

労働時間制度のあり方に関する論点（案）

I 裁量労働制について

(資料3)

I 対象となる業務及び労働者

- ・ 高付加価値・知識集約的業務の中には、現行の対象となる業務の他にも、「当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある」業務があるのではないか。
- ・ 「当該業務の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」とされているが、上司により個別の指示や追加の業務を命じられる実態があり、この点については、運用上の工夫により適正化を図るべきか。制度上の措置が必要か。
- ・ 対象となる業務及び労働者の具体的な範囲については、労使の自治（決定）にゆだねた方が適当な場合もあるのではないか。

II 法的効果等

- ・ 現行の裁量労働制では、業務の遂行上通常必要となる時間を「みなし労働時間」としているが、実際の労働時間がみなし労働時間を超えているケースも見られ、この点については、運用上の工夫により適正化を図るべきか。制度上の措置が必要か。
- ・ 創造的・専門的能力を発揮しながら、より自律的な働き方を望む労働者に対しては、現行のみなし労働時間ではなく、より積極的に労働時間規制の適用除外を認めることとしても良いのではないか。

(資料4)

III 健康で文化的な生活を保障するために担保すべき事項

- ・ 健康・福祉確保措置を実効性あるものにするための方策はどうあるべきか。
- ・ 裁量労働制導入による過重労働を防止するための方策はどうあるべきか。

IV その他

- ・ 裁量労働制適用労働者の中には、不満を持つ者がいる一方、苦情処理措置を利用する者が少ないが、苦情処理措置を実効性あるものにするための方策はどうあるべきか。
- ・ 裁量労働制の導入による通常の労働時間管理対象労働者の働き方への悪影響はないか。あるとすれば、それをどのように防ぐべきか。