JT・日立、「脱時間給」検討

働き方改革法施行

主要50社「導入」まだゼロ

働き方改革関連法が1日に施行された。働いた時間ではなく成果で仕事を評価する脱時間給（高度プロフェッショナル）制度の導入が企業に認められるようになり、日本たばこ産業（JT）や日立製作所、ソニーなどが導入を検討していることが分かった。研究職などを対象に効率よく成果を出す人を評価し、生産性を高める狙い。ただ導入に向けた企業の動きはまだ鈍い。厳しい運用ルールの見直しも必要になりそうだ。

働き方改革関連法の施行に伴い、4月から脱時間給制度が利用できるようになった。賃金は働いた時間に基づいて払うのが労働基準法の原則だが、脱時間給は初めて時間と賃金の関係を切り離し、成果で賃金を決めるものだ。研究開発やトレーダーなど5業務が対象で、年収1075万円以上の人に適用できる。

日本経済新聞社は2月末時点の時価総額上位50社を対象に、導入の意向を聞き取り調査した。制度創設と同時に導入する企業はなく、8社が検討していると答えた。

JTは「研究開発部門の研究員の一部が条件に合致する」とし、条件を満たす対象者を洗い出しているとした。アステラス製薬や中外製薬は「他社動向を踏まえて、検討する」と回答した。新薬の候補物質を探す研究者などが対象だ。

電機ではソニーが「多様な働き方を実現するうえで必要に応じ、検討する」と答えた。日立は「どのような効果を期待できるかも含めて、今後考えたい」という。

時価総額の上位はメーカーが多い。工場の仕事が時間で管理しやすいのに比べ、研究開発は時間をかければ成果が出るわけではない。研究職の働き方を変えて成果を出すために、採用を前向きに考えるメーカーは多い。

ただ50社の中に1日から導入すると答えた企業はなかった。条件の一つである年収1075万円以上の従業員は労働時間規制の対象にならない管理職が多く、対象者が少ないことが響いているとみられる。

「裁量労働制で対応できている」との声も一定数あった。労使であらかじめ決めた時間を「みなし労働時間」とする裁量労働制は経営企画や調査などを対象に、数十万人規模で適用されている。

脱時間給は勤務時間や働く場所が自由になる。実力がある人は裁量労働よりも柔軟に働くことができる。企業にとっては、成果に応じた高い処遇で優秀な人材を確保するための制度になり得る。

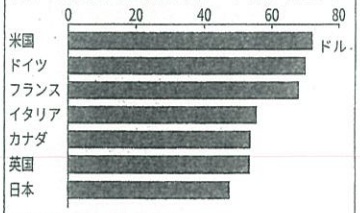
脱時間給制度の対象になる従業員には、企業は始業時間などを指示することができない。働く時間の裁量は労働者側にあるという考えからだ。厚生労働省は制度を使う条件を厳しくしており、使い勝手が悪い面がある。

厚労省の不手際が企業の動きを阻んでいる面もある。脱時間給制度を導入する企業は対象となる業務や社員の範囲を労働基準監督署に届け出る必要があるが、厚労省は必要な書式などを示す省令を3月25日に公布したばかりだ。条件となる年収の基準が毎月勤労統計となっているため、同統計を巡る不正が影響して準備が遅れたようだ。

脱時間給制度の概要

対象になる業務	①金融商品の開発 ②トレーダー ③アナリスト ④コンサルタント ⑤研究開発
年収	1075万円以上
休日	104日以上
始業時間など	企業は指示できず

日本の労働生産性は低い（時間あたり）



（出所）日本生産性本部

「週60時間以上」5％以下に

労働時間で政府目標

20年までに 中小へのしわ寄せ懸念

政府は2020年までに週60時間以上働く人の割合を5％以下にする目標を掲げる。働き方改革関連法の施行で、事実上青天井だった残業時間に罰則付きの上限が設けられ、企業が業務を効率化し、残業を減らす動きは加速する。

総務省の調べでは、週60時間以上働く人の割合（農林業を除く）は18年時点で前年比0・8ポイント減の6・9％。長時間労働が続くと健康や精神状態への影響が懸念されるため、これを20年までに5％以下にする。

残業時間は原則として月45時間、年360時間を上限となっているが、これまでは事前に労使で特別な合意を結べば、事実上、無制限に残業ができる仕組みになっていた。働き方改革関連法によって残業時間は臨時の特別な事情がある場合でも年720時間以内、単月100時間未満に制限された。

法改正により、残業上限に違反した場合には6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科される。厚生労働省によると全国の労働基準監督署が定期監督を実施した事業所のうち、約7割で時間外労働などの違反があった。罰則付きの上限が設けられることで、業務内容を見直し、残業時間を減らそうとする企業は今後増えると期待できる。

一方、大手が先行して残業削減に着手することで、業務量のしわ寄せが下請けの中小企業に及ぶと懸念する声も出ている。

中小の残業規制には1年間の猶予が設けられ、20年4月からの適用になった。大手の働き方改革が先行すれば、結果的に外注が増えるなど下請け企業の仕事量増大を招きかねない。

中小を守るための下請法の順守徹底や、サプライチェーン全体での生産性向上を促していくことも求められそうだ。