

No. 1189 (2022. 3.31)

## 裁量労働制をめぐる課題

はじめに

- I 裁量労働制をめぐる経緯と制度の概要
  - 1 裁量労働制の歴史
  - 2 専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制
  - 3 企画業務型裁量労働制の対象拡大をめぐる議論の経緯
  - 4 裁量労働制の実態調査と今後
- II 裁量労働制の現状
  - 1 裁量労働制の採用・適用状況
  - 2 裁量労働制実態調査の結果の概要

III 課題・論点

- 1 長時間労働に伴う過労死や過労自殺・健康被害の懸念
- 2 みなし労働時間と実労働時間の乖離
- 3 収入面での論点
- 4 不適正な運用
- 5 制度の理解不足や労使間の認識の違い
- 6 裁量労働制の対象範囲

おわりに

キーワード：裁量労働制、みなし労働時間、長時間労働、柔軟な働き方

- 裁量労働制は、効率的な働き方による生産性の向上や労働者の柔軟で多様な働き方につながるといった労使双方にとってのメリットが主張される一方、不適正な運用に伴う長時間労働や過労死を助長しかねないと懸念する向きもある。
- 平成 30 年の働き方改革関連法案には、裁量労働制の対象業務拡大等に関する改正事項も盛り込まれる予定であったが、労働時間に係る厚生労働省の統計データの不備が指摘されたことなどの影響もあり、国会提出前に法案から削除された。
- 統計データの不備の問題などを受けて実施された「裁量労働制実態調査」の結果が令和 3 年 6 月に公表された。これを踏まえ、裁量労働制を含む「これからの労働時間制度」について検討が進められている。

国立国会図書館 調査及び立法考査局

社会労働課 なかさと たかし  
中里 孝

第 1 1 8 9 号

## はじめに

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）上、労働時間は休憩時間を除き、1 週 40 時間・1 日 8 時間が基本であり、原則として、使用者は、労働者に、これを超えて労働させてはならない<sup>1</sup>。ただし、同法には、労働時間制度の原則的な枠組みを柔軟化するための特別な制度<sup>2</sup>も設けられている。その一つである「労働時間のみなし制」は、実労働時間による労働時間算定の例外であり、昭和 62 年の労働基準法改正（昭和 63 年 4 月施行）によって設けられた裁量労働制はその一種である<sup>3</sup>。裁量労働制は、「労働の量（実労働時間の長さ）によらず労働の質（成果）による報酬支払いを可能とするという特徴をもつもの」とも言われる<sup>4</sup>。

裁量労働制に対しては、効率的な働き方による生産性の向上や労働者の柔軟で多様な働き方につながるといった労使双方にとってのメリットが主張される一方、不適正な運用に伴う長時間労働や過労死を助長しかねないと懸念する向きもある。

平成 30 年、政府は当初、裁量労働制の対象業務に課題解決型提案営業等を加えることなども「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」（以下「働き方改革関連法案」）に盛り込む予定であったが、労働時間に係る厚生労働省の統計データの不備が指摘されたことなどの影響もあり、裁量労働制に関する点が国会提出前に法案から削除された経緯がある<sup>5</sup>。

令和 3 年 6 月 25 日、統計データの不備の問題などを受けて新たに実施された「裁量労働制実態調査」の結果が公表された<sup>6</sup>。この結果も踏まえ、改めて裁量労働制を含む今後の労働時間制度について、「これからの労働時間制度に関する検討会」<sup>7</sup>で検討されているところである<sup>8</sup>。

本稿では、裁量労働制に係るこれまでの経緯と現状、課題を整理する。

## I 裁量労働制をめぐる経緯と制度の概要

### 1 裁量労働制の歴史

昭和 62 年労働基準法改正によって創設された裁量労働制は、労働時間のみなし制の一種であり、実際の労働時間とは関わりなく、労使で定めた時間を働いたものとみなす制度である<sup>9</sup>。

\* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和 4 年 3 月 24 日である。

<sup>1</sup> 労働基準法第 32 条第 1 項及び第 2 項。ただし、同法第 36 条の規定に基づく協定（いわゆる三六協定）の締結・届出と割増賃金の支払によって、一定の限度時間の範囲内で時間外・休日労働をさせることが可能である。

<sup>2</sup> 法定労働時間の枠を柔軟化する制度として変形労働時間制、フレックスタイム制がある。また、実労働時間による算定という労働時間の算定の仕方に関する特別の制度として、労働時間の通算制、坑内労働の坑口計算制、労働時間のみなし制がある。水町勇一郎『詳解労働法 第 2 版』東京大学出版会、2021、p.710。

<sup>3</sup> 裁量労働制のほかに、事業場外労働のみなし制がある。労働基準法第 38 条の 2

<sup>4</sup> 水町 前掲注(2)、p.731。

<sup>5</sup> 働き方改革関連法案には、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等に関して、時間外労働の上限規制（月 45 時間、年 360 時間を原則とする。）や高度プロフェッショナル制度の創設等が盛り込まれた。「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の概要」2018.4.6. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/topics/bu-kyoku/soumu/houritu/dl/196-31.pdf>>

<sup>6</sup> 厚生労働省「裁量労働制実態調査の概要」2021.6.25. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000797825.pdf>>

<sup>7</sup> 「これからの労働時間制度に関する検討会」厚生労働省 HP <[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou\\_558547\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_558547_00006.html)>

<sup>8</sup> 「規制改革実施計画」の「5 雇用・教育等」において重点的に取り組むとされた事項の一つに「5 社会経済環境や雇用慣行などの変化を踏まえた雇用関係制度の見直し」がある。この中で、「a 厚生労働省は裁量労働制について、現在実施中の実態調査に関して、適切に集計の上、公表を行う。その上で、当該調査結果を踏まえ、労働時間

ただし、休憩、時間外・休日労働、深夜業の規制は排除されない<sup>10</sup>。また、事業者は労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から労働時間の状況を把握する必要がある<sup>11</sup>。

裁量労働制が設けられた背景には、「近年における技術革新、サービス経済化、情報化などのなかで、労働の遂行の仕方について労働者の裁量の幅（自由度）が大きく、その労働時間を一般労働者と同様に厳格に規制することが、業務遂行の実態や能力発揮の観点から見て不適切である専門的労働者が増加した」といった社会経済の変化があった<sup>12</sup>。

さらに、「事業活動の中核にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得る環境づくりをすることが必要である」こと、「労働者の側も自らの知識、技術や創造的な能力をいかし、仕事の進め方や時間配分に関し主体性をもって働きたいという意識が高まって」いることを受け<sup>13</sup>、平成10年労働基準法改正により、企業の本社等の中枢部門で企画、立案等の業務を自らの裁量で遂行する労働者を対象とする新たな裁量労働制が創設された（平成12年4月施行）。以後、従来の裁量労働制は「専門業務型裁量労働制」と称され、新設された裁量労働制は「企画業務型裁量労働制」と称されるようになった<sup>14</sup>。現在の裁量労働制の概要は表1のとおりである。

表1 専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の概要

|            | 対象労働者  | 労働時間                       | 手続   |
|------------|--|----------------------------|--|
| 専門業務型裁量労働制 | 専門性の高い業務（対象19業務に限る）に従事する労働者<br>（例：弁護士、公認会計士、税理士、研究者、大学教授、システムコンサルタント、コピーライター等）                                   | 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。     | 労使協定で以下の事項等を定め、労働基準監督署長へ届出。<br>・その事業場で対象とする業務<br>・みなし労働時間<br>・健康・福祉確保措置<br>・苦情処理措置   |
| 企画業務型裁量労働制 | 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する労働者<br>（例：企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者、企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者等） | 労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。 | 労使委員会で以下の事項等を決議（5分の4以上の多数決）し、労働基準監督署長へ届出。<br>・その事業場で対象とする業務<br>・対象労働者の範囲<br>・みなし労働時間<br>・健康・福祉確保措置<br>・苦情処理措置<br>・本人の同意を得ること、不同意者に対して不利益な取扱いをしないこと |

（出典）労働基準法（昭和22年法律第49号）；労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）；厚生労働省労働基準局「裁量労働制の概要」『現行の労働時間制度の概要』（第2回副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会 資料2）2018.10.2. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000361724.pdf>> 等を基に筆者作成。

の上限規制や高度プロフェSSIONAL制度等、働き方改革関連法の施行状況も勘案しつつ、労使双方にとって有益な制度となるよう検討を開始する」とされ、「a:令和3年調査結果公表、調査結果が得られ次第検討開始」とされている。「規制改革実施計画」（令和3年6月18日閣議決定）内閣府HP <<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/keikaku/210618/keikaku.pdf>>

<sup>9</sup> 例えば、労使で定めた1日当たりのみなし労働時間が8時間であった場合、実際の労働時間が9時間であっても、7時間であっても労働者に支払われる賃金は変わらない。

<sup>10</sup> 例えば、法定労働時間（1日8時間・週40時間が原則）を超えるみなし労働時間を設定した場合には、1日8時間を超える時間分については時間外労働となるため割増賃金が必要とされる（いわゆる三六協定の締結・届出も必要）。また、深夜（22:00-5:00が原則）や法定休日に業務を行った場合にも割増賃金が必要とされる。さらに、休憩時間に関する規制も適用される。

<sup>11</sup> 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法関係の解釈等について」（平成30年12月28日基発1228第16号）厚生労働省HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/000465070.pdf>>

<sup>12</sup> 菅野和夫『労働法 第12版』弘文堂，2019，p.544.

<sup>13</sup> 厚生労働省労働基準局「労働時間法制の主な改正経緯について」（第2回副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会 資料1）2018.10.2，p.6. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000361723.pdf>>

<sup>14</sup> 菅野 前掲注(12)，p.545.

## 2 専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制

### (1) 専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制の対象者は、専門性の高い業務<sup>15</sup>に従事する労働者である（表1）。対象業務について当初は新商品又は新技術の研究開発などの5業務が例示されていたが、平成5年労働基準法改正に伴い省令で限定列挙された。その後、告示による3度の対象業務拡大の結果、現在の対象業務数は19となっている。具体的には、弁護士や公認会計士、税理士といった士業のほか、研究者、大学教授、システムコンサルタント、コピーライター等である<sup>16</sup>。

事業者が専門業務型裁量労働制を導入するためには、書面による労使協定<sup>17</sup>で、①対象業務（法令により定められた19業務に限る。）、②みなし労働時間、③対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと、④労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置を使用者が講ずること、⑤苦情処理措置を使用者が講ずること、等を定めなければならない<sup>18</sup>。労使協定は所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない<sup>19</sup>、労使協定で定めた時間（みなし労働時間）を労働したものとみなされる<sup>20</sup>。

### (2) 企画業務型裁量労働制

企画業務型裁量労働制の対象者は、事業の運営に関する業務についての企画、立案、調査及び分析の業務<sup>21</sup>に従事する労働者である（表1）。

具体的には、企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者や、企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者等である<sup>22</sup>。対象者は「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」<sup>23</sup>でなければならない<sup>24</sup>。また、使用者が対象業務に就かせる者は「対象業務に常態として従事していることが原則」<sup>25</sup>である。

<sup>15</sup> 「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務」（労働基準法第38条の3第1項第1号）及び厚生労働大臣の指定する業務。

<sup>16</sup> 東京労働局労働基準監督署「専門業務型裁量労働制の適正な導入のために」<<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000501876.pdf>>; 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第24条の2の2第2項; 「労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める件」（平成9年労働省告示第7号）

<sup>17</sup> 労働基準法第38条の3第1項「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定」

<sup>18</sup> 労働基準法第38条の3第1項

<sup>19</sup> 労働基準法施行規則第24条の2の2第4項

<sup>20</sup> 労働基準法第38条の3第1項

<sup>21</sup> 「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」労働基準法第38条の4第1項第1号

<sup>22</sup> 「裁量労働制の現行制度の概要及び経緯等について」（第1回これからの労働時間制度に関する検討会 資料3）2021.7.26, p.3. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000809286.pdf>>

<sup>23</sup> 労働基準法第38条の4第1項第2号

<sup>24</sup> 「例えば、大学の学部を卒業した労働者であつて全く職務経験がないものは、客観的にみて対象労働者に該当し得ず、少なくとも3年ないし5年程度の職務経験を経た上で、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であるかどうかの判断の対象となり得るものであることに留意することが必要である。」「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」（平成11年12月27日労働省告示第149号）<<https://www.mhlw.go.jp/www2/info/download/19991227/bet3p.pdf>>

<sup>25</sup> 同上

事業者が企画業務型裁量労働制を導入する<sup>26</sup>ためには、労働者側委員が半数を占める<sup>27</sup>労使委員会において、①対象業務、②対象労働者の範囲、③みなし労働時間、④労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置を使用者が講ずること、⑤苦情処理措置を使用者が講ずること、⑥労働者の同意を得なければならないこと、不同意労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと、等を委員の5分の4以上の多数によって決議しなければならない<sup>28</sup>。労使決議は所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない<sup>29</sup>、労使決議で定めた時間（みなし労働時間）を労働したもののみなされる<sup>30</sup>。

専門業務型裁量労働制よりも導入に慎重な要件となっているが、これは「企画業務型の対象業務は、チーム型で就労するホワイトカラー業務の一部であり、その適切な範囲を慎重に定める必要があるからである」<sup>31</sup>とされる。

### 3 企画業務型裁量労働制の対象拡大をめぐる議論の経緯

平成29年の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」には、企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型の開発提案業務」<sup>32</sup>と「裁量的にPDCAを回す業務」<sup>33</sup>を追加することや労働者の健康を確保するための措置に関する内容等が盛り込まれ、平成30年の通常国会に働き方改革関連法案が提出される予定であった<sup>34</sup>。

平成30年、第196回国会における質疑の中で、裁量労働制で働く労働者の労働時間は平均的な者で比べれば一般労働者よりも短いというデータがある旨の答弁がなされた<sup>35</sup>。ところが、答弁の根拠となる厚生労働省の調査（「平成25年度労働時間等総合実態調査」<sup>36</sup>）に係り、一般労

<sup>26</sup> 導入できる事業場について当初は本社・本店に限定されていたが、平成15年の労働基準法改正によって本社等に限定しないこととされた。「企画業務型裁量労働制について」（「平成18年における「企画業務型裁量労働制」の導入状況について」参考資料）2007.6.8. 厚生労働省東京労働局 HP <[https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news\\_topics/houdou/2007/20070608-sairyo\\_shiryu.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/houdou/2007/20070608-sairyo_shiryu.html)>

<sup>27</sup> 労働基準法第38条の4第2項第1号「当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。」

<sup>28</sup> 労働基準法第38条の4第1項。なお、労使委員会の決議は当初は全会一致とされていたが、平成15年の労働基準法改正によって、委員の5分の4以上の多数によるものと緩和された。

<sup>29</sup> 労働基準法施行規則第24条の2の3第1項

<sup>30</sup> 労働基準法第38条の4第1項

<sup>31</sup> 島田陽一「労働時間法制改革の到達点と今後の課題」『RIETI Discussion Paper Series』19-J-010, 2019.3, p.10. <<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/19j010.pdf>>

<sup>32</sup> 「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。）」、課題解決型提案営業などと言われる。

<sup>33</sup> 「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務」

<sup>34</sup> 「「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」の答申」2017.9.15. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177380.html>>

<sup>35</sup> 安倍晋三内閣総理大臣（当時）は次のように発言している。「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いうことは御紹介させていただきたいと思えます。」（第196回国会衆議院予算委員会議録第2号 平成30年1月29日 p.27.）

<sup>36</sup> 厚生労働省労働基準局「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」（第104回労働政策審議会労働条件分科会資料 No.2-1）2013.10.30. <[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/shiryu2-1\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/shiryu2-1_1.pdf)>

働者と裁量労働制対象者の労働時間の比較の仕方が不適切であった<sup>37</sup>ことなどが明らかとなったことの影響もあり、働き方改革関連法案の国会提出前の段階で当該法案から企画業務型裁量労働制に関する改正事項は削除されることとなった。その後、同国会において働き方改革関連法案は可決・成立し、時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度<sup>38</sup>の創設が決まった。その際、裁量労働制については労働政策審議会において検討ないし議論を行う旨の附帯決議がなされた<sup>39</sup>。

#### 4 裁量労働制の実態調査と今後

平成30年9月20日、「平成25年度労働時間等総合実態調査」に関する問題点を踏まえ、裁量労働制の実態調査のため、標本や調査票の設計から集計に至るまでの一連の統計調査のプロセス全体を適切に行うことを目指して「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」<sup>40</sup>が設置され、検討が開始された。

同検討会による裁量労働制実態調査の結果は令和3年6月25日に公表された。この調査結果を踏まえ、裁量労働制の在り方について検討していくとされ<sup>41</sup>、内閣府規制改革推進室も規制改革の当面の主な課題の一つとして挙げている<sup>42</sup>。

令和3年7月26日には、裁量労働制その他の労働時間制度について検討を行うことを目的とした「これからの労働時間制度に関する検討会」が開催され、労使双方からのヒアリングも行いながら検討が進められている。

## II 裁量労働制の現状

### 1 裁量労働制の採用・適用状況

直近5年間の各種のみなし労働時間制の採用・適用状況は表2のとおりである。なお、事業場外のみなし労働時間制は、「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」制度である<sup>43</sup>。同制度は、外回りの営業、報道記者、出張の場合などに用いられることが多い<sup>44</sup>。

<sup>37</sup> 「裁量労働制の現行制度の概要及び経緯等について」（第1回これからの労働時間制度に関する検討会 資料3）2021.7.26, p.7. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000809286.pdf>>

<sup>38</sup> 創設された高度プロフェッショナル制度は、「高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上以上の休日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度」である。厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「高度プロフェッショナル制度—わかりやすい解説—」2022.2, p.1. <<https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>>

<sup>39</sup> 第196回国会衆議院厚生労働委員会議録第23号 平成30年5月25日 p.13; 第196回国会参議院厚生労働委員会会議録第24号 平成30年6月28日 pp.19-20.

<sup>40</sup> 「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」厚生労働省 HP <[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou\\_503103\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_503103_00001.html)>

<sup>41</sup> 「第7回「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」議事録」2021.6.25. 同上 <[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_20573.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20573.html)>

<sup>42</sup> 「規制改革の主な成果と当面の課題について」の「〇多様で柔軟な働き方・自律的なキャリア形成に向けた環境整備」の中で「裁量労働制を含めた労働時間制度について、厚生労働省の実態調査の結果を踏まえて、労働時間の上限規制や高度プロフェッショナル制度等、働き方改革関連法案の施行状況も勘案しつつ、労使双方にとって有益な制度となるような検討を行う。」とされている。内閣府規制改革推進室「規制改革の主な成果と当面の課題について」（第11回規制改革推進会議 資料3）2021.8.23, p.4. <[https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/committee/210823/210823general\\_03.pdf](https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/committee/210823/210823general_03.pdf)>

<sup>43</sup> 労働基準法第38条の2第1項

<sup>44</sup> 水町勇一郎『労働法 第7版』有斐閣, 2018, p.281.

表2 みなし労働時間制の採用企業・適用労働者割合

(単位:%)

|                 |              | 平成29年 | 平成30年 | 平成31年 | 令和2年 | 令和3年 |
|-----------------|--------------|-------|-------|-------|------|------|
| みなし労働時間制採用企業    |              | 14.0  | 15.9  | 14.2  | 13.0 | 13.1 |
| 制度の種類<br>(複数回答) | 事業場外みなし労働時間制 | 12.0  | 14.3  | 12.4  | 11.4 | 11.4 |
|                 | 専門業務型裁量労働制   | 2.5   | 1.8   | 2.3   | 1.8  | 2.0  |
|                 | 企画業務型裁量労働制   | 1.0   | 0.8   | 0.6   | 0.8  | 0.4  |
| みなし労働時間制適用労働者   |              | 8.5   | 9.5   | 9.1   | 8.9  | 8.2  |
| 制度の種類           | 事業場外みなし労働時間制 | 6.7   | 7.9   | 7.4   | 7.6  | 6.7  |
|                 | 専門業務型裁量労働制   | 1.4   | 1.3   | 1.3   | 1.0  | 1.2  |
|                 | 企画業務型裁量労働制   | 0.4   | 0.3   | 0.4   | 0.2  | 0.3  |

\* 就労条件総合調査では、基本的に調査対象の企業全体の全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）を対象としている。

(出典) 厚生労働省「就労条件総合調査」各年版を基に筆者作成。

## 2 裁量労働制実態調査の結果の概要

「平成25年度労働時間等総合実態調査」は、労働基準監督官が臨検監督の一環として事業場を訪問し、使用者からの聞き取りや関係書類の確認により労働時間等を把握したものであった<sup>45</sup>のに対し、令和3年に公表された「裁量労働制実態調査」<sup>46</sup>は、事業場と労働者の双方を調査対象とし、調査票を用いて行われた。事業場を対象とした調査票には人事担当部門等が回答し、労働者を対象とした調査票には労働者本人が回答するものであった。

裁量労働制実態調査は、①全国の裁量労働制が適用されている事業場（以下「適用事業場」）、②全国の裁量労働制が適用されていない事業場（以下「非適用事業場」）、③適用事業場において裁量労働制が適用されている労働者（以下「適用労働者」）、④非適用事業場において裁量労働制が適用される業務に相当する対象業務に従事する労働者（以下「非適用労働者」）を対象とする4調査から成る（以下、事業場を対象とした調査である①、②を「事業場調査」、労働者を対象とした調査である③、④を「労働者調査」と呼ぶ。）。また、①、③は、専門業務型裁量労働制を対象としたもの（以下「専門型」）と、企画業務型裁量労働制を対象としたもの（以下「企画型」）を含んでいる<sup>47</sup>。

裁量労働制実態調査に関しては、調査で得られたデータを基に計量経済学的分析を行った「裁量労働制の労働環境に与える影響の分析」（以下「二次分析」）<sup>48</sup>もある。裁量労働制実態調査の主な概要及び二次分析の結果は次のとおりである<sup>49</sup>。

<sup>45</sup> 「第1回「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」議事録」2018.9.20. 厚生労働省 HP <[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000203825\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000203825_00005.html)>

<sup>46</sup> 厚生労働省 前掲注(6)

<sup>47</sup> 裁量労働制実態調査では、「専門業務型裁量労働制」を「専門型裁量労働制」、「企画業務型裁量労働制」を「企画型裁量労働制」としている。

<sup>48</sup> 東京大学政策評価研究教育センター「裁量労働制の労働環境に与える影響の分析」（第7回裁量労働制実態調査に関する専門家検討会 資料3 裁量労働制実態調査の二次分析（川口構成員 提出資料））2021.6.25. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000797846.pdf>>

<sup>49</sup> 以下、II2における記述の出典は脚注に明示がない限り、「二次分析」と記載した内容については同上、それ以外については厚生労働省 前掲注(6)である。

### (1) 労働時間と睡眠時間

労働者調査の結果によると、適用労働者の「1日の平均労働時間数」が9時間0分であったのに対し、非適用労働者の場合は8時間39分であり<sup>50</sup>、両者を比較すると適用労働者の労働時間の方が21分長かった<sup>51</sup>。労働時間が週60時間以上の労働者の割合を見ると、適用労働者の場合が9.3%、非適用労働者の場合が5.4%であり、適用労働者の方が高かった<sup>52</sup>。深夜に仕事をすることがある労働者の割合も非適用労働者に比べて高かった<sup>53</sup>。

仕事のある日の1日の平均睡眠時間数は、適用労働者が6時間9分であるのに対して非適用労働者は6時間10分であった<sup>54</sup>。

### (2) 健康状態の認識及び健康・福祉確保措置の認識状況

労働者に対して健康状態を尋ねた結果について、「よい」と「まあよい」の回答を合計すると、適用労働者では60.5%、非適用労働者では56.6%となり、適用労働者の方が3.9ポイント高かった。二次分析の結果では、健康状態については「適用労働者の方が非適用労働者と比べて健康状態がよいと答える傾向がある」とされている<sup>55</sup>。適用労働者に対する問いで、勤め先に「健康・福祉確保措置が設けられていることを知らない」とする回答は6.4%であった。

### (3) みなし労働時間に対する認識

労働者調査によると、「みなし労働時間の認知状況別労働者割合」は、「分かる」が59.4%、「分からない」が38.1%となっており<sup>56</sup>、適用労働者の約4割が自身に適用されているみなし労働時間を把握していなかった。また、「分かる」と回答した適用労働者が回答した1日の平均みなし労働時間数は7時間38分<sup>57</sup>であったのに対し、事業場調査における1日の平均みなし労働時間数は8時間14分<sup>58</sup>であり、両者の間に開きがあった<sup>59</sup>。

### (4) 裁量の程度

業務遂行を行うに当たっての労働者本人の裁量の程度を問う設問に対しては、適用事業場調査と適用労働者調査の双方とも、いずれの項目<sup>60</sup>についても適用労働者本人が決めているとす

<sup>50</sup> ただし、1週間の平均労働日数は適用労働者が5.03日であったのに対し、非適用労働者は4.97日であった。

<sup>51</sup> 労働者票についての二次分析の結果では、「労働者全体で見たときに裁量労働制の適用が労働時間の増加に影響を及ぼす」とされている。

<sup>52</sup> 1週間の労働時間階級別労働者割合について「階級での回答を含む」の場合。

<sup>53</sup> 「深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に仕事をすること」について、非適用労働者は「よくある」が3.1%、「ときどきある」が14.7%であるのに対し、適用労働者は「よくある」が9.4%、「ときどきある」が24.9%であった。

<sup>54</sup> 二次分析の結果では、「裁量労働制の適用で睡眠時間は若干長くなるという結果となった」とされている。東京大学政策評価研究教育センター 前掲注(48), p.29。

<sup>55</sup> 同上, p.43. なお、メンタルヘルスについては「項目全体をみて評価すると、適用労働者と非適用労働者のグループ間に統計的に有意な差はない」とされている。

<sup>56</sup> 専門型は「分かる」が58.0%、「分からない」が40.1%。企画型は「分かる」が68.0%、「分からない」が27.4%。

<sup>57</sup> 総数の場合。専門型の場合は7時間38分、企画型の場合は7時間39分。

<sup>58</sup> 総数の場合。専門型がいる場合は8時間16分、企画型がいる場合は8時間9分。いずれも労働日数加重平均。

<sup>59</sup> この点については、労働者調査のみなし労働時間の回答に、通常考えにくい4時間未満又は12時間超の調査票が含まれていたとされる。こうした調査票をエラーとして除いて集計した場合には、ほとんど差がなくなった。

<sup>60</sup> 「業務の目的、目標、期限等の基本的事項」、「具体的な仕事の内容・量」、「進捗報告の頻度」、「業務の遂行方法、時間配分等」、「出退勤時間」の5項目で事業場調査、労働者調査いずれも同じ項目である。



る回答の割合が高かった<sup>61</sup>。このことから一定の裁量を持って働いている適用労働者が多いことが窺われる。他方、上司（又は社内の決まり）等が適用労働者に相談せずに決めているとする回答も一定程度存在した<sup>62</sup>。適用労働者調査の「働き方の認識状況別労働者割合」（複数回答）でも「仕事に裁量がない（又は小さい）」が10.7%あったことから、裁量労働制を適用されながら十分な裁量を有していない労働者が存在している可能性もある。

### （5）満足度及び働き方の認識状況

裁量労働制に対する適用労働者の満足度は、「満足している」（41.8%）、「やや満足している」（38.6%）で、約8割が満足している。

また、働き方の認識状況（複数回答）については、「時間にとらわれず柔軟に働くことで、ワークライフバランスが確保できる」（50.4%）が最も高く、次いで「仕事の裁量が与えられることで、メリハリのある仕事ができる」（48.9%）、「効率的に働くことで、労働時間を減らすことができる」（45.7%）となっている。他方、ネガティブな内容としては、「業務量が過大である」（23.8%）、「賃金などの処遇が悪い」（20.1%）、「休暇が取りにくい」（19.0%）といった回答の割合が高かった<sup>63</sup>。

### （6）制度の見直しの必要性

適用事業場調査における裁量労働制に対する意見で、「制度を見直すべき」とした事業場は専門型で15.8%、企画型では39.7%であり、企画型では最も回答割合の高い意見であった<sup>64</sup>。「見直すべき」とした事業場の意見（複数回答）の内容別事業場割合は、専門型、企画型共に「対象労働者の範囲を見直すべき」が高く<sup>65</sup>、双方とも対象労働者の範囲が「狭い」とする事業場の割合が高かった<sup>66</sup>。具体的には、専門型では「法令上規定された業務に限らず、業務遂行の手段や時間配分について、使用者が具体的な指示をしない業務は、対象業務として認めるべき」、企画型では「指針上規定されているように、対象業務に「常態として」従事していなくとも、「主として」従事していればよいものとするべき」<sup>67</sup>とする事業場の割合が高かった。

適用労働者調査では、専門型、企画型共に「今のままでよい」とする労働者の割合が最も高かったが、「制度を見直すべき」も約4分の1を占めた。「見直すべき」とした労働者の意見（複数回答）の内容別労働者割合は、企画型では、「対象労働者の範囲を見直すべき」が最も高く<sup>68</sup>、「労働者の健康やワークライフバランスにより配慮されるようにすべき」、「業務遂行に

<sup>61</sup> 適用事業場調査の場合、いずれの項目についても回答割合が最も高かったのは「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」であった。適用労働者調査の場合、「上司に相談の上、自分が決めている」の回答割合が最も高い傾向にあり、「上司に相談せず、自分が決めている」の回答割合が最も高い項目もあった（専門型の場合の「業務の遂行方法、時間配分等」及び「出退勤時間」と企画型の場合の「出退勤時間」）。

<sup>62</sup> 例えば、適用労働者調査の場合、「具体的な仕事の内容・量」について「自分に相談なく、上司（又は社内の決まり）が決めている」と回答した労働者の割合は、専門型で7.1%、企画型で6.8%であった。

<sup>63</sup> 非適用労働者の場合、「業務量が過大である」（21.3%）、「賃金などの処遇が悪い」（18.1%）、「休暇が取りにくい」（15.2%）。

<sup>64</sup> 「今のままでよい」、「制度を見直すべき」、「特に意見はない」、「分からない」、「不明」からの5択。

<sup>65</sup> 専門型で62.2%、企画型で71.6%。なお、企画型では「手続負担を軽減すべき」（76.5%）が最も高かった。

<sup>66</sup> 「対象労働者の範囲を見直すべき」とした適用事業場における意見別事業場割合は、「狭い」が専門型で73.6%、企画型で94.0%であった。

<sup>67</sup> 「指針」は、前掲注(24)。前述のように使用者が対象業務に就かせる者は「対象業務に常態として従事していることが原則」とされている。

<sup>68</sup> 「対象労働者の範囲を見直すべき」とした企画型の適用労働者の意見別労働者割合は、「狭い」が23.0%、「広い」が31.2%、「範囲が不明確」が44.0%であった。

当たって、労働者の裁量がより確保されるようにすべき」は専門型、企画型共に高かった。

## (7) 収入

適用労働者に対する特別手当制度がある適用事業場は専門型で 51.2%、企画型で 64.0%であり、1 か月ごとに支払われている事業場における特別手当の 1 か月の平均金額は専門型で 73,545 円、企画型で 85,401 円であった。双方とも、特別手当の名目は「通常の所定労働時間を超える残業代として」が最も高く、次いで「業務遂行の能力が高いことへの見合いとして」であった。

二次分析の結果では、「非適用労働者と比べて適用労働者の方が約 13%賃金面でよりよい処遇を受けている傾向にある」とされている<sup>69</sup>。

## III 課題・論点

### 1 長時間労働に伴う過労死や過労自殺・健康被害の懸念

裁量労働制実態調査において、適用労働者の方が非適用労働者よりも労働時間が長いという結果であった（Ⅱ2(1)）。

不適正な運用も含め裁量労働制として働いていた労働者が過労自殺し労災認定された事例もあり<sup>70</sup>、裁量労働制をめぐるっては長時間労働やそれに伴う健康被害を懸念する声がある。

裁量労働制対象者<sup>71</sup>を含む過去 5 年間の脳・心臓疾患及び精神障害に関する労災補償状況（支給決定件数）は表 3 のとおりである。

表 3 脳・心臓疾患及び精神障害に関する労災補償状況（支給決定件数）

|        |          | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | 計     |
|--------|----------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| 脳・心臓疾患 | 総数       | 260    | 253    | 238    | 216   | 194   | 1,161 |
|        | 裁量労働制対象者 | 1      | 4      | 1      | 2     | 1     | 9     |
|        | 専門業務型    | 1      | 4      | 1      | 2     | 1     | 9     |
|        | 企画業務型    | 0      | 0      | 0      | 0     | 0     | 0     |
| 精神障害   | 総数       | 498    | 506    | 465    | 509   | 608   | 2,586 |
|        | 裁量労働制対象者 | 1      | 10     | 5      | 7     | 5     | 28    |
|        | 専門業務型    | 1      | 8      | 5      | 7     | 5     | 26    |
|        | 企画業務型    | 0      | 2      | 0      | 0     | 0     | 2     |

\* 平成 28 年度は裁量労働制として法定要件を満たしていた事案。平成 29 年度以降分は、裁量労働制として働いていたが法定要件を満たしていない事案も含まれる。

\*\* 支給決定件数は、当該年度中に「業務上」と認定した件数。

(出典) 「令和 2 年度「過労死等の労災補償状況」を公表します」 2021.6.23. 厚生労働省 HP <[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_19299.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19299.html)> を基に筆者作成。

<sup>69</sup> 東京大学政策評価研究教育センター 前掲注(48), p.29.

<sup>70</sup> 「裁量労働、社員が過労自殺 違法適用の野村不動産 労災申請契機 異例の指導」『朝日新聞』2018.3.4; 「三菱電機 裁量制の 3 人労災 14~17 年 過労自殺も」『朝日新聞』2018.9.27.

<sup>71</sup> 平成 29 年度以降は、裁量労働制として働いていたが、法定要件を満たしていない事案も含まれている。裁量労働制については、「裁量労働制を適用していると言い張って、労働者を騙す会社は後を絶たない」との指摘もある。今野晴貴「裁量労働制の「偽装」や「強制」が横行？ 新調査から見えてきた実態」2021.6.26. Yahoo! JAPAN ニュース HP <<https://news.yahoo.co.jp/byline/konnoharuki/20210626-00244915>>

昭和 62 年労働基準法改正（昭和 63 年 4 月施行）により創設された裁量労働制は 30 年にわたる実績のある制度であることから、「裁量労働制自体が過労死・過労自殺を誘発する制度であるかのような議論も冷静さに欠けるように思われる」、「一般的な労働者の長時間労働の抑制を実現することが裁量労働制が本来の機能を果たす基礎的条件である」とする見方もある<sup>72</sup>。

## 2 みなし労働時間と実労働時間の乖離

みなし労働時間に関して、昭和 63 年 1 月の行政通達<sup>73</sup>では「労使協定において、裁量労働に該当する業務を定め、当該業務の遂行に必要とされる時間を定めた場合には、当該業務に従事した労働者は、当該協定で定める時間労働したものとみなされるものであること」、「当該業務の遂行に必要とされる時間は、一般的に、時とともに変化することが考えられるものであり、一定の期間ごとに協定内容を見直すことが適当である」などとされている。企画業務型裁量労働制については指針において、みなし労働時間について決議するに当たっては、労使委員会の委員は、「対象業務の内容を十分検討するとともに、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度について使用者から十分な説明を受け、それらの内容を十分理解した上で、適切な水準のものとなるよう決議することが必要であることに留意することが必要である」とされている<sup>74</sup>。

みなし労働時間と実労働時間の乖離については、「実労働時間がみなし時間数と乖離している場合は適法性を失うと解すべきであろう。みなし時間数自体が適切な水準といえない場合も同じである」とする見解がある<sup>75</sup>。他方、裁量労働におけるみなし時間制は実労働時間数とは切断されたものであるとし、「みなし時間は実労働時間と対応したものでなければならないと理解する向きがあるが、条文構造に照らしても、制度趣旨の理解としても適切ではない」とする見解もある<sup>76</sup>。

みなし労働時間と実労働時間の対応を求める立場からは、「協定時間と通常必要時間の一致はこの制度の根幹にかかわる不可欠の条件」とし、「協定時間と通常必要時間（現実時間）の遊離を防止するシステム（例えば、過去 3 年間の労働時間の平均実績を協定時間とするなど）が是非とも必要である」といった提言がある<sup>77</sup>。また、「みなし労働時間と実労働時間の乖離が著しい状況が常態化している場合に、遡って適用を認めないことを明文で法制化」するなどの規制強化が必要であるとの主張もある<sup>78</sup>。

## 3 収入面での論点

前述のように裁量労働制実態調査の結果の二次分析によれば、裁量労働制適用労働者の方が、

<sup>72</sup> 島田陽一「柔軟な労働時間制度における裁量労働制の意義と機能」『労働調査』576号、2018.7、pp.4-5。

<sup>73</sup> 「改正労働基準法の施行について」（昭和 63 年 1 月 1 日基発第 1 号・婦発第一号）厚生労働省 HP <[https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=00tb1899&dataType=1&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb1899&dataType=1&pageNo=1)>

<sup>74</sup> 「労働基準法第 38 条の 4 第 1 項の規定により同項第 1 号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」前掲注(24)

<sup>75</sup> 土田道夫『労働契約法 第 2 版』有斐閣、2016、p.365。

<sup>76</sup> 荒木尚志『労働法 第 4 版』有斐閣、2020、p.209。

<sup>77</sup> 山口浩一郎「提言 裁量労働制の見直しに必要なこと」『日本労働研究雑誌』702号、2019.1、p.3。<<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2019/01/pdf/003.pdf>>

<sup>78</sup> 塩見卓也「裁量労働制の制度上の問題点と論点」（過労死防止学会第 4 回大会 大会報告原稿）2018.6.3、p.7。<[https://www.jskr.net/wp-content/uploads/2019/02/20180603-4\\_Shiomi\\_rep.pdf](https://www.jskr.net/wp-content/uploads/2019/02/20180603-4_Shiomi_rep.pdf)>

賃金面でより良い処遇を受けている傾向にある。ただし、裁量労働制については、使用者が残業代を削減する目的で不適切に利用する実態があるとする指摘もある<sup>79</sup>。

収入面に関しては、「裁量労働制が実労働時間に対する割増賃金規制を排除する制度であることから、それを補うだけの経済的処遇を合理性の判断要素と解すべきである」とする見解がある<sup>80</sup>。また、裁量労働制の対象となったことで従来よりも経済的に大きな不利益を受けることがないよう、「裁量労働手当などの創設が必要であるが、これが法的に制度内在的な仕組みになっていない問題点がある」とする見解もある<sup>81</sup>。

#### 4 不適正な運用

裁量労働制をめぐるのは、①対象外業務への適用<sup>82</sup>、②裁量性の乏しい業務/労働者への適用<sup>83</sup>、③導入手続等の不備<sup>84</sup>、といった制度の不適正な運用が見られ、それぞれ裁判例もある。

平成30年8月7日には、裁量労働制を採用している事業場において法令に従った運用がなされているかどうかを事業主自らが点検した結果を厚生労働省が公表している<sup>85</sup>。これによれば、「自主点検の結果、改善が必要と考えられる事業場」の割合が最も大きい項目は専門業務型における「労使協定の周知状況」の4.9%であり、その他の項目は0.04~4.4%であった。

裁量労働制の適正な運用に係る取組としては、平成30年1月1日から、裁量労働制を採用している場合、労働者を募集する際の労働条件にみなし労働時間を明示することを義務付けたことが挙げられる<sup>86</sup>。また、平成31年1月25日には、前年末に閣議決定された「労働施策基本方針」<sup>87</sup>を踏まえ、複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業において裁量労働制の不適正な運用実態が認められた場合に企業名を公表する等の際の手続が定められている<sup>88</sup>。

裁量労働制には、「裁量労働制を適用できない業務・労働者に対し違法適用し、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く、しかもその被害が潜在化しやすいという問題がある」などとして、「使用者側が濫用しやすい構造的欠陥があるといえる」とする見方がある<sup>89</sup>。適正に適用されるための仕組みづくりや過重労働の防止のため、「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

<sup>79</sup> 「裁量労働制 定額働かせ放題の闇」『朝日新聞』2019.5.27.

<sup>80</sup> 土田 前掲注(75), p.360.

<sup>81</sup> 島田 前掲注(31), p.9.

<sup>82</sup> 裁判例として、レガシィほか1社事件（税理士資格を持たず、税理士の補助業務を行っていた労働者に対して専門業務型裁量労働制が適用されていた。東京高等裁判所平成26年2月27日判決）、エーディーディー事件（「情報処理システムの分析又は設計の業務」に当たらないプログラミング業務や営業活動にも従事していた労働者に対して専門業務型裁量労働制が適用されていた。大阪高等裁判所平成24年7月27日判決）。

<sup>83</sup> 裁判例として、同上のエーディーディー事件（下請けの会社が情報処理システムの設計の一部しか受注しておらず、納期も短く、下請けで業務に従事する労働者にとって業務遂行の裁量性がかなりなくなっていた。）。

<sup>84</sup> 裁判例として、乙山彩色工房事件（労使協定を締結した際の労働者代表が適法に選出されておらず、就業規則も労働者に適切に周知されていなかった。京都地方裁判所平成29年4月27日判決）。

<sup>85</sup> 「裁量労働制の運用の適正化に向けた自主点検の結果について公表します」2018.8.7. 厚生労働省 HP <[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_00768.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00768.html)>

<sup>86</sup> 厚生労働省・都道府県労働局「労働者を募集する企業の皆様へ」2020.1. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000602657.pdf>>

<sup>87</sup> 「労働施策基本方針」（平成30年12月28日閣議決定）厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/000465363.pdf>>

<sup>88</sup> 厚生労働省「裁量労働制に係る指導・公表制度について」2019.1.25. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000473546.pdf>>

<sup>89</sup> 塩見卓也「裁量労働制の提案はなぜ失敗したのか」『法学セミナー』63巻7号, 2018.7, p.40.

置については「高度プロフェッショナル制度」のケース<sup>90</sup>を少なくとも下回ることはない最低ラインを明示することが必要ではないか<sup>91</sup>との意見もある。

不適正な運用に対しては労働基準監督官による監督指導も求められる。ただし、全労働省労働組合<sup>92</sup>によれば、裁量労働制については「要件や定義が不明確な部分が多く存在」しており、「実際の監督指導の現場では、裁量労働制の立法趣旨を逸脱していると思われるような状況であったとしても、是正指導に結びつかないことも少なくない」とされている<sup>93</sup>。

我が国の労働組合の組織率は低下傾向にあり、令和3年の推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は16.9%である<sup>94</sup>。「裁量労働制がうまく機能しないのは、労使関係にも問題の一端があると考えられる」<sup>95</sup>との見方もある。

## 5 制度の理解不足や労使間の認識の違い

裁量労働制実態調査において適用労働者の約4割が自身に適用されているみなし労働時間を把握していなかった（Ⅱ2(3)）。また、1日の平均みなし労働時間数について、事業場調査と労働者調査の結果に開きがあった。労働者の裁量の程度を問う設問に対しては、労働者本人ではなく上司（又は社内の決まり）が決めているとする回答も一定程度存在した。こうした点に関連して裁量労働制実態調査に関する専門家検討会においても、労働者が裁量労働制を十分に理解していない可能性や労使双方で制度の運用の認識に違いがある可能性について言及されている<sup>96</sup>。

裁量労働制の問題の所在について、「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」との見方もある<sup>97</sup>。

## 6 裁量労働制の対象範囲

裁量労働制の採用企業・適用労働者の割合は前出の表2のとおりであるが、裁量労働制の導

<sup>90</sup> 「「1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上上の休日を与える」ことを義務付けたうえで、イ)勤務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。」山田久「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～」『Viewpoint（日本総研）』No.2017-007, 2018.3.2, p.5.（脚注4）<<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/viewpoint/pdf/10342.pdf>> なお、同文献は高度プロフェッショナル制度の創設議論中に公表されたものであるが、この記載どおりの内容で同制度は創設されている。

<sup>91</sup> 同上, p.5.

<sup>92</sup> 労働行政関係者が組織する労働組合。

<sup>93</sup> 例えば、「使用者が具体的な指示をしない」の「具体的な指示」とはどのような指示なのか明確でない、裁量労働制の適用業務と非適用業務の「混合業務」に従事している場合の判断基準が定義されていない、といった点が指摘されている。「過重労働の解消に向けた効果的な行政手法と法整備」『季刊労働行政研究』45号, 2020.6, p.13. 裁量労働制の取締りの実務上の難しさについては、労働基準監督官のインタビューでも言及されている。今野晴貴「労働基準監督署は裁量労働制をどう取り締まるのか?—現役労働基準監督官インタビュー—」『Posse』39号, 2018.7, pp.126-135.

<sup>94</sup> 厚生労働省「令和3年労働組合基礎調査の概況」2021.12.17, p.3. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/21/dl/gaikyou.pdf>>

<sup>95</sup> 阿部正浩「経済教室 働き方改革の評価 上 労使連携、本旨実現に必須」『日本経済新聞』2018.5.9.

<sup>96</sup> 「第7回「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」議事録」前掲注(41)

<sup>97</sup> 山田 前掲注(90), p.4.

入がなかなか増えないとする指摘がある<sup>98</sup>。企画業務型裁量労働制について、経団連は、業務が高度化・複合化する今日において、業務実態と乖離しており、円滑な制度の導入、運用が困難であることを指摘し、対象の拡大を求めている<sup>99</sup>。また、日本商工会議所等も「対象業務が限定的であり、ホワイトカラーの業務の複合化等に対応できていない」として対象業務の拡大を要望している<sup>100</sup>。裁量労働制実態調査の適用事業場調査においても、企画型については「制度を見直すべき」（39.7%）とする意見別事業場割合が最も高かった。企画型、専門型のいずれについても適用できる業務の範囲が限定されている点や労使合意が必要であるといった手続の煩雑さが指摘されている<sup>101</sup>。

こうした点に関しては、仕事の進め方に裁量性が認められているホワイトカラー労働者の範囲は広いが、仕事量の裁量性を有するのは上層だけであり、仕事量の裁量性のない労働者を安易に対象とすることは、「割増賃金のない長時間労働を助長する可能性が高い。従って、企画業務型裁量労働制の適用対象業務の範囲は、労使の慎重な議論を通じて決定すべき」とする見方がある<sup>102</sup>。裁量労働制については、「伝統的にグループ作業が中心の日本企業において、個々の労働者が業務遂行の手段や時間配分について真に裁量の自由をもちうるかということも問題となる」<sup>103</sup>との指摘もある。

裁量労働制の拡充に前向きな意見としては、テレワークが生活上の制約の下で仕事との両立を可能にする仕組みであることを指摘した上で、テレワークの下では勤務時間の選択の自由度が高まるため、「長時間労働の是正を超えて労働時間の自主的な決定が可能な制度整備が求められる」とし、適正に運営される条件整備とセットで裁量労働制の拡充が推進されるべきとする主張がある<sup>104</sup>。

## おわりに

裁量労働制は業務の遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるものを対象とする制度である。裁量性のない業務や労働者への適用を防ぎ、労働者本人が望まない長時間労働を抑止し、労働者の健康・福祉を確保する措置が重要なのは言うまでもない。また、不適正な運用を避けるためには、制度設計や労働基準監督官による監督指導が重要であると同時に労働者が自らの労働条件を正しく理解しようとする意識を持つことも欠かせない。

製造業における工場労働のように労働時間と仕事の成果が比例する労働がある一方、労働時間と仕事の成果が必ずしも比例しない知的労働も増加している。働き方の多様化に伴い、厳格

<sup>98</sup> 「「ジョブ型」労働規制が壁 コロナ下 改革機運に水」『日本経済新聞』2020.6.20.

<sup>99</sup> 一般社団法人日本経済団体連合会「改訂 Society 5.0 の実現に向けた規制・制度改革に関する提言—2020年度経団連規制改革要望—」2020.10.13. <[https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/091\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/091_honbun.pdf)> 令和3年も引き続き同様の要望をしている。同「2021年度規制改革要望—DXと規制改革の循環を確立する—」2021.9.14. <[https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/078\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/078_honbun.pdf)>

<sup>100</sup> 日本商工会議所・東京商工会議所「雇用・労働政策に関する要望」2020.12.17. <[https://www.jcci.or.jp/20201217\\_roudouyoubou.pdf](https://www.jcci.or.jp/20201217_roudouyoubou.pdf)> 令和3年の要望においても引き続き企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大を挙げている。同「雇用・労働政策に関する要望」2021.12.16. <[https://www.jcci.or.jp/20211216\\_roudou\\_honbun.pdf](https://www.jcci.or.jp/20211216_roudou_honbun.pdf)>

<sup>101</sup> 「「ジョブ型」労働規制が壁 コロナ下 改革機運に水」前掲注(98)

<sup>102</sup> 島田 前掲注(72), p.9.

<sup>103</sup> 西谷敏『労働法 第3版』日本評論社, 2020, pp.347-348.

<sup>104</sup> 山田久「コロナショックが促すジェンダー平等」『Viewpoint (日本総研)』No.2021-002, 2021.4.23, pp.9-10. <<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/viewpoint/pdf/12596.pdf>>

な労働時間規制になじまない就業形態がますます増加することも考えられる。

労働の量（労働時間）ではなく労働の質（成果）に着目し、労働時間と賃金とのリンクを弱める（ないしは切断する）制度については、適用労働者の労働時間の長短や残業代に関心が集まりがちであるが、社会構造の変化やデジタル化の進展に伴う働き方の変化等を踏まえ、労働時間制度全体の中での裁量労働制のあるべき姿について、柔軟性の高い働き方の拡大が労働者の生活及び経済・社会に与える影響など、幅広い観点からの議論が望まれる。