

平成25年12月10日
厚生労働省

I. 労働時間規制の見直し

II. 「多様で柔軟な個人の働き方改革」の実現に向けた課題

【多様性を尊重した働き方の実現】

②新たな働き方(多様性・柔軟性)に応じた労働時間規制の見直し

- i ○ 日本の雇用環境に合った裁量労働制の導入(高い専門性を持つ、あるいは高年収で仕事をするホワイトカラー層(新たな労働者像)に対応した新たな労働時間規制のあり方)



厚生労働省の見解

② i について

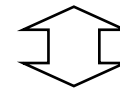
- ・ 裁量労働制を含めた労働時間制度については、日本の労働市場や日本の労使関係の実情に合うような仕組みの構築が必要。
- ・ 本年4～6月にかけて、全国の11,575事業場を訪問し、①時間外及び休日労働の実態、②割増賃金率の状況、③裁量労働制の実態等を把握。



把握した実情を踏まえ、「日本再興戦略」に基づき、9月から労働政策審議会において、裁量労働制を含めた労働時間法制について、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性の向上の観点から総合的に検討。

- ・ 審議会では、ホワイトカラーの労働時間のルールについて以下のような意見が示されている状況

- ・ 現業職が減少する中で、日本全体の付加価値を高めるためにも、裁量を持って働く事務職・研究職・営業職等のクリエイティブ性の発揮が課題。また、マネジメントを行いつつ自らも実務を行う働き方をする者も増加。ホワイトカラーの働き方が、多様化する中、画一的ルールではなく、個別企業の労使で対応していく観点から議論を進めるべき。
- ・ 企画業務型裁量労働制は、社員間の公正な処遇確保のためにも重要な制度であるが十分活用されていない。手続の簡素化等を考える必要。



- ・ 企画業務型裁量労働制の見直しの議論に当たっては、健康確保の観点から、適正な労働時間管理と過重労働防止を前提とすべき。

「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現に向けた課題について

平成25年12月10日
厚生労働省

I. 労働時間規制の見直し

II. 「多様で柔軟な個人の働き方改革」 の実現に向けた課題

【多様性を尊重した働き方の実現】

② 新たな働き方(多様性・柔軟性)に応じた労働時間規制の見直し

- ii ○ テレワーク等の在宅勤務に適合した労働時間規制のあり方



厚生労働省の見解

② ii について

- ・ 在宅勤務においても、①働く時間を自分で決められるとは限らないこと、②過重労働(長時間勤務・深夜勤務)を招きやすい傾向があることを踏まえて検討する必要があるが、現在でも「事業場外みなし制」等を導入している例あり。こうした取組を適正な形で広げていきたい。
- ・ なお、テレワークについては、多様で柔軟な働き方を実現する有効な手段として、これまでも適正な労働条件の下での普及促進に取り組んでおり、今後も、「日本再興戦略」に基づき、テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業等に関係省庁一体となって取り組む予定。

<在宅勤務モデル実証事業の概要>

- ・ 総務省と一体となって実施
 - ・ 育児等との両立を図るため、週1回以上在宅勤務するモデル構築を目指す
 - ・ モデル構築のポイントは、人事評価を含む労務管理、具体的な情報通信ツールの運用等
 - ・ 成果の発信に当たっては、経産省・国交省とも連携
- ※「週1回以上の在宅」により、従来の通勤時間を生活時間に振り向けることが可能に

「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現に向けた課題について

平成25年12月10日
厚生労働省

I. 労働時間規制の見直し

II. 「多様で柔軟な個人の働き方改革」 の実現に向けた課題

【多様性を尊重した働き方の実現】

②新たな働き方(多様性・柔軟性)に 応じた労働時間規制の見直し

- iii ○ 年次有給休暇の取得促進、時間外労働削減、短時間労働の促進
(例: 時効前の有給休暇買い取り制度、残業割増賃金率の見直し、インターバル規制導入(休息时间設定・休日労働代休義務付けなどに伴う割増賃金適用除外など)、フランスのカードル制(総労働日数規制: 日短)の検討等。)



厚生労働省の見解

② iii のうち年次有給休暇の取得促進(例: 時効前の有給休暇買い取り制度)について

- ・ 本来、労働者の心身の疲労を回復させるという年次有給休暇の本旨を考えると、買い取り制度を一律に法制化することにより、現実に年次有給休暇が取得される日数の減少をもたらさないか、慎重な検討が必要であると考え。
- ・ なお、年次有給休暇の取得促進は、健康で充実した勤労者生活実現に向けた重要な課題であり、計画年休制度の活用促進、好事例・ノウハウの情報提供等により取得促進に取り組んでまいりたい。

※提供している好事例の中には以下のような取組あり

法定上失効した年次有給休暇を一定日数を限度に積み立てることができる制度(積立休暇制度)を導入。積み立てた年次有給休暇は無期限に有効で、現在持っている年次有給休暇を使い切ったときのみ、最長連続30日間、病気療養等のため利用可能。

※「平成25年就労条件総合調査」による年次有給休暇取得率 47.1% (対前年比 ▼2.2ポイント)

「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現に向けた課題について

平成25年12月10日
厚生労働省

I. 労働時間規制の見直し

II. 「多様で柔軟な個人の働き方改革」 の実現に向けた課題

【多様性を尊重した働き方の実現】

②新たな働き方(多様性・柔軟性)に応じた労働時間規制の見直し

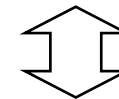
- iii ○ 年次有給休暇の取得促進、時間外労働削減、短時間労働の促進
(例: 時効前の有給休暇買い取り制度、残業割増賃金率の見直し、インターバル規制導入(休息时间設定・休日労働代休義務付けなどに伴う割増賃金適用除外など)、フランスのカードル制(総労働日数規制: 日短)の検討等。)



厚生労働省の見解

- ② iii のうち時間外労働削減、短時間労働の促進(例: 残業割増賃金率の見直し)について
- ・ 労働時間法制については、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、9月27日より労働政策審議会において総合的な検討を開始したところ
 - ➡ 平成20年労働基準法改正法に定める3年後見直し検討規定に基づき、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率(50%以上)の中小企業への適用猶予等について議論。
 - ・ 審議会では、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率について、以下のような意見が示されている状況。

・最低基準を保障している労働基準法が今ダブルスタンダードになっていることが大きな課題。この課題について早急に検討すべき



・割増賃金率が引き上げられた平成22年以降も、大企業において週60時間以上の雇用者の割合は横ばいの状態。割増賃金率の引き上げが長時間労働の抑制に効果があるのか、今後論議が必要。

「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現に向けた課題について

平成25年12月10日
厚生労働省

I. 労働時間規制の見直し

II. 「多様で柔軟な個人の働き方改革」 の実現に向けた課題

【多様性を尊重した働き方の実現】

②新たな働き方(多様性・柔軟性)に 応じた労働時間規制の見直し

- iii ○ 年次有給休暇の取得促進、時間外労働削減、短時間労働の促進
(例: 時効前の有給休暇買い取り制度、残業割増賃金率の見直し、インターバル規制導入(休息时间設定・休日労働代休義務付けなどに伴う割増賃金適用除外など)、フランスのカードル制(総労働日数規制: 日短)の検討等。)



厚生労働省の見解

② iii のうちインターバル規制導入(休息时间設定・休日労働代休義務付けなどに伴う割増賃金適用除外、フランスのカードル型などの検討)について

- ・ 我が国における連続時間休息についての労使の自主的な取組事例は、ごく一部に限定
- ⇒ 労働者の健康確保の観点からとりうる一つの方策であると考えますが、取組が普及していない現状において、これを法規制により導入することは、企業現場に大きな影響を与えることも踏まえて、労使での検討が必要。
- ・ また、割増賃金の適用を除外し、労働時間規制も外すことについては、「自己管理型労働制」(「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」)が、前回労働基準法改正時に、国民の理解を得られず、法案化が見送られた経緯があることを踏まえた対応が必要。
- ・ なお、「フランスのカードル制」は、経営幹部職員に関する労働時間規制の適用除外の仕組みや、それに準ずる層に関する労働時間・報酬の概算見積の個別合意の総称であり、日本の労働市場や日本の労使関係の実情に合うようなものであるのか、労使の意見を十分に聴いた上で判断することが必要。

「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現に向けた課題について

平成25年12月10日
厚生労働省

I. 労働時間規制の見直し

II. 「多様で柔軟な個人の働き方改革」 の実現に向けた課題

【全員参加による社会の活性化】

②女性の活躍促進

- i ○ 労働時間規制の見直し(例:短時間正社員制度の普及、テレワークにおける夜間・休日割増賃金支払い義務の緩和 等)



厚生労働省の見解

② i について

- ・ 深夜時間帯のテレワークにおける割増賃金支払義務の緩和については、以下を踏まえて検討することが必要。
 - ①子育て等の役割を担う労働者について深夜時間帯の労働を促進する政策を実施することに国民の理解が得られるか不明であること
 - ②深夜労働が健康に及ぼす影響が大きいこと
 - ③ウェブ会議や在宅コールセンターの業務等については、在宅であっても、労働の強度が勤務先で働く場合に比べて一概に軽いとはいえないこと 等。
- ・ なお、テレワークについては、多様で柔軟な働き方を実現する有効な手段として、これまでも適正な労働条件の下での普及促進に取り組んでおり、今後も、「日本再興戦略」に基づき、テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業等に関係省庁一体となって取り組む予定(P2参照)。
- ・ また、長時間労働の抑制をはじめとする労働時間等の設定の改善に向け、「働き方・休み方改善コンサルタント」が事業場に足を運んで相談への対応や助言を行うことなどの支援を行っている。
- ・ 短時間正社員制度については、事業主に対する助成金の支給、導入マニュアルの作成やセミナーの実施、HPを通じた情報提供などを通じて、その普及を図っている。

平成25年12月10日
厚生労働省

Ⅱ. 多様な正社員

Ⅱ. 「多様で柔軟な個人の働き方改革」の実現に向けた課題

【多様性を尊重した働き方の実現】

①多様な正社員(「メンバーシップ型」から「ジョブ型」を許容する働き方へ)

- i ○ 「ジョブ型」の働き方に応じた雇用契約ルール
の明確化(ジョブ型を社会通念上相当な働き方として普及)
- ii ○ 「職務」だけではない「地域」「時間」等多
様性を実現する雇用ルール



厚生労働省の見解

① i、iiについて

- ・ 職務等が限定された「多様な正社員」は、非正規雇用の労働者のキャリアアップや、いわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスの実現に資するものであり、その普及を図ることは重要。
- ・ 「日本再興戦略」に基づき、9月に立ち上げた有識者懇談会において、多様な正社員に関する雇用管理上の留意点について1年後をメドに取りまとめるべく、議論を急ぐ方針。
- ・ 懇談会では、多様な正社員制度を導入している企業8社の雇用管理の実情や課題についてヒアリング(参考資料P16参照)。その状況は、11月5日の規制改革会議雇用WG1にも報告。
- ・ こうした実例の分析を踏まえ、現場の労使のニーズに応じた雇用管理上の留意点(※)をとりまとめる方針。
 - (※) 制度導入のプロセス、
労働契約締結・変更時の労働条件明示の在り方、
いわゆる正社員との処遇の均衡の在り方、
相互転換制度を含むキャリアパスの在り方、
その他雇用管理に関する事項
- ・ 「多様な正社員」を規制する法律はなく、現在でも約半数の企業が導入(「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書(平成24年3月))。また、社内の制度としてどのような働き方を導入改廃するかは労使の話合いにより選択されるもの。一律の「雇用ルール」として取りまとめることには限界がある。

「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現に向けた課題について

平成25年12月10日
厚生労働省

Ⅲ. 有期雇用の特例

Ⅱ. 「多様で柔軟な個人の働き方改革」 の実現に向けた課題

【全員参加による社会の活性化】

① 高齢者の活躍促進

- i ○ 有期労働契約の無期転換の例外(定年後高齢者の有期雇用制度)

【公平・公正な働き方】

① 正規・非正規の格差是正、有期・派遣 の均衡処遇

- ii ○ 有期雇用の将来像(「ジョブ型」を許容する働き方の実現(再掲)、定期的なキャリア支援も含めたモデルの提示、有期契約雇止めへの補償金負担義務付けなど)



厚生労働省の見解

【全員参加による社会の活性化】

① i について

- ・ 定年後の高齢者についても、労働契約法第18条の無期転換ルールは適用されるが、定年後の高齢者に対して、無期転換ルールの特例を設けることについては、無期転換申込権が有期契約労働者に等しく認められる基本的権利として法定されたことに留意が必要。
- ・ いずれにしても、労使間で議論が尽くされるべき問題であり、労働政策審議会で議論いただければと考えている。

【公平・公正な働き方】

① ii について:「有期契約雇止めの補償金負担義務付け」

- ・ 有期契約雇止め時の補償金支払制度については、例えばフランスに無期労働契約に移行せずに雇止め又は有期労働契約の反復更新を行う場合の契約終了手当制度が存在。こうした制度の在り方については、各国における有期労働契約の位置づけ(入口規制の有無)、有期契約労働者の解雇の際の補償の在り方等を総合的に勘案して検討することが必要と考えている。

※我が国において入口規制については、紛争多発への懸念や、雇用機会の減少の懸念等も踏まえ、「措置を講ずべきとの結論には至らなかった」とされたところ(平成23年12月労働政策審議会建議「有期労働契約の在り方について」)。

※「ジョブ型」は、P7参照

「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現に向けた課題について

平成25年12月10日
厚生労働省

Ⅲ. 有期雇用の将来像

厚生労働省の見解

- 労働契約法改正により導入された「無期転換ルール」について、本年7～8月に50人以上規模の企業2万社に対して、どのような対応方針を検討しているか調査を実施。(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

	何らかの形で無期契約にしていく	通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく	適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく	雇入れの段階から無期契約にする	有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく	対応方針は未定・分らない	無回答
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業	42.2%	28.4%	12.8%	1.0%	14.7%	38.6%	3.9%
パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業	35.5%	27.4%	7.0%	1.1%	12.9%	35.3%	16.0%

⇒ 多くの企業が、「長期勤続・定着が期待できる」、「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」、「要員を安定的に確保できるようになる」等のメリットを感じて無期転換を行う方針(参考資料P22を参照)。

- 他方、「無期転換ルール」をめぐって以下の動きはあるが、いずれも一定の特性を持った労働者への対応。

①大学等の研究者・研究支援者について

⇐ 研究開発力強化法及び大学教員任期法一部改正法(議員立法)により、「5年」を「10年」とする特例を創設。

②一定の期間内に終了すると見込まれる事業に従事する高度専門職について

⇐ 国家戦略特別区域法により、全国的な対応として、労働政策審議会において議論した上で、次期通常国会に法案を提出する旨を規定。

③高齢者について

⇐ 10月30日の労働政策審議会労働条件分科会において、使用者側委員から、特例の対象として検討すべきではないかとの意見が表明されているところ。