

石田光男／寺井基博編著
『労働時間の決定
——時間管理の実態分析』

評者：鷲谷 徹

労働時間をテーマとする労働問題研究の著作はそれほど多くはない上に、あったとしてもどちらかと言えば法制的側面に焦点をあてたものが多い。そうした中で本書は題名からしてユニークであり、内容的にも類書をあまり見ない独自のカラーを出している。表題である「労働時間の決定」の含意は、労働時間問題の本質は所定労働時間の決め方や週休制度等の決め方にあるのではなく、個々の企業、職場、個人において、時間外労働や休日出勤の量、あるいは逆に年次有給休暇取得がどのような経緯で決定され、それをめぐる労使の取引がどのように行われるのかにあるということである。その分析を行わない限り、問題の解決や改善の提案は果たし得ないという認識がその背景にはある。

以下、内容を簡単に紹介しよう。

まず、全体の編別構成及び執筆者は以下の通りである。

序章 本書の目的と方法（石田光男）

第1章 労働時間の個人別決定への挑戦（三吉勉）

第2章 業務効率向上と時短のパラドックス（秋庭泰史）

第3章 労働組合の存在意義（願興寺皓之）

第4章 仕事管理・労働時間・労働時間規制

（佐藤 厚）

第5章 労働時間論の法的考察（寺井基博）

第6章 日本の雇用関係と労働時間の決定（石田光男）

終章 学問の再建（石田光男・寺井基博）

以上のうち、事例研究を中心とした第1～3章には「第I部 労働時間の決定と労働組合の経験」という見出しが付けられ、各章でそれぞれ異なる企業（労組）の事例分析が行われる。第4～6章には「第II部 労働時間の決定と社会科学の反省」という見出しが付けられ、それぞれ、人的資源管理、労働法、労使関係論の理論的枠組みから、事例の再検討が行われる。

編者の1人である石田光男の手になる序章では、冒頭で本書の目的が「労働時間がどのように決定されているかを記述し解釈すること」と述べられ、その方法は、労働時間に関する雇用のルールが発見であるとされ、具体的には労働支出の4つのルール（①どんな仕事を、②何時間かけて、③どの程度の労働密度で、④どの程度のできばえで行うか）のうち、定量的に把握できる②労働時間のルールを取り上げることによって、事態を明晰に観察し、改善の方途を考えることができるという。ただし、労働時間の決定も賃金と同様に個別化が進んでいる。36協定や定時退社日の設定、有給休暇の取得等の集団的決定がそのまま個人々の労働時間決定に直結するわけではなく、職場の上司部下関係や職場メンバーの社会関係によって個別的に決定されざるを得ない仕組みになっているという。

石田はまた先行研究をふまえ、ワーク・ライフ・バランスを例解に「個人の欲求充足」と「企業業績の達成」との間に大きな懸隔が存在することを指摘し、さらに、雇用関係の「日本的偏向」として仕事を無限定的に課すことが可能なシステム、そのような仕事を自発的にこなしてしまう労働者の存在を指摘する。その上で、

労働時間決定に関する新たなルールの変更を展望し、それは雇用関係の戦後的決算と言えるとする。そして、その可能性を「時間制約」を「職場マネジメント」の前提とせざるを得ないような雇用ルールの制定運用に見出す。その場合、時間制約のもとで付加価値の増大を可能とする日常的な労使間の手続きルールがどのようなものであるかを発見することが課題となるわけである。

第1章はA労組の事例分析であり、同労組の幹部の手になる。A労組は「分権型」組織であり、36協定は各支部一事業場間で締結されている。A労組が会社と締結する労働協約や36協定から、支部の時間外協定ルール、個々人の時間外労働・年休取得計画等を経て、具体的な日々の個々人の労働時間が定まるまでのプロセスが明らかにされ、労働時間に関する集団的決定と個別的決定との関係が示される。ここでは、とくに、個人ごとの時間外労働計画や年休取得計画を含む協定を締結していることが注目される。

第2章では、D社の事例が取り上げられるが、この章でも筆者は当事者であるD労組の幹部である。ここでは、一般に言われるような効率化・生産性向上→労働時間の削減という経過ではなく、経営に定時退社の励行等、時間制約を課すことが起点となって、初めて効率化・生産性向上が達成できたという発見が示される。

一方で、業務効率化・生産性向上によって創出された時間に新たな仕事をつっ込んでいたとの現実も紹介される。

第3章はS社の事例報告であるが、まず、厳しい国際環境と高コスト構造を考慮すれば、正規社員の採用拡大には慎重にならざるを得ないとの認識が示され、従業員の量的拡大を求めることなく、マネジメント改革と社員の意識と働き方の改革を通じて労働時間適正化に取り組ん

だケースが報告される。具体的には、個々人の労働時間や業務負荷状況の「見える化」の取り組みを通じて問題の発見と認識の共有化に努めていること、職場レベルの労組役員が時間外労働や年休取得に関し、細かい交渉とチェックを行っていることが紹介される。

第4章では1～3章の事例研究をふまえて、仕事管理の適正化あつての労働時間の適正化という特徴を見出す。その上にたつて、「労使による時間規制→仕事管理の適正化→持続可能な働き方」という循環の論理を示す。

第5章では、労働時間のマクロデータの紹介と、労働時間法制の概観のレビューが行われる。現行法制の評価としては、例えば労働基準法第36条に基づく36協定は労使の自由協議によって各職場の諸事情に応じた限度時間を設定できる柔軟な制度であり、都合のよい制度であるという。逆に、EUに倣った休息时间（“Rest”＝EUでは11時間）の法定には明確に反対の立場をとる。

第6章は全体の総括のような位置にあり、日本の雇用関係の特性を構造的・歴史的に明らかにし、その上で、労働時間決定ルールの評価と展望について語っている。石田によれば、欧米における静態的課業設定を強いる集団的取引に対して、日本の雇用ルールは動態的課業設定を集団的+個別的取引で受け止める取引ルールであり、雇用関係の終点もしくは究極のルールだとされる。労働時間決定に際しては、事例研究を通して、労働組合が個別的決定に少なからぬ関与・規制を行っているケースを取り上げつつ、「生産性向上を集団的に迫る労使関係」と規定する。

本書で提示された事例研究は大いに示唆に富むものであり、現実の労使関係の中で、いかなる労働時間決定が行われているかについて認識を新たにさせる貴重な資料となるであろうと考

える。また、6章で展開された雇用ルールの論理的、歴史的整理はたいへん興味深いものであり、説得的であると考ええる。その上で、若干の疑問点を示したい。

まず、労働時間決定のルールは労使関係のありように対応して、相対的なものであってよいのかということである。評者はとりわけ長時間労働と健康問題の関連を念頭においている。労働基準法では、時間外労働の上限はさしあたり厚生労働大臣の告示という形で例えば月間45時間、年間360時間という基準が示される。実際には特別条項等を「活用」してそれを上回る36協定が存在し、例えば2012年7月25日付『東京新聞 朝刊』の報道によれば、東証1部上場企業上位100社のうち、1箇月あたりの厚生労働大臣告示の上限（45時間）どおりの36協定を締結している企業が3社、残り97社はそれを超えており、最も長時間の36協定は200時間に達している。本書の事例研究でも、D社の36協定の限度時間は特別条項適用の場合、月間100時間、年間984時間となっている。

そもそもこれではまともな競争条件のもとでの企業間競争たり得ようはずがない。筆者らは「厳しい国際環境」や「企業間競争」のもとで、生産性向上なくしては時間短縮はあり得ないとの立場に立っているが、労使関係を企業内のみで見るのではなく、産別やナショナルセンターレベルで見た場合、生産性原理を超えた労働時間基準は達成できるはずであり、また、ILOを含む国際基準をも視野に入れるべきではないか。生産性向上云々の前にまず国際競争や企業間競争の前提となるフェアなルールを決める必要があると考える。

その点に関して、第5章及び終章で寺井は、時間外労働の絶対的上限設定やEU労働時間指令にあるRest（休息时间＝勤務間隔時間）の導

入を否定するが、それは正しいのだろうか。評者は石田の言う日本型雇用関係のメリットを否定するものではないが、それにも限界はある。異常でない労働時間の枠組みを前提とした上で、個々の労使関係を通じた労働時間の決定が追求されるべきではないか。現実の日本の労働組合の力量に鑑みたとき、産業別あるいはナショナルレベルでの法を超えた労働時間規制は困難と言わざるを得ないから、労働時間の法的規制の強化が要請されるのである。寺井はEUに倣ってRestを導入せよとの主張に対して「休息時間の法定が労働者の業務目標の完遂に大きな制約となり得る場面が少なからず想定される」というが、この議論を引き延ばすと、労働時間の法的規制一般を否定することになってしまうのではないか。

第2に、「ルール」の意味についてである。例えばA労組では「個人の労働時間に対する集団的な規制」として「個人ごとの年間や月間の時間外労働計画・年休取得計画などを労使（支部一事業場）で取り交わす協定」が存在するというのであるが、個別化された労働時間協定というのは「ルール」なのであろうか。そもそも「ルール」とは、一般性をもつ「基準」であるはずであって、労働者の立場から言えば、できるだけ高いレベルの「基準」であるべきであり、それからの乖離をできるだけ小さくするようなモメンタムが働くようなものでなければならぬだろう。例えば1,000人の労働者がそれぞれ上司一部下の関係で個別に労働時間を決定し、それを1,000通りの協定にしたとき、それは「ルール」といえるのであろうか。もちろん、個々の労働者の労働時間の実態を労使が把握することの重要性を否定しているのではない。逆に、個々の実際に決定される労働時間が労働協約や36協定のレベルから外れていないかどうか、労働者の健康やワーク・ライフ・バランス

といった基準に照らしてそれはまともなものかどうかのチェックは常に必要である。個別の労働時間の揺らぎを大ルールに照らして評価、改善することこそが課題なのではないか。第6章では、「労働時間に関する手続きルールの制定と運用は……個々人の年間及び月間の時間外労働計画の策定とその実績値のモニタリングを含む」とし、具体的には「目標面接シートに労働時間の欄を設ける」というアイデアが紹介され、それが「ワーク・ライフ・バランスを雇用ルールに具体化する」との希望的観測が述べられるが、目標面接が労使の対等な交渉の場たり得るとはとうてい考えられないし、そこで記載される労働時間が基準たりうるかは疑問である。

最後に、全体を通じてかなり多くの誤植が見られたことを指摘しておきたい。1頁に3箇所、の誤字脱字を発見したところもある。さらに、

第2章では「所定労働時間」と「所定内労働時間」が区別なく、同義のように使われていたことも指摘しておかなければならない。

また、石田は「すでに日本では労使関係論という講義科目は、私の知る限り、同志社大学の社会学部産業関係学科にしかなく」とするが、評者の属する中央大学では法学部、経済学部のそれぞれに「労使関係論」が存在している。また、東京大学や明治大学にも「労使関係」または「労使関係論」科目が存在していると聞く。評者も石田と同様に「労使関係論」の「後退」を残念に思っているが、何とか現状からさらに後退しないよう頑張っていきたい。

(わたしたに・てつ 中央大学経済学部教授)

(石田光男／寺井基博編著『労働時間の決定—時間管理の実態分析』ミネルヴァ書房、2012年12月、270頁+viii、定価4,800円+税)