

ハタの労務コンサル短信

〈No.40〉 裁量労働制の議論を振り返る 2

〈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
〈No.39〉 裁量労働制の議論を振り返る

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

※ 「1日単位」のみなし労働時間

前号に続き裁量労働制を取り上げ、その仕組みについて振り返ってみます。裁量労働とは一言でいえば、労働者が実際に労働した時間ではなく、労使協定や労使委員会決議でみなし労働時間をどう決定するかを定める仕組みです。

労働基準法を参照すれば、専門業務型裁量労働を規定する同法第38条の3には「第二号に掲げる時間労働したものとみなす」とあり、その第二号には「二 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間」との定めとなります。企画業務型裁量労働(同法38条の4)では「三 対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間」と、ほぼ同様の定めとなっています。

そもそも労働基準法の労働時間の原則は、同法第32条で「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない」、続いて第2項では「使用者は、一週

間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない」との記載となっています。

筆者は労働基準法の労働時間の原則に沿えば、同法第38条の3と4の裁量労働のみなし労働時間については、別に1日単位に拘ることなく、同法第32条第1項の“週40時間”を意識して1週間単位でみなし労働時間を労使協定や労使委員会決議で決定することもできると最初は思いました。

※ 「1週間単位」の協定は不可

恥ずかしい話ですが、これまでは筆者も裁量のみなし労働時間が1日単位であることに対してハナから疑問にも思いませんでした。

図が、厚生労働省ホームページにある労働基準法等関係主要様式、裁量労働制労使協定標準フォーム(抜粋)となります。標準形は“協定で定める1日の労働時間”と1日単位として作成されており“1週の労働時間を協定で定める”ことはできません。

図 専門業務型裁量労働制に関する協定届

専門業務型裁量労働制に関する協定届					
事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
業種	業種の内容	労働者数	1日の所定労働時間	協定で定める1日のみなし労働時間	労働者の種別及びめいに算ずる労働者数
					()
					()
					()
					()
					()

労働時間の協定の締結及び労働協約の締結に際し、当該労働協約に規定する労働者に対し、使用者が合理的な理由を労働者に開示を求めなければならないこと及び開示をしなかった労働者に対して雇主その他不正な取扱いをしてはならない旨の通知を労働者に送付すること

労働者の労働時間の協定(又は労働協約)の締結を促すための措置の実施状況、労働者からの苦情の発生状況その他の状況を協定の締結の有効期間中及び締結の有効期間の満了後3年毎に報告することについての協定の内容

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合(労働者の過半数で組織する労働組合)の名称(又は労働者の過半数を代表する者の姓名) ()氏名

厚生労働省のガイドブック『専門業務型裁量労働制の解説』にも、「労働時間としてみなす時間は、1日についての適用労働者の労働時間数として、具体的に定められたものを協定する必要があります」、続けて「1週間単位や、1か月単位の時間を協定することはできません」と明記されています。筆者も“1か月単位”はあり得ないと思いますが、“1週間単位の協定ができない”とする法的根拠はどこにあるのでしょうか？

遡って行政の記録を調べてみました。



●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）。

＊当初から「1日単位」が前提

専門業務型が，昭和63年（1988年）4月1日の労働基準法大改正の際に初めて日本に導入された特別な労働時間制度，裁量労働の幕開けとなります。従来からの「算定しがたい」という曖昧な状況下で発動される営業担当向けの事業場外労働のみなし時間制と比べると，曖昧さを排除したアメリカ流ホワイトカラーエグゼンプト方式の画期的な導入でした。（注：企画業務型裁量労働の導入は1999年です。）

労働省（当時）通達も掘り起こしました。1988年4月の改正法施行に先立つ同年1月に『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）が发出。そこには「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」とありますが，1日単位とか1週間単位とかの具体的な記述は何もありません。

同年3月14日基発150号通達には，（問）「労使協定で定める（みなし）労働時間は，1日の労働時間だけでなく，1か月の労働時間でも可能か？」という質疑の記載があり，回答は「1日の労働時間を協定すること」となっています。

この質疑を注意深く読むと，質問は1日単位を当然の前提とするかの記載となっています。1月から3月の間に裁量労働のみなし労働時間を1日単位とする前提が形づくられたのでしょうか。具体的な経緯は何も見つかりませんでした。しかしながらそれ以降，裁量労働のみなし労働時間を1日単位とする解釈が定着しました。

調査不足のそしりを受けるかも知れませんが，1988年裁量労働導入当初からみなし労働時間は1日単位であることを前提としてそれが今でも続いているように思えます。

＊「1週間単位」が選択できるなら

みなし労働時間を1週間単位とした場合を想像してみましょう。裁量労働者は1週間単位で自分の業務スケジュールを組み，週前半に積極的に働く場合，その週の後半は抑え気味に働くような調整を行うかもしれません。

裁量労働者の健康保全義務の典型例として，1週40時間を超える実労働時間が1か月で60時間や80時間，あるいは100時間を超える際の産業医面談時にも，1日に加えて1週間単位の労働時間について産業医と裁量労働者間で話し合うことで，いろいろな改善策に広がるかもしれません。

1週間単位のみなし労働時間の

考え方は，裁量労働者自らが決定する労働時間配分の範囲が広がるため，1日単位以上により自分の作業効率を意識するようにも思えます。

筆者は長らく，イギリスの労働時間制の変化を追いかけていますが，日本も裁量労働のみなし労働時間に，1日単位に加えて1週間単位の選択もできるように変更する際には，労働日と休日の考え方もイギリスの例が参考になります。Term-Time方式＝お子さん等家族と一緒に長いバケーション休暇を過ごすため，休暇前の休日を減らして就労し，この分を休暇に振り替える仕組みや，Compressed Workといわれる週所定労働時間は変更せず，週休3日や週休4日とすることも可能になるような仕組みも併せて導入し，1人ひとりが労働時間を含めた自分の時間を自律的にコントロールするような社会へと想像が広がります。

高市内閣は，労働者の生産性の向上を労働市場改革の3本柱の1つとして打ち出しています。労働生産性を引き上げるためには，労働者1人ひとりが自分の労働時間に対して意識を深め，短い時間で同じ成果を！ 同じ時間でより高質な成果を！ 目指す働き方が必要となるはずですが，ここまでの議論は，そんなことにもつながっていくような気がします。