

**テ ー マ** : 労働時間規制の見直しについて

### **労働時間上限撤廃の動き**

2013年12月5日に規制改革会議が「労働時間規制の見直しに関する意見」が取りまとめられ、本年5月28日には産業競争力会議から「個人と企業の持続的成長のための働き方改革」が公表された。これにより、近時、時間外手当の支払いが不要な労働時間上限を撤廃した労働形態を導入するなど、競争力向上と雇用確保を目指した新しい「働き方改革」が検討されている。

### **現行のいわゆる年俸制について**

- (1) 現行の労働法制において、職能給、年俸制などの勤務体験の改革を行う場合も散見されるが、こういった制度においても、雇用条件として賃金のどの部分が時間外手当に相当するのか、は特定する必要があるので、年俸制を採用した場合でも一定時間の時間外労働を予定して賃金が支払われることになる。したがって、これを超えて就労した場合には、時間外手当の支払いが必要となる。
- (2) 特に、年俸制において、賃金の支払いが月毎に行われているときは、年俸制において予定されている時間外労働時間の12分の1を超えた場合には、各月ごとに計算して時間外手当を支払うことが必要となる。

### **現時点で検討されている枠組み**

- (1) 現在検討されている枠組みとしては、ファンドマネージャー等の高度な専門的事務職が年頭に置かれており「ホワイトカラー・エグゼンプション」と呼ばれており、時間外手当だけでなく、深夜勤務手当も不要とする制度が念頭に置かれている。しかし、年次有給休暇が未消化の場合には、その振替は必要であると思われる。
- (2) 現時点で検討されているホワイトカラー・エグゼンプションの問題点は、労使間の合意が必要とされていることであり、かつ労働側においても、当該企業の過半数の労働者を組織する労働組合が合意する必要がある点であり、導入可能な企業は極めて限定されていると言わざるを得ない。

### **総 括**

以上のおり、ホワイトカラー・エグゼンプションは、現時点では枠組みが極めて使い勝手の悪いものであり、競争力向上のためには、その適用範囲、導入要件等の緩和が将来の課題となると思われる。しかしながら、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入そのものについても労働側の抵抗は強く、この制度が直ちに労働法制の画期的改革に繋がる可能性は低いと思われる。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、アクトワンリーガルレポート vol.16 は、「雇い止めの効力について」(14L8)の予定(2014/9 発行予定)としております。 以上