

個別企業ヒアリング結果(抜粋)

	A社(一般機械器具製造業)	B社(金融業)	C社(保険業)	D社(保険業)	E社(製造業)	F社(情報通信業)
企業(事業場)の概要	<p>○労働者数:持株会社90名、基幹8社合計7,156名</p> <p>○所定労働時間:1,840時間/年</p> <p>○採用している労働時間制度 裁量労働制、事業場外労働、フレックスタイム制、交替制、変形労働時間制</p> <p>○裁量労働制の対象労働者 専門業務型(研究開発職):1,661名、企画業務型(企画職):389名</p>	<p>○労働者数:持株会社521名、グループ6社合計35,203名</p> <p>○所定労働時間 ・持株会社、証券会社、信託会社、シンクタンク:通常日7時間30分、指定日(毎月最終営業日)8時間</p> <p>・銀行:通常日7時間20分、指定日(月初、5日、10日、15日、20日、25日、月末最終営業日及びその前日)</p> <p>○採用している労働時間制度 裁量労働制、フレックスタイム制</p> <p>○裁量労働制の対象労働者 専門業務型1,979名 企画業務型732名</p>	<p>○労働者数:19,340名(管理監督者2,370名、アルバイト、パート4,900名)</p> <p>○所定労働時間:7時間(パートは5時間)</p> <p>※フレックスタイム制、変形労働時間制等は導入していないが、非定型的業務に従事する裁量度の高い総合職及び専門職のうち管理監督者以外の者を対象として裁量労働制を導入予定。</p>	<p>○労働者数:約16,000人</p> <p>○所定労働時間:7時間</p> <p>○採用している労働時間制度: 裁量労働制、時差勤務制度</p> <p>○裁量労働制の対象労働者 <対象業務> ・監査方針、経営政策、人事政策、総務政策、コンプライアンス政策、情報セキュリティ政策、広報政策、経理政策、リスク管理政策、IT政策、事務・会計政策、商品・サービス政策、マーケット・販売網政策、損害サービス政策、運用政策等を企画・立案・調査・分析する業務</p> <p>・営業方針、代理店支援計画等を企画・立案・調査・分析する業務</p> <p>・損害サービス方針、事故防止プログラム等を企画・立案・調査・分析する業務</p> <p><対象者数> 「役割IV等級」約3300名のうち、約300名</p>	<p>○労働者数:約6,500名</p> <p>○所定労働時間:8時間</p> <p>○採用している労働時間制度 フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外労働</p> <p>○裁量労働制の対象労働者 本社スタッフ、研究職、開発職(概ね係長相当)に当たる約700名</p>	<p>○労働者数:416名</p> <p>○所定労働時間 7時間30分</p> <p>○採用している労働時間制度 フレックスタイム制、企画業務型裁量労働制、事業場外労働、1カ月単位変形労働時間制</p> <p>○裁量労働制の対象労働者148名</p>
裁量労働制の在り方について	<p>現行の専門業務型・企画業務型裁量労働制は、労使双方の働き方の多様なニーズに十分に対応できているか。対応できていないとすれば、どのような点が問題であるのか。</p>	<p>・時間の配分、業務の遂行方法について労働者に裁量を与えるとともに、成果主義的な賃金制度を導入することにより、労働者の意欲が向上した。課題としては、時間概念が希薄化してしまったこと、裁量労働制の対象にならない職場のモチベーションの低下がある。</p> <p>・持株会社傘下の法人の労働者が別の法人の事業の運営に関する企画・立案・調査・分析の業務を行う場合には、企画業務型裁量労働制の対象とならないとされており、企業ガバナンスの変化に対応した柔軟な対応ができない。</p> <p>・企画業務型について、専ら企画・立案・調査・分析の業務を行っていない限り裁量労働の対象とならないとされているが、ホワイトカラーもいろいろな業務を行っており、100%企画等のみというのは実態に合わない。</p>	<p>・対象業務が限定列举されているが、それ以外の業務であっても管理職の指揮命令を受けずに本人の裁量で勤務する職種は多い。</p> <p>・ディーラー、トレーダー、対顧客営業をはじめ、対象業務を広く認めるべき。</p> <p>・最近の対顧客営業は、提案型営業であり相当な準備期間をもって作業を行っていることから、従来のように、顧客の都合に左右され裁量性が少ないとは言えない。</p> <p>・労使協議は過半数組合と行っており、労使委員会は屋上屋。組合は資金を有し専従で活動することから労働者の意見を集約できるが、労使委員会は資金も時間もなく、協議の相手方として適当ではないのではないか。また、労使委員会の委員は組合から指名されていることから、組合と協議すればよいのではないかと。</p>	<p>・対象範囲は、業務や事業所による制限ではなく、労働者の裁量度により判断すべき。管理部門でも第一線部門でも裁量度が大きく、評価基準も同一であり、ローテーションも頻繁に行われているため、管理部門に限るべきではない。</p> <p>・労使委員会設置に向けた事前の労使協議に負荷がかかり、また、労使委員会とは別に労使協議も行うということから、企画業務型も専門業務型と同様に労使協定で導入できるようにすべき。</p> <p>・企画業務型の本人同意は手続上の負担が大きいため、専門業務型と同様に労使協定又は労使委員会の決議で一括適用できるようにすべき。</p> <p>・労働基準監督署への報告を簡素化すべき。</p>	<p>・対象範囲を「企画業務型」に限定するのではなく、広く「ホワイトカラー」まで対象として広げるほうが一般の企業実務にもマッチしている(企業において、純粋に企画業務だけに従事している社員はほとんどいない。一般に企業実務では役職や経験年次に応じて裁量を与えることが多く、業務の種類によって決めるのはやや実態にそぐわない。)</p>	<p>・本社スタッフ職の専門化・高度化に伴い、専門業務型と企画業務型の働き方の違いが希薄化しており両者を区別する意味合いは薄い。</p>
裁量労働制の見直しについてどのような要望があるか。	<p>・法律上の対象事業場、対象業務の定義はガイドラインにとどめ、実際の決定は労使の自治に委ねる等の対応が必要。</p> <p>・持株会社傘下で分社しているも、実態として共通機能会社として機能している場合には他の法人の事業の運営に関する事項に関する企画等とみるべきではない。</p> <p>・企画・立案・調査・分析の業務については、専ら当該業務に従事してなくてもどの程度ウェイトを置いているかによって判断すべき。</p> <p>・対象業務については、ホワイトカラー一層全体に広げ、対象の決定は労使の自治に委ね、その実施状況を行政にチェックしてもらった仕組みが必要。</p> <p>・営業的業務についても、業務を任せられているという観点から裁量労働制の対象とすべき。</p>	<p>・時間配分に裁量性を認めるか否かは、法令で一律に決めるのではなく、労使で判断すべき。</p> <p>・みなし労働時間は、労働時間配分に裁量がある労働者という定義に矛盾しており、また、休日勤務の制限を受けること等複雑であることから、管理監督者と同様に適用除外とすべき。</p>		<p>・対象業務については、業務内容を十分に熟知している労使にて決定するという「労使自治の考え方」を導入すべき。</p> <p>・もともとホワイトカラーにあっては、労働時間と非労働時間とが明確な中では、もはや「みなし労働時間」といった「労働時間」の考え方を引きずる必要はなく、「労働時間」に関しては適用除外とする制度とすべき。</p> <p>・手続についてもなるべく簡素化をすべき(各種届出・報告の簡素化、労使協定方式の導入、個別同意の不要化など)。</p>	<p>・企画業務型裁量労働制の個別同意を包括的な同意とし、個人については労働契約書等で事前に明示をするといった対応が適切。</p> <p>・社員のコミュニケーション等企業全体の効率性を考え、勤務時間帯、基本となる就業時間帯等一定の労働時間帯の規制は必要。</p>	<p>・企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大。手続の簡素化(定期報告、個別同意の省略)。</p> <p>・健康診断回数・診断項目を増やす等の措置、産業カウンセラーとの面談等メンタル面のケアが必要。</p>

個別企業ヒアリング結果(抜粋)

	A社(一般機械器具製造業)	B社(金融業)	C社(保険業)	D社(保険業)	E社(製造業)	F社(情報通信業)	
労働時間規制の適用除外について	<p>アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション等を参考にしながら、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とする労働者の労働時間規制を適用除外することについて、どのように考えるか。</p> <p>労働時間規制を除外する場合に、対象者の範囲、要件及び効果、健康確保等のための措置、苦情処理その他の措置をどのように考えるか。</p>	<p>・裁量労働制の対象業務がホワイトカラー層全体に広がれば、裁量労働制でも適用除外でも、どちらでも構わない。</p> <p>・対象業務をホワイトカラー層全体に拡大し、その中で労使の自治で決められるようにすべき。</p> <p>・現行の裁量労働制において、時間の概念が希薄となって休日勤務をする者がおり、また、社内の労働者全体として有給休暇の取得日数も少ないことから、そういった問題への対処が必要である。</p>	<p>・管理監督者以外でも自律的に働く労働者が存在する。これまで解釈で対応してきたところもあるが、立法的解決を図り、明確にすべき。</p> <p>・年収1千万円以上の労働者については、労使協定により対象業務を決めるべき。年収1千万円未満の者については、法令で定める対象業務に限定すべき。</p>	<p>・裁量労働制は「みなし労働時間」という時間の概念が残る制度であり、本来時間の投入量では評価できない働き方に対しては不十分であるため、非定型的な業務に従事し裁量度が高い労働者を労働時間規制の適用除外とすべき。</p> <p>・ただし、国民性を考えると、健康福祉措置が不可欠。</p> <p>・主に非定型的な業務に携わる裁量度の高い労働者で、一定の年収水準を有する者を対象とすべき。</p> <p>・長時間労働による健康障害が懸念されるため、健康福祉措置はもちろん、深夜勤務の制限、休暇取得推進等が必要。また、休日の適用除外については慎重に検討すべき。</p> <p>・不適切な評価、長時間労働の強制など、本来の効果を阻害する運用がなされる可能性を考慮し、苦情処理制度の整備と適正な運用が必要。</p> <p>・制度の適正な運営には労使の役割を明確化することが必要。</p>	<p>・専門的能力を発揮して自律的能力を持った働き方ができるような労働者については、労働時間規制の適用除外とすべき。</p> <p>・対象者の範囲: 労使自治による決定</p> <p>・要件及び効果: 労使協定及び報酬要件などの客観的な基準の設定、労働時間規制の適用除外</p> <p>・健康確保措置: 産業医による指導体制の充実</p> <p>・苦情処理措置: 社内・社外に苦情窓口相談の設置</p> <p>・賞金減額への制約: 欠勤、懲戒による賞金減額(遅刻・早退、休憩については賞金減額しない)</p>	<p>・労働時間と仕事の成果(量)が一定の関係にある職種もあるため、ある程度限定した範囲において適用除外の対象にすることが望ましい。</p> <p>・対象範囲は現行の裁量労働制(専門・企画)に準ずる範囲が適当。</p> <p>・健康障害防止のため、安全管理の一貫として対象者の退社管理は必要ではないか。</p>	<p>・ある程度高いレンジで年俸額を設定すればよい。</p> <p>・法律上定められる年俸額にもよるが、深夜労働・休日労働まで適用除外にすることは賛成しかねる。特定の労働者に負荷が偏るケースもあり、健康管理面での不安が残る。</p> <p>・対象者の範囲をかなり限定するべき。</p> <p>・健康診断回数・診断項目を増やす等の措置、産業カウンセラーとの面談等メンタル面のケアが必要。</p>
管理監督者の状況について	<p>○管理監督者の対象範囲、職務内容、責任と権限</p> <p>・課長職</p> <p>・具体的要件は、</p> <p>①組織運営上の責任者として職務を果たす実力があるもの</p> <p>②組織運営上の責任者と同等の責任を任せられる実力があるもの</p> <p>③組織運営の有無にかかわらず、自ら戦略的な課題を設定できるとともに、極めて高度な専門性の発揮をもって、事業創造等新たな付加価値の創出に貢献する者</p> <p>○対象者数: 1,766名</p> <p>○処遇面での優遇措置</p> <p>・係長層との年収格差は1.8倍</p> <p>○深夜業の状況: 0.5時間/月</p> <p>○健康確保措置・苦情処理措置の内容</p> <p>・健康確保措置は一般労働者と同じ。苦情処理措置は無し。</p>	<p>○管理監督者の対象範囲、職務内容、責任と権限</p> <p>・上位2つの階層を管理監督者として位置付け</p> <p>・部長・支店長、次長・副支店長、参事役</p> <p>○対象者数: 5,861名</p> <p>○処遇面での優遇措置</p> <p>・参事役と下位の調査役層とは、定例給与において約17万円/月の格差</p> <p>○健康確保措置・苦情処理措置の内容</p> <p>・深夜勤務が発生した場合には、人事部長が駆けつけ、所属の判断で臨時検診、産業医相談等を受けさせる。</p>	<p>○管理監督者の対象範囲、職務内容、責任と権限</p> <p>・部・支店長(総合職員)</p> <p>・課長・支社長(総合職員)</p> <p>・部長・課長(専門職員)</p> <p>○対象者数: 2,370名</p> <p>○処遇面での優遇措置</p> <p>・部・支店長(総合職員): 課支社長代理の約1.5倍の年収水準</p> <p>・課長・支社長(総合職員): 課支社長代理の約1.2~1.3倍の年収水準</p> <p>・部長・課長(専門職員): 副調査役の約1.2~1.6倍の年収水準</p> <p>・深夜勤務に関しては12時間/月の手当相当を含んだ賞金体系</p> <p>・健康確保措置: 未整備(今後裁量労働制に併せて整備予定)</p> <p>・苦情処理措置の内容: ホットラインの設置(労働時間に関する苦情はあまりない。)</p>	<p>○管理監督者の対象範囲、職務内容、責任と権限</p> <p>・対象範囲: 課長以上(約2,000名)</p> <p>・責任と権限: 各種業務上の職務上の権限、経費の承認権限、部下の人事考課など</p> <p>○処遇面での優遇措置</p> <p>・担当者クラスよりも高処遇としている</p> <p>○深夜業の状況</p> <p>・深夜業は基本的にはなし</p> <p>○健康確保措置・苦情処理措置の内容</p> <p>・定期健診などの実施</p> <p>・特に管理監督者向けの苦情処理措置はない</p>	<p>○管理監督者の対象範囲: 職務等級G1以上</p> <p>○対象者数: 約2,000名</p> <p>○処遇面での優遇措置: 昇格時に経営基幹職加算を基本給に参入</p> <p>○深夜業の状況: 1人平均 約4時間/年</p>	<p>○管理監督者の対象範囲、対象者数</p> <p>・社員等級でマネージャー以上(組織長) 416名中96名</p> <p>○職務内容、責任と権限</p> <p>・課長、部長、部門長、経営に直結する業務を指揮するもの。</p> <p>○処遇面での優遇措置</p> <p>・社内等級を限定し、処遇をある程度高く設定</p> <p>○健康確保措置・苦情処理措置の内容</p> <p>・健康相談室の定期開催</p>	
管理監督者の在り方について	<p>管理監督者の範囲についてどのように考えるか。</p> <p>・持株会社はグループ全体に対して責任と権限を有しており、管理監督者の割合が高くなることから、従業員に対する割合といった単純な基準ではなく、会社の実態や役割を加味して判断してほしい。</p> <p>その他管理監督者に係る労働時間規制の適用除外の見直しについてどのように考えるか。</p> <p>・管理監督者は自らの判断で業務遂行をしている層であり、深夜業も含めて時間外規制を適用除外してほしい。</p> <p>・ただし、健康管理については本人の自己管理に委ねるだけではなく、企業として健康管理体制の充実が必要である。</p>	<p>「管理監督者」という文言を残すのであれば、混乱を回避するため言葉通りの組織の長なる役割を担う者とし、スタッフ職等の解釈で広げてきた部分は、別のカテゴリ(エグゼンプション)として整理すべき。</p> <p>・管理監督者に対しても深夜割増賞金の支払が義務付けられているが、時間管理の対象外としていることと矛盾するので、適用除外とすべき。</p>	<p>・管理者層より下の職制でも、一定の権限を有し管理者と同様にマネジメントを行っている労働者もあり、一定の年収水準等を要件として、組織形態に即して範囲を拡大すべき。</p> <p>・管理監督者は、責任と権限の違いとそれに伴う処遇面の優遇があるだけで、働き方や能力の発揮の観点からは他の労働者と変わらないことから、ホワイトカラー・エグゼンプションの一形態でよい。</p> <p>・健康障害防止の観点から、休暇取得促進の対象とする等の措置が必要。</p>	<p>・その名称の如何を問わず、職務内容や権限、賞金水準、労働実態などをとらえ判断すれば足りる。</p> <p>・深夜の時間帯に限って、管理監督者であっても時間管理を行う点は、いかにも不自然であり、深夜業も含めて労働時間規制の適用除外とすべき。</p>	<p>・部下を持ち、その部下の処遇・育成・業務に責任を持つもの。また、当該組織が担当する業務の結果に対し責任を持つものを範囲とする。</p> <p>・賞金に結びつけるかどうかは別として、労働時間の管理自体は必要。健康面、メンタル面での法律面、会社側のサポートが必要。</p>		