

日曜に考える

実りある議論をするには、事実関係をしっかりと押さえることが必要だ。労働時間をめぐり、制度の見直しもさうだ。

新しい制度では残業代がゼロになる。毎月の給料が引き下げられるというのだ。見直し議論が世の中の関心を呼び起こして、そんな声が高まっている。が、本当に、「残業代ゼロ」になるのだろうか。

政府の成長戦略に盛り込まれる方向の新しい労働時間制度は、経済界の代表や有識者らで構成する産業競争力会議の提案がもとになっている。冷静な議論をするには、その内容を理解するところから始める必要がある。

提案のポイントは、働いた時間に応じて賃金をもらうのではなく、どれだけ成果をあげたかで賃金が決まる働き方を設けよ

うという点にある。

労働基準法によって労働時間は原則1日8時間まで、1週間では40時間までと定められ、残業などは時間外労働や休日出勤には雇い主に割増賃金の支払いが義務付けられている。こうした

た時間で成果が決まるわけではない。競争力会議は、専門職や部下のいないスタッフ職など自己裁量で労働時間の配分を決めやすい職務を対象にし、そのなかで希望する社員が新制度を選べるようにしたいという。

だが、賃金の決め方に注意しなければならぬ。産業競争力会議に有識者として参加する八代尚宏・国際基督教大客員教授によれば、想定しているのは、これまで支払ってきた残業代も考慮し、それを定額にして賃金

のではなく、いかに自身の濃い仕事をして成果を出すかが問われることになる。むしろ効率的に働いて少ない時間で成果を出せば、自由な時間を増やせて高めの報酬を得やすくなるメリットがある。

2006年にも労働時間制度改革が議論されたが、こうした論点は「残業代ゼロ」批判にかき消されてしまった。米国では「ホワイトカラー・エグゼンプション」(労働時間規制の適用除外)という、時間ではなく成果で報酬を払う仕組みがある。管理監督者をはじめ企画や調査の担当者、各種専門職など、2600万人が対象になっているとされる。

日本でも労働時間制度の見直しをホワイトカラーの生産性向上につなげる道を考えている。労働時間規制の対象外になる働き方では、長時間労働に歯止めをかけることが重要になる。年間の労働時間に上限を設けるなどの方法は検討に値するだろう。労働時間を自分で決める成果重視の働き方は、日本の雇用シ

中外時評

残業代はゼロか

労働時間論議、広い視野で

論説副委員長 水野 裕司

た労働時間規制をやめて、労働時間と賃金を切り離し、成果で報酬が決まる制度をつくりたいと競争力会議は考えている。生産量が時間に比例しやすい工場での労働と違って、独創性や企画力で勝負する仕事は働いた

では、これまでの残業代はどうなるのか。新制度では1日8時間といった労働時間の管理をやめるので、残業という概念自体がなくなる。残業がなくなるのだから、この意味では「残業代ゼロ」も誤りではない。

に上乗せするというものだ。その人の仕事内容や達成目標をもとに、これまでののおおよそ残業代も「込み」にして賃金を決める。その後は実際にあげた成果によって賃金が変動する。残業代ははっきり削られる

工場労働を念頭に労働基準法ができたときと比べ、経済はソフト化・サービス化が進んでいる。労働の対価は時間に対して支払われるものというルールを、産業構造の変化に合わせて見直す必要はないのだろうか。

2006年にも労働時間制度改革が議論されたが、こうした論点は「残業代ゼロ」批判にかき消されてしまった。米国では「ホワイトカラー・エグゼンプション」(労働時間規制の適用除外)という、時間ではなく成果で報酬を払う仕組みがある。管理監督者をはじめ企画や調査の担当者、各種専門職など、2600万人が対象になっているとされる。

日本でも労働時間制度の見直しをホワイトカラーの生産性向上につなげる道を考えている。労働時間規制の対象外になる働き方では、長時間労働に歯止めをかけることが重要になる。年間の労働時間に上限を設けるなどの方法は検討に値するだろう。労働時間を自分で決める成果重視の働き方は、日本の雇用シ

に議論が集中することの問題は、労働時間制度をめぐり本質的な議論が進まなくなる点だ。戦後まもなく、残業代は「込み」にして賃金を決める。その後は実際にあげた成果によって賃金が変動する。残業代ははっきり削られる必要はないのだろうか。

どうすれば活力のある社会になるか。労働時間制度の改革はそれを考える機会になる。広い視野で議論を深めたい。