

■論文題目	弾力的労働時間制度の考察-フレックスタイム制と裁量労働制-		
■氏名(学籍番号)	吉田雄大(0412021311)		
■指導教員	岡田寛史	■所属コース	経済・経営コース
■キーワード	仕事のやりがい	ワーク・ライフ・バランス	長時間労働

はじめに

フレックスタイム制と裁量労働制（専門業務型・企画業務型）は、労働の時間配分を労働者にゆだねることから、仕事のやりがいやワーク・ライフ・バランス向上の効果が期待できる。

本論文では、弾力的労働時間制度の中からこの2つの制度を考察する。まずそれぞれの制度を概観した後、それぞれの制度が仕事のやりがいやワーク・ライフ・バランスにもたらす効果をデータから確認する。その上で、仕事のやりがいとワーク・ライフ・バランス向上を両立させるには何が必要なのかを検討する。

I フレックスタイム制と裁量労働制に期待できる効果

労働基準法は、使用者は労働者に1日8時間・1週40時間を超えて労働させてはならないと定めている。この法定労働時間を超えて労働をさせるには、36協定の締結が必要となり、時間外労働には割増賃金が発生する。

フレックスタイム制とは、一定の期間（清算期間）において労働者が労働すべき総労働時間をあらかじめ労使間で決めておき、日々の始業・終業時刻、労働時間の決定を労働者自身にゆだねる制度である。清算期間の総労働時間が、期間を平均して週の法定労働時間を超えない範囲においては、1週および1日について法定労働時間を超えて労働させても時間外労働とはならない。

フレックスタイム制では、仕事のやりがいとワーク・ライフ・バランス向上の効果が期待できる。労働の時間配分が労働者にゆだねられることは、労働者の権限が大きくなるという意味で仕事のやりがいにつながるし、仕事と生活の両立がしやすくなるという意味でワーク・ライフ・バランス向上につながる。例えば、仕事量が少ない時は早く帰宅することができるし、子どもの行事に合わせた働き方や子どもの体調不良などに臨機応変な対応もしやすくなる。また夫婦でフレックスタイム制を活用することで子育てや育児の分担もしやすくなる。

裁量労働制には、専門業務型と企画業務型の2種類があるが、いずれも「実際に労働した時間数にかかわらず、予め決めた時間だけ働いたとみなす」制度である。

専門業務型裁量労働制とは、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難なものとして命令で定める業務については、実際の労働時間数に関係なく、労使協定で定めた時間数労働したものとみなす」制度である。

企画業務型裁量労働制とは、「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であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」に、それを「適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」が就く場合に、実際の労働時間数に関係なく、労使委員会で定めた時間数労働したものとみなす制度である。

裁量労働制では、使用者による具体的な指示は無く、仕事の進め方や時間配分が労働者の裁量にゆだねられることから、ワーク・ライフ・バランス向上はもとより、フレックスタイム制以上に仕事のやりがいの向上が期待できる。

Ⅱ フレックスタイム制と裁量労働制が仕事のやりがいやワーク・ライフ・バランスにもたらす効果

佐藤（2008）は、電機連合（2007）の調査データを用いて、勤務形態と「仕事のやりがい感」「ワーク・ライフ・バランス満足度」について分析している。それによると、弾力的労働時間制度は通常勤務制と比較して「仕事のやりがい感」は高いが、「労働時間」は長く、「ワーク・ライフ・バランス満足度」が低くなっている。また弾力的労働時間制度の中でフレックスタイム制と裁量労働制を比較してみると、フレックスタイム制よりも裁量労働制の方が、「仕事のやりがい感」は高いが、「労働時間」は長く、「ワーク・ライフ・バランス満足度」が低くなっている。このことから、弾力的労働時間制度（とくに裁量労働制）では、ワーク・ライフ・バランス向上の効果がみられないといえる。

また JILPT（2022）で勤務時間制度別の労働時間分布（2020 年 10 月）をみると、過労死ラインに相当する「月 200～240 時間未満」と「月 240 時間以上」の分布状況は、通常の勤務時間制度で 18.8%と 6.3%、フレックスタイム制で 21.3%と 6.0%、裁量労働等で 24.8%と 11.4%となっている。ここでも通常の勤務時間制度よりも弾力的労働時間制度の方が長時間労働となっており、フレックスタイム制よりも裁量労働等の方が長時間労働となっている。

Ⅲ 仕事のやりがいとワーク・ライフ・バランス向上を両立させるには何が必要なのか

佐藤（2008）は、職場成員への仕事量の裁量度の適切な付与など仕事管理（1 階部分：職場レベル）が適正でないと、その上に弾力的労働時間制度（2 階部分：制度レベル）を乗せても、その本来の利用である仕事のやりがいやワーク・ライフ・バランス向上（3 階部分：運用レベル）にむすびつかないとする「弾力的労働時間制度運用適正化の三層構造」を提示している。筆者はその指摘に同意しつつ、次のように考える。

仕事量＝労働者数×労働時間とするならば、労働時間＝仕事量／労働者数となる。労働時間を短くしてワーク・ライフ・バランス向上を図るには、仕事量を減らすか、労働者の人数を増やす以外にない。ところが仕事量や労働者数の計画は、基本的に企業が行うのでなかなか動かせないというのが通常である。そこで筆者は、計画段階での労働組合による発言の強化と割増賃金の割増率の引き上げを提案する。労働組合が計画段階から適正な労働時間となるように仕事量や労働者数をチェックする必要がある。また時間外労働をさせるよりも新たに労働者を雇用した方が低コストとなるまで割増賃金の割増率を引き上げるべきである。

むすび

弾力的労働時間制度には、仕事のやりがいやワーク・ライフ・バランス向上の効果が期待できるが、実際には労働時間は長く、ワーク・ライフ・バランス向上の効果がみられていない。弾力的労働時間制度を効果的に活用していくためには、仕事量をコントロールできる職場環境が必要である。そのためには、計画段階での労働組合による発言の強化と割増賃金の割増率の引き上げが効果的だと考える。

【主な参考資料】

- ・小倉一哉「日本の長時間労働－国際比較と研究課題」『日本労働研究雑誌』No. 575、2008 年、4-16 頁。
- ・小畑史子『よくわかる労働法 第3版』ミネルヴァ書房、2017 年。
- ・佐藤厚「仕事管理と労働時間－長労働時間の発生メカニズム」『日本労働研究雑誌』No. 575、2008 年、27-38 頁。
- ・労働政策研究・研修機構（JILPT）「労働時間の研究－個人調査結果の分析－」No. 217、2022 年。