

資料1：第1回～第3回検討会での各委員の主なご意見

(1) 総論

委員からの主なご意見

- ・長時間労働規制の趣旨・目的は、①健康確保、②公正競争の観点、③ワークライフバランスの改善であるが、何を一番の目的とするか考えつつ、目的に照らして相応しい規制の在り方を検討すべき。全体として長時間労働を削減すべきだということに異論はないと思うが、規制によって日本経済が停滞することになっては、規制自体が長続きしないため、バランスを考えなければならない。
- ・近年、ワークライフバランスについては、例えば「育メン」という言葉を作り出し、企業や個人の意識改革を促す運動を推し進めてきた。今回も法規制だけではなく、それ以外の様々な手法によって進めるべきではないか。
- ・健康被害の防止、制約のある社員の活躍といった面から、総論として長時間労働の是正は必要。しかし、生産性の問題を考えると、社員能力の形成や企業競争力と両立できる長時間労働是正策を考えなければならない。
- ・労働者の中には、「仕事をやりきりたい」という気持ちの人がいる。ここを上手く汲み上げていかないと、日本の活力が減退しかねないのではないか。ワークライフバランスを改善する上で大事なことは、「仕事と私生活の境界設定の自律性を、個人に委ねる」ことではないか。
- ・効率的でワークライフバランスのとれた働き方は、職場全体の働き方が変わらなければ実現させることは難しい。また、同業他社等との競争が厳しく、意欲ある個社の取組に任せただけでは、いわゆる「市場の失敗」が生じるため、法規制による対応がよりふさわしいのではないか。
- ・時間外労働を規制することは雇用システム全体に関わる大きな問題である。様々な政策を総動員して検討しなければならない。
- ・使用者の意識の問題が大きいですが、社会全体として長時間労働削減に取り組むためには、その施策が国民にどのくらい関心を持ってもらえるか、チェックや遵守をしてもらえるか、ということも考えなければならない。
- ・自分が働いている職場の36協定の内容を知っている労働者は少ないのではないか。労働者自身もその内容を把握し、何時間・何時まで働く職場なのかということ意識しなければ、長時間労働は減らないのではないか。
- ・健康確保の観点からは、長時間労働について、賃金ではなく、休日に振り替えて時間で返すという方向性も考えるべきではないか。
- ・違法ではなく「適法だが長時間労働」という働き方をどう変えていくかということも重要である。
- ・長時間ではないが一定の時間外労働を行っている者の割合が増えており、睡眠時間が減少している。例えば、介護に携わる者の増加が予想される中で、1日2時間以上残業する状況が、今後も持続可能なのか考える必要がある。
- ・長時間労働の原因は多様であり、ベースの施策と個別の施策、健康被害に至るようなひどいものに対する施策と適法な長時間労働に対する施策、それぞれ分けて対応策を整理すべきではないか。

(2) マネジメント、業務プロセス、人事評価等の改革

委員からの主なご意見

- ・現場のマネージャー（中間管理職）については、仕事の進め方についてどう組み立てていくかというマネジメントの訓練が必要。
- ・現場のマネージャーが現場を仕切れるかで組織全体の労働時間が変わる。マネージャーをサポートするような組織作りも全体のマネジメント力を上げることになり、長時間労働の改善につながる。
- ・1つの解決手段としては、モバイルやAIの活用があるのではないかと。わざわざオフィスに戻らずともサテライトで片付けられれば、労働時間を短くできる。
- ・担当が長期に固定化することで長時間労働になる傾向も見られる。なるべくチーム間で仕事・情報をシェアすることで、互いに代替できるようにすることが必要ではないか。
- ・人事評価制度の指標がアウトプットのみで生産性が入っていないので、労働時間に関係無く評価されてしまうという問題がある。
- ・例えば、時間外労働を削減したことで浮いた割増賃金をどのように労働者に還元するかといったことも含む、人事改革が必要である。
- ・日本では、企業内で人材育成する機会が多く、長時間労働によって人材を育成してきた面はあるのではないかと。
- ・AI等による代替やバーチャルリアリティを活用した訓練など、長時間の教育訓練を必要としない教育システムの導入により、時間削減ができるのではないかと。
- ・個別企業のOJTだけに頼るのではなく、業界団体でスキルの標準化を進めることを後押しする仕組みを作っていくとよい。より効率的な教育システムにすれば、労働時間を短縮しても生産性は下がらない。

(3) 法規制の執行強化

委員からの主なご意見

- ・ 36 協定自体を知らない使用者がいるなど、労働時間規制が浸透していない実態がある。
- ・ 経済センサスによれば全国では 580 万事業所があるようだが、これを労働基準監督署が全て指導に入ることは困難であり、国民がチェック機能を果たすべきではないか。
- ・ 労働条件について監視できる第三者を置けないだろうか。
- ・ 国の監督は大事だが、それだけでは十分ではない。現場で労使が自分たちで決めれば、履行確保できチェックもできるので、労使を巻き込むことが大事である。
- ・ 労使自治は理想だが、チェック機能としては、やはり労働基準監督署で行う必要がある。

(4) 規制の在り方について ①

委員からの主なご意見

- ・毎週の労働時間の上限で押さえ込むよりも、一定期間の中で上限を決めつつ配分していく方が生産性向上ともバランスがいいし、個人にとっても利益になる。
- ・規制の在り方については、一定期間（調整期間）をどのくらいの長さにするか、当該一定期間の平均時間として超えないようにする労働時間数をどのくらいの水準にするか、という問題と、各月とも超えてはならない絶対的な労働時間数をつくるのかという政策の組み合わせではないか。
- ・一定期間の平均時間として超えないようにする労働時間数、各月とも超えてはならない絶対的な労働時間数、それぞれにつき、現行の限度基準や労災の取扱いも踏まえ、検討すべきではないか。
- ・緊急事態等に対応する必要もあり、1ヶ月単位での規制が難しいのであれば、より長い期間での規制もありうる。
- ・労働時間を平均する期間を長期にとることが重要である。長い期間をとって全体で労働時間をならず仕組みとすることによって、労働時間を減らそうという意識も発揮されるのではないか。
- ・変形労働時間制について、現場にとって機能的で使い勝手のいいものにする必要があるのではないか。
- ・例えば高度専門職等については、一定条件下で自主選択できる制度も必要ではないか。
- ・長時間労働が常態化している職種にはそれぞれの課題があり、個々の課題を解決していかない限り、法的な上限規制をしても思うような効果を上げられないのではないか。

(4) 規制の在り方について ②

委員からの主なご意見

- ・ 36 協定は、国が1つの基準を作るが、それがきちんと機能するために、当該基準のもと現場の労使が納得する時間となるよう、現場での調整を認めている。この調整手続が機能していれば、各現場で望ましい労働時間を設定できることとなるが、その調整手続を担う担い手が頼りない。このため、実体規制だけでなく、手続的な規制と組み合わせではどうか。
- ・ 業種によって長時間労働の実態に相当な差がある中で、各職場で労使が率直に意見交換して取組を進める仕組みが必要。現在努力義務とされている「労働時間等設定改善委員会」の設置や、労働時間の削減に向けた労使間での議論等について実効的なものにすべきではないか。
- ・ 法規制に当たっては、就業実態の多様化をどう受け止めるかが大事であり、その際には労使が時間短縮に同意することが大事。例えば、女性活躍推進法のように労使に「長時間労働削減計画」を作らせ、労使を巻き込んで動かすという発想が活用できるのではないか。
- ・ ドイツでは事業所委員会というものがあり、ここで労使が合意しなければ使用者は一方的な措置がとれない。この仕組みは参考にできるのではないか。
- ・ 「労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がある」と回答するグループの方が、そうでないグループに比べ、長時間労働者の割合が低い。労使の議論が機能する環境をいかにつくるかを、併せて考慮する必要がある。

(4) 規制の在り方について ③

委員からの主なご意見

- ・ 労働時間の公表は、優良企業を公表するポジティブなもの、違反企業を公表するネガティブなもの双方あるが、どちらも社会的な評価の面から効果がある。
- ・ 各企業の情報公開の仕組みができると、求職者にとっては有益である。
- ・ 長時間労働の削減、効率的な仕事の進め方など、生産性の持続的向上に資する企業の努力が、株式証券市場や労働市場などにおいて積極的に評価される環境をつくることが求められる。
- ・ 株式証券市場等の利用は効果的である。最近はそのような発想で、女性活躍推進法のように、強制的な規制ではなく、公表を活用しながら効率的に行っているものが多い。

(5) 下請け等の取引慣行への対応

委員からの主なご意見

- ・ 下請け構造が問題。現在、企業は法令遵守が重要である。大企業は何とか遵守しようとするが、そのツケがどんどん下請企業にまわっていく。下請企業は来た仕事はやらざるを得ない。下請けだけでなく業務委託契約の方も同じ構造であり、これはすべての業態に当てはまる問題である。
- ・ 下請け構造の中で、中小企業では、親事業者からの要求による長時間労働もある。
- ・ 次の仕事がもらえるかという不安感から、顧客からの要求を受け入れたときに長時間労働になる。トラックの例を挙げると、ドライバーが目的地到着後、契約には入っていないにもかかわらず、サービスで荷下ろしまでしなければならなくなる。
- ・ 過度な競争が長時間労働につながるため、規制のかけ方として業界団体への規制が考えられる。また、法規制ではなく、業界団体が業界発展のために自主規制（営業時間等）することも考えられる。
- ・ 他方、スーパーが正月営業をしないとすると、コンビニにお客が流れることになる。業界を規制（又は自主規制）する場合、業界の切り方が難しい。

(6) 特定業種・職種への対応

委員からの主なご意見

- ・長時間労働が常態化している職種にはそれぞれの課題があり、個々の課題を解決していかない限り、法的な上限規制をしても思うような効果を上げられないのではないか。(再掲)
- ・計画的に労働時間を削減していくためには、業種や規模に応じて猶予期間を設け、目標値を決めて行っていく必要がある。
- ・他人の命に直接携わる職業ほど、労働者の健康・安全確保を検討する必要があるのではないか。

(7) 意識改革・文化改革、その他

委員からの主なご意見

- ・現場での労使コミュニケーションの中で、経営者の意識改革も進めないといけない。
- ・上司が長時間労働の場合、部下は帰りづらい。また、家庭において男性が長時間労働の場合、女性に家事負担が寄せられ、女性の活躍の場を奪う。
- ・長時間労働削減のためには、仕事改革が必要。労働時間の削減に成功した企業は、顧客との関係の改革も含めて仕事のやり方を変えている。
- ・過剰品質は問題。例えば、誰も読まない議事録や、誰も来ない時間帯の24時間営業がある。過剰品質が長時間労働につながる。
- ・顧客側にサービスは無料という意識があるのではないか。例えばネットショッピングで、早く届く必要もないのに、頼んだものが次の日に届くのが当たり前という意識になると、企業はそれに応えるために長時間労働になってしまう。
- ・時間外労働も含む総労働時間数が決まっているということは、時間が有限となり、時間あたりの生産性を意識した経営をせよということにもつながる。よって、長時間労働規制は、経営者の意識改革に資するのではないか。
- ・男女ともがワークライフバランスを改善するためには、男性が育児家事に積極的に参画する仕組みが必要である。
- ・法的な観点からは、雇用者と自営業者が混在しているかは重要な問題である。雇用者にだけ厳しい規制をかけると、独立自営業者を使おうというインセンティブになってしまう。
- ・自営業主割合が高い職種では、生産性を上げる改革のインセンティブが働きにくい可能性がある。
- ・モバイルの進化は問題。どこに行ってもメールで仕事ができるので、家にも手待ち時間のような状態になる。