

働き方改革の動向

木下潮音

はじめに

皆様、こんにちは。御紹介いただきました弁護士の木下でございます。どうぞよろしくお願いたします。

今日は、これからの働き方に焦点を合わせ、「働き方改革の動向」というテーマでお話をさせていただきます。政府は、昨年九月、官邸に働き方改革実現会議を設置し、多方面にわたる検討を行った上で、今年三月、「働き方改革実行計画

(案)」を発表しました。今日は、その中でも特に、日本的な同一労働同一賃金の実現、及び長時間労働の是正に焦点を合わせてお話ししたいと思います。

お手元に三つの資料をお配りしています。一つ目は、私が作成した簡単なレジюме、二つ目は、昨年一二月に政府が発表した「同一労働同一賃金ガイドライン案」、三つ目は、今年一月に厚生労働大臣から事業主向けに出された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」です。この後、これらの資料をご

覧いただきながら、お話を進めていきます。

一、「働き方改革」をめぐる議論の現状

今年三月二八日、働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画（案）」が取りまとめられました。ここでは、政府が目指す働き方改革の内容と実現までのロードマップが網羅的に整理されています。日本的な同一労働同一賃金の実現と長時間労働の是正を含め、九つの取り組むべき分野が取り上げられています。

各分野の概要は以下のとおりです。

(1) 非正規雇用の処遇改善

一つ目は、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善です。日本では、正規雇用と非正規雇用

の間に大きな格差があります。労働者間の格差は、どの先進国でも問題になっていますが、日本では特に雇用形態による格差が大きな問題になっており、この面での格差を改善することが課題になっています。

(2) 賃金引き上げと生産性向上

二つ目は、賃金引き上げと生産性向上です。毎年、春闘の時期になりますと、安倍総理が経団連に働きかけて、大企業では二%を超える賃上げを実現してきました。今年は、労働力不足もあって、特に賃上げの傾向が目立っています。新入社員の新任給を底上げしようという企業の動きも出てきています。若者の賃金は、このところ、長く停滞してきましたが、政府の政策目標と労働需給の引き締まりを背景に、変化の兆しが出てきているように思います。

(3) 長時間労働の是正

三つ目は、罰則付き時間外労働の上限規制など長時間労働の是正です。総労働者の平均を見ますと、労働時間は減っているように見えますが、これは統計のマジックによるものです。非正規雇用、つまり、短時間で働く人が増えたために、平均労働時間が減っているように見えるだけで、正社員と言われている人たちの労働時間は減っておらず、むしろ若干増えつつある状況です。

そのような中で、長時間労働をしている正社員、特に若手社員の間で、健康被害が相次いでいます。最悪の場合、自殺に至るケースも見られます。これに対し、政府は、法律の改正と現行法の下での監督の強化の両面で取り組みを進めています。今後、こうした取り組みが功を奏すれば、正社員の働き方が大きく変わるだろうと予測されています。

(4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

四つ目は、柔軟な働き方がしやすい環境整備です。これは、IT化の進展などを背景に、在宅ワークやテレワークなど、より自由で柔軟な働き方ができるようにするための環境整備を行おうとするものです。環境整備には、インフラの整備の他、社内ルールの整備や労働に対する考え方の見直しなども含まれます。ハードとソフトの両面から、柔軟な働き方がしやすい環境を整備することになっています。

(5) 女性・若者などの活躍しやすい環境整備

五つ目は、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備です。女性の場合、学校を卒業して正社員になっても、結婚や子育てで退職してしまう人が多いのが実情です。いったん退職しますと、多くの場合、正社員には戻れないため、恵ま

れない条件で働くしかないことになりがちです。能力を発揮できる場所があれば、これらの女性はもっと活躍できるはずです。

若者に目を向けますと、長年にわたる景気低迷の中で、企業は、正社員の数を減らすため、若者の採用を減らしてきました。バブル崩壊後の「失われた二〇年」の間に失われた最大のものは、若者にとつての良質な就業機会であったと言えます。残念なことに、これらの若者は、正社員になつていけば教わつたはずのビジネスや社会人の基本を身につけないまま、そろそろ四〇歳代に近づこうとしています。

ここでは、これらの人たちが仕事に就いて活躍できるようにするため、改めて教育を提供するなどの施策を講じることとされています。

(6) 多様な労働力の就労支援

六つ目は、病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労です。

現在の日本では、いったん病気になりますと、それを理由に仕事を辞めざるを得ない人がいます。子育てや介護と仕事を両立しようとしても、そのための環境が整っていないとは言えません。障害者が働こうとしても、必ずしも企業の受け入れが進んでいるわけではありません。

典型的な正社員として働くことはできなくても、できる範囲で仕事をすれば、まだまだ活躍できる人がたくさんいます。にもかかわらず、そのような多様な人々を受け入れないことで、本来であれば活用できる労働力を端から捨ててしまっていることとなります。このようなことでは、少子高齢化が進む中で、これからの成長の基礎になる労働力を確保することは困難です。

働き方改革には、労働者にとって優しい改革だけでなく、労働者に覚悟と意欲を持った取り組みを求めるものがたくさん含まれています。そのうちの一つが、ここで取り上げた病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労です。なお、これらの労働者は、發揮できる能力の範囲内で処遇されることとなります。

(7) 転職・再就職支援、格差を固定化させない教育の充実

七つ目は、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援、格差を固定化させない教育の充実です。

従来の日本では、正社員は、入社した後、定年まで同じ会社において、いろいろな仕事を経験しながら能力を高めていきました。その後、時代が移り変わる中で、多くの優秀な労働力が、時代に合

わない産業に抱え込まれ、活躍できないという状況が生じています。日本では、転職市場が整備されていないため、退職、転職しようとしては不利益を被ることになります。転職しても、中途採用で元の会社と同じ給与を稼げるとは限りません。結局、元の会社にいた方がよいとなつて、十分に能力を生かせない状態が続くこととなります。

このような状態を改善するためには、労働者にとって転職損が生じない形で、雇用の流動化を図る必要があります。そうすることによって、これから伸びる産業、魅力のある産業に自然と人が集まるようになることが期待できるわけです。

今、成長産業と言われている分野の企業は、少数の意欲のある人は別にして、多くの人にとって就職先として十分な魅力があるとは言えません。雇う立場から、新入社員から鍛えるのは大変で

すので、ベテランの人に来てほしいという企業がたくさんあります。そのような企業に円滑に労働力を移すためには、転職マーケットを整備することが重要であり、ここでは、ハローワークだけでなく、民間の人材紹介ビジネスも活用していかなければなりません。

なお、貧しい労働者の家庭では教育も貧困と固定化されることになると言われます。子供たちの誰もが、家庭の経済事情にかかわらず、夢に向って頑張ることができるように、格差を固定化させないための教育の充実を図ることが求められています。

(8) 高齢者の就業促進

八つ目は、高齢者の就業促進です。日本では、これから人口が大幅に減少していくと見込まれて

います。そのような中で、少しでも多くの労働力を確保するためには、若者、女性、病気の方、障害者の他、高齢者にも働いてもらうようにしなければなりません。高齢者が働くようになれば、年金などの社会保障負担が軽減されるというメリットも期待できます。働く意欲と能力がある高齢者が働き続けられるような環境を整備していくことが課題になっています。

(9) 外国人材の受け入れ

九つ目は、外国人材の受け入れです。日本は、移民の受け入れ政策をとっておりませんので、外国人材は、日本人では賄えない特別な仕事に限って受け入れることとされています。しかし、実態としては、単純労働を含め、多数の外国人材が日本で働いています。将来に向けて、外国人材の受け入れにどう取り組むかも、働き方改革を進める

上で重要な課題です。

(10) まとめ

こうして見ますと、働き方改革とは、高度成長期からバブル期を経て、バブル崩壊後の現在まで、長年にわたって続いてきた日本的な雇用のあり方を根本から見直して、新しい時代に向けた働き方に変えようとする提案であることがわかります。改革によって、労働者又は企業のどちらかが有利になるようなものではありません。

多岐にわたる改革案の中で、法的な観点から重要な位置を占めるのが、「同一労働同一賃金ガイドライン案」と「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」です。前者は、雇用形態にかかわらず、均等・均衡待遇を確保しようとするものですが、ここでは、均等とは何か、均衡とは何かが問題になってきま

す。後者は、長時間労働や健康被害を抑制するため、厚生労働省から事業主向けに出されたものですが、ここでは、労働時間とは何で、どのように管理するのが正しいのが問題になってきます。以下では、この二つを取り上げて、詳しく説明させていただきます。

二、「同一労働同一賃金ガイドライン案」の内容

(1) 制定の経緯

まず、「同一労働同一賃金ガイドライン案」からお話ししていきます。

お手元に、「同一労働同一賃金ガイドライン案」をお配りしています。これは、東京大学社会科学研究所の水町勇一郎教授を中心に作成され、昨年一二月二〇日の働き方改革実現会議に提出さ

れた議論のたたき台とも言うべきものです。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」は、基になる法律がないまま「案」だけができたもので、ある意味で非常にふわふわとしたものです。一見しただけでは何のために使われるのかよくわからないのですが、よく読んでみますと、この案を参考に労使で話し合って、各社の賃金のあり方を考えて下さいという内容になっています。

(2) 「同一労働同一賃金」とは

「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、「同一労働同一賃金」という言葉が使われています。ここで使われている同一労働同一賃金という言葉は、通常、労働法の世界で使われる同一労働同一賃金とは意味が異なります。

アメリカやヨーロッパでは、同一労働同一賃金という言葉は、同じ仕事をしているのに、差別に

よって賃金に格差が生じているような事態を是正するという脈絡の中で使われています。例えば、男女別賃金を是正したり、人種や宗教などによって差別されている労働者の賃金を改善したりするなど、差別を解消しようとする考え方から出てくるのが、元来の同一労働同一賃金です。

差別とは、ある人に与えられた条件のうち、個人の力や意思で変えることができないものを、異なったものとして取り扱うことを言います。例えば男性と女性という性別は、生まれながらにして与えられたものです。しかし、男性と女性の間で能力や労働の価値に差があるとは認められないというのが、今の男女平等の考え方です。したがってまして、性別を基に異なった取り扱いをすることは、差別に他ならず是正しなければなりません。そのときに使われるのが、元来の同一労働同一賃金という概念です。

他方、「同一労働同一賃金ガイドライン案」における同一労働同一賃金は、正規か非正規かという契約の種別によって、不合理な待遇差がある状態を解消しようとするものです。労働者が自らの意思で労働契約を結んだ場合、それに伴って待遇差が生じたとしても、本来の差別ということにはなりません。しかし、我が国では、正規労働者に比べて非正規労働者の処遇が非常に低いと言われています。非正規労働者の劣悪な状況を改善することが重要な政策課題とされており、そうした脈絡の中で同一労働同一賃金という言葉が使われているわけです。

今申し上げたことは、「同一労働同一賃金ガイドライン案」の「前文」の「目的」に書かれています。ここには、「もとより賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本である。しかし、我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある」と書かれています。さらに続いて、「政府としては、この問題の対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及していると言われる欧州制度の実態も参考としながら検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要との示唆を得た」と書かれています。よく研究したら、他の国のまねをするのではなく、それぞれの国の市場構造に応じた政策とすることが重要だと言っているわけです。

(3) 「同一労働同一賃金ガイドライン案」の概要

「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず、均等と均衡を目指していこうという考え方が示されています。このような考え方を踏まえ、正規労働者と非正規労働者の間で待遇差が存在する場合に、

いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのが整理されています。なお、ここで取り上げられている具体例は、司法的判断の裏付けがあるものばかりではありません。その意味で、断定的に書いてあっても、こうでなければならぬという規範性のあるものではありません。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、各企業において、労使の話し合いによって、処遇体系の全体について非正規労働者を含む労使で共有することにより、非正規労働者の待遇の改善のために生かしてほしいということが述べられています。また、我が国から「非正規」という言葉を一扫することを目指すとも書かれています。契約形態が違ってても、全ての職場の全ての労働者に、それぞれの契約形態にとって合理性のある労働条件が確保されるようにしていきたいという考え方が

背景にあります。

なお、今後の取り組みですが、「今後、この政府のガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、本ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定する」こととされています。

三、「同一労働同一賃金ガイドライン案」から求められる企業の対応

(1) 均等待遇と均衡待遇

次に、「同一労働同一賃金ガイドライン案」から企業が何を求められるかについてお話しします。まず、「均等待遇」と「均衡待遇」について解説しておきます。

均等待遇とは、等しいものを等しく扱うことで

す。我が国では、同一労働であるだけでなく、人材活用の仕組みも同一である場合に、等しいものとされます。たまたま同じ仕事をしているだけでは、等しいものとはならず、等しく扱う対象にはなりません。正社員とパートタイマーが同じ仕事をしていても、正社員がキャリアラインの中のある瞬間にその仕事をしている一方、パートタイマーがその仕事のためだけに雇われたのだとしますと、両者の間で人材活用の仕組みが全く異なりますので、等しく扱う対象にはならないわけです。

均衡待遇とは、比較対象が互いに異なっている場合に、異なったものを異なったものとして取り扱うに当たって、扱い方のバランスがとれていることを指しています。正社員とパートタイマーとは、仕事も責任も異なるし、人材活用の仕組みも異なっています。ここで、パートタイマーの時

給が一〇〇〇円であるのに対し、月給、賞与、退職金、福利厚生費を含めた正社員の時給が四〇〇〇円であったとします。このとき、四倍の給与格差が妥当かどうかを考えるのが、均衡の観点からの評価ということになります。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」には、均等と均衡の二つの考え方がたくさん出てきます。その意味では、均等と均衡に関するガイドライン案であるとも言えます。我が国の法律では、パートタイマーと正社員の処遇格差が合理的であることまでは求められておらず、不合理でなければよいとされています。この点を踏まえ、「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、不合理でないというレベルの格差の事例が示されています。

(2) 基本給——問題とならない事例

基本給は、正社員と非正規労働者とは、全く

異なった考え方の下で決められているのが普通です。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の2ページに、「基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合」に、問題とされない例が四つ掲げられています。

「問題とならない例②」をご覧ください。ここに出てくる「無期雇用フルタイム労働者」という言葉は、正社員と読みかえることができます。ここでは、正社員の総合職であるXの例が取り上げられています。「Xは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務内容と配置に変更のないパートタイム労働者であるYのアドバイスを受けながらYと同様の定型的な仕事に従事している」とされています。このようなことは、特にチェーン店などで、正社員の育成方法としてよく行われてい

ます。新入社員がお店に配属され、先輩でベテランのパートタイマーから現場の仕事を教わるわけです。このとき、Yの給料は、Xと等しいか、又はより高くなければならないのでしょうか。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、「B社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における職業経験・能力に応じることなく、Yに比べ高額の基本給を支給している」ことが、「問題とならない例」として挙げられています。正社員で、将来の幹部候補として育成しようとしている人が、キャリアの一期、現場に配属され、非正規の現場作業員と同じ仕事をした場合、正社員に非正規の人より高い基本給を支払ってもよいと言っているのです。「同一労働同一賃金ガイドライン案」における同一賃金同一労働が、非常に日本的な意味合いのものであることがここに表われています。

(3) 基本給——問題となる事例

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の3ページに、「問題となる」例が一つ掲げられていますが、具体的には、「基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているE社において、無期雇用フルタイム労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない」ケースです。このケースでは、Xは中途採用で正社員に採用されたのでしょうか。E社は、Xの過去の職業経験を考慮して、有期契約で同じような仕事をしているYより高い基本給を支払うことにしたと思われるかもしれません。しかし、Xの過去の職業経験が今の会社の仕事と関係がないとしますと、XにYより高い基本給を支払うことは問題になりうることになりま

す。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」を読みますと、異なった考え方に基づいて異なった基本給を正社員とパートタイマーに支給することは、問題がないとされていることがわかります。

(4) 各種の手当

「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、手当、福利厚生、賞与など、周辺の賃金について多くのことが述べられています。有期と無期の間、短時間とフルタイムの間の処遇の違いに合理性があるかどうか争われた過去の裁判において、問題があるとされた例が幾つかありますのでそれを御紹介します。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の8ページをご覧ください。ここでは、時間外労働手当が取り上げられ、「無期雇用フルタイム労働者の所定

労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期

雇用労働者又はパートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければならぬ」と書かれています。我が国では、組合員である正社員には、法定より高い割増率で時間外労働手当を支払う一方、組合員でない有期雇用労働者やパートタイムには、法定の割増率で時間外労働手当を支払っている企業はかなりあります。このような取扱いは問題があることとなります。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の9ページでは、深夜・休日労働手当が取り上げられ、問題となる例として、「B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、勤務時間が短いことから、深夜・休日労働手当の単価もフルタイム労働者より低くしている」場合

が挙げられています。

先日、「メトロコマース事件」の判決が出ました（東京地裁平成二九年三月二三日判決）。地下鉄の売店で働く契約社員と正社員の間で処遇が異なることが不合理かどうか争われた裁判です。ここでは、基本給等について差があることは問題がないとされる一方、時間外労働の割増率に差があることは認められませんでした。時間外労働手当や深夜・休日労働手当の割増率の取り扱いについては、御注意願いたいと思います。

通勤手当・出張旅費や食事手当（勤務時間内に食事時間が挟まれている場合）に関しても、有期雇用労働者やパートタイムに対して、原則として正社員と同一の支給をしなければならないといわれています。このような周延的な賃金は、仕事の中身、責任、人材活用の仕組みとは関係なく決まっているものであり、有期雇用労働者・パート

タイマーと正社員は同様に取り扱うよう求められておりますので、御注意下さい。

(5) 賃金差には合理的な理由が必要

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の5ページの注をご覧下さい。この内容が非常に重要であると言われていきます。

前段では、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の間に基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは」と書かれています。ここは、違いがあることを前提とした書き方になっています。

その上で、「『無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割

期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる』という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであつてはならない」とされています。ここで、職務内容・配置の変更範囲という表現が出てきますが、これが、通常、人材活用の仕組みと言われるものです。

ここでは、労働契約法二〇条やパートタイム労働法八条で言われていることが、そのまま書かれています。これが基本であり、異なるものは異なってもよいが、主観的、抽象的でなく、不合理でない説明をしなければならぬと書かれています。今後、賃金あるいは処遇の決定に当たって、不合理でない説明ができることが非常に重要になってきます。

(6) まとめ

以上で申し上げてきましたとおり、「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、元来の同一労働同一賃金とは異なったことが書かれています。同じ仕事をしていても、異なるところがあれば賃金に差が生じることを認めた上で、異なるとされるようなことの中身を具体的に説明して、納得できるような処遇で非正規労働者が働けるようにすることが重要です。なお、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を見た人から、「正社員の給料を削って非正規に渡さなければならぬのか」と聞かれたことがあります。私は、そのような必要があるとは思っておりませんし、そのようなことをこのガイドライン案が求めているとも考えていません。

四、「労働時間適正把握ガイドライン」の内容

(1) 制定の経緯

次に、長時間労働の是正についてお話しします。お手元に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をお配りしています。

平成二八年一二月二六日、厚生労働省は『「過労死等ゼロ」緊急対策』を発表しました。一昨年末、電通の新人社員の女性が自殺で亡くなりました。昨年秋、これが過重労働とパワハラに起因する精神疾患によるものとされ、労災認定されて広く社会の耳目を集めました。そこから、仕事で過労死するような日本の社会はおかしい、この社会を改善しなければならない、各企業は一人も過

労死を出さないような対策を講じる責任があるとされ、急きよ、「『過労死等ゼロ』緊急対策」が打ち出されることになったわけです。

この対策は、「緊急対策」と銘打っているとおり、現行法を前提に、労働基準行政の運用のあり方を見直すことよって対応できる対策を書き並べたものです。例えば、違法な長時間労働が行われている企業名の公表制度において、過労死・過労自殺が認定された場合を公表の要件に加えるなどの見直しが行われることになりました。社名が公表されては大変なので、各企業は真剣に取り組むことになるだろうと考えられたものです。

過労死をなくすためには、労働時間が適正に把握され、認定されて、安全対策が講じられなければなりません。このため、「『過労死等ゼロ』緊急対策」においては、厚生労働省が、労働時間の適正把握のためのガイドラインを新たに定める旨が

掲げられています。これを受けて、一月二〇日に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下では「労働時間適正把握ガイドライン」と呼びます）が策定されたわけです。

(2) 労働時間の認定と把握を厳格化

「労働時間適正把握ガイドライン」は、事業主に対して、労働時間の管理方法について具体的なガイドラインを示したものです。一人でも人を使っている事業主は全て、このガイドラインに沿って、労働時間を認定、把握し、管理しなければなりません。

厚生労働省は、二〇〇一年にも、「適正把握基準」に関する通達を出しました。一九九〇年に電通に入社した社員が、翌九一年に自殺しました。過重労働に起因する自殺だとして、企業責任を追

及する裁判が起こされ、最高裁まで争われまし
た。二〇〇〇年に最高裁判決が出され、それを受
けて、厚生労働省労働基準局長から都道府県労働
局長に対して、適正把握基準に関する通達が出さ
れました。電通の事件が起きるたびに、厚生労働
省は労働時間の適正な把握と管理に関する文書を
出していることとなります。

二〇〇一年の文書は、労働基準局長から都道府
県労働局長に出された内部文書ですが、行政とし
ての指導方針を整理したもので、企業の人事・労
務担当者のだれもが知っている有名な通達です。
今回は、行政の内部文書では足りないとして、事
業主を名宛人にしたガイドラインとして、厚生労
働大臣名で発表されました。二度目ということ
で指示のレベルが上がり、全ての事業主はこれを知
り、守ることを求められることになりました。

(3) 在社時間と労働時間に矛盾がないことの確認
マスクミで報道されている内容を基に、今回の
電通事件の概要に触れさせていただきます。

今回、亡くなられた方の問題は、非常に長い
時間、在社していたことにあります。電通本社で
は、労働時間の把握の一助にするため、従業員の
入・退場口にフラッパーゲートを設け、社員証を
かざさないと出入りができないようになっていま
す。会社は、これによって、全社員の在社時間を
把握しています。これは、「適正把握基準」にお
いて求められていたことで、電通も正しく行っ
ていました。

しかし、在社時間が非常に長いにもかかわら
ず、記録されている時間外労働時間はそれほど長
くないのです。会社と労働組合の間の三六協定の
枠内にほぼ収まっています。そもそも、新入社員
にいきなり徹夜してまでやるような仕事があるわ

けがないと考えるのが普通ではないかと思いません。

それでは、なぜ在社時間が長かったのでしょうか。それは、彼女が自主的に仕事の勉強をしていたからです。会社に長時間いたけれども、先輩から指導を受けながら仕事に関する勉強をしていたという記録が付けられ、労働時間にはなっていないでした。

ここで、仕事に関する勉強とはどのようなものでしょうか。電通ですから、顧客の前でプレゼンテーションを行うことが重要な仕事になります。顧客に向けたプレゼンテーションをする前に、内部でプレゼンテーションの練習をします。彼女は、そのプレゼンテーションの仕方について先輩から指導を受けていました。あるいは、イベントを仕切るのも電通の重要な仕事です。新入社員は、社内のイベントである飲み会などの幹事役を

します。電通の新入社員は、この幹事役を非常に高いレベルで徹底的にやることが求められます。

幹事役になりますと、会場を予約するとか、座席表を作るなど、細々とした雑用をこなさなければなりません。このような仕事以外の活動を、勉強としてやっていたわけです。

彼女は仕事もしていました。仕事と、仕事そのものではない、仕事に関連した活動が渾然一体となっていて、会社に長時間とどまっていました。しかし、会社は、在社時間は把握していましたが、長時間労働には気づくことができませんでした。仕事に関する勉強のように、明示的にやれと言われたわけではなく、黙示の指示で活動をしている時間も、きちんと労働時間と認めるようにしないと、そうした時間が労働時間から外れてしまっていて、危険を認知することができないことになりました。このため、「労働時間適正把握ガイドライ

ン」では、労働時間とはどのような時間であるかを改めて示し、そのような時間を労働時間として認めるよう事業主に求めています。

それでは、どのような時間が労働時間になるのでしょうか。「労働時間適正把握ガイドライン」の3ページの「労働時間の考え方」をご覧下さい。ここでは、三菱重工長崎造船所事件が引用されています。ここにもありますように、「使用者の指揮命令下に置かれている時間」が労働時間です。今からこれをしろ、いつまでにこの作業を終わらせろといった明示的な指示だけでなく、先ほどの電通の例のように、うまくプレゼンテーションができるように事前に練習しようとか、みんなのために飲み会の幹事役をやってほしいなど、默示的な指示を受けて会社で行う活動の時間も、「使用者の指揮命令下に置かれている」時間として労働時間に当たります。なお、労働時間に該当

するか否かは、「客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断」されることになっています。

(4) 労働時間の広がりを知る

「労働時間適正把握ガイドライン」は、従来から争いになっており、認定がまちまちになっていた次のような時間も、労働時間に該当する旨を明らかにしています。

例えば、「使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）」は労働時間になります。また、「業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）」を事業場内において行った時間も労働時間に当たります。なお、着替えに關しては、所定の服装を着る時間は労働時間に含まれますが、脱ぐ時間は労働時間に含まれません。

また、「使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間」も労働時間に該当します。これは手待時間と言われるものです。この関係で争いになっているのが、病院で医者が当直する場合の労働時間の取扱いです。最近では、当直時間を労働時間を含めて過労死の認定が行われたり、当直時間について残業代を請求するような争いが起きたりしています。

もう一つ、先ほどの電通事件でも言及しましたが、「参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間」も労働時間に該当するとされています。ここに「使用者の指示」とありますが、これには黙示の指示も含まれます。プレゼンテーションの出来が悪くて叱られる

るのは、上手にプレゼンテーションをするようにという黙示の指示を受けたことに他なりません。黙示の指示であるプレゼンテーションの改善のために、勉強や練習をする時間は、当然、労働時間に含まれることになるわけです。

五、長時間労働防止のために企業が求められる対応

(1) 労働時間の把握

以上で見てきましたように、労働時間は、これまでコアな労働時間と考えられてきたものより、広めに捉えられるようになっていきます。合わせて、労働時間として認定される労働は、全て事業場内で行われることが原則とされています。労働時間とは、働く場所で、明示又は黙示の業務指示を受け、緊張感を持って過ごしている時間です。

労働時間は、労働者の自主申告ではなく、客観的な方法でしっかりと把握されていなければなりません。使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録することが求められます。昔のように、出勤したときに出勤簿に判を押し、残業したときは、残業申請簿に申請時間と業務内容を書くというタイプの労働時間管理をされているようでしたら、明確にこのガイドラインに違反することになりますので直ちに改善して下さい。

最もよい確認・記録の方法は、使用者が自ら現認することです。労働は、使用者の命令によって行われるものですから、使用者が「今から働きなさい」「ここで終わりなさい」と命令するのが原則です。五〜六人程度の従業員を使っているような中小企業では、社長は実際にそうしているはず

しかし、一定以上の規模になりますと、使用者が現認することは現実的ではなくなります。そのような場合は、「タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること」とされています。言うまでもなく、記録するのは使用者です。なお、これらの記録はあくまでも参考であって、これを基に客観的な数値を確認し記録することが求められています。

長時間労働防止のために、企業がなすべきことのうち、最も重要なのは在社時間と労働時間の把握です。これらの間に矛盾がないことを確認し、正しく労働時間を把握することが基本になります。このように客観的な数値を確認し記録した上で、長時間労働が行われていないかどうかを一つ一つ確認することによって、過労死が起きないような、安全な職場を作ることが求められています。

す。

(2) 三六協定の上限時間の変更

次に、三六協定の上限時間の変更について見ていきます。現在、我が国では、労働基準法三六条に基づき、労使の合意で時間外労働を認める協定をすれば、協定時間に限度がないために、青天井で残業ができることになっています。この協定は、一般に三六協定と呼ばれます。手続きを踏めば、適法に長時間労働ができ、適法な長時間労働で過労死が起きるといふ恐ろしい状態になっています。このような状態は、労働基準法の趣旨に照らしておかしくされ、長時間労働の客観基準を決めて、それを上回る三六協定の締結を禁止することになりました。これにより、一定以上の長時間労働に対しては、労働基準法違反の罰則が適用されることとなります。今年三月、経団連会長と

連合会長の間で、立法措置を講じるよう提案することが合意されたことを受け、現在、労働政策審議会において立法化に向けた審議が進められています。

具体的には、通常の残業時間は一ヶ月四五時間まで、年間で三六〇時間までとされます。平均しますと、毎月三〇時間程度以下の残業が、法律が望む水準ということになります。

しかし、それでは仕事が回らない場合も出てきかねませんので、特別条項を定めることで、一年のうち半分までは、一ヶ月の限度の四五時間を超えてもよいとされています。ただし、一ヶ月の残業時間はどれほど長くても一〇〇時間未満とされています。なお、そうした長時間労働が継続しますと危険が生じますので、二ないし六ヶ月平均は八〇時間未満とされています。また、年間の総残業時間は最大で七二〇時間とされています。

なお、先ほどの一〇〇時間、八〇時間の上限には休日労働時間が含まれ、これも合算した上で、この上限の範囲内に収めるよう求められることになります。今、異常な長時間労働が行われている職場にとっては、かなり厳しい数字になります。

(3) 「過労死」基準

一〇〇時間や八〇時間の上限が設けられているのは、これが過労死の認定基準となっているからです。一ヶ月一〇〇時間以上の時間外労働をし、その直後に脳・心臓疾患で亡くなりますと、例外なく過労死認定が行われます。

今、従業員の在職中突然死が起こりますと、弁護士の間で、私たちは必ず直近六ヶ月間の労働時間の記録を見せてもらいます。全ての労働時間の把握の基本になる入退出時間から、在社時間を基に申告された労働時間のデータや労働時間とし

て記録された時刻のデータまで、全てについて六ヶ月分のデータを見せていただくことにしています。そこから、一〇〇時間や八〇時間を超えて時間外労働をしていることが明らかになったときは、過労死と認定されるような危険な労働が行われたと見られることとなります。そうしますと、弁護士として、企業のリスクマネジメントの観点から、遺族とどう向き合うかということをお相談させていただくこととなります。

なお、過労死しないことは働き方改革の目的ではありません。家庭で育児をしている女性、高齢者、病気を治療しながら働く人、障害者など、さまざまな人が働けるようにしようとしますと、今の日本の正社員、特に男性サラリーマンのように、無限定に残業することを前提とした働き方ももうもたないのです。一家の大黒柱たる男性サラリーマンだけが無限定に働き、後の守りは妻に任

せるような古臭いことを言っていてはいけないのです。男性も女性も、若者も高齢者も、病気の人も障害を持った人も、多様な働き手の一人として受け入れられるようにならなければなりません。ダイバーシティ・アンド・インクルージョンと言われるように、全ての人の力が有益な労働力として活用されなければなりません。

今後、誰にとっても所定労働時間しか働かないのが当たり前で、残業は例外的なものとならなければなりません。残業ありきで労働力を配置するような考え方は一掃する必要があります。育児や介護のために残業を断ることが、例外的なことであつてはなりません。それが働き方改革であり、ワークライフバランスです。働き方改革とは、今とは大きく異なつた労働の仕方を目指すものであり、それを実現することで、育児、介護、地域活動に労働力を取り戻すことができるようになりま

す。

(4) 地域活動

私は、いろいろなところであえて地域活動と
言っているのですが、今、日本中で、限界集落と
呼ばれるような、お年寄りしかおらず、集落が維
持できないような場所が増えてきています。子供
はほとんど生まれませんし、生まれたとしてもい
ずれその集落を離れていってしまいます。その集
落には、長年にわたつて継承されてきた、文化や
祭り、その他その土地に固有の価値のあるものが
あつたはずです。

にもかかわらず、それを守り伝えていく人がい
なくなつていきます。村の祭りをやろうと思つて寄
り合いをやつたら、若手とされるのが六〇歳代
だつたというようなことになつてしまつていま
す。六〇歳代で定年退職して初めて、村の仕事が

できるようになるわけです。地域の安全や文化、伝統を守っていくのも、住民として重要な仕事のはずなのに、企業からそのような仕事に割く時間を与えられていません。

企業は、社員の時間を多く取り過ぎているのです。今後、働く人が消費する人に戻る時間が多くなれば、より豊かな生活が送れるようになるでしょう。それが働き方改革であり、生活改革にもつながるものです。

六、今後の法制化の見通し

労働時間に関する労働基準法の改正に関しては、今年中に法案が提出され、二〇一九年の四月一日から実施予定と言われています。そのときになつてあわてることがないように、今から職場における働き方を見直し、新しい働き方を考えて

いつていただきたいと思えます。

安倍政権は、最初に、規制改革の一環としてホワイトカラー・エグゼンプションを打ち出しました。高度専門職に関するホワイトカラー・エグゼンプションは、今でも法案が生きています。三六協定の厳格化による長時間労働の抑制とホワイトカラー・エグゼンプションは、セットで国会審議が行われることになっています。これらの改革が実現しますと、自分の意思で高度な仕事をし、高い処遇を得ることを望んでいる人に関しては、長時間労働の規制は適用されず、他方、普通の労働者に対しては厳格な長時間労働の規制が行われることになるわけです。

先ほど申しましたが、過労死や過労自殺の事案が発生した場合、労働時間に関する是正勧告を受けておきますと、社名が公表されます。先日、三〇〇社余りの社名が公表されて話題になつてお

りますが、これからもこのようなことが繰り返されることとなります。なお、三六協定の規制対象にならないような、管理監督者や裁量労働制の方でも、健康被害の発生を防止し、在職中に仕事の原因で亡くなるような悲惨な事態は避けなければなりません。ワークライフバランスを取り戻すため、皆様の企業でも正社員の働き方をもう一度見直していただきたいと思います。

用意したお話は以上でございます。いろいろなことを申し上げましたが、働き方改革に関する議論の現状を御理解いただければと思います。あの時間は御質問をお受けしたいと思しますので、よろしくお願いいたします。(拍手)

増井理事長 木下先生、ありがとうございます。
た。

身につまされるようなお話がたくさんあり、改

めて世の中の変わり方は速いと感じました。それでは、若干お時間がございますので、御質問等がございましたらお受けいたします。

質問者A 大変よくわかりました。どうもありがとうございます。

お伺いしたいのは、働き方改革実現会議では労働組合の役割がどのように検討されたのかということ。これまで、労働組合が労働条件の改善のために大きく貢献してきました。現在、組織労働者の割合は一八%まで低下しています。非正規を含め八二%の人を身近でバックアップする組織が必要だと思うのですが、この点についてはどのような議論があったのでしょうか。

木下 おっしゃったとおり、現在、労働組合の組織率は一八%を切るほどになっています。最も組織率が高かったとき、労働者の二人に一人は組合員でした。労働組合の退潮には甚だしいものがあ

るのですが、その理由の一つが、日本の場合、労働組合が企業内組合で、しかも正社員の組合であることです。労働組合が、管理職ではない正社員が集まる場として意識されてきたことが、労働組合の退潮の大きな原因であると言えます。

もう一つは、正社員の数はそれほど減っていないように見えて、事業分社化等が進んだ結果、子会社の正社員が増えていることがあります。親会社に労働組合がある場合でも、子会社にはないことが多いのです。例えば銀行の場合、本体には労働組合があり、それなりに強力な活動を行っていますが、子会社にはありません。

今、労働組合の中には、非正規労働者を取り込もうとしているところがあります。しかし、なかなか難しいようです。労働条件や働き方に対する要求がこれだけ多様化しますと、一つの労働組合にまとめていくことは非常に難しく、苦労してい

るようです。

労働組合の代わりに、非正規労働者の利益を代表するような従業員組織を作ることが考えられます。しかし、これも難しいのです。かつて政府は、労働組合に代えて、従業員の代表による労働者委員会を通じて、労働基準法等の適用に当たって職場の意見を反映させることを提案したことがあります。しかし、こうした提案は労働組合の反対を受けました。労働組合以外の職場代表組織の存在が労働組合の力を弱くすると考えられたためです。

御指摘のあつた点は非常に重要ですが、解決策はまだ見出されていないと申し上げざるをえません。

増井理事長 その他に御質問はございますでしょうか。では、まだお時間がございますので、私から一つ伺います。

先ほどのような説明では、同一労働同一賃金は、欧米で使われている元来の意味ではなく、日本的な意味合いのものということでした。これをヨーロッパのような考え方に持っていくような方向性は考えられないのでしょうか。

木下 「同一労働同一賃金ガイドライン案」を作られた水町先生はそのようにお考えかもしれませんが、これは実は非常に難しいのです。この点は、先ほど御質問のあった労働組合のあり方と密接に関係しています。ヨーロッパでは、労働者の賃金は、職能別あるいは産業別の労働組合が使用者団体と協定して決まる、協定賃金です。したがって、ヨーロッパで同一労働同一賃金と言うのは、国の中で、あるいはその地域において、同じ仕事をしている人には同じ賃金ベースが適用されているということなのです。仮に個々の企業ごとにメリットをつけたとしても、ベースは同じで

す。

このため、労働協約を遵守するためには、契約形態が異なっても同じ賃金を支払わなければなりません。例えば、正社員の秘書が退職した後、派遣社員の秘書を入れるとしたとき、仕事の内容が同じであれば、同じ賃金を支払うことになるわけです。

日本の場合、正社員の賃金は、企業内のルールでそれぞれの会社が決めており、これを統一的に見ることは困難です。このため、同一労働同一賃金には「日本的な」という形容詞を付けざるを得ないというのが実情です。これがヨーロッパ的なものにならなくていかかと言いますと、おそらくそうはならないように思います。

増井理事長 その他にございますでしょうか。それでは、私からも一つ質問させていただきます。

日本の企業では、管理職からの暗黙の指示で長時間労働をする傾向が強いように思います。労働時間の範囲を具体的に規定することは重要ですが、加えて、管理職からの暗黙の指示を弱めるようにしないと、そこから先に進めないのではないかと感じるのですが、如何でしょうか。

木下 おっしゃるとおりで、日本の場合は、ジョブ・ディスクリプションがありません。何の仕事をごとまでやったら、今日の仕事が終わるのかが明確ではないのです。このため、他の仲間が仕事をしていたら、一緒に残ったほうがよいと感じてしまいがちになります。あるいは、仕事が終わっても、次の仕事の指示があるかもしれないと考えて、残ってしまうようなこともあるでしょう。労働政策研究・研修機構の濱口桂一郎労働政策研究所長が「メンバースhip型」と言われたように、日本の企業は、正社員という身分で、組織の一員

として社員を採用します。このことが、日本企業での労働の概念を非常に広くしているわけです。

「すり合わせ」と呼ばれますが、日本のメーカーは、大量生産の製品でも、個々の顧客のために細かいところまで調整することによって、顧客に満足してもらおうとします。このように、顧客に無形のサービスをすることが、日本では当然と考えられ、それが、他社との競争でも重要であると考えられてきました。

最近、ヤマト運輸の配達員の長時間労働が問題になっています。配達員は、受取人が不在のときは、受け取ってもらえるまで何回でも配達します。しかも再配達料は無料です。これがヤマト運輸の強みだと考えていたら、実は過剰なサービスで、配達員の長時間労働をもたらす要因と考えられるようになりました。

今後は、企業と企業の取引でも、企業と消費者

の取引でも、仕事をしたら対価をもらうという方向に変わっていくのではないのでしょうか。日本では、特に下請企業との取引において、どれぐらい気がきくかで取引相手を選ばれるところがあったように思いますが、それも変わっていくように思います。

質問者B 同一労働同一賃金のことについてお伺いしたいのですが、定年退職して継続再雇用になったとき、仕事が退職前と同じ場合、定年退職後は賃金が下がると思うのですが、今回の見直しによって、このあたりはどうなっていくのでしょうか。

木下 「同一労働同一賃金ガイドライン案」の5ページの「注」の後段に、そのことが取り上げられ、「検討する」と書かれています。実は、この件は、今、最高裁で審理中でして、その判断を待っているところです。

仕事の内容が同じでも、定年前と定年後では人材活用の仕組みが異なります。定年前は、将来の昇格に向けて頑張るとか、異動はいとわれないという環境の中で、仕事をしています。他方、定年後は、自分が長年やってきたこの仕事だけはするというものです。定年前と定年後の仕事は、同じように見えてもやはり異なるのです。今回、定年後の再雇用において賃金の変更を是認する高裁判決が出されました。最高裁においても、この高裁判決が維持されるのではないかと見ているところです。

増井理事長 まだいろいろ御質問があるかもしれませんが、そろそろお時間が参りました。

今日は木下先生から、働き方改革の内容について大変わかりやすく御説明いただきました。よく理解できたように思います。

最後に、木下先生に盛大な拍手をお願いいたし

ます。(拍手)

(きのした しおね・第一芙蓉法律事務所弁護士)

(本稿は、平成二九年六月一日に開催した講演会での講演の要旨を整理したものであり、文責は当研究所にある。)

木 下 潮 音 氏

略 歴

【学歴】

- 昭和57. 3 早稲田大学法学部卒業
昭和57. 10 司法試験合格
昭和60. 4 司法修習終了（37期）
平成4. 8 イリノイ大学カレッジオブロー卒業（LLM 取得）

【職歴】

- 昭和60. 4 弁護士登録 第一東京弁護士会入会
同年同月 橋本合同法律事務所入所
昭和61. 11 第一芙蓉法律事務所設立に参加
平成16. 4 第一東京弁護士会 副会長 就任
平成17. 3 第一東京弁護士会 副会長 退任
平成22. 3 東京大学法科大学院客員教授 就任
平成25. 4 東京大学法科大学院客員教授 退任

東京工業大学副学長 就任（現任）
経営法曹会議常任幹事（現任）
日本労働法学会理事（現任）