

労働時間法政策のこれから

島田 陽一

(早稲田大学教授)

長時間労働の是正は、現在、経済的観点からも課題とされている。長時間労働の是正は、日本において長年課題とされ、立法的な対処も行われてきた。しかしながら、週休二日制の普及により、所定労働時間は削減されたが、正社員の総実労働時間は削減されなかった。これは、時間外労働に対する上限規制を欠いていたことが要因であった。従って、健康確保とワーク・ライフ・バランスを達成するために、時間外労働を含む総実労働時間を規制する必要がある。その場合、多様な業種における業務の繁閑に対応するために、1週の労働時間の基準を定め、1年単位で平均して1週の労働時間を超えないようにする一種の変形労働時間制により、柔軟な上限規制を行うことが重要である。また、ワーク・ライフ・バランスの観点からは、労働時間の総量規制だけでなく、個人的事情に配慮した労働時間の免除などの制度を充実させる必要がある。さらに、定型的な労働時間制度がなじまないホワイトカラー労働者については、年間の労働日数を制限することにより、健康およびワーク・ライフ・バランスの確保と柔軟な働き方が両立できる新しい労働時間制度の確立が求められる。これらの課題を実現するためには、正社員の働き方改革を伴うことが不可欠であり、職場において労働時間を適正に管理する常設的な労使の機関を設立する必要がある。このためには、労働時間等設定改善特例法による労働時間等設定改善委員会の設置を義務化し、そこに労使のコミュニケーションが実質化するために必要な権限を付与するのが適切である。これからの労働時間制度の課題は、長時間労働の是正と多様な就業形態と多様な働き方に適合する柔軟な仕組みの実現にある。このためには、労働時間短縮の目標を労働者全体の年間総実労働時間の削減におくのではなく、多様化した就業形態および労働者のニーズの多様性に対する配慮を踏まえた労働時間規制のあり方を検討する必要がある。長時間労働の是正と多様な働き方の実現は、今後の労働時間政策の車の両輪と位置付けるべき課題なのである。

目次

- I はじめに
- II 長時間労働是正と労働時間の上限規制の導入
- III ワーク・ライフ・バランスの実現と柔軟な労働時間制度
- IV ホワイトカラー労働者と柔軟な労働時間制度
- V おわりに

I はじめに

本年8月3日に発足した第3次安倍内閣は、「働

き方改革」を特命事項の一つとする閣僚をおき、首相を議長とする働き方改革実現会議を立ち上げた。「働き方改革」が政府の最重点施策と位置付けられたのである。このなかで、「同一労働同一賃金」の実現と並んで重視されているのが「長時間労働の是正」である。ここでは、長時間労働の是正が単なる社会問題ではなく、経済問題の文脈で課題とされていることが特徴である。すなわち、長時間労働は、ワーク・ライフ・バランスを乱し、女性のキャリア形成を妨げ、少子化の要因や、女性のキャリア形成を阻む原因となっており、長時

間労働の抑制によって多様な人材が活躍するダイバーシティ経営が可能となり、企業の生産性が向上していくというストーリーが描かれているのである。

長時間労働の是正は、日本において長年課題とされ、立法的な対処も行われてきた。なかでも日本の製造業の長時間労働が国際的に不公正競争と非難された1980年代以降は、長時間労働の是正は、労働行政の重要課題となった。そして、1987年には、労基法の改正によって法定労働時間を週40時間、週休2日とする時代の幕が上がった。その後、統計上は、確かに年2200時間を超えていた年間総実労働時間が短縮し、2014年には当初の目標であった1800時間を下回る1729時間となっている。しかし、周知のように、この数字はパートタイム労働者を含む数字であり、正社員の労働時間を示すものではない。むしろ、フルタイム雇用者の週当たり平均労働時間は、労働時間短縮が政策課題とされた1980年代からほとんど変化していないことが実証的に明らかにされている¹⁾。この研究によれば、週休二日制の普及により、1日当たりの労働時間は増加しており、平均睡眠時間の減少が観察されるという。

1980年代の労働時間短縮政策は、週休二日制の普及、時間外労働時間の削減および年次有給休暇の完全消化という手段を示していた。このうち週休二日制は普及したものの、労働時間の短縮の効果を生まず、労働日の労働時間の増加という結果になった。そして、時間外労働時間の削減および年次有給休暇の完全消化は、一定の立法的措置にもかかわらず、実現していない。1980年代には、日本の国際競争力の強さが長時間労働にあるとの国際批判を受けたが、労働時間の短縮が進まないにもかかわらず、国際競争力が低下しているのは、日本の生産性の低下を示しているとも言える。いずれにしても、1987年以降の労働時間に関する立法政策は、労働時間の短縮という目的を達成できなかったのである。現時点において長時間労働の是正を構想する際には、1987年以降の労働時間短縮政策を総括することが前提となろう。

労働時間政策の課題は、長時間労働の是正に限定されるわけではない。1987年以降の労働時間

に関する立法政策は、労働時間短縮とともに、先進諸国において導入されていた労働時間制度の柔軟化（弾力化）を進めてきた。多様な変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制の導入などがそれである。労働時間制度の柔軟化は、労働時間の短縮との引き換えに、使用者に労働時間の配分の柔軟化を認めるという要素がある。週の法定労働時間が48時間から40時間に移行する過渡期（1996年まで）においては1カ月単位の変形労働時間制が、40時間となってからは1年単位の変形労働時間制が活用されたことに示されるように、労働時間短縮のための労働時間制度の柔軟化の利用であった。

もっとも、労働時間制度の柔軟化は、労働時間短縮の手段としてだけではなく、定型的な労働時間制度が適合しない働き方に対する対応でもあった。1日8時間労働制を定めた労働時間に関する最初の国際基準であるILO1号条約は、工業的企業（industrial undertaking）を対象としていた。その後、労働時間規制の対象を商業および事務所（commerce and offices）に拡大していくが、その規制内容は、定型的な労働時間を前提とする規制であった。しかし、産業構造が転換し、第3次産業の就業者が70%を超え、IT技術の急速な発展によって仕事の内容も大きく変化した現在、定型的な労働時間規制が実情にそぐわない就業形態が多くなってきている²⁾。これらの就業形態の実情に適合し、かつ労働時間規制の目的である労働者の健康およびワーク・ライフ・バランスを確保できる仕組みが必要なのである。しかし、これまで用意されてきた柔軟な労働時間制度だけでは、このニーズに十分に答えることはできない。従来から議論のあるホワイトカラー労働者の労働時間制度も、この文脈で検討されるべきである。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現という観点からは、労働時間の短縮に加えて、労働者の生活の多様性に配慮した措置を考える必要がある。従って、これまでのように、労働時間制度を全体として短縮または柔軟化する仕組みだけではなく、個人の事情に配慮した仕組みをより充実させる必要がある。

以上のように、これからの労働時間制度の課題

は、長時間労働の是正と多様な就業形態や多様な働き方に適合する柔軟な労働時間制度の実現にある。このためには、労働時間短縮の目標を労働者全体の年間総実労働時間の削減におくのではなく、多様化した就業形態および労働者のニーズの多様性に対する配慮を踏まえた労働時間規制のあり方を検討する必要がある。長時間労働の是正と多様な働き方の実現は、今後の労働時間政策の車の両輪と位置付けるべき課題なのである。

本稿は、この課題について労働法学の立場から検討するものである³⁾。この検討においては、まず、長時間労働是正のために、これまでの労働時間短縮政策を振り返り、時間外労働を含めた労働時間の上限規制が必要であることを明らかにし、その手続きも含めて具体的構想を示す。次に、ワーク・ライフ・バランスの観点から、労働者の個人的事情に配慮した現行制度を紹介し、今後の展望を示す。そして、最後に、ホワイトカラー労働者を対象とする新しい労働時間制度の構想を提示することにしたい。

II 長時間労働是正と労働時間の上限規制の導入

1 これまでの労働時間短縮政策の総括

すでに述べたように1987年以降の労働時間短縮政策は、その目標を達成することはなかった。その要因を明らかにすることなしに、実効性のある長時間労働是正策も出てこないであろう。そこで、主として労働法制の見地から、日本において長時間労働が一般化している要因を分析しておく⁴⁾。

第1の要因は、1947年の労働基準法（以下、「労基法」）制定による労働時間法制の特徴に求められる。労基法は、①法定労働時間を1日8時間、1週48時間とし、②週1回の法定休日（以下、週休原則）、③休憩時間の付与、および④年次有給休暇制度を導入し、これらの遵守を罰則付きで使用者に強制する労働時間規制を採用した。

しかし、当時の経済状況などに制約されて、不徹底な内容にとどまった。具体的には①8時間労働

規制について、業種・規模に応じて広い範囲での特例が認められたこと（労基法40条）、②法定時間外労働に対する規制が弱く、労使協定（36協定）の締結によって時間外労働が合法化され、かつその上限時間に規制がないこと（同36条）、③法定休日についても変形休日制が容認され、週休原則が徹底しないこと（同35条）、④年次有給休暇制度が長期休暇の取得を確実に保障する仕組みになっていないこと（同39条）などを挙げることができる⁵⁾。なかでも、36協定による時間外労働の容認は、長時間労働を法的に規制することを困難にしてきたと評価できる。

1947年当時においては、労基法の労働時間規制の水準は、最低労働基準というよりは、理想的な労働基準と見られたことは事実であろう⁶⁾。本来は、少なくとも労基法の水準が最低基準であり、法定時間外労働が一時的臨時的に許容されるものであることを労使に浸透させることが労働行政の課題となるべきであったが、実際にはそのような努力はなされなかった。所定労働時間を超えて働くことに抵抗を感じない日本の労働者のマインドは放置されたのである。そして、今日に至るまで、恒常的な時間外労働が平均的な労働者に受容されていることが長時間労働の是正に対する障害となっている。日本の法定労働時間制度は、使用者がそれを超えて労働させることを罰則付きで遵守させようとするものであるが、実際には、アメリカのように、割増賃金の発生する基準時間のように受け止められているのである⁷⁾。今日、ホワイトカラー労働者の労働時間の適用除外制度が立法提案されると、「残業代ゼロ法案」として、賃金に焦点をあてた批判がなされるのも、労働者の時間外労働に対する意識を反映したものと考えられる。

第2の要因は、1987年改正が国際的批判への対応という側面が強く、日本人の働き方の内在的な反省からではなかったという事実である。このことから年間の総実労働時間の削減が目標とされたにもかかわらず、実際には所定労働時間の短縮が行われたにとどまることになった。主として週休二日制の普及による所定労働時間の短縮は、時間外労働の削減を伴わなかったために、正社員

総実労働時間の短縮に至らなかったのである。

時間外労働の削減は、1987年以降、2回立法の課題となった。最初は、1997年の男女雇用機会均等法改正に伴う労基法の女性保護規定の廃止を契機とした時間外労働の上限規制に関する議論である。労基法は、女性の時間外労働について原則として年間150時間とする規制を有していたが、その廃止に対し、家庭責任を負っていた女性労働者のなかから、就労継続が困難になるとして、反対論が主張されたのである。女性に対する時間外労働の規制によって家庭責任を負いながらも正社員として勤務する条件を確保していた女性労働者の声であり、今日で言えば、ワーク・ライフ・バランスをどのように実現するかという課題を提起していたが、この時期には、男女性別役割分業に対する根本的な見直しの議論は盛り上がらなかったものであった。

それでも、この反対論を契機として、時間外労働の共通規制が議論されることになった。しかし、時間外労働の規制には経営側からの反対が根強かった。結局、行政が36協定における延長時間の限度基準を定め、36協定の締結当事者がその基準に「適合したものとなるようにしなければならぬ」という歯切れの悪い努力義務規定を設けたにとどまった（労基法36条2、3項、同36条1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（以下、「限度基準」））。しかも、現行制度は、36協定において、この限度基準を超える特例（特別条項付き協定、限度基準4条）を容認し⁸⁾、また、一定の事業または業務について限度基準の適用除外を認めているのである（同5条）⁹⁾。これによって、そもそも協定締結当事者の目安または行政指導の基準でしかない限度基準が、より相対化されている。

2回目は、60時間を超える時間外労働の割増賃金を5割増とするなどの2008年の労基法改正である（労基法37条1項但書き、2010年施行）。この改正は、長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とするものであったが、時間外労働の抑制策としては緩やかなものにとどまった。1987年とは異なり、1997年を経て、2010年となると、健康確保とワー

ク・ライフ・バランスという内在的な要因から長時間労働の抑制が政策課題となってきたが、時間外労働の本格的な規制には至らなかった。

第3の要因として、時間外労働を許容する36協定の手続きが簡易すぎることである。36協定の締結当事者は、労働者の過半数代表とされているが、その権限は、法的には、36協定に署名するか否かに限定されている。いったん36協定が締結されれば、その具体的な運用に係ることは法制度としては予定されていない¹⁰⁾。過半数代表者が過半数組合であるときには、実質的に36協定の締結の可否、その後の運用の監視を行う可能性があるが、過半数組合がなく、「労働者の過半数を代表する者」¹¹⁾であるときには、36協定の運用は使用者に白紙委任されている。時間外労働が一時的臨時的なものに限定されるならば、その運用を使用者に委ねる仕組みでも大きな弊害がないであろうが、恒常的な時間外労働となると、時間外労働の実情を労使が常に監視できる仕組みが、その実効性を確保するために必要である。

これまでの立法を振り返れば、時間外労働の上限規制を欠いているなかでは、法定労働時間の削減や36協定方式による時間外労働の規制などは、長時間労働の抑制に十分な機能を果たすことはできないことが明らかとなったと言えよう¹²⁾¹³⁾。

2 労働時間の上限規制の導入

(1) 時間外労働の上限規制の必要性

労働時間の立法的規制の目的は、労働法の歴史において、最初は、労働者の生命・健康の確保にあった。そして、その具体的な水準は、ILO1号条約（1919年）に示された1日8時間1週48時間（週休1日）である。労基法も制定時から、例外を許容したものの（労基法40条特例）この水準を取り入れた。ただし、ILOの基準は、時間外労働を1日1時間と規制する厳格な規制を想定しており、36協定により、上限なしに時間外労働を許容する日本の労働時間制度とは異なるものであった。労基法制定に深く関わった寺本廣作は、後にILOのような厳格な労働時間制度を「硬式労働時間制度」と言い、日本の制度を「軟式労働時間制度」と呼んだ¹⁴⁾。この見解は、双方の相

違が相対するもののような印象を与えるが、今日において振り返ると、時間外労働の上限規制がなく総労働時間規制の仕組みを欠く制度は、労働者の健康確保という基本目的を達成することができないものであった。週休二日制を主たる手段とする所定労働時間の短縮は、実労働時間の短縮を実現することができず、労働日の労働時間の増加をもたらした。そして、その後も労働時間短縮政策および立法において、すでに見たように総実労働時間の効果的な削減施策は取られていない。これらの事実からすると、今日の長時間労働の是正には、時間外労働の削減も含めて、労働時間の上限規制を取り入れることが不可欠である。

労働時間の上限規制の導入にあたっては、その水準と適正な仕組みが必要である。労働法においては、労働者がその商品としての労働能力を継続的に再生産できるよう労働者の健康を確保することが必要不可欠である。また、社会の再生産という観点からは、労働者が次世代を育成することも健康確保と並び労働時間規制の重要な目的と言える。従って、長時間労働の是正は、①労働者の健康確保だけではなく、②次世代の再生産という観点でのワーク・ライフ・バランスの実現を目的としていると言うことができる¹⁵⁾。

(2) 労働時間の上限規制の仕組み

時間外労働を含めた総実労働時間の上限規制にあたっては、健康確保とワーク・ライフ・バランスの実現という目的を達成できる水準を確保するとともに、現在の仕事のあり方および就業形態に即した仕組みが必要である。労働時間の上限規制が実際の労働の有り様に適合していなければ、事業活動に過度な負担を課することになり、経済活動を萎縮させる結果となる可能性が高いからである。製造業においても業務の繁忙はあるが、サービス業など第3次産業においては、業務の繁忙が著しい。従って、一律の厳格な基準を設定することは、業務の実態を無視した過剰規制となる危険性が高い。

健康確保の要請と労働時間規制の柔軟性の要請を両立させる制度としては、EUの労働時間指令(Directive 2003/88/EC)が参考となる¹⁶⁾。労働時間指令は、原則として4カ月以内の期間(調整期

間)において、平均して時間外労働も含めて1週48時間を超えないという仕組みを採用している。

日本においても、時間外労働の適切な上限時間を想定し、時間外労働も含めた総実労働時間を柔軟に規制する一種の変形労働時間制を採用するのが適当であろう。問題は、時間外労働を含めた労働時間の上限時間の水準および調整期間の長さであろう。健康確保の観点から、上限規制の水準を考える上では、現在の時間外労働の1カ月の限度基準である45時間が参考になる。この基準が単なる行政上の目安ということとどまらず、厚生労働省の「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く)の認定基準について」(平成13年12月12日基発1063号、以下「認定基準」)によれば、「発症前1カ月間ないし6カ月間にわたって、1カ月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いが、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること」とされているからである。従って、1カ月単位の時間外労働の上限時間の基準を45時間と考えたい。そして、時間外労働時間も含めた労働時間を調整期間内で規制する制度を利用する場合の労働時間の上限規制の基準は、時間外労働の上限基準の月45時間を週単位で平均すると、おおよそ10時間強となる。これに週の法定労働時間40時間を加え、おおよそ週50時間ということになろう(1年単位変形労働時間制週の上限時間52時間との整合性は今後の検討課題である)。従って、時間外労働を含めた労働時間の上限時間の基準を1週当たり50時間程度とすることが考えられよう。

調整期間については、日本においては1年単位の変形労働時間制が認められていること、また、事業計画の基本単位が1年とされるのが一般的と考え、1年間とするのが妥当であろう。

1年単位の調整期間となると、1日、1カ月の労働時間の上限を定めておかないと健康確保の水準を超えた労働が発生する可能性がある。認定基準は、発症前1カ月間におおむね100時間又は発症前2カ月間ないし6カ月間にわたって、1カ月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認

められる場合は、業務と脳疾患または心臓疾患の発症との関連性が強いと評価できるとしている。このことを考慮すると、1カ月当たりの労働時間の上限は、254時間程度とするのが妥当であろう。

この上限時間の水準は、ワーク・ライフ・バランスという観点からも妥当と考えられよう。

EUでは、労働時間の終業時間から次の始業時間の間に11時間の休息を挟むことをしている。いわゆる勤務間インターバル規制である。勤務間インターバル規制があることによって、1日の労働時間の上限が13時間となる。日本においても、日々の健康を確保するためには、勤務間インターバル規制が必要であろう。その具体的な時間数としては、EUの11時間という数字が参考となる。通勤時間を1時間程度と考えると、健康確保の観点から11時間という長さが基準となることは理解できるからである。具体的な時間数は、通勤時間を除外した最低限の睡眠時間と生活時間の基準を行政が示し、労働者の平均通勤時間を考慮して、労使が自主的に決定できる仕組みが考えられるべきであろう。もっとも、EU指令においても、勤務間インターバル規制には、相当に幅広い適用除外が認められている¹⁷⁾。日本における勤務間インターバル規制においても、EU指令を参考に適切な適用除外を認めるべきであろう。

ただし、上限時間の設定には、現状に鑑みて、相当な猶予期間を設定する必要がある。時間外労働の削減は、特に正社員の日常的な働き方を改革する必要があり、時間外労働に関する労使のマインドを大きく変革することを要するからである。労使が自主的に上限基準のなかで仕事ができるようにその働き方を改善するためには、労使が計画的にこの課題を一定期間内に実現するように促す仕組みが不可欠である（具体的な仕組みについては後述する）。

なお、EU諸国では、法定時間外労働について、一般に5割増の割増賃金が支払われているが、EU指令は、時間外労働の割増賃金について触れるところがないことに注意を要する。EUの労働時間規制は、健康確保の観点から労働時間の上限規制を行っており、その目的と割増賃金の支払いは、別の問題と考えられているのである。また、

ドイツでは時間外労働の代償を割増賃金ではなく、その時間を「労働時間口座」に貯蓄し、貯めた時間を休日として利用する労働時間貯蓄制度が普及している¹⁸⁾。また、最近では日本でも生活時間の確保という観点から時間外労働の精算を代替休暇とするという、傾聴に値する見解が示されている¹⁹⁾。今後は、時間外労働の精算について代替休暇の本格的導入が検討されるべきであろう。

(3) 労使による労働時間規制の仕組み

次に、時間外労働の規制および1年単位の労働時間の上限規制を確保する仕組みを検討しよう。すでに述べたように現在の36協定方式は、時間外労働を規制する仕組みとして不十分である。労働時間の上限規制の実施について、実際の運用の監督を使用者にのみ委ねるのは適当ではない。長時間労働の是正は、従来の正社員の働き方の変革なしには実現できないのであり、労使のコミュニケーションを経て、労働時間の総量規制の計画を立て、その運用を点検する仕組みが必要である。つまり、労働時間の規制について、労使によるPDCAサイクルを確立すべきなのである。

この点に関し、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づく「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針、平成20年厚生労働省告示第108号、以下、「ガイドライン」）は、「労働時間等の設定の改善は、それぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内における労使の自主的な話し合いにもとづいて行われるべきものである。また、それぞれの企業の実情に通じた労使自身の主体的な関与がなければ、適切な労働時間等の設定の改善はなしえない。したがって、労働時間等の設定の改善に関して、企業内において労使間の十分な話し合いが行われることが必要である」としている。この「ガイドライン」の考え方は、これからの労働時間規制のために注目に値する。この考え方を発展させて、同法が労使の話し合いの場として設置を事業主の努力義務としている「労働時間等設定改善委員会」（6条）の設置を例えば従業員50人以上の事業場に義務化し、長時間労働是正のためのエンジンと位置付けることが妥当であろう（50人未満の

事業場においても任意に設定できる)。

具体的な構想としては、36協定による時間外労働の許容に代り、常設機関である労働時間等設定改善委員会の決議事項とし、また、時間外労働を含めた1年単位の労働時間の上限制度の採用もできるようにする(50名未満の事業場で同委員会を欠く場合には、当面36協定方式が残るが、その場合は、月45時間の上限を原則とすることになる)。インターバル規制の時間数もこの委員会の決議事項とするのがよいであろう。

労働時間等設定改善委員会は、単に時間外労働1年単位の労働時間の上限制度の導入のためだけでなく、労働時間規制の実際の運用を監視し、また、事業場における長時間労働の削減のために、職場の実態を調査し、改善計画を立案し、その実施状況を監視するというPDCAサイクルを確立する必要がある。時間外労働が多い理由は、職場によって異なり、職場に固有の阻害要因があることを考えると、それを克服するための実効性ある具体的方策は、各職場における労使のコミュニケーションからしか生まれえないからである²⁰⁾。

また、前述したように、労働時間の上限時間を厳格に実施するためには猶予期間が必要である。具体的な猶予期間は、企業規模・業種・業務などを考慮して行政が定めることになる。そして、労働時間等設定改善委員会は、猶予期間中の改善計画を立てることとする。

さらに、この委員会が作成した具体的な計画を全労働者に周知し、また行政庁に届け出るとともに社会に対しても公表するという仕組みが構想されてよい²¹⁾。

労働時間等設定改善委員会に上述のような大きな権限を付与すると、その実効性が問われることになる。現在は、企画業務型裁量労働制を導入するための労使委員会(労基法38条の4)と同様に、労働者側委員を半数とし、その選出は、過半数代表の指名となっている。この種の制度は、従業員代表制の議論に見られるように、労働者側の担い手不足から形骸化するおそれと委員会運営の煩雑さが懸念されよう。大変悩ましい問題であることは事実である。しかし、少なくとも現状の36協定方式よりは実質的な方法であると考えた

い。そして、委員会運営という負担は、長時間労働の弊害というリスクを軽減する観点から正当化されると思う。

行政は、労働時間等設定改善委員会の活動について、多様な支援措置が求められる。特に労使が職場の働き方を改革し、計画的に長時間労働を是正していく上では、この委員会からの相談に適切に答えるなど、きめの細かい指導が期待される。

Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの実現と柔軟な労働時間制度

1週の労働時間の基準を50時間とするならば、ワーク・ライフ・バランスの観点からそれ以上の水準での一般的な労働時間の規制は必要ないであろう。もっとも、ワーク・ライフ・バランスの観点からは、全体としての労働時間の削減にとどまらず、労働者の個人的な事情を配慮した柔軟な労働時間制度が必要である。ワーク・ライフ・バランスという観点は、次世代の再生産ということだけではなく、今日、労働者の多様性に配慮し、多様な人材を確保するということから重要である²²⁾。ワーク・ライフ・バランス憲章によれば、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会を「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択できる社会」としている。このような社会を実現することが今後の労働時間政策の重要な課題である。

1 育児・介護・看護と労働時間制度

労働者の個人的事情に配慮した制度は、日常的な育児・介護・看護のニーズについて近年急速に充実しつつある。ここで、これらの日常的なニーズに対応する現行制度を振り返っておこう。

妊娠および育児中の労働時間規制などとしては、①妊産婦の女性の請求による変形労働時間制の適用除外、時間外・休日・深夜労働の禁止(労基法66条各項)、②3歳未満の子を養育する労働者の請求による所定外労働の制限(育介法16条の8第1項)、③小学校就学前の子を養育する労働者

の請求による法定時間外労働の制限（1月24時間、1年150時間、同17条1項）、④小学校就学前の子を養育する労働者の請求による深夜業の免除（同19条1項）、⑤育児休業を取得せずに3歳未満の子を養育し、所定労働時間が6時間を超える労働者の申出による所定労働時間の短縮（原則6時間、同23条1項、育介則34条1項、なお、業務の性質または業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者は、この措置の対象から除外されるが、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ、保育施設の設置運営のいずれかの措置を取ることが事業主の義務となっている（同23条2項、同則34条2項））があり、また、小学校就学前の子を養育する労働者について、育児休業、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮、始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ等の措置をとることが事業主の努力義務とされている（同法24条）。その他、育児時間（1日2回、1回30分、労基法67条）の保障がある²³⁾。

看護については、⑥子の看護休暇（5労働日、小学校就学前の子が2人以上の場合には10日、半日単位の付与も可（2017年4月施行）、育介法16条の2、3）がある。

介護については、⑦要介護状態にある対象家族の介護または世話のため、労働者の申出による介護休暇（5労働日、対象家族2人以上の場合、10労働日、半日単位の付与も可（2017年4月施行）、育介法16条の5）、⑧所定外労働の免除（同法16条の8、2017年4月施行）、⑨時間外労働の免除（同法17条、2017年4月施行）、⑩深夜業の免除（育児と同様の措置、同法19条）、⑪事業主が要介護状態にある対象家族について介護休業を取得せずに介護する労働者の申出により、介護休業と通算して93日の範囲内で、所定労働時間の短縮、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ、繰下げまたは介護サービス費用の助成のいずれかの措置をとること（選択的措置義務、3年間で2回取得可能（2017年4月施行）、育介法24条3項、育介則34条3項）があり、また、事業主が家族を介護する労働者に関して、介護休業、介護休暇、所定労働時間の短縮などの措置を講ずる努力義務がある。

今後は、現在、事業主の努力義務とされていることを義務化する方向が適当であろう。また、育児・看護・介護においては、保育園に預けた子が発熱するなど突発的に対応が求められることがある。このようなニーズに配慮した仕組みも必要であろう。

2 労働時間の設定等を配慮すべき労働者

最近では、例えば「ガイドライン」のように、育児・看護・介護にあたる者だけではなく、労働者の個人的事情を考慮して労働時間の設定等を配慮すべき労働者の類型を広く捉える傾向が見られる。そこで「ガイドライン」に即して、新しい類型を整理しておこう。

第1は、労働者の健康確保の観点から、労働安全衛生法に基づく健康診断によって就業上措置が必要とされた労働者（特に所定外労働の多い労働者）および病気休職から復帰する労働者を想定した「特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者」である。これらの労働者については、個別に労使と医師（産業医）で各労働者の健康配慮のための計画を立てて、それに基づいて就業できるようにすることが必要であろう。第2は、労働者が配置された勤務場所に起因する変則的な家庭生活に対する配慮である。ここでは、休日を家族とともに過ごす重要性が配慮され、休日前後の終業・始業時刻の繰上げ・繰下げなどが提案されている。夫婦共働きが主流となった段階でのワーク・ライフ・バランスの実現という観点からは、単身赴任という生活自体が回避されるべきであるが、現状の単身赴任者のニーズに応えるためには重要と言える。

以上の2類型については、労働者の健康確保およびワーク・ライフ・バランスの実現という観点から、労使の自主的な取組みに委ねることなく、早急に法整備が必要であろう。

第3は、労働者の自発的な活動に対する配慮である。自発的に職業能力開発を行う労働者、および地域活動等に参加する労働者が挙げられている。そして、第4は、その他特に配慮を必要とする労働者である。これらの類型については、当面、労使の自主的な取組みに委ねざるを得ないである

う。今後、これらの労働者に対する配慮について、労働時間等設定改善委員会で検討し、実現可能な措置から実施していくことを促進することが望ましい。

なお、職業能力開発については、労働者の職業生活設計（キャリア・デザイン）の観点から重要な課題である。労働者の職業能力開発のための長期休暇や短時間勤務、所定外労働の免除などが認められるためには、キャリア権構想が示すような自発的な職業能力開発を法的に権利として承認することが必要となってくるであろう。

このようにワーク・ライフ・バランスの実現は、育児・看護・介護に対する配慮に限定せず、「労働者の健康と生活に係る多様な事情」（ガイドライン）を考慮した労働時間の設定を含めて考えるべき時期にきているのである。

Ⅳ ホワイトカラー労働者と柔軟な労働時間制度

1 現行の柔軟な労働時間制度と適用除外制度

定型的な労働時間制度は、すべての就業形態に機械的に適用することはできない。このことを考慮して、古くから柔軟な労働時間制度が導入されてきた。日本では、柔軟な労働時間制度は、24時間連続操業の交替制勤務や運輸交通業の長時間勤務を想定して設けられた労基法制定時の4週単位の変形労働時間制に始まる。1987年以降は、1カ月単位（労基法32条の2）および1年単位の変形労働時間制（同32条の4）が労働時間短縮のために利用された。また、業務の性質に適應する労働時間制度として、フレックスタイム制（同32条の3）および裁量労働制（同38条の3、4）が設定されてきた。

また、労基法制定以来、労働時間規制の適用除外制度が設けられてきた（労基法41条）。この適用除外制度は、①労働時間が自然的条件に支配されるため、定型的な労働時間規制が適合しない農業・水産業（同条1号）、②経営者と一体的な就業を要するため労働時間規制がなじまない管理監督者および機密事務取扱者（同条2号）および

③労働時間の密度が低いため定型的な労働時間規制の必要性が低い監視断続労働（同3号）を対象としている。

2 ホワイトカラー労働者の新しい労働時間制度をめぐる状況

以上のような現行の柔軟な労働時間制度および適用除外制度があるなかで、特にホワイトカラー労働者を念頭に置いた新しい労働時間制度の導入が立法課題とされている²⁴。現在国会に提出されている法案は、「脱時間給」「高度プロフェッショナル労働制」などと呼ばれているが、年収1075万円以上で、金融ディーリング業務、コンサルタント業務、金融商品の開発業務・ディーリング業務、研究開発業務、アナリストの業務などの高度な専門職について、労働時間制度を適用除外するものである。ただし、使用者には健康管理時間の把握が義務付けられ、また、①インターバル休息時間の確保および深夜労働回数の制限、②健康管理時間の上限設定あるいは③年間104日、4週4日以上以上の休日の確保、のいずれかの実施などが義務付けられる²⁵。

この法案は、労働市場の柔軟化を進めるうえでの重要法案と位置付けられることが多いが、その実際の効果は限定的と思われる。この法案の労働時間制度と賃金制度を法的に分離するという方向性は支持できるが、労働者の健康確保に対する配慮が弱く、また、日本において年収要件が妥当ではないという問題点がある。従って、法案の適用対象が極端に限定されているが、この制度を柔軟な労働時間制度を要するホワイトカラー労働者に適用を拡大していくことは適当ではない。なお、この法案は、「産業競争力会議」の提案を基礎としているが、規制改革会議は、ホワイトカラー労働者について、これと異なって、柔軟な労働時間制度、労働時間の上限規制および休日・休暇の付与を三位一体とする構想を示している²⁶。今後のホワイトカラー労働者の新しい労働時間制度は、規制改革会議の示す方向性が適当である。

3 ホワイトカラー労働者の新しい労働時間制度

ホワイトカラー労働者に適合的な労働時間制度

については、すでにその構想を詳しく示してきた²⁷⁾。そこで、これまでの構想を簡潔にまとめながら、必要に応じて補足する²⁸⁾。

(1) 新しい労働時間制度の必要性

本稿のホワイトカラー労働者とは、国勢調査の職業別就業者分類における専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者および販売従事者を指している²⁹⁾。多くのホワイトカラー労働者は、仕事の手順を任せられながら、達成期限を有する仕事を抱えている。このため1週あるいは1日当たりの労働時間が可変的である方が、仕事の効率的な達成に資する。しかしながら、仕事量の裁量性が高いわけではないので、健康確保およびワーク・ライフ・バランスのために労働時間の総量規制が必要である。

また、ホワイトカラー労働者の仕事は、必要な労働時間量が労働者の経験・能力によって極めて可変的であり、労働時間の長さが仕事の達成度の直接的な指標とはならない。実際、ホワイトカラー労働者の賃金制度は、次第に成果を重視するようになってきている。ところが、現行の労基法は、法定労働時間外労働について割増賃金を支払うことを義務付けている（労基法37条）。この割増賃金制度があると、賃金の決定要素に結果的に労働時間の長さが混入し、一方で生産性の高い労働者を厚く処遇しながら、他方で生産性の低い労働者にも金銭的補償があるという矛盾した賃金制度を余儀なくされる。割増賃金制度がホワイトカラー労働者の健康確保に大きな機能を営んでいない以上、健康確保とワーク・ライフ・バランス実現のための労働時間規制と割増賃金制度を切り離す必要がある³⁰⁾。

さらに、ホワイトカラー労働者の労働時間制度を構想するとき、管理監督者の現状を考える必要がある。管理監督者は、法の予定する範囲と実態が極端に乖離した状況にあるからである。実態においては、管理監督者＝管理職と理解されており、違法状況が蔓延している³¹⁾。このような実態を産んだことは、労基法41条2号が抽象的な規定であり、管理監督者の範囲の決定基準も示されていなかったことに起因する。また、管理監督者の範囲に関する行政解釈も変遷している。第1は、

立法時には判断基準ではなかった地位にふさわしい待遇が判断要素に取り入れられた。これは、管理監督者となって時間外労働手当がなくなることでそれまでより賃金が低下するような処遇の者を排除する解釈である。第2に、本来管理監督者の定義にあてはまらないスタッフ職について、管理監督者として取り扱うことを認めた³²⁾。日本に普及した人事制度によれば、ライン職でもスタッフ職でも職能資格が同一であれば、基本的に同様の処遇を要するので、いずれか一方を管理監督者とするのが実情に合わないことに配慮した解釈と言える。このように、経営者と一体的な仕事をするを理由に労働時間規制を適用除外している本来の管理監督者の範囲を拡大した解釈がとられても、なお多くの管理職は、労基法41条2号の管理監督者の範囲外にある。これは、現行制度が「管理職一步手前の職員であって裁量的な業務に従事している者の柔軟な勤務の要請に対応した制度を用意しきれていない」ことを意味するものである³³⁾。より正確に言えば、現在、本来の範囲を超えて管理監督者として扱われている管理職・スタッフ職および専門職などについて、より柔軟な労働時間制度が必要なのである。

そして現行の裁量労働制は、必要な柔軟性を確保できない。それは、裁量労働制が労働時間の計算方法についての例外であって、労働時間と賃金を制度的に切り離すものではないこと、1カ月当たりの労働時間が安定的であることを前提とする制度であること³⁴⁾、また、行政解釈において「1日のみなし」に限るとされていること（昭63・3・14基発150号、平12・1・1基発1号³⁵⁾、からである。

(2) 新しい労働時間制度の構想

新しい労働時間制度は、ホワイトカラー労働者の健康およびワーク・ライフ・バランスを確保し、かつ働き方に適合的なものでなければならない。それは、現行の労働時間規制のうち、後述の制度枠組みにおいて、一定の条件のもとで年次有給休暇を除いて適用除外することである。

この新しい労働時間制度における適用除外者の範囲については、これまでの管理監督者およびライン管理者で言えば、課長クラスならびに課長補佐以下のクラスの一部およびそれらに相当するス

スタッフ職、および専門職にある者というイメージである。ただし、ホワイトカラー労働者のなかで労働時間制度の適用除外が認められる範囲の決定は、法が基本的な要件を示し、具体的には企業レベルの集団的な労使自治に委ねる。立法によって示す要件は、フランスの年間労働日数制（une convention individuelle de forfait en heures sur l'année）の適用対象³⁶⁾を参考にすると、①職務の性質上、集団的時間割に従わない労働者および②労働時間の配分につき現実に高度な裁量を有する労働者とする考えられる。

この適用除外制度導入は、最低、年間104日の休日と20日間の年次有給休暇（少なくとも1労働週単位とする）の付与を条件とする。この結果、年間労働日数は、241日に限定にされることになる。この意味では、フランスの幹部職員などに対する年間労働日数制に類似することになる³⁷⁾。休日および年次有給休暇の具体的な指定は、適用対象となった労働者に委ねることとする。

なお、現行の管理監督者は、労働時間の長さに関する規制を適用除外したものであり、労働時間の位置に関する深夜業規制（労基法37条4項）を除外していないとされている³⁸⁾。しかし、深夜割増賃金は、深夜業の労働の強度を補償する趣旨であるが、自ら労働時間の位置を選ぶことのできる労働者には必要のない制度と言えよう。従って、管理監督者および新しい労働時間制度の適用者について深夜業の割増賃金を適用除外すべきであろう³⁹⁾。

新しい適用除外制度の導入は、前述の労働時間等設定改善委員会の決議によるものとする。委員会の決議事項としては、①適用対象者の範囲、②年間労働日数、③休日および年休の日数、④賃金の調整、⑤健康確保措置、⑥苦情処理制度、⑦制度の運用の監視の仕組み、⑧決議を公示すること、および⑨本人の同意によること（同意しないことによる不利益取扱いの禁止）を含むこととする。この決議は、行政官庁に届け出なければならない。また、この決議は、会社のホームページなどで公表する。

新しい労働時間制度は、適用対象者の範囲によっては、長時間労働の弊害を生じさせかねない

側面がある。そこで、試行期間を設け、当面は過半数労働組合のある事業場に限定して導入するのが適当であろう。

なお、管理監督者の適用除外と新しい適用除外制度との関係であるが、管理監督者は、経営者と一体的な地位にある労働者であり、新しい適用除外制度の適用対象とは区別される。ただし、管理監督者の範囲について明確に示し、その範囲を厳格に整理すべきある⁴⁰⁾。従って、管理監督者の要件を立法化し、その具体的な範囲を労働時間等設定改善委員会の決議とするよう制度改正が必要である。また、前述したように深夜割増賃金も適用除外とする。

V おわりに

本稿では、労働者の健康確保およびワーク・ライフ・バランスの実現を目的とする長時間労働の是正のためには、時間外労働も含めた総労働時間の上限規制が必要であることを明らかにした。そして、労働時間の上限規制と業務の繁忙に対応できるような柔軟性を両立させるために、一種の変形労働時間制による総量規制が妥当であるとした。また、ワーク・ライフ・バランスのためには、労働者の個人的事情に配慮した勤務の免除制度を充実させることを提言した。

ホワイトカラー労働者に適合的な労働時間制度としては、健康確保およびワーク・ライフ・バランスと勤務の柔軟性を両立させるために、一定の条件のもとでの年間労働日数制を提案した。そして、これらの制度の実施が正社員の働き方改革であることを考慮して、労働時間等設定改善委員会の設置を義務化し、労使自治による実効性ある労働時間規制を実現する構想を提示した。

しかし、これらの構想は、なお試論的なものにとどまっており、労働時間法制全体との整合性を含め、細かな制度設計は今後の課題としたい。

1) 山本勲・黒田祥子『労働時間の経済分析』（日本経済新聞出版社、2014年）37頁以下参照。黒田「日本人の労働時間」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『労働時間改革』（日本評論社、2010年、以下、「鶴（2010年）」とする）33頁参照。
2) 浅野高宏「サービス産業化に伴う労働時間をめぐる問題と

- 労働時間規制」日本労働研究雑誌 666 号 70 頁 (2016 年) は、サービス業の労働に即してこの点を指摘している。また、毛塚勝利「労働時間規制の基軸を生活時間の確保に」労働法律旬報 1843 号 4 頁 (2015 年) は、生活時間の確保を主張する前提として、現行労働時間法制が「今日の労働の特性を捉えた時間規制といえるかは疑問」との認識を示す。
- 3) 鶴光太郎「人材覚醒経済」(日本経済新聞出版社, 2016 年, 以下、「鶴 (2016 年)」とする) 112 頁以下, 同「労働時間改革」鶴 (2010 年) 1 頁以下, は労働経済学の立場から労働時間制度改革全般を論じている。
- 4) 労働経済学の見地からの長時間労働の要因分析として, 鶴 (2016 年) 115 頁以下が分析している。なお, 梶川敦子「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌 575 号 17 頁 (2008 年) は, 先進諸国との比較を通じて日本の長時間労働を法的に検討している。
- 5) 島田陽一「労働時間の法政策」『ジュリスト増刊 労働法の争点』(有斐閣, 2013 年) 100 頁参照。
- 6) この当時, 労働法の概説書としてもっとも広く読まれた磯田進『労働法』(岩波新書, 1951 年) は, 当時の最低基準を日本ではなく, 国際水準で考えるべきとしている (233-236 頁参照)。
- 7) 西谷敏「労働時間の思想と時間法制改革」労働法律旬報 1831 号 12-13 頁 (2015 年) によれば, 労働組合も労働時間短縮よりも賃金重視であったとする。深谷信夫「長時間労働を生み出す要因を考える」労働法律旬報 1831・32 号 39 頁 (2015 年) も同様の見解である。
- 8) 特別条項については, 労務行政編「時間外労働の限度基準」(労務行政, 2005 年) 51 頁以下参照。
- 9) 限度基準の適用除外が認められるのは, ①工作物の建設等の事業, ②自動車の運転の業務, ③新技術, 新商品等の研究開発の業務, ④季節的要因等により事業活動もしくは業務量に著しい変動のある事業 (郵政事業の年末年始の業務など), ⑤公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務 (ガス製造設備の工事など), である。
- 10) 労働者の過半数代表者に関して, 使用者に「過半数代表者として正当な行為をしたことを理由とする不利益な取扱いをしないようにしなければならない」(労基法施行規則 6 条の 2 第 3 項, 2008 年制定, 以下「労基則」とする) としているが, 36 協定の過半数代表者については, 法的には 36 協定の締結を拒否以外の行為が対象となるのかは明らかではない。
- 11) 「過半数を代表する者」の選出については, 2008 年から①労基法の管理監督者 (労基法 41 条 2 号) ではないこと (労基則 6 条の 2 第 1 項 1 号), および②労使協定締結等をする者の選出であることを明らかにして実施される選挙, 挙手等の方法により選出された者 (同項 2 号) という要件が定められた。これにより, 一応選出についての民主的正統性を確保しているが, 時間外労働との関係では, 特に労働者間の意見交換や職場の実態を知る条件も保障されないまま, 36 協定を締結する, またはしない権限を有するだけである。
- 12) もっとも, 36 協定方式は, 協定締結当事者である労働者の過半数代表者が過半数組合であるときには, 時間外労働の規制に強力な権限を持ち得る制度であることは注意されてよい。
- 13) 判例は, この 36 協定方式について事実上法的にお墨付きを与えている。すなわち, 判例は, 労働者の時間外労働義務の発生について, 就業規則に時間外労働を命ずる規定があり, かつ, 36 協定の内容が合理的であるならば, 労働者は, 包括的な時間外労働義務を負うとしている (日立製作所武蔵工場事件・最一小判平 3・11・28 民集 45 卷 8 号 1270 頁)。理論的には, 36 協定の合理性判断および時間外労働命令の濫用などを争う余地はあるが, 現実的には困難である。実際, この判例以降, 時間外労働義務の存否を争う事案は稀となっている。
- 14) 寺本廣作『改正労働基準法の解説』(時事通信社, 1948 年) 285-286, 297-298 頁参照。
- 15) 労働時間短縮の目的については, 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 144-145 頁 (2005 年), 道幸哲也・開本英幸・浅野高宏『変貌する労働時間法理』(法律文化社, 2009 年) 4 頁 (道幸執筆部分) などの整理を参照。
- 16) EU の労働時間指令については, 濱口桂一郎「EU 労働時間指令改正の動向」労働法律旬報 1687・88 号 71 頁 (2009 年) 参照。また, 田端博邦「人間的な労働時間を求めて」労働法律旬報 1831・32 号 30 頁 (2015 年) は, EU を含めたヨーロッパ諸国の労働時間法制を鳥瞰している。EU, アメリカ, イギリス, ドイツ, フランスについては, 『JILPT 資料シリーズ No.104 労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査』(労働政策研究・研修機構, 2012 年, 以下「JILPT 調査」とする) 参照。
- 17) 前掲『JILPT 調査』5-6 頁参照。
- 18) 前掲『JILPT 調査』33-35 頁参照。
- 19) 毛塚・前掲論文 5 頁, 座談会「いまなぜ生活時間なのか?」(毛塚・浅倉むつ子・浜村彰・龍井葉二) 労働法律旬報 1849 号 23 頁 (2016 年) 以下参照。
- 20) 労働時間等設定改善委員会が外部にアドバイザーを求めることも重要である。自己の職業体験だけでは, 当該職場の問題点が明らかにならない場合もあるからである。行政は, アドバイザー・リストなどを作成し, このニーズに対応することが望ましい。
- 21) 女性活躍推進法などで採用されている方式がモデルとなろう。
- 22) ワーク・ライフ・バランスと労働時間政策については, 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」(以下, 「ワーク・ライフ・バランス憲章」とする) および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(2007 年 12 月, 2010 年 6 月に「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」による改定があった) が参考となる。
- 23) 育児時間は, 保育施設などと職場の距離を考慮して, 勤務時間の始め, または終わりでもよいとされている。従って, この制度も労働時間の短縮としての機能を持ち得る。
- 24) 最近の状況については, 中窪裕也「労働時間規制『改革』の動向と課題」法律時報 87 卷 2 号 32 頁 (2015 年) 参照。
- 25) 詳しくは, 桑村裕美子「労働時間法制をめぐる動向と展望」ジュリスト 1482 号 49 頁 (2015 年) 参照。
- 26) 2014 年 9 月 10 日厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会配付資料「労働時間法制の今後の検討について」。筆者は, 規制改革会議雇用ワーキング・グループの専門委員として, 私見に基づき「島田専門委員提出資料」(2013 年 10 月 23 日) を提出している。
- 27) 島田「正社員改革と雇用政策」季刊労働法 247 号 19 頁 (2014 年) (これまでの構想に対する批判に対する応答も示している), 同「ホワイトカラーの労働時間制度改革」鶴 (2010 年) 299 頁参照。
- 28) 本稿では, これまでと基本的な考えは変わらないが, 具体的な制度構想は変更していることを断っておきたい。
- 29) 島田「ホワイトカラー労働者の労働時間制度のあり方」日本労働研究雑誌 519 号 4 頁 (2003 年) 以来, 一貫した定義である。また, 人事管理論の立場でも同様である。佐藤厚「ホワイトカラーの世界」(日本労働研究機構, 2001 年) 19 頁参照。
- 30) 水町勇一郎「労働法改革」(日本経済新聞出版社, 2010 年) 173 頁以下 (濱口桂一郎執筆), 濱口桂一郎「労働時間規制

- 問題の核心を衝く」中央労働時報 1187 号 16 頁 (2015 年) 参照。
- 31) 詳しくは、島田「ホワイトカラー労働者と労基法 41 条 2 号」季刊労働法 214 号 30 頁 (2006 年) 参照。また、時間外労働手当の請求事件の多くが管理監督者とされて手当が支給されていない事案であり、ほとんどが請求を認められている。裁判例については、島田「労基法 41 条」『新基本法コンメンタル労働基準法・労働契約法』181-183 頁 (日本評論社, 2012 年) 参照。
- 32) 昭 63・3・14 基発 150 号。行政解釈については、渡辺章「労働法講義 (上)」(信山社, 2009 年) 367-380 頁に詳しく整理されている。裁判例においてスタッフ職を管理監督者とした例としてユニコン・エンジニアリング事件・東京地判平 16・6・25 労経速 1882 号 3 頁がある。
- 33) 菅野和夫「労働法第 11 版」(弘文堂, 2012 年) 476 頁, また、荒木尚志「労働法第 2 版」(有斐閣, 2013 年) 179-180 頁も参照。これに対して、西谷敏「労働法第 2 版」(日本評論社, 2013 年) 327-328 頁は、ホワイトカラー労働者にも定型的な労働時間制度の適用を徹底すべきと主張する。
- 34) 裁量労働制は、労使協定または労使委員会決議において、「労働時間としての算定される時間」(それぞれ労基法 38 条の 3 第 1 項 3 号, 同 38 条の 4 第 1 項 3 号) を定めることになっている。
- 35) 菅野・前掲書 521-522 頁参照。
- 36) フランスの年間労働日数制は、年間の労働日数を定め、法定労働時間に関する規制を適用除外する。その適用対象者は、①職務の性質上、集団的時間割に従うことのできない幹部職員および②労働時間の配分について現実に裁量を有する被用者とされている (労働法典 L3121-56)。詳しくは、本久洋一「フランス労働時間法制の現在」季刊労働者の権利 310 号 46-50 頁 (2015 年) 参照。なお、本久は、年間労働日数に対し、長時間労働を許容する制度として批判的である。
- 37) フランスでは年間労働日数の上限は、218 日とされている (同 L3121-64)。
- 38) 最近の判例もこのことを再確認している (ことぶき事件・最二小判平 21・12・18 労判 1000 号 5 頁)。これに対し梶川敦子「管理監督者における労働時間規制の適用除外の範囲」季刊労働法 251 号 218 頁は、管理監督者について深夜業規制が適用除外されていると主張する。
- 39) 在宅勤務についても、深夜割増賃金があることから、労働時間帯に制約が課されることがある。在宅勤務についても、一定の条件のもとで深夜業の割増賃金の適用除外が検討されてよい。
- 40) 筆者は、労基法 41 条 2 号を廃止して、管理監督者も新しい適用除外制度に統合することを提案していたが (島田 [2014 年] 21 頁), 本稿において構想を変更した。なお、水町勇一郎「労働時間法制の課題と改革の方向性」鶴 (2010 年) 139 頁は、管理監督者および裁量労働制適用者を統合した適用除外制度を提案している。
- 荒木尚志『労働法第 2 版』(有斐閣, 2013 年)。
磯田進『労働法』(岩波新書, 1951 年)。
梶川敦子「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌 575 号 17 頁 (2008 年)。
——「管理監督者における労働時間規制の適用除外の範囲」季刊労働法 251 号 218 頁 (2015 年)。
桑村裕美子「労働時間法制をめぐる動向と展望」ジュリスト 1482 号 49 頁 (2015 年)。
毛塚勝利「労働時間規制の基軸を生活時間の確保に」労働法律旬報 1843 号 4 頁 (2015 年)。
島田陽一「ホワイトカラー労働者の労働時間制度のあり方」日本労働研究雑誌 519 号 4 頁 (2003 年)。
——「ホワイトカラー労働者と労基法 41 条 2 号」季刊労働法 214 号 30 頁参照 (2006 年)。
——「労基法 41 条」『新基本法コンメンタル労働基準法・労働契約法』178 頁 (日本評論社, 2012 年)。
——「労働時間の法政策」『ジュリスト増刊 労働法の争点』(有斐閣, 2013 年) 100 頁。
——「正社員改革と雇用政策」季刊労働法 247 号 19 頁 (2014 年)。
菅野和夫『労働法第 11 版』(弘文堂, 2016 年)。
田端博邦「人間的な労働時間を求めて」労働法律旬報 1831・32 号 30 頁 (2015 年)。
鶴光太郎『人材覚醒経済』(日本経済新聞出版社, 2016 年)。
鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『労働時間改革』(日本評論社, 2010 年)。
寺本廣作『改正労働基準法の解説』(時事通信社, 1948 年)。
中窪裕也「労働時間規制『改革』の動向と課題」法律時報 87 巻 2 号 32 頁 (2015 年)。
西谷敏『労働法第 2 版』(日本評論社, 2013 年)。
——「労働時間の思想と時間法制改革」労働法律旬報 1831 号 12 頁 (2015 年)。
濱口桂一郎「EU 労働時間指令改正の動向」労働法律旬報 1687・88 号 71 頁 (2009 年)。
——「労働時間規制問題の核心を衝く」中央労働時報 1187 号 16 頁 (2015 年)。
深谷信夫「長時間労働を生み出す要因を考える」労働法律旬報 1831・32 号 39 頁 (2015 年)。
水町勇一郎・連合総合生活開発研究所編『労働法改革』(日本経済新聞出版社, 2010 年)。
本久洋一「フランス労働時間法制の現在」季刊労働者の権利 310 号 21-56 頁 (2015 年)。
山本勲・黒田祥子『労働時間の経済分析』(日本経済新聞出版社, 2014 年) 37 頁。
労働政策研究・研修機構「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」JILPT 資料シリーズ No.104 (労働政策研究・研修機構, 2012 年)。
渡辺章『労働法講義 (上)』(信山社, 2009 年)。

参考文献

浅野高宏「サービス産業化に伴う労働時間をめぐる問題と労働時間規制」日本労働研究雑誌 666 号 70 頁 (2016 年)。

しまだ・よういち 早稲田大学法学学術院教授。最近の主な著作に『労働法第 5 版』(共著, 有斐閣, 2015 年)。
労働法専攻。