



労働時間制度に関する検討の論点について

※ 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

今後の労働時間制度の在り方について

◆ 労働時間法制についての基本認識

- 労働時間法制の実効性を確保するためには、その必要性が労使をはじめ社会に十分に理解され、広く受け入れられるものとする必要があるのではないか。
- 多様な人材の労働参加、労働者・使用者の意識・ニーズの変化、ICTやAI等の技術の進展、普及等による働き方そのものの変化等を受け止める制度として労働時間法制を考えていく際、各制度の対象となると考えられる労働者像を明確にすることが、労働者保護の観点からも、企業の適切なマネジメントの実現の観点からも必要ではないか。

◆ シンプルで分かりやすい制度

- 働き方に対する労使のニーズの多様化が今後も見込まれる中で、こうしたニーズに応えられるようにしつつ、労働時間法制が多様化・複雑化し、分かりにくいものとならないよう、現行制度を横断的な視点で見直し、労使双方にとってシンプルで分かりやすいものにしていくことが求められるのではないかと。
- そのためには、当事者の合意によっては変更できない枠組みとして法が設定すべき事項と、当該制度枠組みの中で具体的な制度設計を労使の協議に委ねてよい事項との整理が課題となるのではないかと。また、後者の場面では、労使協議が労働者保護を確保しつつ実質的に行われるための体制整備が課題となるのではないかと。

◆ IT技術を活用した健康確保の在り方等

- テレワーク、副業・兼業、フリーランスなど、働き方の多様化が今後も見込まれる中で、働く者の健康確保の重要性が一層増していくものと考えられる。個人情報保護に配慮しつつ、IT技術の活用などによる健康確保の在り方、多様な働き方に対応した労働時間の状況の把握の在り方、労働者自身が行う健康管理を支援する方策等について検討を行っていくことが求められるのではないかと。

本日も議論いただきたい論点②

今後の労働時間制度の在り方について（続き）

◆ 労働時間制度等に関する企業による情報発信

- 現役世代の減少が進み、人材獲得競争の激化が見込まれる中で、企業が、自らに適した働き方を選択したいという労働者のニーズに応え、優れた人材を確保していくためには、企業が労働時間制度やその運用状況等に関する情報を積極的に発信し、その情報を基に、労働者が企業を選択できるようにすることが重要ではないか。
- 労働時間制度やその運用状況等に関する情報を労使で共有し、協議することで、採用した制度の適正な運用の確保も期待できる。こうした観点から、労働時間制度等に関する企業による情報発信を更に進めていくことが求められるのではないか。

◆ 労使コミュニケーションの在り方等

- 職場の労働者の過半数を代表する労働組合等各企業の実情に応じて労働者の意見が適切に反映される形でのコミュニケーションを図っていくことが重要ではないか。そのため過半数代表制や労使委員会の在り方についても中期的な課題ではないか。
- 今後の労働時間制度について、適切な労使協議の場の制度的担保を前提として、対象範囲や要件等を法令で詳細に規定するといった手法から、制度が濫用されないよう法令で一定の枠組みと手続を定めた上で、その枠内で労使の適切な労使協議により制度の具体的内容の決定を認める手法に比重を移していくという考え方もあるのではないか。