

労働時間法制に関する各側委員からの主な意見

1. 長時間労働抑制・過重労働対策について

(1) 総論

(労働者側)

- 長時間労働に起因する脳・心臓疾患やメンタル疾患などが増加している。過労死等防止対策推進法が成立した中で、働き過ぎの防止は最も優先されるべき。過重労働、労災防止の観点からの議論、疲労回復のための時間確保の検討が必要。睡眠・休息時間の確保や、実質青天井になっている時間外労働への歯止めについても議論すべき。
- 長時間労働に起因する過労死を防ぐため、より実効性のある対策が必要。過重労働防止策は喫緊の課題であり、労働時間の上限規制や勤務間インターバル規制について真摯に議論するべき。また、年次有給休暇の取得促進に向けて、休暇取得の義務化などについても議論すべき。
- 改訂された「日本再興戦略」には「監督指導の強化」が掲げられているが、長時間労働であることを以て監督指導することは、現在は法の根拠規定がないから行えない。その点を十分認識すべき。また、労働時間と賃金とを切り離して働くことと、健康確保のために実労働時間を把握することとは別問題であるから、全ての労働者の健康を確保するため、使用者は実労働時間を把握すべき。

(使用者側)

- 個々の事業や職種によって、時間外労働の背景は異なるので、その削減の対応もそれぞれ異なる。マクロの状況を見て一律に規制するのではなく、職種別、規模別に状況を確認した上での議論が必要ではないか。
- 労働時間を減らす一方で、年次有給休暇を増やすばかりでは、業績は上がらない。生産性向上の観点から労使協調することが重要。
- 労使が話し合う機会がない職場が企業規模 30 人以上でも 4 割ある。個別企業で話し合いの場を設け、PDCA を回すことが重要であり、2010 年以降見直されていない労働時間設定改善指針において、好事例の一つである朝型勤務の励行を入れたり、話し合いの場が未設置の事業場でも可能な取組を記載するなど工夫すべき。また、中小企業はノウハウが十分ではなく、きめ細かい指導をはじめ政策的支援が大切。
- 長時間労働の見直しと年次有給休暇等の取得促進策は過重労働対策の二本柱。メリハリのある働き方が重要であり、政策ターゲットとしては取得率が 50% を切っている年次有給休暇を、計画年休の活用・普及も含めて、いかにして改善していくべきか議論すべき。

(2) 中小企業に適用猶予されている月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率 (労働者側)

- 全雇用労働者の 3 分の 2 が割増賃金率引上げの適用対象外となっている現状では、法目的が達成できているとは言い難い。適用猶予措置は速やかに廃止すべき。
- 実態調査では、割増賃金率が高い事業場の方が時間外労働が長いという結果が出ているが、長時間労働への対応策や代償として割増賃金率を高く設定した結果を示すものとも捉えられる。この結果から、割増賃金率引上げが長時間労働の抑制という改正趣旨を果たしていないと結論づけるのは一面的な見方であり妥当でない。
- 時間外労働は、景気の動向に影響を受けて変動する傾向がある。未だに中小企業にはリーマンショックの影響が残り、時間外労働もこれまでは減少傾向にあるが、今後の生産動向によっては 1 人あたりの労働時間や労働負荷が更に過重になる恐れがある。労働条件が厳しい中小企業ほど労働者保護の必要性も高い、最低基準を定める労働基準法のダブルスタンダードは早期に解消すべき。
- 割増賃金に代えての代替休暇制度については、実態調査の数字を見る限り機能していない。また、長時間労働と引き替えで休暇取得が可能とされている制度面にも問題がある。年次有給休暇の取得率が 5 割を下回っている現状をまずは改善すべき。
- 代替休暇制度は、月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率が 50% 以上とされる事業所のみ適用されるものであることから、現在、全事業場の 9 割以上では利用できない制度となっている点にも留意すべき。
- 運送業に従事する雇用者が全雇用者に占める割合は 4% に過ぎないのに、脳・心臓疾患による労災支給決定件数において 4 人に 1 人は運送業となっている。この点、厚生労働省だけでなく国土交通省等も巻き込んで、トータルに対策を行うことが必要。

(使用者側)

- 割増賃金率の引上げは、中小企業に経営に与える影響が大きい。「猶予」ではなく、むしろ「適用除外」とすべき。また、労働時間については、これまでも実態に合わせて柔軟に対応しており、ダブルスタンダードという批判は適当ではない。
- 実態調査では、割増賃金率が高い事業場の方が時間外労働は長くなっており、割増賃金率の引上げには長時間労働を抑止する効果があるとは必ずしも言い切れない。また、長時間労働の多くは、個人の専門性が必要なケースで発生するため、割増賃金率に左右されるものではない。
- 特に運送業は、長距離輸送、各種インフラの制約、“ジャスト・イン・タイム”による手待ち時間が生じる等の事情があり、労働時間が長い。割増賃金率を引き上げられると、経営への打撃が大きい。業種別の事情に応じた対策が必要。また、建設業や製造業等では、現在、地方での人手が不足しており、下請け企業の社員は残業せざるを得ない。一律に割増賃金率を引き上げても、長時間労働は抑制されない。

個別企業だけで解決するのは難しく、商取引や慣習なども見直さないと解決できない。

- 代替休暇については、相対的に労働時間が長い業種で利用されている。周知の問題か、要件・手続の問題か、広まらない理由について今後議論すべき。
- 代替休暇について使い勝手を良くするのは事業場ごとの取組に選択肢を与えるものであり望ましい。普及のネックは 60 時間超の部分のみが対象ということ。0 時間から使えれば、中小企業でも使うことができ、普及するのではないか。

(3) 法定時間外労働の割増賃金率の水準

(労働者側)

- 時間外労働の限度基準は、月 45 時間超の時間外労働について法定割増賃金率を超える率とする努力義務を課しているが、実態調査の結果から見ても努力義務では効果がない。時間外労働の法定割増賃金率 25%を少なくとも均衡割増賃金率 47.1%に見合う水準とすべき。
- 法定割増賃金率は、時間外労働 50%、休日労働 100%とすべきであるが、当面は時間外 30%、月 45 時間超 50%、休日 50%への引上げを早急に行うべき。
- 韓国の法定割増賃金率は 50%であり、最近の大法院判決では定期的に支払われる一時金も算定基礎に組み込むべきこととされた。日本では割増賃金率が低く、また、算定基礎自体も狭く、不十分。

(使用者側)

- 均衡割増賃金率は、新規労働者の労働の価値と、すでに雇用している労働者の労働の価値とを同等に見ているという仮定を置いており、実務における実感からは離れた数字だと感じる。
- 労働政策は、各国の労働法制・慣行等の積み重ねにより異なって当然。EUのような総量規制と米国や韓国のような割増賃金率のいずれも求められるのは厳しい。
- 割増賃金の算定基礎の範囲については、労働量と関係のないという理由で一部手当や賞与を除外しており、今後も維持すべき。

(4) 労働時間の量的上限規制、勤務間インターバル（休息）

(労働者側)

- 36 協定の特別条項については、「臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想される場合」という原則を徹底させるべき。また、時間外労働の限度基準は法律でなく、長時間労働是正の強制力が欠けている。労働時間の上限規制を行うことにより、時間外労働に歯止めをかけるべき。
- 実態調査での 36 協定の締結状況等を踏まえれば、36 協定を締結しない、あるいは協定で定める限度時間を超える時間外労働をさせた場合の罰則を強化すべき。

- 保険的性格という側面もあるが、実態調査では、協定の延長時間が長いほど時間外労働の実績も長いという結果が出ている。協定の延長時間を長く設定すると、長時間労働を許容する意識へとつながり、時間外労働も長くなることがある。
- 十分な休息時間を確保するため、睡眠時間や生活時間を考慮しEU諸国と同様に、24時間につき原則として連続11時間の「勤務間インターバル」を導入すべき。原則11時間の取扱いについては、事業実態や業務特性等に配慮する観点から、例えば労使協定によって11時間より短い時間数を定めることも、当分の間、認められるべき。適用対象は労働基準法上の労働者とし、管理監督者や裁量労働等のみなし労働時間制の対象者も対象とすべき。
- 改訂された「日本再興戦略」には「働き過ぎ防止のための取組強化」が掲げられているが、36協定の締結と時間外労働等への割増賃金規制しか存在していない現状では、監督指導を徹底するとしても、長時間労働を効果的に是正させるだけの手段を持ち得ていない。労働時間の量的上限規制や休息時間規定を設けることが必要。

（使用者側）

- 我が国の企業の多くにチームワークで業務を進め、顧客の要望に最大限応えるという商慣行がある中、労働者に時間外労働に協力していただく実態がある。上限規制やインターバル規制といった一律の規制は、現場に馴染まず、事業活動の停滞や雇用機会の喪失を招きかねない。
- 実態調査を見ると、特別条項付36協定の延長時間は、時間外労働の実績と比べて相当長めに設定されている。生産や物流等の分野で予測の困難さが増大している中で、保険的性格を実務上担保する必要。
- 多くの企業では一定期間の中で労働時間を調整しており、勤務間インターバルのような1日単位での一律規制は現在の職場の実態に合っていない。まだまだ導入している企業も少ない。現状でも法的規制があるわけではなく、個別企業のニーズに応じて労使交渉に委ねられるべき。

（労働者側・使用者側）

- 実態調査では、36協定を締結していない事業場の4割が「36協定を知らない」と回答。36協定のさらなる周知徹底や取組が必要。

（5）年次有給休暇の取得促進

（労働者側）

- 年次有給休暇の取得率が10年以上にわたり5割弱にとどまり、年間取得日数も昭和63年から二桁に届かない状況であるのは深刻な問題。特に週労働時間が60時間以上の層を見ると取得率がゼロ%である者が3割もいる。使用者が労働者の時季

指定権を阻害しない範囲で、労働者の意見も踏まえて時季を決めることを義務づけるような仕組みも取得促進の観点から前向きに検討すべき。

- 労働者の権利である年次有給休暇の取得が行えていないという問題と、祝日日数の多寡の問題とは全く無関係である。年次有給休暇の取得促進策と祝日の日数とを関連づけて議論すべきではない。
- 少子高齢化の到来、男女平等参画、ワーク・ライフ・バランスの観点から各種目的休暇の新設も議論すべき。また、年次有給休暇の取得抑制につながらないことを前提に、退職時の未消化の年次有給休暇の清算（買上げ）についても議論すべき。
- 年次有給休暇に関する ILO 第 132 号条約（年次有給休暇に関する条約）（1970 年採択）を日本は批准しておらず、批准に向けて環境を整備すべき。
- 労働基準法第 136 条（年次有給休暇の取得者に対する不利益取扱いに関する規定）について、本則の中に位置付けることも議論すべき。

（使用者側）

- 年次有給休暇の取得促進が重要である点は全く同感。その上で、各企業では、計画年休の活用も含め、労使で工夫して年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。付与日数の引き上げなど一律に規制を強化することは現在の労使の取組を減じてしまう。
- 近年、祝日が増え、また日本は国際的にみて祝日が多いことも勘案すべき。過重労働の防止に向けては、年次有給休暇を労働者が取りにくい点の改善が必要。
- バカンスなど連続休暇の慣行がない日本で二週間連続休暇を定める ILO 条約の批准は困難。取得率が 5 割程度の現状ではかえって取得率が下がるおそれがある。
- タクシー業界などにおける不利益取扱いの見直しの実務への影響を考えることが必要。

（6）法定労働時間に関する特例事業場（週 44 時間）

（労働者側）

- 法定労働時間に関する特例措置については、2001（平成 13）年に週 46 時間から 44 時間に短縮された後、検討が進んでいない。実態調査では、およそ 8 割の事業場で所定労働時間が 40 時間以内であったことから、一律に原則である週 40 時間労働制にすべき。

（使用者側）

- 週 44 時間に設定している特例措置対象事業場の割合は、平成 17 年度と平成 25 年度とでほぼ変化がない。求人等に不利であっても、変えることができない現実を考えるべき。まだ特例措置の存続と政策的支援が必要。

2. 弾力的労働時間制度について

(1) 総論

(労働者側)

- 現行すでに弾力的な労働時間制度が設けられ、5割強の労働者が対象となっている。安易な労働時間規制の緩和には反対。

(使用者側)

- 我が国の企業にとって、働きやすさと生産性の向上を同時に図ることが課題。事務職・研究職・営業職の働き方が多様化する中にあることは、法律で画一的に規制するのではなく、個別企業の労使で対応していくべき。

(2) 企画業務型裁量労働制等

(労働者側)

- 元々、裁量の名の下に労働時間が無制限になりかねない懸念がある。対象業務を拡大したり、「常態として」を「主として」とすることになれば、業務に裁量性がない労働者についても現行の労働時間規制の網がかからなくなるおそれがあり、緩和すべきでない。
- 裁量労働制については、仕事のプロセスと仕事のボリュームの二つの領域を自らの裁量によってコントロールできる労働者に限って適用対象とすべき。現状では、仕事のボリュームをコントロールできない労働者も裁量労働制の対象とされていることから、長時間労働に追い込まれている。検討に当たっては、これらの点について慎重に分析して論議することが重要。
- 労働者の心身の保護、家庭・生活時間の保障の点からも健康・福祉確保措置については、休暇に関する措置を盛り込むべき。また、健康・福祉確保措置の最低基準を法律に規定することも検討すべき。
- 適用労働者は労働時間把握指針の適用外だが、適正な労働時間管理を前提とすべき。労働者の自己申告のみに委ねるのは、使用者が安全配慮義務を負っている点や、人事考課に結びついた場合に適正な時間把握が困難となる点から妥当でなく、タイムカード、ICカード等、労働者ごとの始業・終業時刻等を確認・記録できる方法で管理すべき。
- 裁量労働制の対象者や管理監督者については、使用者に労働時間を適正かつ厳格に把握する義務は課せられておらず、また、労働安全衛生法上の時間外・休日労働100時間超の場合の面接指導についても自己申告や労使合意に基づく把握方法に依存しているなど、労働時間管理等は極めて緩い。こうした点に鑑み、健康確保措置については労働時間の把握方法の問題点等も含めて十分に議論すべき。
- 本人同意の要件については、専門業務型裁量労働制においても要件とすべき。アンケート調査からは、適用対象者本人からの不満も少なくない。専門業務型、企画

業務型裁量労働制の双方について、不同意の場合の不利益取扱いの禁止や、適用後に本人が希望した場合には一定の予告期間後には通常の労働時間管理への復帰を保障することを明文化すべき。

- 過半数代表者の選出方法や運営については様々な問題があり、本当に機能しているのか疑わしい事例もある。過半数代表者に指名された労使委員会委員の信任手続を求める等、2003（平成15）年改正前の手続に戻す方向での検討が必要。
- 手続について、アンケート調査では「有用でない手続があり、煩雑である」との回答が29.2%あることから、事務手続のあり方について何らかの改善余地があるという点は同感。しかし、「決議届や定期報告の作成・届出を廃止」するとなると、行き過ぎ。個々の手続の趣旨・目的に照らして丁寧に検討すべき。

（使用者側）

- 働き方が多様化する中、社員間の公正な処遇を確保する点から重要な制度であるにもかかわらず、十分に活用されていない。対象業務は、健康確保を図りながら労使で十分話し合った上で決定できることとすべき。
- 対象業務を限定する仕組みになっており、特に中小企業はこの制度に一步も踏み込めない。仕事全体を見て裁量性を判断すべきであり、営業や財務諸表作成もしていると直ちに対象外では実態に合わない。このほか、繁忙期の応援や複数のプロジェクト参加等がある実態に即して、年間を通じた全体でみた場合に、裁量のある業務に就いていれば対象とすべき。
- 例えば、①法人向け金融等各種商品の販売等の提案型営業、②店舗ごとの改善策等を検討するアフターサービス、③全社レベルの品質管理など、企画立案業務に常態として従事しているわけではなく、現行では導入できない業務に適用を求めるニーズがある。また、実作業と企画立案を一体として行う業務は対象とすべき。
- 経営変動要因は多く、労働量が外部要因で決まることと業務量のコントロールができないこととは分けて考えないと、全てが裁量の範囲外となってしまう。
- 管理監督者、裁量労働制対象者についても安全配慮義務や労働安全衛生法の義務を履行するために時間把握は求められている。この時間把握義務と時間外割増賃金を支払う目的の労基法上の時間把握義務とは分けて考えるべき。労使委員会がフォローし、在社時間も含めて労働時間を把握している例も多い。在社時間は自己申告よりも時間が長くなり、早めに面接指導に繋げられる面もある。
- 同意を個別にとる要件のために、同一セクションでも労務管理が異なる事態が生じる可能性があり、これが制度導入を阻んでいる面もあると考える。
- 様々な届出制度があり、事務手続が煩雑。制度運用のコストもあり、多くの事業場でそれぞれ労使委員会を設置し、委員を指名するのは大変。使い勝手を良くしてほしい。

(公益側)

- アンケート調査によれば、健康・福祉確保措置については、休暇に関する要望が多い。労働時間の把握のアプローチもあるが、労働から離れる時間を保障するというアプローチもあり得る。

(3) 新たな労働時間制度

(労働者側)

- 現行すでに弾力的な労働時間制度が設けられ、5割前後が対象となっている。賃金と時間を切り離す方向での新たな制度を設ける必要はない。労働者の健康に直結する労働時間規制の対象を全て集団的な労使自治に委ねるということは適当ではなく、適用除外については、行政による取締りと連動する強行的な基準として法で規定すべき。なお、仮に適用除外について検討するのであれば、現在適用除外である農業等従事者や管理監督者の課題について検証・把握することが必要。
- 年収要件が提起されているが、なぜ年収が高ければ労働時間規制の適用を除外できることになるのか、その論理が理解できない。また、年収を理由に労働規制を適用除外とする法制は、これまで存在していない。過重労働の問題が解決していない現状で、新たな適用除外制度を設けることには反対。
- 「希望しない人には適用しない」という総理指示に関し、労使には力の非対称性がある中で、個人が同意さえすれば適用できるというのであれば非常に危ない考え方。
- 労働時間規制の適用除外を広げたり、あるいは、裁量労働制を野放図に拡大するようなことがあれば、長時間労働・過重労働が合法的な形で助長されてしまうことになるのは明らか。
- 労働時間規制の適用が除外されている管理監督者については、「名ばかり管理職」の問題が指摘されていたように、その範囲が不適切に拡大されて運用されている実態がある。通達の基準（経営者と一体的な立場であり、相応の処遇がなされ、自己の労働時間を自分で管理することができる者）も明確ではなく、不適切な運用に対する防止策も併せて検討すべき。

(使用者側)

- 厳しいグローバル競争に直面する我が国の企業においては、イノベーションを通じた新たな価値の創造が重要。一部の事務職・営業職・研究開発の分野などで裁量を持った働き方が広がりつつあり、こうした労働者に適した労働時間制度の創設について議論を深めるべき。規制改革会議意見書（適用除外制度の導入要件として働

きすぎ防止策等を盛り込む)にあるような、規制強化とセットで弾力化を行うことは、新しい方向性であり一つのアイデア。

- 職務の範囲が明確で、高い職業能力を持つ労働者のうち、例えば少なくとも1,000万円以上の年収のある者に対象を限定して、労働時間規制の適用除外制度を創設すべき。こうした労働者であれば交渉力は高く、適切な業務量の目標設定が可能。その際、十分な健康確保措置も講ずべき。
- 「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き方のニーズ」は確実にある。人事考課の中で評価すればいいとの意見もあるが、より直接的にレスポンスできる制度を伸ばしていくのも経済発展のために必要。
- 専門的・技術的な労働者がクリエイティビリティを十分発揮できるようにする観点から、積極的な議論が必要。専門業務、企画立案業務に加え、5年の有期雇用が認められている高度専門的業務なども対象とすべき。ファンドマネージャーや与信業務、M&Aや市場調査、ホワイトハッカーやデータサイエンティストなどIT系の専門・企画職等が対象になる。基本は法律で定めつつ、個別企業労使の判断で決められる配慮が必要。
- 中小企業では年収1,000万円は役員クラスであり、ほとんど活用できない。もう少し多くの働き手が対象となるようにすべき。

(公益側)

- 新たな労働時間制度について、成果をどのようにして測るか、年収要件が労働時間規制の適用除外とどのようにして結びつくのか等、従来の裁量労働制と比べてどのような特徴が具体的にあるのか今後整理する必要。

(4) フレックスタイム制

(労働者側)

- 完全週休2日制の場合のフレックスタイム制の適用については、通達によって、当初想定していなかった不合理な結果を回避しているが、労働者側に不利益にならないようにしつつ、見直すことも考えられる。
- 清算期間の延長を認めた場合、ある程度長期の清算期間の中で労働時間が均されることになるため、例えば繁忙月に残業代を発生させずに時間外労働をさせることも可能となってしまう、労働者に不利益が及ぶことも想定されるため、清算期間の延長は認めるべきではない。

(使用者側)

- 完全週休2日制におけるフレックスタイム制について、月末の働き方次第で時間外が発生するケースと発生しないケースが生じる。労働者の処遇の公正さの観点から見直しを考えるべき。
- 変形労働制時間制は使用者のイニシアチブで最長1年間までメリハリをつけられるのに対し、フレックスタイム制は労働者が主体的にメリハリをつけて働くことを支援する効果がある。より柔軟な働き方が可能になるよう今後議論したい。
- 子育てや介護の事情を抱える労働者にとってフレックスタイム制は十分活用できる制度。清算期間が短いとの意見が労使双方から上がっており、3～6ヶ月の間で、労使で決められるようにしてほしい。

(5) その他・議論の進め方

(労働者側)

- 事業場外みなし労働時間制については、昭和63年の通達では事業場外であっても具体的な指揮・監督や労働時間管理が可能であるケースとして、無線、ポケットベル等を列挙しているが、携帯電話の普及等、現在では通信事情をはじめとして同解釈例規が前提としていた状況に大きな変化が生じている。このため同解釈例規の現代化を検討すべき。

(使用者側)

- 休憩時間の一斉付与、専門業務型裁量労働制、事業場外みなし労働についても、制度創設後かなり時間が経っているため、議論すべき。また、特段の事情がある場合における変形労働制の見直しや特別条項付36協定の解釈の柔軟化についても議論すべき。
- 事業場外みなし労働時間制については、携帯で連絡が取れる者について適用を認めた裁判例もあり、個別具体的に判断すべきであり、通達の見直しは疑問。

(公益側)

- アンケート調査では、裁量労働制に対する労働者の満足度が高い一方、不満点として、業務量が過大・労働時間が長いなどがあり、労使のニーズが浮かび上がっている。個別の問題も確かに存在するが、こうした客観的なデータに基づく建設的な議論が必要。
- 労働時間法制について、具体的な制度設計は、公労使が入った労働政策審議会でしっかりと検討していくべきである。改訂「日本再興戦略」に盛り込まれた「新たな労働時間制度」をはじめとする課題については、「労働政策審議会で検討する」旨明記されている。現場を最もよく知っている各側委員によって、実態を踏まえて議論することが重要。