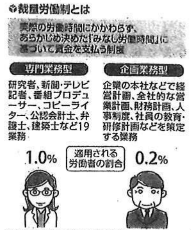
21年9月24日読 売朝



裁量労働制とは

実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ決めた「みなし労働時間」に基づいて賃金を支払う制度

専門業務型
研究者、新聞・テレビ記者、番組プロデューサー、コピーライター、公認会計士、弁護士、建築士など19業務

企画業務型
企業の本社などで経営計画、全社的な営業計画、財務計画、人事制度、社員の教育・研修計画などを策定する業務

※厚生労働省の資料をもとに作成

裁量労働 対象拡大へ一歩

■政府 制度見直し検討

仕事の進め方を労働者の判断に委ね、実際の労働時間にかかわらず一定時間働いたとみなす「裁量労働制」について、政府が対象業務の拡大に向けた検討を始めた。多様で柔軟な働き方を後押しするのが狙いだが、働き過ぎにつながることを懸念する声もある。今後の課題は何か。

編集委員 石崎浩

「働き過ぎ」「賃金抑制」懸念も

2種類の制度

厚生労働省は7月、裁量労働制の見直しに関する有識者検討会（座長・荒木尚志東京大教授）を発足させた。今月7日の会合では、導入している企業の担当者からヒアリングを行った。これまでの議論では「マイペースを大事にする労働者にとって、大変魅力的な制度ではないか」などの肯定的な意見が目立つ一方、「健康被害の防止が重要だ」という指摘も相次ぐ。今後、どんな業務が裁量労働制になじむのか、幅広く検討する方針だ。

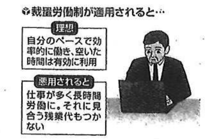
裁量労働制には①研究者やシステムエンジニア、弁護士など19種類の業務に適用される「専門業務型」と、②企業の本社で経営計画を立案する社員などが対象の「企画業務型」――の2種類がある。

労働基準法は、労働時間を原則として1日8時間、週40時間までと定めている。

裁量労働制はこの規制を前提として、労使で話し合って「みなし労働時間」を定める。例えば1日9時間と定めた場合、実際に何時間働いても9時間とみなして、8時間分の賃金と1時間分の残業代が支給される。

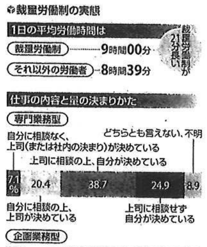
対象業務が限定されることなどから、裁量労働制の適用を受ける労働者の割合は専門業務型が1・0%、企画業務型が0・2%にとどまる。

安倍前内閣は、2018年に成立した長時間労働の是正策などを柱とする働き方改革関連法に、裁量労働制の対象拡大も盛り込もうとした。商品開発を提案する法人向け営業職などを追加する内容だったが、野党は「長時間労働の増加につながる」と強く反発。厚労省が作成した国会答弁のデータにも様々な欠陥が発覚し、政府は裁量労働制の部分を法案から削除した。



裁量労働制が適用されると…

理想
自分のペースで効率的に働き、空いた時間は有効に利用
悪用されると
仕事が多く長時間労働に。それに見合う残業代もつかない



裁量労働制の実態

※厚生労働省「裁量労働制実態調査」

生産性向上

政府が今回、改めて対象拡大を目指すのは、少子高齢化が進む中、柔軟な働き方を認めてホワイトカラーの労働生産性を高めないと、経済の活力が失われかねないという危機感からだ。経団連と日本商工会議所も、対象拡大を強く要望している。

「1日8時間」を原則とする労基法の規制は、時間に比例して成果が上がる工場などの労働者を想定して作られた。だが近年、情報技術（IT）の普及を背景に、時間だけで成果を測れない働き方が広がりつつある。

裁量労働制を活用すれば、労働者は自分のペースで効率的に働いて生産性を高め、空いた時間は自己啓発などで有意義に使える。だらだらと長く残業をする従業員のほうが、高い給与を得られる不合理も是正される。

新型コロナウイルスの感染拡大の下で、裁量労働制と会社に出勤せず自宅などで勤務するテレワークを組み合わせて、柔軟な働き方を目指す企業もある。

凸版印刷は昨年10月、一部の営業・企画部門だけだった裁量労働制の対象を研究・技術開発部門などにも広げ、これまで約600人を移行させた。月に一度も出社しない「フル在宅勤務」も認め、家事などで仕事を一時中断できるようにした。

同社では、コロナ禍以前から試行的にテレワークを実施するなど、柔軟な働き方を検討していた。「家事や育児、介護と仕事を両立しやすくなった。特に子育て期の社員に使い勝手のよい制度で、生産性の向上にもつながっている」と奥村英雄・労政部長は話す。

裁量労働制について議論する有識者の検討会（8月31日、東京・霞が関の厚生労働省）

実態調査

懸念されるのは、働き過ぎになる可能性だ。

厚労省は今年6月、裁量労働制について新たな実態調査結果を公表した。それによると、適用されている労働者の1日の平均労働時間は9時間で、そうでない人より21分長かった。

さらに、仕事の内容と量について「自分に相談なく、上司が決めている」と答えた人が約7%いた。仕事の具体的な達成目標などを労働者本人が関与して決められるとは限らないことがうかがえる。「経営者が残業代を減らそうとして裁量労働制を使う実態もある」と指摘する専門家もいる。

厚労省の調べによると、裁量労働制で働き、過重な仕事が原因で労災認定を受けた人は、昨年度までの3年間で計21人。全て専門業務型で、このうち過労死・自殺（未遂を含む）が8人だった。専修大の長谷川聡教授（労働法）は「仕事の絶対量が過大だと、結局は長時間労働につながる。対象を拡大するのであれば、働き過ぎの防止策も講じるべきだ」と指摘する。

欧州連合（EU）は加盟各国に、24時間ごとに最低でも連続11時間の休息を確保する措置を設けるよう義務づけている。日本でもこうした「勤務間インターバル制度」を設けるよう、企業に強く促すことが考えられる。法令で認められた職種以外に裁量労働制を適用する行為をなくすため、労働基準監督署のチェックも強化する必要がある。各企業では労使でよく話し合い、労働者が十分納得できる形で導入することが求められる。

「脱時間給」適用552人のみ

裁量労働制と似た制度に、働き方改革関連法で導入された「脱時間給」（高度プロフェッショナル）制度がある。

裁量労働制が労働基準法の時間規制を前提とするのと異なり、対象者が規制の対象から外れ、残業代などは支払われない。

対象はファンドマネジャーやコンサルタントなどで年収1075万円以上の人に限定される。

職種が限定されることなどから、利用はさほど多くない。厚労省の調査によると、適用されるのは21事業所の552人にとどまる（今年3月末現在）。

企業には、対象者の「健康管理時間」（在社時間と社外での労働時間の合計）の把握が義務づけられる。厚労省の同じ調査によると、6事業所に月300時間以上の従業員がいた。一般の労働者と単純に比較できないものの、残業にあたる時間が過労死ラインとされる月100時間を超えている可能性がある。

＊解説面は次回29日掲載予定です。

21年9月25日朝 日朝

コロナ休業支援金 浮かぶ非正規影響

コロナ禍対応の特例として、国が整備した「休業支援金」の支出が9月中旬までに1800億円を超え、利用者の7割弱が雇用保険の未加入者だった。勤務先から休業手当を受け取れなかった働き手を国が直接支える緊急策として一定の役割を果たしている。ただ雇用保険から漏れる働き手の多さを示しているともいえ、議論になりそうだ。24日の厚生労働省の審議会で利用状況が示された。

■新型コロナ対応で休業が生じた場合の国の支援策

雇用調整助成金		休業支援金
	申請して受け取るのは	
働き手に休業手当を支払った企業		休業手当を払ってもらえない働き手
休業手当の最大10割を助成（ひとり1日1万5千円が上限）		休業前の平均賃金の8割を支給（1日1万1千円が上限）
	支給実績	
約350万件 4兆1392億円	雇用保険加入者	約67万件 587億円
約106万件 3262億円	未加入者	約177万件 1236億円

※厚生労働省の集計、雇用調整助成金の助成率は企業規模などで異なる

「会社から休業手当なし」対象 7割が雇用保険未加入

政府は、雇用保険料を財源とする「雇用調整助成金」（雇調金）をコロナ禍における働き手支援の柱に据え、休業手当を払った企業を助成。特例として、週の労働時間が20時間に満たないパートといった雇用保険の未加入者も、税金を活用して対象に含めている。

だが勤務先が雇調金を使わなかったり、パートを対象に含めなかったりして休業手当を受け取れない働き手も続出。そこで働き手が国に直接申請して受け取れる休業支援金も、雇用保険の枠組み内に創設した。

9月中旬までの休業支援金の雇用保険加入者への支給決定は約67万件（支出額約587億円）。未加入者は約177万件（1236億円）だった＝表。

この日の審議会では、8月末までの休業支援金の支給決定のうち20代、40代、50代の女性への支給がそれぞれ30万件ほどに達し、特に多いことが示された。厚労省は、「特に中高年のパートを中心に利用されているのではないか」（担当者）と分析。20代男性も25万件ほどに及ぶことから、未加入である学生アルバイトへの支給も多いとみている。

野村総合研究所の武田佳奈・上級コンサルタントは「新型コロナが雇用のどの部分に影響を与えたのかを顕著に示している」と役割を評価。そのうえで「非正規や多様な働き方の人たちでも雇用や生活を維持ができるセーフティーネットを構築し、自分が対象と知らない人にもしっかり届ける仕組みが必要」と指摘する。

審議会は年末にかけて、特例をいつまで続けるのか議論していく予定だ。

（橋本拓樹、山本恭介）

21年9月23日日 経朝

大機小機

45歳定年制の「御利益」

サントリーホールディングスの新浪剛史社長が提案した「45歳定年制」が物議を醸している。同社製品の不買運動を求める声まであるそうだが、日本の企業社会を活性化するアイデアとしてなら、十分に理解できる内容だろう。

ホワイトカラーたるもの、45歳前後で「会社離れ」を目指すくらいがちょうどいい。44歳で商社からコンビニ経営に飛び込んだ新浪さんほどではなくても、その頃には独立できるくらいのスキルや経験を身に付けたいもの。ときどき社内政治だけが得意、みたいな人がいるから困るのだ。

人生百年時代、1つの会社にずっとお世話になろうというのは現実的ではない。企業の側も、新卒で雇った社員を70歳まで面倒を見ろ、と言われるとつらいのだ。半世紀後に今の会社が存続しているか正直わからぬではないか。

そもそもの問題は定年という制度にある。平均寿命が短かった頃はともかく、人間を年齢で輪切りにすることは難しい。年をとるほど個人差は拡大する。健康状態はもちろん、働く意欲や能力に資産状況まで千差万別だ。だから正しい処方箋は定年制の撤廃であろう。ちなみに米国では、定年を定めることは「年齢差別」とされてしまう。

ところが定年制を廃止するためには、企業に対し「解雇権」を認めなければならなくなる。たぶん死ぬ気で反対する人たちが出てくるだろう。

現実の日本企業では、定年は「どんな社員であっても、この年になれば遠慮なく切っていい」安全弁だ。使える社員は再雇用契約をする。しかしそれで社員のモチベーションが維持できるはずもない。企業と社員、お互いにとって不幸なことである。

日本企業は閉鎖系で運営されてきた。中の人には優しいが、外の人には冷たい。今はそれを開放系に切り替える過渡期にある。現に若い世代は、「会社は開放系」と割り切っていて、簡単に辞めてしまう。彼らが社会の多数派を形成するようになったら、定年制を廃止できるだろう。

問題はオヤジ世代だ。彼らは会社という「楽園」を追放されたら行き場がない。しかるに「小さな不公平に我慢ができない日本人」としては、年齢で切られることには納得していないのである。45歳くらいで会社から自立していれば、そんなことはなかったはずなのだが。

（四つ葉）