を強行規定に改めるべきである。

時間外労働の上限規制は、女性が活躍できる社会の構築や、ホワイトカラーの生産性の向上という観点からも有意義である。まず、育児・介護等の家庭責任が女性に偏りがちであるという現状を改め、女性の活躍を推進するためには、女性はもとより、男性についても、長時間残業しなくても十分能力を発揮し、仕事と生活を両立させつつ働くことができる環境を法的に整備していくことが重要である。そして、そのためには、時間外労働の上限規制が必要となる。また、日本は、正社員が1時間当たりに産み出す付加価値指標で欧米を下回るなど生産性の面で劣ると指摘されているが、時間外労働の上限規制によって長時間労働を是正し、短時間で成果を上げる環境を整備することは、生産性向上の有力な方策となる。

先日発足した政府の「働き方改革実現会議」は、重要課題の一つとして、「時間外労働の上限規制の在り方など、長時間労働の是正」を掲げている。この会議については、多岐にわたる労働政策の中からピンポイント的に選択して進めようとする手法に危うさを感じるが、長時間労働の是正を盛り込んだことは一歩前進である。単なるお題目ではなく、時間外労働の上限規制を通して実効的な長時間労働規制を進める責任が政府にはある。

（つちだ・みちお 同志社大学法学部教授）