

「今後の労働時間制度に関する研究会」報告書について

厚生労働省労働基準局監督課

I. 現状認識と今後の展望

サービス産業の成長等により、ホワイトカラー労働者の比率が高まっている。他方、特に30歳代男性を中心に、週60時間以上働く者の割合が増加し、年次有給休暇の取得率や取得日数も減少している。

また、企業間競争の激化等により、技術革新のスピードが加速し、製品開発のスピード・質が求められており、高付加価値かつ創造的な仕事の比重が高まっている。そこで、企業も組織の見直しを行い、個々の労働者に対しても、目標管理制度を導入し、賃金制度も年俸制や成果主義賃金が浸透している。

このように、ホワイトカラー労働者の増加と働き方の多様化が進み、

その中でも、自律的に働き、かつ労働時間の長短ではなくその成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者が増加している。

- ① 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進を図ること
- ② 労働者個人の事情に即した働き方の選択ができるよう、現行制度の見直しとともに、新たな労働時間の管理の在り方を検討すること
- ③ その際、心身の健康への影響を未然に防ぐこと

II. 見直しの方向性

すべての労働者が、個人の選択によって、生活時間を確保しつつ、仕事と生活を調和させて働くことを実現するという観点からの検討を行う

III. 新たな労働時間制度の在り方

1. 生活時間を確保しつつ仕事と生活を調和させて働くことを実現するための見直し

● 年次有給休暇
労働者の時季指定だけに任せるシステムが、限界にきているとも考えられることから、考え方としての時季変更権は尊重しつつ、実際の年休

取得率を向上させるため、時季指定を補充する仕組みを考えていく必要がある。

さらに、1週間程度以上の連続休暇を計画的に取得させることや、年休取得率の低い者に計画的に取得させるための方策を検討する必要がある。

他方、弾力的な取得方法として年次有給休暇の一部について、労使の協議に基づく合意を前提として、時間単位の取得ができることとすることが考えられる。

また、未消化年休に係る年休手当を退職時に清算する制度を設けることも考えられる。

● 時間外・休日労働
時間外・休日労働は、本来臨時的なものであり、その旨を明確にする告示改正を平成16年4月に行ったと

使用者に対し、通常より高い割増率による割増賃金の支払いを義務付けることが考えられる。

なお、協定を締結せずに法定労働時間を超えた場合の罰則を強化することも考えられる。

● フレックスタイム制

導入が進んでいない中小企業における導入促進を図るため、中小企業における同制度を活用した好事例の収集・提供等を行うことが考えられる。また、時間外労働となる時間の計算方法等について、実態に即した見直しを行うこと等も必要であると考えられる。

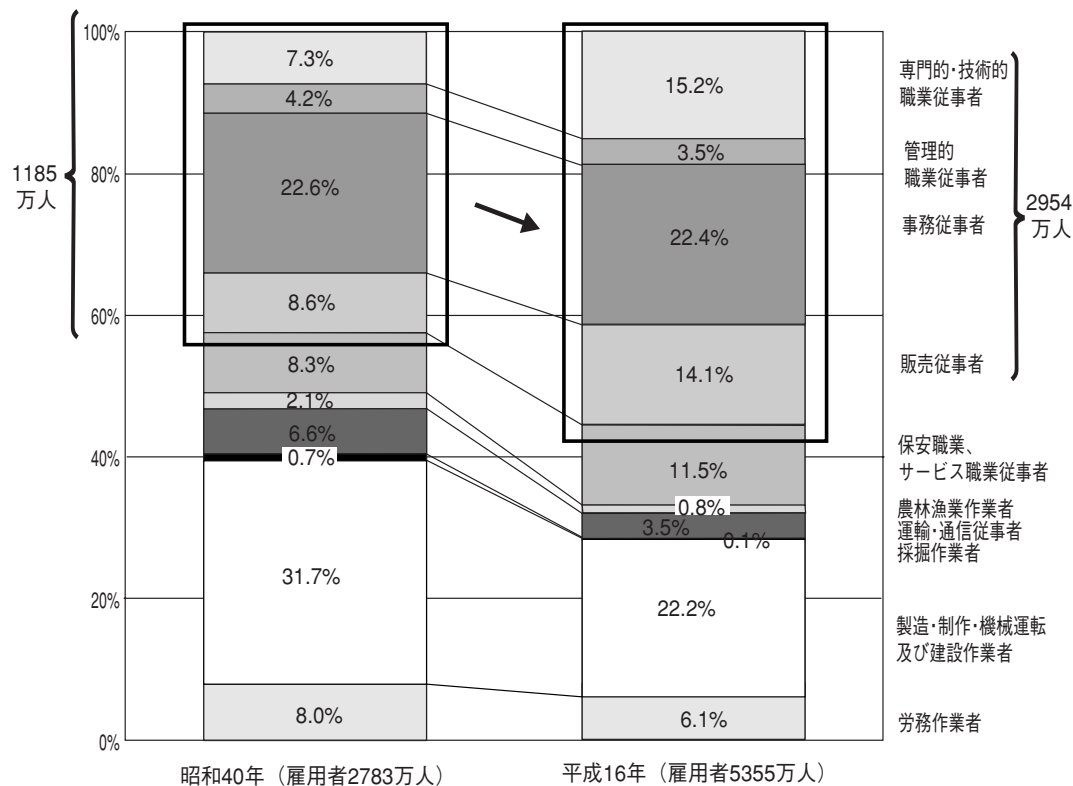
● 事業場外みなし

現行では、事業場外業務に従事する労働者について、所定労働時間を超える場合に限り、事業場内で業務に従事した時間が把握できることを前提とした制度及び運用となっており、これらについて見直しの必要性があると考えられる。

2. 自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されること

◎職業別雇用者構成の推移

いわゆる「ホワイトカラー」（専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者）の割合は、概ね増加傾向をたどっており、平成16年現在、あわせて2954万人、全体の55.2%を占める。



※「保安職業、サービス職業従事者」は、昭和50年以前は「サービス職業」である。
 ※「採掘作業」は、昭和54年以前は「採鉱・採石作業」である。
 ※「製造・制作・機械運転及び建設作業」は、平成12年以前は「技能工、製造・建設作業」、平成2年以前は「技能工、生産工程作業」、昭和50年以前は「技能工生産工程従事者」である。また、昭和35年(36年以前)は「単純作業」を含む。
 ※「労務作業」は、昭和54年以前は「単純作業」である。
 資料出所：総務省統計局「労働力調査」

「今後の労働時間制度に関する研究会」報告書について

ころであるが、なお一層の抑制が求められている。

そこで、時間外労働が一定の時間数を超えた場合などについて、割増

賃金の支払いに加え、その時間数に相応する日数の休日(代償休日)など、労働義務を一定時間免除すること

とを義務付ける制度の検討を進める

必要があると考えられる。時間外労働の限度基準で定める延長時間の限度など、一定の時間数を

超えて時間外労働をさせた場合に、

「今後の労働時間制度に関する研究会」報告書について

- ◎職務遂行の手法や労働時間の配分について、使用者からの具体的な指示を受けず、かつ、自己の業務量について裁量があること
- ◎労働時間の長短が直接的に賃金に反映されるのではなく、成果や能力などに応じて賃金が決定されていること
- ◎本人要件
- ◎一定水準以上の額の年収が確保さ

- 対象者の具体的なイメージ
上記の要件をすべて満たす者として、例えば、
- ◎企業における中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者
- ◎労働者本人が同意していること
- ◎健康確保措置
- ④導入における労使の協議に基づく合意

- 法的効果
労働時間及び休憩に関する規定が適用されないことが考えられる。また、適切な健康確保のための措置が担保されていることを前提として、深夜業に関する規定もその適
- ◎企業における研究開発部門のプロジェクトチームのリーダー
といった者が対象労働者となり得ると考えられる。

- 労使の協議の役割
労働者の意見を適正に集約するとともに、労働者の交渉力を補完することにより、労使が実質的に対等な
- ◎企業における研究開発部門のプロジェクトチームのリーダー
といった者が対象労働者となり得ると考えられる。

◎労働時間分布の長短二極化

週の労働時間が「35時間未満の者」及び「60時間以上の者」の全体に35時間以上60時間未満の者の割合が減少しており、「労働時間分布の長短二極化」が進行している。特に、30歳代の男性で週の労働時間が60時間以上の者の割合が高くなっている。

	平成5年	平成16年	差
週35時間未満の者	929万人 18.2%	1237万人 23.6%	+308万人 +5.4ポイント
週35時間以上～ 週60時間未満の者	3625万人 71.1%	3354万人 64.0%	▲271万人 ▲7.1ポイント
週60時間以上の者	540万人 10.6%	639万人 12.2%	+99万人 +1.6ポイント
合計	5099万人	5243万人	+144万人
所定外労働時間	131時間	149時間	+18時間

資料出所：「毎月勤労統計調査」年度

◎30代男性で週労働時間60時間以上の者の比較

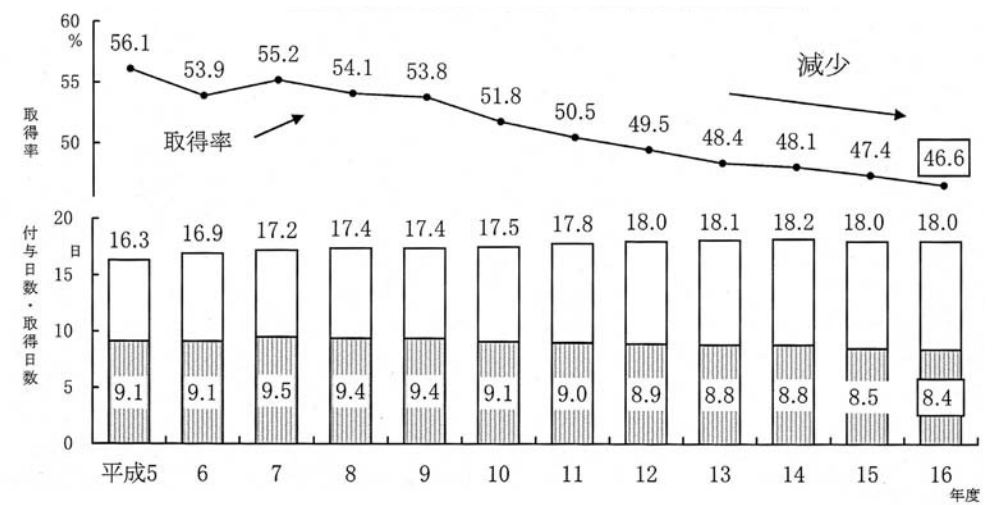
	平成5年	平成16年	差
週60時間以上の者	153万人 20.3%	200万人 23.8%	+47万人 +3.5ポイント

※資料出所：総務省「労働力調査」
※資料は雇用者数により作成。ただし、「30歳代男性で週労働時間60時間以上の者の比較」については、統計上の制約から雇用者のみのデータが得られないため、雇用者と自営業主等を合計した就業者数により作成。

- 健康確保措置
①定期的に健康状況をチェックし、必要に応じて適切な措置を講じる等の何らかの健康確保措置を講ずることを義務付け、その実施状況について、事業場においてその記録等を保管するとともに、行政官庁への報告を義務付けることが考えられる。
- ②また、特に休日を実際に取得することがその心身の健康確保のためにより一層重要となるため、労働基準法第35条の法定休日に加え、一定日数以上の休日を取得させることや、そのうち一定日数について連続して取得させることも考えられる。
- ③適正な運用の確保という観点から、使用者に対する制裁として、年収額の一定割合を支払うといった仕組み等も考えられる。

◎年次有給休暇の取得率の低下及び取得日数の減少

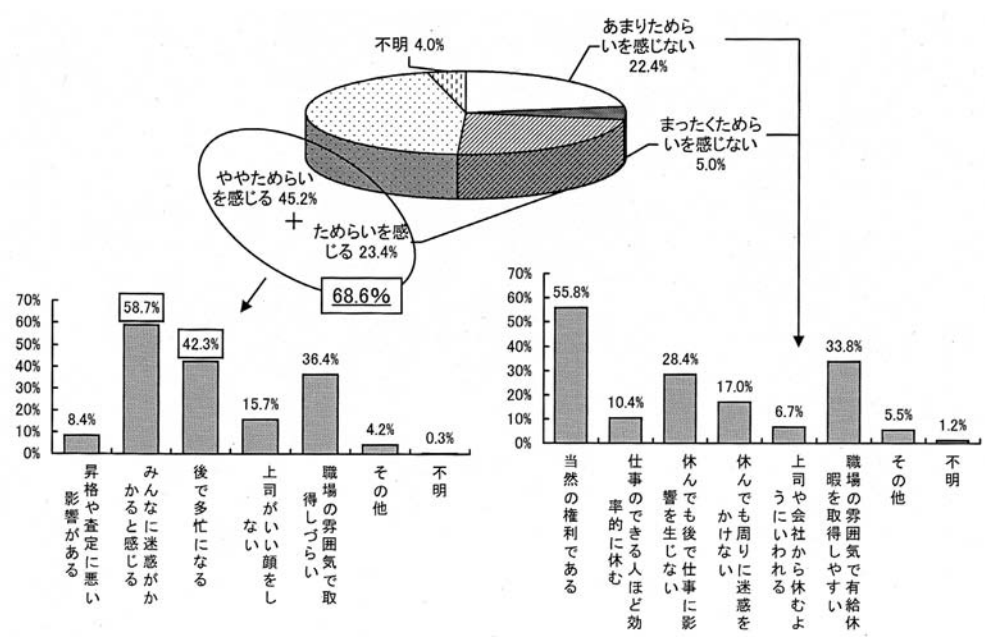
年次有給休暇は、取得日数の減少及び取得率の低下傾向が続いている。



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)

◎年次有給休暇の取得率の低下及び取得日数の減少

およそ7割の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じており、その理由としては「みんなに迷惑がかかると感じる」(58%)、「後で多忙になる」(42.3%)、「職場の雰囲気取得しづらい」(36.4%)が多くなっている。



資料出所：三和総合研究所「長期休暇制度に関する調査研究」(平成12年)

(1)検討の視点
企業における年俸制や成果主義賃金の導入が進む中で、労働者本人が、労働時間に関する規制から外されることにより、より自由で弾力的に働くことができ、自らの能力をより発揮できると納得する場合に、安心してそのような選択ができる制度を作ることが、個々の労働者の更なる能力発揮を促進するとともに、日本の経済社会の発展にも資することとなる。

また、新たな制度を設計するに当たっては、労働者の心身の健康が確保されることが、労働者が能力を発揮するための前提であることに留意し、新たな労働時間規制の適用除外の枠組み(以下「新しい自律的な労働時間制度」という)が導入された

- ①勤務態様要件
- ②新しい自律的な労働時間制度の要件

「今後の労働時間制度に関する研究会」報告書について

立場で協議を行う仕組みを担保することが重要である。

●要件・手続に違背があった場合の取扱い

要件・手続に違背があり、法的効果が認められない場合、法定時間外労働についての賃金の取扱いなどが問題となるが、勤務実態が事後的に明らかになった場合も含め、救済が迅速かつ適切に行われる仕組みを用意する必要がある。

●履行確保のための行政の役割

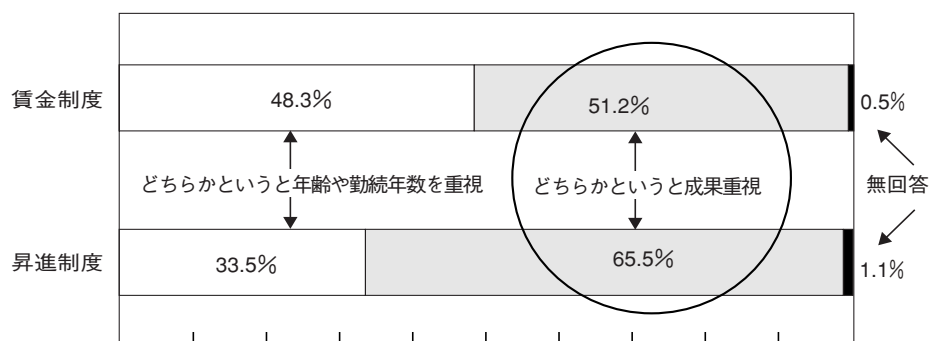
行政官庁としては、新しい自律的な労働時間制度の導入手続が適正に行われていることや、健康確保措置の実施状況や対象労働者の休日の取得状況について書面に基づき確認を行うことが適当である。また、こうした手続等が適切に行われていなかった場合は改善を求め、改善されなるときは制度を廃止させることができることとする仕組みについて検討する必要がある。

●現行裁量労働制との関係

現行の企画業務型裁量労働制は、同制度の創設に伴い、廃止することも考えられるが、所要の運用改善等を行った上で、当面の間現行制度を

◎企業の人事制度の考え方

賃金、昇進においては年功的要素よりも、成果を重視している企業が多い。



資料出所：労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査（企業調査）」（平成16年）

維持することも考えられる。

他方、現行の専門業務型裁量労働

制については、新しい自律的な労働時間制度の要件設定の仕方によっては対象労働者が一部重なることも考えられるが、現在多くの労働者が新しい自律的な労働時間制度とは異なる

る要件の下でその適用を受けていることから、所要の運用改善等を行った上で、同制度を維持することが適当と考えられる。

●管理監督者との関係

新しい自律的な労働時間制度の創設にあわせ、本来の制度趣旨に照らして、その要件の明確化及び適正化を図り、例えば、新制度の対象労働者となることに基づき、円滑に同制度へ

の移行が図れるようにするなどの整理が必要である。

また、各企業における適正な取扱いを担保するため、その範囲について賃金台帳等により明らかにしておくといったことが考えられる。

さらに、そもそも労働時間規制の

適用を除外され、時間管理がなされていないことにかんがみ、深夜業に関する規定についても適用除外とすることが考えられる。その際、管理監督者の健康確保措置の在り方について検討することも必要である。あわせて、管理監督者の労働条件を決定する際、対象となる管理監督者の意向が反映される仕組みの在り方についても検討する必要がある。

※報告書全文については、以下の厚生労働省ホームページ参照。
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/h0127-1.htm>)

この報告書を受け、厚生労働省は、労働政策審議会に対し、今後の労働時間法制の在り方について平成18年2月8日付けで、検討の諮問を行った。

現在、労働時間法制の在り方については、生活時間を確保しつつ仕事と生活を調和させて働くことを実現するため、年次有給休暇、時間外・休日労働などの見直しとともに、自律的に働き、かつ労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されることに基づき、労働者のための制度の在り方を御検討いただいているところである。