

企画業務型裁量労働制の導入・運用をめぐる労使関係

三家本里実 一橋大学大学院社会学研究科

本報告の目的は、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明らかにすることにある。

今国会の最重要法案と位置づけられた働き方改革関連法案において、適用対象の拡大が目指された企画業務型裁量労働制（以下、企画業務型）については、JILPT（2014）の調査によって、制度導入による長時間労働化が明らかとなっている。1ヶ月の実労働時間について、通常の労働時間制のもとにある労働者の場合、「150時間以上200時間未満」は61.7%、「200時間以上250時間未満」は26.5%であるのに対して、企画業務型の適用者では、前者が49.8%、後者が38.6%であった。

企画業務型裁量労働制の問題点については、専門業務型裁量労働制と比べて、どの業務がその適用対象となるのかが曖昧であることを指摘することができるだろう。だが、当該制度を採用している企業の割合が低いことも影響してか、現にどのような制度運用がなされているのか、ほとんど知られていない。実際、企画業務型の導入・運用に焦点化した調査、ないし実証研究は、管見の限り、1つも見当たらないのである。それにもかかわらず、長時間労働がもたらされる危険性の高い当該制度の拡大が議論されているのは問題であろう。

これまで、裁量労働制の運用においては、労働組合の介入が必然的に求められることを論じてきたが（三家本，2018）、本報告においても、企画業務型の運用をめぐる、労働組合がどのように関与・機能しているのか、その実態を明らかにしていく。

・研究方法

本研究では、企画業務型裁量労働制を導入している企業の労働組合にたいして、制度導入までの労使交渉、制度の中身、そして制度導入後の運用について、半構造化インタビューを実施し、分析を行った。

対象は、日本の産業別労働組合である情報労連（情報産業労働組合連合会）に加盟する単組の役員2名で、1名は制度導入に関わった者、もう1名は現在、制度運用に携わっている者である（インタビュー時期は2018年4月、約1時間30分に及ぶ聞き取り）。

主に、制度導入に至るまでに労使の間で、また労働組合内部で、どのような交渉・やり取りがなされていたのか、制度の適用対象となる労働者や対象業務、そして制度適用にあたって、労働組合がどのように関与・介入しているのかといった点について、聞き取りを行った。

・得られた結果

本調査による事実発見として、大きく2点挙げられる。1つは、制度導入までのプロセスにおいて、労働組合内部での長時間労働への懸念を背景に、それを防ぐための仕組み作りを事前に行っている点である。具体的には、当該制度の導入と合わせた、勤務間インターバルの導入である。これは、どのような業務であっても例外を認めず、必ずインターバルを置かなければならないとしている。また、パソコンのログから、労働組合が個々の労働者の労働時間を監視している。

もう1つは、制度対象者への適用までの手続きを厳格に行っている点である。企画業務型の対象業務は明文化されているわけではなく、会社の管理職から制度適用の申し出がある度に、個別に話し合い、判断をしているという。その際、東京労働局・労働基準監督署が発行している「『企画業務型裁量労働制』の適正な導入のために」を参照し、例えば、ある労働者の担当業務のうち、企画・開発に関わる業務が全体の7割で、残りの3割は定型的な業務であるという場合には、その3割の業務を別の労働者に移行させることはできないか、などの業務の再配置・整理を行う。そして、こうした点検に3ヶ月から、長いときには6ヶ月ほどの期間を要する。これによって、管理職が制度適用を諦めることもあるという。現に、2018年4月からの制度適用を目指して、8部門が申請を出していたが、実際に4月から適用が始まったのは、わずか1部門のみであった。

対象業務が曖昧である企画業務型裁量労働制においては、どの業務（を担う労働者）に制度を適用するか、個々の企業、ないし労使でいかようにも解釈することができる。本調査が対象とした労働組合は、日頃から組合活動が活発になされており、現場の組合員の声を反映して、上記のような厳格な運用が実現している。したがって、制度運用にあたって、労使の「労」が適切に機能していない限り、企画業務型裁量労働制の適用・運用は成立しえず、これを悪用しようとする企業によって利用されかねないことが、改めて示されたといえるだろう。

【参考文献】

- 塩見卓也，2013，「裁量労働制」『労働法律旬報』1793：27-33
- 菅野和夫，2017，『労働法』第11版補正版，弘文堂
- 西谷敏，2013，『労働法』第2版，日本評論社
- 濱口桂一郎，2004，『労働法政策』ミネルヴァ書房
- 三家本里実，2018，「裁量労働制の運用と労働組合」、今野晴貴・嶋崎量『裁量労働制はなぜ危険か ―「働き方改革」の闇』（岩波ブックレットNo.980），岩波書店，60-75
- 盛誠吾，1997，「年俸制・裁量労働制の法的問題」『日本労働法学会誌』89：53-84
- 盛誠吾，2000，「新裁量労働制の要件」『労働法律旬報』1488：8-27
- JILPT，2014，「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果」（JILPT 調査シリーズ No.125）