

## 研究ノート

## 雇用・就労の多様化と労働時間制の弾力化

Diversification of employment and work and elasticity of working time system

穂山 守夫\*

AKIYAMA, Morio\*

概要：本稿は、まず労働者・就労者が自己決定に基づき正社員又は非正社員等として多様な就労形態で柔軟に働ける客観的前提である雇用・就労の多様化を検討する。次に多様な働き方を可能にする弾力的な労働時間制を検討する。その労働時間制は、①変形労働時間制、②フレックスタイム制、③裁量労働制、④高度な専門職を対象とする高度プロフェッショナル制度である。これらの労働時間制は、経営側からすると企業の効率的活動に資するし、一方労働者からすると、自己決定により柔軟な働き方を可能にする。

このように労働者等の働き方が多様化しているが、この点は理想的には労働者の自己決定権の観点から望ましいが、一部の専門的能力を有し、使用者に対して一応の独立性を有する自律的な労働者は格別、一般の労働者は實際上立場が弱く使用者に対して従属的であるから、他律的な企業秩序に服して自己の利益のために自己決定権を行使できない。そこでこの弱い労働者の自己決定権の行使を有意義なものにするためには、国家のパターナリズム的なサポートにより労働者が自律的で公正かつ多様な働き方ができるようにすることが必要であろう。

## まえがき

本稿は、まず雇用・就労の多様化の状況化において労働者・就労者が自己決定権の行使により多様な働き方をしていることを踏まえ、その意義と問題点を検討するものである。次に固定労働時間制は主として弱い立場の従属的なブルーカラーの労働者全体の長時間労働等を規制して労働者の健康状態をパターナリズムの観点から国家が労働時間を規制するものであるが、産業の高度化や経済のサービス化によりホワイトカラーが増え、その中には専門性の高い独立性のある労働者がいるので、一律に労働時間を規制することが合理的でなくなったので、その規制を緩和する労働時間制の弾力化が進展している。この緩和は基本的には企業の効率的観点から経営側から要請されるものであるが、個々の労働者の立場からすると、自己の環境やニーズに応じた仕事の選択（自己決定）を可能にするものである。この多様な働き方を可能にする労働時間制として、①変形労働時間制、②フレックスタイム制、③裁量労働制、④高度プロフェッショナル制度を挙げることができるが、本稿はその意義と問題点を検討するものである。

---

\* 城西大学経済学部非常勤講師

## 本論

### 1. 雇用・就労の多様化

労働者・就労者の自己決定権に基づく多様な働き方が可能になるためには客観的な雇用・就労の多様化が前提になる。この雇用・就労の多様化は、①企業の多国籍化、②経済のサービス化、③少子高齢化、④経済格差の拡大・固定化、⑤情報社会化等の「雇用環境の変化」等により生じている。雇用の多様化は、大別すると正社員の多様化（正社員と限定正社員等）と非正社員の多様化に分けられる。正社員とは、①無期契約、②フルタイム就労、③直接雇用の労働者であるが、①～③に加えて、④勤続年数に応じた処遇・雇用管理の体系、⑤勤務地や業務内容の限定がなく、時間外労働がある労働者である。これ以外の労働者が非正社員である。さらに両者が細分化し、正社員を頂点とする、身分的安定や賃金の差等がある労働者の階層化が生じている。この雇用の多様化は、労働者の働き方からみると、労働者のニーズに応じた自己決定による多様な働き方を可能にするものである。

まず正社員についてみると、正社員の雇用数は1994年には3805万人になったが、その後2014年までの間に緩やかに減少してきた。もっとも人手不足の一段の深刻化により、2015年には増加に転じ、2018年は前年より37万人増え、3478万人になったが、2015年までその比率が低下していた。この正社員が多様化し限定正社員が出現した。限定正社員とは、①勤務地、②職務、③労働時間等について労働契約上、限定がついている正社員である。正社員の場合、①配転、②全国転勤、③残業があり、育児等をしている女性等にとって大きな負担となるが、これらの負担をなくす限定正社員はこれらの労働者のニーズに沿う働き方を可能にするものであるが、賃金の減額（1割超ないし2割超が多い）や身分的不安定という短所もある。

次に非正社員は正社員の減少や農業人口や自営業者の減少に対応して増加した。労働市場に賃金が低く身分も不安定な「多様な非正社員」が積極的又は消極的に参入してきて、非正社員の多様化が正社員の多様化より一層進んだ。1980年代までは、①「有期契約労働者」、②「パートタイム労働者」の増加が中心だったが、1980年以降これに「派遣労働者」が加わった。労働力調査によると非正規雇用労働者は、1984年には604万人（全労働者に占める比率は15.3%）に過ぎなかったが、増え続け2018年には前年より75万人増え、2156万人に至っている。種類としては、①「パート」が最も多く、それから、②「アルバイト」、③「契約社員」、④「派遣社員」、⑤定年後の再雇用者等を含む「嘱託」の順に続く。近年は、パート、アルバイトが増えている。更に5年を超えて有期契約を反復更新し無期契約転換権が与えられた有期契約労働者が登場する。このような非正社員（派遣労働者及び請負労働者を除外）対して教育訓練を実施している事業所は、正社員の約半数であり、また非正社員（出向社員等含む）の各種制度の適用の割合は、正社員に比べて大きく下回っている。

経済環境の変化と規制緩和的労働政策の下で、企業は雇用調整と賃金・社会保険料のコスト

抑制の観点から正社員を減少させる一方、非熟練の非正社員を増加させた。パートタイム労働・有期労働・派遣労働など雇用の多様化が進み、それは一面において労働者の雇用の選択肢を拡大し、一部の労働者にとっては自らのニーズに応じた自立的な働き方を可能にする環境を整えるが、他の多くの労働者にとっては平均賃金の低下と身分の不安定をもたらし、経済的効率を重視する企業にとっては正社員より雇用やコスト面で負担が軽い社員を雇いやすい環境を作るものである。このように企業が需要動向に合わせて人員を柔軟に調整できるようにする狙いで非正社員を増やしてきた。

最近、場所的に情報技術等の発展により自宅等で働く「テレワーク」等の正社員の新たな就労スタイルがみられるようになってきている。この制度は、労働者にとって労働者の家庭環境・仕事環境に応じた働き方の多様化に資するだけでなく、経営者側にとってはオフィスの賃料といったコストも削減できるという利点がある。もっとも在宅勤務の場合、使用者が労働時間を管理しづらく、一方労働者の働き過ぎを助長する、という懸念がある。一方雇用関係の下にはなく業務を受注して自宅等でこれに従事する事業者の場合、従来の仕事は受注者の仕事として家内労働法の適用を受けるが、最近では情報化社会の進展により家内におけるパソコン作業等が増加しており、雇用関係にある在宅勤務に近いものがある。その場合、テレワーク労働者と実質的な類似の仕事をするから、従属性が高い場合には少なくとも労組法上の労働者と認められよう。このように家内労働・就労も多様化している。この分、家内労働者・就労者の多様な働き方が可能になる。

労働者の人的属性に着目すると、少子高齢化社会の進展により日本人壮年男性中心の雇用社会に労働力不足が生じた。この不足を埋めるため女性労働者の採用が増加した（就業率 1980 年の 37.9%から 2016 年の 48.9%）。以前は男性正社員を補助するパート等の非正社員が多かったが、最近では正社員・限定正社員の女性が増加し、男性よりも多様な働き方をしている。女性労働者の採用だけでは人手不足は解消されないので、60 歳定年後再雇用で採用される労働者が増えている。定年後の高年齢者（60～64 歳）の就業率は、1980 年、男性 67.4%・女性 37.9%に過ぎなかったが、2016 年にはそれぞれ 76.8%・50.8%に上昇した。実数で見ると、1980 年の男女計 240 万人から 2016 年に 770 万人と大幅に増加した。継続雇用された高齢者の賃金は、定年時の 5～7 割程度である。シルバー人材センターの会員はシルバー人材センター及び発注者間のいずれとも雇用関係がないから労働者ではないが、その就労実態が雇用関係と変わらない場合には準労働者として位置付け、労働法の適用を認めるべきである。このように高齢者の働き方も多様化している。

このような日本人の女性や高齢者の就労者が増えても、雇用情勢は逼迫しているので経済のグローバル化や入国管理法の改正・外国人技能実習制度の導入等により、専門的能力を持つ者のみならず、日系人は格別、受け入れを認められていない単純労働に服する外国人の就労も増加しつつある。2017 年 10 月末の外国人労働者数は約 128 万人で 2007 年の届け出義務化以来、過去最高を更新している。1993 年に開始された技能実習制度は、我が国の技能等の開発途上地域等へ

の移転を図りその地域等の経済発展を担う人づくりに寄与し、国際協力を推進しようとするものであるが、その趣旨とは異なり、実態は就労なのに研修の名目で計画内容と異なる未熟練の仕事を企業が強いたり、外国人を低賃金や長時間労働・劣悪な環境等極めて悪い労働条件で外国人を働かせたりしているため、外国人の職場から失踪等が生じている。このような人権上問題の多い制度を廃止しないで人手不足に対応するために実習生が新たに在留資格「特定技能」（接客業の場合、外食・宿泊に限定）を持てる制度が改正出入国管理法で 2019 年 4 月に導入されることになっているが、まず人権侵害の恐れのある技能実習制度の改善又は廃止が必要である。

また障害者は、ハンディキャップがあるため、健常者との就活競争で負けて就職することが極めて困難であったが、①最近の医療・技術の進歩、②肉体労働中心からデスクワーク中心への就労形態の変化、③障害者教育の発展、④障害者の勤労権を保障する罰則（納付金の徴収）付きの法定雇用率を定めた法律の成立による法定雇用率の趨勢的上昇（2012年2%、2018年2.2%、2021年3月末2.3%）により、障害者の雇用が増加し、2017年の厚労省のデータによると、雇用障害者数は前年より2万1421人増加して、49万5795人になり、今後さらに増加するものと思われる。また労働市場において一般就労が困難な障害者の中にも就労希望障害者に対する就労移行支援と通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対する就労継続支援（A型・B型）を受けて福祉的就労の場で就労している障害者がいる。A型（雇用型）は雇用契約に基づく就労が可能な者を対象とし、B型（非雇用型）は、その就労が困難な者を対象としている。A型・B型のいずれを選択するかは、原則本人の自己決定に基づくが、最終的な利用の可否は専門機関等の意見も参考にして、市町村が後見的に決定する。このような多様な障害者はその能力に応じた多様な働き方が以前より可能になった。

労働者以外の就業者（独立自営業者等）は、以前は契約形式（請負や業務委託）により労働者として認められず労働者としての保護を受けられなかったが、その中には実体として企業活動に組み込まれ、使用従属性（人的従属性・経済的従属性）のある者として働く「労働者類似の就業者」が増加してきている。このような労働者に近い自然人である自営業者は程度の差はあるが準労働者として要保護性があるから、そのような者には労働契約法の解雇権濫用法理ないし更新拒絶権濫用法理等を適用して、継続契約の安定を図ったり、又は労組法上の労働者性を肯定するなどしたりして、一定の法的保護を労働契約以外の継続的契約の分野へ拡張すべきである。そうするとこのような者もその点に関して労働者として保護され、更に労働者の働き方の多様化が進展することになる。また有償ボランティアについても、雇用関係はなく「協力関係」であり、支給されているのは、賃金ではなく、「謝礼」としてとされているが、その就労実態からすると、不安定雇用の福祉労働者とみるべきである。さらに労働者協同組合員は従業員ではなく企業の所有権や管理権を有するものであるから、雇用関係の下にないが、労働者協同組合はビルメン・清掃・物流・ホームヘルパー等の事業等を行っており、そこでの就労は「労働の人間化」を目指す

新しい労働形態とも見うる。このような就業者は従属性が弱く一般の労働者より自由な働き方をしているため、この点でも自己決定による多様な働き方の幅が広がっている。

このような雇用・就労の多様化は、経営側にとっては景気変動に柔軟に対応でき、またコストの低下をもたらす。一方、多様な労働者・就労者にそのニーズに応じた多様な働き方を可能にするが、正社員と比べると非正社員等は賃金・報酬等が低く、身分が不安定である。

## 2. 多様な働き方を可能にする固定労働時間制の弾力化

固定的労働時間制下での規則的な労働は、労働者の健康にも良いし、企業にとっても一般的には不都合なものではない。これに対して変形労働時間制下の変則的な労働は、使用者にとって事業の繁閑に合わせて労働時間を効率的に配置することができ、経営上合理的であり、また労働時間の不規則さが労働者の生活や健康等に悪影響を与えたととしても、時間外労働の削減や休日増をもたらす、総労働時間の短縮を図るといった積極的な意義を持ちうるから、そのような働き方を自己決定する労働者のニーズにも沿うものである。これに対してフレックスタイム制は、各日の出退勤の時間を個々の労働者がその境遇に応じて柔軟に自己決定できる制度である。この制度の趣旨は、労働者の私生活と労働時間の調整を労働者の自己決定に委ねるとともに、効率的な働き方による企業の作業能率の向上を図る点にある。この制度の導入率は2006年には6.3%であったが、その後減少傾向で2015年には4.3%である。企業規模では従業員数1000人以上21.7%で最も多く、従業員が多い企業ほど当該制度を導入している傾向がある。またその導入率の高い業種は、情報通信業である。労働者の自己決定権を重視すれば労働者は自由に出退勤時間を決定できるが、外部とのやり取り及び社内の打ち合わせ（会議）や労働者管理の問題があるから、経営の観点から1日のうちで労働者が必ず勤務しなければならない時間帯（コアタイム）を定めることができる。

出退勤のみならず「仕事の仕方」も労働者の自己決定に委ねる裁量労働制は、休日制や深夜業規制は適用されるが、基本的には使用者が本来の時間管理をせず、具体的な仕事のやり方や労働時間の配分や総労働時間などを労働者の自己決定に任せるものである。裁量労働制には専門業務型と企画業務型とがあるが、前者の場合、多様化・個別化した専門業務労働者に、自己決定権に基づく時間に拘束されない自律的な働き方を保障する面がある。しかし後者の場合、労働者が業務遂行の手段及び時間配分の定等の自己決定権を有するとしても、それは管理監督者の指示したごく狭い範囲であり、しかも業務の内容や一定期間になすべき労働量は使用者が決定・指示するものである。このため当該型を採用している事業所の約45%で、実労働時間が1日12時間を超えている。それなのにその状況に対する健康・自由時間保障措置が不十分である。このため労働時間に関する自己決定は、労働者の真意から乖離し、事実上時間外手当を支給されない長時間労働を強制され、健康を害することになる。この危険性からこの型の導入には厳格な手続が課され

る。それが当該型導入の主たる制約要因となり、その導入率は約 1%未満で、この制度は広まらなかった。

この企画業務型裁量労働制では、不十分だとして経営側から、一定範囲のホワイトカラー労働者について、労働時間規制と完全に切り離されたホワイトカラー・エグゼンプションが主張された。このホワイトカラー・エグゼンプションは、元来アメリカで生まれ利用されている制度であるが、2019年の労働基準法等の改正により「高度プロフェッショナル制度」として導入された。この制度の概要は次のようである。まずその制度の対象業務は、「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「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」という性質の範囲内の業務であるが、具体的には「省令」で規定される。具体的には、①金融商品の開発業務、②金融商品のディーリング業務、③アナリストの業務（企業・市場等の高度の分析業務）、④コンサルタントの業務（事業・事務の企画運営に関する高度の考案又は助言の業務）、⑤研究開発業務等が想定されている。その対象労働者は「書面等による合意」に基づき職務の範囲が「明確に」定められている労働者である。賃金については「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が「平均給与額」の3倍を相当上回る水準として「省令」で規定される額（1075万円を参考に検討）以上である」。この制度の対象となることにより賃金が減少することを防止するため「法定指針」で「本制度の対象となることによって賃金が減らないこととする」と明記した。本制度の導入により長時間労働が惹起され、対象労働者の健康に悪影響が出ないように健康管理時間に基づく健康確保措置等が規定された。すなわち使用者は、客観的方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握する必要がある。年間104日の休日確保措置の義務化以外にその健康管理時間に基づき、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康相談の「いずれか」を講じるとともに、「省令」で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施する。併せて在社時間が「一定時間」を超えた者に対して医師による「面接指導」を実施する。この制度の導入手続としては、職務記述書等に署名等する形で職務内容及び制度運用についての本人の自己決定を尊重して同意を得る必要があるとした。加えて導入する事業場の委員会で対象業務・対象労働者をはじめとした上の各事項等を決する必要がある。その法的効果は時間外労働・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜労働の割増賃金の支払い義務等の規定を適用除外とすることである。

この制度は高度のプロフェッショナルな仕事をする労働者にその仕事の特性に沿った形で自己決定に基づいて自主的に働くことを可能にする点で理想的には意義がある。しかし日本の企業社会では長時間労働・恒常的残業が常態的である現状を踏まえると、この制度を導入するためには、前提として労働時間規制を強めて長時間労働・恒常的残業が例外的現象となる企業社会を構築すべきである。その規制としてサービス残業・違法残業・残業時間の総量規制の強化・長時間残業に対する罰則等の規制の強化が必要である。この点については2019年の法改正により不十分で

あるが、規制が強化された。すなわち一部の職種を除き、時間外労働の上限が月 45 時間、年 360 時間になった。もっとも、臨時的な特別の事情があり労使協定を締結した場合にはこの制限を超えることができるが、その場合でも年 720 時間を上限として、休日労働も含めて「連続する 2 ヶ月から 6 ヶ月平均で月 80 時間以内」、「単月では 100 時間未満」、「原則である月 45 時間を上回る回数は年 6 回まで」というガイドラインを設けた。上限を超えた場合は、罰則として、雇用主に半年以下の懲役また 30 万円以上の罰金が科せられることになった。しかしこのような例外を認めると規制が骨抜きになってしまう恐れがある。また労働者の健康・自由時間保障措置の担保のための「勤務終了から次の勤務開始までの時間を規制するインターバル規制」が法制化されたが、①インターバル措置、②1 月又は 3 月の在社時間等の上限措置、③2 週間連続の休日確保措置、④臨時の健康相談のいずれかの措置の実施の義務化（選択的措置）であるので、②～④のいずれかを採れば、インターバル規制をしないで済むことになっている。インターバル規制は健康確保の観点から不可欠であるから、これは絶対に義務付けるべきである。高プロの場合、高収入であるから、高い成果を求められ、成果を上げるために事実上長時間労働を強いられ、それが達成できないと能力不足ということで解雇される恐れがある。更に省令改正により将来、対象業務の拡大や年収額の減額により高度のプロフェッショナルな仕事をする労働者以外の従属性の高い者もこの制度の対象になる恐れがある。その場合、労働者の自己決定は形骸化する。したがって対象業務や年収額は法律で限定すべきである。

## 結論

産業構造の変化や労働者の意識の多様化の下、労働者の自己決定により、労働者の仕事の仕方が多様化しているが、この点は理想的には労働者の自己決定権の観点から望ましいが、一部の専門的能力を有し、使用者に対して一応の独立性を有する自律的な労働者は格別、一般の労働者は實際上立場が弱く使用者に対して従属的であるから、他律的な企業秩序に服して自己の利益のために自己決定権を行使できないため「多様な劣った働き方」をせざるを得ないことになる。そこでこの弱い労働者の自己決定権の行使を有意義なものにするためには、国家のパターナリズム的なサポートにより労働者が「自律的に多様で公正な働き方」ができるようにすることが必要であろう。

## 参考文献

- 西谷敏「規制が支える自己決定—労働法的規制システムの再構築」（法律文化社，2004）
- 西谷敏「労働者保護法における自己決定とその限界」『現代社会と自己決定権』（信山社，1977）
- 西谷敏「労働法における自己決定の理念」法律時報 66.9（1994）pp.26-37
- 野川忍等編著「変貌する雇用・就労モデルと労働の課題」（商事法務，2015）

- 大内伸哉「従属労働者と自営労働者の均衡を求めて—労働保護法の再構成のための一つの試み」『労働関係法の現代的展開』（信山社，2004）pp.47-69
- 和田肇「労働法の複権 雇用の危機に抗して」（日本評論社，2016）
- 島田陽一「正社員改革と雇用政策」季刊労働法 247（2014年冬季）pp.14-27
- 濱口桂一郎「新しい労働社会」（岩波新書，2009）
- 矢野昌浩「雇用ポートフォリオ改革の現在と労働規制の課題」労働法律旬報 1826（2014）pp.6-13
- 松下守男「限定正社員雑感—使用者側弁護士立場から」季刊労働法 248（2015年春季）pp.23-31
- 濱口桂一郎「『ジョブ型正社員』という可能性」神野直彦・宮本太郎編『自壊社会からの脱却』（岩波書店，2011）
- 毛利勝利「『限定正社員』論の法的問題を考える」季刊労働法 245（2014年夏季）pp.17-31
- 荒木尚志責任編集（岩波講座 現代法の動態 3）「社会変化と法」（岩波書店，2014）
- 伊藤博義「雇用形態の多様化と労働法」（信山社，1996）
- 西村健一郎等編集代表「新時代の労働契約法理論」（信山社，2003）
- 鎌田耕一「雇用類似の働き方と労働法制の課題：ILOの取り組みを中心に」WORK & LIFE 世界の労働 5（2018）pp.2-8
- 日本労働法学会編「講座 21世紀の労働法 1」（有斐閣，2000）
- 高田弘人「自律的で自由度の高いフレキシブルな働き方の実現に向けた労働時間管理」労政時報 3961（2018）pp.71-89
- 島田陽一「柔軟な労働時間制度における裁量労働制の意義と機能」労働調査 576（2018）pp.4-9
- 笹島芳雄「ホワイトカラー・エグゼンプションと日本人の働き方：無視できないマイナスの影響，労働時間の規制の強化が前提」労働経済春秋：ビジネススクール会員情報誌 10（2014）pp.2-9
- 笹島芳雄（労働政策の展望）「ホワイトカラー・エグゼンプションの日本企業への適合可能性」日本労働研究雑誌 58.5（2016）pp.101-106
- 和田肇「アベノミクスの労働時間政策を検証する」季刊労働法 245（2014）pp.32-46
- 和田肇「『働き方改革法案』の評価」法学セミナー63.7（2018）pp.12-16
- 田端博邦「ホワイトカラー・エグゼンプション」労働法律旬報 1823（2014）pp.6-14
- 鶴光太郎等編著「労働時間改革」（日本評論社，2010）