

章・節・小見出しに従って箇条書き形式で要点を抜き出してみる

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？

マクドナルド裁判

- ・東京地裁、店長高野氏の訴えを認め、日本マクドナルド社に対し残業代の支払いを命じる（2008年1月）
- ・高野氏側が訴えたかったこと：お金ではなく命が大事であること
- ・店長は「管理職」ではないのか？

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：「事業経営の管理者的立場にある者又はこれと一体をなす者」で「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」
 - 管理職：「人事管理上あるいは営業政策上の必要」から設定されるもの。通常、課長・課長クラス以上が「管理職」扱いされる。ただし、彼らは「管理監督者」ではない
- ・「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」：1970年代、銀行など金融機関において、管理監督者（管理監督的職務の高給社員）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（スタッフ的職務の高給社員）のこと
- ・当時の労働行政は、通達によって、スタッフ管理職を管理監督者扱いすることを認めた
 - 管理監督者（時間外手当がない）と同等の高給を得ているスタッフ管理職に時間外手当を支給するのは社員間の公平を損なうから
 - この通達で、「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
 - ただし、当時のスタッフ管理職はかなりヒマで、労働時間規制を必要としていなかったようだ

コラム 組合員資格と管理職

- ・一般的には、「管理職」（課長クラス以上）は労働組合員の範囲から外れると考えられている
- ・しかし、労働組合法で組合への参加を認められていないのは、「役員」など「使用者の利益を代表する者」であって、いわゆる「管理職」とは異なる

2 ホワイトカラーエグゼンプションの虚構と真実

ホワイトカラーエグゼンプションの提起

- ・ 2005年、日本経団連、ホワイトカラーエグゼンプション導入を求める
 - 理由
 - 非効率的長時間労働には時間外労働が支給されるのに、効率的短時間労働には支給されない
 - 労働時間と賃金の直接的結びつきを分離すべき
 - 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
- ・ 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
- ・ この制度をそのまま（残業代のみを適用除外として）持ち込むことについては、おかしいとは必ずしもいえない。

政府の奇妙な理屈づけと経営側の追従

- ・ しかし、2005年12月、政府の規制改革・民間開放推進会議は、ホワイトカラーエグゼンプションを（残業代だけでなく）あらゆる労働時間規制からの適用除外として要求。しかもこれを「仕事と育児の両立を可能とする多様な働き方」と位置づけた
 - 労働時間規制：「これ以上長く働かせてはいけない」という規制で、「短く働いてはいけない」という規制ではない
 - 仕事と育児の両立のために短く働くことを労働基準法はなんら規制していない
- ・ だが、この「虚構」が閣議決定されたため、厚生労働省も経団連も「自律的な働き方」などと言ってこれを正当化しようとした

労働側のまともな反論

- ・ 労働政策審議会における労働側の反論
 - 本当に自律的に、仕事量も自分がすべて調整しながら働いているような人はいない
 - 実態としては、そこに自由で自立的な働き方などない
 - むしろ長時間働きすぎて、過労死や過労自殺が生じている
- ・ 過労死遺族会も、「労働時間規制がなければ過労死・過労自殺に拍車がかかるのは明らか」として、厚生労働省に「自律的な労働制度」を導入しないよう求めるとともに、規制の厳格化、企業への罰則強化を求めた
- ・ 経営側にはこれに対する再反論の余地は、実はあった。たとえば次のように
 - 「労働時間の概念を、賃金計算の基礎となる時間と健康確保のための在社時間や拘束時間とで分けて考えることが、ホワイトカラーに真に適した労働時間制度を構築するための第一歩」である
 - 労働者の健康確保のため、「疲労の蓄積を防止するなどの観点から、在社時間や拘束時間を基準として適切な措置を講じる」べきである
 - 「在社時間や拘束時間の上限という形で労働時間を管理」するなら、「時間外手当は適用除外でいい」はずである
- ・ しかし、こうした議論は実際には行われなかった

「残業代ゼロ法案」というフレームアップ

- ・ 2006年12月、労働政策審議会の答申が発表される。答申は
 - 労使が本音で議論できるはずの残業代の適用除外ではなく
 - 労働時間規制の適用除外が「自由度の高い働き方」という虚構の論理に乗っていた
- ・ マスコミはこれを「残業代ゼロ法案」と呼び批判
 - 労働側も過労死遺族会も長時間労働や過労死の恐れから批判していた
 - しかしマスコミはその点を問題にせず、どんなに残業しても残業代が支払われないけしからん制度とのみ批判

- ・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80時間を越える残業については割増率を5割に上げる改正案を提出
 - 法案は、月60時間を越える残業について割増率を5割と修正し、2008年12月に成立

コラム 月給制と時給制

- ・2007年、改正パート労働法成立
 - 短時間労働者と「通常労働者」の均等待遇や均衡処遇を求める
 - 非正規労働者（フルタイムパート）の問題に対応するため、労働契約法にも「均衡」という言葉が盛り込まれた
 - 均等待遇や均衡処遇といったとき、最も重要なのは賃金
- ・正社員と非正規労働者を分かつ賃金制度上の最大の違い
 - 正社員：月給制－毎年の定期昇給によって賃金額が年功的に上昇
 - 非正規労働者：時給制－外部労働市場の状況によって賃金額が決まり、年功の上昇はない
- ・月給制の賃金額と時給制の賃金額は本来比較不可能
 - 本来の月給制－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を算出することができない
- ・戦前の日本では
 - ホワイトカラー労働者：月給制－本来の月給制で、残業手当という概念はなかった
 - ブルーカラー労働者：日給制－残業すれば割り増しがつく時給制だった
- ・戦時中、ブルーカラーにも月給制が適用されたことで、両者が入り混じることになる
 - 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
- ・労働基準法
 - 管理監督者（労働時間規制適用除外）以外のすべての労働者に残業代の支給を義務づける
 - 月給額をひと月の所定労働時間で割って時間当たり賃金を算出し、それをもとに割り増し額を算定することを求めている
 - 月給制とはいっても、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
 - そこから次の意外な結論に導かれる
 - 正社員と非正規労働者を分かつ最大の違いであるはずの賃金制度は実は共通であり
 - 両者は時間当たり賃金において比較可能となる
- ・賃金制度という補助線を引くことで、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が

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

- ・ 25～44歳の男性で週60時間以上働く人の割合がの2割以上に（労働経済白書）
 - 週60時間：5日で割ると1日12時間
 - 工場法（1911年）で労働時間規制が日本で初めて設けられたときの上限時間に当たる
 - 当時、長時間労働で健康を害する女工が多く、工場法は彼女たちの健康を守るための安全衛生規制として設けられた
- ・ 労働時間規制と「36協定（サブロク協定）」
 - 終戦直後に労働基準法が制定されたとき1日8時間という規制は健康確保ではなく「余暇を確保しその文化生活を保障するため」のものとされ
 - 36協定（時間外・休日労働を行わせるために必要な労使協定、労働基準法第36条に規定されていることから「36協定（サブロク協定）」と呼ばれている）で無制長限に労働時間を延長できるようになってしまった
 - そのため、労働側が余暇よりも割増賃金による収入を選べば、それをとめる仕組みはない
- ・ 健康のための労働時間規制という発想
 - 制定時の労働基準法は女子労働者の時間外労働の絶対上限（1日2時間、1週6時間、1年150時間）を設定し、工場法の思想を保っていた
 - これが、男女雇用機会均等に反するとして、1985年、1997年に改正、撤廃され
 - 女性労働者も男性と同じように無制限の長時間労働にさらされることになり
 - 健康のための労働時間規制という発想は日本の法制からほとんど失われてしまった
 - こうした法制の展開は、長時間労働が蔓延し、過労死・過労自殺が社会問題になりつつあった時期に進められた

過重労働問題と労働政策の転換

- ・ これと同じ時期、労災補償と安全衛生の分野で政策の転換が進む
- ・ 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
 - 発症前1週間の過重な業務で判断するようになり
 - 2001年12月の認定基準では6ヶ月間の業務の過重性と発症との因果関係で評価
 - この基準の最大の意義：労災補償法政策と労働時間法政策を交錯させ、具体的な数字を示して、一定時間以上の長時間労働は災害補償義務の対象になり得る過重労働と認めたこと
- ・ 安全衛生の分野
 - 2002年2月、「過重労働による健康障害防止」のための通達
 - 2005年11月、労働安全衛生法改正：月100時間を超える時間外労働に対して医師による面接指導が義務づけられる－事業者は医師の意見を聞いて措置を講じねばならない
- ・ しかし、労働時間規制という本丸では、健康確保のための物理的労働時間規制という発想はいまだに土俵にすら上がっていない

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
 - 物理的労働時間のみを規制し、残業代は労使にゆだねる（残業代規制だけで労働時間規制の存在しないアメリカとは対照的）
 - 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
 - それを超えて働かせることは許されない
 - 最高1年の変形制が認められているが、上限を超えることは許されない
 - イギリス：「オプトアウト」という個別適用制度を導入
 - 「オプトアウト」＝労働者が認めたら週48時間を超えて働かせてもいい
 - しかし、休息期間規制があるので、実際には労働時間には物理的上限がある
- ・ EUの休息期間規制：1日につき最低連続11時間の休息期間を求めている

- これと1週ごとに最低24時間の絶対休日を合わせると、1週間の労働時間の上限は78時間を超えることはできない
- だから「オプトアウト」でも上限はある
- 日本について考えると
 - 現在の日本に「時間外含めて週48時間」という規制を絶対上限として導入するのはいささか夢想的かもしれない
 - しかし、せめて1日最低連続11時間の休息期間くらいは、最低限の健康確保のために導入を検討してもよいのではないか
 - 脳・心臓疾患のリスクを避けられる毎日6時間以上の睡眠がとれるようにするためには、最低11時間の休息期間を確保することが最低ラインというべきだろう

4 生活と両立できる労働時間を

日本型「時短」の欠落点

- ・日本では、労働時間を生活時間との間で配分すべき物理量としてではなく、賃金支払いの対象となる経済資源、金勘定の問題としてとらえてきた
 - 1980年代～90年代の労働時間短縮の取り組みにおいても、法定労働時間の短縮（週48時間から40時間に）と年次休暇の拡大が主で、時間外・休日労働の実態的規制は見送られた
 - 法定労働時間を短縮しても時間外労働に法律上の上限がない→時間外労働が増えれば残業手当が増えるだけ
 - 年次休暇が拡大しても、取得率が下がれば時間短縮にはならない
- ・この時期の労働法政策においては、時間外・休日労働の弾力的運用が雇用維持の機能を果たしている—恒常的長時間労働は雇用維持のためのコスト—という考え方が主流だった
 - この考え方は、労働法政策が男性労働者の雇用維持を最優先課題としている時期には一定の合理性があったかもしれない
 - しかし、労働法政策が内部労働市場⁽¹⁾における雇用維持から外部労働市場⁽²⁾における移動促進にシフトしていったにもかかわらず、この長時間労働哲学には疑問が呈されないまま21世紀に至っている
 - ⁽¹⁾ 内部労働市場：労働者はひとつの会社でずっと勤めあげ、年功賃金を受け取るというモデル
 - ⁽²⁾ 外部労働市場：労働者は必要に応じて会社を変え、成果に応じた賃金を受け取るというモデル

ワークライフバランスの登場

- ・ワークライフバランスの問題意識が前面に出てきたのはごく最近
 - 2004年6月「仕事と生活の調和に関する検討会議」報告
- ・しかし現実はいずれも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（労働経済白書）
 - 男性正社員にとってワークとライフはますますアンバランスになってきている

普通の男女労働者のための基準

- ・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
 - 目的：家庭生活や私生活に使われるべき最低限の時間の確保
 - 男性稼ぎ手モデル（男性は仕事、女性は家庭）は個人の選択の問題として禁止できないとしても普通の労働者に適用されるデフォルトルール⁽¹⁾は明確に変更すべきである
 - ⁽¹⁾ デフォルトルール＝標準的ルール、基本的ルール
 - ← デフォルト default：コンピュータで、あらかじめ設定されている値または動作条件；初期設定、規定値
- ・法制的には
 - 時間外労働に法律上の上限を設定し
 - 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）
その水準：育児・介護休業法で時間外労働の制限請求権として設定されている月刊24時間程度（育児・介護休業法では、デフォルトルールは無制限の時間外労働で、労働者が請求して初めて時間外労働が制限されるが、それをひっくり返そうというもの）
- ・ただ、現実には
 - 個別オプトアウトにはかなり問題がある
 - 特に日本では、男性正社員がこれを断るのは相当の勇気がいるだろう
- ・男性正社員の過重労働の原因＝彼らに課せられている過重責任
 - 多くの男性正社員は長時間労働をしなければこなせないような過重な責任を負わされている
 - こうした現状のままではワークライフバランスは絵に描いた餅でしかない
- ・男性正社員の過重責任は非正規労働者の低い労働条件を正当化する要因になっている
 - 同一義務同一賃金原則（水町勇一郎）＝拘束や義務の多い正社員と拘束の少ない非正規労働者では待遇が異なることも正当化されるという考え方

- しかし、それを正社員と非正規労働者に割り当てるのが社会的に正当化されるか、再検討されねばならない
- 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
 - 男性正社員に課されている過重な拘束をいかに見直すかという問題の盾の両面
- 将来像として考えられること
 - 今までの女性正社員の働き方を男女労働者共通のデフォルトルールとし、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こと
 - 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

コラム ワークシェアリングとは何をする事か？

- 誰と、どの範囲の人と「ワーク」を「シェア」するかが問題
- いくつかの考え方
 - 「ノンワークシェアリング」：誰とも分かち合わない＝市場原理主義：市場に委ねておけば市場が自ずから「ワーク」を「シェア」するはず
 - 「緊急避難型」：企業の正社員の間で分かち合う＝経営状態が悪化したとき、みな労働時間を減らして解雇を避け、雇用を維持する
 - 「雇用創出型」：企業の枠を超え、失業者も含め全ての労働者の中で仕事を分かち合う。ヨーロッパでワークシェアリングといえばこの「労働者全体のワークシェアリング」を指す。実効性に疑問はあるが、日本では検討の対象にもならなかった
 - 「多様就業型」（2002年当時話題になった）：狭義の「ワーク」を超えて、生活全体のあり方を、女性や高齢者などさまざまな社会成員の間で「シェア」しようとするもの。しかし、モデルとなったオランダ型のような社会をつくらうとしていたかどうかは疑問。単に非正規労働者を増やし、労働力を安上がりにして雇用を増やすことだと理解していたようだ
- いま再びワークシェアリングが論じ始められている
 - そこで意識されているのは「緊急避難型」のようだが、非正規労働者が仕事を失っているさなかに、正社員の間だけで仕事を分かち合えばいいというのはどうか？

5 解雇規制は何のためにあるのか？

雇用保護のあり方についても見直しが必要

恒常的時間外労働と整理解雇法理

- ・ 時間外・休日労働の弾力的運用が雇用維持の機能を果たしているという考え方は、裏返せば、企業経営が傾いたとき雇用を維持するためには、通常の経営状態のときにかんがりの時間外労働を行うことを甘受する必要があるということ
 - 恒常的時間外労働というバッファがあれば、いざというときそれを削減することによって、労働者数を減らすことなく投入労働時間を減らすことができる
- ・ 労働者側に恒常的時間外労働をすることへの抵抗感が少なく、解雇されることへの抵抗感が極めて強いとすれば、恒常的時間外労働はできるだけ分厚くしておくのが合理的となる。日本の労使はまさにこの方向を選択してきた
- ・ この選択は、石油ショック後に確立した整理解雇法の中で明確に規範化された（1979年、東洋酸素事件東京高裁判決）。
 - この判決では、人員削減の必要性、解雇回避努力義務、被解雇者選定の相当性、労働組合や労働者との協議義務の4要件が求められている
 - 解雇回避努力義務の一つとして時間外労働の削減を挙げる判例が多い
 - つまりいざというときに実施できる解雇回避措置は日頃から準備しておいた方がよいということ
 - ワークライフバランスに配慮しすぎることは解雇回避に努力しないことになってしまう
- ・ パラドックス：1991年、日立製作所武蔵工場事件（上司の命じた残業を拒否した労働者に対して懲戒解雇した事件）での最高裁判決
 - 最高裁は解雇権の濫用には当たらず解雇は有効と認める
 - いったい解雇規制は何のためにあるのか？

遠距離配転や非正規労働者と整理解雇法理

- ・ ワークライフバランスの観点からみた整理解雇法理のもう一つの問題点
 - 解雇回避努力義務の一つとして配転・出向の実施を挙げていること
 - いざというとき解雇回避に努力できるよう、労働者の方もワークライフバランスを我慢しろということ
- ・ 1986年、東亜ペイント事件（高齢の母と保育士の妻と二歳児を抱えた労働者に遠距離配転を命じ、拒否したことを理由に懲戒解雇した事件）での最高裁判決
 - 最高裁は解雇権の濫用には当たらず解雇は有効と認める
 - いったい解雇規制は何のためにあるのか？
- ・ 整理解雇法理の解雇回避努力義務には今日の価値観からみてどうかと思われるものがほかにもある
 - 正社員の雇用に手をつけるなら、その前に非正規労働者を雇い止めしなければならない
 - 1986年、日立メディコ事件（有期労働者が更新を繰り返して雇い止めされた事件）での最高裁判決：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た
 - 正社員雇用を守るためのバッファとして有期労働者を利用することを認めるということ

生活との両立を守る解雇規制こそ必要

- ・ 整理解雇法理が形成された1970年代の感覚
 - 妻は専業主婦
 - 長時間労働も遠距離配転も問題ない
 - 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
 - いざというときは切り捨てて、家計を支える正社員の雇用確保に集中すればよい
- ・ しかし、今やそのようなモデルは通用しがたい
 - 共働きの夫婦にとっては、長時間残業や遠距離配転を受け入れることは困難。特に幼い子供がいれば不可能に近い

- 生活と両立するために、妻はパートタイムで働かざるを得なくなる
- 正社員の雇用保護の裏側で切り捨てられるのは、パートで働くその妻、フリーターとして働くその子どもたち
 - そんなあり方が本当にいいモデルだろうか？
- すべての労働者に生活と両立できる仕事を保障するということは、非正規労働者をバッファーとした正社員の過度の雇用保護を緩和するという決断をも同時に意味する
- 「正当な理由がなければ解雇されない」という保障は、雇用形態を超えて平等に適用されるべき法理であるべき
- 日本の解雇規制の奇妙な点
 - 企業が経営不振に陥ってやむを得ず行う整理解雇については（正社員に限って）かなり厳格な要件を求める
 - 特段経営上解雇の必要性があるとは思われないような労働者個人の行為言動に対する懲戒解雇やそれに準じる個別解雇については規制が緩やか
- ヨーロッパ諸国の解雇規制の主眼は、使用者による恣意的な解雇を制限するところにある
 - 経営上の理由に基づく解雇については労働者代表との協議手続きが中心
- 整理解雇は集団的な労働参加システムの問題である
 - どういう措置をとれば整理解雇が認められるかは、労使間で話し合っ決めておくべきこと
 - 時間外労働や配転を拒否したからといって解雇されることがないように。使用者に対して弱い立場にある個人としての労働者の権利を守るためにこそ解雇規制が存在する
- 日本の解雇規制は、ある面では過度に厳しく、ある面では不当なまでに緩い。本当に必要なのは生活との両立を守るための解雇規制、企業から「退出」を迫られることなく「発言」することができる担保としての解雇規制ではないだろうか