

各論点ごとの考え方のたたき台（案）

I 裁量労働制の在り方

（注）下線部分は前回からの追加・修正点である。

<論点>

1 対象となる業務及び労働者

（1）専門業務型裁量労働制について

【現行】

- 対象業務は、「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ものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務」（労働基準法（以下「法」という。）第38条の3第1項第1号）とされており、具体的な業務が省令等で限定列挙されている。

① 現行のままで良いのではないか。

- 対象業務を広げるべきという意見はあるものの、労使ともに現行制度でよいとする意見が多い（アンケート）。

② 対象業務を広げるべきか。

- 労使ともに現行制度でよいとする意見が多く（アンケート）、個別の業務についての要望も特にみられないことから、拡大は不要ではないか。

（2）企画業務型裁量労働制について

【現行】

- 対象業務は、「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」（法第38条の4第1項第1号）とされており、対象となる業務は、指針（告示）で示された判断基準に該当するものに限定されている。

① 現行のままで良いのではないか。

- 裁量労働制の趣旨を踏まえるならば、事業場及び業務の両面で範囲を明確にしておけば足りるのではないか。
- 対象業務の範囲が狭すぎるとの意見が多く（アンケート）、企業の実態を踏まえた何らかの対応が必要なのではないか。

- ② 一部拡大すべきではないか。
- ・対象業務の範囲が狭すぎるとの意見が多い（アンケート）。
 - ・広げるとすると、企業の新分野進出、外部コンサルタントの活用、持株会社化等の状況も踏まえれば、「新たな分野を開拓するための新製品」の企画・立案・調査・分析の業務や、他企業の事業の運営に関する事項についての業務等を対象としてはどうか。
 - ・100%企画等業務のみというのは企業の実態に合わないため、労働者が対象業務以外の業務を行うことがある場合についても、それが「従たる業務」である場合には、その労働者を対象としても良いのではないか（ヒアリング）。
- ③ 対象業務を労使の決定にゆだねるべきではないか。
- ・具体的な範囲は労使にゆだねるべきとの意見が多い（アンケート）。
 - ・指針で示す定義はガイドライン（目安）にとどめ、実際の対象業務の決定は労使の自治にゆだねるべきとの意見が多い（ヒアリング）。
 - ・現行の企画業務型裁量労働制においても、適用労働者の裁量性が確保されているとは言い難いケースがある中で、健康・福祉確保措置や苦情処理措置の実効性が労使自治により十分担保されていない実態も踏まえると、対象業務を労使の決定により広げることが可能とすることは不適當ではないか。
- ④ 狭めるべきではないか。
- ・真に裁量性のある自律的な働き方をする労働者に限定して適用すべきではないか。
 - ・現在対象とされている業務について裁量性の有無を精査し、真に裁量性があると認められる業務以外は、通常の労働時間制度の対象として再整理すべきではないか。
 - ・仮に新たな労働時間規制の適用除外制度を創設する場合、企画業務型裁量労働制を廃止すべきではないか。
- ⑤ 対象業務の捉え方について再検討すべきではないか。
- ・我が国では、「企画」の職種概念が曖昧であり、その点も考慮すべきではないか。
 - ・外形標準で捉える方策も検討すべきではないか。
 - ・比較法的には、企画業務型裁量労働制はないことも念頭に置くべきではないか。
 - ・労働時間に関する規制を適用除外してもよい対象業務との関係を整理するためにも見直すべきではないか。
 - ・企画業務型裁量労働制の対象労働者のうち、新たな労働時間規制の適用除外制度に移行しないものについては、その従事する業務の範囲が限定的かつ明確となるもの（外形標準化できるもの）を専門業務型裁量労働制の一類型として、整理・統合することも考えられるのではないか。

2 法的効果等

(1) 専門業務型裁量労働制について

- ① 現行のままで良いのではないか。
- ・対象となる業務が専門業務に限定されており、その遂行に通常必要とされる時間を把握しやすくなっているため、「みなし労働時間」を定めやすくなっている。
 - ・「みなし労働時間」を労働時間の実績で設定する事業場があることなどから、「みなし労働時間」と実労働時間の差はさほど大きくない（アンケート）。

② 運用上の工夫により適正化を図るべきではないか。

- ・例えば、使用者が講じることとされている健康・福祉確保措置の具体的内容について指針等で明らかにすることが考えられないか。

(2) 企画業務型裁量労働制について

① 実労働時間との乖離のない「みなし労働時間」が設定されるような措置を講ずるべきではないか。

- ・企画業務型裁量労働制の適用労働者の中には、「仕事の裁量が与えられることにより、仕事がやりやすくなったと思った」、「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」、「能力や仕事の成果に応じた処遇の向上や公平な処遇が期待できるといった」等の点について、適用前の期待どおりであったとする者が多い（アンケート）。
- ・一方、みなし労働時間を所定労働時間で設定している事業場が多く、実労働時間との乖離は専門業務型より大きくなっている（アンケート）。
- ・専門業務型と異なり、「みなし労働時間」の設定が困難な要素が多いとしても裁量労働制の趣旨に鑑み、厳正な運用を行う必要がある。
- ・企画業務型裁量労働制は、事業場外みなしと異なり、みなし労働時間とは関係なく労働者が自己の裁量に基づき働くための制度であり、みなし労働時間と実労働時間の乖離を問題視しなければならないような労働者が対象となるような運用を改める必要があるのではないか。

② 裁量労働制の趣旨を踏まえ、真に裁量性を確保する措置を講ずるべきではないか。

- ・裁量労働制適用労働者に対する出勤・退勤時刻の適用の有無については、「一律の出退勤時刻を定めている」とする事業場が一定数存在する（アンケート）。
- ・また、上司により裁量労働制適用労働者に対して、業務の遂行についての具体的な指示や、ある仕事の進行中に追加の業務を命じられる実態が見られる（アンケート）。
- ・裁量労働制の趣旨を踏まえ、適用労働者について、出退勤の自由や業務の遂行方法についての裁量性を確保すべきではないか。
- ・適用労働者が労働の配分について裁量をもてないような内容の包括的な指示を抑制又は禁止する措置を講ずるべきではないか。
- ・追加の業務の指示等により、裁量労働制の適用労働者に過重労働を強いることがないよう、運用面の工夫をすべきではないか。
- ・健康・福祉確保措置のために行うことになっている出退勤時刻等の管理が、労働時間の管理方法として機能しているということは問題ではないか。
- ・労働時間の配分について真に裁量性のある業務に限定するとともに、出退勤時刻の把握以外の方法によって健康・福祉の確保を図るべきではないか。

③ 成果あるいは達成感を追求し、自律的な働き方を希望する者のために、個人の都合に合わせて労働の時間帯を選んで働くことができるような新たな仕組みが必要ではないか。

（そのような労働者については、一定の条件（本人の同意とともに、一定額以上の年収及び一定の休日・有給休暇の完全取得等が健康確保措置が確保されること等）のもとに、労働時間規制の適用が除外されるようにしてもよいのではないか。）

【現行】

- ・ 企画業務型裁量労働制の適用労働者については、休憩、深夜業及び休日に関する規定は適用される。

- ・ 「成果主義型人事労務管理の導入の一環として」や「労働者の創造的能力を高め、発揮を促すため」に裁量労働制を導入している事業場が多い（アンケート）。
- ・ 「一定数の休日・休暇又は一定以上の水準の年収が確保されるならば、労働時間に関する規制を適用除外しても良い」とする労働者が相当数いる（アンケート）。
- ・ 自律的な働き方を希望するのは、特殊な技能を持っている者に限られるわけではなく、例えばプロジェクトマネージャーのような立場の者の場合もあるのではないか。
- ・ 例えば、プロジェクトマネージャーのうち、担当するプロジェクトの予算、納期等その主要部分について変更できる権限がある（＝業務遂行について高い裁量性を有する）者を対象とすることもあり得るのではないか。

3 導入手続等について

【現行】

- ・ 専門業務型裁量労働制においては、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはそのとき労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、対象業務、みなし時間や健康・福祉確保措置等を定めた上で、労働基準監督署に届け出ることにより導入できることとされている（法第38条の3）。
 - ・ 企画業務型裁量労働制においては、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることをを目的とする委員会（労使委員会）が設置された事業場において、委員の5分の4以上の多数による決議により、対象業務、みなし時間、健康・福祉確保措置、対象にしようとする労働者の同意を得ること等を定めた上で、労働基準監督署に届け出ることにより導入できることとされている。使用者は、導入後は、定期的に健康・福祉確保措置の実施状況を労働基準監督署に報告しなければならないこととされている（法第38条の4）。
- ・ 労使委員会の在り方（委員構成、位置付け等）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。
 - ・ 導入手続に関しては、仮に法律で一定の措置を義務付けたとしても、労使自治にゆだねられる部分は残るはずであり、労使自治を念頭に置いた制度設計を行うことが重要ではないか。
 - ・ 労働者の同意の解釈については、国会答弁（「（労働者の）同意を得ていないという場合は、当然、当該労働者に裁量労働制を適用することはできない。（中略）時間外労働があれば時間外割増賃金の支払いが必要となり、それを怠れば労働基準法違反となり、処罰の対象になる。」）と、「労働基準法上のみなし効果は生じ、罰則の適用や強行的効力等の効果は生じないが、労働契約上はみなしの効果は生じず、実労働時間に応じた割増賃金の請求が可能となる」との学説に内容の差異があるが、労働者の権利保護を確実に図るという観点から、国会答弁における取扱いに統一することとしてはどうか。
 - ・ 労使協定や決議で定められた内容に反している場合において、それが「重大な違反」と認められるときは、「みなし」効が無効となると解してよいのではないか。

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・福祉確保措置について

【現行】

- ・ 専門業務型裁量労働制においては、「対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定（労使協定）で定めるところにより使用者が講ずること」（労働基準法（以下「法」という。）第38条の3第1項第4号）とされており、その具体的内容は、通達において、企画業務型裁量労働制における同措置の内容と同等のものとすることが望ましいとしている。
- ・ 企画業務型裁量労働制においては、「対象業務に従事する労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議（労使委員会の決議）で定めるところにより使用者が講ずること」（法第38条の4第1項第4号）とされており、指針（告示）において、勤務状況の把握方法及び措置の内容について決議の中で明らかにすべき旨を規定し、その具体例として、「対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じた代償休日又は特別な休暇の付与」、「年次有給休暇の連続取得の促進」、「相談窓口の設置」等を例示している。

① 実効性を担保するため、何らかの制度上の措置を講ずるべきではないか。

- ・ 決議・協定に盛り込まれた措置を実際に実施した事業場の割合が低くなっている（アンケート）。
- ・ 上記の事態が生じている原因は何か。現行の指針で示されている具体的措置について、使用者にとって過度の負担を強いるものとなっている等の問題があるのか。
- ・ 現行の企画業務型裁量労働制の労使委員会は、健康・福祉確保措置の実施状況をモニタリングする機関としての役割を果たせるか。
- ・ 現行の専門業務型裁量労働制における健康・福祉確保措置はどのように履行確保すべきか。
- ・ 決議・協定に盛り込まれた措置が実施されていないことを労働基準監督署長が確認したときには、当該決議・協定を将来に向かって効力がないものとし、裁量労働制の適用を認めないこととしてはどうか（専門業務型裁量労働制については、措置の実施状況の報告を義務付けた上で）。
- ・ 上記の措置を取った場合、労使の自治を侵害するおそれがあるのではないか。

② 運用上の措置により、実効性を確保すべきではないか。

- ・ 好事例を指針で示して関係者に周知・徹底を図ることにより、自主的な取組の促進を図るべきではないか。
- ・ 裁量労働制の対象者のうち、「休日・休暇の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」や「一定時間以上の勤務が行われた場合の特別休暇付与」等を望む者も多いことから（アンケート）、これらの措置については決議を義務づけることとしてはどうか。
- ・ 「労働時間の状況に応じた」措置を講じるための前提として、使用者による始業・終業時刻の設定等の厳密な労働時間管理が行われるといったことがないよう、周知・徹底を図るべきではないか。

5 その他

(1) 苦情処理措置について

- ① 実効性を担保するため、何らかの制度上の措置を講ずるべきではないか。
 - ・人事担当部署や労働組合等に相談窓口を設置している事業場が多いが、実際に苦情があったとしている事業場は非常に少ない（アンケート）。
 - ・「苦情に対する会社の対応がなかった」とする労働者が多い（アンケート）。
 - ・苦情に対して事業主が取るべき対応について、労使協定や労使委員会の決議対象とすべきではないか。
 - ・苦情処理措置の実施状況についての労働基準監督署への報告を再び義務づけることとし、決議・協定に盛り込まれた措置が実際に実施されていないことを労働基準監督署長が確認したときには、当該決議・協定を将来に向かって効力がないものとし、裁量労働制の適用を認めないこととしてはどうか。
 - ・上記の措置を取った場合、労使の自治を侵害するおそれがあるのではないか。
 - ・苦情に対して適切な対応が取られていない場合には、労働審判法等を活用して解決できるようにすることが考えられないか。
- ② 運用上の措置により、実効性を確保すべきではないか。
 - ・苦情処理の体制や苦情に対して事業主が取るべき対応についての好事例を指針で示し、関係者に周知・徹底を図ることにより、自主的な取組の促進を図るべきではないか。
- ③ 制度の在り方を見直すべきではないか。
 - ・苦情処理措置については、個々の問題事案を解決するものとはせずに、問題事案の原因（制度・仕組み）についての改善方策を提案するものとするべきではないか。

(2) 裁量労働制適用労働者と通常の労働時間管理対象者が混在した場合の取扱いについて

- ・共同作業等において、作業チーム全員による打ち合わせが必要な場合、裁量労働制の適用労働者であってもその打ち合わせが行われる時間帯については仕事に従事せざるを得ないことから、実態として、真の「裁量労働」を徹底することができなくなるといった問題が生じること。
 - ・共同作業等において、裁量労働制の適用労働者が効率重視の働き方をする場合に、その職場環境によっては、裁量労働制の適用対象とならないその他の労働者が結果として長時間労働をせざるを得なくなるという問題が生じること。
- ① 混在の状況は多様であり、各企業における実態を踏まえ、各企業にその対応を任せべきではないか。この場合、企業の参考となる取組例について示すこととしてはどうか。
 - ② 混在による悪影響を防ぐため、何らかの措置を講じるべきではないか。
 - ・同一の作業チームにおいて、裁量労働制適用労働者と通常の労働時間管理対象者の混在を認めないこととすべきか。

- ・混在を認めた上で、悪影響を防ぐための措置を裁量労働制の導入要件（労使委員会の決議事項）とすること又は義務付けることとしてはどうか。悪影響を防ぐための措置としては、例えば、
 - i 管理監督者は、通常の労働時間管理対象者の時間外労働の状況を労使委員会に報告すること
 - ii 作業チーム全員に対しどの労働者が通常の労働時間管理対象者であるかを周知すること
 - iii 作業チーム内の役割分担についてあらかじめ明確にしておくこと
 - iv 通常の労働時間管理対象者に対して法定労働時間内であっても所定外労働となれば割増賃金を支払うこと等が考えられる。なお、i 及び iv は実効性の観点から問題があるのではないか。特に、iv については、事業主による所定労働時間の引き上げを誘発するおそれがあるのではないか。

II 労働時間規制の適用を除外する制度の在り方について

<論点>

1 労働時間規制の適用を除外する必要性

○ 現行の裁量労働制の他に、労働時間規制の適用を除外できる新たな制度が必要か。

- ・ 近年、成果あるいは達成感を追求し、自律的な働き方をすることを希望する労働者が増加している。また、企業においても、労働時間に関わらず、目標の達成(成果)に応じて賃金を支払う「成果主義」を導入する企業が多くなってきている。
- ・ ところで、現行の裁量労働制は、休日や深夜業等に関する規定が適用されており、割増賃金を支払う必要があることから、労働者自らが希望する場合であっても休日や深夜に働くことが制限され、結果として、仕事とプライベートの時間配分を自由に設定することが困難である。また、企業においても厳密な労働時間管理をしなければならないといった人事労務管理上の一定の制約があり、労働時間と賃金を遮断した賃金制度の導入が困難となっている。
- ・ そこで、真に自律的な働き方をすることを希望する労働者のニーズに応え、その意欲を高めることにより、その能力発揮を促すとともに、労働時間と賃金を遮断した賃金制度を導入し、企業活動を活発化させることにより、経済社会の活性化を図るための方策として、現行の裁量労働制とは別の枠組みである新たな適用除外制度の在り方を検討する必要があるのではないか。
- ・ その際、現在、労働時間規制の適用を除外されている管理監督者についても、企業における人事労務管理の多様化に伴い、部下がいないスタッフ職についても管理監督者とされているといった問題の解消を図るために、併せて、見直す必要があるのではないか。

2 対象となる業務及び労働者

(1) 対象となる業務及び労働者について

① 「自律的な働き方」ができる労働者を対象とすべきではないか。

「自律的な働き方」とは、「仕事だけではなくプライベートも充実させることができる働き方」を指すと考えると、対象とすべき労働者の基準として、

- i) 一定以上の職位・職階にある者であること、
- ii) 遂行の手段及び労働時間の配分の決定について、使用者が具体的な指示をしないこととする業務に従事する者であって、業務遂行の結果に責任があり、業務の優先処理順位の決定権を有するものであること、
- 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、
- iv) 実効性のある健康確保のための措置（例えば、一定日数以上の休暇の取得など）が講じられているものであること、

のすべての条件を満たすことが考えられるのではないか。

- ・ こうした基準の中には抽象的なものが含まれているが、制度の対象となるか否かの判断が困難

- となることから、客観的な基準だけで判断すべきではないか。
- ・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。
 - ・上記の基準のうち、iii)とiv)が今後考える上で重要ではないか。
 - ・現行の裁量労働制の対象労働者から適用除外すべき者を絞っていく方法と、白地から適用除外すべき者を検討していく方法とが考えられる。
 - ・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（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）。
- ・会社全体でないとしても、事業・部門に関する事項（例えば、人事など）について意思決定する者も含まれるのではないか。
- ・管理監督者とは、当初は部下を持つ者であったが、企業内においてスタッフ職という職位がみられるようになり、権限、処遇等を総合勘案して、管理監督者として取り扱ってきた。そうした者も新たな適用除外制度の対象者としてもよいのではないか。

ii) 遂行の手段及び労働時間の配分の決定について、使用者が具体的な指示をしないこととする業務に従事する者であって、業務遂行の結果に責任があり、業務の優先処理順位の決定権を有するものであること

- ・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。

- ・その場合、対象とならない業務については、事前に明示しておくことも考えられるのではないか。具体的には、労働時間の長短と成果の大小の間の相関が強いものが該当するのではないか。
- ・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