

# 労働時間制度、紛争解決システム、 多様な正社員について

平成26年4月22日

厚生労働大臣 田村憲久

# 1. 「育児・介護の事情がある世帯」に対応した柔軟な働き方の推進

- ◆ 「育児・介護の事情がある世帯」の働く人には、「始業・終業時刻の柔軟化」「突発的な事態への対応」といったニーズがあり、これらのニーズに即した対応が必要。

## ニーズ

### 始業・終業時刻 を柔軟にしたい

例：保育所への送り迎え、学校行事

### 突発的な事態に 対応できるようにしたい

例：子どもの発熱



## 対応

### (1) 「朝型」の働き方の推進

～夕方に時間ができて男性も育児参加～

### (2) フレックスタイムの活用促進

～ライフスタイルに応じて働き方にメリハリ～

### (3) テレワークの普及

～どんな仕事でも場所にとらわれない働き方～

# (1) 朝型の働き方の推進

◆ 「朝型の働き方」(やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社) → 生産性を上げつつ、多様なライフスタイル

<企業の実践例>



**メリット**

- ▶ 職場全体が「早く帰りやすい」雰囲気になり、男性の育児参加を増やす
- ▶ 夜に働けない人も、短時間勤務にシフトすることで済む
- ▶ 地域の活性化、通勤混雑の緩和も

**パターンA**  
夫婦どちらかが早出して早く退社



**パターンB**  
夫婦どちらかがフレックスタイム



## 朝型の働き方の推進に向けて

### ① 「労働時間等設定改善指針」※に「朝型の働き方」の趣旨や取組パターンを盛り込むことを検討

※ 「労働時間等設定改善法」に基づく、事業主の取組を促進するための指針

### ② 好事例の収集・モデル化

→ 「働き方・休み方改善コンサルタント」により企業に情報発信・導入ノウハウの相談援助

### ③ フレックスタイム制の活用促進(労働基準法改正の検討) 【4～5頁に詳細】

**提案** 「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」などの場で、政労使により取組を共有・発信してはどうか。

### 【参考1】 ドイツ・イギリスのホワイトカラー正社員との勤務スタイル比較

- 「8時より前」に仕事を始める人・・・日本7.0% ⇔ ドイツ46.7% イギリス20.6%
- 「17時より前」に仕事を終える人・・・日本3.7% ⇔ ドイツ51.1% イギリス36.7%

→ ドイツやイギリスは、朝早く仕事を開始し、夕方にも早めに仕事を終えるという生活パターン

※武石恵美子「働く人のワーク・ライフ・バランスを実現するための企業・職場の課題」(経済産業研究所・平成23年3月)

### 【参考2】 X社ヒアリング結果 ～朝型の働き方を社内ルール化～

- 仕事が残った場合には翌朝勤務するよう意識改革(午後8時以降の残業を原則禁止)
- 午前5時～8時の仕事には、インセンティブとして深夜勤務と同じ割増賃金(50%)を支給

効果

月平均残業時間(実績)が1割減

子育て中の社員が早い時間に帰りやすい雰囲気になったとの声



### 【参考3】 Y社ヒアリング結果 ～フレックスタイム制により効率的な働き方ができる環境を整備～

- 午前9時～午後3時半をコアタイム(必ず勤務すべき時間帯)とするフレックスタイム制を導入(本年4月から)
- また、午後8時～翌朝8時の間は上司の特別の承認がなければ勤務できない → 効率的な働き方を目指す

## (2) フレックスタイム制の活用促進

◆ 始業・終業時刻を自由に選べる仕組みの構築 → 柔軟でメリハリのある働き方をいっそう可能に

**例外**

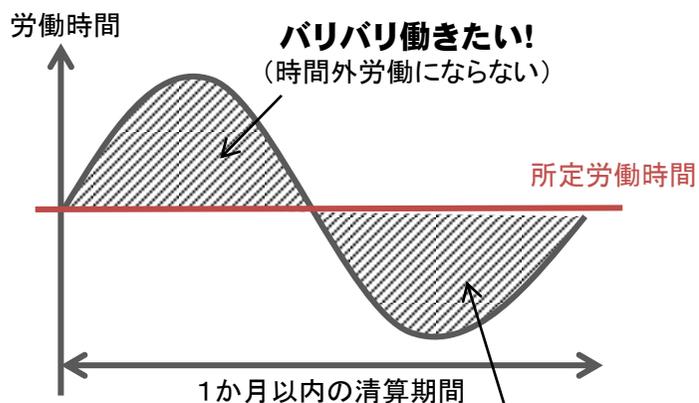
▶ 育児・介護等の事情があっても、それらと両立した働き方ができる

フレックスタイム制って？

- ✓ 労働者が始業時刻・終業時刻を自由に決める制度。
- ✓ 一定の期間（清算期間）をとおして労働時間が週平均40時間の「枠」に収まれば、時間外労働にならない。

※ドイツでは、労使合意により労働時間を口座に貯蓄する仕組みがあり、日本のフレックスタイム制に近いものもある。

現行のフレックスタイム制



子どもの学校行事のため早めに帰りたい!

〔 所定労働時間働く必要なし  
賃金は減額されない 〕

### 【参考1】フレックスタイム制の導入状況

	平成21年	平成25年	増減
導入企業割合	6.1%	5.0%	▲1.1ポイント
適用労働者割合	8.5%	7.9%	▲0.6ポイント

※就労条件総合調査 平成19年以前は調査対象企業が異なる。

### 【参考2】フレックスタイム制に不便を感じたことはあるか？

	労働者	事業場
ある	15.1%	47.9%
ない	81.9%	46.7%

具体的に見直すべき点(M.A)

- ①清算期間が短い 94.2%
- ②複数月をまたぐ清算が困難 16.0%
- ③週休2日制の場合、法定労働時間の枠を超える月がある 5.6%

※JILPTアンケート調査(平成25年10月)

## フレックスタイム制の活用

### ▶▶▶ 育児・介護に関する

- ✓ 突発的な出来事
- ✓ 様々な予定

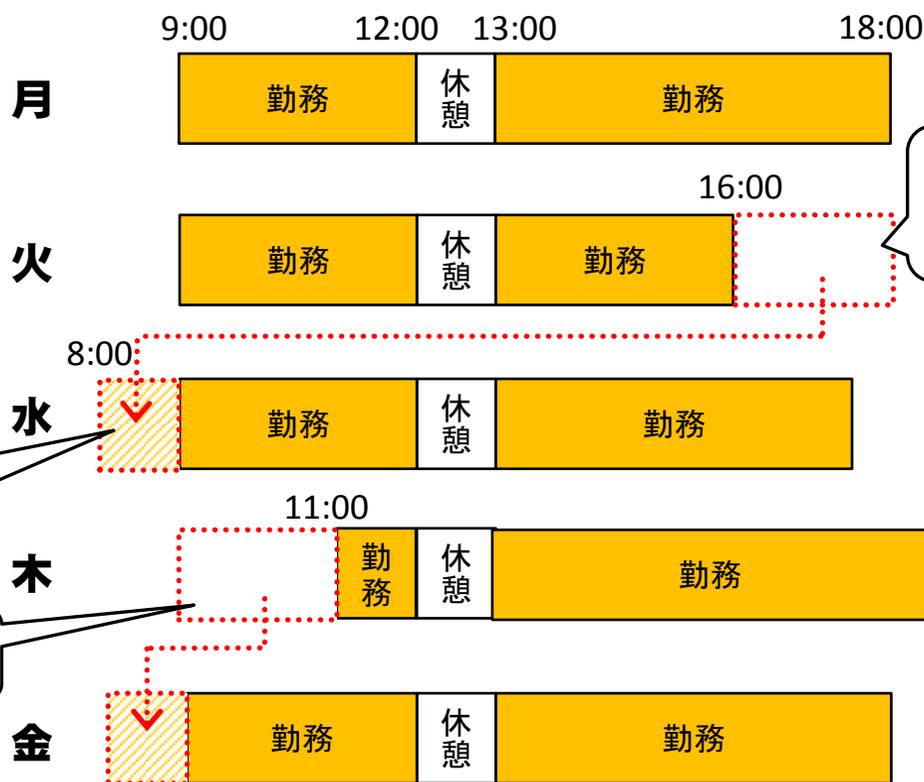
への対応が可能に

短時間勤務にしなくても  
育児ができる！



前日残した仕事は  
早朝にカバー  
(集中して短時間で)

急に子どもが発熱！  
病院へ行ってから出社



## フレックスタイム制の見直しの検討 (労働基準法改正の検討)

- ① 清算期間の延長など、いつ・どのくらい働くかの選択肢の拡大 現行:清算期間は1か月が上限。
- ② 育児・介護の事情がある人については、清算期間における労働時間が「枠」に達しない場合、清算の際に「年休を充てることができる仕組み」を今後議論
- ③ 完全週休2日制の場合における、月の法定労働時間の「枠」の特例

現行:完全週休2日制(1日8時間)のもとで所定労働日数が多いと(22~23日)、週平均40時間の「枠」に収まらない月がある。 ※ 完全週休2日制の導入企業割合:46.0%(平成25年)

### (3) **テレ**ワークの普及 ~分野・企業規模を問わず拡大~

◆ 少なくとも週1回は在宅で働くスタイルの普及 → 育児や介護等と仕事を両立しやすく

**メリット**

▶ 通勤時間の削減

▶ 子どもの急な病気等、緊急事態にもすばやく対応

例1

月・水・金曜日：会社で

火・木曜日：自宅で



行き帰りの通勤時間を省くことができる

必要に応じて家事

所定労働時間の変更

フレックスタイム制の活用も効果的

例2

ある一日は  
自宅・会社 両方で



## <現状>

テレワークは

研究・開発・設計部門

が中心

大企業

<週1日以上終日在宅で働く雇用型在宅型テレワーカー>

2013(平成25)年 4.5% ⇔ 政府目標:2020(平成32)年までに10%

## テレワークの推進に向けて



ポイント

分野・企業規模を問わず、誰でもテレワークができるような  
「ノウハウ」「設備」「社内の制度」の整備

- ① **テレワーク実証事業** を通じて、導入モデルを確立(平成26年度～)

✓ **一般管理業務** や **中小企業** での導入  
✓ **業務の内容・目標設定や人事評価**といったソフト面 } ノウハウを開発・周知

- ② **導入経費の助成** により、意欲ある中小企業を応援(平成26年度～)

自宅PCから会社のネットワークに安全にアクセスする機器等を導入しやすく

- ③ **所定労働時間の変更** について、モデルとなる就業規則を提示(平成26年度～)

所定労働時間の変更が可能となれば、テレワークで働く人が突発的な事態に対応可能に

# (参考) 「多様な働き方」の実現、「働きすぎ」の改善のための改革検討項目

## (1) 「多様な働き方」を通じた生産性向上 ～企画業務型裁量労働制の見直し～

### 主な項目

<現行>

1 ホワイトカラーの働き方の変化に対応した対象業務の見直しを検討

対象業務は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」。

2 手続の簡素化を検討

事業場ごとの労使委員会における決議・届出。  
6か月以内ごとに1回、健康確保措置の実施状況等の報告。

3 健康確保措置の充実を検討

健康確保措置の内容は、事業場の労使委員会で決議。

※ 「一部の事務職・研究職等に適した労働時間制度」についても労使から様々な意見

※ このほか、フレックスタイム制の活用促進を検討【再掲】

## (2) 「働きすぎ」の改善 ～長時間労働の抑制策～

### 主な項目

<現行>

1 時間外労働に対する割増賃金率の在り方を検討

時間外労働に対しては25%以上、月60時間超の時間外労働に対しては50%以上(中小企業は、当分の間、適用猶予)の割増賃金支払を義務づけ。

2 労働時間の量的上限、勤務間インターバルを検討

三六協定による時間外労働には限度基準(1か月45時間、1年360時間等)が定められているが、特別条項付きの協定により、限度基準を超えて働かせることが可能。

※EU諸国で導入されている「1日につき連続11時間の休息」といった「勤務間インターバル規制」はない。  
(労使の自主的な取組例も少ない。)

※ このほか、年次有給休暇の取得促進を検討

# 2. 予見可能性の高い紛争解決システム

○労働審判事例等の分析(「今後の検討方針」(本年1月競争力会議決定)に即した対応)

◆ 労働局におけるあっせんについて分析・整理を実施。労働審判、裁判における和解事案についても、法務省を通じ裁判所と調査方法等について調整中。

	件数(解雇関係)	既存の解決金額状況に係る調査結果	
<b>個別労働紛争解決制度</b> 総合労働相談に加え、都道府県労働局長が求めに応じ、助言、指導、あっせんを実施(H13年度～)	相談件数: 51,515件 あっせん申請件数: 1,904件	<b>8割以上で100万円未満</b> ※10万円以上20万円未満が24.9%で最も多い ※一部労働局での悉皆調査	直近の状況について、調査、分析・整理を実施  法務省を通じ裁判所と調査方法等を調整中
<b>労働審判</b> 裁判所において、裁判官と労働関係の専門的な知識経験を有する労働審判員が、原則3回以内の期日で迅速な紛争処理を実施(H18年度～)	新受件数: 1,735件 調停成立: 1,282件	<b>約5割の事案で100万円未満</b> ※1,000万円を超える事案も存在 ※アンケート調査	
<b>裁判</b> 究極的な民事紛争の解決手段	新受件数: 1,026件 終局事案: 963件 うち和解: 482件 うち判決: 343件	<b>約7割の事案で100万円超</b> ※50万円を下回る事例の一方、1億円超の事例も存在 ※アンケート調査	

◆ 諸外国における仲裁合意等の関係制度、運用状況について、雇用システムと併せて調査を実施。

○ 日本では、景気後退期に、新規採用の削減や休業、配置転換・出向等の手段を尽くしてもなお雇用を終了せざるを得ない場合、整理解雇に至る前に、労使協議の上で、退職金の割増による早期退職者の募集や退職勧奨が行われる傾向が、大企業を中心に見られる。

※企業規模別退職一時金割増の状況(人事院「民間企業退職給付調査(平成24年)」、45歳退職のケース)

	1,000人～	50～99人
希望退職制度	2.67倍	1.40倍
早期退職優遇制度	1.94倍	1.45倍

※希望退職募集時に退職一時金の割増を行う企業は、「1,000人～」では94.4%、「50～99人」では83.3%

※早期退職優遇制度のある企業は、「1,000人～」では43.9%、「50～99人」では5.2%

### 3. 「多様な正社員」の普及・拡大

「日本再興戦略」 → 「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（座長：今野浩一郎学習院大学教授）  
をこれまで8回開催 ※ 制度導入企業8社や労使団体からヒアリング。制度導入のメリット、処遇、転換制度、労働条件明示等を議論

#### 「多様な正社員」導入のメリット

- ・ 「非正規雇用労働者のキャリア・アップ」、「正社員のワーク・ライフ・バランスの実現」のほか、企業による「優秀な人材の確保」、「地域に密着した事業展開」、「ものづくり技能の安定的な継承」等のメリット。
- ・ 少子高齢化やグローバル競争の激化の下、我が国にとって、「正規・非正規の働き方の二極化の解消」、「女性や子育て・介護に直面する人の雇用継続や能力発揮」等のメリット。

#### 「多様な正社員」導入の課題

- ・ 勤務地や職務の限定や、労働者による頻繁な転換は、企業にとって柔軟な人事配置とのバランスに課題。
- ・ 労働者にとって、企業からの拘束度は緩やかな反面、処遇等への不安について指摘。

**本年年央** を目途に、以下の項目を含む「雇用管理上の留意点」をとりまとめる。

- ◇ 労働契約の締結・変更時の労働条件明示の在り方
- ◇ 相互転換制度
- ◇ 処遇の在り方、いわゆる正社員との均衡の在り方
- ◇ その他の雇用管理に関する事項



- ▶ 26年度事業として、**26年度中** に、専門性の高い高度人材を含む多様な正社員のモデルとなる好事例及び就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信。  
また、雇用管理上の留意点と併せて、セミナー等により事業主に対して徹底した周知。
- ▶ さらに、雇用管理上の留意点を踏まえた新たな支援措置を検討（**27年度** に向けて）。

# 「多様な正社員」を導入する企業の動き・事例

## 【参考1】 A社(飲食業) ～給与総額アップするも人材の育成のために～

- 平成26年4月から、勤務地限定の正社員制度を導入  
⇒ 契約社員のほぼ全て(約800名)を、勤務地限定の正社員へ転換
- 今後の出店計画に対応する上で、店長を担える人材の育成が課題
- 契約社員の正社員化による短期的な人件費増を上回る、人材開発としての投資効果が見込まれる

## 【参考2】 B社(保険業) ～女性の活躍できる環境を整備～

- 一般職の職務の範囲を拡大し、勤務地を通勤圏内に限定した正社員制度を導入
- 契約社員(勤務場所が店舗固定、職務の範囲が限定)も、上記の職務・勤務地限定の正社員へ転換可能  
⇒ 労働力人口が減少する中、出産育児等により転勤を望まない女性社員の確保と活躍期待

【効果】 優秀な女性の確保、地域に根付いた人材の確保が可能に

【課題】 契約社員からの転換希望は、勤務地が通勤圏内に拡大するため少ない

## 【参考3】 C社(製造業) ～安定的な製造現場の維持、技能の継承を図る～

- 給与水準の地域相場を反映した賃金制度設計による勤務地限定の正社員制度を導入
- 非正規雇用の社員を、能力に応じて毎年100名程度勤務地限定の正社員へ転換

【効果】 ものづくり技能の安定的な継承

【課題】 優秀な人材を配転させたい会社の期待と、本人の勤務地限定の希望とが合わない場合あり