

●ホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入検討

先月、厚生労働省の『今後の労働時間制度に関する研究会（以下「研究会」）』の報告書素案が発表された。

報告書素案では、多くのサラリーマンに影響を及ぼす『ホワイトカラー・エグゼンプション制度（労働時間等規制の適用除外・以下「エグゼンプション制度」）』の具体的な導入案が盛り込まれているが、あまり話題になっていない。

この制度は、アメリカにおいて実施されているもので、仕事のやり方や労働時間の配分について使用者から具体的な指示を受けない、一定水準以上の年収があるといった要件を満たすホワイトカラー労働者を対象とし、労働時間、深夜業、休憩、休日に関する規制から適用除外するというものである。

昨年3月に内閣の「規制改革・民間開放推進三カ年計画（改定）」で、この制度の導入を検討することが閣議決定された。これに沿って、厚生労働省では、昨年4月に研究会を立ち上げ、エグゼンプション制度導入などの検討を話し合ってきた。

現在、日本の労働基準法では、労働時間は週40時間・1日8時間以内と定められ、休日は毎週1回確保するように義務づけている。これらの規制は労働者の健康を守り、家族との生活やプライベートの時間などを確保するためにも必要不可欠である。

このため、労働基準法は時間外労働や休日労働などを行った場合には、時間外労働は通常の賃金の25%以上、休日労働が35%以上、深夜労働が25%以上の割増賃金をそれぞれ支払うように義務づけている。

エグゼンプション制度が導入さ

れると、対象労働者にはこれらの割増賃金が支払われなくなる。

この制度を導入する背景には、
 ・仕事と生活の調和を図るため、自分で労働時間を管理できるような柔軟な仕組みが必要

・プロジェクト方式、チーム制の導入で、管理監督者以外のスタッフ職などの中間層が大きな権限や広い裁量を持つようになった

・人事評価で年俸制や成果主義賃金制が導入された

などの理由から労働時間の長短だけで判断せず、その成果や能力で評価できる仕組みが必要との認識がある。

●労働者にメリットなし

研究会がイメージしているエグゼンプション制度の対象労働者は、企業における中堅の幹部候補者で管理監督職の手前に位置する者、企業における設計部門のプロジェクトチームのリーダーが該当するそうだ。

対象となる労働者には、使用者から仕事の指示を受けず、労働時間も管理されないということで自分の裁量で仕事のペース配分をすることができるメリットがあると言われる。

しかし、現実にはどうであろうか。リストラによる人減らし、パートタイム労働者の増加で、正社員は過大な仕事や責任を負わされている。仮に個人の処理能力を遙かに超える仕事量だとすれば、いくら働いても仕事が終わらないことも考えられる。

労働時間管理の規制がなければ、どんなに長時間働いたとしても、使用者は「自己の裁量」の名の下に労働基準法違反を問われず、割増賃金の支払いもない。エグゼンプション制度の安易な導入は、長時間労働を助長し、過重労働による過労死

や過労自殺の原因にも繋がりがかねないのではないかと。

今のところ、制度導入にあたっては、使用者から仕事の具体的な指示を受けない、労働者本人の同意、労使協議を行うなどいくつかの要件が提案されている。

●使用者は導入推進の姿勢

一方、使用者側には導入のメリットが大きい。

まず、労働者が時間外労働や休日出勤をしても、割増賃金を支払う必要がないので、人件費を大幅に削減することができる。

次に、サービス残業による残業代不払いに対する労働基準監督署の指摘や勧告が減少するだろう。

さらに、過労死や過労自殺が起こったとしても、「自分で労働時間を管理していたので使用者側に責任なし」という免罪符が与えられるような気がする。

日本経団連は昨年6月に『ホワイトカラー・エグゼンプション制度に関する提言』として、同制度を推進する姿勢を明確にしている。同制度の適用対象労働者を原則として年収400万円以上と明確な基準も示している。

今の流れをみると、「まず導入ありき」が既定路線となっているように思えるが、このような制度を導入する前に、学識経験者や使用者の話だけでなく、もっと労働者の意見を聞く機会やこの制度を知るセミナーや勉強会のようなものを設けるべきであろう。

今後、研究会は、今月中に報告書を取りまとめ、厚生労働省労働政策審議会での審議を経て、年内の通常国会に労働基準法の改正案として提出予定である。