



RIETI Discussion Paper Series 10-J-015

## ホワイトカラーの労働時間制度の立法的課題

島田 陽一  
早稲田大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

## ホワイトカラーの労働時間制度の立法的課題\*

島田陽一  
(早稲田大学)

### 要旨

ホワイトカラー労働は、工場労働や単純な事務労働のような定型的な労働ではなく、非定型的な労働であって、現行法制の規制に馴染まない働き方である。この結果、ホワイトカラー労働者の労働時間をめぐっては、事実と規範の乖離が著しい状況になっていることを考慮すると、ホワイトカラー労働者の働き方に適合的であって、かつ、長時間労働を効果的に抑制する仕組みを形成することが必要である。具体的には、ホワイトカラー労働者の労働は、定型的な労働時間規制に適合しないので、相当程度の範囲のホワイトカラー労働者について、現行の労働時間規制の適用を除外して、新しい労働時間制度の適用を受けるようにすべきである。

この新しい労働時間制度は、労働時間の長さの規制とは異なる手法で、ホワイトカラー労働者の健康および仕事と生活の両立を確保するために必要な生活時間を保障できるものでなければならない。そのために、この制度の適用対象には、休日・休暇が保障され、かつ安全衛生上の措置も捉えることが必要である。また、この制度にあっては、法律が導入手続きおよび導入の一般的な条件を定めるが、具体的な制度の有様は、適用範囲の決定を含め、最終的にこれを企業レベルの集団的な労使自治に委ねる。従って、この制度が実現するためには、企業レベルの集団的な労使のコミュニケーションの確立が鍵となる。

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

\*本稿は、(独)経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の一環として執筆されたものである。

## 1 はじめに

ホワイトカラー労働は、工場労働や単純な事務労働のような定型的な労働ではなく、非定型的な労働である。定型的労働を前提に、労働時間の合理的な制限を課することを主たる目的とした現行の労働基準法（以下、労基法とする。）の規制の仕組みは、必ずしもホワイトカラー労働の特性に適合したものでない。このために、労基法の制定時においても、仕事の特性を配慮して、ホワイトカラー労働者のうち、「機密事務取扱者」および「管理監督者」について労働時間制度を適用除外とした（労基法 41 条 2 号）。しかし、これは労働時間法制の極めて例外的な適用除外にとどまっていた。その後、裁量労働制が導入されたが、労基法 38 条の 3、4）、なお、ホワイトカラー労働者の労働の特性を正面から捉えた労働時間制度の構築に至っていない。また、日本の現状をみると、ホワイトカラー労働者の長時間労働が問題となっているが<sup>1</sup>、有効な解決策が提示されていない。そして、この状況を現行の規制の厳格な適用によって解消しようとするのは現実性に乏しい。

このようにホワイトカラー労働者の労働時間制度については、ホワイトカラー労働者の働き方に適合的であって、かつ、長時間労働を効果的に抑制する仕組みを形成することが求められている。

本稿は、ホワイトカラー労働者に長時間労働の規制に効果的であり、かつその労働の特性に適合的な労働時間制度の立法論を組み立てるための今後の本格的な議論の出発点として、その検討課題を明らかにすることを目的とする。

そのために、まず、ホワイトカラー労働者の労働時間制度において考慮すべきホワイトカラー労働の特徴の特徴を明らかにし（1）、次に、現行労働時間法制がホワイトカラー労働の実態と大きく乖離していることを示し（2）、最後に、ホワイトカラー労働者の労働時間制度に関する立法的課題（3）を提示する。

## 2 ホワイトカラー労働の特徴と労働時間制度

ホワイトカラー労働者は、定型的な作業に予め定められた時間について、仕事に従事するのではなく、与えられた仕事の達成のために働く。仕事の手順、やり方については大きな裁量性を有しているが、与えられた仕事の達成には一般に期限が示されているので、仕事量の裁量性は必ずしも高くないことが多い<sup>2</sup>。このようなホワイトカラー労働は、1 週あるいは 1 日あたりの労働時間が可変的である方が、仕事の効率的な達成に資することになる。従って、もともと厳格な定型的な労働時間制度は、ホワイトカラー労働に適合的とはいえない。

また、ホワイトカラー労働者に与えられる仕事は、それに必要な労働時間量が労働者の経験・能力によって極めて可変的であり、労働時間の長さが仕事の達成度の直接的な指標とはならない。従って、労働時間の長さが賃金の重要な決定要素とすることが馴染まない労働形態と言える。このことからすると、ホワイトカラー労働者の賃金制度は、労働時間の長さとの連動を回避するのが適当である。ところが、現行の労働基準法は、労働時間の長さによってのみ賃金額を決定することを強制しているわけではないが、法定労働時間外

---

<sup>1</sup> 小倉〔2007〕参照。

<sup>2</sup> 島田〔2003〕6・7 頁、今野〔2001〕48 頁以下、参照

労働について割増賃金を支払うことを義務付けている。この結果、ホワイトカラー労働者の賃金を労働時間の長さで完全に切断することが不可能となっている。従って、ホワイトカラーの労働時間制度を再検討するうえで重要なことは、労働時間管理というものと賃金制度を分離可能な労働時間制度を構想することにあると考える<sup>3</sup>。

ただし、ホワイトカラー労働は、時間決めの仕事でないだけに、仕事の達成のために長時間労働となる危険性を有している。そして、日本の現状は、その危険性が現実化していると評価できる現状にある<sup>4</sup>。従って、ホワイトカラー労働者の健康を蝕むような長時間労働を抑制するために、定型的な労働を前提とする現行労基法の仕組みに代わる長時間労働の規制を組み込んだ労働時間制度でなければならない<sup>5</sup>。

### 3 現行の労働時間制度とホワイトカラー労働者：現実と法制度との乖離

現行労基法の労働時間制度も工場労働者などのような一日の労働時間が定型的である労働者とは異なる労働者を想定した例外的な制度を有していないわけではない<sup>6</sup>。

確かに、ホワイトカラー労働者に係わる制度をみると、労基法制定の段階から、「管理監督者」という上級ホワイトカラー労働者に対する労働時間法制の適用除外制度が定められていた。また、1987年および1993年の労基法改正により、フレックスタイム制も含む多様な変形労働時間制度および裁量労働制が導入された。これらの制度が導入されたのは、労働時間短縮の実現のためにも、労働時間制度の弾力化・柔軟化が必要であるという認識に基づくものであったが、とくに裁量労働制は、明らかにホワイトカラー労働者の働き方を意識したものではあった<sup>7</sup>。

しかし、「管理監督者」の適用除外は、その範囲が極めて狭いものであり、ホワイトカラー労働者のうちの役員クラスに近い上級ホワイトカラー労働者にしか適用されない。そして、裁量労働制は、もともと事業場外労働と並ぶみなし労働時間制の一種であり、労働時間制度の計算方法に関する例外的な制度であることからの制約が大きい。このように「管理監督者」についての労働時間法制の適用除外も、裁量労働制も、ホワイトカラー労働者の労働時間制度としてはなお不十分な制度にとどまっている。

ホワイトカラー労働者に適合的な労働時間制度が整備されていないなかで、日本においては、ホワイトカラー労働者の労働の現実と現行の労働時間制度とが著しく乖離してしまっている。ホワイトカラー労働者の労働時間をめぐっては、事実と規範の乖離が著しい状

<sup>3</sup> 濱口〔2007〕は、そもそもホワイトカラー・エグゼンプションは、賃金法制の問題であると指摘する。

<sup>4</sup> 小倉〔2007〕、〔2009〕参照。

<sup>5</sup> 2006年に提案された「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション制度」は、ホワイトカラー労働者に定型的な労働時間制度が馴染まないという視点に偏っており、現に日本のホワイトカラー労働者が長時間労働であるということをどのように解消するのかという視点が欠落していたといえる。この点については、島田〔2007〕16頁以下参照。また、濱口〔2009〕23頁以下は、ホワイトカラー労働者をめぐる問題について、示唆に富む指摘を行っている。

<sup>6</sup> 労基法の労働時間規制が工場労働を前提とした仕組みであるというとき、同法の制定当時、ホワイトカラー労働者を全く想定せずに法制度が構想されたということを言っているわけではない。労基法は、公務員を含めホワイトカラー労働者を当初から適用対象としていたことはいままでもない。しかしながら、今日のようにホワイトカラー労働者が占める位置が大きいことを念頭において、その労働の特性を配慮した労働時間規制が形成されなかったことは事実であろう。

<sup>7</sup> これらの点について詳しくは、島田〔2003〕7-10頁およびそこに引用する諸文献、ならびに幡野〔2008〕(上)167-172頁、高橋〔2005〕24-26頁を参照。

況になっていると言える。

例えば、管理監督者の範囲の問題を挙げることができる。労働基準法が予定する管理監督者は、もともと部長、工場長という「経営者と一体の労働者」であり、ホワイトカラー労働者の中の狭い範囲が対象となるに過ぎない。しかし、実務においては、課長クラスなどのもっと広い範囲のホワイトカラー労働者を管理監督者として処遇している。労基法上、管理監督者の範囲について、許可・届出の仕組みがないこともあって、この取扱いが長年にわたり放置されてきたのである<sup>8</sup>。企業別労働組合があつて、安定した集团的労働関係が形成されているところでは、労働組合員の範囲を労働協約によって決定しているのが一般的であるが、組合員の範囲を超えるホワイトカラー労働者を管理監督者として取り扱うということが多い。

また、時間外労働についても実務と規範との乖離現象がみられる。労基法が想定している時間外労働は、本来的に一時的、臨時的な必要がある場合の例外的な取扱いであり、その例外的な時間外労働を実施するために必要な手続きが労使による36協定の締結とその労基署への届出である。従つて、具体的な業務上の必要性に応じて計画的に臨時的・一時的36協定に締結され、それに基づいて時間外労働がなされるというのが本来予定されているあり方である。しかし、実際には、とくにホワイトカラー労働においては、時間外労働が相当程度恒常化しており、36協定が厳格な業務計画に基づいて締結されることは多くない。36協定の実際の機能は、合法的な法定時間外労働の大枠を定めるものとなっている<sup>9</sup>。ホワイトカラー労働者においては、予めの計画などはなく、必要に応じて自己申告制によって時間外労働が行われているというのが実態に近いであろう。36協定で定められる時間外労働時間は、時間外労働の上限というよりは、時間外労働手当が支払われる上限時間として機能している場合も少なくない。このような現実を見越して、ホワイトカラー労働者は、実際の時間外労働のうち、割増手当の支給が許容される範囲において自己申告する実態もある。

このような時間外労働の現実に見られる事実と規範の乖離は、日本の広範な労働者において労働時間に対する厳格な契約意識が定着していないことを示している。特にホワイトカラー労働者は、与えられた仕事を完成させることが求められており、1日、1週の労働時間の長さについては副次的な問題としてしか考えていないように思われる。ホワイトカラー労働者は、現実には非常に緩い形で時間管理がなされていても、時間外労働手当が完全には支給されないというのが実態であろう。

このようなホワイトカラー労働の労働時間における規範と実態の乖離をどのように解消すべきなのであろうか。現在の規範に適合するように実態の変化を求めるとというのが、法的にはオーソドックスな考え方である。ホワイトカラー労働者といつても、管理職ではなく、また、仕事量を自ら決定できず、仕事手順の裁量性の低い者については、現行の労働時間法制の厳格な適用が必要であろう。しかし、仕事量の裁量性は低くても、管理職にあ

<sup>8</sup> 簡単には、島田〔2006〕、詳しくは、管理監督者の実態に関する調査研究委員会〔2006〕を参照。権限もなければ、部下もない文字通りの「名ばかり管理職」もいるであろうが、問題は、管理職であることが直ちに労基法41条2号の「管理監督者」にあたらないということにあった。

<sup>9</sup> これことを捉えて36協定は、時間外労働を合法的に行うための保険となっているとの指摘されている。小嶋〔1995〕79頁参照。

るか、それと同等の資格を有し、仕事手順の裁量性の高いホワイトカラー労働者について<sup>10</sup>、現行制度の厳格な適用を考えるのは必ずしも現実的ではない。現在の時間外労働を一時的・臨時的なものとする制度は、これらのホワイトカラー労働者の現実の仕事の仕方とかけ離れているからである<sup>11</sup>。

また、事実と規範の乖離の解消が当面現実的な課題とはならないとしても、法制度としては厳格な時間外労働規制を維持することが、結果的に現状の歯止めとして機能するという考え方もないではない。しかし、この考え方は、違法状態を黙認・放置する結果となるという問題点をはらむ。このような対応は、企業がコンプライアンスを重視することが強い社会的要請となった今日の状況に適合しない。「建前と本音」を使い分けることが許されない時代なのである。また、雇用形態の多様化を背景として、従業員の企業忠誠心が薄れているなかでは、企業による「本音と建前」の使い分けは、不払い残業の請求にさらされるなどの大きな法的リスクがある。

このような状況を前提とすると、ホワイトカラー労働者の特性に応じた労働時間制度を政府及び労働関係の当事者が真剣に検討すべき時期に来ているのではないだろうか。その際に、それがホワイトカラー労働者の長時間労働を放置するものではなく、効果的に規制する仕組みを内在しているものでなければならない。

この検討においては、ホワイトカラー労働者に対する労働時間規制の必要性およびその正当性の観点から考え直すことが重要である。労働時間の合理的制限は、労働者の健康の維持という人間にとってもっとも基底的な事であり、日本も批准している国際人権規約にも明記される基本的人権である（A規約7条（d））。従って、憲法27条2項は、これを踏まえて解釈されることにある。それは、労働力の再生産を確保するだけにとどまらず、労働者が生活者であるために必要な生活時間の確保も含むと言えよう。生活時間の確保は、少子化対策あるいは男女共同参画社会の実現の観点から女性の活用を考えると不可欠の重要な課題となっている。ホワイトカラー労働者の長時間労働の規制はここにその規範的根拠を求めることができる。そして、労働時間の合理的制限が労働協約などにより、労働関係の当事者によって果たされない場合には、法律による労働時間の規制が正当化されるであろう。このことは、長時間労働の継続が、過労死および過労自殺の要因となっており、今日、職場におけるメンタルヘルスが重要な課題になっていることから明らかであろう。

ところで、労働時間の合理的な制限を確保する手段として、一律に労働時間の長さを規制することが工場労働のような定型的な業務において有効な手法であることは異論のないところである。問題は、この手法がホワイトカラー労働者の特性に適い、かつホワイトカラー労働者の健康維持および生活時間の確保を可能とすることにもっとも有効と言えるかである。この問題を考えるためには、ホワイトカラー労働者の労働の特質と法規制との関係を考察する必要がある。

ホワイトカラー労働者は、一般的に定められた労働時間を労働するというよりも、与え

---

<sup>10</sup> 以下では、記述の便宜上、「ホワイトカラー労働者」という場合には、このような条件を付した意味でのホワイトカラー労働者を意味することをお断りしたい。

<sup>11</sup> 諸外国のホワイトカラー労働者の労働時間法制については、独立行政法人労働政策研究・研修機構〔2005〕参照。これによれば、どこの国も、ホワイトカラー労働者の特殊性に配慮した制度を模索していることがわかる。

られた仕事の完成を労働している。このような働き方は、定型的な労働時間規制がなじまない。ここに、実態と法規範との乖離が生じる原因がある。ホワイトカラー労働者には、その労働の特性に応じた柔軟な労働時間制度が必要である。

ただし、ホワイトカラー労働は、現場作業のように、厳密な標準作業時間が設定されていない。ホワイトカラー労働にあっては、その特性から与えられた仕事の完成に必要な標準作業時間が厳密に設定できないのである。というのは、労働時間の長さがホワイトカラー労働者各自の能力によって可変的であるからである。したがって、個人の能率が低いと結果的に長時間労働となる可能性が高い。生産性の低い働き方を評価しない人事評価の仕組みが広がれば状況の変化も期待できるが、必ずしもそのような現状にはない。このような状況を踏まえると、仕事が完成しない以上、長時間にわたって労働することが合理的な行動をして選択されるのである<sup>12</sup>。この点は、ホワイトカラー労働者の労働時間規制を考える上で、重要な視点である。

## 4 ホワイトカラー労働者の労働時間制度に関する立法的課題

### 4.1 基本的視点

以上のようなホワイトカラー労働の特質を踏まえて、これらの労働者に適合的な労働時間制度の立法的な課題を提示したい。

ホワイトカラー労働者の労働は、定型的な労働時間規制に適合しないので、相当程度の範囲のホワイトカラー労働者について、現行の労働時間規制の適用を除外して、新しい労働時間制度の適用を受けるようにすべきである。ただし、その新しい労働時間制度は、ホワイトカラー労働者の健康および仕事と生活の両立を確保するために必要な生活時間を保障できるものでなければならない。使用者は、実労働時間の詳細な管理を義務付けられていない場合でも、労働者に対する安全配慮義務を負っている（労働契約法 5 条）。従って、ホワイトカラー労働者の労働時間制度は、使用者のこの義務を果たすことを制度内在的に保証する仕組みが必要である。

また、ホワイトカラー労働者の柔軟な働き方を確保するために、労働時間制度が賃金制度と分離独立できる仕組みを構想する必要がある。現行法制において労働時間規制と賃金制度とが関連しているのは、法定時間外労働および法定休日労働に対する割増し手当の制度および深夜労働の手当である（労基法 37 条）。従って、この規定が直接的にホワイトカラー労働者に適用されない仕組みが構想されねばならない。

もっとも、これら二つの要請は、表面的には相反する要請であり、これらを満たす制度設計は容易いことではない。この二つの要請が満たされるためには、最終的には無駄な長時間労働を黙認する企業文化の転換によって、働き方そのものが変化することが不可欠である。このことは、国の直接的な規制によって実現するのは困難である。従って、この二つの要請を共に満たす制度を実現するためには、労働関係に特有な集団的な労使自治を制度内在的に取り入れる必要がある。すなわち、集団的な労使自治に具体的な労働時間制度の設計とその履行確保を大胆に委ねる仕組みが構想される必要がある。

---

<sup>12</sup> 佐藤〔2001〕参照。

## 4.2 「管理監督者」の適用除外規定の撤廃

このような基本的な視点から現行制度をみると、労基法 41 条 2 号の「管理監督者」についての労働時間制度の適用除外の位置づけが問題となる。この規定は、すでに述べたように、実態と規範の乖離が著しい。私は、新しいホワイトカラー労働者の労働時間制度を構想する際には、この規定から「管理監督者」を、すでに歴史的使命を終えたものとして、除外するのが適当と考えている。この点をいささか敷衍しておこう。労基法 41 条 2 号は、もともと、1919 年の ILO1 号条約の規定をほぼそのまま取り入れた規定である。ILO1 号条約は、工業的職種における定型的な労働の労働時間を規制するものである。このころの工業的職種においては、現場作業やその他の定型的な業務に従事せず、管理業務に従事する労働者は、可視的にも明らかであり、簡単な適用除外の規定でも十分機能したと言える。すなわち、労基法 41 条 2 号のように、労働時間法制の適用除外という重要な効果を有する管理監督者の範囲の決定について、特別の手続きも、行政官庁に対する届出もいらず、または特段の労使の合意もいらないという制度は、管理監督者の範囲が自明であることが前提となるはずである。同じ労基法 41 条 2 号でも、「機密事務取扱者」については、その概念から明示的にその範囲を確定できる。しかし、現在のように広い範囲に多様な権限を有するホワイトカラー労働者のうちから、「管理監督者」という抽象的な概念によって、その範囲を確定するのは困難であり、労基法 41 条 2 号の「管理監督者」という概念は、ホワイトカラー労働者のうちから労働時間制度の適用除外を認めるという仕組みは、もはや機能しないと評価せざるをえない。

そして、ホワイトカラー労働者の内、労働時間制度を適用除外する範囲を改めて考えることが妥当と思われる。すなわち、「管理監督者」の適用除外規定を維持しながら、それとは別に適用除外規定を構想するのではなく、ホワイトカラー労働者に統一的な適用除外制度を構想するということである<sup>13</sup>。

## 4.3 ホワイトカラー労働者の労働時間規制に関する制度構想

### 1) 労働時間制度の適用除外者の範囲

次により具体的にホワイトカラー労働者の労働時間制度の構想を明らかにしよう。新しい労働時間制度において、労働時間規制から適用を除外されるのは、具体的には、これまでの管理監督者およびライン管理者でいえば、課長クラスならびに課長補佐以下のクラスの一部というイメージとなろう（図 9-1 参照）。問題は、どのようにして、ホワイトカラー労働者のなかで労働時間制度の適用除外が認められる範囲を決定するかである。私は、法が具体的な基準を示すが、最終的にこれを企業レベルの集団的な労使自治に委ねることを提案する。

2005 年に議論された日本版ホワイトカラー・エグゼンプション法案では、適用除外される労働者の範囲について、法律によって実体要件を決めるという仕組みが提案されていた。そのなかでも、活発な議論の対象となったのが年収要件であった。例えば、サラリーマンの年収の平均値を基準とする考えが提案されると、それではハードルが低すぎるという批

<sup>13</sup> ホワイトカラー労働時間制度に関する立法的な提案はすでに水町 [2005]、高橋 [2005]、幡野 [2008] (下) などがある。本来であれば、それをすべて詳細に検討し、その到達点を明らかにすべきであるが、本稿ではその作業を行っていないことをお断りする。この作業は、他日の課題としたい。



判を浴びた。そこで、より高い水準が提案されると、それでは中小企業が使えないという批判がなされた。

この議論によって、賃金の企業間格差または業種間格差が大きい以上、日本において適切かつ一般的な年収要件を設定することがおよそ不可能であることが明らかにされたように思われる。結局、ホワイトカラー労働者の企業後ごとの多様な実情を捨象して、一般的な実体要件を定めることは、ホワイトカラー労働者の労働時間法制の適用除外の可否についての現実的な線引きとはならないのである。

従って、法律が示す対象者の範囲は、職務、経験年数、責任、処遇などを考慮して、仕事の裁量性が高く、定型的な労働時間規制に馴染まないホワイトカラー労働に従事する者という程度の抽象的な基準にとらざるをえないだろう。つまり、それは単純な執行業務を担当する者や、企画業務の補助を主とする者ではないことを明確にする程度の一般的基準を示す規定となるだろう。そして、当該企業における労使が、この基準に基づいて、その範囲を決定するという方式が現実的である。

ただし、その範囲の決定において考慮すべき事項などが全く示されずに、白紙の状態ですらただ労使に委ねてみても、適切な基準の形成が困難であろう。その意味では、法律によって基本的な考え方を示すのとどまらず、それに基づく指針において、従来の裁判例において形成された職務責任および処遇などの諸基準を明示することによって、労使が当該企業において適切に適用除外者の範囲を決定することが容易となるであろう。とくに、報酬基準については、具体的な年収額という基準を設けるのではなく、当該労働関係において、労働時間制度を適用除外されるホワイトカラー労働者の年収が、一般労働者のそれとが逆転現象が起きないということが基準となる。いわば絶対的な額としての年収基準ではなく、当該企業における相対的な額で考えるということである。

## 2) 労働時間法制の適用除外のための条件

ホワイトカラー労働者の新しい労働時間制度は、現行の労働時間法制を単純に適用除外するだけの労基法 41 条 2 号のような方式ではなく、労働時間の長さの規制からではなく、他の条件によって、ホワイトカラー労働者の健康および生活時間を確保しようとするものである。

まず、健康確保および生活時間の確保という視点から、休日の確保の仕組みを考える必要がある。休日数は、平均して週に 2 日の休日を確保する水準が妥当なので、年間 104 日の休日を労働者に付与し、労使協定で定められる方法により、労働者が各月ごとに指定する休日をとれる仕組みとすべきであろう。また、毎年、リフレッシュ期間を確保するという観点では、労働時間を適用除外する労働者について使用者が年休を完全消化させることを義務付けるのがよい。しかも、最低 2 労働週の長期休暇を保障すべきである。つまり、使用者に適用除外ホワイトカラー労働者に年休を付与する義務を課するのである。

加えて、育児・看護・介護・子育て時間の確保、および病気休暇の充実によって、これらの事由のために年休を利用させずに、年休が本来の制度趣旨に沿って利用されるよう制度を整備すべきである。

これらの休日・休暇制度も、労使の自主的な合意によって具体化することが適切である。と同時に、ホワイトカラー労働者の労働時間制度の運用を労働者代表がモニタリングできる仕組みも実効性を確保するためには必要であろう。

つぎに、ホワイトカラー労働者の労働時間制度は、その人事管理の一側面と位置づけられ、とくにこの労働時間制度が賃金制度と切断されているので、労働時間制度と併せて賃金制度および人事評価制度が透明性および公正性が確保される仕組みを伴うことが重要である。そして、苦情処理制度も整備を要するであろう。

さらに、この労働時間制度の運用のもとにおける健康確保の課題としては、この制度の適用化にあるホワイトカラー労働者の健康管理の一層の徹底などの労働安全衛生上の仕組みの見直しも重要である<sup>14</sup>。

### 3) 新しい労働時間制度導入の決定手続き

次に新しい労働時間制度導入の決定手続きを検討する。この構想では、これまで述べたことで明らかなように、労使の集团的合意が中心的な役割を果たすものであるので、過半数労働組合（それがなくときには新たに創設される常設的な労働者代表<sup>15</sup>）と使用者との労使協定の締結と当該労使協定の行政庁（労働基準監督署）に対する届出が手続き要件となる。

そして、当該労使協定を社会的に公示するという手続きを導入したい。つまり、企業のステイクホルダーすべてにこの労使協定がモニタリングできるような仕組みを作り、いわばこの制度を社会の監視下に置くことが考えられる。これによって、社会的に妥当性を欠く基準の設定を防止することを期待するからである<sup>16</sup>。

以上の制度構想は、これまでの労働法のあり方とも大きく異なり、また、従来企業の文化とも整合的でない内容を含んでいる。従って、具体的な実施においては、相当の試行錯誤が必要となろう。そこで、この制度構想を実施しておくうえでは、いわば試行期間を導入する必要があるように思う。この制度構想の肝は、ホワイトカラー労働者の労働時間規制の相当部分とその履行の確保を労使の集团的自治に委ねるというものである。この場合、その集团的労使がこの役割を担うのに適切な存在かという問題が問われることになる。この点では、近い将来「労働者代表制度」の実現を真剣に検討する必要があるが、さしあたりは、現実に労使関係が安定して展開している過半数組合のある企業に限定して、ホワイトカラー労働者の労働時間の適用除外制度を実施するのが適当であろう。そして、それらの企業における制度運用を社会的に評価するプロセスを経て、漸進的に制度の適用を広げて行くことを考えたい。そして、その運用を踏まえて本格的にすべての企業に実施をしていく。

<sup>14</sup> この点では、産業医の権限の見直しなども課題となろう。

<sup>15</sup> 後述するように、当面、この制度は、過半数労働組合のある企業において実施する試行期間を考えているが、本格実施においては、現行の「労働者の過半数を代表する者」が適当とは思われない。また、労基法は、企画業務型裁量労働制の導入手続きとして「労使委員会」制度を設けているが、この制度は、労使が同数であるなどの問題点があり、新たな従業員代表の仕組みを構想する必要があると考える。

<sup>16</sup> 具体的な構想は、今後の課題としたい。

図 9-1

部次長クラス以上	課長クラス	課長補佐クラス以下
実態として労基法の管理監督者として適用除外		
労基法の管理監督者	裁量労働制の部分的適用 フレックスタイム制などの適用	
	見直しの対象	



## 参考文献

- 今野浩一郎〔2001〕「ホワイトカラーの労働時間管理」『日本労働研究雑誌』489号、 pp. 48.
- 小倉一哉〔2007〕『エンドレス・ワーカーズー働きすぎる日本人の実像』日本経済新聞出版社
- 小倉一哉〔2009〕「管理職の労働時間と業務量の多さ」『日本労働研究雑誌』592、 pp. 73-87.
- 梶川敦子〔2005〕「ホワイトカラー労働者と労働時間規制の適用除外」『日本労働法学会誌』106、 pp. 126
- 管理監督者の実態に関する調査研究委員会〔2006〕『管理監督者の実態に関する調査研究報告書』
- 佐藤厚〔2001〕『ホワイトカラーの世界』日本労働研究機構
- 小嶋典明〔1995〕「36協定に関する覚書」『阪大法学』45巻3-4、 pp. 79
- 島田陽一〔2003〕「ホワイトカラーの労働時間制度のあり方」『日本労働研究雑誌』519号、 pp. 4-15.
- 島田陽一〔2006〕「ホワイトカラー労働者と労基法41条2号」『季刊労働法』214号、 pp. 30-38.
- 島田陽一〔2007〕「今後の労働時間法制のあり方」『労働法律旬報』1641号、 pp. 16-26.
- 島田陽一〔2008〕「ホワイトカラー労働時間管理をめぐる現状と課題」『関西経協』62巻8号、 pp. 4-8
- 高橋賢司〔2005〕「管理職の雇用関係と法」『日本労働研究雑誌』545号、 pp. 18-28
- 道幸哲也・開本秀幸・浅野高宏〔2009〕『変貌する労働時間法理：《働くこと》を考える』法律文化社
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構〔2005〕『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』労働政策研究報告書36号
- 幡野利通〔2008〕「ホワイトカラー管理職等の労働時間規制の基本的構造と日本の制度の再構築（上）（下）」『季刊労働法』221号、 pp. 166-186、222号、 pp. 175-196.
- 濱口桂一郎〔2007〕「ホワイトカラーエグゼンプションの虚構と真実」『世界』2007年3月号
- 濱口桂一郎〔2009〕『新しい労働社会』岩波書店
- 水町勇一郎〔2005〕「労働時間政策と労働時間法制」『日本労働法学会誌』106、 pp. 140.