

今後の労働時間制度に関する研究会報告書素案

I 現状認識と今後の展望

- 近年のサービス産業の成長等の産業構造の変化によりホワイトカラー労働者が増加するとともに、少子高齢化の進展等により、その働き方も多様化してきている。
- 他方で、労働時間の状況を見ると、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展するとともに、一般労働者・パートタイム労働者ともに所定外労働時間を中心とした労働時間の増加傾向が見られ、また、年次有給休暇の取得率の低下及び取得日数の減少の傾向が続いている。
- このような状況において、仕事をしながら、家族と過ごす時間や、地域活動や生涯学習などに充てる時間を確保し、仕事と生活の調和を図ることができるよう、労働時間管理の適正化を図るとともに、個々の労働者を取り巻く様々な事情を踏まえた形でのより柔軟な労働時間の設定を可能とすることが必要である。
- このため、引き続き、適切かつ厳正な労働時間管理を徹底させ、長時間にわたる恒常的な所定外労働の削減や、賃金不払い残業の解消へ向けた取組を進めるとともに、本来当然取得されるべき年次有給休暇の取得促進を図ることにあわせ、フレックスタイム制などの制度の活用促進を図る必要があるのではないか。
- また、グローバル化の進展に伴う国際競争の激化により、従来にも増して、技術革新や製品開発のスピード・質が求められるようになってきており、消費者ニーズの多様化に伴い、企業における高付加価値かつ創造的な仕事の比重が高まってきている。
- そのような変化に伴い、企業において、組織のフラット化（組織の階層数の減少）、プロジェクト方式やチーム制の導入等といった機動的な組織編成を進める動きが見られ、その中で、スタッフ職など、中間層においてより大きな権限と広い裁量を持つ労働者が増えてきている。
- また、人事評価の客観化を図るという観点から、目標管理制度を導入する企業が増えており、それに合わせて賃金制度についても、制度設計の見直しなど運用面の試行錯誤を重ねている場面もあるものの、年俸制や成果主義賃金を導入する動きは多くなっている。

- このような状況の中で、高付加価値かつ創造的な業務に従事する労働者を中心に、労働時間の長短ではなく、その成果や能力により評価されることがふさわしい労働者も増えており、これらの労働者についてはそのような評価を行うことにより、労働意欲が向上し、その更なる能力発揮が期待できると考えられる。
- このため、このようなグループの労働者が十分に能力発揮できるようにするという観点からの、実労働時間の把握を基本とする従来の労働時間管理とは異なる新たな労働時間管理の在り方について検討を加え、それに対応した労働時間制度の見直しを行うことが必要ではないか。
 なお、労働時間制度の見直しに当たっては、成果や能力による評価は、労働意欲を向上させるという効果がある一方で、労働者に対するストレスを増加させ、メンタルヘルス面に影響を及ぼす可能性があることにも留意する必要がある。
- 以上を踏まえ、すべての労働者が心身の健康を確保しつつ、自らが希望する働き方を実現することにより、その能力を十分に発揮しながら仕事と生活の両面において充実した生涯を送ることができるよう、労働時間制度全体について検討を加え、必要な見直しをすることが必要ではないか。

II 現行諸制度の現状と見直しの方向性

1 現行諸制度の現状と課題

(1) 年次有給休暇

- 年次有給休暇は、その取得率が低い状態が続いており、直近の調査結果においてもさらに低下している。
 年次有給休暇については、7割の労働者がその取得にためらいを感じているが、その具体的理由として、「周りに迷惑がかかる」、「職場の雰囲気取得しづらい」が挙げられている。また、計画的付与制度の導入状況を見ると、制度創設以来低い水準が続いており、年次有給休暇の取得について事業場における労使当事者の意識が前向きなものとなっていないことや、年次有給休暇取得のイニシアティブを労働者の時季指定にゆだねているという現行制度の枠組みそのものが低い取得率の要因の一つとなっているのではないか。

(2) 時間外・休日労働

- 時間外・休日労働については、本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものである旨を周知徹底し、その抑制を図るため、平成16年4月に、時間外労働の限度基準における「特別の事情」は臨時的なものに限ることを明確にする告示等の改正を行ったところであるが、なお一層の抑制を求める意見が多い。

(3) フレックスタイム制

- フレックスタイム制については、中小企業をはじめとして導入が進んでおらず、同制度を導入しない理由として、「得意先・顧客に迷惑がかかる」、「労務管理が煩雑になる」、「社内コミュニケーションに支障が出る」、「時間がルーズになる」を挙げる事業場が多いものの、いったん導入されると労働者は積極的に利用している。

(4) 事業場外みなし

- 事業場外みなし制の運用については、事業場の中で業務に従事している場合には実労働時間の把握が必要とされているが、これについて煩雑であるという意見がある。

(5) 専門業務型裁量労働制

- 昭和63年の制度創設以来、同制度の適用労働者数は着実に増えてきており、当研究会において実施した「裁量労働制の施行状況等に関する調査」（以下「アンケート」という。）によれば、「期待通り」とする者が多く、制度の趣旨が一定程度実現されている。
- 他方で、業務遂行に当たっての裁量性が確保されていないケースや、追加の業務指示等により業務量が過大になっているケースが見られ、健康・福祉確保措置や苦情処理措置の履行確保が十分でないなどの実態がある。
- 現行制度に対する要望としては、労使ともに、対象業務及び法的効果ともに現行でよいとする者が多いものの、対象業務が狭すぎるとの意見や法的効果として労働時間規制の適用除外を求める意見も一定数存在する。

(6) 企画業務型裁量労働制

- 制度を導入する事業場や適用労働者は少ないものの、アンケートによれば「期待通り」とする者が多く、制度の趣旨が一定程度実現されている。
- 他方で、業務遂行に当たっての裁量性が確保されていないケースや追加の業務指示等により業務量が過大になっているケース、適切な対象労働者の選定がなされていないケースなどが見られ、また、健康・福祉確保措置や苦情処理措置の履行確保が十分でないなどの実態もある。
- 現行制度に対する要望としては、対象業務について使用者側では狭すぎるとの意見が多く、労働者側でも一定数ある。また、法的効果についても、使用者側では変更すべきとするものが多く、労働者側でも一定数ある。

(7) 管理監督者

- 管理監督者の範囲について、従来のいわゆるライン管理職の他に、法定時にはあまり見られなかったスタッフ職が増加し、スタッフ職についても処遇の程度によっては一定の範囲で管理監督者として取り扱われるようになってきている。

また、管理監督者として取り扱う労働者の範囲も企業ごとに差が生じており、中には管理監督者としての取扱いがふさわしくない者が対象とされている例も見受けられる。

2 見直しの検討の方向性

- Iの現状認識及びIIの1の現行諸制度の現状と課題を踏まえると、すべての労働者について「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」を図る観点からの検討を行うとともに、その中でも「労働時間の長短ではなく、成果や能力で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、労働時間に関する諸制度について、運用や、制度そのものの見直しを行う必要があるのではないか。

- これらの課題については、当面对応すべき課題と中長期的観点に立って対応すべき課題を区別した上で、その見直しを検討することが適当である。

- その際、心身の健康はすべての労働者にとってその能力発揮の大前提であることから、労働基準法（以下「法」という。）の原則である週40時間労働の例外である時間外労働の削減を図る必要があるとともに、心身の疲労回復のために本来当然取得されるべき年次有給休暇の取得促進を図ることが求められる。

特に、労働時間の長短ではなく、成果や能力により評価されることがふさわしい労働者のための新たな労働時間の枠組みを設計するに当たっては、当該制度の対象労働者の心身の健康確保を図るために必要な措置について十分な検討を行う必要がある。

- また、賃金不払い残業については、引き続き、その解消へ向けた取組を推進することが求められる。

- 企業の実態に応じて制度を設計する必要がある場合には、企業における労使自治により制度の設計が可能となるようにすべきである。

その際には、各事業場において、労使対等の立場で議論できるようになっていることが必要であり、各企業、特に過半数組合がない事業場において労働者の交渉力を補完し、労使が対等な立場で労働条件を決定できるようにする仕組み（労使協議の場の整備）についても、労働契約法制において、労働時間制度の在り方の検討と時期を同じくして検討を進めていくべきである。その際、現行の企画業務型裁量労働制における労使委員会の仕組みを参考に

することも考えられる。

III 新たな労働時間制度の在り方

1 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図る観点からの見直し

(1) 見直しの視点

○ すべての労働者にとって、家族と過ごす時間や、地域活動や生涯学習に充てる時間などの生活のための時間と、仕事のための時間とを調和させて働くことができるようにする必要がある。このため、労働者のために、現行の労働時間制度について、仕事と生活の双方が充実したものとなるよう、個々の労働者の事情に応じた制度や運用の見直しを検討する必要がある。

○ また、労働者の健康確保の観点からも、いかにして実際に休める時間を確保できるかは、ますます重要になってきている。

もちろん、これは、単に労働からの解放を求めるものではなく、仕事面でより能力発揮し、仕事面での充実感を得るという観点からも休息の確保は重要なことであり、仕事偏重でもなく、生活偏重でもなく、まさに、仕事と生活のバランスが必要ということである。

(2) 各制度の検討

(年次有給休暇)

○ 我が国では、労働者が行使する時季指定権により年休が取得できるという判例法理の下、年次有給休暇取得のイニシアティブを労働者の自由な時季指定に委ねてきたが、実際の年休取得率をみると、50%以下の水準で推移しており、こうした労働者の時季指定だけに任せるシステムは、限界に来ているのではないか。

○ また、労働者の健康確保を図る観点から、連続した日数で、確実にまとまった日数の休暇を取得させることがすべての労働者にとって重要となるとともに、生活との調和を図るために、1日のうち数時間について休暇を取得できるような弾力的な取扱いも求められてきているなど、社会が複雑化する中、年次有給休暇については多様な役割を果たすことが期待されており、そのための見直しをすることが求められているのではないか。

○ まず、健康確保の観点からは、考え方としての時季指定権は尊重しつつ、実際の年休取得率を向上させるため、時季指定を補充する仕組みを考えていく必要がある。

この観点から、例えば、諸外国の例を参考に、年次有給休暇のうち一定日数につき、使用者が労働者の希望も踏まえてあらかじめ具体的な取得日を設定することにより、確実に取得させることを義務付けるべきではない

かとの意見もあり、これについても検討を進めるべきではないか。

- また、年休の確実な取得を確保するため、活用が進んでいない現行の計画的付与制度の活用促進を図ることとあわせて、1週間程度以上の連続休暇を計画的に取得することを義務づける仕組みや、年休取得率の低い者について計画的に取得させるための方策（例えば、未消化年休の取得計画を作成させることを使用者に義務づける等）を検討する必要があるのではないか。

- 年次有給休暇の取得方法に関しては、育児のための送り迎えや通院などの時に、1～2時間程度の休暇が必要となる場合もある。こうした場合、現行では、原則1日（場合によっては半日）単位でしか休暇取得が出来ず、使いづらい実情にある。

本来、こうした休暇は、病気休暇等の制度の導入促進で対処すべきであるが、現実には、企業における病気休暇等の導入が急速に進むことは考えにくい一方で、それらの目的で休暇を取得することの労働者のニーズは高まっていることから、過渡的な措置として、労使協議を前提として、年次有給休暇の時間単位による取得を認めることも考えられるのではないか。

この場合、こうした使い方が年次有給休暇の本来の趣旨とは異なるということに十分留意する必要がある、例えば、

- ① 時間単位で年次有給休暇を取得できる上限日数を定めること
- ② 半日以上単位で年次有給休暇を申請した場合、時間単位への時季変更は出来ないことを定めること
- ③ 労使協定等により、何時間休んだら1日休んだものとして取り扱うのか等について定めておくこと

等により、年次有給休暇の一部について、時間単位の取得ができることとすることが考えられる。

- また、年次有給休暇は、本来、休暇として休むべきものであり、その取得に代えて手当等の支給を行うことは認められない。しかし、労働者が退職の申出をした場合は、現実には、業務の引継等により年次有給休暇が消化できないまま退職せざるを得ないケースが見られる。

このような場合における労働者の不利益を避けるために、未消化年休に係る年休手当請求権を退職時に清算する制度を設けることも考えられるのではないか。

この際、年休取得を抑制してしまうことのないよう、適切に制度設計を行うことが求められる。

- さらに、各職場において、毎月計画的に年休取得日を調整するなどの啓発を活発に行うことなど、年次有給休暇の取得促進策について話し合うことを義務付けるといった方策が考えられないか。

(時間外・休日労働)

- 現行では、時間外・休日労働をさせた場合、使用者に割増賃金（時間外は2割5分増し、休日は3割5分増し）の支払いを義務付けることにより、法定労働時間制及び週休制の原則の維持を図るとともに、その原則を超えて行われる労働に対する労働者への補償を行っているところであるが、実態として時間外労働が長時間化している。

また、使用者が就業規則等により定めている所定労働時間は、その事業場における事業の実態を踏まえて法定労働時間の範囲内で定められているものであり、本来はその所定労働時間の範囲内で労働者を労働に従事させることを前提とするものであることに留意すべきである。

- そこで、労働者を実際に労働から解放し、その健康確保を図る観点から、時間外労働の時間数が一定の時間を超えた場合などについて、労働者の選択により、割増賃金の支払いに代えて、その時間外労働の時間数に相応する休日（有給の代償休日）を付与することを義務づける制度の検討も進めるべきではないか。

この場合、時間外労働をした時間よりも割増をした比率で代償休日の日数を算定することや、代償休日を与えられなかった部分について高い割増率を設定することなど、時間外労働を削減するための方策についても併せて検討が進められるべきである。

- また、所定外労働した場合、法定労働時間以内であっても、割増賃金の支払い対象とする考え方は、所定外労働抑制につながる効果が考えられる一方、所定労働時間を法定労働時間まで延長するという対応も考えられるなど、その影響が広範かつ大きいので、今後とも検討を継続する必要がある。

- 36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や、時間外労働の限度基準を超えて時間外労働をさせた場合には、使用者に対し、通常より高い割増率（例えば、5割増）による割増賃金の支払いを義務付けるといったことについて検討する必要があるのではないか。

さらに、前者の場合には、時間外労働のルールを徹底するため、違反した場合（32条違反を構成）の罰則を強化することについても検討する必要があるのではないか。

(フレックスタイム制)

- フレックスタイム制は、労働者がその仕事と生活の都合との調和を図りながら効率的に働くことを可能とするための制度であり、その活用促進を図る必要がある。このため、特に、その導入が進んでいない中小企業における導入促進を図るため、中小企業における同制度を活用した好事例の収

集・提供等を行うことが考えられるのではないか。

- さらに、現行では、その適正な運用を担保するため、特定の曜日に限った部分的な同制度の導入は認めていないところである。しかし、定例会議への参加が必要な場合などは、特定の曜日については通常の労働時間管理を行い、その他の曜日について同制度を導入できるようにするといったことを運用上認めることが考えられる。

また、清算期間における時間計算の方法の合理化を図ることも必要ではないか。

(事業場外みなし)

- 現行では、事業場外業務に従事する労働者について、労働時間を算定しがたい場合は、事業場内で業務に従事した時間も含めて所定労働時間労働したもののみをみなすことが原則とされている。ただし、業務遂行に係る時間が通常所定労働時間を超える場合には、事業場外で業務に従事した時間のみをみなし労働時間制で算定し、事業場内での労働時間は別途把握することとされている。

- しかし、法第38条の2の想定する労働者は労働時間の全体が把握しがたい業務に従事する労働者でありながら、これについて、所定労働時間を超える場合に限り事業場内で業務に従事した時間が把握できることを前提とした制度及び運用について、合理性があるか否か再検討することが必要ではないか。

2 労働時間の長短ではなく成果や能力で評価されることがふさわしい労働者のための制度

(1) 検討の視点

- 仕事を通じてより一層の自己実現や能力発揮を望み、労働時間の長短ではなく成果や能力で評価されることがふさわしい労働者については、企業における年俸制や成果主義賃金の導入が進む中で、その労働者本人が、労働時間に関する規制から外されることにより、より自由に弾力的に働くことができ、自らの能力を十二分に発揮できると納得する場合に安心してそのような選択ができる制度を作ることが、個々の労働者の更なる能力発揮を促進するとともに、日本の経済社会の発展にも資することとなる。

- この場合に、諸外国の制度をみると、労働時間の割増賃金の適用除外制度として、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションがあるが、アメリカと我が国では、労働時間自体の上限を設定しない規制の仕組みや労働事情、特に、転職の容易さや過重労働の発生状況といった点に大きな違いがあるので、同制度をそのまま導入することは適当でない。

- また、心身の健康確保は、労働者が能力を発揮するための大前提であることから、新たな労働時間規制の適用除外の枠組み（以下「新適用除外」という。）が導入されたことにより、過重労働が増加するような事態が起これぬよう、その設計に当たっては十分に留意する必要がある。
- 新たな枠組みについては、必要かつ十分な条件設定のもとに制度又は運用を設計することにより、想定していた労働者がその対象となるようにするとともに、他方で、想定外の労働者がその範疇に入ることにより制度又は運用について新たな問題が生じないように、十分注意すべきである。
- さらに、企画業務型裁量労働制、専門業務型裁量労働制、管理監督者といった現行制度との関係について、現場の労使が納得した上で、円滑にそれぞれの制度を活用できるよう、それら諸制度との調和や対象者の重なりについて整理しながら、検討を進める必要がある。

(2) 総論

(要件)

- 新適用除外の対象労働者（以下「対象労働者」という。）は、次のいずれにも該当するものが考えられる。

① 職務要件

- i) 職務遂行の手法や労働時間の配分について、使用者からの具体的な指示を受けないこと。

対象労働者は、職務遂行の手法や労働時間の配分（労働日と休日の設定についての選択も含む。）について、幅広くその労働者の裁量に任されていること、すなわち、これらの点について使用者からの具体的な指示を受けないことが必要である（労働時間の配分が労働者の裁量に任されていることの客観的な基準として、使用者による出退勤時刻の設定がされないことが考えられる。）。

この場合、追加の業務を拒否できる、個々の業務のうちどれを優先的に処理するかについて判断できるほどの広い裁量が与えられていることが必要である。

- ii) 労働時間の長短が直接的に賃金に反映されるものではなく、成果や能力に応じて賃金が決定されていること。

対象労働者は、労働時間の長短が直接的に賃金に反映されるのではなく、成果や能力に応じて賃金が決定されるものであり、出退勤時刻を理由とする減給が行われないこととされていることが必要である。

② 本人要件

- i) 一定水準以上の年収が確保されていること。

年収の水準が、相当程度高い場合、労働時間規制による保護を与えなくても自律的に働き方を決定できる程の処遇を受けていると捉えることができるのではないか。すなわち、自ら仕事と生活の調和を図ることのできる者と言えるのではないか。

なお、この年収は、通常の労働時間管理の下で働いている労働者の年収額を下回らないことが通常であると考えられる。

ii) 同意していること。

対象労働者は、労働時間の長短ではなく成果や能力で評価されることがふさわしい労働者であるが、そうであることを望まない者もあり、労働時間規制をはずすという重大な帰結をもたらすものでもあることから、本人の同意が必要である。

③健康確保要件

- ・ 実効性のある健康確保措置が講じられていること。

対象労働者については、労働時間規制による過重労働の抑制の枠組みが働かないことから、代償措置、いわば健康確保のためのセーフティネットとして、十分かつ実効性のある健康確保のための措置が講じられていることが必要不可欠である。

④ 導入における労使協議

- ・ 各企業において新適用除外を導入するに当たっては、現行の企画業務型裁量労働制や専門業務型裁量労働制と同様に、各企業ごとの実態を把握している労使が話し合っただけで決めることを必要とすべきではないか。

○ また、具体的な職務要件及び年収要件については、労使協議に基づく合意により決定し、又は緩和することを認め、労働基準法上の免罰効を付与することにより、各企業ごとの実態に応じた対象者の範囲の画定を可能とすることが考えられる。

その場合、ある程度その要件の設定及び対象範囲の画定について労使協議に委ねるとしても、② i) の年収の下限や、対象となる労働者の各企業の労働者に対する割合の上限等については、一般的に制約を加えるべきではないか。

○ また、② i) の年収要件について、法定の水準を超える極めて高額な年収が保証されている労働者については、非常に高い自律性が推定される労働者であることから、本人の同意があれば新適用除外を受けられることとし、④の制度を導入するに当たっての労使協議は不要とすることについても検討すべきではないか。