

# その他の論点について

## I 労働時間の特例措置対象事業場について

- 法定労働時間に関する特例措置(週44時間)については、特殊の必要性から設けられているものであるが、「およそ8割の事業場で所定労働時間が40時間以内であったことから、一律に原則である週40時間労働制にすべき」との指摘があった一方で、「週44時間に設定している特例措置対象事業場の割合は、平成17年度と平成25年度とでほぼ変化がない。求人等に不利であっても、変えることができない現実を考えるべき。まだ特例措置の存続と政策的支援が必要」との指摘があったが、これらの指摘を踏まえ、特例措置の解消を図ることについて、どう考えるか。また、業種によって状況が違うことについて、どう考えるか。

# 労働時間の特例措置対象事業場に関する現行規定①

## <労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）>

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（労働時間及び休憩の特例）

第四十条 別表第一第一号から第三号まで、第六号及び第七号に掲げる事業以外の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第三十二条から第三十二条の五までの労働時間及び第三十四条の休憩に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

② 前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

別表第一（第三十三条、第四十条、第四十一条、第五十六条、第六十一条関係）

一 物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）

二 鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業

三 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業

四 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業

五 ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業

六 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業

七 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業

八 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業

九 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業

十 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業

十一 郵便、信書便又は電気通信の事業

十二 教育、研究又は調査の事業

十三 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業

十四 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業

十五 焼却、清掃又はと畜場の事業

## 労働時間の特例措置対象事業場に関する現行規定②

### ＜労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）＞

第二十五条の二 使用者は、法別表第一第八号、第十号（映画の製作の事業を除く。）、第十三号及び第十四号に掲げる事業のうち常時十人未満の労働者を使用するものについては、法第三十二条の規定にかかわらず、一週間について四十四時間、一日について八時間まで労働させることができる。

② 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（労使委員会における委員の五分の四以上の多数による決議及び労働時間等設定改善法第七条第一項の労働時間等設定改善委員会における委員の五分の四以上の多数による決議を含む。以下この条において同じ。）により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十四時間を超えない定めをした場合においては、前項に規定する事業については同項の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において四十四時間又は特定された日において八時間を超えて、労働させることができる。

③ 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十四時間を超えない範囲内において、第一項に規定する事業については同項の規定にかかわらず、一週間において四十四時間又は一日において八時間を超えて、労働させることができる。

一 この項の規定による労働時間により労働させることとされる労働者の範囲

二 清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十四時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月以内の期間に限るものとする。次号において同じ。）

三 清算期間における総労働時間

四 標準となる一日の労働時間

五 労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

六 労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

④ 第一項に規定する事業については、法第三十二条の四又は第三十二条の五の規定により労働者に労働させる場合には、前三項の規定は適用しない。

## 週48時間制から週40時間制への移行

		昭和62年法律改正		平成2年政令改正		平成5年政令改正		平成6年4月1日		平成7年4月1日		平成9年4月1日		平成13年4月1日		現在	
		昭和63年4月1日	平成3年4月1日	平成5年4月1日	平成6年4月1日	平成7年4月1日	平成9年4月1日	平成13年4月1日	現在								
1	製造業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	46 46 48 48 48	44 44 46 46 46	44 44 46 46 46	44 44 46 46 46	40 44 44 44 46										
2	鉱業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	48 48 48 48 48	46 46 46 46 46	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 46										
3	建築業	300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	48 48 48 48	46 46 46 46	46 46 46 46	46 46 46 46	44 44 44 46										
4	運輸交通業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	48 48 48 48 48	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 46										
5	貨物取扱業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	48 48 48 48 48	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 46										
6	農林業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	40(※1) 40(※1) 40(※1) 40(※1) 40(※1)										
7	畜産・水産業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	40 40 40 40 40										
8	商業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 46(※3)	44 44 44 44 44									
9	金融・広告業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	40 40 40 40 40										
10	映画・演劇業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	46(※2) 46 46 46 46	46 46 46 46 46									
11	通信業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	40 40 40 40 40										
12	教育・研究業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44
13	保健衛生業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44
14	接客娯楽業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	46(※2) 46 46 46 46	46 46 46 46 46									
15	清掃・と畜業	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	48 48 48 48 48	48 48 48 48 48	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 44										
16	官公署	301人以上 300人～101人 100人～31人 30人～10人 9人以下	46 46 46 46 46	46 46 46 46 46	44 44 44 44 44	44 44 44 44 44	40 40 40 40 40										
17	その他	300人以上 100人～31人 30人～10人 9人以下	48 48 48 48	46 46 46 46	46 46 46 46	46 46 46 46	44 44 44 44										

※1: 林業については週44時間

※2: 規模4人以下の事業場については週54時間

※3: 規模4人以下の事業場については週48時間

表3 週所定労働時間別の事業場割合（特例措置対象事業場）

(%)

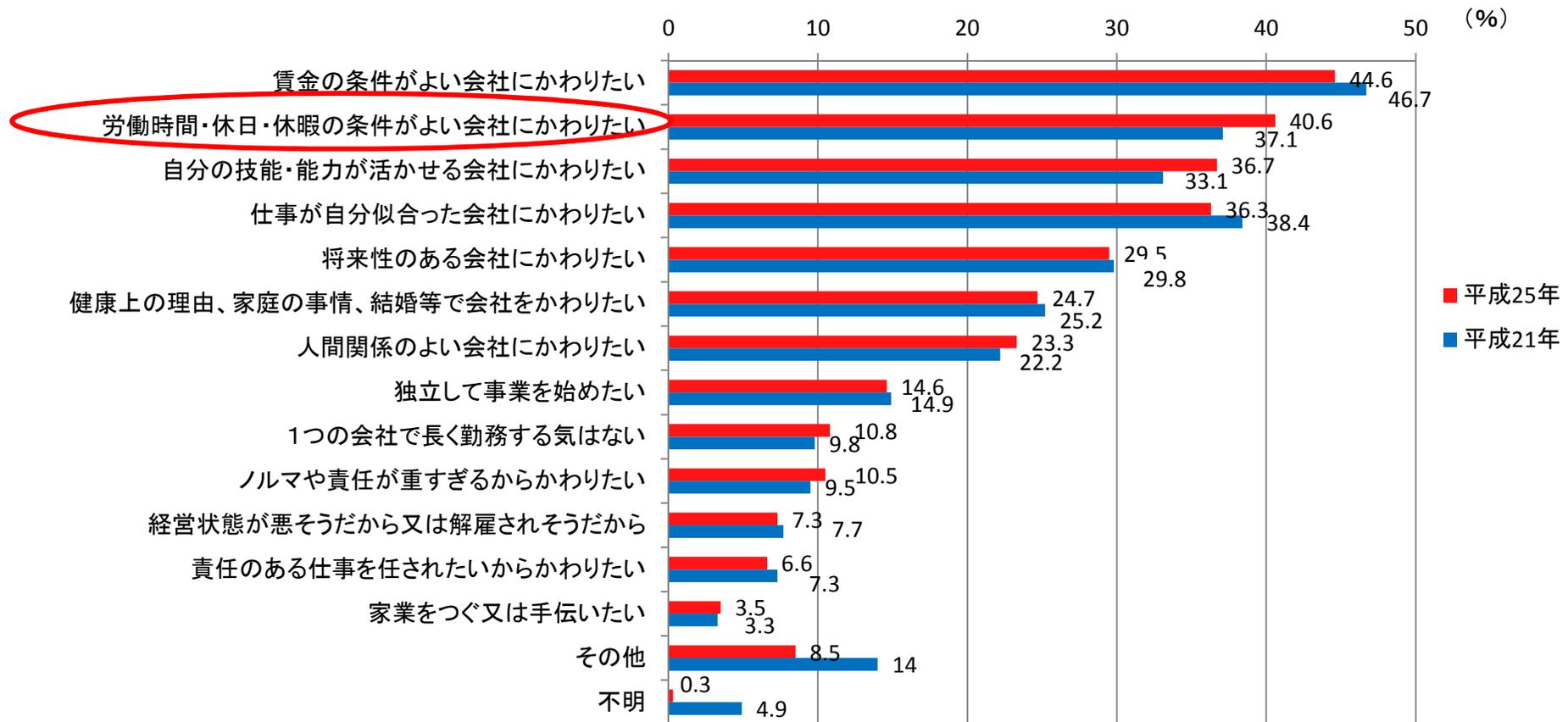
	合計	44時間以下													44時間超				
		計	40時間以下							40時間 超～41 時間以下	41時間 超～42 時間以下	42時間 超～43 時間以下	43時間 超～44 時間以下	44時間	計	44時間 超～45 時間以下	45時間 超～46 時間以下	46時間 超～48 時間以下	48時間 超
			計	35時間 以下	35時間 超～36 時間以下	36時間 超～37 時間以下	37時間 超～38 時間以下	38時間 超～39 時間以下	39時間 超～40 時間以下										
特例事業場計	100.0	97.8	79.7	21.6	1.5	2.1	8.6	9.0	36.9	0.6	3.8	1.5	12.3	10.9	2.2	0.9	0.1	1.2	0.1
(1～4人)	100.0	97.6	78.7	23.3	1.7	1.6	8.2	9.1	34.8	0.5	4.1	1.6	12.6	11.0	2.4	1.1	-	1.2	0.1
(5～9人)	100.0	98.4	82.0	16.8	0.8	3.5	9.5	8.7	42.7	0.6	2.9	1.2	11.6	10.8	1.6	0.3	0.2	1.1	0.0
08商業	100.0	97.4	78.6	13.7	0.5	2.4	11.1	10.8	40.1	0.4	4.7	1.6	11.9	10.8	2.6	1.2	0.1	1.3	0.1
(1～4人)	100.0	97.1	77.8	15.3	0.6	2.1	10.9	10.7	38.2	0.5	5.3	1.7	11.9	10.8	2.9	1.5	-	1.2	0.1
(5～9人)	100.0	98.1	81.8	8.8	0.3	3.5	11.9	11.2	46.1	0.2	2.8	1.3	12.1	10.9	1.9	0.1	0.3	1.4	0.1
卸売業	100.0	98.7	87.4	10.5	0.9	6.8	14.6	17.0	37.6	0.9	2.2	0.9	7.3	7.3	1.3	-	0.4	0.9	-
(1～4人)	100.0	98.7	85.8	13.0	1.3	6.5	15.6	15.6	33.8	1.3	2.6	1.3	7.8	7.8	1.3	-	-	1.3	-
(5～9人)	100.0	98.8	91.3	5.0	-	7.5	12.5	20.0	46.3	-	1.3	-	6.3	6.3	1.3	-	1.3	-	-
小売業	100.0	96.7	79.2	14.8	-	0.5	11.4	9.4	43.1	-	5.4	1.4	10.7	9.5	3.3	1.8	-	1.4	-
(1～4人)	100.0	96.3	79.0	16.0	-	-	11.1	9.9	42.0	-	6.2	1.2	9.9	8.6	3.7	2.5	-	1.2	-
(5～9人)	100.0	98.0	79.8	11.1	-	2.0	12.1	8.1	46.5	-	3.0	2.0	13.1	12.1	2.0	-	-	2.0	-
理美容業	100.0	97.6	45.0	13.1	1.0	1.1	3.2	4.3	22.3	2.4	9.7	4.4	36.1	31.9	2.4	0.1	-	1.1	1.1
(1～4人)	100.0	97.7	44.7	13.8	1.1	1.1	3.4	4.6	20.7	2.3	10.3	4.6	35.6	32.2	2.3	-	-	1.1	1.1
(5～9人)	100.0	96.9	45.9	8.2	-	1.0	1.0	2.0	33.7	3.1	5.1	3.1	39.8	29.6	3.1	1.0	-	1.0	1.0
その他の商業	100.0	97.6	89.7	15.2	1.6	4.4	10.7	11.8	46.0	-	1.7	1.0	5.2	5.0	2.4	1.0	-	1.4	-
(1～4人)	100.0	97.6	90.3	17.1	1.2	4.9	9.8	12.2	45.1	-	1.2	1.2	4.9	4.9	2.4	1.2	-	1.2	-
(5～9人)	100.0	97.8	86.8	5.5	3.3	2.2	15.4	9.9	50.5	-	4.4	-	6.6	5.5	2.2	-	-	2.2	-
10映画・演劇業（注）	100.0	99.5	81.9	30.4	0.5	2.0	4.8	5.3	38.9	2.0	7.3	1.4	6.8	6.3	0.5	-	-	0.5	-
(1～4人)	100.0	100.0	88.5	34.6	-	1.9	5.8	5.8	40.4	1.9	7.7	1.9	-	-	-	-	-	-	-
(5～9人)	100.0	98.0	63.2	18.4	2.0	2.0	4.1	34.7	2.0	6.1	-	26.5	24.5	2.0	-	-	-	2.0	-
13保健衛生業	100.0	99.3	79.4	24.2	3.5	3.2	6.1	9.4	33.0	2.4	4.6	4.1	8.9	7.1	0.7	0.5	0.0	-	0.2
(1～4人)	100.0	98.8	76.7	29.0	4.7	1.0	4.0	9.9	28.1	1.9	4.8	5.7	9.6	6.8	1.2	0.9	-	-	0.3
(5～9人)	100.0	100.0	82.7	17.8	2.0	6.0	8.9	8.6	39.4	3.0	4.3	2.0	7.9	7.6	0.0	-	0.0	-	-
医療保健業	100.0	99.3	74.0	26.0	4.6	4.1	6.6	9.6	23.1	3.1	5.8	5.3	11.0	8.9	0.7	0.7	-	-	-
(1～4人)	100.0	98.8	70.8	30.5	6.1	1.2	3.7	9.8	19.5	2.4	6.1	7.3	12.2	8.5	1.2	1.2	-	-	-
(5～9人)	100.0	100.0	78.7	20.0	2.7	8.0	10.7	9.3	28.0	4.0	5.3	2.7	9.3	9.3	-	-	-	-	-
社会福祉施設	100.0	99.3	96.9	15.6	-	-	4.7	8.8	67.8	-	0.6	-	1.8	1.2	0.7	-	-	-	0.7
(1～4人)	100.0	98.6	98.5	20.0	-	-	5.7	11.4	61.4	-	-	-	-	-	1.4	-	-	-	1.4
(5～9人)	100.0	100.0	95.2	11.0	-	-	3.7	6.1	74.4	-	1.2	-	3.7	2.4	-	-	-	-	-
その他の保健衛生業	100.0	99.6	88.7	40.1	0.7	3.3	3.2	8.0	33.4	-	3.6	1.5	5.8	5.8	0.4	-	0.4	-	-
(1～4人)	100.0	100.0	88.4	46.4	-	2.9	1.4	5.8	31.9	-	4.3	1.4	5.8	5.8	-	-	-	-	-
(5～9人)	100.0	98.5	89.6	20.6	2.9	4.4	8.8	14.7	38.2	-	1.5	1.5	5.9	5.9	1.5	-	1.5	-	-
14接客娯楽業	100.0	98.3	82.2	43.6	3.4	0.4	2.2	3.5	29.1	-	0.8	0.1	15.3	13.3	1.7	0.3	-	1.3	0.1
(1～4人)	100.0	98.5	82.1	44.8	4.1	0.2	2.0	4.1	26.9	-	0.4	0.1	15.9	13.2	1.5	-	-	1.4	0.1
(5～9人)	100.0	97.7	82.3	39.6	1.3	1.1	2.9	1.6	35.8	-	1.9	0.1	13.5	13.3	2.3	1.2	-	1.1	-
旅館業	100.0	99.6	85.3	53.2	4.9	-	3.8	1.3	22.1	-	3.3	0.4	10.7	10.7	0.4	0.4	-	-	-
(1～4人)	100.0	100.0	88.3	61.0	6.5	-	3.9	1.3	15.6	-	2.6	-	9.1	9.1	-	-	-	-	-
(5～9人)	100.0	98.8	78.0	34.1	1.2	-	3.7	1.2	37.8	-	4.9	1.2	14.6	14.6	1.2	1.2	-	-	-
飲食店	100.0	98.3	81.7	44.3	3.5	0.3	1.7	3.5	28.4	-	0.3	-	16.3	14.1	1.7	0.3	-	1.4	-
(1～4人)	100.0	98.6	81.7	45.1	4.2	-	1.4	4.2	26.8	-	-	-	16.9	14.1	1.4	-	-	1.4	-
(5～9人)	100.0	97.4	81.9	41.6	1.3	1.3	2.6	1.3	33.8	-	1.3	-	14.3	14.3	2.6	1.3	-	1.3	-
その他の接客娯楽業	100.0	97.3	84.9	28.2	0.4	1.8	7.1	4.9	42.5	-	4.4	0.9	7.1	4.9	2.7	-	-	1.8	0.9
(1～4人)	100.0	96.1	82.9	28.9	-	2.6	7.9	5.3	38.2	-	3.9	1.3	7.9	5.3	3.9	-	-	2.6	1.3
(5～9人)	100.0	100.0	89.3	26.7	1.3	-	5.3	4.0	52.0	-	5.3	-	5.3	4.0	-	-	-	-	-

(注) 映画の製作の事業を除く。

## 若年正社員の転職希望理由

○ 現在の会社から定年前に転職したいと思っている若年正社員について、転職しようと思う理由(複数回答)をみると、「賃金の条件がよい会社にかわりたい」が44.6%、「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」が40.6%と高くなっている。

転職しようと思う理由別若年正社員割合(複数回答)



注) 定年前に転職したいと思っている若年正社員(15~34歳)を100とした割合。若年正社員全体に占める定年前に転職したいと思っている若年正社員の割合は25.7%(平成21年24.9%)。

資料出所)厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」

## Ⅱ 労働条件明示について

- 現在、労働条件の明示の方法としては、書面の交付のみが認められているが、労使の利便性の観点から、労働者の保護に配慮しつつ、電子的な手法による労働条件の明示を可能とすることについて、どう考えるか。

# 労働条件明示について

平成26年2月25日第109回  
労働条件分科会配付資料

○ 労働基準法第15条は、労働条件の明示の方法として、「厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない」と規定し、労働基準法施行規則第5条第3項において「書面の交付とする」と規定している。労働条件の明示方法について、以下のような提言・閣議決定が行われている。

<情報通信技術利活用のための規制・制度改革に係る対処方針（平成23年8月3日高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部決定）のフォローアップ結果（平成24年7月4日高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部（第57回）提出資料（抄）>

項目名	対処方針	関係府省名	具体的対処状況と今後の見通し	評価
電子的な手法による労働条件の明示	・厚生労働省は、労働者の保護・利便性に配慮した通知手段について、公労使三者構成の労働政策審議会労働条件分科会で議論・結論を得る。 <平成24年度以降検討開始>	厚生労働省	電子的手法による労働条件の明示は、労働者保護の観点から、関係労使団体を交えた慎重な検討が必要であると考えており、労働者の保護・利便性に配慮した通知手段に係る課題、論点の整理を平成24年度から開始する予定。	—

<「国民の声」規制・制度改革集中受付に提出された提案等への対処方針（平成24年4月3日閣議決定）（抄）>

事項名	概要	時期	所管省庁
労働契約締結時における労働条件の明示方法の検討	電子的手法による労働条件の明示につき検討を行う。	平成24年度検討開始	厚生労働省

<IT利活用の裾野拡大のための規制制度改革集中アクションプラン（平成25年12月20日高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部決定）（抄）>

項目名	電子的な手法による労働条件の明示
制度の現状	使用者が労働者に対して明示する賃金及び労働時間に関する事項のほか厚生労働省令で定める事項については、FAXまたは電子メールでの提示ができない。
対処方針	厚生労働省は、電子的な手法による労働条件の明示について、労働政策審議会における労働時間法制をはじめとする検討（平成25年9月から開始、1年を目途に結論）の一環として、労働者の保護・利便性に配慮しつつ検討を行い、結論を得る。

## ＜労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）＞

（労働条件の明示）

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

②・③ （略）

## ＜労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）＞

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

② 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

③ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

## <短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）>

（労働条件に関する文書の交付等）

第六条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの（次項において「特定事項」という。）

を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。

2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

## <短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成五年労働省令第三十四号）>

（法第六条第一項の明示事項及び明示の方法）

第二条 （略）

2 法第六条第一項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該短時間労働者が希望した場合における当該方法とする。

一 ファクシミリを利用してする送信の方法

二 電子メールの送信の方法（当該短時間労働者が当該電子メールの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。）

3 前項第一号の方法により行われた法第六条第一項に規定する特定事項（以下本項において「特定事項」という。）の明示は、当該短時間労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第二号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該短時間労働者に到達したものとみなす。

## <労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）>

（就業条件等の明示）

第三十四条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を明示しなければならない。

一 当該労働者派遣をしようとする旨

二 第二十六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの

三 第四十条の二第一項各号に掲げる業務以外の業務について労働者派遣をする場合にあつては、当該派遣労働者が従事する業務について派遣先が同項の規定に抵触することとなる最初の日

2 （略）

## <労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二十号）>

（就業条件の明示の方法等）

第二十六条 法第三十四条第一項及び第二項の規定による明示は、当該規定により明示すべき事項を次のいずれかの方法により明示することにより行わなければならない。ただし、同条第一項の規定による明示にあつては、労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示すべき事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。

一 書面の交付の方法

二 次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法

イ ファクシミリを利用してする送信の方法

ロ 電子メールの送信の方法

2 （略）

## (参考)労働条件等の電子的明示に係る法施行状況

平成23年度に全国の労働局の需給調整事業担当課室において労働者派遣法第34条違反で是正指導を行った2,475件のうち、「電子メールによる労働条件明示」について、以下のような是正指導を行った事例(計3件)が確認された。なお、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に関しては、同期間に「電子メールによる労働条件明示」について、各労働局の雇用均等室において同法第6条第1項違反で是正指導を行った事例は確認されなかった。

	法条項	違反内容
事例1	労働者派遣法 第34条第1項 (同法施行規則第26条)	派遣元事業主から、派遣労働者に対し、一律に電子メールの送信の方法による就業条件の明示を行う際、当該派遣労働者に、 <u>あらかじめ当該方法による明示の希望の有無の確認を行っていなかった。</u>
事例2	労働者派遣法 第34条第1項	派遣元事業主から派遣労働者に、就業条件等の明示を電子メールで行う際、以下の項目が不足していた。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全及び衛生に関する事項</li> <li>・時間外労働に関する事項</li> <li>・派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項</li> <li>・派遣労働者の福祉の増進のための便宜供与に関する事項</li> </ul>
事例3	労働者派遣法 第34条第1項	派遣元事業主から派遣労働者に、就業条件等の明示を電子メールで行う際、以下の項目が不足していた。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣就業の場所</li> <li>・指揮命令者に関する事項</li> <li>・安全及び衛生に関する事項</li> <li>・時間外労働及び休日労働に関する事項</li> <li>・停職日</li> <li>・期間制限に係る抵触日</li> </ul>

### Ⅲ 管理監督者について

○ 深夜業及び年次有給休暇に関するものは別として、労働時間、休憩及び休日に関する規制が適用除外となる管理監督者について、これまでの審議でも「その範囲が不適切に拡大され運用されている実態がある」、「不適切な運用に対する防止策を検討すべき」等の指摘がなされている。

こうした指摘への対応について、どう考えるか。

### ○「労働基準法関係解釈例規について」(昭和63年3月14日基発第150号婦発第47号)(抜粋)

法第41条第2号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等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の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。具体的な判断にあたっては、下記の考え方によらるたい。

#### (1) 原則

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

#### (2) 適用除外の趣旨

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限って管理監督者として法第四十一条による適用の除外が認められる趣旨であること。従って、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。

#### (3) 実態に基づく判断

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた地位(以下「職位」という。)と、経験、能力等に基づく格付(以下「資格」という。)とによって人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲を決めるに当たっては、かかる資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要があること。

#### (4) 待遇に対する留意

管理監督者であるかの判定に当たっては、上記のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

#### (5) スタッフ職の取扱い

法制定当時には、あまり見られなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によっては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、管理者も含めていることに着目して、一定の範囲の者については、労働基準法第四十一条第二号該当者に含めて取扱うことが妥当であると考えられること。

## 管理監督者をめぐる裁判例

以下のケースについては、いずれも「管理監督者に当てはまらない」とされた。

事件名	原告の地位	認定した事実
レストランビュッフェ事件 (大阪地判 S61. 7. 30)	ファミリーレストランの店長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 店長としてコック、ウェ이터等の従業員を統括し、採用にも一部関与し、店長手当の支給を受けていたが、従業員の労働条件は経営者が決定。</li> <li>○ 店舗の営業時間に拘束され、出退勤の自由はなかった。</li> <li>○ 店長の職務の他にコック、ウェ이터、レジ、掃除等全般に及んでいた。</li> </ul>
インターパシフィック事件 (大阪地判 H8. 9. 6)	ベーカリー部門及び喫茶部門の店長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 売上金の管理、アルバイトの採用の権限がなかった。</li> <li>○ 勤務時間の定めがあり、毎日タイムカードに打刻していた。</li> <li>○ 通常の従業員としての賃金以外の手当は全く支払われていなかった。</li> </ul>
マハラジャ事件 (東京地判 H12. 12. 22)	インド料理店の店長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 店長としての管理業務にとどまらず、店員同様の接客・掃除等業務が大部分。</li> <li>○ 店員の採用権限及び労働条件の決定権限がなかった。</li> <li>○ 出退勤の際に必ずタイムカードを打刻しており、継続的な出退勤管理。</li> <li>○ 月々の給与において、役職手当等の管理職の地位に応じた手当なし。</li> </ul>
風月荘事件 (大阪地判 H13. 3. 26)	喫茶店及びカラオケ店の店長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 会社の営業方針や重要事項の決定に参画する権限が認められていたわけではなく、店舗の人事権も有していなかった。</li> <li>○ タイムカードの打刻や勤務予定表の提出が義務付けられていた。</li> <li>○ 残業手当が支給されていた時期あり。日常の就労状況が査定の対象。</li> </ul>
アクト事件 (東京地判 H18. 8. 7)	飲食店のマネージャー	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ アルバイト従業員の採用等について決定権を持つ店長を補佐していたに留まり、部下の査定の決定権限もなかった。</li> <li>○ 勤務時間に裁量はなく、アルバイト従業員と同様の接客や清掃も行っていた。</li> </ul>
株式会社ほるぷ事件 (東京地判 H9. 8. 1)	書籍等の訪問販売を行う支店の販売主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 支店営業方針を決定する権限や具体的な支店の販売計画等に関して独自に同支店の各課長に対して指揮命令を行う権限がなかった。</li> <li>○ タイムカードにより厳格な勤怠管理を受けており、自己の勤務時間について自由裁量を有していなかった。</li> </ul>
育英舎事件 (札幌地判 H14. 4. 18)	学習塾の営業課長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 人事管理を含めた運営に関する管理業務全般の事務を担当していたが、裁量的な権限が認められていなかった。</li> <li>○ 他の従業員と同様のタイムカードによる勤怠管理が行われていた。</li> <li>○ 給与等の待遇も一般従業員と比較してそれほど高いとはいえなかった。</li> </ul>

※上記裁判例は、「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」(平成20年9月9日基発第0909001号)等を解説した「労働基準法における管理監督者の範囲の適正化のために」で掲載している事例であり、いずれも時間外割増賃金等の支払義務の存否が争点となったもの。

## 重点監督及び申告監督における指導事例

平成25年12月17日第106回労働条件分科会  
配付資料「若者の「使い捨て」が疑われる企業  
等への重点監督の実施状況」(抜粋)

事例2:社員の7割に及ぶ係長職以上の者を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払っていなかった事例

### 【概要】

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ① 会社は、正社員のうち7割程度を占める係長職以上の労働者(半数程度が20歳代)を、労働基準法第41条第2号に基づく管理監督者として取り扱っていたが、監督署が係長職以上の労働者の職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金の処遇等を確認したところ、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者とは認められなかったこと
- ② 当該管理監督者とされていた労働者について、労働時間管理が適正に行われておらず、また、時間外労働に係る割増賃金が支払われていなかったこと

### 【監督署の指導内容】(一部、是正済み)

- ①について、係長職以上の労働者について労働基準法第41条第2号に定める管理監督者に該当しないとして、管理監督者の範囲を全社的に見直し、必要な改善を図ることを指導
- ②について、労働基準法第37条(割増賃金)違反を是正勧告するとともに、関係記録の精査や労働者への聴取などを行い、賃金不払残業が明らかになった場合には適正な割増賃金を支払うことを指導

(指導を受け、会社は②について実態調査し、適正な割増賃金を支払った。なお、①は是正確認中)

## IV 過半数代表者について

- 過半数代表者は、過半数労働組合のない事業場において、労使協定の締結主体となったり、労使委員会の委員を指名したりするなど、重要な役割を果たしているが、これまでの審議でも「過半数代表者の選出方法や運営については様々な問題があり、本当に機能しているのか疑わしい事例もある」等の指摘がなされている。  
こうした指摘への対応について、どう考えるか。

### ○労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）

第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第三項及び第四項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

② 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。

③ 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

## 過半数代表者に関する現行の取扱い②

○平成11年1月29日基発第45号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」(平成22年改正後のものを抜粋)

### 1 趣旨

過半数代表者の要件を明確にしてその選出方法及び職制上の地位等を適正なものとし、併せて過半数代表者の不利益取扱いをしないようにしなければならないこととしたものであること。

### 2 過半数代表者の要件

次のいずれの要件も満たすものであること。

(1) 法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

(2) 法に基づく労使協定の締結当事者、就業規則の作成・変更の際に使用者から意見を聴取される者等を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であり、使用者の意向によって選出された者ではないこと。

なお、法第18条第2項、法第24条第1項ただし書、法第39条第4項、第6項及び第7項ただし書並びに法第90条第1項に規定する過半数代表者については、当該事業場に上記(1)に該当する労働者がいない場合(法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者のみの事業場である場合)には、上記(2)の要件を満たすことで足りるものであること。

### 3 過半数代表者の不利益取扱い

過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、解雇、賃金の減額、降格等労働条件について不利益取扱いをしないようにしなければならないこととしたものであること。

「過半数代表者として正当な行為」には、法に基づく労使協定の締結の拒否、1年単位の変形労働時間制の労働日ごとの労働時間についての不同意等も含まれるものであること。

○平成11年3月31日基発第169号「労働基準法関係解釈例規の追加について」(抜粋)

〈労働者の過半数代表の選出手続〉

問 則第6条の2に規定する「投票、挙手等」の「等」には、どのような手続が含まれているか。

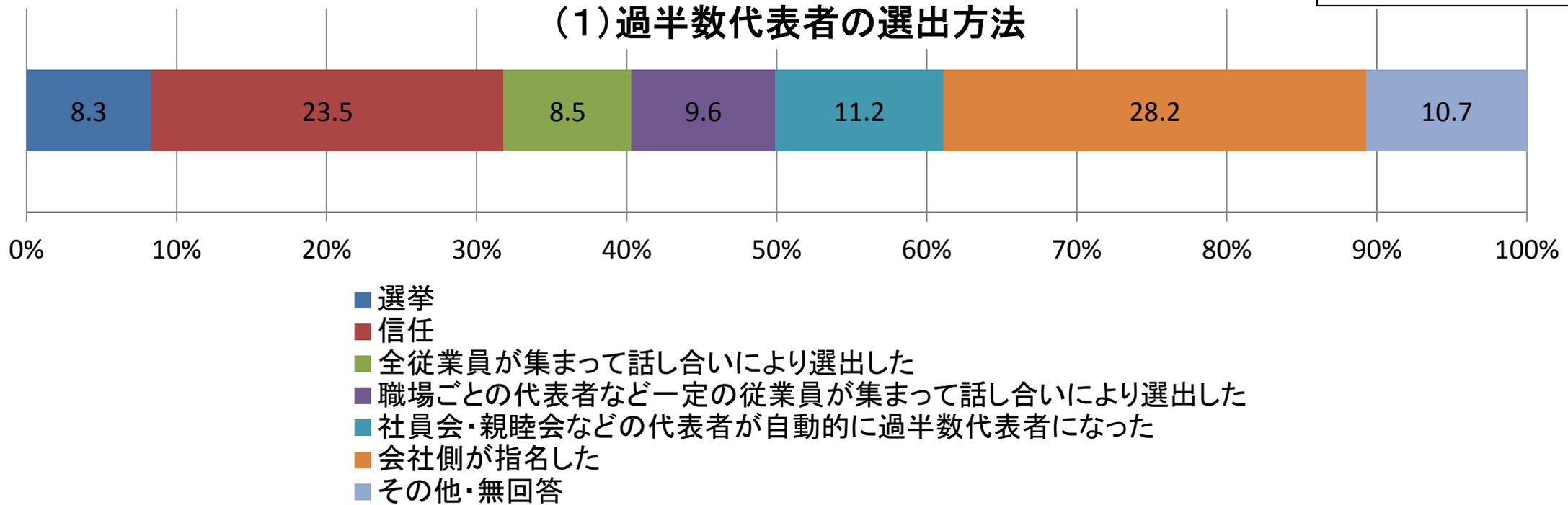
答 労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する。

# 過半数労働組合のない事業場における過半数代表者の実態について

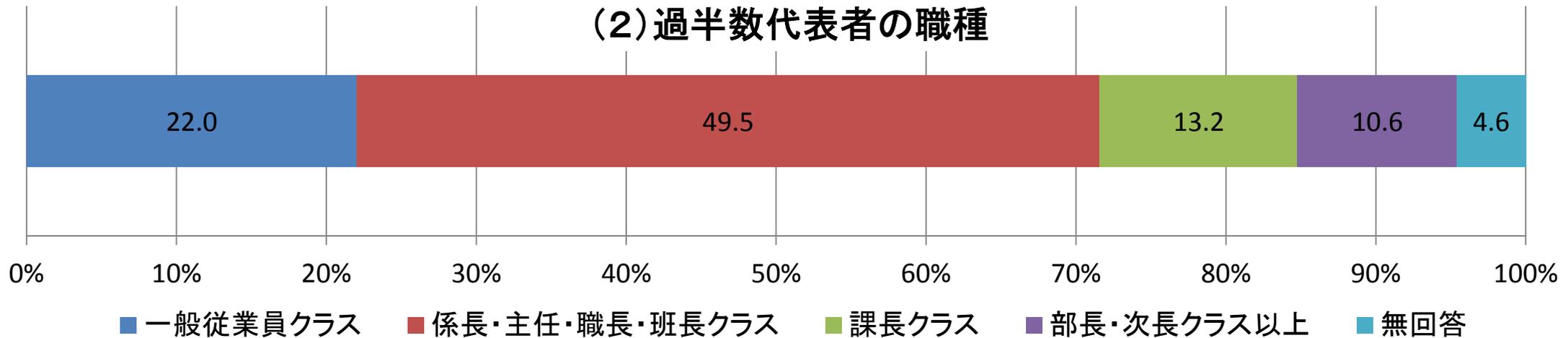
(従業員規模1,000人未満の企業)

平成25年11月18日第105回  
労働条件分科会配付資料

## (1) 過半数代表者の選出方法



## (2) 過半数代表者の職種



注) 「過半数代表者」とは、過半数労働組合のない事業場における時間外・休日労働協定等の当事者である労働者の過半数を代表する者をいう。

本調査では、協定の従業員側当事者が「過半数代表者」であるのが全体の60.1%、「過半数組合」であるのが11.4%、協定を締結していないのが22.4%となっている。

資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定」(平成19年10月)。調査は、従業員規模1,000人未満の企業からの抽出調査によるもの。12,000社を対象に郵送調査法にて実施し、2,440社から回答(回答率20.3%)。

### ○東京高裁平成9年11月17日判決(トーコロ事件高裁判決)

上記の裁判例では、以下のとおり判断基準を示している。

「いかなる場合に使用者の残業命令に対し労働者がこれに従う義務があるかについてみるに、労働基準法三二条の労働時間を延長して労働させることに関し、使用者が、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等と書面による協定(いわゆる三六協定)を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合において、使用者が当該事業場に適用される就業規則に右三六協定の範囲内で一定の義務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨定めているときは、当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、右就業規則の規定の適用を受ける労働者は、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働をする義務を負うものと解するのが相当である(最高裁判所第一小法廷平成三年一月二八日判決・民集四五巻八号一二七〇頁参照)。そして、右三六協定は、実体上、使用者と、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との間において締結されたものでなければならないことは当然である。

(中略)

「労働者の過半数を代表する者」は当該事業場の労働者により適法に選出されなければならないが、適法な選出といえるためには、当該事業場の労働者にとって、選出される者が労働者の過半数を代表して三六協定を締結することの適否を判断する機会が与えられ、かつ、当該事業場の過半数の労働者がその候補者を支持していると認められる民主的な手続がとられていることが必要というべきである(昭和六三年一月一日基発第一号参照)。(以下略)

### ○最高裁平成13年6月22日第二小法廷判決(トーコロ事件最高裁判決)

原審(東京高裁平成9年11月17日)の判断を是認した。