

規制改革会議における「労働時間規制の見直し」について

平成 26 年 5 月 28 日
規 制 改 革 会 議
議 長 岡 素 之

昨年 12 月 5 日 規制改革会議：「労働時間規制の見直しに関する意見」取り纏め

- ・「多様な形態で働く者の健康を確保し、創造性と高い生産性を発揮できる柔軟な労働環境をつくる。それを通して、労働者の活力と企業の競争力を高め、力強い経済成長を実現し、新たな雇用機会を創出する」ことを目的として、
- ・「労働時間の量的上限規制」、「休日・休暇取得に向けた強制的取組み」、「一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設」の 3 つをセットにした「三位一体」の改革として、労使双方が納得できるような「労働時間の新たな適用除外制度の創設」を提言。

本年 3 月 25 日 公開ディスカッション：労働時間規制に関する公開討議

<連合>

「規制改革会議の三位一体の労働時間改革については、一切聴く耳を持たないということはない。働く者個々人がいかにやりがいを持った働き方ができるか、是々非々で議論していくべきだが、こうした新たな制度を作る前に、すべての労働者の長時間労働の問題の改善を優先すべきではないか」

<日本経団連>

「規制改革会議の今回の提案に基本的に賛成。この枠組みをベースに労働政策審議会において適用除外制度の創設に向けて議論を行うべきと考える」

5 月 22 日 規制改革会議：昨年 12 月に取り纏めた当会議意見の趣旨の再確認

- ・当会議は、健康管理を図り、創造性を発揮できる「労働時間の量的上限規制」「休日・休暇取得の強制的取組」とセットにした「労働時間規制の三位一体改革」を提案。
- 1. 長時間労働の是正が必要
⇒ 労働時間の量的上限や休暇取得強制取組みとセットにした「三位一体」による新たな労働時間制度が必要
- 2. 労働時間で成果を測ることができない労働者は多様。現行制度では対応不十分
⇒ 現行の「裁量労働制」は柔軟性・自由度が低く、長時間労働への歯止めも弱い
- 3. 労使双方が納得する新たな労働時間制度
⇒ 国が示す目安・枠組みのもと、現場の実態に合った働き方を選択
⇒ 当初は「過半数組合」のある企業が労使合意で「選択」できる制度
(労働基準監督署への届出など使用者の恣意的運用を排除)
⇒ 具体的な制度設計の検討において、適正な処遇確保に配慮

以 上