

Works University

勞働政策講義 2015

03

勞働時間

禁轉載

03 労働時間

イントロダクション

— 過渡期にある労働時間制度

2012 年末に第 2 次安倍内閣を発足させた安倍首相は、翌 2013 年 6 月に「日本再興戦略」を策定し、3 つのアクションプランを打ち出した。そのうちの 1 つ「日本産業再興プラン」は雇用制度改革・人材力の強化を謳い、多様な働き方を実現するための労働時間法制の見直しを掲げている。安倍政権は「働き方改革」を次々と打ち出し、2014 年 4 月には新たな労働時間制度の創設を提案した。この制度のイメージは、労働時間を自己の能力で管理できない人などを対象とする A タイプ「労働時間上限要件型」と、高度な職業能力を有し、高収入の B タイプ「高収入・ハイパフォーマンス型」を設定し、A タイプについては労働時間に応じてではなく、職務内容や目標達成度等を反映して報酬を支払い、B タイプについては仕事の達成度、成果に応じて報酬を支払うというものである（いずれのタイプについても本人の同意が必要で、A タイプの労働条件の総枠決定は労使合意によって行う）。そのほか、企画型裁量労働制やフレックスタイム制など既存制度の見直しも提案している（経済財政諮問会議 2014）。

日本の労働時間政策は、長期にわたり「時短」政策であった。1979 年の年間総実労働時間をみると、日本の労働時間は 2,126 時間で、イギリス (1,815 時間)、アメリカ (1,834 時間)、フランス (1,856 時間)、旧西ドイツ (1,758 時間) と比較して、非常に長いのは明らかであった（数字は OECD Employment Outlook 2006 より引用）。しかし 1980 年代以降の時短を促進する立法によって日本の労働時間は今や 1,800 時間台にまで短縮された（詳しくは次章参照）。

日本人の労働時間が現実に短縮されたかという点、そうとはいえない。サービス残業の蔓延や年次有給休暇の未消化という問題が依然として解決されていないからである。東京都産業労働局が行った調査によると、調査対象事業所の 4 割弱が「サービス残業があ

る」と回答している（東京都 2009）。この「サービス残業」という慣行は諸外国ではほとんどみられず、上司や同僚に対する遠慮や周りの雰囲気といった日本的な心理行動によるといわれるが、サービス残業の解消が雇用創出につながるという調査もあり（生産性本部 1999）、この問題についてより積極的な対策が必要なのはいうまでもない。

今回提案された A タイプ、B タイプという新たな労働時間制度に対しては、各方面から反対意見が出ているが、その多くは現存する問題点が改善されないままに新制度を導入すれば、長時間労働を助長し、今以上にサービス残業が増えたり、持ち帰り残業が増えたりし、ひいてはワークライフ・バランスを阻害するのではないかという懸念によるものだろう。

こうした懸念に対してはワークライフ・バランスを実際的に促進できる具体策をもって対応する必要があるが、労働時間制度の改革もまた不可欠である。65 年以上も前に制定された労働基準法が想定していなかったタイプの労働者が増え、また、産業構造が大きく変化した現在、伝統的な労働時間制度が現代的な働き方に合わなくなっているのは否めない。さらに、労働時間が相対的に長い国際的に低い労働生産性は、労働時間のみで報酬を決めるという方法では国際的競争力が維持できないという問題を抱えていることを示唆している。

これらを考慮すると、新しい労働時間制度の導入は急務であり、特に仕事の手順や進め方において高い裁量性をもつホワイトカラー労働者については、成果や仕事の達成度で報酬を決定するという方式を採用するのが望ましいだろう。個人が、それぞれのライフスタイルや希望に応じて、働き方を選択できる労働時間制度を構築する時代がきている。

<参考資料>

経済財政諮問会議 2014 第 6 回経済財政諮問会議、第 4 回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議 (2014 年)

<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2014/0422/agenda.html>

東京都 2009 東京都産業労働局「平成 20 年度中小企業等労働条件実態調査 (労働時間等に関する実態調査)」結果 (2009 年)

http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/roudou_jouken_20/

生産性本部 1999 社会経済生産性本部「労働時間短縮の雇用効果に関する調査研究」(1999 年 5 月 26 日)

<その他の参考文献>

島田陽一『労働時間の法政策』「労働法の争点」(2014 年)

新たな労働時間制度のイメージ

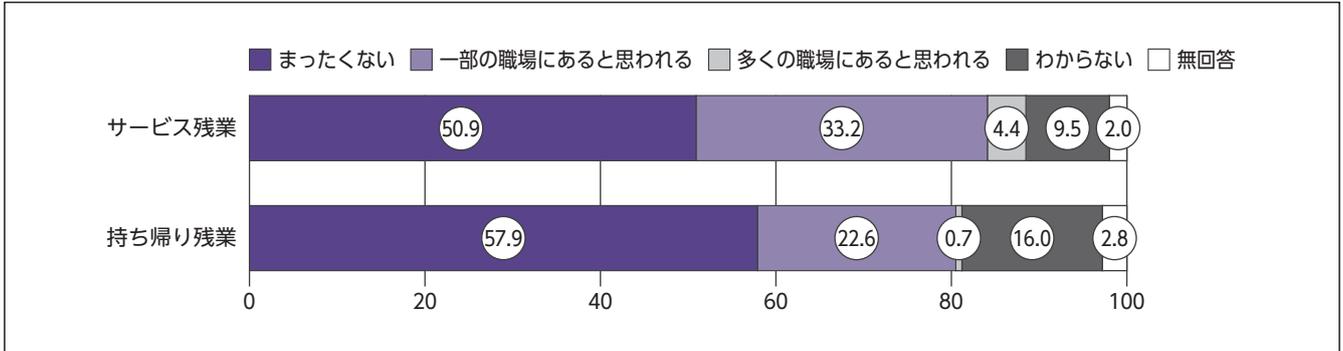
	Aタイプ (労働時間上限要件型)	Bタイプ (高収入・ハイパーフォーマー型)
対象	<ul style="list-style-type: none"> ・国が示す対象者の範囲の目安を踏まえ、労使合意を要する。(職務経験が浅い、受注対応等、自己で管理が困難な業務従事者は対象外) ・本人の希望選択にもとづき決定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高度な職業能力を有し、自立的かつ創造的に働きたい社員。(対象者の年収下限要件 (たとえば概ね 1 千万円以上) を定める) ・本人の希望選択にもとづき決定。
労働条件・報酬等	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件の総枠決定は法律にもとづき、労使合意で決定。(年間労働時間の量的上限等は国が一定の基準を示す) ・期初に職務内容を明示し、業務計画や勤務計画を策定。不適合の場合、通常の労働管理に戻す等の措置。 ・報酬は労働時間と峻別し、職務内容と成果等を反映。(基本はペイ・フォー・パフォーマンス) ・労働基準法と同等の規律がある場合、現行の労働時間規制等とは異なる選択肢を提示し、労使協定にもとづき柔軟な対応可。 	<ul style="list-style-type: none"> ・期初に職務内容や達成度・報酬等を明確化。 ・職務遂行手法や労働時間配分は個人の裁量に委ねる。 ・仕事の成果・達成度に応じて報酬に反映。(完全なペイ・フォー・パフォーマンス) ・(成果未達等により) 年収要件に不適合の場合は通常の労働管理に戻す等の措置。
健康確保	<ul style="list-style-type: none"> ・健康管理時間を厳格に把握し、健康確保措置。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労状況を把握し、健康管理に活用。
導入企業	<ul style="list-style-type: none"> ・当初は過半数組合のある企業に限定。 ・導入企業は労基署に労使協定等を届出。(罰則等の履行確保措置を法律に規定) 	<ul style="list-style-type: none"> ・当初は過半数組合のある企業に限定。 ・導入企業は労基署に届出。(罰則等の履行確保措置を法律に規定)

出所 経済財政諮問会議 2014

サービス残業・持ち帰り残業の有無

【事業所調査】

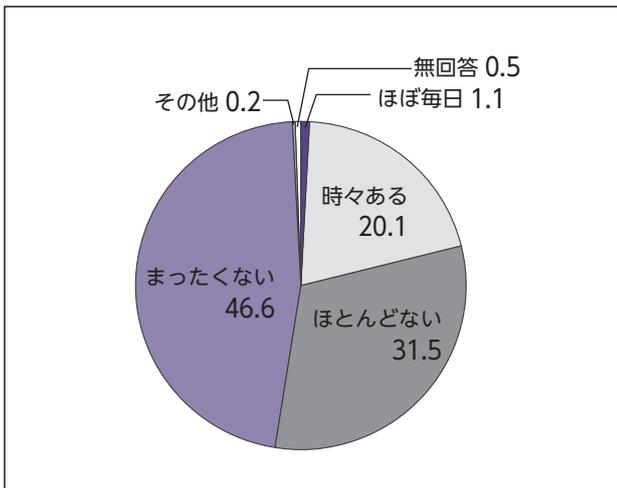
(単位 %)



出所 東京都 2009

【従業員調査】

(単位 %)



出所 東京都 2009

1. 時短からワークライフ・バランスへ

(1) 日本

戦後まもなく制定された労働基準法は、1週間の労働時間について「48時間を超えてはならない」と定め、週48時間制を採用していた。しかし、1970年代から、欧米諸国と比較して日本の労働時間が長いという指摘がなされ始め、1987年に労働基準法の改正が行われた。週48時間制から週40時間制への移行は、原則自体を48時間→46時間→44時間→40時間へと段階的に短縮し、かつ、各段階において、業種・規模による時間短縮の困難性を考慮した猶予事業を設定するという方法で、10年かけて行われた。猶予事業なしに完全に週40時間制が実施されるようになったのは、1997年4月1日からである（特例事業は除く）。

週40時間制への推移

	原則	猶予事業
1988年4月1日	46時間	48時間
1990年4月1日	44時間	46時間
1994年4月1日	40時間	44時間
1997年4月1日	—	40時間

注) 週法定労働時間については、小規模の商業・サービス業に関する特例がある。常時10人未満の労働者を使用する商業、映画演劇業、保健衛生業、接客業については、事業の特殊性から、労働時間の特例の規定にもとづき（労基法40条）、週の法定労働時間は特別に46時間とされてきた。1999年3月31日の省令改正により44時間に短縮されている。

また、1992年に労働時間の短縮を促進するために「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（旧時短促進法）が施行され、労基法に定める労働時間に関する労使協定は、労働時間短縮促進法にもとづく労働時間短縮推進委員会の全員一致の決議により代替することができるようになった。2006年、同法は「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（労働時間等設定改善法）に改正された。この法律は、労使の自主的な取組みにより、労働者の多様な事情に対応できるよ

うな健康と生活に配慮した労働時間等の設定を目的としている。より具体的には、労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数や時季等の労働時間等に関する事項の設定を労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善することが求められている。

長年にわたる時短政策が効果を上げて、1970年代から1980年代を通じて2,100時間を超えていた年間総実労働時間は、2012年には1,715時間にまで短縮されている（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）。

しかし2000年代に入ってから、時短政策には変化がみられるようになってきた。たとえば、2006年、労働時間等設定改善法にもとづき策定された「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」は、「仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の内容を踏まえて改正されている（2008年全部改正）。同ガイドラインは、「労働者が心身の健康を保持できることはもとより、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していくことが必要」と述べ、これまで以上に年次有給休暇を取得ししやすい環境を整備することや、労働者の抱える多様な事情および業務の態様に対応した労働時間等の設定を行うことを事業主に求めている。一律的な時短政策から各企業や労働者の事情に配慮できる弾力的なワークライフ・バランス政策に変化してきているといえよう。

(2) ヨーロッパ

ヨーロッパでは、1979年以降、ヨーロッパ労連が、①週35時間労働制、②年休六労働週、③夜勤交替制勤務の五組三交替制、④60歳年金受給権、⑤16歳ま

での非労働力化とリカレント休暇（学齢期に働かざるをえなかった労働者の学習権を保障する休暇）という5大要求を掲げて戦ってきた歴史があり、各国において積極的な時短政策が採用されてきた。

ドイツでは、1984年のドイツIGメタル（金属労働組合）などによる7週間におよぶストライキの結果、週38.5時間の労働協約が締結された。その後も頻繁に労働時間短縮のためのストライキが行われ、1995年には週35時間労働制の労働協約締結に至った（金属労協2002）。

また、フランスでは、1997年から時短が雇用政策の中心となった。1998年6月に可決したオブリ法は、企業または産業レベルでの週35時間労働制導入の交渉を奨励していたが、これは1999年12月に可決した第2オブリ法により、詳細な条項を伴った週35時間労働制に取って代わられた。第2オブリ法では、1999年6月以前に全従業員または一部に適用される週労働時間を10%以上（35時間またはそれ以下）削減した協約を締結し、従業員を6%増やした企業に対して、5年にわたって社会保障拠出費の減額が適用されることとなった。しかし、2002年の政権交代で誕生したラファラン政権は時短法の適用緩和を定めるフィヨン法を制定し、超過勤務時間の年間上限を130時間から180時間に拡大すると同時に、従業員20人以下の企業に対する超過勤務手当の割増率の据置きを2005年末までに延長した。そして、2004年末には週35時間という法定労働時間を据え置きつつも、収入増を望む労働者が労働時間を延長できるような制度を盛り込んだ週35時間労働制度改正法案「時短緩和法案」を示した。同法案は2005年3月22日に成立し、フランスでは週35時間から実質週40時間労働への時長の流れを汲んでいる（日本労働政策研究・研修機構2005、2006）。

2007年、サルコジ大統領の就任直後に、法定労働時間を週35時間に据え置きつつも、就労時間の延長を促進させることを目的とした法案が提出され、国会

審議を経て同年10月1日から実施されている。また、2008年には、労働時間の変更を容易にする法改正が実施され、企業内での労使交渉の合意により、超過勤務の年間上限時間を引き上げることなどが可能となった（日本労働政策研究・研修機構2012）。

(3)アメリカ

ヨーロッパとは対照的に、アメリカでは政策として積極的に時短が行われたことはない。アメリカの総実労働時間は2000年代前半から年平均1,770時間前後から1,800時間前後を推移していて、大きな変化はない。なぜアメリカにおいて時短政策が進められなかったかは、これを分析した資料がないため、その理由は明らかではないが、筆者は時短が必ずしも労働者にプラスにならなかったことが一因ではないかと考える。というのは、アメリカではホワイトカラーを除く正規労働者の多くは、時間給で給料を支払われているため、時短＝賃金カットになってしまうためである。それゆえに、労働組合から時短を求める声が上がらなかったのではないだろうか。

1938年制定の連邦公正労働基準法（Fair Labor Standards Act, FLSA）は、労働時間に関しては週40時間を超える労働に対して、通常賃金の1.5倍以上の割増賃金の支払いと労働時間の記録を使用者に義務付けているだけで、労働時間そのものを規制するものではない。また、同法には複数の除外規定があり、なかでも「ホワイトカラー・エグゼンプション」は専門職、運営職、管理職に適用される広範な除外規定である。これらの職に就く労働者は、サラリー要件など一定の要件を満たせば、時間外労働手当を含む公正労働基準法の規定から除外されるが、アメリカでは労働者の30%弱がホワイトカラー・エグゼンプションに該当するといわれている（GAO 1999）。

もともとホワイトカラー・エグゼンプション規定は

現在の経済や労働市場の流れにそぐわず、時代遅れであるという批判が強く、2014年3月にはオバマ大統領も時間外労働規定の適用拡大などを指示する大統領覚書を発している（White House 2014）。これが直ちに時短促進に結び付くとは思われないが、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用を受ける労働者が減り、時間外労働手当を受ける労働者が増えれば、長期的には労働時間の長短に影響を与える可能性はあるだろう。

日本に話を戻すと、時短政策は週40時間労働制の完全実施をもって、一応の完結をみたわけであるが、所定外労働時間の長さやサービス残業など、日本特有の問題は根深く残っている。ワークライフ・バランスの推進と並行して、これらの問題への抜本的な対応策が待たれるところである。

<参考資料>

金属労協 2002 全日本金属労働組合協議会 「2002年闘争ミニ白書の発表にあたって」(2002年)

http://www.jcmetal.jp/shiryou/spring/2002str/hakusho/mini_mae.PDF

労働政策研究・研修機構 2005 「海外労働情報 2005年5月フランス」(2005年)

労働政策研究・研修機構 2006 「海外労働情報 2006年2月フランス」(2006年)

労働政策研究・研修機構 2012 「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」JILPT資料シリーズNo.104 (2012年)

GAO 1999 Government Accountability Office, Fair Labor Standards Act: White-Collar Exemptions in the Modern Workplace, 1999.

White House 2014 White House, Presidential Memorandum- Updating and Modernizing Overtime Regulations, March 13, 2014.

2. 労働時間制

(1) 概要

現行の労働基準法は、法定労働時間を1週40時間、1日8時間と定め、使用者にその遵守を罰則付きで課しているが、時間外労働については適正な手続きによりこれを認め、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制などを設けることで、企業の柔軟な労働時間管理を可能にしている。しかし、裁量労働制については、企画業務型裁量労働制の手続きが煩雑であるなどの理由から、導入をためらう企業が少なくなく、実用性に欠けるといった問題点も指摘されている。

① 変形労働時間制

一定の手続きにより一定期間を平均して労働時間が法定労働時間を超えないならば、1日・1週の法定労働時間を超える弾力的な労働時間配分を認める制度で、1カ月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の変形労働時間制がある（労基法第32条の2、4）。

② フレックスタイム制

就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間（1カ月以内）を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度（労基法第32条の3）。

③ みなし労働時間制

実際に勤務した時間に関わりなく、所定労働時間に協定した労働時間、労働したものとみなす制度（労基法第38条の2）。なお、みなし労働時間制には、「事業場外みなし労働時間制」、「専門業務型裁量労働制」、

「企画業務型裁量労働制」がある。

事業場外みなし労働時間制は、事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度、専門業務型裁量労働制は、デザイナーやシステムエンジニアなど、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない19の業務について、実際の労働時間数とは関わりなく、労使協定で定めた労働時間数働いたものとみなす制度、企画業務型裁量労働制は、事業運営の企画、立案、調査および分析の業務であって、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間数とは関わりなく、労使委員会で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度のことをいう。

④ 裁量労働制

サービスの経済化、技術の進展、情報の経済化などにより、従来の労働とは異なり、労働者にその業務の遂行について裁量権を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があり、使用者の指揮監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない場合に、そのような業務について、通常、処理するためにはどの程度の時間を労働するとするのが適当であるかを労使で協定をしたときは、その時間、労働したものとみなす、という制度。

みなし労働時間制のうち、「専門業務型裁量労働制」と、「企画業務型裁量労働制」の2種類が裁量労働制である（労基法第38条の3、38条の4）。

a) 専門業務型裁量労働制

下記の19業務に限り、事業場の過半数労働組合または過半数代表者との労使協定を締結することにより導入することができる。

- ①新商品もしくは新技術の研究開発または人文科学もしくは自然科学に関する研究の業務
- ②情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報

処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものをいう。⑦において同じ。)の分析または設計の業務

- ③新聞もしくは出版の事業における記事の取材もしくは編集の業務または放送法第2条第4号に規定する放送番組もしくは有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律第2条に規定する有線ラジオ放送もしくは有線テレビジョン放送法第2条第1項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組(以下「放送番組」と総称する。)の制作のための取材もしくは編集の業務
- ④衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- ⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサーまたはディレクターの業務
- ⑥広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務(いわゆるコピーライターの業務)
- ⑦事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握またはそれを活用するための方法に関する考案もしくは助言の業務(いわゆるシステムコンサルタントの業務)
- ⑧建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現または助言の業務(いわゆるインテリアコーディネーターの業務)
- ⑨ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- ⑩有価証券市場における相場等の動向または有価証券の価値等の分析、評価またはこれに基づく投資に関する助言の業務(いわゆる証券アナリストの業務)
- ⑪金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ⑫学校教育法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。)
- ⑬公認会計士の業務
- ⑭弁護士の業務
- ⑮建築士(一級建築士、二級建築士及び木造建築士)

の業務

- ⑯不動産鑑定士の業務
- ⑰弁理士の業務
- ⑱税理士の業務
- ⑲中小企業診断士の業務

b) 企画業務型裁量労働制

企画業務型裁量労働制の対象となりうる業務は、企業の本店・本社など「事業運営上の重要な決定が行われる事業場」における次のような業務である。

- ①経営企画担当部署
 - (ア) 経営状態・経営環境について調査、分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
 - (イ) 現行の社内組織の問題点やそのあり方などについて調査、分析を行い、新たな社内組織を編成する業務
- ②人事・労務担当部署
 - (ア) 現行の人事制度の問題点やそのあり方などについて調査、分析を行い、新たな人事制度を策定する業務
 - (イ) 業務の内容やその遂行に必要とされる能力等について調査、分析を行い、社員の教育、研修計画を策定する業務
- ③財務・経理担当部署
 - (ア) 財務状況等について調査、分析を行い、財務に関する計画を策定する業務
- ④広報担当部署
 - (ア) 効果的な広報手段等について調査、分析を行い、広報を企画・立案する業務
- ⑤営業企画担当部署
 - (ア) 営業成績や営業活動上の問題等について調査、分析を行い、企業全体の営業方針や取り扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務
- ⑥生産企画担当部署
 - (ア) 生産効率や原材料等にかかる市場の動向について調査、分析を行い、原材料等の調達計画も含め、全

社的な生産計画を策定する業務

ただし、次の業務は対象とならない。

- ①経営に関する会議の庶務等の業務
- ②人事記録の作成・保管・給与等の計算および支払い・各種保険の加入および脱退・採用・研修の実施の業務
- ③金銭の出納・財務諸表・会計帳簿の作成および保管、租税の申告および納付、予算・決算にかかる計算の業務
- ④広報誌の原稿の校正等の業務
- ⑤個別の営業活動の業務
- ⑥個別の製造業の作業、物品の買い付け等の業務

なお、企画業務型裁量労働制については、2004年1月1日より、この制度がより有効に機能するよう、その導入に当たり、労使の十分な話し合いを必要とすること等の制度の基本的な枠組みは維持しつつ、同制度の導入・運用についての要件・手続きが緩和された。なお、イントロダクションでも触れたように2013年6月14日に閣議決定された日本再興戦略の内容を受けて、労働政策審議会は、労働生産性の向上やワークライフ・バランスの推進を目指した企画業務型裁量労働制の見直しを進めている。

⑤ 時間外労働

時間外または休日労働をさせる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合が労働者の過半数を代表する者と労使協定（いわゆる36協定）を締結し、事前に所轄の労働基準監督署に届け出なければならない（労基法第36条）。また、労使協定において定める労働時間の延長の限度等については、基準が告示で定められており、労使協定の内容は、この基準に適合したものとなるようにしなければならない。

時間外労働の限度は、1週間で15時間、1カ月で45時間、1年間で360時間となっている。なお、2008年12月12日に「労働基準法の一部を改正する法律」

（以下、「改正法」）が公布されたことに伴い、法定労働時間を超える労働に対する賃金の割増率や年次有給休暇の取扱いについて改正が行われ、2010年4月1日から施行されている。改正法によって、時間外割増賃金については、法定労働時間を超える労働のうち月60時間を超える部分について「50%以上」となった（当分の間、中小企業には適用されない）。

(2) ワークシェアリング

ワークシェアリングとはwork（仕事）をshare（分かち合う）すること。景気の悪い時に失業者を出さず、雇用を確保するために、労働時間を短縮したり、仕事を分け合ったりすることをいう。賃金は下がっても、雇用確保を優先しようという考え方で、ヨーロッパでは1990年代初め頃から多くの国でワークシェアリングが実施されている。たとえば、ドイツの自動車会社フォルクスワーゲン社は、1993年、1週の労働時間を28.8時間にし、3万人を解雇せずに雇用を維持することに成功した。また、オランダでは、政労使の合意によりパートタイム労働者の均等待遇を実現し、積極的にパートタイムへのシフトを推進し、成功を収めている。

日本では、長期化する不況を懸念した日経連が、1999年の春闘で人件費の引下げ、賃下げの方向を示し、その1つの方法としてワークシェアリングを提案したことが知られている。

ワークシェアリングは次の4つの類型に分類できる。

① 雇用維持型(緊急避難型)

一時的な悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として、従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内ですべての雇用を維持する。

② 雇用維持型(中高年対策型)

中高年層の雇用を確保するために、中高年層の従業員を対象に、当該従業員 1 人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。

③ 雇用創出型

失業者に新たな就業機会を提供することを目的として、国または企業単位で労働時間を短縮し、より多くの労働者に雇用機会を与える。

④ 多様就業対応型

正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用を与える。

日本でもワークシェアリングを導入している企業があるが、労働時間の短縮と同じ割合の賃金減額がなければ、企業の労働費用が増加してしまう反面、賃金減額に結びつく時短を労働者が承諾しにくいという問題点がある。オランダでは多様就業対応型のワークシェアリングが成功し、注目を集めたが、日本でこのタイプのワークシェアリングを導入する場合、正社員とパート労働者の処遇格差や社会保険の取扱いをどうするかといった問題が生じる。オランダでは、パートタイム労働者、派遣労働者、正社員などの就業形態に関係なく、職種に応じた同一賃金が確立しているが、日本ではこの概念がまだ確立していない。企業が個別レベルでワークシェアリングを実験的に行うのはともかく、国策として促進していくには課題が多い。

<参考資料>

小代淳治『労働時間・休日・休暇』（1999年、生産性出版）

小嶋典明・島田陽一・浜田富士郎『目で見る労働法教材【第2版】』（2003年、有斐閣）

花見忠・日本労働研究機構編『人事・労務用語辞典』（2001年、日本経済新聞社）

3. 休日・休暇

(1) 休日

労働基準法は、労働者に毎週少なくとも1回、または4週間で4日以上与えることを義務づけているが(労基法第35条)、原則週40時間制を導入しているため、多くの企業が週休2日制を実施している。2013年の就労条件総合調査によると、85.3%の企業が何らかの週休2日制を導入しており、88.4%の労働者が何らかの週休2日制の適用を受けている。また、平均年間休日総数は、企業単位では105.4日、労働者単位では112.6日となっている。

(2) 休暇

労働基準法は、年次有給休暇の付与日数は、雇い入れ後6カ月経過で10日間、1年6カ月経過で11日間、2年6カ月で12日間、6年6カ月以上で20日間となる(労基法第39条)。週所定労働時間が30時間未満で4日以下の者、または年間所定労働日数216日以下のパートタイム労働者については、年次有給休暇が労働時間に比例して付与される。なお、2008年改正法によって、年次有給休暇のうち一定範囲については、労使協定で定めることにより、時間を単位として与えることができるようになった。労使協定で定める必要がある内容は、

- ①時間を単位として有給休暇を与えることができる労働者の範囲
- ②時間を単位として与えることができる有給休暇の日数(5日以内に限る)
- ③その他厚生労働省令で定める事項、となっている。

日本の場合、有給休暇は労働者の個人生活に関わるものであり、どのように利用しようと会社は関与するべきではないと解されており、使用者に対する利用目

的の報告義務はない。そして、労働者は有給休暇の権利を時季指定権行使の意思表示をなすことで、その有給休暇を特定し具体化させることになる。一方、使用者はその労働者の年休取得が、事業の正常な運営を妨げる場合は、年休取得日の変更を求めることができる(時季変更権)。ただし、このような時季変更権を行使できるのは、その者の担当業務を含む相当な単位の業務(課、係の業務など)の運営にとって不可欠であり、かつ、代替要員の確保が困難である場合に限定されている。

欧米諸国の年次有給休暇をみると、ドイツでは6カ月間の継続勤務をもって1年につき24日以上の有給休暇が付与される。フランスでは1労働月につき2.5日、年間30労働日が与えられる(土曜日は労働日と計算されるため実質には25日)など、長期の有給休暇を制度化しているところが多い。

アメリカの場合、連邦法や州法は年次有給休暇に関する定めをおいておらず、通常は各企業の裁量に委ねられる。各企業は労働協約や就業規則のなかで有給休暇に関する規定を定める。ほとんどの企業では勤続年数や勤務時間に応じて有給休暇を与えている。また、有給休暇(paid vacation)とは別に、有給の傷病休暇(sick leave)を付与しているところもある。傷病休暇を取得する際には、医師の診断書の提出を労働者に求める企業が多いようだ。

最近では、休暇(vacation)や傷病休暇(sick leave)をまとめた形の有給休暇「PTO (paid time off)」を付与する企業が増えている。詳細の規定は企業によって異なるが、一定の勤続日数を経た労働者に対して、1カ月あたりに時間単位で与えられることが多い。勤続年数が長くなれば時間数も増えていく。労働者は病気、怪我、個人的な用事、旅行など理由や目的にかかわらず、PTOを利用することができる。

アメリカやヨーロッパでは、有給休暇をまとめて取得する習慣があり、消化率も高い。日本でも、大企業を中心として、計画年休(当該事業場の過半数労働組

合、それがない場合は労働者の過半数代表者と労使協定を締結すれば、労働者の年次有給休暇の日数のうち、5日を超える部分について計画的に年休日を労使によ

り特定できる制度) や、リフレッシュ休暇などを導入して、労働者が積極的に休暇を取得できるよう配慮しているところも増えつつある。

年次有給休暇の付与日数

一般労働者

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

週所定労働日数が4日または1年間の所定日数が169日から216日

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
付与日数	7	8	9	10	12	13	15

週所定労働日数が3日または1年間の所定日数が121日から168日

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
付与日数	5	6	6	8	9	10	11

週所定労働日数が2日または1年間の所定日数が73日から120日

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
付与日数	3	4	4	5	6	6	7

週所定労働日数が1日または1年間の所定日数が48日から72日

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月
付与日数	1	2	2	2	3

労働基準法第72条の特例の適用を受ける未成年者

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月
付与日数	12	13	14	16	18	20

(※職業能力開発促進法第24条第1項の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者で、法第70条に基づいて発する命令の適用を受ける未成年者)

(3)産前産後休暇および育児・介護休暇

産前産後休暇については労働基準法に定めがある。産前については、使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合には、その者を就業させてはならない。また、産後については、使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない（ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合には、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない）（以上、労基法第65

条）。

育児・介護休業を定める育児介護休業法は2009年に改正され（一部を除き2010年6月30日施行）、労働者の仕事と家庭の両立をより一層推進する内容になった。

育児休業については、労働者は、その事業主に申し出るにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2カ月に達するまでの間に1年間）の間、育児休業することができる

(育児介護休業法第5条)。また、次のいずれかの事情がある場合、子が1歳6カ月に達するまで育児休業をすることができる。

- ①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合、
- ②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

また、介護休業については、労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる(育児介護休業法第11条)。

なお、これまで育児・介護休業は、日々雇い入れられる者、期間を定めて雇用される者、労使協定で定められた一定の労働者は対象にはならないとしていたが、2009年改正法によって、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象となるようになった。

- ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、
- ②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く。)

また、パートタイム労働者であっても、期間の定めのない雇用契約で働いていれば対象となる。短期間の雇用契約でも繰り返し契約更新をしている場合は、期間の定めのない契約とみなされるケースもある。休業しない労働者については、勤務時間の短縮の措置を取り入れることになっており、この制度は期間を定めて雇用される者は対象となる。

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	1 日および週所定労働時間	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/
2	年間休日総数階級別企業数割合、1 企業平均年間休日総数および労働者 1 人平均年間休日総数	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/
3	1 人あたり年間平均総実労働時間国際比較	労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2013」(2013 年)
		http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2013/documents/Databook2013.pdf
4	年間平均実労働時間（就業者全体、1 人当たり）	OECD Employment Outlook 2013
		http://www.adepp.info/wp-content/uploads/2013/10/OECD-Employment-Outlook-20131.pdf
5	年間平均実労働時間（雇用者全体、1 人当たり）	OECD Employment Outlook 2013
		http://www.adepp.info/wp-content/uploads/2013/10/OECD-Employment-Outlook-20131.pdf
6	変形労働時間制の有無、種類別採用企業数割合	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/
7	みなし労働時間制の有無、種類別採用企業数割合	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/
8	労働時間等に関する実態調査結果	東京都産業労働局「平成 20 年度中小企業等労働条件実態調査（労働時間等に関する実態調査）」(2008 年)
		http://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/roudou_jouken_20/
9	ワークシェアリングの類型	厚生労働省「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」(2001 年)
		http://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html
10	週休制の形態	厚生労働省「平成 20 年就労条件総合調査結果の概況」(2008 年)
		http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/08/3a.html
11	主な週休制の携帯別企業数割合	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/
12	1 平均年間休日総数および労働者 1 人平均年間休日総数	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/
13	労働者 1 人平均年次有給休暇の取得状況	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/
14	年間休日数の国際比較	厚生労働省「労働統計要覧（平成 25 年度）海外労働経済」(2013 年)
		http://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/indexyr_k.html
15	特別休暇制度の種類、賃金の支給状況および 1 企業平均 1 回当たり最高付与日数	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/dl/gaikyou.pdf
16	所定内深夜労働の内容別企業数割合	厚生労働省「平成 17 年就労条件総合調査」(2005 年)
		http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/05/3-1.html

Works University 労働政策講義 2015

03.労働時間

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田弘美 (リクルートワークス研究所)

発行日

2015年2月6日

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター
〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2 グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルートホールディングス
TEL 03-6835-9200
URL www.works-i.com/

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。

ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

(最終リンク確認：2014年12月)

また、ご使用のパソコン環境によりリンクしない場合がございますので、ご了承ください。

その際は直接URLを入力するか検索をお願いいたします。

Works University 2015

労働政策講義

03.労働時間

リクルートワークス研究所

〒100-6640 東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/