

ホワイトカラー・イグゼンプションの問題点

～長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現を～

はせがわ ゆうこ
長谷川 裕子

連合・総合労働局長

長時間労働の是正が課題

日本の労働時間は、長時間働く労働者の比率が高まり、労働時間分布が長短二極化している。総務省「労働力調査」によれば、この10年間で週労働時間「35時間以上60時間未満」の労働者は減少する一方で、「35時間未満」「60時間以上」の労働者が増加している。とりわけ30代の男性では、4人に1人が週60時間以上働いている。週60時間以上の労働とは、週休2日の中では、毎日4時間以上の時間外労働をしていることになる。

諸外国と比べても日本の労働時間は長い。ILOの調査によれば、週50時間以上働く労働者の比率がもっとも高いのは28.1%の日本である。以下、ニュージーランド(21.3%)、オーストラリア(20.0%)、アメリカ(20.2%)と続くが、日本が大きく上回っている。

さらに、このような統計にあらわれてこない「不払い残業」の存在もある。厚生労働省が2005年度に監督指導した中で、その是正を指導した結果、不払いになっていた割増賃金の支払額が100万円以上となったケースをみると、是正企業数が1,524

企業、対象労働者数が167,958人、支払われた割増賃金の合計額は232億9,500万円にものぼっている。連合も賃金不払い残業の解消に向けて取り組みを進めてきたが、まだ解消していない。

こうした中で、メンタルヘルス不調者や過労死、過労自殺の増加、仕事と家庭生活の両立の困難と少子化、自己啓発の時間がとれないなど、長時間労働の弊害が顕在化している。たとえば連合の「安全衛生に関する調査」(2005年)では、長時間労働による過労ストレスに不安を持つ人が55.5%(2001年は38.3%)、メンタルヘルス問題への不安は53.5%(2001年は43%)となっている。半数を超える労働者が過労やメンタルヘルスへの不安を感じる中で、現実には過労死や過労自殺の労災申請・労災認定は増加の一途をたどり、多くの職場でメンタルヘルス不調者が続出している。

労働者が働きすぎて心身を壊したり、仕事と仕事以外の生活との調和がとれない状況は、労働者にとっても、企業にとっても、日本の経済・社会にとっても大きな問題である。ワーク・ライフ・バランスの視点から労働時間の在り方を見つめ直し、誰もが健康に働き続けられる労働時間とすることこそが最優先の課題である。

厚生労働省が提案する「ホワイトカラー・イグゼンプション」とは

厚生労働省の審議会である労働政策審議会・労働条件分科会（以下、審議会）では、2006年2月より労働時間に関する労働基準法の見直しについて、労働契約法制定の議論とセットで審議している。労働基準法も労働契約法も、ともに労使の意見が対立する点が多く、審議の行方は不透明であるが、厚生労働省は年内に審議会の報告をまとめ、2007年の通常国会に労働契約法案とともに労働基準法改正法案を提出したい構えである。

労働時間に関する労働基準法見直しとして項目として上がっているのが、「一定時間数を超えた場合の時間外割増率の引き上げ」「自律的な働き方を可能とする制度」「時間単位の年休取得制度」「管理監督者となり得るスタッフ職の範囲の明確化」「企画業務型裁量労働制の範囲・手続きの見直し」等である。

中でも労使の意見の溝が最も深いのが「自律的な働き方を可能とする制度」、いわゆる「ホワイトカラー・イグゼンプション」制度である。以下では、その提案内容を説明し、労働者側から見た問題点を指摘したい。

なお、厚生労働省はこの間、審議会に対して、

「労働契約法制及び労働時間法制に係る検討の視点（案）」（2006年4月）、「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（案）」（2006年6月）、「労働契約法制及び労働時間法制について（案）」（2006年9月）の3種類の資料を提出しているが、ここでは最も詳細を記載している資料をベースにする。

「ホワイトカラー・イグゼンプション」制度は、アメリカの制度である。アメリカの公正労働基準

法（連邦法）では、週40時間を超えて労働させた場合には時間外割増手当（150%以上）を支払わなければならない。ただし、規則で定められた一定の要件に当てはまるホワイトカラー労働者については、この時間外割増手当の支払い対象から除外している。この仕組みが、ホワイトカラー・イグゼンプションと言われるものである。具体的には、管理的被用者、運営的被用者、専門的被用者、高額被用者などのカテゴリーがあり、それぞれ職務要件、俸給制要件、収入要件の3つの要件（3つでないものもあり）が規則で定められている。これをまねた制度を日本にも導入しようというのが今回の提案である。では日本では具体的に、どのような制度が考えられているのか。

上記の資料やその下敷きとなった厚生労働省の研究会報告（「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」）等では、労働時間の配分について使用者からの具体的な指示を受けず、業務量について裁量がある、年収が一定水準以上、労働者本人が同意、休日の確保や医師による面接指導など健康確保の措置がある、制度導入には労使合意がある、などを満たした場合には、法定休日（労基法35条）、年次有給休暇（労基法39条）を適用するが、労働基準法の労働時間、休憩、休日および深夜業に関する規制の適用を除外するという制度が考えられている。研究会報告では、適用される労働者のイメージとして、「中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者」「プロジェクトチームのリーダー」が例示されている。

なお、日本経団連は、現在の専門業務型裁量労働制の対象19業務はすべて対象とする、職場の労使で対象業務を決定できる、年収400万円未満は対象外とする（＝年収400万円以上は対象になる）とした制度案を提案している。

ホワイトカラー・イグゼンプションの問題点は何か

連合は、「労働時間法制見直しに関する労働条件分科会への対応方針」(2006年5月/第9回中執確認)において、ホワイトカラー・イグゼンプションについて「このような制度の必要性はなく、導入を認めることはできない」とした。ここではその理由とともに、厚生労働省案の問題点として、次の3点を指摘したい。

1点目は、なぜこのような制度が必要なのかという点である。労働基準法では1週40時間・1日8時間が原則だが、その例外として変形労働時間制・フレックスタイム制・裁量労働制(専門業務型/企画業務型)が用意されている。このような制度ではなぜ対応できないのか。

表は、日本の労働時間制度とアメリカの労働時間制度を対比させたものである。アメリカの公正労働基準法では法定労働時間や法定休日定められていないなど、そもそも労働時間規制の在り方が日米で異なるので単純な比較はできないが、あえて対比させたものである。この表から明らかとなり、アメリカでイグゼンプションの対象とされているものは、日本でも対応する制度が存在しているのである。

こうした中で、なぜ労働時間規制からの適用を除外する制度が必要なのか。厚労省が提案する「緩やかな管理の下での自律的働き方」は、現在のみなし労働時間制ではなぜ実現できないのか。このような疑問に、納得できるだけの十分な説明はなされていない。結局は、残業代を支払わなくてもすむ労働者を増やしたいだけではないのかと言わざるを得ない。

2点目は、職場の実態から考えると、自律的な働き方ができる労働者がどれだけいるのか、という

ことだ。集団で仕事を進めるという日本の企業文化や、日本人の気質を考えると、仕事が早く終わったから早く帰るということが本当に可能になるのか。

連合ではアメリカに調査団を派遣し、ヒアリング調査(2005年2月)を実施したが(詳細は連合「ホワイトカラー・イグゼンプション調査団報告書」を参照)、その中で聞いた声は、「子どものフットボールの試合があるから昼間、応援に行く」というものである。「自律的な働き方を可能にする制度」がこのような働き方を含むものであったとして、現実の日本の企業・職場もこれを許容するのだろうか。

日本では、「業務の遂行の手段および時間配分の決定に関し使用者が具体的な指示をしない」はずの裁量労働制の適用者でも、出退勤時間を定められたり、毎日のように上司から業務指示を受けるといった例もある。また裁量労働制を入れたものの、職場のコミュニケーション不足や秩序の乱れが生じたため、すべて通常の時間管理に戻した職場もある。

3点目は、この制度の導入が長時間労働に拍車をかけかねず、残業代の不払いや過労死・過労自殺の問題をより深刻化させるおそれがあることである。

厚生労働省案では、この制度の対象となれば、労働基準法32条からも適用を除外し、管理監督者同様、実労働時間を把握することもなくなる。しかし職場の実態を見れば、平成不況下において新規採用抑制してきたことにより若年・中堅層で業務の負担感が高まるなど、業務量と人員のアンバランス、納期の短期化、成果を挙げることに對するプレッシャー等から、残業を余儀なくされるといった状況がある。

こうした長時間労働の問題を何ら解決しないまま制度が導入されれば、時間を気にせず何時間でも働く働き方が職場のスタンダードとなってしまういかねない。

表 アメリカのホワイトカラー・イグゼンプションと日本の労働時間法制

	アメリカ(連邦法)	日 本
労働時間の原則	1週40時間	原則1週40時間、1日8時間(労基法32条)
割増賃金	1.5倍以上の割増時間手当の支払い(公正労働基準法7条)	時間外25% 深夜25% 休日35%(労基法37条)
休日	連邦法の規定なし	原則1週1日(労基法40条)
時間外・休日労働	連邦法の規定なし	過半数労働組合等との書面による労使協定(労基法36条)
時間外労働の限度	連邦法の基準なし	時間外労働の限度基準あり
	公正労働基準法第7条の適用除外(公正労働基準法13条/規則541) <ホワイトカラー・イグゼンプション>	
	管理的被用者 1 俸給 2 週455ドル以上 3 職務テスト 主たる職務が企業・部課の管理であること 他の労働者を定期的に2人以上指揮監督すること 労働者を採用/解雇する権限を有すること	適用除外(労基法41条) 管理監督者/機密の事務を取り扱う者(2号)
	運営的被用者 1 俸給または報酬 2 週455ドル以上 3 職務テスト 主たる職務が、使用者または顧客の経営方針や事業運営全般に直接に関連するオフィス業務または非肉体的業務の遂行であること。 主な職務に、重要な問題に関する裁量権限と独立した判断を行っていることが含まれていること。	企画業務型裁量労働制(労基法38条の4) 対象業務 事業の運営に関する事項についての業務 企画、立案、調査および分析の業務 当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務 当該業務の遂行手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務 「労使委員会」の5分の4以上の決議必要 対象業務/対象労働者/みなし労働時間 健康・福祉確保措置/苦情処理措置 労働者の同意/不同意者の不利益取扱禁止 決議の有効期間
	学識専門的被用者 1 俸給または報酬 2 週455ドル以上 3 職務テスト 主たる職務が、長年にわたる専門的な知的教育により通常得られる科学や学問の一分野における高等なタイプの知識を必要とする職務の遂行であること。	専門業務型裁量労働制(労基法38条の3) 過半数労働組合等との書面による労使協定 労使協定事項：対象業務/1日のみなし労働時間/業務の遂行方法、時間配分などについて従事する労働者に具体的な指示をしないこと/健康・福祉確保措置/苦情処理措置/有効期間/記録の保存 対象業務 新商品、新技術の研究開発等の業務 情報処理システムの分析、設計の業務 記事の取材、編集の業務 デザイナーの業務 プロデューサー、ディレクターの業務 コピライターの業務 システムコンサルタントの業務 インテリアコーディネーターの業務 ゲーム用ソフトウェアの創作の業務 証券アナリストの業務 金融商品開発の業務 大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る) 公認会計士の業務 弁護士の業務 建築士(1級建築士、2級建築士及び木造建築士)の業務 不動産鑑定士の業務 弁理士の業務 税理士の業務 中小企業診断士の業務
	創造的な専門的被用者 1 俸給または報酬 2 週455ドル以上 3 職務テスト 主たる職務が、芸術的または創造的と認められている分野における創意、創造力や才能を必要とする業務の遂行であること。	
	コンピュータ被用者 1 俸給または報酬 2 週455ドル以上/時給基準27.63ドル 3 職務テスト 主たる職務が以下のものであるコンピュータ労働者 ハードウェア、ソフトウェア、システムに付随する特別仕様を決定するためのユーザーに対するコンサルティングを含む、システム解析技術と導入手順を提案すること コンピュータシステムまたはプログラムの設計、開発、文書作成、解析、創造、試験や修正を行うこと。 機械制御システムに関連するコンピュータプログラムの設計、文書作成、試験、創造や修正を行うこと。 上記の職務に関連し、かつ、同レベルの技能を必要とするものであること。	
	外勤販売被用者 1 俸給または報酬 2 職務テスト 主たる職務が販売、依頼人が顧客が報酬を支払う注文の獲得、サービスの提供または施設の使用契約の獲得であること 定期的に事業所や事業場所と離れて雇われていること	事業場外労働のみなし労働時間制(労基法38条の2) 事業場外で労働し、労働時間を算定し難いとき、所定労働時間労働したものとみなす 所定外労働が必要な場合は、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」労働したものとみなす 過半数労働組合等との労使協定で「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」を定めた場合は、その時間労働したものとみなす
	高額報酬被用者 1 高額報酬テスト年間報酬10万ドル以上 2 職務テスト 管理的/運営的/専門的資格のいずれか一つ以上の要件を定期的に満たすこと	フレックスタイム制(労基法32条の3) 1か月以内の清算期間における総労働時間を定め、その範囲内で、始業・終業の時刻を選択する制度。労使協定で制度の枠組みを決定。

いま、必要なことは何か

いま取り組むべきことは、冒頭で指摘したとおり、長時間労働を是正することである。そのための有効な方策のひとつは、割増率を50%に引き上げることである。現在、均衡割増賃金率は52%であり、現行の25%の時間外割増率では、人員増ではなく残業をさせる方がコストがかからず、時間外労働の抑制とならない。時間外割増率を引き上

げることで、企業も労働者の働き方をどうするか、必要な労働力をどのように確保するのかを真剣に考えることになるだろう。

もちろん、協約で法定以上の割増率を獲得することや低迷を続ける年休取得率を向上させる取り組みを行うことも重要である。しかし全国の職場のルールとするためには、法定割増率を引き上げることが必要である。ワーク・ライフ・バランスが実現できる労働時間となるよう、構成組織・地方連合会一体となって取り組みを進めたい。

訂正とお詫び

2006年9月号表紙の著者名に誤りがありました。

誤「菅谷 功」 正「菅家 功」

著者および読者各位にご迷惑をおかけしました。

お詫びして訂正いたします。