

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

終章 日本型雇用社会の行方と労働時間法制の課題

以上検討してきたように、労働時間法制は数多くの課題を抱えている。「労働者一人平均年間実労働時間一八〇〇時間への短縮」という政策目標が八八年に設定されてから一四年が経過しようとしているにもかかわらず、いまだに実現されず〇五年度まで繰り延べられた。しかし、各種の統計数値から判断すると、この目標年度内に一八〇〇時間を達成することはかなり困難である。これまでの労働時間規制のあり方を大幅に見直さなければ、目標年度がさらに繰り延べられる可能性が強い。

変形労働時間制やフレックスタイム制などの労働時間の弾力化も、政府の期待した通りの時間短縮効果をあげていない。とりわけ、今日の変形労働時間制の使われ方をみると、時間短縮の手段としてでなく、企業側の業務上の都合にあわせて労働時間を変則的に編成する手段として利用されている。計画年休制にいたってはその利用自体が進んでいない。

労働時間の短縮には、時間外労働の削減と年休取得率の向上が最重要課題である。時間外労働の削減については、サービス残業を厳格に取り締まることが必要なことはもちろんだが、現在の厚生労働大臣の限度基準による行政指導にとどまることなく、労基法上の上限規制の導入や割増賃金率の引き上げ、時間外労働時間数に比例した代償休暇の創設などを真剣に検討すべきであろう。また、年休については、年度内完全消化の原則を改めて徹底し、場合によっては計画年休制方式による年休取得を原則化すべきであるかもしれない。ただし、その場合には、病気休暇や介護休暇、家族休暇などを別途の休暇制度として整備することが不可欠であり、年休の日数を先進諸国並みに近づけることも検討すべきであろう。

労働時間の弾力化、とりわけフレックスタイム制や裁量労働制については、制度本来の趣旨である労働者による労働時間の自己管理が現実に行えるような体制整備をはかることがなよりの課題である。適用対象労働者の仕事の進め方や時間配分の仕方について、業務区分を明確にするなど、労働者の仕事の裁量度を高めるような業務体制や労働組織の再編成を行わなくては、単なる残業手当の節約手段＝サービス残業の合法化としてしか機能しなくなる。実際、専門業務型裁量労働制の検討で指摘したように、このような対策をとらずに従来の実労働時間の平均値をみなし時間に設定した場合、サービス残業分がそこから除外されることになり、結果として制度導入後はみなし時間よりも実際の労働時間が長いということが常態となってしまう。

他方、こうした問題点を抱えながらも、現在の労働時間問題は新たな局面を迎えようとしている。失業率の高止まりという雇用危機に直面して、日本においてもワークシェアリングの観点から労働時間の短縮問題を捉えようとする動きが出てきた。構造不況のもとで、これまでのような所定外労働時間の増減による雇用量の調整などでは対応できなくなり、潜在的な過剰労働力の圧力に企業は持ちこたえられなくなっているからである。

九〇年代からの日本経済の長期低迷と産業構造の急激な変化のもと、雇用調整と業績主義的賃

金制度導入が進み、終身雇用制や年功賃金制といった雇用慣行が次第に崩れつつある。内部労働市場は徐々に縮小し、それに代わって中途採用の増加などにみられるように即戦力の人材を外部労働市場から調達する企業が増えている。こうした雇用慣行の変貌が日本型雇用社会で進行している大きなトレンドであるとするならば、これに対応した労働時間法制が構想されなければならない。多様就業型ワークシェアリングはその可能性の一つであるといえよう。(浜村 彰)

【参考資料】(本文で引用したもの以外)

(1)森岡孝二『企業集中心社会の時間構造』(一九九五年)、(2)浜村彰「労働時間規制の目的と手段」『講座二一世紀の労働法第5巻』(二〇〇〇年)、(3)日本労働研究機構『データブック国際労働比較2002』(二〇〇一年)、(4)厚生労働省ホームページ、(5)総務省ホームページ、(6)経団連ホームページ、(7)電機連合ホームページ、(8)日本労働研究機構ホームページなど。

日本労働年鑑 第72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>)
