



(別添)

労審発第444号
平成18年12月27日

厚生労働大臣
柳澤伯夫 殿

労働政策審議会
会長 菅野和夫

平成17年9月28日付け厚生労働省発基第0928001号をもって諮問のあった「今後の労働契約法制の在り方について」及び平成18年2月8日付け厚生労働省発基第0208002号をもって諮問のあった「今後の労働時間法制の在り方について」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別添の労働条件分科会の報告のとおり。

(別添)

平成18年12月27日

労働政策審議会

会長 菅野和夫 殿

労働条件分科会

分科会長 西村健一郎

今後の労働契約法制及び労働時間法制について（報告）

平成17年9月28日付け厚生労働省発基第0928001号をもって諮問のあった「今後の労働契約法制の在り方について」及び平成18年2月8日付け厚生労働省発基第0208002号をもって諮問のあった「今後の労働時間法制の在り方について」については、本分科会は、別添のとおり報告する。

今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）（抄）

今後の労働契約法制の在り方については労働政策審議会労働条件分科会において平成17年10月4日以後、今後の労働時間法制の在り方については同分科会において平成18年2月9日以後、合わせて28回にわたり検討を行い、精力的に議論を深めてきたところである。

少子高齢化が進展し労働力人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持するため、就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加、長時間労働者の割合の高止まり等の課題に対応し、労使双方が安心・納得した上で多様な働き方を実現できる労働環境の整備が必要となっている。

まず、近年、就業形態・就業意識の多様化等が進み、労働者ごとに個別に労働条件が決定・変更される場合が増えるとともに、個別労働関係紛争も増加傾向にある。

一方、個別労働関係紛争解決制度や労働審判制度など、個別労働関係紛争の事後的解決手続の整備が進んでいるが、個別労働関係を律する法律としては最低労働基準を定める労働基準法しか存在しないため、体系的で分かりやすい解決や未然防止に資するルールが欠けている現状にある。

このため、労働契約の内容が労使の合意に基づいて自主的に決定され、労働契約が円滑に継続するための基本的なルールを法制化することが必要とされている。

また、労働時間の状況についてみると、労働時間が長短二極化しており、子育て世代の男性を中心に長時間労働者の割合の高止まりや健康が損なわれている例も見られる。仕事と生活のバランスを確保するとともに、労働者の健康確保や少子化対策の観点から、長時間労働の抑制を図ることが課題となっている。

さらに、産業構造の変化が進む中で、ホワイトカラー労働者の増加等により就業形態が多様化している。このような中、企業においては、高付加価値かつ創造的な仕事の比重が高まってきており、組織のフラット化等に伴い、権限委譲や裁量付与等により、自由度の高い働き方をとる例が見られ、このような働き方においてもより能力を発揮しつつ、長時間労働の抑制を図り、健康を確保できる労働時間制度の整備が必要となっている。

このため、仕事と生活のバランスを実現するための「働き方の見直し」の観点から、長時間労働を抑制しながら働き方の多様化に対応するため、労働時間制度について整備を行うことが必要である。

このような考え方にに基づき当分科会において検討を行った結果は、別紙のとおりであるので報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、審議の過程で出された労使各側委員の意見も十分斟酌しつつ、次期通常国会における労働契約法の制定、労働基準法の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当である。

II 労働時間法制

仕事と生活のバランスを実現するための「働き方の見直し」の観点から、長時間労働を抑制しながら働き方の多様化に対応するため、労働時間制度について次のとおり整備を行うことが必要である。

1 時間外労働削減のための法制度の整備

(1) 時間外労働の限度基準

- ① 限度基準において、労使自治により、特別条項付き協定を締結する場合には延長時間をできる限り短くするように努めることや、特別条項付き協定では割増賃金率も定めなければならないこと及び当該割増賃金率は法定を超える率とするように努めることとすること。
- ② 法において、限度基準で定める事項に、割増賃金に関する事項を追加することとすること。

(2) 長時間労働者に対する割増賃金率の引上げ

- ① 使用者は、労働者の健康を確保する観点から、一定時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、現行より高い一定率による割増賃金を支払うこととすることによって、長時間の時間外労働の抑制を図ることとすること。なお、「一定時間」及び「一定率」については、労働者の健康確保の観点、中小企業等の企業の経営環境の実態、割増賃金率の現状、長時間の時間外労働に対する抑制効果などを踏まえて引き続き検討することとし、当分科会で審議した上で命令で定めることとすること。

本項目については、使用者代表委員から、企業の経営環境の実態を企業規模別や業種別を含めてきめ細かく踏まえることが必要であるとの意見があった。

- ② 割増率の引上げ分については、労使協定により、金銭の支払いに代えて、有給の休日を付与することができることとすること。

なお、労働者代表委員から、割増賃金率の国際標準や均衡割増賃金率を参考に、割増賃金率を50%に引き上げることとの意見が、また使用者代表委員から、割増賃金の引上げは長時間労働を抑制する効果が期待できないばかりか、企業規模や業種によっては企業経営に甚大な影響を及ぼすので引上げは認められないとの意見があった。

2 長時間労働削減のための支援策の充実

長時間労働を削減するため、時間外労働の削減に取り組む中小企業等に対する支援策を講ずることとすること。

3 特に長い長時間労働削減のための助言指導等の推進

特に長い長時間労働を削減するためのキャンペーン月間の設定、上記1(1)の時間外労働の限度基準に係る特に長い時間外労働についての現行法の規定(労働基準法第36条第4項)に基づく助言指導等を総合的に推進することとする。

4 年次有給休暇制度の見直し

法律において上限日数(5日)を設定した上で、労使協定により当該事業場における上限日数や対象労働者の範囲を定めた場合には、時間単位での年次有給休暇の取得を可能にすることとする。

5 自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設

一定の要件を満たすホワイトカラー労働者について、個々の働き方に応じた休日の確保及び健康・福祉確保措置の実施を確実に担保しつつ、労働時間に関する一律的な規定の適用を除外することを認めることとする。

(1) 制度の要件

① 対象労働者の要件として、次のいずれにも該当する者であることとする。

- i 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であること
- ii 業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者であること
- iii 業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者であること
- iv 年収が相当程度高い者であること

なお、対象労働者としては管理監督者の一歩手前に位置する者が想定されることから、年収要件もそれにふさわしいものとし、管理監督者一般の平均的な年収水準を勘案しつつ、かつ、社会的に見て当該労働者の保護に欠けるものとならないよう、適切な水準を当分科会で審議した上で命令で定めることとする。

本項目については、使用者代表委員から、年収要件を定めるに当たっては、自由度の高い働き方にふさわしい制度を導入することのできる企業ができるだけ広くなるよう配慮すべきとの意見があった。

② 制度の導入に際しての要件として、労使委員会を設置し、下記(2)に掲げる事項を決議し、行政官庁に届け出ることとする。

(2) 労使委員会の決議事項

① 労使委員会は、次の事項について決議しなければならないこととする。

- i 対象労働者の範囲
- ii 賃金の決定、計算及び支払方法
- iii 週休2日相当以上の休日の確保及びあらかじめ休日を特定すること
- iv 労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施
- v 苦情処理措置の実施

vi 対象労働者の同意を得ること及び不同意に対する不利益取扱いをしないこと

vii その他（決議の有効期間、記録の保存等）

② 健康・福祉確保措置として、「週当たり 40 時間を超える在社時間等がおおむね月 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、実施することとする。

(3) 制度の履行確保

① 対象労働者に対して、4 週 4 日以上かつ一年間を通じて週休 2 日分の日数（104 日）以上の休日を確実に確保しなければならないこととし、確保しなかった場合には罰則を付すこととする。

② 対象労働者の適正な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定めることとする。

③ ②の指針において、使用者は対象労働者と業務内容や業務の進め方等について話し合うこととする。

④ 行政官庁は、制度の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、使用者に対して改善命令を出すことができることとし、改善命令に従わなかった場合には罰則を付すこととする。

(4) その他

対象労働者には、年次有給休暇に関する規定（労働基準法第 39 条）は適用することとする。

なお、自由度の高い働き方にふさわしい制度については、労働者代表委員から、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在すること、長時間労働となるおそれがあること等から、新たな制度の導入は認められないとの意見があった。

6 企画業務型裁量労働制の見直し

① 中小企業については、労使委員会が決議した場合には、現行において制度の対象業務とされている「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に主として従事する労働者について、当該業務以外も含めた全体についてみなし時間を定めることにより、企画業務型裁量労働制を適用することができることとする。

② 事業場における記録保存により実効的な監督指導の実施が確保されていることを前提として、労働時間の状況及び健康・福祉確保措置の実施状況に係る定期報告を廃止することとする。

③ 苦情処理措置について、健康確保や業務量等についての苦情があった場合には、労使委員会で制度全体の必要な見直しを検討することとする。

なお、企画業務型裁量労働制の見直しについては、労働者代表委員から、二重の基準を設定することは問題であり、また、対象者の範囲を拡大することとなるので、見直しを行うことは認められないとの意見があった。

7 管理監督者の明確化

(1) スタッフ職の範囲の明確化

管理監督者となり得るスタッフ職の範囲について、ラインの管理監督者と企業内で同格以上に位置付けられている者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するものであることという考え方により明確化することとする。

(2) 賃金台帳への明示

管理監督者である旨を賃金台帳に明示することとする。

8 事業場外みなし制度の見直し

事業場外みなし制度について、制度の運用実態を踏まえ、必要な場合には適切な措置を講ずることとする。



勞審発第454号
平成19年2月2日

厚生労働大臣
柳澤伯夫殿

労働政策審議会
会長 菅野和夫

平成19年1月25日付け厚生労働省発基第0125002号をもって諮問のあった「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

(別紙)

平成19年2月2日

労働政策審議会
会長 菅野和夫 殿

労働条件分科会
分科会長 西村健一郎

「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」について

平成19年1月25日付け厚生労働省発基第0125002号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

- 1 要綱については、以下の意見のあった事項を除き、おおむね妥当と考える。
- 2 労働者代表委員から、要綱第三の自己管理型労働制について、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在すること、長時間労働となるおそれがあること等から、新たな制度の導入は認められない、要綱第四の企画業務型裁量労働制について、二重の基準を設定することは問題であり、また、対象者の範囲を拡大することとなるので、見直しを行うことは認められないとの意見があり、使用者代表委員から、要綱第一の時間外労働について、割増賃金の引上げは長時間労働を抑制する効果が期待できないばかりか、企業規模や業種によっては企業経営に甚大な影響を及ぼすので引上げは認められないとの意見があった。

労働基準法の一部を改正する法律案要綱

第一 時間外労働

一 時間外労働の限度基準で定める事項に、割増賃金に関する事項を追加するものとする。

注 限度基準において、特別条項付き協定を締結する場合には延長時間をできる限り短くするように努めること、特別条項付き協定では割増賃金率も定めなければならないこと及び当該割増賃金率は法定を超える率とするように努めることを定めることとする。

二 使用者は、政令で定める時間を超えて時間外労働をさせたときは、その超えた時間について、政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないものとする。

注 政令で定める時間及び率については、労働者の健康確保の観点、中小企業等の企業の経営環境の実態、割増賃金率の現状、長時間の時間外労働に対する抑制効果等を踏まえて定めることとする。

三 使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労働協定」という。）により、二の割増賃金の支払に代えて、有給の休日を与えることができるものとする。

る」と。

第二 年次有給休暇

使用者は、年次有給休暇の日数のうち五日を超えない部分については、労使協定により当該事業場における上限日数や対象労働者の範囲を定めた場合には、一時間を単位として年次有給休暇を与えることができるものとする。

第三 自己管理型労働制

一 労使委員会が設置された事業場において、労使委員会が委員の五分の四以上の多数により四に掲げる事項について決議をし、かつ、使用者が当該決議を行政官庁に届け出た場合において、三のいずれにも該当する労働者を労働させたときは、当該労働者については、休日に関する規定は二のとおり適用し、労働時間、休憩、時間外及び休日の労働並びに時間外、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用しないものとする。

二 使用者は、一により労働する労働者（以下「対象労働者」という。）に対して、四週間を通じて四日以上かつ一年間を通じて週休二日分の日数（百四日）以上の休日を確実に確保しなければならないもの

とし、確保しなかった場合には罰則を付すものとする。

三 対象労働者は、次のいずれにも該当する労働者とするものとする。

- (一) 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
- (二) 業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者
- (三) 業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者
- (四) 年収が相当程度高い者

注 対象労働者としては管理監督者の一歩手前に位置する者が想定されることから、年収要件もそれにふさわしいものとする。管理監督者一般の平均的な年収水準を勘案しつつ、かつ、社会的に見て当該労働者の保護に欠けるものとならないよう、適切な水準を検討した上で厚生労働省令で定めることとする。

四 労使委員会は、次に掲げる事項について決議しなければならないものとする。

- (一) 対象労働者の範囲
- (二) 賃金の決定、計算及び支払方法

(三) 週休二日相当以上の休日の確保及びあらかじめ休日を特定すること

(四) 労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施

注 「週当たり四十時間を超える在社時間等がおおむね月八十時間程度を超えた対象労働者から申出があつた場合には、医師による面接指導を行うこと」を必ず決議し、実施することを指針において定めることとする。

(五) 苦情処理措置の実施

(六) 対象労働者の同意を得ること及び不同意に対する不利益取扱いをしないこと

(七) (一)から(六)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

五 対象労働者の適正な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定めるものとする。

注 指針においては、使用者は対象労働者と業務内容や業務の進め方等について話し合うことを示すこととする。

六 行政官庁は、制度の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、使用者に対して改善命令を出すことができることとし、改善命令に従わなかつた場合には罰則を付すものとする。

第四 企画業務型裁量労働制

一 中小企業については、労使委員会が決議した場合には、現行において制度の対象業務とされている「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に主として従事する労働者について、当該業務以外も含めた全体についてみなし時間を定めることにより、企画業務型裁量労働制を適用することができるものとする。

注 中小企業については、厚生労働省令で定めることとする。

二 企画業務型裁量労働制の対象労働者の労働時間の状況及び健康・福祉確保措置の実施状況に係る定期報告を廃止するものとする。

注 企画業務型裁量労働制の苦情処理措置について、健康確保や業務量等についての苦情があった場合には、労使委員会で制度全体の必要な見直しを検討することとするよう指針を見直すこととする。

第五 その他

その他所要の整備を行うものとする。

第六 附則

一 施行期日

第二については平成二十年一月一日から施行するものとし、第一及び第三から第五までについては公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。

二 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の整備を行うものとする。