

海老原嗣生著「いっしょうけんめい『働かない』社会をつくる」PHP新書（2014年）

リクルートの人事・経営専門誌の編集長である著者がホワイトカラーエグゼンプションと日本の雇用慣行について論じているのが本書であり、主張は次のようなことである。

経営側がホワイトカラーエグゼンプションを導入したい理由は、中堅年齢層以上の平社員の賃金が高すぎるので抑制したいということにある。定昇によって中高年でも賃金が上昇する上に、管理職と異なり残業手当も払わなければならないからである。経営の都合から提起されたエグゼンプションだが、導入のみかえりに残業時間が短縮されれば、ワークライフバランスに配慮した働き方ができるようになる。そのためには労働時間そのものの直接的規制が必要であり、欧州にみられるような総労働日数規制とインターバル規制が有効である。エグゼンプションと労働時間短縮が実現すれば、昇進競争からはずれた中高年社員は、高給取りだと厄介者扱いされつつ能力向上と長時間労働を求められるといったことから解放される。賃金が抑制されれば習熟度の高い中高年社員を企業も雇い続けようとするだろうし、転職もまた容易となる。したがって、ホワイトカラーエグゼンプション導入は中堅以上の平社員にとってよい機会であり、日本的雇用の欠点を取り除いていくまたとないチャンスである。

このように「賃金を時間でなく成果で支払う」といった経営側の言説を代弁する意図は著者になく、ワークライフバランスに配慮した働き方が実現することを願っているようだ。

日本には、「有休は残すのが当たり前」で「不払い残業」や「名ばかり管理職」が温存される職場慣行があるが、この間の労働組合の取り組み、労働行政の現場の努力で、ある程度実効的な規制が進みつつあることもまた確かである。すでに「裁量労働制」があるにもかかわらず、ホワイトカラーエグゼンプションが持ち出されてきたのは、経営側がこうした規制を回避して無限定な残業が可能になる制度をつくりたいと考えているからだだろう。日本の場合、規制する法律には、猶予措置、緩和条項が付与され、違反に対する罰則も甘いし、労基署などのチェック体制も極めて弱い。今回の労政審答申でも働き過ぎ防止のしくみはあいまいであり、「裁量労働制」はさらに規制緩和されている。したがって、ホワイトカラーエグゼンプションがいったん導入されれば、拡張適用されていくことは明らかであり、エグゼンプションと労働時間短縮をともに実現しようとする著者の提案は楽観的すぎる。労働側が導入に強く反対しているのは当然といえよう。

同時に、著者も指摘しているように、重要なのは、時間外手当を支払うかどうかの議論にとどまるのではなく、時間外労働をしない働き方をいかにして実現するかの議論となるように労働側が世論形成を図っていくことだろう。

またエグゼンプションの議論が年功賃金の見直しにつながっているという著者の指摘は当を得ていると思われる。この点についても労働側から積極的に提起していくことが必要だろう。日本の賃金カーブは、若年層から中堅層にかけて抑制されたものを高齢層になって取り返す形になっている。労働の習熟度カーブに対応していないにも関わらず維持されていたのは、60歳までの雇用保障が前提とされていたからである。しかし日本的雇用慣行の変更を見ずえれば、労働組合の賃金要求は、今こそ個別賃金水準の確保に力点を移していくべきではないだろうか。能力形成期における賃金カーブのたちあげを大きくして30代前半を一人前賃金と設定し、フルタイムの共働きなら、性別や職種、企業規模、雇用形態のいかに関わらず、子育て、住宅、老後の生活課題が解決可能な水準となるような相場形成が求められる。所定時間内での労働に見合った賃金が支払われれば、働く側にとって残業収入はなくても最低限の暮らしはできる水準としていく。これは著者の結論とも一致する。

「いっしょうけんめい働かない社会をつくる」のではなく、「所定労働時間内はいっしょうけんめい働きつつ、家事や余暇、地域活動にたっぷり時間をつかう社会をつくる」方向に転換していきたい。

（滝口 哲史）