2018 年 6 月 3 日　過労死防止学会第 4 回大会　第 4 分科会報告

裁量労働制へのユニオンの取り組み

青木耕太郎　裁量労働制ユニオン 執行委員

〇裁量労働制ユニオンとは

・裁量労働制ユニオン発足（2017 年 8 月）以降、約 100 件の労働相談を受けている。
・専門業務型裁量労働制の相談が多いが、企画業務型裁量労働制の相談もある。
　→また、「みなし」「定額残業代」という繋がりから、事業場外みなしの相談や固定残業代の相談も多く寄せられている。相談者の中には、自分にどの制度が適用されているのか分からないという人が多くいる。
・過半数労働組合のある大企業からも相談はあるが、ベンチャーや下請企業がより深刻。

〇主な相談内容

・みなし労働時間に比べて実際の残業時間が長すぎる
・裁量がなく、定時出社・定時までの勤務を義務付けられる。
　→早退・遅刻を理由に、賃金カットや退職勧奨をされたケースもある。
　→新卒や未経験者、有期雇用労働者など明らかに裁量を有さない人にも適用されている。
・基本給は 25 万円未満がほとんど。
　→最低賃金ちょうどで、裁量労働制が適用されているケースもある。
・対象業務が疑わしいケースも多い
　→システムエンジニアやシステムコンサルタントなどの業務の一環として「営業」をしているケースもある。

〇裁量労働制事案への労働基準監督署の対応

・労基署が、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
・労基署の行政指導として、実態として裁量がない場合、指導票は出ても、適用を無効と判断したうえで是正勧告をだすケースはほとんどない
・裁量労働制の曖昧さゆえに、労基署が是正勧告という権限を用いにくくなっている。

〇労働基準監督署が無効だと判断しなかったケース

【産業】ホームページ制作会社／専門業務型裁量労働制
【職種】ホームページ制作の雑用、パワーポイント制作、テープ起こし
【年齢・性別】20 代・新卒男性

【雇用形態】正社員
【みなし労働時間】1 日 8 時間
【勤続】3 ヶ月
【月間残業時間】最大 20 時間（先輩が深夜まで勤務していたため、忙しくなる前に退職）

・「基本給」が月によって最低賃金以下

月給が固定で 20 万円。「基本給」が 10〜14 万円、職務手当が 5 万円前後で流動的。平日の日数によって金額が変わる。４月の形式的な「基本給」は約 10 万円で最低賃金以下。

・新卒なのに裁量労働制

新卒で勤務した会社であるにもかかわらず、最初から裁量労働制を適用された。労基署でもこのことは問題となり、１年目に裁量労働制を適用しないようにという指導票がでた。

・労基署判断では無効にならず

業務内容には、パワーポイントの制作やテープ起こしなど、雑用が多分に含まれていた。勤務期間中、日報を毎日つけて会社に提出していたため、何時間していたか分かる。

しかし、会社側がホームページ制作の業務に関わると弁解してきたため、労基署は、過去の裁量労働制について無効と判断せず、労基法違反を認定しなかった。

〇ユニオンでの相談・解決事例

（１）編集プロダクション（専門業務型裁量労働制）
【職種】編集・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】11〜19 時、週 6 日
【みなし労働時間】1 日 8 時間
【実際の月間残業時間】定時が多い月もあるが、長いと月に 100 時間以上

・月の残業 100 時間で倒れる

深夜に会社で昏倒。病院に搬送され、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。現在でも特定の機具の音を聞くと頭痛がする後遺症が残っている。倒れるまでの一ヶ月間は休憩も取れず労働時間が 280 時間となり、残業時間が 100 時間を超えていた。

・「後出し」の裁量労働制

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。残業代の要求に対する会社側の回答で初めて自分が裁量労働制であると知った。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。

・多すぎる業務量

販元から専務が仕事を大量に受けてくる。週に 3 冊ごと締め切りが設定されて、月 12 冊程度を同時進行で担当する。毎月中旬にそれらの締め切りが集中し、毎月 1、2 日は深夜 1 時過ぎの勤務が常態化。さらに年末は特に繁忙期となる。

・労基署の対応

本件においては、団体交渉申入れ後に裁量労働制の労使協定の存在が判明したのだが、本人がライターということで、専門業務型の対象業務には当てはまっていることを理由に労基署では対応できないとの見解を示した。

・団体交渉で裁量労働制の無効を認めさせる

本人がもともと編集やライター未経験で入社していたこと、そのため一人で本一冊を制作するほどの能力はなかったことを理由として、裁量労働制の「適用」を否定し、団体交渉で残業代の支払いを認めさせた。

（2）IT・スマホゲーム制作（専門業務型裁量労働制）

【職種】ゲームの宣伝、商品企画担当

【年齢・性別】女性

【雇用形態】正社員

【月給】基本給 23 万 7000 円・裁量労働手当 7 万 9380 円（45 時間分）

【就業時間】所定労働時間が 10～19 時

【みなし労働時間】10 時間 8 分　（固定残業代 45 時間分）

【残業時間】月残業は 50～80 時間、休憩不取得を合わせれば最大月 100 時間。

・出勤時間を理由に退職勧奨

午後や夕方以降の出勤をしていたこと、そのことで他社とのミーティングに影響が出たことなどを理由として、退職勧奨を受けている。裁量労働制であれば、勤務時間は自由であるはずだが、実際はそれが規律違反とすら見られてしまい、退職勧奨の理由にすら利用されてしまうという実態。

・「業務内容」の違いで労基署が無効と判断

労使協定では対象業務が「ゲーム用ソフトウェアの創作の業務」。実際は、イベント開催などゲームのプロモーション業務、商品企画などをしていた。このことを労基署に申告した

ところ、労基署は無効と判断した。

・団体交渉で残業代の支払いへ
　労基署は裁量労働制の無効を判断したが、相談者は相談以前に、退職勧奨に応じておりその際に、僅かな金銭の受領のみで債権を放棄する「合意書」を書かされていた。そのため、労基署は残業代の支払いについては指導しなかった。
　団体交渉では、裁量労働制の無効を前提に、固定残業代の無効と、賃金債権を放棄させる「合意書」の無効を会社に認めさせ、残業代の支払いを勝ち取った。

〇事業場外みなし労働時間制のケース

【産業】自動販売機オペレーター

【職種】ルート配送（自動販売機への補充業務）

【企業規模】5000 人（グループ全体）

【年齢・性別】男性・30 代

【雇用形態】正社員

【月給】20～30 万円程度

【みなし労働時間】7 時間 45 分　（固定残業代 30 時間分）

【残業時間】月残業は 100 時間程度

・会社は、事業場外労働時間制により一切未払い残業代は無いとの見解。
　→それをうけて、労基署へ申告。

・2017 年 12 月に、労基署が事業場外みなしを無効とする行政指導。

　→翌年 1 月以降、事業場外みなしを廃止し実労働時間管理へ移行。

　→事業場外みなしが無効であることを前提に、労基法 32 条・37 条違反の是正勧告。

・会社は、少額の残業代支払いと引き換えに債権放棄を迫った（18 年 3 月）。
　→ほぼ全員が債権放棄にサインさせられたが、納得しない従業員が組合に多数加入。

・会社は、労基署に申告した従業員＝組合員に対し、報復措置（懲戒）を行う（3 月）。
　→労働組合法違反（不当労働行為）、労基法違反、公益通報保護法違反に当たる。

・4 月以降、ユニオンは、争議権を行使して闘っている。
　→記者会見（事業場外みなし無効、長時間労働の是正勧告について）、街頭宣伝活動、順法闘争（休憩 1 時間取得・定時上がり・マニュアル順守の就労）、ストライキなど。