

なぜ労働時間は規制されなければならないのか

－労政審の新しい労働時間制度を考える－

2015.3.20 田端博邦

1 はじめに

労政審答申と法案要綱 … 「高度プロフェッショナル制度」
(「特定高度専門業務・成果型労働制」)

新制度のもつ重要な意味 … “労働時間と賃金を切り離す”
→ 労働時間規制の適用を除外

* 法定労働時間（1日8時間、1週40時間）の考え方に風穴を開ける新たな方策

なぜ、このような新制度が必要とされるのか？

新制度には、どのような問題点があるか？

そもそも労働時間の法律規制はなぜ必要とされているのか？

新制度をどのように考えるべきか？

2 なぜ、新制度が必要とされるのか？

(1) 産業競争力会議雇用・人材分科会の提案（長谷川提案）

- ・もともとの出発点としての、グローバル化と国際競争力
- ・なぜ適用除外制度（ホワイトカラー・エグゼンプション）と呼ばないのか
- ・長時間労働対策との抱き合わせ

(2) さまざまの理由

- ・労働時間で測れない仕事が存在する … 成果で測るべき仕事
- ・労働者が自律的に働く仕事が存在する … 自己管理型労働
- ・労働時間で縛るのは創造性を阻害する

(3) 隠された理由

実態としての長時間労働。それに伴う手続き、費用、企業の評判などのコストが生じないようにすること。

／グローバルと国際競争力、グローバル人材、24時間経済 → 人件費コストの最小化（非正規雇用にも明らか）と最大効率（成果に見合った報酬）が根本的な動機

3 「賃金と労働時間の切り離し」は、労働時間規制の排除を必然化するのか？

(1) 「切り離し」の論理

労働時間と密接に連動する成果 … 例えば、ライン労働

→ この場合には、労働時間数＝労働成果量＝賃金額

労働時間に連動しない成果 … ホワイト・カラーや研究職の労働

→ 長い労働時間でも成果が出ない場合（セールス、研究職、居残り労働）；短時間の労働で成果が出る場合などさまざま

→ 労働時間数≠成果量 … これに労働時間数に応じた賃金を支払うのは不公正

→しかし、この議論は、賃金を時間賃金ではなく、成果賃金（古典的には出来高給、歩合給）にするという理由にはなるが、労働時間自体の法規制を排除する理由にはならない。

（２）「切り離し」の修正バージョンの論理

賃金を当然に成果賃金（「成果型労働制」）とした場合に、なお、労働時間規制を排除する必要がある。

仕事の性質上、労働者の創造的な仕事のためには労働時間規制が障害になる。

→ あるときに長時間仕事に打ち込むが、別のときには長時間休養する、など：労働者が自由に自律的に働くことを保証する（企業は出勤管理、時間外労働管理をしない）→労働者自身が労働時間を管理することができれば、労働者保護のための法規制の必要はない（事実上の法定労働時間を超える場合があっても企業は放任。それを可能とするためには、企業が法的責任を問われない適用除外制度が必要）。

* 法案の「その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるもの〔業務〕」（六の（一））という規定は、このバージョンには合わない。

* これは、裁量労働制やフレックスタイムの仕組みでカバーできる。

→しかし、より根本的には、少なくとも現在の企業体制のもとでは、通常の労働時間規制を排除すべきではない（後述）。

（３）修正バージョンの問題点

・自己管理型の創造的な仕事は、規則的な労働（生体リズム）を全面的に排除するか？

・企業によって「成果」の達成が義務づけられた場合に、労働者は自己管理的に働くことができるか？むしろ、そうした場合には（通常こうであろう）、労働時間規制が必要（「自己管理型」の労働であっても、法定労働時間を超える場合には残業手当を支払うべき。そうすることで労働者が創造的な仕事をしにくくなるということはない）。

・労働者が自由に自律的に働くことができるためには、労働時間規制を排除しないだけでなく、さらに「成果」によらない賃金が保障されること、「成果」によって昇進等の処遇が影響を受けないことが必要（間接的な労働者自身による過重労働の防止）。

・一般に、創造的な仕事のためには、「成果」につながらないという意味で“無駄な”時間が必要である。“無駄な”時間に報酬を支払わない賃金制度は真に創造的な仕事の発展を妨げる。（画期的な研究開発のための成果の出ない試行錯誤が続く場合に、報酬を支払わないとすればどうなるか？）

→修正バージョンによって理由づけたとしても、「特定高度専門業務」に法規制を適用除外することは正当化されない。実は、新制度の構想の仮定で、具体的な理由はほとんど示されてこなかった。適用除外が必要な具体的事情や事実が具体的に示されなければ適切

な制度と認めることはできない。

新制度は、実際上は、法的規制の枠が外れることによって、成果賃金のもとで高密度・長時間労働を招来する可能性が高い。それにもかかわらず、長時間労働の防止措置（具体的には「健康管理時間」）はあまりに不十分。今日の長時間労働をどのように解決するかが、焦眉の課題。

4 労働時間制度の崩壊につながる危険性

(1) 制度拡張のおそれ

産業競争力会議雇用・人材分科会報告 … 「突破口」

「厚生労働省令で定める業務」の拡張や「基準年間平均給与額…の3倍の額を相当程度上回る水準」の法改正の可能性

(2) 労働時間規制（さらには労働法）の規制緩和の加速

規制緩和の流れに位置する新制度

法定労働時間制度に例外を設けるという点で重大な規制緩和の新段階

規制緩和：基本的な考え方の変容 … 労働者保護（労働者の健康と生活）から企業競争力の重視へ→ 生産要素としての労働への一面化；生きている人間の労働という側面の捨象

(3) なしくずしの法改正と根本的な議論の欠如

原理なき規制緩和 → 際限ない規制緩和へ

（こうした傾向は、おそらく法案レベルでの技術的な手直しや歯止めでは止められない）

労働時間の規制（典型的には法定労働時間）がなぜ必要なのか、原点に遡った議論が必要。

5 むすび

人は何のために働くのか？

生きるためにお金を得ることが必要。しかし、そのために生きられないということになっては本末転倒。人間として、またこの社会に生きる人間（市民）として、人間らしく生きられる労働が、労働時間が必要。長時間労働は「非社会的（unsocial）労働時間」。

「life for working」ではなく、「working for life」へ（アルフレッド・マーシャル）

（電子版『現代の理論』4号、拙稿）