

裁量労働 拡大 NO!

導入手続きを緩和し、適用を拡大 過大なノルマで「サービス残業」合法化

「自分の裁量で労働時間を決められる」と思ってませんか

しかし、実際に導入されたところでは、裁量労働制はメンタルヘルス障害や、過労死、過労自殺の温床とまでいわれるようになっていきます。というのも、「自由な裁量」といいながら、労働者に労働時間を管理する権利などはほとんどあたえず、他方で、大量の業務・ノルマを課して、時間のケジメのない長時間・過密労働に追いこむ、というのが、裁量労働の実態だからです。

労働時間を個人の裁量でコントロールできるような、専門的な仕事をしている人は、仕事量も自分で調節できるかもしれません。しかし、企業内にはそんな労働者は多くはありません。使用者は、多くの労働者を裁量労働制にし、1日8時間労働の原則をくずして、サービス残業を合法化させてしまうことを、ねらっているのです。

最近、わたしたちの胸をすかっとさせてくれたニュースのひとつに、犯罪行為である不払いサービス残業の摘発があります。01年4月から02年9月までの間に、監督署の是正勧告を受けた企業は、トヨタ、J R、川崎重工、NEC、日立、三菱、シャープ、沖電気、富士などの大企業を含む613社。7万人以上の労働者に81億円も不払い賃金を支払わせました。

ところが、今回の法改悪で、これほどまでにひろくはびこっている不法行為を、いっさい不問に付してしまうような内容が盛り込まれようとしています。それは裁量労働制を導入するときの要件の緩和です。

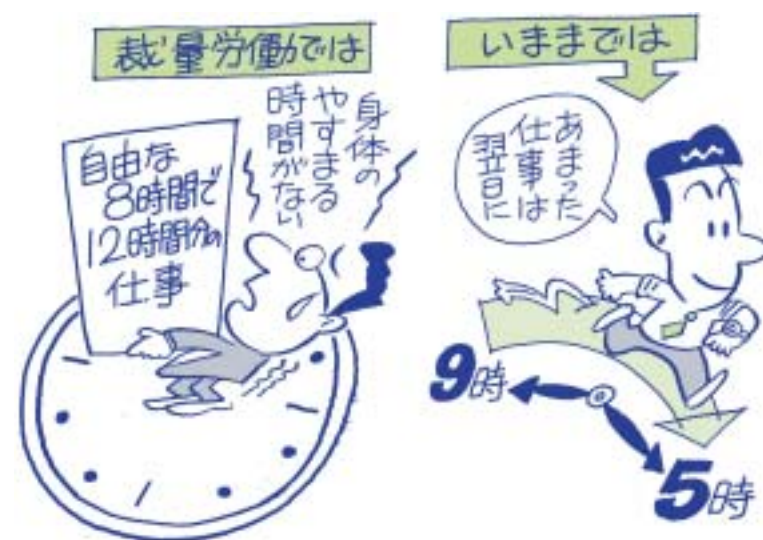
裁量労働制というのは、実際に何時間働いたかとは関係なく、労使のあいだで決めた時間だけを「働いたものとみなす」、という制度です。「裁量」労働というと、自分の裁量で、始業と終業の時間を自由に決められるので、融通がきいていいとか、自分是要領がいいから、「みなし時間」より早く仕事を終わらせてトクするのではないか、などと思う人もいるかもしれません。

導入の手続きも簡素化。使用者のやりたい放題に

これまで、裁量労働制は、事業を運営する上で重要な決定をする本社など限っていましたが、今回、それをとり払おうとしています。さらに、導入するときの手続きも緩和する方向です。導入のときに必要な労使委員会の設置の届け出を廃止したり、労使委員会の

全員が同意する決議が必要だったのに、5分の4でいいとしたり、労働者代表について、労働者の過半数の信任を不要としたりしています。これまでの法律のハードメをいっきに取り払おうということです。

裁量労働は例外的な形態ですから、厳格なハードメをかけるというのは、労基法の立場から当然のことです。今回の改悪に強く反対し、きっちりした枠付け、厳格な要件を強調しなければなりません。



(参考) 残業代未払いの是正状況(未払い100万円以上のケース)

都道府県	企業数	対象労働者数	割増賃金支払額(万円)
北海道	31	1,798	12,640
青森	14	1,687	24,224
岩手	3	65	756
宮城	12	696	4,293
秋田	3	224	866
山形	12	524	6,489
福島	18	992	5,555
茨城	11	1,431	7,035
栃木	3	509	3,850
群馬	10	830	5,779
埼玉	4	31	1,239
千葉	12	683	5,925
東京	79	15,467	206,248
神奈川	15	1,474	8,794
新潟	13	1,196	5,409
富山	4	116	1,126
石川	6	792	29,767
福山	8	1,022	12,339
山梨	6	506	9,635
長野	11	1,517	16,862
岐阜	28	4,790	30,019
静岡	18	1,793	5,635
愛知	52	5,142	49,431
三重	4	35	1,380
滋賀	9	491	4,050
京都	14	518	9,584
大阪	49	6,957	79,541
兵庫	41	7,413	182,654
奈良	5	764	6,548
和歌山	4	212	1,709
鳥取	2	173	1,590
島根	10	1,206	10,484
岡山	1	13	393
広島	32	3,131	22,924
山徳	5	297	1,391
香川	7	315	1,310
愛媛	3	314	663
高知	3	564	3,032
福岡	12	1,993	11,467
佐賀	7	1,639	5,658
長崎	2	21	470
熊本	9	382	2,127
大分	9	617	5,144
宮崎	5	355	2,197
鹿児島	1	37	231
沖縄	1	324	1,936
計	5	266	3,423
合計	613	71,322	813,818

(注) 対象事案は、平成13年4月から平成14年9月までの間に、定期監督及び申告処理において割増賃金の不払いに係わる指導の結果、合計100万円以上の割増賃金の是正支払いがなされたもの

裁量労働制で不払い残業問題が解決するって本当?



それ、信じてはダメです。裁量労働制は、実際に働いた時間に関係なく、あらかじめ定められた時間を働いたものとみなす制度。8時間労働で2時間の残業をしても、「8時間働いたものとみなす」のです。2時間残業時間が消えてなくなってしまうのですから、経営者にとっては「不払い残業問題」の解決になります。しかし、労働者にとってはタダ働きが合法化されるだけのこと。残業代でない状態で長時間労働が続くのです。

今度の労基法改悪では、企画業務型裁量労働制の適用について「事業運営上の重要な決定が行われる事業場に限定しない」ことが狙われています。つまり、これまでは本社などのサラリーマンを対象を限定していましたが、その限定を外して、もっと裁量労働制適用の労働者を増やそうというのです。

不払い残業の合法化による被害が広がる恐れが濃厚でしょう。