

## 各論点ごとの考え方のたたき台（その2）（案）

## &lt;論点&gt;

## 1 健康で文化的な生活を保障するために担保すべき事項

## (1) 健康・福祉確保措置について

## 【現行】

- ・ 専門業務型裁量労働制においては、「対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定（労使協定）で定めるところにより使用者が講ずること」（労働基準法（以下「法」という。）第38条の3第1項第4号）とされており、その具体的内容は、通達において、企画業務型裁量労働制における同措置の内容と同等のものとすることが望ましいとしている。
- ・ 企画業務型裁量労働制においては、「対象業務に従事する労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議（労使委員会の決議）で定めるところにより使用者が講ずること」（法第38条の4第1項第4号）とされており、指針（告示）において、勤務状況の把握方法及び措置の内容について決議の中で明らかにすべき旨を規定し、その具体例として、「対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じた代償休日又は特別な休暇の付与」、「年次有給休暇の連続取得の促進」、「相談窓口の設置」等を例示している。

- ① 実効性を担保するため、何らかの制度上の措置を講ずるべきではないか。
  - ・ 決議・協定に盛り込まれた措置を実際に実施した事業場の割合が低くなっている（アンケート）。
  - ・ 決議・協定に盛り込まれた措置を確実に実施させるための方策はないか。
  - ・ 決議・協定に盛り込まれた措置が実施されていないことを労働基準監督署長が確認したときには、当該決議・協定を将来に向かって効力がないものとし、裁量労働制の適用を認めないこととしてはどうか（専門業務型裁量労働制については、措置の実施状況の報告を義務付けた上で）。
  - ・ 上記の措置を取った場合、労使の自治を侵害するおそれがあるのではないか。
- ② 運用上の措置により、実効性を確保すべきではないか。
  - ・ 好事例を指針で示して関係者に周知・徹底を図ることにより、自主的な取組の促進を図るべきではないか。
  - ・ 裁量労働制の対象者のうち、「休日・休暇の組み合わせた連続休暇制度の導入」、「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進措置」や「一定時間以上の勤務が行われた場合の特別休暇付与」等を望む者も多いことから（アンケート）、これらの措置については決議を義務づけることとしてはどうか。

## 2 その他

### (1) 苦情処理措置について

- ① 実効性を担保するため、何らかの制度上の措置を講ずるべきではないか。
  - ・人事担当部署や労働組合等に相談窓口を設置している事業場が多いが、実際に苦情があったとしている事業場は非常に少ない（アンケート）。
  - ・「苦情に対する会社の対応がなかった」とする労働者が多い（アンケート）。
  - ・苦情に対して事業主が取るべき対応について、労使協定や労使委員会の決議対象とすべきではないか。
  - ・苦情処理措置の実施状況についての労働基準監督署への報告を再び義務づけることとし、決議・協定に盛り込まれた措置が実際に実施されていないことを労働基準監督署長が確認したときには、当該決議・協定を将来に向かって効力がないものとし、裁量労働制の適用を認めないこととしてはどうか。
  - ・上記の措置を取った場合、労使の自治を侵害するおそれがあるのではないか。
- ② 運用上の措置により、実効性を確保すべきではないか。
  - ・苦情処理の体制や苦情に対して事業主が取るべき対応についての好事例を指針で示し、関係者に周知・徹底を図ることにより、自主的な取組の促進を図るべきではないか。

### (2) 裁量労働制適用労働者と通常の労働時間管理対象者が混在した場合の取扱いについて

- ・共同作業等において、作業チーム全員による打ち合わせが必要な場合、裁量労働制の適用労働者であってもその打ち合わせが行われる時間帯については仕事に従事せざるを得ないことから、実態として、真の「裁量労働」を徹底することができなくなるといった問題が生じること。
  - ・共同作業等において、裁量労働制の適用労働者が効率重視の働き方をする場合に、その職場環境によっては、裁量労働制の適用対象とならないその他の労働者が結果として長時間労働をせざるを得なくなるという問題が生じること。
- ① 混在の状況は多様であり、各企業における実態を踏まえ、各企業にその対応を任せざるべきではないか。
  - ② 混在による悪影響を防ぐため、何らかの措置を講じるべきではないか。
    - ・同一の作業チームにおいて、裁量労働制適用労働者と通常の労働時間管理対象者の混在を認めないこととすべきか。
    - ・混在を認めた上で、例えば、以下のような措置を裁量労働制の導入要件（労使委員会の決議事項）とすること又は義務付けることとしてはどうか。
      - i 管理監督者は、通常の労働時間管理対象者の時間外労働の状況を労使委員会に報告すること
      - ii 作業チーム全員に対しどの労働者が通常の労働時間管理対象者であるかを周知すること
      - iii 作業チーム内の役割分担についてあらかじめ明確にしておくこと
      - iv 通常の労働時間管理対象者に対して法定労働時間内であっても所定外労働となれば割増賃金を支払うこと