

働き方改革における労働時間法制の形成過程

高 瀬 久 直

The Formative Process of the Legal System for Working Hours in Work Style Reform

Hisanao TAKASE

ビジネス心理学科, 心理学部,
安田女子大学

要 旨

2018年6月、働き方改革関連法が国会で成立した。これにより、労働時間法制の観点から見て、新たな二つの制度が導入されることになった。時間外労働の罰則付き上限規制と、専門性を持った高収入の労働者を労働時間規制から外す高度プロフェッショナル制度である。これら二つの制度は、安倍政権のイニシアティブの下、政府・経営者（使用者）団体・労働組合の対立・交渉・妥協を伴う政策形成過程を通じて導入されることになった。

キーワード：働き方改革、政策形成過程、時間外労働の上限規制、高度プロフェッショナル制度

1. は じ め に

2018年6月、働き方改革関連法が国会で成立した。これにより、労働時間法制の観点から見て、新たな内容を持つ二つの制度が導入されることになった。時間外労働の罰則付き上限規制と、専門性を持った高収入の労働者を労働時間規制から外す高度プロフェッショナル制度である。本稿は、これらの制度をもたらすことになった働き方改革関連法の形成過程に焦点を当て、その成立要因について検討を試みる。

本稿の問題関心と関連する重要な先行研究として、戎野の研究が挙げられる¹⁾。戎野の研究では、安倍政権、日本経済団体連合会（経団連）、日本労働組合総連合会（連合）による、時間外労働の罰則付き上限規制の導入に関する合意形成が取り上げられ、高度プロフェッショナル制度に関して労働政策審議会において連合が導入に反対の立場をとったことが指摘されている。残されている課題は、時間外労働への罰則付き上限規制とともに高度プロフェッショナル制度が導入された要因を明らかにすることである。この点に関して手掛かりとなるのは、小島とスコットとウェザーズの研究である²⁾。彼らは、経済界の代表者と安倍政権の関係者が高度プロフェッショナル制度を支持してきたと指摘している。とはいえ、働き方改革関連法の骨格が議論された働き方改革実現会議における討議過程の具体的な検討は課題として残されている。朝日新聞取材班による労作である働き方改革に関するドキュメント³⁾でも、特に働き方改革実現会議における高度プロフェッショナル制度に関わる経営者団体の関係者や安倍政権の閣僚の発言・動向は、必ずし

も十分に紹介されていないように思われる。

本稿は、先行研究の成果・指摘を踏まえつつ、時間外労働の罰則付き上限規制とともに、専門性を持った高収入の労働者を労働時間規制から外す高度プロフェッショナル制度が導入されることになった要因について検討することを試みる。そのために、安倍政権、経団連を含めた経営者（使用者）団体、連合、さらに自民党などの政党の動向を考慮に入れて、働き方改革実現会議の設置から働き方改革関連法の立法に至る過程に焦点を当てる。その際、次のような観点を重視する。アメリカの政治学者であるリンドブロムとウッドハウスによれば、民主的な政治制度を有する諸国では、政府の政策形成の過程に政治家、官僚、経済界、労働組合、有権者などが影響を与え、有力なアクター間での交渉が重要な意味を持つ局面が存在する⁴⁾。また、労働法研究者の濱口は、労働法の形成過程を、政府・使用者・労働組合の間での対立と妥協の過程として理解する重要性について述べている⁵⁾。こうした指摘を踏まえて、本稿は、働き方改革関連法の形成過程を、政府・使用者・労働組合といった各アクター間での対立・交渉・妥協の過程として捉えていく。

以下、議事録、新聞報道、政策文書を主に参照しつつ、働き方改革関連法の形成過程を三つの時期に分けて見ていく。第一に、働き方改革実現会議での討議の過程、第二に、働き方改革実現会議における実行計画の策定過程、第三に、実行計画の策定後における働き方改革関連法の立法へと至る過程である。

2. 働き方改革実現会議での討議

2016年9月、働き方改革実現会議が発足した。安倍晋三首相は、その第一回会合で、アベノミクスの第三の矢である構造改革の柱として、働き方改革を位置づけた。曰く、「〔働き方改革〕は、第三の矢、構造改革の柱となる改革であります。」「長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性、高齢者も、仕事に就きやすくなります。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、労働生産性が向上していきます。働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段であると思います」⁶⁾。この発言に示されているように、働き方改革の主な狙いの一つは、日本経済の活性化に向けて、働く女性や働く高齢者の増加を促し、労働生産性を高めるために、長時間労働を是正することにあった。

働き方改革実現会議の構成メンバーは、安倍政権の閣僚が9人、民間出身メンバーが15人であった。議長は安倍首相、議長代理は加藤勝信・働き方改革担当大臣と塩崎恭久・厚生労働大臣が務めた。その他の政府関係者の構成員として、麻生太郎副総理兼財務大臣、菅義偉内閣官房長官、石原伸晃経済再生担当大臣、松野博一文部科学大臣、世耕弘成経済産業大臣、石井啓一国土交通大臣が入った。また、民間の有識者として、生稲晃子（女優）、岩村正彦（東京大教授）、大村功作（全国中小企業団体中央会会長）、岡崎瑞穂（オーザック専務）、金丸恭文（ヒューチャー社長）、神津李季生（連合会長）、榊原定往（経団連会長）、白河桃子（少子化ジャーナリスト）、新谷和代（りそなホールディングス人材サービス部長）、高橋進（日本総研理事長）、武田洋子（三菱総研チーフエコノミスト）、三村明夫（日本商工会議所会頭）、田中弘樹（イトーヨーカ堂人事室総括マネジャー）、樋口美雄（慶応大教授）、水町雄一郎（東京大教授）が加わった。民間メンバーの構成上の特徴は、労働組合の代表者が神津李季生・連合会長1人であったのに対して、経営者団体の関係者として榊原定往・経団連会長、三村明夫・日本商工会議所会頭、大村功作・

全国中小企業団体中央会会長、経済同友会元副代表幹事の金丸恭文・ヒューチャー社長の4人が入っており、経営者団体に関係する参加者が相対的に多いことにあった⁷⁾。

こうしたメンバーによって、第一回会合から第六回会合まで、日本の長労働時間を巡って意見が表明された。労働基準法（労基法）の第36条に基づく労使協定（36協定）を結べば時間外労働が実質的に青天井となる現状を踏まえて、時間外労働の上限規制の導入を積極的に主張したのは連合の神津会長だった。神津氏は、「仕事と生活、地域社会、自己研さんなどの両立を可能にするために、全ての労働者を対象とした労働時間の量的上限規制と勤務間インターバル規制の導入を実現すべきと考えます」⁸⁾と述べている。そして、時間外労働の上限規制の具体的な数値は、1カ月45時間・1年360時間とする厚生労働省の限度基準告示（ただし、告示には強制力はない）に沿ったものとすべきことを要求した。このため、過労死認定基準に等しい1カ月100時間の時間外労働は認められないとした。曰く、「長時間労働の是正につきましては、これ以上働かせてはならないという上限時間を罰則つきで設定すべきと考えます。その際、現在の時間外労働の限度基準告示である、1カ月45時間、1年360時間という基準を尊重すること。そして、上限時間につきましては、1カ月100時間などは到底あり得ないと考えます。過労死認定ラインとの間の距離を明確なものとする必要があると思います。そして、例外的な取り扱いは行わず、上限規制への到達ステップを明らかにしていくことが必要だと考えます」⁹⁾。

こうした意見に対して、時間外労働の上限規制の導入にあたって企業活動への影響を十分考慮するように求めつつ、高度プロフェッショナル制度と、裁量労働制の拡大を含む労基法の改正を支持したのが、経団連の榊原会長である。ここで、裁量労働制とは、あらかじめ決めた時間を働いたものとみなし、残業代を支払う必要のない制度である。曰く、「上限規制のあり方について、しっかりと議論していかなければなりません。その際、労働者の保護と事業活動の維持の両面から議論するとともに、決算や製品のモデルチェンジなど、時季的な変動があることや、研究・開発、自動車運転、医療・介護などの職種ごとに異なる要因にも留意した議論が必要となります。」同時に、「継続審議扱いになっている労基法の改正法案につきましては、本臨時国会での成立をお願いしたいと思います」¹⁰⁾。また、時間外労働の上限規制による企業の競争力への影響、繁忙期への中小企業の対応への影響、企業の経営管理者への負担という3点について言及した上で、次のように1カ月100時間の時間外労働についても言及している。「この会合で1カ月100時間は到底あり得ないという発言もございましたが、上限規制につきましては、今、申し上げたこの3点を十分に踏まえた現実的な具体案を策定すべきです。」¹¹⁾

高度プロフェッショナル制度と裁量労働制の拡大を含む労基法改正への支持は、経済同友会（同友会）と日本商工会議所（日商）の関係者によっても表明されている。同友会元代表副幹事の金丸氏は、次のように述べている。「上限規制の導入は、新しい時代の到来やリモート環境など高度情報通信社会も加味した時間管理とし、高度プロフェッショナル制度創設と企画型裁量労働制の見直しを含む労働基準法改正案とセットで制度設計するよう強く希望いたします」¹²⁾。また、日商会頭の三村氏は、次のように意見を述べている。「柔軟な働き方を推進するのであれば、時間ではなく成果で評価する労働時間法制の改革はセットで進めるべきであり、労働基準法改正案の早期成立をお願いしたいと思います」¹³⁾。加えて、三村氏は、中小企業からの要望も踏まえて、複数月から1年単位での上限規制の導入の必要性を指摘し、インターバル規制には慎重な立場をとった¹⁴⁾。

中小企業を代表する立場にあった全国中小企業団体中央会の大村会長は、上限規制の複数月で

の設定に加えて、例外業種の設定、1カ月100時間の時間外労働を含む厚労省の過労死認定基準を参考とする必要性を提起した¹⁵⁾。

労使の意見を受けて、政府関係者は、長時間労働の上限規制と、高度プロフェッショナル制度及び裁量労働制をセットで導入する必要性について指摘している。塩崎厚労大臣は、暗示的に次のように述べている。「長時間労働につきましては、仕事と生活の調和を図り、健康に働けるためには、長時間労働から脱却する、実効性ある法改正を行わなければなりません。あわせて、時間当たり労働生産性を高め、イノベーション、新しい付加価値創造など、現場の自発的な創意工夫を後押しすることも重要だと思います。労働時間法制の検討に当たりましては、主として時間で評価される働き方、主として成果で評価される自律的な働き方など、多様性を踏まえることが肝要だと思います」¹⁶⁾。世耕経産大臣は、具体的に次のように述べている。「健康確保と生産性向上のため、上限規制の導入が必要です」。「さらに、これからの日本の成長を支える上で、知識集約、クリエイティブな仕事の領域が重要となってきます。働き手も一律に捉えるべきではなく、「時間よりも成果で評価すべき働き方」を選択する働き手については、健康確保措置がとられることを大前提に、裁量労働制の拡充や高度プロフェッショナル制度の導入について、トータルパッケージで考えていくことが重要だと思います」¹⁷⁾。

以上のように、働き方改革実現会議において、時間外労働への上限規制を巡って、上限時間についてより厳しい規制の導入を要求する連合と、全国中小企業団体中央会や日商や経団連の主張に見られるように中小企業を含めた企業活動への影響を考慮に入れて上限時間や対象期間を柔軟に設定することを含め、慎重な対応を求める経営者団体との間には、溝があったといえよう。加えて、経団連、同友会、日商といった経営者団体の代表者は、高度プロフェッショナル制度の導入と裁量労働制の適用拡大を求めた。労使の要求を踏まえつつ、安倍政権の閣僚は、時間外労働への上限規制と、高度プロフェッショナル制度及び裁量労働制を支持する立場を採った。

こうした中で、長時間労働の上限規制に関する労使の合意を形成するために、政府がイニシアティブをとることになった。

3. 働き方改革実行計画

第七回会合では、内閣官房働き方改革実現推進室から、「時間外労働の上限規制について（事務局案）」が提出された。そこでは次のような内容が盛り込まれた。法改正の方向性について、いわゆる36協定でも超えることができない罰則付きの時間外労働の限度を法律に明記する。その規定は、脳・心臓疾患の労災認定基準（過労死認定基準）をクリアするといった健康の確保を図ることが大前提である。ここで、脳・心臓疾患の労災認定基準によれば、以下のいずれかを満たす場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価される。① 発症前の連続する2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の時間外労働の平均のいずれかが概ね80時間超であること、② 発症前1カ月の時間外労働が概ね100時間超であること。こうした点を踏まえつつ、具体的な内容として以下のことが記された。原則として、① 36協定により、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、月45時間かつ年360時間とする。上限は法律に明記し、上限を上回る時間外労働をさせた場合には、次の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、② 臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回るができない年間の時間外労働時間を1年720時間（月平均60時間）とする。③ ②の1

年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限を設ける。④ 月45時間を超えて時間外労働をさせる場合について、労働側のチェックを可能とするため、別途、臨時的に特別な事情がある場合と労使が合意した労使協定を義務付ける。⑤ 現在、新技術、新商品等の研究開発業務、建設事業、自動車の運転業務等については、厚生労働大臣告示の適用除外となっている。これらの取り扱いについて、実態を踏まえて対応のあり方を検討する。⑥ その他、突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については労基法第33条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する¹⁸⁾。

事務局案を踏まえて、安倍首相は、労使双方の代表者に合意形成を図るように強く要請した。「特に、労働側、使用者側には、しっかりと合意を形成していただく必要があります。合意を形成していただけなければ、残念ながらこの法案を出せないということになります。」「胸襟を開いての責任ある議論を労使双方にお願いしたいと思います。」¹⁹⁾

安倍首相による強い要請を受けた連合と経団連は、2017年3月13日、時間外労働の上限規制に関する以下のような労使合意に踏み切った。時間外労働の上限規制は、月45時間、年360時間とする。ただし、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の上限については、① 年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内とする。② 休日労働を含んで、2カ月ないし6カ月平均は80時間（*）以内とする。③ 休日労働を含んで、単月は100時間を基準値とする。④ 月45時間を超える時間外労働は年半分を超えないこととする。以上を労働基準法に明記する。これらの上限規制は、罰則付きで実効性を担保する。さらに、現行省令で定める36協定の必須記載事項として、月45時間を超えて時間外労働をした者に対する健康・福祉確保措置内容を追加するとともに、特別条項付36協定を締結する際の様式等を定める指針に時間外労働の削減に向けた労使の自主的な努力規定を盛り込む。（*）2カ月ないし6カ月平均80時間以内とは、2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月のいずれかにおいても月平均80時間以内を超えないことを意味する²⁰⁾。

経団連と連合による労使合意を受けて、第9回会合には、内閣官房・厚労省、経団連、連合の3者による「時間外労働の上限規制等に関する政労使提案」が提出された。そこでは、1カ月の時間外労働の上限を100時間未満にすることを要求する連合と、100時間の確保を目指す経団連の主張がぶつかりあう中、安倍首相の裁定で1か月100時間未満という文言が入った²¹⁾。その内容は以下のようなものだった。「週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。」「特例として、臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることでできない時間外労働を年720時間（＝月平均60時間）とする。」「かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が上回る場合について、最低限、上回ることでできない上限を設ける。」「この上限については、① 2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならないものとする。② 単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。③ 加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに顧み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者

及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。」²²⁾

連合の神津会長と経団連の榊原会長は基本的に政労使合意を支持する立場を表明した。また、元同友会副代表幹事の金丸氏は、時間外労働の上限規制が高度プロフェッショナル制度と裁量労働制の拡充とセットで導入されるべきだと強調した²³⁾。

第十回会合には、働き方改革実行計画（案）が提出され、承認された。そこでは時間外労働の上限規制は、政労使合意を踏まえて、次のように記された。「週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が增加する場合について、最低限、上回ることのできない上限を設ける。この上限について、① 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内を満たさなければならないとする。② 単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。③ 加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことと鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。」また、建設業には法改正の5年後からの適用、自動車運転については法改正の5年後から年960時間以内の時間外労働の上限規制の適用を行う旨が記された²⁴⁾。

同時に、働き方改革実行計画（実行計画）では、経営者団体からの要望が強かった、高度プロフェッショナル制度の導入と裁量労働制の拡充の必要性が記された²⁵⁾。

以上のような内容を有する実行計画への労使の評価は分かれた。連合の神津会長は、実行計画の中に盛り込まれた時間外労働の上限規制を評価する一方で、高度プロフェッショナル制度と裁量労働制の導入が盛り込まれたことについては批判的な立場をとった²⁶⁾。他方、経団連の榊原会長は実行計画を全体として肯定的に評価した²⁷⁾。また、元同友会副代表幹事の金丸氏は、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入、高度プロフェッショナル制度、裁量労働制の拡充をセットで実現する重要性について指摘した²⁸⁾。

以上のように、安倍政権のイニシアティブで労使合意が実現され、働き方改革実行計画の中に、時間外労働への罰則付き上限規制の導入が明記された。同時に、経営者団体の要求していた高度プロフェッショナル制度や裁量労働制の拡充についても実行計画の中に記され、連合はこれらに対して反対の立場を採った。

4. 法案策定から立法に至る過程

働き方改革実行計画の内容の立法化に際して最大の問題は、連合による高度プロフェッショナル制度と裁量労働制への反対であった。このため、安倍政権は、働き方改革実行計画を立法化するために、連合関係者と調整を図ることになった。

連合の逢見直人事務局長は、事務局長就任前に首相公邸で安倍首相と面会するなど政府とパイプを持ち、逢見事務局長は、実行計画が承認された直後から政府と下交渉を重ねていたとされる²⁹⁾。

そして、連合の神津会長は、7月13日、高度プロフェッショナル制度の創設を柱とする労基法改正案の修正に応じる代わりに、年104日以上の日確保を義務化するように安倍首相に要請した。また、神津会長は裁量労働制の拡大について「商品販売のみを事業内容とする労働者」を対象から明確に外すことも求めた³⁰⁾。この要請を受けて、安倍政権・連合・経団連の間で政労使合意を結ぶことが予定された。しかし、それまで高度プロフェッショナル制度への反対を訴えてきた連合執行部による突然の方針転換は、加盟組織からの反発を招いた。例えば、連合傘下の全国コミュニティ・ユニオンは、7月13日、抗議声明を連合本部に提出した³¹⁾。こうした反発は他の加盟組織の間でも広がっていった。この結果、27日の中央執行委員会では、高度プロフェッショナル制度に関する政労使合意の見送りが正式に決定された³²⁾。

とはいえ、政府は、連合からの合意が得られない中で、連合の要請していた高度プロフェッショナル制度の対象者への年104日以上の日確保を義務化する規定を盛り込み、働き方改革実行計画の内容を立法化することを方針化した。そして、労政審での審議を経て、安倍政権は、働き方改革関連法を2018年の通常国会へ提出することになった。

ただし、働き方改革実行計画に盛り込まれていた裁量労働制の拡大については、以下で見るように、法案から削除されることになった。安倍首相は、国会における1月29日の衆院予算委員会での答弁で、裁量労働制の制度拡大の意義を説明した際、厚労省の2013年度労働時間等総合実態調査に基づき、「裁量労働制で働く人の労働時間の長さは、平均的な人で比べれば一般労働者よりも短いというデータもある」と述べた。しかし、この調査には、平均的な労働者の労働時間が「1日23時間」を超える事業場が含まれるなど不自然な点が多くあり、野党が信憑性を疑問視した。そして、調査に多くの疑義が見つかったため、安倍首相は、2月14日の衆院予算委員会の集中審議で、2013年の厚生労働省の調査に基づき裁量労働制が「時短」につながる場合があるとした国会での答弁を撤回し、陳謝した。働き方改革関連法案を所管する加藤勝信厚労相も、14日、同様に答弁を撤回した³³⁾。この結果、裁量労働制の対象拡大部分は法案から切り離された。

その後、政府は、4月6日に働き方改革関連法案を閣議決定し、国会に提出した。国会審議では、衆院において、法案の修正が行われた。5月21日、自民党（自民）・公明党（公明）両党と、日本維新の会、希望の党は、働き方改革関連法案の修正について正式に合意した。これにより、高度プロフェッショナル制度を適用された人が自分の意思で撤回できる規定などが新たに盛り込まれることになった³⁴⁾。また、参院における審議過程では、6月28日、高度プロフェッショナル制度の導入企業に対する監督指導の徹底を求めることを含め47項目の付帯決議が、自民、公明、国民民主党（国民）、立憲民主党（立憲）など5会派の賛成多数で採択された³⁵⁾。こうした修正と付帯決議を受けて、働き方改革関連法は、翌29日の参院本会議で、自民、公明両党と日本維新の会などの賛成多数で可決、成立した。

経団連の中西宏明会長は、働き方改革関連法の成立を評価した上で、「働きがいと生産性の向上、イノベーションを生み出す改革の実現に向けて取り組みを加速する」とコメントした。また、経済同友会の小林喜光代表幹事は、「生産性向上に向けた改革の第一歩だ」と歓迎した³⁶⁾。他方、連合の相原康伸事務局長は、時間外労働に対する上限規制の導入を評価する一方、高度プロフェッショナル制度の創設を遺憾とする談話を公表した³⁷⁾。

12月27日には、労働政策審議会において、高度プロフェッショナル制度の適用対象となりうる対象者に関する運用のルールが了承された。対象者の年収は1075万円以上となり、対象業務は金融商品の開発、ディーリング、アナリスト、コンサルタント、研究開発の5業務となった³⁸⁾。

5. おわりに

本稿は、働き方改革実現会議での議論を中心に、働き方改革関連法における労働時間法制の具体的な形成過程に焦点を当てることを試みた。時間外労働への罰則付き上限規制と高度プロフェッショナル制度という二つの新たな制度の導入をもたらすことになった働き方改革関連法の形成過程において、安倍政権、経営者（使用者）団体、連合は、結果的に、以下のような役割を果たしたといえよう。

安倍政権は、日本経済の活性化に向け、働き方改革関連法の成立に際して不可欠のイニシアティブを発揮した。安倍首相のリーダーシップの下、働き方改革実現会議を設置し、連合の代表者と4つの経営者団体（経団連、同友会、日商、全国中小企業団体中央会）の代表者・関係者をそのメンバーに含めた。働き方改革実行計画には連合の求めていた時間外労働への罰則付き上限規制の導入が、労使の合意形成を踏まえて明記された。同時に、経営者団体の要求していた高度プロフェッショナル制度の導入についても記された。実行計画を踏まえた法案が国会へ提出され、安倍政権を支える与党の自民・公明両党は、野党との妥協を図りつつ、働き方改革関連法を成立させた。

働き方改革実現会議に参加した経営者（使用者）団体の代表者・関係者は、時間外労働への罰則付き上限規制を受け入れつつ、その上限値を高め設定し、複数月や年単位の基準を設定することを求めた。ここには、企業の競争力への影響を懸念した経団連や、中小企業への影響を考慮した日商や全国中小企業団体中央会の要望が含まれていたといえよう。そして、時間外労働の上限として、年単位では720時間³⁹⁾、2カ月から6か月平均で80時間、1カ月100時間未満という数値が設定された。同時に、経団連や同友会や日商が強く要望していた高度プロフェッショナル制度の導入が実現された。

連合は、罰則付きの時間外労働への上限規制を強く要望し、経営者団体との妥協を図りながら、これを実現させた。高度プロフェッショナル制度については、104日の休日を義務化する代わりにこれをやむを得ず受け入れる方向へと向かった首脳部と、制度自体の導入に反対する加盟組織の関係者の間で、深刻な意見の相違が存在した。最終的には後者の意見が多数派となったものの、国会で与党が多数を占める中で、高度プロフェッショナル制度は導入されることになった。

時間外労働への罰則付き上限規制と高度プロフェッショナル制度という二つの新たな制度の導入をもたらすことになった働き方改革関連法は、こうした各アクターによる対立・交渉・妥協の結果として成立した。今後、働き方改革関連法が、日本の労働時間、企業経営に与える影響が注目される。

謝辞

本稿は、アメリカ労働雇用関係学会LERA（Labor and Employment Relations Association）第71回大会における報告（Abe Administration and “Work Style Reform” Laws）に加筆・修正を行ったものである。LERA第71回大会参加にあたって、日本経済学会連合から国際会議派遣補助（渡航費と宿泊費の補助）を受け、社会政策学会から大会参加費の補助の承認を受けた。

引用文献

1. 戎野淑子「働き方改革関連法の審議と労使関係―労働時間法制について」『日本労働研究雑誌』No.702, 2019年, 63-76頁。
2. Kojima Shinji, North Scott and Weathers Charles, 'Abe Shinzo's Campaign to Reform the Japanese Way of Work', *Asia-Pacific Journal-Japan Focus*, Vol.15, Issue.23, 2017.
3. 澤路毅彦/千葉卓朗/賛川俊『ドキュメント「働き方改革」』旬報社、2019年。
4. チャールズ・E・リンドプロム/エドワード・J・ウッドハウス著、藪野祐三/案浦明子訳『政策形成の過程 民主主義と公共性』東京大学出版会、2004年。
5. 濱口桂一郎『日本の労働法政策』労働政策研究・研修機構、2018年、i。
6. 第1回働き方改革実現会議議事録、19-20頁。
7. 第1回働き方改革実現会議資料1別紙。
8. 第1回働き方改革実現会議議事録、8頁。
9. 第6回働き方改革実現会議議事録、8頁。
10. 第1回働き方改革実現会議議事録、10頁。
11. 第7回働き方改革実現会議議事録、7頁。
12. 第6回働き方改革実現会議議事録、5頁。また、第7回働き方改革実現会議資料6及び参考資料も参照。
13. 第2回働き方改革実現会議議事録、14頁。
14. 第6回働き方改革実現会議議事録、10頁。
15. 同上、11頁。
16. 同上、17頁。
17. 同上、18頁。
18. 第7回働き方改革実現会議資料2。
19. 第7回働き方改革実現会議議事録、16頁。
20. 第9回働き方改革実現会議資料1。
21. 澤路毅彦/千葉卓朗/賛川俊、前掲書、82-86頁。
22. 第9回働き方改革実現会議資料1。
23. 第9回働き方改革実現会議議事録、5-10頁。
24. 以上の内容は、第10回働き方改革実現会議資料1を参照。
25. 同上。
26. 第10回働き方改革実現会議議事録、6頁。
27. 同上。
28. 同上、8頁。
29. 『毎日新聞』2017年7月27日3面。澤路毅彦/千葉卓朗/賛川俊、前掲書、156-162頁。
30. 『毎日新聞』2017年7月14日1面。
31. 澤路毅彦/千葉卓朗/賛川俊、前掲書、166-167頁。
32. 同上書、178-179頁。
33. 『毎日新聞』2018年2月15日2面。
34. 『毎日新聞』2018年5月22日2面。
35. 『毎日新聞』2018年6月29日5面。
36. 『朝日新聞』2018年6月30日7面。経団連の労働時間法制に関する政策については、日本経済団体連合会『経営労働政策特別委員会報告』経団連出版、2018年、58-63頁、日本経済団体連合会『経営労働政策特別委員会報告』経団連出版、2019年、51-55頁も参照。
37. 「2018年6月29日 働き方改革関連法の可決・成立に関する談話 日本労働組合総連合会 事務局長 相原康伸」。
38. 『朝日新聞』2018年12月27日3面。
39. 時間外労働の規制の原則となる月45時間、年360時間、特別な事情がある場合における年720時間という上限は休日労働を含むものではなく、休日労働を含めれば月平均80時間として最大限960時間まで年間の時間外労働が可能という指摘もなされている。澤路毅彦/千葉卓朗/賛川俊、前掲書、89-94頁。

[2019. 9. 26 受理]

コントリビューター：野邊 政雄 教授 (ビジネス心理学科)