

裁量労働について

一五三九字

具体的な話に入っていきます。

まず、裁量労働の方ではありますが、今度の改正で新たに企画、立案、調査というものが追加をされて、この範疇が拡大をされたということが一つありますが、この企画、立案、調査というのは、これは具体的にどういうことをいうのですか。私たちの感覚では、これは、仕事の出身からいけば、ホワイトカラーはすべてこの範疇に入るといような感覚で受け取れるわけですね。

それと同時に、具体的にこの仕事はその範疇に入るのか入らないのかという判断が、これは労使委員会で一つは決めていきますよ、けれども、その決めたことに対してどういう基準で、基準局の方は、それでいいですよ、あるいはだめですよという話をするのかというの、この企画、立案、調査だけではなかなか出てこないということですね。

それで、基準をつくられるということではありますが、どういう具体的な基準を想定して考えておられるのか。そのところを事前に明らかにされる必要があるだろうと思うのですが、どうですか。

伊藤政府参考人 裁量労働制の対象者についてのお尋ねでございますが、先生御指摘ございましたように、裁量労働制の対象者は、法律上は、本社等の事業の重要事項を決定するところで、その企画、立案、調査と分析といった業務を行っている方、しかも、その点が

業務の遂行手段あるいは時間配分をみずからいわば任されて、事業主の方は業務上の具体的な指示をしない、こういうことにしている業務。その具体例を、私ども、労働大臣が定める指針で具体的に示して、それに基づいて、労使委員会で決議されたものを審査し、チェックして、適正な範囲におさめていく、こういう仕組みにいたしているところでございます。

具体例のお尋ねでございますが、私ども、そういった企業の本社等で重要な事項を決定する部門で企画等の業務を行うということになります人たちでございますから、例えば人事やそういったことの新しい計画を企画していく、それも、ある意味では部分的にやらされている人じゃなくて、総合的に一体のものとして、そういった企画業務を、問題点を発見し、それを解決するための具体的な企画をし、案を策定する。それら一連の業務がある程度一体的なものとして任されている人たち、こういうことになるわけでございます。

個々の本社等の組織なり、そういったものを私ども具体的に調べまして、指針の段階では、業務範囲につきまして、例えば、業務の例、それを代表的な、例えばセクションで切る、しかも労働者の範囲も切りますから、例えば経験年数とか、そういったもので、どういう切り方をしていくことが望ましいか。そういう具体例を指針で示していく、こういうことになるわけでございます。

中川委員 普通の法律と違って、ここのがもう一つはつきりしないのですね、さっきお聞きしたけれども。

さらに、恐らく指針という形で特定されても、例えば本社業務と

いいますけれども、中小企業もいっばいあるわけですから、中小企業の中で具体的に、例えばノルマをかけられて営業に走り回っている人たちがどんなふうになるのか、それが一つの企画として、新しいこういうものをやりますよ、それに対してイベントはこう打ちますよ、その期間はこうですよとか、そういう話が具体的にはいっばい出てくるのだらうというふうに思うのですね。

ここでもう一度問いたいのには、本来は、こういう法によってそのあいまいな部分をはつきりさせるといことが、いわば具体的な労働者のこれからの生活というものを保障していくという法の趣旨なんだらうと思うのですよ。

ところが、今回のこの仕組みを見てみると、裁量労働というような形態のものをもう少し広げていきますと。広げていくために、労使委員会というふうな中間的なものをつくって、そこで一つ一つの具体的な判断をさせていきますよという、これはいわゆる仕組み法なんです、仕組み法。基準じゃないのですよ。その仕組み法をつくったということは、これまでの労基法の基本原則というか、いわゆる最低基準をつくっていくという、その法の趣旨とは全く違った性質のものがここに組み込まれたというふうに私は解釈をするので

す。

それは、どうもさっきの法の趣旨からいくと、時代背景が変わってくる中でのいろいろな選択ができますよ。そこまではいい。そこまではいいけれども、本来は、労基法は、その新しい選択をしていく中でこれから起こってくるのだらう不都合の部分、不都合の部分とい

うのは具体的にはどういうことかということ、さっき、労働省の職員が私のところへ来ていただいたときに、法律は決まっているけれども実際はなかなか守れないんだ、守れないのはなぜかといつたら、これは大臣言われましたが、上司が命令するから守れないんじゃない、社会的に、あるいは仕事の構造として、そういうことが起るわけですね。

例えば、我々がこうした形で委員会を開く、それがどうしても聞き取りをしなければいけない、聞き取りをしなければいけないけれども、決まるのが夜中だ。夜中までそれは引き続きやらなければいけないという仕事の構造なんです。構造があつて、ノルマがあつて、それこそ期限が限られていて、裁量労働という形であっても労働者が追い込まれていくというような可能性があるのですよという、そのところを基準法としてどうするのかという決まりを決めていくのが基準法なんだというふうに思うのです。

だから、今回のこのやり方というのはどうも私は腑に落ちないというの、そのところなんです。そのところを指摘をしたかったわけなんです。そういった意味では、どうも不十分なのではないかなという気がしているのですが、これは大臣から答えていただいたほうがいいのですかね。

伊吹国務大臣 労働省の諸君が質問をとりに行つて、上司がそれを命令しているわけではないけれども、なかなかできない。まず、そういうときに、国会というものができるだけ早く質問者を決めて、質問者もできるだけ早く質問を出す。もつと言えれば別に政府委員な

しでお互いにやりとりをしてもいいと私自身は思っておりますが、しかし数字的なもの、事務的なものもありますから、そういうところを社会全体でまず直していくという意識を持つところから始まると思うですね。

今の場合でいえば、裁量労働というものを入れていく。裁量労働というのは、今も労働基準法の中に書いてありますよ。それ以外に幾つかの働き方もきちっと労働基準法の中に書いてあります。そして、その中で、労使委員会というものをつくりながら、