CONTENTS

最新労働法解説
4 **時間外割増賃金をめぐる法と政策**
～労基法改正案、管理監督者問題を契機に～
●濱口桂一郎

6 はじめに
6 1・労働時間規制の歴史と現状
12 2・管理監督者問題の噴出
16 3・ホワイトカラー・エグゼンプションの誤解
21 質疑応答

最新労働事情解説
24 **平成20年労動行政運営方針解説**
～本年度における労働基準監督署の監督指導重点事項は何か？～
●北岡大介

26 はじめに
27 1・労基署とは何か
29 2・労働行政を取り巻く情勢と課題
32 3・労働行政の重点施策
39 4・まとめ

最新労働法解説

時間外割増賃金をめぐる法と政策

～労基法改正案、管理監督者問題を契機に～

講師●政策研究大学院大学教授　濱口　桂一郎（はまぐち　けいいちろう）

Profile

1958年　大阪府に生まれる。
1981年　東京大学教養学科（相関社会科学分科）卒業。
1983年　東京大学法学部卒業、労働省入省。
欧州連合日本政府代表部一等書記官、労働福祉事業団総務課長、衆議院厚生労働調査室次席調査員等を経て、08年６月まで政策研究大学院大学教授。
主　著　『EU労働法の形成』日本労働研究機構、1998年（増補版：2001年）
『労働法政策』ミネルヴァ書房、2004年

平成20年度通常国会において継続審議されている労働基準法改正案では、法定時間外労働時間数に応じた割増賃金率の引き上げ（月間45時間まで２割５分、同45時間～80時間内は労使協議、同80時間超過の場合、５割増）等が提案されています。

また下級審判決を契機に、管理監督者の範囲が問われ直している中、今改めて、時間外割増賃金制度をめぐる法と政策を再確認する必要性が高まっています。

労働時間制度に詳しい濱口桂一郎教授にお越しいただき、時間外割増賃金制度の沿革、月給制と割増賃金率の関係、そして労基法改正動向についてご解説を頂きます。

本定例会のポイント

Point 1 労働時間規制の目的は長時間労働による健康障害防止

工場法以来、労働時間規制の目的は長時間労働による健康被害の防止にある。しかし、戦後労基法が制定されて以来、日本では、労働時間規制の本来の目的が忘れられ、同法37条が労働時間に関する唯一の規定であるかのような誤解が広まってしまった。時間外割増率の引上げを労働時間短縮策とする政府や労働組合の姿勢にもその誤解が影響している。

Point 2 安衛・労災政策と時間政策がクロスする

2005年の安衛法改正で、時間外労働が月100時間を超えた者に対しては面接指導をさせろとの規定が盛り込まれた。労働基準行政の中で安全衛生の面から労働時間にアプローチする方向性が着々と進んできている。今回の労基法改正の議論でも当然、健康、安全の面が考慮されて良かったが、労働時間政策は、健康、安全のことがあまり視野に入ってこなかった。この点に大きな問題があった。

Point 3 「お金」と「長時間労働規制」を分けて考える

本来、時間外労働に対する割増賃金は長時間労働の抑制にどの程度の効果があるかよく分からない、お金の側面から規制していこうという制度が下手に出来てしまうと、その悪影響が大きい。今後、長時間労働を抑制にはどのようなことが必要か、検討する必要がある。議論がゆがみ始めた２、３年ほど前に戻り、ホワイトカラー・エグゼンプションや「管理監督者」の話を含めた、トータルの制度設計を考えるべき。

Point 4 法政策を語るべきは「労働時間そのもの」

EUには１日に11時間は確保しなければならない「休息時間」がある。11時間は生活に必要なギリギリの時間だと考えられる。これが長時間労働是正の参考になる。法政策が必要なのは割増賃金ではなく、労働時間そのものである。

はじめに

濱口と申します。本日はよろしくお願いします。

今日のタイトルは「時間外割増賃金をめぐる法と政策」になっています。サブタイトルが「労基法改正案、管理監督者問題を契機に」となっています。

サブタイトルにある労基法改正案ですが、具体的には、「一定時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を引き上げる」というものです。この改正案は昨年の通常国会に出されたのですが、社保庁問題の影響でなかなか議論が進みませんでした。その通常国会後の臨時国会で一緒に議論されていました労働契約法、最賃法については成立したのですが、労基法改正案はそうは行きませんでした。

労基法改正案は今通常国会に継続審議となっています。

もう１つは管理監督者問題です。周知のとおり、最近、「名ばかり管理職問題」として、大きく報道されています（この表現はミスリーディングだと思っていますが）。この問題を本格的に議論するとなると、「時間外割増賃金をめぐる法と政策」という狭い範囲の議論ではなく、労働時間規制のあり方を根本から議論する必要があると思います。これは、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションの議論にもつながってきます。

短い時間でどこまで触れられるかわかりませんが、レジュメに沿って労働時間規制の歴史と現状、長時間労働と過労死問題、管理監督者問題の噴出、ホワイトカラー・エグゼンプションの誤解、時間外手当のエグゼンプションと休息時間規制という順でお話をしたいと思います。

1. 労働時間規制の歴史と現状

工場法の時代

労働時間規制の歴史と現状というと、授業でも始めるつもりか、思われるかもしれません。確かにそうした面があるかしれませんが、大学の労働法の授業では出てこない話もあります。

明治維新の後、日本は急速に工業化が進みました。繊維業では長時間労働が問題になります。繊維工場では女性が通常で12時間、長いときには14時間、16時間労働になっていました。その結果、多くの労働者が結核で亡くなり、この状況をどうにかしようということで出来たのが工場法です。1911年に公布されました。

当初の工場法は職工が15人以上の工場を対象にしていました。女子と15歳未満の年少者を保護職工として、その就業時間（これは工場法上の言葉で休憩時間を含む拘束時間をいいますが）を１日12時間に制限しました。それから、午後10時から午前４時までの深夜業を禁止しました。

工場法が公布されたのは1911年ですが、使用者側の反対もあり、これが施行されたのは1916年でした。しかも施行後５年間は、１日14時間まで認められるという不完全なものでした。

ともあれこれが日本における労働時間規制の出発点です。

労働基準法の制定

戦後になりますと労基法が制定されます。教科書などには、労基法制定が非常に画期的なことだったなどと書かれています。確かに労働時間法制について言えば、工場法が保護職工だけを対象にしていたのに対して、労基法は成年男子を含むすべての労働者に１日８時間という制限を設けています。

現行の32条には、使用者は１週40時間、１日８時間を超えて労働させてはならない、と定められています。つまり一定時間以上の労働を禁止しているということです。労働時間規制とは、そういうものなのです。決して一定時間以上働かせたらお金を払いなさいよと規定しているわけではありません。

このような規定があることは、労使の実務家、労働法研究者ももちろん知っているのです。ですが、その本来の意味をどこまで理解しているかといいますと、かなり怪しいところがあります。

多くの人は、この法定労働時間とは、それを超えて働かせたら残業代を支払わなければならない、あるいはもらえる時間だと思っているのではないしょうか。しかし、このような考え方は、アメリカの公正労働基準法の考え方です。公正労働基準法は週に40時間以上働かせたら50%の割増賃金を支払えという規定になっています。つまり、１週40時間を超えて働かせてはならない、ということは書いていません。「労働させてはならない」とは書いていないのです。

日本が「させてはならない」となっているのに対し、アメリカは「させたらお金を払え」となっているわけです。両国の規制の方法は全く違います。

それなのに、日本の法律があたかもアメリカの法律ように理解されるようになってしまいました。その理由は労基法の条文の中にあります。

36協定の意味

ご存知のとおり、労基法36条による協定を結べば、法律上は無制限に時間外労働をさせられることになります。

なぜこのようなことになったかといいますと、いくつか考えられます。工場法上の就業時間が12時間であったのに対し、それが戦後、一気に８時間になるというのは非常にドラスティックであって、それをいきなり、強行するのは難しすぎるという面もあったと思います。

労基法制定当時の寺本監督課長の解説本では「８時間労働制が労働者の健康保持のための最長労働時間としてよりも、労働者のために余暇を確保し、その文化生活を保障するために必要な最長労働時間として規定されるものである。かような意味で確保される余暇は労働者が自覚してこれを求めるときにおいてはじめて有効にその目的のために利用されることになる。したがって、労働者が自覚して求めない限りなお時間外労働を認めることにした。ただ、労働者の自覚といっても個々の労働者が余暇確保のために８時間制の維持を主張することは困難であるから、この法律では労働者の団体意思による同意を条件として時間外労働を認めることにした」旨、書かれています。

労基法制定当時は労働組合運動も非常に盛んでした。組織率も５割を超えてい

ました。発言権もありました。ですから、36協定を締結しない限り、時間外労働はできないのだという仕組もそれなり意味のある時間規制のあり方だったと思います。

しかし、現実の推移をみると、これがパンドラの箱を開けてしまったものであることがわかります。

労働者自身が余暇よりも時間外の割増賃金を稼いだほうがいいという選択をしてしまったということも事実だと思います。

工場法の労働時間規制は、まさに労働者の健康確保が目的だったわけです。しかしその目的は戦後の労基法からは表面上消えてしまったのです。

工場法はまさに「これ以上働いていけない」という規制だったのですが、労基法からはその精神が消えてしまいました。

文化生活よりも１週40時間、１日８時間を超える労働を選ぶのは労働者本人の勝手と言えなくもありません。また、健康確保のための最長労働時間規制という意味合いもなくなってしまいました。

健康確保のための最長労働時間規制がなくなってしまった事実を、多くの人は気がつかなかったのだと思います。

工場法の就業時間規制は女子・年少者のみを対象にしていました。成人男子は対象外です。制定当時の労基法は、成人女子は１日２時間、１週６時間、１年150時間という時間外労働の上限がありました。これを超える時間外労働は本当に禁止されていました。「お金を払えばよい」ではなくて「お金を払おうがなんだろうが絶対に働かせてはいけない」ということです。その意味では、戦後も終戦直後も女子・年少者については労働時間規制がきちんとあった、ということです。一方、成人男子はそれがありませんで、本人が余暇よりも労働を選ぶのならそれでよいという仕組みだったのです。

時間外労働も「男女平等」に

1970年代になると男女平等が叫ばれるようになります。

女性だけ時間外・深夜業ができないというのは差別ではないか、といわれました。確かに差別と言えば差別で、これを解消するために、女性についても時間外労働の制限を男性並みの青天井にしていくという方向性になりました。

いろいろと経緯はあったのですが、1985年のいわゆる努力義務法のときには、非工業的業種については一定程度、規制を緩和し、管理職・専門職については規制を撤廃しました。

1997年の義務法になると、原則として女性の時間外労働の制限、深夜業の制限は撤廃されました。今では女性でも青天井に時間外労働をすることが可能です。

2001年の育児介護休業法改正で、対象者は月に24時間、１年に150時間を超える時間外労働を免除するように請求することができるとされました。

「請求することができる」ということは、原則は時間外労働をするということで、請求した場合だけ制限ができるということです。

もちろん、時間外労働が青天井なのは問題だということが指摘されまして、1982年の大臣告示以来、時間外労働時間数の目安が作られてはいます。ただ、こ

の告示が示す限度時間を超えたからと言って、法律違反になるわけではありません。

現状では、日本の法律上、年少者を除いては、健康の観点からの絶対的な労働時間規制はありません。

労基法という立派な法律があって、労働者の文化的生活を保障するための最長労働時間は、刑罰という担保もあるのです。にもかかわらず、36協定を結べば幾らでも労働時間を延ばせるという規定になっています。健康保持のための最長労働時間はなくなってしまいました。男性は戦後ずっとそうでしたし、女性も均等法の改正以来、ずっとそうです。

割増賃金の規定

時間外労働の規制と明確に区別しなければならないのが、割増賃金の規定（37条）です。

時間外は25％以上、休日は35％以上、深夜は25％以上となっています。

この規定は誰が考えても賃金の規制です。賃金の支払額を規制しているのであって、労働時間規制ではありません。間接的に労働時間に関係があるかもしれませんが、直接的には労働時間を規制しているわけではありません。

ところが労基法では、この規定は第４章の労働時間という章に並べられています。本来であれば、第３章の賃金という章に入っていなければならないのに第４章に入っています。

ほとんどの労働法の教科書では、条文が第４章にあるので、労働時間の章で取り扱っています。一般的にはそれを当然のことだと思っています。しかも36条は事実上、時間外労働を青天井で認めていることもあって、あたかも日本における時間外労働を規制する法律は37条であるかのように思われています。これは、マスコミだけでなく、労働問題に携わる専門家もそう思っている節があります。

時間外労働をどうにかしたいと思って、真っ先に思い浮かべる条文は37条で、37条のことばかり考えてなかなか別の方向に考えが向いていきません。これは後述する管理監督者の問題、ホワイトカラー・エグゼンプション問題を混迷させる最大の要因にもなっていると思います。

ここで注目していただきたいのが労基則19条です。以下のような規定です。

〈割増賃金額単価計算方法〉

第19条　法第37条第１項の規定による通常の労働時間又は通常の労働日の賃金の計算額は、次の各号の金額に法第33条若しくは法第36条第１項の規定によつて延長した労働時間数若しくは休日の労働時間数又は午後10時から午前５時（厚生労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については午後11時から午前６時）までの労働時間数を乗じた金額とする。

1　時間によつて定められた賃金については、その金額

2　日によつて定められた賃金については、その金額を１日の所定労働時間数（日によつて所定労働時間数が異る場合には、１週間における１日平均所定労働時間数）で除した金額

3　週によつて定められた賃金については、その金額を週における所定労働時間数（週によつて所定労働時間数が異る場合には、４週間における１週平均

所定労働時間数）で除した金額

4　月によつて定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によつて所定労働時間数が異る場合には、１年間における１月平均所定労働時間数）で除した金額

5　月、週以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前各号に準じて算定した金額（以下略）

この規定についても、皆さんが当たり前のことが書いてあって特に疑問をもたれないと思います。実はこれが当たり前ではない、という話を追って説明したいと思います。

深夜業規制は原則としてなし

制定当初の労基法では、戦前の工場法を受けついで、女性の深夜業を規制していました。その規制が先述のように、均等法との関係で、現在ではなくなりました。

日本には、年少者を除き深夜業規制はありません。これは簡単に理解していただけると思います（さきほど触れた育児介護休業法はありますが）。

では、日本には深夜業を規制する規定はないのかというと、労基法37条で、深夜業について、時間外とは別に25％以上の割増賃金を支払わなければならないとされています。

この37条の深夜業に対する割増賃金ですが、これは労働時間規制でしょうか、賃金規制でしょうか。

これは割と素直に賃金規制と思われるのではないでしょうか。深夜業をしてはいけないという規制は日本になく、深夜業をするのであれば、割増賃金を支払いなさないという規定です。要するにお金の話です。

次に触れる管理監督者は、労働時間規制は完全に適用除外されているにもかかわらず、なぜか深夜割増賃金だけは適用除外されていません。これもなぜなのだかよくわからないところです。規制改革会議からこの点がおかしいと言われていますが、私も整合性が取れてないと思います。

管理監督者に関する通達

管理監督者については、労基法施行の際に通達が出されています。その後、いくつかの通達が追加されて現在に至っています。

最初の通達は以下のものです。

「一般的には部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず出社退社等について厳格な制限を受けない者について、実態に即して判断すべきもの」

最初はこのように言われていたのですが、やがてスタッフ職の問題が出てきました。

スタッフ職について、以下の通達があります。

「(5)　スタッフ職の取扱い　法制定当時には、あまり見られなかったいわゆるスタッフ職は、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によっては、管理監督者と同様の取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほ

かに、管理者も含めていることに着目して、一定の範囲の者については、同法41条第２号該当者に含めて取り扱うことが妥当であると考えられること。」

私は、この通達は法律の文理に反すると思います。

スタッフ職はどこかを管理していたり、監督しているわけではありません。管理監督者に当てはまらないはずです。

それなのに、なぜ適用除外してよいのかというと、それが企業の人事管理の実態に即しているからです。この理由以外に説明のしようがないと思います。

日本では高度成長期以降、職務遂行能力によって序列化した職能資格制度を構築し、それに基づいて人事管理をしてきました。高い職能資格に対応する管理監督的職務と同じ職能資格に対応するスタッフ的職務については、同じ賃金処遇を行っているのに、一方には時間外手当を支払うのに、一方には払わないというのはかえって労働者間の公平感を損ないます。この通達のように、スタッフ職を管理監督者に含めるというのは、時間外賃金の支給基準という観点からは、非常に妥当な結論だったのです。

しかし、適用除外とされているのは37条だけではありません。32条も36条も適用除外されます。本来、管理監督者でないスタッフ職のような人に対して、お金の面はそれでいいかもしれませんが、労働時間規制そのものを適用除外としていいのでしょうか。この点が非常に疑問です。

この時点で、このような議論をしなければならなかったのですが、誰もしませんでした。

それはなぜかというと、おそらく、高給取りのスタッフ職というのは、実はそれほど忙しくなくて、労働時間規制をはずしたら大変なことになるかというと、そうではなかったからでしょう。それが実態だと思います。

職能資格制度が実質的に年功的な運用をされていた時期には、通達のように処理をしても問題がなかったのです。

ところが、90年代以降、企業の人事管理は大きな変化を遂げました。組織のスリム化のため管理職になる従業員の数を絞り込んでいきました。そうするとそれまでの前提が崩れます。そして今までの解釈、通達でその変化に対応できるのか、ということが問題になってきます。ホワイトカラー・エグゼンプションの問題がここ数年、議論を呼んでいるのも、そうした問題が背景にあるからです。また、名ばかり管理職問題の背景にもその問題があるのです。

労災補償・安全衛生政策の転換

長時間労働問題に焦点が当てられることになった経緯を簡単にお話したいと思います。

戦前の工場法による労働時間規制は、製糸工場で働く女工の長時間労働問題、健康問題の是正を図るために設けられたものでした。

戦後はそうした労働時間と健康という問題が関連しているという認識はどこかへ行ってしまったという感じがします。その認識が戻されつつあるのは、過重労働問題、過労死問題に焦点が当てられてきたからです。それは80年代に始まった動きであり、90年代には加速していきま

す。加速したものをさらに後押ししたのが2000年の２つの最高裁判決です。１つが横浜南労基署長事件（平成12・７・17)、もう１つが西宮労基署長事件（平成12・７・17）です。いずれも発症直前には過重負荷がなかったけれども、長期間にわたる疲労が蓄積して倒れてしまったという事例で、それを労災として認めたということです。

この判断を受けて、厚労省が新しい過労死認定基準を出します。その認定基準では、発症前１ヶ月間におおむね100時間以上、または発症前２ヶ月～６ヶ月間にわたって１ヶ月あたりおおむね80時間を超える時間外労働がある場合には、業務と発症の関連性が強いとされました。

労働時間政策と、安全衛生政策及び労災補償政策が明示的な形でクロスしたのが、この通達だったのだろうと思います。

労災補償政策が変わりますと、安全衛生政策も変わってきます。2002年には、過重労働による健康障害防止のための総合対策という通達が出されます。そのなかで月100時間を超える時間外労働を行わせた場合には、産業医の面接、それを受けて適切な処置を取るようになどということが書かれています。

これが法律になったのが2005年の安衛法の改正です。同法66条の８では、月100時間を超えたものに対しては面接指導をさせろという旨、規定されています。その意味では、労働基準行政の中で安全衛生という観点から労働時間にアプローチするという方向は着々と進んできているといえます。

2. 管理監督者問題の噴出

「管理職」と「管理監督者」は異なる概念

マクドナルドの現職の店長が自らの管理監督者性を争っていた裁判について、今年１月28日、東京地裁は原告勝訴の判断を下しました。

この事件は、「マック店長　残業代認定　管理職にあたる」（毎日新聞)、「店長は非管理職　残業代支払命令」（朝日新聞)、「店長の残業代　支払い命令　管理職と認めず」（読売新聞)、「マクドナルド残業代未払い　店長は管理職にあたらず」（日経新聞）などと報じられました。

マスコミも含めて、世論はこの事件の本質を、店長は残業支払の必要のない管理職であるか否か、だと考えていたようです。

しかし、この理解は、私はピントが外れていると思います。

問題になっているのは管理職ではなくて労基法上の管理監督者なのです。店長である原告が、労基法41条２号の「事業の種類にかかわらず監督または管理の地位にある」者にあたるかどうかがポイントです。企業の人事管理上の「管理職」に当たるかどうかが争われた事例ではないのです。

「管理職」とは何かというと、一般的には、人事管理上の概念と言ってよいと思います。職能資格制度の下で課長クラス、いわゆる参事クラスを指す概念です。

課長クラス、参事クラスになったからといっても当然に、労基法上の管理監督者になるわけではありません。

「管理職」と「管理監督者」という２つの概念が違うものを指すことにくれぐれも注意してください。

裁判所は「管理職」などという一般の用語は使っていないのですが、マスコミはことごとく「管理職」と報じ、「管理監督者」と報じるものはほとんどありません。

「管理職」かどうかということで言えば、マクドナルドの店長は「管理職」でしょう。判決は労務管理権限がない、勤務時間に裁量制がないなどと述べていますが、それらがなくても管理職として仕事をしている人はいくらでもいます。ですから「管理職」とは言えると思いますが、「管理監督者」ではないのです。

マスコミは、この２つの概念の違いをきちんと理解していないようです。

判決は規制改革会議の主張を否定

マクドナルド事件東京地裁判決は次のように述べています。

「管理監督者については、労働基準法の労働時間等に関する規定は適用されないが、管理監督者は企業経営上の必要から、経営者との一体的な立場において、同法所定の労働時間等の枠を超えて、事業活動することが要請されてもやむを得ないといえるような重要な職務と権限を付与され、賃金等の待遇や勤務態様において、他の一般労働者に比べて優遇措置を取られているので、労働時間等に関する適用を除外されても、上記の基本原則に反するような事態が避けられ、当該労働者の保護に欠けるところがないという趣旨によるものであると解され、したがって、原告が管理監督者に当たるといえるためには店長の名称だけでなく、実質的に以上の法の趣旨を充足するような立場にあると認められるものがなければならず、具体的には、①職務内容、権限および責任に照らし、労務管理を含め企業全体の事業経営に関する重要事項にどのように関与しているか、②その勤務態様が労働時間等に対する規制になじまないものであるか否か、③給与、一時金において管理監督者にふさわしい待遇をされているか否かなどの諸点から判断すべきであると言える。この点、被告は管理監督者とは、使用者のために他の労働者を指揮監督する者、または他の労働者の労務管理を職務とする者をいい、その職務の内容が監督か管理の一方に分類できない者でも、労働時間の管理が困難で、職務の特質に適応した賃金が支払われていれば、管理監督者であると主張するが、当該労働者が他の労働者の労務管理を行うものであれば、経営者と一体的な立場にあるような者でなくても労働基準法の労働時間等の規定の適用が排除されるというのは、上記検討した基本原則に照らして相当でないといわざるを得ず、これを採用することはできない。」

被告は上記のように管理監督者というものは範囲の広いものなのだと主張していますが、この主張と同じ意見を出しているところがあります。

規制改革・民間開放推進会議（現在の名称は規制改革会議）が2006年７月21日に公表した労働契約法制及び労働時間法

制のあり方に関する意見（当時、労働契約法制も労働時間法制も議論の最中でした）の中でこのように述べています。

「しかし、一般に管理の地位にある者（管理者）とは、課長以上の者をいい、監督の地位にある者（監督者）とは、係長、班長、組長等をいうのであって、部長以上の者を念頭に置いた上記の管理監督者に関する解釈は狭きに失すると言わざるを得ない」

つまり、規制改革会議は、一般で言う管理職に基づいて、労基法上の管理監督者とするべきだと言っているわけです。

マクドナルド事件東京地裁判決は、明確に規制改革会議の主張を否定したということになります。

判決は規制改革会議の主張する解釈を否定したのに、マスコミは「管理職、管理職」と報じています。これではせっかく一般に言う「管理職」と労基法上の「管理監督者」が違うという判決の意味がどこかへ消えてしまいます。マスコミにはきちんは「管理監督者」と報じてもらいたかったところです。

「他の労働者の労務管理を行う」の意味

そもそも、なぜ管理職と管理監督者を同じものとして、とらえられてしまうのでしょうか。

それには理由があります。

マクドナルド側、規制改革会議の主張は、少しでも他の労働者の労務管理を行うものであれば、管理監督者に該当するのだ、というものです。

しかし、日本の企業実務を見ていますと、どこかに線を引いて、ここから上は管理監督者、下は非管理監督者というわけ方はできないのではないでしょうか。

「他の労働者の労務管理を行う」という基準を厳密に考えれば、末端の労働者以外は、何らかの形で他の労働者の労務管理を行う、という状態になっているのではないでしょうか。もっといいますと、これだけ非正規社員が増えている状況下では、非正規社員の監督をする正社員はすべて管理監督者だということになりかねません。流通業界では「パート店長」のように、非正規社員の中に非正規社員の管理監督をする人がいます。そうすると時給900円で働いている非正規社員であっても管理監督者になるという結果になってしまいます。そのような結果になると、ほとんどの人がその考えはおかしいと思うのではないでしょうか。

新通達の注目点

管理職と管理監督者が同じだと一般に考えられていることに関して、これが異なるという理解を進めるために、厚労省は今年４月１日に通達を出しています。この通達は従来の解釈を再確認しているにすぎず、特に目新しいものではありません。ただ、以下の部分が少し面白いと思います。

「しかしながら、近年、以上のような点を十分理解しないまま、企業内におけるいわゆる「管理職」について、十分な権限、相応の待遇等を与えていないにもかかわらず、労働基準法上の管理監督者として取り扱っている例もみられ、中には労働時間等が適切に管理されず、割増賃金の支払や過重労働による健康障害防止等に関し労働基準法等に照らして著し

く不適切な事案もみられ、社会的関心も高くなっているところである。

また、このような状況を背景として、管理監督者の取扱いに関して、労使双方からの相談が増加している。」

このように、厚労省は管理職と管理監督者が異なることを明確に再確認しています。通達が出る直前である３月27日に連合が厚労省に行った要請の中でも、このような誤解が頻発している背景には労基法上の管理監督者とはどのようなものかが正しく理解されておらず、「管理職＝管理監督者」との誤解がある、と言っています。

ここまでは、裁判所も行政も労働組合も、マスコミ以外はきちんとした認識を持っています。

問題は「お金」より健康

問題は残業代ではなく、労働時間規制なのです。この点は行政も組合も理解が一致していない面があると思います。

判決を書いた裁判官も、管理職と管理監督者が違うものと知っていながら、問題は残業代だと認識してしまっているようです。

ところが、原告の訴えは残業代の支払が第一ではありませんでした。第一の訴えは法定労働時間を超えて労働する義務を負っていないことの確認でした。むしろお金よりも命と健康の問題だったのです。

先に述べたように、戦後、労基法が１日８時間、１週48時間（現行は１週40時間、１日８時間）を超えて働かせてはいけない、としたのは文化的な生活を確保するという目的のためであったのです。ですから、週40時間を超えて働いたら直ちに命と健康が危なくなる、というのは言いすぎでしょう。

この第一の訴えだけでは説得力が弱いので、管理監督者ではないのだから労基法37条に基づいて割増賃金を支払えという請求になったのだと思います。ところが裁判所は第一の訴えについて、非常に無造作に切り捨ててしまって、37条についてのみ判断をして判決を出したという形です。そもそも労基法の労働時間規制というのは、規定の仕方から考えると、アメリカのような単に一定時間以上働かせたら割増賃金を支払いなさいというものではなくて、一定時間以上働かせてはいけない、というものです。絶対的な禁止規定なのです。

しかし、にもかかわらず、実際には40時間という時間数で決められているために、40時間を超えて働いても「何が問題なの？」という感じになってきています。40時間より上の、50時間、60時間、70時間になっていっても、どこまでいっても「これ以上働かせたらアウトですよ」というラインはありません。これはある意味でパラドックスと言えます。

このパラドックスがあるがゆえに、マクドナルド事件の原告も40時間以上働く義務はないという訴えが第一なのに、実際には残業代を払えという形でしか訴えることができなかったのではないでしょうか。これがまた、マスコミが残業代問題としてしかこの事件を把握できなかった背景にあるのでしょう。

マクドナルド社の対応

最近の報道によると、マクドナルド社

は直営店の店長に残業代を支払うことを８月１日から始めるそうです。法的には店長を管理監督者から外して残業代を支払うけれども、社内では従来どおり管理職として扱うとのことです。これはこれで結構なことです。賃金制度では、店長手当をなくして、成果に応じた報酬と、残業代を組み合わせ、結果的に総労務コストは増えない形にするということです。これに対して、マスコミは「名ばかり残業代」だと批判していますが、この批判もおかしなものです。

マスコミがこのように批判するのは、管理監督者の問題を残業代の問題だと把握している証拠だと思います。

別の報道では、マクドナルドは直営を廃止して、フランチャイズにして、店長を労働者ではなくしていこうということを考えているみたいです。こちらの方が、労働法の社会的な有効性というようなことを考えますと、かなり問題があります。

3. ホワイトカラー・エグゼンプションの誤解

「お金」と健康の問題は分けて考えるべき

次にホワイトカラー・エグゼンプションについて触れたいと思います。

ホワイトカラー・エグゼンプションについては、私自身、いろいろと書いたり、しゃべったりしてきました。ですので、詳しくは申しません。ホワイトカラー・エグゼンプションに関するマスコミや政治家の発言は、専ら、「残業代がゼロになるからけしからん」ということに終始していました。ここが最も反省すべき点です。

ホワイトカラー・エグゼンプションに関しては、労基法施行規則19条と関係するわけです。そもそも、月給制、年俸制というように長い単位で報酬を支払うことにしているのに、法定労働時間を超えた部分については、時間に比例した賃金を払わなければなりません。つまり、時給制になってしまうのです。

本当は、月給制や年俸制の人が、法定労働時間を超えたところについて、突如として時給制となるということでよいのか、という点を議論しなければならなかったのだと思います。

規制改革会議は、ホワイトカラー・エグゼンプションというものは、自由に働ける夢のような制度だと言いました。これがまず大きな間違いです。しかも当時の厚労省の担当者がその声を真に受けて、自発的に働けるからエグゼンプションにするんだ、として議論を進めようとしました。

一定以上の年収がある人については、37条のエグゼンプションがあってしかるべきだとは思いますが、管理監督者ではないのに32条が適用除外になるというのは問題です。

問題とすべき点を問題にせず、問題にしなくてもいい点を問題にしてしまったところに、ホワイトカラー・エグゼンプションをめぐる迷走の理由があるのです。

結局、ホワイトカラー・エグゼンプションの構想は一頓挫してしまったわけ

で、なかなか次の手が打ちにくいのです。これは困った状況です。

ホワイトカラー・エグゼンプションの話が進展しないからというので、管理監督者を隠れ蓑にして、事実上のホワイトカラー・エグゼンプションが導入され、そしてマクドナルド事件のような事態になっています。

私はお金の話と労働時間（健康）の話を分けて議論をするという点に、もう一回戻る必要があると思います。

この点をマスコミ、労働問題研究者が理解する必要があるでしょう。

長時間労働にどう取り組むか？

現在の労働時間制度に関する議論は、2005年４月28日から開始された「今後の労働時間制度に関する研究会」が起点になっています。

同研究会は、2006年１月に報告書を出しています。この報告書には的確な方向性が示してあります。労働時間の二極化を問題視し、過重労働による脳・心臓疾患の労災認定件数が増加しているが、これを是正しなければならない、といった全く正しい指摘をしています。

こうした正しい指摘はなされたのですが、それを実現するにはどうしたらいいかを考える際に、どうしたわけか、お金の話しかなされませんでした。なぜそうなったのか分かりません。おそらく、時間外労働を規制するというのは使用者側が猛反発するから、絶対に不可能だが、割増賃金率を上げるということなら使用者側も検討する余地があるのではないか、というように考えたのではないでしょうか。大企業はそのように考えるかもしれませんが、企業規模が小さくなるほど、必ずしもそうではないのではないでしょうか。中小企業にとって割増賃金率の引き上げはとてものめないことなのに、その点を厚労省側が見誤ったのではないかと推測しています。

2006年２月９日に労働政策審議会に諮問され、労働条件分科会で審議が開始されました。使用者側は、割増賃金の引き上げによって、長時間労働を抑制するということはできない、という大変まっとうな見解を示します。割増賃金が引き上げられたら、むしろ長時間労働をしようとするではないか、という主張です。

そして代償休日については、決して反対ではないが、お金で労働時間を抑制しようというのは、全く政策的な効果が期待できない、この点は明確に主張しておきたいというのが、使用者側の意見でした。

労働側は、割増賃金率が上がるならそれに越したことはないという姿勢でした。どこまで本音で率を上げようと思っていたかは、私は疑問だと思っています。

なぜ割賃の問題になってしまうのか

６月23日に「労働契約法制及び労働時間法制のあり方について（案）」という文書が示されました。この文書では、30時間を超えて時間外労働をさせた場合の割増率を５割に引き上げたらどうか、などという具体的な数字が盛り込まれました。

この提案をみた中小企業側は、こんな提案は聞いてないし、とんでもないものだと大いに反発をしました。

6月27日の分科会で、労使双方とも審議を中断しようということで、8月の中旬まで審議がストップしました。

なぜこのような文書を出したかというと、労働側がホワイトカラー・エグゼンプションに猛反発をしていて、それをのんでくれたら割増賃金率を上げてあげる、という安易な発想があったのではないかと思います。その結果、中小企業からとんでもない、という声が上がったという結果になったということです。

議論再開後も割増賃金を中心に議論するという方向性は変化しませんでした。12月27日に報告書がまとまり、答申がなされたのですが、この中でも長時間労働対策というのは専ら割増賃金率の問題に終始していました。労働時間そのものをどう短くするのか、という問題点に対しては、支援策を行う、助言指導します、というレベルものにとどまっていました。

中小企業の例外規定案

一方で、健康確保と労働時間というものが密接につながるという大きな動きがあったわけです。

2005年に時短促進法が労働時間等設定改善法になり、そのなかに、まさに、健康確保のために労働時間を規制するのだという旨が規定されています。また、2006年に出された労働時間等設定改善基準ではそうした方向性が明確になっています。こうした方向性があったにもかかわらず、労基法改正の議論のなかではその方向性が見失われてしまっていました。

まだ、この当時は具体的な数字は示されておらず、使用者は政令で定める時間を超えて時間外労働をさせた場合には、政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない、というようになっていました。具体的な数字は国会を通してからゆっくりを考えましょうということです。

その後、政治家から、「政令で定める、ということにしておかないで、もっと法律で具体的にしておけ」という意見があり、3月に提出された労基法改正法案要綱では、明確に数字が盛り込まれることになりました。1ヶ月80時間を超えた時間外労働に対しては、通常の労働時間の賃金の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない、というふうに明記されました。

よくこのような規定が盛り込まれたな、と思われるかもしれませんが、これには例外が設けられているのです。

1　中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。）の事業については、当分の間、第1の2は適用しないものとすること。(第138条関係)

第1の2というのが、さきほどの規定です。要するに中小企業には適用しない、ということです。通常、中小企業への猶予措置というのは、3年などとされるものです。ですが、ここでは当分の間とさ

れています。当分の間というと、一般的には、長くはない一定の期間ということになると思います。法律用語としての「当分の間」とは、半世紀を超えることもありえます。地方事務官というのがありますが、これも地方自治法に当分の間置くという規定されています。そして50年以上、それが置かれていたわけです。ですから日本の法律に「当分の間」とあった場合は、その期間に上限はないと考えたほうがよいと思います。

だからこそ、この規定を中小企業側がのんだわけで、これにもし「３年」などという期限がつけられれば大変な話になってしまいます。

日本の大企業と中小零細企業における人件費の比率というのは全く違っています。大企業にとっては割増賃金率が50%になろうが100%になろうがそれほど影響はないでしょうが、中小になればなるほど５%、10%上げるということであっても大変な話になります。ですから「当分の間」としてある意味では未来永劫、猶予しますという形で要綱案を作ったのです。

しかし、これは労働法のあり方として、おかしいと思います。

そもそも労基法は最低基準です。労働時間でいえば、これ以上働かせたらいけない、これ以上働かせたら健康に影響が出るんだ、ということですし、最低賃金は、これより安い賃金では生活ができないということから法律で最低の額を決めているというわけです。

それなのに、最低基準ではないものを労基法で要求し、最低基準でないがゆえに中小企業を適用除外とするということは、本質がゆがんでくると思います。

今後は、長時間労働を抑制するにはどのようなことが必要なのか、検討する必要があるでしょう。長時間労働の抑制をめぐる議論がゆがみ始めた２、３年ほど前に戻って議論する必要があります。

その際にホワイトカラー・エグゼンプションや管理監督者の話を含めて、トータルの制度設計として議論を進めるべきだと思います。

根本的な解決に向けて

根本的に何が問題だったのか。２つあると思います。

１つは物理的な労働時間といいますか、拘束時間を、健康確保の観点からどのように規制するか、ということです。長時間労働が、健康障害、過労死を招いているわけです。いかにそのリスクを減らしていくかということに焦点を当てるわけです。

もう１つは、賃金と関連する問題です。企業が個人の付加価値に対して賃金を支払いたい、と思うのは、ある意味で当然のことです。一番大切なのは、賃金と労働時間を分けて考えることです。再度、工場法の精神に戻ることだと思います。工場法は女性と子どもが対象だったわけですが、健康確保のために労働時間の上限を設定していました。成年男子を含めて考えた場合に、労働時間の上限をどこに設定するかは議論のあるところだと思いますが、基本的な発想は工場法に戻るべきだと思います。

私は、ホワイトカラー・エグゼンプションの議論以来、EUの休息時間規制について書いたり、話したりしています。

日本にもこれと似た規定がないわけではありません（「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年２月９日労働省告示７号）。

実際に労働しているかどうかにかかわらず、拘束されている時間とそれ以外の時間に分けて、それ以外の時間を休息時間といいます。EUでは休息時間を１日に11時間は確保しなければならない、とされています。これはEU諸国で法律になって施行されています。

さきほど触れた安衛法の規定の前提となった研究会での審議内容を見ると、なぜ月100時間を超える時間外労働に対しては、産業医の面接をして必要な措置を取らなければならないかの理由が書いてあります。１日６時間の睡眠が確保できていれば大丈夫だけれども、５時間になると過労死の危険性が高まるという医学的知見がその理由になっています。これはいい根拠だと思います。通勤は別にしても、睡眠のほかに生活していく上でどうしても必要な時間は生じてきますし、11時間というのはある意味でギリギリの時間だという感じがします。こうした形で、長時間労働への対応策を議論していくことにより、どのようなことをすれば本当に長時間労働を是正できるのか、検討ができると思います。

ヨーロッパでは、国が割増率を定めるというケースはあまりありません。昔は規定していたという国でも、今では労使にゆだねるケースが多いのです。それは本来あるべき姿だと思います。

時間外割増賃金をめぐる法と政策というテーマで話をしなければならないこと自体が、問題ではないのかという気がしています。時間外割増賃金をどうするかというのは、労使で決めることです。法と政策が大事なのはむしろ労働時間そのものなのです。それが欠如しているのが大きな問題です。時間外割増賃金をめぐる法と政策という議論をしなくていいようにすることが大切で、すべきなのは長時間労働をめぐる法と政策という議論なのです。そうした議論こそが長時間労働への解決策を生むものです。

私のこうした問題意識から、今日のタイトルどおりの話にならかった面もありますが、私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

（本稿は平成20年６月13日㈮に開催しました第2458回労働法学研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室）

例会参加者と講師間の

質疑応答

Q

1 スタッフ職の管理監督者該当性に関する通達を見ていると、通達が示す原則、適用除外の趣旨からして筋が違うのではないかという気がしてきます。この点について、濱口先生のご意見を伺いたい。

2 EUの休息期間規制について、もう少し詳しく教えていただけますか。

A1 管理監督者の基本通達（昭和22・9・13発基17号、昭和63・3・14基発150号）の「(5)スタッフ職の取扱い」というのは、当初考えられた原則的な考え方と違ったもので、無理にここに挿入された感じがします。ですから、私も論理的には一貫していないと思います。出発点は何かというと「管理」「監督」といった言葉ではなくて、41条2号というのは32条を適用除外してもいい人を規定したものです。そこから目的解釈をすると、除外できるのはよほどハイレベルの人であるということです。法律が守らなくても、働きすぎて健康を害する恐れのない人というのが、本来の考え方だと思います。

ですが、この通達には処遇の話も出てきます。つまり、お金と時間の話が混在しています。健康管理のことを考えて適用除外の可否を決めるという本来の趣旨を考えますと、かなり違う趣旨で(5)の部分は哲学が一貫していないと思います。処遇としての管理職という感覚で、それとスタッフ職を同等と考えていいよという形になっています。

(1)から(5)まで読むと矛盾があります。こうした矛盾を含めて、もう一度原点に戻って整理しなおす必要があると感じています。

スタッフ職の部分は32条の問題として考えるのではなくて、本来は37条を除外するか否かを考えるべきなのです。日本には32条は適用するけど37条は適用しないというカテゴリーがありません。スタッフ職の通達では37条はおろか32条も適用除外するということになっています。ここにねじれの原因があると思います。

「管理」「監督」という言葉を一般的な意味で使うと、正社員の全員が管理監督者になってしまう恐れがあります。こうした言葉から考えるのではなく、32条を適用除外していいのかどうかという視点で考えるべきです。

一方、37条については「管理」「監督」とは関係なしに、その人がどのような処遇を受けているのかに着目すべきだと思います。

このような混乱があることを考えると「管理監督者」という言葉を使うことについても一考する必要があるように感じます。

A2 EUには労働時間指令というものがありまして、これはEU加盟国で法律になって施行されています。そこでは、週労働時間の上限は48時間となっています。これを日本人が聞くと「なんだEUは日本より長いじゃないか」という反応をします。しかしこれはとんでもない勘違いです。指令に書いてあるのですが、48時間というのは「時間外も含めて」です。所定労働時間は35時間でも協約で決めてもよいのですが、週の総労働時間の上限は48時間なのです(ただ変型制は可能です)。指令が採択されたのが1993年なのですが、これには例外があります。

イギリスは当時、保守党のメージャー政権でした。この指令を受け入れられない、と強硬に反発をしました。なぜ強硬な反発があったのに採択されたのかというと、当時、EUのルールを作るときに安全衛生であれば多数決で採択できる、ということになっていたからです。安全衛生でないほかの労働条件とか、労使関係、平等については全会一致でなければならないとされていたのです。保守党政権はどうしても採択をするなら例外規定を設けろと主張します。それで設けられたのがオプト・アウトというものです。

これは、上限は48時間なのですが、個別契約でそれを超えてもいいと労働者が言えば、それを超えることができるというものです。これをイギリスでは国内法に入れたのです。つまりイギリスでは週48時間というのはあくまでも目安です。実際には雇用契約を結ぶときに、「超えてもいいですね」ということで合意を得ておくということになります。「オプト・アウトしません」と言うと雇ってもらえなくなりますので、それは言えません。

では、イギリスには労働時間の上限はないのか、というとそうではありません。そこで登場するのが休息期間なのです。

１日に休息期間は11時間ですから、１日の上限は平均して13時間ということになります。週６日×13時間で78時間が事実上の上限になっています。

しかし、イギリスだけオプト・アウトしているのはけしからん、ということでオプト・アウトをなくそうという改正案が議論されていました。ところがイギリス政府はそれに反対しました。当時、イギリスが反対して通らなかった派遣に関する指令案があります。これは派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇、具体的には同じ賃金にしろというものでした。派遣元にマージンを払わなければなりませんから、派遣を使うと直接雇用よりも高くつくわけです。それでもヨーロッパでは派遣を使っています。解雇規制があるからです。仕事がなくなれば派遣元に「もう必要ない」と言えばよい、というのはやはりメリットです。この指令もイギリスが反対してなかなか通りませんでした。

６月のEUの閣僚理事会（雇用社会政策健康消費者問題担当大臣理事会）で、以上２つの指令について決着をつけよう、ということになりました。

派遣については、均等待遇を認め、イギリスの場合は当初の12週間については均等待遇しなくていいという例外を認めるということで合意されました。

その見返りといえると思いますが、労

働時間については、オプト・アウトは引き続き認めるということになりました。ただし、48時間を超えたところに上限は設けられました。週60時間という上限です。オプト・アウトに合意したとしても、60時間を超えてはならないということです。48時間よりも長いのですが60時間というギリギリのところで妥結したということです。

イギリスはEUでは超長時間労働の国ですが、今回の指令が施行されれば78時間から60時間に絶対的な上限が引き下げられるということになります。

この議論が日本にどれだけ通じるかわかりませんが、せめて休息期間を考慮した１週78時間が絶対的な労働時間の上限になるようなことも考えるべきではないでしょうか。この78時間が60時間に、また、大陸ヨーロッパでは48時間が上限になっているということも、考慮すべきだろうと思います。

季刊労働法

最新の情報を網羅している
唯一の労働法専門誌です。

221 号「労働契約法の意義と課題」
220 号「ワーク・ライフ・バランスは実現できるか？」
219 号「今後の外国人労働者問題」
218 号「いじめ・パワハラの処方箋」※完売
217 号「労働審判制度の評価と課題／格差社会と法・政策」
216 号「労働者代表制度の再設計」
215 号「労働法の現代化と雇用関係の範囲」
214 号「労働時間法のゆくえ」
213 号「働き方の多様化とサポートシステム」

上記以外にもバックナンバーを取り揃えております。
この機会にぜひお買い求めください。

年間購読料：9,240 円（税込）
1 冊：2,310 円（税込）
年 4 回（3.6.9.12 月の 15 日）発売！

お問い合わせ・ご注文先　※弊社 HP からも注文できます。
株式会社労働開発研究会
〒162-0812　東京都新宿区西五軒町８－１０
TEL:03-3235-1861　FAX：03-3235-1865　http://www.roudou-kk.co.jp

最新労働事情解説

平成20年度労働行政運営方針解説

～本年度における労働基準監督署の監督指導重点事項は何か？～

講師●㈱労働開発研究会　北岡　大介（きたおか　だいすけ）

Profile

1995年金沢大学法学部卒業、労働省労働基準監督官に任官（2000年退官）、2005年北海道大学大学院法学研究科博士課程単位取得退学、大手サービス業人事労務担当を経て2006年から現職

【著書】

「解雇回避措置論」労働法律旬報1502号34頁、「医療保障制度」社会保障・社会福祉大辞典（旬報社　2004）、労働法学研究会報第2403号より「事例で考える労働法」を連載中

毎年４月に厚生労働省本省及び地方労働局において、「労働行政運営方針」が発表されているのをご存じでしょうか。

労働行政運営方針とは、厚生労働省自らが、その年度の労働行政を運営するに当たっての重点施策が示すものです。これを見れば、平成20年度に労働基準監督署等が何を重点事項として、定期監督を始めとした行政活動を展開しようとしているのか自ずと明らかとなります。

労働行政運営方針を労使実務担当者の視点から読み解きます。

本定例会のポイント

Point 1 パート、有期雇用の雇用改善を重視

行政運営方針では、「格差」への関心の高まりから、パート、有期問題が重視されている。改正パート法に沿って、法16条に基づく報告徴収を実施し、法違反が認められる企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により、迅速かつ厳正に法違反の是正を図ること、また同法21条に基づく都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び同法22条による調停など紛争解決援助制度の積極的な活用によりその解決を図ること、とされている。

有期雇用契約では、特に指針・ガイドラインに留意すべき。

Point 2 「労働条件不明確」に起因する紛争が増加

労働条件が不明確であることに起因する紛争が増加していることから、就業規則の整備、雇入時の労働条件明示に関する指導件数が急増。とりわけ有期、パート、外国人労働者において問題が多い。

Point 3 長時間労働の抑制に向けた取り組みの促進

長時間外労働、過重労働による健康障害を防止するため、労使が36協定を適正に締結し届け出るよう、引き続き周知する。限度基準に適合しない時間外労働協定が届け出られた場合には、①労働時間等の設定の改善のための実施体制、②業務体制の改善の有無、③労働時間の把握方法および限度基準を遵守するよう指導を行う、といった面について報告を求める（月80時間以上の協定を提出した事業場が対象（東京労働局））。

Point 4 派遣・請負は引き続き指導強化

労基署と労動局需給調整事業部の連携が強化され日雇い派遣・偽装請負に対する指導が強まる。偽装請負が関連する重篤な労災は司法処分も含め厳正な処分がなされる。このことからも偽装請負のリスクが高いことがわかる。また違法な派遣を繰り返す派遣元、派遣先については行政処分を行うなど、厳正な監督指導がなされる。

はじめに

労働開発研究会の北岡です。本日は、平成20年度地方労働行政運営方針について、お話をしていきたいと思います。

労働行政運営方針ですが、これは、当該年度において、どのような方針で労働行政を運営するのかという計画を定めた文書のことです。

平成20年度地方労働行政運営方針は３月31日に発表されました。これは非常に大部の文書でして、限られた時間で最初から最後までに触れることはできません。ですから、本日は労使の実務家の方に必要な部分について、若干詳しく見ていきたいと思います。

労働行政運営方針の概要

労働行政運営方針の概要を簡単に触れておきます。労働行政運営方針は労働行政の年間経営方針のようなものです。

労働行政運営方針は、厚労省の各部門のトップが差出人となって、都道府県労働局長に向けて通達を示す形式になっています。

労働行政運営方針にはどのような意味があるかということですが、これは、計画ですから、これに基づいて労働行政が運営されるということです。それから、労働行政運営方針は労働行政における「査定」の基準となります。本省から見て、各労働局がきちんと行政をしているのかを判断する指標になります。

労働行政運営方針は本省→各労働局→各労基署という順に降りてくる形になります。本日は全国47の都道府県労働局の労働行政運営方針を紹介することができませんので、東京労働局の労働行政運営方針を配布させていただきました。本省が出す労働行政運営方針、各労働局が出す労働行政運営方針のほか、全国の各労基署においても労働行政運営方針を作成しております。

監督署の労働行政運営方針は一般に公表されていないようですが、公開を求めれば、原則として見ることができます。基本的には労働局の労働行政運営方針に基づいて監督署の労働行政運営方針が作られています。それと、管内事情を考慮し、新宿、渋谷、池袋といった都心部では、そのなかでも何を重点とするかを決めます。都心部ではホワイトカラーの労働時間管理、都心から離れた青梅署などでは製造業が多いので、安全衛生に重点をおくという具合です。

労働行政運営方針に何が書かれているか

平成20年度地方労働行政運営方針ですが、以下の４つに分けて書かれています。

第１　労働行政を取り巻く情勢
第２　平成20号年度地方労働行政の課題
第３　地方労働行政の展開に当たっての基本的対応
第４　平成20年度地方労働行政の重点施策

まず、情勢分析をし、行政展開における基本的な対応について書かれています。そして重点施策として何があるのかについて書かれています。

本日は第１、第２、第４を中心にお話を進めていきます。

第１、第２からは、労働行政が何につ

いて関心を持っているか、ということがわかります。その関心から、どのような行政活動をするのかということが第４から読み取れます。その上で重点施策を触れていきます。

1・労基署とは何か

具体的な話をする前に、労基署とはどういう機関なのかを簡単にご紹介します。

労基署は全国に約340箇所あります。労基署は法律に基づいて行政活動を行っています。よく各監督官によって指導の内容が異なるなどと聞くことがあります。何に重点を置いて監督するかということについては各労基署によって異なることはありますが、原則として指導が異なるようなことはあってはなりません。

といいますのは、各監督署は本省が定めた行政通達にしたがって法律の解釈を行うことになります。ですから各監督署、監督官によって解釈が異なることはあってはならないのです。

監督署は本省から指示された計画に基づいて行政活動を展開しています。

労基署が所掌する法律

労基署が所掌する法律は表にしてありますが（表１）、代表的なのは労基法、安衛法、労災保険法です。

労基署の活動

労基署には２つの側面があるといえます。１つ目は「行政官としての顔」です。

具体的には、労基法、労働安全衛生法、労災法、最低賃金法その他労働者保護に係る法が、守られているかどうかを点検し、指導する顔（監督官庁）です。

事業場等への臨検立ち入り、帳簿・書類の提出を求め、労使への尋問権（臨検監督）が付与されています（労基法101条、労働安全衛生法91条他）。

監督には定期監督と申告監督の大きく分けて２種類があります。定期監督は年度計画に基づいて行われ、月々何件ずつ、Aという業種におじゃましましょうというようなことが決まっています。これを決める場合に労働行政運営方針が重要な役割を果たします。

ときどき企業の担当者から定期監督か

表１　労基署が所掌する法律一例

労基署が所掌する代表的な法律

分野	法令名称	内容要旨
労働条件関係	労働基準法	労働条件の最低基準を定めたもの
	最低賃金法	最低賃金に関するルール
	賃確法	賃金未払い時の遅延利息その他賃金立替払制度など
	家内労働法その他	内職者などに対する工賃保障を定めた法
安全衛生関係	労働安全衛生法	労災防止のための安全・衛生基準等（膨大）
	じん肺法その他	粉塵による健康被害に対する健診等を定めた法
労災補償関係	労災保険法	労災に対する補償制度を定めた法
その他	派遣法（一部）	派遣労働者に対する労働基準法等の適用ルール整理

申告監督かを聞かれることがあります。聞かれても事業主がどちらかとわかることはありませんし、監督官は答えてはならないことになります。従業員から匿名で監督してくださいという申し出があれば、当然、監督官はそれを守らないといけません。ですから、申告監督であるにもかかわらず「定期監督で来ました」と言って監督をするケースはよくあります。

その他、災害監督などがありますが、本日は割愛します。

法違反に対する指導状況

法違反に対する指導状況ですが、表２のようになっています。この10年くらいで定期監督時の法違反が急増しています。とりわけ顕著なのが労働時間に関してです。それから就業規則、賃金台帳といった項目が顕著に増えています。

この背景には労働時間管理について、「４・６通達」が示されて以降、監督が強化されたという事情があります。

非常に地味なのですが、賃金台帳についての法違反が増加していることも強調しておきたいと思います。どこの会社でも賃金台帳はつけているだろうし、なぜこんなに法違反が多いのか疑問に思われるかもしれません。実は賃金台帳は労働時間と非常に密接な関係があります。労基法上、使用者が労働者の労働時間を把握する義務があるかというと、実ははっきり示されていません。32条、36条、37条の規定はありますが、従業員の労働時間の把握をしないと罰則を科されるかというと、そのような条文はありません。ないのですが、各条文を見ると、賃金台帳に関する規定では、賃金台帳には、各労働者の労働時間数を記載しなければならないこととされています（労基則54条）。この規定があることから４・６通達以降、賃金台帳についての監督が強化されるわけです。

労基署による司法活動

労基署が持つもう１つの顔は、「特別司法警察職員としての顔」です。簡単にいえば刑事さんです。犯罪捜査・検察庁への送検を行うということです。

具体的には、事情聴取、証拠物の押収等を行った上で、法令違反の嫌疑がある事案について検察庁に事件送致を行い、

表２　法違反に対する指導状況

労基法に関する主要な法違反（定期監督時）

	15条 労働条件	24条 賃金不払	**32条** **労働時間**	35条 休日	**37条** **割増賃金**	89条 就業規則	**108条** **賃金台帳**
平成１０年	１３９	５２	**１２６０**	７１	**５０７**	７０３	**１１７**
平成１５年	８２１	２６４	**２２７５**	１３２	**１６２５**	１４８３	**６４１**
平成１６年	８９７	２６９	**２１６６**	１４４	**１８１８**	１４４７	**６７２**
平成１７年	８２９	２６２	**２３０５**	１５７	**１７５３**	１１７８	**６０４**
平成１８年	９５２	３１７	**２２５０**	１４６	**１７３６**	１２４３	**６４１**

平成18年　東京労働局調べ

表３　昨年度の送検実績（東京）

労働基準法関係(一例)	
賃金・退職金不払	22件
労働時間・休日	6件
賃金不払残業	8件
労働安全衛生法関係（一例）	
作業主任者の選任等	2件
労災かくし（100条）	8件

（平成18年東京労働局調べ）

処罰を求める権限が付与されています。同捜査の過程にて、悪質な事案があれば、逮捕・強制捜査なども裁判所の令状を得た上で行うことがあります。

平成18年東京労働局調べの数字によりますと、送検実績は年間100件程度ですが、詳しい内訳は表３のようになっています。労働基準関係が50件、安全衛生関係が50件と、だいたい半数ずつで推移しています。最近注目されるのは賃金不払い残業です。

2. 労働行政を取り巻く情勢と課題

労働基準行政関係の情勢

前置きが長くなりましたが、労働行政運営方針の中味を見ていきたいと思います。

まずは労働基準行政関係の情勢分析からみてみます。

「労働基準監督署には、賃金不払を中心に労働基準関係法令上問題が認められる申告事案が依然として数多く寄せられている。」

これは近年、毎年のように書かれていることです。

労働時間数は減少傾向にあったのですが、ここ数年、増加傾向にあり、年間前年比８時間くらい増加しています。この点については厚労省も大きな問題関心を寄せているようです。

それから、最近よくいわれるのが、労働時間の二極化傾向です。週35時間未満の雇用者の全体に占める割合が増加する一方、60時間以上の雇用者の割合が高い水準で推移しています。また、年次有給休暇の取得率は46.2パーセントとなっており低下傾向がみられます。

安全衛生関係の情勢

安全衛生関係についてですが、労働者の健康面については、一般健康診断の結果、脳・心臓疾患につながる血中脂質、血圧等に係る有所見率が増加傾向にあり、また、職場においてストレス等を感じている労働者の割合も高いという状況です。

脳・心臓疾患及び精神障害等事案に係る労災請求件数はそれぞれ938件（前年比８％増）及び819件（前年比25％増）であり、増加傾向にあります。

均等法関係の状況

均等法、パート法、育児介護休業法などを所掌するのが雇用均等室です。

この雇用均等室には、募集・採用、解雇等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする解雇やその他不利益取扱い、セクハラ、母性健康管理措置、育児・介護休業の取得、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談が多数寄せられており、複雑・困難化の傾向がみらます。育児・介護休業が与えられていないという状況であれば、与えることで解決できると思いますが、より複雑な事案が目立ってきているということです。

私のこれまでの経験から言いますと、企業実務において、案外、母性健康管理に関する措置が抜け落ちている気がいたします。女性社員が妊娠すると通院をし、その後に子どもを産むわけですが、産婦人科医から「短時間勤務のための措置を求める」と記載された書面が企業に向かって出されことがあります。この場合その医師の助言・指導に基づいて企業は必要な措置を講じなければならないことになっていますが、現場担当者が同書面を軽視する傾向があり、注意が必要です。

また、平成19年４月より均等法の改正法が施行されたことに伴い、同法に基づく紛争解決援助の件数が増加しています。改正により、女性に対する差別だけでなく、女性に対する差別も禁止されました。セクハラ対策を講じることも努力義務から義務化されました。

パート法と男女間賃金格差

改正パート法が施行されてまもないので、この点の記述はタイムリーです。

男女間賃金格差は男性を100としたとき、女性66.9、またパートタイム労働者と通常の労働者との賃金格差は一般労働者（男女別時給換算）を100としたところ、男性パート53.8、女性パート70.1となっていると書かれています。

こうした格差については、合理的な説明が困難な事例もみられることなど、パート労働者の雇用管理の改善等が十分に図られているとはいえない状況にあります。これらは今後、実務上の大きな課題になると思われます。

若年層の失業率は７％と高止まり

職安関係についてですが、若者の雇用状況は内定率、フリーター数ともに改善の動きがみられるものの、完全失業率は7.0％と相対的に高い水準であるとともに、就職氷河期に当たり正社員となれずフリーターに留まっている年長フリーター（25歳から34歳）及び若年無業者はいまだに多い状況にあります。

また、高齢者の雇用状況についてみると、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を導入している企業は92.7パーセント（51人以上）となっています。

障害者の雇用状況は、民間企業の実雇用率が1.55パーセントと前年比0.03パーセント上昇しています。しかし中小企業

における実雇用率が低い水準にあることや、過半数の企業が雇用率未達成であることが問題点として指摘されています。

パート・非正規の課題

格差社会といわれて久しいですが、労働行政運営方針でもかなりその点が意識されています。具体的にはパートタイマーと有期契約労働者についてです。

パートタイマーについては、先述したよう、不合理な格差があることから、貢献、働きに見合った公正な待遇を確保し、その能力をいっそう有効に発揮できる雇用環境を整理する必要があるとされています。

また多様な働き方の選択肢の整備を図るため、短時間正社員制度の導入促進、在宅ワークの健全な発展のための施策の推進等が求められます。

有期契約労働者の処遇の改善等についてですが、関係施策等において明確に支援対象として位置付けられていない契約社員や期間工等の有期労働契約を締結している有期契約労働者については、雇用管理の改善のための取り組みが十分に行われておらず、雇用対策法等の附帯決議に照らして、対策を講ずる必要があるとされています。

若干補足しますと、正社員と同じ労働時間の有期契約労働者の場合は、パート労働法が原則として適用されません。パート指針などで一定の配慮をせよとか、労働契約法で均衡処遇をせよという規定はありますが、パート労働法の直接の適用対象ではありません。こうしたことから厚労省は、正社員と労働時間が同じ有期契約労働者については特別な施策が必要であると考えているのではないかと思います。

日雇派遣、ワークライフバランスの問題点

日雇い派遣、偽装請負についても、年長フリーターの問題と関連があると思います。

労働行政運営方針では、日雇い派遣及び偽装請負が正社員以外の不安定な雇用の象徴として論じられている状況にかんがみ、派遣労働者の雇用の安定を図るとともに、派遣労働者が安心・納得して働くことができるような環境を整備することが課題であるとされています。

これとならんで昨今、非常に注目を集めているのが、ワークライフバランスです。

平成19年12月18日、「ワークライフバランス推進官民トップ会議」がワークライフバランス憲章及び行動指針を公表し、それに基づき、社会的気運の醸成や企業の取り組みの促進、多様な働き方に対応した子育て支援や介護の基盤作りなどに、官民一体となって取り組んでいくこととされています。

ワークライフバランス行動計画における数値目標が示されています（表４）。この中で注目されるのが、「⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合」です。現在は10.8%となっていますが、これを５年後には２割減、10年後には半減したいということが書かれています。この数値目標は労働行政運営方針の中に関連事項が多くあります。追って見ていくこととします。

表 4

数値目標

		数値目標設定指標	現状	目標値 5 年後（2012年）	目標値 10年後（2017年）
Ⅰ 就労による経済的自立が可能な社会	①	就業率（Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	25～34歳 男性 90.3%	93～94%	93～94%
			25～44歳 女性 64.9%	67～70%	69～72%
			60～64歳 男女計 52.6%	56～57%	60～61%
			65～69歳 男女計 34.6%	37%	38～39%
	②	時間当たり労働生産性の伸び率（Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	1.6%（1996年～2005年度の10年間平均）	2.4%（5割増）（2011年度）	－
	③	フリーターの数	187万人（平成15年にピークの217万人）	ピーク時の3/4に減少（162.8万人以下）	ピーク時の2/3に減少（144.7万人以下）
Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	④	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	41.5%	60%	全ての企業で実施
	⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半減
	⑥	年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得
	⑦	メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%
Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑧	テレワーカー比率	10.4%	20%（2010年まで）	－
	⑨	短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）	（参考）8.6%以下	10%	25%
	⑩	自己啓発を行っている労働者の割合	46.2%（正社員）23.4%（非正社員）	60%（正社員）40%（非正社員）	70%（正社員）50%（非正社員）
	⑪	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	45%	55%
	⑫	保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス（3歳未満児）20.3%	29%	38%
			放課後児童クラブ（小学1年～3年）19.0%	40%	60%
	⑬	男女の育児休業取得率	女性：72.3% 男性：0.50%	女性：80% 男性：5%	女性：80% 男性：10%
	⑭	6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間	1日当たり60分	1時間45分	2時間30分

3・労働行政の重点施策

まず労働局の重点施策ですが、労働行政運営方針には、

①次世代育成支援対策の推進（少子化、仕事と家庭両立支援等）

②パートタイム労働対策の推進（「改正パート労働法施行本部」の設置）

③男女雇用機会均等確保対策の推進

④派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進（違反事案の相互情報提

供、共同監督の実施、各行政間の緊密な連携）
⑤外国人労働者対策の推進
⑥障害者の労働条件確保・雇用対策の推進
といった項目が並べられています。

「局あって省なし」ということばがあります。これは、縦割り行政を皮肉ったものです。厚生労働行政もかつては、基準行政の担当者は基準行政だけ、というように、自分の担当業務だけしか行わず、他の局の業務は知らんぷりをするという傾向がありました。ですが、最近はかなり反省が見られまして、基準、職安、雇用均等の三者が一体となって労働行政を推進するという姿勢が見られます。三者が一体となって推進できるのはどういったことがあるのかということで挙げているのが、上の①～⑥になります。

昨年と比較すると、次世代育成支援、改正パート法対応に力点を置いた記述になっています。派遣・請負については、昨年同様、指導監督を行うものです。

実務において留意すべき「重点施策」

労働基準行政における労働行政運営方針の施策をすべて触れられませんので、実務上、重要な箇所について触れていきたいと思います。

具体的には、次の６点です。
①一般労働条件の確保（労働条件の明確化）
②労働時間管理の適正化、過重労働防止
③パート労働法対策の推進（均等室メイン）
④派遣・請負労働者の保護（職安と共同）
⑤労災隠しへの対応
⑥職業生活と家庭生活の両立支援対策（均等）

基準行政の重点施策

労働基準行政の重点施策として、第一に挙げられているのが、一般労働条件の確保です。具体的には、企業における基本的な労働条件の枠組み及びそれに関する適正な管理体制の確立です。要するに、労働条件の明確化をしなさいということです。労働条件通知書、労働契約書を雇い入れの際に交付することで、従来よくみられた、内容についての誤解、記載すべき労働条件が不明確といったことを原因とするトラブルを予防しようということです。それと、言うまでもありませんが、就業規則の整備です。こうした労働条件について書かれたものがまだまだ十分に整理されていないのではないかという問題意識であります。

それに関連して、とりわけ指摘されていますのが、有期労働契約に関するルールの明確化の推進、改正パート労働法の遵守徹底、労働条件通知書の事項追加（賞与・昇給・退職金）、外国人・技能実習生に対する労働契約締結時の書面明示、この３点です。

なぜ有期契約労働者の労働条件が不明確になり易いかといいますと、通常、正社員であれば就業規則があって、それによって労働契約の内容が明らかになってくるわけです。

最近は、非正規社員からの相談が増えていますが、なかでも多いのが「労働条件の内容がよくわからない」という相談です。

改正パート労働法の遵守徹底という点についても、同様のことがいえます。改正により、労働条件通知書で賞与・昇給・退職金について明示しなければならないとされています。

また、外国人・技能実習生との労働契約締結時は書面の明示が必要とされています。東京労働局の定期監督結果においても労働条件の明示に関する指導件数が急増しています。有期契約労働者、パート労働者、外国人労働者、こうした層の労働者を雇用する事業主の皆さんは、以上のような点を再確認する必要があると思います。

常時10人以上の事業所で、パート労働者を雇用しているということであれば、パートが適用になる就業規則を整備する必要があるということを付け加えたいと思います。

有期契約労働者について、もう少し深く見ていきたいと思います。

労働行政運営方針では、労基署が取るべき方針として、有期労働契約に関するルールの明確化の推進を掲げています。

「有期労働契約について、適正な労働条件を確保するとともに、良好な雇用形態として活用されるようにするため、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に関し、更新の有無や更新の判断基準の明示、雇止めの予告等について**使用者に対する指導を強化**することにより、その遵守の徹底を図る。」

このゴシック体の部分ですが、昨年度は記載されていませんでした。今年は同基準に基づいて指導を強化するという姿勢です。

この「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15・10・22厚労省告示357号）ですが、これは締結、更新・雇止めに関するルールを定めています。同基準はソフトローに近い性格を持っていて、罰則等はありません。ですが労基法上、この基準に基づいて労基署長が助言・指導できるという規定が設けられています。

実務上、問題になるのは、有期労働契約の更新の有無を契約締結時に示すという点です。更新の有無、更新する場合の判断基準をどうするかという問題です。

判断基準をみると、抽象的な内容ではダメというわけではありません。これは、高齢者の雇用延長のときの基準とは違う点です。雇止めをする場合は、労働者が望んでいれば、「契約期間の満了」とは別に更新をしない理由を告知するよう努めることとされています。

労働行政運営方針を読みますと、有期契約を締結する際に、更新の有無、その考え方を示すことについて、指導が強化されるのだと思います。

職安局関係の注意事項

次に職安法の話へ移ります。

有期労働契約に関する指針策定の動きがあります。契約社員等の雇用管理の改善を図るため、今年度に策定されるガイドラインを周知し、それに基づき指導を行い、有期契約労働者から正社員に転換される制度を設け、正社員に転換させた事業主に対しては、助成制度を活用するということが予定されています。

すでに職安局においてガイドライン策定に向けて研究会が立ち上がっており、本年７月29日付でガイドライン（研究会

報告）が示されました。

ガイドラインは労基法、パート法、労働契約法に散りばめられた有期契約労働者に関する規定を整理するという側面があります。

また、「第２章　よりよい雇用管理に向けて」として、フルタイムパートの正社員登用の機会付与などの指針が示されています。

労働時間管理

次に長時間労働の抑制に向けた取り組みの促進について、触れたいと思います。

これについては、毎年記述が変わっていません。

長時間にわたる時間外労働の実効ある抑制を図り、また過重労働による健康障害を防止するため、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結し届け出るよう、引き続き周知するとともに、限度基準に適合しない時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準を遵守するよう指導を行う、ということですが、このゴシック部分にご注目ください。

限度基準というのは１か月45時間、１年360時間内で時間外労働時間を定めて、労基署に届け出てください、というものです。

「限度基準に適合しない時間外労働協定が届けられた場合には、限度基準を順守するよう指導を行う」とはっきりと書かれました。今までも指導はされてきているのですが、労働行政運営方針にここまで書かれたのは、これまでにないことです。

こうした方針の一環として、東京労働局では、「「月80時間以上の時間外労働が可能である36協定書」を提出された事業場代表者各位」とした文書を作成しています。これはいわゆる特別条項つきの36協定を締結した事業所に渡されるものだと思いますが、自主点検を行い、その結果を提出してくださいということです。

これは各労働局で同様の動きがありますが、書式は若干異なると思います。ただ、内容はワークライフバランス憲章、同行動指針に沿ったものになっているはずです。週60時間以上働いている雇用者の割合を半減させるという数値目標があり、それを達成するために事業主に自主点検をさせようということです。

点検項目には、時間外労働削減、休日確保、年休の取得促進、これらに向けた環境整備の有無などが書かれています。

この文書を受け取った事業主は自主点検をして、報告をしておいたほうがよいと思います。

以上は長時間労働をさせないためのいわば入り口規制のようなものです。

実際に長時間労働をさせてしまったような事業所への指導については、次に触れていきます。

恒常的な長時間労働事業所への監督強化

労働行政運営方針によりますと、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害を発生させるおそれのある事業場等に対しては、指導を強化する、とされています。

平成19年８月17日に東京労働局は「過重労働による健康障害を発生させた事業場」に対する監督指導結果を発表してい

ます。つまり過労死、過労自殺を発生させてしまった事業場への監督結果ということです。

これは「させてしまった」事業所を対象としたものですが、今後その恐れのある事業所に対する監督を行う場合にも参考にされるものです。

この調査結果を見ますと、対象労働者となったのは管理的な立場にある者が13名と、全37名のうち３分の１以上が管理監督者となっています。管理監督者も含まれている点に注意が必要です。管理監督者は労働時間規制の対象ではないということから、労災認定、安全衛生とも無縁だと誤解されている人も少なくありません。無縁だと考えるのは誤りです。

今年４月１日に管理監督者に関する新しい通達が出ました。この通達には「名ばかり監督者が多い」ということとともに、割増賃金の支払や過重労働による健康障害防止等に関し労働基準法等に照らして著しく不適切な事案も見られることから、監督、指導を徹底しようということが書かれています。

労使の実務担当者ともに管理監督者の過重労働についても関心を払っておく必要があります。

労働時間の把握状況ですが、27％の事業所が把握していませんでした。やはり把握していないと過労死を招きかねないことを示唆しています。

過重労働による健康障害防止対策については、68％、実に７割近くが未実施という状況です。

９割の対象事業場が法違反をしているのですが、法32条違反（36協定未届け又は同協定違反）が約７割、法37条違反（時間外手当未払い）が約５割、衛生管理者、産業医未選任が約２割、衛生委員会未実施が約３割となっています。

労働時間数の把握については、１日、１週、１か月という単位での把握は簡単ですが、問題なのは１年でいくらか、という点です。年間360時間としておいても、月間の時間数を積み上げていかない限り、年度末に膨大な労働時間数になってしまうことも考えられます。こうした事態を招かないように、チェック体制を再度ご検討ください。

労働時間管理適正化の徹底

労働行政運営方針では労働時間管理適正化の徹底について、「依然として賃金不払残業の実態が認められることから、その解消を図るため「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基準」の遵守を重点とした監督指導等を引き続き実施するとともに、「賃金不払総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する」としています。

平成19年度では東京局において賃金不払送致が３件あったということです。

過重労働による健康障害防止のための対策の推進については、「過重労働による健康障害防止対策については「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、労働時間管理、健康管理等に関する法令の遵守徹底のための監督指導等を実施し、過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対しては再発防止の徹底等の指導を行うとともに、過重労働による業務上の疾病を発生させ

た事業場であって労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含め厳正に対処する。」としており、とりわけ、悪質な労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含め厳正に対処する、という部分にはご注意ください。悪質性が高いものとして、長時間労働の証拠を隠す、調査に応じない、という対応が挙げられます。

過重労働による健康障害防止対策

過重労働による健康障害防止対策については、本年４月から、従業員50名未満の事業場においても労働安全衛生法に基づく医師の面接指導制度の実施が義務化されています。

従来、支店などで従業員が50名未満だったということから、産業医面談をしていませんでしたという事業所についても、義務化されましたので、しっかりと面談をしていただく必要があります。

それから、「衛生委員会の設置及び運営、産業医や衛生管理者の適正な選任及び職務の励行、健康診断の実施及び事後措置等について、監督指導等の機会を捉え、その徹底を図るとともに、衛生委員会を初めとした事業場における労働衛生管理活動の活性化について集団指導等により指導を行う。」という点ですが、これも、徹底しておく必要があります。

パート法によるあっせん

パート労働法が改正されて、当面、労働行政が何をするのかという点については以下のように書かれています。

「改正パートタイム労働法が本年４月より全面施行されることに伴い、事業主は同法に沿った雇用管理が求められることから、あらゆる機会を捉えて事業主、労働者をはじめ関係者に対して十分に周知するとともに、法16条に基づく報告徴収を実施し、法違反が認められる企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。」

周知と報告徴収ということですので、平たく言えば自主点検ということです。均等法が改正されたときに点検票が送付された経験のある事業主さんがいると思いますが、それと同じようにパート法に関する自主点検票が送付されてくるということです。

パート労働者が労働局などに相談をし、事業主との紛争関係が認められる場合には、問題の把握を十分に行い、同法21条に基づく都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び同法22条による調停など紛争解決援助制度の積極的な活用によりその解決を図ることとされています。

東京労働局によりますと、４月末現在、あっせんは０件のようですが、今年中には何件かあるのではないかとのことでした。

派遣・請負労働者の保護

派遣・請負労働者の保護については、レジュメに次のように書いておきました。

「不適正な日雇派遣、製造業務等における偽装請負その他労働者派遣法違反を繰り返す労働者派遣事業及び請負事業に

対する指導監督に万全を期し、労働関係法令の遵守を徹底させる必要がある。このため、違反事案があった場合の相互情報提供の徹底、共同監督の実施など職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図る。また派遣元事業主、請負事業主、派遣先、発注者に対して法令の遵守の徹底を促進するため、都道府県労働局の需給調整事業担当部が実施する説明会等において、労働基準部、雇用均等室等の職員による説明の機会を必要に応じて確保するなど各行政間の緊密な連携を図る。」

相互情報提供の徹底、共同監督の実施という部分については、かなり軌道に乗っているといえます。

労働基準行政は、派遣労働者について「日雇派遣労働者に係る賃金からの不当な控除等の問題が認められることから、派遣労働者の適正な労働条件が確保されるよう引き続き指導を行う。また偽装請負が疑われる事案については、共同監督の実施など職業安定行政と連携した対応を行うとともに、偽装請負が関係する死亡災害をはじめとする重篤な労働災害については司法処分も含め厳正に対処する。」としています。最後の「偽装請負が関係する死亡災害をはじめとする重篤な労働災害については司法処分も含め厳正に対処する」という点が非常に重要だと思います。この点からも偽装請負には大きなリスクがあることが分かると思います。

また、日雇派遣労働者に係る労働者派遣事業の適正化に向けた取り組みについては、「一層の強化、違反を繰り返す派遣元事業主等に対する労働者派遣法等の違反の防止・解消に向けた一層の取組、労働基準行政との連携等を重視し、本省において平成20年２月28日に公表した「緊急違法派遣一掃プラン」における「指導監督の強化」の取組の内容として、これらの周知を図ると共に、日雇派遣指針等に基づき的確かつ厳正な指導監督を実施する。さらに、違反を繰り返す派遣元事業主及び請負事業主、派遣可能期間の通知等に係る手続き等の違反を行う事業主に対しては、必要に応じ行政処分等を行う等的確かつ厳正な指導監督を実施する。」としています。ここの「さらに」以下が重要です。

派遣・請負指導例

この数年、毎年秋に東京労働局が「首都圏請負・派遣適正化キャンペーン」を実施しています。これは労働局需給調整事業部と労基署が共同監督などをするというものです。628事業場を監督した結果、235事業場が是正指導の対象となり、偽装請負等の違反指導が60事業場、派遣法違反の指導が175事業場あったということです。今年度も昨年同様、共同監督は実施される予定です。

労災隠し

労災隠しは、従来から監督署として「許し難い」という姿勢で取り組んでいます。これが発覚しますと高い確率で司法処分がなされるということになります。

今後は一層厳しい対応がなされる可能性があります。というのは、労災隠しをする場合、健保で診療するのが大半です。つまり、会社が全額を負担するのは大変ですので、「家で転んだ」などの嘘をつ

いて健保で診てもらうということです。これに対しては、「新たな対策である社会保険事務局との連携等の方策を含め、労災担当部署と監督、安全衛生担当部署間で連携を図り、労災かくしの疑いのある事案の把握及び調査を行うとともに、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかとなった場合には、司法処分を含め厳正に対処する」とされています。

今後は、労災を健保で対応するということになると、従来以上に発覚し易いということになり、大きなリスクがあるということです。

両立支援

ワークライフバランスについては、ワークライフバランス憲章、ワークライフバランス行動指針が策定され、非常に重要な施策とされたということは、前に申し上げたとおりです。前述の数値目標は、検証を行うこととしており、内閣府で検証委員会が立ち上がり、すでに何回か会合がもたれています。

数年経過しても数値目標に達することができないと、厚労省は、内閣府からお叱りを受けて、「もっと指導しろ」ということになりますので、この数値目標は軽く見ることができません。

企業における次世代法に基づく次世代育成支援対策のための取組については、「企業規模を問わずすべての事業主において行われるべきものであり、今年度においては、よりおおくの中小企業が一般事業主行動計画の策定、実施に向けた取り組みを推進するよう、重点的かつ計画的な個別訪問や説明会の実施により、一般事業主行動計画の策定・届け出を促進する」とされています。

次世代育成支援法に基づく、行動計画については、現在のところ301人以上の企業にその策定が義務付けられているのですが、改正法が国会に提出されており、成立すれば、101人以上の企業が対象とされます。

改正法では、行動計画を従業員に公表し周知することが義務付けられます。

4・まとめ

本日の話をまとめますと、「格差問題」への関心の高まりから、パート及び有期雇用労働者の雇用改善が重視されていることがあげられます。これが１つです。とりわけ、有期雇用契約については従来からの指針と、策定中のガイドラインに注目しておく必要があります。

２つ目の、派遣・請負労働者については、昨年同様、労基署・局需給調整事業部の連携強化がなされているということです。中でも、日雇い派遣・偽装請負に対する指導が強まっているということです。

３つ目が過重労働防止・労働時間管理です。これも概ね昨年同様ですが、36協定届け出段階での指導強化（自主点検）の動きがあります。また50人以下の事業場での産業医の面談義務化に注意が必要です。

４つ目が、パート労働法の推進です。具体的には、パート社員からの苦情・相談への適切な対応が鍵ということです。そのためには、まずなによりも事前準備といいますか、社内の相談体制を整備し

ておくことが求められます。そうすれば「私の待遇はなぜ正社員と異なるのですか」といった相談があったとしても、対応に苦慮することもないと思います。

５つ目に労災隠し、６つ目に次世代育成支援法に関する点があげられますが、それについて、申し上げてきたとおりです。

以上、最後は駆け足になりましたが、私からの話は以上です。ご清聴ありがとうございました。

（本稿は平成20年５月19日（月）に開催しました第2456回労働法学研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室）

季刊 労働法 バックナンバー

昭和２６年から続く労働法専門誌。法改正や労働問題の現状・課題、海外の労働事情等を取り上げています。

１冊：2,310円（税込）

２２１号 労働契約法の意義と課題
２２０号 ワーク・ライフ・バランスは実現できるか？
２１９号 今後の外国人労働者問題
２１８号 いじめ・パワハラの処方箋
２１７号 労働審判制度の評価と課題／格差社会と法・政策
２１６号 労働者代表制度の再設計
２１５号 労働法の現代化と雇用関係の範囲
２１４号 労働時間法のゆくえ
２１３号 働き方の多様化とサポートシステム
２１２号 労働契約法制をめぐる議論と問題点

株式会社 労働開発研究会
〒162-0812
東京都新宿区西五軒町８－１０
TEL：03-3235-1861　FAX：03-3235-1865
http://www.roudou-kk.co.jp