

日本労働年鑑 第72集 2002年版  
The Labour Year Book of Japan 2002

特集 労働時間法制の改編と運用の実態

第六章 労働時間のみなし制・裁量労働制

一 労働時間のみなし制・裁量労働制の意義とその実情

労働時間の弾力化のもう一つの柱であるみなし時間制には、事業場外労働のみなし時間制と裁量労働制の二つがある。両者とも、労働者が実際に労働した時間数にかかわらず、労基法上就業規則または労使協定で定めた所定労働時間を働いたものとみなす点で共通している。たとえば、実際に労働者が三時間しか働かなかつた場合でも、所定労働時間が八時間とされている場合には、法律上は所定労働時間働いたものとみなされる。逆に一二時間働いたとしても、八時間働いたものとみなされる。労働時間の配分を個々の労働者が自由に決定できるという点でフレックスタイム制と類似しているが、労働時間のみなし制の場合は使用者が個々の労働者の実労働時間をカウントする必要がなく、通常の賃金はもちろんのこと割増賃金についても実労働時間数に応じて支払う必要はない(ただし、午後一〇時以降の深夜業については実労働時間数に応じた割増賃金が支給されなければならない)。その意味で従来のような労働時間と賃金とのつながりを断ち切るものであり、労働時間の規制が及ばない管理監督者と同様、この制度のもとにおかれた労働者に対して年俸制などの業績主義的賃金制度を導入することが可能となる。

裁量労働制は、八七年の労基法改正に際して導入されたものだが、その背景には独創的で付加価値の高い製品・サービスを開発する能力を高めたい企業側のニーズと、画一的他人決定的時間制度に縛られることなく仕事の進め方や時間配分について広い自己裁量を求める労働者側のニーズが合致したといわれている。

しかし、みなし労働時間制は期待されたほど利用されてはいない。この制度が施行された八八年(三・〇%)と比べてやや増えたとはいえ、第6表が示すように、採用している企業は二〇〇〇年においても全企業の八・二%にとどまっている。その内訳をみると、事業場外労働のみなし制(七・四%)と比べ、裁量労働制(専門業務および企画業務型)の実施率は二・一%と低い。企業規模別では、規模が大きいほど採用率は高まるが、一〇〇〇人以上でもそれぞれ一五・三%と六・四%にすぎない。

第6表 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

(%)

年・企業規模・産業	全企業	みなし労働時間制を採用している (M.A)			みなし労働時間制を採用していない
		事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
1996年	100.0	6.1	5.8	0.5	93.9
1997	100.0	8.9	8.3	1.4	91.1
1998	100.0	8.0	7.2	2.1	92.0
1999	100.0	9.2	8.5	1.9	90.8
2000	100.0	8.2	7.4	1.7	91.8
〈2000年企業規模別〉					
1,000人以上	100.0	18.5	15.3	5.6	81.5
300～999人	100.0	13.2	11.5	2.7	86.8
100～299人	100.0	11.9	11.4	1.5	88.1
30～99人	100.0	6.3	5.7	1.5	93.7
〈2000年産業別〉					
鉱業	100.0	2.5	2.5	—	97.5
建設業	100.0	7.2	7.2	1.9	92.8
製造業	100.0	7.4	6.7	2.0	92.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	2.4	2.4	—	97.6
運輸・通信業	100.0	3.2	3.2	—	96.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	12.1	11.8	0.5	87.9
金融・保険業	100.0	5.0	5.0	—	95.0
不動産業	100.0	2.2	2.2	—	97.8
サービス業	100.0	9.5	6.9	3.3	90.5

〔備考〕 厚生労働省「平成13年就労条件総合調査結果速報」による。

## 二 事業場外労働のみなし時間制

事業場外労働のみなし時間制は、事業場外労働で労働時間を算定しがたい場合に適用される(労基法三八条の二)。従業員数五〇人以上の企業を対象とした東京都立労働研究所「労働時間管理の多様化に関する実態調査」(『労政時報』三四二二号)によれば、この制度を「採用している」企業は二一%と第6表に比べてやや高めの割合となっており、「採用予定」(一%)と「予定がないが検討中」(八%)を加えると三割程度になる。この制度を導入したあるいは今後導入する理由としては、「労働時間の把握が難しい」が八一・一%となっており、その限りで労基法上の制度趣旨にほぼ合致しているが、業績型賃金制度の導入を理由とするもの(「労働時間で成果をはかることが難しい」や「成果に見合った賃金にするため」)も七二・九%に上っている。制度導入の結果、効果あり(効果あり+やや効果あり)とされるのは、「生産性の向上」(六四・二%)、「労働意欲の向上」(五九・六%)で、「労働時間の短縮」の効果は四二・八%とやや弱い。

事業場外みなし制で最も問題となるのは所定労働時間の設定方法であるが、本調査によると、採用企業の約半数(四八%)がみなし時間を事業場内の所定労働時間を超えて設定している。そして、この所定労働時間を超える労働については、「とくに補償しない」が三三・一%に対し、「一律の手当」で補償が三四・三%、「仕事の業績で決まる手当」が一・二%と、何らかの補償を行っている企業の割合が多い。また、これらの手当金額は「会社全体の平均残業時間を参考に」が二九・二%「本人の業績を見て」が二

五・五%となっている。

事業場外労働のみなし制については、データが少ないためにコメントが難しいが、半数近くの企業が通常の所定労働時間を超える時間をみなし時間と設定しているにもかかわらず、それを超える時間部分について何も手当を支給していない企業が三割強存在するのは問題といえよう。次に検討する裁量労働制と異なり、事業場外労働のみなし制では、当該業務について通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされるからである(労基法三八条の二第一項但書)。したがって、この場合には当該所定労働時間と通常必要とされる実労働時間との差額分の賃金や割増賃金の支払いを請求できることに注意する必要がある。

### 三 裁量労働制の採用状況と問題点

裁量労働制は、八七年の労基法改正で労働者の新しい働き方に対応する時間制度として導入された(労基法三八条の三)。当初は研究開発業務などの当該業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要のある業務について導入されたが(専門業務型裁量労働制)、九三年改正のときに研究開発業務や情報処理システムなど五業務が列举され、次いで対象業務がコピーライター等の一業務に拡大された。そして、九八年の改正に際して新たに企画業務型裁量労働制が導入され、二〇〇〇年四月から施行された(同三八条の四)。また、専門業務型裁量労働制については〇二年四月から対象業務が一部拡大されている(平一四厚生労働大臣告示二二号)。

企画業務型裁量労働制は、年俸制などの業績型賃金・処遇制度のホワイトカラー労働者への適用拡大を求める企業側の要望にもとづいて導入されたものであるが、その際に労使間で激しい議論がなされたこともあり、対象業務が本社等の企画・立案・調査・分析に限定された。しかも労使委員会という新しい労働者代表制度の全員の合意を実施要件とするなど、企業にとっては必ずしも使い勝手のよいものになっていない。

#### 1 裁量労働制の実施状況と労働者の評価

二〇〇〇年の実施状況をみると、専門業務型裁量労働制は一・七%、企画業務型裁量労働制は〇・四%で、企業規模が大きくなるほど実施率が高まるものの、全体としての採用はごく少数にとどまっている(前掲第6表)。また、今後の導入予定についても、予定していないとする企業が圧倒的に多い。労務行政研究所「時間外労働・年休取得等の実態」(『労政時報』三四六〇号、二〇〇〇年)によると、専門業務型については六八・八%、企画業務型については七〇・六%が導入予定なしとしている。

前掲「労働時間管理の多様化に関する実態調査」によれば、裁量労働制(専門業務型裁量労働制)をすでに採用しあるいは採用しようとしている企業の導入理由としては、「仕事の指示が難しい」(七七・四%)、「労働時間の把握が難しい」(五一・六%)といった裁量労働制の本来の趣旨に沿ったもののほか、「労働時間で成果をはかることが難しい」(七七・四%)や「成果に見合った賃金にするため」(六〇・〇%)など成果型賃金制度の導入が動機となっている。裁量労働制の効果をみると、「労働意欲の向上」(「効果がある」+「やや効果がある」=七七・四%)や「生産性の向上」(同六七・八%)と比べて、「労働時間の短縮」効果は低い数値となっている(同四一・九%)。むしろ時間短縮に「効果がない」+「やや効果がない」とする数値の方が上回っている(四八・四%)。したがって、裁量労働制の導入は労働時間の短縮手段としてというより、従来 of 年功型賃金・処遇制度の業績型への改定を目的にしているといえる。

すでに実施された裁量労働制に対する労働者側の評価は、必ずしも低くない。九九年に傘下組合を対

象に実施した連合総合労働局「裁量労働制に関する調査」(『労政時報』三四三四号)によれば、専門業務型裁量労働制について「うまくいっている」+「まあまあうまくいっている」とする回答が八二・九%に上っている(第7表)、また、前掲『平成六年度新時代の労使関係に関する調査研究』における「ゆとり」と「満足度」についても、裁量労働制が最も高い数値となっている(裁量労働制の満足度はフレックスタイム制の五三・三%よりもさらに高く六三・九%となっている)。

## 2 専門業務型裁量労働制の問題点

専門業務型裁量労働制の実施上の現状と問題点についてみると(第7表)、専門業務型裁量労働制は商品開発とシステム分析・設計関係で主に実施されており、その他業務での実施率は比較的低い。また、裁量労働制は対象業務についている労働者に一様に適用されるのではなく、一定の資格や職位、上司の推薦などの要件を加味したり、業務に照らして個人ごとに適用するものが多い(両方で八二・九%)。

第7表 専門業務型裁量労働制の内容(すでに導入している35組合対象)

(組合、%)

合計	対象業務(複数回答)					対象労働者の定め方							
	新商品の開発	システムの分析・設計	デザイナー	プログラマー	その他の業務	資格・勤続年数等の要件	〈要件の内容〉		業務に照らして個人ごとに	業務による部署ごとに	その他		
							一定の資格・職位	上司の推薦者					
(35) 100.0	91.4	42.9	14.3	5.7	5.7	62.9	<70.0>	<30.0>	20.0	2.9	14.3		
みなし労働時間			実際の労働時間			労働時間の管理方法				健康診断制度			
7時間未満	7-8時間	8-9時間	9時間以上	みなし時間より長いことが多い	みなし時間内におさまる	みなし時間より短いことが多い	勤務簿など	タイムカード	自己申告	その他	裁量労働者のみの制度あり	ないが検討中	他の労働者と同様の制度を適用
2.9	37.1	34.3	11.4	57.1	11.4	2.9	31.4	5.7	34.3	22.9	5.7	5.7	85.7
仕事の決め方		評価方法の考え方(複数回答)			賃金の考え方(複数回答)			導入後の評価					
本人による目標の申請・決定	上司と協議	その他	目標に対する評価	成果に対する評価	その他	月例賃金に成果加算あり	賞与に成果加算あり	その他	うまくいっている	まあまあいい	あまりうまくいっていない	その他	
5.7	88.6	5.7	48.6	71.4	8.6	14.3	57.1	40.0	8.6	74.3	5.7	8.6	

【備考】1) 無回答を除いているため、合計しても100%にならない項目がある。

2) < > 内は、「資格・勤続年数等の要件あり」と回答した母数を100とした割合。

3) 連合総合労働局「裁量労働制に関する調査」による。

労使協定で定めるみなし時間は、導入前の実労働時間の平均値を採用して七～九時間に分布が集中している。最も多い回答は七～八時間(三七・一%)であるが、これはおそらく当該事業場の通常の所定労働時間と同じ時間をみなし時間として設定していると思われる。一方、みなし時間よりも「実際の労働時間の方が長い」とする回答が半数を超えており(五七・一%)、当該制度導入に際して懸念されていた残業手当削減手段として用いられている可能性がある。

また、前掲「労働時間管理の多様化に関する実態調査」によれば、当該事業場の所定労働時間を超えてみなし時間を設定している場合の超過時間分については、「特に補償しない」が一九・四%であるのに対し、「一律の手当で対応」が四八・四%、「仕事の業績で決まる『手当』で対応」が一九・四%となっており、八〇%以上の企業でなんらかの形での補償がなされている。また、仕事の進め方については上司と協議して決めるものが八八・六%と多く、労働者本人が目標設定するものは五・七%と少ない。賃金は成

果に応じて決められるが、支給は通常の給与ではなく賞与に加算が五七・一%と多い。

裁量労働制に対する労働者のニーズをみると、連合総研「仕事の変化と労働時間の弾力化に関する調査研究」(一九九五年)によれば、裁量労働制の重要な課題として「仕事の評価基準を明確にし、仕事の目標をわかりやすくする」をあげた組合員が最も多く(六〇・九%)、「仕事のやり方を工夫して、自己完結的な部分を多くする」(三四・八%)というニーズも高い。多くの労働者は、本来の制度趣旨に沿って仕事の進め方の裁量度がより高められることに強い関心をもっているといえる。

### 3 企画業務型裁量労働制を実施する上での障害

企画業務型裁量労働制は施行されてから間もないせいか実施率が低く、調査データも少ない。二〇〇〇年の日本労働研究機構「裁量労働についての調査(労働に関するWEB企業調査)」によると、企画業務型裁量労働制を導入している企業は一・四%、現在導入に向けて検討中が二五%にとどまるのに対し、導入しない、導入に向けて検討しないが七三・七%となっている。導入しない理由としては、労基法の実施要件の複雑さを反映してか、導入手続きが煩雑であるが四五・四%で最も多い。また、「労働時間管理を変更する必要性がない」が三〇・六%、「対象業務・労働者が存在しない」が一・〇%となっている。

また、導入を検討している企業にとっての今後の課題としては、「労働者の働きがいを引き出すための評価制度の充実」や「上司による公平な労働者の評価基準等のための管理者教育の徹底」がそれぞれ九〇・三%、八四・七%と上位にあげられている。たとえ実施要件の厳しいハードルをクリアできたとしても、この制度を有効に機能させるためには人事評価システムの明確さや公平さが不可欠である。

また、連合総研『裁量労働制の適用可能性に関する調査研究報告書』(二〇〇〇年)の労働者調査によれば、本制度の適用対象となる本社勤務の企画・立案・調査・分析業務に従事している適用可能労働者の実際の働き方をみると、業務管理と時間管理の二つの点で裁量度が高いものは八・五%しかなく、現状のままでは企画業務型裁量労働制の適用範囲はきわめて限定されている。適用可能労働者の裁量性の発揮を阻害する理由として、仕事の予定を立てるのが難しいなどの要因があげられている(第8表)。また、現状では、企画・立案等の業務に従事している適用可能労働者ほど労働時間が長く、休日残業も多いとされている。

第8表 適用可能業務従事者の仕事の状況

	全く当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	N.A
予定外の仕事がしばしば突発的に飛び込んでくる	53.7%	38.3%	7.4%	0.5%	
仕事の内容や目標がしばしば変更される	13%	39.9%	42%	4.8%	0.3%
仕事の締切・納期にゆとりがない	33.5%	43.6%	22.1%	0.8%	

(備考) 連合総研「裁量労働制の適用可能性に関する調査研究報告書」による。

このように企画業務型裁量労働制を実施するにはいくつかのハードルがあり、これらをクリアしないかぎりこの制度の実施率は今後もあまり高くないであろう。とくに適用対象業務に該当するからといって当該業務に従事する労働者に対して直ちに裁量労働制を適用できるものではなく、目標の設定や仕事

の進め方などに関して労働者の業務遂行上の裁量性をより高めるなどの事前の改革を行わないと、制度がうまく機能しないばかりか、労働時間のいっそうの長時間化をもたらすおそれがあるといえよう。

日本労働年鑑 第72集

発行 2002年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 旬報社

2006年8月11日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑第72集【目次】 次のページ→ ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---