

新たな労働時間法制

—改正労働基準法の内容—

安 枝 英 諄

一、労働基準法改正の背景

わが国における戦後の労働時間の歴史は、昭和三五年（事業規模三〇人以上の労働者一人平均年間総実労働時間二、四三三時間）をピークにして、昭和五〇年まではかなり大幅な時間短縮が進んだが、その後一〇年余は足踏み状態をつづけ、二、一〇〇時間前後を推移している。

時間短縮テンポが鈍化している要因としては、第一に、週休二日制、とくに完全週休二日制の普及が遅れていること、第二に、年次有給休暇の消化率が五〇〜六〇%と相対的に低いこと、第三に、所定外労働（残業）が減少しないこと、に求められる。また、企業の規模、業種ごとに、あるいは地域によってかなりの格差がみられることも、大きな特徴である。

わが国は、これまで一日八時間・一週四八時間労働制の下で、労働使交渉により、可能なところからこの法定労働時間を上まわって

くという方法によってきた。ところが、右のような時間短縮テンポの鈍化と、規模・業種間の格差に直面して、新たな労働時間法制が模索されることとなった。他方、経済のサービス化、ソフト化が進展し、技術革新による産業構造、労働態様さらには就業構造が著しく変化したのに伴い、労働時間管理の弾力化の必要性が強く認識されるに至っていた。

そこで、四〇年ぶりに労働基準法、とくに労働時間に関する規定が改正されることになったが（昭和六二年九月二六日法律第九九号、昭和六三年四月一日施行）、その内容を一口で示すと、(1)年間総実労働時間を、(6)適切な方策を工夫することにより、(3)一定程度、短縮するもの、といえる。

右のように、今回の労働基準法の改正は労働時間の短縮を目的とするものであるが、その理由としては、(1)労働者の心身面にわたる健康の確保と生活の質的向上（ゆとりの創造）、(2)経済社会や企業における活力の増進、(3)国際的な水準への公正な対応、(4)中長期

的にみた雇用の維持と確保（ワーク・シェアリング）、(5)余暇の増加による内需拡大、に求めることができる。

二、新労働時間法制の内容

今回の労働基準法改正にともなう新たな労働時間法制のポイントは四点ある。すなわち、第一に、法定労働時間の短縮（一週四〇時間・一日八時間制）、第二に、労働時間の弾力化、第三に、年次有給休暇制度の改善（計画年休等）、第四に、事業場外労働と裁量労働に関するみなし労働時間制である。以下、各々の内容を紹介する。

(一) 週四〇時間労働制

改正前は、一日八時間・一週四八時間制であったが、改正により週四〇時間・一日八時間制となった(三二条一項、二二項)。これは、法定労働時間を短縮して実労働時間の短縮を促すことを期待しているが、今後、労働時間の規制単位を週に移行させていくことを示している。もっとも、一日八時間という規制は残されているので、週四〇時間制が実現すれば、自動的に週休二日制が可能ということになる。今後、金融機関の完全週休二日制、官庁の土曜閉庁が進んでいくとともに、わが国全体が週休二日制の生活スタイルになじんでいくものと思われる。問題は、教育機関とくに義務教育諸学校における週休二日制の実現にある。大学における週休二日制への障害はかなり少ないであろうが、カリキュラムへのしわ寄せは回避すべきであり、夏季あるいは春季休暇のあり方、ゼミスター制の採用等の

工夫も必要となる。

なお、週四〇時間制の実施は、これを一律に行なうと一定の規模・業種の事業に大きなショックを与えるため、段階的に、かつ猶予期間を設けて行なわれる。まず、一週四〇時間制への段階的到達については、当面三年間は、一週四六時間から出発することとなった。その後のシナリオは決まっていないが、一週四四時間を経て四〇時間へと移行するものと予想される。一週四〇時間制への移行時期は、国会における政府答弁によれば、一九九〇年代の早い時期とされている。

つぎに、特定事業（①事業規模を問わず、鉱業、運輸交通業、清掃業、②三〇人以下の建設業、接客娯楽業、③一〇〇人以下の製造業、商業、④三〇人以下の貨物取扱業、映画・演劇業、保健衛生業）については、三年間はなお一週四八時間制を適用することになっている。

要するに、わが国の労働時間の実態を直視して、新しい労働時間法制のソフト・ランディングが目ざされたわけである。

(二) 労働時間の弾力化

労働時間の弾力化とは、一定期間の労働時間の総量が一定量の中に収まっていれば、一週当たりあるいは一日当たりの規制時間を超えるときがあっても、処罰もしくは割増賃金支払の対象としない、というものである。業務に繁閑の差がある事業では、多忙のときに長く働き、閑なときは短く働いて調節することができれば、年間の実労働時間を減少させることができる。このように労働時間の弾力

化の目的は、(1)年間総実労働時間の短縮に用いること、(2)社会・経済のサービス化、ソフト化に対応することにある。

改正前の労働基準法も、すでに四週を単位とする変形労働時間制を定めていた(三二条二項)から、弾力化方式をまったく知らなかったわけではない。今回の改正により、弾力化のメニューが豊富化され、(1)従来型の四週間型変形労働時間制を承継した原則的(一ヵ月型)変形労働時間制、(2)三ヵ月型変形労働時間制、(3)非定型(一週間型)変形労働時間制、(4)フレックスタイム制が実施可能となった。

第一の原則的変形労働時間制は、一ヵ月以内の労働時間を平均して週法定労働時間(一般事業は当面週四六時間、特定事業は当面週四八時間)を超えない定めをした場合は、特定の週において右の法定労働時間または特定の日において八時間を超えて労働させることができる、とするものである(三二条の二)。ただし、あらかじめ就業規則により各週および各日の労働時間を具体的に特定しておくなければならない。

週四六時間制は四週五休制、週四四時間制は四週六休制に相当するから、この原則的変形労働時間制の採用により、休日日数を増加させるという効果が期待されている。

第二の三ヵ月型変形労働時間制は、労働時間の平均単位を三ヵ月以内とするものである(三二条の四)。デパートや大学など季節によって業務に繁閑の差がある事業において、労働時間を短縮する効果的な道具といえる。しかも、この制度を採用するためには、三〇〇人を超える事業においては週の平均労働時間を四〇時間、三〇〇人

以下の事業では当面四四時間としなければならないから、二重の意味で時間短縮の可能性を秘めているわけである。なお、この場合にも、あらかじめ労使協定により各週および各日の労働時間を具体的に特定しておくなければならない。

第三の非定型変形労働時間制は、三〇人未満の小売業、旅館、料理、飲食店において、週四四時間制をとるのであれば、一日について一〇時間まで労働させることができる、とするものである(三二条の五)。顧客相手のこれらの事業において、予約やキャンセルの状況に応じて一日の労働時間を調節させようとする制度である。事業の性格上、弾力化のニーズは高く、しかも週四四時間という短縮効果も同時にねらったものといえる。

第四のフレックスタイム制は、労働者自らが始業および終業時刻を決定し、一ヵ月以内の期間で定めた契約労働時間(一般事業においては当面週四六時間平均、特定事業においては当面週四八時間平均)を労働する、というものである(三二条の三)。この制度は、労働者による労働時間の自己決定という特質をもつものであり、自らの生活リズムと勤労意欲に合わせて、一日や週の労働時間をフレキシブルにすることが許されるものである。わが国では各企業の研究所を中心に普及しようとしている。

(三) 年次有給休暇制度

年次有給休暇制度の改正点は、(1)最低付与日数の引上げ、(2)比例付与制度の導入、(3)計画年休制度の導入、(4)年休取得と不利益取扱の回避である。

第一に、年休の最低付与日数が現行の六日から一〇日に引上げられた(三九条一項)。ただし、三〇〇人以下の事業では、六三年から六六年まで六労働日、六六年から六九年まで八労働日という経過措置が認められている。

第二に、パートタイマー(労働時間が短い者、労働日数が少ない者)に対する比例付与制度がおかれた。まず、週の労働時間が三五時間以上の者、週所定労働日数が五日以上の者および年間所定労働日数が二一七日以上の者については、通常の労働者と同一の年休が付与されなければならない。

つぎに、週の労働時間が三五時間未満の者で、(1)週所定労働日数が四日以下の者、(2)年間所定労働日数が二一六日以下の者については、通常の労働者の所定労働日数と比例した日数の年休が与えられなければならない。具体的な日数は命令で定められており、たとえば週四日労働で勤続年数三年の者には八日の年休が与えられることになる。

第三に、計画年休制度が導入された。この制度は、過半数労働組合または過半数従業員代表との書面協定により、年休の日数のうち五日を超える部分については、協定の定める日に取得させることができるものである(三九条五項)。

年休の本来の趣旨である継続取得を可能にし、また平均五〇〜六〇%を推移している取得率を高めるためには、労働者の希望する年休取得時期と、企業運営上のスケジュールとを調節した計画年休制度の普及と定着が不可欠であり、労使の話し合いによる適切な運用が図かれることが期待される。

第四に、従来、年休取得日を欠勤日として扱い、精皆勤手当の不支給理由としたり、賞与や昇給等のさいのマイナス査定要素とする例がみられたため、今回、附則において、年休取得を理由にして、「不利益取扱をしないようにしなければならない」と定められた。もっとも、この規定自体は、罰則規定を有しておらず、また文言形式からみて私法上の請求権の根拠規定とは解しえず、単なる訓示規定にすぎない。私法上の問題は、不利益の内容と程度により公序良俗違反の法理によって処理されることになる(昭六三・一・一基発一号)。

(四) 労働時間の計算

一定の職種の労働者については、使用者の立場からみて、労働時間の管理が困難な例がある。このような例に対しては、労働時間の計算にあたっては、労働者による自主申告制も考えられるが、わが国はみなし労働時間制をとってきた。今回の改正により、施行規則による事業場外労働の従来のみなし規定を法律に移して協定方式をとり入れ、また裁量労働に関するみなし制を新たに導入した。

(1) 事業場外労働

出張の場合や、新聞記者や営業マンのように、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で、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のみなされる(三八条の二第一項本文)。右の所定労働時間は第一義的には、使用者が定める時間ということになる。ただし、当該業務を遂行するためには、通常、右の所定労働時間を超えて労働することが必要となると

きは、労使協定によって通常必要とされる時間を定めることができる(同条二項)。この協定方式は、通常どれだけの労働時間が必要かは、当該労使が最もよく知っているであろうから、労使の話し合いによって解決してもらおうという趣旨である。

右の労使協定が締結されない場合で、当該業務を遂行するため、通常、所定労働時間を超えて労働することが必要となるときは、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る(同条一項但書)。

(2) 裁量労働

裁量労働とは、当該業務の性質上、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、業務遂行の時間配分の決定等に関し、使用者から具体的な指示をうけない労働をいう。たとえば、研究開発の業務、記事の取材・編集の業務、デザイナーの業務放送番組の企画等の業務(プロデューサーやディレクター)がこれにあたる。このような裁量労働に従事する労働者の労働時間については、労使協定が締結されたときは、その協定で定める時間労働したものとみなすことになる(三八条の二第四項)。これは、労働の性質に応じて、合理的な時間計算を労使の話し合いによって行なってもらふことを目的としたものである。

（大学法学部教授 専攻労働法
労働基準法研究会委員）

追悼集 I

——同志社人物誌 明治十年代—明治四十年
同志社史資料室編・発行
A5判 三五〇ページ

同志社では明治二十年ころから、卒業生、教職員、学生生徒などが永眠すると、その死亡記事とともに、追悼のこぼや故人の略歴などを各学校の機関誌(たとえば『同志社文学』『同志社女学校期報』『同志社校友会会報』『同志社時報』などに掲げて哀悼の意を表してきた)。

これらの記事のなかには、新島襄、山本覚馬、片岡健吉など社長(総長)もしくはその代理をはじめ、山崎為徳、森田久万人ら教員、そして学生生徒にいたるまで、有名無名さまざまの「同志社人」が含まれている。したがって、同志社関係の物故者人名録としての記録的な価値があると同時に、同志社がいかに「人」を大切に考えてきたかをうかがわせるものでもある。

今春三月に刊行されたのは、その第一部で、各学校から発行されていた前記の機関誌から、明治四十年までの記事を抜き出して収録したもので、それまでの男女両校の永眠者(校友・同窓を含む)が網羅され、年代順に配列されている。

今後は毎年一冊ずつ、昭和期まで編集・発行する予定である。

この『追悼集』の取扱いは、他の社史資料室発行の図書・雑誌と同様、同志社収益事業課 電話(〇七五一二五一—三〇三七七八番)頒価は一、五〇〇円である。

円高と中小企業

一、ドル安と円高の背景

日本経済は一九八七年から本格的な景気の回復過程に入り、八八年に入った現在もなおその傾向は続いているとみられる。急速な円高下にもかかわらず、驚くべき企業側の弾力的な対応によって打撃を吸収し、内需の拡大策が図られているのである。

昨年十月十九日のニューヨークでの株式の大暴落は、翌日、東京株式市場へも大きく影響を及ぼした。ウォール街での暴落は、一九二九年の十月二十八日の一二・八％を上回る二二・六％もの大幅な下げであったので、一部のエコノミストや経済学者は大恐慌の再来を唱え始めている。しかし、現状の与件が大きく変わらない限り、そのような大恐慌は来そうにない。

もともと、ベーカー財務長官の西独のマルク高促進とドル安容認の発言と、パルシャ湾の緊張に端を発したものであり、株価が天井を打って投資家の「いつかは値下がりするのではないか」という不

太田進一

安心理がそれをきっかけに表面化したのである。その上、自動的に売買を執行するコンピュータによるプログラム売買が、暴落を促進させた。もちろん米国の金利先高感、インフレ懸念、財政・貿易赤字といった経済基調の流れにあつて、金利に敏感な機関投資家の動きがもっとも多く影響を与えたであろうことは否定できない。しかし、一九三〇年前後の当時と今日の経済的な背景には、次に述べるように大きな違いが見られる。

まず、第一に、経済体制において、当時は金本位制であったが、大恐慌後は管理通貨制となった。一九七一年八月以降は「ドル本位制」ともいえる外国の保有しているドルと金との公的な交換が禁止されている制度が採られており、現在新たな国際通貨制度の創設が模索されつつある。第二に、外国為替制度をみると、大恐慌当時は、それまでの自由為替制度から恐慌をきっかけに固定相場を中心とした管理制度へと移行し、管理の強化の方向をたどった。しかし、現在はドルと円やマルク、ポンドなど外国為替の交換は七三年

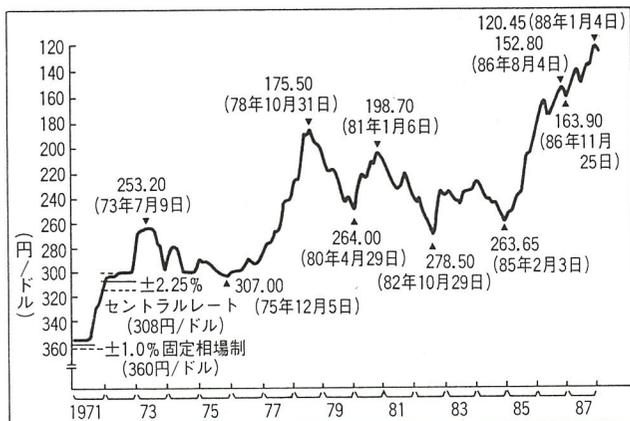
以降の変動相場制、七九年以降のEC共同フロート制へと移行しており、中央銀行の介入を認める「管理」フロート制が敷かれている。それだけ公定歩合や為替レートなどによる弾力的な景気の総合的な運用策が各国間で展開される体制が樹立されている。また、当時は極端なデフレ政策が採られたが、現在の米国では金融緩和策が採られている。第三に、大恐慌当時は、世界経済がそれまでの英国の主導から、米国の経済力の拡大による米国の主導下へと移行し、他方でソ連が社会主義建設を軌道に乗せつつあった時期である。しかし現在は、自由主義圏で米国がなお主導権を握っているとはいえ、米国の力量が相対的に低下し、日本、西独が経済力を拡張し、米日独、さらには英仏加伊を加えた六ヶ七カ国の共同運営体制が採られている。

現在の米国では財政赤字と経常収支の赤字という「双子の赤字」があり、しかも互いに密接な関係にある。連邦政府と個人による借金に依存した需要の創造と経済成長が輸入の拡大をもたらし、貿易収支の赤字の拡大、外国からの債務の増加、経常収支の赤字の拡大といった悪循環を招いている。この悪循環を断ち切る一つの手だてがドル安、すなわち日本から言うところの高円であった。米国からの輸出の拡大による経常収支の赤字の縮小、財政赤字対策は、今後の米国経済の景気後退を招く可能性があり、今までのような高度成長は期待できなくなる。しかし、その分を日本と西独の内需の拡大策によって、世界経済の成長のバランスがとられようとしているのである。

二、円高下での企業業績の回復理由

円高の水準は八七年度に入って前年度の年度平均の一六〇円を上回り、一三〇〜四〇円になるうとしている。昨年十二月発表の十月の米貿易収支の一七六億ドルという過去最悪の記録からドルは急落

円レートの推移 (東京市場銀行間レート、
月中平均レート)



し、一・二〇円台に突入した。本年一月初めには一時一・二〇円すれずれまでの円高となった。ところがその後は、日米欧当局の協調介入の水準がややドル持ち直しの水準で設定されたいとの報道や、十四日の日米首脳会議でのSDRを活用するなどにみられるような、介入資金の調達の大規模化策、十五日に発表された十一月の米貿易収支が大幅に改善されたことなどから、一月十六日現在は一・三〇円前後で推移している。それにもかかわらず、このような急速な円高の二年目に入って、円高による打撃は、前年度よりもむしろ好調裏に吸収されている。これは何故であろうか。

それは、二年目に入って企業では円高の対応に慣れてきたという、「学習効果」が発揮されつつあるということが言えよう。また、金融緩和や、地価高騰による資産の増大も寄与しているであろう。しかし、図をみれば判る通り、これまで過去何回かの円高をすでに多くの企業では経験してきているのである。一九七三年二月からのドル一〇%切下げと続く円変動相場制への移行後、ことに七七年から七八年にかけての二七〇円台から一七〇円台への急速な円高のカーブは、今回のカーブと非常に似ている。ほぼ十年前である。しかし初めての円高は変動相場制に移行した七三年当時であった。この年はまた、第一次オイルショックを経験した年でもあり、非常に変動の激しい年であった。

三、円高の影響と対応の実態

この初めての円高である十五年前に、私は香川、愛媛などの四国の輸出縫製品産地でその影響の実態をヒアリングで調査したことが

ある。当時、この産地では円高と後進国の追い上げから、年々輸出比率が減退してきていた。そのため、輸出縫製品の素材転換や高級化と、内需転換が盛んであった。これを可能にさせたのが、内的には、縫製業者による特殊ミシンなどの導入による生産性の向上と品質の安定であり、外的には、進展しつつあった流通革命である。当時、輸出縫製品を取り扱っていた繊維商社は、輸出主体という片貿易の是正を迫られており、輸入や内需の開拓、多角化という路線を敷きつつあったし、他方で小売筋でも量販店の勢力が急速に伸びてきていた。この流通ルートに乗ることで輸出縫製品業者は内需転換を遂げることができたのである。

中小企業の基本的な対応は、今日でも同様である。八六年には、輸出型産地の中小企業や企業城下町の下請け企業に、輸出額的大幅減や生産額、受注額の減少の影響がみられたし、内需型産地でもアジアニクスからの輸入品の増大で競合の激化がみられた。また、転廃業や休業が増加した。しかし八七年には、コスト削減や、生産性の向上、品質の安定、さらに新製品の開発、内需開拓に成功した企業では、企業収益を持ち直してきている。

今回の円高の影響では、産業間、業種間、企業間の格差がますます拡大してきたのが特徴である。造船や重電、鉄鋼、化学などの構造不況型の産業では、もっとも大きく打撃を受けている。ところが、電算機や半導体、時計などでは円高をすでに克服してしまっている。中小企業でも、繊維、窯業土石、食料品などの輸出地場産業や、鉄鋼、電気機械、一般機械、輸送用機械などの下請け企業では影響が大きい。しかし、輸入原材料の円高メリットを享受できる製

材・木製品、木工家具や、衣服・その他の繊維製品などではあまり影響を受けていない。また個別企業でも、かなり早くから円高対処を進めてきた企業は順調である。これら企業は、産業や業種にかかわらず、生産性や品質が高く、技術水準も高くして新製品の開発を行っているような中小企業であり、競争力が非常に強く、他企業が追いつくのに領域を構築することに成功している。

輸出の典型的な産業であった自動車や電機産業の巨大企業では、円高に対応して、コスト削減、輸出比率の削減、海外生産比率の引き上げ、内需の開拓、輸入製品・部品の拡大などを基本的に遂行し、付随して、輸出市場での価格引き上げ、国際水平分業・世界複数本社体制を構築しつつある。すでに製品の逆輸入を行い、国際的な部品センターや、欧米企業との資材の共同調達の体制が作られている。このような親企業の円高対策の一環で、下請け企業に対してもコスト削減、生産性向上、品質・精度の向上、納期の厳守を要請し、一部の企業に対して企業進出を要請している。

以上の動向は、筆者が訪問した企業事例でも確認できた。

在外研究で滞在していた英国で、八七年七月中旬に訪問した英国松下と英国日立の両社では、円高によって、世界的視野から欧州地域内での製品別生産の集約化と、日本から価格競争力の低下した製品の移転を行いつつあった。両社とも、電子レンジ用の生産ラインや新工場を建設中であった。

電機産業の調査に来られたロンドン大学の先生と共に、昨年十一月初旬に松下電器と一次下請けを訪問した。本社事業部では、ビデオの材料変更や、設計の変更を行っていたし、一次下請けでも新製

品のプリント基板組立の受注や、コスト削減の要請がきていた。

また、繊維産業の調査に来日されたMIT大学の先生と共に昨年八月下旬に訪問した大阪のある紳士服メーカーでは、香港の合弁会社からスラックスやジャケット、スーツなどの中級品の輸入を拡大しつつあった。

一昨年ロンドンで開催された国際中小企業会議が、昨年十月下旬に名古屋で開催された際にトヨタの高岡工場と二次下請けを見学する機会があった。三年前にゼミの学生と共に同工場を見学した時には、エンジンや一次下請けからのシートは、完成品が持ち込まれていた。ところが、エンジンの付属品の一部とシートはその場で組み立てられていた。コスト削減の思い切った手が打たれていたのである。二次下請けでもコスト削減に因應するために、多品種小ロットに対応したプリント基板の自動組立機を導入していた。

最後に今後の円高の動向であるが、今後はレートの変動はあっても、ドル安⇨円高という基本的な路線はここ一二年では変わりそうにない。これは、米国では本年十一月に大統領選挙を控え、抜本的な経済政策の転換が望めないし、双子の赤字もすぐには解消されそうにないからである。

中小企業は今後も円高への対応をいっそう迫られ、企業淘汰と格差の拡大がさらに進展することになるであろう。

(大学商学部助教授)