

労働基準法上の労働時間規制と労働時間の 実態に関する検討

矢 野 昌 浩

- I 本稿の目的と基本的な視点
- II 労基法の労働時間規制の変遷過程
 - 1 変遷の概要
 - (1) 前 史
 - (2) 1947年労基法制定
 - (a) 制定理由
 - (b) 労働時間規制の概要
 - (c) 小 括
 - (3) 1987年改正
 - (a) 背景と経緯
 - (b) 改正の概要とその後
 - (c) 小 括
 - (4) 1997年改正
 - (5) そ の 他
 - 2 小 括
- III 労働時間の実態
 - 1 労働時間の長さ
 - 2 二重の意味での二極化
- IV 検 討
- V 残された課題

I 本稿の目的と基本的な視点

本稿の目的は、日本における労働時間規制について労働基準法（以下

「労基法」という)を中心に概観するとともに(Ⅱ)、労働時間の実態を簡単に紹介することにある(Ⅲ)。日本の労働時間は長く、労働時間規制は弱いというのは、いわば国際常識となっている。本稿の内容もその常識の範囲内にとどまるが、現状をよりよく理解するために法規制の変遷や実態について若干の整理と検討を行うことがここでの課題となる。労働時間規制の変遷を検討するのは、相互に重なり合う2つの理由からである。1つの理由は、日本の労働時間規制のなかに組み込まれた目的とその歴史的な多元性を明らかにすることにある¹。ここでは政策立案サイドの文献を主としてみていくことにする。もう1つの理由は、労働時間規制の多元的な目的との関連で、現実の労働時間規制の成り立ちや改正経緯を整理することにある。

労基法の基本的な目的は、「新憲法に基づく労働者の基本的人権として、労働者が健康で文化的な生活を営み、あるいは人たるに値する生活を営むことを保障する」ことにあり、労基法違反の「刑が罰金刑のみでなく、懲役刑をとり入れ、工場法に比して加重されている」のも、その規制の内容が「刑法犯に該当する自然犯的なものから、労働者の基本的人権に関するもの等重要な内容を多く含む」ことが理由であると解されている²。労働

1 労働時間規制の目的の多元性を析出し、それとの関連で労働時間規制の現状と将来を検討したものとして、水町勇一郎「労働時間政策と労働時間法制」同106号(2005年)140頁以下、和田肇「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌110号(2007年)65頁以下参照。このような課題の設定と検討の方向性について、「労働時間規制の目的や手段には多様なものがあり、国により、時代によって大きく変化してきた。現在、そして将来の労働時間法制において、いかなる規制目的にどのような優先順位が与えられ、そのためにどのような規制方法や手段が執られるべきか。明確な労働時間政策に基づいた、合目的かつ柔軟な労働時間規制のあり方こそが追及される必要がある」と整理したものとして、盛誠吾「ホワイトカラー労働とこれからの労働時間法制——シンポジウムの趣旨と総括」同106号(2005年)112頁参照。

2 厚生労働省労働基準局編『平成22年版・労働基準法(下)』(労務行政、2011年)1047頁参照。労働省労働基準局編『労働基準法(下)』(労務行政研究所、1958年)930頁にすでにほぼ同じ表現の解説がみられ、それ以来改訂を経ながら同書で踏襲されている記述となっている。

時間規制の目的は、このように労働者の健康で文化的な生活を営むことを出発点とするが、それ以外の事項にも及んでいると考えられる。前述の作業を通じて、労働時間規制の諸目的における価値序列とそこにおける日本法の特徴を検討してみたい。

このような検討を進める際の基本的な視点となるのは、1日8時間労働制の実質的な確立である。周知のように、8時間労働制を要求して1886年5月1日にゼネストを実施したアメリカの労働者への国際連帯として、メーデーが1890年に始まった。8時間労働制は1917年に革命直後のロシアで立法化され、第1次大戦についての1919年の講和条約（ベルサイユ条約）労働編に基づき創立されたILOも、1日8時間または1週48時間制を毎週1回の休日制などともに特別かつ緊急に実現する必要がある原則として課され（同条約427条3項参照）、同年には工業的分野における8時間労働制を第1号条約として採択した（日本は未批准）。このように1日8時間労働制は労働時間規制のもっとも基本的な原則である。この原則の背景にある考え方が、「8時間の労働、8時間の睡眠、8時間の自由時間」という1日3分法であることもよく知られている。1日8時間労働制は、労働者の健康保護と自由時間確保という2つの要求を同時に実現するための基準である³。日本において1日8時間労働制を「紙の上の原則」とと

3 ILO 第1号条約の検討を通じて「人間の条件としての8時間労働制」という観点を提示するものとして、中山和久『ILO 条約と日本』（岩波書店、1983年）54頁以下、1987年改正労基法（後述Ⅱ1(3)参照）の法律問題を検討するうえで1日8時間労働制を「人権としての労働時間」という観点から積極的に評価するものとして、同『最新労働時間法』（労働旬報社、1988年）17頁以下、現在の労働時間法制改革との関係で1日8時間労働制の意義をあらためて強調するものとして、西谷敏「労働時間の思想と時間法制改革」労働法律旬報1831号（2015年）8頁以下参照。なお、1日8時間労働制の提唱がロバート・オウエンに始まるといわれるとの指摘を複数の論稿で見出したが、資料等で裏付けることができなかった（トマス・モアの『ユートピア』では1日6時間労働のユートピアが描かれたが、モア以来のユートピア思想がオウエンに影響を与えたことを示唆するものとして、土方直史『ロバート・オウエン』（研究社、2003年）

どめず、実質的に確立していくことが依然として課題となっていると考える。そのための具体的な方策について最後に触れておきたい（Ⅳ）。

なお、2015年3月7日に韓国・江原大学において、「労働時間の現状と法規制」をテーマとして第8回日韓労働法フォーラムが開催されたが、筆者は、日本側の報告者の一人として、「労基法上の労働時間規制と労働時間の実態」というテーマで報告を担当した。本稿は、その際に事前提出したレポートに注を中心として若干加筆したものであることをお断りしておく。同フォーラムでの議論（私のテーマについては、「労働時間だけではなく労働の質という問題も重要ではないか」、「労働時間と私生活との境界線が曖昧になりつつあるのではないか」、「労働時間規制目的の多元性という視点が韓国労働法にとっていかなる意義を有するのか」、「生活に十分な賃金が得られないために時間外労働は行われているのではないか」、「残業規制において労働者の個別同意を重視するという提案は、韓国の労働法制と結果として同じ扱いになるが、個別同意というのはいかなる意味で重要なのか」など）を踏まえた日韓各報告者のそれぞれの論稿は、「労働法律旬報」誌の2015年8月下旬号に掲載予定である。

Ⅱ 労基法の労働時間規制の変遷過程

1 変遷の概要

(1) 前 史

日本において、労働者一般を広く対象とする労働時間規制の歴史は1947年制定の労基法に始まるが、すでに第2次大戦前においても個別立法によ

ゝ年）82頁参照）。修道院では1日3分法により「祈りの時間」と「休息の時間」と「労働（あるいは学問）の時間」が割り当てられていたとの話を伺った記憶があるが、これも確認できていない。いずれにしても、本文で略述したような19世紀末から20世紀初めにかけての世界的な労働運動の獲得の成果である点を、ここでは強調しておきたい。

る規制が行われていた⁴。よく知られているのは、女子・年少者を対象として労働時間規制を行った1911年制定の工場法である（1916年施行）。同法の基本的性格あるいはそれをもたらした社会政策の本質をめぐっては、周知のように、総資本による労働力の保全・培養策であるとする見解⁵と、窮乏化する労働者の階級闘争への譲歩であるとする見解⁶が対立している。工場法制定の要因はおそらく単一の視点・論理では割りきれないであろうが⁷、立法作業に携わった当時の官僚の認識は前者であったといえる。

当時農商務所工務局長であった岡実は、職工は機械と異なり解雇も新規補充も容易にできるため、工場主は待遇改善を迫られることがない、このことは婦女・幼少者の健康を害するのみならず、「国本」（国家の基礎）を危うくする、かりに国家を1つの大工場とすれば、職工は新規に購入された機械のようなものであるが、濫用されて廃物となった場合には、機械であれば廃棄できるのに対して、職工はそうではなく、「国富」が消耗することになると指摘していた⁸。また、日本には「欧米諸国におけるがごとき労働問題なきこと」が無比の特典であり、欧米の社会政策はすでに発生した労働問題に対する治療法を研究するが、日本の社会政策はその予防に全力を注ぐべきである、日本では憲法（いわゆる明治憲法）が欽定されたのと同じく、工場法も「労働者の声なくして制定」されたと強調する⁹。

4 労基法における労働時間規制の基本的性格を戦前の労働時間規制からの連続性で捉える見方として、野田進「労働時間規制立法の誕生」日本労働法学会誌95号（2000年）81頁以下参照。

5 大河内一男『社会政策原理』（勁草書房、1951年）130頁以下、同『社会政策（総論）（増訂版）』（有斐閣、1980年〔初版1949年〕）29頁以下、96頁以下参照。

6 岸本英太郎『増補・社会政策論の根本問題』（日本評論新社、1953年）48頁以下参照。

7 工場法の制定・施行のプロセスに関する歴史研究として、中村政則『労働者と農民』（小学館、1990年〔初出1976年〕）216頁以下参照。

8 岡実『工場法論（改訂増補第3版）』（有斐閣、1917年）210頁、214頁参照。引用文では旧漢字・旧仮名遣いを修正している（以下同様）。

9 岡・前掲書注（8）141頁以下、1152頁参照。岸本・前掲書注（6）53-58頁で、

(2) 1947年労基法制定

(a) 制定理由

労基法案が議会に提出された際の提案理由の説明では、日本国憲法27条2項（「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は法律でこれを定める。」）に基づき、労働条件に関する契約自由の原則を修正し、労働者の最低生活を保障することが強調された。法案の作成にあたり政府がとくに考慮した点としては、① 労働条件の決定に関する基本原則の闡明、② 封建的遺制の一掃、③ 8時間労働制・週休制・年次有給休暇のような基本的制度に関するILO条約を一応の基準としての最低労働条件の法定が挙げられた。労基法の立案に関与した寺本廣作（同法制定直後に労働省労働基準局監督課長を務める）は、労基法制定の理由を「法律的理由」・「政治的理由」・「経済的理由」に分けて整理する¹⁰。いずれも労基法の労働時間規制の基本的性格を理解するうえで重要であると考ええる。

「法律的理由」としては、新憲法27条2項が強調される。すなわち、① 同項により労基法制定の憲法上の根拠が明らかにされたのみならず、労基法制定が義務付けられていると解される。さらに、② 契約自由を絶対的な原則として、それが社会一般の福祉を害するに至る場合に、国家は労働力を特別に保護すべきという従来の消極的な考え方に対して、同項は労働条件決定について同原則を修正し、国家が積極的にその基準を定めるべき（「労働条件の決定については……必ず法律の定めた基準が存在すべき」）ものとしたと指摘されている。

「政治的理由」としては、日本の民主主義化が最重要視される。すなわち、① 工場法制定当時では健民健兵政策のために最低労働条件の維持が必要とされたが、現在の基本的な要請は民主主義化の促進である。民主主義を支え

ゝは、注(5)の大河内の見解が、ここで引用した岡の認識になったものであるとして批判される。

10 寺本廣作『労働基準法解説』（時事通信社、1948年）141頁以下参照。

るのは究極において国民一人一人の教養であり、教養を高めるためには、国民の大多数を占める労働者に余暇を保障し、必要な物質生活の基礎を保障することが前提条件となる。さらに、② 労働者に文化生活上必要な最低限度の労働条件を保障することは、同時に企業内における労働者の地位の向上を図ることになる。この点で、労働基準法は主として配分の面で労働者の立場の向上を図るが、就業規則への労働者参加規定等のように職場における直接的な地位向上を企図している部分もある。労働基準法の予定しているものは、劣悪労働条件に依存する資本蓄積のメカニズムから人間を解放することであり、人間の主体性が確立された民主主義的な資本蓄積である。

「経済的理由」としては、日本経済再建にあたり低賃金長時間労働の劣悪労働条件を清算しなければならないことが、国際的にも国内的にも不可避であるとされた点が挙げられる。すなわち、① 第1次大戦の講和条約労働編では、「一国において人道的労働条件を採用せざるときは他の諸国のこれが改善を企図するものに対し障礙となる」、「世界平和は社会正義を基礎とする場合においてのみ、これを確立し得べきもの」である、「多数の人民に対する不正、困苦及び窮乏を伴う現今の労働状態は大いなる不安を醸成し、ひいて世界の平和的協調を危殆ならしむ」と断じている。「我が国が第2次大戦の敗戦国として国際経済への復帰を望むに当たっては、こういう国際社会を支配する基本的な理念を顧慮し従来 of 伝統的な考え方に深い省察を加えなければならぬことは当然である」。また、② 国内的にも、「経済再建について労働者の協力を求めるためには基本的権利とみなされる最低労働条件を保障することが絶対に必要とされている」。

(b) 労働時間規制の概要

労基法により、1日8時間・週48時間の法定労働時間制（32条1項、その後改正された条文についても条文番号は当時のものを用いる、以下同様）、休息時間の原則（33条）、1週1日の週休制（34条）、年次有給休暇制度（39条）が定められた。とりわけ、8時間労働制をめぐるのは、①

当時の経済情勢下で最低生活を保障するに足る必要な生産を確保できるかについて議論が分かれたこと、② 当時実施された所定労働時間調査によれば工業の7割強が実質的に8時間労働をとっていたことが、8時間労働制を実施可能とする有力な資料とされたこと、③ 失業救済の見地から7時間労働制を主張する見解もあったが、前述のような経済情勢下では失業救済の見地から労働時間を短縮する余地はないとされたことなどが、寺本により紹介されている¹¹。最後の点はワークシェアリングの観点からの時短要求の萌芽として留意される。

このような労働時間制が定められる一方で、「労働保護と事業経営の必要を調整する」ことを目的として、① 事業・職務の性質上労働時間制を適用するのを不適とするものについては、適用除外を定め（41条）、② 労働密度が比較的薄く労働時間延長のベースを8時間ではおさえがたいものについては、さらに長い時間をもって8時間のベースに替える特例を認め（40条）、③ 通常予見しえない不時の事故に対処する必要がある場合には、行政官庁の関与による時間延長を認め（33条）、④ 隔日勤務等を適当とするものについては、4週単位での平均8時間制をみとめる（32条2項）など、幾多の例外を認めた。

労働時間制の基本的な性格そのものを左右した例外となったと考えられるのは、労使協定（36条、いわゆる36協定）と割増賃金支払（37条）を条件とする時間外・休日労働の容認である。寺本によれば、不可抗力その他法律の定める特定の事由あるときのみ労働時間延長の例外を認める「硬式労働時間制」と、割増賃金を支払えば事由の如何を問わず労働時間を延長しうる「軟式労働時間制」とに労働時間制は分けられるが、本法は後者を

11 寺本・前掲書注(10)216頁、223頁参照。なお、週法定労働時間を40時間とするILOや各国の動向にも関心が払われており、週44時間制の案もあったが、土曜半休は未だ日本の一般的労働慣習ではないとして採用されなかったことも紹介されている。

採用したとされる。労使協定を要する点が独自であるが、「我が国の現状に即応し民主主義的な方法により8時間労働制の意義を実現するためには必要な方法である」とされた。戦後の経済再建という現実の要請への対応が想定されていると理解される。

注目されるのは、これにより8時間労働制の趣旨・目的の理解に影響が生じたと考えられることである。すなわち、「8時間労働制が労働者の健康保持のための最長労働時間としてよりも、労働者のために余暇を確保しその文化生活を保障するために必要な最長労働時間として規定されるものであることは一般の定説である」とされ、この見地から労働者集団による余暇と労働の取引が正当化された。労働者の健康保護のためにこの例外規定に「特殊の制限」を加える必要があるとされたが（坑内労働等に関する36条但書、年少者・女子に関する60条・61条等）、労使協定方式による時間外労働等それ自体への一般的制限は顧みられない結果となった¹²。

(c) 小 括

工場法から労基法への移行は、少なくとも法的理念の上では、契約自由の原則を絶対的原則として「国本」・「国富」が危うくなる限りでの消極的な国家介入から、同原則の修正により「基本的権利とみなされる最低労働条件」が「必ず……存在する」積極的な国家介入への転換であり、憲法27条2項がこれを正当化した。このような労基法の労働時間規制は、政治的・経済的民主化に寄与すべきものと理解されていた。また、国際労働基準が具体的な規制水準において参照されただけではなく、「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」（フィラデルフィア宣言、1944年）といった、戦後国際秩序の礎石の1つとなった「社会正義」の理念に至るまで省察が行われていた点も留意される。

しかし、36協定による時間外・休日労働が、一方では戦後直後の現実へ

12 以上については、寺本・前掲書注(10)224頁、236頁以下参照。

の妥協と、他方では「民主主義」という名目により正当化されることで、工場法以来の女子・年少者保護等——とくに年少者保護については憲法27条3項で児童酷使の禁止が定められていることもあるが——は別として、労働者の健康保護と余暇・文化生活保障という労働時間規制の中核的価値が、曖昧な位置づけに甘んじることになってしまった。いずれにしても、このようにして形成された労基法の労働時間規制は、実質的な改正がその後ほとんど行われなかったが、1987年改正で大きく変容するに至る。

(3) 1987年改正

(a) 背景と経緯

日本の労働者の年間総労働時間は、1960年の2432時間をピークとして減少するが、1973年のオイルショック以降、所定労働時間の短縮が鈍り、所定時間外労働は漸増傾向に転じ、総労働時間は2100時間前後で横這い状態となった。これに対して、欧米諸国では高度経済成長期に著しい労働時間短縮を成し遂げていた（【図表1】参照）。

このような状況の下で、労働組合の側から労基法の改正により労働時間短縮を進めるべきであるとの要求がだされ、1976年から当時の中央労働基準審議会で検討が進められた。検討の結果、業種・規模別に大きな格差が労働時間にはみられること、罰則をともなう法律により強制的に一律に行うのは適切ではないことなどの理由から、労基法の改正により労働時間の短縮を図るのは適切ではなく、行政指導によるほうが妥当であるとされた。1977年11月に公労使一致の結論として「労働時間対策の進め方について」と題する建議が労働大臣に提出された。そこでは、労働時間の短縮は、労働福祉の向上、国際協調の確保に加え、長期的にみた雇用需要の適正な確保（要するにワークシェアリング）のためにも必要であるとはじめて指摘したうえで、労働時間対策の進め方としては、従来から行ってきた週休2日制の普及の促進等の指導を引き続き実施し、当面は過長な所定外労働の削減と年次有給休暇の消化促進に重点を置くべきであるとされた。この建

議等を踏まえ、労働省は、1978年5月に今後の基本方針を示す「労働時間の短縮について」と題する労働事務次官通達を発し、同年6月には具体的な行政指導の進め方についての通達をだした。

さらに、社会経済情勢・就業実態の変化にともなう諸問題等も含めて、労働省は1982年に労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会（学識経験者により構成）に調査研究を依頼した。同研究会は1985年12月に法定労働時間の短縮と変形労働時間制等の弾力化措置の導入等を内容とする最終報告を発表した。

同報告では、労働時間法制改革の目的を、「① 技術革新、高齢化社会への移行が進むなかで……、労働者の心身の健康を確保し、生活の質的な充実を図る必要があること、② 労働者に十分な休養と自己啓発の機会を確保し、経済社会や企業の活力の維持・増進を図ること、③ 国際化への対応の一環として労働条件についても先進国の一員としてよりふさわしい水準とする必要があること、④ 今後、技術革新等による生産性の向上が期待される一方で、労働力人口の増加に対応するため長期的な視点に立った雇用機会の確保を図る必要があること等」として整理した。

そのうえで、一方で、労働時間短縮は労使の自主的な努力によるのが基本であるが、日本の労働組合の実情（企業別でかつ低い組織率）等からすると、労働時間法制の改正により労働時間短縮を図ることが必要であるとされた。また、労働条件格差の縮小により労働者間の社会的公正を図るという見地も、法律による労働時間短縮という方法を選択すべき理由として挙げられた。しかし他方で、労使による労働時間短縮の推進が容易となるような柔軟な枠組みを、労働者の生活設計を損なわない範囲内で設けることが必要であり、このような労働時間の弾力化は、産業構造・就業構造・労働態様等が著しく変化した今日の社会経済情勢に対応するうえでも必要であると指摘された。

この報告を受けて、中央労働基準審議会（公労使の三者構成）は労基法

改正について検討したが、週40時間制を主張する労働側と弾力化措置の導入を主張する経営側との間で対立が続いた。最終的には労使双方の妥協により、公労使委員全員一致で労働時間法制の整備に関する建議が1986年12月に行われるに至った。建議を受けて、労働省は改正法案の立案作業・国会上程等を行い、1987年9月に改正法が成立した（1988年4月施行）。

労働時間法制のこのときの改正には、当時の情勢の激変が重要な役割を果たした。すなわち、オイルショック以降、日本の工業製品が世界市場に浸透するなかで、日本経済のあり方に対する欧米諸国からの批判が高まり、前述のような労働時間の格差が日本企業に対する「不公正競争」（ソーシャルダンピング）批判の有力な根拠とされるに至った。こうして、1986年5月の東京サミットを前に、世界経済のなかでの孤立を回避するため、日本経済を輸出指向型から内需主導型へ構造転換することが基本的な国策として樹立された。その具体策の1つとして、「経済成長の成果を賃金にも適切に配分する……ことが個人消費の増加に有効である。また、労働時間の短縮により自由時間の増加を図るとともに有給休暇の集中的活用を促進する。労働時間については、……欧米先進国なみの年間総労働時間の実現と週休2日制の早期完全実施を図る」という明確な目標が設定された¹³。さらには、その後円高不況の深刻化から内需拡大による雇用創出の要求が国内的にも高まり、年間総労働時間について「2000年に向けてできるだけ早期に、現在のアメリカ、イギリスの水準を下回る1800時間程度に短縮する」という具体的な目標値が定められた¹⁴。1987年改正の背景には、このような内需主導型・国際協調型経済への転換政策を挙げることができる¹⁵。

13 1986年4月に公表された「国際協調のための経済構造調整研究会報告書」（座長となった前川春雄・元日本銀行総裁の名前をとって「前川レポート」と呼ばれる）参照。

14 1987年4月に公表された経済審議会経済構造調整特別部会「構造調整の指針」（同様に「新前川レポート」と呼ばれる）参照。

15 以上については、労働省労働基準局編『労働基準法の問題点と対策のメ

(b) 改正の概要とその後

1987年改正の内容は、① 労働時間の短縮、② 労働時間規制の弾力化・柔軟化、③ 年次有給休暇の付与日数引上げ・取得促進に分けることができる。①については、週40時間労働制が労基法に規定された(32条1項)¹⁶。しかし、実際には週48時間制から週40時間制への移行は段階的に10年をかけて漸進的に実施された。すなわち、労基法の附則において、当分の間、「「40時間」とあるのは「40時間を超え48時間未満の範囲内において命令で定める時間」とする」と定められた(131条)。この委任を受けた政令(「労働時間令」と呼ばれた)により、まず、当面の週法定労働時間が46時間とされ、かつこの法定労働時間を猶予される事業の範囲が定められた(1988年4月から実施)。つぎに、1990年に労働時間令の改正がなされ、週44時間制への移行と新たな猶予事業の範囲が定められた(1991年4月から実施)。さらに、1993年改正により附則改正が行われて、1994年4月からの週40時間制への移行と、1997年3月までの間の猶予事業の新たな設定が行われた。こうして1997年4月から猶予事業もなくなり、週40時間制の完全実施となった(ただし、40条に基づく特例事業は除く)。

②については、労働時間のいわば総量規制方式とみなし労働時間制が導

、方向——労働基準法研究会報告書】(日本労働協会、1986年)110頁以下、平賀俊行(労働省労働基準局長)『改正労働基準法——背景と解説』(日本労働協会、1987年)32頁以下、103頁以下、東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』(有斐閣、1990年)11頁以下、安西愈『改正労働時間法の法律実務(第2版)』(総合労働研究所、1991年)4頁以下、菅野和夫『労働法(第4版)』(弘文堂、1995年)207頁以下参照。

16 従前の法定労働時間の定めは「1日について8時間、1週間については48時間」(32条1項)として、1日の労働時間規制を基本としていた。新しい定めは「1週間について40時間」(32条1項)としつつ、「1週間の各日については……1日について8時間」(同2項)とされた。「今後の労働時間法制の基本的方向としては、……1週間単位の規制を基本として1週間の労働時間を短縮し、1日の労働時間は1週の労働時間を各日に割り振る場合の基準として考えていく」(労働基準法研究会報告)という考え方からである。

入された。労働時間の総量規制方式としては、㉔ 1 か月単位の変形労働時間制（32条の2、従来の32条2項を修正したもの）、㉕ 3 か月単位の変形労働時間制（32条の4）、㉖ 1 週間単位の変形労働時間制（32条の5）、㉗ フレックスタイム制（32条の3）が設けられた。みなし労働時間制としては、㉘ 事業場外労働のみなし労働時間制（38条の2、従来の労基法施行規則22条を修正したもの）、㉙ 専門業務型の裁量労働制（38条の2第3項・第4項、1998年改正により38条の3となる）が設けられた。その後、1993年改正により、週40時間制への移行を容易にするためとして、㉚をも包摂した㉛ 1 年単位の変形労働時間制が定められた（32条の4）。また、1998年改正により、㉜とは別個に、㉝ 企画業務型の裁量労働制が新設された（38条の4）。

㉞については、年次有給休暇の最低付与日数が6日から10日に増加した（39条1項）。パートタイム労働者の年次有給休暇の取扱いに関する規定も新設された（39条3項）。また、5日を超える年休については労使協定により計画的付与ができるようにした（39条5項、2008年改正により6項に繰り下がり）。さらに、年休取得を理由とする不利益取扱いが年休保障の趣旨に反する旨の規定を附則に設けた（134条）。その後、1993年改正により、年休権の発生する継続勤務要件について、国際基準（ILO 132号条約）に近づけるべく、従来の1年から6か月に短縮された（39条1項）。1998年改正では、勤続年数が1年増加するごとに1日増加する年休日数通増方式について、6年6か月で法定年休日数の上限である20日に到達できるようにした（39条2項）。これにより労働移動の多い中小企業労働者の年休日数の改善等が図られた。最後に、年休取得率が低い（5割を下回っている）ことなどを背景に、2008年改正により年5日を限度して時間単位での年休取得が認められた（39条4項）。

(c) 小 括

1987年改正では、労働時間短縮を種々の側面から正当化するために、労
(龍法 '15) 48-1, 548 (548)

労働時間規制の目的が多面的なものとして論じられた点が注目される。すなわち、日本の長時間労働が国内的も国際的にも問題となるなかで、① 労働者の健康の確保、② 生活の質的な充実（文化的生活の保障）を基本としつつ、一方では、それらを保障することによる ③ 経済活動・企業活動への寄与、あるいは労働時間短縮のいわば代償としての ④ 労働時間管理の柔軟化が、他方では、⑤ 労働条件の水準向上による国際協調、⑥ 内需主導による民主的な経済運営が主張されつつ、さらには、⑦ 労働者間の社会的公正や、⑧ ワークシェアリングの要請まで視野に入れられて、改正論議が展開されていたと整理できる。

これらの諸要因のうちでは、とりわけ1987年改正により新しく盛り込まれた上記④により、1日・1週の所定労働時間の上限を法定労働時間が直接的に規制するという従来の仕組みが大幅に相対化された点は、日本の労働時間規制史上の画期であった。また、このような動向のなかで、裁量労働制が労働時間算定の特殊な方式として産み落とされながらも、労働者の主体的な働き方をサポートするための仕組みとして、その後の労働時間規制の改革論議のなかで発展させられるに至った点が留意される¹⁷。それでは、労働時間短縮という1987年改正の目的は達成されたのであろうか。後述するような統計数値の検討からは消極的に評価せざるをえない。その最大の原因は、時間外・休日労働の規制強化が回避されたことにあると考える。この点について、労働基準法研究会報告は、時間外労働等の上限規制を設けたとしても総労働時間の短縮に直接的な効果をもたないとした。たしかに、年間2100時間という総労働時間は当時の法定基準の単純加算による上限を下回っている。しかし、1日または1週あたりの長時間労働や休日なしの連続労働に対する規制が無視されてはならない¹⁸。とくに、長時

17 たとえば、菅野和夫『労働法』（弘文堂）の第2版（1988年）と第5版（1999年）での裁量労働制の位置づけ方の変化参照。

18 この点を当時指摘していたものとして、盛誠吾「現行労働時間法制の解

間労働者にとっては、法定労働時間を短縮したとしても従来の実労働時間に変化がないとすれば、時間外労働等が増えることは容易に想像ができたはずである。

実質的な理由は、同報告が続けて指摘するように、労使協定方式が社会に定着しており、日本の労使慣行では時間外労働等の弾力的運用が雇用維持の機能を果たしている点にあったといえるであろう。しかしながら、このような慣行自体が職場における最適人員配置という視点を背景に押しやり、時間外労働への依存を加速させたといえる¹⁹。また、諸外国の例にみられるように、雇用維持は使用者にそのための種々の義務を課す形で総合的に法的措置が講じられるべきであり、その一環として、労使間の合意（労使自治）による所定労働時間自体の短縮促進措置（ワークシェアリングの一種）も考えられる。いずれにしても、時間外・休日労働の上限規制を欠いたままでの労働時間規制の柔軟化は、そもそも正当性に乏しいと考える。

(4) 1997年改正

1997年の労基法改正は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律」の一環として行われた（1999年4月施行）。同法は、① 男女雇用機会均等法における男女差別是正の規制強化・拡充、② 労基法における女性労働者の時間外・休日労働制限と深夜業禁止に関する諸規定の撤廃、③ 育児介護を行う労働者の深夜業制限を内容とする育児介護休業法の改正、という3点をセット

ゝ 積・適用上の限界と法改正問題」日本労働法学会誌67号（1986年）47頁参照。

19 森岡孝二『過労死は何を告発しているか——現代日本の企業と労働』（岩波書店、2013年）72頁参照。さらに、田端博邦「長時間労働を本当になくすることはできるか」労働法律旬報1828号（2014年）5頁では、1990年以降、景気変動によって時間外労働が変動するのは、平均値の上下30%程度の枠内であることから、平均値の70%程度の時間外労働は、不況期の調整弁としての役割を期待されていない恒常的な残業であることを指摘する。

で実施した。①については、男女雇用機会均等法では、1985年制定時に募集・採用・配置・昇進に関する男女差別の是正が使用者の努力義務とされていたのを、強行規定・禁止規定に改正された²⁰。②・③については、その後、1998年の労基法改正の際に、時間外労働に関する育児介護を行う女性労働者への激変緩和措置を講ずることが盛り込まれ（附則133条）、さらに、2001年の育児介護休業法改正により、当該措置が育児介護支援のための男女共通の時間外労働制限措置に組み替えられた。

1997年改正は、一方では、労働時間規制と男女平等規制との協調関係、他方では、労働時間規制と育児介護法制との連携という課題を提起したといえる。前者の課題に関しては、同改正は「保護か平等か」という従来から存在する論争をあらためて惹起したが²¹、「保護を前提とした平等」という考え方を基本とすべきであるとの認識を広めたといえる²²。男女平等の推進のために労働時間規制が求められることをここでは確認しておきたい。後者の課題との関係では、同改正は仕事と家庭との両立、さらにはワークライフバランス（個人の生き方や人生の段階に応じた働き方の選択保障）という、その後ますます重要となる労働時間規制の目的（余暇・自由時間保障に還元しきれない独自の目的）を示していたと解される。

(5) その他

労基法上の時間外・休日労働規制の動向について補足しておきたい。

20 その後、2006年男女雇用機会均等法改正（2007年4月施行）により、保護対象を女性のみから男女双方とし、差別的取扱いが禁止される雇用ステージを増やし、間接差別禁止規定を設けるなど、男女平等取扱いがさらに強化された。

21 1985年の女子差別撤廃条約批准にともなう国内法整備の一環として、男女雇用機会均等法が制定された際にも、この点は議論された。1985年労基法改正では、労基法上の女子労働者に対する時間外・休日労働制限および深夜労働禁止について、指揮命令権者と専門業務従事者を対象とする適用除外規定が設けられた（64条の2第4項）。

22 和田肇『人権保障と労働法』（日本評論社、2008年）72頁以下、とくに96頁以下参照。

1998年改正は、時間外労働協定の適正化のための規定を新設した（36条2項・3項・4項）。同規定に基づき、時間外労働限度基準（1998年労働大臣告示154号、2003年厚生労働大臣告示355号により改正）が設けられた。1982年以来の時間外労働協定に関する適正化指針（1982年労働大臣告示69号、1992年労働大臣告示70号により改正）による行政指導基準に、この措置は立法上の根拠を与えたものとされる。

また、時間外・休日労働の割増率に関して、1993年改正は、2割5分以上5割以下の範囲で政令に委ねるものとした。これに基づき、割増率令（1994年政令5号）が定められ、時間外労働について2割5分以上、休日労働について3割5分以上の割増率とされた。2008年改正では、1か月60時間を超える時間外労働について特別の割増率として「5割以上」が定められ、通常の割増率（2割5分）に付加された割増率の部分については、労働者の健康確保の観点から、通常の賃金を支払う休暇に代替することができる（37条3項）。

2 小 括

以上の整理の結果をここで簡単に検討しておきたい。労基法の労働時間規制の目的としては、① 労働者の健康保護、② 労働者の余暇と文化的生活の保障、③ 経済的効率性への寄与、④ 労働時間管理の柔軟化、⑤ 労働条件の水準向上による国際協調と政治経済の民主化、⑥ ワークシェアリング、⑦ 労働者間の社会的公正の確保、⑧ 労使自治（労働者参加）の推進、⑨ 男女平等の促進、⑩ ワークライフバランス（個人の生き方に応じた働き方の選択保障）などが、これまでの立法化論議において挙げられてきた。さらにもう2点付け加えるならば、現下の労働時間規制では、⑪ 労働者の自律的で柔軟な働き方の促進²³、⑫ 次世代育成

23 この点を批判的に指摘するものとして、唐津博「「自由」と「不自由」のせめぎ合い——多層的生活空間と労働時間規制」労働法律旬報1837号（2015年）ノ

支援²⁴などが課題とされているといえる。

①は、工場法では女子・年少者に限られていたが、労基法では労働者一般に拡大された。①と②は、8時間労働制の考え方にみられるように、労働時間規制の出発点に位置する目的であるが、36協定方式の立法化では、余暇と労働との取引という理屈のなかで曖昧にされてしまった。ただし、女子・年少者に対する特別な労働時間規制はそのなかでも維持され、後者の保護規制については現在でも存続している。その後、日本の長時間労働に対する国際的な非難のなかで、①・②があらためて強調され、労働時間短縮の主要な理由とされた。現在の規制緩和論に対する批判でもこれらの点が重要視されている。①・②は労働時間規制を罰則付きとする根拠ともなっており、労働時間規制の公序性を支える絶対的要請であるといえる。しかし、その一方で、最近の「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）」（いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション）の導入論にもみられるように、8時間労働制をいったん緩和したのちの新たな上限規制については、とくに①を根拠としながら、特定のカテゴリーの労働者にしか講じられない傾向が日本の立法史にはみられる。

③は、労働時間短縮が使用者にもメリットをもたらすという形で提示された。工場法について「総資本による労働力の保全・培養策」という形で主張された理由づけに類するともいえるが、今日ではいわば「反射的利益」程度のものを指すと解される。むしろこれとは逆に、労働経済学等では、使用者は教育訓練投資した労働者を長時間働かせたほうが、労働者を新規採用するよりも費用削減の点でメリットがあると指摘される²⁵。しかし、この点は時間外労働の賃金割増率如何によるであろう（Ⅳの均衡割増

↘ 4 頁以下参照。

24 「少子化社会対策大綱——結婚、妊娠、子供・子育てに温かい社会の実現を目指して」（2015年3月20日閣議決定）6頁等参照。

25 樋口美雄「経済学から見た労働時間規制」日本労働法学会誌110号（2007年）80頁参照。

賃金率の考え方参照)。④は、当初は労働時間短縮のための手段として正当化されたが、労働者の生活設計を損なわない範囲内という留保付で社会経済状況の変化・多様化への対応手段としても援用された。現在では後者の側面が規制緩和のなかでいわば「一人歩き」をしている。とくに、④は①・②との関係が従前から問題とされてきたが、「あくまで労働時間規制の基本的趣旨・目的をふまえたうえでの、……多様な状況に即した実効的かつ妥当な労働時間規制の充実とその総合的整備」²⁶が求められるであろう。また、④は、労働時間短縮が一定水準まで進み、労働時間の効率的配置等が企業経営にとって重要課題となったときに、はじめて労働時間規制のなかに組み込まれるべきテーマであると考ええる。いずれにしても、EU 労働時間指令（1993年制定）が「労働者の安全衛生および健康の改善は、純粋に経済的な考慮に従属すべきではない目的である」と前文で定めているように、③・④は労働時間規制にとっては副次的な目的として位置づけられるであろう。

⑤は、法定労働時間の設定あるいは週法定労働時間の短縮の際に繰り返し強調された目的である。⑥も、同様に念頭に置かれていた課題である。いずれも①・②の要請から求められる水準（それ自体も漸進的に理解されるべきである）から、さらに労働時間短縮を進める際の正当化根拠となると考える。

⑦は、①・②とともに法律という手段を使って労働時間規制を行う正当化理由とされる²⁷。ただし、①・②を理由とする法規制が、労働者の健康で文化的な生活の保障を目的とする契約自由の制限という点で、憲法27条2項を直接の根拠とするのに対し、⑦のみを理由とする法規制は、労使自

26 盛・前掲論文注(18)55頁、61頁参照。同旨として、西谷敏「雇用・就業形態の多様化と労働者保護法体系」日本労働法学会誌68号（1986年）19頁、木下秀雄「雇用・就業形態の多様化と労働時間規制」同57頁以下参照。

27 これに関連して、企業間の公正競争秩序（いわば経済的公正）も法律による労働条件規制一般について問題となるが、ここでの検討の対象から割愛する。

治による上積み部分で最低基準とは限らないものを新たな法定基準とした
り、契約自由を修正する厳格な法的効果をもたないルール（いわゆるソフト
ロー）を立法化したりする場合も考えられるであろう。これに対して、
⑧は、それ自体としては立法化への反対理由となりうるものであり、また、
労働時間規制の中核部分を労使自治に委ねることは憲法27条2項に反する
ことになるであろう。ここでは、労働時間規制の柔軟化手段として位置づ
けられた労使自治が問題となる。36協定が企業内民主主義の名目で正当化
され、1987年改正時には労使協定が④のための手段として広く採用された。
規制緩和を行うのであれば民主的であるのが望ましいが、労働者の個別同
意を要件として加重すべきではないかといった点を含めて、現行の仕組み
が民主主義や自治の名にふさわしいものかが論点となるであろう。

⑨と⑩が、隣接領域の法規制と連結されつつ、労働時間規制のなかに明
確に組み込まれたのは、比較的近年のことであるが、男女の平等と個人の
選択を支える保護規制は重要な課題となりつつある。たとえば、時間外・
休日労働等に関する男女共通の一般的な上限規制の欠如は、女性の就労継
続や労働者のワークライフバランスにとっての障害となる点で、憲法27条
2項や同1項（労働権）のみならず、憲法14条（法の下での平等）・同13条
（個人の尊厳）の理念に反するのではないかと考える。

⑪は、ワークライフバランスの実現や時間外・休日労働の要件としての
個別同意という異なった形で、それ自体としては学説上議論されてきた点
でもある。労働者の自律的で柔軟な働き方の促進という目的を労働時間規
制にとりいれた場合に、他の諸目的との間でどのような優劣関係が望まれ
るのか、当該規制目的のためにどのような規制方法や手段が講じられるべ
きか、それは労働時間規制の適用除外という形でしかないのか、使用者へ
の規制によって労働者の自由は支えられるのではないのか²⁸などが論点と

28 西谷敏『規制が支える自己決定——労働法的規制システムの再構築』（法律文
化社、2004年）参照。

なるであろう。⑫は、ワークライフバランスの推進との関係でとりあげられることもあるが、最近ではより直接的に少子化対策が課題とされている。戦後の出発点では契約自由の修正が、戦前においては労働力の培養策がそれぞれ強調されたが、労働時間規制の目的は⑪・⑫にまで至ることで、いわば螺旋的に一回りした感がある。

労働時間規制の目的としてここで列挙したものは——どのように類型化するのが適切かを含めて——網羅的ではなく、目的間の価値序列もさしあたりの作業仮説の域にとどまるが、いちおうこのように整理することができる。

Ⅲ 労働時間の実態

1 労働時間の長さ

【図表1】によれば、日本の労働者の1人あたり年間平均総労働時間は、1980年代後半から低下し、2007年には1987年労基法改正の際に目標とされた1800時間を下回り、2013年には1735時間を記録している。しかし、この数値は少なくとも2つの点で日本の労働者の実情と乖離していることが知られている。1つは、基礎とされている統計数値が事業所を調査対象としており、いわゆる「サービス残業」（違法残業）が把握できていない。【図表2】は、労働者個人を調査対象とした別の統計数値をもとにしているが、それによれば、2010年以降でも週あたり6～8時間の「サービス残業」があることになる。もう1つは、前述のような1人あたり平均総労働時間の低下は、パートタイム労働者の増加を主要因としている。【図表3】は、週35時間未満のパートタイム労働者の推移を示したものである²⁹。パート

29 【図表2】における男性または女性パートタイム労働者の比率は、それぞれ男性または女性労働者に占める割合を示している。パートタイム労働者における男女比という点では、女性の比率が男性よりも高くなったのは1966年以降で

タイム労働者の割合が増加すれば、1人あたり年間平均総労働時間が減少するのは当然である。【図表4】によれば、フルタイム労働者の年間平均総労働時間に変化がないことがわかる。なお、別のデータをもとに、いくつかの国等における週30時間未満のパートタイム労働者に関する近年の推移を示したのが、【図表5】である。日本は、OECD諸国のなかでもパートタイム労働者の比率が高い。

【図表6】は、【図表4】とは別のデータを使って、より長い期間におけるフルタイム労働者の労働時間の推移を示したものである。1987年労基法改正にともなう1988年から1997年にかけての段階的な法定労働時間短縮にもかかわらず、【図表6】の(1)によれば、週あたり労働時間には変化がみられず、むしろ近年では増加していること、(2)によれば、平日1日あたり労働時間については趨勢的に増加傾向にあること、(3)によれば、フルタイム男性労働者で平日1日あたり10時間以上働くものが増加し、最近では半数近くにまで至っていることがわかる。なお、別の資料をもとに、いくつかの国における長時間労働者に関する近年の推移を示したのが、【図表7】である。日本は、フランスとともに長時間労働者の割合が増えた国の1つであるが、他国と比べてその割合は顕著に高いことがわかる。このような動向との関連で、日本のフルタイム労働者の週あたり睡眠時間は、1976年から2011年にかけて、男性で4.47時間、女性で3.05時間減少したことが指摘されている³⁰。

平日1日あたりの労働時間が長くなった要因としては、週休2日制の普及により、労働者の年間休日が1985年から2009年にかけて21日増加した点が挙げられることがあるが、前述のような近年の週あたり労働時間増加は

ゝあり、1980年代半ば以降において7割前後で推移している。森岡孝二「労働時間の二重構造と二極分化」大原社会問題研究所雑誌627号（2011年）4頁参照。

30 黒田祥子「日本人の働き方と労働時間に関する現状」内閣府規制改革会議雇用ワーキンググループ資料（2013年10月31日）11頁参照。

この要因では説明できず、休日増加分以上に労働時間が増加している。いわゆる正規雇用労働者の数が絞り込まれるなかで、その長時間過密労働が増えているのではないかと一般的には推測されるが、ここで注目したいのは、日本の労働者の賃金水準の低下である。【図表8】は、2000年と2013年について、いくつかの国の年間賃金総額（フルタイム換算）を購買力平価（アメリカドルで表記）で示したものである。日本の労働者の賃金水準は近年低下傾向にある。日本円にして年間400万円を下回っているのが現状である。賃金水準の低い非正規雇用労働者が増加し、男性の非正規雇用労働者も拡大するなかで³¹、使用者に対する労働者のバーゲニングパワーが低下し、労働市場全体に労働条件を下降させる力が働いているのが原因ではないかと考える。日本の労働者は、賃金低下を補うためにも長時間働かざるをえないのが、近年顕著となりつつある実情ではないかと推測する³²。

2 二重の意味での二極化

以上の動向を、男女雇用平等あるいはワークライフバランスという観点からみると、一方では、日本の労働者は短時間労働者と長時間労働者に二極化しつつあり（【図表5】・【図表7】参照）、正規雇用労働者である以上、男女を問わず長時間労働となる傾向がみられる³³。他方で、この点はよく

31 2014年2月に公表された「労働力調査（詳細集計）」によれば、2013年の時点で非正規雇用労働者の割合は36.7%であり、男女別では男性が21.2%、女性が55.8%であり、いずれも増加傾向にある。

32 1986年から2006年までの「社会生活基本調査」（5年ごとに実施）のデータを使って、30歳代フルタイム男性労働者に対象を限定してあるが、かつては高所得者層の労働時間が長くなる傾向にあったのに対して、近年では下位50%の所得者層の労働時間が増加し、高所得者層の労働時間は低下していることを指摘するものとして、黒田祥子「日本人の労働時間は以前より短くなっているのか？」REITI 政策シンポジウム資料（2009年4月2日）15頁参照。

33 これも若干古いデータであるが、男性の正規雇用労働者のうち週49時間以上労働する者の割合は、1997年で30.6%であったのに対し、2007年で42.9%／

知られている点であるが、短時間労働者の大部分（約7割）は女性労働者であることなどからすれば、日本の労働時間にはジェンダーギャップが存在する。

要するに、日本の労働時間の現状においては、就業上の地位と性別による二重の二極化が相当程度に進行していることになる。日本においては、【図表5】ですでにみたように、週50時間以上働く労働者はこの間増加しているが、【図表9】にみられるように、それらの者を含めた週40時間以上働く労働者は減少している。それとともに、週30時間未満³⁴の労働者が増加している。労働時間の二重の意味での二極化の帰結といえるであろう³⁵。

長時間労働は、前述のように、男女雇用平等という点でも、ワークライフバランスという点でも弊害が大きい。女性のパートタイム労働（非正社員）化によるケア労働（育児介護等）を含めた家庭生活の存立・維持という問題解決の先送りは、結局のところ、男性片働きモデル（male breadwinner model）を基本的に温存するものであるが、このモデル自体がこれも前述したような日本の雇用・労働市場の動向からすれば、持続可能ではなくなっているのではないかと考える。

IV 検 討

以上のような労働時間規制の変遷と現状を前提にした場合、日本におけ

ゝであった。女性の正規雇用労働者の場合についても、それぞれ13.6%、23.2%となっている。いずれも週49時間以上労働する者の割合が増加している。森岡・前掲論文注(29) 8頁参照。

34 日本の現行の仕組みでは、健康保険・厚生年金保険の被保険者資格を満たすための要件の1つとして、週所定労働時間が30時間以上であることが実務上求められている。このため、「非正社員」については保険料の支払いを回避するため、週所定労働時間を30時間未満とする実務が普及している。

35 森岡・前掲論文注(29) 1頁以下参照。

る社会的に標準とされる労働時間の長さ（標準労働日）を確立するための法規制が必要であり、冒頭に指摘したように、1日8時間労働制を現状のようにたんなる形式（割増賃金支払の起点扱い）とするのではなく、実質的に確立することが目指されるべきではないかと考える。労働者の健康保護、労働者の余暇と文化的生活の保障という、労働時間規制の原点にあたる理念がそこでは重要であろう。

長時間労働の法律上の原因は単純明快であり、時間外・休日労働の規制が弱い点にあると考える。時間外・休日労働規制は、一方では労働時間それ自体の規制であり、他方では休息時間保障の問題でもある。時間外・休日労働それ自体を規制する仕組みについては、直接規制型と間接規制型に分けることができる。前者は上限規制であり、後者は割増賃金率規制である。上限規制については、前述したような1日8時間労働制の実質化という視点からすれば、原則として1日10時間、1週48時間が、時間外労働を含めた労働時間の上限として法定化されることが望ましい³⁶。

また、時間外労働への割増賃金率の基準については、均衡割増賃金率の考え方が参考になる。法定労働時間を超える仕事量に対して、新規に雇用を増やして対応する場合と、既存の労働者の時間外労働で対応する場合とが考えられる。新規雇用を行った場合、教育訓練費などの費用負担が使用者にはあらたに発生する。新規雇用にとまなう費用負担と等しくなる時間外労働の割増賃金率を、均衡割増賃金率という。この数値を超える割増賃金率であれば、時間外労働ではなく新規雇用で対応したほうが、使用者の費用負担が少なくなる。いくつか試算が行われているが、日本の均衡割増賃金率は50数%程度であると見積もられている³⁷。時間外労働の割増賃金

36 たとえば、フランス労働法典 L3121-34条、L3121-35条参照。

37 内閣府のホームページによれば、同府に設置されている「経済社会構造に関する有識者会議」の「日本経済の実態と政策の在り方に関するワーキング・グループ」には、「経済の好循環実現検討専門チーム」が設けられている。その第2回会議（2013年10月4日）の事務局提出資料「割増賃金の状況等について」

率を最低でも5割に引き上げるべきであろう。なお、時間外労働に対して有給休暇の付与を代償とすることが現行法でも認められているが、この選択肢をより拡充することが望ましいと考える。

さらに、労働の面からの規制だけではなく、1日8時間労働制を「休み」の面から支える規制がEUでは行われている。すなわち、前述したEU労働時間指令は、目的・適用範囲規定（1条）、定義規定（2条）に続き、「労働時間ではないすべての期間」と定義される「休息時間」（daily rest, repos journalier）に関する規定（3条）を置く。これによれば、「24時間の期間ごとに最低11時間の継続する毎日の休息時間を得る権利をすべての労働者に確保するために、加盟国は必要な措置をとるものとする」とされる³⁸。睡眠と余暇のための休息時間保障が、同指令の筆頭に位置づけられている点が注目される。

さて「 」では、均衡割増賃金率について、厚生労働省による2002年の試算、ものづくり産業労働組合（JAM）による2005年の試算、同事務局による2010年の試算が記載されているが、いずれも5割を上回っている。

厚生労働省の算出式に比べて根拠となるデータが簡略化できるJAMの算出式を紹介すると、均衡割増賃金率＝（一時金月割額＋賃金以外の労働費用）／月例賃金×100＝（年間賞与額等／12か月＋（決まって支給する現金給与額＋年間賞与額等／12か月）×現金給与額以外の労働費用の現金給与額に対する割合）／月例賃金×100である。上記資料「割増賃金の状況等について」等によれば、JAM方式で用いられるデータについては、「現金給与額以外の労働費用の現金給与額に対する割合」（以下「労働費用割合」という）は厚生労働省「就労条件総合調査」から、それ以外の数値は同「賃金構造基本統計調査」から数値が入手可能とされているようである。

管見の限りであるが、筆者が確認できたところでは、労働費用割合については、「常用労働者が30人以上の民営企業」を対象とした数値であり、この間4～5年に一度公表されてきている（1998年18.4%、2002年18.3%、2006年19.0%、2011年18.5%）。それ以外については、短時間労働者を除く「一般労働者」について「民営事業所」の「産業計」の「企業規模10人以上」に関する数値である。これらの数値をもとに試算した限りでは（労働費用割合は2011年時のものを近似値として使用した）、近年の均衡割増賃金率は5割を若干下回っている。この点については今後もデータを検討し、より正確な数値で試算を行いたい。

38 たとえば、フランス労働法典L3131-1条参照。

労基法36条の廃止を求めるのは極論かもしれないが、その存続の是非も含めて検討が進められて、1日8時間労働制を実質化するためのこれらの基準や仕組みが、日本でも立法化されることが期待される³⁹。

V 残された課題

労働時間の上限規制という観点からは触れることができなかった論点を、3つだけ簡単に挙げておきたい。

第1に、過労死や過労自殺を生む労働の規制は、労働の量の面からだけでなく、労働の質の面からも行われるべきである。この点については、使用者による労働者の安全配慮義務・健康確保義務を基礎としたアプローチが有効であると考え⁴⁰。

39 2014年6月に与野党共同の議員立法として過労死等防止対策推進法が成立した。同法の目的は、「近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与すること」にあるとされる（1条）。同法の内容は、国民の権利義務に直接かかわるものではないが、「政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする」と規定される（14条）。この仕組みを労働時間規制にまで繋げていくのは容易ではないであろうが、立法化のための新しいチャンネルの1つとして留意される。

40 この点で、フランスの労働法学者のつぎの指摘が注目される。A. Supiot, *Fragments d'une politique législative du travail, Droit social*, 2011, pp. 1155-1157.

デジタル革命は、労働の量的測定を基礎とするフォード主義的妥協の枠組みにより、法的領域から排除されていた労働の意味と内容という問題を再提起した。新しい形態の非人間化に対応した規範的内容を労働にもたらしものとして、ILO憲章の「真に人間的な労働制」(régime de travail réellement humain) [ILO憲章前文で用いられている表現であり、公定訳では「人道的な労働条件」と訳されている、紹介者注、以下同様]という観念が再評価されるべきであ

第2に、日本では不本意パートタイム労働者の割合が増加している⁴¹。いわゆる“underemployment”問題の拡大が指摘できる⁴²。不本意パートタイム労働対策として、最低賃金の引上げとともに、労働時間を一定水準保障することも今後検討されるべきである。

第3に、労働経済学等の議論では、日本においては外部労働市場が未発

る。フランスでは、このための努力はすでにいくつかの領域で取り組まれているが、そのもっとも肥沃な領域は労働安全衛生である。とりわけ判例は結果債務としての安全義務を使用者に課すことで、ダイナミックな発展を遂げた。もう1つは使用者の指揮命令権の領域であり、判例は生態科学的でもある新しいデジタル・テクノロジーの利用による労働者の統制・監視を制限しようとした。新しい目的管理評価技術の台頭に防波堤を築いたりした。健康保護が指揮命令権の態様を制御する場合にはこれら2つの領域は重なり合い、破壊院はなんらかの害意とは無関係にモラルハラスメントが一定の管理方法に内在しうることを認めた。

こうして、1982年のオール法改革のときに話題となったが挫折した個別労働者の「直接的意見表明権」[日本の小集団活動を取り入れたものとされる]よりも、はるかに大きな規範的効力が使用者の安全義務から導き出され、労働者が自らの労働の内容と組織化について議論する権利の輪郭が現れている。時間が唯一の計測単位である抽象的労働の純粹的に量的な見方は、もはや維持しがたい。労働の量的測定から質的評価への移行は、労働生活の全体に及び、雇用が労働生活の態様の1つでしかない人の職業的地位 (état professionnel des personnes) [1998年に欧州委員会に提出された研究報告 (いわゆるシュビオ報告) で提唱された構想] の出現をとまう。

以上すべての事柄は、法をリアルタイムでの調整システム (いわゆるレギュラシオン) と混同し、労働を人的「資本」と混同する経済主義では見失われている。労働法を経済政策の調整変数として扱うフレキシキュリティ政策がその例である。この政策は労働の解放ではなく、その物象化の強化をもたらす。

このような指摘は、① 労働の量のみならず質の規制という点でも、労働者の安全・健康に関する使用者の義務という視点が有益であること、② このような労働の質の保障は、雇用労働に限らず、労働一般にとって課題であること、③ そこでは法の規範的役割が重要であることを示している。

41 OECD のデータベースによれば、パートタイム労働者に占める不本意パートタイム労働者の割合は、2000年と2013年で日本は8.5%から18.3%に増加した。同じ年の OECD 平均は13.0%、15.0%である。

42 拙稿「『経済構造の変化と社会法政策』に関する覚書」龍谷法学46巻4号 (2014年) 337頁以下参照。

達であり、労働者の転職の自由が乏しいことが、労働者のバーゲニングパワーを低下させているとして、外部労働市場の機能強化を主張する見解が有力である⁴³。この見解は、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」という現下の雇用政策の柱とも適合的である⁴⁴。このようなアウトサイドオプション（「嫌なので辞める」）の実質化は、企業内での労働者の自由の保障という点でも重要であるが、それだけでは結局のところ、労働市場における労働者間の競争を促進するとともに、労働者自身の自己責任を強調する結果となってしまう。適切な労働時間規制のために、一方では、労働者の連帯としての労働組合に本来期待される役割と、他方では、「人間の条件としての労働時間」⁴⁵の確立のための法・法学の果たすべき役割がやはり大きいと考える。

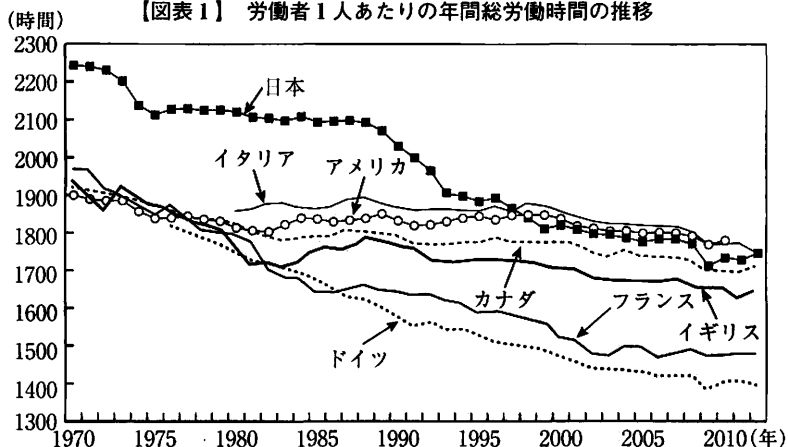
労働時間規制は、労働力の再生産・人間の再生産を保障し、人間自身の存続基盤を確保するという点で、「持続可能な社会」の形成に深くかかわることを最後に強調しておきたい。

43 樋口・前掲論文注(25)85頁参照。

44 拙稿「労働規制改革と労働市場政策の現在——「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」？」季刊労働法245号（2014年）47頁以下参照。

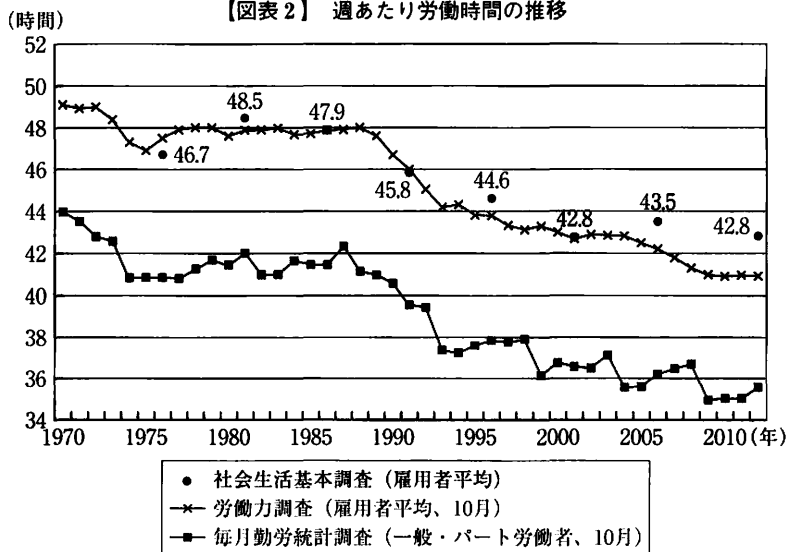
45 注(3)参照。

【図表 1】 労働者 1 人あたりの年間総労働時間の推移



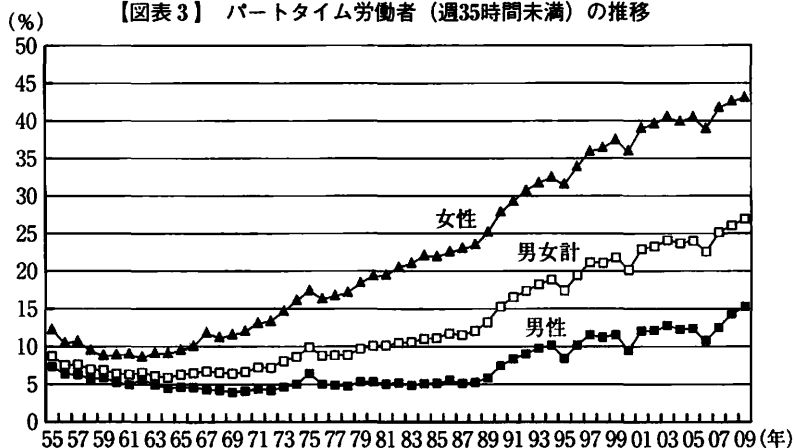
出典：黒田祥子「日本人の働き方と労働時間に関する現状」内閣府規制改革会議雇用ワーキンググループ資料（2013年10月31日）4 頁（数値の出所である OECD のデータベースによると、韓国については1983年・2911時間、1990年・2677時間、1995年・2648時間、2000年・2512時間、2007年・2306時間、2012年・2163時間）

【図表 2】 週あたり労働時間の推移



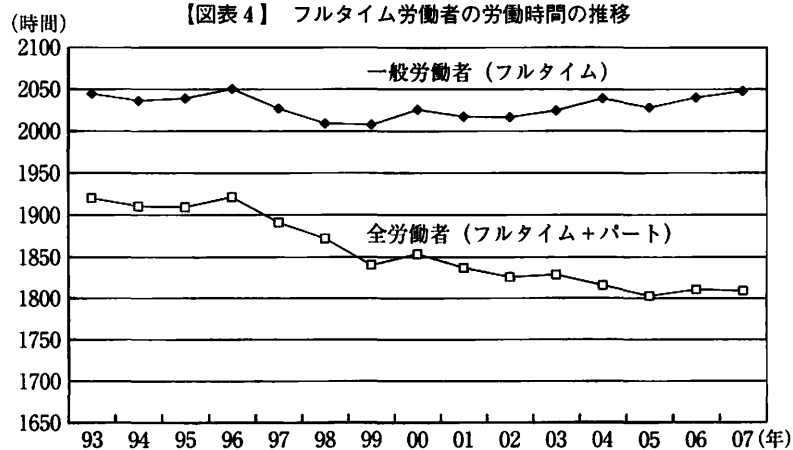
出典：黒田・前掲資料（【図表 1】参照）5 頁

【図表3】 パートタイム労働者（週35時間未満）の推移



出典：森岡孝二「労働時間の二重構造と二極分化」大原社会問題研究所雑誌627号（2011年）
3頁（数値の出所は1999年までは「労働力調査年報」、2000年以降は「労働力調査」）

【図表4】 フルタイム労働者の労働時間の推移



出典：森岡・前掲論文（【図表3】参照）10頁（数値の出所は「毎月勤労統計調査」）

【図表 5】 パートタイム労働者（週30時間未満）の推移（％）

	2007年	2013年		2007年	2013年
France	13.3	14.0	Netherlands	35.9	38.7
Germany	22.0	22.4	UK	22.9	24.5
Japan	18.9	21.9	US	12.6	12.3
Korea	8.9	11.1	OECD	15.4	16.8

出典：OECD データベース、【図表 8】・【図表 9】 も同様

【図表 6】 フルタイム労働者の労働時間の推移

(1) 週あたり労働時間

	1976	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2011
男女計	46.71	49.69	49.99	49.08	48.78	48.24	50.05	50.10
男 性	48.23	51.13	52.40	51.54	51.33	50.99	52.78	53.13
女 性	43.51	46.66	44.91	43.89	43.39	42.43	44.29	43.71

(2) 平日 1 日あたり労働時間

	1976	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2011
男女計	7.76	8.08	8.27	8.29	8.36	8.31	8.63	8.67
男 性	8.01	8.33	8.69	8.70	8.79	8.79	9.12	9.21
女 性	7.22	7.55	7.41	7.43	7.45	7.30	7.60	7.54

(3) フルタイム男性労働者の労働時間別割合（平日 1 日あたり）

	1976	1981	1986	1991	1996	2001	2006	2011
0h	5.2	3.6	4.7	5.8	6.5	7.2	6.3	6.8
0<h<=8	28.7	28.9	22.2	20.0	17.7	17.6	13.9	13.4
8<h<10	49.0	47.6	42.1	41.6	40.4	38.0	37.1	36.1
h>=10	17.1	19.9	31.0	32.6	35.4	37.2	42.7	43.7

出典：黒田・前掲資料（【図表 1】参照） 9 頁（数値の出所は「社会生活基本調査」）

【図表 7】 長時間労働者（2000年・週49時間以上、2011年・週50時間以上）の推移（％）

	2000年	2011年		2000年	2011年
France	6.1	9.0	Netherlands	2.0	0.7
Japan	28.1	31.7	UK	25.0	12.1
Korea	54.0	27.7	US	18.9	11.1

出典：労働政策研究・研修機構『データブック国際比較・2014』（数値の出所は OECD データベースであるとされるが、いくつかの点で推計値を含む）

【図表 8】 年平均賃金総額の推移（購買力平価・アメリカドル）

	2000年	2013年		2000年	2013年
France	35,501	40,242	Netherlands	43,937	47,590
Germany	41,484	43,682	UK	38,137	41,192
Japan	35,567	35,405	US	52,082	56,340
Korea	28,585	36,353			

【図表 9】 年平均週労働時間の推移（％）

		2002年	2013年			2002年	2013年
France	1～19時間	5.4	5.9	Netherlands	1～19時間	20.4	21.5
	20～29時間	8.4	8.2		20～29時間	13.5	17.2
	30～34時間	6.0	5.7		30～34時間	10.0	12.1
	35～39時間	58.3	47.4		35～39時間	24.3	17.3
	40時間以上	21.9	32.9		40時間以上	31.8	31.9
Germany	1～19時間	10.5	12.6	UK	1～19時間	12.8	12.9
	20～29時間	8.3	9.8		20～29時間	10.4	11.6
	30～34時間	3.8	6.1		30～34時間	4.9	6.6
	35～39時間	34.7	19.7		35～39時間	22.8	22.9
	40時間以上	42.7	51.7		40時間以上	49.1	46.1
Japan	1～19時間	5.3	6.5	US	1～19時間	5.3	5.0
	20～29時間	12.3	15.3		20～29時間	7.7	8.1
	30～34時間	7.4	8.6		30～34時間	4.6	5.2
	35～39時間	7.2	7.8		35～39時間	6.1	6.7
	40時間以上	67.3	61.1		40時間以上	76.2	75.0
Korea	1～19時間	3.5	5.4	OECD	1～19時間	6.4	7.6
	20～29時間	4.0	5.8		20～29時間	8.0	9.5
	30～34時間	2.6	7.2		30～34時間	4.8	5.9
	35～39時間	6.5	6.7		35～39時間	14.7	13.4
	40時間以上	83.4	75.0		40時間以上	66.1	63.6