

これまでの議論の整理 骨子（案）

〈労働時間制度に関するこれまでの経緯と経済社会の変化〉

1 労働時間制度に関するこれまでの経緯

- 労働時間法制は、これまでも、時代の状況に合わせて累次の改正。
- 裁量労働制については、平成 25 年度労働時間等総合実態調査の有意性・信頼性に係る問題が発生。働き方改革関連法の国会審議を踏まえ、実態を再調査した上で検討することとされた。統計調査が改めて実施され、令和 3 年 6 月に同調査結果の公表。
- 同調査結果の労働政策審議会への報告を経て、裁量労働制を含めた労働時間法制の在り方を検討することを目的として、本検討会が開催。

2 経済社会の変化

- 少子高齢化や産業構造の変化が進む中で、近年ではデジタル化の更なる加速や、新型コロナウイルス感染症の影響による生活・行動様式の変容が、労働者の意識や働き方、企業が求める人材像にも影響。
- コロナ禍でのテレワークの経験等により、労働者の意識も変化。時間や場所にとられない柔軟な働き方を求めるニーズが強まっていく。
- デジタル化の進展に対応できるような、創造的思考等の能力を有する人材が一層求められていく。企業は、企業の求める能力を持った多様な人材が活躍できるような魅力ある人事労務制度を整備していく必要。
- 本検討会では、労働時間制度に関するこれまでの経緯や経済社会の変化を踏まえ、裁量労働制とともに、労働時間制度の在り方全般について検討。

〈これからの労働時間制度に関する基本的な考え方〉

- 労働時間法制は、労働者の健康確保のための最長労働時間規制から出発したが、労働から解放された時間の確保のための休憩や休日の規制、そして法定時間外労働や休日労働に経済的負担を課して抑制するとともに、負担の重い労働に対する金銭的補償を行う割増賃金規制などが一般化した。
- 労働者の多様化、企業を取り巻く状況変化に伴って、働き方に対するニーズも多様化し、労働時間規制に対する社会的要請や担うべき政策目的も多様化。現在の労働時間法制が、新たに生じている労使のニーズや社会的要請に適切に対応し得ているのかは、労働者の健康確保という原初的使命を念頭に置きながら、常に検証を行っていく必要があるのではないか。

- 労使のニーズに沿った働き方は、これまでに整備されてきた様々な制度の趣旨を正しく理解した上で制度を選択し、運用することで相当程度実現可能なのではないかと。まずは各種労働時間制度の趣旨の理解を労使に浸透させる必要があるのではないかと。
- 他方、様々な変化が進む中で、働き方に対する労使のニーズもより一層多様化。労働時間法制がそのような変化に対応できていない場合には、必要な見直しが行われていくべきではないかと。
- これらを踏まえ、これからの労働時間制度は、次の視点に立って考えることを基本としていくことが求められるのではないかと。
- 第一に、どのような労働時間制度を採用するにしても、労働者の健康確保が確実に実行されることを土台としていくことが必要ではないかと。
- 第二に、労使双方の多様なニーズに応じた働き方を実現できるようにすべきではないかと。その際、可能な限り分かりやすい制度にしていくことが求められるのではないかと。
- 第三に、どのような労働時間制度を採用するかについては、労使当事者が、現場のニーズを踏まえ十分に協議した上で、その企業や職場、職務内容にふさわしいものを選択、運用できるようにすべきではないかと。

〈各労働時間制度の現状と課題〉

- 働き方改革関連法により設けられた時間外・休日労働の上限規制等については、施行後5年経過時に検討することとされており、施行の状況や労働時間の動向等を十分に把握し、その効果を見極めた上で検討すべきではないかと。
- フレックスタイム制は、コアタイムのないフレックスタイム制を導入する企業もみられるなど、今後も制度の普及が期待されるのではないかと。
- 事業場外みなし労働時間制を適用してテレワークを行う場合には、一定の要件を満たす必要があり、情報通信技術の進展等も踏まえ、この制度の対象とすべき状況等について改めて検討が必要ではないかと。
- どのような者が管理監督者に該当するか各企業でより適切に判断できるようにする観点等からの検討が必要ではないかと。
- 働き方改革関連法により、年5日の確実な取得義務（使用者の時季指定義務）が設けられており、更なる取得率向上のため、より一層の取組が求められるのではないかと。
- 時間単位年休の取得については、年5日を超えて時間単位年休を取得したいという労働者のニーズに応えるような各企業独自の取組を促すことが必要ではないかと。
- 勤務間インターバル制度については、時間外・休日労働の上限規制と併せ、その施行の状況等を十分に把握した上で検討を進めていくことが求められ、当面は、引き続き、

企業の実情に応じて導入を促進していくことが必要ではないか。

- いわゆる「つながらない権利」を参考にして検討することが考えられるのではないか。

〈裁量労働制について〉

- 裁量労働制が、制度の趣旨に沿った適正な運用が行われれば、労使双方にとってメリットのある働き方が実現できる一方で、制度の趣旨に沿っていない運用は濫用・悪用といえる不適切なものであり、これを防止する必要があるのではないか。
- 裁量労働制の見直しに当たっては、以下を軸として検討すべきではないか。
 - ・ 労働者が理解・納得した上での制度の適用及び裁量の確保
 - ・ 労働者の健康及び処遇の確保
 - ・ 労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保

（対象業務）

- 対象業務の範囲については、労働者が自律的・主体的に働けるようにする選択肢を広げる観点からその拡大を求める声や、長時間労働による健康への懸念等から拡大を行わないよう求める声がある。裁量労働制の趣旨に沿った制度の活用が進むようにする観点から、対象業務についても検討すべきではないか。
- 対象業務の範囲については経済社会の変化や、それに伴う働き方に対する労使のニーズの変化等も踏まえて見直される必要があるのではないか。

（本人同意・同意の撤回・適用解除）

- 裁量労働制の下で労働者が自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮するために、労働者が制度等について十分理解し、納得した上で制度が適用されるようにしていく必要があるのではないか。
- 裁量労働制の下で働くことが適切でないと労働者本人が判断した場合には、制度の適用から外れることができるようにする必要があるのではないか。
- 裁量労働制の適用を継続することは適当ではないと認められる場合の対応を検討すべきではないか。

（対象労働者の要件）

- 企画型での対象労働者を「対象業務を適切に遂行するために必要となる具体的な知識、経験等を有する労働者」とする要件の履行確保をより図るべきではないか。
- 裁量労働制にふさわしい処遇が確保されるようにする必要があるのではないか。

(業務量のコントロール等を通じた裁量の確保)

- 裁量が事実上失われるような働かせ方とならないようにする必要があるのではないか。
- 始業及び終業の時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねることを徹底すべきではないか。

(健康・福祉確保措置)

- 労働時間の状況の把握について、制度間の整合性をとるべきではないか。
- 健康・福祉確保措置について、裁量労働制の対象労働者の健康確保を徹底するための対応を検討すべきではないか。

(みなし労働時間の設定と処遇の確保)

- みなし労働時間は、対象業務の内容と、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を考慮して適切な水準となるよう設定する必要があること等を徹底する必要があるのではないか。
- 例えば所定労働時間をみなし労働時間とする場合の、裁量労働制にふさわしい相応の処遇を確保し、制度濫用を防止するために求められる対応を明確にすべきではないか。

(労使委員会の導入促進と労使協議の実効性向上)

- 労使協定又は労使委員会決議に際し、賃金・評価制度の運用実態等も参考にしながら、労使が協議を行うことを促進すべきではないか。
- みなし労働時間の設定や処遇の確保について制度の趣旨に沿った運用になっていないと考えられる場合の対応を明確にすべきではないか。
- 専門型の制度運用の適正化を図るため、労使委員会の活用を促すべきではないか。
- 制度運用上の課題が生じた場合に、適時に労使委員会を通じた解決が図られるようにすることを検討する必要があるのではないか。

(苦情処理措置)

- 苦情処理措置の認知度や苦情申出の実績が低調である実態を踏まえて対応する必要があるのではないか。

(行政の関与・記録の保存等)

- 定期報告について、企画型が制度として定着してきたことを踏まえるとともに、健康・福祉確保措置の実効性確保の観点から対応する必要があるのではないか。
- 企画型の労使委員会決議・専門型の労使協定について届出を簡素化する必要があるのではないか。

〈今後の課題等〉

- 働き方改革関連法施行5年後の検討規定に基づく検討や、将来を見据えた検討に当たっての課題を整理する必要があるのではないか。