

裁量労働制における労務管理の実態分析

—求人情報及び紛争事例による「グレーゾーン」活用及び労働市場の階層特性の解明—

今野晴貴 NPO 法人 POSSE 代表

はじめに

裁量労働制とは、労働法において規定された法制度である。しかし、この法制度は、その適用において、所定の手続きに加え、一定の労務管理の実態を要件としている。一定の労務管理とは後述するように、特定の業種に従事し、業務遂行における裁量が実際にあり、ふさわしい報酬が支払われるということである。しかし、これらの「労務管理の実態要件」は、多義的であるために、広範な解釈上の「グレーゾーン」を生起せしめている。また、手続き要件や適用した場合の効果についても「グレーゾーン」を拡大する要因がある。

さらに、これと関連し、同制度は高度に成果主義的な労務管理になじむものとされると同時に、同制度が適用される労働者は労働市場にける交渉力が高く、比較的恵まれた労働者層であることが想定されてきた。裁量労働制は「強い労働者像¹」が前提とされた一連の労働法改革の中で制定されている。

そこで本報告では、第一に、裁量労働制の要件を確認したうえで、①求人情報調査、②個別紛争事例、③労働基準監督官からの聞き取り調査によって、その多義性（解釈のグレーゾーン）を分析し、実際の労務管理においてこの多義性がどのように「活用」されているのかを検証する。第二に、同活用の実態から、裁量労働制が適用される労務管理の特性、そして第三に、同労務管理の特性によって形成される労働市場の階層特性を明らかにする。

1 法律が求める要件及び効果

・手続き要件

専門業務型：過半数労働組合又は過半数を代表する者との労使協定の締結・届出

企画業務型：労使委員会（労働者側委員が半数を占めている）の委員の5分の4以上の多数による決議と届出

・実態要件²

→適用業種（当日配布の別紙参照）であること

→労働者に裁量があること：実際に労働者に業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねられていること。

→経済的待遇が相当であること

・効果

専門業務型：対象業務に就かせたときは、労使協定で定められた時間を労働したものとみなす。

企画業務型：決議により定められた時間を労働したものとみなす。

2 運用における要件解釈をめぐる「グレーゾーン」

・手続き要件

→適切な手続きを経ずに「適用」されている労働者の相談例が多数存在する。

¹ 菅野=諏訪(1994)。

² 「当該業務が高度に専門的ないし企画的なものであって、労働時間を拘束することが労働者の能力発揮の妨げとなること、したがって当該業務遂行については高度の自律性が保障されること、それら労働者グループが割増賃金不払を補ってあまりある経済的待遇を与えられること、当該職場で年次休暇がほぼ完全に消化されることなどが必要となる。とりわけ、裁量労働制は、創造的労働のための裁量性を本質とするものであり、対象労働者がどこで、何時間、どのように業務を遂行するかを自由（自律性）を有しなければならない」菅野(2017)、521頁。

・実態要件

- 労務管理の実態を要件とする、極めて解釈の余地が大きい問題
- それゆえの裁判例の乏しさ（塩見報告参照）

①適用業種（別紙参照）

- 適用業種はあらかじめ求人や協定で特定しなくともよい。このため、労働者はどの業務が法律上の「適用業種」に該当しているのかを把握せずに、就労しているケースがみられる。
- 主として同一業務に従事しなければならない程度があいまいであるため、適法な業種に一定程度従事している場合においても、不適法である可能性がある。またそのため、適法な業種にわずかに従事させることで不適法な業種に裁量労働制を適用する事業主が存在する。
- 問題となりうる典型的な業種：プログラマー、SE

②裁量の在否、程度

- 業務量にまで及ぶのかが不明である。条文上は、経営上の決定権限までは要求されておらず、業務量（顧客取引等に規定される）については裁量を有さずとも適法とされるものと考えられる。
- 「平易に言えば、裁量労働制は、当該労働者が個席にいなくても上司は文句を言えない（ミーティングへの出席等も労働者が主体的に行う）、という制度である（同菅野）」とされているが、業務の遂行方法や時間・場所を自由に決定できたとしても、業務内容・量についての自律性は担保されない。

③どの程度の経済的待遇が適切か不明である

- 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。
- ④と関連し、菅野説によれば、みなし時間と実労働の乖離は「割増賃金を補って余りある経済的待遇」によって正当化される。残業代支払いについては、この考えを支持するかのようなものも見られる。だが、通達は後述のようにこれを否定しており、労基署はみなし時間との乖離を是正するように指導している。

④「みなし時間」との乖離は許されるのか

- みなし労働時間は「当該業務の遂行に必要とされる時間」である。

・労働基準監督官調査結果（ヒアリングを実施予定）

3 求人情報調査における検証

求人情報調査は、ハローワークインターネットサービスで「東京都」・「一般（フルタイム）」のカテゴリに「裁量労働」のフリーワードを入力して検索するという条件で2018年4月27日に行った。

- ①非適用業種での求人の疑い
 - 多数（当日別紙、以下同様）
- ③報酬の水準：極めて低い
- ④固定残業代と重複した求人

4 個別紛争事例調査における検証

①適用業種のあいまいさが招く紛争 C社

- ・ゲーム開発会社
- ・専門業務型裁量労働制、みなし労働時間：1日10時間8分（月約45時間残業分）
- ・勤怠記録にあるだけで70～80時間の時間外労働。
- ・上司の指示を受けて朝8時まで徹夜での業務を余儀なくされたことや、イベント開催の直前には、記録をつけずに休日出勤することもあった。
- ・長時間労働の結果、病院で適応障害と診断された。
- ・「ゲーム用ソフトウェアの創作」が適用業種であるが、実際の業務内容は、「著作権関連の外部取引」「ノベルティ制作や商品企画」「ゲームの体験イベントの開催」、「ゲーム宣伝用のサイトおよび

SNS 運用」など宣伝業務が中心であったため労働基準監督署から是正勧告が出された。

- ・厚労省の基準には該当していないが、基準自体が複雑であり、東京労働局の「あっせん」や法テラスの弁護士による労働審判においても、論点として表われなかった。その後、「裁量労働制ユニオン」の支援の下労基申告。

②業務量の問題 D社

- ・大手ウェブデザイン会社の事例
- ・専門業務型裁量労働制、所定労働時間7時間、みなし労働が9時間。
- ・タイムカード上では多くて月30～40時間程度の残業時間だが、客の都合で、22時までの勤務が月数回あり、持ち帰り残業の指示やメールでの深夜仕事（0時、1時すぎまで）もこなしている。
- ・月給は20万4000円+8万2000円（月45時間の固定残業代）であり、決して「高待遇」とはいえないが、それでも、本人は裁量労働制に一定の理解を示している。通常は出勤時間や退勤時間については裁量があり、みなし労働時間より少なく勤務している日がしばしばあるからである。
- ・しかし、顧客対応を含む業務量に対する自律性はないため、長時間労働の傾向を持つ。

③、④固定残業代との重複

- ・C社では、「裁量労働手当」という名称の固定残業代が45時間分設定されていた
- ・みなし労働時間は1日10時間8分であるから、1日2時間8分が時間外労働となる。
- ・月の労働日数がおおよそ20日であるとすれば、概ね固定残業代の45時間以内に収まるという計算で設定したと推測される。

・労働者の階層属性：職歴の例

ゲーム会社に勤めた女性の事例

- ・地方大学を中退し、保育士養成の専門学校卒
- ・事務職派遣に就労
- ・保育士
- ・事務職派遣に就労
- ・派遣及び保育士の期間にゲームのシナリオを書く副業に従事
- ・ゲーム会社に裁量労働制で転職。
- ・4年勤続で月給24万4000円。みなし時間は1日8時間。残業時間は月80時間。

5 結論 グレーゾーンの実態及び労務管理・労働者層の階層性

- ・グレーゾーンの積極的な活用の実態
- ・時間給を想定し、連続した労務管理
- ・高度な業務に従事し、交渉力の高い労働者ではない、「一般労働者」への適用実態

参考文献

塩見卓也「裁量労働制」『労働法律旬報』No. 1793

菅野和夫(2017)『労働法 第十一補正版』弘文堂

菅野和夫=諏訪康夫(1994)「労働市場の変化と労働法の課題——新たなサポート・システムを求めて」『日本労働研究雑誌』No. 418