

裁量労働制の制度上の問題点と論点

塩見卓也 弁護士・名古屋大学研究員

1 はじめに

本報告では、裁量労働制の制度上の問題点について、裁量労働制の立法過程や実態調査結果、紛争事例から検討するとともに、法律上の論点を概観する。

2 制度の創設及び法改正の過程

1984年8月28日労働省労働基準法研究会労働時間部会中間報告において初めて創設が提言され、1987年労基法改正により導入。

→制度創設当初、対象業務は限定列举ではなく、行政通達で対象となりうる5業務が例示列举されていたが、「業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこと」が実体的要件とされており、この要件により対象が限定されるものとなっていた。中間報告から法改正に至る経緯においては、中間報告が行った他の法改正提言部分については盛んに議論が行われたが、裁量労働制の創設については、労働団体側からも特に意見が出ず、大きな議論が行われなかったのが実情であった*1。

1993年改正、対象業務は限定列举となる。

→その改正の趣旨はむしろ、労働大臣指定業務を対象とすることで、法改正を経ることなく将来的に適用対象業務を拡大していく点にあった*2。その結果、1997年及び2002年、2003年に大臣指定での対象業務拡大が行われた。

1998年改正、労使委員会決議等を要件に企画業務型裁量労働制の導入を可とする。（以降、従来のは「専門業務型」と呼ばれる）。さらに、2003年改正により、企画業務型裁量労働制の対象事業場限定部分の削除、手続的要件の緩和。

→裁量労働制は、創設当初は深い議論がなされないまま立法化、その後、基本的に規制緩和・適用対象拡大が続いてきた。

3 裁量労働制の根本的問題点

(1) 長時間労働助長の傾向

*1濱口桂一郎「労働時間法政策の中の裁量労働制」季刊労働法203号（2003年）41頁。

*2日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法第5巻 賃金と労働時間』（有斐閣、2000年）264頁〔吉田美喜夫〕、濱口・注1）44頁。

最も重要な意味をもつ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、しかも時間に見合った賃金は請求し得ない事態が生じる^{*3}。

→2014年労働政策研究・研修機構調査、複数の過労死事例、2018年3月22日野党合同のヒアリングなどから長時間労働助長の傾向は実証できる。にもかかわらず、裁量労働だからという理由で、労働時間記録が適正に行われていない事業場が多く、長時間労働の立証が困難となる傾向も指摘されている。

(2) 濫用の傾向

裁量労働制を適用できない業務・労働者に対し違法適用し、時間外割増賃金を支払わないという濫用事例が生じやすく、しかもその被害が潜在化しやすいという問題。

→5つの裁判事例、行政機関による是正勧告事例。また、濫用事例においては、最低賃金レベルの固定給しか支給されていない事例もある^{*4}。当事者たちは、会社から「うちは裁量労働制で、労基署も受理してるから、残業代は出さなくても問題ない」と説明されると、専門家の目から見れば違法状態だったとしても、「そうなんだ」と思い、特別なきっかけがないと、その被害が表に出てこないという傾向がある。

(3) 適用対象業務の妥当性

現在対象業務として列挙されているものが、このような意味で典型的に適用対象にふさわしいのか、極めて疑問である。例えば、システムエンジニア業務は、1987年の制度創設当初と異なり、現在では多重請負構造・分業化が進み、裁量労働にふさわしくない実態となっていることが指摘される^{*5}。

*これらの問題点は、「働き方改革一括法案」法案要綱において拡大対象とされた業務においてより深刻である。

4 裁量労働制の要件及び効果

(1) 専門業務型裁量労働制

ア 手続的要件

*3西谷敏『労働法』第2版（日本評論社、2013年）311頁、吉田美喜夫・名古道功・根本到編『労働法Ⅱ・第二版』（法律文化社、2013年）212頁〔吉田美喜夫〕等。

*4乙山彩色工房事件・京都地判平成29年4月27日労判1168号80頁の原告4名のうち1名は、多い月で月間120時間近くの時間外労働を強いられながら、約16万円の月給のみしか支給されていなかった。同様に最低賃金割れないし最低賃金近傍の賃金額で裁量労働制が適用されていた事例については、今野晴貴・嶋崎量編『裁量労働制はなぜ危険か』（岩波書店、2018年）51～53頁〔今野晴貴〕。

*5エーディーディー事件・大阪高判平成24年7月27日労判1062号63頁の事実認定や、今野晴貴・常見陽平『IT企業という怪物』（双葉新書、2013年）、2018年3月5日日経クロステック記事・木村岳史「上司の裁量なのに裁量労働の噴飯、SEの現実をよく見よ！」等参照。

法定事項を定めた労使協定を、労働者過半数代表と使用者との間で締結し、適用を受ける事業場を管轄する労働基準監督署長に届出を行わなければならない（労基法38条の3第1項、同第2項、同法38条の2第3項、労基法施行規則24条の2第3項）。

イ 実体的要件

①業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務を対象業務とし、②対象業務の遂行の手段の決定に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと、③時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないことを要する（労基法38条の3第1項1号、3号）。

（2）企画業務型裁量労働制

ア 手続的要件

労使委員会の5分の4以上の多数による法定事項を定めた決議が必要であり、決議は労基署長への届出を要する（労基法38条の4第1項本文、労基法施行規則24条の2の3第1項）。労使委員会は、委員の半数は事業場の過半数組合または過半数代表者によって任期を定めて指名されることを要し（労基法38条の4第2項1号）、指名される者は管理監督者であってはならない（労基法施行規則24条の4第1項）。

イ 実体的要件

対象事業場は労使委員会が設置されている事業場である（労基法38条の4第1項本文）。対象業務は、①事業の運営に関する事項についての、②企画・立案・調査・分析を組み合わせて行う業務であって、③業務の性質上これを適切に遂行するには、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があり、④業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関して使用者が具体的な指示をしないことが要件であり（同条1項1号）、これらの四要件を全て満たすものでなければならない。対象労働者は、「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」でなければならない（同条1項2号）。

（3）効果

労働者を専門業務型裁量労働制における労使協定ないし企画業務型裁量労働制の労使委員会決議に定められる対象業務に就かせたときは、当該労働者は、労使協定ないし労使委員会決議に定める時間の労働をしたものとみなされる。みなし時間数を超える労働時間があつたとしてもその超過時間分は労働時間にカウントされない。

（4）労働契約化

専門業務型裁量労働制における労使協定の締結・届出や企画業務型裁量労働制における労使委員会決議・届出は、裁量労働制を労基法上適法とする効果を持つにとどまり、実際に個別の労働者との関係でその適用が認められるためには、適

用対象となる労働者との間で裁量労働制を適用することが労働契約内容とされる必要がある。

5 各要件をめぐる論点

(1) 手続的要件について

①労働者代表の選任手続が適正に行われているか、②法定事項を定めた労使協定・労使委員会決議がなされたか、③労使協定・労使委員会決議を労基署に届出たか、④労使協定の有効期間が守られているかの各段階が問題となる。企画業務型裁量労働制では、加えて、⑤対象労働者の労働時間状況、健康福祉措置の実施状況の労基署長への定期報告義務が履行されたかが問題になる。4つの裁判例^{*6}で、法定の要件が満たされていないと認定され、そのうち3例では専門業務型裁量労働制の適用を否定して労基法37条の原則に従った計算による残業代請求を認容している。

(2) 実体的要件について

ア 専門業務型裁量労働制の対象外業務を行わせた場合(労基法38条の3第1項1号)^{*7}

イ 専門業務型裁量労働制において業務遂行・時間配分に裁量性が認められない場合(労基法38条の3第1項3号)^{*8}

ウ 企画業務型裁量労働制と対象業務(労基法38条の4第1項1号)
荒木説の妥当性?^{*9}

エ みなし労働時間からの乖離^{*10}

昭和63年1月1日基発1号、みなし時間が労使協定や労使委員会決議による労使合意に根拠を置くことによる信義則の観点

オ 健康確保措置・苦情処理手続について^{*11}

カ 企画業務型裁量労働制における事業場要件及び対象労働者要件

*6シーエーアイ事件・東京地判平成12年2月8日労判787号58頁、ドワンゴ事件・京都地判平成18年5月29日労判920号57頁、フューチャーインフィニティ事件・大阪地判平成27年2月20日労働判例ジャーナル39号27頁、注4)乙山彩色工房事件。

*7注5)エーディーディー事件、レガシィほか1社事件・東京高判平成26年2月27日労判1086号5頁。

*8注5)・エーディーディー事件。

*9荒木尚志『労働法』第3版(有斐閣、2016年)191頁～192頁。

*10土田道夫『労働契約法』第2版(有斐閣、2016年)365頁。

*11土田・注10)365頁。

(4) 労働契約化について *12

労働契約化において、個別労働者の同意を要するか

6 先に行うべきは規制強化

①事業者による適用労働者の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の乖離が著しい状況が常態化している場合に、遡って適用を認めないことを明文で法制化、③システムエンジニア業務をはじめ、時代の変化により裁量労働にふさわしくなくなった業務の適用対象からの除外、④労働者の同意を要件とすることを明文化し、かつ同意後においても拒否の意思表示で適用労働者から外れることを可とする、⑤違反事例における企業名の公表

フレックスタイム制（労基法32条の3）の適用で対処する方向性

*12注4) ・乙山彩色工房事件。