

第17回北東アジア労働フォーラム報告書
労働時間とワーク・ライフ・バランス

JILPT 海外労働情報
2020年3月

第17回北東アジア労働フォーラム報告書
労働時間とワーク・ライフ・バランス

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

労働政策研究・研修機構（JILPT）は2019年11月29日、韓国ソウルで第17回北東アジア労働フォーラム（日中韓ワークショップ）を開催した。本フォーラムは、労働政策研究・研修機構（JILPT）、韓国労働研究院（KLI）、中国労働社会保障科学研究院（CALSS）の日中韓3カ国の労働政策研究機関が、共通するテーマに基づく研究成果の報告および討論を行い、各国の労働政策研究に示唆を与え合うことを目的として、2002年から毎年実施している。今回のテーマは「労働時間とワーク・ライフ・バランス」である。

仕事の世界の変化に伴い、労働時間やワーク・ライフ・バランスのあり方も見直されつつある。長時間労働を是とする価値観が改められた今日において、長時間労働を生じさせる社会構造を改善し、ワーク・ライフ・バランスを促進するため、実行力のある政策の検討が必要となっている。今回のフォーラムでは、各国における労働時間とワーク・ライフ・バランスの現状と課題、政策対応に関する議論を通じて、今後の政策のあり方について意見交換を行った。

本報告書はフォーラムに提出された論文を収録したものである。本報告書が今後の労働政策研究の一助となれば幸いである。

2020年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

目 次

【第1セッション】

韓国報告

「韓国の労働時間短縮：現状と課題」

キム・スンテク 韓国労働研究院 前任研究委員 …………… 3

日本報告

「現代日本における「働きすぎ」の所在—健康と家庭生活の観点から—」

高見具広 労働政策研究・研修機構 副主任研究員 …………… 19

中国報告

「プラットフォーム労働における労働時間の問題」

曹 佳 中国労働社会保障科学研究院 補助研究員 …………… 45

【第2セッション】

中国報告

「中国の労働時間：法律の規定、現状および政策提案」

田大州 中国労働社会保障科学研究院 補助研究員 …………… 75

日本報告

「改正労働時間法制の意義と課題」

池添弘邦 労働政策研究・研修機構 主任研究員 …………… 101

韓国報告

「労働時間とワーク・ライフ・バランス法制の現状と課題」

キム・グンジュ 韓国労働研究院 副研究委員 …………… 125

プログラム …………… 146

参加者リスト …………… 147

第1セッション

韓国の労働時間短縮：現状と課題

韓国労働研究院
キム・スンテク 前任研究委員

1. 序論

最近、労働市場関連政策に関して、韓国で最も注目される議論のひとつは、労働時間短縮の問題である。2018年に改正された勤労基準法により、2020年1月1日から50～299人の中小企業が週52時間総労働時間上限規制（以降週52時間制と略称）の適用を受けることになった。しかし、景気不振、最低賃金引き上げといった最近の経済状況から、労働費用の上昇をもたらさう労働時間短縮に対する中小企業の拒絶感はより大きくなっている。

韓国の労働時間の様相はOECD Employment Outlookの労働時間統計で確認できるように、長期にわたり長時間労働が恒常化している状態にある。総労働時間や時間外労働時間は長期持続的な減少傾向を示しているが、法定労働時間短縮のような制度的変化が発生した時を除いて減少速度は速くない。また、2013年の法改正前は、勤労基準法の労働時間に関する法令から除外される特例業種の範囲があまりに広く、長時間労働が必要な特性を考慮しても、総量に関係なく働く賃金労働者の規模が非常に大きかった。こうした問題を改善するために推進された2013年の勤労基準法の改正は、すべての産業部門に同じ4時間の所定労働時間の短縮を求めた以前の法定労働時間短縮とは異なり、時間外労働時間の総量を週12時間に規制しているため、様々な産業部門にそれぞれ異なる程度の衝撃を発生させている。普段から52時間以内で労働時間総量を維持している部門は影響を受けないが、たまに週52時間以上の時間外労働時間が必要な部門は繁忙期にいかなる方式の人材運用と作業方式の変更が必要なのかを考えなければならず、また常時週52時間以上の時間外労働をしている事業場の場合、全体的な人材運用と作業方式の変更とともに、追加的な新規採用に関する負担が発生する。

この報告では、週52時間制の適用が韓国の労働市場にいかなる影響を与えるかを見つつ、新たな状況に適応するのに困難を訴える事業場に対していかなる補完政策を提案できるのか探ることを目的とする。したがって、韓国の労働時間短縮の過程を簡単に見て、労働時間統計の推移と週52時間制の適用が始まった2018年下半期の事業場実態調査状況を見た後、労働時間短縮の効果と補完政策に関する意見を提示する。

2. 韓国の労働時間短縮過程

韓国は長年にわたり、OECD加盟国の中で最も長い年間労働時間を記録してきた。そしてその間、勤労基準法の労働時間法規の適用が除外される特例業種の範囲があまりに広く、全

賃金労働者の25～30%が含まれる不均等な労働時間の格差が存在していた¹。過去、高度経済成長を達成する過程で人材不足が労働市場の問題であった時は、新規採用が難しく、既存労働者の労働時間を長くすることにより企業や国家経済の高い成長を記録することができた。また、時間外労働手当てで所得の増大をもたらすことができる長時間労働は、勤勉な労働者の象徴のように認識されてきた。しかし、こうした長時間労働は多くの弊害を発生させたが、直接的弊害として低い時間当たり労働生産性の定着、劣悪な労働条件の中小事業場の拡大、相対的に頻繁な労働災害と過労死の発生等が指摘された。一方、1997年のアジア通貨危機前後から失業が増加し、人材過剰の労働市場問題が解決すべき政策課題として登場し、追加の雇用創出の機会を縮小する長時間労働文化に対する批判はさらに拡大した。結局、こうした状況は、1953年の勤労基準法制定時には週48時間であった法定労働時間を、1989年に週44時間に、次いで2004年に週40時間に短縮する法改正につながった。

一方、2004年の労働時間短縮は、これに反対する経済界の憂慮を軽減するために特例業種の範囲縮小を行わず、また週12時間の許容時間外労働を平日にのみ適用することとし、土曜・日曜に各8時間ずつ、計16時間の時間外労働をさらに行うことを許容した。したがって、あえて特例業種に属していなくても、週68時間まで合法的に労働できる環境を維持した。もし週68時間労働を1年52週ずっと維持するならば、年間総労働時間は3,536時間で、相変わらず長時間労働が可能な水準の法改正であったと見ることができる。また、一部特例業種の場合、週70時間前後の長時間労働が蔓延した状況にあった。したがって、この法改正は労働時間を画期的に減少させる変化をもたらすことができず、広範囲な特例業種と週68時間まで時間外労働が可能な状況は、週40時間労働によって労働時間がさらに短くなった部門とそうでない部門の間に、企業間、産業間、労働者間の労働時間の不均等な現象を拡大した。一方、週40時間法定労働時間制度は週5日制という形態で新たな労働と余暇形態を広め、企業や労働者に時間当たり生産性を向上すべき動機を提供するという点で肯定的変化をもたらした。

表1 韓国の労働時間短縮過程の要約

1953年	勤労基準法制定－法定基準労働時間1日8時間、1週48時間
1989年3月	改正－1日8時間、法定労働時間1週44時間－1991年10月1日から全事業場に適用
2003年8月	改正－法定労働時間1週40時間－2004年7月1日から事業場規模により段階別適用、2011年7月1日、5～20人未満事業場まで適用完了
2018年3月	改正－総労働時間1週52時間－2018年7月1日から事業場規模により段階別適用、2021年7月1日、5～50人未満事業場まで適用完了(予定)

1 常用労働者5人未満の事業場もまた労働時間に関する法律適用から除外されるため、実際に長時間労働に晒されている賃金労働者はこれよりもっと大きい比率であったといえることができるが、今回の勤労基準法改正でも、5人未満の事業場は相変わらず適用から除外されているため、本報告書では別途言及しない。

2004年の法定労働時間短縮以降、こうした企業間、産業間、労働者間の労働時間の不均等現象に対して多くの批判があった。特に2010年以降、ワーク・ライフ・バランスの重要性がさらに強調される社会的ムードが形成され、若者の失業の深刻性が引き続き拡大し、ワーク・シェア・レベルで労働時間短縮の必要性が高まった。2015年、政労使委員会を通じた社会的対話は漸進的な労働時間短縮のために努力する合意をし、2018年に国会で週単位総労働時間を52時間に制限する労働時間短縮法改正案が通過した。併せて、既存27の特例業種のうち6つのみ残し、残りの21は特例業種から除外する措置がなされた。

2018年に改正された勤労基準法は、週当たり法定労働時間40時間以外に28時間まで時間外労働が可能であった労働市場環境を、週12時間に制限するものである。2004年の週40時間法定労働時間への短縮が、週当たり4時間を短縮する、もしくは4時間に関する時間外労働手当を支払えばいい状況であったなら、今回の労働時間短縮は、週当たり最大68時間で夜昼2交代を実施していた特例業種のように、週84時間まで発生していた総労働時間を52時間以内に短縮しなければならないという違いがある。すなわち、一部業種では週当たり14時間から32時間まで労働時間を短縮しなければならない義務が、特に長時間労働に慣れている業種の企業と労働者に課せられるのである。したがって、こうした状況に直面する一部業種の場合、生産体系、人材の運用、営業方式等、総体的な変化が必要であるにも関わらず、これを推進する力が足りない場合が多く、法適用に多くの困難を訴えている。

2004年の法定労働時間短縮が企業規模によって段階的になされたのと同様に、週52時間制は企業規模を基準として300人以上の大企業と公共機関に2018年7月1日から適用され、2020年1月1日に50～299人事業場、2021年7月1日に5～49人事業場を対象に順次適用される予定である。しかし、法定労働時間短縮と異なり、今回の法改正は長時間労働が長い間日常化してきた企業にはるかに大きな変化を要求するために、中小企業に法適用が定着するまでには長い時間がかかるものと予想される。

こうした状況で、政府は週52時間制の適用が現実的に多くの問題をもたらすことを認知し、2018年7月1日、大企業と公共部門に改正された法適用を猶予する啓発期間（1次：2018年12月31日まで、2次：2019年3月31日まで）を与えた。また、30人未満の企業に対する特別時間外労働の付与、弾力的労働時間制の期間規制を最大3ヶ月から6ヶ月に延長する立法推進における補完措置を推進するよう努めている。しかし、弾力的労働時間制の法改正は国会で滞っており、直ちに大企業に啓発期間を与えた状況で、2020年1月1日に適用される50～299人事業場が週52時間制適用に関する困難を訴えており、もう一度啓発期間を与えるかに関する議論が出ており、昨年10月には文在寅大統領が中小企業の労働時間短縮に関して新たな補完策を模索すると言及した状況にある。

表2 2003年の労働時間短縮関連勤労基準法改定内容

内容	旧法	改正法
法定労働時間 (第49条第1項)	1週44時間	1週40時間
年月次休暇手当廃止 (第59条の2新設)	新設	使用者の休暇使用促進にもかかわらず、休暇未使用時に使用者の補償義務免除、帰責事由解除
時間外労働の拡大および割増し率引き下げ (付則)	新設	－3年間一時的に12時間から16時間に限度上方修正 －最初の4時間割増し率25%
生理休暇無給化 (第71条)	月1日の有給生理休暇	請求する場合、無給休暇
施行時期 (付則)	なし	①公共部門、金融・保険、1000人以上の事業場(2004.7.1) ②300人以上(2005.7.1) ③100人以上(2006.7.1) ④50人以上(2007.7.1) ⑤20人以上(2008.7.1) ⑥20人未満(2011年内、大統領令)
年月次有給休暇 (57条、59条第1、2項)	一月1日の有給月次休暇 －1年皆勤者10日、9割以上出勤者8日有給年次休暇1年当たり1日加算 －総年月次休暇日数32日を超える場合、超過日数に対して通常賃金支払い代替可能	－年月次休暇統合 －1年間8割以上出勤者15日有給休暇 －2年当たり1日追加(最初の1年は除外) －総休暇日数25日限度 1年未満の者1月皆勤時1日の有給休暇(この時の月1日有給休暇は1年以上2年未満の者の年次休暇に含む)
弾力的労働時間制 (第50条第2項)	－1ヶ月単位 －1週56時間限度 －1日12時間限度	－3ヶ月単位 －1週52時間限度 －1日12時間限度
賃金保全 (付則)	新設	法施行によって既存の賃金水準と時間当たり通常賃金が低下しないようにする
年少者、有害危険事業場労働時間 (第67条、第46条)	－年少者労働時間1日7時間、1週42時間限度 －有害危険事業場時間外労働限度1日6時間1週34時間	－年少者労働時間1週7時間、1週40時間限度 －現行
法定公休日の縮小 (官公庁の公休日に関する規定)	現行17日(メーデーを含む)	* 2～3日縮小(土曜日と重なるように日時変更調整)

出所:キム・スンテク、キム・ウオンシク(2004)、「労働時間短縮と政策課題」から整理して引用。

表3 2018年の労働時間短縮関連勤労基準法改正の主な内容

区分	主な内容	適用時点およびその他
1週52時間制限	1週(7日)間計52時間制限 所定労働40時間限度 時間外労働12時間限度	2018.7.1:300人以上の企業と公共機関 2019.7.1:300人以上の企業と公共機関のうち特例業種から除外された21の業種 2020.1.1:50~300人未満の企業 2021.7.1:5~50人未満の企業 *常時30人未満の事業場は8時間追加延長可能
特例業種から除外	既存26のうち5業種のみ残し、21業種は勤労基準法適用 存続5業種は業務終了後11時間の連続休息を義務化(2019.9.1から実施)	2018.7.1 *特例存続5つの業種: ①陸上運送業(「旅客自動車運輸事業法」の路線旅客自動車運送事業除外)、 ②水上運送業、③航空運送業、④その他運送関連サービス業、⑤保健業
休日労働加算率 区分適用	8時間以内:50% 8時間超過:100%	2018.3.20 休日と休業日区分

出所:キム・スンテク、イ・ヘチュン(2019刊行予定)、「労働時間短縮が雇用、生産性および所得に及ぼす効果」から整理して引用。

先に説明したように、2004年の週40時間への法定労働時間短縮は、週当たり4時間の短縮または時間外労働時間を4時間活用する方式で企業が対処することができ、適用する期間もまた2004年7月1日から始めて2011年7月まで7年間、段階別適用を推進した。しかし、今回は企業状況によって週当たり最大16時間(特例業種の場合、これよりさらに長い時間)を短縮しなければならぬ大きな負担が発生し、段階別適用期間も2018年から2021年までの3年しか置かなかったために、一部企業または産業部門には法改正に対して対処しにくい状況が発生している。

3. 労働時間の現状と推移

韓国の労働時間の推移は、1980年代の週50時間を超える一般的な長時間労働の形態から、二度にわたる法定労働時間短縮と、所得向上にともなう自然的な労働時間短縮が長期間にわたり発生している様子を表している。5人以上の事業場に関する労働時間統計は2001年から、1人以上の事業場に関する労働時間統計は2011年から蓄積され、事業場規模による年度別比較は2011年から可能である。2018年の資料を中心に把握すると、勤労基準法の労働時間規定が適用される5人以上の事業場の場合、非農全産業の週平均総労働時間は39.5時間、所定労働時間は36.9時間、時間外労働時間は2.6時間であった。10人以上の事業場の平均より所定

労働時間は約0.3時間長く、時間外労働時間は約0.3時間短く、総労働時間はほとんど同様の水準を示している。1人以上の事業場と比較すると、所定労働時間は約0.3時間短く、時間外労働時間は約0.4時間長く、総労働時間はやはり同様の水準である。要約すると、10人未満の事業場では規模が小さいほど所定労働時間が少し長い半面、時間外労働時間は短くなる傾向を示している。

10人以上の事業場では、1980年の51.6時間から2000年の47.5時間へ20年間で4.1時間減少し、2018年の39.6時間と2000年を比較すると7.9時間減少し、2000年以降、労働時間短縮の速度が相対的に速くなったことが分かる。1980年と2018年の労働時間の比較によると2018年の総労働時間は1980年の76.8%レベルであり、所定労働は81.4%、時間外労働は44.0%で、相対的に時間外労働の減少速度がより速いことが明白である。

長期労働時間の推移は非農全産業、製造業ともに徐々に減少する傾向を示しているが、5人以上の事業場の記録で見た最近の推移は次の図のとおりである。所定労働時間と時間外労働時間ともにゆるやかな減少傾向を示しており、2017年に入ってからこうした傾向が鈍化している状況にある。

表4 労働時間の内訳別推移

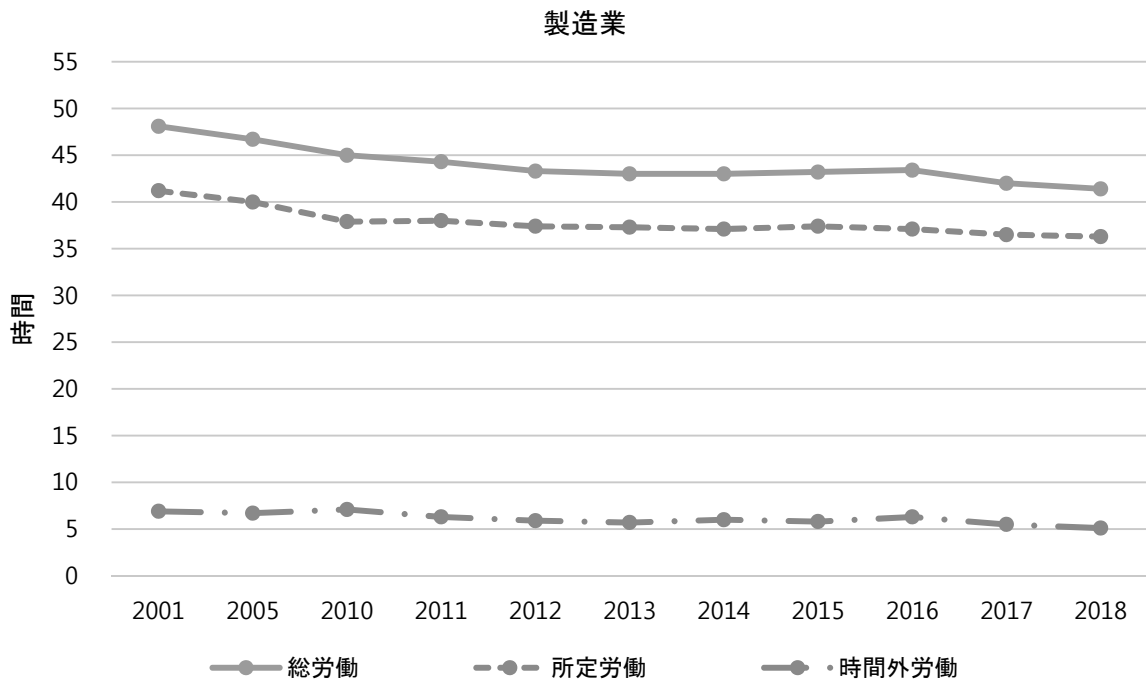
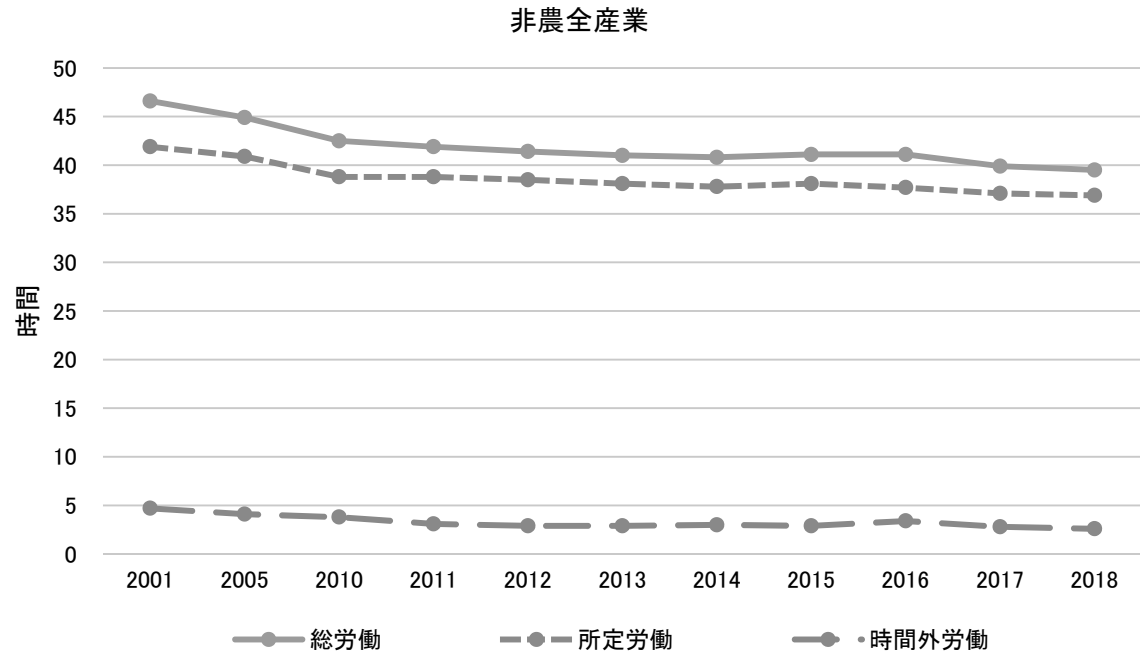
(単位:時間/週)

		非農全産業			製造業		
		総労働	所定労働	時間外労働	総労働	所定労働	時間外労働
10人以上	1980	51.6	45.0	6.6	53.1	45.6	7.5
	1990	48.2	41.8	6.5	49.8	41.9	7.9
	2000	47.5	41.6	5.9	49.3	41.2	8.1
	2010	42.5	38.2	4.2	45.0	37.4	7.6
	2018	39.6	36.6	2.9	41.6	36.1	5.5
5人以上	2001	46.6	41.9	4.7	48.1	41.2	6.9
	2010	42.5	38.8	3.8	45.0	37.9	7.1
	2018	39.5	36.9	2.6	41.4	36.3	5.1
1人以上	2011	42.1	39.5	2.6	44.2	38.4	5.9
	2018	39.4	37.2	2.2	41.2	36.5	4.7

注 : 週当たり労働時間=月労働時間/(30.4/7)。常用労働者ベース。所定労働時間は休暇等を除き所定労働時間のうち実際に労働した時間を意味する。

出所:韓国労働研究院、「2019 KLI労働統計」から再構成。原資料は雇用労働部、「事業場労働力調査」、各号。

図1 韓国の労働時間の最近の推移



注 : 5人以上の事業場

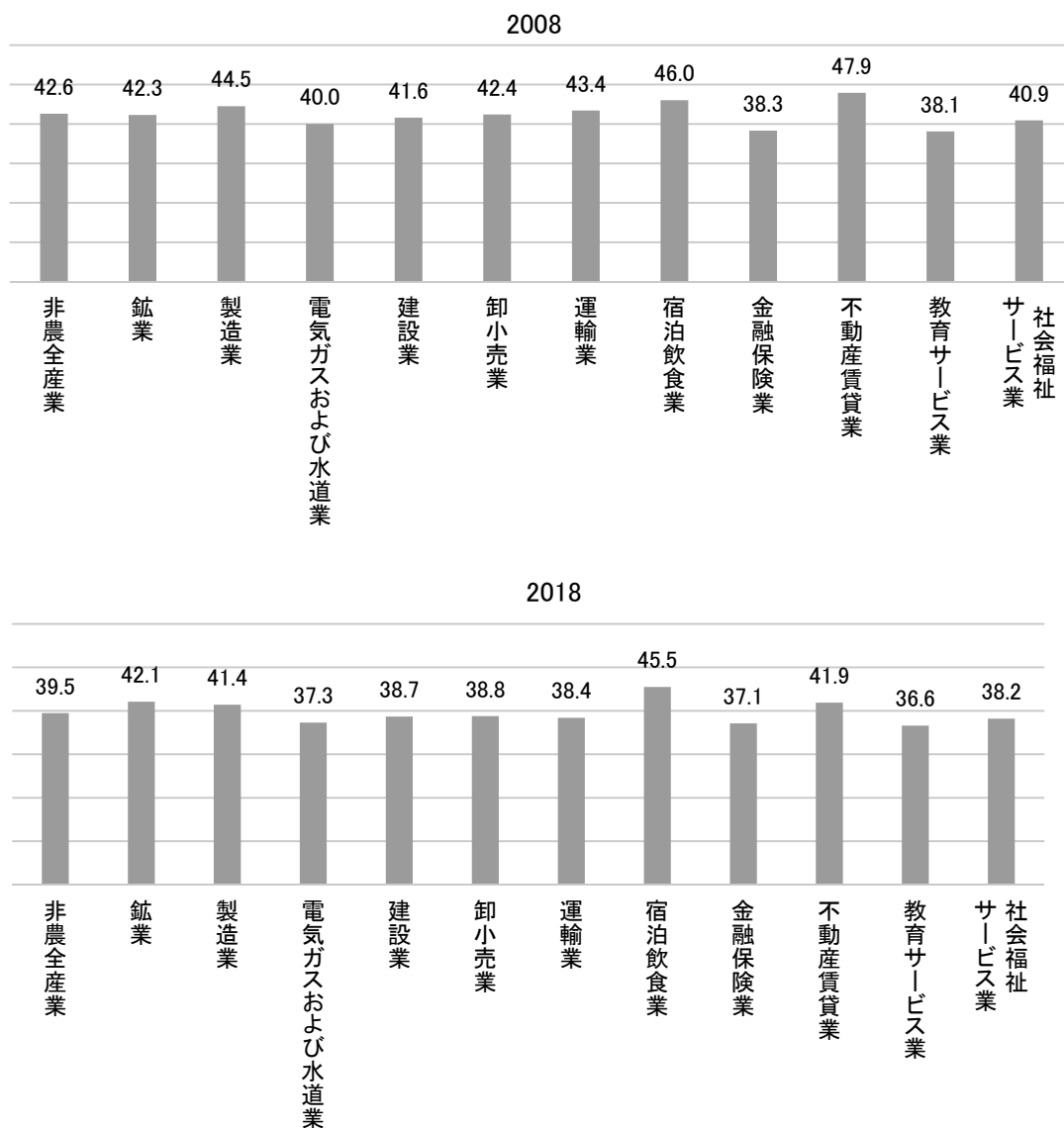
出所: 韓国労働研究院、「2019 KLI 労働統計」から再構成。原資料は雇用労働部、「事業場労働力調査」、各号。

さて、産業大分類別労働時間の推移を見よう。2008年と2018年の比較を通じて、10年間ほとんどの産業で労働時間の短縮がなされたことが分かる。順位において変わった部分は、

2008年には不動産賃貸業が47.9時間で最も長く、それに続いて宿泊飲食業が46時間、製造業が44.5時間であったが、2018年は宿泊飲食業が45.5時間で、それに続いて鉱業42.1時間、不動産賃貸業41.9時間、製造業41.4時間の順であった。2008年は週40時間を超える大分類産業がほとんど（金融保険業と教育サービス業のみ40時間未満）であったが、2018年は上で言及した4つの大分類産業でのみ平均40時間以上の労働時間であった。

産業大分類別労働時間の推移では、宿泊飲食業、鉱業、不動産賃貸業、製造業で10年間、労働時間が減少する速度が相対的に遅い様子を見ることができる。したがって、週52時間制

図2 産業大分類別労働時間の推移：2008年と2018年の比較



注：5人以上の事業場

出所：韓国労働研究院、「2019 KLI 労働統計」から再構成。原資料は雇用労働部、「事業場労働力調査」、各号。

適用において最も大きな困難を経験する産業部門もまた、該当する4つの部門に集中しているものと予想される。

労働時間短縮の速度をより詳しく見るために、長時間労働者の比率の推移を見ると、まず1985年にはほとんどの年齢層で50%以上の労働者が長時間労働をしていたことが分かるが、すべての年齢層の長時間労働者の比率は減少傾向を維持し、2018年にはすべての年齢層で29%未満を記録している。最も大幅な減少を記録した年齢階層は19歳以下の未成年者と20～29歳の若年層であったが、こうした推移は若年層の卒業後の労働市場進出年齢が遅れる傾向にあることを反映しているとともに、未成年者の保護のために労働時間を制限する立法がなされて大きな変化が現われたものと見られる。一方、50～59歳の年齢層の場合は長時間労働の比率が相対的に低い減少幅を示しており、2018年を基準とした年齢層のうち最も高い比率を記録している。これは、50代の労働者の教育水準向上と健康状態がよくなった影響と判断される。

学歴別長時間労働者の比率を見ると、1985年には中卒以下と高卒労働者の比率が最も高かったが、これは上で見た未成年者と若年層の長時間労働者の比率が高いことが影響していると思われる。現在、中卒以下の労働者の労働市場の比率が急激に減少して高卒と順位を代えたが、低学歴であるほど、長時間労働をする可能性が高い職場または職務に従事する状況を類推することができる。

従事者の地位別長時間労働者の比率は、職務の性格上、日雇いが継続して最も低かった。1985年から2010年まで、臨時雇用が正規雇用よりもより多くの長時間労働をしたが、2010年以降は正規雇用の長時間労働の比率が若干高いか似通った推移を示している。したがって、最近の韓国の労働市場において、労働時間の側面では正規雇用と臨時雇用の差がないことが分かる²。

2 統計庁の定義によると、雇用契約期間の定めがないか1年以上である場合を正規雇用労働者、1カ月以上1年未満の労働者を臨時労働者、1カ月未満の労働者を日雇労働者に分類する。したがって、臨時雇用は非正規雇用（一時的労働者または期間制労働者、時間制労働者、派遣、サービス、呼び出し（1日）、特殊雇用、家庭内労働者等）の定義とは違いがあり、1年未満の契約期間を有する期間制労働者と解釈すると理解しやすい。

図3 年齢階層別長時間労働者の比率

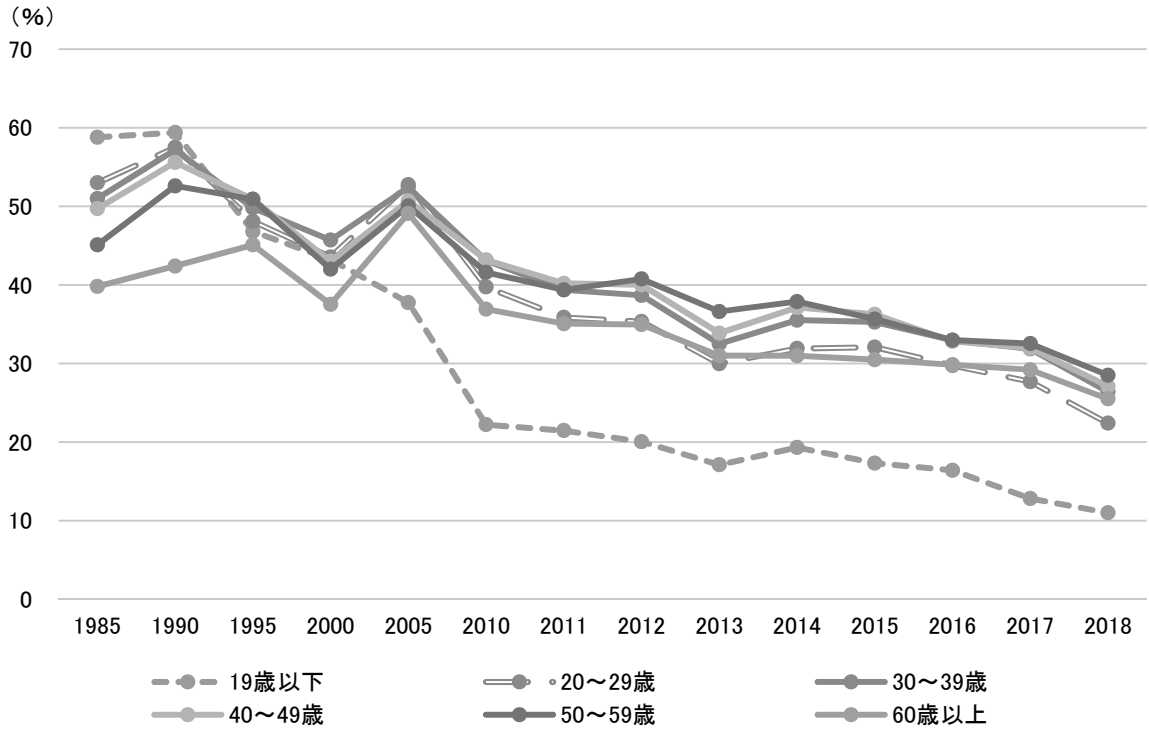
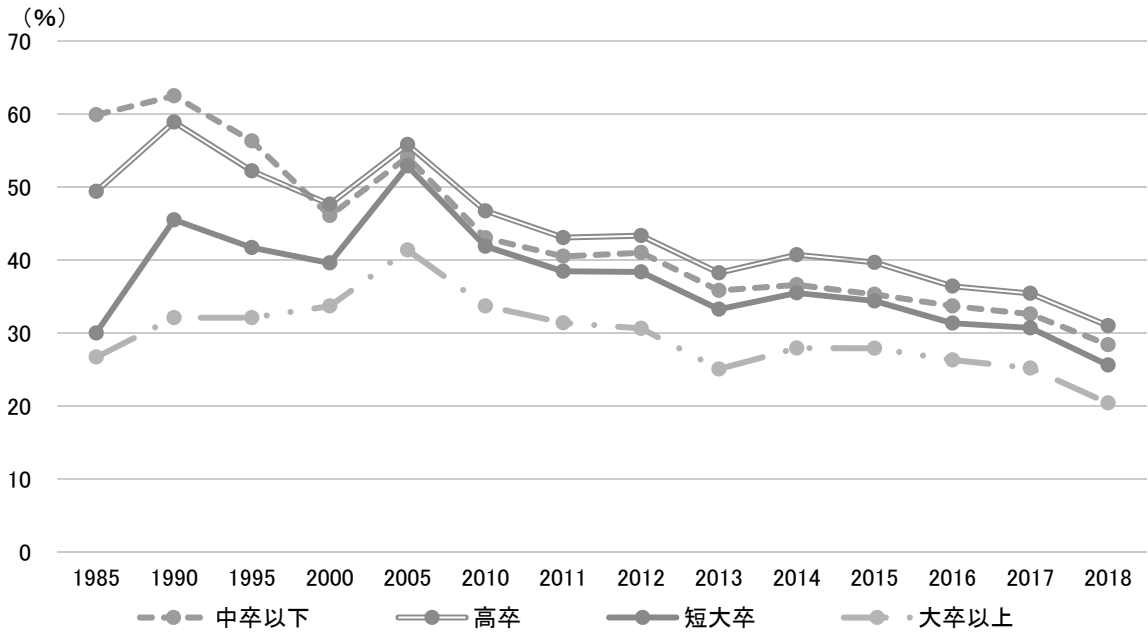


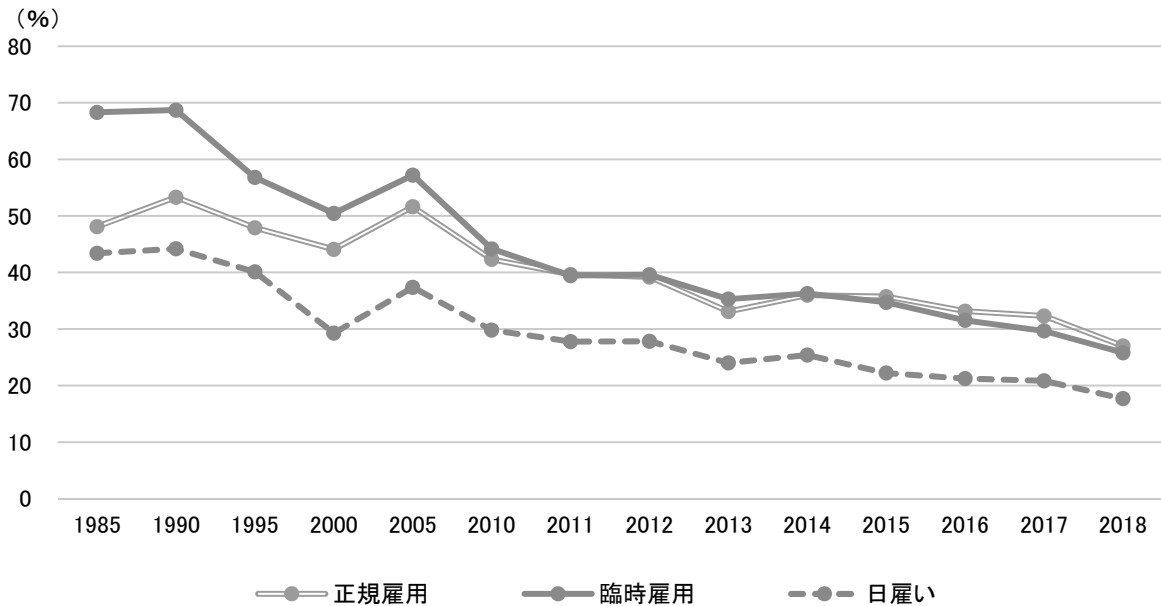
図4 学歴別長時間労働者の比率



注：長時間労働者の比率は、賃金労働者のうち実労働時間（主業＋副業）が48時間以上の労働者の比率（ただし、1989年以前は56時間以上、1989～2003年は52時間以上の労働者の比率）、2000年以降の統計は2018年に時系列補正された資料を使用

出所：韓国労働研究院、「2019 KLI労働統計」から再構成。原資料は統計庁、『経済活動人口調査』原資料、各年度。

図5 従事者の地位別長時間労働者の比率



注：長時間労働者の比率は、賃金労働者のうち実労働時間(主業+副業)が48時間以上の労働者の比率(ただし、1989年以前は56時間以上、1989~2003年は52時間以上の労働者の比率)、2000年以降の統計は2018年に時系列補正された資料を使用

出所：韓国労働研究院、「2019 KLI労働統計」から再構成。原資料は統計庁、『経済活動人口調査』原資料、各年度。

次に、2018年の勤労基準法改正以降、全国2,436の事業場を対象に「労働時間および柔軟勤務制度に関する実態調査」を実施した結果に基づいて、現在の状況を把握してみよう。この調査は雇用労働部の政策サービスである「キム・スンテクほか(2018)、弾力的労働時間制の実態調査および改善策の研究」の内容の一部として、非農、非公共部門全産業に関して、2,436の事業場を対象に2018年10月~11月の期間に調査がなされた。

2018年10月1日を基準に週40時間以上の時間外労働時間は1週間に平均3.2時間であった。時間外労働時間がないと答えた事業場が63.2%である中で、8~12時間未満の事業場が11.0%、4~8時間未満の事業場が9.5%、4時間未満の事業場が7.9%で、12時間以上の時間外労働を行う事業場は約8.5%であった。業種別では1次金属製造業(平均8時間)、自動車およびトレーラー製造業(平均7.5時間)、その他運送装備製造業(平均6.5時間)、家具製造業(平均6.2時間)、プラスチック製造業(平均6時間)、宿泊および飲食店業(平均6時間)等の順に時間外労働時間を行っている。規模別では100~300人未満の企業の時間外労働時間が多少長く(平均5時間)、交代制を活用している企業(平均5時間)がそうでない企業(平均2.8時間)より当然、時間外労働時間が長かった。

時間外労働時間の通常の発生程度を調査した結果は、通常発生する企業は47.5%、時間外労働時間が季節等特定時期に発生する企業が15.3%であった。時間外労働が発生する最も

表5 労働時間法制度の問題点および改善必要事項上位3位

順位	問題点	改善必要事項
1位	一時的業務量増加への対応	労働時間の測定・計算方法
2位	業種または職務の特性を考慮した特例の認定	一時的業務量増加への対応策
3位	労働時間の測定・計算方法	業種でなく職務中心の特例認定

出所:キム・ステンテックほか(2018)、「弾力的労働時間制の実態調査および改善策の研究」から引用。

大きな理由として、業務の特性（37.4%）および一時的需要増加（34.2%）が主な原因であった（1順位ベース）。該当業種としては、食料品製造業、革・カバン・靴製造業、化学物質製造業、プラスチック製造業、家具製造業等（時間外労働特定時期発生40%以上の業種）である。

時間外労働が発生する時に最も多く活用する労働制度は交代制で31.9%の企業が活用していることが明らかになり、次は補償休暇制度（10.5%）、弾力的労働時間制度（7.3%）、選択的労働時間制度（6.4%）の順であった。

一般的にフレキシブル・ワーク制度を全く活用していない事業場が84.8%で、現在フレキシブル・ワーク制度の活用はあまり活発でない。フレキシブル・ワーク制度の中では補償休暇制度（6.9%）が最も多く活用されており、次に選択的労働時間制度（4.3%）、弾力的労働時間制度（3.2%）、裁量労働時間制度（2.9%）の順であった。300人以上の企業と公共部門でフレキシブル・ワーク制度全般の活用率が相対的に高い。また、弾力的労働時間制度を導入した企業は他のフレキシブル・ワーク制度の活用比率も高く、フレキシブル・ワーク制度間のパッケージ効果があるものと推察される。

2018年の勤労基準法改正によって企業側が感じる労働時間運用の最も大きな問題点は、一時的業務量の増加への対応の困難が21%、業種または職務の特性を考慮した労働時間特例制度の不足が20.4%であった。また、現行労働時間法制度のうち改善が急がれる事項（1位と2位を合わせた場合）としては、労働時間の測定・計算方法の明確な基準の整備（41.7%）で、次いで一時的業務量の増加への対応制度の新設（31.6%）、業種でなく職務中心の労働時間特例制度の運用（28.1%）等であった。

4. 労働時間短縮の影響と争点

労働時間の短縮は労働者と事業場にそれぞれ全く異なる影響を及ぼすだけでなく、労働者間、事業場間で異なる影響も様々に現われる。

まず、労働者の立場では、週当たり労働時間が減少し余暇時間が増加すれば、余暇活動時間と休憩時間が増えることによって心理的・身体的疲労を回復することができ、健康によ

く、ワーク・ライフ・バランスの満足度もまた上昇するという肯定的な効果が主な影響として現われる。しかし、労働時間の減少によって所得が減少する可能性があり、業務強度が強まってストレスが増える等、否定的波及効果も現われうる。

上の全般的な影響よりも労働者の労働状況に対象を狭めて労働時間短縮の影響を見ると、どんな種類の職務に従事するのか、賃金体系がどんな構成因子かによって様々な状況が発生することが分かる。

まず、週40時間労働が一般的な職業に従事する場合、週52時間制は該当労働者の労働状況や行動パターンに影響を及ぼさない。しかし、週52時間以上の時間外労働をしていた労働者のうち、基本給の比率が小さく、時間外労働手当が賃金に占める比率が大きい場合、時間外労働時間の長さそのまま所得水準と直結するため、労働時間短縮により所得が減少するという状況が発生する。したがって、時給形態の賃金が適用される低賃金労働者の場合、労働時間短縮に対する反発が存在せざるをえない。彼らを雇用している事業場の立場では、減った労働時間にどのように対処して生産量を維持するのか苦悩する中、減った手当に相当する賃金保全をしようとすると、新規採用をしない状況で労働費用が上昇することになるため、賃金保全に反対することになる。こうした状況が発生する事業場の場合、労働時間の短縮は賃金保全をめぐる労使問題が発生することになる。

一方、一般的な労働時間管理が適用しにくい職務に従事する研究職、生命安全関連職、非常状況に対処する職務等の従事者には、週52時間以上集中的に働かなければならない状況が発生する可能性がある。こうした場合に備えてフレキシブル・ワーク制度が準備されているが、現実における適用が難しい部分があり、週52時間制の適用が行われていく過程で制度の修正と補完がなされる必要がある。

全般的な影響において、事業場の立場では採用している労働者の業務集中度が向上して時間当たり労働生産性が向上し、労働災害等の危険が減少する肯定的効果が発生する可能性があるが、主な影響は労働時間の減少による労働費用の増加であるため、企業は労働時間短縮に否定的な反応を示すことになる。労働時間短縮に関する企業の対応策を見ると、まず余剰資源（労働、資本、技術等包括的資源）に対する活用を最大化（生産性の増大、業務強度の増加、設備運用の効率化等）するための努力をすることであり、余剰資源がない場合、新規採用、資本の追加投入、アウトソーシングの増加、非正規雇用の活用増加、外国人労働者の活用増加、事業場の海外移転等を選ぶことができるが、大部分は企業の費用を上昇させる要因として作用する³。

事業場のうち余剰資源の力が十分な企業の場合や、すでに週52時間以内で労働がなされている場合に、週52時間制によって費用上昇の要因が発生する可能性は低い。しかし、余剰資源の力が足りない企業⁴は様々な種類の問題に直面する可能性が高い。労働時間の短縮は

3 キム・スンテク、イ・ヘチュン（2019刊行予定）「労働時間短縮が雇用、生産性および所得に及ぼす効果」。

4 韓国の場合、多くの中小企業がこうしたケースに該当するものと思われる。

長時間労働を減らすと同時に、新規採用を増加させることが基本と考えるが、零細性によって新規採用する労働費用に耐えられない場合と、必要な人材を求めることができずに既存の人材で時間外労働をするほかない場合は、新規採用自体が不可能な状況となる。また、こうした企業の場合、労働者の賃金もまた低い水準であったり、支払い基準として時間外労働時間に比例して賃金総額が決定されたりするケースが多い。したがって、上で言及した労働時間短縮による労使問題の可能性が高く、新規人材採用の困難はさらに高くなりうる。

このように労働時間短縮が及ぼす影響は経済主体ごとに様々であり、特に今回の週52時間制の場合、全体的な影響は肯定的であっても、一部事業場または一部労働者に不均等な衝撃が発生する状況が現われている。したがって、政策推進において多面的な分析と対策が必要である。

5. 結論および政策的ヒント

先に見たように、週52時間制の適用は、過去の法定労働時間短縮と比較して全体でなく一部産業に相対的に大きな衝撃を与えており、その衝撃に耐えがたい事業場や労働者は、こうした形態の労働時間短縮に適応するにあたって困難に直面している。半面、特例業種の縮小と週52時間制適用により発生しうる弊害に関する具体的な認識が足りなかった国会は、適用時期を過去の法定労働時間短縮の時より短く定めており、補完対策もまた、弾力労働時間制度の許容期間を3ヶ月から6ヶ月に拡大する程度にとどまっている。現場では、路線バス業界のように労使問題が発生し、政府はこうした問題に対して雇用補助金の支給や資金支援等の短期的処方方を施した。すでに2020年1月1日に50人以上の中小企業に週52時間制を適用する日程が近づき、経済副総理は週52時間制適用に対する変化が必要であると言及し、最近、大統領は中小企業が週52時間制の適用により困難に直面する部分への対策作りを指示したと報道された。しかし、適用日程の変更や全体的なフレキシブル・ワーク制要件に関する柔軟化、そして週52時間制を守るのが困難な職務に対する例外措置等に関する補完については、考慮されているとはまだ聞かない。

弾力労働時間制度の許容期間が6ヶ月に延びるのは週52時間制の定着に役立つが、2018年の実態調査で確認したように、導入要件の変化を与えるまでは、この制度を活用して週52時間制に適応する企業が急増すると期待することは難しい。また、問題が発生する部門に雇用補助金と資金支援を無制限に行うこともまた、効果的な補完政策と見ることは難しい。

こうした状況から、全事業場と労働者の多数に週52時間制の労働文化が定着するようになる期間を5年以上の長期間に再設計し、時間外労働時間を短縮することで困難に直面する一部の部門には、まず週60時間への短縮を実施した後、ある程度安定したら再び週52時間への短縮を試みる変化を考慮する必要がある。

また、人材採用が難しい中小製造業の場合、外国人労働者のクォーター変更や、職業訓

練機関との関係の効率化、および一時的な雇用支援金政策の結合を推進することを考慮する必要がある。

週52時間以上働かなければならない期間が必要な職務を遂行する労働者の場合、該当職群の労働者が同意すれば、3ヶ月、6ヶ月、1年単位の総労働時間において週52時間制を実施することが可能なように、フレキシブル・ワーク制の導入要件を緩和する法改正も考慮する必要がある。

最後に、労働時間短縮の効果は産業各部門の景気と状況によって事業場の対応と労働者の反応が異なって現われるため、過去の記録である既存データを土台にした実証分析結果が労働時間短縮の未来を正確に予測することは難しい。したがって、現在推進している週52時間制の影響は、該当適用時期に各部門がいかなる社会・経済的状況にあるかによって、それぞれ異なる結果をもたらすことになるだろう。したがって、この政策を効果的に推進するためには、短期的に発生する社会・経済的状況に素早く対処して、政策推進を調整し補完対策を推進する必要がある⁵。

【参考文献】

雇用労働部「事業場労働力調査」各号

キム・スンテクほか（2018）「弾力的労働時間制の実態調査および改善策の研究」雇用労働部

キム・スンテク、キム・ウォンシク（2004）「労働時間短縮と政策課題」、韓国労働研究院

キム・スンテク、イ・ヘチュン（2019）「労働時間短縮が雇用、生産性および所得に及ぼす効果」所得成長委員会

統計庁『経済活動人口調査』原資料、各年度

韓国労働研究院「2019 KLI労働統計」

⁵ キム・スンテク、イ・ヘチュン（2019刊行予定）「労働時間短縮が雇用、生産性および所得に及ぼす効果」所得成長委員会。

現代日本における「働きすぎ」の所在—健康と家庭生活の観点から—

労働政策研究・研修機構

高見 具広 副主任研究員

働く者の健康に関わる過重労働や、ワーク・ライフ・バランスを損ねる働き方は、近年の日本においても大きな論点である。労働時間・働き方が健康や家庭生活に強い影響を及ぼすことは、これまで国内外の多くの研究で論じられてきた。本稿では、これまでの調査研究をもとに、日本の労働時間、とりわけ健康や家庭生活の観点から「働きすぎ」にかかわる状況を整理し、対策の方向を議論したい。

第1節では、日本の労働時間の特徴を概観する。加えて、日本の長時間労働の背景について、雇用制度や業界の慣行との関係から整理する。第2節では、労働時間・働き方が健康やワーク・ライフ・バランスにおよぼす影響を検討する。第3節では、働きすぎに関わる今日的な論点を提示する。長時間残業以外にも、労働強度、柔軟な働き方のリスク、働き方の自己管理のあり方について議論が必要だろう。第4節では、こうした議論を受けて、働きすぎをどう防ぐかを考察する。残業削減とともに、仕事量のコントロール、休息时间・生活時間確保の観点から対策が必要と述べる。

1. 日本の労働時間の特徴¹

(1)労働時間の傾向

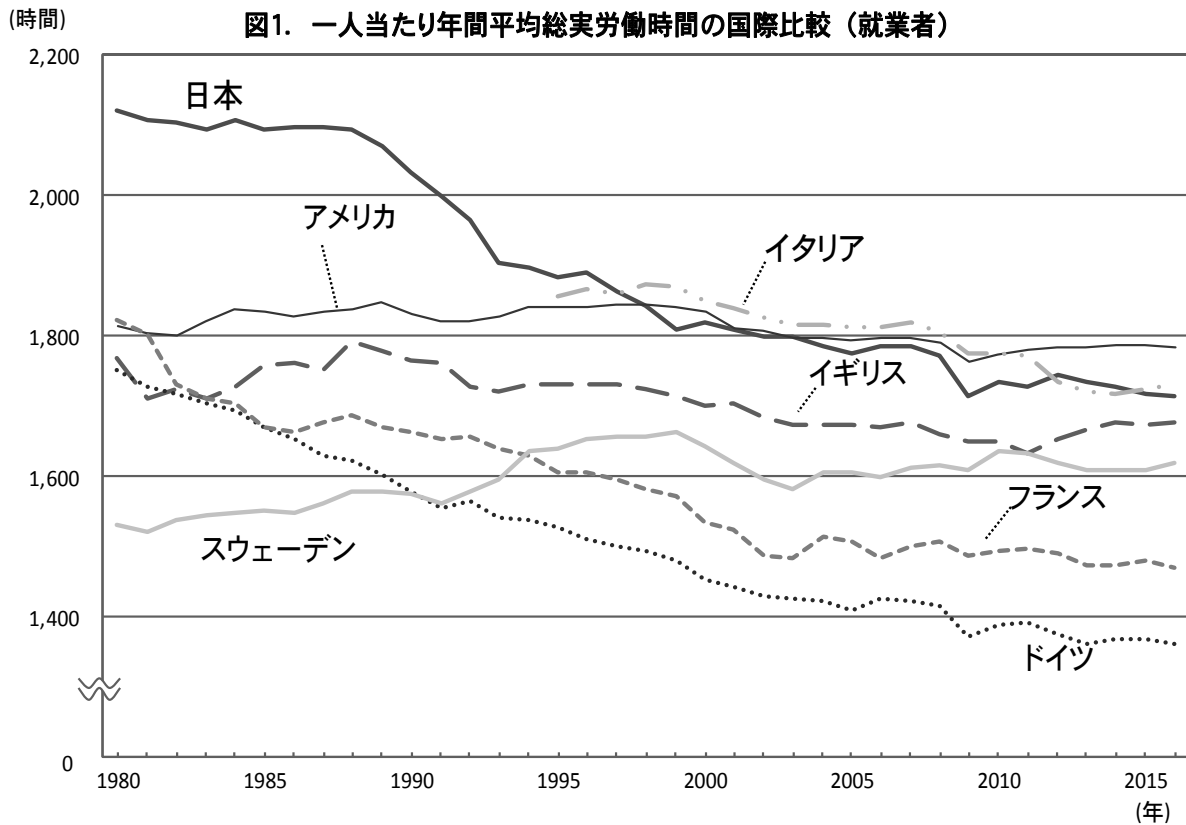
まずは労働時間の長さから見よう。日本の労働時間は、長期的に見れば減少傾向を示してきた。統計データの国際比較から日本の労働時間の特徴を眺めたい(図1)。長期的にみると、多くの欧米諸国において労働時間は短縮傾向にある。労働時間短縮の背景には、産業発展にともなう生産性の向上や、労働組合運動の成果といった見方が提示されている。

その中で日本の労働時間には、他国と比べてどのような特徴があるだろうか。かつて1980年代までは、日本の労働時間は欧米諸国に比べてきわめて長い水準にあった。その後、1980年代末から1990年代初頭にかけて大きな短縮をみた後、近年まで短縮傾向が続いてきた。現在の水準でみると、日本の労働時間は、アメリカやイギリスと近い水準にあるといえるが、フランスやドイツ、北欧諸国などと比べると、依然長い水準にある²。

1980年代末からの日本の労働時間の短縮には、法政策の影響が大きい。1980年代後半

1 本節は、高見(2019a)での整理をもとにしている。

2 OECD統計をみる限り、韓国の2016年の平均労働時間は2,069時間と、日本よりも長い水準にある。



出典：OECD Database(労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 2018年版』)

には、欧米諸国から、日本人の働き方は「働きすぎ」とされ、批判の対象になった³。同時に、国内でも、長時間労働を是とするそれまでの価値観の問い直しがあった⁴。こうした問題意識を受けて、労働時間の短縮が主要な政策課題になった。そして、欧米諸国並みの年間 1800 時間を目指して労働時間を短縮することが目指された。それは、法定労働時間を短縮(週 48 時間から 40 時間に)する 1987 年の労働基準法改正として結実している。現在の日本の労働時間制度は、この「1 週 40 時間、1 日 8 時間」を法定労働時間としている。その後も同法の段階的な改正が続き⁵、1990 年代には「完全週休二日制」が急速に普及してきた。この間の日本の労働時間の短縮には、まずもってこの法改正が大きく寄与していよう。

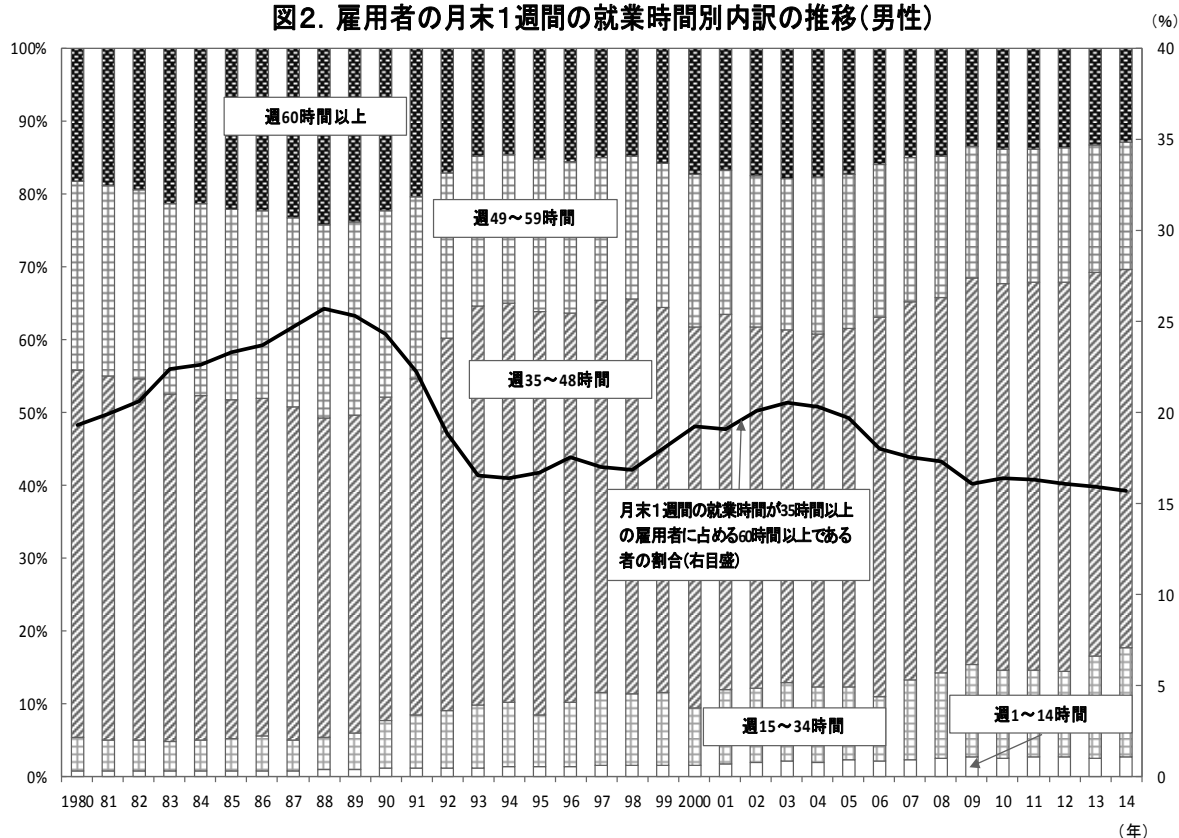
さて、近年の日本の労働時間は、平均として短縮傾向にある一方、誰でも一律に労働時間が短くなったわけではない。まず、労働者平均でみた時間短縮傾向には、パートタ

3 1980 年代後半には、円高も相まって日本の莫大な貿易黒字(特に日米間の貿易不均衡)が問題となり、日本人の長時間労働も「ソーシャル・ダンピング」として国際社会から批判の対象になった。

4 国内では「豊かさとは何か」という問い直しがあり、猛烈に働いて物質的な豊かさを達成した日本社会で、ゆとりある生活時間を享受することへの価値が高まった。

5 中小企業等に対する適用の猶予措置(経過措置)を段階的に解除する改正のこと。

図2. 雇者の月末1週間の就業時間別内訳の推移(男性)



出典：総務省統計局「労働力調査(基本集計)」(厚生労働省「平成27年版労働経済白書」)

タイム労働者増加の寄与が相当に大きいとされる。1980年代末から1990年代初頭にかけての急激な短縮は法改正の効果と考えられるが、その後の短縮傾向については、一般労働者(正社員等のフルタイム労働者)の時間短縮が進んでいるとは言い難い。

パートタイム労働(非正規雇用)は、女性を中心に大幅な拡大を見せてきた。男性の労働時間をみると、労働時間分布に変化がある中で、長時間労働は解消していない(図2)。週60時間以上働く者の割合は1980年代後半に比べると減少したものの、1990年代以降は大きな変化がない。週49~59時間の者と合わせると、依然、少なくない者が長時間働いていることがわかる。統計を見る限り、平均としての時間短縮傾向に目を奪われがちではあるが、短時間労働のパートタイマーの増加の一方で、長時間労働は変わらず存在していると言えるだろう。こうした変化は、「労働時間分布の長短二極化」と称されることもあった。

なお、近年の長時間労働は、質的にも、1980年代以前のそれとは様相が異なる面もある。1980年代に労働時間が社会問題化した際は、中小企業、製造業の問題として論じられることも多く、業界の下請け構造等に起因する労働時間の企業規模間格差が議論され

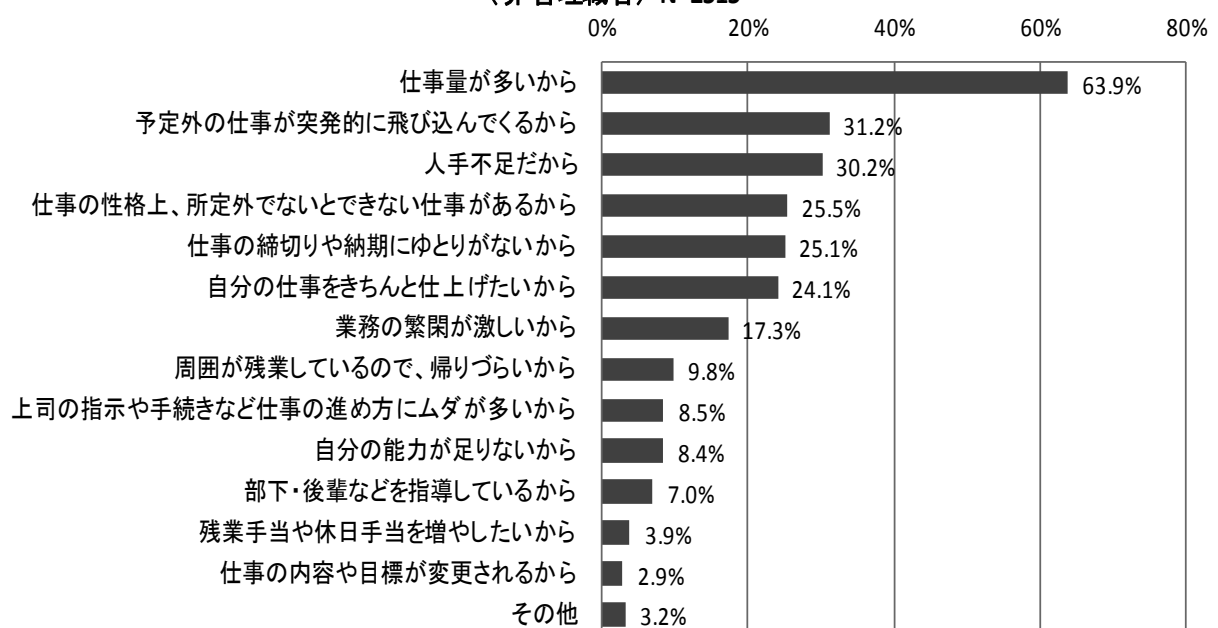
た⁶。その格差は、中小企業で週休二日制が普及することで縮小に向かい、近年の労働時間問題は、以前のような格差の問題としては捉えきれなくなっている。

(2)長時間労働の背景－雇用システムとの関係

では、近年の長時間労働の背景には何があるのか。まず、雇用労働者を対象に行われたアンケート調査をもとに、残業の理由をみてみよう（図3）。これをみると、非管理職者においては、「仕事が多いから」という理由が突出して多い。そもそも残業しないと片付かないような仕事量が残業の主な要因にあらう。なお、同調査では、「突発的な業務」「人手不足」「仕事の性格」「タイトな締切り」なども残業の背景にあることがうかがえる。こうした仕事や職場の性格が、膨大な仕事量と相まって、日常的な残業の要因となっていると考えられる。

日本の長時間労働については、様々な要因が挙げられてきた。まずは法制度の特性が関わる。日本の労働時間は、労働基準法において法定労働時間は「1週40時間、1日8時間」以内と規定されている（「法定労働時間」）。企業は、法定労働時間を上回らないよう、始業時刻と終業時刻（「所定労働時間」）を設定することになる。加えて、必要の場合手続きを踏めば、法定労働時間を超えての時間外労働（残業）も認められる。労働基準法第36条では、会社は労働者の過半数を組織する労働組合か、過半数を代表する者との間で労使協定（「36協定」と呼ばれる）を結び、労働基準監督署に届け出れば、法定労働時間

図3. 残業する理由(複数回答)
(非管理職者) N=2515



出典：労働政策研究・研修機構(2011)をもとに作成。

6 1980年代の問題認識として、小野・佐野（1987）など参照。

を超えて、または休日に働かせても処罰を免れると規定される。

こうした日本の残業規制は、残業の実質的な歯止めになっていないと言われることも多かった。「36 協定」で取り決められる労働時間の延長が、これまで法の上では無制限だったからである。国は、1998 年に、36 協定で認められる労働時間の延長の限度を定めたものの、法的拘束力のない行政上の指導基準に過ぎなかった。つまり、日本の労働時間規制については、違反した場合に罰則が課せられる法的な上限規制が存在しないことが、長時間労働を防ぐ手立てとして不十分という批判を受け続けてきた。

この点、2018 年に「働き方改革関連法」（2019 年施行）が成立し、今後の変化が注目される。この新法の大きな特徴は、月 45 時間、年 360 時間という、時間外労働の明確な上限を定めたことにある⁷。そして、違反企業には罰則が課せられることとなった。法規制の変化によって、企業行動がどう変化するかは、今後注視すべき点である。

このように、これまで日本の法規制が弱いことが長時間労働の一因とされてきた。ただ、長時間労働は、法規制の問題だけで説明しきれるものではない。その背景には、企業の制度や業界の慣行、職場風土、日本人の勤労観が関わっているからだ。残業は、個々の企業における労務管理の問題にとどまらず、日本の産業社会に深く根付いていると言える。

日本的雇用システムは、高度経済成長期以降の大手・製造企業に典型的に見られた、成員に対する長期的な生活保障・能力開発を図る雇用・労働の仕組みと定義される⁸。その構成要素は、長期雇用慣行（「終身雇用」）を中核として、年功的な賃金・昇進制度、協調的労使関係、OJT やジョブ・ローテーション等による企業内能力形成といったものが挙げられる。また、日本企業はコミュニティ的性格をもつと言われる。それは、労使が「雇い、雇われる」だけの関係（経済的関係）にとどまらず、共同性に基づく互助の関係にあることを指す⁹。では、こうした雇用システムの中でなぜ残業が発生するのだろうか。

まず、日本の協調的労使関係のもとで、残業は、雇用調整の「バッファー機能」をもつものとして説明されてきた。つまり、不況時でも企業が従業員の解雇を極力避けることが日本的な特徴とされるが、それと裏表の関係として、好況時には、人員を増やすのではなく、従業員の残業で対応してきた。いわば雇用保障の見返りとして、恒常的な残業が存在したといえ、残業を前提とした業務体制や要員配置があるとされてきた。

次に、企業がコミュニティ的性格をもつことは、メンバー従業員の生活保障をもたらす反面、メンバーに私生活よりも会社や仕事を優先させる職場規範を形作ってきた。つまり、企業はコミュニティ的性格をもち、その企業コミュニティの一員として働く日本

7 上限の原則。繁忙期など、臨時的な特別な事情がある場合でも、年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数付き平均 80 時間（休日労働含む）を言動に設定することが求められる。

8 労働政策研究・研修機構（2017）参照。

9 間（1996）参照。

の労働者は、勤勉性や会社へのコミットメントに高い価値を置く職業倫理をもつ。それが長時間労働の背景であると説明されてきた。そのひとつの現れ方が「サービス残業」であり、賃金対価が支払われない残業（賃金不払い残業、いわゆる「サービス残業」）が少なくないと言われる。その中には、会社の労働時間内に終わらない仕事を自宅などの外部に持ち帰って行う「持ち帰り残業」が多く含まれる。また、上司や同僚が残業していると先に退社しにくいという「付き合い残業」も、企業コミュニティに根ざした残業と言える。なお、日本企業では、さまざまな仕事の状況に対応できるゼネラリスト的な能力が重視され、ひとりひとりの仕事範囲が明確に区分されていない。このことも、集団志向的な価値観とあいまって、仕事を切り上げにくい背景にあるだろう¹⁰。

ただ、「サービス残業」のような、一見労働者が自ら進んで行っているようにみえる残業でも、日本人の職業倫理だけでは説明しきれない。そういう働き方が、企業内で要請されてきたのではないかという議論があるからだ。具体的には、日本企業の人事評価においては、業績だけでなく意欲など「働きぶり」が評価されることが少なくない。こうした背景から、長期にわたる昇進競争の中、若手社員のうちから激務に身を投ずることになる。「サービス残業」によって不満が噴出することが少ないのも、ある意味、長期的にみれば報われるという意識が広く共有されていたからであった。

以上のように、日本企業は、長期・安定雇用と生活給（家族賃金）と引き換えに、社員に、企業都合に合わせた働き方を求めてきたと言われる。第2次世界大戦後の日本が高度経済成長を成し遂げる中で、長期雇用・年功賃金などからなる「日本的雇用システム」が機能を果たしたが、長時間労働はそれと不可分の関係にあったと言える。ただ、男性正社員を主力とする長時間労働を前提にした働き方は、家庭内の性別役割分業と密接に手を携えて成立してきたものでもあり、こうした働き方は、女性就業の拡大とともに、時代と相容れないところが表面化している。

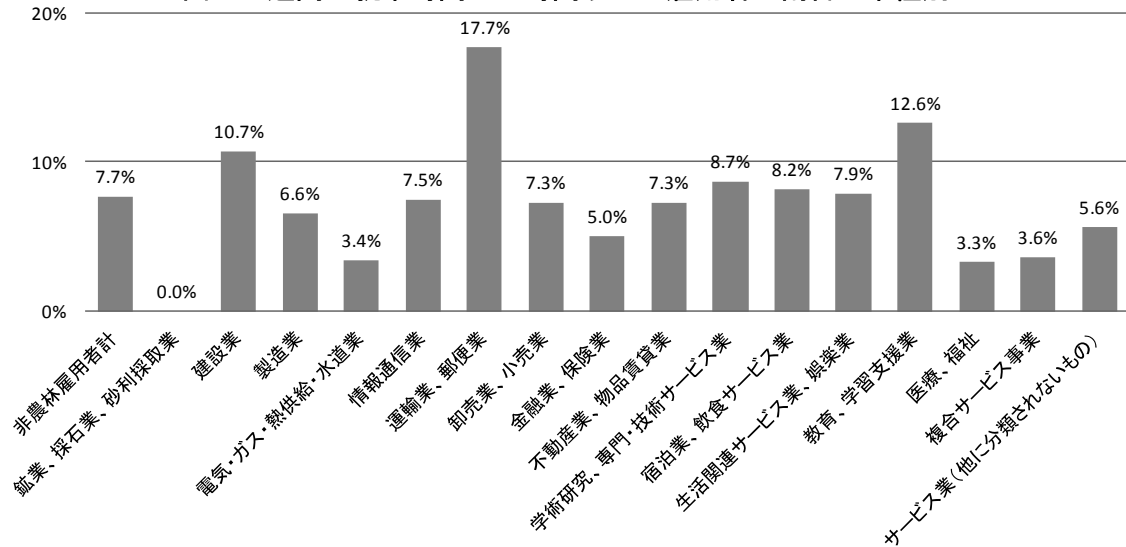
(3) 長時間労働に依存した業界慣行

日本の長時間労働の背景には、会社の要員管理や規範意識ばかりでなく、業界の慣行（顧客・取引先との関係）や業種特有の事情も存在する。「そもそも残業しないと片付かない業務量」は、ここの企業における職場風土や労務管理の問題にとどまらず、社外（顧客等）との関係も含めて理解し、解消の努力をしなければならない。

この点をみるために、業種による労働時間問題の違いをみよう。2017年のデータで業種別の労働時間の状況を見ると（図4）、週実労働時間（1週間の就業時間）60時間以上の雇用者が多い業種は、①運輸業、郵便業（17.7%）、②教育、学習支援業（12.6%）、③建設業（10.7%）などである。こうした業種で特に長時間労働が広がっていると言える。

10 ゼネラリスト的な能力の重視、集団志向といった日本的な特徴については、Sugimoto (1997) 参照。

図4. 1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合—業種別—



出典：総務省統計局「労働力調査」(厚生労働省「平成30年版過労死等防止対策白書」)

では、こうした業種でなぜ長時間労働になるのか。一言で業務量の問題と言ってしまえば、一見どの業種でも問題の構図が同じように見えてしまう。しかし、どのような形で業務負荷が発生し、長時間働かざるを得なくなるのか、問題の中身は一律でない。業界の慣行、雇用管理の仕組みなどは、業種固有の面が大きく、それが直接に労働負荷を左右するからである。以下では、この点について、労働時間の長い業種を中心に問題を整理しよう。

まず、「運輸業、郵便業」の働き方・労働時間は、同業種の中でも、特にトラック運送業の長時間労働が問題視される。この業種における長時間労働の背景には、出荷時に荷物が積まれるのを待つ、配達先で荷物が倉庫に収納されるのを待つといった「手待ち時間」の長さがある。そのため、ドライバーの労働時間短縮のためには、手待ち時間削減に向けた荷主の協力が重要なカギを握っている。

次に、「建設業」の長時間労働は、1日当たりの労働時間が長いというより、休日が極端に少ないという側面が強い。その背景には工期の問題がある。既存調査では、残業・休日労働を実施している理由として「前工程の工事遅延」「昼間時間帯の工事の制約」「無理な発注」「天候不順」が挙げられている。発注のあり方、進捗管理などを含め、業界として対処していくべき問題を示している。

次に、「教育、学習支援業」について検討しよう。この業種における代表的な職種は小中学校の教員である。長時間労働の背景には、授業、生徒指導のほか、授業準備、職員会議、部活動、成績処理、事務作業など、教員の業務が多岐にわたることがあろう。さらに、持ち帰り業務が少なくない問題も指摘されるところである。

小売業、宿泊業、飲食サービス業などでは、人手不足、職場の「非正規化」（非正規社員比率の高まり）が正社員の過重負担に拍車をかける悪循環になっている。休日もとりにくい業種である¹¹。さらに、情報通信業、製造業などでは、取引先・顧客との関係でタイトな納期に追われ、過重負担を抱えやすい状況が言われる。また、「金融業、保険業」では、目標値・ノルマが高いなど、個々の従業員が成果を意識させられる中で過重労働に陥りやすいことが指摘される。

このように、労働時間が長くなる背景は一律ではなく、業界特有の慣行や事情も大きく関わっていると考えられる。日本の産業社会では、中小企業において、下請構造に起因するタイトな納期等が長時間労働の背景として古くから議論されてきた。現在でも、長時間労働を見直すには、法制度を変えるだけでは足りず、日本的な雇用の仕組みや業界の慣行、人々の勤労観も含めて議論する必要があるだろう。

(4)就業時間帯の変化

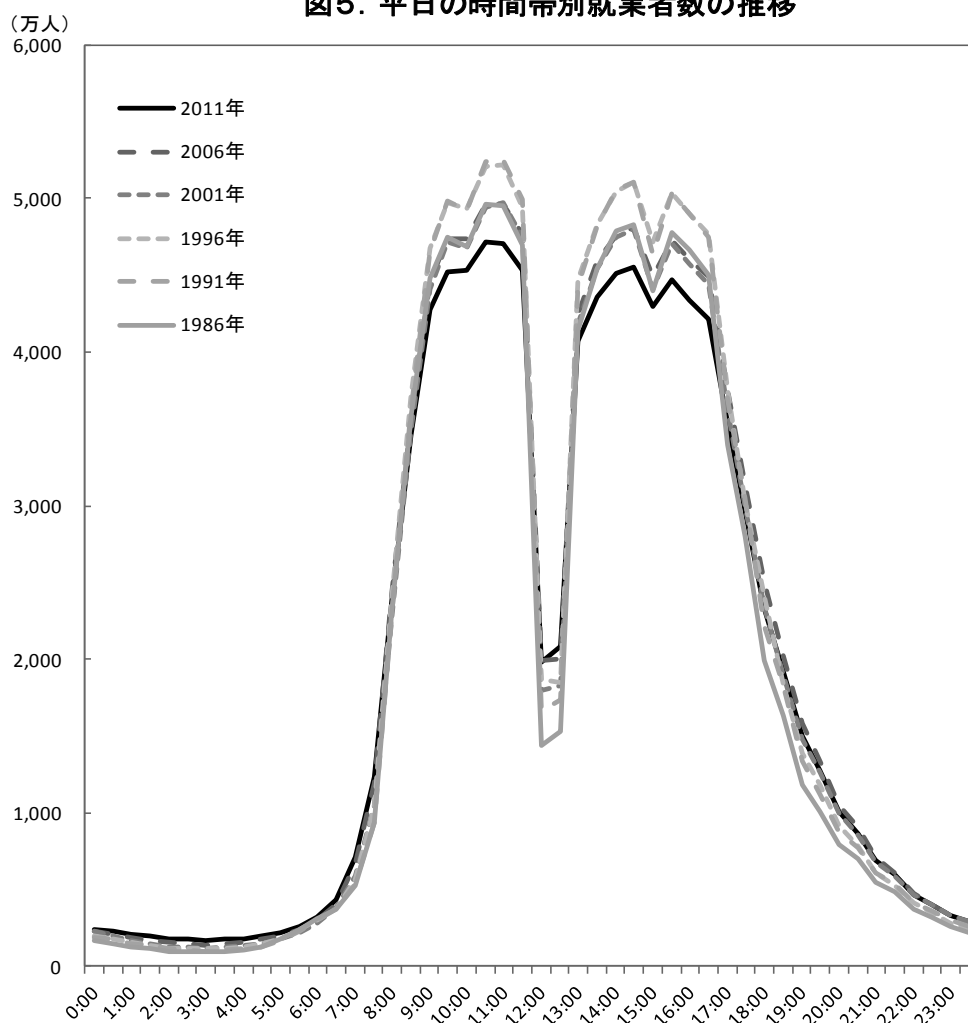
もう1点、統計上観察される日本の労働時間の変化として、就業時間帯の変化がある。

就業時間帯については、従来、平日・日中の時間帯に働くことが標準的な働き方のモデルとされてきた。しかし近年では、就業時間帯に変化が生じている。総務省統計局「社会生活基本調査」の数値をもとにした労働経済白書によると、8時30分から17時までの日中については、昼休み時間帯の12時から13時を除き、就業者数は1990年代をピークとして減少傾向で推移してきた（図5）。一方、8時30分より前と19時以降の夜間・早朝時間帯については、5時30分から6時30分の時間帯を除き、長期的には就業者数が増加している。つまり、長期的には、就業時間帯の夜型化とも言うべき、夕方・夜間の就業が拡大している傾向がうかがえよう。

月曜から金曜までの日中に働く「標準的」な就業スケジュールの働き方が減り、夕方・夜間勤務、シフト勤務などの「標準的でない就業スケジュール」の仕事が拡大傾向にあることは、日本に限らない傾向である。では、こうした就業時間帯の変化の背景には何があるのだろうか。これまでの研究からは、まず、労働需要側の要因が大きいと考えられる。コンビニエンスストアの24時間営業に代表されるような経済のサービス化、もしくは金融のグローバル化といった産業社会の変化である。そして、就業時間帯には、産業間、職種間の差異が大きく、サービス職、営業・販売職、専門職を中心に夜型化が進行していることが指摘されている。

11 厚生労働省『就労条件総合調査』をみると、「宿泊業、飲食サービス業」は、1企業平均年間休日総数が少なく、年次有給休暇取得率が低い業種である。

図5. 平日の時間帯別就業者数の推移



出典：総務省「社会生活基本調査」(厚生労働省「平成 27 年版労働経済白書」)

同時に、労働供給側の背景もあるだろう。女性労働に関しては、男女雇用機会均等の推進による夜間就業の規制緩和が、勤務時間帯の夜型化の一因と議論される。働く者自身が仕事と家庭・育児とを両立させるなどの理由から非標準的な時間帯に働く選択をしているといった、労働供給側のニーズも関係していると指摘される。

日本においては、これに加えて、非正規雇用の夜間就業がひとつの論点である。例えば、山本・黒田 (2014) は、1990 年代から 2000 年代にかけての就業時間帯変化について、非正規雇用において日中の就業率が大きく低下し、夕方 6 時頃から翌日の朝 6 時にかけての就業率が顕著に増加したことを示す。そして、その背景に正規雇用の長時間労働による夜間のサービス需要が増加した可能性を挙げる¹²。就業時間帯は、後述するように働

12 なお、現状の就業時間帯変化の主要部分が、正規雇用の長時間残業とその夜間サービス需要をもとにした非正規雇用の夜型化であるならば、景気変動や働き方改革にともなう残業削減によって、就業時間帯の夜型化が今後も進むかどうかは、一概には言えないだろう。例えば、厚生労働省 (2017) 労働経済

く者のワーク・ライフ・バランスに影響をおよぼすことから、今後も傾向と影響を注視する必要がある。

2. 健康、ワーク・ライフ・バランスを阻害する働き方

(1) 過労死等の状況

前節では、日本で長時間労働が依然として存在し、その背景を整理した。では、長時間労働をはじめとした過重労働はなぜ問題なのか。端的に述べるならば、その働き方が、働く者の健康へ悪影響を及ぼしたり、育児や介護との両立をはじめとしたワーク・ライフ・バランスを阻害したりするからである¹³。

なかでも過重労働が重大な影響を及ぼすのは健康だろう。日本では、「過労死」が大きな社会問題になってきた。具体的には、業務における過重な負荷によって、脳血管疾患、虚血性心疾患等（脳・心臓疾患）や精神障害を発症したケースについて、労働災害として補償の対象になっており、過労死等防止対策が喫緊の課題となっている。

脳・心臓疾患に係る労災請求件数は、過去10年余りの間、700件台後半から900件台前半の間で推移している。認定件数も、2002年度に300件を超えて以降、200件台後半から300件台で推移してきた¹⁴（図6）。そのうちの死亡件数は、2002年度に160件にいたったが、ここ数年間は90件台から100件台前半で推移している。発生は、業種や職種によって違いがあり、トラック運転手が請求・認定件数の多い職種の代表例である。年齢的には、50歳代の認定件数が最も多く、40歳代がこれに次ぐ。

また、メンタルヘルスも今日的な論点である。精神障害に係る労災請求件数は近年大きく増加している。認定件数も、2010年度に300件を超え、2012年度以降は400件台で推移している¹⁵（図7）。特に、過重労働に起因する自殺が、訴訟などを通じて近年大きな注目を浴び、企業の社会的責任が問われる事態となっている。精神障害発病には休職や退職が付随することも多く、個人にとってばかりでなく企業にとっても多大な人材損失になる。精神障害の労災認定件数は、30歳代、40歳代、20歳代の発症が多いのが特徴で、50代が最多である脳・心臓疾患の状況とはやや異なる。業種でみると、運輸業、医療福祉、小売業、情報サービス業などで件数が多く、就業人口比では、情報通信業、運輸

分析レポート No.2 をみると、2011年から2016年にかけての変化として、正規雇用、非正規雇用ともに夜間就業者数（18時～翌朝6時までの時間帯の就業者数）は減少している。

13 女性活躍の阻害、若者の離職、人材獲得、少子化の観点からも過重労働が問題視されている。

14 労災補償制度において対象疾病とされる脳・心臓疾患は、脳内出血（脳出血）、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症などの脳血管疾患と、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む）、解離性大動脈瘤などの虚血性心疾患等である。

15 労災保険制度において対象となる精神障害は、国際疾病分類第10回修正版（ICD-10）第5章「精神および行動の障害」に分類される精神障害であって、認知症や頭部外傷などによる障害（F0）およびアルコールや薬物による障害（F1）は除く。業務に関連して発病する可能性のある精神障害の代表的なものは、うつ病（F3）や急性ストレス反応（F4）などとされる。厚生労働省「精神障害の労災認定」参照。

図6. 脳・心臓疾患に係る労災認定件数の推移

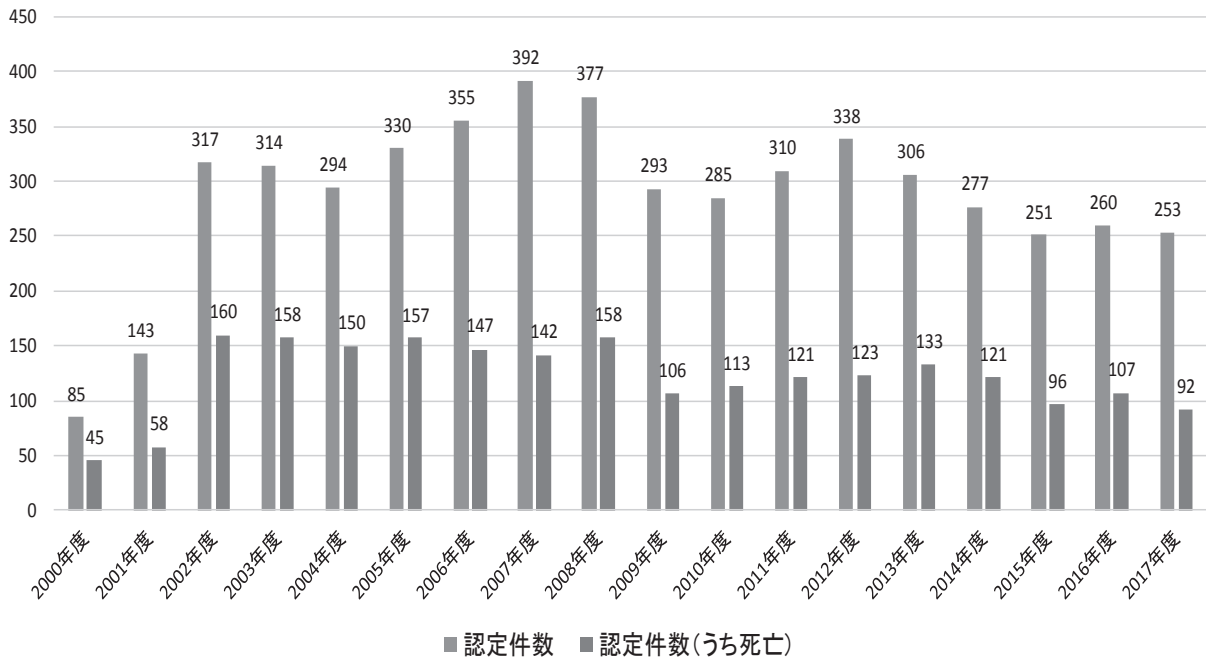
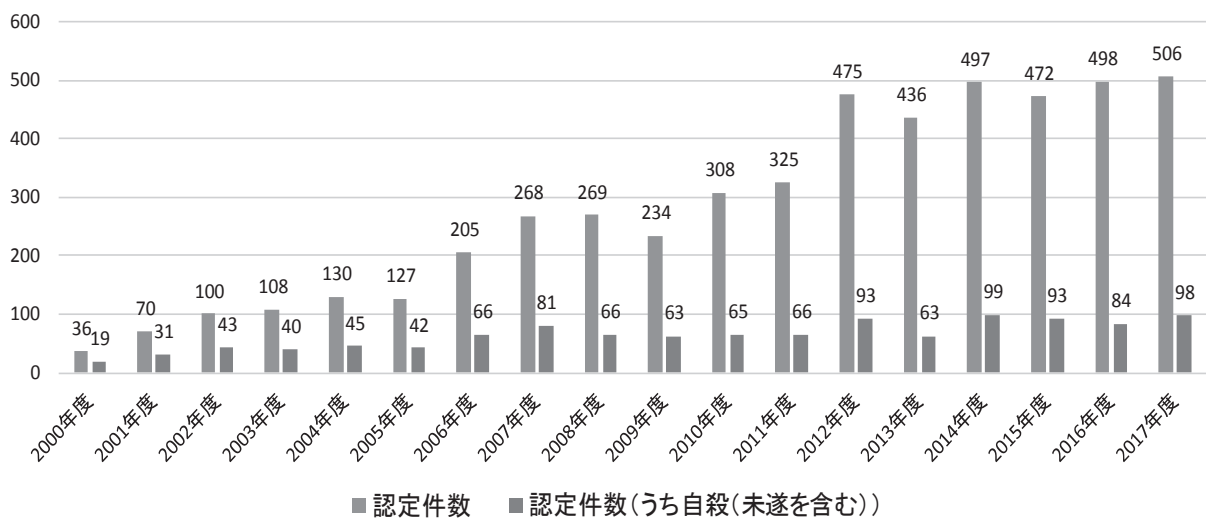


図7. 精神障害に係る労災認定件数の推移



出典：厚生労働省『平成30年版過労死等防止対策白書』をもとに作成

業、専門・技術サービス業の順が多い（Takahashi2019）。

過重労働に関連する政策は近年大きく動いてきた。過労死遺族等の運動が実を結び、2014年に「過労死防止法」が成立、2015年に「過労死防止大綱」が決定、2016年には初の「過労死白書（過労死等防止対策白書）」が作成された。また、メンタルヘルスに関しては、2015年から、50人以上を雇用する事業場を対象に「ストレスチェック制

度」が導入された。企業実務でも従業員のメンタルヘルス対策は重要な課題と認識されている。

(2)健康をこわすまで働くー労災認定の事例から

では、健康をこわすほどの過重労働とはどのような働き方か。なぜ健康をこわすまで働いてしまうのか。周囲の人は異変に気がつかないのか。過労死等の健康障害は、様々な問いを突きつける。身体的健康については物理的な労働時間等の長さが直接的に関わるが¹⁶、メンタルヘルス毀損の要因はより複合的である。若年者における精神障害の労災認定事案から、いくつかの例を示そう¹⁷（表1）。ここで考察する事例はいずれも長時間労働を伴っているが、健康をこわすに至る負荷の中身は多様である。

第1に、恒常的な長時間労働や深夜就業などにより睡眠不足に陥り、その過酷さ、仕

表1. 精神障害による労災認定事例

事例No	性別	年齢	業種・職種	勤続年数	事案の概要
1	男性	20代	宿泊業、飲食サービス業 サービス職業従事者	1～3年目	調理師見習。店舗異動(転居転勤)後、朝8.9時から深夜0時頃までの恒常的な長時間労働に加え、指導係の調理師から「なぜできないのか」といわれたり、ミスを問い詰められたり、叩かれたりした。朝仕事に行くのが怖くなり、何もかも投げ出してしまい気持ちから、寮で飛び降りた(自殺未遂)。店長によると、その指導係は、厳しい指導はしていたが、早く一人前になってもらいたいという一生懸命さからと認識。
2	女性	30代	不動産業、物品賃貸業 販売従事者	4～9年目	不動産営業職。休日や自宅でも資料作成する必要があり、連続勤務、長時間労働となった。過重なノルマ、上司からの人格否定の発言も負荷に。腹痛などを訴え受診。会社によると、休日勤務や持ち帰り残業は指示していない。また、売上目標はあるが、高い目標ではなく、未達成でも叱責・ペナルティがあるわけではないという。また、上司は強い言葉で叱責することもあるが、他の人にも同様に行っているという。
3	男性	30代	情報通信業 専門的・技術的職業従事者	4～9年目	システムエンジニア。リーダーに昇進し、部下の管理業務もある中、短納期、プログラム修正作業等で残業増加。睡眠障害、頭痛、めまい、食欲不振など。不眠が続き、嘔吐、幻覚が出たため受診、休職に。上司・部下によると、会社を休むまで、態度や様子、体調変化に気づかなかった。業務負荷が大きかったことは事実で、技術的に優秀な社員だったと評価。残業や休日出勤の際、「無理しないように」と声をかけていた。

出典: 労働政策研究・研修機構(2020)

16 脳・心臓疾患の労災認定事案における時間外労働の分布を見ると、2015年度においては、251件のうち、1ヶ月平均の時間外労働「80時間以上～100時間未満」が105件、「100時間以上」が120件を占め、長時間労働が主要な業務負荷であることがうかがえる。このほか、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い業務、交替制勤務・深夜勤務、作業環境(温度環境、騒音、時差)、精神的緊張を伴う業務も負荷要因として考慮される。

17 JILPTでは、精神障害に係わる労災認定事例から、精神障害の発病をもたらす過重労働とは何かを質的アプローチで研究している。具体的には、労災認定に係る行政資料をもとに、被災者本人の問題認識と、周囲の人々(職場の上司や同僚等)の問題認識を対照させる形で事例を検討した。対象は、発病時年齢が39歳以下で、かつ、被災者が死亡に至っていない事案(=若年者・生存事案)とし、そのうち、仕事の量や質、長時間労働等が主要な負荷である過重労働事案に検討対象を絞っている。研究成果は、労働政策研究・研修機構(2020)に掲載している。

事・職場への適応困難が強く認識される中、健康を害してしまったケースである（事例1）。主に初期キャリアで、本人の負荷認識として、仕事量や忙しさや睡眠不足等による体力的な問題、仕事のリズムへの適応の難しさが指摘される。仕事のミスもある中、上司の厳しい叱責・指導もあって大きな負荷になったといった内容が付随することもある。ただ、職場として多忙な働き方が当然視される中、被災者の負荷への問題意識は薄く、問題は見過ごされる¹⁸。

第2に、業務責任・達成義務を強く感じたことで、健康を害するまで働いてしまった例である（事例2）。これは特定業務の責任者・リーダー等に典型的にみられる。時間外労働も長いが、会社・上司からの残業命令があったというより、自ら業務責任を強く感じる中、長時間労働になった例が多く見られる。この点、職場の上司・同僚の認識では、ペナルティがあるほど強い達成義務はないとされるなど、責任やノルマに関する事実認識が異なり¹⁹、職場において本人の負荷の大きさは見過ごされている。

第3に、配置転換、新規業務への関わり、顧客対応・短納期などの事情があり、困難な業務に従事した、もしくは被災者に負荷が偏り、健康を害してしまった例がある（事例3）。職場においてある程度キャリアを重ね、負荷の大きな仕事をまかされたケースが典型的である。職場の上司・同僚においても、発病を機に、被災者の担っていた業務負担の重さについて一定の認識の一致がみられる。また、高い能力評価がなされているケースもある。ただ、受診を機に被災者が会社を休むまで、健康をこわすほどとは思われていなかった。

このように、一口に業務負荷といっても、長時間労働だけでなく、ノルマ・責任の意識や、仕事上の失敗、周囲との人間関係などが合わさって健康をこわすに至っている。また、当初はハードな働き方に問題を感じていない場合でも、徐々に（もしくは、ある時点を境に）負荷認識が変化し、発病にいたるケースも見られる。さらに、職場において、ある仕事の仕方や働き方が当然視されていると、個々が抱える業務負荷、異変のサインは容易に見過ごされてしまう。メンタルヘルス毀損のプロセスに関する事例分析は、社員の仕事量や質、健康状況をどうマネジメントしたらよいか、難しい課題を提示している。

(3) 家庭生活の阻害

ワーク・ライフ・バランスの議論では、共働き世帯の増加などの社会変化を背景に、ケア役割を担う労働者（主に女性）の両立問題が中心的に取り上げられてきた²⁰。では、ど

18 上司・同僚の認識としては、繁忙期に残業が増えるのは仕方がないという認識や、業界的に忙しさが当たり前と認識されている場合もある。また、被災者に課された業務負荷よりも、被災者の業務の進め方に問題があるとする例や、コミュニケーションなど社会人としての基礎的な能力に問題があったとする例、生活習慣の問題を指摘する例もある。

19 業務に係る心理的負荷としては被災者の性格特性に起因する部分が大きいという指摘もある。例えば、責任感が強い性格、周囲にまかせず仕事を抱え込む性格等の人物評価がみられる。

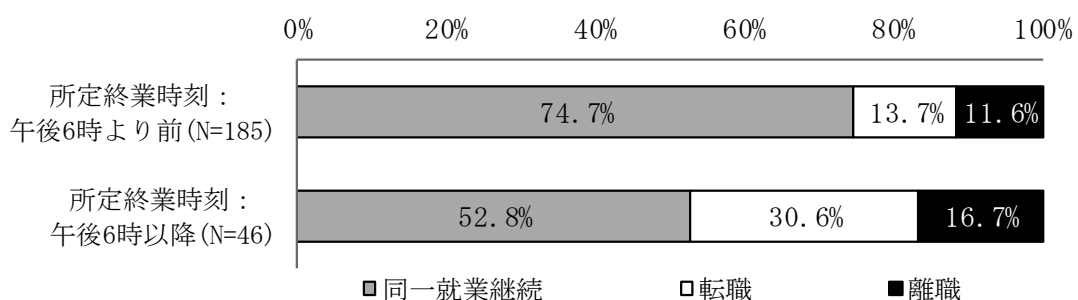
20 池田（2010）による整理を参照。

のような働き方だとワーク・ライフ・バランスを損ねるのか。長時間労働が仕事と家庭生活との両立を阻害するという議論は、これまで多く提起されてきた。ただ、ワーク・ライフ・バランスを考えるには、労働時間の長さに限らず、生活リズムとマッチしない働き方こそが問題となろう。例えば、夜間や深夜に働く頻度が高い場合、土曜や日曜の就業がある場合は、ワーク・ライフ・バランスに影響しよう。これまでの各国の研究でも、夜間勤務・不規則勤務の増加からなる就業時間帯の「24時間化（夜型化）」について、就業の選択肢が広がったというプラスの側面の一方で、夫婦関係や親子関係への影響など、家庭生活にマイナスの影響を及ぼす可能性が議論されてきた²¹。

また、女性就業における出産・育児期の両立に関しても、就業時間帯は重要である。特に切実な問題の一つは保育時間との兼ね合いである。幼い子供を持つ女性の就業継続にとって子どもの保育をどうするかが一番大きな課題である。夜間など標準的でない時間帯に就業する場合に、保育先が限られるという問題が大きいなど、就業時間帯は、育児期の就業女性の両立問題を先鋭化させやすい要素と言える。

そうした働き方は、むしろ女性の就業継続を妨げよう。労働政策研究・研修機構(2012)の調査結果は、育児期の女性において、夕方6時以降の就業がある場合には、育児休業から復職した後に就業を継続できる確率が低くなることを示す²² (図8)。保育時間とのミスマッチの問題（例えば、保育所のお迎えの時間に間に合うかどうかなど）がうかがえる²³。

図8. 女性における育休明け復職後5年間の就業継続割合
—所定終業時刻別—



出典：労働政策研究・研修機構(2012)

21 Presser (2003)、Craig and Powell (2011)、White and Keith (1990) など参照。例えば、White and Keith (1990) は、夕方以降の勤務がある場合に夫婦関係満足度を悪化させ、離婚の確率を高めることを指摘する。また、Craig and Powell (2011) は、女性が夕方以降の勤務をする場合、に母親が子どもと過ごす時間が減少することを指摘する。

22 同調査は、第1子妊娠時に正規雇用に就いていた女性を対象に、所定終業時刻が夕方以降にかかるかどうかと、育児休業から復職後5年間に同一就業継続しているかどうかの関係をみたものである。

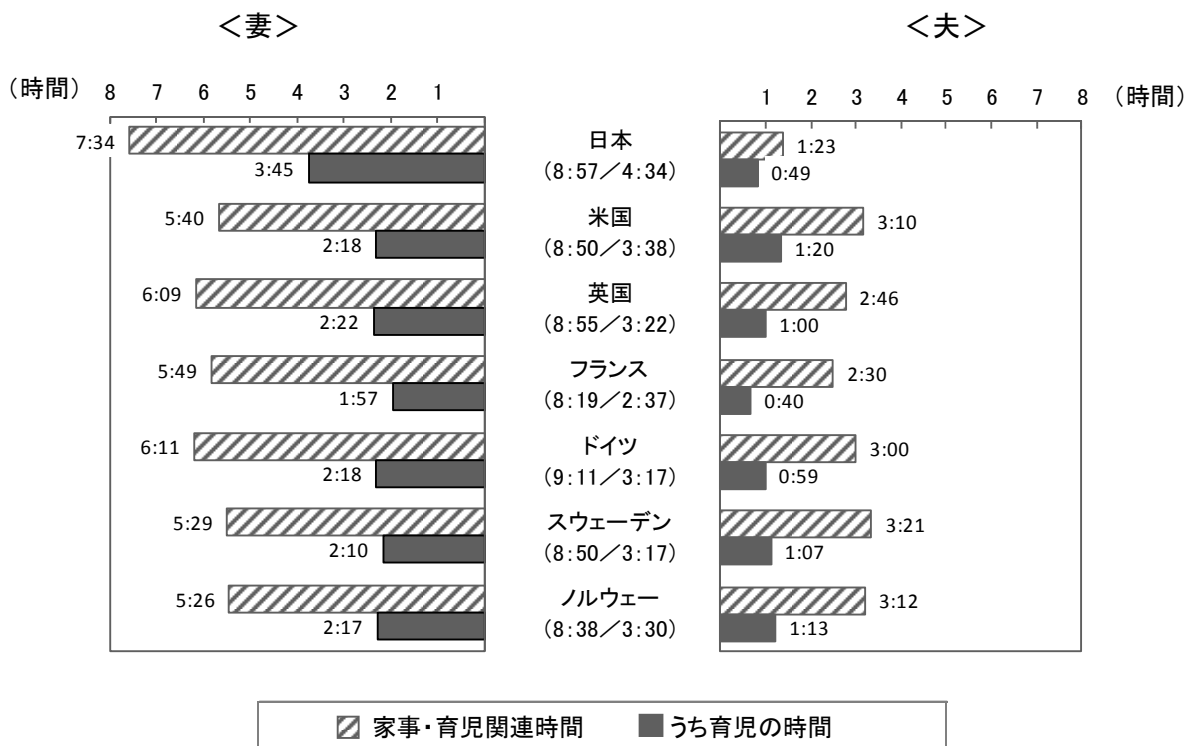
23 この点、同調査を再分析した高見(2012)では、家族による保育所送迎サポートが得られる場合は、女性の就業継続確率を下げないことを確認した。そして、近年の日本では親同居割合が低下傾向にあることをふまえると、配偶者による保育所のお迎えのサポートが、女性の就業継続のカギになると議論した。

また、男性においても、その労働時間と家庭生活との関係が議論されてきた。日本の男性の家事・育児時間は、諸外国と比較してきわめて短く、家事・育児時間の男女差が大きい(図9)。そして、夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生状況は正の関係性が指摘される²⁴。つまり、日本において男性の家事・育児時間が短いことが少子化の一因となっていることが示唆されている。

ではなぜ日本の男性の家事・育児時間が短いのか。この点、性別役割規範の根強さのほか、男性の労働時間が長いほど家事・育児分担が少なくなりがちという「時間制約説」が議論される。ただ、労働時間の「長さ」ばかりが問題なのではない。興味深いのは、男性の帰宅時刻が家事分担に及ぼす影響である。松田(2002)は、男性の帰宅時刻が21時以降になると育児参加の度合いが急激に低下することを示す。労働時間が長いほど家事・育児時間がそれだけ短くなるというシンプルな(量的な時間配分の)構図ではないのである。

このように、家庭生活にとっては、労働時間の長さとともに、就業時間帯が重要となる。残業が長くなり夕方・夜間にかかれば生活時間を阻害するのはもちろんであるが、

図9. 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり、国際比較)



出典:内閣府(2019)「男女共同参画白書 令和元年版」

24 内閣府(2016)『平成28年版 少子化社会対策白書』参照。

残業がなくても、所定の就業時間帯が夕方・夜間を含むものであれば、家庭生活上の問題を生じさせうると言える。なお、柔軟な働き方が家庭生活にもたらす影響についても議論されるが、それについては次節で議論したい。

3. 働きすぎに関わる今日的論点

本節では、働きすぎに関わる今日的な論点を整理しよう。前節で検討したように、健康やワーク・ライフ・バランスを阻害する働き方として、長時間労働がまず問題にされるべきであることに異論はない。ただ、残業の長さばかりに目を向けていると見逃してしまう問題もある。こうした観点から、今日の労働環境において重要性を増している論点を検討したい。

(1) 労働強度の上昇

業務負荷を考えると、労働時間の「長さ」だけから把握するのでは不十分である。例えば、労働強度という観点も重要だろう。労働強度は、労働時間の長さよりも、就業時間内における仕事のペースや労働密度の観点から問題視される²⁵。常に早いスピードで仕事をこなさなければいけない場合、あるいはタイトな締切りで働かなければならない場合、当然、仕事はきつく、ストレスフルになる。この点、労働時間が相対的に短いEU諸国では、情報通信技術の進展等を背景に、重要な労働環境の問題とされてきた²⁶。労働時間が短縮しているにもかかわらず、忙しさの感覚は増しており、その背景として労働強度の上昇が問題視されたのである。そして、労働強度は、健康、ストレスに影響することが論じられる。

日本では、これまで労働強度にはあまり注意が向かなかった。仕事量が多い場合、その分残業時間が長くなるのが通常だったからとも言える。しかし、技術変化という共通の背景要因に加え、法的な残業規制が強化され、企業が残業管理にいつそう注力することをふまえると、仕事量が多いままであれば、労働強度の高まりが今後重要性を増す論点になる可能性がある。例えば、2019年実施の企業管理職へのヒアリング調査において、次のような様子が聞き取れる。

25 例えばGreen(2006)参照。

26 Green(2006)では、1990年代の欧州諸国において労働強度が高まったことが指摘される。労働強度は、「とても早いスピードで仕事をしなければいけない」「タイトな締切りで働かなければならない」という頻度から測られる。近年の調査でも、労働の強度が問題視され、ストレス、健康等への影響が懸念されている。Eurofound(2017)参照。

【ヒアリング調査の事例から】

1. 残業削減が求められる中、仕事量は減らず、人員確保、業務効率化もうまく進まない。昼休みを早く切り上げたり集中して仕事をしたりで対応。(専門・技術サービス)
2. 業務進捗は個人差が大きい。とにかく残業させられなくなる中、仕事の割り振りの差が顕著になり、できる人に仕事が集中する傾向に。育成が心配。(情報通信)

ホワイトカラー労働者を対象にした 2014 年の JILPT 調査の結果では、「求められる仕事量が多い」「締切り・納期がタイトな仕事が多い」にあてはまると回答した労働者の割合(「あてはまる」「ややあてはまる」の合計)をみると、それぞれ約 47%、約 56%あった²⁷。情報通信機器を活用した働き方が拡大する中で、業務負荷として、労働時間の長さとともに、労働強度の上昇にも注意すべきだろう。

(2) 時間や場所にとらわれない働き方

加えて、近年の論点として、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方がある。柔軟性は、労働時間配分の面、就業場所の面で議論される。労働時間配分の面では、働く者が自分で始業・終業時刻を決定できたり、一日の労働時間の長さを自己決定できたりという裁量が議論される。また、場所的な柔軟性については、情報通信機器の利用拡大の中で、勤務先以外でも仕事をするのが容易になっている。

日本における柔軟な労働時間配分は、制度的にみれば、弾力的な労働時間制度の適用がベースである²⁸。また、在宅勤務やモバイルワークを制度的に整備しようという企業の動きもある。こうした場合、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が可能になる。

ここでは、情報通信機器を活用して勤務先以外で仕事をする働き方について考えたい。制度的なテレワークやモバイルワークは、長い通勤時間の削減や²⁹、育児・介護をはじめとした家庭生活との両立を容易にすると言われる。一方で、日本に限らず、柔軟な働き方が「働きすぎ」につながるという主張もみられ、整理の難しいところがある³⁰。

27 労働政策研究・研修機構(2015)を参照。同調査は、場所的に柔軟な働き方(在宅勤務、モバイルワーク)をしている人を多く含む特徴があり、ホワイトカラー労働者の平均的な傾向を示すものではない。

28 弾力的な労働時間制度は、企業にとっての業務の繁閑、もしくは働く者にとっての都合にあわせたメリハリのある働き方を可能にする制度として設計されている。例えば、フレックスタイム制は、仕事の進捗や生活にあわせて社員に始業・終業時刻の選択可能性を与えるものである。裁量労働制は、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある場合に、実際の労働時間数にかかわらず、労使であらかじめ取り決めた一定の時間数を働いたものとみなす制度である。

29 日本の通勤時間は国際的にみても長い。『国民生活時間調査』(NHK 放送文化研究所)によると、平日の勤め人の通勤時間は往復で1時間19分、東京圏は特に長くて1時間42分である。

30 EUのデータでは、通常の勤務先以外でのモバイルワークが頻繁にある場合、自律性は高いものの、労働者がストレスを感じる頻度、健康への悪影響を感じる割合が高い。Eurofound and the International Labour Office (2017)参照。ICT機器を活用し、通常の勤務先以外の2カ所以上の場所で働く者(モバイルワーカー)は、ストレスを感じる頻度が高く、仕事が健康へ悪影響を及ぼすと考える割合も高い。

注意を要するのは、実態としての柔軟な働き方には、制度適用者に限らず、勤務先以外の場所（自宅等）で仕事をしているケースが多くを占めていることである。勤務時間外にPCやスマートフォンで仕事関連の連絡・調整をしたり、自らの判断のもとに自宅等で文書作成を進めたりすることがこれに当たる。つまり、企業が労働時間「管理」をしている以外にも、「自主的」な形で勤務先・就業時間外に仕事をすることがある。情報通信機器の利用可能性拡大によって生じているのは、テレワークやモバイルワーク制度の適用拡大とともに、こうした労働の実態と言える。これが何をもたらすのかを考える必要がある。

労働政策研究・研修機構の2014年調査データを再分析したTakami（2018a）では、情報通信機器を活用して勤務先以外でも仕事をする者の労働時間について検討した³¹。属性でみると、男性、営業・販売職や技術系専門職の占める割合が多く、仕事内容は、業務上の連絡・調整や業務上の文書作成を行っている者が多くみられた。そして、大半は在宅勤務などの制度の適用によらず、自らの判断に基づき勤務先以外で仕事をしている者であった³²。

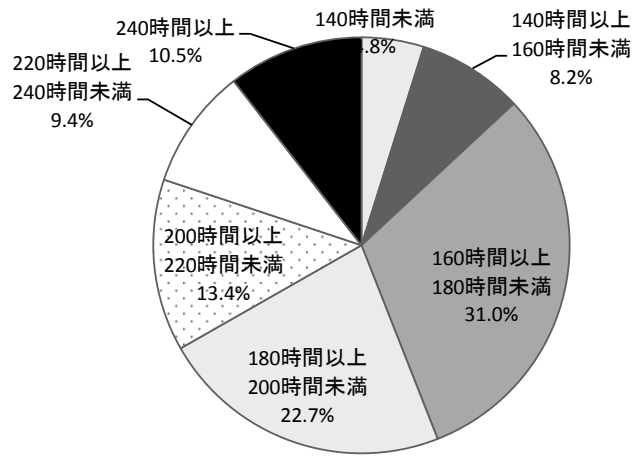
労働時間をみると、実労働時間が長い者が多く（図10）、仕事をする時間帯も夕方・夜間の割合が少なくない。そして、こうした働き方によって「仕事の生産性・効率性が向上する」といったメリットがきかれる一方で、「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」「長時間労働になりやすい」等のデメリットも示される（図11）。また、「仕事のために自分自身や家族の時間がとれない」「仕事が気になって、自分や家庭の用事に集中できない」等のワーク・ファミリー・コンフリクトの割合も、勤務先以外で仕事をしない者に比べて高い。

労働強度に関わる、「求められる仕事量（ノルマ）が多い」「締切り・納期がタイトな仕事が多い」の割合も、そうした働き方をしている人で該当割合が高い。つまり、現状、勤務先以外でも仕事をするのが可能な職種で、高い業務負荷にさらされている場合、仕事が勤務先・就業時間からあふれ出し、「いつでもどこでも仕事」の状況になっていると言えるだろう。

31 Takami（2018a）では、週1日以上、勤務先以外の場所で情報通信機器を活用して仕事をしているケースについて検討した。なお、大半の者が通常の勤務先でも定期的に仕事をしていることから、勤務先に加え、勤務先以外でもICT機器を活用して仕事をする者と言える。

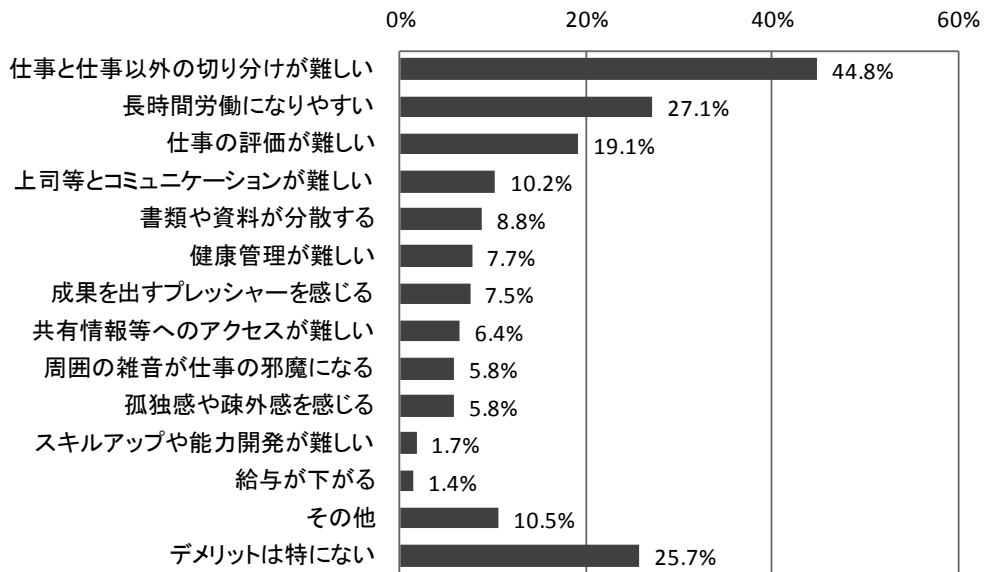
32 自宅で週1日以上仕事をする者について、会社の制度（在宅勤務制度など）を利用しているかを尋ねたところ、制度の利用割合は10.2%であり、自分の裁量で実施しているとする割合が72.6%であった。適用労働時間制度も、60.7%が通常の労働時間制度であった。

図10. 1ヶ月の実労働時間
(ICTを活用して勤務先以外で仕事をしている者 N=352)



出典: Takami(2018a)

図11. その働き方のデメリット(複数回答)
(ICTを活用して勤務先以外で仕事をしている者) N=362



出典: Takami(2018a)

ここからうかがえるのは、柔軟な働き方に関わる制度設計の問題ではない。そうではなく、ICT活用によって、仕事が勤務時間・場所の外にあふれだす可能性である。日本では古くから「サービス残業」「持ち帰り残業」が広く存在したが、情報通信機器の利用拡大によって、勤務先以外でも仕事をするのがより容易になり、管理者(会社・上司)から「仕事に関わる時間」の総量が見えにくくなっているのではないかと考えられる。さらに言うなら

ば、昨今の働き方改革を受けた会社での「残業禁止」によって、仕事量が多いままならば、残業が不可視化する（管理者の労働時間管理から見えなくなる）危険性もあろう。誰がどのように仕事の範囲（区切り）を定めるのか、働きすぎにならないように誰がコントロールするのか、今日いっそう難しい課題となっている。

(3) 働き方の自己管理をめぐる

情報通信機器の利用拡大は、仕事を行える場所を勤務先の外にまで拡張した。こうした変化の中、働き方の自己管理がひとつの論点となる。本来、「いつどのように働くか」を働く者自身が決められるならば、同じ時間（量）を働くにしても、働く者に利点があると考えられる。自分で仕事のやり方を決められたり、働く時間や場所を自分で選べたりすることは、一見「働きすぎ」にはならなそうに思われる。しかし、先に見たように、柔軟な働き方は、健康をこわすまで働いたり、生活とのバランスを崩すリスクもある。日本に限らず、既存研究では、一見自律的に見える働き方が働きすぎに陥りうるというリスクについて指摘するものも少なくない³³。特に、IT エンジニア等の技術系専門職や管理職の働き方の問題が検討されてきた。

なぜ働きすぎになるのか。ひとつの理由は、仕事量の決まり方に裁量が乏しい場合が多いことである。過重なノルマを課されるならば、いくら仕事の進め方に裁量性があっても過重労働に陥ることになりかねない。こうした仕事量の問題がまず指摘できる。

加えて、会社組織の中では評価・昇進を意識することから自由でなく、そのために長時間労働になることが指摘される。組織内行動の方向付け（組織文化やコミットメント、昇進競争等）が強い場合、働き方の自由度が高いといっても、実質的には働き方の選択肢が制約されよう。特に、過度に成果主義的、競争主義的なマネジメントの問題が指摘される。

さらには、会社・上司との関係で仕事の自律性が高くても、顧客都合に即応して働くことが求められる場合、多忙な状態を免れられない³⁴。こうした場合むしろ、会社・上司が、個々の従業員の業務の状況や時間を適切に把握・管理することで、顧客都合に対して一定の歯止め（壁）となるなど、働きやすさを確保する役目を果たすことが求められる。

なお、特段の制約を想定しなくても、自律的な働き方は、場合によっては、仕事に区切りがつけにくくなったり、仕事と仕事以外の境界が曖昧になったりすることで、ワーク・ライフ・バランスを損なう結果をもたらさう。既存研究からは、特に男性や職業的地

33 高見（2019b）では、仕事・働き方の自律性と労働時間との関わりについて、既存研究をもとに整理した。ここでの記述は、それをベースとしている。

34 Takami（2018b）では、IT 技術者などの専門職では、顧客・取引先とのやり取りの中で、個々の具体的業務や期限が決まってくる者も少なくなく、そうした中、場合によっては、顧客都合に振り回され、上司が把握しきれないところで、過重労働（仕事に区切りをつけにくい状態）に陥る可能性を検討した。

位の高い者で境界が曖昧になり、家庭生活上の問題状況が生じやすいことが示される³⁵。

自己管理がどうあるべきかは、情報通信機器を活用した柔軟な働き方において、特に注意深く検討しなくてはならない。自己決定の度合いが高いにもかかわらず、柔軟な働き方がともすると「いつでもどこでも仕事」という状態につながりうるからだ。こうした働き方は、たとえやりがいがあるにしても、健康を害するリスクなどと隣り合わせの「危うさ」もあわせ持っているといえる。

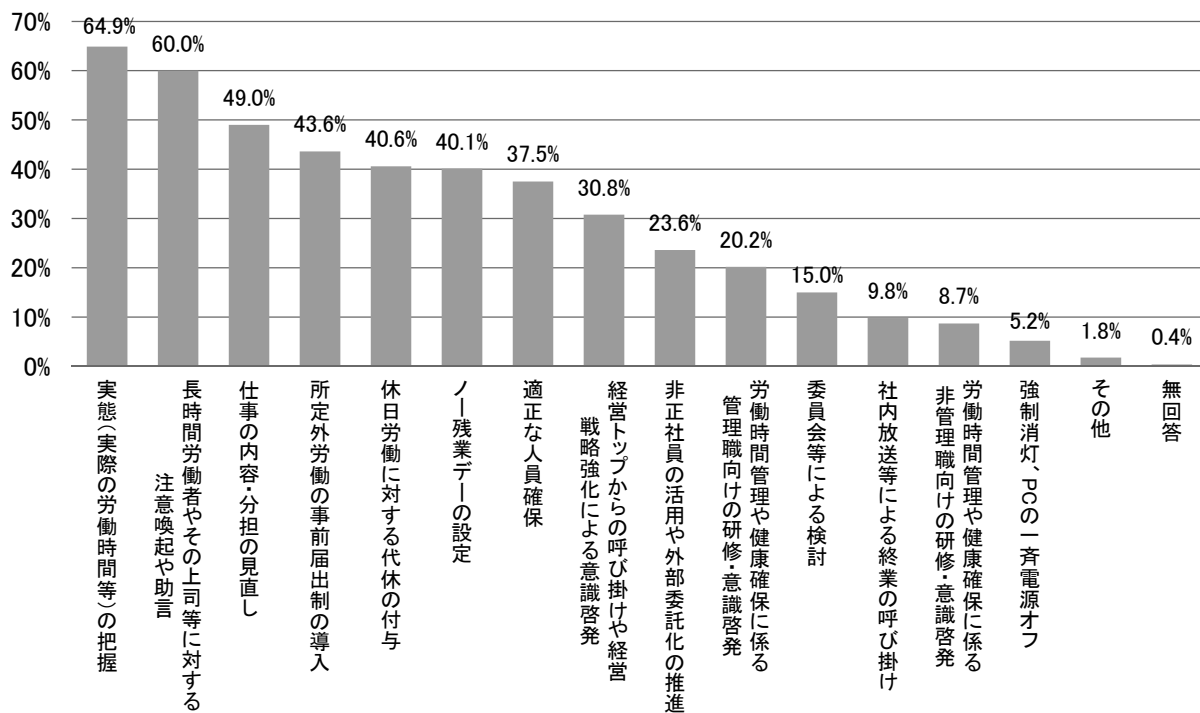
4. 働きすぎをどう防ぐか

最後に、これまでの議論をふまえて、健康や家庭生活を阻害する「働きすぎ」をどう防げばいいのかを検討したい。具体的には、残業の削減はもちろんのこと、それと合わせ、仕事量のコントロール、生活時間・休息時間の確保の観点から議論が必要と考えられる。

(1) 残業削減

まず、日本の現在の状況を見る限り、残業削減がなお求められると言えるだろう。近年の調査からは、多くの企業が様々な残業削減の取組みをしているが（図12）、効果は必ず

図12. 残業削減に向けた企業の取組み



出典：労働政策研究・研修機構（2016）

35 Schieman and Glavin (2008)、Schieman et al. (2009) など。

しも十分ではない³⁶。この点、「働き方改革関連法」が2019年に施行され、現在多くの企業で注力されていると考えられる。その一方で、「ブラック企業」と呼ばれるような、違法な労働時間管理を行い、社員に過重労働を強いる企業があることも知られている。長時間残業の削減のために、行政による法規制の実効性の確保、企業の創意工夫（人事管理施策、現場管理職のマネジメント）が求められる。

ただ、残業が削減されれば「働きすぎ」が解消されるわけではない。先に述べた今日的論点をふまえると、残業削減策がどのような姿を導くのかにも注意を向ける必要がある。労働時間規制が緩やかな者（管理職等）への業務集中や、OJTなど教育訓練の縮小、優秀な従業員への業務集中、就業時間中の労働密度の上昇、勤務先・就業時間の外への仕事の「あふれだし」などが考えられる。管理者の目に見える残業をとにかく削減しようとするだけでは、このような「副作用」も起こりえよう。働きすぎを防ぐためには、残業時間の数値のみ管理すれば足りるわけではないのである。

(2) 仕事量のコントロール

労働強度の高まりや、勤務先・勤務時間外への仕事の「あふれ出し」を考慮するなら、労働時間の長さだけでなく、仕事量をどうコントロールするかも同時に考える必要がある。もともと、日本の残業の背景には、就業時間内にこなしきれない仕事量があった。そうした仕事量が変わることなく、企業内でいくら「残業禁止」と言っても、ひとつは、就業時間内の労働強度が上昇することになり、仕事の時間がストレスフルになりうる。あるいは、勤務時間内で完結しない仕事で、「自主的」な形で（管理者から見えにくい形で）勤務時間・場所の外へあふれ出し、「いつでもどこでも仕事」の状態になりうる。そうした事態は、情報通信機器の利用拡大でより身近になっている。もはや企業内の労働時間（残業）の数字を管理するのみでは、働きすぎリスクに対処しきれないのである。

この点、労働時間規制の先行している欧州では、適正な仕事量のあり方が議論されている³⁷。労働時間の長さに比べ、労働密度や仕事量は定量的に把握しがたく、企業においてそのマネジメントはより困難であろう。現場の上司による負荷の細かな把握と状況に応じたコントロールが求められる。現場マネジメントに求められる視点として、まず、従業員が働きすぎに陥らないよう、残業時間のチェックのほか、負荷の面からの仕事管理（割り振り・進捗管理・見直し）が必要になる。同時に、現場の負荷の理解に基づいて受注や顧客との関係を見直すなど、経営を巻き込んだ対策も必要性となってくる³⁸。健康

36 同調査によると、取組みによって実際に残業が短縮されたとする回答割合は50%台であった。見方によっては、約半数の企業では取組みの効果があらわれていないと言える。

37 例えば、スウェーデンにおける、The Swedish work environment authority regulations and general recommendations on organizational and social work environmentでは、健康を保てる業務負荷のあり方が議論されている。

38 管理職のヒアリング調査でも、「顧客からの急な仕様変更に日々対応を求められる。現場としては仕事を選びたいが、なるべく多くの仕事を取りたいという経営の考え方もあり苦慮。（建築設計）」という声

管理についても、健康状況の把握と、適切な声かけ、必要に応じた業務負荷の低減が求められる。

日本の労働現場において、管理職は、残業管理、仕事量管理、健康管理について創意工夫を行ってきた。2019年に実施中のヒアリング調査に基づき、こうした取組みの一例を示す。残業削減と仕事量コントロールのために、このような実践知の共有が重要だろう。

【ヒアリング調査から】現場管理職の取組み

1. 残業時間のデータを日々モニタリングし、オーバーペース気味の社員には、自分で抱えないで他の人にも手伝ってもらえることを吐きだしてもらおうよう声かけ。成果以上に長い傾向のある人には、「1時間でやってみよう」などの意識づけも。(機械製造(経営企画))
2. 時間と成果が比例しない業務。仕事のやり方・時間管理は個々の部下に任せ、プロジェクトのパフォーマンスで進捗管理している。ただ、日頃声かけをして、疲れているようだったら、「この日に休んだ方がいいのでは」などのコントロールはしている。本人が言いにくいところもあるので。(非鉄製造)
3. 研究開発系の仕事。タイムマネジメントの上手い下手がある。3週間先まで個々の抱えている仕事のスケジュールを書かせている。進捗が遅れていると一目でわかる。個々の意識づけのほか、場合によっては部署内・部署間で仕事を平準化できる。(建設(設計))

(3) 休息時間・生活時間の確保－働きすぎにブレーキをかける

健康確保のためには、労働時間の長さを規制するだけでなく、休息時間を確保する観点からアプローチすることも必要である。

この点、労働時間が長いと、その分睡眠時間等の日々の休息時間を確保できなくなり、日々の睡眠時間が不足すると心身の健康に悪影響を及ぼすことは、これまでの多くの研究が示すところである³⁹。また、メンタルヘルスについても、睡眠時間が短くなるほど抑うつ状態が強くなるという関係性が指摘されてきた。なお、睡眠の量と質を確保する観点からは、長時間労働だけでなく、深夜勤務や、交替制勤務で勤務が不規則になることも問題である。というのも、睡眠には一定のリズムがあり、深夜勤務・交替制勤務がたびたびある場合、たとえ労働時間が長くなくても、睡眠が阻害されるからだ。また、睡眠時間に限らず、家庭生活にとっても、生活リズムとマッチしない働き方は様々な問題を引き起こしうる。この点、2019年施行の法律で導入が努力義務化した「勤務間インターバ

が聞かれる。

39 まず、肉体的健康に対しては、7～8時間の睡眠を基準にすると、睡眠時間が短いほど、高血圧、糖尿病、肥満などになりやすいことが、医学・生理学系の研究から示されている。高橋(2007)など参照。

ル制度」を活用することも有効だろう⁴⁰。また、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が広がる中、オフの時間を守るために、「つながらない権利」という考え方に基づいた社会のルール作りも重要になっている⁴¹。職場マネジメントとしても、勤務時間外での仕事関係の連絡は自粛するなど、従業員の生活時間を考慮した対応が必要と考えられる。

さらに、こうした時間や場所にとらわれない働き方が拡大する時代には、働く者の自己管理に委ねられる部分が大きくなる。いつでもどこでも働かざるを得ないような業務負荷は見直されるべきだが、かといって隅々まで働き方・労働時間をコントロール（把握・管理）されるのが望ましいあり方とも思われない。自律的な働き方は、やりがいを高め、満足度も高まるというメリットは大きい。しかしリスクもある。そうしたことをふまえ、いかに健康、ワーク・ライフ・バランスを保つかが今日的課題と言える⁴²。

「働きすぎ」を防ぐためには誰がどのように対処すべきか。職場の時間管理、仕事管理、健康管理が大事なことは言うまでもないが、もうひとつ、働く者自身にかかる部分も大きいだろう。仕事と仕事以外の時間的切り分けをうまくできるかは、本人の仕事への距離の取り方、ワーク・ライフ・バランスに関する価値観（労働観）も関わってこよう。もちろんオフの時間を確保できないような業務量が課されるならば、使用者の責任であるが、仕事以外の領域をいかに充実させるか、健康をいかに保つかは、働く者自身にもかかっている。働き方・休み方がより多様化（個人化）する中、労働時間を短くするという観点とともに、休息时间・生活時間をどう確保するか、日本社会に難しい課題が突きつけられている。

40 勤務間インターバル制度とは、勤務終了時刻と翌日の勤務開始時刻の間に一定の非就業時間（休息时间）を設けるものであり、EUの取組みを参考に議論されてきた。EU加盟国では、「EU労働時間指令」をもとに、24時間について最低連続11時間の休息付与が義務づけられている。日本では、NTTやKDDIなどの情報通信企業の労働組合が所属する情報労連が、2009年から勤務間インターバル制度の導入に取り組んできた。ただ、全産業で見ると、現時点での導入割合はまだ低い水準にとどまる。日本における勤務間インターバル規制の展開については、濱口（2017）など参照。

41 「つながらない権利」とは、労働者が勤務時間外や休日に仕事上のメールなどへの対応を拒否できる権利のことである。フランスでこれに関わる新法が2017年に施行されて注目された。

42 実際にヒアリング調査でも、次のような事例がある。「エンジニアは、やりがいのある仕事と自由を好む。時間や仕事の仕方を自己管理にまかせている。自己管理がうまくいかないケースもある。ひとつはパフォーマンスが上がらない場合。もうひとつは、責任感が強くて仕事を抱え込んでしまい健康を壊すまで働いてしまう場合。後者のケースへの対応が課題。（情報サービス）」

【参考文献】

- Craig, Lyn and Abigail Powell (2011) " Non-standard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare" *Work, Employment and Society* 25(2) pp.274-291.
- Eurofound (2017) *Sixth European working conditions survey - overview report (2017 update)*, Publication Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publication office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office, Geneva.
- Green, Francis (2006) *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton University Press.
- 濱口桂一郎 (2017) 「労働時間の上限規制とインターバル規制」『季刊労働法』258号.
- 間宏 (1996) 「経済大国を作り上げた思想」文眞堂
- 池田心豪 (2010) 「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題」『日本労働研究雑誌』No. 599.
- 松田茂樹 (2002) 「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会, pp. 313-330.
- 小野旭・佐野陽子 (1987) 『「働き蜂」社会はこう変わる』東洋経済新報社.
- Presser, Harriet B. (2003) *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*, Russell Sage Foundation.
- 労働政策研究・研修機構 (2011) 『仕事特性・個人特性と労働時間』労働政策研究報告書 No. 128.
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 『出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を一』労働政策研究報告書 No. 150.
- 労働政策研究・研修機構 (2015) 『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果』JILPT 調査シリーズ No. 140.
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 『「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」結果および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果』JILPT 調査シリーズ No. 148.
- 労働政策研究・研修機構 (2017) 『日本的雇用システムのゆくえ』JILPT プロジェクト研究シリーズ No. 4.
- 労働政策研究・研修機構 (2020) 『過重負荷による労災認定事案の研究 その1』JILPT 資料シリーズ No. 223.
- Sharone, Ofer (2004) " Engineering overwork: bell-curve management at a high-tech firm," Cynthia Fuchs Epstein and Arne L. Kalleberg(ed.) *Fighting for*

- Time: Shifting Boundaries of Work and Social Life*, Russell Sage Foundation, New York.
- Schieman, S. and P. Glavin (2008) “Trouble at the border?: gender, flexibility at work, and the work-home interface,” *Social Problems* 55(4): 590-611.
- Schieman, S. and M. A. Milkie, and P. Glavin (2009) ” When work interferes with life: work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources,” *American Sociological Review* vol.74: 966-988.
- Sugimoto, Yoshio (1997) *An Introduction to Japanese Society*, Cambridge University Press.
- 高橋正也 (2007) 「過重労働による睡眠障害と健康障害」『公衆衛生』71(4), pp.302-306
- Takahashi, M. (2019) ‘Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan’ *Journal of Occupational Health* 61.
- 高見具広 (2012) 「出産・育児期の就業継続における就業時間帯の問題」『社会科学研究』第64巻第1号、東京大学社会科学研究所.
- Takami, Tomohiro (2018a) ’ Are long working hours in Japan becoming invisible?: Examining the effects of ICT-based “spatial flexibility” on workloads,’ *Japan Labor Issues* Vol.2, No.8.
- Takami, Tomohiro (2018b) ’ Challenges for Workplace regarding the Autonomy of Working Hours: Perspective for the Prevention of Overwork,’ *Japan Labor Issues* Vol.2, No.5.
- 高見具広 (2019a) 「長時間労働問題の現在」『日本労働年鑑第89集』大原社会問題研究所、pp.39-62.
- 高見具広 (2019b) 「仕事・働き方の自律性と労働時間—社会学的な観点からの論点整理—」JILPT Discussion Paper 19-06.
- White, Lynn and Bruce Keith (1990) ” The effect of shift work on the quality and stability of marital relations” , *Journal of Marriage and Family* 52(May1990): 453-462.
- 山本勲・黒田祥子 (2014) 『労働時間の経済分析—超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社.

プラットフォーム労働における労働時間の問題

中国労働社会保障科学研究院 就業創業研究室

曹 佳 補助研究員

労働時間とは、労働者が労働の義務を履行するために、法定の限度内において労働または仕事に従事すべき時間を指す。労働時間は、労働者が休息の権利を実現する法的保障であり、現代的な科学技術の発展の促進、仕事の効率及び労働生産性の向上を判断するものさしであり、更には労働者が仕事と生活のバランスをとる上での「はかり」のようなものである。本論は主に新業態の一つであるプラットフォーム・エコノミーから着手し、その就業における労働時間の問題を分析して、新しい変化、新しい問題、新しい課題を見つけ、就業の質の向上を目指したい。

1. プラットフォーム・エコノミーの発展状況

(1) プラットフォーム・エコノミーの概念

インターネット経済が発展するとともに新しい商業形式、経営形態が雨後の筍のごとく次々と登場し、「新業態」という言葉が使われ始めた。これはインターネットに基づいて生まれたもので、プラットフォームを通して分散した資源の最適な配置を行い、供給側と需要側の間でアクティブで速やか且つ正確で効率の高い需給マッチングを実現して、利用効率を高める新しい生産・経営形式である。その形式は多種多様であり、プラットフォーム・エコノミーもそのうちの重要な一つである。プラットフォーム・エコノミーはいまなお急速に変化する発展段階にあることから、様々な形式が次々に生まれ、関係するプラットフォーム機能は日に日に豊富なものとなっていて、形が定まるのはまだはるか先のことである。そのため、理論上、実務上のどちらでも統一的な概念の定義、明確な画定はまだ形成されていない。そこで、これまでの研究と実地調査に基づき、本研究ではプラットフォーム・エコノミーを、「インターネット、クラウドコンピューティング等の新しい世代の情報技術を基礎とし、多元的な需要を核心とし、仮想または実際の取引場所を媒体として、産業チェーンを全面的に統合し、バリューチェーンを融合させ、市場の資源配置を向上させる一種の新しいタイプの経済形態」と定義する。

この定義には少なくとも以下の四つの面の基本的内容が含まれる。

第一に、プラットフォーム・エコノミーは情報革命が一定の段階にまで発展した後に必然的に出現したものである。インターネット、ブロードバンド、クラウドコンピューティング、ビッグデータ、モバイル決済、IoT等の現代的情報技術の創造・発展、その急速な普及・応用

がプラットフォーム・エコノミー出現の前提条件である。

第二に、プラットフォーム・エコノミーは経済の新業態の一つであり、インターネット等の情報技術による生産要素の再編成が生産、消費分野に現れ出たものであって、基礎的なプラットフォームとしての役割を發揮している。

第三に、プラットフォーム・エコノミーは、需給双方の資源配置の最適化を実現している。プラットフォーム・エコノミーはインターネットを基礎として、多元的需要を基に、プラットフォームを介して分散した資源に最良の配置を施し需給双方の正確なマッチングを実現することで、取引コストを抑え、使用効率を引き上げている。

第四に、プラットフォーム・エコノミーは経済・社会の新しい発展の理念、傾向に適応するものである。情報社会においては、国民を中心とする発展の思想や持続可能な発展が強調され、物の効用を十分に發揮させることが尊重され、消費者の最良の体験に配慮される。プラットフォーム・エコノミーはこうした新しい消費観や発展の考え方を集中的に體現している。

(2)プラットフォーム・エコノミーの現状

現時点では、プラットフォーム・エコノミーの共有時代の発展状況は国によってまちまちであるものの、全体的に見て、様々な国やグループがいずれもその発展について一種寛容な姿勢、ないしは積極的な態度を持っている。世界でもトップレベルの経営戦略コンサルティング会社であるローランド・ベルガー社の報告書が指摘するところによると、世界におけるシェアリング・エコノミーの規模は2018年には5,200億ドル（約36000億人民元）となって、2015年の300億ドルの17.33倍となり、年平均の増加率は104.04%に達しているという。

ここ数年、中国ではプラットフォーム・エコノミー市場の規模が急速に拡大しており、主なインターネット上場企業はいずれもプラットフォーム型企業である。プラットフォーム・エコノミーの特徴を持つ企業が次々と成功伝説を創り出し、ポータルサイト、オンラインゲーム、各種電子商取引からオンラインコミュニティ、第三者決済等のイノベーションが続々と行われている。たとえば、「滴滴出行」、「58同城」等のO2Oプラットフォームの広い範囲における勃興などがその例である。プラットフォーム・エコノミーは人々の仕事や生活にますます深く融け込み、企業の生産・経営方式や人々の生活形式を変え、経済の発展を推進する新たなエンジンとなり、経済・社会の発展に大きな影響を与えており、時代を画す歴史的な意味を有している。『中国のシェアリング・エコノミー発展報告（2019）』のデータによると、2018年、中国ではシェアリング・エコノミーの市場取引額が2兆9,420億元となり、前年比41.6%増となった。プラットフォームの従業員数は598万人で、前年比で7.5%増、シェアリング・エコノミー参加者の数は約7.6億人であり、そのうちサービス従事者の数は約7,500万人で、前年同期比で7.1%増であった。知識の対価の支払い、ウェブキャスト、シェア自転車は2016年に爆発的な成長を見せ、「発展元年」を迎えた。共有の遺伝子を備えた様々

な「衆創（大衆の起業）」プラットフォームが大量に現れ、政府部門の認定を受けた「衆創空間¹」はすでに4,000を超えている。プラットフォーム・エコノミーやシェアリング・エコノミーといった新しい業態がサービス業の急速な成長、構造の最適化、消費方式の転換等の面で果たす新しい動力としての役割は日増しに明らかになっている。2016年から2018年までの3年間を見ると、運輸、宿泊、飲食の分野では、プラットフォーム・エコノミー、シェアリング・エコノミー等の新業態が業界の成長に果たす促進作用が、運輸で1年当たり1.6ポイント、宿泊で1年当たり2.1ポイント、飲食で1年当たり1.6ポイントとなっている。予測によれば、今後数年、中国ではシェアリング・エコノミーが依然として年平均30%以上の急速な成長を続け、2020年にはシェアリング・エコノミーの取引がGDPに占める割合が10%以上に達するということが、就業の安定や消費促進の面でその潜在力がいっそう発揮されるようになる。シェアリング・エコノミーによって社会の組織や分業が再構築され、ますます多くの分野で「会社+社員」が「プラットフォーム+個人」に代替されて行くことになるだろう。今後10年で、中国のシェアリング・エコノミーの分野には巨大なプラットフォーム型企業²が5~10出現するものと見込まれる。シェアリング・エコノミーはまた、人工知能等の新しい技術のイノベーションや応用の重要な場となり、本人確認、コンテンツ管理、意思決定ガイド、リスク管理、サービス評価、ネットワーク・情報のセキュリティ管理等の面でますます重要な役割を果たして行くことになろう。

(3)プラットフォーム・エコノミー就業の新しい特徴

プラットフォーム・エコノミー就業者は、仕事の内容、職業の特色、市場の位置づけといった面で従来の就業形式とある程度通じるところがあるが、新しい特徴も具えている。そうした新しい特徴が、プラットフォーム・エコノミー就業を他から区別するうえでの明らかな特徴となっている。

ア. 雇用機会のインターネット化

インターネット技術はプラットフォーム・エコノミーの基礎として、既存の労働力市場の需給マッチングメカニズムや資源配置方式を変化させており、プラットフォーム企業従業者が仕事を得上で、様々な形式のネットワークプラットフォームが重要なソースとなっている。たとえば「斗米優聘」社はフレキシブルな人材共有プラットフォームとして、数億人に保障のある自由な仕事の機会を提供することを詠って、フレキシブルな就業者とフレキシブルな使用者企業をつなぐワンステップ型サービスプラットフォームとなり、プラットフォームの情報を利用して使用者企業とフレキシブルな就業者をつないでいる。また、モバイル配

1 2014年に大衆の起業促進のために打ち出された「大衆創業・万衆創新」の方針の下で、大衆による起業の初期段階の活動を支えるために設けられた場、インキュベーター。

2 国家情報センター共有経済研究センターは北京で成立した。央広網 [引用日 2017-03-1]

車サービス分野の「滴滴出行」、「神州專車」、「首汽約車」の運転手はいずれもプラットフォーム上でプラットフォームが配信するユーザの需要情報を得て、サービスを提供し、仕事を成し遂げる。出前サービス業界の「餓了么」、「美团外卖」等の配達者も、スマホアプリを通してプラットフォームが出す出前業務を受注し、出前のサービスを行う。

イ. 業務の項目化

社会化が進むとともに、公衆のニーズはますます多元化し、社会の分業はより細かくなっている。新業態である「衆包経済（クラウドソーシング経済）」、シェアリング・エコノミーもまたプラットフォームに依拠して誕生した。こうした経済の下では、業務はしばしば多くのサブプロジェクトあるいは独立した項目に細分化され、インターネットのプラットフォームを通して情報が発信され、プラットフォームでつながれた様々な労働者が共同で任務を成し遂げることになる。たとえば、2005年に営業を開始したクラウドソーシング・プラットフォームの「猪八戒網」は、そのサービス取り扱い品目がクリエイティブデザイン、ウェブサイト構築、インターネットマーケティング、コピーライティング、生活サービス等様々な業種に及んでおり、数多くのサービス業者を有して企業、公共機関、個人の為にカスタマイズされたソリューションプランを提供して、創意、知恵、技能を商業的価値、社会的価値に転換させている。中国で最も早い時期に誕生した専門的なシェアリング・エコノミープラットフォームとして、「猪八戒網」は専門的スキルを持つ人材及び機構を1千万以上抱えていて、600万社を超える企業が「猪八戒網」を通して、専門的業務を行う専門的人材を探し、ロゴデザイン、プログラミング、知的財産、財税等の全ライフサイクルのサービスを購入している。

ウ. 業務方式の柔軟性

プラットフォーム・エコノミー等の新業態の出現により、従業者は、決まった労働時間、業務地点から解放される機会を得て、固定的な労働時間や業務地点による制限を受けずに済むようになった。そこには、仕事と余暇の一体化、労働時間の柔軟性、業務空間の任意性といった特徴が生まれた。また、フルタイムの就業にも兼業化の傾向が生じた。たとえば、ホワイトカラーが退勤後に兼業して「滴滴專車」の運転手を務めることが可能となった。一方で、アルバイトのフルタイム化も可能となり、たとえば出前サービスを行う者も、プラットフォームを通していくつもの企業のために働けるようになり、一日中、フルタイムで働くのと同じように働けるようになっている。

具体的に労働時間を見ると、新しい雇用形式を採る企業の労働者は労働時間がフレキシブルで自由であり、更に仕事と余暇が一体化する特徴が見られる。たとえば「滴滴」のプラットフォーム上の運転手の多くは、オンライン時間が1週間に14時間以内で、それが主に朝夕のピーク時間帯に分布している。彼らの車はその他の時間、自家用車の状態に戻る。その

サービス提供の時間帯を見ると、午前 8:00-11:00 と夕方から夜の 17:00-21:00 が配車サービスの運転手のオンラインのピーク時間であるが、これは出勤と退勤のピークに重なる。11:00 から 16:00 の間、オンラインの運転手の数はふつうの人数で安定しており、23:00 から 7:00 までは、オンラインの運転手の数は非常に少なくなる。これは、ピーク時間帯にタクシーがつかまらない、という特大規模の都市や大都市の問題の緩和のために非常に大きな役割を果たしている。朝夕のピーク時間帯は本来、こうした兼業運転手にとっては余暇の時間であるはずなのだが、「滴滴専車」の労働時間がフレキシブルで余暇の時間に兼業運転手として働けるため、彼らの仕事と休みの区別はあいまいになっている。

業務地点を見ると、従来型の企業が集中式の業務場所を持つのと異なり、新しい業態の企業はアプリ等のオンライン方式を採り、ビッグデータ、ジオロケーション技術等を通して、地域をいくつにも分けて管理し、それぞれの地域のオンラインサービスニーズを速やかに満たして行くため、従業者の業務地点も相対的に分散し、フレキシブルなものとなる。たとえば「滴滴順風車」の運転手の業務地点は点状に数多く分布しており、主に、自宅のある場所と仕事先の周りに分布して、生活、仕事、運転手としての業務、兼業業務の一体化を実現している。

エ. 労働関係の多様化

プラットフォーム企業は、その経営方式や雇用形式が多様なことから、その従事者と企業との関係も多様なものとなる傾向がある。それは主に、労働関係、弱労働関係、完全に従来型の労働関係を離れた労働関係として表出する。表 1 に示した通り、プラットフォーム自営方式の「神州専車」は運転手との間で労働契約を締結しており、従来型の労働関係である。一方、新しいタイプの共有形式を採る「猪八戒網」等の「威客（クラウドワーカーと同義）」はプラットフォーム企業との間で労働契約を締結しておらず、個人の立場で労働を提供する。プラットフォームの監督管理も限られたもので、完全に従来型を離れたパートナーシップ関係である。加盟協力方式の「京東到家」が採用しているのは「プラットフォーム+企業+個人」

表 1 新しい業態の企業の主な経営方式と雇用形式

経営方式	企業は 雇用の主体か	雇用形式	労働関係	代表企業
プラットフォーム 自営	雇用主体	従来型に類似	従来型に類似	神州専車 首汽約車 等
新しいタイプの 共有	雇用主体に類似	プラットフォーム +個人	従来型ではない	人人快递 猪八戒網 等
加盟協力	非雇用主体	プラットフォーム +企業+個人	弱い従来型	天猫商城 京東到家 等
多元的混合	多元的	複雑で多元的	多元型	餓了么 滴滴出行 等

出所：筆者作成。

の雇用形式で、通常、個人と加盟企業は労働契約を締結し、プラットフォームがこれについて監督管理する義務を負う。つまり弱い労働関係が形成されている。

オ. 労働供給の自主化

プラットフォーム企業の従業者は自身の労働供給について自由度が比較的高く、どの時間帯に、どこで、どんな仕事をするかについて完全に自分で決めることができ、時間を分割して働き、好きな時に働くことを真に実現している。職業の選択の面でも、自主的選択の傾向が見られる。90年代生まれの青年に集中している「スラッシュ青年<たくさんの肩書を持つ青年。自己紹介に「モデル/作家/俳優」などのようにスラッシュを使って多くの肩書を表すためスラッシュ青年と呼ばれる>」は、「翻訳/ヘッドハンター/自由作家/イベント企画」等、様々な技能を身に付けているが、こうした職業はいずれも同等のもので、どれが中心でどれが二次的であるかの区別はない。

しかし、労働供給側にある従業者の仕事選択の自由権という面から見ると、雇用形式によって従業者の自由権はやはり一様ではない。たとえば、出前サービス業界は、直接雇用する配送員について近くにいる者を選んで注文を割り当てる形式を採り、また、注文を拒否した場合に減点するシステムを採っていて、定められた期間内の注文対応量が少なすぎると、配送員は辞めさせられるリスクがある。アウトソーシングサービスの配送員の場合は、配送員が注文リストから自由に選択できる注文選択形式が採用されていて、プラットフォームは注文取得奨励手当を設けて注文対応量を増やすよう配送員を奨励しているものの、アウトソーシング配送員の仕事選択の自由権の方がより大きい。

2. 中国の労働者の労働時間の現状

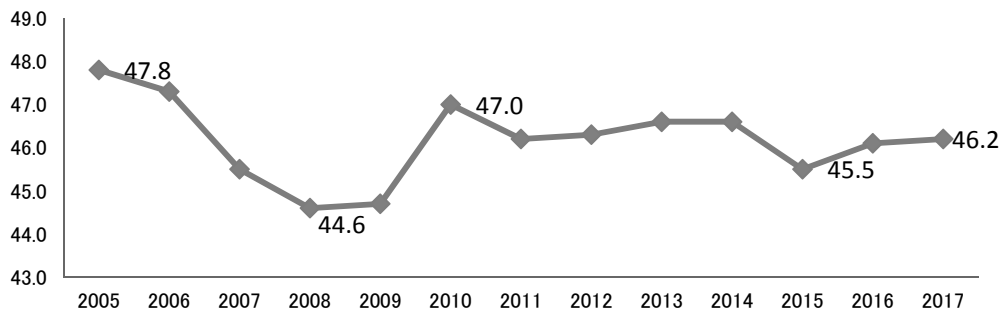
改革開放政策が実施されるようになって三十年あまり、一人当たりの所得水準が上昇を続ける中、時間の経済的価値も上がり、労働者の労働時間は増々短くなる傾向にある。ここからは主に、各年度の『中国労働統計年鑑』と「全国労働力調査」のデータに基づき、中国の労働者の労働時間の現状を分析する。

(1) 中国の労働者の労働時間は短縮を続ける傾向にあるが、超過勤務はかなり深刻

中国の関連の法律ならびに規定によると、一般に、1週間の標準労働時間 40 時間³、最高制限労働時間 44 時間が、中国の労働者の労働時間をはかる基準となっている。図 1 を見ると明らかな通り、2005 年から 2017 年までの間、中国の労働者の労働時間は絶えず短縮して行

3 『労働法』には、「国は、労働者の 1 日の労働時間が 8 時間を超えず、1 週間の平均労働時間が 44 時間を超えない労働時間制度を実行する」との規定がある。『従業員労働時間に関する国务院の規定』には、「従業員は 1 日 8 時間、1 週間に 40 時間労働する」とある。

図1 都市部就業者の1週間の平均労働時間(2005-2017年)(時間/週)



出所:2006-2018年の各年の『中国労働統計年鑑』

く傾向を示しており、2005年の47.8時間から2017年には46.2時間にまで減少した(3.35%減)。しかしこれと同時に、私たちは、2005年から2017年までの中国の労働者の労働時間がいずれも44時間の最高制限時間を超えていることに注意する必要がある。つまり、中国にはすでに明確な労働時間基準の法律規定があつて、長年にわたつてそれが実施されているにもかかわらず、労働者の労働時間は依然として長く、超過勤務がかなり深刻なのである。

(2) 第二次、第三次産業では様々な業界の長時間労働が比較的深刻で、宿泊・飲食業がとりわけ際立つ

業界別に見ると、第二次産業、第三次産業では様々な業界で長時間労働が比較的深刻である。第一次産業の労働時間は、2013年と2017年の二つの観察ポイントにおいていずれも40時間以内であった。ところが第二次産業については、各業界の労働時間がいずれも法律で定められた40時間を超えており、採鉱業、製造業、建築業では44時間を超えた。第二次産業と同じ状況なのが第三次産業で、こちらも各業界の労働時間がいずれも40時間を超え、八つの業界で44時間を超えた。とりわけ生活サービス業の長時間労働が相対的に多く、労働時間が最も長かったのは宿泊・飲食業で、2017年の労働時間は50.8時間であった。

各業界の労働時間と賃金収入で、各業界の時間の経済的価値を考察すると、業界によって労働時間の経済的価値が異なるのが分かる。情報伝送・ソフトウェア、ITサービス業・金融業・科学研究、技術サービスは、「賃金が高く、労働時間が短い」という特徴が最も顕著な三大業界である。この三大業界はいずれも第三次産業の知識集約型または資本集約型の業界に属する。一方、宿泊・飲食業は「賃金が低く、労働時間が長い」という特徴が最も顕著な業界である。

表 2 2013 年と 2017 年の各種業界の労働者の労働時間と平均賃金(時間/週、元)

業界	2013 年 労働時間	2017 年 労働時間	2017 年 平均賃金
農業、林業、畜産業、漁業	37.6	39.3	36504
採鉱業	45.2	46.4	69500
製造業	48.9	48.0	64452
電力、熱力、ガス及び水の生産と供給業	43.5	43.2	90348
建築業	49.7	48.2	55568
卸売り・小売業	50.5	48.9	71201
交通運輸、倉庫、郵政業	49.0	48.1	80225
宿泊・飲食業	51.4	50.8	45751
情報伝送、ソフトウェア、情報技術サービス業	47.5	43.3	133150
金融業	43.5	42.3	122851
不動産業	45.9	45.4	69277
賃貸・ビジネスサービス業	45.6	44.7	81393
科学研究・技術サービス業	43.9	42.6	107815
水利、環境、公共施設管理業	45.1	45.0	52229
住民サービス、修理及びその他のサービス業	49.9	47.7	50552
教育	42.5	41.8	83412
保健・社会業務	44.3	43.9	89648
文化・スポーツ、娯楽業	45.7	45.5	87803
公共管理、社会保障、社会組織	41.8	41.9	80372
国際組織	45.3	43.6	-

出所：2013-2018 年の各年の『中国労働統計年鑑』

表 3 2012-2017 年 年齢による労働者の労働時間(時間/週)

年齢	2012	2013	2014	2015	2016	2017
16-19	47.7	49.3	49.3	48.4	48.4	48.6
20-24	47.1	47.6	47.7	46.2	46.7	46.5
25-29	46.8	47.0	47.2	45.8	46.3	46.5
30-34	46.9	47.2	47.0	45.7	46.4	46.5
35-39	47.3	47.6	47.5	45.9	46.4	46.6
40-44	47.1	47.6	47.5	46.1	46.6	46.7
45-49	46.2	46.8	46.7	45.7	46.3	46.4
50-54	45.2	45.5	45.6	44.9	45.6	45.9
55-59	43.6	43.8	44.1	43.9	44.7	44.8
60-64	41.4	41.2	41.2	42.4	42.8	43.3
65+	35.7	35.7	35.6	37.2	38.4	38.9

出所：2013-2018 年の各年の『中国労働統計年鑑』

(3) 青壮年の労働時間が比較的長く、高齢者の労働時間も年々長くなる傾向を呈している

年齢別に見ると、全体的には年齢が高くなればなるほど労働時間は短くなる傾向がある。しかし、満 35-44 歳の労働時間は満 16-24 歳の青年の次に長い。具体的に見ると、満 16-19 歳は 1 週間の労働時間が最も長く、2013 年と 2014 年にはこの数年のピーク値である 49.3 時間/週に達している。2017 年は 48.6 時間/週で、ピーク値より 0.7 時間短くなった。満 16-19 歳の労働時間が長いのはおそらく、この年齢の青年は経験が浅いうえ、学歴も高くなく、多くが出来高制、時給制の業務に従事し、労働時間を長くすることでより高い収入を得るしかないためであろう。35-39 歳と 40-44 歳の労働時間は 16-24 歳の年齢グループに次いで長く、2012 年から 2017 年までの間、小幅に上昇した後下降し、再び上昇した。2017 年の 1 週間の労働時間は 35-39 歳が 46.6 時間、40-44 歳が 46.7 時間であった。これは主に、35-44 歳の年齢は一生の中で最も能力が高く、最も体力がある時期で、仕事の経験も比較的多く、どの部署でも中堅となっているため、仕事の任も重く、労働時間が別の年齢グループより長くなっているものと考えられる。一方、65 歳以上の人の労働時間は年々長くなる傾向にあり、2012 年の 35.7 時間/週が 2017 年には 38.9 時間/週へと、9.09%増えた。これはおそらく、ここ数年で人口ボーナスが徐々に消失し、高齢化社会が到来して、中国が高齢の労働力資源を開発するようになったためであり、その結果、65 歳以上の高齢者の労働時間が長くなってきたものと考えられる。

(4) 普通教育でも職業教育でも、学歴が高くなればなるほど労働時間は短くなる傾向がある

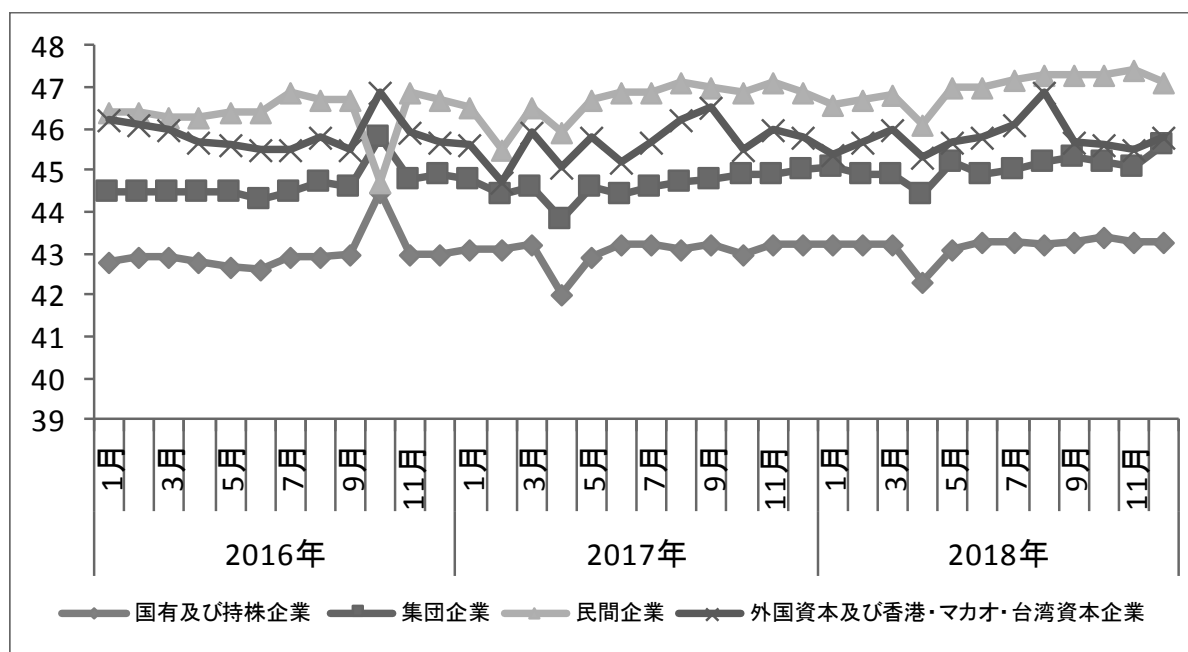
教育程度を見ると、中卒、高卒の者は労働時間が比較的長く、その後の職業教育、普通教育では学歴が高くなるほど労働時間は短くなる傾向にある。具体的には、2017 年の中卒者の労働時間は 48.9 時間、高卒者は 47.2 時間で、受けた教育の程度別に見た場合、2017 年に 1 週間の労働時間が最も長かったのは中卒者、次が高卒者であった。その後の職業教育では、中等職業教育を受けた者の 1 週間の労働時間は 46.2 時間であり、高等職業教育を受けた者の 1 週間の労働時間は 45.2 時間で中等職業教育を受けた者より 1 時間短かった。一方、普通教育では、高等専門学校、大学学部、大学院卒業者の 1 週間の労働時間も少なくなる傾向にあり、2017 年には順に 43.9 時間、42.1 時間、41.5 時間であった。

表 4 2012-2017 年 教育程度別に見た労働者の労働時間(時間/週)

教育程度	2012	2013	2014	2015	2016	2017
未就学	39.8	39.6	40.1	42.1	41.9	41.8
小学校	44.5	44.8	44.6	45.3	46.1	46.2
中学校	48.2	48.8	48.7	48.1	48.6	48.9
高校	47.4	47.6	47.8	46.2	47.0	47.2
中等職業教育	-	-	-	45.6	46.1	46.2
高等職業教育	-	-	-	44.6	45.2	45.2
高等専門学校	44.0	44.3	44.5	43.2	43.8	43.9
大学学部	42.4	42.5	42.6	41.7	42.3	42.1
大学院	41.6	41.8	41.4	41.0	41.7	41.5

出所：2013-2018 年の各年の『中国労働統計年鑑』

図 2 2016-2018 年の企業の性質による労働者の労働時間(時間/週)



出所：2018 年全国労働力調査

(5) 国有・集団企業の労働時間は比較的短く、民間企業の労働時間は比較的長い

企業の性質を見ると、民間企業、外資及び香港・マカオ・台湾資本企業の労働時間が相対的に長く、集団企業と国有企業の労働時間は相対的に短い。具体的には、2018 年、国有企業と集団企業の平均労働時間はそれぞれ 43.2 時間と 45.1 時間で、労働時間が最も長い民間企業よりそれぞれ 3.8 時間、1.9 時間短かった。

3. プラットフォーム・エコノミーの下における労働者の労働時間の変化

プラットフォーム・エコノミーの下における労働者には、その仕事の内容、職業の特色、市場における位置づけといった面で従来の就業方式との間にある程度の共通点はあるが、新しい特徴も見られる。雇用機会のインターネット化、業務の項目化、業務方式の柔軟性、労働関係の多様化、労働供給の自主化といった新しい特徴により、プラットフォーム・エコノミー就業は明らかに他の形態から区別される。ここからは主に、労働時間の手配形式、労働時間の長さ等を含めて、労働時間の角度から、プラットフォーム・エコノミー従業者について考えてみたい。

(1)労働時間の手配形式の柔軟性、自由さ、断片化

プラットフォーム・エコノミー等の新業態の出現により、従業者は、決まった労働時間、業務地点から解放される機会を得て、固定的な労働時間や業務地点による制限を受けずに済むようになった。そこには、仕事と余暇の一体化、労働時間の柔軟性、業務空間の任意性といった特徴が生まれた。また、フルタイムの就業にも兼職化の傾向が生じた。たとえば、ホワイトカラーが退勤後に兼業して「滴滴専車」の運転手を務めることが可能となった。一方で、アルバイトのフルタイム化も可能となり、たとえば出前サービスを行う者も、プラットフォームを通していくつもの企業のために働けるようになり、一日中、フルタイムで働くのと同じように働けるようになっている。

具体的に言うと、労働時間の手配形式の面で、新しいタイプの雇用形式を採る企業の従業者は労働時間がフレキシブルで自由になり、そこに、柔軟性、自由さ、断片化といった特徴が生まれ、仕事と余暇が基本的に一体化している。

ア. 柔軟性

中国では現在、労働時間の主な手配形式は依然として固定の8時間労働制で、「朝8時から夕方5時まで」あるいは「朝9時から夕方5時まで」を中心とした制度を採っている。出勤管理制度が厳格な職場では、従業員に対して出勤・退勤時にタイムカードや顔認証システムの使用、出勤記録記入を求めて労働時間を保証している。

インターネット経済が発展し、プラットフォーム企業の新しい就業形態が出現するとともに、一部のプラットフォーム企業はフレキシブルな労働時間で市場の新しい変化に対応するようになり、従業者も市場の需要や自身の状況にあわせて合理的に労働時間をアレンジできるようになった。フレキシブルな労働時間は、仕事の効率向上、無用の労働時間の短縮を原則とし、労働時間の手配形式の面では、不定時労働時間制、シフト制、夜勤制、フレックスタイム制等が採られる。これによって労働者の労働時間はより柔軟なものとなり、選択の範囲は更に広がる。フレキシブルな労働時間の就業を選択すると、労働者は出勤・退勤の時間、仕事の計画、仕事の日程を自由に決定することができ、労働者の「主人公」としての感覚は

より強いものとなる。

ケース:オンライン配車サービスの滴滴プラットフォームネットの運転手の労働時間

オンライン配車サービスで働く運転手は、市場の需要や自身の状況に応じて合理的に労働時間をアレンジすることができる。1日当たりの労働時間を見ると、こうした運転手の出車量は明け方4時から増え始め、朝のピークを過ぎるとやや減り、夜のピーク後に減少し始める。

運転手が疲れた状態で運転することのないよう、配車プラットフォームでは、技術改革を経て、疲れた状態での運転、安全意识欠如といった交通業界固有の頑固な問題点の解決をはかっている。「滴滴出行」プラットフォームは運転手の疲労に干渉する機能を開発し、オンラインで運転手の運転サービス受注時間の長さの統計をとっており、一定の時間に達すると運転手に注意を喚起して強制的にオフラインにすることで、システムからの発注を中断するようになっている。こうして、運転手のために休憩や労働時間調整の機会を作り、プラットフォーム関連の過労運転のリスクを抑えている。

男性運転手と比較して、女性運転手は主に昼間に集中して注文を受けている。これが配車サービスのピーク時間帯の運転手の補充に役立っている。女性運転手の多くは17時には自宅に帰り、夜間に注文を受ける人は少ない。

図3 オンライン配車サービス運転手の24時間のオンライン分布状況

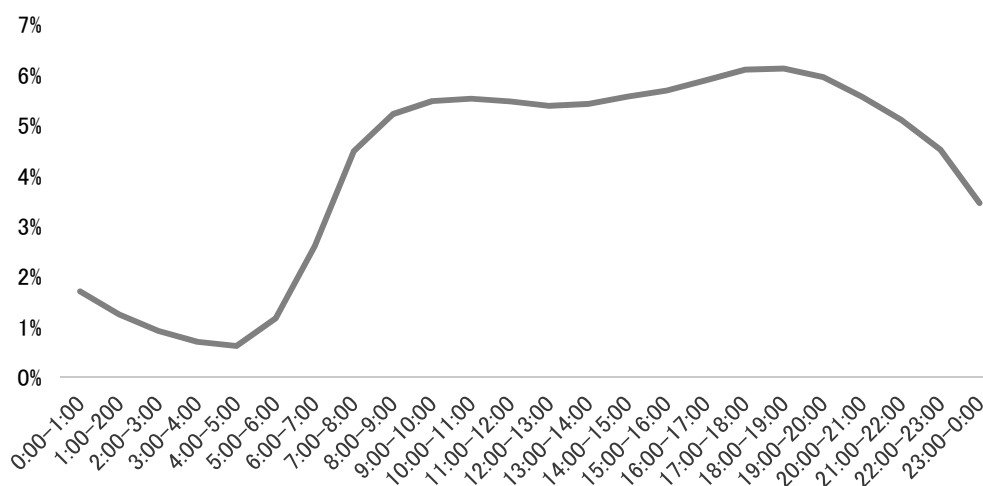
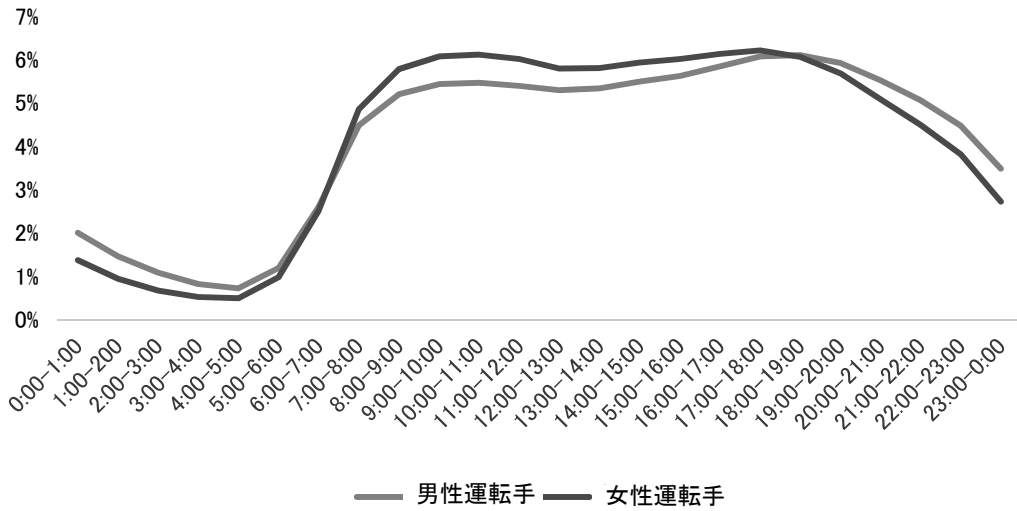


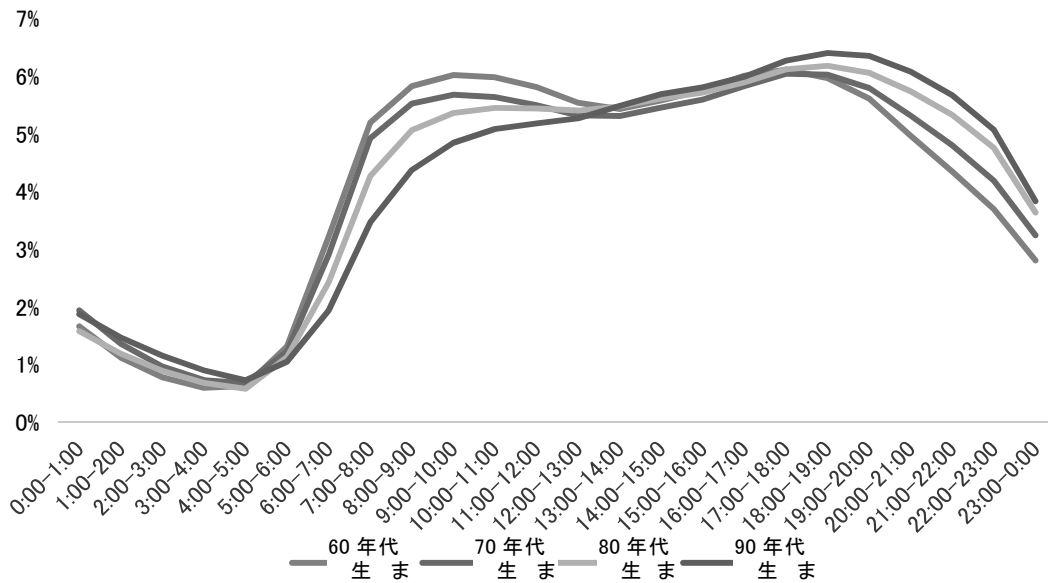
図4 性別による運転手の24時間のオンライン分布状況



出所：滴滴プラットフォームビッグデータ

年齢別の運転手の受注時間を見ると、年齢によって運転手が注文を受ける時間が違うことが分かる。90年代生まれの若い運転手は夜のピーク時間帯によく注文を受けている。遅く寝て遅く起き、遅く家に帰る。一方、60年代生まれの運転手は朝のピーク時間帯に注文書を受ける傾向があり、早く寝て早く起き、早く家に帰る。

図5 年齢別の運転手の24時間のオンライン分布状況



出所：滴滴プラットフォームビッグデータ

中国オンライン配車サービスの新しい就業形態の発展に関する報告書-「滴滴出行」プラットフォームを例に

イ. 自由さ

プラットフォーム・エコノミーの下で就業する労働者の労働時間は自由である。プラットフォーム・エコノミー下の労働者はプラットフォームの資源について所有権を有すると同時に、自身もまたプラットフォームの使用者であって、ほとんどのプラットフォーム労働者の労働時間は仕事量の多さ、緊急度等に応じてアレンジされる。労働時間を自由にアレンジできれば、労働者は自分で合理的に時間を支配する快感を味わい、仕事に対して自分が主人公であるとの帰属感を持つことができるが、そればかりではなく、仕事の効率もあがり、だらだらと働くこともなくなって、限られた時間内に最大の効果をあげることができる。

出前配送員を例にとると、課題グループの調査で、労働時間の柔軟性、自由さが出前配送員を引き付ける要因であることが分かった。プラットフォーム自営型の専門の配送員は通常、出前の配達のパーク時間帯（11:00-14:00；16:30-18:30）あるいは夜間当直の時間帯（21:00以降）に部署に就いていることが求められるが、それ以外は休むことができる。その時間にも注文は受けられるが、それについては強制的な要求はない。「衆創」の配送員や「滴滴出行」の運転手は、オンラインで注文を受けるか、オフラインにして休むか、随時選択することができる。

しかし、労働時間の自由化によって仕事と余暇の一体化という状況も生まれている。具体的に言うと、従来型の企業はサービス提供時間について制限を設けていたが、プラットフォームの出現によってリアルタイム化が実現し、24時間を網羅するサービスが基本的に可能となった結果、従業者は一日中、どの時間帯にもプラットフォームを通してサービスを提供することができるようになった。こうして、労働時間がフレキシブルなものとなったが、同時に仕事と余暇の時間の区別があいまいになった。こうした業態には、仕事と余暇の一体化という特徴が顕著である。

ウ. 断片化

プラットフォーム・エコノミーの下で、労働者の労働時間はフレキシブルで自由なものとなったが、その必然的な結果として「断片化」が生じた。つまり、労働者の労働時間が完全にまとまった全体として存在するわけではなく、仕事の内容や任務によって区分され、断片化しているのである。しかし、断片化と言っても全ての時間が一つ一つに分けられて無秩序で雑然とし、忙しいが効率は下がっているという状態ではなく、仕事の任務に基づいてフレキシブルな労働時間がより合理的にアレンジされ、それぞれの任務が厳格に区分されているものの、各任務の内部において労働時間は全体としてまとまった状態にある。そのため労働者は任務に基づいてより集中することができ、高い効率で任務を達成することができる。

このほか、筆者は、プラットフォーム就業の労働者は自身の状況に基づいて「断片的な時間を利用する」ことができるのであって、「時間を断片化する」わけではない、と考えている。これは、仕事に対する全く異なる態度である。前者は、浪費される可能性のある細かい時間

を十分に利用して仕事上の事柄を処理するのであるが、後者は、もともと全体としてまとまったものであった労働時間を人為的に多くの細かい時間に分割し、その合間に別の事柄を処理するもので、仕事の効率はおのずと低くなる。労働時間がばらばらにならないようにしてはじめてプラスの循環が実現する。細かい時間を利用して仕事をするのは、時々刻々、常に仕事をしているためではなく、節約してできた時間を生活のために残しておき、仕事と生活のバランスをよりうまくとるためである。

ケース:2人のプログラマーの異なる「断片化」

あるインターネット企業は典型的なプラットフォーム企業で、フレックスタイム制を採用しており、1日少なくとも8時間の労働時間が保証できればそれでよい。A、Bの2人のプログラマーの業務内容、開発の難度はほぼ同じである。しかし、彼らの効率は全く異なる。

プログラマーAは毎朝、バスに乗って8時半前には会社に着く。午前中、彼は集中してプログラミングの作業を行う。このときにはトイレに行くこと、水を飲むこと以外は何もしない。作業の邪魔にならぬよう、彼はメールの着信音を消し、内部のIM(インスタント・メッセージ)もオフにし、スマホはマナーモードにする。QQや微信(Wechat)も見ない。静かに作業をするために、誰もいない小会議室を探してそこで仕事をするこゝとさえある。朝の時間、彼は誰とも討論はせず、会議もしない。テストやデザインでBUG(プログラムの脆弱性)が見つかったも、進めている仕事の手を止めてバグに対応することはしない。昼に食事が終わると、少し休むだけで、スマホに何か重要な電話やメッセージが来ていないか確認する。それから、折り畳み式のベッドを広げて昼寝をする。その後になって彼はようやくメールシステムや内部のIMを開く。この時間帯は昼寝から目を覚ましたばかりなので、簡単なメールの処理や他の人からの伝言をチェックするのである。彼は午後は主にBUGの修正をしたり、関連の会議に出たり、他の人と問題点について話し合ったりする。退勤時間が来ると、パソコンをオフにしてバスに向かう。残業をしたことはほとんどない。

プログラマーBはAとは違い、朝は10時半にようやく出社することが多い。前日のメールをチェックしたり、他の人と問題点について話し合ったりしていると昼食の時間になる。午前中はプログラミングの作業はあまりできない。彼は昼休みには昼寝はせず、スマホをいじったり、サイトを見たりして過ごす。午後になっても、眠そうな様子で、直接誰かが来てもIM上で連絡が来ても拒むことなく相手をし、プログラミングの仕事为数行やってはメールを見たりスマホをいじったりしている。出社が遅いし、昼間にはたいした仕事もしていないので、夜はどうしても残業をすることになる。彼によれば、夜は人が少なく集中してプログラミングができるのだという。こうして彼は夜

遅くまで残業して帰宅することになる。帰るのが遅いので朝は起きられず、出社はまた遅くなる。こうしたことを繰り返している。

この2人のプログラマーは技術的能力にはそれほど差はない。しかし、労働時間の掌握の仕方が大きく異なるため、仕事の効率には大変大きな差が生まれている。Aはまとまった時間をじゅうぶんに利用することができ、まとまった労働時間が細切れにされるのをできるだけ回避しているし、脳の働きを考えて種類の違う仕事を処理している。そのため、仕事の効率は高くなる。Bはこれとまったく違い、まとまった時間をばらばらにしてしまっている。仕事と休養のバランスにも気を配らず、毎日長い時間、仕事をしてまるで大変忙しそうにしているが、その仕事量はAとあまり変わらない。

仕事上の体験、満足度、生活面での幸福度等を総合的に考えると、プログラマーAの仕事と生活の状態はプログラマーBよりはるかによく、残業する必要がないために残された時間で生活をよりよく過ごすことができる。このケースは2つのことを示している。第一に、プラットフォーム就業の労働者は、為すべき仕事に応じて、フレキシブルな労働時間をより合理的にアレンジし、異なる種類の任務をしっかりと区別すべきである。こうしたやり方は合理的で有効なものであり、労働時間を効率的に利用することにつながる。第二に、断片的な時間を合理的に利用し、まとまった仕事の時間を細切れにしてしまわぬよう注意する。労働時間は細切れにしないのがよい。断片的な時間を利用して仕事をするのは、時々刻々、常に仕事をしているためではなく、節約したまとまった時間を生活のために残しておき、仕事と生活のバランスをよりうまくとるためである。

—筆者が深圳人才网の関連のデータに基づき整理。

(2)労働時間の長さには、比較的長い状態の維持、または更に短縮、の二種類の変化が生じる

プラットフォーム・エコノミー就業の状況において、産業構造と就業構造は今後相応の調整を経ることになり、労働時間には配置面で変化が生じるほか、長さの面でも変化があるものと見込まれる。

ア.労働時間が比較的長い水準が維持されるか、より長くなる

プラットフォーム・エコノミー下の労働者の業界分布を見ると、主にサービス業に集中している。もちろん、このサービス業は決して宅配業や電子商取引に限られるものではない。研究開発、金融、情報、物流等を代表とする新興のサービス業も含まれれば、改造・レベルアップ中の従来型サービス業も含まれるし、生活型のサービス業も含まれれば、製造業と相補う関係の生産型のサービス業等も含まれる。国家統計局が都市部就業者の1週間の平均労働時間について実施した統計の結果を見ると、第三次産業の大部分の業界の労働者の平均労働時間

働時間は第一次産業、第二次産業を上回っている。これに基づけば、プラットフォーム・エコノミーにおいて就業する労働者の労働時間は今後も依然としてかなり高い水準を維持するか、またはより長い状態となることが考えられる。

ケース: インターネット企業に始まった「996」

2019年の初春に中国のインターネット企業から始まった「996問題」が、中国、ひいては世界中から注目を集めている。

「996」とは、「朝9時から夜9時まで働き、昼と夕方に1時間（1時間に満たない場合も）休んで、あわせて10時間以上働く。更に、1週間に6日働く」労働制度のことを指す。中国のインターネット企業で盛んな残業文化を象徴する言葉であり、『中華人民共和国労働法』の法定労働時間を超過する労働制度である。ここ数年、このような労働制度がインターネット業界に集中して出現した。「996」はかつてプラスのイメージを表す言葉であったこともあり、その際には「996」労働制を実施する企業が急速な発展を遂げ、従業員が高揚した闘志を抱いて働いていることを表す言葉として使われた。

現在、「996」の最大の被害者-インターネット企業のエンジニアたち、つまり、私たちがプログラマーと呼ぶ人々が集団でこれに反抗している。2019年3月27日、世界的なソフトウェア開発のプラットフォーム「GitHub（ギットハブ）」上に「996ICU」と称するプロジェクトのページが開設された。プログラマーたちはそこで、「996」制度を行うインターネット企業について指摘し、インターネット企業の「996制度」に反対の姿勢を示した。「996.icu」は諧謔的なジョークのイメージだが、突然「996」を実施し始めた企業のプログラマーが立ち上げたサイトであった。このサイトは、「996」について説明し、労働法規が定める関連の権益や「996」を実行する企業に関する報道を掲載しただけで、それ以上の実質的なコンテンツは見られなかった。

2019年4月11日、人民日報が「996労働制」の問題をめぐり、『強制的残業は企業文化となるべきではない』とのテーマで評論委員の文章を掲載した。その文章には、「996について異議があったからといって、奮闘したくない、働きたくないというわけではない。『働かなければ何も得られない』道理が分からない人はいない。しかし、奮闘を大切にし、労働を賛美することと残業の強制はイコールではない。ハードワークが奮闘なら、巧みな労働も奮闘であるし、労働時間の延長が奮闘なら、効率向上もまた奮闘である。そのため、996に反対する従業員に『のらりくらりとうまくやっている』、『奮闘していない』、『道徳的でない』というようなレッテルを貼ることはできない。彼らの真の訴えを正視すべきである。996の実施を強制すれば、企業管理の「委託-代理」の難題が解決できないばかりか、「サボタージュ」という根強い問題を助長してしまう可能性もある。企業家や起業家の立場から見れば、996を推進する人々の非常なる奮闘の精神は貴いもの

である。しかし、一般の従業員の立場は異なることを考えなければならない。996の残業文化を無理やり押し付けるのでは、企業管理者は傲慢であるし、それは現実的ではなく、不公平でもある」と記されていた。2019年4月12日、アリババがその公式微信にアリババ創業者である馬雲会長の996に関する考え方を掲載し、当日午後、馬雲会長は「いかなる企業も、従業員に996を強制すべきではないし、強制することはできない」と繰り返し表明した。

この「996」をめぐる騒ぎの中から、私たちは、インターネット企業—それはまた、プラットフォーム・エコノミーの発展の中の大部分のプラットフォーム企業であり、この騒ぎの主体である—が、インターネット、とりわけモバイル・インターネットの急速な発展の背景の下、普遍的に、「996」というこの不正常的な現象に覆われているのをのぞき見ることができた。みなぎ金鉱を掘っている時期には、より多くの人達は目を富や想像の中の富に向けるもので、こうした時期には、この業界の労働者の労働時間は比較的高い水準に維持され、ひいては更に長くなる可能性もある。現在、中国はまさにこの時期にある。

どのような事物にも一定のライフサイクルがある。私たちが一つの技術のライフサイクルの後半にさしかかった今日、「996」の持続不可能性が明かになった。製品のイノベーション性、運営方法の有効性、世界的市場における競争力はいずれも「996」では解決できない。個々の従業員自身に関しては、従業員が犠牲にした生活空間、損なわれた健康はいずれも「996」がもたらした深刻な副作用である。

—出所:筆者が「百度」の関連資料を整理。

イ. 労働時間に更に短くなるすう勢が出現

プラットフォーム・エコノミー下の従業員のグループを見ると、グループごとにかかなり大きな差異があり、様々なタイプの特徴が現れている。たとえば、従来型のサービス業の多くは低年齢の中卒者、高卒者か、4050<就業年齢段階>にある、40歳以上の女性、50歳以上の男性で、就業したいが就業の条件が悪く、技能が単一である等の理由で就業がむずかしいグループ>等の年齢の高い労働者であり、新興のサービス業の多くは、若く、教育程度も高い労働者、技能労働者が中心であって、就業の考え方や就業の動機が自身の好みや職業の発展、職業生活の考え方にある場合が多い。

プラットフォーム就業のこの二種類の労働者については、その仕事の場所や労働時間の手配の柔軟性によって、労働者、特に超大型の都市で働く労働者の通勤時間がある程度短くなる。通勤時間が短くなれば、ある程度において、労働者の広義の労働時間を短縮することができる。北京師範大学の課題グループ⁴の調査データによると、通勤時間が長いのは北京、広州、上海、深圳等のいくつかの超大型都市で、その1日の平均通勤時間はいずれも1時間半

4 頼徳勝、孟大虎、王琦。わが国の労働者の労働時間の特徴と政策の選択[J].中国労働、2015(1):36-40.

に近いかそれを超えている。中でも北京の通勤時間は最も長く、97分に達する。こうした都市の労働者の1日の狭義の労働時間が8時間であったとすると、その広義の労働時間は9時間半に達する。大都市で働く人々は毎日、「移動で疲れ果てる」経験をしているのである。このほか、規模がやや小さい直轄市や省の行政府所在都市の通勤時間も比較的長い。天津、南京、瀋陽、重慶、太原等の都市でも就業者の1日の通勤時間はいずれも65分を超える。また、都市によっては、通勤ラッシュの時間帯には多かれ少なかれ混雑が起り、通勤時間は長くなる。ただ、北京、広州、上海、深圳の混雑ぶりは最も深刻で、超大型都市の交通渋滞は通勤時間に深刻な影響を与えている。通勤時間の長短は就業に対する満足度に影響を与える重要な要素でもあり、また、仕事と生活のバランスにも影響する重要事項である。プラットフォーム就業の労働者は、任務の具体的状況に応じて出勤するか否か考え、もしくは出勤時間を調整して、不必要な通勤時間を効果的に減らし、有効な労働時間の中で効率を最大化することができる。そのため、就業の満足度、幸福感も高まる。

このほか、新興サービス業の労働者は大多数が比較的若く、高い教育水準と技能を有し、多くが高い知識を必要とし、報酬も高い新しいタイプの自由業に従事していたり、多重の職業についていたりする。自由業に従事する者は、それぞれが与えられた特異性に基づき、プラットフォームを通して情報を得て、市場の多元的な製品ニーズやサービスニーズを満たす。しかし、なんらかの雇用主に使用されているのではない。一つには知識を提供する労働者、たとえば「猪八戒網」上の「威客」等であり、もう一つにはコミュニティプラットフォームを形成し、共通の価値観、趣味、娯楽動画等でファンを集め、クリック率を高めて収入を得るグループ、たとえば、ライブプラットフォーム上の個人メディア発信者等といったタイプがある。兼業のグループの多くは定まった仕事を一つ持っているが、収入面で求めるものがある、趣味・興味の面で発展をはかるといった理由から、余暇の時間を利用して別の仕事に従事する。そのうちの一つが最近かなり注目されている「スラッシュ青年」である。これは多くが1990年代生まれの青年で、多くの技能、たとえば「翻訳/ヘッドハンティング/自由作家/イベント規格」等の様々な技能を身に着けている。これはいずれも同等のもので、どれが中心でどれが二次的であるかの区別はない。こうしたフレキシブルなイノベーション型の業務形式は、もはや長時間や高強度の仕事を必要とはしない。人的資本の向上、効率の向上を通して生産性を高め、従来型の働き方では長時間の労働でようやく手にすることのできた高収入を得ることができるのである。こうして、単位時間内の時間の経済的価値は上昇する。こうした作用の下、労働者はハイテクで新しい働き方を通して仕事の効率を高め、労働時間を減らし、余った労働時間を自身の人的資本投資に注いで自身の創造力、イノベーション力を高め、プラットフォーム・エコノミー等の新しい経済の下で労働者が求められる高い資質を身に着ける。こうした循環によって、良好なクローズドサイクルの体系が形成される。

こうした、労働時間の更なる短縮の傾向は、歴史的発展の流れにかなったものである。国家発展改革委員会の予測によると、2020年に「第十三次五か年計画」が終わる頃、わが国は

高所得国家に近づいているか、あるいはすでにその仲間入りを果たしている。高所得の国に向かう過程では、労働時間を更に短縮しなければならない。労働時間の短縮は、労働者の心身の健康に寄与し、労働生産性の向上を促進するほか、就業者数の拡大や就業の質の向上を促進することにつながり、「中国製造（メイド・イン・チャイナ）」から「中国創造（クリエイテッド・イン・チャイナ）」への転換を早急に進めるうえで有利に働くとともに、人的資本の再投資、イノベーションの促進にもつながる。

4. 存在する問題と示される課題

(1)一部のプラットフォーム就業者の休息休暇の権利の保障がむずかしい

プラットフォーム従業者の専従化傾向が強まっていること、また生活サービスプラットフォームの業務の性質や褒章規則などの影響もあって、プラットフォーム上の一部の従業者、とりわけ専任の従業者は普遍的に労働時間を延ばして受注量を増やし、より多くの褒賞を獲得し、収入を増やそうとしており、そうした従業者の休息・休暇等の権利は保障されていない。旧労働科学研究所の『ローカル生活サービス O2O 業界の労働雇用の現状に関する研究』課題グループが行った調査によると、出前配送員の 1 日の平均労働時間は 9 時間で、64.2% の出前配送員は 1 日の平均労働時間が 9-12 時間の間であり、更に 2.6% は 1 日の平均労働時間が 13 時間以上に達している。このうち、専任の出前配送員の 1 日の平均労働時間は 9.5 時間に達し、71% の専任配送員の労働時間が 9-12 時間の間である。また、どの出前プラットフォームでも専任出前配送員が夜間に当番勤務をしている。更に通常は専任の出前配送員だけに毎月 2 日の休息日が与えられているが、出前配送員は普遍的に、収入増のため、休みをためて病気や用事があるときに使うだけで休養を取ろうとはしない。

飲食出前プラットフォームの仕事は、昼食と夕食のピーク時間帯は注文が多く忙しい。出前配送員はそのピーク以外の注文量が比較的少ない時に休むことができるが、休むための決まった場所が提供されていないため、大多数の配送員は集まって少しの間休むだけで、基本的にはいつでも注文が受けられる状態で待機している。

表 5 出前配送員の 1 日の平均労働時間

労働時間	専任	兼業	全体
6 時間以内	0.5%	68.6%	7.8%
6-8 時間	25.7%	23.5%	25.4%
9-12 時間	71.0%	7.9%	64.2%
13-15 時間	2.1%	0	1.9%
15 時間以上	0.7%	0	0.7%
平均労働時間(h)	9.5	5	9

出所:『ローカル生活サービス O2O 業界の労働雇用の現状に関する研究』課題グループの調査

また、『2016 オンライン配車サービス運転手の生存状況調査報告書』によると、調査を受けた運転手のうち、7割を超える運転手がオンライン時間が10時間以上に達していると答えており、4割を超える運転手のオンライン時間が12時間を超えていた。オンライン配車サービスの専任の運転手では、1日平均のオンライン時間がいずれも8時間を超えており、51.6%の専任運転手は12時間を超え、更に40%の運転手は10-12時間の間であった。兼業のオンライン配車サービス運転手であっても、その1日平均のオンライン時間が4時間以下の割合は約56%で、4-8時間の割合は約37%、7%の兼業運転手は8-10時間の間であった。全体的に見て、プラットフォーム上の従業者は労働時間が相対的に自由であるものの、多くの人が受注を増やして高収入を得るため、労働時間がかなり長い状態にある。

(2)労働時間配置のロングテール効果をもたらす課題

ロングテール (Long Tail) 理論はネットワーク時代に生まれた一種の新しい理論である。簡単に説明すると、製品の貯蔵と流通のルートが十分ありさえすれば、ニーズが多くない、または販売量が芳しくない製品をあわせた市場シェアは少数の売れ筋製品が占める市場シェアに匹敵するものとなり、売れ筋製品が占める市場シェアを超えることさえある、つまり、多くの小さい市場が集まれば主流に匹敵するような市場エネルギーとなる、という理論である。現代社会では、様々な経済形式が共生し共に成長しており、プラットフォーム・エコノミーのうねりの中、今後10年から20年の間に、わが国全体の経済構造や就業構造に変化が生じて、ロングテール効果が出現することが予測される。

具体的に労働時間を見ると、人的資本の配置が変化し、様々な新しい就業形態が出現するとともに、労働時間の配置にもロングテール効果が生じるものと予測される。今後5年から10年で、現在の8時間の労働時間はおそらく主流ではなくなり、時間を単位とする労働時間形式が流行し、常態となる可能性がある。また、現在の正規の就業の雇用形式の下でも、よりフレキシブルな労働時間配置形式が出現する可能性がある。当然、そうした労働時間配置の変化は、政府部門による監督管理に多くの課題を突き付けることになる。たとえば第一に、政府の主動的な監察がむずかしくなる。企業のプラットフォーム化が新業態の企業の発展の最も新しい傾向であるが、プラットフォーム化によって、企業はより微小化し、管理はより平坦化し、資源は更にオープンなものとなる。こうした未来の新業態で発展する主流企業は、就業を吸収する貯水池となる。就業者の数は激増し、労働時間は更にフレキシブルで自由となり、断片化した企業、微小な企業が分散して分布し、隠ぺい性が高まる。政府がこうした分野に主動的に監察を行うことは難しい。第二に、プラットフォーム企業には普遍的に、労働者との意思疎通の協議メカニズムが構築されておらず、労働者は弱者の立場に置かれ、発言権が乏しい。プラットフォームは網羅する範囲が広く、従業者は分散している上に流動性が高く、労働時間がフレキシブルで自由で、あまり組織化されていないため、プラットフォームとの間で交渉を行うだけの対等な力が形成しにくく、従来型の集団交渉や民主的参加の

手順を運用して自分たちの要求を表明することはむずかしい。そこで政府には、あらかじめ、従業者がプラットフォーム規則の制定に参加できるような政策的手配を行うことが求められる。政府がどのような方法で政策的手配を行うか、政府の監督管理の知恵が試される。

(3) 仕事と余暇の一体化がもたらす課題

プラットフォーム就業における労働時間自由化の産物の一つが、仕事と余暇の一体化である。労働時間の断片化によって、職業の断片化の傾向が生まれる。労働者の労働時間が自由でフレキシブルなものとなると同時に、仕事と余暇の時間の区別があいまいになった。これは、ある程度において、労働者に錯覚を起こさせ、労働者を容易に長時間労働へと導くものである。労働者は、過度の労働、生産効率の低下に陥りやすくなり、心身を効果的に休めることができず、就業の質は下がる。国際労働機関と中国のデータの示すところによると、現在、自営業、短期契約等の仕事、季節性の仕事、パートタイムの仕事といった非正規の就業が職場に占める割合がますます拡大してきており、今後更に増えることが予想される。こうした新しい就業形態は一部のグループの就業の問題を解決したものの、現在、その仕事と生活の境界線は増々あいまいなものとなっている。それは、長時間労働を意味するもので、多くの企業が重視するバランスのとれた仕事と生活の関係に背くものである。

また、有効な余暇の増加は、潜在的な形でイノベーションの促進につながる。余暇には、「進歩を促す」効果や「余った時間を利用して学ぶ」(learning by leisure)効果、「配置を改善する」効果がある。健康的で積極的な余暇の活動は、人的資本の精神、意志の形成に役立つ。人はそれによって何かに没頭し、満足を感じ、時間の流れるのを忘れる。そして、創造性、探求心、冒険心が刺激され、効率が高まり、その人的資本が増進される。余暇の体験には、有意義な学びが生まれる可能性が最も高い。余暇における生産性の高い活動は、要素投入構造(主に時間の投入構造)の改変を通して、産出のパレートの改善を可能にする。しかし、仕事と余暇が一体化して余暇の時間があいまいになれば、余暇のこうした効果を触発する条件がなくなり、イノベーションの発生や発展は遅滞するかもしれず、ひいては発生すらなくなる可能性がある。

(4) 従来型の雇用関係に対する挑戦

インターネット時代に成長した労働者は、個性と独立をとりわけ重視する。プラットフォーム・エコノミーの急速な発展により、就業関係は「組織+被雇用者」から「プラットフォーム+個体」へと変化しており、自由な職業を選択し、自分の技能、知識を利用してプラットフォーム企業にアクセスする若者がますます増えている。労働時間はフレキシブルで自由であり、仕事の場所も固定されていない新しいタイプの雇用形式の下で、プラットフォームと従業者の間の雇用関係を従来型の労働関係の範疇に完全に組み入れることはむずかしい。そこで問題となるのが就業者の権利の保障である。労働者を守る既存の多くの制度、最低賃金制、

契約法、社会保障政策等では、プラットフォーム就業下の自由な職業の人達を完全にはカバーできない。これは、潜在的な、新しい労働関係の紛争が起こる可能性が高いことを意味している。こうした問題はもちろん、フレキシブルで自由で断片化した労働時間にも起因するとは限らず、プラットフォーム・エコノミー下の新しい就業形態全体から生じ、もたらされる問題点である。ただ、労働時間は新しい就業形態の特徴を判断する基準の一つとして、ある程度において、従来型の雇用関係に対する挑戦を反映し得る。

5. 思考と提案

プラットフォーム・エコノミーの下、労働者の労働時間はフレキシブルで、自由で、断片化されているという特徴を持つ。政府部門も、使用者組織も、労働者個人も、このフレキシブルな労働時間の管理に力を入れ、労働時間の新しい手配方式を十分に活用して、仕事と生活のバランスをうまく保つ必要がある。

(1) 政府部門

フレキシブルな労働時間の管理を強化し、過度の労働を抑制し、よりよい労働時間を実現するために、政府部門は政策面で次のような選択を考えるべきである。

ア. 差別化制度を適切に、トップダウンで設計する

中国の既存の「40 時間」労働制は十分な論証を行ったうえで設計されたもので、安全と健康という観点から考慮が為されている。中国は現在、経済構造の転換、成長動力の転換の時期にあり、高齢化社会が到来する中、「小康社会⁵」はなお実現の途上にあり、全国民を網羅する社会保障制度の整備も終わっていない。こうしたマクロの背景の下において、従来型の労働時間制はなお合理的で有用なものである。現時点でより短い標準労働時間を設けることになれば、労使双方の利益を損ない、社会的な矛盾が引き起こされることになる。

政府は、新しい就業形態の労働時間の特徴に基づいて、差別化した制度設計を行うことを考えるべきである。たとえば、○多くの労働者が休日にも働かねばならない状況に対しては、合理的に、仕事の週・暦の週の労働時間制度を構築する、○流動性、季節性が比較的高い部署については、流動性、季節性を持つ労働者保護措置・奨励措置を構築する、○プラットフォーム就業の特徴に照準をあわせ、「自宅での作業」、「作業分担」、「フレキシブルな作業組織」などについて規範的で制度化された管理を行う、○通勤時間が比較的に長く、特殊な配慮が必要なグループについては、交通手当制度等を考える、○プラットフォーム就業の第三次産業で労働時間の延長の可能性のある部署については、長時間労働補償制度等を増設することが

5 中国における発展の目標「衣食足りていくらかゆとりのある社会」のことで、2020年までに全面的実現を目指している。

考えられる。

イ. 情報化に基づく労働時間協議メカニズムを構築する

情報化時代にあつて、インターネットプラットフォームの構築は基礎であり、労働組合のネット情報化プラットフォームの構築も遅れをとってはならない。とりわけ、プラットフォーム就業の環境において、労働者は弱者の立場に置かれ、発言権が乏しい状況にある。そこで、労働組合を主導とし、政府、企業、労働者の三者を考慮する、可視化された透明なプラットフォームを構築し、記録された労働者の労働時間が三方から見えるようにすることを提案したい。条件が許せば、労働時間のプラットフォームと医療システムを接続し、政府部門が過重労働について証拠を得て認定できるようにし、それをもとに企業が労働者に対して過重労働の補償を行うべきであるか否か判断できるようにする。また、このプラットフォームは別の資源プラットフォームの統合にも用いることができる。季節的で、仕事のない期間が比較的多いが働きたいと願う労働者が迅速に仕事を見つけられるよう役立て、就業情報の不整合の難題を解決することもできる。

ウ. 政府がマクロの支援により社会保障制度を整備する

政府によるマクロの支援は働きすぎの緩和を保障し得るものである。立場や地域の制限を超えて、プラットフォーム就業の新しい特徴に適応できる多元的な保険方法を研究しなければならない。現時点では社会保障体系に立場、地域に関する制限があり、新しい業態の発展との間に矛盾があることに鑑み、条件をつけて、徐々に、その土地に戸籍のない新業態従事者も年金保険、医療保険に参加できるようにし、個人的な身分で戸籍所在地に限らずに失業保険、労災保険に加入できるようにするべきである。たとえば、労働力輸入省である広東省の経験を参考とすることができる。広東省では、他の省の戸籍を持つフレキシブルな従業者でも、広東省で実際に企業従業員基本年金保険料を累計で10年間納付し、且つ最終保険加入地で実際に企業従業員基本年金保険料を累計で満5年納付すれば、最終保険加入地で企業従業員基本年金保険に加入することができる。

医療保険の面では、就業地の社会保険資金の負担増を避けるため、就業地が監督管理を強化しなければならないが、国外においてフレキシブルな就業者が団体保険、業界協会またはコミュニティを通して集団で保険に加入している考え方を参考に、プラットフォーム企業を保険料支払い組織とし、新業態企業の従業者が就業地で集団で医療保険に加入できるようにすることが考えられる。

労災保険の面では、新業態従業者の労災保険方法の構築を模索し、新業態従業者の労災認定が難しく、使用者組織に主体としての責任が欠失している等の問題を回避する必要がある。新業態の従業者の労災保険の保険料率をある程度抑え、その保険料負担を軽減すると同時に、労災保険部門の管理のコストや難度が軽減できるよう試行してみるとよい。

(2) 使用者組織

使用者組織は雇用の主体であり、また労働時間の既得利益者であって、様々な方法で労働者が労働時間の変化に対応できるよう手助けするべきである。

ア. 意思疎通に関するきまりを制定、設置し、仕事を妨げる要素を減らす

使用組織は、組織の業務の性質に基づいて意思疎通に関する決まりを設け、従業員の仕事の妨げを減らし、仕事の効率を高めることが重要である。たとえば、あまり妨げにならないコミュニケーション方法（メール、メッセージ、微信（WeChat）等）を利用して日常の緊急時以外の通知、交流を行うこと、ミーティングの時間は毎日仕事の最初に設定するか、一日の仕事が終わった後にして、仕事の中に頻繁にミーティングを開かないことが挙げられる。仕事の合間に頻繁にミーティングをすると、労働者の仕事の連続性や集中度が損なわれ、労働時間が「断片化」してしまう。

イ. 断片的な時間を十分活用して訓練、交流、意思疎通を行う

断片的な時間をうまく利用できるか否かも、労働者の仕事の効率、使用者組織の業績に直接影響を与える要素である。断片的な時間の重要性を考え、使用者組織には、断片的な時間を十分に活用して従業員の訓練、日常の交流・コミュニケーションといった任務以外の事項の手配に使うことを提案する。ネットワーク資源を十分に利用して、研修教材、影像を流し、従業員にプラットフォーム上で意思の疎通・交流を行わせる。「学習強国」のプラットフォームは現在、中国国内で比較的評判のよい学習プラットフォームの一つであるが、これは、みな断片的な時間を十分に利用して理論と実践の学習を進めるもので、従来はまとまった時間を使って学んでいたものを、みなフレキシブルな時間に嵌め込み、学習の効率を高めている。

ウ. 労働者に適度な自由度と自主権を与える

使用者組織と労働者との間には信頼感がなければならず、信頼感があって初めて就業の満足度が得られ、組織において帰属感が感じられる。使用者組織に対しては、一定の範囲において従業者にある程度の自主権を持たせ、その労働時間、任務の流れ、任務量の手配等を従業者が自由に決められるようにすることを提案する。特に、柔軟性が比較的高く、緊急ではない任務については、小さいモジュールに分解して独自に質と量を保って完成させることを従業員に許し、使用者組織が最終的に責任を持って製品の検収を行うようにする。

(3) 労働者

労働者は思想を持ち、自主的に労働する能力を備えた個体であって、プラットフォーム就

業における労働時間の変化についても、労働時間を有効に利用できるよう自ら方法を講じるべきである。

ア. 合理的に各種業務を手配し、質と量を保つ

プラットフォーム・エコノミーの従業者は多くが自由業者あるいは兼業者である。彼らは従来型の従業者とは大きく異なり、様々な仕事を抱えている。彼らは、それぞれの任務に詳しくなければならず、特に任務の完了に必要な労働時間、変動可能な作業空間があるか否か等について、より十分に把握し、より合理的に手配する必要がある。そうであって初めて統一的に計画し、より効率的、合理的に仕事を進めることができ、より高い収入を得ることができる。

イ. 仕事の時間を細切れにせず、一定の時間、現在の任務に集中する。

断片化はプラットフォーム・エコノミー就業における労働時間に見られる新しい特徴である。しかし、すでに説明した通り、この断片化はまとまった時間をばらばらにして異なる事項を次々に行う、効率の低いやり方ではなく、仕事に応じて労働時間を柔軟に、より合理的にアレンジすることを指す。この場合、一つ一つの仕事の内部では、労働時間は細切れにされてはおらず、まとまっている。労働者も、まとまった時間の中で、目の前の仕事に集中するよう自分に求め、その時間を細切れにして様々な仕事に回すことはしない。一定の時間内に様々な仕事を次々に行う場合、労働者のプレッシャーが増し、効率も落ち、仕事を成し遂げる上でもマイナスとなり、労働者の心身の健康にも良くない。

ウ. 断片的な時間を利用して人的資本のための再投資を行う

米国の経済学者ルーカスの考えに従えば、個体の全ての時間は労働時間、余暇時間、教育を受ける時間の3つに分けられる。プラットフォーム就業の下、新しい就業形態にはフレキシブルで断片的な時間がより多く生まれる。今後は、こうした時間を活用できるか否かが、労働者が進歩できるか否かに影響を与える要素となる。労働者はこうした断片的な時間を自らつかみ取り、人的資本の再投資をして、自身の労働の資質を高めていかなければならない。

良好な労働時間制度の背後には、各部門の協力が必要である。市場の基本的法則に背かないことを前提として、様々な手段を組み合わせることで運用し、各者の役割を発揮して初めて就業の質を高めることができ、仕事と生活のバランスを保証することができる。

【参考文献】

頼徳勝、孟大虎、王琦『中国の労働者の労働時間の特徴と政策の選択 [J]』中国労働 2015

(1) : 36-40

陰漫雪、趙碧倩『ローカル生活サービス 020 業界の労働雇用の現状に関する研究-北京地域を

例に[R]』労働科学研究所、2016年12月

曹佳『新業態下の就業及び労働雇用に関する問題の研究[J]』中国労働保障報、2018年1月

王振源、段永嘉、孫珊珊『非労働時間の家での仕事が、仕事と家庭の矛盾、仕事と生活の質

に与える影響の研究[J]』予測 2015 (3) : 28-33

謝倩芸『新経済の下における仕事と労働関係の変化の分析[J]』中国人口・労働問題報告

(2017) : 65-85

張車偉、楊偉国、高文書『中国人口・労働問題報告：新経済 新就業 (2017 版) [M]』北京：

社会科学文献出版社

第2セッション

中国の労働時間：法律の規定、現状および政策提案

中国労働社会保障科学研究院

田大州 補助研究員

中国経済は1978年に改革開放政策が開始されて以降、急速に成長し、1人当たり平均可処分所得や国民の生活水準の面で実質的な向上が実現した。経済の発展、とりわけ計画経済から市場経済への転換にともない、労働分野には新たな問題が生じているが、中でも農民工¹の労働時間の長さはとりわけ大きな問題となっている。「中国は労働時間が最も長く、賃金が最も低い国だ」（郎咸平，2010）と指摘する学者もいるが、規定を超える長時間労働は労働関係の法律に違反し、労働者の権利利益を侵犯して、労働者の心身の健康に悪影響を与え、仕事と生活のバランスの崩壊を招くばかりでなく、最終的には労働力の再生や生産性の向上にも影響を及ぼすもので、中国共産党第十九回全国代表大会（2017年10月）の報告で打ち出された「質の高い発展」という全体的目標にも適合しない。労働時間を合理的に制御し、労働者の休息・休暇の権利を守り、仕事と生活のバランスを保つことは、国民の生活水準を保障するうえで必要であるばかりでなく、国の労働力及び生産力を守るうえでも重要な事項である。

本論ではまず、中国と諸外国及び国際基準における労働時間に関する法律上の規定を確認し、現今の中国における労働時間の基本的状況や規定を超える長時間労働に影響を与える関連要素についての分析を行い、最終的に政策面での提案を示す。

1. 労働時間に関する法律の規定

労働時間は労働関係の存続状況をはかる時間的尺度であり、労働関係を基礎として実施される賃金支給や一連の人的資源管理は、いずれも労働時間によって確定される時間的次元において展開される。ここでは主に、中国と他国・他地域及び国際基準における労働時間に関する法的規定について整理する。

(1) 労働時間に関する中国の法律規定

中国の法律の枠組みの中には独立した「労働基準法」は存在しない。そのため、労働時間法制は憲法、労働法及び国務院の行政規則を中心とし、労働保障の行政部門が公布する若干の部門規則を分枝とする制度体系となっている。

1 農村から都市に出かけて就労する、農村に戸籍を持つ者。

第一は、『憲法』における労働者の労働時間及び休息の権利に関する規定である。

『憲法』第 43 条は、「中華人民共和国の労働者は休息の権利を有する。国は、労働者の休息、休養の施設を発展させ、従業者の労働時間ならびに休暇制度を定める」と規定している。

『憲法』は、国の基本法の形で労働者の休息の権利について定めるとともに、その他の具体的な労働時間、休暇制度に関する立法を保障している。

第二は、『労働法』における労働時間と休暇に関する規定である。1995 年施行の『労働法』は労働者の労働時間及び休息休暇の権利について専門に定めている。1 日の労働時間は 8 時間を超えず、1 週間の平均労働時間は 44 時間を超えないこととされ、使用者は 1 週間に少なくとも 1 日の休息を労働者に保証しなければならない。なお使用者は、その生産上の特徴ゆえに上述の労働時間制度を実行できない場合、労働行政部門の承認を得たうえで別の労働・休息方法を実行することができる。使用者は、元旦、旧正月、メーデー、国慶節及び法律、法規が定めるその他の休暇期間中、法に従って労働者の休暇を手配しなければならない。

労働法第 41 条は、生産・経営上の必要に応じて労働組合及び労働者と協議することを前提に、使用者に労働時間の延長を認める一方、通常 1 日 1 時間を超えてはならないこと、特殊な事情で労働時間を延長する必要がある場合も（労働者の健康を保障すること）、延長時間が 1 日 3 時間を超えてはならず、1 か月では 36 時間を超えてはならないことが定められている²。このほか、労働者は勤続年数が 1 年以上となった場合、法に基づき年次有給休暇の適用を受けることができる。

また、労働法は時間外労働について、通常の賃金の 1.5～3 倍の賃金を支払わなければならないことを定めている。すなわち使用者は、①労働者に労働時間を延長させた場合、賃金の 150%以上を支払わなければならない、②休息日に労働者を働かせて代休を手配できない場合、賃金の 200%以上を支払わなければならない、③法定休日に労働者を働かせた場合、賃金の 300%以上を支払わなければならない。

第三は、従業者の労働時間に関する国務院の規定である。1995 年の『従業者の労働時間に関する国務院の規定の実施方法』には、従業者が 1 日 8 時間、1 週間に 40 時間働くことが定められている。いかなる組織及び個人も従業者の労働時間をむやみに延長することはできない。企業が生産・経営の必要に応じて従業者の労働時間を延長する場合は、労働法の規定に従わねばならない。また『従業者の労働時間に関する国務院の規定』（1995）には、1 日または 1 週間単位の時間規定が適用されない使用者が列記され、不定期、または総合的に計算を行う労働制を採用することが定められている。

第四は、労働行政部門の労働時間に関する規定である。旧労働部による 1994 年の『企業に

2 労働法第 42 条には、次の一つに当てはまる場合、労働時間の延長は同法第 41 条の定める規制を受けないことが定められている。①自然災害、事故またはその他の原因により、労働者の生命の健康、財産の安全に脅威が及び緊急に対処する必要がある。②生産設備、交通運輸路線、公共施設に故障が生じ、生産と公衆の利益に影響が及び、すみやかに緊急の修理が必要である。③法律、行政法規が定めるその他の状況。

表 1 中国の不定時労働制と労働時間総合計算制の条件

	条件に適合する従業者
不定時労働制	<ul style="list-style-type: none"> ①企業の上級管理職、外勤人員、営業担当人員、一部の当直人員ならびに業務の関係で標準的な労働時間では労働時間をはかれないその他の従業者 ②企業の長距離輸送人員、タクシー運転手及び鉄道、港湾、倉庫の一部荷役担当人員ならびに業務の特殊性により機動的に作業を行う従業者 ③生産上の特徴、業務上の特殊な要件または職責の範囲の関係で不定時労働制の適用がふさわしい従業者。
労働時間総合計算制	<ul style="list-style-type: none"> ①交通、鉄道、郵便、水運、航空、漁業等の業種で、業務の特殊性ゆえに連続して作業する必要がある従業者 ②地質探査、資源探査、建築、製塩、製糖、観光等、季節や自然条件の制約を受ける業種の一部従業者 ③労働時間総合計算制の適用に適するその他の従業者。

よる不定時労働制と労働時間総合計算制の実施に関する審査承認方法』(労部発[1994]503号)には、不定時労働制と労働時間総合計算制等、労働と休息について異なる方法が定められている(表1)。

このうち、労働時間総合計算制はそれぞれ週、月、四半期、年等を周期として労働時間を総合的に計算するが、日平均労働時間、週平均労働時間は法定の標準労働時間と基本的に同じでなければならない。

(2)関連の国際基準

国際労働機関(ILO)による1919年の『工業的企業に於ける労働時間を1日8時間かつ1週間48時間に制限する条約(the Hours of Work(Industry)Convention)』は、工業分野の労働者の労働時間が1日8時間を超えてはならず、1週間に48時間を超えてはならないことを定めた。1930年の『商業及び事務所における労働時間の規律に関する条約(The Hours of Work(Commerce and Office)Convention)』は、週48時間の労働時間に関する制限を商業分野ならびに公職分野にまで拡大することを定めた。1935年の『労働時間を週40時間に短縮することに関する条約(The Forty-hour-Week Convention)』は、週40時間の労働時間を打ち出すとともに、生活水準がそれによって下がることがないように措置を講じるべきことも提示された³。しかし、1995年に至るまで、多くの国で法定週労働時間は41時間から46時間または48時間の範囲にとどまっていた。

ILOは1962年、2種類の労働時間の概念を確定した。一つは標準労働時間で、これは法律、

3 Article 1 Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention declares its approval of--(a) the principle of a forty-hour week applied in such a manner that the standard of living is not reduced in consequence; and(b) the taking or facilitating of such measures as may be judged appropriate to secure this end;and undertakes to apply this principle to classes of employment in accordance with the detailed provision to be prescribed by such separate Conventions as are ratified by that Member.

条例、集団契約、判例その他の規則または慣例に基づき、一日もしくは一週間といった特定の比較的短期間の中に労働者が労働に用いるべき時間を意味する。もう一つは実労働時間で、これは労働者が特定の期間に実際に労働に用いる時間を指し、標準労働時間とそれを超過する時間外労働、労働の準備に用いる時間、労働過程で生じる労働しない間隔時間、休憩時間などを含む。

(3)各国の労働時間制度基準

各国は立法において、労働時間の区分に「労働」と「休息」を組み合わせた定義方法を採用している。「雇用主の指示を受ける」、「職責を履行する」等の要素を以て労働時間とそれ以外を定義するとともに、「休息」の面から労働に該当しない時間をとらえている。両者の区分は主に前者によって判断される。

『欧州連合労働時間指令』(Working Time Directive, 2003)は、労働者の「労働時間」とは、法律または慣例に基づいて、労働者が雇用主の指揮管理下で労働している全ての時間帯を指し、それには職務の執行、訓練受講等が含まれること、これに対応する「休息时间」は非労働の全ての時間帯を指すことを定めている。

英国の『労働時間規則』(Working Time Regulations, 1998)が定める労働時間は「雇用されている労働者」と関係するもので、労働者が雇用主の指示または職責に基づいて実際に労働する任意の時間帯、関連の訓練を受ける任意の時間帯等、関連の契約に基づき本規則の目的に適合する予定外の時間帯を含めて労働時間である。

ドイツの『労働時間報』(1994)は、労働時間を仕事の開始から終了までの時間であると定義しているが、ここに休憩の時間は含まれていない。また、複数の雇用主のために働く時間は累計しなければならず、地下における採鉱業務の休憩時間は労働時間に算入しなければならない。

米国の『公正労働基準法』(1938)は労働時間を直接定義しておらず、「雇用(employ)」の定義を通して間接的に労働時間の範囲を確定している。つまり、労働者が雇用状態にある時間が労働時間に該当する。この「雇用」とは、「仕事を担当しているまたは許されている(to suffer or permit to work)」状態を指す。この状況において、雇用主が既知且つ雇用主の利益を目的とする時間の消費や労働者の「主な労働提供(principal activity)」に用いられる時間はいずれも労働時間である。

日本の『労働基準法(2010年改正)』では、労働時間は休憩時間を含まない実際の労働時間であると定められている。特例は坑道内の労働者で、坑道内の労働者は入坑から坑道を出るまでの、休憩時間を含めたすべてが労働時間に該当する。これに基づき、労働時間は一般的に、「労働者が実際に労働している時間」と理解される。

国際的に見て、法定労働時間は基本的に1日8時間、週35時間から44時間で、欧州では多くの国で労働時間を最長週48時間としている。各国は関連の法律法規を公布して労働時

間を規制することで、労働者の合法的權益を保障する傾向にある。大部分の国は基本的労働時間を1日8時間としているが、欧州の国は1週間を基本的な労働時間計算の単位とする場合が多く、1週間に35時間から48時間を基本としている。相対的に見て、北アメリカ、オセアニア、アジアの多くの国では1週間の基本的労働時間は40時間から44時間前後となっている。また、欧州では多くの地で48時間を一週間の最長労働時間としており、特別な事情がない限り、最長労働時間以外の超過勤務は許されない。しかし、全ての国が最長労働時間を設けているわけではなく、米国、オーストラリア、ニュージーランド、日本は最長労働時間の制限を設けていない。それでも、全ての国が超過勤務に対する相応の補償を定めている。休暇補償については統一的な基準のない場合が多いが、補償賃金は通常の賃金の1.25倍から3倍の間である。欧州では補償賃金は通常、賃金の1.25倍から2倍で、補償賃金が最も高いドイツでは2.5倍近くとなる。北アメリカとオセアニアは通常の1.5倍から2倍の間であり、カナダでは最高で2.5倍に達する。アジアでは中国が1.5倍から3倍であり、その他はいずれも1.25倍から1.5倍の間である。

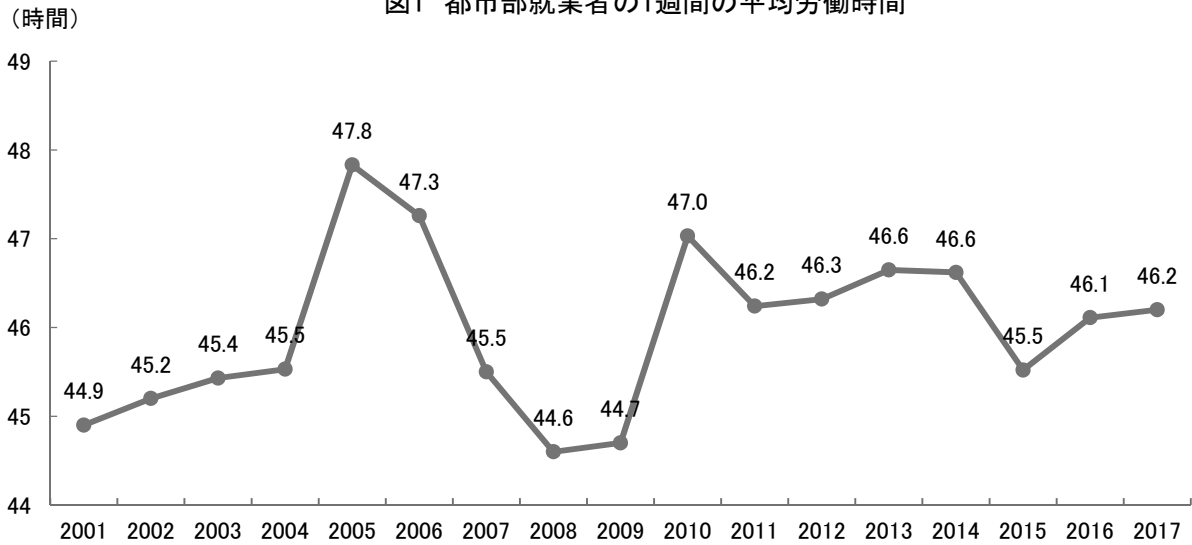
2. 21世紀に入って以降の中国の労働者の労働時間の変化

中国の現在の労働時間に関する法律、法規を総合すると、使用者と労働者が従うべき労働時間と休息時間の規定では、○労働者の通常の労働時間は1日8時間、1週間40時間とすること、○超過労働時間は1日3時間を超えず、1週間では1日だけ延長でき（1週間につき1日の休息を保障する）、1か月では36時間を超えないこと、とされている。つまり、1か月のうち、労働者の1週間の平均最高労働時間は、49時間=40時間+9時間=40時間+(1か月最高36時間/4週間)となる。また、労働者の1週間の最高労働時間は、66時間=40時間+26時間=40時間+[3時間×5日+(8+3)時間1日]となる（表2）。

表2 中国の労働時間に関する法律の規定

類型	最高労働時間
正常な労働時間	40時間
超過労働時間	1日3時間、1週間1日、1か月36時間
1週間の平均最高労働時間	49時間
1週間の最高労働時間	66時間

図1 都市部就業者の1週間の平均労働時間



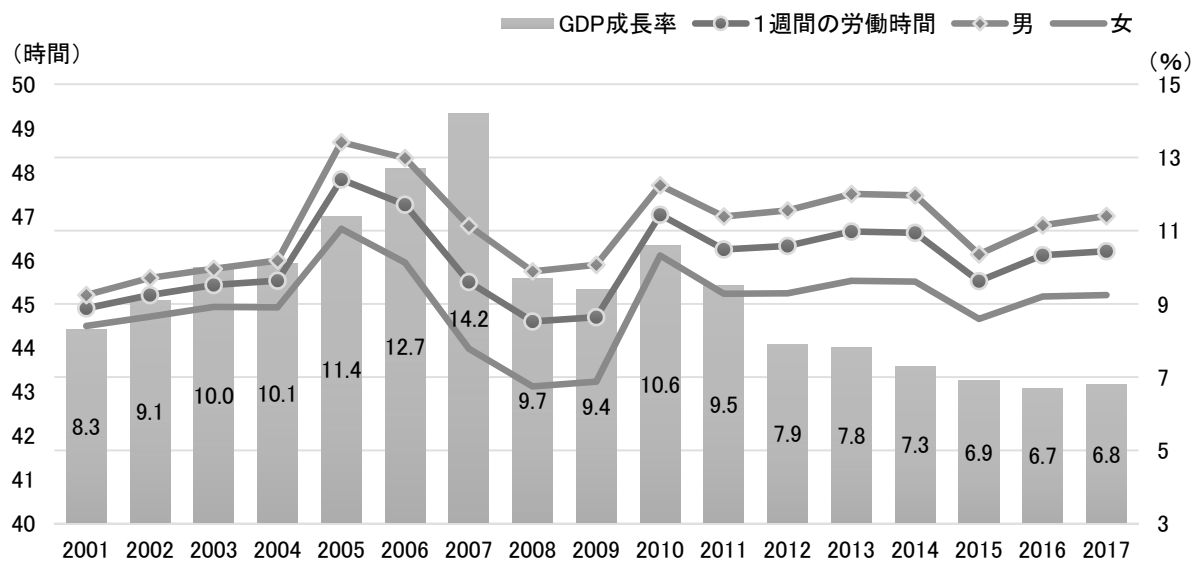
出所: 歴年の『中国労働統計年鑑』(以下同)

(1) 中国における労働者の週平均労働時間は 44 時間を超過

労働法において 1 週間の労働時間が 44 時間を超えてはならない旨が定められているが、実際の状況を見ると、21 世紀に入って以降、中国の都市部就業者の 1 週間の平均労働時間はいずれも 44 時間を超えている。最長は 2005 年の 47.8 時間であり、最短は 2008 年の 44.6 時間である。2010 年以降は 2015 年を例外として、1 週間の平均労働時間は毎年、ほぼ 46 時間から 47 時間の間で維持され、比較的落ち着いている (図 1)。

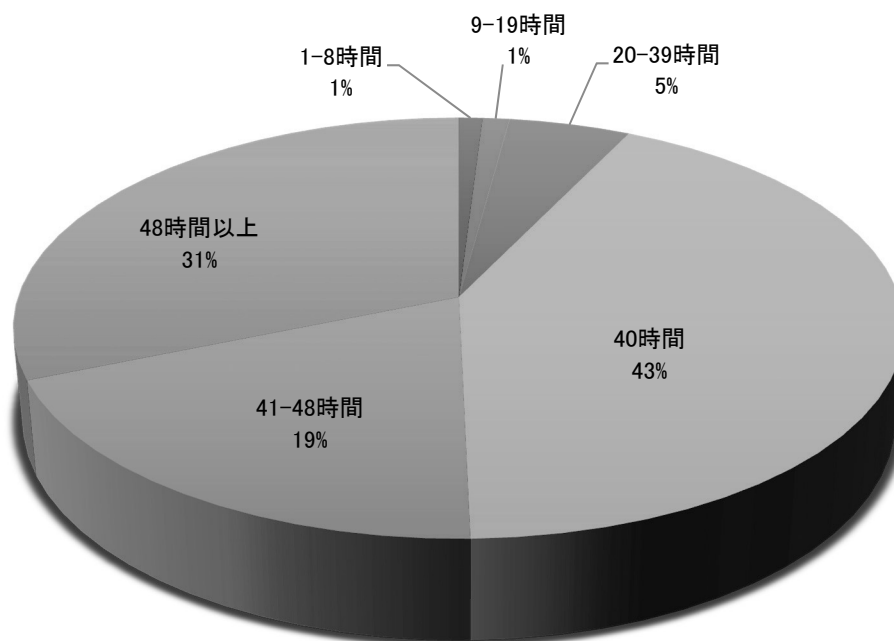
都市部就業者の 1 週間の労働時間は 2001 年以降、まず増加した後減少し、再び増加してから安定的に推移している。そこには、それぞれの経済段階において異なる変化の特徴が見られる。2001 年から 2007 年までの間、中国では GDP の成長率が年々少しずつ上昇し、8.3% から 14.2% となった。この期間中、2001 年から 2005 年まで都市部就業者の労働時間も次第に増加し、男女労働者の 1 週間の労働時間がいずれも同様の変化を呈した。その後、2006 年から 1 週間の平均労働時間は減少をはじめ、2008 年の金融危機の際には、44.6 時間まで減少しており、2005 年と比較するとその差は 3 時間に達した。2010 年に中国の GDP 成長率は 10.6% まで回復し、それに応じて 1 週間の労働時間も 47 時間に増えた。2010 年から GDP の成長率は徐々に下がり、2015 年からは 7% を下回るようになった。この時期には、都市部就業者の 1 週間の労働時間は相対的に安定したが、大多数の年において、46 時間以上の高いレベルで推移した (図 2)。

図2 様々な経済段階における都市部就業者の1週間の平均労働時間



2017年における都市部就業者の1週間の労働時間の分布をみると、1週間の労働時間が40時間未満の就業者が占める割合は約7.2%と比較的低く、40時間が42.4%であった。40時間を超える就業者は50.3%で、そのうち48時間以上の就業者は31.2%を占めた（図3）。

図3 2017年の都市部就業者の1週間の平均労働時間の分布



長期的に見ると、1週間の労働時間が40時間以上の都市部就業者の比率は、2006年以降「V」字型の変化を見せている。2006年には93%であったが2009年には83.1%まで下がり、2010年に91%まで回復した。2010年以降はゆっくりと増加傾向にあり、2017年には92.8%と、2006年の水準とほぼ同じとなっている（図4）。

図4 1週間の労働時間が40時間以上の都市部就業者の割合-a

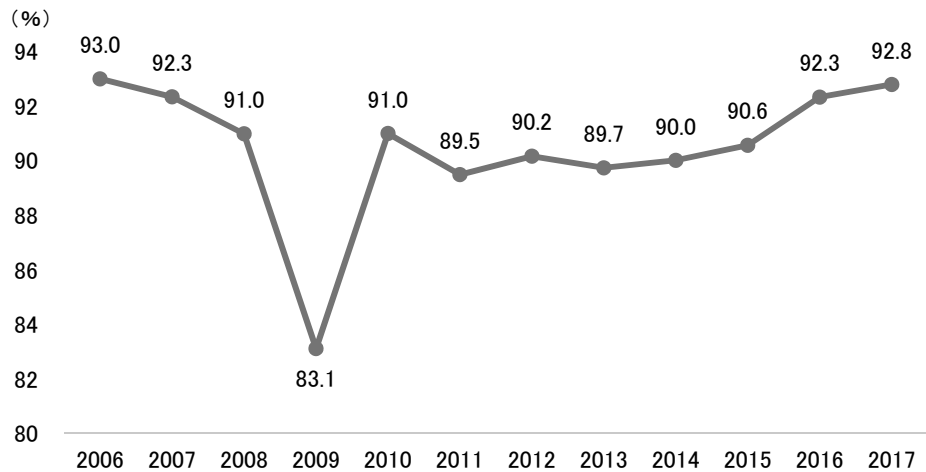
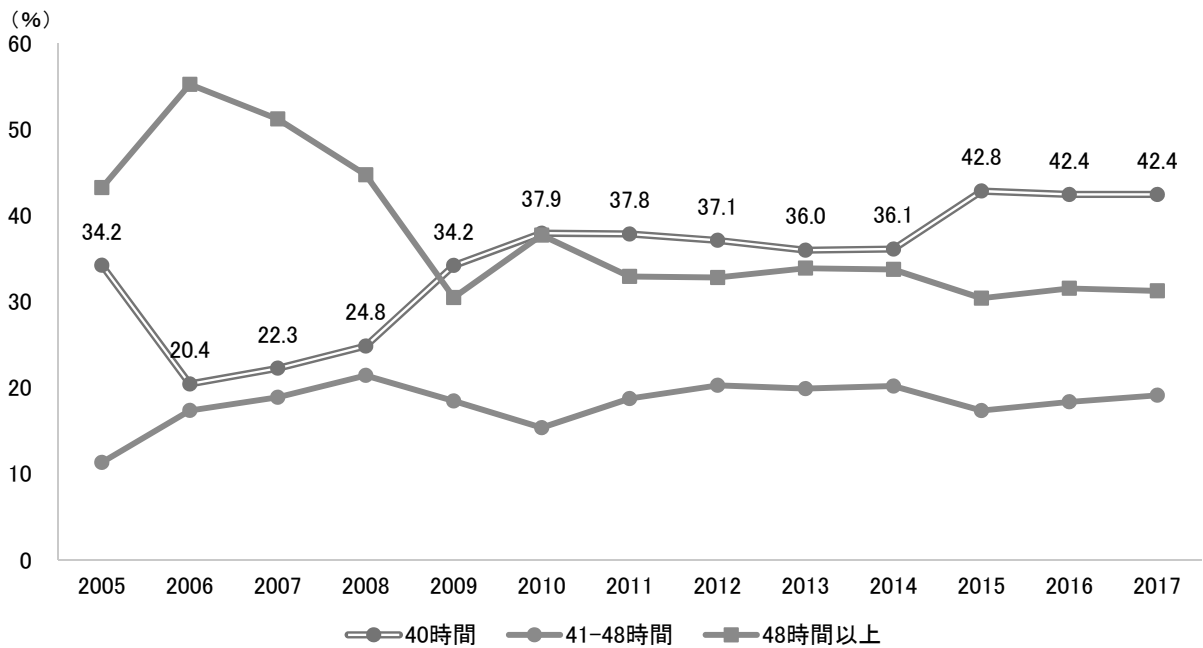


図5 1週間の労働時間が40時間以上の都市部就業者が占める割合-b



具体的に見ると、2006 年から、1 週間の労働時間が 40 時間の就業者が占める割合は徐々に上昇し、初期の 20.4%から 42.4%に増えた。48 時間を上回る就業者の割合は徐々に低下する傾向を見せ、初期の 55.2%から 31.2%へと変化した。41-48 時間の就業者が占める割合は 15%-20%の間で、変動はあるものの相対的に安定した状態が維持された（図 5）。

中国における都市部就業者の 1 週間の労働時間は他国と比べて比較的長い。2017 年における OECD 諸国の 1 週間の労働時間は平均 41.4 時間であり、EU28 か国は 41 時間であった。そのうち、1 週間の労働時間が中国より長かったのは、コロンビア、トルコ、コスタリカ、メキシコ、韓国、チリの 6 か国で、コロンビアの 1 週間の労働時間は 50 時間近かった。一方、スウェーデン、オランダ、ノルウェー、デンマークは 1 週間の労働時間が 40 時間未満で、最低だったのはデンマークの 38.1 時間であった（図 6）。

1 週間の労働時間の構造分布を見ると、中国は、1 週間の労働時間が 40 時間以上の都市部就業者の割合が大部分の国と地域を明らかに上回っており、2017 年に中国より割合が高かったのはハンガリー（94%）のみであった。その他の国はいずれも中国より割合が低く、韓国は 79.1%、日本は 61.5%、ノルウェー、デンマーク、ロシアはいずれも 20%未満であった（図 7）。

図 6 2017 年の中国と OECD 諸国の就業者の 1 週間の労働時間

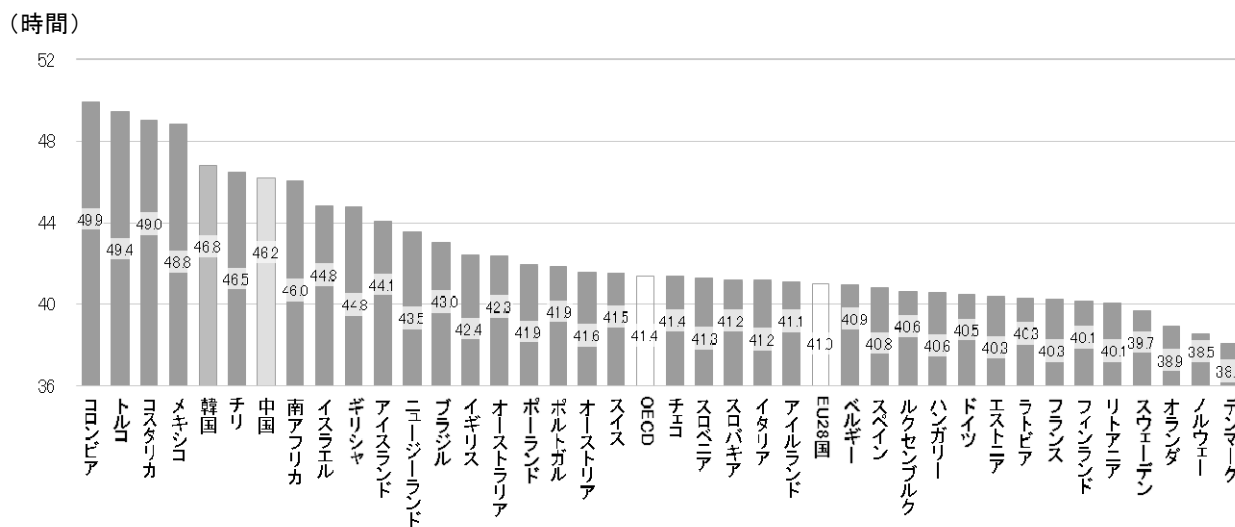
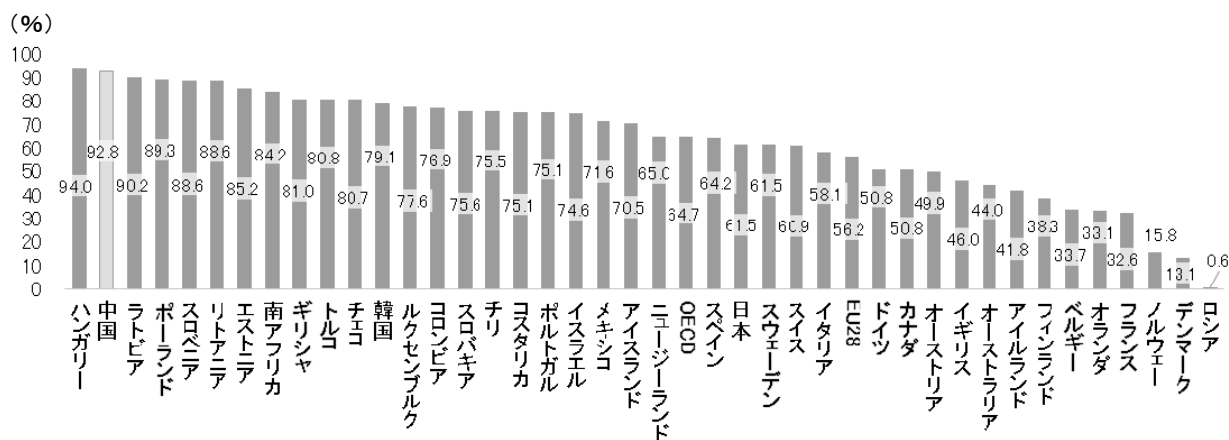


図7 2017年、中国とOECD諸国における1週間の労働時間が40時間以上の就業者の割合



(2) 男性の1週間の平均労働時間は女性より2時間ほど多い

図8から分かる通り、男性の平均労働時間は女性より多く、2010年からは、男性の1週間の労働時間は女性より2時間近く多くなっている。2015年以降は差が縮まったものの、2017年には、男女の1週間の労働時間の差は約1.8時間であった。

(3) 労働者の1週間の労働時間は年齢によって増減

年齢別に見ると、労働者の年齢が増すとともに、1週間の労働時間は減少する傾向にある。具体的に見ると、満16-19歳の1週間の労働時間が最も長く、2017年は48.6時間であったが、2005年には51.8時間に達していた。65歳以上の労働者の1週間の労働時間は最も短く、多くの年で40時間に達していない。ただし2011年以降、65歳以上の労働者の1週間の労働時間は少しずつ増えており、同時に、各年齢グループの1週間の労働時間の差異は縮小傾向にある。とりわけ2015年以降は、20歳から54歳の5歳ごとの年齢グループの1週間の労働時間は比較的 average され、且つ44時間以上という高いレベルで推移している(図9)。

図8 都市部の男性・女性就業者の1週間の労働時間の差

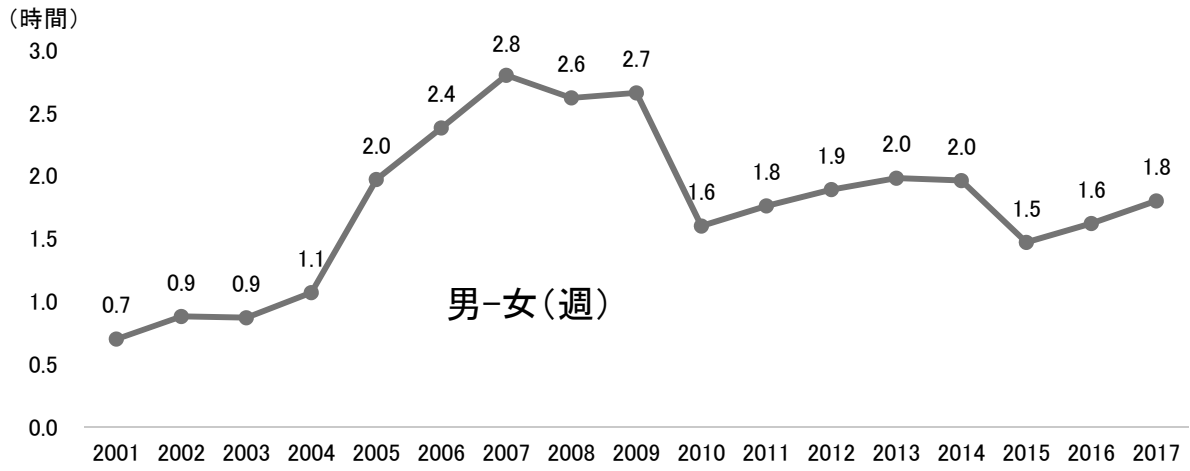
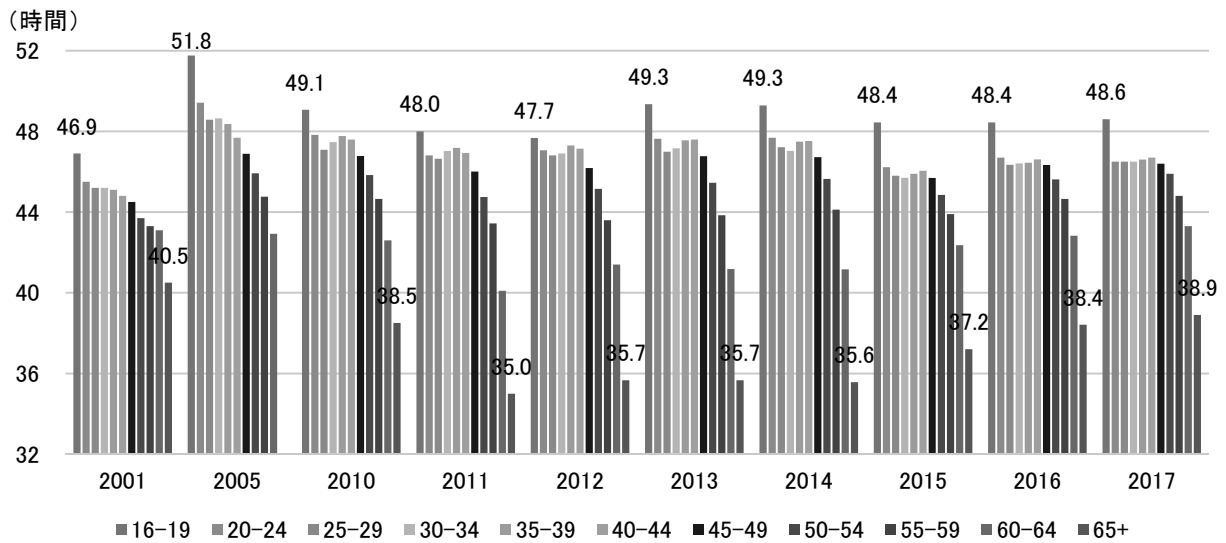


図9 年齢別の労働者の1週間の労働時間



(4)職業により、労働者の1週間の労働時間の差異は比較的大きい

職業別に見ると、生産・輸送設備の操作者、商業サービス従事者、組織の責任者は労働時間が比較的に長い。2017年には1週間の労働時間が44時間を超えており、そのうち生産・輸送設備の操作者、商業サービス従事者は48時間を超えた。事務処理要員及び関係者、専門的技術者は1週間の労働時間が40時間から44時間の間であり、農林畜産漁業水利業の生産従事者は40時間未満であった。生産、輸送設備の操作者は毎週、農林畜産漁業水利業の生産従事者より9.7時間多く働いていた(図10)。

2001年以降、生産、運輸設備操作者と商業サービス業従事者の労働時間は一貫して長い。2005年以降は少しずつ減少傾向にあるものの、全体的水準は依然として48時間を上回っている。一方、農林畜産漁業水利業の生産従事者の労働時間は変動しながら次第に減少しており、2001年には44時間近くあったが、2017年には40時間未満となった。組織責任者の労働時間は変動しつつ増加傾向を示している。専門的技術者及び事務処理要員の労働時間は相対的に安定しており、44時間前後で変動している(図11)。

図10 2017年、各職業の都市部就業者の1週間の平均労働時間

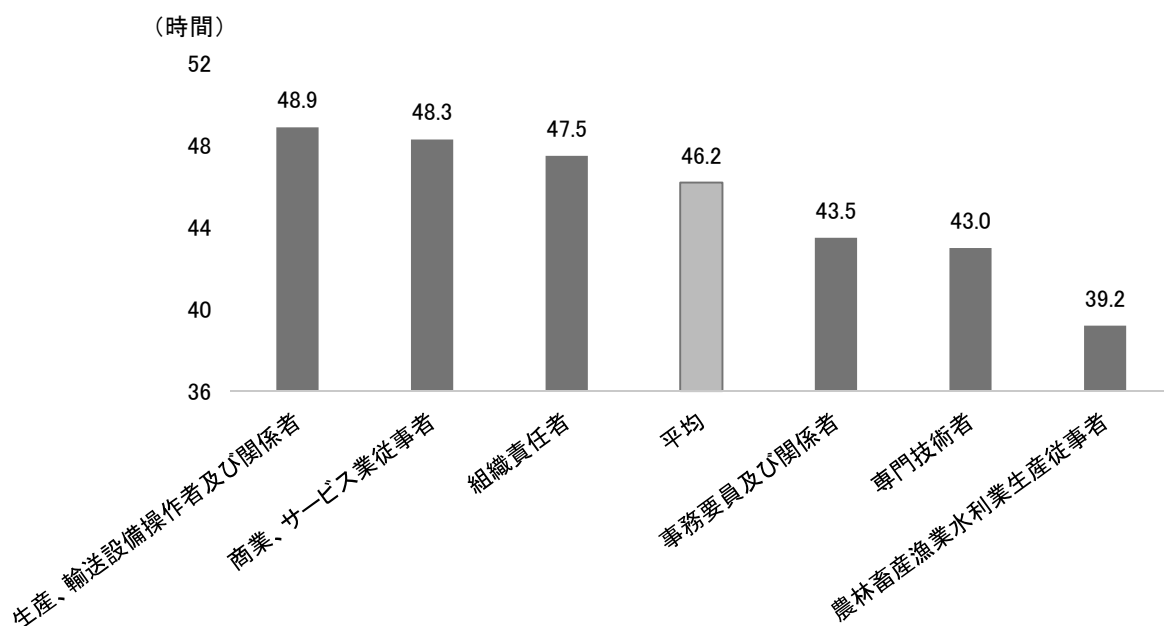


図 11 各職業の都市部就業者の 1 週間の平均労働時間

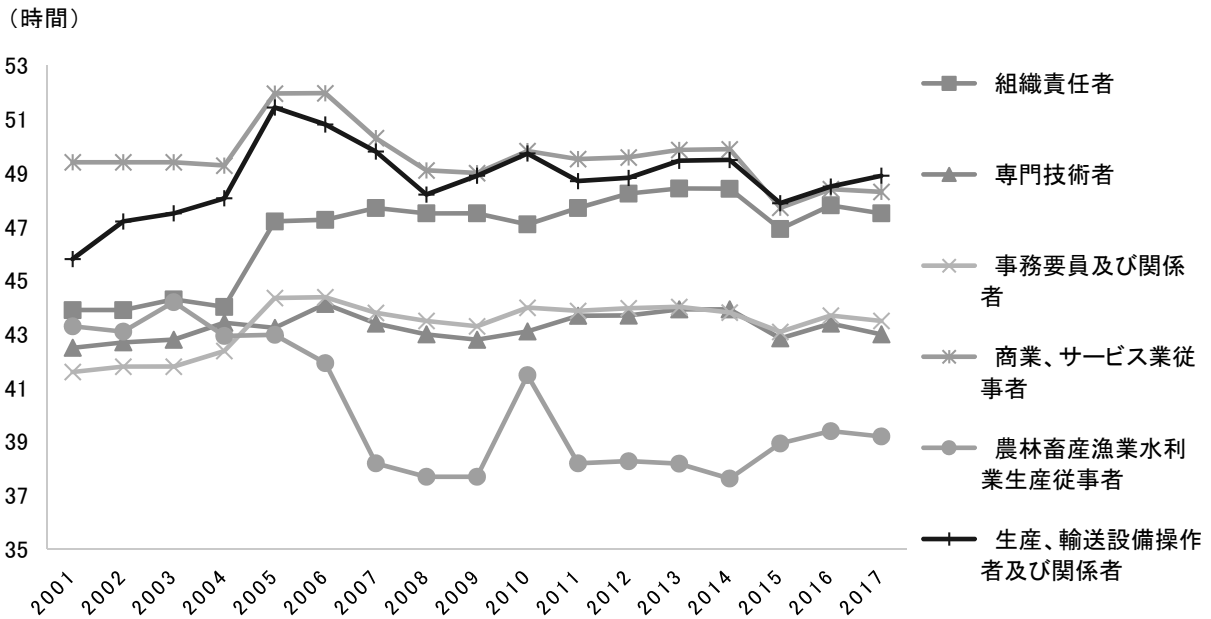
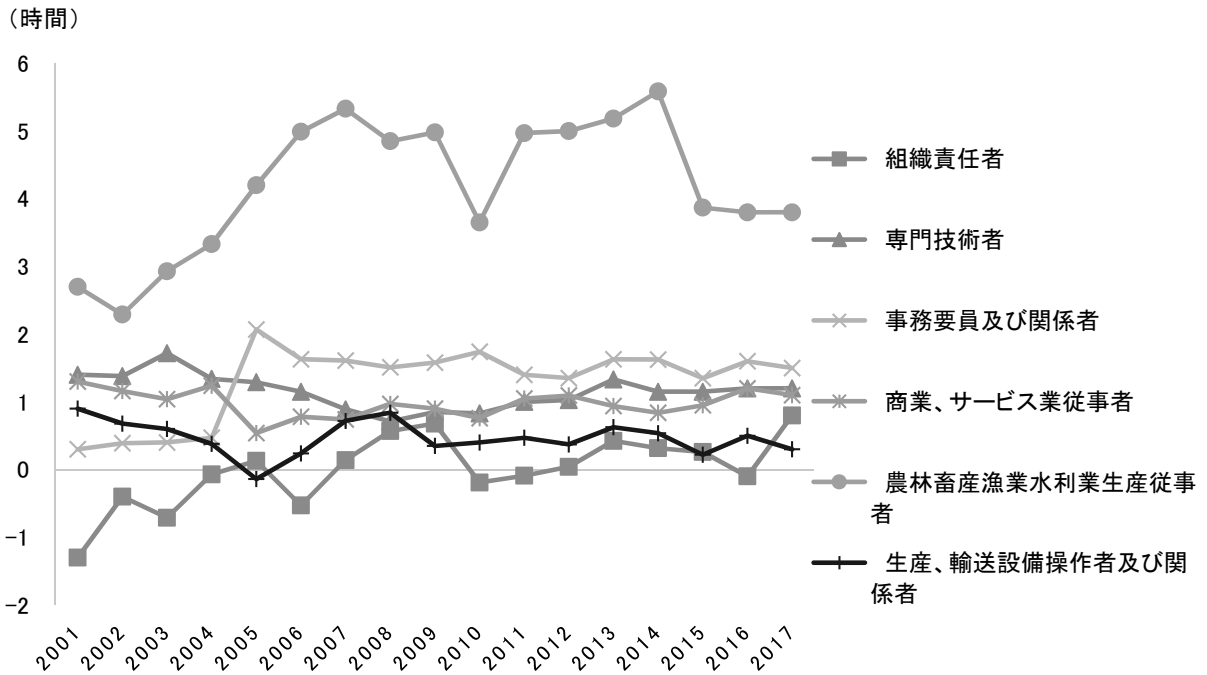


図 12 職業別の男性・女性都市部就業者の 1 週間の労働時間の差



各職業における1週間の労働時間の男女差を見ると、普遍的に男性の労働時間が女性を上回っている。中でも農林畜産漁業の男女差は最も大きく、1週間当たりで差異が3時間を超えている。差異が最も小さいのは組織の責任者だが、それでも徐々に差異が拡大する傾向にある。全体的に見ると、2011年までは多くの年で女性の組織責任者の労働時間が男性を上回っていたが、2011年以降、男性の労働時間が女性を上回るようになった(図12)。

(5) 1週間の労働時間は教育程度の上昇にしたがって正の歪度を呈して分布

教育程度を見ると、教育程度の上昇に対応して就業者の1週間の労働時間は正の歪度を呈する。2017年において就学したことのない労働者の1週間の労働時間は41.8時間であるが、小卒は46.2時間、中卒は48.9時間に増え、それ以上は、高卒は47.2時間、専門学校卒は43.9時間、大学学部卒は42.1時間、大学院卒は41.5時間と徐々に減少する(図13)。

2001年以降、中卒と高卒の労働者の労働時間が比較的長いという状況に大きな変化は生じていないが、全体的に見ると、中卒以下の教育程度の労働者は労働時間の変動が比較的大きい。特に2008年と2009年の金融危機の際には、労働時間の減少幅がかなり大きく、就学経験のない労働者の2005年の1週間の労働時間は44.4時間であったが、2008年には36.4時間に減少した。1週間当たり8時間減ったことになり、その減少率は18%であった(図14)。

図13 2015-2017年の教育程度別の都市部就業者の1週間の平均労働時間(時間)

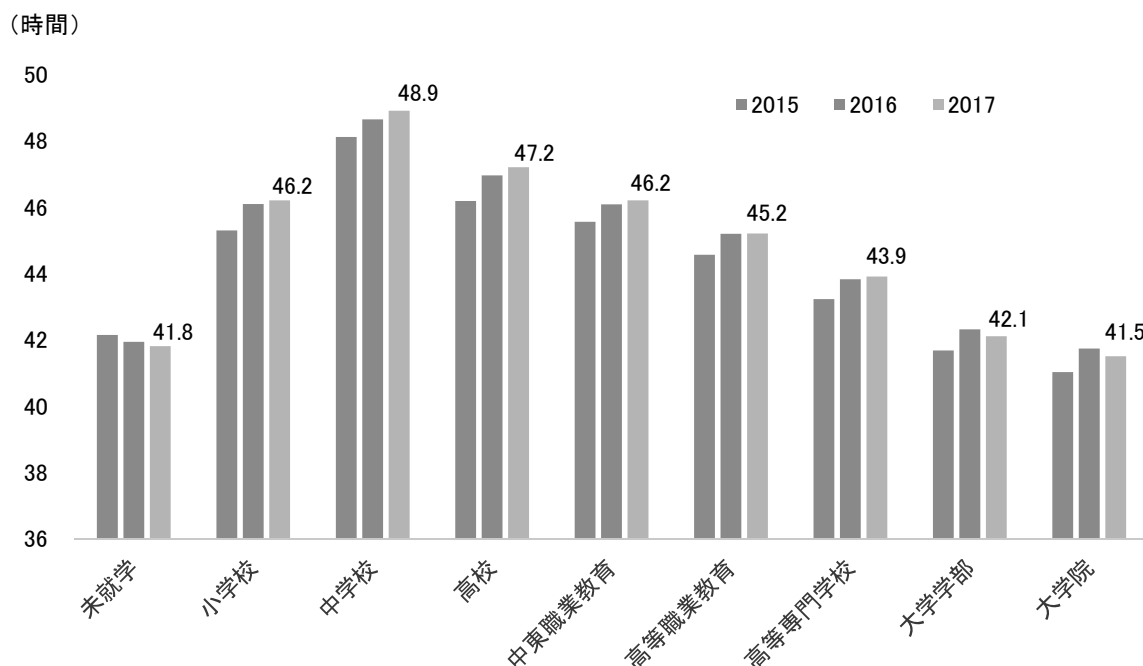
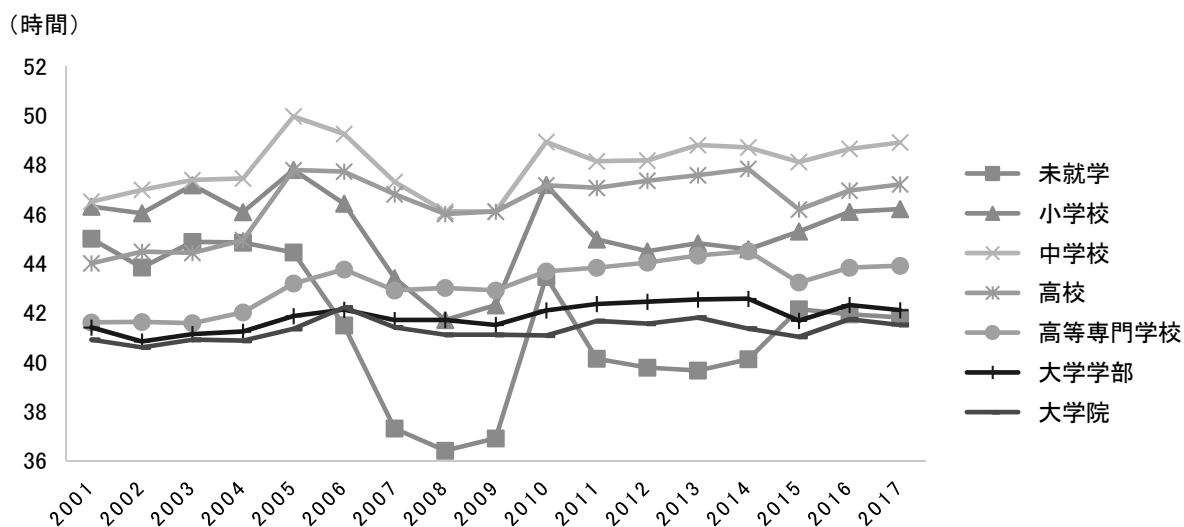
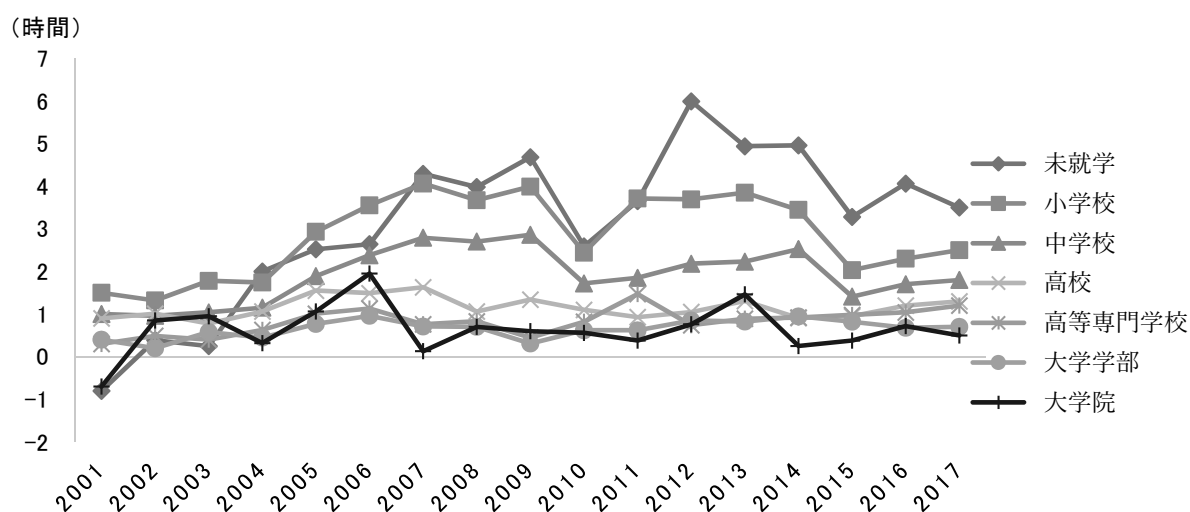


図 14 教育程度別の都市部就業者の 1 週間の平均労働時間



各職業の男女就業者の 1 週間の労働時間の差異を見ると、各教育程度で男性が女性を上回り、教育程度があがるにつれて男女の労働時間差は縮まって、大学の学部と大学院生の男女の労働時間の差は 1 時間未満にとどまっている (図 15)。

図 15 教育程度別の男性・女性都市部就業者の 1 週間の労働時間の差



(6) 業界による労働者の労働時間の差が比較的大きい

業界別に見ると、宿泊・飲食サービス業で労働時間が最も長く、2017年には1週間に50.8時間であった。一方、農林畜産漁業の1週間の労働時間は最も短く、39.3時間であった。全体的に見ると、農林畜産漁業、電力熱力ガス及び水の生産供給業、教育、金融、公共管理、ITならびに国際組織といった少数の業界で1週間の労働時間が44時間未満であるのを除き、他の業界では労働法が定める44時間を超えている。そのうち、宿泊・飲食サービス業、卸売り・小売業、建築業、交通運輸倉庫郵政業、製造業は、1週間の労働時間が48時間を超える(図16)。

図16 2017年、業界別の都市部就業者の1週間の平均労働時間

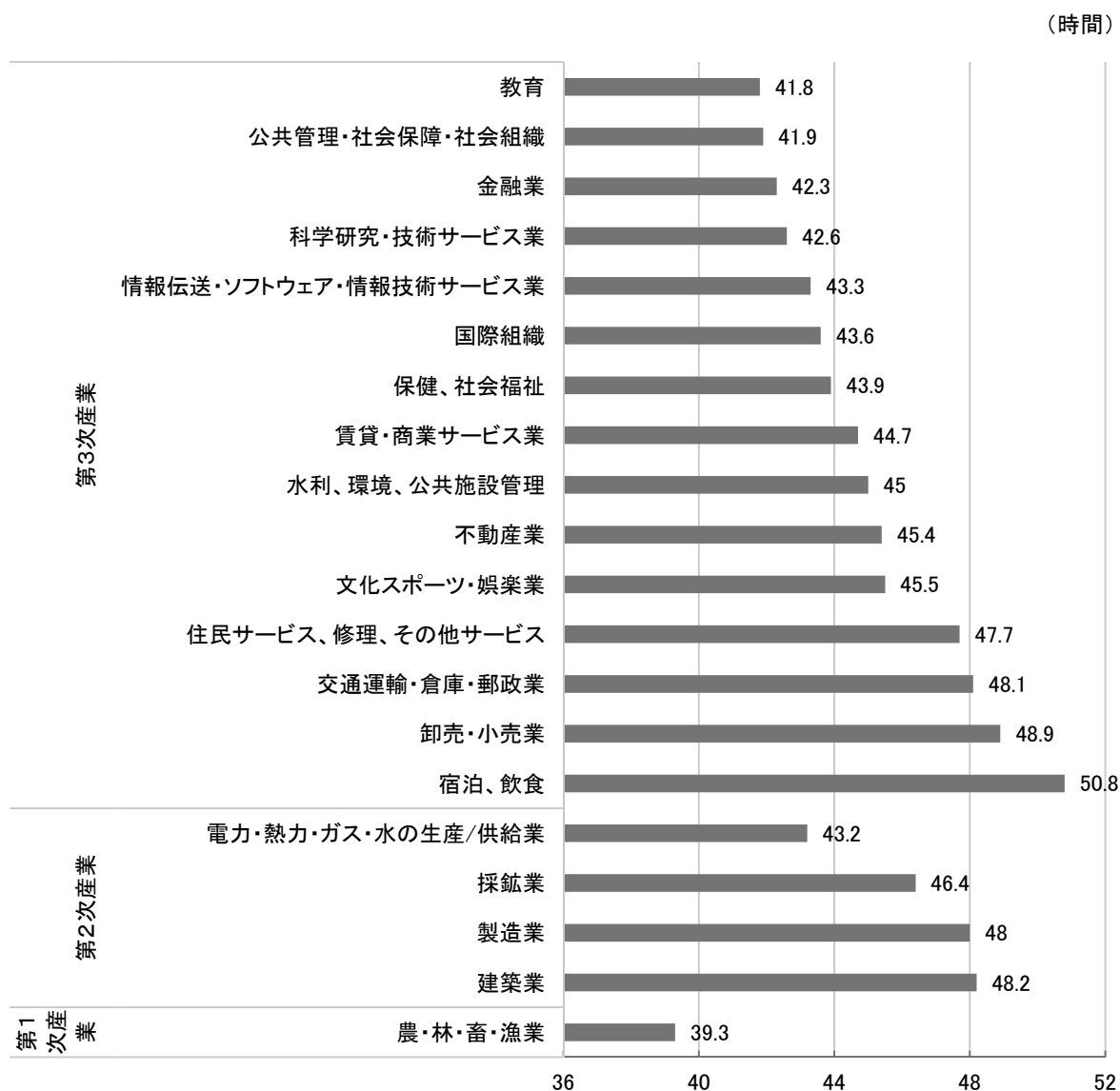
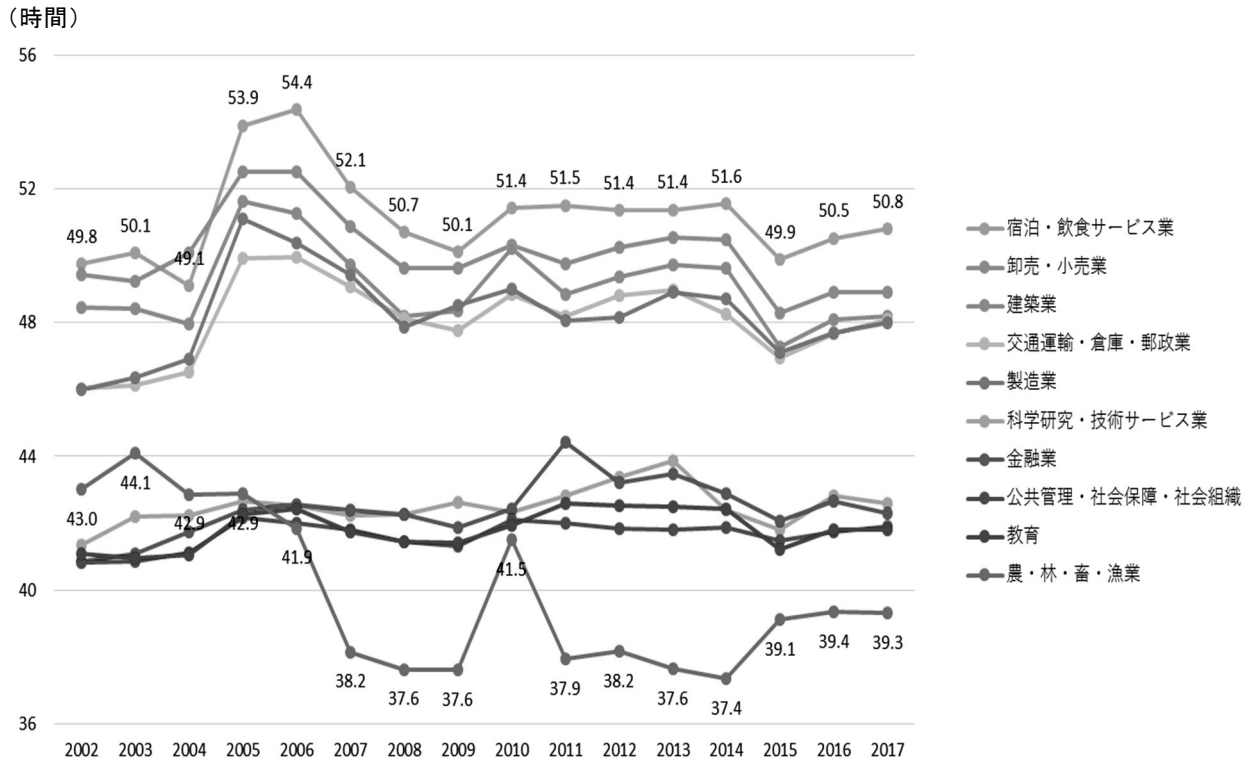


図 17 一部業界の都市部就業者の 1 週間の平均労働時間



2001 年以降、各業界の 1 週間の労働時間の長さには変動はあるものの、全体的に変化は小さい。2017 年に 1 週間の労働時間がトップ 5 であった業界は、過去十数年においても労働時間の上位 5 業界であり、労働時間が最低の 5 業界についても同じことが言える。一方、農林畜産漁業の労働時間は 2007 年前後に比較的大きな変動を見せている。農林畜産漁業は、多くの年において 1 週間の労働時間が 40 時間未満であった（図 17）。

業界によって 1 週間の労働時間に比較的大きな違いがあるが、同様に、業界によって就業者の賃金にもかなり大きな差がある。この 2 つの指標について 2017 年のデータを見ると、両者の間には全体として逆方向に変化する関係が存在する。つまり、業界の賃金水準が上がると、1 週間の労働時間は逡減する傾向が見られる（図 18）。

相関分析の結果を見ると、この二つの指標には弱い相関関係が存在し、相関係数は-0.38 であって、線形回帰を利用して両者の関係につきフィッティングを行った結果、次の通りとなった。

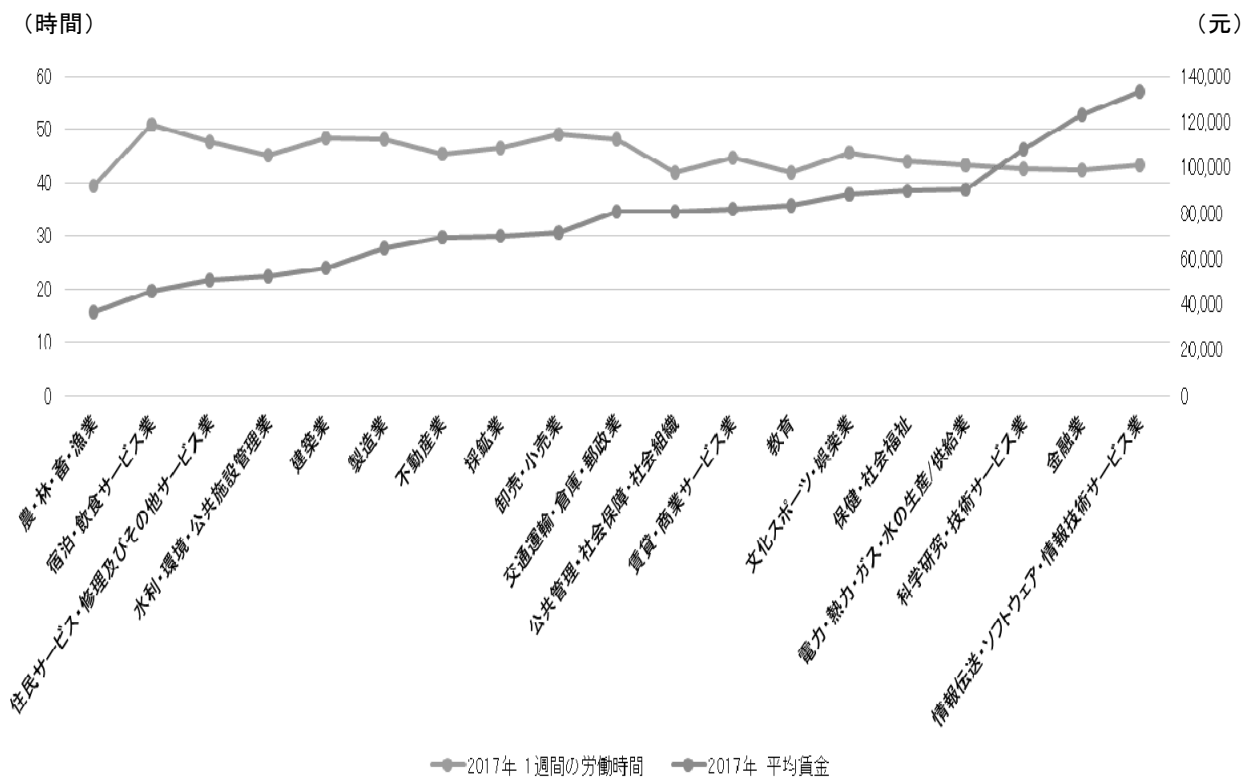
$$WWT=48.58- (4.49E-5) AW$$

$$t=22.5 \quad (-1.7)$$

$$R^2_{adj}=0.094, F=2.8, \quad sig=0.11$$

このうち、WWT は業界の 1 週間の平均労働時間であり、AW は業界の平均賃金水準である。回帰の結果では、両者の間に顕著な負の相関関係が存在すると確定することはできなかった。すなわち、数量関係から見ると、各業界の労働時間の長さや業界の平均賃金水準の高さは無関係である。より大きな原因はおそらく業界の特徴や賃金による奨励方式にある。

図 18 2017 年、各業界の都市部就業者の 1 週間の労働時間と平均賃金水準(時間、元)



(7) 農業戸籍の労働者の労働時間が比較的長い

戸籍の種類による都市部就業者の1週間の労働時間を見ると、農業戸籍の場合は労働時間が比較的長く、労働時間の異質性が比較的大きいことが分かる。2017年について、非農業戸籍の場合では、1週間の労働時間が40時間の就業者が50.8%であるのに対し、農業戸籍ではこの割合がわずかに24.2%であった。1週間の労働時間が40時間を超える農業戸籍の就業者の割合は62.6%で、非農業戸籍（44.8%）の就業者を上回った（図19）。

戸籍による都市部就業者の1週間の労働時間に比較的大きな差異が生じるようになったのは2005年で、差異はそれ以降一貫して存在してきた。1週間の労働時間が40時間を超える就業者が占める割合を見ると、非農業戸籍の割合は一貫して50%を下回ってきたが、農業戸籍の割合は一貫して50%を上回り、多くの年で60%を上回っている（図20）。相対的に言って、非農業戸籍の就業者の労働時間は比較的安定しており、40時間の週労働制を適用される就業者の割合が比較的高いことにその点が特によく現れている。2005年以降一貫して、非農業戸籍の45%以上が、1週間の労働時間が40時間であったのに対し、農業戸籍では、1週間の労働時間が40時間の就業者の割合は上昇を続けているものの、一貫して25%を超えていない（図21）。

図19 2017年、農業・非農業戸籍の都市部就業者の1週間の労働時間

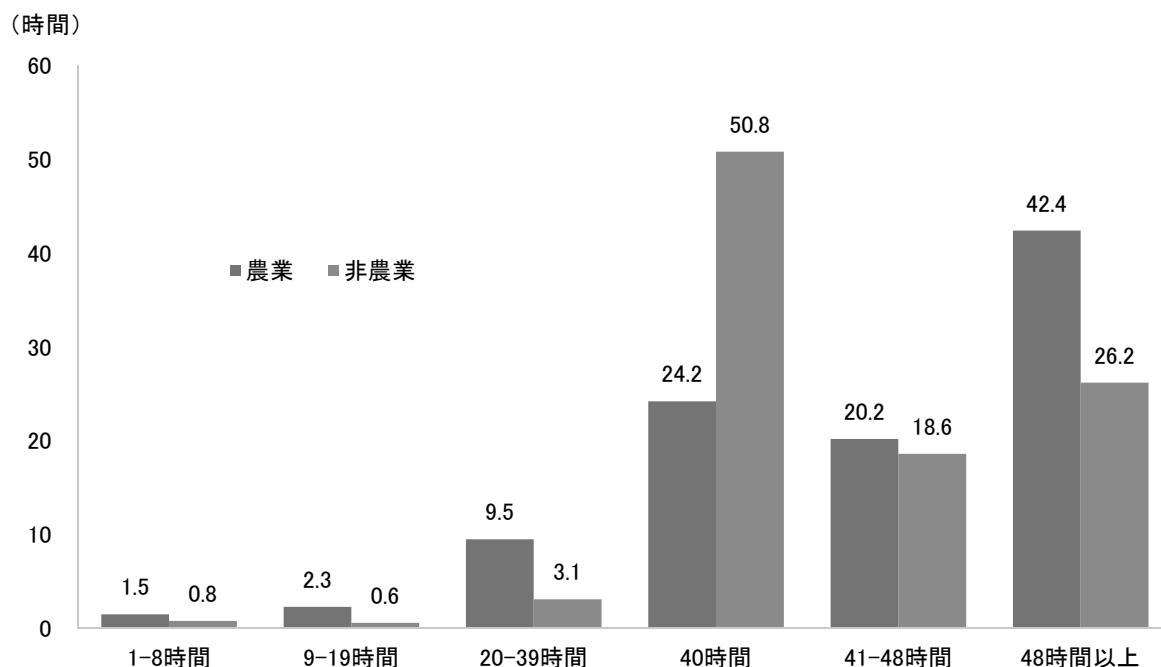


図 20 2017 年農業・非農業戸籍の都市部就業者の 1 週間の労働時間が 40 時間を超える割合

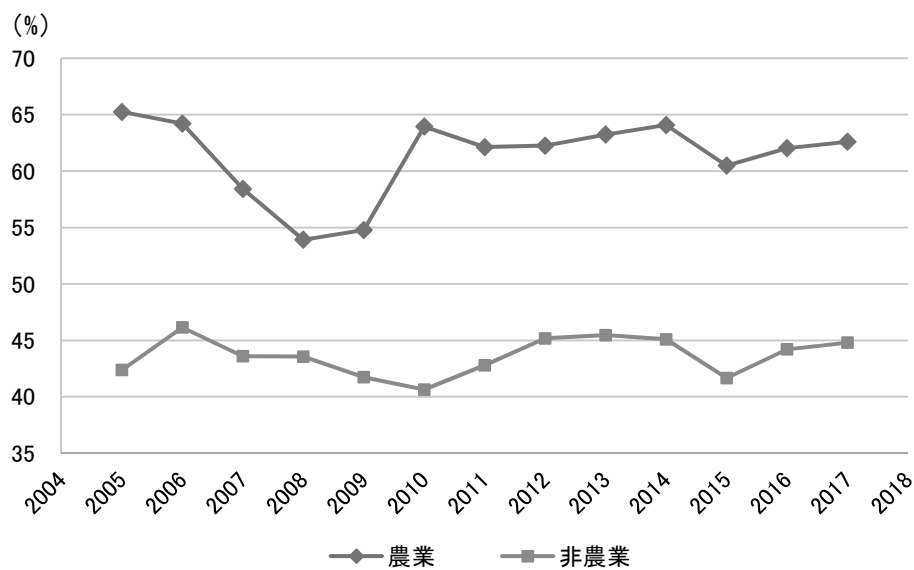


図 21 1 週間の労働時間が 40 時間の農業・非農業戸籍の都市部就業者の割合

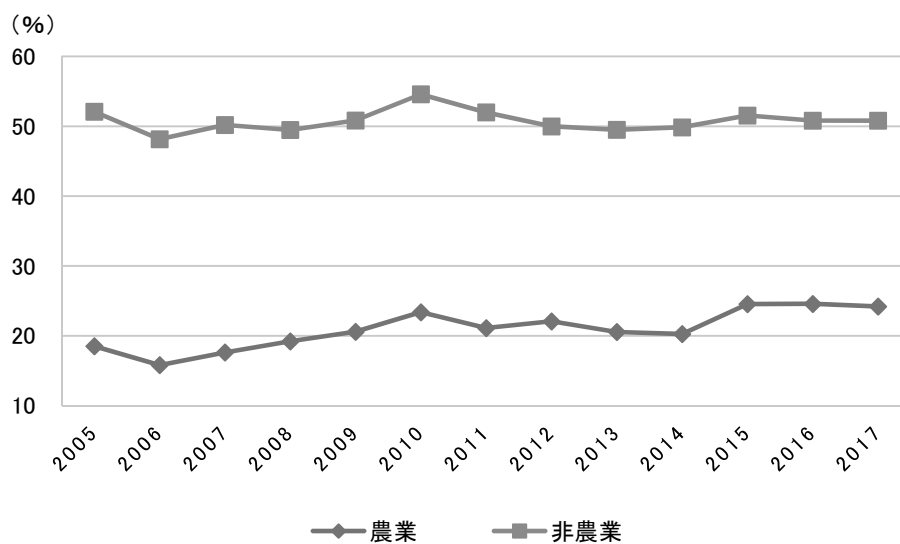


表 3 中国の農民工の労働時間

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	傾向
外部での年間就業期間(月)	9.8	9.8	9.9	9.9	10.0	10.1	10.0	
1カ月の平均労働時間(日)	26.2	25.4	25.3	25.2	25.3	25.2	25.2	
1日の平均労働時間(時間)	9.0	8.8	8.7	8.8	8.8	8.7	8.7	
1日の労働時間が8時間を超える割合(%)	49.3	42.4	39.6	41.0	40.8	39.1	37.3	
1週間の労働時間が44時間を超える割合(%)	90.7	84.5	84.4	84.7	85.4	85.0	84.4	

出所:『中国農民工モニタリング調査報告書』(2009-2016)、国家統計局サイト

この分析結果は、「中国農民工モニタリング調査結果報告書」の就業状況に関する調査データから導かれた「農民工の労働時間が比較的長い」との結論と一致する。2009年の調査結果によると、雇用される形式で就業する農民工は1か月に平均26日間、1週間に58.4時間働いている。このうち、1週間の労働時間が『労働法』の定める44時間を上回る労働者が89.8%を占める。農民工が集中するいくつかの主な業界を見ると、製造業の農民工の1週間の平均労働時間は58.2時間、建築業は59.4時間、サービス業は58.5時間、宿泊・飲食サービス業は61.3時間、卸売り・小売業は59.6時間となっている。平均労働時間が最も長いのは宿泊・飲食サービス業の農民工で、1週間の労働時間が60時間を超える。

3. 中国労働者の長時間労働の原因の分析

中国の労働者の長時間労働は、「勤労」を美德とする中国国民の伝統が強く現れ出たものであるとともに、中国の改革開放政策実施以降の政治・経済・社会の変革とも密接に関係する。

改革開放政策の実施以降、経済が非常に急速に発展し、非常に多くの労働需要が生まれたこと、戸籍制度や労働力市場の体制改革によって規制が緩和されたことで、農村から大量の遊休労働力が都市部の労働力市場に流れ込んだ。また、労働需要が主導的地位を占める経済・社会的環境において、労働者は労働力市場において弱者としての立場に立つこととなり、低い賃金水準の下で生活水準を高めるに足る収入を得るためには、規定を超える時間働く必要があった。このように、労働力の需給双方にいずれも、比較的長い労働時間を必要とする動機があった。賃金が低く、法定の労働時間内では労働者が自分や家族の再生産のための収入

を得ることができないからこそ、普遍的に規定の時間を超える労働が行われるようになったのである。また、労働者の権利の保護も不十分な中、企業は様々な手段を講じて超過勤務の報酬を低く抑える、あるいは支払わない場合さえ生じ、低賃金と長時間労働の状況はいつそう悪化した。

経済発展と経済・社会の体制改革が進むとともに、別の要素も労働者の労働時間に影響を与えるようになった。特に顕著なのが、労働力市場の制度の重点の変化と労働力の需給の力の改変である。2008年は中国の労働力市場の発展にとって重要な年で、このとき労働契約法が正式に施行されたが、それは労働者の権益に対する保障がかなり高い水準に達したことを物語る出来事であった。また、中国の人口政策の効力もこれ以降はつきりとした形で姿を現し始め、労働力人口の全体量が減り、人口ボーナスは低減した。そうした中で労働力市場の需給の力の変化もひそかに進んで、労働者の賃金交渉面での要求や交渉能力は強まり、超過勤務に対する政府や社会各層からの補償の呼びかけの声も高まり続け、都市部就業者の賃金水準は上昇を続けた。とりわけ最低賃金基準が年々引き上げられたことで、超過労働時間に対する補償は間接的に上昇することになり、その結果として、2008年以降も、中国の都市部就業者の労働時間は、変動はありながらも依然として比較的高い水準にとどまっている。

本論では、2008年以降のGDP成長率、労働力市場の求人倍率⁴、都市部就業者の平均賃金に対する最低賃金水準の比率を、都市部労働者の1週間の労働時間に影響を与える要素とし、影響の大きさと向きを分析した。分析結果を見ると、この3つの要素はいずれも都市部就業者の1週間の労働時間に正の影響を与えている。中国のGDP成長率は中長期的にここ数年のような高い水準に到達することはないものの、求人倍率係数の上昇や最低賃金水準と賃金収入の比例係数の上昇に伴い、中国の都市部労働者の労働時間は今後もかなり高い水準を維持して行くものと予測される。

$$WWT = 21.4 + 0.61 * GDP + 10.3 * SD + 0.34 * LW / AW$$

$$t = (4.1) \quad (3.8) \quad (5.0) \quad (2.6)$$

$$R^2_{adj} = 0.749, \quad F = 9.95, \quad Prob(F) = 0.01, \quad D.W. = 3.2$$

4 求人倍率とは、労働力市場における、1統計期間内の有効求人数と有効求職者数の比率を指す。求人倍率が1を上回ればポストの供給が需要を上回っていることを意味し、求人倍率が1未満であれば、ポストの供給が需要を満たせない状態であることを意味する。

表4 2008年以降の中国の都市部就業者の労働時間とその影響要素

	1週間の労働時間	求人倍率	GDP成長率	最低賃金平均水準 ¹	都市部組織就業者の月平均賃金	最低賃金と都市部組織就業者賃金の比率
	WWT (時間)	SD	GDP(%)	LW(元)	AW(元)	LW/AW(%)
2008	44.6	0.85	9.7	622	2408	25.8
2009	44.7	0.97	9.4	622	2687	23.1
2010	47.0	1.01	10.6	765	3045	25.1
2011	46.2	1.04	9.5	896	3483	25.7
2012	46.3	1.08	7.9	1026	3897	26.3
2013	46.6	1.1	7.8	1150	4290	26.8
2014	46.6	1.15	7.3	1254	4697	26.7
2015	45.5	1.09	6.9	1408	5169	27.2
2016	46.1	1.1	6.7	1454	5631	25.8
2017	46.2	1.22	6.8	1544	6193	24.9

出所：歴年の『中国労働統計年鑑』、国家統計局サイト、中国人力資源・社会保障部サイトのデータをもとに計算。

4. 政策面の提案

現在、世界の潮流は労働時間を減らす方向に向かっており、「労働者は企業の一員であるばかりではなく、家庭の一員であり、さらには社会全体の一員であって、職業生活をしばし離れ、職業以外の生活に従事し、自由に享受する権利を持つべきである」との理念が打ち出されていて、労働時間の短縮は労働者の生活水準向上の指標の一つとなっている。相対的に見て、中国では経済発展はしたものの労働者は余暇を楽しむ福利を与えられてはおらず、実際の労働時間は依然として高い水準にある。そこで、労働者の合法的權益を保障するため、労働時間の面で以下の通り提案したい。

(1)労働時間の立法に力を入れる

労働関係の重要な内容の一つとして、労働時間は各国の労働法制の調整の重点となっている。中国の現行の労働時間制度は1995年に始まったものであり、現在まですでに20年以上にわたって適用されてきた。その間に中国の経済・社会は極めて大きな変革と転換を経験し、

経済の規模、社会の構造はいずれも換骨奪胎の勢いで変わってきた。法律の枠組みの中で、民事商事の各種基本的制度は幾度かの立法、改訂を経てきたが、労働法分野では、『労働契約法』や『労働紛争調停仲裁法』が公布・施行されているものの、労働時間に関する制度・構造については十分に整理、再考がなされておらず、社会全体に普遍的に存在する長時間労働の問題に有効に対応し、問題を解決することはできていない。

労働時間を定義することは実質的に、仕事と休みの時間の境界を明確にすることである。労働時間は、労働契約の履行段階として特殊な法的保障の意義を有する。つまり、労働者は実際に労働を提供していなかったとしても、賃金対価を主張する権利を有し、この時間帯に労働者が傷害を負った場合には労災の補償を主張する権利を有する。一方、休息時間は労働者がすでに仕事の状態を離れており、労働者が自主的に支配する時間であって、この時間帯の行為の結果については労働者個人が責任を負う。

既存の各国の法制はいずれも、時間の区分について二分法を採用しており、労働時間と休息時間によって全ての時間帯が構成されていて、両者の間に過渡的な時間または第三の時間は存在しない。労働者の時間は完全に仕事に投入している時間と完全に休息している時間との間を、提供する労働の程度によって、実際の労働時間、労働準備時間、指示待機時間、随時呼び出しに応じられるように待機する時間、非労働時間に分けることができるが、実際には、これらの時間帯は労働時間か休息時間に区分するよう強調されることが多い。両者の間には中間の性質の時間は何もない。そこで、各国の労働時間の立法に関する多くの経験を十分に参考にして中国の労働時間分野の立法作業に力を入れ、立法を通して労働時間と休息時間の境界を確定し、労働者の労働時間が理にかなったものとなるよう確実に保証すべきである。

(2) 超過勤務に対する法的監督の強化

従業員の権利保護の観点から見て、長すぎる労働時間（と過度の超過勤務）は労働の法律規定に違反し、労働者個人の心身の健康を損なう。過度の超過勤務が原因で労災に遭ったり、過労死したりする例は決してめずらしいものではなく、超過勤務が原因で引き起こされる労働紛争は枚挙に暇がない。更に、運転手、建築労働者といった特定部署の労働者の超過勤務は公共の安全をも脅かし得る。そこで、超過勤務に対する法的監督を強化し、超過勤務に関連する労働紛争を確実に処理し、超過勤務をする労働者が有する権利利益を確実に保証することを提案する。

(3) 有給休暇制度を推進徹底し、労働者の休む権利を確実に保証

1970年に有給休暇が国際条約に盛り込まれて以降、世界では100以上の国が立法を通して

労働者の有給休暇の権利を定めてきた。2008年1月1日に『従業員有給休暇⁵』が施行されて以降、有給休暇制度は広い範囲で認められてきた。しかし、実際の状況を見ると、現在、有給年休制度は全ての使用者組織で実行されているわけではなく、かなりの規模の使用者において有給年休は実施されていない。

2019年、中国国家人力资源社会保障部が『中国の法定の年次休祝日等の休暇に関する基準』を公布し、休日、法定の休祝日、年次休暇、親戚訪問休暇、冠婚葬祭休暇の5種類の休暇の基準⁶を明確にした。この基準ができたことで、労働者は自分の休息休暇面での法定の権利についてよりよく理解し、自身の権益をより確実に守ることができるようになった。そこで、有給休暇政策の宣伝にも力を入れ、各地、各業界が有給休暇制度を確実に実行するよう監督し、労働者の合法的権益を更に確実に保障し、関連の法律法規の威信を守り、労使関係の正常化、規範化を促して行くことが必要である。

(4)労働時間の調査・統計制度の健全化

現在、中国にはいまだに労働者の労働時間に関する統計調査・データ発表の制度がない。現今の労働力年度調査制度を基礎として、労働時間調査統計制度を検討、構築するべきである。特に重点地域、重点業界の労働時間の統計は、現在の労働者の労働時間や労働力の実際の供給について理解し、労働者の合法的権益を保障するうえで大きな意味を持つ。

5 第3条の規定：「従業員の累計勤続年数が満1年以上10年未満の場合、年次有給休暇は5日とし、満10年以上20年未満の場合、年次有給休暇は10日とし、満20年の場合、年次有給休暇は15日とする。国の法定の祝日、休日は年次有給休暇には含まない」

第6条の規定：「県レベル以上の地方人民政府の人事部門、労働保障部門は、職権に基づき、組織における本条例の実施状況を積極的に監督検査しなければならない。労働組合組織は法に基づき従業員の年次有給休暇の権利を守らねばならない。」

6 現行の法定の年次休祝日基準は11日である。全国民が休みになる祝日は、新年に1日、旧正月に3日、清明節に1日、メーデーに1日、端午の節句に1日、中秋節に1日、国慶節に3日である。親戚訪問休暇は、未婚の従業員で年1回、休暇期間は20日であり、既婚の従業員で4年に1回、休暇期間は20日である。

改正労働時間法制の意義と課題¹

労働政策研究・研修機構

池添 弘邦 主任研究員

本稿は、働き方改革関連法により改正された労働基準法（以下、「労基法」という。）における労働時間法制と、労働時間に関連する問題について概説し、若干の検討を行うものである。具体的には、以下のⅡにおいて、労働時間法改正が目指したものとその背景にある事情（Ⅱ-1）、改正法の内容（Ⅱ-2）について述べる。次にⅢにおいて、社会における労働時間問題、特に長時間労働がもたらす業務の過重負荷、その先にある脳・心臓疾患の業務上災害認定事案から窺い知れる労働災害発生の背景要因の分析結果を示す（ただし試論）。そしてⅣにおいて、改正労働時間法制がもつ意義と今後の課題について述べる。

1. 働き方改革による改正労働時間法制

(1) 労働時間法改正の目的と背景

ア. 目的

「働き方改革実行計画」（2017年3月28日、働き方改革実現会議決定）は、その総論部分で、「長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む要因になっている。これに対し、長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結び付く。」と述べている。その上で、各論では、法定外労働時間を抑制すべく、労基法を改正して、法定外労働時間を罰則付きで上限を法定するとした。

したがって、働き方改革における労働時間規制改革の目的は、労働者の健康確保を軸としながらも、より現代的な労働市場における諸問題、すなわち、仕事と家庭の両立、女性の就業促進、男性の家庭参加といった問題の解決を目指すことにあるといえる²。

なお、働き方改革関連法では、2015年労基法改正案から継続審議となっていた、現行裁量労働制を超えてさらに労働時間規制の枠にとらわれない働き方とされる高度プロフェッショナル制度、また、5日を超える年次有給休暇日数について使用者の労働者に対する休暇付与義務が併せて導入されている³。

1 記述内容は所属組織の見解ではなく筆者個人のものである。

2 労働時間規制にはこのような多様な目的があることは学説上すでに指摘されていた。和田（2007）、水町（2005）。

3 日本の労働時間法制の歴史の変遷については、濱口（2018）p. 505 以下、和田（2018）p. 131 以下が詳しい。

イ. 背景

(ア) 長時間労働の状況

日本の年間総実労働時間は、近年、1700 時間台で推移し、かつ、減少傾向にある。しかしこの数値は、パートタイム労働者の増加によって実労働時間が低減しているためである。パートタイム労働者を除いた常用労働者だけで見ると、日本の年間総実労働時間は、過去 20 年以上にわたり、ほぼ、年間 2000 時間超で推移している。つまり、正社員一般労働者の労働時間は減っていない⁴。

また特に、1 週間の労働時間が 60 時間を超える者の割合を見ると、労働者全体における割合は 11.2%だが、男性の「30～39 歳」「40～49 歳」のカテゴリでは 17%超となっている。一方、女性労働者の割合は 5%前後である⁵。法定の原則である労働時間は、1 日 8 時間・1 週間 40 時間であるから（労基法 32 条）、該当する男性労働者は、1 週間当たり 20 時間を超える法定時間外労働を行っていることになり、単純計算で 1 か月当たり 80 時間の法定時間外労働を行っていることになる。なお、80 時間という時間数は、脳・心臓疾患の労働災害認定判断に際し考慮されるものである⁶。

(イ) 法制度上の要因

特定のカテゴリとはいえ、依然として、決して少ないとは言えない割合の労働者が長時間労働を行っている。この法制度上の背景は、端的に、改正前の労働基準法は法定時間外労働の上限時間数を法律上厳しく規制していなかったということに尽きる⁷。

法定時間外労働が労働基準法上許容されるのは、使用者が事業場で過半数労使協定（いわゆる 36 協定）を締結した場合である（労基法 36 条）。この協定では、行政機関が告示の形式で定めた限度「基準」⁸の時間数を参考に、職場での時間外労働時間数を定めることとされていた。限度基準はあくまでも基準であるため、極めて緩やかな定め方であり、基準を超えた場合の罰則などは定められていない。そこで、限度基準で定められていた年間 360 時間という法定時間外労働の上限を超える時間数を定める労使協定もみられるという⁹。また、限度基準では、限度基準の時間数を超えた時間数を労使で定めることが許容されており（このような定めは「特別条項」と呼ばれる。）、かつ、建設、運転、研究開発の各業務は限度基準の適用除外とされていた¹⁰。

4 厚生労働省（2017）p. 3，第 1-2 図。

5 厚生労働省（2017）p. 6-7，第 1-7 図、第 1-8 図。

6 「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」2001 年 12 月 12 日基発第 1063 号。

7 梶川（2008）。

8 「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の限度等に関する基準」1998 年 12 月 28 日労働省告示第 154 号。

9 島田ほか（2009）p. 75 [長谷川発言]。

10 長時間労働抑制のためには建設業を適用除外から外してもらいたいという要望が建設業の労働組合幹部から

したがって、(労働監督行政の実務的取扱いについては脇へ置くとして、) 法制度上、法定労働時間を超える労働に対する厳格な規制や制限はなかったとあってよい。このことが、過去 20 年以上も続く長時間労働を生み出した法制度的背景である。

(ウ) 年休取得率の状況

労働時間、特に総実労働時間に影響するのは、休日や年次有給休暇の取得状況である。労基法は明示的に週休 2 日制を採用していない。法定休日は週に 1 日だけである(労基法 35 条 1 項)。しかし、法定労働時間の原則である労基法 32 条が、1 週間 40 時間、1 日 8 時間と定めていることから、現在では週休 2 日制が広く普及するに至っている¹¹(調査対象企業の 9 割弱)。

しかし他方、年次有給休暇の取得率は、上りも下がりもせずに推移している。国が公表している調査結果では、2018 年こそ取得率は 51.1%であるが¹²、経年では過去概ね 20 年の間は 50%を下回る取得率となっている¹³。なお、年次有給休暇の権利は 2 年間の消滅時効にかかるため(労基法 115 条)、繰り越しが可能だが、上記調査結果の年休取得率の算定には繰り越し日数は含まれていない。したがって、前年からの繰り越し分を含めて考えると、取得率は公表数値よりも低いと思われる。別の調査では実際に、新規付与日数と繰り越し日数を合計して分母として算出した年休平均取得率は 32.4%という結果がみられる¹⁴。

こうしたデータ上の問題が考慮に入れられたかは定かでないが、長時間労働を削減するという意味で、また、労働者の健康確保などといった意味から、(継続審議であった法案で扱われていたのであるが、) 今回の働き方改革関連法において年次有給休暇の問題も扱われてきたものと思われる。

(エ) 労働時間規制からの解放を企図した働き方の模索

上記「働き方改革実行計画」によれば、「創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である」と述べられており、労働時間規制の枠にとらわれない働き方として「高度プロフェッショナル制度の創設」を図るとしている。

この新制度は、第一次安倍政権の時に挫折した日本版ホワイトカラーエグゼンプション制度の政治的リベンジという印象は拭えない。とはいえ、現行の裁量労働制とは法制度上差別化が図られている点で、新制度の有用性を検討する余地がまったくないわけではない。簡潔には、新制度では年次有給休暇以外の労働時間規制が適用除外となるためである。

ある。労働政策研究・研修機構(2013) p. 72 [K 団体(産別労組)事務局長発言]。

11 厚生労働省(2018)第 2 表。

12 厚生労働省(2018)第 5 表。

13 厚生労働省(2017) p. 9, 第 1-13 図。

14 労働政策研究・研修機構(2012) P. 61。

(2) 改正労働時間法の内容

働き方改革における労働時間規制の背景事情を踏まえ、以下では、時間外労働規制（Ⅱ－2－1）、年次有給休暇（Ⅱ－2－2）、高度プロフェッショナル制度（Ⅱ－2－3）について、それぞれ概説する。

ア. 時間外労働規制

(ア) 旧規制の問題点と新規制の内容

労基法は1947年の制定当初より、労働時間の原則を法定する一方（労基法32条）、使用者が事業の繁閑対応できるよう、原則に対する例外として法定時間外・休日労働を許容する（罰則を発動しない）規定を設けていた（労基法36条）。後に、時間外労働の限度を定めた基準が労働省（当時）から告示として発出されたものの、これは法律上の規制ではなく、かつ、限度基準に反する取扱いについて何らの法的強制力がないものであった。2019年4月1日より施行されている時間外労働の新たな規制は以下のとおりであるが（改正・新設部分に下線）、その内容は基本的に、従前に限度基準とされていた上記告示が法律の条文に格上げされる形で法定されたものである。しかしなお、特徴的な規制部分があり、これについては後に述べる。

<p>第36条 1項 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、<u>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32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）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。</u></p> <p>2項 <u>前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。</u></p> <p>1号 <u>この条の規定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</u></p> <p>2号 <u>対象期間（この条の規定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、1年間に限るものとする。第4号及び第6項第3号において同じ。）</u></p> <p>3号 <u>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</u></p> <p>4号 <u>対象期間における1日、1箇月及び1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</u></p> <p>5号 <u>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</u></p> <p>3項 <u>前項第4号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。</u></p> <p>4項 <u>前項の限度時間は、1箇月について45時間及び1年について360時間（第32条の4第1項第2号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、1箇月について42時間及び1年について320時間）とする。</u></p>
--

5 項 第 1 項の協定においては、第 2 項各号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第 3 項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、1 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（第 2 項第 4 号に関して協定した時間を含め 100 時間未満の範囲内に限る。）並びに 1 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（同号に関して協定した時間を含め 720 時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第 1 項の協定に、併せて第 2 項第 2 号の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 1 箇月について 45 時間（第 32 条の 4 第 1 項第 2 号の対象期間として 3 箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、1 箇月について 42 時間）を超えることができる月数（1 年について 6 箇月以内に限る。）を定めなければならない。

6 項 使用者は、第 1 項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、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

1 号 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、1 日について労働時間を延長して労働させた時間 2 時間を超えないこと。

2 号 1 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 100 時間未満であること。

3 号 対象期間の初日から 1 箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の 1 箇月、2 箇月、3 箇月、4 箇月及び 5 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 1 箇月当たりの平均時間 80 時間を超えないこと。

7 項 厚生労働大臣は、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、第 1 項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

8 項 第 1 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及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

9 項 行政官庁は、第 7 項の指針に関し、第 1 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。

10 項 前項の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

11 項 第 3 項から第 5 項まで及び第 6 項（第 2 号及び第 3 号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

労基法 36 条の 1 項から 4 項までは法定時間外労働の基本枠組みである。従前の限度基準で定められていた 1 か月 45 時間、1 年間 360 時間（1 年単位の変形労働時間制の場合は、1 か月 42 時間、1 年間 320 時間）が限度時間として法定化されている（労基法 36 条 4 項）。

続く労基法 36 条 5 項と 6 項では、従来限度基準にあった特別条項（予見不能な業務の増加に対応し得る、法定時間外労働の限度時間を超える労働を可能とする労使協定の条項）の設定が法定されている。改正法によれば、特別条項では、① 1 年間の法定時間外労働時間数は合計 720 時間以内であること、② 1 か月当たりの時間外労働時間数は 100 時間未満であること、かつ、2 か月から 6 か月の平均で 80 時間以内であることとされている。さらに、③

1 か月 45 時間を超えて時間外労働をさせることができる月数は 1 年間に 6 か月以内とされている。なお、上記②の上限時間数については、罰則の適用が予定されている（労基法 119 条 1 号）。

今回の法改正で特徴的なのは法定休日労働の扱いである。時間外・休日労働の基本枠組みの時間数を超えて、特別条項によってさらなる時間外・休日労働を許容する労基法 36 条 5 項・6 項では、法定休日労働における労働時間数が上限時間数に算入される定めとなっている。上記②の、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内という時間数には、法定休日労働における実労働時間数が含まれるのである。その一方、年間の時間外労働の限度時間数である 720 時間には法定休日労働における実労働時間数は含まれていない。こうした取扱いの真意は測りかねるが、おそらく政策的判断の結果であろう。

しかし、労働義務がある日の法定労働時間を超える労働時間の延長と、労働義務のない法定休日に労働することは必ずしも同質の問題とは言えない。このため、法定時間外・法定休日労働の割増賃金率について、法定時間外労働の場合は 25%増しであるのに対して、法定休日労働の場合は 35%増しとなっているのである（労基法 37 条 1 項）¹⁵。このように、法定時間外労働と法定休日労働はこれまで異なる（論理的に整理された）扱いをされてきたのだが、今回の法改正では、それらが混同されて扱われている。

法令上の整理の仕方としては、論理的な面とともに、企業の人事管理実務及び労使間の実務において混乱を生じさせないか、たいへん気にかかるところである。とはいえ、働き方改革が労働者の健康確保を基軸の一つに進められたことを考えれば、時間外・休日労働の上限規制が法定化されたことは、従来規制よりも一歩前進したものと理解すべきであろう。

なお、以上の時間外・休日労働規制の法定化は、政治が関与したナショナルレベルの労使合意¹⁶を基にして議論され、措置されたものである。長時間労働による過重労働や過労死・過労自殺が非常に大きな社会問題となっている中において、上記の規制が果たして社会政策上有効であるのか、制度が今後職場でどのように運用されていくのかを厳しく注視してゆく必要がある。

(イ) 時間外労働規制の適用猶予職種

以上のように、法制度上、時間外労働の規制は以前よりも強化されたといえる。それでもなお、職種によってはその労働時間の実態を考慮して、時間外規制の適用が猶予されている。逐一新規条文を掲げないが、まとめると、建設業務（労基法 139 条）、自動車運転・運送業務（労基法 140 条）、医師（労基法 141 条）については、2024 年までの間は時間外労働規制の適用が猶予されている。いずれの業務も、現在の労働実態・慣行を考慮し、また、関係各方

¹⁵ 労働基準法第 37 条第 1 項の時間外及び休日割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（1994 年 1 月 4 日政令第 5 号）。

¹⁶ 「時間外労働の上限規制に関する労使合意」2017 年 3 月 13 日。

面との協議等調整によって妥当な（現実的な）措置を目指すためであると思われる。

各業務の実労働時間の実情について、知り得た情報から示すと次のとおりである。

建設業では、1か月当たり所定外労働時間100時間以上働いている者の割合は約30%、1か月80時間以上の者は約50%という調査結果がある¹⁷。

自動車運転・運送業務のうち、トラック運転手については長期的に低減傾向にあるものの、近年でも年間労働時間数は2600時間弱となっている¹⁸。また、バス、タクシー、トラックの各運転手の平均的な1か月の労働時間は約178時間だが、バス運転手は約142時間である一方、タクシーとトラックの運転手は約180時間から190時間である。さらに、1年間のうち最も労働時間の長い月の労働時間は、平均で約204時間、バス運転手は約175時間だが、タクシーとトラックの運転手は約203時間から207時間となっている¹⁹。

医師については、病院常勤勤務医の男性の41%、女性の28%で、週当たり勤務時間が60時間以上であり、また、週80時間以上の勤務で見ると、男性医師の11%、女性医師の7%が該当するという²⁰。

これら職種が長時間労働の傾向にあるのは、業界での取引慣行、職務の性質（顧客（患者）都合の働き方）、あるいは人材不足（偏在）といった背景事情があるためであろう。したがって、一般的な個別企業内・事業場内での時間外規制への対応とは異なり、早期の問題解消が難しく、制度改正への対応が極めて困難なのである。筆者個人的には、各職種について、5年間の猶予期間ではなく、例えば、現実的な限度時間を定め、これを1年ごとに低減する措置（激変緩和のための緩やかな措置）を取る方法もあり得たのではないかと考えている。

なお、2024年には猶予期間が終了するが、その際、建設業務については、災害復旧・復興事業の場合を除き、上述の時間外・休日労働の上限規制が適用される。自動車運転業務については、上述の時間外・休日労働規制は適用されず、特別条項付き36協定を締結した場合であっても、年間の時間外労働時間の上限は960時間とされる。医師については、今後省令で定められることとなっている。

各業界の関係当事者が抱える事情が背景にあるため、現実的には致し方ない面もあるが、向後5年間の各職種に係る過重労働の状況も考慮に入れながら、各業界における環境改善の状況、議論の進捗を注視する必要がある。

(ウ) 時間外労働規制の適用猶予事業

また、中小企業に対する時間外労働規制の適用は、2020年4月1日まで猶予されている（労基法附則2018年7月6日法律第71号3条）。具体的には下表のとおりである。

17 古川（2018）p.28が引用する日本建設産業職員労働組合協議会2015年実施アンケート調査結果。

18 世永（2018）p.53表1（作成根拠は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

19 厚生労働省（2017）p.90第2-12図、p.91第2-13図。

20 松丸（2018）p.12別表1（平成28年度厚生労働科学特別研究「医師の勤務実態及び働き方の意向等に関する調査研究」の調査結果）。

業種	資本金額又は出資総額		常用労働者数
小売業	5000万円以下	又は	50人以下
サービス業	5000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他(製造、建設、運輸、その他)	3億円以下		300人以下

(エ) 時間外労働規制と割増賃金に関する最高裁の理解

働き方改革関連法では、長時間労働を抑制するための法的措置が、十分とは言えないながらも取られ始めている。一方、改正前の法令に則した時間外労働と割増賃金にかかわる法解釈が、近時、上級審裁判例により示されている。このような裁判事例は、企業や労使実務への影響が大きいであろうし、また、改正法の運用にとって意義を持つ可能性がある。

法定時間外労働は、法制度上、使用者の割増賃金支払い義務（労基法 37 条）と結びついている。このため使用者には、法定外労働時間を当然行うことを前提とした法定割増賃金を含む月当たり一定額の給与を支払う賃金制度（固定残業代制）を設けるインセンティブが生じる。特に、恒常的に業務量が多く、所定時間内では仕事が終わらない企業や職種に当てはまる。裁判事案としては、固定残業代制の下で働いている労働者が、想定されている残業時間よりも長い時間働いたにもかかわらず割増賃金が支払われていない、あるいは、固定残業代制における割増賃金分の賃金計算が複雑で、働いた分の割増賃金が適法に支払われていないのではないか、といった疑念から提起される割増賃金請求訴訟がみられる。なかでも重要と思われるのが、医療法人社団康心会事件（最二小判 2017. 7. 7 労働判例 1168 号 49 頁）と、イクヌーザ事件（東京高判 2018. 10. 4 労働判例 1190 号 5 頁、最二小決 2019. 6. 21 上告不受理）である。

前者の事件で最高裁は、当該事案における固定残業代制について検討する前提として、「労働基準法 37 条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行なおうとする趣旨によるものであると解される」と述べ、割増賃金制度の趣旨は時間外労働の抑制にあると明確に示している。また、後者の事件において、東京高裁は、当該事案の固定残業代制について、「1 か月当たり 80 時間程度の時間外労働が継続することは、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の疾病を労働者に発症させる恐れがあるものというべきであり、このような長時間の時間外労働を恒常的に労働者に行わせることを予定して、基本給のうちの一定額をその対価として定めることは、労働者の健康を損なう危険のあるものであって、大きな問題があるといわざるを得ない。そうすると、実際には、長時間の時間外労働を恒常的に行わせていたわけではないことを示す特段の事情が認められる場合はさておき、通常は、基本給のうちの一定額を

月間 80 時間分相当の時間外労働に対する割増賃金とすることは、公序良俗に反するものとして無効とすることが相当である」との見解を示し、本件事案では実際に、原告労働者が予定されている時間外労働を行っていた事実が認められるため、特段の事情はなく、本件固定残業代制を公序違反により無効とした。また、この事件について裁判所は、認定事実から、当該事案では 1 か月当たり 45 時間の時間外労働を予定し、それに対する固定残業代を支払う合意の存在についても退け、かつ、固定残業代制における 1 か月当たり 45 時間までの時間外労働を有効とし、45 時間を上回る部分のみを無効とする部分的無効についても退けている（当該合意の全部無効という判断）。

これら二つの判決により、使用者の割増賃金支払義務は時間外労働の抑制にあるということ、また、過重労働による脳・心臓疾患の業務上災害認定基準が定める月当たり 80 時間の残業を予定する固定残業代制は公序違反による無効（全部無効）とされた。同種事案がここ数年多く提起されていることを考えると、二つの判決の意義は非常に大きいと考えられる。また何よりも、改正法と相互補完的に、時間外労働の抑制について実務において機能することが考えられ、この意味でも二判決が有する意義は大きいであろう。

イ. 年次有給休暇

(ア) 年次有給休暇の法律構成と権利義務

年次有給休暇の権利は、基本的に、労基法 39 条 1 項が定める要件を満たした労働者が、その付与されている日数（労基法 39 条 1 項・2 項）の範囲で自発的に時季指定をし（労基法 39 条 5 項）、行使する権利である²¹。但し、労働者が権利を行使して実際に年休を取得できるのは、使用者が、当該時季指定は事業の正常な運営を妨げることを理由に時季変更権（労基法 39 条 5 項ただし書き）を行使しない場合に限られる。したがって、年休の権利は、使用者に事業の正常な運営を妨げる事由がない場合に限り具体化され、労働者は年休を取得することができるものと考えられる。

こうした年休権の基本構成を法制度上維持しつつも、実労働時間の抑制や年休取得率向上という社会情勢要因を背景とした政策的動機から、年休取得促進策として基本構成とは異なる年休取得方法が漸次採用されてきている。

制度が導入された時系列の順に、一つ目は、労基法 39 条 6 項が定める労使協定による計画年休制度。二つ目に、労基法 39 条 4 項が定める時間単位年休取得。そして三つ目が、今回改正による使用者の年休付与義務である（労基法 39 条 7 項・8 項）。

21 なお、最高裁判決及び行政解釈では、労基法 39 条 1 項の客観的要件を満たした場合に生じるのが年休権、同法条 5 項に基づく労働者の年休請求を時季指定権として、年休にかかわる権利について法文構成に即する形で二つの権利を認めており、このような考え方は二分説と呼ばれている。

(イ) 新規制の内容

改正条文は以下のとおりである（下線部分、労基法 39 条 7 項・8 項）。

第 39 条 1 項 使用者は、その雇入れの日から起算して 6 箇月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇を与えなければならない。

2 項 使用者は、1 年 6 箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して 6 箇月を超えて継続勤務する日（以下「6 箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数 1 年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる 6 箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を 6 箇月経過日から 1 年ごとに区分した各期間（最後に 1 年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の 8 割未満である者に対しては、当該初日以後の 1 年間においては有給休暇を与えることを要しない。

6 箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
1 年	1 労働日
2 年	2 労働日
3 年	4 労働日
4 年	6 労働日
5 年	8 労働日
6 年以上	10 労働日

3 項 次に掲げる労働者（1 週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前 2 項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の 1 週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第 1 号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の 1 週間の所定労働日数又は 1 週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

1 号 1 週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

2 号 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、1 年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に 1 日を加えた日数を 1 週間の所定労働日数とする労働者の 1 年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

4 項 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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第 1 号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前 3 項の規定による有給休暇の日数のうち第 2 号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

1 号 時間を単位として有給休暇を与えることができるとされる労働者の範囲

2 号 時間を単位として与えることができるとされる有給休暇の日数（5 日以内に限る。）

3 号 その他厚生労働省令で定める事項

5 項 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

6項 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により、第1項から第3項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

7項 使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち5日については、基準日（継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第1項から第3項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

8項 前項の規定にかかわらず、第5項又は第6項の規定により第1項から第3項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

9項 使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇の期間又は第4項の規定による有給休暇の時間については、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、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、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により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正11年法律第70号）第40条第1項に規定する標準報酬月額額の30分の1に相当する金額（その金額に、5円未満の端数があるときは、これを切り捨て、5円以上10円未満の端数があるときは、これを10円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

10項 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第2条第1号に規定する育児休業又は同条第2号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第65条の規定によって休業した期間は、第1項及び第2項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

使用者が労働者に対して積極的に年休を付与しなければならないという法律構成となっている点は（労基法39条7項）、これまでの、労働者が自主的自律的に時季指定し使用者に対して付与を求める構成とは真逆である。かつ、使用者の付与義務は罰則付き（労基法120条）で担保されている。

労基法39条8項を見ると、労働者からの時季指定による通常の年休取得と（労基法39条5項本文）、過半数労使協定による計画年休によって年休を取得した場合は（労基法36条6項）、使用者が労働者に対して時季指定をして年休を付与する必要（義務）はない。

先行研究²²によれば、年休を取得しない主な理由は、割合の高い順に（複数回答可）、①「病

22 労働政策研究・研修機構（2012）p.65, 第5-5表。

気や急な用事のために残しておく必要があるから」64.6%、②「休むと職場の他の人の迷惑になるから」60.2%、③「仕事量が多すぎて休んでいる暇がないから」52.7%、④「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」46.9%、⑤「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」42.2%、⑥「上司がいい顔をしない」33.3%である。

①の問題は企業の休暇制度全体にかかわる問題であり、それはそれで問題であるが、ここではむしろ、②から⑥の方が問題である。つまり、①は個人的な問題から年休を取らない理由であるが、②から⑥の理由は職場とのかかわりで個人をして年休の取得を躊躇させている事情だからである。すると、改正法との関係での問題は、使用者に年休付与義務があるとしても、現実的に職場で労働者に年休を取らせることができるのか、にある。法制度を変えても実態がすぐ変わるわけではなく、重要なのは、職場で年休が取りづらい問題を解消することである。

また、労基法 39 条 1 項の要件を見ると、年休取得の権利は、一定期間について労働義務を履践した者に対して与えられるという功労報償的な面がある。実労働時間短縮と労働者の働き過ぎ防止及び健康確保を軸に、時間外労働時間の上限規制とともに年休取得促進策としての使用者の労働者に対する年休付与義務を新設するならば、年休取得にかかる功労報償的要件を見直す必要はなかったのか、やや疑問が残る。

ウ. 高度プロフェッショナル制度

以下に条文を掲げながら概説する（掲記の条文はすべて新設条文）。なお、以下では「高プロ制度」と略す。

(ア) 要件

制度適用の実体要件は、①高度の専門知識を必要とする業務であって、仕事の成果と時間との関連性が高くない業務であること（労基法 41 条の 2 第 1 項 1 号。具体的には、金融商品開発業務、投資判断に基づく資産運用・有価証券売買等取引業務、有価証券コンサルティング、経営コンサルティング、研究開発業務である。労基法施行規則 34 条の 2 第 3 項）、②職務の範囲が明確であること（同条項 2 号イ）、③年収が一定以上の水準であること（1075 万円。労基法施行規則 34 条の 2 第 6 項）である。

手続要件は、事業場に労使委員会を設置し、同委員会において、以下の労基法 41 条の 2 第 1 項 1 号から 10 号までの事項を決議し、労働基準監督署に届け出ること、かつ、制度の適用対象となる労働者の同意を得ることである（労基法 41 条の 2 第 1 項）。

以上の要件を満たせば制度運用が可能である。その際は年次有給休暇以外の労働時間規制が適用除外されることになる（労基法 41 条の 2 第 1 項）。ただしそのためには、①使用者は制度適用労働者が事業場内外で働いた時間（健康管理時間）を把握すること（同条項 3 号）、②1 年間 104 日かつ 4 週間に 4 日の休日を付与すること（同条項 4 号）、③選択的に、イ) 11 時間の継続した休息時間の確保（労基法施行規則 34 条の 2 第 9 項）かつ 1 か月 4 回までの

深夜業の制限（同規則同条 10 項）、ロ）健康管理時間の制限（週 40 時間を超える健康管理時間が 1 か月 100 時間、3 か月 240 時間。同規則同条 11 項）、ハ）有給休暇を除き 1 年に 1 回の連続 2 週間（又は 2 回に分けた各連続 1 週間）の休日の付与、ニ）週 40 時間を超える健康管理時間が 1 か月 80 時間超の者又は制度適用労働者から申し出があった場合の健康診断の実施（同規則同条 12 項）、のいずれかの履践を要する（労基法 41 条の 2 第 1 項 5 号イロハ二）。

第 41 条の 2 1 項 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、当該委員会がその委員の 5 分の 4 以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、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、第 2 号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下この項において「対象労働者」という。）であつて書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における第 1 号に掲げる業務に就かせたときは、この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。ただし、第 3 号から第 5 号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。

1 号 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、労働者に就かせることとする業務（以下この項において「対象業務」という。）

2 号 この項の規定により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つて、対象業務に就かせようとするものの範囲

イ 使用者との間の書面その他の厚生労働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 1 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 1 人当たりの給与の平均額をいう。）の 3 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。

3 号 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（この項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（第 5 号ロ及びニ並びに第 6 号において「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。

4 号 対象業務に従事する対象労働者に対し、1 年間を通じ 104 日以上、かつ、4 週間を通じ 4 日以上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。

5 号 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 24 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、第 37 条第 4 項に規定する時刻の間において労働させる回数を 1 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 1 箇月又は 3 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 1年に1回以上の継続した2週間（労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間）（使用者が当該期間において、第39条の規定による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。

6号 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（第39条の規定による有給休暇を除く。）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。

7号 対象労働者のこの項の規定による同意の撤回に関する手続

8号 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。

9号 使用者は、この項の規定による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。

10号 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2項 前項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、同項第4号から第6号までに規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

3項 第38条の4第2項、第3項及び第5項の規定は、第1項の委員会について準用する。

4項 第1項の決議をする委員は、当該決議の内容が前項において準用する第38条の4第3項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

5項 行政官庁は、第3項において準用する第38条の4第3項の指針に関し、第1項の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。

(イ) 裁量労働制との比較から考える高プロ制度の問題

新設の高プロ制度は、実体要件としての適用対象業務が狭く、ジョブデスクリプションに明確性が求められ、年収要件も設定されている。制度のイメージとしては、外国に見られる高収入ホワイトカラー専門職を対象とした適用除外制度のように見える。諸外国であればおそらく、実体要件の充足で適用除外効果を得られるのであろうが、日本的と思われるのが、手続要件及び運用過程において履践すべき事項の多さと煩雑さである。働き方改革では労働者の健康確保も重視されているだけに、労働時間（健康管理時間）、休日・休息の確保、健康診断などの運用条件は外せないであろう。しかし、制度の導入手続要件が類似する企画業務型裁量労働制（労基法38条の4）の導入企業割合が、調査対象企業全体の平均で1%未満という状況で²³、新設の高プロ制度は果たして普及するのか、定かではない。この制度が活用されるのは、適用対象業務の労働者を抱える比較的規模の大きい企業に限られるのではないかと（裁量労働制はそうである）。筆者は高プロのような適用除外制度を積極的に推進する考えは取っていないが、使われない制度、使いにくい制度の導入は、立法及び行政コストに見合わないのではないかと思われ、導入された制度はよく使われる方が良いのではないかと考える。また、高プロ制度と手続要件が類似する企画業務型裁量労働制は、裁量労働制と言いつつも、

23 厚生労働省（2018）p.10，第10表。

実態調査からは、出退勤や職務遂行過程で労働者に裁量性がないケースが一定程度観察されている²⁴。すると結局、労働時間の上限規制や年休付与義務と同様に、高プロ制度が職場でどのように運用されていくのか、とりわけ、高プロ制度を弾力的労働時間規制の一つと理解するならば、制度がよく機能する条件²⁵と考えられる、①仕事の質・量、納期の管理など業務遂行の裁量性が確保されているか、②成果・評価管理が適切に運用されているか、さらに、③評価者である管理職とともに、制度適用労働者本人の意識が高プロ制度の趣旨に見合ったものであるのかを見極めてゆく必要がある。

補足：労働安全衛生法の改正について

長時間労働や過重労働が過労死・過労自殺を惹起する重大な社会問題と認識されるなか、これまでも労働安全衛生法（以下、「労安衛法」という。）においては労働者の健康保持増進のための措置が設けられてきている。特に、労安衛法 66 条の 8 以下に定められている医師の面接指導などの規定が重要である（以下、改正部分に下線）。

（面接指導等）

第 66 条の 8 1 項 事業者は、その労働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（次条第 1 項に規定する者及び第 66 条の 8 の 4 第 1 項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

2 項 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

3 項 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第 1 項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかななければならない。

4 項 事業者は、第 1 項又は第 2 項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。

5 項 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

第 66 条の 8 の 2 1 項 事業者は、その労働時間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時間を超える労働者（労働基準法第 36 条第 11 項に規定する業務に従事する者（同法第 41 条各号に掲げる者及び第 66 条の 8 の 4 第 1 項に規定する者を除く。）に限る。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

2 項 前条第 2 項から第 5 項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第 5 項中「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第 39 条の規定による有給休暇を除く。）の付与」と読み替えるものとする。

24 労働政策研究・研修機構（2014）p. 25-29。

25 佐藤（1997）。

第 66 条の 8 の 3 事業者は、第 66 条の 8 第 1 項又は前条第 1 項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第 1 項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

第 66 条の 8 の 4 1 項 事業者は、労働基準法第 41 条の 2 第 1 項の規定により労働する労働者であつて、その健康管理時間（同項第 3 号に規定する健康管理時間をいう。）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、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

2 第 66 条の 8 第 2 項から第 5 項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第 5 項中「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第 39 条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間（第 66 条の 8 の 4 第 1 項に規定する健康管理時間をいう。）が短縮されるための配慮等」と読み替えるものとする。

第 66 条の 9 事業者は、第 66 条の 8 第 1 項、第 66 条の 8 の 2 第 1 項又は前条第 1 項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

長時間労働者に対する医師の面接指導の基本枠組みは、労安衛法 66 条の 8 である。この場合、1 か月の法定時間外労働が 80 時間超の者で、かつ、疲労の蓄積が認められる者であること、そして、当該者が申し出た場合に医師の面接指導が実施される（労安衛法施行規則 52 条の 2 第 1 項、52 条の 3 第 1 項）。一方、今回新設された労安衛法 66 条の 8 の 2 による医師の面接指導は、1 か月の法定時間外労働が 100 時間超の者に対して（労安衛法施行規則 52 条の 7 の 2 第 1 項）、疲労の蓄積や本人の申し出にかかわらずなく、使用者は実施しなければならないこととされた。また、高プロ制度の下で就労する者についても、労安衛法 66 条の 8 の 4 で医師による面接指導の実施が措置されている。この場合、健康管理時間が 1 週当たり 40 時間を超えた時間が 1 か月 100 時間超の場合、本人の申し出にかかわらずなく、使用者は医師の面接指導を実施しなければならない（労安衛法施行規則 52 条の 7 の 4 第 1 項・2 項）。

もう一つ、今回の労安衛法の改正で重要なのは、労安衛法 66 条の 8 の 3 で導入された、使用者による労働者の労働時間把握義務である。この義務は、医師の面接指導を労働者に受けさせるか否かを使用者が判断できるようにするために設けられた規定である。同様の定めは従前、行政が発出するガイドラインとして運用されていた²⁶。今回改正は、このガイドラインを法定化したということになる。労働時間を把握する方法は、タイムカードによる記録、PC のログイン・ログアウトなどの客観的方法によることとされている（労安衛法施行規則 52 条の 7 の 3 第 1 項）。

2. 長時間労働と業務上災害(過重負荷による脳・心臓疾患)

ここでは、筆者が行った、長時間労働等の過重負荷による業務上災害認定事案の検討結果を示す。労働時間の管理など職場における問題が業務上災害としてどのように発現するかを

26 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」2001 年 4 月 6 日基発 339 号。

知ることは、労働時間法制を考えていく上で重要と考えるためである。

(1) 業務上災害認定の法律構成

まず前提として、業務上災害認定制度について述べる。

労基法は、75条以下で使用者の労働者に対する災害補償を定めている。しかし、使用者の資力によっては被災労働者に対する補償が万全ではない場合が考えられる。このため現在では、主に労働者災害補償保険法（以下、「労災保険法」という。）が保険制度を用いて業務上災害の補償を行っている。「業務上」の災害に対する補償であることは、労基法と労災保険法で同一であるため、概念も同一であると解され、運用されている。

過重負荷による脳・心臓疾患及び精神疾患も業務上災害とされうるが、その根拠は、労基法施行規則35条がそれら疾患を業務上疾病の範囲として定めていることによる。正確には、同35条を受けた施行規則付属の別表第1の2がその8号で脳・心臓疾患を、9号で精神障害を列挙し、業務上疾病と定めていることによる。そして、脳・心臓疾患の業務上認定についても精神障害の業務上認定についても、行政が発出している通達に基づいて判断されている²⁷。通達によれば、脳・心臓疾患については、発症前1か月の法定外労働時間が100時間あるいは発症前2カ月から6カ月にわたって平均80時間の時間外労働を行ったことが業務上認定に際して考慮される。また、精神障害については、業務にかかわる特別な出来事の有無と影響を中心に心理的負荷の有無及び強度が判断されるが、その中では、法定外労働時間が1か月当たり100時間以上である場合に、心理的負荷の強度が強いものとして業務上認定に際して考慮される。

(2) 過重労働による脳・心臓疾患の労災認定事案の分析²⁸

ア. 調査研究の方法

筆者は、労働安全衛生総合研究所・過労死等防止調査研究センター（以下、「過労死研究センター」という。）が実施している過労死等防止対策研究に共同研究者として参画している。そして、過労死研究センターが保有する、平成22年1月から平成27年3月の間に行政処分が下された脳・心臓疾患（以下、「脳心」という。）の業務上認定事案（1,564件）から、発症時年代、業種、職種を考慮し、特に発症前6か月間の時間外労働時間数が当該期間にわたって比較的多い事例であること、また、当該事案から被災労働者が職場において置かれている職務上の立場、あるいは仕事の状況が比較的明確な事例を選択して個別事案の分析を行い、労災事故が発生した要因を試行的に検討した。

²⁷ 「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」2001年12月12日基発1063号、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」2011年12月26日基発1226第1号。

²⁸ この項の記述は、池添（2019）からの抜粋である。

イ. 事例

脳心事案の10事例を検討した。検討に当たって整理した項目は、1) 属性・疾病、2) 仕事内容・事実関係、3) 職場構造・職場での位置づけ、4) 勤務形態（正規・非正規、労働時間制度）、5) 労働時間管理の方法、6) 発症前6か月各月の時間外労働時間数、7) 協定時間と実時間の状況、8) 過半数労組の有無、9) 既往歴（健康診断結果）、である。以下では各事例の概要を述べる。

【事例1】保育士としての複数の様々な業務が一時期に重なったこと、また、一人で仕事を抱え込んでいたことから、業務負荷が過重となり、被災。なお、事業場として始業終業時刻の管理は行われていなかった。また、36協定は締結されておらず、過半数労働組合は存在していなかった。

【事例2】災害復旧支援関連の専門技術的業務を行う中、非常に多い業務量の大半を一人でこなしていたこと、人員不足、仕事上で対応漏れがあったためショックを受けていたこと、また、単身赴任であったことから、被災。労働時間管理は月報による自己申告で行われていた。36協定は存在していたが、実時間は協定時間を超えていた。なお、過半数労働組合は存在していたが、過重労働等について特段の活動は行われていなかった。

【事例3】医師として日常的に不規則な勤務を行っていた中、災害以降、昼夜を問わず受診等業務対応を行い、業務量が倍以上となり、過酷な労働条件となっていたことから、被災。なお、休憩時間は15分程度であった。労働時間管理は、ICカード及び時間外勤務命令簿により行われていた。36協定は存在し、発症前6か月について、実時間は協定の特別条項の時間内に収まっていた。過半数労働組合は存在していない。

【事例4】施設の管理職として総務的業務全般を担っており、業務負荷が過重となり、被災。仕事ぶりは真面目で責任感が強く、誠実に仕事に没頭していた。管理職であったため、事業場において労働時間は管理されていなかった。なお、36協定の届出はなく、過半数労働組合は存在していなかった。

【事例5】家族で経営する小売店舗の店長として店舗運営業務全般を担っており、正月三が日を除いて休日はなく、休憩も取っていなかったため、業務負荷が過重となり、被災。なお、時間管理は行われておらず、36協定や労働組合も存在していない。

【事例6】フランチャイズのコンビニ店長として店舗運営の業務全般を行う中で、発症前3年程度は恒常的な時間外労働を行い、休日も確保されていない状態であったことなどから、業務負荷が過重となり、被災。労働時間管理は、事業主であったため行われておらず、36協定や労働組合も存在していない。なお、被災者は、中小事業主の特別加入者である。

【事例7】係長として医療機関等への営業活動を行っており、事業場の業務スケジュールを作成する傍ら、自らも営業活動を行い、休みの者の代行も行うなど、日々長時間労働であり、休日・休暇も少なく、また、深夜・休日24時間対応のため待機するなど、勤務が不規則であったため、被災。なお、労働時間管理は自己申告制であった。36協定は存在するが、実時間

は協定時間を超えている。過半数労働組合は存在していない。

【事例 8】貨物自動車の運転手として配送及び荷等の積み下ろしを日々行っていたところ、長期間にわたって常態的な時間外労働が生じており、業務負荷が過重であったため、被災。明確な勤務時間制度はなかったようであること、発症前 2 週間に 1 日を挟んで 7 日以上連続勤務を行っていたこと、勤務中に休憩時間はなく、平均 15 時間以上の拘束時間のすべてが労働時間であったと評価されている。なお、労働時間の管理はデジタルタコグラフによって行われていた。36 協定は存在するが、実時間は協定時間を超えていた。過半数労働組合は存在しない。

【事例 9】総支配人（従業員兼務役員）としてホテルの管理運営業務全般を担っており、あまり休日を取っていなかった中、恒常的な長時間労働により、被災。兼務役員であったため、所定労働時間と所定休日の定めがない勤務であった。また、兼務役員のため、日々の出退勤管理は行われていなかった。36 協定は存在するが、兼務役員のため不適用とされていたようである。過半数労働組合は存在しない。

【事例 10】課長級の嘱託職員として下請け作業員が製造した物品の納品前検査業務を行っていたところ、下請け作業の状況に合わせて検査業務を行うため、常態的な時間外労働（長時間労働）が生じていたため、被災。背景に人手不足があった。労働時間管理は自己申告のみで、勤務先は一切管理していなかった。36 協定は存在し、実時間は協定時間の範囲内であったものの、年間の限度回数を超えていた。過半数労働組合は存在していない。

ウ. 事例からの含意

いずれの事例も業務の過重負荷が評価されて業務上認定がなされているのであるが、過重負荷を評価する視点は事例間でやや異なるように思われる。同時に、過重負荷による労働災害発生の背景要因として以下のことを指摘できるであろう。

第一に、時間外労働時間数の多さに注目すると、事例 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 は時間外労働時間数がかなり長く、これが過重負荷に寄与したと考えられる。一方、事例 1, 3 は、（あくまでも他の事例との比較という意味において）取り立てて長い時間外労働を行っているわけではない。かえって、事例 1 については、一時期の業務の集中とともに、被災者本人が一人で仕事を抱え込む性質があったことが寄与していると考えられる。また、事例 3 については、業務対応が従前の 2 倍になり、かつ、日常的に不規則な勤務をしていたことが寄与しているように思われる。

第二に、職場（構造）における被災者の位置づけである。リーダーの立場（事例 1）、専門家（事例 2）、医師（事例 3）、副施設長（事例 4）、店長（事例 5, 6）、係長（事例 7）、総支配人（事例 9）、課長級（事例 10）、といった職場における位置づけ・立場が、その職責という職位の質的側面と、その立場におかれる者の業務の広範さという業務の量的増大とが相まって、過重な業務負荷をもたらしているのではないかと推察される。

第三に、被災者の性質・性格である。この点は第一の点でも触れたが、仕事を一人で抱え込むタイプ（事例 1）、真面目で責任感が強く誠実（事例 4）、といったことが過重負荷による労働災害の発生に寄与している面もあるのではないかと考えられる。

第四に、日々の勤務時間の管理である。事例 3, 4, 8 を除き、日々の労働時間管理、出退勤管理がなされていないか、自己申告に拠っている。ましてや、事例 3, 4, 8 において客観的な記録媒体によって労働時間管理がなされていても労働災害が発生していることを考えれば、出退勤管理がなされていない事例は言わずもがな、自己申告による労働時間管理は、こと過重負荷による労働災害発生事案に関しては、方策の一つとして有益とは言えない可能性がある。この点は、今後事例を検討していく上で慎重に判断していく必要がある。また、客観的記録の意義ある実務的活用も考えていく必要があろう。

第五に、36 協定の有無、実時間と協定時間の乖離である。36 協定がない事例は脇へ置くとして（事例 1, 4。ただし、事例 5, 6 は自営業的働き方の為、評価は避ける。）、36 協定が存在する事例（7, 8, 10）については、そもそも 36 協定において時間外労働の上限を定めること自体が意味をなしていない。実労働時間が協定時間を超えるためである。なお、36 協定が不適用と思われる事例（9）については、兼務従業員であるゆえに、割増賃金の支払いとは全く別に、健康の維持・確保の為に実労働時間の把握が適切に行われるべきであったと考えられる。いずれにしても、36 協定の規定内容とその実効性が、過重労働防止において重要な役割を果たすように思われる。すると、今後の検討においては、36 協定の有無や規定内容が過重労働による労災事故の発生にどのように寄与しているかが検討される必要があろう。

なお、労働組合の有無については、事例 2 において労組の存在が認められる。労働組合は、労働時間と賃金という組合員たる労働者の極めて重要な労働条件の維持・向上の活動にこそ、その存在意義を歴史的に形成してきたのであって、この観点から言えば、事例 2 における労組は、労災事故発生という点でその活動について疑問なしとしない。事業主における過重労働防止とともに、労働組合が果たすべき役割が適切に認識され、実行されるべきであろう。

3. 改正法の意義と課題

働き方改革関連法の趣旨・目的は労働市場政策のような広く多様なものであるが、労働時間規制に関しては、多様な価値観を持ちながらも労働者の健康確保が基軸とされ、この点を実現しようと法改正がなされた点は評価できる。また、時間外規制がこれまでは行政機関の告示でという形式であり法的強制力がなかったが、法律の条文の形式に格上げされる形で定められ、法的強制力も持たされるに至った点も評価できる。加えて、使用者が労働者の労働時間を把握する方法については、これまで行政のガイドラインに拠っていたが、労安衛法の中に法定された。罰則は付いていないものの、労働時間の把握が法律上使用者の明示的な義務とされた意味は大きい。

その一方で、歴史的に労働時間は労働組合が自律的に規制すべき重要な労働条件であった

はずであり、改正法がさらに詳細に労働時間を規制したことは、日本の労働組合の労働条件規整力がますます低下していることを露呈する結果となったように思われる。しかし、特に時間外労働の規制については、過半数労使協定の締結が手続として必要であるため、事業場・企業ごとに独自に、過半数組合が存在している場合にはその存在意義を発揮できる余地が残されている。それでもなお、大局的な政策の観点から考えれば、労働組合不存在の事業場・企業における空白を埋めるべく、従業員代表制度や事業所委員会制度の創設を真剣に検討する時期を迎えているように思われる²⁹。

また、労働時間規制がやや労働者寄りで使用者側にとっては厳しくなった一方で、規制内容がさらに複雑さを増すことになった。その一例が、法定外労働時間数に休日労働における労働時間数を含めるか否かという法制度上の取扱いの違いである。このように複雑さを増す規制では、遵守がおぼつかなくなる可能性がある。労基法は制定から70年を超え、施行規則も含め条項が枝番号によるものが多くなった。労基法自体は存続させるとして、労安衛法や労災保険法のように、労働時間法部分だけを労基法から切り離して別法とし、規制をシンプルにできないものであろうか³⁰。

さらに、問題はいかにして改正法の履行確保を図るかである。厚生労働省が公表している資料によれば、2016年度において労働基準監督官の数は3200人余りである。年々人員の増加を図っているようであるが、適正な履行確保のためには着実な増員と監督行政を担う人材の育成が不可欠であろう。今回法改正は長時間労働是正効果があると考えられているので、そのためにも、監督行政をより堅固なものとするべきである³¹。

一方で、企業や職場の管理職、労働者自身も改正法の内容を知識として身に付け、働き方を見直し、改正法の内容を実践できるような意識醸成を図ったり、環境を整えていくべきであろう³²。過重労働による脳・心臓疾患の労働災害事案から得られる含意に見られるように、労働者の性格あるいは職責・役職から生じる業務の過重、長時間労働について、労働者自身が健康確保について自覚を持ち使用者に対して発信することも必要であろう。しかしなお、使用者としてはそうした労働者からの発信を待つことなく、恒常的に職場の動向を注視し、長時間労働や過重な業務負荷が生じないように業務や人材配置を見直すことが必要であろう。また、使用者は、法令遵守の意識を持ち、最低限、時間外労使協定の締結と届出、かつ、協定内容の時間外労働上限時間数に至らないよう、業務の配分や人員配置を適正に行うことが求められると考える。さらには、顧客都合で長時間労働等業務の過重負荷が生じている状況があれば、それを改めるべく、使用者あるいは管理職が積極的に対外的な取組みを行ってゆくことも必要である。

法改正はそれ自体重要であり、今後の制度運用に注目すべきである。しかし、むしろ問題

29 この点は、池添（2011）p.99でも指摘していた。なお、桑村（2017）p.16、長谷川（2019）p.170も参照。

30 和田（2019）p.15。

31 山本（2019）p.37、小倉（2019）p.50。

32 佐藤（2017）は、管理職が職場において果たす役割に注目している。筆者も同意見である。

は、職場における業務や組織にかかわる諸問題をどのように解消したら、長時間労働を抑制でき、年休を取得でき、生産性の上がる効率的な働き方をできるかではないか。そのように考えると、法改正は長時間労働など過重負荷を解消する一つの契機に過ぎず、むしろ職場における現状把握と問題解消に向けた工夫にこそ、成功への鍵があるといえるであろう³³。

33 山本（2019）p. 38. この文脈においては、小倉（2019）p. 50 が述べるように、調査による好事例の収集と周知啓発も重要な取組みの一つである。

【参考文献】

- 池添弘邦（2011）「日本の労働時間法制にかかる近年の政策と議論について」労働政策研究・研修機構『第11回日韓ワークショップ報告書 長時間労働と労働時間の短縮政策：日韓比較』（JILPT資料シリーズNo.94）p.59.
- 池添弘邦（2019）「脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災認定事案の研究」高橋正也（研究代表者）他『過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究 平成30年度 総括・分担研究報告書』p.149.
- 小倉一哉（2019）「労働時間の規制改革と企業の対応」日本労働研究雑誌No.702, p.40.
- 堀川敦子（2008）「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌No.575, p.17.
- 黒田祥子（2017）「長時間労働と健康、労働生産性との関係」日本労働研究雑誌No.679, p.18.
- 桑村裕美子（2017）「労働時間の法政策的検討」日本労働研究雑誌No.679, p.9.
- 厚生労働省（2017）『平成29年版 過労死等防止対策白書』.
- 厚生労働省（2018）「平成30年就労条件総合調査 結果の概況」.
- 佐藤厚（2012）「仕事管理・労働時間・労働時間規制」石田光男・寺井基博編著『労働時間の決定』ミネルヴァ書房, p.135.
- 佐藤博樹（1997）「労働時間制度の弾力化が機能する条件」日本労働研究雑誌No.448, p.44.
- 佐藤博樹（2017）「長時間労働の解消と働き方改革：管理職の役割が鍵」季刊労働法No.257, p.99.
- 島田陽一・和田肇・小倉一哉・鶴光太郎・長谷川裕子・荻野勝彦（2009）「労働時間規制の現状と課題」季刊労働法227号, p.58.
- 寺井基弘（2012）「労働時間論の法的考察」石田光男・寺井基博編著『労働時間の決定』ミネルヴァ書房, p.168.
- 長谷川聡（2019）「労働時間法の目的と具体化の手法」日本労働法学会誌No.132, p.167.
- 濱口桂一郎（2018）『日本の労働法政策』（労働政策研究・研修機構）.
- 古川景一（2018）「建設業における長時間労働の現状と課題」季刊労働法No.261, p.25.
- 松丸正（2018）「勤務医の長時間勤務を是正し、過労死等を防止するための課題」季刊労働法No.261, p.12.
- 水町勇一郎（2005）「労働時間政策と労働時間法制」日本労働法学会誌No.106, p.140.
- 水町勇一郎（2019）「働き方改革」の総括と今後に残された課題」季刊労働法No.265, p.104.
- 山本勲（2019）「働き方改革関連法による長時間労働是正の効果」日本労働研究雑誌No.702, p.29.
- 世永正伸（2018）「トラックドライバーの長時間労働対策」季刊労働法No.261, p.52.
- 労働政策研究・研修機構（2011）『仕事特性・個人特性と労働時間』労働政策研究報告書No.128.
- 労働政策研究・研修機構（2012）『日本人の労働時間・休暇』JILPT資料シリーズNo.108.

労働政策研究・研修機構（2013）『労働時間に関する企業等ヒアリング調査』JILPT 資料シリーズ No. 120.

労働政策研究・研修機構（2014）『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果（労働者調査結果）』JILPT 調査シリーズ No. 125.

和田肇（2007）「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌 No. 110, p. 65.

和田肇（2018）「労働基準法の労働時間規制の変遷過程」島田陽一・菊池馨実・竹内(奥野)編『戦後労働立法史』旬報社, p. 131.

和田肇（2019）「労働時間規制改革の法的分析」日本労働研究雑誌 No. 702, p. 6.

労働時間とワーク・ライフ・バランス法制の現状と課題

韓国労働研究院
キム・グンジュ研究委員

1. はじめに

労働時間の規制は労働法の出発点であり、ほとんどの国では労働時間規制法を中心に初期労働法が形成されてきた。産業革命以降、工場主義に代弁される生産方式の機械化は長時間労働をもたらし¹、産業化された国では長時間労働による社会的弊害に苦しめられ、労働問題の法的規制の必要性について社会的なコンセンサスが形成され、労働法という独自の領域に発展することになった。

国際労働機関 (International Labour Organisation: 以下 ILO) の設立以前は、19 世紀からイギリス、ドイツ、フランス等の産業化されたヨーロッパ諸国で労働時間規制の法律が形成され始めた。一般に工場法 (Factory Act) と呼ばれる、イギリスの 1802 年の徒弟制の健康と道義的義務に関する法律 (The Health and Morals of Apprentices Act) における 1 日 12 時間上限、フランスの 1841 年、1892 年の法律における年少者および女性の 1 日の労働時間制限、ドイツの 1869 年の営業法 (Gewerbeordnung) における労働時間規制等は労働時間規制の初期形態であり、これをもとに各国は様々な方式で労働時間規制のための立法的努力を傾けてきた。19 世紀後半からは産業化による新たな労働時間の特性とその規制に必要な共通の様態が注目され始め、これをもとに国際的な労働運動または国際労働法の確立のための試みが現われることになった。こうした試みは再び特定の国の立法に影響を及ぼす等、国内・国際労働立法の密接な相互関係をもとに、労働時間規制の国際基準が形成され始めた²。

しかし、少なくとも現在までは、このような流れは、急激な産業化を経験した韓国における労働時間法制に関する変化とは関係がないものと評価することができる。2016 年の韓

1 産業革命以前の労働時間は労働者の生活リズムに焦点が合わされていたが、産業革命以降、使用者は巨額の資本を投入して購入した機械が最大限の効率を発揮することができるように、機械が止まらない方策を模索した。その結果、人間である労働者が機械の作動速度に従属することになり、交代制労働と夜間労働等の非正常な形態が発生することになった。これに関しては、イ・ウォニ (1992)、『労働時間制に関する法的研究—基礎概念と労働時間規制の体系を中心に』、ソウル大学博士学位論文、p. 17 参照。

2 労働時間規制は国際労働機関の設立時期から一貫して扱われてきている労働関係の伝統的な課題である。ILO の設立根拠を規定した 1919 年 6 月 28 日のベルサイユ条約 (Treaty of Versailles) では、第 13 編「労働 (Labour)」で、ILO の設立根拠 (第 1 節: 第 387 条から第 425 条) と ILO が追求すべき一般原則 (第 2 節: 第 427 条) を規定したが、当時計 9 つの一般原則のうち、労働時間に関する内容が 2 つを占める等、ILO の設立段階から労働時間規制の重要性が強調されてきた。ILO が設立された後、国際基準を設定して規制しようとした最優先の事項もやはり労働時間であった。ILO 最初の条約である 1919 年第 1 号「労働時間 (工業部門) 条約」から最も最近改正された 2014 年「改正海上労働条約」に至るまで、労働時間と休息制度に関する事項は ILO 国際基準の主なテーマになってきた。労働時間だけを直接的なテーマにしている ILO 国際基準を見ると、1 日・1 週労働時間規制から各産業別・職域別労働時間規制まで様々で、これらは時を経てその基準を次第に強化してきている。

国の年間労働時間は2,052時間で、OECD諸国のうち2番目に高い水準であり、長時間労働は「慣行」とまで認識されるほど現実に蔓延している。そして、このような長時間労働の慣行は、雇用と労働全般の「韓国的問題」を発生させる最も根本的な原因との指摘を受けている。

こうした状況で、2018年2月28日に国会を通過した「勤労基準法」改正案が2018年7月1日から段階的に施行されている。今回の「勤労基準法」改正は「労働時間短縮法」と命名されているが、2003年の週40時間制導入以降、労働時間法制の最も大きな変化ということができる。以下では、現政権に現われた労働時間とワーク・ライフ・バランスをめぐる法制度の変化を見て、それに関する政策的争点を紹介することにする。

2. 労働時間体系と沿革

①労働時間法の制定[施行1953.8.9][法律第286号、1953.5.10制定]

「勤労基準法」の制定を通して労働時間の概念を明確にした。「勤労基準法」第42条は、労働時間として休憩時間を除いた1日8時間、週48時間を基準とし、合意によって60時間まで可能とするようにした。同法第43条は有害危険作業の場合を規定し、1日6時間、週36時間を基準とした。同法第44条は休憩として4時間当たり30分以上、8時間の場合、1時間の休憩時間を付与した。同法第45条は週平均1回の休日を付与し、定休日・法定公休日を賃金算出の労働日に定めた。同法第46条は時間外労働、時間外休日労働に関して、通常賃金の加算と夜間労働に関する加算を定めた。同法第47条は、労働者に対して使用者は1月に1日の月次有給休暇を定め、繰越しおよび分割使用を可能にした。同法第48条は年次休暇として1年間皆勤した労働者に対して8日の年次休暇を付与し、一定基準以上の場合は賃金を支払い有給休暇を制限する規定を置いた。同法第49条は労働時間に関連する適用除外規定として、1.土地の耕作、開墾、植物の栽植、栽培、採取事業、その他の農林事業、2.動物の飼育、水産動植物の菜圃、養殖事業、その他の畜産、養蚕、水産事業、3.監視または断続的に労働に従事する者であって使用者が社会部の認可を受けた者、4.大統領令で定めた事業に従事する労働者を除く。

②[施行1961.12.4][法律第791号、1961.12.4一部改正]

「勤労基準法」第45条第2項の内容であった定休日・法定公休日等の休日概念を削除した。同法第46条のタイトルを時間外休日労働から時間外、夜間および休日労働に変更し、夜間の概念が追加された。同法第47条の年次休暇規定のうち繰越し期間を1年間に制限する内容で改正した。労働時間および休憩時間の特例規定を同法第47条の2で新設した。1.運輸業、物品販売および保管業、金融保険業、2.映画製作および興行業、通信業、教育研究および調査事業、広告業、3.医療および衛生事業、接客業、焼却および清掃業、理容業、4.

その他保健社会部長官が必要と認める事業の場合、1日8時間または6時間、週36時間の範囲内で労働しなければならない。

③[施行 1975.1.1] [法律第 2708 号、1974.12.24 一部改正]

「勤労基準法」第42条第1項の但し書き条項の部分を「ただ」から「ただし」に文面修正し、同法第42条第2項・第3項で延長時認可担当官庁を社会部から労働庁長に変更した。同法第43条「ただ」から「ただし」に字句修正した。

④[施行 1980.12.31] [法律第 3349 号、1980.12.31 一部改正]

「勤労基準法」第42条前文改正を通して、労働時間延長が不相当と認める場合、労働庁長の権限で休日を与えるよう命じられるようにした同法第4項の規定を施行し、同法第47条の2の規定で関連担当官庁を保健社会部長官から労働庁長に変更した。そして、同法第48条年次休暇の規定のうち、第5項を新設して1年間有給休暇を行使しなかった時に消滅する規定をつくり、消滅の規定において使用者に帰責事由がある場合は消滅しない制限事由を整備した。

⑤[施行 1981.4.8] [法律第 3422 号、1981.4.8 他法改正]

「勤労基準法」第42条第3項・第4項の場合、労働時間延長に関する事後承認に関して労働庁長から労働部長官へ担当官庁および機関長が変更された。同法第43条の場合も労働庁長でなく労働部長官の認可を得た場合に可能になった。同法第49条の場合も労働部長官の認可を受ける者は適用除外される。

⑥[施行 1987.11.28] [法律第 3965 号、1987.11.28 一部改正]

「勤労基準法」第42条第2項は週48時間を超えない範囲内で時間外労働を可能にしたが、この改正で第2項が削除された。

⑦[施行 1989.3.29] [法律第 4099 号、1989.3.29 一部改正]

「勤労基準法」第42条第1項の労働時間規定が休憩時間を除き1日8時間、週44時間を超えられないように改正された。ただし、合意を通して週12時間を限度に時間外労働を制限することになった。そして、第3項を通して使用者の特別な事情の場合、労働部長官の承認を通して延長ができる条項に「本人の同意」を追加した。したがって、使用者の特別な事情による時間外労働の場合、労働者本人の同意と労働部長官の認可を受けなければならない。同法第43条の有害危険作業の場合、週36時間から週34時間を超過することができないように改正された。そして、同法第47条の2の労働時間および休憩時間の特例規定もまた、上の規定改正により労働時間週44時間、危険作業の場合は週34時間に変更された。同

法第 48 条年次休暇規定は、1 年間皆勤労働者に対して既存の 8 日から 10 日の年次休暇に変更された。最後に、同法第 49 条の該当労働者に対する適用例外に関連して、3. 監視または断続的に労働に従事する者であって使用者が労働委員会（既存：労働部長官）の承認を受けた者に変更された。

⑧[施行 1990.7.14] [法律第 4220 号、1990.1.13 他法改正]

「勤労基準法」第 43 条有害危険作業の場合、労働時間を別途規定していたが、この改正で第 43 条は削除された。

⑨[施行 1997.3.1] [法律第 5245 号、1996.12.31 一部改正]

「勤労基準法」改正を通して初めて弾力的労働時間制、選択的労働時間制を導入した。使用者は就業規則（就業規則に準ずるものを含む）で定めるところによって、2 週間以内の一定の単位期間を平均して 1 週間の労働時間が第 42 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内で、特定週に第 42 条第 1 項の労働時間を、特定日に第 42 条第 2 項の労働時間を超えて労働させることができる。そして、同法第 46 条の 2 を新設して労働時間計算の特例条項を整備した。これにより、労働者が出張その他の事由で労働時間の全部または一部を事業場外で労働して労働時間を算定するのが難しい時には、所定労働時間を労働したと見なされた。そして、同法第 47 条 2 の第 2 項を新設して労働時間および休憩時間の特例に関する内容を含む書面合意内容を労働部長官に届け出なければならない規定を整備した。有給休暇に関連して、同法第 48 条第 2 項の場合、使用者は 2 年以上継続して労働した労働者に対しては、1 年を超える継続労働年数 1 年ごとに第 1 項の休暇に 1 日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、その休暇総日数が 20 日を超える場合はその超えた日数に対しては通常賃金を支払い、有給休暇を与えないこともでき、30 日を超える場合はその超えた日数に対しては有給休暇を与えないことができる規定を置いた。同法第 48 条の 2 を新設して有給休暇代替規定を整備し、使用者と労働者代表の合意によって特定労働日に労働者を休業させることができるようにした。最後に、過去の改正で同法第 49 条適用除外第 3 号の部分の労働委員会の承認を得た者を、労働部長官の承認を得た者に改正した。

⑩[施行 1997.3.13] [法律第 5309 号、1997.3.13 制定]: 法案制定

既存勤労基準法を全て廃止し、新たに勤労基準法を制定することになった。既存第 44 条で規定していた労働時間の部分が第 49 条から始まることになった。

⑪[施行 1999.2.8] [法律第 5885 号、1999.2.8 一部改正]

「勤労基準法」第 50 条の弾力的労働時間制規定のうち、第 5 項の書面合意した内容の労働部長官届出に関する規定が削除された。同様に、同法第 56 条第 4 項で規定する労働時間

計算の特例条項についても、労働部長官に対する書面合意事項報告規定を削除した。また、同法第 58 条第 2 項についても同じ理由で削除された。

⑫[施行 2001.11.1] [法律第 6507 号、2001.8.14 一部改正]

「勤労基準法」第 50 条第 3 項の用語のうち、女子労働者を女性労働者に変更した。同法第 59 条第 4 項の用語のうち産前・産後の「女子」を産前・産後の「女性が」…に変更した。

⑬[施行 2003.9.15] [法律第 6974 号、2003.9.15 一部改正]

「勤労基準法」第 49 条の労働時間の規定が、初めて休憩時間を除き 1 週 40 時間を超えられないように制限した。これにより、同法第 50 条の弾力的労働時間について、使用者は労働者代表との書面合意によって、次の各号の事項を定めた時は 3 ヶ月以内の単位期間を平均して、1 週間の労働時間が第 49 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内で、特定週に第 49 条第 1 項の労働時間を、特定日に第 49 条第 2 項の労働時間を超えて労働させることができることとした。ただし、特定週の労働時間は 52 時間を、特定日の労働時間は 12 時間を超えられないものと変更した。そして、初めて同法第 55 条の 2 を新設して補償休暇制度を導入、書面合意により賃金を支払うことに替えて休暇を付与できるようにした。ただし、改正前の月次有給休暇（改正前「勤労基準法」第 57 条）の規定は削除された。年次有給休暇の規定は既存 10 日から初めて 15 日の有給休暇を付与されるものと変更された。そして、これに付属して年次有給休暇の使用を促進するための規定が同法第 59 条の 2 に新設された。最後に、同法第 60 条の有給休暇代替規定から、この改正で削除された月次有給休暇の用語を削除した。

⑭[施行 2006.1.1] [法律第 7566 号、2005.5.31 一部改正]

「勤労基準法」第 59 条第 6 項の年次有給休暇の規定のうち、出勤と見なされる期間について 1. 労働者が業務上の負傷または疾病で休業した期間、2. 妊娠中の女性が第 72 条第 1 項または第 2 項の規定による保護休暇で休業した期間に区分した。

⑮[施行 2010.11.18] [法律第 10303 号、2010.5.17 他法改正]

「勤労基準法」第 50 条第 4 項の労働部長官から雇用労働部長官に名称を改正した。同法第 63 条第 3 号の労働部長官から雇用労働部長官に名称を改正した。

⑯[施行 2012.8.2] [法律第 11270 号、2012.2.1 一部改正]

「勤労基準法」第 50 条第 3 項の規定を通して、労働者が使用者の指揮、監督の下にある待ち時間の場合、労働時間と見なす規定を新設し、また年次有給休暇の規定を改正した。使用者は 1 年間 80 パーセント以上出勤した労働者に 15 日の有給休暇を与えなければならない、

使用者は継続して労働した期間が1年未満の労働者または1年間80パーセント未満出勤した労働者に、1ヶ月皆勤時に1日の有給休暇を与えなければならない。労働者の最初の1年間の労働に対して有給休暇を与える場合は、第2項による休暇を含めて15日とし、労働者が第2項による休暇をすでに使用した場合は、その使用した休暇日数を15日から引いた日数を与える。3年以上継続して労働した労働者には、第1項による休暇に最初の1年を超える継続労働年数に対して2年ごとに1日を加算した有給休暇を与えなければならない。この場合、加算休暇を含む総休暇日数は25日を限度とする。使用者は第1項から第4項までの規定による休暇を労働者が請求した時期に与えなければならない。その期間に対しては就業規則等で定める通常賃金または平均賃金を支払わなければならない。ただし、労働者が請求した時期に休暇を与えることが事業運営に莫大な支障がある場合は、その時期を変更することができる。

⑰[施行 2018.5.29] [法律第 15108 号、2017.11.28 一部改正]

「勤労基準法」第56条の延長夜間および休日労働の規定について、通常賃金の議論を経て改正した。使用者は時間外労働（第53条・第59条および第69条但し書きにより延長された時間の労働をいう）に対して、通常賃金の100分の50以上を加算して労働者に支払わなければならない。8時間以内の休日労働：通常賃金の100分の50、②8時間を超えた休日労働：通常賃金の100分の100、③使用者は夜間労働（午後10時から翌日午前6時の間の労働をいう）に対しては、通常賃金の100分の50以上を加算して労働者に支払わなければならない。そして、同法第60条第3項の年次有給休暇の規定を削除し、同法第61条の規定を改正した。

⑱[施行 2018.7.1] [法律第 15513 号、2018.3.20 一部改正]

「勤労基準法」第53条の時間外労働の制限規定を改正して、常用労働者規模による時間外労働時間の規定を変更した。また、事態が急迫して雇用労働部長官の認可を受ける時間がない場合は、事後に遅滞なく承認を受けなければならない規定を導入した。ただし、これに関連する新設条項は2022年12月31日まで一時的に有効であり、施行も猶予された。同法第55条について、書面合意された特定労働日で代替することのできる休日規定を改正・新設し、上のように事業場の規模によりそれぞれ2020～2022年までに段階的に猶予施行が計画されている。同法第59条について、業種を、1.陸上運送およびパイプライン運送業（ただし、「旅客自動車運輸事業法」第3条第1項第1号による路線旅客自動車運送事業は除く）、2.水上運送業、3.航空運送業、4.その他の運送関連サービス業、5.保健業と細かく分離した。このとき、使用者は労働日終了後、次の労働日開始前までに労働者に連続して11時間以上の休憩時間を与えなければならない。

表 1 「勤労基準法」制定法と現行法の比較

区分	制定(1953)	全面改正(1997年)	現行(2019)
労働時間	第 42 条(労働時間) 第 43 条 (有害危険作業)	第 42 条(労働時間)	第 50 条(労働時間)
フレキシブル・ワーク	-	第 42 条の 2 (弾力的労働時間制) 第 42 条の 3 (選択的労働時間制)	第 51 条(弾力的労働時間制) 第 52 条(選択的労働時間制)
労働制限	-	第 42 条の 4 (時間外労働の制限)	第 53 条(時間外労働の制限)
休憩 休日	第 44 条(休憩) 第 45 条(休日)	第 44 条(休憩) 第 45 条(休日)	第 54 条(休憩) 第 55 条(休日)
延長・夜間・ 休日労働	第 46 条 (時間外休日労働)	第 46 条(時間外、夜間 および休日労働)	第 56 条 (延長・夜間および休日労働)
補償休暇制	-	-	第 57 条(補償休暇制)
労働時間の 計算	-	第 46 条の 2 (労働時間計算の特例)	第 58 条 (労働時間計算の特例) 第 59 条 (労働時間および休憩時間の 特例)
有給休暇	第 47 条 (月次有給休暇) 第 48 条 (年次有給休暇)	第 47 条 (月次有給休暇) 第 48 条 (年次有給休暇)	第 60 条(年次有給休暇) 第 61 条 (年次有給休暇の使用促進) 第 62 条(有給休暇の代替)
適用除外	第 49 条(適用の除外)	第 49 条(適用の除外)	第 63 条(適用の除外)

3. 現行労働時間法制のアプローチ

(1) 労働時間規制の意義

労働時間の規制は労働法の出発点であり、ほとんどの国では労働時間規制法を中心に初期労働法が形成されてきた。産業革命以降、工場主義に代弁される生産方式の機械化は長時間労働をもたらし³、産業化された国では長時間労働による社会的弊害に苦しめられることになった。

3 産業革命以前の労働時間は労働者の生活リズムに焦点が合わされていたが、産業革命以降、使用者は巨額の資本を投入して購入した機械が最大限の効率を發揮できるように、機械が止まらない方策を模索した。その結果、人間である労働者が機械の作動速度に従属することになり、交代制労働と夜間労働等の非正常な形態が発生することになった。これに関してはイ・ウォニ(1992)、「労働時間制に関する法的研究—基礎概念と労働時間規制の体系を中心に—」、ソウル大学博士学位論文、17 ページ参照。

ILO が創立される以前の 19 世紀から、労働時間規制はイギリス、ドイツ、フランス等の産業化されたヨーロッパ諸国において法律の形態で現われ始めた。一般に工場法 (Factory Act) と呼ばれるイギリスの 1802 年の徒弟制の健康と道義的義務に関する法律 (The Health and Morals of Apprentices Act) の 1 日 12 時間上限、フランスの 1841 年、1892 年の法律による年少者および女性の 1 日の労働時間制限、ドイツの 1869 年の営業法 (Gewerbeordnung) による労働時間規制等は労働時間規制の初期形態であり、これをもとに、各国は様々な方式で労働時間規制のための立法的努力を傾けてきた。

表 2 現行労働時間に関する ILO 国際基準

年度	表題	地位 ⁴
1919	第 1 号労働時間(工業)条約	暫定的
1921	第 14 号週休日(工業)条約	現代的
1930	第 30 号労働時間(商業および事務職)条約	暫定的
1935	第 47 号週 40 時間条約	暫定的
1954	第 98 号年次有給休暇勧告	暫定的
1957	第 106 号週休日(商業および事務職)条約	現代的
1957	第 103 号週休日(商業および事務職)勧告	現代的
1962	第 116 号労働時間短縮勧告	現代的
1970	第 132 号年次有給休暇(改正)条約 ⁵	暫定的
1979	第 153 号労働時間と休息(道路運送)条約	改正対象
1979	第 161 号労働時間と休息(道路運送)勧告	改正対象

- 4 一方、1919 年から ILO 国際基準が制定され始めて以降、経済・社会的環境の変化によって、現在の労働の現実に合わない条約が現われ始めた。これに対応するための ILO の基本的方式は、改正を通じた旧条約および勧告の廃棄である。しかし、こうした方式によると、新たな条約および勧告が採択されない場合、既存条約および勧告の効力を廃棄できる方策は存在しなくなる。こうした問題点を解決するために、1995 年から 2002 年の間に、ILO 理事会は 1985 年以前に採択された条約および勧告に対してその適正性を評価する作業を遂行した。そしてその結果、現行 ILO 国際基準のうち 71 の条約および勧告を現代的国際基準 (up-to-date instruments) として承認し、残りの国際基準は暫定的国際基準 (instruments interim status) と改正対象国際基準 (instruments to be revised) に区別した後、長期的にこれに対する対策を策定しようとしている。
- 5 年次有給休暇という表現は、出勤率による算定を経て取得した休暇を次の年度 (次年度) に発生するようにする「勤労基準法」第 60 条の休暇を称する表現である。このように後払いの休暇の付与という韓国の年次有給休暇制度は国際基準の内容と違いがあるが、以下では別の用語を用いて発生しうる混乱を防止するために、Annual Holiday with pay, Annual paid Leave 等を年次休暇または年次有給休暇と翻訳することにする。

こうした努力は、国際労働機関（International Labour Organisation）の発足によって国際レベルでの基準を通じた規制という動きに発展することになった。1919年10月29日からアメリカ（ワシントン）で開催された第1回国際労働会議（International Labour Conference：以下 ILC⁶）では、計6つの議題、すなわち、①1日・1週労働時間の制限、②失業問題、③母性保護、④女性の夜間労働、⑤最低労働年齢、⑥年少者の夜間労働が扱われたが⁷、このうち最初の議題である1日・1週労働時間の制限は、ILC 提出案作成段階から様々な議論が提示された⁸。このように、労働時間規制と休息保障は産業革命以降、劣悪な労働条件の中で労働者の健康と安全を保障するためにILOが設立時から継続して関心を持ってきたテーマで、各国の労働関係における伝統的な課題であり、ILOでは1970年代後半まで労働時間の様々な側面に関する条約規制を導入してきた。

(2)労働時間法制の役割変化

ILO最初の条約である1919年第1号「労働時間（工業部門）条約」から100年余りという長い時間が過ぎた現在、国際基準の労働時間規制は内容と方式の両面で多くの変化があった。そして、こうした変化の傾向はILO国際基準に留まるものではなく、各国の労働時間規制にも共通して現われた事柄である。

こうした労働時間法制度の変化は、産業構造および形態の変更から起因したものである。ILO条約の労働条件規制は、基本的に製造を基盤とする工業の部分と事務作業を基盤とする商業の部分に主に焦点を合わせてきており、これを受け入れ、または参照したヨーロッパ諸国も、やはりこうした基本的内容は共通して発生してきた。こうした背景の中で、労働時間の短縮が安定化したヨーロッパ諸国を中心に、労働時間が「統一的規制から細かい規制」の対象に変貌しているという点が、最近の労働時間法制度の傾向といえる。そして、最近では労働時間の短縮がある程度安定化したヨーロッパ諸国を中心に、労働時間法制において労働時間は単なる「規制の対象」でなく、「経済と産業、そして雇用政策の中で合理的に調整されるべき規制の対象」と認識されているのが実情である。

実際にヨーロッパ諸国を見ると、ヨーロッパ諸国を中心に労働時間は過去100余年間におよそ半分以下に減った。1870年から2000年までの年間労働時間の推移を見ると、オランダ

6 国際労働会議はILO総会の公式名称で、ILO憲章第3条第1項により毎年1回以上開催している。

7 これらの議題は総会でILO条約第1号から第6号までで承認され、①第1号労働時間（工業）条約、②第2号失業条約、③第3号母性保護条約、④第4号夜間労働（女性）条約、⑤第5号最低年齢（工業）条約、⑥第6号年少者の夜間労働（工業）条約になった。

8 第1次ILC提出案の公式名称は「1日8時間または1週48時間原則の適用」であり、その主な内容は第1号条約と同様に工業部門で1日8時間または1週48時間の労働時間制限を設けるというものであった。ところが、この基準はILO創立前の労働組合会議等で合意されていた労働時間基準より弱まったものであり、①1916年6月にイギリス・リーズ国際労働組合会議で議決された「すべての労働者に対する1日10時間制限」、②1917年11月にアメリカ・バッファローのアメリカ労働組合連盟で合意した「工業および商業部門の1日8時間または1週40時間制限」、③1919年2月にスイス・ベルン国際社会主義者会議で議決された「すべての労働者に対する1日8時間と1週48時間制限」に及ばないものであった。

の場合、1870年に年間労働時間は3,285時間であったが、2000年には1,347時間に減り、フランスとドイツもこれと似た傾向を示してきた⁹。これにより、21世紀の労働時間法制は、雇用保護法（Employment Protection Legislation）としての役割が次第に後退していると思われることができる¹⁰。

(3)労働時間決定制度の類型

ア. 法制度によって強制される労働時間決定制度

労働時間を規制する最も代表的な方式は、制度すなわち法令によって労働時間の範囲を設定することである。労働時間に対する自律的な団体交渉と労働時間の長さや労働時間を組織する方式を扱う団体協約はめったにない。労働時間を規制する法令、すなわち労働時間法規は、労働者の大部分を包括して規制することができるという長所があるので、国単位で労働時間の基準を定めるにおいて支配的な役割を果たすことになる。

労働保護法に代弁される労働法では、労働時間の標準的長さ、すなわち1日8時間と週40時間を規制すると同時に、労働の特性に基づいて労働者の類型や特定の職務によって別途の規則を整備する場合がある。例えば、ハンガリーでは危険な条件（騒音、高温、振動等にひどく晒される場合）で働く労働者に対しては、1日6時間と法で定めており、こうした法例は韓国の「産業安全保健法」でも「絶対基準」を定める方式が活用されている¹¹。

このように、国単位では労働時間に関する全般的な団体交渉はほとんど存在せず、たとえ存在するにしても、法制度で許容した労働時間の特定の側面に限定して行われる傾向がある。もちろん、労働時間の柔軟性と作業スケジュールに関する団体交渉は産業や企業レベルでも可能であり、労働者個人レベルで調整することのできる問題である。ただし、こうした

9 パク・チェソン、カン・ソンテ、キム・ホンヨン、ト・ジェヒョン、パク・クイチョン、イ・チョルス、チェ・ソクァン、ペ・ギュシク（2011）、「長時間労働と労働時間の短縮（Ⅱ）－長時間労働と労働法制－」、韓国労働研究院、1ページ。

10 労働時間法制の雇用保護法的性格を最もよく表わしているのは、刑事処罰規定である。しかし、法定労働時間をひとつの「基準」と認識する観点からは、これは事前的労働時間決定のための基準として認識しつつ、これに対する様々な例外を設定することができると思っている。ならば、労働時間違反に対する刑事処罰を通してこれを達成しようとする方式が適切なのかに関して検討が必要である。こうした検討においては、刑罰の機能として提示されている事項（保護的機能、保障的機能、規範的機能）が「勤労基準法」上の罰則を通して実現されているかどうか、優先的に検討されなければならない。すなわち、侵害しようとする法益が明確で、これに対する刑罰権の執行が可能であり、これを通して労使ともに行為の行動指針が認知され得るのか考慮されなければならないであろう。さらに、海外で労働時間法制に対する制裁がどのように行われているのかに関する分析も必要である。現在、労働時間法違反に対しては様々な行政的・私法的制裁の代わりに刑事処罰だけが規定されているが、ベルギーの場合、その態様によって行政的制裁と刑事処罰を併行できるようにしており、イギリスでは懲罰的性格の損害賠償制度を導入して労働者の保護を強化する等、様々な方式による段階的処罰がなされている。したがって、今後これに対する追加的な研究がなされなければならないであろう。

11 事業主は、有害・危険作業として大統領令が定める作業場に従事する労働者に対して、1日6時間、1週34時間を超えて労働させてはならない（「産業安全保健法」第46条）。「産業安全保健法」第46条による同法施行令第32条の8第1項では、有害・危険な作業の範囲を潜水艦・潜水作業等、高気圧の下で行う作業と定めている。これに違反した場合、3年以下の懲役または2,000万ウォン以下の罰金に処する（「産業安全保健法」第67条の2）。

可能性にもかかわらず、現実的に労働時間の原則的長さを扱っている団体協約はまれで、そのような協約が適用される労働者の比率は非常に低い。主に東ヨーロッパ諸国（ブルガリア、エストニア、ラトビア、リトアニア、ハンガリー、ポーランド、ルーマニア、スロベニア）がこうした制度類型であり、労働時間の基準がほとんど全面的に法律によって定義され、規制されている。

イ. 法制度を補完する団体協約の方式

多くの国では労働時間規制において法律が支配的な役割を果たしている。しかし、こうした法律的基準は一定単位で団体交渉によって調整されうる。そしてこうした調整は、立法によって与えられる規制的な枠組みを補完し、法律の基準よりも労働者に有利な適用ができる基盤を整備している。

こうした団体協約による調整は、産業部門、企業単位または労働者の各レベルでなされ得る。法律は労働時間標準を決定する最も重要な制度的レベルであるが、こうした調整は法律の規制の枠組みを補完し、または労働者により有利な条件を規定する既存の法律から緩和（有利な緩和、または不利な緩和）できるようにする。調整は異なる交渉レベルで定義されうるが、普通、産業部門レベルや企業レベルでなされる団体交渉を通してなされる。

ウ. 労使交渉の役割と労働契約単位の決定

これ以外にも、労使交渉によって労働時間を決定する場合や、使用者によって一方的に労働時間が決定される場合もある。

まず、労使交渉によって決定される事例としては、労働時間の基準は普通、産業レベルで主に団体協約によって決められる。産業レベルの団体協約は、労働時間の組織化に関する企業レベルの団体交渉によって追加的に補完され得る。法律は低いレベルで労働時間規制のための法的な枠組みを定義する。こうした決定制度では、労働時間の長さや労働時間の組織化を含む労働時間の基準は、使用者と労働者代表との交渉過程の手続きの結果となる傾向がある。

半面、法律が労働時間基準の定義でほとんど役割も果たさず、既存の団体交渉の構造も非常に分散している場合、実質的に労働時間が使用者によって決定される場合もある。こうした事例では、時間の長さや労働時間の組織化の条件は、普通、個別雇用契約に明示されており、使用者が提示し決定した条件を反映する傾向がある。

エ. 現行勤労基準法の労働時間規制方式

労働時間規制は労働法の出発点であり、ほとんどの国では労働時間規制法を中心に初期労働法が形成されてきた。しかし、労働時間を規制する方式は立法構造と労働の現実によって国ごとに違いがある。労働時間規制の方式を見ると、①労使間の自律的交渉を通じた団体

協約で規制する方式（自律交渉型）、②一定基準以上の労働時間に対して割増賃金を支払う方式（費用圧力型）¹²、③実定法に法定労働時間を規定し、これに対する私法的効果と公法的制裁を規定している方式（直接規制型）等がある。このうち、労働関係で労働者が最小限の休息を保障されるためには、法定労働時間を通した労働時間の原則と例外を規定する「直接規制型」方式が最も効果的である。「勤労基準法」上の労働時間規制方式もやはり「直接規制型」を基本として、費用圧力型（加算賃金制度）を追加したものである。

多くの国では上の3種類の方式のうちひとつを基本原則とし、その他の事項に関しては追加的に補充する方式で労働時間規制を形成してきた。しかし、伝統的な第2次産業（工業）を中心に形成されてきた労働時間規制方式は時間とともに多様化しており、これに関する根本的な再検討が必要であるという意見が強くなっている。

(4) 現代的な労働時間規制方式への転換

労働時間規制の必要性和目的は多様だが、国際基準を通した労働時間規制は、国際市場の公正な競争と労働者の休息確保という側面に主眼を置いてきた¹³。このうち、労働時間短縮による労働者の休息確保は、「人権」ないし「権利的観点」を反映したものであり、人間の労働が生産要素に留まるものではなく、労働による疲労から効果的に保護されなければならない人格を持つという点に基づいたものである。こうした法的アプローチの基本観点は、労働時間規制を労働者の権利として把握することである。ILOが国際労働基準を設定するにおいていちばん最初に労働時間の問題に注目したのも、労働時間に関する人権的観点を反映してのことであり、労働時間の規制方式は国ごとに多様でも、労働関係のうち人間として必要な最小限の休息は、労働時間規制方式の違いを問わず必ず確保されなければならない「最小労働条件」であるからである¹⁴。歴史的に見ても、労働関係で休息が1日の労働時間と週労働時間の制限を中心に発展してきたという点を考慮すると、休息制度は労働時間規制と不可分の関係にあるので、休息は本来、労働時間規制の中心的内容を構成しているといえる。

労働時間規制の伝統的な目的（公正競争と労働者の休息）は、労働時間の上限設定を通して達成されてきた。ところが、現代社会では伝統的な労働時間規制目的とは別に、雇用の多様化と経済状況の多面化によって、様々な目的を達成するための政策的手段として労働時間が議論されている。特に、世界経済の停滞による仕事の共有（work-sharing）問題や少子

12 アメリカの公正勤労基準法（Fair Labor Standards Act）第7条（a）（1）では、労働者に通常賃金率の1.5倍以上の割合で賃金を支払わない限り、週40時間を超えて労働させることができないと規定しているが、これは公正勤労基準法が規定している労働時間規制のすべてである。

13 浜村彰（2005）、『労働時間規制の目的と手段』、「賃金と労働時間（講座21世紀の労働法第5巻）」（第3刷）、日本労働法学会、165ページ。

14 ILOの構成手続きを含んでいるベルサイユ条約第13編（労働編：1919年6月18日）は、「1日8時間、週48時間」の労働時間規制は、「労働は商品でない」という人権的観点に立った労働時間に関する最小限の規制であるとしている。ベルサイユ条約第13編は、1946年の第29回総会でILOの指導原理として決議され、国際労働機関憲章となった。

化・高齢社会の労働時間規制についての議論がなされ、また企業の競争力強化を根拠に雇用・労働時間の弾力化等を要求する立場では、労働時間の画一的・統一的規制は時代のニーズを反映できない硬直化したものと見ている¹⁵。

「勤労基準法」もまた、法定労働時間規制という原則にもかかわらず、1990年代末から労働時間の弾力的利用が可能な制度を導入することになった。ところが、法定労働時間を通じた労働時間規制の例外が次第に拡大していくにつれ、労働時間規制を通じた労働者の「休息確保」は次第に意義を喪失しつつある。特に、「勤労基準法」上の労働時間規制の例外として、労働時間の自治的決定を可能にする弾力的労働時間制（第51条）等は、労働時間の総量的規制という側面に重点を置いているので、定期的な労働者の休息を侵害する要素が大きい。したがって、まだ長時間労働による労働者の休息確保が充分でない現実にあつて、伝統的な労働時間規制を通して達成しようとする「労働者の休息確保」の意味が色褪せてはいないので、労働時間の緩和を通じた「労働者の休息侵害」に対する法的対応策が整備されなければならない。

労働時間の規制で「人権」ないし「権利」の観点を着実に追求することは、労働時間法制の基本的な法的アプローチである。今日、労働時間の統一的・一律的規制よりは細部的・弾力的規制の必要性が高まっているからといって、疲労回復を通じた労働者の健康を保護し余暇時間を保障して、「労働者から市民に回復」させる休息制度の必要性が減少するものではない。むしろ、統一的な労働時間規制によって消極的に確保されていた休息は、様々な労働時間規制システムの中で、「健康で文化的な最低限度の生活」の保障のために休息を確保するための基準を確立するという、積極的な側面から議論されなければならないであろう。

労働時間の柔軟化がなされている現実で、休息制度の意義を単純に労働時間規制の裏面として限定してはならない。20世紀的労働条件といえる年次休暇はもちろん、最近その重要性が拡大しつつある21世紀的労働条件である家族親和休暇・休職制度¹⁶のような非定期的な休息制度は、その意義と重要性を勘案するなら、「人間らしい生活」のための不可欠の労働条件として、休息制度に含まれなければならないであろう。現代社会において休息は「労働者から市民へ」回復するための中心的社会権であると同時に、個人の尊重に関する憲法的保障である自己実現、幸福追及権、人格権等に土台を置いているため、休息権の内容は社会的権利という側面とともに、労働者個人の自由権という側面も重視されなければならない。こうした休息権の確保を土台にして、労働時間の細部的・弾力的規制が議論されてこそ、その政策的目的である雇用創出ないし企業の競争力強化等が達成し得るであろう。

15 中島正雄（2000）、『労働時間規制の原則と例外』日本労働法学会編「講座21世紀の労働法第5巻 賃金と労働時間」、有斐閣、183ページ。

16 Lucy McLynn（2009）、「Working Time and Holidays：A Practical Legal Guide」、Oxford University Press, p. vii.

要するに、定期的な労働時間規制と相対する概念である休息制度はますます意義を喪失していきつつある半面、労働関係のうち休息を積極的に確保すべき必要性が次第に増大している。「人間らしい生活」のための前提条件である休息は、「憲法」上の要請によるものであるため、様々な立法的手段を通して積極的な休息の確保が必要である¹⁷。休息の概念と範囲の議論においても、労働時間規制レベルで議論される定期的な休息に限定されてはならず、休職・休暇のような非定期的な休息を包括する広い範囲の「休息制度」を構築しなければならないであろう。特に、「深刻な過重労働化」から抜け出すことができない韓国的現実を勘案するならば、「休息制度」に関する議論はさらに活発になされなければならないであろう。

4. ワーク・ライフ・バランス制度の現状と課題

(1) ワーク・ライフ・バランス制度の概念と制度的受容

仕事と家庭の衝突を減らし、さらに職業的義務と家族的・社会的義務の調和を支援する政策的アプローチを通称する表現は様々に示されている。これに関連する代表的表現として、「家族親和 (family-friendly)」、「仕事と家庭の両立 (work-family reconciliation)」、「仕事と生活の均衡 (work-life balance)」等がある。このうち「仕事と家庭の両立」は「男女雇用平等仕事・家庭の両立支援に関する法律」のように法律の名称にも使用される等、この領域を包括する公式的な用語と位置づけられている。

仕事と家庭の両立制度は、単純な法制度の次元を越えて社会的議論に位置づけられている。仕事と家庭の両立をめぐる議論は、社会学・経済学・法学・政策学等、様々な人文・社会科学の次元でなされているので、いかなる観点からアプローチするののかによってその概念的・内容的範疇が異なってくる。こうした状況で、「男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律」はもちろん、他の関連法令でも仕事と家庭の両立の概念と範囲に関して明確に規定していないが、こうした「定義と類型の不在」は時に意図せざる問題を発生させる。

こうした問題は、制度としての仕事と家庭の両立と一般的に認識されている仕事と家庭の両立の間の違いから発生することもあり、また、仕事と家庭の両立制度自体が体系的に発展してこなかったせいで現われることもある。

(2) 国際的議論における類型と特徴

仕事と家庭の両立に関する概念的議論を見ると、「似ているようだが違いがある」様々な見解が提示されている。しかし「労働」という側面に限定して見ると、これらの概念間の政策的違いが大きく現われるものではない。労働者の権利という側面から見ると、仕事と家庭の両立に関する概念より、制度の範囲とその下位範疇にある具体的な制度、すなわち類型と

¹⁷ 日本国憲法第 27 条第 2 項は「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と規定して、労働条件法定主義の例示として労働（就業）時間と休息制度を区分している。

体系を把握することが必要である。こうした観点から、休息制度に関する国際研究者グループである国際休暇政策および研究ネットワーク（International Network on Leave Policy & Research：INLPR）では、仕事と家庭の両立制度の類型化作業を通して、国家間の特性を研究している。INLPRによると、仕事と家庭の両立制度は大きく2つ、細かくは4つに区分している（INLPR、2015）。

INLPRの区分法によると、まず代表的な仕事と家庭の両立制度は母親休暇（maternity leave）である。この制度は出産を前後して妊婦の健康を保護するためのものであり、出産者の健康回復と併せて所得活動が中断されることによる基本的な所得保障政策をその内容とする。現行の「出産前後休暇制度」が代表的な母親休暇であるが、出産者の育児休職の使用も母親休暇に含めることができる。次に、配偶者の出産によって与えられる父親の休暇（paternity leave）がある。父親の休暇制度は出産児の父親と認識される法的・事実に男性に対して休暇を与えるものであり、現行制度のうち「配偶者出産休暇制度」が父親の休暇に該当する。ただし、その範囲を拡大する場合、出産者の配偶者が育児休職を申請することまで父親の休暇に含めることができるであろう。そして、最近の幼い子どもの養育権（right to care）に基づいた父母休暇も、やはり仕事と家庭の両立制度の代表的な類型である。これは、子どもが一定の年齢になるまで必要な特定期間を父母が休職（ないし休暇）できる制度である。父母休暇（parent leave）は一定の要件の中で同じ期間を父と母のうち一方が選択的に休暇を取れるようにすることをその内容とするが、現行「育児休職制度」が典型的な父母休暇制度である。

最後に、仕事と家庭の両立のためのフレキシブル・ワーク制度（flexible working for work-life balance）も、やはり最近多くの国で活用される政策である。これは、仕事と家庭の両立目的のために雇用変更請求ができる権利であって、労働者の請求をもとに仕事の場所、形態、時間等を変更するようにする制度である（INLPR、2015）。こうしたINLPRの分類法は、伝統的な保護の領域と対象を基準としたものである。この分類法によると、現行出産前後休暇は母親休暇、配偶者出産休暇は父親休暇、育児休職は父母休暇ということができ、厳格な意味の請求に基づく雇用フレキシブル制度は、育児期労働時間短縮制度と最近導入された養育等を事由とする労働時間短縮制度が該当する。

(3)フレキシブル・ワーク制度に関する制度的混乱

フレキシブル・ワーク制度に関する定義は多様で、いかなるアプローチによって把握するかによって、類型もまた相当な違いを示す（イ・ヨナ、キム・ソンミ、イ・スンミ、2012）。フレキシブル・ワーク制度を個人および事業場の特性に合った労働形態の変更というなら、これは大きく場所的側面、時間的側面に区分することができる（国家雇用戦略会議、2010）。場所的側面から見ると、最近社会現象になっているスマートワーク形態を包括する遠隔勤務制ないし在宅勤務制があり、時間的側面から見ると、弾力的・選択的労働制がある。

一方、フレキシブル・ワーク制度と類似の概念として弾力的勤務制度という用語も使用されている。弾力的勤務制度は、労働者の仕事と家庭の調和のために、勤務場所や勤務時間を労働者の選択によって融通がきくように選択し調整できる制度を意味する（ハン・ジスク、ユ・ゲスク、2009）。弾力的勤務制度は「家族親和社会環境づくり促進に関する法律」第2条第3号であげられており、時差出退勤制、在宅勤務制、時間制勤務等を規定している。弾力的勤務制度はフレキシブル・ワーク制度の一種である弾力的労働時間制度と混同しやすいが、後者は法定基準労働時間（1日8時間・1週40時間）を超えて労働しても、労使（より正確には使用者と労働者代表）が合意したところによって、平均労働時間が1週40時間を超えない限り法定基準労働時間を超えなかったものと見なす制度である。

このように、概念上の明確な区分がなされないのは、仕事と家庭の両立という政策的目的を達成するための学術的議論と制度的体系化が同時に発生する国でよく現われる場合に発生する現象であり（Sumer、2016）、これに対する体系的対応がなされないならば、今後、制度の運用と実効性において問題が発生する可能性がある。

現行フレキシブル・ワーク制度を適用法令によって区分すると、大きく「勤労基準法」上のフレキシブル・ワーク制度（労働時間フレキシブル制度）と「家族親和社会環境づくり促進に関する法律」上のフレキシブル・ワーク制度に分けることができる。こうした区分は大きく二つの点で意義を有しており、一つは、制度の目的が仕事と家庭の両立のためのものかどうか、もう一つは事業場内制度導入の手続きの違いから行われている。

まず、「勤労基準法」上のフレキシブル・ワーク制度には、弾力的労働時間制と選択的労働時間制、裁量（見なし）労働制がある。これらは法定基準労働時間のフレキシブル制度（労働時間フレキシブル制度）であって、有給休暇の代替および補償休暇制とともに法定基準時間を緩和する役割を果たしている。言い換えると、「勤労基準法」が長い歴史的過程を経て確立した原則である1日・週労働時間の硬直性を緩和する目的で認められる例外のひとつとして作用している。したがって、これらの制度は仕事と家庭の両立という個人の必要性の次元で議論されたものというよりは、事業場の必要性によって不規則な労働形態を認めているものである。したがって、労働者の生活に及ぼす影響を勘案して、比較的厳格な要件下で実施される必要がある。これに対して「勤労基準法」は、フレキシブル・ワーク制度の手続き的要件として「労働者代表との書面合意」を規定し、各制度において規定しなければならない事項を明示している¹⁸。

18 「勤労基準法」上、労働者代表は労働条件変更に関する重大な事項に関して同意権または協議権を有しているという点で、その定義および選出規定が明確に規定される必要がある。また、使用者と労働者代表が締結する書面合意もやはり、その法的効力に関していかなる規定も存在しない。これに対して、パク・チェソンは、「書面合意によって決められる労働条件がすべて法律上の原則を労働者に不利な方向で修正するものであるにも関わらず、決定過程で使用者に対抗する代表としての対等性が確保されうるいかなる手続きも整備されていないという点は、この制度が労働条件対等決定の原則を具体化する制度として機能するには限界が多いという点を物語っている」と説明している（パク・チェソン、2013）。

一方、「家族親和社会環境づくり促進に関する法律」上のフレキシブル・ワーク制度である弾力的勤務制は、仕事と家庭の両立の必要性により事業場で実施する制度であって、これを実施するための別途の要件を規定していない。このように、「家族親和社会環境づくり促進に関する法律」が制度に関する別途の規制をしていないのは、時差出退勤制や在宅勤務制、時間制勤務等は比較的労働者の必要によるものであり、これらの制度を促進することが仕事と家庭の両立のための効果的な方策と見なされているからである¹⁹。

(4)労働時間短縮請求権

ワーク・ライフ・バランスのためのフレキシブル・ワーク制度の趣旨を最もよく反映したものは、労働者の必要性による労働時間短縮請求権である。ところが労働時間短縮請求は、現行制度下ではその法的根拠（根拠法令）が混在している。

ア. 育児期の労働時間短縮

「男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律」第 19 条の 2、第 19 条の 3、第 19 条の 4 では、育児期の労働時間短縮に関して規定している。使用者は労働者が満 8 歳以下または小学校 2 年生以下の子どもを養育するために労働時間の短縮を申請する場合、これを許容しなければならない。ただし代替人材の採用が不可能な場合、正常な事業の運営に重大な支障を来す場合等、大統領令で定める場合は拒否することができる。これによって使用者が育児期の労働時間短縮を許容しない場合、該当労働者にその事由を書面で通知し育児休職を使用させたり、出勤および退勤時間の調整等、他の措置を通して支援したりできるかを該当労働者と協議しなければならない。

イ. 妊娠期の労働時間短縮

勤労基準法第 74 条第 7 項により、使用者は妊娠後 12 週以内または 36 週以降にある女性労働者が 1 日 2 時間の労働時間短縮を請求する場合、これを許容しなければならない。ただし、1 日の労働時間が 8 時間未満の短時間労働者の場合、1 日の労働時間が 6 時間になるように労働時間短縮を許容することができる。妊娠期の労働時間短縮を理由に該当労働者の賃金を削減してはならない。（勤労基準法第 74 条第 8 項）

19 ただし、こうした弾力的勤務制度も常に労働者側の要求によるだけのものではなく、具体的な運用によって労働時間フレキシブル制度と同様に活用され得る余地がある。したがって、「家族親和社会環境づくり促進に関する法律」上の弊害を防止するための最小限の措置、例えば「弾力的勤務制度が労働者の申請によって開始」されるという点等を法令で確認する必要があると考える。参考までに、「家族親和社会環境づくり促進に関する法律」上、こうした制度の運用は「家族親和企业等の認証申請」に関連している。こうした認証において制度を具体的にいかに運用するかは評価対象でなく、単純に制度の導入と活性化の有無のみが基準として作用している。

ウ. 期間制法上の労働時間短縮努力義務

期間制及び短時間勤務者保護等に関する法律（期間制法）第7条により、使用者は家事、学業、その他の理由で労働者が短時間労働を申請する時は、当該労働者を短時間労働者に転換するように努めなければならない。

エ. 家族の世話等のための労働時間短縮(2019年7月新設:2020年1月1日から施行)

「男女雇用平等と仕事と家庭両立支援に関する法律」第22条3と第22条4による家族の世話等のための労働時間短縮に関する主な内容は、すでに施行中である育児期労働時間短縮に関する規定（「男女雇用平等と仕事と家庭両立支援に関する法律」第19条の2、第19条の3、第19条の4）とそれによる「男女雇用平等と仕事と家庭両立支援に関する法律」施行令第11条、第12条、第13条、第15条、第15条の2、第15条の3の内容を参考に具体化したものである。

「男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律」第22条の3により、①労働者が家族の疾病、事故、老齢によってその家族を世話する場合、②労働者自身の疾病や事故による負傷等の事由により療養する場合、③55歳以上の労働者が引退を準備する場合、④労働者が学業をする場合、労働者が労働時間の短縮を申請したら、使用者はこれを許容しなければならない。

(5)労働時間短縮請求権の効力上の問題

韓国の労働時間短縮請求権は保護の必要性のある事由から、一般的な労働者にまで拡大する傾向を示している。ただし、このように権利が拡大するのとは別に、労働現場では制度を実際に利用することに限界があるという点が指摘されている。特に、労働者の権利として保障されている育児期の労働時間短縮と新設された家族の世話等のための労働時間短縮の場合、使用者の正当な拒否事由として、①代替人材の採用が不可能な場合、②正常な事業運営に重大な支障を来す場合、③業務分割の困難等、その他大統領令で定める場合は拒否することができるようになっている。妊娠期の労働時間短縮の場合、「妊娠期労働時間短縮を理由に該当労働者の賃金の削減が禁止」されるが、これに対する別途の罰則規定がなく、事実上使用者の賃金削減を防ぐ手立てがない。

5. 終わりに

労働時間規制方式は固定不変の形態で維持されうるのではなく、時代の変化と周辺環境によってその内容が変化し得る。また規制方式も、必ずしも法律による伝統的規制方式が最も普遍妥当なものではなく、場合によって適切で多様な労働形態を反映できる方策が考慮さ

れる必要がある。そして、労働時間が労使両当事者の問題であるとともに、労働市場に及ぼす影響等、雇用政策に有する重要性もやはり考慮されなければならないであろう。

労働時間の規制改善の現代的課題にもかかわらず、現在の労働時間規制システムは単純に「1日8時間・週40時間」の原則の下で画一的な事前的規制のみを強調している実情にあり、事実上これを強制するための刑事処罰規定はその役割を果たすことができない。結局、労働時間が有する労働保護法としての役割も遂行できないだけでなく、変化する労働形態への体系的対応にも硬直的にならざるを得ない、二重苦に陥っている。したがって、労働時間が有する公法的意味を再考しつつ、約定による様々な効果的な対応ができる法体系を模索することが、現在の労働時間の変化による議論のうち、最も重要であり中心的な争点であるといえる。

そうした方法の一つとして、休息時間の規制を通じた労働時間の間接的規制を提案する。休息時間の規制を通じた労働時間の間接的な規制は、現行労働時間の規制が労働時間の柔軟化の必要に照らして画一的であることから、たとえば弾力労働時間制の適用期間を拡大し労働時間特例業種として残っている事業場、事業場外労働等、その他労働時間規制が作用しない場所で労働者の健康や危険防止のための間接的な方策として適用しようというものである。こうした規制方式は、労働時間柔軟化の要求をもう少し弾力的に受容できる方式であって、フレキシブル・ワーク制導入において大前提の要件といえる。そして、こうした変化に合わせて、現在の労働時間の違反に対する制裁である刑事処罰が実効性ある規制方式かどうかについての再検討も、並行して進めなければならないであろう。

一方、労働時間短縮等、ワーク・ライフ・バランス法制の場合、2000年代以降、その外縁を拡大してきており、様々な制度が導入された。ただし、こうした制度はそれぞれの根拠法令によって導入されており、相互の有機的な体系を備えているとは評価しがたい。また、労働者の権利中心に導入されていて、公共部門や企業規模が大きい事業場の場合は権利行使に問題がないが、小規模事業場の場合、広範囲な使用者の拒否事由によって「お飾りの」権利になる危険性がある。今後、法律の体系性と現実との符合を高めることのできる制度改善が伴わなければならないであろう。

【参考文献】

キム・グンジュ (2019)、仕事の未来：ILOの未来議論と韓国への含意、国際労働ブリーフ 2019年5月号、韓国労働研究院。

_____ (2018)、労働時間と休息時間の概念：なじみがあるが新しい議論、国際労働ブリーフ 2018年7月号、韓国労働研究院。

キム・ヒョンベ (2019)、「労働法講義」第8版、新潮社。

パク・チェソン、カン・ソンテ、キム・ホンヨン、ト・ジェヒョン、パク・クイチョン、イ・チョルス、チェ・ソックァン、ペ・ギュシク (2011)、「長時間労働と労働時間の短縮 (Ⅱ) —長時間労働と労働法制—」、韓国労働研究院。

イ・ウォニ (1992)、「労働時間制に関する法的研究—基礎概念と労働時間規制の体系を中心に」、ソウル大学博士学位論文、ソウル大学大学院。

イ・ヒョナ、キム・ソンミ、イ・スンミ (2012)、外国系企業事例分析を通じたフレキシブル・ワーク制活性化方策の研究、韓国家庭管理学会誌第30巻第2号、韓国家庭管理学会。

イム・ジョンニユル (2019)、「労働法」、第17版、博英社。

チョ・ヨンマン、キム・ホンヨン (2019)、「ロースクール労働法」、第4版、オレ。

ハン・ジスク、ユ・ゲスク (2009)、企業の家族親和制度実施の障害要因と弾力的勤務制度活性化策に関する研究、韓国家庭管理学会誌第27巻第5号、韓国家庭管理学会。

浜村彰 (2005)、『労働時間規制の目的と手段』、「賃金と労働時間 (講座 21世紀の労働法 第5巻) (第3刷)、日本労働法学会。

中島正雄 (2000)、『労働時間規制の原則と例外』日本労働法学会編「講座 21世紀の労働法 第5巻 賃金と労働時間」、有斐閣。

Lucy McLynn (2009)、「Working Time and Holidays : A Practical Legal Guide」、Oxford University Press.

第17回北東アジア労働フォーラム「労働時間とワーク・ライフ・バランス」
プログラム

2019年11月29日(金)
韓国・ソウル プラザホテル

- 9:30～9:50 開会挨拶
ペ・キュウシク 院長(韓国労働研究院)
王 俊 舫 副院長(中国労働社会保障科学研究院)
樋口美雄 理事長(労働政策研究・研修機構)
- 9:50～12:00 第1セッション** 座長：王 俊 舫 副院長
- 9:50～10:20 韓国の労働時間短縮：現状と課題
キム・スンテク 先任研究委員(韓国労働研究院)
- 10:20～10:50 現代日本における「働きすぎ」の所在—健康と家庭生活の観点から—
高見具広 副主任研究員(労働政策研究・研修機構)
- 10:50～11:00 休憩
- 11:00～11:30 プラットホーム労働における労働時間の問題
曹 佳 補助研究員(中国労働社会保障科学研究院)
- 11:30～12:00 討 論：呉学殊 副統括研究員(労働政策研究・研修機構)
- 12:00～14:00 昼食休憩
- 14:00～16:20 第2セッション** 座長：樋口美雄 理事長
- 14:00～14:30 中国の労働時間：法律の規定、現状および政策提案
田 大 州 補助研究員(中国労働社会保障科学研究院)
- 14:30～15:00 改正労働時間法制の意義と課題
池添弘邦 主任研究員(労働政策研究・研修機構)
- 15:00～15:30 労働時間とワーク・ライフ・バランス法制の現状と課題
キム・グンジュ 副研究委員(韓国労働研究院)
- 15:30～16:00 討 論：田 大 州 補助研究員(中国労働社会保障科学研究院)
- 16:00～16:20 休憩
- 16:20～17:20 第3セッション(総括討論)** 座長：ペ・キュウシク 院長
- 17:20～17:30 閉会挨拶
樋口美雄 理事長
王 俊 舫 副院長
ペ・キュウシク 院長

参加者リスト

韓国労働研究院 (KLI)

BAE Kiu Sik	President
YEE Seung-Yeol	Vice President
HUR Jai-Joon	Director General, Employment Policy Research Division
CHANG Hong-Geun	Director General, Industrial Relations Research Division
PARK Charnim	Director General, Social Policy Research Division
OH Kyetaik	Director, Center for Wage and Job Innovation
KIM Sung-teak	Senior Research Fellow, Employment Policy Research Division
KIM Keun-Ju	Research Fellow, Industrial Relations Research Division
JUNE Namgoong	Research Fellow, Industrial Relations Research Division
KWAK Eunhye	Research Fellow, Social Policy Research Division
LEE Jeong-Hee	Director, International Cooperation & Information Office
CHOI Songha	International Cooperation & Information Office

中国労働社会保障科学研究院 (CALSS)

WANG Junfang	Vice President
HUANG Jingling	Associate Director, Division of International Cooperation
LI Yi	Associate Director, Division of Research Management and Secretarial Affairs for Associations
CAO Jia	Assistant Researcher, Research Office of Employment and Entrepreneurship
TIAN Dazhou	Assistant Researcher, Research Office of Human Resource
CHE Hongxia	Assistant Researcher, Division of International Cooperation

労働政策研究・研修機構 (JILPT)

樋口 美雄	理事長
天瀬 光二	調査部長
大島 秀之	調査部次長
呉 学殊	労使関係部門 副統括研究員
池添 弘邦	働き方と雇用環境部門 主任研究員
周 燕飛	働き方と雇用環境部門 主任研究員
高見 具広	経済社会と労働部門 副主任研究員
久保 絵理子	国際研究交流課

JILPT 海外労働情報 20 - 03
第17回北東アジア労働フォーラム報告書
労働時間とワーク・ライフ・バランス

発行年月日 2020年3月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(担当) 国際研究交流課 TEL:03-5991-5136 FAX:03-3594-1113
印刷・製本 有限会社 正陽印刷

© 2020 JILPT

* 全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)