緩和職種で対立

厚労省と民間議員

安倍首相は28日の産業競争力会議で、労働時間の規制緩和を検討するよう、関係閣僚に指示した。政府は雇用改革を新たな成長戦略の柱に据えたい考えだ。どんな社員を対象にするかなどを巡っては、経済界と厚生労働省の間で考えの違いがあり、議論が続きそうだ。（経済部　栗原俊、山内章介、本文記事一面）

労働時間規制

スキャナー SCANNER

■新たな働き方

「日本人の意欲と能力を最大限に引き出すことができるかどうかに、成長戦略の成否がかかっている」

安倍首相は産業競争力会議で強調した。だが、会議では、より柔軟な労働市場が必要だとする民間議員と、規制緩和の提言を警戒する厚労省の考えがぶつかった。

田村厚生労働相は「成果を評価することには反対しないが、そのためには成果を測らなければならない。その職種は何か」と声を強めた。

産業競争力会議であいさつする安倍首相（右）（28日午後、首相官邸で）＝小林武仁撮影

厚労省案は、為替ディーラーや企業内弁護士など専門性が高く、世界に通用するような能力を持つ職種に限定すべきだとの考えだ。

為替ディーラーなどは現在は、裁量労働制の対象ではなく、多くの場合、年収が定まっている年俸制で働いている。形式上は年俸の中に残業代が含まれており、厚労省案は、現状の働き方を、事実上追認するものと言えそうだ。

裁量労働制では、深夜・休日の割増賃金を支払う必要があるが、厚労省案の通り規制緩和の対象になれば、時間ではなく、成果で評価することがより明確になる。

これに対し、長谷川閑史・武田薬品工業社長（経済同友会代表幹事）ら民間議員は、経営企画や商品開発のリーダーなど、幹部候補も対象にするよう求めた。

民間議員は、より幅広い層を対象にして、労働市場の改革を進めるべきだとの考えだ。

厚労省は、幹部候補については、対象が限定されて使いにくいと言われた裁量労働制の見直しで対応すべきだと主張している。

民間議員で、経団連の次期会長でもある榊原定征・東レ会長は記者団に対し、「一部に限定した一握りの人間ではなく、研究者やマーケティングの担当者などに広げてほしい」と強調した。

規制改革に詳しい国際基督教大の八代尚宏客員教授は、厚労省の提案について、「あまりにも（労働者を酷使するとの批判が強い）ブラック企業を意識しすぎではないか。民間議員の提案をつぶす案だとしか考えられない」と指摘する。

■反発も

政府の方針について、連合の古賀伸明会長は「時間外の割増賃金や深夜・休日手当を払わず働かせる労働者を増やしたいという考えだ。過重労働を解決する道は遠くなる」と反発する。

労働時間の規制緩和は、第一次安倍政権でも、与党内や労働組合の反発を受け、頓挫した経緯がある。昨年も国家戦略特区で認められた地域での規制緩和を検討したが、見送りになった。

公明党は「労働者の健康管理などに十分配慮の上、慎重な検討を進めてほしい」とする申し入れをしており、今後の議論は白熱しそうだ。

■裁量労働制　研究開発者やコピーライター、証券アナリストなどの19種の専門職のほか、経営計画の策定など関わる企画業務職が対象だ。実際に働いた時間にかかわらず、残業時間を一定とみなし、残業手当が一律で支給される。この仕組みは「みなし残業」とも呼ばれる。深夜や休日の出勤には割増賃金も支払われる。厚労省によると、2013年は約1・5％の労働者に適用された。

◎雇用制度の比較

	これまでの一般的な働き方	「成果」で評価する新たな雇用制度	
		産業競争力会議（民間議員）の案	厚生労働省の案
残業代	○	×	×
対象	「裁量労働制」が適用される研究開発職などを除く	幹部候補や専門的な人材	世界レベルの高度専門職
		・経営企画や商品開発のリーダー ・ファンドマネジャー ・金融やITのコンサルタントなど	・為替ディーラー ・ファンドマネジャー ・企業内弁護士 ・財務やITの専門職など
その他の制度	労働時間は原則1日8時間、週40時間	労働者の過半数で組織する労働組合がある企業が対象	中核部門や研究開発部門の社員には「裁量労働制」の適用拡大
		労働時間の上限、年休取得の下限を設定	

◎「成果」で評価する新たな雇用制度を巡る主な発言

「（我々の提案は）成果に応じ、短時間の勤務でも報酬を確保することが可能な制度だ」（28日の競争力会議で）
経済同友会の長谷川閑史代表幹事
経済界

期待

「時間対成果の関係が希薄である職種に選択肢を設ける。『残業代ゼロ』ではなく、『残業代込み』だ」（27日の記者会見で）
甘利経済財政相
政府

導入に積極的

批判

「長時間労働を強いることになりうる制度。極めて遺憾」（4月23日の連合談話）
連合の古賀伸明会長
労働界

人口減に強い危機感

日本型慣行脱却を狙う

政府が労働時間の規制緩和に本腰を入れるのは、少子高齢化が進んで働き手が減れば、経済活力を失いかねないという危機感があるからだ。

甘利経済財政相は「全員参加型社会を作らないと、労働力が確保できないのが日本の直面する現実だ」と話している。

もともと、労働時間を報酬の基本とする現行の制度は、長く働くほど生産が増える製造業の労働者を対象にしたものだ。

今はサービス産業で働く人が増え、事務職に代表されるホワイトカラーの労働者の割合も高まった。新製品開発や、経営企画などの仕事では、働く時間の長さよりアイデアや計画の中身などが問われる。

政府は、成果で評価され、より柔軟な働き方ができるようになれば、1人当たりの生産性が高まると考えている。まず専門性の高い人が対象になるが、政府はこれを突破口により柔軟な労働市場を作りたい考えだ。

男性が中心で、長時間労働を前提とした慣行を見直せば、専門性や高い能力を持ちながら、育児や介護といった制約で十分に働けない女性が活躍しやすくなる。いったん引退したが、時間を限れば働ける高齢者も活用できる。

海外企業が日本に進出する際にも、成果に見合った報酬体系をとりにくいことが障害になっている。高い付加価値を生む企業には、従来の雇用制度では対応が難しくなっているという面もある。日本総合研究所の山田久氏は「一定の能力を持った人が転職しやすい雇用システム全般の改革も必要だ」と指摘している。