

NECの裁量労働制の拡大は職場に何をもたらすか？

2002年9月14日改定 NEC労働者懇談会

NECは、これまで研究職（約300人）に適用していた裁量労働制を10月にVワーク適用者にも拡大する計画（新Vワーク制度）です。今職場では、Vワークによる違法な不払い残業（サービス残業）が問題になっており、労基署の指導も入っています。このような中で、この裁量労働制の拡大は職場の労働者にとって何をもたらすのでしょうか？そしてなぜ今、NECは裁量労働制の拡大（Vワークから裁量労働制への移行）を急ぐのでしょうか？またそのねらいは？ NECで働くみなさんといっしょに考えてみたいと思います。

そこで、まず、裁量労働制を急ぐNECのねらいは何でしょうか？

NECのねらいー **残業代不払い「合法化」と労働強化で人件費削減**

提案から実施まで実質3ヶ月という短期間に、ほとんどのVワーク適用者に対して新裁量労働制移行を急ごうとしているNEC。この「急ぐ理由」には次のようなことがあると思われます。

不払い残業（サービス残業）を「合法化」

Vワークは「疑似裁量労働制」であり、昨年4月の厚生労働省通達により、労働時間を管理し、残業時間を自己申告ではなく、タイムカード等で管理することが徹底・指導されました。そして不払い分の残業代は労働者に支払う義務が生じます。しかしNECはそれを守っていません。この問題を解決するには、（1）Vワークをやめる。（2）労働時間管理を厳守し、Vワークでの不払い残業代を支払う。（3）Vワークを裁量労働制に移行する。この3つの方法がありますが、会社は、金がかからず、不払い労働を「合法化」し、継続できる（3）を選択したのだと思います。（ただし、裁量労働制に移行しても過去2年間にさかのぼり、これまでの不払い残業分を労働者に支払らなければなりません。）

実質的に残業野放しで長時間労働を強い、人件費コスト削減

裁量労働に移行することによって上述したようにVワークでは違法だった不払い残業（サービス残業）が、「合法化」され（そもそも裁量労働制では「みなし労働時間」が導入され、極端な長時間残業を除いて「残業」という概念がなくなるり、統計上も残業ゼロとなる）会社は大手を振って長時間残業を行わせることが可能になります。そうして、人件費コストを低減することができます。以上がNECの都合であり、ねらいではないでしょうか。

では、そのNECのねらいの根拠について少し詳細に検討してみたいと思います。

以下の順序で検討していきます。

今回の新裁量労働制（新Vワーク制度）の内容のポイントを紹介します。

現在の「Vワーク」の問題点について検討します。

Vワーク適用者をそっくり裁量労働制への移行することが法律的に可能か検討します

新裁量労働制に移行した場合、労働者にとってメリットはあるのか、また懸念される問題点について考えます

まず、新裁量労働制の中身についてみてみましょう。

1、裁量労働制の拡大計画内容のポイント

ここでは、現行Vワーク制度が裁量労働制へ拡大移行される内容のポイントを紹介します。

詳細内容については第28回、第29回ワークシステム検討委員会および労働組合資料を参照してください。

適用職種として、現行Vワーク制度対象者の大部分が新裁量労働制へ移行することになります。内訳は技術開発職・生産技術職・CS職については専門業務型裁量労働へ、企画職・生産物流職については企画業務型裁量労働制へ移行します。

制度概要についてですが

適用者はA職群1級（主任）を対象とし、事業部長の推薦に基づき本人同意をとることになっています。適用除外は現行Vワーク制度と同じです。

勤務管理については所定就業時間帯を基本に、自己の裁量により勤務時間を管理して業務を遂行することになっており、コアタイム、手当（1日1時間分）管理方法とも現行Vワーク制度と同じです。

超過申請に着いても現行Vワークと基本的考えは同じです。また賞与（一時金）深夜・休日勤務についても現行Vワーク制度と同様です。

今後の勤務管理体制（新裁量労働制適用者）については、10月新制度スタート時は現行運用を引き継ぎ、2003年度中には全社的にWeb版勤怠管理システムに移行するようです。

いずれにしても実労働時間の改ざんの恐れのある「自己申告」は継続されることになります。

裁量労働適用拡大の理由や根拠については

2000年にスタッフ業務を対象とした企画業務型裁量労働が認可され、また2002年の法改正により、専門業務型裁量労働の対象業務が拡大され、情報処理のシステムコンサルタント的な業務が追加になりました。IT企業であるNECのカスタマーソリューション職、とりわけA職群1級はこのような業務を日常的に行っており、専門業務型裁量労働制に移行しても問題ないとして、原則としてVワーク適用者は専門型・企画型いずれかの新裁量労働制に移行できると判断したものと思われます。

次にこの裁量労働制の拡大にどんな問題があるか検討する前に、現在のVワークにはどのような問題点があるか検討したいと思います。

2、現Vワークの問題点—**残業時間記録が不十分で不払い残業を放置**

会社と組合は、導入当初「Vワーク」を「働きがいとチャレンジ意欲の向上を図る」ものとして、「時間的概念を取り払い」「成果に応じて一時金が支払われる」ことを強調し、「Vワーク」導入が、労働者にバラ色の勤務・賃金制度を提供するものとして描き出し、若年層を中心に一定の労働者に『幻想』を与えました。しかし、実際導入されてみると、Vワーク手当は定額であり、とても実際の残業時間に見合う手当額ではないことなどが明らかになり、そのバラ色の「幻想」は早くも崩れ去りました。そのことは最近実施した労働組合（ソリューション支部）のアンケートでVワーク制度に対する「不満」が「満足」を大幅に上回った結果となったことでも明らかです。

このVワークなど「疑似裁量労働制」に対して昨年4月厚生労働省は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」＝不払い残業（サービス残業）解消通達を出しました。この通達では、使用者が「労働時間を適正に把握する責務」があるとして、

- (1) 始業・終業時間の記録は「タイムカード」「IDカード」など客観的なものを基礎にすること。
 - (2) 「自己申告」には適正な申告を行ったことにより不利益な取り扱いが行われないこと
 - (3) 労働者や労働組合から指摘された場合には調査が必要
 - (4) 適正な申告を阻害する目的で残業時間の上限（残業予算など）を設定しないこと
- などの厳しい条件が規定されています。

Vワークは法律に沿った「裁量労働制」ではなく、フレックスタイム制の一種の「疑似裁量労働制」であり、この厚生労働省の通達により、自己申告ではなく、タイムカードなどによって実際の労働時間（出退勤時刻）を厳密に付け、その残業分は正しく支払うことが各会

社に対して徹底されました。

しかし現状では、NECは、この通達に従っておらず、違法状態となっています。

NECのVワークは、この厚生労働省通達に照らして以下の問題があります。

1) 始業・終業時刻をタイムカード等により記録しておらず、会社は正しい残業時間を把握していない

工場などではWeb版のTIMESにより残業時間をつけるようにしていますが、それにはあらかじめ残業時間が「ゼロ」と記入されており、超過申請を出さない限り、実際は残業時間をつけられないようになっています。

本社などの「Vシート、Iシート」による時間記録も自己申告であり、同様です。

これでは厚生労働省の通達に明白に違反します。

2) 不払い残業(サービス残業)が支払われていない

残業時間が記録されないため、(超過申請を出した場合を除いて)残業代が支払われていません。そしてVワーク適用者は残業規制が行われていないため、事実上残業は野放しです。(これが「Vワークは不払い残業(サービス残業)の温床」と呼ばれているゆえんです。)

ある事業部は給料日が「定時間日」であり、その日は全員「残業届け出」を出し上司の承認を受けなければなりません。その給料日でさえ、事業部の1/5の人が残業を行っている実態がありました。

また、新人事処遇制度(成果主義賃金制度)導入により、「残業するのは能力がないから」との風潮のため、超過申請は、非常に困難であり、実際きわめて少ないのが実態です。

従って、NECは厚生労働省の通達を遵守し、残業時間を正しく把握(タイムカード、カードによるTIMESなどで自動的に記録することが必要)する必要があります。そして超過申請の有無にかかわらず、残業分は正しく労働者に支払わなければなりません。

現に、日立(愛知)、三菱電機(伊丹)、シャープ、沖電気などでは、労働者の残業申告により、不払い残業分の支払いが行われています。

(沖電気のサービス残業分の支払い内容については、参考資料—1参照)

不払い残業(サービス残業)を会社に支払わせるための労基署への申告方法

Vワーク適用者の中で1日1時間(月出勤日数×1H)を超える残業(超過残業)をやっている方には、会社からその分の残業代支払いの義務があり、本人が請求したら残業代を支払わなければなりません。本来は、この超過残業代請求は、労働組合に相談し、組合から会社に支払いを求めるべきですが、これまでの経過(Vワークは会社と組合と事実上一体で導入したこと)により残念ながら無理と思われれます。そこで、近くの労働基準監督署に申告しまし

よう。労働者が残業記録を基に労基署に申告すれば労基署は会社に立ち入り調査を行います。そして調査の結果、不払い残業と認定されたら、会社は不払い残業代の支払いを行わなければなりません。（もちろん申告したからといって申告した人に不利益は生じません。） Vワーク適用者外でも、残業規制が行われて、実際仕事していた時間より残業時間を少なくつけることを余儀なくされた方も同様です。ただし、それまでの実際の出退勤時刻の記録が必要です。（メモ書きでもかまいませんので、出退勤時刻を必ず付けるようにしましょう。）

それでは、今回のVワークから裁量労働制への移行は法律的に可能でしょうか

3 , 裁量労働制の拡大は可能か？—法律的にも相当無理がある

裁量労働制は、長年の労働運動で労働者が勝ち取ってきた「8時間労働制」を根本から崩すものでそれ自身大変問題がある制度です。（8時間労働制と裁量労働制自体の問題点については末尾参考資料—2参照）そのこともあって裁量労働制が国会で審議される中で、裁量労働制の適用には様々の厳しい制約がつけられました。厚生労働省のパンフレットには具体的な適用業務に加えて次のように裁量労働制を定義しています。

「専門業務型裁量労働制とは？」

・業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令及び厚生労働大臣告示によって定められた業務のなかから、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたとみなす制度。

「制度導入のための手続きは？」

- （1）制度の対象となる業務制度導入にあたっては、原則として次の事項を労使協定により定めた上で、所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。
- （2）対象となる業務遂行の手段や方法、時間配分等に関し労働者に具体的な指示をしないこと。
- （3）労働時間としてみなす時間

従って、上司の具体的指示なしに労働者本人が仕事のやり方、作業方法、スケジュールの時間配分などを自分の自由裁量で決められる業務に従事している場合に限り裁量労働制は適用されるのではないのでしょうか。

では果たして今回新裁量労働制移行対象のVワーク適用者はそのような業務に従事しているのでしょうか。みなさんはどうですか？上司から仕事のスケジュール管理や仕事の優先順位の指示などを受けているのではないのでしょうか。個々人が日報や週報で作業状況を上司等に報告し、作業に遅延があった場合は、上司から作業のやり方、スケジュールを守るにはどうすればいいのか具体的な指示が出されているのが実態ではないのでしょうか。その上司にしても

同様に部長や事業部長から管理されているのではないのでしょうか。

また、会社は「A職群1級（Vワーク適用対象）は、自己の裁量に基づき、自律的・主体的な働き方ができるものも絞り込んでおり、裁量労働移行は問題ない」とっています。しかし、裁量労働制の規定では「働き方ができる」のではなく「働き方をしている」ことを求めているのではないのでしょうか。その点についても多くの方は「自己の裁量に基づき、自律的・主体的に」仕事をさせられているとはいえないと思われます。

また、A職群1級のプラクティスファイルをみてください。そこにはきわめて高度な到達目標「期待する行動やスキル」がかかれています。この目標をすべてクリアしていると自信を持っていえる方はいったいどれだけいるのでしょうか？例えばソリューションズ人事部が作成したプラクティスファイルの最後の「語学」には「最低TOEIC470点（目標600点）」と記載されています。A職群1級のすべてのVワーク適用者は、この最低基準をクリアしているのでしょうか？残念ながら「否」です。ましてプラクティスファイルの全項目をクリアすることはほとんど無理でしょう。

従ってVワーク適用者はA職群1級だからといって裁量労働の適用対象にするには相当無理があり、ほとんど適用は不可能であると結論づけざるを得ません。

以上のように検討すると、今回の裁量労働制の拡大は、法律が定める裁量労働制の定義に照らして明らかに無理があるのではないのでしょうか。

では、この裁量労働制がVワーク適用者に採用された場合、どのような問題があるのでしょうか。

4、新裁量労働制の懸念される点—労働者にメリットはなく、労働強化となる

（1）労働者にとってメリットはあるか？—特にメリットはない

今回のNECの裁量労働制の拡大では、「コアタイム」というべき「ビジネスコミュニケーションアワーズ」が設定され（10:00? 15:00：ただし遅刻、早退なし）、Vワーク手当の代わりに1日1時間分の裁量労働手当が支給されることになっています。また、「論文や特許作成のための在宅勤務については、事前に人事部門に申請することにより、月4回まで認める」としていますが、これもあまりメリットがあるとは思えません。これだけ見れば新裁量労働制はVワークとほとんど変わらず、特にメリットは見あたりません。

逆に、会社の説明及び従来のVワークの問題に照らして次のような問題点が考えられます。

（2）問題点は？—労働者にとって重大な問題が多い

労働時間の管理は正しくおこなわれるのか？

会社は勤務管理について、当面は現状通りVシート（本社・田町）及びWeb版のTIMESで行うとしていますが、現状でも上記のように残業をいくらやっても「超過申請」を出さな

い限り、残業は「ゼロ」(Vワーク手当以外は)にされています。新裁量労働制についても、Vワークと同様の勤務管理であるのなら、同じように残業しても残業しないように管理され、不払い残業が行われることが十分考えられます。しかも裁量労働制では通常必要とされる労働時間を「みなし労働時間」(8.75H)として設定し、それ以上の残業をやっても残業代は支払われないこととなります。つまり、新裁量労働制は不払い残業の「合法化」に道をひらくことになるのではないのでしょうか。

勤務時間の正確な実態把握をせずに、みなし労働時間は適正な時間に設定できるか？

でみなし労働時間が8.75Hに設定と述べましたが、「自主申告」に基づく労働時間の把握では、実態と大きくかけ離れた時間になるのではないのでしょうか。客観的な労働時間の記録がなければ、みなし労働時間の設定などできないのではないのでしょうか。

また、厚生労働省の指導指針は、たとえ裁量労働制の勤務でも、健康管理の観点から勤務時間管理するよう勧告しています。(管理職の時間管理まで求めています)

超過申請は果たしてできるのか？

超過申請は、「突発的な業務で一時的に制度の想定を越える高負荷が発生した場合は超過申請現行同様、超過申請ができ、みなし時間を超える全体の労働時間を把握できるようにしたい」としています。しかし、実際は

- ・現状も超過申請はきわめて少なく、実際には大幅な超過残業を行っても超過申請は困難であると思われます。新人事処遇制度の導入により「時間中に仕事が終わらないのは能力がないから、仕事ができないから」といった風潮のため、本当に負荷が多く、残業をせざるをえなくても超過申請は出しにくい雰囲気があるのではないのでしょうか。

- ・労組SL支部定期大会の答弁では、超過申請のあり方について「部門単位や個人単位でみなし時間を柔軟に変更するという考えもあるのではないかということも含めて検討したい。」とっており、超過申請の制度が部門によってなくなる可能性もあります。そうすると、いくら残業を行っても超過申請もできず残業代は付かないこととなります。

不払い残業(サービス残業)がますます増加する

以上のように不払い残業の「合法化」により、残業が事実上野放しになる恐れがあります。Vワークでは、不払い残業は「違法」ですが、裁量労働制では「超過申請による残業」を除いて、事実上残業代支払いとしての「残業」という概念がなくなるため、統計上は「残業なし」となり、残業規制の国際・国内的な「圧力」もなくなります。そのように統計上残業がなくなることにより逆に、実際の残業が蔓延する恐れがあるのではないのでしょうか。

過労死など労働者の健康破壊がいつそうすすむ恐れがある

残業が蔓延することにより、新人事処遇制度の「成果主義」賃金と相まって労働者の長時

間・過密労働がいつそうひどくなり、健康破壊（精神的な疾患を含む）更に過労死が増加する恐れがあります。また、不幸にして過労死しても残業時間が記録されないため、過労死の労災申請も非常に困難になります。

組合は、「深夜退場、休出入退場の回数が多い人は、チェックシートを送り、原則として長時間残業健康診断を受診される」「労働者の自己申告によって毎月健康状態確認のためのヘルスチェックシートを健康管理センターへ提出する(企画業務型裁量労働制)」としていますが、これだけでは不十分です。労働省通達の精神に則り、すべての労働者の正確な出退勤時刻の管理（自己申告ではなく、自動的な出退勤時刻の記録）が必要ではないでしょうか。

（参考資料—1）沖電気では不払い残業（サービス残業）代支払い勝ち取る

沖電気の職場では、98年以来リストラ施策の中で、ただ働き強制システムというべき「残業ゼロ化」と疑似裁量労働制である「HOPワーク制」(Vワークと同じような制度)が導入され、不払い残業（サービス残業）が職場に蔓延しました。しかし、01年、職場の労働者有志が労基署に申告したことで、沖電気は労基署の監督と指導下におかれました。その結果、01年9月に導入された新出退勤管理システムでは、「出退勤時刻の記録」が全従業員に義務づけられることになりました。また会社は労基署より「HOPワーク制」は労働基準法違反との指導を受け、本年4月より「新勤務制度」に移行、裁量労働制「新HOP制」を導入しました。（この経過は、Vワークから新裁量労働制への移行をねらうNECと似ています）

こうした運動の成果で「サービス残業」による不払い賃金の一部を6月20日の一時金支給日に支払わせることができました。不払い労働を申告していたSさんの職場をはじめHOP勤務者を対象に01年度下期分として、27名に2700万円が支払われました。これは、今回ふたたび「新HOP制」の不適正な運用を労基署に指摘された沖電気は、改めて勤務制度と運用方法の全般的な見直しを余儀なくされることになり、HOP勤務者への是正を「出退勤時刻の記録」に基づいて行ったものです。

現在、引き続き労基署の指導のもと、これまでの不適切な時間管理やHOPワーク制の運用について、関連会社を含め全社的な実態調査が開始されました。沖電気の職場では「私の分もたくさんあるので支払ってほしい」との要望・期待・関心が高まっているとのことです。

（参考資料—2）8時間労働と裁量労働制について

8時間労働制の確立を歴史的にみると、

19世紀、産業革命がすすむにつれて1日の労働時間は、10時間から16時間にも引き延ばされ、2交代12時間労働も行われました。しかも女性や子どももこうした長時間労働に従事させられ、労働者の健康や暮らしを破壊しました。こうした中、労働時間を短縮する運動が高まりました。

これに対して、10 時間労働の法制を求める運動が起こり、イギリスでは 1830 年代からいくつかの不十分な法律を経て、1867 年によようやく 10 時間労働制が勝ちとられました。1887 年の 5 月 1 日と 1890 年 5 月 1 日のアメリカ労働者のゼネストによる 8 時間労働制の獲得(労働協約による獲得：メーデーの起源)、ロシア革命による法制化と続き、1919 年には、ILO の 1 号条約で 1 日 8 時間・週 35 時間労働制が掲げられました。日本では国際的な労働者階級の闘いの成果の上に立って、戦後の 1947 年に労働基準法が制定され、8 時間労働制が法定されました。

(マルクスは 8 時間労働制の必要性にふれて次のように述べている。「時間は人間の発展の場である。思うままに処分できる自由な時間を持たない人間、睡眠や食事などによる生理的な中断を除けば、その全生涯を資本家のための労働によって奪われる人間は、牛馬にも劣るものである。かれは、他人の富を生産する単なる機械にすぎず、体はこわされ、心はけだものになる。」『賃金・価格・利潤』)(これは現在、私たちも痛切に感じていることではないでしょうか)

裁量労働制は、このように先輩労働者の長年にわたる血、汗、涙と努力で勝ち取られた 8 時間労働制を根本から崩すものです。それは労働時間を短縮し、自由な時間を拡大してきた人間の発展の歴史に逆行するものです。そして残業代なしで際限ない残業・長時間労働を労働者にもたらす裁量労働制は、「時代の流れ」などではなく、歴史を 100 年逆行させる「暴挙」といえるものではないでしょうか。

以 上

以上の裁量労働制拡大の件について、職場のみなさんのご意見をお寄せください