働き方改革と「脱時間賃金」論争考（第３版）

横浜国立大学名誉教授
神代和欣

はじめに　「1億総活躍社会」と「働き方改革」政策の沿革

「働き方」の定義

政府主導の「働き方改革」の議論が盛んであるが、これまでの政策当局や労働審議会の議論においては、その定義が必ずしも明確でない。立法政策を論ずるには、まずその定義を明確にしておく必要がある。

私見によれば、「働き方」とは、三つの基本的生産要素（土地、労働、資本）の組み合わせ方を労働の側面からとらえたものである。それぞれの社会には、生産要素の固有の組み合わせ方があり、それは時代に応じて変化してゆくが、組み合わせ方を変えるのは容易ではない。これまでの論議では、「働き方」や労働時間と土地との関係が無視されている。

「働き方」（労働＝所得選好）は「生き方」（余暇＝余暇選好）の裏面である。「生き方」はその国の気候、風土、文化的伝統、宗教、習慣、制度、産業構造などによって形成される「生活様式」を反映する。戦災による住宅の消失・国土の破壊、飢餓からの脱出、戦後改革（とくに農地改革、家族制度の改革）、賃貸住宅の激減・持ち家志向の増大、戦後復興による急速な都市化と地価の上昇、通勤時間の延長などによって、生活様式は大きく変った。それに伴って、「働き方」も変わった。とくに、戦後復興に次ぐ高度経済成長、家庭電化、モータリゼーションなどは、物質的生活水準の向上を優先させ、「猛烈社員」ムードを強め、終戦直後の飢餓状態を脱した後もなお残業時間・残業収入の拡大を織り込んだ「働き方」を定着させた。しかも、その傾向はブルーカラーのみならず、ホワイトカラー全体にも及んだ。その傾向は、ホワイトカラーが就業者の過半数を超えても変わらなかった。＊ここに、わが国の労働時間問題（とりわけ残業規制）問題解決の難しさがある。

＊　わが国では、1980年代初頭にホワイトカラー就業者がブルーカラーを上回り、1995年には就業者の過半数がホワイトカラーになった（総務省『国勢調査』および『就業構造基本調査』参照）。なお、ここで「ホワイトカラー」とは通説の分類法（専門的技術的職業、管理的職業、事務、販売の従事者）による。「サービス職業従事者」は「ブルーカラー」に含めてある（詳しくは、神代和欣『産業と労使』放送大学教育振興会、2003年、pp.38-39 参照）。

労働省・厚生労働省『毎月勤労統計』のような事業所単位の全労働者の実働時間の平均値調査で見ると、政府の時短政策やパート労働者比率の上昇などによって長期趨勢的に低下してきたが、総務省統計局『労働力調査特別調査』及び『労働力調査（詳細結果）』の個票データを分析した山本勲・黒田祥子『労働時間の経済分析』（日本経済新聞出版社、2014年）は、壮年男性正規雇用者の労働時間が1998年から2008年にかけて顕著な増加趨勢を示したこと、とくにホワイトカラーの労働時間の伸びが著しかったことを指摘している（同書、30、34頁）。

「働き方改革」の沿革

わが国は、1985 年の G5 以降の急激な円高と経済構造調整の中で「構造調整の指針」（新・前川レポート）を出し、そのなかで中曽根内閣は 2000 年までにできるだけ早く年間総実労働時間を 1800 時間程度にまで短縮する方針を閣議決定した。それを受けて、政府は 1987 年に 40 年ぶりに労働基準法を改正し、週 40 時間労働制（本則）を明示した（施行は 1988 年 4 月）。1992 年 6 月には時短促進法も成立、1994 年 4 月 1 日より**週 40 時間労働制**が実施された（業種別、規模別に、44 時間、46 時間、48 時間の特例あり）。（社会経済生産性本部、『1994 年版労使関係白書』）。

1987 年改正では、あわせて裁量労働制が導入され、研究開発技術者、情報処理技術者、プロデューサー、ディレクター、デザイナーの 5 業務に裁量労働制が認められた（現在は 19 業務に拡大）。平成 10（1998）年にはこれら「専門業務」の他に「企画業務」にも裁量労働制が導入された（菅野和夫『労働法』第 9 版、弘文堂、平成 22 年、319 - 320 頁）。

1995 年には、日経連が「新時代の『日本的経営』」において、「ホワイトカラーには労働時間に対して賃金を払うのではなく成果に応じた賃金を」提唱した。

今世紀に入ると、小泉内閣（2001．4.26～2006．9.26）は規制緩和政策を推進し、その中で竹中平蔵の影響が増した。2003 年末、総合規制改革会議は「規制改革の推進に関する第 3 次答申～活力ある日本の創造に向けて」を提唱、それ受けた「規制改革・民間開放推進 3 カ年計画」（2004 年 3 月 19 日閣議決定）が、アメリカのホワイトカラー・エクゼンプション制度を参考にしつつ、労働時間規制の適用除外を拡大するという方向性を示した。

2004 年度には、年間労働時間 1800 時間という所期の目標は概ね達成できたとして時限立法だった時短促進法は廃止され、2005 年に労働時間等設定改善特措法に置き換えらえた（2006 年 4 月 1 日）（大内伸哉『労働時間制度改革』中央経済社、2015 年、15 頁）。

2005 年 6 月　経団連の提言によって、労働政策審議会労働条件部会が「労働時間法制のあり方」の検討を開始、2006 年 6 月には「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」（2006．2．9、第 50 回労働条件分科会、座長・諏訪康雄・法政大学教授）を作成した。

これに対して連合は、アメリカに調査団を派遣し、連邦労働省や AFL・CIO を訪問したのち、日米間の労働時間制度を含む労働法制、企業慣行、文化における違いから、ホワイトカラー・エクゼンプション制度の日本への導入に反対するという結論を出した（連合『アメリカ　ホワイトカラー・イクゼンプション調査団報告書』2005 年）。

2006 年 6 月「日米投資イニシアティブ報告書」でアメリカ政府はグローバル資本主義の一環として日本政府に対して「ホワイトカラー・エクゼンプション」の導入を要請。2006 年第 1 次安倍内閣（2006.9．26～2007.8．27～2007・9・26）は、竹中平蔵の提言を基に**「労働ビッグ・バン」**を提唱：○ニートやフリーターの戦力化、○女性・高齢者の就業率向上、○正規雇用と非正規雇用の区別の撤廃（非正規雇用への保険・年金付与、「同一労働同一賃金条件の法制化」、「金銭解雇ルールの法制化」）、○ホワイトカラー・エクゼンプションの導入、○ワーク・ライフ・バランスの実現などを目標に掲げた。

アベノミクスの労働改革構想

安倍内閣は、2016（平成 28）年 6 月 2 日、「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定、それを受けて働き方改革実現会議が開催された（第 1 回平成 28. 9.27～第 10 回平成 29.3. 28）。1 億総活躍プランでは、アベノミクスでデフレ脱却、就業者 200 万人増、人手不足に対応して 65 歳までの完全現役社会を目指す、女性の活躍支援、「支える人」を 15～69 才とし、年金受給開始年齢を 70 歳以上に拡大、若者の雇用安定、配偶者手当の見直し、全雇用労働者への社会保険の段階的適用拡大　成長（GDP 600 兆円へ）と分配　最賃 1000 円へ年 3%アップ、社会保障改革などの構想が示された。

このような流れのなかで、「働き方改革」、ホワイトカラー・エクゼンプションの導入、残業時間規制のありかたが大きな争点となるに至った。厚労省は、2017 年 9 月 8 日、労働審議会の部会で法案要綱を提示、連合の修正要求を丸呑みし、法的な強制力がある残業時間の上限規制を初めて設ける一方、専門職で年収の高い人を労働時間の規制から外す「高度プロフェッショナル制度」の導入を盛り込んだ。政府はこの法案を臨時国会に提出する方針であったが、9 月 28 日、臨時国会冒頭に衆議院が解散されたため同法案の成立は遅れ、当初の 2019 年 4 月施行の予定は遅れる公算が大になった。

１．欧米諸国に見る労働期間短縮、残業規制手法の概要

先進経済諸国における労働時間短縮、残業規制の方法は、法律または団体交渉（労働協約）によっているが、国によってその手法にはかなり違いがある。工業化の初期には、女性・年少者等、いわゆる「保護職工」の保護のために工場法によって労働時間を一定限度内に制限する方法が主であったが、成人男子労働者に関しては、伝統的に団体交渉制度による国が多かった。第一次大戦後、ILO 国際労働条約による 8 時間労働制が国際基準となり、1930 年代後半には西欧諸国で週 40 時間法制が拡大した。その中で、多くの国が管理監督職の他にも専門職等に時間外労働時間規制の適用を除外してきた。

その後、1990 年代から 21 世紀初頭にかけて、西欧諸国では所定外労働時間の規制に関しては労働協約ないしは企業別交渉によって弾力化を図る傾向が拡大した。近年は企業別労働協約によって、伝統的な「幹部職員」（フランス）「協約適用外職員」（ドイツ）の枠を超え、一般職員や労働者の一部にも残業割増の除外制度を拡大する傾向がある。これらは、わが国の裁量労働制に近似している面も少なくないが、わが国の場合には、ホワイトカラーのかなり上層部分にいたるまで残業収入に依存した生活様式が染み付いてしまっていて、欧米の制度をそのまま輸入するには困難が多い。それをいかなる方法で規制すべきか、手掛かりとして、まず西欧主要国の手法を概観してみよう。

フランスでは、普通のホワイトカラーには週 35 時間労働制が適用され、超過勤務には割増賃金が支払われるか、代休が付与される。超過勤務の上限は週 43 時間（割増賃金率 25%）に設定されている。44 時間以上の超過勤務には 50%増しの賃金が支払われる。超過勤務の

上限は労働協約によって定められる。労働協約がない場合は年間 220 時間が限度となる。（2005 年改正。小規模企業に対する割増率 10%は 2005 年までとされていたが 2008 年まで延長）。

他方、幹部職員（カードル）とエンジニアには判例によって時間外規制が除外される。これは彼らが労働時間を相対的に自由に決められること、また報酬が高いためである。また、セールスマンなどは法律の明文で適用除外している。

「幹部職員」は使用者と被用者の中間的地位にある「中間幹部職員」（カードル・モワイヤンヌ＝大卒後数年の実務を経た職員）と使用者の権限を行使する「上級幹部職員」（カードル・シュペリオール＝部長、工場長など）に分けられるが、両者を合わせて被用者全体の 10%強である（INSEE の統計による）。

このほかに、フランスでは、一定の条件下で従業員に**「みなし労働時間制」**を適用できる。それには①包括労働時間制と、②年間労働時間制がある。

包括労働時間制は、1 週又は 1 か月単位で法定労働時間を超える労働時間を含めた総労働時間を定めておく。所定労働時間が法定労働時間を上回る場合、超過時間に対しては割増手当が加算される。週又は月単位の包括労働時間制は従業員の同意があればできる。

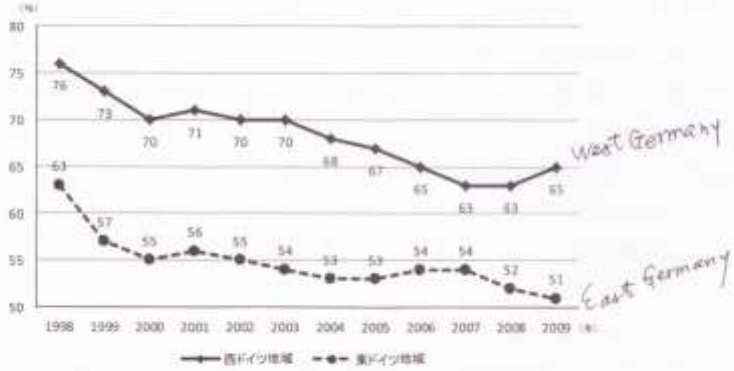
年間労働時間制は、事前に年間労働日数とそれに対する報酬を定めておく。この場合、実際の労働時間数は問われない。この制度は、**管理職又は裁量性の高い労働者**に限られる。この制度を適用するには労働協約を締結しなければならない。協約で定められた労働日数を超えて就労した場合は代休が付与される。この制度で働く労働者に対しても休憩、休日、年次有給休暇などの規定は適用されるが、法定労働時間（週 35 時間）及び労働時間の上限（1 日 10 時間、12 週間平均で週 44 時間）及び超過勤務手当に関する規制は受けない。雇用主はこの制度を適用される労働者には、業務や賃金に関して毎年面談を行わなければならない。この制度はアメリカのホワイトカラー・エクゼンプションに似ているが、最低年収の定めがないこと、および休憩や労働日数などの規制が適用される点で異なる。2009 年の調査によると、フルタイム賃金労働者の 10.9%、管理職・技術職の 44%が年間労働日数制で就労していた。（日本生産性本部『1993 年版労使関係白書』、121-122 頁；日本労働研究機構、JILPT 資料シリーズ No.104、2012 年 3 月、39－57 頁）。

ドイツでは、伝統的に管理職（leitende Angestellte）については労働時間規制（最長労働時間、休憩・休息時間、深夜労働、日曜・祝祭日の労働及び労働時間の記録）の適用が除外されている。「管理職」の定義に注意（JILPT、前掲書、20－21 頁）。

管理職の他にも、労働協約の適用を除外される「協約適用外職員」（AT）がいる。例えば、金属産業や化学産業の労働協約では「仕事の内容が協約で定める職業グループの最高ランクを超え、労働条件の全体が協約上の基準を上回る職員（アンゲシュテルテ）が適用を除外されている。例えば、化学 D 社では、全従業員 53,932 人のうち、管理職 2,140 人を含めて 7,322 人（全従業員の 13.6%）の協約適用外職員がいる（日本生産性本部、前掲、131

頁)。ドイツでは、労働協約適用率が 20 世紀末の 76%（旧西独地域）から最近は 60%台にまで低下してきている。旧東独地域では 63%から 51%にまで低下した。ただし、この比率低下がただちに「協約的適用外職員」の拡大を意味するものかどうか定かでない（JILPT, 前掲書、33 頁参照)。

図表２－１５ 雇用労働者の労働協約適用率（1998 年～2009 年）



出所：WSI Tarifpolitik 2011.

さらに、ドイツでは 1994 年の労働時間改革で**時間外労働の割増賃金規制を法律上廃止し**、労働時間の規制は、連続労働を最長 6 時間とする「休憩時間」と、24 時間に最低 11 時間の「休息時間」を設ける制度に切り替えた。ただし、労働協約によって所定労働時間を定め、それを超える超過労働時間に対して割増賃金を支払うことはできる。

労働時間法では、1 日の労働時間は原則 8 時間を超えてはならないが、例外として、6 か月平均 8 時間を超えなければ 1 日の労働時間は 10 時間まで延長できる[日本の変形労働時間制と同じ。ドイツでは「調整期間」という]。但し、このような制度を導入するには、事業所委員会の共同決定が必要である。また、1994 年連邦休暇法によって、年間休暇日数が 18 日から 24 日に引き上げられた。

さらに、労働協約の個別化という大きな改革がある。1984？年の金属産業の労働協約で産業別協約の枠内で事業所の労働時間の差別化を認め、これが他産業にも拡大した。これによって、企業別、事業所別の協約によって経済変動に合わせて弾力的な労働時間を設定できるようになった。

最近の労働協約では、**「労働時間口座」**（working time accounts）と「労働時間コリドール（回廊)」という制度が広まっている。**「労働時間回廊」**とは、労働協約では週の標準労働時間平均値を定めるが、実際の労働時間は一定の範囲内で変動させることができ、一定期間内に労働時間の平均値を標準労働時間に合わせなければならない制度である[日本の変形労働時間制と類似]。実際の労働時間と標準労働時間との差は、個人別の**「労働時間口座」**に記録・管理され、調整のためのデータとなる。例えば、化学産業の労働協約では標準労働時間 37.5 時間に対して、週労働時間の調整幅は 35 時間から 40 時間とする。その見返り

として、雇用保障が定められており、協定期間中に操短の対象とされた従業員は、企業側の理由に基づいて解雇してはならない。この制度は、2008 - 09 年の景気後退期の雇用維持に大いに活用された。（前掲、JILPT 資料シリーズ、20－21、33－35 頁参照。）

“According to law there is no more overtime premium system whatsoever. It is exclusively based on collective agreements and works agreements between works councils and employers. The latter is only possible if allowed by collective bargaining agreements since wage policy is the exclusive matter for collective bargaining.

In most cases overtime is compensated by free time and not by money. A tremendous role play the so called working time accounts according to which working time is made very flexible: periods of overtime give the employee an account for free time later on to be taken whenever the employee likes. This mechanism is crucial for our economy.

In view of this, extra money (premiums) for overtime has become almost irrelevant.

According to latest statistics, yearly 1.4 billion hours of overtime are executed by the employees (2.5% to 3% of the total volume of work performed.”

(Dr. Professor Manfred Weiss, Frankfurt University, an e-mail letter to Professor Emeritus, Kazutoshi Koshiro on August 16, 2017)

アメリカでは、連邦公正労働基準法 13 条 1 号が管理職、運営職、専門職、外勤営業職に「ホワイトカラー・エクゼンプション」を認めている。また、1990 年 11 月 15 日法は新たにコンピュータ関係の一部職種について時間外割増制度及び最低賃金制の適用を除外した（1992 年 11 月 9 日施行）。適用除外職員に関しては、勤務時間管理の義務がないために、ホワイトカラー全体の残業時間に関する公式時計はないが、アメリカ労働省の『労働基準監督年報』（1990 年版）によれば、管理運営専門職 18.8%、外勤セールスマン 2.6%、計 21.4%となっていた（日本生産性本部、前掲、73、110-116 頁参照）。

「俸給水準要件」は、「行政規則」によって週当たり 455 ドル以上[年間 50 週として年収 22,750 ドル、約 250 万円]の額で、「俸給基準」で賃金が支払われていること。「俸給基準」とは、「賃金の全部又は一部が履行した労働の質又は量の変動によって減額されることがないあらかじめ決められた額を、１週又は１週を超える一定期間ごとに定期的に支払うことである。」「半日や数時間など１日未満の欠務について減額が実施されると、それが被用者本人の理由に基づく場合であっても、もはやエクゼンプトとは認められない。」（減額禁止の原則）。この点は、懲戒処分による減額との関係で争われた点だが、警察官などの懲戒処分によるたまたまの減額は、エクゼンプトの地位を否定するものではない。2004 年の改正行政規則では全１日以上の出勤停止処分による賃金減額もエクゼンプト制度と抵触しないことになった。

外勤セールスマン及びコンピュータ要員以外の「エクゼンプト」の概要は以下のとおりである。

「管理職」（executive）エクゼンプトとは、俸給基準で週 455 ドル以上、かつ主たる職務が management であり、「常態として 2 人以上」の部下がいること、採用、解雇、査定（昇給、昇進）権を持つことなどが要件とされる。

「運営職」(administrative)エクゼンプトは、俸給基準で週 455 ドル以上（業務報酬でもよい）、「主たる職務が、使用者業務、又は顧客管理・事業運営全体に直接関連するオフィス業務もしくは非肉体的労働の履行であること」（マニュアルに基づく定型的業務は該当しない）。

「専門職」(professional)エクゼンプトは、俸給基準で週給 455 ドル以上（業務報酬でもよい）であり、 「主たる業務が、科学もしくは学識分野で長期の専門的教育を受けた知識を要するもの」または、「芸術的もしくは創作的能力を要する分野で発明力、想像力、独創性を要する労働」であること。この分野は年々拡大している。芸術家、音楽家、ジャーナリスト、教師、法律職、医療職、航空パイロットなど。

高額賃金エクゼンプト　以上の他に､年額 10 万ドル以上の報酬を得るホワイトカラーは、上記 3 分野の要件のうち一つだけを満たせば、エクゼンプトと認められる。但し、年額 10 万ドル以上でも、「非管理的生産ライン被用者及び非管理的な職務に従事する被用者」（保守、建設、大工、電気技師、機械工、配管工、鉄工、港湾労働者、建設作業員など）は、含まれない。

アメリカでは、2004 年の行政規則改正によって 670 万人が「エクゼンプト」基準の適用から除外されたために、2010 年現在の推定ではエクゼンプト対象者は約 2000 万人に減少し､全被用者数 1 億 2710 万人に占める割合は 15.8%になったものと推定される（JILPT, 前掲書、79 - 121 頁参照）。

イギリスでは、成人男子労働者については団体交渉制度を中心とした労使自治によって賃金・労働時間などの労働諸条件を定め、工場法などの労働保護立法は、女性・年少者、未組織分野の労働者などを対象とする伝統があった。このため、「イギリスには所定外労働時間に関する割増を規定する法律はなく、割増の有無やその率、対象となる労働者の範囲は企業等によって異なる。」（JILPT、前掲書、71 頁）

加えて、1979 年にサッチャー政権が登場して以来、労働市場の規制緩和が進み、EU 法に基づく労働時間指令との対立が増していた。とくに EU とイギリスの見解が対立したのは「オプトアウト」制度である。これは「労働者が合意する場合、指令の規定する週 48 時間の上限を超えて就業させることができる」制度で、「労働者が合意しない場合にも不利益を蒙らないこと、また使用者は労働時間を記録し、当局が求める場合には提示することなどが条件」になっている。2000 年にはイギリスのみがオプトアウトを利用していたが､2012 年までには加盟 16 カ国に拡大した。（JILPT、前掲書、9 頁）

1997 年には、労働党政権が復帰し、EU 労働時間指令（1998 年）、育児休業指令、パート労働指令を相次いで受け入れ、法整備を実施したが、「オプトアウト」については一貫してその維持を主張した」（JILPT, 前掲書、75 頁）。

2. わが国労働基準法の「労働者」と「賃金」

戦前の「工場法」では保護の対象は「職工」であったが、労基法では保護の対象を「賃金労働者のすべてに拡張した」（有泉亨『労働基準法』有斐閣、昭和 38 年、46 頁）。日本の労基法は、ブルーカラーとホワイトカラーを全く区別していない。また、「賃金」(wages) と「俸給」（salary）をも全く区別しておらず、労働時間規制は管理職をのぞくすべての労働者に適用される。*

＊　渡辺章「工場法と国際労働条約と労働基準法」(『日本労働研究雑誌』482 号、2000 年 9 月）は、日本の工場法と ILO 条約との関係、および労働基準法に至る経過を、とくに時間外労働に対する割増規定との関係で論じた優れた論文であるが、上級ホワイトカラーの除外については全く触れておらず、すべての「労働者」に時間外労働の法的規制を及ぼすべきだと考えているようである。こうした考え方は、労働時間問題を考える労働法学者に共通しているようだ（代表的なものとして、『日本労働法学会誌』95 号、総合労働研究所、2000 年 8 月、特集「立法史からみた労働基準法」所収の諸論文を見よ）。

労働基準法は昭和 22 年 4 月 7 日、明治憲法下の旧帝国議会の下で公布された（大部分は同年 9 月 1 日施行、一部は 11 月 1 日施行）。*　同法の「労働者」（9 条）、「賃金」（11 条）、「管理監督者」「機密事務取扱者」（41 条 2 号）などの定義は、立法以来、一度も改正されたことがない（小嶌典明「労働基準法改正とホワイトカラーエクゼンプション」『愛知県経営者協会　会報』2005 年 9 月）。

「労働者」の定義（労基法 9 条）

「この法律で労働者とは、職種の種類を問わず、前条の事業又は事業所（以下事業という）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」

「賃金」の定義（労基法第 11 条）

「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」

＊　労組法（1945 年 12 月制定；1946 年 3 月 1 日施行）、労働関係調整法（1946 年 9 月制定、同年 10 月 13 日施行）、労基法の「労働三法」は、明治憲法下で制定されたが、新憲法下の民法改正（家族制度の廃止）・戸籍法改正（華族、士族、平民の差別廃止）とならんで、明治 4 年の廃藩置県、明治 6（1873）年の徴兵制（旧武士階級の廃止、四民平等）と並ぶ大きな社会変革だったのではないか（司馬遼太郎『この国のかたち』第 4 巻、統帥権に関する項、文春文庫 1997 年、104－145 頁参照。）

アメリカでは前述のように連邦公正労働基準法（FLSA）の white collar exemption によって、管理職、運営職、専門職、コンピュータ従業員、外勤販売員、年収 10 万ドル以上の

高給ホワイトカラーなどを時間外割増賃金の適用から除外している。これに対して、日本では戦前は俸給労働者（公務では「官吏」）と賃金労働者（公務では「雇員」「傭人」）を截然と区別していたが、戦後の労基法では、これらの「ホワイトカラー」をもすべて「時間給労働者」として、残業割増の対象者としている。また、FLSA は、週 40 時間以上の労働に対して 50%の割増賃金の支払いを強制しているだけで、労働時間そのものの最高限度を制限しているわけではない。* 労働者が法定労働時間以上の残業をどれだけ行うかは、たんに法的規制によるよりは、むしろ家族、地域社会、企業文化、土地制度、産業構造、生活様式など、社会全体の仕組みや価値観（とくに労使の価値観、規範意識）に依存しているのではないか。

＊　厚生労働省・労働政策審議会労働条件部会第 50 回資料「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006 年 9 月, p.5) は、次のように述べている。「なお、諸外国において参考となる制度を見てみると、労働時間の割増賃金の適用除外制度として米国のホワイトカラー・エクゼンプションがあるが、米国は、労働時間自体の上限を設定していない規制の仕組みとなっていることや、労働事情、特に、我が国と比べた場合、転職が容易であることにより、過剰な長時間労働を強いられることを自ら防ぐことができる状況にあるという点が我が国と大きく異なるため、同制度をそのまま我が国に導入することは適当でないと考える。」

なお、笹島芳雄「ホワイトカラー・エクゼンプションの日本企業への適合可能性」(『日本労働研究雑誌』670 号、2016 年 5 月、101 - 106）は、「ホワイトカラー・エクゼンプション制度では、制度対象者には残業手当がなくなるのであるから［使用者側に］長時間労働の歯止めがなくなり、むしろ長時間労働を促進しかねない。加えて賃金不払い残業が広く見られるという現実がある。------すなわち、今日の労働市場や人事管理方式などを勘案すると、ホワイトカラー・エクゼンプション制度は長時間かつ恒常的残業を強化する可能性の方が高い」（pp.101-105 ）と否定的見解を述べている。

対照的に、大内伸哉・神戸大学教授は、裁量労働制はその適用手続きが煩瑣で使い勝手が悪く、本来の役割を果たせていないとして、ホワイトカラー・エクゼンプション導入の時期が来たと判断している（大内、前掲書、第 7，8 章。なお、同書第 4 章は、欧米の労働時間法制を簡潔に紹介している)。因みに、厚生労働省『平成 28 年就労条件総合調査』によると、みなし労働時間制の種類別労働者割合は、「事業場外みなし労働時間制」6.4%に対して、「専門業務型」は 1.4%、「企画業務型」は 0.3%に過ぎない。

戦後のわが国における労基法制定過程で、残業労働時間の上限を定めなかった（定められなかった）こと、また割増率を 25%にとどめざるを得なかったのは、規制当局である厚生省労政局労働保護課自身が、「最長労働時間を規制することには、当時の賃金水準の低い労働者がむしろ反対する。」「当時の生活費確保のためには 1 日 11 時間[所定内 8 時間＋残業 3 時間]を絶対的規制とすることを労働者は望まないと考え、また上限なしの時間外労働を、1 日 8 時間を入れるための必須の前提として認めるべきだとも考えた」からである。その代わりに、労使協定によることを超過労働認可の条件とした。また、中小企業を含む全

労働者を対象に 8 時間労働制や残業割増規制を導入するには、アメリカやソ連のような「50%」という高い割増率は導入不可能と判断したからである（九大教授・野田進「労働時間規制立法の誕生」日本労働法学会誌 95 号、2000 年 8 月、81－112 頁参照）。

3. 戦後労働運動の制度的沈殿

終戦直後、労働運動の中心的課題であった**工職身分差別の撤廃**は、労働基準法の制定と合わせて**「ホワイトカラーのブルーカラー化」***を決定的なものにした。

＊　わが国の著名な労働経済学者・小池和男教授は『仕事の経済学』など一連の著作の中で「ブルーカラーのホワイトカラー化」（“ white-collarization” of blue-collar workers）こそ、日本の労働市場の特質であり、日本の自動車産業や電機産業などの強い国際競争力の源泉であると主張している。日本の大企業の内部労働市場が高度に発達し、そのなかで現場労働者の長期的な on-the job-training が幅広い技能形成や異常への対応力を促していることは事実だが、日本の労働市場全体としては、戦後「ホワイトカラーのブルーカラー化」が進んだことが、今日の労働市場の難問を生み出した根本原因であることを見逃してはならない。なお、小池氏が“white-collarization of blue-collar workers”という用語を最初に用いたのは、筆者の知る限り Kazuo Koike “Internal Labor Markets: Workers in Large Firms”(in T.Shirai ed., *Contemporary Industrial Relations in Japan,* University of Wisconsin Press,1983, Chapter 2)である。

さらに、戦後インフレと生活給体系の導入は、年齢と扶養家族数を基礎にした万人平等主義的な電産型賃金体系（昭和 46 年秋；公務員では通し号俸制*）を全産業に拡大させ、それを基礎にして、ホワイトカラーにも残業手当を支払わなければならない労働基準法制が導入された。また、当時の飢餓と悪性インフレの中では残業なしでは食えない生活構造が形成された。さらにその後飢餓状態を脱してからも、経済復興、高度成長、列島改造計画などの中で、土地・住宅価格が高騰した。加えて、進学率の上昇並びに進学競争の激化によって教育費が高騰、さらにバブル崩壊後の時期に少子・高齢化が急速に進み、公的年金制度の見直しが続くなかで、老後貯蓄の必要性も大きな課題となりつつある。こうした生活構造のために、わが国の労働者は、今でもできるだけたくさん稼ぎ、できるだけ貯蓄を増強しなければならない状態（**余暇選好の弱さ**）が続き、残業代稼ぎへの渇望（**所得選好の強さ**）は容易に収まりそうもない。

＊　国家公務員に関しては、昭和 32 年の一般職職員の給与に関する法律によって、従来の 15 級制から 8 等級制に改正され、通し号俸制は廃止された。昭和 35 年人事院勧告に基づく同年の給与法改正により、俸給月額の刻みを各等級ごとに差を設けた等差的なものに改め、実質的にも通し号俸制から離脱した。

もちろん、以上は筆者の体験と観察に基づく「推論」であって、経済学的に実証するの

は容易でない。日本人が他の先進諸国に比べて本当に働き過ぎかどうかは、慎重な分析が必要である。*

＊この点について、これまでにわが国で行われた最も丁寧な研究は、前掲の山本勲・黒田祥子『労働時間の経済分析』である。これについては後の第 5 節で詳述する。

ついでだが、カトリック哲学者の立場から見ると、「精神労働」「精神労働者」という言葉は、労働の価値を絶対視する立場と批判される。「文化人も学者も『労働者』だ。」「学者も教師も弁護士も『精神的労働者』であって、『労働者』であることに変わりはない、と主張することで社会的対立を克服する方向がうちだされているわけだ。」産業社会以前の中世文化華やかなりし時代の人生観はそうではなかった。「せわしく働くこと、『労働のための労働』をモットーに休みを知らず働くことは怠惰のしるしなのだ。-----自殺行為ともいえるほど無茶苦茶に働くこと、それが実はなまけていることなのだ、と中世の人生観は教えている」。（ヨゼフ・ピーパー『余暇と祝祭』講談社学術文庫、稲垣良典訳、1988 年 12 月、29、52、61、81 頁参照。）

こういう立場から見れば、日本人ほど「余暇」の真の意味を理解していない者はいないということになろう。戦後の日本社会は、労働の価値を極限まで絶対化した倒錯した社会ということになろう。

残業代の占める比重と「割増率」

もしこうした労働市場におけるミクロ経済的実態を無視して長時間労働の解消を目指す働き方改革を進めると、マクロ経済的には残業代の減少による消費減退という「副作用」も生じかねない。政府の働き方改革では罰則付きの残業規制の導入を目指している。今年 3 月に閣議決定された実行計画では、残業は月 45 時間、年 360 時間を原則とし、繁忙期を含め年 720 時間、月平均 60 時間が上限になる。早ければ 2019 年 4 月から施行される見通しだ。ところが、大和総研の試算によると、1 人当たりの労働時間を月 60 時間に抑えると労働者全体で月 3 億 8454 万時間の残業が減る。年間に換算すると 8 兆 5000 億円に相当する。これは個人消費にとって逆風になりかねないので、賃金上昇につながるような労働生産性の向上が必要になるという（日経新聞、2017 年 8 月 29 日朝刊、13 面）。

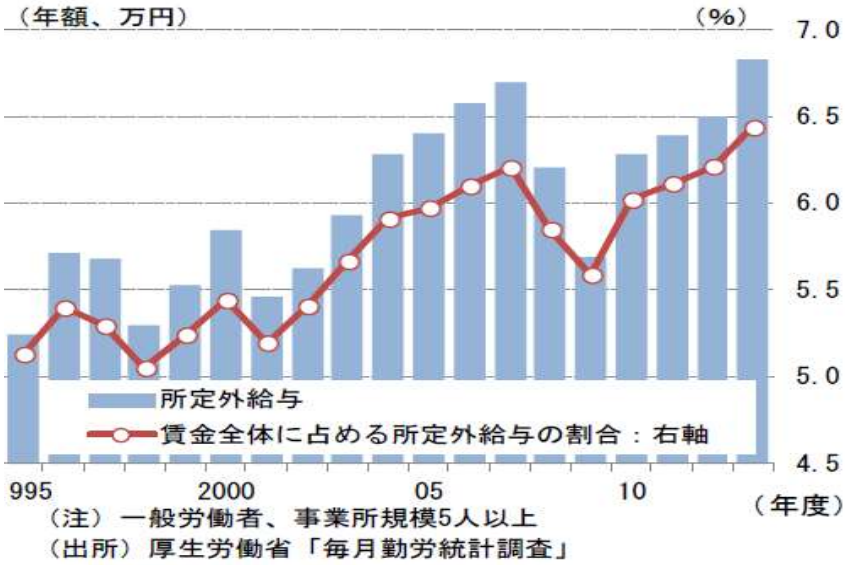
平成28年度	月額（円）	構成比
現金給与総額	315,452	100.0
所定内給与	240,360	76.2
所定外給与	19,477	6.1
賞与等	55,615	17.6
厚労省「毎月勤労統計」事業所規模5人以上		

したがって、残業時間の上限を法的に規制するのならば、後述するトヨタの新裁量労働

制案のように、裁量労働制で働く者（高度プロフェッショナル）に対して、従来の残業手当相当分を上回るような給与の引き上げが必要になろう。

ボーナスの比重の増大

戦後、わが国ではボーナスの支給率は次第に増え、優良企業では月給の 6 か月分を越すところもあるが、ボーナスは残業割増の基礎給には算入されない。このため、残業割増率「25%」は、実際には、はるかに低い割増率（上記の例では 20.3%）となり、企業が新規採用を抑制して既雇用者の残業に頼るインセンテイブとなっている。とくに景気拡大期には残業手当の比率が上昇する。労働力減少が続くなかで、人手不足が進むと、この傾向はさらに強まるかもしれない。



三菱 UFJ リサーチ＆コンサルテイング調査レポート『長時間労働と残業代の実態～新たな労働時間制度の導入～」2014 年 6 月 26 日、p.6

「解雇権濫用の法理」が労働時間に及ぼす影響

民法 627 条 1 項は、使用者が 2 週間の予告をすれば「解雇の自由」を認めており、労基法 20 条 1 項も 30 日前の予告義務（又は 30 日分の賃金支払義務）を課してはいるが、解雇の自由を認めている。しかし、実際には、戦後の激しい人員整理反対闘争を通じて、判例による「解雇権濫用の法理」が確立され、使用者はその制約を逃れるために非正規雇用を拡大した。使用者は、さらに解雇の「金銭解決」を求めているが、容易に実現していない。

昭和 60 年には労働者派遣法が制定され、バブル崩壊後、派遣制度を利用した非正規雇用が拡大した。このため、「終身雇用制」と「年功賃金」で雇用と所得上昇を保障された大企業の「良好な雇用機会」は急減し、わが国大企業労働者の「良好な雇用機会の希少性意識」＝企業防衛意識が著しく刺激された。わが国では、好況期の追加労働投入はできる限り既

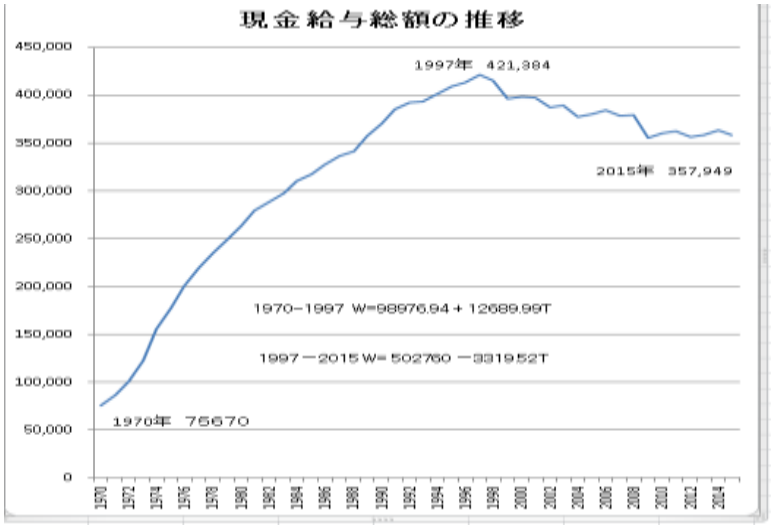
雇用者の残業によってカバーし、不況期には残業を減らして雇用を調整し、解雇をできるだけ回避している。輸出性向の高い大企業ほどこの傾向が強い。

４．グローバル競争の激化と労働組合交渉力の低下

革命主義の後退、総評 vs 同盟から連合へ　産業別労働協約の不在と危機における「政労使交渉」　貿易、資本の自由化、変動相場制、石油危機、円高、対外直接投資の増大、共産圏の崩壊、マルクス主義労働運動の終焉、グローバル競争、新自由主義の台頭。これら一連の事象は、昭和 50 年代初めを境にして、労働組合の交渉力を著しく低下させた。

手っ取り早い指標として、賃金水準の低下、労働組合組織率の低下、労働争議件数の低下の三つを見てみよう。

賃金水準の持続的低下（1997 年ピーク）　人手不足で下げ止まるか？



1997 年以降の賃金低下は、直接的な賃下げによるよりも、むしろ、①定昇・ベアの停止、抑制、②定年退職の不補充、③非正規雇用の割合の増加、とくに女性、高齢者の比重増加、④就職氷河期に就職した団塊ジュニア世代の賃金がその後も上がらず足を引っ張っているなど、多くの要因が複合的に作用している。（玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶応義塾大学出版会、2017 年 4 月参照。）

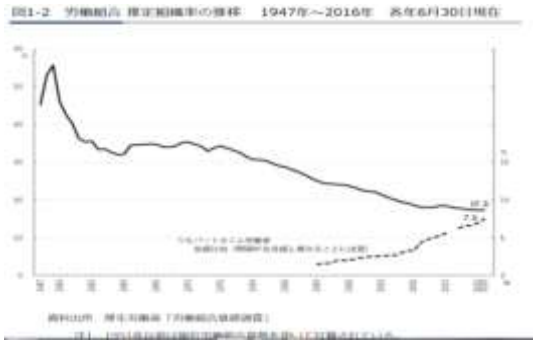
1997-98 年金融危機以来、わが国の民間賃金水準は低下傾向を続けており、アベノミクスの下で政府が民間賃上げを慫慂しても、はかばかしい成果は上がっていない。2017 年 3 月期決算では、民間主要企業は最高の利益水準を達成しているにもかかわらず、グローバル経済の変動リスクが高まる中で、企業は内部留保*の拡充を優先し、労働者への分配には極めて消極的になっていて、定昇・ベアの抑制の他にも、厚生年金基金の解散、確定給付企業年金の廃止・給付削減、退職金の減額などが続いている。

＊「企業の利益余剰金の蓄積である内部留保が、2016 年末に過去最高の 375 兆円［2017 年 3 月 1 日発表の財務省の法人企業統計による］に達した。10 年前の水準から 135 兆円増加したが、企業は人手不足にもかかわらず、利益を人件費に回すことなく、16 年末の労働分配率は 43%台と過去最低水準だ。今年の春闘も賃上げに消極的な企業が多く、人手不足に伴う給与増はパート社員に限定されそうで、政府・日銀が期待する所得増を起点にした景気拡大は雲行きが怪しくなっている。」（ロイター、Business、2017 年 3 月 9 日）。もっとも、企業会計上の「内部留保」の概念は、　正確には理解されておらず、しばしば企業の

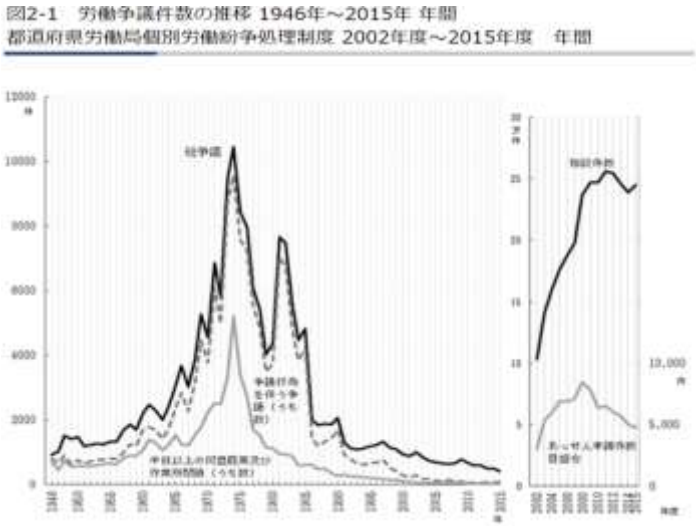
「手持ち資金」（現金・預金＝貸借対照表上の「資産」の一部）と混同されている。内部留保とは企業が株主に配当したあとの「もうけ」の蓄積分で、貸借対照表の右側に「負債」と並んで「純資産」として計上されている。2016 年度末時点で約 251.6 億円と過去最大になったが、その多くは事業に使われ、生産設備等になっているので、「課税」は「二重課税」となり適切でない（日本経済新聞、2017 年 10 月 21 日、朝刊 15 面参照）。しかし、留保利益を出す前に賃上げ等に使う余地はあるはずだ。

「企業別労働組合」の交渉力の低下

労働組合組織率の低下



労働争議件数、労働争議損失日数の激減



5. 日本人は働き過ぎか？

日本の労働時間は西欧先進諸国に比べてどれくらい長いのか？日本人は本当に「働き過ぎ」なのか？この問題に正面から取り組んだこれまででもっともすぐれた経済学的研究は山本勲・黒田祥子『労働時間の経済分析』である（日本経済新聞出版社、2014 年 4 月；ただし元の論文は 2010 年～2014 年に専門の学術論文として発表されている。2014 年第 57 回日本経済新聞経済図書賞、2015 年第 38 回労働関係図書優秀賞受賞）。専門書であるから

分析は計量的手法を用いた詳細なものだが、以下に本書の分析の要点を簡単に要約し、それにたいする私のコメントを付することにしたい。

（第1章　日本人の労働時間はどのように推移してきたか）　厚生労働省『毎月勤労統計』やそれをベースにした OECD のデータでは、日本の労働者一人当たり平均年間実労働時間は 1970 年の約 2250 時間から 2010 年の 1700 時間台にまで減ってきたが、これは主に①パートタイマー比率の増加と、②週休二日制の普及による。しかし、フルタイム労働者の平均労働時間は 1980 年代以降ほとんど減っていない。それどころか、1990 年代後半から 2000 年代にかけて壮年男性正規労働者の週労働時間は却って増加している。その実態を、著者は、総理府（総務省）『労働力調査特別調査』『労働力調査（詳細結果）』『社会生活基本調査』（タイムユーズ・サーベイ）などの個票データを使って証明する。

30 代、40 代の壮年男性正規労働者の週労働時間は、1988 - 1993 年に 48 時間以下に急減したが、2004 - 2006 年には 50 時間強に増えている。週休 2 日制で土曜の労働時間は減ったが、その分、平日の労働時間が伸び、睡眠時間が削られた。

（第2章　労働時間規制と正社員の働き方）　日本では、アメリカのようなホワイトカラー・エクゼンプション制度がない。「管理監督職」は残業規制を外れるが、一般従業員については専門職・企画職の裁量労働制がそれに近い役割を果たしている。しかし、「名ばかり管理職」もあるし、裁量労働制は企業・事業所ごとの労使協定（就業規則）によってその適用度合はまちまちである。そこで、著者は『慶應義塾家計パネル調査』（KHPS）（2004～2010 年）の個票データを使って、サンプル（サンプル数 2040 人）を労働時間規制の適用を除外されている人々（トリートメント・グループ 249 人）と労働時間規制の適用を受けている人々（コントロール・グループ 1791 人）に分け、複雑な計量モデルを用いて「労働時間規制の適用除外の影響」（average treatment effect, ATC）を測定する。

分析の結果を要約すると、リーマン・ショック後の不況期（2008～10 年）には、大卒以外で労働時間が適用されていない労働者[単純化すると下級・中級の管理職など]は、規制労働者に比べて、好況期（2004～2006 年）よりも労働時間が 10%長くなり、しかも賃金は規制労働者よりも 6%も少なくなっていた。これは、わが国では、不況期になると、これら下級・中級管理職等の交渉力が低下したことを示す（同書、55-56 頁）。

（第3章　長時間労働と非正規雇用問題）　2000 年代初頭に正規労働者の週平日の労働時間が長くなり、帰宅時間が遅くなったことは、非正規労働者の深夜業や早朝労働を増やす効果があった。典型的には、コンビニ店数は 1983 年の 6308 店から 2013 年には 49,323 店に増加し、そこに働く非正規労働者の深夜・早朝労働を増やした。2000 年に大店法が廃止されたこともこうした傾向を助長した。このことを、著者は『社会生活基本調査』の個票データで綿密に分析する。分析の結果は、夜 10 時の非正規雇用の就業率が上昇したことを示している（それ以外の時間についてはよい結果が得られなかった）。

（第 4 章　日本人は働き過ぎか）　残業割増賃金の支払いや最長労働時間の規制の適用除外を受けている労働者（エクゼンプト）の比率が高くなると、「毎勤」やそれをベースに

したOECD 統計などは、労働時間の実態を反映しなくなる。そこで、著者は総務省統計局『社会生活基本調査』(2006 年）とアメリカ労働統計局の American Time Use Survey (2006) の個票データを分析して、日本人が本当に働き過ぎかどうかを確かめる。

分析の結果、通常の労働時間でみても、仕事と育児・家事を合わせた総労働時間でみても、日本人はアメリカ人よりも長時間労働をしていることが示される。また、時間当たり国民生産性（GDP）でも、2012 年日本は OECD 加盟 34 カ国国中 19 位と低く（アメリカを 100 として 65.9)、付加価値と比べ日本人の労働時間が長いことがわかる。

このほか、経済産業省経済産業研究所（RIETI）の日英独 3 カ国比較データの個票を分析してみても、希望する時間よりも長く労働している人が多い。さらに、慶応義塾家計パネル調査（KHPS）の 2005～2006 年、2008～2012 年でみても、20～54 歳の民間男性正規雇用者で週 35 時間以上働いている人のデータを分析してみると、2 年連続して週 60 時間以上労働して心身症を発している人が多い。こうした事実から、やはり日本人は「働き過ぎであることが示唆される。」（同書、93 頁）

（第 5 章　日本人は働くのが好きなのか――仮想質問による希望労働時間の計測）　前掲 RIETI 調査による日英独 3 カ国の個票データ（ホワイトカラー正規雇用者）を用いて、労働供給の弾力性を計測、比較する。仮想質問は、次の 2 問である：

仮想質問 A : 時間賃金率が永久に 2 倍になったとき、自由に労働時間を選べるとしたら、労働時間をどのくらい増やすか、減らすか？

仮想質問 B:　もし宝くじに当たって昨年と同じ金額が毎年永久に支払われ続けるとしたら、労働時間をどの位増やすか減らすか？

計測するのは、マーシャル弾性値（代替効果と所得効果の両方を含むネットの弾性値)、所得弾性値（賃金率一定のもとで宝くじ賞金を含む総所得が 1%増加した際に労働供給が何%変化するか)、およびヒックス弾性値（代替弾力性：1%の賃金上昇によって、一定の効用水準を保つという制約のもとで、必要な消費と余暇に費用を最小化するために労働供給を何%変化させるか）の 3 つである。

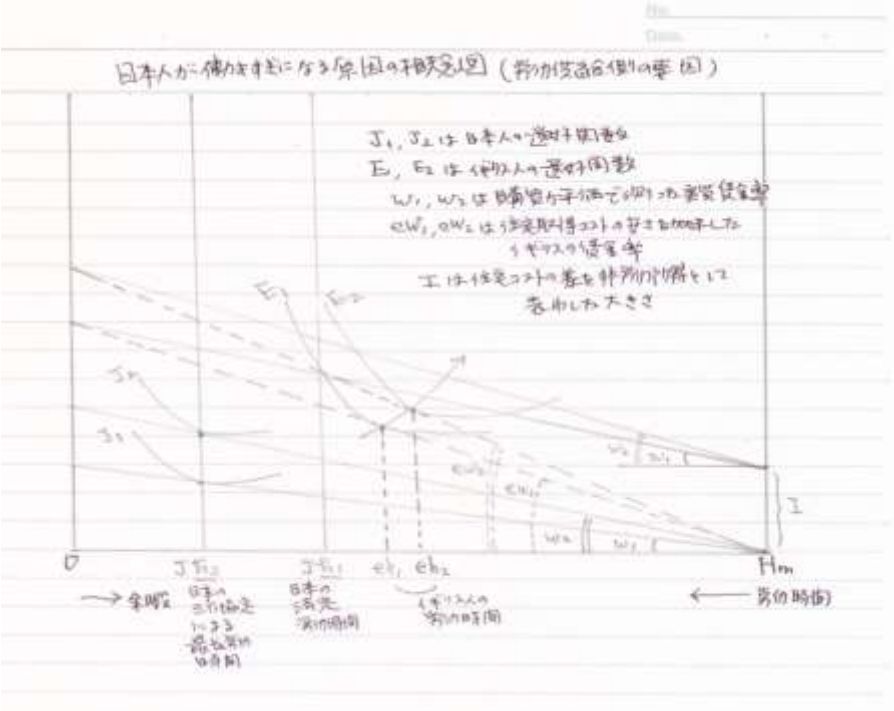
分析の結果、「日本人の労働者は、他国（英、独）の労働者に比べ、賃金や所得の変動に対して労働時間を弾力的に変化させる度合いが小さいこと、つまり日本人は賃金や所得の変動に対して非感応的であることが示された。少しでも多く所得を稼ぐために、余暇を削ることを惜しまないといった選好があるならば、賃金上昇に対して余暇を削減する反応度は高くなり、賃金変化に対する労働供給弾性値は大きくなるはずである。**しかし、本節の[分析]結果は、日本人の希望労働時間の長さが、英独の労働者に比べ余暇を楽しむより稼ぐことを希望するという選好が強いことや、所得を稼ぐためという理由を反映しているわけではないことを示唆している。**」（同書、133 頁)。

この文章の後段のゴチ部分の表現はわかりにくいが、要するに、日本の労働者は賃金率が上がっても、非労働所得（宝くじ賞金）が増えても、あまり労働時間に変化はなく、英独労働者よりも長時間労働をそのまま続けるという意味であろう。著者は、本書後段の分

析で、労働需要（企業）サイドの要請が日本の労働時間を長くしていることを詳しく分析しているが、ここで示された労働供給の非弾力性がなぜ生じるのかは説明していない。

私の解釈はこうである：山本・黒田の分析結果を、教科書的に所得・余暇選好図式に従って表現するならば、下図のようになる。ここでは、著者らの「恩師」に当たる「辻村・小尾・尾崎」の図式にならって、労働時間軸（横軸、右端の原点、すなわち労働時間の自然的限界＜1 日なら 24 時間＞Hm から左側の長さが労働時間を示す）に h_1 (アンダーバー) ＝法定労働時間（1 日 8 時間、週 40 時間など）、h_2(アンダーバー)＝三六協定による最長残業時間を含む労働時間の上限）を示す。また、右原点 Hm から左縦軸（財 G の量を示す）へ向かって引いた斜線の角度 w_1、w_2, w_3、----は、住宅取得費用を加味した「実質賃金率」を示す。これは、後述するように、わが国の住宅取得コストが欧米の数倍に達しているからである。そこで、住宅コストの格差を加味すると仮に購買力平価（この中には家賃や持家の帰属家賃は含まれているが、住宅取得コストは含まれていない）で換算した両国の時間賃金率が w_1、w_2,----で等しい場合にも、イギリスの労働者は日英の住宅取得コストの格差分だけ「非労働所得」(I) を得ているのと同じことになる。

下図では、住宅取得コストで計ったイギリスの実質賃金率 Ew_1, Ew_2,----が日本の実質賃金率 w_1、w_2、----よりもかなり高いので、それによってイギリスの労働者が選好する余暇時間（左側原点 O から右側の長さで示される）は日本人の選好する余暇時間よりも長くなり、しかも、賃金率の Ew_1 から Ew_2 への上昇につれて労働時間が顕著に短くなることを示す。これに対して、日本の労働者の選好関数 J_1,J_2----は、大まかにいうと三六協定で定めた残業の最高限 h_2 (アンダーバー) のところで垂直な線に沿って上昇するだけなので、賃金率が w_1 から w_2 へ上昇しても、労働時間には変化が起こらないと解することができる。



日本の住宅価格　日本の東京圏で新築住宅を手に入れるためには、平均的サラリーマンの年収の 6～7 倍が日本の場合必要とされる。これに対してアメリカでは年収 3.5 倍のようである。かつ床面積は日本の約 2 倍である。その上日本の住宅の平均寿命は 30 年に対し、欧米では 70～100 年である。世界の主要 5 か国の住宅価格を比較すると、日本は突出して高い（下表参照）。日本の場合、土地代が住宅建設費の 2～4 倍に達する。アメリカでは建物価格の約半分、全米平均では約 4 分の 1 といわれている。ヨーロッパの地価はアメリカよりは高いが、それでもロンドン、パリ、フランクフルト等の大都市圏の住宅地の土地代は建物の 2 倍には達していない。そのうえ、平均敷地面積は日本の敷地面積の 2～4 倍ある。（NPO ハウスドクター集団、http://www.house-dr.or.jp/sekai.html 2017 年 9 月 2 日ダウンロード）。

地価、住宅価格の国際比較（1998年）

国名	都市名	標準敷地 ㎡	標準建物 ㎡	土地価格 ㎡単価	土地価格 金額（円）	建物価格 ㎡単価	建物価格 金額（円）	住宅価格 金額（円）
アメリカ	ロサンジェルス	650	150	13,800	8, 97,000	101,200	15,180,000	24,150,000
ドイツ	フランクフルト	300	120	44,100	13,230,000	79,380	9,525,600	22,755,600
イギリス	ロンドン	400	140	36,075	14,430,000	101,750	14,245,000	28,875,000
フランス	パリ	400	120	30,875	12,350,000	78,000	9,120,000	21,470,000
日本	東京（杉並区）	200	150	300,000	60,000,000	180,000	27,000,000	87,000,000

資料：NPOハウスドクター集団「世界と日本の住宅事情」（http://www.house-dr.or.jp/sekai.html）2017年9月2日

山本・黒田は、国際比較のために各国サンプルの人口構成比等の違いを調整するために、まず、英（979 人）、独（1,012 人）については日本人のサンプル（10,069 人）と同じ構成比（年齢、教育年数、婚姻、子どもの有無、非勤労所得、希望労働時間、賃金率）を仮定した場合の労働供給弾性値を回帰式で計測している。次に、英独の各変数の係数を用いて、日本人サンプルがイギリスあるいはドイツにいると仮定した場合の弾性値を計算し、この二つの値の平均値を国ごとの属性調整済みの弾性値として用いている（同書、126-7 頁）。

この作業過程で、「賃金率」は、（年間個人所得 / 週当たり労働時間×52）とし、円換算は 2009 年の OECD 購買力平価、すなわちポンド＝189.4 円、ユーロ＝147.0 円を用いている。また、「非労働所得」は、「仮想質問２」で得た「昨年の年収と同じ金額」を同様にして円換算しているものと思われる。この方法では、上表で示されるような各国の住宅取得費用の格差は反映されない。もし、著者らが原資料として用いた RIETI の国際比較データが各人の住宅所得コスト（年収の何年分）をたずねていれば、上の「概念図」で書いたような形での分析が可能だったであろう。或いは、次善の策として、上表の「住宅価格金額」の格差を用いて、日本の住宅取得コストを加味した実質賃金を、購買力平価を用いて算定したものよりも対英では例えば 3 分の 1 に減らして計算していたら、結果は違っていたのではないか。あるいは、宝くじ賞金の額を「年収の数年分」（例）として計算すれば、結果は違ってきたのではないか。

6. 官邸主導の「労働改革」の行方

ソ連・東欧共産圏の崩壊、日本のバブル崩壊、自民党の分裂、55 年体制の崩壊、政界再編成、少子・高齢化、労働力減少から人口減少へ、長期デフレという流れの中で、21 世紀に入ってから新自由主義的「改革」が次第に「国家資本主義」（超金融緩和＋財政赤字の拡大）的な「改革」へと変質しつつ進んでいる。

企業別組合の連合体である「連合」は、その流れの中で、企業別団体交渉力の低下を「政労交渉」によって繕いながら、社会的勢力を維持しようとしている。

厳しさ増す司法の「過労死」事件への対応

電通社員・高橋まつりさん（東大文学部卒、2015.4 入社、10 月本採用）11 月上旬うつ病発症、パワハラもあった模様。母子家庭。2015．12.25 電通女子寮 4 階から投身自殺。三田労基署は発症前 1 か月の残業時間は月約 105 時間に達したと認定し、労災認定（9.30 日付）。自殺直前の昨年 10 月の残業時間は「69.9 時間」11 月「69.5 時間」で、労働組合との取り決め上限である「70 時間」ぎりぎりに記載されていたが、遺族側弁護士が、自動的に記録される入退館ゲートのデータを基に集計した残業は月 130 時間を超えることがあった。弁護士は「残業が 70 時間を超えると、正確に申告がなされなくなっていた。指導があったとみられる」と指摘する。（MATOMEDIA, 2017.5.26; 2017.7.14 ダウンロード）。

補注：そもそも、入社 1 年未満の新入社員に残業などさせるのが間違っている。高度成長期にサラリーマンになったわれわれの同世代の回想では、新入社員時代には、銀行では札束の勘定、営業部門ではソロバンの練習に明け暮れたが、帰宅後は業務に関する基礎的な勉強を強く勧められたという。定時間で帰宅し、帰宅後は家族と団らんし、時には夜中まで勉強するというのが、本来のホワイトカラーの仕事ぶりなのではないか。

東京地検、電通の残業協定「無効」　本社労組の加入者が過半数に達していなかった（非正規社員増加のため）ので違法状態。（2017 年 7 月 8 日）

電通違法残業正式裁判へ　東京簡裁、略式起訴認めず　東京地検の処分について、「不相当」と判断。異例。（2017 年 7 月 13 日）

補注：電通には過労死事件の前科が 5 件ある。1991 年に入社 2 年目の男性社員が過労死自殺し、最高裁が 2000 年に会社の損害賠償責任を認めた。しかし、その後もこの体質は改まらず、2010 年中部支社、14 年関西支社、15 年本社と、いずれも長時間労働で地元労基署から是正勧告を受けており、いわばこの会社は札付きの「長時間労働の常習犯」とされてきた。

この広告会社は、役所と密接な結びつきがある。かつて最高裁が司法改革の一環として裁判員制度の導入を推進するための世論操作の道具として電通に対して億単位の国家予算を支払って、全国各地で開催した公聴会の聴衆の中に裁判員制度賛成の「さくら」を動員したことがある（花見忠「Working　Style と法」2017 年 6 月、明治大学において開催された中国労働法学者とのシンポジュームにおける記念講演草稿）。

そもそも、この会社は、社員の「交際費」を認めておらず、自腹で商売先の社員を接待させ、その代わ

りに成功すれば、多額の成功報酬を支払うという商慣行があったといわれる（筆者の同級生の体験談）。

インターネット上では、4 代目社長・吉田秀雄が 1951 年に作った「鬼十則」と呼ばれる電通マンの行動規範が流布されており、それをもじった「裏十則」「責任 3 ヵ条」も流布されている。

（http://gigazine.net/news/20070316_dentsu10/）

2016 年春に朝日新聞の論説部門で労使協定の上限を上回る裁量労働時間記録の改竄、12 月には同じく会計部門で同種の事件が監督署から摘発されていた（「上司が部下の勤務時間を改ざんしていた朝日新聞に長時間労働電通を叱る資格なし」『週刊現代』2016 年 12 月 31 日＆2017 年 1 月 7 日合併号、64 - 66 頁）。さらに野村証券、監査法人、新聞社、IT 業界、勤務医など一流大企業のホワイトカラーや専門職の超過残業に労基署がメスを入れようとしていると報じられている（「労基署が狙う残業禁止」『週刊ダイヤモンド』2016 年 12 月 17 日）。

もっとも、そもそも電通の営業担当者や商社マン、証券会社、朝日新聞の論説部門・会計部門のような部署の「高給ホワイトカラー」に残業時間規制・割増を適用すること自体がおかしいのだという反論もあるのではないかと思うが、上記の週刊誌報道ではそうした「疑念」は全く示されていない。

Dentsu to drop its '10 principles' urging employees to work hard

KYODO

Dentsu Inc. said Friday it will delete from its employee handbook its '10 principles' encouraging hard work amid heightened criticism over the suicide of a young employee.

The principles, written in 1951 by former President Hideo Yoshida, include one that says, "Never give up on your task. Do not let go even if you are killed."

Yoshida was an influential figure in the advertising agency and helped to rebuild the company after World War II.

Dentsu also said it will employ a new performance appraisal scheme for workers in managerial posts to reflect evaluations from subordinates starting next month.

As part of efforts to improve the work-life balance of employees, it aims to have them take at least 50 percent of annual paid holidays, the company said.

According to the latest available data from the labor ministry released in 2015, workers at Japanese private firms took just 48 percent of their annual paid holidays on average.

Dentsu also plans to consult its business partners when formulating new rules so as to prevent its employees from working long hours.

Labor authorities started investigating the advertising giant over suspected illegal overtime work by its employees after a 24-year-old female employee committed suicide in December last year. Her death was later deemed to be *karoshi*, the Japanese word for death by overwork.

Dentsu Inc. plans to drop from its employee handbook from next year the infamous "10 principles" that encourage hard work. KYODO

The Japan Times ON Sunday Dec. 11, 2016 p2

連合、「脱時間給」（white collar exemption）法案修正へ動く

＜政府、連合の提案を踏まえて調整　制度化へ前進　年 104 日以上の休暇確保を義務付け　労働時間の上限設定、連続休暇取得を労使協定など。政府か秋の臨時国会で①残業の上限規制（月 45 時間、年 360 時間）、②正規・非正規の「同一労働同一賃金」などを盛った働き方改革関連法案を提出する＞（日経新聞、2017 年 7 月 11 日）。

＜「残業代ゼロ」修正案合意へ　政労使　連合の要請を反映　今秋国会に提出＞（「朝日新聞」2017 年 7 月 12 日）。

ところが、こうした動きは、逢見事務局長が 3 月頃からひそかに政府と接触して策定したもので、この間、連合内部の産別にはなんの話もなかったことから、連合の中央委員会では幹部の独断専行に対する批判、「残業代ゼロ」を容認するのかという批判が噴出し、連合人事は振り出しに戻る事態に陥った（2017 年 7 月 20 日、21 日「朝日新聞」）。

連合は 8 月 25 日、働く時間でなく成果に応じて賃金支払う「脱時間給制度」の導入に反対すると正式に決定した。一時は条件付きで容認する姿勢を示したが、連合内部の反発で撤回した。容認に不快感を示していた民進党と足並みをそろえ、関係の立て直しを図る。9 月召集の臨時国会では、脱時間給制度の導入を定める労働基準法改正案をめぐり与野党が激しく対決することになる。（日経新聞「脱時間給『反対』民進・連合足並み」）

国循センター（国立循環器病研究センター、大阪府吹田市）過労死認定基準の「月 100 時間」の 3 倍に当たる「月 300 時間」の残業協定を結んでいたことが、弁護士による情報公開請求で分かった。「年間 2070 時間」までできることになっていた。国の「過労死ライン」は時間外労働が「1 か月 100 時間、または 2～6 か月の月平均 80 時間」で、政府はこれを超えるような時間外労働を罰則付きで規制する労働基準法改正案などを今秋の国会に提出する方針。（2017 年 9 月 7 日、朝日新聞；なお、過労死ラインについて、より詳しくは、大内、前掲書、72～73 頁参照。）

脱時間給、連合案すべて採用、休日確保を義務化、2019 年 4 月に適用（厚労省案）（2017 年 9 月 7 日、日経新聞）

「法律による時間外労働の上限規制は必要か？」

安倍内閣の「働き方改革」ではたして「過労死」を続発せせるような日本の長時間残業を本当に有効に規制できるのだろうか？　それには、具体的にどのような規制方法が考えられるのか？　また、そうした規制は、グローバル競争にあえぐ日本の企業に受け入れ可能なのか？

森岡孝二・関西大学名誉教授は、日本の男子正規労働者の年間 2761 時間*にも達する長時間労働は、労働時間の決定を 36 協定という形で労使の自主的な取り組みに任せてきた結果だと厳しく批判し、「時間外労働の法的規制」の強化を求めている（森岡「労働時間決定における労使自治と法的規制」『日本労働研究雑誌』677 号、2016 年 12 月、53～63 頁）。

＊　森岡教授のこの数字の根拠は、黒田祥子・早稲田大学准教授が総務省『社会生活基本調査』の個票データから作成した 2011 年の男性フルタイム労働者の週間労働時間 53.1 時間を 52 倍したものである。元の資料は内閣府規制改革会議ワーキンググループ（2013 年 10 月 31 日）に提出されたものだと注記されている。ただし、インターネットに掲載されている同日の WG 議事概要をみると「有識者」黒田氏の報告記録の中では、「週 53.13 時間」が示されているだけであり、また説明に使用された提出資料自体はネット上には掲載されていない。

これと対照的に、はたして「法律による時間外労働の上限規制は必要なのか？」と疑問を呈する労働法学者もいる。これは、『アドバンスニュース』（2017 年 2 月 27 日、3 月 6 日）に発表された大阪大学大学院法学研究科・小嶌典明教授（本年 3 月末退職、4 月から関西外国語大学教授）の論文の表題である。内容は、2017 年 2 月 14 日、第 7 回「働き方改革実現会議」に提出された事務局案に対する批判的コメントである。

その内容は、労働時間規制の現状の複雑さを反映して極めて複雑で難解だが、事務局案が恰も「時間外労働に上限はない」かのごとき誤解を招きやすい推敲不十分なものだと指摘している。「毎月 60 時間残業すれば、1 年で 720 時間になる。事務局案をこのように理解した者も、少なからずいた。しかし、現行の限度時間告示を前提とする限り、そのような時間外労働は許されない。特別条項による特例は、『限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る。）が生じたときに限り』認められるからである。」

ところで、連合「労働時間に関する調査（2016 年度）」（2017 年 1 月 30 日『れんごう政策資料』236 号）によれば、特別条項付き協定を締結している組合は 88%であり、特別条項による「締結延長限度時間」は通常の 36 協定時間を大幅に上回る 1 か月平均 77.3 時間［年間 927.6 時間？］であった。したがって、「1 年 720 時間（月平均 60 時間）と事務局案は簡単にいうものの、これを達成することは連合の加盟組合であっても難しい。」「現状は、そのようなレベルとは程遠いところにある。そんな状況のもとで、法改正を断行したとしても、うまくいくはずがない」と小嶌教授は結論している。

森岡教授は、労使自治に任せておいたのでは百年河清を待つようなもので到底無理だから、法的規制を強化せよ（残業時間の上限規制を導入せよ）という。他方、小嶌教授は、日本の労使自治の実態からすれば、「年間 720 時間」をはるかに超すような「特別条項」が蔓延しており、法改正などできるはずがない、という。事実認識は共通しているが、政策的処方箋は全く違う。

さらに、大内伸哉教授は、労働時間の現行の上限規制（1 週 15 時間、2 週 27 時間、4 週 43 時間、1 か月 45 時間、2 か月 81 時間、3 か月 120 時間、1 年 360 時間）を「絶対的上限」とし、現行の「特別条項付き三六協定」は廃止すべきだ、ただし、現行法にある非常時の例外（労基法 33 条）は維持されるべきである。「1 日 8 時間」の上限規制は欧州流の「24 時間ごとに連続 11 時間の休息制」で対応することが望ましい。他方、割増賃金規制は「1 週 40 時間を超える時間外労働に適用すれば十分だろう」（大内、前掲書、194-196 頁）と提案している。問題は、国際競争にしのぎを削るわが国輸出産業の労使が「特別条項」を廃止できるか、あるいはそれを「労働時間の法定上限」以内に抑えられるかどうかであろう。

7. 結び

過当競争・長時間労働は日本社会の体質か

西欧社会では、産業革命期の長時間・過度労働が工場法によって改善されて以来、とくに第 2 次大戦後、週 40 時間労働制が一般化してからは、産業別労働協約等による規制の他に、社会の文化として、有給休暇の完全消化や過度残業の抑止は社会の体質になったのではないか。

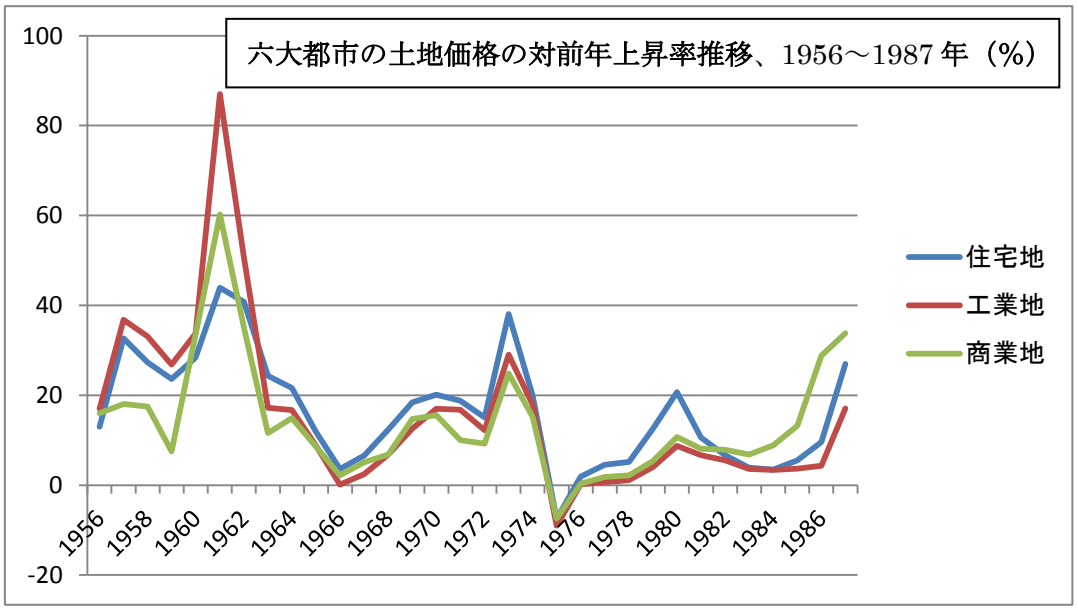
それに対して、日本では、戦後の荒廃*からの復興、飢餓からの脱出、土地・住宅政策の失敗（住宅地、住宅価格の高騰）、企業間競争の激化、良好な雇用機会の希少性の増大という一連の因果連鎖の中で、ホワイトカラーを含めて長時間労働の習性が染み付いてしまった。これを企業別労使の自治によって改善することは極めて難しいので、官製改革もやむを得ないという見解も生ずるであろう。しかし、それによって社会の体質を根本的に変えることは難しいのではないか。

＊米国戦略爆撃調査団記録（1946.7）によれば、日本内地で 200 以上の都市が無差別爆撃を受け、被災人口 970 万人、被災面積 6.4 万 ha、内地全戸数の約 2 割に当たる 223 万戸が焼失した。死者 30 万人以上、1500 万人が家を失った。当時まだ 12 歳だった私の家族 6 人もその中に入る。

日本の長時間労働の根本的原因は、日本人のライフスタイルと、土地・住宅政策の失敗に起因している。

日本の土地の実質価格（市価を消費者物価指数で割ったもの）は、昭和 11 年から昭和 23 年までの間に約 4 分の 1 に下落した。その後、昭和 30 年から平成 5 年までの 38 年間に、全国市街地の平均価格は 63 倍になった。なかでも 6 大都市の市街地価格は 119 倍に上昇し

地価上昇率の図 1



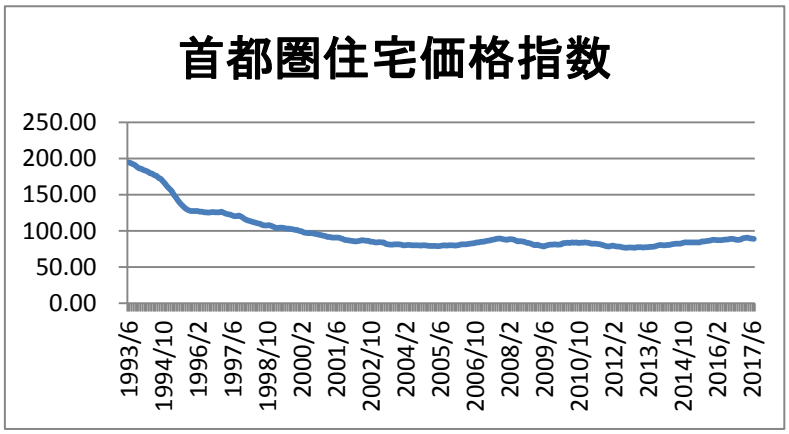
資料：日本不動産研究所「市街地価格指数」（野口悠紀雄『土地の経済学』日本経済新聞社、1989 年、30 頁より作成）

た。＊　（この間の GNP 増加率は 53.2 倍であった）。とくに上昇が激しかったのは昭和 30 年代である（米澤淳七郎『土地と税制』有斐閣、1995 年 1 月、4-8 頁）。この時期に土地取引に対する適切な公的規制を実施できなかったことが、致命的であった。さらに、昭和末から平成初期にかけての超金融緩和バブルが地価上昇に拍車をかけた。

＊38 年間に 63 倍の上昇は年率 11.52%、119 倍の上昇は年率 13.4%である。因みに昭和 30 年 3 月の日銀貸出実効金利は日歩 2.17 銭、したがって年利換算 7.92%であった（『日本銀行百年史』第 5 巻、453 頁参照。）

地価上昇率の図 2

地価上昇率の図 3



資料:日本不動産研究所

田中角栄の列島改造政策で地価が高騰しはじめた時に、当時、官房副長官であった後藤田正晴は、日本の「諸悪の根源は地価にある」という認識を持ち、自らのスタッフ（大蔵省主税局長・高木文雄、労働大臣官房審議官・渡辺慎吾、経企庁総合開発局長・下河辺淳、運輸省官房審議官・原田昇左右、建設省宅地部長・河野正三、内閣審議室長・亘理彰）を集めて公共の利益に基づく私権制限の方策を種々検討、国土利用計画法を作り、国土庁を創設した。しかし、土地の私権制限には遂に成功しなかった。

「これらの会議では、『土地はいかなる理由があっても、現行の法規上は自由な商品である』という結論以外にはでなかった。」日本の 4000 万世帯のうち 3000 万世帯が土地所有者である。（保坂正康『後藤田正晴～異色官僚政治家の軌跡～』文芸春秋社、1993 年 10 月、224-228 頁）。なお、同趣旨の記述は、後藤田正晴の回想録『情と理』（講談社＋α文庫、上巻、2006 年、329－332 頁）にもある。

上記の後藤田グループが実際にどのような議論をしたのか、土地税制についても相当の検討をしたのではないかと想像されるが、詳しいことはわからない。高度経済成長期の急激な都市化によって、地価が急上昇した原因、とくに地価に対する土地保有税の効果に関しては、経済学者の意見は必ずしも一致していない。

野口悠紀雄『土地の経済学』（日本経済新聞社、1989 年）は、「政策的対応の誤り」として①戦中から戦後にかけての借地権の保護が厳しすぎたことが、借地の新規供給を阻害した、②税制の対応が間違った。すなわち、「本来必要であったのは、保有税負担を強化し、資産としての土地保有の有利性を減殺することであった。しかし、実際には、地価上昇による税負担の急増を避けるための調整措置（激変緩和措置）が 1960 年代から繰り返しとられ、その結果、税制上の評価が時価に比べて低下し、実効負担率が低下してしまった。また、同様の理由で、相続税においても土地が有利となった。こうして、土地の資産としての有利性がさらに強まった。」と述べている。野口は、また 1960 年代の公共投資が道路、港湾、空港などの産業基盤整備に集中し、鉄道、住宅や下水道などへのインフラ投資が遅れ（これらへの投資比重が増えるのは石油危機後のこと）、都市部での住宅用地の有効供給が遅れたことも、もう一つの要因として挙げている。野口は、こうした住宅地価の急上昇により、狭小な住宅、長時間通勤、実質賃金の 3/4 への低下が生じたとも指摘している。バブル期の金融緩和が土地投機を激化させた有力な一因であることはいうまでもない（同書、44-49、54-55 頁）。

リチャード・クー『デフレとバランスシート不況の経済学』（徳間書店、2003 年 10 月）には、次のような指摘がある。すなわち、クーによれば、日本の高地価・貧しい住宅問題は、固定資産税制の欠陥と建築規制の欠陥に起因している。日本経済は、地価の上昇によって大きな損失を蒙っただけではなく、バブル崩壊後、「バランスシート不況」の処理を誤った金融引き締め政策によって長期デフレに陥った。クーは、日本の土地有効活用のために必要な二つの政策を指摘している。第一は、「日本人のライフスタイルを変える」ために余暇と休暇を増やすこと、第二は土地利用の改善である。両者は密接に関連している。

クーによれば、日本の土地の有効利用を阻んでいる問題は三つある。①日本は土地が狭いというあきらめ（シンガポールや香港を見よ。日本の問題は高地価に対応する土地の有効利用をあきらめているところにある）。②地震の問題（現代建築技術を以てすれば、地震はもはや過去の問題になりつつある。もし本当に地震を心配するなら、消防自動車が通れないような狭い道沿いに古い民家が密集している今の状態の方がよほど危険である）。

③都市の有効利用を阻んでいる最大の要因は、税制と建築規制である。日本の固定資産税の税率は、アメリカと比べると極めて低い。例えば、ニュージャージーでは、1984 年当時、固定資産税は市場価格の 3.2%であった。他方、東京の港区白金では、0.065%[約 1/50]であった（両方ともクーが自分の固定資産を処分した時の事例）。アメリカでは、地価が上昇したら土地を有効利用しない限り税金を払えなくなる。それゆえ税金を払えない土地の所有者はその土地をもっと有効に利用できる者に貸し出すなり、売り渡すしかない。ところが日本では、土地にかかる税金がゼロに等しい。たとえ地価が急騰しても、土地を有効利用して利益を出さなくてはならないというプレッシャーはほとんどない。だから、都心部に今でも低層住宅が密集している。日本では、相続税を支払うために土地を分割して売却し、「ペンシルビル」を乱立させているが、欧米ではそのような狭い単位で土地を切り売りすること自体が禁じられている。高さ制限や建蔽率などの建築規制も、土地の有効利用を妨げている。

こうした理由で、日本の住宅の質はあまりにも低い。「日本人はアメリカ人などと比べると想像を絶するほど無駄なことをしている。-----富の上に富を足すのではなく、せっかく建てた家を潰し、建て替えてはまた潰す。こういうことを繰り返しているかぎり、人々はいつになっても本当に豊かな生活を楽しむことはできない。----家が丈夫なら、手入れをして家の資産価値を高めようという気も起きる。それによって、『消費』が増え、貯蓄への依存度も減る。家そのものが貯蓄だからである。」「300 年マンション」を作るべきだ。（442－449 頁）

元税調会長・石弘光・一橋大学教授によれば、固定資産税の実効税率（土地資産額に対する税収の割合）は 1988 年にはわずか 0.12%にまで落ち込んでいた（この場合の土地資産額は時価の 7 割とされる公示地価による）。もし分母の土地資産価格を市場価格で評価すれば、東京都心部の固定資産税の実効税率は 0.05～0.06%程度に過ぎなかった。他方、ニューヨークやロンドンの住宅地、アパートの保有税負担は市場価格の 0.8～1.0%、非居住用のオフィスビル、事務所の場合、ニューヨークで 3.5～4.5%、ロンドンで 2.5%と述べている（石弘光『土地税制改革』東洋経済新報社、1991 年 6 月、80-83 頁）。この数字は、上記のクーの実例とほぼ一致している。因みに、日本の公的土地評価制度は「一物四価」と言われており、市場価格（時価）を 100 とすると、およそ地価公示価格は 70、相続税路線価が 50、固定資産税評価額が 20～25 ではないかと推定している（石、前掲書、84-85 頁）。

これらの意見と対照的に、米原淳七郎・追手門大学教授は、「土地に対する保有税はできるだけ軽くすることが望まれ」る、と主張する。すなわち、「①土地保有税を重課しても

一般庶民が土地を買えるようになるわけではない。②土地保有税の重課で土地の有効利用が促進されたり、土地投機が抑制されたりすることはない。③土地の固定資産税評価額は、公示価格より安いのが正しい姿であり、土地について一物四価が成立しているのは決して非難さるべきではない。」という。氏はさらに「土地保有税で地価が下がるという議論は、表面的には正しい議論である。----土地を買いたいという人が申し出る需要価格は、土地が生み出す将来収益の現在割引価値である。土地保有税を課した場合、毎年の純収益（税引き後の収益）は税額分だけ減少する。したがって、その現在割引価値、すなわち需要価格も下落する。たとえば、-----毎年 5 万円の収益をあげる土地は、利子率 10%の下で 50 万円の価値をもつが、この土地に毎年 1 万円の土地保有税を課すと、毎年の純収益は 4 万円に下がるので-----この土地に対する需要価格は、毎年課税される土地保有税の現在割引価値に等しい 10 万円だけ安くなり、40 万円となる。この限りにおいて土地保有税が地価を下げる効果を持つという主張は正しい。」

「しかしこのようにして地価を下げても、それでマイホームの購入が容易になるとか、企業の事業用地の取得が容易になるということはない。それはマイホームを求める人が土地を安く手に入れることができても、その安くなった分税負担を負わなければならなくなるからである。-----課税前 50 万円であった土地が課税後 40 万円で買えるようになっても、10 万円分の税が課税されるから、結局前と同じになるのである。」「結局、土地保有税を重課した場合、土地を売る人が、地価が下がった分安くしか土地が売れずに損をする、そして政府が、売り手が損した分税収を増やしてハッピーになる、ということが起こるだけである。」（米沢淳七郎『土地と税制～土地保有重課論批判』有斐閣、1995 年 1 月、はしがき及び本文 93-95 頁）。

米原教授は「土地の保留需要」が右上がりの土地供給曲線をもたらすという「一部の学者」の理論いついても、「理論的には正しい」が「わが国の土地問題を考えるときに、このような説明で地価を分析するのは適当ではない」（米原：82 頁）とも述べている。氏の批判の相手が誰なのか明記されていないが、本書の内容や刊行時期から見ると、少なくとも野口悠紀夫（1991）が有力な批判対象だろうと類推される。

野口教授は、「収益が早い時点で発生する土地利用（農業に対応）と。遅い時点で発生する土地利用（林業に対応）を比較し、固定資産税が賦課されると、後者の現在価値がより大きく低下するという事実」（113）頁）を理論的に説明し、さらに「土地利用に対する固定資産税の効果:一般化」と題する説明（121-128 頁）の中で、公共投資などによる開発が値上がり待ちの空地保有量（土地の留保需要）を増やし、都市の住宅地価格を上昇させていると指摘している。

その上で、氏は次のように結論する：「わが国の現状では、土地に対する固定資産税は他の資産に比べて軽減されている可能性が強い。このことは、以上の分析でいえば、税率が負となっていることを意味する。したがって、固定資産税の効果に関する限り、社会的に最適な状態に比べて、懐妊期間の長すぎる投資が選ばれていると考えられる。都市的土地

利用に即していえば、空地の保有量を社会的最適量に比べて過大にする作用を果たしていると考えられる。したがって、固定資産税の強化により、土地の有効利用を図ることが、社会的観点から望ましいといえよう。農地の宅地並み課税などの措置は、こうした観点から評価しうる。」（130 頁）。

地価決定のメカニズム及び土地に対する租税の転嫁に関する議論は極めて専門的で難解だが、筆者には野口氏の説明の方が適切なように思われる。

明治の近代土地制度の導入から第二次大戦時までの土地制度や地租の変遷については、小柳春一郎「近代の土地」（土地総合研究所編『日本の土地』ぎょうせい、1996、第 4 章）が詳しく述べている。明治 6 年の地租改正のときには、地租は「地価の 3%」（地価は収益還元法に近い方法で算定された）であったが、農民の反対が強く、明治 10 年に 2.5%に軽減された。その後、日露戦争の戦費調達のため明治 38 年には市街宅地 20%、田畑 5.5%に引き上げられたが、昭和 6 年にはすべての土地に対して 3.5%となった（なお、明治 43 年には宅地地価修正法による地価修正が行われた。また、地租とは別に地方税である地租付加税も設けられ、その比重は次第に増加したが、詳細は略す。）

第二次大戦後、シャウプ勧告に基づく地方税法（1950.7. 31 公布、施行）により国税としての地租は廃止され、地方税として固定資産税が導入された。バブル期の平成 3（1991）年 4 月には、国税としての地価税（0.3%）が導入され、翌 1992 年 1 月 1 日施行された。しかし、平成 10 年以後の課税時期において、当分の間、地価税を課さないことになった（事実上の廃止）（佐藤和男『土地と課税』日本評論社、2005 年 10 月、243-245、289 頁）。

ところで、リチャード・クーの土地税制改革案を実行した場合に懸念されるのは、地価暴落の可能性である。実際、地価は前掲「地価上昇率の図 2」に見るように 1993 年以降急落したが、そのどこまでが金融引き締めの効果であり、どこまでが地価税の効果だったかは明かでない。経済成長率の鈍化の影響もあったはずである。いずれにせよ、日本では、固定資産税がアメリカの 50 分の 1（R.クーの例）ないし 10 分の 1 という超低水準のもとで、地価水準はアメリカの 20 倍、ドイツやフランスの約 7 倍にまで高騰してしまった。

現在の地価は前掲「地価上昇率の図 2」に示すように、ほぼ昭和 60 年時点の水準にまで下落している。今世紀になってからも約 3 割ほど低下した。住宅ローン金利も著しく低下した。それでも 1997 年以降平均賃金水準の低下が続き、正規社員の賃金上昇率も微々たるものであるから、普通のサラリーマンにとって、住宅取得がそれほど容易になったとは思われない。遺憾ながら、筆者は専門外なので、最近の土地問題や固定資産税の推移を詳らかにしない。が、仮に、現時点で固定資産税を大幅に引き上げれば、地価が再暴落し、それが引き金になって再び不良債権が急増し、金融不安が再燃するかもしれない。あるいは、「暴動」が起こるかもしれない。そうでなくても、途方もない政治的不安定を招来するであろう。したがって、今日の時点における土地税制の政策的判断は、専門家に委ねたい。

しかし、クーの指摘する建築規制の緩さなどは、政治的に解決可能であろうし、しなけ

ればならない。野口の指摘する住宅地開発のためのインフラ投資の拡充も必要であろう（この 25 年間に相当進んだであろうが詳細は不明）。首都圏でも、シャッタードアーが増えているし、値上がり待ちの駐車場などはいぜんとして目につく。その隣の 30 坪程度の狭小な土地に 3 階建の「カステラ・ハウス」の乱立を許すような建築基準法は早急に改正すべきではないのか。

すなわち、「働き方改革」のためには、土地の有効利用のために必要な諸改革を断行して住宅事情を改善し、日本の「労働者」の余暇選好を増やす必要がある。労働時間制度を改正しなくもよいというのではない。労働基準法の労働時間制度だけを変えても有効ではないというのである。まともな専門職や企画職ホワイトカラーが住宅取得や子供の教育のためにいぜんとして残業代に頼るというのは、国際的な恥辱である。専門職や企画職が国際競争に堪え得るだけの専門知識、企画能力を培うためには、自主的に十分な自己研鑽のための時間を持てなければならない（ワーク・ライフ・バランスの改善）。だから、労働者の「余暇選好」を増やすための生活構造の改革と労働時間制度の改革は、両者を同時並行して進めなければならないのである。

残業時間の上限規制と「高プロ」導入の可能性と問題点

ホワイトカラー・エクゼンプション、あるいは上級ホワイトカラーを労働時間規制（割増賃金規制）から除外する制度は、西欧ではごく当たり前の労働慣行となっている。だが、戦後改革で「働き方」を根本的に変え（変えさせられ）、「ホワイトカラーのブルーカラー化」を極限にまで推し進めてしまったわが国においては、長時間残業とその割増手当が通常のホワイトカラーにおいても生計の不可欠部分になってしまった。

今次労働基準法等改正法案が想定している残業時間の上限規制は今日のわが国の過度残業の実態からみれば必要であろうし、「高プロ」（一定所得水準以上の専門職・企画職・技術者等に対する労働時間規制の適用除外）も世界の先進諸国の「常識」に沿ったものといえるであろう。

しかし、わが国の長時間残業の宿痾は政府が関連労働法規を改正してもそれほど簡単に治せるものではない。新たな裁量労働制や「高プロ」の導入によって、専門職等の過労死が問題になる可能性も否定できない。＊ 最も懸念されるのは、残業の上限規制や裁量労働制の拡大によって、本業での労働時間が「短縮」された分を、兼業・内職などで補うことになり、結果的に「過重労働」の解消につながらないことである。

＊改正法案のように裁量労働制を法人向け営業職にまで広げ、年収 1000 万円以上の者に「高プロ」を導入すると、「深夜まで仕事　増えぬ残業代」「長時間労働　広がる恐れ」があるという指摘も無視できない（朝日新聞、2017 年 10 月 4 日朝刊 7 面）。経団連は、残業減でも賃金収入が減らないように企業に対応を呼びかけた（日経新聞、2017 年 10 月 4 日朝刊 5 面）

土地税制、住宅事情の改革と合わせて（前述のように、これはそれほど簡単ではないが）、

労使がこれまでの 36 協定の在り方、とくに従来の「特別条項」のあり方を猛省し、新たな法規制の中で自主的な交渉によって余暇の積極的な拡大を進めるべきであろう。最近報じられたトヨタの改革案はその一つの手掛かりになるかもしれない。

トヨタ裁量労働実質拡大　一定の残業代保証　7800 人対象　生産性高める　現行の裁量労働制では、主任級では約 1700 人にとどまっていた。これを主に 30 代の事務・研究開発職の主任級総合職約 7800 人を対象に拡大。非管理職全体の半数で、新人など若手社員は除外。新制度では残業時間に関係なく月 17 万円（45 時間分の残業に相当）を支給する。月 17 万円は一般的な主任職の裁量労働手当の約 1.5 倍に相当。新制度は会社が勤務実績を把握し月 45 時間を超えた分も支払う。所定労働時間を守っていれば週 2 時間以上出社すればよい。在宅勤務も可能だ。残業時間が一定時間を超えた場合は健康診断も受けさせる。トヨタの労組との 36 協定では残業は原則月 45 時間、年 360 時間までだが、繁忙期の超過残業を認める特別条項付き。**新制度はこの範囲で運用する。**新制度では上司が対象者に時間の使い方の権限を移す。繁忙期に備え残業の上限時間を月 80 時間、年 540 時間に広げる方向で組合と議論する（日経新聞、2017 年 8 月 2 日朝刊、1 面トップ）。

どうやら、日本のトップ企業は、裁量労働制の枠を拡大*して、残業の上限を「540 時間」に抑えることを指向しているようだ。日本の現状からすれば、それでも「一歩前進」には違いない。しかし、ドイツやフランスの労働協約による残業規制の仕方とは、質的・量的な差があまりにも大きいままだ。さらに、トヨタに部品供給している一次、二次、三次の関連企業・下請け企業ではどうなるのか？ほかの自動車企業や中小企業、人手不足の激しいサービス業、運輸業、建設業などではどうなのか？　法改正が、世論を喚起し、これらの分野における労働組合の交渉力を強める一助になれば幸いである。

＊裁量労働制でも業務量の設定の仕方で「取引先・顧客都合」を優先しすぎたり、上司が部下の業務の進捗状況に消極的な場合には、過重労働の危険が生じやすい。この点については高見具広「働く時間の自律性をめぐる職場の課題」（『日本労働研究雑誌』677 号、2016 年 12 月、39－52 頁）参照。

（2017 年 10 月 20 日、未完）