

# 裁量労働

長時間労働おかまいなし!?!とんでもない

## サービス残業隠しは認められない!



今回の「改正」で、裁量労働制の適用範囲の拡大や導入手続が緩和されました。際限のない長時間労働を生み出す裁量労働制について、あらためて考えなければなりません。

裁量労働制とは、実際の労働時間とは関係なく、あらかじめ労使で決めた時間分働いたものと「みなす」制度です。その時間より長く働いても、短くても、賃金は「みなし時間」相当分となります。

裁量労働は、融通がきくと思われるかもしれませんが、

しかし、ただでさえ不払い残業が蔓延している中で、裁量労働制は、必ずサービス残業隠しに使われます。国会審議でも、与野党を問わず、「過労死の温床となるのでは」などの懸念があげられてい

ます。

裁量労働制は、仕事の量や負荷、納期・締切り等を決定する権限は、労働者に与えません。裁量労働にして、過大なノルマを与えておけば、残業代を払わず

にとことん働かせることができます。たとえ過労死しても「裁量労働だから自己責任」と、会社は主張します。使用者にとって、都合の良い管理方法なのです。

### 団結と手続きの厳格適用で対処しよう

(1) 労使委員会の設置に依る義務は労働者にはありません。職場では裁量労働の弊害を学習し、団結して導入「ノー」と言いましょう。

(2) 労使委員会の成立を阻止できない場合は、しっかりと労働者代表委員を確保しましょう。また、団交の場

で要求実現をはかりましょう。

(3) 労使委員会が成立した場合は、労働者の実態調査や意見聴取を十二分にこなわせましょう。裁量労働が適用されるのは、①「独自の経営戦略を作成できる権限を与えられている事業単位」であって、その中の「事業

### 《どこが改悪されたのか》

従来裁量労働の導入にあたっては、厳格な要件が定められてきました。専門性が高い弁護士やプロデューサー、デザイナーなどの職種に限ること(専門業務型)。そうでないケース(企画業務型)でも、対象事業所を重要な決定をする本社に限り、導入にあたっては労働者の過半数の信任を必要とする労使委員会を設け、監督署に届け出を行ない、決定にあたっては委員全員の同意が必要であったこと、などです。

今回、企画業務型裁量労働制について、①対象事業所を本社以外の事業所に広げる、②労使委員会の届け出を廃止する、③労働者代表について労働者の過半数の信任を不要とする、④委員会の議決要件を全員一致から5分の4とする、などの改悪がなされました。

しかし、下記のような点に留意すれば、制度の導入の阻止や悪用をふせぐことはできます。

### 裁量労働—附帯決議では



- 今回の裁量労働制の適用事業場の拡大、手続の緩和が、サービス残業隠しに悪用されることのないよう、適用対象事業場についての基準を設けるとともに、対象業務については当該事業場全体の運営に影響を及ぼすものとする。また、この基準等の周知徹底を図ること。
- 企画業務型裁量労働制の導入に当たっては、労使委員会が重要な役割を担っていることにかんがみ、特に未組織労働者が多い中小企業においても、労使委員会が適正に設置、運営されるよう十分な配慮を行うこと。専門業務型裁量労働制の本人同意については、引き続き検討すること。
- 裁量労働制を導入した事業場に対する労働基準監督官による臨検指導を徹底し、過労死を防止するための措置を講ずること。
- 労働基準監督署への届出が簡素化されること等に伴い、裁量労働制を導入した事業場に対する労働基準監督官の監督指導を徹底するなど制度の適正な運用確保に努めること。

の運営に関する事項についての業務であること、② 企画、立案、調査および分析の業務であること、③ 業務の性質上業務遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること、④ 「業務遂行の手段、時間配分を具体的に指示しない業務であること」「作業をいつ、どのように行うかにつき、広範な裁量が労働者に認められるもの」です。

項目を厳格に適用すれば、上層管理職しか対象にならなくなります。

(4) 導入されることになっても個人は「同意権」を行使できません。

(5) 使用者には健康・福祉確保措置や苦情処理制度が義務付けられています。労基署の監督指導も視野にいれ、裁量労働の弊害を粉砕しましょう。

### チェックポイント

- 裁量労働でも、休日や深夜(夜10時から朝5時まで)の労働については、35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。時間管理をきちんと行ないましょう。

### チェックポイント

- 裁量労働制とは、時間の運用を労働者の自由にさせる制度であり、みなし時間以上に労働者を働かせる制度ではありません。まずは実労働時間をきちんと把握しましょう。みなし労働時間より実労働時間が多いのであれば、①要員を増やしたり仕事量を減らし、みなし時間で収まるようにさせ、②それでも実労働時間が多くなるようであれば、みなし労働時間を多くとって賃金を上積みさせましょう。