

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

2022 年 11 月 8 日

## 裁量労働制の規制強化を求める意見書 必要なのは対象業務と手続き要件の厳格化

### 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・エオ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

### 国民春闘共闘委員会

労働政策審議会で審議中の裁量労働制の制度改正にかかわって、意見を述べる。審議会では、同制度の対象業務の拡大や、手続き規定の緩和を求める意見もだされているが、それらは行うべきではない。むしろ必要なことは、法的規制の強化である。

裁量労働制は、実労働時間を、実態と異なる「みなし労働時間」に置き換えることで、使用者が本来行うべき労働基準法上の労働時間の把握・記録の義務、時間外労働に係る割増賃金の支払い義務を免れさせる制度である。労働者が、労働時間の使い方と業務遂行の方法についての裁量をもつことが要件とされているが、業務量や納期をコントロールする権限を労働者に与えるものとはされていないため、使用者側は割増賃金支払いというペナルティを気にすることなく、過重、もしくは短納期の業務を命じ、労働者の自己責任の形で長時間労働を強いることができる。

過重労働を防止するため、労働安全衛生法は、裁量労働制適用労働者についても、使用者に対し「労働時間の状況の把握義務」を課しているが、使用者が実労働時間を適正に把握していなくとも、罰則の適用はない。また、裁量労働制の適用労働者の方も、人事評価をおそれて実労働時間を申告しないため、隠れた就労が発生してしまう仕組みとなっている。

つまり、現行の裁量労働制は、業務遂行にあたっての「真の裁量」を労働者に付与せず、労働者保護の仕組みに欠けるものであり、今回の制度見直しにおいては、その問題の解消が求められている。

そもそも、1日8時間、週40時間を労働時間の上限とする労働基準法の原則は、労働者の健康を守るとともに、育児、介護、団らん等の家族との時間、その他の私的時間を確保するため、全ての労働者に適用されるべきルールである。この1日8時間労働の原則について、使用者は「画一的・硬直的で自由な働き方を阻害している」と批判しているが、的外れ

である。なぜなら、上限時間より短く働くことも、労働者ごとに始業・終業時刻を柔軟に設定することも可能であり、また、事業において予見できない業務量の増加がある場合、36協定を労使で締結すれば、違法な時間外・休日労働であっても免罰する柔軟さも備えているからである。その際、時間外・休日労働には割増賃金の支払い義務を課すことにより、過重労働の発生を防止するという仕組みも備えている。労働時間法制の原則は、硬直的どころか、長時間労働を助長する過度の柔軟性に対して、長年の社会的批判があり、2018年の法改正で、ようやく時間外・休日労働の上限規制が導入されたところである。

労働政策審議会において、使用者側委員は、「労働者の主体性や柔軟な発想、能力発揮には裁量労働制が必要」と主張されているが、それらの要素は、いずれも、1日8時間の労働時間の原則の範囲内で実現可能である（後掲「理由2.」参照）。もし、それができていないならば、それは労働時間法制の問題ではなく、マネジメントの機能不全によるものである。

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。その認識を、使用者側はもつべきである。

労働政策審議会においては、下記の要請事項にそった結論を答申にまとめ、厚生労働省として立法措置をはかっていただきたく、要請する次第である。

## 記

1. 裁量労働制の適用対象業務の拡大や、導入手続き、定期報告等の運用上の義務の緩和は、行わないこと。むしろ、対象業務の要件は現在より厳格化し、対象者の範囲を限定すること。併せて、導入手続きの実施の徹底をはかること。

2. 前項で指摘した要件の厳格化にかかわっては、裁量労働制の適用対象者に対し、労働時間の使い方だけでなく、業務量や納期を決定し、必要であれば業務に従事する人材を確保する権限・裁量も与えなければならないものとする。

以下、厚生労働省が実施した「裁量労働制実態調査」の結果をもとに、上記2点が必要であることの理由をあげる。

### 理由1. 制度の趣旨に反する運用実態と過労死ラインの就労者の存在

厚生労働省が実施した「裁量労働制実態調査」(2021年6月25日公表)より、裁量労働制の運用実態には、様々な問題があることが明らかとなった。

まず、制度適用の基本となる、「みなし労働時間」が何時間であるかを認識していない労働者が、企画業務型で3割、専門業務型で4割もいた。そして適用労働者の労働時間は、同種の業務に就く非適用労働者より週平均で2時間長く、深夜労働や持ち帰り残業の頻度が高い上、過労死ラインで働く人が14%と、非適用者(9%弱)より多かった。こうした実労働時間についての労働者の回答は、事業所の把握した労働時間より上回るズレが生じていた。ただちに健康被害を訴える声が噴出しているわけではないが、使用者が労働実態を過小に把握している傾向から、健康福祉確保措置が十分に機能していない可能性がうかがえる結果といえる。

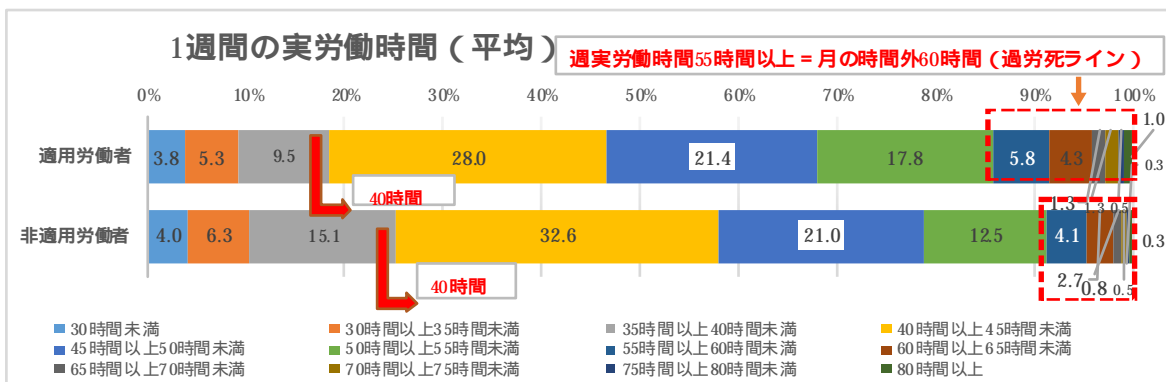
さらに適用労働者の8割は週40時間を超えて働いているのに、残業代見合いの性格が強い「特別手当」を払われていない割合が、専門型で49%、企画型で36%におよんでいた。割増賃金によって、長時間労働にブレーキをかける仕組みから外されている上に、賃金面での代償措置も得られていない労働者が4~5割もいるのである。なかには、年収300万円に満たない事例もみつけた。勤続年数が浅く、裁量を発揮するだけの実務経験・能力のなさそうな対象者にも、裁量労働制が適用されていることがうかがえる。

雇用労働者に占める裁量労働制適用者の割合は、2021年1月時点で、専門型1.2%、企画型0.3%と少ない。いわば、厳選された事業所・労働者が母集団であり、今回の調査回答者は、労働基準監督署に労使委員会の議決を提出する等の手続きを行っている優良事業所と、そこで働く労働者である。それでも、裁量労働制の導入・適用に係って求められる基本的な要件すら守られておらず、心配された過労死ラインの働き方すら発生しているということである。「専門型・企画型ともに約8割が制度の適用に満足している又はやや満足していると回答」しているからといって、上記の問題を不問にして、安易に対処業務を拡大し、導入要件や手続きを緩和してはならない。むしろ、制度の厳格な運用を促すための、法的規制の強化が必要と結論付けるべきである。

裁量労働制適用・非適用の事業場における1日の労働時間（事業場回答と労働者回答の比較）

裁量労働制	1日の所定労働時間		1日の平均実労働時間数(人数加重平均)				1日の平均みなし労働時間数		
	適用事業場	非適用事業場	適用		非適用		適用		
			事業場	労働者	事業場	労働者	事業場	労働者(外れ値含む)	
専門型	7:45	7:44	8:43	9:01	8:30	8:43	8:16	8:15	(7:38)
企画型	7:36	7:49	9:04	9:19	8:23	8:48	8:09	8:09	(7:39)

注1：「事業場」は事業場回答、「労働者」は労働者回答結果。※は人数加重平均 時間：分  
 注2：みなし労働時間数の（）内以外は、外れ値を除く数値。労働者調査は階級での回答を除く数値。  
 資料：厚生労働省「裁量労働制実態調査」2019年11-12月実施（調査時点は10月）



## 理由2. 原則的労働時間のもとでも「業務遂行方法と時間配分の裁量」は保有可能

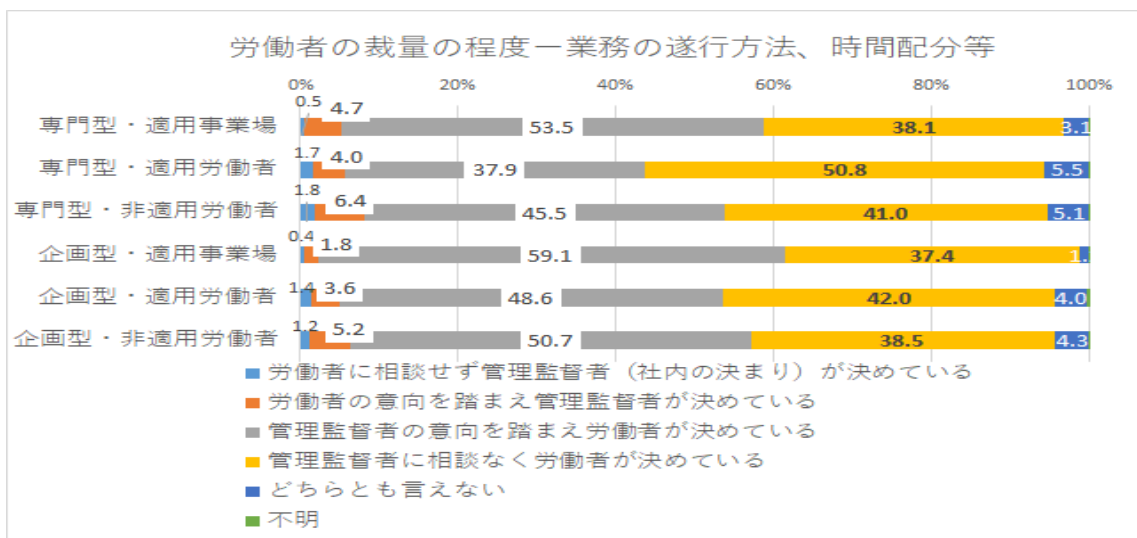
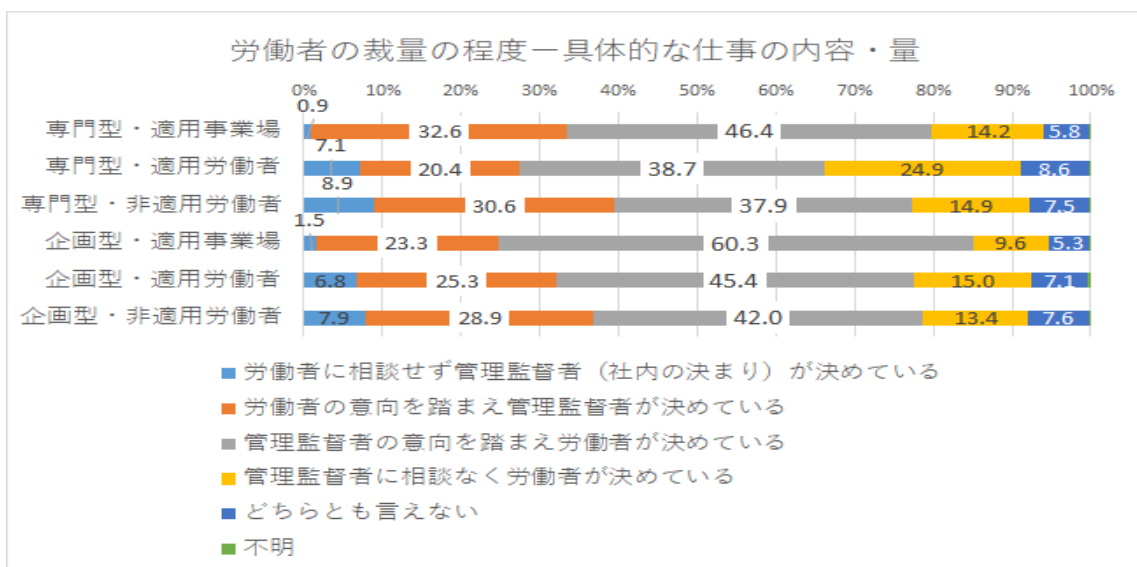
次に「裁量労働実態調査」から、労働者の裁量のあり方についてみる。まず、「業務の目的、目標、期限等の基本的事項」や「具体的な仕事の内容・量」は、裁量労働制適用労働者であっても、おおかたは会社・管理監督者が決めていることが確認できる。例えば、「仕事の内容・量」についての回答傾向をみると、「管理監督者が決めている」ケースが、専門型、企画型適用労働者ともに3割前後、「管理監督者の意向をふまえ労働者が決めている」

が4割前後となっている。つまり、業務の期限や内容・量を決める裁量が、労働者に与えられるケースは少なく、「業務の遂行方法や時間配分について」のみ、一定の自己決定が可能とされているのである。

そのことは、現行制度の仕組みからみて当然の結果であるが、問題は、上記の回答傾向が裁量労働制非適用労働者においても、それほどの違いがなく、みられる点である。言い換えると、労働時間法制の原則のもと、使用者に労働時間管理義務と割増賃金支払い義務を課していても、業務遂行方法や時間配分についての裁量を、労働者に与える働き方は可能であり、実際に運用されている、ということである。

ここからわかることは、使用者が主張するような「裁量労働制でなければならない働き方」の立法根拠というものは、実は存在しておらず、あるのは「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、不当な要求のみであり、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きた、ということである。

長時間・過重労働を、労働者自身が回避できるだけの権限（業務量コントロール等）を付与せずに、労働時間法制の原則を外す「裁量労働制」など、本来あってはならない制度であったと、言えるのではないだろうか。



### 理由 3 . 裁量労働制の対象業務拡大を望む声はごく少数

労働政策審議会での使用者側委員の発言とは異なり、「裁量労働制の見直し」について、今よりも「導入手続きの負担を軽減すべき」としたり、「対象者の範囲が狭い」などとする声は、労働者のみならず、事業者においても、多数とは言い難いことが判明した。

裁量労働制の見直しについての意識を尋ねた設問の回答結果をみると、「導入手続きの負担を軽減すべき」という意見は、企画型を適用している使用者側（事業場回答）で 30%ある程度で、それ以外では、労使問わず関心は低い。また、「対象者の範囲が狭い」（対象業務拡大せよ）という回答が多いのも、企画型適用の使用者側（27%）のみで、その他は労使ともにニーズはない。むしろ、企画型適用の労働者では、「対象者の範囲が不明瞭」18%、「広い」12%という意見の方が多いのである。

なお、下記表含め、厚生労働省の「裁量労働制実態調査」の結果分析においては、裁量労働制適用・非適用を比較するクロス集計が多様されているため、適用事業場・労働者の存在が大きくみえてしまいがちであるが、実数としては全体の 1%に満たない、ごく少数の集団の回答であることに留意が必要である。

つまり、大多数の使用者と労働者は、裁量労働制の対象業務の拡大や、手続きの緩和など望んでいないことは、明白ということである。

裁量労働制の見直しの内容（裁量労働制適用・非適用、事業場と労働者回答の比較）

			今のままでよい	制度を見直すべき	＜制度見直しの主な回答＞					特に意見はない	わからない	不明
					導入手続き負担を軽減すべき	対象者の範囲を見直すべき	範囲が					
							狭い	広い	不明瞭			
専門型	適用	事業場	37.9	15.8	3.3	9.8	7.2	1.0	1.6	39.5	6.7	0.1
		労働者	33.0	28.3	4.2	15.8	1.6	5.7	8.4	28.8	9.4	0.5
	非適用	事業場	15.7	9.7	4.5	6.2	4.1	0.4	1.7	55.1	19.3	0.2
		労働者	19.7	25.7	3.7	9.7	2.1	3.0	4.5	35.0	19.3	0.9
企画型	適用	事業場	33.9	39.7	30.4	28.4	26.7	1.1	0.6	23.8	2.6	0.1
		労働者	41.0	26.0	2.3	39.7	9.1	12.4	17.5	26.4	6.2	0.3
	非適用	事業場	17.5	11.6	6.4	6.1	2.3	0.4	3.4	51.9	19.0	0.1
		労働者	21.4	23.8	5.3	11.6	5.0	1.8	4.8	34.7	19.4	0.7

以上