

労働の規制緩和と労働環境 : 変形労働時間制、裁量労働制と労働環境

NAGAMINE, Tokio / 長峰, 登記夫

(出版者 / Publisher)

法政大学人間環境学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

人間環境論集 / The Hosei journal of humanity and environment

(巻 / Volume)

2

(号 / Number)

1

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

23

(発行年 / Year)

2001-12-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00002872>

労働の規制緩和と労働環境

変形労働時間制、裁量労働制と労働環境

はじめに

近年、雇用・労働の分野でもさまざまな領域で規制緩和が進められてきた。変形労働時間制と裁量労働制の導入もその一例である。いずれも一九八七年の労基法改正によって導入されたものである。また、これらと表裏をなすものとして賃金制度の改変も行われ、近年、年俸制や成果主義賃金制度が加速度的に導入されてきている。制度としては未だ新しいにもかかわらず、これらの制度は労働環境に大きな影響を及ぼし始めている。

本稿では、そうした雇用・労働の分野における規制緩和の典型的な例として変形労働時間制と裁量労働制を取り上げ、それらが労働環境に与えつつある影響を検討し、規制緩和が投げかけている諸問題の一端を考察しようとするものである。ここでは、これまで行われた変形労働時間制や裁量労働制に関する代表的な実態調査のレビューを中心としながら、これらの制度が与えた影響を検証していく。また、労働環境への影響については、労働時間と労働者の健康や、生活への影響を中心に検討する。

本稿での検討結果を要約すると概ねつぎの通りである。当初、変形労働時間制や裁量労働制は、それによって労働時間の効率的な利用とその結果としての時短を実現し、そうすることで労働者の労働生活および私生活を、より豊かでゆとりあるものにするものとして考えられていた。しかし、これまで行われたさまざまな調査の結果を総合してみると限り、これらの制度が導入された時の目的が実現されているとはとうてい認めがたい。むしろ逆に、これらの制度は労働時間概念を曖

昧にし、その間隙を縫って長時間労働や深夜勤務、不規則労働を増加させ、労働者の生活をいつそう不安定にしつつある。近年注目されてきた労働者のストレス病も、これらの制度が普及したことによる一つの帰結であるとも考えられる。以下、これらについて詳細に見ていく。

1 変形労働時間制

(1) 制度の概要

日本の労働時間法制は、一九八七年の労基法改正を契機に弾力化に向けて大きく変わってきた。その結果、それまで一日八時間一週四八時間であった労働時間の原則は一日八時間一週四〇時間となり、それに対する例外措置として設けられたのが変形労働時間制やフレックスタイム制であった。変形労働時間制には一ヶ月単位、一年単位、一週間単位の三種がある。以下、これら三種の変形労働時間制の枠組みについてまず概観し、つづいてフレックスタイム制について見てみよう。これらは、いずれも労基法第三二条の二―五で定められている。

一ヶ月単位の変形労働時間制は、就業規則その他これに準じるものによって一ヶ月以内の一定期間を定め、その期間内における労働時間の平均が一日八時間一週四〇時間以内であれば、労基法三二条の規定に反して、その期間内の特定の日または週については、一日八時間一週四〇時間をこえて労働者を働かせることができるというものである。図表1は雪印食品関東工場の例を示したもので、一ヶ月単位の変形労働時間制であるが、このように一日一二時間以上(拘束一三―一四時間)を所定労働時間として設定することも可能である¹⁾。このよ

図表1 雪印食品関東工場に見る変形労働時間の实例

時間	日	月	火	水	木	金	土
8:00~							
9:00~							
10:00~							
11:00~							
12:00~							
13:00~							
14:00~							
15:00~							
16:00~							
17:00~							
18:00~							
19:00~							
20:00~							
21:00~							

注：これに休憩時間が入ることから、月曜と火曜は拘束14時間実働12.5時間、水曜は拘束9時間実働8時間、木曜は拘束7時間実働6時間で、金土日の3日間は休み。

資料出所：鈴木幸子「労基法悪用の一ヶ月変形労働時間制—雪印関東工場の場合—」『季刊労働者の権利』186号1990年10月から作成。

うに特定期間内の平均が法定の時間内におさまる限り、一日または一週間の労働時間に制限はない。

これに対して、特定期間を一年未満の一定期間に延長したものが一年単位の変形労働時間制である。ここでは一日の最長労働時間が一〇時間、一週的最長労働時間が五二時間に制限されている。この労働時間制限については、従来、三ヶ月単位の変形労働時間制の下では一日の労働時間が一〇時間、一週の労働時間が五二時間、一年単位の変形労働時間制の下では期間が三ヶ月をこえる場合は一日九時間、一週四八時間とされていた。それが今回の労基法改正により、一ヶ月以上一年以内であれば一律に一日一〇時間、一週五二時間となったことで、労働時間の規制がよりいっそう緩和されたことになる。ただし、休暇については、従来一週間に一日の休日を確保すること（つまり最大連

続労働日数は一二日まで可能）とされていたのが、今回の改正で連続労働日数は原則六日とされ、例外的に一二日まで可能となるように変更されている。

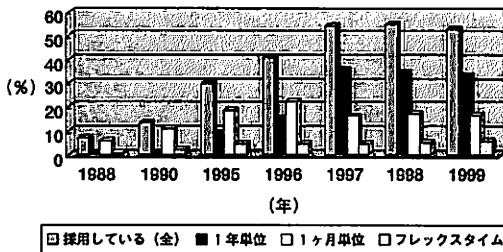
これら一ヶ月単位および一年単位の変形労働時間制に比べると、一週間単位の変形労働時間制は特殊な性格をもった変形労働時間制だといえることができる。ここでは会社が労使協定を締結し、定められた手続きに従ってそれを労働基準監督署に届け出た場合、一日の労働時間が一〇時間に制限されることを除けば、毎日の労働時間をあらかじめ就業規則や労使協定で定めておく必要がない。しかし、これは労働者の日々の生活をきわめて不安定なものにすることから、つぎのような小零細事業所に適用が限定されている。ここでこの制度の適用が認められている事業とは、日ごとの業務に著しい繁閑の差があり、それを予測した上で前もって就業規則等に毎日の労働時間を定めることが難しい事業のことで、これについて労働基準法施行規則は小売業、旅館、料理店、飲食店で常時三〇人未満の労働者を使用する事業所と具体的に定めている。このような事情から一週間単位の変形労働時間制は「非定型的」変形労働時間制とも呼ばれている。

これに対しフレックスタイム制は、一ヶ月以内の単位期間の中で一日の労働時間を労働者が自由に開始し、かつ終了できるようにするという制度である。実際は、全員が在社しているべき時間帯（通常コアタイムと呼ばれ、多くの場合午前十一時から午後二時くらいまでの時間帯）を設け、それ以外の時間帯（フレキシブルタイム）は労働者の自由に任せるといのが一般的である。これにも労使協定が必要で、この協定には適用対象労働者の範囲や清算期間（一ヶ月以内）、期間内の総労働時間等にかかる事項を定めておかなければならない。これは労働時間の配分を労働者の裁量に任せることが可能で、かつそうすることに合理性が認められる、主として専門的な職業に就いている労働者に適したものとされている。

(2) 導入の状況

ところで、変形労働時間制は実際にどれくらい導入されているのであろうか。労働省調査によると、いずれかの形の変形労働時間制を採用している企業の比率は、改正労基法が施行された一九八八年には七%にとどまっていた。それがその後は着実に上昇し、九〇年に一三%、九五年には三〇%、そして九八年には五五%でピークに達した。しかし、九九年には再び五三%へと微減した。この変化の過程は図表2で見ることが出来る。変形労働時間制の中でも多く採用されているのが一年単位の変形労働時間制で、一九九九年には三三%であった。ちなみに他の変形労働時間制については、一ヶ月単位が一七%、フレックスタイムが六%であった。

図表2 変形労働時間制採用の有無



資料出所：労働省『賃金労働時間制度等総合調査平成12年版』

ここから企業規模が大きくなるほど導入比率が高くなっていることがわかる。このように変形労働時間制はすでに過半数の企業で導入され、導入比率は産業や企業規模によって五割から七割近くに達している。

以上が変形労働時間制を採用している企業の割合である。つぎにこの制度が適用されている労働者の割合を見てみると、一九九九年には全体の四八・二%で全労働者のほぼ半数近くに達していた。また、一

〇〇人〜九九九人規模ではすでに労働者の半数をこえているが、一〇〇人以上規模では四六%とその比率はやや低下する。このように適用労働者の比率からみても、変形労働時間制はすでに日本の企業で広く普及しているのがわかる。

ところで変形労働時間制は、当初、労働時間の効率的運用やそれによる労働時間の短縮を目的として導入された。果たしてその目的は実際に実現されたのか、それをつぎに見てみよう。

(3) 導入の実態

変形労働時間制に関して行われた最近の代表的な調査に、東京の東部地域で亀戸労政事務所が行った調査(以下これを「東部調査」と呼ぶ)と、多摩地域で三鷹労政事務所が行った調査(以下これを「多摩調査」と呼ぶ)がある。ここでは主としてこれらによって導入の実態を見てみることにする。

まず、最初に、東部調査によって労働時間の実態を見てみよう。この調査は一ヶ月単位、一年単位、フレックス制と別々に統計を取っているため、ここでは利用比率が高い一ヶ月単位を中心に見てみよう。ただし、一ヶ月単位の変形労働時間制は運輸・通信業での利用率が高く、これらの業種は他業種に比べてもともと労働時間が長いという点にあらかじめ注意が必要である。

これによると一ヶ月単位の変形労働時間制の下で、一日の勤務時間が一二時間以上(ということは法定の休憩時間が六〇分以上で、拘束時間は一三時間以上、通常は一三・五時間以上)になる日があるとする者の比率は四五%、また、午前零時が所定労働時間に入っている深夜勤務者も五二%に上っている。これら深夜勤務者の中で、週平均の深夜勤務回数が二回以上三回未満という者が最も多く六割であった。深夜勤務者の職種を見ると、タクシー運転手と回答した事業所が最も多かった(四六%)のは予想されるところであるが、それ以外にも鉄道関連(一三%)やタクシー以外の運転手(一一%)、工場作業員(一〇%)、看護婦(八%)、商店・飲食店(六%)等でも深夜勤務

者が広く存在している。このように、この調査は変形労働時間制の下で長時間労働や不規則労働が多く、あるいは深夜勤務が広範に存在している様子を示している。こうしたことからこの調査を実施した亀戸労政事務所では、「変形制を導入することで労働者は自分の労働時間が把握しにくくなり、働き過ぎの心配が見られる」として、変形労働時間制によつて長時間の不規則勤務や深夜勤務が増加しつつある傾向に注意を促している。

こうした長時間労働の実態は多摩調査でも確認できる。この調査では、従業員調査の方で、変形労働時間制の下での一ヶ月の労働時間の最長と最短を尋ねているが、結果は平均で最長と最短がそれぞれ一八〇・七時間、一四六・三時間であった。週休二日、一ヶ月の労働日を二二日として単純計算すると、変形労働時間制の下で一日の最長労働時間は八・二時間（拘束九・二時間）、最短労働時間は六・七時間（同七・七時間）となる。

東部調査との対比で多摩調査の特徴を見てみると、後者の従業員調査で長時間労働が見られたのは専門的・技術的職業や管理的職業の人たちで、前者の一ヶ月の最長労働時間は二四四時間、後者の場合は二六〇時間と、労働時間が極端に長くなっていることが挙げられる。先の場合と同様週休二日で一ヶ月の労働日を二二日として計算すると、専門的・技術的職業の場合は一日一・八時間（拘束二・八時間以上）、管理的職業の場合は二二時間（同二三時間以上）になる。前者の専門的・技術的職業の人たちは、制度の運用次第では労働時間に柔軟性を持たせることが可能なためか、最短労働時間も短く一〇二時間となっているのに対して、管理的職業の場合は最短でも一六〇時間とさわめて長い。

以上のような長時間労働の実態はこれら以外の他の調査でも確認できる。たとえば東京都が行った労働時間調査（以下これを「東京都調査」と略す）では、一ヶ月単位の変形制の下で最も長い一日の所定労働時間を尋ねたところ、最も多いのが一五時間以上（休憩時間が入って通常であれば拘束時間一六・一七時間）で一七・九であった。

これに一・一五時間未満と一〇・一時間未満（いずれも八・二%）を加えると、全体の三四・三%に達する。つまり三分の一以上の労働者が拘束時間一・一五時間以上、二割弱は一六・一七時間以上の労働環境下に置かれているということになる。

このような労働時間の実態から、この調査の労働組合調査では、変形労働時間制の最大の問題点として「生活サイクルが不規則」（二五%）になったことがあげられ、また「年次有給休暇が取りにくくなった」（二五%）と指摘する組合も多かった。その他「変形労働時間制が業務の繁閑に対応していない」（二〇%）という制度の根本に関わる問題が指摘され、あるいは「残業代を含めた収入が減った」（一五%）等、労働者の不利に作用する事態が生じている実態が明らかになっている。

(4) 変形労働時間制と労働組合

つぎに、これらの調査で注目される点は労働組合に関する部分である。東部調査では労働組合がある事業所とない事業所を比較した場合、ある事業所の方で労働時間が長くなっている場合が圧倒的に多いという事実が明らかになっている。たとえば一日一二時間以上の勤務者がいる事業所で「労働組合がない」とするところは三三%であったのに対し、「ある」事業所は七七%、深夜勤務者がいる事業所で「労働組合がない」とするところは三〇%であったのに対し、「ある」事業所は七〇%、さらに一日一二時間以上の勤務者がいてかつ深夜勤務がある事業所で、「労働組合がない」とするところは一九%であったのに対し、「ある」は八一%であった等々である。

このように、この調査結果によつて労働組合がある事業所とない事業所を比較してみると、労働組合がある事業所の方が、長時間労働や深夜勤務の比率が圧倒的に高くなっているのがわかる。しかも、変形労働時間制を導入している事業所のほとんどは、導入時変形労働時間制について「労使の話し合いの場があった」（八三%）、あるいは現在も「ある」（七六%）と応えている。これは労使関係の正式なルート

を通じ、変形労働時間制の導入を通して労働組合が長時間労働、深夜勤務に積極的に協力していることを示すもの見てよいであろう。

それと性格は若干異なるが、労働組合については多摩調査でも興味深い点がみられる。それは、変形労働時間制の結果を労使がどう見ているかという点に係る。変形労働時間制の導入に当たっては行政も企業も、労働時間の短縮と、それによって仕事や生活にゆとりをもたらすことが制度導入の目的であるとしていた。それでは、これを実際に導入してみた結果、当事者、すなわち事業所、労働組合、労働者は、それぞれこの制度をどのように見ているのであろうか。

まず、変形労働時間制の導入が労働時間や休日などのような影響を与えたか、という質問に対して、「実働時間の活用が合理的になった」、「休日が増加した」、「残業時間が少なくなった」等の積極評価は、事業所調査、組合調査、従業員調査のいずれでもそれぞれ一定の比率で見られた。しかし、そうした中でも従業員調査で最も多かったのは「効果が認められない」(二七%)という消極評価で、全体の四分の一強を占めていたのに対し、このような消極評価をした労働組合は皆無であった。この点に関する限り、労働組合の評価はほとんど会社側と同じであったといつてよい。

つぎに、変形労働時間制が生活に与えた影響についてはどうか。これに関し労働者調査では「生活にゆとりができた」とする者も半数近くいたが(「かなりゆとりができた」九%、「少しゆとりができた」四〇%)、ゆとりが感じられないとする者は過半数に達しており(「ゆとりは感じられない」四五%、「かえって厳しくなった」六%)、評価は分かれていた。一方、事業所調査では、ゆとりができたとする事業所が七三%と圧倒的に多く(「かなりゆとりができた」五%、「少しゆとりができた」六八%)、ゆとりが感じられないとする事業所は二七%に止まり、「かえって厳しくなった」とする所はなかった。これに対して労働組合は「ゆとりができた」とするところが多く(「かなりゆとりができた」〇%、「少しゆとりができた」六七%)、ゆとりは感じ

られないとする所は少なかった(「ゆとりが感じられない」二二%、「かえって厳しくなった」一一%)¹⁾。事業所が積極評価をすることは予想できるとしても、労働組合の判断が実際に変形労働時間制を適用されている労働者たち自身の現実感覚から乖離し、ほとんど会社側のそれと同じになっていることが注目される。

同様に、今後変形労働時間制を導入すべきかどうかについて、従業員は積極評価と(「積極的に導入すべき」二八%、「どちらかと言えば導入すべき」三三%)、慎重論ないしは消極評価(「導入は慎重にすべき」三五%、「導入しない方がよい」六%)に見方が分かれていた。これに対して労働組合は圧倒的に積極評価に傾いていた(「どちらかと言えば導入すべき」九%、「積極的に導入すべき」が合わせて五五%、「導入は慎重にすべき」が九%、「導入すべきではない」は〇%)。従業員調査では積極評価と、慎重論ないし消極評価に、前者に傾きつつ見方が二分していたのに対して、組合調査では消極評価はほとんどなく積極評価に集中している。

これらの調査では、変形労働時間制導入の以前と以後で労働時間などのような変化が生じたのか、あるいは生じなかったのかについては詳細を知ることができない。しかし変形労働時間制を導入したことによって労働時間が短くなったということを示す証拠はない。ところが東部調査では全事業所の四割近くが、変形労働時間制は賃金コストの削減に役立っているといる(「大いに役立っている」一〇%、「ある程度役立っている」二九%)²⁾。このことは多かれ少なかれ他の調査でも確認できる。こうしたことから考えると、制度導入時の趣旨であった労働時間の短縮は、たとえそれが実現されていたとしても緩慢で、逆に労働時間制度が「柔軟」になった分だけ長時間労働や深夜業、不規則労働が増えたが、変形制の導入によって労働時間を調整し、残業代の支払いが不要になった分だけ賃金コストの節約に役立った、というのが変形労働時間制の効果であるといつてよいであろう。

2 裁量労働制

(1) 制度の概要

裁量労働制は、変形労働時間制と同じく一九八七年の労基法改正によって導入されたが、その後も九三年と九八年に改正され現在に至っている。その内容は労基法第三八条の二に定められている。それによると裁量労働制とは、業務の性質上仕事方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある、したがって仕事遂行の手段や時間配分の決定等に関し上司が具体的な指示をすることが困難な業務で、その中から政府が命令で定め、労使協定で特定した業務については、その労使協定で定めた時間労働したものとみなすというものである。このようなことから、この制度の対象となる労働者は、「多くの場合に、請負的性格の労働に従事し、労働の量よりも質ないし成果によって報酬を支払われるのにより適している人々」だとされる¹⁵⁾。

当初、この制度の対象業務として、労基法施行規則二四条の二第六項に研究開発等五種類の業務が例示されていた。その五業種とは、①新商品や新技術の研究開発、②情報処理システムの分析または設計の業務、③新聞や雑誌の記事の取材または編集、④デザイナー、⑤放送、映画のプロデューサーやディレクターである。一九九三年の改正によって、これら五つの業務に第六の業務として「中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の指定する業務」が追加されることになり、コピーライター、公認会計士、弁護士、弁理士、一級建築士、不動産鑑定士の六業務が加えられ、九七年から施行された。さらに、九八年の労基法改正によって対象業務はいっそう拡大され、事業の運営に関する事項についての企画・立案・調査及び分析の業務が加えられて、昨年四月から施行されている。本社等で事業運営の中核となるホワイトカラー労働者の多くが、この新制度の対象になるものと見られている。

こうして二度の改正を経て変化してきた裁量労働制は、概念的に大きく二つに区別される。八七年の制度導入時にできて九三年の法改正で適用対象が拡大された、横断的労働市場で通用する専門的技能をもった労働者が対象の「専門業務型裁量労働制」と、九八年の法改正で

できた内部労働市場で企画・立案等を行う幹部要員を対象とした「企画業務型裁量労働制」である¹⁶⁾。

(2) 導入の状況

裁量労働制についても、先の労働省統計によって導入の状況を見てみよう。この統計は「みなし労働時間制度」を「事業場外労働のみなし労働時間制」と「裁量労働のみなし労働時間制」に区別している。これによると一九九九年時点で、裁量労働によるみなし労働時間制を導入している企業は一・九%で、変形労働時間制に比較するとその適用範囲はきわめて限られたものとなっている。過去一〇年間の推移をみても、制度が導入された一九八八年には〇・三%、それが九五年には〇・九%に増加したものの、その翌年にはふたたび減少している。その後九七年に一・四%、九八年には二・一%でピークに達したが、九九年には再び一・九%に微減するというように、導入の伸びはきわめて緩慢なものとなっている。ただ、企業規模別にみると、従業員数三〇人以上一〇〇人未満のところでは導入比率が一・七%に止まっているのに対して、一〇〇人以上一、〇〇〇人未満では二・一%、一、〇〇〇人以上では五・七%と高くなっており、導入比率は企業規模が大きくなるほど高くなる傾向にあることがわかる。

それ以外の主要な調査としては、社会経済生産性本部が一九九四年に行った調査(以下これを「生産性本部九四年調査」と略す)がある。これによると導入企業は三・三%であったが、これには試行中の企業も含まれていたことに注意が必要である¹⁷⁾。また、東京都立労働研究所が一九九八年に行った調査では三・八%であった。その他、日本人事行政研究所が一九九七年に行った調査では一〇・八%とかなり高くなっていたが、これには裁量労働制の適用対象者が多くいると考えられる研究所などを持つ比率の高い製造業等で、しかも技術系の常勤従業員がいる企業に調査が限定されていたことが影響していたのではないかと推測される¹⁸⁾。

ところが、企画業務型裁量労働制が施行された二〇〇〇年四月以降

になると、様相はかなり違ってくる。この時期に実施された代表的な調査には、社会経済生産性本部が二〇〇〇年に行った調査（以下これを「生産性本部二〇〇〇年調査」と略す）がある。ここでは裁量労働制を「導入している」企業が一八・九％、「現在導入の方向で検討中」の企業が一一・六％、「関心はあるが検討中」が三九・九％であった。ただ、同じ二〇〇〇年末に行われた先の東京都調査では導入が五・二％、導入を検討中が六・三％に止まっており、生産性本部二〇〇〇年調査と比較すると導入比率はかなり低くなっている。いずれも新裁量労働制を含まない従来型の裁量制についての数値であるが、ただ経年変化でみると、導入比率が上昇してきていることはまちがいない。

このように見てくると、二〇〇〇年に新裁量労働制が導入されるまで、裁量労働制の導入はきわめて緩慢だったといつてよい。理由は何か。それに関して、裁量労働制の導入を妨げる主な要因は法律制度上の制約にある、つまり、裁量労働制の対象業務が研究開発やデザイナー、弁護士、公認会計士等高度の専門職に限定されていたことにあるとして、当時の制度が経営者団体等から強く批判されていた。一九九八年の法改正による企画業務型裁量労働制の追加は、それによつてこのような制約を緩和し、先の批判に答えようとするものであった。生産性本部九四年調査でも裁量労働制の「適用可能業務がある」とする企業は七六％に上っており、その業務は企業の経営方針を決める文字通りの企画立案業務だけでなく、営業から販売、人事、法務、総務、生産に至るまでほとんどの業務を網羅し、法制度が変われば適用が大幅に拡大する可能性を示唆していた。

以上のように考えれば、企画業務型裁量制の導入は、従来型の専門業務型裁量制の導入にも弾みをつけたと考えられるのではないか。この点については一九九九年に実施された後述の連合の組合調査からも推測される。この調査では新裁量労働制の「導入を検討中」と回答した二七組合のうち一三組合（四八％）が、当時の専門職型裁量労働制を導入していないと応えていた。つまり、ここで導入を検討中と答

えた企業の半数は、それまで裁量労働制を導入することがなく、企画業務型裁量労働制の成立を機に新たに裁量労働制の導入を考えていたということである。

それでは新裁量労働制が施行されたいま、その導入状況はどうなっているのだろうか。この新裁量労働制を定めた改正法は昨年四月に施行されたばかりで、これに関する調査は未だ多くない。日本労働研究機構は、改正法施行後約半年の時点で調査を行っている。それによると新裁量労働制の実施企業比率は一・四％と未だ低位にあるものの、それを「現在導入に向けて検討中」だとする企業が二五％に上り、今後導入が進んでいくことを予想させるものであった。一方、二〇〇〇年に行われた先の東京都調査での導入比率も高くない、「導入」が〇・七％、「実施を検討している」が五・七％に止まっていた。しかし生産性本部二〇〇〇年調査では新裁量労働制の「導入」はすでに三・〇％に達し、また「現在導入の方向で検討中」が一・六％、「関心はあるが検討中」が四九・五％となっていた。改正法が施行されてからの期間の短さを考えると導入のスピードは加速しており、とくに「導入方向で検討中」と「関心があるが検討中」をあわせて六割を超えていることは大いに注目される。

このように見てくると、裁量労働制の導入は今後いつそう進んでいくのではないかと予想される。さらに、それと表裏の関係にある年俸制や成果主義賃金の導入が、ここ二―三年加速度的に進んできていることも、裁量労働制の導入をいつそう促す要因になるであろう。

(3) 導入の実態

つぎに、裁量労働制の導入時および導入後の実態について見てみよう。これについては導入の目的とそれに対する導入後の評価、そしてそれが与えた影響として労働時間に焦点を当てて見ることにする。

① 導入の目的・メリットとその評価

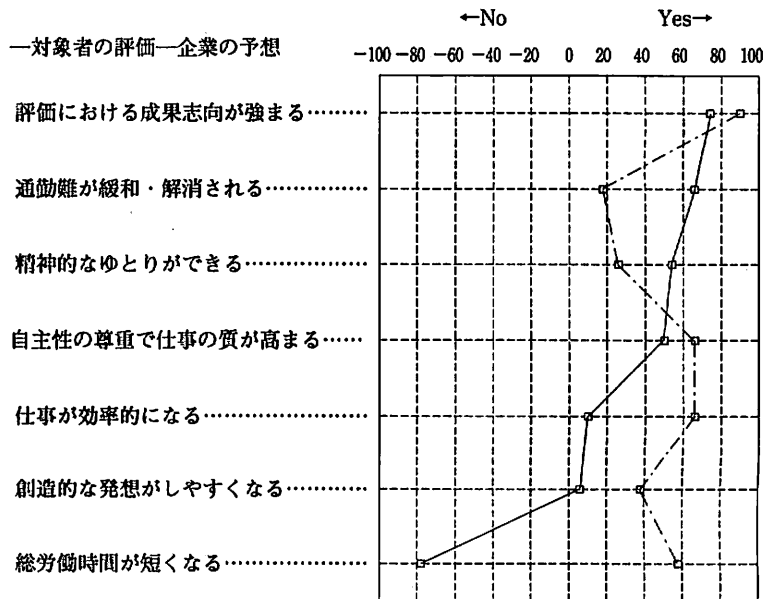
まず最初に、裁量労働制の導入目的、あるいはそのメリットとして

何が考えられていたかを確認しておこう。先の生産性本部九四年調査によると、裁量労働制のメリットとして企業があげている主な項目には、「仕事評価における成果志向の徹底」(六六・二%)、「自主性尊重による高い成果」(五四・二%)、「就業時間の合理化による仕事の効率化」(四五・八%)、「時間外労働を含めた総労働時間の短縮」(四〇・一%)等があり、それ以外では「ホワイトカラーの生産性向上」(二七・八%)、「柔軟で創造的な発想を引き出せる」(二四・三%)、「時間外手当削減による総人件費の抑制」(二六・五%)等があった。つまり、一方には能力主義的な仕事評価とその象徴としての成果主義賃金があり、それが仕事効率を高め生産性の向上に資する、他方では、それが創造的、自主的な仕事の遂行を可能にし、結果的には労働時間の短縮につながるから労働者にとってもメリットがあるというものであった。

それでは裁量労働制を導入した企業が、導入後にそれらの導入目的やメリットをどう評価していたのであろうか。また、実際に裁量労働制の下で仕事をしている労働者たちは、それをどう見ていたのであろうか。

これについて生産性本部九四年調査は、企業予想と適用労働者の評価をそれぞれ点数化し比較分析して興味深い。それを示したものが図表3である。これによると、企業も労働者も比較的高く評価しているのは、「自主性尊重で仕事の質が高まる」ということくらいで、それ以外の点について、現場労働者は企業ときわめて対照的な見方をしている。「仕事の効率化」や「創造的な発想」に関し現場労働者はきわめて冷めた見方をしている、まったくプラス評価をしていない。逆に、企業の評価に反して労働者がプラス評価をしているのは「通勤難の緩和」である。さらに、企業評価と最も好対照をなしているのは労働時間についてで、企業は裁量労働制が労働時間短縮に役立つと見ていたのに対して、労働者は明白な、しかも強いマイナス評価を下している。つまり現場の労働者たちは、裁量労働制が導入されても労働時間の短縮にはまったく役立っていないと見ているということである。

図表3 導入の効果に関する企業の予想と対象者の評価



注：企業については「かなり期待できる」を2点、「やや期待できる」を1点、「あまり期待できない」を-1点、「全く期待できない」を-2点とし、同様に労働者については「全くそうだ」を2点、「ややそうだ」を1点、「あまりそうでない」を-1点、「全くそうでない」を-2点として点数化している。
資料出所：社会経済生産性本部「[裁量労働制に関する調査] 報告書」1995年1月、95ページのグラフから作成。

る。一方、裁量労働制が導入されることによって「成果志向が強まる」であろうと見ている点では企業も労働者も共通している。しかし、裁量労働制が導入されれば労働者は成果志向を受け入れざるを得なくなるのは当然のことであって、これはそのことを確認しただけといつてよい。

②導入の実態・労働時間、健康・生活への影響を中心に、労働環境という視点から雇用や労働をみると、労働時

間はきわめて重要な要素のひとつであり、これについてはもう少し詳しく見てみよう。これに関しては連合の調査が有用な資料を提供している。

裁量労働制が労働時間の短縮につながるかという点について、実際にこの制度を適用されている現場の労働者たちがきわめて否定的な見方をしていたことについては、すでに生産性本部九四年調査で見たとおりである。九九年に行われた連合の組合員調査（以下これを「連合九九年調査」と略す）はこれを裏付けるものとなっている²⁸。まず、裁量労働制が導入されて労働時間がどう変化したかをみる前に、裁量労働制適用労働者たちの実際の労働時間を確認しておこう。一言でいうと、彼らの労働時間は非常に長い。一日の実労働時間で最も多かったのが一〇〜一二時間未満（三九・〇％）で、これに続くのが九〜一〇時間未満（三二・六％）、さらに一二時間以上の者も七・一％おり、法定の八時間未満はわずか三％にすぎなかった²⁹。

つぎに、裁量労働制が導入されて実際の労働時間がどう変化したかについて見てみよう。これに関する質問への回答で最も多かったのは「変わらない」（五六・〇％）であった。ところが「非常に増えた」とする者が八・七％おり、「やや増えた」（二五・〇％）と合わせると三分の一をこえる。これに対して、「やや減った」とする者は六・四％に止まっている。実際の労働時間が長い者ほど、労働時間が増えたとする比率が高くなっている。このように見てくると、まず裁量制適用者たちの労働時間がきわめて長いという実態に加え、裁量制が導入されることによって労働時間が長くなったとする者がかなりいることがわかる。この点は東京都調査でも確認できる。こうした実態をとらえて、東京都調査では多くの組合が、裁量制の問題点として「実労働時間が長くなる傾向にある」（三五・八％）という点をあげている³⁰。

さらに、これに関連して、裁量労働制のトリックとも言うべき事態が生じているのが注目される。それは、ほとんどの場合、みなし労働時間よりも実労働時間の方が長いことである。裁量労働制というのは、ある仕事をするのに一定時間（たとえば八時間）かかるもの

と仮定して、実際に労働者はその時間働いたかどうかにかかわらず、その時間働いたものとみなし、その時間分の賃金を払うというものである。したがって効率よく働けばみなし労働時間以内（たとえば七時間半）に仕事を終わることができ、それでもなおみなし労働時間（八時間）分の賃金が得られるということで、労働者にとっても良い制度のはずだということになる。

しかし実際はどうか。連合九九年調査によると、ほとんどの場合みなし労働時間よりも実労働時間の方がかなり長くなっている。たしかに通常は一定の時間（多くは二〇〜三〇時間）分まで特別手当を支給して、その埋め合わせを行っている。しかし、たとえばこの調査でみなし労働時間が八時間以上八・五時間未満の者を見ると、実際の労働時間がその中に収まっている者は一四％にすぎず、残りの八六％はすべてみなし労働時間よりも長く働いている。これらの者の中には実労働時間が一二時間以上、つまり毎日三・五〜四時間以上残業している者もおり、しかもその比率は八％にも達する³¹。特別手当をはるかに上回る時間残業をしているということである。このような実態は東京都調査でも同じである。二〇〇〇年から二〇〇一年にかけて連合が行った別の調査（以下これを「連合二〇〇〇年調査」と略す）におけるある企業の場合、会社が支払う残業手当相当の特別手当は月二〇〜三〇時間分であるが、実際の残業時間は七〇〜八〇時間にも上っており、残りの五〇時間分はタダ働きということになる³²。

このような実態をみると、裁量制の適正な運用には労働時間等の実態をチェックするシステムが必要で、とりわけ労働組合の果たす役割が重要だと考えられる。しかし、組合の認識は必ずしもそうではない。連合九九年調査では、みなし労働時間と実労働時間の乖離に対して「とくに対策を設けていない」組合が三四％もあり、「労使で協議する」としている組合は四三％にすぎない³³。また、連合二〇〇〇年調査では、裁量制の下での労働時間は「本人の自覚の問題」、あるいは労働者個人による時間の使い方の問題で、制度上の問題ではないとしてこのチェック機能を否定ないしは放棄している組合もある³⁴。このよう

に裁量労働制の下ではサービス残業が制度化され、恒常化しているのが実情で、裁量制はサービス残業を隠蔽・温存するシステムと化しているかの感がある。

このような実態の下で裁量制を適用され働いている労働者から、つぎのような激しい意見が出てくるのは当然のことであろう。裁量制の下では「仕事量が増加しているにもかかわらず、手当は実質的に減少し、労働時間は増加する一方で、実質的には手当のカット、労働時間の増加を招くだけ」、「運用方法をチェックしていかないと無賃金の時間外労働が増えるだけ」で、結局、裁量労働制は「賃金上昇の抑制策としか思えない」等々。

組合によるチェックの必要性はサービス残業についてだけではない。新裁量制を導入した九八年の改正法は、裁量労働を適用するには個々の労働者の同意が必要であるとし、同意しなかった場合でも、そのことを理由にその労働者に不利益を与えてはならないとしている。しかし、労働組合によるチェック体制なしで、個人でそれを拒否できる労働者は一体どれだけいるであろうか。たしかに不同意の際の不利益扱いがないようチェックしている組合もあるが、本人は不同意であったにもかかわらず、同意の印が押されていたことが発覚した違法なケースも報告されている。

さらに連合九九年調査は、裁量制適用者たちが有給休暇もほとんど取得できない状態にあることを明らかにしている。驚くべきことに有給休暇を「完全取得している」者はわずか三・七％にすぎず、「だいたい取得している」(一四・七％)者と合わせても二割に満たない。逆に「まったく取得していない」者も一・八％いた。「ほとんど取得していない」者は一九・五％に上り、これに「あまり取得していない」(二二・八％)者を加えると、これらで優に全体の過半数をこえる。裁量労働制の下で、労基法二九条の有給休暇規定はまったくの画餅と化しているといつてよい。

それだけではない。有給休暇を取れないことに加え裁量制適用労働者たちは休日出勤も多い。休日出勤が「ほぼない」と応えたのは四

一・七％だけで、多いと応えた者は二二・五％に上る。「多い」六・七％、「やや多い」一五・八％)。さらに、これに深夜労働が加わる。深夜労働が「ほぼ毎日」に及んでいると回答した者は四・一％、これに「週に二〜三日」と回答した者(六・九％)を加えると全体の二割を超える。

こうした事態は労働者の健康にも影響を与える。裁量制適用前と比べて、健康状態が「非常に悪くなった」あるいは「悪くなった」と応えた者を合わせると一五％を超える。また、先の労働時間の増減に関する質問に「やや増えた」、「非常に増えた」と応えるに従って、それぞれ健康状態が悪化したとする者の比率が高くなっている。健康状態が「非常に悪くなった」と回答した者のうち四〇％は、労働時間が「非常に増えた」としている。これは裁量労働制が適用されたことによつて労働時間が増え、それが原因で健康を害する人たちが少なからずいることを示すものである。さらに同調査は健康悪化の原因についても尋ねている。それによれば回答者たちは、仕事量や密度の増大、目標や納期へのプレッシャー、仕事時間が不規則になったこと等を健康悪化の原因としてあげている。

また、労働時間が長いと回答するに従って仕事を「ほぼ自己の裁量で遂行する」者の割合が減って、逆に「上司と相談して指示を受ける」や「上司からの指示がよくある」とする者の割合が増えている。この背景には予定外の仕事が頻繁に入ってきて、上司の指示を得なければならなくなるといった事情がある。こうした実態は、そもそも裁量制を導入するための前提的な条件が欠けているのではないかと疑いを抱かせるものである。東京都調査の労働組合調査もこれと同じ結果を示唆している。この調査で組合が裁量労働制の問題点として指摘していた事項の中で多かったのが、「実際は(上司の)指示によつて残業をしている」(二八・三％)ということだったからである。そもそも裁量労働制の趣旨は、上司の指示が困難で仕事遂行方法を労働者の自主性に委ねるという点にあったはずである。しかし上述のような事実からは、そのような裁量制の趣旨に疑問を抱かせる運用実態が浮かび上がってくる。

このように仕事量が増え、あるいは仕事の密度も増し、必然的に労働時間が長くなり、仕事自体が不規則になって有給休暇を取ることままならなくなる、加えて休日出勤も増える。このような状態は、仕事生活や家庭生活にも影響を与えることになる。こうしてこの調査は、裁量制適用労働者たちが、一方では会社にいる時間、すなわち在社時間が増え（「かなり増えた」一〇・一％、「どちらかといえば増えた」三〇・〇％）、他方では家族と過ごす時間が減ってきた（「かなり減った」二五・七％、「どちらかといえば減った」五五・九％）ことを明らかにしている。つまり裁量制適用者の四割以上は在社時間が増え、八割以上は家族と過ごす時間が減ったと応えているということである。

これらの数値は裁量労働制が仕事効率を高め、あるいは労働者の自主的な労働意欲や創造力を高め、労働時間の短縮をもたらすという、当初、政府や企業が掲げた導入目的やメリットを事実として否定するものである。それだけでなく、そもそも裁量労働適用者たちの労働環境が、裁量労働云々以前の状態にあることを示している。裁量労働制が家庭生活を犠牲にして仕事に打ち込む企業戦士たちを再生産し、過労死予備軍の温床と化しつつある、と言ったら言い過ぎだろうか。

③ 裁量労働制と労働組合

以上のような実態にもかかわらず、連合九九年調査では大多数の組合が裁量労働制は「うまくいっている」（八・六％）、あるいは「まあまあうまくいっている」（七四・三％）と肯定的な評価をしている¹⁴。実際、このような見方は、連合調査の組合による自由記述欄や連合への要望記入欄でより具体的に確認できる。とくに従来の専門職型裁量労働制をすでに導入している企業の労働組合がそうで、裁量制に対する批判的な見解はほとんど見られない。その論調はたとえば下記の如くである。激しい国際競争に勝ち残るには勤労者が能力を存分に発揮できる環境が必要だ、裁量労働制はそうした環境整備に必要な制度であり、連合は裁量労働制をもっと肯定的にとらえるべきだ、新裁量制も

連合の意見で制約条件が加わり活用しにくい制度になってしまった（化学部門）、新制度については「連合の否定的スタンス」を強く感じたが、当組合では「否定的意見はごく少数」だ（金属部門）、¹⁵はては裁量労働制によって効率的、創造的な仕事ができるようになった、だから「全職種への適用拡大」を行うべきだ（化学部門）、¹⁶等々である。

ところが、すでに述べたところからも明らかのように、現場の労働者たちの現実認識はこれとはかなり様相を異にしている。種々の調査でも指摘されているように、裁量労働制の最大の問題点は、制度の前提条件である仕事の評価方法が出来ていないこと、それに成果（予定外の労働時間の延長分も含む）を賃金に反映する仕組みが出来ていないことにある。前者については、自分たちがどう評価されているのか当の本人にはわからない、結果が本人に知らされない、等の透明性のなさや評価の恣意性が指摘され、また、後者についてはみなし労働時間が実労働時間と乖離し、実労働時間がみなし労働時間より長いにもかかわらず、裁量労働手当が安く押さえられている、だから前の残業代の方が高かった、裁量労働制になって賃金が減った、同じ職場でほぼ同じ仕事をしていても裁量制適用者の方が給料が安い、といった点などが指摘されている。

その結果、労働者からは裁量制になって「サービス残業が増えただけ」、裁量制は単に「賃金の抑制策」あるいは「労務費削減の手段」ではないのか、裁量の中に隠れて実労働時間が見えなくなり、それによつて「見かけ上の労働時間短縮」がなされただけで、¹⁷実質的にはサービス残業が増えたといった厳しい見方が出てくる。労働者たちが裁量制の導入に賛成している場合でも、必ずと言っていいほど、導入の条件あるいは改善点として評価方法の確立と成果の正当な賃金への反映をあげている背景には、このような現実がある。

これらの実態を反映して、組合員調査では、業績の賃金への反映について「満足している」、「やや満足している」が合わせて四割弱（三八・六％）にすぎなかったのに対し、「不満である」、「やや不満である」は六割（五九・九％）に達していた。¹⁸さらに裁量労働制そのものに

対する評価でも、「満足している」(八・九%)、「やや満足している」(二六・五%)と肯定的な回答をした者は半数に満たず、その他の約半数が不満を表明していた。「満足している」、「やや満足している」者でも、その多くは評価方法の問題点を指摘し、その改善を条件にしている。これらの事実は、労働組合が言うように、裁量制に「否定的な意見はごく少数」とは到底言えないことを示している。こうした事態に現場労働者と組合執行部の意識のズレを感じるのは、果たして筆者だけであろうか。さらに、この種の調査で注意しなければならぬことは、変形労働時間制や裁量労働制に批判的になると、「自律性を持って仕事をしない」という烙印を押され⁵⁶てしまう雰囲気が出来あがっていて、積極性を装うわざるを得ない状況にあるということである。

3 労働環境への影響

以上の検討結果から、変形労働時間制と裁量労働制が導入された様々な影響が出ていることが明らかになった。いずれにも共通していることは、これらの制度が導入されたことによつて深夜勤務や不規則労働が拡大しているということ、そしてそれが労働者に肉体的な疲労や精神的ストレスをもたらし、彼らの健康や家庭生活にも大きな影響を及ぼしつつあるということである。また、経済のグローバル化とともに職場はますます効率優先や競争原理で動くようになり、変形労働時間制や裁量労働制も効率原則や競争原理を徹底するための手段として普及していつている。そうした中で大企業は人件費節約を求めてフレックス制の不正な運用を行い、しかもそれが広範にわたっていることが労働省の調査で明らかになった。

ここでは、これらの制度がもたらした結果を確認しつつ、それらが労働環境に与えた影響について見ていく。

(1) 長時間・不規則労働の拡大

変形労働時間制の目的やメリットとして、政府や企業は労働時間の

効率的な利用とそれによる労働時間の短縮、週休二日制の完全実施等をあげていた。裁量労働制についても、労働時間の効率的な利用と労働時間の短縮、あるいは仕事遂行における自主性の尊重や創造的な発想、精神的なゆとりといったことがメリットとしてあげられていた。実際、裁量労働制については企業だけでなく一部の適用労働者たち自身からも、「自分のペースで仕事ができる」、「仕事遂行への自律性が得られる」、「個人の裁量で仕事ができる」といった積極評価がなされていた。

しかし、すでに見たように、変形労働時間制も裁量労働制も適用者たちの労働時間はきわめて長い。変形労働時間制については、「二一ズへの適応」というスローガンの下に深夜勤務や早朝出勤、土日出勤が増え、あるいは雪印食品のケースで見たように特定日への固め打ち的な長時間労働が行われている。こうした事態には調査を行った行政機関も懸念を表明するほどで、ますます深夜、早朝、土日の変則的な勤務が普及・拡大し、制度化されつつある。

一方、裁量制の場合、残業時間が個別労働者の裁量や能力の中に隠れて見えにくくなり、しかも仕事・労働時間管理が個人の責任に委ねられるようになったことから、労働者たちは「能力欠如」の烙印を押される事態を避けようとしていつそうががんばっている姿が浮かび上がってくる。現実には労働時間が長いというだけでなく、制度が導入されてからいつそう労働時間が長くなる傾向にある。その点では、当初の目的とまったく逆行する事態が進行している。その背景には、そもそもみなし時間内では終われないような仕事や最初から組まれ、個人の裁量で自主的に残業せざるを得ないような状況に置かれているという実態がある。その結果、裁量制の下では有給休暇も満足に取れず、土日出勤も頻繁で、在社時間は長くなり、その分だけ家族と過ごす時間がなくなるといふ事態が生じている。このような環境の中にあつて、いかにして自主性や創造的発想が生まれるというのであろうか。

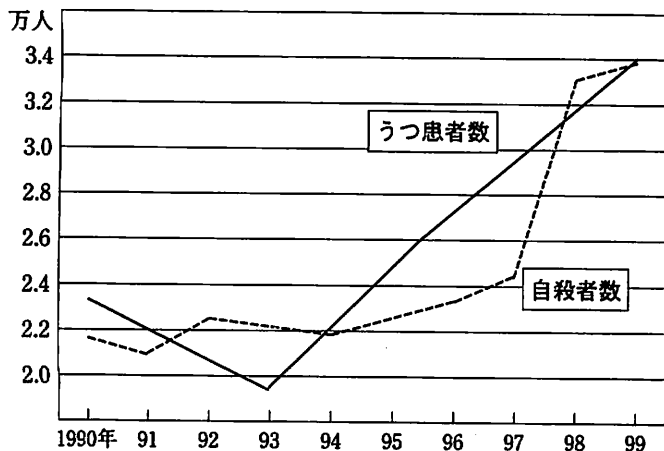
(2) 健康への影響

このような労働環境は、労働者の健康にも影響を及ぼし始めている。裁量労働制が導入されて労働時間は長くなり、あるいは仕事量や密度の増大で労働者の健康状態が悪化していることについては、すでに連合九九年調査で見たとおりである。それ以外にも、裁量労働制が労働者の健康に影響を与えていることが指摘されている。

東邦大医学部の研究グループは、裁量労働制を導入している某大手電機メーカーの研究開発職二二二人を対象に四年間の追跡調査を行った。それによると裁量労働制の導入によって以前よりも努力するようになり、生活の満足度も上昇したという労働者層がいる反面、労働者の二五％は労働時間が増大し、その中には著しく増大した者も三％いたとされる。

そして裁量労働制の下で働く労働者のうち、うつ病などで仕事ができなくなつた者が二二一人中七人（全体の三・二％）であったのに対して、同じ部門で裁量労働制をとらず従来型の働き方をしている労働者の間で、この比率は二・一％（二九七人中八人）であった。単純にみると、

図表4 うつ患者数と自殺者数の推移



資料出所：「誰もがうつで悩んでいる」『週刊東洋経済』2001年6月23日号、28ページ。

うつ病の発症率は裁量労働者の方が一・五倍高いということになる。これらうつ病等の発症者は通常勤務に戻してケアをすることで回復できたということから、東邦大の医師グループは健康障害が裁量労働制に起因しているものとみている。また、専門業務型に比較して新しい企画業務型の裁量労働制については、仕事が裁量制になじまないことも予想され、いっそうのケアをしないと不適応者の増大が予想されるとしている。

このような中で、近年、仕事の緊張度や労働時間、失業率との関連で新たな健康障害が注目されている。緊張度の高い長時間労働が累積疲労という病気を引き起こし、それがやがてうつ病に発展して最悪の場合は過労自殺にもつながる。そのような形で疲労が現代人の健康に大きな影響を与えているというのである。実際、図表4からも明らかのように、バブル崩壊後の平成不況が本格化する一九九四年ころから、うつ病患者の数は急増している。長野県教職員互助組合では、一九九四年度の療養休暇見舞金給付件数の二割以上が精神疾患によるものだったという。心を病む教師が増えその予備軍も多いとされる。コンピュータ関連業界でも精神疾患が多く、そのほとんどはうつ病、適応障害、パニック障害、不眠などで、とくにうつ病が目立ち、特徴は、その多くが月一〇〇時間以上の長時間残業からくる過労によるものではないかとされている点にある。

うつ病の急増と連動して自殺者も増えている(図表4)。その自殺に最も関連する精神疾患がうつ病である。一九九七年末、大手金融機関(山一証券と北海道拓殖銀行)の経営破綻を契機に中小の金融機関が次々に倒れていった。その頃から日本経済は底なし状態に落ち込み、雇用リストラ旋風が吹き荒れ、未だに止まるところを知らない。これと時を同じくしてうつ病患者が急増し、同時に自殺者も増えていった。それまで二万人前後で推移していた自殺者数は、九七年には二三、五〇〇人をこえ、翌九八年には戦後初めて三万人の大病を突破し三二、八〇〇人を記録した。わずか一年で二五％も自殺者が増えたことになる。しかもこの増加を促した主因は企業倒産や失業、それによる生

活苦等の「経済生活問題」にある。それを裏付けるように自殺者数の増加は失業率と連動し、とくに男性の場合失業率と自殺率の変動は見事なまでに一致している。これは男性の自殺が失業と関連していることを推定させるものである。

(3) 労災事故の不安増大

労働環境が悪化して労働者に疲労が蓄積し、健康が害されるようになる、それが労災事故につながる恐れも出てくる。事実、それは現実のものとなった。一九九七年五月六日、山陽新幹線で起こった初めての脱線事故がそれである。

この事故は運転士の居限りが原因とされ、運転士は業務上過失往來危険罪で略式起訴された。ところが、その背景にはつぎのような事情があった。JR西日本の運転所には午後四時三〇分から翌朝八時一五分まで、拘束時間一五時間四五分(休憩一時間四五分)の連続夜勤が月に二回ほどある。次の日は非番なので内部では「ヤヤヒ(夜勤、夜勤、非番)」と呼ばれている制度だ。夜勤と夜勤の間には八時間一五分の休憩があるが、通勤や食事、入浴時間等を除くと睡眠時間は三〜四時間に限られる。この運転手も事故時三時間眠っただけだったとされる。こうした中運転士たちは、「二日目の夜になると睡眠に襲われて意識が朦朧としてくる。いつか誰かがやる(事故を起こす)のでは」と皆で話していた」という。このような事情の下、被告の同僚運転士ら八〇〇人は、会社の勤務体制に問題があったとして情状酌量を求め、岡山区検に嘆願書を提出した。JR側は勤務体制に問題はなかったと抗弁したが、その後夜勤の二日目の業務を運転から車両点検に変えている。

(4) 労災と裁量労働制、企業責任

上述の新幹線脱線事故は、変形労働時間制に基づく経営効率主義がもたらした事故の例であるといつてよいが、すでに裁量労働制によつてもこうした事態がもたらされている。週刊誌の編集をしていた二四歳

の裁量制適用下にある社員が過労死(急性心不全)し、その社員の両親が会社(光文社)を訴えた事件がそれである。訴えによるとこの社員の毎日の勤務状況は、出社が昼ごろで、その後翌日の午前二時か三時ころまで仕事をし、死亡前一年間の一日の平均労働時間は一三時間、休日出勤や風呂敷残業も避けられない状況にあった。それが過労やストレスの原因となって過労死を招いたもので、その責任は安全配慮義務を怠った会社にあるとして、両親が会社を訴えた事件である。

これは裁量制の下での過労死と企業責任をめぐって争われた初めてのケースで、現在も継続中である。ところで、裁量制の下でのこのような事故が発生した場合、企業の対応には裁量制に特有の独特な論理がみられる。それは、裁量労働制の下では労働者が自ら仕事や労働時間の管理を行う、したがってそこから長時間労働が生まれ、それが過労死のような事故につながったとしても、その責任は、適切な仕事・労働時間管理ができなかった労働者本人にある、というものである。事実、このような論理は過労自殺にかかる判決でも採用されている。電通過労自殺事件における東京高裁判決がそれである。この事件は、裁量制の下における長時間労働と会社の責任(法的には不法行為責任や安全配慮義務違反)について考える際にきわめて重要な事件でもあるので、つぎに簡単にみておこう。

いわゆる電通事件は、想像を絶する異常な長時間労働が原因となつて起こった過労自殺事件である。被害者(当時二四歳の男性)は電通に入社後ラジオ局に配属され、スポンサーのフォロー作業等の仕事をしていた。東京地裁の事実認定によると、深夜勤務や午前二時〜四時の早朝退社は日常的で、一ヶ月の労働時間は二九四時間、年間三、五二八時間、サービス残業を含めると四、〇〇〇時間以上に上るとされた。仮に夏休みや正月休み、連休等も一切なく、土曜日も仕事をし一ヶ月二六日働くものと仮定して計算しても、一日の労働時間は一二・八時間(拘束一四時間前後)にも及び、このような働き方を被害者は一年を通して行っていたことになる。このような事実認定に基づいて一審の東京地裁判決は、被害者が「慢性的に深夜まで残業」せざる

るを得ない状態に置かれ、「社会通念上許容される範囲をはるかに超え、いわば常軌を逸した長時間労働をしていた」として、電通における労働時間慣行を断罪した。⁵⁷⁾

ところが、この事件の控訴審判決で東京高裁は驚くべき判断を下している。判決は、被害者の仕事は「知的・創造的労働」に属し、日々の業務遂行においては逐一上司の指示を仰ぐわけではなく、「一定の範囲で労働者に労働時間の配分、使用法が委ねられている……」つまりこの判決によれば、この労働者の仕事は裁量労働に属する、したがってそれが長時間労働、ひいては過労自殺につながったとしても、それは被害者自身が「時間の適切な使用方法を誤り、深夜労働を続けた面もある……」ので、責任の一端は被害者にもあるということである。このような判断に基づいて東京高裁は過失相殺を認め、一審判決が認めた賠償額を大きく減額した。⁵⁸⁾ 連合九九年調査の自由記述欄で、ある回答者は、裁量制は会社の逃げ口上になっていると批判した上で、「(裁量制の下では)労働によって死んでも裁量のうちか?」と皮肉っているが、電通事件における会社側の抗弁、そしてそれを支持した高裁判決は、まさに「過労死も裁量のうち」の論理を地でいくものといつてよい。

これに対して最高裁は、高裁判決の論旨を批判してつぎのように判示した。すなわち、被害者に「ある程度の裁量の余地」があったとしても、被害者は「業務を所定の期限までに完了させるべきものとする一般的、包括的な業務上の指揮または命令の下に」仕事を行っていた。そのような状況の下で、被害者は日常的に長時間の残業を行わざるを得ない状態に置かれていたのであるから、被害者に労働時間管理の責任はないとして、労働時間管理における会社側の過失を認定したものである。同時に、会社は「業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負う」として、会社側の安全配慮義務違反も認定している。⁵⁹⁾

このように企業は、裁量労働制によって労働時間管理(＝長時間労働)の責任を労働者本人に転嫁しようとしている。しかし、このこと

は以前から予想されていたことであつた。裁量労働のホワイトカラーへの拡大(企画業務型裁量制の導入)が問題になっていた一九九五年当時、連合は、無限定に適用対象を拡大すれば使用者は「労働時間管理責任を放棄」することになると警告していたが、⁶⁰⁾ 専門職型裁量労働の下ですでにこうした事態は生じていたのである。電通事件最高裁判決は、労働時間管理責任をめぐる、このような企業の安易な姿勢に厳しく警鐘を鳴らすものであつたといつてよい。

このような事情を考慮すると、ここでも労働組合によるチェック機能がきわめて重要だと考えられる。しかし実際には組合が必ずしもそう認識しているわけではない。過労死事件では労働時間や日々の働き方の証明が最も重要で、それには組合や同僚の証言が不可欠となる。しかし先の光文社事件でも、被害者の親が元の同僚一人ひとりに協力要請の手紙を書いたが、まったく返事はなかったという。この裁判で被害者の親を支援している出版労連は公判の傍聴に来たが、被害者が加盟していた当の光文社労組は「中立」の立場を取って傍聴にもこなかった。過労死裁判にかかわっている弁護士によると、過労死判決においてはお互いにこの日本の労働組合の常態なのだといふ。⁶¹⁾ それどころか被害者の親が訴訟に訴えようとすると、中には妨害行為に出る組合もあるといふ。⁶²⁾ 逆に、本人が加盟している多数派組合は関与せず、少数派組合が取り組んで労災認定を認めさせることに成功した例もある。⁶³⁾ いずれにしても組合の消極的な姿勢は疑いようもない。

(5) 労働省による異例の是正勧告

変形労働時間制や裁量労働制が拡大していくなかで、変形労働時間制の一種であり、事実上の裁量労働ともいえるフレックス勤務制が多くの企業で導入されている。ところが、最近、それが労基法に違反するような仕方でも広く運用されていることが明らかになった。

労働省では、二〇〇〇年四月の企画業務型裁量労働制の施行を前に、フレックス制を積極的に導入し、その点で産業界をリードしてきた大手電機メーカー(一)事業所に対して、労基法に基づく監督調査を行っ

た。その結果、半数をこえる事業所でサービス残業などの違反が見つかり、政府としては異例の是正勧告を行うことになった。労働基準監督課は、「時間管理がいい加減なフレックス勤務で、実際の残業時間よりも少ない時間外手当しか支払われていない」ことから、この勧告が遵守されない限り再調査も辞さないとして強い態度で臨む姿勢を示した。これらの裁量労働型フレックス勤務制では、会社は労働時間管理をしないかわり、既定の労働時間をこえる部分については毎月二五―三〇時間分を手当てとして別支給している。ところが既定の労働時間をこえる時間は実際にはこれを大幅に上回り、しかも残業時間が自己申告制になっているにもかかわらず、これには上限が設けられているため、それがサービス残業を生み出す温床になっていることが明らかになった。すでに見たように、これはみなし労働時間と実労働時間の乖離問題として裁量労働制でも広く見られる事態である。

このような労基法違反の労働時間管理に対して、これらの企業の労働組合はどう対応していたであろうか。たとえば富士通労組は、「新制度で働きたくない組合員には従来の賃金体系の下で働く道を残しており、どのような働き方を選ぶかはあくまでも労使自治の範疇である」とし、また、同労組の書記長は、「働いてより多くの成果を手にしよ」と述べて、労働省の「横やり」に「不快感」を見せているという。同労組の上部団体である電機連合も、適用対象を専門職に限定した当時の裁量労働制は使い勝手が悪く、問題は制度の方にある、是正が必要なのは裁量労働制の方であるとの立場をとっている。

恒常的なサービス残業を生む裁量労働制のあり方そのものが批判されているのに、裁量労働を選ばないこともできる、あるいはいまの裁量労働制は使い勝手が悪いから問題は制度にある、とするこのような組合の言い方には明らかな論理の飛躍があり、それは、組合が対処すべき重大な問題を隠蔽し、会社および組合の責任を他に転嫁しようとするものに他ならない。その根底には、いまの制度では適用対象に制限を受けていない外国企業と競争しても勝てない、だからいまの裁量

労働制は企業への単なる「足かせにすぎない」という組合の現実認識があるようだが、ここには働く者たちの労働環境に配慮する視点はまったく見られないと言つてよい。

4 雇用の規制緩和と労働環境

以上見てきたように、変形労働時間制や裁量労働制に代表される労働の規制緩和とそれらがもたらしている一連の事態は、労働環境にさまざまな問題を提起している。それは単に労働時間が長くなった、あるいは残業代が少なくなったというに止まらず、私たちにどうして仕事の構成がどうあるべきか、それと日々の生活はどう関係するのか、等の基本的な問題に立ち返ることを要請しているものと考えられる。そこで、つぎにあげるいくつかの論点を手がかりに、それらの問題について考えてみたい。

まず第一に、労働時間概念が根本的に変容しつつあることがあげられる。変形労働時間制や裁量労働制の下でこれまでの労働時間概念は大きく変わり、労働時間と私的な生活時間との区別がますます困難になりつつある。たとえば朝九時から夕方五時まで仕事をし、その後は私的な時間だというように、仕事と私生活を明確に区別することは困難になって、従来の労働時間概念では捉えきれない事態が進行しつつある。とくに変形労働時間制では、変形部分をどのように構成するかは基本的に会社の政策に依存する。そうした中で、これまでは私的な生活領域として確保できた部分までが労働時間となり、本来であれば仕事をしているべき日中の時間帯が空き時間となって、早朝や深夜に仕事が入る。その分だけ家庭生活は圧迫され、私生活がますます会社の事情に左右されやすくなる。

こうしたことは裁量労働制でもより明確になる。裁量制では基本的に労働時間の開始と終了についての定めがなく、仕事と私生活の区別はいっそう困難になり、しかもすべてが労働者本人の責任の下でなされることになるからである。弁護士等比較的時間調整がしやすい高度の専門職は別として、とくに企画業務型裁量労働制の場合はグレーゾー

ンが広く、問題が多い。成果が上がればそれが評価されて給料が増える、だから文句はないだろうということでは片づけられない問題がそこにはある。深夜労働や土日出勤でいかに仕事配置が柔軟になり、顧客ニーズに対応でき、経済効率が増すことになろうとも、仕事が深夜や土日に行われぬ規則になる限り、それが家族と一緒の私生活と調和することはない。

第二に、労働および労働時間の個人主義化があげられる。裁量労働制が拡大し年俸制や成果主義賃金制が普及していくにつれ、仕事内容も賃金も集団的な決定事項ではなくなり、ますます労働者個々の私的な関心事、私的な営みとしての性格を強くしていく。そうした中で労働者はいつそう孤立した存在となっていくかざるを得ないだろう。先に見たように裁量制の下でサービス残業が恒常化し、労働組合によるチェックの必要性が問われているとき、裁量労働制の下で労働時間や仕事管理をどう行うかは、裁量労働者個々人がどのように仕事をし、いかに労働時間を利用するかの問題であって、制度の問題ではない、したがって組合が口を出すべき問題でもないと言いつつた組合もある。これは意識するか否かにかかわらず、仕事も労働時間も労働者個人の私的な事柄となった、その分だけ組合の手を離れたとの見方が労働組合の中でもすでにできあがっているということを示すものだと言つてよいであろう。

第三に、こうした事態は必然的に労働者の団結に影響する。従来、労使関係が労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を基礎に集団的な制度として成立してきたことの根底には、労働時間の共有や共通性、それに基づいた賃金やその他の労働条件の集団的な決定システムがあった。しかし裁量労働制が導入され、年俸制や成果主義賃金を取り入れられることによつて、仕事内容も賃金もますます個別労働者の私的な事柄になつて、団体交渉をとおして労働者が共通利益を主張することがいっそう困難になつていく。このような事態が進行すればするほど労働組合の存在根拠は希薄になり、団結の基盤は脆弱になつていかざるを得ないであろう。そうなれば労働者は自分で自分を守らざるを

得なくなる。

このように仕事個人主義化し、労働者間の競争が激しくなつていくにつれて、労働時間や仕事環境をチェックする機構がますます必要になつてくる。いまのところそれができるのは労働組合以外にない。とくに規制緩和論や市場万能主義が大勢を占めるいま、行政や公的機関にこの役割を期待することはできないであろう。しかし労働組合はいま、むしろこのような規制緩和の傾向を無批判的に推し進めようとしている。成果主義賃金の導入を会社に提言したり（NTT労組）、裁量労働制が残業代不払いのサービス残業を生んでいると言う批判に對して、悪いのは制度だ、裁量労働制は労働者の利益になつていと言つて、逆に裁量制の大幅な適用拡大を主張したり（富士通労組）、さらには自らの職員の賃金に成果主義を取り入れる（電機産業の労組）といった動きがそれである。

第四に、こうした流れが労働力人口の高齢化や女子雇用に与える影響も無視できない。深夜勤務や不規則労働が増え、一日の所定労働時間が二―三時間、拘束時間一三―一五時間で週休三日や四日制という働き方が正式な労働時間制度となり、土日出勤も拡大する。このような労働環境が、これからの高齢化社会に逆行することは言うまでもない。そのような条件下での仕事は高齢者どころか中年層にとつてすら難しく、それに耐えられることが仕事能力の一環として評価の対象にされ、それについていけなければリストラの理由にもされる。

言うまでもなく、このような労働環境は働く女性たちにも影響する。いまは能力主義、実力主義の時代である、だから仕事が出来るかどうかが問題で男女の別は関係ない。男と女は、いまま会社で同じ土俵の上で競争しているのだと言われる。しかし言うまでもなく、家庭に帰れば家事や育児は依然として女性が担っている。企業は男女平等に基づいた能力主義評価を行っているということを、たとえそのまま受け入れたところで、家事や育児を抱えた女性たちは、どうやって会社の中で男と「対等に」競争できるのであろうか。女性たちに残された道は、独身を通して男たちと競争する、結婚して家庭も仕事も抱え、男たち

の倍努力して彼らと競争する、あるいは対等に競争する条件がない現実を受け入れる、ということのいづれかしかないのではないか。そのように考えると、競争主義的な労働環境の下で、女性たちはいま以上に職場から排除されることにならないとも限らない。三〇代半ばに差しかかった、均等法一期生や二期生の総合職女性たちが次々と辞めていつているという現実、そうした事態を予兆してはいないか。

以上のような問題の他に、フレックスタイムや変形労働時間、裁量制は、私たちが日常送る生活のリズムや質、それと仕事の関係について根本的な問いを投げかけている。すでに触れたように、雪印食品関連東工場では変形労働時間制の導入を機に、朝八時から夜一〇時までの拘束一四時間、実働一二・五時間が週三日、残り四日は休みという極端な勤務形態が会社から提示された。ここにあるのは、一日何時間働いても週休四日制で差し引きプラスマイナスゼロ、むしろ休日が増えたのだから文句はなからうという姿勢である。ここでは労働者の生活のリズムや疲労、健康等への影響はまったく無視され、労働時間は単なる足し算や引き算の量的問題とされてしまっている。

しかし労働時間は保存のきかないナマモノであり、差し引きして同じ、あるいは短ければそれでよいというものではない。週三日は実働一二時間半、それで週休四日というような勤務体制の背後にある思想は、「今日は六食、明日は飯ぬき、ならして一日三食」というのと同じである。ここには労働者の生活や健康への配慮はみじんもない。医学的な見地からしても、週休一日から二日制にしたところで仕事の量そのものを減らさない限り、疲労の観点からはあまり意味がないという。週五日め一杯働き、ゴムが伸びきった状態で二日休んでも疲労回復には効果がないということだ。

ところで、一九八〇年代後半以降のバブル経済の中で、過労死は、膨張する日本経済の裏面を象徴するものとして大きな注目を集めた。しかし、上述のような労働者の生活や健康を無視した仕事のあり方は、具体的な問題として過労死裁判にも影響が予想される。事実、過労死裁判の当事者たちの間で裁判への影響が懸念されている。つまり一

日一二時間労働が何日つづき、一四時間労働もあった、早朝帰宅もあった、そのうち何時間が残業だったという長時間労働の実態が、過労死認定にあたって裁判官の心証に大きく影響する。しかし変形労働時間制や裁量労働制の導入によって残業時間が見えにくくなり、しかも裁量制では残業時間も自己責任の下に行うものとされることになったことから、それらが過労死認定の際の裁判官の心証にもマイナスの影響を与えるのではないかとということである。

終わりに

以上、一九八七年の労基法改正によって変形労働時間制と裁量労働制が導入されて以降、それらが労働環境にどのような影響を与えたのかについて検討してきた。当初は、これらの制度によって労働時間の利用が効率的になり、その結果労働時間の短縮も可能になるであろうとされていた。しかし以上の検討結果からすると、事実とはむしろ逆のようにみえる。

変形労働時間制と裁量労働制の下での労働時間はきわめて長い。変形労働時間制では、労働者の生理的な自然をまったく無視した労働時間制度が導入されたりもしている。裁量労働制では、みなし労働時間内では到底終わらない仕事が進められ、労働者たちは長時間の残業が避けられない状態に置かれている。しかし、裁量労働制の下で仕事量と労働時間の管理は労働者の裁量に委ねられるとされていることから、長時間労働やその結果についての責任は労働者本人が負わされる。過重な仕事のみならず労働時間内に終わらないのは能力がないことの証拠とされるため、労働者たちはひたすらがんばるしかない。

このような労働環境は労働者の健康にも影響する。長時間労働や不規則労働、深夜勤務、土日出勤は労働者に精神的なストレスをもたらし、それがうつ病や過労死の原因となっているのではないか。こうした事態がつづく労働者に疲労が蓄積し、労災事故の原因ともなる。本文で紹介した新幹線事故のみならず、一九九九年九月に起きて日本を震撼させた、茨城県東海村におけるJCO臨界事故についてもそれ

は言える。この事故は、現場労働者の信じがたい単純ミスが引き起こした事故としてマスコミでは報道された。しかし、国の原子力安全委員会が同年末に出した報告書で、「事故は効率性の追求が安全性を犠牲にした結果である」と述べていることがらもわかるように、事故の背景にはリストラによる人員削減と経営効率の追求があった。のちに水戸労働基準監督署は、労働安全衛生法違反を理由にJCOとその幹部職員を書類送検し、水戸地検はこれを起訴した。

このように新幹線事故にしてもJCO事故にしても、経営効率優先がもたらした事故である可能性が大きい。こうした事態を避けるため、企業内の制度や運用をチェックして、問題があればそれを指摘し、必要であれば改善を要求して職場の安全確保に努めるのが、労働組合に課せられた重要な役割である。ところが、いま日本の労働組合はどのように機能していないのか。JCOにも労働組合があり、それを一方当事者とする労使協議会も安全衛生委員会もあつたが、それによるチェック機能はまったく働いていなかった。それが機能していれば、安全衛生法違反も事故も防げたかもしれない。いまの競争的環境の下で日本の労働組合は、むしろ会社に裁量労働制や成果主義賃金の導入を求め、経営効率の追求を促しているのが現実である。ただし、問題は変形労働時間制や裁量労働制の導入そのものよりも、これらを無批判的に受け入れ、チェック体制を確立できていないことにある。

変形労働時間制や裁量労働制の導入を機に、それまで規制されてきた深夜業はいま制度化され拡大しつつある。変形労働時間制や裁量労働制によつてサービス残業は見えにくくなり、これを悪用する企業も多い。もともと日本の企業にとつて残業は雇用制度の重要な一部をなしてきたが、それは民間企業だけのことではない。人員削減が進む中で公務員の残業時間も増えている。最近発表された労働組合の調査結果によると、国家公務員の一ヶ月当たりの残業時間は最長の環境省で一〇二時間、厚生労働省で九〇時間、総務省で八二時間というようにきわめて長く、残業時間はこの調査を開始して以来過去一六年間で最

高に達したとされる。森前首相は国会で「サービス残業は悪ではない」と言つたが、行政のトップがこうでは国家公務員の長時間残業も故なしとしない。

変形労働時間制や裁量労働制の導入で深夜勤務や不規則労働が増え、土曜出勤も広がりつつある。こうした中で専門職、管理職は裁量制だから土曜日や日曜日も関係ない、その成果に対しては報酬が支払われるのだから、という見方が当然のように受け入れられつつある。しかし土日や休日や労働者の私生活、家庭生活の基本にあるという点では専門職も管理職も関係ない。それを管理職だから、専門職だから、別枠の手当や報酬が支給されているのだから、等の言い方で無批判に受け入れられる現在の状況は、仕事と労働環境・私生活との関連をまったく無視した無思想であると言わなければならない。

このように裁量労働制には多くの問題があるにもかかわらず、小泉内閣の総合規制改革会議は、今年七月、労働の規制緩和をいっそう進める基本方針を明らかにした。ここでは企画業務型の新型裁量労働制の適用対象を一般労働者にまで拡大すること、しかもそれを「可及的速やかに」行うことを提言している。すでに見たように、それは一部の組合が求めていたことでもある。こうした中で労働時間や運用等をチェックするシステムを作らないと、労働環境はますます悪化の一途を辿るだけであろう。

後記

本稿の脱稿直前、突如一学生の訃報を聞いた。筆者が共に学んだのはすでに一年前のことであつたが、そのときのテーマは本稿と同じ労働時間を中心とした労働環境であつた。その授業は前期で終了したが、あとで聞いたところによると、その直後悪性の腫瘍が発覚し余命一年を告げられていたという。その後病魔との闘いは一年余に及んだが、発病してからも本人は至つて気丈、仕事もつづけて、授業にもできる限り出席し、力尽きるわずか二ヶ月前にも看護婦付き添いで前期試験に臨むなど、最後の最後まで努力を惜しまなかつたと聞く。このよう

な学生をもったことを誇りに思うと同時に、この学生の強靱な精神力と真摯な生き方に学びたいと思う。学生の名は松本よう子さん(享年四六歳、法政大学人間環境学部三年G組)。二〇〇一年九月二十七日、学生仲間から贈られた、生前大好きだったカサブランカの花に包まれて、松本さんは旅立った。長い闘病生活、ほんとうにお疲れさまでした。いまはどうか安らかにお休み下さい。合掌。

(注)

(1) この工場では、当初一日の労働時間が二時間半、拘束一四時間が三日、残りの四日は休みという極端な変形労働時間制が提示されたが、後にこの図のように修正された。これについては図2の文献を参照されたい。

(2) 労働省政策調査部編「賃金労働時間制度等総合調査 平成二二年版」労務行政研究所、二〇〇〇年。

(3) 東京都亀戸労政事務所「東京都地域における変形労働時間制度の実態 平成一〇年」一九九八年三月。この調査は予備調査と本調査に分かれている。予備調査では、従業員三〇人以上で四大業種(製造業、運輸・通信業、卸小売・飲食業、サービス業)の四、五八九事業所に對してアンケート調査を行い、本調査では、その中で変形労働時間制の適用労働者がいると回答した七〇三事業所に対し改めてアンケート調査を実施している。報告書の分析は本調査で回収された有効票三八七件についてのものである。

(4) 東京都三鷹労政事務所「多摩地域における変形労働時間とフレックスタイム制度 平成九年」一九九七年三月。変形労働時間制に関する部分について言うと、この調査は事業所、従業員、労働組合を対象にした三調査で構成され、有効回答が得られたのは変形労働時間制を導入している四九事業所、制度適用下にある労働者一五八八人、労働組合一組合で、分析はこれらの回答についてなされたものである。サンプル数が少なく、統計的な価値については留保が必要であるが、ここではこれも検討の対象にする。

(5) 亀戸労政事務所の前掲書、二二―二五頁。

(6) 「働き過ぎ」が問題 変形労働時間制で都亀戸労政事務所調べ「朝日

新聞、一九九八年六月三〇日。

(7) 東京都労働経済局「労働時間管理等に関する実態調査」二〇〇一年三月。この調査は事業所調査と労働組合・従業員代表調査からなり、前者については都内の三、〇〇〇事業所、後者については七七〇カ所(人)を対象に行ったものである。調査は二〇〇〇年一月―二月―三月―四月―五月―六月―七月―八月―九月―十月―十一月―十二月の十二ヶ月に実施され、分析は有効回答があった八一四事業所、三〇七組合(代表)についてなされたものである。

(8) 同上、五五&一〇三頁。

(9) 亀戸労政事務所の前掲書、六五頁の表から計算。

(10) 同上、一九―二〇頁。

(11) 三鷹労政事務所の前掲書、五、一五、一七頁。

(12) 亀戸労政事務所の前掲書、二七―二八頁。

(13) 菅野和夫「労働法(第五版補正版)」弘文堂、二〇〇〇年、二九一頁。

(14) これら二つの制度の区別と内容については、労働省労働基準局賃金時間部編「新裁量労働制の早わかり」(労務行政研究所、二〇〇〇年)を参照されたい。

(15) 社会経済生産性本部「裁量労働制に関する調査」報告書「一九九五年一月。これは全上場企業二、一三八社を対象に行われたもので、調査は裁量労働制を採用していると回答した企業三四社に対する企業調査と、導入企業五社で実際に裁量労働制を適用されて働いている労働者二四二名を対象にした従業員調査から成り立っている。

(16) 東京都立労働研究所「労働時間の多様化に関する実態調査」一九九九年。これは東京都内にある従業員五〇人以上の企業を対象に行われたもので、有効回答があった八一社の中で、裁量労働制があると回答した三一社について分析を行っている。

(17) 日本人事行政研究所「将来あるべき人事管理を考えるための基礎調査(平成九年)」一九九八年三月。この調査報告書は一部上場企業を中心にして、〇七一社を対象にアンケート方式で行ったもので、回答が得られた三四四社の回答を分析したものである。

(18) 社会経済生産性本部「日本の人事制度の現状と課題」第四回日本の人事制度の変容に関する調査「二〇〇一年一月。これは上場企業一、五六八社を対象に二〇〇〇年九月―一〇月に実施され、分析は回答があった三〇一社についてなされたものであるが、裁量労働制を主目的

- にした調査ではない。
- (19) 前掲、東京都調査報告書、六〇頁。
- (20) 前掲、生産性本部九四年調査報告書、四八&五二頁。
- (21) この連合調査では、専門業務型裁量労働制の導入比率が一五%と高くなっている(九〇頁)が、組合を対象にした調査で他の調査とは性格が異なること、三五件と対象企業のサンプル数がきわめて少ないこと等から、導入比率という点で他の調査との比較には注意が必要である。
- (22) 日本労働研究機構「裁量労働についての調査(労働に関するWEB企業調査)二〇〇〇年一月。
- (23) 前掲、東京都調査報告書、六〇頁。
- (24) 前掲、生産性本部二〇〇〇年調査報告書、九六〜九八頁。
- (25) 同上、三八頁。
- (26) 日本労働組合総連合会「裁量労働制の現状と課題・連合 裁量労働制に関する特別調査報告」二〇〇〇年一月。この調査は従来型の専門業務型裁量労働制を導入している連合傘下の三五組合(組合員数三七万六千人)を対象とした組合調査(組合調査A)、新しい企画業務型裁量労働制の導入を検討している二七組合(組合員数二万九千人)を対象とした組合調査(組合調査B)と、前者の組合の組合員で、専門業務型裁量労働制の適用下にある労働者四三六人を対象とした組合員調査から成っている。
- (27) 同上、二一〜二五頁。
- (28) 前掲、東京都調査報告書、一〇五頁。
- (29) 前掲、連合九九年調査報告書、二五頁。
- (30) 前掲、東京都調査報告書、一〇五頁。
- (31) 日本労働組合総連合会「企画業務型裁量労働制の実施に関する調査報告」二〇〇一年六月、一二頁。この調査は二〇〇〇年八月から二〇〇一年二月にかけて、連合の構成組織と地方連合会を対象に行われたもので、分析は回答があった四八組織、三二連合会を対象になされている。回答数に制約があるのは否めないが、聞き取り調査では現場でのナマの情報が見られていて、興味深い。
- (32) 前掲、連合九九年調査報告書、七八頁。
- (33) 前掲、連合二〇〇〇年調査報告書、一四頁。
- (34) 連合九九年調査報告書、それぞれ二二頁、三二頁、二七頁の自由記述欄のコメント。
- (35) 前掲、連合二〇〇〇年調査報告書、一六〜一七頁。
- (36) 連合九九年調査報告書、三九&四三頁。
- (37) 同上、二三、四六、五五頁。
- (38) 同上、三五頁・三八頁。
- (39) 前掲、東京都調査報告書、一〇五頁。
- (40) 同上、五九頁。
- (41) 前掲、連合九九年調査報告書、七三頁。
- (42) 同上、一一一〜一二頁。
- (43) 同上、一一三頁および一一五頁。
- (44) 同上、二六頁。
- (45) この点について新聞記事も、「組合員意識との間のギャップが浮き彫りになった」としているが、むしろ当然のことであろう(「裁量労働制 三割が労働時間増加、半数が評価制度に不満、連合が組合員調査」週刊労働ニュース、一九九九年八月三〇日)。
- (46) 前掲、連合九九年調査報告書における裁量労働者のコメント、同書一二四頁。
- (47) 立道昌幸「裁量労働制導入に伴う健康影響とその対策」『産業衛生学雑誌』第四二巻臨時増刊号二〇〇〇年、一一二〜一二三頁、および「裁量労働「心」に負担」管理外れ仕事に没頭 東邦大グループが調査」朝日新聞、二〇〇〇年四月二日。
- (48) 堀史朗「累積疲労 心療内科医からの警告」法研、一九九九年。
- (49) 「特集 誰もがうつつで悩んでる」『週刊東洋経済』二〇〇一年六月三日号。
- (50) 飯島裕一「疲労とつきあう」岩波新書、一九九六年、八一〜八六頁。
- (51) 前掲、週刊東洋経済の記事。
- (52) 厚生労働省「人口動態統計月報」による。
- (53) 前掲、週刊東洋経済の記事で紹介されている社会経済生産性本部の今井保治氏の分析による。
- (54) 川人博「日本における過労自殺の激増に関する報告」『労働法律旬報』一五一号、二〇〇一年九月一日号、二八〜二九頁。
- (55) 「崩れる原則、広がる弊害 変形労働時間制と裁量労働制 法定労働時間」朝日新聞、一九九七年一月三日。

- (56) 「裁量労働制の出版社勤務で「過労死」 東京の両親、賠償訴え」朝日新聞、二〇〇〇年八月九日。
- (57) 電通事件東京地裁判決(平成八年三月二八日)、「労働判例」六九二号、一九九六年六月一日、二六頁。
- (58) 電通事件東京高裁判決(平成九年九月二六日)、「労働判例」七二四号、一九九七年二月一日、二二、二三頁。
- (59) 前掲、連合「裁量労働制の現状と課題」三七頁。
- (60) 電通事件最高裁判決(平成二二年三月二四日)、「労働判例」、七七九号、二〇〇〇年六月一日、一七頁。
- (61) 日本労働組合総連合会「労働時間法制の改革と裁量労働制に対する連合の考え方」連合「企画業務型裁量労働制 職場で知っておきたいQ&A」五五頁。
- (62) 「過労死・減員、社員守れず(労組は役に立っているか)」朝日新聞、二〇〇〇年二月二三日。
- (63) 宮野伸介「過労死と労働組合」「KAROSHII 過労死」過労死弁護団全国連絡会議編、密社、一九九二年、七一頁。
- (64) 稻城、上畑、景山他著「過労死とのたたかい」新日本新書、一九八九年、一四五―一五六頁。
- (65) 「フレックス勤務、「実は残業」 労働省、手当支払いを勧告」朝日新聞、二〇〇〇年六月三〇日。
- (66) 「サービス残業、懸念濃く、法改正で広がる裁量労働」朝日新聞、二〇〇〇年七月二四日。
- (67) 同上。
- (68) 「拡大する裁量労働 「個別に働きを評価」加速(雇用の底流)」朝日新聞、一九九八年三月三日。
- (69) 「電機連合 是正すべきは裁量労働制 「情報ホットライン」で主張」週刊労働ニュース、二〇〇〇年八月七日。
- (70) 前掲、朝日新聞記事、二〇〇〇年七月二四日。
- (71) 「NTT労組 成果主義賃金を提案」週刊労働ニュース、二〇〇〇年八月七日。
- (72) もちろん日本の労働組合がすべてこうだというわけではない。厳しいグローバル競争に直面している電機産業の組合に顕著にみられる傾向であるが、これに対しては他産業の組合から、電機大手の労組幹部は
- (73) 「自分が経営者と錯覚しているのではないか」との批判もあるという(「成果主義」労組も導入 専従者の「達成度」採点)朝日新聞、一九九九年三月一日)。
- (74) 「労働時間はナマモノ」というのは高山博光氏のことば(高山博光「裁判闘争の成果と今後の課題」「労働法律旬報」一四五二号、一九九九年三月二五日)。
- (75) 松岡三郎氏の指摘、「崩れる原則、広がる弊害 変形労働時間制と裁量労働制」朝日新聞、一九九七年一〇月三〇日。
- (76) 前掲、飯島、二六頁。
- (77) 変形労働時間制や裁量制の導入によって、現場労働者からは発症前の長時間労働が証明しづらくなるといった声上がり、労働省の事務官も裁量制によって「正確な労働時間はさらにわかりづらくなり、過労死の認定は困難になる」と指摘している(「過労責任、本人に」裁量労働制、広がる懸念)朝日新聞、一九九八年九月三日)。
- (78) 「コスト 「臨界事故から一年」朝日新聞、二〇〇〇年九月二八日。
- (79) 茨城労働基準局は事故直後から、事故の数年前にJCOで行われたリストラで人員が減ったのを機に、班が既定の作業以外の作業を受け持たされ、それが深夜労働をふくむ複雑・過密な労働環境をもたらし、今回の事故につながったのではないかという見方をしていた。それに基づいて同基準局は強制捜査に踏み切り、関連調査も行うとされた(「JCOの労働環境、近く捜査 臨界事故で茨城労働基準局」朝日新聞、一九九九年一〇月九日)。しかし筆者が後に同局に問い合わせたところ、調査の内容も結果も一切公表しないということであった。後日、同労働基準局は茨城県内にある原子力関連一事業所の立ち入り調査を行ったが、六事業所で一三件の労働安全衛生法違反を発見し、これらの事業所での「安全衛生はばいさん」であったため今後も立ち入り調査をつづけていくとしていた(「六事業所で違反一三件 東海村臨界事故受け労働基準局総点検」朝日新聞、一九九九年一月九日)。これらの事実は、効率優先から原子力関連企業で安全衛生法違反が蔓延していることをうかがわせる。
- (79) 「JCOを書類送検 臨界事故で水戸労基署」朝日新聞、二〇〇〇年一〇月一六日、「東海村臨界事故起訴、責任解明は法廷へ 前所長三つの罪で」朝日新聞、二〇〇〇年十一月二日。

- (80) このような視点から、瀧川氏は、JCO事故における労働組合の役割を重視している(瀧川八郎「東海村臨界事故の原因究明は終わっていない・労働組合の視点からの解明を期待する」『労働経済旬報』一六五〇号、二〇〇〇年三月下旬号)。
- (81) 「国家公務員の残業時間最高 過去一六年、労組調査」朝日新聞、二〇〇一年一〇月五日。
- (82) 「総合規制改革会議 人材(労働)分野の中間まとめ検討の方向性」週刊労働ニュース二〇〇一年八月六日。