

「雇用・人材分科会」主要論点メモ（労働時間規制等）

2013年12月10日

本ペーパーは、民間議員の意見を踏まえ、主査の責任のもと取り纏めたものである。
また、12月5日公表の規制改革会議「労働時間規制の見直しに関する意見」「ジョブ型正社員の雇用ルール整備する意見」を踏まえ、取り纏めている。

世界でトップレベルの働き方を実現するためには、健康確保の徹底を前提に、従来のメンバーシップ型の働き方に加えて、ジョブ型の働き方を確立・普及すると同時に、創造性を発揮し成果を上げるための新たな働き方に応じた労働時間制度の確立（日本型新裁量働制）等を総合的に検討することが、重要である。

1. 新たな働き方に応じた労働時間規制の見直し

日本の雇用環境に合った「日本型新裁量労働制」の導入

- ・ 経済成長に向けて企業の競争力を向上し、新たな雇用機会を創出するためには多様な働き方、創造性と高い生産性を発揮できる働き方の実現が必要である。その前提として、健康確保の徹底やワークライフバランスの促進に向け、休日・休暇取得のための強制的取り組みや労働時間の量的制限などを徹底した上で、創造的で柔軟性ある働き方が可能な労働時間法制を確立すべきである。
- ・ 成果が時間だけでは必ずしも測れず、時間管理に馴染まない働き方をしている個人もいる。こうした個人が付加価値生産性を上げ、より創造的な働き方を実現するためには、健康管理について十分な配慮をしつつ、労使合意の下で労働時間と賃金を完全に切り離れた雇用契約を結ぶオプションを個人と企業に与える制度、「日本型新裁量労働制」を創設すべきである。
- ・ 新制度の創設に向け、まずは、上司の具体的な指揮・命令なしに、労働者が自らの判断で労働時間を決められる専門性の高い自己管理型職種で、例えば、年収1,000万円を超えるような企業との交渉力も大きい高所得専門職について、早急に先行的な導入を図る。
- ・ 先行導入にあたっては、健康管理の観点（安全配慮義務）で、年間一定日数の「強制休暇」の取得を義務付けた上で、時間外・深夜・休日の割増賃金制度を適用除外とする。国家戦略特区制度や企業実証特例制度などを活用し、平成25年度中に結論を得て、先行的・試行的な導入を早急に行う。先進的な優良企業に限定をし、健康確保、生産性向上の効果を検証する。
- ・ 本格的な制度の創設については、26年度秋をめどに結論を得て、所要の法改正を行う。

テレワーク等の在宅勤務に適合した制度

- ・テレワークの普及のために、職種や賃金水準ではなく、在宅勤務に対象を限定した裁量労働制について、IT 機器のアクセス時間の管理の下で、深夜・休日にかかわらず、仕事と家事・子育てとの自由な選択肢を容認する。
- ・健康管理の観点で、企業と結ぶ情報機器の総アクセス時間を管理し、一定以上の労働時間の者に対し、医師面談等で体調の確認を義務付ける。

年次有給休暇取得促進、時間外労働削減・短時間労働の促進

- ・管理職や日本型新裁量労働制の対象でない一般労働者に対しては、前日の勤務時間（残業時間含む）から、当日の就業開始までに少なくとも 8 時間の間隔を使用者に義務付けるインターバル規制を導入する。
- ・年次有給休暇の未消化分について使用者に対し、その速やかな消化を義務化し、進捗が見られない企業に対しては、未消化分の一定比率分の買い上げを要請することで、計画的な取得を促進する。

2. 多様な正社員

「ジョブ型」の働き方に応じた雇用契約ルール等の明確化

- ・多様な人材の活用や個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方やキャリア形成を可能とし、労使双方にとってメリットを生む働き方を確立するために、従来のメンバーシップ型の働き方に加え、ジョブ型の働き方を確立・普及する。これにより、安定的な雇用創出を促進する。
- ・ジョブ型の働き方を確立・普及する目的は、労使双方が契約締結等の場面において互いの権利義務を明確にし、契約社会にふさわしい行動様式を確立することにある。そのためには、例えば、職務や労働時間を限定する際に、労働者に対してその内容を具体的書面により明示するなどの方策を講じる必要がある。
- ・勤務・地域等を限定したジョブ型の働き方の雇用契約について社会通念上相当な働き方として労働契約法で位置付けることを検討すべきである。
- ・国家戦略特区制度や企業実証特例などを活用し、ガイドライン策定し、平成 25 年度中に結論を得て、先行的・試行的な導入を早急に行う。
- ・なお、規制改革会議意見書の契約締結・変更時の労働条件の明示、相互転換制度と均衡処遇について等の方向性を踏まえ、これらについて具体的な検討をすべきである。

有期雇用の将来像

- ・多様な働き方を実現するためには、有期雇用という働き方が無期雇用に比して劣るものではなく、一つの働き方として同等に位置付ける必要がある。そのためには、定期的なキャリア支援も含めたモデルを構築する必要がある。

- 大学や研究開発法人等の研究者、技術者、教員等については、労働契約法の特例（無期転換申込権発生までの期間（5年間）の10年間への延長）を設けること等を規定した改正法案が臨時国会で成立したが、今後は、国家戦略特区にて新規開業直後の企業やグローバル企業等で重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者であり、高度な専門知識等を有している者や比較的高収入を得ている者等を対象に実証を行うべきである。また、定年後高齢者について、労働契約法の特例を検討し平成26年度通常国会での労働契約法の改正案の提出をめざす。
- また、(2020年オリンピック・パラリンピックに向けて)企業スポーツ選手を5年無期転換の適用除外とすることを検討すべきである。

なお、成長戦略において雇用・労働システムの抜本改革を実現していくためには、政府として経済政策と労働政策を一体的・整合的に捉え、労使の利害調整の枠を超えた専門家を含む多様なステークホルダーの意見を反映できる、総理主導の労働政策の基本方針策定の仕組みを検討すべきである。

以上