



2006年11月13日 第2007-12号

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】政策政治グループ

03-3451-2425

E-MAIL : syakai@jam-union.jp

労働条件分科会で厚生労働省・新論点提出

労使激論交わす

11月10日、労働政策審議会労働条件分科会が開催され、厚生労働省事務局から新たに「今後の労働時間法制について検討すべき具体的論点（素案）」（次ページ参照）が提示されました。

今回は、素案の「時間外労働削減のための法制度の整備」と「自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設」を中心に議論が行われました。

【時間外労働削減のための法制度の整備】

<労働側>

- ・割増率は、現行に加え特別条項を使い、限度基準を超えた場合は、労使で現行以上の率を定める努力をさせ、労基法には非常に長時間の時間外のみ現行以上の率を定めるという三段階の方式を考えているのか。この方式は複雑すぎる。
- ・日本の割増率は国際的にも低いので、「均衡割増率」も考慮して50%に引き上げるべきだ。
- ・業務量の過多が長時間労働の原因である。使用者に業務量や要員配置の工夫をさせるためには割増率の引き上げが必要。

<使用者側>

- ・割増率の引き上げで長時間労働が抑制できるとは考えていない。提案されている三段階方式には反対。
- ・国際競争力を維持し、雇用を確保するためには今以上の労務費コストはかけられないことも、割増率引き上げに反対する理由である。
- ・中小企業は突発的短期発注に答えなければならず、割増率が引き上げられれば活力を維持できない。

【自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設】

<労働側>

- ・「自律的労働時間制度」が「自由度の高い働き方にふさわしい制度」に変わった理由は何か。（厚労省：「自律的」だと「自由奔放」な働き方という誤解を招くおそれがあるため。）
- ・労働時間に関する一律的な規定の適用を除外すれば、長時間労働を助長することは明白である。（厚労省：4週4日以上かつ1年を通じて週休2日分の日数（104日）以上の休日確保させるという新たな方法で労働時間を規制する。また、有給休暇の規定は適用される。）

- ・労働時間を規制する労基法の考え方を大転換させるのだからもっと丁寧な議論が必要。現行の労働時間制度のどこが使いにくいのかということから始めるべきである。

<使用者側>

- ・できるだけ多くの企業がこの制度を導入できるよう、導入要件のハードル設定を高くしないようにすべきである。また対象者は労使自治で決められる制度にするべきだ。
- ・年収要件は必要ない。もし設けるなら年収400万円あたりがふさわしい。年収1000万円では、中小企業の管理監督者の年収より多くなる。
- ・労働時間に係わりなく成果を出すような仕事をしている人が、日本の技術をリードして世界の先頭を走っている。

【厚生労働省素案の問題点】

「時間外労働の割増率引き上げで一定時間を超える時間外労働」とは、80時間や100時間が想定されるような設定で、かなり後退した内容となっています。ホワイトカラーイグゼンプションの「制度の要件」は、極めて抽象的なものに過ぎず、誰にでもあてはまりかねないものであり、事実上の要件は、「年収」に絞られることとなります。対象労働者は、一日8時間・週40時間、休憩時間、休日、深夜割増などの労働時間規制が適用除外となり、年次有給休暇に関する規定の適用と、新たに週2日相当の休日の確保が定められるだけです。運用次第では、月に最低4日の休日と年次有給休暇があるだけで、連日16時間働こうが24時間働こうが、労働時間についての法的規制は一切なくなることとなります。これで週2日相当の休日は、本当に確保できるのでしょうか。「自由度の高い働き方」といいますが、現実の労働現場では、業務量の自己裁量を持たず、短い納期に迫られ、客先対応に追われ、とても自由な働き方などできない実態にあります。こうした中で、この制度が導入されたならば、長時間労働の温存と隠蔽にしかありません。審議の中での使用者側の発言は、「時間外割増率の引き上げはコスト増になり認められない」「年収要件は400万円程度でないとならば使えない制度となる」などと繰り返し主張しているだけです。この労働基準法改正に反対する社会的運動と世論が今後の行方を左右することとなります。

今後の労働時間法制について検討すべき具体的論点（素案） 全文

産業構造の変化が進む中で、ホワイトカラー労働者の増加等により就業形態が多様化している。このような中、企業においては、高付加価値かつ創造的な仕事の比重が高まってきており、組織のフラット化や、スタッフ職等の中間層の労働者に権限や裁量を与える例が見られる。

また、労働時間が長短二極化しており、30代男性の4人に1人が週60時間以上働いているなど、長時間労働者の割合の高止まりが見られる。仕事と生活のバランスを確保するとともに、過労死防止や少子化対策の観点から、長時間労働の抑制を図ることが課題となっている。

このため、仕事と生活のバランスを実現するための「働き方の見直し」の観点から、長時間労働を抑制しながら働き方の多様化に対応するため、労働時間制度について必要な整備をおこなうこととしてはどうか。

1. 時間外労働削減のための法制度の整備

(1) 時間外労働の限度基準

限度基準において、労使自治により、特別条項付協定を締結する場合には、延長時間をできる限り短くするよう努めることや、特別条項付協定では割増賃金率も定めなければならないこと及び当該割増賃金率は法定を超える率とするように努めることとしてはどうか。

法において、限度基準で定める事項に、割増賃金に関する事項を追加してはどうか。

(2) 長時間労働者に対する割増賃金率の引上げ

使用者は、労働者の健康を確保する観点から、一定時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、現行より高い一定率による割増賃金を支払うこととすることによって、長時間の時間外労働の抑制を図ることとしてはどうか。

割増率の引上げ分については、労使協定により、金銭の支払いに代えて、有給の休日を付与することができることとしてはどうか。

2. 長時間労働削減のための支援策の充実

長時間労働を削減するため、時間外労働の削減に取り組む中小企業に対する支援策を講ずることとしてはどうか。

3. 特に長い労働時間削減のための助言指導等の充実

特に長い長時間労働を削減するためのキャンペーン月間の設定、上記1-(1)の時間外労働の限度基準に係わる特に長い時間外労働についての現行法の規定(労基法第36条4項)に基づく助言指導等を総合的に推進することとしてはどうか。

4. 年次有給休暇制度の見直し

法律において上限日数を設定した上で、労使協定により当該事業場における上限日数や対象労働者の範囲を定めた場合には、時間単位での年次有給休暇の取得を可能にすることとしてはどうか。

5. 自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設

一定の要件を満たすホワイトカラー労働者について、個々の働き方に応じた休日の確保及び健康・福祉確保措置の実施を確実に担保しつつ、労働時間に関する一律的な規定の適用を除外することを認めることとしてはどうか。

(1) 制度の要件

対象労働者の要件として、次のいずれにも該当する者であることとしてはどうか。

労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者であること

業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者であること

業務遂行の手段・時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者であること

年収が相当程度高いものであること

制度の導入に際しての要件として、労使委員会を設置し、下記(2)に掲げる事項を決定し、行政官庁に届け出ることとしてはどうか。

(2) 労使委員会の決議事項

労使委員会は次の事項について決議しなければならないこととしてはどうか。

対象労働者の範囲

賃金の決定、計算及び支払方法

週休2日相当以上の休日の確保及びあらかじめ休日を特定すること

労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施

苦情処理措置の実施

対象労働者の同意を得ること及び不同意に対する不利益取扱いをしないこと

その他（決議の有効期限、記録の保存等）

健康・福祉確保措置として「週当たり 40 時間を越える在社時間等がおおむね月 80 時間程度を超えた対象労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を行うこと」を必ず決議し、実施することとしてはどうか。

(3) 制度の履行確保

対象労働者に対して 4 週 4 日以上かつ 1 年間を通じて週休 2 日分の日数（104 日）以上の休日を実際に確保できるような法的措置を講ずることとしてはどうか。

対象労働者の適正な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定めることとしてはどうか。

の指針において、使用者は対象労働者と業務内容や業務の進め方等について話し合うこととしてはどうか。

行政官庁は、制度の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、使用者に対して改善命令を出すことができることとし、改善命令に従わなかった場合には罰則を付すこととしてはどうか。

(4) その他

対象労働者には、年次有給休暇に関する規定(労基法第 39 条)は適用することとしてはどうか。

6. 企画業務型裁量労働制の見直し

中小企業については、労使委員会が決議した場合には、現行において制度の対象業務とされている「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」に主として従事する労働者について、当該業務以外も含めた全体についてみなし時間を定めることにより、企画業務型裁量労働制を適用することができることとしてはどうか。

事業場における記録保存により実効的な監督指導の実施が確保されていることを前提として、労働時間の状況及び健康・福祉確保措置の実施状況に係わる定期報告を廃止することとしてはどうか。

苦情処理措置について、健康確保や業務量等についての苦情があった場合には、労使委員会で制度全体の必要な見直しを検討することとしてはどうか。

7. 管理監督者の明確化

(1) スタッフ職の範囲の明確化

管理監督者となり得るスタッフ職の範囲について、ラインの管理監督者と企業内で同格以上に位置付けられている者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するものであるという考え方により明確にすることとしてはどうか。

(2) 賃金台帳への明示

管理監督者である旨を賃金台帳に明示することとしてはどうか。

8. 事業場外みなし制度の見直し

事業場外みなし制度について、制度の運用実態を踏まえ、必要な場合には適切な措置を講ずることとしてはどうか。