

個別企業ヒアリング結果(抜粋)

	A社(一般機械器具製造業)	B社(金融業)	C社(保険業)	D社(保険業)	E社(製造業)	F社(情報通信業)
企業(事業場)の概要	<p>○労働者数:持株会社90名、基幹8社合計7,156名            ○所定労働時間:1,840時間/年            ○採用している労働時間制度            裁量労働制、事業場外労働、フレックスタイム制、交替制、変形労働時間制            ○裁量労働制の対象労働者            専門業務型(研究開発職):1,661名、企画業務型(企画職):389名</p>	<p>○労働者数:持株会社521名、グループ6社合計35,203名            ○所定労働時間            ・持株会社、証券会社、信託会社、シンクタンク:通常日7時間30分、指定日(毎月最終営業日)8時間            ・銀行:通常日7時間20分、指定日(月初、5日、10日、15日、20日、25日、月末最終営業日及びその前日)            ○採用している労働時間制度            裁量労働制、フレックスタイム制            ○裁量労働制の対象労働者            専門業務型1,979名            企画業務型732名</p>	<p>○労働者数:19,340名(管理監督者2,370名、アルバイト、パート4,900名)            ○所定労働時間:7時間(パートは5時間)            ※フレックスタイム制、変形労働時間制等は導入していないが、非定型的業務に従事する裁量度の高い総合職及び専門職のうち管理監督者以外の者を対象として裁量労働制を導入予定。</p>	<p>○労働者数:約16,000人            ○所定労働時間:7時間            ○採用している労働時間制度:            裁量労働制、時差勤務制度            ○裁量労働制の対象労働者            &lt;対象業務&gt;            ・監査方針、経営政策、人事政策、総務政策、コンプライアンス政策、情報セキュリティ政策、広報政策、経理政策、リスク管理政策、IT政策、事務・会計政策、商品・サービス政策、マーケット・販売網政策、損害サービス政策、運用政策等を企画・立案・調査・分析する業務            ・営業方針、代理店支援計画等を企画・立案・調査・分析する業務            ・損害サービス方針、事故防止プログラム等を企画・立案・調査・分析する業務            &lt;対象者数&gt;            「役割IV等級」約3300名のうち、約300名</p>	<p>○労働者数:約6,500名            ○所定労働時間:8時間            ○採用している労働時間制度            フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外労働            ○裁量労働制の対象労働者            本社スタッフ、研究職、開発職(概ね係長相当)に当たる約700名</p>	<p>○労働者数:416名            ○所定労働時間            7時間30分            ○採用している労働時間制度            フレックスタイム制、企画業務型裁量労働制、事業場外労働、1カ月単位変形労働時間制            ○裁量労働制の対象労働者148名</p>
裁量労働制の在り方について	<p>現行の専門業務型・企画業務型裁量労働制は、労使双方の働き方の多様なニーズに十分に対応できているか。対応できていないとすれば、どのような点が問題であるのか。</p>	<p>・時間の配分、業務の遂行方法について労働者に裁量を与えたとともに、成果主義的な賃金制度を導入することにより、労働者の意欲が向上した。課題としては、時間概念が希薄化してしまったこと、裁量労働制の対象にならない職場のモチベーションの低下がある。            ・持株会社傘下の法人の労働者が別の法人の事業の運営に関する企画・立案・調査・分析の業務を行う場合には、企画業務型裁量労働制の対象とならないとされており、企業のカバランスの変化に対応した柔軟な対応ができない。            ・企画業務型について、専ら企画・立案・調査・分析の業務を行っていない限り裁量労働の対象とならないとされているが、ホワイトカラーもいろいろな業務を行っており、100%企画等のみというのは実態に合わない。</p>	<p>・対象業務が限定列举されているが、それ以外の業務であっても管理職の指揮命令を受けずに本人の裁量で勤務する職種は多い。            ・ディーラー、トレーダー、対顧客営業をはじめ、対象業務を広く認めるべき。最近の対顧客営業は、提案型営業であり相当な準備期間をもって作業を行っていることから、従来のように、顧客の都合に左右され裁量性が少ないとは言えない。            ・労使協議は過半数組合と行っており、労使委員会は歴上層。組合は、資金を有し専従で活動することから労働者の意見を集約できるが、労使委員会は資金も時間もなく、協議の相手方として適当ではないのではないか。また、労使委員会の委員は組合から指名されていることから、組合と協議すればよいのではないかと。</p>	<p>・対象範囲は、業務や事業所による制限ではなく、労働者の裁量度により判断すべき。管理部門でも第一線部門でも裁量度が大きく、評価基準も同一であり、ローテーションも頻繁に行われているため、管理部門に限るべきではない。            ・労使委員会設置に向けた事前の労使協議に負荷がかかり、また、労使委員会とは別に労使協議も行うということから、企画業務型も専門業務型と同様に労使協定で導入できるようにすべき。            ・企画業務型の本人同意は手続上の負担が大きいため、専門業務型と同様に労使協定又は労使委員会の決議で一括適用できるようにすべき。            ・労働基準監督署への報告を簡素化すべき。</p>	<p>・対象範囲を「企画業務型」に限定するのではなく、「広くホワイトカラー」まで対象として広げるほうが一般の企業実務にもマッチしている(企業において、純粋に企画業務だけに従事している社員はほとんどいない。一般に企業実務では役職や経験年次に応じて裁量を与えることが多く、業務の種類によって決めるのははやや実態にそぐわない。)</p>	<p>・勤務管理・健康管理への対応、部下の労働時間、業務内容の実態の把握が困難であり、特定の社員への業務の偏りが出ることが増加(裁量労働のみが原因ではない)。</p>
裁量労働制の見直しについてどのような要望があるか。	<p>・法律上の対象事業場、対象業務の定義はガイドラインにとどめ、実際の決定は労使の自治に委ねる等の対応が必要。            ・持株会社傘下で分社しているも、実態として共通機能会社として機能している場合には他の法人の事業の運営に関する事項に関する企画等とみべきではない。            ・企画・立案・調査・分析の業務については、専ら当該業務に従事していないくてもどの程度ウェイトを置いているかによって判断すべき。            ・対象業務については、ホワイトカラー層全体に広げ、対象の決定は労使の自治に委ね、その実施状況を行政にチェックしてもらう仕組みが必要。            ・営業的業務についても、業務を任せられている観点から裁量労働制の対象とすべき。</p>	<p>・時間配分に裁量性を認めるか否かは、法令で一律に決めるのではなく、労使で判断すべき。            ・みなし労働時間は、労働時間配分に裁量がある労働者という定義に矛盾しており、また、休日勤務の制限を受けること等煩雑であることから、管理監督者と同様に適用除外とすべき。</p>	<p>・対象業務については、業務内容を十分に熟知している労使にて決定するという「労使自治の考え方」を導入すべき。            ・もともとホワイトカラーにあっては、労働時間と非労働時間とが不明確な中では、もはや「みなし労働時間」といった「労働時間」の考え方を引きずる必要はなく、「労働時間に關しては適用除外」とする制度とすべき。            ・手続についてもなるべく簡素化をすべき(各種届出・報告の簡素化、労使協定方式の導入、個別同意の不要化など)。</p>	<p>・企画業務型裁量労働制の個別同意を包括的な同意とし、個人については労働契約書等で事前に明示をするといった対応が適切。            ・社員のコミュニケーション等企業全体の効率性を考え、勤務時間帯、基本となる就業時間帯等一定の労働時間帯の規制は必要。</p>	<p>・企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大。手続の簡素化(定期報告、個別同意の省略)。            ・健康診断回数・診断項目を増やす等の措置、産業カウンセラーとの面談等メンタル面のケアが必要。</p>	