

「真の『働き方改革』を考える」

2019.09.11. 佐藤敬二（立命館大学）

はじめに：本日の目的

- ・自己紹介
- ・現行労働時間法制度の概略を理解していただく、ことがまず大前提
- ・法律は最低限度であるので(それすら守らない使用者がいるので、そのチェックは必要だが)、
労組の役割は、その最低基準の上に立ってよりよい条件を作っていくことにある(法律を「守る」ことが組合活動の目的ではない)ので、あるべき方向を皆さんと考えたい。

1. 日本の労働時間法制

[資料1]

1) 上限規制 → 違反に対しては使用者に罰則

1. 原則：最長労働時間＝週 40 時間、1 日 8 時間 労働基準法 32 条
2. 弾力化：変形労働時間制＝一年単位・一カ月単位・週単位・フレックス 労働基準法 32 条の 2～5
3. 延長：時間外労働（残業）
 - ① 労使協定 労働基準法 36 条
 - ② 残業時間の上限 原則 月 45 時間、年 360 時間 労働基準法 36 条 4 項
特別 月 100 時間、複数月平均 80 時間、年 720 時間 労働基準法 36 条 5 項
 - ③ 割増賃金支払い＝月 60 時間以下：125%以上、月 60 時間超：150%以上 労働基準法 37 条
 - ④ 法定要件を満たす事は免責効果のみで、労働者に対する労働義務発生には労使合意が必要
日立製作所武蔵工場事件・最一小判 平成 3 年 11 月 28 日（就業規則で包括合意）
4. 適用除外：臨時の必要(災害・公務) 労働基準法 33 条
農水産業・管理監督者・断続労働 労働基準法 41 条
高度プロフェッショナル制度 労働基準法 41 条の 2

2) 労働時間管理

1. 事業主の時間把握義務 労働安全衛生法 66 条の 8 の 3
裁量労働の者も含む [資料4]
2. 労働時間の計算・通算 労働基準法 38 条
3. みなし労働時間制(事業場外労働、専門業務型・企画業務型裁量労働制) 労働基準法 38 条の 2～4
4. 高度プロフェッショナル制度 労働基準法 41 条の 2

3) 長時間労働に対する対策法

1. 労働時間等設定改善法 → 事業主：勤務間インターバル制度 設定改善法 2 条 1 項
健康保持義務、配慮義務 設定改善法 2 条 2 項
国：労働時間設定改善指針

2. 過労死防止対策推進法

4) 休憩・休日・年次有給休暇は省略

*アンダーラインの箇所が、今次の「働き方改革関連法」で変わってところ

[資料3]

「設定改善法」とは「労働時間等設定改善法」で、旧・時短促進法(もともとは労使委員会の議決によって弾力化策の導入要件を緩和することが主とした狙いの立法)

2. 現行法(未施行の働き方改革関連法も含め)の問題点 (今回の学習会では参考資料としてのみ提示)

1) 労働時間の最長規制

ヨーロッパでは、(法律水準が高くなくと)労働協約で設定しており、フランスなどは、週 37 時間労働に
日本では、労働組合が企業別組合であり 5%の企業にしか存在していないため、法律による規制に依存

2) 弾力化規定

立法目的は残業時間の縮小とされたが、

サーカディアンリズムを乱すものでもあり、労働者にとっては負担。結果として導入は限定的

3) 残業の労使協定

労使協定で上限時間を設定すると、その違反は法律違反となり刑罰の対象となる(解釈に争いない)

しかし、労働者代表選挙の透明性、代表者が真に過半数労働者の代表か、などの課題がある

4) 残業の割増賃金

算定基礎から、ボーナスや大部分の手当は除外されるため、

現在の割増率では、新規に人を雇用するよりも、現社員に残業させる方が割安となる

割増賃金を、残業の間接規制とする見解があるが、その立場にたつたとしても、規制になっていない
上限規制が設けられたのは前進(ただし、女性については上限があったのが廃止された経緯)

しかし、現行の上限時間は、過労死の認定基準と同様。短縮が課題

6) 残業の労使合意

残業には労使合意が必要である(解釈に争いない)

最高裁判決では、就業規則に規定があればそれで包括合意があったと解釈しているので、全部合意

7) 裁量労働

労働時間管理の放棄→長時間・不規則労働につながる

8) 高度プロフェッショナル制度

発想の出発点は、中間管理職への残業代未払いの合法化、結果として対象を限定して立法

ホワイトカラー労働者の労働時間管理の方法について課題

9) 労働時間の通算

複数の事業場のみならず、異なった使用者の下で働いていても、労働時間は通算される(解釈に争いない)

安倍内閣は、兼業促進を考え、昨年の法改正にも入れたかったが、未成立

10) 勤務間インターバル制度

現在は 11 時間と設定されていて、これでは、22 時まで残業が可能となり、残業規制にならない

11) 事業主の健康保持義務

労働者のプライバシーと関係が問題で、結局は労働者からの申し出が要件となっている

そのため、申し出できる体制整備が必要(労働組合、あるいはカウンセラー)

* 休息(休憩・休日・年次有給休暇)と、非正規(パート・有期)労働者については省略

3. 大学教員の労働時間管理 (→大学職員、さらには White Collar、の労働時間管理の議論につながる)

1) ホワイトカラーの労働時間管理に対する政府の方向性

1. 使用者による労働時間管理責任の廃止(「労働者の自己管理」との名目で)

+ 事業主による労働者の健康管理義務

2. 大学教員

文部科学省は、国立大学法人に対して、専門業務型裁量労働制の導入を指示

←最初、大学教員は対象ではなかったが、後に追加された

現在も、対象は、研究が労働時間の 5 割以上を占めている教員、大半の教員は適用外

それにもかかわらず、国立大学法人では裁量労働に、理由は、教育負担の無視

高プロは、現在は大学教職員は対象外だが、裁量労働制のように対象となる可能性

[資料 2]

2)検討する目的は何か

1.ホワイトカラーの職場でのストレス要因

e.g. Interpersonal conflict、Lack of control、Organizational constraints、Role ambiguity、
Role conflict、Workload、Work hours

2.ホワイトカラーの仕事の特徴

時間で区切られるものではなく、仕事で区切られる

3.目的：ホワイトカラーが働きやすい職場を作ること

そのためには、上のストレス要因を軽減することが必要

労働時間改善のみを自己目的とするのは不適切、

ましてや、過労死水準である法定基準を充足することを目的とすることなど論外

3))いかなるアプローチをとるべきか

A：政府の方向性を改善するアプローチ

e.g.労働者の自己管理なので、使用者からの指示あるいは干渉を排除

+事業主の健康管理義務の範囲を拡大し、単なる過労死回避レベルではなく

上のストレス要因を排除する義務を使用者に課す

B：使用者による労働時間管理責任を求めていくアプローチ

C：仕事量規制を具体化するアプローチ

e.g.ジョブ・ディスクリプションとその定型的な時間設定

[資料5]

むすび

労働組合活動の原点＝労働時間管理を中心とした、経営コントロール

参考：立命館大学教職員組合主催「春闘ってなに？」(2017.05.19.実施) 報告資料より

4)「春闘」のもたらしたマイナス効果

- ・賃上げなどの狭義の労働条件改善が、労働組合運動の「原点」であるとの誤解が広がった

日本と世界の組合運動の歴史からも、他国の現在の組合運動からもそのようなことはない

e.g.1886年 メーデーの起源であるアメリカ・シカゴを中心としたゼネストは、

上の誤解から、日本では8時間労働制を要求した運動のように語られる

しかし、実際には工場の機械のスローダウンなどの工場運営が主要課題

同年 日本で最初のストライキ(現時点で発見されている記録の限りで)である

甲府の雨宮製糸場のストライキは、新聞記事による限り、長時間労働の是正は
要求しないと明言しており、要求は時間管理の在り方であった。

1919年 ILO 第1号条約(8時間労働)

同年 日本で最初のサボタージュである川崎造船所争議の結果、大企業で初めての

8時間労働制が導入され、その後の労働争議で8時間労働制が拡大する端緒に

これも、組合要求として賃上げやボーナス支給のみ取上げられることが多いが

要求は四項目あり、主眼はむしろ、近隣の造船所が有していた病院・食堂・

寄宿舍・浴場などの設備が整備されていなかったことへの不満であった

少なくとも、8時間労働制は要求していなかった

組合運動の原点は、会社の運営を民主化することにあった

e.g.現在の日本での組合結成の主動因は、会社の横暴への不満である

- ・「春闘」の成否が賃上げの獲得如何によって判断される

「春闘」＝「賃闘」なので、有期雇用の無期化などの要求が後景にひいてしまい

使用者からは、無期化要求が賃上げ要求であると誤解される

[資料1]

り、家庭生活との適正な均衡を果たすワークライフバランスも官民挙げての目標とされています。

労働基準法は、労働時間の上限を週40時間・一日8時間と定め（32条）、違反した使用者に対して6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金を科す（119条）ことで強制力をもって守らせようとしています。法定労働時間を超える時間を定めた労働契約の部分は無効となり、無効となった部分は法定労働時間通りとなります（13条）。なお、法定労働時間を超えて働いた労働者に対して刑罰が科せられることはなく、割増賃金が支払われます。しかしこの法定労働時間には様々な適用除外が認められるとともに、法定労働時間の枠内でそれを弾力的に運用する手段も認められています（32条の2から32条の5）。またなにより、時間外労働の上限規制がないため、時間外労働が事実上野放しとなっており、依然としてILO第1号条約を批准できない状態が続いています。

(2) 残業規制と36協定

労働基準法は、法定労働時間外に労働させるためには、労働者の過半数を代表する者との間で協定（36協定）を締結して労働基準監督署長に届けることを定めています（36条1項）。時間外労働時間の上限を定めた規定はありませんが、厚生労働大臣が延長の限度等を定め（36条2項）、36協定締結の際にはその基準に適合することを求めています（36条3項）。厚生労働大臣の定めた限度は、時間外労働が必要最小限にとどめられるべきであることを前提に、週15時間・月45時間・年360時間等となっています。しかしこの時間は、厚生労働省発表の年間総労働時間の平均よりもはるかに長くなる時間外労働を認めるものですし、臨時的な特別の事情がある場合にはこの基準を超える定めをすることも認めていますから、現状を追認するものであり規制の役割は果たせていません。

そうすると、36協定によって規制できる方策を追及する必要があると思います。36協定において協定するべき内容として労働基準法施行規則では、時間外労働をさせる必要のある具体的事由や延長することができる時間等があげられています。36協定で上限時間を協定した場合、それに違反して時

1. 労働時間

(1) 労働時間規制の意義と労働時間の上限規制

日本の年間総労働時間は、使用者に対して給与算定の基礎となる労働時間を尋ねた厚生労働省調査では1718時間（2015年）ですが、労働者に対して実際の労働時間を尋ねた総務省「労働力調査」では、それより200時間以上長い1938時間（2015年）となっています。この調査には非正規労働者も含まれますので、正規労働者に限定するとより長い時間となっていると考えられます。OECD統計では、西欧諸国はドイツの1371時間からイギリスの1674時間まで幅がありますが、日本は、イギリスより250時間、ドイツより550時間以上も長いこととなります。

大学職員は、夏季休暇などの長期休暇があるため、年間総労働時間としては長く見えないのですが、開講時に限ると労働時間はやはり長いものになっています。日本も法律に定められているとおりに働けば、計算上は年間総労働時間が約1600時間となります。残業が多く、年休が取得できておらず、週休2日になっていないことが主要な原因ですから、これらを規制することが課題です。

規制のために労働組合の果たした役割は大きいものでした。メーデーの起源となっている1886年アメリカ合衆国でのゼネラルストライキは、その主要な要求の一つが8時間労働制の実現でしたし、国連最初の専門機関である国際労働機関（ILO）の採択した1919年の第1号条約は8時間労働制を定めるものでした。日本で記録に残っている最初のストライキである、1886年の両宮製糸場でのストライキも労働時間管理を課題とするものでしたし、最初にサボタージュの戦術を採用した1919年の川崎造船所争議の結果導入されたのが、大企業では初めての8時間労働制でした。

その意味で、労働時間規制は労働運動の原点といっても過言ではありません。現在でも、過労死が続く疲労蓄積状態も多く発生しており、適正な労働時間とすることは依然として重要な課題です。近年では、人間性の回復あるいは発達によって休みの果たす積極的意義が評価されるようにな

間外労働させると労働基準法32条違反となります（昭和53年11月20日基発642号）。つまり、36協定での上限時間を短くすることで時間外労働規制の効果をあげることができず、実際に遵守されることが重要ですから、点検のため労働者代表は使用者と定期協議を求めざるべきです。

これが可能となるには、それだけの力をもった労働者代表が民主的に選出されることが必要となります。労働者代表の選出にあたっては労働組合から候補者を出すとともに、労働者代表個人に任せるのではなく労働組合として対応することが必要です。また、労働者代表選挙が民主的に行われるために、選挙管理に労働組合が関与することも大切です。大学の場合、選挙の有権者には、正規の教職員だけでなく、非正規の教職員や学生アルバイトも含まれます。「過半数」代表としての正当性を担保するためには、有権者の過半数が投票することも求められます。現在の労働基準法施行規則では、36協定届に記載が求められているのは選出方法のみですから、正当な手続きで選挙がされているかはわかりません。非正規とりわけ非常勤講師の選挙への参加が保障されているか、学生アルバイトが有権者とされているか、投票率がどうなっているか、など点検するべき項目はいくつも考えられます。

このような取り組みを行うと、逆に、労働組合が時間外労働を規制しているので仕事が終わらないと労働組合に対して不満をもつ労働者があらわれてきます。しかし仕事が終わらないのは過大な業務量が原因です。これは、単に時間外労働時間を短縮するということだけでなく、業務量を適正化することも併せてすすめるべきではないことを示しています。業務量を適正化するためには、その前提として業務の可視化が求められます。

大学の場合には、新規事業の立ち上げは別とすると、毎年の業務は類似していますから、可視化は可能です。また、学生の課外活動支援業務や、高校生や予備校生への入試広報業務などは、学生や生徒の講義あるいは授業が終わってからの業務となりますから、勤務が必然的に夜になります。この場合には、残業というよりも勤務時間帯をずらす時差勤務で対応することが多いのですが、教育は非定型的業務ですから支援や広報に要する時間は一定せず、残業も発生します。この場合にはインテ

られるべきです。EU（ヨーロッパ共同体）は1993年の労働時間指令によって、24時間につき最低連続11時間の休息時間、すなわちインターバルを義務づけています。たとえば時間外労働によって終業が午後11時になった場合、11時間のインテ

(3) 割増賃金

時間外労働させた場合に労働基準法は、通常の賃金の125%以上、月60時間を超える場合には150%以上、休日労働の場合には135%以上の割増賃金を支払うことを義務付けています（37条）。同時に深夜労働（午後10時から午前5時までの時間にかかる労働）の場合には、125%以上の割増賃金を支払いを義務付け、時間外労働が深夜に及んだ場合には150%以上、休日労働が深夜労働となる場合には160%以上の賃金支払いを義務づけています。ただし、休日労働が8時間を超えた場合であっても、135%以上の割り増しでよいと解釈されています。

割増賃金算定の基礎となる賃金は通常の労働時間の賃金であり、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まれません（労働基準法37条5項、同施行規則21条）。ただし、家族手当、通勤手当、住宅手当を除くことができるのは実際に要した費用に対応した金額となっている場合のみで、実費にかかわらず定額である場合には除外できません。この手当等は限定列挙であり、これ以外の手当たとえば勤続手当や職務手当等は算入しなければなりません。日本の賃金は手当等の比率が高いのですが、割増賃金計算に多くの手当が算入されず、新規雇用することと比べると賞与や退職金支給の必要もありません。そのため新規雇用するよりも時間外労働を命じた方が人件費負担は軽くすむ例が多くみられます。時間外労働の上限時間設定が直接規制なのに対して、割増賃金支払いは間接規制であるとする見解もありますが、少なくとも現行の割増率と計算方法では時間外労働を規制する役割は果たせていません。

時間外労働の多い日本では、このような割増賃金でさえ使用者は削減し

ようとすることがあります。たとえば「固定残業代制」です。これは残業代を一定の額に固定するもので、多くはそれを基本給の中に組み込んでいます。この制度が有効となるためには、基本給と切り分けられて金額が明示されている、前提とする残業時間が明示されている、割増賃金額や最低賃金額を下回らないことが必要です。実際の割増賃金額が固定残業代を上回る場合には、その差額を使用者は支払わなければなりません。

そもそも残業を前提とした賃金体系とすること自体が疑問ですが、京都での2014年の調査によれば、ハローワークへの求人の中で固定残業代制を採っているうちの8割近くに違法の疑いがあるとされています。見かけの基本給が現実よりも多く見える、割増賃金額が頭打ちであるとの誤解を受けるなど弊害が多いものといえるでしょう。

また、職務手当に割増賃金が含まれていると使用者が主張することもあります。職務手当はあくまでその職務に就くことの負担への手当ですし、仮に割増賃金が含まれるならば、上述の固定残業代制が有効となるのと同様の条件を整えることが必要です。さらに、割増賃金支払いの代わりに代休を与えろという取り扱いがされることがありますが、割増賃金支払いに代えることはできません。ただし、時間外労働が月60時間を超えた場合、労使協定にもとづき、25%の割増賃金増額分を有給休暇に代えることはできます。

(4) 残業義務

上述の36協定締結ならびに割増賃金支払いは、労働基準法の定める労働時間の上限を超えて働かせた場合に使用者に課せられる刑罰を、免れるという法的効果が発生するのみです。労働者に時間外労働の義務が生じるためには、労働契約上の合意のあることが必要となります。

この合意の在り方について学説では、時間外労働が必要となった都度、使用者が具体的に日時を指定して労働者に申し込み、それに対して労働者が同意した場合にのみ成立すると考えるものが多いのですが、最高裁判所は、就業規則に時間外労働させることができる旨を定めているときは、その規定が合理的である限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、労

働者は時間外労働の義務を負うと判示しています（日立製作所武蔵工場事件・最一小判平成3.11.28民集45巻8号1270頁）。

結果として、使用者が就業規則を整備することで時間外労働義務が広く認められることとなり、現在の長時間労働を是認することになっていきます。ただ現実には、労働現場において使用者からの時間外労働命令を個々の労働者が拒むことは困難ですから、労働組合による規制が必要です。

(5) 適用除外

労働基準法は、災害等によって臨時の必要があり労働基準監督署長の許可をうけた場合、公務員が公務のために臨時の必要がある場合、それぞれ時間外労働させることができ（33条）、農業・水産畜産業、管理監督者、監視断続的労働者で労基署の許可を得た者、については適用除外としています（41条）。

大学では、課長がここでの管理監督者にあたるとして、時間外労働の割増賃金が支払われないという取り扱いがされている例が多くみられます。しかし行政解釈によっても、管理監督者の判断基準としては、労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態度も労働時間等の規制になじまない立場にある者に限られ、待遇についても一般労働者に比べ優遇措置が取られていること、が挙げられています（昭和63年3月14日基発150号）。

さらに厚生労働省の解説によれば、重要な職務と責任については人事権を有し時間管理を行っていること、勤務態度については自ら時間管理を行い遅刻や早退が自由であること、待遇については一般労働者より基本給が優遇され一時金の支給率も高いことがあげられています。

これらの基準と照らし合わせると、大学の課長がここでの管理監督者には当たらないことは明らかです。多くの大学でとられている課長への対応は、直ちに改められなければなりません。ただ、2012年の労務行政研究所の調査では、課長クラスの89%に残業代が支払われていません（2012年労政時報第3833号）。会社によって課長の権限と実態は異なるので管理監督者にあたる場合もあるでしょうが、おそらくその多くは違法であると思わ

れます。

この違法状態を合法化することを一つの目的として、「ホワイトカラーエグゼンプション」の導入が提案されています。これは、一定年収以上のホワイトカラーについて適用除外とするもので、「自律的労働時間制」あるいは「高度プロフェッショナル制度」等と名付けられています。ホワイトカラーの時間管理については検討する必要がありますが、「ホワイトカラーエグゼンプション」は、管理監督者の長時間労働を進めるものであり、導入するべきではありません。なお、41条に該当する者であっても深夜業の場合には割増賃金が支払われなければなりませんし、年次有給休暇の規定も適用されます。

(6)労働時間管理

厚生労働省の定めた「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日）によれば、労働時間と使用者の指揮命令下に置かれる時間をいい、使用者の明示又は黙示の指示により業務に従事する時間があたり、業務に必要な準備時間や後始末、手待ち時間なども労働時間として取り扱われなければならない。労働時間か否かは客観的に定まるとしており、その上で、使用者は労働時間を適正に管理する責務を有しているとしています。

大学でもいわゆる「ヤミ残業」が、とりわけ時間外労働への規制が強化されればされるほど、発生している可能性があります。これを適正に把握することを使用者のみに求めても限界があります。36協定の上限時間を遵守させるため、労働者代表との労使協議の中で点検することも考えられますが、大学内の多様な層の声を反映させることも有効です。その意味で、労働時間等設定改善法6条に定められている労働時間等設定改善委員会を活用することも検討してみべきでしょう。

事業主は労働者の始業・終業時間を確認して記録する責務を負っています。大学で問題となるのが教員の労働時間の管理方法です。大学教員について専門業務型裁量労働制を導入するべきだと主張されることがあります。労働基準法は、外回りの営業のように使用者の具体的な指揮命令

が及ばず、客観的にみて労働時間の算定が困難な場合には、所定の労働時間を労働したものとみなす制度を設けていますが（38条の2）、それに加えて、業務の性質上、遂行の手段・方法・時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねられる一定の業務について、労働時間の計算をみなし時間によって行う裁量労働制を認めています。

この裁量労働制に、経営の中枢部門で企画・立案・調査・分析業務に従事する業務につき労使委員会の決議により実施する「企画業務型」（38条の4）とともに、専門的な19の業務につき労使協定により実施する「専門業務型」（38条の3）があります。

しかし、大学教員は講義や会議などの時間に拘束され、時間配分を自らの裁量で行うことはできませんから、裁量労働制にはなじみません。厚生労働省令が認めた19の業務のうちの大学の教授研究の業務は、主として研究に従事するもののみであり、それは、講義等の授業や入試事務等の教育関連業務の時間が、多くとも1週の労働時間のおおむね5割に満たない程度であることとされており、講義にはその準備や後の対処が必然的に付随することから考えると、多くの大学教員はこの基準に該当しないと考えられます。

そもそも裁量労働制は、長時間労働につながるものであり、使用者も割増賃金を削減する目的で導入しようとすることも多く、導入には慎重であるべきです。もともと代わる適切な時間管理の手段が現行法にはありませんので、残業時間の把握や、大学の業務のために体講した場合の補講業務の有無など課題が残っています。

仮に導入する場合には、業務遂行の手段・方法・時間配分等に関し労働者に具体的指示をしないことを明示し、実労働時間にあつたみなし労働時間を設定し、労働者の健康確保措置や苦情処理制度を具体化することが必要です。導入した大学において、全てが就業時間であるので就業時間中の団体交渉を拒否する例が表れています。時間配分は労働者の自由ですから不当な主張です。導入しない場合には、大学教員の職務を可視化するとともに、果たすのに必要な時間を定量化し、その合計が所定労働時間内に収まるような制度設計を行っていくこと等の対応策が考えられます。

[資料2]

○労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用について

(平成15年10月22日)

(基発第1022004号)

(都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知)

(公印省略)

労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示(平成15年厚生労働省告示第354号。以下「改正告示」という。)が本日公示され、平成16年1月1日より適用されることとされたところであるが、その改正の趣旨、内容等については、下記のとおりであるので、了知の上、その円滑な施行に遺漏なきを期されたい。

なお、周知に当たっては、別途リーフレットを作成し送付することとしているので、有効な活用を図られたい。

記

1 改正の趣旨

専門業務型裁量労働制の対象業務としては、これまで労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号。以下「則」という。)第24条の2の2第2項において規定する5業務に、平成9年労働省告示第7号(労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める件)により追加した6業務及び平成14年厚生労働省告示第22号(労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する件)により追加した8業務を規定しているところであるが、今般、前回の告示制定以後に生じた状況の変化等を踏まえ、新たに大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)を追加するものであること。

2 改正の内容

「学校教育法(昭和22年法律第26号)に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)」を専門業務型裁量労働制の対象業務に追加することとする。

当該業務は、学校教育法に規定する大学の教授、助教授又は講師の業務をいうものであること。

「教授研究」とは、学校教育法に規定する大学の教授、助教授又は講師が、学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事することをいうものであること。患者との関係のために、一定の時間帯を設定して行う診療の業務は含まれないものであること。

「主として研究に従事する」とは、業務の中心はあくまで研究の業務であることをいうものであり、具体的には、講義等の授業の時間が、多くとも、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であることをいうものであること。

なお、患者との関係のために、一定の時間帯を設定して行う診療の業務は教授研究の業務に含まれないことから、当該業務を行う大学の教授、助教授又は講師は専門業務型裁量労働制の対象とならないものであること。

3 その他

(1) 学校教育法に規定する大学の助手については、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する場合には、則第24条の2の2第2項第1号に基づき、専門業務型裁量労働制の対象となるものであること。

(2) 改正告示及び本通達については、平成16年1月1日からの円滑な施行に向けて、改正労働基準法の周知と合わせ、その内容をリーフレット等を活用して、各種集団指導等により十分周知すること。

○学校教育法改正に伴う「労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用について」の取り扱いについて

(平成19年4月2日)

(基監発第0402001号)

(都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局監督課長通知)

学校教育法(昭和22年法律第26号)の一部改正法が、平成19年4月1日より施行され、大学に置かなければならない職として、同法第58条において助教授に代えて「准教授」を設け、また、「助教」を新設することとされ、各職務内容について規定されたところであるが、新設された「助教」等の労働実態が明らかになるまでの間、平成15年10月22日付け基発第1022004号「労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用について」(以下「局長通達」)の運用に当たっては、以下によることとするので、遺漏なきを期されたい。

記

1 准教授について

准教授は、局長通達記の2の「助教授」に該当するものと考えられるので、労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示第7号「学校教育法(昭和22年法律第26号)に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)」として専門業務型裁量労働制の対象業務として取り扱うこと。

2 助教について

助教は、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事すると判断できる場合は、労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第1号の業務のうち「人文科学又は自然科学に関する研究の業務」として専門業務型裁量労働制の対象業務と取り扱うこと。

なお、この場合において「助教」は、教授の業務を行うことができることになっていることから、その時間が、一週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものの一割程度以下であり、他の時間においては人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する場合には、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事するものとして取り扱って差し支えないものとする。

働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

働き方改革全体の推進

ポイント

I

労働時間法制の見直し

P 3・4参照

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

▶▶ より詳しくは、P7以降をご覧ください。

ポイント

II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

P 5・6 参照

同一企業内における正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

▶▶ より詳しくは、P17以降をご覧ください。

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

見直しの内容

①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます（25%→ 50% ） ▶ 中小企業で働く人にも適用（大企業は平成22年度～）
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→ 3か月 ） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化（罰則つき） ▶ 対象を限定（一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象）

★生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、

職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善（適正な納期設定など）を通じて長時間労働をなくしていくことが必要です。

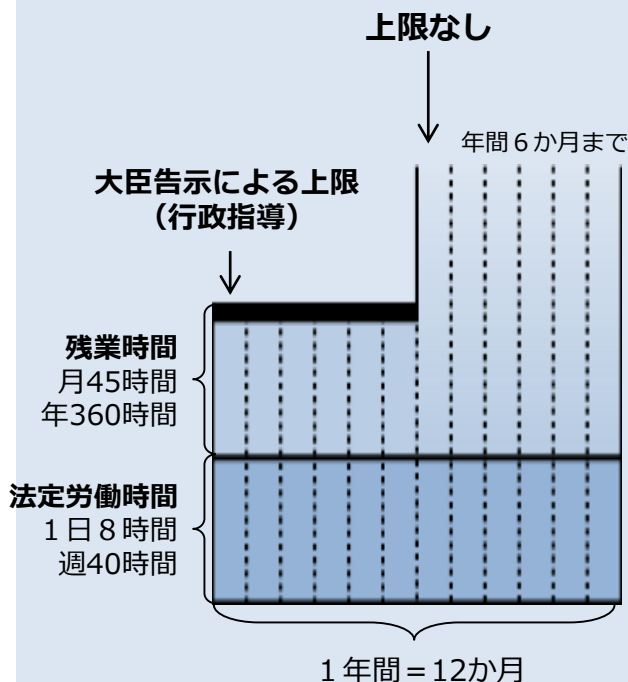
このような取り組みが全ての職場に広く浸透していくよう、厚生労働省では、周知・啓発や中小企業への支援・助成を行っていきます。

① 残業時間の上限を規制します

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

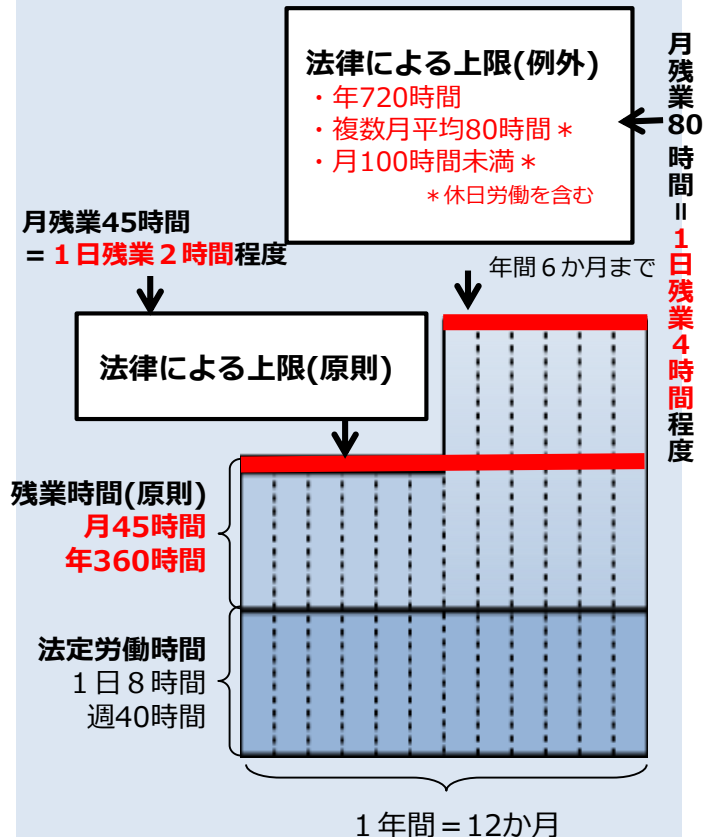
（現在）

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。



（改正後）

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



◎ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。（月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。）

◎ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）

を超えることはできません。

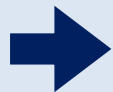
（月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。）

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

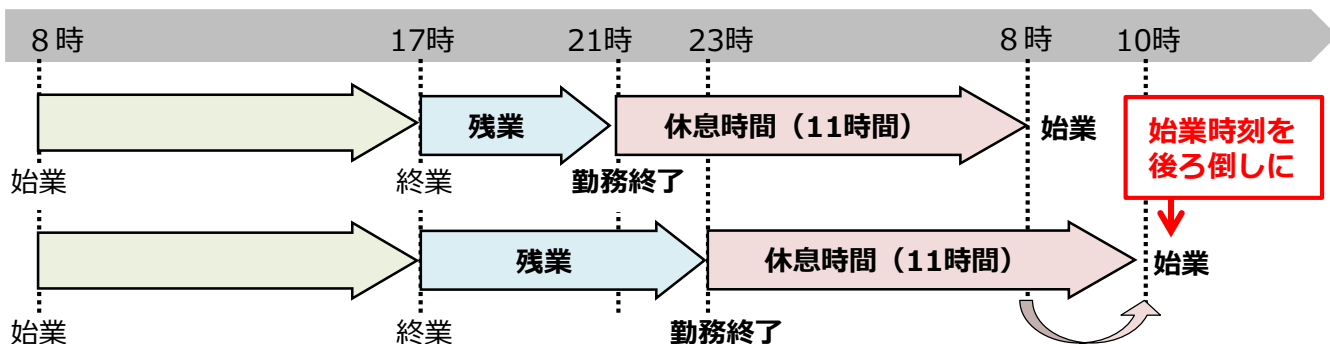
「勤務間インターバル」制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、
一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。



この仕組みを企業の努力義務とすることで、
働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

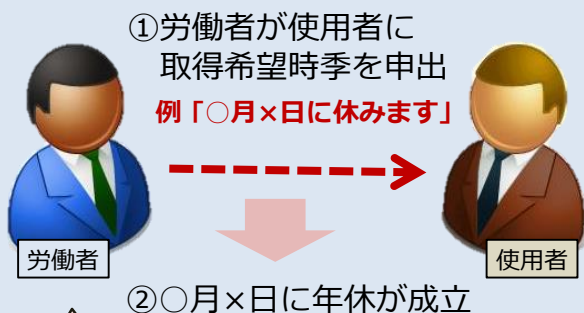
(現在)

労働者が自ら申し出なければ、
年休を取得できませんでした。



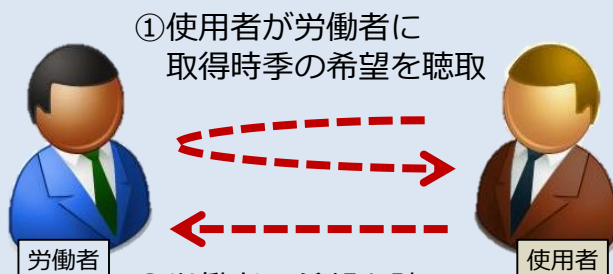
(改正後)

使用者が労働者の希望を聴き、
希望を踏まえて時季を指定。
年5日は取得していただきます。



そもそも、①の希望申出がしにくい
という状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：51.1%



③〇月×日に年休が成立

④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%
中小企業は 25%

	1 か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正後)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに 50%
※中小企業の割増賃金率を上げ

	1 か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

(現在)

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→ **裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。**

【理由】

- ・裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

※「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

(改正後)

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導※を確実に実施します。

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

⑥ 「フレックスタイム制」を拡充します

(現在)

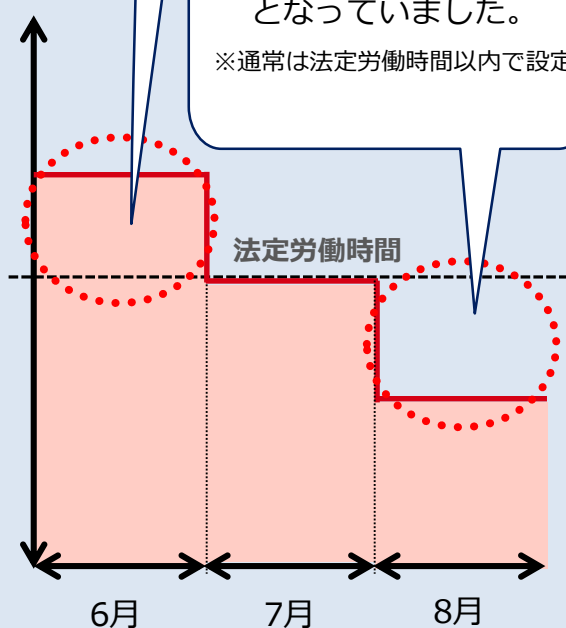
労働時間の清算期間：1か月

① 1か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。

② 所定労働時間※ 働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。

※通常は法定労働時間以内で設定

労働時間



(改正後)

労働時間の清算期間：3か月

清算期間が3か月になると・・・

6月に働いた時間分を、
8月の休んだ分に振り替えることができます。

① 3か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

② 6月に働いた時間分があるので、8月は働かなくても欠勤扱いとはなりません。

例えば、こんなメリットがあります！

「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。**



★ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

⑦「高度プロフェッショナル制度」を新設します

「高度プロフェッショナル制度」とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

要点 1

高度プロフェッショナル制度の対象となる範囲

対象労働者

- (1) 使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること
- (2) 使用者から確実に支払われると見込まれる1年間当たりの賃金の額が少なくとも1,075万円以上であること
- (3) 対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とはならないこと

- (1) 対象業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものではないことが必要です。
- (2) 具体的な対象業務は以下のとおりです。(対象業務となり得る業務の例、なり得ない業務の例についてはパンフレット「高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説」をご参照ください)

URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>



対象業務

①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

金融取引のリスクを減らしてより効率的に利益を得るため、金融工学のほか、統計学、数学、経済学等の知識をもって確率モデル等の作成、更新を行い、これによるシミュレーションの実施、その結果の検証等の技法を駆使した新たな金融商品の開発の業務をいいます。

②資産運用（指図を含む。以下同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

金融知識等を活用した自らの投資判断に基づく資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務をいいます。

③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を応用して分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これら自らの分析又は評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務をいいます。

④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

企業の事業運営についての調査又は分析を行い、企業に対して事業・業務の再編、人事等社内制度の改革など経営戦略に直結する業務改革案等を提案し、その実現に向けてアドバイスや支援をしていく業務をいいます。

⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

新たな技術の研究開発、新たな技術を導入して行う管理方法の構築、新素材や新型モデル・サービスの研究開発等の業務をいい、専門的、科学的な知識、技術を有する者によって、新たな知見を得ること又は技術的改善を通じて新たな価値を生み出すことを目的として行われるものをいいます。

要点 2

高度プロフェッショナル制度の導入の流れ



要点 3

高度プロフェッショナル制度の対象労働者の健康確保措置

使用者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対して、次の①～④の措置を実施しなければなりません。

①健康管理時間の把握	健康管理時間（事業場内にいた時間＋事業場で労働した時間）をタイムカードやパソコンの使用時間等により客観的に把握しなければなりません。
②休日の確保	年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上のお休日を与えなければなりません。
③選択的措置	次のいずれかに該当する措置を決議で定め、実施しなければなりません。 1. 勤務間インターバルの確保（11時間以上）＋深夜業の回数制限（1か月に4回以内） 2. 健康管理時間の上限措置（1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること） 3. 1年に1回以上の連続2週間の休日を与えること（本人が請求した場合は連続1週間×2回以上） 4. 臨時の健康診断（1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1か月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者が対象）
④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置	次の措置のうちから決議で定め、実施しなければなりません。 1. 「③選択的措置」のいずれかの措置（上記③において決議で定めたものの以外） 2. 医師による面接指導 3. 代償休日又は特別な休暇の付与 4. 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置 5. 適切な部署への配置転換 6. 産業医等による助言指導又は保健指導



高度プロフェッショナル制度の対象労働者の適正な労働条件を確保するために、「指針」が定められています。労使委員会の決議をする委員は、決議の内容がこの指針に適合したものとなるようにしなければなりません。制度の導入に当たっては、「指針」をご参照ください。

(URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000491677.pdf>)



[資料4]

○労働安全衛生法

(昭和四十七年六月八日)(法律第五十七号)

(面接指導等)

第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者(次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。)に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。)を行わなければならない。

2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかななければならない。

4 事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。

5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

(平一七法一〇八・追加、平三〇法七一・一部改正)

第六十六条の八の二 事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者(労働基準法第三十六条第十一項に規定する業務に従事する者(同法第四十一条各号に掲げる者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。))に限る。)に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

2 前条第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇(労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。))の付与」と読み替えるものとする。

(平三〇法七一・追加)

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(次条第一項に規定する者を除く。))の労働時間の状況を把握しなければならない。

(平三〇法七一・追加)

第六十六条の九 事業者は、第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項又は前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(平一七法一〇八・追加、平三〇法七一・一部改正)

○労働安全衛生規則

(昭和四十七年九月三十日)(労働省令第三十二号)

(法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間等)

第五十二条の七の二 法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、一月当たり百時間とする。

2 第五十二条の二第二項、第五十二条の三第一項及び第五十二条の四から前条までの規定は、法第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導について準用する。この場合において、第五十二条の二第二項中「前項」とあるのは「第五十二条の七の二第一項」と、第五十二条の三第一項中「前条第一項の要件に該当する労働者の申出により」とあるのは「前条第二項の期日後、遅滞なく」と、第五十二条の四中「前条第一項の申出を行つた労働者」とあるのは「労働者」と読み替えるものとする。

(平三〇厚労令一一二・追加)

(法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等)

第五十二条の七の三 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

(平三〇厚労令一一二・追加)

(法第六十六条の八の四第一項の厚生労働省令で定める時間等)

第五十二条の七の四 法第六十六条の八の四第一項の厚生労働省令で定める時間は、一週間当たりの健康管理時間(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第四十一条の二第一項第三号に規定する健康管理時間をいう。)が四十時間を超えた場合におけるその超えた時間について、一月当たり百時間とする。

2 第五十二条の二第二項、第五十二条の三第一項及び第五十二条の四から第五十二条の七までの規定は、法第六十六条の八の四第一項に規定する面接指導について準用する。この場合において、第五十二条の二第二項中「前項」とあるのは「第五十二条の七の四第一項」と、第五十二条の三第一項中「前条第一項の要件に該当する労働者の申出により」とあるのは「前条第二項の期日後、遅滞なく」と、第五十二条の四中「前条第一項の申出を行つた労働者」とあるのは「労働者」と読み替えるものとする。

(平三一厚労令二九・追加)

(法第六十六条の九の必要な措置の実施)

第五十二条の八 法第六十六条の九の必要な措置は、法第六十六条の八の面接指導の実施又は法第六十六条の八の面接指導に準ずる措置(第三項に該当する者にあつては、法第六十六条の八の四第一項に規定する面接指導の実施)とする。

2 労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者以外の労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、事業場において定められた当該必要な措置の実施に関する基準に該当する者に対して行うものとする。

3 労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。

(平一八厚労令一・追加、平三〇厚労令一一二・平三一厚労令二九・一部改正)

労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録**すること
 - (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、**自ら現認**することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎**として確認し、適正に記録すること
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと**。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと



3 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

その1 始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

労働時間の適正な把握を行うためには、単に1日何時間働いたかを把握するのではなく、労働日ごとに始業時刻や終業時刻を使用者が確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定する必要があります。

その2 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

- (ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
- (イ) タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

始業時刻や終業時刻を確認・記録する方法として、原則的な方法を示したものです。

(ア) について

「自ら現認する」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することです。

なお、確認した始業時刻や終業時刻については、該当労働者からも確認することが望ましいものです。

(イ) について

タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じて、例えば使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突き合わせるにより確認し、記録して下さい。

また、タイムカード等の客観的な記録に基づくことを原則としつつ、自己申告制も併用して労働時間を把握している場合には、その３に準じた措置をとる必要があります。

その３ 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

その２の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合、以下の措置を講ずること。

- (ア) 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- (イ) 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。
- (ウ) 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

- (エ) 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

(オ) 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

自己申告による労働時間の把握については、あいまいな労働時間管理となりがちであるため、やむを得ず、自己申告制により始業時刻や終業時刻を把握する場合に講ずべき措置を明らかにしたものです。

[資料5]

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い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、と置いていらっしゃ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応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とのご意見でした。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、むしろ仕事量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、仕事量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。