〈専任研究員〉

「高度プロフェッショナル労働制」とは何か？

── その批判的検討 ──

西　川　清　之

目次

はじめに
第１章　「高度プロフェッショナル労働制」とは何か？
　１．ホワイトカラー・エグゼンプションとは何か？
　２．「高度プロフェッショナル労働制」を必要としているのは誰か？
第２章　日本経済団体連合会「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」
　１．経団連「アンケート調査」―［Ⅱ　各労働時間制度について］
　２．経団連の「提言」
第３章　「高度プロフェッショナル労働制」導入の狙いは？
　１．厚労省の「働き方改革の報告書案」
　２．「高度プロフェッショナル労働制」導入の狙いは？
結びに代えて

はじめに

厚生労働省は2015年１月７日、働く時間ではなく成果で賃金を払う「高度プロフェッショナル労働制」[1]（いわゆる日本版ホワイトカラー・エグゼンプション）の制度案をまとめた。日本経済新聞は、これについて、次のように記している[2]。

> 政府が労働時間規制を緩和するのは、効率的な働き方の一歩につなげたいからだ。少子高齢化で労働力人口が減るなか、生産性を高める政策面の後押しは欠かせないと判断した。（中略）いつまでも働いた時間で賃金を決めていたら、ダラダラ残業する人が多い日本特有の働き方は変えられない。事務職の仕事は、働いた時間ではなく、アイデア勝負になっている。短時間で成果を上げた人を評価する仕組みを設けるのは、働き方が多様化する時代の要請にも合う。（傍点は引用者）

本稿は、2016年春にも施行されようとしている「高度プロフェッショナル労働制」を、働き過ぎという視点から、批判的に検討したものである。

第１章　「高度プロフェッショナル労働制」とは何か？

１．ホワイトカラー・エグゼンプションとは何か？

米国で1938年に制定された公正労働基準法（Fair Labor Standards Act, 以下 FLSA という）は、しばしば “Wage-Hour Law” と呼ばれるように、６条の「最低賃金」と７条の「最長時間」を中心とする連邦法である[3]。

７条(a)(1)では、週40時間を超えて被用者を使用する場合、その超えた部分について、通常の賃金率の1.5倍以上の時間外賃金（overtime pay）

を支払うことを使用者に義務付けている。FLSAの定める「最長時間」の規制は、これがすべてである。1.5倍以上の賃金さえ払えば、法律上は何時間働かせてもよく、また、協定の締結や行政官庁の許可・届出などの手続も要求されない[4)]。

また、FLSA 13条(a)では、6条及び7条の規制の適用除外が、15項にわたって列挙されている。それらのうち、13条(a)(1)の管理的被用者、運営的被用者、専門的被用者、および外勤セールスマンは、一般に「ホワイトカラー・エグゼンプション」(“white-collar” exemption) と総称される。特に前3者は、しばしば「エグゼンプト」(“exempt”) と呼ばれ、労働時間規制を受けない上級ホワイトカラーの代名詞になっている。その具体的基準は、労働長官の定めた規則（29C.F.R. Part541）によって、職務内容および俸給額の両面から定められているが、いずれも、それにふさわしい業務を行い、週455ドル以上を支払われ、かつ欠務時間分の賃金カットを受けないことが基本条件となる[5)]。

ここでのポイントは2つある。1つは、ホワイトカラー・エグゼンプションは「割増賃金支払い義務の適用除外」に過ぎないということである。つまり、日本や欧州では、健康維持、生命維持といった人権的側面から法定（上限）労働時間を設定し、それを罰則付きで担保しようとしているのに対して、米国の労働時間法制には健康確保などという人権的配慮は存在しない。ただ週当たり40時間を超えて働かせる場合にはその超えた部分について、1.5倍以上の賃金を支払う必要があるという規定になっている[6)]。

2つ目のポイントは、ホワイトカラー・エグゼンプションには、3つの規定要件、一般的要件、俸給要件、職務要件があることである。つまり、ホワイトカラー・エグゼンプションを行うには、一般的要件（肉体的労働者その他のブルーカラー労働者でないこと）を満たした上で、俸給要件と職務要件とを満たす必要がある。俸給要件によって、労働者には原則として実労働日数や時間数にかかわらず、所定の賃金が支払われる。また、職務要件には、管理職エグゼンプト、運営職エグゼンプト、専門職エグゼンプトの3類型があり、管理職エグゼンプトの要件は、①主たる職務が企業等の管理であること、②2人以上の被用者の労働を定常的に指揮監督していること、③一定の人事上の権限を有することで、要するに部下を有する管理監督者を指す。運営職エグゼンプトの要件は、主として使用者や経営、事業運営全般に直接関連するホワイトカラー業務に従事し、かつ重要事項に関して裁量と独立的判断を行使する者とされており、イメージ的には日本のスタッフ職、経営補佐役に相当する。専門職エグゼンプトには、学識専門職エグゼンプト、創造専門職エグゼンプト、コンピューター関連職エグゼンプト等があり、いわゆる専門職を指す。イメージ的には日本の専門業務型裁量労働制の適用対象労働者に近い。新規則では、俸給要件を旧・155ドルから新・455ドル以上に引き上げ、また、年収10万ドル以上の高給者の職務要件を大幅に緩和した。つまり管理職及び運営職エグゼンプトでは、年収10万ドル以上の者は、複数の要件のうちいずれか1つを満たしていれば適用除外に移行していいとした。米国におけるエグゼンプションの適用範囲は日本に比べて相当広いといわれている。その範囲は、全雇用者のおよそ20～21％となっており、非典型雇用も含む5人に1人が、現在、適用除外に該当しているとみられている[7)]。

島田陽一（敬称略。以下同様）は、このようなホワイトカラー・エグゼンプションをわが国に導入するに際しては、以下の2点について注意する必要があると述べている[8)]。

> 日本の労働時間制度の今後のあり方を考える上で、米国のホワイトカラー・エグゼンプションは、一つの参考にはなるにしても、少なくとも次の2点に注意する必要がある。一つは、何を適用除外とするかという点である。日本の労働時間法制には、人権への配慮からそもそも法定労働時間という罰則つきの上限規制がある。この規制の適用を除外するというのと、米国のように40時間を超えると割増賃金を支払う義務が生じるという部分を適用除外するのでは、同じエグゼンプションと言っても意味合いは相当異なる。二つめは、本国でもまだ、さまざまな議論があるのに、俸

給、職務要件というもので果たして本当に、適切な適用範囲が確定できるのかという点である。（傍点は引用者）

島田の２つの指摘は重要である[9]。また、米国の労働事情に詳しい笹島芳雄も、米国とは異なる条件下にあるわが国に「自律的労働時間制」を導入するに際しては、慎重に検討する必要がある、と述べている[10]。

２．「高度プロフェッショナル労働制」を必要としているのは誰か？

労働時間規制の改革はなぜ必要なのだろうか。例えば、八代尚宏は、その必要性について、次のように述べている[11]。

働き方は大きく２つある。ひとつは工場で働く人たちだ。１時間余分に働けば１時間分の製品がでてくる。賃金は時間に比例して決めることができる。もう一つは自分で企画し、自分で働くホワイトカラー。こちらは、１時間机に向かっても何も成果が出てこないことがある。後者はそもそも時間に応じて賃金をもらうという働き方がなじまない。だから成果主義にしないといけない。厳格な労働時間の管理を義務付けた現在の労働基準法は工場労働者を想定した法律だ。経済のソフト化・サービス化が進んだ今の社会に合っておらず、不公平な面もあり、労働時間規制の見直しが必要だ。（傍点は引用者）

ホワイトカラー労働についてのこのような見方や考え方、また、労働時間の人権的配慮についての欠落は、ホワイトカラー・エグゼンプション導入の推進者に共通して見られるものである[12]。

現在のようにハイテク化された工場で働く労働者の作業工程は高度にシステム化されていて、そこに労働者個人の自由裁量を入れる余地はほとんどないであろう。その意味では、生産性は時間に比例する。しかし、八代は、ホワイトカラーの働き方を、「自分で企画し、自分で働く」と規定している。これは言い過ぎである。そこまで裁量権を認められたホワイトカラーなどほとんどいないと筆者は考えているからである。今野浩一郎は、近著で、「組織内自営業主型の働き方」[13]という表現を多用しているが、これは「働く姿勢」としての話しである。「自分で企画し、自分で働く」というような働き方は、農業従事者等を除けば、厳密には、自営業しかないであろう。そこで、八代も、ホワイトカラー・エグゼンプションの対象となるような人として、「高度な職業能力を持ち、仕事の進め方でかなりの裁量を持っている社員を想定している。」[14]と言い直している。しかし、裁量には、「進め方」以外にも「仕事量」に対する裁量がある。後述する。

では、高度プロフェッショナル労働制を必要としているのは誰であろうか。日本経済団体連合会（以下「経団連」という）は2004年に「労働時間問題に関するアンケート調査」（以下「アンケート調査」という）を実施している[15]。そこで、その集計結果を参照しながら、それを必要としているのは誰かを確認しておく。なお、「アンケート調査」の［Ⅱ 各労働時間制度について］の分析については、次章に譲る。

［Ⅰ 労働時間に関する法規制について］

問１および問２の質問内容とその集計結果は、次に示す通りである。

問１．仕事の成果を単純に労働時間の長さで測れない、いわゆるホワイトカラーについて考えた場合、現行の労働時間に関する法規制について、どうあるべきと考えるか

問２．ホワイトカラーの労働時間に関する法律による規制については、どのような緩和が最も必要と考えるか〈問１で「不都合な点や緩和、改善すべき点がある」と回答した企業のみ回答〉

問１の労働時間の法規制では、労働時間規制の内容を「現行よりも緩和すべきである」（企業総数348社中229社、65.8％）が過半を占めた。また、問２の規制緩和の方向性では、「アメリカのホワイトカラーエグゼンプション制度に近い制度の導入を図る」（76社、33.2％）、「裁量労働制等のみなし労働時間制の適用範囲の拡大、要件の緩和、手続きの簡素化」（64社、27.9％）、「裁量労働制の労

働時間算定をみなし労働時間制から適用除外制に変更する」（49社、21.4%）等の意見が大勢を占めた。

［Ⅱ 各労働時間制度について］…第２章で述べる。

［Ⅲ 労働者の健康確保措置等］

質問内容とその集計結果は、以下の通りであった。

問10. 労働時間の規制・管理に関しては、一方で使用者の安全配慮義務や労働者の健康確保措置との関連が問題になると考えられるが、これについてどのように考えるか。

労働者の健康確保措置については、「企業の実態に応じ、労使での取り組みを検討すべき」（企業総数348社中187社、53.7%）が最も多かった。

アンケート調査は、企業（経営者）を対象としたものであるから、当然のことながら、そこには労働者の意見等は反映されていない。しかし、労働界は、このホワイトカラー・エグゼンプション導入については、かねてより批判的であったし[16]、また、現在も慎重な姿勢を取り続けている。

アンケート調査の結果を見ると、経営者がそれを必要としていることは明白である。また、産業競争力会議の委員である竹中平蔵も、「週刊東洋経済」とのインタビューで、「労働時間規制の緩和は経済界からの要望だ」と明言している[17]。では、経営者は、なぜ、ホワイトカラー・エグゼンプションを必要としているのであろうか。

第２章　日本経済団体連合会「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」

１．経団連「アンケート調査」―［Ⅱ 各労働時間制度について］

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」（以下、「提言」という）は、現行の各労働時間制度の検討の上になされたものである。そこで、まず、アンケート調査―［Ⅱ 各労働時間制度について］の結果からみていくことにする。

アンケート調査における問４の「専門業務型裁量労働制について」の集計結果は、①不都合な点や緩和、改善すべき点はない（11.9%）、②不都合な点や緩和、改善すべき点がある（86.9%）、③無回答・無効回答（1.3%）、であった。また、②について、「緩和・改善すべきところはどんな点か」（複数回答）の追加調査をしたところ、最も多いのは、「ａ．厚生労働省令に定める対象業務の範囲」（98社）、それに次ぐのが、「ｅ．みなし労働時間であり労働時間規定の適用除外とはならないといった効果の部分」（75社）であった。

このようなアンケート調査結果を受けて、『提言』は、まず、現行の「みなし労働時間」を批判して、次のように記している[18]。

> 日本経団連のアンケート調査でも、（専門業務型）裁量労働制を導入しているか、またはその導入を検討している企業160社のうち、139社（86.9%）が、制度について「不都合な点や緩和、改善すべき点がある」と回答している。しかも、そのうち、約半数の企業（75社）が「みなし労働時間制」について改善を求めていることからも、「みなし労働時間制」は企業の実態に合っていないといえる。業務の遂行方法や時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねるという裁量労働制の本来の趣旨から考えても、「みなし労働時間制」ではなく、「労働時間の適用除外」制度を採用することが、制度本来の姿だといえる。

経団連は、次に、「専門業務型裁量労働制」と「企画業務型裁量労働制」を批判する。専門業務型裁量労働制については、次のように記している[19]。

> 専門業務型裁量労働制における最大の問題点は、厚生労働省令と厚生労働大臣告示に定める対象業務の範囲が狭いという点にある。アンケート調査でも、専門業務型裁量労働制について「不都合な点や緩和、改善すべき点がある」と回答している企業の約７割（139社中98社）が、「対象業務の範囲」について改善を求めている。そこで、省令及び大臣告示で定められた業務以外にも、個々の企業の

表１　みなし労働時間制の採用状況

（単位　％）

年・企業規模	全企業	みなし労働時間制採用している企業	見做し労働時間制の種類（複数回答）			採用していない企業
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
平成24年	100.0	11.9	10.4	2.3	0.7	88.1
25	100.0	10.8	9.2	2.2	0.8	89.2
26	100.0	13.3	11.3	3.1	0.8	86.7

（出所）厚生労働省「平成26年就労条件総合調査の概況」

実態に応じて、労使協定により専門業務型裁量労働制を導入できる業務を決定することができるような制度が必要である。

要するに企業内のことは企業の労使協定に任せるべきだ、というのである。

アンケートの問６の「企画業務型裁量労働制の改善点について」の集計結果は、①不都合な点や緩和、改善すべき点はない（5.5%）、②不都合な点や緩和、改善すべき点がある（94.5%）、③無回答・無効回答（0%）であった。また、②について、「緩和・改善すべきところはどんな点か」（複数回答）の追加調査をしたところ、「ａ．対象業務の範囲について、業務が所属する事業場の事業の運営に関するものであること、企画、立案、調査及び分析の業務であること等の要件を課していること」（101社）が最も多かった。

『提言』は、このようなアンケート調査結果を受けて、企画業務型裁量労働制については、次のように記している[20)]。

アンケート調査では、企画業務型裁量制を導入しているか、またはその導入を検討している企業の実に94.5%（146社中138社）が、現行制度について「不都合な点や緩和、改善すべき点がある」と回答している。中でも、特に「業務が所属する事業場の事業の運営に関するものであること、企画、立案、調査及び分析の業務であること等の要件を課している対象業務の範囲について、改善を求める」といった回答（101社）が多くなっている。2003年の労働基準法改正で、企画業務型裁量労働制の導入率があまりにも低いため、事業場の制限が廃止されたが、対象業務については「企画、立案、調査及び分析の業務」のままとされた。そこで、制度の利用をさらに促進するため、適用対象業務の拡大を図るべきである。また、企画業務型裁量労働制の導入手続きが複雑なものとなっているので、手続きの簡素化を一層進める必要がある。具体的には、企画業務型裁量労働制についても、専門業務型裁量労働制と同様、本来は労使協定による導入を可能とすることが望ましい。

要するに、対象業務が狭い上に、導入手続きも複雑過ぎて、企業にとっては使い勝手の悪い制度になっている。そこで、この部分についても労使協定に任せるべきだ、というのである。因みに、事業場外労働のみなし労働時間制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の採用状況を見ておくと（表１）、事業場外労働のみなし労働時間制や専門業型裁量労働制の普及率も決して芳しくはないが、企画業務型裁量労働制の普及率は極端に低い。

アンケート調査では、次に、「事業場外労働のみなし労働時間制」の調査結果を示しているが、「提言」では、それについての言及はない。そこで、ここでもこれについては省略する。次に、「労基法41条 管理監督者の適用除外について」のアンケート調査を見ておく。

アンケート調査における問９の「労基法41条管理監督者の適用除外について」の調査結果は、

①不都合な点や改善すべき点はない（19%）、②不都合な点や緩和、改善すべき点がある（79%）、③無回答・無効回答（2%）、であった。また、②について、「緩和・改善すべきところはどんな点か」（複数回答）の追加調査をしたところ、最も多いのは、「ａ 対象者の範囲について、法律に具体的判断基準が示されていないにも関わらず、判例・通達で『経営者と一体的な立場にある者の意味』であるなどとしてその範囲が指導されているが、現代の企業の実態に即しているといえない点」（236社）で、それに次ぐのは、「ｂ 管理監督者であっても、深夜労働に関する規定の適用は排除されないといった部分」（123社）であった。

このようなアンケート調査結果を受けて、「提言」は、「管理監督者の深夜業に関する規制が適用除外の対象とされていないこと」を問題視し、次のように記している[21]。

> 日本経団連のアンケート調査においても、この管理監督者の労働時間等の適用除外制について、「管理監督者であっても深夜労働に関する規定の適用は排除されないという点」（123社）について改善等を求める回答が、「不都合な点や緩和、改善すべき点がある」と回答した企業（274社）のうちの４割強にのぼっている。以上のことから、管理監督者については、早急に深夜労働についても割増賃金規制の適用が除外されることを明確にするよう、必要な法改正を行うべきである。

経団連は、問題点を「管理監督者の深夜労働に関する規定の適用」に絞っているが、「アンケート調査」で最も高い数字（236社）を示した「対象者の範囲と実態との乖離」について、島田は、労働基準法41条２号の不備を指摘し、「労働基準法41条２号は、ILO 第１号条約の条文をそのまま持ってきた関係で、非常に簡単なものであり（『事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者』）、本来はこの部分でどうやって管理監督者の範囲を国が判断するのか、あるいは労使が決めるのか、その手続きはどうするかが検討されてしかるべきだったが、何より法制化を優先したことで、法の予定した範囲と実態が極端にかけ離れてしまう現状を招いてしまった。」と述べている[22]。

以上、経団連が指摘する「現行の労働時間規制における主な問題点と改善の方策」である。そして、経団連は、「今日、個々の制度の見直しをすることでは、もはや労使のニーズ（多様な働き方、高付加価値の創造等）に対応することは困難となっており、抜本的な見直しが急務である。そこで、労働時間管理に適さないホワイトカラーについては，一定の要件のもとに労働時間規制の適用を除外するホワイトカラーエグゼンプション制度を新設すること提言したい」として、「新しい制度」を提言する。

２．経団連の「提言」

経団連が考える「新しい制度」における「適用対象者の要件」は、(1)現行の専門業務型裁量労働制の対象業務（新商品等の研究開発、情報処理システムの分析設計等）に従事する者、(2)上記以外の業務に従事する者で、①業務要件―(ⅰ)法令で定めた業務（現行の対象業務を除く）、(ⅱ)「業務遂行の手段や方法、その時間配分等を労働者の裁量にゆだねること」を労使協定又は労使委員会の決議により定めた業務―を充足し、②賃金要件―(ⅰ)賃金の支払い形態が月給制又は年俸制であること、(ⅱ)当該年における年収の額が400万円（又は全労働者の平均給与所得）以上であること―を充足する者。

ただし、法令で定める業務に加えて労使で対象業務を定める場合、年収額が700万円（又は全労働者の給与所得の上位 20% 相当額）以上の者については、労使協定の締結又は労使委員会の決議のいずれにおいても追加を可能にする。また、前記の場合、年収額が400万円（又は全労働者の平均給与所得）以上、700万円（又は上位 20% の給与所得に相当する額）未満である者については、労使委員会の決議のみにより追加を可能とする。

以上、経団連が考える「新しい制度」における「適用対象者の要件」の骨子である。経団連は、「提言」の最後に、「労働者の健康への配慮措置について」の提言を行っているが、これについては

割愛する。

筆者が経団連の「提言」に拘った理由について簡潔に述べておく。筆者は、第２次安倍政権下でのホワイトカラー・エグゼンプション導入の議論の進め方は、拙速だと考えている。産業界も労働界も影が薄く、政府（「産業競争力会議」）独断で行われているように思われるからである。事実、労働界は蚊帳の外に置かれ[23]、また、産業界の係りも一部限定されたものでしかないように見える。しかし、ホワイトカラー・エグゼンプションの実施主体は「企業」である。また、経団連の「提言」は産業界の意思である。産業界の意思を無視することはできないと考えたからである。

第３章　「高度プロフェッショナル労働制」導入の狙いは？

１．厚労省の「働き方改革の報告書案」

厚生労働省は平成27年２月６日に開催された労働政策審議会（厚労省の諮問機関）で働き方改革の報告書案を示した。日本経済新聞は、表２を付して、次のように記している[24]。

> 時間ではなく成果に賃金を払う「脱・時間給」（ホワイトカラー・エグゼンプション）の導入が柱だ。対象は年収1075万円以上の専門職で、大手の金融機関や製薬会社を中心に導入が進みそうだ。厚労省は近く報告書をまとめ、３月下旬をめどに今国会に労働基準法の改正案を出す。2016年４月の施行をめざす。報告書は対象の職種として金融ディーラーやアナリスト、金融商品開発、コンサルタント、研究開発職の５つを例示した。年収基準は省令に1075万円以上と盛り込む。労働組合が「省令なら国会審議なしに基準を下げられるようになる」と懸念していたため、労基法に「平均給与額の３倍を相当程度上回る」と明記する。13年の統計から試算すると937万円になるという。導入は本人の同意が条件だ。加えて①年104日以上の休日を取る②１カ月間または３カ月間の働く時間に上限を設ける③１カ月間の深夜労働を一定回数以下にする―のいずれかを採り入れなければならない。（傍点は引用者）

「高度プロフェッショナル労働制」は、まだ案の段階である。しかし、2016年４月の施行を目指

表２　働くルールはこう変わる（2016年４月～）

柔軟な働き方	残業代	深夜・休日手当
▼脱・時間給 ・年収 1075 万円以上が対象 ・ディーラー、アナリスト、金融商品開発、コンサル、研究開発職など ・年 104 日の休日など条件	なし	なし
▼裁量労働制 ・一部の営業や品質管理を追加	なし	あり
▼フレックスタイム ・労働時間の調整を３カ月単位に	あり	あり
働き過ぎを防ぐ		
▼企業に有休消化義務 ・社員に年５日分の有休を取らせる		
▼中小企業の残業代上げ（19 年４月～） ・月 60 時間超は通常の５割増しに		

（出所）日本経済新聞朝刊、2015年２月７日。内容は厚労省の報告書案。

すとある。今後も国会審議等で内容変更が求められるとは思うが、その大枠はほぼ決まったと言える。そこで、２つの問題点を指摘しておく。

(1) 長時間労働を防ぐ「職務要件」の欠如

既述したようにホワイトカラーの裁量性には２つの類型がある。一つは仕事手順の裁量性であり、他は仕事量のそれである。これらについて、今野浩一郎は、図１を示して、「一般の多くの労働者は『仕事手順』『仕事量』のいずれについても裁量性が小さいタイプＡであり、労働時間ベースの人事労務管理がなじむ領域である。また上級管理者のように両者ともに高度な裁量性をもつタイプＣの場合には、労働時間については自己管理してもらえば済むだろう。問題はタイプＢであり、裁量労働制の適用が想定されているホワイトカラーはこれに当たる。」[25]と述べている。

では、タイプＢの何が問題なのか。今野は、続けて、「ここでの問題は、ホワイトカラーの仕事は生産労働者等に比べると明らかに『仕事手順の裁量性』は大きいが、『仕事量の裁量性』は決して大きいとはいえないという仕事の特性から起こる。そういう状況の下で、労働時間を基盤におく人事労務管理の適用から外されると、ホワイトカラーは自分の『成果』を労働時間で確認できないために『上司はどこまでも仕事量を拡大するのではないか』、その結果『投入すべき労働（あるいは労働時間）をどこまでも増やすことが要求されるのではないか』というリスクを負うことになる。」[26]と述べている。

タイプＢのホワイトカラーが上記のようなリスクを負うのは当然である。わが国の雇用契約は一般に包括的雇用契約で、企業に入社した正社員の働き方は、「いつでも・どこでも・なんでもやる」のがその原則となっているからである。そこで、長時間労働（働き過ぎ）を防止するのに必要になってくるのが、米国ホワイトカラー・エグゼンプションの「職務要件」[27]であるが、わが国にはそれはない。したがって、「案」では、用語として、「職務」ではなく「職種」を、また、「総合職」ではなく「専門職」を使用している。そこで、働き過ぎ防止のためにどうしても必要になってくるのが表２に示されているような「年104日の休日など条件として」、「社員に年５日分の有休を取らせる」等の働き過ぎ防止の「仕掛け」である。こうして、今野は、「考えてみると伝統的な労働時間管理は、これまでみてきた業務管理型機能に加えて、『働きすぎが起こらないこと』を担保するための労働者福祉維持機能をもっていた。しかし、Ｂタイプの裁量性をもつホワイトカラーのための労働時間管理は、業務管理型機能から後退し、労働者福祉維持型機能を強める方向で変わらざるをえないし、そういう意味では、機能に変化があっても労働時間管理の必要性が低下することにはならないだろう。」[28]（傍点は引用者）と述べている。

		仕事量の裁量性	
		小	大
仕事手順の裁量性	大	**タイプＢ**	タイプＣ
	小	タイプＡ	「該当なし」

図１　仕事の裁量性の類型化

（出所）今野浩一郎、前掲「ホワイトカラーの労働時間管理」49頁。

蓋し、至言である。職務要件がないわが国では、働き過ぎを防ぐには、表２に示したような仕掛けが必要となる。しかし、これらの仕掛けそのものは、「労働時間管理」の一環である。要するに、高度プロフェッショナル労働制といえども労働時間管理と無縁ではない、ということである。

(2) 柔軟な労働市場づくり

厚生労働省「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間規制の適用除外」は、「考慮すべき事情等」として、「アメリカにおいては適用除外制度の対象者数が多く、かつ、健康確保措置が制度上義務付けられていないにもかかわらず、過労死や過労自殺といった長時間労働の弊害は、少なくとも日本におけるような問題にはなっていない。（中略）インタビューによれば、アメリカのホワイトカラー労働者はよく働いてはいるが、休暇はきちんと取っているとの指摘がみられた。より重要な背景であると思われるのが、労働市場の違いである。アメリカでのインタビューにおいて、日本における過労死や過労自殺をもたらすような働き方の例を紹介したところ、しばしばみられた反

応は、そのような働き方を強いられると労働者は転職してしまい、使用者も人材確保のためにはそのような働き方を強制できないので、日本におけるような問題は起きないのではないかというものであった。ここでは、転職が容易な労働市場が労働者が過酷な長時間労働を強いられるような状況の発生を防止する一助となっていることがうかがわれる。」（傍点は引用者）と記している[29]。

笹島は、米国のホワイトカラーとわが国のそれとでは、異なる条件下にあるとして、米国の３つの条件、「業務の明確性」（既述）、「担当業務の選択権の保持」、「転職の容易さ」を指摘している。そして、「転職の容易さ」について、「たとえ企業が長時間労働を強いることができても、処遇内容と比較して不満なら社員は転職という形で長時間労働を回避できる。この点からも企業は社員に過度の業務遂行を迫ることはできない。」[30]と述べている。

要するに、米国では「転職容易な労働市場」が長時間労働（働き過ぎ）を防ぐ役割を担っているということである。これに対して、わが国では、転職市場が未発達のため、長時間労働に歯止めが効かない状態にある[31]。

2．「高度プロフェッショナル労働制」導入の狙いは？

「高度プロフェッショナル労働制」導入の狙いはどこにあるのであろうか。冒頭に示した日本経済新聞に、「ダラダラ残業する人が多い日本特有の働き方」とあった。本当にそうなのだろうか。確かに、一部に、「残業手当」目当てにそういう働き方をする人がいるかもしれない。しかし、それは少数派だろう。筆者は、むしろ、「ダラダラ残業させる経営者が多い日本特有の働かせ方」というのがより真実に近いと考えている。また、職場に、未だに「残業」を美徳とするような慣行が根強く蔓延しているようにも思われる。それはともかく、経営者が、「高度プロフェッショナル労働制」の導入に拘るのは、残業代の節約も然ることながら、「労働生産性」を向上させたいからである。日本経済新聞は、「厚生労働省の審議会がまとめた働き方改革が目指すのは、労働生産性の向上だ。日本は長時間労働がはびこり、欧米に比べると生産性が低い。企業活動がグローバルになるなか、賃金の決まり方や休み方を世界標準に近づける一歩とする。」（傍点は引用者）と記している[32]。

そこで、労働生産性[33]の国際比較を確認してお

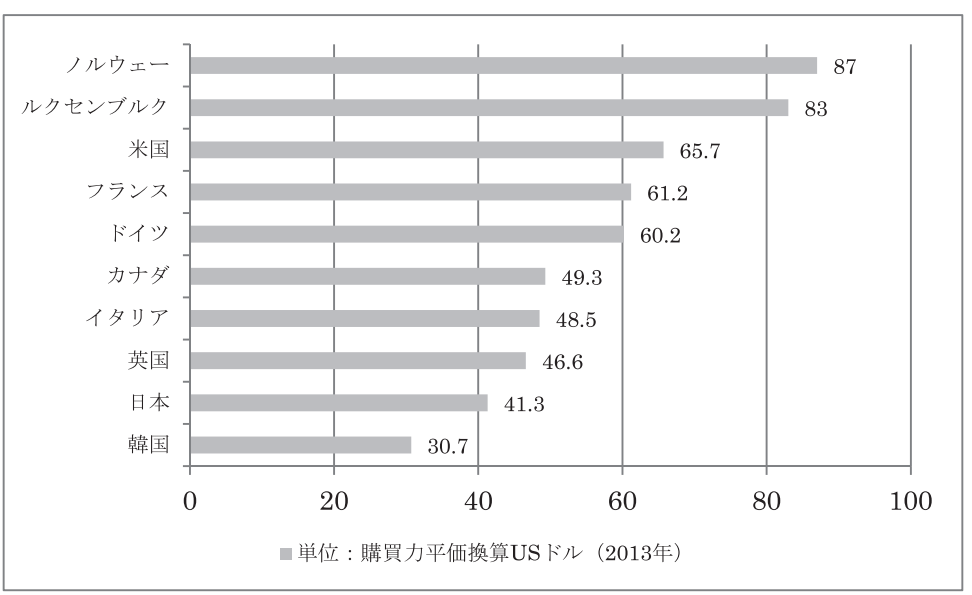


図２　OECD 加盟諸国の時間当たり労働生産性（2013年）

（出所）日本生産性本部「日本の生産性の動向」2014年版、35頁。

く。まず、「時間当たり労働生産性の国際比較」を示すと、図２のようである。2013年の日本の就業１時間当たり労働生産性は41.3ドル（4,272円）で、OECD 加盟34カ国中の第20位であった。主要先進７カ国では、米国（65.7ドル／第４位）が最も高く、フランス（61.23ドル／第８位）、ドイツ（60.2ドル／第９位）と続く。日本の時間当たり労働生産性は、主要先進７か国でみると最低である[34]。

次に、OECD 加盟諸国のうち、製造業の労働生産性の計測が可能だった25カ国の名目労働生産性の比較を確認しておくと、最も水準が高かったのは米国（178,537ドル／1,578万円）で、第２位はスイス（170,979ドル／1,511万円）であった。日本は96,931ドル／857万円で、25カ国中の第７位で、主要７カ国で見ても米国に次ぐ高い水準となっている[35]。

最後に、労働生産性の日米比較を見ておく。わが国の労働生産性は、米国のそれと比較した場合、2011年時点で、国民経済生産性が 62.1%、製造業が 54.6%[36]、卸売・小売り、宿泊・飲食、運輸・倉庫・通信業が 61.2%、その他のサービス業、社会活動等が 81.4% となっている[37]。問題はわが国の非製造業の労働生産性の低さである。卸売・小売り、宿泊・飲食、運輸・倉庫・通信業は米国の 61.2%、その他のサービス業、社会活動等は 81.4% となっている[38]。

経済がグローバル化する中で労働生産性の高い製造業は海外に生産拠点を移し、国内の雇用の主役は労働生産性の低い非製造業、それも中小企業に移行している[39]。しかも、わが国では、人口減少とともに労働力人口も減少し、労働力不足に陥っている[40]。そういう中で、非製造業の生産性の向上は焦眉の課題となっている。

結びに代えて

中村圭介・石田光男は、2005年の時点で、「ホワイトカラーの生産性」について、次のように述べている[41]。

> ホワイトカラーの生産性向上策は、1960年代から提起されているが、いまだ解決策を見出せていない課題である。（中略）新たな人事改革を志向する必要がある。人事部門ができることのなかで、あるいは人事管理論が教えることのなかで、生産性を向上させる１つの手段は、賢明に働く金銭的インセンティブを与えることだ。もし、人事部門がこのように考えたとすると、成果主義の流行は仕事面での管理の重要性を忘れた結果である。

蓋し、至言である。これを筆者の言葉に言い換えると、成果主義的インセンティブ・システムの導入は、職場への競争原理のビルト・イン（埋め込み）であり、競争原理のさらなる強化で、これは「仕事面での管理」の放棄である、となる。

注意すべきは、「高度プロフェッショナル労働制」の世界では、「労働時間」「長時間労働」という概念が存在しないことである。筆者には、果たしてそれでよいのかという疑問が残る。

そもそも、わが国には、労働時間の絶対的上限がない[42]。例外は、坑内労働等健康上とくに有害な業務についての１日２時間の上限（労基法36条１項但書き、労規則18条）があるのみである。わが国で、絶対的上限に相当するのは、「時間外労働の限度に関する基準」（労基法36条２項）であるが、これは、労使協定の当事者が時間外労働の上限を定める上での遵守事項を定めたものであって、時間外労働の絶対的上限ではない。さらに、「特別条項付き」の三六協定は、働き過ぎ防止の観点から、「臨時的なものに限る」とされているが、その運用は基本的には労使に委ねられている。また、労働時間の上限については、「特別条項付き」の三六協定があれば、実質的には制限がない[43]。

筆者は、職場における労働条件の諸悪の根源の一つは、時間外労働の絶対的上限の欠落と三六協定の締結にあると考えている。大内伸哉は、「効率的に働くためには、『残業代』がないほうがよいのではないか。」[44]という問題意識を吐露しているが、筆者は、企業別組合が主流で、それも組合勢力の衰退が著しい（2015年現在、推定組織率17.7%）現在、「残業」そのものにもっと縛り（規

制）をかけるべきであると思う。例えば、丹羽宇一郎は、「残業」について、「一番良いのは残業を全部禁止すること。禁止すれば（経営者は）人間を増やして仕事が回るようにする。あるいは、IT など機械に代替させることだ。」[45]と述べている。同感である。わが国の長時間労働（働き過ぎ）を解消するには、三六協定を廃止し、時間外労働に絶対的上限を設けるような荒療治が必要である。

注

1）厚労省は、2015年１月16日開催の労働政策審議会の分科会で、新しい成果主義を、「高度プロフェッショナル労働制」と名付けた。日本経済新聞朝刊、１月17日付、「研究開発など労働時間規制除外―厚労省案」
2）同上、2015年１月８日付、「年収1075万円以上を対象」
3）中窪裕也『アメリカ労働法』第２版、弘文堂、2010年、263頁。
4）同上、265頁。
5）同上、268頁。
6）島田陽一「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える―米国の労働時間法制の理念と現実―」労働政策研究・研修機構（ビジネス・レーバートレンド研究会）2006年、12頁。
7）同上、13～14頁。
8）同上、14頁。
9）現在の米国のホワイトカラー・エグゼンプションが抱える問題については、肥田美佐子「米国では『残業代ゼロ見直し』へ」『週刊東洋経済』第6526号、2014年５月24日号、58～59頁を参照のこと。
10）日本経済新聞朝刊、2006年12月13日付、経済教室「自律的労働時間制 慎重に」。なお、当時は、「自律的労働時間制」と呼ばれていた。
11）同上、2014年５月25日付、日曜に考える「労働時間規制 緩和必要か」
12）例えば、大田弘子も、「脱時間給制度の創設」について、八代と同様の見解を述べている。対談相手の丹羽宇一郎が、「経営者の論理だ」と切り捨てているのとは対照的である。同上、2015年３月22日付、日曜に考える「脱時間給は能力を引き出すか」
13）今野浩一郎『正社員消滅時代の人事改革』日本経済新聞出版社、2012年、47頁。このような「働き方の勧め」については、ウイリアム・ブリッジスの著書にも見られる。ブリッジス（岡本豊訳）『ジョブシフト―正社員はもういらない』徳間書店、1995年、98頁。
14）出所は注11に同じ。
15）日本経済団体連合会「労働時間問題に関するアンケート調査の集計結果について」。アンケート配布日2004年10月29日、アンケート回答期間10月29日～11月30日、アンケート配布総数1,479通、回答総数348社、回答率 23.5%。
16）例えば、長谷川裕子連合総合労働局長（当時…筆者）は、「ホワイトカラーの時間に縛られない働き方には反対か」という日本経済新聞の問いに対して、「制度の導入には反対だ」と明言している。日本経済新聞朝刊、2006年12月８日付、「雇用ルールを問う」
17）前掲『週刊東洋経済』第6526号、2014年５月24日号、57頁。
18）経団連「提言」2005年６月21日、８頁。
19）同上、９頁。
20）同上、９～10頁。
21）同上、12頁。
22）島田、前掲「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える」７頁。なお、島田は、現行法の問題点として、「管理監督者の範囲の実態との乖離」以外にも、「時間外労働の実態との乖離」（いわゆる不払い残業の問題）、「裁量労働制の実態との乖離」に言及している。（同上、６～12頁）
23）神津里季生・連合事務局長は、「労働をめぐるルールは、労働者、使用者、公益のそれぞれの代表者で議論するというものだ。それがグローバルスタンダードである。政府の会議体に労働組合は加わっていない。労働側が参加せずに、どうやって物事を決めていこうというのだろうか」と述べている。出所は注11に同じ。
24）日本経済新聞朝刊、2015年２月７日付、「厚労省報告書案」
25）今野浩一郎「ホワイトカラーの労働時間管理」『日本労働研究雑誌』No.489、2001年４月、49頁。
26）同上。
27）笹島は、「業務の明確性」について、「米企業のホワイトカラーの人事管理では、個々の労働者の担当業務は、職務内容を分析して作成した職務記述書に明確に規定されている（中略）すなわち自律的働き方の前提条件である担当業務の明確性が実現しており、各人が自己責任の下、自分のペースで業務遂行を行うことが可能となっている。」と述べている。出所は注10に同じ。
28）今野、前掲「ホワイトカラーの労働時間管理」49頁。
29）厚生労働省、「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間規制の適用除外」（2005.5.）
30）出所は注10に同じ。
31）日本総合研究所調査部長の山田久は、最近の新聞紙上で、「転職の機会が乏しいため、会社に無理に働かされても簡単には仕事を辞められない」と述べている。日本経済新聞朝刊、2015年３月23日付、エコノフォーカス「なぜ減らない長時間労働」
32）日本経済新聞朝刊、2015年２月14日付、「長時間勤務歯止め 日本型労働改革へ一歩」

33）労働生産性＝GDP／就業者数（購買力平価（PPP）により換算）
34）日本生産性本部「日本の生産性の動向」2014年版、同上、35頁。
35）同上、43頁。
36）わが国の製造業の生産性は、既述のようにOECD25カ国中の第７位で、主要７カ国では米国に次いで高いが、米国と比較すると54.6％でしかない。その理由については、前掲「日本の生産性の動向」（2014年版）43頁を参照。
37）労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』2014年版、43頁。その他のサービス業、社会活動等には、公共事業・防衛、教育、医療・福祉、その他のサービス業、及び分類不能な経済活動を含む。
38）サービス業は、ここ20年ほど労働生産性がほぼ横ばいで推移しており、このような傾向は主要先進７カ国に共通してみられる。これは、サービス業に分類される医療・福祉や教育、人材派遣、娯楽といった分野が比較的労働集約的な性格を持つため、経済規模を拡大する際に多くの雇用を吸収してきたことが影響している、と言われている。日本生産性本部、前掲「日本の生産性の動向」2014年版、41頁。
39）その実態については、竹中平蔵・冨山和彦『上昇気流に乗るのは誰だ！―いよいよ躍動する日本経済』PHP研究所、2015年、90頁を参照されたい。
40）拙著『人口減少社会の雇用―若者・女性・高齢者・障害者・外国人労働者の雇用の未来は？』文眞堂、2015年４月、を参照されたい。
41）中村圭介・石田光男『ホワイトカラーの仕事と成果―人事管理のフロンティア』東洋経済新報社、2005年、22頁。
42）菅野和夫は、法定労働時間は労働時間の長さの絶対的な上限ではなく、それをこえる労働を一定の要件のもとに例外的に許容するという意味での原則的上限である、と述べている。菅野『労働法』第10版、2012年、326頁。
43）大内伸哉『労働時間制度改革―ホワイトカラー・エグゼンプションはなぜ必要か』中央経済社、2015年、114頁。
44）同上、４頁。
45）出所は注12に同じ。

参考文献（注に示したものを除く）

1．閣議決定「日本再興戦略」改訂2014、2014年６月24日
2．島田陽一「ホワイトカラーの労働時間制度のあり方」『日本労働研究雑誌』No.519、2003年10月
3．溝上憲文『2016年 残業代がゼロになる』光文社、2015年
4．山本勲・黒田祥子『労働時間の経済分析―超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社、2014年
5．厚生労働省編『労働経済白書』平成25年版
6．経済産業省『通商白書』2013年版