

# ホワイトカラーの労働時間と法規制

馬 渡 淳 一 郎

はじめに

- 一 ホワイトカラー労働者の増加
  - 二 ホワイトカラー労働の特性
  - 三 ホワイトカラー労働者の労務管理の動向
  - 四 フレックスタイム
  - 五 事業場外労働のみなし労働時間制
  - 六 裁量労働のみなし労働時間制
  - 七 法規制の適用除外
  - 八 ILO条約と外国法
- おわりに

は じ め に

わが国の労働時間の法規制は、工場法（明治44年）から始まったが、それは工場の「保護職工」（女子・少年労働者）を対象とするものであった。鉱山労働者に関する鉱夫労役扶助規則（大正5年）や、商業労働者に関する商店法（昭和13年）においても同様であった。保護職工以外の一般労働者（職工・鉱夫）が対象になるのは、鉱山では鉱夫労役扶助規則改正（昭和3年、施行は8年）、工場では工場就業時間制限令（昭和14年）以降である。労働基準法（昭和22年）は、女子・少年労働者を特別に保護しつつも、ブルーカラー（筋肉労働者）、ホワイトカラー（事務労働者）を問わずすべての労働者を対象とする労働時間規制を定めた。

このように、労働保護法の対象が保護職工から一般労働者へと拡大するのは、わが国だけではなく、世界的な傾向であった。法律上の権利能

力が認められない者のみを保護し、成人男子は契約自由の原則にゆだねるという立場から、全労働者を保護する立場へと法原則が変化したともいえる。

しかし、労基法制定から半世紀を経た今日、産業構造の変化によるホワイトカラーの増加とブルーカラーの減少、外勤労働者や裁量労働者の増加、労務管理方式の変化（職能給、目標管理、年俸制等々）等にとともに、ホワイトカラー労働者に対する労働時間規制のあり方は、見直しを迫られている。ブルーカラーとホワイトカラーの間には、しばしばその労働の特性に大きな違いがあるため、両者を一律に規制すると無理が生じるからである。

そのため労基法も、フレックスタイムの導入、事業場外労働や裁量労働に関するみなし労働時間制の導入、法規制の適用除外のスタッフ職への拡大等によりこれに対応してきたが、これらの努力によって問題がすべて解消されたとはいいがたい。とくに裁量労働については、制度が新しく未熟なこともあって問題が多く、規制緩和の課題にもされている。

本稿は、以上のようなホワイトカラーの労働時間の法規制をめぐる立法論上の諸問題を、裁量労働制を中心に考察することを目的とする。なお、イギリスではマニュアル・ワーカー、ノンマニュアル・ワーカーが慣用語のようであるが、本稿ではわが国での通常用語にしたがっておきたい。

## 一 ホワイトカラー労働者の増加

わが国の就業者を産業別にみると、第3次産業が着々と増加してすでに6割を超え、第2次産業は3分の1を切って減少しつつあり、第1次産業はわずか5%台となっている。この傾向は今後も進行すると予想される。<sup>(1)</sup> 脱工業化社会の特徴がはっきり現われているといえよう。この産業分類は、各事業場の主要な事業にもとづいて決定されるものであるので、たとえば製造業の事業場は第2次産業に分類されるが、その従業員

## ホワイトカラーの労働時間と法規制

がすべてブルーカラーであるわけではなく、多数のホワイトカラーを含んでいる。

いま、職業別に見て、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者の4種をホワイトカラー職業と仮定すると（平成5年版労働白書の例による）、全就業者に占めるその割合は近年増加しており、約5割に及んでいる。保安・サービス職業従事者を加えると約6割に達する<sup>(2)</sup>。

〈産業別就業者構成比〉				〈ホワイトカラー職業従事者〉		
産業別	第1次	第2次	第3次	人数	構成比	
1980年	10.4%	34.8%	54.5%	1980年 2,379万人	43.0%	
1995年	5.7%	32.9%	61.0%	1995年 3,223万人	49.9%	

資料：「労働白書」平成8年版410頁の表より作成

国際的に見ると、わが国はアメリカ、カナダ、スウェーデン、オーストラリア等に続いてホワイトカラー職業従業者の比率が高く、ホワイトカラーの増加では世界のトップ・グループを走っている。日本とアメリカを比較すると、性別では両国とも女子の比率が高く、また職業別では、日本は専門的・技術的職業従事者の増加が著しく、アメリカでは管理的職業従事者の伸びが大きい<sup>(3)</sup>。

## 二 ホワイトカラー労働の特性

ここでいう「ホワイトカラー」とは社会学的概念であり、法的に明確な輪郭があるわけではない。「ブルーカラー」との区別もあいまいで、キーパンチャーのように、事務所勤務ではあるが作業内容はブルーカラーに近い「グレーカラー」と呼ばれる労働者もある。

また一口にホワイトカラーといっても、その労働実態は、管理的職業従事者、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、販売従事者、サービス職業従事者等によって異なり、内勤か外勤かによっても違いがあり、

ブルーカラーと大差のない単純作業もあるなど、きわめて多種多様である。ブルーカラーも、組立ラインの組立工と松の手入れをする植木職人とは労働態様は大きく異なる。それゆえ、一概にホワイトカラー労働の特性を語ることは難しい。

しかし、労働時間規制との関係でブルーカラーと対比すれば、相対的につぎのような特性を挙げることができよう。いずれもホワイトカラーのすべてに共通した特性ではなく、むしろその一部についての特性である。

1 動力機械生産に組み込まれた労働ではないから、完全に管理されなければならない労働ではなく、出退勤や休憩等にある程度の融通性があること〈融通性〉。

2 同上の事情により、労働の質や密度には弾力性があるため、労働時間と労働の成果とが必ずしも比例しないこと。定型的で判断を必要としない比較的単純な事務・販売労働の場合は比例関係が成立しやすいとしても、非定型的で高度の判断を必要とするような管理的、専門的・技術的職業の場合は、比例関係を認めることは困難である〈成果の非時間比例性〉。

3 労働内容が知的・創造的であればあるほど本人の自主性に任せなければならない、使用者による他律的な労働時間管理になじまず、労働の成果をあげるうえでそれが妨げになることすらあるため、労働時間を本人の裁量に任せたほうがよい場合が多いこと〈裁量性〉。

4 外勤（事業場外労働）の場合は、労働者が事業場外にあるため、使用者が労働時間を掌握し算定することは困難であり、また労働者自身も顧客の都合等に左右されロス・タイムが生じるなど、日々の労働時間の変動が激しく、算定が困難であること。外勤のブルーカラーにも同様の場合がある〈算定困難性〉。

### 三 ホワイトカラー労働者の労務管理の動向

戦後わが国では、学歴と勤続年数によって賃金を決定する年功序列賃金が賃金体系の主流となった。しかし、労働人口の高齢化・高学歴化等による賃金コストの上昇に対処し、処遇の悪平等を避け、能力発揮を促すために、職務遂行能力を基準とする職能給や、それを含む総合給が導入され、職能給部分の比率が上昇してきた。職能給は、職務遂行能力の向上・発揮を促す要素を含んでいる点において、賃金を能力と切り離している年功序列賃金（属人給）とは異質なものと見える。今日では、純然たる属人給の賃金体系をとる企業は1割を切っている<sup>(4)</sup>。賃金に限らず、人事管理全体が能力主義に変わって行くと思われる<sup>(5)</sup>。

また近年、部長クラスや課長クラスなど、ある階層以上のホワイトカラーに対する年俸制の導入の動きが活発化している。賃金支払形態には、時給、日給、週給、月給、年俸等があるが、月給制や年俸制では、遅刻早退・欠勤が一定の許容範囲内では賃金に直接影響しないという点で、賃金は労働時間の関数とは考えられていないといえる。とくに年俸制は、業績評価にもとづく年次契約によって賃金を決定するのであるから、労働時間は賃金決定に際して直接関係がない。

年俸制の対象となっているのは、①管理監督者、②販売・営業職、③裁量労働者等である。その理由は、①管理監督者は労基法41条により、労働時間、休憩、休日に関する規定を適用除外されるので、これらと関係なく賃金を決定しやすいこと、②販売・営業職については事業場外労働のみなし労働時間制（労基法38条の2③項）により、賃金は実労働時間と切り離し、業績によって決定しやすいこと、③裁量労働者は裁量労働のみなし労働時間制（労基法38条の2③項）により、賃金は実労働時間と切り離し、業績によって決定しやすいことなど、いずれも労働時間制度と強く結びついている。

このように職能給や年俸制は、前述したホワイトカラー労働の「成果

の非時間比例性」「裁量性」「算定困難性」等を基礎として発展しているといえる。

労働の成果が労働時間に比例しない場合、使用者は労働の成果を確保するために、労働時間の長さによってではなく、それ以外の方法で労働の成果を評価しなければならない。そのために考案された方法が目標管理である。目標管理の方法は企業目標の一方的押し付けではなく、個人面接を通じて目標の決定・修正、業績評価等が積み重ねられ、自主性や納得性を重視するやり方が追及されようとしている。

#### 四 フレックスタイム制

「始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねる」フレックスタイム制（労基法32条の3）は、昭和62年の法改正により導入された。それ以前、欧米企業の先例にならって一部の企業で実施され始めていたこの制度は、行政解釈上は、始業及び終業の時刻が労働者の自主的決定にゆだねられている限り、法的根拠はないが事実上、法32条2項及び89条1項に反しないものとして扱われていた。改正法は、労働時間制度を柔軟にすることにより労働時間短縮を促進する方策の一つとして、この制度を公認するとともに、それを採用する場合の要件を明らかにした。

企業の始・終業時刻は従来画一的・固定的であり、労働時間法制もそれを前提としていたため、労働に「融通性」があるホワイトカラーといえども、柔軟な働き方をすることができなかった。使用者は変形労働時間制を利用することによって従業員の労働時間に融通をつけることができたが、労働者が労働時間を自主管理することは従来できなかった。フレックスタイム制によって、ホワイトカラー労働者は労働の「融通性」に即して、ある程度柔軟な働き方ができるようになった。

しかしこの制度は、一定期間における労働時間の清算制度を設けることにより、所定の労働時間を確保し、実労働時間と賃金とを対応させようとするものであるから、ホワイトカラー労働の「裁量性」「算定困難

## ホワイトカラーの労働時間と法規制

性」「成果の非時間比例性」等に対応するものではない。その意味でこれは、従来の労働時間制度の延長線上にある制度としての限界をもっているといえる。

学説には、清算期において、労働時間の過不足をすべて賃金で清算させ、労働時間の貸借を一切認めない立場、反対に、賃金による清算だけでなく労働時間の貸借も認める立場があるなかで、行政解釈は貸時間は賃金全額払原則違反だが借時間は可能という中間的立場をとっている<sup>(7)</sup>。この3者の違いは、清算の仕方による制度の柔軟性の違いであって、制度の基本的性格を変えるものではない。

### 五 事業場外労働のみなし労働時間制

この制度は、昭和62年の法改正により導入されたが（昭和63年4月1日施行）、改正前の労基則22条にも類似の制度が置かれていた。しかし、労基法に根拠規定がないこと、同条の解釈に疑義があること、事業場外労働が増加したことなどにより、制度の整備拡充が必要となり、法の本則に規定されることになった。

この制度は、「労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」制度である。ただし、「通常所定時間を超えて労働することが必要となる場合」は「当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみな」され、かつ、その「通常必要とされる時間」は、過半数組合または過半数代表者との書面協定（以下「労使協定」という）があるときは、その協定で定める時間とされる（労基法38条の2、①②項）。

みなし時間は使用者が一方的に決定すべきではないから、みなし時間の妥当性を確保するために、「所定労働時間」としたり、またそれを超える労働については労使協定にかかわらせているわけである。

このように、事業場外労働のみなし労働時間制は、「労働時間を算定

し難い」場合に、実労働時間の如何にかかわらず、それゆえ労働時間算定義務も免除して、所定労働時間労働したものとみなすのである。これは労働時間の「算定困難性」（必ずしもホワイトカラーに限られない）に対応して、労働時間算定の便宜を図る制度といえる。しかしこの制度は、ホワイトカラー労働の「成果の非時間比例性」や「裁量性」に対応するものではない。

## 六 裁量労働のみなし労働時間制

### 1 沿革

昭和60年12月の労働基準法研究会報告書「今後の労働時間法制のあり方について」は、第3次産業の拡大やソフト化の進展により、研究開発、放送番組の企画等、「業務の性質上その業務の具体的な遂行については労働者の裁量に委ねる必要があるため、使用者の具体的な指示監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務」が増大しているとして、そのような業務について、労使協定で定める時間労働したものとみなす制度の導入を提唱した。

これを受けて、昭和62年の労基法改正により裁量労働のみなし労働時間制が新設された（昭和63年4月1日施行）。「裁量労働」とは、「研究開発の業務その他の業務」であって、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこととするものとして」労使協定で定める業務とされた。すなわち、裁量労働の対象業務は労使協定で定められることになっていた（38条の2、④項）。

これについて通達（昭和63年基発1号）は、対象業務の例として①新商品または新技術の研究開発等の業務、②情報処理システムの分析または設計の業務、③記事の取材または編集の業務、④デザイナーの業務、⑤プロデューサーまたはディレクターの業務、を挙げていた。しかしこ



## ホワイトカラーの労働時間と法規制

これは例示であって、これに限定されるものではなく、その他の業務を対象とすることも可能であった。反面、たとえ労使協定で定めたとしても、性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねることができない業務については、みなし労働時間制の適用はないとされていた。

平成5年の法改正により本条項は改正され、対象業務は命令で定められることとなり（限定列举）、その中から労使協定で選択するものとされた。その理由は、制度の運用の適正化を図るためとされている（平成6年基発1号）。その結果、上記の5業務のほか「中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の指定する業務」が対象業務とされた（労基則24条の2、⑥項）。しかし、新たな指定は行われなかったため、対象業務の許容範囲は従前より縮小することになった。

平成4年の労働基準法研究会労働時間法制部会報告は、「管理・監督者に準ずる者、専門的な業務を行う者のうち、本社において高度な経営戦略上の問題の企画に携わる者のように労働時間の配分など労働の態様について自律的に決定している者などを対象業務に加えて列举」し、それ以外の業務についても許可制により対象拡大を認めるよう提唱した。ここでは、労働時間法の適用除外（労基法41条2号）の場合と近似した考え方が示されているといえる。

また、平成7年の労働省の裁量労働制に関する研究会報告書は、中央労働基準審議会に対して、①金融商品等の物品以外の新商品の研究開発の業務、②コピーライターの業務、③公認会計士の業務、④弁護士の業務、⑤一級建築士の業務、⑥不動産鑑定士の業務、⑦弁理士の業務、を指定することが適当と進言した。これを受けて、平成8年12月中央労働基準審議会労働時間部会報告「平成9年4月からの週40時間制の実施に係る特別措置について」は、現行法の枠内で現段階で労使の合意が可能であると認められるものに限って弾力的運用が行えるよう措置するとし、上記の7業務のうち、①金融商品等の物品以外の新商品の研究開発の業務を除く6業務を、対象業務に追加することを提言した。これ以外

の業務については、今後引き続き検討される。

なお、政府の行政改革委員会規制緩和小委員会は、「規制緩和に関する論点公開（第2次）」（平成7年10月5日）で、裁量労働制の規制緩和に関する賛否の意見を要約している。

## 2 制度の趣旨

裁量労働制の趣旨については、見解の対立がある。まず行政解釈は、「使用者の具体的な指揮監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務が増加していることに対応して、当該業務における労働時間の算定が適切におこなわれるように法制度を整備したものである」という（昭和63年基発1号）。ここでは裁量労働制は、労働時間の算定制度として位置づけられている。労基則も、「法第38条の2第4項の規定は、法第4章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する」としている（24条の2⑤項）。それゆえ、休憩時間、休日、深夜業に関する規定の適用は排除されない。<sup>(8)</sup>

学説でも、政府委員の国会答弁を基礎に、「裁量労働に関する労使協定は、『実際に働いた時間を算定するという基本』を適用することがむずかしい『特殊な』労働について、所定労働時間自体ではなく、時間外労働の適正な管理を主な目的にして締結すべきもの」と理解する見解がある。<sup>(9)</sup>この立場では、裁量労働者にも始・終業時刻の規制がおよぶことを前提として、その前後の時間外労働や、休憩時間のとり方だけが裁量労働者の自由に委ねられると考えられている。<sup>(10)</sup>これに対し別の見解は、従来、時間外労働については割増賃金の規定によって労働時間の長さ按比例した賃金支払が必要であったのに対し、改正法が裁量労働者についてこの一律規制を改め、みなし労働時間制をとることにより、「労働の量にかかわらず、その質（内容）ないし成果によって報酬を定めることを可能にした」ことを強調する。<sup>(11)</sup>この立場では、裁量労働者について始・終業時刻の枠が当然はずされ、実労働時間はカウントされず、賃金が労働時間から切り離される点に裁量労働制の意義が認められる。<sup>(12)</sup>

## ホワイトカラーの労働時間と法規制

このような見解の対立は、裁量労働制の趣旨を、前述のホワイトカラー労働の「裁量性」のみに対応するものとするか、それともそれに加えて「成果の非時間比例性」に対応するものとするか、の相違に基づくということができる。

しかし、もし裁量労働制が「裁量性」のみに対応し、「成果の非時間比例性」とは関係がないとすれば、事業場内で行われる労働については労働時間の算定が可能であり、労働の成果は時間に比例するたてまえであるから、みなし時間制を採る必要はないし、採ってはいけないであろう。「裁量性」に加えて「成果の非時間比例性」があるからこそ、実労働時間に対する賃金支払の妥当性が否定され、みなし時間制が合理的となるのである。それゆえ裁量労働制は、時間外労働の適正な管理を主目的とするものではなく、むしろ実労働時間に対する規制を排除し、それによって実労働時間と賃金の関係<sup>(13)</sup>を切断するものと理解すべきである。

裁量労働制は事業場外労働のような「算定困難性」によるのではなく、「裁量性」と「成果の非時間比例性」に基づいて実労働時間に対する規制をはずすのであるから、それを突きつめていけば、労働時間法の適用除外（労基法41条2号）に接近することになる。しかしわが国の現行の裁量労働制はまだ始められて間もない初期的・試験的な制度であって、休憩・時間外・休日・深夜労働など多くの規制を残している一方、出勤義務は免除されていない。上記のような見解の対立はこのような現行制度の未熟な現状を反映したものと見ることができよう。

### 3 制度のあり方

#### (1)適用対象

裁量労働制の適用対象の沿革と現状については、1項で詳述した。現行規定では、適用業務として指定の対象になるのは、①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ため、②業務遂行手段および時間配分の決定等に関し具体的な指示が困難な業務、である。

しかしこの定義では、ホワイトカラー労働の「裁量性」は要件になっているが、「成果の非時間比例性」は要件として表現されていない。「裁量性」は「成果の非時間比例性」と併存することもあるが、常に併存するとは限らない。それゆえ、裁量労働制の趣旨を正確に反映するためには、「裁量性」だけでなく「成果の非時間比例性」も要件に含めるように改正すべきである。

「成果の非時間比例性」という特性が認められるのは、「高度の知能的精神的活動により認識、思考、判断または創造を行う業務」といってよいであろう。このような業務は、必ずしも国家資格、免許等を必要とする専門職に限られない。専門職であっても「成果の非時間比例性」があるとは限らず、逆に専門職でなくても「成果の非時間比例性」が認められる場合があり得る。それゆえ従来専門職にかたよっている指定業務は狭すぎるように思われる。

またこのような業務は、職位ないし職能資格等級や賃金水準とは必ずしも関係がない。たとえば研究職は、如何に若年で職能資格等級や賃金水準が低位でも、その業務には「成果の非時間比例性」が認められる。その意味では、現行の指定業務が職位・職能資格等級や賃金水準とリンクされていないのは正当である。

しかし今後、指定業務が専門職以外のスタッフ職等に拡大される場合には、「裁量性」を確保する観点から、これらとリンクさせることを検討する必要がある。もっとも、職位・職能資格等級は企業別に異なるため一般的基準とはなりえない。それゆえ賃金水準を基準とすることになるが、実務上は社会保険の標準報酬等級を利用する方法も考えられる。

日経連裁量労働制研究会「裁量労働制の見直しについて（意見）」（平成6年11月）は、ホワイトカラーの労働時間法制は最終的にはアメリカのイグゼンプション制（適用除外）を目指すべきであるという。しかし当面、ホワイトカラーを三分して、「管理・監督者及びそれと同等のスタッフ」は適用除外者とし、「定型的な職務を行うホワイトカラー」には一

## ホワイトカラーの労働時間と法規制

般の労働時間法を適用し、これら以外の「非定型的な職務を行うホワイトカラー」にはできるかぎり裁量労働制を幅広く適用するという構想を示している。

こういう立場から、同研究会は裁量労働制の適用対象に、「中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が指定する業務」（労基則24条の2⑥項）として、①本社および他の事業場の類する部門における企画・立案・調査・分析の業務、②顧客・取引先等との交渉・折衝で独自の判断ができる営業・渉外等の業務、③法務・税務・財務・経理・特許・広報・広告宣伝・株式・不動産等の専門的な知識を必要とする業務、を追加することを求めている。

この日経連の主張に対して、連合や日本労働弁護団は、ホワイトカラーのサービス残業を一層助長することになるとして反対している。

いわゆる「サービス残業」については、残業に対する上司の指示や業務量の過大と人員不足、予算による締め付けのような外圧、同僚との協調や競争のような内圧、労働時間に関する契約意識の希薄さ、長年の職場慣行など、多くの要素が原因となっていると考えられる。それゆえ、従来管理・監督者等を除くすべてのホワイトカラーに一般の労働時間法が適用されてきた事実とそれに基づく感覚を前提とすれば、裁量労働制の拡大は時間外労働の規制緩和であり、サービス残業を増やすものという反対論も、理解できないことはない。しかし裁量労働制は、「成果の非時間比例性」という特性を持った労働を対象とするのであり、時間比例の割増賃金制度は時間外労働を助長する側面を有していることを考えると、従来の発想を転換する必要があるように思われる。問題は、どういった労働者に「裁量性」「成果の非時間比例性」が認められるかであろう。

### (2)裁量労働制と事業場外労働のみなし労働時間制

裁量労働制はホワイトカラー労働の「裁量性」および「成果の非時間比例性」に対応するものであり、事業場外労働のみなし労働時間制は労

働時間の「算定困難性」に対応して、その算定の便宜を図る制度である。裁量労働者が事業場外労働を行う場合、この二つの制度の関係が問題となる。

日経連裁量労働制研究会の上記文書は、「②顧客・取引先等との交渉・折衝で独自の判断ができる営業・渉外等の業務」について、「事業場外みなし労働制度の対象とするのではなく、むしろ『裁量労働制』の対象として考えるべき業務である」と述べている(12頁)。その理由として、営業・渉外業務は必ずしも就業時間の大部分を事業場外で過ごすわけではないこと、顧客のニーズに合わせて労働時間が設定されること、営業成績は労働時間に比例せず、交渉の方法・知識等に左右されること、営業成績によって処遇されること等が指摘されている。これは営業・渉外業務の「裁量性」および「成果の非時間比例性」を指摘したものといえることができる。

裁量労働者が事業場外労働を行った場合に、たとえその実労働時間を使用者が正確に把握できたとしても、労働の成果は時間に比例しないから実労働時間によって処遇することは適切ではない。それゆえこのような場合は、事業場外労働のみなし労働時間制の対象とするのではなく、裁量労働制の対象とすべきである。

### (3)裁量労働制と賃金決定基準

裁量労働制の導入によって賃金と実労働時間の関係が切断されると、時間ではなく労働の成果を基準として賃金を決定する方式が必要となる。その方式が未確立であることが、裁量労働制を企業が採用する上での障害になっているといわれる。

しかし裁量労働者は通常は時間給ではなく、月給制または年俸制であるから、本来その基本給は実労働時間から切断されている。個人の能力や業績にかかわらない年功給ならば悪平等であり、能力発揮への報奨(誘因)に欠けるが、わが国の賃金体系はすでに能力給ないしそれを含む総合給が主流であり、その上に業績と連動する年俸制が拡大しつつあ

## ホワイトカラーの労働時間と法規制

るので、能力発揮の報奨（誘因）は基本的にはすでに賃金体系に折り込まれているということができる。目標管理制度はそれを補うものといってよい。時間外労働手当に相当するものは、時間外労働分を含むみなし時間の設定（36協定の締結と割増賃金の支払が必要である）、裁量労働手当、あるいは特別の業績手当等によって適宜カバーされることになると思われる。「成果の非時間比例性」という特性をもつ労働について、時間外労働を誘発するような制度を存続させることがむしろ問題である。裁量労働制の要件を緩和して利用しやすくすれば、賃金制度は労使の努力によって急速に整備されるのではあるまいか。

### (4)業務指定と労使協定

すでに述べたように、裁量労働制の適用対象業務の決定方法は、労使協定方式から命令（労基則）指定方式へ変更された。労使協定にまかせると実験的な新制度が濫用される、と危惧されたのであろうか。しかし、ごく少数の業務で慎重にテストする場合は別として、制度を本格的に実施する場合には、適用対象業務は相当広範囲になるはずであり、個々の制限列举方式は現実的ではない。とくにわが国では、職業別の横断的労働市場は未成熟であるため、裁量労働制に適する業務は企業によって多種多様であり類型化が困難である。その結果、指定業務はあまりにも閑散としており、規制緩和の要求を受けてとりあえず弁護士とか公認会計士とか、言わずもがなの業務を麗々しく掲げるはめになっている。それゆえ、法令では一般的基準を定めるとどめ、具体的な適用対象業務の決定は、労使協定に委ねる方式に復帰したほうが現実的である<sup>(14)</sup>と考える。

### (5)裁量労働制の導入手続

使用者が裁量労働制を導入するには、労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければならない（労基法38条の2⑤項）。この労使協定には、対象業務、その遂行手段・時間配分の決定等に関し労働者に具体的な指示をしないこと、およびその労働時間算定は当該協定で定めるところによる旨を定めなければならない。

しかしこの協定は、実労働時間に対する労基法32条等の規制を解除し、みなし時間制を採用することを労基法上可能にするにすぎない。裁量労働制は労働条件の一つであるから、それが当事者間で効力を生じるためには、労働協約、就業規則、または労働契約に基礎づけられなければならない。<sup>(15)</sup>労働協約によらない場合は通常は就業規則の改正によって導入され、その改正が一方的不利益変更であっても合理性を認められる限り個々の労働者においてその適用を拒否することはできないと解される。<sup>(16)</sup>多数組合の結んだ労使協定による裁量労働制を、これに反対する少数労働者に適用することも可能と解すべきである。<sup>(17)</sup>

これに対して、裁量労働制は個別的処遇と結合するものであるから、その適用対象とすることについては、労働者本人の同意を要件とすべきであるとの意見がある。<sup>(18)</sup>しかしこの立場によるときは、同一事業場の同一業務の労働者でありながら、裁量労働制の適用を受ける者と受けない者とが混在し、しかも相対的に能力や業績の劣る者が優れた者より実労働時間が長いと賃金も多くなり、処遇の公正を欠く結果になりかねない。また個別的処遇と結合するものは個別的同意を要するとすれば、人事考課、職能給、年俸制など多くの事項がそれに該当することになり、就業規則の労働条件統一機能は失われる。それゆえ個別的同意は要しないと解すべきであろう。

#### (6)規制解除の範囲

裁量労働制は事業場外労働のみなし労働時間制と同様、実労働時間に対する規制を解除するととどまり、休憩・休日・深夜労働の規制は残されている。みなし時間が所定時間を超える場合は36協定や割増賃金が必要であるから、時間外労働の規制も残されている。

しかし、労働者に業務遂行上の「裁量性」が真に認められるならば、休みたいときにはゆっくり休めるのであるから、ときには休憩時間や休日をみずから返上して、徹夜で仕事に没頭することがあっても、問題とする必要はない。それこそ、減り張りのある、「裁量性」に富む働き方



## ホワイトカラーの労働時間と法規制

ともいえる。それゆえ「裁量性」を重視するならば、裁量労働制は最終的には、労働時間・休憩・休日・深夜労働等への労基法の規制の適用除外に到達することになる。現在は事業場外労働のみなし労働時間制と並べて規定され、労働時間計算上の便宜的な「みなし」の問題であるかのように位置づけられているが、本来そういう問題ではないはずである。その意味で、現行制度は過渡的な制度の初歩的な段階にあり、今後は適用除外の拡大問題に積極的に取り組む必要があると思われる。

### 七 法規制の適用除外

#### 1 趣旨

労基法41条は、①農業および畜産・養蚕・水産業従事者、②管理・監督者または機密の事務を取り扱う者、③監視・断続労働従事者、の3者について、同法第4章（労働時間、休憩、休日、年休）、第6章（年少者）、第6章の2（女子）で定める労働時間、休憩、休日に関する規定を適用しないと規定している。このうちホワイトカラーが対象となるのは②の「管理・監督者または機密の事務を取り扱う者」（以下『管理・監督者等』という）であるから、以下これにしばって考察する。

管理・監督者等が適用除外されるのは、「職務の性質上通常の労働者と同じ労働時間規制になじまず、また、出退社等の自己の勤務時間についてある程度自由裁量を働かしうるため、厳格な労働時間規制をしなくても労働者の保護に欠けるところがないと考えられるからである」と解される<sup>(19)</sup>。また「これらの者は事業経営の管理者的立場にある者又はこれと一体をなす者であり、労働時間、休憩、休日に関する規定の規制を超えて活動しなければならぬ企業経営上の必要から認められるものである<sup>(20)</sup>」ともいわれる。

これを分析すれば、管理・監督者等のつぎのような特性が適用除外の理由とされていると見ることができよう。

①職務が労働時間規制になじまないという労働の「成果の非時間比例

性」。

- ②勤務時間をみずから裁量することができる労働の「裁量性」。
- ③経営管理者的立場にもとづく「保護不要性」。
- ④労働時間等の法規制に縛られずに活動すべき「企業経営上の必要性」。

これらの四つの特性を常にすべて充足していなければ適用除外の対象となしえないこととするか否かは、立法政策の問題であり、「成果の非時間比例性」および「裁量性」が認められる裁量労働者を対象とすることも検討に値するであろう。

## 2 沿革

工場法（明治44年）は「保護職工」を対象としていたので、ホワイトカラーに関する適用除外規定を置く必要はなかった。ホワイトカラーを含む全労働者を対象とする労基法においてはじめて、このような規定が必要になった。

労基法制定後、「監督又は管理の地位に在る者」とは「一般的には部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者の意であるが、名称に捉われず実体的に判断される」との行政解釈が示された。また「機密の事務を取り扱う者」とは「秘書その他職務が経営者又は監督若しくは管理の地位に在る者の活動と一体不可分<sup>(21)</sup>であって厳格な労働時間管理になじまない者をいう」とされた。

しかしいずれも抽象的であいまいであり、適用除外の対象とすることについて許可も届け出も労使協定も義務づけられていないという事情も手伝って、右のような基準に照らすと疑わしい場合にまで適用除外が拡大される傾向が生じ、金融機関を中心に多くの紛争が発生した。その背景には、単に脱法的意図のある場合だけでなく、つぎのような事情があった。

①企業の資格制度上ラインの管理職と同等以上のスタッフ職が多数出現し、処遇の公平上同様に扱う必要が生じたこと。

②裁量労働者が増えたこと。

## ホワイトカラーの労働時間と法規制

③経営者と一体的な立場にある管理職は、多くの場合いわゆるモーレッツ社員であり、「重役出勤」と呼ばれるような実態は稀であること。

このため金融機関について新たな行政解釈が出され、具体的な基準が示されるとともに、スタッフ職が適用除外の対象として公認されるに至った。<sup>(22)</sup>しかし、裁量労働者は適用除外の対象とされずに今日に至っている。

### 3 適用除外となる規定

適用を除外されるのは、労基法第4章（労働時間、休憩、休日、年休）、第6章（年少者）、第6章の2（女子）の中の、労働時間、休憩、休日に関する規定である。年休および深夜業に関する規定は適用される。

経営管理者的立場にもとづく「保護不要性」が認められるならば、年休や深夜業に関する規定を適用する必要があるのか、一考の余地がある。これに対して、「成果の非時間比例性」および「裁量性」を理由として適用除外を認める場合には、本人の裁量で時季指定ができる年休の規定を適用除外とする必要はないであろう。

## 八 ILO条約と外国法

ここでは、労働時間に関するILO条約と外国法を全面的に検討するのではなく、ホワイトカラーに対して特別の制度や適用除外が規定されているか否かを簡単に見るにとどめる。なお外国法は、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツの4か国について、それぞれの専門家により発表されている研究成果を参照させていただき要約したものにすぎない。

### 1 ILO条約

最初のILO条約として、また1日8時間・週48時間労働の原則を定めたものとして歴史的な意義を持つ1919年労働時間（工業）条約（第1号）は、一切の工業的企業の被用者に適用されるが、「本条約の規定は、監督又は管理の地位に在る者又は機密の事務を処理する者には之を適用せず」と定めている（2条但し書(a)）。

1930年労働時間（商業および事務所）条約（第30号）は、「各国における権限ある機関は、左記を本条約の適用より除外することを得」（1条3項）として、(c)「管理の地位を占める者又は機密の事務に使用せらるる者」、(d)「旅商及代理人、尤も其の事務を設備外に在りて遂行する場合に限る」、をあげている。すなわち管理・監督者等や事業場外労働者を適用除外とすることが許容されている。

1931年労働時間（炭鉱）条約（第31号）は、「監督又は管理に従事し通常筋肉労働を為さざる者」を同条約の「労働者」の定義から除外することにより、条約の適用から除外している（2条(a)）。1935年ILO労働時間（炭鉱）条約（改正）（第46号）も同様である（2条(b)）。

1936年労働時間短縮（公共事業）条約（第51号）は、「管理の地位に在り通常筋肉労働を為さざる者」に対する適用除外の道を開いている（1条3項(b)）。1937年労働時間短縮（繊維工業）条約（第61号）は、「特別の責任のため労働週の長さを規律する通常原則に服しない種類の者」に対する適用除外の道を開いている（2条(b)）。

1921年週休（工業）条約（第14号）は、「各締盟国は、人道的及経済的の相当なる一切の考察を特に参酌し且責任ある使用者団体及労働者団体存在するときはこれと協議したる上、第2条の（週休）規定の全部または一部の例外（停止又は短縮を含む）を許可することを得」として、管理・監督者等と明示はしないが、例外の余地を認めている（4条1）。

1957年週休（商業及び事務所）条約（第106号）は、「高い管理的地位にある者」への適用除外の余地を認めている（5条(b)）。

これに対して、1936年有給休暇条約（52号）にはこの種の例外規定は置かれていない。1970年改正有給休暇条約（132号）は、「限られた種類の被用者」への適用除外を認めている（2条②項）。

以上のように、労働時間・週休に関するILO条約には、加盟国に対して管理・監督者等への適用除外を可能にする規定が置かれているが、年休条約（52号）にはそれは見当たらない。これは年休が、本人の希望

## ホワイトカラーの労働時間と法規制

に沿って年間計画により取得することが可能であるため、適用除外を認める必要がないと考えられたからであろうか。

### 2 アメリカ

アメリカの労働時間の法規制は、連邦法と州法の2段階になっている。連邦法の一般法は1938年公正労働基準法である。同法7条は、週40時間の最長時間を定め、これを超える労働に対して50%の割増賃金の支払を義務づけている。同法13条には労働時間規制の適用を除外される労働者が列挙されている。そのリストはわが国に比べると非常に広範である。そのうちホワイトカラーが対象となるものを拾えば、下記のとおりである。

<13条(a)……最低賃金（6条）および時間外割増（7条）の適用除外>

①管理的被用者、運営的被用者、もしくは専門的被用者（小中学校教員を含む）、または外勤のセールスマン。

②州内での売上げが全体の半分以上を超える小売・サービス事業所の被用者。

③季節的な娯楽・レクリエーション事業所等の被用者。

④製造加工も行う小売事業所で州内での売上げが全体の半分以上、製造加工品の85%を超えるものの被用者。

⑤小規模地方新聞（部数4,000未満）の被用者。

<13条(b)……時間外割増（7条）の適用除外>

①家禽類、卵、ミルク等を生のままの状態で購入する外勤被用者。

②小都市（人口10万人以下）の放送局のアナウンサー等。

③自動車や農機具のセールスマン、技術者等、および船舶、航空機等のセールスマン。

以上のように、アメリカの公正労働基準法の適用除外は、非常に広い範囲にわたっている。そのなかには、わが国でも適用除外の対象となる管理監督者等のほか、裁量労働制の対象となる裁量労働者、事業場外みなし労働時間制の対象となる外勤のセールスマン、バイヤー、技術者等

のほか、小売・サービス業、季節的な娯楽・レクリエーション業の被用者等が含まれている。

このうち、「管理的・運営的・専門的被用者」について、行政解釈は、①職務内容、②職務遂行方法、③権限、④職務以外の仕事に従事する時間、⑤俸給・報酬額、という五つの基準により適用除外の対象を判断している。<sup>(23)</sup>

これによれば、「管理的被用者」は、わが国の管理監督者等に近似する。「運営的被用者」はそれよりも下位の補佐役ないしスタッフ職に相当し、従来わが国では適用除外の対象とはされず、また裁量労働制が厳しく制限されているので大部分その対象にもなっていない、谷間のグループと考えられる。「専門的被用者」は、わが国では裁量労働制の対象となる裁量労働者に近いが、裁量労働制のように業務の制限列挙はなく、小中学校教員を含めるなど、より広い概念となっている。

### 3 イギリス

イギリスの労使は伝統的に労使関係への国家の介入を嫌い、団体交渉を中心に労使関係を運営するボランタリズム（任意主義）をとってきた。それは自由主義の伝統に根差すとともに、労働組合がそれだけの実力をもっていたからでもある。それゆえ、労働時間の法規制は主に女子・年少者を対象としていた。それでもなお、いくつかの産業では、その産業の成人男子の労働時間を規制する法律が作られていた。しかし女子については1986年性差別禁止法で、年少者については1989年雇用法で廃止された。また1986年賃金法は、それまで賃金審議会が有していた最低賃金や年休に関する規制権限を廃止した。サッチャー政権時代のこれらの規制緩和の結果、現在イギリスには労働時間の最低基準を定める法令は、児童に関するものを除くとほとんど存在しない。労働協約が労働基準を定める役割を果たしている。<sup>(24)</sup>

### 4 フランス

フランスでは、1982年のオルドナンスが週39時間労働を定めている。

## ホワイトカラーの労働時間と法規制

管理監督者等に対する適用除外の明文の規定はなく、判例法により処理されている。

フランスの労働者は、現場労働者・事務労働者・幹部職員の三つに大別される。「幹部職員」(カードル)とは、高等教育の修了証書を持つ者は20歳台でもそれに含まれ、そのような学歴がなくても企業内部昇進によりそれと同等の能力を有する者も含まれる、かなり広い概念である。

「一般の幹部職員」は、時間外労働を行った場合、その時間数に対応する額以上の時間外労働手当相当分を含む包括的な定額賃金を支払われる。手当相当分は、時間数に対応する額を下回ってはならないとされている。それゆえ一定の時間数を超える時間外労働に対しては、時間外労働手当の追加支払が必要となる。しかし、使用者の少なくとも黙示の同意のない時間外労働は、手当支払の対象とされない。そのため、多くの場合、追加支払の対象とされないのが実情といわれる。

これに対して「上級幹部職員」は、企業と労働契約ではなく委任契約関係にあると解され、その職務権限、勤務時間の裁量性、報酬水準に照らして、労働時間の規制は及ばず、時間外労働手当も請求できない。

また、営業部門の外勤労働者は、労働時間の管理が困難であるため、「一般の幹部職員」と同様に包括的な定額賃金を支払われている。労働の裁量性の高い研究開発部門でも、技術者は「幹部職員」であり、その下位の労働者も含めて包括的な定額賃金制が行われている。<sup>(25)</sup>

このようにフランスでは、法令上、適用除外や裁量労働制のような規定はないが、「上級幹部職員」については適用除外、「一般の幹部職員」や外勤労働者・研究開発労働者については一種のみなし労働時間制に近い状態にあると見ることができよう。なお1972年2月27日法がフレックスタイム制を定めている。

### 5 ドイツ

ドイツは、労働時間短縮が世界で最も進んだ国であるが、それは労働協約によって行われている。法制度としては、ナチス時代に制定された

1938年労働時間令が1日8時間労働の原則を定めていて、今も健在である。週休の定めはなく、営業令による日曜日営業禁止の結果、週48時間となる。1日の労働時間は時間外労働を含めて10時間を超えることはできない。フレックスタイム制は、変形労働時間制を利用する形で行われている。

労働時間令が適用除外になるのは、つぎの上級管理職員である。

①包括的代理人および商業登記簿または協同組合登記簿に登録されている企業の代表者。

②その他の管理的地位にある職員で、20人以上の労働者の上司である者。

③薬学教育を受けた薬局従業員。

これ以外の職員は、労働協約の適用がない「協約外職員」と、労働協約の適用がある「協約職員」とに別れる。「協約職員」については、協約により時間外労働手当の定額制がとられている。外勤労働者についても同様である。労働協約は、労働時間令の最低基準を破ることも可能とされている。<sup>(26)</sup>「協約外職員」は時間外労働手当を支払われない。

## おわりに

以上に見てきたように、脱工業化（ポスト・インダストリアル）社会のホワイトカラー労働者の増加という現代社会の変化に対して、工業化社会のブルーカラーを主たる対象として発展してきたILO条約と欧州大陸諸国の法制は、必ずしも十分に対処していない。ILO条約には管理監督者等への適用除外を許容する規定があるが、管理監督者等以外の裁量労働者の大量出現を予想し対処するものとはいえない。ドイツでは、上級管理職員への適用除外規定があり、その他の職員に対しては時間外労働手当の定額制で対応している。フランスでは、管理監督者等に対する適用除外規定はなく、時間外労働手当相当分を含む包括的な定額賃金によって問題を処理している。イギリスはもともと法規制は乏しく



## ホワイトカラーの労働時間と法規制

参考にはしにくいだが、サッチャー政権以降の規制緩和は、適用除外に通ずる考え方といえる。これに対してアメリカは大胆に幅広い適用除外規定を置いている。

戦後わが国は、占領軍の労働民主化政策のもとで、工員・職員の身分差別を無くし、労基法の上でも、限られた管理監督者等を除いて、工員・職員を問わずすべての労働者に一律に労働者保護をおよぼす方針をとってきた。それだけに、融通性、成果の非時間比例性、裁量性、算定困難性などの特性をもったホワイトカラーの大量出現は、法制度と産業社会との矛盾を大きなものにした。この矛盾に対処するために、労基法は労働者保護に配慮しながらきわめて慎重に、事業場外労働のみなし労働時間制や裁量労働制を導入し、また適用除外をスタッフ職に拡大するなどの努力をしてきた。しかし、これらの努力は問題を十分解決するには至らず、一層大胆な方策が必要になってきている。それは裁量労働制を大幅に拡大し、その内容を適用除外に近づけ、あるいは適用除外を拡大することである。(平成9年4月30日)

### 注

- (1) 「労働白書」平成8年版123～124頁。
- (2) 「労働白書」平成8年版410頁。
- (3) これからの賃金制度のあり方に関する研究会「ホワイトカラーの生産性向上と賃金制度」平成6年、11～12頁。
- (4) 「労働白書」平成6年版336頁。
- (5) 「国民生活白書」平成6年版63頁。
- (6) 「労働白書」平成8年版244頁。
- (7) 昭63・1・1基発1。貸借否定説として渡辺章「わかりやすい労働時間法」41頁。貸借肯定説として菅野和夫「労働法」第4版246頁。
- (8) 労働省労働基準局編著「全訂新版労働基準法(上)」労働法コンメンタール3、498頁。
- (9) 渡辺章・前掲書97頁。
- (10) ジュリスト917号「新労働時間法のすべて」115頁。
- (11) 菅野和夫・前掲書261頁。

- (12) 前掲・ジュリスト917号115頁。
- (13) 結論同旨、吉本明子「これからの裁量労働制」日本労働研究雑誌439  
〈1996年11月〉号45頁。
- (14) 同旨、吉本明子・前掲論文52頁。
- (15) 東京大学労働法研究会「注釈労働時間法」585頁。
- (16) 秋北バス事件，最大判昭43・12・25民集22巻13号3459頁。
- (17) 安西愈「改正労働時間法の法律実務」第2版419頁。
- (18) 菅野和夫・前掲書263頁。同「ホワイトカラー時代の労働法制」経営  
法曹研究会報9号8頁。
- (19) 東京大学労働法研究会・前掲書726頁。
- (20) 労働省労働基準局編著「全訂新版労働基準法（上）」労働法コンメン  
タール（3）547頁。
- (21) 昭22・9・13発基17。
- (22) 昭52・2・28の基発104・基発104の2・基発105，昭52・3・7基発119，  
昭52・12・27基監発37。
- (23) 日本労働研究機構「労働時間制度の運用実態〈欧米諸国の比較研究〉」  
112頁以下〈担当・中窪裕也〉。山口浩一郎・渡辺章・菅野和夫「変容する  
労働時間制度」328頁以下〈担当・中窪裕也〉参照。
- (24) 日本労働研究機構・前掲書77頁以下〈担当・小宮文人〉。山口浩一郎  
・渡辺章・菅野和夫・前掲書358頁以下〈担当・岩村正彦・渡辺章〉参照。
- (25) 日本労働研究機構・前掲書67頁以下〈担当・島田陽一〉。山口浩一郎  
・渡辺章・菅野和夫・前掲書127頁以下〈担当・野田進〉参照。
- (26) 日本労働研究機構・前掲書3頁以下〈担当・毛塚勝利〉。山口浩一郎・  
渡辺章・菅野和夫・前掲書19頁以下〈担当・荒木尚志〉参照。