

裁量労働制の見直しに必要なこと

山口浩一郎

少し前のことになるが、三菱電機が裁量労働制を廃止するというニュースが報じられた（読売新聞平成30年9月27日夕刊、9月28日朝刊）。同制度の適用をうけていたシステムエンジニアや研究職のなかから、精神障害や脳・心臓疾患で過労自殺する従業員がでて、労災の業務上認定がなされたためだという。

また、昨年の通常国会で「働き方改革推進法」が成立したが、裁量労働制（企画業務型）の対象業務拡大に関する部分が法案から削除されたので、厚生労働省ではあらためて調査をし、実態把握をして法案を提出すると伝えられている。

裁量労働制は、フレックスタイムや変形労働時間制と並ぶ時間規制の弾力化措置の1つで、昭和62年の労基法改正で新しく設けられたものである（現38条の3。旧38条の2第4項および第5項）。昭和62年の労基法改正は労働時間の短縮と時間規制の弾力化を目標としたもので、現行の週40時間制もここで掲げられた。

裁量労働制というのは、使用者が、業務遂行の方法や時間配分に関し具体的な指示・管理をしないので、通常の方法によって労働時間の算定をおこなうことが適切でないことから、関係対象業務について、業務に必要な時間を労使協定で定めると、各日ごとに労働時間を算定するのではなく、当該労使協定で定めた時間を労働時間とする制度である。

この労使協定は、現在とくに制約はなく、業務に必要と使用者が判断した時間を自由に定められるように理解されており（厚労省労働基準局編『平成22年版・労働基準法 [上]』543頁以下参照）、現実の労働時間が協定上の時間を超えても、協定上の時間が労働時間となる制度（みなし労働

制）と位置づけられている。

しかし、昭和62年の法改正当時はそうではなかった。労使協定で定める時間は実態として業務の遂行に必要とされる時間である旨の拘束が明示されていた（昭和63・1・1基発1号）。つまり、労使が客観的に必要とされる時間を協定して定めれば、それを実労働時間として扱い、いわば労働時間の自主管理として時間算定を免除する（みなし制でなく算定の省略）という趣旨であった。

したがって、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であり、いうならば裁量労働制の法的要件といってよい事柄であるから、規則（省令）や通達で明確にされて然るべきものであった。しかし、現行制度はそうになっていない。

もちろん、現行制度がそうになっていないのは、労使協定は労働組合か労働者代表の統制下であり、協定時間と現実の労働時間の遊離は起こらないという想定であったのであろう。確かに理屈の上では、この統制が十分機能すれば問題は少ないといえる。

はじめにのべた三菱電機の例は、現実はこの期待を裏切っていることを教えている。大企業の例だけにこの事実は重い。裁量労働制の今後の検討においては、昭和62年の法改正の要請を正しくうけとめ、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。

裁量労働制を安手のエグゼンプション（高プロ）と勘違いしてはならない。

（やまぐち・こういちろう 上智大学名誉教授）