

2015年3月17日

**「世界トップレベルの雇用環境・働き方の実現」に向けて  
長時間労働是正と高度プロフェッショナル制度に関する意見**

公益社団法人 経済同友会  
代表幹事 長谷川 閑史

新しい働き方委員会  
委員長 橘・フクシマ・咲江

安倍政権が「日本再興戦略」に掲げた成長戦略の柱の一つとして、「世界トップレベルの雇用環境・働き方の実現」に向けた働き方改革がある。女性の更なる活躍推進や、働き過ぎ防止、職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大、働く個人のキャリアアップに資する派遣の働き方の見直し、若者・高齢者等の活躍促進、高度外国人材の活用等を含む総合的な改革の第一歩が踏み出された。特に、経済のグローバル化が進展する中、企業が競争力を発揮するためには、生産性の向上や付加価値を創出する観点から、グローバルに通用する働き方を選択肢として提供していくことは喫緊の課題である。また、働く者一人ひとりの働き方に対するニーズも多様化しており、新しい働き方を可能とする制度改革が求められている。

こうした中で、特に企業等における長時間労働の是正や、時間ではなく成果で評価される働き方を可能にする新しい制度の構築は、仕事と生活の調和がとれた働き方を可能にし、国内外から高度な専門知識を持った優れた人財を惹きつけ、企業とそこに働く個人が高い生産性の下で主体的に働き、成果を創出していく環境を築くために不可欠である。

現在、政府は労働政策審議会の報告書を受けて、「高度プロフェッショナル制度」の導入に関する法案提出の準備を進めている。そこで、本会は上記の問題意識を踏まえ、日本の労働生産性の低さの一要因ともなっている長時間労働の是正と併せ、一定の年収要件を満たした個人の自己選択による「高度プロフェッショナル制度」が改革の柱の一つとして実現することを期待し、以下の通り意見を表明する。

## 1. 企業経営者として、企業における長時間労働是正にコミットする

長時間労働の是正には、企業トップのコミットメントが何よりも重要であり、「長時間労働が企業の競争力に繋がっていない」現状を直視し、働き方に関するマインドセットを転換する必要がある。具体的には、第一に、企業経営者とその是正にコミットする強い姿勢やメッセージを提示し、長時間労働削減のための目標設定を行う。第二に、現場の管理職の意識改革を行い、適切な仕事量の設計や人財確保・配置等のマネジメントスキルの習得を促進する。第三に、一人ひとりが生産性高く働くという主体的な意識を醸成していく、という全体的な取り組みが必要である。本会としても、近く「新しい働き方」に関する企業経営者としての「行動宣言」を発表する予定である。

また、長時間労働是正の一環として、年次有給休暇の取得率向上も不可欠である。これについても、企業の自助努力が求められるが、年次有給休暇の平均取得率が48.8%という現状の中で、業種や規模を問わずすべての企業の行動を促す意味で、年次有給休暇を使用者側から働きかけて取得を促進するための一定の政策的誘導も妥当だと考える。加えて、「年次有給休暇の取得率の公開を義務化」することも効果的だと考える。

## 2. 「高度プロフェッショナル制度」は改革の趣旨に沿った形で早期導入を

法案提出が準備されている「高度プロフェッショナル制度」<sup>1</sup>は、多様な働き方の選択肢の一つであり、自らの選択で働き方を変える制度である。その結果、個人が持つ高い専門能力を最大限発揮し、成果に結びつけることができるようになる。こうした観点から、本制度を改革の趣旨に沿った形で早期に実現すべきである。

なお、長時間労働への懸念などから本制度の導入に反対する意見もあるが、現在のような構造的、慢性的な人手不足時代下においては、弱い立場の正規雇用労働者が過酷な長時間労働にさらされる問題は、主として労働集約的な産業（その多くが中小サービス産業）で働いている高度の専門スキルを有しない非熟練労働者に集約される。このような産業において長時間労働を強いる企業に対しては、本会が提言してきたとおり<sup>2</sup>、労働基準監督を強化することによって対応するべきである。裏返して言えば、高度プロフェッショナル制度とは、そのような懸念がない、すなわち高度な専門能力を有し、現在の日本の労働市場

<sup>1</sup> 2015年2月17日 厚生労働省 労働政策審議会 労働条件分科会 参考資料 No. 1 「今後の労働時間法制等の在り方について（平成27年2月13日労働政策審議会建議）」

<sup>2</sup> 2014年11月26日 経済同友会「『攻め』の労働政策へ5つの大転換を -労働政策の見直しに関する提言-

の実態において働き方や働く場所、働く企業の選択において強い交渉力を有している労働者とその専門業務を対象としている制度である。そして万が一、不適正な運用がなされ、本制度を悪用して不当な長時間労働が行われた場合は、労働基準監督の対象として厳しく対応すべきことは当然である。そのための「労働条件相談ほっとライン」も設置されており、その活用を図るべきである。

本制度導入に当たっての諸論点については以下のとおり考える。

#### 対象労働者

本制度は、グローバルな人財獲得競争において、日本企業のみならず政府や自治体も含めて、国内外から高度プロフェッショナル人財を惹きつけるためにも必要である。また、そのような仕組みのもとで働くことは、次の高度プロフェッショナル人財を生み出し育成することにもつながる。したがって、現在、提示されている年収要件（「1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回る」と法定し、省令にて労働基準法第14条に基づく告示内容である1,075万円を参考に規定）は参考としては妥当であり、客観的に高度な専門能力を持つ人財を定め、本人との合意に基づき労使委員会にて対象労働者を決議することについても、賛同する。

#### 対象業務

環境変化に応じて生まれる最先端の知識や技術を要する職務や、これまではなかったが、今後、新しい産業や市場におけるイノベーション創出に繋がる可能性のある職務等に機動的に対応するためには、現時点で限定的に対象業務を列挙することは極めて困難である。そのため、現在提示されている対象業務要件（『高度の専門的知識等を要する』とともに、『業務に従事した時間と成果との関連性が強くない』といった対象業務」とするに適切な性質を法定し、具体的には、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリスト業務、コンサルタントの業務、研究開発業務等を念頭に省令で規定）については、個別企業の労使で話し合い、適切な業務を設定することが妥当であり、本制度の活用を阻まないような制度設計にすべきである。また、限定列挙方式（ポジティブリスト）ではなく、働いた時間が成果に直結するような職務を本制度の対象にしないため、ネガティブリストとして提示する方法も有効だと考える。上記のとおり、対象労働者を狭く限定していることから、対象業務については、過度に限定する必要性はない。

#### 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置

労働者の健康・福祉への配慮から、健康管理時間を適切に把握し、健康・福

祉確保措置を講じることは重要である。したがって、提案されている3つの条件<sup>3</sup>については、労働者の健康・福祉を増進するものとして適切なものである。もっとも、いずれか一つを選択してよしとするのではなく、企業として出来る限り多くの対策を講じることが重要である。また、労使委員会で定めた健康・福祉確保措置を確実に履行していなかった場合は、該当する対象者を制度の適用対象外とするなど、健康・福祉確保措置の徹底を図るべきである。

### 3. 多様な働き方を選択できる社会の実現に向けて

「高度プロフェッショナル制」以外にも、今通常国会では裁量労働制の見直し、フレックスタイム制の見直し、労働者派遣制度の見直しに関する法案が審議される予定である。いずれも、個人の働き方の選択肢を増やし、多様で柔軟な働き方を可能にするための制度改革である。

裁量労働制の見直しについては、企画業務型裁量労働制の対象業務要件を拡大し、手続きを簡素化するとした労働政策審議会の考え方に賛成である。ただし、近年のホワイトカラーの業務の多様化を踏まえると、本来は法律では対象外となる業務を列挙するに留め、企業内における集团的労使自治を尊重することで、労使が個社の実態に適する形で決定できるようにするべきである<sup>4</sup>。

また、フレックスタイム制の見直しについても、より一層柔軟でメリハリのきいた働き方が可能になることから、労働政策審議会が示した方向性に賛成する。

先送りされてきた労働者派遣制度の見直しについては、制度の分かりにくさを解消し、多様な働き方を求めるニーズに対応する上で望ましく、法案の早期成立を期待する。

以上

<sup>3</sup>健康・福祉確保措置案に関する案

(1) 労働者に24時間について継続した一定の時間以上の休息時間を与えるものとし、かつ、1か月について深夜業は一定の回数以内とする。

(2) 健康管理時間が1か月又は3か月について一定の時間を超えないこととする。

(3) 4週間を通じ4日以上かつ1年間を通じ104日以上の日を休ませることとする。

上記(1)(2)の「一定の時間」及び「一定の回数」については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当である。

<sup>4</sup>2014年5月16日 経済同友会 雇用・労働市場委員会 「多様な人材の柔軟な働き方を実現するための雇用・労働市場改革 - 日本経済の持続的な成長と個人の豊かな人生の実現に向けて - 」  
厚生労働省「就労条件総合調査」(2013年)では、裁量労働制の適用割合は、専門業務型1.2%、企画業務型0.3%に留まっている。