

今、労働時間法制が変わろうとしている

[松井 利夫](#)

7月の参議院選挙で自民党が惨敗したが、その数週間前に終了した第166国会には「労働国会」と言われるほど重要な労働関連法案が提案された。しかし、「政治と金」や「消えた年金」問題などの影響を受けたため短時間労働者法(パート労働法)だけ可決・成立したが、労働契約法案、労働基準法改正案、最低賃金法案は審議未了のまま継続審議になった。

これらの法案は、2006年6月に開催された「労働政策審議会労働条件分科会」において厚生労働省が提案した「労働契約法及び労働時間法制の在り方について(案)」の審議が始まりである。この提案に対して、労使双方から異論が噴出し何度か審議が中断した。これらの反発の多くは労働契約法制に関する部分に向けられたが、労働時間法制についても労使双方の意見の隔たりは大きく、中でも、労働者側は特に労働時間規制の適用除外に対して、長時間労働を助長するものとして反対した。他方、使用者側も割増賃金の引き上げ案に強く反対しだけでなく、適用除外の範囲についても不満を表明した。

労働時間法制の改正がこのように労使間で対立する理由は、時間政策の変化と労働時間に対する労使双方の考え方の違いにある。日本経済再生の切り札として構造・規制改革が推し進められた中で、労働法制の改編が相次いでなされた。労働基準法上の労働時間規制についても、ホワイトカラー労働者の増大などに伴う労働者の就業形態・就業意識の変化や成果主義的人事管理制度の拡大に対して時間規制の多様化が推し進められた。(1998年企画業務型裁量労働制、2003年その実施要件緩和) その後、2004年12月に使用者側から改めてホワイトカラーエクゼンプションの導入が議論の俎上に載せられた。2005年3月には、アメリカのホワイトカラーエクゼンプション制度を参考に時間規制の適用除外の見直しを検討すべしとする閣議決定がなされた。この結果を受けて研究会が設置され、17回に及ぶ審議を経て報告書がまとめられた。冒頭にふれた厚生労働省の「在り方案」は、この報告書が下敷きになって作成されている。「在り方案」の基本的な考え方は、二律背反的な政策論となっている。一つは、労働者の仕事と生活を調和させて働くことを実現させるための時間制度見直しである。具体的には、労働者の心身の健康を確保しつつ、家族と過ごす時間や地域活動などに充てる時間を確保するために、年休の取得を図るとともに時間外労働を抑制するための新たな施策が提案されている。もう一つは、自立的に働き、労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者のための新たな時間制度の導入である。具体的には、一定のホワイトカラー労働者について時間規制の適用除外を拡大することが提案されている。今後は、法案作成の経緯をよく理解した上で、国会審議を見守っていきたいと考えている。