

内閣府規制改革推進会議 子育て・教育・働き方WG資料

日本労働組合総連合会(連合)

裁量労働制に対する連合の考え方

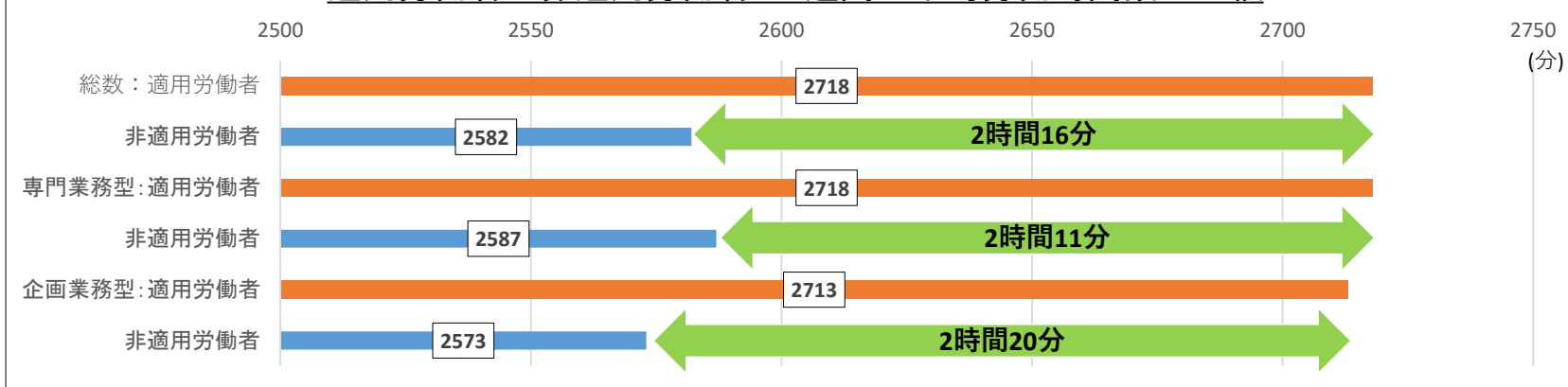
- 裁量労働制については、業務の進め方だけでなく業務の量についても真に裁量が認められる労働者に限ってその対象としなければ、みなし労働時間制によって労働時間規制が事実上かからなくなり、結果として長時間労働・過重労働を生み出すことになってしまう。
- 「裁量労働制の新たな枠組みの構築」や既存の裁量労働制の見直しにあたっては、長時間労働防止や健康確保の観点から、適正な労働時間管理や健康・福祉確保措置の充実等こそ措置されるべきであり、対象者の安易な拡大等は認められない。

「労働時間法制の見直しにあたっての連合の考え方」の補強について
／第11回中央執行委員会確認(2014.8.22)

適用労働者・非適用労働者における労働時間数の差異

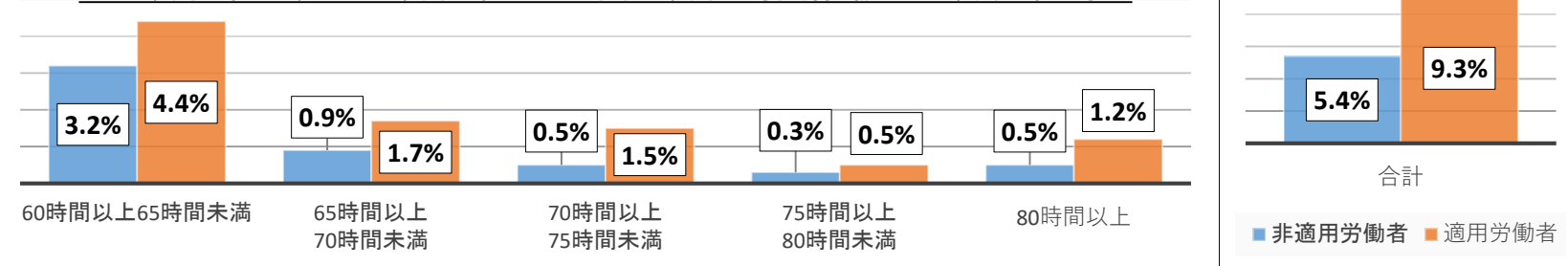
- 適用労働者の平均労働時間数は非適用労働者の平均労働時間数よりも長いことが明らかとなった
- 週の労働時間が60時間以上の者の割合は適用労働者では1割弱。非適用労働者の1.7倍となっている。80時間以上労働者の割合は2.4倍

適用労働者と非適用労働者の1週間の平均労働時間数の比較



(出所) 厚生労働省「裁量労働制実態調査の概要」表3-2-2、4-2-2より連合作成
【適用／非適用労働者調査(専門型／企画型)】

適用労働者と非適用労働者の1週間の労働時間階級別の労働者割合

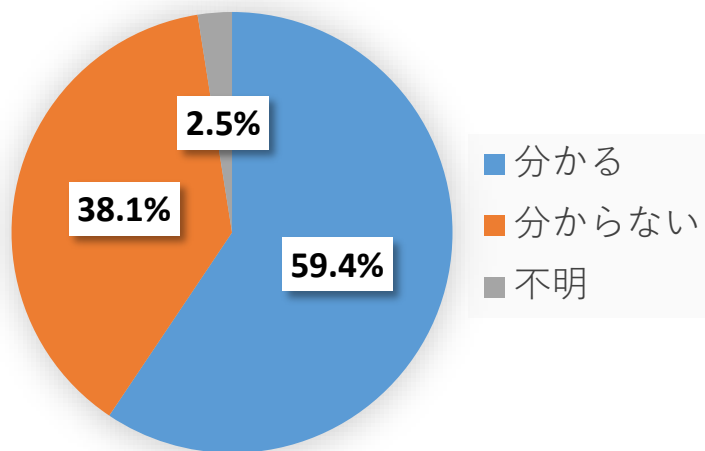


(出所) 厚生労働省「裁量労働制実態調査の概要」図3-2-1、図4-2-1より連合作成
【適用／非適用労働者調査: 総数】

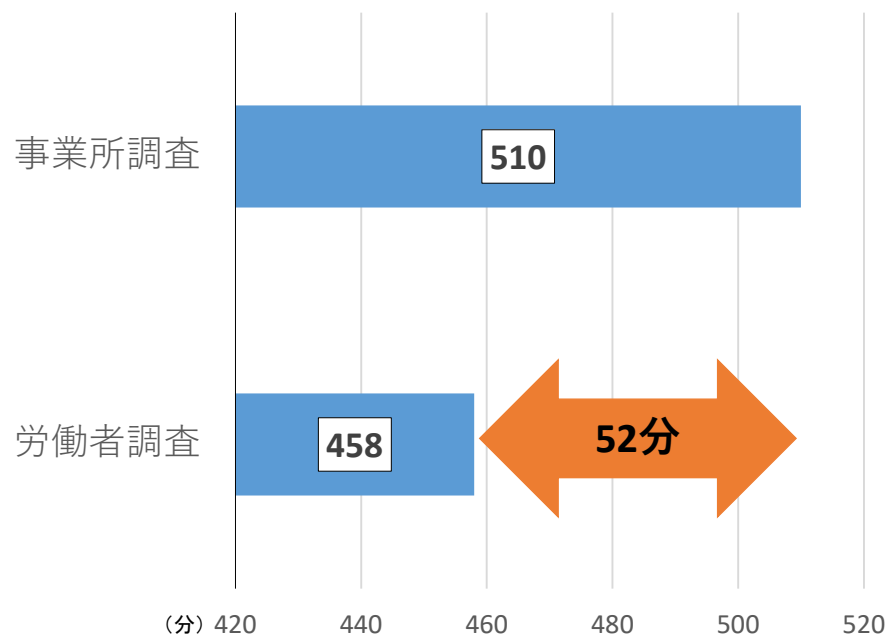
裁量労働制におけるみなし労働時間の認知状況等

- 企画業務型裁量労働制は、労使委員会で決議した時間を「労働したものとみなす」制度だが、適用労働者の4割近くは1日のみなし労働時間が分からないと回答
- 1日のみなし労働時間数について、事業場調査と労働者調査では1時間近い認識の違いがある
- みなし労働時間数が分からないとする割合や、みなし労働時間の認識の違いを踏まえると、労働者が裁量労働制を十分に理解しているとは言い難い状況といえる

裁量労働制で自身に適用されている
みなし労働時間の把握状況



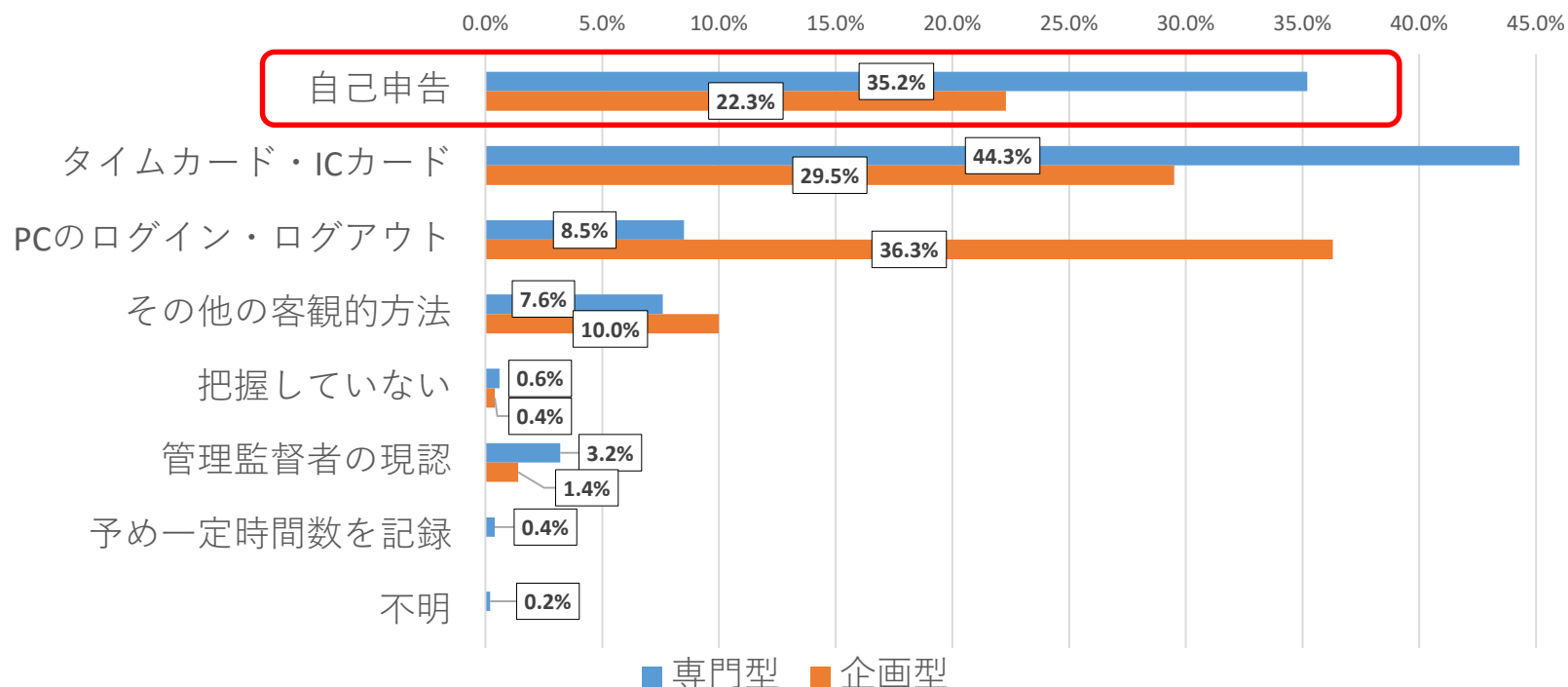
1日の平均みなし労働時間数



労働時間の状況の把握方法

- 過重労働防止・健康確保の観点からも使用者による労働時間の適正な把握が不可欠
- 労働時間の把握を「自己申告」としている事業所は、専門型裁量労働制適用労働者がいる事業場で35.2%、企画型裁量労働制適用労働者がいる事業場で22.3%
- 長時間労働を防止し、心身の健康を確保するためには、客観的方法で労働時間を把握すべき

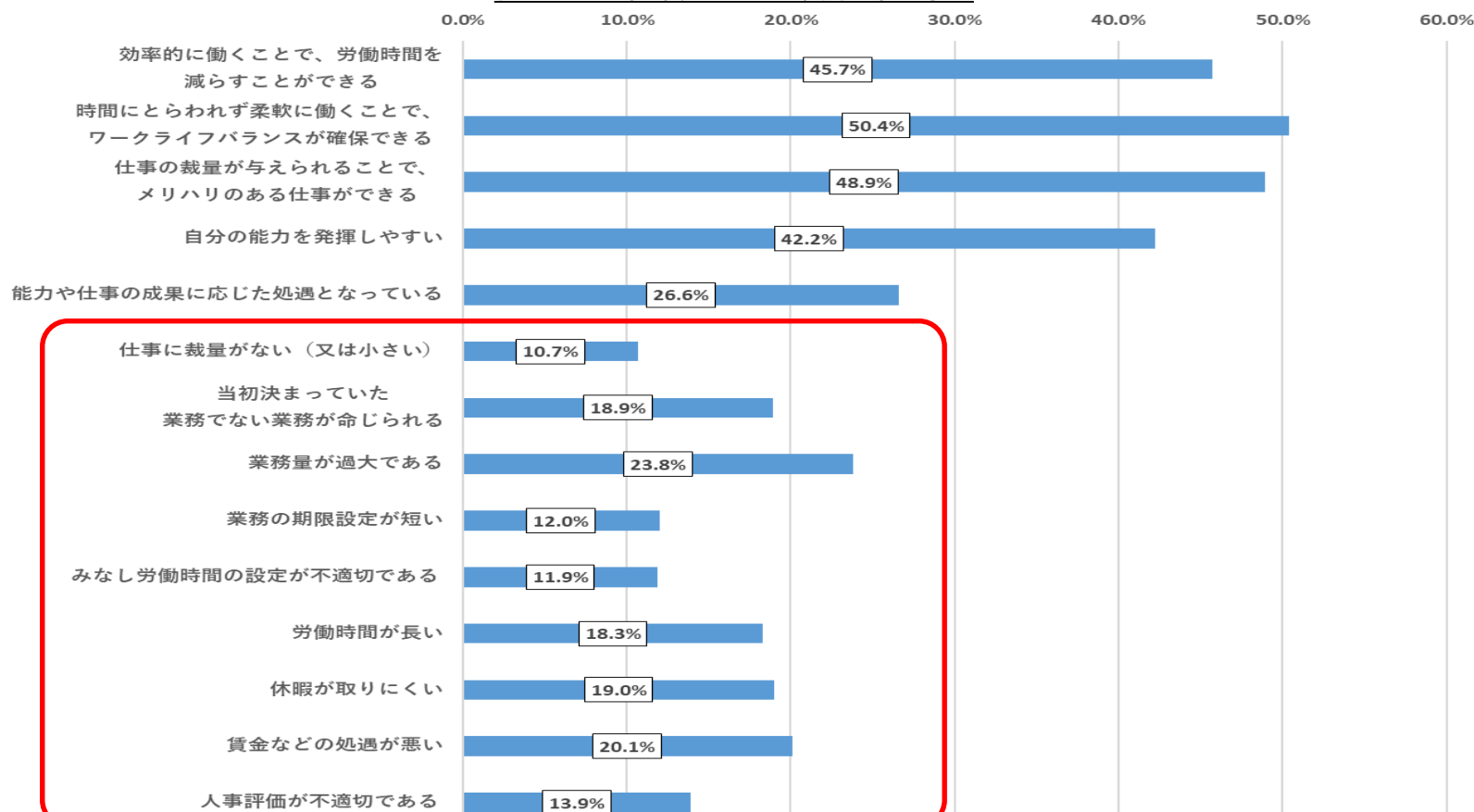
労働時間の把握方法別労働者割合



働き方の認識状況

- 「業務量が過大である」(23.8%)、「休暇が取りにくい」(19.0%)、「当初決まっていた業務でない業務が命じられる」(18.9%)、「労働時間が長い」(18.3%)、「仕事に裁量がない」(10.7%)など真に裁量が認められているとは言い難い例が一定数あると推定される

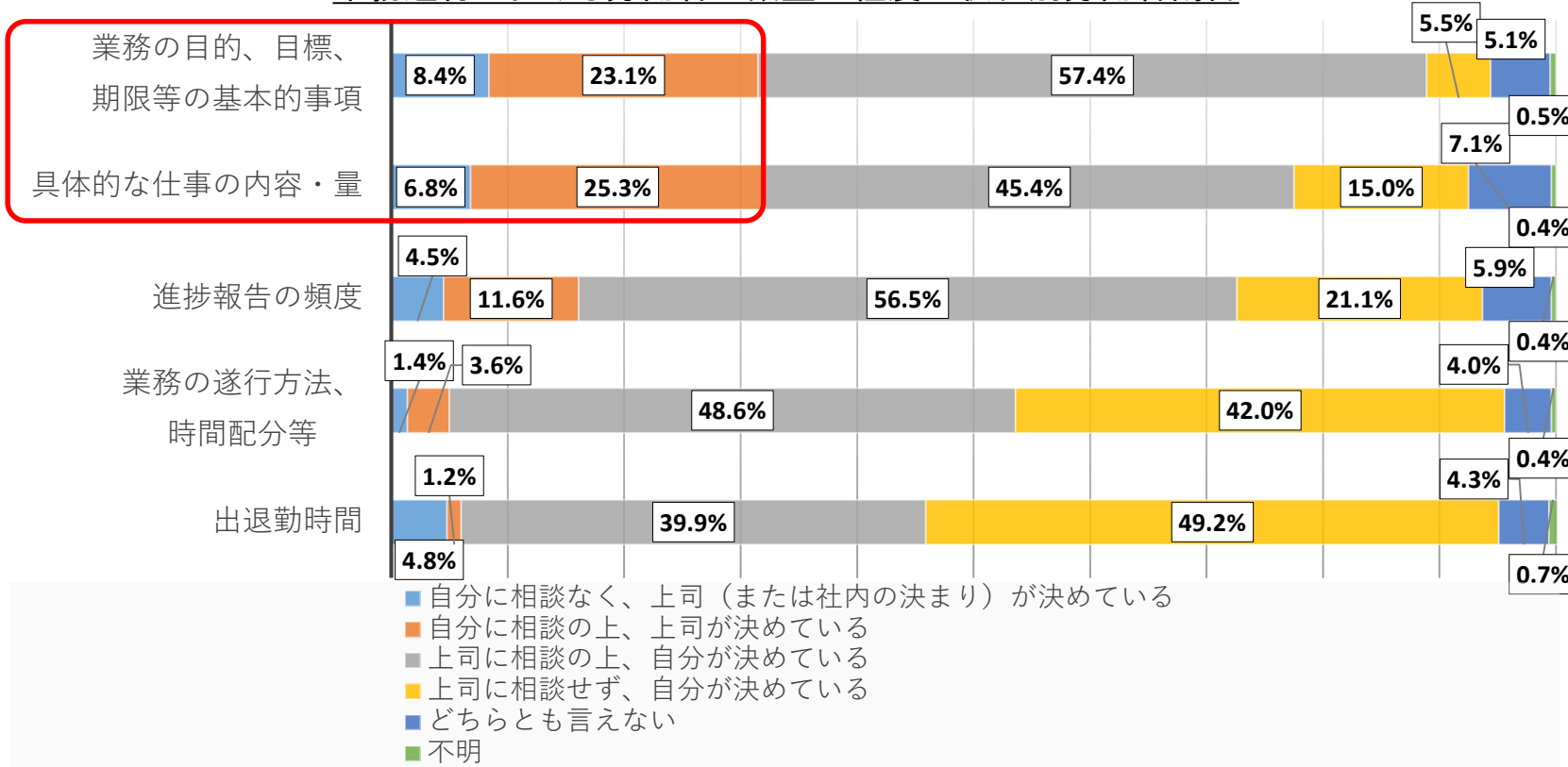
働き方の認識状況別労働者割合



業務遂行における労働者の裁量の程度

- 「業務の目的や目標、期限等の基本的事項」や「具体的な仕事の内容・量」について、「上司が決めている」割合は3割前後。「進捗報告の程度」でも15%程度
- 裁量労働制においては、労働者が実態として裁量を有する必要があるが、業務遂行に関して具体的な指示があり、裁量性に乏しい事例が一定程度あると想定される

業務遂行における労働者の裁量の程度の状況別労働者割合

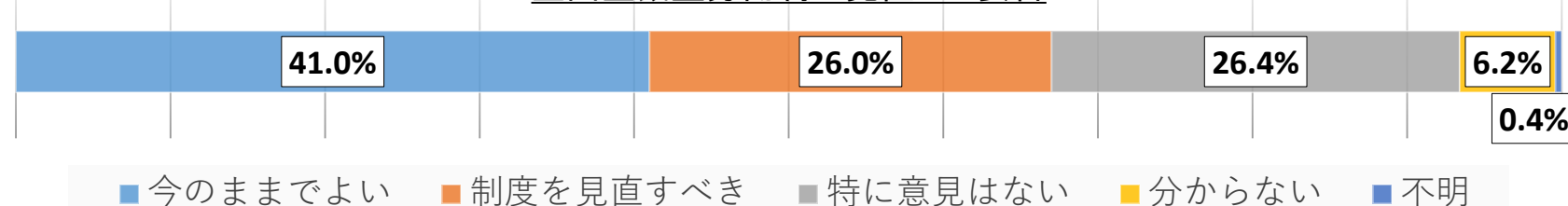


(出所)厚生労働省「裁量労働制実態調査の概要」図3-17-1~5より連合作成
【適用労働者調査:企画型】

裁量労働制の対象労働者の範囲

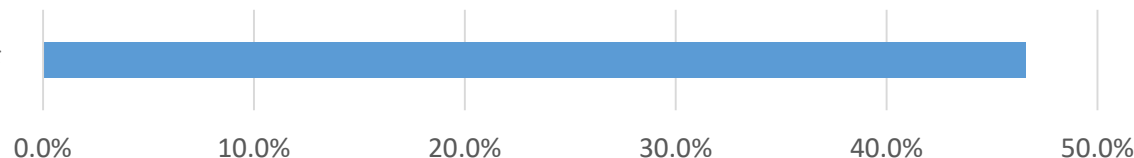
- 裁量労働制の見直しの要否について企画業務型適用対象者に聞いたところ、「今のままでよい」とする割合が最も高く41%、「特に意見はない」が26.4%で、「制度を見直すべき」は26%
- 「制度を見直すべき」と回答した者のうち、「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した者の割合は、企画業務型では46.6%
- 対象労働者の範囲を見直すべきとした企画業務型適用労働者において、「範囲は不明確」とする回答は44%、「広い」とする回答は31.2%、「狭い」とする回答は23%

企画型裁量労働制の見直しの要否

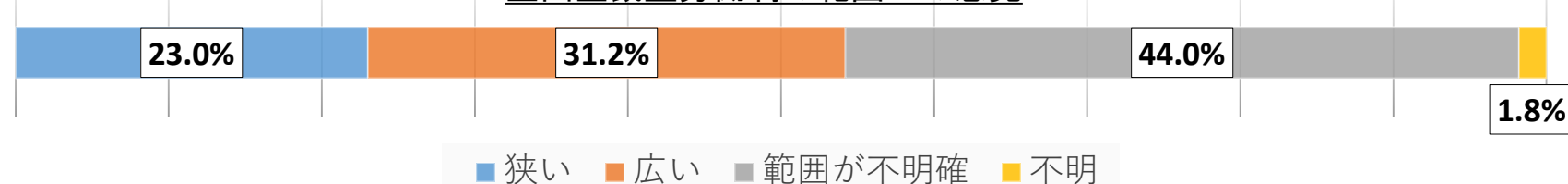


企画型裁量労働制に対する意見の内容別労働者割合

対象労働者の範囲を見直すべき



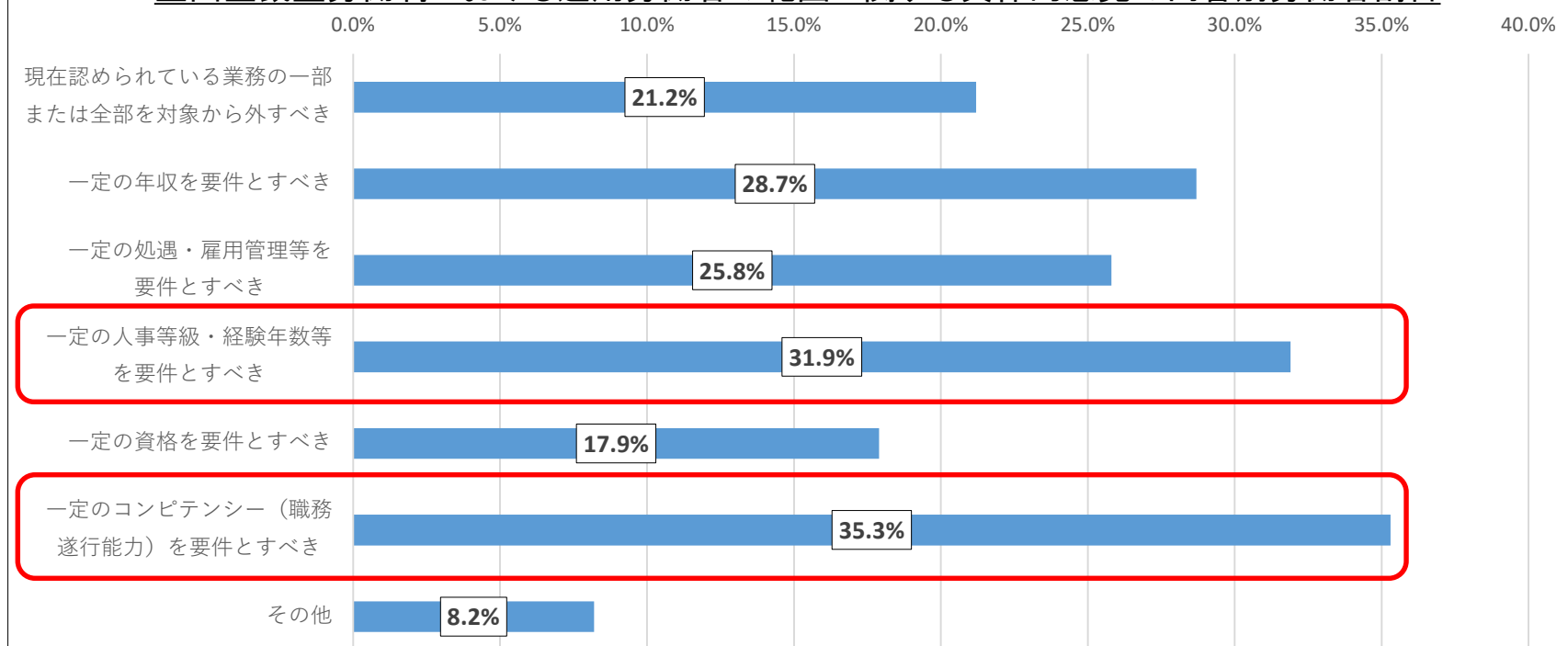
企画型裁量労働制の範囲への意見



裁量労働制の対象労働者の範囲

- 企画業務型適用労働者が「広い」と考える理由の上位は「一定の職務遂行能力を要件とすべき」が35.3%、次いで「一定の人事等級・経験年数等を要件とすべき」が31.9%
- 対象業務であっても、本来は「対象業務を適切に遂行するための知識や経験等」を有しなければ対象労働者にはならないはずだが、運用が徹底されているとは言い難い状況といえる

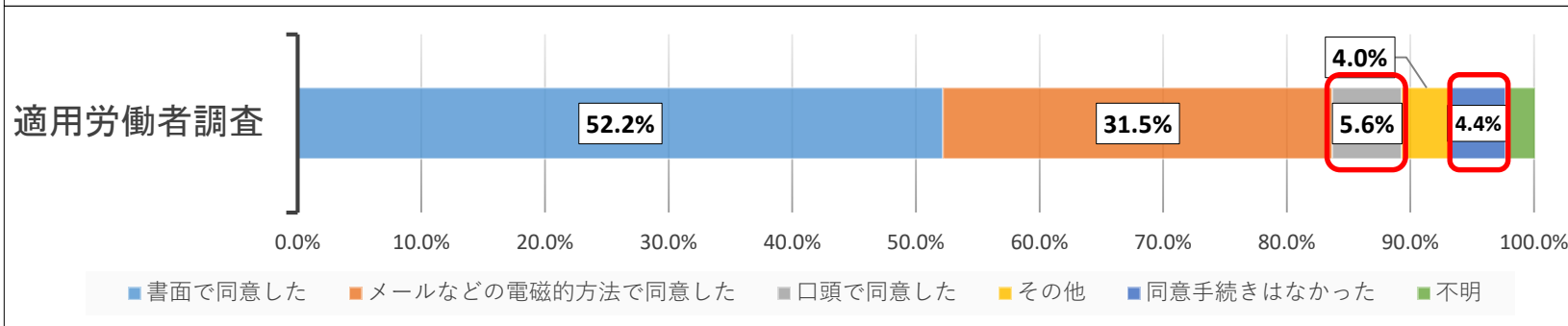
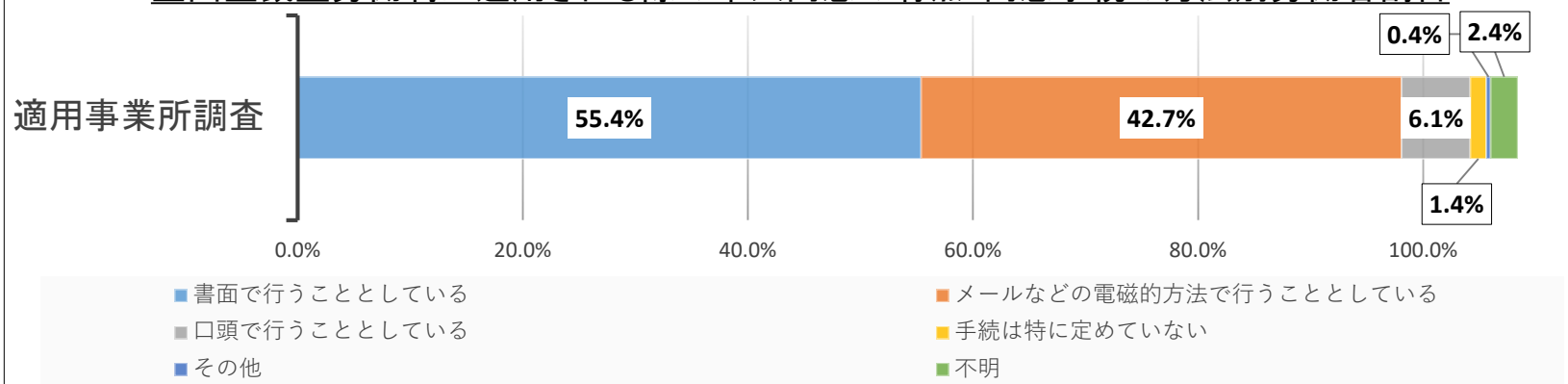
企画型裁量労働制における適用労働者の範囲に関する具体的意見の内容別労働者割合



裁量労働制における本人同意の手續の方法別事業場割合・労働者割合

- 企画業務型裁量労働制においては、本人同意が義務付けられている
- 同意の手續きについて、「口頭にて同意」と回答した労働者が5.6%、「そもそも同意手續はなかった」と回答した労働者が4.4%
- 本人同意は書面等記録に残る形で行われることが必要。「同意手續が行われない」ことなどあってはならない

企画型裁量労働制が適用される際の本人同意の有無・同意手續の方法別労働者割合

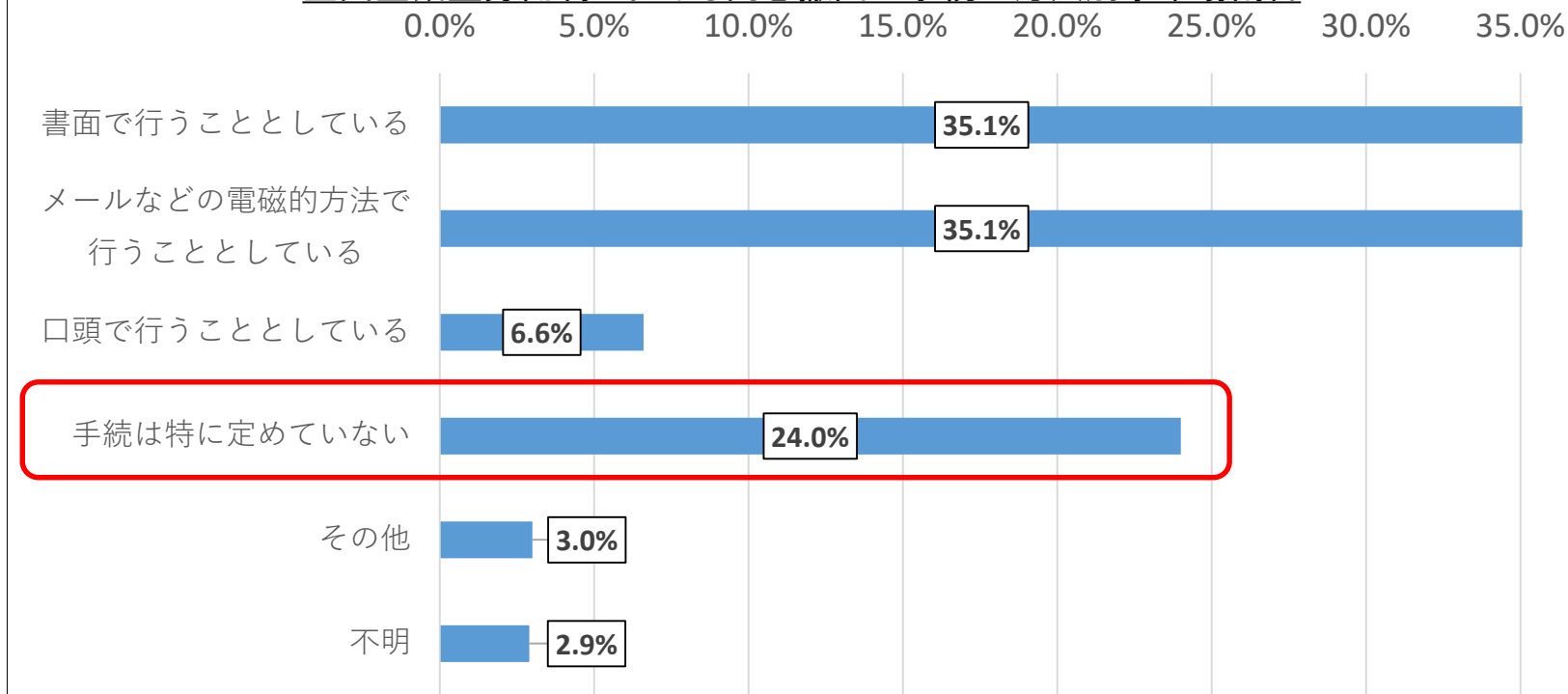


(出所)厚生労働省「裁量労働制実態調査の概要」図1-14-1、図3-15-2より連合作成
【いずれも企画型／※適用事業所調査は複数回答可】

裁量労働制における同意撤回の手続きの方法

- 企画業務型裁量労働制については労働者は同意しても撤回することが可能であるが、同意を撤回する場合の手続を定めていない事業場割合は24%
- 労働者本人が撤回できる仕組みを整備し、労働者が納得した上で制度を適用することが必要
- なお、撤回した労働者についても、不同意の労働者同様に不利益取扱いをしてはならないことを明確にすることが必要

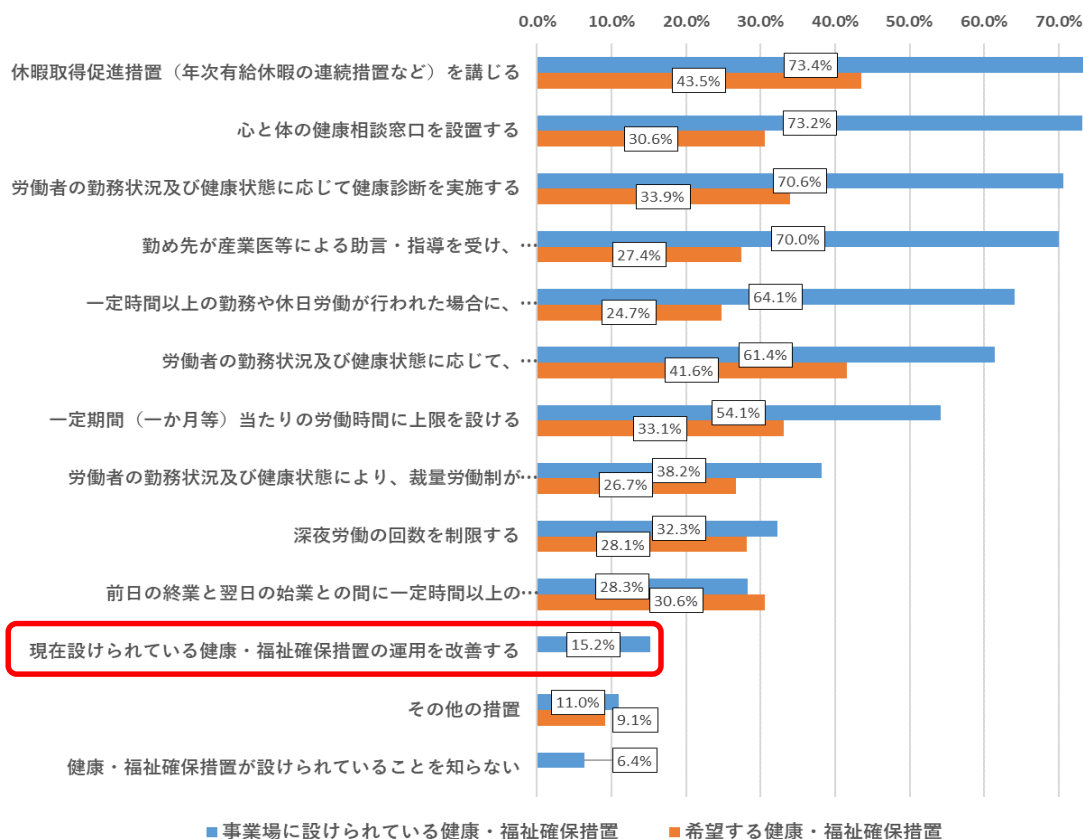
企画型裁量労働制における同意撤回の手続の方法別事業場割合



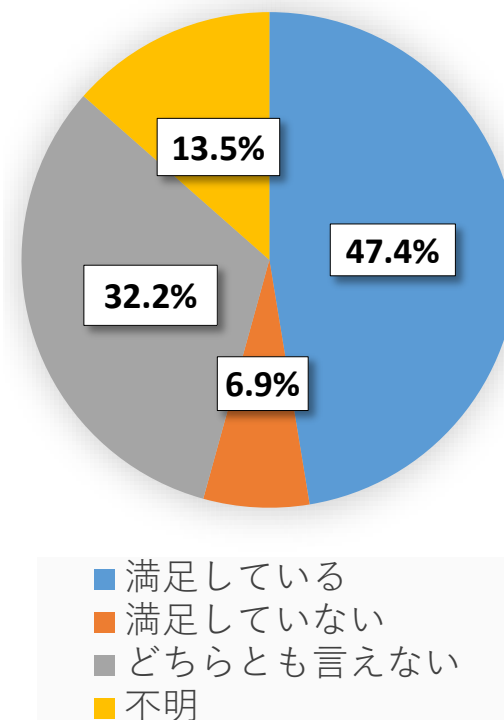
健康・福祉確保措置

- 健康・福祉確保措置については、15.2%の労働者が運用の改善を希望している
- 満足度を見ても、約4割の労働者が「満足していない」または「どちらともいえない」と回答しており、健康・福祉確保措置が制度上用意されていても、実際の運用には課題があるのではないか

健康・福祉確保措置の認識状況と希望措置別の労働者割合



健康・福祉確保措置の満足度別労働者割合

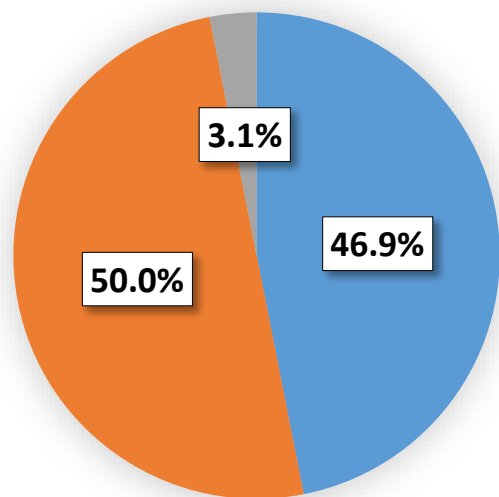


(出所)厚生労働省「裁量労働制実態調査の概要」図3-11-1、図3-12-1より連合作成
【いずれも適用労働者調査:総数】

苦情処理

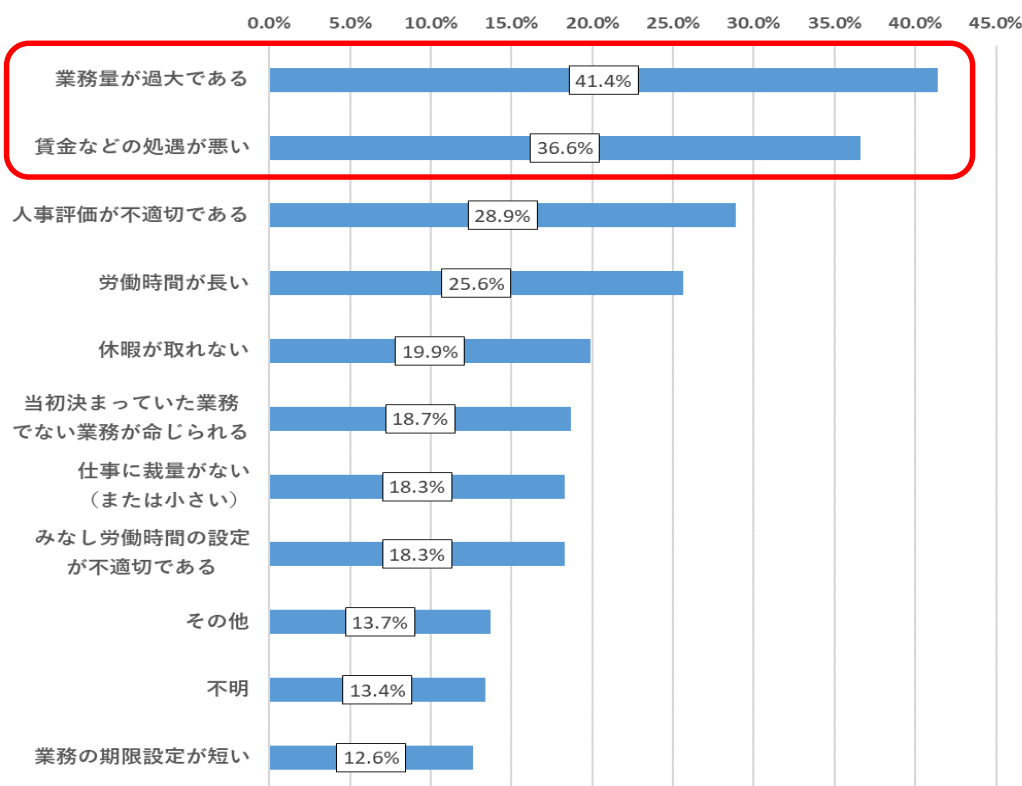
- 苦情処理措置について、5割の労働者が「知らない」と回答
- 苦情の内容として、「業務量が過大」が最も多く41.4%、次いで「賃金などの処遇が悪い」36.6%、「人事評価が不適切」28.9%となっている
- 苦情処理措置の実効性を高めるとともに、労使協議等を通じた状況の把握が必要

適用労働者からの苦情処理措置の
認知状況別労働者割合



■ 知っている
■ 知らない
■ 不明

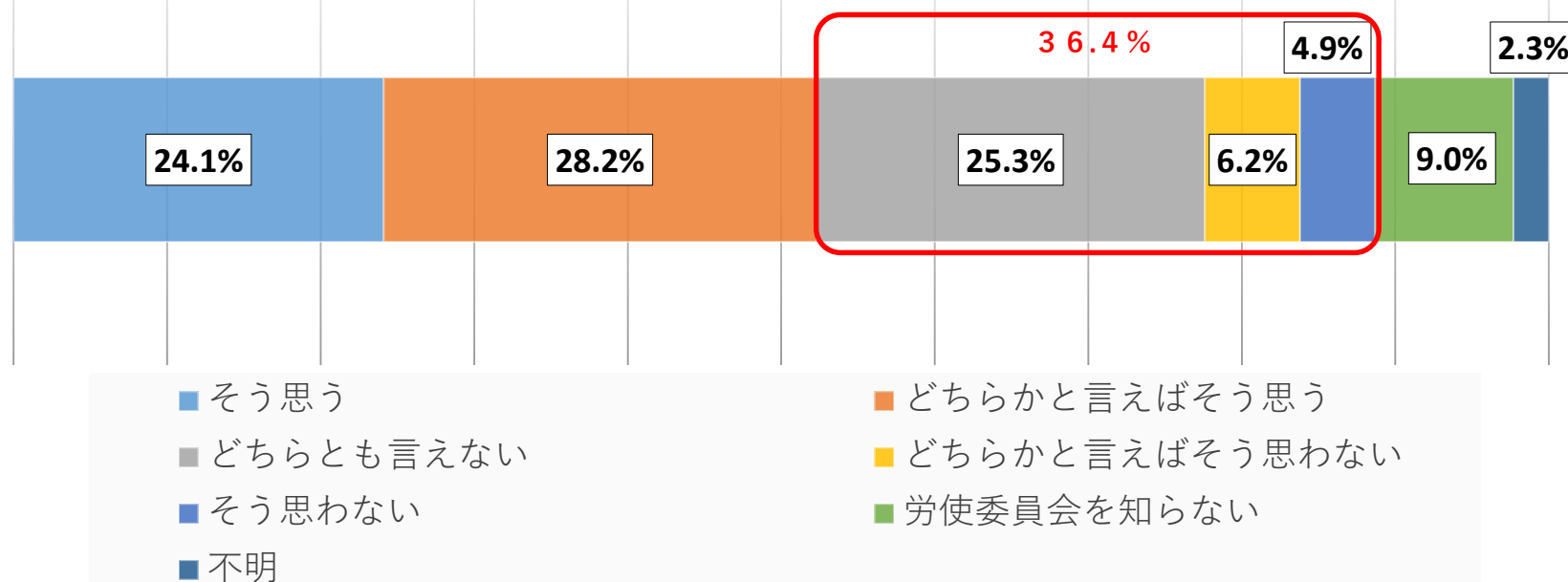
苦情の内容別労働者割合(複数回答)



労使委員会の実効性に対する認識

- 企画業務型裁量労働制を導入するに際しては、労使委員会を設置し、労使委員会において決議することが必要だが、9%の労働者がそもそも労使委員会を「知らない」と回答
- 労使委員会の実効性に対する認識についても、4割近い労働者が実効性については疑問を持っている
- 労働者側委員の選出について、過半数労働組合がない場合の代表者選出の適正性確保が必要

企画型裁量労働制における労使委員会の実効性に対する認識状況別労働者割合
～労使委員会が十分に機能していると思うか～



現場の取り組みから

労使委員会における取り組み

- 制度の導入および適用に関しては、長時間労働対策がなされているかだけでなく、適用予定者の精査(入社年次、職位、個別の事情の有無など)について会社側と確認するとともに、会社から適用予定者に制度説明を行うだけでなく、労働組合としても適用予定者に意見の確認を行っている
- 労働時間の実績の確認、不同意労働者への不利益取扱いの有無や苦情処理の状況、健康状態の把握などを議論

労使委員会以外の労働組合の取り組み

- 日々の組合活動や対話の中で、業務負荷や時間外労働等に関しては確認を行い、適用労働者の業務負荷が大きくなりすぎていないか、長時間労働になっていないか等について日常的に注意を払っている
- 健康・福祉確保措置の実施状況については定期的な労使協議において確認しており、長時間労働になっているような場合においては、適用から除外することや、勤務間インターバル制度を適用して適切な休息の確保、長時間労働の防止に努めている
- 事業所ごとの安全衛生委員会では、勤務間インターバルの確保状況を確認し、労使委員会以外でも健康面をチェックしている
- 労使委員会前に適用者にアンケートを実施し、長時間労働の実態把握や業務の進め方等の課題など、定点調査を実施している

現場からの課題

- 非適用労働者に比べて労働時間が長い傾向があり、意識調査を実施すると「総実労働時間が長い」と感じている適用労働者も多い
 - 健康確保措置の実効性を高めるとともに、みなし労働時間制においても適正な労働時間の把握が必要
 - 勤務間インターバルや深夜労働の回数制限など、健康・福祉確保措置における選択的措置の義務付け等の検討
 - 適正な運用のための監督・指導の強化
- 裁量労働制を適正に運用するための労使委員会の実効性の担保
- 管理職の制度理解が不足していることによる、適用対象者の担務変更等があり、制度適用継続／除外の対応ができていないケースがある
 - 管理職を含め、すべての社員に対する法の趣旨および制度の周知徹底が必要