

○労働時間の立法的規制と自主的規制～仕事の質量規制の視点から～

近畿大学 三柴 丈典

I, はじめに～安全衛生的観点からの考察の必要性～

労働時間規制に労働者の健康保護をはじめとする様々な趣旨が含まれていることは改めて説くまでもないが^{*1}、近時の産業の高度化ないし知識集約型労働の一般化等に伴い、ホワイトカラー労働者の中には、既存の規制手段が十分に機能しない者も増え始めている。他方、近時の過労死^{*2}裁判例は、実効的な健康保護のためには、形式的な労働時間規制のみでなく、仕事の質量や作業条件規制に踏み込んだ、多様な対策が必要とされることを示唆している。くしくも、平成16年12月には、同じ17日に、労働政策審議会から出された2つの建議（「今後の労働時間対策について（労審発186号）」、「今後の労働安全衛生対策について（労審発190号）」）が、相互の密接な関連性を指摘し^{*3}、最近の労働安全衛生法（以下労安法と呼ぶ）改正案（平成17年3月4日決定閣第60号）も労働時間規制との関連性をより明確化させるような規定を盛り込んでいる（例えば改正法案第4条参照）。労安法が労働基準法（以下労基法と呼ぶ）から分離独立した経緯からも明らかなように、そもそも労働安全衛生規制は、労基法所定の労働条件規制の一環であり、特に労働時間規制とは表裏一体の関係にある。

そうした中、労働安全衛生分野では、近時の産業ストレス研究の進展により、労働者のストレスチェックツール（後述するストレッサー、ストレス反応、健康影響、修飾要因など、ストレス（物理的、心理的負荷）に関わる要因やその作用等を測定・評価する尺度。一例として職業性ストレス簡易調査票

(http://www.jisha.or.jp/profile/2_3/stls/stls_main.htm)を参照されたい)の開発が進み、一定の信頼性を得るに至っている^{*4}。ストレス（反応）は、過重労働を含め、様々な労働条件の歪みを集積的に反映する指標でもある^{*5}。そこで本稿では、産業ストレスの研究成果を応用し、在社外時間の労働規制を含め、仕事の質量及び作業条件規制を行う可能性につき検討し、既存の労働時間規制手段を補強ないし代替する新たな法政策につき提言する。但し、本稿は共同作業の一環としてドイツとの比較法の作業も割り当てられているため、紙幅の制約上簡潔にとどめるが、具体案の提示に先立ち、彼国の労働時間法^{*6}、労働安全衛生法に関する検討結果を記す^{*7}。

II, ドイツ法からの示唆

1, ドイツ労働時間法からのアプローチ

統計のとり方等に違いこそあれ、単に年間総実労働時間でみても、わが国とは長らく400時間程度の相違のあった（『労働統計要覧』各年度版。現在では政府統計上300時間程度の相違と推定される）ドイツの法制度から、単純に示唆を汲み取ることは難しい。ドイツでは、労働時間に関する主な課題は、現在、深夜・交替制労働のそれに向けられており、少なくとも筆者自身、ホワイトカラーを含む幅広い労働者層での過労死をもたらすまでの過重労働を示す資料を目にしたことはない^{*8}。しかし、あえて厳格な規制に基づく成功例から学ぶとすれば、以下のような彼国のホワイトカラーに関連する労働時間法の枠組みは参考になる。

(1) 93年EC理事会労働時間指令(Richtlinie 93/104 EG des Rates vom 23. 11. 1993 ueber bestimmte Aspekte der Arbeitsgestaltung)の国内法化の役割も持つ94年労働時間法(Arbeitszeitgesetz)（以下94年法と呼ぶ）は、6条1項で、深夜・交替制労働者の労働時間が労働科学的認識に即して形成されるべきことを規定しており、その認識を具体化する指針も存在する^{*9}。

(2) 同じく94年法は、6条3項で、深夜・交替制労働者の使用者負担による検診受診の権利を定め、4項で、介護責任者等一定条件を満たす者につき、昼間労働への転換請求権を定めている。

(3) 週日労働時間規制につき、94年法施行前は、準備後始末労働のための時間、協約による場合、監督官庁の許可による場合等に、1日8時間労働の例外が許容されていた（38年労働時間令(Arbeitszeitordnung)（以下時間令と呼ぶ）5条）。94年法施行以後は、週日8時間原則が規定される一方、6暦月または24週間内での変形労働時間制が許容され、かつ、協約

による場合、監督官庁の許可による場合等にさらに原則逸脱が認められている(94年法3条、7条1項1号、14条、15条1項1号、2号)。

(4) 94年法以後、長期変形労働時間制の導入との取引で、法定時間外労働を認める規定や、時間外割増賃金に関する一般的規定が消失した。

(5) 1日についての最長労働時間規制(10時間)がある(時間令、94年法)。

(6) 日曜祝日労働が原則的に禁止されている(時間令、94年法)。

(7) 1日の労働時間終了後の休息时间規定があることで、1日の拘束時間、あるいは変形労働時間や時間外労働を含めた1日の総実労働時間が規制されている(時間令、94年法)。

(8) 労働時間法上、週労働時間規制がない。従って、日曜を除き、労働時間法上は48時間労働が可能(時間令、94年法)。さらに、94年法施行後は、変形労働時間制の採用により、理論上1日10時間、1週60時間までの延長が可能となった。

(9) 閉店法による営業時間規制により、小売業部門での労働時間に厳しい制限がある。

(10) 労働時間法は強行法であるが、時間令適用時から労働協約により最低基準の逸脱が可能だった(協約任意的強行法)。94年法では、さらに、協約及び協約に基づく経営協定(Betriebsvereinbarung)の規制権限が強化され、同法のいくつかの規定と異なった定めをすることができることとされた(法7条、12条)。実際の協約では、これを利用した柔軟化の例も一部紹介されているが^{*10}、筆者が確認できた90年シュトゥットガルト地区金属産業一般協約(00年改正)^{*11}では、法定原則の範囲内で、むしろその水準より厳しい内容を定めていた。

(11) 筆者が確認した前掲一般協約では、協約所定の通常週労働時間(35時間)を逸脱しようとする際には無条件に、イレギュラーな労働時間(深夜、交替制労働等)を適用しようとする際には未経験者等について、それらを拒否した者に対する不利益取扱が禁止されていた。また、所定労働時間外労働に対する手当及び有給代償休憩・代償休日の両面から、「コスト増による時短圧力」がかけられていた。さらに、協約所定原則の逸脱に際して、経営協議会(Betriebsrat)の同意ないし経営協定の締結を条件とする規制が多かった。フレックスタイム制等については、制度の枠組みを協約が決定し、細部を経営協定に委ねる形式が採られていた。

(12) 法制度または協約上、法定原則時間または所定時間の逸脱に対する代償休憩や代償休日制度が予定されている。

(13) 63年連邦休暇法の制定前は、使用者の安全配慮義務を定めるドイツ民法618条を根拠に年休制度が形成され、特に連邦休暇法制定以後は、成立要件、付与日数共にわが国より高い水準で年休権が保障されている。

(14) ドイツでは、労働時間法の適用を外れる上級管理職員(leitende Angestellte)と協約の適用下にある一般協約職員(Tarifpersonal)との間に、わが国でいう裁量労働制適用者と適用除外労働者の両面的性格を持つ、協約外職員(aussertarifliche Angestellte)と呼ばれる階層がある。その定義は、各協約に委ねられており様々だが、主要要件としては、(a)労働契約上の明記、(b)協約上最上位級の雇用グループよりも高い職務要件、(c)協約上の最上位級を全体として上回る一般的契約条件、(d)協約上の最高等級賃金を10~25%程度、または絶対額において上回る賃金額、等があげられる^{*12}。「協約外職員は原則として労働時間から独立に、課された職務を遂行する義務がある」とされ^{*13}、労働時間を含め、労働条件は原則的に個別契約により決まり、賃金は年俸制をとるものが多い^{*14}。労働時間法の適用を外れるわけではないが、前掲38年労働時間令適用下では同令所定の時間延長規定を活用し、94年法適用下では変形時間制を活用するなどして、時間にとられない就労が可能とされてきた^{*15}。超過労働手当の支給は原則としてなく、これは契約(解釈)から導かれるが、そもそも超過手当の計算が正確にできるなら協約外とする趣旨に反することにもよる^{*16}。もともと、割合的には、各業界の全労働者のうち数%から十数%程度しか存在しない^{*17}。

2. ドイツ労働安全衛生法からのアプローチ

ドイツ労働安全衛生法制度の詳細については、拙著及び拙稿^{*18}で詳述したのでここでは触れないが、まずは基本的理解のため、以下の点に触れておく。(1) 同法制度が労働科学研究

を重視し、その推進、吸収、運用に積極的な体系を持っていること、その際、労働者の関与が制度的に図られていること、(2)複数の法令で、労働の人間化という高度な理念的目標を規定していること、(3)EC(EU)レベルでは、ローマ条約118条(a)(その後アムステルダム条約により137条にナンバリング改正)にある「労働環境」との文言には、労働時間、労働の構成や内容等幅広い意味内容が含まれているが、これに基づき発令された89年安全衛生の改善に関する基本指令(Amtsblatt der EG 1989 Nr.L 183/1)を国内法化したドイツの96年労働保護法(Arbeitsschutzgesetz)も、その趣旨を継受していると考えられること^{*19}。

しかし、ドイツ中央商工業労災保険組合及び北ドイツ金属産業労災保険組合^{*20}がそれぞれ発行した計2編の小冊子((1)『安全衛生面から見た労働時間の配置と長さ』^{*21}、(2)『労働環境における心理的負担が労働安全衛生に及ぼす影響』^{*22})を見ると、やはり、主な取り扱い対象は、深夜・交替制労働の健康問題であることが分かる。たしかに後者では、典型的な心理的負担の要因として、(1)労働能力の過小活用、(2)同じく過剰活用、(3)職場の人間関係問題、(4)労働時間制度、(5)作業環境、の5つが挙げられている^{*23}。しかし、長時間労働や不規則な労働時間など、蓄積疲労をもたらす制度の問題は、4番目の項目として挙げられているに過ぎない。国情の違いを感じざるを得ない。

3. 小括

このように、ドイツとの比較法の作業からは、少なくとも、実効的な労働時間規制のためには、立法的規制及び自主的規制^{*24}の両面における厳格かつ多角的な労働時間規制の徹底もさることながら、労働科学という予防医学を含めた現場重視の総合科学の研究成果を積極的に法的に吸収する、という予防法学的な姿勢、即ち事後的な補償紛争に至る前段階で事故を防止する姿勢の重要性が示されたものと思われる。これは、彼国の労働安全衛生法は勿論のこと、労働時間法(例えば前掲1(1))からも汲み取り得る示唆である^{*25}。しかし、現場重視の理念を持つ労働科学に着眼する以上、基本的には、わが国の問題状況に応じたわが国独自の対策が求められるべきことも、一つの論理的帰結である。

III. わが国のホワイトカラー労働時間法制に関する試論

1. 産業ストレス学におけるストレスチェックツールの研究成果

最近の予防医学分野での国内外の研究成果によれば、仕事に対するコントロール感(自己決定や自律性)が労働者の心身の健康や職務満足感、社会生活の質等に正の影響を与える、との調査結果も認められるが、一義的な影響要因は、やはり労働時間である、という^{*26}。しかし、これはあくまでフレックスタイム制に関する研究成果からの帰結であり、例えば裁量労働制については、労働時間の弾力化のメリットを機能させる一定条件(仕事の質量管理、裁量の付与、評価者(上司)との信頼関係醸成による公正評価、等7項目)を満たせば、「労働者の精神的ストレスは緩和されると思われる」、ともされている^{*27}。

むろん、法的にことはそう単純ではない。そもそも、民法上の雇用の定義(民623)から、また、労基法上の労働者の定義(労基9)にいう「賃金を支払われる」の基準に欠勤控除や超勤手当等の有無が含まれる、とされている(大塚印刷所事件・東京地判昭48.2.6労判179号74頁)こと等からも、労働者とは、ほんらい労働時間によって労働力を切り売りする存在とも言える。さらに、労基法上の適用除外対象者(労基41)にも年休制度や深夜業に関する規制は及び、裁量労働制(労基38条の3,4)はみなし制に過ぎないから、同制度の適用対象者に対する深夜業、休日、休憩等の規制は維持される。しかし、労働法学分野でも、ホワイトカラー労働の一部につき現行労働時間規制の限界を認めた上で、(1)現行の「主体的で柔軟な」制度が持つ制約(趣旨)を徹底させる一方、裁量労働制につき再定義し、適用免除制度と併合すべき、とする説^{*28}、(2)労働時間規制独自の存在意義と目的を重視しつつも、「拘束時間や在社時間」規制、代償休日制度、年休確保等による総体的な時間規制による代替も考えられる、とする説^{*29}、(3)「仕事手順の裁量性」と「仕事量の裁量性」の両面から労働の裁量性の程度を計り、それに応じた規制(ないし非規制)区分を設けるべき、とする説^{*30}、等が提唱され、現行法制度内外にわたる代替手段が模索されている。要は、規制趣旨の実現「手段」が問題とされているのである。特に(3)説は、弾力的労働時間制度の前提として、「適正な仕事量の管理や評価制度などが併せて必要」とするが、これを従前の安全配慮義務

の法理と関連させつつも、労働時間規制独自の要請から導いている^{*31}（とはいえ、そもそも労働時間規制の持つ健康保護の趣旨と安全配慮義務法理の趣旨とが密接に関連することは、Iの説示からも明らかであろう）。他方、政府レベルでは、先ず、「規制改革・民間開放推進3カ年計画（改定）（平成17年3月25日閣議決定）」が、ホワイトカラー労働のうち裁量性の高いものについて、労働者の健康配慮措置等を講ずる中で、労働時間規制の適用除外を検討すべき旨を述べ、その後、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会中間とりまとめ（平成17年4月13日発表）」が、その前提として、業務内容や労働時間等に関する実質的な労使対等決定を担保する制度の必要性を説いている。

かようにホワイトカラー労働時間規制の限界点と代替手段が探られる一方で、産業ストレス研究の分野では、主に職場環境の改善を目的に、またアメリカでの先駆的研究にも触発され、信頼性・妥当性・経済性の高いストレスチェックツールの開発が進められてきた。先に紹介した職業性ストレス簡易調査票等を見ても明らかなように、ここでは、労働密度、所定労働時間と仕事量との関係、仕事手順に関する裁量度、仕事との相性、職場の人間関係や上司の支援の有無、仕事の方針決定への参加機会の有無、仕事上の努力の程度と報酬の関係等々、先述した労働法学説や政府の政策審議機関が要対策事項として打ち出している要素の多くにつき、ストレス調査の対象としての指標化が進められている。その成果は、先ずは、厚生労働省「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針（平成12年8月9日基発第37号の2）」に採り入れられ、最近では、「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書（平成16年8月18日発表）」において、特に管理監督者等と産業保健スタッフが連携した集团的（職場単位）アプローチでの自主的活用につき、言及されている。研究系譜の簡単な紹介は、WEB上のファイル（<http://www2.gol.com/users/t-mishiba/houkoku.doc>でダウンロード可）に記したので、ここでは、以下の点にのみ触れておく。(1) ストレス調査の主な対象は、①ストレス要因を意味する「ストレッサー」、②ストレッサーの影響から生じる「ストレス反応」、③ストレス反応が進行して生じる「健康影響」、④上司・同僚による社会的支援等、ストレス反応に外的影響を与える「修飾要因」、の4つに分類される。(2) 調査方法としては、質問紙法が一般的^{*32}。ストレスチェックツールのうち、ストレッサーとストレス反応、修飾要因の一部を対象とする調査票には、以下のようなものがある。(a) 仕事の要求度、コントロール度、上司や同僚による社会的支援（修飾要因）を主な尺度とし、その相関関係から主にストレッサーとなる仕事の明確化ないし評価を図ろうとするJCQ、(b) アメリカの国立労働安全衛生研究所(NIOSH)で開発され、JCQの尺度を含みつつもより精度が高いとされる（その分質問項目も多い）NIOSH職業性ストレス調査票^{*33}、(c) 平成7～11年に旧労働省内の研究グループが開発し、その使い易さと評価の多軸性等から現在最も一般化している職業性ストレス簡易調査票^{*34}、等。また、主にストレス反応を対象とする調査票として、(d) 精神的健康に関する尺度であり、主にここ数週間の神経症的状態（不安、不眠、社会的機能不全、うつ等）を調査するGHQ-28, 12、(e) GHQより長期の精神・心身症状（ねむけ・だるさ、身体異和感等）を調査する「自覚症状調べ」、等もある^{*35}。

2. 私案

先に見たドイツ法や予防医学分野の示唆からも明らかなように、たとえ職務内容が高度で仕事に関する裁量性の高いホワイトカラーといえども、現行法制自体の厳格化及び多角化や同法制のより厳格な適用により、健康被害を一定程度防止することは可能であろう。しかし、仮に政府における適用除外枠拡大の動きを前提とするならば、より直接的に健康面に特化した手当が必要となるし、労働形態の変化により、既存の規制類型（や発想）とは異なるアプローチがより実効的に機能する労働者が増加する可能性も否定できない。

そこで本稿では、産業ストレス研究の成果を応用し、労使自治の枠組みを活用しつつ在社外時間労働規制を含めた仕事の質量及び作業条件規制を行い、既存の労働時間規制手段を補強ないし代替する法政策を提言することを主旨として、論述を進めてきた。先の論述を踏まえ、以下ではその具体策を論じる。

先ず、現行の適用除外（労基41条2号）、裁量労働制（労基38条の3, 4）対象者の中でも、①職務遂行手段、仕事量、時間配分の3点で裁量性が認められ、

②職務要件、一般的労働条件、報酬面での高い水準を確保され、
③外部労働市場の成熟等により高い交渉力を保持している、
等の条件^{*36}を満たす労働者に限り、現行企画業務型裁量労働制の採用手続を参考にして、
④従業員代表及び当該労働者本人の意思を反映できる一定の手続的要件を課した上で、
適用除外制度に併合し、同制度を再編する（前提として、現行制度の対象者に対し、以上の条件に即した客観的調査が必要^{*37}）。これは、現行の適用除外要件を厳格化する一方で、その条件を満たす現行裁量労働制適用対象者を吸収することにより、適用除外制度を再編することとなる。現行制度の対象者中、この条件を満たさない者は、一般的な労働時間法の適用を受ける。

ただし、除外を許可制とし、許可認定基準として、事業者及び適用除外対象（予定）者を対象とする、医学、心理学、法学等にわたる定期的な講習の受講に加え、対象者への1ないし2種類のストレスチェック^{*38}ならびにそれを踏まえた作業質量及び作業条件の設定を使用者に義務づける。その第1は、職務や組織特性ごとの集団的調査、第2は、一定条件の充足者を対象とした個人別調査とし、それぞれに対応して、標準的作業質量及び作業条件の設定（以下集団的アプローチと呼ぶ）、個人別の作業質量及び作業条件の設定（以下個人的アプローチと呼ぶ）、を導く。ここで、集団的調査は、前掲の職業性ストレス簡易調査（またはJQC、NIOSH職業性ストレス調査票）等により、個人別調査は、GHQ-28, 12や「自覚症状しらべ」等により行う。調査実施主体は、地域医療・産業保健機関、認証・認定を受けた法人・自然人（専門家）等の第三者とし、その委託及び委託解除等に労使委員会（民主的構成を条件に衛生委員会をもって代えることも可能。以下同じ）の決議を要件化して、使用者には集団関連情報のみ、労働者には全関連情報がわたるよう、情報管理させる。調査項目を労使委員会で修正させ、労働者の適正配置、キャリア形成等、用途を多様化させることも考えられる。調査は、第三者が直接企業に赴き、質問紙法や観察法により実施する方法が基本となろうが、プライバシー保護^{*39}のため、労働者に企業外に赴かせて実施する方法も考えられる。最終的に労働者が回答を拒否しても、「企業外で」調査票に押印すること、等で使用者の義務は果たされる。また、個人と仕事との相性等も考えれば、個人的アプローチは極めて重要だが、やはりプライバシー保護のため、(i)本人からの要望があった場合、(ii)集団的調査から高いストレス度を示した個人が判明し、かつ本人の同意を得た場合、(iii)ある個人が設定された標準的作業質量を超えて労働を行おうとする場合、等に限り、実施する。そして、作業質量及び条件の設定は、職場における慣行や人間関係の機微をも考慮して、柔軟になされるべきであるが、その内容審査は前述の調査実施主体が行い、その認定を得ることも許可認定基準の一つとする。

また、補足的な措置としては、適用除外対象者を対象に労安法66条の2と同旨の規定を新設し、併せて健診費用の使用者負担、医師選択の自由を明記する、ストレスチェックにおいて過重負担（高いストレス値）の結果を得、かつその結果を使用者に呈示した者、世帯内で介護責任を負担する者等、一定条件を満たす者に対し、労働時間法適用内労働への転換請求権を規定する^{*40}、等の手当ても必要であろう。

なお、現行制度に引き付けても、例えば、(a)裁量労働制に関する労基38条の3第4号及び同条の4第4号所定の健康福祉確保措置の一環としてストレスチェックを位置づける、あるいは、前掲の労安法改正案の国会提出を受け、(b)労安法66条所定の一般及び特殊健診に併せて実施し、66条の5～7の事後措置に連結させる、(c)労安法66条の8に新設が予定される過重労働者等への面接指導での活用を促す、等の方策により、同趣旨の実現も不可能ではなかろう。しかし、(a)では、適用除外対象者が排除され、(b)では、医師等の勧告の法的拘束力が弱いと、調査結果の予防医学的なフィードバックの実効性等に問題を抱え、(c)では、対策として後手にまわる危険がある。ただし、既存の労働時間規制の補強手段としては検討に値しよう。

以上の私案実現のための規制的配分の詳細は、前掲のWEB上のファイルを参照されたい。ただし、ここでは、ストレスチェックツールの活用という新たな手段によって在社外時間労働を含めた規制を行うにあたり、少なくとも既存の労働時間規制の趣旨の実現を保障するた

めの基本枠組みと、労使の自治的決定の基本枠組みの設定につき立法的規制に委ね、その余の点につき、自主的規制に委ねる、という考え方を基本としたことのみ、述べておく。

心理学の制度的応用には、尺度の信頼性や妥当性に加え、心の内面を顕在化させること自体の法的正当性等が問題となり得る。以上の提言はあくまで試論に過ぎないが、一部とはいえ既存の規制手段の機能不全が認められる以上、今後、こうしたアプローチの発展を模索する必要性は認められよう。

【脚注】

*1労働時間規制の持つ様々な趣旨のうち、比較法制度的に、わが国では、健康保護が特に重視されるべきことについては、水町論文を参照されたい。

*2過労死とは、通常は蓄積性疲労が死に至る事故を指すが、ここではストレスに起因する非蓄積性の事故（産業ストレス発展型災害）も含めて呼称する。

*3例えば、186号建議は、各事業場での時短促進の実施体制として、衛生委員会の活用を示唆し、190号建議は、長時間労働者等（月100時間を超える時間外労働があり、かつ蓄積疲労があつて自ら申し出た者等）に対する面接指導制度の確立を示唆している。

*4例えば、3.5年にわたる経年観察の結果、「職業性ストレス簡易調査票」から判明した高ストレイン(high strain)群は、右肩上がりの斜め線を描いて疾病罹患率が上がることが実証されている（川上憲人、原谷隆史、石崎昌夫他「職業性ストレスの健康影響に関する研究」加藤正明（班長）：労働省平成11年度『作業関連疾患の予防に関する研究』報告書（2000年）40～47頁）。

*5例えば、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について（平成11年9月14日基発544号）」の別表1（職場における心理的負荷評価表）を参照されたい。

*6紙幅の制限から、詳細は、<http://www2.gol.com/users/t-mishiba/deutsch.doc>からダウンロードできるよう設定してある。

*7関連する検討対象として、ドイツの成果主義賃金法も重要だが、紙幅の関係上、関連文献を挙げるにとどめる。緒方桂子「ドイツにおける成績加給制度と法的規整の構造」季刊労働法（1999年）190.191合併号127頁以下、高橋賢司『成果主義賃金の研究』（信山社、2004年）等。併せて、第11回日本産業衛生学会近畿地方会労働衛生法制度研究会（2003年5月31日於近畿大学会館）での緒方報告を三柴の文責で整理した、日本産業衛生学会近畿地方会ニュース（2003年）55号5頁等も参照されたい。

*8特に旧西ドイツにつき、宮島尚史『労災給付論』（学習院大学、1991年）359,360頁を参照されたい。

*9和田肇『ドイツの労働時間と法』（日本評論社、1998年）121頁。

*10和田・前掲注9）書127,128頁。

*11本協約は藤内和公岡山大学法学部教授より提供されたが、その後、同教授によりその翻訳が公表された（藤内和公「ドイツにおける労働条件規制の交錯」岡山大学法学会雑誌54巻4号（2005年）＜資料＞45～48頁。本編10～14頁では、本協約と国家法、経営協定との関係等についても解説されている）。

*12Blanke, Thomas, >>Privatautonomie<< Regelung der Arbeitsbedingungen: AT-Atatus, AT-Vertrag und Tarifvertrag, in Handbuch Aussertarifliche Angestellte, Blanke, Thomas (Hrsg.), 3. Aufl., (Baden-Baden, 2003), S. 40.

*13毛塚勝利「ドイツの労働時間制度の運用実態」『調査研究報告書・労働時間制度の運用実態＜欧米諸国の比較研究＞』（日本労働研究機構、1994年）21頁。なお、この趣旨を汲んだBAG判決につき、橋本陽子「ホワイトカラーの労働時間に関するドイツの法規制」日本労働研究雑誌519号（2003年）25頁を参照されたい。

*14毛塚・前掲注13）論文21頁。

*15Franke, Dietmar, Der aussertarifliche Angestellte (Muenchen, 1991), S. 83.

*16毛塚・前掲注13）論文22頁。

*17毛塚・前掲注13）論文16～17頁、橋本・前掲注13）論文26頁。

- *18三柴丈典『労働安全衛生法論序説』（信山社、2000年）、同「労働科学と法の関連性～日独労働安全衛生法の比較法的検討～」近畿大学法学（2000年）47巻3.4合併号133～163頁（加筆修正版として、日本労働法学会誌（2000年）96号177～190頁も参照されたい）。
- *19例えば、その4条では、使用者のなすべき労働保護措置に関し、危険の最大限の除去、根源からの除去のほか、確定的な労働科学的認識の顧慮等についても定められており、その触手は労働時間に及ばざるを得ない。
- *20ドイツの労災保険組合は、労災・職業病の予防と補償、双方の役割を担う社会法上の自治的な団体である。詳細は、三柴・前掲注18）書143～146、201～231頁を参照されたい。
- *21Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften(Hrg.), Lage und Dauer der Arbeitszeit aus Sicht des Arbeitsschutzes(Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, 2001)。
- *22Norddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft(Hrg.), Psychische Belastungen in der Arbeitswelt als Herausforderung fuer den Arbeits- und Gesundheitsschutz(Norddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft, 1999)。
- *23Norddeutsche Metall-Berufsgenossenschaft(Hrg.), a. a. O., S. 10-16.
- *24ここで立法的規制とは、基本的に国家の策定する法規、自主的規制とは、協約のように、各企業と労働者組織ないし地域や産業ごとの企業連合体と労働者組織との合意や、企業の策定する規則、労使間の個別契約など、国家の手によらない規制を意味するものとする。
- *25ドイツのホワイトカラー関連労働時間法の枠組みでは、協約自治や経営協定を通じた事業所自治が重視され、かつその比重が高まってきていることも、わが国に対して重要な示唆となるが、これは、彼国の労働時間・安全衛生法制が労働科学を重視していることと決して無関係ではない。労働科学が現場密着型のサイエンスとしての性格を持つ以上、労働者の理解と関与なくしてその進展はあり得ず、またその成果の一般化ないし実現もあり得ないからである（特に三柴・前掲注18）書442頁、同・前掲注18）論文135-136, 141, 153-154頁を参照されたい）。
- *26朝倉隆司「労働時間管理制度が労働者の健康、社会生活に及ぼす影響」日本労働研究雑誌（日本労働研究機構、2001年）492号17～19頁。
- *27朝倉・前掲注26）論文20頁。
- *28菅野和夫『新・雇用社会の法』（有斐閣、2002年）218～223頁。
- *29盛誠吾「変形労働時間制・裁量労働制」季刊労働法183号（1997年）28～34頁。
- *30島田陽一「ホワイトカラーの労働時間制度のあり方」日本労働研究雑誌519号（2003年）6, 10, 11頁。
- *31島田・前掲注30）論文11頁。
- *32他方、文部科学省科学技術振興調整費による「疲労および疲労感の分子・神経メカニズムとその防御に関する研究」（詳細は、<http://www.hirou.jp/>）では、疲労の定量化に関する器質学的アプローチが図られ、疲労の脳活動への影響測定等で有意な結果がもたらされているようである。将来的には、一次健診的に質問紙法を用い、二次健診的にこうした測定を用いる方法も考えられよう。
- *33この調査票には、職業性ストレスについて、(1)量的労働負荷、(2)労働負荷の変動、(3)認知的要求、(4)仕事のコントロール、(5)技能の低活用、(6)人々への責任、(7)グループ内対人葛藤、(8)グループ間対人葛藤、(9)役割葛藤、(10)役割の曖昧さ、(11)仕事の将来不明確、(12)雇用機会、(13)物理的環境、という13尺度が含まれている。この他、仕事外の要因については、(14)仕事外の活動、個人要因については、(15)自尊心、緩衝要因については、(16～18)社会的支援（上司、同僚、家族・友人）、ストレス反応については、(19)職務満足感、(20)抑うつ症状、といった尺度も含まれ、全体で、20尺度から構成されている。よって、このようなツールを用いることで、ストレスの業務上外の判定も、ある程度は可能になる。更に、最近では、既存の職業性ストレス尺度を用いて測定した職場の平均値とわが国の標準集団（全国平均）との比較から、職場や職務単位の職業性ストレスの特徴を描出する「仕事のストレス判定図」が開発され、既に現場で活用されている（川上憲

人「職場における調査票によるストレスの評価の現状」産業精神保健（2004年）12巻1号6,7頁）

*34この調査票の主な特徴としては、①職業性ストレッサー（職場内での社会的支援を含む）、心理的・身体的ストレス反応、職場外での社会的支援等の修飾要因を同時に評価できる多軸的な評価法であること、②心理的ストレス反応の中で、ポジティブな反応（ストレスによる正の効果（やる気の増進等））も評価できること、③信頼性・妥当性の面では中程度だが、質問項目が57項目と少なく、5分から10分程度で回答でき、現場では使い易いこと、等が挙げられている（詳細は、<http://eisei.med.okayama-u.ac.jp/jstress/BJSQ/index.htm>の他、下光輝一、小田切優子「職業性ストレス簡易調査票」産業精神保健（2004年）12巻1号25～35頁を参照されたい）。

*35より詳細は、産業精神保健（2004年）12巻1号所掲の諸論文を参照されたい。なお、最近では、仕事上の努力の程度と報酬の相関関係に着目するモデルが開発され、数多くの実証研究に裏付けられて、対応する調査票（努力－報酬不均衡モデル調査票）も開発されている。このモデルは、仕事への過度ののめり込み傾向を、実際の報酬に見合わない過剰な努力をもたらす危険な個人要因として捉える尺度も持っている（堤明純「努力－報酬不均衡モデル調査票－個人向け応用の可能性」産業精神保健（2004年）12巻1号20～23頁）。また、ストレスフルな状況に対する労働者自身の積極的な役割（認知の変化や行動による対処等）を捉えたコーピングと呼ばれる尺度の開発も進められているが、現段階では調査研究段階にとどまっている（川上・前掲注33）論文6頁）。

*36この点に関する検討の詳細は、梶川論文を参照されたい。なお、適用除外制度と裁量労働制は、制度の沿革こそ異なるものの、その趣旨には共通項もある。そもそも前者は、ILO第1号条約第2条(a)をそのまま採り入れたものではあるが、わが国の労基法起草時には、事務労働をすべて労働時間法制的適用除外とする修正案段階があり、最終的に管理・監督者のみが除外対象とされた経緯がある。むろん、適用除外制の基準の重点が職務や職責（いわゆる立場）の重要性にあり、裁量労働制の基準の重点が業務の性質にある、といった相違はあるが、いずれも現実の勤務態様が（通常の）労働時間規制になじまないことが、制度の必要性を裏付けたことに変わりはない（日本労務研究会編『管理監督者の実態に関する調査研究報告書（平成16年度厚生労働省委託研究）』（2005年）7,8頁（島田陽一執筆部分）、菅野和夫『労働法（第七版）』（弘文堂、2005年）275～282頁、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法（下）』（2003年）759～763頁（和田肇執筆部分）他参照）。

*37但し、第21回労働政策審議会労働条件分科会議（2002年10月1日）に提出された資料「裁量労働制に関する調査結果の概要」には、少なくとも①②④に関するある程度詳細な調査結果が記されている。他方、労基41条2号関連では、日本労務研究会（編）・前掲注36）報告書が、制度の設立経緯、趣旨のほか、少なくとも①②に関する実態につき詳細を記している。

*38その頻度、タイミング等については、当該分野の専門家の検討を踏まえ、制度的に決定すべきであろう。

*39ストレス調査に伴うプライバシー保護については、川上・前掲注33）論文7頁所掲のKristensen教授による10の指針が参考になるが、法的担保措置は別個に検討すべきであろう。

*40先述の通り、93年E C理事会労働時間指令（9条1項(b)）を受け、94年法は、6条3項で、深夜・交替制労働者の使用者負担による検診受診の権利を定め、4項で、労働医学上、深夜労働の継続が健康に危険を及ぼすと認められた者、世帯内で介護責任を負担する者等一定条件を満たす者につき、昼間労働への転換請求権を認めている。緊急の経営上の必要性に反する場合には、経営協議会または職員協議会（Betriebs- oder Personalrat）の意見を聴取した上、労働者の要求を拒否できるが、これらの協議会は、自らの発案により転換の提案を行うことが認められている。私案は、この規定を参考にしているが、適用除外については、労働時間法制的例外として、その実施には厳格な判断を行うべきであること（中央労基署長（宿日直許可処分）事件・東京地判平15. 2. 21判時1835号101頁他）に鑑み、ストレスチェックの結果を活用する等して、法内転換対象者の該当要件を緩和する必要があると考える。なお、

適用除外を外れることの効果として、職務内容の変更等に伴う賃金引き下げ措置等が行われること自体は違法とは言えないであろう。ただし、それらが個別的措置として行われる以上、現状では業務命令権の濫用問題等として処理せざるを得ない。これでは、たとえ同期同学歴で同一（価値）労働に就いている従前からの適用内労働者と比べてより低い賃金等級に格付けされるような見せしめ措置が行われたとしても、実質的に対抗することは難しい。従って、このような措置に対抗するため、労基法91条に類するような、引き下げ幅に一定の制限を設ける規定の創設が望ましいように思われる。