

改正労働基準法の運用をめぐる問題点

—労働時間関係法令を中心として—

藤 沢 攻

1. はじめに

労働基準法（以下、労基法）は、昭和22年9月1日および11月1日に分割施行されて以来、このほど本文を中心として約40年ぶりに抜本改正された。昨62年3月9日政府は改正法案を通常国会へ提出、しかしそこでは実質審議に入れず継続審議扱いとなり、7月からの臨時国会に至りようやく9月18日可決成立し同月26日公布された。本63年4月1日から施行されることとなった。

この改正の内容は、(1)賃金の支払（第24条第1項関係）、(2)労働時間（第32条及び第131条関係並びに第32条の2—第32条の5、第66条第1項及び第132条関係）、(3)時間計算（第38条の2関係）、(4)年次有給休暇（第39条、第133条及び第134条関係）、(5)就業規則（第89条関係）、(6)退職手当の請求権の時効（第115条関係）、(7)その他（年少者に関する第60条関係）、(8)附則（施行期日、経過措置及び関係法律の改正、施行3年後の検討）、の諸点である⁽¹⁾

これら改正点のうち、その中心をなすのが労働時間関係条項の改正であり、改正問題が顕在化した当初から各方面で論議の焦点となってきた。そして、労働時間関係の改正点を労働条件として広義にみると、その内容は、(1)1週40時間制の法定化とその段階的実現（当分の間、40時間を超え48時間未満の範囲内において命令で定める時間）、(2)労働時間配分弾力化の拡大

(①原則的な変形労働時間制の最長期間を1ヵ月、②フレックスタイム制の採用、③3ヵ月単位の変形労働時間制として、3ヵ月以内の期間を平均し1週当たり40時間以内の定めをした場

合、特定の週、日について40時間、8時間を超えてもよい、④1週間単位の非定型的変形労働時間制として、1週間当たり40時間以内の協定をした場合1日について10時間まで労働させてもよい、(3)事業場外労働・裁量労働についての労働時間計算の“みなし”規定の導入（所定労働時間労働したものとみなす）、(4)年次有給休暇の最低付与日数の原則的引上げ（6日から10日へ）・計画年休の容認（協定がある場合5日を超える部分について）、となっている。

今般の抜本改正中、これら労働時間関係条項の改正については、政府が本法案を国会に提出する以前から、野党、労働界はもちろん学界、実務界からも各種の批判が投げられ、改悪反対論ないし修正要求論として展開されてきた⁽²⁾。それらの批判が共通して最も危惧している点は、1週40時間制の法定化をしたとはいえ命令による段階的実現の努力目標としての意義しかなく、その実現は3年後の見直しを含め政府すなわち労働行政の出方次第に委ねられており、そこに十分な期待ができるかどうか、あるいは労働時間関係規定の全般にわたりその運用が労使協定に基づくべきものとなっており、わが国に特有の企業構造（大企業と中小ないし零細企業間の構造的隔絶）と労働者組織（企業別組合による横断的連帯性の希薄さ）との現実の上で、効果的な運用がなされるかどうか等の点にあるように思われる。

労基法は、労働条件の最低基準を法定して労働者保護をはかるべき社会立法として戦後の労働関係を規律してきたが、その後の急激な高度経済成長あるいは技術革新、労働密度の強化等によりわが国の産業構造・就労構造は大きな変

化を示してきており、さらに貿易摩擦等の国外からの圧力も加わって、労基法の全面的な見直しが内外から要請される状況になっていた。一般的にみて、賃金の減少を伴わない労働時間の短縮、休暇の増加等の労働条件の向上は、少なくとも労働者の生活利益をもたらすことであり、労働者保護という現代の社会原理の上で積極的に是認されるべきことである³¹⁾。後述のように、わが国の労働者は欧米諸国に比較しその労働時間は長く、休暇は少いのは明らかであり、その是正をなすことはいわば労働者の人間性回復の上からも必須のこととあって過言ではなからう。その意味から、今般の労働時間制度、休暇制度の法改正は、その基本的なねらいとしては妥当なものであるといえる。

しかし、問題は基本的なねらいとは別に、前述の批判点のほか改正法の具体的な内容に関しても種々の不備が見受けられ、本法あるいは命令、規則等の総体として果してねらいに沿った効果的な運用が可能かどうか多くの疑問を指摘することができる。本稿ではその疑問点を整理しつつ、内容の不備を含みながらも改正法が労働者の労働条件向上に適った運用をなし得るかの可能性を探ってみたい。

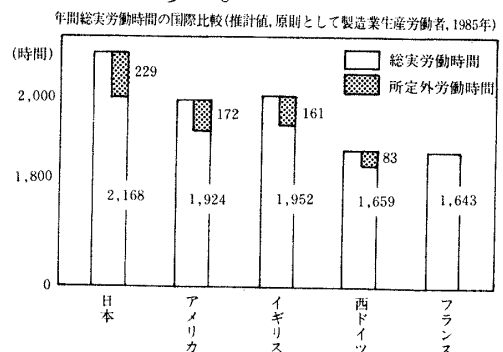
- (1) 官報 昭和62年9月26日号外117号3頁—4頁より。
- (2) 西谷敏「労基法抜本改正の課題」法学セミナー1987年3月号20頁以下、渡辺章「変形労働時間制と労働時間の弾力化—中基審建議をめぐって—」ジュリスト878号10頁以下、近藤昭雄「労働時間法制改正法案の批判的検討」季刊労働法143号128頁以下、同144号114頁以下、梶井常喜「労働基準法改正法案と立法論上の論点」法律時報1987年5月号86頁以下、中山和久・梶井常喜「対談・労働基準法改正問題の争点」(上)労働法律旬報1171号4頁以下、同(下)同1172号4頁以下、星山輝男「労働基準法『改正』法案の評価をめぐる法律上の問題点」法律時報1987年7月号92頁以下等を参照されたい。
- (3) 日本労働法学会は、その第70回大会(1985年10月2日)において、「労働時間をめぐる立法的考察」を統一テーマとして、労働時間法制の

改正の積極的可能性をめぐって多面的な検討を行なった。その内容については、日本労働法学会誌第67号(1986年)に掲載されている。

2. 改正の経緯とその意図

労基法の今般の抜本改正の背景には、まず、わが国戦後の高度経済成長による技術革新、労働形態の変容等が基底となり、近年の産業構造・就労構造が急激に大規模な変化を遂げてきたことが指摘されている。すなわち、経済成長による産業技術はME(マイクロエレクトロニクス)化を来し第二次産業における省力化、あるいはME機器を導入した第三次産業の拡大が顕著であり、そうした産業構造の変革は、必然的に企業・職場において労働者が遂行する労働の量的・質的变化をもたらしているのである。この省力化あるいはサービス業の拡大等は、従来のような長時間労働や特定職域等を必要とせず、パートタイマー、セールスマン等の労働形態の増大をもたらすことになる³¹⁾。それに加えて、近年の就労人口の増加(中高年者の再雇用、女性の職場進出等)は雇用機会の増大を必要とし、特に少数労働者による長時間労働は社会的に忌避されるべき状況となってきた。

このような国内情勢のほかに、諸外国の労働者の状況が問題とされる。わが国とは産業構造、就労構造あるいは社会経済慣行の相違があるにしても、欧米諸国の労働者の労働条件が優れていることは広く指摘される。特に、労働時間に関しては下図でみる通りわが国労働者の労働時間数はきわめて多い。



資料：昭和62年版「労働白書」58頁より。

(注)フランスの所定外労働時間は不明。

この点について、諸外国から貿易摩擦をめぐる

焦点として厳しく批判されているのは周知の通りである。国際関係を円満に形成し貿易上の均衡関係を保つためには、わが国全体としての労働時間を改めることが急務となってきた⁽²⁾。

以上のような内外にわたる労働時間の改訂の要請に対し、それが労働条件である以上、本来的には労使関係当事者間における自主的な改善としてなされるべきであるにもかかわらず、労基法を中心とした労働時間法制の改正として具体化してきた。まず、はじめ昭和44年に、労基法全般にわたる見直しのための調査研究を担当する労働大臣の私的諮問機関として労働基準法研究会が発足したが⁽³⁾、労働時間についての本格的な検討がなされない間に前述の内外からの問題提起が激化したことにより、昭和57年5月に同研究会は改組され（以下、労基研）、労働時間法制を含んだ労基法見直しのための検討が本格的に再開された⁽⁴⁾。そして、労基研は、その検討内容を昭和59年8月28日に中間報告として公表した。この報告は、労働時間に関して、(1)1週の法定労働時間の短縮および1日のその弾力化（当面、1週45時間・1日9時間）、(2)一定要件下でのフレックスタイム制の認可、(3)事業場外での労働または業務の性質上使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務等の増大に対する法的整備、(4)年休の最低付与日数を10日程度とし、労使協定による計画的付与の認可等を検討の方向として指摘した。

この指摘を契機として労基法を中心とする労働時間法制の改正問題は各界において本格的な論議の的となった。まず、労働界においては、総評が「労基法（労働時間関係）改正に関する基本的考え方」を発表し（昭和59年10月30日）、“国際公正基準を確保し得る労働時間法制の抜本的改善”を要求した。そして、同盟は「労基法改正特別委員会報告（労働時間関係）」を発表し（昭和59年12月4日）、“長時間労働に対する法の抜本改正”をなすべしとした。さらに、全民労協が「労基法改訂（労働時間関係）に向けての見解」を発表し（昭和60年2月15日）、“国際労働基準（ILO, OECD）からみて

ふさわしい抜本的な見直しを61年までに実現する”との考え方を打ち出した。つまり、労働界の大勢としては、現行の労働時間法制を国際的水準に比らべて適正な内容として抜本的に改正したいとの考えを示したとみてよい。

これに対して、経営側においては、例えば日経連は「労働問題研究委員会報告」を発表し（昭和60年1月17日）、“労働時間に対する法規制を緩和し、労使の自主的な決定に委ねるべきである”との考えを示した。つまり、経営側としては、賃金を据え置いて労働時間の短縮をすることは労働生産性の低下をもたらすものと危惧し、罰則によって時間短縮を規制されるのは望ましくなく、生産性の成果配分による自主的な時間短縮へと意図したのは明らかである⁽⁵⁾。

そうした論議の展開のなかで、労基研は昭和60年12月19日に最終報告を答申した。まず、現行の労働時間法制の下での実態として、所定労働時間が法定の1日8時間、1週48時間をかなり下回っており、また諸外国（サミット構成諸国）の年間所定労働時間が1500—1700時間台とわが国のそれをはるかに下回っている等の認識を前提に、“今後の労働時間法制についての基本的視点”として、(1)技術革新、高齢化社会への移行のなかで「ゆとりの時間」をもって、健康を確保し生活の質的な充実をはかる、(2)休養と自己啓発の機会を確保して、経済社会や企業の活力を維持・増進する、(3)国際化へ対応して労働条件を先進国の一員としてよりふさわしい水準とする、(4)労働力人口の増加に対応して雇用機会を確保する、との諸点を提示した。こうした視点に立って労働時間の短縮を推進する具体的方策として、わが国では、(1)労働組合の多くが企業別組合であり、労働協約の機能に限界があること、(2)組合組織率が低く特に中小零細企業がきわめて低いこと、(3)同業他社との競争関係、経営者の横並び意識のあること等の点により、労働時間の短縮は労使の自主的な努力によることが基本であるけれども、むしろ労働時間法制の改正によることが必要であるとの見解を打ち出した。

その具体的な内容として、(1)法定労働時間は

基本的方向として、1週45時間・1日8時間とする、(2)法定労働時間の弾力的配分として平均変形労働時間制を「1ヵ月以内」とすることを検討、労使協定等一定要件下に最長3ヵ月程度の変形労働時間制を認める、一定規模・業種につき労使協定・労働者への事前通知等を要件に、1週単位・法定労働時間の範囲内で、就業規則等によることなく1日の労働時間を2時間程度を限度に延長を認める、(3)割増賃金の時間外割増率の引上げは時間短縮優先により労使慣行の形成を見守るが、休日割増率は時間外のそれより高くする、(4)年休は最低10日程度、パート等には比例付与、労使協定による計画付与、半日単位付与、等を提言した。

労基研によって答申されたこの提言に沿って、昭和61年12月10日に中央労働基準審議会（以下、中基審）は、政府に対して労基法の抜本改正を建議した。そして、政府は「労基法の一部を改正する法律案要綱」をまとめて、昭和62年2月7日に中基審へ諮問した。この要綱において、政府は労基法の改正内容を大要以下の通りにとりまとめた。すなわち、(1)労働時間の原則：1週間について40時間、1週間の各日について1日8時間以内、そして40時間は当分の間命令で定める時間とし、段階的に短縮する。さらに一定規模以下または一定の業種の事業では猶予期間を設ける、(2)変形労働時間制：①原則的変形労働時間制の最長期間を1ヵ月とする、②フレックスタイム制により、1週間の命令で定める範囲内および1日8時間の超過を認める、③3ヵ月単位の変形労働時間制を採り、3ヵ月を平均し1週間で40時間（命令による規模以下の事業ではそこで定める時間）を超えない定めをした場合、特定の週・日には1週間の命令で定める時間および1日8時間の超過を認める、④1週間単位の非定型的変形時間制を採り、日ごとに著しい繁閑の差が生じ就業規則等で労働時間の特定が困難として命令で定める事業のうち命令で定める規模未満のものでさらに労使協定がある場合には、1日10時間まで認める。その場合、1週間の各日の労働時間をあらかじめ労働者に通知すること、(3)時間計算：①事業場外労働

の場合、所定労働時間労働したものとみなす。通常所定労働時間を超えて労働する必要がある場合には、命令の定めにより通常必要とされる時間労働したものとみなす、②裁量労働の場合、労使協定により当該協定の定めによることとした場合には、命令の定めにより協定の定める時間労働したものとみなす、(4)年休：①最低付与日数として、1年間継続勤務し全労働日の8割以上出勤の場合、継続または分割した10労働日とする。また、規模300人以下の事業では、改正法施行後3年間は6労働日とし、その後3年間は8労働日とする、②所定労働日数の少ない労働者への比例付与として、1週間の所定労働日数が通常よりも相当程度少ないものとして命令で定める日数以下の場合、通常の労働者と当該労働者との所定労働日数の比率を考慮して命令で定める日数とする、③計画的付与として、労使協定により時季の定めをした場合、5日を超える部分につきその定めにより与えることができる、という内容である。

労働時間法制の改正内容がこの要綱において初めて全体として体裁を整えるに至った。そして、政府から諮問を受けた中基審は、同62年2月28日に“おおむね妥当”との答申を行なった。この答申を受けて、政府は、同年3月6日に要綱通りの改正案を閣議決定し、同月9日に「労基法の一部を改正する法律案」として第108通常国会へ提出した。しかし、ここで売上税問題の影響で次期会期への継続案件とされ、7月からの第109臨時国会においてようやく審議され、同年9月18日に可決成立し、同月26日に法律第99号として公布されるに至った。法案は、この臨時国会での審議において、(1)3ヵ月単位の変形労働時間制の1日・1週間の労働時間、継続して労働する日数の上限を政令で規制する、(2)3ヵ月単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する労使協定を行政官庁に届け出なければならない、(3)改正法施行3年後に施行状況を勘案し必要があれば検討を加え必要な措置を講ずる、(4)妊産婦の請求に対する原則的な変形労働時間制、3ヵ月単位の変形労働時間制および1週間単位の非定型的変形

労働時間制の規定の適用除外、(5)労働者が年休を取得したことを理由に不利益取扱いをしないこと、等の諸点が追加修正された。さらに、同審議の過程において、労働大臣は、“改正法施行後3年を目途にできるだけ速やかに週44時間制に移行する。週40時間制は1990年代前半のできるだけ早い時期に実現できるよう最大限の努力をする”との補強説明を行ない、行政側からの今後の見通しを明らかにした⁽⁶⁾。なお、労基法改正に伴って「労働時間等に係る暫定措置に関する政令」が昭和62年12月11日に制定され（政令第397号）、また「労基法施行規則の一部を改正する省令」が同月16日に制定された（労働省令第31号）。いずれも、昭和63年4月1日に施行となる。

以上の経緯をみても、今般の改正の意図は、もともと戦後の民主化政策・経済復興のための一つの緊急措置として、当時のILO条約に基づく国際水準を目安に制定した労基法の後進性が内外から強く指摘され⁽⁷⁾、それへの対応として、特に労働時間の短縮および労働時間法制の弾力化を目指したものであることが明らかであろう。そして、改正の担い手は、労基研あるいは中基審を巻き込んだ政府であり、その主導の下に一貫して推進されてきたものである。政府としては、国内においては、労基法の規定内容と現実の産業構造・就労構造との隔差が急激に拡大し、労働者保護の理念が空洞化している状況をここである程度は是正しておく必要があるうし、国外との関係としては、貿易摩擦を契機とする急激な国際的非難の高まりを回避しておかなければならないという、内外に向けての政策的意図を含めていることは否定できないであろう⁽⁸⁾。労働時間の短縮という方向性そのものは内外ともに何ら批難されることはないが、しかし、問題は政策的意図を含みつつ基本的内容が抜本的に弾力化された労働時間法制が、果して本来の労働者保護の社会理念を効果的に具体化できるか否かという点である。こうした問題の視点から、以下まず改正の内容をみておきたい。

(1) 日本労働法学会は、その第69回大会（1985年

5月9日）において、「ME化と労働法」を統一テーマとして、産業技術のME化が1950年代末以降急速に進展したことによる雇用形態の変化の実態分析およびそこに生起してくる法的諸問題の検討を行なった。その内容については、日本労働法学会誌第66号（1985年）に掲載されている。

- (2) 諸外国の労働時間の実態分析については、ILO編ILO東京支局監訳「ILO世界労働報告」第2巻（日本労働協会刊）237頁以下参照。
 - (3) 昭和59年改組以前の労基研の検討・提言の下に、労働安全衛生法（昭和47年）、賃金の支払の確保に関する法律（昭和51年）、男女雇用機会均等法（昭和60年）等が制定された。
 - (4) 改組後の労基研は、第1部会：労働契約関係、第2部会：労働時間関係および第3部会：賃金関係で構成され、昭和60年12月19日の最終報告では、第1部会は「労基法の『労働者』の判断基準について」、および「就業規則に関する問題点と対策の方向について」、第2部会が「今後の労働時間法制のあり方について」、そして第3部会は「退職手当の労基法上の問題点について」、それぞれ提言を行なった。
 - (5) 日経連としては、その後の第109臨時国会での審議における参考人意見陳述で、小川専務理事がそうした基本的考え方を改めて明確に述べている（その補足を含めた内容について「日経連タイムス」昭和62年9月17日版参照）。
 - (6) 以上の国会審議の経緯について、「朝日新聞」昭和62年9月2日朝刊の報道等参照。
 - (7) 週48時間制は、もともとILOの1919年の労働時間（工業）条約（第1号）および同1930年の労働時間（商業および事務所）条約（第30号）によって確立され、当時の「全世界の労働者の保護に必要とされる基本的標準」と考えられていた（前掲「ILO世界労働報告」239頁—240頁参照）。
- なお、当時の労働時間制の推移については、ニコラス・バルティコス著花見忠監修吾郷真一訳「国際労働基準とILO」194頁以下参照。
- (8) 政府の政策的意図についての論評として、梶井常喜「労働基準法改正法案と立法論上の論

点」法律時報1987年5月号86頁以下参照。

3. 改正条項の内容

労基法改正によって新たに登場した労働時間法制的な基本的な目標は、「①年間総実労働時間を、②適切な方策によって、③一定程度、短縮する⁽¹⁾」ところにあるといえる。そのための方策として、(1)週法定労働時間の短縮、(2)労働時間配分弾力化の拡大、(3)労働時間計算の“みなし”規定の導入、(4)年休の最低付与日数の原則的引上げ・計画年休の容認、の諸点が主な柱となっている。従って、以下これらの諸点に沿って、改正内容の要点を本法および政令・省令を含めて整理しておくこととする⁽²⁾。

(1) 週法定労働時間の短縮

【第32条第1項】「1週間について40時間」以内とした。

〔第131条第1項〕「『40時間』とあるのは、『40時間を超え48時間未満の範囲内において命令で定める時間』」とした。

〔政令第1条〕「命令で定める時間は、46時間」とした。ただし、以下の事業または事務所は「昭和66年3月31日までの間は、48時間」とした（「特定事業」）。

- 1 「鉱業、石切業その他土石又は鉱物採取の事業」、「道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業」、「焼却、清掃又は、と殺の事業」
- 2 「土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業」、「旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業」、「その他命令で定める事業又は事務所のうち、常時300人以下の労働者を使用するもの」
- 3 「物の製造、改造、加工、修理、浄洗、選別、包装、装飾、仕上、販売のためにする仕立、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（略）、又は物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業のうち、常時100人以下の

労働者を使用するもの」

- 4 「船きよ、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱の事業、映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業、病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業のうち、常時30人以下の労働者を使用するもの」

〔省令第25条の2第1項〕本法第8条第8号（物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容）の事業、第10号（映画の映写、演劇その他興行）の事業、第13号（病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生）の事業および第14号（旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場）の事業のうち「……常時10人未満の労働者を使用するものについては……1週間について48時間、1日について8時間」以内とした。
〔省令附則第3条第1項〕上の事業のうち「……常時5人未満の労働者を使用するもの……については、昭和66年3月31日までの間は……『54時間』と……『9時間』と……」するとした。

【第131条第2項】上の本条第1項による命令は、「週40時間労働制に可及的速やかに移行するため、労働者の福祉、労働時間の動向その他の事情を考慮し、当該命令で定める時間が段階的に短縮されるように制定され、及び改正されるものとする⁽³⁾」。

なお、この点に関して、前節で触れたように、労働大臣が国会審議のなかで「46および48時間を」改正法施行後3年を目途にできるだけ速やかに週44時間制に移行し、週40時間制は1990年代前半のできるだけ早い時期に実現できるよう最大限の努力をする⁽⁴⁾との見解表明をしていることを注記しなければならない。

【第32条第2項】「1週間の各日については……1日について8時間」以内とした。

(2) 労働時間配分弾力化の拡大

【第32条の2】〈原則的変形労働時間制〉就業規則その他により、「1ヵ月以内の一定の期間を平均し1週間当たり……前条第1項

の労働時間〈40、46ないし48時間〉を超えない定めをした場合……特定された週……日において」同項および第2項の労働時間〈8時間〉を超えてもよいとした。

〔省令第25条の2第2項〕就業規則その他により「1ヵ月以内の期間を平均し1週間当たりの労働時間が48時間を超えない定めをした場合…、前項に規定する〈前述の法第8条第8号、第10号—映画製作の事業を除く、第13号および第14号の〉事業については……その定めにより、特定された週において48時間又は特定された日において8時間を超えて」もよいとした。

〔省令附則第3条第2項〕上にいう就業規則その他において定める「……1日の労働時間の限度は11時間と……」した。

【第32条の3】〈フレックスタイム制〉就業規則その他により、「始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については……労働組合、〈または〉労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第2号〈で〉定められた期間を平均し1週間当たり……第32条第1項の労働時間〈40、46ないし48時間〉を超えない範囲内において……1週間において同項の労働時間又は1日において同条第2項〈8時間〉……を超えて」もよいとした。

- 1 「……労働者の範囲」
- 2 「清算期間（……1ヵ月以内の期間に限る……）」
- 3 「清算期間における総労働時間」
- 4 「その他命令で定める事項」

〔省令第12条の3〕本法上の「命令で定める事項」は、次に掲げるものとした。

- 1 「標準となる1日の労働時間」
- 2 「〈コアタイムを定める場合には〉その時間帯の開始及び終了の時刻」
- 3 「〈フレキシブルタイムを設ける場合には〉その時間帯の開始及び終了の時刻」

〔省令第25条の2第3項〕就業規則その他により、フレックスタイム制を適用する労働者については、「……労働組合、〈または〉労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第2号の……範囲内において、第1項に規定する事業〈法第8条第8号、第10号—映画製作の事業を除く、第13号及び第14号の事業〉については……1週間において48時間又は1日において8時間を超えて」もよいとした。

- 1 「……労働者の範囲」
- 2 「清算期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が48時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1ヵ月以内の期間に限る……）」
- 3 「清算期間における総労働時間」
- 4 「標準となる1日の労働時間」
- 5 「〈コアタイムを定める場合には〉その時間帯の開始及び終了の時刻」
- 6 「〈フレキシブルタイムを設ける場合には〉その時間帯の開始及び終了の時刻」

【第32条の4第1項】〈3ヵ月単位の変形労働時間制〉「……労働組合、〈または〉労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、3ヵ月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない定めをしたときは、第32条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同条第1項の労働時間〈40、46ないし48時間〉又は特定された日において同条第2項〈8時間〉……を超えて」もよいとした。

〔第132条第1項〕第131条第1項が適用される間は、「労働時間を40時間（命令で定める規模以下の事業にあっては、40時間を超え第32条第1項の労働時間に相当する時間未満の範囲内において命令で定める時間）以内とし、当該時間を超えて労働させたときは……その超えた時間

(略)の労働について、第37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない」とした。

[政令第3条第1項]「……法第32条の4第1項……の命令で定める規模以下の事業は、常時300人以下の労働者を使用する事業又は事務所」(「小規模事業」とした。

[同条第2項]前項の小規模事業につき、「……命令で定める時間は、44時間」とした。

[第32条の4第2項]「労働大臣は……命令で前項の協定で定める1日及び1週間の労働時間の限度並びに連続して労働させる日数の限度を定めることができる」とした。

[省令第12条の4]上の「協定において定める1日の労働時間の限度は10時間及び1週間の労働時間の限度は52時間並びに連続して労働させる日数の限度は1週間に1日の休日確保できる日数」とした。

【第32条の5第1項】〈1週間単位の非定型的変形労働時間制〉「……日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他……により各日の労働時間を特定することが困難であると認められる命令で定める事業であって、常時使用する労働者の数が命令で定める数未満のものに従事する労働者については……労働組合、〈または〉労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、第32条第2項の規定〈8時間〉にかかわらず、1日について10時間まで……」とした。

[省令第12条の5第1項]上の本法にいう「……命令で定める事業は、小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業……」とした。

[同条第2項]本法にいう「……命令で定める数は、30人……」とした。

[第132条第2項]本条第1項が適用される間は、「協定により、1週間の労働時間

を40時間(命令で定める規模以下の事業にあっては、40時間を超え第32条第1項の労働時間に相当する時間未満の範囲内において命令で定める時間)以内とし、当該時間を超えて労働させたときは……その超えた時間(略)の労働について、第37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない」とした。

[政令第3条第1項]「……法第32条の5第1項の命令で定める規模以下の事業は、常時300人以下の労働者を使用する事業又は事務所」(「小規模事業」とした。

[同条第2項]前項の小規模事業につき、「……命令で定める時間は、44時間」とした。

[第32条の5第2項]「……前項の規定により労働させる場合においては、命令で定めるところにより、当該労働させる1週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない」とした。

[省令第12条の5第3項]上の本法にいう通知は、「……少なくとも、当該1週間の開始する前に、書面により行わなければならない」とした。

[同条第5項]本法により「……労働者に労働させる場合において、1週間の各日の労働時間を定めるに当たっては、労働者の意思を尊重するよう努めなければならない」とした⁴⁾。

(3) 労働時間計算の“みなし”規定の導入

【第38条の2第1項】〈事業場外労働のみなし規定〉「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」とした。ただし、「当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては……命令で定めるところにより……通常必要とされる時間労働したものとみなす」とした。

〔省令第24条の2第1項〕本法の上の規定は、
「法第4章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する」とした。

〔第38条の2第2項〕本条第1項の但書の場合、
「当該業務に関し、当該事業場に……労働組合、くまたは）労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を……通常必要とされる時間とする」とした。

〔省令第24条の2第2項〕本法の上の規定の
「……協定（労働協約による場合を除く。）には、有効期間の定めをするものと……」するとした。

【第38条の2第4項】〈裁量労働のみなし規定〉
「……労働組合、くまたは）労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、研究開発の業務その他の業務（……その遂行の方法を大幅に……労働者の裁量にゆだねる必要があるため……遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこととするものとして当該協定で定める業務……）に従事する労働者の労働時間の算定については当該協定……によることとする旨を定めた場合において……当該労働者は、命令で定めるところにより、その協定で定める時間労働したものとみなす」とした。

〔省令第24条の2第5項〕本法の上の規定は、
「法第4章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する」とした。

〔同条第6項〕本法の上の規定の「……協定（労働協約による場合を除く。）には、有効期間の定めをするものと……」するとした。

(4) 年休の最低付与日数の原則的引上げ・計画年休の容認等

【第39条第1項】〈最低日数の引上げ〉1年間継続勤務し全労働日の8割以上出勤の労働者に対して「10労働日」の年休を与えることとした。

〔第133条〕常時300人以下の事業においては、上の「10労働日」を、昭和66年3月31日までの間は「6労働日」とし、同年4月1日から昭和69年3月31日までの間は「8労働日」とした。

〔第39条第3項〕「次に掲げる労働者（1週間の所定労働時間が^{※1}命令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前2項の規定〈2年以上継続勤務の労働者に1年ごとに10労働日に1労働日を加算して与えなければならないとの規定〉にかかわらず、これらの規定……を基準とし、通常の労働者の1週間の所定労働日数として^{※2}命令で定める日数（略）と当該労働者の1週間の所定労働日数又は1週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して^{※3}命令で定める日数とする。

- 1 1週間の所定労働日数が通常の労働者……に比し相当程度少ないものとして^{※4}命令で定める日数以下の労働者
- 2 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、1年間の所定労働日数が、前号の^{※4}命令で定める日数に1日を加えた日数を1週間の所定労働日数とする労働者の1年間の所定労働日数……を考慮して^{※5}命令で定める日数以下の労働者

〔省令第24条の3第1項〕^{※1}について「35時間」とした。

〔同条第2項〕^{※2}について「6日」とした。

〔同条第3項〕^{※3}について下表の通りとした（通常の労働者との比率を考慮される労働者の場合）。

第24条の3第3項の日数

週所定 労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数										
		1年	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11年以上
4日	169日から216日まで	6日	7	8	8	9	10	10	11	12	12	13
3日	121日から168日まで	5日	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
2日	73日から120日まで	3日	3	4	4	4	5	5	5	6	6	6
1日	48日から72日まで	1日	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3

〔省令附則第2条第1項〕常時300人以下の事業につき、上表とは別に昭和66年3月31日までの間は下表の通りとした。

附則第2条第1項の日数

週所定 労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数														
		1年	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15年以上
4日	169日から216日まで	4日	4	5	6	6	7	8	8	9	10	10	11	12	12	13
3日	121日から168日まで	3日	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
2日	73日から120日まで	2日	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6	6
1日	48日から72日まで	1日	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3

〔同条第2項〕常時300人以下の事業につき、昭和66年4月1日から昭和69年3月31日までの間は、上表とは別に下表の通りとした。

附則第2条第2項の日数

週所定 労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数												
		1年	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13年以上
4日	169日から216日まで	5日	6	6	7	8	8	9	10	10	11	12	12	13
3日	121日から168日まで	4日	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
2日	73日から120日まで	2日	3	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6	6
1日	48日から72日まで	1日	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3

〔省令第24条の3第4項〕本法の上の※4について「4日」とした。

〔同条第5項〕本法の上の※5について「216日」とした。

【第39条第5項】〈計画年休〉「……労働組合、
（または）労働者の過半数を代表する者との書面による協定により……有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは……5日を超える部分については……その定めにより有給休暇を与えることができる」とし

た。

【第134条】〈不利益取扱いの禁止〉「使用者は……有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない」とした。

以上に改正の具体的な内容を、改正項目に沿って本法および命令の関連を明確にするべく記述してきたが⁵⁾、その全体として以下の特徴が指摘されよう。第一に、“労使協定”による労働条件の決定を広く法認していることである。すなわち、労働時間の決定が大枠としては本法および命令で定められているけれども、その範囲内での具体的な時間設定は、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との書面による協定によってなし得ることとなった（第32条の3、同条の4、同条の5、第38条の2および計画年休につき第39条5項関係）。第二に、本法の施行に伴ない必要な経過措置が政令で定められるのははじめ（追加附則第6条）、労働条件の大枠を省令も含めた“命令”で定めることとしている。すなわち、労働時間ないし労働日数の法認され得る最高限度（政令第1条、同第3条、同第5条、省令第12条の4、同第24条の2、同第24条の3、同第25条の2、省令附則第2条、同第3条等）、適用ないし適用除外される事業の業種および規模（政令第1条—第4条、省令第12条の5、同第25条の2、省令附則第2条、同第3条等）等である。第三に、改正規定の施行状況を“3年間”を単位にして様子を見る内容となっている。すなわち、改正審議過程での労働大臣の発言が、追加附則第7条「…施行後3年を経過した場合……新法の規定の施行の状況を勘案し……検討を加え……必要な措置を講ずる……」との規定となった（3年後の昭和66年3月31日を明確な期限とした規定は、政令附則第2条、同第3条、省令附則第2条から第6条）。

- (1) 安枝英紳「労働時間法制の弾力化」季刊労働法第145号13頁。
- (2) ここでは、改正の大きな項目に沿って、法規定の文言に基づきつつ、その内容の関連を明確

にするべく順を追って記述していく。従って、多少の省略を許されたい。

なお、労働省は、「改正労働基準法施行準備月間実施要綱」を策定し（昭和63年1月1日付基発第2号）、本年3月1日から同31日までを“準備月間”とし、改正労基法について、関係政省令の内容を含め周知徹底を行い、その円滑な施行をはかることとした。具体的には、報道機関を通じての広報活動や事業主説明会の開催等が行われている模様である。

- (3) ここでは、児童に関する労働時間の特例を省略した（政令第5条）。
- (4) ここでは、年少者および児童に関する労働時間の特例（法第60条）、および育児等に必要時間確保のための特例（省令第12条の6）を省略した。
- (5) 以上では、改正項目に沿って、その項目ごとの法規定の内容を明確にすることを本旨として記したので、紙数の関係もあり、労使協定の行政官庁への届出義務規定（計9規定）等、細部にわたる規定は省略した。

4. 改正条項の適用をめぐる問題状況

今般の労基法改正の意図は、国内外からの厳しい要請を背景に、労働者の賃金を総体的に低下させずにその労働量を減少させるべく、特に労働時間の短縮を実現しようとするところにある。このねらいそのものは、労基研の最終報告がいうごとく日常の生活時間のなかに適度の“ゆとりの時間”を織り込むことにより、労働者の心身の健康を確保し、生活の質的な充実をはかる趣旨であるともみられ、その意味で現代社会における“人間性回復”の社会原理に適ったものであるといえよう。改正の経緯にみるごとく、改正そのことについて労働界からの反駁はなかったし、経営側としても社会情勢を勘案しつつ消極的ながら賛成の態度を示した。改正の担い手が全面的に政府であり、諸外国のごとく労働界の何らかの参画の体制がなかったことは問題視されるとしても、法改正による労働条件の改善が進行することになったのであり、そのこと自体意義あることと評価されよう。従っ

て、ここで問題は、改正条項の内容が、わが国労働者の労働条件を“ゆとりの時間”をもてるように効果的に改善し得るか否かである。

労働条件の改善として労働量を減少させるべく改正条項の内容は、前節でみてきた通り大きく(1)週40時間制の法定化、および(2)年休の増加の二点を骨子としている。

(1)週40時間制の法定化

この点は、今般の改正内容で最も注目される点である。法第32条第1項に1週40時間以内を明定したのは、ILO第47号条約（1935年）および同第116号勧告（1962年）等で示された国際水準を基礎としており、年間総労働時間数2000時間に目標を置いたことは明らかである⁽¹⁾。

①段階的実現

ところが、改正の過程で旧規定の48時間を40時間に改める現実の困難性を予想し、例えば労基研報告は45時間を提唱した。昭和59年当時における我が国全労働者の1週総実労働時間数が44.1時間（61年が43.8時間）であり⁽²⁾、一挙に40時間への変更が困難であるとの前提から、命令による段階的な実現をめざすものとなった。その意味で、この40時間は「法定労働時間短縮の目標」⁽³⁾に過ぎず、その実現は3年後の見直しを経て1990年代前半へともち越された。その意義については種々の評価があるが、ILO第30号条約当時の国際水準であった旧48時間は、現在の内外の実情に明らかにそぐわないものであり、その是正・短縮をはかるためにまず基本的な方向づけを明定し、社会的な意識改革をはかるという意義を評価し得るであろう⁽⁴⁾。

短縮目標としての40時間（これは完全週休2日制に相当）を明定した上で、政令第1条で当面46時間（4週5休制に相当、例外—変形労働時間制を採る300人以下の小規模事業は政令第3条により44時間、政令第1条による特定事業は昭和66年3月31日まで、省令第25条の2第1項による10人未満の事業は本年4月1日から各々48時間、後者のうち5人未満の事業は省令附則第3条第1項により昭和66年3月31日まで54時間）とし、施行3年後に必要ななら検討を加えて44時間（4週6休制に相当）とし、1990年

代前半に40時間を実現するという行政側の見通しが明らかにされている(昭和63年1月1日付基発第1号並びに同日付婦発第1号)⁶⁵。こうした週40時間制への段階的実現の可能性として、46時間制はその第一歩たる意味を含んだ有効な時間数であろう。ただし、例外となる特定事業および10人未満事業の48時間、あるいは5人未満事業の54時間の今後の見通しは明らかではなく、特に後者の隔差の是正について可能性は少なく零細企業の切り捨てが危惧されるところであり⁶⁶、この点について、特に改正法は「原則としてすべての労働基準法の適用事業において将来的には労働時間を週40時間以下にしなければならないということ」を明確に示したものであり、かつ、週40時間労働制への移行は可及的速やかに実現すべきものとされているので、労使関係者に対してその趣旨を周知し、週40時間労働制へ向けて労働時間の短縮が促進されるよう指導する…(基発第1号、婦発第1号、傍点筆者)とする行政側施策の徹底を見守る必要がある。

②弾力化の拡大

週40時間制を法定化し、その段階的実現をめざすことに関連して、労働時間決定について弾力的な内容を拡大させた。労基法の下での労働時間決定の弾力化とは、ある一定期間の総労働時間が法定の一定量のなかに収まっていれば、特定の1週当たりあるいは1日当たりの規制時間を超えても、処罰もしくは割増賃金支払いの対象としないことである。この弾力化が法定された背景として、第一に、年間総実労働時間の短縮および週休2日制の実現可能性、すなわち季節・旬等により業務の繁閑に著しい差が生ずる場合、それに合わせて労働時間を按配し総体として短縮すること、および諸外国の休日制度となっている週休2日の生活様式を形成すること、第二に、近時の産業構造、就業構造、労働態様の著しい変化への対応の必要性、すなわち第三次産業の増大に伴う社会・経済のサービス化・ソフト化が著しい状況の下で労働者の生活自体も弾力化の必要性が高まっていることが指摘される⁶⁷。

このような背景の上に、前節でみてきた通りの①原則的(1ヵ月)変形制、②3ヵ月単位変形制、③1週間単位非定型的変形制および④フレックスタイム制、が登場したのである。従って、これら四種の労働時間制は法規制を実態に合わせて広く弾力化するものであり、現実的に事業の種類・規模、雇用の内容・形態等によって、また個々の職場・労使関係ごとに、時間算定期間の設定や時間規制総量についても様々な内容となり得る。そこで、こうした多様な内容に対する法律運用について基本的に明確にしておかなければならないのは、これらの弾力化はあくまでも時間短縮のためになされるものであり、少なくとも企業利益のための弾力化ではないとするのが労基研あるいは中基審の基本的な立場であり、それに基づいて登場したものであるということである⁶⁸。

①原則的(1ヵ月)変形労働時間制

この弾力化方式は、もともと改正前の法第32条第2項による4週型変形労働時間制を引き継いだ内容で、ただ平均期間が「4週間」から「1ヵ月以内」に拡大されたことになる。その理由について、わが国では月給制を採る職場が多く、賃金支払期との関係で実際には1ヵ月単位で変形制を組んでいる例がみられ、その場合に旧規定の要件を充たしているか否かの評価が困難となるため、その不都合を回避する意図があるとされる⁶⁹。その意味で、この制度は原則的期間を1ヵ月と明定し、実態に適った時間配分を円滑にする便宜をはかったことになる。ただし、実際の運用の際、労働者側からすれば、1日の労働時間が法定8時間を超える日とそれ以下の日とがあり、月の特定週の平均ではバランスが保たれるが、8時間を超えた日の超過時間について従来の割増賃金(時間外手当)の請求権がなくなったわけで、運用の方法によっては不利益を生じさせかねない⁷⁰。従って、そうした不利益を防ぐべく就業規則その他経営内規程により1日当たりの時間数に極端な偏りが生じないように特に使用者側の配慮が必要とされる。なお、40時間制への段階的措置である当面の46時間およびその次の段階とされる44時間は、そ

れぞれ4週5休制ないし4週6休制を想定している」とみられ、そうした週休制の実現のために、この1ヵ月単位の変形制は時間短縮の上で新しい意味をもつものであるとの指摘もあり¹¹⁾、確かに、わが国の月給制の職場が多い実態の上で週休2日制の実現への段階として、1ヵ月という時間計算の枠組みを確立したことの意義を評価すべきであろう。

㊦3ヵ月単位変形労働時間制

この方式は、季節により業務に繁閑の差が著しい業種を念頭に置いて新たに導入されたとされるが¹²⁾、法令上は業種についての制限をしていないので実際にはどのような業種でもこの方式を採用することは可能である。その運用上特徴的なことは、一般的に当面300人以上の事業であれば週46時間が法定労働時間（300人以下では48時間）となるが、この3ヵ月単位変形制を採用すると、週40時間（300人以下では44時間）としなければならない。この方式は年間総労働時間を短縮するための効果を最もよく現わし得ることである。そして、この方式を採用するためには、労使協定の締結をしなければならず、その協定で当該期間内における各週（52時間以内）あるいは各日（10時間以内）の労働時間を特定し、週当たり1日の休日を確保しなければならないことになり、具体的な時間設定を規制の枠内で労使協議によって行ない得るという労働者にとってのメリットが付帯する。さらに、この方式では、原則的（1ヵ月）変形制と異なり、3ヵ月以内の期間を平均して週40時間（300人以下では44時間）を超えた場合には、その時間について（法第37条の規定の適用を受ける時間を除いて）割増賃金の請求権が生じる¹³⁾。

このような内容の方式であることから、基本的には使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することは許されず、具体的には業務の性質上1日8時間、週46時間を超えて労働させる日または週の時間をあらかじめ定めておくことが困難な業務（例えば貸切観光バス等）、または労使協定で定めた時間が業務の都合によって変更されることが通常行われるような業務については、この方式を適用する余地はないこ

ととなる（基発第1号、婦発第1号）。

㊧1週間単位非定型的変形労働時間制

この方式は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、それを予測した上で就業規則その他により各日の労働時間を具体的に特定しておくことが困難な事業で、しかも小規模な事業を対象として考えられたとされる¹⁴⁾。具体的には法令により、30人未満の小売業、旅館、料理店および飲食店の事業とされた。これらの事業では、この方式により、1週間を単位として一定の範囲内で就業規則その他によりあらかじめ特定することなく、1日の労働時間を10時間まで延長することが認められる。これは、労働時間の効率的な配分を可能とし、全体としての労働時間の短縮をめざすことになり、事業運営の実態に適合した方式となり得る点で評価されよう。特に、小売業について、中基審の答申が「制度の趣旨に則って適切な運用を図り、今後、その運用実態を把握し、必要に応じ、その範囲等について検討を行うこととすべきである」としたことを踏まえて、行政側も適切な運用を指導することとしており（基発第1号、婦発第1号）、経営基盤のきわめて弱い事業を対象とするものだけに、その運用に際しては法的なバックアップが不可欠であろう。

さらに、この方式は、もともと週40時間制を前提とする制度であり、労使協定で40時間を超えない定めをすることが要件とされるものであるが、中小規模事業場における実態から40時間制への移行措置として300人以下の事業場では44時間を超えない定めをすることが要件とされ、一方、この方式の具体的な対象事業場は前述の通り30人未満の事業場であることから、結局、そこでは労使協定において1週間の労働時間が44時間を超えない定めをすることが必要とされる（基発第1号、婦発第1号）。その際、44時間を超えた時間（法第37条の規定を受ける時間を除いて）の労働について、法第37条の例により割増賃金を支払わなければならない。

さらに、この方式では、1週間の各日の労働時間をあらかじめ労働者に通知することが必要とされ、少なくとも当該週の開始する前に書面

により行わなければならない、緊急で止むを得ない場合には時間変更しようとする日の前日まで書面により通知しなければならないとされる。小規模事業における労働者の生活上の安定をはかるための特別な措置とみられ、こうした内容の徹底した運用がなされなければならない。

㊦フレックスタイム制

フレックスタイム制とは、週あるいは月の総労働時間を契約し、労働者はこれを満たす範囲内において各労働日の労働時間数を自己意思によって決定できるものであり、1日の労働時間帯を必ずその間は勤務しなければならない時間帯（コアタイム）と、その時間帯のなかであればいつ出勤（退社）してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けて運用される制度であって、ヨーロッパにおいて1970年代以降、通勤対策、アブセンティーズム対策あるいは労働力の定着化対策等のために急速に普及してきた。その特徴は、労働者による労働時間の自己決定にあり、その意味ではわが国でも従来から労基法旧第32条第2項の変形労働時間制の一種たる性質を含みつつ実際上行われていた¹⁵。そうした実態に適合させるべく、今般の改正により明確な制度として導入されたものである。すなわち、1ヵ月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業および終業の時刻を選択して労働することができることとなった。労働者はこのことにより、その生活と業務との調和をはかりながら、効率的な労働をすることが可能となるであろうし、労働時間の総体的な短縮がなされ得ることになる。

その要件は、前節でみた通り法第32条の3以下で法定されているが、その実際の運用に際して次の諸点を注意する必要がある（以下、いずれも行政指導の方針として明確にされている点である。基発第1号、婦発第1号）。第一に、不合理な時間設定の場合について、例えばフレキシブルタイムが極端に短い場合、あるいはコアタイムの開始から終了までの時間と標準となる1日の労働時間がほぼ一致している場合等は、「基本的には始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねたこととはならず、フレックスタイ

ム制の趣旨に合致しない……」とみなされる。第二に、時間外労働については、フレックスタイム制で時間外労働となるのは、「清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間……」とされる。第三に、いわゆる貸借制度について、すなわち、ある清算期間に労働者の実際の労働時間が契約労働時間に対して過剰があった場合に、これを使用者への貸時間とし、不足があった場合にこれを借時間とし、これを後の清算期間において相殺する制度であるが、このことについて法令上の規定はない。行政指導の立場からは、過剰の場合、その「……時間分を次の清算期間中の総労働時間の一部に充当することは、その清算期間内における労働の対価の一部がその期間の賃金支払日に支払われないことになり、法第24条に違反し、許されない……」とし、不足の場合、その「……時間分を、次の清算期間中の総労働時間に上積みして労働させることは、法定労働時間の総枠の範囲内である限り、その清算期間においては実際の労働時間に対する賃金よりも多く賃金を支払い、次の清算期間でその分の賃金の過払を清算するものと考えられ、法第24条に違反するものではない……」とする。要するに、過剰の場合の貸時間は認められず、不足の場合の借時間は認められるというものである。そこには、労働者の賃金の次清算期間での後払いを認めないとする賃金保障の意図が認められ妥当な方針であろう。

③みなし規定の導入

近年の就労形態の多様化に伴ない労働時間の算定が困難な場面が増加しており、その不合理的を是正することは労働時間短縮の社会的課題の上からも緊急に必要とされることであった。今般の改正において、①事業場外労働のみなし制、②裁量労働のみなし制、の二点が新設された。

①事業場外労働のみなし労働時間制

この制度の対象となるのは、例えばセールスマン等のように「事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務」である。従って、次の場合はそれに該当しないとされる。すなわち、④「何人かのグループで業務場外労

働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合」、⑥「事業場外で業務に従事するが、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合」、⑦「事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的な指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合」（基発第1号、婦発第1号）には、それぞれ使用者の具体的な指揮監督がおよぶ体制にあることから労働時間の算定は可能であろう。

その労働時間の算定については、前節でみた法第38条の2第1項以下に規定されているが、要するに、労働時間の全部または一部を事業場外で労働した場合（その時間を算定し難いときは）、所定労働時間労働したものとみなされ、労働時間の一部のみ事業場内で労働した場合（同様のときは）、その労働時間を含めて所定労働時間労働したものとみなされることになる。また、業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働する必要がある場合、その業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされ、労働時間の一部を事業場内で労働した場合、その時間と事業場外の業務の遂行に必要とされる時間とを加えた時間労働したものとみなされる。ここにいう「業務の遂行に通常必要とされる時間」とは、「通常の状態での業務を遂行するために客観的に必要とされる時間」であり、「……労使間で、その実態を踏まえて協議した上で決めることが適当である……」とされる（基発第1号、婦発第1号）。

⑧裁量労働のみなし労働時間制

近年の技術革新の進展、経済のサービス化・情報化等に伴ない、業務の性質上その具体的な遂行について使用者の指揮監督になじまず労働者の裁量に委ねる必要があり、従って、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務が増加している。こうした裁量労働に関しても、労働時間計算のみなし規定が導入されたものである。その適用対象については、前節の通り法第38条の2第4項で一応「研究開発の業務その他の業務」とされているが、具体的にどのよう

な業務がこれに該当するかは、各事業場における業務の実態やその遂行方法等に基づき労使関係者が「協定」により定めることとなる。ただし、行政指導の立場から次の基準が示されている。すなわち、「具体的には、例えば次に掲げるような業務であって、当該業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこととなる業務……」としての⑨「新商品又は新技術の研究開発等の業務」、⑩「情報処理システムの分析又は設計の業務」、⑪「記事の取材又は編集の業務」、⑫「デザイナーの業務」、⑬「プロデューサー又はディレクターの業務」、であるとされる（基発第1号、婦発第1号）。

原則としてこれらの業務に該当する事業所が、その労使協定において、裁量労働に該当する業務を定め、その業務の遂行に必要とされる時間を定めた場合には、その業務に従事した労働者は、協定で定めた時間労働したものとみなされることとなった。

以上⑨および⑩の二種のみなし労働時間制は、いずれも従来の労働時間計算の不合理さを是正することは明らかであり、今後なお一層多様化することが見込まれる就労形態のなかで果たす役割が拡大して行くものと思われる。なお、これら制度の根幹的な要素となっている労使協定について、その締結の際には対象労働者の意見を聴く機会が確保されるべきであり、その結果当該労働者の意見が十分に反映されるべきものである。

(2)年休の増加

改正条項の内容において、前述の週40時間制の法定化と並んで大きな柱となっているのは年休の増加策が採られたことである。その具体的内容は、最低付与日数の原則的引上げと計画年休の容認とである。

①最低付与日数の原則的引上げ

わが国労働者の年休日数が、實際上欧米諸国に比較してきわめて少ないことは従来から問題視されており、労働時間の短縮の一環として、今般の改正で最低付与日数の原則的引上げがな

された。すなわち、勤続1年の労働者の付与日数が従来の6日から10日に引き上げられた。同時に、勤続年数2年以上の労働者についても、10日プラス1年ごとに1日ずつ、20日を限度として付与されるように引上げられた。まず、この6日から10日への引上げについて、国際水準からなお低いとする論議もあり、国会の附帯決議で今後適当な時期に、ILO条約の水準を参考に、さらに付与日数の増加をはかることとされている。

次に、適用猶予措置として、300人以下の事業場については昭和66年3月31日までの間は6日、同年4月1日から昭和69年3月31日までの間は8日、そしてそれ以降に10日とされている。この措置は中小規模の事業場における年休の最低付与日数の現状から設けられたとされるが（基発第1号、婦発第1号）、むしろ中小規模の労働者こそ休暇を確保しにくい面のあることが予想されるのであり、国会での附帯決議による行政指導の方針すなわち「可能な限り本則で定められた日数……が付与されることが望ましく、できるだけ速やかに……10日とするよう関係事業場を十分指導する……」（基発第1号、婦発第1号）とする措置が当然必要である。

さらに、所定労働日数が通常の労働者と比べて少ない労働者に対して、連続した休みを確保させる必要上あるいは通常の労働者との均衡上から、前節の表の通りに所定労働日数に応じた年休を付与することとしており、近年増加しているパートタイマー形態での労働者保護に通ずるであろう。その意味で、同表の日数の引上げも検討課題となろう。

②計画年休の容認

有給休暇のうち5日を超える部分については、労使協定により時季を定め計画的に付与してもよいこととされた。その趣旨は、労働者が自己の業務を調整しながら気がねなく休暇を取得することにより、年休の取得率を向上させて労働時間短縮を推進することにあるとされるが（基発第1号、婦発第1号）、わが国労働者の年休取得の実態は、従来全く個人的なペースで多様な目的のために活用されてきたものであり、

最低5日を残したのみでそれ以外の日数を個人の都合で取得できないという点での不合理は生ずるであろう。計画的付与の方式としては、①事業場全体の休業による一斉付与方式、②班別の交替制付与方式、③付与計画表による個人別付与方式等が考えられ、①—②—③の順でそうした不合理はある程度是正されるであろうが、問題の残る制度であるといえよう。

(1) 労働界としては、「1日7時間、週35時間、週休2日」制が当然としながらも、当面の段階的措置として40時間に賛意を示した。総評「労働基準法（労働時間関係）改正に関する基本的考え方」昭和59年10月30日等、前節で記述の通りである。

(2)

1人平均実労働時間数の推移

(単位・時間)

		昭和47年	48	49	50	51	52	
1ヵ月当たり		183.8	182.0	175.5	172.0	174.5	174.7	
1週当たり		46.0	45.5	43.9	43.0	43.6	43.7	
53	54	55	56	57	58	59	60	61
175.2	176.2	175.7	175.1	174.7	174.8	176.3	175.8	175.2
43.8	44.1	43.9	43.8	43.7	43.7	44.1	44.0	43.8

資料：昭和62年版「労働白書」付60頁より算出。

(3) 菅野和夫・安枝英紳・山本吉人・渡辺章「改正労働時間法の徹底検討」ジュリスト第896号7頁。

(4) 同旨・前掲ジュリスト同頁参照。

(5) 同基発第1号、婦発第1号では、「週40時間労働制へ向けての法定労働時間の段階的短縮については、労働基準法改正についての国会論議の中で、『改正法施行後3年を目途にできるだけ速やかに週44時間とする』とし、『週40時間制への移行時期については、新前川レポートの目標の実現を図るため、1990年代前半にできるだけ速やかに移行できるよう努力する』としているとともに、更に『遅くとも1990年代前半の半ばである1993年までには週40時間制に移行すべきではないか』との質問に『実現できるように一生懸命努力してまいりたい』としていることに十分留意すること」としている。

- (6) 近藤昭雄, 渡辺章, 角田邦重「改正労働時間法制の問題点と課題(上)」季刊労働法第145号76頁・78頁参照。
- (7) 安枝英紳「労働時間法制の弾力化」季刊労働法第145号13頁—14頁参照。
- (8) 前掲ジュリスト13頁参照。
- (9) 安枝・前掲季刊労働法15頁参照。
- (10) 原則的(1ヵ月)変形制における割増賃金の問題について, 安枝・前掲季刊労働法17頁以下に詳しい。
- (11) 前掲ジュリスト13頁参照。なお, 行政指導としても, このことを念頭に置いている(基発第1号, 婦発第1号)。
- (12) 安枝・前掲季刊労働法18頁参照。
- (13) 3ヵ月単位変形制における割増賃金の問題について, 安枝・前掲季刊労働法21頁以下に詳しい。
- (14) 安枝・前掲季刊労働法23頁参照。
- (15) 菅野和夫・安枝英紳・山本吉人・渡辺章「セミナー労働時間法の焦点」ジュリスト選書161頁以下参照。

5. おわりに

今般の労基法を中心とした労働時間法制の改正は, わが国労働者の労働時間の短縮に対する内外からの強い要請・批判に対応する必要から政府・行政側の主導によってなされてきたものであり, 国内的にはかなり道のりの長い時間短縮策を採って“一応”要請に応えようとし, 国外的には法律・命令等の多様な法体系を利用した“欺瞞策”を採って批判を回避しようとしている等の見方もなされている。そのようなニュアンスが感知されながらも, 今般の労働時間短縮の目標そのものは, 労働者の労働条件の向上をめざす社会原理に合うことであり, 基本的に容認されるであろう。

しかし, 改正内容を以上に考察した上でそこに総体的に問題として残るのは, 第一に, 週40時間制の法定化が果して実現可能か否か, 確かに週40時間と法定されはしたけれども, その段階的措置について段階自体が例外を含めてきわめて多様となっており, 実際上有効に機能し得

るのか, また, 段階的運用の根拠として命令の役割が多岐であり, 法体系上の円滑な機能が可能であるのか, これらの点を危惧せざるを得ない。この問題点については, 労基法が強行法規であってその規制内容は罰則によって担保されるべきことから, 偏に行政当局の指導・監督・取締りの権限行使に焦点が絞られよう。労働行政体制の労基法運用に関わる弱体性は常に問題とされるところであるが, 今般の改正の際, 国会は附帯決議として, 労基法の履行確保, 労働時間短縮の一層の促進をはかるため, 労働基準監督官等の増員をはじめ労働基準行政体制の充実強化を推進するとした。その体制の上に, 段階的措置を強力に展開せしめて40時間に向けた基盤整備をいかに早急になし得るにかかるとであろう。

第二に, 総体として問題視すべきことは, 労働時間の弾力化となる各種の方式が果して時間短縮に直結して機能し得るか否かである。全ての方式について確かに法令による時間, 日の上限等の規制はしているが, 具体的な時間設定は専ら労使協定さらにまた就業規則等の経営内規程に委ねられている。労使協定は, 労働者の過半数による労働組合あるいは過半数代表者と使用者側との協定であるが, わが国の労働者組織は組合組織率27.6% (昭和62年6月末現在) と低落化傾向を示している現状で, その延びを期待することは困難である。そうした基盤の上では, 少なくとも団体交渉方式での協定の締結は結果として労働者側に不利となるのは明らかであり, そこに観念を転換した労働時間体制の共同決定方式を採り得るか否かにかかるとであろう。また, 就業規則は, 労基法上使用者の主導的な制定が許されるけれども, 労働時間の弾力化方式に関しては, やはり労使協同的な立場から労働者側の意見を取り入れて行く必要がある。

以上の今般の改正内容において最も危惧される点, すなわち, 労働基準行政体制の充実強化による行政指導・監督・取締りの徹底および労使協同の立場からの共同決定方式の展開は, いうまでもなく, わが国労働問題の根幹に関連する点でもあり, その実現は机上の論議とは次元

を異にするものであろう。しかしながら、本稿の問題対象である労働時間の短縮は、法改正のみでなし得ることでは全くなく、叙上の問題点の可能性とあくまでも連動したものであることを明確に結論づけておきたい。そこに可能性を見出し得るとすれば、それは新しい次元での労働者の労働条件の改善を意味するものではないだろうか。