

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いってよい。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であ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のみならず。

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 号イロハニ）。

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われ、導入された制度はよく使われる方がよ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、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、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か月から6か月にわたって平均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.