

## 今後の労働時間のあり方を考える

『日本労働研究雑誌』編集委員会

労働時間に関しては、特にいわゆる正社員を中心に、過労死等にもつながりうる長時間労働が問題となっている。このことは、健康確保やワーク・ライフ・バランス実現等との関係で、労働時間の「量」(長さ)につき、長時間労働の是正が職場及び法政策上の喫緊の課題であることを示している。また、同じ1時間働くとしても、ストレスが多くつらい1時間もあれば楽しい1時間もある。あるいは、生産性の高い1時間もあれば生産性の低い1時間もある。労働時間のあり方については、長時間労働の是正という量的側面の考察が中心となろうが、こうした、労働時間の過ごし方あるいはその中身といういわば「質」的な側面での考察も重要と考えられる(なお、この量的側面、質的側面は、労働時間の長さが労働者にとっての満足度に関わるなど、無関係であるわけではないと考えられる)。現在、労働時間に関しては、年次有給休暇制度の見直し、「高度プロフェッショナル制度」の創設等を含む労働基準法改正の試みや、36協定による法定時間外労働規制のあり方の再検討など、立法政策上、見直しが進められており、本特集は、こうした状況をも踏まえて、労働時間につき、上記の2つの側面から——長時間労働の是正という量の側面に力点を置きつつ——現状の再確認と職場及び法政策上の今後の課題を検討するものである。

まず、鈴木宏昌「主要先進国の労働時間——多様化する労働時間と働き方」は、主要先進国(特にEU諸国)における労働時間の長さや労働時間制度につき、国際比較を行い、その動向及びその決まり方のモデルを紹介している。各国における労働時間の長さや労働時間制度の動向については、労働時間短縮の要求、労働時間制度柔軟化の要求、及び、パートタイム労働者の増加の3つが規定要因となっているとした上で、2000年代以降の年間労働時間数につき、高い水準で変化していない国、低い水準であまり変化していない国、立法により短縮が進んだ国といった違いがみられ

ること、労働時間の短縮と対照的に労働時間制度の柔軟化は進展していること等を指摘している。その上で、各国における変化の方向性は一様でなく、労働時間の長さや労働時間制度の決まり方については、(1)使用者裁量型または市場型、(2)労使共同決定型、(3)国家介入型の3つのモデルがあるとの議論を紹介している(日本は(1)に近いとみられていると指摘している)。

長時間労働の是正をはじめとする労働時間のあり方については、法政策上の対応を講じることのみならず(後述の森岡論文、島田論文参照)、職場の実務・慣行を再検討することが欠かせない。小野浩「日本の労働時間はなぜ減らないのか?——長時間労働の社会的考察」は、日本における長時間労働の原因が社会規範や雇用慣行といった直接には「見えない」ところにあるとした上で、その是正策を論じている。同論文は、日本の長時間労働が生産性の低さ、ワーク・ライフ・バランス実現の妨げ、ダイバーシティの阻害、イノベーションの阻害、健康や幸福度への負の影響といった問題をもたらしていることを指摘する。その上で、インプット重視、人的資本よりシグナル重視、集団意識・上下関係、長期雇用を前提とする内部労働市場における職務内容の曖昧さ、性別役割分業といった雇用慣行・文化的特性が長時間労働という副産物を生み出しているとする。小野論文は、長時間労働の是正策として、生産性向上の優先(無駄の排除)、成果主義(アウトプット主義)への移行、仕事内容の明確化・分業体制の確立、トップダウンアプローチ、仕事から距離を置くような逆説的発想が必要であると主張している。

小野論文が言及するもののうち、成果主義に焦点をあてて労働時間との関係を考察するのが、守島基博「成果主義的処遇制度と労働時間」である。同論文は、成果主義的処遇制度についての実証研究のレビューを通じて、成果主義的な処遇を補完する目標管理制度等の導入が労働者に長時間労働へのプレッシャーを与えている可能性、及び、仕事あるいはそのスケジュー

ルの不確実性を伴うと、労働者への権限委譲という経営側の対応と相まって、成果主義的な処遇により労働時間が増加する可能性があることを確認する（後者は後述の高見論文の指摘とも共通性がある）。このことを踏まえて、守島論文は、成果主義的な処遇とこれに親和的な労働時間規制緩和（賃金との関係の切断）については、成果主義的な処遇の導入が成果実現に効果的につながり、労働生活の質が最も高まる労働者のタイプを考えることが重要で、それは、自ら目標を設定でき、スケジュール等を決められる「『真の』意味での業務型の労働者」に限られるとの比較的慎重な見解を述べている。同論文は、このほか、イノベーションの関係では、「修正型の成果主義」的なものが必要であることを指摘している。

高見具広「働く時間の自律性をめぐる職場の課題——過重労働防止の観点から」は、職場の実務のあり方を検討する論稿の一環として、裁量労働制が適用されている労働者を対象とした調査の分析をつうじ、長時間労働という量的側面及びどのような労働状態かという質的側面の両面を念頭において、健康等にリスクのある過重な労働を防止するための職場の課題について検討している。同論文によれば、裁量労働制の下にあり自律的に働きうると考えられる者であっても、(1) 仕事量や期限を会社や上司が一方的に決めている場合、(2) (会社との関係では裁量が労働者にあっても) 取引先や顧客都合への即応が求められる場合（特に上司が進捗状況把握に消極的な場合）には、労働時間についてのコントロールを発揮できない状態に陥り、上述した意味で過重な労働につながりうるという。その上で、同論文は、裁量的な働き方による多忙さ（長さのみならず、働き方自体の危うさ）を防止するために、長時間労働を前提とする業務量設定を防ぐこと、労働者の意見を踏まえて業務量を決定すること、取引先や顧客との関係で業務内容が決まる場合には、上司が状況を細やかに把握し、時にはプレーキをかける役割を果たすべきであることを主張している。

これらの職場の実務・慣行にかかる論稿の後には、法政策上の対応にかかる論稿を掲載している。森岡孝二「労働時間の決定における労使自治と法的規制」は、労使自治（に任せてきたこと）との関係で労働時間規

制を論じるものである。同論文は、働きすぎ・長時間労働の実態を示し、また、労働時間規制の歴史的展開を詳細にたどった上で、特に法定時間外労働規制にかかる労使協定（36協定）をつうじた例外創出という意味での労使による自治につき、例外が創出された場合の上限が無制限で、労使自治によっては総労働時間の短縮をもたらしていないと指摘している。同論文は、このため、時間外労働について、労使自治任せにするのではなく、むしろ、立法による規制を行うべきことを主張している。

島田陽一「労働時間法政策のこれから」は、長時間労働の是正と多様な働き方の実現を「車の両輪」たるべきものと位置づけた上で、労働時間法政策のあり方につき多岐の論点にわたり論じるものである。長時間労働の是正については、法定時間外労働を含む総労働時間についての上限制制及び勤務間のインターバル規制を行うべきこと、同時に、一律の硬直的な規制とならないよう、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」の下の制度である「労働時間等設定改善委員会」を（一定従業員規模以上の事業場につき）設置義務化した上で活用し、また、これに支援を与えるなどして、36協定方式よりも改善された形での、労使による具体的な規制実現の仕組みを導入すべきであるとしている（立法規制も導入しつつ労使自治も強化・活用するという点では、森岡論文と対照をなしている）。多様な働き方の実現に関しては、ワーク・ライフ・バランス実現の観点との関係で、労働者の個人的事情（育児等）に配慮した柔軟な労働時間制度の拡充や、労働時間の設定等を配慮すべき労働者類型の拡充・整備を主張するとともに、ホワイトカラー労働者の労働時間規制のあり方について論じている。

労働時間のあり方は人々の働き方の、そして生活の基本的側面の1つをなしている。本特集がこうした重要な意味を持つ労働時間のあり方にかかる職場における人々の認識や実務、立法政策上の議論に貢献することを期待する。

責任編集 小野浩・竹内（奥野）寿・山下充  
（解題執筆 竹内（奥野）寿）