

参考資料

(新たな労働時間制度関係)

改訂成長戦略(労働時間関係抜粋)

①働き過ぎ防止のための取り組み強化

「世界トップレベルの雇用環境の実現」の大前提として、働き過ぎ防止に全力で取り組む。このため、企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導體制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。

また、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、朝早く出社し、夕方に退社する「朝型」の働き方を普及させる。さらに、我が国の課題である働き過ぎの改善に向けて、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等の検討を労働政策審議会で進める。

②時間ではなく成果で評価される制度への改革

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるため、一定の年収要件（例えば少なくとも年収1000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる。

③裁量労働制の新たな枠組みの構築

企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者が、創造性を発揮し、企業の競争力強化につながるよう、生産性向上と仕事と生活の調和、健康確保の視点に立って、対象範囲や手続きを見直し、「裁量労働制の新たな枠組み」を構築することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に必要な法制上の措置を講じる。

その際、現行の裁量労働制が十分に普及せず、労働者が結果的に自律的に働くことができていないという指摘を踏まえ、裁量労働制の本来の趣旨に沿って、労働者が真に裁量を持って働くことができるよう、見直しを行う。

④フレックスタイム制の見直し

子育てや介護等の事情を抱える働き手のニーズを踏まえ、柔軟でメリハリのある働き方を一層可能にするため、月をまたいだ弾力的な労働時間の配分を可能とする清算期間の延長、決められた労働時間より早く仕事を終えた場合も、年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み等、フレックスタイムの見直しについて、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法制上の措置を講じる。

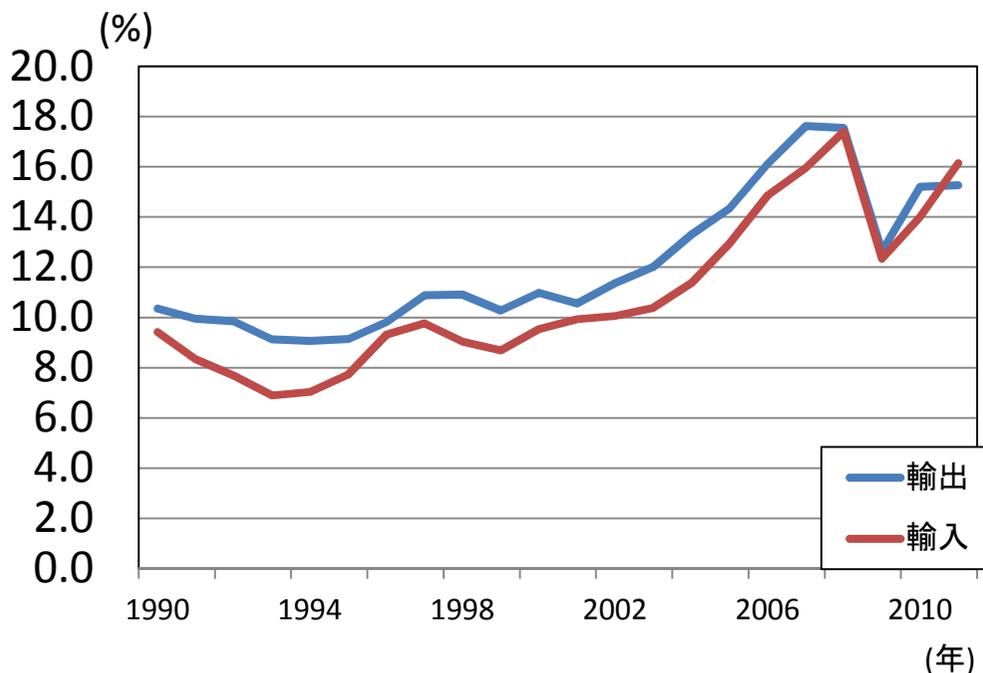
産業競争力会議課題別会合(5月28日)における安倍総理発言

- 働き手の数に制約がある中で、日本人の意欲と能力を最大限に引き出し、生産性の高い働き方ができるかどうか、成長戦略の成否がかかっていると思います。あわせて、少子高齢化が進む中、子育てや介護などと仕事とをどう両立するかは、大きな課題であり、社会の発想を変えねばならないと思います。
- そのためには、働き手が十分才能を発揮し、各人の事情に応じて柔軟に働き方を選べるように、働き方の選択肢を増やすことが重要であります。このため、成果で評価される自由な働き方にふさわしい、労働時間制度の新たな選択肢を示す必要があります。
- 新たな選択肢については、「長時間労働を強いられる」あるいは「残業代がなくなって賃金が下がる」といった誤解もありますが、そのようなことは、絶対にあってはならないと考えます。
- まずは「働き過ぎ」防止のために法令遵守の取組強化を具体化することが、改革の前提となります。その上で、新たな選択肢は、
 1. 希望しない人には、適用しない。
 2. 職務の範囲が明確で高い職業能力を持つ人材に、対象を絞り込む。
 3. 働き方の選択によって賃金が減ることの無いように適正な処遇を確保する。この3点の明確な前提の下に、検討していただきたいと思います。
- こうした限られた人以外の、時間で評価することがふさわしい、一般の勤労者の方々には、引き続き、現行の労働時間制度でしっかり頑張ってもらいたいと考えます。あわせて、子育てや介護などの事情を抱える働き手のニーズに合わせて、フレックスタイム制の思い切った見直しも行います。
- また、事業者も働き手も安心して職場を創り、選べる環境を整えるために、先進諸国と比較しても十分な客観性と事前予見性を備えた、労働紛争解決の仕組みについて検討してもらいたいと思います。
- 以上の点について、関係大臣間で更に調整を進め、成長戦略の改定において、方向性を示していただきたい。

背景1～我が国経済のグローバル化の進展

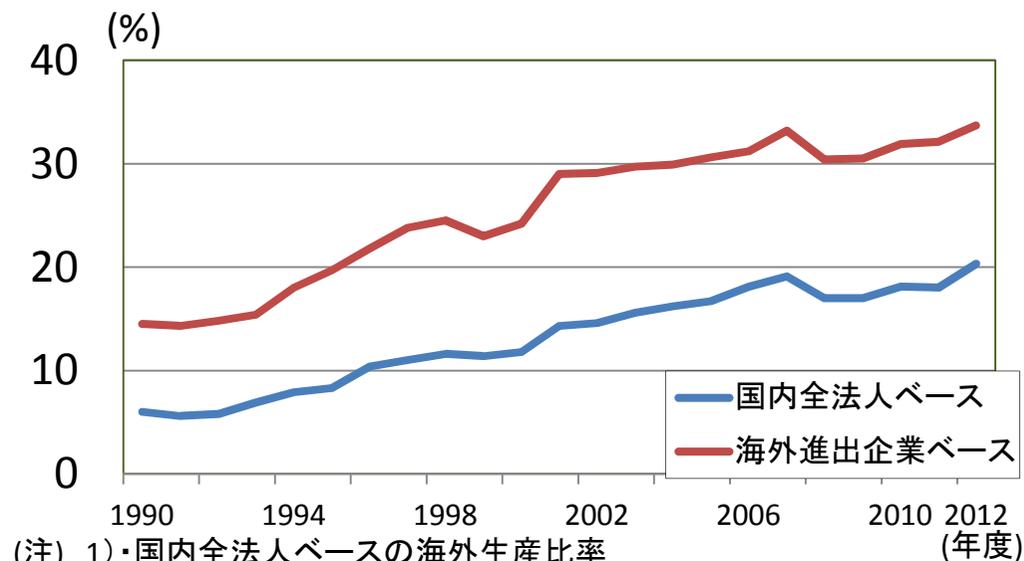
財貿易・サービス貿易の合計額の対GDP比、製造業の海外生産比率のいずれも、趨勢として上昇するなど、経済のグローバル化が進展している。

○我が国の貿易(財貿易、サービス貿易の合計)の対GDP比



出典: 経済産業省「通商白書2012」
資料出所: 内閣府「国民経済計算」

○製造業の海外生産比率



(注) 1) 国内全法人ベースの海外生産比率 (年度)

= 現地法人(製造業)売上高 / (現地法人(製造業)売上高 + 国内法人(製造業)売上高) × 100.0

・海外進出企業ベースの海外生産比率
= 現地法人(製造業)売上高 / (現地法人(製造業)売上高 + 国内法人(製造業)売上高) × 100.0

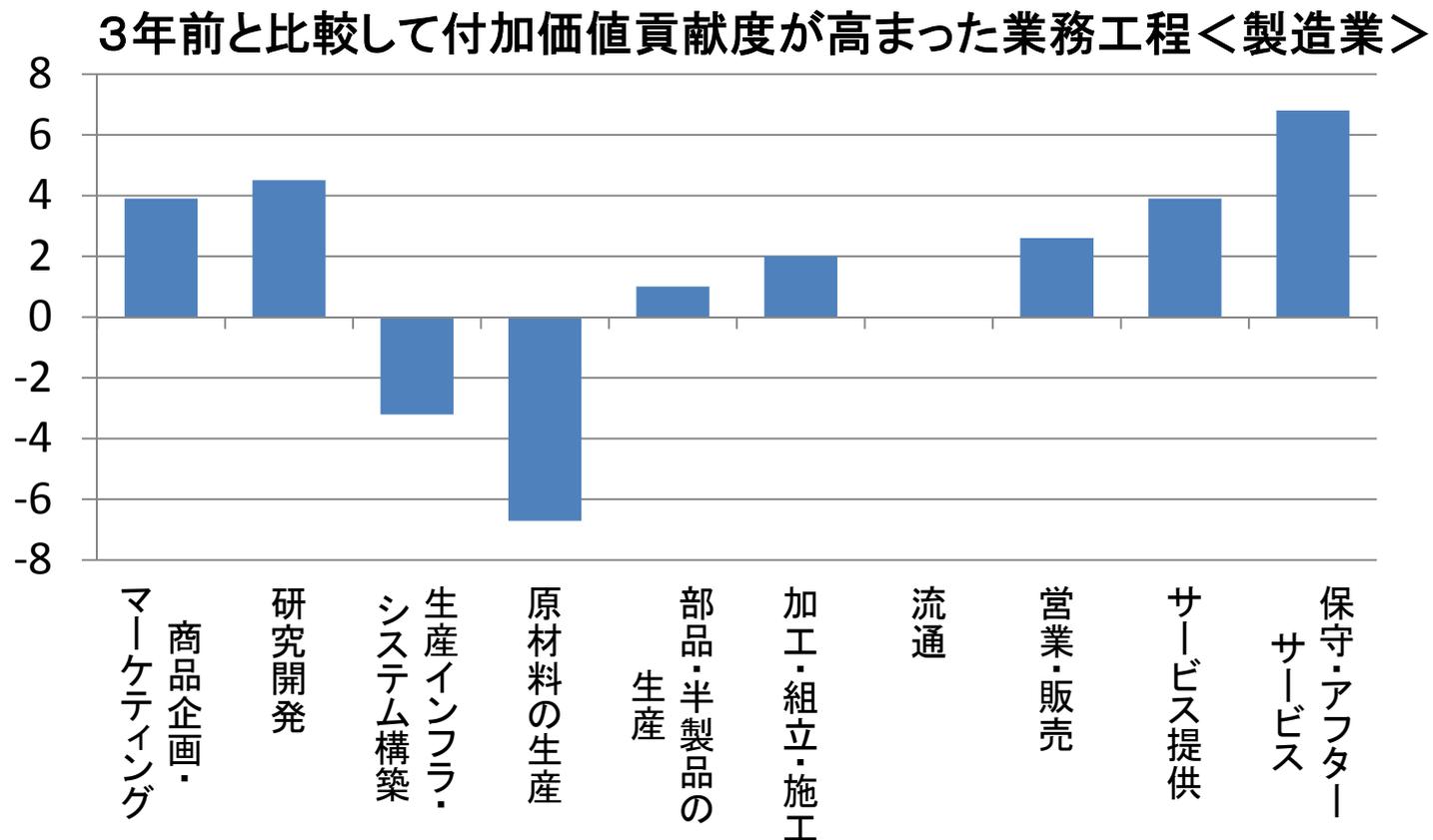
2) 現地法人とは以下の条件を満たす海外子会社と海外孫会社の計
海外子会社: 日本側出資比率が10%以上の外国法人
海外孫会社: 日本側出資比率が50%超の海外子会社が50%超の出資を行っている外国法人

3) 本社企業とは、海外に現地法人を有する我が国企業(金融業、保険業及び不動産業を除く)。

出典: 厚生労働省「平成23年度労働経済の分析」
資料出所: 経済産業省「海外事業活動基本調査」

背景2～創造力・開発力発揮の重要性①

「商品企画・マーケティング」や「研究開発」等の業務工程において、3年前と比較して付加価値貢献度が高まったと認識されている。

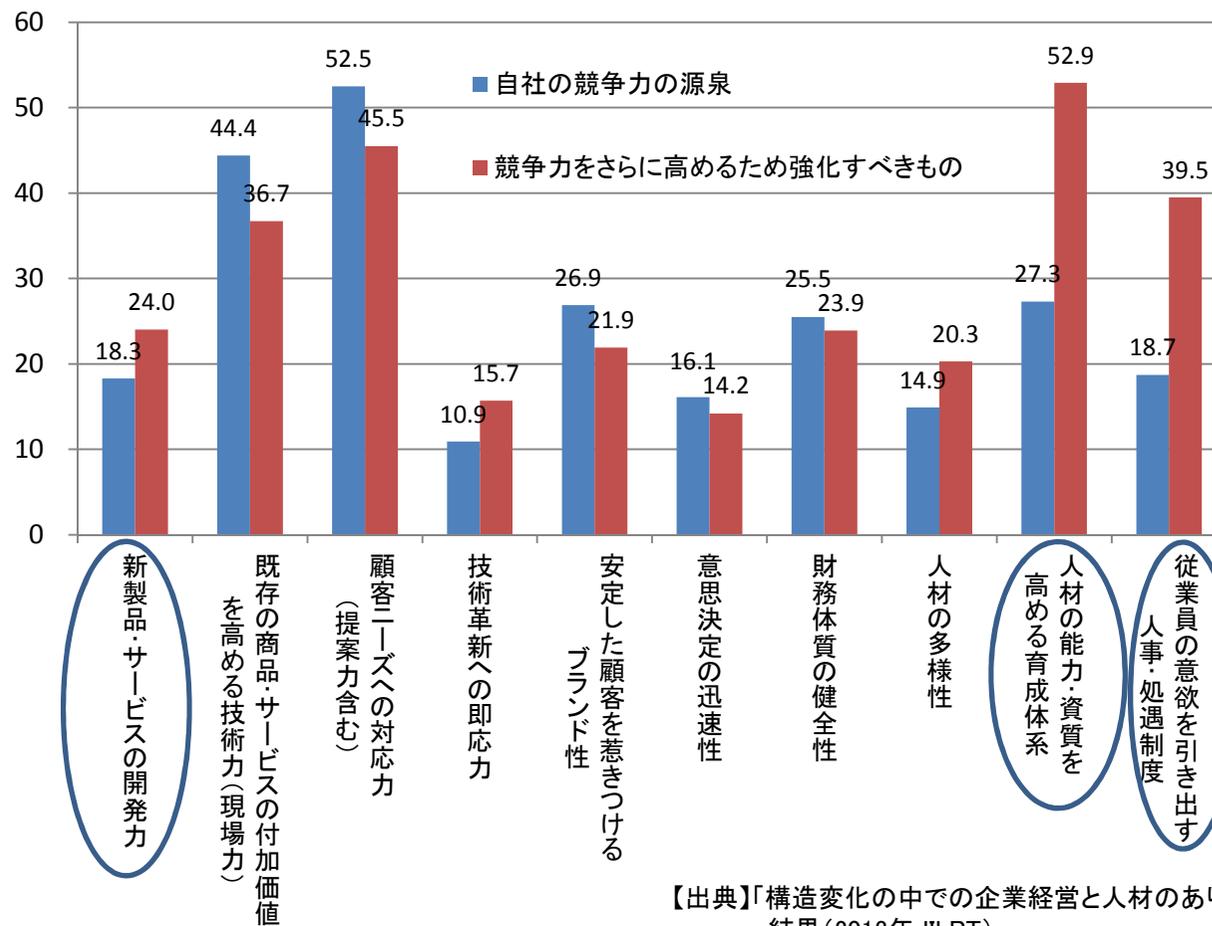


資料出所：三菱総合研究所「新たな産業構造への対応に関するアンケート調査」
(2011年10月実施、経済産業省委託調査) 上場企業(製造業)210社から回答

背景2～創造力・開発力発揮の重要性②

「新製品・サービスの開発力」、「人材の能力・資質を高める育成体系」、「従業員の意欲を引き出す人事・処遇制度」等の項目で、「競争力をさらに高めるため強化すべきもの」との回答が「自社の競争力の源泉」との回答を上回っている。

「自社の競争力の源泉」と「競争力をさらに高めるため強化すべきもの」



【出典】「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」
結果(2013年JILPT)
※従業員規模30人以上企業2,783社が回答(複数回答)

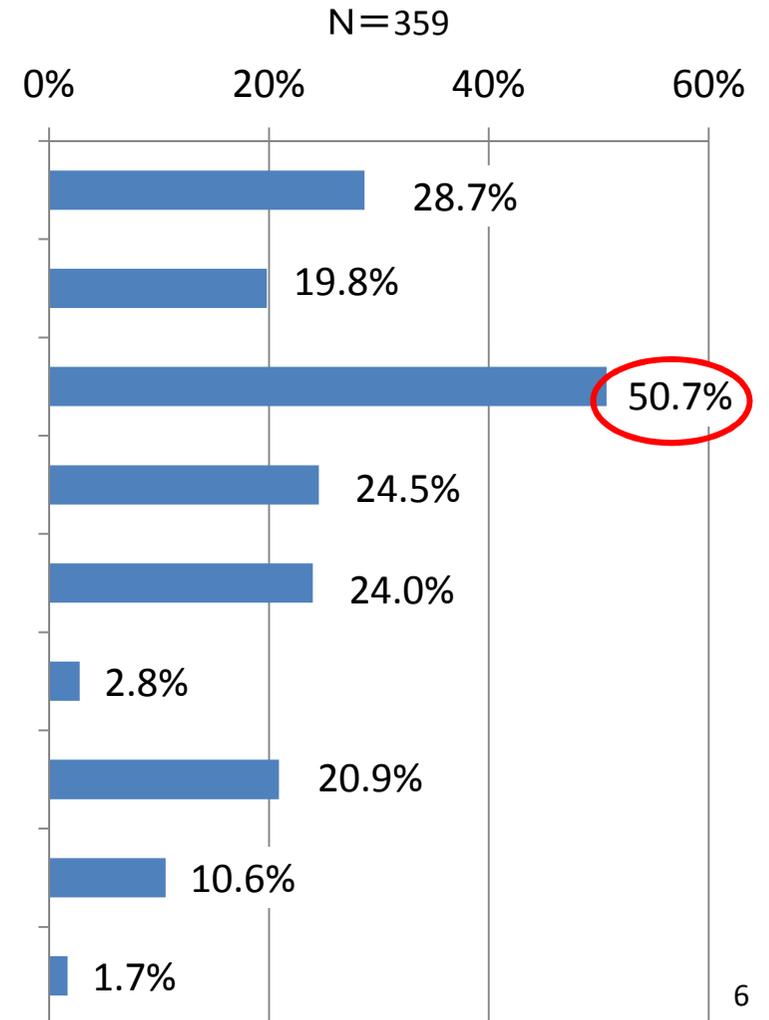
- ◆ 現行の裁量労働制について、「今のままでよい」との回答が68.6%、「変更すべき」との回答が29.3%ある。
- ◆ 「変更すべき」とする事業場のうち、「一定以上の高い水準の年収が確保されるなら、労働時間規制を適用除外すべき」(50.7%)を挙げた回答が多い。

1. 現在の裁量労働制について、今のままでよいか
(N=1,224)

- 1. 今のままでよい...68.6%
- 2. 変更すべき...29.3%
- (不明...2.0%)

2. 具体的にどのように変更すべきか。
(1. で2と回答した場合)(複数回答)

- 1. 1日ではなく、1週間や1ヶ月のみなし労働時間を認めるべき
- 2. 労働時間、深夜労働、休日、年次有給休暇に関する規制をすべて適用除外すべき
- 3. 一定以上の高い水準の年収が確保されるなら、労働時間規制を適用除外すべき
- 4. 深夜労働に関する規制を適用除外すべき
- 5. 休日に関する規制を適用除外すべき
- 6. 年次有給休暇に関する規制を適用除外すべき
- 7. 休日や休暇が確保されるなら、労働時間規制を適用除外すべき
- 8. その他
- 9. 不明



制度への評価・変更すべき点【企画業務型裁量労働制適用労働者】

平成26年4月3日労働政策審議会
労働条件分科会提出資料

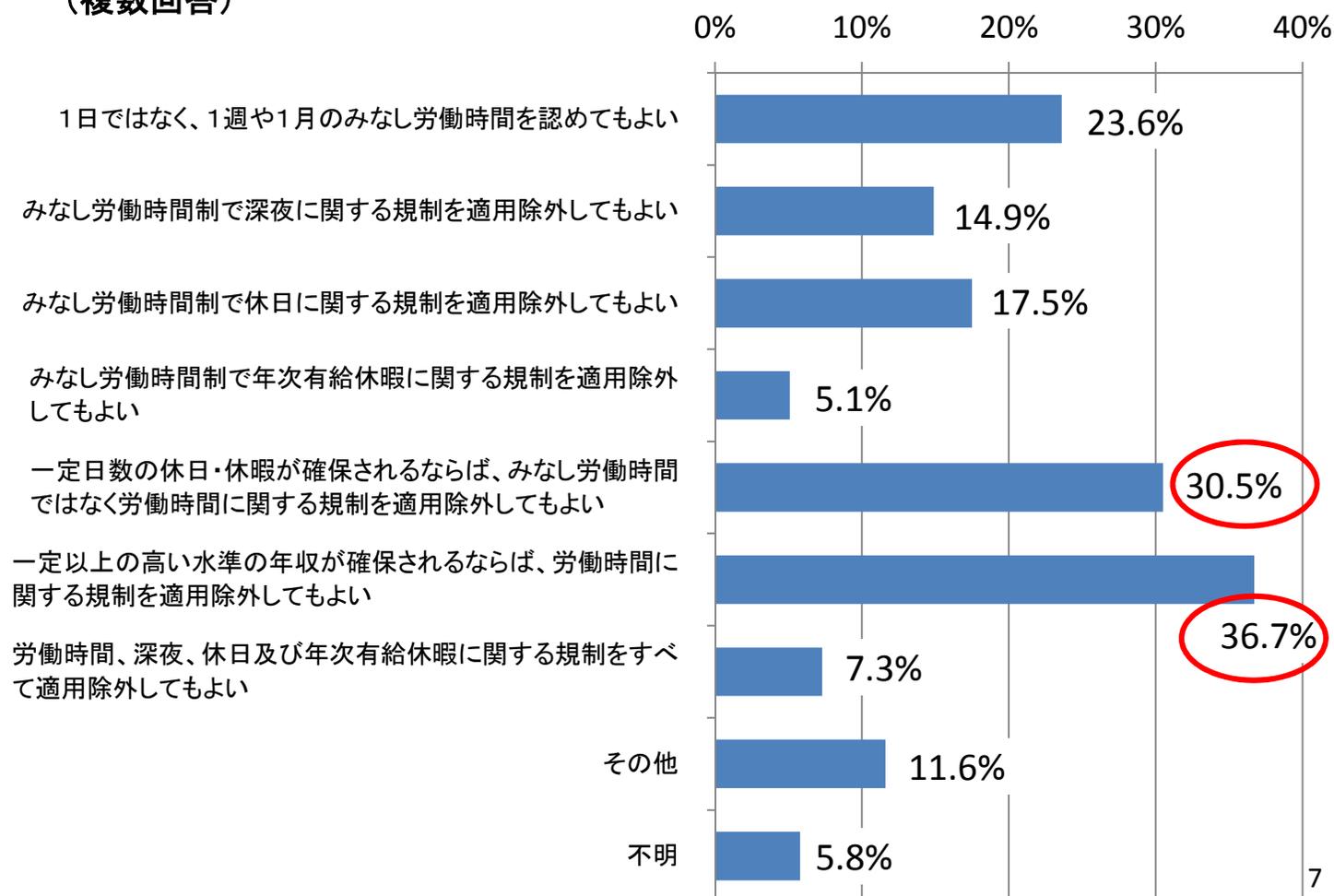
- ◆ 適用労働者についても、「今のままでよい」との回答が75.1%、「変えたほうがよい」との回答が21.1%ある。
- ◆ 「変えたほうがよい」とする労働者のうち、「一定以上の高い水準の年収が確保されるならば、労働時間に関する規制を適用除外してもよい」(36.7%)、「一定日数の休日・休暇が確保されるならば、みなし労働時間ではなく労働時間に関する規制を適用除外してもよい」(30.5%)を挙げた回答が多い。

1. 現在の裁量労働制について、今のままでよいか (N=1,303)

- 1. 今のままでよい...75.1%
- 2. 変えたほうがよい...21.1% (不明...3.8%)

2. 具体的にどのように変更すべきか(1. で2と回答した場合) (複数回答)

N=275



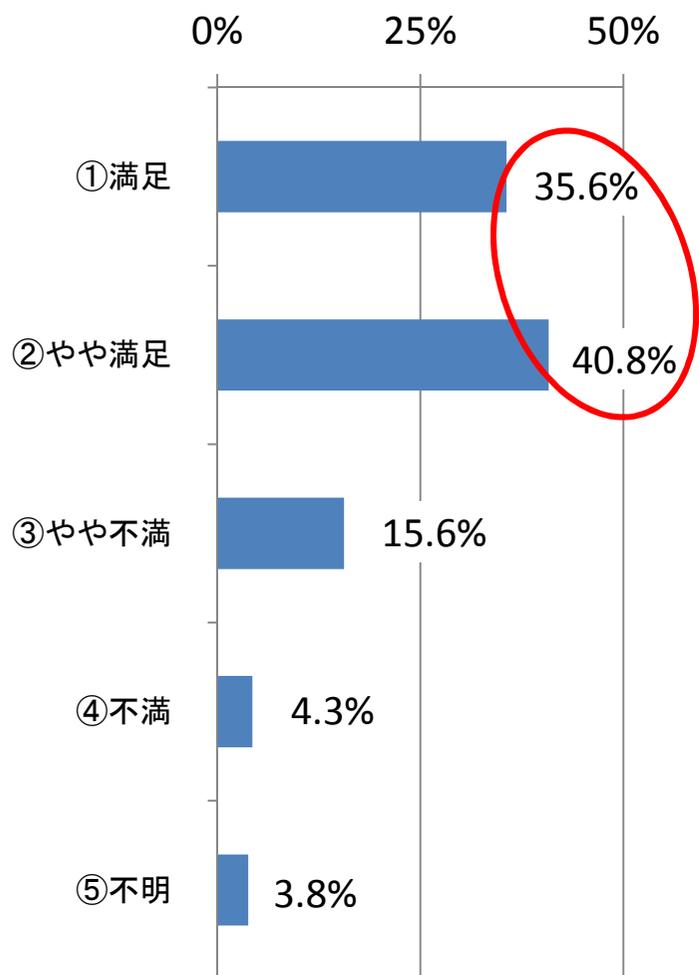
適用を受けることへの満足度①（満足度）【企画業務型裁量労働制適用労働者】

平成26年4月3日労働政策審議会
労働条件分科会提出資料

- ◆ 適用労働者のうち「満足」「やや満足」が76.4%。
- ◆ 「不満」「やや不満」(19.9%)のうち、具体的に不満な点としては、「労働時間が長い」(43.2%)、「業務量が過大」(40.2%)、「給与が低い」(33.2%)を挙げた回答が多い。

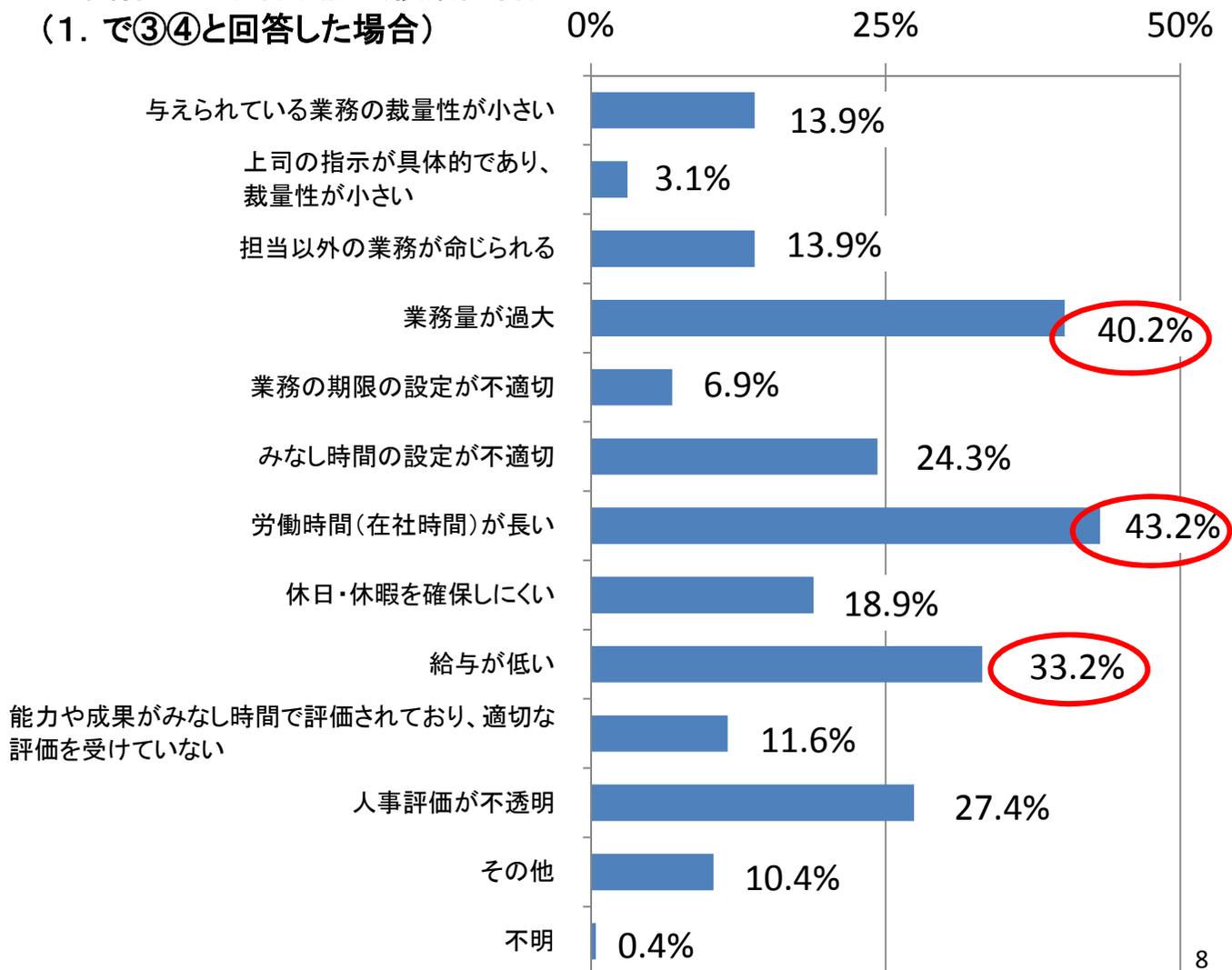
1. 裁量労働制適用の満足度

N=1,303



2. 具体的に不満な点（複数回答） （1. で③④と回答した場合）

N=259



「新たな労働時間制度」について

○ 「新たな労働時間制度」の対象業務・対象労働者について、どのように考えるか。

	対象業務	対象労働者
裁量労働制 (専門業務型・ 企画業務型)	<ul style="list-style-type: none"> ◆専門的業務(業務の性質上、使用者の具体的な指示が困難な業務として省令・告示で列挙する19業務) ◆事業運営の企画立案調査分析業務であって、労使の判断で、使用者が具体的な指示をしないこととする業務(対象業務を協定(専門型)・決議(企画型)) 	対象業務(専門的業務・企画立案業務)を適切に遂行するための知識・経験等を有する者 (その範囲を協定(専門型)・決議(企画型))
※自己管理 型労働制	<p>【「管理監督者の一歩手前に位置する者」を想定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者 ・業務上の重要な権限・責任を相当伴う地位にある者 ・業務遂行の手段・時間配分について使用者が具体的な指示をしないこととする者 ・年収が相当程度高い者 (その範囲を決議) 	
新たな労働時 間制度	<p>【時間ではなく成果で評価される働き方をする者を想定】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「一定の年収要件(例えば少なくとも年収1000万円以上)を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者」(「日本再興戦略」改訂2014) 「対象は、職務の範囲が明確で、高い職業能力を持つ人材に限定をしていく、それ以外の一般の勤労者の方々は対象にしない」 (6/16 衆議院決算行政監視委員会における安倍総理答弁) 「基本的には時間で測れない、成果を定量的に測れるものに関して導入しようということ」 (同委員会における田村厚生労働大臣答弁) 	

※ 自己管理型労働制は、平成18～19年に本分科会において検討されたもの。

※ 「新たな労働時間制度」については、改訂成長戦略や国会審議等で示された内容を記載したもの。

○ 「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた『新たな労働時間制度』」の法的効果について、どのように考えるか。

	時間外労働	休日労働	深夜労働	年次有給休暇
原則 (通常の労働時間制度)	週40時間、1日8時間を超える場合 ・労使協定届出が必要 ・割増賃金支払義務	法定休日に労働させる場合 ・労使協定届出が必要 ・割増賃金支払義務	22時から5時までの間に労働させる場合 ・割増賃金支払義務	6ヶ月継続勤務し、8割以上出勤した場合 10労働日の有給休暇
裁量労働制 (専門業務型・企画業務型)	みなし労働時間が法定労働時間超の場合 ・労使協定届出が必要 ・割増賃金支払義務	同上	同上	同上
管理監督者	・原則の適用除外	・原則の適用除外	同上	同上
※自己管理型労働制	・原則の適用除外	・原則の適用除外 ・4週4日かつ週休2日(年104日)の休日確保義務	・原則の適用除外	同上

※ 自己管理型労働制は、平成18～19年に本分科会において検討されたもの。

○ 「新たな労働時間制度」の手續について、どのように考えるか。

	労使協定等	本人同意
裁量労働制 (専門業務型・企画業務型)	○ 専門業務型 … 労使協定 企画業務型 … 労使委員会の決議(4/5以上) ※ 対象業務、対象労働者の範囲(企画業務型のみ)、みなし労働時間、健康・福祉確保措置、苦情処理措置、本人同意(企画業務型のみ)	専門業務型…× 企画業務型…○
管理監督者	×	×
※自己管理型労働制	○ 労使委員会の決議(4/5以上) ※ 対象労働者の範囲、賃金の決定・計算方法、週休2日相当以上の休日確保、健康・福祉確保措置、苦情処理措置、本人同意	○
新たな労働時間制度	—	「本人が了解しなければ適用にならない」(6/16 衆議院決算行政監視委員会 安倍総理)

※ 自己管理型労働制は、平成18～19年に本分科会において検討されたもの。

※ 「新たな労働時間制度」については、改訂成長戦略や国会審議等で示された内容を記載したもの。

○ 「新たな労働時間制度」の労働時間の把握・健康確保等のための措置について、どのように考えるか。

	労働時間の把握	健康確保等のための措置
原則 (通常の労働時間制度)	◆「適正把握指針」(※1)適用 ・確認方法は、 ①現認による確認、 ②タイムカード等客観的な記録を基礎とする確認が原則	—
裁量労働制 (専門業務型・企画業務型)	◆「適正把握指針」は適用外 ・右記の勤務状況の把握は必要	対象者の労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施を協定・決議することが要件(その内容を協定(専門型)・決議(企画型))。指針において以下の留意事項等を規定) ※ どの時間帯にどの程度在社したか等、出退勤時刻の記録等により、事業場の実態に応じて勤務状況を把握 ※ 措置の例: 代償休日や特別の休暇、健康診断の実施、年休取得促進、配置転換、産業医等の保健指導
管理監督者	◆「適正把握指針」は適用外	
自己管理型労働制 (※2)	◆労働時間の状況の把握を決議することが要件	対象者の労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施を決議することが要件 ※ 「週当たり40時間を超える在社時間等が概ね月80時間程度を超えた対象労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を行うこと」を必ず決議し、実施することが必要
新たな労働時間制度 (※3)		「健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ」(「日本再興戦略」改訂2014) 「一方で、労働時間等々が過重になってはいけなないので、防止策は入れていかなければならない」 (6/19 参議院厚生労働委員会における田村厚生労働大臣答弁)

※1 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき基準」(H13.4.6 基発第339号)

※2 自己管理型労働制は、平成18～19年に本分科会において検討されたもの。

※3 「新たな労働時間制度」については、改訂成長戦略や国会審議等で示された内容を記載したもの。