

< 目次 >

はじめに

1. 総論

2. マネジメント、業務プロセス、人事評価等の改革

3. 企業のコンプライアンスと法の執行

4. 規制の在り方について ①時間外労働の限度

5. 規制の在り方について ②労使の役割

6. 規制の在り方について ③情報の公開

7. 下請け等の取引慣行への対応、意識改革、その他

<はじめに>

本検討会は、36協定における時間外労働規制の在り方をはじめ、長時間労働の是正に向けた政府の検討に資するよう、我が国における時間外労働の実態や課題の把握を中心に検討を進めてきた。

検討に当たっては、業種・職種別の時間外労働の実態や諸外国における労働時間制度等についても幅広く調査するとともに、長時間労働の原因分析や改善方策について委員から報告を求める等により、議論を深めた。

また、その過程で、過労死等が大きな社会問題となる中、政府における対応について聴取した。当検討会としても、「『過労死等ゼロ』緊急対策」など、実効ある対策の推進を求めるものである。

昨年秋以来、計6回にわたる議論を通じて整理された主な論点は、以下のとおりである。

< 1. 総論 >

- 長時間労働の是正は、働く方の心身の健康を確保するとともに、仕事と子育て、介護、地域生活等の生活との調和、性別や年齢、障害の有無等にかかわらず、すべての方の活躍促進等を推進するための重要な課題である。人口が減る中で我が国の成長を確保していくためには、誰もが働きやすい環境を整備することが必要であり、そのためには、必要のない時間外労働をなくし、効率的でムダのない働き方に変えていくことが必要である。
- 長時間労働は、我が国の企業文化、人事制度や人材育成の在り方、下請構造・取引環境の問題など、日本の産業・雇用システムの全体構造に根ざしており、その改善に向けて、様々な施策を総動員して取り組むべきである。また、新たな価値の創造や社会の活力を削ぐことがないよう、多様な人材の意欲と能力が十分に発揮される労働制度としていくことが必要である。
- まずもって、長時間労働を前提とする企業文化を変え、企業の業務プロセスの見直しや意識改革を進めることが必要である。経営者が時間当たり生産性を意識して改革に取り組むことは、結果的に生産性の向上にも資すると考える。
その上で、現行法の遵守の徹底を求めるとともに、同業他社等との競争が厳しい中、各企業の自主的な取組に任せるだけでは限界があることから、36協定における時間外労働規制の在り方について、法改正を検討する必要がある。

＜2. マネジメント、業務プロセス、人事評価等の改革＞

- 全社的に長時間労働の是正を図るためには、経営者自らが率先して改革を推し進める必要がある。
- 時間外労働が生じる要因としては、業務量の過多や業務の繁閑が多く挙げられるが、マネジメント能力の低さ、“誰も読まない議事録の作成”や“過度に凝った資料の作成”などに代表される過剰品質を求めるマネジメント、職場の意識改革不足も指摘されている。長時間労働を是とするような企業の業務プロセスや、人材育成・評価の在り方を含めた人事制度を変える必要がある。また、働く側も、効率的に働くことが自らの健康や生産性の向上に資する旨、意識する必要がある。
- 無駄な作業を削減し、効率的に仕事を行うためには、現場で指示・監督をするマネージャーの力量に因るところが大きい。また、上司である現場マネージャーが長時間労働を是とする場合、部下にも長時間労働が強えられる可能性がある。このため、各企業における現場マネージャーの育成と組織的なサポートが必要である。
- より短時間で効率的に働いた人が評価されるよう、時間当たり労働生産性を人事評価の指標として盛り込むなど、企業の人事制度改革を促すべきである。その際には、効率的に働くことで時間外労働を削減した場合、削減によって浮いた原資を労働者にどのように還元するか等、各企業において工夫が求められる。
- また、企業内の人材育成は引き続き重要であるが、AI等による技術革新により、業務プロセスや教育訓練をより効率化できれば、結果として労働時間の短縮につながる。

<3. 企業のコンプライアンスと法の執行 >

- 36協定を締結していない理由として、制度自体の不知、協定締結の失念等が挙げられるなど、労働時間規制が浸透していない実態があり、改善を図る必要がある。労働者の健康確保を図るためにも、まず企業自らが法令遵守にしっかり取り組まなければならない。
- また、36協定で取り決めた内容の履行を確保するためには、現場の労使の努力が不可欠であるが、特に過半数組合が締結当事者ではない場合、労使がしっかりコミュニケーションを図り協力して取り組んでいくことが期待される。
- これらに加え、引き続き労働基準監督署において必要な監督指導を行い、法令の履行確保を図ることも必要である。

＜ 4. 規制の在り方について ①時間外労働の限度＞

- 36協定の締結状況を見ると、通常の延長時間はほぼ100%の企業で限度基準告示（月45時間、年360時間等）の範囲内に収まっている一方で、一部ではあるが、特別条項がある場合の延長時間が月100時間を超えるものも見受けられ、長時間労働の歯止めとして十分機能していない。
- 36協定の時間外労働規制のあり方を検討するに当たっては、労使協定で定める範囲内で、割増賃金を払えば上限なく時間外労働が可能となる現在の仕組みを改め、一定期間内の総労働時間の枠を定め（つまり、労働時間の総量規制を行い）、その枠の中で健康を確保しつつ効率的に働くことを可能とする制度への転換を指向すべきである。
- たとえば1日や1週などの短い期間を単位に労働時間の上限を規制すると、業務の繁閑や働く人のニーズに対応した労働時間の設定が困難になることに留意が必要であり、労働時間の総量規制に当たり、柔軟性を持たせることが必要である。他方で、短期間に過度に時間外労働が集中して健康を損なうことがないようにするための配慮も必要である。
- 一方、業務の特性や取引慣行等それぞれの課題があり、長時間労働の傾向の強い業種・職種については、法的な上限規制だけでは一挙に解決することは困難である。したがって、こうした業種・職種については実態を十分精査した上で、労働時間の計画的な見直しを進めるためのアプローチも検討する必要がある。
- また、労働時間の短縮を円滑に進めるに当たっては、時間当たり生産性の向上が不可欠である。そのためには、多様な人材の活躍を促し、企業の競争力の発揮と両立できる仕組みとし、我が国経済社会の発展に必要なイノベーションが生まれ、現場の創意工夫が活かされやすい環境を確保することも必要である。
- この他、1日単位の休息期間を確保するインターバル規制は、睡眠時間の確保や疲労蓄積を防ぐ観点から重要な考え方であり、企業活動や業務の繁閑と両立させるノウハウ・好事例の提供などの支援を通じて、企業自らがこれを導入することを促していくべきである。

< 5. 規制の在り方について ②労使の役割 >

- 36協定は、国が定める限度基準の下、それぞれの現場に合った労働時間数の設定を労使の調整に委ねる仕組みとなっているが、この労使の調整手続が十分に機能していない実態があり、改善する必要がある。
- 併せて、労働時間の上限の設定は、これまでの働き方を大きく変えるものになるので、各企業、各職場で長時間労働の是正、働きやすい職場環境づくり等に向けて労使が率直に意見交換し、具体的な改善策に取り組むことが重要であり、「労働時間等設定改善委員会」の設置等、労使による取組を促進するべきである。

< 6. 規制の在り方について ③情報の公開 >

- 企業名の公表は、優良企業を公表するポジティブなもの、法違反企業を公表するネガティブなもの双方あるが、どちらも社会的な評価の面から、長時間労働を是正させる効果がある。
- 法違反に対する公表制度は強化するとともに、長時間労働の是正やワークライフバランスの改善、及びその継続に積極的に取り組む企業が、労働市場、商品市場、株式証券市場等において積極的に評価される環境を作ることが求められる。

＜7. 下請け等の取引慣行への対応、意識改革、その他＞

- 中小企業における長時間労働については、重層下請構造の下での、急な仕様の変更や短納期発注等が背景にあることから、発注元や親事業者を含めた業界全体としての取引環境の改善が必要であり、政府はそのような業界全体の問題を協議する場の設定に努め、業界としてのコンセンサス形成を図るべきである。
- その際、過当競争が低価格での過剰サービスを生み、長時間労働を引き起こしている。提供したサービスの価値に見合った対価が支払われるよう、商慣行の在り方について、改善の手法を検討することも必要である。
- 過当競争の中で、顧客の要望に対し、際限なくサービスを提供してきた結果、“翌日配送”や“24時間対応”が消費者にとって当たり前のものになってしまい、長時間労働を招いている実態もある。過度のサービス要求を控えることが、長時間労働の是正につながり、働く人の健康と幸せにつながることを喚起し、国民全体の意識改革を促すことも重要である。