

## 官邸要請 連合神津会長発言要旨

- 本日はご多忙の中、要請の場を設けていただき、ありがとうございます。
- 長時間労働の是正は喫緊の課題であり、「働き方改革実行計画」を踏まえた時間外労働の上限規制等については、労働政策審議会の建議に基づいて、速やかな法改正と施行が求められています。
- 一方、国会においては、2015年に提出された労働基準法等改正法案が継続審議となっています。法案には、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率を引き上げてダブルスタンダードを解消することや、年次有給休暇について年間5日の時季指定義務を使用者に課すこと等、評価すべき内容も盛り込まれています。
- しかし、同法案に盛り込まれている企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大や、高度プロフェッショナル制度の創設については、長時間労働・過重労働を助長しかねないため、労働政策審議会の議論の段階でも反対意見を表明してきました。現在でも、導入すべきではないと考えており、現在の内容のままで法案が成立することに対して、非常に危惧しております。
- よって、少なくとも、①裁量労働制が営業職全般に拡大されないことの明確化、②高度プロフェッショナル制度で働く方の健康確保の強化、という点から、是正することが不可欠です。
- まず、①企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大に関して、とりわけ裁量労働制が営業職全般に拡大されないことの明確化が必要です。新たに追加される「課題解決型提案営業の業務」については、その対象が広く営業職全般に拡大される懸念が拭えません。対象業務については、商品販売のみを事業内容とする営業所等で働く労働者は対象となり得ないことなどを明確化することが必要です。あわせて、提案する商品等はそのために特別に開発したものでなくてはならず、既製品やその汎用的な組み合わせの営業は対象にならないことも、明確化すべきです。この点、「裁量的にPDCAを回す業務」についても同様です。

そして、入社間もない労働者が、企画業務型裁量労働制の対象となることのないよう、一定の勤続年数に関する基準に該当する者のみがその対象となることを、法律上明確にすることが必要です。

- そもそも、現在の裁量労働制にも問題点があります。裁量労働制で働く者は、仕事の進め方や時間配分に関して主体性を持ちたいと思いつつも、実際には、労働時間（在社時間）が長かったり、取引関係における短納期などの要因により業務に対する裁量性が小さかったりするなど、本来の制度趣旨に沿わない実態にあります。対象業務拡大の前に、裁量労働制の適正な運用がなされるようにすべきです。
- 次に、②高度プロフェッショナル制度について、同制度で働く方の健康確保の強化が必要不可欠です。制度の導入要件である健康・福祉確保措置が選択的措置となっていますが、同制度が労働時間規制の適用除外という重大な効果を及ぼすことに鑑みれば、選択的措置のひとつである、「年間 104 日以上かつ 4 週間を通じ 4 日以上の休日確保」を義務化すべきです。加えて、疲労の蓄積防止や蓄積状況の把握の観点から、勤務間インターバルの確保及び深夜業の回数制限、1 か月又は 3 か月についての健康管理時間の上限設定、2 週間連続の休暇の確保、又は疲労の蓄積や心身の状況等をチェックする臨時の健康診断の実施から、選択的措置を講じなければならないこととすべきです。
- 政府におかれましては、私たち働く者の声をしっかりと受け止め、反映いただきますよう、強く要請いたします。

以 上