

平成 18 年 7 月 21 日

## 労働契約法制及び労働時間法制の在り方に関する意見

規制改革・民間開放推進会議

### はじめに

少子高齢化が急速に進むなか、働き方の多様化・複線化による、再チャレンジが可能な労働市場の形成が強く求められている。このような労働市場を実現するためには、新しい働き方にマッチした労働契約や労働時間の仕組みを可能とし、働く者の意欲と能力が存分に発揮できる制度改革が必要となる。

このような観点から、本年 3 月 31 日に閣議決定された「規制改革・民間開放推進 3 年計画（再改定）」（注）では、「労働契約法制の整備」及び「労働時間制度の適用除外制度の整備拡充」について、平成 18 年度中に結論を出すとした。これを受け、現在、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会において、労働契約法制及び労働時間法制の在り方に関する検討が進められている。

こうしたなか、本年 4 月 11 日開催の第 54 回労働条件分科会には、「労働契約法制及び労働時間法制に係る検討の視点」が厚生労働省から提出され、同年 6 月 13 日開催の第 58 回分科会には「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」が提出されたものの、同月 27 日開催の第 59 回分科会において、審議の中断等を求める意見が労使双方の委員から相次いで出されたため、分科会における検討は事実上ストップすることとなった。

このように、今後の推移いかんによっては、労働契約法制及び労働時間法制に関する審議が大幅に遅延する可能性も否定できないとはいえ、法案提出に向けた厚生労働省の意思は変わらないとも聞く。同省が提出した上記文書の内容に当会議が注目する理由もここにある。

そこで考えるに、労働契約法制及び労働時間法制の検討に当たっては、上記「3 年計画（再改定）」も繰り返し述べるように、その内容が労使自治を尊重したものでなければならぬことはいうまでもない。また、労働契約法制については、あくまでも民法の特別法としてこれを位置付けるべきであり、そうである以上、その内容は任意規定を主とするものでなければならぬと考える。労働契約法も契約法である以上、契約当事者の意思を尊重し、当事者自治を本旨とすべきことは当然である。

他方、これら法制の在り方については、企業の実情から乖離したものとならないよう十分に留意する必要があり、かつ、杓子定規（one-size-fits-all）な法制度は、かえって人事労務の現場に混乱を招き、労使紛争の予防ではなく、その増大さえもたらす危険があることにも注意する必要がある。

このような観点に立って見た場合、労働政策審議会（労働条件分科会）における現下の検討内容には、以下にみるように、数多くの疑問や懸念をいだかざるを得ず、いまだ審議途中の段階ではあるが、労働契約法制及び労働時間法制の在り方について、上記の検討内容をもとに、当会議としての意見を率直に表明することとした次第である。

注）「規制改革・民間開放推進3か年計画（再改定）」は、「労働時間規制の適用除外制度の整備拡充」及び「労働契約法制の整備」について、それぞれ次のように述べる。

#### 労働時間規制の適用除外制度の整備拡充【平成17年度中に検討、18年度結論】

我が国の労働法制は、これまで労働時間の拘束を受ける労働を典型的な働き方として、これを保護すべきものと考えてきた。しかし、経済社会環境の変化に伴い、多様な働き方を選択する労働者が増える中で、ホワイトカラーを中心として、自らの能力を発揮するために、労働時間にとらわれない働き方を肯定する労働者も多くなっており、自己の裁量による時間配分を容易にし、能力を存分に発揮できる環境を整備するためには、そうした労働時間にとらわれない働き方を可能にすることが強く求められている。また、こうした労働者の範囲は、一義的に定めることが困難であり、制度設計に当たっては、労働者保護の確保に加え労使自治を尊重する観点から検討する必要がある。

以上の観点から、アメリカにおけるホワイトカラー・エグゼンプション制度等を参考にしつつ、現行の専門業務型及び企画業務型の裁量労働制の対象業務を含め、ホワイトカラーの従事する業務のうち裁量性の高い業務については、労働者の健康に配慮する措置等を講ずる中で、労働時間規制の適用を除外する制度について、その検討を着実に進め、結論を得る。その際、深夜業規制の適用除外についても、労働者の健康確保に留保しつつ検討を行い、結論を得る。

さらに、労働時間規制の適用を現在除外されている管理監督者についても、適用除外制度の在り方の検討を進める中で、併せてその範囲の見直しを検討するとともに、深夜業規制の適用除外について、管理監督者の健康確保に留意しつつ検討を行い、結論を得る。

#### 労働契約法制の整備【平成17年度中に検討、18年度結論】

労働契約法制の整備については、労働条件の最低基準を定めた労働基準法以外に労働契約に関する公正・透明な民事上のルールを明確にする必要があるとの認識の下に、

平成 17 年 9 月以降、厚生労働大臣の諮問に基づき、労働政策審議会において今後の労働契約法制の在り方について検討が開始されている。

上述した労働時間規制の適用除外制度について検討を進めていくためにも、労働契約法制の在り方についての検討は、必要不可欠であると考えられる。

労働契約法制は、民法の特別法として、契約当事者である労使双方の意思（労使自治）を可能な限り尊重する必要があること等の点に留意しつつ、労働政策審議会における議論を深め、労働契約法制の在り方について、引き続き検討を行い、その結論を得る。

## 検討内容に対する意見

以下では「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」（正確には、平成 18 年 6 月 27 日開催の第 59 回労働政策審議会労働条件分科会に提出された補充版）をもとに、当会議としての意見を述べる。ただし、意見の内容はそのすべてにわたるものではなく、以下で言及しなかった問題についても、当会議としてこれに同意しているという意味ではない。

### 1 第 1 検討の趣旨

予測可能性の低さが問題点として指摘されているが、予測可能性の向上に関する手法についても十分留意すべきである。たとえば、強行規定によるルールの明確化は、予測可能性を一般に高めるものの、柔軟な対応を困難にする。なかでも、杓子定規な一律規制には問題が多い。予測可能性をいうのであれば、規制を新たに課す場合においても、それが人事労務とかかわる実務にどのような影響を与えるのか、また、実務が新たな規制にどう対応することが予測されるのか等、規制の費用対効果の検証を含め、事前評価を徹底して行うべきである。

### 2 第 2 検討の視点

#### 【労働契約法制】

##### 総則事項

「労働契約は、労働者及び使用者が実質的に対等な立場における合意に基づいて締結され、又は変更されるべきものである」とあるが、それが仮に労働者の個別同意がない限り、労働条件の変更ができないという趣旨を含むのであれば、就業規則に関する確立した判例法理（秋北バス事件 = 昭和 43 年 12 月 25 日

最高裁大法廷判決ほか)に照らしても、疑問がある。

「使用者は、労働者が安心して働くことができるように配慮するとともに、労働契約において、雇用形態にかかわらずその雇用の実態に応じ、その労働条件について均衡を考慮したものとなるようにする」とあるが、職務給(仕事給)がまだ制度として定着していない我が国の現状においては、慎重な配慮が必要となる。また、限られた人件費のなかで、正社員・非正社員間の均衡処遇を実現するためには、正社員の労働条件を一方で引き下げることが必要になるが、労働条件(就業規則)の不利益変更が容易には認められない現状においては、それも難しい。さらに、こうした制約の下では、法律による均衡処遇の強制がかえって非正社員の雇用機会の減少を招く可能性があることにも十分留意すべきである。

#### 就業規則で定める労働条件と労働契約の関係等の明確化

就業規則については、それが「労働基準法を遵守して」作成又は変更されたものであることが個別労使間における合意を推定するための要件とされているようであるが、届出や周知については、使用者がこれを失念することも希ではない(事業場を新たに設置した場合や、就業規則の改正が頻繁に行われる場合には、その可能性が高くなる)。そうした場合についても、法定要件を充足していないことのみを理由として、一律に合意の推定を認めない(就業規則の効力を否定する)というのであれば疑問であり(届出や意見聴取については、判例法理の現状に照らしても、これを要件とすることには問題がある)。その内容が合理性を有し、かつ、予測可能である場合には、周知を欠く就業規則についても、合意を推定する等、適切な措置が講じられるべきである。

過半数組合又は過半数代表者との間で合意が存在する場合に、上記の合意があったものと推定するとの考え方は基本的に理解できる(ただし、過半数組合が「当該事業場の労働者の見解を求めた」か否かについてまで、使用者の側で確認することには困難がある)。しかし、過半数組合や過半数代表者が就業規則の変更に同意していない場合であっても、就業規則変更の合理性が一概に否定されるわけではない。したがって、過半数組合等との合意は、合意推定(就業規則の合理性推定)のための十分条件とはなり得ても、必要条件とはならないことを明確にすべきである。

なお、過半数代表者の選出過程が、多様な労働者の意思が反映される仕組みになっているのであれば、過半数代表者が「複数」でなければならない必然性はない。過半数代表者の「複数」選出を事実上強制するような一律規制の愚は

避けるべきである。

#### 重要な労働条件に係るルールの明確化

出向や転籍について、書面による明示・説明（転籍の場合には承諾を含む）が行われることは確かに望ましいこととはいえ、書面による明示・説明を一律に効力要件とすることには疑問があり、特に中小企業に対してこれを等しく要求することにはそもそも無理がある。たとえば、口頭による明示・説明であっても十分な明示・説明が行われたといえる場合には、出向命令等の効力を否定すべき理由はない。

- 採用内定の取消しや試用期間中の解雇を始めとして、労働生活のさまざまな局面において権利濫用法理のルール化が図られようとしているが、一口に権利濫用とはいっても、転勤命令権のように判例により本来の権利濫用法理に近い考え方がこれまで採用されてきたもの（東亜ペイント事件＝昭和 61 年 7 月 14 日最高裁第二小法廷判決は「当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではない」とする）と、解雇権のようにそうではないものがある。

このような違いを法文上明確にすることは、それほど簡単なことではなく、法制化に当たっては、慎重な配慮が求められる。こうした相違点を曖昧にしたまま、安易に法文化に踏み切ると、無用の紛争を惹起する可能性もある。

また、企業が採用しやすい環境をつくるためには、事業開始後又は採用後の一定期間にかぎり、解雇規制の適用を除外するといったアイデアも考えられる（平成 12 年 12 月 12 日の行政改革推進本部規制改革委員会「規制改革についての見解」を参照）。その意味で、「試用期間中の解雇についても、解雇に関する一般的なルール（客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする）が適用されることを明確にする」ことには慎重であるべきである。

他方、懲戒権の行使については、「労働者の行為の性質、態様等に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とするものとする」ことに、特段の異論はないものの、労働協約又は就業規則の根拠を一律に必要とする（こうした根拠なしに懲戒処分を行った場合には、無効とする）ことには疑問がある（なお、

裁判例の傾向に照らしても、人事権の行使としての降格（職位の引き下げ）にまで、就業規則の根拠を求めることには問題がある。

特に懲戒解雇については、いかなる非違行為に対して懲戒解雇が行われるかを事前に予測することは十分に可能であり、根拠規定を欠くことのみを理由として、これを無効とすることは問題である。

前述したように、就業規則について周知や届出を失念した場合においても、同様に無効とするというのであれば、なおさらである。

最高裁判決に、同旨の先例（フジ興産事件＝平成 15 年 10 月 10 日最高裁第二小法廷判決。なお、就業規則の周知措置を講じたか否かについて、審理をやり直すため、原審に差し戻された本件の場合、懲戒解雇が就業規則に定める懲戒解雇事由に該当するものであったことは、原審及び一審のいずれにおいても、まったく疑問視されていなかった）があるとはいっても、判例をそのまま法文化するだけでは、立法の意味がない。

実務上、疑問のある判例法理については、あえて立法によるルールの特明確化を行わないという考え方も、政策判断としては必要といえよう。

#### 労働契約の終了の場面のルールの明確化

普通解雇について、従前、最高裁は「普通解雇事由がある場合においても、使用者は常に解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になるものというべきである」（高知放送事件＝昭和 52 年 1 月 31 日最高裁第二小法廷判決）と判示して、解雇が就業規則等に定める解雇事由に該当すると認められる場合には、解雇が著しく合理性を欠く場合にのみ、これが解雇権を濫用したもとして無効になるとの考え方を、少なくとも一般論としては採用してきたといえることができる（東芝柳町工場事件＝昭和 49 年 7 月 22 日最高裁第一小法廷判決も、解雇が就業規則に定める解雇事由に該当する場合には「解雇が著しく苛酷にわたる等相当でないとき」に限り、解雇権を行使することができないとする）。

しかし、平成 15 年の法改正により、労働基準法が 18 条の 2 において「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したもとして、無効とする」と規定して以降、このことがかえって不明確になったともいえる。

そこで、解雇ルールの明確化をいうのであれば、解雇が労働協約や就業規則に定める解雇事由に該当するといえる場合には、労使自治（当事者の取決め）を尊重する観点から、原則として解雇を有効とする考え方を明確にすべきであると考えられる。

また、整理解雇については、その態様が現実にはきわめて多様であり、解雇の効力判断においても考慮すべき要素が事案ごとに異なることに留意する必要がある（たとえば、雇用契約終了後の当面の生活維持や再就職の援助という点で相応の配慮がなされた、ナショナル・ウェストミンスター銀行事件＝東京地裁平成12年1月21日決定では、解雇回避措置は判断要素とされていない）。

したがって、事案に即した当事者の意思に合致する柔軟な判断を可能にするためにも、法令で考慮すべき要素をあらかじめ特定することは避けるべきである。

解雇紛争の労働審判又は裁判による金銭的解決については、労使双方による申し出を可能にする方向で検討が行われるべきである。また、その際、金銭的解決の額が恒常的に高い水準にとどまり、正社員としての雇用が企業にとって大きなリスクとなることで、使用者がかえって採用に消極的になったり、これまで解雇が判例上有効とされていたような場合にまで金銭的解決が事実上強制されることがないように、適切な配慮が払われるべきである。

「労働者の軽過失により使用者に損害が発生した場合には、使用者は労働者に対して求償できないこととする」とあるが、金銭出納業務等その職務内容によっては軽過失であっても、求償を認めることが相当と考えられる場合もあり、一律にその可能性を否定すべきではない（なお、求償問題は、労働契約の終了以外の場面においても生じ得る）。

「使用者は労働者に対して執拗な退職の勧奨及び強要を行ってはならないこととする」とあるが、その背景には、裁判所が解雇（特に労働者の勤務成績等を理由とする普通解雇）を容易には認めないという現実もある。こうした現実を直視せず、退職勧奨・強要のみを問題視することには疑問があるほか、退職勧奨・強要とは何かをめぐって、新たに紛争が発生するという問題もあり、一律規制は極力避けるべきであると考ええる。

#### 有期労働契約をめぐるルールの明確化

働き方が多様化するなか、期間の定めのない労働契約が原則であり、期間の定めのある有期労働契約は例外とする考え方は、時代の流れに合わないものとなっている。

このような観点からみた場合、「労働契約の締結に際し、使用者は有期契約とする理由を示すとともに、その契約期間を適切なものとするよう努めなければならぬものとする」ことや、「有期労働契約が更新されながら一定期間（例え

ば、1年)又は一定回数(例えば、3回程度)を超えて継続している場合において、労働者の請求があったときには、使用者は期間の定めのない契約の優先的な応募機会の付与を行わなければならないこととする」ことは妥当性を欠くといわざるを得ない。

仮にこのような規制が法制化された場合、使用者がその適用を避けるために有期労働契約を更新しない等の行動に出ることは、十分に予測されることであり、これにより有期契約労働者の雇用がかえって不安定なものとなることは見やすい道理である。

厚生労働省の最近の調査結果(平成17年有期契約労働に関する実態調査)をみても、有期契約労働者の多くが契約期間満了後に希望しているのは、契約の更新(60.0%)であり、現在の会社で正社員として働くこと(8.9%)では必ずしもない。

また、契約の更新を希望する有期契約労働者の「継続して勤めたい期間」としては、これを1年超とする者が87.6%と9割近くを数え、3年超や5年超とする者もそれぞれ57.7%、34.3%と、相当数に上っている。

さらに、有期契約とする理由としては、業務が一時的・臨時的なものであること等の理由が考えられるが、業務の恒常性についても、正社員と比較して「より恒常的である」か「同じである」とした者が合計で約3分の2(66.6%)を占めており、先にみた検討内容は、そのいずれもが現実から大きく乖離したものとなっている。

以上の調査結果に照らしても、現在の検討内容には問題が多いといわなければならない。

## 国の役割

「国が、必要に応じて労働契約法の解釈を明らかにした上で、個別労働関係紛争解決制度の活用を含め、関係者に対する必要な助言、指導等を行うことができるようにすることについて、引き続き検討する」とあるが、労使間の合意に基づくことを基本とする労働契約の内容に、行政が過度に介入することは、労使自治を損なう恐れがあり、疑問である。

## 【労働時間法制】

### 時間外労働の削減等

法定休日の追加的付与にせよ、割増賃金の引上げにせよ、これに代わる休日(代償休日)の付与にせよ、企業に新たなコスト増をもたらす点ではまったく



違いはない。また、割増賃金を引き上げた場合、企業が割増賃金の算定基礎となる賃金を低く抑えることが容易に予測されるが、その結果、収入の維持増加を図ろうとする労働者が多くなれば、かえって残業時間が増える可能性もある。

確かに、アメリカでは、週 40 時間を超える場合における割増率が 5 割と日本のそれを上回っているが、一方では全労働者の約 40%がこうした規制の適用を除外されているという事実にも目を向ける必要がある。したがって、割増賃金の引上げを図る場合には、一方で適用除外の範囲を大幅に拡大することが必要になるものとする。

#### 年次有給休暇制度の見直し

「子供の看護等突発的な事由でも、年次有給休暇制度本来の目的に沿った利用を阻害することなく年次有給休暇を活用することができるようにする観点から、労使協定により、日数を限定し（たとえば、5 日程度）具体的な運用を取り決めた事業場においては、時間単位で年次有給休暇を取得することができるようにすることとする」とあるが、育児・介護休業法 16 条の 2 以下に定める子の看護休暇との関係が明確ではない。

子の看護休暇は、法律上、年次有給休暇以外の休暇として制度化されており、公務員の例に倣い、これを有給の特別休暇としている企業も少なくなく、そうした企業に対しても、一律に子供の看護等突発的な事由による時間単位の年次有給休暇の付与を可能にするという趣旨であれば、疑問である。

また、時間単位の休暇付与は、かえって年次有給休暇の取得率の低下を招く恐れがあることにも留意する必要がある。

#### 自律的労働にふさわしい制度の創設

冒頭にみたように、「3 か年計画（再改定）」は「アメリカにおけるホワイトカラー・エグゼンプション制度等を参考にしつつ、現行の専門業務型及び企画業務型の裁量労働制の対象業務を含め、ホワイトカラーの従事する業務のうち裁量性の高い業務については、労働者の健康に配慮する措置等を講ずる中で、労働時間規制の適用を除外する制度について、その検討を着実に進め、結論を得る。その際、深夜業規制の適用除外についても、労働者の健康確保に留保しつつ検討を行い、結論を得る」としている。

したがって、ここにいう「自律的労働にふさわしい制度」においても、それが「現行の専門業務型及び企画業務型の裁量労働制の対象業務」をその範囲に含むものでなければならないことはいまでもないが、検討内容をみれば、この点が明確にはなっていない。

「使用者から具体的な労働時間の配分の指示を受けることがない者であること」との要件は、「当該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しないこととする業務」を対象業務として定める現行裁量労働制とリンクするものではあるが、このように対象労働者が具体的な労働時間の配分について指示を受けることがない以上、「対象労働者は、いつでも通常の労働時間管理に戻ることができることとする」のは、使用者に不可能を強いることになる。

また、業務の性格がこのように高度の裁量性を基本とするものである以上、本人同意を要件とすることもこうした業務にはなじまない（同意しなかった者については、これを通常の労働時間管理が可能な業務に就かせる以外にはなく、大学教員を始めとして、専門業務型裁量労働制の対象労働者については、それが不可能な場合も少なくない）。

- 新たな制度を創設したとしても、要件を厳格に規定するあまり、それが利用されない（利用できない）というのでは意味がない。自律的労働にふさわしい制度を創設するというかぎりは、文字どおりその名に値する制度の創設が必要になる。

以上のほか、深夜業規制の適用除外についても併せて検討を行い、以下に述べる管理監督者を含め、適用除外を認める方向で結論を得るべきである。

#### 管理監督者の範囲の明確化

労働基準法 41 条 2 号は、「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」について、同法に規定する労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用しない旨を規定しているが、同法施行後間もない時期に出された次官通達（昭和 22 年 9 月 13 日発基 17 号）以来、「監督又は管理の地位に存る者とは、一般的には局長、部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者の意であるが、名称にとらはれず入社退社等について厳格な制限を受けない者について実体的に判別すべきものであること」とする解釈がほぼ維持されたまま、今日に至っている。

「管理監督者の範囲については、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者として通達で規定しているところである」とあるのも、このことを指しているものと思われる。

しかし、一般に管理の地位にある者（管理者）とは課長以上の者をいい（注 1）、監督の地位にある者（監督者。以下、管理者と併せて「管理監督者」とい

う。)とは係長、班長、組長等をいう(注2)なのであって、部長クラス以上の者を念頭に置いた上記の管理監督者に関する解釈は、狭きに失するといわざるを得ない。

厚生労働省が先に実施したアンケート調査(対象は裁量労働制の導入事業場)においても、管理監督者の職位としては、これを課長クラスとしたものが63.5%と最も多く、課長代理クラスを含めれば70%を超えるものとなっている(注3)。

また、管理監督者が部長クラス以上の者のみを指すというように要件が厳格になれば、仮に副部長クラスの者を対象に自律的な労働時間制度が新設されたとしても、意味がない(課長クラスの者が対象から外れるとすれば、かえって規制強化になる)。東京商工会議所が実施した「平成18年度労働政策に関するアンケート調査」結果において、「現行の管理監督者の要件が厳格になるなら、新しい自律的な労働時間制度の導入は不要」とする企業が全体の3割強(31.4%)を占めるものとなったのも、こうした考え方に基づくものと思われる。

さらに、「3か年計画(再改定)」は、先にみたように、労働時間規制の適用除外制度の整備拡充の観点から、管理監督者の範囲についてその見直しを検討するよう求めたものであることにも留意する必要がある。

したがって、「管理監督者の基本的な要件については労働基準法において規定することとする」とあるが、仮に管理監督者の基本的要件を法律上定めるとしても、以上に述べた実態等を踏まえることは当然必要であり、その範囲が従前の解釈にとられることなく、より実務の現状に即したものとなるよう要件の明確化が図られるべきである。

(注1)職業安定法施行規則20条2項は、求職者からの手数料徴収が可能とされる経営管理者を「会社その他の団体の経営に関する高度の専門的知識及び経験を有し、会社その他の団体の経営のための管理的職務を行う者」と定義するとともに、通達(民間職業紹介事業の業務運営要領)で、その意義を「一般的に、部長以上の職にある者、例えば、役員、部長のほか、企画室長、社長室長、エグゼクティブ・バイスプレジデント、ゼネラルマネージャー等部長以上の職に相当するものがこれに該当する。なお、幹部候補社員など、現に経営のための管理を行わない者は、これに含まれない」と具体化している(なお、上記の定義を維持したまま、年収要件は、1200万円超から700万円超に変更され、現在に至っている)。

しかし、平成11年の職業安定法改正前においては、経営管理者(有料職業紹介事業が認められていた29職業の一つ)の意義が「一般的に、課長以上の職にある者、例えば、役員、部長、課長のほか、企画室長、統制室長、社長付調査役、副部長等がこれに該当する。したがって、幹部候補生社員など、

現に経営のための管理を行わない者は、ここに含まれない」とされていたことにも注意する必要がある。

(注2)たとえば、東京都職業能力開発協会は、監督者訓練の対象者を「第一線監督者」として、これに「係長、班長、組長等」が含まれることを明らかにしている。なお、税理士法施行規則2条の4における管理監督的地位に関する定め(係長以上の職等とする)を併せ参照のこと。

(注3)管理監督者の地位(N=820)

支社長・事業部長・工場長クラス(または同等待遇)	7.7%
部長クラス(または同等待遇)	11.2%
部次長クラス(または同等待遇)	3.5%
課長クラス(または同等待遇)	63.5%
課長代理クラス(または同等待遇)	7.6%
その他	5.4%
無回答	1.1%

#### 現行裁量労働制の見直し

「専門業務型裁量労働制については、対象業務が客観的に明確なものに限定されているため個別の労働者の同意は要件としていないところであるが、労働者の納得性を高めるためにこれを要件に追加することも考えられることから、これについて制度の運用の安定性の観点も含め、引き続き検討する」とあるが、「対象業務が客観的に明確なものに限定されている」以上、個別労働者の同意を要件とする必要は認め難い。

また、個別労働者の同意を要件とすることは、上述したように事実上不可能を強いる場合も少なくなく、制度の運用の安定性を著しく損なうものとして、大いに疑問があるといわざるを得ない。

以 上