
労働時間法の目的～史的分析を基礎として

法学部教授 長谷川 聡

I 本稿の目的

法定労働時間や休憩、休日に関する規制などから構成される労働時間法は、時間という切り口から労働者が働くことそれ自体を規律する。そのため労働時間法の内容は、使用者が利用可能な労働力量、労働者に支払われるべき賃金額、労働者の日常生活等、社会に多様な影響を与えることから、働き方や働き手の変化への対応、政策的に期待される人事処遇制度の導入支援等の目的の下に常に議論の対象となってきた。限られた働き手・働き方の就業時間の長さを主たる規制対象としてきた1911年工場法当時の労働時間法は、今日、労働時間の算定方法や規制する期間の単位が多様化するなどはるかに複雑なものになり、多くの役割を期待されるに至っている。

法制度を時代の変化に対応させることは、他の法と同様、労働時間法も取り組むべき課題である。この取り組みは、労働時間法が保障すべき価値を念頭に置いて、社会実態を適切に把握して行われる必要がある。しかし現行の労働時間法は、その仕組みは複雑化したものの、もっぱら労働者の身体健康を行政的、刑事的規制を用いて保護するという基本姿勢自体はおおむね維持しており、働き方・働き手の変化に対応した労働時間法の目的設定や規制手法の具体化は必ずしも十分でない。

本稿はこうした問題意識を念頭に、労働時間法を構想する際の基礎的作業として、労働時間法の目的は今日どのように設定されるべきか提言することを目的としている。この目的に対し、1911年の工場法制定から2018年の労基法改正に至る労働時間法の展開過程を概観し、そこで何が視野に入れられ、いかなる目的が意識され、何が欠けていたかを確認することを通じてアプローチすることにした。

なお本稿は、労基法第4章に規定される労働時間に関するルールのほか、労働時間等設定改善法、育児法など、労働時間に関わるルールを広く含めて「労働時間法」という用語を用いている。また、以下の条文の引用は、制定・改正当時の条文による。

Ⅱ 労働時間法の展開

日本の労働時間法は、日本初の労働者保護法といわれる1911年の工場法に始まり、社会経済の変化を背景に継続的かつ断片的に改正されてきた。この動きを詳細に追うことはかえって全体の傾向をつかみにくくするため、本稿では、これを大きな変化のあったおおむね30年おきの4つの時期——①1911年工場法制定期、②1947年労基法制定期、③1987年労基法改正期、④2018年労基法改正期——に便宜的に分けて、該当の時期に含まれる労働時間法の動きをまとめて整理する¹。各制度や改正点の内容についても、これを網羅するのではなく、労働時間法の目的や位置づけを把握するために必要な範囲での指摘にとどめる。

1 1911年工場法制定期

1911年に制定された工場法は、その中に労働時間に関する定めを設けた。工場法制定以降、労働時間を規制する法制度がいくつか制定されたが²、いずれも工場法をモデルに作られていることから、ここでも工場法を検討対象とする。

工場法は、女性と15歳未満（大正12年改正により16歳未満）の年少者である「職工」を人的適用対象（保護職工）とする。この「職工」は、雇用契約を締結している者と同一ではなく、例えば工場の目的とする作業の本体である業務に従事することを必要とするなど、雇用契約を締結していたとしてもこれに該当しない場合がある反面、請負契約で働く者など、雇用契約以外の役務提供契約で働く者も含んでいた³。

年少者と女性を人的適用対象としたことは、年少者については心身の未発達による罹災のおそれの高さと、健康上の傷害が発生したときの永続性、女性については、男性と比較した体格と知能の低さ、罹病罹災のおそれが多いこと、次世代を生み出

1 労働時間法制の展開は様々な範囲、目的で整理されてきた。後掲する研究のほかに、小倉一哉「労働時間に関する研究の系譜」産業経営22号（1993年）287頁、山田哲「労働時間規制とその構造」道幸哲也・開本英幸・浅野高宏編『変貌する労働時間法理 《働くこと》を考える』（法律文化社、2009年）23頁、島田陽一「労働時間の法政策」土田道夫・山川隆一編『労働法の争点〔第4版〕』（有斐閣、2014年）100頁。

2 鉱夫労役扶助規則（1916年制定、1941年に鉱夫就業扶助規則。6条以下）、商店法（1938年制定、5条以下）、工場就業時間制限令（1938年制定）。詳細について、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、82頁。

3 岡実『改訂増補 工場法論 全（復刻版）』（有斐閣、1985年）293-297頁。以下の規定も労働契約関係を前提としていないことに留意する必要がある。

す出産機能を保護する必要があると解されたことによる⁴。逆に成年男性が保護の範囲に含まれない理由については、例えば労働時間規制の文脈では、身体精神共に成熟して自由の意思をもって外部の強制に抵抗し、自衛を行うことが可能であることが指摘されていた⁵。もっとも1938年制定の工場就業時間制限令により、戦時体制下の生産力向上と災害防止を背景に成年男性についても上記に類する労働時間規制が及ぼされた。

工場法は、1日12時間（工場3条。1923年改正により11時間）を就業時間の上限として設定した。この「就業時間」は、主たる作業に関連する清掃や準備、休憩時間など工場への入退場に挟まれたすべての時間を意味しており⁶、労働者の実作業時間だけでなく、その職場における拘束時間を含む。原則として午後10時から午前4時までの就業が禁止され（工場4条）、休暇に関する定めはないものの、1日の就業時間が6時間を超えた場合には少なくとも30分、10時間を超えるときは少なくとも1時間の休憩時間の途中付与が義務づけられ、月2日の休日が設定されていた（工場7条）⁷。就業時間を制限した理由については、女性・年少労働者の身体健康、安全衛生の確保のほか⁸、産業の発展の阻害の防止、軍事的観点からの健康な壮丁の確保等の目的⁹が指摘された。

時間外労働や休日労働は、臨時の必要がある場合等、特定の場合に限り認められた。例えば臨時の必要のある場合には、工場主がその都度予め行政官庁に申し出て、1ヶ月について7日を超えない範囲で就業時間を2時間以内で延長することが認められた（工場8条）。

2 1947年労基法制定期

(1) 法整備の背景

1947年に制定された労基法は、工場法期の労働時間法とは、戦後明文化された憲法、特に生存権（憲25条）の裏づけを得た点で区別される。身体健康の保護もこの観点から根拠づけられ、文化的生活の保護も視野に入った。

4 同書384-385頁。

5 同書408頁。

6 同書420頁。

7 休憩・休日制度は、身体健康の保障と生産の量と質の確保の観点から設けられていた（同書422頁）。

8 同書408頁。

9 藤本武『労働時間』（岩波新書、1963年）41頁。

この時期の日本は第二次世界大戦による社会経済の混乱と停滞から十分に回復しておらず、さらにGHQの影響下にあった。それゆえ労働時間法の整備についても、新たな憲法の規範的要請と、国際基準遵守の要請をにらみながら、当時の社会実態の下で実現可能な制度を構築しようとする姿勢を色濃く見ることができる。

(2) 人的適用範囲の拡大

1947年労基法は、憲法の裏づけを得て人的適用範囲を拡大した。適用対象者は「労働者」（労基9条）と定められ、ホワイトカラーを含む男女双方が適用対象となった。女性・年少者については後述する特別規制が設けられ、法全体の適用対象から例外規定の適用対象へと位置づけを変えて、女性・年少者を区別する規制手法は残された。

1947年労基法が想定していた労働者像が主に工場労働者であったことは、立法過程において当初工場労働者を人的対象とした法案が現れ、後に事務労働者も適用対象とするものに改正された経緯があったことから分かる¹⁰。事務労働者は、工場労働者よりも平均的に良い処遇を受け、労働の質が労働時間の規制になじまないことを理由に、当初適用除外とする案が提示された。だが、労組に職員が加わり強い力を発揮していたこと、旧労組法3条が両者を区別していなかったこと、激しいインフレで職員・工員問わず生活苦に直面していたこと、事務労働者の範囲が不明確であると主張されたことで、一般的な適用除外は見送られ、公務員の労使協定無しの超過勤務の許容（労基33条3項）と上級事務労働者である「管理監督者」に関する適用除外（労基41条2号）という部分的な例外として対応されることとなった。

(3) 法定労働時間と時間外労働

(a) 法定労働時間の短縮と労働時間概念の変更

1947年労基法では、1日8時間、1週48時間の法定労働時間が設定された（労基32条1項）。この定めは工場法に続いて働く時間の上限を設定し、これにより労働者の身体健康の保護を引き続き実現することを意図している。この法定労働時間の水準の設定には、GHQの下で、当時既に国際的に一般化していたILOの1日8時間、週

10 以下の事務労働者への適用範囲拡大をめぐる動きについて、山本吉人「ホワイトカラーの労働時間規制問題－裁量労働制について－」伊藤博義・保原喜志夫・山口浩一郎編『外尾健一先生古稀記念 労働保護法の研究』（有斐閣、1994年）221頁。

48時間労働の国際的水準を満たすべき政治的必要性があったことが影響していた¹¹。

また、規制対象とする「時間」が、拘束時間が含まれる「就業時間」から実労働時間に着目する「労働時間」へと変更された。この変更の背景には、ILOが定める1日8時間、1週48時間の働く時間の上限を設定した場合、この時間を拘束時間とすると実労働時間はこれよりも短くなることになるが、このような働く時間の短縮が現実的に困難であったという事情があった¹²。この点で労働時間概念は、法定労働時間の設定水準と関連性を有していた。

(b) 時間外労働を認める条件の緩和

労基法による最低限度としての労働時間法の水準と社会実態との調整は、時間外労働を認める条件にも反映されている¹³。工場法では、時間外・休日労働について、行政への逐次の届け出と厳格な延長上限が設定されていた。これに対し1947年労基法は、この仕組みを公務労働の領域で一部残しつつ（労基33条）、全体としては労使協定の締結という新たな方法によって時間外・休日労働規制を解除することを認めた。さらに時間外・休日労働を命じた場合には使用者に割増賃金の支払いを義務づけるものの（労基37条）¹⁴、違反について民事・刑事責任が直ちに生じるような時間外労働の上限を設けなかった（労基36条）。これは工場法よりも時間外労働の実施要件を緩和するものであり、身体健康の保護という目的の後退を意味する。

長時間労働は労働者の身体健康を損なうリスクを高めるが、逆に最長労働時間を厳格に規制することは労働時間の長さと同額とが関連性を持つ賃金処遇制度や割増賃金制度の下では、賃金の抑制にもつながる。上記の時間外労働規制の仕組みは、十分な経済環境と賃金支払の基盤が整わない中で、法定労働時間の遵守による身体健康への負担の回避か、割増賃金を得るかを労働組合等による集団的決定に委ねる意味を有していた¹⁵。当時の労使協定も現在と同様に過半数組合と過半数代表者を

11 藤本56頁・前掲注9。同書は、当時の法定労働時間の水準は、主要企業ではクリアされた実態であったことが、この水準での立法化を支えた一つの理由だったことを指摘する。

12 野田91, 92頁・前掲注2。

13 時間外労働規制の展開と課題について、沼田雅之「憲法27条と時間外・休日労働規制」『講座労働法の再生 [第3巻] 労働条件論の課題』（日本評論社、2017年）177頁。

14 割増賃金制度の趣旨について、これにより時間外・休日労働をできるだけ抑制するとともに、これらの労働の生産性を回復させることにあると説明する当時の見解がある（吾妻光俊『労働基準法 [訂正版]』（日本評論社、1955年）159頁。

15 野田90頁, 96頁・前掲注2。

労働者側の協定当事者として予定していたが、組織率が非常に高かった当時の状況下では労働組合が締結当事者として基本的に想定され、過半数代表は、例外的に労働組合が過半数を獲得していない職場において、労働者の意思を形式上表現するための便宜的な法的道具立てとして位置づけられていた¹⁶。

上限規制については1982年に時間外労働の限度に関する指針¹⁷が作成され、行政によるチェックを予定する延長可能上限が設けられた。しかしこの時点でも上限の遵守は努力義務であり、特別な事情が生じた場合にはさらに労働時間を延長することができるなど、前述の仕組みは基本的に維持された。

この仕組みは、その後形成される日本的雇用システムの下で、内部労働市場で労働力量を調整する基礎となる¹⁸。法定労働時間は、厳密な意味での労働時間の上限ではなく、割増賃金を支払う基準としての役割とこのような社会的認識をその後の時代の経過を経て強めるようになる¹⁹。

(c) 労働時間規制の期間的単位の拡大

また、工場法では1日とされていた労働時間の原則的な規制単位に「週」が加えられ（労基32条1項）、4週4休日の変形休日制（労基35条）や4週間単位の変形労働時間制（労基32条2項）が導入されるなど、法定労働時間計算の基礎となる期間が拡大された。これらは、工場の隔日勤務などに対応するとともに²⁰、企業により効率的に労働時間を配分することを認めることを通じて、法定労働時間の短縮が企業に与える影響を緩和する意味も有していた。ある期間の総量的な労働時間を規律することにも着目されたことで、1日単位で形成される労働者の一般的なライフサイクルが労働時間法の視野の中心から外れるようになる。

16 同書99頁。

17 「労働基準法36条の協定において定められる1日を超える一定の期間についての延長することができる時間に関する指針」（昭57労告69号）。

18 水町勇一郎「労働時間法制の課題と改革の方向性」RIETI Discussion Paper Series 10-J-12（2010年）4頁。但し、これによって現実に雇用維持機能が果たされていたことについて疑問を提起する研究もある（浜村彰「労働時間規制の目的と手段」日本労働法学会編『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、177頁以下）。

19 島田陽一「労働時間法政策のこれから」日本労働研究雑誌677号（2016年）66頁、濱口桂一郎「労働時間の上限規制とインターバル規制」季刊労働法258号（2017年）10頁、11頁。

20 寺本廣作『労働基準法解説』（時事通信社、1948年）225頁、西谷敏・野田進・和田肇編『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法』（日本評論社、2012年）112頁（皆川宏之執筆部分）。

(4) 労働時間算定義務の緩和・適用除外

1947年労基法の時点では、労働時間法に関する適用除外として、前述した時間外労働制度、管理監督者²¹等業種・職種、労働の態様を理由とする適用除外（労基41条）、予め36協定を締結することになじまない臨時的必要に応じるための適用除外（労基33条）などが存在した。

また、正確な労働時間を計算することが不可能な事業場外労働について、労働時間のみなしを認める制度が導入された（労基則22条）。但し、法律上の委任は明確ではなかった。

(5) 年休制度の創設

工場法との比較では、労働者に法定休日以外に休みを得る権利を認める年休制度が創設された点も新しい。年休制度は、労働者の時季指定権行使を通じて、利用目的を問わず労働者のイニシアチブで労働者に余暇自体を保障する。その目的は労働力の維持培養²²にあると解され、後にこれに加えてゆとりある生活の実現²³、労働からの解放（休息の保障）、休日よりもより充実したレベルでの余暇の保障²⁴などに求められるようになる。

年休制度は世界的には連続・長期の取得が一般的であり、労働者の時季指定を基礎とする1日単位の分割取得が可能な労基法の仕組みはこの点で独特である。これは、休みの時季について労働者に高いイニシアチブを与えることそのものを重要視したというより、連続取得を認めることが非現実的で、多くの労働者が日々の食料確保のために、買出しを目的として休暇を取得していたという戦後の労働者の実態を考慮したことによる。また、出勤率要件の設定は、労働意欲が低下していた当時の経済状況を受けたものであり²⁵、後に過去の精勤に対する功労報償の意味を持つと評価された²⁶。

21 1993年労基法改正により林業を労働時間規制の適用除外に含めるものとされた。

22 吾妻170頁・前掲注14。

23 厚生労働省労働基準局『労働基準法（上）平成22年版』（労務行政、2011年）576頁。

24 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法（下巻）』（有斐閣、2003年）705頁（川田琢之執筆部分）。

25 以上の分割取得を認めた趣旨について、野田108頁・前掲注2、野田進『「休暇」労働法の研究 雇用変動のなかの休暇・休業・休職』（日本評論社、1999年）219頁。

26 釧路交通事件（札幌高判昭53・7・31労判304号36頁）。

(6) 女性・年少者に関する規制

1947年労基法は男女両方を人的適用対象としたが、女性及び年少者を成年男性と区別する仕組みを、女性及び年少者を通常の適用対象者から特に保護を要する例外として位置づけなおして維持した。

女性の労働時間に関する規制、具体的には深夜業の原則禁止（労基62条）、産前産後休業（労基65条）、育児時間（労基66条）に関する定めは、工場法の定めを基本的に踏襲して規定された²⁷。時間外労働・休日労働についても、労使協定によっても1日2時間、1週6時間、1年150時間を超えて行うことはできない絶対的上限が維持された（労基61条）。年少者についても類似の仕組みで時間外労働・休日労働の制限、深夜業の制限などが講じられた。

女性と年少者は、当初の法案では区別して規制対象とされ、深夜業や有害業務などの規制は、一般労働者を対象とした該当の労働条件に関する規制の中で、女性や年少者を対象とする特別な規制として定められていた²⁸。ところがその後、女性と年少者は一括して規制対象とされ、当該労働条件の特徴や、女性については女性保護と母性保護を区別しない形に整理された。女性や年少者の労働時間に関する特別規制の目的も、母性保護を考慮しつつも、一般に女性や年少者が成年の男性と比較して体力が劣ること、特に健康侵害の恐れが高いことなど²⁹、身体健康の保護に引きつけて説明されることも多かった。

女性の就業時間に関する規制は、1972年に制定された勤労婦人福祉法にも設けられた。同法は、母子保健法に基づく保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるよう配慮したり、その指導を守ることができるようにするために必要な時間の確保・勤務時間の変更等必要な措置を講じたりするよう努力する義務を事業主に課した（8条、10条）。また、女性労働者を対象として、育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努める義務を事業主に課した（11条）。この時点では育児責任負担は専ら女性の問題として位置づけられ、育児責任遂行のための時間を保障する仕組みが女性に対する特別な労働時間規制として具体化されていた。

27 中窪裕也「労働保護法から労働基準法へ－労働憲章、賃金、女子・年少者の起草過程－」日本労働法学会誌95号（2000年）113頁、115頁以下。

28 同119頁。

29 吾妻241頁、245頁、256頁・前掲注14、松岡三郎『条解労働基準法〔新版〕下』（弘文堂、1959年）709頁、742頁。

3 1987年労基法改正期

(1) 背景と特徴

この時期になると高度成長期を経て総労働時間は減少し始め、賃金以外の労働条件や「心の豊かさ」などの生活条件にも関心が集まるようになった³⁰。日本の国際的な地位の向上は、同時にその相対的な長時間労働に対する国際社会からの圧力を強めることになり、これが労働時間法改正を後押しするようになる。

オイルショック以降は時短の動きは鈍り、時間外労働を多用した経営の合理化が行われた。次第に第三次産業の占める割合が高くなる構造変化が起こり、労働時間の長さや成果との乖離、女性や高齢者などの労働者像の多様化が次第に意識されるようになった。職場で使用者の具体的指示の下で働き、時間に対応して賃金を支払われる肉体的労働者から、経営の合理化を意識して、時間的・場所的拘束のより少ない、指示の内容もより抽象化した成果に応じて支払われる事務的労働者の労働時間規制の在り方に関心が移るようになった。

こうした背景から1987年労基法の関心は、総量的・一律的規制というより、経済的効率性の向上を意識した労働時間規制の弾力化や柔軟化に向けられた。1947年労基法で設定された労働時間規制の原則は、この意味で相対化することになる³¹。

(2) 法定労働時間の規制視角の変化

(a) 法定労働時間の短縮

1987年労基法では、法定労働時間が、1週40時間、1日8時間へと改正された。

この改正は、一つには法定労働時間の短縮という意味を有する。法定労働時間の短縮は1947年労基法制定時にも、前提とする時間概念が異なるものの、実施されていた。この流れを引き継ぐ意味では、1987年労基法は労働者の身体健康をより高い水準で保障しようとしたといえよう。

しかし法定労働時間の短縮過程で注目されていたのは、むしろ「労働ダンピング」という言葉に代表される国際的圧力の回避であった。ここには国内の雇用量を調整するという目的を見ることができる³²。また、経済的観点から、経済構造の調整、内

30 1987年改正に関する政府の基本的な考え方について、平賀俊行『改正労働基準法－背景と解説－』（日本労働協会、1987年）201頁以下。

31 渡辺章「労働時間政策の展開と課題」渡辺章・山川隆一編『労働時間の法理と実務』（信山社、2000年）3頁、17頁。

32 この視点は、もちろんこれより早いタイミングで現れている。例えば、労働組合運動も1960

需の拡大、これらによる国民生活の質の向上や充実を図るという意図も指摘されるなど³³、法定労働時間規制の目的が身体健康の保護以外に明確に広がるようになる。

労働時間の短縮は、1991年に5年間の時限立法として制定された労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（時短促進法）によっても進められた。同法は年間労働時間を一律1800時間とする目標値を設定した。その目的は、労働者のゆとりある生活の実現と国民経済の健全な発展に資することにある（1条）。より具体的には、労働力減少に対応するための高齢者や女性にとって働きやすい環境の整備、欧米の労働時間水準と比較した国際的にも調和のある経済発展を目的としていた³⁴。

時短促進法は、2005年に労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（労働時間等設定改善法）に改正され、年間労働時間水準の目標は廃止された。その理由は、典型労働者の長時間労働は残るが、非典型労働者の増加を受けて全労働者を平均した時短目標が時宜に合わなくなってきたこと、労働者の就労意識の多様化が進んできたことという事情をふまえて、多様な働き方に対応したものへと改善するための自主的取組を促進することに規制目的を据え直した点にある³⁵。

(b) 労働時間規制基礎期間の変更

もう一つは、労働時間規制の基礎となる期間を1日から1週に変更したことである。これは、1週単位の労働時間規制を基本とし、1日の労働時間の上限を1週の労働時間を各日に割り振る場合の上限としていくという考え方に基づく³⁶。この改正は、第三次産業の実態に即した労働時間規制の必要を受けて行われた変形労働時間制の拡大やフレックスタイム制の導入を下支えする役割を担っていた³⁷。1日単位での身体健康や生活のリズムへの影響から、これより長い期間の労働時間を合計が身体健康に与える影響へと、規制の力点が変化している。

年代初めには時短の問題を雇用量調整の文脈でもとらえていた（渡辺健二「労働時間短縮問題の現状」日本労働協会雑誌40号（1962年）13頁）。

33 平賀207頁・前掲注30。

34 労働省労働基準局賃金時間部編『新版時短促進法の詳解』（労務行政研究所、1994年）100頁。

35 平18・4・1基発0401006号。

36 昭和63・1・1基発1号。

37 平賀230頁・前掲注30、中島正雄「労働時間規制の原則と例外」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法〔第5巻〕賃金と労働時間』（有斐閣、2000年）183頁、197頁。

(c) 時間外労働規制

時間外労働規制については、その後の1993年改正において休日労働の割増賃金が引き上げられ、2008年改正では、労働時間が長くなることによる身体健康侵害のおそれの高まりをふまえて、月60時間を超える時間外労働についての割増賃金が25%から50%へ引き上げられた（労基37条1項・3項）。この2008年改正は、「仕事と生活の調和」を目指す政策の一環として、特に長い時間外労働を抑制するために行われた³⁸。

同じ2008年改正では、労使協定の締結により、月60時間の時間外労働について労働者が代替休暇を取得した場合には、割増賃金の支払に代えることができる仕組みが導入された（労基37条3項）。この趣旨は、労働者の身体健康確保の観点から、特に長い時間外労働を行った労働者に休息の機会を与えることにある³⁹。

時間外労働の上限に関しては、1998年改正において法定労働時間の上限である限度基準⁴⁰が目安から告示へと引き上げられ（労基36条2項）、その履行のための行政指導に法的根拠を与えられ（労基36条4項）、長時間労働に対する行政によるコントロール権限が強化された。但し、上限の水準は従来と同じであり、これへの違反が必ずしも違法評価を導くものではない点も変わらない。

時間外労働は労使協定で規制するのが労基法のスタイルだが、1991年時短法は、この協定の締結を、労働時間短縮推進委員会による決議によって代替することを認めた。その目的は、過半数代表者の推薦によって選出された委員が半数を占めるこの委員会が、恒常的に話し合いをしてその結果を事業場における時短の促進に反映させることに意義があり、別途労使協定を締結することの二度手間を回避することに意義があると解されたことにある⁴¹。その決議は、変形労働時間制、事業場外労働に関するみなし労働時間制、専門型裁量労働時間制などに関する労使協定に代替することが認められており、働き方の多様化に対応して労働者の意見を労働時間制度の運用に反映させることを重視する傾向を見ることができる。

38 菅野和夫『労働法 [第11版補正版]』（弘文堂、2017年）493頁。

39 西谷・野田・和田147頁・前掲注20（名古屋功執筆部分）。

40 「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に関する基準」（平10厚労告154号）。

41 厚生労働省労働基準局賃金時間課編『改正時短促進法の詳解』（労務行政研究所、2002年）81頁、82頁。

(3) 変形労働時間制の基礎期間

1987年労基法では、4週の変形労働時間制が1ヶ月の変形労働時間制に修正され(労基32条の3)、3ヶ月(労基32条の4)及び1週間(労基32条の5)の変形労働時間制が整備された。この改正は、季節ごとに繁忙のある事業において労働時間の効率的な配分を認めることによって、経済のサービス化により柔軟に対応することを可能にするとともに、総労働時間を短縮することを意図したものである⁴²。

続く1993年改正では1年単位の変形労働時間制が導入され労働時間算定基礎期間がさらに拡大された。この改正も業務の繁忙が3ヶ月の範囲に収まらないものがあり、年間単位で休日増加を図ることが所定労働時間の短縮に有効であるという従来と同様の観点に基づいて行われた⁴³。但し、労働者の健康や生活の安定に対する影響が従来よりも大きくなりうる点を考慮して、労使協定の締結という手続と変形期間内の労働日数等変形限度の点から限定が加えられた。このうち労使協定の締結については、1998年改正において1ヶ月単位の変形労働時間制の導入にあたり、労使の話し合いによる制度の導入を促進するため⁴⁴、就業規則に加えてこの手続を用いることが認められた経緯がある。但し、1947年当時に36協定という労使協定制度が導入されたときは、労使協定の労働者側当事者としてこの時期には主に過半数代表者が想定されていた点で背景事情が異なる。

(4) フレックスタイム制度の制度化

1987年労基法では、運用上認められていたフレックスタイム制度が明文化された。1日あたりの労働時間の長さや労働時間の配置の決定について労働者にイニシアチブを認めるこの制度は、労働者が生活と業務との調和を図りながら働くことを可能にし、労働時間を短縮することを目的としていた⁴⁵。また、従業員意識の変化に対応した自由度の高い勤務体制の導入の必要性を考慮したバブル好況期の人材確保策としての意味合いも持っていた⁴⁶。この制度は、後に育児法においてその実施が促進され、労働者の育児介護責任を遂行する時間を保障する手段としても位置づけら

42 昭63・1・1基発1号。平賀241頁、252頁・前掲注30、西谷・野田・和田112頁・前掲注20(皆川執筆部分)。

43 平6・1・4基発1号。西谷・野田・和田120頁・前掲注20(皆川執筆部分)。

44 平11・1・29基発45号。

45 昭63・1・1基発1号。

46 青野覚「ホワイトカラー労働時間管理問題と裁量労働みなし制」法学新報第101巻第9・10号(1995年)391頁、395頁。

れるようになる。

(5) みなし労働時間制の拡大

(a) 事業場外労働みなし制度の明文化

1987年労基法では、従来省令レベルで認められていた事業場外労働みなし制度が労基法に格上げして明文化された（労基38条の2）。この制度の趣旨は、第三次産業の拡大や技術革新の進展に伴い、労働時間の算定が困難な業務が増加している状況に対応した適切な労働時間の算定を行うことに求められた⁴⁷。後に最高裁は、この制度を実態に即した合理的な労働時間の算定がなされた限りで労働時間把握・算定義務（労基108条、労基則54条）を免除したものと解した⁴⁸。

(b) 裁量労働制の明文化

また、新たなみなし労働時間制度として専門型裁量労働制が導入された（労基38条の2第4項）。行政解釈によれば、その意図は、技術革新の進展、経済のサービス化情報化等に伴い、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行われるように法制度を整備したことにある⁴⁹。この点で裁量労働制は労働時間算定方法の一つとして位置づけられ、使用者は依然として休憩の取得の有無や深夜割増賃金支払のための労働時間を管理・把握する義務を負う。だが同時に、多様な働き方の中から特定の働き方を切り出して、この働き方について賃金額の決定要素から労働時間の長さを排除し⁵⁰、割増賃金制度が定める実際の時間外労働の長さに比例した賃金支払を事実上回避することを可能にした。この機能は当時注目されていた成果主義的賃金制度の導入を容易にし、生産性向上を目指す意味を有するものであり⁵¹労働時間法の経済政策的側面を強く打ち出

47 昭63・1・1基発1号、平賀258頁・前掲注30、西谷・野田・和田編149頁・前掲注39（國武英生執筆部分）、落合事件（東京地判平27・9・18労働判例ジャーナル45号2頁）。

48 阪急トラベルサポート事件（最二小判平26・1・24労働判1088号5頁）。

49 昭63・1・1基発1号。

50 菅野和夫「裁量労働のみなし制」ジュリスト917号（1988年）109頁。これに対して、所定労働時間外の労働時間の適正な管理を行わせることを主な目的として理解する立場として、渡辺章『わかりやすい改正労働時間法』（有斐閣、1988年）97頁。

51 青野396頁・前掲注46。

す点で特徴的であった。この仕組みが内包する長時間労働による身体健康の侵害のおそれについては、2003年改正により、労使協定に対象労働者の健康・福祉の確保のための措置と苦情処理方法を記載するものとするという対応が講じられた（労基38条の3第1項4号・5号）。

(c) 裁量労働制の適用範囲の拡大

裁量労働制の適用範囲はその後徐々に拡大した。1993年改正では、対象業務が通達から労働省令に規定され直され、1998年改正では、企画業務型裁量労働制が導入された（労基38条の4）。この改正は、①経済社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等に対応した活力ある経済社会を実現することを意図した、事業活動の中核にある労働者が創造的な能力を十分に発揮することができる環境整備と、②自らの知識、技術や創造的な能力をいかし、仕事の進め方や時間配分に関し主体性を持って働きたいという労働者の意識への対応を目的として行われた⁵²。1987年労基法における労働時間規制の柔軟化は時短の実現等、既存の労働者保護水準を切り上げることとセットで行われた側面があったが、企画型裁量労働制導入時点では、経済のグローバル化やバブル経済の崩壊による不況への対処としての規制緩和という経済政策的目的がより明確であった⁵³。この制度の導入にあたっては身体健康の保護は意識され、前述した時間外労働の上限基準の告示への引き上げと行政のコントロール権限の強化が行われた。

2003年改正でも適用範囲の拡大が行われ、専門型裁量労働制の労使協定の決議事項に健康・福祉確保措置及び苦情処理措置が追加された（労基38条の3）。企画型裁量労働制においても、対象事業場を本社等に限定しないこととし、労使委員会の決議についても委員の5分の4以上の多数で足りるものとされるなど（労基38条の4）導入要件が緩和された。

(6) 年休制度

年休制度は、その整備以来一貫して充実する傾向にある。1987年労基法では、最低付与日数の6日から10日への引き上げや所定労働日数が少ない労働者への比例付与の制度化などが行われた。その目的は、年休の取得日数の増加による本来の趣旨

52 厚生労働省労働基準局559頁・前掲注23。

53 戸谷義治「労働時間の算定および労働時間規制の緩和規定」道幸哲也・開本英幸・浅野高宏編『変貌する労働時間法理 《働くこと》を考える』（法律文化社、2009年）44頁、57頁。

に即した年休制度の活用と労働時間の短縮にある⁵⁴。1993年には、年休権取得要件である勤続期間が1年から6ヶ月に短縮され、年休付与日数が1年ごとに1日増加するように改正され、1998年には、年休の付与日数の増加ペースがさらに早められた。

また、年休の取得率の向上を目的として計画年休制度が導入された。労使の取り決めによって個人の時季指定権を排除する点、連続的な年休付与を実現しようとする点に従来とは異なる視角を見ることができる。

年休の細切れ付与や勤続年数・出勤率に応じた年休付与という仕組みは、1947年労基法当時の社会実態を基礎に設けられていたが、この仕組みはその後も維持された。さらに2008年には、時間単位の年休付与が認められた(労基39条4項)。この改正については、年休取得率の停滞と時間単位の年休取得の希望を背景に、まとまった日数の休暇の取得という制度本来の趣旨をふまえつつも、仕事と生活の調和を図る手段としても年休制度を活用するという従来とはやや異なる目的が指摘されていた⁵⁵。

(7) 女性・母性保護、職業生活と家庭生活の両立

(a) 均等法制定と1985年労基法改正

1987年の労基法改正に先立ち、1985年に勤労婦人福祉法を改正する形で男女雇用機会均等法(以下「均等法」という)が制定された⁵⁶。同法は一部努力義務ではあるものの、女性に対する差別の禁止を定めたため、これと平仄を合わせて男女別の規制を修正するための労基法の改正が同年に行われた。その基本的な方向性は、女性を年少者と区別したうえで、母性保護規定については充実させ、女性保護規定については将来的に解消するというものであった⁵⁷。

女性保護規定を削除することを求める経営側と、これを残すべきとする労働側が対立した結果、一定の指揮命令者・専門的業務従事者等について時間外・休日労働の規制が廃止され、工業的業種(労基8条1号～5号)については1日2時間の時間外労働の上限規制を除いて規制をほぼ残し、非工業的業種については法律上の規制を削除して、省令による規制に切り替える(労基64条の2)という結論に落ち着いた。

54 平賀276頁・前掲注30。

55 平21・5・29基発0529001号。

56 この法律の中にも、女性労働者が保健指導や健康診査を受けるための時間を確保することができるよう事業主に配慮を求める(雇均26条)という労働時間に関わる仕組みが設けられていた。

57 赤松良子『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』(日本労働協会、1985年)356頁。

工業的事業と非工業的事業を区別したのは、非工業的事業は労働による身体への負担の程度が軽いこと、事業活動の繁閑の差が大きく、労働時間について弾力的な扱いをする必要性が高いこと、女性の進出・能力発揮が期待される分野であることを考慮したことによる⁵⁸。ここには女性の身体健康の保護や経済的効率性の向上に関する要請を見ることができるが、その規制単位は、規制の困難さから部門・業務単位ではなく、事業所単位であり⁵⁹、厳密に仕事の内容を反映した規制ではなかった。

また、深夜業禁止の原則は維持されたものの、深夜業が認められる労働者の範囲も命令で定める一定の事業に従事する者に拡大された（労基64条の3）。右原則が維持された理由は、深夜業は生活時間が社会生活一般と異なることになることから家庭責任の遂行に大きな影響を与えること、女性労働者の福祉と健康の観点から特別な配慮が必要と解された点にある⁶⁰。女性保護規定は女性の家庭責任遂行時間を保障する目的を有していたといえる。

母性保護については、多胎妊娠の場合の産前休業を10週に、産後休業を8週とする産前産後休業制度の拡充がなされた（労基65条1項、2項）。この改正は、母性保護が当該女性個人の身体健康の保護だけではなく、次代を担う国民の健全な育成という観点からも重要であることを理由として行われた⁶¹。

(b) 均等法の差別禁止規定化を受けた1997年労基法改正

1997年に均等法の差別禁止が強行的禁止へと改正されたのを受けて、労基法の女性に対する時間外・休日・深夜労働に関する規制も廃止された。他方、多胎妊娠の産前休業期間が14週に延長され、母性保護に関する規制は強化された（労基65条1項）。

男女共通規制により、女性保護規定が実現していた女性の身体健康の保護と家庭責任を遂行する時間の保障は失われることになった。このうち後者については、1998年労基法改正により育児・介護責任を負う女性労働者について、激変緩和措置として通常の限度基準よりも短い水準での限度基準を設けることとされた。その水準は1年あたり150時間を上限として業種別に短期の上限を設けるものであった（労基133条）。

58 同書385頁以下。

59 同書386頁。

60 同書395頁。

61 同書414頁以下。

(c) 育介法の整備と展開

1985年均等法は女性労働者の職業と育児の両立を図る観点から⁶²、女性労働者に育児休業その他の育児に関する便宜の供与を行うよう努める義務を事業主に課した(雇均28条)。その後1991年に育児休業法が制定され、家庭責任の中から育児責任、後に介護責任を取り出して別の法制度で保護する枠組みが構築されて今日に至っている。

育児介護責任を果たすことを支援するこの仕組みは、その後次第に充実の度合いを高める。同法は、1995年に介護休業を加えて育児介護休業法に改正され、看護休暇、時間外・休日労働の制限(育介16条の2、17条)などを制度化した。1997年には女性の深夜業制限の撤廃を受けた深夜業制限措置(育介19条、20条)、2001年には時間外労働の上限基準の設定(1月24時間、1年150時間、育介17条、18条)や家族介護を行う労働者の時間外労働の免除制度、2009年には3歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務を請求する権利(育介16条の8、16条の9)や所定外労働の免除請求の権利、さらに2017年には配偶者出産休暇、多目的休暇等の育児目的の休暇を講じる努力義務(育介24条)が制度化された。これらの制度は、労働者に労働時間の調整を求める権利を保障する点に特徴がある。

育介法が整備された目的は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進を図り、併せて経済及び社会の発展に資することにある(育介1条)。この目的を達成するために、職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすること、すなわち「職業生活と家庭生活の両立」が目指されている(育介3条1項)⁶³。

4 2018年労基法改正期

(1) 働き方改革と労働時間法改正

2010年代後半に入ると、「働き方改革」の動きの中で労働時間法の改正が具体的課題として提示されるようになった⁶⁴。働き方改革実現会議が2017年に示した働き

62 労働省婦人局編著『新版男女雇用機会均等法 改正労働基準法の実務解説』(労務行政研究所、1986年)96頁。

63 平7・9・29婦発277号、職発696号。

64 2018年改正に至る働き方改革の展開の概要について、武田康祐「働き方改革の実現に向けて」季刊労働法258号(2017年)2頁。特に労働時間政策を検証した研究として、和田肇「アベノミ

方改革実行計画によれば、働き方改革の基本目的は、日本経済の再生を実現するため、付加価値生産性と労働参加率を向上させることにある。そのための手段として、労働生産性を低下させる要因となっている是正すべき課題として、正規、非正規の不合理な処遇の差、単線型の日本のキャリアパスに並んで長時間労働が挙げられた。労働時間の長さの問題は従来身体健康の保護との関係を意識して論じられてきたが、2018年労基法改正では、過労死水準の長時間労働の問題性を指摘しつつも、他の法改正も併せてむしろ生産性の向上という経済的目的が明確に強調されている点に特徴がある⁶⁵。

(2) 時間外・休日労働の上限規制

2018年労基法は、違反について違法評価がなされる時間外・休日労働の上限を設けた。その時間や日数は、既存の時間外労働限度基準に関する告示の仕組みをふまえて、通常の場合と、特別条項に対応するケースに分けて規定された。

通常の場合に対応するケースについては、「当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る」ものとする（労基36条3項）。そしてこの定めにある「限度時間」について、1ヶ月について45時間、1年について360時間の時間外労働とした（同条4項）⁶⁶。

特別条項に対応するケースについては、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第3項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合には、1ヶ月について100時間未満の範囲での時間外労働及び休日労働、1年について720時間を超えない範囲での時間外労働を予定することが認められた。これらの時間には、前述の「通常予見される時間外労働」について協定された時間を含めた時間が含まれる（労基36条5項）⁶⁷。

以上の上限規制に加え、坑内労働等厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務については1日2時間の時間外労働の上限（労基36条6項1号）、1ヶ月あたりの時

クスの労働時間政策を検証する」季刊労働法245号（2014年）32頁。

65 島田64頁・前掲注19。

66 ただし、3ヶ月を超える変形労働時間制（労基32条の4）を適用する場合には、1ヶ月について42時間、1年について320時間が上限となる（同条同項）。

67 ただし、これらの定めに基づいて1ヶ月あたり45時間（3ヶ月を超える変形労働時間制（労基32条の4）を適用する場合には42時間）を超えて時間外労働をさせることができる月数は1年あたり6ヶ月に限定される（同条同項）。

間外労働及び休日労働の合計を100時間未満とする上限（同項2号）、そして対象期間の初日から1ヶ月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1ヶ月、2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月及び5ヶ月の期間を加えた時間外労働及び休日労働の合計時間の1ヶ月あたりの平均時間が80時間を超えないものとするという上限（同条3号）が設けられた。

これらの限度時間に関する定めは、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用されない（労基36条11項）。また、自動車運転業務、医師、研究開発業務等については適用除外とされた（労基法付則139条～142条）。これらは時間外労働限度基準の適用除外対象を引き継ぎながら、その縮小を目指したものである。

以上の時間外・休日労働の上限規制の基本的な枠組みは、従来告示で設定されてきた限度時間を法律に格上げし、脳・心臓疾患の業務上認定基準で過労死認定される時間外労働水準を加味して、罰則つきで時間外・休日労働の規制を実現しようとするものである。その導入の目的は、「過労死等ゼロ」の実現、マンアワーあたりの生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの改善、これらによる女性や高齢者が働きやすい社会の実現に求められている⁶⁸。

他方、労安衛法において1ヶ月に時間外労働が80時間を超え、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合の医師による面接指導の義務化（労安衛66条の8。但し、同法66条8の2、同法66条8の4）、高度プロフェッショナル制度の対象者を除く労働時間把握義務の強化（労安衛66条の8の3）が行われ、労働者の身体健康を保護する手段の拡充が図られた。

(3) フレックスタイム制度の清算期間の上限の延長

2018年労基法では、フレックスタイム制度の清算期間の上限が、1ヶ月から3ヶ月へと延長された（労基32条の3第1項2号）。この改正の意図は、フレックスタイム制度を子育てや介護、自己啓発など様々な生活上のニーズと仕事との調和を図りうる仕組みと位置づけた上で、この機能を高めるため、従来よりも一層メリハリのついた働き方を可能にする点にある⁶⁹。清算期間の上限の延長にあたっては、これが労働者の身体健康に与える負担を考慮して、1ヶ月を超える清算期間を設定した

68 労働政策審議会「時間外労働の上限規制等について（建議）」（平29・6・5労審発第921号）。

69 労働政策審議会「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」（平27・2・13労審発777号）。

場合について、割増賃金の支払義務が生じる労働時間の水準と締結した労使協定の届け出義務を課した（労基32条の3第2項，同32条の3の2）。

（4）特定高度専門業務・成果型労働制の導入

また、特定高度専門業務・成果型労働制（以下「高度プロフェッショナル制度」という）が明文化された。この制度は労基法の適用除外制度として位置づけられ、従来の適用除外制度（労基41条）では適用される深夜の割増賃金の支払も免れる点に特徴がある。導入可能な対象業務は、高度の専門的知識等を必要として、その性質上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業務であり、書面等による合意による職務範囲の明確化、労働者給与平均額の3倍の賃金が見込まれること等の要件を満たした上で、労働者の個別同意によって適用される。この制度の導入にあたっては、労使委員会によって、前述した対象業務と対象労働者の範囲等のほか、対象労働者の健康管理時間を使用者が把握する措置等について決議することを求められる。健康管理時間は、該当労働者が事業場内にいた時間と事業場外で労働した時間を合計したものであり（労基41条の2第1項3号）、これに基づいて健康、福祉確保措置の実施が求められる。その内容は、①年104日以上かつ4週間を通じて4日以上の日を与えることに加え（同項4号）、（イ）休息時間の確保と深夜業の回数制限、（ロ）健康管理時間の上限設定、（ハ）1年に1回以上の継続した2週間の休日の付与、（ニ）一定要件に該当する労働者への健康診断の実施、のいずれかの措置を講じることというものである（同項5号）。

高度プロフェッショナル制度の導入により、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮することができるようになるとされ⁷⁰、労働時間と賃金のさらなる切り離しが目指された。類似の意図を有した裁量労働制はなお労働者を労働時間法の規制の下に置きつつ、実労働時間と割増賃金の支払とを切り離す根拠を労働者が業務遂行方法に裁量を有することに求めていたが、高度プロフェッショナル制度はこのような裁量を労働者が有し、労働時間を自身で調整することができることを前提とせず、高賃金の支払い等その他の手段をもってこれに代え、身体健康の侵害のおそれについて労働時間と区別された時間概念を新たに設定した点に相違がある。

70 前掲労働政策審議会「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」。

(5) 年休の強制付与・休息时间制度の導入

2018年労基法では、休むことに関わってもいくつかの新たな仕組みが導入された。

一つは年休の強制付与制度である。2018年労基法では、10労働日以上年休日数を有する労働者に対して、そのうちの5日については、労働者ごとにその時期を定めることにより与えなければならないものとされた（労基39条7項）。但し、当該労働者が自身の時季指定権や計画年休制度により年休を付与されていた場合には、その分の日数は強制付与の日数から減じられる（同条8項）。この改正は、年休取得率の低迷と、年休取得率の低い労働者について長時間労働をする者の比率が高いことへの対応を目的とした⁷¹。

もう一つは、休息時間を保障する仕組みが加わったことである。高度プロフェッショナル制度の導入にあたり選択的に講じることを義務づけられる措置の一つとして、労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、深夜労働させる回数を1ヶ月について厚生労働省令で定める回数以内とすることとされた（労基41条の2第1項5号イ）。休息时间制度の整備は、労働時間等設定改善法の改正により、健康及び福祉を確保するために事業主の努力義務とされた（2条1項）。

また、雇用対策法が改正され、国は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善に関する施策を充実することについて必要な施策を総合的に講じなければならないものとされた（4条1項1号、9号）。事業主には、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境を整備する努力義務が課された（6条1項）。

Ⅲ 労働時間法の目的と法制度化

1 視野に入れられた労働時間法の目的

以上の展開過程において考慮された目的を分析の便宜のために大まかに分類、整理すると以下のようになる。

71 前掲労働政策審議会「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」。

(1) 身体健康の保護

労働時間法の制定、改正に関するほとんどの場面で労働者の身体健康の保護について言及されてきた。労働時間法がこの目的を特に意識して展開されてきたことは疑いない。法定労働時間、休憩、休日という労働時間法の基本原則の意義はこの目的に基づいて説明され、裁量労働や高度プロフェッショナル制度など身体健康を損なうおそれがある改正が行われた場合には、このおそれを減少させる措置が併せて講じられてきた。

但し身体健康の保護を目的としたことの背景にある価値は一律ではない。例えば1911年工場法は、身体健康の確保を目的とするにあたり、この目的の達成により得られる労働力の再生産、軍事目的からの健康な壮丁の確保、戦力の保持等といった国家政策的利益に着目していたが、1947年労基法以降は労働者の生存権保障が念頭にある。今日、後者の観点から身体健康の保護を理解すべきことはいうまでもない。

(2) 母性保護

身体健康の保護という目的を達成しようとする、安全衛生確保の水準が低く、肉体労働が雇用労働の大きな割合を占めていた時代では特に、体力の多寡や筋力の強弱に注目が集まり、女性や年少者を成年男性と区別した保護の対象とする発想に結びつく。工場法はこの発想を法全体の人的適用対象として、1947年労基法は女性や年少者を対象とする特別な保護として法制度に反映した。

女性を男性よりも厚く保護することは、このほかにも、母性保護や育児その他の家庭責任遂行時間を保障する意図を含んでいた。これらの性質の違いは当初制度に明確に反映されていなかったが、均等法の制定に向けた議論の過程で区別されるようになり、1985年から1997年にかけて、母性保護は充実させ、これ以外の家庭責任の負担等に関わる女性保護は解消するという流れが形成された。母性保護という目的への注目と法整備は、女性の身体健康の保護を考慮しつつ、その後むしろ次代を担う国民の健全な育成、少子高齢化・人口減少対策としての社会的・経済的意義を強調して強化されている。

(3) 育児介護責任遂行時間の保障

女性に特別な保護を講じる理由の一つであった家庭責任遂行時間の保障は、その中から育児・介護責任を抽出して、育介法によってこれを実現する仕組みが設けられた。育児介護責任の遂行は、当初勤労福祉婦人法などによって女性の問題として

位置づけられてきたが、育介法によって男女双方が担うべきものとして位置づけ直された。この過程では、育児介護責任があることを前提に絶対的な時間外労働の上限等を設ける女性保護規定が採用していた仕組みではなく、これを前提としない男性に適用されてきた労働時間法を標準として、個別労働者の選択に応じて育児介護責任遂行のための労働時間の調整を行う仕組みが採用された。

育児介護責任遂行時間の保障に注目が集まるようになったきっかけは、労働力確保の推進と女性の社会進出を受けた労働者が育児介護責任を担う仕組みの必要性和、母性保護規定の充実で意識されたような、少子高齢化・人口減少対策としての社会的・経済的必要性への着目にあった。育児介護休業取得要件の緩和や育児目的の休暇を創設する努力義務を通じて、保障の対象とする育児介護責任の意味の拡大が見られるほか、年休制度にこの目的の実現を期待する動きも見られる。

(4) 生活時間の保障

育児介護責任の遂行は労働者の職業外の日々の生活時間において行われるという意味では、育児介護に係る諸制度は特定の目的のための生活時間の保障を制度化したものと見える。生活時間の保障は、拘束時間規制や労働時間配置の規則性に価値を見ない労基法の下で当初ほとんど考慮されてこなかったが、育児介護責任の遂行以外を目的とする生活時間が女性保護規定の中で母性保護と混在して保護の対象とされ、フレックスタイム制度が労働時間の設定について労働者にイニシアチブを認めるなど、その一部においてこれを視野に入れることを可能にする仕組みが広がりつつある。生活時間の保障を直接可能とする休息时间規制も、限られた場面と内容で身体健康の保護を基本的な目的としつつ、具体化された。

(5) 余暇の保障

日々の生活時間とは異なる、労働者にとって自由になる余暇を保障することが、1947年法以降、年休制度によって具体化されてきた。その目的の合理性の説明は、労働者のゆとりある生活の実現だけでなく、労働力の維持培養、余暇時間の消費活動の活性化といった経済的観点からも行われた。その保障の程度は、着実に高められてきた。

年休制度は労働者の時季指定権を通じて用いられるのが1947年当時の仕組みであった。しかしその後、年休取得率の低迷を背景に、計画年休制度や、年休消化が年5日に満たない場合の使用者による強制的な年休付与など、労働者の時季指定権

を制約して、年休を強制的に付与する仕組みが増えつつあり、年休制度の性質の変化が見られる。

(6) 雇用機会の調整

雇用機会の調整という目的が明確に意識されたのは、1987年労基法においてである。同法は、法定労働時間を短縮する根拠の一つとして、国内の雇用機会の調整を掲げた。これは、諸外国から日本に向けられた「労働ダンピング」という批判への対処として現れ、国際的な公正競争の実現を意図したものである。雇用機会の調整は、諸外国では失業の防止を意識したワークシェアリングの文脈で言及されることが多いが、日本の労働時間法の展開過程ではこの点への着目をはっきりと確認することができない。時間外労働を柔軟に認めることが雇用維持機能を果たすと評価されることもあるが⁷²、1987年労基法以降は、この目的は立法過程で目立って注目されなくなる。

(7) 経済的効率性の向上

そして労働時間法の改正過程では、社会経済への寄与や生産性の向上など、以上の労働者の権利保障とは異なる側面である、経済的効率性の向上に言及されることが多かった。新たな働き方や実現が期待される人事処遇制度に適合するように変形労働時間制や裁量労働制を導入して企業の経営効率を向上させること、レジャーにおける消費の促進等、社会経済の活性化に資するために余暇時間を確保し、育児介護責任を遂行する時間を保障することなどがその例である。

経済的効率性の向上は、前者のケースでは、既存の労働時間法が保護してきた価値を、別の仕組みで実現ないしはその実現の程度を低下させる制度変更を合理化する根拠としての役割を果たし、後者のケースでは、こうした矛盾を大きく起こさず改正を根拠づける理由の一つになってきた。労働時間法の社会経済政策的側面に注目するこの目的は、労働時間法の展開過程で徐々に存在感を高め、特に前者の意味で労働時間法を改正するときの理由づけとして機能してきた。

72 労働省労働基準局『労働基準法の問題点と対策の方向—労働基準法研究会報告書』（1986年、日本労働協会）113頁。

2 労働時間法の目的の重点の変化と相互関係

これらの労働時間法の目的を重視する程度や他の目的との位置関係は、労働時間法の展開過程で変化してきた⁷³。

(1) 身体健康を保護する手段と力点の変化

身体健康の保護は、労働時間法の展開において常に言及されてきたことは前述した。この目的を達成する手段としてまず注目されたのが労働時間の長さの制限である。工場法が就業時間の上限を設定して以来、時短政策は長く労働時間政策の主要な位置を占め、法定労働時間と総労働時間の平均は段階的に短縮されてきた一方、長時間労働とこれによる過労死・過労自殺は争点になり続けてきた。

身体健康の侵害は労働時間の不規則性や身体健康に負担のかかる時間帯における労働によってもたらされるが、労基法はこれらを規制することを通じて身体健康を保護することを重視していない。1947年労基法で変形労働時間制や変形休日制が許容された経緯や、1987年労基法で変形労働時間制や裁量労働制が明文化された経緯が示すように、労働時間の規則性や身体健康に支障が出にくい時間帯での勤務の実現は、労働時間の長さに関する規制を充実させるために犠牲にされてきた。

こうしてみると、労働時間法は労働時間の長さの規制を身体健康の保護の主要な手段として位置づけてきたようにみえる。確かに工場法は一日の就業時間を制限して限定的な場面に限って一定限度の時間外労働を許容していた。しかし1947年労基法以降は、この仕組みは、労働者代表の同意（36協定）と金銭的補償（時間外労働分の割増賃金）によって法定労働時間の上限規制から無制限に免れることを認める仕組みに転換された⁷⁴。柔軟に時間外労働を許容するこの仕組みは1947年当時の社会実態を基礎に認められたものであるが、この枠組みはその後も維持され、時間外労働の短縮よりも割増賃金制度を背景とした時間外労働による賃金獲得を重視した

73 例えば大内伸哉（『労働時間制度改革 ホワイトカラー・エグゼンプションはなぜ必要か』（中央経済社、2015年）14頁）は、労働時間法の目的を時系列的に整理する。工場法期における脆弱な労働者を対象とした健康保護、この趣旨を継承しつつ文化的生活の保護を目的に加えた労基法制定期、1987年法の時期における国際的動向を受けた国策としての時短、1998年法の企画型裁量労働制の導入に見られる労働者の多様化に対応した規制の弾力化、1985年労基法改正や1991年以降の育児（介護）休業法の制定・発展に見られるワーク・ライフ・バランス、2000年の電通事件前後以降の健康確保への再度の注目という流れがあると指摘する。

74 これの問題性は当時既に認識されていた（斎藤一『労働時間』（東洋書館、1948年）155頁）。

労働組合の運動方針⁷⁵を背景に社会に根付いた。法定労働時間は絶対的な上限ではなく、割増賃金を支払う基準として社会的に認識される傾向にある。2018年労基法による時間外労働の過労死認定水準での上限設定は、生命が損なわれうる水準以上の労働時間については、金銭的補償による代替が認められないことを示したものと表現することができる。

身体健康の保護を実現する手段としての労働時間の長さの規制の重みは、平均的に見た一定水準の時短の達成と産業構造の変化、増加傾向にあるサービス労働における時間的負荷と精神的負荷との関係性の曖昧さによって相対的に低下している。この動きは、長時間労働のおそれに対して、対象労働者の健康及び福祉を確保する措置（裁量労働制、労基38条の3第4号、労基38条の4第4号）の義務づけや、健康管理時間概念（高度プロフェッショナル制度、労基41条の2第1項第3号）の導入など、身体健康の保護を実現する労働時間法以外の手段の増加や新たな時間の概念の導入によっても強められている。

身体健康の保護という目的が、労働時間の長さの規制の中で厳密に保護されているのは過労死に至るような長時間労働の文脈に限られ、むしろ労働時間法以外のルールにこれを実現する役割が移りつつある。

(2) 経済的効率性の向上と規制緩和

経済的効率性の向上という目的は、労働時間法の展開の有力な原動力になり、その存在感は増してきた⁷⁶。この目的を達成するための新たな労働時間法を設け、これに伴う労働者の保護の引き下げを補う制度を併せて設ける、という動きが、この目的が労働時間法の展開に反映される主なパターンである。

保護の引き下げを補う制度が十分に設けられれば、労働者への保護は後退しない。この点、身体健康の保護を損なうおそれについては、個別の制度について身体健康の侵害を防止あるいは損なわれた身体健康を十分補填するものであったか否かは検証の必要があるものの、前述したように労働時間法以外の身体健康の保護を目的と

75 片岡昇・萬井隆令編『労働時間法論』（法律文化社、1990年）20頁以下（片岡昇執筆部分）、深谷信夫「長時間労働を生み出す要因を考える」労働法律旬報1831-32号34頁（2015年）34頁、39頁。

76 野田進「労働時間規制の課題－「制度・人間・合意」の相乗作用へ」労働法律旬報 1903号（2018年）16頁、19頁は、2018年の労働時間法の改正が経済成長政策に対して従属的であると評価する。

する制度による対処がなされてきた。だが、労働時間法が保護する他の価値が侵害されるおそれの緩和は、立法過程で必ずしも熟慮されず、これを具体化する措置が講じられることも十分ではなかった。この点で経済的効率性の向上という目的は全体的に重視され、1947年労基法と対比した規制緩和を主導してきた。

経済的効率性の向上という目的は、労働時間法の制度設計においては、具体的には労働時間規制基礎期間の柔軟化や労働時間の長さや賃金額の切り離しなどに反映された。この背景には、労働のサービス化と、労働時間の長さや成果の量が比較的比例関係にある工場労働者から、必ずしもそうとはいえない職務遂行に裁量性のあるホワイトカラー労働者へと念頭に置かれる労働者像が変化し、経営側がこれに即した雇用管理と賃金の支払を望んだことがある。

(3) 特定領域・方法に限定した生活時間の保障

(a) 生活時間の部分的保障と価値的劣後

母性保護、育児介護責任遂行時間の保障、生活時間の保障、余暇の保障は、いずれも労働からの解放自体を直接的に保障する。余暇の保障は特定期間の長期的休暇の保障を目的とする一方、生活時間の保障は日々の自由時間や睡眠・家事の時間、自己啓発のための時間など労働時間外の時間自体の保障を目的とする。母性保護、育児介護責任遂行時間の保障は、生活時間のうち、特定の目的のために用いられる時間を区別して保護したものと整理することができる。

これらのうち、母性保護と育児介護責任遂行時間の保障は、特に1980年代半ば以降、女性保護と区別されて強固にされてきた。当初は出産や育児介護のための休みを保障することがその主な手段であったが、近年では、育児介護のために労働者側から労働時間を短縮したり、時間外労働を拒否したりするなど、労働者が主体的に労働時間をコントロールする権限が整備された。この動きは、社会経済的必要性に裏付けられて展開した。余暇の保障についても1947年法以降、年休権の取得要件や年休付与日数が緩和・増加する流れにある。

これらに含まれない生活時間は、全体としてほとんど保障の対象として意識されてこなかった。拘束時間の延長は生活時間を圧迫するが、休憩時間規制(労基34条)に上限がないように、そもそも労基法は身体健康に負荷のかからない拘束時間を規制する発想を持たない。人々の生活のサイクルは1日単位で形成されるが、労働時間規制の単位期間は徐々に延長され、労働時間の規則性や働きやすい時間帯で労働することの保障は法定労働時間の短縮よりも後回しにされてきた⁷⁷。時間外労働の

上限設定は、ワーク・ライフ・バランスの改善を目的の一つとして掲げていたが、生活時間を保障する水準とは言い難い。また、労働組合の運動も、より長い時間勤務して割高の賃金を得ることを目指す傾向が伝統的に強く、生活時間を確保しようという観点は比較的弱かった。生活時間の保障は、特定の利用目的に該当しない限り、身体健康の保護や経済的効率性の向上に価値的に劣後して位置づけられてきた。

(b) 生活時間保障を前提としない労働時間規制の標準化

もっとも、1997年労基法まで残っていた女性保護規定は、女性が負う家庭責任等を考慮して構築された点で、生活時間の保障の趣旨を実質的に含んでいた。しかしこの規定は、男性に適用されていた水準に合わせる形で解消され、女性の家庭責任負担については育児法等による対応がなされた。この変化は、育児介護責任の遂行を女性のみの問題とすることを否定し、男性にもこれを遂行するための時間を保障する意義を有するものではある。しかし女性保護規定が実質的に保障してきた育児介護責任の遂行以外の活動、例えば家事労働やPTA活動等地域活動への参加は保障の対象から外れることになり、生活時間に果たされてきた責任を負わない状態を標準化した意味もある。生活時間の保障で実現される事柄に、社会経済的観点から価値の序列が付けられたといえる。

他方で生活時間の保障に実質的に資する仕組みは、わずかずつではあるが増えつつある。フレックスタイム制度は生活時間を考慮した始終業時間の設定を労働者に認めるものである。当否は別として、年休制度が、細切れ取得を認められて、日々の仕事と生活の調和を図る手段としての役割も担うようになり、休憩時間制度の導入が後押しされるようになった⁷⁸。

(4) 小括

労働時間法は多様な機能を持ちうるが、日本の労働時間法は身体健康の保護に重きを置く姿勢を少なくとも形式的には維持し、経済的効率性の向上を次第に重視する方向に展開してきた。働き方の変化に対応する規制緩和となる法制度の改正が意

77 施行通達(昭63・1・1基発1号)では、例えば変形労働時間制の導入にあたり、労働者の生活設計を損なわない範囲内で労働時間を弾力化すべきことが指摘されるが、これにより生活時間の保障が十分に行われたとは考えにくい。

78 但し、立法過程ではこの制度の目的として生活時間の保護には明確に言及されておらず、むしろ身体健康の確保の側面により多くの注目が集まっていた。

識的に行われてきた反面、前提とする働き手のモデルは職業外における責任負担の比較的少ない労働者から大きく変わってこなかった。

この動きは、一つには労働時間法がこれら以外の目的や、これらに関わらない社会の動きを十分に考慮せずに展開する流れを生み出している。規制緩和の代償措置は身体健康の保護に特に着目して講じられ、育児介護責任を遂行する時間の保障の実現も社会経済的観点から促進された。ある労働時間法の目的がこれら以外と複合的にとらえられることもあるが、基本的にはこれらに重点を置いて労働時間法の機能が比較的シンプルにとらえられてきたといえる。

経済的効率性の向上という目的が次第に重視されていることは、個別的労働法としての労働時間法の像が次第に薄れ、経済政策的手段としての色彩が濃くなってきていることを意味する。労働時間法は、適用要件に役務提供の内容や態様を組み込むことで、労基法上の労働者の中から一定範囲の者を切り出して、個別的労働法的な保護の程度を部分的に変化させている。

3 労働時間法整備の視角

(1) 労働時間法の目的とその位置づけをめぐる議論

他方で学説では、労働時間法の目的を巡りいかなる議論が交わされてきたか。概括的には、労働時間法が多様な目的を持つことについてはコンセンサスが確立する一方、目的の内容・分類の仕方や相互の関係づけについて見解に相違があるということが出来る。

例えば水町⁷⁹⁾は、現在の労働時間政策の主な目的として、①「身体」の保護、②「余暇」の保障、③「ワークシェアリング」の要請、④「柔軟性・効率性」の要請、⑤「労使自治・自己決定」の要請を挙げる。そして、①②③と④⑤が対立するような単純な構図ではなく、相互に促進する関係を作り出すこともあるとする。労働時間政策のあり方を考えるときのポイントは、ある1つの目的を設定して単純にそれを追求するのではなく、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ていくための具体的な手法を考案していくことにありと整理する。

道幸⁸⁰⁾は、労働時間を規制する目的は「労働する時間」と「労働からの解放」の2

79 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，144頁以下。

80 道幸哲也「なぜ労働時間か」道幸哲也・開本英幸・浅野高宏編『変貌する労働時間法理《働くこと》を考える』（法律文化社，2009年）1頁，4頁以下。

つの観点から説明することができる」と主張する。端的に労働時間の規制を目的とする前者は、①長時間・深夜労働に由来する健康破壊の回避、②(イ)完全雇用やワークシェアリングと③(ロ)国際的な公正競争の実現に分類される経済政策的視点、④(イ)作業能率の向上、⑤(ロ)社会的要請である、長時間労働に伴う対外的な事故が発生することの回避に分類される労務管理的視点に分類される。まとまった休暇の確保に関わる後者の目的は、⑥家庭生活・文化的生活の確保、ワーク・ライフ・バランス(労契3条3項参照)と、⑦休暇による内需の拡大という経済政策的目的に分類される。そして労働法の規範的要請としては①と⑥が注目され、今後は⑤も重視されることが予想されること、①と⑥以外は経済政策・労務管理的な側面が濃厚であり、1980年代の時短政策との関係では③と⑦が重視されていたことを指摘する。

さらに和田⁸¹は、労働時間法の目的の序列化をより明確に主張する。和田は、伝統的には、(イ)労働者の健康の保持、(ロ)文化的生活の確保を中心に、(ハ)母性の保護は当初から存在し、これに(ニ)雇用平等の実現や、(ホ)家族的責任の履行の保障がその後の展開の中で加わるとする。そして(ヘ)ワークシェアリングの実現、(ト)人事管理の柔軟性・経済的効率性の要請、(チ)労働者の自律性・自己決定の保障が、1980年代後半以降の重要な政策目的とされてきたと整理する。そして(イ)(ロ)(ハ)は、他の目的を実現することによっても無視できない労働時間規制に不可欠な絶対的価値、(ヘ)や(ト)は労働政策として採りうる相対的な価値を持つ選択肢、(ホ)や(チ)は、これらが法政策として付加された当初は相対的な位置づけとされていたが、次第に絶対的な位置づけに移ってきていると指摘する。

特に生活時間の保障という目的を労働時間法の基軸に据えることを提言するのが毛塚⁸²である。仕事が労働時間を容易に侵食する仕組みが広まったこと、女性の社会進出に伴う生活時間確保の必要性を背景に、時間外労働を含めた1日の労働時間の上限規制、時間外労働を原則として代替休暇で補償する仕組み(時間調整原則)、労働時間は公共的性格を持ち、長時間労働を健康の障害だけでなく、家庭生活と社会生活への積極的な参加という市民としての責任を放棄し、他者の雇用機会を奪う問題行為と評価する。

81 和田肇「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌110号(2007年)65頁、67頁。

82 毛塚勝利「新たな労働時間法を-生活時間アプローチの基本コンセプト」労働法律旬報1884号(2017年)6頁、同「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。

(2) 労働時間法の理論的基礎をめぐる議論

労働時間法を支える理論的基礎については、浜村⁸³は、労働時間法の目的や意義が多様化していることを背景に、労働時間法の理念についても多元的観点から見直す必要があると指摘する。そして、時短や労働時間規制を論じる文脈で、生存権的視点からだけではなく、雇用の維持・創出という目的との関係では労働権保障（憲27条）の視点から、家庭と雇用の場における男女平等の実現という側面では平等権（憲14条，24条）、「生活人としての自立」「職業人としての自立」という観点からは個人の尊重（憲13条）という視点から把握すべきことを主張する。

緒方⁸⁴は、労働時間法の立法政策において基本的人権保障の必要性を提起し、労働者の自律的時間の保障を提言する。すなわち生存権（憲25条）を基礎とする「人たるに値する生活」を実現する観点から労働者が心身の疲労を回復するための時間を確実に保障されること、生存権の「文化的」側面と個人の尊重（憲13条）の観点から労働者は、自律的時間としてその心身の健康を維持するための時間、いわゆる労働力再生産のために必要な時間だけでなく、一個の人間としてその人格を発展させ、また社会を構成する一市民として社会とのつながりをもつための時間を保障されて初めて個人として尊重された人生を生きることができると、憲法24条を基礎とした家族生活の保障について「ケアの倫理」の視角からケアを引き受ける労働者を基準とした労働時間法の政策ならびに法解釈の展開に挑む必要性、労働権（憲27条1項）を基礎とした労働者間ワークシェアリングという効果と、労働権が十分に実現されていない労働者の状況を克服する機能を果たすと整理する。

(3) 労働時間法の目的のとらえ方

(a) 労働時間法の目的の多様性

労働法制の展開、学説状況のいずれから見ても、労働時間法の目的の多様性を承認することが議論の前提となる。労働時間法は働くことを時間的に規律することで、働くことと社会との関わり、例えば、労働者を使用可能な時間の設定、労働者の心身に及ぼす負担の限定、労働市場で得られる雇用機会の調整、働くこと以外の時間の間接的保障等に影響を与える。本稿は労働時間法の展開をその目的に着目して整

83 浜村171頁・前掲注18。

84 緒方桂子「労働時間の法政策」日本労働法学会編『講座労働法の再生 [第3巻] 労働条件論の課題』（日本評論社，2017年）107頁，109頁以下。

理したが、この整理も、当該労働時間法が労働者や社会に及ぼす効果のうち、その時代の社会的背景や政策的意図を反映して特に注目された効果に関する目的に基づく整理にとどまる。本稿の課題は、労働時間法が帯びる目的と効果の多様性を承認した上で、労働時間法の基本的機能や社会状況をふまえて、今日そのうちの何を視野に入れ、何を強調するかにあるとまとめることができる。

この観点からすれば、日本の労働時間法が、少なくとも形式的には身体健康の保護を特に重視して展開してきたことについて批判が可能である⁸⁵。身体健康が人として保障されるべき基本的価値の一つであることは、改めて問うまでもない。しかし労働時間は平均的には短縮され、労働時間が身体健康に及ぼす悪影響はその長さに応じたグラデーションがあり、産業構造や就業構造の変化によってある労働時間の長さが労働者の身体健康に与える影響が多様化するなど、労働時間法が身体健康の保護に役立つ範囲は過去よりも縮小し、実際このように労働時間法は展開した。

他方で、働き手や働き方の変化は、働くことの意味を多様化させ、労働時間法が持つ身体健康の保護以外の機能への注目度を高めた。今日、労働時間法の目的を身体健康の保護を中心に理解することは、労働時間法の機能の発揮を阻害しかねない⁸⁶。身体健康の保護を労働時間法の目的の一つに相対化して、他の目的との調和、調整の下に労働時間法を構成すべき時期に来ている。

労働時間法の目的をこのように多角的にとらえるべきとすると、以下の検討結果に対応して規範的根拠もある程度の広がりをもって理解する必要がある。前述した浜村や緒方のスタンスは支持されるべきである。もっとも本稿にはこの点について十分に検討する余裕がないため、ここでは少なくとも生存権（憲25条）が規範的根拠に含まれうることを指摘するにとどめ、詳細については後の検討課題としたい。

(b) 視野に入れるべき労働時間法の目的

(i) 賃金の算定基礎となる労働時間の保障

労働時間法が身体健康の保護を中心に展開してきたことは、この視角から考慮しにくい目的や社会の動きを見過ごしてきたことを示唆する。これらの点を拾い上げ

85 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頁は、世界的には労働時間法の目的が、健康の確保、自由時間の確保、ワークシェアリングへと広がってきたと整理し、日本の状況を批判する。

86 身体健康の保護を特別扱いすることに限界があることは既に指摘されてきた。大内21頁・前掲注73、毛塚7頁・前掲注82等。

て、労働時間法の目的を再検討することが必要である。

例えば、身体健康の保護を中心に労働時間法を理解すると、労働時間の長さは問題になるが、短さは問題にならない。しかし労働時間が一定の長さを有することは、労働時間と賃金額を関連させる賃金処遇制度の採用が許容されている現行制度の下では、労働者の生活保障と密接に関わることがある。労働時間の長さや賃金額との結びつきを切り離すことは、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の導入過程で議論の俎上に上がったが、逆に結びつきを意識することは立法過程でほとんど注目されなかった⁸⁷。現行労働時間法は、こうした賃金の算定基礎となる労働時間（賃金時間）を規制する視角に欠ける。

この論点は、労基法が制定された当時、典型労働が支配的で非典型労働が家計補助的な役割を果たすにとどまっていた時点では顕在化しにくかった。やがて雇用労働者に占める非典型労働者の割合や非典型労働で生計を維持する者が増加し、ワーキングプア等の低所得労働者の増大が社会問題化するが、これについては、パートタイム労働法や労契法、派遣法に規定された典型労働者との均等・均衡待遇規定や最低賃金の引き上げが労働法領域における主な対応だった。これらが非典型労働者の低賃金の改善に資することは確かである。だが典型労働者との労働時間の長さの差が極端に異なれば両者を比較対照すること自体が困難となり、最低賃金法も時間あたりの最低賃金を設定するものであって、この最低賃金を受け取ることができる労働時間の長さを保障するものではない。ICTの発達による情報伝達の随時化や就労における場所的拘束性の低下、募集採用コストの低下は、労働の時間的断片化を容易にし、労働時間の短さや不定期さが労働者の生活に支障を及ぼすことの問題性を顕在化させつつある。労働時間法の機能的多様性を考慮すれば、短時間就労が労働時間の問題でもあることが視野に入る。

(ii) 雇用機会の調整

労働者一人あたりが提供することができる労働力量を調整するという観点は1987年改正時に注目されたが、この時に光が当たっていたのは、社会全体の労働力量を水増しすることの問題性であった。この労働力量の問題を労働者個人の観点からも

87 但し、本来区別して論じるべき賃金処遇制度の設計方法と労働時間法の設計方法（田端博邦『『ホワイトカラー・エグゼンプション』－いくつかの疑問』労働法律旬報1823号（2014年）6頁、10頁）とを誤って結びつけ、これらの労働時間法制度を導入したという意味では、関連性自体は意識されていた。

眺めると、限りある労働力需要に対して何人の労働者が雇用に従事することが可能になるか、という雇用機会の調整に関わる問題でもあることが分かる。この視点が強く表れるワークシェアリングの考え方は、従来あまり注目されてこなかったことは前述したが、働き方と働き手のニーズの多様化、非典型労働に関する法整備の進展は、従来よりも柔軟な雇用創出を可能にしている。

(iii) 生活時間の保障

そして従来特定の事由に限って考慮されてきた生活時間の保護についても、これを一般的に考慮すべき時期にある。

1947年労基法当時は、終身雇用制度の下にある男性正社員が、比較的労働時間・時間帯を特定しやすい第二次産業において、妻を専業主婦として片働きで家庭を支える労働者像が念頭に置かれていた。日々の家庭責任や地域社会の諸活動は、非労働者である妻や休日での対応に支えられることになり、当時の女性保護規定もこの実態をふまえていた。

ところが今日、労働時間・時間帯が不規則になりがちなサービス労働が増加した反面、世帯としては共働き世帯が増加した。共働き世帯では、家庭責任や地域社会の諸活動をすべての労働者が担うことが基本となるため、個別にこの責務を果たすための時間を保障する仕組みが不可欠となる。

この労働者像の変化に伴う必要性に対し、母性保護規定や育介法等による手当が講じられたことは前述した。しかしここで労働者が担う責務には、母性に関わる事柄や育児介護責任にとどまらず、炊事洗濯や子どもの学校行事への参加、消防団や地域の祭への参加なども含まれる。特定の目的に限り生活時間を保障する仕組みは、個別労働者にしか実現できない社会的責務を果たす可能性を失わせる恐れがあるとともに、これらへの従事が多様性を増す労働者のライフスタイルの選択にかかるものであることを見逃すことを意味する。

また、日本的雇用慣行の崩壊と労働市場の流動化は、労働者にとってキャリア形成の必要性を高めている。キャリア形成に結びつく教育訓練は従来各企業のOJTを中心に実施されることも多かったが、企業内熟練を高める教育訓練は労働者が労働市場を渡り歩くためには必ずしも十分ではなく、近年増加傾向にある長期的雇用を基本としない企業ではそもそも教育訓練投資を実施するインセンティブが働きにくい。こうした状況下で、労働者が生活時間に自己啓発を行うことが、キャリア形成と就業の継続のために必要とされるようになっている。

さらにICTの発達は、生活時間への労働時間の浸食が起こる可能性を高めた。持ち帰り残業は容易になり、情報通信機器を用いて場所を問わず企業と労働者を常時接続することも可能になった。労働時間性を判定すること自体が困難な働き方の中では、生活時間の保障を明確にしてそこに労働を浸食させないという仕組みが必要である。

こうした家庭・地域社会責任負担の原則化、職業外キャリア形成の必要性、労働時間と非労働時間の境界の融解という実態は、生活時間の保障を前提とした労働時間法の再構成を不可欠にしている。

(iv) 労働時間法の目的の種類と調整の視角

以上によれば労働時間法の目的は、大きく身体健康の保護、生活時間の保障、雇用機会の調整、賃金時間の保障の4つの観点から把握されるべきである⁸⁸。経済効率性の向上という目的は、労働時間法が持つ社会経済政策的側面をとらえたものであり、社会経済の一員である労働者の働き方を規律するにあたって無視されてはならない。しかし、社会経済において弱者になりやすい生身の個人の生存を保障することが労働時間法の根幹にあることからすれば、経済的効率性の向上という目的は、これらの目的が実現しようとする価値の程度や価値の間の保護のバランスを変更する際に考慮される二次的要素として位置づけられるべきであろう。

働くことの時間的規律が社会と多様な接点を持つことを認識すると、ある労働時間法の意義を特定の目的や効果から理解するというより、複数の目的と効果から複合的に理解する視角が生まれる。例えば、法定労働時間の妥当性は身体健康の保護に資する水準かという観点から従来問われてきたが、同時に労働者の生活時間が保障されるか、適切な雇用の分配がなされるか、という観点からも検証されるべきことになる。

各目的はそれぞれ独自の意義を有するが、今日の社会状況は、生活時間の保障を基軸に労働時間法を構築すべきことを示唆している⁸⁹。その理由は、次のような生活時間の保障という目的の特徴にある。

身体健康の保護は身体健康を損なう程度の長時間労働時間を主に問題にし、賃金時間の保障は生活保障が成り立たない程度の短時間労働を主に問題とするにとどま

88 毛塚勝利「賃金・労働時間法の法理」日本労働法学会編『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。

89 前掲注82の各毛塚論文参照。

るなど、その目的が労働時間の長さの規制の中で実際に機能する範囲はある程度限定されている⁹⁰。しかし生活時間の保障の要請は、誰しも労働時間外に生活を持ち、社会の構成員としての様々な責務を免れない点で、あらゆる場面で共有される。

また、労働時間法が達成しようとする目的は他の方法によって達成されても構わない。身体健康の保護は、医師の面談などの健康確保措置による代替が進められ、賃金時間の保護の内容は、時間あたりの賃金水準や他の所得保障制度の内容に依存し、雇用機会の調整は企業経営や他の働き方も含めた企業・労働政策全般の一部に位置づけられる課題である。しかし生活時間の保障は、生活時間を実現される特定の行為というより、生活時間自体を保障することを意図する。これを通じて労働者に日々の生活において主体的な選択や社会的責務の遂行を可能にすることに意味があるため、他の手段による代替になじまない。労働時間法が特に保護すべき目的といえよう。

(c) 労働時間法展開の方向性

労働時間法の目的はあらゆる労働者に関わるという理解からは、ある働き方に対応する労働時間法を構築するにあたり、労働時間法の適用対象から除外するという発想は採用しにくくなる。生活時間の保障や雇用機会の調整が当該労働者個人の問題にとどまらない公共的価値を持つことを考慮すると、個人の選択で労働時間法の適用をすべてコントロールすることを認める仕組みも採用しにくい⁹¹。むしろ構想すべきは、働き方の特徴に応じて各目的を達成可能な労働時間法ということになる。

構築すべき労働時間法も、前述のように、各労働時間法の目的からのチェックを受ける。各目的は必ずしも労働時間法により達成されなければならないわけではないため、その目的の達成状況は、労働時間法以外の制度も含めて総合的に考察される。労働時間法以外の方法による総合的な実現が困難な生活時間保障の観点からは、私たちが生活時間を保障されることを原則に置き、私たちの生命・社会活動のサイ

90 身体健康の保護と賃金時間の保護は、労働時間の長さの規制を達成手段とする場合、前者は労働時間が長いことを身体変更への負担としてとらえるのに対し、後者は労働時間が短いことを賃金が十分に得られない要因として理解する形としては対立するが、いずれも労働時間の長さについては極端な状態のそれのみを規制する点で実際には規制対象の重複による矛盾は生じない。

91 労働時間法において適用除外を安易に認めることについては、既に批判がある（西谷敏「労働法規制緩和論の総論的検討」季刊労働法183号（1997年）6頁）。

クルが1日単位で形成されていることに目が向けられるべきことになる⁹²。この視角は目新しいものではない。過去の女性保護規定は職業外において果たすべき責務の存在を考慮して構築されていたという点ではここで一考に値するし⁹³、労働時間法はそもそも1日を規制単位としていた。

生活時間を保障することは、そこで多様な価値を実現するための労働者の主体的な選択を保障することを併せて必要とする。働き方の多様化は、同時に生き方を巡る価値の多様化でもあり、実際、育児介護責任の遂行に関わる領域を中心に個人の判断で労働時間を調整することを認める制度が増加してきた。育児介護責任の遂行に類する価値を生活時間の保障にも認めることができれば、同様あるいはその他の労働時間の決定に労働者の意思を関与させる仕組みの可能性が見えてくる。こうした選択と責務遂行を実現するためには、これらを実現する時間そのものを保護することが必要になる。喪失した生活時間や雇用時間に対して金銭で補償したとしても、労働者の自由な選択や社会的な損失を回復することは困難である⁹⁴。

ただし反面において、特に生活時間の保護や雇用機会の調整の観点からは、労働時間法が公共的目的を有することも視野に入る。生活時間を保障されることで労働者は家族との関わりや地域社会への参加が可能になり、雇用機会の調整は社会的に他者の労働時間に関与する。これらは労働者が社会に対して負う責務であり、その責務を果たすための労働者の主体的選択はこの文脈でも保障されなければならないが、労働時間法の適用は当該労使関係における利害調整や労働者個人の意思のみによつては完全に自由にはならないという論理にも結びつく。

IV むすびにかえて

労働時間法は、身体健康の保護と経済的効率性の向上を意識して展開してきた。これは時短や働き方に即したルールの構築など一定の成果をもたらしたが、働くことを時間的に規律することが現実に持つ意義の多様性が立法構想において必ずしも

92 1日8時間労働規制が自由時間を保障する意味を持つことは様々に指摘されてきた。例えば、西谷9頁・前掲注85。

93 日本の労働者が「ケアレス・マン（男性労働者）」モデルであることの問題性を指摘するものとして、浅倉むつ子「「金持ち」ではなく「時間持ち」になろう」労働法律旬報1903号（2018年）6頁。

94 共働きの場合、賃金よりも生活時間の方が、希少価値が高くなることが指摘される（久本憲夫「労働時間について」中央労働時報1225号（2017年）14頁。

十分に反映されないという課題を生み出した。労働者像の変化は、適用される人事処遇制度や働き方の変化によって把握されてきたが、働き手と働き方、働くことの意味の多様化は、労働者が職場で完結しない権利や責務を有する当事者であることも考慮すべきことを問題提起し、職場の外にある労働者の生活や社会の動きも加味した労働者像を念頭に置くべきことを再認識させている。

本稿は、こうした視角から、生活時間の保障、身体健康の保護、賃金時間の保護、雇用時間の調整という大きくりの目的を提示し、労働時間法の目的をその目的に関わる他の制度も考慮しながら多角的に把握し、労働者が主体的に労働時間をコントロールすることが可能な労働時間法を構想すべきことを提言した。冒頭で指摘したように、こうした目的を実現することができる具体的制度を構築することが次の課題であり、これに多少言及することで本稿の結びに代えることにしたい。

労働時間法の展開では、労働者像や働き方の特徴の変化や多様化に即した労働時間法を構築することが課題となった。この課題に対して本稿は、端的にある労働時間のルールを適用除外するのではなく、労働時間法の目的があらゆる労働者に及ぶことを出発点とした制度構築を提言した。この視角からいえば、ある労働時間が身体健康への負担や雇用機会に与える影響は仕事の内容に応じて異なる以上、仕事の内容に即した法規制が望ましいことになる。この意味で仕事の内容に応じて規制内容を変える現在のアプローチ自体は支持されるが、多様な仕事をいかなる手段で切り分けて規制対象とするか、課題が残る。

また、働き手・働き方の多様化、生活時間利用の自由に着目して、労働者の主体的な労働時間決定を保障すべきとして、これを実現する仕組みを講じなければならない。現行の労働時間法には、制度の適用を個別労働者の意思に委ねる仕組みのほか、過半数代表制度、労使委員会制度、労働時間短縮推進委員会など、制度の適用・内容決定に労働者が関与する仕組みが複数存在する。これらの仕組みが持つ問題点⁹⁵の解決がここでも問われる。この労働者の主体的選択の具体化は、労働時間規制の公共性との調整も必要とする。

そしてそもそも何を労働時間というかという根本的な課題も残されている。工場法の「就業時間」から労基法の「労働時間」への変化、1980年代の労基法の労働時間と賃金時間の区別の明確化など、規制対象とする働く時間の認識のされ方は変化

95 この点に関する学説状況を整理した研究として、内藤忍「日本における従業員代表制の立法化に関する議論の状況」労働政策研究・研修機構編『労働条件決定システムの現状と方向性—集团的発言機構の整備・強化に向けて』（労働政策研究・研修機構、2007年）234頁。

してきた⁹⁶。判例が労基法上の労働時間制の判定においてメルクマールとしてきた指揮命令の実際の内容が労働のサービス化やICTの発達によって変化していることも、この問いへの取り組みを必要とする要因となっている。

96 この点に関する代表的研究として、荒木尚志『労働時間の法的構造』（有斐閣、1991年）。