

労働行政

均等法改正論議のゆくえ

昨年九月から、厚生労働省労働政策審議会の雇用均等分科会で、男女雇用機会均等法の改正が審議されている。主な争点は、男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの効果的推進方策、セクシュアルハラスメント対策——の五つ。一回を数える審議を経て、これらのテーマをおおむね二巡し、公益と労使委員の意見がほぼ出揃った。最終的な報告は年末にまとまる予定だが、分科会では広く国民からの意見を募るため、今夏にも中間まとめが発表される見込みだ。こうしたなか、労働基準法の女性保護規定の見直しに関する、専門家会合の報告書もまとまった。報告は一九四七年の法施行以来、禁止されてきた、女性によるトンネル工事や鉱山など坑内労働の解禁を提言。女性一般の保護を目的とした就業制限は全廃される見通しとなった。意見募集や労基法の女性規制の緩和も加わり、均等法改正論議はヤマ場を迎えることになる。これまでの審議の経過と現状をまとめた。

間接差別の定義では労使とも一致

主要テーマに関する公労使の争点はこうだ。まず、現行は八条で、妊娠・出産または産前産後休業の取得を理由

とした解雇を禁止しているが、審議ではこれに係る不利益取扱いについて、育児休業の申し出・取得を理由とする不利益取扱いの禁止（契約更新の拒否、退職勧奨、正社員からパートへの契約変更）、降格、不利益な配置の変更など）と同様にする必要があるとの見方で、公労使ともおおむね一致している。ただ使側委員は、妊娠・出産自体や産休の申し出・取得に対する不利益取扱いと、妊娠・出産に伴う能率低下や労働不能、復職時の扱いについては分離し、ノーワーク・ノーペイの観点から慎重な議論を求める。

男女双方に対する差別の禁止については、論点は主に二点に絞られている。一つは、女性差別禁止法である均等法の基本性格を、男女双方に対する差別禁止法へと転換すること。もう一つは、そうした場合の均等法九条にある女性に対する特例措置、いわゆるポジティブ・アクションの扱いだ。審議では、公労使とも双方差別を禁止すべきとの方向を模索しているものの、使側委員は「その場合、ポジティブ・アクションは女性だけが対象という片面性をどうするか、慎重に議論する必要がある」と指摘している。また、労側委員も「双方差別禁止とするなら、仕事と生活の調和を均等法の目的に盛り込むべき」と主張している。

ポジティブ・アクションの効果的な推進方策に関しては、労側委員の「行動計画などの形で実行を義務化すべき」との主張に対し、使側委員は反対している。ただ、「奨励は良い」としていることから、例えば表彰制度や認定マークなど、より積極的な企業インセンティブを設ける方向で検討されている。

一方、間接差別の禁止については、労使の間で「間接差別は使用者にも抗弁の機会があり、結果の平等を求めるものではない概念だ。均等法に明確に規定すべきだ」（労側委員）、「時期尚早だ。間接差別はまだ漠然とした概念。判例などの蓄積で概念化が進み、法制化に至るのが本来の流れだ」（使側委員）——といったやりとりが繰り返されてきた。こうしたなかでも、議論のたき台として「男女雇用機会均等政策研究会」（座長＝奥山明良成城大学法学部教授）が示した、間接差別の定義——

「外見上は性中立的な規定、基準、慣行等が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないもの」については、労使でおおむね一致をみた。しかし、日本ではまだ間接差別を認めた判例がないため、その具体像については、同研究会報告が「募集・採用にあたっての身長・体

重・体力要件や一定の学歴・学部要件、総合職募集・採用の際の全国転勤要件、福利厚生適用や家族手当などの支給にあたっての世帯主要件、処遇の決定にあたり正社員を有利に扱う場合——などで、使用者抗弁が認められない場合に間接差別が考えられる」としているのに対し、労側委員は「これらも例示にすぎず原則、間接差別法理に係るどのような事案でも俎上にのぼる可能性がある」と主張。使側委員は「それでは、間接差別は無制限に拡がりかねず、現場が混乱する」と危機感を募らせてきた。

こうしたなか、六月末のある分科会では、公益側委員が「募集・採用にあたっての身長・体重・体力要件が間接差別の一つに考えられることは、労使とも異論がないだろう。また一方では、家族手当や年功賃金など、合理性・正当性の判断が難しいものもある。そこで、原則禁止し例外的に合理性・正当性が立証された場合のみ差別にならなく、いとするポジティブリスト方式でなく、例えば現場も受け容れやすい間接差別禁止事項をネガティブリスト方式で限定列挙し、追ってその範囲を検討してゆくという手法もあるのではないかと提案。使側委員は「定義の浸透を図るにしても、あくまでポジティブ・アクションを進めるべき」と主張したが、さらに公益側委員から「間接差別の例と考えられる事項についてもポジティブ・アクションで対応すべき」というなら、ポジティブ・アクション規定を強

化する必要があるのではないかと指摘し、使側委員が課題持ち帰りとする場面もみられた。今後は、ネガティブリスト方式も有力な選択肢の一つとして、労使間の調整が進められるものとみられる。

均等法強化とセットで 就業制限全廃も

他方、均等法の改正論議に併行し、労基法の女子、母性保護規定の規制緩和について検討してきた、厚労省の「女性の坑内労働に係る専門家会合」と「母性保護に係る専門家会合」は七月四日、それぞれ報告書を取りまとめた。労基法に残る女性の坑内労働禁止規定について検討した前者は、「作業環境および作業態様の双方で格段に高い安全衛生の確保が図られるようになり、現在では女性の坑内での就労を一律に排除しなければならぬ事情は乏しくなってきた」と考えられる」と明記。坑内の温度管理や粉じん対策が進み、施工技術が進歩するなど作業環境が改善されたため、「合理的理由のなくなつた特別措置を存続させることは、むしろ女性の職業選択の幅を狭める」とし、女性の坑内労働の解禁を提言した。女性の坑内労働は、石炭産業の全盛時代にあつた労基法施行当時、風紀上の問題もあり「満一八歳以上の女性を坑内で労働させてはならない」と全面禁止されてきたが、その後、九七年の均等法改正に伴い事故時の医師や看護師、メディアの取材、鉱物資源の研究など臨時業務に限り、例外として入坑が認められてきた。これに対し、女性技術者の増加に伴い東京都や日本経団連が

らは、内閣府の規制改革・民間開放受付などに女性技術者も監督業務に従事できるようにすべきとの見直し要望が寄せられていた。同報告は今後分科会で、解禁する労働者に技術者だけでなく一般作業員も含むのか、対象をトンネル、鉱山などの範囲まで広げるかなどを焦点に議論される見込みだ。

妊産婦に対する、①産前六週産後八週休業のあり方と、妊産婦も含む女性一般に対する②重量物取扱い業務(断続三〇キログラム、継続二〇キログラム)の禁止③有害物が発散する場所での業務禁止——などの見直しを検討してきた後者の専門家会合は、①②については現行維持が適当と判断。一方、③については、「かつて就業制限対象となっていた化学物質は、現在の知見に照らせば、そのすべてが妊娠・出産機能に明確に有害とは必ずしも言えない状況にある」とし、規制対象物質の「見直しが適当」と結論づけた。具体的には、「化学品の分類及び表示に関する世界調和システム」(GHS)に関する国連勧告への対応として、〇六年末をメドに進められている化学物質の危険有害性の程度などの分類作業結果を待つ形で、検討する模様だ。

「小さく生んで大きく育てよう、その合言葉に制定した均等法ももう二〇歳。いま改正を前に、真の意味での男女平等法を確立する決意を新たにしよう」——。連合は六月三〇日に開いた「つくろう！男女雇用平等法シンポジウム」のなかで、こう呼びかけた。九七年改正では、時間外、深夜業、休日労働解禁という労基法改正とセットで、募集・採用、配置・昇進での女性差別

の禁止を盛り込んだ。「女性が坑内に入ると山の神が怒る」という迷信は、法制上でも過去の話になるうとしていく。男女平等の法的な再整理に向けて

女性社員の登用に理想と現実のギャップ

企業は女性社員の活用を考えているが、現実には管理職への登用などが進んでいるとは言えない——二一世紀職業財団が先ごろまとめた「女性管理職の育成と登用に関するアンケート結果報告」でこんな実態が浮き彫りになった。調査は今年三月、全国の上場企業など約三四〇〇社の人事労務担当者を対象に実施。四〇九社から回答を得た。回収率は一二・〇％。

企業の7割近くが女性の登用に前向き

調査報告によると、企業が今後の人事戦略として重きを置いている(複数回答)のは、「評価における公平性・納得性の確立」(八五・三％)がトップ。次いで「多様な人材の確保」(七五・六％)、「業績評価の拡大」(七二・二％)が続いている。「女性社員の活用および登用」は四番目で六八・八％。比較的多くの企業が、女性社員を育てて管理職などに活用していきたいと考えていることが明らかになっている。ただし、これを企業規模別に見ると、五〇〇人以上の大企業で九二・五％が重要だと考えているのに対し、一〇〇〇〜九九九人規模は七四・三％、三〇〇〜九九九人規模は六六・九％、三〇〇人未満規模では五三・九％と企業規模が小さくなるに連れて、その比率は低下する傾向にある。

女性社員の活用・登用を重視する理由(複数回答)を聞くと、「工作上、

均等法改正論議は正念場を迎えようとしている。

(調査部 渡邊木綿子)

男女に能力差は認められないから(二六・九・〇％)、「女性にその能力を十分に發揮してもらうことが必要だから」(二六・五・五％)、「女性社員のやる気を上げることが不可欠だから」(一五・八・〇％)との回答が多数派を占めた。女性社員のやる気を引き出して、その能力を發揮してもらうことの人事管理上の認識が広まっていることが分かる。

約8割の企業が部長職がいらない

しかし、その一方で実際には女性社員の登用が進んでいるとはいえない結果も出ている。現在の管理職の状況を尋ねたところ、「部長相当職」で七九・〇％、「課長相当職」で四五・五％、「係長・主任相当職」でも一九・一％の企業で女性管理職が全くないかった。五年後の見通しについては、五六・五％の企業が「増加」「やや増加」と答えている反面、「変わらない」との回答も三八・九％あつた。なお、女性管理職を増やすための数値目標を設定している企業は全体の四・四％に過ぎない。

女性の登用を妨げている理由(複数回答)は、「女性が出産・育児を契機に退職する人が多いこと」が四二・八％で一番多く、次いで「女性の採用数が少なく全体に占める女性の割合が少ない」(三四・七％)、「女性を積極的に育成しようとする意識に欠ける」(二九・三％)などとなっている。

(調査部)

労災認定

精神障害による労災認定、過去最多に

うつ病など精神障害による労災請求が増加の一途をたどっている。厚生労働省が六月一七日に発表した「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（二〇〇四年度）」によると、〇四年度のうつ病など精神障害の労災請求件数（五二四件）と認定件数（一三〇件）がともに過去最多を記録したことが明らかとなった。

また、脳出血や心筋梗塞など脳・心臓疾患による労災の請求（八一六件）、認定（一九四件）件数も、ピーク時の〇二年に並ぶ高水準で推移していることも分かった。

リストラの進展や成果主義の導入など、働く人がストレスにさらされる環境が強まっている。こうしたなか、過重労働による脳・心臓疾患や精神障害が多発するなど、労働者の健康を取り巻く状況が厳しさを増していることが浮き彫りとなった。

精神障害の労災申請が急増

二〇〇〇年に入ってからの精神障害の労災請求件数の推移をみると、〇〇年（二二二件）と〇一年（二六五件）は二〇〇件台で推移していたものの、〇二年は前年度比二割増（七六件増）の三四一件。続く〇三年は三割増（一〇六件増）の四四七件と増加を続け、〇四年は過去最高となる五二四件の労



災請求が労働基準監督署に提出された。職場のストレスによりうつ病などの精神障害を発症する人が急増していることがわかる（図1参照）。

一方、申請の増加に伴い、労災の認定件数も増加傾向を示している。〇〇年は三六件だった認定件数が翌〇一年はほぼ倍増の七〇件。〇二年には一〇〇件の大台に乗り、〇四年は過去最多の一三〇件が認定された。

これを業種別にみると、製造業（三三件）が最も多く、卸売・小売業と医療・福祉が各二〇件で続いた。また、職種別ではシステムエンジニアなどの「専門技術職」（四三件）がトップで、次いで製造工などの「技能職」（二四件）の認定が多かった。年齢別では、働き盛りの三〇～三九

歳の認定（五三件）が最も多く、次に四〇～四九歳（三二件）、二九歳以下（二六件）となっている。

脳・心臓疾患の半数が「過労死」

一方、長時間・過重労働で脳・心臓疾患を発病した人の労災申請・認定件数も高水準で推移している（図2参照）。脳・心臓疾患による労災の請求件数は〇二年に過去最高の八一九件を記録。翌〇三年は七四二人と減少に転じたものの、〇四年には再び増勢を強め七四件増の八一六件と過去最多に並んだ。対する認定件数は、厚労省が〇一年

一二月に認定基準を緩和したため、〇二年は三二七件と前年度（一四三件）から倍増。その後、認定件数は三〇〇件前後で推移し、〇四年は二九四件（前



年度比二〇件減）が認定され、このうち一五〇件が「過労死」に至った。

過重労働・メンタルヘルス対策

業務に起因する心身の健康障害が増加するなか、厚労省は過重労働とメンタルヘルス（心の健康）対策を強化している。

過重労働対策の柱は「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（〇二年八月）。これは事業主が、①時間外労働の削減②年次有給休暇の取得促進③労働者の健康管理に係る措置の徹底——を講じることで、過重労働による健康被害を未然に防ぐものだ。

メンタルヘルス対策については、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（〇〇年八月）が軸となる。これは、①労働者が自分でチェックするセルフケア②管理監督者（ライン）によるケア③事業場内産業保健スタッフによるケア④事業場外資源によるケア——により働く人の心の健康づくりを進めるものだ。

厚労省は過重労働・メンタルヘルス対策を強化するため今通常国会に、労働安全衛生法改正案を提出した。これは、月一〇〇時間を超える残業があった社員から申し出があった場合、医師による面接を義務付けるもの。長時間労働が脳・心臓疾患や精神障害発症との関連性が高いことから、指導を強化する考えだ。

（調査部 遠藤彰）

労働組合

短時間正社員の導入に向け課題整理／電機連合

大手電機メーカーの労働組合などでつくる電機連合（古賀伸明委員長）はこのほど、将来の「短時間正社員制度」の導入に向けて、導入した場合の就労形態や課題などについて論点整理した。

電機連合では、ワーク・ライフ・バランスを実現する個人のニーズに合った多様な働き方の一手法として、短時間正社員制度の導入に期待を寄せている。今後は、導入に向けた具体的な提言内容を検討していく方針だ。

選択肢 行き来できるシステムを

電機連合は昨年、内部に「多様な働き方と処遇のあり方」プロジェクトを設置し、多様な働き方と処遇のあり方について検討してきた。同プロジェクトはこのほど、報告「多様な働き方と処遇のあり方に関する基本的な考え方と対応」をまとめた。そのなかで、多様で柔軟な働き方の必要性和短時間正社員制度を導入する場合の論点などについて整理している。

報告は、現状では働き方が「正社員」と「非典型雇用」に二極化しており、多様で柔軟かつ安定的な働き方の選択肢が少ないとしている。また、選択肢の間を本人の希望と意欲、能力によって行き来できるシステムがないために、就労形態や雇用形態、処遇の面で不満を抱く労働者も少なく、企業にとって

も人材を活用しきれないという指摘。そのため、公正な処遇を確保した上で、「多様で柔軟な働き方」をめざすべきだと訴えている。

恒常的短時間 は実現困難

報告は、短時間正社員制度のタイプとしては二通りがあると考えられるとしている。一つは、所定労働時間（あるいは労働日）を一時的に短くする制度（タイプⅠ）で、もう一つが、所定労働時間（同）を恒常的に短く設定する制度（タイプⅡ）。タイプⅠは、社会人大学・大学院に進学したり、ボランティアに参加するなど現状の育児・介護を要件とした短時間勤務制度を拡張したイメージで、本人の希望により行き来が可能となるように制度設計する必要がありとしている。

一方、タイプⅡについては、①採用時から短時間の場合、②採用時は通常労働のちに短時間となる場合（通常労働には戻らない）——の二通りが考えられるとしている。ただし、①では、企業がこの正社員に何を期待して採用することとなるのか難しいと指摘。一方、②では、現在の定年まで雇い続ける人事管理制度のなかでは特殊な場合を除けば想定しづらいと分析している。

不可欠な上司・同僚の理解

短時間正社員の就労形態としては、①短時間型（時間短縮型）②短日数型（日数限定型）③併用型——の三つのタイプを示した。

短時間型は、所定労働日は変えずに、一日の所定労働時間を短くするもの。一日「五〜七時間」程度とすることが考えられるとしている。短日数型は、一日の所定労働時間は変えずに、所定労働日を少なくするもの。一週「二〜四日」程度が考えられるとしている。

一方、併用型では、業務上の支障を小さくするために、一日「六〜七時間」、一週「四日」程度の確保が必要だとの見方を示している。いずれにしても短時間正社員と通常労働者との労働時間に差が大きく開くため、上司や同僚の理解が不可欠であり、仕事の進め方についての抜本的な工夫・改善が必要だと強調している。

処遇の原則は均等待遇

短時間正社員の処遇については、通常労働者と同じ、期間の定めのない雇用であるため、短時間型・短日数型のいずれにしても通常労働者との均等待遇の実現を図るとしている。「合理的な理由がない限り時間比例させる労働条件」として、賃金、一時金、年次有

給休暇、職関連手当を例示。「原則として同じ制度を適用する労働条件」としては、定年・解雇手続きや安全衛生に関する制度などをあげた。一方、「個別に慎重な判断が必要な労働条件」としては、生活関連手当や退職金などを列挙している。

時間比例による均等待遇を実現するにあたっては課題もあるとしている。例えば、総額人件費上は、時間比例にならないので労使合意が必要となる点だ。その一方で、短時間正社員の水準を時間比例より低くすると、時間比例となっている現状の育児・介護要件での短時間勤務者との整合性が合わなくなってくる。報告は、こうした課題については今後も検討を続けるとしている。

新たな労働時間政策も検討

電機連合はまた、「新たなワークス・タイムと労働時間のあり方」に関する報告もまとめている。生活目標を明確にした労働時間の短縮のためにはワーク・ライフ・バランスは不可欠だと強調しており、多様な働き方や、子を育てながら働くことができる制度の充実などを提起している。電機連合では今後、新たな労働時間政策の検討も開始する。

（調査部 荒川創太）

労使関係

ホワイトカラーエグゼンプションに対する労使の主張

員会の決議等で労働時間規制から外せるようにする。さらに、新たに職種を追加する場合には年収要件を課すことで、対象が高収入層に限定されるなどの配慮を提示した格好だ。

ことが急務だ」と訴えている。

ホワイトカラーエグゼンプション制度の新設を

その一方で提言は、労働者の多様な働き方と、それに伴う労働時間の弾力化の必要性にも着目。仕事よりも自分の趣味や家庭団らんに重きを置きたい人や、逆に仕事を通じて自己実現を図りたい人など価値観が広がっており、こうしたニーズに応えるには自己裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度が必要だとしている。そのためには、現行のみなし労働時間制にとどまる裁量労働制では限界があるとして、「ホワイトカラーエグゼンプション制度」の新設を提案した。

年収七〇〇万円以上を適用対象外に

賃金については、支払い形態が「月給制」か「年俸制」であることを前提に、年収額が四〇〇万円（または全労働者の平均給与所得）以上であることとする。ただし、法令以外の業務でも①年収額が七〇〇万円以上（または全労働者の給与所得の上位二〇％相当額）の者については、労使協定の締結が労使委員会の決議②年収額四〇〇万円以上七〇〇万円未満の者については、労使委員会の決議——で対象業務を定める場合には、追加適用を可能とする。

適用対象者は、通常の労働時間規制はもちろん、休憩・休日、深夜業の労働時間規制がすべて対象外となる。また、管理監督者についても、「深夜の時間帯に限りて事実上時間管理を義務付けるのは、いかにも不自然だ」として深夜業に関する規定の適用を除外すべきだとした。

労使自治で健康障害への配慮を

他方で、働き過ぎによる健康障害の懸念に対しては、各企業労使が自主的に取り決めるべきだと強調。①在社・拘束時間の上限設定②上司および産業医などのヒアリングによる健康状態の

ホワイトカラーのエグゼンプション（労働時間規制の適用除外）について、労使団体が相次いで報告をまとめていく。日本経団連は労基法で定める労働時間規制がホワイトカラーの働き方に合わなくなったとして、一定の要件を課したうえで現行の専門業務型裁量労働制の対象業務以外の裁量性の高い職種についても一定の要件を課したうえで規制適用を除外にすべきだと主張。

連合は、企業のコスト削減を目的とする米国型の制度は導入すべきではないとしており、その内容は真つ向から対立している。

日本経団連が労働時間規制で提言

日本経団連（奥田碩会長）は六月二一日、「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」を公表した。提言はまず、ホワイトカラーには、①「考えること」が一つの重要な仕事であり、職場にいる時間のみならず自宅や通勤途上でも仕事の事を思いめぐらす半面、オフィスにいる間は常に仕事をしているとは限らない②就業時間外に自らの興味のある分野の研究や自己啓発などを自発的に行うことがあり、それが本人の職業能力の向上に繋がり、業務に役立つこともあり得る——などの特徴があるとして、「労働時間」と「非労働時間」の境界が曖昧な点を指摘。経済のグローバル化の進展や国際競争の激化に伴い、これまで以上に高い生産性が求められているホワイトカラーには、労働時間の長さではなく、役割・成果に応じて処遇を行う成果主義的賃金制度や能力主義的賃金制度を導入・拡充する企業が増加しており、この傾向は今後もしばらく続くとの見通しを示した。

さらに、労働時間を賃金支払いの基準とする現行法制について「非効率的に長時間働いた者に時間外割増賃金が支給されるので、効率的に短時間で同じ成果を上げた者より結果として報酬が多くなる矛盾が生じており、雇用の流動化や労働者のモチベーション等に着眼した場合、説得力を失う」と批判している。

賃金と労働時間の分離を

そのうえで提言は、「賃金と労働時間の長さを関連させている現行の労働時間法制には大きな限界があり、ホワイトカラーについては労働時間と賃金の結びつきを見直す時期に来ている」と強調。「とりわけ、労働時間の厳密な算定が困難な業務、裁量性の高い業務に従事するホワイトカラーについては、一定の要件を満たすことを条件に、少なくとも賃金と労働時間を分離する

把握③健康相談窓口の常設化④年次有給休暇の取得促進——などの例を上げて、健康配慮措置の必要性を訴えた。

なお、こうした内容については、労働基準法に規定を新設すべきだなどと主張している。

最後に提言は「ホワイトカラーエグゼンプション制度を実現することが、労働者の仕事や労働時間に対する裁量性をいっそう高め、多様な働き方や労働時間の短縮にも大いに資する」と主張。政府が検討を進めている「規制改革・民間開放推進二カ年計画（改定）」に沿った形での労働時間規制のあり方について、「後手に回ることがないよう、迅速かつ着実な対応を強く求めたい」と続けている。

連合 は米調団報告を発表

連合（笹森清会長）は五月一六日、米国のホワイトカラーエグゼンプションに関する「調査団報告書」を発表した。調査は、①日本経団連を中心に米国制度を参考に労働時間規制の適用除外を拡大すべきとの主張が強まっている②政府規制改革・民間開放推進二カ年計画等でも、諸外国の制度調査を行った上で検討するとされている——ことなどに対応することが目的。今年二月、AFL-CIO（全米労働総同盟・産別会議）や連邦労働省、全米人材管理協会などで聞き取り調査した結果をまとめた。

米国の改定はコスト削減が狙い

報告書によると、米国では一九三八年に制定された公正労働基準法で使用量者に対し、週四〇時間を超える労働時

間について一・五倍の割増賃金支払いを義務づけ、同時に一定の要件を満たすホワイトカラー層に適用除外規定を設定している。同法制定当初は、適用除外対象が「高い俸給と昇進機会、高い教育水準、経営に近い存在」として法律の保護を要しないいわゆる上級労働者であったが、その後の数次の改定を経て、現在は適用除外がサービス業のアシスタント・マネージャーや作業所のチームリーダーなどの一般労働者にまで広げられているなど「コスト削減のみが線引きの判断基準になっている」（須賀恭孝・総合労働局長）という。

さらに昨年の規定の改定では、報酬要件が週一五五ドルから四五五ドルに引き上げられたものの、その額は日本

3社に2社が労働時間の規制緩和を 日本経団連アンケート結果

日本経団連は六月二日、「労働時間問題に関するアンケート調査」結果を発表した。それによると、労働時間に関する法規制について、回答企業の六五・八％がいわゆるホワイトカラーの労働時間規制を「現行よりも緩和すべきだ」と回答。「現状のままで全く問題ない」（四・三％）、「問題や不都合はあるものの現行のままでよい」（二二・四％）の現状維持派を大きく上回った。

「現行よりも緩和すべきだ」と答え、企業に規制緩和の形態について尋ねると、「アメリカのホワイトカラーエグゼンプション制度に近い制度の導入を図る」が三三・二％でトップ。次いで「裁量労働制などみなし労働時間制

円に換算すると年収二五〇万円程度と「適用除外とするには極めて低い給与水準」にある。

また、米国の労働時間制度は週四〇時間労働と時間外割増賃金が支払われるノン・エグゼンプトか適用除外のエグゼンプトの二者択一であり、適用除外になるか否かの決定に際しても労働者側の選択権はない（労使協議の場合を除く）。また、一旦、適用除外になったら上限規制や安全配慮のない自己責任型の制度になっている。

前提条件の異なる制度の 導入は困難

こうした状況を踏まえて連合は、①米国の適用除外規制の改定は、企業の

の適用範囲の拡大、要件の緩和、手続の簡素化（二七・九％）、「裁量労働制の労働時間算定をみなし労働時間制から適用除外制に変更する」（二二・四％）、「管理監督者の対象者の範囲および深夜業の適用除外などの内容の拡大」（二二・二％）の順だった。

裁量労働制導入企業は半数弱

一方、現在の裁量労働制の導入状況に関しては、現行法で規定する専門業務型裁量制を導入している企業と検討中の企業をあわせて四六・〇％、企画業務型裁量制の導入企業（検討中含む）は四二・〇％と、それぞれ半数弱にとどまっている。逆に「導入していない

コスト削減が目的②柔軟な働き方を可能とする労働時間制度を有する日本とは前提条件が違いすぎる③権利意識が比較的高く自己責任の原則が浸透している米国とは、企業の慣行や文化、労働者に対する使用者責任などが大きく異なっている——などと指摘。「こうした前提条件の差異を抜きにした制度の検討は木に竹を接ぐようなものと言わざるを得ない」として、「米国型のホワイトカラーエグゼンプションの日本への導入は行うべきではない」と結論づけている。

（調査部 新井栄三）

し、することも考えていない」企業は両制度とも四一・一％だった。

両制度に「不都合な点や緩和、改善すべき点があるか」との問いでは、専門業務型裁量制が八六・九％、企画業務型裁量労働制が九四・五％が「ある」と回答。具体的には、対象業務の範囲や労働時間規定がみなし労働時間であり、全面適用除外とならないことへの緩和・改善を求める声が多かった。

時間管理に伴う労働者の健康確保措置については、五三・七％が「企業の実態に同じ、労使での取り組みを検討すべき」とする一方で、「現状程度の使用者の義務は甘受すべき」が三五・九％、「現状以上の強化もやむなし」との意見も七・二％あった。

調査は昨年一〇～十一月に実施し、三四八社の回答をまとめたもの（回答率二三・五％）。（調査部）