



労働時間制度に関する検討の論点について

労働時間制度に関する検討の論点

(第177回労働条件分科会(令和4年8月30日)資料No.2-3より作成)

※ 赤字は本日の議論において扱う論点

1 労働時間制度の課題等について

2 裁量労働制について

- 対象業務
- 労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保
- 労働者の健康と処遇の確保
- 労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保

3 今後の労働時間制度の在り方について

本日も議論いただきたい論点①

裁量労働制について

対象業務

- まずは現行制度の下で制度の趣旨に沿った対応が可能か否かを検証の上、可能であれば、企画型や専門型の現行の対象業務の明確化等による対応を検討し、対象業務の範囲については、経済社会の変化や、それに伴う働き方に対する労使のニーズの変化等も踏まえて、その必要に応じて検討することが適当ではないか。

労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保

◆ 対象労働者の要件

- 企画型の対象労働者の要件の着実な履行確保を図るため、職務経験等の具体的な要件をより明確に定めることが考えられるのではないか。
- 専門型でも、裁量労働制の下で働くにふさわしい労働者に制度が適用されるようにする観点から、そのような労働者の属性について、必要に応じ、労使で十分協議・決定することが求められるのではないか。
- 賃金・評価制度の運用実態等を労使協議の当事者に提示することを使用者に求める等、対象労働者を定めるに当たっての適切な協議を促すことが適当ではないか。

◆ 本人同意・同意の撤回・適用解除

- 専門型・企画型いずれについても、使用者は、労働者に対し、制度概要等について確実に説明した上で、制度適用に当たっての本人同意を得るようにしていくことが適当ではないか。
- 本人同意が撤回されれば制度の適用から外れることを明確化することが適当ではないか。
- 労働者の申出による同意の撤回とは別に、一定の基準に該当した場合には裁量労働制の適用を解除する措置等を講ずるような制度設計を求めていくことが適当ではないか。

本日まで議論いただきたい論点②

裁量労働制について（続き）

労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保（続き）

◆ 業務量のコントロール等を通じた裁量の確保

- 裁量が事実上失われたと判断される場合には、裁量労働制を適用することはできないことを明確化するとともに、そのような働き方とならないよう、労使が裁量労働制の導入時点のみならず、制度の導入後もその運用実態を適切にチェックしていくことを求めていくことが適当ではないか。
- 裁量労働制は、始業・終業時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを改めて明確化することが適当ではないか。