

1. 労働時間規制の適用除外の在り方

- 我が国において、創造的・専門的能力を発揮できる自律的な働き方を実現するためには、現行の労働時間制度の他に、労働時間規制の適用除外制度を創設することが考えられないか。
- その際の対象者の範囲、要件及び効果、健康・福祉確保等のための措置、苦情処理その他の措置についてどう考えるか。

2. 年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇の取得日数の減少及び取得率の低下傾向が続く中で、取得方法や計画的年休の在り方を含めた年次有給休暇の取得促進のための効果的かつ具体的な方策についてどのように考えるか。
- 労働時間規制の適用除外制度を導入するのであれば、その適用労働者の「健康で文化的な生活」を保障するために、年次有給休暇の完全取得ができるような環境整備が必要ではないか。

3. 所定外労働の削減

- 一般労働者を中心に所定外労働が増加している中で、労働者の健康保持を図る観点から、時間外労働の法定割増率の引上げや36協定における特別条項の在り方の見直し等を行うべきではないか。
- 更なる取組として、労使当事者間で締結された労働契約により決定された所定労働時間を超えた場合にも、割増賃金の支払いを義務付けるといった措置を講じることとし、本来例外的に行われるべき所定外労働時間の削減を促進することが必要ではないか。

4. その他

- 労働時間規制の適用除外制度を導入するのであれば、同じく適用除外を受ける管理監督者の範囲等について見直す必要があるのではないか。
- 事業場外みなしの在り方について見直す必要があるか。
- 労働者の自律的な働き方に対応した労働時間規制の見直しには、労使当事者が業務内容や労働時間を含めた労働契約の内容を実質的に対等な立場で自主的に決定できるようにする必要があり、労働契約法制と一体的に検討すべき課題ではないか。