

ホワイトカラーの長時間労働と「裁量労働制」

兵庫県立大学客員研究員 松浦 章

はじめに

安倍内閣は、「高度プロフェッショナル制度」の導入とともに、「企画業務型裁量労働制」の大幅拡大をもくろんでいます。前者は労働基準法における時間規制の撤廃に通じるという根本的な問題を孕んでいます。ただ私は、後者のほうが対象労働者の範囲が広く人数が多い点で、当面の直接的な影響の度合いは大きいのではないかと考えています。

「裁量労働制」拡大の必要性について、国際基督教大学の八代尚宏さんは、かねてより次のとおり主張してきました（『雇用改革の時代』1999年、中公新書、ほか）。

「賃金を労働時間と結びつける規制は、個人の自律的な働き方を必要とするホワイトカラー労働の現状には見合わないものとなっている」

「労働者の地位が向上した現代社会では、個人がどのような働き方を選ぶかは、原則としてその自由裁量に委ねるべきであろう」

「（現行の裁量労働制のように）自律的・創造的な働き方を企画・立案業務に限定することはあまりにも狭すぎる」

日本経団連の主張もほぼ同様です。2016年経労委報告では次のように言っています（『経営労働政策特別委員会報告』2016年、経団連出版）。

「近年、労働時間と成果とが必ずしも比例しない仕事が増加するなか・・・現行の労働時間規制に替わる新たな仕組みが求められている」

「企業労使の働き方・休み方改革の推進に大きく寄与する労働基準法改正案の早期成立を強く要望する」

しかし、「ホワイトカラー労働者の地位が向上し、自律的に働いている」という前提は正しいのでしょうか。さらに、このことを前提として創設される諸制度は、はたして「働き方の改革」につながるのでしょうか。

1 労働法制「改正」と損保の労働時間制度

「新しい労働時間制度」の内容を先取りし、実質導入しているのが損害保険業界です。損害業界における労働時間管理の特徴の一つは、「企画業務型裁量労働制」などの「みなし労働時間」制度の広がりであり、もう一つは、就業時間中の談笑、喫煙などを労働時間から除外する「私的時間」制度の創設です。

「私的時間」とは、日々生じる休憩・職場離脱等で、喫煙、喫茶、私的談笑、化粧などの例が挙げられています。これらの時間が「非就労時間」として「労働時間」から除外さ

れるわけです。

「みなし労働時間制」の対象は総合職が中心であり、「私的時間」の対象は女性が大半を占める一般職であるという、正規労働者の労働時間管理の二つの側面をあらわしています。現実に損保業界で導入されているこれらの労働時間制度の分析は、現在議論されている労働法制「改正」が、労働条件の「改善」となるのか、それとも「悪化」となるのか、その一つのメルクマールになると考えられます。

「企画業務型裁量労働制」とは、あらかじめ労使で決めた「所定の労働時間」を労働したものとみなし、企業が、一定額の「みなし労働時間手当」を支払うことによって、残業料支払い義務を免れるというものです。ただ、現在の労働基準法では、その適用範囲は「企業等の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に限定されています。それを、これまで対象外であった「営業」職などにまで適用範囲を拡大しようとしているのです。

しかし、損保業界ではすでに「裁量労働制」が「営業職」にまで適用されています。

損保ジャパン日本興亜という会社があります。2014年9月に合併し、今日本で一番大きな損害保険会社です。この会社の「企画業務型裁量労働制」の規程を見ます。

労働時間は「自己の裁量により正午までの間で出勤時間を自由に決めることが可能」となっています。みなし労働時間は9時間です。たとえば9時からの勤務であれば、昼休みの1時間を除き、19時までの計算ということになります。対象は入社4年目以上の総合系職員、専門系職員、技術調査系職員となっています。

その年齢層もさることながら、問題は職種です。本来「企画業務型裁量労働制」の対象外であるはずの、営業や保険金サービス（自動車保険の調査・支払）などの職員に対してもこの制度が適用されています。

それでは実際、この制度が適用される労働者はどれくらいの規模になるのでしょうか。同社資料によれば、2014年9月末現在、6,374人に「企画業務型裁量労働制」が適用されています。そこに、2,172人の「事業場外労働制」適用者、および約3,000人と考えられる「管理監督者」を加えると、27,352人の同社社員のうち、40%以上の労働者が残業料支払いの対象外となります。もはや、相対的に高賃金の労働者には「残業」という概念はないということです。しかし6,374人も労働者が、はたして「裁量労働制」の対象となるのでしょうか。

「企画業務型裁量労働制」の定義をひもといてみます。厚生労働省の通達を整理すると、以下の3要件をすべて満たす業務と言えます（厚労省ホームページ「裁量労働制の概要」）。

- ① 会社運営の企画、立案、調査分析の業務
- ② 仕事の進め方を大幅に従業員に任せる業務
- ③ 時間配分について上司が具体的な指示をしない業務

つまり、会社を挙げて行う企画の内容を考える主体となるなど、会社の「運営」にかかわる仕事にこれに該当すると考えられます。労働時間は自由裁量です。

しかし、入社4年目の社員と言え、26～27歳です。こうした若い社員が、会社の「運営」にかかわる重要な仕事に携わり、自由に出退勤できるものかどうか、少し考えただけでわかると思います。

また「管理監督者」の多さも指摘しなければなりません。厚生労働省の通達（2008年10

月)によれば、「管理監督者」とは「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」を言います。しかし同社は、「経営者と一体的な立場」とは到底考えられない、多くの課長クラスをも、「管理監督者」とし、一切の残業料を支払っていないのです。

その他、損保業界では、三井住友海上、あいおいニッセイ同和損保、東京海上日動といった大手損保会社が「企画業務型裁量労働制」を導入しています。どれも、まっとうな制度ではありません。

2 財界・政府の思惑

日本経団連は、2005年の「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」以降、現行の「裁量労働制」について、「対象業務の範囲が狭い」、「導入手続きが複雑に過ぎる」と批判してきました。要は、企業から見て使い勝手が悪いということです。

それでも、すでに損保業界では、これほど自在に、導入、運用されているわけです。それが、使い勝手が良くなったときに何が起こるのか。もはや明らかです。「合法的な残業料不払い労働」が拡大し、際限のない長時間労働が、すべての産業のホワイトカラー労働者に広がることになるでしょう。「裁量労働制」の適用要件に、収入のしぼりはまったくないのです。ここに「裁量労働制」拡大の最大の問題があります。

さて、この問題を厚生労働省がどう考えているのかということです。昨年、民主党(当時)山井和則衆議院議員の要請で、国会の議員会館において、損保業界の「裁量労働制」について話をしました。参加者は、厚生労働省の課長4人をはじめ、マスコミや弁護士など約30人でした。

私の話の後、山井さんから厚労省に対して次の質問がされました。「今の松浦さんのお話をお聞きすると、すでに営業にまで裁量労働制が導入されているということですが、これは違法ではないんですか」。

厚労省の村山課長が代表して言われたのは、「個別の企業の事例にはお答えできません。お話できるのは一般論だけです」ということです。

その後のやり取りは次のようなものでした。

(山井さん)「一般論で結構です。営業は対象になっているんですか」

(村山さん)「現行規定では営業は対象になっていません」

(山井さん)「じゃ、違法じゃないですか」

(村山さん)「いやいや、具体的な事例には・・・」

問題は、営業職に「裁量労働制」が導入された場合の影響を、厚労省がどう考えているかということです。

村山さんは、「そう増えるとは思っていない。営業職300万人のうち新たに適用されるのは数万人」と言われました。これには驚きました。認識が甘いのか、意図的なのか。

また、「高度プロフェSSIONAL制度」との関連では、年収1千万以上の労働者は、240万人いるそうですが、その半数の120万人が「役員」、残りの120万人の大半が「管理監督者」であるとの回答でした。そうすると、年収1,075万円以上の層に「高度プロフェSSIONAL制度」が導入されても、ほとんど直接的な影響はないことになります。すでに残業料支払いの対象外となっているからです。では何のために「高度プロフェSSIONAL制度」

をつくるのか。「とにかく制度を導入する」、「小さく産んで大きく育てる」ということです。

3 ホワイトカラー労働者は「自律的」に働いている？

労働法制「改正」の背景には、これまでの「労働時間概念」を捨て去ろうとする財界・大企業のねらいがあります。日本経団連はこう言っています（「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」2005年）。

「頭脳労働に従事するようなホワイトカラーに対し、一律に工場労働をモデルとした労働時間規制を行うことは適切とはいえない」

「ホワイトカラーは『考えること』が一つの重要な仕事であり、職場にいる時間だけ仕事をしているわけではない」

仕事が家まで追いかけてくる、しばしば持ち帰り残業もある、その点では、そうも言えるでしょう。しかし続けてこうも言います。

「逆に、オフィスにいても、いつも仕事をしているとは限らない」

失礼な話ですが、とにかく現行の労働時間概念を捨て去ろうと言うのです。

しかし、「ホワイトカラー労働者は自律的に働いているのだから、裁量労働制の対象をもっと拡大すべきだ」という八代さんや日本経団連の考え方に対して、損保業界の労働時間制度の分析は、一つの答えを出したと言えるのではないかと思います。

私はかつて、日本興亜損保（現損保ジャパン日本興亜）において入力された 2,603 人の「私的時間」を労働者の属性に分けて検証したことがあります。対象となる労働者を上位職位 A と下位職位 B に分類し分析したところ、職責が重い上位職位の労働者ほど、「私的時間」つまり、就業時間中の「不就労時間」が多いという結果があらわれました。これは、会社からの圧力や労働者の自己規制によって入力行動がなされていることを示唆するものです（「損保産業における『私的時間』の実証分析と労働時間概念」『経済科学通信』第 124 号、2010 年、基礎経済科学研究所）。

「企画業務型裁量労働制」で言えば、前述のように、6,374 人も労働者が、自己の裁量で仕事をこなし、自由に出退勤できるものかどうか。できると考えるほうが非常識だと思います。これはもう、労働基準法の「拡大解釈」の範疇を超えて、法違反労働と考えるべきではないでしょうか。これらのどこにも「自律性」などありません。

4 長時間労働・賃金不払い残業をなくすために

今どの大企業も、コンプライアンス・法令遵守を口にします。コンプライアンスは、CSR などと言う以前の、最低限守るべき法やルールの問題で、守って当然のことですが、ともかく大々的に掲げています。

損保もそうです。たとえば東京海上グループは「『法令および社内ルールを遵守し、社会規範にもとることのない、誠実かつ公正な企業活動を遂行すること』をコンプライアンス

すと定義し、その徹底を図っています」と言っています。損保ジャパン日本興亜グループも「法令および社内ルール等を遵守し、社会規範および企業倫理に基づき、良識を持って誠実に行動します」と述べています。

大企業が、これほどコンプライアンスを重視するのであれば、まず何よりも、労働基準法を守るという当たり前のことからスタートすべきだと思います。

森岡さんが言われるように、サービス残業（賃金不払い残業）は「被害金額と被害人数から見れば日本における最大の企業犯罪であり、コンプライアンス違反」（森岡孝二『強欲資本主義の時代とその終焉』2010年、桜井書店）なのです。

私たちの立場から言えば「労働基準法を守らせる」ということです。これは、今の法制度の下でも充分可能な運動です。

また「過労死の根を断つ」ためには、まず、名だたる大企業の実態把握こそが必要だと思います。

「過労死等防止対策推進法」（2014年6月制定）では、次のとおり「過労死等に関する調査研究」がうたわれています。

「過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする」

労働コンプライアンスが、大企業においてどう実施されているのか、この調査研究を行うことも一案ではないでしょうか。

もちろん、根本的には、雇用・労働の規制緩和と決別して、政策の転換を図ることが必要です。次のように、雇用維持のためのコストとして恒常的な長時間労働を是認する考え方が、まだまだ根深く存在しているからです。

「時間外・休日労働の弾力的運用が我が国の労使慣行の下で雇用維持の機能を果たしている」（1985年労働基準法研究会報告）

「我が国の労働慣行の実情に合うような上限設定が可能かどうか定かでない」（1992年同上報告）

森岡さんは、残業の上限規制をしっかりと行えば、過労死・過労自殺はなくなると言い切っています（森岡孝二『雇用身分社会』2015年、岩波新書）。

「すべての男女に1日2時間、1週6時間、1カ月24時間、1年150時間を超えては残業しない権利が保障されれば、過労死・過労自殺はなくなる」

ドイツで25年間生活し、経済、政治、文化について研究を行ってきた熊谷徹さんは、その著書で、ドイツの労働時間が短い理由についてこう述べています（『ドイツ人はなぜ、1年に150日休んでも仕事が回るのか』2015年、青春出版社）。

「なぜドイツの労働時間は短いのだろうか。その最大の理由は、政府が法律によって労働時間を厳しく規制し、違反がないかどうかについて監視していることだ」

しかしこれらの政策転換にたいして、財界はおそらくこう言うでしょう。「経済成長のためにはひたすら生産性をあげなければならない。長時間労働や非正規雇用の存在もやむをえない。そうでなければ国際競争に負けてしまう」。しかし本当にそうでしょうか。日本の一人当たり GDP は 29 位です。一方、北欧 4 国は、一人当たり GDP が日本より上位ですが、長時間労働はありません。ドイツの生産性は 1.5 倍とされています。もちろん長時間労働はありません。熊谷さんは、日本の労働状況を「法治国家の名折れである」と喝破しています（前掲書）。

「OECD のデータベースによると、2013 年のドイツの労働生産性は 1 時間あたり 61.4 ドルで日本（40.9 ドル）を約 50% 上回っている」

「いわゆるブラック企業や過労死、過労自殺の放置は、G7（主要国首脳会議）に参加する法治国家の名折れである」

財界・大企業が「グローバリズム」を唱えるのであれば、働き方もそろそろ国際基準にすべきではないでしょうか。

おわりに

労働者はみんな良い仕事がしたいと思っています。

損保で言えば東日本大震災がまさにそうでした。当時、多くの損保社員が、二週間から三週間単位の泊まり込み体制で、地震保険の調査・支払いにあたりました。大阪から行った若手社員は、最初、一面がれきのあまりの惨状に声もなかった。しかしやがて、ご家族が亡くなられて、全損になった建物の写真を撮影するときには、合掌と黙とうをしてから撮影を始めるようになったといいます。

また、仙台の現地対策本部で、損保の仕事を見てきた学生アルバイトが、損保で働きたい、損保会社を受験したいと言い始めたといいます。

また、東日本大震災の直後、損保各社の「お客様の声」窓口には異変が起こっていました。日頃は苦情がほとんどなのに、感謝の電話や手紙が殺到したのです。こうした事実は、社会的役割をはたすという認識と行動こそが、労働者の働きがいをもたらし、さらに、契約者の共感をもえることを示しています（松浦章『日本の損害保険産業 CSR と労働を中心に』2014 年、桜井書店）。

そして現在、損保労働者は、熊本を中心とした地震保険の調査・支払に全力を尽くしています。事故受付件数は、すでに阪神大震災の規模を上回っています。最終的には 20 数万件に上るでしょう。相次ぐ余震で損害の把握は難航しているといいます。人員体制の確立も求められます。

この仕事に誇りや将来性を感じた若者が本当に未来に希望をもてる、そんな企業・産業にすることが、今こそ必要だと思っています。若者を疲弊させ苦悩させる、長時間労働の解消こそが急務です。

そのためには、「裁量労働制」の拡大や「高度プロフェッショナル制度」（残業代ゼロ制度）の導入を許してはなりません。

参考文献

- あいおいニッセイ同和損害保険（2015）「新人事制度ガイドブック」2015年。
- 熊谷徹（2015）『ドイツ人はなぜ、1年に150日休んでも仕事が回るのか』青春出版社。
- 損害保険ジャパン日本興亜（2013～2015）「労働時間対策」。
- 損害保険ジャパン日本興亜労働組合（2015）「ワークルール虎の巻」。
- 東京海上日動（2006）「裁量労働制の手引き」。
- 日本経団連（2005）「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」。
- 日本経団連（2016）『経営労働政策特別委員会報告』経団連出版。
- 松浦章（2010）「損保産業における『私的時間』の実証分析と労働時間概念」（『経済科学通信』第124号）基礎経済科学研究所。
- 松浦章（2014）『日本の損害保険産業 CSR と労働を中心に』桜井書店。
- 森岡孝二（2010）『強欲資本主義の時代とその終焉』桜井書店。
- 森岡孝二（2015）『雇用身分社会』岩波新書。
- 八代尚宏（1999）『雇用改革の時代』中公新書。
- 八代尚宏（2006）『「健全な市場社会」への戦略』東洋経済新報社。