

# 労働時間法制の課題と 改革の方向性

水町勇一郎

(東京大学社会科学研究所)

# I 背景と課題(1)

## I-1 世界的課題—旧来の法制度の機能不全

○「工場で集団的に働く従属的労働者」をモデルとした労働法制

→・1980年代以降の柔軟化(日本では1987  
〔昭和62〕年労基法改正以降)

・なお多様で複雑な労働実態に適合して  
いない(法と実態の乖離)

# I 背景と課題(2)

## I-2 日本固有の課題—長時間労働問題

○深刻な長時間労働の実態(cf.黒田報告)

←【要因】

- ・長期雇用システムにおける内的柔軟性確保のための時間外労働
- ・正規労働者と非正規労働者の格差・乖離とグローバル競争(コスト削減競争)

○休暇の取得日数・取得率も低い

→ワーク・ライフ・バランスの実現を阻害

# I 背景と課題(3)

## I -3 改革の提言—2006年厚生労働省報告書

○厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会」報告書(2006年1月27日)

→そのほとんどは法改正に盛り込まれず

cf. 2008〔平成20〕年労基法改正

\* 割増賃金の部分的引上げ

\* 時間単位の年休付与

## Ⅱ 改革の方向性(1)

### 〔改革のポイント〕

- 1 長時間労働問題への対応を図る
- 2 労働者の多様化(法と実態の乖離)に対応するために法制度の整理・再編を図る
- 3 健康問題への組織的対応(予防)を図る

## Ⅱ 改革の方向性(2)

### Ⅱ-1 長時間労働問題への対応

○健康確保の視点からの絶対的制限(cf.ヨーロッパの労働時間規制)

- 最長労働時間の設定・・・

  - 週48時間？ 週60時間？ 月251時間？

- 休息時間の保障・・・1日11時間？

- 週休1日の確保

## Ⅱ 改革の方向性(3)

### ○休日・休暇制度の充実

- ・週休2日の保障

- ・年休の完全付与(使用者に年休指定義務)

←ただし、労働者代表との労使協定による  
例外設定(例えば休日の年単位平均付与や  
年休の個人指定分留保)も可能

## Ⅱ 改革の方向性(4)

### Ⅱ-2 適用除外と裁量労働制の整理・再編

○労基法41条2号:

「監督若しくは管理の地位にある者」

→「名ばかり管理職」問題

○労基法38条の3・38条の4:

専門業務型・企画業務型裁量労働制

→制度が複雑であまり利用されていない



## Ⅱ 改革の方向性(5)

⇒3つの適用除外制度(管理監督型適用除外、専門業務型適用除外、企画業務型適用除外)に整理・再編

[共通の要件]

- ①実体的要件(職務・責任要件、時間管理要件、処遇要件)
- ②労働者代表との労使協定
- ③行政官庁への届出

[共通の効果]

法定労働時間を超えても割増賃金を発生させない  
(労基法32条と37条の適用除外)

# Ⅱ 改革の方向性(6)

## Ⅱ-3 健康問題への組織的対応

○適用除外者(Ⅱ-2)を含めて各事業場での健康確保への組織的対応(予防)を促す

- ・労働者代表との労使協定
- ・PDCAサイクル等による健康確保・増進に向けた取組み
- ・一定の成果(病気罹患者の減少)
- ・取組みの内容・結果の公表 など
  - 法的インセンティブの付与
    - \* 労災保険の保険料率への反映
    - \* 使用者責任(使用者の健康配慮義務違反としての損害賠償責任)の免責事由としての考慮

# Ⅲ 改革の視点(1)

## Ⅲ-1 他の諸制度との有機的連携

- 労働安全衛生法上の安全衛生委員会(健康確保)
- 均等法上のポジティブアクション(女性活用)
- 次世代法上の事業主行動計画(子育て支援)
- 労働時間等設定改善法上の労働時間等設定改善委員会(総合的対策)

⇒労働時間問題は他の問題と有機的に結びついて  
いることを認識し、これらの問題を視野に入れなが  
ら問題の解決・予防を図っていくという視点が重要

# Ⅲ 改革の視点(2)

## Ⅲ-2 背景にある日本的なシステムとの関係

○長期雇用システムと柔軟性

・・・長期雇用の溶解？

長期雇用を維持しながら他の方法で柔軟性を確保？

○正規・非正規の格差・乖離問題

・・・非正規は正規を守るためのバッファー？

正規と非正規を含めて全体でバランスをとる？

⇒労働時間法制のテクニカルな改革だけでなく、雇用システム全体を見渡しながら労働法制全体の改革を検討する視点が重要

# Ⅲ 改革の視点(3)

## Ⅲ-3 実効的な法システムの構築

○労働時間法制(ひいては労働法制全体)の基盤となる実効的な法システム

・・・国による厳格な監督・処罰(国家管理)？

私的自治(契約自由)とその裁判による実現？

多様な意見利益を調整・反映する集团的システム？

○集团的システムの実効性や公正さを高めるための基盤をいかに作っていくか？

・・・労働組合？

新たな労働者代表制？

⇒新たな社会のあり方に適合した実効的な法システムを構築していくという視点の重要性