経営法務情報

TAKAI OKAZERI LAW FIRM

Management Law Letter

No.124
2024 春風号

〒102-0073 東京都千代田区九段北４丁目１番５号 市ヶ谷法曹ビル902号　TEL. 03(3230) 2331　FAX. 03(3230) 2395
発行所：弁護士法人 髙井・岡芹法律事務所　https://www.law-pro.jp/

Review レビュー

裁量労働制の改正とその活用

代表社員弁護士　岡芹　健夫

1 裁量労働制の改正

裁量労働制とは、法所定の業務について労使協定でみなし労働時間数を定めた場合には、当該業務を遂行する労働者については、実際の労働時間数にかかわりなく協定で定める時間数労働したものとみなすことができる制度であるが（労基法38条の3、同4）、昨年（令和5年）にその裁量労働制について一部法改正が行われ、本年4月より実施される。主な改正点は、㋐専門業務型裁量労働制の対象業務の拡大（いわゆる「M&Aアドバイザリー業務」の追加）と、同じく専門業務型裁量労働制について、㋑適用に当たり、労働者の個別同意を必要とすることとした点である（企画業務型裁量労働制では、従来より労働者の個別同意が必要とされている）。上記の㋐は、労働者の裁量にゆだねるような働き方が適した業務が社会に増えてきたことに対応するものであり、㋑は、裁量労働制が長時間労働に繋がることがあるとの声（令和元年に厚労省が行った「裁量労働制実態調査」によれば、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は、裁量労働制の非適用労働者が5・4％なのに対し、裁量労働制の適用労働者は9・3％とのことである）によるものである。

2 裁量労働制に対する労働者の意識

前述のような法改正が行われた裁量労働制であるが、実務においてはその利用は低調であり、厚労省の令和5年「就労条件総合調査」によれば、採用企業は、調査対象企業（常用労働者30人以上の民営企業から抽出）のうち、専門業務型裁量労働制は2・1％、企画業務型裁量労働制は0・4％に留まっている。これは、企業側が裁量労働制の採用に消極的であるということではなく、その適用要件が複雑であるため、とされている。因みに、裁量労働制度は、労働者側にかなり好評であり、前掲厚労省「裁量労働制実態調査」によれば、裁量労働制の適用を受けている労働者の約8割が、「満足」か「やや満足」との回答をしている。こうしてみれば、裁量労働制について労使双方が適用に必ずしも消極的ではないにもかかわらず、法規制（もっといえば立法）がその適用拡大に消極的であるために導入が進まない、という状況となっていることがわかる。

3 裁量労働制の今後

裁量労働制は、労働者にとっても、その業務につき自己の裁量で行うことができる利点があり（だからこそ、前述のとおり、適用労働者の8割が肯定的評価をしているものと思われる）、企業側としても、時間にとらわれない労働者の裁量（才覚）による業務遂行とその成果が期待できる点で、我が国の労働生産性の低さに対する処方の一つになり得る制度である。もとより、裁量労働制は、労働者側の裁量の巧拙によっては、労働時間に見合った残業代が支給されないというリスクはあるものの、そうした裁量、もっといえば工夫を磨くことが、現下の我が国に求められているのではないか、という感が拭えないところである。

Contents

レビュー　裁量労働制の改正とその活用 …… 1
ロートピックス　能力不足を理由に管理職登用の打診を拒否する社員に対し、どう対応すべきか …… 2
セミナーのお知らせ …… 3
オフィシャル記者クラブ　事務所行事報告 …… 4
ティータイム …… 4

人事労務の時言時論　第36回

能力不足を理由に管理職登用の打診を拒否する社員に対し、どう対応すべきか
～現代型問題管理職

弁護士　小池　啓介

❶「管理職になりたくない」

令和2年、大手人材サービス企業が実施した調査により、役職についていない20代～50代の正社員400人のうち、83％が、管理職になりたくないと回答したことが示されました（令和3年9月26日付日経新聞）。理由としては、「責任の重い仕事をしたくない」（51％）が多く、なかには、「自分のやりたい仕事ができなくなる」（17％）というものもあったそうです。かつて「正しいことがしたければ偉くなれ！」（踊る大捜査線／平成9年）と言われていたことを思うと、隔世の感があります。

もっとも、「責任の重い仕事をしたくない」という理由には、負担の重い仕事を回避したいニュアンスのみならず、「自分には、まだ、重い責任に見合うだけのスキルが身についていない」というニュアンスも含まれているように思われますが、こういった理由で昇進をためらう人は、実は以前から存在していました。

❷まずは説明・説得

「管理職になりたくない」という社員は、管理職がどのような仕事をしているのか、よく知らないことがあります。わが国では、経営に関する情報を共有する範囲が、管理職層と非管理職層とで大きく異なるというのが実態であり、それはそれでやむを得ない面もあるのですが、非管理職からみて、管理職業務のやりがいまで見えにくくなっていることは、上記「実態」の負の側面と言わざるを得ません。

従来であれば、「飲みニケーション」の場で、しかも管理職が主賓格としていろいろな話をすることで、管理職業務のやりがいを伝えることができたのですが、コロナ禍以降、カジュアルな情報交換の場は激減し、また、業務時間外に職場の人間と過ごすことを忌避する傾向も近年は見られます。1on1の場を設けた場合でも、主に部下にしゃべらせるという方針であることが多いようです。

そのため、「管理職になりたくない」という社員に対しては、今からでも、管理職業務のやりがいについて説明したり、不安を解消させるための方策を講じたりすると良いでしょう。女性管理職登用を謳う企業では、手厚いサポートが用意されていることもあり、参考になります。例えば、資生堂では、管理職候補となった女性は、約7か月の「女性リーダー育成塾」を受け、管理職としてのマインドセットをつくりあげるという取り組みを実施しています（令和5年5月22日付日経新聞）。

その他にも、初任管理職として受けられるサポートや制度について、継続的に説明をすることも必要でしょう。例えば、アフラック生命保険は、昇進候補の女性社員は、役員とペアになって昇格を目指す制度を導入しています（同）。出光興産及び東京海上日動火災保険は、双方の幹部社員が相手方の女性管理職に対して、キャリア開発の率直な（つまり、社内では言いにくいことでも）助言をする制度を始めました（令和5年6月1日付日経新聞）。

もし、ご自身の企業内に、そのようなサポート・制度がないようであれば、サポート・制度をやってみるよう提言するところから始めることも良いでしょう。

❸昇格試験・昇格命令

説明・説得を重ねても、積極的になってくれない相手に対して、どう対応するかは悩むところです。やる気のない人に昇進を命じても、上手くいかないことは目に見えていますが、中には、積極的には希望しないが、命じられれば全力を尽くす、というタイプの人もいます。そういう場合は、（説明・説得を重ねた上で）昇格試験を受けるよう指示してしまうことも一手であると考えます。

法的観点からは、昇格試験の受験を拒否したら指示違反になるのか、昇格試験でわざと低い点を取った場合はペナルティを科せるか、といったことが論点となりますが、使用者に広範な人事権があることを考えれば、いずれも肯定することができると考えます。

弊所弁護士らが執筆いたしました令和6年4月刊行『Q＆A現代型問題管理職対策の手引』（民事法研究会）では、このような「管理職への昇進を拒否する社員にどう対応すべきか」といった問題をはじめ、近時散見される管理職に係る問題について79の設問を掲載し、解説しております。ご興味のある方は、ぜひお手に取っていただけましたら幸いに存じます。

※詳細につきましては同封のご案内兼お申込書をご覧ください。

セミナーのお知らせ

開催案内　令和6年5月13日（月）　主催：株式会社労務行政
「高齢者雇用をめぐる法的問題と実務対応」
～近時トラブル増加中の高年齢者雇用に関する留意点～

「高齢者雇用をめぐる法的問題と実務対応」～近時トラブル増加中の高年齢者雇用に関する留意点～に弁護士帯刀康一が登壇いたします。

本講座では、令和３年４月の改正高年法の内容はもちろん、人事担当者に不可欠な高齢者雇用をめぐる法的な知識と実務対応について、分かりやすく解説します。

詳細はHP をご覧ください。

開催案内　令和６年６月18日（火）主催：株式会社労務行政
「賃金・賞与・退職金と同一労働同一賃金をめぐる法的対応」
～最高裁判決・最新判例を踏まえた実務対応のポイント～

「賃金・賞与・退職金と同一労働同一賃金をめぐる法的対応」～最高裁判決・最新判例を踏まえた実務対応のポイント～に弁護士山崎貴裕が登壇いたします。

本講座では、法令や最高裁判決および最新の裁判例等を踏まえ、同一労働同一賃金に対する実務対応として、項目ごとにガイドライン・裁判例を根拠として示しながら「すべきこと」「しなくてよいこと」「してはいけないこと」など、具体的な対応についてわかりやすく解説します。

詳細はHP をご覧ください。

開催案内　令和６年７月12日（金）主催：SMBCコンサルティング株式会社
「人事労務制度の基本と実務」～裁判例や具体例を踏まえて幅広く解説～

「人事労務制度の基本と実務」～裁判例や具体例を踏まえて幅広く解説～に代表社員弁護士岡芹健夫が登壇いたします。

本セミナーでは、人事労務制度の内容及び手続きが、企業の創設･発展･存続にとって、「物」、「金」、「信用」と並び、最も重要な問題の一つである「人」に与える影響の実益と理論的なプロセスについて、多くの裁判例や講師の体験の中から、特に有益な具体例を厳選して解説していきます。

詳細はHPをご覧ください。

配信案内　主催：株式会社労務行政
「2024年度版　職場におけるLGBTQへの理解と配慮」

帯刀康一弁護士による動画視聴型企業研修「2024年度版　職場におけるLGBTQへの理解と配慮」が令和６年４月１日より販売中です。

「職場のLGBTQ」について、企業側の視点から現時点で理解しておくべきポイントを網羅的に解説いたします。

基本料金100,000円、1IDあたり300円、無料トライアルでの動画視聴も可能となっております。

詳細は労務行政HP をご参照ください。

【顧問会社様対象】「判例・事例から見えてくる労務対策セミナー」

コロナ禍により開催を見合わせておりました「判例・事例から見えてくる労務対策セミナー」を今年４月より、顧問会社様を対象として新たにスタートいたしました。

弁護士小池啓介が登壇いたします令和６年4月25日開催の第１回「令和時代のパワハラ判例解説」には、大変多くのお申込みをいただきまして、誠にありがとうございました。

第２回目は７月12日（金）に「人事労務担当者が知っておくべき！近時のメンタルヘルス不調者への対応等の判例解説」と題し、弁護士帯刀康一が登壇いたします。

詳細は開催日が近づきましたら、HPおよびメーリングリストにてご案内いたします。ぜひご参加いただけますと幸いに存じます。

「Q&A現代型問題管理職対策の手引」―組織強化と生産性向上のための実務指針を明示―

令和６年４月に、弊所編著「Q&A現代型問題管理職対策の手引」―組織強化と生産性向上のための実務指針を明示―（株式会社民事法研究会）が刊行されました。

本書は、現在第５版まで改訂を重ねている「Q&A現代型問題社員対策の手引」の姉妹書であり、「問題管理職」にテーマを絞った内容となっております。能力不足や各種パワハラ行為など、近時散見される管理職に係る問題への対応方法を、裁判例や最新の法改正を踏まえて、Q＆A方式で解説しております。

詳細は同封ご案内兼お申込書をご確認ください。

「裁判例・労働委員会命令にみる不当労働行為性の判断基準」

令和5年12月に、弁護士法人髙井･岡芹法律事務所編「裁判例・労働委員会命令にみる不当労働行為性の判断基準」（株式会社産労総合研究所 経営書院）が刊行されました。

本書は、過去の裁判例・労働委員会命令における不当労働行為と判断された事例、そうでなかった事例の双方を紹介することで、不当労働行為性の判断基準を明らかにし、先例を参考に、労使紛争やトラブル回避の一助となる書籍となっております。

詳細は同封ご案内兼お申込書をご確認ください。

近畿大学商経学会『商経学叢』中島敬方先生退任記念号（故髙井伸夫の原稿収録）

令和６年１月に、近畿大学商経学会『商経学叢』第70巻第２号 中島敬方先生退任記念号が刊行されました。

本書には、弊所創業者故髙井伸夫によるキャリア権に関する原稿も収録されております。髙井の原稿は『週刊新潮』掲載の意見広告（全16回。令和元.5～令和4.1）をまとめたものですが、髙井が令和５年２月に急逝したことを受け、中島敬方先生が監修をお引き受けくださいました。

同封物一覧

・「Q＆A現代型問題管理職対策の手引」ご案内兼お申込書
・「裁判例・労働委員会命令にみる不当労働行為性の判断基準」ご案内兼お申込書

ティータイム

弁護士　江本　磨依

日々の業務において、特にハラスメント対策をご相談いただいた際、「知識のアップデートが重要」とご助言申し上げることがあります。当職はぎりぎり20代ということもあり、例えばセクハラやパワハラの事例について、「これは危ない」という感覚を持てることが多いと自負しておりました。

しかし先日、令和６年２月に東京大学が発表した「東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン」において、典型障害例に『学生の自己紹介に出身校を含めるよう設定することも、トランジションしている学生にとってはアウティングの危険がある』と挙げられているのを見てはっとしました。

知識のアップデートには遅いも早いもなく、常に我が事として習得を図ることが大切と改めて思った次第です。

弁護士法人 髙井・岡芹法律事務所　ホームページ https://www.law-pro.jp/
〒102-0073 東京都千代田区九段北４丁目１番５号 市ヶ谷法曹ビル902号 TEL.03（3230）2331 FAX.03（3230）2395