

第4分科会の報告者とテーマ

- ① 塩見卓也(弁護士)「裁量労働制をめぐる論点と裁判例」
- ② 今野晴貴(NPO法人POSSE代表)「裁量労働制における紛争過程 法律上の『グレーゾーン』をめぐる諸実践を中心に」
- ③ 三家本里見(一橋大学大学院)「企画業務型裁量労働制の導入・運用をめぐる労使関係」
- ④ 青木耕太郎(裁量労働制ユニオン)「裁量労働制ユニオンの取り組み」

それぞれの報告要旨は以下のとおりである。

▽ 塩見報告では、裁量労働制の制度上の問題点を、その立法過程や実態調査、紛争事例などから検討するとともに、法律上の論点を概観・整理した。

・裁量労働制は、創設時、労働団体からも意見が出ず、大きな議論がなされないまま1987年に導入された。さらに1998年には「企画業務型裁量労働制」が導入された(従来のものは「専門業務型」と呼ばれた)。

・裁量労働制の問題点は第一に、長時間労働助長の傾向があることである。労働の量や期限は使用者によって決定されるので、命じられた労働が過大である場合、労働者は事実上長時間労働を強いられることとなる。第二に、本来適用できない業務に違法に適用し、時間外割増賃金を支払わないという制度の濫用が生じやすいことである。第三に、現在適用されている「専門業務型」での対象業務の妥当性への疑問である。

・裁量労働制の要件はどうか。「企画業務型」の対象業務は、①事業の運営に関し、②企画・立案・調査・分析を組み合わせて行い、③遂行の方法を労働者の裁量に委ね、④時間配分について使用者が指示をしないというもの。そういう労働者が実際存在するだろうか。

・したがって、今行うべきは、①労働時間把握義務の強化、②みなし労働時間と実労働時間との乖離が激しい場合の処置を明文化、③現在ふさわしくない業務の除外、④労働者の同意を明文化、⑤違反企業名の公表、などの規制強化である。

▽ 今野報告は、裁量労働制の法的要件と、労働基準監督官等からの聞き取り調査から、裁量労働制の法解釈上の「グレーゾーン」を分析し、さらに、労務管理の特性とそれによって形成される労働市場の階層特性を明らかにした。

・「専門業務型」適用業種はあらかじめ求人や協定で特定しなくてもよい。このため、労働者はどの業務が法律上の「適用業務」に該当するのかを把握せず就労しているケースがある。

・労働者の裁量が業務量にまで及ぶのか。条文上は規定されておらず、業務内容・業務量については労働者の裁量がなくても適法とされることが考えられる。どの程度の経済的待遇が適切かについても、絶対的基準は示されておらず、相対的な基準となる指標も存在しない。

・労働基準監督官が指摘した最大の問題は、労働時間の把握義務がないことである。そのため使用者の違法性を問うことがきわめて困難となっている。みなし労働時間と実労働時間との乖離については、労基署は指導を行う。しかしそれは、あまりにも大幅に違った場合だけである。ただし、これも「法違反」とはならず、あくまでも「指導」ということになる。

・対象業務や裁量の有無の実態計測にはとんでもない時間と労力がかかる。こうした曖昧な概念を構成要件にすること自体に労働法上の無理があるのではないか。

・階層としては、高度な業務に従事し交渉力の高い労働者ではなく「一般労働者」に裁量労働制が適用されていると考えられる。

▽ 三家本報告は、「企画業務型裁量労働制」が導入されている企業における制度運用の実態を、労働組合へのインタビューを通じて明らかにした。

・「企画業務型裁量労働制」を導入するには、労使委員会の設置・決議が必要となる。具体的な対象業務や対象労働者の範囲、みなし労働時間数等について、労使委員会委員の5分の4以上の多数決により決議しなければならない。

・インタビューの対象は情報労連加盟単組の労働組合役員3人である。同社で「企画業務型」「専門業務型」裁量労働制が導入されたのは2012年10月であるが、労組内では当初、「長時間労働を誘発することになるんじゃないか」という声が多数あった。

・「企画業務型」の適用を受ける労働者は、企業内の役職で言うと課長補佐の層となる。1日のみなし労働時間は7.5時間とされている。対象業務は明文化されているわけではなく、労使でその都度、制度適用申請があった業務について検討を行っている。労働局が発行しているリーフレットを参照しながら、3ヶ月から6ヶ月かけて厳格に検証しているという。

・こうした運用がすべての企業でなされているとは限らない。むしろ例外的なものであろう。現実には、労使委員会の設置や決議、労働基準監督署長への届出など、必要な手続きさえとっていれば認められてしまうのである。労組不在の企業における当該制度の導入はきわめて危険であると言える。

▽ 青木報告では、「裁量労働制ユニオン」に寄せられた相談を通じて、具体的な制度の運用実態が明らかにされた。「裁量労働制ユニオン」は2017年8月発足以来、約100件の労働相談を受け付けている。

・主な相談内容は、みなし労働時間に比べて実際の労働時間が長すぎる、裁量がなく定時出社・定時までの勤務を義務付けられる、などである。「みなし」「定額残業代」というつながりで、「事業場外労働制」や「固定残業代」の相談も多く寄せられている。

・労働基準監督署は届出の段階で実際の業務内容をほとんど確認していない。実態として労働者に裁量がない場合でも、行政指導として、適用を無効と判断し是正勧告を行うケースはほとんどない。

・次のような事例がある。編集プロダクション(専門業務型裁量労働制)〈職種〉ライター、〈業務内容〉編集・レイアウト・記事執筆、〈年齢・性別〉30代・女性、〈雇用形態〉正社員、〈月給〉基本給18万1000円＋固定残業代4万5000円、〈就業時間〉11時～19時、週6日、〈みなし労働時間〉1日8時間、〈実際の月残業時間〉定時が多い月もあるが、長いと月に100時間以上

彼女は深夜に会社で昏倒。熱性けいれんとの診断を受けて2日間入院。それまで精神疾患になったことはなかったが、適応障害と診断されて退職。倒れるまでの1ヶ月間は休憩も取れず労働時間が280時間となり、残業時間は100時間を超えていた。本人は自分が裁量労働制を適用されていたとは知らされておらず、労使協定も見た記憶がなかった。入社前に作成されていた就業規則には、全従業員を裁量労働制にするとあった。本件は、団体交渉で裁量労働制の無効を認めさせ、残業代を支払わせた。

▽ 本分科会の4名の報告と討論を通じて、裁量労働制の法的要件と実態との乖離など、制度の問題点が鮮明になったものとする。

「企画業務型裁量労働制」の適用業種拡大は、2018年通常国会ではデータ改竄問題によって撤回されたが、日本経団連は早期の導入を求めている。今後も引き続き裁量労働制の本質を問うと同時に、現在導入されている企業における違法性を明らかにしていく必要がある。