



労働時間制度に係るこれまでの労使の主な御意見

裁量労働制について

(1) 対象業務

検討の論点

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、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ではないか。

労働者側委員からの御発言

- 裁量労働制が適用されると、通常の労働時間管理を外れ、みなし労働時間制になり、正確な労働時間の把握がされない事案が増えるのではないかと懸念。仮に対象業務を拡大するようなことになれば、労働時間が正確に管理されない労働者の数が増えることを大いに懸念。長時間労働を助長し、労働時間法制の原初的な使命である労働者の健康確保の観点から問題がある事案を増やしかねないため、裁量労働制の安易な拡大については反対。
- フレックスタイム制でも業務の遂行方法も含めて工夫して取り組んでいるところもあり、裁量労働制を適用する必要はないのではないかと。
- 現状、様々な不適切な運用が見られるため、まずはここをしっかりと改善すべきではないかと。裁量労働制の本旨を逸脱したような不適切な運用改善を徹底し、実効性を高めていくことが先決であり、安易な拡大は反対。
- 「労働時間と成果が比例しない」ことは対象業務拡大の理由として適切ではないのではないかと。

使用者側委員からの御発言

- 昨今、課題解決型・提案型のビジネスなど、必ずしも時間と成果が比例しない職務が増えてきた。真に時間にとらわれない働き方を可能とする裁量労働制が広く活用されることを期待している。一方、少ないながらも裁量労働制の適用に不満を持つ方がいることも事実であり、適正な運用を図りつつ、対象業務の拡大を検討する必要があるのではないかと。
- フレックスタイム制では報酬が成果ではなく労働時間の実績に応じて支払われる一方で、裁量労働制は成果を重視した制度で成果主義的な処遇と親和的な仕組みであるため、裁量労働制の対象業務の拡大とフレックスタイム制の活用は切り離して議論する必要があるのではないかと。
- 平成29年に本分科会で示された働き方改革関連法案要綱において企画型の対象業務へ追加することとされていた「課題解決型開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」の必要性はむしろ高まっており、裁量労働制の対象にすべきではないかと。
- 「金融機関において、顧客に対し、資金調達方法や合併・買収等に関する考案及び助言をする業務」は、専門性が極めて高く、労働時間と成果が比例しない性質のものであることから、まさに裁量労働制の対象にふさわしいのではないかと。また、当該業務については、顧客等との調整を主に行うフロント部署が拾ったニーズに対して専門性を発揮して提案内容を考案する業務であり、顧客都合により裁量が持てないということはない。また、チームで仕事をするものがあるものの、各担当者が上司の具体的な指示の下に業務遂行するものではなく、それぞれの専門性を発揮して個別に担当業務に当たっている。

裁量労働制について

(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

① 対象労働者の要件

検討の論点

- 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のではないか。
- 専門型でも、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のではないか。
- 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ではないか。

労働者側委員からの御発言

- 専門型においては、企画型のような要件が法律上定められていないが、省令・告示の業務に該当するからといって経験が全くない者を裁量労働制の対象にしてよいのかということも改めて検討が必要ではないか。企画業務型における対象労働者の要件について、現行では告示における例示にとどまっている内容をより明確にすべきではないか。

使用者側委員からの御発言

- 専門型を適用する労働者については、必要であれば労使で協議して決定することが望ましいが、この必要性も含めて労使自治に委ねることが適当であると考えするため、一律の制度化はそぐわないのではないか。

裁量労働制について

(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

② 本人同意・同意の撤回・適用解除

検討の論点

- 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ではないか。
- 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ではないか。
- 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ではないか。

労働者側委員からの御発言

- 現在は同意を求められていない専門型においても、同意を求める方向で検討すべきではないか。その際、制度概要や賃金・評価制度等が制度適用によってどうなるのかをしっかりと対象労働者に説明し、理解と納得を得た上で真の自由意思による同意を得ることが重要ではないか。
- 同意の撤回の実効性を確保するため、撤回したことを理由とする不利益取扱いを禁止するとともに、その手順を明確に定めておくべき。また、健康確保の観点からは、長時間労働が続いていたり、心身の不調が見られる場合に、一定の基準を設けてそれに該当する場合には、本人の意思にかかわらず適用解除の措置を設けることも検討すべきではないか。

使用者側委員からの御発言

- 専門型において本人同意を取ることが法定されていないのは、業務ごとに求められる資格や業務内容が比較的明確であり、使用者による具体的な指示が困難であることが明らかな業務である点が影響していると考えられ、専門型にも本人同意を一律に義務化することについては慎重な議論が必要ではないか。
- 一定の基準に該当した場合に制度適用を解除する措置等を設けることについては、健康確保措置として有効な措置であると考えられるが、裁量労働制適用による健康状態への影響があるとはいえないという分析の結果もある中で、一律の義務化は過度な規制ではないか。

裁量労働制について

(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

③ 業務量のコントロール等を通じた裁量の確保

検討の論点

- 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ではないか。
- 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ではないか。

労働者側委員からの御発言

- 裁量の程度が大きいかは個人の主観によるところもあり、どのような場合に裁量が失われたと判断するのか、労使委員会であらかじめ定めておくことを検討すべきではないか。その基準に基づいて裁量労働制の下で過重な業務負担となっていないか、また、長時間労働となっていないかなど、制度導入後も労使で運用実態をチェックすることが極めて重要。

使用者側委員からの御発言

- 業務量が過大等の理由で裁量が事実上失われている場合等に、状況を改善する、あるいは制度適用を除外するため、告示の内容を各企業が徹底することが重要ではないか。例えば、過大な業務量を与える場合や著しく短い納期設定をする場合には、時間配分に関する裁量が事実上失われていることがある点などを、各企業のガイドラインに盛り込んで、上司と適用労働者双方に定期的に周知していく取組や、管理職向け研修に盛り込むことなどが有効ではないか。

裁量労働制について

(3) 労働者の健康と処遇の確保

① 健康・福祉確保措置

検討の論点

- 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ではないか。
- 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ではないか。
- 健康・福祉確保措置については、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ではないか。
- 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ではないか。

労働者側委員からの御発言

- 実施されている健康・福祉確保措置として、心と体の健康相談窓口の設置、産業医等による面接指導等、比較的取り組みやすい措置に偏っている。健康・福祉確保措置を実効性のあるものにするには、勤務間インターバルの確保や一定期間当たりの労働時間の上限の設定、配置転換等の複数措置と組み合わせることが必要ではないか。高度プロフェッショナル制度では複数措置の実施が義務付けられており、健康確保の実効性を担保するため、裁量労働制においても同様に複数措置とすることを検討すべきではないか。
- 健康・福祉確保措置を実施する必要がある労働時間がどの程度であるか基準を例示することなども必要ではないか。

使用者側委員からの御発言

- 裁量労働制適用による健康状態への影響があるとは必ずしも言えない中で、健康・福祉確保措置に関する過度な規制強化は避けるべきであり、むしろ措置の内容や意義等の一層の周知徹底が重要ではないか。
- 裁量労働制において、勤務間インターバルの確保をメニューに追加するという意味では検討の余地はあるが、勤務間インターバルの確保を必須措置とするのは、高度プロフェッショナル制度でも選択的措置の一つとしていることから制度間の整合性がとれないため反対。

裁量労働制について

(3) 労働者の健康と処遇の確保

② みなし労働時間の設定と処遇の確保

検討の論点

- 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ではないか。
- その際、以下の内容について明確にすることが適当ではないか。
 - ・業務の遂行に必要とされる時間を踏まえ、法定労働時間を超えるみなし労働時間を設定した場合は、当該超える時間に対する割増賃金の支払が求められることになり、そのような方法で相応の処遇を確保することも可能であること
 - ・制度上は、実労働時間とは切り離れたみなし労働時間の設定も可能であるが、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こと

労働者側委員からの御発言

- 割増賃金の支払いを逃れるための法の潜脱ではないかと思われるような低い処遇の適用労働者がいることは大きな問題。対象労働者は対象業務を適切に遂行する知識、経験等を有しており、その知識や経験に見合う処遇になっているのかという観点から労使でしっかり協議すべきではないか。

使用者側委員からの御発言

- 特別手当の支給や、業績・成果に応じて変わる賞与の裁量加算など、ヒアリング結果等から得られた事例を周知することは、各企業の労使が処遇について活発に議論する上で有効ではないか。

裁量労働制について

(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

① 労使委員会の導入促進と労使協議の実効性向上

検討の論点

- 使用者は労使協議の当事者に対し、裁量労働制の実施状況や賃金・評価制度の運用実態等を明らかにすることや、労使協議の当事者は当該実態等を参考にしながら協議し、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ではないか。
- 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しよう促すとともに、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のではないか。
- 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ではないか。
- 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ではないか。併せて、労使委員会の実効性向上のための留意点を示すことが適当ではないか。

労働者側委員からの御発言

- 専門型については、賃金・評価制度に関する指針がないが、企画型と同様に専門型も運用実態を明らかにすることや、専門型・企画型双方とも対象労働者にふさわしい処遇を確保することを促すような仕組みを検討することが必要ではないか。
- 法の潜脱的な運用がなされないためにも、専門型でも労使委員会のような仕組みを作り、制度導入後の適正運用を担保することが必要ではないか。
- 労使委員会が制度の適正な運用のための責務を負っていることを明確にすべきではないか。

使用者側委員からの御発言

- 賃金・処遇制度の運用状況をどこまで開示するかは慎重に議論すべきではないか。開示情報を一律に決めるのではなく、開示が推奨される情報の例を示すなど、企業の実態に合った話し合いを促進していくべきではないか。
- 専門型の労使委員会の導入については、義務化ではなく、労使の自主的な判断によって労使委員会を活用することを促すべきではないか。

裁量労働制について

(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

② 苦情処理措置

検討の論点

- 苦情処理措置については、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ではないか。
- 例えば、労使委員会に苦情処理窓口としての役割を担わせるなど、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ではないか。

労働者側委員からの御発言

- 苦情の内容は、「業務量が過大である」「賃金などの処遇が悪い」「人事評価が不適切」「労働時間が長い」など、直接人事担当者や上司に申し出ることが難しい内容が上位になっている。裁量労働制を適切な制度にしていくために、労使委員会が苦情の窓口となることや独立した機関を設けることによって苦情を処理していくことが重要ではないか。
- 専門業務型においては、苦情処理措置が通達にとどまっているが、企画業務型と整合性をとることが必要ではないか。

使用者側委員からの御発言

- 労使委員会に苦情処理窓口としての役割を担わせることについては慎重に考えるべきではないか。労使委員会は常設機関ではあるものの、実際には、苦情の都度、タイムリーに委員が参集して議論するのは難しい。また、苦情を申し出る労働者の中には、使用者ではなく、労働組合や過半数代表者、労使委員会の労側委員にだけ相談をしたい人もいることも考えられ、労使委員会を苦情処理窓口とすることで、かえって苦情を言いにくい状況になってしまうことも考えられるのではないか。

裁量労働制について

(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

③行政の関与・記録の保存等

検討の論点

- 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ではないか。
- 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ではないか。
- 手続の簡素化の観点から、企画型の労使委員会決議・専門型の労使協定の本社一括届出を認めることが適当ではないか。

労働者側委員からの御発言

- 定期報告について、制度を逸脱した運用があることを踏まえれば、制度の定着を理由として頻度を減らすことは慎重に対応すべきではないか。
- 本社一括届出により、各事業場の実態が踏まえられなくなり、形式的な届出となることを懸念する。
- 労働者の健康確保や行政による監督指導に支障が生じないようにする観点から、労働者の労働時間の状況や本人同意についても記録の保存を義務付けるべきではないか。

使用者側委員からの御発言

- 労使委員会の役割・機能などを含めて、適正運用に向けた検討を進めていく中で、労働基準監督署への定期報告の簡素化を図ることをお願いしたい。
- 実態調査の結果を踏まえれば、裁量労働制が制度として定着してきたことが一定程度分かる。定期報告の頻度を減らすことや、本社一括届出を認めることを考えていただきたい。

年次有給休暇について

検討の論点

- 政府は、令和7（2025）年までに「年次有給休暇の取得率を70%以上とする」ことを目標として掲げていることから、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のではないかと。
- 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ではないかと。
- 働き方改革関連法において、改正の施行後5年を目途とした検討が求められていることから、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、検討を進めていくことが求められるのではないかと。

労働者側委員からの御発言

- 心身の疲労回復のために細切れの時間単位年休が有用かという点については疑問であり、5日の付与義務については1日単位でしっかりと休ませることが重要。少なくとも年休の趣旨を踏まえて取得させるべきだと思っており、時間単位年休を年5日の使用者の時季指定義務に含めることは反対。
- 中小企業は慢性的な人手不足の状況であり、ただでさえ年休が取得しづらい職場実態がある。時間単位年休を年5日の使用者の時季指定義務に含めることで、さらに一日単位の年休を取得しづらくなりかねない。
- 年次有給休暇の趣旨が心身の疲労回復であることを踏まえれば、時間単位年休の取得日数上限の拡大については慎重に検討すべき。

使用者側委員からの御発言

- 労働者のニーズの変化を捕らえて休み方の選択肢を増やすことも大事であり、時間単位年休の取得日数上限（5日）を拡大すべき。また、年休の年5日の時季指定義務に関して、取得義務日数に時間単位年休の時間も含めることについて検討していただきたい。