

自由法曹団・労働問題委員会 編

# 裁量労働制黒書

2026年9月8日

## 序

現在、高市早苗政権のもと急ピッチで労働基準関係法制の改定作業が進められている。なぜいま労働基準に関する法律の制定なのか。それは2018年安倍政権のもとで行われた「働き方改革」の関連法で定められた附則第12条で5年を目途に労働時間法制をはじめとする労働基準関係法制について検討のうえで所要の措置を講じるものとされているからである。しかし、高市早苗首相はここぞ！とばかりにこれまでに政府・財界が目論んできた「裁量労働制の拡充」の実現を狙っている。2026年特別国会での首相施政方針演説では「働き方改革の総点検においてお聞きした労働者の方々の声を踏まえ、裁量労働制の見直し」について言及し、裁量労働制の対象拡大を中心とした労働時間規制の緩和検討を正式に打ち出しており首相肝いりの政策といえる。

では裁量労働制とは何なのか。読んで字のごとく「裁量」をもって働いている「労働」者に適用される制度であり、実際に働いた労働時間ではなくあらかじめ定められたみなし時間分だけ働いたと見做そう、ということで導入された制度である。1987年の労基法改正によって導入されたこの制度は現在に至るまで数度の改正を経て大きく拡大された。

では本当に裁量労働制が適用されている労働者に「裁量」は存在するのか。また、みなし時間は適切に設定されているのか。あるいは制度の要件を守った運用がなされているのか。そもそも、みなし時間と実際に働いている時間とは均衡がとれているのか。定額働かせ放題の制度になっていないのか。

一日8時間労働制は、近代産業が進展する中で、労働者の命と健康、そして自由を保護するために確立された労働基準法制の根幹をなす最重要のルールである。働かせることのできる時間の制限を取り払う裁量労働制は、この労働のルールを土台から掘り崩し、労働者の命や健康や生活を蝕む深刻な危険を内包するものである。

本黒書では、自由法曹団に所属する各弁護士が実際に取り扱った裁量労働制に関する事例をもとに、裁量労働制がいかに危険な制度であり、労働者にとってまったくメリットのない制度であるかを白日の下に曝す。

また、労働者にとってあるべき労働時間法制とはどういったものなのか。労基法第1条は「労働条件は、労働者が入たるに値する生活を営むための必要を充たすべき」と定めるが、本黒書では裁量労働制に代わる労働者のためのあるべき労働時間に関する政策提言も行う。

※「黒書」とは、中央省庁が毎年作成・公表する公式報告書である「白書」のパロディである。

## 第1 裁量労働制の概要等

### 1 労働時間法制の概要

- (1) 労働時間は賃金とならんで労働者にとって最も重要な条件のひとつである。現在は、休憩時間を除いて1週40時間、1日8時間を超えて労働をさせてはならず（労基法32条）、これを超える労働をさせるときには法所定の要件を満たさなければならず（同36条）、かつ、残業代を支払わなければならない（同37条）。

「1日8時間労働制」は、国際基準を踏まえた最低労働条件として、労基法制定当初からの規制であるが、労働時間が長時間となることを規制する目的として、第1に、長時間の労働は労働者の命と健康を害することからこれを防ぐことがまず挙げられる。第2に、労働者に余暇を保障することで、労働者に自由な時間を与えることである。

- (2) 労働時間の柔軟化

(1)で述べた労働時間制度の基本的枠組みを柔軟化する制度が労基法上に設けられている。主に2つの方向で設けられており、①実労働時間を維持しつつ法定労働時間を柔軟化する制度、②実労働時間を維持せずに労働時間の算定の仕方を柔軟化させる制度である。

①の代表例は変形労働時間制やフレックスタイム制であり、②の代表例は事業場外みなし制や裁量労働制である。

### 2 導入及び改正の経緯

- (1) 1987年の制度導入

裁量労働制は、1984年8月、労働省・労働基準法研究会労働時間部会が出した中間報告において初めて創設が提言された。その後、1987年に労働基準法改正の中身のひとつとして裁量労働制が導入された（施行は1988年）。制定当初は、システムエンジニアなどの専門職のみが適用対象であった（5業務）。

なお、創設の経緯において、労働組合をはじめとする労働団体からは特に意見が出ず、大きな議論が行われないまま立法化されたという実情がある。これは導入当初は極めて限定的な労働者を対象とした制度として設計されていたため、大きな懸念があることが見過ごされた結果として深い議論が行われずに成立してしまったものと思われる。

- (2) 1993年の改正

対象業務が限定列举となったが、その中に、「前各号のほか、労働大臣の指定する業務」も対象として加えられた。これは、労働基準法施行規則で限定列举された特定の業務だけでなく労働大臣（現：厚労大臣）が別途指定する業務を対象とすることで、都度法改正を経ることなく適用対象業務を拡大していくことが主眼であった。その結果、実際に1997年に6業務が、2002年に7業務が、2003年に1業務が、大臣指定の手法によって対象業務の拡大が行われている。

(3) 1998年の改正

新たに「企画業務型裁量労働制」が導入され、従来あったものは「専門業務型裁量労働制」と呼ばれるようになる。企画業務型裁量労働制は、労使委員会決議等を要件としているが、「企画・立案・調査・分析」といったホワイトカラー労働者全般に広く及びうる業務を対象としており、その射程が幅広く拡大されていく危険のあるものである。

(4) 2003年の改正

企画業務型裁量労働制について、導入当初は「本社等、事業運営上の重要な決定が行われる事業場」でのみ適用可能であったがこの限定が削除されたことにより、対象業務が存在する事業場であれば、本社以外の支社や工場、営業所などにおいても労使委員会の決議を経ることで適用が可能となった。

(5) 2018年働き方改革での拡大の策動

第2次安倍政権の「働き方改革」関連法案には、当初、企画業務型裁量労働制の適用対象業務を拡大する内容が盛り込まれていた。しかし、政府がその対象拡大を正当化するために用いたデータに多くの問題が発覚したため、同法案から裁量労働制の拡大に関する部分は全面的に削除されることになった経緯がある。

具体的には、①安倍元首相の「裁量労働制で働く方の労働時間の長さは、一般労働者よりも短いというデータもある」との答弁に関し、実際にはそのような比較ができるデータではなく、値の妥当性にも問題があった、②「裁量労働制の平均的な者で1日の労働時間が1時間以下」といった説明のつかない異常値データが多数（25件）見つかったという問題である。

(6) 2024年の改正

専門業務型裁量労働制の改正がなされた。これまで専門業務型裁量労働制には、制度適用にあたっての労働者本人の同意が法令上義務付けられていなかったが制度を適用する前提として労働者個人の同意を得ることが労使協定の必須事項として定められた。また、一度同意した場合であっても、後から同意を撤回する手続きを労使協定で定めることが必須となった。さらに、制度の適用に同意しなかった労働者や、同意を撤回した労働者に対して、解雇や賃金減額、降格などの不利益な取扱いをすることが明確に禁止されることになった。このほか、労働時間の状況や健康・福祉確保措置の実施記録に加えて、新たに「同意および同意の撤回」に関する労働者ごとの記録を作成し、労使協定の有効期間中およびその期間満了後3年間保存することが義務付けられた。

対象業務についても従前は19業務であったものが20業務へと拡大され、新たに「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務（いわゆるM&Aアドバイザーの業務）」が追加された。この点について、自由法曹団は「M&A業務を裁量労働制の対

象とすることに反対する声明」(2022年12月28日付)を発出している。

### 3 専門業務型裁量労働制

#### (1) 手続的要件

ア 法定事項を定めた労使協定を、労働者過半数代表者と使用者との間で締結し、労働基準監督署に届出を行う必要がある(労基法38条の3第1項2～6号、同施行規則24条の2の2第3項1～3号)。

協定に定めなければならない法定事項としては、①1日の労働時間としてみなす時間(みなし労働時間)、②対象業務の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が適用労働者に具体的な指示をしないこと、③適用労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉確保措置の具体的な内容、④適用労働者からの苦情処理のために実施する措置の具体的な内容、⑤制度の適用に関する同意の撤回の手続、⑥労使協定の有効期間などがある。

イ また、制度の適用にあたって労働者本人の同意を得なければならない(労基法38条の3第1項6号、同施行規則24条の2の2第3項1号)。

#### (2) 実体的要件

ア 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務を対象事業とすることが必要である(労基法38条の3第1項1号)。

現在、厚生労働省令で、①新商品・新技術の研究開発、②情報システムの分析・設計、③取材・編集、④新デザインの考案、⑤プロデューサー・ディレクター、⑥コピーライター、⑦システムコンサルタント、⑧インテリアコーディネーター、⑨ゲームソフトの創作、⑩証券アナリスト、⑪金融商品開発、⑫大学教授、⑬M&Aアドバイザー、⑭公認会計士、⑮弁護士、⑯建築士、⑰不動産鑑定士、⑱弁理士、⑲税理士、⑳中小企業診断士の20の業務が指定されている(限定列举)。

イ 対象業務の遂行の手段の決定及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し、使用者が具体的な指示をしないことが必要である(労基法38条の3第1項3号)。

### 4 企画業務型裁量労働制

#### (1) 手続的要件

労使委員会の5分の4以上の多数による法定事項を定めた決議が必要であり、決議は労基署長への届出が必要である(労基法38条の4第1項本文、同施行規則24条の3第1項)。なお、労使委員会の委員の半数は事業場の過半数組合または過半数代表によって任期を定めて指名されることを要し、指名される者は管理監督者であってはならない(労基法38条の4第2項1号、同施行規則24条の4第1項)。

法定決議事項は、①対象業務・対象労働者の具体的な範囲、②みなし労働時間数、

③当該労働者の健康・福祉確保措置及び当該労働者からの苦情処理措置を使用者が講じること、④当該労働者の同意を得ること、同意しなかった労働者に解雇その他の不利益取扱いをしてはならないこと、⑤その他厚生労働省令で定める事項（決議の有効期間等）である。

## (2) 実体的要件

ア 対象事業場は労使委員会が設置されている事業場である（労基法３８条の４第１項本文）。

イ 対象業務は、①事業の運営に関する事項についての、②企画・立案・調査・分析を組み合わせて行う業務であって、③業務の性質上これを適切に遂行するには、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があり、④業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関して使用者が具体的指示をしないことが要件であり、これら４要件をすべて満たすものである（労基法３８条の４第１項１号）。

ウ 対象労働者は、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者でなければならない（労基法３８条の４第１項２号）。

## 4 法効果

裁量労働制が適用となった場合は、当該労働者は労使協定ないし労使委員会決議に定める時間の労働をしたものとみなされる。ここに専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制とで異なるところはない。

すなわち、労使協定ないし労使委員会決議で定められたみなし労働時間を超える実労働時間があつたとしてもその超過時間分は労働時間としてカウントされない結果として残業代もみなし労働時間を基準に支払われる。

もっとも、裁量労働制は労働時間の「算定」に関するみなし制度にすぎず、労働時間規制そのものの適用除外ではない。したがって、休憩（労基法３４条）、休日（同３５条）、深夜業（同３７条４項）に関する規定はなお適用され、深夜労働及び法定休日労働に対する割増賃金は、みなし労働時間とは別に、実際に労働した時間に応じて支払わなければならない。

また、使用者は、労働安全衛生法６６条の８の３により、裁量労働制の適用を受ける労働者についても、その労働時間の状況をタイムカードやパソコンの使用記録等の客観的な方法により把握する義務を負う。裁量労働制だから労働時間を把握する必要はないという運用は、それ自体が違法となる。

## 第2 事例報告編

### 1 調査の概要等

自由法曹団員は労働者の権利擁護のために労働法制の改悪に立ち向かうとともに、労働組合や市民の皆様と力を合わせながら数多くの労働事件を長年取り扱ってきた。その中には、裁量労働制の適用対象とされている労働者も数多く存在する。

そこで、自由法曹団・労働問題委員会として、自由法曹団内でアンケートを取り、自由法曹団所属の弁護士が実際に取り扱った裁量労働制に関する事例を集めた。以下では、集まった事例ごとに、事案の概要、導入されていた裁量労働制の種類・内容、要件を満たしていたか、最終的な事案の結末などを報告する。

### 2 自由法曹団員が取り組んだ裁量労働制に関する事例

#### (1) 事例1

##### ア 事案の概要

ニュース事業本部編集部の編集長として、Yのweb記事等の取材・編集等の業務に従事してきたXが、過去の残業代約650万円が支給されていないとしてその全部の支払いを求める事案。Yは、Xがライン職管理職であることから管理監督者に該当すること、仮に該当しないとして専門業務型裁量労働制の対象であることから残業代を支給する必要がないとの反論をしている。

##### イ 結果

2024年に和解が成立（口外禁止条項は無し）。裁量労働制に関する判断はなかったが解決金350万円という水準からXの主張が一定認められたものと思われる。

##### ウ 主な事実経過や法律主張など

##### (ア) 当事者

原告・・・X（ニュース事業編集長 兼 営業部所属）

被告・・・Y株式会社（ネットニュース等配信サイト）

##### (イ) 経過概要

2006年11月1日 正社員として入社（ニュース編集）

2017年3月1日 ニュース事業編集長就任（役職手当の支給はない）

2017年7月1日 管理監督者として扱われる（との被告主張）

この段階から役職手当支給開始

2018年2月1日 営業本部と兼務命令

##### (ウ) 雇用条件

正社員、基本給50万6000円、役職手当5万円、所定労働時間10時～18時30分（休憩1時間）

##### エ 裁量労働制に関わる事情

##### (ア) 個別の契約内容となっているか

「原則として専門業務型裁量労働制を適用し、労使協定で定める時間勤務したもの

とみなす」と定めあり。

(イ) 専門業務型の対象業務の種類

「記事の取材若しくは編集の業務」（労基則24条の2の2第3号）。

ただし、営業兼務をしているので対象業務以外の業務も含まれている。

(ウ) 労働者のみなし労働時間（労使協定で定める労働時間）

1日あたり8.5時間と定められている。

(エ) 手続要件（苦情処理措置などを労使協定で定めているか等）

形式的には、1年を有効期間として毎年労使協定を締結のうえで労基署に届け出ている。ただし、各部のなかで代表者を決めて、各部代表者のなかから過半数代表者を決めており、毎年代表者を決めるに際してメールが流れてくるだけ。しかも各部代表者のなかで最終的に誰が過半数代表者になったのかについては情報共有されない。

(オ) 裁量があるかどうか

原告が編集長を勤めるニュースサイト編集部には、編集長である原告しかいなかった。記事ライターは50人以上いるがすべて外注している。編集部員すらいらない単独部であったことから、基本的に業務のやり方・時間配分などに関して裁量はあるとされていたが(例えば、記事の内容や本数)、記事の最低本数は定められていたこと、本数をアップしないと読者離れが起これ編集部会議で問題にされることから、基本的に毎月の記事本数については事実上裁量はなかった。

また、こまごまとした作業、例えば、外注ライターとの記事に関するやり取り、記事の誤字チェック、ライターが取材に行く際の同行業務なども行っていた。記事は〆切があったため、特に〆切間近は毎月忙しく、ライターから入稿されない、入稿記事が意図するところと違うなどトラブルも多くあり、深夜帯まで必ず拘束される。加えて、営業部兼務であることから営業資料の作成や広告記事の作成、ライターとの外注費交渉(記事1本いくらくにするか等)、得意先への訪問などの営業業務も担っていた。

毎月長時間労働であり、ほぼ毎月恒常的に100時間以上の「残業」（すなわち、一日8時間一週40時間を超える労働）をしていた。

(カ) その他の事情

原告が編集長を勤めていたニュースサイト以外に6個のニュースサイトがあり、ニュースサイトごとに原告のような編集長がいる。

メディア事業本部は被告の根幹事業(全体売上86%)であるところ、各編集長は編集長会議(ニュース事業本部として最上位会議体で、どのような記事を会社として発信していくか決めるところ。)に出席義務があったが、その上の役員会議には出席しなくともいい。編集長のうえには、本部長と副社長、社長がいる。

基本的に、管理監督者として扱われる者以外の社員は、新人であつてもほぼすべて専門業務型裁量労働制の適用対象となっている。

オ 本件における裁量労働制に関する評価

この事案では、当該事業場のすべての労働者が参加して（参加する権利を保障されて）過半数代表者を選出する手続きが行われておらず、有効な労使協定が存在しないことになるので、そもそも、専門業務型裁量労働制の適用は全く認められないものと解される。業務遂行上の裁量も与えられておらず、「偽装裁量労働制」のもと、みなし労働時間のみの残業代（一日３０分、一月１０時間分程度）で、１００時間もの「残業」をさせられていたものであり、労働者の健康と労働の対価を侵奪すること甚だしい。裁量労働制の濫用の典型例である。

## (2) 事例２

### ア 事案の概要

Xは風俗情報ポータルサイト等のウェブサイト上に掲載されるバナー広告の制作業務等に従事していたYの元従業員である。退職後に時間外労働等に対する割増賃金の支払がないことを主張して、Yに対し、割増賃金、付加金の支払を求めた事案。これに対し、Yは、原告の担当業務が専門業務型裁量労働制の対象業務に該当することなどを主張して、Xの請求の全部棄却を求めた。

### イ 結果

専門業務型裁量労働制の対象業務の該当性を否定し、残業代請求及び付加金請求について支払いを命じた（判例タイムズ１４７５号１３３頁）。

### ウ 主な事実経過や法律主張など

#### (ア) 経過概要

２０１３年１１月１日 有期契約で勤務開始

２０１４年１月１日 無期契約を締結、裁量労働制の条項あり

２０１５年１１月１６日 退職

２０１５年１１月３０日 本訴提起

#### (イ) 雇用条件

正社員（無期契約）、基本給１３万１０００円、職務手当７万５０００円、エリア手当２万８０００円。始業は午前１０時、終業は午後７時を基本とし、労働者の決定に委ねる（裁量労働制）と規定。

### エ 裁量労働制に関わる判示事項

#### (ア) 個別の契約内容となっているか

無期契約の雇入通知書に、裁量労働制を定める条項が記載されていた

#### (イ) 専門業務型の対象業務の種類

Yは「広告等の新たなデザインの考案の業務」（労基法施行規則２４条の２の２第２項４号）に該当すると主張した。ただ、Xの実際の業務は、ウェブ・バナー広告の制作や、料金表・ポスター・名刺等の制作業務であった。

#### (ウ) 労働者のみなし労働時間（労使協定で定める労働時間）

1日あたり9時間と定められていた。

(エ) 手続要件

Yは従業員の過半数代表者との間で本件労使協定を締結しており、Xもその代表者の選出を信任していると主張した。

(オ) 裁量があるかどうか

Xはウェブ・デザインに関する専門的な知見や職歴を有していなかった。実際の業務は、営業や編集の担当社員が顧客の要望等に基づき、大まかなイメージ・色、キャッチコピーの文言、使用する写真等の指示を出し、Xはそれに従って制作するものであった。納期は新規作成でも5営業日程度と短く、1日当たり10件程度の制作を求められ、顧客からの完成許可もXではなく営業等の担当社員が得ていた。

裁判所は、Xの裁量は限定的であり、「業務の遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある」性質の業務とはいえず、具体的な指示をすることが困難であるともいえないとして、対象業務（衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務）に該当しないと判断した。

(カ) その他の事情

専門業務型裁量労働制を適用し得ない業務に従事していたXに対してこれを適用し、実労働時間に比べて過少に計上していたことなどから、未払割増賃金の半額に相当する付加金の支払いも命じられた。

### (3) 事例3

#### ア 事案の概要

被告と雇用契約を締結していた原告が、時間外労働等をしたとして未払割増賃金及び付加金等の支払を求めた事案。雇用契約上は「専門業務型裁量労働制を適用する」と規定されていたが、被告は訴訟においてこれを抗弁として主張しなかったため、原告の実労働時間の認定が主な争点となった。

#### イ 結果

原告の請求が一部認められ、被告に対し未払割増賃金等として15万3498円（及び遅延損害金）の支払いが命じられた。なお、付加金については、対象となる未払金額が5万1473円と少額であったため、被告に対して付加金を科さないのが相当と判断され棄却された。※現在控訴中

#### ウ 主な事実経過や法律主張など

##### (ア) 当事者

原告・・・アシスタントマネジャー)

被告・・・保険会社

##### (イ) 経過概要

平成30年4月9日 雇用契約締結（入社日は同月23日）

令和2年2月下旬頃 コロナ禍を理由として在宅勤務となる

令和4年7月8日 被告が原告を即時解雇

令和5年10月18日 本訴提起

令和8年4月22日 判決

(ウ) 雇用条件

期間の定めなし。月例給与は、基本給52万5700円、前払退職金2万3700円、住宅手当4万円。就労時間は午前9時から午後5時（休憩1時間）を基本とし、専門業務型裁量労働制を適用すると規定されていた。

エ 裁量労働制に関わる事情

(ア) 個別の契約内容となっているか

本件雇用契約の「就労時間」の項目に、「専門業務型裁量労働制を適用する」旨が記載されていた。

(イ) 専門業務型の対象業務の種類

「情報処理システムの分析又は設計、その他当該業務に付随する業務」と指定されていた。

(ロ) 労働者のみなし労働時間（労使協定で定める労働時間）

訴訟で争点にならなかったため不明。

(ハ) 手続要件（苦情処理措置などを労使協定で定めているか等）

訴訟で争点にならなかったため不明。

(ニ) 裁量があるかどうか

本件では、被告が専門業務型裁量労働制の適用を争う抗弁として主張しなかったため、業務遂行上の裁量の有無や、制度適用の適法性自体は裁判所の判断対象（争点）とならなかった。

(ホ) その他の事情

専門業務型裁量労働制の適用が主張されなかった結果、原告の実労働時間の算定が主な争点となった。

原告はコロナ禍以降主に在宅勤務であったため、貸与されたパソコンのログインからログアウトまでの時間が労働時間であると主張した。

しかし、裁判所は、パソコンがログイン状態であっても通院していた記録があることや、上司からのチャット連絡に長時間応答がないなど、業務に従事していたか極めて疑わしい状況が複数あったと指摘した。その結果、パソコンのログイン時間がそのまま労働時間を示すとは認められず、トラブル対応など客観的な証拠によって労働したと裏付けられた特定の時間帯のみが、個別の実労働時間として認定された。裁量労働制であるがゆえに厳格な労働時間管理がなされていなかったことから、実労働時間の立証が困難であったことに起因する。

#### (4) 事例4

##### ア 事案の概要

被告と労働契約を締結していた原告ら（X 1～X 4）が、未払時間外手当、付加金等の支払いを求めた事案。また、原告X 1は、同意のない賃金の減額変更が無効であるとして未払賃金等の支払いを求めたほか、長年にわたる長時間労働や不当な賃金減額等によりうつ病に罹患したとして、安全配慮義務違反に基づく損害賠償（慰謝料等）を請求した。

被告は、原告らに対して専門業務型裁量労働制が適用されること、また原告X 1については管理監督者にあたるとして、時間外手当等の支払い義務を争った。

##### イ 結果

原告らの請求が認められた。裁判所は、専門業務型裁量労働制の適用および原告X 1の管理監督者性をいずれも否定し、原告らに対する未払時間外手当や付加金等の支払いを命じた。また、原告X 1に対する賃金減額の無効に基づく未払賃金等の支払い、および安全配慮義務違反に基づく損害賠償の支払いも命じられた。

##### ウ 主な事実経過や法律主張など

###### (ア) 当事者

原告・・・被告の元で彩色等の作業に従事していた元従業員

被告・・・日本画の画材を使用した絵画制作、彫刻などの彩色及び修復、寺社等での絵画制作・建造物の彩色等の請負を業とする商人

###### (イ) 経過概要

平成23年4月20日 従業員Bと専門業務型裁量労働制に係る労使協定を締結

平成23年4月21日 就業規則を改訂して専門業務型裁量労働制を採用

平成24年4月～6月頃 原告らが期間の定めのない労働契約の下で稼働を開始

平成26年5月13日 原告らが未払時間外手当の支払を催告

平成26年6月4日 原告X 1がうつ病と診断される

平成26年10月15日 本訴提起

平成29年4月27日 判決

###### (ウ) 雇用条件

期間の定めなし。就業規則上の所定労働時間は1日7時間（始業9時、終業17時30分、休憩1時間30分）

##### エ 裁量労働制に関わる事情

###### (ア) 個別の契約内容となっているか

被告は平成23年4月2日に就業規則を改訂して専門業務型裁量労働制を採用したが、裁判所は、改訂後の就業規則が従業員に周知され、いつでも閲覧し得る状態になっていたことを裏付ける証拠はないと判断した

###### (イ) 専門業務型の対象業務の種類

改訂された就業規則上は「制作業務におけるデザイン考案」と規定されていた。

(ウ) 労働者のみなし労働時間（労使協定で定める労働時間）

判決文の抜粋からは、具体的なみなし労働時間の定めは確認できない。

(エ) 手続要件（苦情処理措置などを労使協定で定めているか等）

被告は従業員Bを労働者代表として労使協定を締結して労基署に届け出ていた。しかし、裁判所は、従業員を選出するための会合や選挙を行った事実はなく、従業員の過半数の意思に基づいて適法に労働者代表が選出されたことをうかがわせる事情は何ら認められないと判断した。

(オ) 裁量があるかどうか

裁判所は、専門業務型裁量労働制の採用手続（過半数代表者の適法な選出や就業規則の周知）が適法に行われたとは認められないとして、原告らの業務が対象業務に該当するかを判断するまでもなく、裁量労働制の適用を否定した。

(カ) その他の事情

被告は原告X1が「管理監督者」にあたるため時間外手当の支払い義務はないと主張したが、裁判所はこれを否定した。役付手当が実質月額4万円にとどまり管理監督者に対する対価とは考え難いこと、タイムカードを打刻しない外形をとっていても労働時間管理が任されていた実質はないこと、事業についての裁量や決定権限を持っていた事情もないこと等が理由とされた。

また、原告X1のうつ病罹患について、長時間労働や理由のない降格・賃金減額のストレス、さらには組合加入後に不当労働行為が行われたこと等に起因すると推認され、被告の安全配慮義務違反に基づく損害賠償（慰謝料等）の支払いも命じられた。

専門業務型裁量労働制の採用手続の不備や誤った労務管理等から、未払割増賃金等に対する付加金の支払いも命じられている。

## (5) 事例5

### ア 事案の概要

機械設計、制御設計等を事業内容とする被告Y社に新卒で入社し、技術部機械設計課において組立図・部品図の作成等の業務に従事していた原告Xが、自らには専門業務型裁量労働制の適用はないと主張して未払時間外・深夜割増賃金及び付加金の支払を求めるとともに、長時間労働及び上司の言動により精神疾患を発症したとして、安全配慮義務違反に基づく損害賠償を求めた事案。

### イ 結果

裁判所は、専門業務型裁量労働制の対象業務であったと認めることはできないとして被告の主張を排斥し、未払時間外・割増賃金3万2295円及び付加金4102円の支払を命じた。また、被告の安全配慮義務違反を認め、慰謝料100万円及び弁護士費用10万円の合計110万円の支払を命じた（大津地裁彦根支部令和7年1月3

1日判決)。

ウ 主な事実経過や法律主張など

(ア) 当事者

原告・・・X (新卒入社の技術者。技術部機械設計課所属)

被告・・・Y社 (機械設計、制御設計等を事業内容とする株式会社)

(イ) 経過概要

平成26年4月1日 新卒入社 (採用職種「技術機械設計」、試用期間6か月)

平成27年8月度～平成29年8月度 専門業務型裁量労働制を適用される

平成29年6月度 時間外労働時間が113時間58分に達する

平成29年7月 精神疾患の診断を受ける

平成29年9月度 裁量労働制の適用対象から外される

平成30年8月8日 欠勤開始 (令和5年3月20日退職)

令和7年1月31日 判決

(ウ) 雇用条件

入社時の賃金は基本給19万0800円、職能給2万5500円。所定労働時間は1年単位の変形労働時間制により1週平均40時間以内・1日8時間とされ、始業午前8時15分、終業午後5時15分、休憩正午から午後1時までとされていた。

エ 裁量労働制に関わる事情

(ア) 個別の契約内容となっているか

雇用契約書に「専門業務型裁量労働制 30時間 (専門知識習得後判断し移行する)」との記載があった。就業規則では、対象業務及び対象従業員は労使協定で定める旨とされていた。

(イ) 専門業務型の対象業務の種類

労使協定上は「新商品若しくは新技術の研究開発」 (具体的業務の種類は開発、業務の内容は新製品、技術の開発に関し、自己の計画により業務を遂行すること) と定められ、労働基準監督署に届け出られていた。しかし、原告が実際に従事していたのは、組立図及び部品図の作成であった。

(ウ) 労働者のみなし労働時間 (労使協定で定める労働時間)

平成29年3月1日以降は、1就労日のみなし労働時間を9時間15分とし、月間30時間の時間外労働を行ったものとみなすというものであった。これに対応する残業手当として月額5万0892円ないし5万2745円が支払われていた。

(エ) 手続き要件 (苦情処理措置などを労使協定で定めているか等)

労使協定を締結のうえ労働基準監督署に届け出られていた。

(オ) 裁量があるかどうか

裁判所は、機械設計課では主担当の社員が作業を分担し、何人かの社員に指示して設計業務を行っており、原告は主担当の社員の立場で就労していたものではなく、上

司や主担当の指示で業務を行っていたと認められることなどからすると、原告の業務遂行の裁量性は乏しく、原告が行っていた業務は専門業務型裁量労働制の対象業務であったと認めることはできないと判断した。

原告側は、①機械設計業務のうち全体企画から最終計画図作成までの最重要過程には関わっておらず、部品図・組立図の作成という一部の作業に従事していたにすぎないこと、②就労日ごとに業務時間前に「作業計画／実績」の提出を課され、係長が内容を審査し課長が承認する手続がとられていたこと、③ノートで時間の指定及び具体的な指示を受け、業務途中にも時間を指定した面談が度々行われていたこと、④新卒入社からわずか1年4か月で適用され、入社後2年近くはスキルの実践業務ができず仕事を任せられない状態との評価を受けていたのであるから、裁量性の前提となる専門性があるといえる状況になかったことなどを主張した。

#### (カ) その他の事情

実労働時間について、被告は、各設計者が作成する「作業計画／実績」の実績欄に記載された時間が実労働時間であって、タイムカードの打刻時刻は出社・退社時間にすぎないと主張した。しかし裁判所は、「作業計画／実績」が労働時間管理のために作成されていたものとは考えられないこと、機械設計課の係長自身が勤務時間の管理はタイムカードで行われている旨述べていることなどから、被告の主張を採用しなかった（他方、始業時刻については、原告が出勤後始業のチャイムが鳴るまで自由に過ごしていたと述べていたことから、所定の午前8時15分とされた）。

上司が「作業計画／実績」に貼付した付箋のコメントについて、裁判所は、長時間の時間外労働を行ってでも同日中に業務を完成させるようにという趣旨が含まれており、この指示により原告が時間外労働を行ったと認定している。業務の時間配分について使用者が具体的な指示をしないという実体的要件が満たされていなかったことを端的に示すものである。

さらに、平成29年6月度には113時間58分もの時間外労働が行われており、労働基準監督署の労災調査においても、発病前2か月頃において30日間通算の時間外労働時間が100時間を超える状況が続いていたと認定されている。裁判所は、上記の上司の指示内容及び恒常的長時間労働が認められることなどから、原告の精神疾患の発症は被告の安全配慮義務違反によるものと認めた。

## (6) 事例6

### ア 事案の概要

宣伝広告の企画制作等を目的とする被告Y社に雇用され、製菓会社の商品の広告・宣伝等のための内容説明の文章案の作成等のメディカルコピーライターの業務に従事し、「裁量労働対象社員」とされていた原告Xが、①違法な退職強要により精神的苦痛を被ったとして慰謝料、②休職期間満了による退職扱いが無効であるとして労働契

約上の地位確認及び賃金、③未払残業代の支払を求めた事案（エム・シー・アンド・ピー事件）。

## イ 結果

裁判所は、退職勧奨を違法として慰謝料30万円の支払を命じ、退職勧奨により精神障害が自然経過を超えて悪化したとして業務起因性を認め、休職期間満了による退職扱いを否定して労働契約上の地位を確認するとともに、月額29万円の賃金及び未払賃金50万6309円の支払を命じた（京都地判平成26年2月27日・労働判例1092号6頁）。

## ウ 主な事実経過や法律主張など

### （ア）経過概要

平成19年3月1日 入社（メディカルコピーライター、裁量労働対象社員）  
平成21年8月17日～平成22年2月28日 うつ病により休職（第1回休職）  
平成22年3月1日 勤務時間・業務内容・賃金を限定する覚書を交わして復職  
平成23年6月 第1回休職前と同様の条件（裁量労働）に復帰  
平成23年7月5日 業務量の軽減を訴える  
平成23年8月22日～同月30日 5回にわたり退職勧奨の面談を受ける  
平成23年9月1日～同年11月30日 休職、休職期間満了により自然退職  
平成26年2月27日 判決

### （イ）雇用条件

裁量労働対象社員。就業規則上のみなし労働時間は1日9.5時間。復職の際の覚書では、勤務時間は午前10時から午後5時、休憩時間1時間、業務内容はメディカルコピーライターのアシスタント業務、賃金は休養前の75パーセント（月額22万6500円）とされた。

## エ 裁量労働制に関わる事情

### （ア）専門業務型の対象業務の種類

コピーライターの業務（労基則24条の2の2第2項6号）。ただし、原告の業務には顧客との打ち合わせ等も含まれていた。

### （イ）労働者のみなし労働時間

就業規則上、1日9.5時間とされていた。

### （ウ）手続き要件（苦情処理措置などを労使協定で定めているか等）

原告は、症状悪化の要因の一つとして、被告が専門業務型裁量労働制を採用するにあたり履行すべき労働者の健康配慮措置・苦情処理制度の整備を怠っていたことを主張している。

### （エ）裁量があるかどうか

被告においては、チームリーダーが具体的な業務の割り振りを行っていた。原告は、うつ病の治療を継続しているという状況では処理できない業務が割り振られるように

なったため体調が悪化し、業務量の軽減を訴えたが、チームリーダーは業務量調整の努力はするが原告の責任は重い旨を述べるにとどまった。「裁量」労働制の下にあって、業務量の決定権が使用者側にあることの弊害が端的に表れている。

#### (オ) その他の事情

リハビリ勤務期間中は裁量労働の対象外のアシスタント業務であったところ、被告は、所定労働時間を超える勤務は業務命令によるものではなく原告が任意に行ったりハビリ・身体慣らしの時間にすぎないと主張した。しかし裁判所は、復職後の業務が徐々に第1回休職前と同様のものになっていったこと、チームリーダーが業務の具体的な割り振りを行っていたこと等から業務命令があったと認め、未払賃金50万6309円の支払を命じた。

さらに被告は、覚書にいう「休養前の賃金の75パーセント」とは、裁量労働制のみなし労働時間1日9.5時間の75パーセント（1日7.125時間）に対応するものであるから、これを超えない限り時間外労働賃金を支払う必要はないと主張した。裁判所は、覚書に勤務時間が明記されていることから所定労働時間は6時間であるとしてこれを排斥したが、裁量労働制のみなし労働時間が、制度の対象外となった後の賃金計算の場面においてまで労働者に不利に援用されることもありうることを示している。

### (7) 事例その他

ア その他事情によって詳細を記載することができないが、自由法曹団員が扱った裁量労働制の事案はほかにもいくつか存在する。以下ではその概要だけ紹介する。また、このほかにも紛争継続中等の理由で本書では紹介できなかった事案が複数存在することも付言しておく。

#### イ 研究職の事案

専門業務型裁量労働制が適用されていた研究職の方の事案で、みなし労働時間は1日8時間であったが、労働時間の実態として月115時間超の長時間に及ぶ残業がなされていたケース。

本件は、裁量労働制の要件を満たしていないことを理由として残業代等を請求し、提訴前に和解が成立している。

#### ウ 付帯設備に関する業務全般の事案

専門業務型裁量労働制が適用されていた方の事案で、業務は付帯設備に関する業務全般であったケース。

主たる争点は懲戒解雇の有効性であったが、そもそも付帯設備に関する業務は専門業務型裁量労働制の適用対象業務ではないことから、併せて時間外労働について残業代等を請求した。提訴前に和解が成立している。

#### エ 研究職の事案

専門業務型裁量労働制が適用されていた研究職の方の事案で、みなし労働時間は1日8時間であったが、労働時間の実態として月93時間超の長時間に及ぶ残業がなされていたケース。

本件は、裁量労働制の要件を満たしていないことを理由として残業代等を請求し、第1審係属中に裁判上の和解が成立している。

#### オ 大学研究者の事案

専門業務型裁量労働制が適用されていた大学研究者の事案で、労働時間は争点ではなかったが、裁量労働制が適用されていたにもかかわらず、上司が所定休日や法定休日に事務作業等の就労を命ずることがハラスメントに該当するかが争点となったケース。

本件は、大学の内部通報窓口にはラスメントであると申立てをしたところ、大学からハラスメントに該当するとの認定を得た。裁量労働制が適用されている中での業務指示がハラスメントに該当し得ることが認定されたという意味で業務指示の在り方に参考となる。

#### カ 製造販売後の試用成績調査業務の事案

企画業務型裁量労働制が適用されていた試用成績調査業務を担当していた方の事案で、適用要件を満たしていないという理由で労基署に申告をしたケース。

本件は、すでに事業者が2度にわたり裁量労働制の違法適用については正勧告を受けており、本申告によって3度目の是正勧告がなされた。企画業務型裁量労働制の事案自体珍しい中で、その適用が労基署によって違法と判断されたことは画期的である。

### 第3 政策提言編

#### 1 現在の裁量労働制を巡る議論状況

##### (1) 労働基準関係法制研究会報告書から労働政策審議会へ

2018年の働き方改革関連法附則12条は、施行後5年を経過した場合に労働時間法制について検討を加えることを政府に求めている。これを受けて厚生労働省に設置された労働基準関係法制研究会は、2025年初頭に報告書を取りまとめ、同年以降、労働政策審議会労働条件分科会において労働基準関係法制の見直しに関する審議が続けられてきた。

もっとも、同分科会における当初の主要論点は、労働時間の上限規制、勤務間インターバル、割増賃金の算定、労使コミュニケーションの在り方等であり、裁量労働制の拡充は中心的な検討課題とされていたわけではない。

##### (2) 高市政権の発足と「働き方改革の総点検」

状況が一変したのは、高市早苗政権の発足以降である。高市首相は、施政方針演説において、「働き方改革の総点検」を踏まえて裁量労働制の見直しを検討する旨を表明した。2026年3月13日の第207回労働条件分科会では「働き方改革の『総点検』について」が報告事項として取り上げられ、使用者側委員からは、ホワイトカラー労働者の創造性を発揮させる観点から裁量労働制の拡充が必要である旨の意見が述べられた。

これに対し、労働者側委員からは、大企業ですら適正な運用が困難であること、対象が拡大されれば長時間労働を正当化する仕組みとして悪用されるおそれがあること、働き過ぎの実態が把握しづらく心身の不調を来す労働者が増えるおそれがあること等、具体的な懸念が相次いで示された。

もっとも、「総点検」として実施された調査の結果自体は、規制緩和を求める声ごく少数であることを示している。第207回分科会において労働者側委員が指摘したところによれば、月80時間を超える時間外労働を望む労働者の割合は0.3%、月100時間超も0.3%にすぎず、9割以上が原則である月45時間以下が妥当と考えている。企業を対象とするヒアリングでも「現状のままだがよい」「減らしたい」が併せて8割以上を占め、副業・兼業における割増賃金の通算の廃止、裁量労働制の拡充、変形労働時間制の柔軟化といった規制緩和方向の見直しを望む声は非常に少ない。政府自らが行った「総点検」が、裁量労働制の拡充に対する需要の乏しさを裏付けているのである。

さらに、2026年4月、高市首相は日本成長戦略会議において、制度対象の在り方を含めた裁量労働制の見直しの検討を加速するよう指示した。同月17日の第208回労働条件分科会でも裁量労働制の在り方が議論され、労働者側委員は改めて拡充の必要性がないことを強く主張している。

##### (3) 経団連の提言と労働市場改革分科会「とりまとめ」

こうした動きに呼応するかのように、日本経済団体連合会（経団連）は2026年5月、裁量労働制の拡充を求める提言を公表した。そして、日本成長戦略会議の下に設置された労働市場改革分科会は、同年5月27日にとりまとめ（案）を提示し、6月2日、「柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等」を含むとりまとめが公表された。

同とりまとめは、裁量労働制について、適正に運用されれば労使双方にとってよい制度であるから制度の濫用防止策とセットで拡充の議論を進めるべきだとする意見を紹介する一方で、長時間労働になりやすく、裁量や適切な処遇が必ずしも確保されていない実態がある中で制度拡充を行うべきではないとする意見も併記する、いわゆる両論併記の体裁をとっている。しかし、政権の意向が拡大にあることは、首相自らの指示や施政方針演説の内容から明らかであり、両論併記は形式を整えたにすぎない。

なお、自由法曹団は、同とりまとめを踏まえ、労働政策審議会における慎重な審議を求める意見書を発している。

#### (4) 7年ぶりの実態調査と今後の審議

厚生労働大臣は2026年5月29日の記者会見において、裁量労働制を含む労働時間規制について夏以降の労働政策審議会で議論を行う旨を明らかにした。また、厚生労働省は、2024年改正後の運用状況を検証するため、前回の本格的な調査から約7年ぶりとなる裁量労働制の実態調査を2026年7月から実施しており、その結果は同年秋に公表される見込みである。

ここで想起されるべきは、2018年の働き方改革関連法案審議において、裁量労働制の拡充の根拠とされたデータに重大な誤りが発覚し、拡充部分の全面削除に至った経緯である（前記第1・2(5)）。制度の是非を左右する基礎資料の信頼性は、本黒書が示すような現場の実態と突き合わせて厳格に検証されなければならない。調査結果の公表を待たずに拡大ありきで議論を進めることは、2018年の失敗を繰り返すものにほかならない。

加えて、労働時間法制は労働者の命と健康に直結する労働条件の根幹であり、公労使の三者構成原則の下で労働政策審議会において慎重に審議されるべき事柄である。首相官邸主導の会議体が結論を先取りし、労働政策審議会がその追認機関に墮することがあってはならない。

#### (5) 骨太の方針2026等の閣議決定

2026年6月29日、規制改革推進会議は「規制改革推進に関する答申」を決定し、1年単位の変形労働時間制及び裁量労働制の見直しについて労働政策審議会で検討するよう求めた。そして同年7月21日、「経済財政運営と改革の基本方針2026」（骨太の方針2026）、「日本成長戦略」及び「規制改革実施計画」がそれぞれ閣議決定された。

骨太の方針2026は、裁量労働制について、現場の実態や労使双方の立場を十分

に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、対象の在り方について見直しの検討を行うとする。「濫用防止措置を前提に」という限定が付されてはいるものの、政府の方針として対象の見直し＝拡大の方向が閣議決定の形で確定したことの意味は重い。同年7月14日の第210回労働条件分科会では、これらが報告事項として取り上げられている。

しかし、本黒書が示すとおり、現行制度の下ですら濫用は蔓延している。事例5（大津地裁彦根支部令和7年1月31日判決）では、新卒入社からわずか1年4か月の労働者に「新商品若しくは新技術の研究開発」の名目で裁量労働制が適用され、実際には上司の指示の下で部品図・組立図の作成に従事し、月113時間58分もの時間外労働に追い込まれていた。濫用防止措置が実効性をもって確立されない限り、「濫用防止措置を前提に」という留保は空文にとどまるであろう。

なお、労働法制中央連絡会・全労連は、2026年3月下旬から4月末にかけて職場の実態を集める独自の実態調査を行い、同年5月、「裁量労働制実態調査報告書」を公表している。厚生労働省の実態調査とあわせ、現場の実態を踏まえた検証が不可欠である。

## 2 裁量労働制の規制強化

### (1) 裁量労働制の根本的問題

#### ア 超長時間労働が助長されるが見合った賃金は支払われない

現在の法制のもとでは、労働の量や業務の期限は使用者によって決定されることから、命じられた労働量が過大である場合、もしくは、業務期限に余裕がない場合、労働者は事実上長時間労働で対応をせざるを得ない。

しかも、実労働時間ではなくみなし労働時間を基準に残業代が計算されることから実労働時間に見合った残業代は支払われない。

#### イ 労働時間の立証が困難な事案が多い

裁量労働という理由で適切に労働時間管理がなされていない事案が多く、いざ問題となったときに長時間労働の立証が困難なケースが存在する。

例えば、上記事例1では、健康確保措置の一環としてタイムカードが存在したが、使用者側はあくまでも健康確保措置の一環であり、実際に記録された時間同様に働いたかのチェックはしていない以上は労働時間の証拠足り得ないと反論した。このため、労働者側はパソコンのログオン・ログオフ記録や膨大なシステムログの解析を通じてタイムカード記録の労働時間が適正であることを立証する必要が生じた。

また、事例3では、使用者側でさえ裁量労働制の適用を訴訟で主張することを断念したほど違法なものであったが、労働者側は裁量労働制が適用されていたことにより労働時間管理が杜撰であったことから、実労働時間を客観的に裏付ける資料が乏しく、パソコンのログイン・ログアウト記録以外に主張立証の手段がなかった。その結果、裁判所は当該記録をそのまま労働時間とは認めず、トラブル対応等の客観的証拠によ

って裏付けられた時間帯のみを実労働時間として認定したため、認容額は大幅に圧縮されることとなった。使用者が労働時間把握義務を怠った結果として生じる立証の困難を、労働者側が不利益として背負わされるという本末転倒した構造が、ここに端的に表れている。

#### ウ 適用対象ではない業務に濫用される傾向

裁量労働制を本来的には適用できない業務であるにもかかわらず違法適用されている事案や、形式的には適用対象業務であるが命令された業務の一部に適用対象ではない業務が含まれる事案が多数存在する。

労働者としては自らがやっている業務が適用対象業務かどうか区別がつかず、弁護士から指摘されてはじめて違法適用の実態を知るケースも多い。

例えば、事例１では、対象業務である記事の編集業務のほかに非対象業務である営業業務も兼務して行っており、営業としておこなった現場にて取材も並行して行うなど渾然一体としており、明らかに制度が濫用されていた。

#### エ 適用対象業務の妥当性

専門業務型裁量労働制は現在２０業務を対象としているが、類型的に適用対象にふさわしくないものも多数含まれている。例えば、システムエンジニア業務は、１９８７年の制定当初に指定されたところ、現代社会ではインターネットが普及し、ＳＥ業務も分業体制が敷かれていることが多いことから、裁量労働にふさわしくない。

#### オ 労使協定・労使委員会による歯止めが形骸化している

裁量労働制は、労使協定（専門業務型）ないし労使委員会決議（企画業務型）を手続的要件とすることで、労働者集団による歯止めを想定している。しかし、その歯止めは現場ではほとんど機能していない。

事例１では、労使協定は毎年締結され労基署にも届け出されていたが、過半数代表者の選出はメールが一斉に流れるだけで、最終的に誰が過半数代表者となったのかすら労働者に共有されていなかった。事例４（乙山彩色工房事件・京都地判平成２９年４月２７日）では、労働者代表を選出するための会合も選挙も行われておらず、裁判所は過半数の意思に基づく適法な選出を認めなかった。同様に、過半数代表者の選出手続の瑕疵を理由に労使協定を無効とした裁判例として、フューチャーインフィニティ事件（大阪地判平成２７年２月２０日）がある。

過半数組合が存在しない事業場では、使用者が実質的に代表者を差配することが容易であり、労使協定は使用者の意思を追認する形式手続と化す。この構造的欠陥を放置したまま対象業務を拡大すれば、歯止めなき制度拡大となることは明らかである。

#### カ 本人同意要件も歯止めにならない

２０２４年改正により、専門業務型裁量労働制についても本人同意が要件とされ、同意撤回手続の定めや不利益取扱いの禁止も明記された。しかし、事例１に見られるように、管理監督者として扱われる者を除くほぼ全社員が、新入社員を含めて一律に

適用対象とされている職場では、「同意しない」という選択肢は事実上存在しない。採用や配属の場面で同意を求められれば、労働者がこれを拒むことは著しく困難である。

同意の撤回についても、撤回すれば処遇や評価に響くのではないかという懸念から、実際に行使されることはまれであろう。形式的な同意要件を整えることによって制度の正当性が調達されたかのような外観がつけられ、かえって違法・不当な適用が固定化されるおそれすらある。

#### キ 健康・福祉確保措置も形骸化している

労使協定・決議事項とされる健康・福祉確保措置も、実態としては機能していない。事例1では、健康確保措置の一環としてタイムカードが存在していたにもかかわらず、使用者は記録された時間どおりに働いたかの確認を一切していないと主張し、労働時間の証拠たり得ないと反論した。健康確保のための記録を、労働時間立証の場面では「単なる打刻にすぎない」と切り捨てる態度は、当該措置が真に労働者の健康確保のために運用されていないことを自ら告白するものである。

#### ク 労働者の健康被害、さらには退職強要にまで至る

裁量労働制の違法・不当な適用は、未払賃金の問題にとどまらず、労働者の心身の健康を破壊する。事例4、事例5及び事例6は、いずれも裁量労働制の下での長時間労働ないし過重な業務量を契機として労働者が精神疾患に罹患した事案である。事例5では、上司が「作業計画／実績」に貼付した付箋により長時間の時間外労働を行ってでも同日中に業務を完成させるよう指示したことが認定され、安全配慮義務違反に基づく損害賠償が命じられた。

さらに事例6では、休職から復帰した労働者が裁量労働の下で処理しきれない業務量を割り振られて体調を悪化させ、業務量の軽減を求めたにもかかわらずこれに応じられないまま、5回にわたる退職勧奨を受けて症状を悪化させ、休職期間満了による退職扱いとされている。業務量の決定権を握ったまま「裁量労働」の名の下に労働者を働かせることは裁量労働制が適法であったとしても起こりうる事態であり、制度の危険性を象徴する事案というべきである。

#### (2) 先に行うべきは規制の強化

以上の各事例にも表れている通り、裁量労働制は、長時間労働を助長し、労働者の命と健康を蝕む。また、長時間労働の事実が立証されにくく、低賃金に抑えて残業代を支払わないための方便として濫用されやすい。さらに、適用対象業務ではない業務が違法適用されている、裁量労働にふさわしくない業務が指定業務に紛れ込んでいるなど多くの問題を抱えている。

そうであれば、まずはこれらの問題点に真摯に向き合い、改善することが先決である。

例えば、①業務量の設定や期限について裁量性を有することを適用の要件に加える

ことは必須である。また、②みなし労働時間と実労働時間の乖離が著しい場合は、遡って適用を認めないことを明文化することも最低限必須である。このほか、③システムエンジニア業務をはじめとする時代の変化によって裁量労働にふさわしくなくなった業務の除外、④企画業務型裁量労働制で導入されている労使委員会決議を専門業務型裁量労働制にも課す、⑤違法適用をした企業名の公表、⑥適用対象者の経験年数要件や年収要件を設けることなども必要である。さらに、⑦過半数代表者の選出手続の適正化（民主的手続の具体化、使用者の関与の禁止、選出結果の周知の義務化）、⑧労働時間の状況の客観的把握とその記録の本人への開示・交付の義務化、⑨みなし労働時間と実労働時間の乖離が生じた場合の事後的な清算・差額支払の仕組みの創設、⑩健康・福祉確保措置として勤務間インターバルの導入を必須とすること、⑪違法適用が認められた場合には実労働時間を基礎として割増賃金を算定することの明文化なども検討されなければならない。

これらの規制強化をせず、問題点から目を背けながら自由に働きたい人がいることのみを理由に裁量労働制の適用対象を拡大することなど言語道断である。

### 3 裁量労働制は廃止が原則

そもそも裁量労働制は労働時間のみなし制度であり、みなし労働時間に基づく残業代しか支払われないわけであるが、自由に働かせたいのであれば自由に働かせた分の残業代を支払えばよいだけである。

仮に所定労働時間が8時間のところ自由に働いた結果として6時間になった場合などをどのように手当するかという問題は別途あるが、フレックスタイム制（労基法32条の3）で対処すればよいと思われる。フレックスタイム制であれば柔軟な働き方を保障しつつ、実労働時間を基にした総労時間規制が存在するので、自由に働きたい労働者のニーズを満たす。

一般の労働者だけでなく自由に働きたい労働者にとっても裁量労働制はほとんどメリットが存在しない制度であり、現在違法適用が蔓延している実態等も併せ鑑みれば、裁量労働制は廃止が原則である。

加えて、裁量労働制は、労働時間規制の適用除外ではなく労働時間の「みなし」であるという点で、制度としても中途半端である。前記第1・5のとおり、深夜割増や法定休日労働の割増は依然として実労働時間を基準に支払わなければならない、安衛法上の労働時間の状況把握義務も免れない。使用者は結局実労働時間を把握しなければならないのであって、把握した実労働時間に応じて割増賃金を支払えばよいだけのことである。にもかかわらずみなし制度を維持する実益は、実労働時間に見合った割増賃金の支払を免れるという一点にしか存在しない。

裁量労働制が「柔軟な働き方」のための制度ではなく、「実労働時間に応じた残業代を支払わないための制度」であることは、この一点からも明らかである。そして、労働時間の量的規制は、労働者の生命と健康を守るための最低基準であって、個々の

労働者の同意によって放棄させてよい性質のものではないことから、廃止が原則という結論は裏付けられる。

## おわりに

本黒書に収めた事例は、いずれも自由法曹団員が現に取り扱った事件であり、裁量労働制の下で何が起きているかを具体的に物語っている。

そこに共通して現れているのは、第1に、対象業務に当たらない業務への違法な適用である。第2に、過半数代表者の選出をはじめとする手続要件の形骸化である。第3に、労働時間管理を放棄した結果として生じる、労働者側の立証の著しい困難である。そして第4に、みなし労働時間をはるかに超える長時間労働と、それに見合わない賃金である。

そして、これらは未払賃金の問題にとどまらない。事例4、事例5及び事例6は、いずれも労働者が心身の健康を破壊された事案であり、事例6では、健康を害した労働者がそのまま職場から排除されている。制度を濫用した使用者はほとんど痛みを問わず、失われた健康と時間だけが労働者に残ることもあり得るのである。

裁量労働制は、しばしば「自由な働き方」の象徴として語られる。しかし本黒書からも明らかなおおり、ひとたび適用されれば、裁量なき長時間労働と、支払われない残業代であるという現実である。裁量労働制の下で「裁量」を持っていたのは、労働者ではなくむしろ使用者である。業務量も納期も使用者が決め、労働者は与えられたみなし時間の中でこれを処理しきれず、際限のない長時間労働に追い込まれていく。

いま政府が進めようとしているのは、この制度をさらに広げることである。しかし、制度の実態を検証し、現に生じている違法状態を是正することこそが先決であり、その順序を誤ってはならない。

労基法1条は、労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならないと定める。裁量労働制の適用された労働者の生活は人たるに値する生活ではないことが多い。自由法曹団は、裁量労働制の拡充に断固反対し、その廃止を求めるとともに、労働者の命と健康を守る労働時間法制の確立に向けて、労働組合や市民とともにたたかいぬく決意である。

最後に、本黒書の作成にあたり、アンケートにご協力いただいた団員各位、また、各事例をたたかい抜いた労働者の皆様に敬意を表するとともに心から感謝申し上げます。

## 付録1 裁量労働制に関する法令一覧

### ○労働基準法（昭和22年法律第49号）

#### （専門業務型裁量労働制）

第三十八条の三 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものであるとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）

二 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間

三 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。

四 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

五 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

② 前条第三項の規定は、前項の協定について準用する。

#### （法令等の周知義務）

第百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び同条第五項（第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）並びに第四十一条の二第一項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。

② 使用者は、この法律及びこの法律に基づいて発する命令のうち、寄宿舎に関する規定及び寄宿舎規則を、寄宿舎の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって、寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなければならない。

#### （記録の保存）

第百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を五年間保存しなければならない。

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二條第一項から第三項まで、第二十三条から第二十七条まで、第三十二条の二第二項（第三十二条の三第四項、第三十二条の四第四項及び第三十二条の五第三項において準用する場合を含む。）、第三十二条の五第二項、第三十三条第一項ただし書、第三十八条の二第三項（第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。）、第三十九条第七項、第五十七条から第五十九条まで、第六十四条、第六十八条、第八十九条、第九十条第一項、第九十一条、第九十五条第一項若しくは第二項、第九十六条の二第一項、第百五条（第百条第三項において準用する場合を含む。）又は第百六条から第百九条までの規定に違反した者

二 第七十条の規定に基づいて発する厚生労働省令（第十四条の規定に係る部分に限る。）に違反した者

三 第九十二条第二項又は第九十六条の三第二項の規定による命令に違反した者

四 第百一条（第百条第三項において準用する場合を含む。）の規定による労働基準監督官又は女性主管局長若しくはその指定する所属官吏の臨検を拒み、妨げ、若しくは忌避し、その尋問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をし、帳簿書類の提出をせず、又は虚偽の記載をした帳簿書類の提出をした者

五 第百四条の二の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかつた者

#### （附則）

第百四十三条 第百九条の規定の適用については、当分の間、同条中「五年間」とあるのは、「三年間」とする。

② 第百十四条の規定の適用については、当分の間、同条ただし書中「五年」とあるのは、「三年」とする。

③ 第百十五条の規定の適用については、当分の間、同条中「賃金の請求権はこれを行使することができる時から五年間」とあるのは、「退職手当の請求権はこれを行使することができる時から五年間、この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）の請求権はこれを行使することができる時から三年間」とする。

## ○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三第一項、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第八項及び第九項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号（法第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
  - 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
- ② 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。
- ③ 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- ④ 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

第二十四条の二の二 法第三十八条の三第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

② 法第三十八条の三第一項第一号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

- 一 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
- 二 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。）の分析又は設計の業務
- 三 新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法（昭和二十五年法律第百三十二号）第二条第二十八号に規定する放送番組（以下「放送番組」という。）の制作のための取材若しくは編集の業務
- 四 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- 五 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
- 六 前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務

③ 法第三十八条の三第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

- 一 使用者は、法第三十八条の三第一項の規定により労働者を同項第一号に掲げる業務に就かせたときは同項第二号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
- 二 前号の同意の撤回に関する手続
- 三 法第三十八条の三第一項に規定する協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め
- 四 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。
  - イ 法第三十八条の三第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況
  - ロ 法第三十八条の三第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況
  - ハ 第一号の同意及びその撤回

④ 法第三十八条の三第二項において準用する法第三十八条の二第三項の規定による届出は、様式第十三号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第二十四条の二の二の二 使用者は、前条第三項第四号イからハまでに掲げる事項に関する労働者ごとの記録を作成し、同項第三号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存しなければならない。

### 附則

第七十一条 第十七条第二項、第二十四条の二の三第三項第四号、第二十四条の二の二の二、第二十四条の二の三第三項第四号、第二十四条の二の三の二、第二十四条の二の四第二項（第三十四条の二の三において準用する場合を含む。）、第二十四条の七及び第三十四条の二第十五項第四号の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「五年間」とあるのは、「三年間」とする。

○労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第六号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務（平成9年労働省告示第7号）

労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第二十四条の二第六項第六号の規定に基づき、厚生労働大臣の指定する業務を次のように定め、平成九年四月一日から適用する。

- 一 広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務
- 二 事業運営において情報処理システム（労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第二号に規定する情報処理システムをいう。）を活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務
- 三 建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務
- 四 ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- 五 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
- 六 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- 七 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）
- 八 銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務
- 九 公認会計士の業務
- 十 弁護士の業務
- 十一 建築士の業務
- 十二 不動産鑑定士の業務
- 十三 弁理士の業務
- 十四 税理士の業務
- 十五 中小企業診断士の業務

○労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

（面接指導等）

第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者（次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

- ② 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。
- ③ 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。
- ④ 事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。
- ⑤ 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

## ○労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）

### （産業医及び産業歯科医の職務等）

第十四条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項次に掲げる事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

- 一 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関する事。
- 二 法第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項及び第六十六条の八の四第一項に規定する面接指導並びに法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関する事。
- 三 法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに同条第三項に規定する面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関する事。
- 四 作業環境の維持管理に関する事。
- 五 作業の管理に関する事。
- 六 前各号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関する事。
- 七 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関する事。
- 八 衛生教育に関する事。
- 九 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関する事。

② 法第十三条第二項の厚生労働省令で定める要件を備えた者は、次のとおりとする。

- 一 法第十三条第一項に規定する労働者の健康管理等（以下「労働者の健康管理等」という。）を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であつて厚生労働大臣の指定する者（法人に限る。）が行うものを修了した者
- 二 産業医の養成等を行うことを目的とする医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大学であつて厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であつて、その大学が行う実習を履修したもの
- 三 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの
- 四 学校教育法による大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授又は講師（常時勤務する者に限る。）の職にあり、又はあつた者
- 五 前各号に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者

③ 産業医は、第一項各号に掲げる事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができる。

④ 事業者は、産業医が法第十三条第五項の規定による勧告をしたこと又は前項の規定による勧告、指導若しくは助言をしたことを理由として、産業医に対し、解任その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

⑤ 事業者は、令第二十二條第三項の業務に常時五十人以上の労働者を従事させる事業場については、第一項各号に掲げる事項のうち当該労働者の歯又はその支持組織に関する事項について、適時、歯科医師の意見を聴くようにしなければならない。

⑥ 前項の事業場の労働者に対して法第六十六条第三項の健康診断を行なつた歯科医師は、当該事業場の事業者又は総括安全衛生管理者に対し、当該労働者の健康障害（歯又はその支持組織に関するものに限る。）を防止するため必要な事項を勧告することができる。

⑦ 産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならない。

### （産業医に対する情報の提供）

第十四条の二 法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報は、次に掲げる情報とする。

- 一 法第六十六条の五第一項、第六十六条の八第五項（法第六十六条の八の二第二項又は第六十六条の八の四第二項において読み替へて準用する場合を含む。）又は第六十六条の十第六項の規定により既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報（これらの措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）
- 二 第五十二条の二第一項、第五十二条の七の二第一項又は第五十二条の七の四第一項の超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報
- 三 前二号に掲げるもののほか、労働者の業務に関する情報であつて産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

### （産業医及び産業歯科医の職務等）

② 法第十三条第四項の規定による情報の提供は、次の各号に掲げる情報の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行うものとする。

- 一 前項第一号に掲げる情報 法第六十六条の四、第六十六条の八第四項（法第六十六条の八の二第二項又は第六十六条の八の四第二項において準用する場合を含む。）又は第六十六条の十第五項の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取を行つた後、遅滞なく提供すること。
- 二 前項第二号に掲げる情報 第五十二条の二第二項（第五十二条の七の二第二項又は第五十二条の七の四第二項において準用する場合を含む。）の規定により同号の超えた時間の算定を行つた後、速やかに提供すること。
- 三 前項第三号に掲げる情報 産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり八十時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項又は第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて法第六十六条の八第一項に規定する面接指導（以下この節において「法第六十六条の八の面接指導」という。）を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

- ② 前項の超えた時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。
- ③ 事業者は、第一項の超えた時間の算定を行つたときは、速やかに、同項の超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者に対し、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならない。

(面接指導の実施方法等)

第五十二条の三 法第六十六条の八の面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

- ② 前項の申出は、前条第二項の期日後、遅滞なく、行うものとする。
- ③ 事業者は、労働者から第一項の申出があつたときは、遅滞なく、法第六十六条の八の面接指導を行わなければならない。
- ④ 産業医は、前条第一項の要件に該当する労働者に対して、第一項の申出を行うよう勧奨することができる。

(法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等)

第五十二条の七の三 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

- ② 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

(法第六十六条の八の四第一項の厚生労働省令で定める時間等)

第五十二条の七の四 法第六十六条の八の四第一項の厚生労働省令で定める時間は、一週間当たりの健康管理時間（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第四十一条の二第一項第三号に規定する健康管理時間をいう。）が四十時間を超えた場合におけるその超えた時間について、一月当たり百時間とする。

- ② 第五十二条の二第二項、第五十二条の三第一項及び第五十二条の四から第五十二条の七までの規定は、法第六十六条の八の四第一項に規定する面接指導について準用する。この場合において、第五十二条の二第二項中「前項」とあるのは「第五十二条の七の四第一項」と、第五十二条の三第一項中「前条第一項の要件に該当する労働者の申出により」とあるのは「前条第二項の期日後、遅滞なく、」と、第五十二条の四中「前条第一項の申出を行つた労働者」とあるのは「労働者」と読み替えるものとする。

(法第六十六条の九の必要な措置の実施)

第五十二条の八 法第六十六条の九の必要な措置は、法第六十六条の八の面接指導の実施又は法第六十六条の八の面接指導に準ずる措置（第三項に該当する者にあつては、法第六十六条の八の四第一項に規定する面接指導の実施）とする。

- ② 労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者以外の労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、事業場において定められた当該必要な措置の実施に関する基準に該当する者に対して行うものとする。
- ③ 労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。

## 付録2 裁量労働制に関して参考となる文献等の紹介

- 1 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「専門業務型裁量労働制の解説」
- 2 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「企画業務型裁量労働制の解説」
- 3 塩見卓也「裁量労働制の問題点～厚生省調査を踏まえた検討」（季刊・労働者の権利344号・33頁～）
- 4 荒木尚志「労働時間規制の展開と課題－裁量労働制を中心に」（日本労働研究雑誌752号・10頁～）
- 5 板倉昇平「裁量労働制ユニオンの解決事例と職場における方向性」（季刊・労働者の権利344号・45頁～）
- 6 今野晴貴・嶋崎量編「裁量労働制はなぜ危険か」（岩波書店）
- 7 塩見卓也「裁量労働制をめぐる論点と裁判例」（労働法律旬報1916号・44頁～）
- 8 労働法制中央連絡会・全労連「裁量労働制実態調査報告書」（2026年5月）

### 【自由法曹団】

〒112-0014 東京都文京区関口1-8-6 メゾン文京関口Ⅱ202号  
TEL:03-5227-8255 FAX:03-5227-8257