

これからの労働時間制度に関する検討会

報告書

令和4年7月15日

目次

- 第1 労働時間制度に関するこれまでの経緯と経済社会の変化
 - 1 労働時間制度に関するこれまでの経緯
 - 2 経済社会の変化
- 第2 これからの労働時間制度に関する基本的な考え方
- 第3 各労働時間制度の現状と課題
 - 1 法定労働時間、時間外・休日労働等
 - 2 変形労働時間制
 - 3 フレックスタイム制
 - 4 事業場外みなし労働時間制
 - 5 裁量労働制
 - 6 高度プロフェッショナル制度
 - 7 適用除外（管理監督者等）
 - 8 年次有給休暇
 - 9 その他
- 第4 裁量労働制について
 - 1 現状認識
 - 2 具体的な対応の方向性
 - （1）対象業務
 - （2）労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保
 - ア 本人同意・同意の撤回・適用解除
 - イ 対象労働者の要件
 - ウ 業務量のコントロール等を通じた裁量の確保
 - （3）労働者の健康と処遇の確保
 - ア 健康・福祉確保措置
 - イ みなし労働時間の設定と処遇の確保
 - （4）労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保
 - ア 労使委員会の導入促進と労使協議の実効性向上
 - イ 苦情処理措置
 - ウ 行政の関与・記録の保存等
- 第5 今後の課題等

第1 労働時間制度に関するこれまでの経緯と経済社会の変化

1 労働時間制度に関するこれまでの経緯

- 労働時間は、最も代表的な労働条件であり、労働保護立法の歴史のうえでも最も古い沿革をもっている¹。
- 昭和22(1947)年に制定された労働基準法(昭和22年法律第49号)は、工場法(明治44年法律第46号)や商店法(昭和13年法律第28号)等により規定されていた労働時間制度を統一したものである²。労働時間法制³は、これまでも、時代の状況に合わせて累次の改正がなされており、昭和62(1987)年改正では、変形労働時間制を拡充するとともに、フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制(以下「専門型」という。)が創設された。また、平成10(1998)年改正では企画業務型裁量労働制(以下「企画型」という。)が創設された。
- 平成30(2018)年には、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。)により、罰則付きの時間外労働の上限規制が設けられるとともに、高度プロフェッショナル制度が創設された⁴。労働者がその健康を確保しつつ、ワーク・ライフ・バランスを図り、能力を有効に発揮することができる労働環境の整備が進められている。
- 仕事の進め方や時間配分を労働者の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能とする制度である裁量労働制については、制度の趣旨に沿った対象業務の範囲や、労働者の裁量と健康を確保する方策等についての課題が以前より指摘され、働き方改革関連法の検討に併せ、見直しに向けた検討が進められていた。
- そうした中で、平成25年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に係る問題が発生し、働き方改革関連法の国会審議を踏まえ、裁量労働制については、現行の専門型及び企画型それぞれの適用・運用実態を再調査した上で、制度の適正化を図るための制度改革案について検討することとされた。
- このため、統計学、経済学の学識者や労使関係者からなる検討会⁵における検討を

¹ 「令和3年版労働基準法 上」(厚生労働省労働基準局編、令和3年、p.403)

² 工場法では年少者又は女性の職工を対象に、商店法では一定要件に該当する店舗における年少者又は女性を対象に、労働時間を一日につき11時間までとすること等を定めていた。第93回帝国議会の労働基準法案提案理由説明(昭和22(1947)年3月6日)では、「工場法、商店法(略)等の従来の労働保護法は、特定の労働者を対象とし、特定の事項について断片的に労働条件の内容を規定しておりますが、(略)全面的に労働条件の基準を定めることを目的とした法律ではない」と説明されている。

³ 本報告書では、フレックスタイム制、裁量労働制等の個別の制度を「労働時間制度」、それらを包含する労働時間に係る法規制全体を「労働時間法制」として記載している。

⁴ 働き方改革関連法附則第12条の規定により、時間外労働の上限規制については施行後5年を経過した場合において、その他の事項については施行後5年を目途として、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとするとしている。

⁵ 「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」(座長：西郷浩 早稲田大学政治経済学術院教授)。平成30

経て、総務大臣承認の下、統計調査（「裁量労働制実態調査」）が改めて実施され、令和3（2021）年6月25日に同調査結果の取りまとめ・公表がなされた。

- 同調査結果の労働政策審議会への報告を経て、裁量労働制を含めた労働時間法制の在り方を検討することを目的として、本検討会が開催されるに至った。

2 経済社会の変化

- 少子高齢化や産業構造の変化が進む中で、近年ではデジタル化の更なる加速や、新型コロナウイルス感染症の影響による生活・行動様式の変容が、労働者の意識や働き方、企業が求める人材像にも影響を及ぼしている。
- 労働時間法制を、経済社会の変化に対応して見直すに当たっては、次のような変化やその影響を考慮する必要がある。

（少子高齢化・生産年齢人口の減少）

- 我が国においては急速な少子高齢化が進んでおり、既に人口減少局面にある。特に令和7（2025）年から令和22（2040）年にかけては、15～64歳の現役世代（生産年齢人口）の減少が更に進むと見込まれる⁶。
- 人口構成に加えて産業構造の変化も加速しており、製造業で働く労働者は減り、代わって第三次産業での就業者が増加している⁷。
- これらの人口構成や産業構造の変化の中でも、就業者の大部分が雇用者である状況は継続している。また、長期的には非正規雇用労働者の割合が増加傾向にあり、近年は、正規雇用労働者数も増加傾向にある⁸。
- これから更に現役世代の減少が進む中で、産業や就業形態を問わず人材が必要とされると考えられることを踏まえれば、企業間の人材の獲得競争が激化することが予想される。

（多様な人材の労働参加）

- 個々の労働者は、出産、育児や介護、病気治療との両立や、本業以外での活動を通じたキャリア形成等、ライフステージに応じて様々な事情を抱えている場合があり、それぞれの事情に応じて多様な働き方を志向する。このような様々な事情を抱えている労働者が労働市場に参加し、働き続けられるよう、多様なニーズに対応で

（2018）年9月から令和3（2021）年6月まで、7回開催。

⁶ 参考資料①p. 6

⁷ 参考資料①p. 7

⁸ 参考資料①p. 8。なお、令和2（2020）年、令和3（2021）年は非正規雇用労働者数は減少した。

きる環境を整備することが求められる。

- また、このような環境の整備は、少子高齢化が進む中でも我が国の活力を維持・向上させていくことにも資するものと考えられる。これまで、女性や高齢者の労働市場への参入と就業継続を希望する者の退出防止、そして外国人労働力の活用などが政策課題となり、実際、これらの労働力活用に向けた諸施策が展開されてきている。女性・高齢者・外国人をはじめとした多様な労働者の労働市場への参入が進むことにより、パートタイム、嘱託、長期に日本の労働市場に留まることを予定しない就労など、伝統的な長期雇用システムにおける正社員とは異なる雇用形態を選択する労働者が増加する可能性も高く、労働者像の多様化をさらに促進することが見込まれる。引き続き、多様な働き方を求める、多様な人材の労働市場への参画を可能とすることが要請されることとなると考えられる。

(デジタル化、コロナ禍の影響等による労働者の意識や企業が求める人材像等の変化)

- 多様な働き方を求める、多様な人材の労働市場への参画が進むことに加え、こうした労働者の意識や働き方は、デジタル化やコロナ禍の影響等により、今後更に多様化していくことと考えられる。
- ICTの進展や、令和2（2020）年初頭以降の新型コロナウイルス感染症拡大、同年4月の緊急事態宣言等により、テレワークを実施する企業は急増した⁹。企業の導入意欲には一服感がある一方、テレワークを経験した労働者の大半が継続してテレワークを行うことを希望している¹⁰。今後、テレワークと職場に出勤しての就労の双方を組み合わせた、ハイブリッド型の働き方が進行していくと見込まれる。このことを含め、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を求める労働者側のニーズが強まっていくと考えられる。
- 労働者に対する「コロナ禍収束後、変化は起こり得るか」という設問に対し、「時間管理の柔軟化」が「起こり得る」「どちらかと言えば起こり得る」と回答した割合が半数以上であった調査結果もあり、こうした働く側の意識やその変化にも対応していくことが求められる¹¹。
- また、副業・兼業を希望する労働者が増加傾向にあるなど¹²、多様な働き方を希望する労働者も増加している。こうした労働者や、自律的・主体的に働き、キャリア形成を図ることを希望する労働者が自らの望む働き方ができるような企業の選択が

⁹ 参考資料①p. 9

¹⁰ 参考資料①p. 10

¹¹ 参考資料①p. 11

¹² 参考資料①p. 12

進むものと考えられる¹³。

- 企業を取り巻く環境の変化についてみると、少子高齢化や経済のグローバル化が進む中で、先進国との付加価値競争や新興国との価格競争に直面している。今後の経済を維持・向上させていくためには、人材がその意欲を向上させ、能力を発揮することで、イノベーションを後押しするような労働環境整備が求められている。
- こうした中、企業が求める人材像等についても変化が見込まれる。まず、現状の人手不足の状況を見ると、高度・専門人材の不足感が高くなっている¹⁴。また、企業は、「自ら考え、行動することの出来る能力」や「柔軟な発想で新しい考えを生み出すことのできる能力」を今後の人生 100 年時代に求められる能力と認識している¹⁵。企業の賃金制度については、役割・職務給の導入率の増加や年齢・勤続給の割合の低下がみられ¹⁶、将来の人材戦略として、年齢に関わりなく能力・成果に応じた登用を進めることを考える企業が多くなっている¹⁷。
- AI 等の技術の進展・普及は、一部の業務の代替を進める反面、業務を増加させるものも存在する。AI を使いこなし、人間はヒトならではの業務にシフトしていくといった働き方の変化が進んでいくことも予想される¹⁸。こうした変化の中では、デジタル化の進展に対応できる、創造的思考等の能力を有する人材や、AI 等の技術と補完的なタスクを担う人材が求められていくこととなるが、前者の人材が担う業務の多くは、企業が具体的な指示を行うことが難しいものになっていくことも想定される。
- 企業には、企業の求める能力を持った多様な人材が活躍できるような魅力ある人事労務制度を整備していくことが求められる。
- 本検討会では、以上のような経緯や経済社会の変化を踏まえ、裁量労働制については裁量労働制実態調査の結果等を踏まえ、可能なものは速やかに対応していく観点から、その方向性について検討を加えるとともに、今後の労働時間制度の在り方全般について検討を加えた。

¹³ 副業・兼業等の多様な働き方を希望する労働者の増加は、多様な人材の労働参加が進むことでも促進される。

¹⁴ 参考資料①p. 13

¹⁵ 参考資料①p. 14

¹⁶ 参考資料①p. 15

¹⁷ 参考資料①p. 16

¹⁸ 参考資料①p. 17

第2 これからの労働時間制度に関する基本的な考え方

(労働時間法制の意義と課題)

- 労働時間法制は、労働者の健康確保のための最長労働時間規制から出発したが、労働から解放された時間の確保のための休憩や休日の規制、そして法定時間外労働や休日労働に経済的負荷を課して抑制するとともに、負担の重い労働に対する金銭的補償を行う割増賃金規制などが一般化した。これらは、使用者が、劣悪な労働条件を利用して市場での競争で優位な立場に立つことを防ぐ、公正競争を保つためのルールともなっている。
- 労働者の多様化、企業を取り巻く情勢変化に伴って、働き方に対するニーズも多様化し、労働時間規制に対する社会的要請や担うべき政策目的も多様化してきた。これらに対応するために、労働時間規制は法改正を重ねて多様化し、新たな規制も導入されてきた。例えば、労働者の健康の確保を図ることを前提に、それに加え、ワーク・ライフ・バランスを改善すること等を目指して、働き方改革関連法では罰則付きの時間外労働の上限規制が導入された。また、ワーク・ライフ・バランスの実現などの新たな社会的要請のために労働から解放された時間の確保も労働時間規制の新たな役割として注目されるようになってきており、同法においては勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務とされた。現在の労働時間法制が、新たに生じている労使のニーズや社会的要請に適切に対応し得ているのかは、労働者の健康確保という原初的使命を念頭に置きながら、常に検証を行っていく必要がある。

(経済社会の変化に応じた労働時間制度の検討の必要性)

- 企業においては、労働時間法制の枠内で労働時間制度を設計するが、その法制度は労使の多様なニーズ、すなわち、①生活面も含めて様々な事情を有する労働者が、自らに適した働き方を選択したいという労働者側のニーズや、②経営戦略を踏まえた労務管理上の必要という企業側のニーズに対応したものであることが要請される。実際、労働時間法制は、こうした労使の多様なニーズに対応すべく、法改正を重ねてきた。したがって、労使のニーズに沿った働き方は、これまでに整備されてきた様々な制度の趣旨を正しく理解した上で制度を選択し、運用することで相当程度実現可能になると考えられ、まずは各種労働時間制度の趣旨の理解を労使に浸透させる必要がある。
- 他方、少子高齢化や産業構造の変化、デジタル化による働き方の変化やコロナ禍等による労働者の意識変化が進む中で、働き方に対する労使のニーズもより一層多様化し、新たな働き方に対するニーズが生まれてきていると考えられる。労働時間法制が、そのような変化に対応できていない場合には、必要な検討が行われていくべきである。

- 今後、労働力人口の減少が更に進み、企業間の人材獲得競争の激化が見込まれることを踏まえれば、我が国の活力を維持・向上させていくためには、これからの労働時間制度は、労働者にとっては、希望に応じて自律的・主体的に働けるようにすることで、より意欲の向上と能力の発揮ができるような制度とすることが、また、企業にとっては、働く側のニーズに寄り添うものとするすることで、優れた人材を自社に惹きつけるためのツールの1つとして活用できる制度であることが求められる。こうした制度とすることで、多様な労働者の労働市場への参画と、就業継続を希望する者の退出防止が可能となると考えられる。
- これらを踏まえると、これからの労働時間制度は、次の視点に立って考えることを基本としていくことが求められる。
- 第一に、どのような労働時間制度を採用するにしても、労働者の健康確保が確実に行われることを土台としていく必要がある。労働者が健康で充実して働き続けることは、労働者本人の意欲の向上と能力の発揮につながるのみならず、企業の活力や競争力を高めることにも有効である。その際、健康確保を図るための手法は実労働時間の把握・管理のみならず、例えば、労働から解放された時間の確保や、医師による面接指導等、多様なアプローチがあり得ることに留意が必要である。また、労働者の健康確保と主体的な働き方の実現はトレードオフの関係にあるものではなく、両者を両立させていくことが求められる。
- 第二に、労使双方の多様なニーズに応じた働き方を実現できるようにすることが求められる。特に、時代の変化の中で、自律的・主体的に働く労働者や、創造性を発揮して働く労働者の存在が今後より一層重要になると見込まれることから、そのような労働者が望む働き方を実現することや、そのことを通じて労働者が自らのキャリアを形成していくことを、労働時間制度の面からも支えていく必要がある。現行の労働時間法制には、1日8時間・1週40時間を法定労働時間の原則とし、この法定労働時間を柔軟化する制度として、一定の変形期間内であらかじめ定めた所定労働時間を平均して法定労働時間内（1週40時間）に収まればよい（総枠管理）とする変形労働時間制、総枠管理を必要としながら時間配分について労働者に自律的・主体的判断を委ねるフレックスタイム制¹⁹、これらの実労働時間を把握して法定労働時間を遵守させる一般の労働時間制度とは異なる特別の労働時間制度（特別規制）²⁰として、事業場外労働で労働時間が算定し難い場合の労働時間みなし制度、業務遂行の手段と時間配分に関

¹⁹ フレックスタイム制での総枠管理とは、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、日々の始業・終業時刻、労働時間について労働者の自律的・主体的判断に委ねるもの。

²⁰ 「特別規制」は、一般の労働者に適用される労働時間の「一般規制」を適用するのが合理的でない場合に、一般規制とは異なる特別の規制枠組みを用意するもの。（参考：荒木尚志「労働法 第4版」（有斐閣）

する裁量が労働者に委ねられ、一定の業務に従事する場合に一定の時間働いたものとみなす裁量労働制、一定の年収要件等を満たす労働者が高度の専門業務に従事する場合に健康確保措置等の実施を要件として労働時間等の規制を適用除外する高度プロフェッショナル制度等、様々な制度が用意されている。働き方に対する労使のニーズの多様化が今後も見込まれる中で、こうしたニーズに対応できる選択が可能となるよう、労働時間制度の整備を進めることが求められる。そのことが、多様な働き方を求める、多様な人材の労働市場への参画と就業継続を希望する者の退出防止へとつながっていくものと考えられる。その際、労働時間法制がこれまで以上に多様化・複雑化し、分かりにくいものとなってしまうとは、その履行確保が期待できなくなるおそれがある。このため、労働時間法制は、多様化する労使のニーズに応えられるようにしつつ、可能な限りシンプルで分かりやすいものにしていくことが求められる²¹。

- 第三に、どのような労働時間制度を採用するかについては、労使当事者が、現場のニーズを踏まえ十分に協議した上で、その企業や職場、職務内容にふさわしいものを選択、運用できるようにする必要がある。労働時間制度の在り方としては、法定労働時間を原則とした上で、企業に対して交渉力の弱い労働者の立場や意見が損なわれることのないよう、法が枠組みを設定し、その枠内では、どのような労働時間制度を採用し、その場合の処遇をどのようにするかについては、労使自治に委ねられていくべきものである。また、労使協議に際しては、労働時間制度だけでなく、企業の経営方針、目標管理²²等を含む組織のマネジメントの在り方等も考慮することが、労使双方にとってメリットある働き方の実現につながると考えられる²³。労使が十分に協議して設計した労働時間制度であれば、その制度内容についても当該労使が熟知しており、制度趣旨に従った運用となっているかも当該労使が最も適切にチェックし得ることとなる。こうした労使による履行確保に加えて、労働時間制度等に関し、企業による情報の発信²⁴を促進することにより、労働者による選択や顧客等による評価など、市場の調整機能を通じた労働環境の整備を図っていくことも重要になっていくと考えられる。

²¹ 労働時間法制を可能な限りシンプルで分かりやすいものにするには、第一の労働者の健康確保や、第三の十分な協議の上での労使当事者による労働時間制度の選択、運用に資するものでもある。

²² 例えば、グローバル化やデジタル化の流れの中で、組織全体としては定性的な目標を設定した上で、それに応じた定量的な進捗管理は現場に委ねるといったマネジメントを事務系労働者を対象に行う場合があり、そのような場合にどのような労働時間管理の在り方が適しているか、といった点を考慮することも考えられる。

²³ 加えて、労働者のキャリアやライフステージに着目し、例えば当初はフレックスタイム制の下で働き、セルフマネジメントができるようになった段階で裁量労働制等に移行するといったような制度の適用の在り方を考慮することも考えられる。

²⁴ 例えば、労働時間制度の運用状況等の公表を促進することが考えられる。

第3 各労働時間制度の現状と課題

1 法定労働時間、時間外・休日労働等

- 労働基準法においては、1日8時間・1週40時間を超えて労働させてはならないことを原則とする法定労働時間と、毎週少なくとも1回与えることを原則とする法定休日が定められている。法定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合や、法定休日に労働させる場合には、使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合等との間で協定（36（サブロク）協定）を締結し、行政官庁に届け出る必要がある。また、時間外労働や休日労働をさせた場合には、一定率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととされている。
- これまで、36協定で定める時間外労働については、大臣告示によって上限の基準が定められていたが、罰則による強制力がなく、臨時的な特別の事情がある場合には36協定に特別条項を設けることで、上限なく時間外労働を行わせることが可能となっていた。働き方改革関連法により、36協定で定める時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間、臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも時間外労働は年720時間以内、また、36協定の範囲内であっても個々の労働者の時間外・休日労働は月100時間未満・複数月平均80時間以内とする上限規制が設けられ、一部の適用猶予事業・業務を除き²⁵、平成31(2019)年4月（中小企業については令和2(2020)年4月）から施行されている。
- この上限規制は、前述した基本的考え方のうち主に健康確保の観点からの改正と考えられる。働き方改革関連法において、政府は、上限規制の施行後5年を経過した際に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされていることから、施行の状況や労働時間の動向等を十分に把握し、上限規制の効果を見極めた上で検討を進めていくとともに、適用猶予事業・業務については着実な施行を図っていくことが求められる。

2 変形労働時間制

- 変形労働時間制は、季節等により業務に繁閑がある場合に、一定の期間を平均して法定労働時間を超えない範囲で、特定の日又は週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度である。
- 適用労働者の割合（令和3(2021)年1月1日現在）は、1か月単位では21.5%、

²⁵ 建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、上限規制の適用が5年間猶予され、令和6(2024)年4月から適用される。

1年単位では17.8%となっている²⁶。後述するフレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制の今後の実態把握に併せて、変形労働時間制についても実態把握を行い、必要に応じ検討を進めていくことが求められる。

3 フレックスタイム制

- フレックスタイム制は、労働者が始業・終業時刻を自ら決めることによって、生活と業務の調和を図りながら効率的に働くことができる制度である。適用労働者の割合は9.5%（令和3（2021）年1月1日現在）であり、近年増加している。コアタイム（勤務しなければならない時間帯）を設けるか否かは当事者に委ねられており、コアタイムのないフレックスタイム制を導入する企業もみられるなど、生活と業務の調和を図りながら柔軟に働くことを後押しする観点から、今後も制度の普及が期待される。
- また、働き方改革関連法により、清算期間の上限を1か月から3か月とする改正が行われ、平成31（2019）年4月から施行されている。
- この改正は、前述した基本的考え方のうち主に、労使双方の多様なニーズに応じた働き方の実現に資すると考えられる。働き方改革関連法において、政府は、改正の施行後5年を目途として検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされていることから、施行の状況を十分に把握した上で検討を進めていくことが求められる。

4 事業場外みなし労働時間制

- 事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場で業務に従事した場合で、労働時間を算定し難いときに、原則として所定労働時間労働したものとみなし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす制度である。適用労働者の割合（令和3（2021）年1月1日現在）は、6.7%となっている。
- この制度の適用が認められるのは「労働時間を算定し難いとき」であり、この制度を適用してテレワークを行う場合には、一定の要件を満たす必要があるとされている。労使双方の多様なニーズに応じた働き方の実現や情報通信技術の進展、コロナ禍によるテレワークの普及といった状況変化等も踏まえ、この制度の対象とすべき状況等について改めて検討が求められる。

²⁶ 以下、各制度の適用労働者の割合や年次有給休暇の取得率等は令和3年就労条件総合調査の結果

5 裁量労働制

- 裁量労働制については、第4のとおり。

6 高度プロフェッショナル制度

- 高度プロフェッショナル制度は、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合に、労使委員会決議や本人同意、休日の確保、健康・福祉確保措置等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外にできる制度である。働き方改革関連法により設けられ、平成31(2019)年4月から施行されている。
- 同制度では、働く時間帯の選択や時間配分についての広範な裁量が対象労働者に認められている必要があり、対象労働者の健康確保を図りながら、自律的に働くことを可能としている。同制度の創設は、こうした働き方に対するニーズの実現に資するものと考えられるが、フレックスタイム制と同様、働き方改革関連法において、施行後5年を目途とした検討が求められていることから、施行の状況等を十分に把握した上で検討を進めていくことが求められる。

7 適用除外（管理監督者等）²⁷

- 労働基準法第41条は、農業、畜産・水産業従事者、管理監督者又は機密の事務を取り扱う者、監視又は断続的労働に従事する者で使用者が行政官庁の許可を受けたものについては、労働時間、休憩、休日の規定を適用除外としている。
- このうち管理監督者は、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をいい、適用労働者の割合（令和3(2021)年1月1日現在）は、3.7%となっている²⁸。
- 管理監督者については、その判断に当たっては、①労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容・責任・権限を有している、②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ものである、③賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされている、といったことを踏まえて実態により判断することが通達により示されているものの、各企業においてどのような者がこれに該当するか、適切な判断が難しいのではないかと指摘がある。

²⁷ 高度プロフェッショナル制度も、法律上、対象労働者について、労働基準法第4章の労働時間、休憩、休日の規定及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しないこととなっているが、管理監督者等とは異なり、年間104日以上の日確保措置や勤務間インターバル制度等の選択的措置の実施、年収要件の充足等を求めていることから、本報告書では別立てで記述している。

²⁸ 管理監督者の割合については平成31(2019)年から集計を開始しており、同年1月1日現在では6.6%、令和2(2020)年1月1日現在では6.0%であった。

- こうした判断を行うために参考となる裁判例が集積していることや、裁量労働制や高度プロフェSSIONAL制度といった各種法規制が整備されてきたこと、産業実態の変化等を踏まえ、適用除外の在り方については改めて検討が求められる。

8 年次有給休暇

- 年次有給休暇制度は、労働者が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送ることができるよう、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度である。
- 直近の年次有給休暇の取得率は 56.6%（令和 3（2021）年 1 月 1 日現在）と、昭和 59（1984）年以降過去最高となっている²⁹。
- 働き方改革関連法により、年 5 日の確実な取得義務（使用者の時季指定義務）が設けられ、平成 31（2019）年 4 月から施行されたが、このことも、年次有給休暇の取得率の上昇に影響していると考えられる。政府は、令和 7（2025）年までに「年次有給休暇の取得率を 70%以上とする」ことを目標として掲げていることから、更なる取得率向上のため、例えば、年次有給休暇の完全消化を前提に年度当初に取得計画を作成することや、そのために必要な要員配置を行うことを企業に推奨するなど、より一層の取得率向上の取組が求められる。
- 年次有給休暇の時間単位取得については、現行制度の下では年 5 日を限度としている。この限度を拡大・撤廃することは、まとまった休暇を取得するという本来の制度趣旨に沿うものではないとの指摘や、育児・介護をしながら働いている労働者がいるなどの各事業場の様々な事情に応じて限度日数を労使協議に委ねることも考えられるとの指摘があった。年 5 日を超えて時間単位年休を取得したいという労働者のニーズについては³⁰、まずはこうしたニーズに応えるような各企業独自の取組を促すことが必要である。
- また、リフレッシュのための休暇とそれ以外の休暇を分けて考えるべきであり、例えば病気休暇などについて検討すべき課題であるとの指摘等があった。
- 同制度についても、働き方改革関連法において、改正の施行後 5 年を目途とした検討が求められていることから、使用者の時季指定義務の施行の状況等を十分に把握した上で、本検討会で指摘があった点を含め、検討を進めていくことが求められる。

²⁹ 参考資料①p. 29

³⁰ 参考資料①p. 31

9 その他

- 勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康確保と仕事と生活の調和を図るため、終業時刻から始業時刻までの間に一定時間の休息を確保するものであり、働き方改革関連法により、その導入が努力義務とされ、平成31(2019)年4月から施行されている³¹。導入している企業の割合は4.6%、導入を予定又は検討している企業の割合は13.8%となっている(いずれも令和3(2021)年1月1日現在)³²。十分なインターバルの確保は労働者の健康確保等に資すると考えられ、時間外・休日労働の上限規制と併せ、その施行の状況等を十分に把握した上で検討を進めていくことが求められる。当面は、引き続き、企業の実情に応じて導入を促進していくことが必要である。
- テレワークが普及し場所にとらわれない働き方が実現しつつあり、またICTの発達に伴い働き方が変化してきている中で、心身の休息の確保の観点、また、業務時間外や休暇中でも仕事と離れられず、仕事と私生活の区分があいまいになることを防ぐ観点から、海外で導入されているいわゆる「つながらない権利」³³を参考にして検討を深めていくことが考えられる。

第4 裁量労働制について

1 現状認識

- 裁量労働制³⁴の趣旨は、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務について、労働時間の状況の把握に基づく労働者の健康確保³⁵と、法定時間を超える労働について、実労働時間数に比例した割増賃金による処遇以外の能力や成果に応じた処遇を可能としながら、実労働時間規制とは別の規制の下、使用者による実労働時間管理から離れて、業務の遂行手段や時間配分等を労働者の裁量に委ねて労働者が自律的・主体的に働くことができるようにすることにより、労働者自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮することを実現することにあ

³¹ 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年法律第90号)の一部改正による。

³² 参考資料①p.33

³³ 勤務時間外や休日に仕事上のメールなどへの対応を拒否できる権利のこと。フランスでは、2016年に成立した労働法改革の中で、これに関する規定(労使における交渉テーマに追加すること等)が新たに導入されている。

³⁴ 裁量労働制には、専門的な業務を対象とし、労使協定の締結を導入要件とする専門型と、事業の運営に関する事項の企画、立案、調査及び分析の業務を対象とし、労使委員会決議を導入要件とする企画型がある。対象労働者の労働時間については、当該協定又は決議で定めた時間を労働したものとみなされる。

³⁵ 労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施については、専門型の創設時(昭和62(1987)年改正)にはそのような規定はなく、企画型の創設時(平成10(1998)年改正)に企画型の決議事項として設けられ、平成15(2003)年改正により専門型の協定事項としても設けられた。

る³⁶³⁷³⁸。この趣旨については、専門型と企画型とで違いはない。

- 裁量労働制の適用労働者の割合（令和3（2021）年1月1日現在）は、専門型については1.2%、企画型については0.3%となっている。
- 裁量労働制の運用状況と、それを踏まえた現状と課題については、裁量労働制実態調査の結果から、次のとおり総括できると考えられる。
 - ・ 裁量労働制適用労働者は概ね、業務の遂行方法、時間配分等について裁量をもって働いており、専門型・企画型ともに約8割が制度の適用に満足している又はやや満足していると回答するなど、裁量労働制が適用されていることにも不満は少ない。「仕事の裁量が与えられることで、メリハリのある仕事ができる」と回答する割合も、裁量労働制適用労働者の方が、同様の業務に従事する非適用労働者（以下単に「非適用労働者」という。）と比べて多くなっている³⁹。
 - ・ 労働者調査による1日の平均実労働時間数は適用労働者が9:00、非適用労働者が8:39と適用労働者の方が若干長い⁴⁰⁴¹。
 - ・ 回帰分析⁴²によると、労働者の個人属性等を制御した場合には、裁量労働制の適用によって、労働時間が著しく長くなる、睡眠時間が短くなる、処遇が低くなる、

³⁶ 「能力や成果に応じた処遇」が裁量労働制の趣旨に含まれることについては、法律上明文で規定されているものではないが、実労働時間による割増賃金規制の対象となるフレックスタイム制と異なり実労働時間管理から離れるという制度の性質、および、実労働時間に対応したみなし労働時間しか許されないものではないことを考慮すると、みなし労働時間制度に内在する趣旨と考えられる。かかる制度の濫用を防止するためには、実労働時間とは異なるみなし労働時間を設定する場合には、相応の処遇の確保が求められることになると考えられる。

³⁷ 平成10（1998）年の企画型創設前に、新たな裁量労働制の在り方について検討を行った「裁量労働制に関する研究会報告」（平成7年4月）においては、「労働基準法第41条第2号の管理監督者については行政解釈上その地位にふさわしい処遇がなされていることが必要とされているが、新たな裁量労働制が適用される労働者についても、（略）それにふさわしい待遇を受けていることを必要とすべきである。」とされている。

³⁸ フレックスタイム制においても始業・終業時刻の決定が労働者に委ねられるが実労働時間による割増賃金規制に服するのに対して、裁量労働制は、使用者による実労働時間管理から離れて、業務の遂行方法や時間配分等を労働者の裁量に委ねることにより、その知識・技術を活かし、創造性を発揮することを促すものである。

³⁹ 参考資料①p. 39, 40

⁴⁰ 参考資料①p. 41。同調査では、1週間の平均実労働時間数は適用労働者が45:18、非適用労働者が43:02となっている。

⁴¹ 1週間の実労働時間の合計を1時間単位で回答した調査票のみを集計し、細かく覚えていないため階級を選択することにより回答した調査票を除いて集計したもの。

⁴² 裁量労働制実態調査の労働者調査の結果を用いて、労働者の個人属性等の影響を制御した上で、裁量労働制の適用が適用労働者の働き方に与える影響の程度等を推定する分析を、東京大学政策評価研究教育センター及び東京大学エコノミックコンサルティング社が実施したもの。この回帰分析では、計量経済学的分析を行うためサンプルを再構成しており、同サンプルを元に集計した1週当たり労働時間は適用労働者が45.736時間、非適用労働者が43.584時間となっている。

健康状態が悪化するといった影響があるとはいえないという結果となった⁴³。

- ・ 専門型では、本人同意は必須ではないが、5割弱の事業場で本人同意が制度の適用要件となっている。回帰分析の結果によると、本人同意のある専門型適用労働者の方が、実労働時間が週60時間以上となる確率が低く、健康状態がよくない・あまりよくないと答える確率も低くなっている⁴⁵。
 - ・ 企画型で設置が義務付けられている労使委員会では対象業務や対象労働者の範囲、使用者が講ずる健康・福祉確保措置等に関する決議を行うこととなっている。回帰分析の結果によると、労使委員会の実効性があると労働者が回答した場合、長時間労働となる確率や健康状態がよくない・あまりよくないと答える確率が低くなっている⁴⁶。
 - ・ 回帰分析の結果によると、専門型・企画型双方について業務の遂行方法、時間配分等や出退勤時間の裁量の程度が小さい場合には、長時間労働となる確率や健康状態が悪くなる確率が高くなっており、また、業務量が過大である等の場合には、裁量労働制が適用されていることの満足度も低くなっている⁴⁷。
 - ・ 他の制度と同様、年収が低くなるに従って裁量労働制が適用されていることの満足度が低くなっており、所定労働時間をみなし労働時間に設定している事業場において、特別手当制度を設けていないようなケースもみられる⁴⁸。
- 裁量労働制が、裁量をもって自律的・主体的に働くにふさわしい業務に従事する労働者に適切に適用され、制度の趣旨に沿った適正な運用が行われれば、労使双方にとってメリットのある働き方が実現できるものと考えられる。本検討会で行った企業や労働組合からのヒアリングでは、労使が十分に協議した上で、実際にそのような働き方を実現していると考えられる企業もみられた。また、労働者からのヒアリングでも、今後も適用継続を希望する、能力発揮や生産性向上につながっていると発言もあった⁵⁰。こうした労使双方にとってメリットのある働き方が、より

⁴³ 回帰分析では、裁量労働制適用労働者の方が、非適用労働者と比べ、1週当たり労働時間が1.276時間長い、睡眠時間が0.04時間長い、約13%年収が高い、健康状態がよいと答える確率が高い、といったことが示された。ただし、後述のとおり、回帰分析では、業務の遂行方法、時間配分等や出退勤時間の裁量の程度が小さい場合には、適用労働者の方が1週当たり労働時間が60時間以上・50時間以上となる確率が高くなるという結果となった。

⁴⁴ 参考資料①p. 41-43

⁴⁵ 参考資料①p. 44

⁴⁶ 参考資料①p. 45

⁴⁷ 参考資料①p. 46-49

⁴⁸ 特別手当制度を設ける代わりに基本給を引き上げて処遇を確保することも考えられることから、同制度を設けていないケースすべてが問題となるものではない。

⁴⁹ 参考資料①p. 50

⁵⁰ 企業や労働組合、労働者の具体的な発言については、「ヒアリング結果の概要」（参考資料②）参照

多くの企業・労働者で実現できるようにしていくことが求められる。

- 一方で、業務の遂行手段や時間配分等についての裁量が労働者に委ねられていないことが疑われる結果も一部みられるなど、前述のような制度の趣旨に沿ったものとは必ずしもいえない制度の運用実態がみられた⁵¹。また、労働者側との十分な協議がないまま使用者によって残業代を削減する目的で制度が導入され、裁量がない状態で長時間労働を強いられ、かつ低処遇といった運用がなされれば、労働者の健康確保や処遇確保の観点からも問題がある。そのような裁量労働制の趣旨に沿っていない運用は、制度の濫用・悪用といえる不適切なものであり、これを防止する必要がある。
- 以上を踏まえ、次の3点を軸に裁量労働制の検討を行うことが適当である。
- 第一に、裁量労働制の趣旨に沿った運用とするためには、まず、労働者が自らの意思で自律的・主体的に働くことを選択すること、及び業務の遂行手段や時間配分等についての裁量が労働者に委ねられることが当然の前提であり、これらを制度的に担保する必要がある。
- 第二に、裁量労働制の下で働く労働者の健康と、処遇の確保を徹底することが必要である。健康確保については、働き方改革関連法により労働時間の状況の把握義務が設けられたことを土台とした上で⁵²、必要な措置を検討することが必要である。また、処遇の確保については、みなし労働時間の設定の考え方とも関連があることから、こうした点を含めて、労働者の相応の処遇を確保し、制度の趣旨に沿った運用とするための方策について整理が必要である。
- 第三に、使用者による制度の濫用を防止する観点からは、労使双方が十分に協議しながら、適正な制度運用の確保を継続的に図っていくことが必要である⁵³。このため、労使コミュニケーションを通じた制度の運用状況の把握・改善を強化する等、適切な措置を講じていく必要がある。

2 具体的な対応の方向性

(1) 対象業務

- 現行では、専門型については法令で限定列挙された業務から労使協定で、また、企画型については「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分

⁵¹ 参考資料①p. 39

⁵² 裁量労働制の下での労働時間の状況の把握とは別に、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の一部改正により労働時間の状況の把握義務が設けられ、平成31(2019)年4月から施行された。

⁵³ 労使協議による適正な制度運用の確保を図る前提として、導入要件の確保のための適切な監督指導等が求められる。

析の業務」から労使委員会決議で、それぞれ対象業務の範囲を定めることとされている。裁量労働制の趣旨に沿った運用とするためには、労使が制度の趣旨を正しく理解し、職場のどの業務に制度を適用するか、労使で十分協議した上でその範囲を定めることが必要である。

- 対象業務の範囲については、労働者が自律的・主体的に働けるようにする選択肢を広げる観点からその拡大を求める声⁵⁴や、長時間労働による健康への懸念等から拡大を行わないよう求める声がある。事業活動の中核で働いているホワイトカラー労働者の業務の複合化等に対応するとともに、対象労働者の健康と能力や成果に応じた処遇の確保を図り、業務の遂行手段や時間配分等を労働者の裁量に委ねて労働者が自律的・主体的に働くことができるようにするという裁量労働制の趣旨に沿った制度の活用が進むようにすべきであり、こうした観点から、対象業務についても検討することが求められる。
- その際、まずは現行制度の下で制度の趣旨に沿った対応が可能か否かを検証の上、可能であれば、企画型や専門型の現行の対象業務の明確化等による対応を検討し⁵⁵、対象業務の範囲については、前述したような経済社会の変化や、それに伴う働き方に対する労使のニーズの変化等も踏まえて、その必要に応じて検討することが適当である。

(2) 労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保

ア 本人同意・同意の撤回・適用解除

- 裁量労働制の下で労働者が自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮するためには、労働者が制度等について十分理解し、納得した上で制度が適用されるようにしていくことが重要である。このことは、制度の濫用防止を図る観点からも重要である。このため、専門型・企画型いずれについても、使用者は、労働者に対し、制度概要等について確実に説明した上で、制度適用に当たっての本人同意を得るようにしていくことが適当である。

⁵⁴ 企画型の対象業務については、働き方改革関連法の検討がなされていた平成 29(2017)年当時、「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務」と、「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。）」を追加する案が示されていた。

⁵⁵ 各労働時間制度を比較すると、例えば専門型と高度プロフェッショナル制度とで対象業務が重複しているものとそうでないものがある等、制度間の関係が分かりにくくなっており、考え方の明確化や整理が必要という意見もあった。

- また、裁量労働制の下で働くことが適切でないとして労働者本人が判断した場合には、制度の適用から外れることができるようにすることが重要である。このため、本人同意が撤回されれば制度の適用から外れることを明確化することが適当である。
- その際、同意をしなかった場合に加え、同意の撤回を理由とする不利益取扱いの禁止や、同意撤回後の処遇等について、労使で取り決めをしておくことが求められる。例えば、同意撤回の直後にはフレックスタイム制に移行し、その後業務量等の状況が変われば再び裁量労働制に戻るといったような、柔軟な制度運用とすることを、労使で取り決めておくことも考えられる。
- また、業務量が過大である等により労働者の裁量が事実上失われるような蓋然性が高い場合には、裁量労働制の適用を継続することは適当ではない。さらに、労働者に裁量は委ねられているものの、業務に没頭して働き過ぎとなり健康影響が懸念されるような場合も同様である。このため、労働者の申出による同意の撤回とは別に、一定の基準に該当した場合には裁量労働制の適用を解除する措置等を講ずるような制度設計を求めていくことが適当である。

イ 対象労働者の要件

- 専門型では、対象業務が法令で限定列挙され、当該業務に従事する者についても一定の専門性を有することが前提となっているのに対して、企画型では、対象労働者を「対象業務を適切に遂行するために必要となる具体的な知識、経験等を有する労働者」とする要件が設けられ、その範囲を労使委員会決議で定めることが制度の導入要件とされている。こうした要件は、自らの裁量により自律的・主体的に働ける者が企画型の対象労働者となることを担保する上で重要である。
- 企画型の対象労働者となり得る者の範囲については、対象業務ごとに異なり得るものであり、その範囲を特定するために必要な職務経験年数、職能資格等の具体的な基準を明らかにすることが必要であるとされ、現行の企画型に係る指針⁵⁶では、「少なくとも3年ないし5年程度の職務経験を経た上で、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であるかどうかの判断の対象となり得るものであることに留意することが必要」とされている。
- こうした企画型の対象労働者の要件の着実な履行確保を図るため、職務経験

⁵⁶ 労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（平成11年労働省告示第149号。以下「指針」という。）

等の具体的な要件をより明確に定めることが考えられる。

- 専門型では、企画型と異なり、対象労働者の範囲を労使協定で定めることが制度の導入要件とはされていないが、裁量労働制の下で働くにふさわしい労働者に制度が適用されるようにする観点から、そのような労働者の属性について、必要に応じ、労使で十分協議・決定することが求められる。
- なお、裁量労働制を適用するに当たっては、裁量労働によるみなし労働時間制を適用するにふさわしい処遇の確保が要請されると考えられるが、その方策の一つとして、専門型を含め、対象労働者について年収要件を設けることも考えられる。しかしながら、裁量労働制が企業規模を問わず広く適用され、また、その年収水準も企業間で異なっている現状を踏まえると、まずは裁量労働制にふさわしい処遇が確保されるよう労使協議を促していくことが必要である。その際、みなし労働時間制の適用により、時間外労働の時間数に比例した割増賃金による処遇以外の能力や成果に応じた処遇が可能になることも念頭に、賃金・評価制度の運用実態等を労使協議の当事者に提示することを使用者に求める等、対象労働者を定めるに当たっての適切な協議を促すことが適当である。

ウ 業務量のコントロール等を通じた裁量の確保

- 裁量労働制の下で業務の遂行手段や時間配分等の決定に関する裁量が労働者に委ねられているとしても、業務量が過大である場合や期限の設定が不適切な場合には、当該裁量が事実上失われることがある。また、効率的に業務を進めて短時間で仕事を終えることができたとしても、それに応じて使用者から追加業務の処理を命じられるのであれば、裁量が事実上失われることに加え、効率的に業務を進めようというインセンティブが失われる。このため、裁量が事実上失われたと判断される場合には、裁量労働制を適用することはできないことを明確化するとともに、そのような働かせ方とならないよう、労使が裁量労働制の導入時点のみならず、制度の導入後もその運用実態を適切にチェックしていくことを求めていくことが適当である。
- 併せて、実態調査結果等を踏まえると、労働者において始業・終業時刻の決定に係る裁量がないことが疑われるケースがみられることから⁵⁷、裁量労働制は、始業・終業時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを改めて明確化することが適当である。

⁵⁷ 参考資料①p. 39

(3) 労働者の健康と処遇の確保

ア 健康・福祉確保措置

- 裁量労働制では、対象労働者の労働時間の状況を把握するとともに、その状況に応じ、労使協定又は労使委員会決議で定めた健康・福祉確保措置を講ずることとされている。企画型については、その措置として考えられる内容（メニュー）が、指針で例示されており⁵⁸、専門型は、企画型と同等のものとすることが望ましいことが通達で示されている。
- 「1 現状認識」で述べたとおり、対象労働者の健康確保を徹底するため、健康・福祉確保措置を見直していくことが必要であり、その際、分かりやすさや制度間の整合性にも配慮することが適当である。
- こうした観点から、まず、労働時間の状況の把握については、現行の指針で定めている内容や、労働安全衛生法に基づく義務の内容を踏まえ、これらの取扱いを明らかにすることが適当である。
- 次に、健康・福祉確保措置については、一般労働者には時間外・休日労働の上限規制が設けられ、また、当該規制が適用されない高度プロフェッショナル制度適用労働者には複数の措置の実施⁵⁹が制度の要件とされていることと比較すると、裁量労働制の対象労働者の健康確保を徹底するためには、措置の内容を充実させ、より強力にその履行確保を図っていく必要がある。このため、他制度との整合性を考慮してメニューを追加することや、複数の措置の適用を求めていくことが適当である。
- なお、専門型の健康・福祉確保措置については、「企画型における同措置の内容と同等のものとすることが望ましい」旨を通達で示しており、専門型と企画型とで差異を設ける理由はないと考えられることから、できる限り同様のものとすることが適当である。

イ みなし労働時間の設定と処遇の確保

- 現状においては、みなし労働時間は、専門型では「当該業務の遂行に必要と

⁵⁸ 企画型に係る健康・福祉確保措置の例示として、指針で次のものが示されている。①代償休日又は特別な休暇の付与、②健康診断の実施、③連続した年次有給休暇の取得促進、④心とからだの健康相談窓口の設置、⑤適切な部署への配置転換、⑥産業医等による助言指導又は保健指導

⁵⁹ 高度プロフェッショナル制度では、①休日の確保（労働基準法第41条の2第1項第4号）、②選択的措置（同項第5号）及び③健康・福祉確保措置（同項第6号）を講ずることとされており、①②を実施しなかった場合には高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。また、②③の選択肢として、勤務間インターバルの確保、深夜業の回数制限、健康管理時間の上限措置、医師による面接指導等、企画型の健康・福祉確保措置では例示されていないものも規定されている。

される時間を定めること」と通達で示され、企画型では「対象業務の内容を十分検討するとともに、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度（略）の内容を十分理解した上で、適切な水準のものとなるよう決議することが必要」と指針で示されている。

- 前述した裁量労働制の趣旨を踏まえると、みなし労働時間は、制度上は実労働時間と必ずしも一致しなければならないものではない。例えば、所定労働時間をみなし労働時間と定め、実労働時間が所定労働時間を上回る状況にある場合に、その所定労働時間を上回る時間に見合った手当を裁量労働手当として支給することも可能であり、このことは、専門型と企画型とで違いはない。
- また、業務の遂行に必要とされる時間を踏まえてみなし労働時間を設定し、通常の労働時間規制・割増賃金規制の水準を考慮した処遇を確保する等した上で、裁量労働制を活用している企業もあり、こうした活用は、裁量労働にふさわしい処遇を確保する一つの手法として、肯定されるべきものである。
- これに対して、実際の労働時間と異なるみなし労働時間を設定する一方、相応の処遇を確保せずに、残業代の支払いを逃れる目的で裁量労働制を利用することは制度の趣旨に合致しない濫用的な利用と評価されると考えられる。
- 以上を踏まえて、裁量労働制におけるみなし労働時間の設定については、次の見直しを行うことが適当である。
- まず、みなし労働時間は、対象業務の内容と、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を考慮して適切な水準となるよう設定する必要があること等を明確にすることが適当である。
- その際、前述のとおり、業務の遂行に必要とされる時間を踏まえ、法定労働時間を超えるみなし労働時間を設定した場合は、当該超える時間に対する割増賃金の支払が求められることになり、そのような方法で相応の処遇を確保することも可能である。一方で、制度上はみなし労働時間と実労働時間を一致させることは求められておらず、実労働時間とは切り離れたみなし労働時間の設定も可能である。その際、例えば所定労働時間をみなし労働時間とする場合には、制度濫用を防止し、裁量労働制にふさわしい処遇を確保するため、対象労働者に特別の手当を設けたり、対象労働者の基本給を引き上げたりするなどの対応が必要となるものであり、これらについて明確にすることが適当である。

(4) 労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保

ア 労使委員会の導入促進と労使協議の実効性向上

- 裁量労働制は、労使協定の締結又は労使委員会の決議を制度の導入要件としているが、導入時に設定された諸条件が想定されたとおりに運用されて初めて当該裁量労働制は適切な制度として受容され定着することになる。このことを踏まえると、裁量労働制の導入時のみならず導入後においても、当該制度が労使で合意した形で運用されているかどうかを労使で確認・検証（モニタリング）し、必要に応じて制度の見直しをすることを通じて、適正な制度運用の確保を継続的に図ることが期待される。
- このため、使用者は労使協議の当事者に対し、裁量労働制の実施状況や賃金・評価制度の運用実態等を明らかにすることや、労使協議の当事者は当該実態等を参考にしながら協議し、みなし労働時間の設定や処遇の確保について制度の趣旨に沿った運用になっていないと考えられる等の場合には、これらの事項や対象労働者の範囲、業務量等を見直す必要があること等を明確にすることが適当である。
- 企画型について、労使委員会委員に対し、決議の内容を指針に適合したものにすることを促すとともに、指針の趣旨の正しい理解を促す観点から、行政官庁が委員に対し適切に働きかけを行うことも考えられる⁶⁰。
- 専門型では、労使委員会決議ではなく労使協定の締結が制度の導入要件とされている。専門型では、企画型に比べて深夜・休日労働が多くみられるなど⁶¹、制度運用の適正化を図る必要がある。この点、現行制度の下でも、労使協定の締結に代えて、労使委員会を設けて決議を行うことにより、行政官庁への届出をせずに制度を導入することが可能となっている。裁量労働制では、労使当事者が合意によって導入した制度が、合意した形で適切に運用されていることの検証が重要であることを考慮すると、労使による協議を行う常設の機関である労使委員会を積極的に活用していくことが、当該制度の適正化に資するものと考えられる。このため、専門型においても、労使委員会の活用を促していくことが適当である。
- さらに、労働者から苦情の申出があった場合など、制度運用上の課題が生じ

⁶⁰ 平成 29(2017)年に労働政策審議会労働条件分科会で示された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」では、労使委員会の委員は決議の内容を指針に適合したものとなるようにしなければならないものとすることや、行政官庁が委員に対し必要な助言及び指導を行うことができるものとすることが示されていた。他方で、適正な労使協議の促進を求めていく中で、行政官庁の労使委員会委員への助言及び指導が必要であるかは慎重に考えるべきとの意見もあった。

⁶¹ 参考資料①p. 59

た場合に、適時に労使委員会を通じた解決が図られるようにすることや、労使協議の実効性確保の観点から、過半数代表者や労使委員会の労働者側委員の選出手続の適正化、過半数代表者等に関する好事例の収集・普及を行うことが適当である。併せて、労使委員会の実効性向上のための留意点を示すことが適当である。

イ 苦情処理措置

- 苦情処理措置については、認知度や苦情申出の実績が低調である実態⁶²を踏まえ、本人同意を取る際の事前説明時等に苦情申出の方法等を積極的に対象労働者に伝えることが望ましいことを示すことが適当である。併せて、例えば労使委員会に苦情処理窓口としての役割を担わせるなど、労使委員会を通じた解決が図られるようにすることや、苦情に至らないような内容についても幅広く相談できるような体制を整備することを企業に求めることが適当である。

ウ 行政の関与・記録の保存等

- 企画型が制度として定着してきたことを踏まえ、現行では6か月以内ごとに1回行わなければならないこととされている定期報告について、その負担を減らすことが適当である。その際、行政による監督指導に支障が生じないように、健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類の保存を義務付けることが適当である。
- 併せて、手続の簡素化の観点から、企画型の労使委員会決議・専門型の労使協定の本社一括届出を認めることが適当である⁶³。

第5 今後の課題等

- 働き方改革関連法は、長時間労働の是正や過労死等の防止を図りつつ、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できるようにするため、柔軟な働き方がしやすい環境整備等を行ったものであり、平成31(2019)年4月から順次施行されている。働き方改革の流れを止めるようなことがあってはならず、本検討会で検討を加えた事項についても、裁量労働制に関する事項を中心に、可能なものは速やかに実施に移していくべきである。

⁶² 参考資料①p. 60

⁶³ 平成27(2015)年の「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」では、「①労使委員会決議の本社一括届出を認めるとともに、②定期報告は6か月後に行い、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類の保存を義務づけることが適当である。」とされていた。

- また、働き方改革関連法においては、施行5年後に、施行状況等を踏まえた制度の検討を行うこととされているが、これに加えて、労働時間法制について、前述したような経済社会の大きな変化を十分に認識し、将来を見据えた検討を行っていくことが求められる。
- その検討に当たっては、本報告書の基本的な考え方を踏まえるとともに、特に次の課題や視点について議論を深めていくことが必要である。

(労働時間法制についての基本認識)

- まず、労働時間法制の実効性を確保するためには、その必要性が労使をはじめ社会に十分に理解され、広く受け入れられるものとする必要がある。多様な人材の労働参加、労働者・使用者の意識・ニーズの変化、ICTやAI等の技術の進展、普及等による働き方そのものの変化等を受け止める制度として労働時間法制を考えていく際、各制度の対象となると考えられる労働者像を明確にすることが、労働者保護の観点からも、企業の適切なマネジメントの実現の観点からも必要である。

(シンプルで分かりやすい制度)

- その上で、働き方に対する労使のニーズの多様化が今後も見込まれる中で、こうしたニーズに応えられるようにしつつ、労働時間法制が多様化・複雑化し、分かりにくいものとならないよう、現行制度を横断的な視点で見直し、労使双方にとってシンプルで分かりやすいものにしていくことが求められる。そのためには、当事者の合意によっては変更できない枠組みとして法が設定すべき事項と、当該制度枠組みの中で、具体的な制度設計を労使の協議に委ねてよい事項との整理が課題となる。そして、後述のとおり、後者の場面では労使協議が労働者保護を確保しつつ実質的に行われるための体制整備⁶⁴が課題となる。

(IT技術を活用した健康確保の在り方等)

- テレワーク、副業・兼業、フリーランスなど、働き方の多様化が今後も見込まれる中で、働く者の健康確保の重要性が一層増していくものと考えられる。個人情報保護に配慮しつつ、IT技術の活用などによる健康確保の在り方、多様な働き方に対応した労働時間の状況の把握の在り方、労働者自身が行う健康管理を支援する方策等について、検討を行っていくことが求められる。

⁶⁴ 例えば、過半数代表者との労使協定方式ではなく、労使同数からなる常設機関たる労使委員会による決議方式への移行等が考えられる。

(労働時間制度等に関する企業による情報発信)

- 現役世代の減少が進み、人材獲得競争の激化が見込まれる中で、企業が、自らに適した働き方を選択したいという労働者のニーズに応え、優れた人材を確保していくためには、企業が労働時間制度やその運用状況等に関する情報を積極的に発信し、その情報を基に、労働者が企業を選択できるようにすることが重要である。このことは、自分の働き方や労働環境が不適切なものとなっていないかを、労働者自身が確認できるようにする観点からも有効である。また、労働時間制度やその運用状況等に関する情報を労使で共有し、協議することで、採用した制度の適正な運用の確保も期待できる。こうした観点から、労働時間制度等に関する企業による情報発信を更に進めていくことが求められる。

(労使コミュニケーションの在り方等)

- 職場においていずれの労働時間制度を採用するかを決定するに当たっては、法令に基づき、労使協議を行うことが基本となる。また、労使双方が納得して制度を採用するためには、両者が対等の立場でそれぞれのニーズを反映しつつ、労働者保護を図ることができるよう、適切に労使協議を行うことが前提となる。このことから、職場の労働者の過半数を代表する労働組合等各企業の実情に応じて労働者の意見が適切に反映される形でのコミュニケーションを図っていくことが重要である。そのため過半数代表制や労使委員会の在り方についても中期的な課題である。
- また、今後の労働時間制度について、適切な労使協議の場の制度的担保を前提として、対象範囲や要件等を法令で詳細に規定するといった手法から、制度が濫用されないよう法令で一定の枠組みと手続を定めた上で、その枠内で労使の適切な労使協議により制度の具体的内容の決定を認める手法に比重を移していくという考え方もある。
- 経済社会の変化や働き方の多様化への対応を行いつつ、労働条件の確保を的確に行うためには、このような方向での見直しも、検討課題の一つになり得ると考えられる。

これからの労働時間制度に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨・目的

労働時間制度については、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）により、罰則付きの時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度が設けられ、働く方がその健康を確保しつつ、ワークライフバランスを図り、能力を有効に発揮することができる労働環境整備を進めているところである。

こうした状況の中で、裁量労働制については、時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能とする制度であるが、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や、労働者の裁量と健康を確保する方策等について課題があるところ、平成 25 年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、統計学、経済学の学識者や労使関係者からなる検討会における検討を経て、総務大臣承認の下、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握するための統計調査を実施したところである。当該統計調査で把握した実態を踏まえ、裁量労働制の制度改革案について検討する必要がある。

また、裁量労働制以外の労働時間制度についても、こうした状況を踏まえた在り方について検討することが求められている。

このため、裁量労働制その他の労働時間制度について検討を行うことを目的として、「これからの労働時間制度に関する検討会」（以下「本検討会」という。）を開催する。

2. 検討事項

本検討会においては、次に掲げる事項について検討を行う。

- ・ 裁量労働制の在り方
- ・ その他の労働時間制度の在り方

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者（別紙）の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会においては、必要に応じ、(1)の参集者以外の者の出席を求めることがある。
- (3) 検討会、会議資料及び議事録については、原則として公開とする。ただし、個社のヒアリング等、公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある場合等において、座長が非公開が妥当であると判断した際には、非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
- (4) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出し、座長代理は座長が指名する。
- (5) 本検討会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において行う。

これからの労働時間制度に関する検討会

参集者名簿

あらき たかし
荒木 尚志

東京大学大学院法学政治学研究科教授

おぼた ふみこ
小畑 史子

京都大学大学院人間・環境学研究科教授

かわた たくゆき
川田 琢之

筑波大学ビジネスサイエンス系教授

くろだ さちこ
黒田 祥子

早稲田大学教育・総合科学学術院教授

しまぬき ともゆき
島貫 智行

一橋大学大学院経営管理研究科教授

つつみ あきずみ
堤 明純

北里大学医学部教授

ふじむら ひろゆき
藤村 博之

法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

(敬称略・五十音順)

これからの労働時間制度に関する検討会 開催経緯

(令和3年)

- 第1回 7月26日 (1) 裁量労働制に関する現状等について
(2) その他
- 第2回 8月31日 (1) 裁量労働制に関する現状について
(2) その他
- 第3回 9月7日 企業からのヒアリング
- 第4回 10月15日 労働組合からのヒアリング
- 第5回 11月11日 企業からのヒアリング
- 第6回 11月29日 労働者からのヒアリング
- 第7回 12月16日 (1) これまでの裁量労働制等に係るヒアリング概要について
(2) 年次有給休暇の概要及び現状について
(3) これまでの議論を踏まえた主な論点について

(令和4年)

- 第8回 1月17日 アフターコロナの働き方に係るヒアリング
- 第9回 1月31日 労働時間制度について
- 第10回 2月28日 労働時間制度に係る個別の論点等について
- 第11回 3月29日 (1) 労働者の健康確保に係るヒアリング(公開)
(2) 企業からのヒアリング(非公開)
- 第12回 4月26日 労働時間制度に係る個別の論点等について②
- 第13回 5月18日 (1) 労働時間制度に係る個別の論点等について③
(2) 年次有給休暇について
(3) 勤務間インターバル制度について
- 第14回 5月31日 労働時間制度について
- 第15回 7月1日 労働時間制度について
- 第16回 7月15日 労働時間制度について