

第13回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成25年10月31日（木）15：00～16：58
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階共用1214特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）鶴光太郎（座長）、大田弘子（議長代理）、大崎貞和、佐久間総一郎
 - （専門委員）島田陽一
 - （政府）後藤田内閣府副大臣
 - （関係団体）日本労働組合総連合会
 - （有識者）黒田早稲田大学教育・総合科学学術院准教授
 - （事務局）滝本規制改革推進室長、館規制改革推進室次長、中原参事官、三浦参事官
4. 議題：
 - （開会）
 - 1. 有識者、関係団体ヒアリング及び意見交換（労働時間法制等について）
 - （閉会）

5. 議事概要：

○館次長

皆様方には御多用中、御出席いただきまして、まことにありがとうございます。これより「規制改革会議雇用ワーキング・グループ」を開催いたします。

本日、所用により、佐々木座長代理、浦野委員、水町専門委員は御欠席です。

また、本日は後藤田副大臣、それから、少し遅れられまして大田議長代理に御出席いただいております。

それでは、今日は御挨拶がございませんので、マスコミの方はこれで御退席をお願いします。

（報道関係者退室）

○館次長 それでは、議事を進めさせていただきたいと思っております。

以降の進行は、鶴座長からお願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入ります。

本日は労働時間法制につきまして、関係団体の方からヒアリングと、有識者及び委員からのプレゼンをいただきたいと思いますと思っております。

まず、日本労働組合総連合会からプレゼンをお願いいたします。よろしく申し上げます。

○日本労働組合総連合会 今日はお招きをいただきましてありがとうございます。私は、

日本労働組合総連合会、連合で労働法制を担当しております。よろしくお願いいたします。

それでは、今日は、私ども連合の労働時間法制見直しに関する考え方につきまして、御紹介申し上げたいと思います。お手元に資料を準備させていただいております。

1 ページ、労働規制緩和の議論に対する連合としての基本的な考え方ということでございます。これについては、先般もお招きをいただきました際に申し上げたが、やはり我が国は就業者のうち9割が雇用関係で働く労働者でありますので、まさしく雇用社会です。ですから、雇用労働者の雇用や処遇の安定、質の向上が我が国の経済社会にとって非常に重要な意味を持つということを改めて申し上げておきたいと思っております。

労働規制の緩和によって、雇用の不安が生じるということになりますと、賃上げをしても消費に回らないということになり、その結果、デフレからの脱却も厳しくなります。したがって、そういったマクロの面での検討も必要かと思っております。そういった意味で、働く者を犠牲にした成長戦略を描くということは避けるべきであるということです。連合としては、労働者保護のルールが緩和されて、それが改悪のほうに進むということに対しては断固反対を申し上げたいと思っております。

今日は、この規制改革会議にお招きをいただいておりますけれども、雇用・労働政策はILOの三者構成原則に基づく労政審にて御論議をいただきたいと思っております。労働時間法制の見直しについても、労政審での論議をお願いしたいということです。

まず、労働時間法制をめぐる問題点として、現状と課題をまとめています。なお、今日、資料としましては、別紙で資料1-2も一緒にお配りさせていただいております。今日、パワーポイントの資料で御説明する内容は、この資料1-2をサマリーにしたものです。詳細には後ほど資料1-2をお読み取りいただければと思っております。

労働時間をめぐる問題点といたしまして、長時間労働の弊害が顕在化しているという問題があります。これは我が国の労働時間が二極化しておりまして、短時間労働者によって労働者全体としての労働時間は短縮している一方で、いわゆる通常の労働者については長時間労働が顕著になっているということです。

全労働者の年間総実労働時間は2,095時間ということですが、男性労働者に限った場合は2,340時間ということであり、非常に長時間です。また特に30代の子育て世代の男性では週の労働時間が60時間以上である者の割合が約20%という状況であります。この週60時間というのが一体どういう意味を持っているかといいますと、1カ月間で86時間の残業をすることを意味するのです。つまり、厚生労働省によって脳・心臓疾患について労災認定基準のメルクマールとされている「1カ月間で80時間の残業」を超えて労働されている方が30代男性では5人に1人もいるという現状は押さえておかなければいけないと思っております。

過重労働に関する労災補償の状況もお話いたします。本当に痛ましい労災事故が毎年発生しておりますけれども、過重労働に伴う脳・心臓疾患での労災支給決定件数は300件超えが続いているという状況です。そのうち毎年100人以上が過労死で亡くなっているという

ことです。精神障害の労災支給決定件数やそのうちの自殺件数についても、非常に痛ましい状況となっています。

次に、労働時間法制をめぐる法整備の状況について記載してありますが、我が国の労働時間法制では、基本的に集団的な規制、労働基準法第36条の労使協定によって法定労働時間を超える時間外労働や休日労働が容認されている。時間外が容認されている中で、政府としては大臣告示によってその限度基準を示しているわけではありますが、これについては法的な強制力が弱いと、実質的に規制が存在しないという状況にあります。そこで、現実には労働基準法第36条の協定に特別条項をつけることによって、時間外労働の上限については事実上青天井という状況になっているわけでもあります。この点も問題ではないかと思っております。

また、割増賃金、要するに、労働時間をコスト面から抑制させるということについても、我が国の割増賃金率は世界的に見ても低い水準になっています。特に2008年の改正労働基準法による第37条の法定割増率については、今もって中小企業への適用が猶予されたままとなっております。これは中小企業のほうが労働条件の面では厳しい状況にある中で、労働基準法のような労働者の命を守る法律そのものが二重の基準になっており、そうした中小企業について法定割増率が適用されていないという問題を生んでおります。こうした現状を早急に改正すべきであると考えています。ちなみに、厚労省の最新のデータによりますと、時間外労働について800時間を超える上限時間数を規定した特別条項付き36協定が15%も存在するという事です。

その次に、(2)の3)労働時間規制のさらなる柔軟化を求める動きということですが、これは使用者団体から、あるいは、この委員会での御論議もそうかもしれませんが、労働時間規制の柔軟化を求める動きが出ておりますが、長時間労働に追い込まないための措置も同時に検討いただかないと、規制を緩めるだけでは先ほど申し上げたような過重労働の問題が出てきます。したがって、この2つはセットで考える必要があると思っております。

4)ですが、これは過半数代表者の選び方の問題です。島田先生を前にして申し上げるのも恐縮ですが、1947年に労働基準法ができた際に、当時の監督課長の寺本広作課長がこの過半数代表者という枠組みをつくられ、集団的な労使関係による規制によって法律の規制を免れる、面罰協定の仕組みをつくられたわけでもあります。その当時は労働組合の組織率が約50%ありましたが、今は残念ながら17%台という状況ですので、時間外労働に関する労使協定の当事者については、多くの場合が労働組合ではない「過半数代表者」によって担われているのが現実になっています。しかし、その選出手続きには問題が多いと思っております。

すなわち、その選出の手続を見ると、例えば「事業主等の指名」というのが13%ありますし、「親睦会とか社員会の代表者が自動的に過半数代表者となる」というケースも17%あるという状況になっておまして、本当に民意を反映した代表者が労働基準法第36条の協定を結んでいるのかという問題が出てきているわけでもあります。この問題はJILPT(労働

政策研究・研修機構) 調査からも指摘されておりますし、早急な見直しが必要ではないかと思っています。

次に5ページですが、ここでは、労働時間法制についての基本的な考え方を4点まとめています。労働時間規制が持つ意味については、労働者の健康と安全の確保や生活時間の保障といった観点を基本とするべきだと思っていますし、重視すべき視点としては、とりわけ実効性ある健康確保措置を講じることを重視し、さらにワーク・ライフ・バランスという仕事と生活の調和をどのように図るのかという視点も必要だと思っています。もちろん、企業間の公正競争の確保という視点、すなわち労働時間規制などを緩めると労働条件のマイナス競争が起こってしまうといった視点も念頭に置かないといけないと思っています。また、集団的な規制と個別の同意をどのように組み合わせていくのかという問題もあります。これの適切な組合せにも心を配らなければいけないと思っています。

さらに、実労働時間の把握が重要だと思っています。これは裁量労働制であるとか、労働基準法第41条による適用除外においても、使用者は安全配慮の面から、労働者の健康を管理するためには、実労働時間の把握を十分に進めないといけないと思っています。

次に6ページからですが、各論に入ってまいります。連合で考えています労働時間法制改正に向けての各論の第1点目です。これは労働基準法の第37条の中小企業の猶予措置について、早急に廃止をしていくべきと考えています。

この中小企業の猶予措置は、今年の4月から廃止を含めた検討を行うべき期間に入っておりますし、既に労働政策審議会では9月下旬から審議が始まっております。私どもとしては1日も早く猶予措置を廃止して、301人以上の企業と同じ法定割増率を中小企業にも適用してほしいということです。労働基準法においてダブルスタンダードとなっている状況をいつまでも放置してはいけないということです。

7ページ、今から申し上げる(2)と(3)については、今回、私どもが考えている労働時間法制の見直しにおける目玉といいますか、柱として考えている点です。

一つは、休息时间規制、勤務間インターバルの導入を我が国でも進めるべきであると考えています。これは御承知のとおりでありますけれども、終業の時間から次の日の始業の時間までの休息时间に着目して、そこに十分な時間を確保するという枠組みです。これは下のほうに出ておりますように、総務省の社会生活基本調査によっても、生活時間として必要な時間というのが出ておりますので、この時間等を参考にしながら、かつ、先行するヨーロッパ、EU指令等々も参考にいたしながら、24時間について原則として連続11時間の勤務間インターバルを確保すべきであると思っています。

ただし、いきなりこういう仕組みを入れたときの経済活動に対する影響もあることから、これについては、労使でこの取扱いを柔軟にできるような仕組みを当分の間は入れていく必要もあると思っています。

これが目玉の1点目です。

8ページ、(3)です。これも、今回、労働時間法制の検討事項の目玉と考えています

が、時間外労働に係る上限時間規制の導入を図るべきだと思っています。先ほど申し上げましたとおり、時間外労働に関する36協定の上限時間については、限度基準が告示で示されておりますけれども、これについて法的な強制力がかかっていないという現実がありますし、また特別な事情があれば特別条項付き36協定の締結も可能となっていることからこの特別条項を使って非常に長時間の協定が行われているという実態があります。

さきに行われた労働政策審議会労働条件分科会において、厚生労働省から、平成25年度労働時間等総合実態調査の結果がまとめられて提示されています。全国で1万1,000社の企業に対して労働基準監督官が立ち入りを行い、実際に調査をした結果でするので非常に信頼性の高いデータが出ていますが、この調査によりますと、1カ月の特別延長時間について、先ほど申し上げた労災認定基準のメルクマールとされている80時間を超えている割合が5社に1社ということですので、本当にここは何とかしないといけないと思っています。その対応として、時間外労働限度基準を告示から法律へと格上げするとともに、特別条項付き36協定を適用する際の上限時間規制を法定化する等々、規制の強化をすべきだと思っています。

また、労働時間限度基準告示については適用除外業務があります。新商品の開発であるとか、建設であるとか、自動車運転の業務などについては適用除外ということですが、ここについても規制の強化をしておくべきだと思っています。業種別に見たときに、建設であるとか運輸といったところが非常に長時間労働となっていますので、こういった業種別の対策も同時に打っておかなければいけないと思っています。また、36協定違反についての罰則の強化によって規制の実効性を高めるべきと考えています。

あと9ページ以下がその他の課題ということですが、(1)については、労働基準法第40条の特例措置となっている週44時間労働制に関する10人未満の企業の扱い、すなわち9人以下の商業等では週44時間労働制が認められているということですが、週40時間を超える労働は禁止するという全体の基準以外にダブルスタンダードが残っていますので、ここについても早急に週40時間法制へと移す必要があると思っています。

また、最近、携帯電話等の通信機器が非常に普及したということもありまして、電話を持たせて待機をさせるという働き方が出てきておりますので、こういった労働に対して、労働時間なのかどうかといった規制の在り方についても検討すべきだと考えています。

あと、10ページでは、時間外労働の割増率の引き上げについて、当面、45時間以下については30%以上、45時間超については50%以上、休日についても50%以上への早急な引き上げが必要だと考えています。特に、休日の取扱いについて、先ほど申し上げた301人以上の大企業については60時間を超えますと50%以上の割増率が適用されますが、現在の休日の割増率ですとこれを下回っていますので、実は60時間を超えて平日に残業させるよりも休日に労働させたほうがコスト的に低いという逆転現象ができています。ここの手当をしておかないといけないと思っています。

あと、代替休暇等々についても慎重な検討が必要であると思っていますし、あと使用者

団体から出ております休憩時間の一斉付与義務の免除についても、休憩時間の実質を確保するという面からは認められないということをお願いしたいと思います。法定休日の労働規制についても強化をすべきであり、休日にはきちっと休ませるということをお願いしたいと思います。

11ページ、年次有給休暇については、家族の病気・看護休暇、配偶者出産休暇、有給教育休暇等々の新設を図るべきと考えています。年休取得促進の施策も考える必要があると思っています。

あと、その他の課題、12ページのところは、労働時間規制の柔軟化への対応ですが、変形労働時間制については、総労働日や総労働時間の増加といった労働強化につながるような見直しは、私どもとしては認められないと思っています。フレックスタイム制についても、2つ、使用者団体から見直し要望が出ており、1つにはフレックスタイムの清算期間を延長して1カ月を超える清算期間を設けてはどうかといった提案がされていますが、これは賃金支払いの原則の例外扱いとなるということから認められないと思っています。

ただし、もう1つの要望であるフレックスタイムの週休2日制の場合の時間外労働となる時間の計算方式の変更、すなわち、月31日の場合の計算において通常の労働者との間で差異が出てしまうという問題については、検討する余地があると考えています。あと事業場外みなし労働時間制についても、厳正な運用が必要だと思っていますし、現行の解釈例規、これは昭和63年に出示された解釈例規ですが、この中には細かな話ですがポケベルによる管理というのがまだ記載として残ってしまっていて、こうした内容の現代化が必要ではないかと考えているところです。

13ページには、柔軟化のうちの裁量労働制についての記載があります。

一つは、専門業務型の裁量労働制です。ここは労使協定によって導入ができるということになっていますが、本人同意を適用要件とするということ、不同意な場合の不利益取扱いを禁止することなどを盛り込むべきと考えています。

また、これは後ほどの企画業務型もそうですが、専門業務型も含めて裁量労働制の方は休日出勤が非常に多いという現状があります。この休日出勤についても、休日出勤の規制であるとか、健康福祉確保措置の最低限の基準を導入する等々の手当てが必要ではないかと考えています。

つぎに、企画業務型の裁量労働制について、確かにこれは適用者数、適用されている企業の数が少ないというのが実態ですが、対象業務や対象労働者等について安易な拡大は行うべきではないと思っています。企画業務型についてはすでに本人同意が要件として入っておりますが、本人が不同意であった場合の不利益取扱いの禁止等々の措置については行うべきと考えています。

この導入手続については、労使委員会によってこれを認めるということになっています。この労使委員会の労働側委員の選定に当たっては、実は先ほど出てきました過半数代表者が労働側委員を指名するというロジックが入っているのですが、その過半数代表者自身に、

先ほど申し上げたように、使用者が指名するケースとか親睦会の代表が自動的になるようなケースがあるなど選出方法に課題がある状況となっていますので、そうした中でその過半数代表者が労働側委員を指名するという現在のやり方は、はっきり言ってうそにうそを重ねたような状況になっているわけであります。ここの選任手続なり信任手続をきっちり行わないと、労使委員会における労働者側からの正統な代表という意味が問われかねないのではないかと考えています。

あとは14ページ、ホワイトカラー・イグゼンプションは、長時間労働を助長することになりかねず、導入するべきではないと考えています。(7)のところの管理監督者の範囲については、労働基準法第41条の適用除外が安易に適用されている現状にあるのではないかと非常に懸念をいたしまして、不適切に拡大されている運用についてのチェックが必要ではないかと考えています。また、管理監督者の健康確保措置についても義務付けが必要ではないかと考えています。

最後に、過半数代表者制の運営の厳格化・適正化についてもあわせて検討すべきと考えています。あとは参考資料をお付けしておりますので、ご覧いただければと存じます。連合として考えている労働時間法制の見直しに対する考え方は以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明に関する御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 ありがとうございます。私、今のお話を伺っていて非常に同意できるのが、日本の長時間労働というのはどうにかしなければいけない、全くそのとおりでと思います。これは国際比較で見ても明らかに長過ぎるということになっていますので。

ただ、どうもやや理解できにくいなと感じましたのが、長時間労働と労働時間規制が柔軟でないということ等がどう結びつくのかというところでした、実は私個人が専門業務型裁量労働制をほぼ全社員ではないのですが、非常に多くの社員に適用しているという職場に勤務している労働者なものですから、そこが正直理解できないです。自分の経験からいうと、少なくとも専門業務型裁量労働制に移行したことによって、より長時間労働が蔓延したということは実感として余りないです。ただ、そのこととは全然関係なく、うちの会社でも長時間労働が問題になっている職場とそうでない職場というのがあるのです。ですから、これは労働時間法制の柔軟化という話と、長時間労働をどう対処していくかというのは切り分けて考えたほうが生産的なのではないかと感じるのですが、その点、いかがでございましょう。

私、正直なところ、ただ、長時間労働を減らす抜本的な対策というのはなかなか妙案がないのですが、少なくとも労働時間規制をがちがちにすることで、それが減らせると余り感じられないというところなのですが、御意見をいただければと思います。

○鶴座長 お願いします。

○日本労働組合総連合会 冒頭におっしゃっていただいたような、我が国における長時間

労働の問題については、認識を同じくしていただいていると思うのです。では、その対策としてどうするのかというときに、労働時間管理を柔軟化して労働時間法制を緩めていくべきか否かということが問題なのです。実は労働時間法制を柔軟化して長時間労働が防止できるのかというところが私ども懸念するところにて、賃金を支払う時間と実労働時間の分離をどこまで認めていくかという問題だとも思うのです。賃金を支払う時間を柔軟にする一方、実労働時間を把握して、別途、健康確保措置なりを講じるというところをどこまでしっかり強化できるのか。現実の世界ですと、裁量労働制になっておられる方は非常に休日出勤が多いという現状にあります。もともと専門業務型の方というのは労働市場において本当に専門性が高いということで労使の交渉力の非対称性がかなり対称に近づく方々だと言われているのですが、どのような方が裁量労働制の対象になるべきかというのは、実は2つの領域で判断しないとイケないと私は思っています。

一つは、仕事のプロセス、手続を自分の裁量によってコントロールできるという領域であり、もう一つは、仕事の量を自分の裁量によってコントロールできるという領域です。要するに、プロセスの裁量とボリュームの裁量を同時に持っている方が本当は裁量労働制に入るにふさわしい方だと思うのです。しかし、現在は、プロセスだけの裁量はあるのだけれども振ってくる仕事のボリュームについてはコントロールができていないという方も裁量労働制に押し込まれているものですから、どうも仕事のボリューム的にパンクしてしまっ、結果として長時間労働となってしまう傾向があるのではないかと思っています。

したがって、今後、労働時間の在り方として裁量労働制について考えるときに、今言ったボリュームのコントロールというところをどういうように図っていくのかということは、一つお考えいただきたいところです。

以上です。

○大崎委員 そこはちょっと私も感想を言っていいですか。

それは私、結構同感するところでありまして、総労働時間を少なくとも把握して、余りに過剰な場合にそれを是正することと、是正できないような管理者は不適格な人としてある意味パニッシュされるという仕組みを会社の中に入れていくことは、非常に大事だと私も思います。休日出勤が増えるとかという現象に関しては、逆に休日に出てきて休んでいるという、平日に休んでいるというような実態もあるような気もするので、なかなかそこはまた見ていかなければいけないと思うのですが、確かに量のコントロールについて使用者側が十分配慮しないとこういう制度は安易に入れてはいけないというのは私も同意見です。

○鶴座長 佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 どうもありがとうございます。1点、長時間労働が生じている、長く働いている。この原因というのはどういうところにあると見ておられますか。御示唆願えればと思います。

○鶴座長 お願いします。

○日本労働組合総連合会 私も経済学的な専門家ではありませんので定量的な分析をしたわけではございません。しかし、私は連合に来る前職が電機連合という非常に長時間労働の多い産業別労働組合におりまして、そこでシンクタンク部門の仕事も受け持っていたものですから、学者の先生方に御指導いただきながらアンケート等の調査もやったことがあります。

我々労働組合としては、労働者の方に対して、「家庭生活を犠牲にする長時間労働はだめではないか」と、特にホワイトカラーの多い職場ですから「家庭も含めて仕事と家庭の調和を図って、けじめをつけて、メリハリをつけて働こう」といったことを呼び掛けて運動していたのですが、今日、資料はお持ちしておりませんが、アンケートをとりまして、ワーク・ライフ・バランスに対する満足度と仕事のやりがいについてのクロス集計をしたことがあるのです。

それらを残業時間帯別にプロットしていくとどんなことが起こるかという、ワーク・ライフ・バランスの満足度というのは、当たり前ですけれども、残業時間が増えるとどんどん落ちていくのですが、仕事のやりがいについては残業時間が増えても全然落ちないのです。要するに、長時間労働になっても仕事がおもしろくて仕方がないという方々がホワイトカラーのエンジニアを中心に、非常に多いのです。したがって、私どもとしては、先ほどボリュームコントロールの話も申し上げましたけれども、ボリュームをコントロールする規制とともに、メリハリをつけて働く、すなわち、仕事にけりをつけて帰るといったような職場風土作りなりもやっていかないと、これは労働運動の部分でもありますけれども、なかなか長時間労働というのは解消しないだろうと考えています。

もう一つ、今、申し上げたのはホワイトカラーの働き方についてですけれども、ブルーカラーについてはそのような働き方ではなくて、これはきちんと労働時間が管理されています。したがって、労働の投入量によってアウトプットが決まってくるということになる以上、長時間労働を防止するには必要な人員を投入しないといけないと思っています。

最近、職場の中に非正規労働者の方が多く入ってきています。契約社員であるとかパートであるとか派遣であるといった方々です。その方々に正社員が仕事を教えないといけない訳ですが、非正規労働者の方々の入れかわりが激しいものですから、現場ではその教育のところでもた時間が余分にかかってしまって正社員にその負担がいつているという現状があるようです。したがって、この労働時間の問題は、日本国の競争力なり生産性の中で見たときに、雇用形態の話も含めてトータルで考えていかないといけない問題ではないかと思っています。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

他。大田議長代理、どうぞ。

○大田議長代理 ありがとうございます。今おっしゃった労働の投入量で成果が出てくる、ブルーカラーが典型ですけれども、そうではない働き方がかなり増えています。これにつ

いてどうすればいいとお考えなのか。つまり、過去と働き方が全然違う状況になってきていることについてどうすればいいとお考えかが1点です。

次に、労働時間規制について、それぞれの企業の労使の話し合いに任せていく方向がいいとお考えなのか、それとも一律規制のどちらを思考しておられるのか、御説明では両方出てきているような気がしますので、御意見をお聞きしたいというのが2点目です。

それから、長時間労働を抑制するときに金銭インセンティブを働かせるやり方と規制でやるやり方とあります。金銭インセンティブだと残業割増率を高くする、あるいは有給休暇の買い上げ。これは雇う側にすると抑止力になりますが、働く側から言うとそれはうれしかったりするわけですね。たくさんもらえたら働こうかと、家計が大変なときはそうしようということも出てきますので、連合の考えでは、金銭インセンティブがいいのか、それとも規制でいくのがいいのか、どちらを志向しておられるのか、御意見を聞かせてください。

○鶴座長 お願いします。

○日本労働組合総連合会 3点、御質問いただきました。

ホワイトカラーの働き方については、ホワイトカラーといっても大卒の新入社員から中堅の管理職も含めてのゾーンがあるのをまとめてホワイトカラーと言うわけですから、その階層によって当然に対応は違ってくると思うのです。

それは私が申し上げたように、ホワイトカラーといっても新入社員のころは仕事の手順についても上司からの具体的な指揮命令があって、実はブルーカラーとそんなに変わらない働き方や労働時間管理なのであると思っています。それがだんだんと中堅クラスになってさらに管理職クラスになっていったときに、先ほど申し上げたように手順は自分で段取りができるけれども、仕事のボリュームのコントロールまでは、まだできないという状況になる。それがもっと階層が上がってくると、ボリュームのコントロールまで行えて、自分でその仕事の采配が全部できる層へとなくなっていきます。このように、ホワイトカラーでも、それぞれ階層が違うと思います。

私は、プロセスの裁量だけを持っているという階層の人を裁量労働制に入れるべきではないと思っています。それでは仕事のボリュームがコントロールできず、労働時間管理ができなくなってしまいます。裁量労働制は確かにホワイトカラーの一つの働き方としてはそれなりに意義があると思いますし、我々もそれは認めているわけですが、その対象者の切り方についてはよく考えなければいけないと思っています。

そのときに、2つ目の御質問とも関連しますが、労使の関与を条件に柔軟な規制を認めるのか、それとも一律的な規制であるべきなのかということですが、労働時間の規制というのは国が決めるべき最低限の基準だと思っていますので、一律の規制がある中で、その運用に際して労使の知恵を出す。私どもとしては、一律の規制があって、その枠組みの中で、現場の労使の判断としてはこれは適合するのかもしれないのかといったところをルールに従って判断していくという組み合わせが望ましいのではないかと思います。

3点目の御質問、これは久しぶりにお聞きをした話ですが、昔、確かに私が現場の労働運動をやっていた際にも、いわゆる生活残業という言葉が労働の現場にありました。賃金が低いときに、子供のために、家族のためにということで、残業代のために残業をしていた方が全くゼロだったかという、そうではない部分もあったと思います。賃金が安い時代でありましたので、残業代を組み込まないと生活できないという労働者は確かにいたと思います。ただ、最近の意識を見ていただくとお分かりになりますように、賃金なのか、それとも自分の余暇なり生活時間なのかといった選好度については、随分と変わってきていると思います。したがって、価格インセンティブが採られたときに、それが労働者にとっての魅力になって長時間労働を誘発するのではないかという論議は、定量的な調査があればそれを見ていただきたいのですが、我々労働の現場から見たときには、それは随分前の話ではないかなと思います。

この価格インセンティブについては、我が国の時間外労働割増賃金率の水準を一度お計りいただきたいと思うのです。規制改革会議の議論の底流にあるのは、世界の標準から比べて我が国の規制はいかにあるべきかという基準でお考えになっていることがあると思うのです。そういった意味でイコールフットイングというのを考えたときに、世界標準と対等な労働条件にあるのかどうか。我が国だけが労働条件が随分と良くなってもおかしいではないかというところを規制改革でお考えになっていると思うのですけれども、この時間外割増率については、我が国の水準は世界最低水準だと私どもは認識しております。お隣、韓国でも50%でありますので、非常に低いのです。

我が国の賃金構造を見ていただくと、年収に占める一時金、ボーナスの比率が非常に高い。一時金は時間外割増賃金の算出の際の算定基礎に入りませんから、ベースとなる単価が低い上に、割増率も低くなっているのです。だから、そういった意味でいくと、均衡割増賃金率というのがありまして、人を追加で投入して雇うのか、既存の労働力で残業代でやるのかということを経済的に考えたときに、平成何年だったか、厚労省が一度計算したことがあります、52%という数字が出てきたのです。我が国は25%基準で、やっと60時間を超えたら50%まで上がったという水準に過ぎませんので、イコールフットイングの中で割増賃金率の在り方をどうするのかについても是非お考えをいただきたいと思っています。

○鶴座長 ありがとうございます。

他、島田先生、お願いします。

○島田専門委員 どうもありがとうございました。御報告をお聞きしてございまして、かなり共通する部分もあるのかな。目指す課題は同じなのではないかという印象を受けました。その上でお聞きしたいのは、一つは、本当に労働時間の長時間労働を抑制するというところを実現するためには、労働の現場における実質的な規制がどううまくワークするのかということだろうと思っています。

その意味で、先ほど過半数代表の選出方法等に言及されておりましたが、一つは、今後

職場段階と申しますか、企業なり段階でどういうシステムをつくっていくと実質的な規制が本当にワークできるのか、こういう点でお考えがあればお聞かせいただきたい。

もし、連合傘下の特に過半数組合を持っておられるようなところで、そういう意味でグッドプラクティスがあればお聞かせ願いたいと思いますし、参考にさせていただければと思っております。

もう一点は、労働時間と賃金という問題なのですが、我々の問題意識としては、ホワイトカラーの労働時間と賃金という問題があって、先ほど連合さんがおっしゃいましたように、ホワイトカラーにも仕事の裁量までにとどまって、ボリュームをコントロールできない。私、昔から指摘している点ですが、その問題と実はホワイトカラーについては、労働時間の長さで成果が必ずしも一致をしないという部分があって、したがって、賃金も必ずしも労働時間の長さで評価をするということを基本給部分ではとっていないのと思うのです。

しかし、それにもかかわらず、一旦時間外労働が発生したり深夜業が発生すると、賃金とまたもう一度接続が出てくる。ここは何とか考えないと、そこが一番厳格性なので、長時間労働をするための適用除外というよりは、労働時間と賃金という関係を切斷していい、そういう働き方を認めていくべきなのではないだろうか、こういう問題意識なのですが、その点について御意見を頂戴できれば。2点お願いいたします。

○日本労働組合総連合会 島田先生の御質問に対しては、共通認識に立てる部分が非常に多いと思うのです。

まず、規制の実効性をどう高めるかというときに、集団的な規制を入れていく、それを強化するというのは私どもとしてもポイントだと考えています。現状を見たときに、労働組合の組織率は17.9%という状況であり、それ以外のところというのは実質的には過半数代表者が事業場の労働者を代表しているという世界ですので、労働者の正統代表なのか本当の実態はよくわからない。中小企業などにいきますと、誰が過半数代表者になっているのか、誰も知らない実態にあるのです。しかしながら、そういう企業であっても監督署には36協定が出されているという状況がありますし、また、この前やった厚労省の調査ですと、過半数代表者どころか36協定の仕組みすら知らないという使用者が35%もいるのです。したがって、このような現実を踏まえて、法的にもう少し集団的な規制を強化する方向で検討すべきではないかと考えています。

その方策は、先ほど御紹介しましたようなJILPTの研究会でも過半数代表者の複数化であるとか、選出方法の適正化といったことが提起されておりますので、私どもとしては、そういったものを参考にしながら、特に過半数代表者についてはどうあるべきか、また、労働組合についても、過半数労働組合といえども組合員資格との関係も出てきますので、非正規労働者を含めて過半数労働組合が事業場における労働者代表としての正統性を持つための手続といったものについても同時に検討していく必要があると思っております。

過半数組合におけるグッドプラクティスという御質問がありましたけれども、実は我が

国の労働組合の組織率は17.9%と申し上げましたが、1,000人以上の企業に限りますと、労働組合の組織率は5割弱なのです。だから、1,000人以上の企業の2社に1社は労働組合があるのですけれども、そこでは大手の組合を中心に、いわゆる免罰効を得るための36協定と労使の内部での労働時間管理をするための基準とを二重につくっているところが大半なのです。要するに、36協定を越えてしまうと法違反になって労働基準法違反で捕まりますので、そうならないように労使で内部管理基準というのをつくって、その内部管理基準を超えそうになったら別途協議をすとかといった管理をやっています。このように、大手の組合は大体、二重管理でやっているところが多いのではないかと思います。このようなやり方で労働時間の抑制を図っているところが大手企業ではほとんどだ、と私は考えております。

もう一つ、労働時間と賃金を切断する働き方はどうなのかということですが、これは私も企業内組合におりまして、現場で見ていると本当に悩ましい問題だと思っています。労使にとって非常に難しい問題です。ただ、先ほど申し上げたように、賃金を支払う時間と労働時間、管理をすべき労働時間との関係で考えたときに、階層別に考えなければいけないということは重要なことだと思っています。

もう一つは、賃金というのは労働時間との関係だけで決まるものではありません。これは社内の人事制度によって昇給・昇格などの評価をどう与えていくかという問題とも絡みます。また、人事評価は、もちろん月例賃金だけではなく、一時金でも関係していますので、トータルの年収で見たときにどうなっているのか、果たして適切だと言えるのか、というのを現場の労使が制度設計をする際には必ず見ているのです。確かに月例給で見たときには賃金と成果がアンバランスであるという方が出てくることはあるのですけれども、私どもはいつも当該の方々には「年収で見てくれ」ということを説明し、それで納得をしてもらっているという実態がございます。

もう一点、ここの問題には、裁量労働制の問題や、労働基準法第41条の適用除外の範囲をどうするかという問題が、密接に結びついていると思っています。後者の適切な運用を図っておかないと、実質的に労働時間管理が行われなくなる可能性があるのです。労働基準法第41条の適用除外が非常に拡大してきている現状がありますので、ここは要件をきちんと法律に書き込まないと、労働基準法第41条が非常にザル法になってしまうという懸念を私どもとしては持っております。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

他はございますか。

私のほうからよろしいですか。最後にお話をさせていただきたいと思います。

もう既に各委員のほうからいろいろ申し上げて問題意識は私も共通しているのです。今日、連合さんから長時間労働の問題点については、相当何とかしなければいけない。つまり、この20年ぐらい、ずっとこういう話をしているのに何も変わっていない。それは非常

に大きく受けとめなければいけないと思うのです。なぜ何も状況が変わっていないのか。これはもちろん労使の方々は御努力をしてくれているというのは私も理解をしていますけれども、やはり長時間労働の問題から逃げていた、そこにいろんな政策が向かっていなかったなと非常に強く思っているところなのです。私は、そこは問題意識、今日、お話を聞いて非常に重なるところだと思います。

ただ、それに対してどういうやり方をやったらいいのか、ここはしっかり議論させていただきたいなど。先ほど連合さんのほうから、割増賃金、日本は率が低いのですよというお話をされました。世界を見ると、やはりアメリカとかイギリスのアングロサクソンの国というのは、物理的な労働時間という規制はないのだけれども、要はそういう割増賃金でやる。ただ、労働市場が非常に流動化しているので、長時間の労働の問題がそこで緩和されているのです。ここは押さえておかなければいけないところだと思います。

一方、ヨーロッパというのは、どんどん割増賃金的な発想をやめて直接、労働時間とか休憩時間をやる。今日のお話だと、両方とにかくやらなければというお話なのだけれども、結局私は休憩時間とか労働時間、時間外の話、これだけ議論して連合さんはこれまで全然できなかったなど。そこはある意味では応援団のつもりで思っているもので、本当に今回真面目にやらないとこれはだめだろうという認識は持っているのです。

先ほど出ている適用除外、今の制度はおっしゃったように管理監督者の適用除外、裁量労働制、両方の制度は制度として非常に不完全です。これもそのままというわけにはいけません。変えないと。だから、私は両方しっかり、ここで労使がこれまで逃げてきた労働時間の問題について、規制改革会議はしっかりやりますというメッセージを出したいと思いますし、ここはいろいろ逆に連合さんに頑張っていただかなければいけない一番大きなポイントだと思っていますので、よろしくお願ひしますというお願ひを今日は私のほうから申し上げて、是非とも真剣に取り組むということをお政審でやっていただきたいというのが私の思いでございます。

また、どういう形で議論していただきたいかというのも我々のほうでまとめたいなど。それをどうのように料理していただくのかというのは、またそちらの立場はあると思うのですけれども、ここはお互い問題意識、何を解決しなければいけないのかというところは非常に共通している部分があると思います。先ほど裁量性のお話、認識も、私も非常に一致しております。だから、何をやらなければいけないのかというのは是非とも一緒にこれからも引き続き御議論させていただきたいという思いでございます。よろしくお願ひいたします。

○日本労働組合総連合会 一言よろしいでしょうか。

○鶴座長 どうぞ。

○日本労働組合総連合会 ありがとうございます。認識を一にするところも多いかと思ひます。私どもとしても、規制改革会議での論議については非常に注目をしております。規制改革とは、単に規制を緩めるだけではなくて、まさしく改革ですから、強化する部分も

当然御論議いただくものと捉えております。私どもとしても今回、労働時間法制の在り方の中で目玉と先ほど申し上げましたけれども、インターバル規制を入れるとか時間外労働の上限規制を強化するといった事項については初めて踏み込んだ部分ですので、是非私どものお考えもお酌み取りいただきたいと思っています。

以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、よろしいでしょうか。では、どうもありがとうございました。

次に、早稲田大学、黒田准教授よりプレゼンをお願いしたいと思います。

(日本労働組合総連合会 離席)

○黒田准教授 早稲田大学の黒田と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

私は労働経済学を専門としておりまして、特にデータを用いた実証分析をしております。この数年は労働時間に関する研究をしていまして、本日御紹介するのは、その研究の中から4つピックアップしてお話をさせていただきたいと思ひまして用意をしたのですが、時間も結構押しているということですので。

○鶴座長 プレゼン時間は20分とっていただいて結構です。

○黒田准教授 では、2ページ、本日の報告の概要のところを御覧いただければと思ひます。

1つ目は、労働時間の実態把握について、まず簡単に御説明をします。

2つ目は、もしお時間があれば後ほど御紹介させていただくということで、とりあえずスキップさせていただきまして、3つ目の労働時間の規制が労働者の働き方にどのような影響を及ぼすのかという実証分析の結果の概要をお話しさせていただきます。

その上で、4つ目ですけれども、最近議論が活発にされている多様な働き方に関して、労働者と企業がどのように認識を持っているのかということ进行分析しておりますので、その概要をお話させていただきたいと思ひます。

めくっていただきまして、早速「1. 実態の把握」にお話を移らせていただきたいと思ひます。

4ページ目、これはOECDのG7諸国を比較した年間労働時間の比較です。緑が日本の値です。オレンジがアメリカの値ですけれども、80年代、90年代の初めぐらいまでは日本が断トツで労働時間が長いということがここからも見てとれるかと思ひますが、90年代の終わりぐらいから、アメリカと逆転して、日本は他の国とほとんど変わらない労働時間という数値になっています。

5ページ、これは週当たり労働時間の推移を示しているものです。3つの統計調査を利用して比較しています。青いものが毎月勤労統計調査をもとにした週当たりの労働時間ですけれども、先ほどOECDの統計に提供しているデータと同じものを週当たりに換算し直したものです。ですから、動きはほぼ一緒になっています。このデータの原系列は毎月勤労統計調査です。

毎月勤労統計調査は、事業所が労働者に一体何時間働かせたのかという統計データですので、企業側が回答している統計とお考えください。これに対して、労働者側が何時間働いたのかを答えているのが労働力調査と言われる調査です。これを緑の線で表しています。これを見ていただくと、企業側が回答した労働時間と、労働者側が回答した労働時間にかなりの乖離があるということが見てとれるかと思えます。これまで、統計から実労働時間を把握する際には、労働者側の回答が実態に近いのか、それとも毎月勤労統計調査のほうが実態を表しているのか、実証的に明らかにされていないということがございました。その理由としては、労働力調査は個人が答えていますから、記憶違いや認識違いがかなり大きく統計誤差が大きいのではないかと考えられてきたことがあります。

そこで、もう一つ、社会生活基本調査という統計を利用しました。これはどういう統計かといいますと、1日24時間を15分刻みで、その15分ごとに何をしていたかということ調べる調査です。

この社会生活基本調査を使えば、少なくとも15分単位で比較的正確な労働時間の数を図ることができるというメリットがあります。この社会生活基本調査を利用して、これは5年置きデータなのでオレンジの点でプロットしてあるのですが、その雇用者の平均をとったのが3つ目の統計データとして5ページ目に載せているオレンジの点です。これを見ますと、社会生活基本調査と労働力調査がかなり一致するということが見てとれるかと思えます。

つまり、労働力調査で調査されている労働時間の統計は、少なくとも平均的には実労働時間を反映しているということがここから見てとれるかと思えます。この図の中で、緑の線と青い線との間に矢印が大きく引かれているかと思えますけれども、この差が一体何なのかということですが、いわゆるサービス残業の存在と、管理監督者などの時間外規制の適用を除外されている人たちの実労働時間と企業が把握している労働時間の乖離が生じていると考えられます。

いずれにしても、どの統計でも共通して言えるのは、この30～40年間で趨勢的に雇用者平均で見た労働時間が下がってきているということです。その理由としては、一つには御存じのとおり、時短政策が80年代の終わりにとられたということがあります。

もう一つは、短い労働時間で働くパートタイム労働者が非常に増えたのが90年代以降の日本の労働市場の特徴ですけれども、それによって平均的な労働時間が低くなって見えるということが理由として考えられます。

6ページ目、では、一体、時短政策によってどれだけ休暇が増えたかといいますと、80年代の終わりから年間の休日数が21日間増加しています。これから見てとれるように、確かに時短政策によって日本人の休日の数というのはかなり増えているということがここからお分かりいただけるかと思えます。

7ページ目、では、週当たりでも年間当たりでも労働時間は減少している、そして休日も増えているということがここからわかったわけですが、パートタイムを除くべ

スで、フルタイムの特に長時間労働が問題になっている男性の労働者の労働時間がどのように変わってきたかということ和社会生活基本調査を使って分析しました。

7 ページに示しているのは、土曜日に一体何時間働いたかということをも1976年と1986年と2006年という3つでお示ししています。縦軸はFractionと書いてありますけれども、これは割合とお考えください。横軸はhours workedと書いてありますけれども、これが実労働時間です。ゼロのところの一つバーが立っているということがお分かりいただけると思うのですが、このゼロのところ立っているバーは土曜日に1分も働かなかった人の割合です。これを見ますと、76年、86年、2006年と1分も働かなかった人の割合が趨勢的に増えているということがお分かりになれるかと思ひます。つまり、週休2日制の普及によって土曜日に働く人が少なくなったということをお示ししています。

8 ページ、では、平日1日当たりではどうかということをお示ししたのが8ページにお示した図です。月曜日から金曜日の平日1日当たりの労働時間とお考えいただければと思ひます。

分布をお説明しますと、先ほどと同じように76年、86年、2006年という3時点をとっているのですが、76年は8というところに高いスパイクが立っていることが見てとれるかと思ひます。それが86年、2006年と最近に近づくにつれ、分布の右側の裾野が厚くなっていることが見てとれるかと思ひます。つまり、この30年間で平日1日当たりの平均労働時間は確実に増加傾向にあるということがここから見てとれます。

ここまでは図で視覚的に御覧いただきましたけれども、9ページ目に同じ社会生活基本調査の週当たり平均労働時間と平日1日当たり平均労働時間がこの35年間でどう推移してきたかを計算したものを掲載しています。

この計算は、35年間で起こった高学歴化や少子化といった人口構成等の変化による平均労働時間の変化は全て調整した上で平均の推移を見ているものです。週当たり労働時間の男性をまず御覧いただきたいと思ひますが、1986年は52.40時間になっています。これが2011年には53.13時間になっています。つまり、時短政策の直前の1986年と直近の2011年のデータを比較すると、男性の週当たり平均労働時間はほとんど変わっていないということがここから見てとれます。ちなみに、この2時点は統計的に見て有意な差はない、つまり、同じと考えてよいという結果も出ています。

(2) 平日の1日当たりの労働時間を次に見ていただきたいと思ひますが、男性の1日当たりの労働時間は1976年には8.01時間ですけれども、それが徐々に上がっていき、35年後の2011年の労働時間は9.21時間、つまり、1日にして1.2時間、平日の労働時間が増えているということがここからお分かりいただけるかと思ひます。

(3) はフルタイムの男性の労働時間数別の割合をお示しているものです。一番下の行の「 $h \geq 10$ 」と書いてあるものは、1日の労働時間が10時間以上の男性のフルタイム雇用者の割合をお示しています。ここで10時間以上と書いてありますのは、間に挟む休憩時間ですとか食事時間、通勤時間といったものは全部除外して、実労働時間が1日10時間以上だ

った割合を示しています。これを見ていただきますと、76年では1日10時間以上平日に働いたという労働者が17%、それが2011年には43.7%まで増加しているということがここから見てとれるかと思えます。

10ページ、先ほどアメリカと日本が1990年代の終わりに逆転したと申しあげましたけれども、アメリカと日本でも統計のつくり方に違いがありまして、なかなか比較することが難しいという問題があります。そこで、先ほど申しあげた社会生活基本調査とほとんどつくり方が同じデータがアメリカにありますので、アメリカのデータと日本のデータの2006年の調査を比較したものがこちらです。

こちらを見ていただくと、日本人の労働時間のほうが米国人の労働時間に比べて依然として圧倒的に長いということが見てとれるかと思えます。先ほどまでは男性の長時間労働について焦点を当てるために男性についてお話をしてきましたけれども、家事労働時間を足し合わせた総労働時間で見ますと、日本の場合は総労働時間は圧倒的に女性の方が長くなるということがここから見てとれます。女性の活用の重要性を最近政府でも盛んに言われていますけれども、こういったところが女性の社会進出を阻んでいる要因としても考えられるかと思えます。

このように長時間、労働時間あるいは家事時間に時間を費やしている日本人は、一体どこで時間を削っているのかといいますと、大きく米国と異なるのが睡眠時間です。特に女性に関しては、アメリカ人女性に比べて睡眠時間が圧倒的に短いという結果が出ています。これだけ働いているにもかかわらず、OECDの労働時間1時間当たりの生産性を比較しますと、OECD加盟国中日本は19位で時間当たりの生産性は非常に低いという結果が出ております。

以上、駆け足になりましたけれども、実態把握についてのまとめをさせていただきます。11ページ、年間の休日数は21日増加しているのです、休暇は確実に増えているということは確かです。さらに、労働者の平均で見れば、年当たりにしても、月当たり、週当たりにしても確実に短縮していると言えますが、ただしフルタイムの週当たり労働時間で見ますと、80年代と2000年代は実はほとんど変わっていないという結果が出ています。

ただし、週当たりは変わらないのですけれども、週の中でのアロケーションが大分変わってきているというのがここ数十年の大きな変化です。平日に労働時間のしわ寄せが来ていまして、一方で、睡眠時間は趨勢的に減少しているというのが最近の35年間の日本人の特徴です。1976年から2011年にかけて、男性は週当たりにして4.5時間ぐらい睡眠時間が少なくなっています。女性は3時間短くなっているという結果が出ています。生産性については、睡眠時間をそれだけ削っているにもかかわらず非常に低いというのが日本人の働き方の特徴かと思えます。

次に2. はスキップさせていただいて、「3. 労働時間規制が働き方に及ぼす影響」というところに移らせていただきます。以下、3番と4番は慶應大学の山本准教授との共同研究になります。

「3. 労働時間規制が働き方に及ぼす影響」ですが、ここでは何をしているかといいますと、最近また議論が活発になってきているかと思いますが、労働時間規制の適用を除外することによって、労働者の働き方がどのように変わるのかということを定量的に分析しようという試みです。労働時間規制に関しては、一体この規制によってどれだけ労働時間が影響を受けるのかということがこれまで定量的に示されてこなかったということが、規制緩和あるいは強化の議論を難しくしているのではないかというのがここでの問題意識です。

そこで、ではどういうアプローチをとったかということで、三角形の図が描いてあるところを御覧いただきたいと思うのですが、ここでは何をしているかといいますと、既に時間外規制の対象になっている労働者というのが日本では存在します。すなわち、管理監督者と呼ばれる方々と裁量労働制で働いている方々です。

ほとんどの企業は、ある程度の年次、役職になると時間外規制の対象が除外されて管理監督者扱いになるということになるわけですがけれども、この三角形に示しているオレンジの部分というのが管理監督者に当たる部分とお考えください。これはそれぞれの三角形を個別企業と見立てて、企業によってどのランクから規制の対象外になるか、ばらばらであるということを示していきまして、ある一定の割合の人たちが規制の適用除外で働いているということを示しています。それに対して白抜きの部分で囲ってあるものが規制の対象で働いている労働者です。この分析では何をしているかというと、オレンジに該当する人々を規制対象除外グループ、白いところに入っている労働者を規制の対象グループということで2つのグループに分けまして、それぞれのグループの中から最も属性が似た人同士を抽出しまして、規制の適当の有無で労働時間がどの程度異なるのかということをして比較しています。

属性はどういうところでマッチさせたかといいますと、性別ですとか年齢、職種、産業、勤続年数、経験年数、そういったものを2つのグループからできるだけ条件を同じにして比較する、ということをしていきます。

その結果が18ページに入っております。この図はどのように見るかといいますと、時間外規制の対象者に比べて規制が除外されている労働者の労働時間が一体どれくらい長いのか、短いのかということを示しています。プラスの方向に棒が伸びている場合には、時間外規制の除外者のほうが労働時間は長い、マイナスのほうに伸びている場合には、逆に時間外規制の対象者のほうが労働時間は長いとお考えください。さらに、この分析では期間を2つに分割しています。2004年から2008年は、リーマンショック以前のいわゆる景気回復期に当たるものです。

これをまず見ていただきますと、時間外規制対象者と非対象者、どちらもほとんど労働時間が平均的に見ると変わらないという結果が出ています。ちなみに棒を薄い青にしておりますけれども、これはどういう意味かということ、2つのグループが統計的に見て変わりが無いということの意味をしています。

一方で、2009年と2010年という、いわゆるリーマンショックの後の不況期において、この2つのグループの労働時間がどう異なるかというのを示したのが青い濃い棒になっている部分です。これを見ていただくと、全サンプルで測っても、サービス業だけで測っても、大卒以外で測っても、規制対象の除外者の労働時間が規制対象者よりも圧倒的に長くなっているということが見てとれるかと思えます。特に、大卒以外の労働者の方々に関しては、規制の対象者に比べると9%ぐらい労働時間が長くなっているという結果が出ています。つまり、景気変動の違いによって両者の間に違いが出ない期間と違いが如実に出る期間が変わってくるということがここから見てとれるかと思えます。

どうしてこういうことが起こるのかということなのですが、それを絵的にあらわしたものが19ページのフロー図になります。御存じの方がほとんどだと思いますけれども、日本の場合は労働市場の流動性が非常に乏しいと言われていますが、それはどうしてかという、高度成長期から確立してきた学卒一括採用のもとで企業内訓練を受けた正社員を企業は長期雇用をする。そのかわり、労働者は長時間労働もいとわれないという働き方が確立しています。

そして、一旦、このトラックを外れてしまうと、なかなか非正規から正社員になれないということで、労働条件が希望と乖離しても転職を控えるという労働者が多いのではないかと考えられます。その結果、ますます多くの人々が転職をしないという状態になりますので、外部労働市場が未発達になる。結果として、入り口の部分に学生も企業も集中し、また学卒一括採用が起こるということで、循環的に労働市場の流動性が乏しい状態が作り出されていると考えられます。

こういった中で、アウトサイドオプションが非常に乏しい労働者においては、非常にバネニングパワーが弱くなりますので、そういった労働者に不況期に労働時間を長くするというのを強いられた場合、なかなかそれを嫌と言えないということが今回の結果から出てきているのかもしれないということがここから推測されます。

20ページはこの分析から得られた含意をまとめたものです。まず、平時については、時間外規制の有無というのは労働時間に影響はあまり及ぼしていないということが分析の結果から分かっています。ただし、不況期には時間外規制適用除外の労働者の労働時間が顕著に長くなるという結果が出ています。特にバネニングパワーが弱いと思われる一部の労働者には、この傾向が如実にみられます。

したがって、労働時間規制に関する議論では、流動性が乏しい日本のような労働市場で労働時間の規制緩和をした場合に生じ得る弊害を十分に考慮する必要があるかと思えます。一方で、では、時間外規制を強化したほうがいいのかというと、それはその限りでもないということがもう一つのインプリケーションとして出てきます。なぜならば、現行の法制度ですと管理監督者に関する扱いが非常に曖昧ですので、割増賃金率を増すというような規制強化がなされれば、今までは規制対象者だった労働者を管理監督者にしてしまうということで、規制の対象外にしてしまう企業が出てくる可能性もあります。もちろん、

全ての企業がそういうことをするとは考えられませんけれども、時間外規制の強化が及ぼす弊害も考える必要があるかと思います。

続いて、3つ目の分析ですけれども、多様な働き方に関する労働者と企業の認識の違いについてお話をしたいと思います。

この分析は、最近、政府主導でワーク・ライフ・バランス施策の普及・促進が盛んに進められているわけですけれども、企業側にして見れば、コストがかかる施策を導入するのは難しいという考え方もあるかと思います。一方で、労働者側が本当にワーク・ライフ・バランスをそこまで望んでいるのかどうかということもこれまで余り定量的にわかっていなかったという問題意識から分析をしています。どうことをしているかといいますと、1ページめくっていただいて22ページ、企業とその企業で働く従業員の双方にアンケート調査をした結果をこれからお話ししたいと思います。

どういうアンケート調査をしているかという、企業側にはどのくらい賃下げをすればワーク・ライフ・バランス制度を導入してもよいと考えるかということ聞いています。ワーク・ライフ・バランス制度については、①はフレックスや在宅勤務制度といった柔軟な働き方、②は短時間勤務制度です。

そして、同じ企業で働く従業員にも同じ質問をしています。どのように聞いているかという、ワーク・ライフ・バランス制度を導入することと引き換えに、どの程度の賃下げを受け入れてもよいと思うかということ聞いています。そして、企業側には、どんなに賃下げしたとしても、制度の導入は一切考えられないという場合には賃下げ100%という値をつけてほしいということをお願いしています。

この結果を見たものが次の23ページです。まず、柔軟な働き方、つまりフレックスや在宅勤務制度ですけれども、図では100のところ白い棒が大きく立っているところが見てとれるかと思います。これは柔軟な働き方の導入は一切考えられないと考えている企業の割合が6割程度あるということを意味しています。それに対して、黒い棒がゼロのところ大きく立っていると思いますけれども、これは男性従業員がそのような制度を仮に企業が導入したとしても、自分の賃金が下がるということは考えられないということを意味しています。つまり、ワーク・ライフ・バランス制度の導入に関しては、企業と従業員との間にかなり認識のギャップがあるということが見てとれるかと思います。

全く同じように、これは女性にも言えることですが、男性と女性を比較しますと、男性に関しても女性に関しても、比較的同じような傾向が見てとれます。ゼロ%のところ黒い大きなスパイクが立っているのは変わりありません。ただし、男性の5割弱、女性の5割強の方々は、賃下げを受けてもいいからこういう制度を導入してほしいと思っていることもこの図からみてとることができます。

24ページ、短時間勤務制度については女性のほうだけの結果を表していますが、これについても企業の半数は全く導入が考えられないと答えていますが、女性労働者は、10~20%ぐらいの賃下げを受けてもいいから、この短時間勤務制度を導入してほしいとい

うニーズが多いことが分かります。これらの結果からは、企業と労働者の間にはかなりの認識のギャップがあり、多様な働き方を普及させていくのは難しい課題であることが示唆されます。

ただ、この図の真ん中のあたりに平均値を出しているのですが、この平均値を見ていただくと、例えば短時間勤務制度については従業員がマイナス28%、企業がマイナス11%という数字を表示しています。これはどういう意味かといいますと、導入は一切考えられないという企業と、導入したとしても賃下げは一切受け入れられないという従業員を除いた場合のそれぞれの平均値です。つまり、導入してもよいと考えている企業と賃下げを受けても良いから導入を希望する従業員の平均希望賃下げ率が、企業と労働者とでどれくらい違うかということをごここでは見ています。これらの企業と従業員を比べますと、企業は11%ぐらい賃下げをすれば導入してもいいと考えているのに対して、従業員は3割近く下がってもいいからこういう制度を望んでいるということがここから見てとれるかと思えます。

以上、駆け足になりましたけれども、最近の労働時間の研究について御説明させていただきました。ありがとうございました。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明に関して、御意見、御質問がございましたらお願いします。

○大崎委員 ありがとうございます。大変興味深い分析をありがとうございました。

1点、私の理解についての御意見をいただきたいのと、もう一点、感想みたいなもの。どちらも感想みたいなものです。

一つは、時間外規制対象者と規制非対象者の不況期における労働時間の違いという分析は非常におもしろいなと思ったのですが、問題の立て方もおもしろいと思いましたし、分析結果もおもしろいと思ったのです。18ページを拝見しますと、今の御説明は一つの解釈だと思うのですが、もう一つ、あり得る解釈として、不況期は会社の状況が非常に悪いわけで、こういう時間外規制の非対象者という人は会社の方向性に自分を一体化させやすい人たちだと考えると、そういう人たちが積極的に長時間働いて頑張ったためにそういう結果が出たというのも一つの解釈としてあり得ないことはないと思うのです。

ただ、この分析を拝見すると、大卒以外のところで統計的に有意な差が大きく出ているということは、やはり名ばかり管理職の問題が非常に大きいのかなというのが私の理解で、ただ、名ばかり管理職がなぜ発生するのかということについて、19ページの御説明はちょっと違うのかなというのが率直な感想です。正に大卒以外のところで差が出ているということからしても、余り一括採用とか企業内教育訓練、外部労働市場の未発達という問題に直結するのはどうなのかという感想を持ったのと、もう一つは、この分析は非常におもしろいのですが、これを単純に時間外規制がかかるか、かからないかと問題を立ててしまうと、裁量労働制みたいな柔軟な労働時間管理という話が名ばかり管理職の話とごっちゃにされてしまう危険性はないのかなというのを思いまして、これは現実に今、時間外規制非対象者のほとんどがいわゆる管理監督者だということ踏まえた分析と見たほうがいいの

ではないかという気がしました。

もう一個は、純粋な感想ですが、10ページで日米比較、これも非常におもしろいと思ったのですが、私はあえて触れられなかったのかもしれないのですけれども、一番なるほどと思ったのが、日本における男性と女性の家事時間の違いです。これは極めて顕著に出ているわけでありまして、アメリカとの差も非常に大きいなと思ひまして、これは社会として何とかしなければいけないよねというのは率直に思います。私自身は、別にものすごく熱心ではないのですが、少しは家事もやっているものですから、余計そう思った次第です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

御意見ありますか。今、大崎委員のおっしゃったところのポイントですけれども、労働時間が長くなるということ、不況期には流動性というのは当然減少するわけですね。それが労働時間の何らかの関係があるということの一つの推測としては、メカニズムとしては正しいのではないかとあって、それはそれなりに説得できると思う。

ただ、それだけでは多分ないだろうなというのは、先ほどの大崎さんの解釈とは違うのだけれども、不況期になるべく賃金コストを抑制したいということになると、先ほどちょっとおっしゃった名ばかり管理職みたいな人を増やすということももちろんあったかもしれないし、なるべくその前に、既にそういうような適用除外になっている人たちにより多くの仕事を増やす。先ほど連合のほうからボリュームのコントロールという話がありましたね。ボリュームは逆に言うと景気循環に応じて、裁量的にギャップの不況期にそういうところに非常に配分として増やすことによって企業がコストカットをやるというようなことは当然考えられるわけですね。非常に規制を受けているところ、そうではないところが逆に不況期でこういうような動き方をするというのはそれなりの意味合いがあるということで、それは何が本質的なのかということはありませんけれども、やはりそこは注意しなければいけない点であるというのは確かだと思いました。

感想です。

○大崎委員 その点について今、鶴先生のお話を伺っていて私も思ったのですけれども、よく指摘されていることで、この不況期にいわゆる有期雇用の人たちの切り捨てが結構横行したという指摘がありましたけれども、そのこととある意味極めて整合的なものかもしれませんね。つまり、有期雇用の人を削減し、管理監督者に位置付けられている人たちに過重な仕事をさせたという行動が見られたという、それを示している可能性はありますね。

○鶴座長 他に。

後藤田副大臣、お願いします。

○後藤田副大臣 どうも今日はありがとうございます。非常に興味深い定量的な分析で、ありがとうございます。

労働問題はいろいろ大きな論点があると思うのですが、やはり労使がウィン・ウィンな部分をどう見つけていくかが規制改革会議のミッションだと思います。緩和ももちろんするけれども、強化もしていくということだと思ふのです。その中で、ウィン・ウィンとい

う意味で一つの私自身の切り口は、生産性を上げるということは労使ともに非常に共通課題だと思っているのです。先生の分析結果の中でのコメントといいますか、考え方によると、まずは欧州とでは労働時間が減った。これは欧州の規制の賜物なのか、もしくは、もう一つは労働現場についてのお話で、いろんな根回しだとか、そこらの日本的な日本型企業文化の問題がある。この2つをしっかりとやれば生産性も上がっていくのではないかとおっしゃっているのかなと理解したのです。

もう一つ、ですから、規制強化というのは政治というか行政の世界で、企業文化というものについては経営者の責任だと私は思います。では、最後に労働側の責任として生産性を上げるために何をすべきだと先生は思われているか。やはり労使という間、そしてまた政治家、行政というのはそれぞれ役目があると思うのですが、経営側と行政側は分かりましたと、では労働側の生産性を上げる努力というのは何なのか。

○鶴座長 お願いします。

○黒田准教授 御質問ありがとうございます。

今、副大臣がおっしゃったのは、私がスキップした2番目の分析のことではないかと思っておりますので、ここを簡単に御説明させていただいた上でのほうがよろしいかと思っております。

13ページを御覧いただきたいと思いますが、これは何をしているかといいますと、これまで日本人はずっとワークホリックだと言われてきたわけですけれども、一方で、それだけ働くことが好きだったら、つまり家に帰ってもやることがないのであれば企業にいさせてあげてもいいのではないかというような御意見をいただくことがこれまでも何度かございました。そうしたことから、では、本当に日本人は働くことが好きなのかどうかを定量的に測るにはどうすべきかを考えまして、日本の本社で猛烈に働いていた人たちがヨーロッパの事業所に移ったときに、一体ライフスタイルをどの程度変えるのかということ进行分析したものです。もし仕事が好きで労働時間が長いのであれば、環境が変化しても労働時間は変化しないはず、という仮説を検証することが目的です。

13ページを見ていただきますと、たくさん丸があると思うのですが、横軸が日本にいたときの労働時間です。縦軸はヨーロッパに移った後の労働時間です。ヨーロッパはドイツとイギリスの現地法人のデータですが、真ん中に線が引いてあると思うのですが、これが45度線なので、日本にいたときもヨーロッパに移った後も労働時間が変わらなければほとんどの丸が45度線上に載ります。しかし、この図を見ていただければ分かります、右下の三角形に丸が集中しているということが見てとれるかと思っております。これはすなわち労働時間が昔長かった人も、ヨーロッパに移ったら労働時間が短くなったということをごここで表しています。

14ページは、横軸に日本にいたときの有給休暇の取得日数です。縦軸はヨーロッパに移った後の有給休暇の取得日数ですが、これを見ていただくと、今度は逆に45度線上の上の三角形のほうに丸が集中しています。つまり、ヨーロッパに移ってからは休暇をとる人が非常に増えたということをごここで表しています。

これらの図だけお見せすると、転勤後は仕事の内容も変わっているはずだし、その他の労働条件も変わっているはずなのでこれだけ見ても意味がないのではないかという御指摘を受けることがあります。そこで、ここではお示ししていないのですけれども、15ページには、赴任前後の条件等の変化を全て調整して実証分析を行った結果を整理しています。

赴任前と赴任の後では景気の動向も違いますので、その影響もコントロールした上でも、ヨーロッパに移って職場環境が変わったというだけで4%ぐらい労働時間が短くなるという結果が出ています。

それ以外に、どういう人が労働時間を増やしているか、減らしているかという分析もしたのですが、長時間労働が評価されるような職場環境、そういったところで働いているという労働者ほど労働時間が長くなるという結果が出ています。

もう一つ、根回しの人数というものを聞いています。ここでは、何か一つの物事やプロジェクトを運営しなければいけないときに、事前に一体何人ぐらいの人に話をしなければいけないですか、ということを経済にいたときとヨーロッパに移った後で聞いているのですが、根回しの人数が少なくなったという人ほど労働時間が短くなっているという結果が出ています。

先ほどの御質問に戻りますけれども、生産性を上昇させるために労働者は何ができるかということですが、一つには、労働者自身が長時間で評価されるという職場を良しとしないという意識を持つことが大切だと思います。ただ、そのためには、アウトプットをきちんと評価するという体制が整っていないとそれも難しいということが問題になるかと思えます。ジョブディスクリプションというものが欧州の場合はよくあると言われているわけですが、日本の場合は、必ずしも担当業務が明瞭化されておらず、みんなで仕事をするというような職場環境や職場風土があると言われてしています。

それを明確化すること、あるいは権限の移譲をして、仕事の手順を自分の裁量に任せられるというような体制に企業側がすることによって、労働者も自分は働いた時間ではなく生産性に見合った賃金をもらわなければいけないという意識の改革にもつながります。これは鶏と卵的な問題もあるのですけれども、労働者だけが何かすればいいというものではなく、企業が動いて行政も動くことで、労働者の意識や働き方の変化が起こるという感じになるのではないかと考えております。

○後藤田副大臣 ありがとうございます。正に先ほども申し上げたように、行政と経営者はやりますと、だから、その後に労働者がついてくるということだけなのか、労働者側から、もしくは労働者に対してちゃんと評価をしていいのですねと、定性的に定量的に生産性がいいか悪いかどうかというのはちゃんとしていいのですねと、その裏返しで労働者側ももっと努力してくださいとか、そこを聞きたいです。

それは先生、鶏と卵とおっしゃったけれども、三角形の中でそれぞれやらなければいけないと思うのです。だけれども、行政と会社がやれば労働者は動くと言ったけれども、本当にそれでいいのでしょうか。自発的にやることではなくて、労働者は後からで

すか。

○黒田准教授 学卒で一括採用されて定年まで雇われるというスタイルの中で、生産性と賃金はその時点時点では1対1対応していないというのが日本の労働市場の特徴だと言われています。

若いころはトレーニングを受けて、その後でたくさん働かせるということで、事後的に教育投資を回収するということを多くの企業はやっているわけです。ですから、その場その場で生産性に見合った働き方をせよと言うことは簡単なのですが、一時点では生産性と賃金に対応していないという体制が日本では確立していますので、労働者主導で何かするということとはなかなか難しいのではないかという気がいたします。

ただ、先ほどバーゲニングパワーが弱い労働者もいると申し上げましたけれども、そういった労働者も組織化をもっとすることによって、個の力は弱くても団体としての交渉に臨むということはできますから、そういった形で労働者がパワーを持っていくということは可能かと思います。

○鶴座長 よろしいでしょうか。他は皆さん、御質問等。

非常に貴重な分析結果、ありがとうございます。私からも一言申し上げると、先ほど問題のあった適用除外を受けるか受けないかというところでの差ですね。景気がいいときは、むしろその差というのは全体で見ればほとんどない。景気のいいときは、労働時間はどんなところでも実は差がない。これは今後政策を考えるときにもものすごくインプリケーションを持っている問題だと思うのです。ただ、不況のときにはこういうことが出るので、いろんなことを考えながら、新たに適用除外の制度設計をやるというときに非常に貴重な御研究結果だと私も思っておりますので、大変ありがとうございました。

では、引き続きまして、佐久間委員よりプレゼンをお願いいたしたいと思っております。よろしく申し上げます。

○佐久間委員 ありがとうございます。お手元の資料3です。

今、大変すばらしいプレゼンテーションが連合側と黒田先生のほうからありましたので、私はもう簡単にポイントだけ触れたいと思っております。

まず、この規制改革会議のそもそもの目的、日本企業、日本経済の活性化、成長のための改革、こういう視点で現場にいる者、特にグローバル化しているという今のビジネスの現状、そこからどういうように見ているかということをお話したいと思っております。

2のところを書いていきますように、言葉遣いがいいかどうか分かりませんが、今までの議論を聞いていても、問題は伝統的な工場労働者とか、ホワイトカラーであっても定型的な労働をやる人とか、ある場所にずっといなければいけないといったようなホワイトカラーの方々ではなくて、昔であれば総合職と言われていた方々、ここに書いていきますように、無限定正社員、幹部候補として新卒で入ってくるという方の問題が非常にあるのではないかとということで、そこに絞ってお話をさせていただきます。

黒田先生などもずっとお話しされていたような日本の無限定正社員の実態というものを、

ポジティブにまず捉えているということです。これについては御意見もあるかもしれませんが、やはり新入社員で入って、それが訓練を受けて経験を積んで経営層に上っていくという、それもシームレスでステップアップしていくというのを一つ日本の強みとしてポジティブに捉える。したがって、そういうものを維持していく。維持という言葉は余りよくありませんが、そういうことを活用していくという観点です。

具体的にどういうところが問題かと言えば、これは今、皆さんが御議論されていたようなことなのですが、ポイントとして、今のお話を聞いていても、欧米の比較が非常に主流というか全てなのです。確かに日本は先進国ですから、OECD諸国、欧米と比べるというのは分かるのですが、ビジネスの実態からすれば、我々の今のライバルというのは、もちろん欧米でもありますけれども、隣の韓国、中国、東南アジアの諸国との戦いでもあるわけです。ですから、そことどうかということも考えなければいけない。

では、その国の人たちがどのくらい働いているかということも考えた上で日本を考えなければいけない。つまり、我々はそういう中であってそこで競争していますから、その競争というのはますます強烈になってくるということなので、アメリカと比べてどうか、ヨーロッパと比べてどうかというよりは、逆にそことの比較をもう少しやるべきではないかという気がしています。

2枚目にいきまして、(2)で能力、職務のステップアップに応じた適切な処遇ということを書いていますけれども、これはある意味では人事管理という、実務面でいうと仕事なりジョブに応じていろいろ層をつくっていくというのは非常に難しい。特に先ほど言ったような、いわゆる総合職の人間というのは、正に職種が月単位で変わっていくというポジションですから、そこは今、広く行われているように、ある職能資格に応じて何か層を切っていくのだろうなということです。

さらに、ではどういうようにそれを切っていくかというところは、正に業種によって非常に違うと思います。私、新鮮だったのは、大崎さんが前回プレゼンされたときに、大崎さんの会社では4年で基本的には裁量型ということで外れていくというのを聞いて非常に新鮮な感じがいたしました。ですから、そういう会社もあるし、そうではない会社もあるということだと思います。ですから、そこは労使協議による労使自治に任すというのが非常に現実的で、なおかつ納得できるのではないかということです。

あと深夜規制は、今、グローバル化している中では、日本時間で22時を超えるとどうかというのはなかなか機能しない職種も非常に多くなって来る。地球の裏側とも仕事をする、アジアの他の国とやっても時差がありますから、必ずしもそれがなじまないということも増えてきているということでございます。

具体的な改革の方向性としては、こういう無限定正社員については、もう割増賃金規制の適用除外にしてしまう。まず、制度の立て付けとしてはです。ですから、最大合理性があれば全員外せるということです。ただ、それはあくまでも制度的な最大ということですから、実際は各企業の実体に応じて労使で決めていけばいい。ですから、その結果、大

崎さんの会社では4年目からといったような基準が多分あったと思いますし、ある会社では、さすがにいくら幹部候補生だといっても、入社してすぐというのはなかなか丁稚みたいなものですから、そこからいきなりというのは難しければ、ある年次なのか、ある資格からそういう形で決めていく、こういうことではないのか。

もう一つ、最後の健康管理は非常に重要な問題だと思います。正に長時間労働という実態がこれだけあれば、そこは考えなければいけない。ただ、これは時間の規制とは別に、それはある仕組みが今でもありますけれども、そこをもう少し工夫するなり、必要なら、そこである強化というのを考えていくべきではないのかということでございます。

あと年次有給休暇についてもいろいろ議論がありますが、今、労働者に年休の時季指定権があり、経営側に時季変更権があるということで、これは決して悪いことではないのではないかと考えています。実際、取得率がなかなか上がらないということはありますが、ここは現実的には例えば夏は会議を入れないとか、エコ年休と称して実質的に休日を取る推奨日というのはあらかじめ決めるとか各企業はやっているので、そういうことで対処していくべきではないかということです。

当然、私の今のお話は、自分が働いている会社をベースにしていますので、必ずしも全部の会社に当てはまるとは思っておりませんが、ただ、大きい考え方としては、日本の企業というのはこういうものではないかと考えております。

以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

ただいまのプレゼンにつきまして、御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

大崎委員、どうぞ。

○大崎委員 ありがとうございます。大いに共感する点が多々ございます。

1点だけ気になったところが、もちろん、これは今後議論していけばいいことなのですが、無限定正社員のホワイトカラーについて、労使協議により、割増賃金規制の適用除外という御提案ですが、考え方は前回の私のプレゼンでも同じようなことを申し上げたつもりでおりまして、基本的に共有していると思っておりますが、実際に社会問題化した名ばかり管理職的な問題をどう対処するかということで、ここはそういう明らかに時間に縛られているような人まで、労使で合意したからということで除外してしまうみたいなことは認めないというのははっきりさせておいたほうがいいのかという点がいたしました。

○鶴座長 お願いします。

○佐久間委員 ありがとうございます。正に無限定正社員というのをどう捉えるかということなのですが、ただ、そこは管理者だから、監督者だからという切り口ではなくてということですので、ですから、先ほど言いましたように、ある定型的な仕事とか、そこに必ずいなければならない仕事、こういうものをやっている人を管理職にして外すということはおかしいのではないかと思います。

ただ、それも個別の判断だと思いますけれども、やはり実質的には無限定正社員、ホワイトカラーには入らない方を無理くり管理者として入れるということは違うのかなということだと思います。

○大崎委員 追加ですが、無限定正社員がいわば1ステップとして非常に定型的な、しかも時間に拘束される業務を行うというのは、人生のワンステージであり得るので、そういう場合はどういう社員だからではなく、やはりどういう業務をやっているからで規制を変えていくとしたほうがいいかなと感じました。

○鶴座長 副大臣、お願いします。

○後藤田副大臣 ありがとうございます。先ほど私が黒田先生に申し上げた、労働側でやることはないのですかというところで、もちろん労働者というのは非常に立場が弱いということで、規制、法律で守られているのですが、正に今、佐久間委員おっしゃった適用除外だとか割賃の除外、こういうことを認めるということが逆に労働者側から、正に非限定正社員において、これが労働側の一つのやるべきスタンスではないかという意味で私は三角形の労働者側の責任というのは、もちろん自分から申し出ることではないにせよ、企業側のこういう考えに、それはそうだねというあれはないのかというところで黒田さんに再度質問したいと思います。

もう一つ、佐久間さんに、企業側として先ほど黒田さんからのお話が多々あって、やはり経営側としてジョブディスクリプションだとか、業務明確化だとか、権限移譲、自己裁量、こういったところについて日本の企業文化というのはちゃんとしているか。これについて企業はまだ法律的事項以外にもやるべきことはあるのかどうかというのはどうお考えか、お二人にお伺いしたい。

○鶴座長 では、それぞれお願いいたします。

黒田さん、どうですか。佐久間委員からよろしいですか。

○佐久間委員 まずジョブディスクリプションですが、いわゆる工場で働いておられる方は非常にきっちりとしたものがあります。そこについては、ある意味では厳格な管理がもちろんされています。ただ、逆に言うと、ここで言っていた幹部候補生、幹部か何かは別にして、そういうような従業員がつく仕事については、一応もちろん何をやるか業務が何かという文章は全て整っていますが、いわゆる詳細なものがあるというわけではないです。つまり、それを見て仕事ができるというようなものはつくっていないということです。

逆に、ですから、最初は丁稚しながら見よう見まね、あと言われながら指導を受けながらやっていく。自分で考えながらやっていくということになるかと思います。

○鶴座長 では、黒田さん、お願いします。

○黒田准教授 御質問は、労働者ができることとして適用除外のような規制緩和に同意することはできないのかということでしょうか。これはどの労働者にも当てはまる一つの答えというのはないのだろうと思います。

管理監督者あるいは現行の裁量労働制で働いている方々は既にいらっしゃるわけですね。

現行の制度に当てはまらず、時間と成果が必ずしも一致しないという労働者が果たしてどれくらいいるのだろうかということはまだ定量的にはよくわかっていないのではないかと私は理解しています。今の状態であってもそれなりに適用除外で働いている人もいます。ですから、それをさらに拡大させることによるひずみは恐らくあるだろうというのが今回お示した結果です。さらに適用範囲を拡大させた場合、ではどれくらいベネフィットがあるのかということは定量的にはよく分かりませんので、私自身はこの御質問についてはお答えしかねるとというのが正直なところではあります。

○鶴座長 どうぞ。

○大崎委員 私は、厳密な研究をされた上でそういうことをおっしゃるのは何となくわからなくもないのですが、他方で、私が知っている職場は、もちろん、日本全国の全部の職場ではないですけれども、いわゆるホワイトカラー中心に大企業などで考えますと、例えば残業の命令というのが厳密な意味で出されている職場はどれほどあるのだろうかとか、休憩時間が本当の意味で厳密に遵守されている職場はどれほどあるのだろうかという実態を踏まえた議論をしていかないと、法律の建前は、全部が全部、日本全国がラインで動いている工場、しかも自動的に流れていく工場みたいなようにつくられているのではないかとこの問題意識はあるのではないかと思うのです。

しかも、逆にそういう建前に現実を合わせていくことが生産性向上につながるのかというと全く逆だと私は思っているものですから、そこはもう少しいろいろ考える必要があるのではないかと思った次第です。

○鶴座長 島田専門委員、どうぞ。

○島田専門委員 1点補足しますと、要するに今の法律上の管理監督者としての適用除外の範囲と実態は完全に乖離をしているのです。ですから、コンプライアンスという観点からいけば、ある意味では違法状態がある。でも、今おっしゃられたことに関わるのですが、その違法状態を言ってみれば現行の法の適用だけでやっていけば問題は解決するののかというと、実はそうではなくて、そこを含めて裁量労働も含めて、もう少し単純な制度でホワイトカラーの労働時間と賃金を切り離す制度をつくったほうが、実は現実にフィットするのではないかと私は考えているところです。

黒田さんの調査とは多分整合的なのではないかとその限りでは思っております。副大臣のおっしゃったこととの関係でいえば、そういう意味では、日本の労働者自身は、ある程度、特に総合職の労働者については、賃金と労働時間を切り離すということについては、もうある種の合意が形成できているのではないかと思っております。

○鶴座長 私のほうからもつけ加える点は、そこで賃金を切り離したときに、どういうように成果に応じて報酬を与えていくのか。この報酬システムの仕組み、これが急に非常に難しい問題として出てきてしまう。それが実はどういうやり方が一番いいのかというのは、必ずしも経済学がきちっとした答えを出しているとは認識していなくて、そこが難しい問題に逆に入ってくる。そのところが今どれだけきちっとやられているか。成果主義と一

時言われました。がっと盛り上がって、なかなか問題点は多いよねという状況が今の状況なので、その賃金システム、報酬システム、成果をどういうように図るのか、そういった問題がまた逆にここをクローズアップすればするほど問われてくる。それと後藤田副大臣がおっしゃった生産性ですね。インセンティブを高めて生産性を上げていこうというのは評価システム、報酬システム、そことのまさしく関係のある話なので、それと切り離して議論というのはできないということだと思います。

続けて、私のほうからも佐久間委員のプレゼンにちょっと御質問させていただきたいと思っています。

最初に、感想として、企業側の率直な御意見をいただいたとっております。

一つ、私のほうからの御質問させていただきたい点は、適用除外のところ、無限定正社員のホワイトカラーについて労使協議ということに入っていますけれども、最大全員。これは先ほどおっしゃったように、大崎さんの会社は4年でみんなという、そこを非常に意識されていたのだらうと思うのです。

一つ私の頭の中で、これまでの議論というのは、どこである意味では線引きをするのか。線引きの仕方は、裁量性がどれぐらいあるのだらうか、自立的な働き方がどれぐらいあるのだらうか、でもそこをなかなか一律に決めるのが難しいよねと。ただ、どこかそういうことで切っていくというのは、私は一つの考え方だったと思うのです。

今のお話だと、かなり若いところからも含めて、無限定なホワイトカラーの若いところからの含めてという話になると、実は無限底正社員のそういう人たちは一番裁量的な働き方をするところから非常に遠い人ではないかという思いもあるのです。

なので、そこから全く入れていくという、これは実は限定正社員、無限定正社員の話にもなってくるのですけれども、どうしても無限定正社員というのは長時間労働になりやすい。一方、限定正社員にしていくと、むしろそこは変わってるところがあるのではないかと。これは先ほど副大臣おっしゃったように、ジョブディスクリプションははっきりしている、コーネーションはどうか。今日はいろいろ黒田先生からも御指摘のあったところを持っているのが実は限定正社員だということもあると思うのです。むしろ非常に無限定のこういうところを、裁量がないようなところで入れていく。そうなっていくと、これを一つ正当化するやり方としては、先ほど私が申し上げたような報酬システムというのはどうなのでしょうかと話と、もう一つは、割増賃金をやらないのであれば何らかの労働時間の総量規制的なものがないと、逆にこういう御提案はもしかして難しいのかなというのも、これは私の感想ということでお聞きいただければと思います。

もう一点ですが、これもなかなか私自身が考えの及ばなかった点ということで御指摘はありがたいと思うのですが、韓国、中国との競争を考慮してそこで競争しているということなのです。確かにそうだと思います。ただ、韓国の労働時間は国際的な統計を見ても、かなり長いです。日本のかつてよりもまだ長いという。中国はどれぐらいかという話は統計がないのですけれども、労働時間で同じレベルで向こうが長時間労働しているから、こ

ちらも長時間労働で対抗しなければやっていけないのではないかという御指摘なのか、そこは、この御趣旨をいかに競争していくかというところに置いて御示唆があれば教えていただきたいと思います。

○佐久間委員 ありがとうございます。今のは、確かに周りの国で長い時間働いている国はあります。ただ、その時間と同じぐらい働けという話では全くないです。あくまでもそれは生産性ですから、そこに直接バランスをとれということではなくて、ただ、これから議論されるであろうインターバルとか、そういうところについて本当にそういうのでいいのかとか、そういうところの全体の設計の中では、単純にヨーロッパがこうやっているから日本もそうなるべきだという議論はないのではないかという点でございます。

あと、今、鶴先生がおっしゃった最初の点ですけれども、率直に言えば、かなり若いところからも適用除外ということが許される制度。ただ、実際どこで線を引くかは個社によって違いますから、労使自治によって決める。そこで合理性があつて労使合意があればかなり若いところからも除外できる。こういう制度にしたほうがすっきりするのではないか。ですから、そこは正に時間と報酬等々については分断するということになります。

それは私の今いる会社の経験を前提にしていますから、そんなに多い人間ではありません。無限定正社員、新卒入社というのは非常に限られた人数ではあります。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

他に御意見ございますか。よろしいですか。

どうもありがとうございました。それでは、佐久間委員、どうもありがとうございました。本日の議論はここまでにさせていただきます。事務局のほうか、特に何かありますか。よろしいですか。

では、次回の雇用ワーキング・グループにつきまして、また後日、事務局から御連絡させていただきます。皆様、御議論を大変ありがとうございました。これにて会議を終了いたします。本日はお集まりいただきまして、大変ありがとうございました。