

これまでの構成員の主なご意見

※第7回を踏まえ下線部を追記

【裁量労働制】

<総論（制度の意義等）>

- 個々の労働者が自らの知識、技術や創造的な能力を活かして具体的な成果に反映させていくことが求められる業務における、自由度の高い働き方に対応した制度の在り方という視点で考えていくことが必要。そのような自由度の高い働き方は、適切な制度の下で行われると、働く側、企業・事業者双方にメリットがあるのではないか。
- 裁量労働制のほかに、管理監督者あるいは高度プロフェッショナル制度、フレックスタイム制、事業場外労働に対しても、例えば、テレワークみたいなものを視野に入れると、その他の裁量的な働き方との関わりはそれなりに深いので、そのような制度も視野に入れた上で全体として内容的にも適切で、全体的な整合性の取れた制度を考えるという視点が大事ではないか。
- 裁量労働制の位置づけを労働時間制度の全体の中で考えていく必要があるのではないか。労働法上の位置づけや整理とは別に、企業の立場からすると、裁量労働制は様々な労働時間管理の中の一つのオプションであり、どういう人にこの裁量労働制を使ってほしいのか、フレックスタイム制度よりもさらに自由度の高い働き方であるなど、労使に対して裁量労働制の位置づけを分かりやすく示す必要があるのではないか。
- 現行の制度の下で、コアなしフレックスとかスーパーフレックスがどこまで働き方の自由度を高められる制度なのかという点も確認しながら、それと比べた場合の裁量労働制の特徴、意義がどういうところにあるのかを確認することが重要なのではないか。
- 裁量労働制の趣旨としては、労働者自身の健康状態に合わせることができる、また、家庭の事情などに合わせることができるという意味で、マイペースを大事にする労働者にとっても魅力的な制度ではないか。
- 労使ともに裁量労働制の本来の趣旨をちゃんと理解し、きちんと使っているところと、少し逸脱してしまっているところがあるのではないか。本来の裁

量労働の働き方とは違う働き方を強いられている人たちに対して、何らかの支援、ある種の歯止めをかけていく必要があるのではないか。

- 働き過ぎによる健康被害の防止という点はしっかり確保する、その中で効率性の高い働き方を実現していく、濫用的な使い方に適切な規制をかけるといった点などが重要ではないか。メリットがあること、大きなデメリットを生じさせないようにするということ意識することが必要ではないか。
- 対象になる労働者に関する要件、裁量性の要件が特に重要ではないか。自由度が十分に発揮できなくなる可能性なども視野に入れた上で裁量性の要件を考えるとともに、健康確保措置の在り方、賃金等についての額や決め方なども検討の対象ではないか。
- 手続に関しては、集団的な合意の枠組み、個別的な同意の枠組み、記録の作成・保存、関係する様々なものの行政機関への届出、周知などが課題ではないか。
- 必ずしも法制度に反映されるようなものに限られずに、裁量労働制が趣旨を発揮する形で運用されるために、どういう点が重要かも議論して、必ずしも法制度にとらわれない、運用面なども視野に入れた形での議論を踏まえて、法制度的に対応するとしたらどういうことなのか議論するのがよいのではないか。

#### <労働時間>

- 健康を害するような労働時間にならないように、そういうことが起こらない制度を基本に考えていくことが大切ではないか。
- みなし時間制度、とりわけ、裁量労働制のみなし時間制度の場合は、実労働時間ではなくてみなし労働時間制を取ることによって、自由度の高い働き方を認めようという考え方から導入されたことは念頭に置くべきではないか。

#### <健康・福祉確保措置>

- 労働者の健康確保については、労働者自身も、正しい知識、認識、自律的な行動が必要ではないか。

- 健康確保を行っていくことと労働生産性の向上は必ずしも背反しないのではないか。
- 働き過ぎに関しては、第三者が歯止めをかけてくれるものを用意しておかないといけない面もある。何らかの客観的な基準を元に一時的・自動的に適用から外れる健康確保の措置の在り方なども議論していくのが重要なのではないか。

#### <処遇・評価>

- 労働意欲、モラルといったものも労働者の健康と関連するということが分かっており、例えば、一生懸命頑張っているが十分な評価が得られないといったことが心身の不調が発生するストレス要因になることが示されている。健康問題に関わることとして、正当な評価がなされるかどうかという視点もあるのではないか。
- 本来割増賃金を支払うべき労働時間を経営側が減らしたいというときに、裁量労働制が使われているという実態も一部あるようであり、その点をどう考えるのかも課題の一つではないか。
- 裁量労働制の特別手当というものがどういう趣旨の手当なのかという整理が必要ではないか。
- 裁量労働制の労働者の不満の内容が、みなし時間と実働で乖離があり、その分の割増賃金をもらっていないということなのか、そうでないのかということが重要ではないか。
- 裁量労働制の理解の仕方がいろいろと違っているようだ。時間外手当の簡便な払い方を可能とする制度だと理解して、実働時間に対する時間外労働は幾らとなるかを逐一チェックすることなくざっくり決めることを許容する制度と受け取る向きもある。これは実働時間に比例して割増賃金が支払われるべきことを前提としているが、もともと裁量労働制を導入したときには、時間比例で賃金を支払うのが合理的でない働き方に対して、時間の縛りを取り払ったほうが労使双方にとってよい制度となるのではないかという議論であった。裁量労働というのはいったいどのような目的の制度なのかということを確認する必要があるのではないか。

- 処遇・評価は、裁量労働制の実施要件として、成果主義的な処遇とか評価の制度を導入しなければならないことには、必ずしもならないが、制度の趣旨を踏まえてうまく運用する際には、重要なところになってくるのではないか。

#### <集団的労使コミュニケーション>

- 自由度の高い柔軟な働き方の導入過程について、この導入過程をうまく進めないと、そのあとで柔軟な働き方を現場で実践するのは難しいのではないか。裁量労働制に関しても、経営にとっては生産性が向上する、労働者にとってはワーク・ライフ・バランスが実現するといった双方にとってのメリットは指摘されているが、そもそも裁量労働制を何のために導入するのかというところが、労使の間できちんと合意できていないといけないのではないか。

#### <導入後の運用>

- 労働時間管理の重要なところは職場での運用段階ではないか。実際に職場も変わるし、取引先も変わる、仕事の内容も変わっていくという中で、事前の想定とは違った状態になったときにそれをチェックできる、それに気づいて是正していく仕組みが必要ではないか。例えば裁量労働制であれば、当初想定されていた裁量が実現できていない、あるいは想定していた労働時間を超えているなど、そういったことを把握したら放置せず、適用対象から除外する、そして問題を解決したらまた戻すなど、運用段階でのチェックとその改善策が必要ではないか。
- 制度を適用する段階での同意の有無だけでなく、制度が適用されて以降の運用段階での同意の在り方や、その同意をどの程度重視するのかを考えていければいいのではないか。
- 適用から外れるオプションの確保が重要。さらに、一度適用から外れてしまうと二度と適用の状態に戻れないのではなく、一時的に外れて、また戻ることも可能とするといったように、仕事の状況に応じて制度の行き来も可能にするような枠組みがあればよいのではないか。
- 非常に自由度が高いコアなしフレックスであれば、裁量労働制からコアなしフレックスに移りたいという希望は相当程度実現しやすいのではないか。そうすると、裁量労働制から外れたいという希望も、より実質的に申し出ることができるという関係になるのではないか。

### 【年次有給休暇】

- 年休取得の単位が、原則1日単位とされていることについては、十分に労働から離れてもらって、例えば休養を取っていただく、あるいは仕事以外のところでの生活を充実させることに年休を使ってもらいたいということがあるのではないか。一方、特に上限なく時間単位の年休を取得させてほしいという希望が企業側、労働者側双方に一定程度あるようなので、個々の企業の労使双方が関わる判断に委ねることをどこまで考えるのかといったことが基本的な課題になるのではないか。
- 外国の状況などを比較すると、ある程度まとまって休むような休みの取り方を考えていくことも、重要なのではないか。

### 【その他労働時間制度全般】

- 今後は、コロナ前には想定していなかった大きな変化が現在の労働市場に起こっていることを踏まえた上で、どのような法制度の整備が必要になるかを考えていく必要があるのではないか。
- 裁量労働制は、ごく限られた方々しか対象ではなかったが、コロナを機に自由度の高い働き方を経験した人が急増し、そうした自由度の高い働き方へのニーズは非常に高まってきている。新しい働き方と従来の労働法がフィットしているのかについては、広く中長期的な視点で考えていく必要があるのではないか。今の労基法のどこの部分をモディファイするかということにとどまらず、多様なニーズに対応しつつ、自由度の高い働き方と健康確保が両立できる仕組みについて、昨今のニーズに合わせ、国民のウェルビーイングが高まるような働き方や労働市場に変えていくことができないかを、もう少し中長期的な視点で検討していくことが必要なのではないか。
- 事業場に出勤して、労働時間も現認できるような働き方が当たり前だったところが、コロナ禍という中で、多くの方が在宅での勤務で、直接的な指揮命令から離れた中での働き方を経験されている。テレワークのような働き方での労働時間の把握をどう考えていくか検討すべきではないか。
- テレワークのような働き方について、仕事からの解放をどういう形で保証していくかという点が重要ではないか。労働時間規制の下で、労働時間に枠を

はめることで、それ以外の時間を確保しようとするやり方以外にも、例えば業務外の時間についての連絡を制限するとか、いろいろな切り口があり得る。新しい状況に対しては、場合によっては今の労働基準法の仕組みとは違う切り口での仕事からの解放の確保の仕方について考えていくことも重要なのではないか。

- コロナ禍は、1日のうちの大半を職場で過ごしていた労働者が、実は自分の過ごす空間は、職場だけに限らないのだということに気づく機会となった。自分の空いた時間の中で、転職を考えたり、兼業・副業やちょっとした自営などを始めたという変化が労働者の中では起こっている。アフターコロナの社会がどのようなものであり、それと労働法がフィットしているのかを大きな目で考え直さなければいけないのではないか。