

裁量労働制の法案化を阻止しよう

経団連 裁量労働制の法制化に執念

前国会における「働きかた改革」関連法案の審議において、企画型裁量労働制の対象業務追加法案は国会に提出されたデータの改ざんが発覚して議論が中断し、結局法案から削除されました。働きかた改革法案では高度プロフェッショナル制度が焦点になっていましたが、経済界、政府が本当に成立させたかったのは裁量労働制とささやかれていました。

法案提出においては、あいまいな個所を残す、別個の逃げ道を作るなどのしのぎ方があります。働きかた改革法案においては、時間外労働の上限規制の導入、長時間労働抑制策・年次有給休暇取得の一部義務化と労働時間の規制を緩める裁量労働制はバーターでした。

裁量労働制の法案を削除した働きかた改革関連法は6月29日に成立しましたが、同日、経団連の中西宏明会長は「残念ながら今回の法案から外れた裁量労働制の対象拡大については、法案の早期の再提出を期待する」というコメントを発表しました。

国会でデータ改ざんが指摘された資料は、厚生労働省実施の「平成25年度労働時間等総合実態調査」と厚労省の要請を受けて管轄のJILPT（労働政策研究・研修機構）が実施した「裁量労働制の労働時間制度に関する調査」。2つとも法案提出のおひざ元で改ざんされました。2つの“データ集約ミス”は偶然なのでしょうか。

その資料をもとに安倍首相は「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」と答弁しました。これが紛糾の発端です。

改ざん前から長時間労働は明らかだった

改ざんされる前の「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」からもすでに裁量労働制の長時間労働の実態は見えてきます。

調査対象事業場は都道府県労働局が無作為に選定しましたが、裁量労働制に係る事業場数を一定数確保するため、専門業務型裁量労働制導入事業場及び企画事業型裁量労働制導入事業場を優先的に選定したといます。11,575事業場を対象に、労働基準監督官が訪問する方法で、13年4月1日時点の実態を調査しました。臨検などを任務としている監督官が全国統一した方法の調査活動でミスを犯すのでしょうか。“ミス”は統計資料作成の段階で犯されました。

調査についてです。データ提出は事業場、つまり使用者への調査です。事業場は何を目

的とした調査かは明らかでした。調査結果はそのことを踏まえて検討する必要があります。事業場での改ざんはなかったのでしょうか。

専門業務型裁量労働制での労働時間は、みなし労働は平均8時間32分です。実際の労働時間は1日の平均時間は9時間20分、各企業で最長の者の平均は12時間38分で、46.6%の事業所で12時間を超えていました。「法定休日労働あり」の割合は、平均的な者は21.9%、最多の者39%、4人に1人以上が法定休日に仕事をしています。年間、最多の者で8.5日、平均的な者で4.0日労働しています。

企画業務型裁量労働制においては、みなし労働は平均8時間19分です。実際の労働時間は1日の平均時間は9時間16分、最長のものは11時間42分で、54.8%の事業所で12時間を超えていました。「法定休日労働あり」の割合は、最多の者29.2%、平均的な者は17.2%です。年間、最多の者で5.8日、平均的な者で3.1日労働しています。

裁量労働制が導入された時のうたい文句からはかけ離れた、四六時中業務のことが頭から離れない状態が作り出されて裁量のゆとりがありません。

この結果を見ても、改ざんしなくても、報告をきちんと分析すれば長時間労働の実態は浮かび上がってきていました。裁量労働制の労働者が一般労働者と比べて短い、労働者は満足しているという結論は出てきません。そのうえで改ざん発覚後の個票データの再検討においては、裁量労働制で働く労働者の1日の労働時間が「1時間以下」だった事業所が25含まれていることが明らかになったのです。最初から経済界、政府にとって都合のいい調査結果ではありませんでした。

そして調査結果から見えてくのは裁量労働制の導入に際して不可欠な労使協定、従業員代表との労使協定の状況です。

調査における全事業所の労使協定についてです。時間外労働・休日労働に関する労使協定は55.2%の事業場が締結しています。していない事業場についての理由は（複数回答）、時間外・休日出勤がない43.0%、労使協定の存在を知らなかった35.2%、締結・届け出を失念した14.0%となっています。労使協定の存在を知らなかった、締結・届け出を失念したは本当にそうなのかどうかはわかりません。

うがった見方をすると、55.2%以外の事業場は労使協定を締結していません。おそらく多くの事業場で裁量労働制導入に際してもきちんとした締結は行われてない可能性があります。労働者は自分の意思で裁量労働を行っているとはいい切れません。強制されています。

「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」開催

厚労省は、経済界と政府の意向を受けて、何が何でも企画型裁量労働制の対象業務を拡大する法案を成立させようとしています。そのため9月20日から「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」が開催されています。準備が早いです。

開催要綱の趣旨です。

「裁量労働制は、時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能とする制度であるが、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や、労働者の裁量と健康を確保する方策等について、課題がある。これらの課題については、平成25年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施した上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について、検討を実施する必要がある。このため、統計学者や労働経済学者、労使関係者を含む専門家からなる検討会を開催し、裁量労働制の実態把握のための新たな調査について、調査設計等の検討を行う。」

調査をやり直して現行の裁量労働制の制度の**適正化を図る**といます。

しかし、長時間労働に至っているからデータが改ざんされたのです。再調査の必要はありません。

違法を合法化する法改正

では、政府と経済界はどのような裁量労働制を狙っているのでしょうか。

17年3月に制度が違法だと指摘された損保ジャパン日本興亜は、嘱託などを除く18,000人の職員のうち、入社4年目以上の総合系、専門系、技術調査系職員6,000人以上に企画業務型裁量労働制を導入していることが明らかになりました。対象外であるはずの一般の営業職にまで適用されています。一般の営業マンのノルマ達成のための残業を「みなし労働制」と扱い無償においやりしました。たんなる残業代の抑制です。違法性を指摘されて廃止しました。

17年12月27日、マスコミは東京労働局などが野村不動産本社など全国4拠点に調査をおこない、社員に企画業務型裁量労働制を適用していたのは違法と是正勧告をしたことを報道しました。

全社員1900人のうち、課長代理級のリーダー職と課長級のマネジメント職の社員系600人に適用していました。社員はマンションの個人向け営業などの業務に就いています。営業で売り込み、“ねばり”の戦術を、企画立案を自律的にこなうと解釈しています。

しかし労働局は「個別営業などの業務に就かせていた実態が全社的に認められた」と指摘し対象業務に該当しないと判断しました。“ねばり”は長時間労働につながります。しかしその分の時間外手当を支払わないのが裁量労働制です。

事実、3月4日には、裁量労働制を違法適用されていた男性が長時間労働により過労自殺し労災認定されていたことがマスコミで報道されました。男性労働者は多い時で1カ月に180時間の残業をしていました。

トヨタは違法すれすれのことをしています。

企画・専門業務の係長クラス（主任級）約1700人に裁量労働制を導入しています。事務職や研究開発に携わる主に30代の係長クラスの総合職約7800人のうち一定以上の自己管理・業務遂行能力を持ち、本人が希望し、所属長、人事部門の承認がある者が対象です。非管理職全体の半数を占めることになります。

残業時間に関係なく毎月17万円（45時間分の残業代に相当）を支給し、さらに一般的に残業代を追加支給しない裁量労働制とは違い、勤務実績を把握して月45時間を超えた分の残業代も支払います。

新制度導入の理由を、自動車産業では自動運転分野などで米グーグルなど異業種との競争が激しくなっていて、仕事のメリハリをつけて創造性と生産性を高める必要があると判断したと説明しています。専門性の高い技術者の間では一律の時間管理の弊害を指摘する声が出ていたといえます。

上司が対象者に時間の使い方の権限を移すといえます。労働者の自己責任が登場します。

9月27日、朝日新聞は三菱電機で14～17年に、システム開発の技術者や研究職の男性5人が長時間労働を原因とする精神障害や脳疾患の発症により労災認定され、うち2人が過労自殺していたと報道しました。5人のうち過労自殺した1人を含む3人には専門業務型裁量労働制が適用されていました。全社員の3分の1にあたる約1万人に裁量労働制を適用されていましたが、今年3月に裁量労働制を全社的に廃止したといえます。

裁量労働制の規制強化を

政府と経済界の裁量労働制の導入の目的は、損保ジャパン日本興亜、野村不動産のようなことを合法化することです。トヨタのように長時間労働を労働者の自己責任にして常態化させます。法律で規制された時間外労働の上限規制は無視されます。

政府、経済界が再度提出しようとしている法案はこのようなことを合法化しようとしています。その結果は三菱電機のような事態を生み出します。

現状において必要なのは規制強化です。

例えば、裁量による労働が行われても、1日当たりの労働は8時間を遵守し、超過した分については、ドイツのように積み立て、後でまとめて休暇に振り替える『労働時間貯蓄口座（ワーキング・タイム・アカウント）』のようなことも可能です。

裁量労働制実態調査に関する専門家検討会を監視し、裁量労働制の法制化反対の声を高めて行かなければなりません。