

労働時間規制の見直しに関する意見

平成25年12月5日
規制改革会議

改革の目的：多様な形態で働く者それぞれの健康を確保し、創造性と高い生産性を発揮できる柔軟な労働環境をつくる。それを通して労働者の活力と企業の競争力を高め、力強い経済成長を実現し、新たな雇用機会を創出する。

1. 労働時間法制の包括的な改革を

- 健康確保の徹底のための取組み・・・わが国ではフルタイム労働者の総実労働時間は過去20年ほど変わっておらず、長時間労働はいまだに大きな社会問題である。健康確保を徹底するために、労働時間の量的上限規制の導入が必要である。
- ワークライフバランスの促進・・・年次有給休暇消化率、長期連続休暇の取得率が国際的にみても低い。休日・休暇取得促進に向けた強制的取組みや、労働時間貯蓄制度（時間外労働に対して割増賃金ではなく休暇を付与する制度）の本格的導入などが必要である。
- 一律の労働時間管理がなじまない労働者に合った労働時間制度の創設・・・労働者の中には、その成果を労働時間の長さで測ることができず、実労働時間で管理することがなじまない層が多様に存在する。こうした労働者の生産性を上げ、長時間労働を解消するために、労働時間の長さと言金とのリンクを切り離し、その働き方にあった労働時間制度が必要である。

2. 労働時間規制の三位一体改革を

- 上記の、労働時間の量的上限規制、休日・休暇取得に向けた強制的取組み、一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設、は相互に関連した課題である。それぞれが個別に議論されると、使用者側・労働者側いずれかからの反対を受け、議論が進まない。
- 規制改革会議では、上記3つをセットにした改革として、労使双方が納得できるような「労働時間の新たな適用除外制度の創設」を提案したい。

3. 一律の労働時間管理がなじまない働き方に合い、健康確保と両立する適用除外制度の創設

- (1) 現在ある労働時間の例外的措置のうち、管理監督者の適用除外、裁量労働制、の2つについては、前者は“名ばかり管理職”を生んでいるという問題が指摘されており、後者は手続きが煩雑で利用度が低い。このため、分かりやすく実態に合致した新制度を創設する。
- (2) 適用除外の範囲は、国が対象者の範囲の目安を示した上で、基本的には、企業レベルの集団的な労使自治に委ねる（労使代表で労使協定を締結）。また、割増賃金制度は深夜を含めて適用しないこととする（労基法37条）。
- (3) 使用者の恣意的運用を排除するため、取り決め内容（労使協定）を行政官庁（労働基準監督署長）に届け出ることを義務化する。
- (4) 適用除外対象者の健康確保を徹底し、ワークライフバランスを促進するため、労働時間の量的上限規制と、休日・休暇取得促進に向けた強制的取組みをセットで導入する。それぞれについて、下記の具体例のような取組みの中から、産業、職務等の特性に応じて、労使の合意によりいずれか一つまたは複数の組み合わせを選択する。そのための枠組みを国が設定する。
- (5) 国が枠組みを設定するにあたっては、企業活動の実態に合わず、企業の活力低下につながることはないよう、適切な選択の幅が用意されるべきである。また、非常時においては、労使の取り決めにより、一時的にこうした規制を緩和できるよう、十分配慮されるべきである。
- (6) 一定の試行期間を設け、当初は過半数組合のある企業に限定する。

【例：セットで導入すべき取組み。いずれか一つ又は複数の組合せとする】

(1) 労働時間の量的上限規制

- ・一定期間における最長労働時間の設定
 - ・翌日の労働開始まで健康安全確保のための最低限のインターバルの導入、など
- 注：経営層に近い上級管理職等については、労働時間の量的上限規制に代えて健康管理のための適切な措置の義務付けを行うことも考えられる。

(2) 休日・休暇取得に向けた強制的取組み

- ・年間 104 日（週休 2 日相当）の休日を、労使協定で定めた方法で毎月ごとに指定して取得
- ・年休は労使の協議に基づいて柔軟かつ計画的に付与（年休時季指定権を使用者へ付与した上で労働者の希望・事情を十分考慮）
- ・長期連続休暇の義務化、など

4. 今後の議論の進め方

- 現在、労働政策審議会では、中小企業に猶予されている時間外割増賃金率、企画業務型裁量労働制の在り方など個別テーマを中心に議論がなされているが、長年の長時間労働問題を解決するには、労働時間法制を包括的に議論することが不可欠である。
- 労働時間法制の適用除外制度の基本的な枠組みについて、規制改革会議の本意見を受けて、労働政策審議会において議論が開始されることを強く期待する。
- 規制改革会議は、厚生労働省、労働政策審議会の取り組みを注視し、検討状況の聴取などを行いながら、必要に応じて会議の意見を示すなど引き続き積極的な働きかけを行っていく。
- 新たな適用除外制度が機能するためには、労働時間の多寡によらない成果評価の基準を明確化していくとともに、長時間労働を是正するための働き方の工夫が必要である（職務範囲や責務の明確化、職務限定型の働き方の促進など）。

以上

ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見

平成 25 年 12 月 5 日

規 制 改 革 会 議

改革の目的：個人のライフスタイルに合わせた多様な働き方やキャリア形成を可能にし、労使双方にとってメリットを生む働き方を確立することで、安定的な雇用創出を促進する。

1. ジョブ型正社員のルール整備を目指して

- ジョブ型正社員（職務、勤務地、労働時間いずれかが限定される正社員）は、専門性に特化したプロフェッショナルな働き方、子育てや介護との両立、正社員への転換を望むも無限定な働き方は望まない非正社員、等の受け皿として重要である。
- ジョブ型正社員は多くの企業で既に導入されているが、その特性に沿った雇用管理が行われていない、または、そうした雇用管理が事前に明確に設定されている場合でも、実際の運用において徹底されていないことが多い。したがって、ジョブ型正社員の形態・内容について労働契約や就業規則で明示的に定めることが必要である。
- その際、従来の「無限定契約」と「ジョブ型（限定）契約」との相互転換を円滑化し、ライフスタイルやライフサイクルに合わせた多様な就労形態の選択を可能にすること、また、両契約類型間の均衡処遇を図ることが必要である。
- 規制改革会議では、本年 6 月の「規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書」の内容を踏まえ、契約締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換制度と均衡処遇、に関して意見を表明することとする。

2. 契約の締結・変更時の労働条件明示について

- (1) ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合には、就業規則においてジョブ型正社員の具体的な契約類型を明確に定めることを義務付ける。

- (2) ジョブ型正社員を採用するときは、その契約類型であることを契約条件として書面で交わし明確にすることを義務付ける。
- (3) 労働条件明示に関する現行規定は、労働契約締結時だけを対象としていると解されているため、ジョブ型正社員については、労働条件を変更する場合にも、変更内容を書面で明示することを義務付ける。
- (4) 労働基準法施行規則第 5 条により労働者に通知することが求められる事項の一つである「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」につき、無限定正社員か又はジョブ型正社員かの別について明示することを義務付ける。

3 . 相互転換制度と均衡処遇について

- (1) 無限定契約とジョブ型(限定)契約について、相互転換を円滑にする方策を法的枠組みも含めて検討する。
- (2) 相互転換に当たっては、労働者本人の自発的意思を前提とし、労働条件決定を合意することに加え、労働条件変更の書面による明示を義務付ける。
- (3) 均衡処遇を図るために、有期労働契約について無期労働契約との不合理な労働条件の相違を認めないとする労働契約法第 20 条に類する規定(雇用形態による不合理な労働条件の禁止)を設ける。

4 . 今後の議論の進め方

- 本意見を受けて、厚生労働省「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」(以下「懇談会」)において議論が深められることを強く期待する。
- 「懇談会」は、多様な正社員の雇用管理上の留意点とりまとめを平成 26 年の夏～秋と予定しているが、規制改革実施計画で定められた「平成 26 年度中周知」のためには、2～3 か月程度の公表前倒しが必要であり、迅速な検討をお願いしたい。
- 規制改革会議は、「懇談会」を含む厚生労働省の取り組みについて検討状況の聴取を行いながら、必要に応じ会議の意見を示すなど引き続き積極的な働きかけを行っていく。

以上