

## 弾性労働時間制度に関する論考

孫友聯

ここ数ヶ月、再び「無給休暇」の波が多くの労働者の生活を占拠し始めている。多くの大企業が世界的な景気の波に影響され、これまでの利益を無視し、あらゆるリスクを労働者に転嫁しようとしている。味をしめた企業は労働者に無給休暇を押し付け、「無給休暇は最良の選択。経済構造下では必然の状況」と嘯いた。また、先日新竹サイエンスパークで行われた「2011 企業座談会」において馬英九総統は、企業オーナーに対し「一年変形労働制度」の概念を提言し、労働時間を1年間で計算する方式にすれば年間の労働力需要の増減に弾性的に対応出来るとした。これに対し、労働者団体は一斉に反発し、これは貪欲な大企業の「形を変えた脅迫」に過ぎず、政府は受け入れるべきでなく、道を誤らないように求めた。

間違いなく、無給休暇は違法である。労働基準法の規定によれば、すべての休暇に対しても給与は支払われるべきで、無給休暇というものは存在していない。しかし、行政院の呉敦義院長の認識もあり、こうした企業側の違法行為はもはや習慣となってしまうている。この延長線上で、大企業が求める「労働時間貯蓄制度(各労働者の勤務時間を銀行口座のような労働時間口座で記録管理し、時間外労働を休暇で補償するという制度)」や「一年変則労働」、さらにはタイムカードの記録を必要としない「弾性労働時間」などの制度が、無給休暇の議論がまだ決着しきらないうちに俎上に上っている。これらはすべて雇用主側の利益のために弾性化の要求を受け入れたもので、本文ではいくつかの角度から弾性労働時間制度が労働者の権益に与える影響を分析したい。

労働基準法における「変則労働」の規定は、雇用主が弾性的に労働者の労働時間を調整することを予定している。労働基準法第30条によれば、労働者の一日あたりの正常な労働時間は8時間であり、各週あたりの総労働時間は84時間を超えてはならないと規定されている。ただし、雇用主が労働組合の同意を経た場合(企業に労働組合がない場合は労使会議による同意)、これらの規定を「二週間」や「八週間」など変則的に規定することが出来るとしている。また、第30-1条の労働時間変更原則によれば、労働時間を「4週」で調整することも許されている。労働者はこうした雇用主が主体的となった変則労働時間の環境の下で残業代を犠牲にしており、労働者にとって非常に不利な状況となっている。

また、労働者団体から最も批判のやり玉に挙げられているのが労働基準法第84条之1である。つまり、当局の許可を受ければ労働時間に含まないとする職種が規定されており、過剰労働の被害者を生み出す根源となっている。この条文の規定では、

労働委員会が指定する「監視」や「責任制」に必要な労働時間は労働基本法が規定するあらゆる労働時間制限から排除されているのだ。労使双方は、労働基本法が規定する労働時間を参考にし、必ず所管の当局の許可を求めなければならないとされている。本条の規定は労働委員会が指定する38業種の労働者にしか適用されていないものの、「責任制」の濫用はかなり深刻であり、特に台湾が誇る高度科学技術製造産業では、違法な責任制の濫用によって労働者の「過労死」事件が頻発している。台北市および新北市、労働委員会による調査によれば、高度科学技術産業における違法な過剰労働がもっとも深刻だということである。近年来、警備や福祉関係、医師、科学技術産業の労働者などの過労死事件によって社会が過労死に関心を持つようになってきており、立法委員や労働団体の圧力のもと、本条の適用対象が検討されたが、残念なことに労働委員会の検討結果と全面廃止を期待していた労働団体との落差は非常に大きかった。

以上のような説明から、我々は現行法の中に全く「弾性労働時間」というものが存在しないことがわかるだろう。また、労働基準法にある「変則労働時間」の概念は、主に雇用主の経営目的を出発点としており、雇用主が弾性的に労働時間を調整することで、残業手当の支出を抑えられることになっているのだ。また、第84条之1の規定では、雇用主に対し、直接的に労働者の休憩の権利を剥奪できる条項を付与している。こうした争議の中で、さらに企業のオーナーたちは、労働委員会を批判し、労働基本法にある「雇用主は出席簿あるいはタイムカードを設置し、その日ごとに出勤状況を記録しなくてはならない。また、その記録は一年間保存しなくてはならない」の規定が弾性労働に適合しておらず、排除すべきだとしている。しかし、労使間で争議が発生した場合、残業手当であろうと職業病の認定であろうと、労働者のタイムカード記録は往々にして最も重要な証拠となるものだ。雇用主がタイムカード規定について弾性を欠く、という認識は理解できるが、一方で多くの雇用主が労働者の健康をあたかもATMのように考えていることを証明しているのだ。

理論上、弾性労働時間の内容は多岐にわたる。労働者にとってみれば、弾性労働時間による利害得失を見極める必要があり、労働時間の規定に自主性が残されているかも重要である。例えば、多くの労働者は弾性労働によって遅刻による給料差し引きなどの被害を逃れることが出来るだろう。また、子供の送り迎えを充分に行うことが出来るかもしれない。こうした弾性労働は国内の公務員などですでに施行されており、明らかに労働者の利益と合致する弾性労働といえる。このほか、多くの国家では弾性労働時間の採用で労働市場を調整し、失業問題の解決に役立っている。その他の弾性労働時間モデルは、パートタイム、労働時間延長、日雇い(Working on Call)、労働時間の移動、休暇延長、前述した労働時間貯蓄制度(Arbeitszeitkonto)など、あるモデルは人件費の節約など、雇用主だけにメリットのあるものや、ヨーロッパにおける労使協議方式など労使双方の利益に符合するモ

デルも存在する。ただ、台湾国内においては、現実的に雇用主の発言力が大きく、労働組合などの能力では対抗出来ずにおり、直接的な参考にはならないのが現状だ。

たとえば、ドイツの「労働時間貯蓄制度」制度に関してだが、政治大学法律系の林佳和・助理教授の分析によれば、ドイツの団体協議と個別労働契約では恒常的に変則労働時間の契約方式が見られるという。特に、労働時間を固定しない労働者（シフト制など）に対しては、一人ずつ労働時間の貯蓄口座を所有し、本来の契約に則った労働時間をこなせばよいとされている。そして、例えば、半年もしくは一年が経過した際、契約時に合意した約定に則って「時間の精算」を行うのである。それによって労働貯蓄口座の収支は必ずゼロになる。このため、労働時間貯蓄制度はドイツの人事管理実務上、企業と労働者の労働時間の変動要求に符合したものとなり、労働組合と共同でこの弾性労働時間モデルを発展させてきたのである。特に1970年代、短縮労働が相当に進展していると同時に、産業構造や生産技術が変遷を迎えていたドイツでは、一方で企業の生産に対し実際の需要に符合させなければならず、特に市場が常に変動する状況に対応しなければならなかった。また、残業手当に関わる人件費を削減する必要もあり、ドイツでは労使双方が次第に歩み寄り、この労働時間貯蓄制度モデルを発展させることで、WIN-WINの状態を実現させたのである。

このため、労働時間貯蓄制度はヨーロッパの多くの国においては、労働組合と雇用主間に「賃金の下降なしの労働時間減少」を条件とし、労使協議もしくは団体協議を通じた約定が行われている。このため、労働者の権益は十分に確保されているが、すべての労働者に全面的に開放されているわけではない。翻って台湾では、労働組合が把握できる客観的条件はそもそも備わっておらず、オーナーの独善と政府の放任による労働者にとっては辛い状況下で、仮に台湾がこの制度を導入するとしたら台湾の労働者は永遠に回復できない状況にまで落ち込むだろう。

誰のための弾性労働か？弾性なのは誰か？現在の台湾のアンバランスな労使関係から判断すると、大部分の弾性労働時間制度はみな労働者の利益に合致しないだろう。せいぜい雇用主に対し、より一層自由に労働時間を分配する権利を掌握させるだけのことだ。そのため、台湾が弾性労働時間制度に関する制度を参考にしたり、導入する場合は、重々慎重に行うべきである。