

- 上記①～③の要件は、対象労働者を画定する上での基本的な要件であるが、具体的な運用を検討するに当たっては、大企業と中小企業との違い（職位、職階、賃金制度、職務内容など）、事務系職種と技術系職種との違いなどを考慮することも必要ではないか。
- なお、③の健康確保措置の担保については、当該事業場全体において労使協定または就業規則等により対象労働者に対する適切な健康確保措置が講じられていることが担保されていることが必要であるが、これに加えて、対象労働者ごとに個別に契約等で措置の内容を定めることを求める必要もあるのではないか。
また、その履行を確実に担保する仕組みとしての労使協議の場の設置を求めることも考えられるのではないか。

(対象者の具体的イメージ)

- これらの要件をすべて満たす者として、例えば、
 - イ 企業における中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者や、
 - ロ 企業における設計部門のプロジェクトチームのリーダー
 といった者が対象労働者となり得ることが想定される。
- 個々の労働者について対象労働者となるか否かについて判断する際には、各事業場においてより客観的な基準が設けられるものと考えられるが、イ・ロを例として、考えられる具体的な指標を例示すると次のようなものが考えられるのではないか。
 - イについては、
 - i) 職務遂行の手法や労働時間の配分につき、使用者からの具体的な指示を受けず、成果や能力に応じて賃金が決定されていること、
 - ii) 事業の運営に関する企画業務等に従事していること、
 - iii) 一定以上の職位、職階にあること、又は、組織がフラット化した企業においては、一定年数以上の職務経験があること（必ずしも同一企業での勤続年数を指すものではなく、転職した場合でも同種の職務であれば経験年数を通算することも考えられる。）、
 - iv) 一定水準以上の年収が保証されていること、
 - v) 本人が同意していること、
 - vi) 週休2日制に相当する日数の休日を実際に取得していること、
 - vii) 適切な健康確保措置が講じられていること
 - ロについては、
 - i) 職務遂行の手法や労働時間の配分につき、使用者からの具体的な指示を受けず、成果や能力に応じて賃金が決定されていること、
 - ii) その者が一定以上の技能又は技術を有して一定範囲の設計を任されていること、

- iii) 一定水準以上の年収が保証されていること、
- iv) 本人が同意していること、
- v) プロジェクト終了後の連続休暇等の特別の休暇が付与されていること
- vi) 適切な健康確保措置が講じられていること

- なお、上記①から③までの要件をすべて満たす場合であっても、労働時間の長短と成果の大小の間の相関が強い業務は対象とすべきでないことから、このような業務を新適用除外の対象にふさわしくない業務としてネガティブリスト化することについても検討すべきである。

(3) 各論

(本人の同意)

- 個々の労働者が対象労働者となるかについては、
 - ① 当該労働者が、自律的に働く場合には、その業務に優先順位をつけて、自身の生活とのバランスを自ら決定しなければならないため、
 - ② 労働条件の大きな要素である労働時間に関する保護が適用されなくなるということは労働者の権利義務に大きな影響を与えるものであるため、本人にその意思があるかどうかを確認するために、個別の同意を必要とすべきである。
- その際、労働者本人による同意が適正に行われていること等を担保するため、労働者が同意しなかった場合の不利益取扱いを禁止するとともに、使用者と対象労働者の間で所定の事項（従事する業務内容、年収の額、休日の日数等）を記載した合意書を作成し、当該合意書を事業場に保管することを義務付けることにより、事後的に適正な同意があったことの確認が取れるようにすることが適当と考えられるのではないか。

(労使協議の役割)

- 労使間の協議については、現行の企画業務型裁量労働制においては労使委員会制度がとられており、また、現行の専門業務型裁量労働制においては労使協定制度がとられている。
この違いは、制度の対象者の範囲が明確でないものについては、企業の実態に即しつつ労使が対等な立場で協議して決めることが必要であるとの考え方に立つものであり、新適用除外における労使協議のあり方を検討するに当たっても、このような現行法制度との均衡を考慮に入れつつ検討する必要がある。
- 新適用除外における労使協議においては、要件の設定や、対象範囲の画定等を行うことになることから、労使の対等性が確保されていることが重要である。

過半数労働組合がある場合は、過半数労働組合との協議により、労使の対等性が相当程度確保されると考えられるが、過半数労働組合がない場合においては、過半数代表者が、自律的に働く労働者の意見や、そのほかの多様な労働者の意見を適正に集約していることについて、何らかの担保が必要と考える。

また、労働者代表は複数名であった方が、一名である場合に比べ、より幅広い労働者の意見の集約に資するものと考えられることから、過半数代表者を複数にすることも有効であり、さらに進んで、従業員代表委員会制度や、労使委員会制度も考えられる。

- いずれにしても、新適用除外を事業場に導入し、運用していくに当たっては、対象労働者の健康確保措置も含めて、多様な労働者の意見を適正に集約するとともに、労働者の交渉力を補完し、恒常的に使用者と協議を行う仕組みを担保することが重要である。
- その際、過半数労働組合がない事業場においては、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が必要であり、これについて、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が進められることが必要であると考えられる。
- 一つの考え方として、現行の企画業務型裁量労働制において労使委員会の仕組みが設けられていることを参考として、各企業における要件設定、対象範囲の画定等に当たっては、労働者の意見を適正に集約することを手続面で担保するため、過半数労働組合との適正な協議による合意を必要とし、当該事業場に過半数労働組合がない場合には労使委員会の決議を必要とすることが考えられるのではないか。
このとき、中小企業で、労使委員会の設置が負担になる場合もあり、確かに、労働者が少数で、全員から意見を聞く方が負担が少ない場合もあり得る。いずれにしても、労使が対等な立場で実質的な協議を行うことを確保するという観点からの制度の設計が望ましい。
- 新適用除外の導入等に伴う労使協議手続を行った場合には、事後的なチェックを適時適切に行うことができるようにする趣旨から、その際の労使協議の合意書、又は、労使委員会の決議書をその事業場に保管させるとともに、労働基準監督署に届け出ることを求めることも考えられる。

(休日の意義)

- 対象労働者については労働時間管理による過重労働の防止ができないことから、通常の労働時間管理を受ける労働者に比べ、休日を実際に取得することがその心身の健康確保のためにより一層重要となる。

- その際、第35条の法定休日の他に、一定日数以上の休日の取得や、休日のうち一定日数については連続した特別休暇の形式で取得させることが必要ではないか。さらに、休日の日数についてあらかじめ個々の労働契約で定めることを義務付けることにより履行確保を図ることも考えられるのではないか。
- また、休日を実際に取得させるための方策として、当該企業において対象労働者による休日の取得が適切に行われていないことが明らかになった場合には、当該企業における新適用除外の扱いを認めないこととし、対象労働者全員を通常の労働時間管理に戻すこととするとも考えられるのではないか。
- なお、対象労働者は、使用者から出退勤時刻を含めた労働時間の管理を受けていない者であるため、休日の日数がその労働者の総労働時間の代用指標となりうるのではないか。このため、使用者が対象労働者の出勤の有無については把握できるような仕組みにすることが必要ではないか。
- その際、出勤が予定されていた日に出勤しなかった場合の取扱いが問題となりうるが、対象労働者については、それが成果に影響を及ぼす場合にはその成果を評価する段階で適切に評価されることとなるが、直ちに懲戒等の対象とならず、出勤しなかったこと自体をマイナス評価の対象としないこととする必要があるのではないか。
- また、労働時間に関する指示を受けないこれらの労働者については、使用者が年休の時季変更権を行使しうる範囲もおのずと限定されるのではないか。

(その他の健康確保のための措置)

- その他の健康確保措置についても、対象労働者の健康を維持する上で実効性あるものとする必要がある。
- 具体的には、対象労働者全員に対して、何らかの健康確保措置を講ずることを義務付け、その実施状況について労働基準監督署への報告を要することとした上で、実施されない場合には罰金を科すことや、当該企業における新適用除外の扱いを認めないこと、対象労働者全員を通常の労働時間管理に戻すこと、といった取扱いも考えられるのではないか。
- さらに、対象労働者の心身の健康確保は重大な課題であり、その履行状況について労使による恒常的なチェックができるような仕組みを作ることも必要ではないか。

(苦情処理措置)

- 現行の企画業務型裁量労働制の苦情処理措置の実態、問題点等を踏まえ、上記の健康確保のための措置のほか、新適用除外の適正な運用を担保するため、対象労働者からの苦情に対応し、所要の運用改善等を図るための実効性のある仕組みについて検討することも必要ではないか。

(法的効果)

- 以上の必要な要件を満たし、適正な手続を踏んだ場合、対象労働者については、現行の管理監督者の場合と同様、法第4章、第6章及び第6章の2に規定する労働時間及び休憩に関する規定が適用されないことをもって、新適用除外の法的効果とすべきではないか。

法第35条の法定休日の規定については、現行の管理監督者の場合には適用が除外されているが、休日取得の実効性の確保を図る観点から、新適用除外においては法第35条の休日に関する規定については除外しない（労働者が法定休日を取得しなかった場合には第35条違反となることとする。）ことも考えられるのではないか。

また、新適用除外は自律的な労働者を対象とするものであり、対象労働者自らの判断で深夜に業務を行う場合が十分想定されるところ、既述のような健康確保のための措置が担保されていれば、深夜業に関する規定（割増賃金に関する規定等）は除外してよいのではないか。

- ただし、これらの規定のいずれもが除外されるかどうかについては、要件等を満たした場合、各企業の勤務実態等に応じて、労使の合意によりこれらの規定のうち適用除外とする規定を選択できる仕組みとすることについても検討を行うべきではないか。

(新適用除外の適用に当たり法定の要件・手続に違背があった場合の取扱い)

- 民事上の効果と労働基準法上の効果については、ケースごとに検討する必要がある。

＜導入手続について、そもそも労使協議による合意を必要とした場合＞

- ・ 労使協議に不備がある場合や、不備はないが、その内容が適正に履行されなくなった場合には、原則として、事業場全体及び個々の労働者に対する適用除外の効果が認められず、法第32条等違反となる。

（不備の内容が軽微な場合についても、一律に同じ取扱いとすべきか検討する必要がある。）

- ・ 労使協議は適正に行われたが、対象労働者の同意がなかった場合は、当該対象労働者に対する適用除外の効果は認められず、法第32条等違反となる。

- ・ 労使協議が行われていない場合は、個別に労働者と合意しても、適用除外の効果は生じず、法第32条等違反と整理となる。

＜本人同意のみで新適用除外の効果が生ずることとした場合＞

- ・ 合意書に不備がある場合は、原則として当該労働者に対する適用除外の効果は認められず、法第32条等違反となる。（不備の内容が軽微な場合についても、一律に同じ取扱いとすべきか検討する必要がある。）
- ・ 要件を満たさない労働者について、本人の同意を得て新適用除外の対象として取り扱っていた場合や、合意書の内容が適正に履行されなくなった場合には、当該労働者に対する適用除外の効果は認められず、法第32条等違反となる。
- ・ 就業規則等において、新適用除外について所要の規定を整備した（現行でも法第89条から当然求められる。）が、対象労働者の同意がない場合は、当該労働者に対する適用除外の効果は認められず、法第32条等違反となる。

- なお、上記のいずれのケースについても、法第32条等への違反に加えて、新適用除外の手続違反についても、その根拠規定の違反として別途罰則を科すことにより、適正な運用を確保することについても検討すべきではないか。

- また、不適正な取扱いがなされていた期間中の労働者の賃金の取扱いをどうするかという問題がある。民事上無効と整理した場合には、たとえ個別の労使間で賃金の取り決めをしていたとしてもそれも含めて無効と整理することが考えられるが、一方で新適用除外の適用を受けるという前提であった以上、使用者は労働者の労働時間を把握していないことが十分想定され、法第37条に立ち返って使用者は労働者に賃金をどのように支払うべきか検討する必要がある。

この場合、例えば、以下のような規定を設けることが考えられるのではないか。

- ① あらかじめ労使委員会の決議等で不適正な取扱いがなされた場合の「清算条項」（例えば、労使で取り決めた年収の一定割合の額を割増賃金の額とすることを法定基準として定めることが考えられる。）を定めることを求める。
- ② 上記①の「清算条項」を法律で義務付ける（その際、第37条が罰則で担保されていることにかんがみ、この義務についても罰則で担保することが考えられる。）

- このほか、法定の手続・要件に違背はしないが、対象労働者が、配置転

換等により、新適用除外の要件を満たさなくなった場合等の賃金の取扱い等についても同様に整理する必要がある。

(履行確保のための行政の役割)

- 新適用除外については、対象労働者の具体的な範囲の画定をはじめとしてその導入及び運用において、各企業の労使自治が大きな役割を果たすこととなる。
- 過半数労働組合がない場合には、過半数代表者が使用者と協議して新適用除外の対象範囲等の枠組みを決めることも考えられるが、過半数代表者で、事業場の多様な労働者の意見を適正に集約し、使用者と対等かつ実質的な協議が行われるという前提条件が確保されるのかどうかについては、新適用除外の適正な履行確保を図る上でも、なお、検討を要する。特に、過半数組合がない場合には、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が有効に機能していることが重要である。
- このような条件が確保されていない場合には、行政官庁として、新適用除外の導入手続が適正に行われているかどうかの面から適時適切に確認することが適当である。
- この場合、導入手続が適正かどうか、実際に休日が確保されているかどうか、実際に健康診断が行われているかどうか、などについての手続面を確認し、こうした手続が行われていなかった場合は、監督指導により改善を求め、改善されないときは、制度の廃止を含めて指導できることとすべきではないか。

(4) 現行制度との関係

(現行裁量労働制との関係)

- 現行の企画業務型裁量労働制は、そもそも、実際の労働時間の長短と賃金との関係を切り離すことにより、労働者に自律的な働き方を促すための制度として創設されたものであり、当然、その対象労働者には新適用除外の対象労働者となるべき者も含まれていると考えられる。
したがって、その制度目的や対象労働者が重なることから、新適用除外の創設に伴い、同制度を廃止することも考えられる。
- しかし、現に企画業務型裁量労働制を導入している事業場における人事労務管理上の支障を考慮し、当面の間、制度を維持することについて、実態を踏まえつつ検討することも考えられるのではないか。
- その際、同制度の対象労働者の裁量性を確保するとともに、過重労働に

陥ることを防ぐため、上司による具体的な指示や過度の追加業務の指示がなされている場合に、速やかに当該労働者を同制度の対象から外すといったことにより、制度の適正な運用を確保することが必要ではないか。

- そのための方策として、苦情処理措置により、個々の苦情に対する対応のみならず、当該事業場における同制度の対象業務及び対象労働者の範囲の見直しなど、制度全体の運用改善を図ることが考えられる。このため、苦情処理措置の具体的方法を指針等において例示することが考えられるのではないか。
- また、現行の専門業務型裁量労働制については、業務の性質上、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務がその対象であるが、新適用除外の対象労働者の要件設定によっては、対象労働者が重なることも考えられ、そのように重なる労働者については新適用除外に移行することも考えられる。
- しかし、現行の専門業務型裁量労働制は多くの労働者が適用を受けており、これをそのまま維持するニーズもあると考えられることから、現行制度を維持することも考えられるのではないか。
その際、同制度の対象労働者が過重労働に陥ることを防ぐため、企画業務型裁量労働制と同様の運用改善を行うことが必要である。
- また、現行の企画業務型裁量労働制の対象労働者のうち、新適用除外に移行しない労働者については、その対象業務の範囲が限定的かつ明確となるものを専門業務型裁量労働制の一類型として整理・統合し、併せて、導入手続を変更することも考えられるのではないか。
- これらの現行制度は、それぞれ、制度改善、運用改善などが図られるものであるが、その法的効果は共通して「みなし労働時間」であることから、新適用除外と区別する意味で、これらの制度を「裁量労働制」ではなく、「みなし労働時間制」と総称することとしてはどうか。

(管理監督者との関係)

- 管理監督者については、その趣旨及び対象者の範囲の明確化を図り、例えばスタッフ職のように、新適用除外の対象労働者となることがふさわしい者については、管理監督者から除くこととするなどの整理が必要である。
- また、深夜業に関する規定については、管理監督者がそもそも労働時間制度の適用除外であり、時間管理がなされていないことにかんがみ、深夜業についても適用除外とすることが考えられる。なお、この際、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、何らかの健康確保のた

めの措置を講じることが必要である。

- さらに、管理監督者といえどもその健康に十分配慮することは必要であり、新適用除外において検討する健康確保措置の内容を考慮しながら、上記深夜業の規定の適用除外の場面に限らず、一般的な管理監督者の健康確保措置の在り方についても検討することも考えられる。
- 併せて、管理監督者の労働条件を決定する際、対象となる管理監督者の意向が反映される仕組みの在り方についても検討する必要がある。