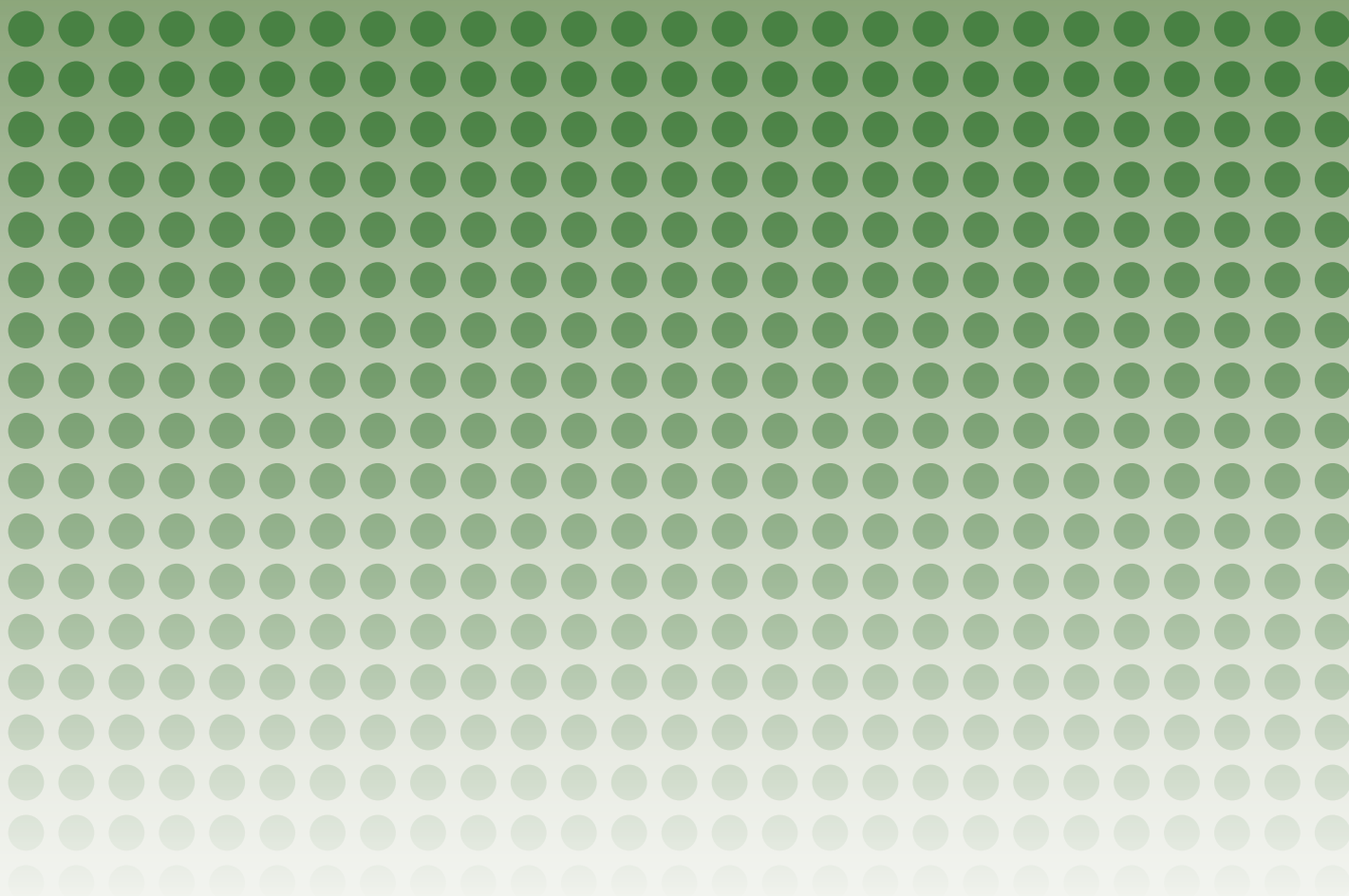


ホワイトカラー労働者の労働時間に関する新たな法規制

青森中央学院大学経営法学部教授 小 俣 勝 治



全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

ホワイトカラー労働者の労働時間に関する新たな法規制

青森中央学院大学経営法学部教授 小 俣 勝 治

 全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

はしがき

当初このプロジェクトが開始されたときには、2007年の日本版ホワイトカラー・エグゼンプションと呼ばれた新たな労働時間法の適用除外制度＝自己管理型労働制が国会提出前に断念された経緯から、これを掘り起こす作業を託された。しかしながら、2010年に開始されたこのプロジェクトは、あまり進展を見せないうちに、第二次安倍政権の発足とともに新たなホワイトカラー・エグゼンプションの構想が生まれてきたため、担当者間で協議した結果、新たな立法構想について研究する方向へとシフトしていった。他方で、その立法（改正）の作業も法案レベルには達するものの、国会での審議にはかけられない状況であった。そのため、当初執筆していただいた原稿では時宜に合致したものととはならないとの判断の下に、主任研究員である小俣によって、昨年より全面的に書き改めることとした。

研究対象もいわゆるホワイトカラー・エグゼンプションと呼ばれる「高度プロフェッショナル制度」だけでなく、ほぼ同時に改正作業に入った「企画業務型裁量労働制の拡大」にも及ぶことになる。また、昨年から急速に議論を呼んだ「残業時間（長時間労働）の規制」についても、最終的には包括一本の形で立法の方向であるため、これも含めたものとなった。

第1章では、立法の経緯をできるだけ資料に忠実に追っていく作業になっている。経団連の最初の構想から2007年案までと、2014年の産業競争力会議から2017年案までとに分けて、分析・紹介するものとなっている。

第2章では、先進諸国におけるホワイトカラーの労働時間規制に関して検討をすることになる。ここでは、モデルとなったアメリカの制度、そして事情はまったく異なるものの同じような傾向（適用除外ではないが）での展開が示されたドイツの信頼労働時間制の紹介と検討を通じて、このようなホワイトカラー労働者の労働時間規制システムの前提となる諸条件を明らかにしようとした。

第3章では、従来からある適用除外制度類似のものとして、管理監督者と裁量労働制との関連を含めて、新制度の適用範囲や問題点を検討することになっていた。ただ、ここではまず、ホワイトカラー労働者の置かれている状況、とりわけ現行の労基法は十分な法的規制の枠組みを提供しているかについての疑問から、検討を開始した。これを受けての立法・改正となるが、具体的には、残業時間の限度設定のための法制、企画業務型裁量労働制の拡大（この部分は最終的には削除されることになった。）、それに加えて高度プロフェッショナル制を検討対象とした。

2018年3月

小俣 勝治

— 目 次 —

第1章 新たな労働時間法制の法案提出までの経緯	1
Ⅰ 自己管理型労働制（2007年法案）策定までの経緯	1
1. 2005（平成17）年6月经団連の「日本型ホワイトカラー・エグゼンプション（WE）制度」の提案	
2. 2006（平成18）年1月厚労省「今後の労働時間制度に関する研究会」の「報告書」・建議	
3. 2006（平成18）年6月13日の労政審（労働政策審議会労働条件分科会）第58回資料「労働契約法制および労働時間法制の在り方について〔案〕」	
4. 2007（平成19）年1月25日の「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」	
Ⅱ 特定高度専門職・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設までの経緯	7
1. 2013（平成25）年12月5日 第22回 規制改革会議	
2. 2014（平成26）年4月22日 第4回産業競争力会議 雇用・人材分科会（主査 長谷川閑史氏提出の案）	
3. 2015（平成27）年2月13日 労働政策審議会・労働条件分科会	
4. 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱（厚生労働省発基 0908 第6号・平成29年9月8日）	
5. 若干の検討	
第2章 諸外国の労働時間法制並びにホワイトカラーに対する時間規制	25
Ⅰ 立法の契機となったアメリカのホワイトカラー・エグゼンプション	25
1. アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションの内容と適用規模	
(1) エグゼンプトの要件	
1) 管理職エグゼンプト	
2) 運営職エグゼンプト	
3) 専門職エグゼンプト	
(2) 対象労働者数	
(3) 日本への示唆	
1) 企業組織構造の相違	
2) 担当職務決定権の相違	
3) 転職しやすさの相違	
(4) 日本企業への適合性	
Ⅱ （ヨーロッパ・）ドイツの労働時間法制	29
1. EU 領域	
2. ドイツの労働時間柔軟化の形式	
(1) 柔軟化の手段	

1) 法律による柔軟化	
2) 労働協約による労働時間口座制とコリドール（回廊）	
3) フレックスタイム制による柔軟化のヴァリエーション	
3. 信頼労働時間制の特質と問題点	
(1) 信頼労働時間制の意義	
1) 自己責任による労働時間決定	
2) 在社時間（Anwesenheitszeit）と労働時間に関する新たな理解	
① 使用者側の労働時間規制の放棄	
② 新たな制御道具	
3) 信頼労働時間制の危険性	
(2) 信頼労働時間制と労働時間法上の労働時間との関係	
1) 概念上の区別	
2) 信頼労働制における労働時間「概念」	
3) 信頼労働時間制と労働時間のコントロール	
III ドイツの信頼労働時間制と目標合意	39
1. 指揮権の放棄	
2. 目標合意の定義と機能	
3. 業績目標と行為目標の確定とその拘束力	
4. 目標の労働法上の意味	
(1) 業績（給付）基準に対する目標合意の意味	
(2) 業績加給を伴う目標合意に際しての業績基準	
(3) 完全給付（履行）	
IV 労働契約における賃金と労働時間（ドイツ）	43
1. 労働契約における賃金と労働時間	
2. 労働関係における労働時間の機能	
(1) 労働者の債務とされる給付行為の範囲の限定（労働時間の給付関連機能）	
(2) 報酬の範囲の確定（労働時間の報酬関連の機能）	
1) 原則	
2) 例外	
V ドイツの信頼労働時間制からの示唆	46
1. 信頼労働時間制成立の条件	
2. 経団連の要求に関連して	
(1) 非生産的な在社時間の非労働時間性の主張	
(2) 賃金と労働時間の分離の主張	
第3章 ホワイトカラー労働者のための新たな労働時間制度	50
I 長時間労働の現状・背景	50
1. 法的要因	

2. その他の要因	
II 労働時間の上限規制の導入	53
1. 島田氏の提案	
2. 法律案の内容と問題点－時間外労働の上限規制（労基法の一部改正）	
(1) 実行計画の概要	
(2) 時間外労働の上限の「原則」	
(3) 時間外労働の上限の例外	
(4) その他の規制	
(5) 適用除外	
3. 論点	
III ホワイトカラー労働者の労働態様に合致した労働時間制度の要望	56
1. 対象の労働者像及び労働態様	
2. 現行の管理監督者や裁量労働制との関係	
IV 企画業務型裁量労働制の見直し	59
1. 対象業務の追加	
2. 論点	
V 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制）の新設（41条の2）	61
1. 対象業務・対象労働者の追加	
(1) 対象労働者	
(2) 健康確保規制	
(3) 労使委員会決議と労働者の同意要件	
2. 効果	
3. 論点	
(1) 制度創設の趣旨等	
(2) 対象業務	
(3) 年収要件等	
(4) 健康管理時間、健康・福祉確保措置	
(5) 対象労働者の同意	
(6) 過半数代表者の選出方法	
(7) 長時間労働の懸念	
VI まとめに代えて	65

第1章 新たな労働時間法制の法案提出までの経緯

本章は、日本型ホワイトカラー・エグゼンプション（WE）制度の導入をめぐる経緯を紹介するものである。ただ、その立法（労基法における労働時間法制の改正）過程においてはそれと並行して、ある程度同様の趣旨を含む企画業務型裁量労働制の拡大問題が登場し、さらに長時間労働とりわけ残業時間の削減策が大きな議論になっていった。日本の長時間労働の主たる担い手がホワイトカラー労働者であることを考慮すると、これらは相互に関連するところもあるので、後2章についても若干の言及がなされる。

I 自己管理型労働制（2007年法案）策定までの経緯

1. 2005年6月经団連の「日本型ホワイトカラー・エグゼンプション（WE）制度」の提案

日本におけるWE導入の動きが表面化したのは小泉純一郎政権下の構造改革・規制改革の動きの中での経団連の提案¹⁾であった。²⁾そこでは、「少なくとも一定の要件を満たすホワイトカラーについては、労働時間規制の適用除外とする制度を早急に整備すべき」ことが求められ、それはアンケート調査における声すなわち「アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度に近い制度の導入」と「裁量労働制の適用範囲の拡大、要件の緩和、手続きの簡素化などが必要」との意見を背景としている。（経団連前掲提案¹⁾ 2頁）その際、次の2点が着目される。ひとつは、「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』とを分離して考えることである。これは、ホワイトカラーの場合、賃金計算の基礎となる労働時間については、「出社時刻から退社時刻までの時間（拘束時間・在社時間）から休憩時間を除いたすべての時間³⁾（所定労働時間）を単純に労働時間とするような考え方をとることは適切ではない」との視点に基づいている。（経団連前掲提案¹⁾ 3頁）これはいうなれば、労働時間概念の見直しにつながる問題意識である。

もう一つは、労働時間の厳密な算定が困難な業務、裁量性の高い業務に従事するホワイトカラーについては、「一定の要件を満たすことを条件に、少なくとも賃金と労働時間とを分離すること」が必要としている点である。これはまさに、労働時間の算定が困難という事情とともに、労働時間の長さを賃金支払の基準とする現行法制下では、非効率的に長時間働いた者は時間外割増賃金が支給されるので、効率的に短時間で同じ成果を上げたものよりも、結果としてその報酬が多くなるといった矛盾が生じる。」との主張を主な根拠とされる。（経団連前掲提案¹⁾ 5頁）こちらは、賃金と労働時間の分離という労働契約の構造に関する問題である。

このような見解の下に、具体的な制度の提言を行っている。一つは現行の裁量労働制の修正であり、もう一つはまさにWEの導入である。

¹⁾ 日本経済団体連合会による「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言（2005年6月21日）」（www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/042.html）

²⁾ 溝上憲文「日本版ホワイトカラー・エグゼンプションの実態に迫る－2007年の廃案を経て2015年に国会に提出された同制度案の変遷と制度の詳細を探る」（賃金事情2015年5月5日号No.2695、17頁）

³⁾ 日本では、始業時刻から終業時刻までの時間（拘束時間）から休憩時間を除いた時間が所定労働時間とされ、それは法定労働時間の範囲内でなければならないとされる。菅野和夫『労働法』第11版460頁

経団連の《みなし労働時間制の拡大》の要望

先ず専門業務型裁量労働制については、厚生労働省令と厚生労働大臣告示に定める対象業務のみではその範囲が狭すぎるとの認識の下に、個々の企業の実態に応じて、「労使協定」によって裁量労働制の対象となる業務を導入できるようにすべきである。（経団連前掲提案¹⁾ 9 頁）また、企画業務型裁量労働制については、一方で、2003 年の改正によっても対象業務は「企画、立案、調査及び分析の業務」のままになっているが、それでは極めて限定された部署（例えば、経営企画部、経営戦略部など）にしか適用できないので、これを拡大して例えば、「広報、法務、提案型営業、ファイナンシャルプランナー等」も対象業務とすべき（適用対象業務の拡大）また、手続的にも「労使協定」による導入を可能にすることが望ましいとして緩和を要望している。（経団連前掲提案¹⁾ 10 頁）さらに、管理監督者について、「深夜労働についても割増賃金規制の適用が除外されることを明確に」するよう法改正すべきとしている。（経団連前掲提案¹⁾ 11 頁）

1. 経団連の《ホワイトカラー・エグゼンプション制度の具体的内容》

《適用対象者の要件》

(1) 現行の専門業務型裁量労働制の対象業務に従事する者

現行の専門業務型裁量労働制の対象業務（新商品等の研究開発、情報処理システムの分析設計等）に従事する労働者については、その年収の多寡にかかわらず、ホワイトカラー・エグゼンプション制度を適用する。（経団連前掲提案¹⁾ 12 頁）

(2) 現行の専門業務型裁量労働制の対象業務以外の業務に従事する者

現行の専門業務型裁量労働制の対象業務以外の業務に従事する労働者については、下記の①及び②の要件を充足する場合に限り、ホワイトカラー・エグゼンプション制度を適用する。

① 業務要件（次のいずれかの業務に該当すること）

（i）法令で定めた業務（現行の専門業務型裁量労働制の対象業務を除く）

（ii）「業務遂行の手段や方法、その時間配分等を労働者の裁量に委ねること」を労使協定または労使委員会の決議により定める業務

② 賃金要件

（i）賃金の支払形態が月給制または年棒制であること。したがって、賃金が、週給、日給または時間給で支払われている労働者については新制度を適用しない。

（ii）当該年における年収の額が 400 万円（または全労働者の平均給与所得）以上であること。年収が 400 万円未満の労働者については新制度を適用しない。

法令で定める業務に加えて労使で対象業務を定める場合、年収額が 700 万円（または全労働者の給与所得の上位 20% 相当額）以上のものについては、労使協定の締結または労使委員会の決議のいずれかにおいても追加を可能とする。

また、前記の場合、年収額が 400 万円（または全労働者の平均給与額）以上、700 万円（または上位 20% の給与所得に相当する額）未満であるものについては、労使委員会の決議のみにより追加可能とする。（経団連前掲提案¹⁾ 3 頁）

2. 2006 年 1 月厚労省「今後の労働時間制度に関する研究会」の「報告書」・建議⁴⁾

厚労省は 2005 年 3 月に学識経験者で構成する「今後の労働時間制度に関する研究会」を発足し、2006 年 1 月 27 日に報告書「新たな労働時間制度の在り方」を発表した。

※ 自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者のための制度 = 新しい自律的な労働時間制度

(2) 新しい自律的な労働時間制度

1 要件

次の(1)から(4)までのいずれにも該当する労働者を対象として、労働時間に関する規定を適用除外する制度を創設する。

(1) 勤務態様要件

- i) 職務遂行の手法や労働時間の配分について、使用者からの具体的な指示を受けず、かつ、自己の業務量について裁量があること。
- ii) 労働時間の長短が直接的に賃金に反映されるものではなく、成果や能力などに応じて賃金が決定されていること。

(2) 本人要件

- i) 一定水準以上の額の年収が確保されていること。
- ii) 労働者本人が同意していること。

(3) 健康確保措置

対象労働者については、労働時間の上限規制による過重労働の抑制の枠組みが働かないことから、その代償措置、いわば健康確保のためのセーフティネットとして、適切かつ実効性のある健康確保のための措置が講じられていることが必要不可欠である。

具体的には、職場内において健康状況をチェックし、必要に応じて適切な措置を講じる体制が整備されていることや、必要な休日が確保されていることが考えられる。

(4) 導入における労使の協議に基づく合意

各企業において新しい自律的な労働時間制度を導入するに当たっては、現行の企画業務型裁量労働制や専門業務型裁量労働制と同様に、各企業の実態を把握している労使が話し合った上で導入を決定し、合意することを要件とすることが適当である。

「以上の対象労働者の要件については、公平性及び客観性の観点から、法令にその要件の詳細を定め、すべての企業において一律に対象労働者の範囲を画定するという考え方がある一方、企業ごとの実態に応じた対象労働者の範囲の画定を可能とするため、法令に基本的な要件を定めた上で、具体的な対象労働者の範囲について、労使の実態に即した協議に基づく合意により決定することを認めることも考えられる。」

「なお、(1)から(3)までの要件を満たす者のうち、(2) i) の年収要件について、極めて高額の

⁴⁾ これについて詳しくは、浜村彰「労働時間政策の変容と時間規制の多様化—「今後の労働時間制度に関する研究会」報告と厚生労働省「あり方案」の検討—」季刊労働法 214 号 (2006.9) 4 頁以下参照

年収が保証されている労働者については、使用者に対し相当の交渉力を有し、かつ、働き方の決定について高い自律性を有するとも考えられることから、(4)を満たさなくとも新しい自律的な労働時間制度を受けられることとするとも考えられる。」

〔コメント〕勤務態様の要件では自己の業務量について裁量があることが入っている点、成果や能力などに応じて賃金が決定されていることが明確化されている点、本人同意の点、健康確保措置など、その後の議論に影響を与えるものが多く含まれている。労使の協議の重視も法律的な一律的規律ではなく個別企業の事情に対応した規律によるべき旨の主張も経団連の提案にもあるが意味合いは異なるとみられる。

これらの要件をすべて満たす者として、例えば、

- イ 企業における中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者
- ロ 企業における研究開発部門のプロジェクトチームのリーダー

といった者が対象労働者となり得ると考えられる。

個々の労働者について対象労働者となるか否かについて判断する際には、各事業場においてより客観的な基準が設けられるものと考えられるが、イ・ロを例として、考えられる具体的な指標を例示すると次のようなものが考えられる。

イについては、

- i) 職務遂行の手法や労働時間の配分につき、使用者からの具体的な指示を受けず、成果や能力などに応じて賃金が決定されていること
- ii) 事業の運営に関する企画業務等に従事していること
- iii) 一定以上の職位・職階にあること、又は、組織がフラット化した企業においては、一定年数以上の職務経験があること（必ずしも同一企業での勤続年数を指すものではなく、転職した場合でも同種の職務であれば経験年数を通算することも考えられる。）
- iv) 一定水準以上の年収が保証されていること
- v) 本人が同意していること
- vi) 週休2日制に相当する日数の休日を実際に取得していること
- vii) 適切な健康確保措置が講じられていること

ロについては、

- i) 職務遂行の手法や労働時間の配分につき、使用者からの具体的な指示を受けず、成果や能力などに応じて賃金が決定されていること
- ii) その者が一定以上の技能又は技術を有しており、一定のまとまりを持った範囲の研究開発を任されていること
- iii) 一定水準以上の年収が保証されていること
- iv) 本人が同意していること
- v) プロジェクト終了後の連続休暇等の特別の休暇が付与されていること
- vi) 適切な健康確保措置が講じられていること

2 法的効果

以上の必要な要件を満たし、適正な手続を経て新しい自律的な労働時間制度が導入された場合、対象労働者については、現行の法第41条の管理監督者の場合と同様、法第4章、第6章及び第6章の2に規定する労働時間及び休憩に関する規定が適用されないとすることが考えられる。

3 健康確保措置（健康状況のチェック等）

対象労働者に対する健康確保措置については、対象労働者は自律的に働き方を決定できるとも考えられるものの、場合によっては過剰な長時間労働を行うことが考えられることから、そのために心身の健康が阻害されることを防ぐため、健康を維持する上で適切かつ実効性あるものとすべく検討を行うことが必要である。

3. 2006年6月13日の労政審（労働政策審議会労働条件分科会）第58回資料「労働契約法制および労働時間法制の在り方について〔案〕

「自律的労働にふさわしい制度の創設」

1) 〔対象労働者の要件等〕

①自律的な働き方をすることがふさわしい仕事に就く者は、次のような者とする。

a) 基本定義〔要件〕

使用者から具体的な労働時間の配分の指示を受けない者であること、及び業務量の適正化の観点から、使用者から業務の追加の指示あった場合には既存の業務との調節ができる者であること（例えば、使用者からの追加の業務指示について一定範囲で拒絶できる者であること、労使で業務量を計画的に調整する仕組の対象となる者であること）。

b) 健康確保のための配慮

(1) 通常の労働者に比し相当の休日が確保されていること

例－1年を通じ週休2日相当の休日があること、一定日数以上の連続する特別休暇があること

(2) 健康のチェック、問題がある場合の対処

例－労働者の申し出があればいつでも、又は定期的に医師による面接指導

c) 業務量適正化及び健康確保のための措置

出勤日又は休日が1年間を通じ予め確定し、出勤日における出退勤の確認が確実に実施されている者

d) 1年間に支払われる賃金の額が、自律的に働き方を決定できると評価されるに足る一定水準以上の額の者であること

① 対象労働者と使用者との書面による個別合意

② 物の製造の業務に従事する者は対象外であること

2) 〔導入要件等〕

a) 導入の決定は当該事業場の労使の実質的な協議に基づく合意によること

b) 事業場における対象労働者の範囲は法定要件を充足する範囲内で労使の実質的な協議に基づく合意により確定

- c) 年収が特に高い労働者は労使の実質的な協議を経ずに対象者にできること
- d) 対象労働者は、いつでも通常の労働時間管理に戻ることができること

3) [効果]

- a) 労基法第 35 条（法定休日）及び第 39 条〔年次有給休暇〕は適用し、その他の労働時間、休憩及び休日の労働及び割増賃金に関する規定並びに深夜業の割増賃金に関する規定を適用しないこと

[コメント] 基本定義の中に「業務量の適正化の観点」が維持されている点、健康確保の意味のみならず業務量適正化措置の観点から、出勤日等の事前確定と出退勤の確認が求められているなどの点において、報告書の見解を採用している。また、年収が特に高い労働者は労使の実質的な協議を経ずに対象者にできることも、報告書における考え「極めて高額の年収」が使用者に対する相当の交渉力や、働き方の自律的決定の存在を推定させるため自動的に WE 扱いしていたことと関連する。

4. 2007 年（平成 19 年）1 月 25 日の「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」

(1) ≪自己管理型労働制≫

1) 導入手続と効果

導入手続－労使委員会が設置された事業場における委員の 5 分の 4 以上の多数による所定事項に関する決議とその行政官庁への届出

効果－対象労働者に対しては、休日の規定は適用するが、労働時間、休憩、時間外・休日労働並びに（時間外・休日・深夜の）割増賃金に関する規定は適用しないこと

2) 休日確保－4 週を通じて 4 日以上かつ 1 年間を通じて週休 2 日分の日数（104 日）以上の休日の確実な確保－確保しなかった場合の罰則

3) 対象労働者の要件

- ① 労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者
- ② 業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者
- ③ 業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者
- ④ 年収が相当程度高い者

－管理監督者一般の平均年収を勘案しつつ社会的に見て保護に欠けることがないように適切な水準を設定

4) 労使委員会の決議事項

- ① 対象労働者の範囲
- ② 賃金の決定、計算及び支払い方法
- ③ 週休 2 日相当以上の休日の確保及び予め休日を特定すること
- ④ 労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施

- ⑤ 苦情処理措置の実施
- ⑥ 対象労働者の同意・不同意労働者に対する不利益取扱いをしないこと
- ⑦ その他、厚労省令で定める事項

5) 厚労大臣の適正労働条件確保のための指針

6) 行政官庁による改善命令・罰則のための権限

[コメント] この案以降、業務量の適正化の視点は現れない。導入手続きが企画業務型裁量労働制における労使委員会と同様にした点で抑制的になっている。対象者に関しては、「労働時間では成果を適切に評価できない業務」という裁量労働制に比してもいまだ抽象的なものでさらに具体的基準が求められるものになっている。

権限と責任を相当程度伴う地位として、管理監督者に匹敵ないし年収も相当程度高い。

全体として抽象的な要件となっており、適用のためには具体化作業の要するものとなっている。

Ⅱ 特定高度専門職・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設までの経緯

ホワイトカラー・エグゼンプション（WE）は第2次安倍晋三政権（2012年12月26日以降）の第三の矢の成長戦略の目玉政策として2014年に再登場することになる。ここでの特徴は従来の労使の代表が参加する委員会とは異なり、労働側代表の入らない「規制改革会議」や「産業競争力会議」において基本構想が議論されたことである。最初に、2013年10月11日に開催された第11回「規制改革会議」の雇用ワーキング・グループの場で取り上げられ、その後「産業競争力会議」においても大きなテーマとして議論された。（溝上前掲論文²⁾ 20頁）

1. 2013（平成25）年12月5日 第22回 規制改革会議

1. 労働時間法制の包括的な改革を企図する

- ・健康確保の徹底のための取組み、ワーク・ライフ・バランスの促進とともに、一律の労働時間管理がなじまない労働者に合った労働時間制度の創設が求められる。すなわち、労働者の中には、その成果を労働時間の長さで測ることができず、実労働時間で管理することがなじまない層が多様に存在する。こうした労働者の生産性を上げ、長時間労働を解消するために、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離し、その働き方にあった労働時間制度が必要である。

2. 労働時間規制の三位一体改革を標榜する

- ・上記の、①労働時間の量的上限規制、②休日・休暇取得に向けた強制的取組み、③一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設、は相互に関連した課題である。それぞれが個別に議論されると、使用者側・労働者側いずれかからの反対を受け、議論が進まない。規制改革会議では、上記3つをセットにした改革として、労使双方が納得できるような「労働時間の新

たな適用除外制度の創設」を提案したい、とする。

3. 一律の労働時間管理がなじまない働き方に合い、健康確保と両立する適用除外制度の創設

- (1) 現在ある労働時間の例外的措置のうち、①管理監督者の適用除外、②裁量労働制、の2つについては、前者は“名ばかり管理職”を生んでいるという問題が指摘されており、後者は手続きが煩雑で利用度が低い。このため、分かりやすく実態に合致した新制度を創設する。
- (2) 適用除外の範囲は、国が対象者の範囲の目安を示した上で、基本的には、企業レベルの集団的な労使自治に委ねる（労使代表で労使協定を締結）。また、割増賃金制度は深夜を含めて適用しないこととする（労基法37条）。
- (3) 使用者の恣意的運用を排除するため、取決め内容（労使協定）を行政官庁（労働基準監督署長）に届け出ることを義務化する。
- (4) 適用除外対象者の健康確保を徹底し、ワーク・ライフ・バランスを促進するため、①労働時間の量的上限規制と、②休日・休暇取得促進に向けた強制的取組みをセットで導入する。①②それぞれについて、下記の具体例のような取組みの中から、産業、職務等の特性に応じて、労使の合意によりいずれか一つまたは複数の組み合わせを選択する。

そのための枠組みを国が設定する。

【例：セットで導入すべき取組み。いずれか一つ又は複数の組合せとする】

(1) 労働時間の量的上限規制

- ・一定期間における最長労働時間の設定
- ・翌日の労働開始まで健康安全確保のための最低限のインターバルの導入、など

注：経営層に近い上級管理職等については、労働時間の量的上限規制に代えて健康管理のための適切な措置の義務付けを行うことも考えられる。

(2) 休日・休暇取得に向けた強制的取組み

- ・年間104日（週休2日相当）の休日を、労使協定で定めた方法で毎月ごとに指定して取得
- ・年休は労使の協議に基づいて柔軟かつ計画的に付与（年休時季指定権を使用者へ付与した上で労働者の希望・事情を十分考慮）
- ・長期連続休暇の義務化、など

- (5) 国が枠組みを設定するにあたっては、企業活動の実態に合わず、企業の活力低下につながることはないよう、適切な選択の幅が用意されるべきである。また、非常時においては、労使の取り決めにより、一時的にこうした規制を緩和できるよう、十分配慮されるべきである。

- (6) 一定の試行期間を設け、当初は過半数組合のある企業に限定する。

「新たな適用除外制度が機能するためには、労働時間の多寡によらない成果評価の基準を明確化していくとともに、長時間労働を是正するための働き方の工夫が必要である（職務範囲や責務の明確化、職務限定型の働き方の促進など）。」

[コメント]これらはいわば前提条件となるであろう。長時間労働の認識に基づくその削減の必要、健康確保措置として休日と休暇取得の強制などとのセットになるWEを想定していて、その発想が一貫している点が特徴であろう。

2. 2014（平成 26）年 4 月 22 日第 4 回産業競争力会議 雇用・人材分科会・主査 長谷川閑史氏提出の案（いわゆる長谷川ペーパー）

「個人と企業の成長のための新たな働き方

～多様で柔軟性ある労働時間制度・透明性ある雇用関係の実現に向けて～」

・個人の意欲と能力を最大限に活用するための新たな労働時間制度

《新たな労働時間制度の創設》

(1) 基本的な考え方

- 多様で柔軟な働き方を可能にするため、新たな労働時間制度を創設する。
- 新たな労働時間制度は、業務遂行・健康管理を自律的に行おうとする個人を対象に、法令に基づく一定の要件を前提に、労働時間ベースではなく、成果ベースの労働管理を基本（労働時間と報酬のリンクを外す）とする時間や場所が自由に選べる働き方である。
- また、職務内容（ジョブ・ディスクリプション）の明確化を前提要件とする、目標管理制度等の活用により、職務内容・達成度、報酬などを明確にして労使双方の契約とし、業務遂行等については個人の自由度を可能な限り拡大し、生産性向上と働き過ぎ防止とワーク・ライフ・インテグレーションを実現する。
- また、成果ベースで、一律の労働時間管理に囚われない柔軟な働き方が定着することにより、高い専門性等を有するハイパフォーマー人材のみならず、子育て・親介護世代（特に、その主な担い手となることの多い女性）や定年退職後の高齢者、若者等の活用も期待される。

(2) 制度のイメージ

① Aタイプ（労働時間上限要件型）

（対象者）

- ・対象者については、国が示す対象者の範囲の目安を踏まえ、労使合意を要するものとする。その際、国が示す対象者の範囲の目安としては、職務経験が浅いなど、労働時間を自己の能力で管理できない者や、随時の受注に応じて期日までに履行するなど、労働時間を自己の裁量で管理することが困難な業務に従事する者は、対象とすることができないものとする。
- ・利用者は、上記対象者の範囲内で、本人の希望選択に基づき決定されるものとし、本制度の選択または不選択は、昇進その他処遇に不利益にならないようにする。

（労働条件の総枠決定）

- ・対象者の労働条件の総枠決定は、法律に基づき、労使合意によって行う。一定の労働時間上限、年休取得下限等の量的規制を労使合意で選択する。この場合において、強制休業日数を定めることで、年間労働時間の量的上限等については、国が一定の基準を示す。

（職務内容等の提示）

- ・使用者は、新制度の利用者に対して、期初にその職務内容（ジョブ・ディスクリプション）及び

その達成目標を提示する。

(PDCA サイクル)

- ・利用者は、期初に、使用者から示された職務内容（ジョブ・ディスクリプション）及びその達成目標等に基づき、目標達成のための業務計画や勤務日等の勤務計画を策定し、上長の承認を受けるものとする。
- ・期末等において、就労実績をチェックし、健康管理時間が守れない等の労使で合意した労働条件の総枠に対して不適合等の場合は、利用者本人を通常の労働時間管理等に戻すなど所要の見直しを講じる。

(健康管理の厳格な実施)

- ・使用者は、健康管理時間を厳格に把握し、あらかじめ定めた条件に該当した場合には、問診票の提出、産業医の診察等の健康確保のための措置を講ずるものとする。

(労働時間と報酬の峻別)

- ・利用者に対する報酬は、労働時間とは峻別して、その職務内容や目標達成度等を反映して適切に行うものとし、創造的・効率的に業務を行うことに對し誘因となるような、ペイ・フォー・パフォーマンスの柔軟な対応を可能にする。
- ・新制度の対象者には、労働基準法の考え方を前提とし、これと同等の規律がある場合には、現行の労働時間規制等とは異なる選択肢を示し、労使協定に基づく柔軟な対応を可能にする。

(導入企業)

- ・導入には一定の試行期間を設け、当初は過半数組合のある企業に限定する。

[コメント] 業務量の調整は要件から削除されているが、労働時間を自己の裁量で管理することが最低の要件となっている。消極（除外）要件の列挙により対象外の労働者を確保・保護しようとの意図が見える。また、職務内容（ジョブ・ディスクリプション）及びその達成目標がほぼ必須となっている点は改革会議に倣っているが、長時間労働の削減や健康確保のための休日確保など措置がリンクしないものとなっている。したがって、長時間労働への配慮（労働者側への配慮）が消えている点が異なる。労働者保護法制よりも企業内労使自治に委ねるシステムの構築を目指している点も特徴である。ただし、Aタイプは事後は登場しない。

② Bタイプ（高収入・ハイパフォーマー型）

(対象者)

- ・対象者は、高度な職業能力を有し、自律的かつ創造的に働きたい社員が、任意に本制度の利用を選択する（本人希望の尊重）。ただし、本制度を選択し、または選択しないことをもって昇進などに不利益を受けないものとする。
- ・対象者の年収下限の要件（例えば概ね1千万円以上）を定める。

(職務内容・報酬等)

- ・使用者は利用者に対して期初に、職務内容（ジョブ・ディスクリプション）及びその達成目標を提示し、その達成度および報酬等を予め明確にする。報酬は、成果・業績給のウェイトの高い報酬体系を適用し、仕事の達成度、成果に応じて反映する。
- ・職務遂行手法や労働時間配分等は個人の裁量に委ね、柔軟な対応を可能とする。

(PDCA サイクル)

- ・利用者の成果がふるわない等により年収要件に達しない場合は、通常の労働時間管理に戻す等の必要な見直しを行う。

(健康確保等)

- ・使用者は利用者の就労状況を把握し、取得した情報は産業医面談、健康診断受診等の健康管理に活用する。

(導入企業)

- ・導入においては一定の試行期間を設け、当初は過半数組合のある企業に限定。

[コメント] 高収入型は年収を要件とする以外は自律的創造性といういわば抽象的な概念になっていて、業務量もまた労働時間管理でも自律性・自立性が明確でないものになっている。また、長時間労働削減の視点も欠落し、健康確保措置も従来基準に戻っている点など、労働者保護の視点はほぼ認められなくなっている。

3. 既存制度の見直し（企画型裁量労働制、フレックスタイム制）

- 企画型裁量労働制、フレックスタイム制の拡充などの見直し（在宅勤務のニーズを踏まえた特例措置の検討）をすべきである。フレックスタイム制については、例えば、始業・終業時刻に加え、出勤日も労働者に委ねたり、1 か月を超えた期間の清算期間を定めたりすることを可能とする等の見直しの検討を行う。また、深夜・割増賃金規制を、例えば、本人都合で在宅勤務を希望する場合に限り、所定労働時間内という制限の下で緩和していくべきである。これらは、育児中の時間制約によるハンディキャップを小さくすることにより、女性の活躍推進にも資するものである。

3. 2015（平成 27）年 2 月 13 日労働政策審議会・労働条件分科会

「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」

この報告を受けて、厚生労働省において、平成 28 年 4 月の施行に向けて、通常国会における労働基準法等の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当である。

1. 働き過ぎ防止のための法制度の整備等

(1) 長時間労働抑制策

- ① 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の見直し

- ② 健康確保のための時間外労働に対する監督指導の強化
- ③ 所定外労働の削減に向けた労使の自主的取組の促進
- (2) 健康に配慮した休日の確保
- (3) 労働時間の客観的な把握
- (4) 年次有給休暇の取得促進
- (5) 労使の自主的取組の促進
 - <労働時間等設定改善法>
 - <労働時間等設定改善指針>

2. フレックスタイム制の見直し

(1) 清算期間の上限の延長

- ・フレックスタイム制により、一層柔軟でメリハリをつけた働き方が可能となるよう、清算期間の上限を、現行の1か月から3か月に延長することが適当である。
- ・清算期間が1か月を超え3か月以内の場合、対象労働者の過重労働防止等の観点から、清算期間内の1か月ごとに1週平均50時間（完全週休2日制の場合で1日あたり2時間相当の時間外労働の水準）を超えた労働時間については、当該月における割増賃金の支払い対象とすることが適当である。
- ・制度の適正な実施を担保する観点から、清算期間が1か月を超え3か月以内の場合に限り、フレックスタイム制に係る労使協定の届出を要することとすることが適当である。
- ・清算期間が1か月を超え3か月以内のフレックスタイム制においては、労働者が自らの各月の時間外労働時間数を把握しにくくなることが懸念されるため、使用者は、労働者の各月の労働時間数の実績を通知等することが望ましい旨を通達に記載することが適当である。

3. 裁量労働制の見直し

裁量労働制について、企業における組織のフラット化や、事業活動の中核にあるホワイトカラー労働者の業務の複合化等に対応するとともに、対象労働者の健康確保を図り、仕事の進め方や時間配分に関し、労働者が主体性をもって働けるようにするという制度の趣旨に即した活用が進むよう、以下の見直しを行うことが適当である。

なお、労働者代表委員から、企画業務型裁量労働制の対象業務に新たな類型を追加することについて、みなし労働時間制のもとに長時間労働に対する抑止力が作用せず、その結果、長時間労働となるおそれが高まる労働者の範囲が拡大することとなることから認められないとの意見があった。

(1) 企画業務型裁量労働制の新たな枠組

- ・企画業務型裁量労働制の対象業務要件のうち、現行では「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」とされている部分について、近年のホワイトカラーの働き方の変化を踏まえ、以下の新たな類型を追加することが適当である。
- ① 法人顧客の事業の運営に関する事項についての企画立案調査分析と一体的に行う商品やサービス内容に係る課題解決型提案営業の業務（具体的には、例えば「取引先企業のニーズを聴取し、

社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた課題解決型商品を開発の上、販売する業務」等を想定)

- ② 事業の運営に関する事項の実施の管理と、その実施状況の検証結果に基づく事業の運営に関する事項の企画立案調査分析を一体的に行う業務(具体的には、例えば「全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等をみて、さらなる改善の取組計画を企画立案する業務」等を想定)

- ・なお、新たに追加する類型の対象業務範囲の詳細(肯定的要素及び否定的要素)に関しては、法定指針で具体的に示すことが適当である。否定的要素として掲げる内容は、例えば、「店頭販売やルートセールス等、単純な営業の業務である場合や、そうした業務と組み合わせる場合は、対象業務とはなり得ない」、「企画立案調査分析業務と組み合わせる業務が、個別の製造業務や備品等の物品購入業務、庶務経理業務等である場合は、対象業務とはなり得ない」といったものが考えられる。
- ・企画業務型裁量労働制の対象労働者の健康確保を図るため、同制度の健康・福祉確保措置について、一定の措置を講ずる旨を決議することが制度上の要件とされている。この健康・福祉確保措置について、現行の法定指針に例示されている事項(代償休日又は特別な休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心とからだの健康窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導)を参考にしつつ、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル、一定期間における労働時間の上限の設定等を追加することも含め検討の上、省令で規定することが適当である。

(2) 手続の簡素化

- ・企画業務型裁量労働制が制度として定着してきたことを踏まえ、①労使委員会決議の本社一括届出を認めるとともに、②定期報告は6か月後に行い、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類の保存を義務づけることが適当である。

(3) 裁量労働制の本旨の徹底

- ・裁量労働制を導入しながら、出勤時間に基づく厳しい勤怠管理を行う等の実態があることに対応するため、始業・終業の時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを法定し、明確化することが適当である。
- ・併せて、労働基準法第38条の4第3項に基づく指針において、「当該事業場における所定労働時間をみなし時間として決議する一方、所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇の担保策を講じないといったことは、制度の趣旨を没却するものであり、不適当であることに留意することが必要である」旨を規定することが適当である。

4. 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止するための措置を講じつつ、時間外・休日労働協定の締結や

時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した労働時間制度の新たな選択肢として、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）を設けることが適当である。

なお、使用者代表委員から、高度プロフェッショナル制度は、経済活力の源泉であるイノベーションとグローバル化を担う高い専門能力を有する労働者に対し、健康・福祉確保措置を講じつつ、メリハリのある効率的な働き方を実現するなど、多様な働き方の選択肢を用意するものである。労働者の一層の能力発揮と生産性の向上を通じた企業の競争力とわが国経済の持続的発展に繋がることが期待でき、幅広い労働者が対象となることが望ましいとの意見があった。

また、労働者代表委員から、高度プロフェッショナル制度について、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在し、現行制度のもとでも成果と報酬を連動させることは十分可能であり現に実施されていること及び長時間労働となるおそれがあること等から新たな制度の創設は認められないとの意見があった。

(1) 対象業務

- ・「高度の専門的知識、技術又は経験を要する」とともに「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」といった対象業務とするに適切な性質を法定した上で、具体的には省令で規定することが適当である。
- ・具体的には、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）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等を念頭に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で適切に規定することが適当である。

(2) 対象労働者

- ・使用者との間の書面による合意に基づき職務の範囲が明確に定められ、その職務の範囲内で労働する労働者であることが適当である。
- ・また、対象労働者の年収について、「1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回る」といったことを法定した上で、具体的な年収額については、労働基準法第14条に基づく告示の内容（1075万円）を参考に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当である。
- ・労使委員会において対象労働者を決議するに当たっては、本制度の対象となることによって賃金が減らないよう、法定指針に明記することが適当である。

(3) 健康管理時間、健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置（選択的措置）、面接指導の強化

<健康管理時間>

本制度の適用労働者については、割増賃金支払の基礎としての労働時間を把握する必要はないが、その健康確保の観点から、使用者は、健康管理時間（「事業場内に所在していた時間」と「事業場で業務に従事した場合における労働時間」との合計）を把握した上で、これに基づく健康・福祉確保措置を講じることとすることが適当である。

なお、健康管理時間の把握方法については、労働基準法に基づく省令や指針において、客観的な方

法（タイムカードやパソコンの起動時間等）によることを原則とし、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める旨を規定することが適当である。

<健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置（選択的措置）>

・健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置について、具体的には、制度の導入に際しての要件として、以下のいずれかの措置を労使委員会における5分の4以上の多数の決議で定めるところにより講じることとし、決議した措置を講じていなかったときは制度の適用要件を満たさないものとすることが適当である。

- ① 労働者に24時間について継続した一定の時間以上の休息時間を与えるものとし、かつ、1か月について深夜業は一定の回数以内とすること。
- ② 健康管理時間が1か月又は3か月について一定の時間を超えないこととすること。
- ③ 4週間を通じ4日以上かつ1年間を通じ104日以上の日を休ませることとすること。

上記①、②の「一定の時間」及び「一定の回数」については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当である。また、その審議に当たっては、各企業における現在の健康確保措置の取組実態も十分踏まえつつ、対象労働者の健康の確保に十分留意することが適当である。

<面接指導の強化>

- ・本制度の適用労働者であって、その健康管理時間が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、医師による面接指導の実施を法律上義務づけることが適当である。
- ・具体的には、労働安全衛生法に上記の趣旨を規定した上で、労働安全衛生規則において、健康管理時間について、1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1月当たり100時間を超えた労働者について、一律に面接指導の対象とする旨を規定することが適当である。
- ・なお、本制度の適用労働者に対する面接指導の確実な履行を確保する観点から、上記の義務違反に対しては罰則を付することが適当である。
- ・また、本制度の適用労働者に対し、面接指導の結果を踏まえた健康を保持するために必要な事後措置の実施を法律上義務づけることや、上記の時間が1月当たり100時間以下の労働者であっても、その申出があれば面接指導を実施するよう努めなければならないものとすることが適当である。

(4) 対象労働者の同意

- ・制度の導入に際しての要件として、法律上、対象労働者の範囲に属する労働者ごとに、職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての同意を得なければならないこととし、これにより、希望しない労働者に制度が適用されないようにすることが適当である。

(5) 労使委員会決議

- ・制度の導入に際しての要件として、労使委員会を設置し、以下の事項を5分の4以上の多数により決議し、行政官庁に届け出なければならないこととすることが適当である（一部再掲）。
 - ① 対象業務の範囲

- ② 対象労働者の範囲
- ③ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間を使用者が把握すること及びその把握方法
- ④ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置の実施
- ⑤ 苦情処理措置の実施
- ⑥ 対象労働者の不同意に対する不利益取扱の禁止

(6) 法的効果

- ・以上の要件の下で、対象業務に就く対象労働者については、労働基準法第四章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用除外とすることが適当である。

4. 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱
(厚生労働省発基 0908 第 6 号・平成 29 年 9 月 8 日)

《裁量労働制の拡大・高度プロフェッショナル制度関係》

一 企画業務型裁量労働制（38 条の 4）

1 対象業務に次の業務を追加すること。

- (一) 事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務
- (二) 法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。）

2 対象業務に従事する労働者は、対象業務を適切に遂行するために必要なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、経験等を有するものに限るものとする。

3 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該労働者に対する終業から始業までの時間の確保、労働時間が一定の時間を超えないようにする措置、有給休暇（年次有給休暇を除く。六の 1 の（六）において同じ。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち、第三十八条の四第一項で定める労使委員会の決議で定めるものを使用者が講ずるものとする。

4 3 の決議をする委員は、当該決議の内容が厚生労働大臣が対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために 3 の委員会が決議する事項について定める指針に適合したものとなるようにしなければならないものとする。

5 行政官庁は、4 の指針に関し、決議をする委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとする。

- 6 企画業務型裁量労働制において、使用者が具体的な指示をしない時間配分の決定に始業及び終業の時刻の決定が含まれることを明確化すること。

二 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）（41条の2）

- 1 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会が委員の五分の四以上の多数による議決により（一）から（九）までに掲げる事項について決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、（二）に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下「対象労働者」という。）であって書面等の方法によりその同意を得た者を当該事業場における（一）に掲げる業務に就かせたときは、労働基準法第四章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しないものとする。ただし、（三）から（五）までのいずれかの措置を使用者が講じていない場合は、この限りではないものとする。

（一）高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせる業務（以下「対象業務」という。）

（二）特定高度専門業務・成果型労働制の下で労働する期間において次のいずれにも該当する労働者であって、対象業務に就かせようとする者の範囲

イ 使用者との間の書面等の方法による合意に基づき職務が明確に定められていること。

ロ 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまって支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額をいう。）の三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。

（三）対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（1の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間（以下「健康管理時間」という。）を把握する措置（厚生労働省令で定める方法に限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

（四）対象業務に従事する対象労働者に対し、一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間を通じ四日以上の休日を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること。

（五）対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。

イ 労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、深夜業の回数を一箇月について厚生労働省令で定める回数以内と

すること。

ロ 健康管理時間を一箇月又は三箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること。

ハ 一年に一回以上の継続した二週間（労働者が請求した場合においては、一年に二回以上の継続した一週間）（使用者が当該期間において、年次有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。）について、休日を与えること。

ニ 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。）を実施すること。

（六）対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該対象労働者に対する有給休暇の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること。

（七）対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

（八）使用者は、同意をしなかった対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

（九）（一）から（八）までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

《長時間労働規制法制について》

政府は2017年3月28日、働き方改革実現会議（議長・安倍晋三首相）の最終会議を開き、「働き方改革実行計画」を決定した。働き方改革実現会議は、安倍首相が自ら議長となり、労働界・産業界のトップや有識者を交え、2016年9月27日に設置された後、10回に渡って議論が積み重ねられてきた。2016年12月20日（第5回会議）には、同一労働同一賃金の実現に向けて、有識者の検討報告を踏まえ、ガイドライン案を提示し、これを基に法改正の在り方について議論がなされた。そして長時間労働の是正については、2017年3月13日、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」を経て、政労使による提案もなされていた。実行計画では、「労働政策審議会において本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案等を早期に国会に提出することが求められる」と強調された。なかでも罰則付きの時間外労働の上限規制は、「労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革」と位置づけられた。⁵⁾

労働基準法の改正の方向性としては、連合と経団連の両団体が3月13日に、時間外労働の上限規制等に関して労使合意したことを踏まえて、次のとおりとしている。時間外労働の上限規制とは 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。

特例として、臨時的な特別の事情がある場合、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回るできない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限を設ける。

この上限について、①2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の平均で、いずれにおいても、休

⁵⁾ Business Labor Trend（労働政策研究・研修機構）2017年5月号、42頁

日労働を含んで、80 時間以内を満たさなければならないとする。②単月では、休日労働を含んで 100 時間未満を満たさなければならないとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月 45 時間、かつ、年 360 時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年 6 回を上限とする。 他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。(前掲⁵⁾ 44 頁)

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱

(厚生労働省発基 0908 第 6 号・平成 29 年 9 月 8 日)

第一 労働基準法の一部改正

一 時間外労働の上限規制（労基法 36 条）

1 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間又は第三十五条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができるものとする。

2 1 の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (一) 1 により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
- (二) 対象期間（1 により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。以下同じ）
- (三) 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
- (四) 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
- (五) 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

注（五）の厚生労働省令で定める事項として、3 の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置のほか、限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率及び限度時間を超えて労働する場合における手続並びに限度時間を超えて労働する場合に 6 の（三）を満たすものであることを定めることとする。また、健康確保措置として望ましい内容を 7 の指針に規定することとする。

3 2 の（四）の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限るものとする。

4 3の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（一年単位の変形労働時間制の対象期間として三箇月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とすること。

5 1の協定においては、2の（一）から（五）までに掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に3の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（2の（四）に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（2の（四）に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができるものとする。この場合において、1の協定に、併せて対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（一年単位の変形労働時間制の対象期間として三箇月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、一箇月について四十二時間）を超えることができる月数（一年について六箇月以内に限る。）を定めなければならないものとする。

6 使用者は、1の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次に掲げる時間について、それぞれ後段に定める要件を満たすものでなければならないものとする。

（一）坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間二時間を超えないこと。

（二）一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間百時間未満であること。

（三）対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間八十時間を超えないこと。

5. 若干の検討

（1）対象労働者の企業内における層

2006年の研究会報告書や在り方案が、「ホワイトカラー労働者の新しい自律的労働時間制度」として時間規制の適用除外を提案しているのは、「労基法上の管理監督者に該当しないがそれに近い裁量的な働き方をしているホワイトカラー労働者」について、「労働時間と完全に切り離された成果主義的賃金制度」を導入できるようにするためだといっても過言ではない」（浜村前掲⁴⁾ 14頁。）

実体的要件の一つとして「自己の業務量についての裁量性・コントロール可能性」が挙げられているが、「このような管理監督者一步手前のポジションにあるホワイトカラー労働者が実際に自己の業務量についてこうした裁量権限を持ちあるいはそれを現実に行使できるかはかなり疑問である。従来裁量労働制では、対象労働者に業務遂行の手段や時間配分の決定に関して裁量権限が与えられていたが、仕事の内容や業務量を自ら決定することができないことから、使用者から過重な目標やノルマを課せられ、それを達成するためにしばしば裁量の余地がないほどの長時間労働を強いられている」

ことが指摘されていた。したがって、労働者の業務量を法律で直接適正化することは不可能であるから、これらの労働者が実際に業務量をコントロールできる仕組みを用意しておく必要がある。（浜村前掲⁴⁾ 15 頁）

年収要件については、「自律的に働き方を決定できると評価されるにたる一定水準の年収が保障されること」も要件とされているが、通常の労働者の年収を下回らないこと（研究会報告書）とされるだけで、具体的にどのくらいの年収があれば、労働者が自己の業務量をコントロールできるほどの対等性をもつと判断されるのか、明らかにされていなかった。

管理監督者一步手前のホワイトカラー労働者の労働時間規制の緩和をテーマとする議論では、対象業務・対象労働者（適用範囲）と導入手続に着目して、特徴点を拾い出すと、以下のようになる。

（2）対象業務・対象労働者の変遷

（一）2007 年案に至るまで

1）経団連（2005 年 6 月 21 日）

－専門業務型裁量労働制の対象業務、それ以外の業務

（法令で指定、業務遂行と時間配分に関する労働者の裁量、月給制・年俸制及び年収 400 万）

2）研究会報告書（2006 年 1 月 27 日）

－勤務態様要件（職務遂行の方法や労働時間の配分—使用者の指示を受けない、自己の業務量について労働者裁量）

－本人要件（一定水準額の年収、本人同意）

－健康確保措置

－労使協議に基づく導入合意

例示 ・中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者

・研究開発部門のプロジェクトチームのリーダー

3）労政審あり方案（2006 年 6 月 13 日）

－労働時間の配分の指示を受けない者、業務の追加指示に対し既存業務との調節ができる者、

－健康確保のための配慮

－業務量適正化及び健康確保措置

－自律的働き方を決定できると評価されるにたる一定水準以上の額

4）法律要綱案（2007 年 1 月 25 日）－自己管理型労働法制

－労働時間では成果を適切に評価できない業務

－業務上重要な権限・責任を伴う地位

－業務遂行手段及び時間配分の決定に使用者が具体的な指示をしないこと

－相当高い年収

(二) 2017 年案に至るまでの経過

1) 第 22 回規制改革会議 (2013 年 12 月 5 日)

－国が対象者の範囲の目安を示す→企業レベルの集団的な労使自治に委ねる

2) 第 4 回産業競争力会議 (2014 年 4 月 22 日)

A タイプ (労働時間上限要件型)

－国が示す対象者の範囲の目安→労使合意

(労働時間を自己の裁量で管理することが困難な業務従事者は対象外)

－職務内容の提示 (ジョブ・ディスクリプション)、目標管理制度

B タイプ (高収入・ハイパフォーマー型)

－本人希望、年収 1 千万円以上、ジョブ・ディスクリプション

3) 労政審・労働条件分科会 (2015 年 2 月 13 日)

時間外労働上限規制、休息时间、裁量労働制の拡大とともに

(裁量労働制の拡大)

対象業務

- －①法人顧客の事業の運営に関する事項についての企画立案調査分析と一体的に行う商品やサービス内容に係る課題解決型提案営業の業務
- －②事業の運営に関する事項の実施の管理と、その実施状況の検証結果に基づく事業の運営に関する事項の企画立案・調査・分析を一体的に行う業務

(特定高度専門業務・成果型労働制 (高度プロフェッショナル制度) の創設)

(対象業務)

- －高度の専門的知識、技術又は経験を要する、とともに、業務に従事した時間と成果との関連性が強くないといった対象業務

(対象労働者)

- －書面合意により、職務の範囲が明確に定められ、その職務の範囲内で労働する労働者
- －平均給与額の 3 倍を相当程度上回ること

4) 法律案要綱 (2017 年 9 月 8 日)

(時間外労働の上限規制) － 36 条 5、6 項の追加

(企画業務型裁量労働制の追加) － 38 条の 4

(特定高度専門業務・成果型労働制) (高度プロフェッショナル制度) － 41 条の 2

(3) 導入手続の変遷

(一) 2007 年案までの経緯

1) 経団連の提言(2005年6月21日)

「法令に定める業務」以外のWEの業務の追加は労使協定または労使委員会の決議を労基署長に届け出る

2) 厚労省の研究会報告書・建議(2006年1月27日)

労使が話し合ったうえで導入を決定し、合意することを要件とすること

3) 労政審・在り方案(2006年6月13日)

労使の実質的な協議に基づく合意

4) 法律案要綱(2007年1月25日)

労使委員会の5分の4以上の多数による決議

(二) 2017年案までの経緯

1) 第22回規制改革会議(2013年12月5日)

国が対象者の範囲の目安を示したうえで、企業レベルの集団的な労使自治に委ねる

(労使代表で労使協定の締結)→(当初は過半数組合のある企業に限定)

2) 第4回産業競争力会議(2014年4月22日)(長谷川ペーパー)

導入においては一定の試行期間を設け、当初は過半数組合のある企業に限定

3) 労政審報告(2015年2月13日)

制度の導入に際しての要件として、労使委員会を設置し、以下の事項を5分の4以上の多数により決議し、行政官庁に届け出なければならない

4) 法律案要綱

労働条件に関する軸を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会が設置された事業場において、当該委員会が委員の5分の4以上の多数による議決により、(一)から(九)までに掲げる事項について決議をし、かつ使用者が当該決議を行政官庁に届け出た場合

(4) 解説

対象労働者に関しては2007年案作成過程では、とくに研究会報告書においては、「職務遂行の方法や労働時間の配分」について使用者からの指示を受けないことに加えて、労働者の「自己の業務量についてのコントロール・裁量性」が一つの重要なメルクマールになっていた。労政審の在り方案まではそれが維持されたが、法律案要綱に至るとそれは消えている。代わって「労働時間では成果を適切に評価できない業務」という労働時間と成果の評価との非関連性という基準になっていた。(この点は、今回の特定高度専門業務・成果型労働でより明確なメルクマールとして再登場している。)

年収要件は、経団連案が平均年収の400万円を基準としたため世間的にも注目されたこともあり、その後は明確ではないが一定水準の年収としたり、管理監督者と比較可能なレベルとしたりしながら、2017年度案では1000万円を超える、平均年収の3倍となっている。このことにより、対象者が限定されている。ただし、法改正により拡大への懸念は一般に大きい。

2017年案の策定過程で大きな変化を示すのが、2015年の労政審・労働条件分科会の提案である。それまでは、ホワイトカラー・エグゼンプションの対象者はある程度広いものを想定していたが、こ

ここで突然「高度の専門的知識、技術又は経験を要する、とともに、業務に従事した時間と成果との関連性が強くないといった対象業務」に限定される。結果的には、第4回産業競争力会議の提案の2案のうちBタイプ（高収入・ハイパフォーマー型）が採用されたことになる。これにより対象者が限定された一方で、規制改革会議以来の三位一体改革として挙げられていた労働時間の量的上限規制の要素も削除されることになる（産業競争力会議のAタイプでは対象は広いが労働時間の上限も要件となっていた）。

2015年の労政審・労働条件分科会の提案は裁量労働制の拡大についても決定的役割を果たしている。⁶⁾ その対象はある程度以前から議論にはなっていたものの、ここで突然明確な要件を示すことになる。WEの労働時間規制の適用除外という効果、したがって残業時間に対する割増手当が発生しないことに対する反発・抵抗の大きさから、この制度の対象範囲を極めて限定して導入しようとする意図が窺える。他方、裁量労働制については対象範囲が必ずしも明確とはいえない要件しか提示できていないが、効果としては成果と報酬の連動が一定程度見込まれるものの、制度的には「労働時間算定の特例にすぎず、休憩、深夜労働、休日労働等の規定は適用される」ため労働時間の規制要素が残っている。しかし、そもそも裁量労働制も最初は専門業務型のみが導入されたことからすれば、WEも一度導入されれば将来どのように拡大発展するかは予断を許さないものであろう。

⁶⁾ 浜村彰「裁量労働制と労働時間法制の改悪」季刊・労働法者の権利 310号（2015.7）2頁以下4頁によると、「企画業務型裁量労働制の具体的な制度見直し案が出されたの」は、「2015年1月の第122回労働条件分科会」である。

第2章 諸外国の労働時間法制並びにホワイトカラーに対する時間規制

I 立法の契機となったアメリカのホワイトカラー・エグゼンプション

前記の経団連の提言に見るように、WE はまさにアメリカのホワイトカラー労働者の労働時間をモデルとするものである。その意味では、アメリカの労働時間規制の態様を知る必要がある。

しかし法制度的には、「日本の労働時間規制は条文を素直に読めば物理的な時間を規制しているので、制度的にみれば実はヨーロッパ型である」。「1日8時間、週40時間を超えて働かせてはならず、超過して働かせた場合には刑事罰まである。」これに対してアメリカの公正労働基準法は、「週40時間を超えた場合には50%割増しの規定があるのみで、それさえ守ればいくらかでも長く働かせることができる。」それにもかかわらず多くの人は、「日本の労働時間規制はアメリカ型の残業代規制だと思っている。」として、参考にするべき法制が違うのではないかとの見解がある。¹⁾ この立場では、時間外労働や休日出勤について、割増率が25%か35%かという議論は、労働時間規制の名に値しないものである。(濱口・渡辺前掲¹⁾ 70頁・濱口発言)

これに対して、「現行の労働時間規制は使用者側に制裁としての残業代の支払いを強制することで規制を実現するもの」であり、「労働者が現実に残業代請求して初めて規制が機能」するとの見方がある。すなわち、「割増率の引き上げ、短期消滅時効の廃止、訴訟の場合の付加金強制など、権利行使の実効性を高めることでより機能するようになるはずで」ある。(濱口・渡辺前掲¹⁾ 71頁・渡辺発言)

わが国では法的に時間外・休日労働といえる長時間労働に従事した労働者の権利救済が課題であり、そこでは割増手当の請求の成否が前面に現れることになる。したがって、労働時間の量的規制をしつつも、36協定を通じてその規制が解除されて割増手当を支給すれば合法的に時間外労働を行わすことができ、なおかつそれをも超える残業代不払い(サービス)残業が出現している状況になっている。この点は原則的な上限規制を有し、その範囲内での柔軟な労働時間が練り上げられているヨーロッパの国々とは大いに異なるだけでなく、その点ではかかる上限規制を有しないアメリカなどとも異なるといえる。

したがって、このような法制度的な相違からアメリカのWEをそのまま日本に導入できる環境はないであろう。どうしても時間規制の例外的取扱い≪単に時間外労働を許容するレベルではなく時間規制自体を排除するもの≫であることから、厳格な要件や手続さらには長時間抑制策等が望まれることになる。

1. アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションの内容と適用規模

アメリカ公正労働基準法(Fair Labor Standards Act、以下「FLSA」という。)7条(a)(1)によれば、「(使用者は) ……被用者を1週40時間を超えて使用してはならない。ただし、かかる被用者が、前記の時間を超える使用に対して当該被用者の通常の賃率の1.5倍以上の率で賃金を支払われる場合はこの限りではない」。この規定の目的は、割増賃金の規制によって時間外労働に対する被用者の負担を補償すると同時に、(使用者への)割増賃金の経済的圧力を背景とするワークシェリングを通じ

¹⁾ 濱口圭一郎×渡辺輝人「労働時間改革をめぐる実務家と政策論者の視点」POSSE vol24/68頁以下69頁(濱口発言)

た雇用の拡大にあると解されている。したがって、法定時間を超える時間外労働は完全に禁止されているわけではなく、割増賃金の要求によって付加的賃金支払が強制されるから雇用に拡大せざるを得ない、ということである。²⁾ また、5割以上の割増賃金さえ支払えば何時間でも労働させることができるのであり、しかもその際特別の協定の締結や行政官庁への届出手続のような規制は存在しない。³⁾ 日本では時間規制の例外を許容するためのそのような手続規制が存在するのと異なる。

(1) エグゼンプトの要件

FLSA13条(a)(1)によれば、ホワイトカラー・エグゼンプションとは、「真正な管理職(executive)、運営職(administrative)若しくは専門職(professional)の資格で雇用された被用者であって、労働時間規制を受けないもの(上級ホワイトカラー)である。そして、エグゼンプトと認定されるためには、①俸給水準要件(「食事・宿舍その他の便益供与分を除いて、週当たり455ドル以上の額で、俸給基準により賃金支払がなされていること」)、②俸給基準要件(時間給ではなく俸給基準で賃金が支給されること、したがって、実際に労働した日時や時間にかかわらず、あらかじめ定められた金額を支払う必要がある。欠務による賃金カットなし)及び③職務要件(職務内容が管理能力や専門的知識を発揮する性質のものであること)の3つの要件をすべて充足しなければならない。⁴⁾

さらに、2004年行政規則では、高額賃金被用者＝年間賃金総額で100,000ドル以上が支払われている被用者について、常態として、管理職エグゼンプト、運営職エグゼンプト若しくは専門職エグゼンプトとして認定されるための適用除外要件の少なくとも1以上を満たす場合、FLSA13条(a)(1)に規定されるエグゼンプト(「高額賃金エグゼンプト」)に該当することになった。(前掲調査³⁾ 84頁)

1) 管理職エグゼンプト (FLSA 13条(a)(1))

- ① 俸給水準要件及び、②主たる職務が、「当該被用者が雇用されている企業の管理(Management)又は慣習的に認識された部署若しくはその下位部門の管理であること、③「常態として他の二人以上の被用者の労働を指揮監督していること」、及び④「他の被用者を採用若しくは解雇する権限を有するか、または他の被用者の採用若しくは解雇、および昇給、その他処遇上のあらゆる変更に関して、その者の提案及び勧告に対し特別な比重が与えられていること」である。(前掲調査³⁾ 92頁)「特別な比重」については「大きな影響力」との意味のようである。⁵⁾

2) 運営職エグゼンプト (FLSA13条(a)(1))

- ① 俸給水準要件及び②主たる職務が、「使用者若しくは顧客の管理または事業運営全体に直接関連するオフィス業務若しくは非肉体的労働の履行であること」、及び③主たる業務が、「重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使」を含むものであること、である。(前掲調査³⁾ 98頁)ここでは、具体的に「財務、会計、予算、品質管理、購買、調達、広告、マーケティング、調査

²⁾ 荒木尚志「労働時間の法的構造」〈有斐閣1990年〉103頁

³⁾ 労働政策研究報告書 No.36、(2005)『諸外国のホワイトカラー労働時間法制に関する調査研究』労働政策研究・研修機構 31頁(幡野利通担当)

⁴⁾ JILPT 資料シリーズ No.104 (2012.3)『労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査』独立行政法人 労働政策研究・研修機構(幡野利通執筆) 83頁

幡野利通「ホワイトカラー管理職等の労働時間規制の管理職等の労働時間構造と日本の制度の再構築(上)」季労 221号(2008) 166頁以下特に178以下。

⁵⁾ 笹島芳雄「公正な賃金～欧米の経験と動向を踏まえて」(3)月刊人事労務 2014年11月号 76頁以下、77頁

等のさまざまな業務が含まれる」。また裁量による独立の判断とは、「直接の指示や監督を受けることなく独立して判断を行うことである。」（笹島前掲論文⁵⁾ 同所）

3) 専門職エクゼンプト（FLSA13 条（a）（1））

① 俸給水準要件及び②主たる職務が（i）「科学若しくは学識分野」において「通常は長期課程の専門的知識教育によってのみ獲得できる高度な知識を必要とする労働」、又は（ii）芸術的若しくは創作的能力を必要とするものとして認識されている分野において発明力、創造力、独創性若しくは才能が要求される労働であること」である。（前掲調査³⁾ 106 頁）

i については、高度専門業務に入職するには専門的教育が必要であり、学位の取得を入職条件とするのが典型的事例とされる。（笹島前掲論文⁵⁾ 同所） ii の業務には、俳優、音楽家、作曲家、演奏家、画家、ライター、漫画家、エッセイスト、小説家などが該当するとされる。（笹島前掲論文⁵⁾ 78 頁）

その他に、4) コンピュータ専門業務、5) 企業外販売業務もエクゼンプトとして扱われる。（笹島前掲論文⁵⁾ 78 頁）

日本の例外制度と関連付けるとすると、1) 管理職エクゼンプトは管理監督者（41 条 2 号の適用除外）として扱われるので、その範囲は問題であるが、効果はほぼ同様であろう。2) 運営職エクゼンプトは企画業務型裁量労働制に近いものとみられる。3) 専門職エクゼンプトも専門業務型裁量労働制が対応する。さらには、5) の企業外販売業務も事業場外労働みなし制が対応する。こう見ると、適用除外者としてリストアップされる類型はほぼ同様のものが日本には既にあることになる。ただし、おそらくその範囲が狭くかつ導入手続きに独特の厳格さがあるため、その利用が限られている点が大きく異なるのであろう。

なお、主として従事する業務内容に関して、オバマ大統領の見直し指示により、主たる業務がなんであったかについて、労働時間の 50% 以上が WE の対象となる業務である必要がある。以前には、労働時間の 5% が管理業務で、残り 95% が WE に該当しない業務を遂行する場合でも、WE の対象者なる仕組みであったとされる。（笹島前掲論文⁵⁾ 79 頁）

(2) 対象労働者数

アメリカにおけるエクゼンプトの実数の直接的な調査結果はないようであるが、1999 年の人口調査を基に 2004 年（改正法の）基準に当てはめて計算したものによれば、エクゼンプトの占める割合は 15.8% である。これを 2010 年時点の総雇用者数 12,709.7 万人に適用すると、その数は 2,008.1 万人になり、アメリカの全雇用者の 16% 弱の労働者が FLSA13 条（a）（1）におけるエクゼンプトとして扱われていると推察されている。（前掲調査³⁾ 117 頁）

別の推計によれば、2002 年の人口動態調査に基づいて、アメリカの就業者数は 13,430 万人であり、そのうち 1,950 万人は FLSA の非適用就業者である。そして 13,430 万人からこの 1,950 万人を差し引いた 11,480 万人が FLSA 適用労働者であり、そのうち時給基準労働者が 6,900 万人、俸給基準労働者が 4,580 万人である。11,480 万人のうちいわゆるブルーカラー職業従事者は 4,280 万人であり、残りのホワイトカラーの職業からほぼ全員がエクゼンプト（教員、講師、医師、歯科医師、弁護士、裁判官、企業販売労働者など）の数の 760 万人を差し引いた 6,440 万人のホワイトカラーのうち、時給基準のノン・エクゼンプトを除くと、俸給基準の 3,170 万人の中から週給 455 ドル以上のものに分

類される労働者数は、1,820 万人となる。また、年収 100,000 ドル以上の労働者は 107,000 人であった。エクゼンプト労働者を集計すると、2,591 万人（1,820 万 + 760 万 + 10 万 7,000 人）となり非適用者を除く就業者数全体の 22.6% となる。（笹島前掲論文⁵⁾ 79 頁）これによれば、6,440 万人のホワイトカラー労働者のうち 2,591 万人がエクゼンプトなので、ホワイトカラー労働者の 3 ～ 4 割程度がエクゼンプトとなる計算である。

（3）日本への示唆

笹島芳雄⁶⁾によれば、わが国とアメリカとの間には「労働市場の違い」、企業の「人事管理の違い」など様々な相違があることから、アメリカ企業には適切であり効果的に機能している制度であっても、わが国企業にとって適切で効果的に機能する制度であるとは限らない。（笹島前掲論文⁶⁾ 同所）

1) 企業組織構造の相違

アメリカ企業の組織は、様々な職務を組み合わせて構築されている、と言われる。各職務に対しては、職務分析を実施して、職責、具体的な職務内容、能力要件（職務遂行に必要となる能力）等を明らかにし、それを整理した「職務記述書」を作成している。職務記述書に基づき、各職務の重要度を評価して個々の労働者の賃金決定を行っている。このように、アメリカ企業では職務をベースとした人事管理を進めており、職務記述書が重要な役割を演じている。83%の企業に職務記述書が用意されている。したがって、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の利点とされる、「自由度の高い働き方」のための前提条件である「担当業務の明確性」が実現している。（笹島前掲論文⁶⁾ 103 頁）

他方、日本企業の組織では、部があり課があり、各課に労働者が配置される、という仕組みである。部とか課に関しては、組織の責任や担当業務を示す業務分掌が明確に定められているが、各課を構成する労働者一人ひとりの職務内容は明確とはなっていない。すなわち、個々のホワイトカラーの職務内容や職責は不明確である。その結果、上司・同僚と調整を図りつつ業務遂行を行うこととなり、情報共有や意思疎通・調整のための会議が多くなるとともに、各人は自律的に職務遂行することができない。また、企業や管理者の都合により、担当業務の範囲は常に変化にさらされているから、計画的な業務遂行も困難となる。以上の結果として、今日広くみられる長時間労働につながっている、とされる。（笹島前掲論文⁶⁾ 103 頁）

2) 担当職務決定権の相違

さらに、アメリカ企業では担当職務の決定権を各ホワイトカラーが保有している。企業内で欠員が生じたとき、欠員補充のための昇進や職務異動は、ポスティングと称する社内公募によって実施される。欠員となった職務を担当しても問題なく処理できるかどうかが社内公募の選抜基準であり、その判断資料として利用されるのが上述した職務記述書の中に記されている能力要件である。能力要件を満たす人物を社内公募で充足できなければ社外に人材を求めることとなる。（この意味では欠員となった職務は企業内外の労働市場において評価される。）したがってこのシステムでは、過度の業務遂行負担を伴う職務には（たとえ職務に対応する能力を有する者がいたとしても）誰も応募しないから、

⁶⁾ 笹島芳雄「ホワイトカラー・エグゼンプションの日本企業への適合可能性」日本労働研究雑誌 670 号（2016）、101 頁、103 頁

そのような職務は自然に淘汰されることとなる。(笹島前掲論文⁶⁾ 103 頁～ 104 頁)

他方、日本企業では、だれにどの業務を担当させるかは企業の人事権の裁量の範囲内である。過度の業務遂行負担を伴う業務であっても、労働者は業務命令があれば担当せざるを得ないから、そのような業務はなくなることはない。(笹島前掲論文⁶⁾ 104 頁)

3) 転職しやすさの相違

よく知られたことではあるが、「労働市場における転職可能性」が日米間で大きく異なる。アメリカは転職しやすい企業社会である。企業は募集・採用に際しては、応募者がどのような業務経験を経たか、どのような能力があるのか、を重視する。募集した職務の職務記述書に記載されている能力要件を応募者が満たすかどうかで採用を決めることとなる。したがって、特定分野の能力を磨くことは、採用や転職も、昇進にも有利に働く。結果的にだれもが得手の分野のスペシャリストとなることを目指してキャリア形成している。そのため、企業内のある職務に欠員が生じたときに社内外で公募しても「社内人材」で充足するのは難しい。企業内の従業員はそれぞれの分野のスペシャリスト集団の組織だからである。欠員補充を企業外の労働市場に求めざるを得なくなる。企業内外のハードルが低いので、労働者の採用・退職(転職)がキャリア形成上一般的に行われる。そうすると極めて負担の多い職務に我慢して従事し続ける理由がなくなり、退職・転職の選択が現実味を帯びてくる。したがって、企業は社員に過度の業務遂行を迫ることは難しいこととなる。(笹島前掲論文⁶⁾ 104 頁)

これに対し、わが国では労働市場の流動性は徐々に高まりつつあるとはいえ、その水準は依然としてかなり低く、「転職しにくい労働市場」となっている。その背景としては、大企業を中心として、長期雇用を原則としており、社内で欠員が生じたときには、社内人材で欠員を埋めるという人事管理方式だからである。特別の事情のない限り、社外から人材を求めて補充するということはしない。長期勤続を高く評価する企業文化なのである。(笹島前掲論文⁶⁾ 104 頁)

(4) 日本企業への適合性

以上の分析からは以下のことがいえる。アメリカの人事管理方式や労働市場の特性は、(法的な上限規制がないのにかかわらず)長時間労働を抑制する仕組みとなっている。日本の人事管理方式や労働市場の特性は、仮にホワイトカラー・エグゼンプション制度を導入したとする場合、長時間労働を抑制することは難しいのではないか。従来、長時間労働を抑制する仕組みとして「36 協定」及び「賃金割増率制度」が存在するが、周知のように、十分な効果は出ていない。ホワイトカラー・エグゼンプション制度では、制度対象者には残業手当制度がなくなるのであるから長時間労働の歯止めがなくなり、むしろ長時間労働を促進しかねない、(笹島前掲論文⁶⁾ 104 頁) との見方が成立する。

II (ヨーロッパ・) ドイツの労働時間法制

1. EU 領域

EU 法では、1993 年成立の EU 指令 (の 2003 年改訂) により、休息时间 (最低連続 11 時間—3 条) が定められ、週の労働時間は「時間外労働を含めた 7 日当たりの平均労働時間が 48 時間を超えないこと」が求められる。

そこで、イギリス（1998 年労働時間規則）でも 1 日当たり 11 時間の休息時間が保障され（10 条）、週労働時間（4 条）も原則的には時間外労働を含めて 48 時間を上回ってはならない、と定める。他方で、事前に書面により労働者本人の同意を得ている場合（オプトアウト）には 48 時間を超えて労働させられる、ただしこの場合はそのすべての労働者の最新の記録を保持する必要がある。算定基礎期間は 17 週であり、平均週労働時間の算定は、この算定基礎期間における実労働時間を算定基礎期間の週数で除したものである。（前掲調査⁴⁾ 61 ～ 62 頁）

次に、フランスでは法定労働時間は、1936 年以降週 40 時間に定められていたが、1981 年に 39 時間に、そして景気後退による失業対策の意味からも徐々に引き下げられ 2000 年 1 月からは週 35 時間まで短縮された。（前掲調査⁴⁾ 39 頁）超過勤務に対しては代休の付与か超過勤務手当の支払いが課される。手当は原則 25% 増（最初の 8 時間＝36 時間から 43 時間まで）又は 50% 増（それ以降、44 時間から）の割増手当の支給が必要になる。（前掲調査⁴⁾ 43 頁）

フランスには、みなし労働時間制がある。一つは包括労働時間制と呼ばれ、恒常的に法定労働時間を超える労働時間を含めて、通常の勤務時間（所定内労働時間）を定めて、その総労働時間（法定労働時間内及びそれを超える時間）に対する賃金を予め設定する。この場合、① 1 週、1 カ月または 1 年単位で労働時間と賃金の設定をすることができる。もう一つは、「年間労働日数制」と呼ばれ、事前に、年間の労働日数とそれに対する報酬を定めておく制度である。また、フランスでは変形労働時間制も導入できる。これは、繁忙期の労働時間を長くする反面、閑散期の労働時間を短くすることによって、業務の繁閑に応じて効率的に労働時間の配分を行うことができる制度である。最長で 1 年単位の変形労働時間を導入できる。（前掲調査⁴⁾ 49 ～ 50 頁）

《適用除外》

フランスではカードル及び自律的労働を行う者について適用除外制度がある。

- 1) カードル・ディリジャン（経営陣たるカードル）は、年休権を除いて、深夜規制も含めた労働時間規制から除外される。
- 2) カードル・オトノーム（自律的カードル）及び労働時間の長さを事前に決定できない者であって時間編成について実質的自律性を有する非カードルについては、協定等及び個別合意の存在を要件に、労働時間の上限規制及び法定労働時間規制から除外される。（日数フォルフェ）
- 3) カードル・アンテグレ（職場統合型カードル）及び時間編成について実質的自律性を有する非カードルについては、協定等及び個別合意の存在を要件に、年単位での残業代込みの賃金支払が許される。（時数フォルフェ）この場合、週単位での法定労働時間規制のみが除外される。⁷⁾

フォルフェ（forfait）とは、定額制、一括払い、見込払いを意味し、日数フォルフェは労働時間を「時」ではなく「日」で計算し、年単位で労働日数及びこれに対する賃金を定める合意のことである。（本久前掲論文⁷⁾ 46 頁）

2. ドイツの労働時間柔軟化の形式

(1) 柔軟化の手段

1) 法律による柔軟化

⁷⁾ 本久洋一「フランス労働時間法制の現在」季刊・労働者の権利 310 号（2015.7. 21）22 頁以下、40 頁

ドイツの労働時間法は、3条第1文で「労働者の週日の労働時間は8時間を超えてはならない。」とするものの、第2文では、「6か月又は24週の範囲内で平均して週日において8時間が越えられない場合に限り、これを10時間まで延長することができる。」と定める。週日とは、日曜日または祝日以外の暦日であるから、土曜日が含まれると考えられ、そうすると週48時間（原則的最大時間）までが許容範囲内の労働時間となる。しかもその暦日を10時間まで延長可能とみれば、一定期間の平均が週日8時間を遵守する限り、週60時間までも可能となりうる。

週日の労働時間は原則として週日ごとに10時間まで延長が許される。その延長は労働法的になんらの正当化を要しない。同様に労働時間の延長または短縮の予見可能性又は通常性（定期性）はもはや問題とならない。いかなる理由で（なぜ）、及びいかなる範囲において、労働時間が10時間まで延長されるかは労働法上なんらの重要性をもたない。決定的であるのはただ、10時間の限度が守られることだけである。10時間の限度は旧法でも上限であったが、そこでは原則として超えてはならないものとされていた。⁸⁾

週ごとに6日の週日であると、個々の労働者にとっては許容される最長週労働時間は（6×10）60時間となる。しかし同法7条1項1号によれば、労働時間の中に通常及び大幅に「手待（Arbeitsbereitschaft）または待機（Bereitschaftsdienst）」が含まれている場合は、労働協約において又は労働協約に基づき事業所協定若しくは職員協定において労働時間の延長は10時間を超えて許容される。（Baeck/Deutsch⁸⁾, § 3Rn.25）

2) 労働協約による労働時間口座制とコリドール（回廊）

最近の労働協約による労働時間調整は、主に労働協約の枠内において実施される「労働時間口座」と「労働時間回廊（コリドール）」による。まず、労働時間回廊にあつては、協約における週の標準労働時間（例えば、37.5時間）は一定期間の平均値として設定され、実際には協約上の一定の時間帯の範囲（例えば、週30時間から週45時間まで）内の幅として決められる。ただ一定期間内においては労働時間の平均値は標準労働時間に調整しなければならない。そして、実際の労働時間と標準労働時間に差が出た場合、その差（+-）は個人別の労働時間口座に記録・管理され、調整のためのデータとなる。労働協約の柔軟化あるいは「労働協約の個別化」によってこれが可能になったといわれる。その結果個別企業は産業全体の統一的な労働協約に拘束されず、個別企業の決定で行われるようになった。（前掲資料⁴⁾ 33～34頁）

歴史的には、1984年締結の金属産業の労働時間短縮協約によりドイツの金属産業労働者の週の所定労働時間は40時間を切り38.5時間にまで短縮された。他方でここからドイツの労働時間の柔軟化も始まった。まず、一定期間内で労働時間を調整する一種の「変形労働時間制」である。もう一つは、事業所におけるグループないし個別労働者ごとに37時間から40時間の間で労働時間が設定され、その平均で協約所定の労働時間を維持すればよいのである。⁹⁾

当時、産業別交渉で定まる協約基準は労働時間の短縮の方向であるが、事業所レベルではむしろ労働時間の維持ないし増大への欲求があるため、契約上の労働時間と実労働時間との間に乖離が生ずる

⁸⁾ Baeck/Deutsch, Arbeitszeitsgesetz Kommentar, 3. Aufl.2013, § 3Rn.24

⁹⁾ 天瀬光二「ドイツの『労働時間貯蓄制度』－新たなモデルの行方」Business Labor Trend 2008年8月号、30頁以下

ことになる。そこで、労働時間を銀行預金のように口座に積み立て、後日休暇などにこれを利用できる方法が労働時間口座制として利用された。(天瀬前掲論文⁹⁾ 31 頁)

この労働時間貯蓄制によって、従来の均等配分の時間原則と異なり、通常の(所定)労働時間を変動的に配分することが可能となる。1日の労働時間、週の労働時間は一定期間の幅で変動させることが可能である。この変動が認められる期間の幅はセクターごと、企業ごと、または事業部ごとに異なる。原則として延長または短縮のいずれの方向への変動も一定期間の間には平均化し、労働協約または個別企業レベルで同意された平均労働時間と等しくなることが求められる。(天瀬前掲論文⁹⁾ 31 頁)

そのメリットは、①投下労働力量を変動する労働需要に合致させ、残業や残業手当の発生を回避し、在庫コストを引き下げ、休止時間を削減し、労働強度の改善を実現する。②季節的・周期的な需要の変動に、コストの上昇(雇用コスト・解雇コスト)や生産性の悪化をもたらす従業員数の増減なしに対応可能となる。③従業員から見ても、自らの時間主権を向上させ、ワーク・ライフ・バランスの必要条件を改善することが可能となる。(天瀬前掲論文⁹⁾ 32 頁)

ある調査では労働時間口座制の導入により通常の労働時間と比較して、個人の時間管理の自由度が拡大したとの回答が74%あった。(天瀬前掲論文⁹⁾ 32 頁)

3) フレックスタイム制による柔軟化のヴァリエーション¹⁰⁾

① 単純フレックスタイム制

週所定労働時間の各日への分配は変更せずに、ただ各日の労働の開始時刻のみ労働者の選択に委ねるものである。開始時刻の移動に応じて終了時刻が所定の労働時間後に自動的にずれる。固定的コアタイムが設定されている。(Hahn,a.a.O.,¹⁰⁾ S.184)

② 資格づけられた(qualifiziert)フレックスタイム制

6 か月ないし 24 週という清算期間内の平均の週日の労働時間が8 時間以内という仕組みが利用されたフレックス制である。この範囲内で労働者は個々の労働日の労働時間の長さを変更できる資格を与えられる。結果的に、月、年における労働時間もこの調整期間の長さに応じて形成されることになる。したがって労働者は当該週日については、労働時間の位置と長さの双方を単独で決められる。長さが変動するため労働時間の貯蓄や取戻しが生ずる。しかしその時間帯には労働者が在社しているかまたは対応可能でなければならない特定のコアタイム<<それは必ず必要というわけではないが>>が通常は固定している。それは、事業所内のコミュニケーションを維持するため、又は顧客サービス時間を確保するために必要といわれる。それにもかかわらず労働者はその労働時間の位置並びに分配の形成に当たっては使用者の指揮権の下に服せしめられる。事業所の利害がそれゆえ労働者による労働時間の分配の可変性を制約するのである。(Hahn,a.a.O.,¹⁰⁾ S.185)

③ 可変的フレックスタイム制

確定的なコアタイムのないシステムがその典型である。労働者はその労働時間を合意された調整(清算)期間の範囲内で自由に設定することができ、かつその労働時間の開始、位置及び長さを自由に決定することができる。ただその条件は、労働者が合意された週、月または年の労働時間数に達す

¹⁰⁾ Claudia Hahn, Flexible Arbeitszeit, 2. Auflage, C.H.BECK 2014.S.185

ることである。(Hahn,a.a.O.,¹⁰⁾ S.185)

④ モービルタイム

通常事業所協定を通じて設置されるモービルタイムでは、個々の従業員の労働時間はもはや固定的に確定されず、いわゆる時間の回廊が合意される、そしてそれができる限り早い労働の開始とできるだけ遅い労働の終了を確定する。この時間の回廊の範囲内において就労者は合意された前走の時間(例えば、2週間)を尊重して具体的な労働時間をその部門の内部で協議して確定することができる。(Hahn,a.a.O.,¹⁰⁾ S.185)

⑤ 信頼フレックスタイム制(信頼労働時間制)

資格づけられたフレックスタイム制の一変種を成すのがいわゆる信頼フレックスタイム制である。この状況では特に管理層(Führungskräften)に労働時間の位置に関しては指揮権が委譲される。(いわゆる「逆転された指揮権」)信頼フレックスタイム制ではフレックスタイムの口座が設置される、それは個々のプラスマイナスの貸借差益(Saldo)を管理する。しかしその際使用者側の実際の労働時間の形式的な記録は放棄される。

信頼労働時間制は労働者に特に高度の時間主権性を提供する。就労者自身は自己の責任でその労働時間の位置を決定する。他方でその長さ(週ないし日の所定労働時間)は労使の合意により決定されており、労働者が自由に決定するものではない。ただ、使用者によるその遵守のコントロールは行われない。労働時間の位置に対して使用者はなんらの影響力も有しない。そして事業所委員会の共同決定権はこの場合において外面的には存続する。それゆえそのような合意は特に、固定的在社時間を必要としない課題(課業)にあっては便利である。

信頼フレックスタイム制においても時間外労働は、それが調整されない限り、長期の口座に貯蓄されうる。労働時間は信頼フレックスタイム制にあっては賃金決定の要素としてさらに存在している。使用者は債務とされる範囲の労働時間の調達を放棄するのではなく、労働時間の位置並びに分配及びその記録に関する指揮権を放棄するのである。(Hahn,a.a.O.,¹⁰⁾ S.186)

3. 信頼労働時間制の特質と問題点¹¹⁾

(1) 信頼労働時間制の意義

信頼労働時間制について法的定義はない。ビスバスの挙げるメルクマールは以下のとおりである。

1) 自己責任による労働時間決定

まず、使用者と事業所委員会によって設定された時間の枠内において、労働者はいつ働くかを自己責任で決められる。例えば、「月曜から金曜までの6時から22時までの間」という枠内において、各労働者は各(労働)日の「労働時間の位置と長さ」について具体的に決定する義務を負う。使用者によるそのレベルでの時間に関する指示は放棄される。ただし、労働者による時間形成は全くの自由ではなく課業(Aufgabe)並びに事業所の利益を基本前提にしている。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.32)

信頼労働時間制においても労働の給付は労働の期間(長さ)によって限定される。給付されるべき「平

¹¹⁾ Nisha Biswas, Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeitfreiheit im arbeitszeitrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Kontext, Peter Lang 2004 (46) なお、この見解の一部については、拙稿「ホワイトカラー労働者に対する労働時間規制の変容—ドイツの信頼労働時間制を参考に—」青森中央学院大学研究紀要第12号(2009)69頁以下に紹介がある。

均的労働時間の量」が提供されていれば、労働者はそれ以上給付を義務付けられることはない。労働者は「契約上の労働時間」を「いつどのようにして最良な形で投入するか」を決定できる。したがって発生した時間外労働(超過時間)をいつどのように削減するかも労働者が決定する。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.33)

また、信頼労働時間制では大抵の場合(ほとんど削減しようのない)大きな貸しボーナス(Guthabenboni)を集める可能性はない。事業所協定によって設置された「信号口座」が時間外労働の無制限の発生を防止する。例えば、労働者が高額、削減し難いほどの労働時間の貸しを内包する「赤色」の時期に達したならば、彼は上司に連絡して、時間削減の手段を一緒に探究する。赤色の時期への到達は、労働者の過重負担の状況証拠とみなされ、労働任務(課業)の再形成が求められる。また労働者は「時間貸」を別の時期に移して、時間外労働の削減が労働者の利益になるようにすることができる。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.33)

これに対し管理的職員や協約外職員に適用される「労働時間自由制」では、目標合意に基づく業績を出すことが義務付けられ、たとえ契約上の時間を超える労働でも義務付けられる(時間外労働義務)のであって、しかも超過時間に対する調整権は発生しない。調査された企業では週平均 40 ないし 50 時間で実施されうる業務が合意されている例がある。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.50) このように対象労働者の相違によって制度は類似しているが区別される。

2) 在社時間(Anwesenheitszeit)と労働時間に関する新たな理解

信頼労働時間制では、労働時間はもはや在社時間と同義ではなく、労働者は職場にいても「働かない自由」が認められる。労働者は自分がその時間を労働時間と「みなす」ときのみ労働を義務付けられる。したがって職場以外、自宅でも労働することはできる。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.34)

① 使用者側の労働時間規制の放棄

使用者による在社時間の規制の放棄はその把握一般の廃棄を意味せず、労働者自身による労働時間把握となる。たとえ時間外労働の時間が諸手当で支給されていても、労働時間の把握は報酬にとって重要である。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.35)

② 新たな制御道具

信頼労働時間制にあっては、使用者は時間を規制するのではなく労働者の業績(成績)を規制し、これを期待された業績と比較する(目標—現状比較 Soll-Istvergleich)。各個の労働者とは一定の業績が合意されており、その業績は当該労働者に割り当てられた労働時間の範囲内において出さねばならない。実際に出された業績は検証され評価されて、目標業績と比較される。それに合致する場合に使用者は契約上合意された労働時間が遵守されていたとみる。使用者にとって業績の監視は労働時間の監視(規制)を放棄せしめるに十分効果的である。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.36)

3) 信頼労働時間制の危険性

信頼労働時間制には時間外労働と自己搾取の危険性が指摘される。あまりに多くの課業(業務)の発生によって、タイムレコーダーなしに無制限に働くこと《終わりなき労働》になるのではないか。

さらに、目標合意における目標到達が使用者の関心事になることから、労働者に対する業績圧力が強化される危険が指摘される。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.39)

まず、信頼労働時間制に固有の危険性として、使用者が労働時間把握をしないことから大量の労働時間の投入による労働者の過重負担 (Überlastung) が懸念される。実態調査の結果でも、中小企業調査ではほぼすべての労働者は合意より多く働いているとしており、週平均で 30 分ないし 5 時間ほど合意より多く働いていた。ダイムラー・クライスラー (当時) 社では、被調査者 (64 人) の 55% が信頼労働時間制導入後に労働時間が増加したとしている。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.59)

企業側が労働の量を (間接的に) に増加させるために、信頼労働時間制を導入する、いわば濫用する場合には、過重労働 (Überarbeitung) が極めて確率の高いものになる。そして増加した労働量は労働給付の増大によってのみ克服されるので、そのような課業の拡張によってあらゆる種類の健康被害が発生しうる。その場合には、課業の縮減が事業所協定の課題となる。(Nisha,a.a.O.,¹¹⁾ S.61)

次に、結果的に信頼労働時間制によって生ずるのは業績 (成績) の濃密化である。有効性のない時間は最小限化され、労働時間は一層強く業績発揮に向けられる。ここに被用者の自己搾取 (Selbstaussbeutung) の危険が生まれる。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.65)

(2) 信頼労働時間制と労働時間法上の労働時間との関係

1) 概念上の区別

ドイツの労働時間法 2 条は、労働時間とは「休息休憩を除く労働の開始から終了までの時間」と定める。支配的見解によれば、労働時間とは、労働者が使用者にその労働力を処分下におく期間である。そして伝統的見解では、労働者が実際に働いているか、すなわち、生産的労働を提供しているかどうかは問題とならない。したがって、「労働時間はその開始から終了までの時間の総和から休憩時間を除くもの」(形式的労働時間概念) との見解が生ずる。これに対しては、この始業から終業までの期間中において労働者が働くこともなく、私用電話やインターネットの私的使用または喫茶室で過ごすなどの時間帯はもはや労働時間とはいえないだろうとの批判が生ずる。¹²⁾

2) 信頼労働制における労働時間「概念」

そこで、前掲ニーシャによれば、労働時間法 2 条のように、純粹の在社時間を労働時間とするシステムは信頼労働時間制では時代遅れであり、概念的に再定義される必要がある。すなわち、なるほど従来のシステムでは在社性は労働者が常に使用者のために「自らを処分下におく (用意している) Sich-zur Verfügung halten」と評価しうる。それは、労働者は使用者の指示を待っているからである。これに対し信頼労働時間制では、使用者の指示は目標合意に基づいて消失してしまっている。労働者は使用者に対して自身を処分下におくのではない。在社と労働義務が結びつく場合に (のみ) 労働時間となる。そうすると、信頼労働時間制では具体的な労働義務を求められないのに自身を処分下におくことは労働時間と評価されない。それゆえ、労働時間法上の労働時間は、労働者が生産的活動に従事しているかまたは具体的な労働義務に基づき処分下に置かれる必要のある時間、と再定義されるべきである、としている。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.72 ~ 73)

¹²⁾ 拙稿「労働時間の柔軟化の進展と労働者保護の新たな課題—ドイツの信頼労働時間 (制) を中心に—」青森中央学院大学研究紀要第 20 号 (2013) 1 頁以下、18 ~ 19 頁参照

グルネヴァルトによれば、非生産的時間の労働時間性については、これを完全労働（Vollarbeit）、手待（Arbeitsbreitschaft）、待機（Bereitschaftsdienst）および休憩（Ruhe）にカテゴリー的に組み入れられるかどうかである。¹³⁾ 従来は「待機」の労働時間性は判例並びに役務給付説によれば否定され、滞在説では肯定されていた。（荒木前掲書²⁾ 51～55頁）グルネヴァルトによると、「手待」は、労働者が職場での在社義務を負いかつもとより完全労働を提供する必要はないが、一定の監視義務及び観察義務を通じて労働者がいつでも自己の決定により労働を開始するよう余儀なくされる状態である。「待機」は、労働者が場合によっては完全な労働を遅滞なく開始しうよう、事業所の目的のために使用者に指定された場所で事業所の内外でとどまる場合である。グルネヴァルトは、EUの裁判所の判決¹⁴⁾ が「待機」も労働時間と解するに至り、またそれに伴い法改正がなされたことから、労働時間の定義を「契約に適合した労働に向けた用意（準備）」と理解する。信託労働ではビスパスと同じく「特定の場所で労働を開始する用意がある」という個別的な義務は存在しない。」ので待機とは異なることを認める。（Grunewald,a.a.O.,¹³⁾ S.106～107, 拙稿前掲論文¹²⁾ 21頁）

他方で信託労働時間制では、個別労働者についての合意された在社義務に代わって「サービス時間（Servicezeiten）」の期間中は顧客に対する到達可能性を確保する労働者の義務が現れている。労働者が睡眠さえとることができる待機でも労働時間と評価される事実は、労働時間法2条1項の労働時間における「労働」概念の解釈に当たり生産的ないし効果的な労働力の投入のみが着目されるべきでないことを示唆しているとする。（拙稿前掲論文¹²⁾ 21頁）

「手待」との関係でも、サービス時間が注目される。サービス時間は通常全体の活動（業務）の一部を成していて、サービス労働は常にチームに関連して理解される。従業員はサービス時間を常に時間に依存しない労働＝保管労働（Speicherarbeit－即座に処理する必要はない労働又は私的時間で処理できるもの）としている見解に対し、グルネヴァルトはこの保管労働も労働であるとする滞在説を重視する。（前掲拙稿論文¹²⁾ 21頁） 滞在説・在社説では手待はいかなる緊張も必要とされず、事業所における単なる在社で十分である。

しかし、信託労働時間制における労働者は、尊重されるべき事業所の利益は自ら認識しており、かつ、その労働組織をこれに調整せざるを得ないのであるから、そのなかで彼が自己決定的に事業所の諸要求を回避することができる在社時間はほぼ想像できない。待機または手待とは反対に、なんら個人的な在社義務はなくただチームに関連する在社義務がある場合ですら、事業所に在社している職員に通常、彼が非生産的時間中であっても、例えば電話に対応し、無視はしないことが期待される。それゆえに、非生産的時間を労働として分類するためには、在社中に他者決定されて一使用者により直接または顧客により間接的に一完全な労働活動を開始する義務が存在するか否かに着目しなければならないだろう。（Grunewald,a.a.O.,¹³⁾ S.109～110）

結論的にはグルネヴァルトは、すべての私用の通話や朝の新聞を読む時間を労働時間から取り除くことを労働者に要求するのは労働時間法上違法であると、解している。労働者が非生産的在社時間において完全には（事業所の諸目的のために自らを処分下におく用意がある）という義務から解放されてはいないのであって、かつそのことに基づいて、労働の中断が決して自然的意味における休憩を成すことはない限りにおいて、事業所における在社（時間）は労働時間法上の労働時間として考慮され

¹³⁾ Helke Grunewald, Grundlagen und Grenzen der Vertrauensarbeitszeit, Dunker & Humblot/Berlin, 2005, S.104.

¹⁴⁾ EuGH.v.3.10.2000.zu EWG RL93/104, NZA2000, S.1227.

るべきである、としている（Grunewald,a.a.O.,¹³⁾ S.113）

3）信頼労働時間制と労働時間のコントロール

「労働時間は課業（任務）に従う。」との契約上の規定は、使用者は「実際に給付される労働時間の量と位置」をどのようにコントロールできるのか問題に結びつく。使用者は指揮権に基づいて相応の労働時間の把握をすることができる、他方でそれは労働時間法に基づく義務でもある。いわゆる信頼労働時間制（そのようなコントロールの使用者側の放棄）は、労働時間の長さが確定的に約定されている労働契約にあっても考えられる。¹⁵⁾

a）労働時間法の条件・基準

aa) 労働時間法に基づく諸義務の名宛人としての使用者

労働時間法は使用者に罰金をもって（22 条）または刑罰（23 条）をもって労働時間法の重要な基準を遵守するよう義務付ける。したがって労働者は、8 時間ないし 10 時間の 1 日の労働時間を超えてはならない（3 条）、かつ一日の労働時間は休憩によって中断しなければならない（4 条）、一日の労働時間が終了した後は少なくとも 11 時間の休息時間を挿入しなければならない（5 条 1 項）。労働時間法の構想に従えば、これらに関しては使用者のみが責任を負う。すなわち、使用者が相応の罰金および刑罰の構成要件の名宛人である。相応の罰金の構成要件は過失ある行為でも十分足りる。（22 条 1 項）したがって罰金の構成要件は使用者が労働時間法の遵守を十分に監視しなかった、そしてそのことを通じて労働時間法違反を犯してしまったことによっても、惹起せしめられうる。（Franzen,a.O.,¹⁵⁾ S.6)

この理由に基づいて、使用者が労働者に、労働時間法に基づく諸基準の遵守のために自ら配慮するよう命じたことによって、使用者が労働時間法上の自らの義務を回避することはできない。労働者が同法に従わずかつ労働時間法が許容するよりも長く働く場合には、その労働者はなるほど労働者に関する使用者の指示に従うという労働契約上の義務、さらには事情によって労働者の職場における安全と健康に配慮するという公法上の（労働時間法 15 条 1 項）義務にも違反する。しかしこの場合に使用者を免責するのは、彼が労働時間法の遵守を十分にコントロールした場合だけである。信頼労働時間におけるように、使用者がそのようなコントロールを制度的におよそ実施していない場合には、使用者は免責されない。（Franzen,a.a.O.,¹⁵⁾ S.6)

bb) 労働時間法 16 条 2 項の把握義務

さらに使用者は労働時間法 16 条 2 項に基づき労働時間法 3 条 1 文の週日の労働時間を超えた労働者の労働時間を記録しなければならない。このことは支配的見解によれば、8 時間を超えた週日の労働時間について、また日曜及び祝日のいかなる労働時間についても妥当する。（休日労働はそれ自体時間外労働として扱う）。これに対して記録義務が及ぶのは週日の 8 時間の労働時間を超えた部分のみ（それは文言が示唆しているように）又は補完的に 3 条、6 条 2 項及び 7 条 2 項に基づく適切な調整期間についても記録義務があるかについては、見解が分かれている。

¹⁵⁾ Martin Franzen, Entkoppelung der Arbeitszeit vom Arbeitsentgelt, in: Recht der Arbeit, 2014, S.6. なお、フランツェンの後述の見解の参考文献として、Kerstin Tillmanns, Strukturfragen des Dienstvertrags, Mohr Siebeck, Tübingen, 2007, S.16ff., Arthur Nikisch, Die Grundfragen des Arbeitsvertrags und Anstellungsvertrags, Berlin, 1926, S.15 が挙げられている。

文献および判例における優勢な見解によれば、使用者は関係労働者に、自ら相応の労働時間のデータを把握するよう指示することができる。同法 22 条 1 項 9 番（記録義務違反の罰金規定）や同法 16 条 2 項（記録義務）に基づく必要な記録の適切な実施についての使用者の罰金法上の責任は、このことによって影響を受けるものではない。さらに同法 16 条 2 項 2 文に基づき、この記録は権限ある監督官庁に対しその請求に基づく提示をなしうるようにするため、2 年保管されねばならない。立法者の見解によれば、かかる証明義務のみが監督官庁による労働時間法の監視を確かなものにする。（Franzen,a.a.O.,¹⁵⁾ S.7）

b) 事業所委員会の参加権

合意された信頼労働時間制では使用者は、事業所組織法 80 条 1 項 1 号（労働者に有利な現行諸法規の実施に関する監視）に基づく事業所委員会の監視機能に関連して、労働時間の遵守をコントロールしなければならない。2003 年の BAG¹⁶⁾ 決定によれば、事業所委員会は事業所組織法 80 条 1 項に基づき包括的な監視任務を遂行しなければならない。これに帰属するのが労働時間法遵守だけでなく、事業所協定や労働協約の遵守のコントロールも入る。（Franzen,a.a.O.,¹⁵⁾ S.7）すなわち、「発生するデータのそのような利用について使用者は事業所委員会の監視任務に依拠せずに義務付けられている。使用者がデータの調査収集をしようとするかどうかが問題なのではない。労働者の労働時間のデータの調査収集の放棄は、使用者の事業に関する組織権と指揮権（Leitungsmacht）の尊敬すべき行使ではない。この組織権と指揮権は使用者を拘束する規範的な基準の範囲内においてのみ存する。事業所委員会が、1 日の労働時間の開始と就労の確定を放棄する労働時間モデル（信頼労働時間制）に同意する場合であっても、使用者は自分の事業（所）を、法律上並びに協約上の最長労働時間の限度及び争いあるときは事業所委員会との合意による時間外労働時間の最大範囲が遵守されるように、組織化しなければならない。このことは事業所組織法 80 条 1 項 1 号（労働者に有利な法規等の実施の監視）によって前提にされていることである。というのは事業所委員会の監視任務は使用者の規範的に拘束される行為にのみ関連するからである。使用者に要求される規範的基準の遵守は、事業所の組織化を必然的に、使用者が事業の進行をこれらの基準で検証しかつ必要な場合には修正的に介入することができるようにする。事業の遂行に関する責任は使用者に課されている（事業所組織法 77 条 1 項）。

事業所組織法 80 条 1 項 1 号による上記の労働時間の限度の監視のために、事業所委員会によって希求された情報の収集は必要不可欠である。もとより事業所の労働時間の規律の範囲内においては事業所組織法 87 条 1 項 2 号（休憩を含む 1 日の労働時間の開始と終了及び労働時間の個々の週日への配分）に基づく共同決定権は、労働時間の位置の確定が保護されるべき労働者自身に委ねられる形で利用されることはありうる。有意義な労働時間及び自由時間の形成に対する労働者の利益を保護する共同決定権の目的は、このような仕方においても維持される。しかしそのような労働時間の形成であっても、法律上、協約上および場合によっては事業所の最長労働時間の限度は遵守されることが保障されねばならない。そのために適した手段の選択は使用者の組織権及び指揮権に含まれるが、就労者の実際の労働時間の調査を意識的に放棄することはこれに含まれない。」

¹⁶⁾ BAG v.6.5.2003, -1ABR 13・02、NZA2003, S.1348ff.

Ⅲ ドイツの信頼労働時間制と目標合意

1. 指揮権の放棄

信頼労働時間制では使用者は時間的な指示をせず、場所的な指示も多くの合意では廃棄されている。労働者は自宅で、事務所又は顧客のもとで労務を提供できる。さらに具体的な専門的指示も消失する。これに代わって（少なくとも目標合意の範囲内で）活動（業務）の記載が合意される。その中に労働者の活動領域も合意される。（Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.103）

コアタイムのない（97%）信頼労働時間制では、使用者は事業所委員会との共同により労働時間の枠のみを設定する（8時～18時まで、あるいは6時～22時まで）。その枠内で給付指定するのは使用者ではなく労働者である。それゆえ、労働者に給付指定権（形成権）が帰属し、その行使はBGB315条の衡平性コントロールに服する。すなわち、労働者は〔ある意味使用者として〕事業所の利益と事業所の秩序を考慮して自己の労働時間を確定しなければならない。（Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.105）

信頼労働時間制の特徴の一つは目標合意又は課業記載による業務遂行である。伝統的な労働システムでは使用者は最小の規律をなす指示を出す、信頼労働時間制では使用者はこの種の指示をしない。労働者に対し労働の日常について基準を提供する永続的で専門的かつ組織的な指示に代わって、具体的な課業の記載が定められる。この厳密な課業の記載は計画段階の開始前に草稿が練られる。課業の範囲、具体的な課業及び達成されるべき目標が定められる。（Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.109.）

このような業務記載の確定において、労働者と共同して具体的な課業を確定することを通じて、使用者はその給付指定権を行使する。この活動の確定は労働者を拘束する。それは個々の指示に代わるものである。各労働者は厳密な作業の確定に基づいて自分が何に対して責任を負いかついかなる活動を給付しなければならないかを知るのである。他方、共同して確定された課業が使用者に対しても拘束力を有するかは問題である。特に、労働者に対して別の課業が割り与えられうるか、である。ある一定の作業課題（課業）の確定が時間的に限定された専門的指揮権の放棄と同義であるならば、使用者は更なる指揮権を発しえないだろう。信頼労働時間制にあっては使用者は労働者の活動を時間的に限定して確定している。限定された期間については、この活動の確定は更なる専門的指示に対する放棄を内包しうる。使用者は指揮権を明示的又は黙示的に放棄しうる。（Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.109～110）

とはいえ、使用者が確定された期間についてその指揮権を黙示的に放棄し得るかは問題である。それが肯定されるのは、使用者が指揮権を放棄する意思を有することが労働者にとって看取されうる場合のみである。作業課題の確定が労働者のモチベーションや労働満足度の引き上げである場合には、指揮権放棄から出発することはできない。（Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.110）

モチベーションの向上はしかし課業の確定における一つの局面にすぎない。主にその課業は信頼労働時間制の下では確定されている。なぜなら、使用者は労働者により多く自立性を与えようと欲している。課業の確定は独立した労働様式のための条件を創設する。そのことによって、労働（作業）状況を最もよく判断しうる組織的地位〔にある者〕が適時に必要な労働の歩調をとることが確保される。課業確定の更なる目標は、より大きな行動の自由の範囲と自己責任の供与である。したがって労働者はその活動の処理のための手段と方法を自由に選ぶことができる。そうでなければ上記の目標は達し得ない。労働者が、いつ、どこで、いかなる手段を、どのような態様で、利用するかを自ら決定する場合にのみ、自立性はありうる。そのためには拘束的な目標と自立的な目標達成が必要である。この

場合には、労働の克服のため具体的な指示を出す可能性は非生産的であろうし、信頼労働時間制の目標にも反するであろう。したがって信頼労働時間制における作業課題の確定は、それが使用者に対しても拘束力を持つという仕方においてのみ把握されることができる。したがって使用者が労働者に自己責任的な給付と自立的な活動を要求する場合には、作業課題の記載の拘束力と時間的に限定された指揮権の放棄から出発しうる。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.111)

2. 目標合意の定義と機能

目標合意は、信頼労働時間制を導入した企業のほとんどすべてにおける人事遂行の手段である。どうして目標合意と信頼労働時間制との間に関連があるのかを理解するために、目標合意の意味と目的が明らかにされねばならない。

まず、目標の確定が必要である。最上位の目標は常に企業目標である。ヒエラルキーの段階を経て諸目標が各小段階に適合しているので、最終的には各職員（協働者）は企業目標の一部分を自己の目標として取得する。企業の執行部と職員が共同して目標を決定し、それら目標は目標合意の中に確定される。この目標を通じて企業側と職員が制御される。さらに職員は目標で判定される。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.114)

元来の目標合意は労働（作業）目標（業績目標及び・又は行為目標）からなる。それらは計画の時期より前に労働者と上司のような企業指導層の代理人との間で交渉される。個人の目標は企業目標によって一定の範囲で確定されている。しかし諸目標に関する基礎資料（Grobvorgaben）は定まっているとしても、交渉において何らかの活動領域が成立する。使用者と労働者は、目標確定に当たり当該職員の個人的な能力を尊重する。したがって諸目標が企業によって抽象的に決められて労働者に課せられるのではない。これは「目標基準値」であって目標合意とは区別される。目標合意は常に一定の期間、多くは1年について、確定される。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.114)

目標合意は目標到達が監視される場合にのみ活用されうる。目標内容がコントロールされる場合には、職員は目標を通じて制御される。職員は給付行為を証明する客観的な業績評価を受け取る。目標 - 現実（Soll-Ist） - 比較は、その目標がどの程度到達されたかを明らかならしめる。実際の枠条件を含めて目標達成の程度は、労働者の業績を極めて客観的に考察することを可能ならしめる。業績評価は人事評価（考課）に組み込まれる。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.114)

信頼労働時間制を有する企業は、原則として、成果に方向付けられた給付（業績）の検討を行う。労働者のコントロールを完全に放棄する企業など一つもない。とりわけ大コンツェルンではコントロールは放棄されない。大コンツェルンにおける使用者機能はさまざまな部署および職員によって行使されるので、このコントロールは必要でもある。したがって信頼労働時間制を有するすべての企業は、労働者の労働の課題（課業）を確定しかつ何らかの種類の業績コントロールを実施している。一部では労働時間に関する書面による合意が放棄される。しかるに課業の遵守（目標到達）はこれら企業及び官庁においても監視される。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.115)

労働時間を把握してこれをコントロール手段として活用する企業と、目標合意をコントロール手段として投入する企業との間の差異は、コントロールの仕方にある。二つの労働時間システムでは、労働者のコントロールは行われるが、ただその態様と効果が異なる。信頼労働時間制を有する企業は、労働者のコントロールを客観的かつ業績に方向付けられたコントロールに限定する。業績コントロー

ルは、労働者の業績が直接検証されることを保障する。目標合意又はその他業績コントロールを有する企業は、この仕方のコントロールを行うので、労働時間のコントロールを放棄しうる。(Biswas,a.a.O.,¹¹⁾ S.115)

3. 業績目標と行為目標の確定とその拘束力

すべての目標合意が二人の同等の権利を持った当事者の交渉の結果ではない。多くの目標合意は労働者に対する周知によって成立する。それらは労働者に圧力をもって課せられる。このようにして成立した目標合意は「目標基準値」である。それらは使用者側だけによって事前に決定された目標を内容とする。使用者が目標を決め、労働者はなんらの影響可能性を有しない。作業指示の書面による周知と労働者の署名義務から労働者の法的拘束意思への逆推論は引き出されえない。労働者は署名するだけである。それでも使用者にとってその目標基準値が「拘束的」となることができる。とりわけ、使用者が労働者に目標達成度に従い金銭的に報いようとするか又はその目標達成度を継続的な教育措置又は職業上の昇進のための評価基礎として思量しようとするときは、その拘束力から出発すべきである。(Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.116)

目標合意は法的拘束意思をもって締結される場合には拘束力を有する。目標の一方的変更は可能ではない。従って労働契約の当事者が目標の交渉に当たって法的拘束意思をもって交渉したか否かが確認されねばならない。法的拘束意思は一般的に行為の理由と目的を手掛かりに確定される。その際成立する当事者の利害の経済的及び法的意味もまた法的拘束意思の状況証拠となる。(Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.117)

まず目標の「書式による確定」が法的拘束意思を持った交渉を支持する。目標基準値と異なり、契約の当事者は目標について交渉しかつこれらを個々の業績の水準に合わせる。目標は時間的にも限定される。目標は労働の課題を具体化する。目標合意は労働の課題のための固定的な制御手段として資する。目標達成の程度は労働者の給付（業績）評価にとって決定的である。目標合意に費やす労力とその時間的限定は、人事遂行機能や制御機能と同じように拘束力を支持している。(Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.117)

労働時間把握をしない労働時間制では、目標合意がコントロール機能を代替する。目標合意又は確定された目標がなければ、使用者はなんらのコントロールの可能性を有しない。特に合意された期間の終了前に、もしも目標が常に変更せしめられるならば、労働者側では目標到達は危うくなるであろうし、また使用者は発言力あるコントロールができなくなろう。労働者が評価期間終了前に目標達成の可能性を奪われるならば、その労働者に能力不足を理由とする目標不到達の責めを負わすことはできなくなる。労働者がどの程度目標を達成したかを、使用者は知りえなくなるからである。諸目標が全期間について不変的で安定している場合にのみ、目標合意が唯一のコントロール装置たる意義を有する。(Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.117)

4. 目標の労働法上の意味

(1) 業績（給付）基準に対する目標合意の意味

労働者は労働契約に基づいて契約上合意された労働を、その精神的及び肉体的な力を適度に緊張させて継続的に健康を危殆ならしめることなく給付できる状態において、給付する義務を負うのである。

したがって、標準的業績（Normalleistung）は事業所のすべての労働者にとって等しく確定されうる規準（Groesse）ではない。労働義務は労働者の最上級の業績ではなくこの標準的業績に従って決められるが、この場合の標準的業績は諸個人の能力によって決定されかつ個別的にその能力に従い確認されうるものである。永続的な最上級の業績（の要求）は労働者の健康と生命に対する危険を惹起しかねない。使用者は労働者に対して配慮義務を負っているので、労働者の生命及び健康に配慮しなければならない、そのため健康上の危険をもたらしいかなる業績基準をも合意することはできない。「標準的」業績は常に労働者の個別的な業績能力により測定される。使用者は一方的にすべての事業所の労働者に対しては、それに基づいて個人的な業績を測定する標準的業績を「導入すること」はできない。（Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.122）

目標合意はこのように個別的に確定された労働義務、業績基準（Leitungsmassstab）を具体化する。目標合意は労働契約当事者間での交渉の結果であることが、このことを支持する。労働者は業績水準（Leitungsniveau）をその現実の業績に従い決める。彼は、自己の業績能力と業績態勢（Leistungsbereitschaft）に基づきいかなる目標を達成し得るかを見積もる。さらに将来の評価期間の目標は、常に従来示された業績を基準としている。これら従来示された業績は労働者の個人的な業績能力と業績態勢に関する信頼できる情報を提供する。それらは従来示された個人的な業績基準のレベルを具体化する。したがって従来示された業績及び自己評価に依拠する業績の合意は、その個人に関する業績基準の具体化として尊重されねばならない。その業績が従来一定の仕方で、しかも労働者が病気になることもなくあるいは過重負担となることもなく、示されたのであれば、これが標準的業績であるといっ

てよい。（Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.122 ～ 123）

到達不能なかつ、誤った目標の合意は非生産的である。労働者がその目標を誤れば、その業績態勢は継続的に低下する。到達不能若しくは困難な目標は労働者の期待されたモチベーションを結果しない。信頼労働時間制はモチベーションを促進すべきものである、標準的業績の合意から出発すべきである。（Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.123）

（2）業績加給を伴う目標合意に際しての業績基準

業績加給（Leistungszulage）、は協約外加給であり、一定の業績レベルが到達されたときに支払われるものである。業績加給は特別の業績に対してのみ支払われ、かつその目標は特別の業績を示す。このような理解は判例及び文献の業績加給の定義にほぼ合致する。それらは、業績加給を労働者の特別の業績又は業績（給付）能力の承認としての加給とみている。業績加給は労働時間把握を伴う労働時間制度の下では業績向上に資する。それはより良き業績のための刺激である。信頼労働時間制の下でも、業績加給は労働者のモチベーション向上を惹起するために、なされる。その到達が金銭的に報われる作業目標は標準業績ではなく特別の業績である。（Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.123 ～ 124）

ある一定の特別の業績水準が、当該加給請求権を獲得するために到達されねばならないのである。この業績水準は多くの場合 60% から 80% の間にある。60% ないし 80% の目標到達レベルにおいてその業績（達成）が認められるので、使用者はこの業績を特別の業績とみなしている。そこで業績加給を伴う目標合意は多くの場合「最高級の業績 Höchstleistung」を内包することが把持されうる。したがって標準的業績の確認のためには労働者の個人的な業績能力が捉えられねばならない。使用者がある一定の業績を促進されるべき業績として評価するわけだけから、それがいかなる労働者にとっても最高

級の業績を示すわけではない。標準的業績は従来提供された業績により決定される。この従来の平均的に出された業績を目標合意の中に確認することは困難ではない、なぜなら（過去の）業績は証明されるからである。（Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.124）

特に、毎年大幅に目標合意を上回る労働者では、その標準的な業績能力は、目標合意において確定されたそれを超える。労働者が何年も平均して 200%を超える目標到達水準に達する場合には、それが標準的業績である。労働契約の両当事者にとって目標到達が超過労働によってのみ達せられると判明する場合には、標準的業績は承認されえない。目標合意を常に下回る労働者の場合、標準的業績は合意された業績の下に定在する。（Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.124）

要約すると、業績加給を伴わない目標合意では多くの場合「標準的業績」が合意されるのに反し、業績加給の伴う目標合意では多くの場合「平均を上回る業績」が確定される。一般に個別事例において従来発揮された業績に基づいて、目標が従来の平均的業績に対応するか否かが確認されねばならない。労働者が比較的長期間にわたって一定の労働業績を出し、しかもなんら健康上の被害も出さず又は過重に要求されることもなくそうである場合には、それらの業績は、目標に対応しているか否かはともかく、彼の個人的義務に対応しているといえる。（Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.124 ~ 125）

（3）完全給付（履行）

目標合意の確定を通じて労働者は使用者にその「標準的業績の提供」を契約上確約（zusichern）しかつこれを同時に具体化する。目標合意においては「最上級の業績」を定める労働者も、同じく「標準的業績」を確約する。労働者は「最上級の業績」を確約しても有効ではない。使用者は配慮義務に基づいて最高級の業績を前提にすることはできない。（Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.125）

不完全給付の決定に当たってやはり標準的業績に労働法上の意味が帰属する。労働者は契約上の業務（活動）を開始するものの、実際の業績が債務となっている業績から逸脱するといえる程欠陥のある場合に、労働者の不完全給付が成立する。不完全給付は、給付能力に制約がないにもかかわらず肉体的及び精神的な力の緊張が不足する結果として成立する、質の欠如である。（Biswass,a.a.O.,¹¹⁾ S.125）

IV 労働契約における賃金と労働時間（ドイツ）

1. 労働契約における賃金と労働時間

労働契約は労働と賃金の交換関係を基礎においている。従来、労働給付は時間単位において確定され、労働報酬〔賃金〕は債務とされる労働給付の範囲（労働時間）に基づいて算定される。したがって労働時間の〔量的〕範囲は少なくとも労働者の給付の価値を決定しかつ労働報酬の額に影響を与える。これに対して、このような労働時間と賃金との関連を解消しこれを分離するための法的可能性が使用者に委ねられる事態となっている。（Franzens,a.a.O.,¹⁵⁾ S.1）

2. 労働関係における労働時間の機能

（1）労働者の債務とされる給付行為の範囲の限定（労働時間の給付関連機能）

まず労働関係においては労働時間に、労働者（被雇用者／被用者）の債務とされる給付義務の範囲を確定する機能が割り当てられる。このことは請負契約との区分における雇用契約の構造より生ずる。

請負契約では請負人の債務とされる給付行為の範囲は作成されるべき作品によって特徴づけられかつ限定される。ドイツの雇用契約（Dienstvertrag）にあつては雇用（役務）提供の義務を負う者にはある活動が約束されるが、その活動自体に何等の限定も内在しない。その活動は原則として連続してかつ無限定に行われうる。雇用契約におけるその行動が一回の給付行為においてのみ尽くされるものではなく、定期的に反復継続するかまたはまったく相異なる給付行為の多数からなる場合このことは正しい。（Franzen,a.a.O.,¹⁵⁾ S.1）

例えば、賃貸借関係では貸主は使用の譲渡（Gebrauchsumberlassung）を永続的に間断なく保障しなければならない。これに対し労働関係では労働者の債務とされる給付は周期的にのみ活性化される。すなわち、労働給付は「そこでは労働者が主要義務を免れる時間」（私生活時間）と入れ替わる。したがって労働者の給付義務は時間単位に基づいて測量されると同時に、給付義務の存在する時間を給付義務の存在しない時間から分離する。労働時間は従って第一に給付関連の機能を有する。労働時間はそうでなければ無制限に存在する労働者の給付義務を限定する。

しかるに債務とされる活動の時間的限定の要請それ自体ではまだ労働時間の相応の範囲のための基準を定立しない。この労働時間のいわゆる給付関連機能に配慮するのは、原則として、労働契約が外部的な限度を設定する場合である。これは例えば、労働時間法に基づく許容される最長労働時間にまとめられる。というのはこの場合でも、労働者の「終わりなき給付適応」はもはや行われぬ。（Franzen,a.a.O.,¹⁵⁾ S.2）

（2）報酬の範囲の確定（労働時間の報酬関連の機能）

1）原則

「合意された労働時間」から、労働者は具体的な労働関係における自己の労働力の投入の価値を知ることができる。月給制では、その長さによって限定された時間の合意なしには、労働者の給付の価格は確定されない。労働給付の価値は、労働者がその合意された月給（額）のためにたとえば、週に35時間働く必要がある場合と、その労働力を使用者に「労働時間法上最長限度（上限）＝48時間」まで委ねる必要がある場合とでは、大幅に異なる。したがって労働者の労働給付の価値を測定しようようにするには、構造上必然的にそれ相応の、それに関連した時間単位を必要とする。（Franzen,a.a.O.,¹⁵⁾ S.2）

2）例外

時間外労働（Ueberstunden）に関する報酬の期待が欠如する場合には労働時間と報酬の間の関連は存在しない。

労働時間と報酬との関連は、労働契約及び労働協約で時間外労働の実施とその賃金（手当）の支払について合意が何層にも締結されている状況において、現れている。まず、時間外労働と区別される「原則労働時間」についてある確定した労働報酬（賃金）で合意される。原則労働時間とは区別される「時間外労働」もそれ自体全部または一部報酬義務のあるものであり、諸手当が伴うことができる。（Franzen,a.a.O.,¹⁵⁾ S.2）

ドイツでも旧労働時間法（Arbeitsordnung vom 30.4.1938）では法定労働時間を超える時間外労働について相応の報酬、そして他に特別の規定がない場合は「25%の手当」の支給が法定されていた（15

条1項、3項)。しかし、新法はこれを削除しているので、少なくとも法定労働時間を超える時間外労働に対する法律上当然の時間外手当は存在しない。

そのため現在では、時間外労働 (Übetsstunden) とは、契約によって確定されている時間 (期間) を超える労働の給付のことを言う。(同義語としての Mehrarbeit) 契約上債務とされる労働との区分は個別事例においては非常に難しいことがありうる。¹⁷⁾

労働契約上明示の規定がない場合、時間外労働の務めを果たすべき義務は跡付けの (nachgehend) «多くの場合推断的な»合意又は補充的契約解釈あるいは緊急の場合における BGB241 条2項 (他方当事者の利害の考慮)、242 条 (信義則) に基づいてのみ発生しうる。かかる事態を避けるため標準的契約モデルとして、一方では具体的な時間外労働に関する有効な合意のための給付と反対給付の運命のみが規律される。他方の条項は使用者の付加的な指示権 (Anordnungsrecht) を確定する。内容的には実務はしばしば包括的支給規定 (Pauschalabgeltungsregelungen) を頼る。時間外労働に対する報酬は「包括的に」完全にまたは一定額まではその他の報酬として支給される。(Matthias,a.a.O.,¹⁷⁾ S.223)

時間外労働の給付に対する報酬を (規定) 予定する協約上または個別法上の契約的规定が存する場合、または、具体的事例において BGB612 条 (役務給付が諸事情により報酬を対価としてのみ期待されうる場合には、報酬は黙示的に合意されたものとみなされる。) の意味における「報酬の期待」が存する場合には、時間外労働の手続きにおける要件は高い。BAG の判例によれば、個別的事例において使用者が時間外労働を争う場合には労働者は、何日の、何時について通常の労働時間を超えて業務に従事していたかを証明しなければならない。さらに労働者は、時間外労働が使用者によって指定されたものであること、またはその労働者の義務となっている労働の処理にとって不可避であることまたは使用者によって承認または甘受されていることを、申述しなければならない。(Matthias,a.a.O.,¹⁷⁾ S.223)

実務上よく裁判になる事例は「甘受」である。これはある接触に関する最も低い法律行為上の要件であり、かつ労働の必要 (不可避) 性のような追加的要件を提示しない。使用者が甘受しているかあるいはまったく知らないかは、個別事例における区分は困難でありうる。時間外労働に関する使用者の事後的な知覚では十分ではない。(時間外労働) 実施の単なる知覚が十分かどうかは、疑わしいように思える、なぜなら、甘受は対抗措置を思いとどまることを要求するからである。BAG は 2013 年にこの問題を受け取り、これを次のように差別化して解決した。すなわち、裁判所は労働者に以下の事実の申述を要求する、すなわち、いかなる時間帯に提供された時間外労働が使用者がいかなる仕方でも何時知るに至ったのかがそれからわかるものである。さらに、時間外労働の給付がなされねばならなかったことである。これらの申述が成功すると、使用者は望まない時間外労働を防止するためにいかなる措置をとったかを詳述しなければならない。(Matthias,a.a.O.,¹⁷⁾ S.224)

他方で、相応の客観的な報酬の期待 (BGB612 条1項) について BAG の見解によれば、時間外労働に関する労働協約があればそれは肯定されるが、労働時間に関連する労働給付と労働時間に関係なく報酬が決まる労働給付が時間的に交差する場合、またはより高次の種類の役務が債務となっている場合あるいは、総体として明らかに際立った報酬が支払われる場合には、通常そのような報酬の期待は存在しない。最後のケースは、労働の報酬が法定年金保険における保険料判定 (賃金の) 上限を超

¹⁷⁾ Daniel Matthias, Neue Entwicklungen im Überstundenprozess.in:Recht der Arbeit,2014.S.223ff.

えている場合に承認される。(2018 年では東側ドイツで月 6500 ユーロ、西側ドイツで年 78000 ユーロ = 1036 万円程度 (2018 年 2 月 16 日現在) (Franzen,a.a.O.,¹⁵⁾ S.2)

時間外労働の特別の報酬に関して何ら客観的な報酬の期待が存在しない場合においては、労働時間にはもはや、労働者の給付の価値を確定するいかなる任務も割り当てられない。そのような労働関係については、労働給付の価格を労働報酬の約定によって確定しているとみられる。しかもそれは労働時間の範囲とは関係なくである。この場合には労働時間の報酬関連の機能は問題とならない。

すなわち、「従属的就労から得た報酬で法定の年金保険における保険料の上限を超えるものは、高額所得者 (Besserverdiener) に属するのであって、これは関係する業界の視界から労働課題 (課業) の履行に基づいて判定されるのであって、時給予定額の満足によって判定されるのではない。これら就労者とその使用者には、通常の (所定) 労働時間を超えて給付された労働に対する反対給付としての特別の給付については、客観的な報酬の期待は通例では欠如する。」これらの事例においては時間外労働は合意された報酬で弁済されたものとみなされるので、通常の労働時間と時間外労働時間との間の相違は労働報酬の関連では存在しない。(Franzen,a.a.O.,¹⁵⁾ S.2)

労働者が「より高次の種類の役務」を債務とする場合には、判例によれば、報酬の額にかかわらず、同一のことが妥当する。それには、BGB627 条 (信頼ある地位における即時解雇) における相当の法律上の用語 (元より労働関係を把握しない規定) が関連せしめられている。より高次の種類の役務とは、専門知識、技能または学問的教養、高度に精神的な想像力 (Phantasie) の平均を超えた程度に前提とするものであり、それゆえに際立った地位を与えられているそういったものである。判例において高次の種類の役務と認められたものは例えば、医師、弁護士、税理士、公認会計士、人事相談専門員 (Personalberater)、建築家、結婚 (パートナー) 仲介者、スポーツマネジャーの活動である。しかしこれらの例では留意しておかねばならないことは、BGB627 条は労働契約には適用されないのであり、したがって判例で問題となった事例では常に自営業者が問題となっているのである。従属的就労の領域ではさらにたとえば、技術者や開発者の資格づけられた活動が想起されうる。そのような活動については判例によれば、給付された時間外労働についての客観的な報酬の期待は適用されない。かくて労働時間と報酬の関連は廃棄されかつこれは約定された労働報酬が法定の年金保険における保険料判定限度額を超えるかどうかにもかかわりなくである。(Franzen,a.a.O.,¹⁵⁾ S.3)

V ドイツの信頼労働時間制からの示唆

1. 信頼労働時間制成立の条件

ドイツの信頼労働時間制は法律上の制度ではなく労働時間法の規制の柔軟化を前提に労働協約及び事業所協定レベルにおいてあるいは個別労働契約レベルにおいて企業内において設定される勤務形態の一つである。先ず 93 年の労働時間法の改正においてフランスや日本のように法定労働時間を短縮するのではなく、むしろ原則時間や最長限度 (上限) は旧法の水準を維持している。労働者の健康確保の観点からの休息時間の法定は EU 指令に従ったものである。労働時間法はまさに労働保護法としての趣旨を徹底して、法定労働時間を超過する時間外労働に対して割増手当の規定を削除して、これについては契約上の扱いに委ねることとなった。

ドイツの労働時間法で柔軟化傾向を示すものは 24 週ないし 6 か月の範囲内で週の平均時間が 48

時間の上限規制の範囲内であれば、その期間内の各週はこれを超えてもよいことになった点である。これは従前の労働協約の方式を法律化したものと言われる。しかも法律上の上限と協約ないし契約上の上限との間には週で10時間程度あるので、この部分の超過時間は労働時間貯蓄制度を利用すれば、金銭で清算するより休暇・休日により清算が可能となり、広い意味での労働時間の短縮にはつながる。

信頼労働時間制は労働時間法の規制の適用除外ではない。ドイツでは適用除外となるのはいまだ管理監督者だけである。ただ、監督的労働者にまでは至らないが労働協約の適用からは除外される協約外労働者も労働時間規制に関しては監督的労働者とほぼ同様の扱いになっているようである（ニーシャのいう「労働時間自由制」）。

信頼労働時間制の特徴として、広範な時間主権性、自動化された時間把握の放棄、過剰（時間外）労働の長時間口座での積み立て可能性が挙げられる。信頼労働時間制において労働者は時間主権と、需要又は顧客への方向付けとの間でのある緊張関係におかれる。労働時間は、その長さの決定は当事者間の合意＝契約によるが、その位置の決定は元来使用者のものである。それは法的には「指揮権の行使」（受領を要する使用者の一方的意思表示による形成行為）として性格づけられる。その根拠は労働関係におけるリスク分配〔使用者による事業の経済的リスクの負担〕にあるのであって、それに基づいて使用者は労働時間数を経済的に最良に活用できるようにする。（Grunewald, a.a.O.,¹³⁾ S.35）

協約内職員である事務職員（ホワイトカラー労働者）の一定層について信頼労働時間制が導入されるようになったのは、このような労働時間主権性・自由性を享受する働き方・働かせ方が彼らにも可能となったからであると思われる。コンピュータや通信技術の発展とともに事務処理の態様も変化しており、専門的内容に関する使用者からの細部の指示は必要でなくなった領域が増えたもの事実であろう。さらには90年代後半から2000年代にかけてのグローバルな規模での激しい競争により余裕のない極めて効率的な時間管理が望まれたこともその原因の一つであろう。

債務者（労働者）による一方的給付指定を意味する労働時間主権性は、具体的な時間分割に関しての、「使用者側の指揮権の明示的な放棄」という珍しい事象でもある。時間主権が最も明白となる監督的職員についての「無定型」の労働時間制（労働時間自由制）では、労働時間の分割はBGB315条1項に基づき契約上合意された労働課題（課業・業務）に決定的に拘束される。彼らには自分がどのようにその労働課題を日、週などに分配するかについて広範な裁量の範囲が割り当てられている。しかしこのことは程度の差はあれ信頼労働時間制にも当てはまる。すなわち、職員はその労働時間を、需要に方向付けされて、すなわち契約課題に応じて、投入しなければならない。（拙稿前掲論文¹²⁾ 11～12頁）このことが協約内職員に対しても監督的職員の労働時間制度に類似した信頼労働時間制が成立した背景を成している。

労働課題（課業・業務）と労働時間との関連性を透明化するためには、労働時間の事前の計画が重要であり、事業所協定が「割り当てられた労働量」を通じて労働時間を制御する場合に、労働者の過重負担を回避するための事業所委員会の影響可能性が生ずる。しかし、労働量の規律に関する共同決定権は法定されていない。（拙稿前掲論文¹²⁾ 45～46頁）他方、労働時間法上の及び労働契約上の労働時間の時間的限界内に留まるための手続としては、前記の労働時間口座制の利用とともに、過重負担手続がある。これもしか強行的手続きとはなっていない。（拙稿前掲論文¹²⁾ 52～57頁）

ビスバスによる信頼労働時間の理想的モデルでは、業務量が多くて所定の時間では対処しきれず時

間外の労働を提供せざるを得ない場合でも、まずは口座制による貯蓄とその残高があまり多くならないように信号口座による調整装置が働き、業務量の調整によって極端な労働強化・過重負担が生じないように考えられているとのことである。

これを可能ならしめているのが目標合意である。ビスバスのモデルで注目されるのは、まず①使用者側の（労働の内容・場所及び時間に関する）指揮権放棄である。個別的な指示に代わって目標合意における課業記載（日本でも言われる「job description（ジョブ・ディスクリプション）に相当すると思われる」）による業務遂行となる。これがどの程度の期間ごとに更新・修正されるのかはよくわからないが、大まかなところは年単位となろうし、そこでは年単位の報酬の確定（時間外労働を含む）がなされるようである。また、②目標基準値と目標合意を区別して使用している点も注目される。前者は使用者側が作成して労働者側がこれに署名することによって成立するもので、Biswas は法的拘束力には疑問を呈している。これに対して目標合意は同等の権利をもった当事者の交渉を経た結果としての締結の手続が重要となる。これは労働者側に法的拘束力が発生するのは当然として、事情変更によりそれを変更しようとする使用者に対しても法的拘束力が問題となりうる。③労働時間によるコントロールから目標合意による労働者のコントロール（目標到達可能性）への移行である。労働義務は目標合意によって個別的に確定され、その実施について評価する業績基準（標準的業績）も合意しておく。そこでは到達不能な目標が設定されることはないといわれる。他方、特別の業績を上げれば業績加給が支給されるケースもある。

2. 経団連の要求に関連して

冒頭の経団連の WE 提言には労働時間に関する従来の捉え方に変更を迫る主張が2点あった。一つは、在社（拘束）時間から休憩を除いた時間＝所定労働時間を賃金算定基礎とすることに対する異議である。もう一つは、賃金と労働時間の分離である。とりわけ、後者の主張はその後この制度を主張する場合常に用いられるものであり、労働契約の構造理解にもかかわるところと思われる。ドイツ法の信頼労働時間制に関する議論の中にはこの点について参考になるものがあると思われる。

（1）非生産的な在社時間の非労働時間性の主張

まず、在社時間＝労働時間としていた従来の捉え方からその中から非生産的な時間を除外しようとする主張である。これについて、現行法を前提にすればビスバスのような言動（労働者が労働と観念する場合のみ労働といえるという極めて主観的な見方）はあまり意味を持たず、グルネヴァルトのように労働時間法上の「労働」の諸類型に当てはめることになろうし、實際上非生産的労働時間をどのように発見・確定し記録していくかとなると、使用者が全く関知しない形では難しいと思われる。実際上は、労働契約上の時間内で業務が終了していれば問題は発生しないであろう。したがって、過剰業務が問題となるのは時間外労働の発生をめぐる問題ということになろう。時間外労働が発生しても金銭ではなく自由時間で処理する傾向があり、かつたとえそれができない場合でも延長時間に対する手当は基本給与に含まれているとの包括規定（わが国のような法定の手当てが存在しないので原則的に有効）が信頼労働時間の労働者にも当てはまるとみられる。

この場合に時間外労働の手当てを請求するとなると、時間管理していない使用者に相当程度時間外労働が必要である旨の諸事情を承知してもらわないとならないので、実務的には客観的な業務量の増

大が証明できない限り（結果的に逆に自分の能力不足を証明することにもないかねない以上）難しいように思われる。その意味では、実際のところでは信頼労働時間制においても労働時間に関しては適用除外とほぼ同一の効果が発生しているといっても過言ではないのかもしれない。

（2）賃金と労働時間の分離の主張

成果主義賃金を徹底する仕組みとして賃金と労働時間を分離する必要があるといわれる。その最適の時間制度が適用除外制度であるとしても、日本では裁量労働制がまたドイツでは信頼労働時間制がほぼ同一の効果を果たしうる仕組みを提供している。ドイツでも労働時間には報酬（賃金）関連機能が認められてきたが、時間外労働に関する報酬の期待（BGB612条）が欠落するケースが増えている。そのことによって労働時間と賃金の関係は分離することになる。それが高額所得者や高度専門能力を有する者に当てはまるものとして考えられている。

しかし、他方で労働時間には労働給付の範囲を画する機能が認められている。その範囲画定がないと無限定な活動＝労働が続くことになる。活動の限定は外部からの最長時間の設定である。そしてもし労働時間と賃金を分離することによって、労働という活動に限定がなされないと、債務の範囲の確定がはっきりしなくなる。尤もそのようなことは自分で判断されるべきものといえる地位や立場であれば、そのことによる健康への懸念、さらには債務不履行・遅滞となることへの懸念も生じないであろうが。

第3章 ホワイトカラー労働者のための新たな労働時間制度

I 長時間労働の現状・背景

1. 法的要因

- ・労働時間に関する労基法の原則的規定

労基法は、1日8時間・週40時間を法定労働時間として規定し、これを超える労働を禁止している（32条）。その例外としての法定時間外労働・休日労働については労働者の過半数代表との書面による協定（労使協定・36協定）の締結と届出が必要となり（36条）、これなくしてなされる法定労働時間を超える労働（時間外労働）をさせた使用者には罰則が科される（119条）（労働時間の直接的規制）。また法定労働時間を超える労働には割増賃金の支払が強制される（37条）（労働時間の間接的規制）。

- ・弾力的な労働時間制度

弾力的労働時間制度としては、変形労働時間制（32条の2、32条の4、32条の5）、フレックスタイム制（32条の3）、事業場外労働のみなし労働時間制（38条の2）、裁量労働のみなし時間制（38条の3、38条の4）がある。

- ・36協定の規制の実効性

使用者は36協定の締結に当たって時間外労働の上限時間の定めを定めなければならない。

（労規則16条1項）

使用者は、法第三十六条第一項の協定をする場合には、時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに一日及び一日を超える一定の期間についての延長することができる時間又は労働させることができる休日について、協定しなければならない。

使用者はこの36協定で定めた上限時間の範囲内でしか適法に時間外労働をさせることはできないため、36協定で定めた上限時間は重要である。

厚生労働大臣にその限度基準を定める権限が付与され（36条2項）、厚生労働省告示に具体的基準が定められている。

≪ 36協定（時間外労働協定）の延長限度時間――労働省告示第154号≫

（一定期間についての延長時間の限度）

第3条 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第1の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定める場合は、この限りでない。

別表第 1

期間 限度時間

— — — — —

1 週間	15 時間
2 週間	27 時間
4 週間	43 時間
1 箇月	45 時間
2 箇月	81 時間
3 箇月	120 時間
1 年間	360 時間

36 協定でこの限度基準を超える上限時間が定められた場合、そのような 36 協定そのものが無効になるかという点は、明らかではない。労基法は、36 協定の締結当事者にその内容をこの限度基準に「適合したものとなるようにしなければならない」と規定するにとどまり（36 条 3 項）、この規定の履行確保を労働基準監督署長の助言・指導によって担保することとなっている（同条 4 項）。

（労基法 36 条 3、4 項）

- 3 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項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。
- 4 行政官庁は、第二項の基準に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

このことから、学説上は、この限度基準はあくまで行政指導の根拠となるものにすぎず、限度基準を超す 36 協定も無効ではないと解する見解が主流となっている。¹⁾

次に、36 協定が有効に締結・届出がなされても、36 協定自体はあくまで労働基準法上の違法性を免れる効力しか持たず（公法的効力）、私法上使用者が時間外労働を命ずるには別途労働契約上の根拠が必要である。しかし時間外労働命令の労働契約上の根拠を個別労働者の同意が必要とする学説が有力であった時代もあるが、判例は包括的同意説によっている。すなわち、就業規則において 36 協定の範囲内で一定の業務上の事由があれば時間外労働を命じうる旨の規定があり、その内容が合理的なものであれば、それが労働契約上の根拠となって使用者は時間外労働命令を発することができる、としている²⁾。そこで、就業規則の規定内容が合理的でなければならないという要件（現在では、労契法 7 条）は、「現実には、時間外労働命令の範囲を絞る機能を果たしていない」。したがって「限度基準を超える 36 協定に依拠する就業規則の規定であっても、かかる 36 協定が適法であると解される以上、合理性を有するものとして、それに基づく時間外労働命令も有効と解される余地はないわけではない。」（梶川前掲論文¹⁾ 21 頁、25 頁の注 30 に掲載の文献参照）

¹⁾ 梶川敦子「日本の労働時間規制の課題—長時間労働の原因をめぐる法学的分析」日本労働研究雑誌 No.575（2008）17 頁以下 20 頁、通達：平成 11 年 3 月 31 日基発 169 号、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法下巻』（有斐閣 2003 年 614・620 頁（中窪裕也）

²⁾ 日立製作所武蔵工場事件・最一小判平 3・11.28 民集 45 巻 8 号 1270 頁

「法的には、使用者が時間外労働を命じるためには、36 協定の締結・届出と労働契約上の根拠が必要とされているが、現実には、こうした要件が、時間外労働命令を制限する機能をほとんどはたしていない」ということができる。したがって「これが、日本において長時間労働が、いわゆる『サービス残業』のような違法な形態でなくても生じる、法的な面から見た要因であるように思われる。」（梶川前掲論文¹⁾ 21 頁）

このことは、時間外労働についての「実務と規範との乖離現象」ととらえられる。³⁾ 時間外労働は本来「一時的、臨時的な必要がある場合の」例外的な取扱であり、そうであるがゆえに 36 協定という特別の手続を必要としたのである。しかし「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になっている。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。」と言われる。（島田前掲³⁾ 149 頁）

2. その他の要因

別な側面からみると、時間外労働が雇用調整機能を果たすには、「一定の恒常的な所定外労働時間の存在と、相対的に安価な残業（割増）手当が必要である。」と言われる。すなわち、景気悪化による雇用量の調整を余儀なくされる場合でも、恒常的な所定外労働時間を削減することによって、整理解雇などによる従業員の減少を抑制することができる。他方、生産量の増加が見込まれる場合、現有勢力の従業員の所定外労働時間の増加が新規採用などより先行する。この場合、残業代の方が新規の労働者の補充より安価であることが前提条件である。⁴⁾

日本の現在の通常的时间外割増手当は 25% 以上であり、深夜が 25% 以上、そして休日が 35% となっており、ヨーロッパのフランス等では通常的时间外が 50%、休日や深夜が 100% であることと比較すると、かなり安価である。のみならず、日本では賞与や諸手当が割増率の算定に入らないので、しかも賞与などの割合が 2～3 割と高いことから、年収総額を年間の総労働時間で割って算出される時間給とはかけ離れている。したがって、日本の割増率はヨーロッパ基準によれば、10% 程度になると推計されている。（小倉前掲論文⁴⁾ 9 頁）

ある調査では、残業をする理由の第 1 位は、「業務量が多い」であり、第 2 位は「自分の仕事だからきちんと仕上げたい」、であった。日本企業では、そもそも「年間の事業活動において必要とされる人員（要員）の計算が、残業を一切せず、かつ、すべての休日や休暇を休むという前提で考えられていない」と推測されている。（小倉前掲論文⁴⁾ 13 頁）

さらには、長時間労働の原因の一つに、最近の成果主義の普及が挙げられる。どのような仕事でも「完璧」を目指す人は多く、完璧＝ゴールを目指す人にとって最終的な時間的な締切以外に、目安がない。それでも成果主義以前には、〔長〕時間が労働者のパフォーマンスの重要な指標であった。成果主義となって労働時間の意義は小さくなり成果が重視されるようになると、締め切りまでに「どれだけ頑張れるか」の「頑張り勝負」となる。一旦出した（頑張った結果としての）成果（目標達成）は次年度では前提となりより高い目標が立てられることになる。目標を上げるのは簡単だが、能力を上げる

³⁾ 島田陽一「ホワイトカラーの労働時間制度の立法的課題」鶴光太郎・樋口義男・水町勇一郎編著『労働時間改革—日本の働き方をいかに変えるか』（日本評論社、2010 年 3 月）145 頁以下、149 頁

⁴⁾ 小倉一哉「日本の長時間労働—国際比較と研究課題」日本労働研究雑誌 575 号（2008）4 頁以下、10～11 頁

のは容易ではない。したがって「成果主義が進めば進むほど、ほとんどの会社は、従業員に対して成果の増大を求めることになる」のではないか。ある調査では、裁量労働制の適用労働者や管理職の方が、そうでない労働者よりも却って労働時間が長い、とされる。(小倉前掲論文⁴⁾ 14 頁)

また、「業務量＝要員マンパワー（人数×スキルレベル）×労働時間」の考え方からみると、要員マンパワーに比して業務量が多いと長時間労働化する⁵⁾。この考えだけでは、労働時間の二極化や偏在の傾向の説明ができない。そこには、職場の管理様式と仕事特性、管理者や社員の行動と意識などが挟まっている。先ず、職種では、配送・物流などの非ホワイトカラー系の職種も存在するが、営業・販売、P&D,SE, 開発設計など総じてホワイトカラー系職種に長時間労働が多い。どのようなタイプの部下に多いかの調査では、「仕事に対する責任感が強い」、「仕事を頼まれると断れない」、「人事評価が高い」タイプということである。そのほかの影響要因としては、先ず①管理者が仕事をどう管理するか、その業務遂行方法が非効率的であったり、労働時間の把握が十分でないなどである。これにも、取引先や顧客との対応が多いなどの仕事の特性によるものと、社員の仕事をこなす能力（ノウハウやスキルレベル）の問題に分けられる。次に、②管理者の行動様式や意識、例えば「終業後も長時間在社する」「残業時間の長さを部下の評価に考慮する」などの意識では長時間化する。③社員の行動様式や意識「出世志向が強い」、「上司が退社するまで帰宅しない」、「残業代を生活費に組み込む」などの意識は長時間化する。(佐藤前掲論文⁵⁾ 30 頁)

勤務形態（通常勤務制・フレックスタイム制・専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制）における「仕事のやりがい」「ワーク・ライフ・バランス満足度」と「仕事量の裁量度」に関する調査によると、①弾力的労働時間制度適用者の「仕事のやりがい感」は高いが、「ワーク・ライフ・バランス満足度」は低い。②弾力的労働時間制度適用者の労働時間関連指標については、残業時間は長く、退社時刻も遅いものが多い。(佐藤前掲論文⁵⁾ 31 頁)

③フレックスタイム制・裁量労働者でワーク・ライフ・バランスに満足する者の 60.3%・61.0%が仕事量を自分で決められると回答し、「決められない」(39.7%・39.0%)を大きく上回っている。逆にワーク・ライフ・バランスに満足していない者の 65.4%・60.3%が仕事量は自分で決められないと回答し、決められると回答する者 34.6%・39.7%を大きく上回っている。その結果、ワーク・ライフ・バランスの満足度を高めるためには、「単に制度を導入するだけでなく、社員に仕事量の裁量度を付与するような職場マネジメントの在り方が重要」となってくる。(佐藤前掲論文⁵⁾ 32～33 頁)

II 労働時間の上限規制の導入

1 週 48 時間から 1 週 40 時間への法定労働時間の大幅な短縮の結果として、少なくとも事業所の通常の（所定）労働時間はそれ以下になっているにもかかわらず、日本の長時間労働はなお改善されない。これは、要するに時間外労働、休日労働が相当程度存在する一方で、年休の取得率が低いことに由来するとみられる。そこで、時間外労働削減（上限規制）について、どの程度のものが妥当かについて、島田氏の提案⁶⁾があるので、これを紹介する。

⁵⁾ 佐藤厚「仕事管理と労働時間—長時間労働の発生メカニズム」日本労働研究誌 575 号（2008）27 頁以下

⁶⁾ 島田陽一「労働時間法政策のこれから」日本労働研究雑誌 677 号（2016）64 頁以下

1. 島田氏の提案

厚生労働省の「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く)の認定基準について」(平成13年12月12日基発1063号)によれば、「発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱い、おおむね45時間を超えて時間外労働が長くなればなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること」ことを根拠に、1か月単位の時間外労働の上限時間の基準を45時間とする提案がなされた。(島田前掲論文⁶⁾68頁)

そうすると、週単位では10～11時間程度となり、週50時間程度が上限となってEU基準より少し高い程度である。

次に、調整期間における繁忙期の労働が集中する時期の限度時間については、日本では1年単位の変形制があるので、前記認定基準が、発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月ないし6か月間にわたって、1か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と脳疾患または心臓疾患の発症との関連性が強いと評価できるとしていることを考慮すると、1か月の時間外の最長時間は80時間となり、それを含めた1か月当たりの労働時間の上限は254時間程度となる。(174時間〔1か月の法定労働時間〕+80時間)これにEUのような休息時間規制(11時間)を導入すれば、自然と1日単位での時間外労働の量は減らざるを得ない。(島田前掲論文⁶⁾68～69頁)

2. 法律案の内容と問題点—時間外労働の上限規制(労基法の一部改正)

厚生労働省の労働政策審議会(労政審)は、2017年9月15日、厚生労働大臣に対して、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」(以下「法律案要綱」)を答申した。この法律案は、同年3月28日に働き方改革実現会議(以下「実現会議」)が策定した「働き方改革実行計画」(以下「実行計画」)の法制化に向けての法律改正の部分と、政府が2015年4月3日に第189回国会に提出していた「労働基準法等の一部を改正する法律案」から成る。

(1) 実行計画の概要

労基法改正案に先立つ時間外労働の上限規制等に関する労使合意で、現行労基法を改正し、特別条項を含めて36協定でも超えることのできない時間外労働の限度を具体的に定め、これを大臣告示から法規に格上げし、罰則による強制力をもたせることが示された。⁷⁾

現行法では「36協定で定める時間外労働の限度を厚生労働大臣の限度基準告示(「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長等に関する基準」(平成10・12.28労働省告示第154号))で定めている。そこで実行計画では、「法改正の方向性」として、それでは罰則による強制力がないし、労使合意による「特別条項」によって、上限なく時間外労働が可能であるため、「現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力をもたせるとともに」、労使が合意しても「上回ることでできない上限を設定する」とされていた。⁸⁾

⁷⁾ 北岡大介「時間外労働・長時間労働の是正」ビジネス法務(2018.2.)21頁

⁸⁾ この構想自体に対して、毛塚勝利「『働き方改革』の政治と法理」労旬1890号(2017.6.25)6頁以下参照

(2) 時間外労働の上限の「原則」

これを受けて、法律案要綱では、次のように定めている。

第1に、時間外休日労働協定に定める条項が「法律」で定められる。①対象労働者の範囲、②対象期間（1年以内の期間）、③時間外労働及び休日労働を「させることができる場合」、④延長時間及び休日労働日数の限度、⑤その他厚生労働省令で定める事項（健康確保措置、限度時間を超えた時間の割増率、限度時間を超える場合の手續規制の充足）である。現行の労基法施行規則16条で定められている事項が、内容を強化して法律事項に格上げされることになった。（一の2）

第2に、延長時間は、「当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る」ものとする。（一の3）

第3に、時間外労働の限度時間の原則は、「1か月について45時間及び1年について360時間」（対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制を有する場合には「1か月について42時間及び1年について320時間」）とする。（一の4）

(3) 時間外労働の上限の例外

第4に、協定には、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に、〔上記〕限度時間を超えて労働させる必要がある場合」につき1か月の休日労働を含む延長時間を定めることができるが、その時間は1か月に100時間未満の範囲内に限られる。また、1年について720時間（月平均で60時間）を超えない範囲で延長時間を定めることもできるが、その範囲で1か月に月45時間（上記1年単位の変形労働時間制の場合は42時間）を超えることのできる月数を定めなければならず、その月数は6か月以内に限られる（一の5）。

第5に、協定の定めによって労使合意により時間外休日労働をさせる場合であっても、さらに、次の表1の制限が加えられる（一の6）

すなわち、坑内労働の1日おける延長時間——2時間を超えない
1か月の延長時間と休日労働の時間——100時間未満
2か月から6か月における1か月の
時間外・休日労働の合計の平均——80時間を超えないこと

(4) その他の規制

厚労大臣は「労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため」、労働時間の延長等について留意事項その他についての「指針」を設け（一の7）、時間外休日労働協定の当事者は、この指針に適合したものになるようにしなければならない（一の8）。また、行政官庁は、協定の当事者に対し助言・指導を行い、その場合には労働者の健康確保に特に配慮する（一の9・10）

(5) 適用除外

- ① 新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」（無期限）
- ② 「工作物の建設の事業」（適用後でも復旧・復興の場合単月で100時間未満、2か月平均で80時間）
- ③ 「自動車の運転の業務」（適用後でも年間の上限が960時間（月平均で80時間）

- ④ 「医業に従事する医師」、②、③、④については本法施行日から5年間、上記の「一の3」～「一の5」と「一の6」のあと2者の規制は適用されない
- ⑤ 鹿児島県及び沖縄県における製糖業については、3年間一部規制が適用されない。⁹⁾

3. 論点

「平均で80時間以内、単月で100時間未満」という上限ラインについては、①脳・心臓疾患の労災認定基準をクリアすることが「大前提」であり、さらに②「女性・高齢者の活躍やワーク・ライフ・バランスを改善する観点」の「必要性」の2点から策定されるはずであったのに、実際には①の大前提のみが取り上げられ、②の必要性は全く反映されていない、と批判されている。¹⁰⁾ これは時間外労働の上限を過労死ラインに合わせることを意味する。しかし、これは労災における事後的補償の可否を決定する際の「業務起因性」の判断基準であって、時間外労働の上限基準とは全く無関係である。時間外の上限を過労死ラインに合わせることは、時間外労働が脳心臓疾患の発症と「関連性が強い」段階になって初めて罰則により禁止されることになる。結果的に使用者は過労死ラインまで時間外労働を命じることが合法化されるわけだから、この規制はむしろ長時間労働を助長することになりはしないかとの懸念が生まれている。(野田前掲論文¹⁰⁾)

政労使合意にいう時間外労働の上限のうち、基本上限の「年720時間(月平均60時間)には、休日労働は含まれない(時間外労働と休日労働の法的範疇の相違)。他方、政労使合意の時間外労働の上限のうち「2カ月、3カ月、4カ月、5か月、6か月の平均で80時間以内」及び「単月で100時間未満」については、「休日労働を含んで」と明記されている。ここでの時間外労働とは、休日労働の時間数を含んでいる。そうすると、基本上限の720時間の計算においては、別の休日労働(例えば月平均20時間×12=240時間)は別計算になるので、総計960時間となる。この時間数は月平均では80時間となり、休日労働を含む時間外労働の上限(平均80時間)に達してしまう。ただし、時間外労働が45時間を超えることができるのは6か月であることから、6か月については(80×6=)480時間までであり、残余は原則通り時間外労働(45時間×6=)270時間+休日労働の時間数で(480+270=)750時間+6ヶ月の休日労働が上限となる、とみられている。(野田前掲論文¹⁰⁾15～16頁)

このように、法定時間外労働時間数と法定休日時間数とは従来は別途管理されてきたが、36協定における単月及び2か月以降の平均の規制に際しては両時間を合算して、上限時間数の範囲内かどうかを確認しなければならなくなった。そこで、ケースごとに勤怠管理の方法を異にすることになり、企業側には従来より精緻な労働時間管理が求められ、勤怠管理も見直しが必要となろう。(北岡前掲論文⁷⁾同所)

Ⅲ ホワイトカラー労働者の労働態様に合致した労働時間制度の要望

1. 対象の労働者像及び労働態様

ホワイトカラー労働者の労働の態様の特徴は、工場労働のような定型的な労働ではなく非定型的労働であることであり、そのため、与えられた仕事の処理に必要な労働時間の量は当該労働者の経験や

⁹⁾ 野田進「『働き方改革推進整備法』法律案要綱をめぐる論点—『実行計画』からの距離を測る」ジュリスト1513(2017.12)52頁以下54～55頁

¹⁰⁾ 野田進「『働き方改革』という作文—長時間労働の規制」労旬1890号(2017.6.25)12頁以下、14頁

能力によって可變的であり一様ではない。それは「仕事の手順、やり方については大きな裁量を有しているが、与えられた仕事の達成には一般的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」ためでもある。そのため、ホワイトカラー労働者の労働は1週当たり1日当たりの労働時間も可變的であるほうが仕事の効率的な達成に資する。(島田前掲論文³⁾ 147 頁)¹¹⁾

この労働時間の労働者自身による個別的管理の要望への対応はフレックスタイム制の拡充によって可能ではないか、と思われるが、問題は労働時間と賃金という労働契約の要素というより根本的な問題にも関係している、とみられている。すなわち、ホワイトカラー労働者のこのような労働態様を直視すると、従来通りの労働時間の長さが賃金額を確定する決定的要素であることに疑問がもたれる。「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。」これに対して現行労基法は、法定時間外労働に対して一定率の割増賃金の支払を強制することを通じて労働者の賃金を労働時間の長さで切断することができない結果をもたらしている。労働時間の管理と賃金制度との分離を可能にする労働時間制度が望まれる、したがって法改正を必要とする所以もここにある、ということになる。他方で、ホワイトカラー労働に特徴的な長時間労働の危険を回避(健康確保)するための制度設計が望まれる。(島田前掲論文³⁾ 147 頁)

しかし、伝統的には労働時間は労働者が労働を給付する範囲を確定することによって、非労働時間帯(自由時間)を明確にする機能(労働者の保護)があったのであるから、その連動を切断する場合、何がその代替機能を成すのかは問題となろう。(それは長時間労働の規制または健康確保措置で十分であろうか)

この場合注意されるべきは、現行制度においてもホワイトカラー労働者の労働時間は長時間化(時間外労働やサービス労働)している現状なのに、さらに時間規制を排除する制度によって本当に時間削減が可能になるかの疑問¹²⁾が当然に生じる。

それはおくとして、次に、特定の業務処理に要する各ホワイトカラー労働者の労働時間が可變的であるのは、「仕事の手順の裁量性」に由来するとして、さらに労働態様を詳細に検討すると、それが内容について具体的に指示命令されたもの〔本来の雇用〕というより、「与えられた仕事」の完成を目的とする請負的な態様にあるからともいわれる。各労働者の能力が様々である以上、そこでは当該の仕事の完成に必要な厳密な「標準的作業時間」を設定するのは困難である。そうすると、生産性(あるいは能率)の低い人が長時間労働し生産性の高い人が短時間で仕事を終了するととなり、長時間労働により時間外手当を多く取得するという不公平が生ずる(島田前掲論文³⁾ 151 ~ 152 頁)¹³⁾

そこで、法改正によって新たに適用除外を求められる労働者層としては、①「仕事量の裁量性は低くても、管理職にあるか、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」が目される。(島田前掲論文³⁾ 150 頁) このように限定するのは、②「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」は現行労働法による規制が必要であるとみるため

¹¹⁾ そのため従前の改正案の中には、この仕事量自体についての裁量性の獲得を目指すものがあつたが、それは企業側の事業運営の基本スタイルに係ることでもあるためか、その後はほとんど議論にならなくなっている。仕事量の裁量性がないことがいわば前提視された形で、法改正が論じられている。しかし、各労働者の実際の労働時間の差を生み出す原因は、「労働者の担当業務の仕事量・責任感が多すぎたり、少なすぎたりすること」すなわち、「所定内労働時間で処理できる業務量を各対象者に適切に割り当てることができるかという問題」(笹島芳雄「公正な賃金」(4) 月刊人事労務 2014 年 12 月号 66 頁以下 69 頁)であるとの指摘からすれば、この問題は無視できないであろう。

¹²⁾ 森岡孝二「ホワイトカラー・エグゼンプションは過重労働促進法—アメリカの制度から検証する」POSSE vol.21. 166 頁以下 160 頁

¹³⁾ このこと自体に対しては生産性の高い労働者に対する賞与の増額などにより年取ベースで業績に応じた賃金を実現できるとの見解もある。笹島・前掲(注 11) 69 頁

である。これは、ホワイトカラー労働者のうち適用除外の対象を決定する上で非常に参考になるものといえる。もし①に限定されるならば、日本のホワイトカラー労働者の多くはこの対象から外れるのではないかとの推測も成り立つ。

2. 現行の管理監督者や裁量労働制との関係

「監督若しくは管理の地位にある者」とは、行政解釈によれば、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体の立場にある者であり、名称にとらわれず実態に即して判断すべきとされる（昭22.9.13 発基17号、昭63.3.14 基発150号）。具体的には、①事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を認められていること、②自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること、及び③一般の従業員に比してその地位と権限に相応しい賃金（基本給、手当、賞与）上の処遇を与えられていることであつた。¹⁴⁾

「管理監督者」については深夜労働に対して割増賃金を支払うという規定（37条）は適用されるが、通達によって、就業規則等により「深夜労働の割増賃金」を含めて所定賃金が定められていることが明らかな場合には別に割増賃金を支払う必要がないとされており、この規制も必ずしも厳格に適用されるわけではない（梶川前掲論文¹⁾ 18頁）。

しかし、管理監督者の現状は法の予定する範囲と実態とが極端に乖離している状況である。すなわち、管理監督者＝管理職と理解されている（違法状態の蔓延）。このような乖離現象を生んだ原因として、①規定が抽象的で管理監督者の範囲に関する基準が明示されていないこと、②労使協定のような「特別の手続も、行政官庁に対する届出もいらず、又は特段の労使の合意もいらないものであること、③行政解釈において本来管理監督者とはいえない者も含める拡大解釈がなされてきたこと（例えば、スタッフ職）にあるといわれる。¹⁵⁾

すなわち、裁判例は、スタッフ職についても上記①～③の判断基準に基づき管理監督者性を厳格に判断し、多くの事案で管理監督者性を否定している。¹⁶⁾ この裁判例の傾向からすれば、上記行政解釈に依拠して管理監督者扱いされているスタッフ職の労働者は、法的には管理監督者でないケースが多く、近年社会問題となっている「名ばかり管理職」とともに、労基法上違法な取扱を受けていることになる。2006年報告書以来検討されてきたのは、これらの「違法に管理監督者扱いされている者」にいかに対処するかであった。（桑村前掲論文¹⁶⁾ 12頁）

一方においては、そういった労働者にも通常の労働時間規制（労基法32条以下）を適用するべきとする立場がある。たしかに、肩書は管理職ながら実際には一般従業員と同様の働き方をしている者（管理職とはいえず、仕事量を自ら決定できないだけでなく仕事手順の裁量性も低い者、島田前掲書³⁾ 150頁）については通常の労働時間規制が妥当すべきである。しかし他方、「一般従業員と異なり高度の裁量性をもって働いているが管理監督者とまでは言えない労働者（仕事量の裁量性は低いも

¹⁴⁾ 菅野和夫『労働法』（第11版、弘文堂2016）474頁

¹⁵⁾ すなわち、スタッフ管理職につ就いては、職能資格などの待遇上、管理監督者に該当する管理職者と同格以上に位置付けられる者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当する者は管理監督者といえるとの扱いになっている。前掲・昭63.3.14 基発150号、島田・前掲（注6）73頁。この立場からすれば、「現代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」が存在するなかでは、「管理監督者」によって、その範囲を確定するのは困難として、「管理監督者」概念あるいはそのような労働時間規制の適用除外制度は歴史的役割を終了したとして別の適用除外制度を構想すべきとする。島田・前掲（注3）153頁

¹⁶⁾ 桑村裕美子「労働時間の法政策的検討－2015年労働基準法改正案を中心として」日本労働研究雑誌 No.679.2017、17頁の注（9）に掲載の判例参照

の、管理職といえる、またはそれと同等の資格を有し、仕事手順の裁量性の高い労働者（島田前掲書³⁾ 150 頁）、具体的には、職制上の課長クラス相当、スタッフ職のうち裁量的業務に従事している者などについては、通常の労働時間規制（所定の手続を経なければ1日8時間・週40時間を超える労働が禁止され、手続を遵守した場合は時間外労働が増えると割増賃金収入が増える）をそのまま適用するのは相応しくないとの見解が有力になりつつある。¹⁷⁾

次に、裁量労働制は、原則的な労働時間が、使用者の具体的な指示・命令によることなく自らの裁量で労働を遂行するというタイプの労働者を想定していなかったために、特に研究開発などの専門業務従事者や企業の中核部門における企画立案等業務従事者について、労使協定の締結や労使委員会の決議・届出がなされることを要件にして、実際に働いた時間に関係なく、予め労使協定等で定めた時間働いたものとみなす制度である。これ自体は労働時間の算定方式の特例ではあるが、実際に働いた時間を問題とせず、実労働時間規制を免れる点で労働時間規制の適用除外と類似の法的効果のあるものであると評価しうる。（梶川前掲論文¹⁾ 18 頁）

専門業務型裁量労働制では「省令での限定列举された業務」にのみ認められた制度であり、企画業務型裁量労働制も行政解釈（平12・1・1基発1号、平15.12.26基発1226002号）では労基法38条1項1号の「企画・立案・調査及び分析の業務」を、「企画」「立案」「調査」および「分析」という相互に関連し合う作業を組み合わせて行うことを内容とする業務、というように限定解釈している。問題とされるのは、いずれにしても適用対象が極めて限定的であり、また導入手続きも企画業務型裁量制では厳しいものであるため、その導入は期待されたほど進んではないことであった。法的効果についても、それは適用除外ではなく労働時間の算定方法の特例であって、休憩、休日、時間外・休日労働、深夜割増賃金の規定は適用があるのは確かである。したがって、「違法に管理監督者扱いされている者」のうち裁量労働制の適用下においても、休日や深夜の労働がある場合、その割増手当の支給は免れない。」（桑原前掲論文¹⁷⁾ 12～13 頁） かくては、「管理職一步手前の職員であって裁量的業務に従事している者の柔軟な勤務に従事している者の柔軟勤務の要請に対応した制度を用意しきれていない」とされる（菅野前掲書¹⁵⁾ 476 頁）。

IV 企画業務型裁量労働制の見直し

1. 対象業務の追加

- (a) 「事業の運営に関する事項について繰り返し企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事項の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務」、
- (b) 「法人である顧客の事業の運営に関する事項について、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に対し提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く）」である（1項新1号）

¹⁷⁾ モルガン・スタンレー・ジャパン（超過勤務手当）事件・東京地判平23.12.27 労判1044号5頁の原告のような、基本給月額183万円余の労働者については、労基法の割増賃金規制をそのまま適用するのになじまない労働者を示唆しているといわれる。菅野・前掲（注14）書522頁

- ・対象労働者に対する健康福祉確保措置

従来の指針による例示列举から省令による限定列举となる（１項新４号）

手続の簡素化のため健康福祉確保措置の実施状況に係る行政官庁への報告の定期性は不要となる（新４項）

２．論点

現行の裁量労働制の要件は「当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的指示をしないこととする業務」と定めているので、業務の遂行方法・手段や時間配分について労働者が自律的に決定（自己管理）できるにとどまる。言い換えれば労働者の「業務量の自律的コントロール」は要件とされていないために、過度の目標設定やノルマを課せられ、深夜に及ぶまでの長時間労働を強いられたり、そもそも時間配分の裁量性さえ喪失している事態もあることが指摘されている。¹⁸⁾ これはいうなれば、裁量労働制の濫用的利用ということになる。

また、現行の企画業務型裁量労働制の導入手続きに関しては、対象業務や対象労働者の範囲が企業実態と乖離しており、円滑な制度導入や運用を困難なものとしているとの指摘があった。他方、裁量労働制が適用される労働者については、労働時間の適正把握基準の対象から除外されているために、労働時間が適切に把握されておらず、健康確保の面から問題があるとの指摘もあった。¹⁹⁾

企画業務型裁量労働制の対象業務の追加の二つの業務がその定義の曖昧さからくる具体的な業務をイメージしにくく、本来適用対象とすべきでない業務に就く労働者に対しても適用される懸念や、対象労働者の年収要件や職務経験要件が設けられなかったこと、したがって裁量労働制におけるみなし労働時間制の下では、長時間労働を強いられる労働者が増加するとの懸念が指摘されていた。（成島前掲論文¹⁹⁾ 59 頁）

とりわけ、対象業務の範囲について、職場の実情を知る労使の判断にゆだねるべきとの意見があるほか、実態に即した制度とするには、年間を通してみて仕事の大半を裁量で働く場合についても対象とするという考え方や、業務改革の施策、組織構造の改革等、複数のプロジェクトを掛け持ちながら業務を運営する場合も対象とするという考え方もあった。（成島前掲論文¹⁹⁾ 59 頁）

厚労省の説明では、「事業の運営に関する事項の実施状況の把握・評価業務」とは、「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的に PDCA を回す業務」をいうとされる。「事業の運営に関する事項」とは、係単位やチーム単位での企画やプロジェクトも含まれると考えられ、その実施状況を把握して評価する立場の者とは、いわゆる管理職はもちろん、係長やリーダーのような業務を行う者も含まれるとみられる。²⁰⁾ さらに、「裁量的に PDCA を回す業務」の PDCA とは、もともと事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進めるための古くからある手法の一つであり、まさに評価・管理業務に他ならない。いわゆる中間管理職だけでなく係長や班長、チームリーダーなど極めて広範な労働者が適用対象となる可能性がある、とされる。（徳住前掲意見書²⁰⁾ 8 頁）

¹⁸⁾ 浜村彰「裁量労働制と労働時間法制の改悪」季刊・労働者の権利 310 号（2015.7）2 頁以下 6 頁、裁量労働制に関する最近の判例の傾向について、木下潮音・小川英郎・山本圭子「今後の労働時間のあり方」労判 1168 号（2018）5 頁以下 25 頁以下参照

¹⁹⁾ 成島健人「今後の労働時間法制等の在り方について－労働基準法等の一部を改正する法律案－」立法と調査 2015.6 No.365、40 頁以下 58 頁

²⁰⁾ 日本労働弁護団会長徳住堅治「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」（働き方改革推進法法案要綱）に対する意見書」（2017 年 11 月 9 日）8 頁

また、「法人提案型営業」については、個別の営業業務に裁量労働制を広げるものである。法人を顧客とする営業において、顧客のニーズに応じて商品やサービスをカスタマイズして提案する場合は、すべて含むと考えられる。そのような営業方法は一般的であるから、既製品の単純な販売業務を除くほぼすべての営業が対象になりかねない。そのため、「主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く」ことが明記され、「法人である顧客の事業の運営に関する事項を改善するために行う営業業務」であること、「既製品やその汎用的な組み合わせの営業は対象になりえないこと及び商品又は役務の営業活動に業務の重点がある対象業務には該当しないこと」を指針に追加することが法律案要綱に追加された。（徳住前掲意見書²⁰⁾ 9 頁）

V 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制)の新設(41条の2)

1. 要件

高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連が通常高くないと認められるものとして省令で定める業務（1項1号）

「今後の…在り方」（2015年2月13日＝建議）によれば、金融商品の開発業務、金融商品のディール業務、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・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等が対象となる。

(1) 対象労働者

本制度の下で労働する期間において、使用者との書面その他の省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められており、かつ、支払いが見込まれる賃金額を1年あたりの賃金額に換算した額が基準年間平均給与額の3倍を相当程度上回る水準として省令で定める額以上の労働者である。（1項2号）

(2) 健康確保規制

第1 使用者は、対象労働者が「事業場内においていた時間」と「事業場外において労働した時間」との合計時間（健康管理時間）を把握する措置を講じなければならない。（1項3号－3号措置）

健康管理時間の把握方法は省令事項であるが、建議は、客観的な方法（タイムカードやパソコンの起動時間等）を原則とし、事業場外の労働に限って自己申告を認めることが適当とする。

対象労働者について、労使委員会決議及び就業規則その他これに準ずるものによる選択的措置として、

イ) 労働者ごとに始業から24時間経過までに省令で定める時間以上の継続休息時間（いわゆる勤務間インターバル）を確保し、かつ、深夜労働の回数を月ごとに省令で定める回数以内とすること、

ロ) 1か月または3か月の健康管理時間を省令で定める時間以内とすること

ハ) 1年間を通じて104日（週休2日に相当）以上、かつ、4週間を通じ4日以上以上の休日を確認

保すること、

のいずれかを講じなければならない。（１項４号—４号措置）

対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康福祉確保措置であって、当該対象労働者に対する有給休暇（年次有給休暇を除く）の付与、健康診断の実施その他省令で定めるものを講じることが労使委員会で決議しなければならない（１項５号—５号措置）

第２ 労安衛法の改正部分

事業者は健康管理時間が省令で定める時間（週 40 時間を超えた時間が月 100 時間）を超える者に対し、省令に基づき医師による面接指導義務が課され（新 66 条の 8 の 2 第 1 項）、違反は罰則の対象となる。（新 120 条 1 号）

該当労働者に対する面接指導を受ける義務、事業者に対する面接指導結果の記録、必要な措置についての意思の意見聴取及び適切な措置を行う義務（新 66 条の 8 の 2 第 2 項）

面接指導義務の対象とならない労働者でも、事業者は健康への配慮が必要なものについて必要な措置を講じる努力義務（新 66 条の 9）

（３）労使委員会決議と労働者の同意要件

- ・労使委員会の 5 分の 4 以上の多数による決議
- ・行政官庁への届出
- ・書面その他省令で定める方法による労働者の同意が必要である。（新 41 条の 2 第 1 項本文）

労使委員会の決議事項

対象業務の範囲、対象労働者の範囲、健康管理時間の把握及び把握方法、４号措置及び５号措置の選択および実施、苦情処理措置の実施、対象労働者の不同意に対する不利益取扱の禁止その他の省令事項（同項 1 号～ 8 号）

２．効果

以上の要件を充足すると、対象労働者には労基法第 4 章の労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されない。

管理監督者には深夜割増賃金規制は適用されるのに対し、本制度には同規制も適用されない。だが、管理監督者には適用されない年少者・妊産婦等の特別の労働時間規制は、本制度では適用される。

３．論点

（１）制度創設の趣旨等

- ・本制度は、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランスの実現、生産性の向上や国際競争力の強化のために必要な働き方の選択肢であるとの意見に対しては、現行制度でも時間ではなく成果で評価される制度を導入することは可能であり、実際に数多くの職場で導入されていることから、労働時間の規制を外す必要はないとの意見が対向している。（成島前掲論文¹⁹⁾ 51 頁）

(2) 対象業務

本制度が適用される対象業務に関しては、法律事項の表現が抽象的であるとともに、具体的には厚生労働省令で規定されることとなるため、対象業務が拡大される懸念が示されている（同上）。

対象業務要件については、個別企業の労使で話し合い、適切な業務を設定することが妥当であり、本制度の活用を阻まないような制度設計にするためには、限定列挙方式（ポジティブリスト）ではなく、ネガティブリストとして提示する方法も有効である。（成島前掲論文¹⁹⁾ 51 頁）

これについては、法が具体的基準を示して、最終的には企業レベルの集团的労使自治に委ねるべきとの主張がある。まず法律において「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なじ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（一般的）基準を示して、次に指針において「従来の裁判例において形成された職務責任及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しやすいようにすることが提言されていた。（島田前掲論文³⁾ 154～155 頁）

他方で、企業の中にある高度な業務は行政が知らないものがたくさんあるのに、行政が省令で指定するものに限るとなると、実際には専門業務型裁量労働制を少しバージョンを変えた程度であり、しかも専門業務型では就業規則（あるいは業務命令）で導入できるのに対し、高度プロフェッショナルでは導入手続きが厳しいので、むしろ規制強化になるのではないかと懸念もある。²¹⁾

(3) 年収要件等

本制度が適用される労働者の年収要件について、「平均給与額の3倍を相当程度上回る」水準が法定されることは、底抜けを防止する意味がある。

具体的な年収額については、有期労働契約に関する契約期間の上限を定めた労働基準法第14条に基づく告示（平成15年厚労省告示第356号、最終改正：平成27年厚労省告示第68号）において、高度専門的知識等を有する労働者の年収要件として示されている1,075万円を参考に、法案成立後、改めて労政審において検討し、厚労省令で規定することとされている。（成島前掲論文¹⁹⁾ 51 頁）

この額は、当該告示当時の統計調査に基づき、技術系の課長級相当の労働者であって年収上位の4分の1に相当する者の年収水準として設定したものとされているが、近年では、交渉力のある労働者の年収額の目安として定着しつつあるものと考えられており、平成27年4月から施行された、専門的知識等を有する有期雇用労働者の年収要件としても採用されている。

なお、報告書²²⁾では、「労使委員会において対象労働者を決議するに当たっては、本制度の対象とすることによって賃金が減らないよう、法定指針に明記することが適当である」とされている。

年収基準については、たとえ1000万円を要件とする場合でも、該当者が全くいない会社もあれば、それほどの地位でない人までも含まれてしまう会社もあり、「働き方に対応しない基準」となることが懸念されている。²³⁾

2006年報告書では、年収額の水準が相当程度高いことは、本人の同意が真意によるものであり、自律的に働き方を決定できると考えるための重要な要素となるとしていた。しかし年収の高さは使用

²¹⁾ 座談会「労働立法・労働政策の新展開と働き方改革」荒木尚志・島田陽一・徳住堅治・木下潮音、『法の支配』179号（2015・10）4頁以下32頁木下発言

²²⁾ 2015（平成27）年2月13日労働政策審議会・労働条件分科会「今後の労働時間法制等のあり方について（報告）」

²³⁾ 島田陽一『新しい労働時間制度』政府案の評価）POSSE vol.26,34頁以下39頁

者との交渉力や労働者の要保護性の評価には直結しないとの意見のもとに、むしろこれは「その地位と権限に相応しい賃金上の処遇を受けていることが重要な基準である（割増賃金不適用に対する経済的代償）として位置付けられるとの見解もある。（桑村前掲論文¹⁶⁾ 13 頁）

（4）健康管理時間、健康・福祉確保措置

健康・福祉確保措置に関して、休憩時間数、1 か月の深夜労働時間の上限回数及び1 か月または3 か月における健康管理時間の上限時間についてはいずれも厚労省令で定めることとされている。これは不明確であり、3 つの措置のいずれか一つを選択すれば足りるとされている点に対して、対象労働者の健康・福祉確保の観点から不十分であるとの指摘がある。

他方、対象労働者に対して、インターバル措置、健康管理時間の上限措置及び休日確保措置のいずれかが講じられること、また、健康管理時間が一定時間を超えたものに対しては医師による面接が実施されることから、対象労働者の健康は担保されとの意見もある（成島前掲論文¹⁹⁾ 52 頁）

以上に対して、労働時間規制を外す以上「労働時間を算定しない」のが原則ではないかとの立場から、対象労働者が事業所にいた時間と事業所外において労働した時間を合計した時間を健康管理時間と称して、使用者がこれを把握する措置を講ずることが要件となっていることに対して批判がなされる。さらには、法律では規制から外す業務に普遍的に当てはまる（いわば共通する）要件を定めることであって、「高度な専門的知識等」とか、「労働時間と成果との関連性が高くない」などの要件はあまり意味がないとする意見もある。²⁴⁾

（5）対象労働者の同意

本制度の適用に当たっては、書面等により対象労働者の同意を得ることが必要とされている。

労使の力関係に鑑みれば、適用を希望しない労働者が本制度の適用を拒否することは現実的には難しく、また、採用時の労働条件に含められること等により事実上同意せざるを得ない状況が生じる懸念も示されている。

同意をしなかった対象労働者に対する解雇等の不利益取り扱いの禁止については、法律案において労使委員会の決議事項とされているものの、将来の処遇についてまで担保したものとはいえず、不当に扱われる恐れは否定できない。（成島前掲論文¹⁹⁾ 52 頁）

（6）過半数代表者の選出方法

労使委員会の5分の4以上の多数による決議が要件とされている。（企画業務型裁量労働制の導入時と同様の要件である）

労働組合が組織されていない事業場においては、当該事業場の過半数代表者が労使委員会における労働者側の代表者を選任することになる。

労働組合の組織率が2割を下回っている現状からすれば、過半数代表者は労働者側の立場の代弁者として重要な役割を担っているといえる。そのため、過半数代表者を民主的な手続きにより選出することの必要性が指摘されている。（成島前掲論文¹⁹⁾ 52 頁）

²⁴⁾ 岡田和樹「高度プロフェッショナル制度の導入と課題」ビジネス法務（2018.2）27 頁以下 29 頁

(7) 長時間労働の懸念

適用除外により更なる長時間労働が生まれる。(第124回労政審労働条件分科会平成27年2月6日)。また、健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置等については、長時間労働の歯止めにはならないとの指摘もあり、労働時間法制の規制緩和については、実効的な長時間労働抑制策を先に講じたうえで、規制緩和の可否を含めて慎重に議論すべき、との意見がある。(成島前掲論文¹⁹⁾ 52頁)

V まとめ に代えて

1 最終的には削除された企画業務型裁量労働制の拡大案では、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」(現行)を中核としつつ、その成果を活用して事業の運営に関する事項の実施状況の把握・評価業務と「法人提案型営業」が追加されている。従来の企画業務型裁量労働制の対象者との連続性における拡大と評価できる。これに対して、新設される高度プロフェッショナル制では対象業務について、①高度の専門的知識、②従事した時間と従事して得た成果との関連が通常強くない業務として、とくに②の要件は従来見られないものであった。対象労働者についても、①職務の明確性と②年収平均賃金の約3倍となっており、双方の観点から対象者は相当程度限定されており、たしかに法律効果としての適用除外の重大性を意識したものとはいえ、現実的影響は比較的少ないものとなっている。そのため、「管理監督者一步手前の裁量的業務に従事している労働者」(菅野)、実務上「管理職として扱われている者で、仕事量の裁量性は低いが仕事手順の裁量性は高いホワイトカラー労働者」(島田)がどの程度新制度において規律対象とされるに至ったかの観点でみると、企画業務型裁量労働制の拡大が注目される。

第1章でみたように、適用除外に関しては最初から高度プロフェッショナル労働者が想定されていたとは思われず、また裁量労働制の拡大も明確化したのは高度プロフェッショナルが現れた2015年1月の第122回労働条件分科会においてである。このことから推測すると、最も刺激的で反発の強い適用除外に関しては適用対象者を極めて限定して問題が少ないようにすることによって導入しやすい環境を作り、他方裁量労働制に関しては対象業務の要件を広くするあるいは不明確なものにして實際上対象者を増やすというような計画ないし発想が立案者サイドにあったのではないと思われる。

2 アメリカのWEとの比較からは法制度上の相違もあって法学上の文献ではそのままの形での導入を推奨する見解は見られない。しかし実業界からは相当強い要望となっていることは明らかである。他方でアメリカとの関係では法制度だけではなく、雇用関係に関して労務管理や労働市場にも日米間で相当の相違があることも指摘されている。すなわち、様々な職務から構築されているアメリカの企業組織では、「職務記述書」が大きな役割を果たしている。日本の企業も部や課に関する組織の責任や業務分掌は明確であるものの、課を構成する労働者各人の職務内容や職責は不明確である。アメリカでは担当職務を決めるのは使用者というよりも労働者であるとの側面がある。欠員発生に対する補充が企業内公募、それでだめなら外部労働市場から補充されるからである。日本のような欠員に対する使用者による人事権行使の形態による補充(内部労働市場というよりも企業内の業務命令関係)とは全く異なる。アメリカでは職務の職務記述書における能力要件が採否また応

募におけるカギになるので、労働者もスペシャリストとなることが目指される。企業は各分野ごとのスペシャリストの集団が組織化されるので、単にきつい職場・職務に対しては（内外の労働市場からの）応募がなくなることで、そのような職場が自然淘汰される。日本では年功的人事の要素の残る職場では相変わらず「転職しにくい労働市場」である。

アメリカでは以上のことから、残業や休日労働が日常化するような長時間労働は WE が採用されている状況でも、成立しにくいし成立したとしても淘汰される可能性が高いといえる。歴史的にも最近になって WE が導入されているわけではなく、当初からそのような扱いであったわけであるから、そのこと自体が問題視されることはないであろう。

これに対し、日本のみならずヨーロッパ諸国とりわけドイツのホワイトカラー労働者は基本的には工業労働者と同じ労働時間規制のもとにおかれていた。90 年代以降労働時間の柔軟化が叫ばれ急速に進む中で、ホワイトカラー労働者の労働時間の個別化、柔軟化が進んだと思われる。ドイツの上部層の労働者（監督的職員や協約外職員）ではいわゆるエクゼンプトといってもよいであろう。その下の層（いわば中堅層）においても今やドイツでも日本の裁量労働制にも似た（しかし労働時間の「みなし」という作業は行われない）勤務形態（信頼労働時間制）が普及している。その特徴点を挙げると、(1) 労働時間の主権性（使用者による労働時間把握の放棄、労働者側の時間形成の自由）、(2) 労働者の時間形成は自由といっても一種の指揮権の移転が行われて、労働者は需要又は顧客の利益を尊重しなければならない。(3) 業務内容を目標合意の形で書面化することによって、使用者の指揮権行使が一種の契約内容化する。(4) 時間法的には、回廊制や貯蓄制を利用して 1 日、1 週そして 1 か月までもその単位では労働時間が法定時間を超えても 24 週ないし 6 か月の範囲で平均すれば法定時間の範囲内であればよい制度が出来上がっており、そこでの契約時間との差違（貸時間）は貯蓄されて後に休暇等に使用できる点が、注目される。

そうすると、アメリカでもドイツでも、労働時間の自由度を高める条件となっているのは、業務量の調整を含めて職務内容の詳細な書面化、労使の合意による処理が可能ということではないか。そのレベルの高いものはドイツでも適用除外であるが、さほど高くないものについては信頼労働時間制によって同じような働き方に見えるが、そこには変動した労働時間の内部的調整装置がついている点での差違が存する。

今後の日本でも企業あるいは雇用関係においていわゆるジョブ・ディスクリプションが中核となって²⁵⁾、労務管理が展開されるようになるかどうかにかかっているのではないか。そしてその自由度（主権性のレベル）に応じて、適用除外制や裁量労働制が考えられるべきではないか。もともと適用除外制では業務量の調整が労働者側で可能なことが要件となるべく提案されていたことからすると、この点が導入の現実的な条件となるように思える。これに対し、もともとそのようなことが想定されておらず労働時間の配分のみの自由が認められる裁量労働制では、使用者側に過重な労働を結果させない配慮義務の法定がどうしても必要になってくるのではないか、と思われる。

²⁵⁾ 大内伸哉『AI 時代の働き方と法』弘文堂 2016 年、116 頁以下

社労士総研 研究プロジェクト報告書

ホワイトカラー労働者の労働時間に
関する新たな法規制

発行年月日 平成 30 年 12 月 1 日発行
編集・発行 社会保険労務士総合研究機構

〒103-8346 東京都中央区日本橋本石町 3-2-12
社会保険労務士会館
TEL : 03-6225-4870 FAX : 03-6225-4871