

悪いのは残業代ゼロ法案なのか

大阪府立岸和田高等学校

西嶋 萌衣

要旨

今現在、長時間労働やサービス残業などといった労働問題が社会的に問題となっており、それらが原因で警察沙汰となって報道されたり死者が出たりしている。我々は社会の一員として、人々が安心して働くためにも労働者に関わる法案などの影響について把握をすべきである。

1. 序論

残業代やサービス残業が問題となっている中で「残業代ゼロ法案」(正式には高度プロフェッショナル制)という言葉聞くようになった。実際に働く際、この法案が我々にどのような影響を与えるのかを知るため、またこの法案について考え方が偏ったりせず様々な見方をできるようにするためにこの研究を行った。

2. 基礎

「サービス残業」の基準は、1日8時間以内、1週間40時間以内を越えて働いているのに残業がもらえないことである。残業代ゼロ法案(高度プロフェッショナル制)は、2015年の4月3日に閣議決定がされており、2018年4月6日に国会に再提出され、政府は6月20日までの成立を目指している。平均給与額の3倍(1075万円が目安とされている)を相当程度上回る年収額の高度な専門業務に就く人々に対して労働時間の規制が適応されなくなり残業代の概念がなくなる制度である。残業代の概念はなくなるが企業側には、年104日以上かつ4週に4日以上の日取得をするなどの労働条件を守る義務がある。ここでいう高度な専門業務とは、金融ディーラー、アナリスト、金融商品開発、コンサルタント、研究開発の5業務を指す。

3. 考察(①②③)

考察① ～残業代ゼロ法案の対象となる年収要件～

図1と図2を見ると、そもそも年収1000万以上の人数割合が5%もおらず、さらにその中で専門業務の人はかなり少ないであろうとわかる。

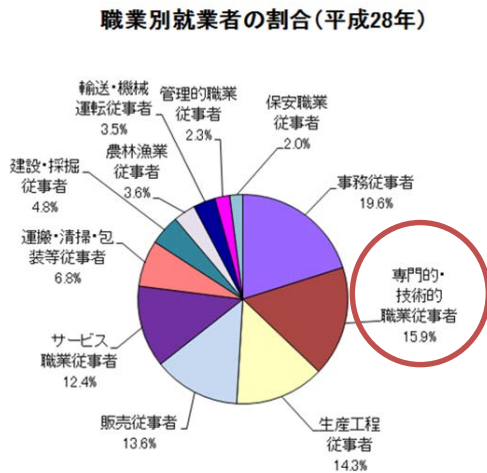
図1 「年収ガイド」より

■ 年収1000万以上の割合 年推移

合計

年	年収1000万円以上的人数	全体的人数	年収1000万以上の割合
2015年	209万2964人	4793万9728人	4.37%
2014年	199万4870人	4756万2672人	4.19%
2013年	185万8373人	4645万4211人	4%
2012年	172万2861人	4555万6011人	3.78%
2011年	178万1936人	4565万7213人	3.9%

図2 「なるほど統計学園」より



残業代ゼロ法案の要件とは関係のない人の方が多いのに、何故この法案が多く反感を買っているのか調べた。結果、同じような制度がすでに導入されているアメリカでは、段階的に年収要件が下がっていき、現在では 300 万円弱ほどまでに引き下げられているとわかった。また図3にもあるように、対象となる給与額は、「年間平均給与額の3倍の額を上回る水準として厚生労働省で定める額」とあり、1075 万円が目安とされているが法案原文には具体的な数字がなく、実際の年収要件は制度が定められるまでは不確かである。

図3 法案原文からの引用

II
 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さ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。

よって、年収が 1075 万円に届いておらずこの法案と関係のないような人でも後に年収要件が下げられたり、また実際に法が定められたら年収要件が 1075 万よりも低かったという可能性があるため、この法案が懸念されているのではないかと。

考察② ～残業代ゼロ法案のメリットとデメリット～

メリットは、1日8時間以内、1週間40時間以内といったような労働時間の規制がなくなり、だらだらと働くことがなくなったり早く仕事が終われば早く帰ることが可能になることがあげられる。またデメリットは、労働時間の規制が無くなることでサービス残業や残業代などそのものがなくなってしまうために、長時間労働に拍車がかかってしまうということがあげられる。これに対し私は、上司など雇用者側がそのような長時間労働が起こらないように管理すべきだと考えたが、現状として社員に長時間労働をさせている会社が多々存在している。厚生労働省の調査では、平成28年4月から平成29年3月の間に10,272事業場で違法な時間外労働がされていたようだ。また、厚生労働省から「労働基

準関係法違反に係る公表事案」というものが発表されており、長時間労働や給料の未支払いなど労働基準関係法を違反した企業が実名で約 330 件リスト化されている。

考察①の年収要件が広がる恐れがあるという点と、考察②の社員に長時間労働をさせている会社がすでに多々存在してあるというデメリットから、この法案が適用されることが懸念されていると考えられる。

考察③ ～サービス残業がなぜできてしまったか～

なぜサービス残業や長時間労働が生まれたのかを調べた。結果、バブル崩壊で不景気になったことにより様々な会社がコスト削減に必死になったことが、原因のひとつだとわかった。その例として、残業代削減のため会社内で残業禁止令が出された会社もあるようだが、当時は長時間労働が当然となっていたためいきなり残業をなくすことはできず、その結果サービス残業が生まれてしまった。バブル崩壊直後の時代に働き長時間労働が当然となった人の一部が現在上司として働いているので、長時間労働をさせるべきではないという意識が薄く、むしろさせてしまっているのではという考えに至った。

4. 結論

この法案は、残業代の概念がなくなったり長時間労働に拍車をかける恐れがあるという点から人々に懸念をされているが、対象とされている職種は特に働く時間と成果がイコールになりにくいものである。今公表されている条件のまま、その条件を会社側が守りさえすれば、この法案が労働者を苦しめる悪法となることはない。よって本当に悪であるのはこの法案を利用して社員に長時間労働をさせたり、法案内の労働者に設けることが義務付けられている休養条件を破る可能性のある会社側である。そして政府側がこの法案に対して、年収要件の引き下げや対象となる職種の拡大などの労働者に不利となる改正を行わないことも必要となる。

5. 参考文献

- ・「年収ガイド」 https://www.nenshuu.net/over1000/contents/over_1000_percent.php
- ・「残業代バンク」 <http://zangyou.org/servicezangyou>
- ・「ブラック企業を見極めろ」 <http://ブラック企業.jp/post-1413.html>
- ・「MY 就活ネット」 http://www.myskc.net/0_150211_php
- ・「マイナビ転職」 <https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/income/index>
- ・「労働問題の窓」 <https://roudou-mado.com/overtime-pay/528/>
- ・「労働基準関係法違反に係る公表事案」
<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/170510-01.pdf>
- ・「弁護士費用保険の教科書」 <https://bengoshihoken-mikata.jp/archives/1568>
- ・「なるほど統計学園」 http://www.stat.go.jp/naruhodo/c1data/03_06_grf.html
- ・厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172536.html>)