

## 特集

## 『労働法改革』を考える

パッチワークのような法改正から脱し、ゼロから労働法を再検討しよう

# 労働時間法制の課題

## ～長時間労働の原因はどこにあるか～

**梶川 敦子**

(神戸学院大学法学部准教授)

日本の長時間労働問題が再びクローズアップされている。正社員を中心に長時間労働により心身の健康に支障を来す人が増加しており、その状況は深刻である。日本の長時間労働の原因はどこにあるのか。労働時間法制度面における原因と今後の課題をさぐる。

### 1. 日本の労働時間規制は緩やかか？

法制度面における日本の長時間労働の原因を考えると、まず最初に浮かんでくるのは、日本の労働時間規制が緩やかではないかという疑問である。しかし、日本の労働時間規制は、比較法的にみても、決して緩やかであるとはいえない。

第1に、日本の労働時間規制はより厳格な欧州型の規制方式を採用している。すなわち、労働基準法（以下、労基法）は法定労働時間を超える労働を罰則付きで原則禁止しており（32条、119条）、アメリカのように法定労働時間を超える労働であっても単に割増賃金さえ支払えばよいというわけではない。第2に、法定労働時間の水準（1日8時間・週40時間）も決して低くはない。確かにフランスの法定労働時間は週35時間であるが、時短で有名なドイツも法定労働時間そのものは一定の調整期間を通じて週48時間（＝1日8時間×6日（日曜休日））を超えなければよいというかなり緩やかなものである。第3に、日本では時間外労働を例外として認めてはいるが、イギリスのような「個別的オプトアウト」という手法は採用

していない。あくまで集团的同意（三六協定の締結・届出）が必要である。第4に、労働時間規制がなじまない者であっても適用除外することにはかなり慎重である。すなわち、適用除外の対象たる「管理監督者」（労基法41条2号）の範囲は「経営者と一体的な立場にある」かなり上層の管理職層に限定されている（昭22・9・13発基17号、昭63・3・14基発150号等の通達および裁判例参照）。またそれ以外の中間的な層にはみなし労働時間制が許容されている（企画業務型・専門業務型裁量労働制（労基法38条の3・38条の4））が、その導入には厳格な手続が必要となり、また実労働時間規制の解放に伴って予想される弊害（健康被害）に配慮した要件も定められている（具体的には、導入には労使協定や労使委員会の決議が必要であり、またそこでは健康福祉確保措置などを定めることが要件となる）。またこのみなし労働時間制の対象者を実質的な適用除外対象者として含めてみても、アメリカの「ホワイトカラー・イグゼンプション」の範囲の広さには及ばない。

以上のように日本の労働時間規制は、長時間労働を規制する枠組みとしてはむしろ相当に厳格なのである。

### 2. 日本の労働時間規制の問題点

では、どこに問題があるのか。日本の労働時間規制は、その枠組みこそ厳格であるが、細やかな部分における規制が十分に定められていないゆえ、現実にはそれほど厳格なものとして機

能していない可能性がある。

第1に、時間外労働の上限規制が十分でない。労基法は、厚生労働大臣に時間外労働の上限に関する基準を定める権限を付与している（36条2項。これに基づき月45時間・年360時間などの基準が定められている（労告154号））が、三六協定の締結当事者はその内容をこの基準に「適合したものとなるようにしなければならない」（同条3項）と規定するとともに、基準の遵守の確保はあくまで行政の助言・指導にゆだねている（同条4項）。つまりこの基準自体はこれに違反する三六協定を無効とする効力までは持たないと解されている。もちろん使用者が労働者に対して有効に時間外労働を命令するには別途労働契約上の根拠が必要となる。しかし、現在の判例はその根拠をかなり緩やかに解し、就業規則における時間外労働規定が合理的であれば、それが労働契約上の根拠となると判断している（日立製作所武蔵工場事件最1小判例平3・11・28民集45巻8号1270頁。また労働契約法7条も参照）。またそこで求められる合理性の要件もかなり緩やかに判断されている。こうして日本では長時間労働がいわゆる「サービス残業」のような違法な形態でなくとも生じることとなる。

第2に、適用除外にかかる規制も十分でない。適用除外の対象者たる「管理監督者」の具体的基準は法律上明記されておらず、またその範囲を事前にチェックする手続規制も定められていない。そのため法が本来予定している「管理監督者」に該当しないような労働者まで管理監督者扱いとするいわゆる「名ばかり管理職」の問題が横行している。要するに適用除外にかかる規制も現実にはそれほど厳格なものとはなっていない。

### 3. 2008年労基法改正と今後の課題

では、今後、長時間労働問題を解消していくにあたり、どのような見直しが必要となるのか。2008年にはその1つの試みとして、時間外労働時間数が月60時間を超える場合に割増賃金の率を25%から50%に上げることが内容とする労基法改正がなされた（2010年4月1日施行予定）。しかしこの改正には残念ながら以下の点で疑問がある。

第1に、割増率を上げても算定基礎賃金の

抑制といった賃金調整により使用者はそのコスト増を回避することが可能である。また労働者にとっては収入増につながり、かえって長時間労働を誘発する可能性もある。第2に、比較法的にも、割増賃金の労働時間抑制機能は労働時間規制においてさほど重視されていない。例えば、イギリスでは割増賃金に関する法律上の規制は存在せず、またドイツでも、調整期間の総労働時間は必ずその平均が法定労働時間におさまるよう調整されなければならない、法律上、時間外労働の概念が放棄され、それゆえ割増賃金に関する法規制も存在しない（ちなみに従前存在していた割増賃金規制は任意規定にとどまっていた）。

先述のように長時間労働の抑制という観点からみた日本の労働時間規制の問題は時間外労働の上限規制の緩やかさにある。そうであれば、立法論として検討されるべきことは、第1に三六協定による時間外労働の限度を法定すること、第2にEC労働時間指令にならい、労働と労働の間に連続した休息を付与すべしとの規制を設ける、といったことになる。とくに休息時間の保障はそれにより1日の総労働時間の上限を規制することができるだけでなく、「休む」ことの重要性を労使に認識させることができる点で、長時間労働のより実質的な解決につながる可能性が高い。その意味では、今回の労基法改正で新たに導入された代償休暇方式（改正による割増率の引上げ分（25%分）については労使協定の締結により有給の休暇を付与することで代替できる）は、休息时间規制と同様、「休む」時間の確保により長時間労働の抑制に導く新たな労働時間規制の手法として積極的に評価できるものであり、今後はより広い範囲で認めていくべきであろう。

最後に管理監督者に関する規制については、いわゆる日本版ホワイトカラー・イグゼンプションの導入の是非とあわせて根本的に議論されるべきである。しかし、少なくとも現行制度については、その運用の適正化を図るべく、事前の手続規制を導入することが早急に検討されるべきであろう。

---

\* 本稿は拙稿「日本の労働時間規制の課題－長時間労働の原因をめぐる法学的分析」日本労働研究雑誌575号（2008年）17頁以下を要約・修正したものである。