

〈スペシャルトピック〉

今後の労働時間法制の在り方 — 労政審が労基法改正などを求める報告

厚生労働省・労働政策審議会労働条件分科会（座長 岩村正彦・東京大学教授）は二月三日、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和のとれた働き方を掲げていくことが喫緊の課題になつていくとの観点から、月六〇時間を超える時間外労働に関する割増賃金率（五〇%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止することや、使用者が、年一〇日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、そのうちの五日について、毎年、時季を指定して与えなければならぬこと（ただし、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については時季の指定は要しない）などとする——報告書案を了承した。

また、報告書は、経済のグローバル化の進展等に伴い、創造的な仕事の重要性が高まる中で、時間ではなく成果で評価される働き方の下で、高度な専門能力を有する労働者が、意欲や能力を十分に発揮できるようにすることが求められていると指摘。職務の範囲が明確で一定の年収要件（少なくとも一〇〇万円以上）を満たす労働者が、高度な専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じることと併せて、本人の同意などを要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外する「特定高度専門業務・成果型労働制」（高度プロフェッショナル制度）の創設も盛り込んだ。

同分科会は、今後の労働時間法制のあり方について、平成二五年九月より議論を開始したが、労使の意見の隔たりが大きく、今回、一部に労使の意見を併記する形で報告書が了承された。

改正労基法は、今通常国会に提出される予定である。報告書は、施行期日について、平成二八年四月が適当としている（中小企業の月六〇時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の廃止については、その三年後となる平成三一年四月施行が適当としている）。

1 働き過ぎ防止のための法整備

長時間労働の抑制

●中小企業の月六〇時間超の残業割増賃金率の適用猶予の廃止

報告書は、中小企業労働者の長時間労働を抑制し、その健康確保等を図る観点から、月六〇時間を超える時間外労働に関する割増賃金率（五割以上）について、中小企業への猶予措置を廃止することを盛り込んだ。施行時期は、

中小企業の経営環境の現状を踏まえ、他の法改正事項の施行（平成二八年四月）の三年後となる平成三一年四月とすることが適当としている。

●監督指導強化

報告書は、健康確保のための時間外労働に対する監督指導の強化も盛り込んでいる。時間外労働の抑制のため、行政官庁は、時間外限度基準に関する助言指導を行うに当たって、労働者の健康が確保されるよう配慮する旨を労基法に規定し、当該規定に基づき、長時間労働の実態に即した的確な助言及び指導を行うことが適当としている。

時間外労働の特別条項についても、労使間で協定する場合の様式を定め、その様式には告示上の限度時間を超えて労働する場合の特別の臨時的な事情、労使がとる手続、特別延長時間、特別延長を行う回数、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置、及び割増賃金率を記入することも適当とした。

また、時間外労働の特別条項を労使間で協定する場合、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを時間外限度基準告示において規定し、健康確保措置として望ましい内容を通達で示すことも適当としている。

健康確保措置の確実な履行を図る観点から、使用者は、措置の実施状況等に係る書類を作成し、三年間確実に保存しなければならない旨を時間外限度基準告示に規定することも適当とした。

●労使の自主的取り組みの促進

報告書は、所定外労働の削減に向けた労使の自主的取組の促進も盛り込んだ。具体的には、労使の自主的な取組を促進する労働時間等設定改善指針に、週六〇時間以上の長時間労働が恒常的なものにならないようにするなどの現行の規定に加え、「脳・心臓疾患の労災認定基準における労働時間の水準も踏まえ、『一カ月に一〇〇時間』または『二カ月間ないし六カ月にわたって、一カ月当たり八〇時間』を超える時間外・休日労働が発生するおそれのある場合、適切な健康確保措置を講じるとともに、業務の在り方等を改善し、特別延長時間の縮減に向けて取り組むことが望ましい」旨を盛り込むことが適当としている。

労働時間の客観的な把握

報告書では、労働時間の客観的な把握についても盛り込んでいる。具体的には、過重労働による脳・心臓疾患等の発症を防止するため労働安全衛生法に規定されている医師による面接指導制度に関し、管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定することが適当とした。

併せて、面接指導制度の運用に当たって、管理監督者について、自らが要件に該当すると判断し申し出た場合

年次有給休暇の取得促進

面接指導を実施することとしている。現行の取扱いを、客観的な方法その他適切な方法によって把握した。在社時間等に基づいて要件の該当の有無を判断し、面接指導を行うものとする。通達に記載することも適当とした。

報告書は、年次有給休暇の取得率が低迷していることから、年五日以上の年次有給休暇の取得が確実に進むような仕組みを導入することが適当とした。具体的には、労基法において、年次有給休暇の付与日数が一〇日以上である労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年五日については、使用者が時季指定しなくてはならないことを規定する。ただし、労働者が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それら日数の合計を年五日から差し引いた日数について使用者に義務づけるものとし、それらの日数の合計が年五日以上に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放されるものとする。これが適当とした。

使用者は時季指定を行うに当たって、①年休権を有する労働者に対して時季に関する意見を聴くものとする、②時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めなければならないこと——を省令に規定するとしている。

また、新たな仕組みを設けることに伴い、使用者が各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握することが重要になるため、使用者に年次有給休暇の管理簿の作成を省令において義務づけ、これを三年間確実に保存しな

ければならないこととする。ことも適当とした。

企業単位での労使の取組の促進

報告書は、各企業における労働時間、休日及び休暇等の改善に向けた労使の自主的取組を一層促進するため、企業単位での取組の促進に向けた法令の整備を行うことが適当とした。具体的には、労働時間等設定改善法に、企業単位で設置される労働時間等設定改善企業委員会を明確に位置づけ、同委員会における決議に法律上の特例を設けるとともに、同法に基づく労働時間等設定改善指針においても、働き方・休み方の見直しに向けた企業単位での労使の話し合いや取組の促進を新たな柱として位置づける。

このうち、労働時間等設定改善企業委員会における決議に関する特例については、労基法第三七条第三項（代替休暇）、第三九条第四項（時間単位年休）及び第六項（計画的付与）について設けることが適当とした。また、この特例に係る手続としては、各事業場でこれらの条項について「労働時間等設定改善企業委員会に委ねること」を労使協定で定めた上で、同委員会委員の五分の四以上の多数による決議を行うことを要することとする。これが適当とした。これにより、労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に関する労使協定に代えることができる。

なお、報告書は、労働時間等設定改善指針の記述内容などについて、改めて労働政策審議会における調査審議の上で改正することが適当としている。具

体的には、以下の内容を盛り込むことも含め、検討することとなる。

- ①上記の法改正の趣旨を踏まえ、働き方・休み方の見直しに向けた企業単位での労使の話し合いや取組の促進を、指針の新たな柱として追加すること
- ②現行指針における多岐にわたる取組の例示について、基本的な内容（例えば、労使の話し合いの機会の整備、具体的な改善目標の設定及び取組のフォローアップ等）と応用的な内容（例えば、以下の③に掲げるもの）、さらに企業・事業場の実情に応じた考慮すべき内容（例えば、特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者が存在する場合の対応等）に整理するなど、労使にとつて活用しやすいものとする
- ③労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、具体策として、深夜業の回数制限のほか、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること（勤務間インターバル）」は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」や、同様の効果をもたらすと考えられる「一定の時刻以降に働くことを禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する「朝型の働き方」」を追加すること
- ④所定外労働を前提としない勤務時間限定の正社員制度を含む「多様な正社員」、適切な労働環境の下でのテレワーク等について追加すること

2 フレックスタイム制の見直し

報告書は、フレックスタイム制の下で、子育てや介護、自己啓発など様々な生活上のニーズと仕事との調和を図りつつ、メリハリのある働き方を一層可能にするため、清算期間の上限を、現行の一カ月から三カ月に延長する案を提示した。

なお、清算期間が一カ月を超え三カ月以内の場合、対象労働者の過重労働防止等の観点から、清算期間内の一カ月ごとに一週平均五〇時間（完全週休二日制の場合で一日あたり二時間相当の時間外労働の水準）を超えた労働時間については、当該月における割増賃金の支払い対象とすることが適当としている。

また、制度の適正な実施を担保する観点から、清算期間が一カ月を超え三カ月以内の場合に限り、フレックスタイム制に係る労使協定の届出を要することも適当としている。

清算期間が一カ月を超え三カ月以内のフレックスタイム制においては、労働者が自らの各月の時間外労働時間数を把握しにくくなる懸念があることから、使用者は、労働者の各月の労働時間数の実績を通知等することが望ましい旨を通達に記載することも適当とした。

そのほか、清算期間が一カ月を超え三カ月以内の場合、上記の一週平均五〇時間を超える労働時間という考え方を前提に月六〇時間を超えた労働時間に対する割増賃金率の適用があること、三カ月以内の清算期間を通じた清算を行う場合においても月六〇時間相当の

時間を超えた労働時間についての対応が必要になることなど、長時間労働の抑制に努めることが求められる旨を、通達に明記し、周知徹底を図ることも適当としている。

3 裁量労働制の見直し

企画業務型裁量労働制の新たな枠組

報告書は、企画業務型裁量労働制の対象業務要件のうち、現行では「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」とされている部分について、近年のホワイトカラーの働き方の変化を踏まえ、以下の新たな類型を追加することが適当とした。

①法人顧客の事業の運営に関する事項についての企画立案調査分析と一体的に行う商品やサービス内容に係る課題解決型提案営業の業務（具体的には、例えば「取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた課題解決型商品を開発の上、販売する業務」等を想定）

②事業の運営に関する事項の実施の管理と、その実施状況の検証結果に基づく事業の運営に関する事項の企画立案調査分析を一体的に行う業務（具体的には、例えば「全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等を見て、さらなる改善の取組

計画を企画立案する業務」等を想定）

なお、新たに追加する類型の対象業務範囲の詳細（肯定的要素及び否定的要素）に関しては、法定指針で具体的に示すことが適当としている。否定的要素として掲げる内容は、例えば「店頭販売やルートセールス等、単純な営業の業務である場合や、そうした業務と組み合わせる場合は、対象業務とはなり得ない」、「企画立案調査分析業務と組み合わせる業務が、個別の製造業務や備品等の物品購入業務、庶務経理業務等である場合は、対象業務とはなり得ない」といったものが考えられるとしている。

企画業務型裁量労働制では、対象労働者の健康確保を図るため、同制度の健康・福祉確保措置について、一定の措置を講ずる旨を決議することが制度上の要件とされている。この健康・福祉確保措置について、現行の法定指針に例示されている事項（代償休日又は特別な休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心とからだの健康窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導）を参考にしつつ、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル、一定期間における労働時間上限の設定等を追加することも含め検討の上、省令で規定することも適当とした。

手続の簡素化

報告書は、企画業務型裁量労働制が制度として定着してきたことを踏まえ、①労使委員会決議の本社一括届出を認

めるとともに、②定期報告は六カ月後に行い、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類の保存を義務づけることが適当とした。

裁量労働制の本旨の徹底

報告書は、裁量労働制を導入しながら、出勤時間に基づく厳しい勤怠管理を行う等の実態があることに対応するため、始業・終業の時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを法定し、明確化することが適当とした。

労基法第三八条の四第三項に基づく指針において、「当該事業場における所定労働時間をみなし時間として決議する一方、所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇の担保策を講じないといったことは、制度の趣旨を没却するものであり、不適當であることに留意することが必要である」旨を規定することが適当としている。

なお、裁量労働制の見直しについては、労働者代表委員から、企画業務型裁量労働制の対象業務に新たな類型を追加することについて、みなし労働時間制のもとに長時間労働に対する抑止力が作用せず、その結果、長時間労働となるおそれが高まる労働者の範囲が拡大することとなることから認められないとの意見があったと付記している。

4 特定高度専門業務・成果型労働制

高度プロフェッショナル制度創設

報告書は、時間ではなく成果で評価

される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止するための措置を講じつつ、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した労働時間制度の新たな選択肢として、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）を設けることが適当とした。

対象業務

同制度の対象業務は、「高度の専門的知識、技術又は経験を要する」とともに「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」といった対象業務とするに適切な性質を法定した上で、具体的には省令で規定する。

具体的には、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等を念頭に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で適切に規定することが適当としている。

対象労働者

対象労働者については、使用者との間の書面による合意に基づき職務の範囲が明確に定められ、その職務の範囲内で労働する労働者であることが適当とした。

また、対象労働者の年収について、

「一年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の三倍を相当程度上回る」といったことを法定した上で、具体的な年収額については、労基法第一四条に基づく告示の内容（一〇七五万円）を参考に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当としている。

労使委員会において対象労働者を決議するに当たっては、同制度の対象となることよって賃金が減らないよう、法定指針に明記することが適当としている。

健康・福祉確保措置（選択的措置）

●健康管理時間

報告書は、同制度の適用労働者について、割増賃金支払の基礎としての労働時間を把握する必要があるが、その健康確保の観点から、使用者は、健康管理時間（「事業場内に所在していた時間」と「事業場外で業務に従事した場合における労働時間」との合計）を把握した上で、これに基づく健康・福祉確保措置を講じることが適当とした。

健康管理時間の把握方法は、労基法に基づく省令や指針において、客観的な方法（タイムカードやパソコンの起動時間等）によることを原則とし、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める旨を規定することが適当としている。

●健康・福祉確保措置（選択的措置）

健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置について、具体的には、制度の導入に際しての要件として、以下のいずれかの措置を労使委員会における五

分の四以上の多数の決議で定めるところにより講じることとし、決議した措置を講じていなかったときは制度の適用要件を満たさないものとするが適当としている。

- ①労働者に二四時間について継続した一定の時間以上の休息時間を与えるものとし、かつ、一カ月について深夜業は一定の回数以内とすること。
- ②健康管理時間が一カ月又は三カ月に ついて一定の時間を超えないこととする。
- ③四週間を通じ四日以上かつ一年間を通じ一〇四日以上以上の休日を与えることとする。

上記①、②の「一定の時間」及び「一定の回数」については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当としている。

●面接指導の強化

同制度の適用労働者であって、その健康管理時間が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、医師による面接指導の実施を法律上義務づけることが適当としている。

具体的には、労働安全衛生法に上記の趣旨を規定した上で、労働安全衛生規則において、健康管理時間について、一週間当たり四〇時間を超えた場合のその超えた時間が一月当たり一〇〇時間を超えた労働者について、一律に面接指導の対象とする旨を規定することが適当とした。

なお、同制度の適用労働者に対する面接指導の確実な履行を確保する観点

から、上記の義務違反に対しては罰則を付すことが適当としている。

また、同制度の適用労働者に対し、面接指導の結果を踏まえた健康を保持するために必要な事後措置の実施を法律上義務づけることや、上記の時間が一月当たり一〇〇時間以下の労働者であっても、その申出があれば面接指導を実施するよう努めなければならぬものとするが適当としている。

対象労働者の同意

報告書は、同制度の導入に際しての要件として、法律上、対象労働者の範囲に属する労働者ごとに、職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての同意を得なければならぬこととし、これにより、希望しない労働者に制度が適用されないようにすることが適当とした。

労使委員会決議

同制度の導入に際しての要件としては、労使委員会を設置し、以下の事項を五分の四以上の多数により決議し、行政官庁に届け出なければならぬ。

- ①対象業務の範囲
- ②対象労働者の範囲
- ③対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間を使用者が把握すること及びその把握方法
- ④健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置の実施
- ⑤苦情処理措置の実施
- ⑥対象労働者の不同意に対する不利益取扱いの禁止

法的効果

法的効果としては、以上の要件の下で、対象業務に就く対象労働者については、労基法第四章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用除外とすることが適当としている。

そのほか、制度の履行確保として、対象労働者の適切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旨を法定する。届出を行った使用者には、健康・福祉確保措置の実施状況を一層の能力発揮と生産性の向上を通じた企業の競争力とわが国経済の持続的発展に繋がることを期待でき、幅広い労働者が対象となることが望ましいなどとする意見があった。

一方、労働者代表委員からは、高度プロフェッショナル制度について、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在し、現行制度のもとでも成果と報酬を連動させることは十分可能であり現に実施されていること及び長時間労働となるおそれがあること等から新たな制度の創設は認められないとの意見があった。

（調査・解析部）