

# 高度プロフェッショナル制度、 なぜ必要ないのか

金属労協政策企画局主査 浅井茂利

政府のいわゆる「働き方改革」の一環として打ち出された、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）の導入が焦点となつています。あわせて提案されていた裁量労働制の拡大については、すでに撤回されていますが、高度プロフェッショナル制度に関しては、2018年4月に国会に提出された働き方改革関連法案に盛り込まれています。労働時間規制の適用除外（ホワイトカラー・エグゼンプション）の具体化ということになりますが、連合を中心に、労働組合と野党は導入に強く反対しています。高プロ制度がなぜ必要ないのか、改めて整理してみたいと思います。

## 高度プロフェッショナル制度の概要

高度プロフェッショナル制度は、

2015年4月に国会に提出された労働基準法改正案では、  
\*職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1000万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日・深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。  
\*制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。  
という中身となつていましたが、今回の法案では、健康確保措置として、年間104日以上、4週間を通じ4日以上の休日確保措置の義務化が付け加えられています。

現実には、年収1000万円以上

の人は管理監督者であったり、裁量労働制が適用されたりして、高プロ制度が導入されても、さほど影響はないとの見方が一般的です。しかしながら使用者側は、「中小企業では年収1000万円は役員クラスであり、（高プロ制度を）ほとんど活用できない。もう少し多くの働き手が対象となるようにすべき」と主張していますので、「少なくとも1000万円以上」という年収要件は、すぐに緩和の方向に議論が進んでいくものと思われま

す。

## 経営側の主張する 高プロ制度導入のロジック

高プロ制度をなぜ導入しようとするのか、そのロジックについて、労働政策審議会労働条件分科会における使用者側委員の意見から拾ってみる

と、次のようになります。  
\*職務の範囲が明確で、高い職業能力を持つ労働者のうち、例えば少なくとも1000万円以上の年収のある者であれば、交渉力は高く、適切な業務量の目標設定が可能。  
\*「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き方のニーズ」は確実にあり、人事考課の中で評価すればいいとの意見もあるが、より直接的にレスポンスできる制度を伸ばしていくのも経済発展のために必要。  
\*専門的・技術的な労働者がクリエイティブリティを十分発揮できるようにする観点から、積極的な議論が必要。  
第1次安倍内閣では、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）を導入するための法案が提出されていましたが、これは

「残業代ゼロ法案」として世論の厳しい批判を浴び、結局、廃案になったという経過があります。現在は、衆議院・参議院とも与党が過半数を確保しているため、政府の提出する法案が100%成立してもおかしくないのですが、現実には、世論の支持の得られない政策はやはり実現しません。おそらくこうした失敗を踏まえ、高プロ制度導入を支持する一部マスコミなどは、「残業代ゼロ法案」に変わるネーミングとして、これを「脱時間給制度」と呼び、イメージを一新して世論の支持を得ようとしています。使用者側委員の「時間ではなく成果で評価される働き方」という主張も、その一環だと思われま

す。しかしながら、もともとホワイトカラー・エグゼンプションの焼き直しであるわけですから、「脱時間給」という使用者側委員の主張には、当然無理が生じています。高プロ制度は「専門的・技術的な労働者がクリエイティビリティを十分発揮できるようにする」という趣旨にはそぐわないのではないかと、思われます。

## 年収1000万円以上なら 労働者の交渉力は高いと 言えるか

もともと雇用する側の企業に対し、

雇用される側の労働者は「交渉上の地歩」の面で弱い立場にあるので、適正な賃金・労働諸条件を確立するためには、労働組合の組織化や、労働保護立法によって、労働者の立場を補完し、労使対等を確保しなくてはなりません。なぜ「職務の範囲が明確で、高い職業能力を持つ労働者のうち、例えば少なくとも1000万円以上の年収のある者」であることだけで、交渉力が高いと判断できるのか、まったく意味不明、根拠不明と言わざるを得ません。

「余人をもって代えがたい人」であれば、交渉力が高いのではないかと、という見方もあるでしょうが、少なくとも、このような判断基準では規定することができないと思います。ノーベル賞確実と言われ、実際にその後受賞したような社員でも、充分に処遇されない場合もあるのですから、客観的に見て「余人をもって代えがたい人」であったとしても、必ずしも交渉力が高いとは言えないと思います。

また、高プロ制度の対象とするためには、本人同意が必要となりますが、「交渉上の地歩」の弱さからすれば、そのような縛りは有効に機能しないと考えられます。

## 「脱時間給」という主張

次に「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き方のニーズ」があるという主張ですが、うがった見方をすれば、現時点では、専門的・技術的な労働者は、「時間で評価」されているということになります。

パート・アルバイトでは、週3日勤務の人よりも週4日の人のほうが、雇う側としてはありがたいので、週4日のほうが時給が高い、ということとはあり得ます。逆に短時間正社員の制度が導入されている場合に、短時間正社員が一般的な正社員よりも賃金・処遇がやや低くなっている場合があるかもしれません。これらの場合には、「時間で評価」されていると言えると思います。また、残業の多い従業員が高い評価を受ける、年休取得日数が多いと評価が下がる、といったことがあるとすれば、これも「時間で評価」されていることになり得ます。しかしながら、今でもそのような企業があるのでしょうか。

おそらく使用者側が「時間で評価」されていると主張している趣旨は、通常の労働時間制度では、所定外労働時間が長いほど所定外賃金が多くなる、ということであり、基本賃金

と成果がまったく同じ従業員であれば、所定外労働時間の長い従業員のほうが月例賃金が多くなってしまい、それは不公平ではないか、という意味だと思えます。

しかしながら、そのような場合には、人事考課によって、基本賃金や一時金でバランスを是正するのが筋だということになります。日本企業の賃金制度の多くは、従業員の職務遂行能力を評価しており、生産性の違いは、職務遂行能力の中で小さくない比重を占めているのではないのでしょうか。

こうした反論に対し使用者側は、「人事考課の中で評価すればいい」との意見もあるが、より直接的にレスポンスできる制度」にすべきだとしています。なぜ「人事考課の中で評価」するのではなく、「直接的にレスポンス」するのがよいのか、わかりません。まず高プロ制度導入ありきで、「脱時間給」はあとづけのロジックにすぎないため、説得力を持たないのではないかと思います。

所定労働時間を超える労働に支払われる所定外賃金は、「評価」ではなく、アルバイトの時間を削り、仕事に多くの時間を費やしたことに對する「代償」です。従業員も、企業も、所定外賃金の多寡をもって、従業員

に対する評価であるとは認識して  
ないと思います。

## 成果を直接的にレスポンス させるとどうなるか

もし高プロ制度を導入し、労働時間とは関係なく、成果を「直接的にレスポンスできる制度」にするならば、「直接的に」ですから、従業員を成果のみで評価することになります（たとえば、成果100で60万円の賃金なら、成果110で66万円）。一見、筋が通っていて簡便なように見えるかもしれませんが、しかしながら、繰り返しになります。通常の労働時間制度の下では、いかに短い時間で多くの成果を生み出すかという職務遂行能力が評価されるのに対し、「直接的にレスポンスできる制度」の場合には、時間がかかってもかからなくても、すなわち職務遂行能力の如何に関わらず、成果が同じなら評価は同じ、賃金も同じ、というシステムにせざるをえません。そうでなければ、成果を「直接的にレスポンスできる制度」とは言えないからです。従って、

- \* 本人の生産性に関わらず、長時間働くことによって成果を高め、賃金を高くできる。
- \* 能力が同じ者であれば、長時間働いた方が成果が高くなり、賃金も

高くなる。

ということになります。政府の進める「生産性革命」とは逆行して、長時間労働をむしろ助長する仕組みになってしまっているのではないのでしょうか。

## クリエイティブな仕事と 高プロ制度

高プロ制度のような仕組みが一部で支持されている背景には、クリエイティブな仕事は、才能やひらめきが重要で、労働時間は関係ない、と

適用労働時間制度別の1カ月の労働時間 (2013年10月)

適用労働時間制度	平均労働時間 (h)
専門業務型裁量労働制	203.8
企画業務型裁量労働制	194.4
通常の労働時間制	186.7
1ヶ月単位の変形労働時間制	188.9
フレックスタイム制	187.8
1年単位の変形労働時間制	193.3
1週間単位の変形的変形労働時間制	198.4
事業場外労働のみなし労働時間制	206.2
労働時間制の適用除外	200.2

資料出所：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結果労働者調査結果」厚労省抽出分 2014年5月

裁量労働制のみなし労働時間の根拠

項目	専門業務型 (%)	企画業務型 (%)
通常の所定労働時間	47.6	31.7
今までの実績からの算出	33.5	20.0
その他	5.3	3.3
不明	13.6	44.9

資料出所：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結果事業場調査結果」厚労省抽出分 2014年5月

裁量労働制の1日のみなし労働時間と平均労働時間

項目	時間
専門業務型	
みなし労働時間	8:32
平均労働時間(平均的な者)	9:20
企画業務型	
みなし労働時間	8:19
平均労働時間(平均的な者)	9:16

資料出所：厚生労働省「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」

の思い込みがあるのではないかと思われれます。しかしながら、クリエイティブであろうがなかろうが、すべての仕事は、複数の業務の組み合わせからなっており、業務は作業の組み合わせでできています。どのようなかクリエイティブな仕事も、ひらめきだけではアウトプットにはなりません。クリエイティブな仕事では、作業量を増やしても、必ずしも成果には結びつきませんが、作業なしに成果を出せる人はいません。アウト

プットを増やそうと思えば、作業量を増やさざるを得ません。研究開発に携わる者は、先行研究を調べ、実験を繰り返し、データを整理し、論文にまとめなければなりません。モーツアルトの生涯のアウトプットは、35年の生涯のうちで、物理的に音符を書くことのできた時間に依存しています。クリエイティブな仕事であればあるほど、ひらめきをアウトプットにするためには、膨大な作業、すなわち膨大な時間が必要となりま

1,800時間実現キャラクター「センバチ君」



す。高プロ制度では、長時間労働に歯止めがかからない、ということになりかねません。

### まずは裁量労働制における労働時間の適正化を

高プロ制度と類似の制度としては、すでに、みなし労働時間制度である裁量労働制が導入されています。いわゆる「働き方改革」の中で、対象の拡大が盛り込まれていましたが、政府が説明に用いていたデータが不適切だったため、撤回されたことは周知のとおりです。

裁量労働制では時間外手当が支払われませんので、対象者が生産性を向上させることにつながり、実労働時間

が短縮されるというのが理想的な姿ではないかと思えます。しかしながら、

JILPT(労働政策研究・研修機構)の「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果」(2014年)を見ると、2013年10月の1カ月間の総実労働時間は、通常の労働時間制が適用されている労働者は186・7時間ですが、企画業務型裁量労働制は194・4時間、専門業務型裁量労働制は203・8時間となっております。現状では、裁量労働制が労働時間短縮に結びついている、とは言いがたい状況にあります。

また、専門業務型で47・6%、企画業務型で31・7%の事業場では、「通常の所定労働時間」をみなし労働時間として採用している、ということなので、現実に即した運用となっていない可能性があまりあります。不適切なデータの原資料である「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」

でも、裁量労働制で働いている者(平均的な者)の1日の労働時間は、専門業務型の場合は48分、企画業務型の場合は57分、みなし労働時間よりも長くなっている状況にあります。こうした点からすれば、まずは裁量労働制について、実態に則した仕組み、運用に改善していくことが先決だろうと思います。

### もう一度年間総実労働時間1800時間をめざして

わが国ではかつて、年間総実労働時間1800時間の実現を国民的合意・国際公約として打ち出していました。「失われた20年」を経る中で、残念ながら1800時間の目標は、金属労協など労働組合が掲げるだけとなつてしまい、現実の労働時間は、フルタイム労働者で2000時間台に止まっています。

政府の「働き方改革」では、働く者の健康確保、子育て・介護と仕事の両立、生産性の向上といった観点からクローズアップされていますが、豊かさの追求という観点が欠落しているように見受けられます。もう一度1800時間の実現に向けて国民的

合意形成を図っていくべきだと思います。

\*週2日の週休日、国民の祝日とその振替休日、年末年始や夏季休日などその他の休日を休日とする完全週休二日制が基本である。

\*1日の労働時間は8時間以内が基本である。

\*恒常的な所定外労働は解消されるべきである。

\*年次有給休暇は完全に取得されるべきものである。

\*短納期発注など、取引先に長時間労働を強いいる不適切な発注が行われてはならない。

これらの原則を、国民全体で改めて確認していく必要があります。

もちろん、クリエイティブな仕事、専門的・技術的な労働者についても、1800時間の例外であつてはなりません。むしろリフレッシュを図り、豊かな余暇を過ごすことによって、創造力、発想力を高めるといった観点からも、1800時間の実現はきわめて重要と言えるでしょう。