

労働時間規制の展開と課題

——裁量労働制を中心に

荒木 尚志

(東京大学大学院教授)

本稿は、多様化・複雑化した労働時間規制を体系的に整理し、その体系的視点から今日までの労働時間規制の展開を概観した上で、現在、議論の焦点となっている裁量労働制の立法論を検討し、今後の労働時間規制の方向性について考察しようとするものである。1947年の労基法制定時の労働時間規制は、一般の労働者に適用されるシンプルな「一般規制」と、その「適用除外」とから構成されていた。しかし、労働者・就業形態の多様化、産業構造の変化等により、一般規制をそのまま適用するのが不合理な場合が増加し、労働時間規制の見直しが必要となった。週40時間制を導入した1987年以降、一般規制の多様化・柔軟化が行われたのみならず、実労働時間を対象とする一般規制に代えて、事業場外労働みなし制や専門業務型裁量労働みなし制という「特別規制」が導入された。その後、特別規制は企画業務型裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の導入等、拡充・発展を遂げる。今般、裁量労働制について、厚労省では、裁量労働制実態調査を踏まえた労働時間制度検討会報告書が出され、2022年末には労政審労働条件分科会報告がまとまった。本稿では、特別規制の代表例である裁量労働制の検討を通じて、シンプルで、かつ、労働者・就業形態の多様化に対応した実効的規制をどのように構想するかについて検討する。

目次

- I はじめに
- II 労働時間規制の体系と展開
- III 裁量労働制の現状と課題
- IV 労働時間規制の課題

I はじめに

本稿は、労働時間規制の体系を踏まえて、これまでの規制の展開を概観し、働き方の多様化に対応した労働時間の「特別規制」として1987年に導入・展開され、現在、制度改正が議論されている裁量労働制を中心に検討し、今後の労働時間規制を展望しようとするものである。なお、2022年11月20日の労働政策研究会議で表題の報告を

行った1カ月後の同年12月27日に、労働政策審議会労働条件分科会は、「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（以下「分科会報告」という）を取りまとめた。そこで、本稿では、分科会報告についても関連する情報について触れることとする。ただし、本稿はあくまで一研究者としての立場からの検討であることをお断りする。

II 労働時間規制の体系と展開

1 労働時間規制の体系

現在の労働時間規制は一般労働者に適用される「一般規制」、労働時間規制を基本的に全面的に適

用しない「適用除外」、そして、両者の中間に位置づけられる「特別規制」（具体的には事業場外労働、裁量労働そして高度プロフェッショナル制度）の3グループに整理できる（図1参照）¹⁾。

一般の労働者に適用される労働時間の「一般規制」は、3種類の規制から構成されている。すなわち、①最長労働時間規制 [現実の労働時間（実労働時間）について、週40時間、1日8時間を最長労働時間とする規制（労基法32条）と、これを柔軟化する弾力的労働時間規制（32条の2～32条の5：変形労働時間制やフレックスタイム制）及び時間外・休日労働を認める例外規制（33条、36条）]、②割増賃金規制 [時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金規制（37条）]、③労働解放時間規制 [労働から解放された時間を規制する休憩規制（34条）、休日規制（同35条）、さらには現在のところ努力義務規制に留まるが勤務間インターバル規制（労働時間設定改善法2条1項）等²⁾、である。

この一般規制を不適用とするのが「適用除外」である。適用除外（41条）に該当すると、（深夜割増規制は別として）何らの労働時間規制も適用されなくなる。

これに対して、労働者や就業形態の多様化に対応して、一般規制をそのまま適用するのが合理的でない場合に、一般規制とは異なる特別の規制を用意するのが「特別規制」である。すなわち、

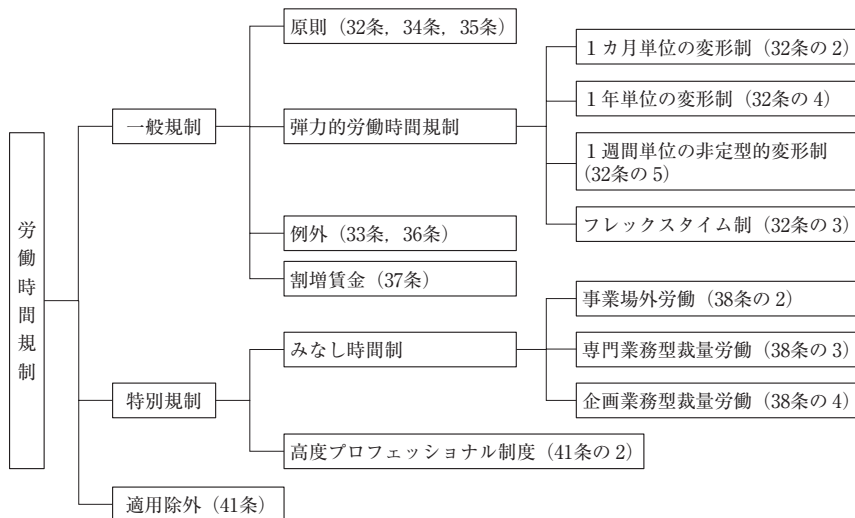
1987年以降導入されたみなし時間制（38条の2：事業場外労働、38条の3および4：裁量労働制）および2018年に導入された高度プロフェッショナル制度（41条の2）がそうである。特別規制においては、一般規制は適用されないが、適用除外とは異なり、一般規制とは異なる特別の規制が適用される。高度プロフェッショナル制度は①最長労働時間規制、②割増賃金規制は適用除外とするが、代替的規制として①に代えて健康管理時間規制を、②に代えて1075万円という年収要件を課しており、③労働解放時間規制については、一般労働者より強化された（36協定によっても例外を許さない）104日の休日確保や選択的措置の一つではあるが勤務間インターバル規制や連続2週間の休日付与を用意しており、適用除外ではなく特別規制と捉えるべきである³⁾。

2 労働時間規制の展開

以上の体系的理解に立って、戦後の労働時間規制の展開を確認しておこう（表1参照）。

1947年に労働基準法が制定された時には、労働時間規制は大きく、一般労働者に適用される一般規制と、その一般規制が適用されない適用除外の2つの制度が用意されていたのみで、一般規制も1日8時間、週48時間の原則と弾力的制度としては4週単位の変形制のみ、それに休憩・休日

図1 労働時間規制の体系



出所：荒木尚志『労働法（第5版）』181頁（2022年）

表1 労働時間規制の展開

	戦後労働法成立期 1947年労基法制定	労働法の再編期（立法の時代） 1987年労基法改正	バブル崩壊後の模索 1990s～2000s	働き方改革時代 2018年労基法改正
一般規制 （実労働時間に基づく規制）	①最長労働時間規制 ・1日8時間、週48時間 〈弾力的制度〉 ・4週単位変形制 〈例外規制〉 ・災害等の時間外労働 ・36協定時間外労働 ②割増賃金規制 ・時間外・休日2割5分増 ③労働解放時間規制 ・休憩、休日	①最長労働時間規制 ・週40時間制、1日8時間 〈弾力的制度〉 ・1カ月単位変形制 ・3カ月単位変形制 ・1週単位の非定型的変形制 ・フレックスタイム制	①最長労働時間規制 〈弾力的制度〉 ・1年単位変形制（1993年） 〈例外規制〉 ・「限度基準告示」（1998年）	①最長労働時間規制 〈弾力的制度〉 ・フレックス（清算1月→3月） ・時間外の絶対上限導入： 年720時間、単月100時間、 複数月平均80時間 ②割増賃金規制 ・月60時間超5割増中小企業にも ③労働解放時間規制 ・勤務間インターバル努力義務（労働時間設定改善法）
特別規制		・事業場外労働（みなし時間制） ・専門業務型裁量労働制（みなし時間制）	・専門業務型裁量労働制（限定列举に転換）（1993年） ・企画業務型導入（1998年）	[企画業務型拡大案削除] ・高度プロフェッショナル制度
適用除外	・農林水産業 ・管理監督者 ・監視断続労働		・林業を適用除外から除外（1993年）	

出所：筆者作成

規制というシンプルなものであった。しかし、労働法が立法の時代に入ったと言われる1980年代後半から労働時間制度も大きな変革の時代に入った。多様な変形労働時間制やフレックスタイム制が導入されたのみならず、事業場外労働や専門業務型裁量労働についてのみなし時間規制、すなわち一般規制が前提とする実労働時間規制ではない「特別規制」と位置づけられる規制が導入された。

バブル経済崩壊後の1990年代から2000年代には1年単位の変形労働時間制や割増賃金規制の強化、企画業務型裁量労働制の導入等が行われた。

2018年の働き方改革関連法では、①最長労働時間規制における時間外労働について、戦後初めて労基法上罰則付きで絶対的上限が設定され、フレックスタイムの清算期間を1カ月から3カ月へ拡大、2008年改正以来適用猶予となっていた中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金50%規制を猶予撤廃し適用、そして、

高度プロフェッショナル制度の導入等の改正が行われた。

しかし、企画業務型裁量労働制の対象拡大については、いわゆるデータ問題⁴⁾により働き方改革関連法案から削除され、裁量労働制の適用・運営実態を再調査し、制度改革案について労働政策審議会で議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ることとされた（参議院厚生労働委員会平成30（2018）年6月28日附帯決議）。

III 裁量労働制の現状と課題

1 裁量労働制の位置づけ

上記経緯により2018年9月から統計学、経済学の学識者や労使関係者からなる「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」（座長：西郷浩早稲田大学政治経済学術院教授）が開催され、2021年6

月25日に「裁量労働制実態調査」結果が公表された。

これを受けて、2021年7月19日の労働政策審議会労働条件分科会で裁量労働制を含む労働時間制度について「これからの労働時間制度に関する検討会」（座長：荒木尚志東京大学教授。以下「検討会」という）が設置され、2022年7月15日に同報告書（以下「検討会報告書」という）が取りまとめられた。

裁量労働制は、1947年制定の労基法の労働時間制度が、ブルーカラーのように使用者の直接的指揮命令に拘束されて働くのではない多様な働き方の出現に対処すべく導入された特別規制である。その裁量労働制の現行法の下での実態を解明し、今後の制度構築を検討することは、今後の労働時間制度を考える上でも重要な作業となる。

2 裁量労働制実態調査による裁量労働制の現状

裁量労働制実態調査⁵⁾およびその結果についての回帰分析⁶⁾により、裁量労働制の現状について、以下のような点が明らかになった。

まず、専門型も企画型も裁量労働制に「満足している」「やや満足している」と答えた者が80%を超えている⁷⁾。

実労働時間の長さは専門業務型裁量労働適用労働者の平均が8時間57分、非適用労働者⁸⁾が、8時間39分、企画型裁量労働適用労働者が9時間15分、非適用労働者が8時間44分と、いずれも裁量労働適用対象者の実労働時間の方がそれぞれ18分ないし31分長い⁹⁾。

しかし、健康状態についてみると裁量労働適用労働者は非適用労働者よりも悪いわけではなく、むしろ「よい」「まあよい」とする者の割合が若干多い¹⁰⁾。回帰分析によると、労働者の個人属性等を制御した場合には、裁量労働制の適用によって、労働時間が著しく長くなる、睡眠時間が短くなる、処遇が低くなる、健康状態が悪化するといった影響があるとはいえないという結果となった¹¹⁾。

また、専門業務型裁量労働制で（現在要件とはされていないが）本人同意がある場合、週60時間超となる確率は低下し、健康状態が「あまりよく

ない」「よくない」と答える確率も低下する¹²⁾。企画業務型裁量労働制でも、労使委員会の実効性がある場合、同様に長時間労働の低下・よくない健康状態の低下が確認できる¹³⁾。そして、裁量の程度が小さい場合には長時間労働・良くない健康状態の確率が高くなるが、裁量の程度が大きい場合はその影響が低減される¹⁴⁾。

年収別に満足度を見ると、年収が200万以上300万円未満であっても「満足している」「やや満足している」を合算すればその割合は65.6%と低くはないが、「満足している」の割合は23.4%に留まる。しかし年収が高まるに連れて「満足している」の比率が顕著に高まり、1000万以上1250万未満では60%となり、「やや満足している」と合算すれば91.2%に達する¹⁵⁾。

3 労働時間制度検討会報告書（2022年7月15日）

検討会報告書は、裁量労働制に限定されない、今後の労働時間制度全般についての検討を行い、各種の労働時間制度の趣旨を正確に理解し、その理解を労使に浸透させる必要を確認した上で、これからの労働時間制度に関する基本的な考え方として、労働時間制度の原初の使命である労働者の健康確保が土台となること、労使双方の多様なニーズに応じた働き方を実現できるようにすること、労使当事者の協議により企業・職場・職務内容にふさわしい制度の選択・運用ができるようにすること、等を提示する。

そして、中心的課題である裁量労働制については、次のように掘り下げた検討を行っている¹⁶⁾。

(1) 裁量労働制の趣旨

(ア) 裁量労働制の制度趣旨についての2つの理解

まず、裁量労働制の制度趣旨について、実務においては次の異なった2つの理解があるように思われ、検討会でも議論となった。第一の理解は裁量労働制とは、実労働時間を子細に把握せずに「みなし時間制」によって割増賃金の簡便な処理を許容する制度（割増賃金の簡便処理のための制度）と捉える理解である。この理解に立つと、本来、

実労働時間（必要労働時間）にしたがって割増賃金を算定し支払うべきところを「みなし制」で簡便処理を許容するにすぎないものであるから、みなし時間は極力実労働時間に対応したものであるべきで、実労働時間（必要労働時間）から乖離したみなし時間は許されないと解すべきことになる。これに対して、第二の理解は、時間外労働に対して時間比例で割増賃金を要求することが合理的でない働き方に適合した賃金処遇を認める制度（労働時間と賃金のリンクを切断した処遇を可能とする制度）と解するものである。この立場に立てば、みなし時間は実労働時間（必要労働時間）と対応している必要はなく、賃金（処遇）自体が適切であれば問題はないことになる。

この点は、1987年に専門業務型裁量労働制が導入された時から学説上も見解の対立があった¹⁷⁾。行政解釈の立場も必ずしも明らかではなかったが、事業場外労働と同一の条文（1987（昭和62）年当時の労基法38条の2第4項）で専門業務型裁量労働制が規定されていた時期に発出され、維持されている行政解釈（昭和63・3・14基発150号、平成12・1・1基発1号）は、「労使協定において……当該業務の遂行に必要とされる時間を定めた場合には、当該業務に従事した労働者は、当該協定で定める時間労働したものとみなされる」として、事業場外労働におけるみなし制と同様に業務遂行に必要な時間、すなわち実労働時間に対応したみなしを前提とするような立場を示していた。

これに対して、1998年に導入された企画業務型に関しては、実労働時間に対応したみなしでなければならない趣旨の行政解釈は出されておらず、むしろ企画業務型指針¹⁸⁾は、労使委員会は、「みなし労働時間を決議するに当たっては、対象業務の内容を十分検討するとともに、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度について使用者から十分な説明を受け、それらの内容を十分理解した上で、適切な水準となるよう決議することが必要」としており、実労働時間（必要労働時間）との対応には触れることなく、評価制度・賃金制度を十分理解したうえで適切な水準であることを要求するととどまり、実労働時間

（必要労働時間）とは異なるみなし時間設定も許容していると解される。

もし、実労働時間（必要労働時間）と対応したみなし時間の設定しか許されないとすると、多くの企業で導入されている所定労働時間みなし（例えば8時間みなし）を採用し、実際の時間外労働に対応した裁量労働手当を支払うという処理¹⁹⁾も違法となってしまう。しかし、実労働時間で計算した額相当、あるいはそれ以上の裁量労働手当が支払われているのであれば²⁰⁾、みなし時間が実労働時間と乖離しているというだけでみなし制を不適法と解すべき根拠はない。

そこで、みなし時間と実労働時間の乖離について、検討会報告書は、以下に検討する裁量労働制の趣旨を踏まえると、

「みなし労働時間は、制度上は実労働時間と必ずしも一致しなければならないものではない。例えば、所定労働時間をみなし労働時間と定め、実労働時間が所定労働時間を上回る状況にある場合に、その所定労働時間を上回る時間に見合った手当を裁量労働手当として支給することも可能であり、このことは、専門型と企画型とで違いはない。」²¹⁾

としている。

（イ）事業場外労働みなし制と裁量労働みなし制の相違

そこで、改めて裁量労働制の制度趣旨について検討してみよう。事業場外労働におけるみなし制は、労働時間を算定し難い場合に、なるべく実労働時間に近い時間をみなすべきとの立場に立ち、当該業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働することが必要な場合は、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」労働したものとみなすと明文で規定している（労基法38条の2第1項但書）。しかし、裁量労働制においては、（テレワークでない限り）事業場内で就業しているものであり、使用者が実労働時間を算定することは十分に可能であるにもかかわらず、みなし時間制が採用された。そして、事業場外みなしのような通常必要とされる時間でみなす旨の規定も設けておらず、みなし時間の設定は労使協定（専門業務型）

ないし労使委員会決議（企画業務型）に委ねる制度設計がなされた。つまり、裁量労働制におけるみなし時間制は、事業場外労働みなしとは性格の異なる、実労働時間数とは切断されたみなし時間制が採用されたものと解することができる。

そもそも1987年に裁量労働制というみなし時間制が導入された背景には、労働の遂行について裁量が大きく、時間外労働に対して時間比例で割増賃金を支払うことが合理的でない働き方をする専門的労働者に相応しい労働時間制度が要請されたという事情があった。したがって、裁量労働制は「一定の専門的労働者についてはその主体的（裁量的）業務遂行のゆえに労働時間の法規制を緩和し、かつ、労働の量によってではなく質ないし成果による報酬を支払うことを可能にした」ものと指摘されている²²⁾。

（ウ）検討会報告書における制度趣旨の整理

この点、裁量労働制の制度趣旨について改めて検討した検討会報告書は、次のように述べる。

「業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務について、労働時間の状況の把握に基づく労働者の健康確保と、法定時間を超える労働について、実労働時間数に比例した割増賃金による処遇以外の能力や成果に応じた処遇を可能としながら、実労働時間規制とは別の規制の下、使用者による実労働時間管理から離れて、業務の遂行手段や時間配分等を労働者の裁量に委ねて労働者が自律的・主体的に働くことができるようにすることにより、労働者自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮することを実現することにある」²³⁾（下線筆者）。

そして、下線部に関し、脚注で

「能力や成果に応じた処遇」が裁量労働制の趣旨に含まれることについては、法律上明文で規定されているものではないが、実労働時間による割増賃金規制の対象となるフレックスタイム制と異なり実労働時間管理から離れるという制度の性質、および、実労働時間に対応したみなし労働時間しか許されないものではないことを考慮すると、みなし労働時間制度に内在する趣旨と考えられる。かかる制度の濫用を防止するためには、実

労働時間とは異なるみなし労働時間を設定する場合には、相応の処遇の確保が求められることになると考えられる。²⁴⁾

としていることが注目される。

裁量労働におけるみなし時間制は、一般の実労働時間規制をそのまま適用するのが合理的でないとして設けられた特別規制であり、実労働時間と異なるみなし時間設定も許容されるが、しかしそうすると、所定労働時間みなしを採用した場合、実労働時間が法定時間を超えていても労基法37条の割増賃金規制が直接適用されないこととなり、処遇面での労働者保護に欠けることにならないかという懸念がある。

この点、労働基準法上、割増賃金規制が適用除外となる労基法41条2号の管理監督者について、適用除外が認められるためには、①その職務や責任について経営者と一体的な立場にあること、②自己の勤務時間について裁量を有する等、労働時間等の規制になじまない勤務態様であること、に加えて③賃金等の面で地位に相応しい待遇がなされていること、が要求されている²⁵⁾。また、割増賃金規制が適用除外となる高度プロフェッショナル制度においては、1年間あたりの賃金が1075万円以上であることという処遇要件が具体的に定められている（労基法41条の2第1項2号口、労基則34条の2第6項）。このように既存の他の制度では割増賃金規制の適用がない場合の適切な処遇確保が要請されている。

また、今回の調査において、処遇面で適切な対応がなされていれば、裁量労働制適用対象者の満足度は非常に高いことが確認されており、裁量労働制の適切な運用のためには、相応の処遇の確保が鍵となる。今回の検討会報告書は、このような理解の上で、裁量労働制の制度趣旨を整理し、また裁量労働制適用者に対する相応の処遇確保に言及したものと解される²⁶⁾。

なお裁量労働制におけるみなし制適用に相応しい待遇の確保は、具体的には、実労働時間に対応したみなし時間の設定（この場合、みなし時間が法定時間を超えていれば、それに応じた割増賃金支払い義務が発生する）、所定時間みなしに時間外労働の実態に対応した裁量労働手当を支払う仕組みの

ほかにも、裁量労働制適用対象労働者の基本給自体を引き上げるなど、多様な対応が考えられる²⁷⁾。高度プロフェッショナル制度のように客観的な年収基準を法定することも一つの選択肢ではあるが、大企業と中小企業の賃金格差の著しい実態の下では現実的ではなく、管理監督者におけると同様、その地位に相応しい待遇確保を要求する立場がとられたものと解される。

(2) みなし時間制と健康確保

みなし時間制を実労働時間とは切り離された制度と理解する場合、労働時間規制を通じた労働者の健康確保の点で保護に欠けることがないかも問題となる。検討会報告書も確認しているように、労働時間規制の原初的意義は労働者の健康確保にあるからである²⁸⁾。

この点、裁量労働制ではすでに現行法上、労働時間の状況に応じた健康福祉確保措置を講ずべきことが専門型につき労使協定（労基法38条の3第1項4号）、企画型につき労使委員会決議（同38条の4第1項4号）で定められることとなっている。これに加えて、2018年の働き方改革関連法による労働安全衛生法改正によって、労働時間の状況の把握義務が設けられ（労安衛法66条の8の3）、2019年4月より施行されている。このことも踏まえて、検討会報告書は労働時間の状況把握について、現行指針の内容や安衛法に基づく義務内容の取扱いを明らかにすること、健康・福祉確保措置については、内容を充実させ、より強力に履行確保を図っていく必要があり、高度プロフェッショナル制度におけるそれとの整合性を考慮してメニューを追加することや複数の措置の適用を求めていくこと、また、（現在、差異のある）専門型と企画型ではできる限り同様のものとする²⁹⁾ことが適当とする。

労働者の健康・福祉確保措置については、1987年導入の専門業務型裁量労働制、1998年導入の企画業務型裁量労働制、そして、2018年導入の高度プロフェッショナル制度と、新たな制度ほど、充実した措置を求めようになっている。健康確保措置について専門型と企画型で差異を設ける理由はなく、また、高度プロフェッショナル制

度との差異についても検証し、充実化の方向で整合的なものとすべきであろう。制度間で差異のないわかりやすい健康・福祉確保措置としていくことで、その実効性を高めることも期待できる。

(3) 対象業務

2018年の働き方改革関連法案から削除された裁量労働制に関する改正案では、企画業務型裁量労働制の対象業務に、いわゆる「課題解決型提案営業³⁰⁾」、および「裁量的にPDCAを回す業務³¹⁾」を追加することが予定されていた。

この点について、検討会報告書は

「まずは現行制度の下で制度の趣旨に沿った対応が可能か否かを検証の上、可能であれば、企画型や専門型の現行の対象業務の明確化等による対応を検討し、対象業務の範囲については、前述したような経済社会の変化や、それに伴う働き方に対する労使のニーズの変化等も踏まえて、その必要に応じて検討することが適当」

とし、現行法の解釈の明確化による対応の検討を先行させるべき旨を説いていた³²⁾。

(4) 本人同意

検討会報告書は、裁量労働制の検討にあたって留意すべき第一の点として「裁量労働制の趣旨に沿った運用とするためには、まず、労働者が自らの意思で自律的・主体的に働くことを選択すること、及び業務の遂行手段や時間配分等についての裁量が労働者に委ねられることが当然の前提であり、これらを制度的に担保する必要がある。」としていた³³⁾。

現行の企画型では、労使委員会において適用労働者の同意を得なければならないことを決議すべきことが明定されている（労基法38条の4第1項6号）。これに対して専門型では本人同意について何ら規制がない。そこで検討会報告書は専門型・企画型いずれについても、本人同意を得べきこと、さらに、本人が裁量労働制の下で働くことが適切でない³⁴⁾と判断した場合は、本人同意の撤回により制度適用から外れ得ることを明確化すべきこと、不同意や同意撤回を理由とする不利益取扱いを禁止すべきこと、同意撤回後の処遇につい

て労使で取り決めておくべきこと等を指摘している³⁴⁾。

(5) 業務量のコントロール等を通じた裁量の確保

裁量労働制は労働時間配分の決定を労働者にゆだねる制度であるが、業務量が過大であるなど労働者の裁量が事実上失われたと判断される場合には、裁量労働制を適用することはできないことを明確化すべきとされた³⁵⁾。

また、労働者自身が業務に没頭して働き過ぎにより健康に影響が出るような事態は避けなければならない。検討会のヒアリングでは、裁量労働制を適切に運用している企業において、時間外労働が一定時間を超える働き方を継続しているような場合に、労働者本人からの申し出がなくとも、裁量労働制の適用から除外するような制度的担保を用意している例が報告された。検討会報告書では、一定の基準に該当した場合には、裁量労働制の適用を解除する措置等を講ずるような制度設計を求めていくことが適当としている³⁶⁾。

(6) 労使コミュニケーションを通じた適正な制度運用確保

裁量労働制は適切に運用されていれば、労使双方のニーズに合致した望ましい働き方となるところ、導入された制度が適切に運用されているか否かのモニタリングが重要である。この点、現行の専門型の問題点の一つは、裁量労働制を採用する時点において過半数代表と使用者の労使協定が要求されるのみで、制度が実際に運用されていく過程で、想定通りに運用されているか、課題が生じていないのか等をチェックするシステムが用意されていないことである。これに対して、企画型では少なくとも半数以上は労働者代表からなる労使で構成される常設の労使委員会が設置され、採用された裁量労働制の運用のチェックが可能である(ただし、企画型でも労使委員会のモニタリング機能が適切に果たされることは課題でもある)。

現行法の下でも、専門型で労使協定に代えて、労使委員会を設けて決議を行うことは可能で、この場合、行政官庁への労使協定届出も不要とな

る。そこで、検討会報告書は専門型でも、労使による常設の協議機関である労使委員会の積極活用を促すことが適当としている³⁷⁾。

裁量労働制は、実労働時間による労働時間規制を行う一般的規制からの逸脱を労使協定・労使委員会決議を要件に許容する、いわゆるデロゲーションの制度(法定基準からの逸脱を集团的合意を要件に許容する制度³⁸⁾)である。法定基準に代えて、労使が合意して、現場の実情に適合した規範を設定するわけであるが、それが労使が合意した趣旨にそって適正に運用されているかを常時検証し、適切な運用を確保すべきである。その意味で、法定基準に代わる規範を現場に近いレベルで適切に機能させる担い手としての労使委員会は重要であり、また、その任務は単に制度導入時に限られず、運用過程のモニタリング、そして、当該制度の下で生ずる苦情の適時・適切な処理にも及ぶべきことに留意すべきである。

IV 労働時間規制の課題

1947年に労働基準法が制定された当時の労働時間規制は、極めてシンプルな制度であった。しかし労働者・就業実態の多様化に合わせて1987年以降、多様な労働時間制度が用意され、さらにその拡充・発展によって、制度自体が極めて複雑化している。一般労働者・使用者が制度およびその趣旨を正しく理解し、適切に運用することが容易でない状況が生じているように思われる。労働時間制度が適切に運用され、かつ、当事者によって履行確保されるためには、制度自体はシンプルなものである必要がある。

規制自体はシンプルなものとし、かつ、多様化した労働者・就業実態に適合した規制を実現する一つの手法がデロゲーションである。すなわち、法は原則的な規制を定めるが、それが多様な労働の現場において適切に機能するように、現場の労使合意によって法規範をカスタマイズするという手法である。

上述のように、裁量労働制は法の原則的規制である実労働時間規制からのデロゲーションを労使の合意ないし決議によって認めるものである。し

かし、デロゲーションの仕組みは専門型と企画型で相当に異なっている。1987年に導入されて今日に至っている専門型では、対象業務を逐一国家が指定するなど、なお国家レベルの実体規制で処理しようとする考えが濃厚で、導入手続は過半数代表との労使協定という比較的簡易な手続で許容している。これに対して、1998年に導入された企画型は、対象業務に関する実体規制は、企画・立案・調査・分析というホワイトカラー業務としては一般的な概念でゆるやかに把握し、他方、導入手続に関する規制は、労使同数で構成される常設の労使委員会の設置を要求し、その5分の4（導入当初から2003年改正までは全会一致）の決議を要件とする、というように厳格化した。すなわち、国家法が法定基準を直接に規制する「実体規制」から、当事者に規範内容の規制権限を委ねつつ、法はその規範設定の手続について規制する手法である「手続規制」に規制の重点を移した制度と理解することができる³⁹⁾。

このように手続規制を適切に担いうる当事者について、法が規制を強化した上で、国家法規範を現場に適合的なものにカスタマイズすることを認めるあり方は、シンプルな法規制と、多様な現場の実情とニーズに対応した多様な規制とを両立させる有望な手法の一つといえる。検討会報告書が「第5 今後の課題」で、

「労働時間法制が多様化・複雑化し、分かりにくいものとならないよう、現行制度を横断的な視点で見直し、労使双方にとってシンプルで分かりやすいものにしていくことが求められる。そのためには、当事者の合意によっては変更できない枠組みとして法が設定すべき事項と、当該制度枠組みの中で、具体的な制度設計を労使の協議に委ねてよい事項との整理が課題となる。そして、後述のとおり、後者の場面では労使協議が労働者保護を確保しつつ実質的に行われるための体制整備が課題となる。」

として、注で

「例えば、過半数代表者との労使協定方式ではなく、労使同数からなる常設機関たる労使委員会による決議方式への移行等が考えられる。」⁴⁰⁾

と述べているのは、そのような趣旨と解される。

労働時間規制は、労働者の健康確保が原初的任務であり、この意義は現在においても重要である。ただ、労働者の健康確保は、労働時間規制のみによって実現できるものではなく、情報技術の発展も活用した多様な健康確保制度の一環として考慮されるべきものといえよう。むしろ、賃金規制にかかわる割増賃金規制が雇用システムに与える影響、私生活時間の確保の観点から、労働から解放された時間の規制の重要性などについても十分な考慮を払ったうえで、労働時間規制を検討すべき時代となっている。

これまで労働時間・労働場所に関する使用者の指揮命令に拘束されることが、労働関係を基礎づける重要な要素であった。しかし現在、こうした使用者の指揮命令に拘束されない多様な働き方（裁量労働制のほかに、コロナ禍ではテレワークが急速に普及した）が広がり、伝統的労働時間規制の見直しのみならず、労働関係の基礎概念の再検討をも要請している。また、副業・兼業の普及は単一使用者との間での労働時間規制では想定していなかった新たな問題を生ぜしめている⁴¹⁾。さらには、生涯労働時間という視点からは、時間外労働を短い期間で清算（割増賃金支払い）するアプローチから、個人の労働時間口座に貯蓄し、多様な労働解放時間⁴²⁾のために活用する方策も検討に値しよう。

2019年から施行された働き方改革では、5年後の見直しが予定されている。検討会報告書はこの見直しの機会に、経済社会の大きな変化を踏まえ将来を見据えた検討を提言している。シンプルな規制で、かつ多様化した労働者・就労実態、多様な現場のニーズに対応した実効的な労働時間規制を構築するためには、個々の制度にとどまらない、労働時間制度全体の再検討、さらには集団法にもかかわる本格的検討が必要となろう。

- 1) 以下については荒木尚志『労働法（第5版）』180頁以下（2022年）参照。
- 2) 労働時間規制を広義に捉えれば、年次有給休暇規制（39条）も労働解放時間規制の一種と言える。
- 3) 荒木・前掲注1）・181頁、225頁参照。
- 4) 裁量労働制適用労働者と一般労働者の労働時間についての適切でないデータ比較や、平成25（2013）年度の労働時間等総合実態調査に公的統計としての有意性・信頼性に関する問題。

- 5) 厚生労働省「裁量労働制実態調査の概要」(2021(令和3)年6月25日) <https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000797825.pdf>
- 6) 労働者の個人属性等の影響を制御した上で、裁量労働制の適用が適用労働者の働き方に与える影響の程度等を推定する分析を、東京大学政策評価研究教育センター及び東京大学エコノミックコンサルティング社が実施。
- 7) 2022年7月27日第176回労働政策審議会労働条件分科会に提出された「(資料) No. 3-3 これからの労働時間制度に関する検討会報告書 参考資料①」39頁。
- 8) この調査における「非適用労働者」とは、「非適用事業における裁量労働制対象業務従事労働者(裁量労働制が適用される業務に相当する対象業務に従事する労働者をいう。)」。「裁量労働制実態調査の概要・前掲注5・2頁。
- 9) 前掲注7)・41頁。
- 10) 前掲注7)・43頁。
- 11) 前掲注7)・41-43頁。
- 12) 前掲注7)・44頁。
- 13) 前掲注7)・45頁。
- 14) 前掲注7)・46-48頁。
- 15) 前掲注7)・50頁。
- 16) 厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」(令和4年7月15日) <https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000965475.pdf>
- 17) 荒木尚志「裁量労働制の展開とホワイトカラーの法規制」社会科学研究50巻3号6頁(1999年)参照。
- 18) 平成11・12・27労働省告示149号、平成15・10・22厚労省告示353号。
- 19) 裁量労働制実態調査の概要・前掲注5)・16頁の図表1-6-1「1日のみなし労働時間階級別事業場割合」によると、みなし時間を8時間以下としている事業場の割合は44.8%であり、これは所定労働時間みなしを行っている場合が多いものと推測される。適用事業場でみると1日の平均実労働時間数は8時間46分であるが1日の平均みなし時間数は8時間14分、適用労働者についてみると1日の平均実労働時間数は9時間3分、1日の平均みなし労働時間数は8時間14分と、乖離がある(前掲注7)・55頁)。
- 20) 所定労働時間をみなし時間とする事業場では、専門型で47%が、企画型で82.6%に特別手当が支払われており(前掲注7)・50頁)、特別手当の1カ月の平均額は専門型で7万3545円、企画型で8万5401円である(前掲注7)・57頁)。
- 21) 検討会報告書・前掲注16)・20頁。
- 22) 菅野和夫『労働法(第12版)』544頁(2019年)。同旨、水町勇一郎『詳解労働法』732頁(2021年)。なお、荒木・前掲注17)・6頁も参照。
- 23) 検討会報告書・前掲注16)・12頁。
- 24) 検討会報告書・前掲注16)・13頁脚注36。
- 25) 水町・前掲注22)・684頁、荒木・前掲注1)・231頁以下等参照。
- 26) 検討会報告書・前掲注16)・20頁は、「実際の労働時間と異なるみなし労働時間を設定する一方、相応の処遇を確保せずに、残業代の支払いを逃れる目的で裁量労働制を利用することは制度の趣旨に合致しない濫用的な利用と評価される」とする。
- 27) 検討会報告書・前掲注16)・20頁。
- 28) 検討会報告書・前掲注16)・6頁。
- 29) 検討会報告書・前掲注16)・19頁。
- 30) 正確には「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務(主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。))」。
- 31) 正確には「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務」。
- 32) その後、2022年12月27日にまとめた労働政策審議会労働条件分科会報告(以下「分科会報告」という)は、企画型・専門型の現行の対象業務の明確化を行うことが適当であるとした上で、「銀行又は証券会社において、顧客に対し、合併、買収等に関する考案及び助言をする業務について専門型の対象とすることが適当である」と提言している。
- 33) 検討会報告書・前掲注16)・15頁。
- 34) 検討会報告書・前掲注16)・16-17頁。これらの諸点は分科会報告でも確認されている。
- 35) 検討会報告書・前掲注16)・18頁。分科会報告でも確認されている。
- 36) 検討会報告書・前掲注16)・17頁、18頁。
- 37) 検討会報告書・前掲注16)・21頁。
- 38) 荒木・前掲注1)・867頁以下参照。
- 39) 荒木・前掲注17)・33頁。実体規制と手続規制については、荒木・前掲注1)・869頁参照。もっとも、監督実務においては、こうした理解は必ずしも十分に受け止められず、企画型においても実体規制たる対象業務を厳格に解する運用となったようである。
- 40) 検討会報告書・前掲注16)・23頁。
- 41) 複数使用者の下での労働時間通算の詳細については荒木・前掲注1)・216頁以下参照。
- 42) 単なる代替休暇のほか、リスクリングのための教育訓練休暇や留学、さらには早期引退等。ドイツの労働時間口座の実情については藤内和公『ドイツの雇用調整』73頁以下(2013年)参照。

あらき・たかし 東京大学大学院法学政治学研究科教授。
 主著『労働法(第5版)』(有斐閣, 2022年)。労働法専攻。