

2022年12月23日

労政審の議論状況と 裁量労働制アンケート結果 についての報告

日本労働弁護団本部事務局次長
弁護士 若生 直樹

裁量労働制の適用拡大をめぐる経緯

- 2018 働き方改革関連法案に裁量労働制の対象業務拡大が盛り込まれる
(企画型に「課題解決型開発提案業務」「裁量的にPDCAを回す業務」
を追加)
→データ問題の紛糾によって法案から削除、実態調査やり直し
- 2019. 11～12 裁量労働制実態調査を実施
- 2021. 6. 25 裁量労働制実態調査の結果取りまとめ・公表
- 2022. 7. 15 「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書公表
- 2022. 7. 27 労働政策審議会(労働条件分科会)で上記報告書について報告
→2022. 8～ 労働時間制度に関する検討開始

これからの労働時間制度に関する検討会報告書

- 少子高齢化や産業構造の変化、デジタル化による働き方の変化やコロナ禍等による労働者の意識変化が進む中で、働き方に対する労使のニーズもより一層多様化し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方に対するニーズも高まっていること、こうしたニーズに対応できるような労働時間制度の整備が求められていることについて、繰り返し強調した上で、裁量労働制の活用可能性を肯定している。
- 上記のような労使のニーズに応えるという形で、裁量労働制の適用拡大をはじめとする労働時間規制の緩和に向けた議論を進めていきたい、という意図が見える。
- 健康・福祉の確保や適切な制度運用の確保(濫用防止)のための措置についても言及あり。ただし、実効性という観点からは不十分であり、かつ、上記規制緩和との抱き合わせで進められる可能性が高い。
- 日本労働弁護団としての意見
 - 2022.7.21 労働時間規制の緩和・裁量労働制の適用拡大に反対する声明
 - 2022.10.19 これからの労働時間制度に関する検討会報告書に対する意見書

労政審の議論状況

➤ 検討の論点 ……検討会報告書の枠組みに沿った論点設定

1 対象業務

2 労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保

- ① 対象労働者の要件
- ② 本人同意・同意の撤回・適用解除
- ③ 業務量のコントロール等を通じた裁量の確保

3 労働者の健康と処遇の確保

- ①健康・福祉確保措置
- ②みなし労働時間の設定と処遇の確保

4 労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保

- ①労使委員会の導入促進と労使協議の実効性向上
- ②苦情処理措置
- ③行政の関与・記録の保存等

対象業務

➤ 検討の論点

- 経済社会の変化、働き方に対する労使のニーズの変化等を踏まえた検討
- 金融機関における一定の業務についての検討

➤ 使用者側の意見

- 時間と成果が比例しない職務では、真に時間にとらわれない働き方を可能とする裁量労働制の活用が期待されている。裁量労働制は成果主義的な処遇と親和的。
- 「課題解決型開発提案業務」「裁量的にPDCAを回す業務」の必要性は高まっており、裁量労働制の対象にすべき。
- 「金融機関において、顧客に対し、資金調達方法や合併・買収等に関する考案及び助言をする業務」は、裁量労働制の対象にふさわしい。

➤ 労働者側の意見

- 長時間労働を助長し、労働者の健康確保の観点から問題がある事案を増やしかねない。
- フレックスタイム制でも柔軟な働き方は可能。
- 不適切な運用の改善が先決。
- 時間と成果が比例しないことは、対象業務拡大の理由として適切ではない。

➡ 対象業務の拡大には反対

労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保

➤ 検討の論点

- 対象労働者の要件の明確化や、対象労働者に関する労使協議を促すべき。
- 専門型について本人同意を得ること、本人同意を得る際に制度概要等の説明を求めること、同意撤回の手続を定めること、同意を撤回した場合の不利益取扱いの禁止を明確化すること、一定の基準に該当した場合の適用解除措置を講ずることについて検討すべき。
- 裁量が事実上失われた場合には労働時間みなしの効果が発生しないことの明確化、労使に制度導入後の運用実態のチェックを求めていくことについて検討すべき。

➤ 使用者側の意見

- 対象労働者の要件は労使自治に委ねるべき、一律の制度化は反対。
- 専門型の本人同意や一定の基準による適用解除措置の一律義務化は慎重に考えるべき。

➤ 労働者側の意見 ➡ 適正な制度運用のための規制強化を求める

- 対象労働者の要件の厳格化(専門型)・明確化(企画型)は必要。
- 専門型における本人同意、同意の撤回の実効性確保(不利益取扱いの禁止、手順の明確化)、一定の基準に該当した場合の適用解除措置の導入を検討すべき。
- どのような場合に裁量が失われたと判断するのかを労使であらかじめ定めておくこと、制度導入後も労使で運用実態をチェックすることが重要。

労働者の健康と処遇の確保

➤ 検討の論点

- 健康・福祉確保措置の見直し(メニューの追加、複数措置の適用)が必要。「事業場における制度的な措置」と「個々の対象労働者に対する措置」を各1つ以上実施が望ましい。
- みなし労働時間は、対象業務の内容、評価制度・賃金制度を考慮して適切な水準となるよう設定する必要があることや相応の処遇を確保する必要があることを示すべき。

➤ 使用者側の意見

- 健康・福祉確保措置に関する過度な規制強化は避けるべき。
- 勤務間インターバルの確保を必須措置とするのは制度間の整合性が取れないため反対。
- ヒアリング結果等から得られた事例を周知することが有効。

➤ 労働者側の意見

- 勤務間インターバルの確保や一定期間当たりの労働時間の上限設定、配置転換等の複数措置を組み合わせることが必要。
- 法の潜脱ではないかと思われるような低い処遇の適用労働者がいる。対象労働者の処遇について労使でしっかり協議すべき。

➡ 実効的な健康・福祉確保措置の制度化を求める

労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保

➤ 検討の論点

- 労使協議の実効性向上のための措置を講じること、専門型についても労使委員会の活用を促していくこと等を示すべき。
- 労使委員会が苦情の内容を把握するなど、苦情処理措置の実効性確保が必要。
- 定期報告の頻度を減らすこと、労使協定・労使委員会決議の本社一括届出を認めること、健康確保措置の実施状況に関する書類の保存を義務付けることが適当。

➤ 使用者側の意見

- 専門型の労使委員会の導入については、労使の自主的な判断に委ねるべき。
- 労使委員会に苦情処理窓口の役割を担わせることは慎重に考えるべき。
- 定期報告の頻度を減らすこと、本社一括届出を認めることを考えていただきたい。

➤ 労働者側の意見

- 専門型でも労使委員会のような仕組みを作る必要がある。
- 労使委員会が苦情窓口となることや独立した機関を設けることによる苦情処理が重要。
- 定期報告の頻度を減らすことや本社一括届出は慎重に考えるべき。
- 労働時間の状況や本人同意についても記録の保存を義務付けるべき。

➡ 労使協議の実効性向上や行政の監督強化を図るとともに、規制の強化も必要

裁量労働制アンケート(日本労働弁護団実施)

➤ アンケートの概要

- 回答時期:2022.10
- 回答方法:ウェブ上のアンケートフォームへの入力

➤ 回答者の概要

- 回答者数 49名(2022.10.31時点)
- 業務内容 企画業務型 8名
専門業務型 41名(SE12名、大学教員7名、士業7名、研究開発4名、
記者・編集者4名、デザイナー4名、その他3名)

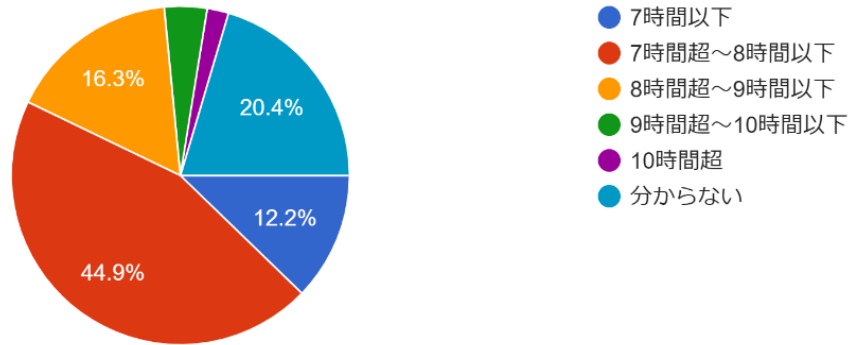
※当てはまる項目がない、自分が従事している仕事は対象外の職種、対象業務をやっていることになっているが実際はやっていない、という回答もあり

- 企業規模 1000人以上:19名、500~999人:6名、100~499人:16名
30~99人:4名、29人以下:4名

裁量労働制アンケート結果

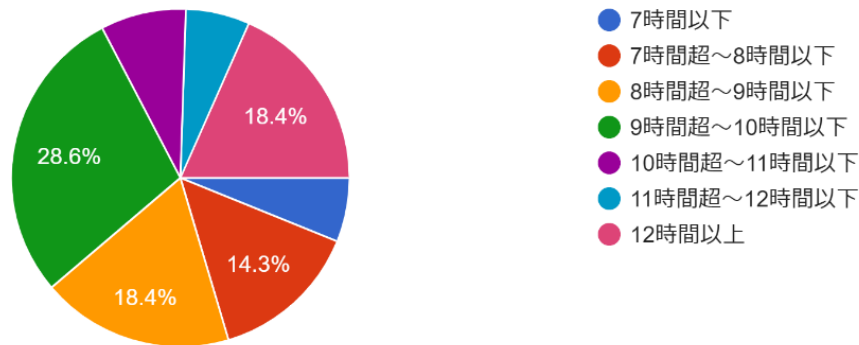
あなたの「みなし労働時間」は1日あたり何時間ですか？

49件の回答



実際に働いた時間は、1日あたり平均でおよそ何時間ですか？

49件の回答

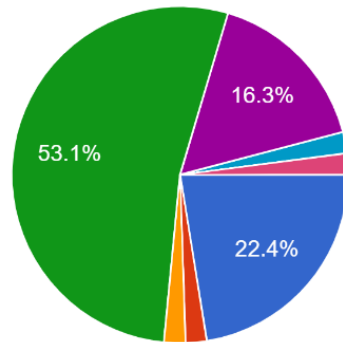


- 「みなし労働時間」については8時間以下が5割を超えているが、「実際に働いた時間」については8時間以下という回答は約2割に過ぎず、10時間超という回答が3割を超えている。
- 実労働時間がみなし労働時間よりも長時間となり、みなし労働時間と大きく乖離しているという裁量労働制の傾向が現れている。

裁量労働制アンケート結果

労働時間はどのように把握されていますか？

49 件の回答

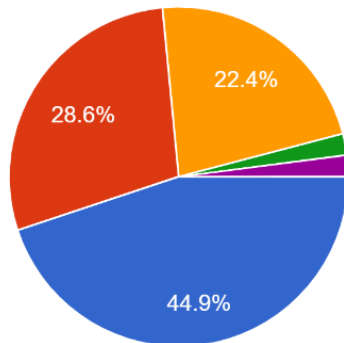


- タイムカード・ICカード
- PCのログイン・ログアウト
- 上司等による現認
- 自己申告
- 特に把握されていない
- 非正規のため複数の勤務先があるので、授業時間の前に出勤簿にサインをするか、ICカードか、職場によってそれぞれ...
- ジョブカン・マネーフォワードといった勤怠管理サービス

- 労働時間の把握方法については、自己申告という回答が5割超、特に把握されていないという回答も16.3%を占めるなど、労働時間の把握が十分になされていないという裁量労働制の傾向が現れている。

出勤・退勤の時間を自分で決めることができますか？

49 件の回答



- 自分で自由に決めることができる
- 上司等に相談した上で決めることができる
- 自分では決めることができない
- 多少は自分で決められるが、10時過ぎの出勤だと注意されることがある。11時出勤の許可取得を取ろうとしたら却下されたことがある。
- 決めることはできるが業務が終わらない

- 出勤・退勤時間の裁量がないという回答が約4分の1を占めており、本来裁量労働制が適用されるべきではないケースでも制度が適用されているという傾向が現れている。

裁量労働制アンケート結果

裁量労働制が適用されるときに、勤務先に同意書は提出しましたか？

49 件の回答



会社から説明された業務内容と実際に行っている業務内容に違いはありますか？

49 件の回答



- 制度適用に同意した覚えがない、説明がないという回答が5割超を占めており、裁量労働制についてよく理解しないまま、一方的に適用されているという傾向が明らかとなっている。
- 過半数代表に関する質問では、過半数労働組合はない、従業員代表を選挙で決めたこともない、という回答が約5割を占めており、民主的な手続によって従業員代表が決められ、労使交渉が機能している職場は少ないと考えられる。
- 業務内容に違いがあるという回答が5割超を占め、そもそも説明がない、分からないという回答もある。業務の範囲が明確でなく、裁量労働の対象外の業務にも従事する等、裁量労働制が濫用的に適用されているケースが相当数あると考えられる。

裁量労働制アンケート結果（自由記載）

➤ 長時間労働・休日労働について

- 在職死亡が増え、精神疾患が激増した。(記者・編集者)
- 休日出勤が多く代休が100日くらい溜まっており、端から消えています。(記者・編集者)
- 健康を害している。(デザイナー)
- 業務量が多すぎて自由に働けない。1日で終わりきらないので深夜や休日も働いている。(デザイナー)
- 休まないことを前提で仕事がどんどん組まれていく。(大学教員)
- 早朝から晩まで働いてるのに休日が少ない。(企画業務型)
- みなし労働時間と実労働時間が合致することがなく、長時間労働になる。みなし労働時間内では終わらない業務量を課される。サービス残業の時間帯が出てくる。能力が高く業務を早くこなしてたとしても、早く帰れることはない。仕事でのモチベーションが下がる。(ゲームソフトの創作)
- 退勤処理後の再稼働などの勤怠処理に手間がかかり、どうせ残業代はつかないし、との意識で勤怠を切らずに業務を際限なく行ってしまうようになった。(企画業務型)
- 自分の代わりがないので、休んだ分は自分でフォローするしかない。無理をしがち。その意味で有給を取っても意味がない。加えて長時間労働になりがちだが、誰も時間を把握していないので、病気になったとしても根拠がない。研究業績をつむためには時間外労働を増やすしかなく、公私の区別がつけにくい。(大学教員)

裁量労働制アンケート結果（自由記載）

➤ 裁量について

- 出退勤についてはほぼ自由に決められるが、そうは言ってもみなし労働時間分は働くんだよね？というような雰囲気がある。(企画業務型)
- 仕事の内容が明確になっていないので8時間働くことを求められる。(システムエンジニア)
- 時間が自由に決められないのに裁量制、ただの時間外の給料の制限のみの性格。(企画業務型)
- 実態に裁量はなく、ただ残業だけが無言で認められる事務職だった。(企画業務型)
- 客先常駐でまったく時間の自由が効かなくても適用されてしまう。(システムエンジニア)
- 納得できるまで仕事ができるのはよいが、それとは関係無いレベルで作業量が多い。(デザイナー)
- そもそもキャパを超えた仕事を任される組織では機能しない。(システムコンサルタント)
- 職場の空気によって、実質的にはほとんど勤務時間や業務内容に自由裁量がない。(企画業務型)
- 部署やクライアント特性で裁量範囲が大きく異なるのに一律で導入されてしまい、社員間でギスギスとしてしまっている。クライアント最優先で働くことが求められており、自分で業務量の調整はできない。(企画業務型)
- 特にデスク業務に就いた場合は、シフトで出番が決まり、ルーチンワークであり、出退勤の自由はない。シフトに入っていない場合でも休日を含む常軌を逸した長時間労働が強要されている。(記者・編集者)
- プロジェクトが炎上すると裁量労働制のメンバー負荷が高い。部長などの経営層から指示でモチベーションが上がらない。作業開始、終了時間を決められると規則に書いてあるのに1日8時間労働が常駐先の客と契約しているらしく、実質機能していない。(システムエンジニア)

裁量労働制アンケート結果（自由記載）

➤ 処遇・賃金について

- 不満な点は、実働時間が多いにもかかわらず残業代が出ないことです。(士業)
- 残業しても時間外労働賃金が出ない(出ないので申告していない)。(研究開発)
- 裁量労働手当が月たった1万円で、残業は40時間程度であり全く割に合わない。(システムエンジニア)
- 出勤時間が多少調整できるのは良いが、残業代削減に使われている気がする。(システムエンジニア)
- ただの長時間労働使い放題、メリットなんかない。(システムエンジニア)

➤ 導入の手続について

- 役職が副部長待遇になると、裁量労働制が適用されているが、副部長職になる際に裁量労働制になるという説明はされていない。賃金制度から残業などが適用されなくなり、それらを含んだ役職手当に一本化されるという説明がされる。(記者・編集者)
- 導入に際して「専門業務型裁量労働制を大学教員に適用する際の要件を満たすためには、雑務の削減が大前提である」と労組から申し入れていたのに、大学はそれを無視して導入しました。また、労働時間把握もしないので、適用要件を満たしているか否か可視化されないのをいいことに、雑務負担は増える一方で、研究時間の確保ができません。(大学教員)

➤ その他

- コロナのせいでリモートワークになり、通勤時間は無くなったが労働時間と必要機材が飛躍的に増えた。にもかかわらず対価はそのまま。きちんと労働時間を管理して欲しい。(大学教員)

アンケート結果から見えてくる裁量労働制の実態

- 残業代が出ない、労働時間把握もされていない中で、多くの業務を課されるなどして、長時間労働を強いられる、休日が取れない、さらには健康を害してしまう。
- 裁量が確保されていない、労働者が自律的・主体的に働くことができないようなケースでも裁量労働制が濫用的に適用されている。
- 裁量がなく長時間労働に従事させられる中で、残業代も一切支払われず、労働者が一方的に不利益を受けている(使用者が残業代削減のために裁量労働制を利用している)。
- 裁量労働制を適用するにあたって労働者に対する説明が十分にされていない、適用要件を満たしていないにもかかわらず一方的に適用される。
- さらに裁量労働制とリモートワーク(テレワーク)が結びつくことで、労働時間の把握が不十分となり長時間労働が助長される、労働者の費用負担が増える。



**労働者の健康確保や違法・濫用適用防止のための実効的な立法措置が必要
裁量労働制の適用対象業務の拡大は断固として反対・阻止しなければならない**