

職業外生活保障制度としての労働時間法の課題

長谷川 聡

一 本稿の課題

労働者は、労働契約を締結することにより使用者から指揮命令を受ける立場に置かれるが、これは当該労働者がその私的領域を放棄することを意味しない。雇用の場は労働者が就労に関わって属する生活領域の一つにすぎず、家族や社会といった労働者の他の生活領域や、労働者の内面に関わる自己決定、労働者と不可分の属性との調和を前提とする。職場に縛られない就労形態の一般化や情報管理技術の発展により就労が労働者の私的領域を浸食するおそれが高まる中、労働力のいっそうの女性化・高齢化・国際化とこれらに伴う就労に関する価値観の多様化が進み、少子高齢化の緩和や地域社会の担い手の確保といった社会的要請も根強い今日、労働者の私的領域をいかに保障するかが私的にも公的にもより切実な課題となっている。

労働法制も労働者の私的領域への保護を手厚くしつつある。事業主に求められるセクシュアル・ハラスメント対策の高度化、育介法の充実、労契法3条3項の制定はその例である。だがこうした法整備やその具体化は必ずしも十分ではない。正規労働者の総労働時間が高止まりし¹⁾、精神障害の労災請求件数・支給決定件数が過去最多となる²⁾一方で、職業外生活を支える経済的基盤が不十分な労働者も根強く存在する。育児休業の取得率は特に男性について高くなく³⁾、年次有給休暇の取得率もおおむね50%程度で低迷している⁴⁾。安全配慮義務の展開が労働者のプライバシー保護との調整ルールの必要性を高めつつもある。本稿は、以上のような問題意識の下、特に労働時間法に着目して、これを私的領域の一つ

1) 毎月勤労統計調査(厚生労働省)によれば、パートタイム労働者を含む年間総労働時間数(事業所規模5人以上)は、この20年間で150時間以上減少しているが、一般労働者に限ると、2000時間をやや上回る程度で大きな変化はない。

2) 平成26年度「過労死等の労災補償状況」(厚生労働省、2015年)。

3) 「雇用均等基本調査(2014年度)」(厚生労働省)によれば、2014年度の女性の育児休業取得率は86.6%であり、男性のそれは2.30%である。

4) 「就労条件総合調査」(厚生労働省)によれば、2013年の年休取得率は48.8%である。

としての職業外生活を保障する制度として見た場合に、いかなる課題が浮かび上がるか検討することを目的としている。労働時間法は、労働者の私的領域を時間的に保障する、私的領域保障の中核的制度の一つであり、古くからこうした役割を持つことを認識されつつ、後述のように、近年に至るまでその意義に十分な検討が加えられてこなかった経緯を有するからである。

以下、労働時間法の目的の展開を概観することを通じて、職業外生活の保障という分析の視角を明らかにし（二）、その視角から見つけることができる現行労働時間法の特徴と課題を提示する（三）。

二 労働時間法における職業外生活保障の視角

1 労働時間法の目的の展開

日本で最初の労働時間規制立法である工場法（1911年制定）が、労働時間規制の対象を女性と年少者としたことが示すように、日本の労働時間法は、歴史的には労働力再生産機能の保護を目的として出発した⁵⁾。

戦後制定された労働基準法（1947年）は、労働者全般を保護対象とすることを通じて、労働者の身体・健康の保護と文化的な生活の維持や増進を労働時間法の基本目的に据えた。その基準の設定においてILO条約の基準の確保が意識されたという意味では、労基法の制定は国際的基準の確保という目的も帯びていた。その後、生活水準の向上や市民意識の高揚を背景として週休二日制の拡大が主張される過程で、余暇時間の保障という目的も次第に意識されるようになる。

労働時間法の転換点といえるのが1987年の労基法の改正である。1987年改正は、以上の目的の延長線上に週40時間労働制や計画年休制度の採用を中心とする労働時間の総量規制を強化する一方、一律的規制を離れて、裁量労働制の導入を代表とする労働時間規制の柔軟化を進めた。この改正には、日本の長時間労働が社会的ダンプングに該当する等の国際的批判への対応という目的が存在したが、これも含めて、内需拡大や、工場労働からサー

5) 労働基準法の労働時間法部分の制定過程について、野田進「労働時間規制立法の誕生」日本労働法学会誌95号（2000年）81頁。労働時間法の展開過程については、浜村彰「労働時間規制の目的と手段」日本労働法学会編集『講座21世紀の労働法 第5巻 賃金と労働時間』（有斐閣、2000年）164頁、和田肇「労働時間規制の法政策」労働法学会誌110号（2007年）65頁、水町勇一郎「労働時間政策と労働時間法制」日本労働法学会誌106号（2005年）140頁、141頁以下等で言及されている。展開の背景やその目的の理解は、それぞれ微妙に異なる。

ビス労働への産業構造の変化への対応、社会経済の多様化・複雑化・高速化に対応するための人事管理の柔軟化・経済的効率化といった社会経済的目的が強調されたという特徴があった。また、その制度設計においても、従来型の監督行政による公法的規制とは異なる、労働者自身が労働時間の決定に関わったり、過半数代表制や労使委員会等を通じて職場の労働時間ルールの設定に労働者が関与したりする仕組みが導入された。

1990年代に入ると、一方では、1998年の労基法改正により裁量労働制に企画型が加わるなど、時短による地域社会との結びつきの構築やキャリア形成の容易化を視野に入れつつ、人事管理の柔軟化等社会経済的目的を追求する改正が行われた。他方では、男女平等や少子高齢化対策、女性の社会進出支援等、男女平等の実現という目的を考慮した動きが現れた。女性差別撤廃条約やILO156号条約、165号条約の影響を受けて育児休業法が制定され(1991年)、1999年の均等法改正とともに行われた労基法改正において女性に対する深夜業の規制が廃止された。

2 労働時間法の目的をめぐる見解

以上のように、労働時間法は、労働者の健康確保を中心に多様な目的を視野に入れ、社会情勢や政治姿勢の変化を反映して重視する目的を変化させてきた。学説も、労働時間法の目的の多様性を承認した上で、それぞれの社会認識を基礎に、目的相互の関係性や重点をめぐってそれぞれの見解を提示してきた。

例えば浜村は、労働時間規制の伝統的意義を、国際市場における公正競争の確保、労働者の休息の確保、労働者の余暇時間の確保と整理する⁶⁾。その上で1980年代以降の労働時間法の変化において、経済構造の転換策としての利用、高齢者の雇用確保(ワーク・シェアリング)、家庭と職場における男女平等の実現、そして「自立的な個」の確立が加わったと評価して、労働時間法の目的と理念の多様性を強調する。

また、水町は、当時の労働時間政策の主な目的として、労働者の「身体」の保護、「余暇」の保障、「ワークシェアリング」の要請、「柔軟性・効率性」の要請、「労使自治・自己決定」の要請を挙げる⁷⁾。これらは相互に対立する一方で、共通の基盤を持つなど関連しており、これらの複雑に絡み合った法的要請を複合的に調整して実現し

6) 浜村165頁・前掲注5。

7) 水町143頁以下・前掲注5、同『労働法 [第5版]』(有斐閣、2014年)259頁。同様の観点を持つものとして、山川隆一編『プラクティス労働法』(信山社、2009年)117頁。

ていくための具体的手法の考案が必要であり、法令による一律の規制、労使による集団的決定、個別契約による自由な決定の3つの規制手法から、日本の問題状況に即した労働時間法のあり方を論じるべきと主張する。

これに対し和田は、労働時間法の政策目的として、伝統的には、労働者の健康保持、文化的生活の確保を中心に、母性保護が加えられ、その後の展開において、雇用平等の実現、家庭的責任の履行の保障がさらに加わり、1980年代以降には、ワーク・シェアリングの実現、人事管理の柔軟性・経済的効率性の要請、労働者の自律性・自己決定の保障が追加された、と整理する⁸⁾。そしてこれらの目的に価値序列を認めるべきことを主張し、について労働時間法に不可欠な絶対的価値、は労働政策として採りうる相対的価値、は法政策としての政策的価値から、次第に絶対的価値を与えられるようになったと分類する。この視点から、例えば、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション制度をの価値のためにを損なう制度として批判したり、労働時間規制において労使自治などにより適用除外できる部分とできない部分とを峻別したりといった論理を展開する。

さらに西谷は、人間らしい生活の保障という大きな目的の下に、労働者の健康保護、家族的・社会的・文化的生活の保障、雇用の創出という3つの目的を指摘する⁹⁾。前二者から、それぞれ一日一週あたりの労働時間規制の重要性や総量規制のない裁量労働制の問題性、始終業時間の特定の重要性やフレックスタイム制度のような労働時間の自己決定の重要性を主張する。その上で、日本の法制度や労働組合運動の展開においては労働時間の短縮に結びつくこうした労働時間法の視野の広がりがあまり見られなかったことを指摘する¹⁰⁾。

近年では、職業外生活の内容に踏み込んで労働時間法のあり方を論じる主張が増えつつある。

毛塚は、労働時間を、労働者にとって、肉体的精神的負荷を伴う時間、賃金という生活手段を得るための時間、家庭生活や社会生活の享受を侵食する時間、他の労働者の雇用機会に影響を与える時間と整理して、を超えた労働時間の法的規整を講じるべきことを主張してきた¹¹⁾。これを基礎に、家庭生活や社会生活を享受する時間を、労働時

8) 和田67頁・前掲注5。

9) 西谷敏『労働法[第2版]』(日本評論社、2013年)282頁。

10) 西谷敏「労働時間の思想と時間法制改革」労働法律旬報1831-32号(2015年)8頁。

11) 毛塚勝利「賃金・労働時間法の法理」日本労働法学会編集『講座21世紀の労働法 第5巻 賃金と労働時間』(有斐閣、2000年)2頁、21頁以下。

間規制の帰結としての自由時間ではなく、正面から保障すべき対象としてとらえ、長時間労働が、健康の阻害はもちろん、家庭生活と社会生活への積極的参加という市民としての責任を放棄させ、他者の雇用機会を奪うような「労働時間の公共性」を侵害する問題性を有することを認識する必要があると指摘する¹²⁾。そして労働時間調整の観点から規制を講じ、時間外労働を含めた一日の労働時間の上限規制、時間外労働の精算を時間調整（代替休暇）によって行うことの原則化等を主張する。

また、唐津は、労働者は、政治システムにおける統治主体・主権者であり、経済システムにおける自らが関与した財・サービスの利用者・消費者であり、共同体システムにおける生活者という、多層的な生活空間を有する社会的存在であり、この多層的な生活空間を維持するための時間的自由を確保することが労働時間法の核心であると主張する¹³⁾。労働時間規制が民主主義の重要な基盤であることを強調し、市民、国民レベルで論じるべき課題であることを指摘して注目された鴨田の指摘は¹⁴⁾、職業外生活の政治的側面を切り取ってその要保護性を明らかにしたものと評価することができる。

3 職業外生活保障の視角

職業外生活の保障を労働時間法の目的として意識すべきとする主張は、それぞれの主張の詳細は異なりつつも次第に支持を集めつつある¹⁵⁾。本稿の主張も基本的にこの流れに与するものである。

労働時間法の目的には、古くから家庭生活や文化的生活の保障という目的が掲げられてきた。しかし今日、働くことは労働者本人や雇用の場を超えた価値を有している¹⁶⁾。労働時間法の文脈においても、情報化社会の進展と就労形態の多様化により職業生活と職業外生活との境界が着実に曖昧化し、就労を中心とする生活により社会や世代の維持の困難が様々な文脈で指摘され、労働時間自体も、端的に指揮命令下にあるか否かではなく、業務性の有無を考慮するなど次第に視野を広げて把握されている¹⁷⁾。このような現状の下

12) 毛塚勝利「労働時間規制の基軸を生活時間の確保に」労働法律旬報1843号（2015年）4頁。

13) 唐津博「「自由」と「不自由」のせめぎ合い - 多層的生活空間と労働時間規制」労働法律旬報1837号（2015年）4頁、同「労働法パラダイム論の現況と労働法規制の多元性」労働法律旬報1700号（2009年）6頁、12頁。

14) 鴨田哲郎「適用除外は時間主権の問題である」労働法律旬報1823号（2014年）20頁、22頁、同「民主主義を支えるための労働時間規制」労働法律旬報1831・32号（2015年）56頁。

15) 例えば、毛塚勝利・浅倉むつ子・浜村彰・龍井葉二「いままぜ生活時間なのか？」労働法律旬報1849号（2015年）6頁。

16) この点について、長谷川聡「「就労価値」の法理論 - 労働契約アプローチによる「就労価値」保障に関する一試論」日本労働法学会誌124号（2014年）121頁。

で、労働時間の規制のあり方を、労働者としての本人の、雇用の場に限られた論点として把握すれば、問題の本質を見逃すことになる。労働時間法を、当該労働者個人の健康保護等他の目的との調整や協働を予定しつつも、労働者の私的領域を保障する仕組みの一つとして、当該労働者の余暇保障、当該労働者と社会や家族など他者との関連性、社会や家族など他者自身の問題も視野に入れる法として構成することが、今日の社会状況に即して自然であろう。本稿は、こうした視角を「職業外生活の保障」の視角と表現し、働くことを生身の労働者や社会の生活を形成する一部分として従来よりも相対化した観点から労働時間法を分析することを意図している。

この観点から労働時間法を眺めると、これが多様な生活領域と関わることが視野に入る。職業外生活時間には、個人の自己実現に費やす生活時間以外にも、育児や介護等家庭に関わる生活時間もあれば、家庭の外にある様々なレベルの社会に関わる生活時間もある。家庭や社会に関わる生活時間は、その家庭や社会を維持、形成し、質を高めるために不可欠のものであり、その意味で労働者の職業外生活時間の保障はその家庭や社会の他の構成員にとって無関心ではいられない。「労働時間の公共性」という毛塚の指摘は、この問題状況を的確に表現したものといえよう。

また、職業外生活の保障を正面から目的とすることにより、他者との関連性も考慮した職業外生活の質の保障がより直接的に課題となる。労働時間法の目的を労働者の健康確保を基軸に理解すれば、職業外生活の保障は、健康確保を目的として労働時間を規制したことの反射的效果と把握されることになる。だが、職業外生活保障の視角からは、労働から解放される時間の長さ以外にも、解放される時間帯、解放の規則性、解放の連続性といった要素を考慮して労働時間規制の妥当性が吟味されることになる。性別等特定の属性に基づいて区別される集団が社会的に一定の役割を負担させられている実態も、ここで考慮されることになろう。

関連領域の多様性や保障されるべき質の多様性を視野に入れることで、労働時間規制の妥当性を検討する指標として当該労働者の自己決定の尊重の程度が重みを増すことになる。なぜならば、職場外において労働者が置かれる立場は多様である上、何を大切に人生を過ごすかという選択はまさにその労働者の自己決定に委ねられているからである。ただし、職業外生活の価値が、当該労働者が属する家庭や社会の構成やシステムに規定される

17) 代表的には、荒木尚志『労働時間の法的構造』（有斐閣、1991年）。

側面がある点からは、労働者の選択もこれらに規定される側面があることも視野に入れた自己決定を保障する仕組みの必要性が意識されるべきことになる。

三 職業外生活の保障という視角から見える課題

1 職業外生活を積極的に保障する仕組みの不十分

現行法には、そもそも職業外生活を保障するという視点が弱い。

例えば、労基法は法定労働時間（32条）を定め、使用者がこれを超えた時間外労働を命じる場合には、36協定の締結（労基法36条）とこれを命じる法的根拠を要し¹⁸⁾、行政の基準¹⁹⁾により設定された上限時間を限度とする、という仕組みが採用されている。しかしこの基準は、労働時間の総量規制を課すものではなく、前述の上限時間を超える時間外労働を許容する特別条項を付けることを認める上、この基準を超える時間外労働命令を無効とする強行性を持たない²⁰⁾。さらに時間外労働には、割増賃金（労基法37条）という金銭的補償がなされるだけで、失われた職業外生活時間は補償されない²¹⁾。

また、休憩は、労働時間の長さに応じてそれぞれ一定時間以上付与することが使用者に義務づけられている（労基法34条）。休憩時間が長いことは健康保護の観点からは望ましいだろうが、職業外生活保障の視角からは、拘束時間を規制する視点を欠き、むしろ労働者の職業外生活時間を侵害する問題性が浮かび上がる。終業から次の始業の間に一定時間以上の休息を義務づけるインターバル制度は、日本では法的義務になっていない。

さらには変形労働時間制や変形休日制は、確かに一定期間における労働時間や休日を法定の基準に収めるものである。だが、その不規則性について、社会や家族に規定された労働者の生活時間に関する自己決定を侵害する可能性がある。

2 保障対象として価値を認める職業外生活の限定性

現行法が労働者の職業外生活の保障に次第に高い価値を認める方向に展開していることは、職業外生活保障の視角に合う。だが、この展開において価値を認められた職業外生活

18) 日立製作所武蔵工場事件（最一小判平3・11・28労判594号7頁）。

19) 「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」（平10・12・28労告154号）。

20) 菅野和夫『労働法 [第10版]』（弘文堂、2012年）353頁。

21) この課題は、労働者の健康保護という視点からも導くことが可能である。例えば和田72頁・前掲注5。

の内容はなお限定的である。

近年整備が進んだのは、育児・介護を理由とする勤務時間短縮の措置や所定外労働、時間外労働、深夜業の制限といった育児・介護責任の履行に関連する制度が中心である。職業外生活は、育児や介護以外にも広がりを持ち、こうした事由についても合理的理由がある限り同様の対応を使用者に求めることは、労契法3条3項の趣旨にも沿う。さらに育児・介護に関するこれらの制度が導入された背景として、労働者が育児・介護に従事する権利の保障というより、労働者の能力発揮と少子高齢社会への対応が指摘されるのが一般である²²⁾。この視点のみを強調し、この制度が労働者個人の自己実現や家族との結びつきなど様々な職業外生活の要素と結びついていることが見過ごされると、当該労働者・家族が期待する育児・介護を選択する余地が狭められるおそれが生じる。

より直接的に労働者の職業外生活の保障に資する権利を認めているのが年休制度である。年休制度は労働者に余暇権を保障し、労働時間を短縮するとともに、自由かつ有意義な生活を送る手段として機能している。その仕組みには、職業外生活保障の仕組みを構築する際に参考になる部分もあるが、年休制度自体は、長期かつ連続した休暇の保障を意図し、その限りで労働者の職業外生活を充実させる機能を有するものの、普段の生活を保障するものではない。

3 職業外生活保障の実効性を確保する仕組みの必要性

職業外生活保障の視角からは、日々の労働時間・時間帯やこれを規定する制度の構築に労働者の意思を関与させることの必要性がより強調される。現行法では、フレックスタイム制度や裁量労働制を具体的労働時間の決定を労働者の意思に委ねた制度、36協定の締結や企画型裁量労働制の導入等において用いられる過半数代表制や労使委員会制度を労働者の集団的な自律的決定を尊重する仕組みとすることができる。

もっとも、労働者の自律的決定を尊重する仕組みが、実際に自律的決定を保障しているとは限らない。所定の要件を満たせば育児休業や介護休業を取得することができるにもかかわらず、その取得率は必ずしも高くないことは前述のとおりであり、裁量労働制については、労働時間の配分について使用者が具体的な指示をしない制度である（労基法38条の3）にもかかわらず、過重労働の問題が広く指摘されている。これらの文脈における労働

22) 例えば、菅野432頁・前掲注20。

者の自律的決定を理由とする不利益取扱いを禁止することは、自律的決定を容易にする一つの手段であり、そもそも当該権利の保障自体に内在する要請であるが、これだけでは不十分であることは現行法の下でこうした不利益取扱いが争われた事案²³⁾が多数存在することが示すとおりである。

こうした労働者の自律的決定を保障する基盤の整備とともに、当該職場における労働時間ルール設計における労働者の関与の仕方も検討課題になる。例えば、過半数代表制はそもそも労働者の意思を十分に代表する仕組みになっておらず、労使委員会にも例えば代表手続の不十分について類似の問題点があることが指摘されてきた²⁴⁾。職業外生活の多様性をふまえれば、労働者の自律的決定を実質化する手段として集团的規制の有用性を認めつつ、いかなる組織に、いかなる権限を認めるか、改めて検討することが求められよう。この問題は、保護法、契約法（契約法理）といった労働時間法の仕組みのあり方についても検討すべき点があることを示すものといえよう²⁵⁾。

四 むすびにかえて

働くことは雇用の場に限られない様々な私的領域との結びつきの下にある。職業生活と職業外生活を時間で区別する労働時間法も、両者が截然と区別しがたくなりつつある社会実態を意識することを求められている。職業外生活保障の視角は、こうした現状に即して、職業生活を労働者の生活の一つ、社会システムの一つとして相対的に、そして他の生活やシステムとの関連性をもって把握する視点を労働時間法の多様な目的の一つとして提案するものである。この視角から現行の労働時間法を眺めると、これが保障対象として意識する労働者の職業外生活の内容に偏りがある点でも、労働者の職業外生活のあり方に関する選択を保障するシステムの点でも課題を抱えていることが分かる。

23) 近年では、広島中央保健生協（C生協病院）事件（最一小判平26.10.23判刑1100号5頁）。

24) 例えば、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法（上巻）』37頁〔川田琢之執筆部分〕（有斐閣、2003年）は、過半数代表性について、包括性・常設性の欠如、代表手続の不十分、使用者との交渉基盤の不十分を指摘し、労使委員会についても について課題が残ることを指摘する。この点を含め労働者代表制度のあり方について、大内伸也『労働者代表法制に関する研究』（有斐閣、2007年）、毛塚勝利『日本における労働者代表制の現在・過去・未来』季刊労働法216号（2007年）4頁。

25) 毛塚・前掲注12は、保護法の枠内だけではなく、労働契約法の中に、同法3条3項を具体化するものとして、合理的理由がある場合に労働時間の調整権や免脱権を保障すべきことを主張する。また、労契法5条の安全配慮義務に労働時間管理義務が含まれていることを確認すべきとする。

本稿は、労働時間法に職業外生活を保障する役割が求められ、この方向性に一定の支持が集まりつつある現状に即して、こうした視角の必要性和そこから見える課題の一部を問題提起するにとどまる。本稿の主張をより精緻なものにするためには、なお検討すべき課題があることを付言して結びに代えたい。

一つは、この視角をいかに規範的に根拠付けるかである。労働時間法の規範的根拠については、例えば浜村のように、当初の労働時間法の目的を労働時間短縮を基軸とする生存権を基礎とするものと把握したうえで、雇用の維持・創出の観点では労働権（憲法27条）、家庭と雇用の場における男女平等の実現という意味では平等権（憲法14条、24条）、生活人、職業人としての時短の観点からは憲法13条の個人の尊重に基礎づけられるというように多様な観点からこれを基礎づけようとする主張がある一方²⁶⁾、西谷のように生存権（憲法25条）や「人たるに値する生活」（労基法1条1項）から基礎づける立場もある²⁷⁾。また、毛塚は、生活時間保障の必要性を論じる文脈で、とりあえず憲法上の規範論までは考えていないとして、現時点で職業外生活保障の視角を特定の規範的根拠に基礎づけることについて慎重な立場を取る²⁸⁾。

また、保障されるべき職業外生活の内容には何が含まれるか。労働力不足・少子高齢化対策として政策的にその価値の高さが強調された育児・介護に関わる生活のみを対象とする理解は狭すぎるが、これをどこまで広げるべきか。職業外生活の多様性とその優先順位が少なからず労働者の選択に依存することを考慮すれば、あらゆる選択を保障対象とすべきだが、労働契約上想定した労働時間とは異なる労働時間に対応する使用者の必要性を考慮すると、保障の程度に段階付けをする余地もあるだろう。

そして、本稿では労働時間法を検討対象としたが、他の労働条件には職業外生活保障の視角は何をもたらすか。職業外生活時間が確保されたとしても、賃金の支払いが不十分であれば職業外生活が保障されたとはいえないように、職業外生活の保障には様々な労働条件が関わり、これらを意識した理論構成が必要になる。労働者の私的領域の保障という課題の中で、この視角がいかなる位置を占めるのかを明らかにすることも必要となろう。

26) 浜村171頁・前掲注5。

27) 西谷283頁・前掲注10。

28) 毛塚・浅倉・浜村・龍井29頁・前掲注15 [毛塚発言部分]。