

今後の労働時間制度に関する研究会報告書（ポイント）

現状認識と今後の展望

- ホワイトカラー労働者の増加と働き方の多様化が進み、その中でも、自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなくその成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者が増加

- ① 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進を図ることが必要
- ② 労働者個人の事情に即した働き方の選択ができるよう、現行制度の見直しとともに、新たな労働時間の管理の在り方を検討
- ③ その際、心身の健康への影響を未然に防ぐための措置が必要

見直しの方向性

- ◎ すべての労働者が、個人の選択によって、生活時間を確保しつつ、仕事と生活を調和させて働くことを実現するという観点からの検討を行うとともに、その中でも「自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく、成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者」について現行の労働時間制度では十分に対応できていない部分を検証した上で、労働時間制度全般について、運用や制度そのものの見直しを行うことが必要

新たな労働時間制度

生活時間を確保しつつ仕事と生活を調和させて働くことを実現するための見直し

○年次有給休暇

労働者の希望を踏まえ、使用者が労働者の時季指定を補充することや、時間単位の取得などの取得促進策 等

○時間外・休日労働

一定時間を超える時間外労働の割増率の見直し 等

○フレックスタイム制、事業場外みなし制

フレックスタイム制は特定の曜日を除外することを、事業場外みなしはみなし労働時間の計算方法を見直し

自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者のための制度

○新しい自律的な労働時間制度

労働時間規制に関わらず、より自由に、弾力的に働くことができ、更なる能力発揮が可能

【対象者の具体的なイメージ】

- ① 中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者
- ② 研究開発部門のプロジェクトチームのリーダー

○現行の裁量労働制、管理監督者

裁量労働制は制度及び運用の改善を、管理監督者は要件の明確化や適正化を図る 等