

日本労働年鑑 第72集 2002年版
The Labour Year Book of Japan 2002

特集 労働時間法制の改編と運用の実態

第一章 八〇年代以降の労働時間法制の変容－労働時間の短縮から弾力化へ

一 従来の労働時間法制の特徴－労働時間の一律的総量規制

もともと労働時間法制は、労働者の休息や余暇の確保という伝統的理念のもとにブルーカラー労働者を典型モデルとして労働時間の総量的規制を行ってきた。製造業の生産ラインで始終業のサイレンを合図に一斉に作業を開始し終了する工場労働者の働き方をイメージすればよい。そうした始終業時刻が固定化された定型的労働時間編成を対象に、一日あるいは一週間を単位として労働時間を総量的に規制するものである。たとえば、法定労働時間である週四〇時間を、月曜日から金曜日まで一日八時間を限度として定型的に配分し、例外的に時間外労働を認めるにしても、延長時間分については割増賃金の支払いを義務づけて労働時間量の過度の増加を抑制するものであった。

二 働き方の多様化と労働時間の弾力化・時間主権の拡大

しかし、八〇年代以降、労働者の自立的個の確立＝生活人あるいは職業人としての自立という観点から時間短縮が求められるようになり、労働時間の規制方法は多様な形態をとるようになる。第三次産業の比重増大等による業務形態や就労形態の多様化は、従来の定型的な時間規制との間にミスマッチを生み、労働時間の弾力的配分を可能にする新たな時間規制方式が要請されるようになった。また、ブルーカラーに代わりホワイトカラーが労働者の多数を占め、知的創造的仕事に従事するようになると、自己の働き方や時間配分について広い裁量を与えられることを望むようになる。こうした産業構造の変容と労働者の就労形態・意識の変化により、弾力的かつ個別化した労働時間の編成方式が求められるようになった。

労働時間の弾力化とは、労働時間の総量を一定の枠内に押さえつつ、企業の業務量の変動や労働者の仕事と生活のリズム等に合わせて労働時間を弾力的に配分・編成する制度のことをいう。たとえば変形労働時間制は、業務量の増える繁忙期に労働時間を延長し、その延長した時間分を閑散期に短縮することで、総労働時間を法定労働時間(週四〇時間)の範囲内におさめることを可能とする。また、こうした労働時間の弾力化の一環として、労働者の時間主権(時間の自己選択)が制度的に拡大されている。八七年の労基法改正では、フレックスタイム制や裁量労働制など具体的業務の進め方や時間配分について労働者の自己管理を可能とする新たな時間制度が導入されたが、こうした労働者の自律的な時間決定に委ねられる職業領域は産業構造の変化によりますます拡大していく傾向にある。また、労働時間の弾力化は日本経済を従来の技術輸入型から技術発信型の経済構造に転換し、国際競争力を維持するうえでも要請されている。

三 労働時間の規制方法の新展開－労使自治による法の具体化

このような労働時間規制の弾力化と個別化の進展は、時間規制の方法や手段についても新たな

手法を生み出している。これまでの伝統的な労働時間の規制方法は、法令によって労働時間の法定基準を定め、労働基準監督機関がその遵守を直接コントロールするという取締り規制を主な手段としてきた。これに対し、新たな時間規制の手段として広まりをみせているのは、労働時間に関する法定基準の具体化とその運用の適正化を労使の自律的決定に委ねる方式である。最近の先進諸国の時間規制の方法をみると、もっぱら労働協約に委ねる方式や国家の一律的規制だけによるものはむしろ例外的である。法令による直接的規制をベースとしつつも、労働協約や労使協定にその具体化を委ねたり、法令とは異なった取り扱いを広く認めるなど、労働時間の法的規制に関して労使当事者の自主的決定を政策的に重視する手法が大きなトレンドとなっている。

従来の定型的一律的時間規制の場合には、法定基準が企業や事業場に画一的に適用されることから、労使交渉の余地はあまりなく、時間外労働などの法定基準を解除する場合に限って例外的に認められていたにすぎない。他方、弾力的個別的な時間規制の場合には、たとえば変形労働時間制のように各々の企業や事業場の業務量の変動に応じて労働時間編成を具体的に設定せざるをえない。フレックスタイム制や裁量労働制といった個別的な時間制度の場合も、使用者側はむろんのこと労働者側の具体的なニーズに応じて実施されなければならない。したがって、その制度の具体化については当該企業または事業場レベルの労使交渉に委ねざるをえないことになる。

事実、八七年の労基法改正に際して大幅な労働時間の弾力化がはかられたときに、労基法上の労働者過半数代表の役割が飛躍的に拡大された。また、二〇〇〇年四月から新たな裁量労働制（企画業務型裁量労働）が導入された際、労基法は、その実施要件として新たに労使委員会の設置とその全員の合意による決議を義務づけ、制度の具体的設計や運用についても労使委員会の自主的協議と決定に相当程度委ねることとした。

このような労基法上の時間規制方式の新しい流れを単に法定基準の適用解除や例外的取り扱いの拡大としてのみ位置づけることは適切ではない。むしろ、それらは、労働者過半数代表あるいは労使委員会による集団的決定を通じて、法の具体化と制度運用が適正になされることを政策的に期待する新たな労働時間制度＝時間規制の手段として性格づけられるべきである。換言すれば、労基法は、国家の直接的規制を補う新たな時間規制の手段として、当該企業や事業場ごとに自律的に具体的制度設計を行い適正な運用をはかることを労使に委ねたということができる。

四 公務員の労働時間法制の動向

公務員の労働時間については、従来から特別な規制がなされてきた。一般職の非現業国家公務員について労基法は適用されず、一般職の地方公務員については原則的に適用されるものの一部の規定が適用除外されている（フレックスタイム制、一年単位の変形労働時間制、裁量労働制など）。これに対し、国営企業および特定独立行政法人で勤務する職員や地方公営企業の職員については労基法が全面的に適用される。

労基法が適用除外されている一般職の国家公務員の労働条件については、人事院規則がこれを定めるが、とくに勤務時間や休暇等については「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」が主要事項を定めている。それによると、勤務時間は原則として週四〇時間とされ、休日は土日の完全週休二日制とされている。また、試験研究業務に従事する職員についてはフレックスタイム制が定められ、休暇については年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇のほか、育児休業について別途の法律で定められている（国家公務員の育児休業等に関する法律）。

しかし、国会関係や予算関係業務などに従事する職員については超過勤務が恒常的となっていることから、九二年の人事管理運営協議会「国家公務員の労働時間短縮対策について」により、全省庁一斉定時退庁日の実施や計画年休による連続休暇取得促進などの施策が推進された。九九年の公務員制度調査会「公務員制度改革の基本方向に関する答申」では、超過勤務のいっそうの縮減のほかに、研究職以外へのフレックスタイム制の拡大や招へい型研究員に限られていた裁量労働制をその他の部門にも拡大すべきことが提言されている。これまでも、勤務時間の弾力的な割り振り・運用が一部の国家公務員に適用されていたが、今後は労働時間の自己管理が制度的に拡大されていくことが予想される。

日本労働年鑑 第73集

発行 2002年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 旬報社

2006年8月11日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第72集【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
