

## 労働時間規制改革について

### 1. はじめに

- ▶ これまでの議論の視点
  - ① 労働時間に対する絶対規制（物理的規制）
  - ② 長時間労働を行った場合の割増賃金規制
- ▶ 日本企業・日本経済の活性化、成長のための改革  
グローバル化する企業の現場でどのようなニーズが生じているか。

### 2. 無限定正社員（ホワイトカラー、非ジョブ型社員）にかかる課題

- ▶ 日本企業での無限定正社員は、幹部候補として多くは新卒で入社。終身雇用の中で次第に高度な業務を任されていく。
- ▶ このような企業内人材育成の仕組みは諸外国と比しても特殊なものであるが、一方で、例えば「現場をよく知った経営者」というような、日本企業独特の強みを生み出す源泉になっている。
- ▶ このような人材育成の仕組みの維持、ひいては日本企業の競争力の維持・強化を、健康管理・ワークライフバランスの観点も踏まえながら、いかに労働時間法制と調和できるか。

### 3. 具体的な課題・認識

#### (1) 必要な経験を積ませられないこと

- ▶ 新入社員は、ジョブ型社員とともにいわゆる下積みの仕事を通じて、事務部門・製造部門を問わず現場での仕事の仕組みを体得。
  - ・意識の高い新入社員ほど、自分の与えられた仕事以外に、回りの人にその仕事内容を教えてもらったり、自主的に情報を集め、勉強を進めていく。
  - ・無限定正社員は、こうした経験を通じながら、自律的に課題を設定し成果を求める働き方にステップアップする。
- ▶ 中堅クラスになると、プロジェクトリーダー的な仕事をまかせることで、いわゆる修羅場を体験し、リーダーから経営者としての経験を涵養。
  - ・プロジェクトの大小はあるものの、リーダーとして一切の責任を引き受け、成果が求められる立場となる。よって、企画型・専門型といった業務の種類にかかわらず、労働時間規制の適用除外が必要。
- ▶ これまでの労働法制に関する諸外国との比較は欧米が主体であるが、日本企業のライバルは韓

国・中国に加え、東南アジアの諸国であり、今回の規制改革については、それらの国の労働実態とのバランスも踏まえる必要があるのではないかと。

・「ものづくり産業」が大きな付加価値を創造している日本の状況を踏まえた議論が必要。

## (2) 能力や職務のステップアップに応じた適切な処遇を行えないこと

- ▶ 日本の多くの企業の人事制度では、職能資格制度を有しており、無限定正社員の能力・経験のステップアップに応じて、資格またそれに応じた役職を上げていくという形が多い。
- ▶ 企業内の人事管理という観点では、このステップアップに応じて、ある一定の資格もしくは役職となった時に、労働時間規制から除外されることが望ましい。
- ▶ そのためには、「労使協議による適用除外範囲の設定」といった視点は納得的。
- ▶ 幹部への昇進に向けステップアップを図っていく社員の賃金が、法定労働時間を1分でも超えると分単位での管理が必要になることは、合理的ではない。

## (3) 深夜規制について

- ▶ 企業の展開がグローバル化している中で、日本時間をベースとした深夜割増賃金の規制も馴染まなくなってきた。

## 4. 改革の方向性（案）

- ▶ これらの企業側のニーズを踏まえた対応案として、

### ◇ 無限定正社員のホワイトカラーについては、労使協議により最大全員について割増賃金規制の適用除外とする

という視点から議論を詰めてはどうか。

そうしたうえで、実際には、どこからの層が成果を基準とした働き方ができるようになるかといった点について、企業毎に労使で決めていく、ということを志向してはどうか。

- ▶ 健康管理については、既に社会問題化しており現在でも相応の取り組みがなされている。  
現行の安全衛生規制をベースに、各社毎の勤務実態を踏まえながら、労使で実効のある対応を進めていくことでいかがか。

## 5. その他

- ▶ 年次有給休暇について
  - ・日本の年休に関する仕組みは、実質的に労働者に年休の時季指定権あり。
  - ・これは諸外国に比してもワークライフバランスに配慮されたよい仕組みなのではないか。
  - ・取得率が上がらないことと、使用者に指定権を与えることについては分離して考える必要あり。

以上