

飯島賢二の『恐縮ですが・・・一言コラム』

第 165 回 残業代がなくなる！ ～ホワイトカラー・エグゼンプション

2006 . 9.3

ホワイトカラーを労働基準法の労働時間規制から除外させようという動きがある。現在の労基法は、管理職でない限り、1日8時間、週40時間を超えた労働には、通常賃金の25%増、休日出勤は35%増を支払うことになっている。この規制対象から非管理職のホワイトカラーも除外してしまおうというのがこの動きであり、昨年6月、日本経団連が発表した「ホワイトカラー・エグゼンプション（除外）に関する提言」である。

確かに今を時めくクリエイター、マーケッターやシステムエンジニア、あるいはデザイナーやインベストメントバンカーなどは、労基法通りに働いている人は皆無であろう。益してや、この人達が規定の残業代や休日出勤手当をもらっているなんてこと、聞いたことない。

つまり実態は、「仕事を完成してなんぼ！」のこれらスペシャルホワイトカラーは、結果の成果がすべて。専門職の仕事を、単なる労働時間で測ることはできないし、従来型の時間評価はやめて、成果評価をするべきというのが、今回の動きの根本概念である。

日本経団連は、規制除外とするホワイトカラーを年収400万円以上と提言している。そして、残業代不払いや労働時間の長時間化が目的でなく、裁量ある働き方の構築を目指す...と言うのがホワイトカラー・エグゼンプション導入の目的としている。

一見、時代への対応を考慮した、斬新的改革案に見えるが、実はいくつかの問題点を含んでいると言わざるを得ない。

まず、労働意識と環境への影響が懸念される。いくら立派な根本概念はあるにせよ、企業側の本音は、ホワイトカラー・エグゼンプションによって、残業代を払わずにすむことにあるだろう。そうするとサービス残業どころでなく、深夜12時までただ働きで残業させられる恐れがある。年収基準で判断しても、400万円以上のホワイトカラーは、全てが前述したスペシャリストであるはずがない。一般企業のホワイトカラーが殆どの中で、全ての職種に適用し、一律に残業代カットした場合の影響は、はなはだ険悪な予見をせざるを得ない。つまり、労働意識の低下を誘発させる結果になるかもしれない。

更に、裁量労働制を基盤とするのであれば、大半の社員が納得する成果管理システムが必要となる。その根底となる成果評価の納得性が低く、成果主義がうまく機能しない現状の国内企業が多い中で、今回のホワイトカラー・エグゼンプションをすんなり導入するには、何としても、導入すべき環境ができていない。

そして、長時間残業させても残業代を支払わないですむならば、必然的に残業が増え、社員の健康面や精神面に負担がかかる。また共働きの場合、家事や子育てを担っている女性への負担が大きくなるだろう。この新提言、まだまだ「茨の道」と言えるかもしれない。