

裁量労働制について

一一六一五字

現行法の例えば弁護士といったような業種指定から、今回は、例えば企業の本社等の中枢部門で企画、立案等に携わるといふ、どうしても抽象的な基準でございまして、労働者一人一人からすると、一体どこまで拡大されるんだろう、あるいは今後どうなるんだろうという不安があるような気がします。

そこで、具体的な例示で結構でございますので、こういった仕事を念頭に置いている、あるいは逆に、こういったような仕事であればこの改正法案の裁量労働制の拡大の対象には入らないということを経つか挙げていただくことによつて、少しでもわかりやすい形をとっていただきたいと思っておりますので、その点、御見解をお願いいたします。

伊藤政府参考人 ただいま御指摘ございました新たな裁量労働制の対象範囲でございますが、御指摘ございましたように、企業の本社等の中枢で活躍しているホワイトカラーの方々でございます。

具体的に申し上げますれば、例えば経営戦略、経営計画といったようなものを、部分的に担当するのではなくて、ある意味ではトータルとして一体的に担当しているような方々。この点は、例えば人事、労務関係であれば人員計画のもちろん企画、人事政策の企画、そういったことを作成するためにいわば一体として任されているような人たち、これは、財務計画あるいは予算の企画等についてもそういう

ったことが出てくるかと思えます。

そういった業務につきまして、私ども、具体的な大臣の指針の中では、企業の代表的なセクション、それに、そういった仕事を任される場合の、例えばその企業における経験年数あるいはいろいろな職務評価制度との関連等を加味しながら具体的な例示をしまいたいというふうな思っておるところでございます。

さらに、先生から御指摘ございましたように、そういった中で、完全にこれは裁量労働制にはなじまないんだというネガティブの方もつきりさせていくということも同時に考えております。

例えば、情報、資料の収集、整理とか帳簿の記入とか、そういった補助的な業務あるいはルーチンとして行われている定期的な業務、これはもちろん、給与計算とか各種の保険事務とか、財務、経理関係であればそういう経理関係の書類の作成等の業務というものは当然入らないわけでございます。

そういったネガティブのものも同時にあわせて示して、それを事業主の方あるいは労働側のほうに周知すると同時に、監督署の窓口において届け出られたものを、さらに基づいて厳正にチェックしてその範囲内におさめていく、こういう努力をいたしたいと思っております。

棚橋委員 ありがとうございます。今後とも、やはり一人一人の働く場には不安に思っている方もいらっしゃると思っておりますので、できる限り具体例を示すことによつて明確な情報を、不安がないような形で御配慮していただきたいと思っております。

続きまして、先ほど中川先生の御質問にも少し触れられておりましたが、裁量労働制の導入については、今改正法案では労使委員会でこれを判断することになっております。特に、過半数を代表するような組合があれば、基本的にはその組合が決定するという形になるでしょうが、労働者側の意見を適正に代表できるような労使委員会、これをいかにしてこの法案に規定する労使委員会として認定するのか、この辺の実質的な基準をお教えいただきたいと思っております。

と申しますのは、ある意味で、この裁量労働制の対象業務の拡大というのは、従前の労働法制の発想からの非常に大きな転換ではないかと私は考えております。従前は、使用者側と労働者側、これが利害が対立し、その対立する利害を調整するというのがまさに労働基準法の最大の主眼だったと私は思いますが、今回の裁量労働の拡大というのは、もちろんこれは時間の話ではございますが、個々の、特にホワイトカラー的な職業の中で、ある意味では職人さんの世界と違って成果物が必ずしも見えにくい、そういう職場において、賃金との絡みもありますけれども、成果によって判断をするというような側面があるのではないかとこのふうには私に考えております。

そう考えてまいりますと、働く労働者側の中でも利害が一致するわけではなくて、ある働く人間にとっては、自分はこれだけ汗をかいているのにかいた分だけの汗が報われていない、それは、大変失礼だけでも、隣の席で机を並べている彼が逆に汗をかいていない分以上の報酬を得ているからではないか。そしてまた、それは、今

までは時間当たりではかつてまいりましたが、裁量労働制の導入は、特にホワイトカラーという、なかなか判断しにくい職種における成果によって労働の報酬を決定する道の拡大だと私は思っております。そう考えてまいりますと、この制度の導入自体は、私は、最初に申し上げたように、今の世の中の流れとしてこれは必要なものだと思いますが、しかし、一方で働く側の意見を十分に反映することを考えると、労働者側の代表、労使委員会の中でその選定、特に労働者の中で利害が対立する側面がありますので、これは大変難しいと思っております。

そこで、この労使委員会について、どうやって特に利害の異なる労働者の意見まで吸い上げる、そういう手だてをお考えかを教えていただきたいと思っております。

伊藤政府参考人 先生お話ございましたように、我が国の人事あるいは賃金管理制度のいろいろ大きな流れの中で、この裁量労働制とは関係なく、一定の成果なりあるいは仕事の内容、こういうもので決めていく体系等の提案がなされる、そういった変化があることは事実でございます。

私ども、そうした中で、やはり労働側のほうがこういった流れの中できちっと使用者側と話し合い、そういった流れの中で参加していかなければならない。そういった気持ちもございまして、この裁量労働制の導入に当たっての労使委員会は、賃金等、労働時間、労働条件全般について調査審議するものとして位置づけまして、そういった労使委員会であれば要件に該当しない、こういう位置づけ

をいたしておるところでございます。

それだけに、先生御懸念のように、労働側の意見が十分反映される仕組みになるか、同時に、利害の異なる労働者の方々の意見がどう吸収されるか、こういう点の御指摘があるのかと思いますが、この労使委員会の構成に当たりましては、先ほども答弁申し上げましたように、労働組合がある場合には、その過半数を超える労働組合の代表が指名される、それから組合がない場合には、選挙、挙手によりまして選ばれた従業員の過半数を代表する者がこのメンバーを指名し、それで従業員の信任を得た上で臨む、こういうことになるわけでございます。

そういった形の上に、さらに、労使委員会で