

厚生労働大臣 加藤 勝信 様
労働政策審議会労働条件分科会委員 各位

2023年1月30日

裁量労働制の対象業務の追加「了承」の撤回と 審議のやり直しを求める

労働時間法制の在り方に関する労働条件分科会の審議に対する意見

雇用共同アクション

日本マスコミ文化情報労組会議
全国港湾労働組合連合会
航空労組連絡会
純中立労働組合懇談会
全国労働組合総連合
全国労働組合連絡協議会
中小労組政策ネットワーク
コミュニティ・エコノ首都圏ネットワーク
東京争議団共闘会議
けんり総行動実行委員会

労働政策審議会労働条件分科会は、2022年12月27日に「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告：以下で12.27報告と略称）」を提案し、即日、了承した。

「12.27報告」は、裁量労働制の在り方、ならびに、新たに適用しようとする業務とその業務に従事する労働者に関する十分な検討を行わないまま、専門業務型裁量労働制の対象業務を安易に追加し、導入手続きの簡素化をおこなうことを「適当」としており、その内容には大きな問題がある。

加えて、報告をまとめた審議の場で、使用者代表委員が、現行の法規定を恣意的に解釈し、「課題解決型開発提案業務、PDCA型業務について、個別具体的に見た場合、現行の対象業務になりうるものがあることが明確になったと考えている」などと審議会の確認とは異なる見解を述べていたにもかかわらず、厚生労働省事務局も、公益代表委員、労働者代表委員も、使用者代表委員の見解の意図を質すことも、否定することもなく、看過した。厚生労働省事務局は、2023年1月13日時点での雇用共同アクションの問い合わせに対し、「使用者の発言の意図は不明だが、立法措置をとらなければ、（上記のような）対象業務の拡大はできないことは審議会で共有されている」等と答弁したが、2023年1月17日に日本経団連が発表した『2023年版・経営労働政策特別委員会報告』には、課題解決型開発提案業務、PDCA型業務への適用が可能と明言された記述が公表されてしまう事態となった。さらに、報道各社も誤った情報を拡散してしまっている¹。

厚生労働省ならびに、労働政策審議会は、ただちに現行法の下では、「PDCA型業務」や「課題解決型開発提案業務」に「みなし労働時間制」を適用することはできないことを明らかにし、日本経団連の発表内容やマスコミの報道記事を修正させなければならない。あわせて、

¹ 日本経済新聞「システム開発も裁量労働制に、法改正なく対象業務拡大」（2023年1月28日）など（下記は「日経 法務・税務取材チーム」によるTwitter投稿）。
https://twitter.com/nikkei_legal/status/1619126386714898432?s=20&t=Lng0BMEHSer53o16U1j8_w

「銀行、証券会社における M&A 業務」を専門型として追加する措置は撤回し、労働者保護法制の本旨に基づいた審議をおこなうことを求めるものである。

厚生労働省ならびに、労働政策審議会には、労働基準法の一般的な労働時間規制を外してしまう「裁量労働制」の意味と必要性、現行の規定の在り方について、再考するべきである。規定によれば、適用対象となるのは、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業務である。つまり、この業務に就く労働者は、「みなし労働時間制」を適用されなくとも、すでに当該業務の遂行の手段および時間配分の決定に関して、一定の裁量を発揮して働いている。使用者側も、「M&A 等の案件を進める上で、工程によっては顧客都合に左右されるケースもありますが、案件全体を通して見ると、働き手が自身の裁量をもって働いています。M&A を例にとると、M&A 戦略づくりや取引スキームを考案する工程や、交渉がまとまったあとに売り手企業のデューデリジェンスを行う工程等では基本的に裁量をもって働いているとも聞いています」（第 185 回労働条件分科会参考資料 No. 1）と発言しているとおりである。

裁量を発揮している労働者に対して、使用者が具体的な指示をすることが、業務遂行の妨げになるというのであれば、指示をしなければよい。ただし、「指示をしないこと」をもって、使用者が本来負うべき、実労働時間の把握と記録、法定労働時間を超過した場合の割増賃金支払い等の義務を免れさせてしまうことには、なんら合理性がない。

使用者代表委員は「時間と成果が必ずしも比例しない業務に従事する働き手に対する処遇」という視点を持ち出し、「みなし労働時間制」の適用を求めている。この点については、一般的な労働時間法制の適用と、賃金体系、賃金決定システム、賃金支払い形態とは、法令上、関係がないことを確認するべきである。一般的な労働時間法制を適用する労働者に、成果に応じた処遇を行うことは可能、かつ実際に行われており、「成果型賃金制度のためには、みなし労働時間制が必要」という使用者側の主張には、なんら合理性はない。

結局、使用者代表委員や、公益代表委員の一部が主張するような、「裁量労働制（みなし労働時間制）でなければならぬ働き方」の立法根拠というものは、実は存在していない。明らかなことは、「労働時間管理とそれに基づく割増賃金支払い義務という使用者責任を負わないですむ仕組みが欲しい」という、使用者として普遍的にみられる不当な要求であり、その本音の隠れ蓑として、裁量労働制という仕掛けが利用されている、という事実である。

現行の「裁量労働制」は、対象業務における業務遂行の在り方や時間配分の決定に関して労働者に裁量の発揮をさせておきながら、業務量や納期を決定する裁量まで、労働者に与えることを要件としていない。そのため、使用者側は「みなし労働時間」を超えて働かなければこなせないような業務量や、短納期を設定して労働者を働かせてしまうことが可能であり、「割増賃金支払いをせずに長時間労働をさせられる」濫用が起きている。このことは、労働条件分科会でも認識されており、その対策を検討することが、審議会の本来の任務であったはずである。

ところが、「12.27 報告」では、濫用防止のための有効な法規制は検討されず、労使自治や労働者本人の意向（本人同意）に、問題の解消を委ねてしまっている。労使対等の関係を築きうるような労働組合が存在しない大半の職場においては、労使協議による適正な制度運用など、「絵に描いた餅」である。「本人同意」についていえば、それは当然の要件だが、それをもって制度の濫用を防止する機能を期待することはできない。職場における労働者個人と会社とでは、大きな力関係の差があるため、制度適用の同意をせまられて拒否、もしくは同意の撤回ができる労働者は、よほどの切羽詰まった状況に追いやられることでもないかぎり、ありえないとみるべきである。とりわけ裁量労働制の適用労働者の多くは、賃金決定に連動した人事評価制度を適用されているため、本人同意による使用者側提案の拒否や撤回は行われ難い。適用労働者の多くが、査定をおそれて実労働時間を実態どおりに申告

せず、隠れた労働が発生しているという職場の実態を、厚生労働省ならびに労働政策審議会は、あまりにも軽視している。

そもそも、労働者個人では抗いがたい、使用者の権力構造が職場の実態であるからこそ、労働基準法による労働者保護が必要なのである。職場における労働者個人と使用者側との力関係の差という、当然の前提を、労働政策審議会は念頭において審議をするべきである。

業務の繁閑にあわせて、労働者が生体リズムを狂わせながら働くのではなく、家族とともに暮らす生活リズムを守りながら、日々をおくることができることこそが、労働者の能力発揮の土台となる。さらには我が国において喫緊の課題である少子化問題の改善に寄与するという認識を、労働政策審議会の公労使各代表委員はもち、労働基準法の規制緩和ではなく、機能の十全な発揮のための審議を行うべきである。労働者側の要求を一部取り入れたから、使用者側の要求も取り入れて、足して二で割れば均衡がとれた結論となる、といった発想で、労働法制を議論することは、とりわけ労働基準に関する審議の姿勢として、ふさわしくない。

厚生労働省は、「12.27 報告」のうち、裁量労働制適用対象の追加・拡大につながる部分や手続き規定の緩和となる部分は削除すること、ならびに、使用者代表委員による現行規定の誤解もしくは、恣意的な解釈をすみやかに否定し、現行規定の正しい解釈と運用を周知することを求める。また、労働政策審議会は、現行「裁量労働制」の濫用を根絶するための制度改正の審議を徹底し、しかるべき立法措置をとることを、以下のとおり要請する。

記

【要請事項】

1. 「課題開発型提案業務やPDCA型業務について、個別具体的にみた場合、現行の対象業務になりうるものがあることが明確になった」という使用者代表委員の誤った法令解釈を否定し、日本経団連が1月17日に発表した『2023年版・経営労働政策特別委員会報告』や報道各社の記事における該当部分の修正を行わせること。

2. 「銀行、証券会社において、顧客に対し、合併、買収等に関する考案及び助言をする業務」を、あらたに専門型裁量労働制の適用対象とする判断は、審議が不十分であり、撤回すること。厚生労働大臣は「報告」の答申に対して、不適切な内容があるものとして、却下すること。

3. 現行のいわゆる「裁量労働制」は、制度適用対象の定義において、すでに裁量の発揮を前提としており、「みなし労働時間制」を適用するための合理的な立法根拠を備えていない。ただちに、法令の在り方についての見直しの審議を開始すること。

その際、業務遂行にあたっての真の裁量を労働者に付与する「裁量労働制」として運用するのであれば、労働基準法38条の3,4において、「遂行の手段及び時間配分の決定等」に加え、「業務量や納期、業務遂行に必要な人員を配置する裁量」を追加すること。そうでなければ、制度を廃止すること。

4. 前項の抜本的な制度見直しを実施するには、時間がかかるため、当面の措置として、以下を行うこと。

- ① 業務遂行にあたり裁量が発揮しえないような労働者に裁量労働制が適用されている実態があることをふまえ、裁量労働制の適用対象者に年収要件を設けること。
- ② 賃金・人事評価結果（分布）について、労使委員会への情報提供を義務付けること。
- ③ 専門型裁量労働制に取り入れる「本人同意」について、同意しなかった場合や同意を撤回した場合の不利益取り扱いを禁止し、違反した場合に罰則を課すこと。
- ④ 健康・福祉確保措置については、勤務間インターバルの設定、労働時間の上限設定など、長時間労働の抑止のために実効性ある措置を必須項目とすること。本人の意思に関わらず、

適用を解除する一定の基準を設けること。これらを行わない使用者に対しては、罰則を課すこと。

⑤ 行政の関与、記録の保存について、少なくとも5年間の記録の保存、および6か月以内に1回以上の定期報告を義務とし、労使協定及び労使委員会決議の本社一括届出は認めないこと。

以下、上記要請項目にかかわる「理由」を補足する。

1. 「みなし労働時間制」の影響を見極めた審議と問題の解消措置の検討が必要

2021年6月に厚生労働省が公開した「裁量労働制実態調査」によれば、適用労働者の約1割が週60時間以上働いており、1か月に換算すると過労死の恐れがある長時間労働となっている。また、日本労働弁護団が実施したアンケート調査²によれば、適用労働者の約2割が1日の平均労働時間を過労死ラインに達する水準である「12時間以上」と回答している。使用者代表委員や公益代表委員は「裁量労働制の適用労働者の8割が満足」と強調するが、注目すべきなのは、「2割の不満足」である。厚労省調査によれば、苦情の申立てまでした労働者はわずかであるが、「業務量が過大である」、「賃金などの処遇が悪い」、「労働時間が長い」等が多くなっており、不満足の原因に、業務量過多による長時間労働、不払い残業（相応の手当の欠如）、未熟練で低年収の労働者への制度適用などの問題があることが伺える。こうした問題を解消する施策こそ、審議すべき課題だが、「12.27報告」には実効性ある対策が盛り込まれていない。

なお、「裁量労働制の適用」に、当事者の8割が＜満足＞（「満足している」＋「やや満足している」）しているという回答についてであるが、これをもって、使用者代表委員の主張どおり、対象業務の拡大へのお墨付きを得たかのごとく解釈することは誤りではないか。回答者は「業務遂行において裁量があること」に満足しているのであって、「みなし労働時間制」の適用に満足しているとみるのは、無理がある。言い換えると、満足は、制度の「要件」への評価であって、制度を適用した「効果」への評価ではない可能性が高い。

こうした曖昧さを避けるため、本来は、「あなたは業務の遂行にあたり、裁量を発揮する働き方が必要な業務についています。その点に満足されていますか」という設問と、「あなたには『みなし労働時間制』（その法的効果について説明も必要）が適用されていますが、そのことに満足していますか」という設問とを、分けて聞くべきであった。

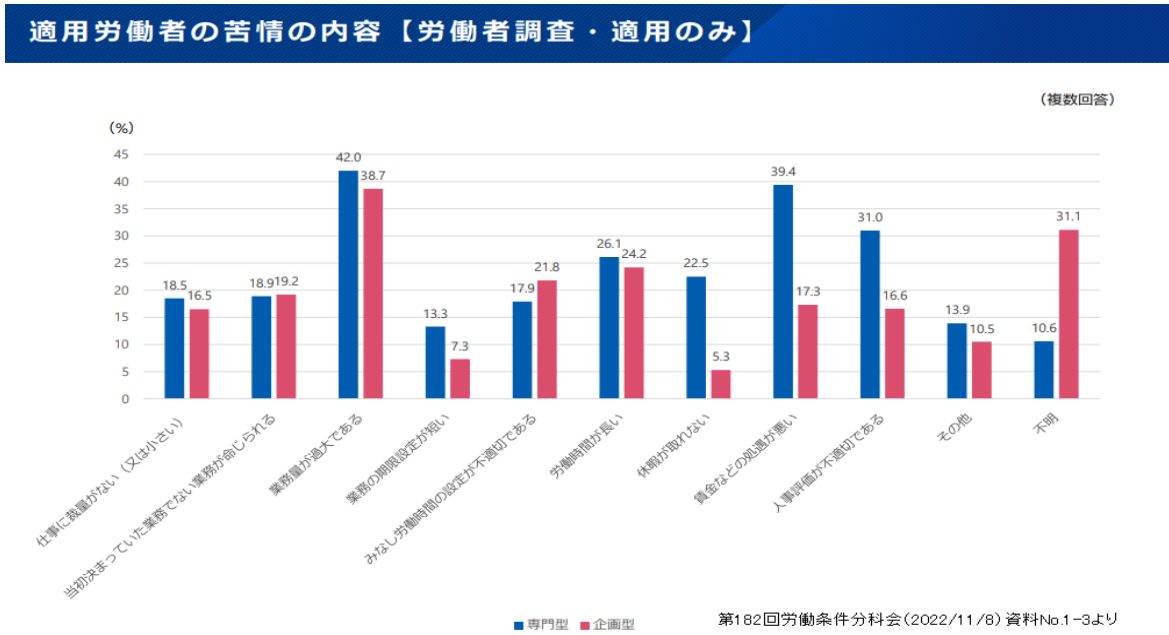
そこで、制度適用の効果を推しはかる設問として、「仕事の満足度」という、裁量労働制適用労働者と、非適用労働者との回答を比較できる設問に注目していただきたい。その選択肢は、「どちらともいえない」を配置した5段階方式であり、「裁量労働制の適用への満足度」よりも＜満足＞の比率は下がるが、適用労働者で＜満足＞67.3%：＜不満＞11.3%、非適用労働者 64.5%：13.0%となっている。適用労働者の方が、満足度が若干高そうに見えるが、この設問を年収階級別にみると、満足度の高さは年収の高さにほぼ比例しており、適用・非適用で、回答傾向に違いがないことが確認できる（後掲図表3参照）。つまり、「裁量の発揮を必要とする業務」に従事していることについて、労働者は一定の満足を感じており、その満足度において、裁量労働制の適用・非適用の差異はみられない。

この点は重要な留意点である。労働条件分科会は、議題の焦点である「一般的な労働時間規制から外し、みなし労働時間制の適用にすること」の是非を検討する際、「裁量労働制の適用への満足度」という、曖昧な設問に惑わされることなく、「みなし労働時間制」を適用すれば、仕事の満足度が高まるわけではない一方、適用すれば長時間・不払い労働の発生等の問題を生じさせるリスクが高まる、ということに留意して、審議を行うべきであった。そ

² 日本労働弁護団「裁量労働制アンケートの結果について」（2022年10月実施。結果は日本労働弁護団のホームページに掲載されている）。

うすれば、対象業務の安易な拡大を了承するという結論には至らなかったのではないかと。

図表 1



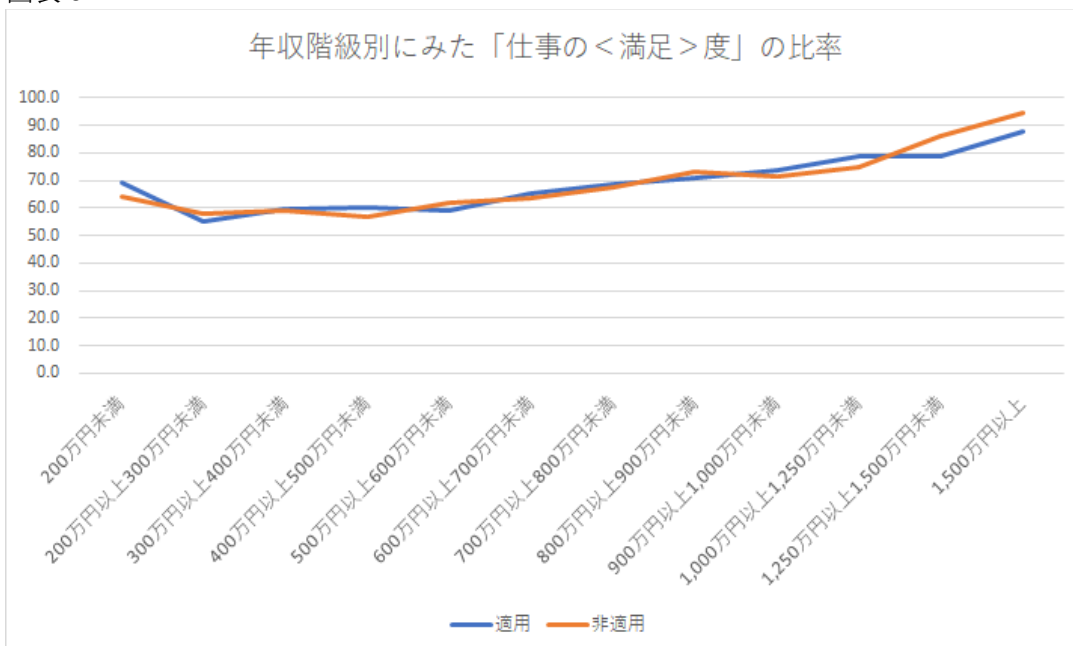
注：昨年度(平成30年度)の苦情の申出が「ある」と回答した労働者数を分母とした、苦情の内容別の割合。

図表 2

	仕事の満足度						<満足>	<不満>
	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	不明		
裁量労働制適用労働者計	29.1	38.2	20.6	8.3	3.0	0.7	67.3	11.3
非適用労働者計	23.1	41.4	21.6	10.0	3.0	0.8	64.5	13.0

※「業務不明を除く」

図表 3



2. 対象業務の問題①（専門業務型）

12月27日の第187回労働条件分科会は、「銀行又は証券会社において、顧客に対し、合併、買収等に関する考案及び助言をする業務」を専門業務型の対象に追加することについて了承した。しかし、当該業務は、他の専門型19業務に比べて、認知度が低く、従事する労働者がどの程度いるのか、時間外・休日労働を含む実労働時間はどの程度なのか、賃金体系・賃金水準はどの程度なのか、専門的な業務従事者として裁量を発揮しうるにはどの程度の経験が必要なか等といった、基本的な情報が不明である。一般的な労働時間規制の適用対象から外すという大きな判断をするのであるから、当該労働者の働き方の現状を注視するのは当然であるが、労働条件分科会では、使用者側から「『一般的には』長時間になっていない」との説明があった他、一部のヒヤリングでそうした情報があったとされたのみで、実態の確認はなされず、もっぱら業務内容に焦点をあてていた。こうした審議では、「みなし労働時間制」を適用してしまうことへのリスクを推しはかることはできない。

加えて、裁量を持って働くことのできる「専門性」や「能力」の有無を判断する基準（「経験年数」や、評価の反映としての「年収」等）も検討されていない。使用者代表委員は、当該業務は「労働者が自分のペースで進める高度な専門業務」で、「『基本的には』新卒社員が配属されることはない」と説明しているが、このようなあいまいな情報提供で、対象業務の追加を認めるべきではないことは、言うまでもない。

「12.27報告」は、「専門型について、対象労働者の属性について、労使で十分協議・決定することが望ましいことを明らかにするべき」としている。職場への適用において、労使が協議することは当然であるが、属性に明確な基準や法的縛りをおかずに、専門型の対象労働者の要件を労使自治に委ねてしまうと、制度の趣旨に反する濫用を防止することはできない。審議会では、労使自治を強調するのではなく、労使がふまえないといけない要件の厳格化・明確化を議論するべきである。上記のM&A業務については、そうした議論ができておらず、追加を妥当とするのは、あまりに拙速である。

3. 対象業務の問題②（企画業務型）

「PDCAを回す業務」の対象業務への追加については、これまでの労働条件分科会においてほぼ議論がなされていない。それにも関わらず、12月27日の分科会において使用者代表委員の鈴木委員は、「課題開発型提案業務、PDCA型業務について、個別具体的に見た場合、現行の対象業務になりうるものがあることが明確になった」と述べた。それに対し事務局は何も答弁しなかった。12月13日の分科会の時点で、公益の川田委員が「PDCA業務については、PDCAの主要な部分が組み込まれているような業務に対して、現行法の下でも対象になりうる部分が結構あるのではないかと述べている。それに対して、事務局も、公益代表委員も、労働者代表委員も、まともに応答していない。こうした審議会の対応は大問題であり、その結果、冒頭でのべたような、経団連の恣意的な解釈の公表が行われてしまったのである。経団連発表をみた、各企業では、違法な裁量労働制の適用の検討をはじめのおそれがあり、早急に、誤りを正す必要がある。

「PDCAを回す業務」への裁量労働制の適用は、2015年（平成27年）2月13日に労働政策審議会（樋口美雄会長）より提出された「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」における中心的な課題であった。そこでは「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」が記載され、2018年通常国会に提出された「働き方改革関連法案」において労働基準法への立法措置を取って導入することがもくろまれていた。結果的に統計偽装の発覚で、法案は撤回されたが、こうした経緯をふまれば、省令改正さえ伴わないまま現行法の解釈で適用可能、とする公益代表委員や使用者代表委員の理解は、誤りであり、審議会の場でしっかりと否定されるべきであった。

現業系の職種を含めあらゆる業務でいわゆる「PDCA」は実施されており、「PDCAを回す業務」に適用とされれば、実質的に裁量のない広範な職種に「みなし労働時間制」が適用されてしまう。対象業務の規定を個別労使の判断に委ねることを是とし、各企業の解釈任せで対

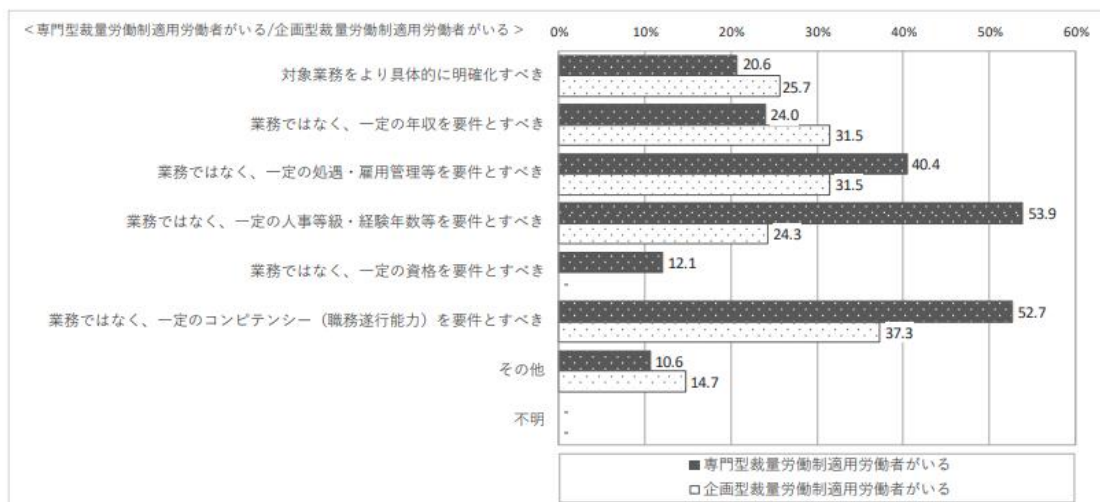
対象業務が決定されることになれば、管理者の指示の下で仕事をする人事部門や法人営業、生産ラインの労働者にまで「定額働かせ放題」が広がることは想像に難くない。適用労働者が広がれば、労働行政による指導監督はますます困難になる。

2018年通常国会では、「働き方改革関連法」を32時間30分で採決したが、「PDCAを回す業務」の対象業務への追加は、国会審議によって削除された。今回は、そうした経過を無視するかのように国会審議もくぐらず、省令改正さえ行わずに個別企業労使の判断で「PDCA業務」等に裁量労働制を適用することを可能とするのであろうか。その異常さを厚労省および分科会委員は認識するべきである。

4. 対象要件の問題③（年収要件）

審議会で労働者代表委員が指摘したとおり、調査結果からは、裁量労働制適用対象労働者の課税前の年収が200万円～300万円といった低処遇が存在することが明らかとなっている。このことは制度設計からみても、不当なことであり、本来であれば、対象労働者に対する年収要件を設けるという判断が行われてしかるべきである。一定の年収要件を求める声は大きい。前述の厚労省調査（p. 37）によれば、「対象労働者の範囲が不明確とした事業場における具体的意見」として、「業務ではなく、一定の年収を要件とすべき」が専門型で24.0%、企画型で31.5%、「業務ではなく、一定の処遇・雇用管理等を要件とすべき」が専門型で40.4%、企画型で31.5%に上っている³。

図表 4



注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 15.8%・企画型 39.7%、図1-17-1参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した適用事業場（専門型 62.2%・企画型 71.6%、図1-17-2参照）のうち、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」と回答した事業場（専門型 16.0%・企画型 2.0%、図1-17-3参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。

（引用元：厚生労働省「裁量労働制実態調査の概要」p. 37）

厚労省事務局は「当該事業場における労働者の賃金水準を労使協議の当事者に提示することが望ましいことを示すべきではないか」と指摘した。しかし、労働市場において労使は対等な立場でなく、労働組合の組織率が低下する中で労使自治に委ねれば、低い賃金水準に切り下げられてしまうことは「ブラック企業」が横行する実態を見れば明らかである。賃金情報の提示ではなく、年収要件の設定が必要である。

³ 厚生労働省「裁量労働制実態調査の概要」p. 37

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000797825.pdf>

なお、公益代表委員の間には、「処遇が悪いと思えば労働者は転職するのであり、低処遇の企業は自然に淘汰される」という見方が根強くあるようである。しかし、この見解は、労働法不要論につながる議論であって、労働基準法を議論する労働政策審議会の場にふさわしくない。日本の労働市場の現状をみれば、「悪貨は良貨を駆逐する」傾向が主流であることは歴然としている。悪貨を駆逐するためには、法的規制が必要である。

5. 「本人同意」要件の課題

労働者代表委員は、専門型への「本人同意」要件の導入を評価している。これは確かに改正に与する内容であり、あってしかるべき措置だが、「自己責任」で労働者を長時間労働に追い込み、使用者や管理監督者が自らの責任を逃れようとする企業が横行する現状からして、「本人同意」が労働者保護のための十分な要件として機能するとは期待しがたい。

11月8日および12月2日、雇用共同アクションは、厚労省への要請において、首都圏なかまユニオンで団体交渉を行っている事例を紹介した。それらは、「裁量労働制」といって労働基準法 38 条に基づく裁量労働制の導入手続きをおこなっていない違法な事例だが、専門性を身に着けさせる教育もないまま当事者に大量の業務を押し付け、「決められた時間で終わらないのはあなたの能力不足」、「労働時間を減らせ、効率が悪い」と追い詰めて、当事者の残業申請を封じ込め、不払い長時間労働をさせたあげく、メンタル不全にさせてしまっている。

過大な業務量や短い納期を押し付け、「終わらないのはあなたの能力不足」、「人事評価に反映する」と上司に言われれば、多くの労働者は、長時間労働の実態申告をできなくなる。また、「自分の能力不足」を証明する行為とされてしまう裁量労働制からの適用解除を申し出ることも困難である。「本人同意」要件は当然必要だが、それをもって労働者保護に資する歯止めとみなすことはできない。

6. 労使自治への過度の依拠

厚労省事務局や労働条件分科会委員は、全体的に労使自治に委ねる姿勢で、労使委員会や労使協議に過度の期待を抱いている。とりわけ使用者代表委員は、「対象業務の規定」、「労使委員会への公開事項」、「健康・福祉確保措置」等、あらゆる判断を労使自治に任せるよう誘導している。これは企業にとって都合よく使いたいという願望の表れであり、このままでは労働者保護は期待できない。公益の藤村委員は、12月13日の分科会にて、「労使のチェックが働けば過度の長時間労働や正当な対価が払われない問題は防げる」旨の発言をしたが、そうした労使のチェック機能が正常に機能するのは一部の企業にすぎない。労働組合としては忸怩たる思いがあるが、組合組織率が低下し、「正常な労使関係」が存在しない職場が多数であって、「正常な労使関係」のない職場においても労働者の命と健康を守ることのできる法規制はどうあるべきか、という視点から、審議は行われるべきである。

労使委員会の労働者代表委員の適正な選出手続きについても、十分な議論がなされていない。過半数代表者を選出した事業所に選出方法を尋ねた調査によれば、「投票や挙手」30.9%、「信任」22.0%、「話し合い」17.9%、「親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる」6.2%、「使用者（事業主や会社）が指名」21.4%などとなっている。「信任」により選出した事業所においても、「使用者（事業主や会社）が決める」場合が54.0%と最も多く、個人経営（個人事業主）に至っては71.6%に上る⁴。使用者側が指名するとか、選挙はするが「不信任の場合は理由と氏名を添えて人事部に提出を」と企業側が指示するような違法な選出、それに対する労働基準監督署の指導さえ無視する使用者がいる。厚労省事務局は「労使委員会や労使協議によって制度的に労働者保護の仕組みは担保されている」というが、実

⁴ 労働政策研究・研修機構（2018）『調査シリーズ No. 186 過半数労働組合および過半数代表者に関する調査』 pp. 50-52（調査期間：2017年11月15日～12月20日）
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/186.html>

際には、「労使自治」の名により、労働法制の規制緩和を進めているにほかならないことを知るべきである。

7. 健康・福祉確保措置に実効性がない

使用者代表委員は、「健康・福祉確保措置のメニューの選択、制度設計は労使の判断に任せてほしい」、「労働時間の上限措置の必須化には反対」と繰り返し主張している。しかし、上述の通り、労使自治に委ねては実効的な措置は取られることはない。

上述の首都圏なかまユニオンのS社の事例では、月80時間以上のサービス残業の実態を労基署に申告し、労基署は「是正勧告書」と「指導票」を出してS社に再発防止策を求め、過重労働の是正が進まなければ送検するとした。それでも、S社は「長時間労働と会社は関係ない」とし、「能力不足」と労働者への攻撃を行っている。

「12.27 報告」は、健康・福祉確保措置の追加を行うことが適当とし、その内容を「事業場における制度的な措置」と「個々の対象労働者に対する措置」に分類した上で、それぞれから1つずつ以上を実施することが望ましい、とした。しかし、産業医が助言、指導を行っても、会社の責任を認めず是正措置を取らない使用者、管理監督者が多く、医師の助言、指導は意味をなさないことが多い。それどころか、産業医が顧客たる使用者側の意図を汲んだふるまいをする相談事例も珍しくない。勤務間インターバルの設定や、労働時間の上限設定など、長時間労働の抑止のために実効的な措置を必須措置とすべきである。

同時に、一定の条件を満たせば、本人の意思に関わらず適用を解除することを必須とすべきである。12月20日の労働条件分科会で、事務局は「〔健康・福祉確保措置の〕選択肢の一つとして捉えつつ、『適用解除措置を選択することが望ましい』と記載してはどうか」と提案した。しかし、「報告」には、本人が同意を撤回した時以外の適用解除に関する措置は記載されなかった。「望ましい」という程度の表記で、罰則もないのに、使用者にとってメリットのない適用解除を行う使用者が登場し、制度の意図通りの運用がなされるとは考えにくい。本人の意思に関係なく、労災認定基準等に照らし、客観的に見て「実態として裁量がない」、「心身の不調が続いている」、「〇時間以上の長時間労働を行っている」といった一定要件に該当すれば、適用を解除するという基準を設け、必須措置とすべきである。それらに該当しているのに適用解除していない、あるいは環境を改善していない使用者に対しては、罰則を課すべきである。

8. 行政の関与・記録の保存等を緩和すべきでない

現行で「6か月以内ごとに行うとされている企画型の定期報告の頻度について、初回は6か月以内に1回、その後1年に1回に緩和する」、「労使協定及び労使委員会決議の本社一括届出を可能とする」との方針が事務局から示されている。そのような緩和を認めれば、労働者の実労働時間、健康状態、本人同意が真になされているかを把握する責任をおろそかにする使用者を増やし、職場の実態を知らない本社の人間が、勝手に届出を出すことになろう。所管から遠いところで届出がなされたのでは、労働行政による監督指導はいつそうしにくくなるのではないか。働く現場に近い事業場からの届け出を義務付けてきた趣旨をふまえるべきである。

また、少なくとも5年間の記録の保存、および6か月以内に1回以上の定期報告を義務とし、労使協定及び労使委員会決議の本社一括届出は認めるべきでない。

9. 議論があまりに拙速で乱暴である

22年12月、労働条件分科会における裁量労働制拡大の議論は急ピッチで進められており、開催日時の前日告知が当たり前のように行われていた。国民の「知る権利」が保障されないまま、政府が任命した委員の密室審議で物事を推し進めようとの意図があるかのようになら思われる。

こうした拙速な審議運営は、審議会から排除されている労働団体の意見聴取をする機会

を逃すばかりか、審議会委員のなかでの共通認識や合意形成をはかることにも支障をきたし、本意見書の冒頭でも問題を指摘したような委員の誤解、もしくは、分かったうえでの恣意的な解釈による発言を正すことにも失敗することになる。

労働者全般に甚大な影響を及ぼす労働法の審議を行う場であることをふまえ、審議をまとめる段階に入っても、その内容について、多くの労働者が関心をよせ、意見をまとめられるようなスケジュールをもって、運営をするべきである。また、制度を変更する場合は、その影響の度合いや重要性をふまえ、立法措置を検討し、法案として国会審議に委ねるべきである。

以上より、今回の労働条件分科会の審議内容とまとめにおいては、多くの問題があり、結論の撤回と再審議を求めるものである。

以上

問い合わせ先

全国労働組合総連合（担当：伊藤、霜田）

〒113-8462 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4階

電話 03-5842-5611

FAX 03-5842-5620

メール kh@zenroren.gr.jp（伊藤）

n-shimota@zenroren.gr.jp（霜田）