

・一方、割増賃金を支払われなくても問題がないと思われる者を対象とすることを考えれば、一定の年収があり、本人の同意があれば、労働時間規制の適用除外とする考え方もあるのではないか。

・さらに、上記の基準に加え、当該労働者が行っている業務の内容についても考慮する必要があるのではないか。

i) 一定以上の職位・職階にある者であること

・企業ごとに職位制が異なっていることから、一律の基準を設けることは困難ではないか。

・「一定の職位」を一律的に規定できないのであれば、実態に即して労使で判断していくしかないのではないか。

・「一定」の客観的な基準として、会社全体の人事や予算の配分についての決定権限を有している（例えば、会社の意志決定の場合（取締役会等）に出席（投票権はなくとも発言権はある）ことが考えられるのではないか）。

・その場合、スタッフ職の扱いはどうするのか。

ii) 業務の内容、遂行の手段及び労働時間の配分の決定について、使用者による具体的な指示が困難な業務であって、業務遂行の結果に責任を有するものに就く者であること

・現行の企画業務型裁量労働制の対象業務のうち、客観的にみて特に裁量性の高い働き方を求められる業務とすべきか。この場合、「特に裁量性が高い働き方」とは、「業務遂行の結果に責任を有すること」の他に、「目標達成のために必要な業務の優劣を勘案し、その取捨選択をする権限を有すること」も指すのではないか。

また、その具体的な基準については、企業ごとに組織のあり方が異なり、一律の基準を設けることが困難なことから、その具体的な対象業務の決定は労使自治にゆだねることとするか。

・専門的知識・経験を有することを要件とすべきか。しかし、専門的知識・経験を有することを要件とした場合、裁量労働制との区別が相対化されるのではないか。そこで、専門分野における深い知識がないとしても、例えば調整役（プロジェクトリーダーなど）のような立場にある者について、調整を行うという視点から、要件を満たす場合もあり得るのではないか。

・現行の裁量労働制においては、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、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することが困難な業務」又は「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、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ため、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する業務」のように、業務についての一定の制約を設けているが、新たな適用除外制度については何の制約を設けなくても良いのか。それとも、「事業の運営に関する事項のうち、当該企業の事業の運営に大きな影響を及ぼす事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」などの基準を設けるべきか。

・対象業務の範囲は同じである場合でも、目標達成のために必要な業務の取捨選択の権限があるか否かで制度の対象となるかどうかを判断すればよいのではないか。

・対象業務に一定の制約を設けることとした場合、管理監督者についての適用除外制度との整理をどう考えるか。

iii) 労働時間と遮断された賃金制度が適用され、一定水準以上の賃金が保障されてい

る者であること

- ・単に、成果に応じた賃金制度が適用されているのみではなく、労働時間規制という保護の対象から外すためには、自律的な働き方をする労働者にふさわしい処遇がなされていることが必要ではないか。
- ・一定以上の高い水準の年収が確保されるならば労働時間規制の適用を除外してもよいとする意見が労使ともに多い（アンケート・ヒアリング）ことを踏まえ、客観的かつ公正な基準を設ける必要があるのではないか。
- ・一定の年収要件だけではなく、職責・職務に応じた適正な賃金が支払われているのかといったことも要件とすべきではないか。
- ・年収のうち歩合の割合が高い場合（例えば、営業職等）は、対象外とすべきではないか。
- ・いわゆる成果主義賃金は、何を基準として賃金が決定されているのか。また、公平性は担保されているのか。現在、労使双方にとって不満のない成果主義賃金制度は存在しているのか。
- ・業務遂行の結果に責任がない若年者等に対する適用除外制度の適用については、そうした者に対する成果主義賃金の適用の是非について検討した上で、慎重に検討すべきではないか。
- ・企業の賃金体系は多様であることから、企業ごとに労使で年収要件を決定できる仕組みを用意すべきではないか。
- ・各企業の賃金体系は多種多様であり、中小企業では労使協議の場がないこともあることから、事前に一律的な基準を定めるべきではないか。
- ・年収要件を一律に定めた場合、当該水準に達する者が存在しない企業がある一方で、当該水準以上の者の占める割合が大きすぎる企業があるといった事態が生じる可能性もあるのではないか。

iv) 休暇が自由に取得できる者であること

- ・一定期間においては、適用除外対象労働者は一般労働者より多くの休暇を付与すべきではないか。
- ・賃金と労働時間を遮断するという観点からは、事前に上司の許可を得なくとも、労働日に休暇を取ることが必要ではないか。
- ・仮に、そのことにより業務に支障が生じた場合には、その者の業績評価に反映させるなど、責任を取らせるとしても、やむを得ないのではないか。
- ・自己の業務の都合が許す範囲内で、長期の休暇が取れることが必要ではないか。
- ・「自由に」とあるが、他者の業務との関係を考えると、100%自由ということではなく、「自らの判断で」とすべきではないか。

② 対象の範囲については、法令などで明確に規定すべきか。それとも、労使の決定にゆだねるべきか。

- ・対象の範囲を法令等で規定する場合、指標については、解釈基準を指針で明らかにするのが適当ではないか。
- ・対象の具体的な範囲を労使の決定にゆだねる場合でも、その判断次第によって制度趣旨を逸脱する可能性もあることから、少なくとも法律で包括的な定義規定を設ける必要があるのではないか。
- ・いずれの場合でも、対象業務の具体的な確定は労使協議の場（例えば、労使委員会）の決議によることが適当ではないか。

## (2) 対象となる労働者の「個別の同意」について

### 【現行】

現行の裁量労働制については、企画業務型裁量労働制の対象労働者に関しては、「同意を得ること」が「みなし」の効力発生要件とはなっていないものの、労使委員会の決議事項とされている。

- 労働条件の大きな要素である労働時間に係る規制が適用されないという状況を、労働者個人が受容することが重要であり、そのためには「同意」を適用除外の効力発生要件とする必要があるのではないか。
  - ・労働者の「同意」を要件とするのであれば、労使交渉における実質的な対等性を担保する仕組みも必要ではないか。
  - ・労使対等の労働条件設定が行われるという環境が確保された事業場においてのみ労使自治の下で適用除外の運用を可能とするのであれば、何らかの形で「同意」を認知すればよいのではないか。
  - ・対象労働者の同意を要件とする場合、不同意を理由とする不利益取扱いを禁止する規定を設けることが適当ではないか。

## 3 法的効果等

### (1) 適用除外の法的効果について

- 労働時間管理の規定をどこまで適用除外すべきか。
  - ・管理監督者と同様、労働時間、休憩及び休日の規定の適用を除外するか。また、深夜業に関する規定の適用まで除外すべきか。
  - ・週休2日制が普及している実態に鑑みると、休日に関する規定については適用することとしてはどうか。その際、休日の割増賃金に係る規定については適用を除外することも考えられるのではないか。

### (2) 対象業務以外の業務への就業の指示の禁止

- 裁量性の確保や過重労働の防止の観点から、使用者が対象業務以外の業務への就業を指示することを禁止するべきではないか。
  - ・裁量労働制適用労働者について、追加の仕事が多いために長時間労働となっているとする者が一定数みられる（アンケート）ことを重視して禁止するか、あるいは、規制することなく運用にゆだねるか。

### (3) 具体的な指示の禁止

- 業務の遂行の手段又は時間配分について、使用者が具体的な指示をしてはならないことを明記すべきか。
  - ・現行の裁量労働制においても、実態として、業務の遂行について上司から具体的な指示がなされるケースがみられることから、具体的な指示を規制すべきか。あるいは、法の当然の解釈として運用にゆだねてよいか。
  - ・規制する場合、使用者に許される「包括的指示」の内容と使用者が「指示してはならない」とする個別指示の判断基準を明確にする必要があるか。

- ・業務を要件とする場合、「使用者による具体的な指示の禁止」をどのように担保するのかという問題が出てくるのではないか。
- ・対象労働者に業務の取捨選択をする権限がある場合には、追加の業務指示があった場合でも、当該業務を処理する代わりに、既存の業務の一部を処理しなくてもいいのであれば、追加の業務指示を許容しても良いのではないか。

## 4 健康及び福祉を確保するための措置

### (1) 健康・福祉確保措置の在り方について

#### 【現行】

専門業務型、企画業務型ともに、労働時間状況に応じた健康確保措置を講じることが労使協定や労使委員会の決議で定める事項となっている。しかし、当該措置を履行しない場合の効果については特に規定がない。

- 健康・福祉確保措置は、過重労働等の観点から労働者の健康を確保し、文化的生活を保障することを担保するものと位置づけるべきではないか。その際、現行の裁量労働制における健康・福祉確保措置の位置づけも整理する必要があるのではないか。
- ・具体的な内容は労使委員会の決議事項とするが、最低限の内容は法律で義務付けるべきではないか。

### (2) 健康・福祉確保措置の内容について

- 年次有給休暇とは別に、一定日数以上の連続休日の付与を義務付けるべきではないか。
- ・具体的な要望事項として、「休日・休暇を組み合わせた連続休暇制度の導入」「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進措置」「定期的な特別休暇付与」を挙げている（アンケート）。
- ・法定休日においても、業務に従事することを認めるものであることにかんがみ、健康確保の観点から十分な休養をとれるようにしておくことが必要であり、通常の労働時間の労働者と異なる休日を付与することが必要ではないか。
- ・「一定日数の休日」数については、週休2日制が普及していることを前提に検討すべきではないか。
- ・健康・福祉確保措置と要件とされている「休暇が自由に取得できる者であること」の関係を整理する必要があるのではないか。
- 特別の健康診断の実施を義務付けるべきではないか。
- ・メンタル面も含めた疾病予防のために、対象労働者の請求により、健康診断の実施を義務付けるべきではないか。

## 5 その他

### 現行の労働時間規制の在り方について（特に管理監督者について）

【現行】

法第41条第2号により、「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者」は、法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日の規定を適用除外することとされている（深夜業に関する規定は適用除外されない）。

この「管理監督者」については、具体的には、通達において、「部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきもの」とされており、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇といった観点から個別に判断される。

なお、スタッフ職の取扱いについては、労働者の保護に欠けるおそれがない場合に限り、管理監督者として取り扱うことが妥当であるとされている。

管理監督者の該当性については、①経営者との一体性（事業運営の重要事項に関する決定権、人事労務管理に関する決定権）、②自己の労働時間についての自由裁量の有無、③地位にふさわしい処遇の有無といった点について、単なる職名にとらわれず、その者の勤務実態に即して判断しているところ（裁判例）。

- 現在、深夜業に関する規定が適用されているが、実態を勘案して、見直す必要があるのではないか。
  - ・ 22時～5時までは割増賃金の対象となるため、その間は厳密な労働時間管理が必要になってしまいが、実態として無理があるのではないか。
  
- 現在、管理監督者として取り扱われている者のうち、自律的な働き方を希望する者を、労働時間規制の適用を除外する新制度の対象としないとする積極的な理屈がないのではないか。そうした場合を念頭に、裁判例を整理しつつ、現行の管理監督者の範囲を改めて整理する必要があるのではないか。
  - ・ 部下のいないスタッフ職についてまで管理監督者として扱うことは、管理監督者の趣旨に照らし、適当ではないのではないか。
  - ・ 多くの企業において、課長以下は、会社の経営等に関する重要事項の決定プロセスにかかわりはするが、決定権限を有しない場合が多く、管理監督者に該当しないと扱うのが適当ではないか。
  - ・ 新しい適用除外制度と管理監督者を別制度として位置付けるとしても、実態としてはそれぞれの対象者は相対的であることから、しっかりとした基準を設けて整理する必要があるのではないか。
  
- 現行の管理監督者については、健康・福祉確保措置につき規定が置かれていないが、健康・福祉確保措置を規定すべきではないか。
  - ・ 長時間労働による健康障害が懸念されることから、健康確保措置の他深夜勤務の制限、休暇取得促進等が必要との意見が多い（ヒアリング）。

### Ⅲ 年次有給休暇、所定外労働の削減等について

#### <論点>

#### 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。

##### 【現行】

年次有給休暇については、

- ・ 6ヶ月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者に、継続し、または分割した10労働日の有給休暇が与えられる。
  - ・ 1年6ヶ月以上の継続勤務者に対しては、10労働日に、6ヶ月を超える継続勤務年数1年について1労働日、2年6ヶ月を超える継続勤務年数1年について2労働日ずつ加算した年次有給休暇（合計20日が上限）を付与しなければならないとされている。
  - ・ また、所定労働日数が少ない労働者については、通常の労働者の所定労働日数と当該労働者の所定労働日数と比率に応じた日数の年次有給休暇を与えることとされている。
  - ・ 年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないが、有給休暇を与えることが事業の正常な運営を阻害するときは他の時季に与えることができるとされている。
  - ・ 事業場の過半数の労働者で組織する労働組合（労働組合がないときは労働者の過半数の代表者）との書面による協定により時季に関する定めをしたときは、有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、その定めにより有給休暇を与えることができるとされている（計画年休制度）。
  - ・ 年次有給休暇の期間については、平均賃金または所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金あるいは健康保険法に定める標準報酬日額を支給することが定められている（法第39条）。
- なお、附則において年次有給休暇を取得した労働者に対して不利益取扱いをしないようにしなければならないことが定められている。

- (1) 計画年休制度を導入している企業は14.4%（平成16年就労条件総合調査）にとどまっているが、導入にあたってこういった問題点があるのか。仮に問題点があるとすれば、こういった点を見直すべきなのか。
- (2) 年次有給休暇は休養や活力の養成を本旨とすることから、分割の最低単位は1労働日とされており、労働者の請求で使用者が任意に同意する限り半日単位での取得も可能とされている。しかし、年次有給休暇の取得促進という観点からは労働者が希望する場合は時間単位での取得も可能としてもいいのではないか。
  - ・ 年次有給休暇は労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、またゆとりある生活の実現に資するという目的から設けられているが、実態としては取得率の低下傾向が続いている（平成15年度 47.4%）。そこで、取得促進のための効果的かつ具体的な方策を検討す

べきではないか。

- ・公務員については、原則として一日又は半日を単位としつつ、特に必要があると認められるときは、一時間単位での取得も認められている。
- ・例えば、通院で数時間職場を離れる場合であっても、1労働日もしくは半日の年次有給しか取得できないのは不都合ではないか。
- ・時間単位での年休取得を認めた場合、労働者が1日または半日単位での取得を希望した場合でも、自由使用の原則があるとはいえ、使用者に時間単位での取得を強制される可能性があることから、認めるべきではないのではないか。
- ・しかし、事業主側からの分割取得の指示を認めないこととし、かつ、付与日数の一部についてのみ時間単位での取得を認めることとすれば、労働者の権利保護の観点からも問題ないのではないか。

(3) 労働時間規制の新たな適用除外制度を導入するのであれば、その適用労働者の「健康で文化的な生活」を保障するために、年次有給休暇の完全取得ができる環境整備が必要ではないか。

- ・労働時間規制の適用除外者の年次有給休暇については、使用者による時季変更権の行使を一定程度制限すべきではないか。
- ・時季変更権のある年次有給休暇とは異なる休暇制度を別途設け、労働者が自由に休むことができる仕組みも必要ではないか。
- ・労働者側の意識啓発も必要なのではないか。

## 2 所定外労働の削減

(1) 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。

- ・平成15年に、「特別な事情」は「臨時的なもの」に限るという趣旨を明確にする改正を行ったところだが、所定外労働時間の削減が進まない中で、更なる改正が必要なのではないか。
- ・平成15年に改正を行ったことから、当面は更なる改正内容の周知徹底を図りつつ、状況を見守るべきか。

(2) 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。

- ・所定労働時間は労使間の契約であり、それを超えて労働をさせた場合には、何らかの手当が必要なのではないか。
- ・所定労働時間を法定労働時間を超えることが想定されていないパートタイム労働者にも、割増賃金を支給される可能性が高くなることから、均等待遇改善につながるのではないか。
- ・比較法的にはみられない制度であり、仮に導入した場合、所定労働時間を法定労働時間に引き上げる可能性があるのではないか。

## 3 事業場外みなし

○ 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。

- ・現行制度においては、みなし労働時間による労働時間の算定の対象となるのは、事業場外で業務に従事した部分であり、一部事業場内労働を行った場合は、当該労働に従事した時間は別途把握した上で、みなし労働時間と合算することとされている。この取扱いについては、実務面での煩雑さ等を勘案すると、改善すべき点があるのではないか。