

平成三十年一月二十九日提出  
質問 第三七号

営業活動に携わる労働者の具体的事例への裁量労働制の適用の適否等に関する質問主意書

提出者 山井和則

## 営業活動に携わる労働者の具体的事例への裁量労働制の適用の適否等に関する質問主意書

第四百四十一回労働政策審議会労働条件分科会で示された、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱（諮問時からの変更点を反映させたもの）」（以下、「働き方改革推進法案要綱」という。）において、「企画業務型裁量労働制」の対象業務の追加が規定されています。

この点に関して、以下、質問します。

一 平成二十七年通常国会提出法案の概要資料では、追加する企画業務型裁量労働制の対象業務の一つが「課題解決型提案営業」と表現されていたが、「働き方改革推進法案要綱」の概要資料では「課題解決型の開発提案業務」に変更されているが、この変更により、対象業務は広がりましたか、狭まりましたか、それとも変わりませんか。

二 車のセールスマンで、燃費なども含めた車の効果的な活用方法を、個人や法人の顧客に提案をしながら販売する提案型営業を業務とする労働者は、現行の企画業務型裁量労働制の対象になりますか。また、「働き方改革推進法案要綱」の企画業務型裁量労働制の対象になりますか。さらに、個人向け営業と法人向け営業の割合により、上記の判断は変わりますか。

三 コピー機のセールスマンで、自社のコピー機の活用によるコスト削減と業務の効率化の実現について、法人に提案型営業をしている労働者は、現行の企画業務型裁量労働制の対象になりますか。また、「働き方改革推進法案要綱」の企画業務型裁量労働制の対象になりますか。

四 企業の企画立案の業務に加え、個人向けのパソコンの販売業務を全体の二割の業務時間で行っている労働者は、現行の企画業務型裁量労働制の対象になりますか。また、「働き方改革推進法案要綱」の企画業務型裁量労働制の対象になりますか。

五 「働き方改革推進法案要綱」で拡大される企画業務型裁量労働制のうち、課題解決型の開発提案業務について、該当する可能性がある業務の具体的なイメージを示して下さい。また、当該業務を行っている部署名の具体的なイメージについても、現実の企業の部署名を踏まえて、併せて示して下さい。

六 最低賃金で働いている労働者に、企画業務型裁量労働制を適用することは可能ですか。

七 契約期間三か月の契約社員および契約期間一年の契約社員に、企画業務型裁量労働制を適用することは、それぞれ可能ですか。

八 入社一年目の新入社員に、企画業務型裁量労働制を適用することは可能ですか。

九 企画業務型裁量労働制に年収要件、あるいは年齢要件はありますか。すなわち、年収がいくら低くても、あるいは二十歳未満の労働者にも適用することは可能ですか。

十 課題解決型の開発提案業務について、法人営業のみの業務は対象となりますか。また、一部であれば法人営業が含まれている業務は対象となりますか。一部が法人営業である業務が対象となるのであれば、法人営業の割合は何割までであれば対象となりますか。

十一 課題解決型の開発提案業務について、対象となる労働者の業務に含まれる営業の割合が何割以上であれば、企画業務型裁量労働制の適用が無効となりますか。もし、明確に答えられないのであれば、事業主、労働者、労働基準監督署はどのような基準で判断することになりますか。つまり、基準が明確でなければ、拡大解釈されて企画業務型裁量労働制の適用が拡大し、歯止めがかからなくなってしまいましたでしょうか。

十二 過去、みなし労働時間と実際の労働時間の差が大き過ぎるといふ理由で、及び、入社後の年月が短か過ぎるといふ理由で、裁量労働制の適用が無効になったケースは、それぞれ何件ありますか。

十三 裁量労働制の適用対象でないのに適用にしていた事例について、労働基準監督署がその適用を無効と

判断しても、適用した時期に遡り残業代を支払えばよいだけで、違反について罰金や罰則もないなら、事業者が適用要件を十分に吟味せず、安易に裁量労働制の適用を拡大する危険性はありませんか。

十四 以上の事例の中で、本来適用できないのに、企画業務型ないしは専門業務型裁量労働制を適用した場合、罰金か罰則はありますか。

十五 裁量労働制が適用される労働者について、実際の残業が月に百時間以上となるケースがある場合、法令上の問題はありますか、それともありませんか。

十六 裁量労働制の適用対象でないのに、適用されていたことが発覚し、遡って残業代を支払うように労働基準監督署が指導等を行った事例は、この五年間に何件ありましたか。企画業務型裁量労働制と専門型裁量労働制のそれぞれに回答ください。

十七 ハローワークの求人票に、裁量労働制の場合は、明記することになっているが、その趣旨は何ですか。

十八 ハローワークの求人票で、契約社員に裁量労働制と明記してあるのは問題ですか、問題はないですか。また、ハローワークの求人票に裁量労働制と明記してある場合、ハローワークは、契約社員に裁量労働

働制を適用することに問題ないのか否かをチェックしていますか。

十九 ハローワークの求人票で、新卒を対象とする求人、あるいは職種が営業である求人に裁量労働制と明記してあるのは、それぞれ問題ですか、問題はないですか。また、ハローワークの求人票に裁量労働制と明記してある場合、新卒に裁量労働制を適用すること、あるいは職種が営業であることが問題ないのか否かを、それぞれチェックしていますか。

二十 ハローワークの求人票には、最低賃金の求人の場合、あるいは裁量労働制の対象とならない職種についての求人の場合は、裁量労働制と明記することは、それぞれ禁止されていますか。また、この点についてハローワークはチェックしていますか。

右質問する。