



労働法学における ワーク・ライフ・バランス

2018年2月13日

「ワーク・ライフ・バランスの学際的再検討」

皆川 宏之（千葉大学大学院社会科学研究院）

報告の概要

1. ワーク・ライフ・バランスに関連する労働法制の分野
2. 労働法学における「ワーク」
3. 労働法学における「ライフ」
4. 「ライフ」と「ワーク」のバランス
5. 労働契約上のワーク・ライフ・バランス問題
6. 労働法学からみたワーク・ライフ・バランスの課題
7. 働き方改革関連法案での労働基準法等改正案について
8. おわりに

ワーク・ライフ・バランスに関連する労働法制の分野

	規制の趣旨	関連する法律	規制の内容
労働時間規制	<ul style="list-style-type: none">・労働からの解放の確保	<ul style="list-style-type: none">・労働基準法	<ul style="list-style-type: none">・労働時間・休憩・休日・休暇等の規制
両立支援規制	<ul style="list-style-type: none">・職業生活と家庭生活の両立支援	<ul style="list-style-type: none">・育児介護休業法	<ul style="list-style-type: none">・育児介護休業の権利
雇用と生活に関わる総合的政策	<ul style="list-style-type: none">・男女平等の促進・少子化社会への対応・仕事と生活の調和の実現	<ul style="list-style-type: none">・男女共同参画社会基本法・少子化社会対策基本法・労働契約法・ワークライフバランス憲章ほか	<ul style="list-style-type: none">・男女共同参画社会の実現・少子化対策の推進・適正な労使の権利義務の規整・労働市場政策・働き方の見直し

高畠2008, 伊岐2012等を参照

- 労働法制には、そもそも（従属）労働からの時間的な解放の保障を目的とする規制が存在する。労働時間の上限規制や休日、年次有給休暇の保障など。
- 加えて、労働法制の分野に、職業生活と家庭生活の両立をはかるための具体的な規制を行う分野が存在。特に育児・介護休業法。
- さらに、労働法制の範疇にとどまらず、社会的な男女平等の推進、少子化社会対策、労働市場政策などの複合的な観点から総合的に「仕事と家庭の調和」をはかる分野が存在。この分野の立法には理念性が強く、規制の独自の具体的な内容には欠ける面がある。

労働法学における「ワーク」

- 労働法学における「ワーク」
 - 基本的に労働契約に基づく労働。
 - 労働契約における労働の特徴は，使用者の指揮監督の下で行われる有償労働（使用従属性のある労働）。
 - 使用従属性のある「労働」としての重要な要素の1つは，業務遂行に当たっての時間的拘束性。ゆえに，労働法制の主な目的・内容の1つが，時間面での労働からの解放の保障となっている。

労働法学における「ライフ」

- 労働基準法による労働時間等の規制
 - 1週，1日に許容される労働時間の限度を法定（32条）
 - 4週間に4日の休日の確保（35条）
 - 一定の勤続年数を要件とする年次有給休暇の付与（39条）
- 使用従属性のある労働からの解放を保障。「労働」以外の時間の過ごし方には干渉しない。

- 「職業生活」と「家庭生活」との調和・両立
- 1972年「勤労婦人福祉法」 → 職業生活と「家庭生活」の調和
- 1990年代，女性差別撤廃条約，ILO第156号条約（家族的責任条約）の批准
- 1995年育児・介護休業法 → 家族的責任を有する男女労働者の平等を前提として，「職業生活と家庭生活両立」を目的に掲げる（1条）。
- 1999年男女共同参画社会基本法 → 男女が「子の養育，家族の介護その他の家庭生活」における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たすことを男女共同参画社会の旨とする（6条）。

- 少子化社会政策における「ライフ」
- 2003年少子化対策基本法：子どもを生子み、育てる者が充実した職業生活を営みつつ豊かな「家庭生活」を享受することができるよう...（5条）
- 2003年次世代育成支援対策推進法：職業生活と「家庭生活」との両立（5条）

- 2000年代中葉以降：より包括的な「生活」と「仕事」との調和へ
- 2007年労働契約法：労働契約は，労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し，又は変更すべきものとする（3条3項）。
- 2007年ワーク・ライフ・バランス憲章（WLB憲章）：ワーク・ライフ・バランスの実現した社会とは...「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き仕事上の責任を果たすとともに，家庭や地域生活などにおいても，子育て期，中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

「ワーク」と「ライフ」の「バランス」

- 労働基準法における労働時間規制等における「バランス」
 - 労働時間の上限規制：従属労働の時間が一定時間（原則1週40時間，1日8時間）を超えないことが原則。休憩，休日，年次有給休暇の保障なども基本的に同趣旨。
 - 実際には，36協定の締結・届出により時間外・休日労働を行わせることが使用者に可能であり，常態化している。36協定の締結・届出があれば，時間外・休日労働の上限は刑事罰を伴うものとしては存在しないこととなり，労働時間の上限規制の実効性には大きな課題が残る。

● 育児介護休業法における職業生活と家庭生活の両立

- 現在の使用者との間の労働契約関係の継続を前提に、育児・介護を家庭で行う労働者の家庭生活との両立をはかる。具体的には、育児・介護のための時間を確保するための労働からの正当な解放を保障する。
- 育児休業， 介護休業を取得する権利を労働者に付与。
- 育児・介護を容易にするため労働時間等について事業主に一定の措置を講ずることを義務付ける。
- 育児休業， 介護休業を申請・取得したことを理由とする労働者への解雇その他の不利益取扱いを禁止。

労働契約上のワーク・ライフ・バランス問題

- 使用者による時間外労働命令の効力
 - 裁判所は、使用者が時間外労働・休日労働の命令を発する権利行使について、業務上の必要性を広く認める傾向にある。
 - 36協定に時間外労働を命ずることのできる理由として「生産目標達成のため」「業務の内容によりやむを得ない場合」が挙げられていた事例で、裁判所は作業のやり直しのため使用者が命じた時間外労働命令に労働者が従う義務があるとした（日立製作所武蔵工場事件・最判平成3・11・28民集45巻8号1270頁）。
 - これに対し、労働者が時間外労働命令を拒否できる正当な理由については、判例上、特に明らかとなっていない。

- 使用者による，転居を伴うような配置換えの命令（転勤命令）の効力
 - 裁判所は，使用者による転勤命令の裁量を広く肯定する傾向にある。
 - 単身赴任を伴う転勤命令であっても，そのことのみでは「労働者が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」には当たらない（東亜ペイント事件・最判昭和61・7・14労判477号6頁）。
 - 転勤命令を受けた労働者の家族に，重い病気に罹患する者がおり，その介護や通院を行う必要があるなどの事情がある場合に，転勤命令は労働者が通常甘受すべき程度を「著しく超える」不利益をもたらすものとして，濫用により無効となる。

- 以上の例からも垣間見えるように、労働者の労働時間や勤務場所などを決定する使用者の権利行使に対し、裁判所の判断は、基本的に使用者の利益を優先して考へ、労働者にとって著しい不利益がなければ権利行使を違法としない傾向にある。
- このような裁判例の立場に対し、労働条件労使対等決定の原則や労働者の労働以外の生活における自己決定権が尊重されていない点を批判する学説も多い（島田1994年、浅倉2010ほか）。

労働法学からみたワーク・ライフ・バランスの課題

- 「日本的雇用」とワーク・ライフ・バランス
 - 前記判例の示すような「労働させる権利」の優位は、いわゆる「日本的雇用」における（男性）正社員の雇用慣行を下敷きにしたものとの評価が定着。
 - 日本的雇用慣行の変化（女性労働者の増加、非正社員割合の増大、労働力の不足など）を受け、労働者の働き方を総合的に見直す必要が唱えられている（名古屋2017）。

- 長期的な視野での「仕事と生活の調和」
 - WLB憲章の観点から、人生の各段階ごとの事情を踏まえ、各段階で「仕事」と「生活」への力点の置き方を変化させうるものとし、その上で長期的にみて人生全体における「仕事」と「生活」を調和させることを重視する。
 - 上記の「バランス」は、個々の法律による規制のみで実現が可能といえるものとはいいがたく、その実現には、男女労働者ともにについて、企業における働き方の総合的な見直しと再検討が必要となる。

- 今後のワーク・ライフ・バランス向上に向けての課題

- ① 男女労働者の「ワーク」と「ライフ」における負担をより均衡したものに。
- ② 特に男性正社員の「ワーク」偏重の是正。
- ③ 人生の各段階に応じた多様な働き方・生き方の選択・実現。

(名古屋2017ほかを参照)

働き方改革関連法案での労働基準法等改正案について

- 働き方改革関連8法法律案要綱（2017年9月8日，同月15日労政審答申）
 - 時間外労働の上限規制の導入
 - 長時間労働抑制策（月60時間以上の時間外労働割増賃金率の中小企業への拡大）・年休取得促進策
 - フレックスタイム制の清算期間の見直し
 - 企画型裁量労働制の対象業務の追加（課題解決型開発提案業務，裁量的PDCA業務）
 - 高度プロフェッショナル制度の創設（年収が労働者の基準年間平均給与額の3倍を相当程度上回る額。少なくとも1000万円以上の労働者）
 - 勤務時間インターバル制度の普及促進
 - 産業医・産業保健機能の強化

● 時間外労働の上限規制の導入

- 従来、36協定の締結・届出があれば、罰則を伴う時間外・休日労働の上限規制がなかったことを踏まえると、罰則付上限規制の導入は、長時間労働抑制のため、従来より踏み込んだ施策とは評価できる。
- もっとも、臨時的な特別な事情がある場合の例外として、年720時間までの時間外労働が許容されており、現在の企業での働き方に根本的に変容をもたらすまでのインパクトには欠けるのではないか。
- 上限を超える場合のカウントが非常に複雑（休日労働を含んで単月100時間超、休日労働を含んで2ないし6か月を平均して8時間超、月45時間超は年6回まで）。実際の運用に耐えうるかは疑問。

● 勤務時間インターバル制度の普及

- 今回の法律案では、労働時間設定改善法の改正により、「事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間に一定時間の急速の確保に努めなければならない」とする努力義務規定を入れる案にとどまる。
- 長時間労働の抑制には、勤務時間インターバル制度を実効あるものとする方が適切、との見解は労働法学の分野でも主張されている（濱口2017ほか）。
- 裁量労働制、高度プロフェッショナル制度のように、労働者に労働時間配分に裁量をもたせる制度とも併用することで、長時間労働の抑制には効果的となると考えられる。

- 労働法学においても，ワーク・ライフ・バランスの観点から労働時間規制の抜本的な見直しを求める見解もある。
- 労働時間規制の趣旨を，労働者の生活時間の確保を原則として捉え直し，現在の規制（上限規制，割増賃金，休日，年次有給休暇等）のあり方を大きく見直すべき（毛塚2017など）。

おわりに

- ワーク・ライフ・バランスの観点からみると、今回の「働き方改革」関連法案の内容は労働時間規制のあり方が中心。労働時間の上限規制には一定の意義は認められるが、あくまで今後の漸進的改善への第一歩と位置づけられるものであり、勤務時間インターバル制度など将来的な発展を要するものもあり、現在の課題の解決を大きく進展させるものとはいいがたい。
- 労働者のライフスタイルに合わせて、人生の各段階でのワークとライフのバランスを取る、という観点からは、企業における人事労務管理のあり方を長期的視点から変えていくことが重要。そのためには法律による規制のみでは不十分。労働時間や家庭生活との両立などどの観点で働き方の問題を考え、実効的に変えていくには、各企業で実効性のある労使自治の仕組みが必要ではないか。

ご清聴ありがとうございました。

参考文献

- 浅倉むつ子「労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ」日本労働研究雑誌599号（2010年）
- 伊岐典子「ワーク・ライフ・バランスを考える」労働政策研究・研修機構『ワーク・ライフ・バランスの焦点』（2012年）
- 毛塚勝利「長時間労働解消政策と労働時間法制のあり方」季刊労働法257号（2017年）
- 島田陽一「労働者の私的領域確保の法理」法律時報66巻9号（1994年）
- 高畠淳子「ワーク・ライフ・バランス施策の意義と実効性の確保」季刊労働法220号（2008年）
- 名古屋功「ワーク・ライフ・バランスと労働法」日本労働法学会編『講座労働法の再生第4巻：人格・平等・家族責任』（2017年）
- 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）