

生活時間の確保を 基軸にした 労働時間法制の構築を



労働法学研究者
毛塚 勝利

はじめに

十数年来、労働時間法制について生活時間の確保を基軸にするよう抜本的改革を求めてきた¹が、情報技術の発展に伴う労働環境や労働市場の変化に対応するうえでも、また本特集の課題であるジェンダー平等を実現するうえでも、それが有益にして不可欠であることを改めて確認することにした。

現行労働時間法制は、工場法以来の健康・安全確保の観点からの公法的規制であるため、労働時間が健康のみならず、賃金、生活、雇用の決定要素であることを正面から見据えたものとはなっていない。近年の法政策も、長時間労働が非正規労働の拡大をもたらし、家庭生活・社会生活の貧困とジェンダー格差をももたらしているにも関わらず、過労死が社会的耳目を集めてきたこともありもっぱら健康阻害に焦点をあて議論してきた。他方、職場では時間外労働をとすれば賃金獲得手段として捉え、労働組合も労働者代表も36協定で労働時間を自律的に制御できていない。長時間労働が生活時間を侵害し、家庭生活や市民生活の貧困をもたらしているとの認識の希薄さゆえとはいえ、そうさせているのが労基法労働時間法制なのである。現在、厚労省は労基法の抜本的改正を目指し労働時間法制の改革も俎上に載せ、時間外・休日労働の上限規制、繋がらない権利、割増賃金にかかる労働時間通算制度の見直しの議論を進めている²が、労基法労働時間法制の枠内で議論する限り、自営的就労やプラットフォーム就労等、拡大する市場労働にも対応できないのみならず、生活時間を基軸にした労働時間法制の整備を求める立場からすると極めて不十分な議論と言わざるを得ない。

I 新しい労働時間法の基本的 コンセプト

i 生活時間確保を基軸にした規制へ

労働時間の規制は、まず、健康確保のためだけの規制ではなく何よりも生活時間の確保のための規制と解すべきである。労働時間の裏側はこれまで自由時間と解されてきたが、これを正面から生活時間として捉えるものである。広義には、睡眠時間を含むが、狭義には、個人生活時間(趣味や自己啓発活動等を行う時間)、家庭生活時間(育児・看護を含む家族と生活を共にする時間)、社会生活時間(地域の催事・学校行事・ボランティア活動等社会にコミットする時間)からなる。

これらの生活時間を確保することは、管理監督者であれ、自営的就労者であれ、全ての労働者が市民社会の一員として健康で文化的な生活を営む(憲法25条)上で不可欠である。生活時間の確保は市民社会を豊かにする公共的利益を担うものとして、使用者により最大限尊重される必要があるとともに、労働者もまた積極的に確保する責務を負うことが求められる。

ii 労働時間の多面的側面を捉えた総合的規制へ

二つに、労働時間の規制は生活時間の確保を基軸にするとともに、労働時間が健康・賃金・雇用に左右するファクターであることを見据えた総合的な労働時間規制とすることである。長時間労働が問題になる一方、ギグ・ワークやスポットワーク等、情報通信技術を用いた細切れの不定量・不安定な仕事が増大しているだけに、賃金収入確保のための労働時間規制の必要性も増している。また、健康を左右する労働時間(健康配慮義務の対象)について言えば、家事・看護・介護に従事する無償労働時間を含めて捉えるべ

きである。そして、長時間労働の回避には何よりも要員確保策との連結が不可欠である。

iii 私法的規制の拡充と履行確保システムの 多元化を図る

三つに、労働時間法を「労働力保全」政策としての労働保護法から離脱させ、公法的規制のみならず私法的規制を充実させるとともに、労働者の自律的規制の復権を意識した労働時間法を求めることである。健康、賃金、生活、雇用の全てを視野に入れるには私法的規制が不可欠であり、プラットフォーム就労や自営的就労者を包摂した時間法制には私法的規制がより適合的だからである。同時に、その履行確保は行政的監督にのみ依存するのではなく、労働者と労働組合の自律的規制の拡充を図ることである。そのためには労使関係の原理をなす産業民主主義には交渉制民主主義の他に、代表制民主主義とステークホルダー民主主義がある³ことを踏まえ、モニタリングシステムを導入し、ジェンダーや障害者等、人権・市民団体との連携をも図ることである。

2 生活時間の確保を基軸にした 労働時間法制の概要

(1) 生活時間確保規制

i 1日の最低生活時間確保＝最長労働時間規制が柱

生活時間の確保を基軸にする労働時間法制の第1の柱は1日を単位とする最低生活時間確保規制たる最長労働時間規制である。生活時間の確保と労働時間の弾力的規制とのバランスを図るうえでも、最長労働時間規制は、週休2日制のもと1日単位の最長労働時間規制(休憩時間込み11時間)だけでよい⁴。1日単位の最長労働時間規制は最低生活時間(13時間)確保規制であるから適用対象は例外がない。管理監督者であれ、最低生活時間規制は及ぶことになるが、最長労働時間を公法的規制に、最低生活時間を私法的規制に委ねることで対応すればよい。

欧州法で形成された11時間の休憩時間(インターバル)規制は、1日の最長労働時間(最低生活時間確保)規制として不十分であるのみならず、労働者の生活主権(後述)を損ねるものとして不要不適である⁵。リモートワークも可能になった現在、睡眠時間に不可欠な時間について中断なき休息を求めても、それ以外の狭義の生活時間の配置は労働者の選択に委ねる方が、子供の帰宅時に合わせて仕事を離れ、子供の就寝後に再び仕事するといった柔軟な働き方に適合的である。

ii 時間外労働の時間清算原則

生活時間規制の第2の柱は、時間外労働の時間清算(休暇調整)原則である。現行の法定労働時間を前提とする場合でも、時間外労働を命じることは労働者の生活時間の侵害であるから、侵害した時間相当分の生活時間を確保させるのが筋だからである。それゆえ、1日の最長労働時間の範囲で認められる時間外労働には代替休暇が求められる⁶。時間外労働の清算期間については、基本を1か月単位とし、労使協定で3か月乃至6か月の弾力的な清算を認めてよいが、年度を超える清算は、原則、認めないことである。

時間外労働を時間清算(休暇調整)原則に転換することから、法定割増は不要である。過渡的には労使協定の締結により一定範囲では賃金精算を認め、時間外労働の法定割増を残してもよいが、その場合でも、法定割増には生活時間侵害補償としての性格を与え、労働者が時間外労働に代替休暇ではなく賃金精算を求める場合には、割増相当分は生活時間を確保しない労働者に支払わずに事業所の生活時間支援基金に拠出させ、ボランティア活動等の支援に与えることでもよい。労働者自身が生活時間確保義務を尽くさないとなれば、生活時間侵害補償金を受け取る理由がないからである。

iii 労働時間配置の選択権(生活主権)

生活時間規制の第3の柱は、①労働者の労働の時間配置と場所の選択権を最大限尊重する生活主権である。フレックスタイムに限らず、ケア労働等シフト勤務で対応せざるを得ないときにシフトの選択肢が広いことが求められるし、労働場所についてもICT技術の進歩を考えれば、対面就労の職務を除き労働者の選択に委ねられていい。また、②使用者は私法上生活時間配慮義務を負うものとし、子供や介護者のケアに不可欠な時間帯(生活コアタイム)は業務上の必要性より優先して保護する免脱請求権の付与⁷や、社会的な生活時間や個人的な生活時間に関してはボランティア休暇や教育訓練休暇などの制度化が検討されてよい。さらに、③ライフステージで考えれば、生活環境の変化に応じ短時間勤務と標準勤務を選択できる労働時間の短縮・延長請求権を認めることも必要となろう。なお、④生活時間配慮義務は管理監督者や裁量労働者を含む全ての労働者に及ぶから、自己の設定した生活時間には業務連絡を受ける義務はない(「繋がらない権利」をもつ)反面、生活主権からして労働者が生活時間の中に業務連絡可能時間帯を設けることは自由である。

(2)健康・賃金・雇用の確保にかかる補完的規制

i 健康確保には無償労働も視野に入れる

健康・安全確保のための労働時間規制としては、基本的に最低生活時間規制＝最長労働時間規制で足りる。私法的規制の範囲では管理監督者を含む全ての労働者に最低生活時間規制は及ぶからである。事業場通算制は、他企業を含めて維持されるべきである⁸し、使用者の健康配慮義務については、有償労働にかかる事業所通算制のほか、育児介護等の無償労働を含めて求められてよい。

ii 賃金確保のための時間規制

賃金確保のための労働時間規制も拡充される必要がある。出来高払いの保障給(労基法27条)の私法的請求権にこれまで否定的であったが、年俸制等の成果主義処遇制度をとる場合も、所定ないし標準労働時間(後述)での保障額を定めることが検討されてよい。また、ミニ・ジョブやギグ・ワーク等の細切れの仕事が増えている現在、賃金収入の安定化のためには、契約締結時には最低確保の労働時間数を明示させるとともに、労働者が一事業所で通常勤務を望む場合は、企業側の対応可能性との折り合いがつく限り、労働者の所定ないし標準労働時間までの労働時間延長請求権を認めてよい。

iii 雇用(要員)確保に関する時間規制

雇用確保のための労働時間規制は時間外労働の時間清算原則がこれにも対応している。時間外労働にかかる労使協定の有効期間を1年とするとともに、時間清算(休暇調整)が済んでいることを更新要件とすることで、年間単位での要員計画が不可欠に要請されるからである。

(3)私法的規制の拡充と履行確保方法の多元化

i 労働時間にかかる付随義務の明確化

使用者の契約上の付随的義務として、既述の生活時間配慮義務と健康配慮義務のほか労働時間把握義務も確認しておいてよい。労働時間の定めは労働契約の不可欠要素であり、成果主義賃金制度をとるか否かに関係なく、使用者は約定時間を遵守し生活時間を侵食しない義務を負うことや、時間賃金で賃金支払義務を免れるためには、使用者が労働時間の不足を立証する必要があることが明確になるからである。

ii 標準労働時間の規制

労働時間法制を生活時間の確保を基軸にするということ言えば、睡眠時間を除く生活時間8時間を確保する上で、労働時間は休憩時間込みの8時間であることが望ましい。その意味では、法定(限度)労働

時間を1日7時間、週35時間にすべき時期にきているが、現行限度時間を維持する場合でも、標準労働時間を7時間、週35時間とする旨の規定をおき、前記の労働時間延長請求権等の解釈準則とすることは考えてよい。つまり、法定労働時間には公法的規制としての限度時間と私法的規制としての標準労働時間があることを明確にすることである。

iii モニタリングのための労働時間情報の開示義務

労働時間は賃金と並び自律的規制が求められる中核的労働条件であるから、保護法的規制の中核を占める最長労働時間規制は別とすれば、履行確保も基本的には労働組合が行うべきであろう。そのためには、労働時間法制が家庭生活や社会生活を営む生活時間の確保を目的とすることを踏まえ、労働組合が市民団体とともに企業の労働時間の履行状況をモニタリングできるよう、ステークホルダー民主主義のもと使用者に労働時間に係る情報開示義務を課すことが有効といえよう。

おわりに～

生活時間へのこだわりが

新たな労働世界を切り開く

日本の労働現場のジェンダー格差として指摘される賃金格差や昇進格差は、少なからず労働時間法制が規定していると言ってよい。硬直的な労働時間法制が、性的役割分業とあいまって、女性労働者の多くを非正規雇用としてパート勤務に追いやってきた。標準雇用の働き方が柔軟であれば、処遇体系を異にする必要はない。日々の労働時間の配分とライフステージにおける所定労働時間の設定にかかる生活主権の確立が何よりも求められる。

生活時間を基軸に据えて労働時間法を考えることは、労働時間がわれわれの職業生活、家庭生活、市民生活を支配していることを確認することである。労働時間法制を健康確保策と見るだけでは、時間外労働が多くの健康な労働者にとっては賃金収入確保手段となり、労働組合も労働者代表も制御できない。健康で文化的な生活とは、すべての労働者が社会の中で市民生活を享受する主体にして、市民的公共性を意識しうる存在になることである。それには、労働時間法を生活時間確保法制へ構造転換させることが不可欠である。生活時間にこだわってこそ、家庭生活と職業生活のバランスのみならず、社会的差別や環境問題にも敏感に対応し、豊かな地域コミュニティの生活空間構築の担い手を生みうるものだからである。

- 1 毛塚「労働時間法制の規制を生活時間の確保に」労働法律旬報1843号4頁以下（2015）、同「労働基準労働法制からの脱却を」日本労働研究雑誌600号（2018）76頁以下、連合総研『生活時間の確保（生活主権）を基軸にした労働時間法制改革の模索』（2022）等を参照。
- 2 働き方改革関連法制附則第12条に基づき2024年1月に設置された「労働基準関係法制研究会」（座長・荒木尚志）は、労基法上の「事業」「労働者」「労使コミュニケーション」と共に「労働時間法制」を柱に据えた改革議論を行い、同年12月に報告書（案）を公表している。
- 3 ステークホルダー民主主義が市民権的労働問題の解決に有効であることについては、毛塚「企業統治と労使関係システム」石田眞・大塚直編『労働と環境』（2008）47頁以下参照。
- 4 前掲・厚労省報告書（案）では、時間外労働の上限にかかる特例廃止の議論はあるものの、月や年単位の上限制は維持されている。1日の最長労働時間規制と時間清算原則をとれば両者は不要である。
- 5 前掲・厚労省報告書（案）41頁以下では勤務間インターバル規制の導入を検討している。
- 6 現行法の代替休暇（労基法37条3項）は、月60時間を超える時間外労働の割増賃金50%の支払いの代わりに25%を超える分につき労働者の選択で有給休暇を与える制度だが、時間清算原則の下では全ての時間外労働が休暇付与の対象となる。
- 7 生活コアタイムはジェンダー法制の観点からも有益であるが、同概念の提起者である坪由美子・前掲・連合総研報告書69頁以下は、実態調査を踏まえて18時から22時までを生活コアタイムとするとともに、育児介護責任者に対する業務指示回避義務を説く。現行法制のもとでも取りうる政策である。
- 8 前掲・厚労省報告書（案）48頁以下は、事業場通算制について健康管理と割増賃金をわけ、兼業や副業における割増賃金についてのみ通算制をやめることを提言しているが、時間外労働は時間清算を原則とし法定割増は深夜・休日労働のみでよい。