

労働時間制度の在り方に関する論点（案）

I 裁量労働制の在り方

1 対象となる業務及び労働者

- ・ 高付加価値・知識集約的業務の中には、現行の対象となる業務の他にも、「当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある」業務があるのではないか。
- ・ 「当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこと」とされているが、上司により個別の指示や追加の業務を命じられる実態があり、この点については、運用上の工夫により適正化を図るべきか。制度上の措置が必要か。
- ・ 対象となる業務及び労働者の具体的な範囲については、労使の自治（決定）にゆだねた方が適当な場合もあるのではないか。

2 法的効果等

- ・ 現行の裁量労働制では、業務の遂行上通常必要となる時間を「みなし労働時間」としているが、実際の労働時間がみなし労働時間を超えているケースも見られ、この点については、運用上の工夫により適正化を図るべきか。制度上の措置が必要か。
- ・ 成果あるいは達成感を追求し、自律的な働き方を望む労働者に対しては、現行のみなし労働時間ではなく、より積極的に労働時間規制の適用除外を認めることとしてもいいのではないか。

3 導入手続等

- ・ 労使委員会の在り方（委員構成、位置づけ等）については、労働契約法制と関連づけて整理する必要があるのではないか。
- ・ 裁量労働制の対象範囲の見直しに連動して、導入手続の見直しも行うべきではないか。

4 健康で文化的な生活を保障するために担保すべき事項

- ・ 健康・福祉確保措置を実効性あるものにするための方策はどうあるべきか。
- ・ 裁量労働制導入による過重労働を防止するための方策はどうあるべきか。

5 その他

- ・ 裁量労働制適用労働者の中には、不満を持つ者がいる一方、苦情処理措置を利用する者が少ないが、苦情処理措置を実効性あるものにするための方策はどうあるべきか。

- ・ 裁量労働制の導入による通常の労働時間管理対象労働者の働き方への悪影響はないか。あるとすれば、それをどのように防ぐべきか。

II 労働時間規制の適用を除外する制度の在り方

1 労働時間規制の適用を除外する制度の必要性

- ・ 現行の労働時間規制の適用除外に加え、新たな労働時間規制の適用除外が必要か。必要であれば、新たな労働時間規制の適用除外をどのように位置付けていくのか。

2 労働時間規制の適用を除外する制度の対象となる業務及び労働者

- ・ どのような労働者を適用除外の対象とすることが適当か。自律的な働き方ができる労働者とは、どのような労働者か。客観的な基準として、どういったものが考えられるか。
- ・ 対象となる業務及び労働者の範囲について、どのような方法で決めることが適当か。法令により詳細に決めるべきか。対象業務の趣旨を法律で規定し、具体的な範囲は労使の決定に委ねることとするべきか。

3 法的効果等

- ・ 労働時間規制の適用除外の法的効果として、労働時間に関する規制のうちどのような規定を適用除外することが適当なのか。

4 健康で文化的な生活を保障するために担保すべき事項

- ・ 労働時間規制の適用を除外する制度を導入する場合、健康・福祉確保措置として、どのような内容の措置を使用者は講ずるべきものとすべきか。

5 その他

- ・ 現行の労働時間規制の適用除外の在り方を見直す必要はないか。とりわけ、管理監督者の範囲や深夜業への適用除外の可否について見直す必要はないか。

III 年次有給休暇、所定外労働の削減等について

1 年次有給休暇

- ・ 年次有給休暇の取得日数の減少及び取得率の低下傾向が続く中で、取得方法や計画的年休の在り方を含めた年次有給休暇の取得促進のための効果的かつ具体的な方策をどのように考えるか。

2 所定外労働の削減

- ・ 一般労働者を中心に所定外労働が増加している中で、労働者の健康保持を図る観点

から、時間外労働の法定割増率の引上げや36協定における特別条項の在り方の見直しをすべきではないか。

- ・ 更なる取組として、労使当事者間で締結された労働契約により決定された所定労働時間を超えた場合にも、割増賃金の支払いを義務付けるといった措置を講じることとし、本来例外的に行われるべき所定外労働時間の削減を促進することが必要ではないか。

3 事業場外みなし労働時間

- ・ 一部事業場内労働を行った場合の労働時間の算定方法について見直すべきではないか