

裁量労働制について

一一六二九字

今のお答えの中にもございましたが、労使委員会で導入が決まっても、やはり裁量労働制の適用に関して不服がある方もいらっしゃると思いますし、また、会社によっては組合、あるいは、また労使委員会の中でも十分に意見が反映しづらいようなケースも全くないわけではないでしょうから、やはり、個々の労働者がこの裁量労働制の適用やら何やらに関して実際のな苦情を申し立てて、そしてまたその意見をきちんと反映するような仕組みが私は必要な気がいたします。もちろん、最終的には訴訟という手段がございますが、現実的に働く人間がそう簡単に裁判を起こせるわけではありませんし、やはりこれは現実的に苦情を申し上げられるような、そういう機関が大変必要ではないかと思えます。

今苦情処理機関のお話ございましたが、これは具体的にどういう構成、あるいはどういう手続で苦情を処理するのか、そのイメージを少し教えていただきたいと思えます。

伊藤政府参考人 この裁量労働制の実施に当たりまして、苦情処理体制を必ず整備しなければならないということを要件にいたしておるわけでございます。この苦情処理体制の具体的なイメージでございますが、私も、この点につきましては、労働大臣が定めることとしております指針の中で望ましい姿を提示していこう、こういうふうな思っております。

現在、いろいろな企業の段階で、苦情処理の仕組み、あるいはメンタルヘルス等の関係での相談窓口、いろいろな例がございます。私も、目下そういった例を収集いたしております。そういった中から、やはり労働者の方が気軽に安心して申し出をできる、また、それが、先ほど申し上げましたように、裁量労働制の労使委員会にスムーズにつながっていくって、必要なものはまた是正されるとか見直しされる、こういうことにつながるような仕組みはどういったものかという観点から、いろいろな類型を示していきたいと思っております。

現在、具体的な、こういう姿でということまで答弁できないことは申しわけございませんが、そういった気持ちで固めてまいりたいと思っております。

棚橋委員 ありがとうございます。そのイメージをできるだけ早目に確定していただくように、またお願いいたします。

さらに、少し細かい質問をもつ一問させていたいただきたいのですが、労使委員会で裁量労働制の導入が決まっても、中には、人によっては裁量労働制の適用を好まないような、そういう方もいらっしゃると思うのです。そういう方は、特にこれは私法上の問題かもしれませんが、制度の適用を断ることができるのだろうか、あるいはまた、今回の改正法案の中で、その部分というのはどういうふうな位置づけられているのか、少しその点について教えていただきたいと思えます。

伊藤政府参考人 この裁量労働制を個々の労働者の次元で見ると、

望まないという方もおられる可能性はあるわけでございます。やはりこの裁量労働制は個人個人のいわば選択肢でございますので、そういう意味で、裁量労働制を望まない人をどうするかというのは重要な課題だと思っております。

私ども、この法案の検討の過程でいただいた中央労働基準審議会の建議におきましては、この裁量労働制の適用に当たって、労働者本人の同意、あるいは申し出による適用除外、あるいは労働者の方が同意しなかったことを理由とする不利益取り扱いをしてはならないといったようなことを労働大臣が定める指針の中で、必ず決議の中へ織り込んでいくようなことを提示していつてはどうか、こういう建議を受けておりますので、そういった大臣の指針の策定の際には、御指摘のような点に十分留意して作成をしまいたいと思っております。

棚橋委員 ありがとうございます。

最後に、今回の裁量労働制の対象業務の拡大の議論の中で大変難しいのは、裁量労働制という制度の適用範囲の拡大ということは、逆に言うと、働く人間の成果というのを時間ではなくて仕事の成果物で評価するということを大前提にしておると思います。例えば職人さんの世界のように物づくりの現場であれば比較的これは客観的に見ることが可能でしょうけれども、金融のような一部特殊な分野で、特に転職に際してなんかは、過去の実績やら手がけた業務である程度のこういう基準もできておるかもしれませんが、企画、立案という、ある意味で非常に抽象的な、そしてまたなかなか多様性が

あつて、しかもまだまだ我が国の中では客観的な評価がづらい分野というのが、まさに私はこの裁量労働制の対象業務になってくると思えます。

やはり働く側からすると、裁量労働制の導入というのが、ていといい賃金の引き下げでないかという不安感というのは率直に言っているとあります。これは、自分の仕事をどういうふうに評価されるか、あるいは社会がまず客観的にどう見ているか、そしてまた使用者側がそれをどう見てどういう賃金として評価してくるか、これに対する十分な評価基準、客観的なしな具体的基準がまだ備わっていないということが、私は実は不安の一つの原因のような気がいたします。

この制度が導入されて一定の時期が過ぎると、これはまさに市場の中で、あなたの仕事はこういう評価がありますということは自然とできてまいりますし、また、そのときに労働省が余りこれを口出すことというのは行政改革の流れからしても問題なのかもしれませんが、今のようになんかこういう制度の導入期あるいは対象範囲の拡大期というのはまだまだそれが不十分で、できておりませんし、また、そのことに関して働く場ではやはり不安があるような気がするのです。

そこで、私は、個人的には、労働省として、一つのモデルケースなのかガイドラインなのかは別にして、こういった裁量労働制が適用されるような業務に関しての一つの評価基準のようなものを国の中で確立するためにやはり旗振りをしていただかなければいけない

と思うのですが、その点について労働省としてはどういふふうにお考えかということを少し伺いたいと思います。

伊藤政府参考人 先生御指摘のように、この裁量労働制を導入するかどうかにかかわらず、現時点でも多くの企業で、人事や賃金のあり方を、例えば労働時間の長さだけでなく、成果や能力というようなものを重視した形へ変化させる動きが出てきていることは事実でございます。

私ども、こういった動きを受けまして、例えばこれからの賃金制度のあり方について、学識者の方に御参集願って、いろいろ望ましい姿なり、事業場の方にこういった流れの中で留意していただくべき点を研究していただいて、そういう報告等を作成いたしました。そういったものを関係の方面へ配付したりして、こういった流れの中で、やはり労働者保護