

タイプの異なる2つの“長時間労働”

経済調査部 副主任エコノミスト 星野 卓也(ほしの たくや)



主軸に据えられた「36協定」の見直し

政府が打ち出した「働き方改革」の主なテーマの一つが、長時間労働の是正である。これまでも長時間労働は強く問題視されてきた。長時間労働を前提とした日本企業の働き方が、生産性の低下やワークライフバランスの悪化に繋がっているといった問題意識が背景にある。近年、過労死やブラック企業・バイト、名ばかり管理職などが社会問題となったことも、こうした潮流を後押ししている。

改革の主軸に据えられているのが、時間外・休日労働に関する協定、いわゆる「36協定」の見直しだ。現行の労働基準法では、法定労働時間(8時間/日、40時間/週)を超える労働を行うには、労使合意に基づく36協定の届出が必要だ。これにより法定の基準時間までの時間外・休日労働が免罰される。原則、基準時間を超える労働は認められないが、臨時の事由がある場合に限り特別の協定を結ぶことで、青天井の時間外・休日労働が可能になる。この特別協定が長時間労働の温床になっているとされる。

時間外労働を望むのは誰?

具体的な法改正まで議論が及んだことは、長時間労働是正に向けての大きな一歩だ。ただ、企業への労働時間規制のみで、問題解決に至るかどうかについては疑問もある。

考えるに、長時間労働は大きく2種類ある。それは①企業の求める時間外労働(非自発的残業)と、②労働者の望む時間外労働(自発的残業)の2種類だ。①は、主に人手不足の深刻化によって、個々の労働者が長時間労働を余儀なくされることに起因する。例えば現在の運送業界や飲食業界などが当てはまるだろう。こうした企業には、段階的に労働時間規制を強め、企業に積極的な設備、IT投

資などを通じた生産性向上を促すことに意義があろう(もちろん脱法行為の適切な取り締りが不可欠)。

②は、労働者が自ら時間外労働を希望することに起因する。背景として、時間外労働によって発生する割増賃金の存在や残業が評価される企業文化などがしばしば指摘される。労働時間での評価がなされるため、長時間の会議や華美な社内向け資料など過剰品質業務が常態化するが、それが給与や評価の改善に繋がる(辞めれば悪化に繋がる)ので、労働者側も現状維持を望む。企業に労働時間規制を強いても、労働者自身が生産性の向上を望まないで、実際の業務体系は変わりにくいと考えられる。

②の場合、労働者が残業を避けるインセンティブを付与することが必要だろう。そうした意味で、法制面では割増賃金制度に見直しの余地がある。現行の労働基準法では、時間外労働に+25%(休日労働:+35%)、さらにその時刻が深夜に至れば追加で+25%の割増賃金支払義務が企業に生じる。遅くまで働くほどに割増率が上がる枠組みは、労働者の自発的残業を助長している側面がある。企業の対応面では、生産性向上の取り組みや早期退社を行う労働者を積極的に評価することが求められよう。

このように2種類の長時間労働は、症状は同じでも原因は異なるところに有り、その処方箋も異なるのではないかと。となれば、一律の法規制を課す労働基準法改正の効果にも自ずと限界が生じよう。先進国中で長時間労働者比率の低い英・仏・独などでは、割増賃金率を労働協約で定めるなど、各労使にその労働契約のかたちを委ねている部分が多い。労使間交渉において、労働者が不利にならないような配慮は当然必要だが、自由度の高い労働契約のあり方を模索することも、働き方改革に必要な視点ではないか。