

労働時間法制の具体的課題に関する検討の論点について

（裁量労働制）

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日も議論いただきたい論点

裁量労働制

- 本年7月21日に閣議決定された日本成長戦略において、「裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う。」とされている。

＜日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）（抄）＞

Ⅲ. 8つの分野横断的な課題の解決

5. 労働市場改革

（2）対応の方向性

③講ずるべき施策パッケージ

iii）多様な人材の労働参加の促進

（柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等）

心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、2026年夏以降の労働政策審議会において議論を行う。

裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う。また、変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。また、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての健康確保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。

本日も議論いただきたい論点

濫用防止措置

- 裁量労働制は、不適切な運用がなされると長時間労働になりやすいという意見がある中で、裁量労働制適用労働者の長時間労働を防止するために、どのように考えるか。
- また、不適切な運用がなされると適用にふさわしい処遇が確保されないという意見がある中で、裁量労働制適用労働者にふさわしい処遇が確保されないことを防止するため、どのように考えるか。

対象の在り方

- 裁量労働制について、
 - ・ 非対象業務の混在や、他社の事業の運営の場合の適用を認めるなど、柔軟で自律的に働くことを可能とする裁量労働制を拡充すべき
 - ・ 拡充や緩和は行うべきではなく、まだ施行されたばかりの令和6年の改正内容をはじめ、適正運用の徹底に取り組むべきという意見があるが、裁量労働制の対象の在り方について、濫用防止措置を前提に、どのように考えるか。