

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拓ける等の観点から、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。

労働条件分科会報告書「今後の労働時間対策について」の概要

労働時間等をめぐる現状と課題

- ・ 近年、労働時間分布の長短二極化、年次有給休暇取得率の低下といった状況にあり、こうした中で過重労働による健康障害が社会問題化。
- ・ 一方、人材を基盤とする我が国において、労働者が心身の健康を保持しつつ、仕事と生活を柔軟に組み合わせることができる環境を整備し、着実に成果をあげられるようにしていくことが求められているところ。
- ・ 今後の労働時間対策においては、事業場における労働時間等の在り方を、労働者一人一人の健康や生活に配慮したものにしていくことが必要。その際、時短促進法に基づく事業場における推進体制を発展的に継承し、労使の自主的取組を促進することが効果的。

法改正の基本的方向性

- ・ 時短促進法について、労働時間の短縮の目標（「年間総実労働時間 1800 時間」）に向けた取組を推進する法律から、労働時間等の設定を労働者の健康や生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへ改善するための法律に改めることが適当。

具体的な改正内容**(1) 労働時間短縮推進計画について**

- ・ 全労働者一律の目標を掲げる計画は時宜に合わなくなっているため、改正法においては、厚生労働大臣が、事業主が労働時間等の設定の改善に向けた取組を適切に進めるに当たって必要となる事項等を取りまとめた指針を定めることとすることが適当。

(2) 事業場における実施体制について

- ・ 改正法において、事業主は委員会の設置等の体制整備に努めるものとし、労使間の調査審議を促進するとともに、一定の要件を満たす委員会の決議については、時短促進法と同様、労使協定に代替する機能等を認めることが適当。
- ・ 改正法に基づく委員会の設置促進を図るため、その新設が困難な事業場については、広く設置されている衛生委員会について、一定の要件を満たす場合に限り、同等のものとして取り扱えることとすることが考えられること。

(3) 事業主に対する支援の在り方について

- ・ 閣議決定された「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」等を踏まえ、指定法人制度及び指定法人に対する交付金に基づく施策等は廃止することが適当。
- ・ 一方、中小企業事業場や労働組合の無い事業場において、改正法に基づく委員会設置や指針に基づく措置の実施を円滑に行う上で支援措置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。

その他

- ・ 「年間総実労働時間 1800 時間」を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こと。
- ・ 今後に向けての対応については意見が分かれていることから、改正法に基づく指針の策定の際に、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等の課題ごとに、その要否や内容を検討していくことが適当。

労働条件分科会委員・臨時委員

区分	委員氏名	現職名
公益代表	荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	今田 幸子	独立行政法人 労働政策研究・研修機構統括研究員
	岩出 誠	弁護士
	○ 西村 健一郎	京都大学大学院法学研究科教授
	比見 和夫	中央労働災害防止協会理事長
	渡辺 章	専修大学法科大学院教授
	和田 攻	埼玉産業保健推進センター所長
労働者代表	石塚 拓郎	日本基幹産業労働組合連合会事務局次長
	小山 正樹	JAM副書記長
	佐藤 雅晃	日本化学エネルギー産業労働組合連合会事務局長
	須賀 恭孝	日本労働組合総連合会総合労働局長
	田島 恵一	全国一般労働組合書記長
	新田 豊作	NHK関連労働組合連合会議長
	山口 洋子	日本サービス・流通労働組合連合中央執行委員
使用者代表	奥谷 禮子	株式会社ザ・アール代表取締役社長
	紀陸 孝	日本経済団体連合会常務理事
	佐藤 みどり	有限会社八王子自動車教習所代表取締役社長
	谷川 進治	三井化学株式会社常務取締役
	原川 耕治	全国中小企業団体中央会調査部長
	早山 喜三	新日本製鐵株式会社取締役人事・労政部長
	渡邊 佳英	大崎電気工業株式会社代表取締役社長

○ 分科会長