

『日本の私立大学 No.17』別冊

労働法制の改編と 私立大学教職員の権利

講演・佐藤 敬二(立命館大学教授)

編集・発行 日本私大教連

はじめに

私立大学教職員は労働時間を自分で管理しなければならない、といった制度が導入されるかもしれません。もしそのような制度になれば、現在のように大量の業務を抱えているもとでは、長時間労働が常態となり、残業代が支払われないだけでなく、適切な労働時間としなければならない使用者の責任も問われないこととなってしまいます。

労働時間の管理にかかわる制度改編以外にも、使用者が就業規則を制定すれば労働者はその内容に合意していると推定される（したがって、労働者は就業規則に拘束される）といった内容を含む労働契約法の制定や、非常勤講師と専任との「均衡」処遇を求めるパートタイム労働法改定、といった事項が、今年の秋から来年にかけて議論される予定です。これらは私立大学教職員にとってはもとより、日本の労働者全体の権利に重大な影響を及ぼすことになります。

そこで本日は「労働法制の改編と私立大学教職員の権利」と題したお話しをさせていただきます。ただ、私立大学教職員にとって重大な影響を及ぼす労働法の改編は、これらにとどまりません。例えば、本年の6月15日に男女雇用機会均等法改正が成立し、2007年4月から施行されますが、そこでは1985年に均等法が成立して以来懸案となっていた「間接性差別禁止法理」が初めて規定されることになりました。「間接性差別禁止法理」とは、性中立的な基準や要件に基づく取り扱いであっても、一方の性に差別的な効果をもたらし、かつそれが正当性をもたない場合には、禁止するという法理です。使用者側からの消極的意見が強かったために、今回の省令では、募集・採用時の身体・体重・体力要件、総合職採用時の全国転勤要件、昇進時の転勤経験要件の三点に対象が限定されていますが、ヨーロッパでは、パートタイム労働者の賃金格差も間接性差別にあたりと扱われています。大学職員についても非正規の職員さんが増えていますが、その多くは女性です。とすると、間接的な性差別ではないか考えることもでき、本法の今後の運用が重要となってきますので、この議論も重要です。更に、まだ具体案が提出されていない領域においても重要な問題があります。

しかし本日は、成立はしていないけど具体的なプランが出ている領域に限定して議論することにさせていただきます。具体的には、労働契約法制、労働時間法制、パートタイム労働法制を取り上げ、さらに、それぞれの法改正について論点は数多くありますので、論点を絞ってお話ししたいと思います⁽¹⁾。最初に、取り上げる論点を簡単に紹介いたします。

(1) それ以外の論点も含めて、和田肇「労働契約法制の意義と課題」季刊・労働者の権利 263号（2006年）7頁以下、がわかりやすい。より詳しくは、「特集 労働法の未来と労働契約法制のあり方」労働法律旬報 1615・16号（2006年）所収の諸論文が参考となります。ただしこの特集では就業規則法制についての独自の論稿がありませんので、この点は、本久洋一「第6章 就業規則の法理」「第7章 労働条件変更の法理」北海道大学労働判例研究会編『職場はどうなる 労働契約法制の課題』（明石書店、2006年）110頁以下、がよいと思います。

(労働契約法制)

労働契約法制に関しては、就業規則と解雇にかかわる二つの論点を取り上げます。就業規則は使用者が事実上一方的に決めるものですが、使用者が一方的に決めた就業規則に労働者は合意していると推定する規定を設ける、という案が出ています。解雇については、使用者が労働者にお金を払ったら首を切ってもいいという金銭的解決の制度を作ろうとしています。

(労働時間法制)

労働時間法制に関しては、残業規制と自律的労働時間制の二つの論点を取り上げます。残業規制について、現在の長時間労働をなくすために、労働者側は従来から残業の上限規制を設けることを要求してきましたが、今回の案では労働時間の上限規制を置かない、そのかわり、残業した場合の賃金の割増率を多くしようという案が出されました。自律的労働時間制というのは、以前は「ホワイトカラー・イグゼンプション」といわれましたけど、ホワイトカラーの人に関しては労働時間法制の適用除外にする、つまり、週40時間・一日8時間の労働時間規制を及ぼさないという法制度の提案です。

(パートタイム労働法制)

最後に、パートタイム労働法制に関しては、非常勤講師の先生がた、あるいは職員の非専任のかたがたに直接かかわると思いますけれども、雇用の安定性確保と均衡処遇という二つの論点を取り上げます。雇用の安定性確保とは、私はそもそもパートタイムという雇用形態自体をなくすべきだと思っているのですが、今回の案はそういう立場をとらないと正面から言っており、ではどのように雇用の安定性を確保していくかという論点です。均衡処遇とは、パートタイム労働者と正社員との労働条件格差が極端に大きい現状の下で、従来から、「均等」待遇をいかに図るのかということが議論となっていました。今回の案では、「均等」待遇は日本の実態にあわないので「均衡」処遇を図るべきであるとしている問題です。

各論点についての内容紹介に入る前に、審議がどこまで進んでいるのかを紹介します。

(労働契約法制と労働時間法制の最近の経過)

労働契約法制と労働時間法制に関しては、6月13日の労働政策審議会労働条件分科会に厚生労働省案が提出され、ここでの議論が続いています。

立法に至る過程を述べると概略次のようなものです。まず、厚生労働大臣が学識経験者を募集した私的研究会が立ち上がり、報告をまとめます。その報告を素材として今度は、公益委員・労働者側委員・使用者側委員の三者からなる、厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会が議論します。ただ、いきなり全体の審議会で議論するのではなくて、幾つも設けられている分科会で議論し、そこでまとめれば全体の会議で議論する手順をとります。その結果を厚生労働大臣に答申します。それを受けて厚生労働大臣が法案を閣議に提案し、閣議決定されて、政府提出の法案として国会の審議にかけられることとなります。

労働契約法制と労働時間法制については、いずれも研究会報告は既に出されています。労働契約法制については、2004年に「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（以下「労働契約法制研究会」）が発足し、2005年4月に「中間まとめ」を発表した後、同年9月に「最終報告」をまとめています。労働時間法制については、2005年に「今後の労働時間制度に関する

研究会」(以下「労働時間制度研究会」)が発足し、2006年に報告書をまとめています。現在は、この二つの報告書を素材として、労働政策審議会労働条件分科会で議論されている段階です。今後、この分科会で議論がまとめれば、全体の労働政策審議会は委員が重なっていることもありそのまま承認されるでしょうし、閣議もおそらくそのまま通過するでしょうから、すぐに国会審議に入ることになると思います。ですから、国会審議段階での反対運動はもちろん大切ですが、原案が事実上この分科会で決まりますので、労働条件分科会での議論が重要になります。

労働条件分科会では、公益委員は研究会報告と同様の見解をもっていますから(労働政策審議会会長が労働契約法制研究会の座長であったりします)、主として、労働者側委員と使用者側委員からの意見が出されている最中です。末尾〇ページ以下の厚生労働省案は、6月13日の分科会に出されたもので、その次の27日の分科会で議論されるはずだったのですが、上述の二研究会報告を前提としないという合意であったにもかかわらず、研究会報告に基づいた内容であったことから労使双方から強い反対が出され、ほとんど審議されずに30分で閉会になったようです。その後、分科会の公益委員中心に労使に意見をヒアリングしていたようで、8月31日になってようやく2ヶ月ぶりに再開されました。その際に厚生労働省は「労働契約法制及び労働時間法制の今後の検討について」と題する重点検討項目を提案しましたが、ここでも、基本的には前の厚生労働省案を踏襲しています。ただ、労働者側委員が主として反対していた項目についてはそのまま踏襲されているのに対して、使用者側委員が主として反対していた、残業手当の割増率50%、有期契約を3回以上反復更新した場合の正社員への優先的応募機会の付与、といった点については、具体的な数値をはずすなどの対処をしています。新聞報道によれば、厚生労働省は当初の立法化のスケジュールを変えていないとのこと。来年の通常国会に法案を提出するというスケジュールは変えていないとのことなので、これから強力に意見集約がされていくことが予想されます。

(パートタイム労働法制の経過)

パートタイム労働法制について、雇用の安定性確保に関する部分は、上述の厚生労働省案に含まれており、均衡処遇に関する部分は、7月20日の労働政策審議会雇用均等分科会で議論を開始したようです。ただ、この時には資料が提出されただけで、議論になっておらず、これから議論がされるということのようです。少しタイムラグがあるのですが、これも新聞報道によれば、パートタイム労働法制についても、同じテンポで法案にしたいという考えのようです。安倍新首相も、衆議院の代表質問に対して、正規、非正規を問わず安心して働ける環境整備は重要な課題であり、パート労働法改正など法的整備を含め検討する、との見解を示しています。

1. 厚生労働省案の概要

それではまず、厚生労働省案がどのようなになっているのかを見ていきます。「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（案）」（末尾〇～〇ページ）が労働契約法制と労働時間法制について厚生労働省から出された案の全文です。パートタイム労働法制の均衡処遇については、まだ分科会での具体案が出ていませんので、研究会レベルのものを抜粋して載せてあります（末尾〇～〇ページ）。その後にあるのは、労働時間規制の比較表です（末尾〇～〇ページ）。私が作成したもので、少し舌足らずのところもありますが、後で紹介します。

(1) 労働契約法制

「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（案）」より、見ていきます。

1. 総則事項について

まず、(1)「労働契約は、労働者及び使用者が実質的に対等な立場における合意に基づいて締結され、又は変更されるべきである」となっています。これは極めて正当な指摘です。ところが次の(2)を見ていただきますと、対等な立場になっていない原因を情報量の格差に求めており、実質的に対等な立場に資するには、情報提供を行えばよいのだということになっています。そのために、(3)では、実体的な権利保障ではなく、書面で確認するなどの手続きを整備をしようという議論になっています。

2. 就業規則について

「[就業規則で定める労働条件と個別の労働契約の関係]」として、(1)の最後で、「就業規則に定める労働条件による旨の合意が成立しているものと推定する」となっています。使用者が就業規則を制定すれば、労働者はその内容に合意していると推定をされるわけですから、就業規則どおりに働かなければ契約違反であり、場合によっては首だということにつながります。これは、(3)で、就業規則が変更された場合にも同様の推定が働くとされています。

さらに、(4)では、「<事業場に過半数組合がある場合>」には、過半数組合と合意をすれば、それで労働者の合意が成立すると推定されます。(6)では、「<過半数組合がない場合>」には、「使用者が事業場の労働者を代表する者との間で合意したときには、過半数組合との間で合意したことに準ずる法的効果を与える」、つまり労働者代表と合意をすれば、それで労働者本人が合意をしたこととなります。皆さんの組合が過半数を組織している場合は(4)になり、過半数を組織していなければ(6)によって、使用者が事実上任命したような労働者代表と使用者が合意をすれば、それで労働者全員の合意があったとされてしまいます。

3. 解雇について

次の「重要な労働条件に係るルールの特化」の項は飛ばさせていただき、〇ページ中段の「労働契約の終了の場合のルールの特化」に進みます。「[解雇の金銭的解決の仕組みの検討]」

として、(4)「解雇をめぐる紛争が長期化すると労使にとってコストが増えることにかんがみ、労働審判制度の調停、個別労働関係紛争解決制度のあっせん等の紛争解決手段において、労使双方が金銭による紛争の処理を申し出ることができることを明らかにする」とあります。この「労使双方が」というのが重大です。つまり使用者から申し出ることでもできるわけです。使用者は「金を支払うので職場から追い出したい」という申し立てができることになります。

「さらに、審判又は裁判において解雇が争われる場合において労働者の現職復帰が困難な場合には、これを金銭で迅速に解決できるような仕組みについても検討する」。これは「検討する」とトーンが落ちていますが、現職復帰が困難な場合には金銭で解決できる、という制度を作ろうとしています。「現職復帰が困難な場合」と中立的に書いてありますが、復帰を困難にしているのは使用者であって、使用者が拒むので労働者の復帰が困難になるわけですから、使用者が拒めば「復帰困難」となって金銭解決、ということになってしまいます。

(2) 労働時間法制

1. 残業規制について

最初の「時間外労働の削減等」の項では、(1)で、残業をさせた場合には代償休日を与える、(2)で、割増賃金について現在の割増率125%を150%にする、と提案しています。この(1)と(2)自体は良いことだと思います。厚生労働省案に使用者側が反対をした中心的な理由がここにあります。

2. 自律的労働時間制について

他方で、労働者側が反対したのが、次の自律的労働時間制の点です。○ページの一番下に「自律的労働にふさわしい制度の創設」とあります。「(基本的な考え方)」にあるように、提案理由は、昔の工場労働者であれば、朝9時から5時までという労働時間規制が適当であったが、とりわけホワイトカラーの人たちについては多様な働き方をしており、そういう労働時間の管理はできないのではないかと、むしろ自分で時間を管理するほうが、一層の能力発揮ができるようになるのではないかと、ということです。

その後、「[対象労働者の要件等]」が示されていますが、「使用者から具体的な労働時間の配分の指示を受けることがない者」、自分で業務の調整ができる者、こういう人たちは労働時間制の適用除外ということになるという提案です。現時点では大学教員は対象と考えられていたようです。しかし、私立大学の課長などの「スタッフ職」は対象と考えられていますし、それ以外の職員も対象となる可能性があり、大学教員も今後、対象となってくる可能性が大きいと思います。ご存じのように、国立大学法人になり、文部科学省が通達を出して国立大学法人では、軒並み教員について(専門業務型)裁量労働制を導入しようという動きになっています。私立大学でも、たとえば立命館大学でも、教員について裁量労働制に移行する提案がなされているところでは。

(3) パートタイム労働法制

1. 雇用保障について

話しが前後しますが、少し戻っていただくと〇ページに「有期労働契約をめぐるルールの特典化」とする項があります。ここではまず、「有期労働契約が労使双方に良好な雇用形態とし活用されるよう」とありますように、ここでは述べられてはいませんが、労働契約法制研究会報告書は、合理的理由がなければ有期労働契約を締結できない、という見解は採用しないということを示しています。このように有期労働契約自体は承認した上で、契約期間満了と雇止めにかかわっての様々な規制を提案しています。

2. 均衡処遇について

次の「パート労働の課題と対応の方向性」(末尾〇～〇ページ)を見てください。〇ページ(ハ)「日本型の均衡処遇ルールの特典化」では、「ヨーロッパ的な考え方をそのまま当てはめることにも問題がある」と書いてあります。問題があると判断する説明はその前のページに書いてあるのですが、均等待遇原則、あるいは同一労働・同一賃金原則、つまり、同じ仕事をすれば同じ賃金を払うべきだという原則は、職種毎の産業別協約が存在しているヨーロッパでの考え方であって、日本には当てはまらないと述べています。ここには出てきませんが、労働政策審議会の会長を務められている方の論文によれば、アメリカは均等待遇原則がとられていないので欧米の諸国でも様々な考え方があるのだとも述べられています⁽²⁾。

そこで、日本型の均衡処遇を考えようということで、具体的には〇ページの枠の中にあるような考え方を提唱しています。「正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者」の場合には、正社員と比較した処遇を行うべきだが、合理的な差を設けることは可能であり、その事情を明確化することが重要である。「正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者」の場合には、「就業の実態に応じて、またその職務やそのレベル、職務遂行能力に見合った処遇」を行うとしています。いずれも、同じ仕事をしているから同じ賃金だということではなくて、職務とか職務遂行能力に応じて条件を考えると述べているわけです。

⁽²⁾ 菅野和夫・諏訪康雄「パートタイム労働と均等待遇原則」北村一郎編『現代ヨーロッパ法の展望』(東京大学出版会、1998年)113頁以下

2. 私立大学教職員と法制定・改正

次にそれぞれの内容をどう考えていくのか、検討していきたいと思います。

(1) 労働契約法制

1. 基本的な考え方

まず総論的なところから申し上げます。私は労働契約法制が必要だと思っています。現在、日本にこういう法律はありませんが、必要だという点についてはおそらく研究者の間で広い共通認識があるだろうと思っています。どういう意味で必要なのかを最初に申し上げておきます。

「労働契約」というのは、民法上の契約とは異なっています。民法上の契約というのは、対等平等な両当事者間で約束を交わすものです。この両当事者の間に力の上下はないことが前提ですので、お互いに交渉して契約条件を決めることができることになります。しかし、労使関係においては、使用者と労働者の間で力の差異がひじょうに大きく、契約条件について合理的な交渉などできません。そこで、労働法は労働者をバックアップする、あるいは保護することによって実質的な意味での対等性を確保しようとしています。その結果、結ばれるのが労働契約です。したがって、労働契約についての法制は「契約」という名称を使っておりますけれども、基本的には労働者を保護する法制度です。具体的立法として労働契約法を作る際にも、単純に労使間の交渉ルールを設定するということではなくて、労働者の保護をしたうえで、どうやって実質的に自由な契約が結べるのか、を考えなければいけないわけです。

実質的に対等な力で交渉することを労働法は、本来は労働組合に求めていますので、労働契約法制というものを作りませんでした。労働組合が自主的に交渉を行って、労働者保護の機能を果たして欲しいと考えていたわけです。ところがご存じのように、組合組織率は現在 20% を切っており、2005 年度では 18.7% となっています⁽³⁾。20%弱という言い方をすると、そこそこあると思ってしまう方もいらっしゃるかもしれませんが、組合員は片寄って存在しています。大企業 1 社に何千人、何万人という組合員がいるという構造になっていますから、「全労働者に占める組合員の数」ということで比率をとれば 20%弱になるのですが、「全企業における組合の存在する企業」ということで比率をとれば、9.4%にしかすぎません。連合の前会長は、3%に満たないという言い方もしています⁽⁴⁾。多めに見ても 9%の企業にしか労働組合は存在していないのです。しかも日本の労働組合は企業別ですから、労働組合は当該企業にしか影響力を及ぼせません。残りの 90%以上の企業には労働組合の影響は及ばないのが日本の実態です。もちろん、労働組合が本来の役割を果たせるために法制度上、改善するべき点は多くあると思っています。しかし、労働組合が存在しない場合の最低限の労働者保護について法整備する課題はもはや放置しておけないと思います。

このような視点で今回の厚生労働省案を見ると、端的に言って経営環境あるいは労務管理の変化といったことしかなく、そのもとで労働者が一体どういう状況に置かれているのかの視点

⁽³⁾ 厚生労働省「平成 17 年労働組合基礎調査結果の概況」

⁽⁴⁾ 「シンポジウム 格差是正への挑戦」労働法律旬報 1621 号（2006 年）41 頁

がありません。「長時間労働者の割合が高止まり」との指摘はありますが、これも一部の労働者における問題のように扱っています。現実の最大の問題は、法規制がないために、様々な労働条件が使用者の事実上の一方的決定にさらされているという点だと思います。しかし厚生労働省案は、労使自治促進や情報提供といった手続き的な整備のみの視点になっています。結果として、使用者が自らの意思を労働者に押し付けることができるという案にしかありません。就業規則さえあれば労働者はそれに合意していると推定されてしまったり、使用者が解雇からの復帰を拒むことで金銭的解決にもっていけたりする点は既に指摘しましたが、それ以外にもたとえば、配転・出向に労働者本人の合意はいらぬとする提案など、労働者保護につながる中身ではありません。これではとても「労働契約」法制とは言えないと思っています。

2. 就業規則

① 現行法制の内容

まず、就業規則にかかわる現行法制を簡単に紹介します。就業規則に関して使用者には四つの義務が課せられています。一つめは作成義務（労基法 89 条）、二つめは労働基準監督署長への届出義務（労基法 89 条）、三つめは労働者代表の意見聴取義務（労基法 90 条）、四つめは労働者への周知義務（労基法 106 条）です。さらに、作成義務について、就業規則に掲げるべき事項が定まっています（労基法 89 条）。このような就業規則は、法令や労働協約に反することはできませんが、（労基法 92 条）、基準に達しない労働条件を定める労働契約が無効になり基準通りに引き上げられる（労基法 93 条）限りで、労働条件の最低保障の役割を果たしています。

この法制度について戦後の労働法学においては、一定の労働者保護になっている点を強調する見解と、使用者が事実上一方的に作成することになっている点を強調する見解との間に論争が続けられてきましたが、労働者と合意して作成する要素がない問題点は共通して指摘されてきました。なお、「聴取義務」というものがあるのですが、これは、労働者代表の反対意見であっても聴取したことになるので、労働者あるいは労働組合と合意するという点とは無縁です。

ところが、就業規則の中身はご存じだと思いますけど、職場秩序を決めるといいつつ、何時から仕事が始まり何時に終わるかとか、福利厚生はどうなるかとか、あるいは、どういう場合にどういう懲戒をするのか等、労働条件に直接関係するものばかりです。私は、本来は労働者集団と使用者との間で合意をして、会社の運営方法を決めていくべきだと思います。しかし現在は使用者が事実上、一方的に決めるような法制度になっています。

② 判例法理とその問題点

そこで法解釈として、いかにして労働者の合意を尊重するのが焦点となってきました。まず、法規制はあくまでそれを守れば使用者が違反に対する刑罰を受けないという意味だけであり、労働者を拘束するか否かは別問題であると限定的に理解されました。しの上で、労働者を拘束するか否かがとりわけ問題なのは、就業規則が不利益に変更された場合でしたので、不利益変更がそれに同意していない労働者を拘束するか否か、という形で議論されてきました。学説は、就業規則が労働者保護法上の制度であることを根拠として、労働者保護の方向に変更されたものしか拘束しないと見る見解と、就業規則は労働者の合意によって労働契約の内容に

なることで始めて拘束するけれども、不利益変更について合意はしないであろうから拘束しないとする見解、を軸として議論されてきました。

その中で最高裁判所が最初に判決を下したのは、秋田県の秋北バスというバス会社の事件でした⁽⁵⁾。それまでこの会社には定年制がなかったのですが、就業規則を変更して55歳定年制を設けたという事例です。定年制が存在しないという言い方をすると、現代の方々の中には驚かれると共に、定年制を導入するのも仕方ないと思われる方もいらっしゃるかもしれません。しかし、明治から大正にかけての男性の平均寿命は40歳台であり、戦後直後で55歳程度です。ですから定年55歳というのは、平均寿命と大体同じぐらいの年齢ということになり、定年年齢55歳というのと定年がないというのは実は同じ意味でした。ここから「終身雇用」という言い方もされるわけです。定年まで働けるということは一生働けるということと同義だったのです。ところがその後、戦後とりわけ60年代以降、平均寿命が急激に上がっていきます。一方で定年年齢は遅々として上がりませんから、ギャップが出てしまうわけです。

本件は昭和32年の事件であり、平均寿命も63歳にまで上昇していました。このようなことも背景として、この企業では使用者が就業規則を変えて定年制を導入しました。そうすると労働者は困るわけです。55歳以降も働き続けられると思って生活設計していたのですから、合意もなく突然一方的に変えられてしまったら困るわけです。

それに対して最高裁判所はまず、原則として不利益な変更はできないと言いました。ただし、その変更が合理的であれば、労働者の合意がなくても労働者を拘束する、と判断しました。この判決は、原則として不利益変更できないとしている点では妥当ですが（ただし、それがいかなる根拠によるのかは、上の学説の二説と照らし合わせても不明確です）、合意なくしても拘束するとした点に問題があります。その後、裁判では、いかなる場合が「合理的」といえるかに議論の焦点が移り、内容が精緻化されていきます。その中で、原則と例外を忘れてしまい、合理的でさえあれば合意なくして不利益変更が労働者を拘束する、という形で一般化して理解する裁判例もあらわれています。

③厚生労働省案の問題点

厚生労働省案の概要は既に紹介しましたが、まず、就業規則の作成・変更について、労働基準法を遵守し合理的な内容であれば、就業規則に定める労働条件による旨の合意が成立しているものと推定する、との案になっています。

最大の問題点は、最高裁判所ですら原則として不利益変更できないとしているにもかかわらず、合理的であれば就業規則が労働者を拘束するとされてしまうことです。最高裁の判断をも越えて、使用者の一方的決定を承認してしまうことになります。

この「合理的」という要件に依拠して、使用者の一方的決定を抑制できるでしょうか。就業規則作成時の「合理性」とは何を意味しているのかわかりません（最高裁判決は変更時を問題にしていますから）が、現状を前提とするならば、就業規則作成自体は基本的には合理的と考えられてしまうのではないのでしょうか。変更時の「合理性」は、おそらく最高裁判所の判断を踏襲する趣旨だと思いますが、その判断基準は必ずしも明確ではありませんし、何より、現場

⁽⁵⁾ 最高裁昭和43年12月25日大法廷判決・最高裁判所民事判例集22巻13号3459頁

では判断がつかず裁判をやってみなければわかりませんので、結局は、変更された就業規則に事実上従わざるを得ないことになってしまうでしょう。

厚生労働省案は更に、過半数組合の合意があれば労働者の合意が成立していると推定し、過半数組合がない場合でも労働者代表が合意をすれば労働者が合意をしていると推定する、となっています。過半数組合の合意が当該組合員を拘束するか否か自体に議論はありますし、非組合員を拘束するののかについてはより問題がありますが、より重大なことは、過半数代表者との合意が労働者の合意と推定される点です。この労働者代表というのは、大体、使用者の息のかかったような人になることも多いのですが、使用者の意向を反映したような人との間で合意すれば全労働者が合意したということになってしまうのです。

厚生労働省案は最初に「(基本的な考え方)」として、「労働条件は、労働者及び使用者の実質的に対等な立場における合意に基づき締結される労働契約で決められるべきものであるが、…就業規則により労働条件が統一かつ画一的に決定されることも広範に行われていることが実態である」(○ページ)と述べており、これはそのとおりでしょう。それに対して、労働契約法制とは本来は、実質的な合意を回復するための措置を規定するべきものであるはずですが。しかし、厚生労働省案は逆に、実態としてある就業規則による決定を肯定して、労使間の実質的合意の回復ではなく使用者の一方的決定を是認する提案をしているのです。

④望ましい方向

戦後直後より言われていることなのですが、職場の運営方法というのは、労使の合意で決めていくべきものだと思います。労働組合のあるところは労働組合と合意をすることになるわけですが、労働組合がない場合には、集団的な合意を作っていくための仕組みを作るべきであろうと思っています。ある研究者が、「使用者がその事業場における労働条件なり服務規律を一方的に「規則」として従業員に対して示すことの禁止」という意味で「就業規則の廃止こそが志向されるべき」と述べています⁽⁶⁾。私も賛成で、使用者が一方的に職場の秩序を決めていく仕組み自体を変えていかななくてはいけないと思います。

仮にそこまでいかないとしても、つまり、就業規則という制度を前提としたとしても、労働者の合意を尊重する法制度にしなければなりません。戦後の労働法学は、あるいは裁判所も不十分ではあるものの、労働者が一方的に不利益にならないための努力をしてきました。法解釈的には苦しいもののあることは否定できませんが、しかし労働者保護のために積み重ねられてきた議論ではあります。それを全部崩して、使用者が一方的に職場を支配できるような、厚生労働省案は是認できません。もっとも「労働者の合意」といっても、個々の労働者は弱い立場ですから、実質的で集団的な合意をどれだけ確保できるかが、重要だと思っています。

⁽⁶⁾ 本久・前掲註(1)論文・131頁

3. 解雇

①現行法と解雇制限法理

解雇についても、検討に入る前に現行の法制度がどうなっているのか簡単に触れておきます。労働基準法は、解雇には合理的な理由と社会通念上相当と認められることがなければ無効であると規定しています（労基法 18 条の 2）。合理的な理由とはどのようなものかについては、積み重ねられた裁判例に従うことになっており、裁判例では主として三つの理由が挙げられます。別にこれに限定されるわけではありませんが、一つ目は本人の能力不足、二つ目は本人の非行行為、それから三つ目が整理解雇と呼ばれるもので、会社の経営危機、こういう場合に首にできるだろうと考えられています。一つ目と二つ目は、労働者側に責任がありますので仕方ない面があります。しかしそれでも、能力不足であっても、能力向上の機会を与える、あるいは別の仕事を担当させる、といった義務が使用者にあって、単純に能力がないから解雇だということにはなりません。非行行為も同じで、軽い非行行為に対してすぐ解雇だということもできません。他方で三つ目の経営危機は経営者に責任のあることであり、それを労働者の犠牲に転嫁しようとするのですから、整理解雇は更に四つの要件をすべて充足しないと認められません。一つ目はどうしても解雇せざるを得ない必要があること、二つ目が解雇の回避措置を尽くしたこと、三つ目は人選の合理性、最後四つ目が組合とか本人との協議、この四つとも尽くさないと、使用者の経営ミスを理由にした解雇はできないという法制度になっています。

以上を聞いていただければ、そう簡単に解雇できないということがお分かりいただけると思います。労働者側が何か悪いことをすれば別ですが、普通に仕事をして生活をしていれば、簡単に解雇になることはありません。整理解雇でもかなり強い必要性が存在しないと解雇できません。正社員について言えば、日本は世界の中で解雇が制限されている国の中に入ると言ってよいでしょう（ただし、非正社員についてはそうは言えません）⁽⁷⁾。

そこで使用者側は、この間ずっと新しい首切り手段をいろいろと考えてきました。たとえば、今「リストラ」が進んでいますが、リストラとは本来は職場組織の再編成を意味しており、旧来の職場が存在しなくなったことを理由として当該職場に雇用されていた労働者の解雇を正当化しようとする方策です。しかし、現在進行中のいわゆる「リストラ」はそのようなものではなく、ほとんどが裁判になれば労働者側が勝つでしょう。そこで使用者側は、「変更解約告知」などという手段を持ち出したりもしました。厚生労働省案ではこの手段を法制度上に根拠を持たせよと述べているのですが、本日は触れません。とにかく様々な首切り手段を考えてきたわ

⁽⁷⁾ OECDがEPL(Employment Protection Legislation)という概念によって、雇用保障の厳格性を指標化しています。この指標は、正社員の解雇、非正社員の解雇、集団解雇の厳格性より成り、たとえば「正社員の解雇の厳格性」であれば、解雇の正当事由、解雇手続き、解雇予告期間と離職手当をそれぞれ指標化することにより求められています。このEPLは、失業緩和や女性・若年者の雇用促進のためには雇用保障の厳格性を緩和するべきであるとのOECDの主張につながるものではありません。あくまで一つの参考としてEPLを見ると、「正社員の解雇の厳格性」についての2003年の指標では、日本は2.4であり、フランス(2.5)・ドイツ(2.7)に近く、合衆国(0.2)・イギリス(1.1)とは大きく異なっています。ただし、「非正社員の解雇の厳格性」では、日本は1.3と低くなり、合衆国(0.3)・イギリス(0.4)よりは厳格であるとしても、フランス(3.6)や南欧諸国(ギリシャ・スペイン・ポルトガル)よりも低くなっています。OECD EMPLOYMENT OUTLOOK, OECD 2004。

けです。その一環として出てきたのが、今回の「金銭的解決」です。

②金銭的解決案と問題点

金銭的解決案は、いったん提案されたものの潰れた案なのです。2002年に労働政策審議会の建議という形で金銭的解決案が出されました。しかし、当然のことながら労働組合を始めとした広い層からの反対が強く、翌年の労働基準法改正案の中には盛り込まれませんでした。結果として2003年に成立したのが上述の「18条の2」でした。それがまたぞろ出てきたわけです。

厚生労働省は提案理由として、「紛争が長期化すると労使にとってコストが増える」ことを挙げており（○ページ）、調停などの手続きにおいて労使双方からの申し出により、裁判などにおいては原職復帰が困難な場合に、金銭的解決ができる仕組みを提案しています。

前回一度潰れていきますので厚生労働省は、反対意見に対する反論の文章を作っています。それによると、第一に、労働者側にニーズはないのではないかとという反対意見に対しては、「解雇された労働者が解雇には納得できないが職場には戻りたくないと思った場合」があるのではないかと述べています。

しかし、解雇無効の判決を勝ち取った労働者の4割前後が職場に復帰しているとの調査結果があります。たとえば、憲法の講義でも労働法の講義でも必ず出てくる三菱樹脂事件は皆さんもご存知と思います。この原告の高野達男さん、年輩の方であれば『石流れ木の葉沈む日々』というご本をご存じかもしれないですが、この方は裁判に勝ち三菱樹脂に戻られました。戻ったあと、三菱樹脂の子会社の社長にまでなられて定年まで勤められています。職場復帰しなかった例の中にも使用者からの抵抗により本人の意に反して、といったこともあるでしょうから、実際には復帰したいと考えている方はもっと多いと思います。たとえば、採用内定取消を争ったこれも有名な大日本印刷事件の原告であった竹本宗只さんは、勝訴判決が最高裁で確定した後も、職場復帰までに1年近く会社と交渉を続けなければなりません。ただ、「職場に戻りたくないと思う」例も否定はできません。しかし、金銭的解決制度が存在してしまうと、退職を促進してしまうということになりますし、なによりも金額の問題が生じます。使用者からすれば職場に戻さなければいけないというプレッシャーがあるので、一定の金額を払って代償措置をとらなくてはいけないと思うわけで、戻さなくてもよいという法制にしまうと、低い金額に抑えられてしまう可能性があります。したがって、労働者側のメリットと言えるかはとても疑問です。

厚生労働省は第二に、違法な解雇を行った使用者に申し出を認める必要はないのではないかと、との反対意見に対しては、「違法な解雇は無効とされ、現在までの違法状態は是正される。」「その後の問題として、現実に職場復帰できない労働者にとっては、違法な解雇を行った使用者からの申し立てであっても解決金を得られる方がメリットがあり、紛争の早期解決に資することも考慮すると、このような使用者からの金銭的解決の申し出を認める必要があるのではないかと述べています。

しかしまず、解雇無効判決が出されればそれで違法状態は是正される、とは意味不明です。違法状態が是正されるとすれば、それはあくまで救済措置が取られた後のはずです。また、早期に復帰できない労働者にとってメリットがあると言いますが、早期に復帰できない原因は使

用者にあるわけですから、使用者が黙って元へ戻せば、早期に復帰できるわけです。使用者がごねているだけの話なのですから、それを理由として労働者にメリットがあるので使用者からの申立てを認めていいなどというのはとんでもない話です。

厚生労働省は第三に、金さえ払えば解雇できるという風潮を広めるのではないかという反対意見に対しては、「差別的な解雇・正当な権利行使を理由とする解雇を除外するほか、使用者の故意過失によらない事情で労働者の職場復帰が困難な特別な事情がある場合に限ることによって、金さえ払えば解雇できるという制度ではないことを明確にする」としています。

今回の提案にはこのような限定は書かれていないのですが、厚生労働省は、本提案への反対に対してこのあたりを提案することによって「落とし所」を作ろうとしているのではないかと思います。しかし、差別的解雇、正当な権利行使を理由とする解雇と、それ以外の不当解雇を区別する根拠は理解できません。仮に区別できるとして、除外事由にあたる事例は全体からすると多くありませんので、風潮を広めることへの抑制にはならないでしょう。

③望ましい方向

最後に望ましい方向性についてですが、もちろん現在の労基法 18 条 2 の規定を尊重すべきであり、金銭的解決は入れるべきではありません。さらに望ましい方向としては、違法に解雇された労働者を、原職、あるいはそれと同等の職に戻さなければいけない、といった規定を置くべきだと思います⁽⁸⁾。今回の厚生労働省案は、違法な解雇なのだけ職場に戻れない、あるいは戻りたくないことをどう処理するかという論点に対して、金銭的に解決する制度を作るという提案ですが、私はむしろ逆に、原則として元に戻さなければならないことを使用者に義務づけるべきだと思っています。

(8) 和田・前掲註(1)論文・17 頁

(2) 労働時間法制

1. 基本的な考え方

80年代後半以降、労働時間政策は労働時間短縮を目標としてきました。それを最初に示したのが、中曽根内閣での「構造改革」路線を提示した、1986年のいわゆる「前川レポート」（「国際協調のための経済構造調整研究会報告書」）です。貿易摩擦解消を目的として、欧米並みの年間総労働時間への短縮と週休二日制の早期完全実施を提言し、翌年の「新前川レポート」では、1800時間という具体的な数値目標も示されることになりました。この政策のもとでの1987年労働基準法改定により、労働時間規制の弾力化と裁量労働制（現在の「専門業務型」）が導入されましたが、その立法目的は労働時間短縮でしたし、弾力化を促進するために導入要件を緩和した時短促進法（1992年）も、通称からわかるように時短を目的とするものでした。しかし、2004年の労働政策審議会建議以来、「労働時間短縮から、労使の自主的な取組みによる労働時間管理の適正化への大きくシフトしようとしている」⁽⁹⁾と分析されています。背景には、年間総労働時間を1800時間にする目標が概ね達成されたとの認識があるようですが、後述のようにそれは誤りであり、依然として労働時間短縮への取り組みは必要です。また、労働時間を労働者の自己管理に委ねる方向性については、時間規制を野放しにすることにつながり疑問です。

今後の法制度の具体的な方向性としては合衆国がモデルとされているようです。残業規制について、残業時間の上限規制ではなく割増率のアップ、自律的労働時間制の導入、は合衆国法制を参考にしています。しかし合衆国労働法は労働時間規制を行っていない法制度であると理解するべきです。合衆国労働法は、割増率を高くすることによって間接的に労働時間の上限規制を行っているとする理解もありますが、合衆国の割増率がヨーロッパ諸国と比べてとりわけ高いとはいえません。合衆国をモデルとすることは誤りです⁽¹⁰⁾。

2. 残業規制について

① 現行法

現在の労働時間法制は、労働時間の上限を原則として週40時間、1日8時間と定めています（労基法32条）。違反に対しては使用者に対して罰則を科しており（労基法119条）、厳格に守らせることを目的としています。残業させるときには、労働者の過半数代表との間で書面による協定（いわゆる「36協定」）を締結し（労基法36条）、割増賃金を払わなければいけません（労基法37条）。この割増率は125%以上というのが、現在の法規制です。

割増率125%というと通常賃金よりもたくさんもらえるような印象を持つ方もいらっしゃるかもしれませんが、25%上乘せしてもらえるような気がするのです。しかし、実際には通常賃金と大差ありません。理由は簡単で、割増し計算の基礎となる賃金は、ボーナスや様々な手当類などが控除されたものであるからです（労基法37条4項）。手当類を抜いた賃金の125%ですから、実は通常の賃金並みとなるのです。したがって新たに労働者を雇うよりも、割増賃金を払ったほうが安くつきます。結果として残業が拡大しているのは、ご存じのとおりです。

⁽⁹⁾ 盛誠吾「ホワイトカラー労働と労働時間法制」労働法律旬報1610号（2005年）7頁

⁽¹⁰⁾ 経済学者の著作に、橋木俊詔『アメリカ型不安社会でいいのか』（朝日新聞社、2006年）。

②厚生労働省案の問題点

残業規制にかかわっての提案は、残業が多かった場合に代償休日を与える、残業の割増率を現在の125%から150%にするというものです(前述のように、後にこの具体的数値は撤回されました)。この提案自体は良いことだと思います。しかし、決定的に欠けているものがあります。それは残業時間の上限規制です。原因は、今回の提案に至る理由として「長時間労働者の割合が高止まりしており」との認識を示していることにあります。つまり、日本全体としての年間総労働時間は減少しており、かつての目標であった1800時間に近づいているが、長時間労働のままの労働者が一定層存在するので、その者に対する対処が必要である、との認識なのです。これが皆さんの実感と大きくかい離していることは私が申し上げるまでもないでしょう。それは使用者もわかっていますから、このような措置をとった場合に、対象者は一部の労働者に限定されるわけではなく広範な労働者に適用されますので、この提案に強く反対しているのです。

次に紹介する「自律的労働時間制」を推進する方たちの論文では共通して、日本の労働時間は短縮されておりアメリカと同等になっていると述べられています。マスコミなどもそういう宣伝を繰り返しますので、日本の労働時間は欧米諸国と比べてもそんな色ないほど短くなっている、とりわけ不況のもとで労働時間は短くなっている、と書いていらっしゃる方がたくさんいます。でもそうではありません。確かに、かつてに比べて短くなっていますはいますが、欧米諸国と比べると依然としてかなりの長時間労働の国です⁽¹¹⁾。

1800時間近くまで短縮されているという認識の根拠は、厚生労働省の実施している「毎月勤労統計調査」にあります。「年間総実労働時間1800時間」の目標値は時宜に合わなくなっていると、上述の2004年労働政策審議会建議「今後の労働時間対策について」では、「こうした目標の下での労使による真摯な取組や、これに対する行政の指導援助の結果、完全週休2日制の普及等が進展し、労働者1人当たりの平均年間総実労働時間は平成4年度に1958時間であったものが平成15年度には1853時間と約100時間短縮したところである」と述べており、今回の厚生労働省案の前提となった労働時間制度研究会報告書は更に、平成16年度には1834時間に減少していると認識しています。この数値は30人以上の規模の事業所におけるものですが、「毎月勤労統計調査」は5人以上規模の数値を発表しており、『平成18年度 労働経済白書』は、「2005年には所定外労働時間の増加幅が縮小したことと所定内労働時間の減少幅が拡大したことから、年平均でみると再び減少に転じた。「毎月勤労統計調査」(調査産業計、事業所規模5人以上)によると、2005年における総実労働時間は、月平均150.2時間(年間1,802時間)で前年比0.6%減となった」と述べています。

他方で、総務省統計局が実施している「労働力調査」では、2005年(平成17年)の年間総労働時間は2173時間という結果になっています(同調査における非農林業の週平均就業時間を365/7倍して求めた数値)。実に、370時間もの差があります。週40時間労働とすると、9週間分強、2ヶ月分弱の相違です。

なぜこんなに違うのでしょうか。それは、調査方法が違うからです。厚生労働省の「毎月勤

(11) この点では、水野谷武志『雇用労働者の労働時間と生活時間』(御茶の水書房、2005年)が参考になります。なお、同書では、男女間の労働時間の格差についても分析が進められていますが、今回の私の報告ではこの視点については触れることができませんでした。

「労統計調査」は事業所調査ですので、使用者に対して「あなたの会社の労働時間は何時間ですか」と聞いて集計した数値です。そうすると使用者は、自分の会社で労働者に支払っている賃金の算定基礎となっている数値を答えるわけです。総務省の「労働力調査」は世帯調査ですので、労働者に対して「あなたの働いた時間は何時間ですか」と聞いているのです。月末一週間の数値を聞いていること、労働者が正確な記録をとっているわけではなく概して多めに回答する傾向があること、などから、実際よりも少し多めの数値として出ていると推測されていますので、少し割り引いてみることは必要です。この点はとりあえずおくとしても、調査方法の違いからなぜ数値の違いが生じるのかの理由はもうおわかりでしょう。賃金の算定基準の数値が1802時間であり、実際に働いているのが2173時間ということは、その差の270時間分（数値が多めに出ているとして割引いたとしても250時間程度）は賃金不払時間、つまりサービス残業ということなのです。サービス残業という極めて日本特有の現象（アメリカにも若干はあるようですが）を見ないで、厚生労働省は労働時間が短くなったと言っているのです。

更に、欧米諸国との比較について、『平成18年度 労働経済白書』は、「主要諸外国との労働時間の格差について、中長期的にみると、1988年の改正労働基準法の施行を契機に我が国の労働時間は減少傾向にあり、この結果、主要諸外国との労働時間の格差は1988年以降縮小してきている。2003年における日本と主要諸外国の製造業生産労働者の年間総実労働時間をみると、日本が1,975時間、アメリカが1,929時間、イギリスが1,888時間とアメリカ、イギリスとほぼ同じ水準となったが、日本が最も長いという結果となった。フランス（1,538時間）、ドイツ（1,525時間）とは依然として差がみられる」と分析しています。

この分析は正しいのでしょうか。第一に、既に述べたように、日本についてはサービス残業も含めたものを総労働時間とするべきです。製造業生産労働者の労働時間によって比較していますので全産業の労働時間よりも数値が大きくなっていますが、同年の総務省「労働力調査」を見ると、製造業の労働時間は2261時間です。第二に、アメリカとイギリスの調査は「賃金支払い時間」の調査なのです。つまり、働いていないけれども賃金は支払われている時間、具体的には年次有給休暇や有給の疾病休暇等の時間、も労働時間に算入されているのです。アメリカでその時間が大体150時間から200時間ぐらいありますので、それを差し引いて計算すると、アメリカの労働時間は1750時間程度、イギリスが1700時間程度となります。

このように比較すると、日本はアメリカよりも500時間程度長く働いており、フランスやドイツよりも700時間程度長く働いている、ということになります。週40時間労働として計算すると、アメリカよりも12週分強、2ヶ月半強、フランス・ドイツよりも17週分強、3ヶ月半強、それぞれ長く働いている計算になります。アメリカの労働時間が短いと言うつもりはありません。全体としてもフランス・ドイツより長いですし、次のテーマですが、ホワイトカラーについてはより長い労働時間となっています。そうであったとしても、日本は依然として国際的に見ても長時間労働の国なのです。

③望ましい方向

まず、残業時間の上限規制こそが必要です。厚生労働省案が前提とするような、長時間労働が固定してしまっている層に対する対処措置、を否定するものではありませんが、上述のよう

に、長時間労働は一部の労働者のものではなく、全労働者の状況ですから、全労働者に対して残業を抑制する必要があります。現在は、三六協定を締結して割増賃金を支払えば残業は野放しになっていますが、たとえば残業は一日2時間までとか、週5時間までとか、といった上限を設けることが望ましいと思います。

また、このような規制を加えることの大前提でもあるのですが、残業とはあくまで例外であることを明確にすることと、違反に対して厳格に取り締まる必要があります。現在は、法定要件さえ守れば残業させてもよいという認識が広まってしまっていますが、本来、残業とはやむを得ない場合の例外措置です。労働基準監督署は、重点監督など工夫はしていますが、人員不足などのために実効的な取締りが行えているとはいえません。これらへの対策が必要です。

3. 自律的労働時間制

① 現行法と弾力化・裁量労働制

資料(末尾〇ページ)を作っていますのでご参照ください。一番左に現行法をまとめており、その右に研究会報告の内容、その右に、自律的労働時間制提案のベースとなった日本経団連の提言、一番右には合衆国の制度、をそれぞれ簡単に整理して表にしています。

現行法は、労働時間の上限が一週40時間、一日8時間と定まっております。労働時間を延長するためには、三六協定締結と割増賃金支払が必要となります。ホワイトカラーに関してはこの規定の適用除外の規定が3種類ほど存在しています。農林業などホワイトカラー以外の職種についての適用除外もありますが、ホワイトカラーだけに限定すると3種類あります。

一つ目は、管理監督者です(労基法41条2号)。「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者」は適用除外になっています。労働時間の規定だけではなくて、休日・休憩の規定も適用除外になります。したがって、休日労働させても残業にはなりませんし、休憩を与えなくても構わない。

二つ目は、専門業務型裁量労働制です(労基法38条の3)。これは大学の教員も含まれるのですが、専門能力を持っている人についての裁量労働制です。裁量労働制というのは、労働者代表と使用者の間で協定を結び、そこでこれらの人については何時間働いたものとみなすというみなし規定を置くと、実際は何時間働いても定められた時間働いたとみなされる、という制度です。たとえば、実際には10時間働いていようが、8時間働いたとみなすという制度です。このような制度が無制限に広がると、労働時間の上限規制が無意味となってしまいますから、現在は、研究職、情報処理、記者、デザイナー、放送局など19業務に限定されています。

三つ目は、企画業務型裁量労働制です(労基法38条の4)。これは、事業の運営に関する事項についての企画・立案・調査・分析を行う業務の人たちに、上と同じように労使協定で結ばれた8時間なら8時間働いたものとみなすという制度です。ただ、この場合には専門業務型よりも適用範囲が広がりますから、実施するにあたっての要件を厳しくしています。労使委員会という独自の委員会を作って5分の4以上の賛成を得なければいけないとか、議決内容も多くするなど、幾つか要件を厳しくしたうえで認められています。

②厚生労働省案

ア) 管理監督者と自律的労働時間制

資料〇ページ右側を見ていただくと、現行法をどのように変える提案であるかを整理しています。まず管理監督者の適用除外に関して、現実の運用として一体だれがこの管理監督者にあたるのかはっきりしない状況になっています。課長クラスを管理監督者と扱っている企業が63.5%あります。「課長」の権限は企業毎に異なるでしょうが、おそらく大半は違法です。政府の解釈（行政解釈）においても、資料の左側「現行法」の部分に書いてあるように、この管理監督者というのは、経営者と一体的な立場にある者であって、労働時間が自分で決められる者をさしています。工場であれば工場長、銀行であれば支店長が管理監督者なのです。したがって、我々の職場である私立大学について申し上げますと、課長は明らかに管理監督者ではありません。ところが実際には、おそらく皆さんの職場でも課長クラスを管理監督者と扱っており、残業しても残業手当が出ない取り扱いになっているのではないのでしょうか。近年では、課長補佐まで管理監督者だなどと使用者が言い出す事態も聞いています。このように違法状態が横行しているのです。そこで、厚生労働省案は、この課長などの「スタッフ職」を自律的労働時間制に移行させ、そのかわりに管理監督者にあたる者は本来の対象者に限定する（それが当然であり「限定」ではないのですが）として、要件を明確化するという内容になっています。

イ) 裁量労働制と自律的労働時間制

裁量労働制については、専門業務型は現在のものを存続させるが、企画業務型は廃止し、自律的労働時間制という形で適用対象を拡大しようという案になっています。この自律的労働時間制とは、自律的に働き、成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者について、労働時間規制から外されることにより、より自由で弾力的に働くことができ、みずからの能力を発揮できると考えた場合に、選択できる制度を作るという目的で提案されています。

現在の企画業務型は、企画・立案・調査・分析といった業種の限定がありますが、自律的労働時間制には業種の限定がなく、どの業種であれ、a)職務遂行の手法や時間配分について、具体的な指示を受けず、かつ自己の業務量について裁量があること、b)成果主義の賃金が導入されていること、の二つの要件に該当すれば自律的労働時間制を導入できます。導入が不適切な業種のリストを作成するという議論はあるのですが、具体的にどの業種が除外されるかはまだはっきりしていません。

自律的労働時間制を導入した場合に、労働者には労働時間・休日・休憩・深夜業の規定がすべて適用されません。ですから、何時間でも働かせられ、休日も休憩もなく、深夜業もしても割増賃金は支払われない、ということになる提案です。もっともこのような制度ですから、本人の同意、健康確保措置、労使協議などが手続的要件とされています。

③合衆国の実態

この自律的労働時間制は、アメリカの制度を参考にしています。〇ページの表の右側に、合衆国の制度を簡単に書いてありますが、合衆国は、管理職・専門職・運営職に限定され、それぞれについて要件が定められています。要件のうち、とりわけ年収要件などは適用範囲が広いものになっていますが、職種には一定の限定があります。しかし、厚生労働省の提案は限定な

しのフリーですから、その点では合衆国よりも広範な適用除外になっています。

合衆国の現在の規則は2004年に作られましたが、当時、残業手当を受ける権利を奪うものであるとして労働組合が猛反対しました。適用対象が狭められるという反対運動の成果はあったものの、ブッシュ大統領に押し切られて作成されてしまいました。結果として、大体、全労働者の4割ぐらいが適用対象者となっているようです。管理職と専門職と運営職とかを適用除外としたのは、この法律ができた1938年当時には、これらの人は給料も高いし人数的にも少ないものでしたから、適用除外とすることについてあまり抵抗はなかったのです。ところがご存じのように、その後いわゆるスタッフ職が広がっていき、この規定の適用対象者も広がっていく事態になってしまい、労働組合が反対運動を広げることになったわけです。

④厚生労働省案の問題点

自律的労働時間制は、とりわけ企画業務型裁量労働制を拡大するものと位置づけられますから、現在の裁量労働制の実態をもとにして、厚生労働省案の問題点を検討してみたいと思います。裁量労働制は、実はほとんど使われていません。現在導入されているのは、専門業務型が全企業の3.4%、企画業務型は、対象業務のある企業の4.2%、全企業の0.6%にすぎません。また、自由な労働時間管理、つまり自分で自分の労働時間を管理できることが制度の前提になっていますが、そのような人たちはほとんどいません。適用労働者について、一律の出退勤時刻があるのが専門業務型で27.5%、企画業務型で12.1%、出勤義務のあるのが専門業務型で61.1%、企画業務型では80.9%にのぼり、全く自分で自由に決められるのは専門業務型で3.7%、企画業務型にいたっては1.8%にすぎません。自由な時間管理ができるということで導入されているはずなのですが、自由な時間管理ができている人、つまり、制度に本当にふさわしい人は、ほんの数パーセントしか存在をしていないということになります。更に、適用労働者にアンケートで不満を聞いたところ、「業務量が過大」がトップで約5割、「労働時間が長い」が次に多くて4割から45%程度となっているのです。このデータは、労働時間制度研究会が自ら実施したものです。そこである弁護士さんからは、研究会は自ら実施したアンケートを検討したのか、という批判もされているのです⁽¹²⁾。

このように裁量労働制では労働者は自由な労働時間管理が実際にはできず、過大な業務量のもとに置かれてしまっています。その人たちの範囲を広げようというのが、自律的労働時間制の提案ですが、導入された場合に、自分で自由に労働時間管理のできる労働者がどれだけいるのかひじょうに疑問です。推進の立場の人たちは、自分で時間管理ができるのがいいのだとおっしゃいますが、そのような人はほとんどいないでしょう。

⑤私立大学職員と労働時間管理

そもそも労働時間の上限規制が労働保護法で設けられた目的は何だったのでしょうか。賃金や割増賃金算定の基礎という目的もありますが、当然、そのような技術的な理由が主たる目的

(12) ここでのデータは、「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」（2006年）に添付されています。弁護士さんの批判は、佐久間大輔『『今後の労働時間制度に関する研究会』は自ら実施したアンケートを検討したのか』季刊・労働者の権利 264号（2006年）28頁以下

ではありません。「人間らしい生活ができるために」という言い方がよくされます。この意味は、かつては、労働力の再生産が可能になるために、という意味で理解されていましたが、労働現場はかつてのように物理的な意味での負荷が大きいという側面は弱くなっていますから、とりわけホワイトカラーの労働現場では、近年では、生活時間を確保するため、という理解も広がっています。その目的を否定するものではありませんが、やはり重点は、労働生活における人間らしい生活確保にありました。それは、「業務量の規制」であったと思います。たとえば、メーデーの起源となったのは8時間労働制を要求した合衆国におけるゼネラルストライキでしたが、そこでの要求項目は、8時間労働制と並んでベルトコンベアーのスピードを落とすこと等でした。この要求は経営コントロールを目指すものとして、近年の労働運動史で注目されてきていますが、少なくとも、業務量を規制するという目的であったとは言えると思います。この視点で考えると、裁量労働制や自律的労働時間制は、労働時間管理の一つの方法ではあるかもしれませんが、業務量を規制するという目的を果たせるものではないと思うのです。

私立大学職員は現在、「課長」は残業手当も支払われなまま長時間労働を強いられていますし、「課員」も一部は残業手当を支払われているとしてもサービス残業も含めて長時間労働となっています。もし自律的労働時間制が導入されると、現在の働き方が法的にも承認される結果になってしまいます。現行の労働時間制のもとにおいて、現実には進行しているものの、それは違法行為であるとして、是正を求める運動にもつながっていたのですが、今後はそれもできないことになってしまうのです。

3. 私立大学教員の時間管理：仕事量の規制を

私立大学教員の労働時間管理というと、先生方のところでは、自分たちの労働時間はわりあい自分で管理できていて、たとえば朝9時から夕方5時まで勤務するなどという労働時間管理には合わないのではないかと、思っている方が多いのではないのでしょうか。旧国立大学では出勤簿に形だけ判子を押して、9時から5時まで勤務しているという体裁を繕っていました。皆様の中にはそのようなご経験をお持ちの方もいらっしゃるでしょうが、勤務実態とは全くずれていました。われわれの労働時間管理はどのようにするべきなのでしょう。今回の自律的労働時間制の提案は、とりあえず大学教員は念頭に置かれていないようです。しかし、専門業務型裁量労働制も当初は大学教員を念頭においていなかったのが、その後、適用対象となっていく経過がありますので、自律的労働時間制についても今後はどのように展開するのかわかりません。提案内容が大学教員に適用されるべき否かを判断するためにも、大学教員の労働時間管理はどのようなものであるべきかを考える必要があります。

確かにホワイトカラーには、何時から何時まで働くという意識はあまりないかもしれません。5時になったから帰るということではなくて、仕事量で労働時間が決まる側面があります。この仕事が終わったら帰るといった側面です。講義とその準備が終わったら帰る、あるいは論文の第1章まで書いたら帰る。何時に帰るというイメージではなく、仕事量との関係で仕事を終えるという側面があるように思います。しかし他方で、労働時間の管理をなくしてしまうと、労働時間が野放しになってしまうので、労働時間の上限管理をはずすべきではないという批判もまた正当だと思われるでしょう。この両方の側面を組み合わせるような仕組みのはどのような

に作っていけばよいのでしょうか⁽¹³⁾。

この点についてまだ具体的提案はありませんので、我々が具体的仕組みを提案すべきです。それがなければ、ホワイトカラーの労働時間管理は工場労働者のそれとは異なるのだとの言説が、「そうかな」と思われてしまい、結果としてどんどん押されてしまうと思います。

これから議論をしていきたいのですが、私が思っていることを簡単にご参考までに申し上げます。教員の様々な仕事に対する標準時間のようなものを決めていくことが必要なのではないかと思っています。たとえば合衆国の大学では、マニュアルの中で一コマあたりの労働時間が決められている例を多くみます。ここではたとえば仮に一コマ1時間の講義だとすると、一コマの講義をするにあたっての労働時間というのは講義の1時間だけではなく、講義準備もありますし、講義で小テストを実施すればその採点ということもあり、質問への回答も含めた学生への個別対処もあるでしょうから、だいたい、一コマあたりにかけるべき労働時間として8時間ぐらいを設定しているのです。私自身、以前に時間をカウントしたことがあるのですが、一コマの講義（立命館大学の場合は一コマ1時間半の講義時間ですが）に最低8時間は費やしていました。私の場合、毎回の講義で小テストを実施していますので、実際にはかかる時間はもっと長くなっていましたが。ただ、ある方と話していると、日本全体の現状からすると1コマの労働時間が8時間とするのは少し多いのではないかと、4時間という基準ではどうかのご意見でした。仮に1コマ4時間という標準時間を設定すると、週6コマ担当すれば24時間分が教育にあてる時間ということで確定します。大学運営にかかわる時間も同様に、たとえば教授会や委員会に4時間、その準備に4時間、合計8時間と標準時間をします。研究時間の設定はむづかしいのですが、週40時間制のもとで大学が時間保障する研究時間、と割り切って（教育と大学運営にかかわる時間が、無制限に研究時間を侵蝕していくことを食い止めるためにも）、たとえば、大学運営にかかわる時間と同様の8時間、と標準時間設定が可能かもしれません。これらの標準時間を合算して合計週40時間を上限とする。こういった定型的な規制を入れていかなければいけないのではないかと、そうしないと業務量がどんどん増えていくのではないかと思うのです。ホワイトカラーの労働時間を考える際には、時間管理の方法という課題よりも、むしろ仕事を規制する課題の方が重要なのではないかと思います。したがって、仕事を定型化するような努力が必要になっているのではないのでしょうか。

(13) この問いを検討している文献として、島田陽一「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える」ビジネス・レーバー・トレンド研究会『ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える』（労働政策研究・研修機構、2006年）。ここで島田教授は、中長期での労働時間管理を考えてはどうかと述べています。

(3) パートタイム労働法制⁽¹⁴⁾

1. 雇用保障

パートタイム労働法制に関する論点の一つ目は、雇用保障の問題です。日本のパートタイム労働者は、雇用される期間が定まっている、いわゆる「有期雇用」である点に最大の特徴があります。諸外国のパートタイム労働者とは、所定労働時間の全部の時間働く「フルタイム」に対して、その一部の時間のみ働く「パートタイム」の労働者という意味であり、雇用期間の有無による区別ではありません。雇用期間の有無の点では、いわゆる正規雇用労働者と同じ、というか、パートタイム労働も正規雇用的一种であるのです。それに対して日本では、雇用期間の定まった雇用形態であることが多いため、常に解雇と直面しており不安定な雇用となっていますし、低賃金などの労働条件の低さや組合加入率の低さ等につながっています。

①有期労働契約締結の規制

そこで、研究者の間では、企業が有期雇用労働者を採用する場合には、「有期」であることの合理的な理由がなければならない、という法制度にするべきであるとの主張が増えてきています。有期雇用はあくまで臨時の必要に基づく雇用であって、基本的にはいわゆる「正社員」として採用すべきだと考えるのです。それに対して、労働契約法制研究会報告書は、「有期労働契約については、そもそも正当な理由がなければ締結できないこととすべきであるとの指摘がある。しかしながら、有期労働契約は労使双方の多様なニーズに応じて様々な態様で活用されているものであり、その機能を制限することは適当ではない。また、業務の繁閑に応じて雇止めにより雇用を調整することが、有期労働労働契約を利用する正当な理由といえるかどうかなど、何が「正当な理由」かは人によって考え方が異なっており、このような概念をもって期間の定め効力を左右するのは混乱を招くと考えられる」として、反対しています。

「労使双方のニーズ」と述べていますが、労働者側のニーズとは、現在のような正社員の働き方を前提として、そのような長時間労働はできないという意味のものです。残業規制の箇所です述べたような手段による正社員の異常な長時間労働の是正や、たとえば、諸外国のように正社員の中で短時間労働に回ることも可能とする制度の設定、などによって、労働者側のニーズは解消でき、有期労働契約でなければならないという積極的な労働者側のニーズは低いと思います。ニーズは、パートタイム労働者を「雇用の安全弁」として活用したいという専ら使用者側のものでしょう。

また、労働法の視点からしても、現在のパートタイム労働は、労働基準法の解雇規制を僭脱するのみならず、雇用形態の相違を理由としてそれ以外の労働条件規制を回避し、また労働組合組織化への障害も多いなど、現行労働法を空洞化させるものといえると思っています。したがってやはり、有期労働契約を締結するためには、それが臨時に必要な正当な理由がなければならない、という規制をかけるべきだと思います。

(14) この問題について私は別稿で検討しています。まだ出版されていませんので註として挙げるのは不適当ですが、当日は時間の都合もあって簡単な報告となってしまっていますので、詳しくは私の別稿を参照していただければ幸いです。拙稿「日本における非正規労働者の権利保障と課題」『日韓の法治主義の現段階と少数者保護（仮題）』

大学においても同様で、大学教育が、非専任の講師の方たちに多くを依拠してしまっているのは、大学の在り方としておかしいと思います。基本的には専任の教員で教育し、専任の教員が例えば留学等によって担当できない場合に非常勤をお願いする、という構造に持ってかなければならないと思います。これは大学職員についても同様です。この話しをするとよく出されるのが、非専任を拡大するには反対だけれども、学生の学費を抑えるためにはやむをえない決断だという意見です。しかしそういう考え方は間違いだと思います。現に事実が示しているわけで、学生の学費が抑制されてはいないわけですから。またそもそも、この意見は非専任のかたたちの低賃金、低労働条件を前提とした主張ですが、犠牲を転嫁するという発想自体に大きな問題があります。

②反復更新された有期労働契約の雇止め規制

厚生労働省案は研究会報告を受けて、有期労働契約締結に合理的理由を要求する立法規制は採用しないとした上で、資料の〇ページ以下にあるように、契約期間を適切にすること、反復更新されている場合に無期契約への優先的な応募機会の付与、などが提言されています。これら自体は正当な提言であると思いますし、大学職場にも大きな影響を与えるでしょう。

しかし、仮に研究会報告のように有期労働契約自体を肯定することを前提としたとしても、最も重要な対処が欠けています。それは反復更新された有期契約の雇い止めに対する規制です。ご存知の方もいると思いますが、最高裁判所は、反復更新された有期契約の雇い止めについて、反復更新によって正社員とかわらない状態になっている場合には、正社員に対する解雇法理を類推適用すると判断しています⁽¹⁵⁾。少なくともこの立場を法律上も明確にすることが必要であると思われるのですが、研究会報告は、「この判例法理については、雇止めが制限される場合の予測可能性が非常に低く、使用者が判例法理の適用を避けるために有期労働契約を更新しないなどの行動を取っていることから、労働者にとっても雇用機会が狭まっていると同時に使用者にとっても人材が有効に活用できず問題であるとの意見があった」として、「労働基準法で罰則をもって担保するまでの規定を設ける必要はないと考える」としています。

研究会報告は、最高裁判所の判断を前提として、それを追認する基本姿勢をとっていますが、このように、一定程度、労働者を保護するような判断については否定的な見解を述べているのです。しかし、①で述べたのと同様に、専ら使用者側のニーズにのみ偏った判断であり是認できません。法律上で明記するべきだと思います。更に、有期労働契約の締結時に更新の有無などを明示するとの提案ですが、裁判例の中には、この明示があったことを根拠として雇い止めを正当化する判断を行っているものがあります。明示することが雇い止めの正当理由にはならないことも法律上で明記するべきだと思います。

(15) 東芝柳町工場事件・最高裁判所昭和49年7月22日第一小法廷判決・最高裁判所民事判例集28巻5号927頁

2. 均衡処遇

もう一つの論点が均衡処遇です。資料〇ページに抜粋して載せています「パートタイム労働研究会の最終報告」では、「均等待遇」原則はヨーロッパに特有の原則であるとして日本での採用を否定し、日本型の「均衡処遇」ルールを確立するという提案となっています。

もちろん、非常勤の先生方の給与水準は極端に低いものですから、非常勤講師組合の方の論文を読んでいますと、この案に基づいて作成された「均等待遇指針」について、「均等待遇」でないことや実効性に問題があることを批判しつつも、「具体化していけば有効に活用できる側面もある」と評価されています⁽¹⁶⁾。確かに、現状よりは改善するであろうと考えられますし、運動次第だとの側面もあると思います。ただ、運動論的な評価はともかくとして、この考え方自体について言えば、やはり「均等待遇」であるべきだと思っています。「均等待遇」原則、あるいは同一価値労働・同一賃金原則は、国際的にも公の秩序として承認されており、合衆国が特異な国であるにすぎません⁽¹⁷⁾。「均衡処遇」はパートタイム労働者に対する差別的処遇を温存することになると思います。

大学教員について言えば、専任教員の仕事が教育・研究・大学運営という三分野から成り立っているとして、少なくとも教育の時間に対しては、同一価値労働・同一賃金の原則にしたがって、非常勤講師の方の時給単価とイコールにするべきだと思います。この話をすると、専任の教員は教授会にも出ており大学運営を考えているので、非常勤講師の方と教育の点での質が違うという批判がされます。しかし、教育に関しては非常勤の方もカリキュラム体系全体の中で当該講義がいかなる位置を占めているかを押さえて講義を担当していただくことが前提であり、専任教員との相違はありません。

(16) 江尻彰「大学非常勤講師の実態と均等待遇」労働法律旬報 1579号（2004年）4頁以下

(17) 西谷敏「パート労働者の均等待遇をめぐる法政策」日本労働研究雑誌 518号（2003年）56頁以下

むすびに代えて

今回の厚生労働省提案が日経連の「新時代の『日本的経営』（1995年）などで示されてる流れの中で出されていることも理解しておかなければなりません。個々の提案については様々な評価があるでしょうし、私立大学教職員以外の方にはまた別の評価もあるでしょう。しかし、全体の流れとの関係で評価し共同した取り組みを行うことが必要だと思います。

その際に、近年とても気になるのが、労働者間の足の引っ張り合いが組織されていることです。かつてのような「総中流意識」ではなく、最近では、「格差社会」であることが共通認識になっています。「格差」是正として、かつてであれば、低い条件の労働者が自らの条件を高くせよと要求していましたが、近年は、高い条件の労働者を攻撃して、条件を低くせよと主張することが多くみられます。少し前の例としては銀行労働者の労働条件への攻撃があります。不良債権処理の問題は、基本的には銀行経営者の責任であるはずですが、経営者は責任をとらず、それどころか労働者への攻撃が進められました。最近であれば、公務員の「厚遇」問題がそれにあたります。不適切な部分も存在しますが、それは基本的には知事や市長、議会の責任であるはずですが、それが公務労働者への攻撃に転嫁されており、労働運動の成果として獲得した部分にまで「厚遇」として引き下げの攻撃がかかっています。マスコミも通じてこのような世論が組織されていますが、労働者同士の足の引っ張り合いになってはいけないと思っています。

(了)

	現行法	「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」
ホワイト・カラー関係の適用除外：類型と要件・効果	原則 上限規制 ：週40時間、一日8時間（32条）→違反には刑事罰 延長 ：36協定（36条）、割増賃金（37条）：125%以上	→代償休日、限度基準／（「あり方（案）」）で150%以上
	管理監督者 （労基法41条2号） ①要件：「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事業を取り扱う者」 「一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである」（昭22.9.13発基17号、昭63.3.14基発150号） →職務、地位にふさわしい賃金等待遇 ②効果：労働時間、休日、休憩、の規定が適用除外、年休と深夜業は適用	→維持 要件の明確化、 深夜業も適用除外とする 健康確保措置を追加する 労働条件決定に意向が反映される仕組み
	専門業務型裁量労働制 （労基法38条の3） ①要件 1)業務：研究、情報処理、記者、デザイナー、放送、など19業務 2)手続き a)労使協定締結 b)締結内容：対象業務、労働者、みなし労働時間、時間決定への使用者の指示をしない、健康確保措置、苦情処理、有効期間、記録の保存 c)行政官庁（労働基準監督署長）への届出 ②効果：労使協定で定めた時間、労働したものとみなす 年少者、女性には適用されない。休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されない。（昭63.3.14基発150号、平12.1.1.基発1号）	→維持 企画業務型の一部を整理統合し導入手続きを変更
	企画業務型裁量労働制 （労基法38条の4） ①要件 1)業務；事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析 2)手続き a)労使委員会の5分の4以上の議決 b)議決内容：対象業務、労働者、みなし労働時間、健康・福祉措置、苦情処理、本人同意、有効期間、記録の保存 c)労使委員会で決議する事項についての指針 d)行政官庁（労働基準監督署長）への届出・実施状況の報告 ②効果：労使協定で定めた時間、労働したものとみなす 年少者、女性には適用されない。休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されない。（昭63.3.14基発150号、平12.1.1.基発1号）	→廃止
		自立的労働時間制 ①要件 1)勤務態様（ネガティブリスト方式） a)職務遂行の手法や労働時間配分について、使用者からの具体的な指示を受けず、かつ、自己の業務量について裁量があること b)成果や能力などに応じて賃金が決定されること 2)本人 a)一定水準以上の額の年収が確保されていること 通常の労働者の年間の給与総額を下回らないことが通常 b)本人の同意 不利益取り扱いの禁止、合意書の作成と保管の義務、労働審判 3)健康確保措置 4)労使協議、極めて高額な年収が保証されている労働者には不要 5)苦情処理措置 ②効果：4章、6章、6章の2、（41条の管理監督者と同様） 深夜業も除外、ただし、法定休日については適用除外しない

	日本経団連の提言(2005.6.21)	合州国の制度(2004年規則改定)
ホワイト・カラー関係の適用除外：類型と要件・効果	原則	<p>上限規制：なし</p> <p>延長：週40時間を越えれば割増賃金：150%以上</p>
	<p><問題点></p> <p>範囲の解釈に問題があり、実態に沿ったものにすべき</p> <p>深夜労働も認めるべき</p>	<p>管理職</p> <p>①要件</p> <p>1)報酬が俸給ベースで週455ドル(年収23660ドル)以上</p> <p>2)主たる職務：部や課の管理業務</p> <p>3)定期的に二人以上の部下に対して指揮命令</p> <p>4)採用、解雇権限、あるいはその提案や勧告を行なう権限を有する</p> <p>*高額所得者(報酬が年収10万ドル以上)</p> <p>②効果：割増賃金支払義務を負わない、最低賃金も適用されない</p>
	<p><問題点></p> <p>対象業務の範囲が狭い</p> <p>→個々の企業の実態に応じて労使協定により導入できる制度が必要</p>	<p>専門職</p> <p>①要件</p> <p>1)報酬が俸給ベースで週455ドル(年収23660ドル)以上</p> <p>2)主たる職務：高度の知識を有する</p> <p>(なお、芸術的・創造的活動で才能を必要とする、類型もある)</p> <p>3)高度の知識が科学または学術の領域であること</p> <p>具体的には、法律学、神学、医学、薬学、会計学、教育学、建築学、工学、物理学、化学、生物学等</p> <p>4)専門分野の長期にわたる知的教育を通して一般に得られるもの</p> <p>*高額所得者(報酬が年収10万ドル以上)</p> <p>②効果：割増賃金支払義務を負わない、最低賃金も適用されない</p>
	<p><問題点></p> <p>導入率が低い、</p> <p>対象業務が限られている→拡大、</p> <p>導入手続きが複雑すぎる</p> <p>→手続きの簡素化 e.g.労使協定へ、5分の4を緩和</p>	<p>運営職</p> <p>①要件</p> <p>1)報酬が俸給ベースで週455ドル(年収23660ドル)以上</p> <p>2)主たる職務：経営または事業運営と直接関わる頭脳労働</p> <p>3)重要事項に関する裁量権と独立した判断力の行使を必要とする業務が含まれる</p> <p>*高額所得者(報酬が年収10万ドル以上)</p> <p>除外業務を定期的に行なっていれば、それだけで適用除外</p> <p>②効果：割増賃金支払義務を負わない、最低賃金も適用されない</p>
<p>ホワイトカラーエグゼンプション制度</p> <p>適用対象者</p> <p>a)現行の専門業務型裁量労働制の対象業務に従事する者</p> <p>b)現行の専門業務型裁量労働制の対象業務以外の業務に従事する者</p> <p>①要件</p> <p>1)業務要件</p> <p>a).法令で定めた業務、あるいは</p> <p>b)労使協定又は労使委員会の決議により定めた業務</p> <p>2)賃金要件</p> <p>a)月給制又は年俸制であること</p> <p>b)年収400万円以上700万円未満は、労使委員会の決議による700万円以上(又は上位20%)は、労使協定又は労働委員会決議</p> <p>3)労働基準監督署長への届出</p> <p>4)労働者の健康配慮措置</p> <p>②効果：労働時間、休憩、休日、深夜業に係る規制の適用除外</p>	<p><備考></p> <p>合州国の労働時間規制は、「間接規制」(ヨーロッパや日本が「直接規制」との世論形成が図られた(山口浩一郎・渡辺章・菅野和夫編『変容する労働時間制度』(日本労働協会、1988年))。しかし、合州国には労働時間規制はないと考えるべきであって、合衆国のFLSAは児童労働と賃金を規制するだけのものである。</p> <p>報酬の日本円換算</p> <p>週455ドル(年収23660ドル)</p> <p>1ドル=115円として、週52,325円、年2,720,900円</p> <p>年収10万ドル以上</p> <p>1ドル=115円として、年収1150万円</p>	