

雇用ワーキング・グループ関連

提案事項名	該当頁
1 - 企画業務型裁量労働制の適用範囲の拡大および手続きの簡素化	3
2 - フレックスタイム制の見直し	3
3 - 変形労働時間制に係る天災時のカレンダーの変更	4
4 - 休憩時間の一斉付与規制の撤廃	4
5 - 就業規則による労働条件の不利益変更法理の規制見直し	5
6 - 36協定の特別条項に関する基準の柔軟な運用	5
7 - 労働契約申込みみなし制度の廃止	6
8 - グループ企業内派遣規制における派遣割合の見直し	6
9 - 一年以内に離職した労働者の派遣労働者としての受入れ禁止の見直し	7
10 - 日雇派遣の原則禁止の廃止	7
11 - 農業での障がい者受け入れ活性化	8
12 - フレックスタイム制の法定労働時間枠の計算方法見直し	9
13 - フレックスタイム制の清算期間(1か月以内)の延長	10
14 - 企画業務型裁量労働制に関する、対象業務・労働者の拡大	11
15 - 企画業務型裁量労働制に関する手続きの見直し・簡素化	12
16 - 労働者の働き方に適した労働時間制度の創設	12
17 - 36協定の特別条項に関する基準の廃止	13

18 - 企画業務型裁量労働制の適用範囲の拡大	13
19 - 「企画業務型裁量労働制」の決議届の本社一括届出化	14
20 - 「企画業務型裁量労働制」の定期報告の本社一括報告化	14
21 - 「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提出書類の簡素化	15

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 10月14日	27年 1月29日	企画業務型裁量労働制の適用範囲の拡大および手続きの簡素化	<p>労基法第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」とされている対象業務、かつ厚生労働省告示353号で「常態として」対象業務に就くとされている対象労働者の制限を見直し、労使委員会で決議することを要件として、対象業務や対象労働者の範囲を大幅に拡大するとともに、個人同意も不要とすべきである。</p> <p>届出については、企業内の各事業場における労使委員会の決議が同一内容であれば、企業単位での一括届出を認めることとすべきである。また、労働基準監督署長への6カ月に1回の定期報告は廃止ないしは簡素化すべきである。</p> <p>【提案理由】経済のグローバル化や産業構造の変化が急速に進む中、企業における業務は高度化、複合化してきている。現行の対象業務および対象労働者の範囲は、企業の業務実態と乖離しており、円滑な制度の導入、運用を困難なものとしている。個別企業における集团的労使自治を尊重し、労使が企業実態に適する形で対象業務・労働者の範囲を決定できるとすべきである。また、対象者への個人同意要件についても、同意者と不同意者が混在する場合に管理が難しくなるため、不要とすべきである。</p> <p>同制度を導入、運用する場合、企業実務の実態としては労使委員会の決議の内容は企業内で統一的なものとするのが一般的であるため、本社一括での届出を認めるべきである。また、現行、同制度の運用は労使委員会の決議に基づいており、対象者の健康確保措置については労使で不断のチェックをしているため、報告義務を軽減しても適正な運用ができる。</p> <p>上記の対応により、業務実態に応じた柔軟な働き方の選択肢が広がる。さらに労働者自身が能力の最大発揮を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化が期待できる。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省
2	26年 10月14日	27年 1月29日	フレックスタイム制の見直し	<p>週休2日で1カ月単位のフレックスタイム制を運用する場合、1カ月の法定労働時間の枠は、週40時間を基準として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>また、業務の繁閑に応じて労働者がより柔軟に労働時間を設定することでワークライフバランスを高めることができるよう、現在1カ月以内とされている清算期間をより長く設定できるようにすべきである。</p> <p>【提案理由】1カ月単位のフレックスタイム制を週休2日で運用する場合、暦日数や曜日の巡りによっては、法定労働時間数（1日8時間/1週40時間）に基づいて勤務したとしても、一定時間を時間外労働として扱わなければならない月が発生する。</p> <p>こうした状況を回避するため、平成9年3月31日・基発第228号（通達）により、「週休2日で、かつ、29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、各日の労働時間が概ね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が、通達が定める「全労働日にわたり労働時間が概ね8時間以下」という要件は曖昧である。</p> <p>また、フレックスタイム制の下では使用者が概ね8時間以下で働くよう指示することができないため、仮に清算期間内における労働時間が同じであっても、29日を起算日とする働き方次第では時間外が発生する労働者と発生しない労働者が出てくることは適切ではない。</p> <p>また、現在1カ月以内とされている清算期間についても、各企業の事業実態や労働者個人の事情に応じて、より長い清算期間の中で労働時間を調整することができれば、さらに柔軟な働き方を可能にし、労働者個人のワークライフバランスにも寄与する。</p> <p>本来、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、育児期社員の支援に資するものであるが、上記の制約が運用を煩雑なものにし、制度の導入・運用を阻害する要因となっている。</p>	日本経済団体連合会	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 10月14日	27年 1月29日	変形労働時間制に係る天災時のカレンダーの変更	<p>台風や大雪等の天災が発生した場合、従業員の安全確保や得意先の稼働状況等に鑑みて、急遽稼働を停止することがある。</p> <p>1カ月単位および1年単位の変形労働時間制を導入している場合について、このような天災を事由とする場合に限り、変更事由等を就業規則に規定し、総労働日と総労働時間の増加がないことを条件として代替日未決定の労働日の振替を認めることとすべきである。</p> <p>【提案理由】1カ月単位および1年単位の変形労働時間制の場合、労働時間を特定した後における労働日の変更は、一定条件の下で認められているが、労働日の振替は代替の出勤日が決まっていない状況では認められていない。</p> <p>しかし、天災が発生した場合、従業員の安全確保や得意先の稼働状況等に鑑みて、急遽稼働を停止することがあり、こうした天災による稼働停止は不可抗力というに等しい。</p> <p>そこで天災を事由とする場合に限り、あらかじめ変更事由等を就業規則に規定し、総労働日と総労働時間の増加がないことを条件として、代替日未定の労働日の変更（非労働日の設定）を認めることとすべきである。</p> <p>法制上、労働者保護とともに企業の緊急時への対応にも一定の配慮がなされるべきであり、柔軟性の低い制度では、企業の競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因となりかねない。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省
4	26年 10月14日	27年 1月29日	休憩時間の一斉付与規制の撤廃	<p>休憩時間の一斉付与の規制撤廃を行い、労使協定の締結がなくとも休憩時間を自由に付与できるようにすべきである。</p> <p>【提案理由】休憩時間については、1999年に適用除外許可が廃止され、労使協定の締結により適用除外が認められるようになったが、事業場ごとに一斉に休憩を付与することが原則となっている。過去においては、労働集約型産業が中心であり、休憩を一斉に付与することに意義があったと考えられるが、個々人の志向・働き方が多様化していると共に、情報通信技術の進化により、時間や場所にかかわらず働くことが可能（在宅勤務等）となってきた。労務管理の個別化が進展し、且つ自律的に働くことを希望する労働者がいる中で、労働者の主体的な労働時間の配分に制約を課すことから、一律・機械的な休憩の付与はその意義を失っていると言える。また、在宅勤務を含めた多様な働き方の増加等を踏まえると、休憩の一斉付与の義務付け自体を撤廃すべきと考える。一斉付与の撤廃は、今後の労働人口の減少を見据え、業務の効率化や多様な働き方を可能とするインフラ整備につながり、日本における各企業の生産性向上・競争力強化につながるものと考えられるため、規制撤廃を行い、労使協定の締結がなくとも休憩時間が自由に付与できるようにすべきである。</p>	日本経済団体連合会	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 10月14日	27年 1月29日	就業規則による労働条件の不利益変更法理の規制見直し	<p>過半数労働組合との合意または過半数組合がない場合には労使委員会の労使決議等を条件に、変更後の就業規則の合理性を推定することを労働契約法に明文化すべきである。</p> <p>【提案理由】 企業が人事・賃金制度を見直すために就業規則を変更する際、その合理性の判断は裁判所に委ねられているが、裁判所の判断を予測することは極めて困難である。もとより、何が合理的であるかは労働者の感じ方によって変わりうる所であり、企業労使が話し合いながら、多様な労働者の利害調整を進め、理解を得て合意することこそが労働者の公平な処遇確保にも有効である。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省
6	26年 10月14日	27年 1月29日	36協定の特別条項に関する基準の柔軟な運用	<p>36協定の特別条項に関し、労働基準監督署において、特別延長時間の上限、一時的・突発的な事情、健康確保措置の実施状況等を総合的に判断し、認定された場合には「全体として1年の半分を超えない」という要件について柔軟な適用がなされるべきである。</p> <p>【提案理由】 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年の半分を超えないことが見込まれる臨時的なものに限る」と通達で示されている。</p> <p>しかし近年、企業が世界規模でサプライチェーンの構築を進めるなか、他国の政治社会情勢や自然災害等により、日本国内の事業場における生産を大幅に調整しなければならない事態が発生している。このような場合、状況によっては時間外労働時間を一定期間継続的に延長しなければならないこととなるが、上記の基準により適切な生産活動を行うことが困難となる場合がある。</p> <p>昨今の先が見通しにくい事業環境のなかで、わが国内での雇用を維持するためにも、国内に拠点を留まらせることは必要不可欠であり、特段の事情が生じた際には柔軟に対応すべきである。</p>	日本経済団体連合会	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 10月14日	27年 1月29日	労働契約申込み みなし制度の 廃止	<p>労働契約申込みみなし制度を廃止すべきである。</p> <p>【提案理由】労働契約申込みみなし制度は、違法派遣の下で就業していた派遣労働者を保護するため、2012年の法改正により導入された制度であり、2015年10月1日からの施行が予定されている。</p> <p>しかしながら、同制度は、採用の自由、労働契約の合意原則の観点から根本的な問題を抱えているだけでなく、違法類型の一つである偽装請負については、ケースが多様であり、該当するかどうかについて予見可能性が低いという点で大きな問題がある。</p> <p>また、特に期間制限違反や偽装請負があった場合に、労働契約を申し込んだものとみなすことは、ペナルティとして過重である。</p> <p>さらに、派遣契約期間の長さに関わらず、みなし効が1年と画一的に定められており合理性に欠けるとともに、実態にそぐわない規定となっている。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省
8	26年 10月14日	27年 1月29日	グループ企業 内派遣規制に おける派遣割 合の見直し	<p>派遣元事業主の関係派遣先に対する、労働者派遣の割合に関する制限（8割）の見直しを行うべきである。</p> <p>【提案理由】労働者派遣法では、派遣元事業主がグループ内企業などの「関係派遣先」に労働者派遣を行う時は、派遣割合が100分の80以下となるようにしなければならないとしている。</p> <p>しかし、グループ企業内の派遣事業者であるが故に、派遣先の経営実態や組織事情を熟知し、高度な就労マッチングや就労状況の詳細な把握が可能となるほか、グループの福利厚生施策の利用がしやすいなど、派遣労働者にとってのメリットの大きさを考慮すべきである。</p> <p>また、この規制により、グループ全体で抱える専門知識を有した人材を、一時的にせよ派遣として受け入れる形で活用することが困難となっていることは問題である。とりわけ技術者については、一定の企業グループの下でトレーニングやOJT等を行ない、様々な場で経験を積むことが、一企業においてスキルアップを図るよりも効果的である場合が多く、こうした規制の存在は、労働者の技能の向上を妨げるだけでなく、企業の競争力低下を招く恐れがあるという問題もある。</p> <p>さらに、いわゆる企業城下町などにある子会社には、グループ外の企業を派遣先として開拓することが困難である。</p> <p>「100分の80」という数字の根拠が薄弱であることに加え、連結決算を採用しているか否か、採用しているとしてもどの会計基準を採用しているかによって「関係派遣先」の範囲が異なるといった問題を抱えている点も踏まえて、抜本的に見直すべきである。</p>	日本経済団体連合会	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
9	26年 10月14日	27年 1月29日	一年以内に離職した労働者の派遣労働者としての受入れ禁止の見直し	<p>離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止（法第40条の6）について、適用対象を解雇された者に限定するか、少なくとも自己都合退職や短期雇用の場合は除くべきである。</p> <p>【提案理由】労働者派遣の役務の提供を受けようとする派遣先は、当該労働者派遣に係る派遣労働者が、当該派遣先を離職したものであるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（例外を除く）に係る労働者派遣の役務を受けてはならないとされている。また、派遣元事業主に対しては、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば上記の規定に抵触することとなる場合は、当該労働者派遣を行ってはならないとしている。</p> <p>しかし、現行規定には、60歳以上の定年退職者以外に例外規定が置かれていないため、1日しか働いていない場合でも規制の対象となる。全国に複数の事業所を有する企業では、こうした短期就労者を含めた全ての離職した労働者の管理は困難である。さらに、諸般の事情により自発的に離職せざるをえない労働者が、派遣という形であれば元の会社に復帰できる場合であっても、離職後1年間はその就業機会を失われるため、労働者にとっても不合理な状況を生み出している。</p> <p>以上のことから、適用対象を解雇された者に限定するか、少なくとも自己都合退職や短期雇用の場合は除くなど、例外を増やすべきである。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省
10	26年 10月14日	27年 1月29日	日雇派遣の原則禁止の廃止	<p>日雇派遣の原則禁止を廃止すべきである。</p> <p>【提案理由】労働者派遣法は、日雇労働者（日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者）については、当該労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合または雇用の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならないとしている。</p> <p>しかし、臨時的・一時的な業務のマッチングが存在意義の一つとなっている派遣制度にあっ、その典型ともいえるべき日雇派遣を原則禁止とすることは、制度上整合的ではない。</p> <p>また、原則禁止の一方で置かれた例外規定に収入要件に関するものがあるが、その水準の根拠は薄弱である。さらに、配偶者の収入を要件とする規定については、その収入の開示を求めることにはプライバシー保護との関係で問題があり、派遣元の担当者に家計状況を明かすことに抵抗感を持つ労働者は多い。</p> <p>加えて、学生についてはいわゆる昼間学生に限り例外扱いとなっており、学校法人の認可を受けていない専門学校等が除外されるといった不合理が生じているとともに、働きながら夜間の課程に通うなど、就学に関するニーズの多様化に対応することが困難となっている。</p>	日本経済団体連合会	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
11	26年 10月15日	27年 1月29日	農業での障がい者受け入れ 活性化	<p>農業生産法人として、農産物の生産だけでなく、福祉施設と連携した障がい者受け入れによる社会自立への貢献を、農福連携の事業として取り組み活動しているが、農業生産法人において、障がい者受け入れに力を入れようとする、直接雇用の場合にしか、国の支援が受けられない。この事に関して、農業においては、福祉サービス側のいわゆる施設外支援という制度にて委託契約などを農業側が負担して実施しているが、これに対しても農業側の自己負担が伴う。長期間での作業研修や農業分野での障がい者受け入れの際に、受け入れ農家に対しても、福祉施設同様の訓練費給付の仕組みや農業生産法人にて、障がい者に農作業を通しての自立訓練を実施する際の福祉サービスに準ずる許認可の制度があれば、農業の担い手不足に対して、障がい者の自立訓練+農業の担い手改善の活性化にも繋がるのではないかと考える。</p>	株式会社あすファーム松島	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
12	26年 10月21日	27年 1月29日	フレックスタイム制の法定労働時間枠の計算方法見直し	<p>【提案の前提】 現在、労政審にて年内結論づけに向け検討中と認識していますが、改めて下記提案内容の反映と、できるだけ早期の法改正実施を要望します。</p> <p>【提案の具体的内容】 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(下記A)」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(下記B)」に変更すべき。</p> <p>【提案理由】 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。</p> <p><例> 月 火 水 木 金 土 日 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 1 2 3 4 5</p> <p>(A)法定労働時間：40H×清算期間の暦日数(30日)÷7=171.4H=21.4日 (B)所定労働時間：8H×22日=176H 法定労働時間超(4.6H) 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、「清算期間1ヵ月 週休2日 29日を起算日とする7日間の実労働時間が40時間を超えない 各日の労働時間が概ね8時間以下」という要件を満たす場合に限り、時間外として扱わない(下記Cの計算方法も可)とされている。 (C)「清算期間として定められた期間を平均した1週間の労働時間」=「(最初の4週間の労働時間+5週目(特定期間)の労働時間)÷5」<例>200H÷5=40時間 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うことができず、また、全労働日にわたり労働時間が概ね8時間以下という要件は曖昧である。 このため、上記の特例を適用し難いため、実際の制度運用上、暦日数の多い月でフレックスタイムの除外日の設定(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)等の対応が必要となり、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>	日本自動車工業会	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
13	26年 10月21日	27年 1月29日	フレックスタイム制の清算期間（1か月以内）の延長	<p>【提案の前提】 現在、労政審にて年内結論づけに向け検討中と認識していますが、改めて下記提案内容の反映と、できるだけ早期の法改正実施を要望します。</p> <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>	日本自動車工業会	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
14	26年 10月21日	27年 1月29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>【提案の前提】 現在、労政審にて年内結論づけに向け検討中と認識していますが、改めて下記提案内容の反映と、できるだけ早期の法改正実施を要望します。</p> <p>【提案の具体的内容】 「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。 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。</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、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。</p> <p>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、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」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>	日本自動車工業会	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
15	26年 10月21日	27年 1月29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>【提案の前提】 現在、労政審にて年内結論づけに向け検討中と認識していますが、改めて下記提案内容の反映と、できるだけ早期の法改正実施を要望します。</p> <p>【提案の具体的内容】 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」、「労使委員会で決議を実施」、「労使委員会決議を事業場ごとに届出」が必要。 また、使用者は6ヵ月以内ごとに「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。 これらの手続きを下記のように簡素化し、制度の導入促進および導入後の円滑な運用を可能とすべき。 労使委員会決議の内容が同一であれば、事業場ごとでなく企業単位での一括届出を認める 労使委員会設置を廃止し、労使合意（労使協定）に基づくこととする 労使委員会決議の届出を廃止する 労働基準監督署長への定期報告書の届出義務を廃止する 等</p> <p>【提案理由】 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のが一般的実務上の負担が大きい 特に については、現行、対象者の健康管理措置等について労使で不断のチェックを行っており、報告義務がなくとも適正な運用を図ることができる。 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。</p>	日本自動車工業会	厚生労働省
16	26年 10月21日	27年 1月29日	労働者の働き方に適した労働時間制度の創設	<p>【提案の前提】 現在、労政審にて適用除外制度を議論中と認識しておりますが、下記提案内容の反映と、できるだけ早期の法改正実施を要望します。</p> <p>【提案の具体的内容】 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労働者の労働時間等規制を除外する制度を創設すべき。また要件のうち年収要件については労組で決定するなど柔軟にすべき。</p> <p>【提案理由】 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）を除く全ての労働者は、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、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。 したがって、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、自主的に業務に関する勉強や、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。 したがって、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。 中でも、年収要件については、より多くの労働者が当該制度を利用できるよう、柔軟性を持たせるべきである。</p>	日本自動車工業会	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
17	26年 10月21日	27年 1月29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年の半分を超えないことが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年の半分を超えないことが見込まれる臨時的なものに限る」とされている。しかし、昨今の先が見通せない事業環境の中で日本にモノ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、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られる。この意味で、「全体として1年の半分を超えないこと」という基準は、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。</p> <p>尚この場合、企業には従業員の健康管理の充実を求めることを前提とする。また、当該規制と、「労基法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」の別表の時間外労働の限度時間とで、二重規制になることから、廃止すべきと考える。</p>	日本自動車工業会	厚生労働省
18	26年 10月31日	27年 1月29日	企画業務型裁量労働制の適用範囲の拡大	<p>【提案の具体的内容】 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」とされている対象業務の見直し、対象業務の拡大。 例えば、提案型営業など営業行為と企画立案が一体として行う業務は対象とすべき。</p> <p>【提案理由】 現行の対象業務については企業の業務実態と乖離しており、企業の業務の高度化に対応した対象業務とすべき。</p>	関西経済連合会	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
19	26年 12月1日	27年 2月2日	「企画業務型 裁量労働制」 の決議届の本 社一括届出化	<p>【提案内容】 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】 企画業務型裁量労働制は、使用者及び事業場の労働者を代表する者を構成員とする労使委員会を設置し、その委員会が委員の5分の4以上の多数による議決により法に定める事項に関する決議をし、かつ、使用者がこの決議を所轄の労働基準監督署長に届け出た場合に、対象労働者にみなし労働時間を適用できることになっている。 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>	日本損害保険協会	厚生労働省
20	26年 12月1日	27年 2月2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>【提案内容】 各事業場ごとの対象労働者の労働時間の状況、健康・福祉確保の措置を定期的に所轄の労働基準監督署長に報告することとしているが、本社一括の報告を可とする。</p> <p>【理由】 企画業務型裁量労働制の実施に当たり、使用者は、対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置を実施する必要があるが、この措置の実施状況に関しては、決議が行われた日から起算して6ヶ月以内に1回、所轄労働基準監督署長に定期報告を行う必要がある。 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。 例えば、「時間外労働・休日労働に関する協定届(36協定)」を一括で届出ている法人等について本社より本社の所轄労働基準監督署へリスト等にして届け出ることを可とすることで、制度趣旨を維持しつつ、ロードの削減も図ることができる。</p>	日本損害保険協会	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
21	26年 12月1日	27年 2月2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 おける提出書 類の簡素化	<p>【提案内容】 現在、一括届出が受理された後、対象事業場ごとの届出本紙を『東京労働局 労働基準部 監督課』内にある配送作業室宛に送付している。今後は、一括届出が受理された後に、対象事業場ごとの本協定対象人数を記載したリスト、および一括届出が受理されたことを示す書類（一括届出に提出した書類の写）を提出することで、対象事業場ごとの届出本紙の提出に代えることを可能とすることを要望する。 なお、当該リストの記載内容についても労使間で確認を行うため、現行の制度趣旨を果たすことが可能である。また、東京労働局が各対象事業場を管轄する労働基準監督署へ書類を送付する際の効率化にも寄与するものと考えられる。</p> <p>【理由】 本社と各事業場の内容が同一である場合は、就業規則や36協定を、本社を管理している労働基準監督署に一括して届け出ることができる。 この場合、本社を含む事業場の数に対応した必要部数の就業規則や36協定を届け出る必要がある。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。 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>	日本損害 保険協会	厚生労働省