

厚生労働省説明資料

(労働時間法制について)

1. 労働政策審議会の検討状況について…1

【資料1-1】 第111回労働政策審議会労働条件分科会(4月3日) 提出資料(抜粋)
「各側委員からの主な意見及び今後の論点(案)〈弾力的労働時間制度について〉」

【資料1-2】 第112回労働政策審議会労働条件分科会(4月22日) 提出資料(抜粋)
「各側委員からの主な意見及び今後の論点(案)〈長時間労働抑制・過重労働対策について〉」

2. 第4回産業競争力会議・経済財政諮問会議合同会議(4月22日)について…16

【資料2】 田村厚生労働大臣提出資料

平成26年4月25日
厚生労働省労働基準局

1. 労働政策審議会の検討状況について

各側委員からの主な意見及び今後の論点（案）
 <弾力的労働時間制度について>

(1) 企画業務型裁量労働制

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p>【対象業務・対象労働者】 (労働者側)</p> <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。 <p>(使用者側)</p> <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。 	<p>【対象業務】</p> <p>「その遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務を対象とする」という基本的な制度趣旨の下で、対象業務についてどのように考えるべきか。</p> <p>※ 法第38条の4第1項第1号 ※ 財務諸表・会計帳簿の作成及び保管、個別の営業活動の業務、個別の製造等の作業等は、対象となり得ない。(指針第3の1(2)ロ(ロ))</p> <p>【対象労働者】</p> <p>「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する」という基本的な制度趣旨の下で、対象労働者についてどのように考えるべきか。</p> <p>※ 法第38条の4第1項第2号 ※ 対象業務に常態として従事していることが原則。(指針第3の2(1))</p>
<p>【健康・福祉確保措置】 (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 (再掲) 	<p>【健康・福祉確保措置】</p> <p>対象業務に従事する対象労働者の健康・福祉確保措置について、労使委員会決議で定めるところにより使用者が講じることとしているが、その在り方についてどのように考えるべきか。</p> <p>※ 法第38条の4第1項第4号 ※ 具体的な措置内容は労使委員会で定めるが、代償休日・特別休暇の付与、健康診断の実施、年休の連続取得等が考えられる。(指針第3の4(2)ハ～ホ)</p>

【労働時間の把握】

(労働者側)

- ・ 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。

(公益側)

- ・ アンケート調査によれば、健康・福祉確保措置については、休暇に関する要望が多い。労働時間の把握のアプローチもあるが、労働から離れる時間を保障するというアプローチもあり得る。

【本人同意】

(労働者側)

- ・ 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。

(使用者側)

- ・ 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。

【労働時間の把握】

対象労働者の労働時間の状況に応じて健康・福祉確保措置を講ずることとしているが、対象労働者に対する労働時間管理の在り方についてどう考えるべきか。

※ 法第38条の4第1項第4号

※ 対象労働者の労働時間の状況等（勤務状況）を把握する方法を明らかにし、出退勤時刻又は入室時刻の記録等による。（指針第3の4(1)イ）

※ 裁量労働制の適用対象者は、「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」（局長通達）の適用外。

※ アンケート調査（裁量労働制に関するアンケート調査）によれば、実労働時間の把握方法としては、タイムカード・ICカード（23.3%）自己申告制（21.6%）PCのログイン・ログアウト（11.0%）となっている。（資料4 P.14）

【本人同意】

対象労働者を対象業務に就かせたときは予め算定した時間労働したものとみなすことについて本人の同意を得なければならないが、また、不同意の労働者に対して不利益取扱いをしてはならないことを決議事項としているが、その在り方についてどのように考えるべきか。

※ 法第38条の4第1項第6号

※ 同意は、労働者ごと、かつ、決議の有効期間ごとに得られるものであることが必要。（指針第3の6(1)）

※ アンケート調査によれば、専門業務型裁量労働制対象者にも本人同意をとっている事業場が半数程度見られる。

【手続要件】

(使用者側)

- ・ 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。

【手続要件】

制度の導入に当たっては、労使委員会が委員の5分の4以上の多数決により決議をし、かつ、使用者が当該決議を労働基準監督署に届け出るものとしており、また、当該使用者は6か月以内ごとに1回、対象労働者の労働時間の状況と健康・福祉確保措置の実施状況を労働基準監督署に報告しなければならないとしているが、こうした手続要件の必要性や在り方についてどう考えるべきか。

※ 法第38条の4第1項本文、同条第2項、同条第4項、労働基準法施行規則第24条の2の5、同法第66条の2

※ 平成15年改正において、手続簡素化等の観点から、労使委員会の決議要件が緩和(全員→4/5)された。

※ アンケート調査によれば、「有用でない手続があり、煩雑」との回答(29.2%)のうち、煩雑な手続として、健康・福祉確保措置の定期報告の作成・届出(66.9%、うち届出廃止が50.2%)、労使委員会の決議届の作成・届出(51.3%、うち本社で一括届出が59.0%)等が挙げられている。(資料4 P.12-13)

【過半数代表】

(労働者側)

- ・ 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の検討が必要。

【過半数代表】

労使委員会の委員の半数については、過半数代表(過半数労働組合又は過半数代表者)に任期を定めて指名される必要があるが、労使委員会における過半数代表の在り方についてどのように考えるべきか。

※ 法第38条の4第2項第1号

※ 平成15年改正において、手続簡素化等の観点から、過半数代表が指名した委員に対する信任手続が廃止された。

(2) 一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p>(労働者側)</p> <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いう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>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none">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>○ 「一部の事務職・営業職・研究職に適した労働時間制度」の必要性や在り方についてどのように考えるべきか。</p> <p>※ 規制改革会議意見書（H25.12.5）では、①管理監督者・裁量労働制も見直し、②労働時間の量的上限規制及び休日・休暇取得措置を要件化した、新たな適用除外制度の創設を提言。</p>

(3) フレックスタイム制

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p>【完全週休二日制での計算方法】 （労働者側）</p> <ul style="list-style-type: none">完全週休2日制の場合のフレックスタイム制の適用については、通達によって、当初想定していなかった不合理な結果を回避しているが、労働者側に不利益にならないようにしつつ、見直すことも考えられる。 <p>（使用者側）</p> <ul style="list-style-type: none">完全週休2日制におけるフレックスタイム制について、月末の働き方次第で時間外が発生するケースと発生しないケースが生じる。労働者の処遇の公正さの観点から見直しを考えるべき。	<p>【完全週休二日制での計算方法】</p> <p>完全週休二日制の下でフレックスタイム制を実施する場合、曜日のめぐりによっては、1日8時間の労働でも法定労働時間の総枠を超える場合があることから、運用によって一定の要件下で特例的な計算方法を認めているが、労働者の働き方次第では特例要件を満たせない場合が生じることについて、どのように考えるべきか。</p>
<p>【清算期間】 （使用者側）</p> <ul style="list-style-type: none">清算期間について、長くすべき。また、労使で決定できるようにすべき。	<p>【清算期間】</p> <p>フレックスタイム制における清算期間は1か月以内の期間に限るとしているが、この期間の在り方についてどのように考えるべきか。</p> <p>※ 法第32条の3第2号</p>

(4) その他・議論の進め方

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p>【事業場外みなし労働時間制】 (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業場外みなし労働時間制については、昭和63年の通達では事業場外であっても具体的な指揮・監督や労働時間管理が可能であるケースとして、無線、ポケットベル等を列挙しているが、携帯電話の普及等、現在では通信事情をはじめとして同解釈例規が前提としていた状況に大きな変化が生じている。このため同解釈例規の現代化を検討すべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業場外みなし労働時間制については、携帯で連絡が取れる者について適用を認めた裁判例もあり、個別具体的に判断すべきであり、通達の見直しは疑問。 	<p>【事業場外みなし労働時間制】</p> <p>解釈例規では、事業場外で業務に従事する場合であっても、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合は、使用者の具体的な指揮監督が及んでいるとして、事業場外みなし労働時間制の適用はないものとしているが、その在り方についてどのように考えるべきか。</p>
<p>【その他】 (使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 休憩時間の一齐付与、専門業務型裁量労働制、事業場外みなし労働についても、制度創設後かなり時間が経っているため、議論すべき。特別条項付36協定の運用基準についても議論すべき。 <p>(公益側)</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査では、裁量労働制に対する労働者の満足度が高い一方、不満点として、業務量が過大・労働時間が長いなどがあり、労使のニーズが浮かび上がっている。個別の問題も確かに存在するが、こうした客観的なデータに基づく建設的な議論が必要。 	<p>【その他】</p> <p>弾力的労働時間制度について、他に論点はないか。</p>

各側委員からの主な意見及び今後の論点（案）
 <長時間労働抑制・過重労働対策について>

（１）総論

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p>（労働者側）</p> <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。 <p>（使用者側）</p> <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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長時間労働等の課題に関し、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 業種・職種・規模ごとに現状や背景が異なること、 ・ 生産性向上とのバランス 等にも留意しつつ、労働者の心身の健康確保やワーク・ライフ・バランスの実現を図るための政策について、どう考えるか。

(2) 中小企業に適用猶予されている月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率

各側委員からの主な意見	今後の論点 (案)
<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 全雇用労働者の3分の2が割増賃金率引上げの適用対象外となっている現状では、法目的が達成できているとは言い難い。適用猶予措置は速やかに廃止すべき。 実態調査では、割増賃金率が高い事業場の方が時間外労働が長いという結果が出ているが、長時間労働への対応策や代償として割増賃金率を高く設定した結果を示すものとも捉えられる。この結果から、割増賃金率引上げが長時間労働の抑制という改正趣旨を果たしていないと結論づけるのは一面的な見方であり妥当でない。 時間外労働は、景気の動向に影響を受けて変動する傾向がある。未だに中小企業にはリーマンショックの影響が残り、時間外労働もこれまでは減少傾向にあるが、今後の生産動向によっては1人あたりの労働時間や労働負荷が更に過重になる恐れがある。労働条件が厳しい中小企業ほど労働者保護の必要性も高い。最低基準を定める労働基準法のダブルスタンダードは早期に解消すべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 割増賃金率の引上げは、中小企業に経営に与える影響が大きい。「猶予」ではなく、むしろ「適用除外」とすべき。また、労働時間については、これまでも実態に合わせて柔軟に対応しており、ダブルスタンダードという批判は適当ではない。 実態調査では、割増賃金率が高い事業場の方が時間外労働は長くなっており、割増賃金率の引上げには長時間労働を抑止する効果があるとは必ずしも言い切れない。また、長時間労働の多くは、個人の専門性が必要なケースで発生するため、割増賃金率に左右されるものではない。 特に運送業は、長距離輸送、“ジャスト・イン・タイム”による手待ち時間が生じる等の事情があり、労働時間が長い。割増賃金率を引き上げられると、経営への打撃が大きい。業種別の事情に応 	<p>○ 月 60 時間超時間外労働の割増賃金率 (50%以上) については当分の間、中小企業には適用しないこととされているが、法律上の見直し時期の到来を踏まえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> 最低基準を定める労働基準法の性格、 中小企業の経営や中小企業労働者の労働条件への影響、 長時間労働抑制効果 <p>の観点から、これを見直すことについて、どう考えるか。</p> <p>その際、実態調査の結果や、これまでの審議を踏まえれば、業種別の事情(運送業における手待ち時間の存在や、建設業等の人手不足の状況等)に応じた対応の必要性について、どう考えるか。</p> <p>※ 労働基準法第 139 条、労働基準法の一部を改正する法律 (平成 20 年法律第 89 号) 附則第 3 条</p> <p>※ 中小企業の常用雇用者数は、全常用雇用者の 66.0% (平成 24 年中小企業白書)。</p>

<p>じた対策が必要。また、建設業等では、現在、地方での人手が不足しており、下請け企業の社員は残業せざるを得ない。一律に割増賃金率を引き上げても、長時間労働は抑制されない。</p>	
<p>【代替休暇】 (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 割増賃金に代えての代替休暇制度については、実態調査の数字を見る限り機能していない。年次有給休暇の取得率が5割を下回っている現状をまずは改善すべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 代替休暇については、相対的に労働時間が長い業種で利用されている。周知の問題か、要件・手続の問題か、広まらない理由について今後議論すべき。 	<p>○ 月60時間超の時間外労働を行った場合の代替休暇について、十分活用されていないことについてどう考えるか。更に活用を図るとすれば、要件・手続面で見直すべき点があるか。</p> <p>※ 労働基準法第37条第3項、労働基準法施行規則第19条の2</p> <p>※ 代替休暇については、①時間外労働が月60時間を超えた部分のみが対象、②割増賃金引上げ分を乗じてカウント、③1日又は半日単位の取得、2ヶ月以内の取得等の手続要件がある。</p> <p>※ 代替休暇制度を設けていない理由として、管理が煩雑であること、システム上困難であること等が挙げられている。</p> <p>※ 海外では、ドイツの労働時間貯蓄制度（法の枠内で労使合意により実務上行われている）のように、時間外労働分を貯蓄して、その後の労働時間や休暇で清算するような例もある。</p>

(3) 法定時間外労働の割増賃金率の水準

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 時間外労働の限度基準は、月 45 時間超の時間外労働について法定割増賃金率を超える率とする努力義務を課しているが、実態調査の結果から見ても努力義務では効果がない。時間外労働の法定割増賃金率25%を少なくとも均衡割増賃金率47.1%に見合う水準とすべき。 法定割増賃金率は、時間外労働 50%、休日労働 100%とすべきであるが、当面は時間外 30%、月 45 時間超 50%、休日 50%への引上げを早急に行うべき。 韓国の法定割増賃金率は 50%であり、最近の大法院判決では定期的に支払われる一時金も算定基礎に組み込むべきこととされた。日本では割増賃金率が低く、また、算定基礎自体も狭く、不十分。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 均衡割増賃金率は、新規労働者の労働の価値と、すでに雇用している労働者の労働の価値とを同等に見ているという仮定を置いており、実務における実感からは離れた数字だと感じる。 労働政策は、各国の労働法制・慣行等の積み重ねにより異なって当然。EUのような総量規制と米国や韓国のような割増賃金率のいずれも求められるのは厳しい。 割増賃金の算定基礎の範囲については、労働量と関係のないという理由で一部手当や賞与を除外しており、今後も維持すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 法定時間外労働に対する割増賃金率 (25%以上) について、算定基礎も含めてどう考えるか。 <ul style="list-style-type: none"> ※ 労働基準法第 36 条第 1 項、労働基準法施行規則第 21 条 ※ 割増賃金の算定基礎には、家族手当・通勤手当・住居手当等のほか、「1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」は算入されない。 ○ 割増賃金率 (25%以上) について米国や韓国と比べて低いとの指摘がある一方で、EU諸国のように労働時間の絶対上限やインターバル規制の一方で割増賃金率の法律上の定めが基本的でない国々もあり、一概に比較できないとの指摘もあるが、割増賃金そのものについてどう考えるか。

(4) 労働時間の量的上限規制、勤務間インターバル（休息）

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p>【量的上限規制】 (労働者側)</p> <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るが、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とつながり、時間外労働も長くなる可能性がある。 <p>(使用者側)</p> <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。 	<p>【量的上限規制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 36協定の特別条項について、36協定で定める延長時間の基本的性格や強制力を持たせた場合の影響を踏まえ、法的な上限規制を行うことについて、どう考えるか。 <ul style="list-style-type: none"> ※ 労働基準法第36条第2項、限度基準告示第3条 ○ また、特別条項付36協定の締結は「特別な事情が予想される場合」という原則を徹底することや、協定上の延長時間を超えた場合等の罰則を強化することについて、どう考えるか。 <ul style="list-style-type: none"> ※ 特別条項が認められる「特別の事情（臨時的なものに限る。）」については、解釈例規上、「『臨時的なもの』とは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるもの」としている。
<p>【勤務間インターバル】 (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>【勤務間インターバル】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 休息時間を確保するため、EU諸国と同様に、「勤務間インターバル」制度を導入することについて、我が国の商慣行や労務管理の実態、我が国で労使の自主的取組により運用している実例等を踏まえ、どう考えるか。

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。

(使用者側)

- ・ 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。(再掲)
- ・ 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。

(5) 年次有給休暇の取得促進

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p>【年次有給休暇の取得促進】 (労働者側)</p> <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。 <p>(使用者側)</p> <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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年次有給休暇の取得率が5割を下回る水準で推移し、年間取得日数も二桁に届かないことについて、我が国の国民の祝日の数も踏まえ、どう考えるか。 ○ 具体的に年次有給休暇の取得を促進するための方策をどう考えるか。使用者に、労働者の時季指定権を阻害しない一定範囲内で、労働者の意見も踏まえて時季指定を義務付けることについて、これまでの労使の意見も踏まえ、どう考えるか。 <p>※ 労働基準法第39条</p>
<p>【年次有給休暇（その他）】 (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、批准に向けて環境を整備すべき。 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取扱いに関する規定）について、本則の中に位置付けることも議論すべき。 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。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年休の分割付与の一部として「中断されない2労働週」の年休付与を求めるILO第132号条約の批准に向けた環境整備を図ることや、法附則に規定されている年休取得者に対する不利益取扱いに関する規定を本則に位置付けることについて、どう考えるか。また、退職時の未消化分の年休の清算や、各種目的休暇の新設について、どう考えるか。 <p>※ ILO第132号条約(年次有給休暇に関する条約)は、1年につき最低3労働週の付与、中断されない2労働週の付与等を定めている。</p> <p>※ 労働基準法第136条</p>

(6) 法定労働時間に関する特例事業場

各側委員からの主な意見	今後の論点 (案)
<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none">法定労働時間に関する特例措置については、2001 (平成 13) 年に週 46 時間から 44 時間に短縮された後、検討が進んでいない。実態調査では、およそ 8 割の事業場で所定労働時間が 40 時間以内であったことから、一律に原則である週 40 時間労働制にすべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none">週 44 時間に設定している特例措置対象事業場の割合は、平成 17 年度と平成 25 年度とでほぼ変化がない。求人等に不利であっても、変えることができない現実を考えるべき。まだ特例措置の存続と政策的支援が必要。	<p>○ 法定労働時間に関する特例措置 (週 44 時間) について、対象事業場の約 8 割は所定労働時間が 40 時間以内となっていること、対象事業場の経営実態等を踏まえ、どう考えるか。</p> <p>※ 労働基準法第 40 条、労働基準法施行規則第 25 条の 2</p> <p>※ 実態調査では、所定労働時間が 40 時間以下の特例措置対象事業場が 79.7% (44 時間の事業場が 10.9%、44 時間超が 2.2%) 。</p>

2. 第4回産業競争力会議・経済財政諮問 会議合同会議(4月22日)について

労働時間制度、紛争解決システム、 多様な正社員について

平成26年4月22日

厚生労働大臣 田村憲久

1. 「育児・介護の事情がある世帯」に対応した柔軟な働き方の推進

◆「育児・介護の事情がある世帯」の働く人には、「始業・終業時刻の柔軟化」「突発的な事態への対応」といったニーズがあり、これらのニーズに即した対応が必要。

ニーズ

**始業・終業時刻
を柔軟にしたい**

例：保育所への送り迎え、学校行事

**突発的な事態に
対応できるようにしたい**

例：子どもの発熱



対応

(1) 「朝型」の働き方の推進

～夕方に時間ができて男性も育児参加～

(2) フレックスタイム制の活用促進

～ライフスタイルに応じて働き方にメリハリ～

(3) テレワークの普及

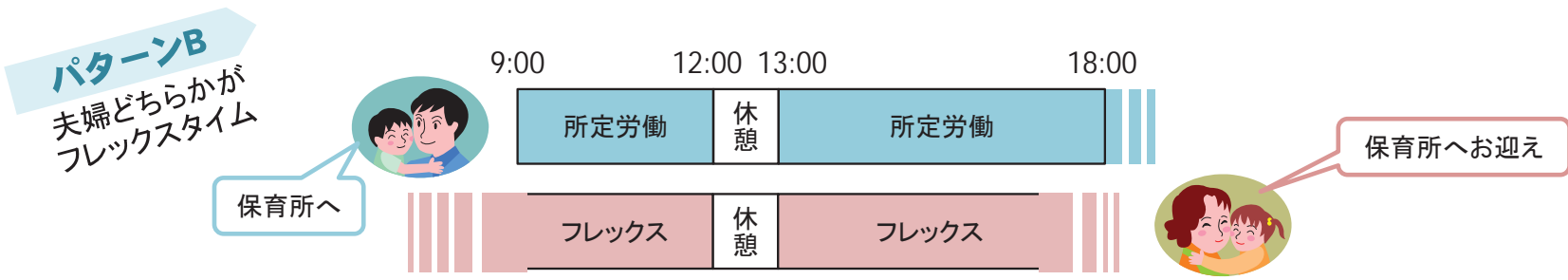
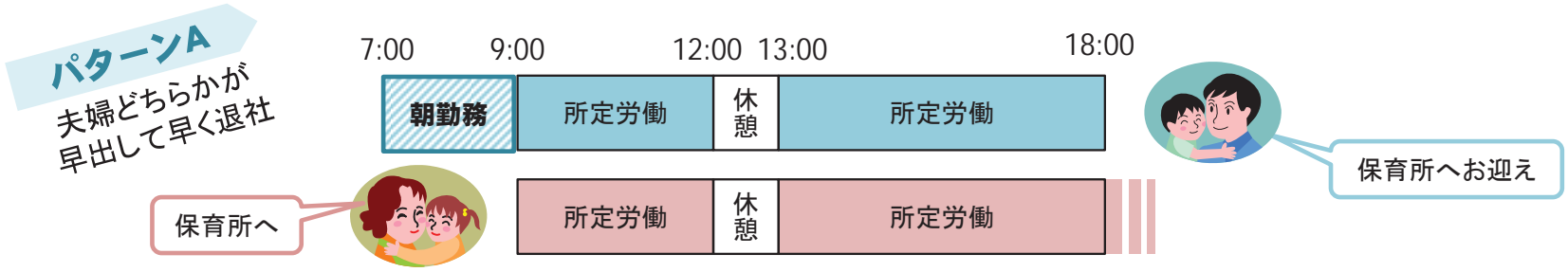
～どんな仕事でも場所にとらわれない働き方～

(1) 朝型の働き方の推進

◆ 「朝型の働き方」(やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社) → 生産性を上げつつ、多様なライフスタイル



- メリット**
- ▶ 職場全体が「早く帰りやすい」雰囲気になり、男性の育児参加を増やす
 - ▶ 夜に働けない人も、短時間勤務にシフトすることで済む
 - ▶ 地域の活性化、通勤混雑の緩和も



朝型の働き方の推進に向けて

① 「労働時間等設定改善指針」※に「朝型の働き方」の趣旨や取組パターンを盛り込むことを検討

※ 「労働時間等設定改善法」に基づく、事業主の取組を促進するための指針

② 好事例の収集・モデル化

→ 「働き方・休み方改善コンサルタント」により企業に情報発信・導入ノウハウの相談援助

③ フレックスタイム制の活用促進(労働基準法改正の検討) **【4～5頁に詳細】**

提案

「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」などの場で、政労使により取組を共有・発信してはどうか。

【参考1】 ドイツ・イギリスのホワイトカラー正社員との勤務スタイル比較

- ・ 「8時より前」に仕事を始める人・・・日本**7.0%** ⇔ **ドイツ46.7%** **イギリス20.6%**
- ・ 「17時より前」に仕事を終える人・・・日本**3.7%** ⇔ **ドイツ51.1%** **イギリス36.7%**

→ ドイツやイギリスは、朝早く仕事を開始し、夕方にも早めに仕事を終えるという生活パターン

※武石恵美子「働く人のワーク・ライフ・バランスを実現するための企業・職場の課題」(経済産業研究所・平成23年3月)

【参考2】 X社ヒアリング結果 ～朝型の働き方を社内ルール化～

- ・ 仕事が残った場合には翌朝勤務するよう意識改革(午後8時以降の残業を原則禁止)
- ・ 午前5時～8時の仕事には、インセンティブとして深夜勤務と同じ割増賃金(50%)を支給

効果

月平均残業時間(実績)が1割減

子育て中の社員が早い時間に帰りやすい雰囲気になったとの声



【参考3】 Y社ヒアリング結果 ～フレックスタイム制により効率的な働き方ができる環境を整備～

- ・ 午前9時～午後3時半をコアタイム(必ず勤務すべき時間帯)とするフレックスタイム制を導入(本年4月から)
- ・ また、午後8時～翌朝8時の間は上司の特別の承認がなければ勤務できない → 効率的な働き方を目指す

(2) フレックスタイム制の活用促進

◆ 始業・終業時刻を自由にする仕組みの構築 → 柔軟でメリハリのある働き方をいっそう可能に

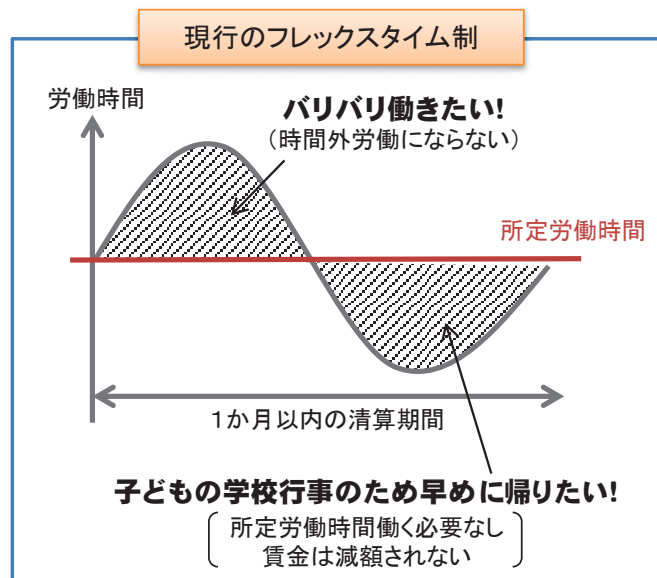
メリット

▶ 育児・介護等の事情があっても、それらと両立した働き方ができる

フレックスタイム制って？

- ✓ 労働者が始業時刻・終業時刻を自由に決める制度。
- ✓ 一定の期間（清算期間）をとおして労働時間が週平均40時間の「枠」に収まれば、時間外労働にならない。

※ドイツでは、労使合意により労働時間を口座に貯蓄する仕組みがあり、日本のフレックスタイム制に近いものもある。



【参考1】フレックスタイム制の導入状況

	平成21年	平成25年	増減
導入企業割合	6.1%	5.0%	▲1.1ポイント
適用労働者割合	8.5%	7.9%	▲0.6ポイント

※就労条件総合調査 平成19年以前は調査対象企業が異なる。

【参考2】フレックスタイム制に不便を感じたことはあるか？

	労働者	事業場
ある	15.1%	47.9%
ない	81.9%	46.7%

具体的に見直すべき点(M.A)

- ① 清算期間が短い 94.2%
- ② 複数月をまたぐ清算が困難 16.0%
- ③ 週休2日制の場合、法定労働時間の枠を超える月がある 5.6%

※JILPTアンケート調査(平成25年10月)

フレックスタイム制の活用

育児・介護に関する

- ✓ 突発的な出来事
- ✓ 様々な予定

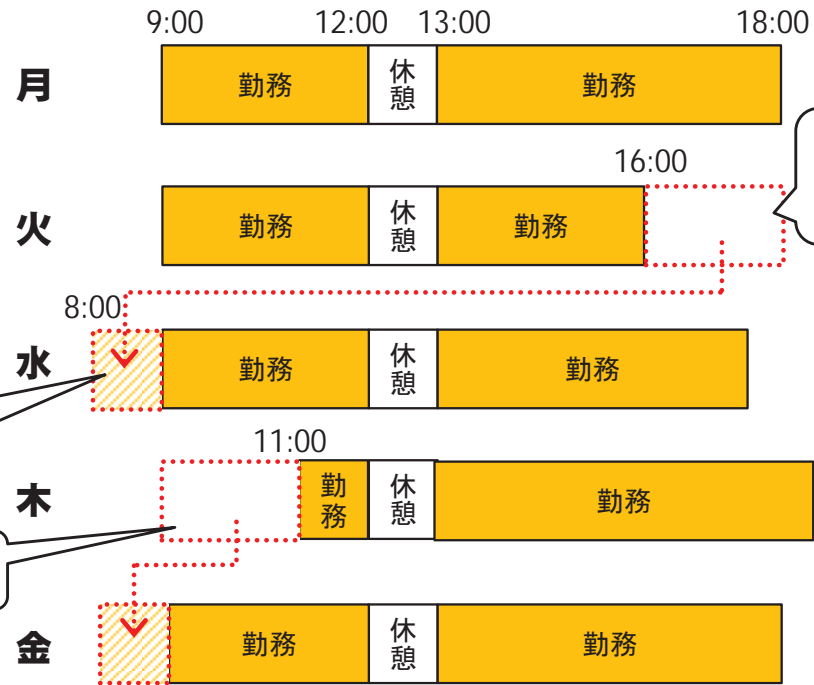
への対応が可能に

短時間勤務にしなくても
育児ができる！



フレックスタイム制の見直しの検討 (労働基準法改正の検討)

- ① 清算期間の延長など、いつ・どのくらい働くかの選択肢の拡大 現行:清算期間は1か月が上限。
- ② 育児・介護の事情がある人については、清算期間における労働時間が「枠」に達しない場合、清算の際に「年休を充てることができる仕組み」を今後議論
- ③ 完全週休2日制の場合における、月の法定労働時間の「枠」の特例
現行:完全週休2日制(1日8時間)のもとで所定労働日数が多いと(22~23日)、週平均40時間の「枠」に収まらない月がある。 ※ 完全週休2日制の導入企業割合:46.0%(平成25年)



(3) **テレ**ワークの普及 ~分野・企業規模を問わず拡大~

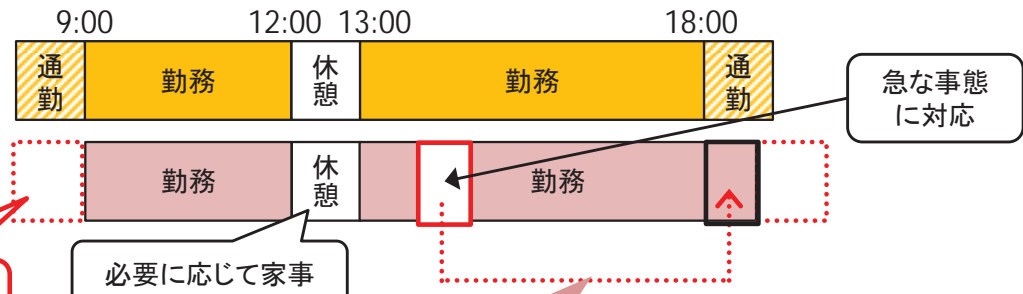
◆ 少なくとも週1回は在宅で働くスタイルの普及 → 育児や介護等と仕事を両立しやすく

- メリット** ▶ 通勤時間の削減 ▶ 子どもの急な病気等、緊急事態にもすばやく対応

例1

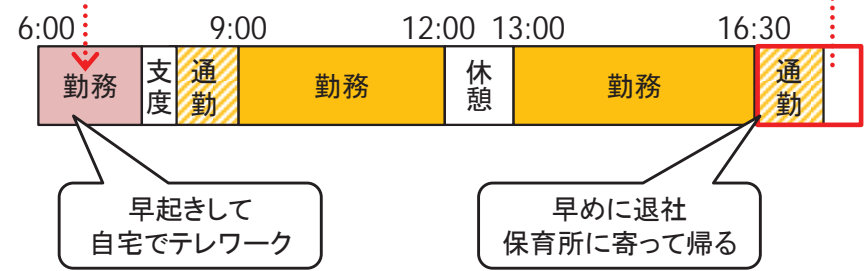
月・水・金曜日：会社で

火・木曜日：自宅で



例2

ある一日は
自宅・会社 両方で



フレックスタイム制の活用も効果的

<現状>

テレワークは **研究・開発・設計部門** が中心
大企業

<週1日以上終日在宅で働く雇用型在宅型テレワーカー>
2013(平成25)年 4.5% ⇔ 政府目標:2020(平成32)年までに10%

テレワークの推進に向けて



ポイント

分野・企業規模を問わず、誰でもテレワークができるような
「ノウハウ」「設備」「社内の制度」の整備

- ① **テレワーク実証事業** を通じて、導入モデルを確立(平成26年度～)

✓ **一般管理業務** や **中小企業** での導入 } ノウハウを開発・周知
✓ 業務の内容・目標設定や人事評価といったソフト面

- ② **導入経費の助成** により、意欲ある中小企業を応援(平成26年度～)

自宅PCから会社のネットワークに安全にアクセスする機器等を導入しやすく

- ③ **所定労働時間の変更** について、モデルとなる就業規則を提示(平成26年度～)

所定労働時間の変更が可能となれば、テレワークで働く人が突発的な事態に対応可能に

(参考) 「多様な働き方」の実現、「働きすぎ」の改善のための改革検討項目

(1) 「多様な働き方」を通じた生産性向上 ～企画業務型裁量労働制の見直し～

主な項目

<現行>

1 ホワイトカラーの働き方の変化に対応した対象業務の見直しを検討

対象業務は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」。

2 手続の簡素化を検討

事業場ごとの労使委員会における決議・届出。
6か月以内ごとに1回、健康確保措置の実施状況等の報告。

3 健康確保措置の充実を検討

健康確保措置の内容は、事業場の労使委員会で決議。

- ※ 「一部の事務職・研究職等に適した労働時間制度」についても労使から様々な意見
- ※ このほか、フレックスタイム制の活用促進を検討【再掲】

(2) 「働きすぎ」の改善 ～長時間労働の抑制策～

主な項目

<現行>

1 時間外労働に対する割増賃金率の在り方 を検討

時間外労働に対しては25%以上、月60時間超の時間外労働に対しては50%以上(中小企業は、当分の間、適用猶予)の割増賃金支払を義務づけ。

2 労働時間の量的上限、勤務間インターバル を検討

三六協定による時間外労働には限度基準(1か月45時間、1年360時間等)が定められているが、特別条項付きの協定により、限度基準を超えて働かせることが可能。

※EU諸国で導入されている「1日につき連続11時間の休息」といった「勤務間インターバル規制」はない。
(労使の自主的な取組例も少ない。)

- ※ このほか、年次有給休暇の取得促進を検討

2. 予見可能性の高い紛争解決システム

○労働審判事例等の分析(「今後の検討方針」(本年1月競争力会議決定)に即した対応)

- ◆ 労働局におけるあっせんについて分析・整理を実施。労働審判、裁判における和解事案についても、法務省を通じ裁判所と調査方法等について調整中。

	件数(解雇関係)	既存の解決金額状況に係る調査結果	
個別労働紛争解決制度 総合労働相談に加え、都道府県労働局長が求めに応じ、助言、指導、あっせんを実施(H13年度～)	相談件数: 51,515件 あっせん申請件数: 1,904件	8割以上で100万円未満 ※10万円以上20万円未満が24.9%で最も多い ※一部労働局での悉皆調査	直近の状況について、調査、分析・整理を実施 法務省を通じ裁判所と調査方法等を調整中
労働審判 裁判所において、裁判官と労働関係の専門的な知識経験を有する労働審判員が、原則3回以内の期日で迅速な紛争処理を実施(H18年度～)	新受件数: 1,735件 調停成立: 1,282件	約5割の事案で100万円未満 ※1,000万円を超える事案も存在 ※アンケート調査	
裁判 究極的な民事紛争の解決手段	新受件数: 1,026件 終局事案: 963件 うち和解: 482件 うち判決: 343件	約7割の事案で100万円超 ※50万円を下回る事例の一方、1億円超の事例も存在 ※アンケート調査	

- ◆ 諸外国における仲裁合意等の関係制度、運用状況について、雇用システムと併せて調査を実施。

○ 日本では、景気後退期に、新規採用の削減や休業、配置転換・出向等の手段を尽くしてもなお雇用を終了せざるを得ない場合、整理解雇に至る前に、労使協議の上で、退職金の割増による早期退職者の募集や退職勧奨が行われる傾向が、大企業を中心に見られる。

※企業規模別退職一時金割増の状況(人事院「民間企業退職給付調査(平成24年)」、45歳退職のケース)

	1,000人～	50～99人
希望退職制度	2.67倍	1.40倍
早期退職優遇制度	1.94倍	1.45倍

※希望退職募集時に退職一時金の割増を行う企業は、「1,000人～」では94.4%、「50～99人」では83.3%

※早期退職優遇制度のある企業は、「1,000人～」では43.9%、「50～99人」では5.2%

3. 「多様な正社員」の普及・拡大

「日本再興戦略」 → 「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（座長：今野浩一郎学習院大学教授）
をこれまで9回開催 ※ 制度導入企業8社や労使団体からヒアリング。制度導入のメリット、処遇、転換制度、労働条件明示等を議論

「多様な正社員」導入のメリット

- ・ 「非正規雇用労働者のキャリア・アップ」、「正社員のワーク・ライフ・バランスの実現」のほか、企業による「優秀な人材の確保」、「地域に密着した事業展開」、「ものづくり技能の安定的な継承」等のメリット。
- ・ 少子高齢化やグローバル競争の激化の下、我が国にとって、「正規・非正規の働き方の二極化の解消」、「女性や子育て・介護に直面する人の雇用継続や能力発揮」等のメリット。

「多様な正社員」導入の課題

- ・ 勤務地や職務の限定や、労働者による頻繁な転換は、企業にとって柔軟な人事配置とのバランスに課題。
- ・ 労働者にとって、企業からの拘束度は緩やかな反面、処遇等への不安について指摘。

本年年央 を目途に、以下の項目を含む「雇用管理上の留意点」をとりまとめる。

- ◇ 労働契約の締結・変更時の労働条件明示の在り方
- ◇ 相互転換制度
- ◇ 処遇の在り方、いわゆる正社員との均衡の在り方
- ◇ その他の雇用管理に関する事項



- ▶ 26年度事業として、**26年度中** に、専門性の高い高度人材を含む多様な正社員のモデルとなる好事例及び就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信。
また、雇用管理上の留意点と併せて、セミナー等により事業主に対して徹底した周知。
- ▶ さらに、雇用管理上の留意点を踏まえた新たな支援措置を検討（**27年度** に向けて）。

「多様な正社員」を導入する企業の動き・事例

【参考1】 A社（飲食業） ～給与総額アップするも人材の育成のために～

- 平成26年4月から、勤務地限定の正社員制度を導入
⇒ 契約社員のほぼ全て(約800名)を、勤務地限定の正社員へ転換
- 今後の出店計画に対応する上で、店長を担える人材の育成が課題
- 契約社員の正社員化による短期的な人件費増を上回る、人材開発としての投資効果が見込まれる

【参考2】 B社（保険業） ～女性の活躍できる環境を整備～

- 一般職の職務の範囲を拡大し、勤務地を通勤圏内に限定した正社員制度を導入
- 契約社員（勤務場所が店舗固定、職務の範囲が限定）も、上記の職務・勤務地限定の正社員へ転換可能
⇒ 労働力人口が減少する中、出産育児等により転勤を望まない女性社員の確保と活躍期待

【効果】 優秀な女性の確保、地域に根付いた人材の確保が可能に

【課題】 契約社員からの転換希望は、勤務地が通勤圏内に拡大するため少ない

【参考3】 C社（製造業） ～安定的な製造現場の維持、技能の継承を図る～

- 給与水準の地域相場を反映した賃金制度設計による勤務地限定の正社員制度を導入
- 非正規雇用の社員を、能力に応じて毎年100名程度勤務地限定の正社員へ転換

【効果】 ものづくり技能の安定的な継承

【課題】 優秀な人材を配転させたい会社の期待と、本人の勤務地限定の希望とが合わない場合あり