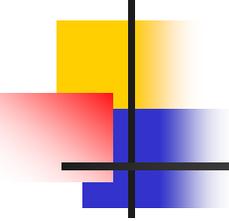


ホワイトカラーの労働時間法制 の立法的課題

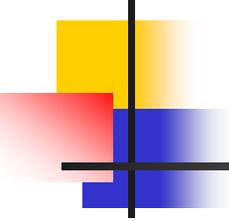
島田陽一

(早稲田大学大学院法務研究科)



目次

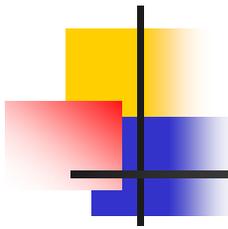
- 1. ホワイトカラーと労働時間
- 2. これまでの労働時間規制とホワイトカラー
- 3. ホワイトカラーに対する労働時間規制の必要性
- 4. ホワイトカラーのための労働時間制度
 - その立法的提案



1. ホワイトカラーと労働時間

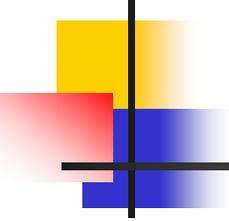
■ ホワイトカラー労働の特徴

- 定型的な作業に一定時間従事するのではなく、与えられた仕事の完成のために働く。
- 仕事の手順には大きな裁量性がある。
- 与えられた仕事には、期限があるので、仕事量の裁量性は必ずしも高くない。
- 仕事量との関係では、1日、1週あたりの労働時間が可変的



1. ホワイトカラーと労働時間

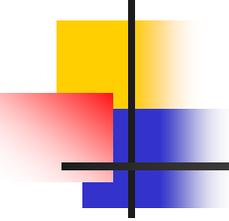
- 定型的労働時間制の問題点
 - 労働時間の長さと言賃金制度のリンク
 - 法定時間外労働
- 労働時間管理と言賃金制度の分離が可能な労働時間制度



2. これまでの労働時間規制とホワイトカラー

■ ホワイトカラーと労働時間規制

- 現行の労働時間制度 工場労働などの定型的労働を主として念頭に置いた労働時間の長さの制限(水町報告参照)
- ホワイトカラー労働に対する特別措置
 - 労働者の地位による適用除外 管理監督者・機密事務取扱者(労基41条2号) 経営者と一体的立場



2. これまでの労働時間規制と ホワイトカラー

- 1987年に始まる労働時間の弾力化・柔軟化
 - 職務内容による例外 労働時間計算の例外として制度化 裁量労働制, 事業場外労働制
 - その他 フレックス・タイム制
 - なお残る問題点 適用範囲, 手続の煩雑さ (水町報告参照)

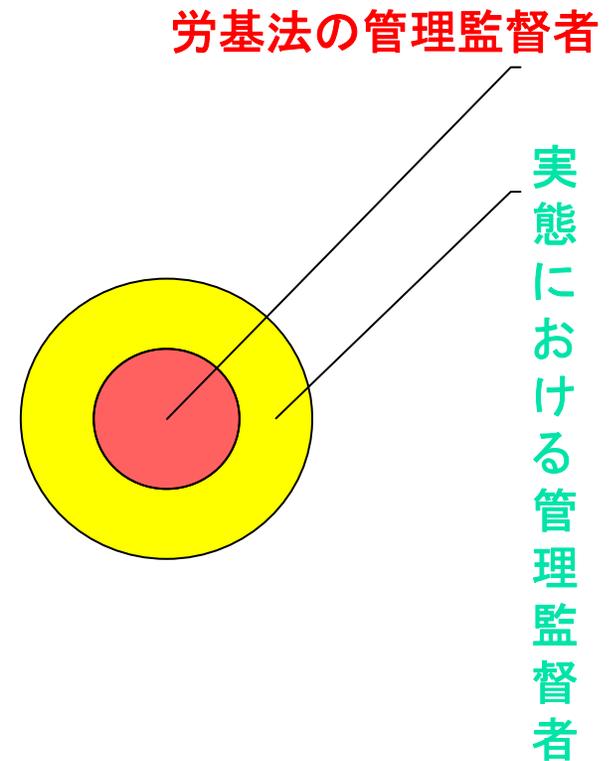
2. これまでの労働時間規制と ホワイトカラー

■ 現状

- 事実と規範の乖離
- 36協定の機能不全 保険化
- サービス残業(不払い残業)の実態
- 名ばかり管理職

2. これまでの労働時間規制と ホワイトカラー

- 右図の黄色部分
 - 労基法の管理監督者にあたらない
- 現実には、ゆるい時間管理はあるが、時間外労働手当は支給されない。



2. これまでの労働時間規制とホワイトカラー

- 労基法の想定する時間外労働

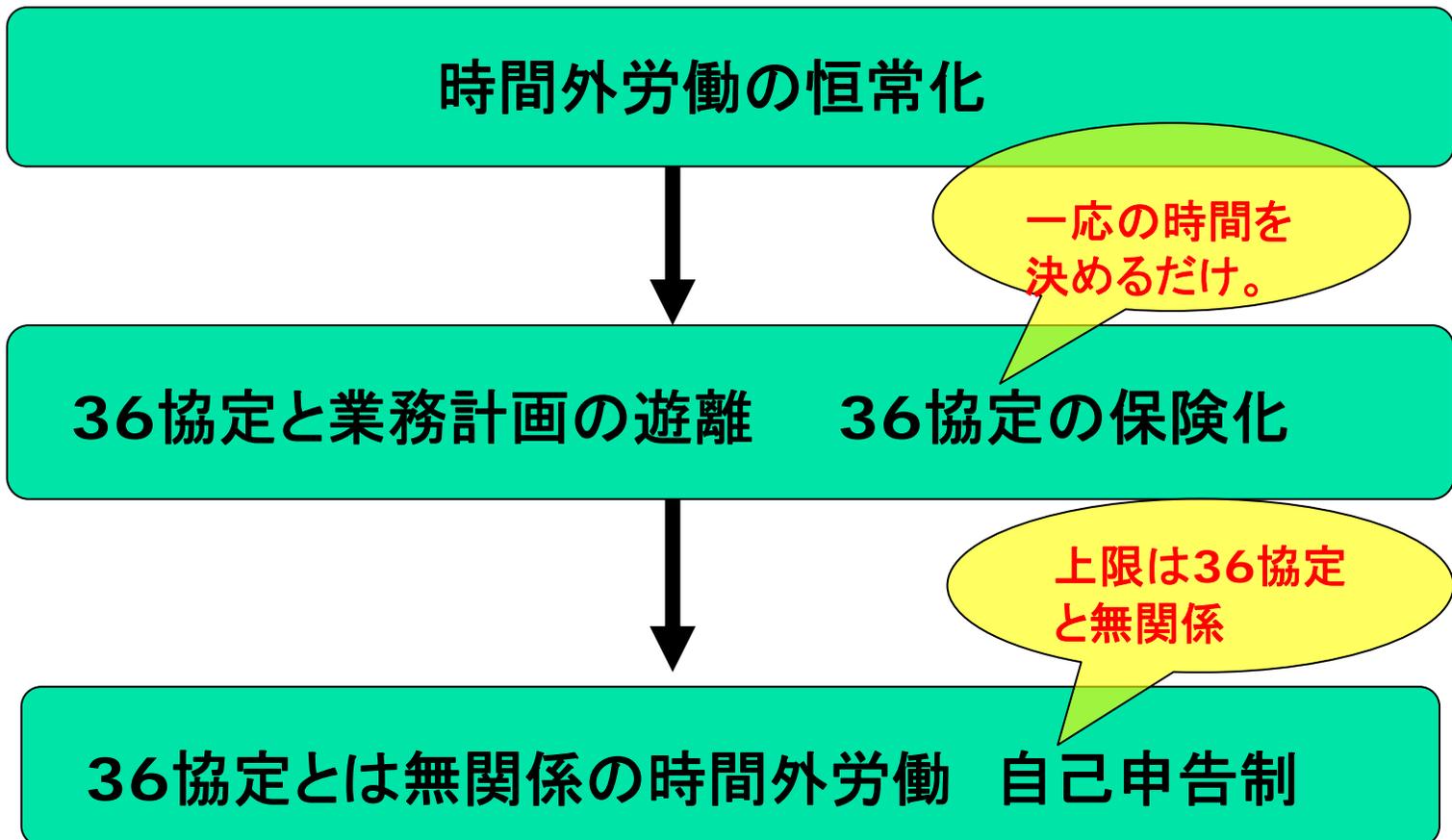
労基法における時間外労働 一時的・臨時的必要

36協定の範囲内における時間外労働の例外的許容

36協定の期間に応じた業務計画の必要性

2. これまでの労働時間規制とホワイトカラー

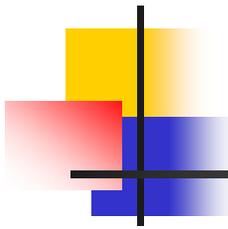
■ 実際の時間外労働



2. これまでの労働時間規制と ホワイトカラー

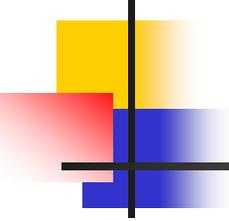
実際に会社で仕事をした時間外労働のうち、許される範囲で自己申告する。

- 時間外労働における事実と規範の乖離からわかること
 - 日本の労働者には、労働時間に厳格な契約意識が定着していない。
 - とくにホワイトカラーは、与えられた仕事を完成させることを優先させ、労働時間は第二次的な問題である。
- この現状を踏まえて、ホワイトカラーに適合的な労働時間制度を構想する。



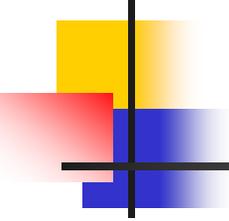
2. これまでの労働時間規制と ホワイトカラー

- 企業に対するコンプライアンスの社会的要請の高まり 建前と本音からの決別
 - 企業忠誠心の低下と労働者による申告
 - 企業イメージ
- 正面からホワイトカラーの特性に応じた制度を労使が検討する時期



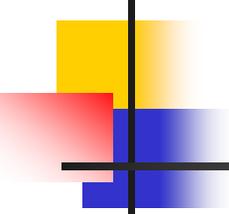
3. ホワイトカラーに対する労働時間規制の必要性

- **ホワイトカラーの長時間労働の可能性**
 - 仕事の完成のための所要時間の標準時間が厳密には設定されず、各自の能力などによって時間量が可變的である。
 - 個人の能率が低い場合または与えられた仕事量が過度である場合に長時間労働の可能性
 - 人事評価 長時間労働＝がんばりの証明



3. ホワイトカラーに対する労働時間規制の必要性

- 健康の確保 労働能力の再生産
 - 過労死・過労自殺, メンタル・ヘルスの要請
 - 労働安全衛生の視点からの時間規制
- 生活時間の確保 ワークライフバランス
 - 少子化対策
 - 男女共同参画社会



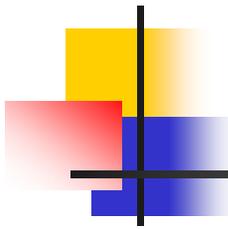
4. ホワイトカラーのための労働時間制度 その立法的提案

- 労働時間規制と賃金制度の分離
 - 法定外時間外労働手当・法定外休日手当からの解放 適用除外方式
- 労働者の健康と生活時間の確保
 - 使用者の安全配慮義務, 私生活配慮義務
- 労使自治による制度設計と履行確保
 - 集団的な労使コミュニケーションの重要性
- 労働時間に対する文化を変えることができるか

対象とホワイトカラーの
明確化

部次長クラス以上	課長クラス	課長補佐クラス以下
実態として労基法の管理監督者として適用除外		
労基法の管理監督者	裁量労働制の部分的適用 フレックスタイム制などの適用	
	見直しの対象	





4. ホワイトカラーのための労働時間制度 その立法的提案

- 適用除外方式の拡大
 - 管理監督者 労基法41条2号の改正
 - 歴史的寿命を終えた規定
 - 包括的なホワイトカラーの適用除外規定の創設 労働時間・休日・休憩・深夜業の適用除外
 - その範囲は、企業レベルの集団的な労使自治に委ねる。 労使協定方式
 - ただし、ガイドラインとして、職務責任要件、処遇要件を設定する。

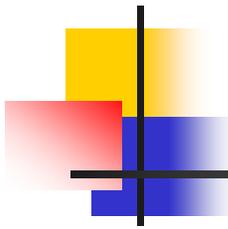
4. ホワイトカラーのための労働時間制度 その立法的提案

- 適用除外の要件
 - 手続要件 労使協定の締結, その行政官庁への届出, その社会的公表(ステークホルダーによるモニタリング)
 - 実体要件
 - 適用除外の対象者 その考慮要素
 - 職務・責任の範囲 その具体化
 - 賃金制度・人事評価制度
 - 処遇

4. ホワイトカラーのための労働時間制度 その立法的提案

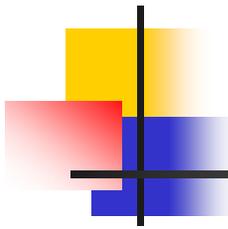
■ 対象者のイメージ

- 職種, 経験年数を考慮して, 仕事の裁量性が高いホワイトカラー業務に従事する者。単純な執行業務, または企画業務の補助を主とする者ではないこと。職務範囲の記述が望ましい。
- 賃金制度・人事評価制度の透明性・公正性の確保
 - 苦情処理制度の設置
- 報酬について, 一般社員との逆転現象がないこと。



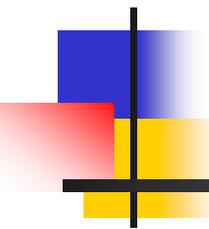
4. ホワイトカラーのための労働時間制度 その立法的提案

- 生活時間および健康の確保
 - 休日・休暇の確保
 - 年間104日 各月ごとの労働者の指定
 - 年休完全消化 法定年休について使用者に付与義務を課する。
 - 最低2労働週の長期休暇の付与 家族への配慮
 - 育児・看護・介護・子育て時間の確保
 - 病気休暇の創設 病気による欠勤に年休を使わせない。



4. ホワイトカラーのための労働時間制度 その立法的提案

- 労働者代表による制度運用の監視体制
- 本格実施に先立つ試行期間の導入
 - 過半数組合のある企業に限定して実施
 - その運用を踏まえて本格実施に移行



ご清聴ありがとうございました。
