

規制改革ホットラインにおける提案(労働時間関係)

◆ホットライン対策チームでの審査にて要精査・重点フォロー対象と認定された項目

ステータス	番号	受付日	提案事項	提案主体	所管官庁	所管官庁の検討結果		今後の対応
						措置の分類	該当法令	
労働時間関係	1	3月22日	休憩時間の一斉付与の規制の廃止	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	現行制度下で対応可能	労働基準法 労働基準法施行規則	
	2	4月12日	(みなし労働時間が法定労働時間を超える場合の)労使協定届出の当社一括届出/報告	日本損害保険協会	厚生労働省	対応不可	労働基準法 労働基準法施行規則	労政審での審議状況、項目ごとの優先順等を勘案し、労政審の論点とするかは使用者団体間にて協議。(当会議から適宜意見出し)
	3	4月16日	36協定の特別条項に関する基準の柔軟な運用	日本経済団体連合会	厚生労働省	労政審で議論実施	労働基準法 労働基準法第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	
	4	10月16日	企画業務型裁量労働制の対象業務および対象労働者の見直し	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	労政審で議論実施	労働基準法	
	5	10月16日	企画業務型裁量労働制の手続きの簡素化	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	労政審で議論実施	労働基準法 労働基準法施行規則	
	6	10月16日	変形労働時間制にかかる天災時のカレンダーの変更	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	労政審で議論実施	労働基準法 平成11年基発第168号	
	7	10月16日	フレックスタイム制の見直し(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)	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	労政審で議論実施	労働基準法	
	8	10月16日	フレックスタイム制の見直し(清算期間の柔軟化)	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	労政審で議論実施	労働基準法	
	9	10月22日	フレックスタイム制度の清算期間(1か月以内)の延長	一般社団法人 日本自動車工業会	厚生労働省	労政審で議論実施	労働基準法	
	10	10月22日	週休2日制の場合のフレックスタイム制にかかる法定労働時間枠の変更	一般社団法人 日本自動車工業会	厚生労働省	労政審で議論実施	労働基準法 労働基準法施行規則 平成9年3月31日基発第228号	
	11	10月16日	事務系や研究・技術開発系等の労働者の働き方に適した労働時間制度の創設	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	労政審で議論実施	労働基準法	
	12	10月22日	事務系労働者の働き方に適した労働時間制度の創設	一般社団法人 日本自動車工業会	厚生労働省	労政審で議論実施	労働基準法	
	13	10月30日	労働時間に関する規制の緩和	一般社団法人電子情報技術産業協会	厚生労働省	労政審で議論実施	労働基準法	

【No.11～13に対する厚生労働省回答(詳細)】

労働時間規制の適用除外(いわゆる「日本版ホワイトカラーエグゼンプション」)については、長時間労働を促進するのではないかという懸念が広く示され、国民の理解を得るに至らなかった過去の経緯があります。

一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度については、労働政策審議会の労働時間法制の検討の中でもご意見をいただいているところであり、適用除外とするかどうかも含め今後ご議論いただくものと考えています。

規制改革ホットラインにおける提案(労働時間関係) 詳細版

◆労働時間関係(13件)

ステータス	番号	受付日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容等	根拠法令	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令	措置の概要(対応策)
労働時間関係	1	3月22日	5月31日	休憩時間の一斉付与の規制の廃止	【具体的内容】 休憩時間の一斉付与の規制を撤廃し、休憩時間を、業務実態や労働者の働き方に合わせて付与できるようにすべきである。 【提案理由】 休憩時間については、平成10年の法改正により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。しかし、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、労働者の働き方やライフスタイル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(在宅勤務等)が可能となってきている。 労務管理の個別化が進捗し、かつ、自律的に働くことを希望する労働者が増える中、一律的な休憩の付与は労働者の自律的な労働時間の配分に制約を課すことからその意義を失っている。特に、在宅勤務を含めた多様な働き方の増加を踏まえれば、休憩の一斉付与の義務を撤廃すべきと考える。 一斉付与の義務撤廃は、今後の労働力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基盤整備につながり、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。 法制上、労働者の保護とともに企業の競争力を高める配慮がなされるべきであり、企業の実態に合わない制度では競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因となりかねない。 よって、上記について労働政策審議会において検討し、措置すべきである。	労働基準法第34条2項	日本経済団体連合会	厚生労働省	一斉休憩規定は、休憩の実をあげるため、休憩時間は事業場単位で一斉に与えなければならないとされています。ただし、以下の場合、当規定の適用が除外されることとなっています。 ①公共を直接相手とする業態である運輸交通業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業及び官公署の事業 ②①以外の業態で、「一斉に休憩を与えない労働者の範囲」、「当該労働者に対する休憩の与え方」を定めた労使協定を締結した場合	現行制度下で対応可能	労働基準法 労働基準法施行規則	労使協定の締結による適用除外が認められており、かつ、当該協定に係る行政官庁への届出義務もないことから、事業場の実情を踏まえた規制の適用除外は現行でも既に可能となっています。
	2	4月12日	5月31日	(みなし労働時間が法定労働時間を超える場合の)労使協定届出の届出/報告	【具体的内容】 (みなし労働時間が法定労働時間を超える場合の)労使協定届出について、就業規則・36協定同様に、本社一括届出/報告を認めていただきたい。 【提案理由】 実態として、同一企業・同一の職種であれば協定内容に大きな違いがなく、各事業場からそれぞれの所轄労働基準監督署へ届け出ることが非効率である。	労働基準法第38条の2	日本損害保険協会	厚生労働省	事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定は、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。	対応不可	労働基準法 労働基準法施行規則	事業場外労働の労使協定は、事業場外で従事する業務の実態に即して労働時間の算定が行われるようにするため、その実態がよくわかっている労使間で協議して「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」を定めることとしたものです。 労使協定届出時に協定内容について、当該個別事業場の実態に沿ったものとなっているかどうか質問させていただくこともあることから、本社一括届出を認めることは困難であると考えます。 なお、就業規則や三六協定は内容が同一である場合に限り、本社の所轄労働基準監督署長に本社以外の事業場の就業規則等を一括して届出を行うことを認めています。 また、効率の観点からは電子申請の利用も可能ですので御検討をお願いいたします。
	3	4月16日	5月31日	36協定の特別条項に関する基準の柔軟な運用	【具体的内容及び提案理由】 近年、企業が世界的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実態が顕著している。このような場合、状況によっては労働時間を一定期間継続的に延長しなければならぬこととなるが、基準により適切な生産活動を行うことが困難となる状況が発生している。そこで、労働基準監督署において、所管地域の事業場や関連する海外の事業場の状況等を総合的に勘案し、特段の事情があると認定した場合に、「一時的または突発的」あるいは「全体として1年の半分以上を超えない」という要件について、柔軟な解釈がなされるべき。	労働基準法	日本経済団体連合会	厚生労働省	特別条項付の時間外労働・休日労働協定を締結/届出をすることで、時間外労働の限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情(臨時的なものに限る。)が生じた場合に限り、限度時間を超えて労働させることができます。	労政審で議論実施	労働基準法第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	時間外労働は、通常の場合であっても、本来、最小限にとどめられるべきものですが、弾力的措置として、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があり、全体として一年の半分以上を超えないことが見込まれるものである場合に限り、限度時間を超えた時間外労働を認めているところです。現在の解釈を、規制を緩める方向で変更することは、過重労働を助長する方向に働く恐れもあり、労働者保護の観点から、困難であると考えます。
	4	10月16日		企画業務型裁量労働制の対象労働者の見直し	【要望の具体的内容】 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」とされている業務制限を見直し、労使委員会で決議することを要件として、企業実務に適合する形で対象業務の内容を決定できることとすべきである。 また、告示により、制度の対象とすることができる労働者は、「対象業務に常態として従事していることが原則」とされているが、このうち「常態として」を「主として」に改め、一部定型業務を行っているも大部分が裁量的業務に従事していれば対象労働者と認めることとすべきである。 【規制の現状と要望理由等】 企画業務型裁量労働制の対象労働者は、上記の法令等により詳細に規制されている。しかし、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。現行規定の対象労働者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。 対象業務については、告示で詳細を定めるのではなく、個別企業における集団的労使自治を尊重し、労使が企業実態に適合する形で対象業務の内容を決定できることとすべきである。 また、対象労働者の範囲については、裁量的な業務は定型的な業務と複合的に実行されることから、明確な区分は困難であることから、「常態として」を「主として」に改め、一部定型的な業務を行っているも対象労働者と認めるようにすべきである。 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幅が広がる。さらに労働者自身が「仕事の質・成果」を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化が期待できる。 法制上、労働者保護とともに企業負担を軽減する配慮がなされるべきであり、実用性の低い制度では、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。	労働基準法第38条の4、労働基準法第38条の4第1項の規定により同項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(以下「指針」という。))の中で、上記4要件等に関する詳細な留意事項を定めています。 <対象労働者> 企画業務型裁量労働制の対象労働者となりうる労働者の範囲は、「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」を規定するものでなければなりません(同条第1項第2号)。また、対象労働者となる者は、対象業務に常態として従事している者が原則とされています(指針第3の2)。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	<対象業務> 企画業務型裁量労働制の対象業務は、以下の要件のいずれにも該当することが必要とされています(法第38条の4第1項第1号)。 1. 事業の運営に関する事項についての業務であること 2. 企画、立案、調査及び分析の業務であること 3. 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 4. 当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること また、法第38条の4第1項の規定により、同項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(以下「指針」という。))の中で、上記4要件等に関する詳細な留意事項を定めています。 <対象労働者> 企画業務型裁量労働制の対象労働者となりうる労働者の範囲は、「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」を規定するものでなければなりません(同条第1項第2号)。また、対象労働者となる者は、対象業務に常態として従事している者が原則とされています(指針第3の2)。	労政審で議論実施	労働基準法	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところです。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点から十分踏まえて対応していく必要があると考えます。 なお、労働政策審議会の労働時間法制の検討においては、「企画業務型裁量労働制とフレックスタイム制の見直し」を主な論点として考えているところです。
	5	10月16日		企画業務型裁量労働制の手続きの簡素化	【要望の具体的内容】 企画業務型裁量労働制の導入にかかる届出について、一つの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定期報告は廃止すべきである。 【規制の現状と要望理由等】 企画業務型裁量労働制については、導入に当たり、労使委員会を事業場ごとに設置した上で必要事項について決議を行い、その内容を事業場ごとに労基署長へ届出しなければならない。また、制度導入後は6カ月に1回、事業場ごとに定期報告を行わなければならない。 同制度を導入、運用する場合、企業実務の実態としては、労使委員会で決議の内容は事業場ごとではなく、企業内で統一なものとなるのが一般的である。そのため事業場ごとの届出が求められる現在の手続き規定は、特に一つの労基署管内に多くの事業場がある企業にとって、実務上、大きな負担となっており、企業単位での一括届出とする方が効率的である。労基署は管内の事業場における同制度にかかる決議内容を把握する必要があると思料するが、企業単位での一括届出と適切な監督行政の両立が可能な効率的な手続きへと見直すべきである。また、労基署への定期報告の届出も実務上の負担となっている。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等については労使で不断のチェックを行っている。報告義務がなくとも適正な運用を図ることが可能である。 法制上、労働者保護とともに企業負担を軽減する配慮がなされるべきである。	労働基準法第38条の4、労働基準法第38条の4第1項の規定により同項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(以下「指針」という。))の中で、上記4要件等に関する詳細な留意事項を定めています。 <対象労働者> 企画業務型裁量労働制の対象労働者となりうる労働者の範囲は、「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」を規定するものでなければなりません(同条第1項第2号)。また、対象労働者となる者は、対象業務に常態として従事している者が原則とされています(指針第3の2)。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	<労使委員会決議の届出> 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ます(法第38条の4第1項・別第24条の2の3)。 <健康・福祉確保措置の定期報告> また、制度の実施に当たり、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り、その後6ヶ月ごとに定期報告を行う必要があります(法第38条の4第4項・別第24条の2の5・別第66条の2)。	労政審で議論実施	労働基準法 労働基準法施行規則	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところです。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点から十分踏まえて対応していく必要があると考えます。 なお、労働政策審議会の労働時間法制の検討においては、「企画業務型裁量労働制とフレックスタイム制の見直し」を主な論点として考えているところです。
	6	10月16日		変形労働時間制にかかる天災時のカレンダーの変更	【要望の具体的内容】 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。1ヵ月単位および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。 【規制の現状と要望理由等】 1ヵ月単位および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。こうした状況回避するため、平成9年3月31日・基発第228号(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こととされている。 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に等しい。 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。 法制上、労働者保護とともに企業負担を軽減する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。	労働基準法第32条の2、労働基準法第32条の4、「1年単位の変形労働時間制を採用した場合における休日振替」(平成11年3月31日・基発168号)	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	1ヵ月単位の変形労働時間制の導入に当たって、労使協定又は就業規則において、1ヵ月以内の一定の期間(変形期間)を平均1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内で、変形期間の各日、各週の労働時間を特定することが要件とされています(法第32条の2)。 また、1年単位の変形労働時間制の導入に当たって、対象期間中の労働日と各労働日の所定労働時間を労使協定により定める際、残りの区分期間については各期間の総労働日数と総所定労働時間数を定める方法が認められています(法第32条の4第1項第4号)。 その場合、各区分期間が開始する30日前に、事業場の過半数組合又は過半数代表者の同意を得て、当該区分期間の労働日と各労働日の所定労働時間を書面で定めなければならない(法第32条の4第2項)。 なお、1年単位の変形労働時間制を採用した場合に、労働日の特定時には予期しない事情が生じ、やむを得ず休日の振替を行わなければならない場合の休日の振替が認められています。この場合、就業規則において休日の振替を必要とする場合に休日振替を認めることができる旨の規定を設け、これによって休日振替する前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えることが要件となっています(平成11年3月31日・基発第168号)。	労政審で議論実施	労働基準法 平成11年基発第168号	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところです。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点から十分踏まえて対応していく必要があると考えます。
	7	10月16日		フレックスタイム制の見直し(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)	【要望の具体的内容】 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、1ヵ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。 【規制の現状と要望理由等】 1ヵ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日が発生する。 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、「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こととされている。 しかし、通達で定める「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。また、フレックスタイム制の下では使用者が概ね8時間以下で働くことよう指示することができないため、仮に清算期間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。企業によっては、暦日数の多い月ではフレックスタイム制の設定を外す日を設けるといった対応を行わざるを得ないなど柔軟な運用が難しい状況となっている。 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。	労働基準法第32条の3、「フレックスタイム制における労働となる時間」(平成9年3月31日・基発第228号)	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	フレックスタイム制の清算期間における時間外労働は、原則として「週法定労働時間×清算期間の暦日数÷7で計算される労働時間の総称を超えた部分を時間外労働とするが、清算期間を1箇月としたときに、曜日等の巡り等により総労働時間が労働時間の総称を超えることがあります。 このような問題に対応するため、 ① 清算期間を1箇月とするフレックスタイム制の労使協定が締結されていること ② 清算期間を通じて毎週必ず2日以上休日が付与されていること ③ 当該清算期間の29日目を起算日とする1週間(特定期間)における当該労働者の実際の労働日ごとの労働時間の和が週法定労働時間(40時間)を超えるものでないこと ④ 清算期間における労働日ごとの労働時間がおおむね一定であること。したがって、完全週休二日制を採用する事業場における清算期間中の労働日ごとの労働時間についてはおおむね8時間以下であること の4条件を満たす場合には、法第32条の3に規定する「清算期間として定められた期間を平均した1週間当たりの労働時間」について、「(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)÷(清算期間における最初の4週間の労働時間)+(特定期間における労働時間)÷5」としても差し支えないとしています。	労政審で議論実施	労働基準法	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところです。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点から十分踏まえて対応していく必要があると考えます。 なお、労働政策審議会の労働時間法制の検討においては、「企画業務型裁量労働制とフレックスタイム制の見直し」を主な論点として考えているところです。

ステータス	番号	受付日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容等	根拠法令	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令	措置の概要(対応策)
	8	10月16日		フレックスタイム制の見直し(清算期間の柔軟化)	【要望の具体的内容】 現在、1か月以内とされているフレックスタイム制の清算期間について、より長い期間を設定できるようにすべきである。 【規制の現状と要望理由等】 労基法第32条の3で定めるフレックスタイム制の清算期間は、1か月以内と限定されている。しかし、各企業の事業活動の実態にあわせて、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、生産性の高い柔軟な働き方が可能となる。 そこで清算期間の長さについては、個別企業における集団的労使自治を尊重し、労使が実態に適する形で決定できることを基本として、現行の1か月よりも長い期間を設けられるようにすべきである。	労働基準法第32条の3	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	清算期間とは、フレックスタイム制において、契約上労働者が労働すべき時間を定める期間です。労働者は、清算期間における総労働時間労働するように、各日の始業及び終業の時刻を自分で決定して働くことになる。清算期間の長さは、1か月以内の期間に限られています。	労政審で議論実施	労働基準法	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところ。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。 なお、労働政策審議会の労働時間法制の検討においては、「企画業務型裁量労働制とフレックスタイム制の見直し」を主な論点として考えているところ。
	9	10月22日		フレックスタイム制度の清算期間(1か月以内)の延長	【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。 【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。	労働基準法第32条の3	一般社団法人日本自動車工業会	厚生労働省	清算期間とは、フレックスタイム制において、契約上労働者が労働すべき時間を定める期間です。労働者は、清算期間における総労働時間労働するように、各日の始業及び終業の時刻を自分で決定して働くこととなります。なお、清算期間の長さは、1か月以内の期間に限ることとされています。	労政審で議論実施	労働基準法	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところ。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。 なお、労働政策審議会の労働時間法制の検討においては、「企画業務型裁量労働制とフレックスタイム制の見直し」を主な論点として考えており、具体的には、1月15日の第107回労働政策審議会労働条件分科会において、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等の弾力的な労働時間制度について総合的に議論いただいたところ。
	10	10月22日	3月31日	週休2日制の場合のフレックスタイム制にかかる法定労働時間枠の変更	【具体的内容】 週休2日で1か月単位のフレックスタイム制を運用する場合、1か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。なお、この場合、労基法第32条の原則による場合との均衡および従業員の健康管理に配慮することを前提とする。 【提案理由】 週休2日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、平成9年3月31日基発第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時間を超過す、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、基発第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現実的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定するなど実質的にフレックスタイムが適用できない。 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。	労働基準法第32条の3、労働基準法施行規則第12条の3、昭和63年1月1日基発第1号、平成9年3月31日基発第228号	一般社団法人日本自動車工業会	厚生労働省	フレックスタイム制の清算期間内における時間外労働は、原則として「週法定労働時間×清算期間の暦日数÷7」で計算される労働時間の総枠を超えた部分を時間外労働としますが、清算期間を1箇月としたときに、曜日の巡り等により総労働時間が労働時間の総枠を超えることがあります。 このような問題に対応するため、 ①清算期間を1箇月とするフレックスタイム制の労使協定が締結されていること ②清算期間を通じて毎週必ず2日以上休日が付与されていること ③当該清算期間の29日目を起算日とする1週間(特定期間)における当該労働者の実際の労働日ごとの労働時間の和が週法定労働時間(40時間)を超えるものでないこと ④清算期間における労働日ごとの労働時間がおおむね一定であること。したがって、完全週休2日制を採用する事業場における清算期間中の労働日ごとの労働時間についてはおおむね8時間以下であること の4条件を満たす場合には、労働基準法第32条の3に規定する「清算期間として定められた期間を平均した1週間当たりの労働時間」について、「(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)÷5」(清算期間における最初の4週間の労働時間)+(特定期間における労働時間)÷5)としても差し支えないとしています。	労政審で議論実施	労働基準法 労働基準法施行規則 平成9年3月31日基発第228号	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところ。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。 なお、労働政策審議会の労働時間法制の検討においては、「企画業務型裁量労働制とフレックスタイム制の見直し」を主な論点として考えており、具体的には、1月15日の第107回労働政策審議会労働条件分科会において、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等の弾力的な労働時間制度について総合的に議論いただいたところ。
	11	10月16日		事務系や研究・技術開発系等の労働者の働き方に適した労働時間制度の創設	【要望の具体的内容】 高度な裁量性を有する労働者の活躍を促す環境を整えるため、労働者の健康確保に十分配慮することを前提として、一定の要件を満たす事務職や研究・技術開発職等の一部の労働者について、労働時間規制の適用除外を認める制度を創設すべく、検討を行うべきである。 【規制の現状と要望理由等】 現行の労働時間法制は、原則として労基法第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、労働時間、休憩および休日に関する規定の適用を受ける。しかし、事務系や研究・技術開発系等の労働者の中には、専門知識や技術、あるいは調整等の高度な能力に基づき、創造性の高い仕事を行っている者がいる。このような労働者は、一定期間の課題、目標を上司と話し合ってから設定し、上司の包括的な指示のもとで業務を遂行している。つまり、具体的な業務遂行の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働き方の特徴がある。現行の労働時間法制は、このような労働者の働き方に適しておらず、諸規制により、生産性の高い働き方、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしている。 法制上、労働者保護とともに企業の競争力を高める配慮がなされるべきであり、企業の業務実態に合わない制度では、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。 よって、労働者の健康確保に十分配慮することを前提として、一定の要件を満たす労働者に対し、労働時間規制、深夜・休日労働規制の適用を除外する新たな制度を創設すべく、検討を進めるべきである。なお、その際、管理監督者に対する深夜業規制の適用除外についても検討すべきである。	労働基準法第32条、第34条、第36条、第37条	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	現行法上、監督又は管理の地位にある者等は、労働時間等に関する規定の適用が除外されています(法第41条)。	労政審で議論実施	労働基準法	労働時間規制の適用除外(いわゆる「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」)については、長時間労働を促進するのではないかと懸念が広く示され、国民の理解を得るに至らなかった過去の経緯があります。一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度については、労働政策審議会の労働時間法制の検討の中でもご意見をいただいているところであり、適用除外とするかどうかも含め今後ご議論いただくものと考えています。
	12	10月22日		事務系労働者の働き方に適した労働時間制度の創設	【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。 【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ってから設定し、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。	労働基準法	一般社団法人日本自動車工業会	厚生労働省	現行法上、監督又は管理の地位にある者等は、労働時間等に関する規定の適用が除外されています(法第41条)。	労政審で議論実施	労働基準法	労働時間規制の適用除外(いわゆる「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」)については、長時間労働を促進するのではないかと懸念が広く示され、国民の理解を得るに至らなかった過去の経緯があります。一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度については、労働政策審議会の労働時間法制の検討の中でもご意見をいただいているところであり、適用除外とするかどうかも含め今後ご議論いただくものと考えています。
	13	10月30日		労働時間に関する規制の緩和	(具体的内容) 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。 【提案理由】 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。 ②要望理由 職業、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、現状のみならず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。 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。	労働基準法第41条	一般社団法人電子情報技術産業協会	厚生労働省	現行法上、監督又は管理の地位にある者等は、労働時間等に関する規定の適用が除外されています(法第41条)。	労政審で議論実施	労働基準法	労働時間規制の適用除外(いわゆる「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」)については、長時間労働を促進するのではないかと懸念が広く示され、国民の理解を得るに至らなかった過去の経緯があります。一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度については、労働政策審議会の労働時間法制の検討の中でもご意見をいただいているところであり、適用除外とするかどうかも含め今後ご議論いただくものと考えています。