

人権大学講座
ワーク・ライフ・バランスと労働法の課題

和歌山大学准教授
植村 新

第1. ワーク・ライフ・バランス

1. 政策としてのワーク・ライフ・バランス

▶ ワーク・ライフ・バランスの来歴

- ・2000年頃のイギリスで、子育て支援だけでなく、学業との両立や高齢者の働き方など、広く私生活の活動に関する要求を含む用語として使われ始めた概念
- ・わが国においては、少子化対策（将来的な労働力、社会保障財政の確保）の理念として出発しつつ、家庭責任以外の私的活動充実のための労働時間や個人の状況に応じた就労の機会を確保するための概念として展開

表 ワーク・ライフ・バランスに関する政府の議論

1991年	育児休業法の成立 両立支援、子育て支援、ファミリー・フレンドリー政策
2004年	厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」
2007年	官民トップ会議 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

2. 人権としてのワーク・ライフ・バランス

▶ ディーセント・ワークの意義

- ・ILO（国際労働機関）が1999年以来提唱している目標
- ・「働きがいのある人間らしい仕事」と訳される
- ・人々が働きながら生活している間に抱く次の4つの願望から成るとされる（厚生労働省「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）について」）
 - ①働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること
 - ②労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること
 - ③**家庭生活と職業生活が両立でき**、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティーネットが確保され、自己の鍛錬もできること
 - ④公正な扱い、男女平等な扱いを受けること

- 人権としてのディーセント・ワーク
 - ・ディーセント・ワークは、**労働者に保障された人権**（憲法 27 条、13 条、14 条）として構成することができる

ディーセント・ワークは、「決して人々の『願望』にとどまるのではなく、むしろ**憲法によってすべての国民に保障された基本的人権**とみるべきではないだろうか。国は、憲法によって、すでに雇用されて働くものの労働をディーセントなものとし、さらに雇用を希望するできるだけ多くのものにディーセントな仕事を提供することを義務づけられているというべきではないだろうか」。(西谷敏『人権としてのディーセント・ワーク－働きがいのある人間らしい仕事』(旬報社、2011年)42頁以下)

- ・ワーク・ライフ・バランスが実現された仕事も、ディーセント・ワークの一部として憲法により保障された人権と考えることができる

- 「ライフ」の段階構造
 - ・憲法上の人権規定に照らして、「ライフ」には2つの意味がある
 - ①生命・健康としてのライフ（憲法 25 条の**生存権**）
 - ②自らの選択に基づく充実した私生活としてのライフ（憲法 13 条の**自己決定権**）
 - ・①があって初めて②が成り立つ

「WLBにおける『ライフ』は、……労働者であれば誰に対しても最低限保障されるべき『**生命・健康**』を確保した上で登場する、より良質な『**ライフ**』である。国は、労働者の生命・健康に危害が及ばないように『労働力』を保全する法制度を整備したうえで（労働者保護法）、それを超えて労働者の私生活の充実を確保するための具体的立法の法的な根拠となる理念として、WLBを登場させている。WLBは、それだけに、生命・健康の確保を不可欠の前提として、その上に積み上げられる政策理念である」。(浅倉むつ子「労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ」)

第2. 労働時間の現状

1. 過労死防止対策白書にみる実態
 - 『過労死防止対策白書』
 - ・過労死等防止対策推進法 6 条に基づいて政府が国会に提出する年次報告書

過労死等防止対策推進法 6 条（報告）

政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

- ・労働時間やメンタルヘルスに関するデータや政府の取組みがまとまって掲載されている（平成 29 年度版は 10 月 6 日公表：厚労省の HP からダウンロード可能）

- 法が原則とする労働時間
 - ・年間の自然時間数は 8760 時間
 - ・法が定める労働時間・年次有給休暇を遵守した場合
労働日数 226 日/年、1808 時間/年
 - ＊週 40 時間、週休 2 日、年次有給休暇 20 日、国民の祝日 15 日で計算

- 総実労働時間（所定内労働時間＋所定外労働時間）の推移
 - ・労働者 1 人あたりの年間総実労働時間は緩やかに減少
：1920 時間/年（1993 年）→1724 時間/年（2016 年）
 - ・所定内／外別に見ると、所定内労働時間は長期的に減少しているのに対して、所定外労働時間は増加傾向にある
所定内労働時間：1806 時間（1993 年）→1595 時間（2016 年）
所定外労働時間：114 時間（1993 年）→129 時間（2016 年）
 - ・就業形態別に見ると、一般労働者の総実労働時間はほぼ 2,000 時間超で推移しており、パートタイム労働者のそれは 1,100 時間前後で微減
 - ・パートタイム労働者の割合は増加傾向→総実労働時間の減少は**パートタイム労働者の割合の増加によるもの**（≠労働時間数の改善によるもの）

- 1 週間の労働時間が 60 時間以上の労働者
 - ・2004 年以降微減傾向。2016 年で雇用者の 7.7%（429 万人）
 - ・性別・年齢層別に見ると、30 歳代・40 歳代の男性労働者に多い
40 歳代男性の 15.7%、30 歳代男性の 15.1%（2016 年）
 - ・週間就業時間 35 時間以上の雇用者を母数にとると、40 歳代男性の 17.5%、30 歳代男性の 17.1%が週 60 時間以上就業（2016 年）
 - ・業種別に見ると、運輸・郵便業（18.1%）、教育・学習支援業（11.1%）、建設業（10.6%）の順で割合が高い（2016 年）

- 「1 週間 60 時間労働」が持つ意味
 - ・「脳・心臓疾患の労災認定基準」（平成 13 年 12 月 12 日基発第 1063 号）

「恒常的な長時間労働等の負荷が長期間にわたって作用した場合には、『疲労の蓄積』が生じ、これが血管病変等とその自然経過を超えて著しく増悪させ、その結果、脳・心臓疾患を発症させることがある。このことから、発症との関連性において、業務の過重性を評価するに当たっては、発症前の一定期間の就労実態等を考察し、発症時における疲労の蓄積がどの程度であったかという観点から判断することとする」。

「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、**1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働**が認められる場合は、**業務と発症との関連性が強い**と評価できる」。

- ・過労死弁護団全国連絡会議（1988年）、全国過労死を考える家族の会（1991年）

➤ 年次有給休暇の取得率

- ・1995年以降、46%～56%で増減（2015年は取得率48.7%、取得日8.8日）
- ・正社員の約16%、週労働時間60時間以上の労働者の27.7%が取得率0%
- ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（2015年7月24日閣議決定）では、平成32年までに年次有給休暇取得率を70%以上にすることが目標とされる

2. 長時間労働がもたらす弊害

(1) 総論

➤ 生じうる弊害

- ・労働者本人の生命・健康・福祉の阻害
- ・労働者の家族の福祉、人的・経済的負担
- ・社会保障財政（労災保険・健康保険）の逼迫を通じた国民経済への悪影響
- ・労働力の喪失、社会の持続可能性へのダメージ

(2) 過労死と過労自殺

➤ 定義

- ・業務における加重的な負担→脳血管疾患 or 心臓疾患→死亡
- ・業務における強い心理的負荷→精神障害→自殺

過労死等防止対策推進法2条

この法律において「過労死等」とは、業務における過重的な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。

- 脳血管疾患、心臓疾患を原因とする死亡の状況
 - ・死亡数：3万353人/年（2010年）
 - ・50歳以上が全体の約7割
 - ・60歳未満の就業者に限定して見ると、
業種：製造業、建設業、卸売・小売業
職種：専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者、生産工程従事者に多い

- 精神障害を原因とする自殺の状況
 - ・勤務問題を原因の1つとする自殺者数：2,159人/年（2015年）
 - ・勤務問題の詳細：仕事疲れ、職場の人間関係、仕事の失敗が多い
 - ・年齢層は40歳代>30歳代>20歳代で概ね同数

- 労災請求件数の推移
 - ・脳・心臓疾患の労災請求件数は過去10年700件後半～900件前半で推移
：2016年は請求件数825件、支給決定件数260件（うち死亡107件）
：請求は運輸業・郵便業25.7%、卸売業・小売業12.8%、製造業12.2%の順
 - ・精神障害の労災請求件数は増加傾向。212件（2000年）→1,586件（2016年）
：2016年は請求件数1,586件、支給決定件数498件（うち未遂含む自殺84件）
：請求は医療・福祉19%、製造業17.6%、卸売業・小売業13.9%の順

3. 長時間労働の要因

(1) 社会・経済状況の変化

- ・**グローバル化**による低価格競争の激化と業績の不安定性→正規労働者の少数精鋭化と非正規労働者の多様
- ・**情報化**に伴う時間ベースでの競争の激化、仕事とプライベートの境界が曖昧に
- ・**消費社会化**によるサービス経済の高度な発展（即日宅配、24時間営業等）
- ・**金融化**による機関投資家の影響力増加→人員削減による株価上昇圧力

(2) 日本型の生産・雇用システム

- ・日本経済の躍進「ジャパン・アズ・ナンバーワン」（1980年代）
- ・ジャスト・イン・タイム生産方式やQC活動、成果主義（強制された自発性）
- ・職務の定めのない労働契約、協調的労使関係、企業中心主義

(3) 労働時間法制の不備

- 実効性の欠如
 - ・新規雇用に必要な費用>割増賃金の支払額であるため、最小限の労働者に可能な限

り残業してもらった方が合理的（賞与・特別給付・社会保険料等）。割増率約 70%（規模 50 人以上では約 83%）で等しくなるとの試算も（労働白書 92 年版）

- ・「労働力調査」（労働者が回答）－「毎月勤労統計調査」（企業が回答）によってサービス残業時間の大きな推計が可能
- ・労働者 1 人当たり不払残業時間は年間 331 時間、不払い残業代は 80 万 6,813 円
- ・年間の不払い賃金総額は 26 兆 4,958 億円（新規雇用 400 万人分）

➤ 制度の濫用－管理監督者（労基 41 条 2 号）と「名ばかり管理職」問題

- ・「管理監督者」に該当すると労働時間・休憩・休日規制の適用が除外される
- ・しかし、どのような労働者が「管理監督者」に該当するかに関する法律上の規定はなく、過半数協定のような企業内での手続も不要
- ・多くの企業では、管理職（課長、店長等）になれば管理監督者とされる（入社後間もない労働者を店長・主任に任命し管理監督者と扱う事例も）

（労働時間等に関する規定の適用除外）

第 41 条 この章、第 6 章及び第 6 章の 2 で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

➤ 労働時間の絶対的上限の不在

- ・原則として 1 週間 40 時間、1 日 8 時間を超える労働は不可（労基 32 条）
- ・例外として過半数代表との三六協定により、時間外労働が可能（労基 36 条）
- ・三六協定による労働時間の延長には行政通達による**限度基準**（1 ヶ月 45 時間、1 年 360 時間）が設定されているが、強行的効力を持たず、特別条項による逸脱が可能となっている（**三六協定青天井**）

➤ 休息・休暇規制の不備

- ・休日規制（労基 35 条）も三六協定により逸脱可能
- ・年次有給休暇を取得するためには、（計画年休制度の例外を除き）原則として労働者本人による時季指定が必要（労基 39 条 5 項）
- ・労働者は、疾病に罹患した場合の備え（家族含む）や使用者からの不利益取扱い、業務量の過剰・長時間労働の称揚といった理由により時季指定権を行使しにくい

第3. 労働時間制度改革の議論

1. 労働基準法等の一部を改正する法律案要綱（2015年4月3日提出）

(1) 改正の趣旨

「長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため」

(2) 改正の内容

➤ 割増賃金規制

・現行法上は、月60時間超の時間外労働に関する割増50%規定（労基37条1項但書）が中小事業主に対して適用猶予されている（労基138条）

→改正案ではこの適用猶予の撤廃が提案されている

➤ 行政指導の徹底

・現行法上は、三六協定の限度基準に関して行政官庁が労使当事者に必要な助言・指導を行うことができると規定されている（労基36条4項）

→改正案では、限度基準の設定にあたり労働者の健康を考慮事項とするとともに、助言・指導を強化すること（「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」）が提案されている

➤ 使用者の年休付与義務の新設（労基39条）

・現行法上は、計画年休制度を作成した場合をのぞき使用者に年休付与義務はない

→改正案では、使用者の年休時季指定・付与義務（5日分）を新設することが提案されている

➤ フレックス・タイムの清算期間延長

・現行法では、フレックス・タイム制の清算期間は1ヶ月が上限（労基33条の3）

→改正案では、この上限を3ヶ月に延長することが提案されている

➤ 企画業務型裁量労働制の対象業務拡大

・現行法では、事業の運営に関する企画立案・調査分析のみを行う業務についてのみ利用可能（労基38条4の）

→改正案では、①課題解決型提案営業、②PDCAサイクルに基づく事業運営の実施・管理を行う業務についても利用可能とすることが提案されている

- 高度プロフェッショナル制度の新設
 - ・現行法では、実労働時間規制が除外される制度は裁量労働制（労基 38 条の 3、4）および適用除外制度（労基 41 条）のみ
- 改正案では、新たに「高度の専門的知識を必要とし、労働時間と成果との関連性が高くない業務に従事する労働者」について、労働時間・休憩・休日・深夜割増規制の適用を除外する制度の新設が提案されている
 - ：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタント業務（事業・業務の企業運営に関する高度な考案または助言の業務）、研究開発業務等が想定

2. 働き方改革実行計画（2017年3月28日）

(1) 計画の趣旨

- 経済成長の促進
 - ・人口問題（少子高齢化・生産年齢人口の減少）、イノベーションの欠如による生産性の低迷、革新的技術への投資不足を経済停滞の根本問題と捉えて、投資・イノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と労働参加率の向上（一億総活躍）を図る
 - ・そのために、①正規・非正規間の不合理な処遇差の改善（同一労働同一賃金）、②**長時間労働問題の解消**（少子化・女性の労働参加・男性の家庭参加）、③キャリアパスの複線化（ライフステージに合った仕事の選択・付加価値の高い産業への転職）を課題とする

(2) 計画の内容

- 罰則付き時間外労働の上限規制
 - ・法定時間外労働の限度を原則 45 時間/月、360 時間/年とする
 - ：限度基準告示を法律に格上げするもの
 - ・臨時的な特別の事情がある場合として労使協定を締結する場合でも、時間外労働は 720 時間/年（平均 60 時間/月）を超えてはならない
 - ・2 ヶ月以上平均で 80 時間/月以内、1 ヶ月では 100 時間未満
 - ・原則を上回る特例の適用は年 6 回を上限とする
 - ・自動車運転、建設、医師、新技術・新商品等の研究開発について例外規定あり
- 勤務間インターバル制度
 - ・前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を設ける努力義務を設定

第4. 労働法の課題

1. 改革案の評価

- 長時間労働の抑制に関する改革案
 - ・労働時間の量的な絶対的制限が提案されたことは画期的。しかし、労使協定によって上限は**過労死ラインにまで延長可能**とされており、実効性に疑問がある
 - ・使用者の年休付与義務や勤務間インターバル制度も労働時間数の直接的な制限に役立つが、内容に鑑みると効果は限定的か
 - ・割増賃金規制や行政指導はかなり強化された。しかし、これらは間接的な規制。残業代未払いの実態に鑑みても実効性は未知数
 - ・フレックス・タイムの清算期間延長はワーク・ライフ・バランスを促進するもの

- 創造的・高付加価値な労働の促進に関する改革案
 - ・現行の制度が創造的な働き方に対応しきれていないことは確か（例：休日・深夜に新しいアイデアが浮かんですぐに仕事に取り掛かりたい労働者）
 - ・しかし、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大には、現行の管理監督者制度と同様に濫用の危険がある
 - ・高度プロフェッショナル制度には賃金収入確保の観点から1075万円の年収要件が課されている（労基14条1項1号参照）ため、現時点では活用は限定的
 - ・高度プロフェッショナル制度には健康確保のための措置が義務付けられているが、いずれも不十分なものと言わざるをえない

2. 現行法の課題

- 労働時間の絶対的上限の導入
 - ・現行の限度基準をもって絶対的な上限とするべき
 - ・労働時間の正確な把握の重要性
：厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）
 - ・勤務間インターバルの義務化

- 年休付与義務の強化
 - ・計画年休制度（労基39条6項）の活用も視野に入れた年休取得率の向上

- 脱法的行為の規制
 - ・割増賃金の適法な支給
 - ・管理監督者制度の濫用を規制