

9-(1)	創造性の高い業務内容・働き方に適した労働時間制度の創設
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働基準法第32条、第34条、第36条、第37条
要望の 具体的内容	<p>イノベーションを生み出し時間ではなく成果で評価される労働者の活躍を促す環境を整えるため、労働者の健康確保に十分配慮することを前提として、一定の要件を満たす研究者・技術者・市場調査担当等の専門職等について、労働時間・深夜・休日規制の適用除外を認める制度を創設すべきである。</p>
規制の現状と 要望理由等	<p>現行の労働時間法制は、原則として労基法第41条の規定に該当する者(管理監督者等)を除く全ての労働者は、労働時間、深夜および休日に関する規定の適用を受ける。しかし、研究・技術開発系や事務系等の労働者の中には、専門知識や技術、あるいは企画・調整等の高度な能力に基づき、創造性の高い仕事を行っている者がいる。このような労働者は、一定期間の業務内容と課題・成果目標等を上司と話し合って設定した上で、具体的な業務遂行の方法や時間配分は自己の裁量で行っており、労働時間の長短と評価の対象となる目標達成度・成果等は直接リンクしない働き方に特徴がある。現行の労働時間法制は、このような労働者の働き方に適しておらず、諸規制により、生産性の高い働き方、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしている。</p> <p>労働者保護とともに企業の競争力の強化にむけて、企業の業務実態に合わない制度を改革し、わが国経済の持続的成長と国民生活の向上を実現すべきである。</p> <p>このため、労働者の健康確保に十分配慮することを前提として、一定の要件を満たす労働者に対し、労働時間規制、深夜・休日労働規制の適用を除外する新たな制度を創設すべく、次期通常国会に向け検討を進めるべきである。</p>
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(2)	企画業務型裁量労働制の適用範囲の拡大および手続きの簡素化
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働基準法第38条の4、「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項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」(厚生労働省告示353号)、労働基準法施行規則第24条の2の5、第66条の2
要望の具体的内容	<p>労基法第38条の4第1項において「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」とされている対象業務、かつ厚生労働省告示353号で「常態として」対象業務に就くとされている対象労働者の制限を見直し、労使委員会で決議することを要件として、対象業務や対象労働者の範囲を大幅に拡大するとともに、個人同意も不要とすべきである。</p> <p>届出については、企業内の各事業場における労使委員会の決議が同一内容であれば、企業単位での一括届出を認めることとすべきである。また、労働基準監督署長への6カ月に1回の定期報告は廃止ないしは簡素化すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>経済のグローバル化や産業構造の変化が急速に進む中、企業における業務は高度化、複合化してきている。現行の対象業務および対象労働者の範囲は、企業の業務実態と乖離しており、円滑な制度の導入、運用を困難なものとしている。個別企業における集团的労使自治を尊重し、労使が企業実態に適する形で対象業務・労働者の範囲を決定できることとすべきである。また、対象者への個人同意要件についても、同意者と不同意者が混在する場合に管理が難しくなるため、不要とすべきである。</p> <p>同制度を導入、運用する場合、企業実務の実態としては労使委員会の決議の内容は企業内で統一的なものとするのが一般的であるため、本社一括での届出を認めるべきである。また、現行、同制度の運用は労使委員会の決議に基づいており、対象者の健康確保措置については労使で不断のチェックをしているため、報告義務を軽減しても適正な運用ができる。</p> <p>上記の対応により、業務実態に応じた柔軟な働き方の選択肢が広がる。さらに労働者自身が能力の最大発揮を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化が期待できる。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(3)	フレックスタイム制の見直し
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働基準法第32条の3、「フレックスタイム制における時間外労働となる時間の計算方法の取扱いについて」(平成9年3月31日・基発第228号)
要望の具体的内容	<p>週休2日で1カ月単位のフレックスタイム制を運用する場合、1カ月の法定労働時間の枠は、週40時間を基準として暦日数から逆算した時間ではなく、週休日を除いた所定就業日数に1日8時間の法定労働時間を乗じて計算する方式に変更すべきである。</p> <p>また、業務の繁閑に応じて労働者がより柔軟に労働時間を設定することでワークライフバランスを高めることができるよう、現在1カ月以内とされている清算期間をより長く設定できるようにすべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>1カ月単位のフレックスタイム制を週休2日で運用する場合、暦日数や曜日の巡りによっては、法定労働時間数(1日8時間/1週40時間)に基づいて勤務したとしても、一定時間を時間外労働として扱わなければならない月が発生する。</p> <p>こうした状況を回避するため、平成9年3月31日・基発第228号(通達)により、「①週休2日で、かつ、②29日を起算日とする7日間の実労働時間が40時間を超えず、③各日の労働時間が概ね8時間以下等という要件を満たす場合に限り、時間外として扱わない」とこととされているが、通達が定める「全労働日にわたり労働時間が概ね8時間以下」という要件は曖昧である。</p> <p>また、フレックスタイム制の下では使用者が概ね8時間以下で働くよう指示することができないため、仮に清算期間内における労働時間が同じであっても、29日を起算日とする働き方次第では時間外が発生する労働者と発生しない労働者が出てくることは適切ではない。</p> <p>また、現在1カ月以内とされている清算期間についても、各企業の事業実態や労働者個人の事情に応じて、より長い清算期間の中で労働時間を調整することができれば、さらに柔軟な働き方を可能にし、労働者個人のワークライフバランスにも寄与する。</p> <p>本来、フレックスタイム制は、実労働時間の削減、通勤時の混雑回避、育児期社員の支援に資するものであるが、上記の制約が運用を煩雑なものにし、制度の導入・運用を阻害する要因となっている。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(4)	変形労働時間制に係る天災時のカレンダーの変更
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働基準法第32条の2、労働基準法第32条の4、「1年単位の変形労働時間制を採用した場合における休日振替」(平成11年3月31日・基発168号)
要望の具体的内容	<p>台風や大雪等の天災が発生した場合、従業員の安全確保や得意先の稼働状況等に鑑みて、急遽稼働を停止することがある。</p> <p>1カ月単位および1年単位の変形労働時間制を導入している場合について、このような天災を事由とする場合に限り、変更事由等を就業規則に規定し、総労働日と総労働時間の増加がないことを条件として代替日未決定の労働日の振替を認めることとすべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>1カ月単位および1年単位の変形労働時間制の場合、労働時間を特定した後における労働日の変更は、一定条件の下で認められているが、労働日の振替は代替の出勤日が決まっていない状況では認められていない。</p> <p>しかし、天災が発生した場合、従業員の安全確保や得意先の稼働状況等に鑑みて、急遽稼働を停止することがあり、こうした天災による稼働停止は不可抗力というに等しい。</p> <p>そこで天災を事由とする場合に限り、あらかじめ変更事由等を就業規則に規定し、総労働日と総労働時間の増加がないことを条件として、代替日未定の労働日の変更(非労働日の設定)を認めることとすべきである。</p> <p>法制上、労働者保護とともに企業の緊急時への対応にも一定の配慮がなされるべきであり、柔軟性の低い制度では、企業の競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因となりかねない。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(5)	休憩時間の一斉付与規制の撤廃
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働基準法第34条第2項
要望の具体的内容	<p>休憩時間の一斉付与の規制撤廃を行い、労使協定の締結がなくとも休憩時間を自由に付与できるようにすべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>休憩時間については、1999年に適用除外許可が廃止され、労使協定の締結により適用除外が認められるようになったが、事業場ごとに一斉に休憩を付与することが原則となっている。過去においては、労働集約型産業が中心であり、休憩を一斉に付与することに意義があったと考えられるが、個々人の志向・働き方が多様化していると共に、情報通信技術の進化により、時間や場所にかかわらず働くことが可能（在宅勤務等）となってきた。労務管理の個別化が進展し、且つ自律的に働くことを希望する労働者がいる中で、労働者の主体的な労働時間の配分に制約を課すことから、一律・機械的な休憩の付与はその意義を失っていると言える。また、在宅勤務を含めた多様な働き方の増加等を踏まえると、休憩の一斉付与の義務付け自体を撤廃すべきと考える。一斉付与の撤廃は、今後の労働人口の減少を見据え、業務の効率化や多様な働き方を可能とするインフラ整備につながり、日本における各企業の生産性向上・競争力強化につながるものと考えられるため、規制撤廃を行い、労使協定の締結がなくとも休憩時間が自由に付与できるようにすべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(6)	労働基準監督行政の統一的運用強化
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働基準法第101条～105条
要望の具体的内容	<p>行政運営の公正確保と透明性向上に向け、労働基準監督官に対する研修の充実などにより、法令解釈や事実確認の手法、指導内容等の統一的な運用を強化すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>労働時間をはじめとする労働基準監督行政については、同様の事案であるにもかかわらず、労働基準監督署ないし監督官によって法令解釈が異なる場合や、指導内容の強弱が異なる事例等が散見されている。そのため、企業内での統一した対応が困難になる場合がある。法令順守にむけた企業の積極対応を促すためにも、統一的な運用に向けた取組みが必要である。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働基準監督課

9-(7)	使用者の雇用保障責任に係る判例の整理と予見可能性の高い紛争解決システムの構築
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働契約法第16条
要望の具体的内容	<p>労働契約法第16条は「解雇は客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当でない場合は、その権利を濫用したものとして無効とする」と抽象的であるため、より具体的な判断ができるように措置を講ずべきである。</p> <p>また、主要先進国で導入されている事例を十分に研究した上、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する、予見可能性の高い紛争解決システムを創設すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>日本における解雇要件は「客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当である場合」と抽象的であり、労働紛争となった際に個々のケースは裁判所の判断に委ねられることから、労使双方にとって負担が大きく、長期化する場合が多い。これまでの判例法理をふまえ、より具体的な判断が可能となるよう雇用指針の充実と周知を図るなどの措置を講じることで、労使双方にとって建設的な解決を促すことに繋がる。</p> <p>また、透明で客観的な労働紛争解決システムに関して、とりわけ事後型金銭解決は労使双方に紛争解決の選択肢を増やし、早期かつ現実的な解決を促すものと期待される。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(8)	就業規則による労働条件の不利益変更法理の規制見直し
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働契約法第10条
要望の具体的内容	<p>過半数労働組合との合意または過半数組合がない場合には労使委員会の労使決議等を条件に、変更後の就業規則の合理性を推定することを労働契約法に明文化すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>企業が人事・賃金制度を見直すために就業規則を変更する際、その合理性の判断は裁判所に委ねられているが、裁判所の判断を予測することは極めて困難である。もとより、何が合理的であるかは労働者の感じ方によって変わりうるところであり、企業労使が話し合いながら、多様な労働者の利害調整を進め、理解を得て合意することこそが労働者の公平な処遇確保にも有効である。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(9)	36協定の特別条項に関する基準の柔軟な運用
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働基準法36条 平成15年10月22日基発1022003号
要望の具体的内容	<p>36協定の特別条項に関し、労働基準監督署において、特別延長時間の上限、一時的・突発的な事情、健康確保措置の実施状況等を総合的に判断し、認定された場合には「全体として1年の半分を超えない」という要件について柔軟な適用がなされるべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>36協定に定める限度時間を超えて労働時間を延長することができる「特別の事情」については、平成15年10月22日基発1022003号において、「一時的又は突発的な時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれる臨時的なものに限る」と通達で示されている。</p> <p>しかし近年、企業が世界規模でサプライチェーンの構築を進めるなか、他国の政治社会情勢や自然災害等により、日本国内の事業場における生産を大幅に調整しなければならない事態が発生している。このような場合、状況によっては時間外労働時間を一定期間継続的に延長しなければならないこととなるが、上記の基準により適切な生産活動を行うことが困難となる場合がある。</p> <p>昨今の先が見通しにくい事業環境のなかで、わが国内での雇用を維持するためにも、国内に拠点を留まらせることは必要不可欠であり、特段の事情が生じた際には柔軟に対応すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課 厚生労働省労働基準局労働基準監督課

9-(10)	労働契約申込みみなし制度の廃止
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第40条の6(2015年10月1日施行)
要望の具体的内容	労働契約申込みみなし制度を廃止すべきである。
規制の現状と要望理由等	<p>労働契約申込みみなし制度は、違法派遣の下で就業していた派遣労働者を保護するため、2012年の法改正により導入された制度であり、2015年10月1日からの施行が予定されている。</p> <p>しかしながら、同制度は、採用の自由、労働契約の合意原則の観点から根本的な問題を抱えているだけでなく、違法類型の一つである偽装請負については、ケースが多様であり、該当するか否かについて予見可能性が低いという点で大きな問題がある。</p> <p>また、特に期間制限違反や偽装請負があった場合に、労働契約を申し込んだものとみなすことは、ペナルティとして過重である。</p> <p>さらに、派遣契約期間の長さに関わらず、みなし効が1年と画一的に定められており合理性に欠けるとともに、実態にそぐわない規定となっている。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(11)	グループ企業内派遣規制における派遣割合の見直し
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第23条の2
要望の具体的内容	派遣元事業主の関係派遣先に対する、労働者派遣の割合に関する制限(8割)の見直しを行うべきである。
規制の現状と要望理由等	<p>労働者派遣法では、派遣元事業主がグループ内企業などの「関係派遣先」に労働者派遣を行う時は、派遣割合が100分の80以下となるようにしなければならないとしている。</p> <p>しかし、グループ企業内の派遣事業者であるが故に、派遣先の経営実態や組織事情を熟知し、高度な就労マッチングや就労状況の詳細な把握が可能となるほか、グループの福利厚生施策の利用がしやすいなど、派遣労働者にとってのメリットの大きさを考慮すべきである。</p> <p>また、この規制により、グループ全体で抱える専門知識を有した人材を、一時的にせよ派遣として受け入れる形で活用することが困難となっていることは問題である。とりわけ技術者については、一定の企業グループの下でトレーニングやOJT等を行ない、様々な場で経験を積むことが、一企業においてスキルアップを図るよりも効果的である場合が多く、こうした規制の存在は、労働者の技能の向上を妨げるだけでなく、企業の競争力低下を招く恐れがあるという問題もある。</p> <p>さらに、いわゆる企業城下町などにある子会社には、グループ外の企業を派遣先として開拓することが困難である。</p> <p>「100分の80」という数字の根拠が薄弱であることに加え、連結決算を採用しているか否か、採用しているとしてもどの会計基準を採用しているかによって「関係派遣先」の範囲が異なるといった問題を抱えている点も踏まえて、抜本的に見直すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(12)	一年以内に離職した労働者の派遣労働者としての受入れ禁止の見直し
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第35条の4、第40条の6、同法施行規則第33条の5
要望の具体的内容	<p>離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止(法第40条の6)について、適用対象を解雇された者に限定するか、少なくとも自己都合退職や短期雇用の場合は除くべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>労働者派遣の役務の提供を受けようとする派遣先は、当該労働者派遣に係る派遣労働者が、当該派遣先を離職したものであるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣労働者(例外を除く)に係る労働者派遣の役務を受けてはならないとされている。また、派遣元事業主に対しては、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば上記の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならないとしている。</p> <p>しかし、現行規定には、60歳以上の定年退職者以外に例外規定が置かれていないため、1日しか働いていない場合でも規制の対象となる。全国に複数の事業所を有する企業では、こうした短期就労者を含めた全ての離職した労働者の管理は困難である。さらに、諸般の事情により自発的に離職せざるをえない労働者が、派遣という形であれば元の会社に復帰できる場合であっても、離職後1年間はその就業機会を失われるため、労働者にとっても不合理な状況を生み出している。</p> <p>以上のことから、適用対象を解雇された者に限定するか、少なくとも自己都合退職や短期雇用の場合は除くなど、例外を増やすべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(13)	日雇派遣の原則禁止の廃止
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第35条の3第1項 同法施行令第4条 同法施行規則第28条の2、第28条の3
要望の具体的内容	日雇派遣の原則禁止を廃止すべきである。
規制の現状と要望理由等	<p>労働者派遣法は、日雇労働者（日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者）については、当該労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合または雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならないとしている。</p> <p>しかし、臨時的・一時的な業務のマッチングが存在意義の一つとなっている派遣制度にあって、その典型ともいべき日雇派遣を原則禁止とすることは、制度上整合的ではない。</p> <p>また、原則禁止の一方で置かれた例外規定に収入要件に関するものがあるが、その水準の根拠は薄弱である。さらに、配偶者の収入を要件とする規定については、その収入の開示を求めることにはプライバシー保護との関係で問題があり、派遣元の担当者に家計状況を明かすことに抵抗感を持つ労働者は多い。</p> <p>加えて、学生についてはいわゆる昼間学生に限り例外扱いとなっており、学校法人の認可を受けていない専門学校等が除外されるといった不合理が生じているとともに、働きながら夜間の課程に通うなど、就学に関するニーズの多様化に対応することが困難となっている。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課