





第1章

働きすぎの正社員に
ワークライフバランスを





1 「名ばかり管理職」は なぜいけないのか？

管理職と管理監督者


- 労働基準法でいう「管理監督者」は一般に言われている「管理職」とは違う
- 「管理監督者」には労働基準法の労働時間規制は適用されないし、残業代もない
- 「管理職」であっても「管理監督者」でなければ、労働時間規制が適用され、残業代もある

スタッフ管理職

- 「スタッフ管理職」：管理監督者ではないが、それと同じような賃金などの処遇を得ていた管理職
- 1970年代の労働行政は、スタッフ管理職を管理監督者扱いすることを認めた
- これによって、「スタッフ管理職」に対しては、時間外手当を払わないだけでなく、労働時間規制も適用から除外されることになった

1のポイント

- 「管理職」は「管理監督者」ではない
- 「管理職」であっても「管理監督者」でなければ、労働時間規制が適用され、残業代もある



2 ホワイトカラーエグゼン プシヨンの虚構と真実

ホワイトカラーエグゼンプションとは？

- そもそもはアメリカ（労働時間規制がなく、残業代規制しか存在しない）の制度で
- 残業規制を一定のホワイトカラーに適用除外するというもの

ホワイトカラーエグゼンプションをめぐるって

- 2005年、経団連、導入を求める
 - 理由：労働時間と賃金の関係を分離すべき
 - 本音：スタッフ管理職だけでなく、もっと多くの労働者を残業代から外したい
- 政府は「多様な働き方」「自律的な働き方」として推奨
- 労働側・過労死遺族会の反論
 - 自由で自立的な働き方など実態としてない
 - 過労死や過労自殺に拍車がかかる

労働時間の概念を見直す機会だった

- 労働時間と賃金の関係を見直す機会となり得た
- 労働者の健康確保という観点から在社時間や拘束時間を考えたなら、適切な労働時間制度・賃金制度を構築する第一歩ともなり得ただろう
- しかし、マスコミはこうしたことを問題にせず、「残業代ゼロ法案」と呼んで批判
- 政府は法案にホワイトカラーエグゼンプションを盛り込むことを断念

月給制と時給制

- 本来の月給制：一月当たりの固定給で、その月の労働時間とは関係なく一定額が支給される
 - だから、時間当たりの賃金額は算出できない
- 戦前の日本では
 - ホワイトカラー：本来の月給制（残業手当という概念はなかった）
 - ブルーカラー：日給制（残業すれば割り増しがつく時給制だった）

月給制と時給制（続）

- 戦時中、ブルーカラーにも月給制を適用
 - 月給制になってもブルーカラーには残業手当が支払われた
 - ホワイトカラーにも残業手当を支給するよう政府が指導
- この戦時体制の産物が敗戦後も受け継がれる
 - 月給制といっても、月単位にまとめて支払われる時給制と見なしているのと同じ
- 非正規労働者の均等待遇・均衡処遇の議論につながる可能性

2のポイント

- ホワイトカラーエグゼンプションは、労働時間と賃金の関係を見直す機会となり得た
- 労働者の健康確保という観点から在社時間や拘束時間を考えるなら、適切な労働時間制度・賃金制度を構築することが可能となる
- 賃金制度を見直すことによって、非正規労働者の均等待遇・均衡処遇の議論にもつながる可能性が見えてくる



3 いのちと健康を守る 労働時間規制へ

消えた「健康」の発想

- 工場法（1911年）により、女工の健康を守るため労働時間規制が日本で初めて設けられた
- 労働基準法（戦後制定）
 - 制定時は女子労働者の時間外労働の絶対上限を設定し、工場法の思想を保っていた
 - しかし、男女雇用機会均等に反するとして、1985年、1997年に改正、撤廃
 - 労基法36条に基づく「36（サブロク）協定」で無制限に労働時間を延長できる
- 健康のための労働時間規制という発想はほとんどなくなる

過重労働問題と労働政策の転換

- 労災補償の分野
 - 脳・心臓疾患の労災認定基準が改定される
- 安全衛生の分野
 - 2002年、「過重労働による健康障害防止」のための通達
 - 2005年、労働安全衛生法改正
- しかし、健康確保のための労働時間規制という発想には至っていない

まずはEU型の休息期間規制を

- EUの労働指令：労働者の健康と安全の保護が目的
 - EU（イギリスを除く）の週労働時間の上限＝時間外を含めて48時間
 - EUの休息期間規制：1日につき最低連続11時間の休息期間を要求
- 日本でも、健康確保のために、せめて1日最低連続11時間の休息期間規制を導入すべき

3のポイント

- 戦後の日本は、健康のための労働時間規制という発想がなくなってしまった
- EUに倣い、健康確保のために、1日最低連続11時間の休息期間規制を導入すべき



4 生活と両立できる労働時間を

労働時間のとらえ方

- 日本では、労働時間を賃金支払いの対象としてとらえてきた
 - 時間外労働が増えれば残業手当が増える
- 長時間労働は雇用維持のためのコスト
 - 男性労働者の雇用維持を最優先課題としたため
- 21世紀になってワークライフバランスが問題とされるようになってきたが・・・
 - 現実とは逆の方向に進んでいる
 - 25～44歳の男性で週60時間以上働く人の割合が2割以上に

仕事と生活の両立のために

- 普通の男女労働者が仕事と生活を両立させるための労働時間規制が必要
 - 時間外労働に法律上の上限を設定
 - それを超える時間外労働は個別に合意した場合に限り認める（オプトアウト方式）

仕事と生活の両立のために（続）

- 正社員のワークライフバランスの回復と非正規労働者の低い賃金・労働条件の改善が必要
- 将来像として考えること
 - 今までの女性正社員の働き方を男女労働者共通の基本ルールとし、本人が希望して初めてそこから個別にオプトアウトできる仕組みにする
 - そうすることによって、非正規労働者との均等待遇問題に新たな視野が開けてくる

4のポイント

- 仕事と生活の両立のために労働時間規制が必要
- 正社員のワークライフバランスの回復とあわせて、非正規労働者の賃金・労働条件の改善が必要



5 解雇規制は何のためにある？

日本の解雇規制の問題点（1）

- これまで雇用を守るための手段とされてきたもの
 - 恒常的時間外労働
 - 配転・出向の実施
- 最高裁判決の矛盾
 - 残業を拒否を理由に懲戒解雇を認める
 - 遠距離配転拒否を理由に懲戒解雇を認める
 - 正社員の希望退職募集に先立って有期労働者を雇い止めすることを認める

日本の解雇規制の問題点（2）

- 整理解雇法理が形成された1970年代の感覚
 - 妻は専業主婦
 - 非正規労働者は家計補助的なパート主婦や学生アルバイト
- しかし今はそのようなモデルは通用しない

日本の解雇規制の問題点 (3)

- 経営不振のためやむを得ず行う整理解雇
 - 正社員に限って厳格な要件を求める
 - 非正規労働者は真っ先に雇止めとなる
- 労働者個人の言動に対する解雇
 - 経営上の必要性があるとは思われないのに規制が緩やか
- 本当に必要なのは生活との両立を守るための解雇規制

5のポイント

- 雇用保護のあり方について見直しが必要
- 生活との両立を守るための解雇規制のあり方を考えねばならない

第1章 全体のポイント（1）

- 労働者の健康確保という観点から、労働時間制度・賃金制度を見直す必要がある
- 賃金制度を見直すことによって、非正規労働者の均等待遇・均衡処遇の議論にもつながる可能性が見えてくる
- EUに倣い、健康確保のために、1日最低連続11時間の休息期間規制を導入すべき

第1章 全体のポイント（2）

- 仕事と生活の両立のためにも労働時間規制が必要
- 正社員のワークライフバランスの回復とあわせて、非正規労働者の賃金・労働条件の改善が必要
- 雇用保護のあり方を見直し、生活との両立を守るための解雇規制を考えねばならない