



2017年9月6日 第2018-02号

【発行】 J A M

【発行責任者】 中井寛哉

【編集】 総合政策グループ

TEL 03-5860-6150

E-Mail : seisaku.seiji@jam-union.jp

労働政策審議会労働条件分科会

高度プロフェッショナル制度導入には反対！ 労使の意見は真っ向から対立

9月4日、第139回労働政策審議会労働条件分科会（以下、分科会）が開催されました。

前回の分科会で厚生労働省より、継続審議中の労働基準法改正法案（2015年法案）と、6月に本分科会で建議を取りまとめた時間外労働の上限規制の法案とを一本化して国会に提出したい意向が示されました。これに対し、労使双方から法案の一本化に対する様々な意見が相次ぎ、議論は平行線をたどりました。

労働者側委員から、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大と高度プロフェッショナル制度の創設に対する具体的な反対意見と懸念点をあげ、とりわけ企画業務型裁量労働制の対象業務拡大に対しては制度の本旨に沿った運用がなされていないことや労使委員会に対する懸念点等、まずは現状を正していくことこそ必要であると発言。

これに対して使用者側委員から、企業組織のフラット化やホワイトカラー業務の複合化等に対応し、労働者が自律的に働く選択肢を増やす観点から、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大と高度プロフェッショナル制度の創設に賛成である旨の

発言がありました。

最後に分科会長より議論の整理がされ、事務局に対し、この間の議論経過と労働者側委員から出された懸念点を踏まえ、次回分科会に法案要綱を諮問するように指示がありました。次回の分科会は、9月8日（金）18:00～19:30に開催されます。

労働者側委員として出席しているJAMの川野英樹副書記長は、「働き方改革における労基法の改正は、長時間労働の是正と、命と健康を守るためのものでなくてはならない。高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の対象業務拡大を含む一本化には反対。月60時間超の割増率が、業種・業態・企業規模による違いは早期解消すべきであり、命と健康の価値が違う労基法は大きな問題である。分科会では、JAMを代表するだけではなく、全ての労働者の代表として、働き方改革に伴う法改正の問題点を指摘していく」と語っていました。

※添付資料：「働き方改革実行計画（抄）」、「『労働基準法等の一部を改正する法律案』について」

【主な議論】（分）=分科会長、（公）=公益側、（労）=労働者側、（使）=使用者側、（事）=事務局

※アンダーラインの部分は川野副書記長の発言内容。

1. 企画業務型裁量労働制の対象業務拡大

（労）2015年に情報労連でITエンジニアを対象に調査を行った結果、裁量労働制で働く者の労働時間は納期前を中心に長時間になる傾向が分かった。また、業務の決定権がなく、労働時間内でこなさきれない業務量がある実態も浮かび上がった。不適切な過半数労働者の選出実態等の問題点を解決することが最優先。

（労）①労使委員会の労働者代表委員は、対象事業場の過半数労働組合もしくは過半数代表者から選出される。不

適切な過半数代表者の選出実態があるなか、労使委員会の選出実態のデータがあれば示してほしい。②「課題解決型提案営業の業務」では、「法人である顧客の事業の運営に関する事項」につき、自社以外の業務につき判断を要することになるが、労使委員会で適切に判断ができるか疑問。

（事）過半数代表者については、選出方法と選出対象者の職種の2点につき、過去の分科会でもデータを出した。これらの問題点を解消すべく、時間外労働の上限規制の

建議にて一定の方向性が示されたところ。しっかりと対応していきたい。

(公) 不適切な方法で選出された過半数代表者が締結した36協定は不適切なものとする。理屈としては、不適切な方法で選出された過半数代表者が労働者代表委員を選出した場合の労使委員会の決議についても、判例はないが同じと考える。

(労) 新たに追加するとされる2つの業務の枠組みが曖昧であり、対象業務の範囲が不明確。「課題解決型提案営業の業務」は、その対象が広く営業職全般に拡大される懸念が拭えない。条文と建議で示されている例示だけではグレーゾーンが広く、極めて広範な「営業」が対象業務となりかねない。対象労働者についても、経験年数が労使委員会の決議事項のため、新入社員も対象となるおそれがある。

(労) グローバル化や人口減少社会であることは使用者側とも同じ認識だが、生産性向上の目的のために対象業務を拡大してよいかは疑問である。「裁量的にPDCAを回す業務」は範囲が不明確なため、対象が広がりかねない。

(労) 業務量や業務遂行に関する裁量がなく、一律の出退勤時刻があるなど、制度の本旨に反した運用実態がある。実態を本旨に沿ったものにするのが先決。

(使) 企業組織のフラット化やホワイトカラー業務の複合化等に対応し、労働者が自律的に働く選択肢を増やす観点から、対象業務の拡大は必要。

(使) ①中途入社者は即戦力として採用しており、一律に新入社員を対象外とするのは難しい。②営業では、マーケット分析をしないということはありません、自社以外の業務判断が困難だという指摘はあたらぬ。

(使) ホワイトカラーの労働者がより主体的に働くためにも、選択肢を増やすべき。

(労) 仮に労働時間配分について労働者に裁量があっても顧客からの要望までコントロールすることは困難。責任感ある労働者ほど、業務に追われる懸念がある。

(労) 労働組合のある職場で、労使の話し合いで制度を導入するも、その運用には労力がかかったことから、果たしてここまでして制度を導入する必要があったのかとの声があった。組合がない職場で、どこまで運用実態をチェックできるか疑問。

2. 高度プロフェッショナル制度の創設

(労) エース同士での競争が激化すれば、目標達成まで、無理をして際限なく働くことにもつながりかねない。労

働基準法は、労働条件の最低基準を定めた安心と安全のための法律。まずは、現行制度を磨き上げることこそ必要なのではない。

(労) 労災認定統計における職種（大分類）の「専門的・技術的職業従事者」の中分類の業務の中には、制度の対象業務とされる業務も含まれている。労働時間規制のもとでも過労死等の実態があるなか、新たな制度はその規制を外すものであり、反対。

(労) 時間ではなく成果で評価することは、現行制度においても可能。

(事) 年収要件は、「年度の基準平均給与額の三倍の額を相当程度上回る」とされている。「相当程度」とは、「3倍にも4倍にも張り付いていない」ことを意味する。

(労) 「相当程度上回る」ことがどの言葉にかかるか、認識は共有されていない。

(使) 働く者の健康確保措置がかなりの程度ビルトインされており、自律的な働き方を可能とする制度。濫用的運用は本意ではないが、制度創設は必要である。

(公) 企画業務型裁量労働制の対象業務拡大を含め、働き手の選択肢を増やすとの観点は検討に値する。全体的な要件の設定方法が今後議論の中心となるのでは。

3. 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予廃止

(労) 2010年の改正労基法施行以降、7年にわたり割増賃金率の引き上げが猶予されている。企業規模で法の適用が異なることはあってはならず、早期に解消を。

(使) 適用までは、十分な時間的猶予を設けてほしい。

(労) ダブルスタンダードのままでは、中小企業の魅力を損ないかねない。

(労) 「働き方改革」関連法案の一本化については、多くの法律を束ねすぎること、立法府で十分議論いただけないということがないようにする必要がある。

(分) 労働者側委員からの労働基準法改正法案の一本化に対する反対意見があったが、一方で、中小企業における割増賃金率の引上げや年次有給休暇の取得促進については上限規制の法案に盛り込むべきとの主張もされている。政策論として、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大と高度プロフェッショナル制度創設に反対するものと理解。この間の議論経過と労働者側委員から出された懸念点等を踏まえ、事務局には、次回分科会に法案要綱を諮問するよう、準備をお願いしたい。

以上