

ISSUE BRIEF

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—

国立国会図書館 ISSUE BRIEF NUMBER 570 (2007. 3. 14.)

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| はじめに | 2 今後の労働時間法制の在り方
についての答申の概要 |
| I 労働時間の現状 | V 欧米の労働時間規制適用除外 |
| II 労働時間規制緩和の経緯 | VI 労働時間法制改革案の論点 |
| III 平成15年労働基準法改正後の議論 | 1 労働時間規制適用除外制度の
導入 |
| 1 政府、厚生労働省における議論 | 2 時間外労働割増賃金率の引き
上げ |
| 2 日本経済団体連合会の提言 | おわりに |
| IV 今後の労働時間法制の在り方
についての答申 | |
| 1 労働政策審議会の議論の経過 | |

産業構造や企業活動の変化、労働者の就業意識や働き方の多様化が進むなかで、新たな労働時間法制の在り方が議論となっている。現行の労働時間規制は、労働者の中で大きな割合を占めるホワイトカラーの働き方に合わないとの指摘がある。一方、長時間労働、サービス残業、過労死などの問題は、依然として存在する。厚生労働省の労働政策審議会は、時間外労働の割増賃金率の引き上げ、長時間労働削減のための支援策充実とともに、一定の条件を満たした労働者への労働時間規制の適用除外制度の創設を答申した。

答申を受けて、第166回国会には、割増賃金率引き上げなどを盛り込んだ労働基準法改正案が提出される予定である。今回、労働時間規制の適用除外制度は、労働組合、世論、各政党の反発もあって、見送られたが、今後も、議論の対象となる可能性がある。

社会労働課

いとう まさゆき
(伊東 雅之)

調査と情報

第570号

はじめに

労働時間規制は、労使関係において弱い立場にある労働者を保護するために、19世紀初めから、欧米各国で行われている。我が国でも、戦前の工場法（明治44年法律第46号）や、戦後の労働基準法（昭和22年法律第49号）等において、労働時間法制が整備されてきた。現行の労働基準法は、週40時間、1日8時間の原則（第32条）、時間外労働の割増賃金（第37条）等を規定している。

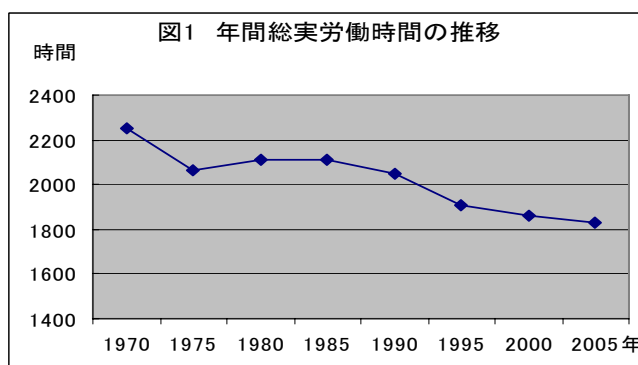
多様な働き方に適応するため、これまで、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制が創設されてきた。現在、一定の条件を満たす労働者を対象に、労働時間規制の適用除外制度の創設が論議されている。その背景には、労働基準法制定当初の工場労働のような集団的な働き方の減少と、情報技術の発達、経済のグローバル化などによる産業構造や企業活動の変化、さらにそれに伴う、労働者の就業意識の変化や働き方の多様化がある。また、仕事の成果が、必ずしも労働時間の長短に比例しないホワイトカラーの増加に対応して、労働者の生産性を高め¹、創造的・専門的能力を發揮できる自律的な労働時間法制を求める声が、経済界を中心に挙がっていた。平成16年現在、ホワイトカラー労働者（専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者）は、2954万人で、雇用者全体の55.2%を占めている²。

一方、長時間労働やサービス残業、過労死の増加、年次有給休暇取得率の低迷など、労働環境は依然、厳しい状況にある。労働者の心身の健康を確保し、仕事と生活の調和を実現するための対策が求められている。

本稿は、労働時間の現状と労働時間規制緩和の経緯を概観するとともに、労働基準法改正案の概要、問題点、有識者の意見をまとめたものである。

I 労働時間の現状

事業所規模30人以上の常用労働者（パートを含む）の総実労働時間は、平成4（1992）年に2,000時間を切って1,972時間となり、ここ数年は1,800時間台に落ち着いている（図1参照）。ただし、パートを除いた一般労働者に限ると、平成15年以降平成17年まで、2,000時間を超えている³。



週35時間未満しか働かない雇用者は、平成7年の904万人（休業者

（出典）労働政策研究・研修機構HPの労働統計データベースより作成。データは厚生労働省毎月勤労統計調査に基づく。

¹ 社会経済生産性本部調査「労働生産性の国際比較2006年版」によると、2004年の日本の就業者1人あたりの付加価値は798万円で、主要7か国で最下位である。社会経済生産性本部HP
<<http://www.jpc-sed.or.jp/contents/whatsnew-20051207-1.html>> なお、インターネット情報は以下、いずれも2007.3.7.現在である。

² 「労働政策審議会労働条件分科会第63回資料1-2」厚生労働省HP
<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/09/s0929-7b.html>>

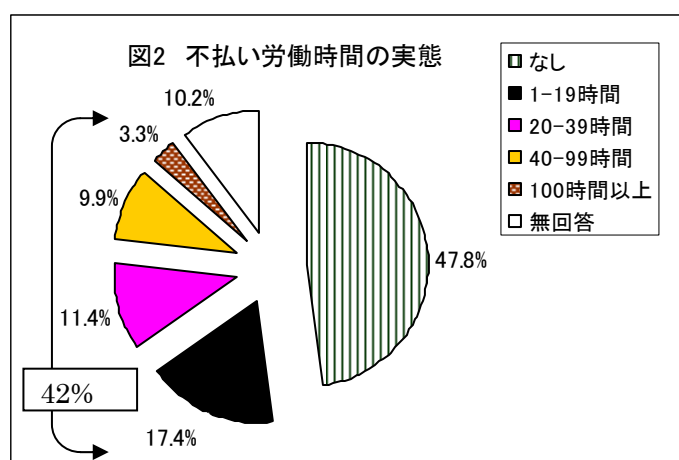
³ 厚生労働省『毎月勤労統計調査年報 全国調査 2005年』p.135。

を除く雇用者の17.4%)から、平成17年の1276万人(同24.0%)に増加している。一方、週60時間以上働く雇用者も、平成7年の561万人(同10.8%)から、平成17年の619万人(同11.6%)に増加しており、労働時間の二極化が指摘されている⁴。特に、30代男性の労働者のうち、週60時間以上働いている者は、23.4%に達している(平成17年)⁵。非正規雇用の増加が、週35時間未満就労の増加要因と考えられる。正規雇用者は、平成9年の3812万人をピークに、平成17年は3374万人と減少傾向にある。その一方で、非正規雇用者は平成7年の1001万人(役員を除く雇用者の20.9%)から、平成17年の1633万人(同32.6%)に増加している⁶。

超過勤務の理由についての労働政策研究・研修機構の調査によれば、「所定労働時間では片付かない仕事量」が最も多く61.3%、以下、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」38.9%、「人手不足」33.7%、「性格上、所定外でないとできない仕事」30.4%と続く⁷。

超過勤務をしたが、その時間に応じた割増賃金が支払われない、いわゆるサービス残業も、依然として問題となっている。サービス残業は、公式統計では全容を把握できないが、各種統計・調査により、広く行われていることが推測される。平成17年度に労働基準監督署から労働基準法違反で是正指導を受け、不払いだった割増賃金(100万円以上)を支払った企業は、1,524企業に及んでおり、対象労働者数は16万7,958人、支払い割増賃金の合計は232億9500万円となっている⁸。また、平成16年6月の労働時間の実態についての労働政策研究・研修機構の調査結果では、「不払い労働時間(超過労働時間から超過勤務手当等が支給された時間を引いた残りの時間)」のある労働者が42%を占めている(図2参照)⁹。こうした「不払い労働時間」のある労働者の不払い労働時間の平均は35.4時間となっている。連合総研が平成18年10月に実施したアンケート調査では、「不払い残業のある雇用者比率」は、37.4%である¹⁰。

最近10年間の年次有給休暇の取得率は、平成8年の54.1%が最高で、平成17年は、



(出典) 労働政策研究・研修機構『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』2005,p.153.より作成

最近10年間の年次有給休暇の取得率は、平成8年の54.1%が最高で、平成17年は、

⁴ 森岡孝二『働きすぎの時代』岩波書店,2005,pp.128-130.

⁵ 「労働政策審議会労働条件分科会第52回参考資料」厚生労働省HP

<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/dl/s0315-5b01.pdf>>

⁶ 総務省統計局『平成13年8月労働力調査特別調査報告』p.307.;総務省統計局『平成17年労働力調査年報(詳細結果)』p.431.

⁷ 労働政策研究・研修機構編『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』2005,p.162.

⁸ 「報道発表資料平成18年10月2日 監督指導による賃金不払残業の是正結果」厚生労働省HP

<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/10/h1002-1.html>>

⁹ 前掲注7,p.153.

¹⁰ 「第12回勤労者短観」連合総研HP

<<http://www.rengo-soken.or.jp/houkoku/kinroukurashi/enquete/No12/12report.pdf>>

47.1%¹¹と低迷している。労災認定を受けた全国の過労死件数は、平成 17 年度 157 件（申請 336 件）、未遂を含む過労自殺は 42 件（同 147 件）で、申請数はそれぞれ過去最多を記録している¹²。なお、平成 17 年度に、東京都内で過労による労災認定者を出して、労働基準監督署が監督に入った 48 人のうち、2 割超にあたる 11 人が、工場長、店長、本社部長などの管理職であった¹³。

Ⅱ 労働時間規制緩和の経緯

産業構造や企業活動の変化、ホワイトカラー労働者の増加、さらには働き方の多様化が進む中で、昭和 62 年以降、労働時間に関する法的規制の弾力化が進められてきた。昭和 62 年の労働基準法改正により、従来 4 週間単位だけであった変形労働時間制¹⁴に、1 か月、3 か月、1 週間単位の制度が加えられた。また、従来の労働時間規制を改め、専門的業務に従事する労働者については、実際の労働時間数に関わらず、一定の労働時間労働したものとみなす、裁量労働制が創設された。裁量労働制では、労働者は、労働の量ではなく、その質や成果により報酬が決定される。昭和 62 年の導入当初、裁量労働制が適用されたのは、研究開発など 5 業務¹⁵であった。裁量労働制の適用に当たっては、事業場の過半数組織組合ないし過半数代表者との書面による協定が必要とされた。

平成 5 年の労働基準法改正により、変形労働時間制に 1 年単位の制度が創設された。平成 10 年の改正では、さらに労働時間規制の弾力化が進められた。1 年単位の変形労働時間法制では、「対象期間を通じて雇用されることが予定されている者」のみを対象としていたが、この制限が撤廃された。また、研究開発技術者などに限定されていた裁量労働制の対象は、企業の本社等の中枢部門で企画、立案等の業務を自らの裁量で遂行する労働者にまで拡大された。従来の「専門業務型裁量労働制」に対して、平成 10 年に新設された裁量労働制は、「企画業務型裁量労働制」と称される。平成 14 年には、厚生労働省告示により、専門業務型裁量労働制の対象業務に、新たに 7 業務¹⁶が追加された。

企画業務型裁量労働制は、労使同数で構成する労使委員会の制度導入のための決議を必要とするなど、導入要件が厳しいこともあり、導入があまり進まなかった。そこで、平成 15 年の労働基準法改正により、導入・運用の要件・手続きを緩和した。対象事業場を本社等に限定しないこと、制度導入のための労使委員会の決議を、全員の同意から、委員の 5 分の 4 以上の多数とすること、等が定められた（表 1 参照）。平成 17 年に専門業務型裁量労働制を採用している企業は 2.8%、企画業務型裁量労働制は 0.7%となっている¹⁷。

¹¹ 「報道発表資料 平成 18 年 10 月 16 日 平成 18 年就業条件総合調査結果の概況」厚生労働省HP
<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/06/kekka1.html>>

¹² 「報道発表資料 平成 18 年 5 月 31 日 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」厚生労働省HP <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/05/h0531-1.html>>

¹³ 「労災認定 過労死・自殺者 労働時間「自ら管理」6 割」『毎日新聞』2006.7.28.

¹⁴ 変形労働時間制とは、単位となる期間内において所定労働時間を平均して週法定労働時間を越えなければ、期間内の一部の日または週において所定労働時間が 1 日または 1 週の法定労働時間を越えても、所定労働時間の限度で、法定労働時間を越えたとの取扱いをしない、という制度である。（菅野和夫『労働法 第 7 版』弘文堂、2005、p.262.）

¹⁵ 研究開発、情報処理システムの分析・設計、取材・編集、デザイナー、プロデューサー・ディレクター。

¹⁶ システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、ゲーム用ソフトウェア創作業、証券アナリスト、金融商品開発業、税理士、中小企業診断士。

¹⁷ 前掲注 11

表 1 労働時間規制弾力化の経過

昭和 62 年	労働基準法改正 専門業務についての裁量労働制の創設、1 か月単位、3 か月単位の変形労働時間制の創設、フレックスタイムの法定化
平成 5 年	労働基準法改正 1 年単位の変形労働時間制の創設
平成 9 年	労働省告示 専門業務型裁量労働制対象業務拡大 (6 業務追加)
平成 10 年	労働基準法改正 企画業務型裁量労働制の創設
平成 14 年	厚生労働省告示 専門業務型裁量労働制対象業務拡大 (7 業務追加)
平成 15 年	労働基準法改正 企画業務型裁量労働制の導入要件緩和 (事業場要件の緩和、労使委員会の議決要件緩和、労使委員会の設置届出の廃止等)

(出典) 「今後の労働時間制度に関する研究会報告書(参考資料)」及び厚生労働省労働基準局編『労働基準法 (上) 増補版』労務行政, 2003, pp. 44-53. より作成

Ⅲ 平成 15 年労働基準法改正後の議論

1 政府、厚生労働省における議論

平成 15 年の労働基準法改正以後も、ホワイトカラー労働に関する労働時間法制の見直しに向けた動きは進行した。議論を主導したのは、内閣府に設置された総合規制改革会議と、その後身に当たる規制改革・民間開放推進会議であった。平成 15 年 12 月の総合規制改革会議第 3 次答申では、第 1 次答申、第 2 次答申に引き続き、労働時間規制の適用除外に言及した。これを受けて、平成 16 年 3 月に閣議決定された規制改革・民間開放推進 3 か年計画では、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度を参考に、裁量性の高い業務に従事する者を、労働時間規制の適用から除外することを検討することとした。平成 17 年 3 月に閣議決定された規制改革・民間開放推進 3 か年計画 (改定) でも、同様の指摘がなされた。平成 18 年 3 月の閣議決定では、この問題について、平成 18 年度中に結論を出すこととした。

これらの動きと並行して、平成 17 年 4 月に、厚生労働省は「今後の労働時間制度に関する研究会」を設置した。同研究会は、弾力的な働き方を可能とする労働時間規制のあり方、年次有給休暇の取得促進、時間外労働の抑制を中心に、検討を行い、平成 18 年 1 月に「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」¹⁸を公表した。報告書は、以下の 3 点を提案している。①年次有給休暇の一定日数の具体的な取得日を、あらかじめ決定する、1 年をいくつかの時期に分割し、当該時期ごとに付与日を設定する、時間単位での取得など、年休取得率を向上させる方法の検討、②時間外労働が一定時間を越えた場合、割増賃金の

¹⁸ 「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」厚生労働省HP
<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/dl/h0127-1c.pdf>>

支払いに加え、その時間数に相応する休日の付与を義務付ける、時間外労働の限度基準を超えてなされた時間外労働に、通常より高い割増率による割増賃金の支払いを義務付ける、等による時間外・休日労働の抑制、③自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく、成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者のための制度の創設。③の制度に該当する労働者の条件としては、次の4つの要件が挙げられている。(1)職務遂行の手法や労働時間の配分などが幅広く裁量に任されており、成果や能力に応じて賃金が決定されること、(2)一定水準以上の年収が確保されており、本人の同意があること、(3)実効性のある健康確保措置が講じられていること、(4)導入において、労使の協議に基づく合意があること。これらの要件を満たす者の具体的イメージは、「企業における中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者」及び「企業における研究開発部門のプロジェクトチームのリーダー」となっている。

2 日本経済団体連合会の提言

平成17年6月、日本経済団体連合会は、「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言¹⁹⁾」(以下「提言」とする。)を公表した。「提言」の内容は、次の通りである。

○基本的認識

現在の労働時間規制は、「考えること」が一つの重要な仕事である、ホワイトカラーの就業実態に、必ずしも合致していない。労働時間の厳密な算定が困難な業務、裁量性の高い業務に従事するホワイトカラーについては、賃金と労働時間を分離することが必要である。他方、労働者の健康確保の面からは、疲労の蓄積を防止するなどの観点から、在社時間や拘束時間を基準として適切な措置を講ずることも考えられる。

○現行制度の問題点

既にある弾力的な労働時間制度は、ホワイトカラーの多様な働き方に適応しているとは言い難い。現在、裁量労働のみなし労働時間制として、専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制がある。しかし、両制度とも、対象業務の範囲が狭い。また、企画業務型裁量労働制は、制度の濫用を懸念するあまり、導入手続きが複雑に過ぎる。

○ホワイトカラーエグゼンプション制度の新設

一定の要件のもとに、労働時間規制の適用を除外する、ホワイトカラーエグゼンプション制度を新設すべきである。まず、現行の専門業務型裁量労働制の対象業務に従事する者は、年収の多寡にかかわらず、適用対象となる。次に、法令で定めた業務、または、年収400万円以上で、裁量性が高いと労使協定、または労使委員会が定めた業務の従事者である。対象者は、労働時間、休憩、休日及び深夜業²⁰⁾に係る規制の適用除外とする。

IV 今後の労働時間法制の在り方についての答申

1 労働政策審議会の議論の経過

平成18年1月に出された「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」²¹⁾をもとに、2

¹⁹⁾ 日本経団連HP<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/042/teigen.pdf>>

²⁰⁾ 現行の労働基準法で労働時間規制の適用除外となっている管理監督者は、深夜業に関しては適用除外とされていない。

²¹⁾ 前掲注18

月から、労働政策審議会労働条件分科会で、労働時間法制の在り方についての議論が始まった。事務局である厚生労働省は、平成 18 年 4 月、同分科会に「検討の視点」を提出した。さらに、各論点の検討が一巡した 6 月 13 日には、「中間まとめ素案」を提出した。

「中間まとめ素案」には、一定以上の年収の労働者を、労働時間規制から除外する制度の創設、月 30 時間を超える時間外労働の賃金の割増率を 25%以上から 50%以上にすること、健康確保のための休日の導入²²、有給休暇制度の見直し²³、などが盛り込まれた。この内容を基に、厚生労働省は 7 月中に「中間報告」をまとめる予定であった。しかし、6 月 27 日の分科会では、労使の溝が埋まらず議論が紛糾し、審議は 1 か月以上中断した。労組側は、この制度は不払い労働を合法化し、長時間労働を助長する、として、労働時間規制の適用除外制度に反対した。使用者側も、時間外労働の割増率引き上げや、労働時間規制の適用除外対象となる労働者の年収要件が厳しいことに、反発した。8 月 31 日に審議が再開されたが、労使の意見は対立したままで（表 2 参照）、12 月 27 日には、「今後の労働時間法制の在り方についての答申」²⁴が提出された。

表 2 労働時間規制を巡る労使の対立点

	労働側	使用者側
労働時間規制の適用除外	制度導入に反対。制度は、サービス残業が横行している現状を合法化するもので、さらなる長時間労働を誘発し、労働者の健康悪化や過労死を助長する恐れがある。	幅広い労働者に制度を導入すべき。現行の労働時間制度は、労働時間の長さで成果が必ずしも比例しないホワイトカラーには適合しない。賃金と労働時間の関係を分離した制度の導入で、多様な働き方が可能となり、ホワイトカラー労働者の生産性向上を図ることができる。
割増賃金率引き上げ	割増賃金率引き上げに賛成。現在の 25%以上は低すぎる。諸外国の事例もふまえ、50%以上にすべき。引き上げにより、時間外労働を減らすことができる。	割増賃金率引き上げに反対。人件費がかさみ、国際競争力低下の恐れがある。かえって時間外労働を誘発する要因になりかねず、長時間労働の抑制効果に疑問。

(出典) 労働政策審議会労働条件分科会議事録及び資料より作成

2 今後の労働時間法制の在り方についての答申の概要

「今後の労働時間法制の在り方についての答申」の概要は、以下の通りである。

(1) 自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設

答申では、自由度の高い働き方にふさわしい制度の導入を求めている。すなわち、休日確保と健康管理強化を担保したうえで、一定の要件を満たすホワイトカラー労働者に、労働時間に関する一律的規定の適用から除外を求めている。対象となるのは 4 要件（①労働時間では成果を適切に評価できない業務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③業務遂行の手段及び時間配分を使用者に具体的に指示されない業務④年収が

²² 1 か月の時間外労働が 40 時間超 75 時間以下の場合に 1 日、75 時間超の場合に 2 日の、健康確保のための休日（法定休日）を、1 か月以内に付与することを義務付ける。

²³ 年 5 日程度の有給休暇を企業側の責任で取得させる、有給休暇を時間単位で取得できるようにする。

²⁴ 「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）」厚生労働省 HP

< <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/dl/h1227-4a.pdf> >

相当程度高い者)を満たす労働者である。対象労働者として、管理監督者の一步手前に位置する者が想定されることから、年収要件は、管理監督職一般の平均的な年収水準を勘案し、具体額は政省令で定める。適用除外対象となる労働者の健康管理強化のため、週休 2 日相当以上の休日の確保、月 80 時間以上の時間外労働で医師の面接指導を受けることなど、を労使委員会で決議し、行政官庁に届け出なければならない。週休 2 日相当の休日を確保しなかった場合には、刑事罰を課す。なお、労働者代表委員から、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在すること、長時間労働となる恐れがあること等から、新たな制度の導入は認められない、という意見があったことも明記された。年収要件に関しては、制度を導入できる企業ができるだけ広がるよう配慮すべき、との使用者側の意見が盛り込まれた。

(2) 長時間労働者に対する割増賃金率の引上げ

割増賃金については、長時間の時間外労働を抑制するため、一定時間を越える時間外労働に対しては、現行より高い一定率の割増賃金を支払うこととした。「一定時間」及び「一定率」については、労働条件分科会で審議した後、政省令で定める。また、割増率の引上げ分は、労使協定により、金銭支払いに代えて、有給の休日を付与することができることとした。なお、労働者代表委員から、国際比較などの観点から割増賃金率を 50%に引き上げること、使用者代表委員から、割増賃金の引上げは、長時間労働を抑制する効果を期待できず、企業経営に甚大な影響を及ぼすので認められない、との意見があったことが紹介されている。

(3) その他

長時間労働削減のための支援策の充実、時間単位での年次有給休暇取得制度の導入、企画業務型裁量労働制の見直し、等が盛り込まれた。

V 欧米の労働時間規制適用除外

労働時間規制の適用除外制度導入の議論は、アメリカの、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション制度に倣ったものである。

アメリカには、日本の労働基準法第 32 条に相当するような労働時間規制はないが、公正労働基準法で、週 40 時間を超えて働かせる場合は、通常の賃金の 5 割増の賃金を労働者に支払うことを規定している。自分の裁量で働くことのできる一部のホワイトカラー労働者は、割増賃金支払いの適用除外となっている。この制度がホワイトカラー・エグゼンプションである。対象となる労働者は 3 種類あり、管理職エグゼンプト、運営職エグゼンプト、専門職エグゼンプトである（広義のホワイトカラー・エグゼンプションには、外勤営業職も含まれる²⁵）。食事・宿舍その他の便宜供与分を除いて、週 455 ドル以上の報酬額水準で、奉給基準で支払いがなされている必要がある。また、年収 10 万ドル以上の被用者（高額賃金エグゼンプト）については、報酬要件以外の要件が緩和されており、収入水準を制度適用の判断基準に組み込んでいる²⁶。1999 年の調査では、雇用者のうち約 20% が、労働時間規制の適用を除外されている²⁷。

²⁵ 「第 1 章 アメリカ」労働政策研究・研修機構編『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』2005,p.40.

²⁶ 同上,p.77.

²⁷ 同上,p.47.

留意しなければならないのは、アメリカでは外部労働市場が発達しており、転職が一般的な点である。そのため、労働者は労働時間や賃金に不満があれば、転職による解決を図りやすい。使用者側は、転職に伴う有能な人材の流出を防ぐため、労働環境に対する配慮をしなければならない²⁸。一方、ホワイトカラー・エグゼンプションを適用されたことで、残業代が支給されなかったとして、多数の残業代訴訟が起こされているという報告もある²⁹。週 455 ドルの賃金は、年収に換算すると 23,660 ドルになるが、厚生労働省の審議会でも、この水準で適用除外とするのは、あまりに低いのではないかとの指摘があった³⁰。比較する際には、日米間の制度の背景や実態を考慮する必要がある。

欧州では、イギリスに、ホワイトカラーに限らず、労働者の書面による同意があれば、労働時間規制の対象外にできる「オプト・アウト」と呼ばれる制度がある³¹。成果主義が強い仕事や、自由業的な職に就く労働者は、オプト・アウトに納得している人も多いが、人件費削減の手段に利用される事例や、長時間労働の問題も生じている³²。イギリスを含めたEU加盟各国には、1日11時間の連続した休息を設けることが求められており、働きすぎの防波堤となっている³³。これは、「労働時間の設定に関する指令³⁴」に基づいており、1日最低11時間の休息時間のほか、7日ごとに、最低24時間の連続する休息期間を確保することを定めるなど、労働時間を、健康と安全の問題と捉え、安全衛生の最低基準を定めている³⁵。

VI 労働時間法制改革案の論点

1 労働時間規制適用除外制度の導入

労働時間規制の適用除外については、賛否両論がある。制度導入により、不払い労働の合法化、長時間労働を助長する可能性、心身の健康に与える悪影響などが懸念されている³⁶。労働基準監督行政の第一線で働く労働基準監督官を対象とした全労働省労組のアンケートでも、6割の監督官が制度導入に反対している³⁷。これに対し、企業も優秀な人材を確保するために競争しており、労働者の待遇は、適切な水準に落ち着くのではないかと、との反論もある³⁸。また、推進論者は、ホワイトカラーの多様な働き方に合わせるとともに、生

²⁸ 肥田美佐子「ホワイトカラー・エグゼンプションが日本にもたらす真の影響」『季刊労働者の権利』260号,2005.7,p.104. ; 「今後の労働時間制度に関する研究会第2回議事録」厚生労働省HP

< <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/05/txt/s0520-1.txt> >

²⁹ 小川英郎「アメリカにおける不払残業集団訴訟の実情」『季刊労働者の権利』260号,2005.7,pp.95-102.

³⁰ 「今後の労働時間制度に関する研究会第3回議事録」厚生労働省HP

< <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/06/txt/s0603-2.txt> >

³¹ 有田謙司「イギリスのホワイトカラーの労働時間制度」『世界の労働』56巻2号,2006.2,pp.15-16.

³² 「英国型エグゼンプションはいま(上) 残業代ゼロ労働制度明暗」『朝日新聞』2006.12.12.

³³ 「英国型エグゼンプションはいま(下) 過労の防波堤、社会に根付く」『朝日新聞』2006.12.13.

³⁴ Council Directive concerning certain aspects of the organization of working time (93/104/EC)

³⁵ 濱口桂一郎『EU労働法の形成 増補版』日本労働研究機構,2001,p.115.

³⁶ 水口洋介「労基法改正案 規制緩和でますます増える若手・中堅の過労死予備軍」『エコノミスト』3827号,2006.5.23,pp.80-81.; 藤村博之「ホワイトカラー・エグゼンプションは競争力を殺ぐ」『エコノミスト』3830号,2006.6,pp.50-53.等

³⁷ 「監督官アンケート 六割がエグゼンプション反対」『全労働』1891号,2006.12.25,p.1.

³⁸ 安藤至大「労使の自治に委ねよ 過剰規制は逆効果」『日本経済新聞』2006.12.12.

産性を高めるために、幅広い範囲を対象に適用すべきである³⁹、とか、導入によりワーク・ライフ・バランスが実現し、心身ともに充実した状態で、能力を発揮できるようになる⁴⁰、と主張している。時間外手当支払いの適用除外には正当性があるが、労働者の生命と健康を守るという観点から、労働時間規制は必要である、との意見もある⁴¹。

みなし労働時間制の一種である裁量労働制については、導入要件が厳しいうえ、労働時間規制の枠の中にあるため⁴²、限界があるという指摘がある⁴³。これに対し、自由で弾力的な働き方は、企業の努力により現行法で十分に可能であるとの意見もある⁴⁴。また、平成15年に改正されたばかりの企画業務型裁量労働制の妥当性を検証せずに、新たな制度を導入するのは拙速ではないか、という指摘もある⁴⁵。経済同友会は、将来進むべき方向としてホワイトカラー・エグゼンプションは適正な考え方であるとしているが、仕事の質や量、スケジュールにまで裁量のある者は、そう多くないとして、当面は、裁量労働制の一層の活用を進めるべき、との意見書を発表している⁴⁶。

対象者要件に関しては、管理監督者の一步手前の地位にある労働者が、自己の業務量について裁量権限を持ち、それを実際に行使できるか、との疑問が呈されている⁴⁷。アメリカとは異なり、日本のホワイトカラーは、チームワークによる業務が多いうえ、個人の業務内容が明確に規定されていないため、自律的働き方は困難であるとの指摘もある⁴⁸。現行法制でも、管理監督者は深夜業を除いて労働時間規制の適用除外となっている⁴⁹が、企業が管理監督者を拡大解釈して、超過勤務を支払っていなかった例もある⁵⁰。管理監督者の範囲について、法と実態に著しい乖離がある現状では、時間外手当を受けられない人が、いたずらに増えかねないとの懸念もある⁵¹。

2 時間外労働割増賃金率の引き上げ

時間外労働割増賃金率引き上げに賛成する立場からは、企業の残業減少の動機付けとな

³⁹ 八代尚宏「解雇規制の強化は誤り 画一的な時間規制も疑問」『日本経済新聞』2006.7.26.

⁴⁰ 紀陸孝「日本経団連の考えるワーク・ライフ・バランス社会とは」『LRL』13号,2006.10,pp.21-22.

⁴¹ 濱口桂一郎「ホワイトカラーエグゼンプションの虚構と真実」『世界』762号,2007.3,pp.78-79.

⁴² 裁量労働制は、実際の労働時間数に関係なく協定で定める時間数労働したものと「みなす」制度である。ただし、休憩(労働基準法第34条)、休日(第35条)、時間外・休日労働(第36条、第37条)、深夜業(第37条)の法規制は依然として及ぶ。したがって、みなし労働時間数が法定労働時間を越える場合は、三六協定の締結・届出と割増賃金の支払いが必要である。また、深夜時間帯の労働にも、割増賃金を支払わなければならない。(菅野 前掲注14,p.278.)

⁴³ 第Ⅲ章2参照；小島 典明「雇用・労働分野の法改正とその将来」『阪大法学』234号,2005.3,pp.1292-1299.

⁴⁴ 鴨田哲郎「労働時間法制の問題点と立法課題」『季刊労働法』214号,2006.秋,p.59.

⁴⁵ 浜村彰「労働時間政策の変容と時間規制の多様化」同上,p.17.

⁴⁶ 「「労働契約法制」及び「労働時間法制」に関する意見書(平成18年11月21日)」経済同友会HP <<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2006/pdf/061121.pdf>>

⁴⁷ 浜村 前掲注45,p.15.

⁴⁸ 笹島芳雄「自律的労働時間制慎重に 米国と状況異なる」『日本経済新聞』2006.12.13.

⁴⁹ 管理監督者は、行政通達(昭22・9・13発基17号,昭63・3・14発基150号・婦発47号)によると、「一般的には、部長、工場長等労働条件の決定とその他労務管理について経営者と一体的な立場にあるものの意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。」としている。(厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)増補版』労務行政,2003,p.584.)

⁵⁰ 「社員を管理職扱い 残業代不払い ビックカメラ書類送検」『東京新聞』2005.2.25,夕刊.;「マクドナルドを直営店長提訴へ 残業代支払い求め」『朝日新聞』2005.10.5.

⁵¹ 「労働時間の新ルールづくり難航 適用除外巡り労使に溝」『日本経済新聞』2006.7.31.

り、長時間労働を抑制できるとの意見が出されている⁵²。一方、時間外労働手当を望む労働者の残業を促進する、企業にコスト増加の圧力がかかる、といった反対の声もある⁵³。

諸外国における時間外労働の割増賃金率を比較すると、次の通りである。アメリカでは週 40 時間を超える労働に対し、50%の割増賃金率がかかる。イギリスでは、法令上の規定はない⁵⁴。フランスでは、週 35 時間を超えた場合、労働協約、労使協定により定められる 10%以上の割増賃金を支払わなければならない。ただし、労働協約、労使協定がない場合は、週 35 時間から 43 時間までは 25%、それを超える部分は 50%の割増賃金を支払う⁵⁵。ドイツでは、割増賃金率の法令上の規定はないが、労働協約により規制される場合があるほか、時間外労働分を休日で補償する労働時間口座が広まっている⁵⁶。その他の国では、インドが 100%と高いほか、中国、韓国、マレーシア、オーストラリアなどが 50%となっている⁵⁷。

おわりに

労働時間規制の適用除外は、野党のみならず、世論の反発⁵⁸やマスメディアの反対・慎重意見⁵⁹等もあり、与党からも反対の声が挙がった⁶⁰。これを受けて、今回、労働基準法改正案⁶¹への盛り込みは、見送られた⁶²。経済界の中には、依然として労働時間規制の適用除外制度導入を求める声もあり⁶³、再び議論される可能性がある。労働時間規制の適用除外は、労働者の働き方に大きな影響を与える可能性があるため、現在の労働時間規制の問題点、労働環境の変化、労働者の心身の健康、仕事と生活のバランスなどについて、労使双方で十分に話し合い、国民の理解を深めていくことが必要であろう。

⁵² 「社説：残業代改正 こちらは急ごう」『朝日新聞』2007.1.29.

⁵³ 前掲注 38；紀陸孝「規制外して生産性向上」『日本経済新聞』2006.12.8.

⁵⁴ 「第 1 章 アメリカ」労働政策研究・研修機構 前掲注 25,pp.10-13.

⁵⁵ 「第 3 章 フランス」同上,pp.130-131.

⁵⁶ 「第 2 章 ドイツ」同上,pp.87-89.

⁵⁷ 「各国の労働時間と割増賃金」『東京新聞』2007.2.11.

⁵⁸ 連合が平成 18 年 10 月に実施したアンケートによると、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の内容を知っている人のうち、72.5%が制度適用に反対している。

(連合 HP<<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/seido/roudoukeiyaku/data/20061106chousa.pdf>>)

⁵⁹ 「社説：労働法改正 まず不払い残業をなくせ」『朝日新聞』2006.11.21.；「社説：労働時間改革 導入する時ではない」『東京新聞』2006.12.28.；「社説：新労働制度 導入には意見の幅がありすぎる」『読売新聞』2006.12.30.；「社説：残業代ゼロ法制 先送りではなく撤回すべきだ」『毎日新聞』2007.1.15.等

⁶⁰ 「主張：労働時間規制除外制度 導入できる環境なのか」『公明新聞』2007.1.11.；「労働時間規制見直し 与党内に慎重論」『日本経済新聞』2007.1.5.

⁶¹ 時間外労働の割増賃金率引き上げは盛り込まれる。厚生労働省案では、時間外労働が月 45 時間以下の部分は現行のまま、月 45 時間超 80 時間以下は現行の割増率 25%を上回る範囲で労使協議で設定、月 80 時間超は割増率 50%以上となっている。また、中小企業向けに激変緩和措置を導入する方針である。(「残業代割り増し法案 中小企業の負担緩和」『日本経済新聞』2007.1.26.)

⁶² 「残業代割り増し 首相今国会に法案提出確認」『日本経済新聞』2007.2.7.；「働き方見直し視界不良」『朝日新聞』2007.2.7.

⁶³ 「ホワイトカラー・エグゼンプション「高度専門職年俸制」と呼んで」『毎日新聞』2007.1.18.；「「残業代ゼロ」法案に未練 経団連会長「提出に期待」」『朝日新聞』2007.1.23.