

# 今後の労働時間法制等の在り方について

## — 労働基準法等の一部を改正する法律案 —

厚生労働委員会調査室 成嶋 建人

### 1. はじめに

第189回国会に提出された「労働基準法等の一部を改正する法律案」は、長時間労働を抑制し、労働者がその健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間法制の見直しを行おうとするものである。

本稿は、労働時間法制と労働時間の現状について概観した後、法律案提出の背景及びその経緯、並びに法律案の概要について紹介し、あわせて、主な論点について整理を試みるものである。

### 2. 労働時間法制の経緯と現状

労働時間に関する原則を法定した労働基準法（昭和22年法律第49号）は、使用者に比べ立場が弱いとされる労働者の権利を守ることを目的として制定された。工場法（明治44年法律第46号）<sup>1</sup>の趣旨を引き継ぎ、主に工場労働者の働き方を想定したものとされ、制定に至る経緯を見ても、当初は事務労働を行ういわゆるホワイトカラーの働き方にはなじまないものと考えられていた<sup>2</sup>。その後、連合国軍最高司令官総司令部（GHQ）との折衝や当時の審議会での審議等を経て、原則、全ての労働者を対象とした労働条件に関する最低基準を定めた法律として成立した。中でも労働時間に係る原則は、本法の根幹を成すものである。労働時間の原則とされる法定労働時間は、制定当初、原則1日8時間、1週48時間とされていたが、昭和62年改正により、原則1日8時間、1週40時間とされ現在に至っている<sup>3</sup>。

この法定労働時間を延長し労働させる（以下「時間外労働」という。）、又は法定休日<sup>4</sup>に労働させる（以下「休日労働」という。）場合に必要の手続を定めたのが労働基準法第36条である。使用者と、労働者の過半数で組織する労働組合等との書面による協定（以下「三六協定」という。）の締結とその協定の労働基準監督署長への届出がその要件とされ

<sup>1</sup> 15歳以下の少年工と女工の就業制限（長時間労働、夜業及び危険有害業務からの保護）と、職工全般についての援助制度を内容とするものであり、労働基準法の施行により廃止された。

<sup>2</sup> 労働基準法の立法経緯を見ると、6次案では事務労働者を広く適用除外と規定していたのに対し、7次案では「監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」に限定された。

<sup>3</sup> 当該改正事項に関しては、猶予措置により、段階的に施行され、平成9年に全面実施された。なお、現在においても、商業、映画・演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業及び接客娯楽業であって、常時使用する労働者が10人未満の事業場については、特例として週44時間とされている。

<sup>4</sup> 使用者は原則、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないこととされている（労働基準法第35条第1項）。

ている。本来は時間外労働や休日労働自体が労働基準法違反となることを三六協定の締結及び届出によって使用者を免罰するものであり、この手続を経ずに使用者が時間外や休日に労働させた場合や三六協定で定めた延長時間の限度を超えて労働させた場合には、罰則の適用対象となる。なお、使用者には時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して割増賃金を支払う義務が課せられている<sup>5</sup>（図表1参照）。

労働時間制度については、労働時間の原則を一定の要件の下で弾力化する規制緩和が順次行われてきた経緯があり、変形労働時間制が拡大されたほか、フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制及び裁量労働制が設けられてきた（図表2参照）。

以下、弾力的な労働時間制度の概要について紹介する<sup>6</sup>。

変形労働時間制は、一定の単位期間について、週当たりの平均労働時間が週法定労働時間の範囲内であれば、1週及び1日の法定労働時間の規制が掛からないこととする制度であり、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を可能とするものである。現在は、1か月単位の変形労働時間制<sup>7</sup>、1年単位の変形労働時間制<sup>8</sup>及び1週間単位の変形労働時間制<sup>9</sup>がそれぞれ設けられている。

フレックスタイム制は、労使協定に基づき、労働者に始業及び終業の時刻の決定を委ね、1か月以内の一定の期間（以下「清算期間」<sup>10</sup>という。）の総労働時間の枠内で、1週及び1日の法定労働時間の規制が掛からないこととする制度である。労働者が各日の始業及び終業の時刻を自由に選択して働くことにより、生活と仕事との調和を図りながら効率的に働くことを可能とするものである<sup>11</sup>。

---

<sup>5</sup> 時間外労働及び深夜労働（午後10時から午前5時までの間に労働させることをいう。）に対する割増賃金は、通常の賃金の2割5分以上、休日労働に対する割増賃金は、通常の賃金の3割5分以上となっている。これらの割増賃金は、通常の労働時間とは異なる特別な労働に対する労働者への補償という意味を持つとともに、使用者に対して経済的負担を課すことによって時間外労働等を抑制することを目的としている。

<sup>6</sup> 弾力的な労働時間制度が適用されている労働者の割合は約6割弱となっている（厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」（平成26年11月13日））。

<sup>7</sup> 1か月以内の一定の期間を平均して、1週間当たりの労働時間が週法定労働時間を超えない範囲内で、その期間における特定された週又は日に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。なお、昭和62年改正前は4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制が認められていたが、通常の賃金計算期間や当時の変形労働時間制の実態等を踏まえ、対象となる期間の最長期間が1か月に延長された。

<sup>8</sup> 1か月を超え1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内で、その期間における特定された週又は日に一定の限度の下、法定労働時間を超えて労働させることができる制度。平成5年改正により変形期間の最長が3か月から1年に延長された。

<sup>9</sup> 日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、就業規則等で各日の労働時間を特定することが困難な事業について、1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で1日10時間まで労働させることができる制度。

<sup>10</sup> その期間を平均し1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において労働させる期間のことを言い、1か月以下の期間に限られる（労働基準法第32条の3）。

<sup>11</sup> コアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）、フレキシブルタイム（労働者がその選択により労働することができる時間帯）を設ける場合は必ず労使協定でその開始及び終了時刻を定めることとされている。また、コアタイムについては、必ずしも設けなければならないものではないため、全部をフレキシブルタイムとすることもできる。なお、1か月の実労働時間が法定労働時間を超える場合には、その月の時間外労働に対して法定の割増賃金を支払う必要がある。

図表 1 労働時間法制の概要

法定労働時間（労働基準法第32条）	
<p>【原則】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 使用者は、1週間に、<b>40時間</b>を超えて労働させてはならない。</li> <li>◆ 使用者は、1日に、<b>8時間</b>を超えて労働させてはならない。</li> </ul>	<p>【例外的な取扱い】</p> <p>変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働時間のみなし、裁量労働制 等</p>
法定休日（労働基準法第35条）	
◆ 使用者は、毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。	
時間外及び休日労働（労働基準法第36条）	
◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と <b>労使協定</b> を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。	
時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）	
◆ 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、 <b>通常の賃金の2割5分以上</b> の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。	
※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。	
※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。	
◆ 使用者は、 <b>休日</b> に労働させた場合は、 <b>通常の賃金の3割5分以上</b> の割増賃金を支払わなければならない。	

（出所）規制改革会議 第5回雇用ワーキング・グループ（平成25年5月9日）資料

図表 2 弾力的な労働時間制度の概況

通常の労働時間制	一般的な働き方	→ 1日8時間、週40時間（法定労働時間） ※適用労働者の割合 43.3%
変形労働時間制	交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合 【昭和22年労働基準法制定時（昭和62年・平成5年一部改正・追加）】	→ 一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。 ※適用労働者の割合 40.3%
フレックスタイム制	協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者に委ねる場合 【昭和62年（昭和63年4月1日施行）】	→ 一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由にできる。 ※適用労働者の割合 8.3%
事業場外みなし制	事業場の外で労働する外回りの営業職等 【昭和62年（昭和63年4月1日施行）】	→ 所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 6.9%
専門業務型裁量労働制	新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 等 【昭和62年（昭和63年4月1日施行）】	→ 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 1.0%
企画業務型裁量労働制	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従事する場合 【平成10年（平成12年4月1日施行）、平成15年改正】	→ 労使委員会決議した時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 0.2%

※ 「適用労働者」の割合の出所：平成26年就労条件総合調査

（出所）第107回労働政策審議会労働条件分科会（平成26年1月15日）資料に基づき作成

事業場外みなし労働時間制は、労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難い時に一定の時間について労働したとみなす（以下「みなし労働時間」という。）ものである<sup>12</sup>。裁量労働制は、業務の性質上、その遂行手段や時間配分の決定を労働者の裁量に委ねる必要のある業務についてみなし労働時間を採用するものであり、一定の専門性を要する業務を対象とした専門業務型と企画立案調査分析業務を対象とした企画業務型の2つの類型が規定されている。

事業場外みなし労働時間制及び裁量労働制は、労働時間を実労働時間により把握するのではなく、みなし労働時間を採用している点で共通しており、いずれも使用者に課せられた労働時間の把握及び算定の義務を免除する制度である<sup>13</sup>。労働時間規制に対しては、このみなし労働時間が基準とされ、みなし労働時間が法定労働時間を超える場合には三六協定の締結及び届出が必要とされるとともに、当該超過時間に対しては割増賃金の支払が必要とされるが、実労働時間がみなし労働時間を超えた場合があっても、当該超過した時間外労働に対する割増賃金の支払は必要とされない<sup>14</sup>。

### 3. 労働時間の現状

近年、労働者全体に占めるパートタイム労働者比率の増大を要因の1つとして、労働者全体の1人平均年間総実労働時間は減少傾向にあるが<sup>15</sup>、一般労働者の1人平均年間総実労働時間については、2,000時間前後で高止まりしている（図表3参照）。

また、週の労働時間が60時間以上<sup>16</sup>の雇用者の割合は、平成17年以降ほぼ減少傾向にあるものの、依然として1割弱で推移している<sup>17</sup>（図表4参照）。

<sup>12</sup> 事業場外みなし労働時間制は、原則、所定労働時間労働したとみなすものであるが、その業務を遂行するために所定労働時間を超えて労働することが通常必要とされる場合には、労使協定により定めたその業務遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされる。

<sup>13</sup> この点に関して、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」（平成13年4月6日基発第339号）においても管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者については当該基準の対象とされていない。他方、一定の場合（休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者から申出があった場合）には事業者は労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく医師による面接指導を行う必要があることから、安全衛生の観点からは労働時間の管理が必要とされている。

<sup>14</sup> ただし、休憩、深夜、休日に関する規定は適用される。

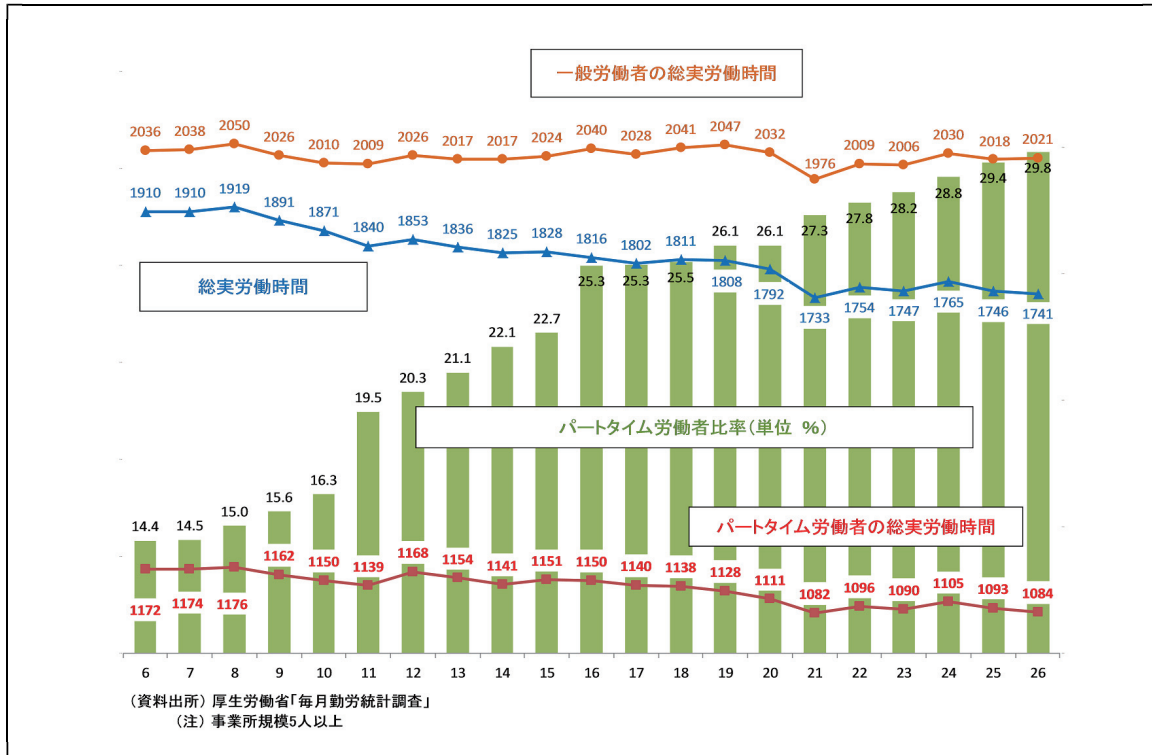
<sup>15</sup> 年間総実労働時間については、事業所（事業所規模5人以上）を対象とした「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）と、世帯及びその世帯員を対象とした「労働力調査」（総務省）との年間総実労働時間に係る調査結果（平成26年）を比べると、前者では1,741時間、後者では1,959時間（非農林業）であり約200時間の乖離がある。なお、雇用者1人当たりの週労働時間について、事業所統計の「毎月勤労統計調査」と世帯統計の「社会生活基本調査」（総務省）及び「労働力調査」とを比較すると、前者の方が6～7時間程度短くなっており、この乖離は、事業所統計ではサービス残業時間や管理監督者の残業時間が補足されにくいために生じていると考えられている（山本勲・黒田祥子『労働時間の経済分析』（日本経済新聞出版社、平成26年）19頁）。

<sup>16</sup> 通常の労働者の場合、過労死認定基準に抵触するものと考えられる。

<sup>17</sup> この点に関して、「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）では、平成32年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5割減（5%）とする目標が掲げられている。また、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（素案）においても、同様の目標が掲げられている（第4回過労死等防止対策推進協議会（平成27年4月28日）資料）。

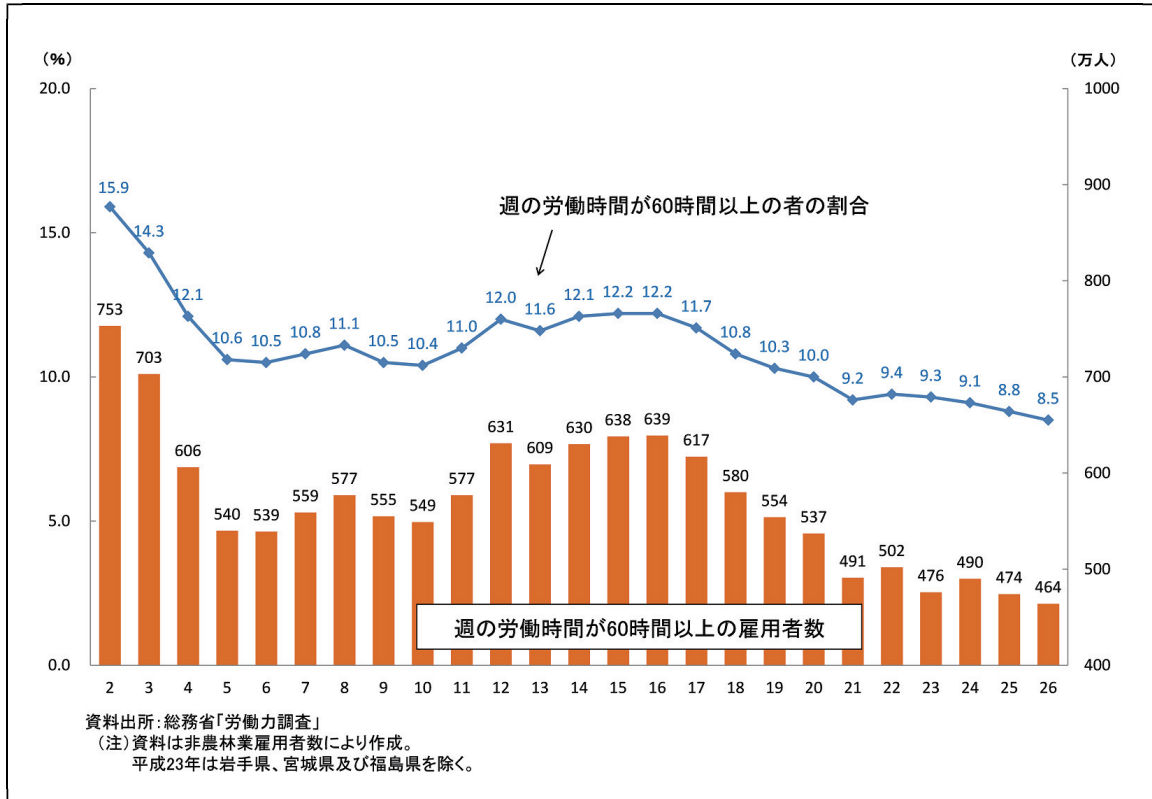


図表3 就労形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(出所) 第116回労働政策審議会労働条件分科会 (平成26年9月30日) 資料に基づき作成

図表4 週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移



(出所) 厚生労働省報道発表 (平成27年1月29日) 資料に基づき作成

長時間労働対策について見ると、三六協定で定める時間外労働の限度時間について定めた「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（以下「時間外労働限度基準告示」という。）<sup>18</sup>に関しては、強制力がないために行政官庁が行うことができるのは助言指導のみであり、長時間労働抑制の実効性には欠けるとの指摘がある<sup>19</sup>。

さらに、三六協定の「特別条項」<sup>20</sup>に関しては、事実上時間外労働の上限を無制限にするものとの指摘がある<sup>21</sup>ほか、過重労働の温床となっているとの指摘もある<sup>22</sup>。

行政官庁による監督指導の在り方についても、現行の労働基準法には長時間労働を直接規制する法的根拠がないために、三六協定に関する違反や賃金不払という観点での監督指導にとどまっているという問題がある<sup>23</sup>。

また、「サービス残業」という言葉があるほど賃金不払等の労働基準法違反が横行している現状がある。この現状は、労働時間制度に数多くの例外が設けられ複雑化していることが一因とも考えられる。

## 4. 法律案提出の背景

### （1）平成20年改正について

平成15年改正後の労働時間制度の見直しに関する大きな論点は、労働時間規制の適用除外の拡大であり、「規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）」（平成17年3月25日閣議決定）<sup>24</sup>や「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」（平成18年1月27日厚生労働省発表）<sup>25</sup>などにおいて様々な提案がなされた<sup>26</sup>。

中でも日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）が平成17年6月に発表した「ホ

<sup>18</sup> 平成10年労働省告示第154号、最終改正：平成21年厚生労働省告示第316号。労働基準法第36条第2項に基づき厚生労働大臣が定めることのできる基準であり、三六協定で定める延長時間の限度時間等を定めたもの。その限度時間は1か月45時間、1年360時間等となっている。

<sup>19</sup> 第122回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年1月16日）

<sup>20</sup> 臨時的（一時的又は突発的）に三六協定で定めた限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に限度時間を超えて労働時間を延長できる旨を協定するもの。

<sup>21</sup> 「労働時間法制の規制緩和に反対する意見書」日本弁護士連合会（平成26年11月21日）

<sup>22</sup> 『『新たな労働時間制度』に関する分析と提言』全労働省労働組合（平成26年12月）

<sup>23</sup> 第122回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年1月16日）

<sup>24</sup> 当該計画では、裁量労働制の拡大や労働時間規制の適用除外の拡大などについて平成17年度中に検討することとされた。続く「規制改革・民間開放推進3か年計画（再改定）」（平成18年3月31日閣議決定）では、労働時間規制の適用除外制度の整備拡充について、平成18年度中に結論を得ることとされた。

<sup>25</sup> 報告書では、生活時間を確保しつつ仕事と生活を調和させて働くことを実現するための見直しを行うとともに、自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者のための新しい自律的な労働時間制度を創設することなどが掲げられた。

<sup>26</sup> 参考とされたアメリカのホワイトカラーエグゼンプションは、管理職や運営職、専門職などを対象としており、その所得の下限は週給455ドル（2004年に設定された額）とされている。なお、2014年3月、オバマ大統領は、この制度によって何百万人もが時間外労働賃金の保護を受けられず、最低賃金の権利さえも保障されていないとして、制度の見直しをアメリカ労働省に指示し、現在、その検討が続けられている。

ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言<sup>27</sup>は、一定の要件を満たすホワイトカラーを対象とした労働時間規制の適用除外制度について具体的に言及したものである。

その後、「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」を受けて検討を行った労働政策審議会からの答申を基に、厚生労働省は平成19年1月、「自己管理型労働制」（日本版ホワイトカラーエグゼンプション）<sup>28</sup>の創設を含む「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」を作成した。同要綱に対し、労働政策審議会は同年2月、労働者代表委員から自己管理型労働制の創設及び企画業務型裁量労働制の見直しについて、使用者代表委員から時間外労働に対する割増賃金の引上げについて、それぞれの反対意見を付した上で、「意見のあった事項を除き、おおむね妥当と考える」旨の答申を行った。

しかし、法律案提出の過程において、管理監督者の一手手前に位置する労働者を広く対象とした「自己管理型労働制」に対して世論の批判が強くなり<sup>29</sup>、与党内からも法案提出に慎重な意見が相次いだことから、政府は与党合意<sup>30</sup>を受け、当時の労働基準法改正法案<sup>31</sup>に当該制度を盛り込むことを見送った。

## （２）第２次安倍内閣以降の検討状況

平成24年12月に発足した第２次安倍内閣では、産業競争力会議等で雇用分野の規制緩和が議論され、アベノミクスの「第三の矢」として掲げる成長戦略の重要な柱の1つとして働き方改革が挙げられた。その中で時間ではなく成果で評価される働き方として、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」の創設に向けた検討が改めて動き出した。

平成25年12月に規制改革会議が公表した「労働時間規制の見直しに関する意見」では「三位一体改革」<sup>32</sup>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」が提案された。

第４回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議（平成26年4月22日開催）では、民

<sup>27</sup> 提言では、ホワイトカラーエグゼンプションの適用対象として、①現行の専門業務型裁量労働制の対象業務、②新たに法令で定める業務については年収額が400万円（又は全労働者の平均給与所得）以上、③新たに法令で定める業務でなくても、年収額が700万円（又は全労働者の給与所得の上位20%相当額）以上であれば労使協定の締結又は労使委員会の決議により追加可能といったものが想定されていた。

<sup>28</sup> 労働政策審議会から答申された「今後の労働契約法制及び労働時間法制について（報告）」（平成18年12月27日）において、一定の要件を満たす労働者を対象にした「自由度の高い働き方にふさわしい制度」として示されたもの。

<sup>29</sup> この点に関して、安倍総理は当時、自己管理型労働制について「まだ国民の理解が得られていない」と指摘している（『日本経済新聞』（平19.2.7））。

<sup>30</sup> 当時検討されていた労働基準法改正法案に関して、自己管理型労働制の創設及び裁量労働制の改正に関する部分については通常国会（第166回国会）に提出しないことが合意された（平成19年2月6日）。

<sup>31</sup> 一定の時間を超える時間外労働に適用される割増賃金率を引き上げること（脚注37参照）、年次有給休暇について一定の範囲で時間を単位として取得できること等を内容とする法律案として、第166回国会に提出された。その後、同法律案は、衆議院で継続審議とされ、第170回国会において「一定の時間」を1か月「80時間」から「60時間」に改める等の修正（衆議院）を経て成立した（平成20年法律第89号）。

<sup>32</sup> 「①労働時間の量的上限規制、②休日・休暇取得に向けた強制的取り組み、③一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つをセットにした改革のことを指す（第22回規制改革会議（平成25年12月5日）資料3）。

間議員から、労働時間と賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」のイメージとして、「Aタイプ（労働時間上限要件型）」と「Bタイプ（高収入・ハイパーフォーマー型）」の2つの類型が提案され<sup>33</sup>、安倍総理からは、健康管理を図りながら、創造性を発揮できるよう、時間ではなく成果で評価される働き方にふさわしい、新たな労働時間制度の仕組みを検討するよう指示が出された。続く第4回産業競争力会議課題別会合（平成26年5月28日開催）では、厚生労働省と民間議員からそれぞれ新たな労働時間制度に関する提案がなされ<sup>34</sup>、安倍総理からは、働き過ぎ防止のために法令遵守の取組強化を具体化することが改革の前提となるとした上で、労働時間制度の新たな選択肢は、①希望しない人には適用しない、②職務の範囲が明確で高い職業能力を持つ人材を対象を絞る、③働き方の選択によって賃金が減ることのないように適正な処遇を確保するといった前提の下に検討するよう指示が出された。

その後、関係閣僚による会談が行われ、新たな労働時間制度の対象者について、少なくとも1,000万円以上の年収を有し、職務範囲が明確で、高い職業能力を持つ者に絞り込むことが合意された<sup>35</sup>。

産業競争力会議等における検討を経て、平成26年6月24日、「日本再興戦略」改訂2014が閣議決定された。当該閣議決定においては、働き方改革の実現のため、①働き過ぎ防止のための取組強化、②時間ではなく成果で評価される制度への改革、③裁量労働制の新たな枠組みの構築、④フレックスタイム制の見直し等が掲げられた。

また、②の労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」の創設、③及び④については、労働政策審議会において検討し、結論を得た上で、次期（平成27年）通常国会を目途に所要の法的措置を講ずることとされた<sup>36</sup>。

### （3）労働政策審議会での議論

労働政策審議会労働条件分科会（以下「労働条件分科会」という。）では平成25年9月

<sup>33</sup> 「個人と企業の成長のための新たな働き方 ～多様で柔軟性ある労働時間制度・透明性のある雇用関係の実現に向けて～」と題した資料が提出された（第4回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議（平成26年4月22日）資料2）。

<sup>34</sup> 厚生労働省からは「成果で評価できる世界レベルの高度専門職」を対象とした、時間ではなく成果で評価される働き方に関する労働時間制度の構築を検討していくことが示された。民間議員からは「職務内容や達成目標が明確で、一定の能力と経験を有する者」、「業務目標達成に向けて、業務遂行方法、労働時間・健康管理等について裁量度が高く、自立的に働く人材」を対象とした労働時間と報酬のリンクを切り離れた新たな労働時間制度の考え方が示された。あわせて、新制度の適用範囲については「成果で評価できる世界レベルの高度専門職」に限らず、幅広く認めるよう意見が出された。

<sup>35</sup> 国税庁「平成25年分民間給与実態統計調査」（平成26年9月）によると、年収1,000万円を超える給与所得者は全体の3.9%となっている。なお、経団連の榊原会長は「少なくとも全労働者の10%程度は適用を受けられるような制度にすべきだ」と述べている（『朝日新聞』（平26.6.10））。

<sup>36</sup> この間、労働者を代表する委員が参画していない場において、労働法制の基本的な枠組みの検討が進められたことに対しては、国際労働機関（ILO）が労働立法の根本原理として推奨している政府・労働者・使用者の三者構成主義に反するものであるとの批判がある（「公労使三者構成の原則に則った労働政策の審議を求める会長声明」日本弁護士連合会（平成27年2月27日））。



から、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の中小企業への適用猶予<sup>37</sup>の見直しや企画業務型裁量労働制及びフレックスタイム制の見直し<sup>38</sup>など今後の労働時間法制の在り方について検討が行われていた。平成26年9月以降は「日本再興戦略」改訂2014を受けた「新たな労働時間制度」の創設についても論点に追加され、具体的な制度設計に向けた検討が開始されたが、使用者代表委員から制度導入の必要性が主張される一方で、労働者代表委員からは長時間労働を助長するものであるなど制度導入に反対の意見が表明され、労使の議論は平行線をたどった。

## 5. 法律案提出の経緯

平成25年9月27日以降の労働条件分科会での議論を経て平成27年2月13日、「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（以下「報告書」という。）<sup>39</sup>が取りまとめられた。労働政策審議会は同日、厚生労働大臣に対して、報告書のとおり建議を行った。

建議を受け、厚生労働大臣は平成27年2月17日、「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」を労働政策審議会に諮問した。諮問を受け、労働政策審議会安全衛生分科会（以下「安全衛生分科会」という。）及び労働条件分科会において要綱に係る議論を行った結果、安全衛生分科会は同年2月26日、要綱のうち、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の一部改正関係については、「おおむね妥当と考える」旨労働政策審議会に報告した。

また、労働条件分科会は同年3月2日、要綱のうち、労働基準法の一部改正関係及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部改正関係について、その一部を変更した上で、「おおむね妥当と考える」とするとともに労働者代表委員からの意見<sup>40</sup>を付し、労働政策審議会に報告した。

同審議会は両分科会から報告を受け、同年3月2日、要綱については、両分科会から報告されたとおりのものとして、「報告内容を踏まえ、所要の法律案の作成に当たりたい」旨の答申を行った。

<sup>37</sup> 平成20年改正により、月60時間を超える時間外労働に対しては5割以上の割増賃金率が定められたが、中小事業主（資本金の額又は出資の総額が一定額以下の事業主及び常時使用する労働者数が一定数以下の事業主）の事業については、「当分の間」適用されないこととされた（労働基準法第138条）。

<sup>38</sup> 「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）や「規制改革実施計画」（平成25年6月14日閣議決定）において検討事項とされていた。

<sup>39</sup> 主な内容は、①月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割以上とする規定について、中小企業事業主にも適用すること、②年次有給休暇の取得を促進するため、一定の労働者を対象に、年5日の有給休暇について使用者が時季指定の義務を負うこと、③フレックスタイム制における清算期間の上限を1か月から3か月に延長すること、④企画業務型裁量労働制の対象となる新たな業務に、課題解決型提案営業の業務等を追加すること、⑤一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に、時間外・休日・深夜の割増賃金の支払等の適用を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）を設けること等である。

<sup>40</sup> 企画業務型裁量労働制における対象業務の追加について、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、高度プロフェッショナル制度の創設について、現行制度の下でも成果と報酬を連動させることは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を理由にそれぞれ反対の意見が付された。あわせて、実効的な労働時間法制を整備すべく、全ての労働者を対象に労働時間の量的上限規制及び休息时间（勤務間インターバル）規制を導入すべきとの意見も付された。

これを受けて、政府は平成27年4月3日、「労働基準法等の一部を改正する法律案」を閣議決定し、同日、国会に提出した（第189回国会閣法第69号）。

## 6. 法律案の概要及びその主な論点

法律案は、（1）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、（2）中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の廃止、（3）一定日数の年次有給休暇の確実な取得のための措置、（4）フレックスタイム制の見直し、（5）企画業務型裁量労働制の見直し等を内容としている。

以下、それぞれの改正項目について、解説することとしたい。

### （1）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

#### ア 労働時間等に係る適用除外の現状

現行の労働基準法において、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されているのは<sup>41</sup>、①農業又は水産業等の事業に従事する者、②事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者<sup>42</sup>（いわゆる管理監督者）又は機密の事務を取り扱う者<sup>43</sup>、③監視又は断続的労働に従事する者で使用者が行政官庁の許可を受けたものである。

現行の労働時間制度に関しては、時間に比例して成果が現れる労働者を対象としており、多様な働き方には対応しきれないといった指摘<sup>44</sup>やいつ働くかによって賃金が変わるのはマネジメントをゆがめる要因であるといった指摘がなされており、個々の意欲と能力を発揮して生産性を高め、国際競争力を付けるためには労働時間制度の新たな選択肢を示す必要があるとの意見がある<sup>45</sup>。

#### イ 改正の内容

職務の範囲が明確で一定額以上の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合に、書面等により当該職務が定められていること、健康・福祉確保措置等を講じること、本人の同意や労使委員会の決議等を要件として、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定の適用を除外する高度プロフェッショナル制度を創設する。また、労働安全衛生法により、健康管理時間が一定の時間を超える者に対し、医師による面接指導の実施を事業者に義務付け、違反した場合には罰則を適用する（図表5参照）。

<sup>41</sup> ただし、深夜労働に対する割増賃金や年次有給休暇に関する規定は適用される。

<sup>42</sup> 「監督若しくは管理の地位にある者」とは、「一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである」とされており、具体的な判断基準は通達で示されている（「労働基準法関係解釈例規について」昭和63年3月14日基発第150号・婦発第47号）。なお、管理監督者の範囲の適正化に関しては通達（「管理監督者の範囲の適正化について」（平成20年4月1日基監発第0401001号））が発出されている。

<sup>43</sup> 「機密の事務を取り扱う者」とは、「秘書その他職務が経営者又は監督若しくは管理の地位に在る者の活動と一体不可分であって、厳格な労働時間管理になじまない者であること」とされている（「労働基準法関係解釈例規について」昭和63年3月14日基発第150号・婦発第47号）。

<sup>44</sup> 日本経済団体連合会編『2015年版経営労働政策委員会報告』（経団連出版、平成27年）15頁

<sup>45</sup> 第115回労働政策審議会労働条件分科会（平成26年9月10日）

なお、高度プロフェッショナル制度における労働時間等に関する規定の適用状況は、図表6のとおり整理することができる。

図表5 高度プロフェッショナル制度の概要

<b>1. 対象業務</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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）、研究開発業務等を想定</li> </ul> </li> </ul>
<b>2. 対象労働者</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者</li> <li>● 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額（1075万円を参考に検討）以上である労働者             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「本制度の対象となることによって賃金が減らないこととする」旨を法定指針に明記</li> </ul> </li> </ul>
<b>3. 健康管理時間に基づく健康確保措置等</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握</li> <li>● 健康管理時間に基づき、①インターバル措置（終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置）、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③年間104日の休日確保措置のいずれかを講じるとともに、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施</li> <li>● 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施</li> </ul>
<b>4. 制度導入手続</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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本人の同意を得る。</li> <li>● 導入する事業場の委員会で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議</li> </ul>
<b>5. 法的効果</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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規定を適用除外とする。</li> </ul>

（出所）厚生労働省資料

図表6 労働時間等規定の適用状況の比較

	一般労働者	管理監督者	裁量労働制対象者	高度プロフェッショナル制度対象者	
労働時間	○	×	△(※)	×	
休日	○	×	○	×	
割増賃金	時間外	○	×	△(※)	×
	休日	○	×	○	×
	深夜	○	○	○	×
休憩	○	×	○	×	
年次有給休暇	○	○	○	○	
独自の健康確保措置	-	-	○	○	

○は適用対象、×は適用除外

※「みなし労働時間」が8時間を超える場合には、三六協定の締結及び届出、割増賃金の支払が必要となる。

（出所）厚生労働省資料、法律案要綱に基づき作成

## ウ 主な論点

### (ア) 制度創設の趣旨等

本制度に対しては、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、柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランスの実現、生産性<sup>46</sup>の向上や国際競争力の強化のために必要な働き方の選択肢であるとの意見がある<sup>47</sup>。

一方で、現行制度においても時間ではなく成果で評価される制度を導入することは可能であり、実際に数多くの職場で導入されていることから、労働時間の規制を外す必要性はないとの意見がある<sup>48</sup>。

また、時間ではなく成果で評価される制度への改革として講じられるにも関わらず、新たに成果型の賃金制度が設けられるものではなく、労働時間に関する規定を適用除外とする制度を設けるにすぎないといった指摘もある<sup>49</sup>。

### (イ) 対象業務

本制度が適用される対象業務に関しては、法律事項の表現が抽象的であるとともに、具体的には厚生労働省令で規定されることとなるため、対象業務が拡大される懸念が示されている<sup>50</sup>。また、対象業務を具体的にイメージすることができるように対象業務の例を法律に書き込むべきとの指摘もある<sup>51</sup>。

一方、対象業務要件については、個別企業の労使で話し合い、適切な業務を設定することが妥当であり、本制度の活用を阻まないような制度設計にするためには、限定列举方式（ポジティブリスト）ではなく、ネガティブリストとして提示する方法も有効である旨の意見もある<sup>52</sup>。

### (ウ) 年収要件等

本制度が適用される労働者（以下「対象労働者」という。）の年収要件について、「平均給与額の3倍を相当程度上回る」水準が法定されることは、底抜けを防止するという意味がある<sup>53</sup>。

具体的な年収額については、有期労働契約に関する契約期間の上限を定めた労働基

<sup>46</sup> 日本の労働生産性（平成25年）は、経済協力開発機構（OECD）加盟34か国中22位であり、アメリカの約3分の2の水準となっている（『日本の生産性の動向 2014年版』（日本生産性本部 生産性総合研究センター、平成26年）31頁）。

<sup>47</sup> 第115回労働政策審議会労働条件分科会（平成26年9月10日）

<sup>48</sup> 『今後の労働時間法制等の在り方について（報告）』に断固反対する意見書 日本労働弁護団（平成27年2月18日）

<sup>49</sup> 『今後の労働時間法制等の在り方について（報告）』に断固反対する意見書 日本労働弁護団（平成27年2月18日）

<sup>50</sup> 『今後の労働時間法制等の在り方について（報告）』に断固反対する意見書 日本労働弁護団（平成27年2月18日）

<sup>51</sup> 第124回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年2月6日）

<sup>52</sup> 『世界トップレベルの雇用環境・働き方の実現』に向けて一長時間労働是正と高度プロフェッショナル制度に関する意見書 経済同友会（平成27年3月17日）。また、経団連の榊原会長は本制度について、「実効性あるものにするには、年収要件を緩和し、対象職種も広げないといけない」との考えを示している（『読売新聞』（平27.4.7））。

<sup>53</sup> 第124回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年2月6日）



準法第14条に基づく告示<sup>54</sup>において、高度専門的知識等を有する労働者の年収要件として示されている1,075万円を参考に、法案成立後、改めて労働政策審議会において検討し、厚生労働省令で規定することとされている<sup>55</sup>。この額は、当該告示当時の統計調査結果に基づき、技術系の課長級相当の労働者であって年収上位4分の1に相当する者の年収水準として設定したものとされているが、近年では、交渉力のある労働者の年収額の目安として定着しつつあるものと考えられており<sup>56</sup>、平成27年4月から施行された、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号）における専門的知識等を有する有期雇用労働者の年収要件としても採用されている。

なお、報告書では、「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、本制度の対象となることに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である」とされており<sup>57</sup>、その実効性をどのように担保するのか当該指針の内容についても注視したい。

#### (エ) 健康管理時間、健康・福祉確保措置

健康・福祉確保措置に関して、休憩時間数、1か月の深夜労働の上限回数及び1か月又は3か月における健康管理時間の上限時間についてはいずれも厚生労働省令で定めることとされており、不明確であるとともに、3つの措置のうちいずれか1つを選択すれば足りるとされている点に対して、対象労働者の健康・福祉確保の観点から不十分であるとの指摘がある<sup>58</sup>。

一方、対象労働者に対しては、インターバル措置、健康管理時間の上限措置及び休日確保措置のいずれかが講じられること、また、健康管理時間が一定時間を超えた者に対しては医師による面接指導が実施されることから<sup>59</sup>、対象労働者の健康は担保されるとの意見もある。また、今まで労働時間法制になかったインターバル措置や健康管理時間の上限措置が初めて導入される点を評価する意見もある。

#### (オ) 対象労働者の同意

本制度の適用に当たっては、書面等により対象労働者の同意を得ることが必要とされている<sup>60</sup>。しかしながら、労使の力関係に鑑みれば、適用を希望しない労働者が本

<sup>54</sup> 「労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」（平成15年厚生労働省告示第356号、最終改正：平成27年厚生労働省告示第68号）

<sup>55</sup> 「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（平成27年2月13日）9頁

<sup>56</sup> 年収が交渉力のメルクマールとなるのかについては懐疑的な意見もある。

<sup>57</sup> 「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（平成27年2月13日）9頁

<sup>58</sup> 第122回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年1月16日）

<sup>59</sup> 報告書では、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）において、健康管理時間が1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1月当たり100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とされている（「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（平成27年2月13日）10頁）。

<sup>60</sup> 報告書では、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同意を得なければならないとされている（「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（平成27年2月13日）10頁）。

制度の適用を拒否することは現実的には難しく、また、採用時の労働条件に含められること等により事実上同意せざるを得ない状況が生じる懸念も示されている<sup>61</sup>。また、同意をしなかった対象労働者に対する解雇等の不利益取扱いの禁止については、法律案において労使委員会の決議事項とされているものの、将来の処遇についてまで担保したとは言えず、不当に扱われるおそれは否定できない。

#### (カ) 過半数代表者の選出方法

高度プロフェッショナル制度の導入に当たっては、労使委員会の委員の5分の4以上の多数による決議が要件とされている<sup>62</sup>。労働組合が組織されていない事業場においては、当該事業場の過半数代表者が労使委員会における労働者側の代表者を選任することになる。また、労働組合の組織率が2割を下回っている現状からすれば<sup>63</sup>、過半数代表者は労働者側の立場の代弁者として重要な役割を担っていると見える。そのため、過半数代表者を民主的な手続により選出することの必要性が指摘されている<sup>64</sup>。

#### (キ) 長時間労働の懸念

労働時間等に係る規定の適用が除外されることに対しては、労働者が労働時間に関する保護を受けられなくなる中で使用者から成果を求められることによって、更なる長時間労働が生じる懸念が示されている<sup>65</sup>。また、健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置等については、長時間労働の歯止めにはならないとの指摘もあり、労働時間法制の規制緩和については、実効的な長時間労働抑止策を先に講じた上で、規制緩和の可否を含めて慎重に議論すべきとの指摘もある<sup>66</sup>。

## (2) 中小企業における月60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 ア 現状

平成20年改正（平成22年4月1日施行）により、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金については5割以上の割増賃金率が適用されることとなったが、中小企業については、経営に与える影響が大きいことなどからその適用が猶予されていた。なお、当該改正法附則に施行後3年を経過した場合における検討規定が設けられており、適用猶予を見直す時機が到来していた。

<sup>61</sup> 『今後の労働時間法制等の在り方について（報告）』に断固反対する意見書 日本労働弁護団（平成27年2月18日）

<sup>62</sup> 企画業務型裁量労働制の導入時についても同様に労使委員会による決議が要件とされている。

<sup>63</sup> 平成26年6月30日現在の推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は17.5%となっている（厚生労働省「平成26年労働組合基礎調査」（平成26年12月17日））。

<sup>64</sup> 第124回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年2月6日）。この点に関して、三六協定締結時の過半数代表者の選出方法について、「会社側が指名した」が28.2%、「社員会・親睦会などの代表者が自動的に過半数代表者となった」が11.2%となっており、約4割が不適切な手続によることが分かる（『労働政策研究報告書 No. 90 中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定』（独立行政法人労働政策研究・研修機構、平成19年）23～24頁）。

<sup>65</sup> 『労働基準法等の一部を改正する法律案』の閣議決定に関する談話 日本労働組合総連合会（平成27年4月3日）

<sup>66</sup> 「労働時間法制の規制緩和に反対する意見書」日本弁護士連合会（平成26年11月21日）

## イ 改正の内容

中小企業への適用が猶予されていた月60時間を超える時間外労働に対する5割以上の割増賃金率について、中小企業における長時間労働についても看過できないことや日本全体の長時間労働を抑制していく必要があることなどから<sup>67</sup>、その適用猶予を廃止する。

なお、中小企業の経営環境の現状に照らし、施行時期は平成31年4月とする。

## ウ 主な論点

今回の改正により、企業規模によって異なる割増賃金率が適用されるという労働基準法内のダブルスタンダードが解消されるという観点からは評価されている。しかし、施行時期を他の改正事項より遅らせることについては、平成20年改正時から相当期間が経過していることから他の改正事項と同時に施行すべきとの意見がある<sup>68</sup>。

なお、平成20年改正時に併せて設けられた代替休暇制度<sup>69</sup>について、制度が十分に活用されていない実態があることから、要件、手続面の見直しに向けた検討が必要であるとの指摘がある<sup>70</sup>。

## (3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得のための措置

### ア 現状

年次有給休暇は、休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与えることで、労働者の疲労回復、健康の維持・増進等を図ることを目的としており、使用者には一定の条件を満たす者に年次有給休暇を付与する義務が課せられている<sup>71</sup>。原則、労働者は自ら希望する時季を指定していつでも年次有給休暇を取得できるが、例外として、「事業の正常な運営を妨げる」ような場合には、使用者が取得時季を変更できることとなっている。

厚生労働省の調査によると、近年の年次有給休暇の取得率は5割を下回る水準で推移している<sup>72</sup>（図表7参照）。

また、正社員を対象とした調査結果では、年次有給休暇を1日も取得していない人が

<sup>67</sup> 長時間労働を抑制する方策については、これまで法定の割増賃金率を上げることによって使用者に経済的負担を課すことで対応してきたが（脚注5参照）、それが長時間労働の抑制にどの程度効果があるのかについては見解が分かれている。厚生労働省「平成25年度労働時間等総合実態調査」（平成25年10月）によると、割増賃金率が高い事業場の方が時間外労働が長いという結果が出ており、割増賃金率の引上げは長時間労働の抑制効果として限定的であるとの意見がある一方、長時間労働への対応策や代償として割増賃金率を高く設定した結果を示すものと捉えることができるとの意見もある（第106回労働政策審議会労働条件分科会（平成25年12月17日））。

<sup>68</sup> 第122回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年1月16日）

<sup>69</sup> 月60時間超の時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給休暇（代替休暇）を与えることができるとした制度（労働基準法第37条第3項）。

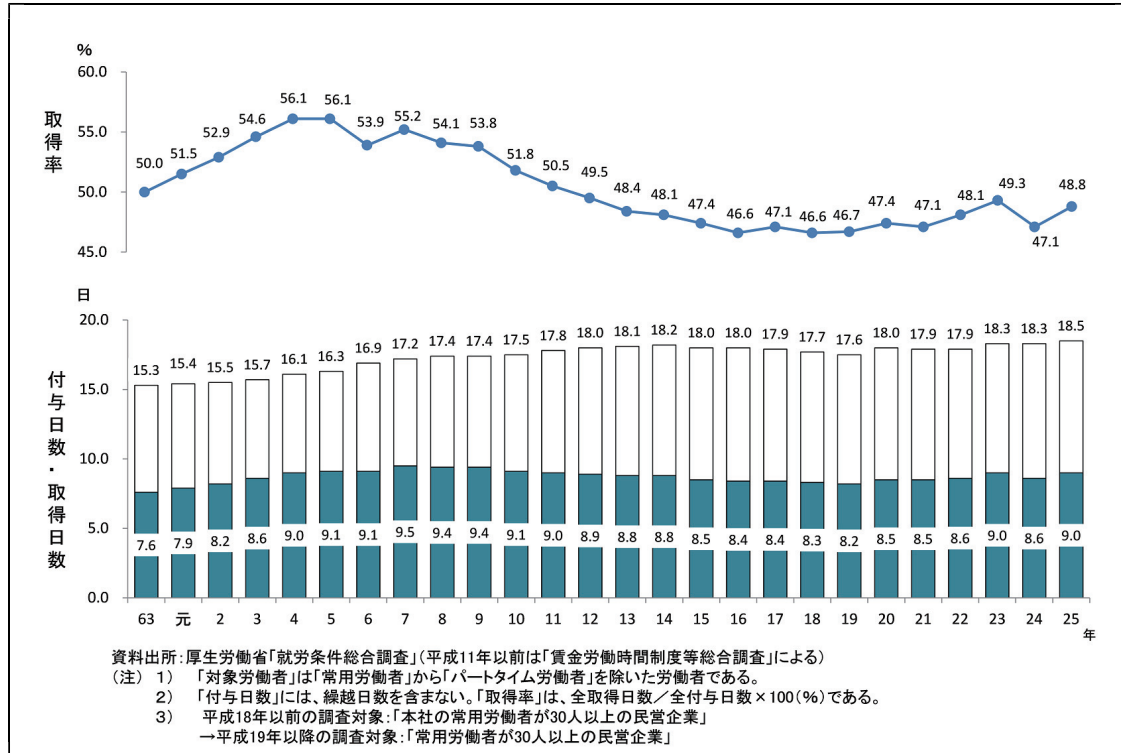
<sup>70</sup> 第108回労働政策審議会労働条件分科会（平成26年2月3日）。なお、厚生労働省「平成25年度労働時間等総合実態調査」（平成25年10月）によると、代替休暇制度がある大企業は11.7%であり、そのうち94.7%は代替休暇取得者数が0人となっている。

<sup>71</sup> 雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上勤務した労働者に対して10日間の年次有給休暇が付与される（労働基準法第39条第1項）。原則、6年半以上の勤務により年20日間の年次有給休暇が付与される（同条第2項）。

<sup>72</sup> 平成25年における取得率は48.8%であり、労働者1人平均の付与日数が18.5日であるのに対し、取得日数は9.0日となっている（厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」（平成26年11月13日））。

16.4%となっている<sup>73</sup>。年次有給休暇の取得が進んでいない要因としては、職場環境や業務量による影響が大きいことが伺える<sup>74</sup>。

図表7 年次有給休暇の取得率等の推移



(出所) 厚生労働省報道発表 (平成27年1月29日) 資料

## イ 改正の内容

使用者は、年次有給休暇の付与日数が10日以上を労働者を対象に年5日の年次有給休暇について、毎年、時季を指定して取得させなければならないこととする<sup>75</sup>。ただし、労働者の時季指定や計画的付与<sup>76</sup>により取得された年次有給休暇の日数分については、時季指定の必要はない。使用者が時季指定によって付与しない場合には罰則が適用されるが、計画的付与や労働者が自ら一定日数以上を取得することで、その義務は免除される。

<sup>73</sup> 『JILPT 調査シリーズ No. 85 年次有給休暇の取得に関する調査』(独立行政法人労働政策研究・研修機構、平成23年) 23~25頁

<sup>74</sup> 年次有給休暇の取得に対して、「ためらいを感じる」が22.6%、「ややためらいを感じる」が43.4%となっており、全体の約3分の2の労働者は年次有給休暇の取得にためらいを感じていることが分かる。ためらいを感じる理由としては「みんなに迷惑がかかると感じるから」が73.3%で最も多く、次いで「後で多忙になるから」が43.5%となっている(厚生労働省「労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査(平成25年)」)。

<sup>75</sup> 使用者が時季指定した時点で義務が果たされたこととなる。

<sup>76</sup> 年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定により、使用者が計画的に休暇取得日を割り振ることのできる制度(労働基準法第39条第6項)。なお、計画的付与制度がある企業は全体の23.6%となっている(厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」(平成26年11月13日))。



なお、使用者が時季指定するに当たっては、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こと及び時季に関する労働者の意思を尊重するように努めなければならないことが厚生労働省令に規定される予定である<sup>77</sup>。

#### ウ 主な論点

今回の措置は、これまで労働者に認められていた年次有給休暇の時季指定権の一部を使用者にも認めるものであり、これまでの年次有給休暇制度の考え方を大きく転換するものである。

使用者による時季指定日数が「5日」とされたこと<sup>78</sup>に関しては、これまで年次有給休暇を取得できていなかった労働者層の取得率の底上げが期待される。しかしながら、今回の措置によって平成32年までに年次有給休暇の取得率を70%に引き上げるという政府等の目標<sup>79</sup>が達成できるかについては、懸念が示されている<sup>80</sup>。また、労働者の意見を考慮せずに使用者側の都合で一方的に時季指定し得るため、その濫用の懸念が示されている<sup>81</sup>。このほか、労働者が時季指定された日に労働した場合の取扱いや、使用者が時季指定を行うタイミングについては検討課題となっている<sup>82</sup>。

なお、報告書においては、この仕組みを設けることに伴い、労使において計画的付与制度の導入促進の取組が一層進むよう、行政として更なる支援策を講じていくことが適当であるとされている<sup>83</sup>。

### (4) フレックスタイム制の見直し

#### ア 現状

現行のフレックスタイム制では、清算期間の上限が1か月とされているため、1か月を超える期間についての労働時間の調整ができない点について不便であるとの指摘があり<sup>84</sup>、この制度を採用している企業の割合は5.3%、適用労働者の割合は8.3%にとどまっている<sup>85</sup>。そこで、清算期間の上限を見直すことによって、繁忙期と閑散期とで労働者がメリハリを付けて働くことができるよう、月をまたいだ労働時間の調整が可能となる仕組みの検討が続けられてきた。

<sup>77</sup> 「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（平成27年2月13日）4頁

<sup>78</sup> この点、労働条件分科会において労働者代表委員からは「8日」、使用者代表委員からは「3日」という主張がなされていた（第123回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年1月29日））。

<sup>79</sup> この目標は「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）のほか、政労使合意の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成22年6月29日）においても掲げられている。

<sup>80</sup> 第124回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年2月6日）

<sup>81</sup> 第123回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年1月29日）

<sup>82</sup> 第124回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年2月6日）

<sup>83</sup> 「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（平成27年2月13日）4頁。この点に関して、厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」（平成26年11月13日）によると、計画的付与制度がある企業は、ない企業よりも年次有給休暇の取得率が8.1ポイント高く、本制度の普及が年次有給休暇の取得促進に資するものと考えられる。

<sup>84</sup> 月の所定労働時間を超えた場合にその超過分を翌月の労働時間に充てるといった調整はできず、繁忙期と閑散期の労働時間に差があるような職場では使いづらいなどの指摘がある。

<sup>85</sup> 厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」（平成26年11月13日）

## イ 改正の内容

フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長するとともに、使用者は、清算期間が1か月を超える場合には、清算期間を1か月ごとに区分した各期間に1週平均50時間を超えない範囲内で労働させることができることとする。使用者は1か月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定を労働基準監督署長へ届け出なければならないこととする。

あわせて、清算期間が1か月を超える場合に、労働させた期間が当該清算期間より短い労働者の1週平均の労働時間が40時間を超えている場合には、使用者はその超過時間の労働に対して法定の割増賃金を支払わなければならないこととする<sup>86</sup>。

## ウ 主な論点

ワーク・ライフ・バランスの観点からは、フレックスタイム制の活用促進が求められているものの、その利用状況は低調である。

今回の改正で清算期間の上限が延長されることに対しては、単月において特定の月に過重労働が生じかねないという懸念が示されており、労働時間が清算期間の各月で週平均50時間（時間外労働が月45時間弱となる時間に相当）を超えた場合の割増賃金については、過重労働防止の実効性を担保するためにも高い割増賃金率の設定が必要であるとの指摘もある<sup>87</sup>。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」（平成13年4月6日基発第339号）（以下「適正把握基準」という。）に基づき、使用者に労働時間の適正な把握が求められていることに鑑みて、労働者が自主的に各月の労働時間を調整できるようにするために、各月の実労働時間を使用者から労働者に通知する仕組みも盛り込む必要があるといった指摘もある<sup>88</sup>。

## （5）企画業務型裁量労働制の見直し

### ア 現状

企画業務型裁量労働制は、経済社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等が進む中で、自らの知識、技術や創造的な能力をいかし、仕事の進め方や時間配分に関して主体性を持って働きたいという労働者が存在する等の理由から、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であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するためにはその遂行方法を大幅に労働者に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び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業務を対

<sup>86</sup> このほか、1週間の所定労働日数が5日（完全週休2日制）の労働者にフレックスタイム制を適用する場合の1週間当たりの上限労働時間の計算方法が法定される。

<sup>87</sup> 第124回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年2月6日）

<sup>88</sup> 第124回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年2月6日）

象として設けられた制度である<sup>89</sup>。

企画業務型裁量労働制を導入する場合には労使委員会の委員の5分の4以上の多数による議決により、対象業務の範囲、対象労働者の具体的範囲、1日当たりのみなし労働時間等について決議し<sup>90</sup>、その決議を所轄労働基準監督署長に届け出る必要がある。

現行制度に対しては<sup>91</sup>、対象業務や対象労働者の範囲が企業実態と乖離しており、円滑な制度導入や運用を困難なものとしているとの指摘があり、対象業務等の見直しや手続の簡素化等を求める意見がある<sup>92</sup>。一方、裁量労働制が適用される労働者については、適正把握基準の対象から除外されているために労働時間が適切に把握されておらず、健康確保の面から問題があるとの指摘があり、健康確保措置の充実を求める意見がある<sup>93</sup>。

## イ 改正の内容

事業活動の中核にあるホワイトカラー労働者の業務の複合化等に対応するため、企画業務型裁量労働制の対象業務に、①商品やサービス内容に係る課題解決型提案営業の業務（課題解決型提案営業、ソリューション営業）と②事業運営の実施管理等企画立案調査分析を一体的に行う業務（裁量的にP D C Aを回す業務）の2つの業務を新たに追加する<sup>94</sup>。あわせて、手続面での簡素化を図るため、使用者の労働基準監督署への報告義務を現行の6か月ごとから、制度導入後6か月目のみとする。

また、対象労働者の健康確保を図るため、現在、法定指針に例示されている特別な休暇の付与、健康診断等の内容に加え、深夜労働の回数制限、休息时间等を厚生労働省令で規定し、これらを使用者が講ずることを労使委員会の決議事項とする。このほか、裁量労働制が始業及び終業時刻の決定が労働者に委ねられる制度であることを明確に示す。

<sup>89</sup> 対象業務の詳細は法定指針により定められている（「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」（平成11年労働省告示第149号、改正：平成15年厚生労働省告示第353号）。なお、企画業務型裁量労働制の採用企業の割合は0.8%、適用労働者の割合は0.2%となっている（厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」（平成26年11月13日））。

<sup>90</sup> 決議事項については、これらのほか、対象労働者に適用される健康・福祉確保措置、本人の同意及び不同意者への不利益取扱いの禁止に関する措置等がある（労働基準法第38条の4第1項）。

<sup>91</sup> 事業場に対するアンケート調査によると、企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲について、「現行制度のままでもよい」との回答が40.8%、「狭い」との回答が21.6%となっており、「狭い」と回答した事業場の意見として、「労使委員会で合意できれば対象業務として認めるべき」（72.5%）、「対象業務の要件を拡大すべき」（59.4%）などが挙げられている。また、法令上の手続について、「現行制度でもよい」との回答が38.2%、「有用でない手続があり、煩雑である」との回答が28.9%となっており、法令上の煩雑な手続としては、「報告の作成・届出」（68.7%）、「決議届の作成・届出」（52.1%）などが挙げられている（『JILPT 調査シリーズ No. 124 裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果』（独立行政法人労働政策研究・研修機構、平成26年）26～30頁）。なお、調査対象事業場で働く労働者に対するアンケート調査によると、裁量労働制適用の満足度については「満足」と「やや満足」を合わせて8割弱が満足と感じており、対象業務の範囲については7割弱が「現行制度でもよい」と回答している（『JILPT 調査シリーズ No. 125 裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果』（独立行政法人労働政策研究・研修機構、平成26年）34～36頁）。

<sup>92</sup> 「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」日本経済団体連合会（平成25年4月16日）

<sup>93</sup> 第124回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年2月6日）

<sup>94</sup> 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であるとされている（「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（平成27年2月13日）7頁）。

## ウ 主な論点

企画業務型裁量労働制の対象に追加される2つの種類の業務については、その定義の曖昧さから具体的な業務がイメージしにくく、本来適用対象とすべきではない業務に就く労働者に対しても適用される懸念が示されている<sup>95</sup>。

さらに、裁量労働制の導入に当たって対象労働者の年収や職務経験による要件が設けられていないために、今回、対象業務が拡大されることによって、裁量労働制におけるみなし労働時間制の下、長時間労働を強いられる労働者が増加するとの懸念も示されている<sup>96</sup>。

一方、企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲については、職場の実情を知る労使の判断に委ねるべきといった意見があるほか、実態に即した制度とするには、年間を通して見て仕事の大半を裁量で働く場合についても対象とするという考え方や業務改革の施策、組織構造の改革等、複数のプロジェクトを掛け持ちながら業務を運営する場合も対象とするという考え方も必要といった意見もある<sup>97</sup>。

このほか、報告書において「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、不相当であることに留意する必要がある」旨を法定指針に規定することが適当とされた<sup>98</sup>。この点に関しては、強制力のない指針では実効性に欠けるとの意見がある<sup>99</sup>。

## 7. その他の主な論点（実効ある長時間労働抑制策）

今回の改正では、厚生労働大臣が時間外労働限度基準告示を定める場合や行政官庁が時間外労働に係る助言指導を行う場合に当たって、労働者の健康確保に配慮する必要があることを明確にすることとされている。これは、労働基準法第36条の理念として労働者の健康確保という観点を加え、その観点から長時間労働の抑制が図られるよう行政にその対応を求めたものと解釈できる。

この点、長時間労働に対する監督指導の強化という観点からは、時間外労働限度基準告示の内容を法定化すべきである、また、特別条項で定める時間に一定の上限を設けるべき

<sup>95</sup> 運用段階において対象業務に関わる規定が拡大解釈されることのないよう法定指針の内容については、十分な検討が行われるよう求める意見がある（第127回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年2月27日））。

<sup>96</sup> 第125回労働政策審議会労働条件分科会（平成27年2月13日）。この点、塩崎厚生労働大臣は、衆議院厚生労働委員会において、対象労働者に関して、少なくとも3年ないし5年程度の職務経験を経ることが必要であることを法定指針において示す旨表明している（第189回国会衆議院厚生労働委員会議録第8号（平27.4.15））。

<sup>97</sup> 第120回労働政策審議会労働条件分科会（平成26年11月17日）資料3

<sup>98</sup> 「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（平成27年2月13日）8頁

<sup>99</sup> 『「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」に断固反対する意見書』日本労働弁護団（平成27年2月18日）



であるなどの意見がある<sup>100</sup>。

さらに、恒常的な長時間労働の実態や過労死等の現状に鑑みれば、実効ある長時間労働抑制策が必要であり、そのためには全ての労働者を対象とした労働時間の量的上限規制及び休息时间（勤務間インターバル）規制を導入すべきであるとの意見もある<sup>101</sup>。

## 8. おわりに

そもそも労働基準法は、使用者と労働者の力関係に差があることを前提に、労働者保護という観点から労働条件の最低基準を定めた強行法規であり<sup>102</sup>、その保護法益は、労働者の労働条件や労働力の再生産の確保のみならず、現在では、労働者が家庭的責任を果たすための生活時間の確保や次世代育成にも及ぶものと解することができる<sup>103</sup>。

今後更に労働力人口が減少していく中で、生産性を維持、向上させていくとともに長時間労働を抑制し、労働者の選択によって不利益を被ることのない多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを実現していくために、国及び労働関係の当事者が働き方や休み方を見直していくことは時代の要請だと思われる。

この課題に対応するためには、労働時間規制を一定の条件の下で緩和し、利便性の高い仕組みを構築する必要があるが、その際には、労働基準法の基本理念<sup>104</sup>とされる労働者保護と労働条件の向上という観点から、労働時間法制の在り方を見直すことが重要であると考えられる。

### 【参考文献】

厚生労働省労働基準局編『平成22年版労働基準法－労働法コンメンタール3－』（労務行政 平成23年）

渡辺章編『日本立法資料全集52 労働基準法〔昭和22年〕（2）』（信山社出版 平成10年）

（なるしま たけと）

<sup>100</sup> 第119回労働政策審議会労働条件分科会（平成26年11月5日）。この点、報告書では、特別条項の様式を定めるとともに、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労働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とされている（「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（平成27年2月13日）2頁）。

<sup>101</sup> 第108回労働政策審議会労働条件分科会（平成26年2月3日）。この点、一律の規制強化は現場になじまず、かえって事業活動の停滞や雇用機会の喪失を招きかねないとの意見もある。なお、報告書では、「時間外労働に係る上限規制の導入や、全ての労働者を対象とした休息时间（勤務間インターバル）規制の導入については、結論を得るに至らなかった」とされている（「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（平成27年2月13日）1～2頁）。

<sup>102</sup> 労働基準法は、私的自治の原則、契約自由の原則を規定した民法の特別法としての性格を持つ。

<sup>103</sup> この点は、労働者のためのみならず、将来にわたって労働力を確保していく必要のある使用者にとっても看過できない重要な観点と言える。

<sup>104</sup> 労働基準法第1条第1項は、労働条件が労働者にとって人として価値ある生活を営むための必要を満たすべきものでなければならないことを規定したものである。また、同条第2項は、本法が定める労働条件が最低基準であって、労働関係の当事者に労働条件の引下げ禁止と向上義務を課したものである。