

雇用ワーキング・グループ関連

提案事項名	該当頁
1 - 専門的業務型裁量労働制の適用要件の緩和と適用範囲の拡大	1
2 - 週休2日制の場合のフレックスタイム制における法定労働時間枠の変更	1
3 - フレックスタイム制度の清算期間(1か月以内)の延長	2
4 - 企画業務型裁量労働制に関する対象業務・労働者の拡大	2
5 - 企画業務型裁量労働制に関する手続きの見直し・簡素化	3
6 - 事務系労働者の働き方に適した労働時間制度の創設	3
7 - 36協定の特別条項に関する基準の廃止	4
8 - 労働基準監督署による指導等の統一化	4
9 - 労働時間に関する規制の緩和	5
10 - 『「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(37号告示)に関する疑義応答集』の改善	5
11 - 「時間外労働・休日労働に関する協定届」「就業規則」の一括届出時における配送作業の簡素化	6
12 - 「企画業務型裁量労働制」の決議届の本社一括届出化	6
13 - 「企画業務型裁量労働制」の定期報告の本社一括報告化	7
14 - FAXや電子メールでの労働条件の明示	7
15 - 専門的・企画的業務に従事する労働者を対象とした「ホワイトカラー・エグゼンプション」制度の導入	8
16 - 労働者の募集及び採用の際の条件に関する制限の緩和	8
17 - 60歳以上の継続雇用制度適用者への5年超無期雇用転換権の非付与	9
18 - 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大	9

	受付日	所管省庁への検討要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁
1	10月22日	12月24日	専門的業務型裁量労働制の適用要件の緩和と適用範囲の拡大	<p>現行制度は、専門的業務型裁量労働制の適用が実際にはあまりできない内容となっている。専門的業務型裁量労働制の適用要件の緩和と適用範囲の拡大を行うことによって、時間管理にそぐわない業務において多様な働き方を実現され、従業員の能力・発想がよりよい形で引き出され、企業の業績の向上が図られる。</p> <p>具体的には、以下の(1)~(3)の改革を行うべきである。</p> <p>(1)専門的業務型裁量労働制の対象業務を拡大する。(例：インターネット事業者において、営業・管理以外のサイト制作業務に携わる者を広く対象とできるようにする。)</p> <p>(2)専門的業務型裁量労働制の導入要件を、「対象労働者の同意」に緩和する。</p> <p>(3)過重労働を防止するための規定を整備する。</p>	一般社団法人 新経済連盟	厚生労働省
2	10月22日	12月24日	週休2日制の場合のフレックスタイム制における法定労働時間枠の変更	<p>【提案の具体的内容】</p> <p>週休2日で1ヵ月単位のフレックスタイム制を運用する場合には、1ヵ月の法定労働時間の枠は、週40時間を基準とし暦日数から逆算した時間ではなく、週休日を除いた所定就業日数に1日8時間の法定労働時間を乗じて計算する方式に変更すべきである。</p> <p>【提案理由】</p> <p>週休2日でフレックスタイム制を運用する場合、曜日の巡りによっては、法定労働時間数(8時間)どおりに勤務したとしても、一定時間を時間外労働扱いとしなければいけない月が発生する。こうした状況を回避するために、平成9年3月31日基発228号の通達により、「①週休2日で、かつ、②29日を起算日とする7日間の実労働時間が40時間を超えず、③各日の労働時間がおおむね8時間以下等という要件を満たす場合に限り、時間外として扱わない」とこととされている。このため、制度運用上、暦日数の多い月でフレックスタイムの除外日の設定などの対応が必要になってくる。しかし、基発228号では、29日を起算日とする7日間は時間外労働を行なうことができない。また、全労働日にわたり労働時間がおおむね8時間以下という要件は曖昧であるとともに、フレックスタイム制においては暦日31日で週休8日の月は、フレックスタイムを適用しない日を設けるなど実質的にフレキシブルな運用ができない。フレックスタイム制は、実労働時間の削減・通勤時の混雑回避・育児社員の支援等、労働者のニーズに合致した制度であるにもかかわらず、上記の制約が運用を煩雑なものにし、制度導入の阻害要因となっている。</p>	一般社団法人 日本自動車工業会	厚生労働省

	受付日	所管省庁 への検討 要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案 主体	所管 官庁
3	10月22日	12月24日	フレックスタイム 制度の清算期 間(1か月以内) の延長	<p>【提案の具体的内容】 フレックスタイム制度における清算期間(現在1か月以内)をより長い期間(1年)に延長する。</p> <p>【提案理由】 労働基準法においては、フレックスタイム制度の清算期間は1か月以内と限定されているが、グローバル化が進む中、日本の競争力を維持していくため、また社員の労働時間に対するニーズにこたえるためにも、各企業の実態に則して、より長い期間(1年)での清算を可能とすべきである。これにより生産性の高い柔軟な働き方が可能となる。</p>	一般社団 法人 日本自動 車工業会	厚生 労働省
4	10月22日	12月24日	企画業務型裁 量労働制に関 する対象業務・ 労働者の拡大	<p>①「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」という業務制限を撤廃し、労使委員会で決議した業務であれば同制度を適用できるようにすべきである。</p> <p>②平成12年1月1日基発1号、平成15年12月26日基発1226002号により、「対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であること」とされているが、「常態として」を「主として」に改め、一部定型業務を行っていても大部分を裁量的業務に従事していれば同制度の対象として認めるべきである。</p> <p>【提案理由】 企画業務型裁量労働制の対象は、労働基準法第38条の4第1項において「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であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある」業務であることとされている。さらに、「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」(平成15年10月22日厚労省告示第353号)により、詳細な規制が課せられている。しかし、業務の内容如何にかかわらず包括的な指示の下、業務遂行を自己裁量に委ねている労働者は増えており、現行の企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲では狭すぎる。そのため①のように、対象業務の決定は、各企業における業務実態を知る労使委員会に委ね、事務系労働者の働き方の多様化に対応すべきである。例えば、対象業務となり得ない業務の例とされている「個別の営業活動の業務」であっても、個々人が異なるニーズ等を分析しながら企画提案を行うケースも多くみられ、対顧客営業の業務というだけの理由で同制度の対象外とすべきではない。また、②については、「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2007年2月2日)において、「中小企業については、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に主として従事する労働者について、企画業務型裁量労働制を適用することができることとする」とされており、大企業も含めて、制度見直しを行うべきである。上記のような見直しを行うことにより、自律的で自由度の高い柔軟な働き方の選択肢が広がり、労働者自身が「仕事の質・成果」を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化も期待できる。</p>	一般社団 法人 日本自動 車工業会	厚生 労働省

	受付日	所管省庁への検討要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁
5	10月22日	12月24日	企画業務型裁量労働制に関する手続きの見直し・簡素化	<p>【提案の具体的内容】</p> <p>①労使委員会決議の内容が同一であれば、企業単位での一括届出を認めるべきである。</p> <p>②労働基準監督署長への定期報告書の届出義務を廃止すべきである。</p> <p>③労使委員会設置の廃止 → 労使合意に基づく</p> <p>④委員会決議の届出廃止 等</p> <p>【提案理由】</p> <p>企画業務型裁量労働制を導入するには、労使委員会を当該事業場ごとに設置し、労使委員会で決議を行ない、その労使委員会決議を事業場ごとに届出なければならない。また、使用者は6か月以内ごとに労働基準監督署長に企画業務型裁量労働制に関する報告をしなければならない。こうした企画業務型裁量労働制に関する手続きを簡素化し、制度の導入促進および制度導入後の円滑な運用を可能とすべきである。①企業実務の実態として、制度を導入・運用する際には、事業場ごとでなく企業単位で行うほうが一般的である。②労働基準監督署長に対する定期報告の届出は、実務上負担となっている。現行において、企画業務型裁量労働制の導入は労使委員会の決議に基づいており、対象者の健康管理措置等については労使で不断のチェックを行っているため、報告義務がなくても適正な運用を図ることができることから、届出義務を廃止すべきである。なお、労働政策審議会労働条件分科会が取りまとめた「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」(2006年12月27日)及び「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2007年2月2日)においても、定期報告の廃止を妥当としていることから、早期に法改正を行うべきである。③④ホワイトカラーの働き方については、グローバル競争が激化する中、より効率的・より柔軟な働き方が求められている。本制度の浸透・普及にあたり煩雑な手続き等を改変するべきである。</p>	一般社団法人 日本自動車工業会	厚生労働省
6	10月22日	12月24日	事務系労働者の働き方に適した労働時間制度の創設	<p>【提案の具体的内容】</p> <p>裁量性の高い仕事をしている場合など、一定の要件を満たす事務系の労働者について、対象者の健康確保に留意しつつ、労働時間等規制を除外することを認める制度を創設すべきである。</p> <p>【提案理由】</p> <p>原則として、労働基準法第41条の規定に該当する者(管理・監督者等)を除くすべての労働者は、同法第四章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用を受ける。しかし、事務系労働者の中でも高度な専門、創造、調整等の能力に基づいて仕事を行う労働者は、あらかじめ一定期間の課題・目標を上司と話し合いで設定し、上司の包括的な指示のもとで業務を遂行する。従って、具体的な業務の遂行方法や時間配分は自己の裁量で行っており、労働時間の長短と評価の対象となる目標達成度・成果は直接リンクしないという働き方の特徴を持っている。また、自らの技術や能力を高めて優れた仕事を達成するため、自主的に業務に関わりのある勉強や、関係者との議論などを行っていることから、労働時間と非労働時間の境界が極めてあいまいである。労働者の働き方の多様化に対応し、また仕事と生活の調和を実現していくためにも、これまで以上に労働者が自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度が必要となる。従って、健康確保措置を十分考慮することを前提に、一定の要件を満たす労働者に対し、労働時間等規制の適用を除外する新たな制度を創設すべきである。</p>	一般社団法人 日本自動車工業会	厚生労働省

	受付日	所管省庁への検討要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁
7	10月22日	12月24日	36協定の特別条項に関する基準の廃止	<p>【提案の具体的内容】 36協定に定める限度時間を超えて労働時間を延長することができる「特別の事情」については、平成15年10月22日基発1022003号において、「一時的又は突発的な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年の半分以上を超えないことを見込まれる臨時的なものに限る」とされているが、「全体として1年の半分以上を超えないこと」とする基準を廃止すべきである。</p> <p>【提案理由】 時間外・休日労働を定める36協定に関し、限度時間を超えて労働時間を延長するための特別条項については、平成15年10月22日基発1022003号において詳細が規定されている。その中で、限度時間を超えて労働時間を延長するには、「特別な事情」が必要であり、それは「一時的又は突発的な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年の半分以上を超えないことを見込まれる臨時的なものに限る」とされている。</p> <p>しかし、昨今のなかなか先が見通せない事業環境の中で、日本にもものづくりを残し、雇用を守っていくためには、労働時間についても、ある期間継続的に延長しなければならない場合があると考える。この意味で、「全体として1年の半分以上を超えないこと」とする基準については、必ずしも現実に即したものでないと考えられるため、廃止することが適当と考える。当該基準を廃止する一方で、企業には、従業員の健康管理を充実させることが求められる。しかしながら、当該基準を廃止することにより、より柔軟かつ適切な事業運営が可能となり、日本にもものづくりを残すことができると考える。そして、そのことがひいては雇用や労働条件の安定的かつ継続的な確保につながると考える。</p>	一般社団法人 日本自動車工業会	厚生労働省
8	10月22日	12月24日	労働基準監督署による指導等の統一化	<p>【提案の具体的内容】 本省にて、全国の労働基準監督署の指導等(労働基準法関連)の実態を把握していただき、できる限り、法解釈やそれに基づく指導等にバラつきが生じないよう、対応を図っていただきたい。</p> <p>【提案理由】 労働基準監督署の企業に対する指導等(労働基準法関連)において、監督署や監督官により、法の解釈や対応、求められる内容に、一部バラつきが散見される。そのため、指導等を受ける企業の側では時に混乱し、対応に苦慮することがある。特に、多くの事業場を有する企業では、各事業場を管轄する労働基準監督署の見解や対応が異なることにより、企業全体としての統一的な労務管理を進める上で支障となることがある。</p> <p>こうしたことから、本省にて、全国の労働基準監督署の指導等にできる限りバラつきが生じないよう、対応を図っていただきたい。</p>	一般社団法人 日本自動車工業会	厚生労働省

	受付日	所管省庁への検討要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁
9	10月30日	12月24日	労働時間に関する規制の緩和	<p>労基法第41条における労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外の範囲は「管理監督者」等と限定的であり、労働時間の規制が広範に及んでいる。自己の裁量において業務を遂行するホワイトカラー層に対して、この規制を緩和することで、労働の遂行における裁量の幅を広げ、多様な働き方に対応する仕組みの構築を要望する。また、その運用は各企業の労使自治に委ねる仕組みとするよう要望する。</p> <p>(提案理由)</p> <p>①規制の現状 労働者は事業の種類、職種を問わず原則として労働時間、休憩時間、休日についての法規制が及ぶ。こうした規制の適用除外となる者は「管理監督者」等に限定されているが、その解釈は「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」と限定的なものに止まっている。また、裁量労働制があるが、あくまでみなし労働時間制であることから、時間外・休日労働等の法規制が及ぶことには変わらない。</p> <p>②要望理由 職責、職務内容によっては、労働時間を厳格に規制することが、業務遂行の実態や能力発揮の観点から見て不適切な状況となっている。また、多様な働き方の実現の観点からも労働時間に関する規制を緩和することが求められている。自己の裁量において業務を遂行すべきホワイトカラー層については、現状のみなし労働時間制の対象とするだけでは、時間外・休日労働等の法規制が及ぶことから不十分であり、労働時間、休憩および休日に関する規定の適用除外となる範囲を拡大し、多様な働き方に対応できる環境整備をすべきと考える。</p> <p>③要望が実現した場合の効果 労働時間の自由度を拡大することにより、労働の遂行において更に裁量の幅を広げ、能力を発揮することが可能となる。また、多様な働き方を差別なくみとめることに繋がる。更に、労使自治に基づく運用とすることにより、各企業の事業実態に即した運用が可能となる。</p>	一般社団法人電子情報技術産業協会	厚生労働省
10	10月30日	12月24日	『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準』(37号告示)に関する疑義応答集の改善	<p>製造業中心に作成されている内容を他の業種(例:IT産業のような知的労働産業)にも対応した上で、労働局により異なる判断が示されていることのないよう明確なものとするべきである。</p> <p>(提案理由)</p> <p>①現在、労働者派遣と請負との区分については、37号告示にもとづき判断されているため、厚生労働省より疑義応答集が出されているものの、各労働局の判断が異なる事例が散見され、企業現場において混乱が生じている。</p> <p>②今般成立した改正労働者派遣法には、偽装請負と判断される場合、労働契約申込みみなし規定があり、予見可能性の観点から、これまで以上に派遣と請負の区分についての判断が重要なものとなる。特に現行の疑義応答集は、主に製造業を念頭に作成されているため、他の業種においては、派遣と請負の区分が十分に判断できない状況にあり、改正法施行後の法令遵守が可能となるような環境整備に向けて改善が必要である。</p> <p>労使の意見聴取など労働現場の実態も十分踏まえながら、疑義応答集の内容を拡充することにより、派遣及び請負事業をより適正に運用でき、法令遵守の徹底が図られる。</p> <p>改正法成立時に、「労働契約申込みみなし規定が適用される『偽装する意図を持っているケース』を、具体的に明確化すること」、「事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること」との附帯決議がなされたことも踏まえ、早期に改善すべきである。</p> <p>③基準の明確化による業務効率が図られることにより企業として本来実施すべき競争力強化に繋がる。</p>	一般社団法人電子情報技術産業協会	厚生労働省

	受付日	所管省庁への検討要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁
11	10月31日	12月24日	「時間外労働・休日労働に関する協定届」「就業規則」の一括届出時における配送作業の簡素化	<p>(具体的内容) 一括届出が受理された後、対象事業場分の書類を『東京労働局 労働基準部 監督課』内にある配送作業室宛に紙媒体で送付しているが、一括届出が受理された後にデータ化した内容(届出内容、および対象事業場リスト)をシステム的に送信することを可とする。</p> <p>(理由) 全ての事業場で内容は変わらないため、各労働基準監督署用に届出内容を大量印刷の上、配送することは非効率的であり、また各労働基準監督署への周知に時間を要している。</p>	一般社団法人 日本損害保険協会	厚生労働省
12	10月31日	12月24日	「企画業務型裁量労働制」の決議届の本社一括届出化	<p>(具体的内容) 各事業場単位で労使委員会を設置し決議を行っているが、本社一括の決議を可とし、対象事業場のリストを添付することによって一括届出を可とする。 これにより、異動・転勤などで対象労働者の事業場が変更となる場合において、改めての同意取付を不要とする。</p> <p>(理由) 同一企業であれば決議内容に大きな違いはなく、各事業場で個別に届出・同意取付を行うことは非効率的である。</p>	一般社団法人 日本損害保険協会	厚生労働省

	受付日	所管省庁への検討要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁
13	10月31日	12月24日	「企画業務型裁量労働制」の定期報告の本社一括報告化	<p>(具体的内容) 各事業場ごとに、定期的に対象労働者の「労働時間の状況」「健康・福祉確保の措置」等について所轄の労働基準監督署長に報告することとしているが、各事業場の状況をリスト化し、本社一括の報告を可とする。 (理由) 報告内容については本社にて管理しているため、各事業場の所轄の労働基準監督署宛に届出を行うことは非効率的である。</p>	一般社団法人 日本損害保険協会	厚生労働省
14	10月31日	12月24日	FAXや電子メールでの労働条件の明示	<p>【提案の具体的内容】使用者が労働者に対して明示する賃金および労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、明示方法を書面の交付のみならず、FAXまたは電子メールでも可能とすべきである。 【提案理由】労働条件の明示に当たり、FAXや電子メールの利用が認められれば、手続きの簡素化、労働者に対する迅速な情報提供に資することが期待できる。労働者保護の観点から、賃金の口座振込と同様に労働者の同意を得ることを要件として、多様な明示方法を認めるべきである。 なお、育児・介護休業法施行規則においては、事業主の通知等は書面以外に、FAX、電子メールでも可能となっている(育児・介護休業法第5条など)。労働基準法と育児・介護休業法で運用方法が異なっており、職場ルールの整合性を確保する意味でも当該緩和が必要と考える。</p>	公益社団法人 関西経済連合会	厚生労働省

	受付日	所管省庁 への検討 要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案 主体	所管 官庁
15	10月31日	12月24日	専門的・企画的 業務に従事する 労働者を対象と した「ホワイトカ ラー・エグゼン ション」制度 の導入	<p>【提案の具体的内容】専門的・企画的業務に従事する労働者について、一定の年収要件・健康配慮措置等を前提とした上で、労働時間による賃金計算を行わない(労働の質・成果によって賃金を決定する)「ホワイトカラー・エグゼンション」制度を導入すべきである。</p> <p>【提案理由】証券業務の高度化・専門化に伴い、業務の遂行手順・時間等を労働者の判断に委ねるべき職務が増加の一途をたどっており、労働者各自の労働時間によって賃金を決定することが企業運営および労働者の納得性の観点から不適切となっている事例が増えている。</p> <p>このような事例に対応するために現在専門業務型および企画業務型裁量労働制(労基法38条の3及び4)が設けられているが、両制度とも対象業種・職務が法令で定められており、かつ、その要件が定性的であるため、実務実態においてはある特定の職種・職務に当該制度を適用することが適法かどうか予見が難しく、結果として適用の範囲が極めて限定されたものとなっている。</p>	公益社団 法人 関西経済 連合会	厚生 労働省
16	10月31日	12月24日	労働者の募集 及び採用の際 の条件に関する 制限の緩和	<p>【具体的内容】 雇用対策法施行規則により職業経験と年齢制限を同時に条件とすることができない規定を緩和すべきである。</p> <p>【提案理由】 希望があれば応募を断ることが出来ないが、結局選考で不合格とせざるを得ないのが現状である。</p>	公益社団 法人 関西経済 連合会	厚生 労働省

	受付日	所管省庁 への検討 要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案 主体	所管 官庁
17	10月31日	12月24日	60歳以上の継続雇用制度適用者への5年超無期雇用転換権の非付与	<p>【具体的内容】 65歳以上の高齢者活用を進めていくためにも継続雇用者については無期契約転換申込の対象外とすべきである。</p> <p>【提案理由】 高年齢雇用安定法に基づき、60歳定年後に有期雇用で継続雇用される従業員が65歳を超えて契約更新した場合、労働契約法に定める5年超無期雇用転換申込の権利が発生すると解される。定年後継続雇用者が5年超で無期雇用に転換した場合、その後は定年のない「終身雇用社員」として雇用されることになってしまうので、事業主としてはリスク回避のため、体力があり有能な従業員であっても65歳で契約満了せざるを得なくなる。これは65歳以上の高齢者の就労機会を損失させることにも繋がる。</p>	公益社団法人 関西経済 連合会	厚生 労働省
18	10月31日	12月24日	企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大	<p>【具体的内容】 現在適用対象外となっている「個別の営業活動」についても、単なる物品等の販売ではなく、顧客のニーズを踏まえた上で製品やサービスを企画し提供する場合（例えば、住宅の請負等）は対象業務とすべきである。</p> <p>【提案理由】 顧客の千差万別なニーズや時間的要求に応じるため、多様な営業活動が求められ、業務遂行の手段や時間配分において、極めて高い裁量を必要とするため。</p>	公益社団法人 関西経済 連合会	厚生 労働省