

1 はじめに

本年度の労働政策研究会議は、「労働時間管理の今後のあり方について」を統一論題として報告・討議が行われた。司会は藤村博之（法政大学大学院教授）、パネリストは荒木尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）、高見具広（労働政策研究・研修機構主任研究員）、山田久（株式会社日本総合研究所副理事長）、小林孝三（富士通労働組合中央副執行委員長）が務めた（報告順）。各パネリストからの報告が行われた後に、フロアの参加者も交えてパネルディスカッションが行われた。

最初に司会の藤村氏が今回の統一論題について趣旨説明を行った。労働時間管理を検討するにあたっては、a) 労働者の健康確保、b) 報酬支払基準という2つの視点が重要である。前者は、長時間労働によって生じるさまざまな健康問題を踏まえて、労働者の健康確保のために労働時間管理を検討する視点である。労働時間は労働者の健康と関連しているだけではなく、典型的には労働時間は労働者への報酬支払基準の1つとして機能している。しかし、今日、裁量労働制のように自律的に仕事を行う労働者にとっては労働時間が報酬支払基準として妥当ではないという議論もある。こうした視点から労働時間管理を検討するのが後者の視点である。この2つの視点を踏まえ、藤村氏は議論のポイントとして、1) 裁量労働制の長時間労働傾向、2) 裁量労働制の労働者の満足度、3) 報酬支払基準としての労働時間を用いることの合理性、4) 労働時間以外の報酬支払基準のあり方を提示した。後半のパネルディスカッションにおいては以上の論点について討議が行われる。

最後に、後の全体議論における1つの題材として、裁量労働制と満足度の関連について、2019年に厚生労働省が実施した「裁量労働制実態調査」の分析結果が紹介された。裁量労働制が適用されている労働者においてその適用についての満足度を尋ねた結果、専門型・企画型いずれの場合でも、年取が低いほど満足度も低く、年取が高いほど満足度も高くなるという関連がみられた。

2 荒木報告

最初に、荒木氏が労働法の立場から労働時間規制の展開と課題について報告した。

まず、荒木氏は以下のように労働時間規制の体系を整理している。一般的な労働時間規制（一般規制）は、それが「何を規制しているのか」という点において、主に労働者の健康確保を目的とする①最長労働時間規制、経済的負荷をかけることによって間接的に長時間労働を抑制する機能がある、②割増賃金規制、労働者の疲労回復と健康確保、私的生活時間の確保を目的とする、③労働時間解放規制の3つに分けられる。労働時間規制は、この「一般規制」のほかに、①～③の規制すべてが不適用となる「適用除外」と、「一般規制」の適用が合理的ではない場合に特別な規制を設ける「特別規制」から体系化されている。

次に荒木氏は、上記の独自の枠組みを踏まえ、日本における労働時間規制の複雑な展開を整理した。そもそも、1947年の労基法制定時の労働時間規制は、3つの一般規制に加えて、「農林水産業」「管理監督者」「監視断続労働」の場合は適用除外となるシンプルな体系であった。1987年の労基法改正時に、それまで「1日8時間、週48時間」であった最長労働時間規制が「週40時間」へと短縮されたほか、弾力的な労働時間制度としてそれまでの「4週単位変形制」に加えて「1カ月・3カ月単位変形制」「1週間単位の非定型的変形制」「フレックスタイム制」が追加され、新たに2つのみなし時間制（事業外労働、専門業務型裁量労働制）が特別規制の枠組みで作られた。その後、1990年代～2000年代にかけては「時間外労働の限度基準告示」がなされたり、裁量労働時間制に「企画業務型」が導入されたりと一般規制や特別規制に変更が生じた。そして、直近の労基法の改正では、「時間外労働の絶対的上限」が設定されたり、「勤務間インターバル」が努力義務とされるほか、「高度プロフェッショナル制度」が導入されるなど、一般規制と特別規制がともに複雑化した。

荒木氏は、日本の労働時間規制の体系の複雑性を特別規制という概念に注目して捉えている。今日裁量労働制のあり方に関心が集まっているが、荒木氏は裁量労働制を特別規制として位置づけている。例えば「ホワイトカラー・エグゼンプション」に関して、アメリカでは上述の②割増賃金規制しか存在しないため、時間に縛られる働き方が適合しないホワイトカラーをこの割増賃金規制の適用除外とすることで単に完結する。一方で、日本では、②のほかに①最長労働時間規制と③労働時間解放規制も存在するため、「ホワイト

カラー・エグゼンプション」において、①～③の一般規制すべてを適用除外とすべきか、①～③を代替する特別規制を設けるべきかは検討の余地がある。また、2019年に導入された高度プロフェSSIONAL制度も、確かに①・②が適用除外となっているものの、これに替えて健康管理時間規制・年収要件が別途課されており、③に関しては一般労働者よりも強化されているなどの点において、特別規制の1つとして位置づけられる。

続いて、荒木氏は、裁量労働制における「みなし労働時間制」の考え方について整理した。現状、みなし時間制度については2つの理解がある。1つは、「実労働時間を子細に把握せずに、あらかじめ法定労働時間以上のみなし労働時間を設定し、割増賃金処理を簡便にする制度である」という、「必要時間みなし」と呼ばれる理解である。ここではみなし労働時間と実労働時間が乖離することは想定されていない。もう1つは、「時間比例で割増賃金支払を要求することが合理的ではない働き方に適した賃金処理を認める制度である」という、「実労働時間と切り離れたみなし」と呼ばれる理解である。この理解では、みなし時間と実労働時間が対応している必要はなく、そうした働き方にふさわしい処遇が制度的に確保されているかが重要な論点となる。

さらに、荒木氏は、労基法と労災認定における時間外労働の考え方についても整理した。時間外労働の計算の仕方は両者で異なっている。例えば変形労働時間制のもとで週60時間働いた場合の時間外労働は、労基法上では0になるが労災認定では20時間として把握される。こうしたことから、荒木氏は、2018年の安衛法改正で全労働者に関して義務づけられた健康確保のための「労働時間の状況の把握」は、労基法の労働時間規制としての「実労働時間の把握」の考え方とは異なっていると指摘した。

最後に、荒木氏は、今後の労働時間規制の課題について次のように述べた。今後は複雑化してきた労働時間規制をシンプル化することが重要であり、現場における労使合意による調整を前提として、労働時間管理の主権を労働者にあたえるような方向性で検討することが特に重要である。

3 高見報告

高見氏は、健康確保の視点から、自律的な働き方に

おける労働時間管理のあり方について報告した。2022年7月に公表された『これからの労働時間制度に関する検討会報告書』では、今後の労働時間管理の方向性として「健康確保を前提として、業務遂行における労働者の自律性を高める制度構築」が重要であることが示された。これを踏まえ、まず、高見氏は報告の論点として、①仕事の自律性を高めるなかでの健康確保のあり方と②場所的な柔軟化にともなう時間管理のあり方を挙げた。ただし、時間の都合上①に焦点を絞って報告が行われた。

しばしば「自律的に働くことができれば働きすぎにならない」ということが言われている。しかし、一見自律的に働いているように見える場合でも、業務量に関する裁量が欠如していたり、競争主義的な職場風土であったり、顧客の都合に合わせて働く必要があったり、仕事の区切りをつけられないこと、などによって働きすぎに陥ることがある。したがって、「自己判断で労働時間を長くしたことによって生じる健康問題」も、健康確保のための労働時間管理の問題として検討することが重要である。なぜならば、この「自己判断」の背景にはそうせざるをえない業務上の必要性があり、真の自発性とはみなせないからである。高見氏は、このような「自己判断」的な働きすぎは、会社の労働時間管理・把握をすり抜け健康毀損につながって初めて表面化するため、捉えることが難しいと指摘している。

次に高見氏は、この「自己判断」的な働きすぎを捉えた「過労死等の労災認定事案」の調査研究の結果¹⁾について紹介した。調査研究においては、労災認定判断の際に労働時間性がどのように捉えられているかという問題意識のもとで、労働基準監督署が労災判断のために作成する「調査復命書」の内容分析が行われているが、報告では主に精神障害の労災認定事案が紹介された。高見氏は各事案における働きすぎの実態を次の4つに類型化している。

1つ目が自己申告制のなかで労働時間把握が形骸化しているケースである。具体的には、始業・終業時刻の把握が労働者の自己申告に基づいているため、事業場による時間管理が実質的に行われていなかったり、形式的なものになっていることで、長時間労働が黙認もしくは把握されていなかった事案である。2つ目が、残業の過少（自己）申告によって働きすぎが見過ごされたケースである。このタイプの事案では、そもそも

事業場において過少申告する慣行があったり、労働者自らが時間外労働が多ならないように過少申告していたという特徴がある。後者は特に研究開発業務に従事する技術者の事案でみられた特徴であり、こうした職業・職場においては時間あたりの成果に対するこだわりがあり、しばしば残業時間の過少申告が発生することがある。3つ目が、打刻のない残業・休日出勤によって生じた働きすぎである。タイムカードを用いた客観的な時間管理をしても、打刻後の残業や打刻なしの休日出勤など記録されない時間外労働が発生することがある。しかし、こうした「自己判断」の背景には責任やノルマ意識などがあり、業務上の必要性とも無関係ではない。4つ目が、持ち帰り残業やテレワークによる働きすぎである。いくつかの事案では、業務の都合や業務量の多さを背景に労働者が自宅等でも仕事をしており、事業場で把握されていない時間外労働が発生していた。

以上の労災事案の分析を通して、高見氏は「事業場の労働時間管理をすり抜けてしまった長時間労働」の存在を指摘した。タイムカード等を用いた客観的な労働時間管理の仕組みがあったとしても、それが原則どおりに運用されていない場合はもちろんのこと、業務上の必要性に基づく労働者の「自己判断」によっても時間外労働は発生しうる。

最後に、高見氏は自律的な働き方における労働時間管理のあり方について2つの考察を述べた。第1に、「自己判断」的な働きすぎの背景にある「業務負荷や業務量の多さ」にも目を配る必要がある。しかしながら、業務負荷や業務量の多さの感じ方には個人差があり、一律に客観的な基準を定めることは難しい。高見氏は、結局のところ、労働時間を「その人にとっての業務負荷の指標」として理解し、実労働時間を正確に把握することが重要になってくると述べた。

しかし、第2に、労働者の実労働時間の正確な把握も困難になりつつある。今日は、ICTの利用拡大に伴ってテレワークなどの場所的な働き方の柔軟化が生じているが、「どこでも仕事ができる」ことは「残業の不可視化」にもつながりやすい。一部では監視強化などの残業禁止策も議論されているが、こうした強制的な措置は労働者に受け入れられにくく、ある程度は自己管理に期待せざるをえない。今後は、働きすぎをエスカレートさせないためにも、時間外の仕事の連絡を控えるなど他人をむやみに仕事に巻き込まないと

いった配慮をすることも重要であると高見氏は述べた。

4 山田報告

山田氏は、日本における雇用制度・事業モデル・生活時間配分へと視点を広げ、国際比較からみた日本人の「働きすぎ」の背景について報告した。まず、最初に労働時間の基礎的なデータの国際比較を通して、日本の働きすぎの傾向が紹介された。1980年代日本は国際的にみて労働時間が相当に長かったが、近年はアメリカを下回る水準になっている。ただし、これはパートタイマーなど非正規労働者の増加による影響が大きく、一般労働者においてはあまり変化は大きくない。また、働き方改革における残業上限規制の強化後も、事業所ベースの調査で計算された平均労働時間は労働者ベースの調査の値を下回っており、「サービス残業（未払い残業）」が引き続き存在していることが示唆される。さらに、日本では、長時間労働の割合が高いだけでなく、年次有給休暇も少ない。

続いて山田氏は長時間労働の要因について整理した。長期継続雇用や企業特殊スキルを重視するような慣行がある場合、労働者一人当たりの固定費用が大きくなるため、企業にとっては労働者数よりも一人当たりの労働時間を調整することが合理的になる。その結果、企業は雇用調整バッファーを確保するために平時から長時間労働を需要する。また、企業特殊スキルの重視は労働者の転職コストを高くするため、企業側（買い手）の独占力が高くなり、結果として労働者は企業からの長時間労働の需要を拒否しにくくなってしまふ。こうした経済合理性の影響は各国に当てはまるものの、これを考慮してもなお日本の長時間労働傾向は強く、経済的合理性で説明できない要因があると、山田氏は述べた。そして、山田氏は、経済的合理性で説明できない要因として、雇用システム（雇用制度）・産業システム（事業モデル）・家族システム（生活時間配分）に注目し、次のように整理した。

第1に、日本の雇用システムが就社型（メンバーシップ型）であるということが長時間労働につながっている。職務範囲・権限が曖昧であることが組織の混然一体的な働き方につながり、組織メンバーが長時間労働に陥りやすくなる。また、解雇への社会的抵抗感が強く、不況時の中核労働力の採用の絞り込みや好況時の時間外労働が当然とされていることも、長時間労働

働を助長している。さらに、人事管理において未熟練者のOJTが重視されることも、労働と教育が混然一体となる働き方となり、長時間労働を招きやすい。

第2に、日本の産業システムが「いいものを安く」という製品付加価値化戦略であることも長時間労働につながっている。日本では、製品付加価値化の源泉である「品質力」が重視されることが多いため、既存事業分野の付加価値追加競争になりやすい。こうした競争においては、顧客が必要としない機能が追加されるなど過剰品質になりやすいにもかかわらず、既存商品の品質向上のために絶え間なく生産要素をインプットする必要があり、過重労働を招きやすい。

第3に、日本では生活全体における仕事の位置づけが極端に大きいことも長時間労働につながっている。内閣府が2018年に行った「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」によると、欧米諸国に比べて日本では就業や仕事の悩みを抱えている若者が多い。また、連合総研が2007年に実施した「生活時間の国際比較——日・米・仏・韓のカップル調査」によると、欧米諸国と比べて日本では、習い事・学習活動・自己啓発や地域・ボランティア・宗教活動を実施していない人の割合が高い。こうした背景には、日本では夫婦共働き・家事育児共同参画モデルの普及が遅れており、特に男性において生活上の労働の重要性が特に大きいということがある。こうしたことが「労働時間は無限である」という思い込みにつながり、長時間労働を招いている。

以上のように、山田氏は、国際比較の視点から、日本の働きすぎの要因を「曖昧な職務・過剰品質・低い時間管理意識」として整理した上で、最後にテレワークにおける労働時間問題と裁量労働制に対する示唆と含意を述べた。テレワークが長時間労働につながりやすいという懸念の背景には、日本では時間管理意識が低く、タイムマネジメントが十分ではないという事情があることが示唆される。裁量労働制に関しては、そもそも「曖昧な職務・過剰品質・低い時間管理意識」のもとでは、裁量の高い働き方であっても長時間労働に陥りやすくなることが示唆される。また、裁量労働制ではアウトプットである成果が評価されるが、労働投入による品質向上が重視される日本では、成果極大化が結果的にはインプットである労働時間極大化を引き起こしうる。こうしたことを踏まえれば、客観的な長時間労働防止策に加えて、労働時間管理の重要性を

認識する研修や生活意識の改革も重要であることが示唆される。

5 小林報告

小林氏は、自身が所属する富士通株式会社（以下、富士通）において導入されているSPIRITという裁量労働制について報告した。

SPIRITは、「成果を上げれば高く評価され、目標として成果をえられなければマイナスを甘んじて受ける、チャレンジ精神を前提とした」成果重視の人事処遇制度である。この制度は、1994年に専門職を対象に目標管理評価制度とともに導入された。この背景には、1991年当時、富士通労組の中央執行委員長と富士通の社長との対談において「これからの時代、仕事の質が問われるようになってくるなかで評価のあり方を検討していく必要があるのではないか」というテーマが議論されたということがあったり、時間の多寡で評価される仕組みや学歴・性別・勤続年数を基準とする賃金制度の妥当性を懸念する声が組合員からも挙がっていたということがある。その後、富士通では、1996年には目標管理評価制度が一般職へと適用拡大され、1998年には学歴・性別・勤続年数といった属人的な要素を排除した人事制度が導入されるなど、多くの人事・処遇制度の改訂が行われた。

SPIRITにおける人事・処遇の特徴は次の通りである。SPIRITは、職務の職責の高さに応じて設定された格付けの上位2レベルに位置する社員を対象として、①労働時間を報酬の基礎とすることがふさわしくない職務についている、②所属長による推薦がある、③本人がSPIRITにより勤務する意思がある、という要件に該当するものに適用される。なお、運用については、研究開発やSEなどの専門業務型と、マーケティング職や事業スタッフなどの企画業務型の2つがあるが、以下で述べる手当や報酬などに差異はなく、適用可否自体は個人の業務によって判断される。処遇制度は、月給以外に「業務手当」が毎月支給され、通常賞与に加えて年2回の業績賞与も支給されるという仕組みになっている。なお、時間外勤務手当が業務手当を超えた場合は超過分も時間外勤務手当として支給される。2022年度から変更された評価制度においては、「Impact（貢献度×影響）」「Behaviours（行動）」「Learning & Growth（成長）」の3つの項目で本人の具体的な行動や貢献を確認し、5段階で総合評価ラン

クが決定される仕組みになっている。

次にSPIRITにおける労働時間・健康管理についてである。みなし労働時間は7時間45分であり、労働時間の把握に関しては、休日／深夜の勤務についてはウェブ上の勤怠管理システムによって、上記以外の時間帯については健康管理時間としてPCのログオン・ログオフ時刻によって管理される仕組みになっている。また、2020年度実績で適用者と非適用者の平均時間外勤務時間の差は6.9時間／月(=34.4-27.5)²⁾となっている。各自が自主的な検診等を受診することに加えて、産業医等の面接及び問診票提出基準を設け、適用者の健康管理も徹底している。例えば、本人が希望する場合はもちろんのこと、健康管理時間における1カ月の所定外労働時間が40時間を超過した場合は問診票提出、100時間を超過した場合は産業医等面接の対象となる。それ以外にも、時間外労働については毎週人事部門が確認しており、必要に応じてSPIRITの一時的な適用除外等の見直しが実施される。

以上の特徴をもつSPIRITは、2022年10月時点で、全対象者の29.7%、組合員の17.3%に適用されている。適正な制度運用のために、年1回富士通労組各ブロック執行委員と事業所人事との間で裁量労働制に関する労使委員会が開催されており、裁量労働制適用の定期見直しを始めとして、適用状況や適用休止者の時間外状況の確認、休暇取得促進に向けた取り組み等が検討されている。

最後に、小林氏はSPIRITに関する富士通労組の取り組みを紹介した。富士通労組は、SPIRITの制度導入時・改訂時に会社と協議を行っており、さらに上記のように労使委員会で定期的な制度運用についての検討を行っている。また、適用者の時間外労働と健康確保の状況についても個別の協議会を開催し確認している。それ以外にも、賃金・一時金実態調査の実施や、苦情・相談窓口の設置と対応も行い、制度の適正な運用に取り組んでいる。

6 パネルディスカッション

以上4名の報告の後、約20分の休憩を挟んで、フロアも交えたパネルディスカッションが行われた。

まず、フロアの森田雅也氏(関西大学)から小林氏へ、「本人が希望しているのにもかかわらず、適用見直しや一時的な適用除外となったSPIRIT適用者はい

るのか」という質問がなされた。それに対して、小林氏はそういったケースはこの数年はいないと回答した。続けて、小林氏は、繁忙期等で3カ月にわたって働き方に裁量がないと判断されるケースが適用除外となると説明した上で、そもそもSPIRITは、本人の希望だけではなく所属長からの推薦があって初めて適用されるものであると付け加えた。

続いて、司会の藤村氏から各報告者へ、健康確保としての労働時間というテーマでそれぞれ質問が行われた。まず、藤村氏は荒木氏に対して「仕事の自律性と健康確保に関する企業の取り組みについてどのように法律的に整理できるか」と質問した。荒木氏は、日本では労働者の安全配慮・健康管理義務を使用者が負っていると考えるのが一般的であるのに対して、諸外国では労働者の健康状態はプライバシーの最たるものであり、使用者がそれに対して介入することは一般的ではないと述べた。続けて荒木氏は、働き方が多様化する今後においては、労働者の健康管理義務を使用者に負わせるのではなく、労働者自身が自主的に自らの健康状態を管理し、使用者は産業医の設置やヘルステックツールの提供などのサポートにとどまるほうが良いのではないかと述べた。

次に藤村氏は、高見氏へ「仕事の自律性と健康問題の関連をどのように捉えているか」と質問した。高見氏は、今回紹介した事例すべてが当初から仕事の自律性がない状態で働きすぎに陥っていたわけではなく、本人の意思で働いていたものの徐々に負荷が大きくなっていることが想定されるようなケースもあり、仕事の自律性と健康問題の関連を捉えることは非常に難しいと述べた。続けて藤村氏は、残業の理由としてしばしば挙げられる「仕事をきちんと仕上げたいから」という要因にみられるような、ある種の「勤勉性」を抑制する手立てについても高見氏に問いかけた。それに対して高見氏は、健康を害するような働きすぎにつながる「勤勉性」は抑制すべきであるが、この「勤勉性」に企業も頼っている部分があるため、健康管理という視点から一定の基準を定めることも同様に難しいと述べた。

次に藤村氏は、山田氏へ「働きすぎにつながりうる勤勉性の抑制のためにどのようなことが重要であるか」と質問した。山田氏は、働きすぎにつながりうる「勤勉性」は製品付加価値化戦略と関連しており、言い換えれば、働きすぎと過剰品質が相互依存の関係に

なってしまうと指摘し、こうした関連を絶つためには、人々が仕事以外の生活時間に価値を見出し、時間の有限性を認識するといった時間意識の変化も重要であると述べた。

次に藤村氏は「健康確保の点から、労働組合として従業員が働きすぎに陥らないように留意していること」について小林氏に問いかけた。小林氏は、労働組合としては、繁忙期に入っているプロジェクトの状況やトラブルなどを、定期的な協議会を通して早急に把握することを心がけていると述べた。続けて藤村氏は、「労働者の有給取得を促すために有給対応要員を整備することが健康確保の点からも重要であると考えられるが、富士通労組においてはそういった要求を行っているか」と質問した。小林氏は、これまで実際に行ったことはないが今後検討していく必要があると述べ、富士通では近年テレワークを導入したことも影響して有給取得率が上昇していたものの、直近は下降気味であるといった状況も補足して説明した。

次に、小林氏の回答のなかで挙げられたテレワークに着目して、藤村氏が荒木氏へ「テレワークにおける労働時間規制をどのように考えるか」と質問した。荒木氏は、テレワークは家庭の中における労働という特殊性があるため特別な規制が必要であると述べた。さらに、荒木氏は、過労死ラインの労働時間基準値の根拠が確保されるべき睡眠時間にあるという例を挙げて、今後の健康確保の視点としては、実労働時間の把握という発想から離れて、休息時間の充足を把握するといったアプローチも有効であり、テレワークにおける労働時間管理もそういった視点から検討していくことが重要であると述べた。

続けて藤村氏は、高見氏・山田氏・小林氏へ「テレワークという働き方の課題」について尋ねた。高見氏は、健康確保の視点からは、テレワークにおいて、労働者の健康状況が使用者から見えなくなり、管理が難しくなるという点が懸念されると述べた。山田氏は、例えば、育成訓練段階にある従業員は自らで業務を管理することが難しいためテレワークに適さないなど、テレワーク適用が可能となる状況を考えることが重要であり、部分的にテレワークを導入するというハイブリッド型も有効であると述べた。小林氏は、会社に行かないことによるストレスやメンタル不全が増えているなかで、富士通としてはハイブリッド型のテレワークを模索している途中であり、健康管理に関しては幹

部社員による1on1ミーティングの実施によって社員の健康状況に目を配るといった取り組みを行っている」と述べた。

続いて、報酬基準としての労働時間をテーマに、「裁量労働制における労働時間と報酬の切り離し」について藤村氏から各報告者へ質問が行われた。これに対して、荒木氏は、当時労働時間の長さや成果が比例しないような業態において裁量労働制の導入の要請が強かったことに触れつつ、労働時間の長さで評価することが妥当かどうかなど、裁量労働制の対象となる働き方を見極めることが重要であると述べた。山田氏は、守島基博学習院大学教授の研究を紹介する形で、仕事における成果の重視が働きすぎにつながりうるため、裁量労働制の適用要件の検討が重要であると述べた。ヨーロッパでは成果主義型の制度が導入されているが、これはある意味、従来企業が抱えていた事業リスクを個々の従業員へと転嫁しているということでもあり、そうしたリスクへの対処として個々の従業員が働きすぎに陥るケースもある。小林氏は、裁量労働制の適用要件としてはやはり労働時間の長さが報酬の基準となるのが妥当ではない働き方かという点が重要であり、富士通においてはその要件の整理が適切に行えているため、これまで大きな問題は生じていないと述べた。さらに、藤村氏は、フロアの荻野勝彦氏（トヨタ自動車）にも「現場の実態として労働時間と報酬の切り離しがどうなっているか」と質問した。荻野氏は、一般的な企業では課長クラスになると残業代が支払われなくなり、実態としては労働時間と報酬の切り離しが生じるが、それ自体が大きな問題になることは少ないと述べた。最後に高見氏は、報酬制度の設計に関しては個々の企業が主体的に判断する余地があるとして、労働時間が報酬基準として妥当ではない働き方であるから裁量労働制を適用するという方針以外にも、既存の報酬制度に適合するように、企業からの介入によって労働者の働き方を変えるという方針も検討する価値があるのではないかと述べた。

次にフロアから2つの質問があった。フロアの荻野氏から、「労働時間と賃金が切り離されている裁量労働制という働き方はエリート・ホワイトカラーの人事管理であるという認識を持つことが重要なのではないか」という問いかけがなされた。これに対しては荒木氏が全面的に同意すると回答し、続けて、職種ごとに人事管理が異なることに一定の社会的合意があるヨー

ロッパでは、ブルーカラーとエリート・ホワイトカラーで労働時間管理が異なっていることが大きな問題として認識されないが、メンバーシップ型の日本では職種にかかわらず一元的に人事管理を行うため、裁量労働制や高プロを適用し一般的な労働時間規制を適用除外とすることが大きな議論を呼んでいると説明した。こういった問題に対して、荒木氏は、裁量労働制の適正運用に関する使用者や労使委員会によるチェック機能を担保した上で、本人の意思を尊重し労働時間制度を選択していくことが重要であると述べた。

続いてフロアの逢見直人氏が「職場の上司・同僚など周りからの歯止め機能が過労死防止には重要ではないか」と質問した。これに対しては高見氏が、労災事案になってしまったケースはそういった歯止め機能が十分に作用していなかったと解釈することができるが、本人の意思によって働きすぎに陥ってしまうような状況に対しては周囲からの歯止め機能が重要であると述べた。さらに小林氏が、富士通労組としては、幹部社員によるマネジメントはもちろんのこと、問診票などが滞りなく提出されるような体制づくりを重視していると述べた。山田氏は、働きすぎなどの労働時間問題の背景には、仕事のプライオリティが特に高くなっているという個人の生活時間マネジメントの問題があるとし、生活時間意識の改革が重要ではないかと述べた。

最後に、司会の藤村氏を含め各報告者から総括コメントがあり、パネルディスカッションが終了した。荒木氏は、時代の変化のなかで、今回の報告で整理した3つの労働時間規制だけでは対応できない状況が多くなっており、従来の労働時間規制の理念を考え直すことも重要であると述べた。そのうえで、働き方が変化していく今日では、私生活時間の確保や、ヘルステックを用いた健康確保、フリーランスなどの労働時間管理のあり方など、働き方をめぐる問題に対して重層的な制度をもって対応することが重要であり、「人の生き方にかかわる労働時間規制とは何か」という新しい理念に関しても検討すべきであると述べた。

高見氏も、従来の労働時間規制の枠組みを超えて議論を深めていくことが重要であると述べた。労働者の健康管理という問題は労働者のプライバシーに立ち入ってしまう部分も多く、たとえ過重労働の防止とい

う目的であっても直接的・監視的な管理は望ましくない。しかし、今日は働き方の場所的な柔軟化も進んでおり、今後は労働時間の分散が拡大していく可能性があり、労働者の健康確保はますます困難な課題になっている。高見氏は、こういったなかにおいても労働者の働き方の自律性や主体性を担保しつつ健康確保を行うことが重要であり、そのためにはやはり人々の生き方・働き方に関する広い視点から労働時間と健康確保の問題について検討していくことが重要であると述べた。

山田氏も、今日の働き方の多様化を踏まえると、労働時間問題に対しては単一のルールを適用するのではなく、法制度・企業・職場・組合といった異なる領域・主体が協調的に対応する重層的な仕組みを作ることが重要であると述べた。さらに、仕事中心的な日本の生活のあり方も変革することが重要であると述べた。

小林氏は、今回のパネルディスカッションが、改めて富士通の制度を見直すとともに、今後の労働組合の活動の拡大可能性を認識する良い機会であったと述べた。企業内労働組合の活動は自社の社員を対象にするものが多くなっていく傾向がある。しかし、今後は、上部団体などを通じて、日本社会全体の働き方の向上も意識しつつ活動していくことが重要であると小林氏は述べた。

最後に藤村氏は、経済における消費者のあり方が人々の働き方とも関連していると述べた。

日本では「お客様中心」のように、消費者の便益を最大化するように企業が経済活動を行う傾向があり、これが労働者の働きすぎとも関連している。藤村氏は、この働きすぎを抑制するためには、消費者と企業が「お互い様」という認識をもち、お互いがある程度の不便を受容することも重要ではないかと述べた。

- 1) 高見具広 (2022) 「過労死等の事案における労働時間の認定に関する事例研究」高橋正也研究代表『過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究』労災疾病臨床研究事業費補助金 令和3年度総括・分担研究報告書, pp. 187-209.
- 2) SPIRIT 適用者の平均時間外勤務時間は健康管理時間から算出されている。

(田上皓大 労働政策研究・研修機構研究員)