

裁量労働制の適用対象拡大に断固反対する総会決議

厚生労働省は、2021年7月26日、「これからの労働時間制度に関する検討会」を設置し、裁量労働制の制度改革案等について検討を進めてきた。そして、同検討会は、2022年7月15日、検討会における議論をとりまとめた報告書を公表した。

報告書は、裁量労働制の下で働く労働者の健康確保や制度の濫用防止の必要性を強調し、そのための措置を講じるべきと指摘している。しかし、報告書で示されている方策では、労働者の健康確保や制度の濫用防止の実効性が十分に担保されているとは言いがたく、より実効的な施策を検討すべきである。

また、報告書は、デジタル化の進展やテレワークの普及等に伴い、働き方に対する労使のニーズがより一層多様化し、従来型の実労働時間規制にはなじまない労働者が増加していること、柔軟な働き方へのニーズが高まっていることを強調しており、今後、このようなニーズに応えるという形で、裁量労働制の適用対象の拡大に向けた議論が進められていく可能性は高い。

しかし、そもそも裁量労働制は、実労働時間にかかわらず、一定の労働時間を働いたものと「みなす」制度であり、実労働時間を規制して労働者の健康・生活時間の確保を図る労働基準法の大原則に対するあくまで例外の制度である。裁量労働制の適用対象が安易に拡大されるようなことがあれば、たとえ適法に要件を満たしていたとしても、実労働時間管理が行われなくなり、「みなし時間」の名の下で長時間労働を強いられるという危険性がある。既に現行の裁量労働制のもと、みなし時間と乖離した長時間労働を行っている例は少なくなく、このような危険性は現に存在している。さらに、裁量労働制は現状でも、要件を満たさない業務に適用されるなどの濫用事例は多数発生しており、対象業務が拡大されるようなことがあれば、このような濫用事例がさらに増えるだろう。

2021年6月25日に公表された裁量労働制の実態調査では、専門型も企画型も裁量労働制の適用労働者の方が非適用労働者よりも1日の平均実労働時間数が長い、適用労働者の1割弱は1週間の労働時間の平均が60時間を超えている、といった結果が出た。さらに、自己のみなし労働時間が分からないと回答した適用労働者は約4割もおり、業務の遂行方法や時間配分、出退勤時間について、労働者自身ではなく上司が決定しているという回答も少なからず見受けられた。このように、裁量労働制は、長時間労働・健康被害の危険をもたらす制度であり、本来の趣旨とは異なる濫用的な使われ方をされている実態があることは、実態調査の結果からも明らかとなっている。

他方、実労働時間規制を前提としても、フレックスタイム制の活用等により、柔軟な働き方に対するニーズを満たしつつ、労働者が自律的・主体的に働くことは十分に可能である。

したがって、今行うべきことは、裁量労働制が違法・濫用的に利用されている実態を是正する、また、対象業務の範囲を明確化・限定化し、労働者の健康確保や労働時間削減のための立法措置を講じることにあることは明らかである。長時間労働の抑制が求められている日本において、裁量労働制の適用対象の拡大は、逆に長時間労働を促進するものであり、そのような方向での議論を進めるべきではない。

日本労働弁護団は、すべての労働者、労働組合と連帯して、裁量労働制の適用対象拡大を断固として阻止することを誓い、ここに宣言する。