

「残業代ゼロの会社員が急増!?」 「労働時間規制」撤廃の波紋

年収四〇〇万円以上のサラリーマンは、残業代がゼロになる。近い将来、そんな日がくるかもしれない。従来、残業代が出ないのは管理職だけだったが、厚生労働省が目論んでいる法改正が実現すれば、残業代ゼロの対象範囲が、普通の企業の「平社員」にまで拡大される。残業代ゼロのサラリーマンが続出しかねない大がかりな法改正に死角はないのだろうか。

昨年末、日本マクドナルドホールディングスの直営店店長が、未払い残業代を求めて、日本マクドナルドを提訴した。争点は明快である。直営店店長が、労働基準法で定められた「管理監督者（いわゆる管理職）」に該

当するかどうか。以下の三点が満たされれば、直営店店長は「管理職」と見なされ、日本マクドナルドは残業代を支払う必要はない。第一に経営と一体的な地位にある（人事権がある）。第二に出勤・退勤が自由にできる。

第三に年収が高額である、というものだ。過去の外食の店長訴訟などの判例を鑑みると、日本マクドナルドの分は悪いように見える。仮に、日本マクドナルドが敗訴すれば、原告の直営店店長が求める二年間分の未払い残業代七八五万円等を支払わなければならない。加えて、直営店店長約一六〇〇人分の残業代約一二五億円の追加負担をも迫られることになる。

争点は明快なのに、「日本マクドナルドが時間稼ぎをしようとしているのか、裁判が遅々として進まない。労働基準法改正の行方をうかがっているのではないか」。原告代理人である栗一朗弁護士は、事の重大性を示唆している。

管理職だけではなく平社員も残業代ゼロ

四月一日、厚生労働省は、労働政策審議会（厚生労働相の諮問機関）の場で、労働法制に関する議論のたたき台を明示した。行政が労働法制の見直しに着手しているのだ。見直しのポイントはおおまかに二つある。

一つ目は、本稿とは直接関係ないのだが、就職から退職までの労使双方の権利・義務を定める「労働契約法」の制定である。

重大な問題をはらんでいるのは二つ目のポイントで、労働基準法を改正し、「ホワイトカラーエグゼンプション」制度を導入しようというのだ。

ホワイトカラーエグゼンプション制度とは、簡単にいえば、一部の平社員の労働時間規制を撤廃し、残業代をゼロにしようというもの。時間規制をなくせば、労働者は自



PANA

済団体連合会が「ホワイトカラーエグゼンプション」に関する提言を示し、労働界に衝撃が走った。というのも、対象となる労働者の年収要件が「年収四〇〇万円以上」と、低めに設定されていたからだ。産業界が危惧するのは、日本の労働力の質的低下である。「労働時間規制にとらわれていては、有能な労働者が育成されない。日本は国際競争に負けてしまう」と日本経団連の渡邊義広労働法制グループ長は強調する。

労働組合側は猛反発 拙速な立法化の危険

行政、日本経団連の動きに、労働組合側は反発を強めている。「マクドナルド裁判の根底には過剰労働がある。残業代を削減しようとする企業に悪用される」「東京管理職ユニオン」、「時間管理をすることでは、過労死は減らない」「策弁護士」という理由で、ホワイトカラーエグゼンプション制度自体に反対を唱えている。

今後、二つの問題点が浮上するだろう。第一に、対象となる労働者の年

日本経団連は、年収400万円以上の労働者は、労働時間規制を撤廃するべき、と提言している。律的に働くことができる。通常は能力の高い労働者、年収の高い労働者を対象にして、組織の労働生産性の向上を狙った制度である。

労基法を改正してまで、新制度を導入する背景には、戦後まもない一九四七年に制定された労基法が、現在の雇用実態にそぐわなくなったことがある。当初は、工場労働者（ブルーカラー）を想定して制定されたが、産業構造が変化し、いまや日本の雇用者総数の五五％をホワイトカ

ラーが占める。ホワイトカラーは、労働時間の長短と仕事の成果が、必ずしも比例しない。最近では、携帯電話やパソコンといったIT機器を使えば、オフィスに行かなくても仕事ができる。将来的には、企業が労働者の時間を管理することは、いっそう難しくなる。

そこで、労基法制定から六〇年の節目に、時間規制によらない労働法制の整備に着手しようとしているわけだ。産業界も行政に先んじて労働法制見直しの必要性について問題提起している。昨年六月には日本経

収要件である。法案に具体的な数字が盛り込まれるのかどうかは不明だが、厚労省案は「二〇〇万円以上を想定している」（関係者）。だが、労働組合には、「いざ、ホワイトカラーエグゼンプション制度が実現したら、日本経団連が唱える四〇〇万円の水準に近づくように、年収要件を下げるのでは」という懸念がある。

第二に、対象となる業務分野が「ネガティブリスト方式」である点が挙げられる。工場勤務、農業といった対象外業務をリストに明記する方式になるため、それ以外のすべての業務が「残業代ゼロ」の対象になりかねない。

年収要件には具体的な数字を盛り込み、対象業務については、例外的に裁量労働制を認めてきた専門業務（マスコミなど）、企画業務（事業の企画・立案）のように、「ポジティブリスト方式」で明記すべきではないか。

労働政策審議会は七月にも中間報告をまとめる。この報告が、事実上の素案となつて、来年の通常国会に提出されることになる。現行法制が雇用実態にそぐわない以上、制度導入は不可避だが、拙速な立法化は、日本の産業界の活力を削ぐ結果にもなりかねない。

本誌・浅島亮子