

安倍「働き方改革」と ホワイトカラー労働者

昆 弘見

安倍政権が「働き方改革」関連一括法案から企画業務型裁量労働制の対象拡大を削除することになった。長時間労働で過労死を増加させるという反対運動が政府を追い詰めた重要な成果である。これまで禁止されていた営業に裁量労働制を導入し、ホワイトカラー層に一気に広げようとした財界の思惑は、実現の寸前で狂うことになった。

一括法案にはなお、ホワイトカラー層を長時間労働に追い込む「高度プロフェッショナル（高プロ）制度」の創設というもう一つの大改悪が盛り込まれる。労働時間規制の適用を完全に除外するという、裁量労働制よりはるかに危険な「残業代ゼロ・過労死促進制度」である。安倍首相は野党の削除要求を拒否し、予定通り法案に盛り込む姿勢である。安倍首相にとって高プロ制度は、第一次政権の2007年に自己管理型労働制の名で導入を企て、国民の反対で断念したいきさつがあるだけに、同じ失敗はしたくないであろう。再び断念に追い込む大きな運動の強化が求められている。

「働き方改革」一括法案は、過労死ラインまでの長時間残業を認めるなど問題だらけだが、この稿では裁量労働制、高プロ制度が労働者にどんな害悪をもたらすのかを主テーマにした。

1 経団連が願望する労働時間制度

安倍首相は、企画業務型裁量労働制の拡大、

高プロ制度の創設は、労働者の要求であるかのような発言をしているが、それは口実で、実際は財界・大企業の要求に応えるものにほかならない。経団連が2013年4月16日付で出した「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」という要求文書が財界の考えを詳しく書いている。

まず現行の労働時間法制について、「創造性と裁量性を有する労働者の能力を存分に発揮する環境を用意できず、生産性の高い働き方、さらには労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を困難なものにしている」と攻撃する。そして改革の具体策の第1にあげているのが企画業務型裁量労働制の対象拡大である。「企画、立案、調査及び分析の業務」という現行の対象業務、対象労働者の範囲は狭すぎて円滑な導入を困難にしているという。

とくに厚生労働省が告示で「個別の営業活動の業務」を企画業務型裁量労働制の対象となれない業務と指定していることを問題にし、導入できるように見直しを求めている。さらに事業場ごとに労使委員会を設置し労働基準監督署に届け出る義務を簡素化し、事業場ごとではなく企業として一括化すること、6カ月ごとの報告制度の廃止など手続き規制の緩和を強く主張している。この主張が「2014年版経営労働政策委員会報告」でも繰り返されている。これが政府の産業競争力会議などで具体化され、政府が2015年4月に国会に出した労働基準法改定案は、経団連の要求をそっくり丸ごと受け

入れた満額回答の内容になった。それが法案から削除されることになるとは思ってもよらなかったことであろう。

経団連の構想では、企画業務型裁量労働制の見直しが実現した後、つづいて労働時間の適用除外制度の検討をすすめるとしている。裁量労働制は労働時間の「みなし制度」であるがゆえの限界があるとし、「高度に裁量性の高い労働者」を対象に「一定の要件を満たす営業職を含む事務職や研究・技術開発職等の一部の労働者について、労働時間規制、深夜・休日労働規制の適用を除外することを認める制度を創設すべく、検討をすすめるべきである」とのべている。

この適用除外の制度というのが現在の高度プロフェッショナル制度の創設である。経団連は、2005年6月に年収400万円以上の労働者を労働時間規制の対象からはずす「ホワイトカラー・エグゼンプション」を導入する提言を出して実現に動いたが、先にふれたように第一次安倍政権で「残業代ゼロ法案だ」という国民の猛反対をうけて失敗した。その反省からまず企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大を優先し、その後に労働時間の適用除外制度の創設に向かう構想になっている。

長時間労働を闇の中に 財界が企画業務型裁量労働制の対象拡大と導入要件の簡素化、高プロ制度の創設を執念深く追及するのは、残業代を出さずに長時間労働を可能にする仕組みをつくりたいということである。現行の労働基準法では、労働者を1日8時間を超えて働かせる場合は労使協定（「36協定」）を結んで労働基準監督署に届け出て、割増賃金（残業代）を支払わなければならない。深夜・休日出勤も同様である。これだと企業が労働者に高い成果ノルマを割り当てて長時間労働をさせても、割増賃金がかさめば利益は薄い。労働時間規制にし

ばられず、残業代を出さずに働かせる制度の実現は、長年にわたる財界の願望である。

これらの制度はグローバル競争に勝ち抜く魅力ある商品・サービスを提供するために、労働者の生産性アップをはかる環境を整備するものだと言っている。日本の労働生産性は、アメリカの66.1%、OECD加盟国（35カ国）で20位前後という最低レベルにあり、その原因が長時間労働だと経団連もとなえている。だとすれば長時間労働を促進するような制度の導入は逆行のようにみえるが、狙いは時間当たりの労働強化による生産性アップを競わせることにある。

裁量労働制と高プロ制度は、あきらかに長時間労働を促進する制度であるが、実際の労働時間が分からなくなるしくみになっている。どんなに長時間働いても、あらかじめ労使協定で決めた時間を働いた時間とみなす裁量労働制。どんなに長時間働いても労働時間として扱われない高プロ制度。実労働時間が把握されず、長時間労働がなかったことにされる。残業代を払わないサービス残業は違法だが、新制度は、そもそも残業がなかったことにされるのである。

労働時間概念がない高プロ制度が適用される労働者ははたして過労死認定基準が適用されるのだろうか。過酷な長時間労働が闇の中に閉じ込められて見えなくされ、その結果、あたかも労働時間が短縮されて賃金コストも下がって労働生産性が上がったかのようにされかねない。そうなる可能性は大きい。実労働時間が把握されないような働き方を広げるのは問題である。

2 裁量労働制のねらいと限界

裁量労働制は、1988年に導入された専門業務型、2000年に導入された企画業務型の2つのタイプがある。専門業務型は、新商品研究開

発、情報システムの分析・設計、取材・編集、デザイナー、弁護士など19業務が指定されている。企画業務型は、本社など中枢部門で「企画、立案、調査及び分析」の業務に携わる労働者が対象である。

裁量労働制は、仕事の仕方を労働者の裁量にまかせるものだとテレビや新聞で簡単に説明されたりしているが、実際はもっとハードルが高い。仕事の性質上、仕事の仕方を労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること、そして使用者が仕事の仕方や時間配分について具体的な指示をすることが困難な業務にたいして適用することになっている（労働基準法第38条3、4）。乱用防止のために業務を省令で指定している。

このようなハードルを設けているのは、労働者が実際に働いた時間ではなく、労使があらかじめ協定した時間を働いた時間と「みなす」という制度だからである。労使協定が8時間であれば、労働者が9時間、10時間働いても8時間とみなされ、超過分の残業代が出ないという仕組みになっている。8時間以降は働いていなかったことにされるのである。これだと企業側が8時間の協定を結んで大量の仕事を労働者に押しつけることができる。残業代が出ない長時間労働が広がるのはあきらかなことである。

国会で安倍首相が、裁量労働のほうが一般の労働者より労働時間が短くなると、でたらめなデータを示して大問題になった。これは調査方法も比較の仕方もまったく異なる整合性のないねつ造データであることがあきらかになって、首相が発言を撤回し、企画業務型裁量労働制の対象拡大を法案から削除せざるをえなくなった。

裁量労働制の適用者と一般労働者の労働時間については、労働政策研究・研修機構が2014年にまとめた調査結果を発表している。

1カ月の労働時間でみると、通常の労働者の平均が186.7時間であるのにたいし、企画業務型裁量労働制が194.4時間、専門業務型裁量労働制が203.8時間である。こうした明確なデータがあるにもかかわらず無視し、裁量労働制でも長時間労働にならないと言い張って対象業務の拡大や導入要件の簡素化をはかろうとする姿勢は悪質のきわみというしかない。法案から削除することになったのは当然である。

優先すべきは違法適用の取り締まり 現在、裁量労働制について最優先する必要があるのは、財界いいなりの要件緩和ではなく、大企業を中心に横行している違法行為の取り締まりである。

野村不動産がマンションの個人向け営業などを担当している労働者に企画業務型裁量労働制を適用して残業代を払っていなかったことが発覚し、厚生労働省の東京労働局が昨年末に是正勧告と特別指導をおこなった。16年9月に労働者が過労自殺し、17年春に遺族が労災申請をしたことが発覚したきっかけだという。裁量労働制は営業には適用できないことになっており、法改定を見越して先取りしていたのかもしれないが、全社員1900人のうち、課長代理級などの600人にのぼる大人数に適用して、残業代が出ない長時間労働をさせていた。

損害保険大手の損保ジャパン日本興亜でも労働者1万9000人のうち、3分の1の一般営業職に企画業務型裁量労働制を適用していたことが、17年3月に日本共産党の小池晃書記局長の国会追及であきらかになった。実際の残業は「みなし労働時間」20時間の2倍であった。損保業界はこうした違法適用が常態化しているといわれている。

大手企業のなかでこのような大規模な違法適用がまかり通っているのは大問題である。安倍政権が「働き方改革」法案に盛り込もうとし

たのは、これらの違法行為を合法化することにはかならなかった。

しかも裁量労働制といっても、「裁量」などどこにもない状態で働いているのが実態である。労働政策研究・研修機構のアンケート調査（2013年）によると、日々の出退勤管理について、企画業務型の適用者の50.9%が「一律の出退勤時刻がある」といい、仕事の目標等の決定方法では、「会社または上司が決定」が18.5%、「自分の意思をふまえて上司が決定」が23.5%など企業の意向が強い働き方になっている。先にみたように裁量労働制は、仕事の進め方や時間配分などについて使用者が労働者に指示をしないことが原則になっているが、実態は一般の労働者とはほとんど違いがない。

こうした違法な運用がまかり通っている実態をまずはしっかり把握して、厳格に取り締まることが急がれている。それをやらずに営業のような裁量性がない業務にまで導入対象を広げるのは許されることではない。

3 高度プロフェッショナル制度の危険な中身

財界は、企画業務型裁量労働制の対象に営業を加えることを引き続き追及してくるであろう。国内の中心産業である保険業、不動産業、そして電通のような広告業など第3次産業の営業の労働者に大規模に適用され、ノルマ達成のために残業代がない「サービス労働」に追いこまれる事態は何としても避けなければならない。

しかし財界の究極の目標は、労働時間規制を完全に適用除外する高プロ制度の実現である。企画業務型裁量労働制の対象拡大が法案から削除されたからといって安心するわけにはいかない。

裁量労働制は、実労働時間と関係なく労使協

定で決めた時間を働いた時間と「みなす」というもので、適用除外制度ではない。このため労使協定で定める「みなし労働時間」が8時間を超える場合は、「36協定」が必要であり残業代相当分の手当支給が必要である。また午後10時以降の深夜労働、休日出勤の割増賃金も出さなければならないし、給与明細でも分かるようにする必要がある。したがって裁量労働制は、労働時間規制から完全に離れて、成果主義で24時間働くには不十分な制度である。

このことは先に紹介した経団連の05年の「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」で明確に主張していた。

『「みなし労働時間制」は文字通り一定の時間労働したものと『みなす』ことを目的とした制度であって、労働時間規定の適用を除外するものとはなっていない点に問題がある』『裁量労働制の本来の趣旨から考えても、『みなし労働時間制』ではなく、『労働時間の適用除外』制度を採用することが、制度本来の姿だといえる』

高プロ制度の創設を決めた政府の産業競争力会議で榊原定征経団連会長（当時東レ会長）は、「裁量労働制では、深夜労働の割増賃金が適用され、制度上時間外の割増賃金規制も残っているため、たとえ同じ仕事であっても効率的に短時間で働いた労働者よりも、残業手当をもらう関係で、長い時間をかけた労働者の方が所得が高くなるといった問題がある」とのべていた。

裁量労働制は、残業代の一部を切り崩せるが、深夜の分などが残っているので完全な残業代ゼロではない、明確な適用除外制度をつくるべきだというのである。こうした財界の無理押しで創設が決まった高プロ制度は、問題だらけの内容である。

深夜割増が適用除外になる大問題 高プロ制度の問題点は、深夜労働が規制されず、企業

は割増賃金を支払うことなく24時間働かせることができる日本で最初の制度だということである。深夜労働については、一般の労働者はもちろん、管理職であっても規制から除外していない。これは人間として必要な休息を得る時間であり、健康を守るために欠かせないからである。裁量労働制であれ、フレックスタイム制であれどんな制度でも深夜労働には割増賃金を払わなければならないのが現在の制度である。

労働時間規制の適用除外が認められている管理監督者は、「部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」というきびしい要件がある。しかも残業代は適用除外であっても、深夜労働は規制され、午後10時から翌日の午前5時まで働いたら割増賃金を支払わなければならない。財団法人労務行政研究所の調査によると、管理職に深夜割増賃金を支払っている企業は全体の68.4%、定額の手当支給を含めて77.3%にのぼっている。

高プロ制度ができたかどうかということになる。たとえばグローバル企業で深夜帯に国際テレビ会議を開いたような場合、管理職と高プロが出席すると、管理職には深夜割増賃金が支払われるのに、管理職の手前の高プロは適用外という奇妙なことになる。

高プロ制度が創設されたら財界がすぐに騒ぎ出すに違いない。「管理職手前の労働者は深夜の割増賃金が適用されないのに、管理職には適用されるのはおかしい」と。こうして高プロ制度の創設を突破口にして、管理職全体の深夜割増賃金を適用除外にする大合唱が起こる危険性がある。

成果で評価する過酷な働き方 高プロ制度について安倍首相は「時間によらず成果で評価する制度」だという。労働時間が考慮されず、

成果の達成度で賃金を決めるということだ。24時間連続で働いても割増賃金が出ないだけでなく、企業が定めた成果目標に届かなければ賃金が下がることにさえる。

1日8時間、あるいは「36協定」にもとづく残業時間など労働時間規制が適用されていれば、企業が労働者に求める仕事量にもそれに見合った制約がかかる。過重な業務量を押しつけて長時間労働になり過労死することになれば、電通の過労自殺事件のように企業が安全配慮義務違反に問われることになる。

高プロ制度はそれがなくなる。仕事量を決める権利も、仕事をすすめる裁量権も労働者にはない。企業は労働時間規制を気にせず、まったく自由に企業が望む成果目標を労働者に割り当てることができる。労働時間規制の適用除外と成果主義がセットで導入されたときに、労働者の状態は最悪というべき過酷なものになる。

成果で評価する働き方の過酷さを示すのがトヨタ自動車が技能職（工場労働者）に導入している「技能発揮給」である。6段階評価で、支給額は最高が8万5000円、最低が6万円。これを上司が毎月査定し、毎月支給額が増減する。査定項目は、「規律性」「協調性」「積極性」「責任制」の4項目で、「技能発揮給」といいながら技能を評価する項目がない。規律を守り、不満をいわずに働いているかなど上司の主観で毎月の賃金が上がったり下がったりする。裁定する上司も、ちょっとした生活態度が査定対象にされる労働者も神経をすり減らして働いているという。

このほかにトヨタは、昨年末から事務系、技術系の主任クラスを対象に、裁量労働制とフレックスタイム制の中間のような新しい時間管理制度を導入している。時間にしばられない裁量をもった働き方といい、月の残業時間を過労死リスクが強まる45時間と定め、その分を

「みなし残業代」として17万円支給する。残業時間がこれを上回るときは超過分の残業代を別途支給するという。これは事実上、月45時間残業を労働者に義務づける制度である。会社側は、「手当額までの超過勤務を無条件に容認するものではない」と組合に説明しているが、手当だけ受け取って残業しないで帰宅することはありえない。45時間を超えた残業代を別途払うといっても、申告する労働者はまずいないだろう。この制度は労働者に45時間残業する責任を押しつけて長時間労働を固定化しようとするものだ。

健康を破壊する「健康確保措置」 高プロ制度は、とんでもない健康破壊制度である。法案では「健康管理時間」（「事業場内にいた時間」と「事業場外において労働した時間」の合計）を把握して、労働者の健康を守るという。そのための「健康確保措置」として「年104日以上かつ4週4日以上の日を義務づける。そして次の4つの選択肢——①24時間以内での休息時間確保（インターバル規制）、深夜業の回数規制、②1～3カ月単位の上限時間規制、③年一回以上の継続した2週間の休日付与、④時間外労働が月80時間を超えた労働者への健康診断、のうちのどれか一つを選ぶ。このなかで企業がえらぶのは、もっとも負担が少ない健康診断だとみられる。

年104日の休日というのは、週休2日だけで、残る261日は休憩もなしで24時間連続で働かせることが可能である。休日以外のいわゆる平日は物理的な上限規制が何もないので恒常的に過重労働をさせることが可能になるとみずは総合研究所が研究員レポートを出して、この項目の削除を求めている（2015年2月）。

歯止めにならない年収要件 管理職の一手前の高度専門職で年収1075万円以上という導入要件を設定しているので、対象者は限られるというが、まったく当てにならない。これまで派遣労働でも裁量労働制でも法律が通ったあとに次つぎに改定されて規制が緩められ、ひどい状態にされてきた。経団連が唱えていた年収要件は400万円で、榊原会長は産業競争力会議で「ごく一部の専門職に限定されては全く意味がない」と対象を広げることを主張し、その後も年収と対象要件を緩和し、労働者の1割への導入を繰り返し求めている。

高度専門職の対象として金融商品の開発業務などが例示されているが、具体的には法律が成立したあとに省令で定めるとしている。年収も法案は一般労働者の「3倍」としているだけで、金額は省令になる。肝心なことが法律が通ったあとでないと分からない。「小さく産んで大きく育てる」ねらいが明らかな欠陥法というほかない。

おわりに

日本は、「残業が当たり前」という世界のどこにもない特異な社会である。企業は、残業代を出さずに長時間働かせることに特別な執念を燃やす。高プロ制度、裁量労働制、固定残業代、サービス残業などの問題が発生する原因がここにある。いま必要なのは、こういう企業側の願望に応える「働き方改革」ではなく、「8時間働けば普通に暮らせる社会」をめざす働く者の立場に立った「働き方改革」である。一括法案は撤回し、根本から考え直すべきである。

（こん ひろみ・会員・ジャーナリスト）