

## 規制改革会議雇用ワーキング・グループの検討状況

### 有識者ヒアリング（委員・専門委員からの説明）

#### 第11回雇用ワーキング・グループ（平成25年10月11日）

鶴 光太郎 委員（座長）

水町 勇一郎 専門委員

濱口 桂一郎氏（独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員）

#### 第12回雇用ワーキング・グループ（平成25年10月23日）

大崎 貞和 委員

島田 陽一 専門委員

一般社団法人日本経済団体連合会

#### 第13回雇用ワーキング・グループ（平成25年10月31日）

日本労働組合総連合会

黒田 祥子氏（早稲田大学教育・総合科学学術院准教授）

佐久間 総一郎 委員

#### 第14回雇用ワーキング・グループ（平成25年11月5日）

厚生労働省

佐々木 かおり 委員（座長代理）



労働時間規制の見直しについて

2013/10/11

慶應義塾大学大学院商学研究科

鶴 光太郎

1. 問題意識

・ 長時間労働への対応

- 「自発的長時間労働」(ワーカホリック、金銭インセンティブ、出世願望、人的資本回収、プロフェッショナリズム)
- 「非自発的長時間労働」(市場の失敗(転職コスト等)、職務の不明確さ・企業内コーディネーションによる負担、雇用調整のためのバッファ効果、自発的長時間労働者からの負の外部性)
- 健康確保のための労働時間規制の重要性

・ 労働時間設定の柔軟化

- 企業側における生産の柔軟性+労働者側の労働時間選択の柔軟性
- 労働者のライフサイクルでみた労働時間設定の柔軟性
- 個々の労働者の希望などをきめ細かく実現するための労使のコミュニケーションの役割の重要性

2. 労働時間規制の国際比較と最近の変化

・ アメリカ型間接規制

- 労働時間を直接規制しないが法定労働時間を超える時間外労働には割増賃金を義務付け(週40時間を超える部分には50%の割増率適用)

・ ヨーロッパ型直接規制

- 法定労働時間を定め労働時間を直接規制
- EUの労働時間指令(1日の休息时间(最低連続11時間)、最長労働時間(平均して週48時間を超えない)など)

・ 近年のヨーロッパでの変化: 働き方・労働時間の柔軟性向上に向けた取り組み

- 時間外労働時間の規制緩和(フランス)
- 割増賃金等の金銭補償への依存低下(フランス、ドイツ)
  - ◇ 金銭補償の割合の高い国(イタリア、ギリシャ、ポルトガル、イギリス)
  - ◇ 休日代替の割合が高い国(デンマーク、スウェーデン、フィンランド、オランダ)
- 法律義務付けから労使協定へ(フランス、ドイツ)

3. 日本の労働時間規制の評価と問題点

- ・ 法定時間を超えた労働に対し罰則をもって原則禁止→ヨーロッパ型の規制アプローチに近い
- ・ 健康確保に対して十分配慮されているか?(休息时间への規定なし、少ない年次有給休暇など)
- ・ 「三六協定」はヨーロッパの個別オプトアウトよりも厳しい仕組みであるが、長時間労働を抑制する実効性

は乏しいのではないか？

- ・ 長時間労働への歯止めは実質的には割増賃金に依存（むしろアメリカ型に近い）
- ・ 労働時間規制の例外的措置に関する制度<sup>1</sup>が(1)「接ぎ木的」に構築されてきたため非常に複雑化するとともに、(2)労使双方にとって制度によって使い勝手が異なり、制度の運用にゆがみも。

#### 4. 改革の方向性

- ・ 基本的な考え方
  - 政府主導・一律的な労働時間規制から分権的枠組み（労使協定）に基づく労働時間・働き方の柔軟化へ
  - 実労働時間、賃金制度への直接的な規制から肉体的・精神的健康維持確保の視点からの労働解放時間（休息・休日）への規制へ
- ・ 健康確保の規制のあり方
  - 休息規制導入の是非
- ・ 時間外労働への補償のあり方： 金銭補償（割増賃金）から休日代替へ
  - 前回の労基法改正で50%以上の引き上げ対象になる月60時間以上の時間外労働部分については、割増賃金の支払いの代わりに有給の休暇（最低単位は半日）付与が可能
  - 労働時間貯蓄制度の導入
  - 年休時季指定権の使用者への付与
- ・ 労働時間規制の例外的措置のあり方
  - 2つのアプローチ
    - ◇ 既存の制度の枠組みを前提とした見直し（企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制の見直し）
    - ◇ 既存の制度的枠組みを変える見直し
  - 管理監督者の適用除外制度と裁量労働制の整理・統合
    - ◇ 実労働時間で管理することがなじまないような対象者の範囲（管理監督業務、専門業務、企画業務など）の範囲は労使協定で定める
    - ◇ 柔軟性確保が使用者による恣意的運用に繋がることを避けるために、行政官庁（労働基準監督署）への届け出義務付け
  - 留意点
    - ◇ 労使協定で適用除外・裁量労働制の対象を決める場合、業務・職務の性格を考慮すべき。一定の年収で線引きを行うのは避けるべき。
    - ◇ 結果として適用除外の範囲がこれまでよりも広がるのであれば、セットして長時間労働への歯止め、健康確保への配慮を意図した政策とセットで考えることも一案

<sup>1</sup>(1) 労働時間、休憩、休日の規制が適用されない適用除外制度（管理監督者など）、(2) 法定労働時間の枠を柔軟化する変形労働時間制やフレックスタイム制、(3) 労働時間の算定において実労働時間にかかわらず一定時間労働したものとみなす労働時間のみなし制、具体的には、事業外労働のみなし制（例、外まわりの営業、報道記者など）や業務の性質上労働者が大きな裁量を持っているとして適用される裁量労働制（専門業務型、企画業務型）など

規制改革会議雇用 WG (2013 年 10 月 11 日)

## 労働時間規制改革の視点

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

### I 労働時間規制をめぐる問題

#### (1) 旧来の法制度の機能不全

「工場で集団的に働く従属的労働者」をモデルとした労働時間法制

→・1980 年代以降の柔軟化（日本では 1987 [昭和 62] 年労基法改正以降）

・なお多様で複雑な労働実態に適合していない（法と実態の乖離）

→「サービス残業」「名ばかり管理職」など違法な実態の顕在化

#### (2) 深刻な長時間労働の実態

「長期雇用慣行」における雇用調整の手段（内的柔軟性確保）としての長時間労働

＋「グローバル競争」のなかで労働現場の深刻化

→・メンタルヘルス等の健康問題

・長時間労働の常態化による生産性問題

・ワークライフバランス→少子化問題等

### II 労働時間規制改革のポイント

#### (1) 仕事の実態にあった法制度

##### 【現行制度の問題点】

○「管理監督者」の適用除外（労基法 41 条 2 号）

→・労使や行政のチェックが入りにくく違法な状態（「名ばかり管理職」）が横行

・深刻な長時間労働の実態も

○「専門業務型」「企画業務型」裁量労働制（労基法 38 条の 3、38 条の 4）

→・制度が複雑であまり利用されていない

・労使のチェックがうまく機能せず長時間労働の実態も

##### 【改革の方向性】

○3 つの適用除外制度（「管理監督型」適用除外、「専門業務型」適用除外、「企画業務型」適用除外）に整理・再編し、わかりやすく連続性のある制度にする

##### [共通の要件]

① 実体的要件（職務・責任要件、時間管理要件、処遇要件）

② 労働者代表との労使協定

③ 行政官庁への届出

##### [共通の効果]

法定労働時間を超えても割増賃金は発生しない（労働の量ではなく質での処遇

を可能とする)

○考慮すべき点

- ・「サービス残業ゼロ」法案? →「処遇」要件のなかに組み込まれている
  - ・「過労死促進」法案? →下記(2)のなかで根本的に対応
- 労使と行政のチェックが入る制度にしなが、長時間労働による生産性低下の問題に対応し、個人の創造性を引き出せるような制度を作っていく

(2) 長時間労働・健康問題への対応

【現行制度の問題点】

- 時間外労働の絶対的上限(36協定)がない
  - ・労災保険認定や労働安全衛生規制とも不整合
- 日本の年休は労働者に時季指定権あり
  - ・年休の取得率の低さ
- 時間短縮・年休取得に対する法的インセンティブの欠如

【改革の方向性】

- 「健康確保」の視点から労働時間の絶対的な規制を設ける
  - ex. 最長労働時間の設定、休息时间(勤務間インターバル)の保障、週休1日の確保
    - ←産業医学等の知見を参考にしつつ設定
- 「ワークライフバランス」の視点から休日・休暇取得の促進
  - ・労使の協議に基づき柔軟かつ計画的に休日・休暇を取得していく制度に  
(ex. 年休カレンダーによる計画的年休付与、個人単位の労働時間貯蓄制度)
- 健康確保・WLB推進に向けた各企業・事業場での「組織的対応」の促進
  - ・労働者代表との労使協定
  - ・PDCAサイクル等による健康確保・WLB推進に向けた取組み
  - ・一定の成果(病欠罹患者の減少、従業員定着率の向上)
  - ・取組みの内容・結果の公表 など

⇒法的インセンティブの付与

  - \* 労災保険・雇用保険の保険料率への反映
  - \* 使用者責任(使用者の安全配慮義務違反としての損害賠償責任等)の免責事由としての考慮

労働時間規制のあり方に関する私見

規制改革会議委員 大崎貞和

(野村総合研究所主席研究員、東京大学大学院法学政治学研究科客員教授)

現行の労働時間規制は、労働者が特定の事業所に出勤し、基本的には一斉に始業し、一斉に休憩し、一斉に終業して帰宅するという労働形態を前提とするものとなっている。そして、提供した労働の時間の長さに応じた賃金を支払うことが原則とされている。

しかしながら、現代の労働者の働き方は、多様化しており、明確に管理監督者たる地位にある者でなくとも、労働時間の長さに応じた処遇ではなく、達成した業務上の成果に応じた処遇を前提とする働き方をとることが、労使双方にとって合理的である場合が少なくない。

例えば、IT 産業においては、システムの運用管理など、現行規制が前提とする労働形態に近い業務もある一方で、一定期間は取引先に半ば常駐しているために本来の事業所に出勤することがほとんどないといった業務や、インターネットを通じたコミュニケーションによって在宅勤務が事実上可能であるといった場合も少なくない。労働者の側からも、例えば、帰宅後、子供を寝かしつけた後で業務上必要な作業を行うといった対応を管理監督者の指示をその都度受けることなく、柔軟に行いたいというニーズがある。

また、金融サービス業においても、営業店舗での窓口業務や市場の取引時間に縛られるトレーディング業務のように、規制が前提とする労働形態に合致しやすい業務がある一方で、時差のある海外の拠点と緊密に連携しながら業務を進めることが求められ、ディールの進捗段階による業務の繁閑の差が極めて大きい投資銀行業務のように、現行規制が実態に合わなくなっている業務も多い。

こうした実態への対応を念頭に置きつつ、現行の制度においても、企画業務型裁量労働制が設けられているが、「常態として」対象業務を行っていることが求められるなど要件が厳格に過ぎること、個々の労働者の実情に即しての適否を判断しなければならないことの実務的な負担の重さや、事業場ごとの労使委員会合意などの導入時の手続きの煩雑さ、ミーティングなど必然的に時間に縛られる業務との関係が十分に整理されていないことなどから、導入例が乏しいことに加え、深夜の時間帯における割増賃金などの規制は従来型の労働形態と同じであり、労働時間ではなく成果に応じた処遇を実現するという制度の理念が貫徹されにくいという問題点も伴っている。

そこで、次のような制度の導入を提案したい。

- 労働時間だけでは成果を適切に評価できない業務に従事し、業務上の責任を一定程度

伴う地位にあり、業務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する必要がない者で、年収が一定程度高い者について、労使の合意と監督官庁への届出を条件に、時間規制の適用除外を認める。

- この場合、時間配分の決定に関する労働者の裁量を認めるとともに、その実効性の確保が難しくなるような時間制限や休日制限は原則として設けないこととする。但し、労働者の健康に配慮するという使用者の責任は緩めるべきではなく、医師による面談機会を確保することを使用者に義務付けるなど、健康・福祉確保のための措置を充実するとともに、使用者に対しては、労働者の労働状況を把握し、「働き過ぎ」がみられる場合には休息を取るよう勧告するといった対応を求める。
- 以上の制度は、一般的な管理監督者と同程度の年収を得ているような高度な専門性を発揮しているホワイトカラーに限定して適用されるべきものだが、それに加えて、一斉始業、一斉休憩、一斉終業という前提が、業務の実態にそぐわないと考えられる業務については、より幅広く、労使の合意と監督官庁への届出を条件に、労働者個人の選択により、労働時間規制からのオプトアウト（適用除外）を認める。但し、使用者に対しては、オプトアウトを選択しない労働者を不利益に取り扱うことを厳禁するとともに、労働者に対しては、一定の期間経過後はオプトアウトを撤回し、通常の労働時間規制に戻ることを認める制度とする。

以上の提案の狙いを改めて簡潔に示すならば、現行の労働時間規制に対して、①担当する業務の専門性や報酬水準といった個人の属性に着目した適用除外、②ある職場全体について業務内容に着目した適用除外を認めることとし、後者については、使用者の判断に加えて、労働者個人の意思を尊重することとする、というものである。

以上



規制改革会議雇用 WG (2013 年 10 月 23 日)

## 労働時間規制改革について

早稲田大学 島田陽一

### はじめに

問題の限定 すでに前回、鶴、水町両委員および濱口氏のプレゼンがあり、多くの点で共通の認識であるので、ホワイトカラー労働の問題に焦点をあてる。

### 1. ホワイトカラー労働の特徴と労働時間制度

ホワイトカラー労働者は、定型的な作業に予め定められた時間について、仕事に従事するのではなく、与えられた仕事の達成のために働く。仕事の手順、やり方については大きな裁量性を有しているが、与えられた仕事の達成には一般に期限が示されているので、仕事量の裁量性は必ずしも高くはないことが多い。このようなホワイトカラー労働は、1週あるいは1日あたりの労働時間が可変的である方が、仕事の効率的な達成に資することになる。従って、もともと厳格な定型的な労働時間制度は、ホワイトカラー労働に適合的とはいえない。

ホワイトカラー労働者に与えられる仕事は、それに必要な労働時間量が労働者の経験・能力によって極めて可変的であり、労働時間の長さが仕事の達成度の直接的な指標とはならない。従って、労働時間の長さが賃金の重要な決定要素とすることが馴染まない労働形態と言える。このことからすると、ホワイトカラー労働者の賃金制度は、労働時間の長さとの連動を回避するのが適当である。ところが、現行の労働基準法は、労働時間の長さによってのみ賃金額を決定することを強制しているわけではないが、法定労働時間外労働について割増賃金を支払うことを義務付けている。この結果、ホワイトカラー労働者の賃金を労働時間の長さとは完全に切断することが不可能となっている。従って、ホワイトカラーの労働時間制度を再検討するうえで重要なことは、労働時間管理というものと賃金制度を分離が可能な労働時間制度を構想することにあると考える。

ただし、労働者の健康確保を前提とする必要がある。

ホワイトカラー労働の労働時間における規範と実態の乖離をどのように考えるか。

### 2 ホワイトカラー労働者の労働時間制度に関する立法的課題

#### 基本的視点

・新しい労働時間制度は、ホワイトカラー労働者の健康および仕事と生活の両立を確保するために必要な生活時間を保障できるものでなければならない。使用者は、実労働時間

の詳細な管理を義務付けられていない場合でも、労働者に対する安全配慮義務を負っている（労働契約法5条）。従って、ホワイトカラー労働者の労働時間制度は、使用者のこの義務を果たすことを制度内在的に保証する仕組みが必要である。

・ホワイトカラー労働者の柔軟な働き方を確保するために、労働時間制度が賃金制度と分離独立できる仕組みを構想する必要がある。

#### 具体的課題

①管理監督者の適用除外（労基法41条2号）を、すでに歴史的使命を終えたものとして廃止

#### ②労働時間制度の適用除外者の範囲

労働時間規制から適用を除外されるのは、具体的には、これまでの管理監督者およびライン管理者でいえば、課長クラスならびに課長補佐以下のクラスの一部というイメージ。ホワイトカラー労働者のなかで労働時間制度の適用除外が認められる範囲の決定は、法が具体的な基準を示すが、最終的にこれを企業レベルの集团的な労使自治に委ねる。

#### ③適用除外の条件

- ・健康確保および生活時間の確保という視点
- ・休息時間の設定
- ・休日の確保の仕組み 年間104日、労使協定で定められる方法により、労働者が各月ごとに指定する休日をとれる仕組み
- ・年休の完全消化 長期休暇の義務付け（2週間程度）
- ・育児・看護・介護・子育て時間の確保、および病気休暇の充実
- ・ホワイトカラー労働者の労働時間制度の運用を労働者代表がモニタリングできる仕組み
- ・賃金制度および人事評価制度が透明性および公正性が確保される仕組み、苦情処理制度の整備
- ・ホワイトカラー労働者の健康管理の一層の徹底

#### ・新しい労働時間制度導入の決定手続き

過半数労働組合（それがなければ新たに創設される常設的な労働者代表）と使用者との労使協定の締結と当該労使協定の行政庁（労働基準監督署）に対する届出が手続き要件となる。

- ・当該労使協定を社会的に公示するという手続きを導入したい。
- ・試行期間の導入 過半数組合のある企業に限定

## 資料3

2013年10月31日  
規制改革会議委員  
佐久間 総一郎

### 労働時間規制改革について

#### 1. はじめに

- ▶ これまでの議論の視点
  - ① 労働時間に対する絶対規制（物理的規制）
  - ② 長時間労働を行った場合の割増賃金規制
- ▶ 日本企業・日本経済の活性化、成長のための改革  
グローバル化する企業の現場でどのようなニーズが生じているか。

#### 2. 無限定正社員（ホワイトカラー、非ジョブ型社員）にかかる課題

- ▶ 日本企業での無限定正社員は、幹部候補として多くは新卒で入社。終身雇用の中で次第に高度な業務を任されていく。
- ▶ このような企業内人材育成の仕組みは諸外国と比しても特殊なものであるが、一方で、例えば「現場をよく知った経営者」というような、日本企業独特の強みを生み出す源泉になっている。
- ▶ このような人材育成の仕組みの維持、ひいては日本企業の競争力の維持・強化を、健康管理・ワークライフバランスの観点も踏まえながら、いかに労働時間法制と調和できるか。

#### 3. 具体的な課題・認識

##### (1) 必要な経験を積ませられないこと

- ▶ 新入社員は、ジョブ型社員とともにいわゆる下積みの仕事を通じて、事務部門・製造部門を問わず現場での仕事の仕組みを体得。
  - ・意識の高い新入社員ほど、自分の与えられた仕事以外に、回りの人にその仕事内容を教えてもらったり、自主的に情報を集め、勉強を進めていく。
  - ・無限定正社員は、こうした経験を通じながら、自律的に課題を設定し成果を求める働き方にステップアップする。
- ▶ 中堅クラスになると、プロジェクトリーダー的な仕事をまかせることで、いわゆる修羅場を体験し、リーダーから経営者としての経験を涵養。
  - ・プロジェクトの大小はあるものの、リーダーとして一切の責任を引き受け、成果が求められる立場となる。よって、企画型・専門型といった業務の種類にかかわらず、労働時間規制の適用除外が必要。
- ▶ これまでの労働法制に関する諸外国との比較は欧米が主体であるが、日本企業のライバルは韓

国・中国に加え、東南アジアの諸国であり、今回の規制改革については、それらの国の労働実態とのバランスも踏まえる必要があるのではないかと。

・「ものづくり産業」が大きな付加価値を創造している日本の状況を踏まえた議論が必要。

#### (2) 能力や職務のステップアップに応じた適切な処遇を行えないこと

- ▶ 日本の多くの企業の人事制度では、職能資格制度を有しており、無限定正社員の能力・経験のステップアップに応じて、資格またそれに応じた役職を上げていくという形が多い。
- ▶ 企業内の人事管理という観点では、このステップアップに応じて、ある一定の資格もしくは役職となった時に、労働時間規制から除外されることが望ましい。
- ▶ そのためには、「労使協議による適用除外範囲の設定」といった視点は納得的。
- ▶ 幹部への昇進に向けステップアップを図っていく社員の賃金が、法定労働時間を1分でも超えると分単位での管理が必要になることは、合理的ではない。

#### (3) 深夜規制について

- ▶ 企業の展開がグローバル化している中で、日本時間をベースとした深夜割増賃金の規制も馴染まなくなってきている。

### 4. 改革の方向性（案）

- ▶ これらの企業側のニーズを踏まえた対応案として、

◇ 無限定正社員のホワイトカラーについては、労使協議により最大全員について割増賃金規制の適用除外としうる

という視点から議論を詰めてはどうか。

そうしたうえで、実際には、どこからの層が成果を基準とした働き方ができるようになるかといった点について、企業毎に労使で決めていく、ということを目指してはどうか。

- ▶ 健康管理については、既に社会問題化しており現在でも相応の取り組みがなされている。現行の安全衛生規制をベースに、各社毎の勤務実態を踏まえながら、労使で実効のある対応を進めていくことでいかがか。

### 5. その他

- ▶ 年次有給休暇について

- ・日本の年休に関する仕組みは、実質的に労働者に年休の時季指定権あり。
- ・これは諸外国に比してもワークライフバランスに配慮されたよい仕組みなのではないか。
- ・取得率が上がらないことと、使用者に指定権を与えることについては分離して考える必要あり。

以上

規制改革会議  
雇用WG  
2013年11月5日  
佐々木かをり

### 労働時間規制改革についての考え方

#### ◆はじめに：

労働時間規制改革について考えることが、今の日本において重要であることは、言うまでもない。これは単に、長時間労働をなくして労働者の健康を守ることにとどまらず、長時間労働によって多様な学習・体験機会を失って競争力をもたなくなる労働者をなくし、健康・健全な労働者を増加させることこそが、生活品質の向上、そして日本の経済成長に直結するからである。健康・健全な労働者は、多様な生活体験を通して、学び、出会い、考え、豊かな創造力等を身につけて企業・組織に貢献することができる。長時間労働をなくすことは、企業にとって労働力の損失ではなく、生産性の高い人材を確保することになる。ワークライフバランスとは、労働時間の短縮ではなく、何をしても最高の成果を出せる状態にいること。長時間労働をなくすことが、生産性・創造力の高い貢献する人材を増やす。

また同時に、提供する成果が労働時間数だけで測られるという考え方から脱却する必要がある/希望する労働者が急増しているという点でも、労働時間規制改革が必要である。労働時間数・時間帯にかかわらず貢献したいという多様な労働者が活躍するために、どのように柔軟な労働環境を提供できるかが、日本の競争力に大きく影響すると考える。

#### ◆目的：

労働時間規制改革の目的は、健康・健全な労働によって組織に貢献する多様な労働者を増やすことであり、そのような労働者の貢献によって、組織の創造性、生産性が高められ、長期的かつ多様なプラスの成果をつくる企業を増やすことである。

#### ◆現状と近未来：

現在の労働基準法が誕生したころの労働環境と今は大きく変化した。会社に出勤し、そこで一定の指示にしたがって仲間と仕事をするという形から、時差のある海外と仕事することも、また、ITを活用して違う場所にいる人と仕事することも、母乳をあげながら仕事を続けることも可能となった。命令や指導を受けながら業務にかかわる立場の労働者にも、自主的、能動的な提案や裁量が与えられる職場が増えてきた。1日の労働時間を短くしたい人もいれば、毎日を長めに働いて週休3日を希望する人もいるだろう。育児や介護の理由から、1日の働く時間を連続でなく分散させたい人、在宅での仕事を長くしたい人、早朝に家で少し仕事をしたい人、様々な宗教の規律を守り働く人、多国籍のチームで働く人等。今後も速いスピードで変化する企業・社会・生活に対応できる健全かつ柔軟な労働法に改革する必要がある。

#### ◆改革によって守るもの：

労働者の肉体、精神、思考の健康・健全。

#### ◆改革によって提供されるもの：

健康・健全な労働者による積極的な貢献。

◆労働時間規制改革のポイント：

1：労働時間の絶対上限を決める

- 労使協定でも超過できない絶対上限を決め、働く人全員の健康を守る。  
健康を守ることが、労働者の多様性を高め、より貢献度の高い人材を増やす。
- 賃金や評価と関係なく、健康管理のための労働時間の管理等は組織に義務付ける

2：連続休暇の義務化

- 土日祝日を含め、年に1回は連続10日間以上の休暇をとることを義務付ける等。
- 労働者の健康確保・多様性向上とともに、組織のコンプライアンス管理にも役立つ。
- 別途、有給休暇の100%取得のための仕組みの必要性。

3：裁量制をシンプルにする

- 労働時間数以外の評価方法・貢献方法を求める労働者と、上記2点を守ったうえで合意すれば、対象労働者の範囲、業務内容にかかわらず、労使が自由な裁量で労働契約を決定できるようにする。
- その際、労働者が希望する健全な労働時間数であれば、深夜時間（22：00～5：00）や休日の労働が一部含まれても割増賃金の対象とならないことを考える。
- 契約内容や労働環境の健全性及び労働者の貢献度を評価するために、裁量制の労働契約の内容については毎年見直されるなどと期限を決める等の必要性。
- さまざまな企業の人事部が複雑な裁量制に臆病になり控え目に活用することになっている実態もある。誰にもわかりやすいルールにしたい。

◆最後に

組織はチームであり、労働は貢献である。雇用者は労働者が創造性を持って最大限に貢献できる労働環境を提供する必要がある。労働者は自分の力を日々高めて組織に積極的に貢献する必要がある。長時間労働が認められる法的な仕組みが変わることで、人々の生活や価値観にも変化が起き、多様な人材が活躍できる労働環境がつけられると考える。グローバル社会、多様な価値観、そしてIT社会の今、企業規模や業界、官民にかかわらず、多様な労働者がのびのびと貢献できるよう、絶対環境を明確にした上で労働者や企業を信頼して裁量を与え、柔軟性あるシンプルで健全なルールに迅速に改革することが必要である。

以上。

〈規制改革会議 雇用ワーキング・グループについて〉

内閣府本府組織令（平成12年政令第245号）（抄）

最終改正：平成25年1月29日政令第24号

（設置）

第三十一条 法律の規定により置かれる審議会等のほか、本府に次の審議会等を置く。

規制改革会議

税制調査会

（規制改革会議）

第三十二条 規制改革会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 経済に関する基本的かつ重要な政策に関する施策を推進する観点から、内閣総理大臣の諮問に応じ、経済社会の構造改革を進める上で必要な規制の在り方の改革に関する基本的事項を総合的に調査審議すること。
  - 二 前項の諮問に関連する事項に関し、内閣総理大臣に意見を述べること。
- 2 前項に定めるもののほか、規制改革会議に関し必要な事項については、規制改革会議令（平成二十五年政令第七号）の定めるところによる。

附 則

（規制改革会議の設置期間の特例）

第十一条 規制改革会議は、平成二十八年三月三十一日まで置かれるものとする。





## 規制改革会議の進め方について (抄)

### 1. 会議の開催

本年7月から来年6月の1年間をサイクルとして、規制改革の審議を進める。  
開催頻度は月1～2回を基本とし、状況に応じて弾力的に開催する。

### 2. 審議事項と審議方法

#### (審議事項)

- 1) 「最優先案件」として選定された事項 (別紙1)
- 2) ワーキング・グループでの検討を経て本会議で決定された事項
- 3) 規制所管府省が主体的・積極的に規制改革に取り組む仕組みの構築
- 4) 省令等下位規範による規制の実態の分析と見直し
- 5) 答申事項のうち、重点的フォローアップ事項 (別紙2)

#### (審議方法)

上記事項は、すべて本会議で審議のうえ決定する。なお、改革事項の審議にあたっては、国際先端テストを積極的に活用し、その定着に努める。

### 3. ワーキング・グループ等の設置

- 1) 「健康・医療」、「雇用」、「創業・IT等」、「農業」、「貿易・投資等」、以上5つのワーキング・グループを設置する。
- 2) 規制改革ホットラインへの提案事項への対応には、これまで以上に注力する。  
規制改革会議の場で精査・検討を要する重要案件を審議するため、新たに「ホットライン対策チーム」を設置する。

### 4. 公開ディスカッションの開催等

規制改革に関する広い議論を喚起するために、公開ディスカッションを開催する方向で、テーマ、方法等を検討、審議する。

### 5. 答申等

来年6月を目処に答申を取りまとめる。 必要に応じ、中間とりまとめなどを検討する。  
なお、状況に応じ、随時「意見」を公表する。



## 規制改革会議

### 雇用ワーキング・グループ構成員名簿

<五十音順、敬称略>

#### 【委員】

- |        |        |                    |
|--------|--------|--------------------|
| (座長)   | 鶴 光太郎  | 慶応義塾大学大学院商学研究科教授   |
| (座長代理) | 佐々木かをり | 株式会社イー・ウーマン代表取締役社長 |
|        | 浦野 光人  | 株式会社ニチレイ代表取締役会長    |
|        | 大崎 貞和  | 株式会社野村総合研究所主席研究員   |
|        | 佐久間総一郎 | 新日鐵住金株式会社常務取締役     |

#### 【専門委員】

- |  |       |                    |
|--|-------|--------------------|
|  | 島田 陽一 | 早稲田大学 法学部兼法務研究科 教授 |
|  | 水町勇一郎 | 東京大学社会科学研究所教授      |

