

2018年3月2日

No.2017-007

## 裁量労働制を巡る混乱を整理する

### ～適正運用の仕組み整備こそ問題の本質～

理事/主席研究員 山田 久

#### 《要 点》

- ◆ 裁量労働制に関するデータの不備をきっかけに国会が紛糾、働き方改革関連法案から裁量労働制拡大に関する部分が削除されることになった。データの不備は論外であるが、いま重要なのは「高度プロフェッショナル制度」の是非も念頭におきつつ、改めてそもそも裁量労働制に制度的欠陥があるかどうかを検証しておくことであろう。
- ◆ 裁量労働制とは「従来の一律的労働時間規制を改め、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある、一定の専門的・裁量的業務に従事する労働者について、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度」である。この制度の趣旨は、経済構造の知識集約化が進むなか、労働時間投入と仕事の成果の関係性が薄れる業務が増えている状況への対応がある。働くサイドからも業務時間と生活時間を柔軟に配分できる仕組みへのニーズが高まっている。こうした労使双方の事情から、労働時間の決定を働き手の自主性に任せる一方、賃金は予め決めた「みなし労働時間」に対応した形で支払う、という制度が考案されたものである。
- ◆ 裁量労働制自体に問題があるわけではなく、それが適正に運用されれば、むしろ経済成長のみならず働き手の満足度向上にとっても望ましいといえる。しかし、業務時間と生活時間を柔軟に配分できるだけの自主性・裁量性が、当該労働者に本当に与えられているか、という点には看過できない課題があり、「みなし労働時間制」がどういったかについての誤解が存在する点に問題がある。さらに、労働時間の決定を働き手の自主性に任せる結果、働き手に健康被害が発生するリスクが高まる可能性は排除できず、適切な健康配慮義務を設けることが、もう一つの重要なポイントである。
- ◆ 以上の考察を念頭に、今回提出が計画されていた法改正案の内容をみると、大枠は妥当とはいえるものの、裁量労働制の本旨を徹底し、本来適用すべき業務に従事する労働者のみに適用がされる状況を、具体的にどうつくるのかに改善の余地がある。加えて、過重労働防止のための健康管理措置があいまいな印象を受ける。そうした点で、最低ラインを確保するという意味で、これら「本来適用すべき業務に従事する労働者にのみ適用されるための仕組みづくり」及び「過重労働防止のための健康管理措置の明確化」が望まれる。改めての法案提出時には、現行法案の大枠を維持しつつも、上記二点の修正・補正を行うことが適切ではないか。
- ◆ 今後国会での議論は「高度プロフェッショナル制度」の是非に移るが、本質的な論点は裁量労働制と同様、制度そのものの妥当性というよりも、①本来適用されるべき労働者を超えて適用されないか、および、②過重労働防止のための健康管理措置が十分に講じられているか、にある。これら2点において、さしあたり現行案は基本的に妥当な内容と考えられる。もっとも、抜け穴がないか国会で審議することが重要であり、必要が出てくれば法案修正・付帯決議等に対応することが妥当であろう。

日本総研『Viewpoint』は、各種時論について研究員独自の見解を示したものです。  
本件に関するご照会は、調査部・山田 久宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-0930

Mail: [yamada.hisashi@jri.co.jp](mailto:yamada.hisashi@jri.co.jp)

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。



働き方改革関連法案をめぐって国会が紛糾している。1月29日、安倍首相は本予算委員会で「裁量労働制で働く人の労働時間が一般労働者よりも短いデータがある」と発言、その後、根拠とするデータに不備があったとして2月14日には答弁を撤回した。さらにその後、厚生労働省が実態調査のデータに異常値が見つかったと発表する事態となり、3月1日の参院予算委員会では、裁量労働制拡大に関する部分を働き方改革関連法案から削除することを首相が表明するに至った。データの不備は論外であるにしても、いま重要なのは「高度プロフェッショナル制度」の是非も念頭におきつつ、改めてそもそも裁量労働制に制度的欠陥があるかどうかを検証しておくことであろう。

## 1 裁量労働制とは

まず、裁量労働制とはそもそも何か。「従来の一律的労働時間規制を改め、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある、一定の専門的・裁量的業務に従事する労働者について、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度」である<sup>1</sup>。具体的には、厚生労働省令及び厚生労働大臣告示によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定める「専門業務型裁量労働制」のほか、事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社などにおいて企画、立案、調査及び分析を行う労働者を対象とした「企画業務型裁量労働制」の2種類がある。

「専門業務型」の導入に当たっては、制度の対象とする業務、労働時間としてみなす時間、健康を確保するための措置の具体的内容、対象となる労働者からの苦情処理のため実施する措置の具体的内容などを労使協定により定めた上で、所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要になる。「企画業務型」については、本社・本店やそれに準じる事業所において、労使委員会を設置し、対象となる業務の具体的な範囲や健康確保のための措置内容などについて話し合い、委員の5分の4以上の多数により議決することが条件になる。さらに、対象となる労働者の個別の同意を得ることで最終的に適用される仕組みである。

ちなみに、採用企業割合は、「専門業務型」で2.5%、「企画業務型」は1.0%に、適用労働者割合ではそれぞれ1.4%、0.4%にとどまっており（平成29年『就労条件総合調査』）、とりわけ「企画業務型」については導入手続きの煩雑さが普及の妨げになっているとの指摘がある。

この制度の趣旨は、経済構造の知識集約化が進むなか、労働時間投入と仕事の成果の関係性が薄れる業務が増えている状況への対応がある一方、働くサイドからも業務時間と生活時間を柔軟に配分できる仕組みへのニーズが高まっている。こうした労使双方の事情から、労働時間の決定を働き手の自主性に任せる一方、賃金は予め決めた「みなし労働時間」に対応した形で支払う、という制度が考案されたものである。

この仕組みの導入に関し、企業サイドとして残業代を抑制したいという思惑が働いたのは否定できないであろう。もっとも、労働時間投入と仕事の成果が比例しない知識労働の場合、効率の悪い労働者の方が効率の良い労働者よりも賃金が多くなるという矛盾が生じる。そうした処遇の公平性の観点も考慮すれば、残業代に一定の枠をかける制度の導入は、労使双方にとって納得性があるといっていよう。

働くサイドも、過半がこれを前向きに受け止めている。労働政策研究・研修機構の調査<sup>2</sup>によれば、

<sup>1</sup> 菅野和夫（2012）『労働法 第十版』弘文堂、376頁、厚生労働省ホームページ。

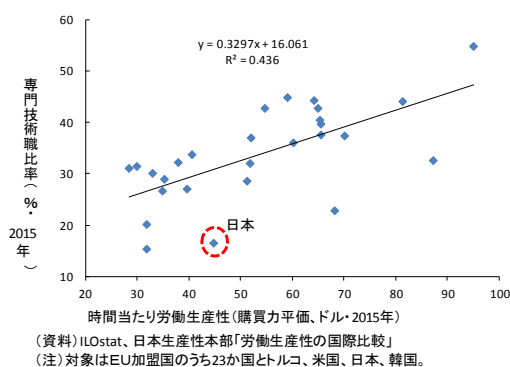
<sup>2</sup> 労働政策研究・研修機構『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果』2014年



裁量労働制の適用を受けている労働者のうち、「専門業務型」で68.2%、「企画業務型」で77.9%が「満足」あるいは「やや満足」と答えており、「不満」「やや不満」はそれぞれ30.0%、20.1%にとどまっている。また、「自分の能力の有効発揮に役立つ」、「仕事の裁量が与えられているので、仕事がやりやすくなる」といった点で、適用が期待通りであったと答えている労働者が多い。

さらに、中長期的に見れば、わが国経済の成長・発展のためには、知識労働者を増やしていく必要があり、裁量労働制が適用されるような労働者タイプの割合が増えていくことが望ましいといえる。こうした知識労働者の典型は、専門職に分類されるプロフェッショナルな労働者といえるが、わが国の時間あたり労働生産性が低い原因の一つに、そうしたタイプの労働者割合が低いことを指摘できる。図表は、時間あたり労働生産性と労働者全体に占める専門職比率の関係性を、主要 OECD 加盟国のデータを用いてプロットしたものである。そこには、専門職比率が高いほど生産性も高いという傾向が読み取れる。

(図表)専門職比率と労働生産性の関係



## 2 問題の所在

こうしてみれば、裁量労働制自体に問題があるわけではなく、むしろ経済成長のみならず働き手の満足度向上にとっても望ましいといえる。しかし、業務時間と生活時間を柔軟に配分できるだけの自主性・裁量性が、当該労働者に本当に与えられているか、という点には看過できない課題がある。裁判で使用者側が敗訴する場合、本来適用できない裁量性の低い労働者に適用しているケースが多いからである。

さらに、「みなし労働時間制」がどういったものであるかについての誤解が存在する点にも問題がある。この「みなし労働時間」は、そもそも与えられた業務を遂行するのに標準的に必要になる労働時間とすることが合理的であり、それに対応した残業代も支払われるべきといえる。このほか、種々の状況変化により、当初の想定を上回って標準的な労働時間が増えたと判断される場合には、みなし労働時間を増やすことが制度の趣旨といえるだろう。そうした点を考慮せず、使用者が裁量労働制は“固定給で働かせ放題”と誤解して適用している場合は、訴訟になった場合は適用を否定される公算が大きい。

つまり、裁量労働制の問題の本質は、制度に根本的な欠陥があるというよりも、本来の条件に合わない形で導入されているケースがみられることにあり、その趣旨を十分に理解していない使用者が少なからず存在することにこそ、問題の所在があるといえる。

さらに、労働時間の決定を働き手の自主性に任せる結果、働き手に健康被害が発生するリスクが高まる可能性は排除できず、適切な健康配慮義務を設けることがもう一つの重要なポイントである。

業務の高度化や事業スピードの迅速化、業務作業の個人化など、仕事のストレスが強く感じられやすくなっている。労働政策研究・研修機構の調査でも、「仕事に区切りをつけられない」や「時間に追われている感覚がある」「自分自身や家庭のことを行う時間がない」と答えている労働者割合が、通常の労働時間勤務者よりも高い。不満な点を聞いた設問では、「労働時間(在社時間)が長い」と、専門業務型で51.9%、企画業務型で45.1%の労働者が回答している。

### 3 対応の方向性

以上の考察を念頭に、今回国会提出が計画されていた裁量労働制に関わる法改正案の内容をみてみよう。その概要は

- ① 企画業務型裁量労働制について、課題解決型提案営業の業務、および、企画立案と現場への展開のPDCAサイクルを通じた社内制度の改善業務を追加する
- ② 労使委員会決議の本社一括届出など手続きを簡素化する
- ③ 裁量労働制の本旨を徹底する
- ④ 客観的な方法その他適切な方法により労働時間を把握する  
となっている。

これをみれば、大枠は妥当といえるものの、裁量労働制の本旨を徹底し、本来適用すべき業務に従事する労働者のみに適用される状況を、具体的にどう担保するのかが漠然としている<sup>3</sup>。加えて、**過重労働防止のための健康管理措置**があいまいな印象を受ける。とりわけ、今回同時に創設が目指されている「高度プロフェッショナル制度」の健康管理措置に比べて弱いともいえる。本来、労使自治の原則に則り、具体的な措置を個別労使の話し合いに任せるのが望ましいが、現実には必ずしも労使対等のもとで適正な措置が講じられる訳ではないのが実情であろう。そうした現実を踏まえ、最低ラインを確保するという意味で、これら「本来適用すべき業務に従事する労働者にのみ適正に適用されるための仕組みづくり」及び「過重労働防止のための健康管理措置の明確化」が望まれる。具体的には、周知のためのパンフレットにとどまらず、チェックリストの作成等によって趣旨を外れた適用を防止する仕掛けを工夫することが考えられるほか、健康管理措置については「高度プロフェッショナル制度」のケース<sup>4</sup>を少なくとも下回ることのない最低ラインを明示することが必要ではないか。

以上を要約すれば、今回提出を計画していた法案は大枠を維持して問題ないと考えられる。ただし、「本来適用すべき業務に従事する労働者にのみ適用される仕組みづくり」および「過重労働防止のための健康管理措置」の2点において、なお不十分なところが残る。改めての法案提出時には、現行法案の大枠を維持しつつも、上記二点の修正・補正を行うことが適切ではないか。

なお、今後国会での議論は「高度プロフェッショナル制度」の是非に移るであろうが、本質的な論点は裁量労働制と同様、制度そのものの妥当性というよりも、①本来適用されるべき労働者を超えて適用されないか、および、②過重労働防止のための健康管理措置が十分に講じられているか、に

<sup>3</sup> 今回、「始業及び終業の時刻の決定」が労働者に委ねられることのほか、勤続年数に関する大臣基準を定め、少なくとも3年の勤務が必要であることを明確化するなど、改正案には適正運用に向けた改善策が盛り込まれていたことは評価されるべきである。

<sup>4</sup> 「1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を与える」ことを義務付けたうえで、イ)勤務時間インターバル規制+深夜業の回数制限、ロ)在社時間等の上限の設定、ハ)1年につき2週間連続の休暇取得、ホ)臨時の健康診断の実施、のうちいずれかの措置を義務付ける、としている。



ある。①については、相当に高い年収、かつ、転職市場が一定程度成立しているプロフェッショナルな職種に限定されており、②についても、むしろ裁量労働制の現行改正案よりも明確な面があるといえる。こうしてみれば、これら2点において、さしあたり現行案は基本的に妥当な内容と考えられる。もっとも、抜け穴がないか国会で審議することが重要であり、必要が出てくれば法案修正・付帯決議等に対応することが求められよう。

最後に付言したいのは、**裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の是非論を超えて、それらを無理に適用するのではなく、無理なく適用できる労働者が増えていく状況こそ、本来目指すべき方向性だ**ということである<sup>5</sup>。それは「働き方改革」が目指すべき方向性にも一致する。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の対象となるべきプロフェッショナル型の労働者が増加し、メリハリをつけた効率的な働き方によって、生活の充実とともに人との交流や自己投資が活発に行われることが広がれば、労働生産性が高まると同時に労働時間も自然に抑えられるからだ。つまり、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の在り方をそれぞれ切り離して考えるのではなく、その他の様々な施策との関連性を考慮して、トータルとしての働き方改革の中に積極的に位置づけていくスタンスが重要といえよう。

以 上

---

<sup>5</sup> 将来的には、裁量労働制と、高度プロフェッショナル制度、管理監督者への適用除外制度を整理し、「産業社会の高度化・情報化のなかで、知的業務に従事する労働者が十分に能力発揮するためには、現在のみなし制を自立的働き方により適合的な適用除外制度に再編する課題が生じている」（菅野（2012）380頁）といえる。ただし、「労働者の心身の健康問題や仕事と生活の調和が強く意識されている現況では、まず節度の無い長時間労働の蔓延をなくすることが前提条件」（同上）となる。

