

労働時間の法政策的検討

——2015年労働基準法改正案を中心として

桑村裕美子

(東北大学准教授)

目次

- I はじめに
- II 労基法改正案の概要
- III 高度プロフェッショナル制の検討
- IV 一般的な長時間労働対策
- V まとめ

I はじめに

2015年4月、「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」（以下「本法案」という）が第189回国会に提出され、以降継続審議となっている。本法案は労働基準法（以下「労基法」という）上の労働時間法制とその関連法律における大きな改革を構想しており、労働法学において検討すべき重要論点を多数含んでいる。本稿は、本法案のうち労基法改正部分を中心に取り上げ、改正案の趣旨・内容を明らかにするとともに、今回法案化されなかった事項を含め、労働時間制度のあり方について若干の検討を行う。

II 労基法改正案の概要

本法案における労基法改正部分は「長時間労働の抑制」と「多様で柔軟な働き方の実現」を二大支柱とする¹⁾。

1 長時間労働の抑制

(1) 割増賃金規制および行政指導の徹底
長時間労働の抑制に関しては、まず、労基法

2008年改正の際に導入された、中小事業主（資本金または出資の総額が3億円以下の事業主および常用労働者数が300人以下の事業主が基本）に対する月60時間超の時間外労働割増50%の適用猶予規定（138条）が撤廃される。また、時間外労働に対する監督指導の徹底のため、時間外労働の限度基準の策定にあたり、厚生労働大臣が労働者の健康と福祉を考慮し（36条新2項）、その遵守について必要な助言・指導を行う際に健康確保に特に配慮すべきことが明記される（同新5項）。

(2) 使用者の年休付与義務

次に、長時間労働の是正と仕事と生活の調和のために年次有給休暇（39条）の制度も改正し、使用者の年休時季指定・付与義務を新設する。現在では、年休の時季指定は原則として労働者の権利であり（5項）、労働者が請求しなければ使用者は年休を付与する義務はない。こうした制度設計は、年休の取得時季につき労働者の自由な選択を可能にする一方で、周りを気にして年休を取得しない労働者を生み、特に日本では、正社員の約16%（2010年時点）が年休を1日も取得しておらず、これらの者が長時間労働の傾向にある²⁾。そこで今回の労基法改正案は、年休をほとんど取得していない労働者に焦点を絞り、これらの者に一定日数の年休を確実に取得させるため、長時間労働対策の一環として、使用者の時季指定義務という全く新たな仕組みを構想した。

労基法改正案によると、年休が10日以上労働者に対し、その5日分について、基準日（雇入れ日から6カ月経過した日から1年ごとに区分した各

期間の初日)から1年以内に、使用者に対し、労働者ごとに時季を指定して年休を付与する義務が、罰則付きで課される(39条新7項、新120条1号)。ただし、労働者の時季指定または計画年休制度により使用者が年休を与えた場合³⁾は、当該与えた日数分は時季指定の義務から解放される(39条新8項)。

使用者の時季指定に対し、労働者の拒否権・異議申立権や時季変更権は観念されず、使用者が指定した日は、計画年休制度と同様に、当然に年休の効果が発生する。そのため、使用者が時季指定の際に労働者の意見を聴取し、その意思を尊重する努力義務を省令で定めることとされている。

なお、使用者の年休付与義務により全労働者が年休を少なくとも5日取得するようになれば、労働者全体の平均的な年休取得率も上がるが、今回の法案は年休を5日以上取得している労働者には影響がないため、その効果は限られる。

2 多様で柔軟な働き方の実現

次に、「多様で柔軟な働き方の実現」に関しては、労基法上3つの観点から制度改革が予定されている。

(1) フレックスタイム制の見直し

第1に、フレックスタイム制(32条の3)について、仕事と生活の調和の観点から清算期間の上限を3カ月に延長する(新1項2号)一方で、過重労働防止の観点から、清算期間が1カ月を超える場合には、清算期間全体で週平均40時間を超えないことに加え、当該清算期間を1カ月ごとに区分した期間ごとに週平均50時間を超えないことが要件とされる(新2項)。また、清算期間が1カ月超の場合は、労使協定に新たに行政官庁への届出義務が課される(新4項)。

(2) 企画業務型裁量労働制の見直し

第2に、近年のホワイトカラー労働者の業務の複合化等に対応するため、企画業務型裁量労働制(38条の4)の対象業務に次の業務が追加される。すなわち、(a)事業の運営に関する事項について繰り返し企画立案調査分析を行い、かつ、これらの成果を活用し、当該事項の実施管理とともに実施状況の評価を行う業務、(b)法人顧客事業の運

営に関する事項について企画立案調査分析を行い、かつ、これらの成果を活用した商品販売または役務の提供に係る当該顧客との契約の締結の勧誘または締結を行う業務(「課題解決型提案営業の業務」)、である(1項新1号)。

次に、対象労働者に対する健康福祉確保措置(労使委員会の決議事項)が、従来の指針⁴⁾による例示列举から省令による限定列举となる(1項新4号)。手続の簡素化のため、健康福祉確保措置の実施状況にかかる行政官庁への報告の定期性は不要となる(新4項)。

(3) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェSSIONAL制)の新設

第3に、実務上最も注目を集めているのが、労働時間規制の新たな適用除外を含む特定高度専門業務・成果型労働制であり(新41条の2)、高度プロフェSSIONAL制とも呼ばれる(以下「本制度」という)。

①対象業務・対象労働者

本制度の対象業務は、高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして省令で定める業務である(1項1号)。本改正案の基礎となった厚生労働省労働政策審議会「今後の労働時間法制等の在り方について」(2015年2月13日)(以下「建議」という)によれば、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタント業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案または助言の業務)、研究開発業務等がこれに該当する。

次に対象労働者は、本制度の下で労働する期間において、使用者との書面その他の省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められており、かつ、支払が見込まれる賃金額を1年あたりの賃金額に換算した額が基準年間平均給与額の3倍を相当程度上回る水準として省令で定める額以上の労働者である(1項2号)。

②健康確保規制

本制度は、労基法上、次のような健康確保規制とセットで導入される。

第1に、使用者は、対象労働者が「事業場内に

いた時間」と「事業場外において労働した時間」との合計時間（健康管理時間）を把握する措置を講じなければならない（1項3号。以下「3号措置」という）。健康管理時間の把握方法は省令事項であるが、建議は、客観的な方法（タイムカードやパソコンの起動時間等）を原則とし、事業場外の労働に限って自己申告を認めることが適当とする。

第2に、対象労働者について、労使委員会決議および就業規則その他これに準ずるものによる選択的措置として、イ）労働者ごとに始業から24時間経過までに省令で定める時間以上の継続休息時間（いわゆる勤務間インターバル）を確保し、かつ、深夜労働の回数を月ごとに省令で定める回数以内とすること、ロ）1カ月または3カ月の健康管理時間を省令で定める時間以内とすること、ハ）1年間を通じ104日（週休2日相当）以上、かつ、4週間を通じ4日以上以上の休日を確保すること、のいずれかを講じなければならない（1項4号。以下「4号措置」という）。

第3に、対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康福祉確保措置であって、当該対象労働者に対する有給休暇（年次有給休暇を除く）の付与、健康診断の実施その他省令で定めるものを講じることが労使委員会で決議しなければならない（1項5号。以下「5号措置」という）。

以上のほか、本法案の労働安全衛生法（労安衛法）の改正部分では、事業者は、健康管理時間が省令で定める時間（週40時間を超えた時間が月100時間）を超える者に対し、省令に基づき医師による面接指導義務が課され（新66条の8の2第1項）、違反は罰則の対象となる（新120条1号）。また、該当する労働者について上記面接指導を受ける義務、事業者について面接指導結果の記録、必要な措置についての医師の意見聴取および適切な措置を行う義務も入る（新66条の8の2第2項）。さらに、本制度下で面接指導義務の対象とならない労働者でも、事業者は健康への配慮が必要な者について必要な措置を講じる努力義務が課される（新66条の9）。

③労使委員会決議と労働者の同意要件

本制度の導入には、労使委員会の5分の4以上の多数による決議、行政官庁への届出、および書

面その他省令で定める方法による労働者の同意が必要である（労基法新41条の2第1項本文）。労使委員会は、対象業務の範囲、対象労働者の範囲、健康管理時間の把握および把握方法、4号措置および5号措置の選択および実施、苦情処理措置の実施、対象労働者の不同意に対する不利益取扱いの禁止その他の省令事項を決議しなければならない（同項1号～8号）。

④効果

以上すべての要件を満たす場合、対象労働者には労基法第4章の労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定が適用されない。管理監督者（41条2号）には深夜割増賃金規制（37条4項）は適用される⁵⁾が、本制度では同規制も適用されない。これに対し、管理監督者には適用されない年少者・妊産婦等の特別な労働時間規制（第6章および第6章の2の労働時間・休憩・休日規定）は、本制度では適用される。

III 高度プロフェッショナル制の検討

今回の労基法改正案のうち、社会的に最も関心が高いのは高度プロフェッショナル制であろう。本制度の導入をめぐるのは労使間に激しい対立があり、労働法学者の間でも反対論が強い⁶⁾。そこでまず、そうした反発にもかかわらず本制度がなぜ構想されたのか、その背景をみてみよう。

1 立法構想の背景

本制度の導入が議論されるようになった直接の契機は、2006年1月27日に公表された厚生労働省『今後の労働時間制度に関する研究会報告書』（以下「2006年報告書」という）である。同報告書は、ホワイトカラー労働者の増加と働き方の多様化が進み、特に、「自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく、成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者」が増加しているとして、従来の実労働時間の把握を基本とした労働時間管理とは異なる新たな労働時間管理に対応した労働時間制度の見直しが必要とした。そして、アメリカのホワイトカラーエグゼンプション（割増賃金の適用除外）を参考としつつも、市場原理

(転職)による長時間労働回避のメカニズムが働かない日本で同制度をそのまま導入することは適切でないとして、①勤務態様要件、②本人要件、③健康確保措置、④労使協議に基づく合意要件を設定した上で、労基法第4章、第6章および第6章の2の労働時間・休憩規定、ならびに深夜業規定(割増賃金等)を適用しないことを構想した。

ところで、労働時間規制の適用除外に関しては、現行労基法にも41条2号の管理監督者の制度がある。しかし、管理監督者は適用除外の対象規定が広範(労基法第4章、第6章および第6章の2の労働時間、休憩、休日の規定)であるため、該当性の判断基準はきわめて厳しい。裁判例によると、管理監督者の判断基準は、①経営方針の決定に参画し、労務管理上の指揮監督権限を有するなど経営者との一体性があること、②自己の出退勤を初めとする労働時間について裁量性を有していること、③一般の従業員と比べてその地位と権限にふさわしい賃金上の処遇を受けていること、であり⁷⁾、おおむね部長クラス以上が該当する。

ここで問題となるのは、企業の指揮命令系統(ライン)に直属せず部下のいないスタッフ職であって、ライン上の管理職と同等の待遇を受ける者の取扱いである。行政解釈は、このスタッフ職の「処遇の程度」によっては、管理監督者と同様に扱い、法の規制外においても労働者保護に欠けるところはないとして、一定範囲の者について管理監督者に含めて取り扱うことが妥当としている⁸⁾。しかし裁判例は、スタッフ職についても上記①～③の判断基準に基づき管理監督者性を厳格に判断し、多くの事案で管理監督者性を否定している⁹⁾。この裁判例の傾向からすれば、上記行政解釈に依拠して管理監督者扱いされているスタッフ職の労働者は、法的には管理監督者でないケースが多く、近年社会問題となっている「名ばかり管理職」(労基法の管理監督者に該当しないにもかかわらず、役職に就いていることを理由に管理監督者扱いされている者)とともに、労基法上違法な取扱いを受けていることになる¹⁰⁾。2006年報告書以来検討されてきたのは、これらの「違法に管理監督者扱いされている者」にいかに対処するかであった。

まず考えられるのは、これらの者についても通

常の労働時間規制(労基法32条以下)が適用されるように法の遵守を徹底させることである。実際には一般従業員と同様の働き方をしているのに、肩書が管理職であるというだけで管理監督者扱いされている労働者については、そうした対応をすべきである。しかし、一般従業員と異なり高度の裁量をもって働いているが管理監督者とまではいえない労働者(職制上の課長クラス相当、スタッフ職のうち裁量的業務に従事している者など)については、通常の労働時間規制(所定の手続を経なければ1日8時間・週40時間を超える労働が禁止され、手続を遵守した場合は時間外労働が増えるほど割増賃金収入が増える)をそのまま適用するのがふさわしくないと考えられる¹¹⁾。この場合に通常の労働時間規制を遵守させるべく行政監督体制を強化しても、実効性は低いであろう。

では、これらの者を裁量労働制下に置くことで対応できないのか。裁量労働制(専門業務型〔38条の3〕および企画業務型〔38条の4〕)は、業務遂行を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある者を対象に、実労働時間数にかかわらず一定時間労働したとみなす制度であり、実労働時間と切り離れた労働時間管理が大部分で可能となる。しかし、専門業務型では省令で限定列举された業務(労基法24条の2の2第2項)しか対象業務とならず、企画業務型でも、行政解釈は、労基法38条の4第1項1号にいう「企画、立案、調査及び分析の業務」を、「企画」「立案」「調査」および「分析」という相互に関連し合う作業を組み合わせて行うことを内容とする業務、と限定的に解している¹²⁾。また、裁量労働制は導入要件が限定的で利用しにくい点も指摘される¹³⁾。

もちろん、以上の不都合は裁量労働制の対象業務制限や導入手続を緩和することである程度解消できるだろう¹⁴⁾。しかし、そうした改正にとどまらず新制度が必要とされるのは、裁量労働制の法的効果の限定性に理由がある。すなわち、裁量労働制は適用除外ではなく労働時間の算定方法の特例にすぎず、休憩(34条)、休日(35条)、時間外・休日労働(36条・37条)、深夜割増賃金(37条4項)の規定が依然として適用される。そのため使用者は、健康管理と割増賃金支払の両面で一定の労働

時間管理義務を負っており、同制度は労働時間の長さや配置の規制から完全に切り離された制度にはなっていない。そのため、違法に管理監督者扱いされている者のうち裁量的業務に就く者を裁量労働制の適用下に置いて、例えば、休日や深夜にアイデアが浮かんで集中的に働こうとする労働者にとっては、そうした働き方を抑制する規制要素が残ることになる。

以上の理由で、現行労基法は、管理監督者とまではいえないが、通常の労働時間規制にもなじまない労働者にふさわしい制度を用意しきれていないと評価される¹⁵⁾。それでも現行制度を維持すれば、「名ばかり管理職」の違法な取扱いが広がるおそれがあるため、労使のニーズに対応した新たな制度的受け皿を、一定の保護要件を設定した上で創設する方が政策的にベターと考えられた。こうして、2006年報告書以来、「新しい自律的な労働時間制度」、「自己管理型労働制」などの名称で繰り返し提案された制度が、今回「高度プロフェSSIONAL制」として構想された。

2 具体的制度設計

(1) 収入面の問題

本制度が社会的に注目を浴びている一つの理由が、本制度下では時間外・休日労働および深夜労働に関する割増賃金規制(37条)が及ばなくなり、使用者が残業代を支払わなくてよいことにある。この点を捉え、本法案は「残業代ゼロ法案」として批判の対象となる。

本制度は、労働時間の長さに基づく規制になじまない労働者に対し、実労働時間とは異なる観点から規制を及ぼそうとするものであるため、法定労働時間の概念を前提とした法定時間外労働手当は発生せず、支払うべき残業代もないというのが法的説明である。しかし、労働者にとっては、本制度によりこれまで法によって保障されていた割増賃金が得られなくなり、賃金収入が減少するおそれがある。そこで労基法改正案は、本制度の対象者に一定の年収要件を設定し、本制度が適用されても賃金面で不利益を被らないように配慮しているのである。その意味で、年収要件は対象労働者の賃金収入確保のための規制であり、過重労働

対策で設定されたのではない¹⁶⁾。

なお、年収要件を設ける理由について、2006年報告書は、「年収額の水準が相当程度高いことは、本人の同意が真意によるものであり」、「労働時間規制による保護を与えなくても自律的に働き方を決定できると考えるための重要な要素となるため」としていたが、年収の高さは使用者との交渉力や労働者の要保護性の評価には直結しない¹⁷⁾ので、この説明は妥当でない。この点、本制度と同様に通常の労働時間規制の多くが適用除外となる管理監督者については、その地位と権限にふさわしい賃金上の処遇を受けていることが重要な基準となっており¹⁸⁾(上記1参照)、これは割増賃金規制が広く不適用になることへの経済的代償と解されるので、本制度でも同様の発想で年収要件を設定したと解するのが妥当である。

年収要件の具体的水準は省令事項であるが、建議は、労基法14条1項1号にいう高度の専門的知識等を有する労働者の基準(平15・10・22厚労告356号)の1075万円を参考に決定することが適当としている。この年収要件を満たさない者や、年収要件を満たしても「対象業務」に従事しない者には本制度は適用されないため、本法案が成立しても、通常の労働時間規制の下にある一般従業員の不払(サービス)残業は依然として違法であることに十分留意すべきである。

なお、本制度に関しては、労働時間の長さ(および配置)に基づく割増賃金支払を労基法上不要とするものではあるが、労使間で時間の長さに対応した手当の支払を定めることは労使自治の範疇で当然許容されるので、本制度が時間給自体を禁止するものではない点にも注意が必要である。

(2) 健康面の問題

労基法上の労働時間規制は、割増賃金という賃金収入の保障のほかに過重労働による健康被害を防ぐ目的もあるため、本制度で実労働時間規制を外すのであれば、その代わりとなる健康確保規制を用意する必要がある。この点で労基法改正案は、3つの観点から新規制(Ⅱ2(3)②)の導入を構想していることが重要である。

ここで注目されるのが、本制度下の労働者について「健康管理時間」に基づく規制が組み込まれ

ている点である。「健康管理時間」は、労基法上の労働時間とは異なる新たな法概念であり、「実労働時間＝使用者の指揮命令下に置かれた時間」¹⁹⁾の厳密な算定ではなく、労働者の概括的な勤務状況の把握を使用者に義務付けるものである（3号措置）。この把握は、労基法上の健康管理時間の上限規制（4号措置の一つ）と労安衛法上の医師による面接指導義務（新66条の8の2）の対象者画定の前提となるものである。

健康管理時間の構成要素である「事業場内にいた時間」（在社時間）は、実労働時間に当たらなくとも原則として算入され²⁰⁾、「事業場外において労働した時間」（在宅勤務の時間等）は、建議によれば労働者の自己申告に基づき計算される。しかし、自己申告制が認められるとすれば、事業場外の労働時間を少なく申告するように労働者に圧力をかけ、使用者が健康管理時間に基づく労基法および労安衛法上の規制を免れることが可能となる。もっとも、健康管理時間を事業場外労働を含めてすべて客観的な方法で把握することは困難である。この点は、健康管理時間という概念を用いた規制手法自体の限界といえよう。過重労働対策としては、対象労働者を確実に休ませることの方が重要であり、この点本制度において、連続休息時間（勤務間インターバル）や絶対休日²¹⁾が選択的措置にとどまること（4号措置）は、健康確保規制として不十分といわざるを得ない。

なお、使用者は本制度導入に際して労使委員会による健康福祉確保措置の決議も義務付けられる（5号措置）が、その実施は本制度の適用要件とされおらず（新41条の2第1項ただし書参照）、履行確保が労使委員会にゆだねられる。しかし、労使委員会（の労働側委員）には労働者代表として制度的欠陥が多く、そうした主体に健康確保の主要部分の決定と履行をゆだねること自体に問題があるというべきである（IV 2参照）。

3 管理監督者・裁量労働制との関係

本制度を管理監督者・裁量労働制と比較した場合の制度設計の異同は、次頁の表の通りである。本制度では労基法上、明確な賃金要件が設定される点、および、過重労働対策として特別な健康確

保規制が導入される点で、適用除外規定が最も多い管理監督者よりも踏み込んだ規制となっている。また、労安衛法・労働安全衛生規則（労安衛則）による過重労働対策では、本制度では、健康管理時間が週40時間を超えた時間が月100時間超の労働者について、医師による面接指導を罰則付きで実施させようとする点で、現行制度よりも履行確保に配慮している（以上、表の灰色部分参照）。

もっとも、本制度は、通常の労働時間規制の適用がふさわしくない労働者を対象とする点で管理監督者の適用除外制度および裁量労働制と共通するため、本来的には、これらの間で要件や導入手続をある程度統合した特別な労働時間制度を構想し、その中で、対象業務や労働形態等に応じて適用除外の範囲や健康確保規制の内容を変えていくことが望ましい²²⁾。しかし、制度設計をシンプルにする方が大きな改革となるので、実現にはより大きな困難が伴うだろう。

IV 一般的な長時間労働対策

次に、特別な労働時間制度の対象とならない一般従業員の長時間労働対策も重要である。いわゆるサービス残業は、法定労働時間を超える労働について経済的補償（割増賃金）が受けられないことの問題であるが、より深刻なのは、割増賃金を支払って残業させる場合を含め、長く働かせること自体による健康被害・過労死の問題である。

1 長時間労働にかかる法制度上の問題

長時間労働（一般的には週60時間以上の労働を指す）をもたらす要因は様々であるが、法制度面で重要なのは、適法に長時間労働をさせうる現行法の構造にあるといえる²³⁾。すなわち、法定時間外労働をさせるには、労基法上事業場の過半数代表（過半数組合または過半数代表者）と労使協定を締結し、行政官庁に届け出ることが必要である（36条1項）が、この手続を踏みさえすれば、時間外労働は労基法違反とならない。そして、時間外労働についての限度基準²⁴⁾は、時間外労働の絶対的強行規定ではなく、これに違反する労使協定も労基法上有効である²⁵⁾。さらに、使用者が

表 管理監督者・裁量労働制・高度プロフェッショナル制の異同

	管理監督者	裁量労働制		高度プロフェッショナル制
		専門業務型	企画業務型	
対象業務	規定なし（裁判例上は労務管理上の経営者との一体性および労働時間管理における裁量性が必要）	限定専門業務（労基則 24 条の 2 の 2 第 2 項）	事業の運営に関する事項についての企画立案調査分析の業務など	高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務
導入手続	なし	労使協定 or 労使委員会の労使協定代替決議	労使委員会決議	
適用除外（規制解除）の範囲	労基法第 4 章、第 6 章および第 6 章の 2 の労働時間、休憩、休日の規定（深夜割増賃金は適用あり）	実労働時間による労働時間算定原則		労基法第 4 章の労働時間、休憩、休日および深夜割増賃金の規定
賃金要件	規定なし（裁判例上は、その地位と権限にふさわしい賃金上の処遇を受けていること）	なし		年収要件（1075 万円以上）
過重労働対策	労基法	なし	健康福祉確保措置（労使協定 or 労使委員会決議事項）	①健康管理時間の把握 ②選択的措置の実施（勤務間インターバル + 深夜規制／健康管理時間上限／年 104 日休日） ③健康福祉確保措置の決議
	労安衛法・労安衛則	本人の申出に基づく医師による面接指導義務 * 罰則なし		医師による面接指導義務（健康管理時間が週 40 時間を超える時間が月 100 時間超の者） * 罰則あり
	労契法	安全配慮義務		

実際に時間外労働を命じるには、三六協定とは別に時間外労働義務を労働契約上設定しておく必要があるが、就業規則に三六協定の枠内で概括的規定を置いておけば、時間外労働義務の発生を認めるのが判例である²⁶⁾。

こうして、日本では長時間労働が直接禁止されない法構造にあり、時間外労働の抑制は限度基準に基づく行政指導と割増賃金支払の間接規制に依ってきた。今回の法案も、こうした既存の制度の徹底を目指すものである（Ⅱ 1 (1)）。しかし、行政指導の実効性には疑問があり²⁷⁾、割増賃金規制についても、収入増のために労働者により長

く働くインセンティブを付与するとして、健康面では逆効果との指摘がある²⁸⁾。この点で、別の観点からの規制として年休付与義務の構想（Ⅱ 1 (2)）は注目されるが、対象は年 5 日であり、長時間労働対策としては弱い。長時間労働対策は、本来、労働者のリフレッシュを目的とする年休制度ではなく、労働者の健康保護を第 1 の目的とする労働時間制度の中で行うのが筋である。

この点で、今回は法案化が見送られた時間外労働の量的上限規制や全労働者を対象とした勤務間インターバル規制は今後も引き続き導入が検討されるべきである。勤務間インターバル規制は、現

時点では実務になじみのない考え方で一般化が困難（導入されれば徹夜してそのまま翌日の勤務に入ることができなくなる）としても、厚生労働省は同制度を導入する中小企業に助成金を出す方針を固めたとのことであり（日本経済新聞2016年5月4日の報道による）、こうした誘導策によって同制度の社会的認知度が高まれば、一般化も視野に入ってくる。また、労基法2008年改正で、月60時間超の時間外労働分につき労使協定により割増賃金支払に代えて休暇の付与が可能となったこと（37条3項）は、将来的に、法定労働時間を超える労働を、お金（割増賃金）ではなく代替休暇（労働解放時間）によって補償していく方式（ドイツがこの方式である）に転換する一歩となりうる²⁹⁾。

2 労働者代表制の問題

以上のほか、時間外労働はそもそも労使協定を締結しなければ実施できないのであるから、長時間労働の現状は、過半数代表による歯止めが機能していないことの現れともいえる³⁰⁾。そのため、長時間労働問題については、過半数代表があまりにも簡単に労使協定の締結に応じているとして、過半数代表の姿勢を批判することもできよう。しかし、より本質的には、実務上重要な役割を果たす非組合代表（過半数代表者）について、そもそも使用者から労働者利益を守るための制度的基盤（人的・経済的独立性の確保や情報力格差の是正等）を欠いていることが問題であり、この点を整備した新たな労働者代表制度の構築が急務である³¹⁾。

V まとめ

今回の労基法改正案の中核である高度プロフェッショナル制は、違法に管理監督者扱いされ、経済的補償もなく長時間労働を強いられてきた労働者の対応策をめぐる議論の中で出てきた構想であり、通常の労働時間制度の履行確保または現行の裁量労働制への誘導では必ずしも適切でないと考えられる者を取り出し、賃金面および健康面で一定の保護を及ぼした上で通常の労働時間規制の不適用を認めようというものである。その意味で本制度は、発想としては単なる適用除外の拡大で

はなく、労働時間の特別規制の新設というべきものである³²⁾。

しかし、本制度の具体的制度設計をみていくと、最も重要な健康確保規制の内容がいまだ不十分であり（Ⅲ2(2)）、本制度の反対論者による、本制度導入による健康への悪影響の懸念も理解できるところがある。生命と健康維持に不可欠の規制は生存権（憲法25条1項）に基づく最低限の保障として全労働者（労基法9条）に確保されるべきであり、創造的働き方だからといって保護規制が不要となるわけではない。企業の生産性向上やイノベーションの実現は労働者保護と両立する限りで労働時間改革の根拠となるにすぎないのであり、通常の労働時間規制の適用除外という重大な効果をもつ本制度に関しては、従前の規制に代わる健康確保規制としていかなるものが考えられるか、もう少し時間をかけた議論が必要であろう。もっとも、労務遂行に高度の裁量性がある労働者の健康管理のあり方として、現行労基法の労働時間規制以外の規制があり得ないわけではないので、高度プロフェッショナル制によって通常の労働時間規制の適用除外の範囲が広がる点のみ強調し、同制度の導入の余地を一切否定するかのよう議論もまた妥当でない。

高度の裁量をもって働く労働者だけでなく、一般従業員も含めた労働時間制度の全般的見直しを議論する際には、健康確保に直接寄与する制度的選択肢を考え³³⁾、その中から業務の性格や労働形態に応じて適切な規制を選び取ることが肝要である。健康確保規制のあり方としては、一般従業員を含め、基本的に休息規制の強化の方向（勤務間インターバルや絶対休日など）で考えるべきである。そして、それをどのタイミングで、いかなる方法を用いて（集团的労使合意の媒介や努力義務の利用など）導入するかは、新規制が労使にどのように受け止められ、運用されていくかという実務上のインパクトまで考えて決めるのが妥当であろう。

最後に、歴史的に労働者の健康確保を目的に誕生した労働時間規制は、今日では雇用政策やワークライフバランスの政策目的をも併有し、規制の変容が迫られている。ワークライフバランスも視

点に加えて労働時間制度を構築するのであれば、労働時間の量の削減だけでなく配置の自由度の確保が求められる。この点で、労基法改正案における柔軟な働き方を可能とする改革(Ⅱ2)は、働く時間帯の決定を労働者により一層ゆだねるものであり、生活時間の確保につながる。また、政府は「ゆう活(=ゆうやけ時間活動推進)」の一環として、夏の間の朝型勤務の周知啓発に努めており、仕事と生活の調和のためには、強行的な労働時間規制の枠外での政府の働きかけも有益である。

- 1) 本法案の解説・検討は、桑村裕美子「労働時間法制をめぐる動向と展望」ジュリ1482号49頁、新村響子「新しい労働時間法制(労基法改正案)の問題点」労旬1838号24頁、和田肇「労働基準法の労働時間規定の改正案」学会誌126号210頁、名古屋功「労働基準法(労働時間規制)改正案の検討」季労251号48頁(いずれも2015年)等。
- 2) 労働政策研究・研修機構『年次有給休暇の取得に関する調査』調査シリーズNo.85(2011年)24頁。
- 3) 本法案のうち労働時間等設定改善法の改正部分では、年休の時間単位取得(労基法39条4項)および計画年休(同6項)について、企業単位で設置される「労働時間等設定改善企業委員会」によっても労使協定代替決議を可能にすることが構想され(労働時間等設定改善法新7条の2)、年休の取得促進が図られている。
- 4) 平11・12・27労告149号。
- 5) ことぶき事件・最二小判平21・12・18労判1000号5頁。
- 6) 西谷敏「全面的な規制緩和と攻勢と労働法の危機」西谷ほか『日本の雇用が危ない』(旬報社,2014年)25頁以下、同『労働法の基礎構造』(法律文化社,2016年)207頁以下、和田肇『労働法の復権』(日本評論社,2016年)73頁以下等。
- 7) 育英舎事件・札幌地判平14・4・18労判839号58頁等。
- 8) 昭22・9・13発基17号、昭63・3・14発基150号。
- 9) 岡部製作所事件・東京地判平18・5・26労判918号5頁、丸栄西野事件・大阪地判平20・1・11労判957号5頁、HSBCサービスズ・ジャパン・リミテッド事件・東京地判平23・12・27労判1044号5頁等。
- 10) 詳細は、島田陽一「ホワイトカラー労働者と労基法41条2号」季労214号(2006年)32頁以下。
- 11) 例えば裁判例には、基本給月額183万円余りの労働者について、時間外労働の対価も基本給に含まれるとの合意を認めても労基法37条に違反しないと判断したものがある(モルガン・スタンレー・ジャパン(超過勤務手当)事件・東京地判平17・10・19労判905号5頁)。この解釈は現行法上不当である(高知県観光事件・最二小判平6・6・13労判653号12頁参照)が、労基法の割増賃金規制をそのまま適用するのになじまない労働者の存在を示唆するものであった。菅野和夫『労働法(第11版)』(弘文堂,2016年)522頁参照。
- 12) 平12・1・1基発1号、平15・12・26基発1226002号。
- 13) 特に労使協定や労使委員会の決議で定めるべき事項が多いこと(労基法38条の3第1項、38条の4第1項)が煩雑とされる。大内伸哉『労働時間制度改革』(中央経済社,2015年)56頁。

- 14) 今回の労基法改正案のうち、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大(上記Ⅱ2(2))はそうした構想である。
- 15) 菅野・前掲注11)476頁・521頁以下、荒木尚志『労働法(第3版)』(有斐閣,2016年)196頁。
- 16) したがって、「年収要件は、長時間労働抑制の歯止めとして無意味」(新村・前掲注1)28頁)との批判は当たらない。
- 17) 大内・前掲注13)205頁以下、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(2015年)36頁参照。
- 18) 前掲注7)育英舎事件、ケー・アンド・エル事件・東京地判昭59・5・29労判431号57頁等。
- 19) 三菱重工長崎造船所事件・最一小判平12・3・9民集54巻3号801頁。
- 20) ただし、事業場内で完全に仕事から解放されて食事をしていない時間やレクリエーションの時間等については、これを除外する旨を労使委員会で決議すれば、健康管理時間に算入されない(新41条の2第1項3号参照)。
- 21) 現行労基法35条の週休は一定の手続を踏めば労働させることができる(36条1項)が、4号措置の一つの年104日の休日は必ず休ませなければならない絶対休日である。
- 22) 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)139頁以下[水町勇一郎]、大内・前掲注13)204頁参照。なお、労安衛法上の医師による面接指導制度に関しては、本法案成立後に、管理監督者や裁量労働制下の労働者を含めた全労働者について、客観的方法で在社時間等の時間を把握する義務を労安衛則に導入すること(それに基づき面接指導の対象者を客観的に決定することが念頭に置かれる)が予定されており、制度設計の統一が目指されている。
- 23) 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(2008年)20頁以下。
- 24) 「労働基準法第36条第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」(平10・12・28労告154号。最終改正・平21・5・29厚労告316号)。
- 25) 平11・3・31基発169号。
- 26) 日立製作所武蔵工場事件・最一小判平3・11・28民集45巻8号1270頁。
- 27) そもそも限度基準にも例外があり、限度基準を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情に備え、限度基準を超える労働時間延長を認める「特別条項」を三六協定に付すことが認められている(前掲注24)告示3条1項但書)。
- 28) 大内・前掲注13)190頁以下、荒木・前掲注15)171頁等。
- 29) 荒木・前掲注15)171頁。
- 30) 梶川・前掲注23)20頁。
- 31) この点はⅢでみた特別な労働時間制度の導入主体としての労働者代表(労使委員会)にも妥当する。桑村・前掲注1)55頁。
- 32) 荒木尚志「労働法政策を比較法的視点から考える重要性」日本労働研究雑誌659号(2015年)101頁参照。
- 33) EU指令を参考にした検討として、鶴ほか・前掲注22)137頁以下[水町]、濱口桂一郎「労働時間法制」水町勇一郎・連合総研編『労働法改革』(日本経済新聞出版社,2010年)179頁以下、大内・前掲注13)194頁以下等参照。

くわむら・ゆみこ 東北大学大学院法学研究科准教授。
主な著作に『労働者保護法の基礎と構造——法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』(有斐閣,近刊)。労働法専攻。