



2006年10月4日 第2007-07号

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】政策・政治グループ

03-3451-2586

E-MAIL : syakai@jam-union.jp

労働条件分科会「日本版イグゼンプション」めぐり意見対立

労働政策審議会労働条件分科会が9月29日に開催され、「日本版イグゼンプション」導入の是非をめぐり労使の意見が激しく対立しました。

日本版イグゼンプションの導入は、厚生労働省が示した検討課題の中で、「就業形態の多様化に対応し、仕事と生活のバランスを確保しつつ、新しい働き方ができるようにするための方策」として、盛り込まれています。

29日の会議では、この問題を主要なテーマとして議論されましたが、労使の意見の隔たりはきわめて大きく、議論は平行線をたどったままとなりました。

分科会での労使の主な意見は以下の通りです。

【労働側主要意見】

成果主義というのは、与えられた労働時間の中で生産性を上げ成果を出すのであって、無制限に時間をかけて成果を競うのではない。

「自律的な働き方」を必要としている労働者はどのような人なのか、具体的に調査したりヒアリングしたりするべきである。

労働時間管理がない管理監督者でも、実際には出退勤管理され、「自由な働き方」は実現されていない。それどころか、長時間労働になり過労死や過労自殺が生じている。

早く仕事が終わる労働者には次の仕事がすぐに回ってくるから、新制度を導入しても労働時間は短縮されない。新制度と現行の裁量労働制との違いなどを具体的に説明していただきたい。現行の裁量労働制でも「つい働きすぎてしまう」労働者が過半数以上。

労働者に長く働いてほしい時には、36協定を結び時間外手当を払いさえすればよい。現在でも十分に柔軟性のある労働時間制度だ。労働側が新制度に対して様々な疑問を表明しているにもかかわらず、正面から回答がない。このような状況で、新制度の適用対象となる年収など具体的な議論には入れない。

中小企業で現行の裁量労働制が使いにくいというが、どこが使いにくいのかきちんと議

論すべき。また、最低基準を定める法律に中小企業の「特例措置」を入れるのはおかしい。

【使用者側主要意見】

労働基準法を改正し、新たな労働時間制度を導入する必要がある。時間外割増賃金を支払いたくないために新たな労働時間制度の導入を要求しているのではない。新たな制度が長時間労働を助長することにはならない。導入が必要な理由は次のように考えている。

労働環境が変化しているだけでなく、労働者の方にも「新しい働き方にチャレンジしたい」との変化が見られること。賃金制度全体が成果主義に移行しているので、労働時間の長短ではなく成果で評価するのに対応できる新制度が求められていること。

労働者の公平性を確保するとともに、労働意欲の創出にも新制度が有用であること。

新制度の運用には労使自治を重視すべき。新制度の適用には、労働者の個別同意は不要とするべきである。年収要件も不要。特に「1000万円以上」では中小企業の社長の年収よりも多くなってしまふ。新しい制度には中小企業も期待しており、管理職一步手前の中堅社員に適用したい。

日本経団連の「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」では、「在社時間や拘束時間の上限を取り決める」としたが、これは労働時間管理をしない働き方といっても労働者は働き過ぎてしまう可能性があるため、ブレーキをかける方策が必要なので労使自治の選択肢として例示した。

次回開催は、10月5日。引き続き労働時間について議論の予定です。