



ひと、暮らし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

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

本日で議論いただきたい論点①

裁量労働制について

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

◆ 労使委員会の導入促進と労使協議の実効性向上

- 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はないか。
- 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のではないか。
- 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はないか。
- 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はないか。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はないか。

◆ 苦情処理措置

- 苦情処理措置については、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はないか。
- 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はないか。

本日まで議論いただきたい論点②

裁量労働制について（続き）

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（続き）

◆ 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はないか。
- その際、行政による監督指導に支障が生じないよう、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はないか。
- 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はないか。