

## 労働時間規制の三位一体改革について

健康管理を図り、創造性を発揮できる「労働時間の量的上限規制」、  
「休日・休暇取得の強制的取組み」とセットにした新たな労働時間制度

平成 26 年 5 月 22 日

規制改革会議・雇用WG座長 鶴光太郎

### 1. 長時間労働の是正が必要

- ⇒我が国のフルタイム労働者の長時間労働は大きな社会問題
- ⇒働き方の多様化にあわせた労働時間規制がないことが長時間労働の一因
- ⇒一律の労働時間管理がそぐわない働き方が増えており、こうした働き方にふさわしく、実効性ある長時間労働是正策が喫緊の課題

### 2. 労働時間の長さで成果を測ることができない労働者は多様。現行制度では対応不十分

- ⇒現行の裁量労働制では、「柔軟性なく自由度が低い」かつ「長時間労働への歯止めが弱い」
- ⇒規制改革会議が求める新たな労働時間制度は、「柔軟性と自由度が高く」かつ「長時間労働是正が可能」な「三位一体の改革」（別紙参照）
- ⇒労働時間（残業代）と成果が結びつかない働き方にふさわしい適正な処遇を確保しながら、時間にしばられずに生産性の向上を可能に

### 3. 労使双方が納得する新たな労働時間制度

- ⇒国が示す目安・枠組み（対象や三位一体規制の内容）の下、労使合意により現場の実態にあった働き方の選択が可能
  - ※当初は、過半数組合のある企業が選択できる制度として先行導入
  - ※労働基準監督署長への届出など使用者の恣意的な運用を排除
- ⇒具体的な制度設計の検討において、適正な処遇確保への配慮も必要
  - ※これまでの残業代を考慮した報酬体系など

「現行制度（裁量労働制）」と「新たな労働時間制度」の比較

		現行制度（裁量労働制）	新たな労働時間制度
		現行規制が適用されるため、「柔軟性なく自由度が低い」かつ「長時間労働への歯止めが弱い」	「柔軟性と自由度が高く」かつ「長時間労働是正が可能」な「三位一体の改革」
労働時間 (32条)	法定労働時間⇒1日8時間、週40時間	適用される (実労働時間ではなく、みなし労働時間が適用。36協定によってその延長可)	適用されない (絶対的な量的上限規制を導入し、その範囲では自由に働ける)
休憩 (34条)	休憩時間を一斉に与えなければならない	適用される	適用されない
休日 (35条)	毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない	適用される (36協定によって休日労働可)	適用されない (休日・休暇取得の強制的取組みを導入し、柔軟かつ確実に取得)
割増賃金 (37条)	【時間外割増賃金】時間外労働は、通常の2割5分以上の割増賃金	適用される (みなし労働時間の法定労働時間超過分)	労働時間規制（32条）を適用除外とするため、適用されない
	【深夜割増賃金】深夜（22時～5時）労働は、通常の2割5分以上の割増賃金	適用される	適用されない
	【休日割増賃金】休日労働は、通常の3割5分以上の割増賃金	適用される	休日規制（35条）を適用除外とするため、適用されない

【参考】裁量労働制では、自由度が低く、意欲に見合った働きが十分にできない例

- ・調査業務を担当する者（勉強と業務の境界があいまい） ⇒ 業務遂行のために会社資料を用いた勉強を行いたいが、休日出勤して対応することが自由にできない。
- ・海外業務を担当する者（海外の時間に合わせる必要） ⇒ 不測の事態があった場合、会議や出張対応があるが、時差があり、休日や深夜労働の規制があるため、対応に苦慮する。

# 労働時間規制の見直しに関する意見

平成 25 年 12 月 5 日  
規 制 改 革 会 議

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。

## 1. 労働時間法制の包括的な改革を

- 健康確保の徹底のための取組み・・・わが国ではフルタイム労働者の総実労働時間は過去 20 年ほど変わっておらず、長時間労働はいまだに大きな社会問題である。健康確保を徹底するために、労働時間の量的上限規制の導入が必要である。
- ワークライフバランスの促進・・・年次有給休暇消化率、長期連続休暇の取得率が国際的にみても低い。休日・休暇取得促進に向けた強制的取組みや、労働時間貯蓄制度（時間外労働に対して割増賃金ではなく休暇を付与する制度）の本格的導入などが必要である。
- 一律の労働時間管理がなじまない労働者に合った労働時間制度の創設・・・労働者の中には、その成果を労働時間の長さで測ることができず、実労働時間で管理することがなじまない層が多様に存在する。こうした労働者の生産性を上げ、長時間労働を解消するために、労働時間の長さと言賃金のリンクを切り離し、その働き方にあった労働時間制度が必要である。

## 2. 労働時間規制の三位一体改革を

- 上記の、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、は相互に関連した課題である。それぞれが個別に議論されると、使用者側・労働者側いずれかからの反対を受け、議論が進まない。
- 規制改革会議では、上記 3 つをセットにした改革として、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」を提案したい。

### 3. 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

- (1) 現在ある労働時間の例外的措置のうち、①管理監督者の適用除外、②裁量労働制、の2つについては、前者は“名ばかり管理職”を生んでいるという問題が指摘されており、後者は手続きが煩雑で利用度が低い。このため、分かりやすく実態に合致した新制度を創設する。
- (2) 適用除外の範囲は、国が対象者の範囲の目安を示した上で、基本的には、企業レベルの集団的な労使自治に委ねる（労使代表で労使協定を締結）。また、割増賃金制度は深夜を含めて適用しないこととする（労基法37条）。
- (3) 使用者の恣意的運用を排除するため、取り決め内容（労使協定）を行政官庁（労働基準監督署長）に届け出ることを義務化する。
- (4) 適用除外対象者の健康確保を徹底し、ワークライフバランスを促進するため、①労働時間の量的上限規制と、②休日・休暇取得促進に向けた強制的取組みをセットで導入する。①②それぞれについて、下記の具体例のような取組みの中から、産業、職務等の特性に応じて、労使の合意によりいずれか一つまたは複数の組み合わせを選択する。そのための枠組みを国が設定する。
- (5) 国が枠組みを設定するにあたっては、企業活動の実態に合わず、企業の活力低下につながることがないように、適切な選択の幅が用意されるべきである。また、非常時においては、労使の取り決めにより、一時的にこうした規制を緩和できるよう、十分配慮されるべきである。
- (6) 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
    - ・翌日の労働開始まで健康安全確保のための最低限のインターバルの導入、など
- 注：経営層に近い上級管理職等については、労働時間の量的上限規制に代えて健康管理のための適切な措置の義務付けを行うことも考えられる。

- (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

#### 4. 今後の議論の進め方

- 現在、労働政策審議会では、中小企業に猶予されている時間外割増賃金率、企画業務型裁量労働制の在り方など個別テーマを中心に議論がなされているが、長年の長時間労働問題を解決するには、労働時間法制を包括的に議論することが不可欠である。
- 労働時間法制の適用除外制度の基本的な枠組みについて、規制改革会議の本意見を受けて、労働政策審議会において議論が開始されることを強く期待する。
- 規制改革会議は、厚生労働省、労働政策審議会の取り組みを注視し、検討状況の聴取などを行いながら、必要に応じて会議の意見を示すなど引き続き積極的な働きかけを行っていく。
- 新たな適用除外制度が機能するためには、労働時間の多寡によらない成果評価の基準を明確化していくとともに、長時間労働を是正するための働き方の工夫が必要である（職務範囲や責務の明確化、職務限定型の働き方の促進など）。

以上