

2005年6月3日

厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会」  
ヒアリング レジューメ

日本労働組合総連合会 総合労働局長 須賀 恭孝  
全日本電機・電子・情報関連産業労働組合（電機連合）  
書記次長／総合労働政策部門統轄 成瀬 豊  
JAM 副書記長／組織部門部門長 小山 正樹

0. はじめに

(1) 労働時間の現状

- ・「労働時間の二極化」 長時間労働による労働者の健康問題
- ・仕事と生活との両立の困難さ
- ・「不払い残業」問題

(2) 労働時間の喫緊の課題は「長時間労働の是正」

労働時間と労働者の心身の健康、家庭生活、地域社会への参加など  
労働時間とそれ以外の時間の調和をどのようにはかるか

(3) 労働時間の原則

「1週40時間、1日8時間」の原則  
健康で文化的な生活の保障  
あらゆる労働者にとっての労働時間の原則

1. 裁量労働制について

(1) 裁量労働制の運用実態について

職場での具体的取り組み

(2) 企画業務型裁量労働制に関する2003年法改正について

- ① 制度を導入する事業場は大きく増加。

- ② 労使委員会の手続き緩和
  - ・ 手続きの緩和に対する評価
  
  - ・ 労使委員会の委員選出：労働者からの信任手続きは不可欠。
  
  - ・ 決議の5分の4要件について、再検討すべき。

## 2. 労働時間規制の適用除外について

### (1) アメリカのホワイトカラー・イグゼンプション制度に関する調査報告

- ① 日米では労働時間法制をはじめ、意識・文化・慣行などさまざまな点で相違がある。
- ② アメリカのイグゼンプトの範囲は、日本の適用除外の範囲よりも広い。
- ③ イグゼンプト対象者に関する議論は、「働き方をめぐる問題」ではなく、「コスト問題」。

→ アメリカのホワイトカラー・イグゼンプションの制度を日本に導入することは、木に竹を接ぐようなものであり、行うべきではない。

### (2) 適用除外について

- ・ これ以上、適用除外を拡大する必要性はないと考える。
  
- ・ 適用除外についての検討は、ドイツやフランスも参考にすべき。

## 3. 管理監督者について

(1) 管理監督者の範囲が明確ではない。→ 拡大解釈の実態

(2) 管理監督者等の適用除外者の健康問題

→ 労働時間の把握、健康確保措置、苦情処理の仕組が必要

(3) 労働基準法第41条

「労働時間、休憩および休日に関する規定」からの適用除外

- ・ 適用を除外してもよいものは何か
- ・ 適用除外者の代償措置の検討

- (4) 労働時間規制の適用除外について
- ・対象者を拡大すべきでない
- 現行法で十分足りる

#### 4. 年次有給休暇の取得促進

- (1) 要員の適正配置、業務遂行のあり方も含めて、年休取得促進についての  
労使協議
- (2) 家族の病気・看護休暇、配偶者出産休暇(最低5日)の新設など、各種休  
暇の拡大

#### 5. 所定外労働の削減

- (1) 時間外割増率の引き上げ  
時間外50% 休日100% 深夜50%に

#### 6. そのほか

- 「特別条項付き協定」について  
特別条項付き協定を適用する場合の上限時間の設定についても検討を。

## 裁量労働制に関する電機連合の機関決定

### 1989年7月 第37回定期大会「労働時間対策指針」(抜粋)

#### 5. 裁量労働

裁量労働に関する法の主旨は、近年の第3次産業の拡大およびソフト化の進展などに伴い、業務(職種)の性質上、その遂行については業務の大部分が当該(マ)する労働者の裁量にゆだねられるため、具体的な指揮・監督になじまず、通常の方法による労働時間の管理、算定が適切でない業務が増大していることに対応し、これらの職種における労働時間の短縮とその算定が適切に行われるように制度を整理したものである。

電機産業も例外でなく、①研究・開発、②情報処理システムの設計、③デザイナー、④ディレクターなどの職種が対象になると思われ、法の主旨である実労働時間の短縮と適正な労働時間の管理、算定が期待される。

この制度を導入することにより、現在の賃金制度なり体系を大幅に変更しなければならない可能性があるため、慎重な対応を行う必要があるが、対象とされる職種については、抜本的な対策として期待できる面があるため、今後前向きに検討を行うこととする。

### 1999年7月 第47回定期大会「中期運動方針」(抜粋)

#### 第IV部 1.2.2 多面的な勤務・雇用システムの構築と対応

##### ■ 略

■ 契約社員制度、地域限定型勤務制度、裁量労働制、在宅勤務制度など、柔軟で多様な働き方のできる仕組みづくりを検討します。

### 2000年7月 第48回定期大会「2000～2001年度運動方針」(抜粋)

企画業務型裁量労働制が2000年4月に施行されました。これまでの労働時間を管理する働き方に加え、「労働者の創造性を発揮する新しい働き方」、「経済社会の構造変化に対応するため自らの創意や主体性を発揮したいといった働き方」など、多様な働き方(裁量労働制、在宅勤務、サテライト・オフィス勤務など)が今後拡大することが予想されます。従って、新しい視点での「労働時間政策」の確立が重要になります。

同時にそれは長時間労働の代替であってはならず、制度の悪用を防ぐための労働組合の役割はますます重要になります。新しい視点での「労働時間政策」の確立にあたっては、多様な働き方のルールづくり、労働時間短縮の新たな取り組み、心身の健康管理などの労働安全・衛生管理、制度運営の公正性、苦情処理のルール化などの視点からも検討を深めていきます。

2. 多様化と選択、新たなワークスタイルの確立をめざします

(1) ワーク・ライフ・バランスを追求する多様で選択可能な新しい働き方の提案・実現

⑥ 自分の裁量で創造性を発揮する働き方を選択(新しい労働時間政策の確立(日本版イグゼンプションの研究・検討などを含む))

裁量労働制については、真に自分の裁量で創造性が発揮できる層への積極的な導入をはかると同時にそうでない層への安易な導入を避けるという考え方を基本に、導入を検討する単組の取り組みを支援します。運用にあたっては、単組と連携して、労基法上の要件が満たされることを前提に、当該労働者の同意を条件とする厳格な運用をはかります。

裁量性ある仕事についている場合には、現行法で規定される働き方でカバーしうるか否かを検証しつつ、課題がある場合には、日本版イグゼンプションを含めて研究・検討します(検討課題には、効果および懸念される問題点、現行法との整合性などの点を含む)。

— 以上 —

## 「新たなワークスタイルと労働時間のあり方プロジェクト報告書」(抜粋)

## 「新たなワークスタイルと労働時間のあり方」

## I. 労働時間短縮の取り組みと状況変化

## 4. 労働時間の柔軟化とその問題点

1990 年代における労働時間制度をめぐる動きのひとつに、労働時間の柔軟化・弾力化があった。この労働時間の柔軟化・弾力化制度の導入の本来の趣旨は、「労働負荷の軽減」と「労働の人間化」に寄与するというところにあったはずである。

当時、経営側は「使い勝手の良い」労働時間制度の導入を意図していたことも事実であるが、一方で、労働者個人においても「働き方の多様化」を求める機運が高まってきていた。そのため、労働組合においても労働時間の柔軟化・弾力化制度の導入に積極的に関わる動きが出てきており、これらの制度が広く普及する素地がつくられていた。

しかし、フレックスタイム制、変形労働時間制や裁量労働制については、導入職場や制度の適用者個人の実態においては、必ずしも「労働の人間化」や「労働負荷の軽減」にはつながっていない現実がある。それだけでなく、柔軟化・弾力化された各種労働時間制度の下で、一部に存在したといわれる「法と制度の誤った理解による法の趣旨を逸脱した運用」が、実質的な残業の増加や不払い残業、ひいては過重労働までも招いたのではないかという批判も存在する。

フレックスタイム制、変形労働時間制や裁量労働制などの労働時間の柔軟化・弾力化には、法の定める趣旨に則った労働時間の管理や把握の徹底など適正な運用が求められるところである。

## II. 私たちがめざす生活目標とワーク・ライフ・バランス

## 3. ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境整備

## (2) 働き方の多様化とワーク・ライフ・バランス

生活を豊かにするということは、多様な生活を選択することを可能にするということである。そのためには、生活スタイルに合わせて日々ないしは週、さらには季節や期間、さらには年間や年代、あるいは生涯を通じて多様な働き方ができるようにすることが、「ワーク・ライフ・バランス」にとって不可欠である。

そのためには、第一に、労働者本人の創意と自発性が活かされる形で、フレックスタイム制、変形労働時間制、事業場外のみなし労働時間制、裁量労働制など、労働時間制度の柔軟化・弾力化を進める必要がある。労働時間制度の柔軟化・弾力化は、手段であって目的ではない。そのことにより、効率的な働き方をすることを通じてより豊富な「生活時間」を確保するとの視点が前提である。電機連合がこうした法制度導入について積極的に関与してきたのはそうした視点からで、この前提条件が満たされているかどうか常に検証し、課題があれば一つ一つ解決していかなければならない。労働者がより豊富な生活時間を確保することに役立たないような労働時間制度の柔軟化・弾力化には同意できないし、これからもそのスタンスである。

(以下、略)

## 付属資料「指針策定のための検討素材」

## II. 多様な働き方を支える各種勤務態様

労働基準法は 1987 年に労働時間に関する規定の大改正をされて以降、1990 年代から 2003 年にかけては 5 年ごとに都合 3 回の改正が行われてきた。これらの一連の改正は、従来の時間管理による雇用管理が困難な職域の広がりの中で、多様な働き方を想定したフレックスタイム制、変形労働時間制、裁量労働制など、総じて労働時間の柔軟化・弾力化がメインの流れであった。

## 【労働時間の柔軟化・弾力化の趣旨】

労働時間の柔軟化・弾力化は、経営側が「使い勝手の良い」労働時間制度の導入を意図していたこと

も事実であるが、一方で、雇用・就業形態の多様化が進展する中で、そうした形の働き方をする人々の「労働負荷の軽減」をはかり、併せて「労働の人間化」を希求する目的をもあわせもったものである。「労働負荷の軽減」「労働の人間化」のためには、労働時間の柔軟化・弾力化をはかると同時に、適正な労働時間管理がなされることが必要十分条件であったが、産業構造の変化に伴う多品種小量生産への移行、仕事単位の小口化・短納期化、企業組織のフラット化などが、労働時間の適正な管理を難しくし、時間外労働の増大や休暇取得の低下を招くことになった。いまこそ、制度の本旨に立ち返り、適正な労働時間管理を行って、「労働負荷の軽減」「労働の人間化」に向け制度充実に取り組む必要がある。

#### 【労働時間の柔軟化への取り組みと現状】

電機連合は労働時間の柔軟化に関して、法制化の過程においても、またその制度導入にあたっては、積極的にいかかわり制度普及にみずからたずさわってきた。1987年の労働基準法の改正では、労働時間短縮とあわせて変形労働時間制の拡大、フレックスタイム制・専門業務型裁量労働制が導入されたが、電機産業においても、フレックスタイム制が広く導入されるとともに、大手企業を中心に、技術者を対象にした専門業務型裁量労働制が導入され、その後、2000年に事務職の一部を対象にした企画業務型裁量労働制が導入され、この間電機連合は一貫して積極的にいかかわってきた。

#### 【労働時間の柔軟化・弾力化の基本的考え方】

電機連合は労働時間の柔軟化・弾力化に前向きに受けとめてきたと言っても、ただし、どのような働き方であっても、長時間労働につながらない、健康や安全衛生面に配慮した労働時間短縮となるものでなければならない、と考えている。そのためには、さらにどの制度、勤務態様といえども、労働時間をきちんと把握し労働時間管理を行うことが必要である。

その観点から、各種勤務の導入にあたっては、制度の趣旨に沿った運用がされるべきだと考える。

なお、ここでは各種勤務の取り組み経過と状況を記載し、各種勤務の導入への対応については、「労働時間対策指針」（1989年 第37回大会）で示されている「新しい勤務形態への対応」及び1994年（第80回中央委員会）の「労働時間短縮関連資料」などをベースに、その後の状況、変化を踏まえて対応の検討をおこなうこととする。

## 2. 裁量労働制

#### 【裁量労働制の取り組み経過と現状】

電機連合は、裁量労働制について、制度の法制化の過程および導入に当たっても、前向きに取り組んできた。そうした経緯からして、電機連合の加盟組合のなかでも裁量労働制の導入が進み、2001年時点で、現在専門業務型裁量労働制を導入しているのは15社、企画業務型で2社、さらに検討中が27社となっている（2001年度労働時間・休日・休暇制度調査）。裁量労働の勤務に従事している組合員数は、約4万人いると推定される。

#### 【裁量労働制の考え方】

裁量労働制は、業務の具体的遂行にあたり労働者本人に裁量をゆだねる必要性から、業務遂行の手段や時間配分の決定について上長から指示を受けない働き方として労働者の自立的、主体的で創造的な働き方を実現するというのが本来の趣旨であり、そのことから労働時間短縮につながるという期待もあった。

また、裁量労働であっても長時間労働による健康障害にならないよう、労働時間の把握をおこなう必要があり、休日労働、深夜業などは十分な配慮がなされることは当然である。

したがって、制度の適正な運用を図るために、導入に当たって様々な要件や手続き、また制度の趣旨を理解した上で、労使で十分に協議し導入することが要件となっている。

しかし、現実が必ずしも、労働者の自立的、主体的で創造的な働き方と労働時間の短縮につながっていないのは、制度の運用、対象者の選定、労働組合のチェック機能等々の面で、法の趣旨との間に齟齬が生じたものと考えられよう。

したがって、今必要なことは、法の本来の趣旨に則って、企業側に適正・的確な運用を求め、労働組合としてはチェック体制の強化をはかることである。

## 「新しい労働時間政策の確立に向けて」(中間報告)

## 2. 新しい労働時間政策

## (2) 裁量労働制

① 裁量労働制導入の現状 — 略 —

② 裁量労働制の概要 — 略 —

## ③ 裁量労働制導入にあたり注意すべき事項

裁量労働制の導入にあたっては、適用労働者の範囲、労働時間管理、心身の健康状態等について留意する必要があります。導入にあたっては、下記の方針で臨むこととします。

- |   |
|---|
| <p>① 仕事の範囲や目標を明確にし、仕事の権限を委譲し、それに即したものに管理の方法を変更し、働きぶりを仕事の成果で評価する制度とする。</p> <p>② 資格、職責、経験年数など自立的に働ける労働者の範囲を明確にする。</p> <p>③ 専門業務型・企画業務型いずれの裁量制であっても、労働者本人に対して働き方・処遇等を十分説明のうえ、本人の同意を前提として適用すること。また、問題が生じた場合には、労働時間の実態をチェックし、業務内容の改善策について労使協議すること。業務改善が困難な場合には、裁量労働から外す。</p> <p>④ 労働時間については、裁量労働制の趣旨に沿い、自由な出退勤が確保されるようにすること。また、労働時間の管理、心身の健康面の維持・促進の観点、これらに関する使用者の管理・監督責任の面から、労働時間の正確な記録を義務付け、労使で定期的にチェックすること。</p> <p>⑤ 日常的なメンタルヘルス対策については、労使で相談体制を確立しておく（電機連合「メンタルヘルス対策ガイドライン」参照）。</p> <p>⑥ 企画業務型裁量業務に対して定められている健康・福祉確保措置については、専門業務型裁量制についても同様の措置を導入しておく。</p> |
|---|

制度導入にあたっては、長時間労働が常態化しないよう特に留意することが必要です。裁量労働者の働き方の実態としては、特定の労働者に大きな負荷がかかっている実態も報告されています。例えば、プロジェクトの固定的なコアメンバーであり容易にはプロジェクトから外れることが出来ない、一つのプロジェクトが終わっても次のプロジェクトが直ぐに続く、業務の特性上プロジェクト終了まで特定の個人の継続的業務が必要、製品開発終了後も納品のアフターケアが続く、などの実態が報告されています。また本人も業務に集中するあまり、自分の健康管理に無関心になってしまうこともあることも指摘されています。ソフトウェアにかかわる業務の場合、業務の工数が事前には想定しづらいことや、個々人の能力やセンスにより大きな差が出るといった実態もあるといわれます。

したがって、個々の労働者の働き方についても労使で実情を把握しておく必要があります。また、適正な要員配置がなされているか、経営対策の視点からも、組合としてもチェックしておく必要があります。例えば、一つのプロジェクト業務の場合に、プロジェクト終了毎にメンバーの一部を交代し、ローテーションを組むなどによって、人材の教育・育成の側面、技術・ノウハウの継承、メンバーのリフレッシュ、アクシデント発生の際の交代要員確保などにも資することが出来ます。



④ 働き方に関する留意事項

裁量労働制は、労働者の自立的、主体的で創造的な働き方に寄与するための労働時間制度ですが、無原則な長時間労働が許されるわけではありません。労働組合の取り組みとしても、非裁量労働者と同様、年間総実労働時間1,800時間台を達成できるよう努力が必要です。年休取得についても、完全取得を目指した取り組みを継続していく必要があります（なお、裁量労働制であっても、深夜・休日労働については「みなし労働時間」の範囲外であり、時間外手当などは支給しなければなりませんし、みなし労働時間についての36協定締結をしなければなりません）。

長時間労働を制限するため、下記指針を遵守することとします。

- |   |
|---|
| <p>① 休日出勤は極力させないこと。やむを得ず休日出勤をする場合でも、最低、週1日の休日を確保する。</p> <p>② 年休は、完全取得できるよう、日常的に配慮すること。数ヵ月以上続いたプロジェクト終了後は、次のプロジェクトの開始までに、連続した休暇を取得できるようにするなどの工夫をする。</p> <p>③ 所定外労働については、厚生労働省告示の「限度基準」（1ヵ月45時間、1年360時間）以内とする。製品の納期などの特別な事情によりこれを超える場合にも、原則として、月80時間以下、年間800時間以下とする。また、裁量労働制にふさわしい働き方になっていない場合には、直ちに裁量労働から外し、一般の勤務形態に戻す。</p> <p>④ 勤務状況の実情に応じて健康診断を実施すること。本人の申し出による健康診断についても、制度導入をする。健康診断にはメンタルカウンセリングを含むよう努力する。</p> |
|---|

⑤ 企画業務型裁量労働制の今後のあり方。 — 略（一部は第1回研究会資料で引用） —

— 以上 —

# 電機連合の中期的な運動のあり方に関するアンケート の 設 問

2004年10月  
電機連合

〔休日出勤や残業についてうかがいます。〕

Q 1 あなたは自分の仕事の進捗と休日出勤・残業との関係についてどのように考えていますか。

1. 休日出勤や残業の規制を一切気にせずに仕事に打ち込みたい
2. 仕事をやりやすくするため、休日出勤・残業の規制を緩和して欲しい
3. 36協定など休日出勤・残業に関する労使間の取り決めにそって仕事をしたい
4. 仕事の進捗が多少犠牲になっても、休日出勤・残業に関する規制を強めて欲しい
5. わからない

(57)

Q 2 あなたは健康管理と休日出勤・残業の規制との関係について、どのように考えていますか。

1. 組合員の健康をより増進させるため、休日出勤・残業の規制を強化した方がよい
2. 休日出勤・残業の規制は組合員の健康管理に役立っているので、現行通りの規制がよい
3. 健康管理は個人の自己責任なので、休日出勤・残業の規制は緩和した方がよい
4. わからない
5. その他 ( )

(58)

Q 3 「一定の収入の確保を条件に休日出勤や残業の規制を撤廃してはどうか」という考え方があります。あなたは、このような考えについてどう思いますか。

1. 収入の如何にかかわらず、休日出勤・残業の規制は撤廃した方がよい
2. 一定の収入が確保されれば、休日出勤・残業の規制はない方がよい
3. 収入の如何にかかわらず、休日出勤・残業の規制は維持した方がよい
4. わからない

(59)

Q 4 あなたは、不払い残業に対する労働組合の取り組みの現状をどのようにみていますか。

1. 大いに効果を発揮している
2. まあまあ効果を発揮している
3. あまり効果を発揮していない
4. 全く効果を発揮していない
5. わからない

(60)

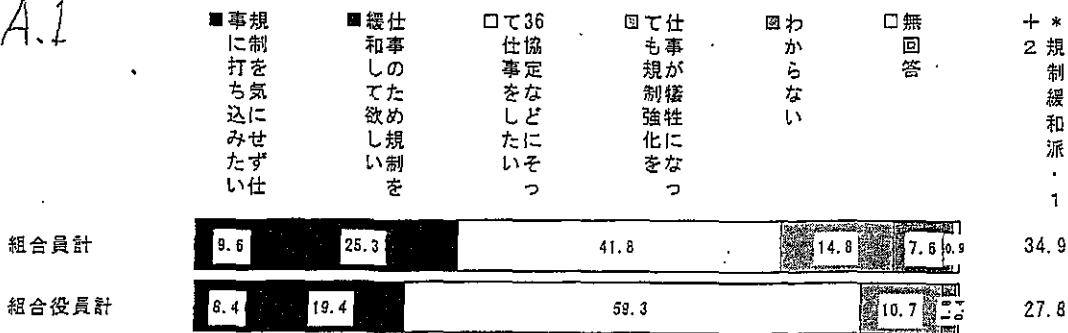
Q 5 あなたは、不払い残業の撲滅に向けて労働組合が労働時間管理の厳格化や不払い残業のチェックに取り組んでいることについてどのように考えていますか。

1. 取り組みを強化し、不払い残業を撲滅して欲しい
2. 現状程度の取り組みを続けて欲しい
3. 不払い残業はないので、取り組む必要はない
4. 不払い残業があったとしても、取り組む必要はない
5. わからない

(62)

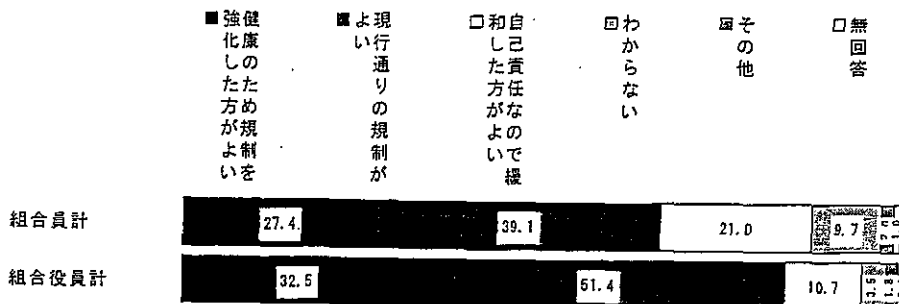
第2-6図 仕事の進捗と休日出勤・残業との関係について

A.1



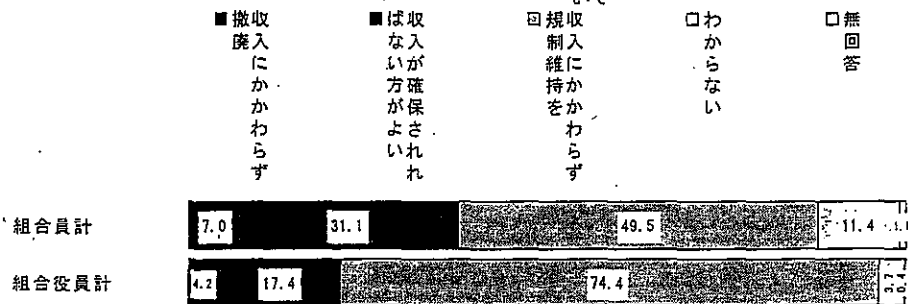
第2-9図 健康管理と休日出勤・残業の規制との関係について

A.2



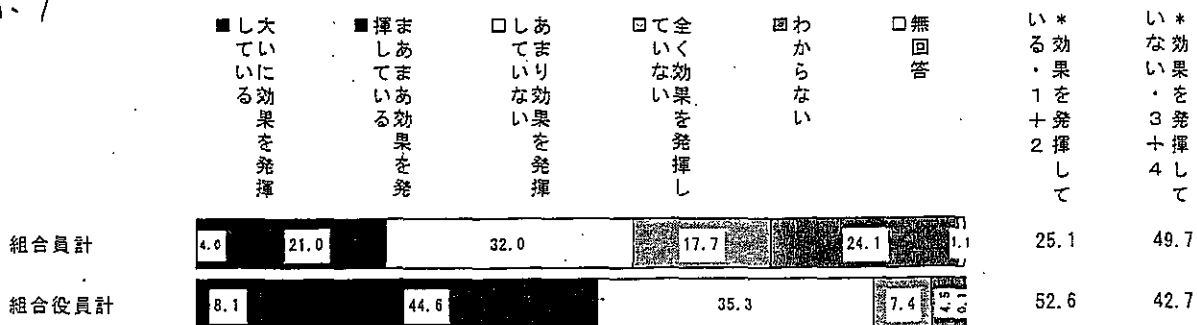
第2-12図 「一定の収入の確保を条件に休日出勤や残業の規制を撤廃してはどうか」という考え方について

A.3



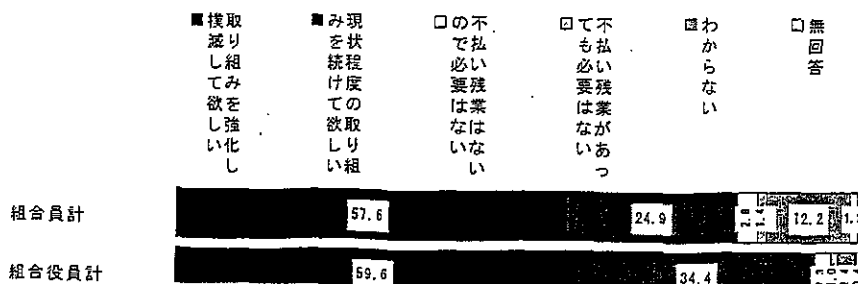
第2-15図 不払い残業に対する労働組合の取り組みの現状について

A.4



第2-18図 不払い残業の撲滅に向けて労働組合が労働時間管理の厳格化や不払い残業のチェックに取り組んでいることについて

A.5



— 8 —