

【改革の目的】

多様な形態で働く者それぞれの健康を確保し、創造性と高い生産性を発揮できる柔軟な労働環境をつくる。それを通して労働者の活力と企業の競争力を高め、力強い経済成長を実現し、新たな雇用機会を創出する。

労働時間規制の三位一体の改革を!!

～労使双方が納得できるような

「労働時間の新たな適用除外制度の創設」～

①労働時間の量的上限規制

②休日・休暇取得に向けた強制的取組み

③一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設



集中して仕事し、定時退社!



例えば、欧米並みの長期バカンス!

一律の労働時間管理がなじまない働き方に合い、健康確保と両立する適用除外制度の創設!

(労働時間の長さによらず、責務や成果によって賃金が決まる仕組みの創設)

- 【ポイント1】分かりやすく実態に合致した新制度の創設
- 【ポイント2】具体的な対象者は『労使自治に委ねる』(※国が一定の目安を示す)
- 【ポイント3】適用除外制度とセットで導入する健康確保の取組みは、産業・職務等の特性に応じて、企業ごとの労使で選択する。
- 【ポイント4】新制度は一定の試行期間を設け、当初は過半数組合のある企業に限定する。

【例:セットで導入すべき取組み。いずれか一つ又は複数の組合せとする】

- ① 労働時間の量的上限規制
 - ・一定期間における最長労働時間の設定
 - ・終業から翌日の労働開始まで健康安全確保のための最低限の休息時間の設定、など
- ② 休日・休暇取得に向けた強制的取組み
 - ・年間104日(週休2日相当)の休日を、労使協定で定めた方法で各月ごとに指定して取得
 - ・年休は労使の協議に基づいて柔軟かつ計画的に付与
(年休時季指定権を使用者へ付与した上で労働者の希望・事情を十分考慮)
 - ・長期連続休暇の義務化、など

労働時間に係る考え方の比較（労働政策審議会資料より抜粋）

項目	労働者側の考え方	使用者側の考え方
長時間労働抑制・過重労働対策について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長時間労働に起因する脳・心臓疾患やメンタル疾患などが増加している。過重労働、労災防止の観点からの議論、疲労回復のための時間確保の検討が必要。睡眠・休息時間の確保や、実質青天井になっている時間外労働への歯止めについても議論すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個々の事業や職種によって、時間外労働の背景は異なるので、その削減の対応もそれぞれ異なる。マクロの状況を見て一律に規制するのではなく、職種別、規模別に状況を確認した上での議論が必要ではないか。 ○ 労働時間を減らす一方で、年次有給休暇を増やすばかりでは業績は上がらない。生産性向上の観点から労使協調することが重要。
労働時間の量的上限規制、勤務間インターバル（休息）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 36協定の特別条項については、「臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想される場合」という原則を徹底させるべき。また、時間外労働の限度基準は法律でなく、長時間労働是正の強制力が欠けている。労働時間の上限規制を行うことにより、時間外労働に歯止めをかけるべき。 ○ 実態調査での36協定の締結状況等を踏まえれば、36協定を締結しない、あるいは協定で定める限度時間を超える時間外労働をさせた場合の罰則を強化すべき。 ○ 保険的性格という側面もあろうが、実態調査では、協定の延長時間が長いほど時間外労働の実績も長いという結果が出ている。協定の延長時間を長く設定すると、長時間労働を許容する意識へつながり、時間外労働も長くなる可能性がある。 ○ 十分な休息時間を確保するため、睡眠時間や生活時間を考慮しEU諸国と同様に、24時間につき原則として連続11時間の「勤務間インターバル」を導入すべき。原則11時間の取扱いについては、事業実態や業務特性等に配慮する観点から、例えば労使協定によって11時間より短い時間数を定めることも、当分の間、認められるべき。適用対象は労働基準法上の労働者とし、管理監督者や裁量労働等のみなし労働時間制の対象者も対象とすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 我が国の企業の多くにチームワークで業務を進め、顧客の要望に最大限応えるという商慣行がある中、労働者に時間外労働に協力していただく実態がある。上限規制やインターバル規制といった一律の規制は、現場に馴染まず、事業活動の停滞や雇用機会の喪失を招きかねない。 ○ 実態調査を見ると、特別条項付36協定の延長時間は、時間外労働の実績と比べて相当長めに設定されている。生産や物流等の分野で予測困難さが増大している中で、保険的性格を実務上担保する必要。 ○ 多くの企業では一定期間の中で労働時間を調整しており、勤務間インターバルのような1日単位での一律規制は現在の職場の実態に合っていない。まだまだ導入している企業も少ない。現状でも法的規制があるわけではなく、個別企業のニーズに応じて労使交渉に委ねられるべき。

項目	労働者側の考え方	使用者側の考え方
年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年次有給休暇の取得率が10年以上にわたり5割弱にとどまり、年間取得日数も昭和63年から二桁に届かない状況であるのは深刻な問題。使用者が労働者の時季指定権を阻害しない範囲で、労働者の意見も踏まえて時季を決めることを義務づけるような仕組みも取得促進の観点から前向きに検討すべき。 ○ 少子高齢化の到来、男女平等参画、ワーク・ライフ・バランスの観点から各種目的休暇の新設も議論すべき。また、年次有給休暇の取得抑制につながらないことを前提に、退職時の未消化の年次有給休暇の清算（買上げ）についても議論すべき。 ○ 年次有給休暇に関するILO第132号条約（年次有給休暇に関する条約）（1970年採択）を日本は批准しておらず、批准に向けて環境整備すべき。 ○ 労働基準法第136条（年次有給休暇の取得者に対する不利益扱いに関する規定）について、本則の中に位置付けることも議論すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年次有給休暇の取得促進が重要である点は全く同感。その上で、各企業では、労使で工夫して年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。付与日数の引き上げなど一律に規制を強化することは現在の労使の取組を減じてしまう。 ○ 近年、祝日が増え、また日本は国際的にみて祝日が多いことを無視してはならない。過重労働の防止に向けては、年次有給休暇の問題の方が検討が必要。年次有給休暇について、労働者としては取りにくく、経営者としても買い取ることも出来ず与えにくい点の改善が必要。 ○ タクシー業界などにおける不利益取扱いの見直しの実務への影響を考えることが必要。

資料出所 平成26年2月25日第109回労働政策審議会労働条件分科会配付資料から、内閣府が関係項目を抽出

項目	労働者側の考え方	使用者側の考え方
弾力的労働時間制度について	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行すでに弾力的な労働時間制度が設けられ、5割強の労働者が対象となっている。安易な労働時間規制の緩和には反対。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 我が国の企業にとって、働きやすさと生産性の向上を同時に図ることが課題。事務職・研究職・営業職の働き方が多様化する中においては、法律で画一的に規制するのではなく、個別企業の労使で対応していくべき。
企画業務型裁量労働制	<ul style="list-style-type: none"> ○ 元々、裁量の名の下に労働時間が無制限になりかねない懸念がある。対象業務を拡大したり、「常態として」を「主として」とすることになれば、業務に裁量性がない労働者についても現行の労働時間規制の網がかからなくなるおそれがあり、緩和すべきでない。 ○ 労働者の心身の保護、家庭・生活時間の保障の点からも健康・福祉確保措置については、休暇に関する措置を盛り込むべき。また、健康・福祉確保措置の最低基準を法律に規定することも検討すべき。 ○ 適用労働者は労働時間把握指針の適用外だが、適正な労働時間管理を前提とすべき。労働者の自己申告のみに委ねるのは、使用者の安全配慮義務や、人事考課に結びついた場合に適正な時間把握が困難となる点から妥当でなく、タイムカード、ICカード等、労働者ごとの始業・終業時刻等を確認・記録できる方法で管理すべき。 ○ 本人同意の要件については、専門業務型裁量労働制においても要件とすべき。アンケート調査からは、適用対象者本人からの不満も少なくない。不同意の場合の不利益取扱いの禁止や、適用後に本人が希望した場合には一定の予告期間後には通常の労働時間管理への復帰を保障することも明文化すべき。 ○ 過半数代表者の選出方法や運営については様々な問題があり、本当に機能しているのか疑わしい事例もある。過半数代表者に指名された労使委員会委員の信任手続を求める等、2003（平成15）年改正前の手続に戻す方向で検討が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 働き方が多様化する中、社員間の公正な処遇を確保する点から重要な制度であるにもかかわらず、十分に活用されていない。対象業務は、健康確保を図りながら労使で十分話し合った上で決定できることとすべき。 ○ 対象業務を限定する仕組みになっており、特に中小企業はこの制度に一步も踏み込めない。このほか、繁忙期の応援や複数のプロジェクト参加等がある実態に即して、年間を通じて半分以上裁量のある業務に就いていれば対象とすべき。 ○ 同意を個別にとる要件のために、同一セクションでも労務管理が異なる事態が生じる可能性があり、これが制度導入を阻んでいる面もあると考える。 ○ 様々な届出制度があり、事務手続が煩雑。制度運用のコストもあり、多くの事業場でそれぞれ労使委員会を設置し、委員を指名するのは大変。使い勝手を良くしてほしい。

項目	労働者側の考え方	使用者側の考え方
一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度	<p>○ 現行すでに弾力的な労働時間制度が設けられ、5割前後が対象となっている。賃金と時間を切り離す方向での新たな制度を設ける必要はない。労働者の健康に直結する労働時間規制の対象を全て集団的な労使自治に委ねるとすることは適当ではなく、適用除外については、行政による取締りと連動する強行的な基準として法で規定すべき。なお、仮に適用除外について検討するのであれば、現在適用除外である農業等従事者や管理監督者の課題について検証・把握することが必要。</p>	<p>○ 厳しいグローバル競争に直面する我が国の企業においては、イノベーションを通じた新たな価値の創造が重要。一部の事務職・営業職・研究開発の分野などで裁量を持った働き方が広がりつつあり、こうした労働者に適した労働時間制度の創設について議論を深めるべき。規制改革会議意見書（適用除外制度の導入要件として働きすぎ防止策等を盛り込む）にあるような、規制強化とセットで弾力化を行うことは、新しい方向性であり一つのアイデア。</p>

資料出所 平成 26 年 2 月 25 日第 109 回労働政策審議会労働条件分科会配付資料から、内閣府が関係項目を抽出