

## 政府による労働時間政策が実効性を欠く 構造的要因に関する一考察\*

仲 地 二 葉

はじめに——本稿の課題

### I 政府による労働時間短縮政策

- (1) 労働時間政策の変遷
- (2) 労働時間短縮政策はどのように具体化されたのか

### II 労働時間政策が実効性を欠く要因

- (1) 労使自治による労働時間決定を前提とした制度
- (2) 拡大解釈されてきた「管理監督者」

おわりに

### はじめに——本稿の課題

過労死・過労自殺対策への社会的関心が高まる中で、長時間労働の是正は労働者の健康・生命に深く関わる問題として認識されている。また、過労自殺の労災請求件数が右肩上がりに増加し続けている状況をうけ、長時間労働だけではなく、メンタルヘルスケアに力点が置かれるようになってきている。過労死・過労自殺対策のためには、今や労働時間政策と安全衛生政策は切り離せないのである。厚生労働省は、職場における労働者のメンタルヘルスケアとして、「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」「事業場外資源によるケア」の4つのケアを掲げている<sup>1)</sup>。この中の「ラインによるケア」は「管理監督者」が担うこととなっている。労務管理上の責任を有する「管理監督者」が労働安全衛生上キーパーソンとなるのは当然である。しかし、本稿Ⅱ（2）で述べているとおり、管理監督者概念は拡大解釈され運用されている。職制上の単なる「中間管理職」（以下、特に断りのない限り、「管理職」とする）が労基法41条2号の規定する「管理監督者」として扱われ、労働時間規制の適用除外となることで、「名ばかり管理職」が象徴するような「管理職」の過重労働が深刻な問題の一つとなっている。職場のメンタルヘルスケアを考慮

\* 査読論文

1) 厚生労働省「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000153869.html>（2019年3月25日確認）。

した場合、日常的に一般労働者と接する「管理職」が労働安全衛生の要になることは免れない。しかし、その「管理職」自身が過重労働に喘いでいる場合、行政が期待するような「ラインによるケア」は適切に機能しないのではないか。したがって、職場全体の過重労働防止・メンタルヘルスケアを達成しようとする場合、「管理職」の労働環境の改善が不可欠なのである。しかし、先に述べた労基法41条2号のために、「管理職」は労働時間政策の「空白地帯」となってきた。

本稿の課題は、1980年代以降の政府や行政による労働時間政策の中で、「管理職」の労働時間規制がどのように扱われてきたのかを明らかにするとともに、政府による労働時間政策が実効性を欠く要因を「管理職」という視点から明らかにすることである。

## I 政府による労働時間短縮政策

日本の労働時間政策は労働時間の上限規制強化と労働時間の弾力化が両極に存在し、どちら側に比重を置くか、そのバランスを変化させながら変遷してきた。このような観点から、本章では1980年代以降の政策をおっていく<sup>2)</sup>。

### (1) 労働時間政策の変遷

労働時間短縮に向けた政策的取組みは、1983年経済審議会において閣議決定された「1980年代経済社会の展望と指針」に端を発する<sup>3)</sup>。「指針」では、労働時間の短縮は「労働者生活の充実、国際協調の確保、国民経済全体としての雇用機会の増大といった社会的要請に合致したものである」とあり、「労働時間の実態が、先進工業国としての我が国によりふさわしいものとなるよう努める」ことが宣言された<sup>4),5)</sup>。「指針」全体の基調として、貿易摩擦の解消に焦点が当てられており、この時期の労働時間の短縮は国際問題の解消を目的として取り組まれたのである。これに続いて1986年に出された前川春雄元日銀総裁を座長とする「国際協調のための経済構造調整研究会の報告書」(通称「前川レポート」)においては、内需拡大のための重要な柱として労働時間の短縮による自由時間の増加と、「欧米先進国並みの年間総労働時間の実現と週休2日制の早期完全実施」が唱えられた。さらに翌年1987年5月の経済審議会建議「構造調整の指針」(通称「新前川レポート」)で

2) これ以前の労働時間政策について、特に戦前の工場法～戦後の労基法制定時の労働時間の変遷や政策については、内海(1959)を、高度経済成長期～1980年代については大須賀・下山(1998)を参照されたい。

3) 経済企画庁編(1983)。

4) 同上, 19頁。

5) 小倉(2000)によれば、1985年のG5(プラザ合意)で大幅な円高が容認され、日本に対して輸出依存型から内需主導型の産業構造への転換が要求された。日本政府はそのための一方法として時短を取り上げ始めた(132頁)。

は、2000年に向けてできるだけ早期に年間総労働時間「1800時間程度」という労働時間短縮の具体的な数値目標が掲げられた。その後1988年にこの目標を盛り込んだ経済計画「世界とともに生きる日本——経営運営五カ年計画」が閣議決定された<sup>6)</sup>。

こうした一連の政府方針が掲げられる中、1987年に労働基準法が改定され、週40時間労働制が段階的に実施されることとなった（以下、特筆しない限り〇〇年改定は労働基準法の改定を指す）。ただし、この時の改定は週労働時間を短縮すると同時に、変形労働時間制の改定、フレックスタイム制、事業場外労働のみなし労働時間制、裁量労働制の導入がなされた。労働時間弾力化の背景には、1970年代以降のポスト工業化、サービス経済化による労働者のホワイトカラー化の進展がある。1947年に工場労働者の保護を主眼として制定された画一的な労働時間規制は、ホワイトカラー労働者が多数を占める社会状況に適っていないという主張がなされ始めたのである。しかし労働時間政策の基調としては、国際的な要請に応えるという観点から、労働時間短縮の方に重点が置かれていたと評価できる。

1990年代は1980年代の方針の維持を基調としているが、国際協調の側面だけではなく、とりわけ、国民一人一人の「生活」の豊かさを重視するという文脈から、「企業社会」からの脱却や労働時間の短縮が語られるようになる。1992年6月には「計画期間中に年間総労働時間1800時間を達成することを目標とする」旨を盛り込んだ「生活大国5か年計画——地球社会との共存をめざして——」が<sup>7)</sup>、1995年12月に「年間総労働時間1800時間の達成・定着を図る」旨を盛り込んだ「構造改革のための経済社会計画」が閣議決定された<sup>8)</sup>。

1990年代末になると、少子高齢化社会の労働力不足対策として、多様な生活スタイルをもった人が働けるための労働時間短縮が強調されるようになる。1999年7月に「2010年の経済社会」の展望として「年間総実労働時間1800時間の達成・定着」を盛り込んだ「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」がそれぞれ閣議決定された<sup>9)</sup>。

このように、1980年代から1990年代にかけて、政府は「年間総実労働時間1800時間」という数値目標を掲げて労働時間短縮に取り組んできたのである。

政府方針に従い、最低基準を規律する労働基準法とは別に、1992年には時短促進法が制定された。この法律は、「労働時間短縮推進計画を策定するとともに、事業主等による労働時間の短縮に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずる」時限的なものとして、期限までの目標

---

6) 経済企画庁編（1989）。

7) 経済企画庁編（1992）。

8) 経済企画庁編（1995）。

9) 経済企画庁編（1999）では、「年間総実労働時間1800時間の達成・定着等」により、2010年に向けて「睡眠時間、家事に要する時間、労働時間、通勤時間等生活に必要な時間全体から差し引いた時間」である「可処分時間」を増加させるよう提言している（57頁）。

達成に向けて集中的に取り組むを進める5年間の臨時措置法であった。時短促進法の柱は、①国による労働時間短縮推進計画の策定、②事業場における労働時間短縮の実施体制の整備、③同一の業種に属する2以上の事業主による労働時間短縮実施計画の作成の3点である。さらに、1993年時短促進法の一部改定により企業に対する支援措置の拡充が行われ、指定法人「労働時間短縮支援センター」による支援業務が実施されることとなった。具体的には、労働時間短縮支援センターを通じて労働時間短縮のための相談援助や助成金の支給を行うという仕組みである。濱口(2018)は、時短促進法は「一定の政策目的を実現のための政策手段として企業への支援助成策を用いるというやり方」を「労働時間法政策に初めて導入したものである」と評価している<sup>10)</sup>。このように、新前川レポート以降掲げられてきた年間総実労働時間1800時間という具体的な数値目標は、1990年代には時短促進法という形で法的根拠を与えられ、達成のための具体的施策が講じられてきたのである。

しかし、1990年代後半に入ると、1987年改定の際に導入された労働時間弾力化政策の充実が図られるようになる。この流れは2000年代さらに加速していくこととなる。

時短促進法は5年を期限とする時限立法であったが、目標未達を理由に、1997年と2001年にそれぞれ延長された。しかし、2005年、時短促進法から労働時間等設定改善法への改定をもって、事実上廃止されることとなった。廃止のきっかけとなったのは、2002年に小泉内閣の下で閣議決定された「構造改革と経済財政の中期展望について」である。この中で、1999年に閣議決定された「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」は、「終了することとする」とされ、同時に新前川レポート以来掲げられてきた時短数値目標も取り下げられたのである。しかし2002年閣議決定は、大きな方向転換を示しているにもかかわらず、その理由については特に言及していない。

2002年の閣議決定を受けて、厚生労働省が設置する労働政策審議会は2004年9月28日以降、3回の審議を経て、12月17日に「今後の労働時間対策について」と題する建議を行った。この報告では、毎月勤労統計調査上で示される労働者1人当たりの年間総実労働時間が減少していること、しかしそれはパートタイム労働者比率の増加が影響していること、週35時間未満の短時間雇用者と週60時間以上の雇用者がともに増加するといった「労働時間分布の長短二極化」を指摘している。つまり、統計上一般労働者も短時間労働者も十把一絡げにした場合、労働者全体の年間総実労働時間は短縮傾向にあるものの、1980年代1990年代の時短政策の中で想定されていたと考えられる一般労働者の労働時間の短縮は実現していないどころか、週60時間以上という超長時間労働者が増加しているという現状認識を示しているのである。しかし、それにもかかわらず、報告書は「働き方の多様化が進展する中で、全労働者一律の目標を掲げる計画は必ずしも時宜に合わなくなっている」ために、時短促進法を「労働時間の短縮の目標に向けた取組を推進するための法律から、事業場における労働時間等の設定を労働者の健康や生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへ改

---

10) 濱口(2018) 531頁。

善するための法律に改める」ことを建議したのである<sup>11)・12)</sup>。なお、付言すれば、「今後の労働時間対策について」の建議を行うにあたり開催された労働条件分科会では、労働者代表の意見として、「年間総実労働時間1800時間」を堅持すべしという意見が繰り返し出された。これを受けて、建議においても「今後の目標の在り方について」という項目が設けられたが、内容としては、具体的な目標に関しては、「改正法に基づく指針の策定の際に、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等の課題ごとに、その要否や内容を個別に検討していくことが適当である」と述べ、判断を回避する形となっている。

この建議を受けて、厚生労働省は時短促進法改定案を作成し、2005年、年間総実労働時間1800時間を掲げる時短法は実質的に廃止、数値目標は放棄されることとなり、2005年11月成立、2006年4月1日から労働時間等設定改善法が施行された。

厚労省の通達によれば、時短促進法から労働時間等設定改善法への改定の趣旨は「全労働者を平均しての一律の目標を掲げる時短促進法を改正し、労働時間の短縮を含め、労働時間等に関する事項を労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへと改善するための自主的取組を促進する」ことである<sup>13)</sup>。時短促進法から労働時間設定改善法への変更に対する評価は、過重労働防止という観点から2つに分かれている。濱口（2018）はこの変更を、政府の労働時間政策の基本的方向性が「過労死・過労自殺問題を通じて労働安全衛生法政策と密接にリンクした長時間労働政策と、男女労働者共通の問題として立ち現れてきた仕事と生活の両立政策に移行」したと積極的に評価している<sup>14)</sup>。他方で、森岡（2013）は時短促進法の廃止について、「政府が『働き方の多様化』の名の下に、労働者全体の労働時間を短縮する政策を放棄して、労働時間を非標準化、個人化、分散化していく方向に最終的に転換したことを意味している」と述べている<sup>15)</sup>。もちろん、過重労働防止のために労働時間政策と労働安全衛生政策を密接に関連づけて考慮することは必要不可欠である。しかし、過労死・過労自殺の事例の多くが、長時間労働下で発生していることを鑑みれば、時短促進法の廃止は、政府が、1990年代を通して一貫して追い求めつつも進展しなかった労働時間短縮という課題を放棄し、労働時間規制の弾力化へ舵を切った決断であったと評価できる。

---

11) ここでいう労働時間等の設定とは、労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇その他の休暇の日数および付与する時季その他の労働時間等に関する事項を定めることをさす。また、「時短促進法における『労働時間短縮推進計画』に代えて、事業主が労働時間等の設定の改善に向けた取組を適切に進めるにあたって必要となる事項等を取りまとめた指針を定めることが適当である」とされた。

12) 高見（2008）は労働時間の二極分化という現象によって、長時間労働問題が解消されていないにもかかわらず問題として認識されづらくなると指摘している。

13) 厚生労働省労働基準局長「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の施行について」（基発第04041006号、平成18年4月1日）。

14) 濱口（2018）533頁。

15) 森岡（2013）271頁。

労働時間等設定改善法を具体化したものが、労働時間等設定改善指針（労働時間等見直しガイドライン）である。法律が施行された2006年に本指針も策定された。指針において、「事業主が講ずべき一般的な措置」として、①労働時間の実態把握、②労使の話し合いの機会の整備、③個別の要望・苦情の処理、④業務の見直し、⑤労働時間等の設定の改善に係る措置に関する計画、⑥変形労働時間制やフレックスタイム制、裁量労働制の活用を促す労働者個人や業務の多様性に対応した労働時間等の設定、⑦年次有給休暇を取得しやすい環境の整備、⑧所定外労働の削減、⑨健康障害や重大事故につながらないための労働時間管理の適性化、⑩ワークシェアリングや在宅勤務等の活用、⑪国の支援の活用が挙げられた。

2007年、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議（内閣府）において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が決定された。行動指針は、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会を目指して、①労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合、②週労働時間50時間以上雇用者の割合、③年次有給休暇取得率、④メンタルヘルスケアに取り組む事業所割合のそれぞれについて5年後（2012年）および10年後（2017年）までに達成すべき数値目標を設定するものである。行動指針の策定に応じて、労働時間等設定改善指針（労働時間等見直しガイドライン）も2008年に改定が行われた。改定内容の柱は、①「憲章」および「行動指針」に沿って、経営トップのリーダーシップの重要性について明記したこと、②事業主が労働時間等の設定の改善を図る際には、「行動指針」に定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和に向けて計画的に取り組む必要がある旨を明記したこと、③「行動指針」の目標の設定を踏まえ、重点的に取り組むべき事項について、労使間の話し合いの重要性を踏まえた計画的な取組みの推進、年次有給休暇の取得促進、長時間労働の抑制（所定外労働の削減）、テレワークの活用、事業主団体による気運の醸成等を挙げていること、④「行動指針」に対応して、数値目標を掲げていることである。その後も内閣府の政策に対応して2009年、2010年、2017年に労働時間等設定改善指針が改定されている<sup>16)</sup>。

2012年12月末に民主党政権に代わり、自民党から第2次安倍内閣が誕生した。これは国政上重要な転換点であったが、労働時間政策の転換点は2014年である。2014年に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—』では、初めて「働き方改革」という項目が設けられた。その内容は、「多様な正社員制度の普及・拡大やフレックスタイム制度の見直しに加えて、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応える、新たな労働時間制度を創設する」というものである<sup>17)</sup>。さらに、『「世界トップレベル

16) 厚生労働省「労働時間等の設定の改善」([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html))。

17) 首相官邸『「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—』（平成26年6月24日閣議決定）(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>, 8-9頁)。

の雇用環境の実現』の大前提として、働き過ぎ防止に全力で取り組む」ための取組み強化の具体策として、監督指導体制の充実強化、法違反の疑いのある企業等に対する労働基準監督署による監督指導の徹底、「朝方」の働き方の普及、長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等の検討が挙げられている<sup>18)</sup>。厚生労働省は、「日本再興戦略改定2014」および、2014年6月の過労死等防止対策推進法成立を受けて、同年9月30日に「長時間労働対策についての取組を総合的に推進することを目的とする」長時間労働削減推進本部を設置した<sup>19)</sup>。厚生労働省は同年11月には過重労働解消キャンペーンをはり、労基法関係法令違反の恐れがある事業所を中心に重点監督を行った。その結果をもとに、2015年1月以降、月100時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底を図り、違反・問題が認められた事業場に対しては是正勧告と指導を行い、それでも是正しない事業場に対しては送検も視野に入れた対応をとっている<sup>20)</sup>。さらに2015年4月には東京労働局と大阪労働局に過重労働撲滅特別対策班（通称「かとか」）を新設した<sup>21)</sup>。「かとか」は2016年10月11日に行われた電通本社への抜き打ち調査の際に注目を集めた<sup>22)</sup>。

このように、違法な長時間労働の行政による取締りは2014年以降非常に強化されている。2014年閣議決定を引き継いだ「日本再興戦略2016——第4次産業革命に向けて——」においても、「多様な働き手の参画に向けた働き過ぎ防止について、取組を強力に推進する」としている<sup>23)</sup>。しかし、同閣議決定は同時に「高度プロフェッショナル制度の早期創設」を謳っている点を見逃してはならない。2018年には時間外労働の罰則付き上限規制と高度プロフェッショナル制度が抱き合わせて成立していることを考慮すれば、現在の労働時間政策は、一方で労働時間管理の下にある労働者に対する労働時間規制の強化が行われ、他方では、そもそも労働時間規制の対象にならない労働者を増加させるという方向性を明確に打ち出したのである。「働き方改革」は1980年代以降追及されてき

18) 同上、36頁。

19) 厚生労働省「長時間労働削減推進本部設置規程」(<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000059843.pdf>)。なお、長時間労働削減推進本部は2016年12月26日に「『過労死等ゼロ』緊急対策」を取りまとめている (<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000147158.pdf>)。

20) このキャンペーンの対象は2016年4月以降、月80時間超の事業場まで拡大されている。厚生労働省「長時間労働削減対策の取組状況（監督指導等による労働条件の確保）」([https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/02\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/02_1.pdf))。

21) 厚生労働省「過重労働対策の一層の強化（長時間労働削減推進本部設置以降の主な取組み）」(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000085324.pdf>)。なお、厚生労働省は2018年3月27日に長時間労働是正指導の監督強化をするため、全労基署に「かとか」とは異なる「労働時間改善指導・援助チーム」を新設することを発表した。厚生労働省「労働基準監督署に『労働時間改善指導・援助チーム』を編成します」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199557.html>)。

22) 『朝日新聞』2016年10月15日朝刊。

23) 首相官邸「日本再興戦略2016——第4次産業革命に向けて——」（平成28年6月2日閣議決定）([http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016\\_zentaihombun.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf), 197-198頁)。

た労働時間の規制強化と弾力化という両極のどちらか一方に比重を置いた政策ではなく、両極とも一層深化する形で追求したと評価できる<sup>24)</sup>。

## (2) 労働時間短縮政策はどのように具体化されたのか

政府はその時々に掲げていた労働時間短縮政策を実りあるものとするためにどのような法整備あるいは行政指導を行ってきたのか。本節では労働時間短縮に向けて実際にどのように法整備が行われてきたのかという点を整理する。

労働時間短縮のため第一に掲げられたことは法定内労働時間を短縮することである。これは1987年～1997年にかけて段階的に法定労働時間を週40時間に引き下げるという強制力をもって達成された<sup>25)</sup>、<sup>26)</sup>。第二に法定外労働時間の削減である。第三に年次有給休暇の取得促進である。このうち実効性をもったのは所定内労働時間の短縮だけであった。順にみていきたい。

すでに述べたように、1980年代後半に掲げられた年間総労働時間1800時間という目標は、1987年の労基法改定による週40時間労働制への段階的移行によりその第一歩を踏み出した。山本・黒田(2014)の推計によれば、1986年から2001年にフルタイム労働者の週当たり労働時間は2時間ほど短縮している<sup>27)</sup>。山本・黒田(2014)は労働時間の短縮の背景には、週休二日制の普及があると分析しているが<sup>28)</sup>、1970年代から掲げられていた週休二日制が1980年代に大幅な前進をみせたのは、やはり週40時間労働制への移行が大きな推進力となったと考えられる<sup>29)</sup>。週40時間という水準は周知のとおり国際的にみても短い。それにもかかわらず日本の労働時間が長いと言われるのは、時間外労働時間(厳密に言えば法定外労働時間であるが、先行研究および政府公表文書等においても時間外労働となっているため、この語句を採用する)が長いためである。そのため、政府の政策もいかに時

24) 「働き方改革」が必ずしも過重労働防止を目的としていないという指摘については鷲谷(2017)が参考になる。

25) 濱口(2018)521-523頁によれば、1976年から1977年にかけて行われた中央労働基準審議会で労働時間短縮に関する労働行政の在り方について検討が行われた際には労基法改定による労働時間短縮は議論の遡上に上るも退けられていた。1980年代後半に労基法改定が実現されたことは、本稿Iでも述べたように、国際関係の圧力が非常に大きな推進力となったのである。

26) ただし、特例措置対象事業場についてはこの限りではない。

27) 山本・黒田(2014)20-22頁。山本・黒田は『社会生活基本調査』の個票データから23～64歳の雇用者(学生、自営業者、家族従事者は除く)を抽出し、「ふだんの1週間の就業時間」が35時間以上の人をフルタイム雇用者、35時間未満の人をパートタイム雇用者と定義し、それぞれの週当たり労働時間をプロットしている。また、高齢化、少子化、高学歴化、有配偶率の低下といった人口構成比の変化を考慮せずに平均的な労働時間の推移を観察すると、個々人の時間配分の変化がなくても平均的な時間配分が変化してしまう可能性があるため、構成比の変化を固定した場合の時間を計測している。

28) 山本・黒田(2014)23-25頁。

29) 濱口(2018)520-523頁。

間外労働時間を短縮するか、という課題に焦点が当てられた。

日本の時間外労働時間について考察する際、真っ先に思い浮かぶのは過半数組合又は労働組合の過半数代表者との書面協定による同意を条件として無制限の時間外・休日労働を認める労働基準法36条（以下、特に断りのない限り条文は労働基準法のものである）、いわゆる36協定の存在である。この規定が長時間の時間外労働を可能にする法的根拠と化していることは、行政も認識しており、1982年6月に大臣告示による時間外労働協定の適正化指針が出された。しかし、この限度基準はあくまで大臣告示にとどまり、法的拘束力を持たなかった。時間外労働の限度が法的に定められるのはようやく2018年改定においてである。ただし、時間外労働の限度基準は2～6か月平均80時間、単月100時間となっており、いわゆる「過労死ライン」と同水準となっている点には留意が必要である。

次に、割増賃金率についてみてみよう。2018年改定以前は日本の労基法は労働時間の上限規制を欠いていた。その代替として、時間外労働の延長抑制の役割を担っていたのは割増賃金率であった<sup>30)</sup>。1993年改定の際には、法律で割増賃金率は「二割五分以上五割以下」とされ、具体的に政令で時間外労働は25%に据え置きされ、休日労働が35%に引き上げられた。さらに2008年改定では、月当たりの時間外労働が60時間超の者に対する割増賃金率を50%に引き上げた。しかし、この時点では大企業のみ適用であり、中小企業については猶予措置がとられた<sup>31)</sup>。また、あくまで月60時間超の場合に割増率が50%になるのであって、60時間以下であれば相変わらず25%のままであった。

このような法整備や行政通達による指導にもかかわらず、労働時間はほとんど短縮しなかった<sup>32)</sup>。例えば、黒田（2010）は「社会生活基本調査」のデータをもとにした統計処理を行い、フルタイム雇用者1人当たりの労働時間の変化を追っている。また、森岡（2011）では厚生労働省「毎月勤労統計調査」を使用して1993年～2007年の一般労働者の労働時間の傾向を示している。森岡（2011）では資料の制約上不払い時間外労働が考慮されていないが、どちらの研究も1990年代に労働時間が若干減少したものの、2000年代にはむしろ労働時間が増加しているという共通した傾向を指摘している。労働時間の短縮が達成されないばかりか、明確な違法行為である不払い労働（いわゆるサービス残業のこと。厚生労働省は賃金不払い残業と呼称している）の蔓延が周知の事実となっている。厚労省は不払い労働対策として労働時間管理を徹底するよう呼びかけ、さらに前述のとおり、労働基準監督署による調査も積極的に行っている。

次に、年次有給休暇制度（以下、有休）はどのように変遷してきたのだろうか。法定内労働時間

---

30) 濱口（2018）536頁。1993年労基法改定に向けて1992年に開催された労働基準法研究会労働時間法制部会では時間外・休日労働について目安制度を法律に位置づけることに言及するとともに、恒常的な時間外労働を削減するために割増賃金率を引き上げる必要があると提起された。

31) 2018年改定で中小企業への猶予期間は2023年4月1日をもって終了することとされた。

32) 黒田（2010）16頁。森岡（2011）10頁。ほかにも、山本・黒田（2014）22頁を参照されたい。

および時間外労働時間の削減といったアプローチとともに、有休の取得促進を図ることで休日を増やすという対策がとられた。1987年改定では制度の拡充がなされ、1993年改定では有休の付与要件が緩和された。1998年にも再度制度の拡充が図られ、2008年改定では時間単位有休制度が創設された。2018年改定では使用者は有休を10日以上付与される労働者に対して、5日間は時季を指定して有休を与えなければならないとされた。このように、有休の取得は法改定の変遷をたどる限り制度上最も重視されてきたと言ってよい。そうであるにもかかわらず、厚生労働省が行った2017年「就労条件総合調査」では、有休取得率は49.4%にとどまっている。

最後に、「管理監督者」の扱いについてみていきたい。労働基準法41条2号は、「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある労働者又は機密の事務を取り扱う者」について、同法の労働時間規定の適用を除外するとしている<sup>33),34)</sup>。この「管理監督者」の取扱いについては、時間外労働の削減や割増賃金率の引き上げ、有休取得率の増加と異なり、政策方針として位置づけられることはこれまでほとんどなかった。しかし、Ⅱ(2)で述べるように、「管理監督者」であることを理由に労働時間等の規制対象から除外される労働者が一定数存在していると考えられるため、この点についての労働基準行政の対応について整理しておきたい。

「管理監督者」にあたるかどうかは企業内職制にかかわらず、職務内容と労働条件の水準によって決定されるものである。行政通達や裁判判例が示すところによれば、「管理監督者」に該当するかどうかの具体的な判断基準は、①労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ないような重要な職務内容および責任と権限を有しているかどうか、②現実の勤務態様も労働時間等の規制になじまないものであり出退勤の自由が確保されているかどうか、③賃金等についてその地位にふさわしい処遇がなされているかどうか、とされている<sup>35)</sup>。しかし、Ⅱ(2)でも述べるが、実際には法律の趣旨や行政指導に則った運用がなされているとは言えない。2000年代半ばに「名ばかり店長」や「名ばかり管理職」という形で41条2号の運用に対して問題提起がなされたことは不適切な運用が行われていることの証左であろう。マクドナルド訴訟の判決が下されたことを背景として、厚生労働省は2008年4～6月にかけて多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における「管理監督者」の範囲の適正化を主眼とした監督指導を行い<sup>36)</sup>、同年9月「多店舗展開する小売業、飲食業等

33) ただし、年次有給休暇に関する規定および深夜業に関する規定は除外されない。

34) 寺本(1948)の解説によれば、労基法41条は、次の労働者について、労働時間、休憩および休日に関する規定の適用除外を定めたものである。適用を除外される労働者の第1号は農林、畜産、水産等の事業に従事する者である。第2号は本稿が対象とする管理監督者又は機密の事務を取り扱う者である。第3号は監視又は断続的な労働に従事する者であり、具体的には門番や守衛等である(255-257頁)。

35) 厚生労働省1947年9月13日発基17号、日本マクドナルド割増賃金請求事件判決(東京地方裁判所2008年1月28日判決)等を参照。

36) 調査結果の概要については厚生労働省2008年9月9日基発第0909001号を参照されたい(<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/09/dl/h0909-2a.pdf>)。

の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」という通達を出し、さらには「労働基準法における管理監督者の範囲の適正化について」という一般向けパンフレットを発表している。また、「管理監督者」は労働時間等の規制対象外であるため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の適用対象外となっているものの、労働基準行政は健康保持の観点から、管理監督者も含めて適正な労働時間管理をするよう呼びかけている。2018年改定によって、2019年4月1日以降、「管理監督者」の労働時間把握が義務化された。

## II 労働時間政策が実効性を欠く要因

本章ではIでみた労働時間政策がなぜ実効性を持たなかったのかという点について考察を加える。ただし、時間外労働に対する政策を中心に考察する。前述のとおり、日本では2018年改定よりは36協定による労働時間の無制限延長が可能であった。したがって法定労働時間は空文化され、割増賃金による時間外労働抑制が期待されてきた。しかし、これは一般労働者に限った話であり、「管理監督者」として扱われる「管理職」はそもそも労働時間、休憩および休日に関する規定の適用を一切受けない。日本においては、一般労働者は36条によって、「管理職」は41条によって無制限の時間外労働に従事させることが可能となってきたのである<sup>37)</sup>。このような観点から、本章では時間外労働に対する政策について論じていく。

### (1) 労使自治による労働時間決定を前提とした制度

第一の問題点は、36条が定める労使合意を要件とした時間外労働の延長である。1987年に改定された32条では、使用者は週40時間を超えて労働者を労働させてはならないと規定している。しかし、この原則は、36条が過半数組合又は労働者の過半数代表者との書面協定による同意を条件として、無制限に時間外・休日労働を認めているために、形骸化している。すでに述べたように労働時間短縮や働きすぎ防止の観点から適正化指針による規制は強化されてきた。しかし、時間外労働の適正化指針は時間外労働の限度目安を提示しても、法的拘束力のある上限規制を欠いていたために、一向に時間外労働は削減されなかった。時間外労働の上限規制は2018年改定によってようやく法制化されるに至った。2018年改定以前は、政府は一貫して労働時間の決定を「労使自治」に委ねてきたのである。

ところで、労基法制定時に36条が組み込まれた背景にはどのような事情があるのだろうか。36条は労働時間の延長に対する労働組合の規制力を前提にしてきたと言われている<sup>38)</sup>。渡辺（2000）や

---

37) 「管理職」の長時間労働については森岡（2008）を参照されたい。

38) 森岡（2016）59頁。

森岡（2016）によれば、36条はILOの規定を参考にして作成されたと考えられる。ただし、ILOの場合時間外労働を労使合意に委ねつつも、合意があったとしても超えられない上限を設定していた。田中（2018）も、36条のような規定は日本の特徴ではなく、ドイツでも労働時間の決定に関して労使自治の原則を採用していると述べている。しかし、日本とドイツが同様の法的構造を有しているながら両国の労働時間が大きく異なっているのは、労働時間の短縮に果たした労働組合の役割の違いにあると述べている<sup>39)</sup>。19世紀末から労働時間短縮運動の歴史があるドイツでは、戦後、週労働時間削減、週休二日制導入をめぐる、最大の金属労働者組合と最大の勤続経営者連盟との激しい交渉と争議の結果、1995年の金属産業の協約労働時間は35時間となっている<sup>40)</sup>。ドイツのように労働組合が自ら労働時間の短縮を求め、法定労働時間を大きく下回る労働時間を獲得したように、日本で36条が制定された前提には労働組合による規制力に対する期待があったのだろう。森岡（2016）は「労働時間の延長に対する労働組合の規制力を前提にしていると言われてきた……が、大勢からみると、低い基本給を補うために残業手当で増やそうとする組合員の要求を背景に、青天井の36協定に労働組合が手を貸してきたことは否めない」と評価している<sup>41)</sup>。労基法制定当時、労働省労働基準局監督課長であった寺本廣作による解説書によれば、労働時間を労働者側の同意をもって決定することは、「残業による割増賃金を特別の恩典であるかの如く誤解してゐる向の多い我が國の労働界」が8時間労働制の意義を自覚的に追及するために必要であると述べられている<sup>42)</sup>。寺本（1948）の記述は労基法制定当時から労働組合は割増賃金を取得せんがためにむしろ時間外労働を嗜好する傾向にあったことを示している。基本給のみでは生活を営めない賃金水準である以上、労働組合が自覚的に8時間労働制を獲得していく、という崇高な理念はそもそも無理のある想定だったのではないだろうか<sup>43)</sup>。そもそも、労基法で定める基準は「最低のもの」であり労基法1条は「労働関係の当事者」に対して労働条件の「向上を図る」ことを要請している。しかし労働組合の規制力が機能しない現状では、36条はもっぱら労働時間を延長する手段として用いられ、労基法が規定する労働条件は理想的なものとなってしまっている。そうである以上、労働時間の決

39) 田中（2018）12頁。ドイツの労働時間規制については他にも田中（2015）を参照。

40) 田中（2018）12頁。

41) 森岡（2016）59頁。

42) 寺本（1948）は「八時間労働制が労働者の健康保持の爲の最長労働時間としてよりも労働者の爲に餘暇を確保しその文化生活を保障する爲に必要な最長労働時間として規定されるものであることは一般の定説であるが、かような意味で確保される餘暇は労働者が自覚してこれを求めるときに於て初めて有効にその目的のために利用されることとなる。……残業による割増賃金を特別の恩典であるかの如く誤解してゐる向の多い我が國の労働界では、特に労働者の團體による開明された意思に基く同意を要件とすることが労働時間制に對する労働者の自覺を促進し、八時間労働制の意義を實現するために必要である」と述べている（236-237頁）。

43) もちろん、UA ゼンセン常任中央執行委員の松井（2017）が紹介するように自覚的に労働組合が時短闘争を行ってきた事例もある。

定を制限することなく労使自治に委ねるのをやめ、法定外労働時間の上限を定めた2018年改定は確かに制度上の前進であったと評価できる。しかし、I（2）で述べたように、限度水準には大いに問題がある。今後は時間外労働の限度を縮小していく動きが求められる<sup>44)</sup>。

ところで、2018年改定以前は労働時間の上限規制がなかった日本において、時間外労働を抑制する役割を期待されてきたのは時間外および休日の割増賃金率である。しかし、久本（2018）は、割増賃金率の低さがむしろ使用者に増員よりも時間外労働を選好する経済的インセンティブとなってきたことを指摘している<sup>45)</sup>。I（2）で述べたとおり、現在の割増賃金率は法定外労働時間については25%以上、休日労働については35%以上、1か月の時間外労働が60時間を超えた場合はその超過時間の労働について50%となっている。久本の推定によれば、もし割増率がゼロだとすれば、使用者が負担する従業員1人1時間当たりの単価は61%の人件費で済む。仮に割増率25%であったとしても、8割弱の賃金しか企業は従業員に支払わなくて良い<sup>46)</sup>。割増賃金制度自体が使用者に時間外労働を選好させる推進力となっているのである。

さらに、日本にはいわゆるサービス残業と呼ばれる「不払い労働時間」の問題がある。政府が初めてこのサービス残業の問題を取り上げたのは、「所定外労働時間削減要綱」である。その中で、「サービス残業をなくす」という目標が掲げられたが、具体的には「適正な労働時間管理を実施し、サービス残業を生むような土壌をなくしていく」として、労働時間管理の適正化を謳った。ただし、サービス残業の解消が積極的に取り組まれ始めるのは2000年代に入って以降である。2000年中央労働基準審議会報告「労働時間短縮のための対策について」では、サービス残業解消に向けた取組課題として、使用者の労働時間管理義務を明確にし、事業者が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うことを建議した。これをうけて、厚労省は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」を策定している<sup>47)</sup>。

## （2）拡大解釈されてきた「管理監督者」

次に、41条2号が定める「管理監督者」についてみていきたい。

島田（2006）によれば、41条の文言は、8時間労働制の原則を定めたILO第1号条約（1919年）の2条（a）をそのまま取り入れたものであるが、肝心の「監督若しくは管理の地位にある者」（以

---

44) 松丸（2018）は、36協定の罰則付き上限規制の意義について、「単月で100時間を超えるような『特別条項付き協定』が、今後は労働基準監督署で受理されなくなることくらいであろう」と述べている（9頁）。

45) 久本（2018）88-90頁。

46) 同上。久本（2003）も参照。

47) 神林（2010）は、『労働力調査』および『毎月勤労統計調査』からみる労働時間の差を分析し、事業所による時間外労働の過少申告が2000年代以降若干増加したと指摘している。

下、「管理監督者」とするILO条約の用語では、persons holding positions of supervision or managementがこれにあたる)に関する定義がない<sup>48)</sup>。

そもそもなぜ労基法制定時に「管理監督者」が労働時間規制の適用除外とされたのだろうか。寺本(1948)は「監督管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱ふ者」は「経営上の必要及び職務の性質に基づく例外」であり、管理監督者であるかどうかは「労務管理方針(management policy)の決定に参与するか否か及び自己の勤務について自由裁量(independent discretion)の権限を持つてゐるか否かを参考としてその範囲を定めるべき」としている<sup>49)</sup>。しかし、これ以上の理由については言及されていない。一方で、41条3号で定められている監視又は断続的労働に従事する者については、「これに該当する者は比較的労働条件に恵まれない立場にあり使用者の認定違ひによつて受ける損害が大きい」ために、労働基準監督署長の許可制としている<sup>50)</sup>。1953年に労働基準局によって編集された労働基準法解説書においても、「監督管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱ふ者並びに監視又は断続的労働に従事する者についてはすべての事業に只通じたものでありしかもそれらは結局実態に即して判断されなければならないものであるが、特に監視又は断続的労働に従事する者についてはこれが濫用されるときは弊害も大きいので行政官庁の許可のあることが条件とされている」とされている<sup>51)</sup>。ここから、労働基準法制定当時は、第3号の監視又は断続的労働に従事する者と比較して、管理監督者については濫用される懸念はないと判断していたと考えられる<sup>52)</sup>。

ところで、労基法41条2号のような規定は日本だけに存在するのではない。労働政策研究・研修機構(2005)はアメリカ、ドイツ、フランス、イギリスのホワイトカラー労働者に適用される労働時間制度を紹介し、日本の制度との比較を行っている<sup>53)</sup>。これによれば、41条2号の「管理監督者」の要件は各国の要件と基本的に共通している<sup>54)</sup>。ただし、問題点は、日本の規定は他の国に比べてあいまいであるという点である<sup>55)</sup>。各国の要件の具体的な内容や明確さによって、どの程度の範囲で適用されるのかについては国によりかなりの差異がみられる。例えば、ドイツやフランスで

48) 島田(2006)31頁。

49) 寺本(1948)256頁。

50) 同上257頁。

51) 労働省労働基準局編著(1953)641頁。

52) 島田(2006)は、41条3号が行政許可制を採用したのは、作業の形態による労働時間規制の例外を認めるものであり、その実態が多様であることに着目したからであるのに対して、41条2号が特別の条件もなく、非常に簡潔な規定で、行政許可制も採用していないのは、少なくとも、立法者においては、企業における職制上の地位である「管理監督者」の範囲は、客観的に明確であると考えられていたのであろう、と述べている(32頁)。

53) 労働政策研究・研修機構(2005)。

54) 同上18-19頁。

55) 詳細については同上3-11頁を参照されたい。

は日本でいう「管理監督者」として適用除外を受ける労働者は極めて限定的に運用されているのに対して、アメリカの適用除外制度の対象となる労働者の範囲は日本よりも広いのではないかと推定されている<sup>56)</sup>。

日本において企業内職制としての「管理職」と41条の「管理監督者」は全く異なる概念とされている。しかし実際には企業の職制上の「管理職」、いわゆる課長以上の職位につく労働者が自動的に管理監督者として扱われている。労務行政研究所編集部による「2012年度労働時間総合調査」の附帯調査では、「各役職位に対する時間外手当の支給状況」を「主任クラス」「係長クラス」「課長代理クラス」「課長クラス」「部長クラス」ごとに集計している。この調査結果によれば、「主任クラス」の「不支給」は全産業の3.4%、「係長クラス」は6.2%、「課長代理クラス」51.0%、「課長クラス」88.5%、「部長クラス」95.1%となっている<sup>57)</sup>。「主任」および「係長」では約90%が時間外手当を支給されていることから、この層は労働時間規制の対象とみなされていることがわかる。「課長代理クラス」になると事情が全く異なり、約半数が「管理監督者」として適用除外を受けている。「課長クラス」「部長クラス」になるとそのほとんどが「管理監督者」として扱われている。行政通達では「実態に即して判断すべき」としているが、実際には「課長代理クラス」の職位の者であっても約半数が、課長以上の職位についていればかなりの確率で「管理監督者」扱いされているのである。また、連合総研が行った第36回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査の結果によれば、「あなたは残業手当を支給される立場ですか」という質問に対し、「支給される立場である」は64.4%、「支給される立場ではない」が30.2%、「わからない」が5.5%であった<sup>58)</sup>。

---

56) 同上20頁の記述によれば、国により統計の内容や目的が違うため正確な比較は困難であると断った上で、「ドイツにおける管理的職員の比率は、全労働者のうち2パーセントにとどまるという推計がなされており……フランスにおいては、いわゆる幹部職員は全労働者の2割を占めるが、適用除外の対象となるのは、その中でも、企業や事業所において最も高い水準の報酬を得ている者に限られるので、範囲はかなり限定されるとみられる。これに対し、アメリカの適用除外制度の対象となる労働者は全労働者の約2割であり、その範囲は相当に広い」としている。なお、日本の数値は平成14年賃金構造基本統計調査より部長・課長の全労働者に占める比率（それぞれ3.8%と8.3%）を比較対象として挙げている。

57) 労務行政研究所編集部（2012）93頁。管理監督者であっても深夜労働をした場合は割増賃金を支給する必要があるが、「この点を認識していない企業がしばしば見られる」という問題意識から、本調査では「管理職が深夜に勤務した場合の割増賃金等の支給状況」も調査している。その結果、全産業のうち「割増賃金を支給している」のは68.4%、「割増賃金ではなく、定額の手当を支給」が8.9%、「支給していない」が20.4%であった。また、管理監督者には休日に関する規定も適用除外になっているが、健康への配慮という観点から「管理職が休日に出勤した場合の代休（振替休日）の付与状況についても調査している。結果は、法定休日を「付与している」は66.7%、そのうち実際に「取得しているケースが多い」のは62.9%、「取得していないケースが多い」は31.4%となっている。「『付与している』場合の取得の実態」は企業規模が多くなるほど「取得していない」の割合が多くなっている。

58) 連合総合生活開発研究所（2018）「第36回勤労者短観―連合総研・第36回『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート』調査報告書」（<https://www.rengo-soken.or.jp/work/0104a1db06ebef133729a4e>

このような調査結果から、日本では「管理監督者」概念が法律の趣旨よりも拡大されて解釈・運用され、本来であれば労働時間規制の適用を受けるべき労働者が保護されない状況下で働いている可能性が多いにあると考えられる。そうであれば、当然労働基準行政としては「管理監督者」の運用について厳格な適用を要請する必要があるだろう。確かに、2008年以降、労働基準行政は多店舗展開する小売・飲食業についてのみ、この点の指導強化を図っている。しかし、上記以外の産業や事業所には広がっていない。さらに、歴史的経緯をみれば、労働基準行政こそが「管理監督者」の運用拡大を後押ししてきた。1977年2月28日に労働省が出した通達、基発104の2「都市銀行等の場合」および同年月日基発105「都市銀行等以外の金融機関の場合」は「管理監督者」の範囲の拡大運用を容認しているのである。これらの文書によれば、高度経済成長期を経て職能資格制度が一般に普及してきたこのころ、部下を持つライン管理職ではないが、ライン管理職と同等の職能資格をもつ専門職である、いわゆるスタッフ職についても管理監督者該当性を認めても問題ないとしている<sup>59)</sup>。さらに1987年3月14日基発150「監督又は管理の地位にある者の範囲」では、1977年通達の解釈拡大が金融機関に限らず一般化され「スタッフ職の取扱い」という形で明記された。スタッフ職を管理監督者として扱う理由について、「法制定時には、あまり見られなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によっては、管理監督者と同等に扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがない」と述べている。しかし、当然ながらスタッフ職は明らかに法制定時に意図していた「管理監督者」とは異なる。濱口（2018）は管理監督者該当の範囲の拡大について、「1970-80年代という時期にこうした解釈変更がなされた背景には、この時期が内部労働市場志向の政策の最盛期であったことがあろう。日本型雇用慣行の典型的な現れである職能資格制度において同格に位置づけられ同等に処遇されているにもかかわらず、本来の労働保護法の発想に忠実に管理監督の機能の有無のみによって一方には残業代が出ないのに他方には出るという『不公平』を『是正』することが適切と考えられていたと思われる」と述べている<sup>60)</sup>。労働時間規制等の適用除外があるために「管理職」の長時間労働が引き起こされている以上、労働基準行政は「管理監督者」の拡大解釈を後押しするのではなく、使用者の適切な運用をいかにチェックするか、体制を確立し、対策を練っていく必要があると考えられる。

---

98c8ff9f32458ebd6.pdf, I-参考28).

59) 通達では「一般的には管理監督者の範囲に含めて差し支えないもの」として、「①～④（一ライン管理職・筆者注）と企業内において同格以上に位置づけられている者であって、経営上の重要な事項に関する企画、立案、調査等の業務を担当するもの（いわゆるスタッフ職）」を含めている。

60) 濱口（2018）582頁。

## おわりに

本稿では、第Ⅰ章で1980年代以降の政府による労働時間政策と、それによって具体化されてきた労働時間に関する制度の変遷について概観した。さらに、第Ⅱ章では労働時間を取り巻く様々なルールが実際に労働時間短縮につながってこなかった制度上の原因について、労基法36条が規定する労使合意による労働時間の延長および41条2号の「管理監督者」の適用除外という観点から考察を試みた。

考察の結果、36条については現状日本の多くの事業所において労働組合の規制力を前提とした労使自治による労働時間決定は難しいこと、2018年労基法改定によって時間外労働の上限規制が設けられたものの、今後は上限の引き下げが行われる必要があることを指摘した。また、41条2号については、「管理監督者」の拡大解釈が一般的に行われている恐れがあるため、誰を「管理監督者」とするのかについて、労働基準行政によるチェック機能の法制化が必要であることを指摘した。

## 参考文献

- 内海義夫（1959）『労働時間の歴史』大月書店。
- 大須賀哲夫・下山房雄（1998）『労働時間短縮—その構造と理論』御茶の水書房。
- 小倉一哉（2000）「第4章 労働時間」永山武夫編著『新版労働経済』ミネルヴァ書房。
- 神林龍（2010）「1980年代以降の日本の労働時間」樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会。
- 黒田祥子（2010）「日本人の労働時間—時短政策導入前とその20年後の比較を中心に—」『RIETI Policy Discussion Paper Series 10-P-002』
- 経済企画庁編（1983）『1980年代経済社会の展望と指針』大蔵省印刷局。
- 経済企画庁編（1989）『世界とともに生きる日本—経済運営5ヵ年計画—』大蔵省印刷局。
- 経済企画庁編（1992）『生活大国5ヵ年計画—地球社会との共存をめざして—』大蔵省印刷局。
- 経済企画庁編（1995）『構造改革のための経済社会計画—活力ある経済・安心できる暮らし—』大蔵省印刷局。
- 経済企画庁編（1999）『経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針』大蔵省印刷局。
- 島田陽一（2006）「ホワイトカラー労働者と労基法41条2号」『季刊労働法』214号。
- 高見具広（2008）「労働時間『問題』とは何であったか—労働時間短縮政策を促した問題意識とその解消—」『ソシオロギス』No. 32。
- 田中洋子（2015）「ドイツにおける労働への社会的規制—『雇用の奇跡』と二重共同決定制度」『社会政策』6(3)。
- 田中洋子（2018）「座長報告：なぜ日本の労働時間はドイツより長いのか」『社会政策』第10巻第1号。
- 寺本廣作（1948）『労働基準法解説』時事通信社。
- 濱口桂一郎（2018）『日本の労働法政策』労働政策研究・研修機構。
- 久本憲夫（2003）「今こそ、割引労働としての残業をなくすべき」『労働調査』2003年8月号。
- 久本憲夫（2018）『新・正社員論—共稼ぎ正社員モデルの提言』中央経済社。
- 松井健（2017）「労働時間短縮闘争から見た日本の労働時間」『日本労働研究雑誌』No. 679。

- 松丸和夫（2018）「働き方改革の焦点—賃金と労働時間の関係を中心に」『経営士学』Vol. 7, No. 1.
- 森岡孝二（2008）「管理職の働きすぎとただ働き残業（特集／偽装管理職問題—マクドナルド判決を受けて）」『労働法律旬報』No. 1673.
- 森岡孝二（2011）「労働時間の二重構造と二極分化」『大原社会問題研究所雑誌』第627号.
- 森岡孝二（2013）『過労死は何を告発しているか—現代日本の企業と労働』岩波書店.
- 森岡孝二（2016）「労働時間の決定における労使自治と法的規制」『日本労働研究雑誌』No. 677.
- 山本勲・黒田祥子（2014）『労働時間の経済分析—超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社.
- 労働省労働基準局編著（1953）『労働基準法 上巻』財団法人労務行政研究所.
- 労働政策研究・研修機構（2005）「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書』No. 36.
- 労務行政研究所編集部（2012）「労働時間管理の諸取扱い—時間外割増率、管理職の深夜・休日労働手当、労働時間の把握方法などの最新実態（2012年度労働時間総合調査）」『労政時報』第3833号.
- 鷺谷徹（2017）「労働時間問題をめぐる政策対抗—『働き方改革実行計画』をめぐって」『中央大学経済研究所年報』No. 49.
- 渡辺章（2000）「工場法と国際労働条約と労働基準法—時間外労働に対する法的規制の推移を中心に（特集労働の歴史研究）」『日本労働研究雑誌』第42号.

（中央大学大学院経済学研究科博士後期課程）