

(はじめに)

働き方改革の実現は、安倍政権にとって最大の政策課題の一つである。働き方改革実行計画(平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定 議長:内閣総理大臣)において、「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である」とし、「安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。」と宣言している。

働き方改革の中身としては、同一労働同一賃金、子育て・介護等と仕事の両立などさまざまな課題が含まれるが、以下では長時間労働の是正に絞り、不動産業との関連で論じることとする。

(労働時間規制に係る現状)

使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならず、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない(労働基準法第32条)。また、使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない(同法第35条)¹。したがって、週40時間、1日8時間を超える労働や休日の労働は認められないのが、労働基準法上の原則である。

ただし、使用者が、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁(労働基準監督署長)に届け出た場合に限って、週40時間、1日8時間を超える労働や休日の労働が認められることになる(同法第36条第1項)。この労使間の協定は根拠条文の番号から一般に三六協定と呼ばれている。

三六協定の内容については、同条第2項に基づき厚生労働省による基準が定められている(「労働基準法36条1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号))。同基準においては、時間外労働による延長時間の限度を週15時間、1か月45時間、1年間360時間としつつ²、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができる(同基準第3条第1項)とされている。この場合の延長時間の限度については、年6回を限度として1か月60時間、1年420時間という例が示されているが³、あくまで例示であり、これを超える延長時間の設定も特別条項に盛り込みさえすれば可能である。

したがって、現行法においては時間外労働による延長時間は事実上青天井であり、ここにわが国の労働時間規制はザル法といわれるゆえんがある。

¹ 細かい例外規定が同法第32条の2から第33条までに存するが、ここでは省略する。

² 2週・4週・2か月・3か月での限度時間も定められているが、ここでは省略する。

³ 時間外労働の限度に関する基準リーフレット(平成29年3月 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署)p2

ただ、電通過労死事件への対応にみられるように、実態面においては、違法な長時間労働に対する当局の監督は厳しくなりつつある。平成 28 年 4 月より労働基準監督署による重点監督対象が月 100 時間超残業の疑われる事業場から月 80 時間の事業場に拡大するなど法規制の執行強化がなされた⁴。平成 29 年度からは労働基準関係法令違反の企業名をホームページ上で 1 年間掲載する等企業名公表制度の強化が行われるなど長時間労働削減に向けた緊急対策が講じられている⁵。

また、使用者は、その雇入れから 6 か月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、10 労働日の有給休暇を与えなければならない(同法第 39 条第 1 項)、1 年 6 か月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れから 6 か月が経過した日以降継続勤務年数 1 年ごとに、10 労働日に所定の労働日を加算した有給休暇を与えなければならない(同条第 2 項)。

このように有給休暇の付与は使用者の法的義務であるが、それを取得させることまで使用者に義務づけられている訳ではない。ただ、わが国における年次有給休暇の取得率が、完全取得が原則である欧米諸国と比べてきわめて低い水準にとどまっていることにかんがみ、年次有給休暇の取得率を向上させ、労働時間短縮を推進するため⁶、法は労使協定による年次有給休暇の計画的付与を認めている(同条第 6 項)。また、有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをすることは禁じられている(同法第 136 条)。

(労働時間規制の強化)

「ニッポン一億総活躍プラン」(平成 28 年 6 月 2 日閣議決定)の中では、一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向の一つとして長時間労働の是正が取り上げられ、「労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる 36(サブロク)協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」とされた。これを受ける形で、前掲の働き方改革実行計画においては、主要な柱の一つとして、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」が掲げられ、「今回の法改正は、まさに、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることでできない上限を設定するものである」として、時間外労働の上限規制に係る具体的な内容が盛り込まれるに至った。

働き方改革実行計画を踏まえて、厚生労働省においても労働政策審議会から厚生労働大臣あてに時間外労働の上限規制について法制度の整備を行うよう建議がなされた(「時間外労働の上限規制等について(建議)」(平成 29 年 6 月 5 日労審発第 921 号))。

上記の実行計画・建議において盛り込まれた時間外労働の上限規制の具体的内容は次のとおりである。

- ・週 40 時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月 45 時間、かつ、年 360 時間とする。
- ・特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることでできない時間外労働時間を年 720 時間とする。
- ・かつ、年 720 時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上

⁴ 第 3 回長時間労働削減推進本部資料(厚生労働省 平成 28 年 4 月 1 日)参照。

⁵ 「過労死等ゼロ」緊急対策(厚生労働省 平成 28 年 12 月 26 日)参照。なお、ホームページ上での企業名掲載は、平成 28 年 10 月 1 日公表分から行われている。

⁶ 「改正労働基準法の施行について」(昭和 63 年 1 月 基発第 1 号、婦発第 1 号)4(3)。

限として

- ① 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内
- ② 単月では、休日労働を含んで100時間未満
- ③ 原則を上回る特例の適用は、年6回を上限

・新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、行政官庁は、当該指針に関し、労使等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

なお、自動車の運転業務、建設事業、医師、新技術・新商品等の研究開発の業務については、適用の除外、緩和又は猶予の取扱いとすることとしている。

法律の施行については、中小企業も含め急激な変化による弊害を避けるため十分な準備期間を確保することとしており、また上記労働政策審議会建議においては年度の初日からの施行が適当とされていることから、新たな規制が導入されるのは早くとも平成31年度からということになる。

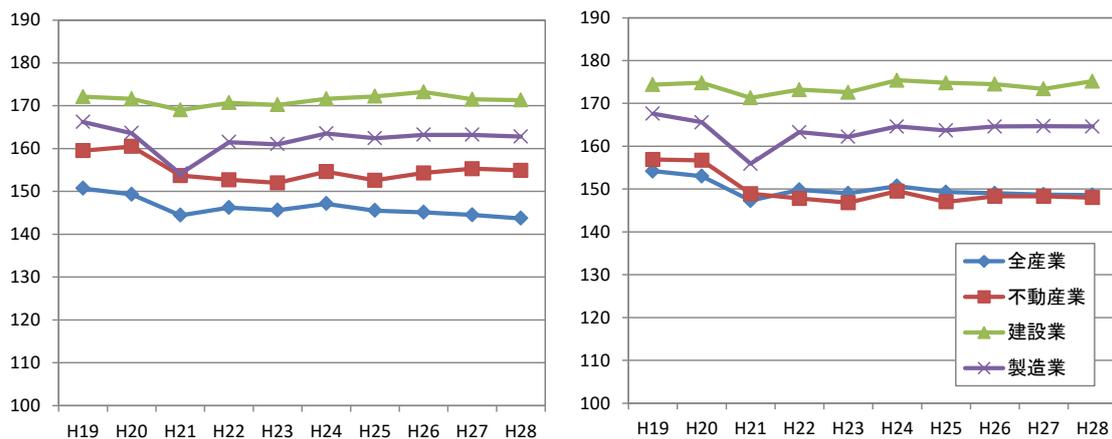
(不動産業における労働時間の実態)

次に、不動産業の労働時間に関するデータ等についてみてゆく。ここでは産業全体のほか、わが国の代表的産業である製造業と長時間労働が問題視されることの多い建設業も取り出して比較してみた。

① 労働時間の状況

図1は、産業別の1人当たり月間総労働時間の推移を示したものである。不動産業は、建設業や製造業と比較すると実労働時間は少なく、産業別にみた場合特に実労働時間が長いといった傾向にはない。ただ、5人以上の事業所については、明らかに全産業平均よりも実労働時間が長い傾向にある。おそらく小規模な不動産業者については土日祝日の出勤も多いことが影響しているものと考えられる。

図1. 産業別常用労働者1人平均月間実労働時間数の推移
(5人以上の事業所) (30人以上の事業所)



注) 常用労働者とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者(船員法の船員を除く)のうち、①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者 ②日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者のいずれかに該当する者のことをいう。

全産業に農林漁業は含まれない。

不動産業は、日本標準産業分類における産業中分類の不動産取引業及び不動産賃貸・管理業を意味する。建設業及び製造業は産業大分類の建設業及び製造業を意味する。

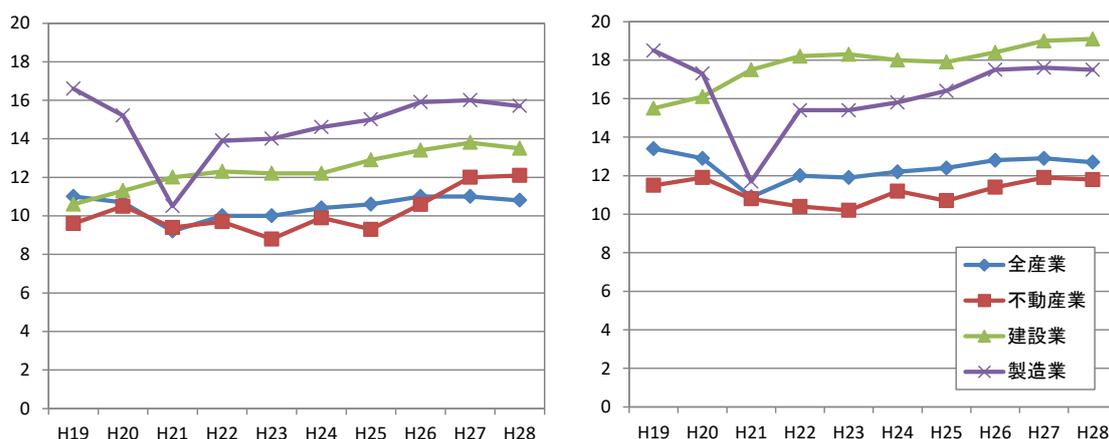
資料: 毎月勤労統計調査(厚生労働省)より作成。

次に、いわゆる残業時間の長さについてみてゆく。図2は、産業別の1人当たり月間所定外労働時間の推移を示したものである。不動産業の所定外労働時間数は、全産業平均と同レベルかやや少ない程度にとどまっており、建設業や製造業に比べると明らかに少ない。近年不動産業の5人以上の事業所においてやや所定外労働時間数の増加傾向がみられるのは、個人等による不動産取引の活発化によるものであろうか。

図2. 産業別常用労働者1人平均月間所定外労働時間数の推移

(5人以上の事業所)

(30人以上の事業所)

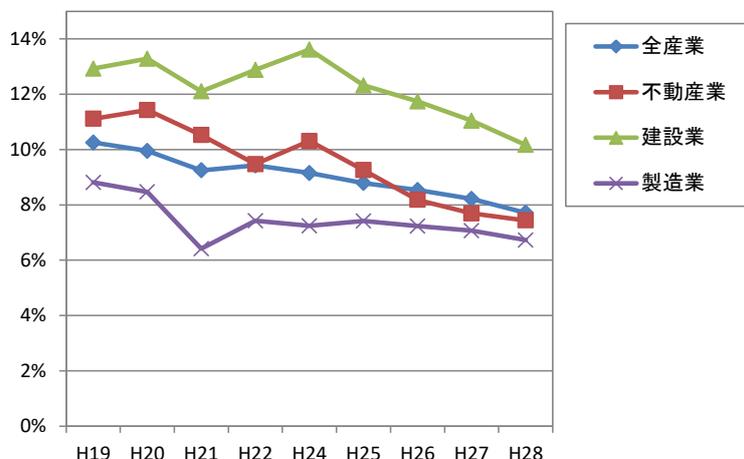


注) 所定外労働時間数とは、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数をいう。
その他の用語の定義は、図1に同じ。

資料: 毎月勤労統計調査(厚生労働省)より作成。

ただ、上記のような平均値のみでは、労働者の一部が過剰な長時間労働を行っていることなどが判別できず、産業別での長時間労働の実態はわかりにくい。そこで、相当程度以上の長時間労働をしている雇用者の割合を示す指標として、図3において、産業別の週労働時間60時間以上⁷の雇用者の割合の推移を示した。

図3. 産業別の週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移



⁷ 既に記したように労働基準法上の週労働時間の上限は原則40時間、三六協定における延長時間の上限が原則15時間、計55時間であるから、週労働時間60時間以上とはこの上限を超えた長時間労働をしていることになる。

注) 月末1週間の就業時間の年平均が60時間以上である雇用者の雇用者総数(休業者を除く。)に対する割合を示したものの、平成23年については、東日本大震災の影響でデータが欠落している。
 雇用者とは、会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員をいう。
 全産業に農林業は含まない。漁業は含まれる。
 不動産業とは、平成20年までは平成19年11月改定前の日本標準産業分類における産業大分類の不動産業を、平成21年以降は改定後の産業大分類における不動産業・物品賃貸業を意味する(図1・2における不動産業とは一部範囲が異なる。)

資料:労働力調査(総務省統計局)より作成。

このところいずれの産業も週労働時間60時間以上の雇用者の割合は低下しつつあり、長時間労働の是正が進んでいることが推察される。不動産業についてもこの割合は低下傾向が続いており、ここ3年ほどは全産業平均を下回る状況になっており、もともとこの割合が低かった製造業との差も縮まりつつある。

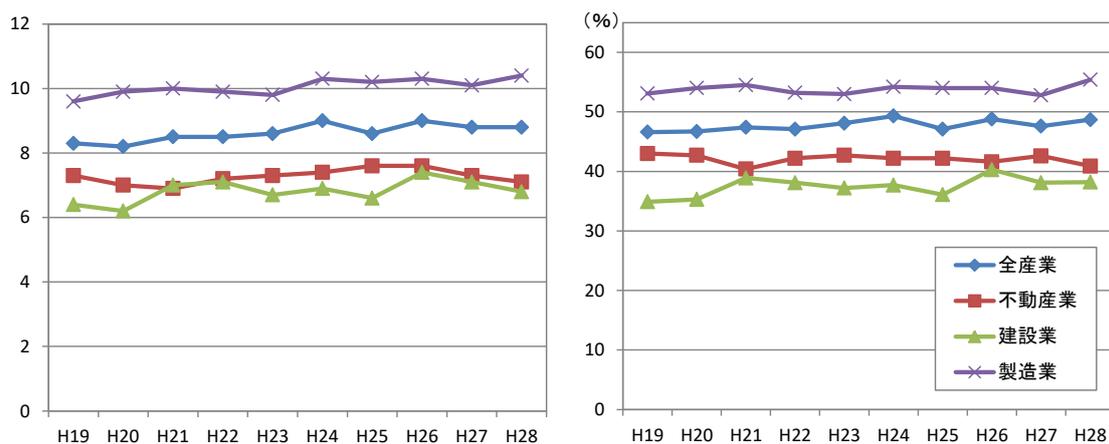
なお、政府は週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5%に低減させることを目標として掲げている⁸。この目標を前提とすれば、不動産業を含め大部分の産業において長時間労働の是正が不十分な状況にあるといえる⁹。

② 有給休暇の取得状況

図4は、産業別の有給休暇の取得状況の推移について示したものである。不動産業における有給休暇取得状況は、取得日数、取得率ともに全産業平均より明らかに低く、建設業並みのレベルにとどまっており、製造業が常に全産業平均を上回っていることと対照的な結果となっている。不動産業の場合、顧客等との対面業務が主となりがちであることから、顧客等への対応に引きずられる結果有給休暇が取りづらくなることによるものと考えられる。

なお、政府は年次有給休暇取得率を2020年までに70%に向上させることを目標として掲げている¹⁰。この目標を前提とすれば、不動産業を含めほとんどの産業において有給休暇の取得が不十分な状況にあるといえる¹¹。

図4. 産業別、労働者1人平均年次有給休暇の取得状況
 (有給休暇取得日数) (有給休暇取得率)



⁸ 「まち・ひと・しごと創生総合戦略(2016改訂版)」(平成28年12月22日閣議決定) p69、同戦略のアクションプラン p83

⁹ 平成28年にこの目標を達成している産業は、鉱業・採石業・砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、医療・福祉、複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等)の4つである。

¹⁰ 前掲「まち・ひと・しごと創生総合戦略(2016改訂版)」p69、同戦略のアクションプラン p83

¹¹ 平成28年においてこの目標を達成している産業は、電気・ガス・熱供給・水道業のみ(71.3%)である。

注) 有給休暇取得率: 有給休暇取得日数 / 有給休暇付与日数

企業全体の全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者(パートタイム労働者を除く。)を対象としている。

不動産業の定義は、図 3 に同じ。その他の用語の定義は、図 1 に同じ。

資料: 就労条件総合調査(厚生労働省)より作成。

③ 法令違反の事例と働き方改革の取組事例

平成 28 年 10 月 1 日から平成 29 年 9 月 30 日までの 1 年間に於いて労働基準関係法令違反で送検された事案は、478 件ある¹²。多くが労働安全衛生法違反の事案であり、労働基準法違反の事例は 94 件であった。このうち宅地建物取引業者による事案であることが確認できたのは山梨県の 1 事案のみであり、労働者 1 名に、三六協定の締結・届出を行うことなく、違法な時間外労働を行わせたとして、労働基準法第 32 条違反に問われたものである。

他方、働き方・休み方改善取組事例として厚生労働省によって取り上げられているのは、353 件ある¹³。このうち、不動産会社による取組事例は 4 件ある。ここではその中からヒューリック株式会社の取組事例のうち、長時間労働の是正に資する取組みについて簡単に紹介する。

同社では、「長時間の労働は美德ではない」とのトップメッセージの下、

- ・若手社員に対して仕事の優先順位度や求められる仕事の完成度(レベル感)についてあらかじめ指示するなど『業務の交通整理』を行い、力の入れすぎによる無駄な残業をなくす
- ・毎週水曜日を定時退社日(ノー残業デー)に設定
- ・夏季には、希望者を対象に出・退勤の時刻を 1 時間繰り上げる「朝型勤務」を実施
- ・「原則として全社員は、1 年に 1 回、3 連休および 1 週間の連続休暇を取得することとし、休暇取得を前提に仕事をすすめられるように各部署で年次有給休暇の取得計画について話し合う
- ・男性の育児休業や短時間勤務なども女性と同様の制度とし、「男性の育児休業取得実績をつくる」という行動計画を策定

といった取組みを進めている。

(むすび)

以上、長時間労働の是正に関連して、制度面と不動産業に係る実態面とに分けて簡単に触れてみた。不動産業は、建設業や自動車運送業、飲食業などと比較すれば慢性的な長時間労働について問題視される場面が少なかったのは確かである。しかしながら、そのことが長時間労働の是正に無関心でよい理由にはならない。労働時間に係る規制はこの数年のうちにかなり厳しくなることは間違いなく、不動産業においても今後の法改正等を踏まえ、そして良好なワークライフバランスの実現のために適正な労働時間の実現に向けて取り組んでいかなければならない。そしてこのことは、生産性の向上や優れた人材の確保といった形で、不動産業自体の発展にも結び付いていくものと考えられる。

(齋藤 哲郎)

¹² 労働基準関係法令違反に係る公表事案(平成 29 年 10 月 16 日 厚生労働省労働基準局監督課)による。

¹³ 働き方・休み方改善ポータルサイト(厚生労働省)による(平成 29 年 11 月 16 日現在)。