

●これからの労働時間制度に関する基本的な考え方

（労働時間法制の意義と課題）

- 労働者の多様化、企業を取り巻く情勢変化に伴って、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してきた。（略）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。

（経済社会の変化に応じた労働時間制度の検討の必要性）

- 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になると考えられ、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。
- 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。
 - ・ 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行われることを土台としていく必要がある。（略）
 - ・ 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ることが求められる。（略）
 - ・ 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る必要がある。（略）

●各労働時間制度の現状と課題

（法定労働時間、時間外・休日労働等）

- 働き方改革関連法（略）（の）施行の状況や労働時間の動向等を十分に把握し、上限規制の効果を見極めた上で検討を進めていくとともに、適用猶予事業・業務については着実な施行を図っていくことが求められる。

（変形労働時間制）

- フレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制の今後の実態把握に併せて、変形労働時間制についても実態把握を行い、必要に応じ検討を進めていくことが求められる。

（フレックスタイム制）

- 働き方改革関連法（略）（の）施行の状況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る。

（事業場外みなし労働時間制）

- 労使双方の多様なニーズに応じた働き方の実現や情報通信技術の進展、コロナ禍によるテレワークの普及といった状況変化等も踏まえ、この制度の対象とすべき状況等について改めて検討が求められる。

（高度プロフェッショナル制度）

- 働き方改革関連法（略）（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る。

（適用除外（管理監督者等））

- 各企業においてどのような者がこれに該当するか、適切な判断（略）を行うために参考となる裁判例が集積していることや、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度といった各種法規制が整備されてきたこと、産業実態の変化等を踏まえ、適用除外の在り方については改めて検討が求められる。

これからの労働時間制度に関する検討会報告書（抜粋）②

●各労働時間制度の現状と課題（続き）

（年次有給休暇）

- 更なる取得率向上のため、例えば、年次有給休暇の完全消化を前提に年度当初に取得計画を作成することや、そのために必要な要員配置を行うことを企業に推奨するなど、より一層の取得率向上の取組が求められる。
- 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ついては、まずはこうした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。
- 使用者の時季指定義務の施行の状況等を十分に把握した上で、（略）検討を進めていくことが求められる。

（その他）

- 勤務間インターバル制度は、（略）十分なインターバルの確保は労働者の健康確保等に資すると考えられ、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る。
- 時間外や休暇中でも仕事と離れられず、仕事と私生活の区分があいまいになることを防ぐ観点から、海外で導入されているいわゆる「つながらない権利」を参考にして検討を深めていくことが考えられる。

●裁量労働制について

（対象業務）

- まずは現行制度の下で制度の趣旨に沿った対応が可能か否かを検証の上、可能であれば、企画型や専門型の現行の対象業務の明確化等による対応を検討し、対象業務の範囲については、前述したような経済社会の変化や、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、その必要に応じて検討することが適当。

（本人同意・同意の撤回・適用解除）

- 専門型・企画型いずれについても、使用者は、労働者に対し、制度概要等について確実に説明した上で、制度適用に当たっての本人同意を得るようにしていくことが適当。
- 本人同意が撤回されれば制度の適用から外れることを明確化することが適当。
- 労働者の申出による同意の撤回とは別に、一定の基準に該当した場合には裁量労働制の適用を解除する措置等を講ずるような制度設計を求めていくことが適当。

（対象労働者の要件）

- 企画型の対象労働者の要件の着実な履行確保を図るため、職務経験等の具体的な要件をより明確に定めることが考えられる。
- 専門型で（も）、（略）裁量労働制の下で働くにふさわしい労働者に制度が適用されるようにする観点から、そのような労働者の属性について、必要に応じ、労使で十分協議・決定することが求められる。
- 賃金・評価制度の運用実態等を労使協議の当事者に提示することを使用者に求める等、対象労働者を定めるに当たっての適切な協議を促すことが適当。

（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たと判断される場合には、裁量労働制を適用することはできないことを明確化するとともに、そのような働かせ方とならないよう、労使が裁量労働制の導入時点のみならず、制度の導入後もその運用実態を適切にチェックしていくことを求めていくことが適当。
- 裁量労働制は、始業・終業時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを改めて明確化することが適当。

●裁量労働制について（続き）

（健康・福祉確保措置）

- 対象労働者の健康確保を徹底するため、健康・福祉確保措置を見直していくことが必要であり、その際、分かりやすさや制度間の整合性にも配慮することが適当。
- 労働時間の状況の把握については、現行の指針で定めている内容や、労働安全衛生法に基づく義務の内容を踏まえ、これらの取扱いを明らかにすることが適当。
- 健康・福祉確保措置については、（略）他制度との整合性を考慮してメニューを追加することや、複数の措置の適用を求めていくことが適当。
- 専門型と企画型とで差異を設ける理由はないと考えられることから、できる限り同様のものとするのが適当。

（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明確にすることが適当。
- 例えば所定労働時間をみなし労働時間とする場合には、制度濫用を防止し、裁量労働制にふさわしい処遇を確保するため、対象労働者に特別の手当を設けたり、対象労働者の基本給を引き上げたりするなどの対応が必要となるものであり、これらについて明確にすることが適当。

（労使委員会の導入促進と労使協議の実効性向上）

- 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等の場合には、これらの事項や対象労働者の範囲、業務量等を見直す必要があること等を明確にすることが適当。
- 企画型について、労使委員会委員に対し、決議の内容を指針に適合したものにするよう促すとともに、指針の趣旨の正しい理解を促す観点から、行政官庁が委員に対し適切に働きかけを行うことも考えられる。
- 専門型においても、労使委員会の活用を促していくことが適当。
- 過半数代表者や労使委員会の労働者側委員の選出手続の適正化、過半数代表者等に関する好事例の収集・普及を行うことが適当。

（苦情処理措置）

- 苦情処理措置については、（略）本人同意を取る際の事前説明時等に苦情申出の方法等を積極的に対象労働者に伝えることが望ましいことを示すことが適当。併せて、（略）労使委員会を通じた解決が図られるようにすることや、苦情に至らないような内容についても幅広く相談できるような体制を整備することを企業に求めることが適当。

（行政の関与・記録の保存等）

- 企画型が制度として定着してきたことを踏まえ、現行では6か月以内ごとに1回行わなければならないこととされている定期報告について、その負担を減らすことが適当。その際、行政による監督指導に支障が生じないよう、健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類の保存を義務付けることが適当。

これからの労働時間制度に関する検討会報告書（抜粋）④

●今後の課題等

（労働時間法制についての基本認識）

- 多様な人材の労働参加、労働者・使用者の意識・ニーズの変化、ICTやAI等の技術の進展、普及等による働き方そのものの変化等を受け止める制度として労働時間法制を考えていく際、各制度の対象となると考えられる労働者像を明確にすることが、労働者保護の観点からも、企業の適切なマネジメントの実現の観点からも必要。

（シンプルで分かりやすい制度）

- 働き方に対する労使のニーズ（略）に応えられるようにしつつ、労働時間法制が多様化・複雑化し、分かりにくいものとならないよう、現行制度を横断的な視点で見直し、労使双方にとってシンプルで分かりやすいものにしていくことが求められる。

（IT技術を活用した健康確保の在り方等）

- 個人情報保護に配慮しつつ、IT技術の活用などによる健康確保の在り方、多様な働き方に対応した労働時間の状況の把握の在り方、労働者自身が行う健康管理を支援する方策等について、検討を行っていくことが求められる。

（労働時間制度等に関する企業による情報発信）

- 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ことが求められる。

（労使コミュニケーションの在り方等）

- 職場の労働者の過半数を代表する労働組合等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を図っていくことが重要。そのため過半数代表制や労使委員会の在り方についても中期的な課題。