

2018年 過労死防止学会 第4回大会 共通論題

EUの労働時間法制とその含意

労働政策研究・研修機構研究所長

濱口桂一郎

濱口です。この学会に呼ばれるのは今日が初めてです。実はこのテーマ、「EUの労働時間法制とそのインプリケーション」というのは、今から13年前に社会政策学会で、ほぼ同じような内容で話したことがあります。そのときに話したことと、基本的には同じようなことを話せざるを得ないということに、若干悲しい思いもしています。それ以来、非常に進展した、あるいは進展しつつある事実もあります。しかし、その時にわたしが批判したものの考え方が依然として残っているということについて、いろいろ思うところがあります。これは、2時間や3時間いただいて話したいところですが、時間厳守と言われていまして、画面のパワポ（報告要旨に掲載）には重要なところを赤にしていますので、そこを適当に拾いながらメリハリをつけてお話をしていきたいと思っております。

EUの労働時間指令というのは、今からもう20年以上前にできたもので、EU加盟国すべての国内法になっています。イギリスだけ別ですが、重要なポイントは3つあります。1番目は、EU労働時間指令は安全衛生規定である。何を言っているのかわからないかもしれませんが、後で言及します。2番目は、EU労働時間指令は実労働時間指令である。何を言っているのか。この後でお話します。3番目、EU労働時間指令は賃金規定ではない。何を言っているのか。これは日本人の大いなる誤解を解く上では非常に重要なものです。

実労働時間規制とはどういうことか。言葉ではわかるかもしれませんが、本当の意味を理解している人は日本にはあまりいないと思っております。第6条(b)7日の期間ごとの平均労働時間が、時間外労働を含め、48時間を超えないこと、とあります。これをみて、「EUは48時間だ、日本は40時間だ、EUは遅れているな、日本は進んでいるな」、とかつな人は言います。「ボーッと聞いてんじゃねえよ！」と、たぶん、チョコちゃんだったら言うと思います。その後にNHKのアナウンサーが、「労働時間短縮」とか、「ワークライフバランス」とか口走りながら、「自分たちに適用されている労働時間規制がどんなものであるか全然理解していない、日本国、てなまあ」、とアナウンスが続く。「チョコちゃんに叱られる労働時間編」ということです。「48」とはどういうことか。そこから時間外労働が始まるわけではありません。そこから残業代が払われるわけではありません。そこで時間が終わるのです。これが労働時間規制です。少なくともヨーロッパではそうです。ところが、日本ではすごく話が複雑です。労働基準法の条文はでは、1日8時間、週40時間を超えて働かせてはいけないと書いてあります。本気にしている日本人なんか、どこにもいません。もし、このとおりにやっていたら、「濱口くん、何やってるんだ、まだ仕事あるだろう」

と言われます。これは法律上の規制です。36協定と就業規則の合わせ技で、働くことは義務です。残業を拒否した人は懲戒解雇してもいい、と日本の最高裁はちゃんとお墨付きを出しています。

じゃあ日本にはこういうEUみたいな労働時間規制は無いのかというと、今はほとんどありませんが、かつてはありました。「女子保護規制」という変な名前ですが、昔、女性は残業は1日2時間、週6時間。これを足せば確かに上限です。昔の労働基準監督官は、昔って大昔、まだ女子保護規制があったころは、繊維産業で女性がいっぱい働いているところに夜中に行って、そこで女性が働いていれば、それだけでアウト、と摘発します。今は、そんなことはできないです。

次、算定基礎期間。これ、変形性のことです。4ヶ月とか12ヶ月の変形性があります。日本も1ヶ月単位とか1年単位とかで変形性がありますが、違います。日本の変形性というのは何か。8時間のところから残業代が出るのではなくて、10時間経ったら、そこから残業代になるだけです。ところがEUの変形性というのは、8時間が例えば10時間に延びた。延びたらそこで終わりです。

週休規制。これも圧倒的に多くの方が誤解しています。今日の一番最後のところで、ナベテルさんという弁護士のことをネタにして出しますが、EUの労働時間指令では、第5条に7日ごとに11時間の休息を与える、とあります。これは後で言いますが、最低24時間の休息期間、これが週休です。EUは週休1日だ、日本も労働基準法が1日です。では一緒か？ 違います、違うのです。「ボーッと生きてんじゃないよ」、これは「働かせてはいけない日」です。日本の週休とは何ですか。割増賃金が25パーセントではなく35パーセントになるだけです。土曜日は法定休日ではないので25パーセントです。労働基準法の本来の主旨とは違いますが、日曜日は35パーセントとして、現実の日本の労使両方がそういうものだと思って行動しているのです。それが、社会的な法規範です。この週休にも変形休日制があります。何で4週4休という話が日本人がよくわからないかというと、要するに休日というのは、休日手当、休日は割増賃金35パーセントだというふうに頭に固定観念があるから、そういうふうにしかとらないのですよ。

私がもう十数年前から、その頃は日本では誰も言う人がいなかった頃から言い続けて、ようやく今の法案にも努力義務で入り、つい数日前の過労死防止大綱にも何か数値目標が入るところまで来て、まあよくきたなと思います。要する毎日、11時間の休息期間、インターバルをとれ、これも絶対休息時間規制です。私もちょっと悪いのですが、全然話が無いところに一生懸命言わなければならない、そこばかり言っていたのです。そういうことで、「何言ってたんだ」、お前の言う労働時間指令というのをよく見たら、このインターバルには山のような適用除外が書いてあるじゃないか。お前、何かEU出羽守（でわのか

み) みたいなことを言って、EUは何か素晴らしい、素晴らしいって、山のように適用除外あるじゃないか、というようなことを言うのです。実はこれ、確かにそうなのですが、そこには「適用除外する場合には同等の代償休息期間が必要」とかいてあります。必ず毎日11時間はさすがに無理で、仕事というのは確かにここにあるようにいっぱいあるのですが、ちゃんと代償休息期間を出さなければならない。これはどういうことかという、もう15年前の欧州司法裁判所の判決が、それはすぐ後に与えなければいけないし、これが次の労働時間が開始する前に、ちゃんとそれを与えなければいけない。つまり、いわゆる代償休息的考え方、代償休息期間というのを与えなければならない、というふうになっています。これが実労働時間であるということです。

実労働時間規制というのはこういうものです。私は主に労働時間規制というのは本来、実労働時間規制であるべき、と思っています。日本はそうになっていません。条文は実労働時間規制のように見えますが、実はそうになっていません。8時間、40時間って何か。そこから残業代が始まるだけです。ではなんで実労働時間規制でなければならないのか。これは、労働時間規制というのは賃金規制ではなくて安全衛生規定だからです。労働時間指令の第1条に目的があります。法律にとって一番大事なものは、やっぱり目的です。何が書いてあるか。「本指令は労働時間編成のための最低の安全及び健康の要件を定める」と書いています。安全衛生です、命です、健康です。金ではないのです。そして定義のところにもこうあります。「十分な休息」とは何か。「『十分な休息』とは、その長さが時間の単位で表され、何ユーロではないのです。時間です、何時間何分です。「かつ疲労又は」と、きちんと労働時間指令に書いてあります。労働時間を何のために規制するのか、「疲労又は不規則な労働形態の結果として、労働者が自身、同僚労働者その他の者への傷害を引き起こしたり、また短期的または長期的にそれらの者の健康を害しないようにするために」云々と書いてあります。これが目的です。労働時間規制というのは実労働時間規制でなければならないし、それはなぜかと言えば、安全衛生のための規定だからです。逆に言うと、これが本当の意味での岩盤規制なのです。こういう岩盤規制だからサッチャーは嫌がったのです。嫌がったのでイギリスはオプトアウトしたのです。この岩盤規制、時間外も含めて48時間以内にしなければいけないというのが岩盤だから、それをイギリスはすり抜けるオプトアウトというのを勝ち取ったのです。そこから残業代が始まる話ではないのです。イギリスのサッチャーがどういうことをしたのかという話があり、時間があれば説明しますが、ここでは省略します。もし必要があれば後でご質問いただいても結構です。

そういう実労働時間規制の本当の意味での適用除外というのはこれだけです。経営管理者その他の自立的な意思決定権限を有する者で、ある意味でいうと、日本の管理監督者・裁量労働性・高プロというのは、理屈からいうとたぶんここに入るのだらうと思います。本当の意味でそうかという話は実は問題で、本当の問題は管理者なのです。日本の労働時間問題の一番の矛盾は、本当は経営者と一体となっているはずの管理監督者の中に、管理

も監督もしていない人間が山のように入っている。ここを抜きした議論をいくら展開しても、私はそのようなものは全部、非常に空疎なものだと思っています。

熊沢誠先生の「働きすぎに斃れて」という、非常に感動的な本があります。あの中に出てくるのは、大部分は普通の労働者です。普通の労働者に岩盤規制が無いから、みんな過労死していきます。中に管理職の人が何人か出てきます。管理職は、その岩盤でも無い中で、さらにそれが適用除外されている。何でそういう話になっているのか、ということはこの後に話しますが、少なくともこういう本当に岩盤になるような、サッチャーが岩盤だと思えるような、実労働時間規制、安全衛生の規制については、こういう適用除外があるということです。

3つめ。「賃金規制ではない」とはどういうことか。

これは、労働基準法の4章で労働時間を規制して、何時間以上働かせてはならないと書いてあります。ところがそこは全部、麻痺させられています。36協定と就業規則の合わせ技で麻痺しています。8時間を超えて、40時間を超えて働かせることが禁止されていると本気で思っている日本人は、労使いずれにもほとんどいないでしょう。その結果、何が起きているかということ、37条には残業代について書いていますが、その37条が第4章にあるからでしょうか、労働法学者もそれが労働時間規制だというふうに言います。けれども37条が規制しているのは実は割増賃金にすぎません。ひとつ考えて下さい。日本に深夜業規制はありますか？ 無いのです。今日は詳しく触れませんが、ILOの深夜業条約、あるいはEUの労働時間指令には深夜業規制はあります。日本の労働基準法に深夜業規制が無い、というのが普通の常識ですね。だけど37条に「深夜割増」があります。深夜割増があれば深夜業規制があると言えるのでしょうか、私は言えないと思います。では、時間外割増があれば時間外規制があると言えるのか、言えないと思います。休日割増があれば休日規定があると言えるのか、言えない。だから実は、日本は休日・週休1日が労働基準法に書いてありますが、1年365日働かせても違法ではないです。36協定にそう書けばいいのです。実は日本はそういうことなのです。どこに岩盤があるのですね、という話です。

エグゼンプションというのは、これはアメリカの話で、アメリカというのは実は変な国で、アメリカはいろんな意味で変な国ですが、労働時間規制は無い国です。という、またアメリカ労働法の先生から怒られるかもしれませんが、公正労働基準法に書いてあるのは、週40時間を超えたら5割の割増を払え、としか書いていません。100時間働かせてはいけないとはどこにも書いていません。これは賃金規定です。だからエグゼンプションは賃金規制なのです。逆に言うと、後で言いますが、エグゼンプションだけをやるのだったら、それは賃金問題として議論すればいいのです。だけど、日本はそうになっていない。ここから話が複雑になります。

ここから日本の話に行きます。インプリケーションのところでは、これももう十数年、

ずっと同じことをいろいろなところで繰り返し話をしてきました。労働組合にも行きまし、経団連にも、あるいは規制改革会議や産業競争力会議にも行って、通じたところもあるし、通じないところもありますが、同じことを言いました。労働時間規制について、日本には3つの大誤解があります。

ひとつ、日本の労働時間規制は厳しい、と。厳しくなんかありません。岩盤なんかありません。豆腐です。だから、広告会社に入って1年目の女性社員が過労死するのです。建設現場で働いていた若者が死ぬのです。ソースを作っている若いブルーカラー労働者が過労死するのです。それどころか電子機器を作る、本当に末端の請負労働者でも過労死するのです。どこにも岩盤規制は無いのです。

2つ目。これはもう、あまり言う必要は無いと思います。10年ぐらい前に、当時エグゼンションを褒め称える人たちが言った。「労働時間の規制緩和はワークライフバランスに役立つ」と。役立つはずがありません。これはここではこれ以上言いません。

3つ目。残業代ゼロ法案はけしからん。この誤解が実は十数年前から、私は繰り返し言っているのですが、なかなか浸透しないので、今日もここで言います。

この3つはみんな間違い。だけど、今日はマスコミの方も来られていますが、マスコミも政治家も、場合によっては学者までこの間違いに乗って、勝手なことを言っています。私はこれを、この十数年間ずっと繰り返し批判をしてきました。これはもう先ほどEUの指令に沿ってお話をしたことですが、日本の労働時間規制は厳しいのか。本来、労働時間規制というのは、EUの指令を見ればわかるように、物理的な労働時間の規制でなければいけません。ここで労働時間が終わる、やめさせるのが労働時間規制のはずです。労働基準法の文献にはそう書いています。残業代をいかに規制しようが、それは賃金規制にすぎません。労働時間は、単位は何時間何分であって、何ユーロとか何円ではないのです。

現行労働基準法上、少なくとも今、国会に出ている法案が通れば別ですが、今は年少者を除けば、物理的労働時間の上限というのはありません。かつては女子にありました。年間150時間という上限がありました。男女平等という正しい理念に沿って、正しいほうにあわせるのではなく、岩盤にあわせるのではなく、女性を豆腐にあわせたのですね。その結果、今は若い女性も過労死するようになりました。

結局、32条には1日8時間、週40時間と書いてありますが、36協定で法律上の上限無く延長できますし、確かに大臣告示で「限度基準」なるものがありますが、これは縷々労働法の教科書見れば書いてあるとおり、それは「労働契約に対して何ら強行的な補充的効力を有するものではない」と書かれています。しかもそれにも適用除外がある。ILOは来年、100周年を迎えます。第1次世界大戦が終わり、ILO、国際労働機構という組織が作られ、世界中に正しい労働基準を広めていこうということで作られました。真っ先に作られた条約は「労働時間」です。第1号条約です。その第1号条約を日本は批准できないのです。していないのではなく、できないのです。ぱっと見ると、1日8時間、週48時間。ああ、このようなものはもうとっくにクリアしていると思うかもしれませんが、できないの

です。上限が無いからできないのです。1世紀前のILOの基準を、日本はまだクリアできない。岩盤どころか豆腐だというのは、こういうことですね。

その結果、何が起こるかという、労働基準法第4章に縷々いっぱい書いてあるけれども、所詮、そのようなものはあまり意味のあるものではない。意味のあるのは何かというと、37条にある賃金規制である残業代規制だけということになってしまいます。アメリカも同じです。実は、日本の法律はEUがモデルのはずなのに、ある意味、労使が一緒になって36協定と就業規則の合わせ技で、事実上、物理的な実労働時間規制がほとんど消え失せてしまった。その結果、いわばアメリカ型になってしまったわけです。そのアメリカは、賃金規制である公正労働基準法の40時間を超えたら5割よ、というのに対して、エグゼンプションがあります。アメリカのエグゼンプションというのは賃金規制なのです。賃金規制の緩和なのです。賃金規制の緩和という話と、物理的な時間の規制を解除するかどうかという話は、全然別なのです。

日本の労働時間規制は厳しくありません。ある意味でアメリカと並んで世界で一番、労働時間規制が緩いのです。岩盤なんかひとつもありません。だから日本で「過労死防止学会」があるのです。日本に本当に岩盤があるのだったら、何で「過労死防止学会」があるのですか。何でそんな学会が日本だけにあり、何で毎年何百人もの人が労災認定されているのですか？ 本当に考えていただきたい。岩盤があるかのような前提で、ものを語ること自体が、実はものすごい虚構の議論をしていることではないかと、私は思います。この話はずっとこの10年、いろんなところで言ってきました。特に、労働時間規制を緩和したら自由に働けるとか、自律的とか、いっぱい山のように言葉がありますが、そんなものは意味が無い。

最後、これが結構実は重要です。先ほど上西さんがいろいろ言われた話、私は半分は同感するところがあります。しかし残りの半分については、私は実は同感しない。なぜかという話が、この十数年間、いろんなところで繰り返した話です。

残業代ゼロ法案がけしからん！ という事を言うから話がおかしくなるのだ、というのが私の考え方です。確かに日本には岩盤がありません。豆腐です。時間規制がほとんど無いのです。その時間規制がほとんど無い国で、何かとにかく使える武器は無いかと言えば、それは37条しかなかったのです。これはよくわかります。だから弁護士たちが「長時間労働けしからん」といっても、アホかと言われる。残業代に訴えるしか無いのです。例えば、今からほぼ10年前、マクドナルドの店長裁判がありました。あの店長さんは残業代が欲しいと言ったのではないのです。長時間労働で、もう手足がしびれて、もうこのままでは斃れると言っていたのです。だけどその時、新聞はみんな「店長にも残業代」と、そんなことばかり書いていました。みんなが、頭の中が、労働時間規制というのは安全衛生規制であり、実労働時間規制だという発想がまったくなくて、残業代しか頭に無い人たちがそういう話を聞くと「あ、残業代ね」というふうになってしまうのです。

これが実はいろいろなところでゆがみを出しています。さっき言いましたが、本来、管理監督者、41条の管理監督者というのは経営者と一体的な立場にある人のことです。日本の管理職の大部分が実はそれにあたりません。しかも、これはあんまりみなさん知らないかもしれませんが、今からもうだいぶ前、半世紀ぐらい前かに、労働省が昭和52年に「スタッフ管理職」に関する通達を出しています。「スタッフ管理職」は、管理はしていないのです。だけど、日本の雇用管理制度の中では「管理職クラス」のことです。管理職クラスとは何かと言うと、要するに管理職になった人と同期だけれども、管理していない人たちです。だけど給料が高いのです。そういう人は、法律上、労働基準法上の管理監督者ではないのに外していいよ、という通達を出しているのです。これ、今でも生きています。誰もこれに文句を言ってきてないです。なぜでしょうか？ おかしいでしょう。労働時間規制というのが、本当に安全衛生規定であり、実労働時間規制であるならば、それを外していい人は、本当にマネージしている人、経営者と一体の立場でマネージしている人だけのはずですよ。給料の水準が管理職クラスだからといって何でそれを外せるのか。理屈がまったく無いのに、これ、当然のごとくまかり通って、半世紀近くまかり通っています。誰も文句言っていません。いや、言っている人はいるかもしれないけれど、日本の中ではほとんど誰も文句言わない。なぜか。日本人の圧倒的大部分が、労働時間規制は残業代だと思っているからです。残業代規制とは何か。「あ、濱口くん、今度課長になったのだからおめでとう！ 残業代が無くなって給料下がるみたいだね、はっは〜！」とか。そうなのです。戦後日本人の圧倒的大部分にとってはそうなのです。だから、「スタッフ管理職」という、どう考えたって管理監督者ではありえないような人を、労働時間規制から適用除外するという、驚くべきことを数十年間にわたってやってきたから誰も文句を言わないのです。高プロとか何とかの話ではないです。実はその延長線上なのです。

では、何が変わってきたかと言うと、ひとつは日本全体の人口構造がピラミッド型からだんだん壺型になって上のほうが大きくなる。昔は何でもかんでも上がっていたけれども、そうではない。ということで、管理職クラスまでいかない。管理職あるいは管理職クラスまでいかない人がいっぱいいる。だけど賃金制度は、これまた細かい賃金制度の話をやりましたら本当にきりがなくて、それこそむしろ遠藤公嗣先生とか木下武男先生を呼んでやってやったほうがいいのですが、遠藤先生に言わせれば1960年代モデル型の、いわばブレットウィナーモデルの賃金制度が、依然として基本的に残っています。それが意味で実はエグゼンプションの話、あるいはその前の企画業務型裁量労働制も、きちんと細かく見ていくと、一番最初にある管理監督者の問題です。つまり、世の中の人には実労働時間規制などは無くて、実労働時間規制を外す、いや、現に外れているから別にそのようなこと誰も意識しない。じゃあ誰が金取り過ぎ、あいつら金取り過ぎ、金やりたくない、残業代払いたくない。まあ良いとは言いません。良いとは言わないが、労働法の基本から言えば、それは労使の間でやるべきで、そもそも残業代規制と物理的労働時間規制がごっちゃとい

うか、物理的な時間規制などというものが頭に無いところで、残業代規制をとにかく外すために労働時間規制を外すのだ、という話です。本当は、最初にエグゼンプションをやりたいけれども、なかなか難しいから、企画業務型裁量労働制なるものにして、今度はエグゼンプションをそのままやれということで、32条適用除外という話になった。今の高プロは、実はこの延長線上にあります。なんでそんな変な話になってきたかという、ひとつはもちろん、そういうことをやろうとしている人たちが、物理的時間規制と残業代規制をごっちゃにしてしまっている、ということもあるのですが、本当は、変な話、経団連のほうが本当はキチンとわかっているのではないか、ということもあるのです。要するに、エグゼンプションを言っている経団連の要求書の中で、物理的な時間規制はやってもいいけど残業代を外したい、とちらっと書いてある。最近の「脱時間給」というのも、やっぱり本音の議論だろうと思っています。だけど脱時間「給」っていうのは「給」です。賃金です、時間ではない。本当に「脱時間給」にしたいのであれば、37条だけ適用除外すればいいのです。41条の2〔労働時間に関する適用除外〕を作る必要はなくて、37条の2〔割増賃金〕を作ればいいのです。それは労働側にとっては、今までの権利をとられることになるかもしれないけれども、労働者の権利には何が何でも、石にかじりついてでも守らなければならないものもあれば、そうでないものもあります。日本にはEUの指令が必死になって守っているような岩盤は、一番最初に放り捨てて、一番守らなくてもいいというか、Last thing to do ですね、守るんだったら一番最後。もっと先にやることは山のようにあります。

2007年ですから今から11年前です。ちょうど第1次安倍内閣でホワイトカラー・エグゼンプションが出た時に、あまりにも世間の議論が酷いので、論文を『世界』という雑誌に「本来問題とすべきでないことが問題とされ、真に問題とすべきことが後ろに隠れてしまっている」と書きました。11年前がどういう状況だったかということをご存じで、経験された方もいるだろうし、経験されていない方もいるかもしれません。あの時、マスコミはどう書いたか。連日のように「残業代ゼロ」「残業代ばったくり」「残業代が全部とられる」そんなことばかり書いていました。それが問題の本質ではないということを世間に問おうと思って、「労働時間規制とはゼニカネのためのものではない。労働者の生命と健康を守るためにある」と書いたのです。これがどこまで、その後の11年間で世の中に通じたのか。あるいは通じていないのか。通じたのかな、と半分思っています。だけど残りの半分は、ああ、やっぱり通じていなかった、と思うところもあります。それも含めて、その他のいろいろな非正規問題や社会保障、そういうことも含めて、9年前に岩波新書から『新しい労働社会』という本を出しました。これはさっき申し上げたマクドナルドの事件から説き起こして、今言ったようなことを結構縷々説明したつもりです。世の中で読まれているはずですが、どれぐらいきちんと本当にこういうことについて議論をするべき人たちの頭の中にしみこんでいったのか、ということがすごく疑問のあるところです。

『POSSE』という若者たち、この学会でも午前中、何人か来ていましたが、最近、そこ



で私と渡辺輝人さん、ナベテルさんという労働弁護士の人とで対談をしたことがあります。これが本当に、もの見事にすれ違いました。何がすれ違っているかという、ぜひみなさん読んでほしいと思うのですが、私は今言ったように、時間というのは残業代ではないのだ、休日手当ではないのだ、ということをいろいろ言いましたが、それを聞き取ったナベテルさんは、全部残業代や休日手当の話にしたのです。休日規制というのは働かせてはいけないのだ、ということをつもりなのに、それを受けてナベテルさんは、「いや、私も35パーセントにはいろいろ問題があると思っています」と受け答えた。いや、35パーセントが問題ではない、私はそんなこと言ったつもりまったく無いのです。対談で何か、そうやってヒートアップする必要も無いのですが、何でこんなに話が通じないのだろうかと思ってですね、だんだん言葉が激しくなってきた、これは天守閣をほったらかして櫓だけ守っているようなものだとか、あと、神様を拝む代わりにサルを拝んでいるようなものだとか、そういう、今から考えたらよく、そのまま話したことがそのまま字になるのが、さすが『POSSE』なんです、後から読んでも実に面白い対談だなと思っています。けど、やっぱりここまで言ってもなかなか話が通じないなと思います。

考えて欲しいのです。労働法とは何のためにあるのか。第一には、死なないためです。日本が100年間やってこなかった、これ以上働かせたら死ぬからやめろ、やめさせろ、それが一番大事です。では、賃金は関係ないのか。賃金も大事です。だけど賃金は何で規制するか。そんな低い賃金では食えないから、死ぬから。何で労働法があるのでしょうか。民法だけでいいのではないのか。民法だけでいいはずなのに、何で労働法があるのでしょうか。民法だけではダメだからですね。こんなことが労働法に書いてあるかしらないけど、だけど実際の日本の戦後70年間の労働法は、一番古くから言えば、まっさきにやらなければならないこと、他のすべて放り捨ててもやらなければいけないことをやってこなかった。最低賃金はここ10年ぐらい、だいぶ上がってきています。東京ではさすがに時給800円は無いですが、だけど鹿児島、沖縄へいけばあります。時給800円の非正規はいくら残業しても1時間1000円です。だけど、例えば時給換算4000円の高給社員が1時間残業したら5000円です。その5000円を何がなんでも守らねばいけないのか。それも労働者の権利です。労働者の権利であることには間違いはありません。だから全部一緒か。セクハラされた女性が、あの人をなんとかしてという権利と、セクハラしたヤツが、俺もここですと働いてきてこれだけ会社に貢献している。セクハラ事件で加害者のほうにも弁護士つくし、それはそれで立派な権利のための闘争です。ただし、権利のための闘争だからすべて同じぐらい価値があるわけではない、と私は思います。だから私は、高給労働者の残業代というのは、労働時間の上限規制をそのままにしてまで擁護しなければいけないようなものではない、と思っています。高給労働者だからといって、賃金が高いからといって、別に経営者と一体じゃないのに労働時間規制、物理的な時間規制、今は無いのですが、それが入らないのはおかしいのです。今は全部豆腐です。しかしその豆腐がようやく、まだ

岩盤にはとうてい足りないですが、もう少し、まだいっぱい穴がありますが、ちょっとかための上限が作られようとしています。

そういうことで、少なくともこの間、経営側が言っているような、脱時間給にしたいということであれば、それを真正面から受け止めるならば、37条の適用除外にすればいいのではないかと思っています。しかし、今から37条の適用除外といっても、なかなか難しいでしょう。最後の手段として思っているのは、去年、連合が3つの要件のうち、休日だけを義務化して残りの2つを選択義務にし、インターバルか、それともいわゆる健康確保時間という絶対上限のようなものか、どちらかを取る、という事がありました。これは、物理的時間の上限と同じような効果を持つのです。何でそれにしなかったのか、と思うのです。健康診断とかいう、訳のわからないものを入れたので、そんなことをしたらみんなそっちに行くだろう、という話になってしまいました。この辺は、連合批判にもなるのですが、本当にゼニカネではなく、ゼニカネはゼニカネとして労使できちんと話し合って決めていけばいいけども、労使で話し合って決めではいけないものがある、それが私の言う労働時間規制、安全衛生規制です。そのことを私はずっと言ってきたし、別の学会・産業衛生学会でも、私は全然理科系ではないけど、3回ほどインターバルという話をしてきました。このことは、本や雑誌でも書いてきました。このように、学会や著書を通じて繰り返し言ってきたので、少しずつ受け入れられてきたのかなと思っています。しかし、この十数年間も時間が経ったのであれば、もっと世の中に浸透して欲しかったな、という気がしないでもありません。

短い時間の中で、みなさんにインパクトのあるお話をしたいと思い、わけのわからないチコちゃんまで出てきましたが、その辺はお詫びしたいと思います。ここまでご静聴ありがとうございました。

(反訳：笠井弘子、編集：高田好章)