

とりわけ、裁量労働制は、使用者から具体的な指示を受けず、自律的・主体的に働き、あらかじめ労使で定めた時間を労働したものとみなす点で、労働時間と成果が必ずしも比例しない仕事に従事する働き手に適した制度であるといえる。

厚生労働省「裁量労働制実態調査」によると、適用労働者の約8割が「制度の適用に満足」あるいは「やや満足」と回答している²⁸。また、労働時間は、裁量労働制の適用の方が非適用者より1日で21分長いものの、最も懸念される働き手の健康状態については、制度適用による影響があるとはいえない²⁹とされている。裁量労働制は、「適正に適用・運用すれば労使双方にとって良い制度」であるといえよう。

しかしながら、現状、制度適用者の割合は極めて低い³⁰。その原因の1つに、企画業務型裁量労働制³¹の対象業務の範囲の狭さが挙げられる。そこで、働き手の健康確保を大前提に、①事業運営の企画、立案、調査および分析をした上で、その成果を活用し、実施状況の把握や評価のための業務までを一体的に行う「PDCA型業務」、②特定の顧客向け商品・サービスを企画、立案、調査および分析した上で、それに基づき開発・提案までの業務を行う「課題解決型開発提案業務」、③金融機関におけるコンサルタントの業務等を、裁量労働制の対象業務に追加すべきであると、労働政策審議会において主張してきた。

²⁸ 制度適用に対する満足度について、専門業務型では「満足」(41.3%)と「やや満足」(38.7%)の合計は80.0%であり、企画業務型では「満足」(45.1%)と「やや満足」(38.6%)の合計は83.7%となっている。

²⁹ 健康状態について、制度適用者の「よい」(32.3%)と「まあよい」(28.3%)の合計は60.6%。一方、非適用者の「よい」(30.0%)と「まあよい」(26.6%)の合計は56.6%となっている。

³⁰ 厚生労働省「令和4年度就業条件総合調査」によると、専門業務型裁量労働制の適用者割合が1.2%、企画業務型裁量労働制の適用者割合が0.2%であった。

³¹ ①事業の運営に関する事項についての業務、②企画、立案、調査および分析の業務、③当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務、④当該業務の遂行の手段および時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務の4つの要素を満たす業務について、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者に適用することを労使委員会で決議した場合、適用が可能となる。

図表 1-6 裁量労働制の対象業務として追加すべき業務の具体例

■ PDCA型業務

(1) 製造ラインの改善を推進する技術者（製造業）

- ・ 機器製造メーカーの生産ラインにおける作業改善計画を立案（P）、計画に基づいて改善施策を試行実施（D）、結果を測定（C）、測定結果を踏まえて改善点を洗い出し、本格実施（A）する業務

(2) 人事部門で働き方改革を推進する担当者

- ・ 働き方改革を推進するため、新たな施策を立案（P）、経営層や従業員に説明した上で施策を実施（D）、新たな施策の定着状況を確認するとともに、うまく運用されていない場合は、その原因を洗い出し（C）、次なる改善につなげていく（A）業務

■ 課題解決型開発提案業務

(1) ITシステムの開発提案業務（情報通信業）

- ・ システム開発会社において、法人顧客のニーズを把握し、ハードウェア・ソフトウェア・サービスをそれぞれカスタマイズして組み合わせ、オリジナルのパッケージとして開発提案する業務

(2) 製品および運用管理システムの開発提案業務（製造業）

- ・ 車両製造メーカーにおいて、車両とITサービスを組み合わせて、法人顧客における車両の使用状況や故障・修繕実績といった日々の膨大なデータを一元的に集積・共有化する総合運用管理システムを開発提案する業務

■ コンサルタントの業務

(1) 法人顧客の事業運営に関する考案・助言業務（金融業）

- ・ 銀行/証券会社において、法人顧客等の事業運営に関する重要な事項について調査または分析を行い、合併・買収や事業承継、資金調達方法、ファイナンススキーム等の考案又は助言をする業務

その結果、①「PDCA型業務」と、②システム開発関連の「課題解決型開発提案業務」は、個別企業の業務ごとにみえていくと、図表1-6の業務例なども、現行の規定においても対象業務となり得るものがあることが明確になる³²とともに、銀行・証券会社における合併・買収・事業承継に関する考案および助言の業務が専門業務型に追加されることとなった。

今回の見直しでは、労働基準監督署への定期報告の頻度の削減や本社一括届出に関する手続きの簡素化が実現したが、専門業務型におけ

³² 労働政策審議会労働条件分科会において、厚生労働省より「裁量的にPDCAサイクルを回す業務については、企画、立案、調査および分析の業務に係る現行解釈として、事業の運営に関する事項の企画、立案、調査および分析の業務の一環で情報の収集等を行うことは可能である」旨の答弁があり、そうした内容も踏まえ、労働法学者である公益委員より、「(使用者側委員の主張する)PDCA型業務は、企画、立案、調査および分析を主要な業務とするものであれば対象となり得る」旨の見解が示された。課題解決型開発提案業務についても、同公益委員より「具体例としてあがっている業務は、専門業務型のシステムエンジニアの業務とシステムコンサルタントの業務にまたがるものとして適用可能が生がある」旨の見解が示された。厚生労働省からは、「専門業務型の複数の対象業務に該当する場合でも、労使協定の締結等をしていけば専門業務型裁量労働制の適用対象となる」旨の答弁があった。