



労働時間制度に関する検討の論点について

労働時間制度に関する検討の論点

(第177回労働条件分科会(令和4年8月30日)資料No.2-3より作成)

※ 赤字は本日の議論において扱う論点

1 労働時間制度の課題等について

2 裁量労働制について

- 対象業務
- 労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保
- **労働者の健康と処遇の確保**
- 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

3 今後の労働時間制度の在り方について

本日も議論いただきたい論点

裁量労働制について

労働者の健康と処遇の確保

◆ 健康・福祉確保措置

- 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はないか。
- 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はないか。
- 健康・福祉確保措置については、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はないか。
- 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のが適当ではないか。

◆ みなし労働時間の設定と処遇の確保

- 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はないか。
- その際、以下の内容について明確にすることが適当ではないか。
 - ・ 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こと
 - ・ 制度上は、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が、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こと