

生活時間アプローチが労働者の家庭責任に関わる労働時間法にもたらす視角

長谷川 聡
(専修大学)

1 本稿の目的

私たちは、働く時間や家族と過ごす時間、個人の趣味や勉強に費やす時間など、日々様々な時間を過ごしている。本特集が焦点を当てる「生活時間アプローチ」は、職場や労働者個人の問題だけでとらえられがちな労働時間法を、家族や地域社会など労働者個人以外にも関わる公共性のある問題としてもとらえ、労働者が主体的に生活時間を設定することに意義を認めることに特徴がある。

労働者は無数の目的のために生活時間を利用することができるが、その中で家庭責任を果たすための時間は現時点でもっとも生活時間アプローチに共感を得やすい時間の一つだろう。イクメンという言葉は珍しくなくなったし、労働者の家庭責任を考慮したテレワークを採用する企業の話もよく聞くようになった。育児介護休業法（以下「育介法」）をはじめとして、労働者が家庭責任を果たすための機会を保障する制度も次第に充実してきた。労働者が家庭責任を果たすことに社会は高い価値を認め、これを意識して労働条件を設定する意識は着実に広がっている。

本稿の目的は、生活時間アプローチが家庭責任に関わる労働時間法にもたらす視点と課題を明らかにすることにある。まず家庭責任を果たすための時間が生活時間アプローチの中で占める位置を確認したうえで、育介法を中心に生活時間アプローチから見える特徴や問題点を示すことにしよう。なお、生活時間アプローチの理解やそこから導かれる法制度や法理については、論者によって違いがあることを予めお断りしておきたい。

2 生活時間アプローチにおける労働者の家庭責任の位置づけ

(1) 家庭責任を果たすための時間の特徴

生活時間アプローチは、労働時間法のあり方を考えるにあたり、非労働時間が持つ今まであまり意識されてこなかった多様な価値にも着目するアプローチである。家庭責任を果たすことは非労働時間の中で実現される価値の一つであり、前述のように社会はこの価値を既に高く評価している。労働時間は私たちの生活時間の一つにすぎず、他の時間に当然に優先する時間ではない。労働時間は家庭責任を果たすための時間との調整の上で実現されるのである。

家庭責任を果たすための時間は、公共的性格を持つ生活時間の代表例である。皆が働き手となる社会で子どもや要介護者が生活し、充実した人生を送るためには、家族である労働者自身が彼ら・彼女らをサポートすることが欠かせない。家庭責任が果たされなければ社会経済は発展せず、そもそも社会自体が成り立たない。「仕事だから」といって家庭を放り出すことは、たとえ労働者本人が認めても家族や社会が認めるとは限らないのである。

このようにいうと家庭責任を果たすことは労働者の義務なので、これに必要な限りで生活時間を確保すれば良い、という話のように思えるかもしれない。しかし家庭責任を果たす時間、もう少し広げて家族と関わる時間は、労働者や家族の人生を充実させる時間という側面も持つ。労働者本人が子どもと食卓を囲み、親の車椅子を押して

公園を散歩しなければ社会が成立しないというわけではない。しかし労働者がこれを望むことは生き方の一つとして尊重されるべきだし、子どもや親がこれを望むこともあるだろう。労働者が主体的に自身の生活時間の使い道を決定することは、自身の文化的な生活の一環であるとともにライフスタイルに関する自己決定でもあるのである。

労働者が家庭責任を果たすことを社会的に要請され、それに関わる選択をすることを認められていることに対応して、社会の一員である企業もその社会的責任の一つとして労働者が家族と関わる時間を持つことに配慮する義務を負うことになる。育児介護に関わる法制度は、この義務の内容を具体化・制度化したものと位置づけることができる。

家庭責任を果たすための時間は他の時間と比べると、無償であり、ジェンダーバイアスが強くかかっているという特徴がある。育児・介護は男女双方の問題といわれつつ、保育園の送迎に来る家族、親の面倒を看ている家族の多数が女性（妻）であるという現実はまだ残る。他方で男性（夫）が長期間育児休業を取得しようと考えても、「男は仕事（妻が育児介護を担当できるのでは?）」という暗黙の圧力に襲われて思い切りがつかないことも多い。生活時間アプローチの下で法制度や法理を検討する際にもこの点を無視することはできない。

(2) 家庭責任に関する労働時間法にもたらず視角

以上の観点を少し具体化してみよう。

まず、労働時間法は長さだけでなく、拘束時間を規制するものでなければならないという示唆が導かれる。休憩時間がいくら長くても、職場に拘束されては要介護状態にある親の見守りや家事のサポート、通院補助をすることができない。ただし、見守りの時間に合わせて帰宅が可能になるなど労働者が使い道を決定することができれば、多少柔軟な労働時間設定も可能になる。

労働時間規制が家族や社会の問題でもあるという観点からは、労働時間法の妥当性を検証する際に家族の生活や社会制度との調整を意識しなければならないという着眼

点が生まれる。同じ日の同じ長さの残業命令や夜勤であっても、数日前に予告されていたり、定期的に設定されていたりする場合には配偶者が仕事をやりくりして保育園へのお迎えを担当することも可能になるが、直前に命じられてしまえばこのような対応は難しくなる。また、家庭責任を果たす相手方である子どもや要介護者は、保育園や学校、介護施設、さらには小売店、交通機関などそれぞれが関係する社会制度の中で生活を送っている。同じ8時間労働プラス休憩時間1時間の拘束であっても、午前9時からの9時間と午後9時からの9時間、日曜日の9時間は、子育てをする労働者にとっては全く異なる意味を持つ。

そして労働者が主体的に生活時間をコントロールする権利を持つという観点からは、生活時間自体が労働者に保障されること、労働者がこの時間を自身の意思に基づいて過ごすことの重要性が浮かび上がる。長時間労働の負担に高い手当で報いれば高額なベビーシッターを利用することが可能になり、子育ての責任をアウトソーシングできるかもしれない。しかし子どもと運動会を楽しんだり、学校の進路面談に臨んだりすることについて同様の対応をすることが可能か、あるいは意味があるだろうか。アウトソーシングすることができる家庭責任、家族と関わる時間には限界がある。アウトソーシングすることができたとしても、この選択を労働者に間接的に強要することの問題性が見えてくる。

3 生活時間アプローチから見た育介法の課題

こうした切り口から現行法を眺めるとどのような特徴や課題が浮かび上がるだろうか。労働者が家庭責任を果たす時間を保障するという観点からも休憩時間（勤務間インターバル）の保障や時間調整原則の重要性を説明することができる。だが別稿が用意されているこれら一般的な論点についてはここでは触れず、家庭責任を果たすための時間との結びつきが強い育介法を素材に生活時間アプローチがもたらす示唆を試論してみよう。

(1) 家族と関わる時間を保障する視角の必要性

育介法には労働時間に関わる定めが多くある。育児・介護休業は一定期間育児・介護のために労働からの離脱を認めるもの、所定労働時間の短縮措置は労使で取り決めた契約の内容に踏み込んで労働時間を短縮することを認めるもの、看護休暇・介護休暇・育児目的休暇は看護・介護等の必要に応じて労働からの離脱を一時的に認めるもの、所定外労働の制限・時間外労働の制限・深夜業の制限は労働契約に基づいて使用者のイニシアチブで行われるこれらの業務命令を制限するものと表現することができる。これらが適切に運用されれば労働者の家庭責任は果たしやすくなる。

もっとも生活時間アプローチからは、育介法の力点が、労働者が家庭責任を果たすために必要な時間を確保することにあり、家族と関わる時間を持つことの保障に十分及んでいない点に問題提起をすることができる。不利益取扱いの禁止もハラスメント防止措置義務も育介法の諸制度の利用に関わる限りで機能し、これら以外の育児や介護に関わる言動は直接対象としていない。生活や社会を成り立たせるために不可欠な限りで家庭責任を果たす時間を保障するというスタンスならばこれで十分かもしれない。しかし労働者が家族と関わる時間を主体的に決定する権利は育介法の制度よりも広がりを持つ。家庭責任を果たすために必要な限りでそのための時間を保障するとなれば、これに手を挙げられるのは家庭の構成単位の誰か1人など最低限となり、家庭責任を重く負い、平均収入の低い女性ばかりが手を挙げる結果になるおそれもある。

この点、育介法が労働者本人が家族と関わる時間を持つことを保障する方向に展開していることは注目に値する。例えば、本人以外に家庭責任を果たせる者がいても休業取得が可能になり、努力義務ではあるが配偶者休暇や入園式・卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などの整備を求める育児目的休暇制度が導入された。労働力確保や少子化対策のための義務ではなく、労働者が家族と関わる時間を持つ権利を保障するという観点からも

育介法を見直すことは、育児・介護等に関わる生活時間保障のあり方や運用への各当事者の向き合い方を変化させることに結びつくだろう。

(2) 所定外・時間外労働に関する労働者の同意の必要性

育介法の所定外労働の制限とは、労働者の請求を受けて、事業の正常な運営に支障が生じる場合を除いて所定外労働命令を認めない期間を設けるというものである。育児のために短時間労働を選んだり、深夜労働を回避したりする労働者がいるように、労働者は所定労働時間を非労働時間との関係を考慮して取り決めるため、この制度は一定期間労働者の請求に対応した生活時間を確保する意味を持つ。時間外労働に強制力のある上限を設けたことも、非労働時間への無制約な侵食を防ぐ意味がある。

ただ、これらが労働者からの請求を待つ初めて所定外労働等の制限を認めるように、所定外労働命令等を原則認める立場から出発している点には問題提起が可能である。なぜなら労働者が家族と関わる時間を保障することに公共性や労働者の自己決定等を認めると、所定外労働命令等を認めることはこれらの価値が使用者が一方向的に奪うことを認めることを意味するためである。

育介法の立場は判例の立場と共通する。判例は時間外労働命令については36協定を締結のうへ、就業規則等に時間外労働命令の根拠規定を置くことで使用者は時間外労働命令権を有すると解している（日立製作所武蔵工場事件最高裁判決）。だが上記の問題構造と、もともと時間外労働命令権を使用者に認めることが可能か否かについては争いがあることを考慮すると、家庭責任を負う労働者については、所定外労働等を命じるには原則としてその同意が必要となるという仕組みを採用する余地もあったように見える。

現行法を前提とすれば、時間外労働の制限の求めにも関わらず時間外労働命令を認める「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断において生活時間が損なわれることの問題性をより重く評価すべきといえる。育介法の制度適用外では、所定外労働命令等

の濫用性を判断する際に同様の観点を採用すべきだろう。

(3) 区別して扱う時間帯の再検討

深夜業が割増賃金等特別な規制を受けた理由は、この時間帯の就業が労働者の身体に与える負担の大きさにあった。生活時間アプローチの視角からは、これに加えて深夜業が労働者に子どもや要介護者の生活や社会制度とのずれを穴埋めする負担を課すという問題性も見えてくる。すると「深夜」として別扱いする時間帯を身体的負担の観点から22時から翌朝5時とするのではなく、一般的な保育園、学童保育、学校が対応可能な時間帯という観点から別に設定するという観点も生まれてくる。例えば人間らしい最低限の生活リズムを保つ時間を確保すべきとの観点から18時～22時を「生活コアタイム」の一つである「育児コアタイム」として他の時間とは別の意味を持たせるべきとの主張がある¹。勤務シフトの設定や残業命令などにおいて家庭責任が労働時間帯を拘束することには配慮されるべきだし、育介法の中では、例外的に深夜業制限の請求を拒否できる「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断にあたり、この時間帯が家庭責任を果たすことを阻害する程度を考慮する必要がある。

(4) 家庭責任の変化に応じた所定労働時間の変更

家庭責任の中身は変化する。新卒で入社した時には残業や転勤が容易でも、その15年後には家庭ができて状況が変わっているというのはよくある話である。この変化に対応することは企業の社会的責務であり、育介法はその一部を明文化したものといえることは既に指摘した。労働者がその生活時間の設定に主権を持つという観点からは、労働者に所定労働時間の短縮権と、もとの所定労働時間への復帰権を認めるという仕組みへのさらなる展開を提言することができる。

労働者が労働時間の決定にイニシアチブを持つことは奇妙に見えるかもしれない。しかし使用者側には就業規則の変更や合意を通じて経営環境等の変化に応じた労働条

件の変更を労働者に迫ることができる仕組みや実態があるのに対し、同じように家庭責任等の変化に見舞われる労働者側に同様の仕組みが十分でないのは労使対等とはいえない。育介法の所定労働時間の短縮措置自体がこの発想になじみ、パートタイマーとフルタイマーの相互転換制度が広まるなど企業も社会も労働時間の調整に慣れてきており、実態的にも無理は少ないのではないだろうか。

4 他の職業外生活時間保障への広がり

生活時間アプローチは、育介法の近年の動きを裏付けながら、その先へと展開させる道しるべになる。家庭責任や家族と関わる時間が持つ意味を掘り下げ、これを労働時間法に反映させる手段となる。

本稿の議論は家庭責任以外にも当てはまる。地域の祭りを運営する、選挙ボランティアに携わる、自己啓発にいそしむ等、生活時間の中で実現される事柄は様々である。これらについて時間外労働命令の原則否定や所定労働時間の変更請求権の可能性を論じることには異論があるだろうし、これらすべてを同列に扱うべきか否かも検討を要する。だが、どのような生活時間を大切にするかは他人が干渉すべきではない労働者の自由でもある。家庭責任に関する議論は生活時間アプローチの突破口になるが、家庭責任を果たすための時間自体は特別なものではない。特別なものとしなないことで、家庭責任を果たす時間がこの責任を負わない者も含めた全ての者の問題であることがより明確になり、家庭責任のための時間を確保しやすくなる効果を期待できるだろう。

¹ 环由美子「いのちの一刻を、職場独占から、個人・家庭・社会に取り戻そう」労旬1884号14頁（2017年）。