

2009年4月2日  
RIETI政策シンポジウム

# 労働時間法制の再構築 (法学からのアプローチ) コメント

荒木尚志

(東京大学大学院法学政治学研究科)

# I. 労働時間規制の課題

## 1. (二極化による)長時間労働問題

1. 健康面からの問題
2. ワーク・ライフ・バランスとしての問題
  - － 実労働時間の長さの規制(最長労働時間規制)

## 2. ホワイトカラー労働に不適合な労働時間規制

1. 裁量労働制
2. ホワイトカラー・エグゼンプションを巡る議論
3. 名ばかり管理職問題(適切な法的枠組みが用意されていない中での病理現象)
  - － 割増賃金規制(+最長時間労働規制)

# Ⅱ. 労働時間規制の 2つのアプローチ

## 1. 実労働時間の規制

①最長労働時間規制(時間規制)

+

②割増賃金規制(賃金規制) がセット

↓

ホワイトカラーについて適用除外制度の必要:

①(最長労働時間規制にかかわらず働く必要・働くのが合理的)か

②(労働時間の長さ按比例して割増賃金を払うのは不合理な働き方)か。

適用除外は①②セット?

## 2. 労働解放時間の規制

# Ⅲ. 労働解放時間の規制

1. 休憩規制
2. 休日規制
3. 年休規制
4. (割増賃金に代えて付与する)代替休暇  
2008年労基法改正で導入
5. [休息时间規制(就業と就業の間隔確保)]  
EU労働時間指令では11時間
  - 余暇・WLBが労働時間規制の目的として重視すれば、労働解放時間規制が重要
  - 実労働時間を裏から規制する機能

# IV. 水町提案：3つの適用除外（管理監督型・専門業務型・企画業務型）

## 1. 適用除外の意味

- A) ①最長労働時間規制、②割増賃金規制の両者を適用除外＋労使協定による健康確保措置

3つの適用除外制度が要件・効果ともに共通とすると違いは？実体的要件の中味が違う？

- B) ①最長労働時間規制は適用し、②割増賃金のみ適用除外＋労使協定による健康確保措置

## 2. B)とすると、最長労働時間規制をいかに適用するかが課題

# V. 適用除外制度と最長時間規制

## A) 実労働時間規制によるアプローチ

- 実労働時間の管理を実施(週60h?)

## B) 労働解放時間規制によるアプローチ

### A) 休息時間規制

※EU労働時間指令では11時間＝一日の拘束時間13時間  
(13時間－休憩1時間＝実働最長12時間)

### B) 休日規制

### C) 年休規制

### D)(割増賃金)代替休暇

# VI. 島田提案:ホワイトカラーの適用除外

## 1. 正面からホワイトカラーの特性に応じた制度を

- 伝統的労働時間 = 労働力処分を使用者に委ねた時間 ← 賃金
- ホワイトカラー: 仕事の完成 > 労働時間

## 2. 制度内容は労使協定に委ねる?

- A) 手続規制: 労使協定、届出、社会的公表によるモニタリング
- B) 実体規制 (職務責任要件・処遇要件) はガイドライン?

# VII-1. 労働時間規制と適用除外における 実体規制と手続規制

## 1. すべてを手続規制に委ねてよいか

- 実体規制と手続規制の組合せ？
- その見極め？

## 2. 何を実体規制の対象事項とし、何を適用除外とするか

- 実労働時間を規制するのか(eg最長時間規制は除外せず)
- 労働解放時間を規制するのか(eg休息时间)
- 組み合わせの例: 週休2日は強行的に規制し、平日の労働時間の実労働時間規制は適用除外

## VII-2. 労働時間規制と適用除外における 実体規制と手続規制

### 3. 適用除外の対象業務・対象者の確定

- 特に、裁量労働的適用除外の対象業務や対象者等は、現場に近い労使による公正さの担保された合意に委ねる手続規制アプローチが適合的？

### 4. 手続規制の担い手

- 手続規制が機能する前提条件として、手続規制の担い手の公正さへの信頼