

これまでも時短促進法に基づく「労働時間短縮推進委員会」（以下「時短委員会」という。）が一定の成果を上げてきたことを踏まえれば、事業場における労働時間等の設定の改善を効果的に進めるためには、個々の労使の話合いが十分に行われる体制の整備が不可欠であること。

このため、改正法において、事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るという責務を果たす観点から、労働者の健康と生活に配慮し、労働時間等の設定の改善を図るための措置を調査審議する委員会（以下「労働時間等設定改善委員会」という。）の設置等の体制整備に努めるものとするのが適当であること。

こうした体制整備により、事業場において、（１）の指針を踏まえつつ、例えば少子化対策など他の法体系に基づく課題についても、労働時間等の設定の改善と関連付けて労使間の調査審議を促進することが期待されること。

また、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は、労働時間等の設定の改善に資するものであることから、労働時間等設定改善委員会において一定の要件の下に導入の決議を行う場合は、現在の時短委員会の決議に認められていると同様に、

- ① 労働時間等に係る労使協定に代替できることとすること、
- ② 労働基準監督署への労使協定の届出義務が課されているものについて、これを免除すること

といった効果を認めることが適当であること。

その際、これまでの時短委員会をはじめとする労働時間に関する労使協議機関の設置状況にかんがみれば、労働時間等設定改善委員会の設置の促進が重要な課題であり、まずもって国の効果的な指導啓発によって、その新設を促すことが不可欠であること。

新設が困難な事業場については、既存の委員会が設置されている場合、その委員会を労働時間等設定改善委員会として活用できる余地があれば、それを可能とするような措置を講じることによって労働時間等設定改善委員会の設置を促進することが適当であること。具体的には、事業者が労使の代表を指名し、労働者の健康の保持増進等に関する調査審議を行うこととされている衛生委員会について、

委員構成や基本的性格の相違に留意しつつ、以下の要件を満たす場合に限り、労働時間等設定改善委員会と同等のものとして取り扱えるようにすることが考えられること。

- ① 委員全体の半数が過半数労働組合等の推薦を受けて指名されたものとする
こと（現在、衛生委員会は原則として議長を除く委員の半数が過半数労働組合等の推薦を受けて指名されていなければならないとされているところ。）。
- ② 労働時間等設定改善委員会と同等のものとして取り扱うことについて書面による労使協定が締結されていること。

(3) 事業主に対する支援の在り方について

時短促進法の指定法人「労働時間短縮支援センター」及び指定法人に対する交付金に基づく施策等については、労働時間の短縮に取り組む事業主に対する支援措置として一定の成果を上げてきたところであるが、「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」（平成14年3月閣議決定）等を踏まえ、この際、廃止することが適当であること。

一方、改正法の下で事業主は労働時間等の設定の改善に向けて取り組むこととなるが、中小企業事業場や労働組合の無い事業場においては、労働時間等設定改善委員会の設置や指針に基づく措置の実施等を円滑に行う上で支援が欠かせない場合も考えられることから、必要な範囲に絞って効果的・効率的に実施することが適当であること。その際、事業主の意識面での啓発に力点を置くことが適当であること。

(4) その他所要の改正について

時短促進法においては、同一の業種に属する二以上の事業主が共同して労働時間を短縮する措置を実施する場合、「労働時間短縮実施計画」を作成することができることとされているが、改正法においては、これを、同一の業種に属する二以上の事業主が共同して労働時間等の設定を改善する措置を実施するときに作成することができる計画（労働時間等設定改善計画（仮称））に改めるなど所要の改正を行うことが適当であること。

3 その他

(1) 今後の目標の在り方について

「年間総実労働時間 1800 時間」については、時短促進法に基づく労働時間短縮推進計画において目標値とされてきたものであるが、近年の状況の下では従来どおりの目標値として用いることは時宜に合わなくなっている。しかしながら、今後に向けての対応については、目標を掲げること自体に意義が存在し、例えば一般労働者に限って引き続き目標を掲げることが必要であるという意見と、今後、労働時間が成果に直結しない働き方が一層広がるという展望に立てば数値的な目標は不要であるという意見に分かれた。

本分科会としては、目標に関して、改正法に基づく指針の策定の際に、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等の課題ごとに、その要否や内容を個別に検討していくことが適当であると考えている。

(2) 労働時間法制について

労働時間に関する施策の在り方に関し、労働者委員からは、

- ① 労働基準法の週労働時間の特例措置（44 時間労働制）について、同法の平等な適用等の観点から、40 時間とする方向で検討すべきであること、
 - ② 時間外労働の割増賃金率を引き上げる方向で検討すべきであること
- という意見が示された。

一方、使用者委員からは、現在、特例措置の見直しや割増賃金率の引上げについて議論できる経営環境には無く、むしろ高度な人材の活躍の場を拡げる等の観点から、労働時間規制の適用除外についての議論を急ぐべきであるという意見が示された。

本分科会としては、労働時間に関する施策の在り方については、現在実施している諸外国のホワイトカラー労働者の労働時間法制に係る調査結果や、平成 17 年度実施予定の労働時間の実態調査結果等をみた上で、引き続き検討していく必要があると考えている。