

裁量労働制をめぐる最近の動きと今後の課題



日本労働弁護団常任幹事・
事務局次長 弁護士

わかす なおき
若生 直樹

1 はじめに

厚生労働省は、2021年6月25日に公表された裁量労働制に関する実態調査の結果を踏まえ、同年7月26日、「これからの労働時間制度に関する検討会」を設置し、裁量労働制の制度改革案を中心に、労働時間制度の在り方についての検討を開始した。そして、2022年7月15日、同検討会の議論を取りまとめた報告書を公表した。

その後、労働政策審議会労働条件分科会において検討が進められ、2022年12月27日、同分科会の報告が取りまとめられた。この報告に基づき、2023年2月14日には、裁量労働制に関する省令案・告示案の要綱が公表されている。

上記の経過においては、制度の濫用的な適用の防止や、労働者の健康確保のための措置の導入といった規制強化の議論が進められる一方で、対象業務の拡大という規制緩和の議論も同時に進められるという点に特徴があった。

日本労働弁護団は、裁量労働制の見直しに当

たっては、長時間労働の助長や違法・濫用適用等、制度がもたらしている問題点を是正し、適正に運用するための議論を進めることが何よりも必要であること、制度の適用を拡大する方向での議論を進める必要はないことについて、繰り返し提言してきた。

これに対し、労働条件分科会の報告及びこれに基づく要綱では、裁量が失われた場合には制度の適用から外れることが明記される等、今後活用していくべき、規制強化につながる内容が多く盛り込まれた。他方で、対象業務が新たに追加された上、労働者の健康確保や濫用防止の措置も、実効性という観点からは不十分な内容にとどまっており、依然として大きな課題が残ったままである。

そこで、本稿では、裁量労働制にはどのような問題があるのかについて述べた上で、裁量労働制をめぐる最近の動きを振り返り、その意義と今後の課題について述べる。

2 裁量労働制とは

(1) 制度の概要

裁量労働制とは、裁量性の高いとされる一定の業務に従事している者について、労働時間の算定にあたって、実際に働いた時間（実労働時間）ではなく、あらかじめ定めた時間（みなし時間）働いたものと「みなす」制度である。

労働基準法（労基法）を中心とした日本の労働時間法制は、実労働時間によって労働時間の上限を規制し（労基法32条）、時間外労働させることができる場合を限定し（労基法33条、36条）、さらに時間外労働に対しては割増賃金の支払義務を課す（労基法37条）ことによって、長時間労働を抑止し、労働者の健康と生活時間を確保することを原則としている。実際に働いた時間にかかわらず、一定の時間働いたものとみなす裁量労働制は、このような労働時間規制を大幅に緩和するものであり、労基法の大原則に対する例外として位置づけられる。

それゆえ、裁量労働制の適用は、法令で定められた実体的要件・手続的要件の双方を満たした場合にのみ認められることとなる。

実体的要件としては、法令で定められた対象業務に従事していることや、業務の遂行の手段及び時間配分の決定等について使用者から具体的指示を受けず、労働者自身の裁量によって決定できることが必要である。仕事の進め方に何がしかの自由があれば、その仕事が裁量労働として認められるわけではない。

手続的要件としては、①専門性が高いとされる

業務を対象とする「専門業務型裁量労働制」（労基法38条の3）では、労使協定の締結が必要であり、②企画・立案・調査及び分析の業務を対象とする「企画業務型裁量労働制」（労基法38条の4）では、労使委員会の設置・届出及び5分の4以上の多数による決議・届出と、労働者本人の同意が必要である。

これらの要件を1つでも満たさない場合、あらかじめ定めた時間働いたものとみなすという裁量労働制の効果は生じないから、原則に戻り、実労働時間によって労働時間を算定し、時間外労働に対しては割増賃金を支払うべきこととなる。

(2) 導入・改正の経緯

裁量労働制は、1987年の労基法改正（1988年4月施行）によって初めて導入された制度である。当初は、専門業務型の1種類であったが、1998年改正（2000年4月施行）により、企画業務型が新たな類型として設けられた。

専門業務型の対象業務については、1993年改正により、厚生労働省令で定められた業務に限定されることとなったが、その後、1997年改正、2002年改正、2003年改正により対象業務が追加される等、適用対象の拡大が続いてきた。

他方で、規制の強化については、2003年改正により、それまで企画業務型のみを整備されていた健康・福祉確保措置や苦情処理措置が専門業務型にも拡大された点を除き、十分な見直しはなされてこなかった。

3 裁量労働制の問題点

(1) 長時間労働の助長

裁量労働制の問題点として、まず、実際に働いた時間（実労働時間）による労働時間規制の歯止めがかからなくなる結果、長時間労働が助長されるということが挙げられる。

裁量労働制は、業務の遂行の手段及び時間配分の決定等については労働者に裁量があることが要件とされているが、労働時間に重要な影響を与える労働の「量」や「期限」について裁量があることは要件とされていない。それゆえ、使用者から過大な量の業務を命じられたり、厳しい納期の業務を命じられたりすることにより、労働者が事実上長時間労働を強いられることは避けられない。制度上、実労働時間が法定労働時間を超過することも許容されており、かつ、超過した時間に対する賃金も発生しないため、長時間労働に対する歯止めが利かないのである。

2021年6月25日に公表された厚生労働省の裁量労働制実態調査の結果からも、このような長時間労働の傾向を確認することができる。

すなわち、同調査によれば、裁量労働制の適用労働者の1日の実労働時間の平均は9時間であり、非適用労働者（裁量労働制の対象業務に従事するが制度が適用されていない労働者）の平均8時間39分よりも長い。また、1週間の労働時間の平均が60時間を超える労働者の割合は、適用労働者のうち9.3%を占め、非適用労働者よりも4%程度大きい。週60時間の労働時間は、いわゆる過労死ラインとされる月80時間の時間外労働に相当するものであるから、適用労働者の約1割が過労死ラインを超える長時間労働に従事していることを意味している。このように、裁量労働制が適用されていても、長時間労働を強いられ、命と健康の危険にさらされている労働者が相当数いること

が明らかとなっている。

また、業務の目的、目標、期限等や、具体的な仕事の内容・量については、3割前後の適用労働者が「上司が決めている」と回答している。さらに、実労働時間数は、みなし労働時間数を大きく上回る傾向にある。労働者に業務の遂行に関する裁量が十分に与えられておらず、結果的に長時間労働につながっていることが推認される。

日本労働弁護団は、2022年10月、独自に裁量労働制適用労働者を対象とするアンケートを実施した¹。ここでも、「みなし労働時間」は8時間以下という回答が5割を超えているが、「実際に働いた時間」が8時間以下という回答は約2割に過ぎず、10時間超という回答が3割を超えており、実労働時間がみなし労働時間よりも長くなり、両者が大きくかけ離れているという傾向が現れている。また、労働時間の把握方法について、「自己申告」という回答が5割超、「特に把握されていない」という回答も16.3%を占める等、裁量労働制の下でも必要であるはずの労働時間の把握が十分になされていないという傾向も現れている。アンケートの自由記述欄では、残業代が出ない、労働時間把握もされていない中で、多くの業務を課され、長時間労働を強いられる、休日が取れない、さらには健康を害してしまう、といった労働者の声が多く寄せられた。

このような実態からしても、裁量労働制は、長時間労働が助長されるという根本的な問題があることが明らかといえる。

(2) 濫用のおそれ

裁量労働制の問題点の2点目として、制度適用の要件を満たしていないにもかかわらず裁量労働制を適用し、時間外割増賃金を支払わないという濫用事例が生じやすいということが挙げられる。

適用労働者に対象業務を行わせていない、あるいは対象業務を行えるような専門性や経験がないにもかかわらず、労使協定の締結といった形式面だけを整え、濫用的に制度が適用され、その結果として低賃金での長時間労働を強いられているケースは後を絶たない。しかも、違法・濫用適用による被害は、過労死の発生といった特別なきっかけがなければ、なかなか表に出てこない。会社から「当社では裁量労働制を採用している。労基署も受理しているから、残業代は出さなくても問題ない。」と説明されれば、それを受け入れるしかない労働者が大半だからである。

現行法は、このような濫用を防止する措置に乏しい。特に、専門業務型裁量労働制は、使用者と労働者代表が締結した労使協定を労基署に届け出れば導入できるところ、労基署は形式審査しか行わないため、労働者の業務が本当に裁量労働制の対象業務か否か等についてはチェックされないし、濫用的な適用が行われるような会社では、労働者代表も民主的手続で選出されていないことが多い²。それゆえ、労働者側や行政によるチェックが機能せず、濫用的に制度が適用されるという事態が横行しているのである。

厚生労働省の裁量労働制実態調査の結果からも、このような濫用の傾向を確認することができる。例えば、専門業務型で40.1%、企画業務型で27.4%の労働者が、みなし労働時間が何時間に設定されているのか「分からない」と回答しており、適用労働者のうち相当数が、自身に適用される制度を理解していないことが示されている。また、裁量労働制は、業務の遂行の方法や時間配分の決定等について労働者に裁量があることが要件のはずであるが、これらを労働者自身ではなく上司が決定している、とする回答も少なからず見受けられる。

日本労働弁護団が実施した前述のアンケートで

も、出勤・退勤時間の裁量がないという回答は約4分の1を占めている。また、会社から説明された業務内容と実際に行っている業務内容に違いがあるという回答は5割超を占め、そもそも説明がない、分からないという回答も見られる。アンケートの自由記述欄では、裁量が確保されていない、自律的・主体的に働くことができないケースでも制度が濫用的に適用されている、適用にあたって説明が十分にされていない、適用要件を満たしていないにもかかわらず一方的に適用されている、といった労働者の声が多く寄せられた。

このように、裁量労働制は、本来裁量労働制が適用されるべきではないにもかかわらず濫用的に制度が適用されるおそれが高いという問題を抱えているのである。

(3) 問題事例

以上に述べたような裁量労働制の問題点が現れた事例は多数存在するが、ここでは、日本労働弁護団が主催して2022年12月23日に開催した「STOP! 定額働かされ放題～裁量労働制の適用拡大反対集会～」³における当事者の発言を2つ紹介する。

ア 製薬会社勤務の女性の事案

・「研究開発業務」を対象業務として専門業務型裁量労働制が適用された。しかし、新薬の研究開発にはタッチしておらず、主な業務は、研究者が既に開発した新薬について、協力をお願いする病院等の臨床現場での臨床試験の段取りをしたり、臨床試験を行った現場からデータを回収し、それを整理する業務であった。このように、実際には「研究開発」は行っていないにもかかわらず、「研究開発業務」名目で制度が適用されていた。

・労働時間は、自己申告制で管理されていたが、実際の労働時間を正確には申告せず、定時どおりに働いているかのように申告していた。正確な残業時間を申告しても、給料の額は変わらないし、沢山の残業時間があることを申告すれば、会社からの評価が下がり、それが昇給やボーナス支給にも反映されるからである。

・そのようにして働くうち、会社は、長時間の残業をしなければ到底こなせない量の業務を振ってくるようになった。それらの業務を締切通りにこなすのがあまりにきつくなり、途中からは残業時間を申告するようになったが、他の同僚は残業を申告していないため、会社からの評価を気にして、実際の労働時間よりは短い時間を申告していた。

・結局、業務量と長時間労働に耐えられなくなり、退職を決意した。退職を余儀なくされた最大の原因は、会社が裁量労働制を適用したことにあると思う。

イ アニメ制作会社勤務の男性の事案

・入社当時は裁量労働制とは聞かされていなかった。しかし、何年働いても残業代が支払われていなかったため、プロジェクトが一段落して、仕事にも慣れたタイミングで、会社に対して残業代の支払いを求めたところ、裁量労働制が適用されていることを理由に支払いを拒否された。この時初めて裁量労働制が適用されていることを知った。

・労使協定ではみなし労働時間は1日9時間15分とされていたが、実際には、1日の労働時間が15時間を超える日、20時間を超える日も頻繁にあった。月の残業時間が80時間を超えることも多く、繁忙期は100時間を超えていた。

・一方で、その対価は決して高くなく、額面で月22万円、手取り18万円程度。何時間残業して

も、これ以上の給料が払われることはなかった。

・専門業務型裁量労働制の対象業務のうち「映画等の制作の事業におけるディレクターの業務」として裁量労働制が適用されていたが、自分の仕事はこれには当てはまらない業務だった。

・自分では業務の量をコントロールできず、その意味でも裁量はなかった。そもそも、出勤時間が強制されており、遅刻扱いになると、罰金を取られていた。取引先や同僚・上司との兼ね合いもあったので、自分で出勤・退勤時間を決めることはできなかった。

・ユニオンに加入して争った結果、残業代は全額支払われ、現在は裁量労働制を外されて残業もほとんどなく定時で帰る業務になっている。

・会社が裁量労働制を主張して残業代を支払わなかった期間、自己の裁量の下で8時間以内に退勤したことはなく、長時間労働によって自身の生活と健康は失われていた。裁量労働制は大半の労働者の生活と健康を損なうものであり、向上させるものでは決してないと思う。多様な形での働き方は、裁量労働制ではない形で模索されるべきだと思う。

ウ 上記2つの事案には、①裁量労働制の対象業務に従事していないにもかかわらず、制度が濫用的に適用される、②残業代が発生しないため、使用者から際限なく業務を振られ、長時間労働を余儀なくされる、③労働者側も使用者側も労働時間管理が正確になさなくなる、という裁量労働制の問題点が顕著に現れているといえる。

4 裁量労働制をめぐる最近の動き

(1) 働き方改革一括法案からの削除

政府は、以前より、柔軟な働き方に対する労使のニーズを実現する制度として、裁量労働制の適用拡大の必要性を主張しており、2015年の労基法改正法案や、2018年の働き方改革一括法の法案要綱には、企画業務型裁量労働制の適用対象を拡大する内容が盛り込まれていた。しかし、2015年法案は実質審理のないまま廃案となり、2018年度通常国会に提出された働き方改革一括法案からも、企画業務型裁量労働制拡大部分が削除された。

2018年の働き方改革一括法案から裁量労働制が外された背景には、同年の国会審議において、政府が裁量労働制の適用を拡大する根拠としてきた統計調査の有意性・信頼性の問題点が指摘されたことがあった。

まず、当時の安倍晋三首相が、国会で「厚生労働省の調査によれば、裁量労働制で働く方の労働時間の長さは、平均的な方で比べれば、一般労働者よりも短いというデータもある」と答弁したことに関して、一般労働者と裁量労働制対象者とは異なる方法による調査データを比較していたという問題が判明した⁴。これに対して、野党議員を中心に批判・追及を行い、結局、首相は答弁の撤回に追い込まれた。

さらに、調査結果の元データが開示されると、裁量労働制の平均的な者で1日の労働時間の状況が1時間以下というデータが25件あるなど、説明がつかない異常値が次々に見つかった。これに対しても、野党議員を中心に批判・追及を繰り返す

た。

このように、不適切なデータを元に議論が行われていたことが問題視された結果、政府は、裁量労働制に関する条項を働き方改革一括法案から削除することを余儀なくされた。

(2) 裁量労働制実態調査

このような経過を受けて、裁量労働制については、あらためて実態調査を行い、その結果に基づいて審議をやり直すこととなった。

そこで、2018年9月、厚生労働省は「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」を設置して、調査方法の検討と調査票の検討を行い、2019年11月～12月に調査が実施された。2020年4月6日の検討会で集計処理の方法が検討された後、さらに1年以上が経過した2021年6月25日、集計結果が公表された。

(3) これからの労働時間制度に関する検討会

厚生労働省は、裁量労働制実態調査の結果を踏まえ、2021年7月26日、「これからの労働時間制度に関する検討会」を設置し、裁量労働制の制度改革案を中心に、労働時間制度の在り方についての検討を開始した。そして、同検討会は、2022年7月15日、検討会の議論を取りまとめた報告書を公表した。

これに対し、日本労働弁護団は、2022年7月21日付「労働時間規制の緩和・裁量労働制の適用拡大に反対する声明」、同年10月19日付「これからの労働時間制度に関する検討会報告書に対する意見書」を発出した。

報告書の内容及びこれに対する日本労働弁護団の意見の骨子は、以下のとおりである。

ア 報告書では、少子高齢化や産業構造の変化、デジタル化による働き方の変化やコロナ禍等による労働者の意識変化が進む中で、働き方に対する労使のニーズもより一層多様化しており、こうしたニーズに対応できるような労働時間制度の整備が求められている、とされている。とりわけ、デジタル化の進展やテレワークの普及に伴い、従来型の実労働時間規制にはなじまない労働者が増加し、柔軟な働き方へのニーズが高まっていることが強調されている。

しかし、労基法が実労働時間管理を前提とした労働時間規制を大原則としているのは、それが労働者の健康・生活時間を確保するために実効的であるからであり、これに対する例外は限定的でなければならない。働き方が多様化したとしても、労働者の健康・生活時間を確保する必要性は変わらないし、むしろテレワークのような働き方は私生活との境界が曖昧となり長時間労働となりやすいこと等を考えれば、労働時間規制の例外を安易に拡大することは認めるべきではない。

イ 報告書は、「裁量労働制が、裁量をもって自律的・主体的に働くにふさわしい業務に従事する労働者に適切に適用され、制度の趣旨に沿った適正な運用が行われれば、労使双方にとってメリットのある働き方が実現できる」「こうした労使双方にとってメリットのある働き方が、より多くの企業・労働者で実現できるようにしていくことが求められる」と述べて、裁量労働制の積極的な活用を肯定している。

さらに、裁量労働制の対象業務の範囲について、「事業活動の中核で働いているホワイトカラー労働者の業務の複合化等に対応するとともに、対象労働者の健康と能力や成果に応じた処遇の確保を図り、業務の遂行手段や時間配分等を労働者の裁量に委ねて労働者が自律的・主体的に働

くことができるようにするという裁量労働制の趣旨に沿った制度の活用が進むようにすべきであり、こうした観点から、対象業務についても検討することが求められる」「経済社会の変化や、それに伴う働き方に対する労使のニーズの変化等も踏まえて、その必要に応じて検討することが適当である」と述べている。

このように、報告書では、裁量労働制について、対象業務の範囲の検討を含め、より利用しやすい制度に変えていくことの必要性が強調されている。

しかし、裁量労働制は、実労働時間を規制して労働者の健康・生活時間の確保を図る労基法の大原則に対するあくまで例外の制度である。裁量労働制の適用対象業務が安易に拡大されるようなことがあれば、たとえ適法に要件を満たしていたとしても、実労働時間管理が行われなくなり、「みなし時間」の名の下で長時間労働を強いられるという危険性がある。さらに、裁量労働制は現状でも、要件を満たさない業務に適用されるなどの濫用事例が多数発生しており、対象業務が拡大されるようなことがあれば、このような濫用事例がさらに増えるだろう。そのため、裁量労働制の適用対象は、実労働時間規制を外すことの必要性・許容性が明確に認められる場合に限定される必要があり、かつ、適用の要件は厳格にチェックされる必要がある。

また、実労働時間規制を前提としても、フレックスタイム制の活用等により、柔軟な働き方に対するニーズを満たしつつ、労働者が自律的・主体的に働くことは十分に可能である。濫用による弊害のおそれが多い裁量労働制をあえて活用しなければならない必要性は認められない。

裁量労働制の制度見直しの必要性があるとすれば、それは要件を満たさない労働者への違法な適用をはじめとする同制度の濫用による弊害を防止

するための規制の強化や、対象業務の範囲の明確化・限定化にあるのであって、制度の適用を拡大する方向での議論を進めるべきではない。

ウ 報告書では、裁量労働制の下で働く労働者の健康確保や制度の濫用防止のために必要な措置を講じることの必要性について言及されている。

これらの措置を講じることがもとより重要であり、積極的に議論を進めていくべきである。

もっとも、報告書で示されている方策では、労働者の健康確保や制度の濫用防止の実効性が十分に担保されているとは言いがたい。

例えば、適正な制度運用を確保するための仕組みとしては、労使のコミュニケーションを促進し、労使委員会の活用や労使協議の実効性向上によって、制度の運用実態等を適切にチェックしていくという方向性が示されている。しかし、社内に労働組合が存在しない等、労使間の集团的コミュニケーションが十分に機能していない職場が多いのが本国の実状であり、制度の運用を労使自治に委ねるというだけでは、その濫用を防止する実効性には乏しい。労使コミュニケーションの促進はもちろん重要であるが、それにとどまらず、濫用を防止するための規制を強化して、その実効性を確保することが必要不可欠である。

また、健康確保措置については、「他制度との整合性を考慮してメニューを追加することや、複数の措置の適用を求めていくことが適当である」と言及されるにとどまっている。労働者の健康被害等を防止するという観点からは、使用者による労働時間把握義務の強化や勤務間インターバル規制の導入義務化等が検討されるべきである。

(4) 労働政策審議会労働条件分科会

検討会報告書を受けて、労働政策審議会労働条

件分科会において検討が進められ、2022年12月27日、同分科会の報告が取りまとめられた。この報告に基づき、2023年2月14日には、裁量労働制に関する省令案・告示案の要綱が公表されている。

その内容は、基本的には検討会報告書の内容を踏襲したものであり、裁量労働制については、専門業務型の適用の際に本人同意を必要とする等、適正な運用を確保するための措置が明記された一方で、専門業務型裁量労働制の対象業務として、「銀行と証券会社の合併・買収等に関する考案・助言業務」を追加することとされた。

これに対し、日本労働弁護団は、2023年2月8日付「裁量労働制の適用拡大に反対し、規制の強化を求める声明」、同年3月22日付「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方に関する意見書」を発出した。

報告の内容及び日本労働弁護団の意見の骨子は、以下のとおりである。

ア 報告では、専門業務型の適用の際にこれまで不要であった本人同意が義務化されるとともに、同意の撤回手続の創設、不同意の場合の不利益取扱いの禁止を定める等して同意の実効性を確保すること、対象労働者の裁量の確保が制度適用の条件である旨を明確化すべきこと、健康・福祉確保措置を強化すること、対象労働者に適用される賃金・評価制度において相応の処遇を確保する必要があること等が示された。

このように、労働者の健康や適切な裁量・処遇の確保に向けた方策が示されたことは、裁量労働制の問題点を改善していく上で重要である。とりわけ、「裁量労働制は、始業・就業時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度」であり、「労働者から時間配分の決定等に関する裁量が失われた場合には、労働時間みなしの効果が生じない」ものであると明記された点は、裁量労働制の

違法・不当な運用が蔓延する状況において、大いに活用されるべきである。

ただし、本人同意要件については、使用者との力関係の差から不本意でも同意を余儀なくされる等、形骸化するおそれがある。また、たとえ本人同意がある場合であっても、長時間労働により労働者の健康・福祉が害され得ること、長時間労働による弊害は当該労働者の利益を超えた家庭・地域社会に関わる市民社会における責任を果たす余力を奪うという社会全体の課題であることからすれば、本人同意要件の導入によって裁量労働制により生じる長時間労働の課題が解決したとの誤解が広がらないような施策が求められる。

また、健康・福祉確保措置について、報告が示した内容は、実施すべき健康・福祉確保措置のメニューを追加し、「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」のそれぞれから1つずつ以上を実施することが望ましい、とするものにすぎない。勤務間インターバル規制や、一定の労働時間を超えた場合の適用解除等、より実効性のある健康確保措置の導入義務化や、適用対象労働者の要件厳格化といった改正については、導入が見送られている。しかし、裁量労働制の問題点を真に克服するためには、これらのより実効的な規制強化が必要である。

イ 報告では、裁量労働制の対象業務に関し、使用者側から要望のあった業務のうち、企画業務型の追加や、専門業務型のうち金融機関における資金調達方法の考案・助言業務の追加については見送られたものの、「銀行と証券会社の合併・買収等（M&A）に関する考案・助言業務」を追加することが示された。

しかし、裁量労働制の問題点が解決されない中で、対象業務を拡大すれば、さらなる長時間労働が助長され、濫用事例も増加することが想定され

る。

実際、今回、追加が提案された「銀行と証券会社の合併・買収等（M&A）に関する考案・助言業務」が、果たして裁量労働制の対象業務としてふさわしい、すなわち業務の遂行手段等を労働者の裁量に任せる必要性が高いといえるのかについて、その根拠が十分に示されているとは言い難い上、対象となる業務の外延も不明確である。そのため、関連する業務に従事しているという理由で、実際には裁量など持たない、主として事務的な業務に従事する労働者にまで、濫用的に裁量労働制が適用されるおそれがある。

このように、裁量労働制の問題点を十分に認識・克服しないまま、対象業務を拡大することは、労働者の健康・福祉を脅かし、さらなる被害を拡大しかねないものであって、到底容認しがたい。少なくとも、対象となる業務の範囲を明確化し、濫用的に制度が適用されないようにしなければならない。

加えて、今回の対象業務の追加は、省令改正によって対応することとされているが、制度が適用される労働者に重大な影響を及ぼしかねない対象業務の拡大を、国会での審議すら経ないで行うことは、不適切である。とりわけ、専門業務型裁量労働制は、本来の趣旨を逸脱した運用実態が指摘されているところであるから、本来は対象業務も法律に記載すべきであり、その追加については国会審議を経た法改正によるべきである。

また、報告では、対象業務を限定することの必要性には一切触れられていない。しかし、時代の変化等により裁量労働にふさわしくなくなった業務については、適用対象から除外すべきである。例えば、「情報処理システムの分析又は設計の業務」（いわゆるシステムエンジニア）は、1987年の制度創設当初と異なり、現在では多重請負・分業化が進み、裁量がない労働者が相当数存在して

いる。このように、対象業務として列挙されているものが、現在においても裁量労働制の適用対象としてふさわしいのかについて、検討を行うべきである。

ウ なお、日本経済団体連合会（経団連）は、「2023年版 経営労働政策特別委員会報告」の中で、分科会における公益委員（学者）の言動を根拠として、「PDCA 型業務」や「課題解決型開発提案業務」について、現行法の解釈によって、裁量労働制の対象業務に含めることができることが明らかになったなどと記載している。

しかし、そもそもこれら2つの業務は、過去に企画業務型裁量労働制の拡大という形で、法改正によって実現しようとしたものの、それが頓挫し廃案となったものである。経団連の当該文書は、これまでの労政審での議論を軽視・無視した上で、公益委員がしたとされる発言を牽強^{けんきょう}付会^{ふかい}に解釈し、独自の見解を開陳したものに過ぎず、労政審の一致した見解を述べたものではないことは明らかであって、論ずるに値しない代物である。

5 今後の展望と課題

今回の裁量労働制の見直しでは、専門業務型の対象業務が拡大された上、長時間労働や濫用防止のための措置についても、規制として不十分なものととどまっていることは否めない。裁量労働制の下で働く労働者の健康確保や労働時間削減を実現するため、引き続き、より実効的な立法措置の導入を求めていくことが必要である。

また、先に紹介した経団連の文書における見解は、2023年2月の労働条件分科会において厚生労働省側が明確に否定したとされているが、今後

も、「対象業務の明確化」という名目で、従前は対象業務とは考えられていなかった業務まで対象に含むかのように対象業務の定義を変えることにより、対象業務の事実上の拡大が狙われるおそれがある。このような解釈による適用拡大がなし崩し的に行われることのないよう、注意が必要である。

他方、今回の見直しでは、特に労使協議の場面において、うまく活用すれば制度の適切な運用につながる、有効な記述も多く盛り込まれている。それゆえ、これをいかに活用するかという視点で取り組みをしていくことも重要であると考えられる。そこでは、労働組合が大きな役割を果たしていくことが期待される。

- 1 アンケートの詳細は、「裁量労働制アンケート結果のご報告」日本労働弁護団ホームページ (<https://roudou-bengodan.org/topics/11556/>；最終閲覧日2023年3月23日) 参照。
- 2 脚注1のアンケートでも、過半数代表に関する質問では、過半数労働組合はない、従業員代表を選挙で決めたこともない、という回答が約5割を占めている。このように、裁量労働制が適用されている職場においても、民主的な手続によって労働者代表が決められ、労使交渉が機能している職場は必ずしも多くないと考えられる。
- 3 集会の様子は、日本労働弁護団のYouTubeチャンネルにてアーカイブ配信されている。
- 4 答弁の元になった平成25年度労働時間等総合実態調査の調査手法を調査した結果、一般労働者については「調査対象月の時間外労働が平均的な者」の「1日の時間外労働の最長時間数」に8時間を加えた値であったのに対し、裁量労働制の適用労働者については「労働時間の状況として把握した時間のうち、平均的な者の状況」として単に1日の時間数を尋ねたものであり、比較対象として不適切なデータであったことが発覚した。

わこう なおき 1988年生まれ。弁護士。
弁護士法人江原総合法律事務所所属。
日本労働弁護団常任幹事・事務局長。
著書として「新労働相談実践マニュアル」（共著、
日本労働弁護団、2021年）など。