

# システム開発も裁量労働

## 法改正なしで対象業務拡大

あらかじめ決めた時間働いたとみなす裁量労働制で、厚生労働省はIT（情報技術）を適用したデータ管理システムの構築などの業務も新たに適用対象に加えることが分かった。2024年にも、企業からの届け出のみに適用されるかどうか決まることになる。法改正はせず現行法の解釈と運用見直しで実現する。対象拡大を企業に周知し、適用の判断基準を明確にすることが課題になりそうだ。

新たに制度の対象となるのは、車両メーカーが車両とIT（情報技術）を組み合わせて顧客データを大規模に収集する管理システムの開発など「課題解決型開発業務」と、生産ラインの作業効率や人事制度の刷新など「裁量的にPDC A（立案・実行・結果測定・本格実施のサイクル）を回す業務」の2類型。

裁量労働制は事前に労使で一定期間に働いたとみなす時間を決め、実際の労働時間配分と業務の進め方は個人に任せる雇用管理制度だ。上司は始業・終業時間を指定できない。労働基準

法改正なしで対象業務拡大  
「課題解決型開発業務」と「裁量的にPDC Aを回す業務」の2類型（18年の法改正検討時は導入断念）  
銀行証券のM&A業務と高度な調達業務  
法令の再解釈などで対象とすることを可能に  
M&A業務のみ専門業務型のひとつとして対象に

## 基準の明示や周知課題

2023年12月末の労働政策審議会（厚労相の諮問機関）の分科会で、銀行・証券業務は「専門業務型」の適用を念頭に、現行の対象業務の明確化を行うことが適当な点で抽的的に審議された。

報告書は「専門業務型」の適用を念頭に、現行の対象業務の明確化を行うことが適当な点で抽的的に審議された。

報告書は「専門業務型」の適用を念頭に、現行の対象業務の明確化を行うことが適当な点で抽的的に審議された。



裁量労働制度の対象拡大を決めた労働政策審議会（昨年12月）

は「積み残し」だった。今回の労働政策では、経団連など使用者側の委員は、「積み残し」の2類型に加え、銀行証券のM&A業務と高度な資金調達業務を新たに裁量労働制の対象に加えることを主張。一方で労働者側の委員は、金融業務への裁量制適用に強く反対したものの、2類型には強硬な反対を示さなかった。

審議会内での意見対立を擦り合わせる中、金融関連業務への制度適用を限定的にし、「積み残し」の2類型は法改正を経ずに運用の見直しなどで対応するという形が折衷案となった。

具体的には公益委員の川田琢之・筑波大学教授と厚労省の松原哲也・労働条件政策部長が22年9月末の審議会、車両とITを結ぶ課題解決業務について、専門型に規定済みの「情報処理システム設計」と「システムコンサルタント」にまたがる業務と整理。現行の「専門業務型」の裁量労働制を再解釈することで、実務可能という見解を示した。

生産ラインなどPDC Aを回す業務については、9月末に厚労省が「現場で毎日一定時間計画の実施状況を把握および評価するような仕事は対象外」とした上で、12月半ばに「現行法の対象になり得る」（川田教授）と整理し直した。

一方、新提案のM&Aほか金融業務は、会社分割や資本提携への助成を含むM&A業務だけを専門型の20

審議会に加えた。裁量労働制が拡大しすぎることを警戒する労働者側に配慮し高度な資金調達業務は外した。

悪用の企業も  
裁量労働制は多様な働き方を促す狙いがある一方、労働者の裁量を十分に認めず、事実上、残業代の不払いに悪用する企業もあるなど現場での課題もある。対象範囲の拡大に伴い、企業が制度を十分に理解して適切に運用することが改めて重要になる。

例えば厚労省は企画型で働くには業務経験が5年以上が必要と想定する。しかし19年の調査では、経験3年未満が26%もいた。公益委員の藤村博之・法政大教授は「裁量労働なら年収は500万円以上であればいい」と発言したが、専門業務型で20%、企画業務型で7%がそれ未満だ。

裁量労働が円滑に拡大するには、厚労省が指針やQ&Aなどの整備でしっかり線引きしたうえで、企業も本人の同意確認などの規制強化に対応する取り組みが求められる。（磯野真）

安堵内閣の働き方改革に深く関わった岡崎淳一・元厚生労働審議会は「始業終業時間や仕事の仕方の決定を不当に労働者に任せているのを、防止確保措置で過重労働を防いでいるのか、そこをまずチェックし正しい裁量制にすることが前提」と強調する。

## 金融業、導入に慎重

金融業はM&A業務で裁量労働制が利用可能になることを歓迎しつつ、自社への導入には慎重だ。

ある証券会社の人事部長は「証券業務はすべて専門性があるが、M&A部門は他業務に比べ非熟手と交えた法務対応など高度な業務が多し、内外労働市場での人材の流動性も高い特性がある」と分析。だが、「適応が難しい業務は、業内外の差が大きい業務でもな

く、前のめりな導入は考えていない」と話した。一方、担当者が100人以上いる別の証券会社のM&A部門長は「土曜の相談を依頼主から指定された時、組合員の若手が代休を気にせず出勤できるなど裁量制の利点は多いと思うが、支店を含む全社の連携を重視する傾向が導入を妨げる」と残念がる。本音でバランス重視の日本企業では導入に時間がかかりそう