

労働時間制度を見直すに当たっての視点（案）（改訂版）

（注）下線部は、前回からの修正点である。

1 労働時間制度については、次のような手順で見直していくことが考えられる。

- (1) 現行制度を前提に、労働時間が適切に管理されるような措置を講じ必要な指導等を行い、適正な運用の確保を図る。

就業形態の多様化が進む中、正規労働者を減らし、パートタイムをはじめとする非正規労働者の雇用が増えている。いわゆる労働時間の分布の二極化にみられるように、正規労働者にはこれまで以上に労働負荷が高まり、年休の消化率が約5割と過重な労働を強いられ、当該労働者の健康問題も課題とされている。また、時間外労働を行っても賃金が支払われない、いわゆる不払残業の問題も行政指導等により減っているものの依然生じている。一方、労使双方の働き方の多様なニーズに対応するため、裁量労働制度をはじめとする弾力的で柔軟な労働時間制度があり、現行制度を労使双方が上手に活用することに多様なニーズを満たす働き方、働かせ方に十分対応できているが、残業割増賃金の支払いを免れるためと思われるような運用等も見受けられることから制度趣旨の一層の徹底を図る必要がある。

したがって、現行制度下の労働時間制度が遵守されることを優先課題とし、残業労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等の徹底を図るべき。

- (2) (1)に掲げられた取組を行いつつ、最近の企業・労働者を取り巻く状況の変化に対応するため、企業が競争力向上のため専門的知識・高度な技術を有する労働者の能力をフルに活用し、また、当該労働者の成果に応じた処遇の希望に応えるため、早急に必要な労働時間制度の見直しを行う。

企業は、グローバル化の進展により、海外・国内を問わず絶えず企業間競争にさらされるという厳しい状況に置かれており、企業経営は機動的・戦略的傾向を強め、人事労務管理も成果主義を取り入れ、それに対応した処遇の見直しを行っている。労働者の中でも年功による処遇よりも専門的知識や高度技術を生かし、達成された成果に応じて処遇されることを希望する者が増えている。労働時間制度もこのような人事労務管理の見直しの動き、労働者の就労意識の変化等に対応したものとすることが必要である。ただし、働き過ぎにつながらないような健康確保の措置も、労働時間制度の見直しの際、あわせて検討することが重要である。

また、労働時間制度の見直しに当たり、本来の目的と異なる使い方がなされないよう労使のチェックが働くものとなるようにすることが必要である。

2 1 (1)の段階で、次のような検討を行う。

- ・ 所定外労働削減要綱に基づき、残業時間が特に多いホワイトカラー労働者等の残業時間の積極的削減、時間外労働協定の延長時間の短縮等の指導啓発をなお一層積極的に行う。
- ・ 計画年休制度の一層の普及を図るため、計画年休制度の業種別先進取り組み事例の収集・広報等により、年次有給休暇の取得率の向上を促進する。
- ・ みなし労働時間にそぐわない、始業・終業時刻の利用者による指定、対象業務以外の追加業務の付加・指示等の運用がなされる事例があることから、制度趣旨の徹底と適切な指導を行う。

2 1 (2)の段階で、次のような検討を行う。

- (1) 長時間残業、年休消化率の低さ等労働者の働かせ過ぎの抑制、裁量労働制の手続緩和等、管理監督者の適用の適正化等が関係者から指摘されていることから、例えば、次のような検討を行う。
 - ・ 働き方の多様化等に応じ、裁量労働制度の対象業務の拡大、手続面での要件緩和等運用面での改善を図る。
 - ・ 仕事と家庭の調和を図る観点から、所定労働時間を厳守するための措置、割増率の引上げ(政令事項)による残業時間の削減、代替要員の確保支援、休暇取得を理由とした不利益取扱いの禁止の強行法規化(現在訓示規定)による年次有給休暇の取得促進等を図る。
 - ・ スタッフ職を管理監督者と位置付けるに当たっての疑義を解消するなどの観点から、管理監督者の適用基準を見直す。
- (2) 現行労働時間制度の基本的枠組みを維持しつつ、上記(1)の必要な見直しを図るとともに、上記1(2)の状況を踏まえ、専門的知識・高度の技術を有する者が、休日・休暇等の健康確保を図りながら、その裁量によって能力を十分に発揮し、成果に応じた処遇が受けられるような方策について検討を行う。