

新しい労働時間制度の創設を求める経済界の提言・発言（ご参考）

1. 「経営労働政策委員会報告」（経団連/2014年1月15日）

働き方そのものの変化に対応した時間管理を行うには、法律で画一的に律するのではなく、労使自治を重視した労働時間法制に見直すべきである。

（中略）

高度な裁量をもって働く一部事務職や研究職等を対象に、健康確保措置を強化し、労働時間・深夜労働の規制の適用を除外する制度を創設すべきである。

2. 労働政策審議会（2014年3月19日）

○三浦惺 使用者側委員（日本電信電話会長）

（前略）

裁量性の高い労働者が主体的に生き生きと働いていくためには、十分な健康確保措置を前提に労働時間等の規定を外すような見直しも必要だと考えています。

先ほど規制改革会議あるいは産業競争力会議の話が出ましたけれども、規制改革会議からは適用除外制度の新設について提案されており、この提案をベースに労働政策審議会の労働条件分科会で議論を深めていく、進めていくということも検討に値するのではないかと、我々としては考えております。厚労省としても、ぜひ、こうした制度の実現に向けて取り組みをお願いしたいと思います。

3. 規制改革会議・公開ディスカッション（2014年3月25日）

○川本裕康 経団連常務理事

（前略）

高度な裁量を持って働く一部の事務職や営業職、研究職等を対象に、健康確

保措置を強化して、労働時間、深夜労働の規制の適用を除外する制度をパッケージとして創設することは喫緊の課題であると思っているところでございます。

産業、企業によって、また、働く方々によって働き方が多様になっておりますので、適切な労働環境を実現するためには、法律で画一的に実施するのではなくて、個別企業の労使自治を重視した労働時間法制へと見直す必要があります。

(中略)

規制改革会議の御提案は、第一に、労働時間規制の適用除外を創設する一方で、パッケージとして適用除外の労働者の健康確保にも十分配慮した仕組みとなっておりまして、労働者の活躍促進と企業成長を促すことが期待できるものと考えております。

第二に、例えば裁量労働制を導入するとか、あるいは労働時間の適用除外制度を導入するかということは、個別企業労使の判断に委ねる制度となっておりますので、実務に合った現実的な仕組みになっていると考えるところでございます。

第三に、適用除外対象者に対する健康確保措置を充実させながら、具体的な内容は労使の選択に委ねるとされており、労使自治を重視した仕組みになっていると思っております。

さらに、制度導入時につきましては、労使自治が機能していることについて疑う余地のない過半数労働組合がある企業に限るという点も検討に値するアイデアだと思っているところでございます。

したがって、私どもいたしましては、規制改革会議の今回の提案に基本的に賛成をし、労働政策審議会において規制改革会議の提案の枠組みをベースに適用除外制度の創設に向けて議論を行うべきと考える次第でございます。

#### 4. 第111回労働政策審議会労働条件分科会（2014年4月3日）

○鈴木重也 使用者側委員（経団連労働法制本部主幹）

規制改革会議の意見書というのは、適用除外制度の新設の提言ということでございますが、その中身の肝としては、適用除外対象者に対する健康・確保措置を充実させるということ。

適用除外制度を入れるかどうかというのは、あくまでも個別企業労使が判断に委ねているということ。

第3に、ここも大変大きな肝だと思いますけれども、当初、労使自治が機能していることについて疑う余地のない過半数労働組合がある企業に限定しているという点にあらうかと思えます。

細かい点は、まさに労働側、使側が入っている労働政策審議会の中で議論をしていく必要があると思っておりますが、規制改革会議の提案に私どもとしては基本的に賛成をしまして、今後、適用除外制度を導入するということと、適用除外対象者に対して、労働時間の規制と休日・休暇取得促進の措置をとるということをパッケージ、セットとして手当てをするという議論をぜひ進めていきたいと考えています。

以 上