

RIETI政策シンポジウム

「正社員改革と多様な働き方実現を目指して」

プレゼンテーション資料

島田 陽一

早稲田大学副総長・法学学術院教授

2015年7月2日

正社員改革と労働時間法制

2015年7月2日 RIETI政策シンポジウム

早稲田大学 島田陽一

1. 正社員の労働時間法制改革の背景

- 長時間労働
 - 年間実総労働時間は1800時間を切っている。しかし、それは「労働時間分布の長短2極化」によるものである。
 - 正社員の長時間労働に変化はない。法定時間外労働が月80時間を超える層が少なくない。精神疾患の発病や過労死の危険水域。
- 年次有給休暇
 - 消化率は全体でも40%台後半で停滞
- 労働時間法制
 - 変形労働時間制、裁量労働制などがあるが、裁量性の高いホワイトカラーに適合的な労働時間法制は未整備
 - 管理監督者に対する労働時間法制の適用除外が実態として本来の管理監督者を大幅に超えて適用されている。
 - 労働時間と賃金が分離できない仕組み 時間外割増賃金制度

2. 労働時間法制の基本的視座

- 労働時間法制の三位一体改革
 - 現状
 - 労働者の健康確保の必要性
 - ワークライフバランスの欠如
 - 女性の活躍の阻害
 - 三位一体改革とは
 - 長時間労働の制限
 - 長期休暇の取得、年休の完全消化
 - 柔軟な働き方の実現

3. 具体的提案

- 総実労働時間制限の目安
 - － 法定時間外労働該当時間を月100時間を超えず、3か月以上にわたり月80時間を超えない。
 - － 休息時間の保障
- 長期休暇の保障（年休の完全消化を使用者に義務付け）
- 年間104日の休日の保障
- 柔軟な労働時間制度
 - － 労働時間制度と賃金の完全分離

3. 具体的提案

- 新しい労働時間制度
 - － 総実労働時間の統制、長期休暇、休日の保障を前提に一定範囲のホワイトカラーを現行の労働時間規制(深夜業も含む。)の適用を除外する。
 - － 導入の手続 過半数労働組合(それが無いときには新たに創設される常設的な労働者代表)と使用者との労使協定の締結と当該労使協定の行政庁(労働基準監督署)に対する届出が手続き要件となる。
 - － 試行期間の導入 過半数組合のある企業に限定
 - － 対象者の範囲は、労使が決定する。

4. 現在の労基法改正案について

- 「残業代ゼロ法案」との批判について
 - 割増賃金は、時間外労働抑制の手段としての本来の機能を果たしてきたか？
 - 割増賃金を支払えば、長時間労働でもよいのか？
 - 労働者の健康確保とワークライフバランスの実現と生産性の向上をバランスよく図るためには、労働時間制度と賃金制度の法的な分離が必要。

4. 現在の労基法改正案について

- 三位一体の視座からの批判
 - 総労働時間規制、長期休暇の確保などの健康確保措置が不十分
- 対象者の範囲としての年収基準
 - 客観性はあるが、適当な基準と言えるか？
- 導入手続きにおける労使コミュニケーションの欠如
 - 対象者の範囲は労使自治に委ねるべき
- 適用除外を考えるためにも、労働時間法制全体の見直しが今後の課題