



2006年1月27日 第2006-13号

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

Tel 03-3451-2586

E-MAIL : syakai@jam-union.or.jp

厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会報告」取りまとめる

1月25日、厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会」は、最終の研究会を開催して大枠を取りまとめました。

報告は、年次有給休暇の時間単位での取得や代償休日や時間外労働が一定時間を超えた場合の割増率の引き上げ等、年休取得率の向上や時間外労働抑制策の検討も提言しています。しかし、報告の中心に据えられているのは、「新しい自律的な労働時間制度」導入です。

新しい自律的な労働時間制度

日本経団連や規制改革・民間開放推進会議は、アメリカの**ホワイトカラーイグゼンプション**の導入を主張していますが、報告書では「アメリカは労働時間自体の上限を設定しない規制の枠組みとなっていることや、労働事情、特に日本と比べた場合転職が容易であることにより、過剰な長時間労働を強いられることを自ら防ぐことができる状況にある点が大きく異なるため、制度をそのまま日本に導入することは適当ではない」としています。しかし、自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者が、労働時間に関する規制から外されることにより、より自由で弾力的に働くことができ、安心して

選択できる制度として「新しい自律的な労働時間制度」を提案しています。

不払い残業の合法化！？

報告書で提案された「新しい自律的な労働時間制度」は勤務態様・年収・本人同意・健康診断や休日確保・労使協議を要件として労働時間規制の適用除外の対象を拡大するというものです。しかし、裁量労働制や変形労働時間、フレックスタイム制等労働時間制度は十分に弾力化・柔軟化されており、いまなぜ新しい制度が必要なのか疑問です。日本の労働現場の過酷な状況を放置したまま、さらに労働時間規制を緩和しようとする流れは、不払い残業の横行等私たち労働者にとって大変危険なものです。

本報告を受けて、今後、労働条件分科会で労働時間法制の見直しについての議論が開始される模様です。JAMは第10回中央委員会で特別報告を行い、ホワイトカラーイグゼンプションに類似した「新適用除外制度」は容認することができないということを確認しました。JAM小山副書記長は労働条件分科会の委員を務めています。JAMの取り組みに基づいて、労働者が健康で充実して働き続けられる制度となるよう分科会で訴えていきます。

ホワイトカラーイグゼンプション(white-collar exemption)

イグゼンプション=免除

アメリカ合衆国公正生労働基準法の労働時間規制について、一定の条件に該当するホワイトカラー労働者を適用除外とする制度。

<労働時間の適用除外者の例>

管理的被用者・運営的被用者・専門的被用者・外勤セールスマン・コンピューター被用者

日本の労働時間法制は、時間外労働の上限規制や労使協定の行政官庁への届出、使用者の健康・安全配慮義務、さらに労使合意を前提とした各種の柔軟な制度となっている。アメリカの労働時間制度は週40時間労働と時間外割増が支払われるノン・イグゼンプトか適用除外のイグゼンプトかの二つの働き方しかない。さらに、労働協約で定める場合を除けば、イグゼンプトとなるか否かの決定について労働者に選択権はなく、規則の解釈と使用者の判断で一方向的に決められるという意味で硬直的であり、いったん適用除外となったら、何時間働こうが全く規制が及ばない制度となっている。

このように大きな違いがあるなかで、部分的にアメリカの制度を日本に導入することには無理がある。