

労働時間規制の歴史的転換

——「高度プロフェッショナル制度」がもたらすもの——

鷺 谷 徹

はじめに

第1章 「高度プロフェッショナル制度」とは何か

第2章 「高度プロフェッショナル制度」の法定化の経過

第3章 「高度プロフェッショナル制度」＝日本版ホワイトカラー・エグゼンプションは何をもたらすか

第4章 「高度プロフェッショナル制度」成立以降

はじめに

2018年6月29日、第196回国会で「働き方改革関連法案」が可決された。同法は、安倍内閣の経済政策である「アベノミクス」に関わる広範囲の「働き方改革」方針の法制度化を目指すものであり、労働基準法、じん肺法、雇用対策法、労働者派遣法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法、パートタイム労働法、労働契約法の労働関連8法の一括改定を目指すものである。具体的には、労働時間規制関連分野、同一労働同一賃金に関わる分野、非正規雇用や請負委託型労働に関わる分野等を含むものであり、従って、同法をめぐる議論は非常に多岐にわたる。本稿においては、労働時間規制問題に限定して同法について論ずることとする。中でも筆者がこれまで一貫して問題として取り上げてきたアメリカ由来のホワイトカラー・エグゼンプションの導入、すなわち、「働き方改革関連法」において「高度プロフェッショナル制度」という名称で導入された制度に絞って議論をしたい。

「高度プロフェッショナル制度」とは、その内容及び歴史的経過からみて、アメリカ合衆国公正労働基準法（Fair Labor Standards Act）第13条で定められた、ホワイトカラーの上層を対象とした、1労働週あたり40時間を超える労働にかかる1.5倍以上の割増賃金支払義務（第7条）からの除外（通称：ホワイトカラー・エグゼンプション）制度の日本版に他ならない。具体的には労働基準法第32条に規定された週40時間、1日8時間の上限労働時間、第35条に規定された週1日休日という労働時間規制の根幹部分を適用しないホワイトカラー労働者の登場ということであり、かつ、対象となる労働者の数は、法成立時点で見込まれる数から将来においては大幅に増加するであろう

うことが予測される¹⁾。

現在も労働基準法第41条において、①農業、畜産、養蚕、水産業従事労働者、②監督・管理の地位にある又は機密の事務を取り扱う労働者、③監視又は断続的労働に従事する労働者という3タイプの労働者について労働基準法第32条、第34条、第35条等労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇に関する条文の全てについて適用除外とする制度が存在するが、それに新たに適用除外者を加えようとするものである²⁾。

結論を先取りして言えば、この日本版ホワイトカラー・エグゼンプション制度導入は、「働き方改革」とは逆に、労働時間規制適用除外者を増やすことによって、長時間労働者を増やすという結果をもたらすと考えられる。それは、労働基準法の本質を形成する労働者保護の精神と相容れず、従って、労働基準法の法精神の内実からの崩壊を招く恐れのある制度と呼ばなければならない。本稿では、それを具体的に示すことにしたい。

第1章 「高度プロフェッショナル制度」とは何か

はじめに「高度プロフェッショナル制度」の内容について簡単に紹介しておこう。

法律上の条文としては、前述の通り、法定労働時間の適用除外を定める現行労働基準法第41条の次に新たに「第41条の2」として追加挿入される³⁾。

労働基準法に追加挿入された条文は以下の通りである⁴⁾。

第41条の2 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合に

1) アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションについては鷲谷（2016）で論じた。

2) 厳密に言えば、「高度プロフェッショナル制度」適用者は労働基準法第41条が掲げる適用除外規制に加えて同法第37条第4項に規定された深夜割増賃金規定も適用除外される点で第41条適用者より適用除外範囲が広い。

3) 一般に、労働基準法は改定の際に、条文削除追加繰り上げ繰り下げ方式をとらず、枝番号挿入方式をとっている。労働基準法にはすでに適用除外規定があり、それは第41条に規定されているので、その次の条文として挿入する方法をとった訳である。

4) 法律の条文については衆議院 HP による。提出法案は http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/houan/g19605063.htm により、修正部分は http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/syuuseian/9_555A.htm による。いずれも2018年7月31日アクセス。

において、第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下この項において「対象労働者」という。）であつて書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における第1号に掲げる業務に就かせたときは、この章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。ただし、第3号から第5号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。

1 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この項において「対象業務」という。）

2 この項の規定により労働する期間において次のいずれにも該当する労働者であつて、対象業務に就かせようとするものの範囲

イ 使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること。

ロ 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまつて支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者1人当たりの給与の平均額をいう。）の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。

3 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（この項の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間（第5号ロ及びニ並びに第6号において「健康管理時間」という。）を把握する措置（厚生労働省令で定める方法に限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

4 対象業務に従事する対象労働者に対し、1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上以上の休日を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること。

5 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。

イ 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続し

た休息時間を確保し、かつ、第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。

ロ 健康管理時間を1箇月又は3箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること。

ハ 1年に1回以上の継続した2週間（労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間）（使用者が当該期間において、第39条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。）について、休日を与えること。

ニ 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。）を実施すること。

6 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であつて、当該対象労働者に対する有給休暇（第39条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること。

7 対象労働者のこの項の規定による同意の撤回に関する手続⁵⁾

8 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

9 使用者は、この項の規定による同意をしなかつた対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

10 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

前項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、同項第4号から第6号までに規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

第38条の4第2項、第3項及び第5項の規定は、第1項の委員会について準用する。

第1項の決議をする委員は、当該決議の内容が前項において準用する第38条の4第3項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

行政官庁は、第3項において準用する第38条の4第3項の指針に関し、第1項の決議をす

5) この号のみ原案にはなく、国会で修正案が可決されたため追加挿入されたものである。

る委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

なお、本制度の新設にあたって、他の条文でも形式上の修正があるが、それは省略し、以下では関連する重要な修正、新設の法制度について紹介しておく⁶⁾。

労働基準法 第60条：……第41条の2の規定は、満18才に満たない者については、これを適用しない。

労働安全衛生法

第66条の8の4：事業者は、労働基準法第41条の2第1項の規定により労働する労働者であつて、その健康管理時間（同項第3号に規定する健康管理時間をいう。）が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

「高度プロフェッショナル制度」の評価については、次章以下で詳述するが、ここでは、端的に同制度のポイントを示しておく。

- ① 労働基準法の労働時間、休憩、休日に関する最低基準の適用除外はこれまで同法第41条により、監督・管理の地位にある労働者、その他全3タイプの労働者に限られてきたが、新たに第41条の2を起こし、「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」労働者で年間賃金額が平均の3倍以上のものを適用除外とし、さらに、当該労働者について深夜割増賃金についても適用除外とする。
- ② 対象労働者本人の同意を要件とする。
- ③ 適用要件として、年間104日の休日確保措置を前提とし、（勤務間）インターバル時間の確保外4つの健康確保措置のうち1つを選択的に措置すること。

6) 衆議院 HP http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/houan/g19605063.htm 2018年7月31日アクセス。

第2章 「高度プロフェッショナル制度」の法定化の経過

第1節 第一次安倍政権期

(1) 「自律的な労働時間制度」構想

厚生労働省内で日本版ホワイトカラー・エグゼンプションの導入が労働基準法の改定という具体的な形を目指して進められ始めたのは、2005年4月に省内に設置された「今後の労働時間制度に関する研究会」における論議からであった。2005年4月28日開催の同研究会の第1回会合の議事録⁷⁾によると、開会挨拶を務めた厚生労働省松井審議官は事務局を代表し、「経済構造が変化している中で、働く人の意識とか働き方が多様化することを押さえながらも、働く人自身が創造性とか専門性を活かして自律的に働く。あるいは人間力を強化するという視点に立って、もう少し働き方そのものを見直さなければいけないという認識を強く持って」おり、「具体的には、平成14年に労働政策審議会の中で裁量労働制施行後の実情をよくみて、アメリカのエグゼンプションなども勉強した上で、今後の検討が必要ではないかという」議論が出ていること、また、2005年3月には「規制改革・民間開放推進3か年計画」というものが閣議決定され、そこで裁量労働制あるいはホワイトカラーエグゼンプションといったものを含めて、労働時間法制について検討すべきだという政府内の意思決定が行われ」と背景を紹介し、この研究会のテーマを「労働時間制度について、今後、どういう取組みをすべきかという視点に立ち、全般についての検討を是非お願いしたい」とした。この研究会のテーマの中心がホワイトカラー・エグゼンプションの導入の検討にあること、それは閣議決定された「規制改革・民間開放推進3か年計画」(2005年改定版)に基づくものであることも端的に述べているのである。「規制改革・民間開放推進3か年計画」(2005年改定版)では「新しい労働者像に応じた制度改革」として「労働時間規制の適用除外の拡大等」を厚生労働省の課題とし、「2004年8月に改正規則が施行された米国のホワイトカラーエグゼンプション制度を参考にしつつ、現行裁量労働制の適用対象業務を含め、ホワイトカラーの従事する業務のうち裁量性の高いものについては、改正後の労働基準法の裁量労働制の施行状況を踏まえ、専門業務型裁量労働制の導入が新たに認められた大学教員を含め、労働者の健康に配慮する措置等を講ずる中で、労働時間規制の適用を除外することを検討する」としている⁸⁾。

2006年1月27日に発表された「今後の労働時間制度に関する研究会」の最終報告書⁹⁾は「自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく、成果や能力などにより評価されることがふさわしい労

7) 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/04/txt/s0428-1.txt> 2018年7月31日アクセス。

8) 内閣府 HP http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/publication/2004/0325/item040325_03-11.pdf 2018年7月31日アクセス。

9) 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/h0127-1.html> 2018年7月31日アクセス。

働者」について「労働時間に関する規制から外されることにより、より自由で弾力的に働くことができ」、「更なる能力発揮を促進する」「新しい自律的な労働時間制度」が必要とする。その具体的な内容を要約すると以下の通りである。

次の①から④までのいずれにも該当する労働者を対象として、労働時間に関する規定を適用除外する制度を創設する。

① 勤務態様要件

- i) 職務遂行の手法や労働時間の配分について、使用者からの具体的な指示を受けず、かつ、自己の業務量について裁量があること。
- ii) 労働時間の長短が直接的に賃金に反映されるものではなく、成果や能力などに応じて賃金が決定されていること。

② 本人要件

- i) 一定水準以上の額の年収が確保されていること。
- ii) 労働者本人が同意していること。

③ 健康確保措置

実効性のある健康確保措置が講じられていること。

具体的には、職場内において健康状況をチェックし、必要に応じて適切な措置を講じる体制が整備されていることや、必要な休日が確保されていることが考えられる。

④ 導入における労使の協議に基づく合意

各企業において新しい自律的な労働時間制度を導入するに当たっては、現行の企画業務型裁量労働制や専門業務型裁量労働制と同様に、各企業の実態を把握している労使が話し合った上で導入を決定し、合意することを要件とすることが適当である。

上記①～④の要件をすべて満たす者として、イ 企業における中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者、ロ 企業における研究開発部門のプロジェクトチームのリーダーといった者が対象労働者となり得ると考えられる。

(2) 労働基準法改定案——「自己管理型労働制」の新設

「今後の労働時間制度に関する研究会」の報告書に基づき、2006年2月8日には厚生労働大臣から労働政策審議会に対して「今後の労働時間法制の在り方について」という諮問が行われ、翌2月9日から労働政策審議会労働条件分科会で法制化の検討が始まった。なお、具体的な検討はほぼ全て労働条件分科会で行われ、いわば親委員会である労働政策審議会ではほとんど審議が行われなかった¹⁰⁾。

10) 労働政策審議会及び同労働条件分科会における議事については厚生労働省 HP による。

労働政策審議会労働条件分科会における「今後の労働時間法制」に関する議論は2006年12月27日に労働契約法制に関する議論と合わせて「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」¹¹⁾としてとりまとめられ、労働政策審議会答申として厚生労働大臣に提出された。同答申に基づき、労働時間部分の法制化作業が行われ、2007年1月25日に厚生労働大臣から労働政策審議会宛に「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」¹²⁾が諮問された。主な改定内容は以下の4点である。

- ① 時間外労働の割増率を2段階とし、政令で定める時間を超えた部分については割増率を高くする。
- ② 年次有給休暇の一定日数について、1時間単位の付与を認める
- ③ 「自己管理型労働制」の新規導入
- ④ 企画業務型裁量労働制の適用範囲の拡大

いうまでもなく、ホワイトカラー・エグゼンプションに対応する制度は③の「自己管理型労働制」の新規導入であるが、「今後の労働時間制度に関する研究会」における「自律的な労働時間制度」という表現とは変わっている。当時、同制度の導入をめぐることは、労働界、マスメディアから多くの批判が相次ぎ、とりわけ「残業代ゼロ法」という別称が浸透しつつあったため、政策当局側はイメージ刷新のために、様々な表現を試していたこともその背景にはあると考えられる。

「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」¹³⁾については、2007年2月2日の労働政策審議会労働条件分科会で「おおむね妥当と考える」との答申がまとめられたが、次のような文が付記されることとなった。すなわち、「労働者代表委員から、要綱第三の自己管理型労働制について、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在すること、長時間労働となるおそれがあること等から、新たな制度の導入は認められない、要綱第四の企画業務型裁量労働制について、二重の基準を設定することは問題であり、また、対象者の範囲を拡大することとなるので、見直しを行うことは認められないとの意見があり、使用者代表委員から、要綱第一の時間外労働について、割増賃金の引上げは長時間労働を抑制する効果が期待できないばかりか、企業規模や業種によっては企業経営に甚大な影響を及ぼすので引上げは認められないとの意見があった」¹⁴⁾という内容である。労

労働政策審議会 https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126897.html 2018年7月31日 アクセス。

労働条件分科会 https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126969.html 2018年7月31日 アクセス。

11) 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/12/s1227-15a.html> 2018年7月31日アクセス。

12) 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/01/dl/s0125-10b.pdf> 2018年7月31日アクセス。

13) 「要綱」のうち「自己管理型労働制」にかかる条文案は「表1」に掲げた。なお、同表には後述の2つの日本版ホワイトカラー・エグゼンプションの法案内容についても比較表示した。

14) 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/02/txt/s0202-2.txt> 2018年7月31日アクセス。

表1 労働基準法改定案にみる日本版ホワイトカラー・エグゼンプション構想の推移

法案名・提出時期等	070202労政審答申「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」	150403提出「労働基準法の一部を改正する法律案」(第41条の2を追加)	180406提出・180629修正可決「働き方改革関連法」(労働基準法 第41条の2を追加)
日本版ホワイトカラー・エグゼンプションの制度名	自己管理型労働制	特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)	高度プロフェッショナル制度
労働基準法の適用除外内容	労働時間、休憩、時間外及び休日の労働並びに時間外、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用しない	労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用しない	労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用しない
対象者(業務)		一 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務	一 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務
(1) 対象者の要件	<p>三 対象労働者は、次のいずれ(1)～(4)にも該当する労働者</p> <p>(1) 労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者</p> <p>(2) 業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者</p> <p>(3) 業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者</p> <p>(4) 年収が相当程度高い者</p> <p>対象労働者としては管理監督者の一歩手前に位置する者が想定されることから、年収要件もそれとふさわしいものとする。管理監督者一般の平均的な年収水準を勘案しつつ、かつ、社会的に見て当該労働者の保護に欠けるものとならないよう、適切な水準を検討した上で厚生労働省令で定めることとする</p>	<p>二 この項の規定により労働する期間において次のいずれ(イ、ロ)にも該当する労働者</p> <p>イ 使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること</p> <p>ロ 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額(厚生労働省令において作成する毎月勤労統計における毎月きまつて支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者1人当たりの給与の平均額をいう。)の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること</p> <p>満18才に満たない者については適用しない(第60条)</p>	<p>二 この項の規定により労働する期間において次のいずれ(イ、ロ)にも該当する労働者</p> <p>イ 使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること</p> <p>ロ 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額(厚生労働省令において作成する毎月勤労統計における毎月きまつて支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者1人当たりの給与の平均額をいう。)の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること</p> <p>満18才に満たない者については適用しない(第60条)</p>
(2) 制度導入の要件	<p>一 労使委員会設置及び決議</p> <p>四 労使委員会の要決議事項</p> <p>(1) 対象労働者の範囲</p> <p>(2) 賃金の決定、計算及び支払方法</p> <p>(3) 週休2日相当以上の休日の確保及びあらかじめ休日を設定すること</p> <p>(4) 労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施</p> <p>注 「週当たり40時間を超える在社時間等がおおむね月80時間程度を超えた対象労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を行うこと」を必ず決議し、実施することを指針において定める</p>	<p>① 労使委員会設置及び決議(4/5以上の多数決)</p> <p>三 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(この項の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くこと)を決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間(次号ロ及び</p>	<p>① 労使委員会設置及び決議(4/5以上の多数決)</p> <p>三 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(この項の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くこと)を決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間(第五号ロ及</p>

<p>二 対象労働者に対して、4週を通じて4日以上かつ1年間を通じて週休2日分の日数(104日)以上の休日を実に確保しなければならないものとし、確保しなかった場合には罰則を付すものとする</p>	<p>第五号において「健康管理時間」という)を把握する措置(厚生労働省令で定める方法に限定)を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること</p>	<p>びニ並びに第六号において「健康管理時間」という)を把握する措置(厚生労働省令で定める方法に限る)を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること</p> <p>四 対象業務に従事する対象労働者に対し、1年間を通じて104日以上、かつ、4週間を通じて4日以上の日数を当該決議及び就業規則その他これにより使用者が講ずること</p>
<p>四 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれか(イ～ハ)に該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること</p> <p>イ 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について厚生労働省令で定める回数以内とする</p> <p>ロ 健康管理時間を1箇月又は3箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること</p> <p>ハ 1年間を通じて104日以上、かつ、4週間を通じて4日以上の日数を確保すること</p>	<p>四 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれか(イ～ハ)に該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること</p> <p>イ 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について厚生労働省令で定める回数以内とする</p> <p>ロ 健康管理時間を1箇月又は3箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること</p> <p>ハ 1年に1回以上の継続した2週間(労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間)(使用者が当該期間において、第39条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。)について、休日を与えること</p> <p>ニ 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断(厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。)を実施すること</p>	<p>五 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれか(イ～ニ)に該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること</p> <p>イ 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について厚生労働省令で定める回数以内とする</p> <p>ロ 健康管理時間を1箇月又は3箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること</p> <p>ハ 1年に1回以上の継続した2週間(労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間)(使用者が当該期間において、第39条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。)について、休日を与えること</p> <p>ニ 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断(厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。)を実施すること</p>
<p>(5) 苦情処理措置の実施</p>	<p>五 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であつて、当該対象労働者に対する有給休暇の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定めるものを当該決議で定めるところにより使用者が講ずること</p>	<p>六 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であつて、当該対象労働者に対する有給休暇(第三十条の規定による有給休暇を除く。)の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること</p>
<p>(6) 対象労働者の同意を得ること及び不同意に対する不利益取扱いをしないこと</p>	<p>六 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること</p> <p>① 書面その他の厚生労働省令で定める方法による対象労働者の同意</p>	<p>七 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること</p> <p>① 書面その他の厚生労働省令で定める方法による対象労働者の同意</p> <p>八 対象労働者の同意の撤回に関する手続き*</p>
<p>七 使用者は、この項の規定</p>	<p>七 使用者は、この項の規定</p>	<p>九 使用者は、この項の規定</p>

	(7) その他	による同意をしなかつた対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと 八 その他	による同意をしなかつた対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと 十 その他
(3) 制度の履行確保	五 対象労働者の適正な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定めることとすること。 六 行政官庁は、制度の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、使用者に対して改善命令を出すことができることとし、改善命令に従わなかった場合には罰則を付すものとする		
(参考) 労働基準法改定に伴う関連法の改定		労働安全衛生法 第66条の8の2 事業者は、労働基準法第41条の2第1項の規定により労働する労働者であつて、その健康管理時間（同項第3号に規定する健康管理時間をいう。以下同じ。）が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない	労働安全衛生法 第66条の8の4 事業者は、労働基準法第41条の2第1項の規定により労働する労働者であつて、その健康管理時間（同項第3号に規定する健康管理時間をいう。）が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない

- 注 1) *は原案に追加挿入議決された部分。
 2) 条文等の順序はなるべく原文のままとしたが、比較の都合で一部入れ替えてある。
 3) 網掛け部分は選択的要件。

働者代表委員はホワイトカラー・エグゼンプションの導入には一貫して反対しており、その意見が明記されたわけである。

しかし、現実には、労働政策審議会の答申が決定される前に、当時の第一次安倍政権は世論の反対を考慮し、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入の撤回に舵を切りつつあった。当時の新聞記事によれば、「与党は17日、最低賃金引き上げやパートの待遇改善などの労働関連法制を通常国会に提出する方向で調整することを決めた。統一地方選や参議院選を控え、民主党が「格差是正国会」と攻勢を強めることを意識、「残業代ゼロ」と不評だった「ホワイトカラー・エグゼンプション」は見送り、労働側が求める法案を切り離して提出する。小泉政権時から懸案となっている国民投票法成立を重視する一方で、安倍首相が目指す教育改革や官邸機能強化など「安倍色」の強い法案では、内容が固まっていなかったり、提出断念に追い込まれたりしているものも目立つ」という状況であった¹⁵⁾。

結局、国会には「自己管理型労働制」及び「企画業務型裁量労働制の適用範囲の拡大」は法案としては提出されず、残る長時間の時間外労働の割増率の引上げと、年休の時間単位取得のみが第166回国会に提案され¹⁶⁾、「自己管理型労働制」はいわばお蔵入りとなった。

15) 『朝日新聞』2007年1月18日朝刊。

16) 2007年3月13日に提案された労働基準法改定案は翌2008年12月5日に第170回国会で修正可決された。

その後、2009年8月30日の衆議院総選挙で自公政権は敗北し、民主党政権の登場とともに、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入の勢いは大きく減じ、安倍政権の再登場を待つことになった。

第2節 第二次安倍政権期以降

(1) 産業競争力会議主導の日本版ホワイトカラー・エグゼンプション構想¹⁷⁾

2012年12月26日に発足した第二次安倍政権は、民主党政権とは異なり、小泉政権期に確立された政策立案手法である「官邸主導」の下で、新自由主義的色合いの濃い財界人や学者を集めた会議体経由で新政策を打ち出し、それを諸政策審議会に下ろし、法制化を進めるという方式を復活させた。中でも主要な組織は3つあり、小泉政権時代から続く経済財政諮問会議、民主党政権時代は休止していた規制改革会議（現・規制改革推進会議）の復活に加え、新たに産業競争力会議を設置した。

第一次安倍政権時代に挫折した日本版ホワイトカラー・エグゼンプションの復活導入は、第二次安倍政権の初期段階から官邸主導で進められた。まず、2013年3月15日の第4回産業競争力会議で、同会議・雇用・人材分科会主査である長谷川閑史議員（武田薬品社長、肩書は当時）が「多様な働き方を差別なく認める（画一的な正社員中心主義を改める）」として、「裁量労働時間制から新たに自己管理型の業務や在宅勤務等働き方に応じて総労働時間規制等を緩和すると同時に、導入が容易な制度へ移行」、「裁量労働対象者の総労働時間規制（深夜・休日残業の割増賃金および36協定に基づく総労働時間の上限）の適用除外化」等を提起した。現行の企画業務型裁量労働制は本人同意が要件である等使いにくいので、「裁量労働対象者」と表現されるホワイトカラーの相当部分の労働時間規制からの適用除外（エグゼンプション）を「多様な働き方」や「自己管理型の業務」という名目で導入しようとするものである¹⁸⁾。前述の通り、第一次安倍政権時に、「今後の労働時間制度に関する研究会」報告書や労働政策審議会答申「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」が日本版ホワイトカラー・エグゼンプションを「自律的な労働時間制度」とか「自己管理型労働制」と名付け、対象労働者は「より自由に、弾力的に働くことができ、更なる能力発揮が可能と」なるとした論法と変わりはない。

長谷川らの提起を受け、2013年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」¹⁹⁾では「企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について……本年秋から労働政策審議会でも検討を開始する。

17) この項の内容については鷲谷徹（2015）でも詳しく述べた。

18) 首相官邸 HP <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkkaigi/dai4/siryoushi.pdf> 2018年7月31日アクセス。

19) 首相官邸 HP https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf 2018年7月31日アクセス。

ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る」こととされた。

同年12月5日の規制改革会議では、「労働時間規制の見直しに関する意見」²⁰⁾がまとめられ、その中で、「労働時間規制の三位一体改革（①労働時間の量的上限規制，②休日・休暇取得に向けた強制的取り組み，③一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設）」が主張され、③については、「労働時間の新たな適用除外制度の創設」が提起された。その内容は「適用除外の範囲は、国が対象者の範囲の目安を示した上で、基本的には、企業レベルの集団的な労使自治に委ねる（労使代表で労使協定を締結）。また、割増賃金制度は深夜を含めて適用しないこととする」ということで、その内容はホワイトカラー・エグゼンプションそのものであった。

さらに、産業競争力会議「雇用・人材分科会」（長谷川閑史主査）は2013年12月26日に、「[世界でトップレベルの雇用環境・働き方]の実現を目指して〜」²¹⁾なる文書を提示、その中で、「時間で測れない創造的な働き方の実現」を掲げ、「IT化やグローバル化が進展し、柔軟な発想が求められる今日、「時間に縛られる」働き方からの脱却が求められており、労働時間の長さで成果を測り、賃金を支払うことは、企業側にとっても、働く側にとっても、必ずしも現状や実態に見合わない状況が生じてきている。このため、一律の労働時間管理がなじまず、自ら時間配分等を行うことで創造的に働くことができる労働者（例えば、職務の範囲が明確で、高い職業能力を持つ労働者）に適合した、弾力的な労働時間制度（時間で測れない創造的な働き方ができる世界トップレベルの労働時間制度）を構築する」こととした。

長谷川はさらに、2014年4月22日の経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議にて「個人の意欲と能力を最大限に活用するための新たな労働時間制度」²²⁾としてより具体的な提案を提起した。基本的内容は前年3月のものとほとんど変わっていないが、ホワイトカラー・エグゼンプションが長時間労働を促進するとの批判を意識したためであろう、新しい労働時間制度に関する説明の前段に「[働き過ぎ]防止の総合対策」が唱われる。

「新たな労働時間制度は、業務遂行・健康管理を自律的に行おうとする個人を対象に、法令に基づく一定の要件を前提に、労働時間ベースではなく、成果ベースの労働管理を基本（労働時間と報酬のリンクを外す）とする時間や場所が自由に選べる働き方であり、「職務内容（ジョブ・ディスクリプション）の明確化を前提要件とする。目標管理制度等の活用により、職務内容・達成度、報

20) 内閣府 HP <http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/opinion2/131205/item1.pdf> 2018年7月31日アクセス。

21) 首相官邸 HP <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou/dai6/siryou2.pdf> 2018年7月31日アクセス。

22) 首相官邸 HP <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkkaigi/goudou/dai4/siryou2.pdf> 2018年7月31日アクセス。

酬などを明確にして労使双方の契約とし、業務遂行等については個人の自由度を可能な限り拡大し、生産性向上と働き過ぎ防止とワーク・ライフ・インテグレーションを実現する。[また、成果ベースで、一律の労働時間管理に囚われない柔軟な働き方が定着することにより、高い専門性等を有するハイパフォーマー人材のみならず、子育て・親介護世代（特に、その主な担い手となることの多い女性）や定年退職後の高齢者、若者等の活用も期待される]という。

新たな労働時間制度の具体的「イメージ」は「Aタイプ」、「Bタイプ」の2種類が示される。「Aタイプ」の方は、その後実質的に構想から消えてしまったので、ここでは「Bタイプ」のみ簡単に紹介しておく。「Bタイプ」とは、「高収入・ハイパフォーマー型」と称され、「高度な職業能力を有し、自律的かつ創造的に働きたい社員（対象者の年収下限要件（例えば概ね1千万円以上）」を対象とし、「仕事の成果・達成度に応じて報酬に反映（完全なペイ・フォー・パフォーマンス）」するという点で、労働時間の上限規制は当然ない。「高度」という表現、年収下限要件等は、「高度プロフェッショナル制度」を想起させ、同制度の原点の1つと考えられる。

以上の構想に基づいて、2014年6月11日の関係閣僚合意で「少なくとも年収1000万円以上で、職務範囲が明確、高度な職業能力を有する」労働者を対象に、「労働時間の長さに関係なく成果で賃金を決める」枠組みの導入が決定された。さらに同年6月24日には閣議決定で「日本再興戦略」が改訂され、その中で、「働き方改革の実現」として、「長時間労働是正」と「仕事と生活の調和の取れた働き方」を提唱する一方で、「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるため、一定の年収要件（例えば少なくとも年収1000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設する」との提起がなされた²³⁾。

（2）労働政策審議会労働条件分科会における第1次「高度プロフェッショナル制度」構想

労働政策審議会労働条件分科会では2013年9月27日の第103回会合以降、以上のような官邸筋の一連のホワイトカラー・エグゼンプションの構想が事務局から示され、「今後の労働時間法制のあり方について」というテーマで議論の俎上に載せられたが、労働者代表委員は反対、使用者代表委員は賛成という意見の対立を底流としつつ、実質的にはホワイトカラー・エグゼンプション導入の方向で議論が進められた。2014年9月10日の第115回労働政策審議会労働条件分科会で、事務局から「新たな労働時間制度」に関する検討枠組みが提示され²⁴⁾、最終的に、2015年2月13日の第

23) 首相官邸 HP <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf> 2018年7月31日アクセス。

24) 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000057481.html> 2018年7月31日アクセス。

125回分科会で労働政策審議会建議「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」²⁵⁾としてとりまとめられた。なお、労働条件分科会の審議の過程で、2015年1月16日開催の第122回労働条件分科会に事務局から示された報告書骨子案「今後の労働時間法制の在り方について」²⁶⁾の中で、それまでの「新たな労働時間制度」という抽象的な表現は「特定高度専門業務・成果型労働制」と具体化され、「高度プロフェッショナル制度」という名称が併せて使われた。この名称は、そのまま最終報告書でも使われ、定着するに至った。

労働条件分科会は2015年2月17日に、厚生労働大臣から労働政策審議会建議を基に作成された「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」について諮問を受け、3月2日には労働者代表委員の反対意見を付記する形で「おおむね妥当」の答申を行った。法律案の内容は〔表1〕に示したとおりである。なお、労働政策審議会の労働者代表委員から、官邸主導の法案作りの枠組みに関する批判が提起されている。すなわち、当時労働組合「連合」事務局長であった神津里季生委員は「今回の労働時間法制の見直しについても言えることですが、労働政策の決定プロセスについて意見を申し上げたい。今回の改正案策定プロセスを振り返ると、労働者の代表が参画していない産業競争力会議で大方針が決定され、労政審においてはその具体化の検討だけが担わされるという進め方がとられました。こうした議論の進め方は極めておかしいことであり、ILOの三者構成原則に違反するものと言わざるを得ません。労政審の位置付けというのはそういうものではないはずで、労政審での議論を最大限に尊重すべきだということを、今一度、強く申し上げておきたいと思います」²⁷⁾。労働者代表委員の反対を押し切る形での法案作成は今や常態化しており、神津の言うとおり、ILO原則は形骸化されたと言って過言ではない。

（3）「働き方改革関連法」の柱としての第2次「高度プロフェッショナル制度」構想

「労働基準法等の一部を改正する法律案」は2015年4月3日、第189回国会に提出され、その後、第190回国会、第191回国会、第192回国会、第193回国会、第194回国会まで形式上審議は継続したものの、実質的な審議が2年以上一切行われないうまま、2017年9月28日の衆議院解散により廃案となった。折から、国会では安保関連法制をめぐりと野党対立が厳しかったため、審議に入ることができなかったという事情もあるが、「高度プロフェッショナル制度」に対して、これがむしろ長時間労働をもたらすのではないかとの世論の否定的な評価も踏まえたものであったと思われる。さらに、2016年9月26日に発足した安倍首相が議長を務める「働き方改革実現会議」を通じて、新

25) 厚生労働省 HP https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikan-shitsu_Roudouseisakutantou/0000074333.pdf 2018年7月31日アクセス。

26) 厚生労働省 HP https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikan-shitsu_Roudouseisakutantou/0000071224.pdf 2018年7月31日アクセス。

27) 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000089226.html> 2018年7月31日アクセス。

たな枠組みのもとで、労働時間法制のより包括的な改定の中に「高度プロフェッショナル制度」導入も含めていくという政権側の戦略もあったと考えられる。事実、「働き方改革実現会議」が2017年3月28日に策定した「働き方改革実行計画」²⁸⁾は翌週4月7日に開催された労働政策審議会労働条件分科会の第131回会合に直ちに提示され、同分科会では「計画」の労働時間に関する重要な柱であった「時間外労働の上限規制」に議論が集中していくことになる。同計画については、鷲谷（2017）で詳しく論じたが、計画の目的は「日本経済の再生」実現にあり、そのためには生産性向上と労働参加率の向上が必要であり、具体的には正規、非正規という処遇格差の是正、長時間労働是正によるワーク・ライフ・バランス改善を通じた女性・高齢者の就業率上昇と生産性向上によって実現されることが強調される。従って、当然に同一労働同一賃金と長時間労働是正がクローズアップされる訳で、とりわけ後者については、電通過労自殺事件²⁹⁾を契機に、長時間労働に対する社会的批判が高まったことを受けて、労働基準法第36条に基づくいわゆる36協定によって、時間外労働、休日労働が事実上実際限なしに行われていることへの法的歯止めを行う「罰則付き時間外労働の上限規制の導入」が「目玉」となった。具体的には、「実現会議」の構成員たる神津里季生連合会長と榊原定征日本経団連会長が別途上限規制についてトップ会談を行い、次のような内容が「労使合意」³⁰⁾となり、そのまま「実行計画」に盛り込まれた。

すなわち、時間外・休日労働の罰則付き歯止めとして、時間外労働については年720時間を上限とすること（これには休日労働は含まない）、かつ、2～6か月の平均で休日労働を含んで80時間を超えないこと、単月では休日労働を含め100時間を超えないこと、月45時間を上回る時間外労働の特例は年6回を限度とすることを合意した。これについては時間外労働の年720時間の上限には休日労働は含まれないので、月間80時間の時間外・休日労働を1年間継続して行わせても上限を超えないことになり、結局年間960時間までの時間外+休日労働が可能となること、全体として過労死の認定基準をそのまま36協定の上限にしたことになり、過労死を容認するとも言えること等の指摘が行われ、決して現状の改善にはつながらないとの批判が相次いだ³¹⁾。

「実行計画」を実現するためには、当然、労働基準法の改定を行わなければならない。しかし、「高度プロフェッショナル制度」導入及び企画業務型裁量労働制拡大を柱とする労働基準法改定案は国会にすでに提案されているので、それと並行して、新たな労働基準法改定の動きが進められ

28) 首相官邸 HP <https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf> 2018年7月31日アクセス。

29) 2015年12月25日、広告代理店最大手・電通の新入社員の当時24歳の女性が会社の社宅から投身自殺した。2016年9月30日に東京・三田労働基準監督署は、長時間労働によりうつ病を発症し、自殺に至ったとし、労働災害と認定した。会社は労基法違反に問われ、東京簡易裁判所は、違法な長時間労働が常態化しており、会社の刑事責任は重いとして、2017年10月6日罰金50万円の判決を下した。『毎日新聞』2016年10月8日朝刊及び2017年10月7日朝刊。

30) 日本経団連 HP <http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/018.html> 2018年7月31日アクセス。

31) 『朝日新聞』2017年3月18日朝刊等。

ることになる。前述の通り、時間外労働の上限規制は、「労使合意」と「実行計画」をふまえ、労働政策審議会労働条件分科会の議論に付され、2017年6月5日の第136回分科会で労働政策審議会建議³²⁾としてとりまとめられた。

さらに2017年8月30日開催の労働政策審議会労働条件分科会第138回会合では、働き方改革実行計画の法制化に関して、すでに国会に提出済みの労働基準法改定案と、時間外労働の上限規制を一体のものとして労働政策審議会建議としてとりまとめる旨の提案が事務局から行われ、労働者代表委員からはもともと「高度プロフェッショナル制度」及び企画業務型裁量制拡大に反対している立場から、一括法案策定には反対する旨の表明があった³³⁾。

9月8日開催の第140回分科会において同日付で厚生労働大臣から労働政策審議会に諮問のあった「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」³⁴⁾に関する検討が開始される。労働者代表委員からは、引き続き「高度プロフェッショナル制度」と裁量制拡大を一括して法案化することに反対する意思表示があったが、それを押し切る形で、法制化に向けた準備は進められていった。なお、「高度プロフェッショナル制度」については、すでに国会に提案した労働基準法改定案とは若干異なる内容が示された。これは、提案済みの「高度プロフェッショナル制度」の要件が緩すぎるとの批判に一部応えようとする改定であるが、国会にいったん提案しておきながら、それと異なる法律案を同時並行的に検討することはたいへん奇妙なことであり、法手続き上も問題のある対応であろう。この点に関し、2017年9月9日付けの東京新聞朝刊は木谷孝洋記者名で次のように指摘している。「秋の臨時国会に提出される「働き方改革」関連法案のうち、労働基準法を改めて「残業代ゼロ」制度（高度プロフェッショナル制度）を創設する部分は、継続審議となっている法案を取り下げ、他の法案と一括化して出し直す。かつての「共謀罪」法や安全保障関連法と似通う手法だ。「残業代ゼロ」制度は、高収入の一部専門職を労働時間規制から外す。政府はこれを柱とした労働基準法改正案を2015年の通常国会に提出したが、一度も審議入りしていない。法案要綱では、関連法案のうち「残業代ゼロ」を導入する労働基準法改正案は、休日確保措置などが新たに盛り込まれたが、従来の法案と根幹部分は変わらない。批判が強い法案の内容を微修正して出し直すやり方は「共謀罪」法と重なる。「共謀罪」法案は03、04、05年に国会提出され、「人権侵害につながる」との懸念が出て廃案に。安倍政権は構成要件を一部変更した上で罪名を「テロ等準備罪」に変え、今年6月に成立させた。また、今回の法案は残業時間の上限規制や正社員と非正社員の待遇差縮小など、性格の異なる法案と一括化して提出する。審議

32) 厚生労働省 HP https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikan-shitsu_Roudouseisakutantou/0000170996.pdf 2018年7月31日アクセス。

33) 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000180921.html> 2018年7月31日アクセス。

34) 厚生労働省 HP https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikan-shitsu_Roudouseisakutantou/0000176894.pdf 2018年7月31日アクセス。

時間を短縮するのが狙いで、「残業代ゼロ」など個別の制度の是非を巡る審議が不十分になる可能性がある。多くの法案と抱き合わせる手法は、15年9月に成立した安保関連法と似ている。同法も、集団的自衛権行使を可能にする武力攻撃事態法、地球規模で米軍を支援可能にする重要影響事態安全確保法など10本を一本化し、批判を受けた³⁵⁾。的確な指摘と言うべきであり、実際、その後の国会審議は予想通りの展開となった。

「働き方改革関連法」は法案要綱の段階で、国会への提案そのものをめぐって野党から厳しい批判が相次いだ。とりわけ、「企画業務型裁量労働制」の拡大に関しては、2018年1月22日召集の第196回通常国会の冒頭から野党による厳しい批判が行われた。また、2018年1月29日の衆議院予算委員会で、安倍首相が「企画業務型裁量労働制」拡大の提案理由として「厚生労働省の調査によれば、裁量労働制で働く方の労働時間の長さは、平均な、平均的な方で比べれば、一般労働者よりも短いというデータもあるということは、御紹介させていただきたいと思います³⁶⁾と答弁したことに対して、根拠とした厚生労働省「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」のデータの誤り、統計の矛盾が指摘され、さらに、原データそのものに多くの矛盾があることが判明し、首相は答弁を撤回、陳謝する事態に追い込まれ、最終的には「企画業務型裁量労働制」の拡大を提出法案から削除するという異例の事態となった。

2018年4月6日、政府は、労働基準法、じん肺法、雇用対策法、労働者派遣法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法、パートタイム労働法、労働契約法の労働関連8法の改定を含む「働き方改革関連法案」（正式名称「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」）を国会に提出し、労働基準法改定案については、前述の通り、2015年4月提出法案にも含まれていた「企画業務型裁量労働制」拡大が削除され、「高度プロフェッショナル制度」については若干の修正を加えた内容で再び盛り込まれた。修正点は、2015年4月提案の（第1次）「高度プロフェッショナル制度」では要件の3選択肢の1つであった「1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上以上の休日確保すること」が義務措置に格上げされたこと、逆に、選択肢が新たに2つ加わり4つに増えたことである。新たな選択肢は、i 有給休暇を含め、「1年に1回以上の継続した2週間（労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間）」の休日付与、ii 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断を実施すること、の2つであるが、それほど大きな修正ではなかった³⁷⁾。

35) 『東京新聞』2017年9月9日朝刊。

36) 国立国会図書館HP（国会会議録検索システム）http://kokkai.ndl.go.jp/cgi-bin/KENSAKU/swk_dispdoc.cgi?SESSION=18890&SAVED_RID=6&PAGE=0&POS=0&TOTAL=0&SRV_ID=10&DOC_ID=10221&DPAGE=1&DTOTAL=1&DPOS=1&SORT_DIR=1&SORT_TYPE=0&MODE=1 &DMY=61214 2018年7月31日アクセス。

37) なお、この年間104日以上の日確保の義務づけへの変更は2017年7月13日に行われた神津連合会長と安倍首相の会談の際に神津会長が行った要請によるものであり、当時、連合トップは時間外労働の上限

「高度プロフェッショナル制度」についても、企画業務型裁量労働制の拡大と同様、国会提案前から予算委員会等で、野党から厳しい批判が行われ、また、「全国過労死を考える家族の会」等過労死・過労自殺の被災者の家族からの厳しい批判がマスメディアを通じて明らかとなっていった。とりわけ、「働き方改革実行計画」が長時間労働是正によるワークライフバランスの改善を唱いつつ、「高度プロフェッショナル制度」がそれとは正反対の労働時間規制除外を拡大し、長時間労働を助長することとの矛盾が問題の焦点となっていった。与党内からも予算審議の情勢認識をふまえ、企画業務型裁量労働制に加えて「高度プロフェッショナル制度」についても一括法案から切り離すべきとする意見が強まってきた³⁸⁾。しかし、安倍首相は、企画業務型裁量労働制は不適切データ使用を理由に法案から削除するが、「高度プロフェッショナル制度」は「柔軟な働き方を可能とするものであり、生産性の向上にもつながっていく」と述べ、削除しないとの方針を3月1日の参議院予算委員会で改めて強調、野党及び与党の一部の反発にもかかわらず、「高度プロフェッショナル制度」への強い執念を見せた³⁹⁾。

世論調査でも、「高度プロフェッショナル制度」賛成派は少なく、朝日新聞が2018年2月17、18日に行った世論調査では、「政府は、専門職で年取の高い人を労働時間の規制の対象から外す「高度プロフェッショナル制度」を働き方改革関連法案に盛り込む方針です。高度プロフェッショナル制度を法案に盛り込むことに賛成ですか」との間に、賛成22%、反対48%という結果であった。無回答者が多いところは、この制度への理解が進んでいないことを示している訳であるが、いずれにせよ、賛成が22%という数字はこの制度の問題点の大きさを示している⁴⁰⁾。「高度プロフェッショナル制度」に関する朝日新聞の世論調査の動向はその後も変化せず、4月14、15日の世論調査では、「政府は、働き方改革関連法案の成立を今の国会で目指しています。この法案は、残業時間の上限を罰則付きで定める一方、専門職で年取の高い人を労働時間の規制の対象から外す「高度プロフェッショナル制度」を盛り込んでいます。この法案を今の国会で成立させるべきだと思いますか」との問に対し、成立させるべき20%、その必要はない61%という結果で、さらに反対が増加した⁴¹⁾。さらに、5月19、20日の同新聞の世論調査でも、同じ質問に対し、賛成はさらに減少し19%、反対は61%となった⁴²⁾。

規制の実現を優先しており、抱き合わせで提案されることになっていた「高度プロフェッショナル制度」について、この修正要請が容認されれば同意するとの方針転換を密かに追求していた。しかし、この方針転換については、構成労組からの反発が相次ぎ、結局、「高度プロフェッショナル制度」反対の方針に立ち戻ることになった。『朝日新聞』2017年7月14日朝刊等参照。

38) 『朝日新聞』2018年2月28日朝刊

39) 『朝日新聞』2018年3月1日夕刊

40) 『朝日新聞』2018年2月20日朝刊

41) 『朝日新聞』2018年4月16日朝刊

42) 『朝日新聞』2018年5月21日朝刊

そもそも、これまで紹介した経過からも明らかなように、また、次節でも詳しく論じるように、「高度プロフェッショナル制度」は日本経団連をはじめとする経営者側の要求で導入の検討が始まったものである。従って、国会の論戦の中でも、だれの要求で同制度の導入が進められてきたのかが問題となった。

2018年1月31日の参議院予算委員会では、加藤厚生労働大臣は「働く者の側からの要請があった」のかという質問に対し、「高度で専門的な職種、これはまだ制度ございませんけれども、私もいろいろお話を聞く中で、その方は、自分はプロフェッショナルとして自分のペースで仕事をしたいんだと、そういった是非働き方をつくってほしいと、こういう御要望をいただきました。例えば、研究職の中には、1日4時間から5時間の研究を10日間やるよりは、例えば2日間集中した方が非常に効率的に物が取り組める、こういった声を把握していたところでありまして、そうしたまさに働く方、そうした自分の状況に応じて、あるいは自分のやり方で働きたい、こういったことに対応する意味において、これ全員にこの働き方を強制するわけではなくて、そういう希望をする方にそうした働き方ができる、まさに多様な働き方が選択できる、こういうことで今議論を進めているところであります」と答弁した⁴³⁾。しかし、その労働者の意見の根拠、記録について問われると、「公表を前提したものではない」との理由で具体的な答弁を行わなかった。この労働者からのヒアリングについては、同じ加藤厚生労働大臣は2018年5月9日の衆議院厚生労働委員会で「十数人にヒアリングした」と具体的な数字を挙げて答弁した。しかし、厚生労働省は後に何回か説明を修正した後、12名にヒアリングをしたが、そのうち3名は15年3月又は5月、6名は2018年1月31日の参議院予算委員会での加藤厚生労働大臣答弁の当日、3名が翌2月1日にヒアリングを行ったものであること、としたが、詳しい調査手法は明かされなかった⁴⁴⁾。

結局安倍首相は、答弁を修正し、「適用を望む企業や従業員が多いから導入するというものではなく、多様で柔軟な働き方の選択肢として整備するものであります」⁴⁵⁾とした。一方で、当事者である「全国過労死を考える家族の会」は「高度プロフェッショナル制度」の削除を求めて首相との面談を要請したが、これについては、安倍首相は衆議院厚生労働委員会で「厚労省において承らせてもらうとの結論に至った」と述べ、面談に応じない考えを示した。安倍首相は、2017年1

43) 国立国会図書館 HP (国会会議録検索システム) http://kokkai.ndl.go.jp/cgi-bin/KENSAKU/swk_dispdoc.cgi?SESSION=18890&SAVED_RID=1&PAGE=0&POS=0&TOTAL=0&SRV_ID=10&DOC_ID=10187&DPAGE=1&DTOTAL=1&DPOS=1&SORT_DIR=1&SORT_TYPE=0&MODE=1&DMY=20407 2018年7月31日アクセス。

44) 『朝日新聞』2018年5月23日朝刊、同年6月9日朝刊、同年6月13日朝刊等。

45) 2018年6月26日参議院厚生労働委員会。国立国会図書館 HP (国会会議録検索システム) http://kokkai.ndl.go.jp/cgi-bin/KENSAKU/swk_dispdoc.cgi?SESSION=18890&SAVED_RID=4&PAGE=0&POS=0&TOTAL=0&SRV_ID=10&DOC_ID=11787&DPAGE=1&DTOTAL=2&DPOS=2&SORT_DIR=1&SORT_TYPE=0&MODE=1&DMY=56574 2018年7月31日アクセス。

月20日の第193回国会における施政方針演説で「電通」の過労自殺事件に触れ、「一年余り前、入社一年目の女性が、長時間労働による過酷な状況の中、自ら命を絶ちました。御冥福を改めてお祈りするとともに、二度と悲劇を繰り返さないとの強い決意で、長時間労働の是正に取り組みます」と述べ、同年2月21日には、過労自殺した女性社員の母親と首相官邸で面談し、「働き方改革」で長時間労働問題を解決するとしたこととの矛盾を露呈した⁴⁶⁾。

国会での議論は結局深まらないまま与党＋一部野党の賛成で一部修正の上「高度プロフェッショナル制度」を含む働き方改革関連法は6月28日、国会を通過、「高度プロフェッショナル制度」については2019年4月1日施行となった。

第3章 「高度プロフェッショナル制度」＝日本版ホワイトカラー・エグゼンプションは何をもたらすか

第1節 労働時間規制の適用除外

「高度プロフェッショナル制度」の核心は労働基準法に基づく労働時間規制の適用除外にあることは、条文そのものからも、またすでに論じてきた経緯からも明らかである。それが何をもたらすかも明らかであるが、ここでは一例を紹介しておこう。

「名ばかり管理職」という言葉がある。労働基準法第41条の②「監督・管理の地位にある又は機密の事務を取り扱う労働者」の範囲を不当に拡大し、名目上「店長」とか「課長」となっている労働者を第41条②の該当者であると会社側がみなし、労働時間の規制除外を行うケースを指している。この言葉がメディアで頻繁に使用されるようになったのは、ハンバーガーチェーン「日本マクドナルド」の高野事件の2007年1月28日の東京地裁の判決⁴⁷⁾以降である⁴⁸⁾。マクドナルド高野事件とは、マクドナルドの店長であった高野広志氏が60日以上連続勤務を余儀なくされたり、時間外労働が月100時間を超える場合があるなど、異常に長い労働時間を強いられ、体調を崩し、脳梗塞と診断されたものである。しかも、高野氏の収入は店長に昇格する前より、時間外手当がなくなったことによって減少したという。この事件は「高度プロフェッショナル制度」対象者にもこれと同様の事態が起り得ることを示していると言えよう。

19世紀のイギリス工場法、そして1911年成立の日本工場法に始まる労働者保護法の目的は労働者の健康保持にあり、その根幹は労働時間の上限規制と休日確保、そして深夜業の抑制にあった。

46) 『朝日新聞』2018年5月24日朝刊、同年6月4日朝刊社説等。

47) 判決文は最高裁判例情報検索システムによる。http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/801/037801_hanrei.pdf 2018年7月31日アクセス。

48) 主要各紙のデータベースで「名ばかり管理職」という用語を検索すると、最も古いものが2007年1月28日の各紙夕刊の同事件に関する報道である。

労働者の過重負荷を抑制し、睡眠を中心とする労働力再生産のための時間を確保することこそその課題であったのである。賃金が相対的に高い労働者は労働者保護の枠組みから外すことが容認されるという論理はとうてい承認され得ない。

第2節 健康確保要件の有効性

第1節でみたように、「高度プロフェッショナル制度」対象者は労働時間規制から除外されるのだが、現実には、ホワイトカラーの過労死や過労自殺が相次ぎ、長時間労働が問題となっている現状をふまえ、健康確保のための一定の規制を付加することは、最も初期の日本版ホワイトカラー・エグゼンプション構想の段階から継続している。例えば、前述の2006年1月27日発表の「今後の労働時間制度に関する研究会」報告書⁴⁹⁾では、「労働時間の長短ではなく、成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者のための新たな労働時間の枠組みを設計するに当たっては、当該枠組みの対象労働者の心身の健康確保を図るために必要な措置について検討を行う必要がある」として「対象労働者については、労働時間の上限規制による過重労働の抑制の枠組みが働かないことから、その代償措置、いわば健康確保のためのセーフティネットとして、適切かつ実効性のある健康確保のための措置が講じられていることが必要不可欠である。具体的には、職場内において健康状況をチェックし、必要に応じて適切な措置を講じる体制が整備されていることや、必要な休日が確保されていることが考えられる」としている。休日に関しては、当該労働者には労働基準法第35条の法定休日規定の適用を除外しない、すなわち、「労働者に法定休日を与えなかったこととなる場合には法第35条違反となることも考えられる」としている。さらに、法定休日に加えて「一定日数以上の休日を取得させることや、そのうち一定日数について連続して取得させることも考えられる」としている。

また、「健康状況のチェック」に関しては、「定期的に健康状況をチェックし、必要に応じて適切な措置を講じる等の何らかの健康確保措置」を義務づけること、「対象労働者が同制度の適用を望まなくなった場合には、本人の申出により、通常の労働時間管理に戻すこととする仕組みを検討すること」を挙げている。後者については、今回成立した「働き方改革関連法案」の唯一の修正箇所が「対象労働者の……同意の撤回」の追加であったことを想起させる。第196回国会で、一部野党の要求でこの修正が行われ、当該政党は働き方改革関連法賛成に転じ、同法の成立に貢献したのであるが、実は、10年以上前から用意されていたものなのであった。

さて、成立した「高度プロフェッショナル制度」の健康確保措置の枠組みを整理しておこう。

49) 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/h0127-1.html> 2018年7月31日アクセス。

① 休日確保

1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を付与

これは労働基準法第35条を実質的に適用し、それに加えて、年104日以上、すなわち、週休2日に相当する休日の確保ということである。ただし、「毎週少なくとも一回の休日」の付与という法第35条1項の規定は除かれている。法第35条第2項では「4週間を通じ4日以上の日を付与する使用者については」1項は適用しないことになっており、その限りでは同様であるが、1項をあえて表示しないことで、規制を弱めていることを示しているのであろう。

② 次のいずれかに該当する措置を講ずること。

イ 勤務終了から次の勤務開始までの休息时间（インターバル時間）の確保及び深夜勤務の回数制限

ロ 健康管理時間（事業場内労働時間と事業場外労働時間の合計）の上限設定

ハ 1年に1回以上の継続した2週間（労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間）の日を付与（年休を含む）

ニ 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断を実施すること。

②については、イからニまでの4項目から1つを最低限実施することが求められているが、おそらく最も経営にとって負担の軽いニを選択するところが多いであろう。なお、休息时间の長さや健康管理時間の上限について具体的な数字は法律条文では定められず、いずれも省令に委ねられていることも重要な論点である。省令では国会のチェックが行き届かず、いわば行政への白紙委任となる可能性があるのである。

③ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であつて、当該対象労働者に対する有給休暇（第39条の規定による有給休暇を除く）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること

③については、すでに企画業務型裁量労働制について労使委員会の決議事項として定められているものの転用であり、現行労働基準法第38条の4第1項第4号の「……労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること」の「労働時間」を「健康管理時間」と言い換えたものである。ここでも、具体的な

「措置」内容は省令に委ねられているが、企画業務型裁量労働制について、現在は厚生労働省指針（2003年10月22日厚生労働省告示第353号）によって下記のような内容となっており、これに準じたものとなるであろう。

- (イ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること
- (ロ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること
- (ハ) 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること
- (ニ) 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること
- (ホ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること
- (ヘ) 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

これらは、もちろん決議を義務づけられたものではなく、労使決議上の「留意事項」である。「高度プロフェッショナル制度」に関しても、同様の扱いとなるものと予想される。

- ④ 事業者は、その健康管理時間が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、医師による面接指導を行わなければならない。

④は労働基準法そのものではなく、労働安全衛生法に改定追加されたものである。これももともと労働安全衛生法第66条の8で「事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない」としており、「高度プロフェッショナル制度」対象者については「労働時間」を「健康管理時間」と言い換え、同様の規定を適用しようというものである。

以上みてきた通り、健康確保措置としてそれなりの数の条文を連ねてはいるものの、労働時間、あるいは健康管理時間の実効ある規制とは言えない。それは、もともと、労働時間規制適用除外が根幹にあるのだから当然のことと言えよう。例えば、①の義務措置としての年間104日、4週間4日以上の日付与といっても、1日の労働時間規制がないのだから、4週間=28日のうち、24日間連続24時間勤務させても違法ではないことになる。②のイのインターバル時間を選択採用することによって、ある程度生活時間確保は可能となるが、「高度プロフェッショナル制度」は事業

場外の労働を当然のこととしている訳だから、帰宅しても労働すれば、インターバル時間設定の意味はなくなる。

問題は、健康管理時間にせよ、休日の確保にせよ、いかに正確な把握が可能かということである。事業場外での労働を前提としている訳であるから、外部的な把握は不可能であり、結局、自己申告に依らざるを得ない。そもそも、成果で評価される労働者にとって、長時間労働であることを自己申告することは言わば成果の否定につながるのであって、それ自体が矛盾をはらんでいる。自己申告による健康管理時間や休日のチェックは絵に描いた餅となるのは明らかであろう。

第3節 「高度プロフェッショナル制度」は「自由な働き方」をもたらすのか

安倍首相は、2018年6月26日の参議院厚生労働委員会で「高度プロフェッショナル制度」の効果として「時間ではなく成果で評価される働き方を自ら選択することができるものであり、労働時間に画一的な枠をはめる従来の発想を乗り越えて、自らの創造性を発揮できるようにするための制度であります。働く方にとっては、時間や場所にとらわれない、自律的で創造的な自由な働き方の選択が可能となるものであると考えております」と説明している⁵⁰⁾。ここには、労働時間規制の対象に関する論理のすり替えがある。労働基準法の労働時間規制はそもそも使用者による労働者の働かせ方に関する規定であって、労働者の働き方に関する規定ではない。また、後述するように労働時間規制の問題と労働者評価の問題は別物であり、「高度プロフェッショナル制度」になったからといって「成果で評価される働き方を自ら選択」できるはずもない。「自由な働き方」はフレックスタイムの適用によっても可能であるし、「裁量労働制」によっても可能である。「高度プロフェッショナル制度」で「自由」になるのは使用者であり、長時間働かせることも自由（free）であり、時間外・休日・深夜勤務手当もタダ（free）となるのである。

もとより、「高度プロフェッショナル制度」の対象者であっても自ら業務量を自由に決めることなどできない。与えられた業務をこなすために必要な労働時間量が膨大なものとなってしまった場合には、時間配分の工夫などで労働時間の合理性を追求することなど不可能になる。その点で言えば、裁量労働制は建前上、業務量に見合った労働時間が定められるのだから、まだマシということにもなる。

第4節 「高度プロフェッショナル制度」は「自由」選択か

「高度プロフェッショナル制度」の要件の1つは労働者本人同意である。これをもって、「高度

50) 国立国会図書館HP（国会会議録検索システム） http://kokkai.ndl.go.jp/cgi-bin/KENSAKU/swk_dispdoc.cgi?SESSION=18890&SAVED_RID=4&PAGE=0&POS=0&TOTAL=0&SRV_ID=10&DOC_ID=11787&DPAGE=1&DTOTAL=2&DPOS=2&SORT_DIR=1&SORT_TYPE=0&MODE=1&DMY=56574 2018年7月31日アクセス。

プロフェッショナル制度」適用は任意なのだから、希望者以外には無関係だという説明がなされる。これも現実とはかけ離れた説明である。個別労使間の力関係を考えれば、拒否した場合、人事考課や配属などで様々な実質的不利益が生じることは容易に予測される。日本労働政策研究研修機構が行った『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査（労働者調査及び事業場調査）（平成25年11月中旬～12月中旬実施）』の集計結果によれば、現行の裁量労働制に関する意見・要望等の自由記入回答として、企画業務型裁量労働制の適用を受けているある労働者は「現行制度は残業代の抑制に資するのみであり、労働者にとってのメリットは皆無と言って良い。同一業界でも「残業代の未払いは考えられない」等の他社在籍者の声もあり当社が当制度を導入していることに異を唱えたい。誓約書にサインしなかった者に不利益人事と思われる事象が出ており、実質的に強制されている点も承服しがたい」と記している⁵¹⁾。

第5節 「高度プロフェッショナル制度」と賃金制度に関するミスリーディング

ホワイトカラー・エグゼンプションあるいは「高度プロフェッショナル制度」はマスメディアでは様々な別称で紹介されている。最も多く使われてきたのは「残業代ゼロ法」であり、これは、第一次安倍政権期に「自律的な労働時間制度」あるいは「自己管理型労働制」として導入されようとした日本版ホワイトカラー・エグゼンプションに対する批判的意味を込めた別称として使われはじめ、それは、第二次安倍政権以降の一連の日本版ホワイトカラー・エグゼンプションに対しても使われた。朝日、毎日、読売、日経の4紙について、各紙の記事データベース⁵²⁾でいくつかの別称の検索（2018年7月31日時点で遡及期間は限定せず）を行うと、「残業代ゼロ法」は朝日新聞の使用頻度が特に多く374件、ただし、2017年後半からは、「高度プロフェッショナル制度」の名称の定着が進んだため、使用頻度は減っている。毎日新聞も「残業代ゼロ法」の使用頻度は高いが、第二次安倍政権後の日本版ホワイトカラー・エグゼンプションに対しては「成果主義賃金」という呼び方にシフトし、「残業代ゼロ」は過去において批判された論旨の紹介として使用するようになった。しかし、朝日新聞と同様、「高度プロフェッショナル制度」の定着とともに「高度プロフェッショナル制度」にシフトしていった。

一方、読売新聞と日本経済新聞では「脱時間給（制度）」という名称が多く使われ、読売では219件、日経では178件ヒットした。読売、日経の場合には「働き方改革関連法」が成立した後の記事でも「脱時間給（高度プロフェッショナル）制度の創設は、首相の悲願でもあった」⁵³⁾、「高収入の

51) 日本労働政策研究研修機構「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査（労働者調査及び事業場調査）（平成25年11月中旬～12月中旬実施）」における回答状況について」http://www.jil.go.jp/johokokai/research/research_q32_01.pdf 2018年7月31日アクセス。

52) 朝日新聞は「聞蔵Ⅱビジュアル」、毎日新聞は「毎索」、読売新聞は「ヨミダス歴史館」、日本経済新聞は「日経テレコン」で検索した。

一部専門職を労働時間の規制から外す「脱時間給制度（高度プロフェッショナル制度）」の導入を柱とする「働き方改革関連法」⁵⁴⁾といった使い方をしている。

いずれも労働時間制度としてではなく、賃金制度としてホワイトカラー・エグゼンプションを捉えるところが特徴である。しかし、これはミスリーディングと呼ばなければならない。「残業代ゼロ法」という呼び方はホワイトカラー・エグゼンプションの本質の一部を捉えている点でまだましということが言える。ホワイトカラー・エグゼンプションの目的の一つが時間外、休日労働による追加賃金支出の抑制にあることは確かだからである。しかし、その目的の核心は前述のとおり労働時間規制の適用除外にあるのだから、その本質をミスリードさせる可能性を否定できない。

「成果主義賃金」や「脱時間給」は完全にミスリードである。法律の条文のどこにも賃金制度に関する規定は存在しない。もとより、法律によって、企業に賃金体系や賃金決定基準のありようを強制させることなどできるはずがない。こうした誤った別称が、ホワイトカラー・エグゼンプションの内容に関する正確な理解を妨げることになった可能性は否めない。例えば、読売新聞は「働き方改革関連法」成立の翌日の社説で次のように主張している。

「高収入の一部専門職を労働時間規制の対象から外す「脱時間給」（高度プロフェッショナル）制度も、新たに導入される。研究開発など、働く時間と成果が一致しない仕事が増えた。残業が長いほど高賃金になる現行制度では、効率的に働く人が不利になる。職種を限り、賃金と時間を切り離すことには合理性がある」⁵⁵⁾ということで、「高度プロフェッショナル制度」の成立を歓迎している訳である。しかし、ここで言っている「時間給」とは何か。「残業が長いほど、残業手当が増えるから、効率の悪い労働者はむしろ得をし、効率がよく、時間内に仕事が終わる労働者は損をする」といった「都市伝説」のようなものである。パートやアルバイト等の非正規労働者の場合、まさに「時間給」が一般的で、個々の労働者の能力や業績評価が賃金水準に影響を及ぼすことは少なく、労働時間に比例して賃金が増減するであろう。しかし、正規労働者の場合、多くの企業は職能評価や業績評価を賃金や賞与決定のシステムに入れ込んでおり、当然、能力や生産性の低い労働者は、昇給や賞与評価で差がつけられることになろう。それは労働時間制度と無関係に行われているのである。逆に、労働時間が長いから基本給も高くしようとか、長時間労働だからボーナスも引き上げようなどという企業があるだろうか。

「高度プロフェッショナル制度」に別称を与えるとすれば、「長時間労働促進法」あるいは「過労死促進法」というのが妥当なところだろう。

53) 『読売新聞』2018年6月30日朝刊。

54) 『日本経済新聞』2018年6月29日夕刊。

55) 『読売新聞』2018年6月30日朝刊。

第6節 高収入だから労働時間規制を適用除外するのか

「高度プロフェッショナル制度」適用労働者の年間賃金要件は平均賃金の3倍の額を相当程度を上回ることとされている。これは、アメリカの公正労働基準法のホワイトカラー・エグゼンプション基準に倣ったものであるが（アメリカの場合は週455ドル以上）そもそも、何故賃金が高いと労働時間規制を除外しなければならないのだろうか。高賃金だから超過労働にかかる追加的賃金の付与は不要という理屈なのだろうか。その点の説明はない。高賃金だから過労死してもよいということには決してならない。また、一律の賃金基準でホワイトカラー・エグゼンプションの適用可否を決めると、実際の賃金収入に関して大きな矛盾が生ずる可能性がある。例えば現時点で想定されている「高度プロフェッショナル制度」対象者の賃金基準は年間1075万円である。従って、例えば年間賃金総額1080万円の労働者が「高度プロフェッショナル制度」適用となった場合、法定労働時間を超えた労働をしても賃金の変動はない。しかし、同じ仕事をしている同僚で賃金が若干低く1070万円であった場合、「高度プロフェッショナル制度」は適用されないから、法定労働時間を超える労働をした場合、当然、割増付きの時間外労働手当が支給される。年間所定労働時間が $40 \times 52 = 2080$ 時間であったとしよう。ここでは、単純化のために、1070万円全てが時間外労働の算定基礎となると仮定すると、1時間当たりの賃金単価は5,144円となる。例えば、毎月20時間の時間外労働をすると仮定すると、時間外手当の年間収入は $5,144 \times 1.25 \times 20 \times 12 = 1,543,200$ 円となり、「高度プロフェッショナル制度」適用者との賃金逆転が起きる。アメリカでも Exempt（ホワイトカラー・エグゼンプション適用者）が Non-Exempt（ホワイトカラー・エグゼンプション非適用者）よりも賃金が低くなることを理由とした訴訟が相次いでいるが、「高度プロフェッショナル制度」についても同様の矛盾が存在する。

第7節 生産性向上と労働者保護政策

「高度プロフェッショナル制度」は生産性向上に資するという主張が当たり前のようになされる。安倍首相は2018年3月1日の参議院予算委員会で「柔軟な働き方を可能とするものであり、また生産性の向上にもつながっていく」⁵⁶⁾と述べている。また、「高度プロフェッショナル制度」法制化の根拠となった労働政策審議会建議「今後の労働時間法制等の在り方について」（2015年2月13日）⁵⁷⁾では「高度プロフェッショナル制度」について、使用者代表委員の主張を次のように付記

56) 国立国会図書館 HP http://kokkai.ndl.go.jp/cgi-bin/KENSAKU/swk_dispdoc.cgi?SESSION=19031&SAVED_RID=1&PAGE=0&POS=0&TOTAL=0&SRV_ID=10&DOC_ID=10401&DPAGE=1&DTOTAL=1&DPOS=1&SORT_DIR=1&SORT_TYPE=0&MODE=1&DMY=22885 2018年7月31日アクセス。

57) 厚生労働省 HP https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikan-shitsu_Roudouseisakutantou/0000074333.pdf 2018年7月31日アクセス。

している。

「高度プロフェッショナル制度は……労働者の一層の能力発揮と生産性の向上を通じた企業の競争力とわが国経済の持続的発展に繋がることを期待でき、幅広い労働者が対象となることが望ましいとの意見があった」。

「高度プロフェッショナル制度」の目的は生産性向上にあるという推進者側の本音がよくわかる。しかし、そもそも労働者保護立法であり、最低限労働条件を規定する労働基準法の中に、資本の論理である「生産性向上」論を持ち込むことが異常かつ違法である。労働基準立法に資本の論理が侵入した時点で法律は変質し、労働者保護の精神は大きな後退を余儀なくされる。

また、上記の使用者代表委員の主張には「幅広い労働者が対象となることが望ましい」と率直な願望が記されている。もともと、日本経団連は第一次安倍内閣時のホワイトカラー・エグゼンプションの法制化の中ではホワイトカラー・エグゼンプションの対象者の年間賃金基準を400万円としていた。差し当たり、法案を通すための妥協策として当時は900万円という基準を容認し、今回は1075万円という基準を容認したのであるが、本音はもっと多くの労働者を対象にしたいということである。「小さく産んで大きく育てる」というのが本音であり、いったん法律が成立した後には、年間賃金基準の引き下げに動くことは容易に予想されることであり、その意味でも、労働者保護政策は危機に瀕していると言える。

第4章 「高度プロフェッショナル制度」成立以降

筆者を含む少なくない社会政策研究者がホワイトカラー・エグゼンプションの導入に反対し、論陣を張ってきたのであるが、現実に「高度プロフェッショナル制度」＝ホワイトカラー・エグゼンプションの導入が2019年4月に迫っている。しかし、これまで述べてきた通り、「高度プロフェッショナル制度」は労働者の状態を悪化させることは必至である。そこで、どのような展望をもって長時間労働の解決を図るべきなのか、最後に論じたい。

もちろん、労働基準法の改定によって「高度プロフェッショナル制度」を廃止することが最終目標であるが、当面の現実的対応を考える必要がある。具体的には、「高度プロフェッショナル制度」を実施させないことである。

まず、「高度プロフェッショナル制度」実施の前提は当該事業場における労使委員会の5分の4以上の多数による議決である。今回の「高度プロフェッショナル制度」には労働組合の全国組織である連合、全労連、全労協いずれも反対した。少なくとも、当該組織の傘下の単産・単組の組織がある企業等では労使委員会を通じて「高度プロフェッショナル制度」を拒否できるはずである。あるいは、「高度プロフェッショナル制度」を導入した企業に対するネガティブキャンペーンも戦術として考えられよう。もちろん、困難はあるが、労働者同意を要件としているのだから、

職場単位に労働者間の連携をつくりながら適用拒否を進めることも考えられる。

4つの選択適用要件（① インターバル時間の確保及び深夜勤務の回数制限，② 健康管理時間の上限定，③ 1年に1回以上の継続した2週間の休日付与等，④ 健康診断の実施）のうち1つを義務づけていることについて，先に，最も企業の負荷が少ない④を採用するだろうと述べたが，逆に，労使委員会をつうじて①や②，あるいは全ての選択要件の採用を決議することも戦術として考えられる。

長時間労働の抑制を実現するためには，より根本的な労働基準法の改定が必要である。すでに筆者はいくつかの論文で，時間外労働の絶対的上限規制と勤務間インターバル規制を労働基準法で規定すべきであると主張してきた。実は働き方改革関連法の中には，その手がかりとなるものも含まれている。新たに設定された罰則付きの時間外労働の上限は容認できないほどの水準ではあるが一応法律として規定された。また，勤務間インターバル規制は2019年4月から企業の努力義務となった。これらの実効性を高める方向での努力が必要である。

時間外労働の上限については，少なくとも，現行の36協定の上限指針である月45時間，年間360時間等に引き下げる必要がある。また，インターバル規制も，実際の間隔時間を明示しつつ強制規定とする必要がある。

規制から緩和に大きく転換した労働者保護法制の逆転換をになう主体は労働組合である。「高度プロフェッショナル制度」については，一部労組の一時的動揺はあったが，主要な労組の全国組織が一貫して反対の立場を崩さなかったことは重要な橋頭堡であろう。各労組の立場の違いを乗り越えた連携が生まれれば，逆転換も可能であると考えられる。

参考文献

鷺谷徹（2007）「労働時間問題と社会政策～日本版ホワイトカラー・エグゼンプションをめぐる」『白門』59巻4号，70-78頁

鷺谷徹（2015）『変化の中の国民生活と社会政策の課題』中央大学出版部

鷺谷徹（2016）「労働時間短縮のたかひの意義と課題」『金属労働研究』139号，26-33頁

鷺谷徹（2017）「労働時間問題をめぐる政策対抗」『中央大学経済研究所年報』第49号，129-147頁

（中央大学経済学部教授）