

ハズの労務コンサル短信

〈No.39〉裁量労働制の議論を振り返る

〈No.32〉新しい相棒 ChatGPT
〈No.33〉休職者の復職問題について
〈No.34〉創造的破壊!?からの人事潮流について
〈No.35〉労基署とは違う、労働局の是正指導状況について
〈No.36〉帰国した外国人社員への給与支払いについて
〈No.37〉退職代行という現象が突きつけるもの
〈No.38〉厳しくなった年金事務所の社会保険調査

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

＊見直しの機運到来か

高市内閣では、衆院選での圧勝を受けて、裁量労働制の見直しへの積極姿勢が見られるようになりました。折しも、厚生労働省では2024年7月から、労働政策審議会内の労働条件分科会で労働基準法の見直しの議論を始めています。筆者も職業柄、この分科会の動向には注意を払っていますが、昨年公表された中間報告書では、裁量労働の見直しについては、さほど議論はなされていなかったように感じています。

高市内閣が言い出した裁量労働制の見直しは、厚生労働省内では想定外の動きであり、今大慌てで裁量労働制の見直しに着手しているのかもしれませんが。高市内閣の見直しの方向性は、働きたい人にはもっと働いてほしいという規制緩和であるように思います。これも想定外だったかもしれません。

一方で経団連では、昨年11月の時点ですでに、“裁量労働制の拡充は喫緊の最重要課題”と位置づけ、“働き手の希望に応え、エ

ンゲージメント向上につなげるには、「労働時間をベースとしない処遇（仕事・役割・貢献度を基軸とする処遇）」との組み合わせが可能な労働時間法制、労働時間法制の原則の複線化が必要”であるとの声明を発表しています。高市内閣の発言と同じ方向性ですね。

＊ずさんなデータでつまづく

さて、裁量労働制が今後どうなるかを考える際に、これまでの裁量労働制の見直しの経緯を振り返ってみようと思います。一般に、見直し作業は、現状をベースに行われますが、その際、直近の過去のいろいろな見直し時の事情に影響を受けることが珍しくありません。特に裁量労働制は、直近では、筆者には疑問符がつく奇妙な事象が起きています。これらを整理することは、今後の裁量労働制見直しの新たな方向性が将来を見据えた正しいものとなるためには必要であるように思います。

2018年、故安倍首相時代の“働き方改革国会”で、裁量労働の拡

大を含む労働基準法改正法案が上程されました。当時の与野党の勢力図からは、野党側の抵抗から若干の付帯決議があったとしても、ほぼ間違いなく成立するものと予想されました。ところが突然、安倍首相の一声で、改正労基法案から裁量労働制に関する事項がすべて削除されることになりました。原因は野党からの裁量労働制への質問に対する首相答弁でした。

安倍首相は、裁量労働適用者の過重労働のリスクを懸念する野党側の質問に対して、「データによれば裁量労働者のほうが非裁量労働者に比べると労働時間が短いという実態」との答弁。利用されたデータはまた、実労働時間を集計した非裁量労働者の労働時間数と、実労働時間ではない“みなし労働時間”を集計した裁量労働適用者の労働時間を単純に比較した結果から導かれたものでした。資料は厚生労働省事務方の作成ですが、他にも裁量労働者の1日が24時間を超えるような結果もあり、ずさんなものでした。明らか



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

な厚生労働省事務方のケアレスミスです。首相が激怒し，裁量労働の拡大は葬られました。

＊労働条件分科会の審議状況

さて，法律は一般に，制定後の実態調査を経て5年程度の期間ごとに次の改定の必要性が検討されますが，裁量の拡大議論は以後，活発には行われませんでした。厚生労働省のケアレスミスがトラウマにでもなったのでしょうか？

簡単にこれまでの労働条件分科会の審議経緯を見てみましょう。まず目についたのは，2022年（前回の法改正成立から4年経過後）9月の労働条件分科会での議論です。裁量労働制の適用対象の拡大に意欲を見せる経営者側委員が，課題解決型開発提案業務とPDCAサイクルを回す業務への裁量労働の適用を拡大したいという意見を述べています。これに対して，「現行制度との関係でいうと，専門業務型裁量労働制の対象業務との関係で，（中略）新商品・新技術の研究開発とあるいはシステムエンジニア，システムの分析・設計の業務とシステムコンサルタントの業務にまたがるような業務という形で整理できる可能性があるのではないか」という見解が提示されて終了しています。

法改正ではなく，既存法の解釈の変更，それも拡大解釈という現

場対応案が示されました。

＊緩和や適用拡大に動くか

その後，労働条件分科会での議論では，2024年4月に専門業務型裁量労働が19の適用業務から20に拡大されたものがあります。新たに，「銀行又は証券会社におけるM&A業務」が加わりました。ただし“銀行又は証券会社”と限定されています。お馴染みの非金融系事業会社のM&A業務は裁量労働の対象から外れました。

M&A事業会社の労働時間を調査したことがあります。多くのスタッフへのヒアリング結果からは業務の遂行手段や時間配分を労働者の大幅な裁量に委ねられていると判断しました。しかし，彼らはこの法改正の対象とはなりません。なぜ，対象を銀行・証券会社に限定したのでしょうか？ どういう理由で非金融系の一般のM&A事業会社が対象から外されたのか，理解できませんでした。筆者には労働条件分科会の議事録は最初から“銀行・証券会社のみ”ありきで議論が進められたような印象すら抱いています。

もっとも，筆者の一方の本音ですが，当時，いくつかの非金融機関であるM&A専門の事業会社の実労働時間を中心とする働き方を調査しましたが，正確なデータまでは入手できなかったものの，そ

こには働きすぎ，過重労働のリスクの懸念を持ちました。これを考えれば，銀行・証券会社という制限を付すことの妥当性も領けなくもありません。「学生の頃からM&Aには関心がありましたが，労働時間の制限が厳しく働きたくとも働けない銀行でのM&A業務は最初から志望しませんでした」というギラギラした若手M&Aマンが何人もいました。彼らは銀行や証券会社の内定を断ってこのM&A業界に入ってきました。

さて，そのような直近の経緯を経て，これから高市内閣の主導で裁量労働制の緩和，適用対象の拡大に向かって動くのでしょうか？ 3月，内閣肝いりの日本成長戦略会議の下に厚生労働大臣を会長とする労働市場改革分科会が誕生。労働生産性の向上，労働移動の円滑化，労働参加の確保の3点を柱に討議，5月頃に分科会の議論が取りまとめられる予定です。

高市首相は「心身の健康維持と従業者の選択を前提として，柔軟で多様な働き方を実現することが重要」とし，「労働時間規制の運用・制度の両面から，検討を加速」との姿勢を示しました。今の通常国会には裁量労働を含む労働市場改革関連の法改正は時間的にも間に合わないでしょう。臨時国会あるいは次の通常国会がどうなるか，楽しみです。