

雇用ワーキング・グループ関連

提案事項名	該当頁
1 - 労働契約法第18条(無期転換ルール)の見直しについて 1
2 - 時間にとらわれない新たな労働制度の構築 1
3 - 建設産業における女性活躍にむけた課題解決策について 2
4 - 労働時間規制の緩和(オプアウトの導入) 2
5 - 労働時間の通算を同一事業者の支配下に限る 3
6 - 有期雇用の上限規制を65歳以上は適用除外 3
7 - 管理監督者要件の明確化 4

番号	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	26年 11月25日	27年 1月14日	労働契約法第18条(無期転換ルール)の見直しについて	<p><提案の具体的内容> 労働契約法第18条(無期転換ルール)について、65歳超の高齢者は対象から外すべきであり、所要の見直しが必要である。</p> <p><提案理由> 第187回国会において、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が可決・成立したが、これは企業で定年退職後、同一企業または同一企業グループ(特殊関係事業主)で継続して雇用される者などを特例の対象とするものであり、定年後に他の企業に転職して有期労働契約で働く高齢者については、特例の対象になっていない。他の企業から転職してきた高齢者には無期転換申込権が生じ、定年後、そのまま継続雇用される高齢者には無期転換申込権が生じないということであり、不合理である。大企業などを退職した高齢者の雇用は、主に中小企業が担っており、そのような高齢者が、65歳を超えても健康で働く意思のある限り、5年で雇止めされることなく、有期労働契約の更新によって働き続けることを可能とするためにも、前述のとおり法制上の見直しが必要である。</p>	日本商工会議所	厚生労働省
2	26年 11月27日	27年 1月14日	時間にとられない新たな労働制度の構築	<p>【提案理由】 グローバル化に伴う地球時間への対応、時間や場所の制約を受けない柔軟なワークスタイル、成果に基づく業績評価など、現行の硬直した労働法制に馴染まない職種、仕事、働き方が拡大しているが、それらに十分対応できていない。</p> <p>【提案の具体的内容】 「ベンチャー企業」「知識社会型対応企業」等の企業類型を設定し、これらに該当する企業は、企業単位で、労働時間・休日・休憩・割増賃金がいずれも適用されない新たな労働時間制度を適用できるようにする。その際、健康診断の複数受診の推進、産業医によるコンサルテーションの積極活用等、従業員の健康管理の枠組みを整備させる。 これにより、雇用主においては、従業員が出した成果に応じた合理的な業務評価ができるようになり、従業員においては、より柔軟で自分の生活スタイルに合った働き方が可能となる。</p>	一般社団法人新経済連盟	厚生労働省

番号	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	26年 11月27日	27年 1月14日	建設産業における女性活躍にむけた課題解決策について	長時間労働の削減、週休2日制の実現、適正工期での受発注の実現建設産業における長時間労働は、女性の活躍を妨げるのみならず、産業で働く者全てにとって喫緊の課題である。その要因としては、時間外・休日労働に関する協定届(36協定)の適用除外業種であり過度な労働負荷が許容されてしまうことから、36協定適用除外業種の撤廃が、必要である。	日本建設産業職員労働組合協議会	厚生労働省
4	26年 11月28日	27年 1月14日	労働時間規制の緩和(オプアウトの導入)	今は労働時間について、就業規則と36協定で一律に決まってしまう。アメリカでは、個別の契約で決まるのが原則である。アメリカの場合、法定労働時間の上限がないからだが、日本ではいきなり撤廃は難しいだろうから、労働時間規制に個別オプアウト制度を導入して、労働時間を自分で選べるようにすべき。代わりに、36協定による一律の延長は、限度を定めるべき。多様というなら、一律に上限時間を決めるのではなく、一人一人が長くも短くも選べるようにすべき。	個人	厚生労働省

番号	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	26年 11月29日	27年 1月14日	労働時間の通算を同一事業者の支配下に限る	<p>労基法38条1項を「労働時間は、同一事業者の支配下にある場合は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と改める。</p> <p>正社員として勤めているところを定時で帰って、他のところで自分の好きな仕事をパートタイムでしたいと思っても、労務管理上の理由で断られることがあると聞く。</p> <p>この規定について、同一事業者の支配下にある事業場に限ることを明確化すれば、例えば、都心で夕方まで働いて、夜に地元で2～3時間パートをすることもできるようになる。</p> <p>この件は、2000年頃にも一度検討されたはず。再度議題にして、実現していただきたい。実現すれば、例えば、夜は友人の起業に短時間従業員として加わることもできる。そのうち、副業の方が楽しければそちらを本業にしても良い。そういう多様なライフプランを実現できるようになる。</p>	個人	厚生労働省
6	26年 11月30日	27年 1月14日	有期雇用の上限規制を65歳以上は適用除外	<p>以前に、有期雇用の更新の上限を廃止する(無期転換制度の廃止)提言をした。無期限雇用重視の規制が、契約社員、パートなど多様な働き方を妨げているからである。</p> <p>仮にそれが実現しない場合でも、65歳以上については廃止すべきである。なぜなら、体力の衰えた高齢者を無期限で雇うことは企業側にとってリスクが大きすぎるからである。</p> <p>同時に、年金があるので、雇用保障の必要性も低い。それゆえ、制度の趣旨を考えると、65歳以上については例外とすべきである。</p> <p>したがって、継続して雇用する場合のみならず、最初から有期雇用の場合も、65歳以上の労働者には適用しないこととすべきである。</p> <p>このままでは、高齢者がパートなどで働き続ける際に、数年に1回転職活動を強いられてしまい、高齢者の能力活用という政策に反することになってしまう。</p>	個人	厚生労働省

番号	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	26年 11月28日	27年 1月14日	管理監督者要件の明確化	<p>現在、労働基準法第41条第2号の適用を受ける管理監督者について、厚労省より各種通達も出されており又、判例や学説も多いところであるが、労働時間や残業代に関する適用違反事例が発生し続けているのも事実である。</p> <p>その原因としては企業側の認識不足もあるが、そもそも法規制のあり方が簡略・不明瞭であり、且つ法と実態に大きな乖離が生じていることに起因する所も大と考えられる。その結果前述の違反事例に結びつくと思われる。</p> <p>又、労働時間を柔軟化が可能な裁量労働制については、法規定や要件が複雑すぎて実務上利用しにくい。その結果導入企業は1%程度と、管理監督者の適用違反減少の方策とはなり得ない。</p> <p>しかし一方で企業の業務運営上、管理監督者は当然必要であり、同時にコンプライアンス遵守の観点から各企業において様々な方策が検討・実施されているところであるが、明確に法に対応できているとの確信を持ってない企業も多いと思われる。</p> <p>そこで管理監督者の要件を明確化する為以下の提案を行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 労働基準法第41条第2号に代わる新たな法制度 管理監督者の要件は労使合意に基づき柔軟性のあるものとする。給与下限額を用いる事は業種や各企業間で給与額が異なる以上、一律の金額設定はナンセンス。但し、適用除外は法定労働時間(労基法32条)と割増賃金(労基法37条)のみとする。 2. 管理監督者の保護 長時間労働による健康被害防止や、WLBの観点に留意する必要があるので「労働時間管理」や「休日、休息」「有給休暇」等の諸制度は従来同様とし管理監督者の保護に努める。 	公益社団法人関西経済連合会	厚生労働省