

# 労働時間

## 首相が新たな労働時間制度の選択肢を示すよう指示

TOPICS

1

### 労働組合などが一斉に反発

政府の経済財政諮問会議と産業競争力会議の合同会議が四月二二日に開かれ、産業競争力会議の雇用・人材分科会（主査・長谷川閑史）からの「成果ベースの労働管理」を基本とする新たな働き方の提起を受け、安倍首相が新たな労働時間制度の仕組みの検討を指示した。さらに、五月二八日には第四回産業競争力会議課題別会合が開かれ、長谷川主査から改めて問題提起があり、田村憲久厚労相からも新たな裁量労働制の枠組みを構築するとの発言があった。これを踏まえて安倍首相は、「成果で評価される自由な働き方にふさわしい、労働時間制度の新たな選択肢を示す必要がある」と述べ、関係大臣間で更に調整を進め、六月の成長戦略の改定において方向性を示すよう求めた。

政府は、今後の数年間を集中改革期間と位置付けて、「世界トップレベルの雇用環境」の実現に向けた実行体制づくりをすすめるとしており、新たな労働時間制度の創設も主要課題に位置づけられている。

### 「時間上限型」と「高収入型」を構想

そのうえで、新たな労働時間制度の創設については、制度のイメージをAタイプ（労働時間上限要件型）とBタイプ（高収入・ハイパフォーマンス型）に分ける。

Aタイプの対象は、国が示す範囲の目安を踏まえて、労使合意を要件とし

つつも、最終的には、本人の希望選択に基づき決定する。労働条件については総枠決定は法律に基づきつつ、労使合意で決定する。ただし、年間労働時間の量的上限等は国が一定の基準を示す。一方、報酬は労働時間と峻別し、職務内容と成果等を反映するベイ・フォー・パフォーマンスの考え方を基本とする。

Bタイプの対象は、高度な職業能力を有し、自律的かつ創造的に働きたい社員（対象者の年収下限要件を例えば概ね一〇〇万円以上）を定め、こちらも最終的には、本人の希望選択に基づき決定する。条件については、期初に職務内容や達成度・報酬等を明確化するものの、職務遂行手法や労働時間配分は個人の裁量に委ね、その仕事の成果・達成度に応じて報酬に反映する完全なベイ・フォー・パフォーマンスとする。

長谷川主査が提出した分科会資料によると、冒頭にグローバルに通用する「働き方の改革」に早急に取り組みることが求められているとす一方、働き過ぎ防止に真剣に取り組むことがその前提になるとし、「長時間労働を強要するような企業が淘汰されるよう、問題のある企業を峻別して、労働基準監督署による監督指導を徹底する」としている。

この提案を受け、労働界は一斉に反発。連合の神津里季生事務局長は四月二三日、「労働時間上限要件型」については、「対象者に年収要件はなく一般社員が残業代ゼロになり、長時間労働の誘発などが強く懸念される」とし、また「高収入・ハイパフォーマンス型」は、二〇〇七年に世論の強い反対により見送られた「ホワイトカラーイグゼンプション」を踏襲したものに他ならない」と批判。また、全労連も同二四日の小田川義和事務局長談話で新たな制度は、「本人の希望選択」「年収要件」「労使合意」「労基署への届出」などを「制約要件」としているものの、「労働者と使用者の力関係が著しくアンバランスになっている現代日本の企業社会では、有効な歯止めとはなり得ない。ただ働き、長時間過密労働を『合法化』し、過労死・過労自殺を頻発させる。『残業代ゼロ制度』、過労死促進制度」となる危険性が極めて高い」と強い警戒感を示した。

日本労働弁護団も同三〇日に「ホワイトカラーエグゼンプションの再来であるどころか、それよりも保護を後退させる最悪の『残業代ゼロ』過労死促進」提案にほかならない」と断るとする会長談話を発表している。

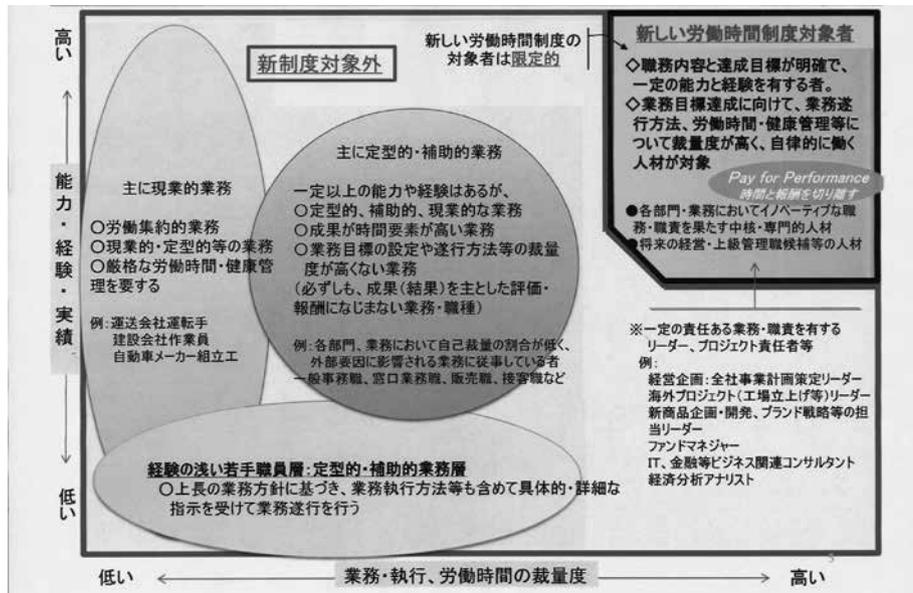
### 「残業代ゼロ」ではないと問題提起

こうした動向を受け、五月二八日に開かれた産業競争力会議課題別会合で

四月二二日に示された長谷川主査の提案では、現在の働き方に関して、①子育て・親の介護など時間や場所に制約のある者、②高度な職業能力を有し自らの裁量で労働時間の配分など創造

### 時間ではなく成果ベースで管理

図 (参考) 新しい労働時間制度の対象者イメージ



は、長谷川主査が改めて、「新しい労働時間制度」については、①すべての労働者が対象となるのではなく、イノベティブな職責を果たす専門的人材である(図)、②「残業代ゼロ」ではなく、職務・成果に応じ、短時間の勤務でも報酬を確保することが可能な制度である、③長時間・過重労働の防止のため、「労働時間上限」「年休取得下限」等の量的制限の導入など十分な措置をとる——の三つのポイントが問題提起された。

一方、田村厚労相が新たな労働時間制度を説明。①「企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者」を対象に、裁量労働制の新たな枠組みを構築する、②「世界で評価できる世界レベルの高度専門職」を対象に、新たな労働時間制度の構築を検討すると表明し、対象者、法的効果、要件などは労働政策審議会で議論するとした。これを受け、民間議員からは「競争力強化のため、働きやすい選択肢を作ることが重要。現行の裁量労働制では、割増し賃金が適用され、同じ仕事でも効率的に働いた労働者よりも時間をかけた方が、賃金が高くなる、公平性の観点からも問題がある。研究者、技術者、調査担当者については家で仕事をするなど、時間に縛られない働き方を求めている」と、欧米では当たり前となつている「年間の労働時間上限の設定や、休日取得の仕組みを取り入れ、その上で自由な働き方を實現する三位一体での、新たな働き方を作るべき」などの意見が出された。

茂木敏充経済産業相からは、「日本の雇用システムは、大量生産時代を支えてき

たが、現在の労働者の働き方は、画一的で、多様な労働形態の導入が遅れている。グローバル化の進展、労働力人口の減少、女性・高齢者の活用のためにも、能力や付加価値を最大化することが必要である。国際水準から見てもより成果に重点を置いた制度を作るべきだ。ブラック企業の撲滅や健康管理など労働者の保護を図ることは前提として、商品開発、ブランド形成関係等に限定した上で、成果で評価する新しい働き方の選択肢を作るべき。日本経済に注目が集まっている今こそ、労働政策が変わっていくというメッセージを出すべきである」と表明した。

こうした議論を踏まえて、安倍首相は、「働き手の数に制約がある中で、日

### 安倍首相が三つの前提条件を提示

一方、田村厚労相の提案について、民間議員から「世界レベルの一握りの高度人材に限定しても意味がない。適用範囲は広げていただきたい」「従業員は企業の宝であり、いかに活用するかが成長戦略として重要である」などの要望があり、田村厚労相は、「成果を評価することは反対していないが、そのためには成果を測れなければならず、そのような職種は何かということ。裁量労働制の使い勝手はよくするが、成果で測れない場合でも時間で測れる。決して考えているところは違っていない。深夜は確かに割増が付くが、深夜残業については、やはり健康を重視すべき。課長代理のような人まで広げるのは難しいのではないか。成果で測れる方、かつ、交渉力のある方については検討したい」と述べた。

本人の意欲と能力を最大限に引き出し、生産性の高い働き方ができるかどうか、成長戦略の成否がかかっている」と強調。そのうえで、働く人が才能を発揮し、事情に応じて柔軟に働き方を選べるよう、「働き方の選択肢を増やすことが重要である」として、「成果で評価される自由な働き方にふさわしい、労働時間制度の新たな選択肢を示す必要がある」と提起した。

新たな選択肢については、「長時間労働を強いられる」「残業代がなくなつて賃金が下がる」といった誤解もあることから、「そのようなことは、絶対にあってはならない」とし、働き過ぎ防止のために法令遵守の取り組み強化を具体化することが「改革の前提」と述べた。そのうえで、新たな選択肢については、①希望しない人には適用しない、②職務の範囲が明確で高い職業能力を持つ人材を対象を絞り込む、③働き方の選択によって賃金が減ることのないように適正な処遇を確保する——の三点の前提条件の下での検討を促し、「関係大臣間で更に調整を進め、成長戦略の改定において、方向性を示していただきたい」と要請した。

(調査・解析部)