

## 第1 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

- 少子高齢化や産業構造の変化が進む中で、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
  - これから更に現役世代の減少が進む中で、企業間の人材の獲得競争が激化することが予想される
  - 多様な働き方を求める、多様な人材の労働市場への参画を可能とすることが要請される
  - 労働者の意識や働き方はコロナ禍の影響等により多様化。時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のニーズが強まっていく
  - デジタル化の進展に対応できる、創造的思考等の能力を有する人材等が一層求められていく。企業には、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ことが求められる

## 第2 これからの労働時間制度に関する基本的な考え方

- 現在の労働時間法制が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、常に検証を行っていく必要
- 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。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
- その上で、これからの労働時間制度は、次の視点に立って考える
  - 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行われることを土台としていくこと
  - 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ること
  - 労使当事者が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制度を選択、運用できるようにすること

## 第3 各労働時間制度の現状と課題

- 働き方改革関連法で導入・改正した時間外・休日労働の上限規制やフレックスタイム制等は、改正の施行5年後の見直し規定に基づき施行状況等を十分に把握し、検討
- 年次有給休暇の取得率向上のための年度当初の取得計画作成の推奨等や、時間単位での取得についての労働者のニーズに応えるような各企業独自の取組の促進
- 勤務間インターバル制度について、当面は、引き続き、企業の実情に応じて導入を促進。また、いわゆる「つながらない権利」を参考にして検討を深めていく

## 第4 裁量労働制について

### 【現状認識】

#### ○ 制度の趣旨

労働者の健康確保と能力や成果に応じた処遇を可能としながら、業務の遂行手段や時間配分等を労働者の裁量に委ねて労働者が自律的・主体的に働くことができるようにすることによって、労働者自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮することを実現すること

#### ○ 現状と課題

- ・ 1日の平均実労働時間数は適用労働者の方が若干長い
- ・ 適用労働者の制度適用への不満は少ない。平均的に見て、制度適用で労働時間が著しく長くなる、処遇が低くなる、健康状態が悪化するとはいえないという結果
- ・ 業務の遂行方法等の裁量の程度が小さい場合に長時間労働となる確率等が高まる
- ・ 年収が低くなるに伴って制度適用の満足度も低くなる
- ・ 労使委員会の実効性がある場合、長時間労働となる確率等が低下

### 【対応の方向性】 ※可能なものは速やかに実施

#### 1 対象業務

- ・ 現行制度の下での対象業務の明確化等による対応
- ・ 対象業務の範囲は経済社会や労使のニーズの変化等も踏まえて必要に応じて検討

#### 2 労働者が理解・納得した上で の制度の適用と裁量の確保

- ・ 制度概要等の説明を行った上での同意と同意の撤回の明確化
- ・ 健康影響が懸念される場合の適用解除措置の制度設計
- ・ 始業・終業時刻の決定の裁量の必要性の明確化

#### 3 労働者の健康と処遇の 確保

- ・ 健康・福祉確保措置のメニューの追加や複数適用による健康確保の徹底
- ・ 裁量労働制にふさわしい処遇を確保するための対応の明確化

#### 4 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

- ・ 労使での制度の運用状況の確認・検証（モニタリング）による適正な制度運用の確保

## 第5 今後の課題

- ・ 働き方改革関連法の施行5年後の施行状況等を踏まえた検討に加えて、経済社会の変化を認識し、将来を見据えた検討を行う
- ・ 現行制度を横断的な視点で見直し、労使双方にとって分かりやすいものにしていく
- ・ IT技術の活用などによる健康確保の在り方、労働者自身が行う健康管理を支援する方策等について検討
- ・ 労働時間制度等に関する企業による情報発信を更に進めていく
- ・ 各企業の実情に応じて労働者の意見が適切に反映される形でのコミュニケーションが重要。過半数代表制や、労使委員会の在り方も課題。適切な労使協議の場の制度的担保を前提として、労使協議により制度の具体的内容の決定を認める手法も検討課題