



Vol.188

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★改正専門業務型裁量労働制の憂鬱

1 改正内容

少し大げさなタイトルにしてしまいましたが、改正専門業務型裁量労働制の改正内容を読むにつれ憂鬱な気持ちになります。これまで蓋をしてきた対象従業員の不満が一気に噴出するかもしれないからです。専門業務型裁量労働制についての改正内容（2024年4月1日から施行）は以下の通りです。

- ・専門業務型裁量労働制の労使協定に①制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること②同意の撤回の手続きと、同意とその撤回に関する記録を保存することを定めること
- ・専門業務型裁量労働制の適用に同意しなかった（または同意を撤回した）ことを理由に不利益な取扱いをしないこと

つまり、これまでは従業員代表等と会社が労使協定を締結すれば、個々の従業員の同意を得ること無く専門業務型裁量労働制を導入（継続適用）することができましたが、今後は適用対象従業員の個々の同意（記録を保存する必要があるので原則として個々の適用対象従業員の同意書が必要になると思われます）が無いと専門業務型裁量労働制を導入できなくなるのです。それだけでなく一度同意をしても、撤回が可能となる仕組みになっております。

2 専門業務型裁量労働制に対する不満の内容

(1) 労働時間が長すぎる（もしくは休みが取れない）

専門業務型裁量労働制に対する各種アンケートを見てみると、専門業務型裁量労働制に対する不満として労働時間が長すぎる（もしくは休みが取れない）というものがあります。ある程度の裁量はあったとしても業務量が多すぎて長時間労働に至っているというものです。

(2) 労働時間と賃金のバランスが取れない

次に専門業務型裁量労働制に対する不満として挙げられるのは、労働時間と賃金のバランスが取れないというものです。ある程度の裁量はあるとしても、長時間労働に対する賃金として見合っていないというものです。

3 なぜこれまで不満が表面化しにくかったのか

逆になぜこれまで不満が表面化しなかったかという点と従業員代表や労働組合の代表と会社が労使協定を結べば個人の意思に関係無く専門業務型裁量労働制を適用することができたからです。どれだけ個人が専門業務型裁量労働制を適用して欲しくないと主張しても、労使協定があれば半ば強制的に適用することが可能でした。

4 何が起きるか？

例えば、正社員 100 名の A 社が、20 名の SE 職について専門業務型裁量労働制を適用していたとします。

(1) 同意書提出を拒否する従業員が現れる

20 名くらい専門業務型裁量労働制の適用対象者がいると、一人の従業員が同意書提出を拒否してもおかしくありません。一人の従業員が同意書提出を拒否すると他の従業員にも影響が及び大多数の従業員が同意書を提出しなくなる可能性が出てきます。

(2) 同意を撤回する従業員が現れる

そうすると、他の従業員も影響を受けて「私は先月同意書を提出したが撤回をしたい」と言い始める可能性が出てきます。撤回した場合に、いつから専門業務型裁量労働制の適用を停止することも難しい問題です。撤回翌日から専門業務型裁量労働制を適用しないということは、給与計算等の手続きも含めて、なかなか難しいのではないかと思われますが、この点どのような取扱をするべきかは現時点で不明です。

5 同意書を提出しない従業員の待遇をどうするか？

これは悩ましい問題です。同意書の提出を拒まれた場合の会社の対応としては以下の内容が挙げられます。

①専門業務型裁量労働制を適用せず通常の労働時間制を適用する（実労働時間で割増賃金を支払う）②別業務に異動させる

①については、通常の労働時間制を適用すると割増賃金が嵩み人件費がかなり上昇してしまう可能性があります。②については、「この異動は同意をしないことによる不利益な取扱だ」と反論されトラブルになる可能性があります。また、会社が SE 職以外の業務に異動させようとした場合、賃金を下げようとする場合がありますが、この点も「これは同意をしないことによる不利益な取扱だ」と反論されますし、そもそも賃金を下げることが可能かというトラブル（職種別に賃金が連動するような制度がない限り、同意なく賃金を下げることは難しいです）にも発展します。

6 対応策

対応策としては以下の内容が考えられます

(1) 不満を解消して同意を得るようにする

なかなか難しいと思いますが、本来は不満を解消して同意を得るように努力を行う必要があります。業務量の調整や場合によっては裁量労働みなし手当などの増額も必要かもしれません。

(2) 職種別の賃金制度を作る

こちらも難しいと思いますが、職種毎の賃金テーブルを作り、異動毎に賃金の変動する仕組みを作ることも一つの方法です。ただし、外資系企業以外では見たことが無いので導入は容易ではありません。

(3) 専門業務型裁量労働制をやめて定額残業代制度を導入する

専門業務型裁量労働制の適用をやめ、想定時間外労働時間相当を定額残業代として支払い、労働時間管理を行う定額残業代制度の導入も一つの方法かと思います。

7 専門業務型裁量労働制は曲がり角に

今回の改正は明らかにこれまでと異なる専門業務型裁量労働制の運用を迫るもので、専門業務型裁量労働制も曲がり角に来ています。場合によっては、専門業務型裁量労働制の適用を取りやめる決断をしなければならなくなると考えられますので、従業員アンケートを取るなどして準備を進める必要があります。

以上