柔軟に働ける制度づくりも忘れずに

政府が残業への規制案を示した。残業時間を実質的に青天井で伸ばせる仕組みを改め、月６０時間の上限を設けるというものだ。

働く人の健康を確保するため、残業に一定の制限を設けることは妥当だ。ただ、働く時間の配分を本人に委ねたが生産性が上がる業務の場合は、そもそも労働時間への規制が馴染みにくい。柔軟に働ける労働時間制度の整備も忘れないでもらいたい。

政府の残業規制案は、仕事が集中する時期には月に６０時間を超える残業も認めるが、年間では７２０時間以内に収めることを義務付ける。忙しい時期は２ヶ月の平均で月８０時間を超えないようにすることなどを検討する見通しだ。

仕事の繁閑に対応するため残業の上限を弾力的に定めるのは適切だろう。上限をどうするか、政労使で議論を深めるべきだ。

現在は労使協定で労働時間規制の適用除外になる建設業や運輸業も、政府は一定の猶予をおいて新規制の対象としたい考えだ。人員配置や業務を見直すには、十分な準備期間が要るだろう。中小企業は納入先企業からのコストや納期面の要求が厳しく、長時間労働を招きやすい。独占禁止法や下請法の違反がないか、監視を強化する必要もある。

こうした過重労働対策と同時に、経済のソフト化・サービス化といった変化に合わせた労働時間規制の見直しも、求められる。

厳格な労働時間の管理は、工場労働を念頭に戦後に設けられた仕組みだ。働く時間が長いほど生産が増える工場労働には、時間に応じた賃金の支給が適している。だが、時間で成果が測れないホワイトカラーにはそぐわない。

時間でなく成果に対して賃金を払う「脱時間給」制度は、独創性や企画力で勝負するホワイトカラーなどの生産性工場を促す。この制度の創設を盛り込んだ労働基準法改正案を政府は国会に提出済みだが、本格審議は見送られ続けている。成立を急ぐべきだ。

人工知能（AI）の普及などを背景に、脱時間給制度を活用したい企業は多い。今の政府の制度設計では対象者が高収入の一部の専門職にとどまるが、さらに範囲を広げていく必要もあろう。

脱時間給の導入企業には、労働時間の上限制定や深夜労働の制限などのどれかが義務付けられる。健康確保策を充実し、制度を使える人を増やせるようにしたい。