

# 国立国会図書館

## 労働時間法制の見直しの主要論点

調査と情報—ISSUE BRIEF— NUMBER 865 (2015. 4. 23.)

はじめに

### I 労働時間に関する法規制と実態

- 1 労働時間法制
- 2 労働時間の実態

### II 近年の労働時間法制に関する議論

- 1 ホワイトカラー・エグゼンプション
- 2 労働時間法制の見直し議論の展開
- 3 「日本再興戦略」改訂2014と建議

### III 建議の主な内容

- 1 働き過ぎ防止のための法制度の整備等
- 2 フレックスタイム制の見直し
- 3 裁量労働制の見直し
- 4 特定高度専門業務・成果型労働制  
(高度プロフェッショナル制度)

おわりに

- 労働時間法制の見直しの主な内容は、①働き過ぎ防止のための法制度の整備等、②フレックスタイム制の見直し、③裁量労働制の見直し、④特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設の4点である。
- 企画業務型裁量労働制の見直しや高度プロフェッショナル制度の導入は、より柔軟な働き方を可能とする一方、健康管理と賃金の観点から強い懸念が示されている。
- 我が国の労働時間規制には絶対的な上限規制がないことが課題とされているため、すべての労働者を対象とした労働時間の量的上限規制及び休息时间規制（勤務間インターバル）規制を導入するべきとの意見もあった。しかし、すべての労働者を対象とした制度の提案は見送られ、高度プロフェッショナル制度の導入要件の選択肢の1つとして示されるにとどまった。

国立国会図書館  
調査及び立法考査局社会労働課  
こはり たいすけ  
(小針 泰介)

第865号

## はじめに

平成 27 年 1 月に開会した第 189 回国会では、労働時間法制について、「労働基準法」（昭和 22 年法律第 49 号）等の改正法案が審議される見込みである。改正法案の審議では、①「働き過ぎ防止のための法制度の整備等」、②「フレックスタイム制の見直し」、③「裁量労働制の見直し」、④「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設」の 4 点が主な論点となることが想定される。本稿では、我が国の労働時間法制の現状やこれまでの議論を概観するとともに、これらの主要論点について、その概要や課題、労使の意見等を整理する。

## I 労働時間に関する法規制と実態

### 1 労働時間法制

労働時間の規制方法には、労働時間の上限を設ける直接的な方法と、その上限を超える労働時間に割増賃金の支払いを義務付ける間接的な方法とがある<sup>1</sup>。我が国では、労働時間の上限について、労働基準法第 32 条で週 40 時間労働及び 1 日 8 時間労働を定めている。ただし、同法第 36 条で規定される労使協定（三六協定）を結ぶことにより、1 日の労働時間を延長させることができる。三六協定を締結した場合でも時間外労働の限度時間は示されているが<sup>2</sup>、これは行政指導の根拠となるものに過ぎず<sup>3</sup>、時間外労働の絶対的上限ではない<sup>4</sup>。また、臨時的な場合に限られるものの、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別な事情があるときは、三六協定でその旨を定めることにより、限度時間を超えることが許容される<sup>5</sup>。そのため、我が国の労働時間規制には絶対的な上限がないと言われている<sup>6</sup>。一方、割増賃金に関しては、同法第 37 条により時間外労働や休日労働、深夜労働について割増賃金を支払わなければならない。

他方、労働基準法では、主体的で柔軟な労働時間制度も整備されてきた。昭和 62 年の改正では、フレックスタイム制（労働者が 1 か月などの単位期間のなかで一定時間数（契約時間）労働することを条件として、1 日の労働時間を自己の選択するときに開始し、かつ終了できる制度、第 32 条の 3）<sup>7</sup>、裁量労働制（一定の専門的・裁量的業務に従事する労働者について事業場の労使協定において実際の労働時間にかかわらず一定の労働時間数だ

---

※本稿の最終インターネットアクセス日は平成 27 年 4 月 10 日である。

<sup>1</sup> 大内伸哉『労働時間制度改革』中央経済社、2015、pp.112-114。

<sup>2</sup> 「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成 10 年 12 月 28 日労働省告示 154 号、最終改正：平成 21 年 5 月 29 日厚生労働省告示 316 号）<[http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudoukijun\\_keiyaku/hourei\\_seido/jikan2/kokuji/kokuji1.html](http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/jikan2/kokuji/kokuji1.html)>

<sup>3</sup> 水町勇一郎『労働法 第 5 版』有斐閣、2014、p.269。

<sup>4</sup> 菅野和夫『労働法 第 10 版』弘文堂、2012、pp.352-355。

<sup>5</sup> このような協定は特別条項付き協定と言われる。荒木尚志『労働法 第 2 版』有斐閣、2013、p.148；水町 前掲注(3)、p.269

<sup>6</sup> 大内 前掲注(1)、pp.114-115。そのため、我が国は ILO1 号条約（工業的企業に於ける労働時間を 1 日 8 時間かつ 1 週 48 時間に制限する条約）に批准していない。深谷信夫「長時間労働を生みだす要因を考える」『労働法律旬報』1831・1832 号、2015.1.25、p.37；ILO「1919 年の労働時間（工業）条約（第 1 号）ILO 駐日事務所ウェブサイト <[http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS\\_239178/lang-ja/index.htm](http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239178/lang-ja/index.htm)>

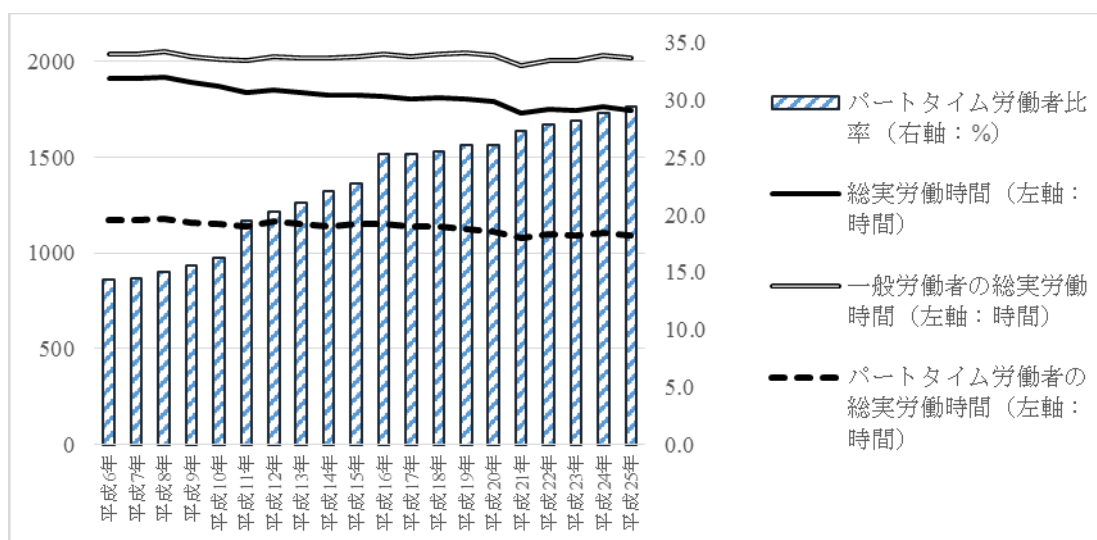
<sup>7</sup> 菅野 前掲注(4)、p.372。

け労働したものとみなす制度)<sup>8</sup>が定められた。さらに平成10年の改正では、企業の本社等の中核部門で企画、立案等の業務を自らの裁量で遂行する労働者について企画業務型裁量労働制(第38条の4)が創設され、これにより、従来の裁量労働制は専門業務型裁量労働制(第38条の3)と称されるようになった<sup>9</sup>。専門業務型裁量労働制の対象業務は、当初研究開発など5業務が挙げられていたが、平成27年現在では19業務となっている<sup>10</sup>。<sup>11</sup>

## 2 労働時間の実態

### (1) 労働時間の推移

図1 年間総実労働時間とパートタイム労働者比率



(出典) 次の資料を基に筆者作成。労働政策審議会労働条件分科会「長時間労働抑制策・年次有給休暇の取得促進策等について」(第116回労働政策審議会労働条件分科会資料No.3)2014.9.30。厚生労働省ウェブサイト <[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000059562.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000059562.pdf)>

我が国の労働者の1年あたりの総実労働時間の推移は、図1のとおりである。平成6年の総実労働時間が1,910時間であったのに対して、平成25年は1,746時間となっており、総実労働時間は減少している。この要因としては、一般労働者に比べて労働時間の少ないパートタイム労働者の比率が高まったことが指摘されている<sup>12</sup>。パートタイム労働者の比率は、平成6年で14.4%だったが、平成25年には29.4%に上昇している。また、パートタイム労働者の総実労働時間は、平成6年で1,172時間、平成25年で1,093時間であり、そ

<sup>8</sup> 同上, p.376.

<sup>9</sup> 同上, p.377.

<sup>10</sup> 当初、対象業務は例示列举であったが、平成5年の法改正で限定列举となった。同上, pp.376-377; 厚生労働省労働基準局監督課「専門業務型裁量労働制」厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/senmon/index.html>>

<sup>11</sup> 伊東雅之「労働時間法制改革の諸課題—ホワイトカラー・エグゼンプションの導入をめぐる—」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』570号, 2007.3.14, pp.3-4. <[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_1000619\\_po\\_0570.pdf?contentNo=1&alternativeNo=>](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1000619_po_0570.pdf?contentNo=1&alternativeNo=>)>

<sup>12</sup> 労働政策審議会「長時間労働抑制策・年次有給休暇の取得促進策等について」(第116回労働政策審議会労働条件分科会資料No.3)2014.9.30。厚生労働省ウェブサイト <[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000059562.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000059562.pdf)>

の労働時間は逡減している。一方、一般労働者の総実労働時間は、平成6年で2,036時間、平成25年で2,018時間であり、ほぼ横ばいで推移している。

## (2) 所定外労働時間とサービス残業

残業をはじめ、早出、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数は、所定外労働時間数として示される<sup>13</sup>。月間の所定外労働時間の推移を見ると、一般労働者は平成6年で10.8時間、平成26年で14.4時間、パートタイム労働者は平成6年で1.6時間、平成26年で3.0時間であり、ともに増加している<sup>14</sup>。

他方、月間のサービス残業（所定外労働時間数を実際よりも過少に申告すること等により生じる賃金不払い残業）<sup>15</sup>は、独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査<sup>16</sup>によれば、非管理職で13.2時間、管理職で28.9時間である。同調査は、サービス残業時間の分布について、「通常の勤務時間制度」、「フレックスタイム」、「変形労働時間制」、「交替制」、「裁量労働制・みなし労働時間」、「時間管理なし」の6つの勤務時間制度別に調べており、サービス残業時間は、非管理職・管理職とも「時間管理なし」<sup>17</sup>及び「裁量労働制・みなし労働時間」が長い。また、日本労働組合総連合会（連合）の調査<sup>18</sup>によれば、調査対象の4割強がサービス残業を行っており、月間のサービス残業時間は一般社員が18.6時間、課長クラス以上が28.0時間である。このほか、事業所を対象とした毎月勤労統計と、世帯を対象とした社会生活基本調査及び労働力調査の労働時間を比較した研究では、毎月勤労統計の方が週6～7時間程度短くなっており、この乖離は、事業所を対象とした毎月勤労統計ではサービス残業時間等が捕捉されにくいために生じると考えられている<sup>19</sup>。

## (3) 長時間労働と労働災害

長時間労働は過労死や過労自殺につながる場合がある。また、サービス残業の労働時間が長くなるとメンタルヘルスを損なう危険性が高くなる<sup>20</sup>。厚生労働省による脳・心臓疾患及び精神障害等の労災補償支給決定件数では、脳・心臓疾患による死亡がいわゆる過労死に、精神障害等による自殺（未遂を含む）が過労自殺にあたる（図2）。脳・心臓疾患による死亡の労災補償支給決定件数は、平成16年度で150件、平成25年度で133件であり、

<sup>13</sup> 「II 用語の定義」『毎月勤労統計調査について』厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/dl/maikin-setumei.pdf>>

<sup>14</sup> 「第16表 産業大中小分類、性、就業形態別常用労働者1人平均月間労働時間数(5-1)」『平成6年毎月勤労統計調査年報』労働大臣官房政策調査部, 1995, p.149; 「第5表 就業形態別月間労働時間及び出勤日数」『毎月勤労統計調査 平成26年分結果確報』2015. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/26/26r/dl/26c05r.xls>> なお、正社員の残業時間は平成5(1993)年以来、最長であることが指摘されている。「なぜ減らない長時間労働」『日本経済新聞』2015.3.23.

<sup>15</sup> 菅野 前掲注(4), p.349.

<sup>16</sup> 平成22年2月に民間調査会社の郵送モニターを利用してアンケート調査を実施し、8,121件の回答の集計・分析を行った。小倉一哉・藤本隆史『仕事特性・個人特性と労働時間』（労働政策研究報告書no.128）労働政策研究・研修機構, 2011, pp.3,5,21-24. <<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2011/documents/0128.pdf>>

<sup>17</sup> 「時間管理なし」について、アンケート調査票には「裁量労働制・みなし労働時間以外で、管理職などの場合」という注意書きがあるが、非管理職であっても自己申告などの方法による場合が考えられる。同上, p.23.

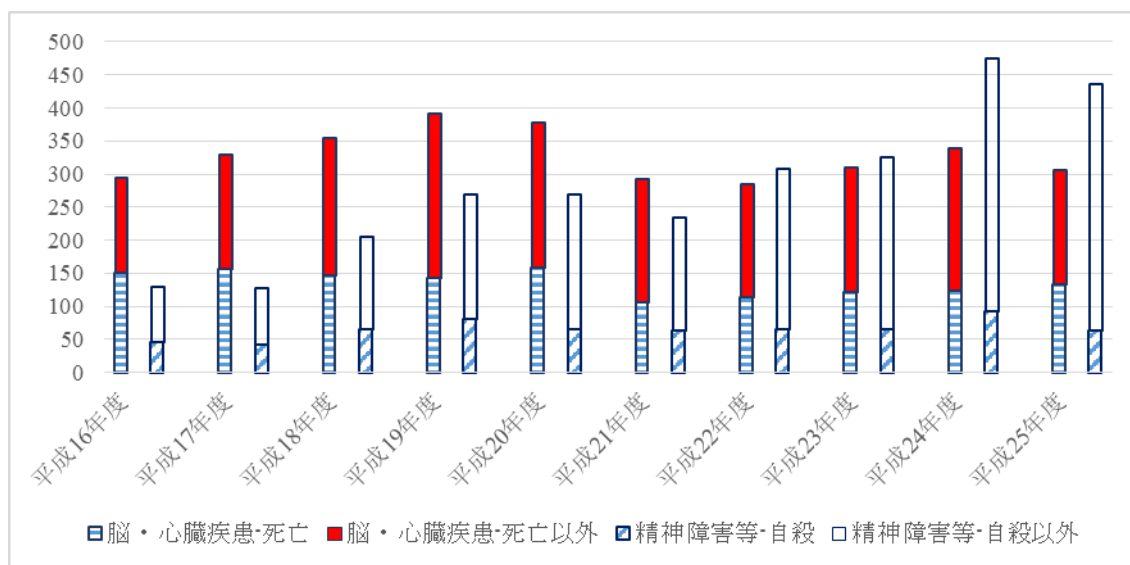
<sup>18</sup> 平成26年10月31日から11月5日にかけて、携帯電話によるインターネットリサーチにより、3,000名を対象に調査を行った。日本労働組合総連合会（連合）「労働時間に関する調査」2015.1.16. <<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20150116.pdf>>

<sup>19</sup> 山本勲・黒田祥子『労働時間の経済分析—超高齢社会の働き方を展望する—』日本経済新聞出版社, 2014, pp.19-20.

<sup>20</sup> 同上, p.299.

精神障害等による自殺（未遂を含む）の労災補償支給決定件数は、平成16年度で45件、平成25年度で63件である<sup>21</sup>。また、死亡や自殺に限定せずに労災補償支給決定件数全体をみると、脳・心臓疾患の労災補償支給決定件数は平成16年度で294件、平成25年度で306件であり、精神障害等の労災補償支給決定件数は平成16年度で130件、平成25年度で436件である。特に精神障害等の労災補償支給決定件数は、過去10年で大きく上昇している。

図2 脳・心臓疾患及び精神障害等の労災補償支給決定件数（単位：件）



（出典）次の資料を基に筆者作成。労働基準局「平成25年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」を公表」2014.6.27. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049293.html>>; 労働基準局「平成20年度における脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について」2009.6.8. <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/06/h0608-1.html>>

なお、長時間労働のために過労死や過労自殺を惹起した事例は「ブラック企業」の一例とされ、このような企業は先述の三六協定を利用し、長時間労働を行わせていることが指摘されている<sup>22</sup>。他方、労働関係法令の違反を取り締まる労働基準監督行政は、労働基準監督官の人員が大幅に不足している<sup>23</sup>。

## II 近年の労働時間法制に関する議論

<sup>21</sup> 脳・心臓疾患による死亡の労災補償支給決定件数は、(平成25年度時点で)12年連続で100人を超えている。「過労死の悲劇 もう二度と」『読売新聞』2014.12.17; 労働基準局「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況(平成17年度)について」2006.5.31. <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/05/h0531-1.html>> 労働者災害補償保険全体の給付件数は平成16年度で5,391,028件、平成25年度で5,428,240件である。厚生労働省『第58回労働統計年報』2007, p.298; 厚生労働省『第66回労働統計年報』2013, p.292.

<sup>22</sup> 今野晴貴『ブラック企業—日本を食いつぶす妖怪—』文藝春秋, 2012, pp.65-74, 95-96.

<sup>23</sup> 雇用者1万人当たりの監督官数を欧米諸国と比較すると、日本が0.53人であるのに対して、ドイツが1.89人、イギリスが0.93人、フランスが0.74人、スウェーデンが0.64人、アメリカが0.28人である。日本はアメリカより多いが、ヨーロッパ諸国に比べると少ない。このほか、労働基準監督行政に関しては、労働関係法令が複雑化していることも課題とされる。「労働サービス後進国ニッポン 監督行政のひずみ」『週刊ダイヤモンド』4561号, 2014.12.20, pp.62-63.

## 1 ホワイトカラー・エグゼンプション

ホワイトカラー・エグゼンプションとは、アメリカの制度に着想を得て、労働時間管理に適さないホワイトカラーについて一定の要件のもとに労働時間規制の適用を除外する制度であり、労働時間と賃金とを切り離すことにより、規制の適用除外を行うことを主な特徴とする<sup>24</sup>。ホワイトカラー・エグゼンプションの導入をめぐるのは、平成17年6月に日本経済団体連合会（経団連）が「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」<sup>25</sup>を公表しており、平成18年12月には労働政策審議会の答申「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）」<sup>26</sup>が示された。

この答申では、①労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者であること、②業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者であること、③業務遂行の手段及び決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者であること、④年収が相当程度高い者であることの4つの要件を満たす労働者に対して、労働時間に関する一律的な規定の適用を除外することを認める制度を創設することが提案された<sup>27</sup>。このような制度の導入に対しては、ワーク・ライフ・バランスに資するとの見方も示されたものの、過労死を惹起しかねないことや残業代の削減による賃金水準の低下といった観点から強い批判があったため<sup>28</sup>、国民の理解が十分に得られていないとされ、平成19年第166回国会への法案提出が見送られた。

## 2 労働時間法制の見直し議論の展開

第二次安倍政権が発足した後の平成25年以降、労働時間法制に関する議論が活発化し、平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略～JAPAN is BACK～」<sup>29</sup>は、企画業務型裁量労働制をはじめとした労働時間法制の見直しに言及した。他方、規制改革会議<sup>30</sup>は、①「労働時間の量的上限規制」、②「休日・休暇取得に向けた強制的取組み」、③「一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設」の3つを併せて議論すること、すなわち労働時間規制の三位一体改革を提言した<sup>31</sup>。また、産業競争力会議<sup>32</sup>は、新たな労働時間制度について、労働時間上限要件型（Aタイプ）や高収入・ハイパフォーマ

<sup>24</sup> 田端博邦「ホワイトカラー・エグゼンプション—いくつかの疑問」『労働法律旬報』1823号、2014.9.10、p.6；日本経済団体連合会（経団連）「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」2005.6.21、pp.2, 12。<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/042/teigen.pdf>>

<sup>25</sup> 日本経済団体連合会（経団連） 同上

<sup>26</sup> 労働政策審議会「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）」（労審発第444号）2006.12.27。厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/dl/h1227-4a.pdf>>

<sup>27</sup> 同上

<sup>28</sup> 濱口桂一郎『日本の雇用と中高年』筑摩書房、2014、pp.190-194。

<sup>29</sup> 「日本再興戦略～JAPAN is BACK～」2013.6.14。首相官邸ウェブサイト <[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou\\_jpn.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf)>

<sup>30</sup> 規制改革会議は、「内閣府設置法」（平成11年法律第89号）第37条第2項に基づき設置された審議会であり、規制改革を進めるための調査審議を行い、内閣総理大臣へ意見を述べることを主要な任務とする。「規制改革」内閣府ウェブサイト <<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/>>

<sup>31</sup> 「規制改革に関する第2次答申～加速する規制改革～」（平成26年6月13日）雇用分野（日本語版）内閣府ウェブサイト <<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/140613/item2-3.pdf>>

<sup>32</sup> 産業競争力会議は、日本経済再生本部のもと、成長戦略の具現化と推進について調査審議する。「産業競争力会議の開催について」（平成25年1月8日日本経済再生本部決定）首相官邸ウェブサイト <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkkaigi/konkyo.html>>

一型（Bタイプ）<sup>33</sup>といった独自案を示した<sup>34</sup>。

また、経営者団体である経団連や、労働組合の全国組織である連合は、それぞれの立場から労働時間法制の見直しに対する意見を発表した。経団連は、産業構造の変化や労働者の働き方の多様化が進む現代において、明治時代の「工場法」（明治44年法律第46号）の流れを汲む労働基準法の労働時間規制は労働者の実態に対応しておらず、生産性の高い働き方やワーク・ライフ・バランスの実現を困難なものにしている、との見解を示した<sup>35</sup>。

一方、連合は、現行の労働基準法では労使協定（三六協定）の締結・届出及び割増賃金の支払いを条件として時間外労働・休日労働が認容されていることや、最長労働時間・拘束時間・休息時間に関する規制が設けられていないことから、長時間労働を十分に抑制できていないとした<sup>36</sup>。

### 3 「日本再興戦略」改訂2014と建議

平成26年6月には「「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—」<sup>37</sup>（いわゆる「成長戦略」）が閣議決定された。この「「日本再興戦略」改訂2014」は、働き方改革の論点として、働き過ぎ防止のための取組み強化や、時間ではなく成果で評価される制度、裁量労働制、フレックスタイム制を取り上げ、これらについて、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会（以下「労働条件分科会」という。）で検討するものとした。労働条件分科会の審議の結果は平成27年2月13日に報告に取りまとめられ、「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」<sup>38</sup>が厚生労働大臣に対して建議された（以下「建議」という。）。

## III 建議の主な内容

### 1 働き過ぎ防止のための法制度の整備等

#### （1）概要

建議では、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率の適用猶予の見直しや、年次有給休暇<sup>39</sup>の取得促進等が示された。中小企業における月60時間超の時

<sup>33</sup> 長谷川閑史「個人と企業の成長のための新たな働き方」（第4回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議資料2-1）2014.4.22. 内閣府ウェブサイト <[http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2014/0422/shiryo\\_02\\_1.pdf](http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2014/0422/shiryo_02_1.pdf)>

<sup>34</sup> このほか、本人の希望・選択で出入り可能なオプト・インの制度を設けることや、原則として過半数組合をもつ企業に限定導入すること等を特徴とする案も発表された。長谷川閑史「個人と企業の持続的成長のための働き方改革」（第4回産業競争力会議課題別合資料5）2014.5.28. 内閣府ウェブサイト <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/kadaibetu/dai4/siryou5.pdf>>

<sup>35</sup> 日本経済団体連合会（経団連）「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」2013.4.16, p.3. <[https://www.keidanren.or.jp/policy/2013/033\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2013/033_honbun.pdf)>

<sup>36</sup> 日本労働組合総連合会（連合）「労働時間法制の見直しにあたっての連合の考え方」2013.10.24, pp.1-2. <<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/seido/rouki/data/20131024.pdf>>

<sup>37</sup> 「「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—」2014.6.24. 首相官邸ウェブサイト <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>>

<sup>38</sup> 労働政策審議会労働条件分科会「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」2015.2.13. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyouku-Roudoujoukenseisakuka/hoku.pdf>>

<sup>39</sup> 年次有給休暇の取得率に関しては、平成32（2020）年までに段階的に70%まで引き上げる目標が掲げられている。平成25年の平均取得率は48.8%（平成24会計年度では47.1%）である。労働政策審議会労働条件分科会

間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の見直しでは、月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率を 5 割以上とする労働基準法第 37 条第 1 項ただし書きの規定について、これまで適用が猶予されていた中小企業事業主にも適用することが適当とした。

また、年次有給休暇の取得促進に関しては、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上ある労働者を対象に、有給休暇日数のうち年 5 日については、使用者が時季指定しなければならぬとする案を示した。年 5 日の有給休暇の時季指定権を労働者から使用者に移すことは、企業に対して、年 5 日の有給休暇の消化を義務付けることを意味する<sup>40</sup>。<sup>41</sup>

## (2) 意見・課題

中小企業への割増賃金率の適用猶予に関しては、連合が適用猶予措置の廃止を求めており<sup>42</sup>、建議では中小企業にも適用することが適当とした。また、年次有給休暇の取得促進に対しては、建議以前から、連合だけでなく経団連も前向きな姿勢を示している<sup>43</sup>。

他方、長時間労働抑止策に関しては、労働時間の絶対的な上限がないことが課題であり、時間外労働に関する絶対的な上限規制や、すべての労働者を対象とした休息时间（勤務間インターバル）規制の導入を求める意見がある<sup>44</sup>。しかし、労働条件分科会ではこれらの導入について結論を得るに至らず、建議では労働者代表委員から、すべての労働者を対象とした労働時間の量的上限規制及び休息时间（勤務間インターバル）規制<sup>45</sup>を導入すべきとの意見が記された<sup>46</sup>。この点に関しては、労働時間の量的上限規制と休息时间（勤務間インターバル）規制を導入しない長時間労働抑制策は実効性が乏しいとする批判が出ている<sup>47</sup>。

## 2 フレックスタイム制の見直し

### (1) 概要

建議は、フレックスタイム制<sup>48</sup>について、清算期間<sup>49</sup>の上限を現行の 1 か月から 3 か月に延長することを適当とした。ただし、清算期間が 1 か月を超え 3 か月以内の場合は、対象者の過重労働を防止するため、清算期間内の 1 か月ごとに、1 週平均 50 時間を超えた労働

---

「2013 年度年度評価評価シート」2014.12.11, p.1. <[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000068186.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000068186.pdf)>; 「平成 26 年就労条件総合調査結果の概況：結果の概要（1 労働時間制度）」厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/14/gaiyou01.html>>

<sup>40</sup> 「働き過ぎ防げるか」『朝日新聞』2015.2.14; 「労政審：成果賃金導入の報告書」『毎日新聞』2015.2.14; 「「脱時間給」制へ最終報告」『読売新聞』2015.2.14.

<sup>41</sup> このほか、建議には時間外労働に対する監督指導の強化や労働時間の客観的な把握、労使の自主的取組の推進等が盛り込まれている。労働政策審議会労働条件分科会 前掲注(38), pp.1-5.

<sup>42</sup> 日本労働組合総連合会（連合） 前掲注(36), p.5.

<sup>43</sup> 同上, p.6; 日本経済団体連合会（経団連）編『2015 年版経営労働政策委員会報告』経団連出版, 2015, pp.49-52.

<sup>44</sup> 大内 前掲注(1), pp.194-195.

<sup>45</sup> 勤務間インターバルとは、勤務時間と勤務時間の間に休息时间を入れることであり、例えば EU の労働時間指令では、24 時間ごとに連続 11 時間の休息を入れることを義務付けている。同上, pp.92, 127.

<sup>46</sup> 労働政策審議会労働条件分科会 前掲注(38), p.2.

<sup>47</sup> 日本労働弁護団 「「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」に断固反対する意見書」2015.2.18. <<http://roudou-bengodan.org/proposal/detail/post-79.php>>

<sup>48</sup> 菅野 前掲注(4), p.372.

<sup>49</sup> フレックスタイム制では、清算期間内の労働時間を平均して法定労働時間内に収まっていれば、1 日や 1 週の労働時間を超過していても法定労働時間外労働とは評価されない。荒木 前掲注(5), pp.160-161.



時間については当該月における割増賃金の支払い対象とすることを提案した。<sup>50</sup>

## (2) 意見・課題

フレックスタイム制に関しては、現行の規定が厳格すぎるとの指摘があり<sup>51</sup>、経団連は清算期間の柔軟化等を求めていた<sup>52</sup>。建議で清算期間の上限の延長等が盛り込まれたことに対しては、使用者の立場から経済同友会が賛成の意見を発表する<sup>53</sup>一方、労働側の立場からは、清算期間の上限の延長は1日あたりの労働時間に偏りが生じることから長時間労働を助長しかねない、割増賃金が長時間労働の抑制策として実効性を持つか疑問である、といった意見が出ている<sup>54</sup>。

## 3 裁量労働制の見直し

### (1) 概要

建議では、裁量労働制について、企画業務型裁量労働制の対象に、新たに2つの業務を追加することが適当とした。この2つの業務とは、1つは「法人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分析と一体的に行う商品やサービス内容にかかる課題解決型提案営業の業務」、1つは「事業の運営に関する事項の実施の管理と、その実施状況の検証結果に基づく事業の運営に関する事項の企画立案調査分析を一体的に行う業務」(例えば全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案し、調達や監査の改善等を行う業務)である。また、手続の簡素化に関しては、労使委員会決議の本社による一括届出を認めること等が提示された。このほか、健康・福祉確保措置について長時間労働を行った場合の面接指導等を検討のうえ、省令で規定することや、裁量労働制の本旨の徹底が盛り込まれた。<sup>55</sup>

### (2) 意見・課題

企画業務型の裁量労働制に関しては、経団連から対象業務、対象労働者の範囲の拡大や手続の簡素化を求める意見が出ており<sup>56</sup>、建議でも対象業務の拡大や手続の簡素化が盛り込まれた。これに関しては使用者の立場から経済同友会も賛成している<sup>57</sup>。他方、建議では労働者代表委員から、対象業務の拡大について「みなし労働時間制のもとに長時間労働に対する抑止力が作用せず、その結果、長時間労働となるおそれが高まる労働者の範囲が拡大することとなることから認められない」との意見が付された<sup>58</sup>。新たに対象となる業務については、その定義が曖昧であるため、個別の営業業務や現場で労務管理に携わる労

<sup>50</sup> 労働政策審議会労働条件分科会 前掲注(38), pp.5-6.

<sup>51</sup> 大内 前掲注(1), p.181; 和田肇「アベノミクスの労働時間政策を検証する」『季刊労働法』245号, 2014.夏, p.43.

<sup>52</sup> このほか、経団連は、週休2日制の場合の時間外労働となる時間の計算方式の変更を求めており、建議で計算方法の見直しが盛り込まれた。日本経済団体連合会(経団連) 前掲注(35), pp.10-12

<sup>53</sup> 長谷川閑史, 橘・フクシマ・咲江「「世界トップレベルの雇用環境・働き方の実現」に向けて―長時間労働は正と高度プロフェッショナル制度に関する意見―」2015.3.17, p.4. 経済同友会ウェブサイト <<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2014/pdf/150317a.pdf>>

<sup>54</sup> 日本労働弁護団 前掲注(47)

<sup>55</sup> 労働政策審議会労働条件分科会 前掲注(38), pp.6-8.

<sup>56</sup> 日本経済団体連合会(経団連) 前掲注(35), p.6.

<sup>57</sup> 長谷川・橘 前掲注(53), p.4.

<sup>58</sup> 同上, p.7.

働者まで対象となりかねず、広範に適用範囲が拡大されることが懸念されている<sup>59</sup>。手続の簡素化については、制度の濫用のおそれがあることから行うべきでないとする意見もある<sup>60</sup>。このほか、企画業務型裁量労働制は中高年の人件費対策としての性格が強いとの指摘がある<sup>61</sup>。また、裁量労働制において労働者の自律的な決定が確保されているのか疑わしいとする見解がある<sup>62</sup>。

また、後述の高度プロフェッショナル制度が一部の労働者しか対象にしていないのに対して、「営業職が対象になる裁量労働制の拡大の方が対象の人数も多く、影響が大きい」との見方もある<sup>63</sup>。

## 4 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）

### （1）概要

特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）は、「『日本再興戦略』改訂 2014」で新たに示された「時間ではなく成果で評価される労働時間制度」<sup>64</sup>の具体案である。高度プロフェッショナル制度は、「一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者」を対象として、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外する制度である。その対象業務は、「高度の専門知識、技術又は経験を要する」とともに「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」ものであり、具体的には金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務等が想定されている。また、同制度の適用対象となる労働者の年収要件については、「1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回る」と法定したうえで、労働基準法第14条に基づく告示で示される年収1075万円という額を参考に、詳細を審議会で検討したうえで、省令で定めることが適当としている。

同制度の導入に際しては、対象労働者の同意が必要となるほか、労使委員会を設置し、対象業務や対象労働者の範囲、対象労働者の健康管理時間の把握方法等を5分の4以上の多数で決議し、行政官庁に届け出なければならない。労使委員会で対象労働者を決議するに当たっては、この制度の対象となることによって賃金が減らないように、法定指針に明記することが適当とされた。また、労使委員会は5分の4以上の多数で適用対象となる労働者の健康・福祉確保措置を決議し、使用者が決議された措置を講じなかった場合は、制度の適用要件を満たさない。

この健康・福祉管理措置は、具体的には次の3つのうち、いずれかを講じることが想定されている。すなわち、①労働者に24時間について継続した一定の時間以上の休息時間を与えるものとし（いわゆる勤務間インターバル規制）、かつ、1か月について深夜業は一定の回数以内とすること、②健康管理時間<sup>65</sup>が1か月または3か月について一定の時間を超

<sup>59</sup> 日本労働弁護団 前掲注(47)

<sup>60</sup> 同上

<sup>61</sup> 濱口 前掲注(28), pp.183-194.

<sup>62</sup> 田端博邦「人間的な労働時間を求めて」『労働法律旬報』1831・1832号, 2015.1.25, p.30.

<sup>63</sup> 『朝日新聞』前掲注(40)

<sup>64</sup> 「『日本再興戦略』改訂 2014—未来への挑戦—」前掲注(37), p.36.

<sup>65</sup> 「事業場内に所在していた時間」と「事業場外で業務に従事した場合における労働時間」との合計。労働政策審議会労働条件分科会 前掲注(38), p.9.

えないこととすること（いわゆる労働時間の上限規制）、③4週間を通じ4日以上かつ1年間を通じ104日以上の日を与えることとすることである。

なお、高度プロフェッショナル制度は、賃金と時間を切り離すというホワイトカラー・エグゼンプションの特徴を備えているものの、国会では、ホワイトカラーを広く対象とするものではなく、ホワイトカラー・エグゼンプションとは異なるとの答弁がなされている<sup>66</sup>。また、裁量労働制と比較すると、裁量労働制はあくまで「労働時間のみなし制」であり、労働時間規制の適用除外ではない<sup>67</sup>のに対して、高度プロフェッショナル制度は賃金と時間を切り離し、適用除外を行っている。そのため、裁量労働制で適用される休憩、休日の規制や時間外・休日・深夜の割増賃金の規定は、高度プロフェッショナル制度では適用除外となる<sup>68</sup>。

## （2）意見・課題

経団連は使用者の立場から「高度な裁量を持って働く一般事務職や研究職等を対象に、健康確保措置を強化し、労働時間・深夜労働の規制の適用を除外する制度」の創設を求めており<sup>69</sup>、建議ではこの具体案として高度プロフェッショナル制度が示された。建議において、使用者代表委員は、同制度の創設により、メリハリのある効率的な働き方が可能となり、労働者の一層の能力の発揮や生産性の向上を通して企業の競争力と経済発展が期待できるとして、幅広い労働者がこの制度の対象となることを要望した<sup>70</sup>。また、経済同友会は同制度の早期導入等を求める意見を発表した<sup>71</sup>。このほか、同制度の対象範囲に関しては、対象業種が限られるため使い勝手が悪い、との声が上がっている<sup>72</sup>。

一方、建議で労働者代表委員は、柔軟な働き方を可能とする他の制度が既に存在すること、現行の制度のもとでも成果と報酬を連動させることが可能であり、現に実施されていること、長時間労働となるおそれがあること等から、高度プロフェッショナル制度の創設は認められないとした<sup>73</sup>。同制度に関しては、賃金の観点から残業代の削減や賃下げにつながるおそれがあること<sup>74</sup>、健康管理の観点から長時間労働や過労死を惹起しかねないこと<sup>75</sup>が指摘されている。また、今後、対象業務の拡大や年収要件の引下げが行われる可能性があることが懸念されている<sup>76</sup>ほか、対象労働者の同意や労使委員会の決議について、

<sup>66</sup> 第187回国会参議院会議録第3号 平成26年10月2日 pp.18, 22.

<sup>67</sup> 菅野 前掲注(4), p.380.

<sup>68</sup> 裁量労働制では、みなし労働時間が法定労働時間を超える場合に時間外割増賃金が適用される。大嶋寧子「検討進む労働時間制度改革―「高度プロフェッショナル制度」の課題とは―」みずほ総合研究所, 2015.2.24, p.3. <<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl150224.pdf?ad=ml>>

<sup>69</sup> 日本経済団体連合会（経団連）編『2014年版経営労働政策委員会報告』経団連出版, 2014, p.23.

<sup>70</sup> 労働政策審議会労働条件分科会 前掲注(38), p.8.

<sup>71</sup> 長谷川・橘 前掲注(53), pp.1-3.

<sup>72</sup> 『朝日新聞』前掲注(40)

<sup>73</sup> 労働政策審議会労働条件分科会 前掲注(38), p.8.

<sup>74</sup> 「「残業代ゼロ」法案提出へ 厚労省、来春の実施めざす」『朝日新聞』2015.2.14; 「脱時間給 金融・商社が意欲 識者の見方」『日本経済新聞』2015.2.14.

<sup>75</sup> 「脱時間給期待と不安 「働き方に選択肢」 「長時間労働誘発」」『読売新聞』2015.2.14; 『毎日新聞』前掲注(40)

<sup>76</sup> 日本労働弁護団 前掲注(47); 「こちら特捜部 残業代ではなく残業ゼロに 実態無視の空理空論」『東京新聞』2015.2.19. これに関連し、一部の労働者に労働時間規制の適用を除外する制度を導入することにより、労働時間規制が崩壊し始める危険性が高いとする意見がある。西谷敏「労働時間の思想と時間法制改革」『労働法律旬報』1831・1832号, 2015.1.25, p.17.

労使の力関係等から、これらの要件を課しても歯止めにはならないとの意見もある<sup>77</sup>。さらに、制度が施行されれば労働時間規制の法的根拠が失われるため、労働基準監督官が長時間労働を取り締まれなくなるという指摘もある<sup>78</sup>。

3つの健康・福祉確保措置に関しては、労働時間に関する規制（①及び②）と休日に関する規制（③）が一体化されておらず、長時間労働を抑制するには実効性に疑問があるとの批判もある<sup>79</sup>。特に休日に関する規制（③）に関しては、過重労働を防止する実効性が薄いとされており、健康・福祉確保措置から休日に関する規制（③）を削除し、労働時間に関する規制（①及び②）のうち、いずれかを講じるものとするべきとの意見が出ている<sup>80</sup>。他方、労働者の自律性を重視する立場からは、健康・福祉確保措置を法で強制するべきでないとの意見もある<sup>81</sup>。

このほか、必ずしも高度プロフェッショナル制度を想定したものではないが、賃金と時間を切り離し、新たに成果や職務に基づいて賃金を支払う仕組みを作ることは、職務給の導入につながり、年功型賃金体系や使用者の広範な指揮命令権の見直しに結びつく可能性のあることが指摘されている<sup>82</sup>。また、適用除外制度の導入に際しては、受け皿として企業内労使自治が整備されている必要があるが、我が国では労働組合による労働者代表機能が十分に果たされていないとの見解がある<sup>83</sup>。

## おわりに

我が国の労働時間規制には絶対的な上限規制がないことが課題とされているため、すべての労働者を対象とした労働時間の量的上限規制及び休息时间（勤務間インターバル）規制を導入すべきとの意見もあったが、建議では、すべての労働者を対象とした制度の導入について結論を出すには至らず、高度プロフェッショナル制度の導入要件である健康・福祉確保措置のなかで、選択肢の1つとして示されることとなった。他方、企画業務型裁量労働制の見直しや高度プロフェッショナル制度の導入は、より柔軟な働き方を可能とする一方、健康管理と賃金の観点から強い懸念が示されている。建議に記された働き過ぎ防止のための法制度の整備等、フレックスタイム制の見直し、裁量労働制の見直し、高度プロフェッショナル制度の創設が、今後の労働時間や賃金、労使の働き方・働かせ方にどのような影響を与えるのか、十分に考慮したうえで、議論を尽くすことが求められる。

<sup>77</sup> 日本労働弁護団 前掲注(47)

<sup>78</sup> 「監督官が取り締まれない？「新しい労働時間制度」の行方」『週刊ダイヤモンド』4561号, 2014.12.20, p.62.

<sup>79</sup> 『毎日新聞』前掲注(40)

<sup>80</sup> 大嶋 前掲注(68)

<sup>81</sup> このほか、制度の対象には働き方の自律性があることが必須であり、年収のような働き方と関係のない要件で対象を限定すべきではない、裁量労働制や管理監督者制と併せて統一的な仕組みを考えるべきである、といった見解も示されている。大内伸哉「制約のない働き方が成長に貢献」『朝日新聞』2015.2.14.

<sup>82</sup> 海老原嗣生『いっしょうけんめい「働かない」社会をつくる』PHP研究所, 2014, pp.14-23, 129-138.

<sup>83</sup> 和田 前掲注(51), p.45.