

ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言（概要）

労働時間法制の現状

労働基準法

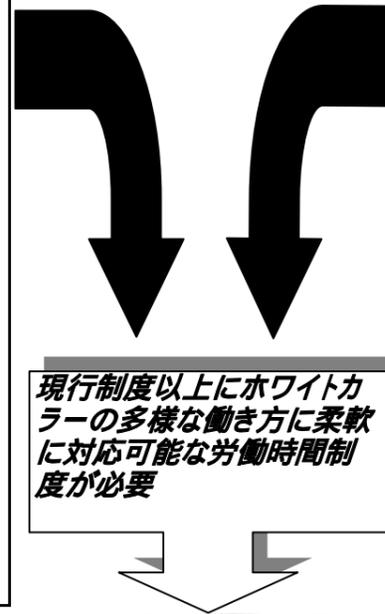
労働環境の変化を受け、労働基準法の改正が規制緩和の方向で行われたが、いまだ不十分である。

労働時間の柔軟化を図るための現行制度とその問題点

フレックスタイム制
あくまで1か月の範囲の中でしか労働時間の柔軟な運用ができない

変形労働時間制
使用者側の業務の繁閑に対応するための制度で、労働者の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度ではない

裁量労働制(専門業務型・企画業務型)
・あくまでみなし労働時間であって、労働時間の適用除外でない
・対象業務の範囲が狭い
・導入要件が厳格にすぎる



ホワイトカラーの働き方

ホワイトカラーの働き方の特性

裁量性が高く、労働時間の長さや成果が比例しない
労働時間の長さ(量)ではなく、成果に応じて処遇を行う成果主義賃金制度等の導入・拡充傾向
「労働時間」と「非労働時間」の境界が曖昧
モバイルワークの拡大により今後ますます強まる可能性も

ホワイトカラーの労働時間概念

労働時間の概念を、賃金計算の基礎となる時間と健康配慮措置の基礎となる時間とで分けて考えるべき

ホワイトカラーの労働時間法制に対するニーズ

労働者 … 多様な働き方、柔軟な勤務時間、裁量性の拡大、仕事と生活の調和の実現等
企業 … 高付加価値の創造、生産性の向上、労働意欲の導出等

ホワイトカラーエグゼンプション (労働時間等規制の適用除外)制度の導入

現行の管理監督者に加え、仕事の専門性と時間管理について自己裁量の高いホワイトカラーを、労働時間等規制の適用除外とする

ホワイトカラーエグゼンプションの具体的内容

(業務要件)

(賃金要件) - 例示

(その他)

現行の専門業務型裁量労働制の対象業務
(19業務)

賃金要件は不要

上記以外の裁量的業務
(対象業務を法令で定める。ただし、労使協定の締結または労使委員会の決議により対象業務の拡大が可能)

当該年の年収額が700万円(または全労働者の給与所得の上位20%相当額)以上

対象業務の拡大は、労使協定の締結または労使委員会の決議により可能。

当該年の年収額が400万円(または全労働者の平均給与所得)以上700万円(または全労働者の給与所得の上位20%相当額)未満

対象業務の拡大は、労使委員会の決議による場合に限り可能。

当該年の年収額が400万円(または全労働者の平均給与所得)未満

エグゼンプションの対象外(通常の労働時間管理を行う)

効果

労働時間、休憩、休日及び深夜業に係る規制の適用除外とする。

所轄労働基準監督署長への届出

労使委員会の決議または労使協定は、所轄労働基準監督署長に届け出ることとするが、**効力要件とはせず**、届出義務違反については罰則を科す方向で法整理を行う。

ホワイトカラーエグゼンプション導入と合わせて見直すべき点

(現状)
労働基準法第41条第2号において管理監督者の深夜業については、割増賃金支払義務有
深夜業の労働時間管理実質必要
労働時間規制の完全な適用除外でない

管理監督者について深夜業の割増賃金支払い規定の見直し必要