

高度プロフェッショナル制度の適用に関する整理

平成30年5月15日
労働基準局労働条件政策課

使用者が対象労働者の健康管理時間の把握をしていない場合

法律上の要件を満たさず(第41条の2第1項第3号)、対象労働者に対する高度プロフェッショナル制度の適用は無効であり、一般労働時間制度の適用に戻る。

使用者が対象労働者の在社時間に関してコアタイムを設定する場合

今後定める省令において、働く時間帯の選択や時間配分は労働者自らが決定するものであることを明記する方向で検討する。

使用者が対象労働者に対し休憩時間を設定する場合

今後定める省令において、働く時間帯の選択や時間配分は労働者自らが決定するものであることを明記する方向で検討する。

使用者が対象労働者に対し、徹夜しないと完了できないような分量の業務を与える場合

高度プロフェッショナル制度は、導入に当たって、本人の同意及び使用者との間で書面その他の省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていることを法律上の要件としている。その上で、今後定める省令において、働く時間帯の選択や時間配分は労働者自らが決定するものであることを明記する方向で検討する。

書面等により合意した内容に含まれない業務を追加して与える場合

使用者との間で書面その他の省令で定める方法による合意に基づき明確に定められた職務以外の業務については、行う必要がない。

チームで仕事を行っており、対象労働者が自らの仕事の時間配分を決定できない場合

今後定める省令において、働く時間帯の選択や時間配分は労働者自らが決定するものであることを明記する方向で検討する。

顧客の都合によって、仕事の時間が日ごとに変わる場合

今後定める省令において、働く時間帯の選択や時間配分は労働者自らが決定するものであることを明記する方向で検討する。

高度プロフェッショナル制度を適用することによって賃金が減少した場合

今後定める指針において、労使委員会において対象労働者を決議するに当たって、高度プロフェッショナル制度の対象となることによって賃金が減らないようにすべき旨を明記する。

高度プロフェッショナル制度の要件等

平成 30 年 5 月 15 日
労働基準局労働条件政策課

<u>適用業務</u>	<p>高度の専門的知識等を必要とし、その性質上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ものとして厚生労働省令で定める業務。</p> <p>→具体的な対象業務は、今後省令で規定。その範囲内で労使委員会で決議する。</p> <p>(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、コンサルタントの業務、研究開発業務等を念頭に審議会で議論。)</p>
<u>年収</u>	<p>労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。</p> <p>→額については、1075万円を参考に、厚生労働省令で規定。</p>
<u>同意の撤回</u>	<p>高度プロフェッショナル制度は希望する方のための選択肢であり、書面等による本人の同意があることを要件としている。また、同意を要件としている以上、同意の撤回についても認められる。</p> <p>→同意の撤回手続きについては、労使委員会の決議事項に関する「指針」(大臣告示)に位置づけることも含め、今後検討。</p>
<u>健康管理時間の定義</u>	<p>事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間。ただし、労使委員会の決議により厚生労働省令で定める労働時間でない時間を除くことができる。</p>

「労働時間の状況」と「健康管理時間」の違いについて

平成30年5月15日
労働基準局労働条件政策課

① 裁量労働制における「労働時間の状況」	いかなる時間帯にどの程度在社し、労務を提供し得る状態にあったかという時間。
② 高度プロフェSSIONAL制度における「健康管理時間」	事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計。ただし、労使委員会の決議により厚生労働省令で定める労働時間でない時間を除くことができる。
③ 労働安全衛生法の面接指導における「労働時間の状況」	裁量労働制における「労働時間の状況」と同様の考え方。 ※ 実労働時間を把握している労働者については、その労働時間を活用する。

労働時間の把握等について

平成 30 年 5 月 15 日
労働基準局労働条件政策課

	賃金台帳作成の有無 (記載が必要な主な事項)	健康管理のための労働時間状 況等の把握
一般労働者	○ ・労働時間数 ・33条若しくは36条の規定によ って労働時間を延長した場合の延 長時間数、休日労働時間数及び深 夜労働時間数 ・基本給、手当その他賃金の種類毎 にその額	今般、労働安全衛生法を改正 し、省令で定める客観的な方法 その他適切な方法により労働 時間の状況を把握しなければ ならない旨を規定。 ※ 実労働時間を把握してい る労働者については、その労働 時間を活用する。
裁量労働制	○ ・みなし労働時間数 ・休日労働時間数及び深夜労働時間 数 ・基本給、手当その他賃金の種類毎 にその額	健康福祉確保措置の実施のた めの「労働時間の状況」の把握 をすることが必要。 今般、労働安全衛生法を改正 し、省令で定める客観的な方法 その他適切な方法により労働 時間の状況を把握しなければ ならない旨を規定。
事業場外みなし 労働者	○ ・みなし労働時間数 ・休日労働時間数及び深夜労働時間 数 ・基本給、手当その他賃金の種類毎 にその額	今般、労働安全衛生法を改正 し、省令で定める客観的な方法 その他適切な方法により労働 時間の状況を把握しなければ ならない旨を規定。
管理監督者	○ ・深夜労働時間数 ・基本給、手当その他賃金の種類毎 にその額	今般、労働安全衛生法を改正 し、省令で定める客観的な方法 その他適切な方法により労働 時間の状況を把握しなければ ならない旨を規定。
高度プロフェッ ショナル制度	○ ・基本給、手当その他賃金の種類毎 にその額	使用者は健康管理時間を把握 する措置を講ずることが必要。

※賃金台帳について、使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならず、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処される。

平成 30 年 5 月 15 日
厚生労働省労働基準局

深夜割増賃金の趣旨について

いわゆる時間外労働と休日労働に対する割増賃金は、法定労働時間又は週休等の原則を確保するための一つの支柱であり、また長時間の労働に対する労働者への補償でもあるが、深夜の割増賃金は、労働時間の位置が深夜という時刻にあることに基づき、その労働の強度等に対する労働者への補償として、その支払いが要求されているのである。

(平成 22 年版 労働基準法コンメンタール より)

平成 30 年 5 月 15 日
厚生労働省労働基準局
厚生労働省雇用環境・均等局

労働者の休業・休暇の例

年次有給休暇（労働基準法第 39 条）
産前産後休業（労働基準法第 65 条）
生理休暇（労働基準法第 68 条）
育児休業（育児・介護休業法第 5 条）
介護休業（育児・介護休業法第 11 条）
子の看護休暇（育児・介護休業法第 16 条の 2）
介護休暇（育児・介護休業法第 16 条の 5）

※この他、各事業場において任意に設けられている休暇・休業も存在する。

表28 1年の法定時間外労働の実績（一般労働者）（平均的な者）

	計	360時間以下											360時間超				平均（時間：分）
		100時間以下	100時間超150時間以下	150時間超200時間以下	200時間超250時間以下	250時間超300時間以下	300時間超330時間以下	330時間超360時間以下	360時間超400時間以下	400時間超500時間以下	500時間超600時間以下	600時間超800時間以下	800時間超1000時間以下	1000時間超			
合計	96.1	72.9	7.9	4.9	5.0	3.1	1.1	1.2	0.7	1.3	1.0	0.6	0.1	0.2	78:30		
【事業場規模】																	
1～30人	96.3	74.5	7.5	4.5	4.8	2.8	1.0	1.2	0.6	1.2	1.0	0.6	0.1	0.2	74:18		
1～9人	96.7	77.3	6.8	4.0	4.5	2.5	0.8	0.8	0.6	1.2	0.7	0.6	0.1	0.1	66:07		
10～30人	94.3	61.4	11.1	7.0	6.1	4.2	1.6	2.8	1.0	1.5	2.4	0.4	0.0	0.3	112:38		
31～100人	93.2	53.2	13.0	9.4	6.5	5.9	3.1	2.2	2.0	2.7	0.8	0.8	0.2	0.2	130:15		
101～300人	91.7	45.9	12.3	10.6	10.1	7.3	3.5	2.0	2.2	3.9	1.7	0.4	0.2	0.0	151:20		
301人以上	93.7	36.0	15.5	11.7	14.6	11.3	2.2	2.4	2.1	3.1	0.9	0.2	-	-	163:56		
【業種】																	
01製造業	96.3	67.3	7.0	9.1	6.4	4.4	1.4	0.7	1.0	1.4	0.7	0.1	0.4	0.2	87:48		
02鉱業	92.1	71.5	5.5	4.9	3.2	3.9	0.7	2.4	2.3	1.2	2.1	2.3	-	-	93:21		
03建設業	96.5	65.7	14.8	3.0	8.0	1.9	2.2	0.0	-	2.4	1.0	-	-	-	79:41		
04運輸交通業	87.3	57.6	6.2	7.3	5.0	6.4	1.9	2.9	4.2	4.4	1.8	1.0	0.8	0.6	144:14		
05貨物取扱業	87.1	63.9	10.7	7.2	8.6	2.8	1.6	2.3	4.1	5.1	2.3	0.4	0.8	-	143:08		
08商業	94.9	71.4	8.5	4.3	4.7	3.0	0.9	2.0	0.9	1.4	1.6	1.0	0.1	0.1	86:01		
09金融広告業	96.5	54.2	16.4	9.6	8.3	4.3	2.5	1.2	0.7	1.7	0.4	-	-	0.7	111:32		
10映画・演劇業	94.3	67.9	6.9	6.2	5.4	6.2	1.5	1.3	1.5	2.0	0.9	1.1	0.3	0.0	92:48		
11通信業	95.7	65.4	12.5	7.8	4.3	3.5	1.9	0.4	0.5	2.7	0.6	0.5	-	-	97:49		
12教育・研究業	92.8	64.0	5.7	6.4	8.8	3.7	2.2	2.0	1.6	3.6	1.6	0.4	-	-	105:16		
13保健衛生業	99.7	86.8	5.9	3.4	2.4	0.3	0.7	0.1	0.1	0.0	0.1	-	0.0	-	40:36		
14接客娯楽業	97.8	87.0	4.3	2.7	1.9	1.2	0.2	0.6	0.1	0.3	0.4	0.9	0.1	0.3	43:22		
15清掃・と畜業	97.6	75.6	10.8	4.7	2.1	2.6	1.0	0.6	0.8	0.6	0.5	0.6	-	-	63:18		
その他の事業	96.3	69.4	6.6	4.2	6.8	6.5	1.6	1.2	0.8	1.5	0.4	0.6	0.3	-	89:38		
【企業規模分類】																	
大企業	93.9	56.3	10.3	8.3	9.7	6.2	2.0	2.2	1.5	2.0	2.0	0.4	0.1	0.0	120:50		
中小企業	96.8	78.3	7.1	3.8	3.4	2.4	0.8	0.9	0.5	1.1	0.6	0.7	0.1	0.2	64:48		

出典：「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」（平成25年10月厚生労働省労働基準局）より抜粋

表28 1年の法定時間外労働の実績（一般労働者）（平均的な者）

	計	360時間以下											360時間超				平均（時間：分）
		100時間以下	100時間超150時間以下	150時間超200時間以下	200時間超250時間以下	250時間超300時間以下	300時間超330時間以下	330時間超360時間以下	360時間超400時間以下	400時間超500時間以下	500時間超600時間以下	600時間超800時間以下	800時間超1000時間以下	1000時間超			
合計	97.1	77.2	7.8	3.9	3.7	2.7	1.0	0.8	0.5	0.9	0.7	0.6	0.1	0.1	65:51		
【事業場規模】																	
1～30人	97.4	78.7	7.4	3.6	3.5	2.5	0.9	0.8	0.4	0.7	0.7	0.6	0.1	0.1	61:45		
1～9人	98.0	81.7	6.7	3.1	3.1	2.1	0.8	0.5	0.3	0.6	0.3	0.6	0.1	0.1	53:13		
10～30人	94.6	64.6	10.7	6.2	5.8	4.3	1.0	2.0	0.8	1.3	2.7	0.5	0.1	0.0	103:00		
31～100人	93.4	59.1	12.6	7.6	5.6	4.8	2.0	1.8	1.6	2.9	0.7	0.8	0.5	-	116:32		
101～300人	93.2	50.5	12.5	9.5	8.9	7.2	2.5	2.0	2.0	2.7	1.6	0.3	0.2	0.0	138:25		
301人以上	93.4	39.9	19.2	10.3	10.3	8.5	3.0	2.3	1.0	3.4	2.0	0.2	-	-	156:52		
【業種】																	
01製造業	96.4	70.3	6.5	8.5	5.8	3.8	0.8	0.6	0.1	1.9	0.8	0.0	0.4	0.3	81:49		
02鉱業	92.9	72.9	6.2	4.9	3.2	3.1	0.7	1.9	1.9	1.4	2.3	1.5	-	-	84:08		
03建設業	99.2	70.1	17.6	0.9	6.3	2.1	2.1	0.0	-	0.0	0.8	-	-	-	63:34		
04運輸交通業	88.3	60.1	6.4	6.7	4.4	7.0	2.0	1.7	3.3	5.0	2.0	0.8	0.5	0.1	130:46		
05貨物取扱業	87.6	53.1	11.1	7.2	9.7	2.2	1.6	2.6	3.3	5.1	2.6	0.5	0.9	-	144:24		
08商業	96.4	77.8	8.6	2.9	3.0	2.1	0.7	1.3	0.8	0.9	1.0	0.8	0.1	0.1	67:17		
09金融広告業	96.6	62.5	11.1	7.8	7.8	4.9	1.8	0.7	0.9	1.9	0.6	-	-	-	94:14		
10映画・演劇業	95.5	71.0	7.4	5.8	3.4	5.5	1.5	0.9	1.4	1.5	0.8	-	-	0.1	82:21		
11通信業	96.5	66.2	12.8	6.9	4.9	3.7	1.5	0.4	0.5	1.9	0.6	0.6	-	-	94:53		
12教育・研究業	96.7	72.6	4.7	4.4	7.4	2.3	2.5	2.9	-	2.9	-	0.5	-	-	78:50		
13保健衛生業	99.7	87.5	5.4	3.3	2.3	0.3	0.7	0.1	0.1	0.0	0.1	-	0.0	-	39:24		
14接客娯楽業	98.0	87.9	4.1	2.6	1.8	1.2	0.2	0.1	0.1	0.4	0.5	1.0	0.1	-	38:32		
15清掃・と畜業	97.8	76.4	11.1	5.0	1.9	1.9	0.9	0.6	1.0	0.6	0.6	0.0	-	-	58:13		
その他の事業	97.8	74.9	7.2	3.4	3.8	6.9	1.5	1.0	0.7	0.1	0.4	0.9	0.2	-	76:15		
【企業規模分類】																	
大企業	95.5	63.9	10.8	6.4	6.9	4.4	1.5	1.5	1.3	1.2	1.7	0.1	0.1	-	99:23		
中小企業	97.5	80.8	7.0	3.2	2.9	2.2	0.8	0.7	0.3	0.8	0.5	0.7	0.1	0.1	56:59		

出典：「平成25年度労働時間等総合実態調査に係る精査結果」（平成30年5月15日厚生労働省労働基準局）より抜粋

2026

正

表27 1年の法定時間外労働の実績（一般労働者）（最長の者）

	計	360時間以下											360時間超				平均（時間・分）
		100時間以下	100時間超150時間以下	150時間超200時間以下	200時間超250時間以下	250時間超300時間以下	300時間超330時間以下	330時間超360時間以下	360時間超400時間以下	400時間超500時間以下	500時間超600時間以下	600時間超800時間以下	800時間超1000時間以下	1000時間超			
合計	87.3	54.5	7.1	7.3	6.2	5.5	3.3	3.4	1.6	4.3	2.6	2.7	0.8	0.7	157:37		
【事業場規模】																	
1~30人	88.8	57.0	7.2	7.3	6.1	5.1	3.1	3.1	1.5	3.8	2.2	2.3	0.8	0.6	146:08		
1~9人	91.1	62.3	7.1	6.7	5.6	4.5	2.5	2.3	1.3	3.4	1.4	1.8	0.7	0.4	123:13		
10~30人	78.0	32.2	7.3	10.1	8.4	7.8	5.8	6.4	2.3	5.8	6.1	5.0	1.3	1.4	253:40		
31~100人	69.0	22.6	7.5	7.2	8.0	9.9	5.9	7.8	3.9	10.4	6.8	7.7	0.9	1.4	298:12		
101~300人	60.5	12.3	5.1	7.5	8.5	11.7	6.2	9.1	3.9	13.3	9.0	9.2	2.3	1.8	358:37		
301人以上	44.9	4.3	3.5	5.1	6.9	7.8	8.1	9.1	4.3	16.6	15.0	14.6	2.9	1.7	426:49		
【業種】																	
01製造業	84.9	53.2	5.0	7.3	7.2	4.9	4.1	3.1	1.8	3.9	4.7	2.9	1.4	0.4	167:50		
02飲業	86.6	60.0	5.7	3.4	5.5	2.4	3.3	6.3	2.3	4.4	1.1	1.3	2.8	1.5	166:47		
03建設業	91.7	67.0	6.1	7.9	6.2	7.5	5.3	1.7	1.3	2.5	0.3	2.5	0.4	1.5	144:54		
04運輸交通業	75.0	42.8	5.0	6.3	5.3	5.4	3.8	6.3	1.7	6.7	6.3	5.4	2.2	2.8	249:00		
05貨物取扱業	71.8	30.3	6.2	6.7	4.2	9.8	7.4	7.3	1.7	8.7	7.4	5.2	4.8	0.4	281:08		
08商業	87.4	54.8	7.6	7.5	6.1	5.0	2.7	3.8	1.8	4.7	2.7	2.8	0.3	0.3	151:28		
09金融広告業	88.2	35.7	7.9	11.1	9.6	12.4	7.4	4.1	1.5	4.9	2.6	0.8	0.4	1.6	199:36		
10映画・演劇業	81.6	66.4	5.4	5.1	5.2	5.3	2.8	1.5	1.9	6.6	4.3	3.1	2.0	0.6	169:57		
11通信業	84.9	42.1	11.0	10.4	5.9	8.2	3.8	3.6	2.0	5.0	3.6	3.1	1.1	0.3	194:57		
12教育・研究業	84.3	48.4	6.8	8.1	6.1	5.2	4.9	4.9	2.9	5.8	2.5	3.1	1.3	0.1	175:58		
13保健衛生業	95.2	66.8	8.5	8.4	4.2	4.7	1.4	1.2	1.0	1.0	0.9	1.2	0.6	0.1	100:56		
14接客娯楽業	88.4	59.2	6.1	7.3	4.7	4.8	3.4	2.8	0.4	2.6	2.1	3.5	1.4	1.7	157:40		
15清掃・と畜業 その他の事業	91.1 81.5	56.5 48.6	7.1 8.8	7.3 3.5	7.1 8.1	6.3 5.2	2.0 2.7	4.7 4.7	2.2 2.9	3.0 8.7	1.7 2.3	1.7 2.8	0.3 1.5	0.1 0.3	134:49 182:29		
【企業規模分類】																	
大企業	77.9	31.5	8.4	8.8	10.3	8.4	5.4	5.2	3.2	8.7	4.6	4.7	0.7	0.4	235:27		
中小企業	90.3	61.9	6.7	6.8	4.9	4.5	2.6	2.8	1.1	2.9	1.9	2.1	0.9	0.7	132:23		

出典：「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」（平成25年10月厚生労働省労働基準局）より抜粋

表27 1年の法定時間外労働の実績（一般労働者）（最長の者）

	計	360時間以下											360時間超				平均（時間・分）
		100時間以下	100時間超150時間以下	150時間超200時間以下	200時間超250時間以下	250時間超300時間以下	300時間超330時間以下	330時間超360時間以下	360時間超400時間以下	400時間超500時間以下	500時間超600時間以下	600時間超800時間以下	800時間超1000時間以下	1000時間超			
合計	90.4	59.5	7.4	7.1	5.5	4.3	3.4	3.1	1.0	3.0	2.2	2.3	0.6	0.5	135:18		
【事業場規模】																	
1~30人	91.7	62.2	7.3	7.0	5.4	4.0	3.1	2.7	0.8	2.6	1.9	1.9	0.5	0.5	124:19		
1~9人	94.0	67.6	7.3	6.5	4.9	3.3	2.6	1.9	0.6	2.2	1.1	1.4	0.3	0.4	101:31		
10~30人	80.6	36.3	7.6	9.7	7.8	7.4	5.7	6.2	2.0	4.6	5.6	4.6	1.7	1.0	234:47		
31~100人	74.5	25.4	8.8	8.5	7.6	8.1	7.3	8.8	4.0	8.0	5.4	6.4	0.5	1.0	270:05		
101~300人	66.0	14.0	5.6	8.4	8.3	13.6	6.0	10.1	3.5	12.3	7.2	8.3	1.0	1.7	333:59		
301人以上	47.0	5.3	2.5	6.3	8.0	7.8	7.5	9.6	3.1	19.0	18.6	9.0	2.1	1.1	403:42		
【業種】																	
01製造業	86.1	57.5	4.4	7.5	6.1	3.9	4.2	2.6	1.3	3.2	4.3	3.2	1.5	0.3	156:11		
02飲業	88.3	62.1	5.2	3.3	6.2	1.7	3.2	6.8	1.4	4.0	1.3	1.4	2.0	1.7	147:28		
03建設業	95.4	61.9	7.5	8.4	7.2	3.9	4.5	2.0	0.2	0.6	0.3	2.1	0.1	1.3	118:18		
04運輸交通業	76.5	44.8	4.7	6.1	5.4	5.7	3.8	6.0	2.0	5.7	6.1	5.6	2.0	2.0	234:02		
05貨物取扱業	75.1	31.3	7.0	7.6	4.4	8.8	8.0	8.0	1.5	9.0	6.3	4.4	3.3	0.4	260:33		
08商業	91.2	62.0	7.2	6.9	5.0	3.8	2.8	3.4	1.2	3.0	2.3	1.8	0.0	0.3	124:33		
09金融広告業	89.6	44.2	9.1	8.0	5.1	9.3	8.6	5.3	1.9	4.2	3.1	0.6	0.1	0.6	172:57		
10映画・演劇業	85.1	59.0	6.0	5.9	4.5	6.1	1.8	1.7	1.7	4.8	2.9	3.1	2.0	0.3	153:22		
11通信業	86.6	43.7	11.8	9.6	5.5	9.1	3.3	3.7	1.2	4.6	4.1	2.4	1.1	0.1	186:04		
12教育・研究業	90.4	54.7	8.0	8.2	3.2	5.2	7.0	4.1	1.0	4.7	0.3	1.8	1.8	-	144:16		
13保健衛生業	95.1	67.5	8.7	7.9	4.4	4.0	1.4	1.2	1.1	0.9	0.9	1.2	0.6	0.1	98:42		
14接客娯楽業	90.1	61.8	6.0	7.4	4.4	4.8	3.2	2.4	0.2	2.7	1.9	3.3	0.8	1.1	136:08		
15清掃・と畜業 その他の事業	92.2 89.1	57.9 53.8	6.9 11.4	7.1 5.0	8.0 8.9	6.3 2.9	1.8 3.0	1.8 4.2	1.2 1.5	3.2 4.8	1.7 1.1	1.3 2.4	0.3 0.6	- 0.5	127:34 148:44		
【企業規模分類】																	
大企業	83.7	37.5	10.2	8.0	8.8	7.5	6.0	5.8	1.7	6.0	4.3	3.2	0.8	0.3	207:38		
中小企業	92.1	65.3	6.6	6.9	4.7	3.5	2.7	2.4	0.9	2.3	1.6	2.0	0.5	0.6	116:07		

出典：「平成25年度労働時間等総合実態調査に係る精査結果」（平成30年5月15日厚生労働省労働基準局）より抜粋

○岩村会長 局長、ありがとうございます。

カメラ撮りにつきましてはここまでとさせていただきます。

(報道関係者退室)

○岩村会長 それでは、議事に入らせていただきます。

お手元の議事次第に沿って進めてまいります。

そこにごさいますように、最初の議題は「今後の労働時間法制の在り方について」でございます。これにつきまして資料等を用意いたしておりますので、まずは事務局のほうから説明をいただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

○村山労働条件政策課長 それでは、資料2をお開き下さい。

資料2「論点(案)」です。先ほどの労働基準局長からの挨拶がたがの検討依頼にもございましたように、当面の労働条件分科会におきまして労働時間法制の調査・審議をお願いしたいということでございます。資料2はその論点(案)を御提示するものでございます。

まず、論点の1つ目は、先ほど局長から申し上げましたように、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率についてでございます。平成20年の労働基準法改正によりまして月60時間超の時間外労働に対しては50%以上の割増賃金率が定められましたが、中小企業につきましては労働基準法第138条により当分の間適用されないこととされました。同時に、施行後3年経過後に施行状況や時間外労働の動向等を勘案し、同条について検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講ずるものとされております。

この関係につきましては、たまたま申し上げた条文は、2ページ目の「改正労働基準法の検討規定」というシートに書いてあるとおりでございます。下線は引用に際して付したものでございますが、そのところが先ほど御説明申し上げた内容です。

1ページ目に戻りまして「論点(案)」の2つ目「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について」です。平成25年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」におきまして「企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について…本年秋から労働政策審議会で検討を開始する。ワークライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る」とこととされております。また、同日閣議決定されました規制改革実施計画におきましても「企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ、労働時間法制について総合的に検討する」とこととされております。これら閣議決定に即しまして、労働政策審議会の中で、労働時間法制を所掌していただいている労働条件分科会に御審議をお願いしたいというのが2点目です。

閣議決定の具体的な文書は3ページに掲げております。上が「日本再興戦略」、下が「規制改革実施計画」でございます。「規制改革実施計画」のうち「4 雇用分野」の(1)の中に、ほかの分科会・部会等で担当される内容も入っておりますので、2の部分に下線を付してございまして、個別の措置事項として閣議決定されている内容が下の表のとおりでございます。

以上2点が具体的に示している論点ですが、その他、この労働時間法制をめぐる、公労使各側からさまざまな御意見もあるものと考えております。3で「その他」とさせていただきます。

なお、先ほど申し上げました労働時間法制に関する閣議決定の中で、例えば「日本再興戦略」のところ、3ページ目の上の箱を見ていただきますと「労働時間法制の見直し」とした後の「企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について」の次に「早急に実態把握調査・分析を実施し」とされております。その「早急に実態把握調査・分析」をどのように実施しているかについての資料が、4ページ「平成25年度労働時間等総合実態調査について」です。

本分科会で労働時間法制について調査・審議をいただきます際には、いつも、まずもって今後の労働時間法制等の検討の際に必要な実態につきまして把握を行っております。調査方法といたしましては、全国の労働基準監督署から事業場への訪問調査で実施しているものでございます。閣議決定も踏まえ既に調査を終え、現在、その結果について鋭意分析中でして、その調査結果が取りまとまり次第、本分科会にも詳細に御報告申し上げ、議論の出発点にしていただければと考えております。

調査対象の事業場数は、4. にありますように、約1万1,000事業場です。

主な調査項目は、5. にございますように、時間外・休日労働の実態、あるいは実労働時間数等、それから割増賃金率の設定状況、裁量労働制の実態、みなし労働時間数や実労働時間数等ということです。

特に今回の調査・審議に当たりましては、先ほど見ていただきました労働基準法の138条でありますとか、附則の3条で、前回の改正で第3条第1項ただし書きの規定は当分の間適用しないとされた中小事業主の取り扱い等もありますので、これら調査結果につきましては、大企業・中小企業別に、事業場規模だけではなくて企業別の集計も現在進めているところで。

資料2の「論点(案)」については以上です。

あわせて、資料3「労働時間等関係資料」をお開きいただければと存じます。これは、「毎月勤労統計調査」や「労働力調査」等の基礎的な労働時間のデータにつき、ごく簡単に取りまとめているものでございます。

まず、1ページ「年間総実労働時間の推移」です。労働者1人当たりの平均値は減少傾向で趨勢的に推移しておりますが、近年では、一般労働者の総実労働時間はおおむね横ばい、パートタイム労働者の総実労働時間はやや下がっておりますが、その減少幅はそれほど大きなものではないという中で、一方では、その構成比でみた、パートタイム労働者比率が持続的に上昇していることにより、総実労働時間の平均値が右肩下がりになっている傾向にあります。

それから、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で、製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少し、その後はやや上昇してきているという状況でございます。

2ページ「週労働時間別雇用者等の推移」です。週の労働時間が60時間以上の雇用者の割合について見ているものでございます。上の表にございますように、週60時間以上の労働者の比率というのは、かつて平成15、16年ごろの水準と比べますとかなり低下しておりますが、一方では1割弱という水準にあることも事実でございます。特に30歳代の男性で週60時間以上の労働時間の方について見ますと、これも同様に、以前よりは比率としても人数としても減っているということではございますけれども、やはり全体の平均よりはかなり高い構成比になっていることは見ていただけるかと思っております。

それから、3ページの、「年次有給休暇の取得率」につき就労条件総合調査で見たものです。その取得率につきましては、近年5割を下回る水準で推移しておりまして、足元数年は若干上昇しておりますものの、直近の数字は49.3%ということでございます。

4ページ目「労働者1人平均年間総実労働時間の国際比較」で、長期の時系列がとれるいわゆる先進国について見ているものでございます。日本につきましては、昭和62年の労働基準法改正以降、大きく減少した後、その後の状況については先ほど御説明したような状況が見えていただけるかと存じます。

最初の議題に關します資料の説明は以上です。どうぞよろしくお願いたします。

○岩村会長 ありがとうございます。

それでは、ただいま説明いただきましたこの件につきまして、御意見あるいは御質問がありましたら、お願したいと思います。

新谷委員、どうぞ。

○新谷委員 今、御説明いただいた資料とは直接には関係はありませんが、論点の各論に入る前に、厚生労働省としての考え方を確認させていただきたい点がありますので、一言発言をお許しいただきたいと思っております。

9月20日に、政府は、安倍総理出席の下で産業競争力会議の課題別会合を開催しております。新聞等でも報道されておりますので結構話題になっておりますが、この課題別会合の中で、国家戦略特区というものが提起されており、そこでは、この労働条件分科会でこれから議論する内容とまさしくかぶる内容が提起をされております。

国家戦略特区というのは、特定の地域に対して法律の適用を除外するという仕組みをお考えになっているようですが、その適用除外とする労働法の部分、資料によれば3つあります。

1つは有期雇用について。これも労働条件分科会の中で建議をまとめて法律としてでき上がったものでありますが、労働契約法第18条の5年を超えたときの無期転換ルールについて、無期転換権を事前に契約によって放棄させることを、特区のエリアについては認める、ということが1つ。

もう1つは解雇ルールについて。これも契約の締結時に解雇の要件・手続を契約条項で明確にして、裁判になったときにはその契約条項を裁判規範とするという、まさしく労働契約法16条の適用除外をするということが1つ。

もう一つは労働時間について。これもホワイトカラー・イグゼクティブでさえも、現在の労働時間の規制、時間外の規制、深夜の規制、全てを外して、41条の適用除外の中に新たに設けるといった極めて乱暴な提案がなされております。

労働基準法は、申し上げるまでもなく、憲法25条の生存権の保障なり27条の勤労条件の法定を受けて、労働者を守るための最低限の労働条件を規定するものであり、労働契約法については、民事法規の基本法規としての民法の特別規定として制定されたものであり、16条は、民法1条3項の権利の濫用をこれを認めずという大原則から、判例法理により生み出された解雇権濫用法理を定めたものです。これに対して、特定の地域についてはこれを適用しないといった内容の提起がなされているわけで、これはまさしく法の下での平等を定めた憲法14条との関係でどう捉えるのかといった問題や、裁判を受ける権利等々の憲法上の問題をはらんでいると考えられます。労働条件分科会の中でこれから労働時間の審議が始まることと並行して、一方

○山川委員 細かいといいますが、技術的なことかもしれませんが、資料No. 1-1の「雇用条件の明確化」の特区という考え方の関連性です。先ほどお話がありましたように、これは法的に何か義務づけたりするものではないということでありまして、余りシビアに考えなくていいと思うのですが、予算関連で、かつ相談、助言サービスを実施するというので、一定の支出を伴うことになるのですけれども、相談、助言サービスを受ける資格と特区との関連性というのはどうなるのか。

恐らくセンターが特区に所在することになると思うのですが、相談、助言サービスを受ける企業の対象は多分一定の企業に限定されると思います。が、どういった企業が対象であれば特区との関係で相談、助言サービスという形で予算支出を伴うサービスを受けられるのかというあたりは一応考えておく必要があるのかなと。もし特区として位置づけるということである以上、そういうふうにご感想を抱きました。

以上です。

○岩村会長 ありがとうございます。

特区関係のことですけれども、資料1-1の「(2)有期雇用の特例」といことについては、当分科会の所管に属する内容ということになっております。

今後の審議の進め方でございますけれども、私のほうでこれは一旦お預かりをした上で、事務局のほうと相談をしながら、公労使各側の皆様と御相談しつつ進めてまいりたいと考えておりますが、それによろしくございましょうか。

(「はい」と声あり)

○岩村会長 ありがとうございます。

では、池田委員、どうぞ。

○池田委員 1つだけ。オリンピックの関係で今、工事が間に合うのか、おくれるのかという問題があるわけですが、オリンピックの問題を出すのであれば、特に特区というか、今、大企業だけではなくて、中小企業も工事の下請をするのに人材が不足して困っているということが現実にあるわけですね。そうすると、こういう限定をするのであれば、その期間においては、グローバル企業にかかわらず、中小企業を活性化するためには、中小企業においても5年間とか、国土交通省の関連の中である程度規制緩和をして、その期間は全国からいろんな人を集めても、全国的に経済効果があるような労働規制とか、そういうものは特別に考えられないのでしょうか。それが特区なのかどうか分かりませんが。

○岩村会長 それについても、そういう御意見があったということでも今後考えていただきたいと思います。

それでは、次の議題に移りたいと思います。2番目の議題「今後の労働時間法制の在り方について」ということになります。

これについては事務局のほうで資料を用意していただいておりますので、その説明をまずお願いしたいと思います。

よろしくお願いたします。

○村山労働条件政策課長 それでは、本日の議題についてでございます。前回、労働時間法制の検討要請に合わせまして、論点、具体的には労働基準法改正の3年の見直し規定の内容ですとか、「日本再興戦略」等に盛り込まれました企画業務型裁量労働制等、各種労働時間制度、その他さまざまな事項につきまして御検討をお願いしたいということをお願いいたしました。労使からさまざまな御意見を頂戴したところで、

あわせて、その際に検討のベースとして調査的監督と一般に言われるもの、すなわち労働基準監督官が全国の無作為抽出した事業場に足を運び、労働時間の実態調査をやっているの、第2回目の調査審議の際、事務局からとりあえずの集計結果を御報告申し上げたいということをお願いしたところでございます。

その結果が取りまとまりましたので、今日は、まずその結果について御説明をしたいと思います。

お手元の資料No. 2-1「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」です。

1ページからです。

最初に書いていますように、今回の検討の射程が、時間外労働や休日労働、あるいは割増賃金率、企業規模も含めたそうしたものの状況実態、あるいはまた裁量労働制の実態等でございますので、そうしたことを把握することを目的としてこの調査を実施したということでございます。

その概要について順次御説明をします。

まず、「調査の概要」です。

「1 調査の対象」は、6号の農林と7号の畜産・水産を除いた労働基準法上の適用対象となる民営事業場ですので、地方公共団体等は対象には入りませんが、それらのうちから、業種・規模・地域別事業場数を勘案して、対象事業場数を局ごとにどのように割り振るかを本省において決め、さらに具体的な事業場は各地方局において無作為に選定したということでございます。

ただし、このやり方ですべての調査を行いますと、裁量労働制の実施事業場はそもそも限られておりますので、その数を一定確保するために、専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制を導入されている事業場に関しては優先的に選定している経緯がございます。

「2 調査方法」です。

調査は、1万1,575事業場を対象に、本年の4月から6月に、全国の労働基準監督署の労働基準監督官が実際に事業場を訪問し、臨検監督する手法によって実施しております。調査時点は、原則として平成25年4月の実態を把握しているものでございます。

なお書きのところで、

調査結果は母集団に還元したものを表章しておりますが、先ほど申しましたように、裁量労働制に係る調査に関しましては標本数が限られておりますので、実数に基づく調査結果ということになっております。

また、企業規模分類の結果でございますが、1つの企業に複数の事業場が存在する場合には、複数の事業場調査結果を企業単位で加重平均は行わずに、そのまま集計・還元しております。

あわせて、今回、労働基準法の月60時間超の法定の割増賃金率が、大企業と中小企業で分かれる形になりましたので、大企業、中小企業別の集計というのを相当数の項目に行っているところでございます。

「調査結果の概要」です。

最初の*にありますように、前回の調査的監督は平成17年度、前回の労働基準法改正に向けた労働条件分科会の調査審議に先立って行ったものでして、前回との比較に関しましては、平成17年度の調査結果との比較と見ていただければと存じます。

「1 週所定労働時間の状況」です。

これに関しては、特例措置対象事業場は前提が違いますので、後ろに別途一括して掲載して、それを除く状況についてまとめているところで、

最初の※印に書いていますように、原則として、調査対象の事業場で最も多数の労働者に適用されている1週所定労働時間について調査を行っております。最も多数の労働者が適用されている制度あるいは実態を調査するという考え方が本調査全体の考え方です。

「1)週所定労働時間が40時間以下である事業場数の割合」です。

2ページ目です。週所定労働時間が40時間以下である事業場数の割合は、17年度、前回調査よりも3.5%ポイント増えて69.6%です。

規模別に見た数字は、そこに書いてあるとおりです。

※印のところで、企業規模別は今回初めての調査になりますので、前回と比較はございませんが、大企業は100%、中小企業が95.8%ということになります。

所定労働時間が40時間超というのが、100引く96.9の3.1%ということになるわけですが、これに関しましては、当然のことながら所要の監督指導によりは正等に持って行っております。

「2)週所定労働時間が40時間以下である労働者の割合」です。99.2%ということで、前回と比べて1.5%ポイントの増です。

3)です。1)の業種別に見た結果がどういふふうになっているかということですが、

業種別に見た週所定労働時間が40時間以下である事業場数の割合を業種別に見ますと、40時間達成率の低い業種は、建設業92.4%ですが、前回と比べると7.5%ポイント増。次に製造業95.7%ですが、前回と比べると3.2%ポイント増ということですが、

他の産業はいずれも96%以上になっております。

「4)週所定労働時間」です。

週所定労働時間は、事業場平均で37時間47分、労働者平均で38時間10分で、前回と比べ事業場平均では32分、労働者平均では9分の減少ということになります。

大企業、中小企業別の状況は、下の※印にあるとおりです。

次に、特例措置対象事業場(週44時間労働制適用事業場)については別途集計していることを先ほど申し上げました。それがこの2のところですが、御案内のとおり、週44時間労働制適用事業場は、商業ですとか、映画・演劇ですとか、接客ですとか、そういった号別区分において常時労働者数が10人未満の事業場です。

「1)週所定労働時間44時間以下の事業場数の割合」でございますが、前回よりも0.8%ポイント増えて97.8%。労働者の割合も0.8%ポイント増えて



間等総合実態調査結果を報告していただきました。それにつきまして、委員の皆様からクロス集計やデータの精査を求める御意見というものが多数出されたところがございます。これらにつきまして、事務局のほうでさらに調べていただいたということでございますので、説明をまずいただきたいと思います。

では、よろしくお願いたします。

○村山労働条件政策課長 それでは、ただいま御指示のありました資料No.2-1から御説明します。前回、多数の御質問、御意見を頂戴いたしましたけれども、クロス集計でお求めいただいたものうち、割増賃金率関係は集計に時間を要するものですから、それ以外の回答・報告をこの資料に基づき、さしあげたいと思います。

まず、調査対象事業場数です。前回は、裁量労働制の実施事業場以外に関しては、事業場センサスによって現実の産業別の雇用者数の分布等に復元して集計してデータを御報告したところでした。その際に、そもそも調査対象事業場数自体の業種別の分布がどうなっているのかという点の御照会をいただきました。これについて、事業場数、あわせて実数の構成比についてお示ししているのが1ページ目ということです。

各労働局等におきまして無作為に選んでおりますので、どこかに際立って偏っているわけではないということをお確認いただければと存じます。

次に、2ページ目から4ページ目です。2ページ目は、業種別の雇用者数、それから、3ページ目、パートタイム比率といったものについて、前回の調査的監督の時点である平成17年との比較を行っているものです。

その際に、19年に標準産業分類の見直しが行われている関係で、直ちに接続しない分類も少なからずあるわけですが、対照可能な範囲で申しますと、例えば2ページ目で雇用者数を見てみますと、製造業ですと1,058万人、全体の22.06%、24年には980万人19.79%と減少している。あるいは、建設業で458万人9.55%が、雇用者数で見て411万人8.30%減少しております。

一方でパートタイム比率を3ページ目で見えていただきますと、製造業のパートタイム比率は13.59%から12.71%と減少し、建設業は同じように雇用者数が減少している産業ではございますが、パートタイム比率は4.39%から5.2%と上昇しているという傾向が見てとれるかと思えます。

一方で、雇用者数がふえた産業について見てみますと、2ページに戻りたいて、医療、福祉にしまして雇用者数が435万人9.07%から、24年には597万人12.06%と、約3%ポイント増加しておりますが、その内訳を見ますと、3ページでパートタイム比率23.56%から28.53%と、4.97%ポイント増加しているということで、それぞれの産業を取り巻くようなさまざまな環境によって、数字の動きもそれぞれであるのかと思っております。

また、これに関しては、2ページ目は労働力調査、3ページ目は毎月勤労統計調査で見ているという点についても、今後どのように数字を扱っていくのかという点について、御指導いただければと考えております。

4ページ目は、その産業分類の変更についての状況の詳細です。

次のまわりが5ページ目から8ページ目です。5ページ目の資料は、1回目の分科会でも出しました長時間労働者の状況をあらわすのによく用いられる「労働力調査」の、週60時間以上、月に換算すると法定外で八十六、七時間以上働いている雇用者の推移の数表でございます。これにつきまして、男女別、年代別あるいは企業の規模別、さらに産業別にどのようになっているのかということについての御質問を頂戴しました。

まず、男女別・年代別、従業者規模別に見たのが6ページでして、これも調査的監督の1年前の暦年データで、16年と24年を比較しているところですが、全体として12.2%から9.1%と減少しているということは前回も申しましたが、この中で特に週35時間以上就業者、フルタイムに近いような働き方で働いている人の中で、この60時間以上の方の比率がどうなっているのかという数字を見たいというお話もございました。それが16.0%から12.6%ということで、全体としては3.4%ポイント減少している。それぞれの性別、年齢別、あるいは右側の従業者規模別の推移はそのようになっているということです。

その上で、特に規模別に関しては制度との関係もあるので、直近の時系列的な数字を見たいというお話がありました。それをあらわしているのが7ページ目です。7ページ目を見ていただきますと、先ほどの12.2%と9.1%の間に、平成20年以降ですけれども、最近5年間の推移をお示しているところでございます。特に22年4月1日からは割増賃金率等の関係の制度改正も施行されているところですが、例えば1~9人とか10~29人、30~99人、100~499人のところで全体に総じて比率が微減傾向になっているのに対して、500人以上のところでは、おむね横ばいしないし微増になっているということから、どのようにこれを受けとめるのかという論点があるのかと考えております。

続きまして、8ページ目です。特に業種別に少し数字を拾うようにという御指示を頂戴いたしました。先ほど申し上げましたように、非農林業雇用で全体では減少傾向にあるわけですが、その中で19年と24年の2時点で比較してみますと、増加しているのは、例えば建設業が12.9%から13.6%と、0.7%ポイント増加。あるいは、電気・ガス・熱供給・水道業は、3.1%から6.5%、3.4%ポイント増加。あるいは、教育、学習支援業が9.7%から11.2%、1.5%ポイント増加ということですが、

この間の生じたことを考えますと、復興需要に伴います建設業の繁忙もあったかと思えますし、電気・ガス・熱供給・水道業の雇用者のかかりの部分を含める電力産業におきまして、節電対応、原発問題等の対応もあったかと思えます。さまざまな背景があるのかと思えますが、業種別に見てみると、このような数字になっているということを確認いただければと存じます。

それから、9ページから12ページが次のまわりの資料です。これは、前回、クロス集計してみるようにお話があった点でして、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間がどうなっているのか、それと、実際の法定時間外労働の実績がどうなっているのか、というクロス集計の結果です。1カ月の数字と1年の数字についてとてみましたが、前回の御議論の中で、1カ月のものについては4月に調査しているという季節的な要因が排除できないので、なるべくその影響を持ち込まないような形で議論を進めるべきではないかという御議論がございました。

したがって、本日は、1年についての11ページ、12ページの数字、11ページが最長の方に関する数字、12ページが平均的な方に関する数字ですが、これをもって御説明したいと考えております。

1年の特別延長時間が、表の左側の360時間超から、400、500、600、800、1,000という区切りで層化しており、それぞれの特別延長時間に対して、実際に法定時間外労働の実績がどうだったかを、示しております。例えば360時間超400時間以下で見ますと、括弧の部分で特別協定を結んでいる中で1.4%だと示した上で、それを100とした場合に360時間以下に実際には収まっているという数字が81.6%で、その内訳が、100時間以下が11.8%、100時間超150時間以下が5.0%等々となっております。

さらに大きな縦線の右側で360時間超がどうなっているのかということ、360時間超400時間以下が2.1%。以下、薄い網のかかっているところは問題のある事業上の比率ですが、400時間超500時間以下が8.6%等々となって、全体の平均時間が276時間51分ということです。一番下の1,000時間超で見ると、それが全体に占めるのは1.2%の割合でございますが、実績が360時間以下に収まっている比率が16.6%、360時間超の中で特に山が来ているのが400時間超500時間以下の53.1%と、その上500時間超600時間以下の21.1%あたりになっているということです。

平均した時間は、一番右にあります、467時間31分ということで、平均的な実績値というのは、特別条項で定める特別延長時間が長ければ長いほど、最長の方が働かれている平均時間も長いという傾向がある。一方で、それが直ちに特別条項の時間ぎりぎりというわけではなくて、前回、保険的性格というお話もございましたが、その半分とか、もうちょっと下の部分で分布の山が来ている実態にもあるという傾向が見ていただけるかと存じます。

続きまして、12ページ、平均的な方についての傾向もおおむね同様でございます。ただ、平均的な方ですので、最長の方と比べると左側に実績値が寄っているのが確認していただけるかと存じます。大きな考え方、傾向は、最長の方と同じですので、説明は時間の関係もあり、割愛させていただきます。

それから、13ページ目には過半数代表者の実態に関しまして、JILPTにおいて平成19年に調査した結果を掲げさせていただいております。これについては、前回、過半数代表者の選出方法等がどのようになっているのか、重要なポイントなので、実態のデータを出すようにというお話があったものです。

まず、従業員規模が1,000人未満の企業となっておりますのは、この調査自体の問題意識として、これを超える大企業の場合には、過半数組合が十分に機能している場合も多いので、問題点を浮かび上がらせるために1,000人未満の企業をそもそも母数にしているということを前提としていただきたい。回答率に関しまして、JILPTが行いました郵送調査ですので、2割であるという点にも御留意いただき、一定の幅を持って見ていただければと考えております。

その上で、(1)過半数代表者の選出方法に関しましては、選挙が8.3%、信任が23.5%、全従業員が集まって話し合いが8.5%、職場ごとの代表者など一定の従業員が集まって話し合いが9.6%等となっております。その先、社員会・親睦会などの代表者が自動的に過半数代表者になったが11.2%、会社側が指名したが28.2%で、こうした部分については、労働基準法施行規則に定める過半数代表者に関するルールから言うと、大いに課題のあるところだろうと受けとめております。

また、過半数代表者の職種でございますが、一般従業員クラスが22.0%、係長・主任・職長・班長クラスが49.5%となっております。その先、課長クラスが13.2%、部長・次長クラス以上が10.6%ということで、最後のほうは管理監督者で専ら構成される事業場でない場合には、課題のあるところかと受けとめております。

最後に、14ページでございます。調査それ自体の信頼性に関しまして御指摘がございました。これは、最初に申しましたように、ほとんどの調査項目に関しては、事業所サンサスを使って産業構造等が現実のものと同レベルをたつたものになるように復元しているわけですが、裁量労働制に関しましては、導入事業場数が僅少であるということもあって、管内の導入事業場を優先的に選定して実数調査し、その結果をそのまま掲出していることに関する御意見でございました。

下の参考2にもございますように、そもそも専門業務型裁量労働制を導入している企業は、そういった業務があるという中ですので、全体の2.3%、企

①
②

把握が不明だと出ている数字が非常に多いという結果が出ております。これまでも労働者の健康確保の措置のために、実労働時間の規制とともに、実労働時間の把握の必要性について安全確保の観点から申し上げてきたわけですが、このアンケートの中身を見る限り、多くの事業場で実労働時間の方法が不明となっている点については問題があるのではないかと感じております。

また、自己申告制で労働時間を把握している事業場が多く存在するわけですが、この自己申告制については、特に人事考課制度と結びついた場合には適正な把握が難しいということがかねてから指摘されていると思います。裁量労働制の下であっても、使用者は安全配慮義務に違反しないように労働者の労働時間を把握・管理する責任を負っているものであり、その観点からも、労働時間の把握を自己申告のみに委ねることについては妥当とは思われません。労働時間の把握は、資料にもあるとおり、タイムカード、ICカード、もしくはPCログイン・ログアウトというような記録に残る方法でしっかりと労働者毎の始業終業時刻と時間数を確認できるもので労働時間を把握していくべきではないかと感じております。

また、これは裁量労働制に限ることはないのですが、以前の分科会の中で、平成25年度の労働時間総合実態調査の御報告を頂戴していたかと思っております。その中で、時間外労働時間、休日労働に関する労使協定の締結の有無について報告がありましたが、三六協定を締結していないという事業場が44%くらいある中で、そもそも三六協定の存在すら知らなかったという回答が4割に及んでいるという実態もありました。いずれにしても、事業主の方々には労働者の健康確保の措置が実効性あるものとして担保されるようにしっかりと把握・管理をしていただきたいと申し上げておきたいと思っております。

以上です。

○岩村会長 ありがとうございます。

それでは、春木委員、どうぞ。

○春木委員

分科会長のおっしゃったように、今回のアンケート結果を見た上で、データを踏まえた上でどのようにあるべきかという建設的な議論をしたいと思っております。また、使用者と働く側の立場で見たときに、やはり観点が違いますので、そういった観点をお互いにきちっと把握し合う中で議論が進められることを期待しております。

その上で申し上げますが、アンケート調査の3ページの満足度の問題です。先ほど使用者側の平岡委員から、「具体的に不満点」と言われている部分の理由の「業務量が過大」であるとか「労働時間が長い」については裁量労働制の適用労働者に限った問題ではないという御指摘もありましたが、ここで出ているのは、適用労働者が感じている問題点であるので、制度の質的向上を目指す観点に立つてこの問題をどうクリアしていくのかという議論が必要であると考えます。

加えて、先ほど本人同意の問題も出ましたけれども、経営としての意思での働き方なのか、本人の能力を最大限に引き出すために効果的活用としてこの制度を入れるのかという見方で違ってくると思うのです。極端に言えば、その職種に適合していても、本人の意思はある程度尊重されるべきだと思っております。仮に本人の意思に反した働き方であったときに、経営側や使用者側の皆さんが期待するような能力が本当に発揮できるのかなということも疑問に感じますので、本人同意は必要だと思っております。これをもう少し、労働側の立場でよりよい制度として持っていくのであれば、本人がノーと拒否した場合の適切な対処策、いわゆる不利益な取り扱いが起らないような措置などもしっかりと担保し、その中で、働く側の一定の意向とその意向に基づく能力の最大の発揮、その両方で捉えながらの議論が必要ではないかと思っております。

こういったことを申し上げる根底には、過半数代表者の問題という、裁量労働制の導入スキームの根幹にかかわる問題意識があります。専門型裁量労働制の導入については、労使協定の締結・届け出が必要になりますが、過半数労働組合、これがないときは過半数代表者がこの協定締結の当事者となります。また、企画業務型裁量労働制の導入については、労使委員会の決議が必要となりますが、労使委員会については、委員の半数が、過半数労働組合または、過半数代表者により任期を定めて指名されればよいという規定になっています。しかし、昨年7月にJILPTが公表した報告書でも明らかなように、過半数代表者の選出方法や運営については、さまざまな問題があり、不公正が実態も少なくありません。この点を抜きにした中で、この裁量労働制というものについて議論するというのもいかがなものかなという気もしており、過半数代表者の状況についてもやはり横に置いて議論するわけにはなかなかないのではないかと感じております。

加えて、企画型裁量労働制の導入手続きについては、2003年に労働基準法改正前の手続きに戻すことを原則に、労働者側委員については、過半数労働組合がある場合を除き、労働者からの信任手続を必要とするように再度見直しを行うべきと考えます。

以上です。

○岩村会長 ありがとうございます。

きょういろいろ御議論いただいたのですが、そろそろ時間になってまいりましたので、あとどうしてもという方がいらっしゃる場合、お一方だけと思っておりますが、よろしいでしょうか。

では、工藤委員、どうぞ。

○工藤委員 ありがとうございます。

先ほどの資料の14ページですが、健康・福祉確保措置と裁量労働制の適用要件のところですが、この14ページの資料の中で、健康・福祉確保措置が不十分と回答する方の具体的な措置として、これは休日・休暇を組み合わせた連続休暇制度の導入であるとか、定期的な特別休暇の付与であるとか、一定時間以上の勤務が行われた場合の特別休暇の付与等々、休暇に関する要望が多いという結果になっております。これはワーク・ライフ・バランスを実現する上で極めて重要な要望であると思っております。労働者の身体や精神の保護、それから家庭生活、社会生活を営む上での生活時間の保護という観点からすれば、健康・福祉確保措置については、休暇にかかわる措置を盛り込むことを検討すべきであり、裁量労働制の適用要件として、前年度の休暇取得率を踏まえた特別の休日労働規制など、健康・福祉措置の最低基準を法律に規定することも検討すべきではないかと思っております。

以上です。

○岩村会長 ありがとうございます。

皆さんに最後に1人だけと言って、最後、座長が権限もないのにしゃべるのも余りよくないのですが。

私も一つ驚いたのは、今、工藤委員が触れられた健康・福祉確保措置について、適用労働者の休暇に対する要望が非常に高いところだったと思っております。かつて、過労死の基準をつくるときにかかわったことがありますが、そのときにお医者さんは、一番大事なのは一日仕事から完全に離れる日をつくるというのが重要であるということもおっしゃっていただきましたので、何となくそれと労働者の方の実体験というのが重なり合っているのかと思っております。

それから、先ほど富田委員でしたか、おっしゃってました労働時間の把握のところですが、そういうアプローチもあるのですが、他方で、全く逆に労働から離れる時間を保障するというアプローチもあり得るので、別にそれにせよという話ではありませんが、そういったことも視野に入れながら、どういう形を組むかというのも一つの論点としてあるだろうと思っております。

あと、最後に1人で時間を独占して申しわけないのですが、これは事務局に要望です。3ページと4ページ、特に4ページの「仕事を効率的に進められるので労働時間を短くすることができる」というところに、実は「あまり期待どおりにない」というのが44.9%出てきています。これと3ページの「不満」とのクロスをできればやっていたらいいかと。ただ、母数が違うので、そこはちょっと気をつけなければいけないかと思っております。可能であればちょっとやってみていただければいいかと思っております。

それでは、もう時間ということもございまして、きょうは、弾力的な労働時間制度について非常に貴重な御意見をたくさん出していただきました。ありがとうございます。次回は、月60時間を超える時間外労働に対する割り増し賃金の問題であるとか、健康確保やワーク・ライフ・バランスの促進の課題といったことにつきまして御議論をいただければと考えているところでございまして。

それでは、次回の日程につきまして事務局から説明をいただきたいと思っております。よろしくお祈りいたします。

○村山労働条件政策課長 次回の本分科会につきましては、2月3日(月)曜日の16時から18時を予定しております。場所は追って御案内申し上げます。

○岩村会長 では、次回は2月3日の16時からということでございまして、よろしくお祈りいたします。

議事録の署名でございますけれども、労働者代表につきましては新谷委員に、使用者代表につきましては秋田委員に、それぞれお願い申し上げます。

それでは、きょうの分科会はこれで終了とさせていただきます。

長時間にわたりましてどうもありがとうございます。

(7)

例えばSEの方でしたら、もしかすると、割増率を上げてでも余り働き方は変わらないかもしれませんが、あるいは運転者の方の場合、あるいはお医者様の場合はどうかと、個別にみていくと、人材難の問題、事業の繁閑の問題等、いろんな理由が考えられると思いますので、個別にきちっと見ていきたいと思います。

その中で、事務局の方に、もしあればですけども、なぜ時間外労働に至っているかというデータはないか、お尋ねしたいと思います。従業員の方の意見、あるいは企業からの意見というのを、企業規模別あるいは職種別にどのようなデータはないでしょうか。実際のどのぐらいの割合の方が、何が要因で労働時間超えているのかというのを客観的にも少し把握した上で、何が有効かという議論をすべきではないかと思えます。

なぜならば、労働基準法というのは非常に大事な法律ですので、もう少し細かくそういう事情を確認した上で議論する必要があるのではないかと考えております。その中の1つとして、社員の方の価値観とか働き方、時間外労働に対するスタンスというのをもさまざまに思うのですね。この点についても生の御意見を知りたいと思えます。

それからもう一点、全然別件で、インターバル規制について、インターバル休息について、御意見、あるいは資料をいただいているのですが、EUとか入れていらっしゃる国があるわけなので、こういう国における評価や、インターバル休息等を既に導入されている日本企業で、この制度がどう効果をもたらしているかという評価のようなものがあれば、それも参考にしながら、こういった制度が先ほど申し上げたような労災を起こさないための一つの大事な施策になりうるか、有効かどうか、判断しながら議論させていただくべきではないかと思っておりますので、もしそのような評価があればぜひお聞かせいただきたいと思います。

私からは以上です。ありがとうございます。

○岩村分科会長 ありがとうございます。お求めのような調査があるかどうかということも含めて、今の田中委員の御意見については事務局のほうでちょっと対応、検討していただければと思います。

それでは、鈴木委員。その後、池田委員ということでお願いします。

○鈴木委員 資料2の19ページに代替休暇制度についての調査結果がございまして。導入率が全体で11.7%ということで、この数字自体、高いと見ると低いと見るかはさまざまな見方があると思いますが、相対的に労働時間が長い業種で利用されているということについては注目されてもよいと考えます。

代替休暇制度の利用要件については、11ページに紹介されておりますが、やや要件が複雑、厳格な印象があります。また、十分制度が周知されていないということもありますので、周知することで利用企業がふえていくのか、あるいは、周知の問題ではなく、何か手続上の要件の問題で広がらないのか、あるいはニーズとして余りないのか、その辺を今後議論していきたいと思っております。

以上です。

○岩村分科会長 ありがとうございます。今の時点で、何か事務局のほうでありますか。

○労働条件政策課長 資料について何点かお話をいただきました。田中委員から先ほど御指摘の、どうして時間外労働に至っているのかに関して、さまざまな調査があると思いますが、精査して問題意識にかなうようなものを、各側とも御相談の上対応したいと思います。

それから、インターバルについての事例は、既に裁量労働の事例集として一回見いただいた資料の中に、あわせてインターバルの調査もしているものがございまして、これは必ずしも改善基準告示の対象業種や、2交代、3交代が前提となる医療等の業種以外、すなわち製造業ですとか情報通信業の電工職種ですとか、そういった例も調べたかと思えます。そうしたものを改めてよく見た上で、どのような形で出せるか、よく精査したいと思っております。

その上で、今、鈴木委員から御質問のございました代替休暇制度についてでございますが、このいわゆる調査の監督、労働時間等総合実態調査結果以上に、なかなか突っ込んで意識ですかそういったものを調査しているものはございません。けれども、実際のお声としてどのようなことが出てくるかにつきましては、少し局署の担当者の意見を聞くなどもしまして、どんな照会が多いかというような現場の声もすくい上げつつ、また、労使の皆様からもいろいろ御指導いただきながら、どんなものが出せるかよく考えていきたいと思っております。

なお、鈴木委員から御指摘のあった手続の問題に関して、前回の法改正後、この分科会で御議論いただいた結論を踏まえ、11ページの資料の下のほうに、代替休暇の単位、代替休暇を与えることができる期間、取得日の決定方法等について労使協定を締結するというところで、これは確かに締結内容自体はかなりの分量になる一方で、一度お話し合いいただければ、大体このような形というひな形などもお示しをしながら、これまで窓口や集団指導でよく御説明に努めてきているところではあります。まだまだ不十分な点はあると思っておりますので、引き続き努力してまいりたい、このように考えております。

以上でございます。

○岩村分科会長 よろしくお願いたします。それでは、お待たせしました。池田委員、どうぞ。

○池田委員 私が先ほど申し上げた年次有給休暇の問題なんですけれども、36ページを見ますと、平成12年と24年との比較で、「ためらいを感じる」人の割合はあまり変わっておらず、ためらいを感じない人でも、「当然の権利だから」と言う人は10%程度減少しています。7割弱の人が取得にためらいを感じている今の年次有給休暇制度について、全然意識が改善されていないということは、この制度自体の課題なのではないかと思えます。

従業員のほうも、とりにくい、遠慮があるということで、この辺をもっと改善することが、必要でないかと思っております。また、日本はこの10年ぐらいの間で祝日が多くなっているのではないかと、外国の法定祝日数や年次有給休暇制度の状況なども総合的に調べたいと思っております。

以上です。

○岩村分科会長 ありがとうございます。それでは、事務局のほうでお願いします。

○労働条件政策課長 ただいま池田委員から御質問のございました、各国の年間法定祝日数につきましては、以前も池田委員から御質問を頂戴いたしましてまとめている表がございまして、23ページの一番下でございまして、御指摘のとおり、日本は15日ということで、この間の変化としても、海の日等が加わったということもあわせて、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツより多くなってございます。ただ、韓国は17日ということでございまして、年次有給休暇についての実質的な議論はこれから深めていただければと思いますが、その前提となる法定の祝日数に関してはそういったこととございまして、

○岩村分科会長 事実関係だけ申し上げますと、例えば私の知っている範囲では、フランスが年間の法定祝日数11日となっておりますが、独特の慣行がありまして、日本ですと、今は祝日と日曜日が重なると次の日が休みになるというのがあると思えますが、フランスの場合は、祝日と日曜日が1日置いてセツトになると真ん中が休みになる。「橋を架ける」と言うのですが、そういう形ですので、実際のこの法定祝日数よりも、現実には年によっては多いときがある、場合によってはかなり多くなってしまっているということがあります。

それから年休については、少なくともフランスの場合ですと、やはり年次有給休暇というのが存在してはいますが、日本とは根本的に発想が違っていて、御承知の方も多いと思えますが、使用者に与える義務があって、個々の労働者の請求によって与えるのではなくて、使用者のほうで計画的に全部付与するというやり方になっています。ですから、単純な話、使用者がそれをしなければ罰則がかかるという世界ですと、従業員側のためらいを感じるとかなんとかいうのはおおよそ関係がないという仕組みになっています。ですので、フランスの場合ですと、年休を病気休暇に使うということはおおよそ考えられないということになりますので、したがって、病気休暇はまたそれとは別途に存在するという形になっています。いずれにしても、詳しいことはまた事務局のほうで御用意いただければと思います。

それでは、高松委員、お待たせしました。

○高松委員 ありがとうございます。代替休暇の関係と有給休暇について、今ほど御議論ありましたので少し御意見を述べさせていただきます。先ほど使用者側の委員から御発言があったとおり、資料No.2の19ページの表を見ても、実際の企業が1割強超えて代替休暇を活用しているということですが、取得者数を見ると94.7%で0人という結果が出ており、数字を見た上では機能していないのではないのかなという気がいたします。

一方で、今、代替休暇の問題、あるいは年次有給休暇の問題について御発言がありました。それぞれ国ごとの慣習などもあろうと思っております。この点日本では、休暇をとらないことが美徳というのですか、とれない風潮というの強いものがあると思っておりますが、そのような中で、今、規制改革会議の答申では時間外労働の補償の在り方について、金銭補償から休日代替という考え方が示されております。

先ほど来議論があったとおり、なかなか有給休暇自体がとれない状況の中で、果たしてこの代替休暇制度のこれ以上の拡充をするのか、本当に機能するのかなどなのか。今ほど分科会長が報告いただいたように、欧州のほうではいろいろな形で有給の休暇制度等々、しかも、取得率ほぼ100%というような話も聞いておりますが、そういうことが前提となっている国でやられることについてはいいですが、今の日本になじむのかなど。まず、前提に当たっての制度設計、これが優先ではないかという気がいたします。

資料2の30ページにあるとおり、有給休暇の取得率自体が5割を下回っているという現状にある以上、いずれにしても、今、活用できる休日について、いかに取得率を上げるかということがまさに労使を挙げての喫緊の課題であると思えます。

それから、先ほど使用者側の委員のほうから運送業について事例を挙げて実態を御報告いただきましたが、まさにそのおりの厳しい状況に置かれています。業種別の対応の必要性については、私も必要であると思っておりますが、逆に、一方で、やはり規制を必要としている産業、あるいは労働者がいることも事実であると思っております。

特に物流業の場合、規制緩和が始まる前は約4万社の事業者であったのが、現在では6万3,000社にまで事業者が増加しています。加えて、その6割が車両10両以下、10台以下の中小企業となっており、中小そのものが自助努力で今もう改善できない実態の中に置かれています。したがって、やはり一定の規制の強化、引き上げも必要であると思っております。

働から離れる時間を保障するというアプローチもあるという御意見がございました。

(3)一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度につきましてでございます。

労働者側から、現行既に弾力的な労働時間制度が設けられ、5割前後が対象となっている。新たな制度を設ける必要はない。労働時間規制の対象を全て集団的な労使自治に委ねるといったことは適当ではなく、適用除外については、行政による取り締まりと連動する強行的な基準として法で規定すべき。仮に適用除外について検討するのであれば、現在適用除外である農業等従事者や管理監督者の課題について検証・把握することが必要との御意見。

また、使用者側から、厳しいグローバル競争に直面する我が国の企業においては、イノベーションを通じた新たな価値の創造が重要。一部の事務職・営業職・研究開発の分野などで裁量を持った働き方が広がりがつづき、こうした労働者に適した労働時間制度の創設について議論を深めるべき。規制改革会議意見書にあるような、規制強化とセットで弾力化を行うことは、新しい方向性であり一つのアイデアとの御意見がございました。

また、(4)フレックスタイム制の関係では、労働者側から、完全週休2日制の場合のフレックスタイム制の適用については、労働者側に不利益にならないようにしつつ、見直すことも考えられるという御意見。

使用者側から、完全週休2日制におけるフレックスタイム制について、労働者の処遇の公正さの観点から見直しを考えるべき。また、清算期間について、長くすべき。労使で決定できるようにすべきとの御意見がございました。

また、(5)その他、議論の進め方として、労働者側からは、事業場外みなし労働時間制について、携帯電話の普及等、現在では通信事情をはじめとして状況に大きな変化が生じている。このため同解釈例規の現代化を検討すべきという御意見。

また、使用者側から、休憩時間の一斉付与、専門業務型裁量労働制、事業場外みなし労働について、制度創設後かなり時間がたっているため、議論すべき。特別条項付36協定の運用基準についても議論すべきとの御意見。

また、事業場外みなし労働時間制については、携帯で連絡がとれる者について適用を認めた裁判例もあり、個別具体的に判断すべきであり、通達の見直しは疑問との御意見がございました。

また、公益側から、アンケート調査では、裁量労働制に対する労働者の満足度が高い一方、不満点として、業務量が過大・労働時間が長いなどがあり、労使のニーズが浮かび上がっている。個別の問題も確かに存在するが、こうした客観的なデータに基づく建設的な議論が必要といった御意見がございました。

説明は以上でございます。

○岩村会長 ありがとうございます。

では、今、説明のありました資料3は、これまでのこの分科会における各側委員からの主な御意見をまとめたものでございますけれども、これにつきまして、何か御意見、御質問がありましたら、お出しただければと思いますが、いかがでしょうか。

では、宮本委員どうぞ。

○宮本委員 ありがとうございます。時間外労働の割増賃金率の関係について、改めての発言をさせていただきたいと思っております。

時間外労働は、景気の動向に影響を受ける、あるいは受けて変動するという傾向にあるということは、第106回の審議会でも、使用者側委員からも景気がよくなってきて労働時間は徐々にふえつつあるというような趣旨の発言もあったように、労使で認識が一致するところだと思います。特に、中小製造業などでは、今は、団塊の世代が大量に定年退職されて、恒常的な人手不足になっており、その中で、今後の景気動向によっては、一人当たりの労働時間がふえたり、あるいは労働負荷がさらに過重になったりということが、心配をされるわけでありまして、先ほど、富田委員からも発言があったように、労働者が残業する理由は、仕事量が多いからとか、人手不足だからといった、非自発的な理由の割合が大きく使用者から命じられれば残業せざるを得ないという状況になっていることについては、前回資料からも明らかになっております。

この点、現在、中小企業での60時間超の25%ということも含めて、我が国の割増賃金率の水準は、均衡割増賃金率47.1%に余りにもかか離れていると言わざるを得ないと思っております。この状況というのは、新たに労働者を雇用するよりも、従業員の数を最低限に抑えて、恒常的に時間外労働をさせたほうが人件費を安く抑えるということができるといことにもつながってくるわけであり、このような状況を続ければ、過重労働というのは、さらに深刻化をしていくおそれもあります。また、先ほどの有給休暇の取得率も上がらない理由の1つに、仕事量が多くて取得できないという結果も考えると、総実労働時間の短縮というのは今のままでは進まないというふうに思います。

全体的に労働条件が厳しい環境にある中小企業ほど、労働者保護の必要性が高いことを考えれば、この法定時間外割増率を均衡割増率の水準と同レベルになるように、労基法37条の中小企業に対する適応猶予措置というのは速やかに廃止をするよう、改めてお願いしたいところでありますし、この審議会の場合とは少し違つかもかもしれませんが、例えば、元請企業と下請企業の商取引で、やはり、元請企業も必要なコストは負担すべきであり、それによって、この37条の適応猶予措置の廃止も速やかにできるものだと思いますので、そのことも記して、お願いしたいと思います。

以上です。

○岩村会長 ありがとうございます。

今の宮本委員の御議論というのは、やはり、これから先に御議論していただくものかというように思いますので、きょうはできましたら資料3についての何か不足点なり、追加点といったような趣旨での御意見、あるいは御質問というものをぜひ頂戴できればと思いますが、いかがでございますでしょうか。

では、鈴木委員どうぞ。

○鈴木委員 ありがとうございます。資料の4ページの年次有給休暇の取得促進の労働者側の意見の中で、退職時の未消化の年次有給休暇の清算買い上げについても議論すべきという御発言が載っております。

十分私が聞いてなかったということかもしれないのですが、改めて、その目的が何かということをお教示いただけないでしょうか。

○岩村会長 これは、私の記憶でも労働者の御発言だったと思いますが、では、新谷委員、どうぞ。

○新谷委員 これも、発言した内容を収録していただいているので、違和感はないのですが、申し上げたいのは、年次有給休暇というのは、やはり労働者がきちんと休息をとるための労働から離れる時間として設けられている制度でありますので、これは、年休の買い上げ予約のような形で、事前に金銭に置きかわっていくということに対しては、私どもとしては反対ですし、もちろん法的にもそれは認められていないということになっています。ただ、私ども、いろいろ相談を受けている中で、やはり休暇を残して退職をするという方がおられて、引き継ぎ等で忙しくて最後まで休暇をとれなかったという声等も聞くところでありますので、こういった方々については、そもそも年休の取得抑制につながらないという前提にたてば、これは今でも法的には認められている制度ですので、これについて議論をしたらどうかということ提起申し上げた内容です。

以上です。

○岩村会長 鈴木委員、いかがでしょうか。どうぞ。

○鈴木委員 ありがとうございます。

基本的に、違和感なくお話をきかせていただいたところでございます。本来、新谷委員がおっしゃるように、年休はきちんと休んでもらうことが目的であります。その点の担保は、大変重要だと思いますけれども、他方で、年休取得率を下げるおそれがないような職場ですとか、一般的に退職月においては、使用者側の時季変更権を使えないというような事情もあります。これは、まさに労使の判断に委ねて選択肢を広げるといったことでの議論をさせていただければと思っております。

以上です。

○岩村会長 ありがとうございます。ほかにはいかがでございますか。

では、新谷委員どうぞ。

○新谷委員 資料3の5ページの2弾力的労働時間制度について、(2)企画業務型裁量労働制の1総論のところの労働者の発言に関して、意を尽くしていない部分がありますので、補足を含めて申し上げたいと思っております。

最初の○の2行目のところに、「業務の裁量性がない労働者」と書いてありますが、私どもとしては、この裁量性というのは、縦と横2つあると思っております。1つは、業務の遂行のプロセスに対して裁量を持っている類型、もう1つは、自分で、仕事量をコントロールできる、仕事のボリュームに対する裁量制を持っている類型の、2種類あると思っております。どうも議論をする際に、このプロセスの裁量性はあるのだけれども、上から降ってくる仕事に対して全くコントロールできない人、要するに、多分職位が低くて概略的な指示でも仕事はできるのだけれども、上から降ってくる仕事に対して「これ以上はできません」といったことが言えないような、交渉力の弱い労働者が、この裁量労働の対象に入っているのではないかと懸念を持っているわけです。

ですから、今後、議論をする際にはプロセスの裁量ということと、ボリュームの裁量ということを、よく区分して対象者を考えていかないと、長時間労働をさらに助長してしまうという制度になりかねないと思っております。ここに書いてある、「業務の裁量性がない労働者」というのは、そういう意味で発言しておりましたので、補足をさせていただきます。

もう一つ、この裁量労働に関して、ここに記載はされていないのですが、法的休日労働の扱いについて、104回分科会で示された「H25年度労働時間等総合実態調査結果」を見ても、裁量労働制の下で働く労働者は通常の労働者と比べて休日労働の割合が非常に高くなっており、一般労働者が10.4%であるのに対して、専門業務型裁量労働制では21.9%、企画業務型裁量労働制ですと17.2%ということになっております。

この点、健康・福祉確保措置について、休暇に関する要望が多に多いことについては、公益委員の先生の御発言として今回の資料3の6ページのところに出ています。たしか、労働側もこれに関連して、労働者の心身の保護、家庭・生活時間の保障の観点から、健康・福祉確保措置として、休暇

また、話は変わるが、本分科会では、よく物流の事例が出され、先ほど鈴木委員のほうからも物流の手待ち時間についてご発言がありましたが、物流の現場では手待ち時間というのが労使の大きな課題になっていることは事実です。

それにはさまざまな要因があるかと思いますが、大半の要因は、実は荷主側の都合による待たされ時間と申し上げても過言でないと思います。したがって、従事している労働者あるいは個々の企業でそこをコントロールしづらい要因であるということだけは御理解をいただきたいと思

す。

以上です。

○岩村会長 ありがとうございます。

事務局のほう、いかがでしょうか。

○村山労働条件政策課長 ありがとうございます。

まず、今、高松委員から御指摘のありました裁量労働制の適用者だけに支払われる手当の関係について、本日の資料に至った経過を申し上げます。

当初、私どもで出したものは16ページの資料だけでした。その際に16ページの資料だけを出すと、ややミスリードではないかという御提起がございました。これは私どもも確かにそうだなと思いました。と申しますのは、裁量労働制の導入事業場の中で手当のあるなしとか、あるいはどういう金額だとしても、そもそもみなし労働時間をどう設定するかによって、端的に言うと、典型的には8時間なり、その事業場の通常の労働者の所定労働時間と同じしている場合と、今回裁量労働制を新たに適用するグループがいるとして、その方々が標準的にやっている時間でみなし労働時間を設定する、そもそも一律のオーバータイムの割増見合いを払うということを前提でみなし時間を設定する場合と、それぞれの対応があって、そのどちらかというのを区別せずに手当を払っているかというだけで全体を足してしまおうと非常にミスリードではないかという、ごもっともな御指摘をいただきました。

みなし時間とのクロス集計がないとわからないということなので、支払われる手当の金額とみなし労働時間がどう関係にあるのか、あるいは平均実労働時間がどうなっているのか、それぞれのクロスをとってみたいということでございます。

その上で、すっきり明快な傾向が出ていないのはおっしゃるとおりで、その理由をさらに詰めるために、さらなるクロスということでもみなし労働時間と平均実労働時間のクロスをとってみたいかどうかという御指摘だと思います。

この調査票の設計自体は、必ずしもそういうことを想定してやっている調査ではないものですから、もしそれをやろうとすると、一枚一枚の原票にまで戻って全部作業するということになるのと、調査票の設計の考え方からいって、その作業が問いかけに対する答えになるかどうか、少し自信がないというのが事実でございます。

一方で、みなし労働時間と実労働時間の関係は、本分科会においても制度改正のたびに議論になっているところでございます。これはきちんと全数で把握する必要があることから、かなり前の分科会になりますけれども、昨年の段階で労働時間等総合実態調査結果、1万1,675事業場の状況を御報告申し上げました。その状況は平均値ということで、17ページですと、みなしの平均は8時間19分、平均的な方の実労働時間の平均が9時間16分等の状況ということなんです。

手当とどうしてもリンクしなければならぬということであれば、JILPTの調査でクロス集計をやるしかないのでも、御関心がみなしと実労働時間の関係ということも含めてということであれば、そもそも約1万1,000事業場について、回収率100%でやっている調査のほうのクロスをやることも含めて、どんなやり方がいいのか、少し時間をいただいて考えさせていただきたいと思

以上でございます。

○岩村会長 高松委員、よろしいでしょうか。

○高松委員 はい。

○岩村会長 ほかにいかがでございましょうか。最後、全体を通してということで、工藤委員、どうぞ。

○工藤委員 ありがとうございます。

今後の論点で1点追加していただきたい項目があります。専門業務型裁量労働制のあり方についてですが、今回、資料4の5ページのところで、「企画業務型裁量労働制の適用対象者」に限定した形で満足度のデータ提示をいただいております。これは107回の分科会で提示いただいたときのデータ、このときは専門業務型裁量労働制の方も企画業務型裁量労働制の方も一緒になって分析されたものだったと思

いまして、そのときのデータと見比べますと、「満足」「やや満足」を足すと、今回のデータで5.9%上昇しております。一方で、不満な点のところなのですが、「業務量が過大」というところは、今、40.2%ですが、6.5%下がっており、「労働時間が長い」が6%、「給与が低い」が9.8%と、それぞれ下がっております。

こうしたデータを裏から見ると、専門業務型裁量労働制の適用対象者は、制度に対する満足度が相対的に低い状況であり、不満が大きい傾向が読み取ることができ、中でもみなし労働時間の適正さにかかわるような項目に関して、強く不満に思っているということがデータの結果に現れていると思

います。このように、企画業務型に比べて専門業務型裁量労働制の適用対象者の満足度が相対的に低くなっている、背景には、企画業務型と異なって、本人同意が要件とされていないということから、本人の制度適用に対する納得感に違いが出ているといったこともあろうかと思

わられます。したがって、本日の論点表の中では企画業務型だけが取り上げられておりますが、専門業務型裁量労働制のあり方に関しましても、本人同意の要件化について、議論を行っていく必要があるのではないかと考えております。

○岩村会長 ありがとうございます。

一応、(4)のその他のところで使側からの御意見ということで、専門業務型裁量労働制などについても議論すべきであるという御意見が出ています。が、労側のほうからも、今、その点について議論すべきだという御意見が出たと理解できるかと思

います。ほかにいかがでございましょうか。では、新谷委員、どうぞ。

○新谷委員 今の(4)のところでもちょっと気になる点がござ

います。事業場外のみなしのところの使用者側の意見が、「携帯で連絡を取れる者について適用を認めた裁判例もあり」と特記をされているのですが、本年1月24日に旅行代理店の添乗員の最高裁判決が出されました。この事案では、会社側が、添乗員に対し、携帯電話を所持して常時電源を入れておき、ツアー参加者との間で契約上の問題やクレームが生じ得る旅行日程の変更が必要となる場合には、本件会社に報告して指示を受けることを求め、さらに、ツアーの終了後においては、添乗日報によって、業務の遂行の状況等の詳細かつ正確な報告を求めている事案において、本件添乗業務については、労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえず、事業場外のみなしの適用ができない、要するに、具体的な業務指示ができるので、事業場外のみなしの要件に該当しないということで、残業代の支払いを命じられた最高裁の判決が出ているのです。

使用者側として、裁判例があるからと書かれているのですが、もちろん先ほどの最高裁の判決も事例判断なので、それが判例になるかという、それは違うとは思いますが、ただ、ここで裁判例のことを引用されているというのは、ちょっと違うのではないかなという感じがいたしております。この点について、事務局で何かコメントがあれば教えていただきたいと思

います。○岩村会長 その前に使側のお考えをお聞かせいただければと思

います。○鈴木委員 管理監督が及んでいるかどうか、労働時間を算定し難いかどうか、ひいては、事業場外のみなしの対象となるかどうかの最大のメルクマールでありまして、それは個別具体的な事情に照らして判断せざるを得ない。まさに新谷委員がおっしゃられた事例判断ということであり

ます。その結果、ある事案では事業場外のみなしの要件をクリアしていない場合もあるし、クリアしている場合もある。そういう趣旨で申し上げたということを御理解いただきたい。

そして、こうしたメルクマールは既に解釈例規には盛り込まれております。確かにポケットベルとか無線というのは、いかに古めかしいというのはよくわかります。その中に例えば「携帯電話」という言葉を入れるということについて否定するつもりはないのですけれども、解釈例規の基本的なところは現代でも通用するものであり、大きな枠組みの変更は不要ではないかということをお願いいたします。

○岩村会長 では、新谷委員、どうぞ。

○新谷委員 これは、「裁判例」と書かれてあるので、裁判例は幾つもあるでしょうけれども、少なくとも事例判断とは言いながら最高裁が考え方を示して、まさしく今、出ているのみなしの適用に当たって、事業場という支配領域の中から外に出ていったときに、具体的にIT機器を使って業務指示ができるので、直接指揮命令ができるものとして、事業場外であったとしても労働時間の算定が可能ではないかというロジックで判断されているわけです。

使用者側の意見に掲載されている判決は、下級審の判決なので、これを意見として出されるということは、議事録が公表されて出ていきますので、我々労働側としては、事例判断とは言いつつ、最高裁の判決が出ているのだったら、そちらについても言及すべきと思

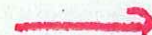
います。この点について、事務局としてどうに思われるのかということをお聞きしたいと思います。

以上です。

○岩村会長 では、事務局、お願いします。

○村山労働条件政策課長 2点申し上げたいと思

います。1点は、先ほど鈴木委員からもございましたように、38条の2の解釈例規といたしましては、事業場外労働に関するみなし労働時間制の対象となるのは、1つには事業場外で業務に従事しているということ、もう一つは「かつ」の意味で、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務であること、この2つが基本的な考え方でございます。



委員からの質問事項について (抜粋)

資料No.2-1

調査対象事業場数 (実数)

業種	事業場数	構成比 (%)
合計	11,575	100
01 製造業	1,823	15.7
○食料品製造業	257	2.2
○一般機械器具、電気機械器具、輸送用機械等製造業	262	2.3
○電気・ガス・水道業	354	3.1
02 鉱業	285	2.5
03 建設業	484	4.2
04 運輸交通業	1,377	11.9
○鉄道・軌道・水運・航空業	444	3.8
○道路旅客運送業	457	3.9
○道路貨物運送業・その他の運輸交通業	476	4.1
05 貨物取扱業	380	3.3
08 商業	1,796	15.5
○小売業	520	4.5
○理美容業	333	2.9
09 金融広告業	499	4.3
10 映画・演劇業	384	3.3
11 通信業	467	4.0
12 教育・研究業	509	4.4
13 保健衛生業	1,277	11.0
○医療保健業	493	4.3
○社会福祉施設	465	4.0
14 接客娯楽業	1,301	11.2
○旅館業	449	3.9
○飲食店	425	3.7
15 清掃・と畜業	479	4.1
その他の事業	514	4.4

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

○1箇月について（一般労働者）（最長の者）

法定時間外労働の実績		45時間以下										45時間超				平均 (時 間: 分)		
		10時 以下	10時 間超 15時 間以下	15時 間超 20時 間以下	20時 間超 25時 間以下	25時 間超 30時 間以下	30時 間超 35時 間以下	35時 間超 40時 間以下	40時 間超 45時 間以下	45時 間超 50時 間以下	50時 間超 60時 間以下	60時 間超 70時 間以下	70時 間超 80時 間以下	80時 間超 100時 間以下	100時 間超			
1箇月の特別延長時間	合計	100.0	77.4	19.9	6.2	6.9	9.8	9.3	6.6	9.6	9.0	4.9	6.6	3.5	3.1	2.8	1.8	32:25
	45時間超50時間以下	(2.3)	91.6	29.3	2.1	1.3	9.9	25.6	4.2	3.2	15.9	1.6	5.1	0.3	1.1	0.1	0.1	24:13
	50時間超60時間以下	(23.5)	88.8	22.2	8.9	9.1	12.9	10.4	8.0	8.8	8.6	2.5	4.2	0.6	0.5	3.0	0.5	26:26
	60時間超70時間以下	(14.8)	78.3	18.0	8.5	6.2	15.0	9.1	5.8	8.1	7.6	4.0	8.3	5.2	1.3	1.6	1.3	31:19
	70時間超80時間以下	(36.2)	71.5	23.3	3.7	7.9	5.8	8.2	6.6	7.2	8.8	7.5	5.2	4.6	5.1	2.8	3.3	34:27
	80時間超100時間以下	(16.0)	73.4	15.0	1.4	2.4	13.0	11.1	6.7	12.8	11.2	4.3	9.0	3.8	4.7	3.6	1.1	36:47
	100時間超	(5.5)	70.6	8.4	14.7	7.1	0.5	4.1	4.8	22.0	8.9	2.1	11.8	5.4	3.0	4.8	2.3	38:48

注1) 括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1箇月の特別延長時間のある事業場の1箇月の特別延長時間別の事業場割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表18）

注2) 1箇月の特別延長時間について「45時間以下」の事業場もあるが極めて少数（定めがあるうちの1.6%）であるため、割愛した。

8

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

○ 1箇月について（一般労働者）（平均的な者）

法定時間外労働の実績		45時間以下										45時間超					平均 (時 間: 分)	
		10時 間以 下	10時 間超 15時 間以 下	15時 間超 20時 間以 下	20時 間超 25時 間以 下	25時 間超 30時 間以 下	30時 間超 35時 間以 下	35時 間超 40時 間以 下	40時 間超 45時 間以 下	45時 間超 50時 間以 下	50時 間超 60時 間以 下	60時 間超 70時 間以 下	70時 間超 80時 間以 下	80時 間超 100時 間以 下	100時 間超			
1箇月の特別延長時間	合計	100.0	97.8	46.7	9.9	11.6	10.1	7.1	3.6	3.8	5.0	1.0	0.7	0.2	0.2	0.1	0.0	15:06
	45時間超50時間以下	(2.3)	100.0	65.2	3.0	4.6	9.7	16.9	0.1	0.1	0.3	-	-	-	-	-	-	9:21
	50時間超60時間以下	(23.5)	98.9	54.7	11.9	9.4	12.3	2.6	2.0	3.6	2.4	0.7	0.1	0.1	0.2	-	-	12:14
	60時間超70時間以下	(14.8)	97.4	49.2	11.2	6.5	11.9	10.9	2.9	1.0	3.7	1.8	0.5	0.0	-	0.3	-	14:20
	70時間超80時間以下	(36.2)	97.1	47.2	8.9	12.2	8.8	6.7	4.1	3.1	6.1	0.9	1.1	0.2	0.6	0.2	0.1	15:16
	80時間超100時間以下	(16.0)	97.8	33.3	10.2	15.3	9.1	11.0	2.6	6.9	9.3	1.3	0.6	0.3	0.0	0.0	0.0	19:07
	100時間超	(5.5)	96.8	34.7	2.7	18.8	8.3	5.3	14.6	9.7	2.6	0.2	2.3	0.6	-	0.1	-	19:22

注1) 括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1箇月の特別延長時間において1箇月の特別延長時間がある事業場の1箇月の特別延長時間別の事業場割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表18）

注2) 1箇月の特別延長時間について「45時間以下」の事業場もあるが極めて少数（定めがあるうちの1.6%）であるため、割愛した。

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

○1年について（一般労働者）（最長の者）

法定時間外労働の実績	360時間以下										360時間超				平均 (時 間: 分)	
	100時 間以 下	100時 間超 150時 間以 下	150時 間超 200時 間以 下	200時 間超 250時 間以 下	250時 間超 300時 間以 下	300時 間超 330時 間以 下	330時 間超 360時 間以 下	360時 間超 400時 間以 下	400時 間超 500時 間以 下	500時 間超 600時 間以 下	600時 間超 800時 間以 下	800時 間超 1000 時間 以下	1000 時間 超			
1年の特別延長時間	計	100時 間以 下	100時 間超 150時 間以 下	150時 間超 200時 間以 下	200時 間超 250時 間以 下	250時 間超 300時 間以 下	300時 間超 330時 間以 下	330時 間超 360時 間以 下	360時 間超 400時 間以 下	400時 間超 500時 間以 下	500時 間超 600時 間以 下	600時 間超 800時 間以 下	800時 間超 1000 時間 以下	1000 時間 超	311:34	
合計	100.0	63.3	20.5	6.2	8.1	8.9	8.3	5.1	6.1	5.9	14.9	6.5	7.1	1.0	1.3	276:51
360時間超400時間以下	(1.4)	81.6	11.8	5.0	9.6	12.1	28.3	5.7	9.2	2.1	8.6	6.8	0.8	-	0	276:51
400時間超500時間以下	(16.9)	76.5	25.4	11.7	12.4	16.2	4.4	1.6	4.8	3.1	17.0	0.9	1.8	0.1	0.6	228:54
500時間超600時間以下	(19.7)	70.4	25.7	6.1	5.5	9.7	10.5	6.3	6.4	4.4	12.3	7.5	3.5	0.9	1.0	279:40
600時間超800時間以下	(42.9)	54.8	18.1	6.1	7.4	6.4	6.3	5.1	5.5	8.6	14.1	8.4	10.4	1.6	2.1	351:44
800時間超1000時間以下	(13.8)	57.8	5.8	1.1	9.4	9.1	13.4	8.3	10.7	5.0	19.0	6.5	10.8	0.5	0.5	366:26
1000時間超	(1.2)	16.6	4.4	1.1	0.6	-	9.9	0.2	0.4	2.6	53.1	21.1	1.5	1.2	3.9	467:31

注1) 括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間別の事業場割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表19）

注2) 1年の特別延長時間について「360時間以下」の事業場もあるが極めて少数（定めがあるうちの4.1%）であるため、割愛した。

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

○1年について（一般労働者）（平均的な者）

法定時間外労働の実績	事業場割合（％）											平均 （時 間： 分）			
	360時間以下						360時間超								
1年の特別延長時間	100時 間以 下	100時 間超 150時 間以 下	150時 間超 200時 間以 下	200時 間超 250時 間以 下	250時 間超 300時 間以 下	300時 間超 330時 間以 下	330時 間超 360時 間以 下	360時 間超 400時 間以 下	400時 間超 500時 間以 下	500時 間超 600時 間以 下	600時 間超 800時 間以 下	800時 間超 1000 時間 以下	1000 時間 超		
合計	100.0	88.7	43.5	11.3	10.4	9.2	7.0	3.2	4.1	2.3	3.5	1.6	0.2	0.1	165:21
360時間超400時間以下	(1.4)	100.0	43.7	19.5	2.8	0.8	33.2	-	-	-	-	-	-	-	142:41
400時間超500時間以下	(16.9)	98.2	54.0	18.0	7.1	9.6	2.1	2.6	4.8	1.0	0.8	0.0	0.0	-	110:08
500時間超600時間以下	(19.7)	91.2	54.3	8.5	9.7	8.8	5.4	2.2	2.4	1.4	2.8	4.0	0.4	0.2	133:00
600時間超800時間以下	(42.9)	86.0	40.1	9.7	12.9	9.2	7.4	2.5	4.3	2.4	3.6	6.5	1.2	0.3	180:38
800時間超1000時間以下	(13.8)	83.7	22.2	10.9	10.2	11.6	13.5	8.5	6.8	5.5	3.4	0.5	6.6	0.0	236:55
1000時間超	(1.2)	35.4	11.5	4.5	9.1	6.2	1.7	2.3	0.0	3.7	56.2	0.7	3.4	-	342:51

注1) 括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間について1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間別の事業場割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表19）
 注2) 1年の特別延長時間について「360時間以下」の事業場もあるが極めて少数（定めがあるうちの4.1%）であるため、割愛した。

平成 25 年度労働時間等総合実態調査に係る精査結果について (抜粋)

平成 30 年 5 月 15 日

厚生労働省労働基準局

I データ精査の概要

平成 25 年度労働時間等総合実態調査は、全国の労働基準監督署の労働基準監督官が、臨検監督の一環として、全国 11,575 事業場を訪問し、事業場からの聴き取りや、書類の確認をしながら、時間外労働の実績や裁量労働制における労働時間の状況等について調査を行い、その結果をとりまとめたものである。

同調査のデータ (11,575 事業場) について、全ての事業場の調査票原票の内容とそれに基づき入力されたデータの突合による入力ミスのチェック、修正履歴の確認等を行うとともに、精査用に作成したプログラムによる論理チェックを行い、統計としての正確性を担保する観点から、**異常値である蓋然性が高いものは、無効回答として当該事業場のデータ全体を母数から削除した。**

これにより、**2,492 事業場 (※)** を除いた **9,083 事業場** について再集計を行ったところ、その結果の概要は、II のとおりである。

(※) 2,492 事業場のうち 1,526 事業場は、既に撤回した裁量労働制のデータに係る調査事業場である。残る **966 事業場** は、**明らかな誤記と**考えられるもの、**理論上の上限値と**考えられる数値を上回るもの、**複数の調査項目間の回答に矛盾がある**ものであり、ここには国会等の場で精査が必要との指摘を受けた事項 (①~④) も全て含まれている。

- ① 1 日の時間外労働が 24 時間を超えるもの
- ② 1 日の時間外労働時間数と法定労働時間 8 時間を合算した場合に 24 時間を超えるもの
- ③ 1 週と月、1 日と月、1 日と 1 週について時間外労働時間数に逆転がみられるもの
- ④ 月の時間外労働時間数は記載 (0 以外) されているが 1 日や 1 週の時間外労働時間数が 0 となっているもの及び 1 週の時間外労働時間数は記載 (0 以外) されているが 1 日の時間外労働時間数が 0 となっているもの

II 再集計結果の概要

1 週所定労働時間の状況 (特例措置対象事業場を除く) (表 1、2)

※原則として、調査事業場で最も多数の労働者に適用されている 1 週の所定労働時間について調査を行った。所定労働時間は、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた時間として調査を行った。

この
を
何
件

初稿
の
修正

2013.9.27. 労働省

平成 25 年度労働時間等総合実態調査結果

平成 25 年 10 月

厚生労働省労働基準局

—平成 25 年度労働時間等総合実態調査結果—

本調査は、時間外労働及び休日労働の実態、割増賃金率の状況、裁量労働制の実態等を把握することを目的として、実施したものである。

調査及び調査結果の概要は以下のとおりである。

I 調査の概要

1 調査対象

調査対象は、労働基準法別表第1第1号から第5号まで、第8号から第15号まで及びその他の事業に該当する主として民営事業場のうちから、業種・規模・地域別事業場数を勘案して、厚生労働本省において対象事業場数を決定し、具体的な事業場はこれをもとに各都道府県労働局において無作為に選定した。ただし、裁量労働制に係る事業場数を一定数確保するため、専門業務型裁量労働制導入事業場及び企画業務型裁量労働制導入事業場を優先的に選定した。

2 調査方法

調査は、11,575の事業場を対象に平成25年4月から6月に全国の労働基準監督署の労働基準監督官が事業場を訪問する方法により実施し、原則として平成25年4月1日時点の実態を調査している。

なお、調査結果は母集団に復元したものを表章している。ただし、表45以降の裁量労働制に係る調査については、実数に基づく調査結果である。また、企業規模分類の結果は、一つの企業に複数の事業場が存在する場合、それら複数の事業場の調査結果を企業単位で加重平均するといった作業は行わず、そのまま集計・復元している。

II 調査結果の概要

* 前回調査は平成17年度に実施している。

1 週所定労働時間の状況（特例措置対象事業場を除く）（表1、2）

※原則として、調査事業場で最も多数の労働者に適用されている1週の所定労働時間について調査を行った。所定労働時間は、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた時間として調査を行った。

1) 週所定労働時間が40時間以下である事業場数の割合

週所定労働時間が40時間以下である事業場数の割合は^{97.5%}96.9%（平成17年度93.4%）となっている。

規模別にみると、301人以上の事業場では100.0%（同99.9%）、101～300人の事業場では100.0%（同99.9%）、^{97.2%}31～100人の事業場では99.8%（同99.3%）、1～30人の事業場では96.5%（同92.6%）となっている。

※大企業は100.0%、中小企業は95.8%となっている。

2) 週所定労働時間が40時間以下である労働者の割合 ^{99.3%}

週所定労働時間が40時間以下である労働者の割合は99.2%（平成17年度97.7%）となっている。

規模別にみると、301人以上の事業場では100.0%（同99.9%）、101～300人の事業場では100.0%（同99.9%）、31～100人の事業場では99.8%（同99.3%）、^{98.2%}1～30人の事業場では98.0%（同94.8%）となっている。

※大企業は100.0%、中小企業は98.3%となっている。

3) 業種別にみた週所定労働時間が40時間以下である事業場数の割合

週所定労働時間が40時間以下である事業場数の割合を業種別にみると、40時間達成率の低い業種は、建設業で^{94.7%}92.4%（平成17年度84.9%）、次に製造業で95.7%（同92.5%）となっている。

映画・演劇業で
95.0%

4) 週所定労働時間

週所定労働時間は、事業場平均で37時間³⁴47分（平成17年度38時間19分）、労働者平均で38時間⁵10分（同38時間19分）となっており、平成17年度に比べ事業場平均で32分、労働者平均で9分の減少となっている。

※事業場平均について、大企業は37時間¹⁷31分、中小企業は37時間³⁴53分、労働者平均について、大企業は37時間⁵²57分、中小企業は38時間¹⁷23分となっている。

2 特例措置対象事業場（週44時間労働制適用事業場）における週所定労働時間の状況（表3、4）

1) 週所定労働時間44時間以下の事業場数の割合

週所定労働時間が44時間以下である事業場数の割合は^{98.3%}97.8%（平成17年度97.0%）、労働者の割合は^{98.8%}98.1%（同97.3%）となっている。

2) 週所定労働時間40時間以下の事業場数の割合

週所定労働時間が40時間以下である事業場数の割合は79.4% (平成17年度70.3%)、労働者の割合は81.2% (同73.2%) となっている。
81.1%

3) 週所定労働時間

特例措置対象事業場における週所定労働時間は、事業場平均で37時間3分 (平成17年度36時間54分)、労働者平均で37時間17分 (同37時間22分) となっており、平成17年度に比べ事業場平均で9分の増加、労働者平均で5分の減少となっている。
36時間44分

3 1日の所定労働時間の状況 (表5、6)

※原則として、調査事業場で最も多数の労働者に適用されている1日の所定労働時間について調査を行った。所定労働時間は、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた時間として調査を行った。

1) 1日の所定労働時間が8時間以下である事業場数の割合

1日の所定労働時間が8時間以下である事業場数の割合は98.9% (平成17年度98.9%) となっている。
98.8%

規模別にみると、301人以上の事業場では98.7% (同98.6%)、101~300人の事業場では98.2% (同98.5%)、31~100人の事業場では98.7% (同98.9%)、1~30人の事業場では98.9% (同98.9%) となっている。
99.0%
99.6%

※大企業は98.5%、中小企業は98.9%となっている。
98.5% 98.9%

2) 1日の所定労働時間が8時間以下である労働者の割合

1日の所定労働時間が8時間以下である労働者の割合は98.6% (平成17年度98.8%) となっている。
98.7%

規模別にみると、301人以上の事業場では97.4% (同98.9%)、101~300人の事業場では98.2% (同98.5%)、31~100人の事業場では98.8% (同98.8%)、1~30人の事業場では99.0% (同98.9%) となっている。
99.4%
97.5%
98.9%
98.6%

※大企業は98.7%、中小企業は98.5%となっている。
98.9%

3) 1日の所定労働時間

1日の所定労働時間は、事業場平均で7時間22分 (平成17年度7時間19分)、労働者平均で7時間35分 (平成17年度7時間33分) となっており、平成17年度に比べ事業場平均で3分、労働者平均で2分の増加となっている。
20
34

※事業場平均について、大企業は7時間36分、中小企業は7時間18分、労働者平均について、大企業は7時間38分、中小企業は7時間32分となっている。
35 16
37

4 時間外労働・休日労働に関する労使協定

※業務ごとに異なる延長時間及び休日労働を定めている場合は、最も多くの労働者に適用されている延長時間及び休日労働について調査を行った。

1) 時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結の有無 (表7)

「労使協定を締結している」とした事業場は 55.2% (平成17年度 37.4%)、「時間外労働・休日労働に関する労使協定を締結している」とした事業場は 49.7% (同 27.2%)、「時間外労働に関する労使協定のみを締結している」とした事業場は 5.4% (同 9.9%)、「休日労働に関する労使協定のみを締結している」とした事業場は 0.1% (同 0.2%)、「時間外労働・休日労働に関する労使協定をいずれも締結していない」とした事業場は 44.8% (同 62.6%) となっている。

※「労使協定を締結している」大企業は 94.0%、中小企業は 43.4% となっている。

「時間外労働・休日労働に関する労使協定をいずれも締結していない」事業場のうち、時間外労働・休日労働に関する労使協定を締結していない理由 (複数回答) については、「時間外労働・休日労働がない」が 43.0%、「時間外労働・休日労働に関する労使協定の存在を知らなかった」が 35.2%、「時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結・届出を失念した」が 14.0% となっている。

2) 1年単位の変形労働時間制の採用の有無及び時間外労働に関する労使協定において異なる延長時間の定めの有無 (表8)

「1年単位の変形労働時間制を導入している」事業場は 24.9% (平成17年度 27.7%) となっている。

「1年単位の変形労働時間制を導入している」事業場のうち、「対象期間が3箇月を超え、時間外労働に関する労使協定において一般労働者と異なる延長時間を定めている」事業場は 7.7% (同 7.3%)、「対象期間が3箇月を超え、時間外労働に関する労使協定において一般労働者と同じ延長時間を定めている」事業場は 88.6% (同 89.4%)、「対象期間が3箇月以内で、時間外労働に関する労使協定において一般労働者と異なる延長時間を定めている」事業場は 0.3% (同 0.2%)、「対象期間が3箇月以内で、時間外労働に関する労使協定において一般労働者と同じ延長時間を定めている」事業場は 3.4% (同 3.2%) となっている。

3) 時間外労働に関する労使協定において延長時間を定めている一定期間 (表9)

時間外労働に関する労使協定において延長時間を定めている期間 (複数回答) については、「1日」とした事業場が 99.2% (平成17年度 97.5%)、「1年間」と

した事業場が^{99.0}99.1% (同 98.8%)、^{95.4}「1箇月」とした事業場が~~93.8~~95.4% (同 87.9%)
となっている。

4) 特別条項付き時間外労働に関する労使協定の締結の有無 (表 10)

※「特別条項付き時間外労働に関する労使協定」とは、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「限度基準」という。) 第 3 条ただし書又は第 4 条第 2 項で定める、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 (臨時的なものに限る) が予想される場合に締結する労使協定をいい、これにより、限度基準に定める時間を超えて特別条項付き労使協定で定めた時間 (以下「特別延長時間」という。) まで労働時間を延長できる。

「特別条項付き時間外労働に関する労使協定を締結している」事業場は^{36.4}40.5% (平成 17 年度 27.7%) となっている。

※大企業は^{58.4}62.3%、中小企業は^{24.2}26.0%となっている。

5) 特別条項付き時間外労働に関する労使協定において特別延長時間を定めている一定期間 (表 11)

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において特別延長時間を定めている期間 (複数回答) については、「1年間」とした事業場が^{76.2}98.5% (平成 17 年度 63.0%)、^{93.4}「1箇月」とした事業場が~~89.7~~93.4% (同 75.2%) となっている。

6) 一般労働者に関する延長時間

※この項で調査を行った「一般労働者」とは、1年単位の変形労働時間制の対象労働者及び限度基準適用除外業務等に従事する労働者以外の労働者のことである。

① 時間外労働に関する労使協定において1箇月の延長時間の定めがある事業場の1箇月の延長時間 (表 12)

限度基準で定める1箇月の限度時間である「45時間」以下の事業場数の割合は^{99.2}99.1% (平成 17 年度 99.1%) となっている。

※大企業は 99.0%、中小企業は^{99.3}99.1%となっている。

② 時間外労働に関する労使協定において1年の延長時間の定めがある事業場の1年の延長時間 (表 13)

限度基準で定める1年の限度時間である「360時間」以下の事業場数の割合は^{99.1}98.6% (平成 17 年度 99.0%) となっている。

※大企業は^{99.3}98.6%、中小企業は^{98.9}98.6%となっている。

7) 対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者に係る時間外労働に関する労使協定における延長時間

※ここでは、限度基準別表第 2 の適用がある「対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制の適用労働者」について調査を行った。

- ① 時間外労働に関する労使協定において1箇月の延長時間の定めがある事業場の1箇月の延長時間(表14)

限度基準で定める1箇月の限度時間である「42時間」以下の事業場数の割合は^{94.8}95.4%(平成17年度95.3%)となっている。

- ② 時間外労働に関する労使協定において1年の延長時間の定めがある事業場の1年の延長時間(表15)

限度基準で定める1年の限度時間である「320時間」以下の事業場数の割合は^{94.2}94.9%(平成17年度95.5%)となっている。

8) 限度基準適用除外業務等に関する延長時間

※この項で調査を行った「限度基準適用除外業務等」とは、限度基準第5条に掲げる事業又は業務である。

- ① 時間外労働に関する労使協定において1箇月の延長時間の定めがある事業場の1箇月の延長時間(表16)

限度基準で定める1箇月の限度時間である「45時間」以下の事業場数の割合は^{60.3}61.4%(平成17年度66.2%)となっている。

- ② 時間外労働に関する労使協定において1年の延長時間の定めがある事業場の1年の延長時間(表17)

限度基準で定める1年の限度時間である「360時間」以下の事業場数の割合は^{56.0}57.9%(平成17年度61.3%)となっている。

9) 特別条項付き時間外労働に関する労使協定における特別延長時間

- ① 特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1箇月の特別延長時間の定めがある事業場の1箇月の特別延長時間(表18)

1箇月の特別延長時間の平均時間は⁷⁵77時間²²52分(平成17年度74時間33分)となっている。

※大企業は⁷⁵79時間⁴⁷44分、中小企業は⁷⁴75時間⁵¹13分となっている。

- ② 特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間(表19)

1年間の特別延長時間の平均時間は⁶¹⁶650時間⁵¹54分(平成17年度684時間20分)となっている。

※大企業は⁶⁰¹653時間³⁸2分、中小企業は⁶³⁷647時間⁴²28分となっている。

- 10) 特別条項付き時間外労働に関する労使協定における特別延長時間の適用回数(表20、21)

1箇月の特別延長時間の適用回数は「6回」とした事業場が最も多く^{90.8}93.0%(平成17年度94.7%)となっている。3箇月の特別延長時間の適用回数は「2回」とした事業場が最も多く^{98.5}99.2%(平成17年度97.2%)となっている。

11) 休日労働に関する労使協定における1箇月(4週間)の法定休日労働の限度日数(表22)

休日労働に関する労使協定における1箇月(4週間)の法定休日労働の限度日数の平均は~~2.2~~^{2.1}日(平成17年度2.3日)となっている。

休日労働に関する労使協定における1箇月(4週間)の法定休日労働の限度日数は「2日」とした事業場が最も多く~~42.9~~^{43.4}%(同37.9%)となっている。

5 時間外労働・休日労働の実績

※この項の「最長の者」とは、調査対象月における月間の時間外労働が最長の者のことをいい、「平均的な者」とは、調査対象月において最も多くの労働者が属すると思われる時間外労働時間数の層に属する労働者のことをいう。

1) 一般労働者に関する法定時間外労働の実績

※この項の「一般労働者」とは、1年単位の変形労働時間制の対象労働者及び限度基準適用除外業務等に従事する労働者以外の労働者のことである。

① 1週の法定時間外労働の実績(最長の者及び平均的な者)(表23、24)

最長の者において、時間外労働時間が限度基準で定める「15時間」以下である事業場数の割合は~~90.0~~^{91.5}%(平成17年度85.9%)となっている。平均的な者においては~~97.9~~^{98.2}%(同96.4%)となっている。

※最長の者において、大企業は~~83.2~~^{85.5}%、中小企業は~~92.2~~^{93.0}%、平均的な者において、大企業は~~96.3~~^{96.9}%、中小企業は~~98.4~~^{98.5}%となっている。

② 1箇月の法定時間外労働の実績(最長の者及び平均的な者)(表25、26)

最長の者において、時間外労働時間が限度基準で定める「45時間」以下である事業場数の割合は~~89.1~~^{91.2}%(平成17年度85.2%)となっている。平均的な者においては、~~98.3~~^{98.4}%(同95.8%)となっている。

※最長の者において、大企業は~~82.9~~^{86.7}%、中小企業は~~91.1~~^{92.4}%、平均的な者において、大企業は~~98.6~~^{98.4}%、中小企業は~~98.2~~^{98.4}%となっている。

③ 1年の法定時間外労働の実績(最長の者及び平均的な者)(表27、28)

最長の者において、時間外労働時間が限度基準で定める「360時間」以下である事業場数の割合は~~87.3~~^{90.4}%(平成17年度82.6%)となっている。平均的な者においては、~~96.1~~^{97.1}%(同92.7%)となっている。

※最長の者において、大企業は~~77.9~~^{83.7}%、中小企業は~~90.3~~^{92.1}%、平均的な者において、大企業は~~93.9~~^{95.5}%、中小企業は~~96.8~~^{97.5}%となっている。

2) 1年単位の変形労働時間制の対象労働者に関する法定時間外労働の実績

① 1週の法定時間外労働の実績(最長の者及び平均的な者)(表29、30)

最長の者において、時間外労働時間が限度基準で定める「14時間」以下である事業場数の割合は~~78.8%~~^{80.3%}（平成17年度81.0%）となっている。平均的な者においては、~~94.5%~~^{93.1%}（同92.6%）となっている。

② 1箇月の法定時間外労働の実績（最長の者及び平均的な者）（表31、32）

最長の者において、時間外労働時間が限度基準で定める「42時間」以下である事業場数の割合は~~77.1%~~^{79.8%}（平成17年度81.0%）となっている。平均的な者においては、~~94.6%~~^{95.0%}（同93.9%）となっている。

③ 1年の法定時間外労働の実績（最長の者及び平均的な者）（表33、34）

最長の者において、時間外労働時間が限度基準で定める「320時間」以下である事業場数の割合は~~72.8%~~^{75.6%}（平成17年度77.9%）となっている。平均的な者においては、~~89.9%~~^{92.1%}（同89.8%）となっている。

3) 限度基準適用除外業務等に関する法定時間外労働の実績

※この項で調査を行った「限度基準適用除外業務等」とは、限度基準第5条に掲げる事業又は業務である。

① 1週の法定時間外労働の実績（最長の者及び平均的な者）（表35）

最長の者において、時間外労働時間が「15時間」以下である事業場数の割合は~~72.2%~~^{70.9%}（平成17年度69.7%）となっている。平均的な者においては~~91.1%~~^{90.7%}（同84.0%）となっている。

② 1箇月の法定時間外労働の実績（最長の者及び平均的な者）（表36）

最長の者において、時間外労働時間が「45時間」以下である事業場数の割合は~~69.8%~~^{70.0%}（平成17年度67.2%）となっている。平均的な者においては~~88.7%~~^{90.1%}（同85.2%）となっている。

③ 1年の法定時間外労働の実績（最長の者及び平均的な者）（表37）

最長の者において、時間外労働時間が「360時間」以下である事業場数の割合は~~71.3%~~^{73.2%}（平成17年度66.1%）となっている。平均的な者においては~~84.3%~~^{85.3%}（同78.3%）となっている。

4) 年間の法定休日労働の実績

※この項の「最多の者」とは、年間の法定休日労働日数の合計が最多の労働者のことをいい、「平均的な者」とは、法定休日労働日数の合計が平均的な労働者のことをいう。

① 最多の者（表38）

「法定休日労働あり」の割合が21.1%（平成17年度21.6%）、「法定休日労働なし」の割合が78.9%（同78.4%）となっている。

※上記78.9%（同78.4%）の事業場では、法定休日労働を行った労働者はいない。

最多の者における1年間の法定休日労働の日数の平均は~~5.4日~~^{5.8日}（同5.4日）となっている。

法定休日労働の日数を事業場数の割合で見ると、「年1日」が^{20.9}~~23.8~~% (同 25.6%) と最も多く、次いで「年2日」が^{19.8}~~18.5~~% (同 16.5%) となっている。

② 平均的な者 (表 39)

「法定休日労働あり」の割合が^{10.6}~~10.4~~% (平成 17 年度 9.0%)、「法定休日労働なし」の割合が^{89.4}~~89.6~~% (同 91.0%) となっている。

※上記^{89.4}~~89.6~~% (同 91.0%) の事業場では、「平均的な者」で見ると、法定休日労働を行った労働者はいない。

平均的な者における1年間の法定休日労働の日数の平均は^{4.3}~~3.9~~日 (同 3.8日) となっている。

法定休日労働の日数を事業場数の割合で見ると、「年1日」が^{35.2}~~36.5~~% (同 36.6%) と最も多く、次いで「年2日」が^{27.1}~~24.9~~% (同 20.6%) となっている。

6 割増賃金率

1) 法定時間外労働に対する割増賃金率 (表 40、41)

① 法定時間外労働時間数が月 0 時間超 45 時間以内

法定時間外労働に対する割増賃金率の定めがある事業場又は割増賃金率の定めはないが割増賃金を支払っている事業場における法定時間外労働に対する割増賃金率の平均は^{26.0}~~26.2~~% (大企業は^{25.7}~~26.1~~%, 中小企業は^{26.1}~~26.2~~%) であり、法定時間外労働に対する割増賃金率が「25%」の事業場数の割合は^{93.8}~~92.0~~%, 「25%超 50%未満」の割合は^{4.6}~~6.5~~%, 「50%」の割合は 0.1%, 「50%超」の割合は^{0.5}~~0.6~~% となっている。

② 法定時間外労働時間数が月 45 時間超 60 時間以内

法定時間外労働に対する割増賃金率の定めがある事業場又は割増賃金率の定めはないが割増賃金を支払っている事業場における法定時間外労働に対する割増賃金率の平均は^{25.9}~~26.1~~% (大企業は^{26.4}~~26.8~~%, 中小企業は^{25.6}~~25.7~~%) であり、法定時間外労働に対する割増賃金率が「25%」の事業場数の割合は^{79.8}~~87.3~~%, 「25%超 50%未満」の割合は^{8.6}~~11.2~~%, 「50%」の割合は^{0.6}~~0.5~~%, 「50%超」の割合は 0.4% となっている。

③ 法定時間外労働時間数が月 60 時間超

法定時間外労働に対する割増賃金率の定めがある事業場又は割増賃金率の定めはないが割増賃金を支払っている事業場における法定時間外労働に対する割増賃金率の平均は^{33.9}~~35.1~~% (大企業は^{47.5}~~48.1~~%, 中小企業は^{27.5}~~27.7~~%) であり、法定時間外労働に対する割増賃金率が「25%」の事業場数の割合は^{63.0}~~58.7~~%, 「25%超 50%未満」の割合は^{2.6}~~1.6~~%, 「50%」の割合は^{33.4}~~38.3~~%, 「50%超」の割合は 0.9% となっている。

また、月 60 時間超の法定時間外労働に対する割増賃金支払の対象労働者数の平均は^{0.7}~~0.8~~人 (大企業は^{0.9}~~1.1~~人、中小企業は^{0.6}~~0.7~~人) となっている。

2) 代替休暇制度の有無 (表 42)

※「代替休暇制度」とは、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、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を与えることができることとしたもの。なお、労働基準法第 138 条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは適用しないこととされていることに伴い、代替休暇も適用されないこととなる。

「代替休暇制度がある」大企業は $\frac{10.0}{11.7}\%$ であり、そのうち $\frac{95.8}{94.7}\%$ は代替休暇取得者数が 0 人である。

3) 法定休日労働に対する割増賃金率 (表 43)

法定休日労働に対する割増賃金率の定めがある事業場又は割増賃金率の定めはないが割増賃金を支払っている事業場における法定休日労働に対する割増賃金率の平均は $\frac{35.1}{35.4}\%$ (平成 17 年度 35.3%) となっている。

規模別にみると、301 人以上規模の事業場で $\frac{36.0}{37.5}\%$ (同 37.4%)、101~300 人規模の事業場で $\frac{35.9}{36.4}\%$ (同 36.3%)、31~100 人規模の事業場で $\frac{35.5}{35.8}\%$ (同 35.5%)、10~30 人規模の事業場で $\frac{35.2}{36.0}\%$ (同 35.6%)、1~9 人規模の事業場では $\frac{35.0}{35.2}\%$ (同 35.2%) となっている。

※大企業は $\frac{35.7}{36.5}\%$ 、中小企業は $\frac{34.9}{35.0}\%$ となっている。

法定休日労働に対する割増賃金率が「35%」の事業場数の割合は $\frac{93.8}{91.7}\%$ (同 88.3%) となっており、「35%超」の事業場数の割合は $\frac{3.5}{5.8}\%$ (同 6.6%) となっている。

4) 深夜労働に対する割増賃金率 (表 44)

深夜労働に対する割増賃金率の定めがある事業場又は割増賃金率の定めはないが割増賃金を支払っている事業場における深夜労働に対する割増賃金率の平均は $\frac{25.8}{25.9}\%$ (平成 17 年度 26.3%) となっている。

規模別にみると、301 人以上規模の事業場で $\frac{27.7}{28.0}\%$ (同 29.9%)、101~300 人規模の事業場で $\frac{26.9}{27.2}\%$ (同 28.5%)、31~100 人規模の事業場で $\frac{26.4}{26.5}\%$ (同 26.9%)、10~30 人規模の事業場で $\frac{25.9}{26.4}\%$ (同 26.6%)、1~9 人規模の事業場では 25.7% (同 26.1%) となっている。

※大企業は $\frac{26.3}{26.7}\%$ 、中小企業は 25.6% となっている。

深夜業に対する割増賃金率が「25%」の事業場数の割合は $\frac{93.6}{91.6}\%$ (同 89.2%) となっており、「25%超」の事業場数の割合は $\frac{6.1}{8.0}\%$ (同 10.0%) となっている。

(注) 以下、実数に基づく調査結果である。

7 裁量労働制

1) 裁量労働制適用労働者数 (表 45、46)

裁量労働制適用労働者の1事業場当たりの平均人数は専門業務型裁量労働制が50.0人(平成17年度49.1人)、企画業務型裁量労働制が20.8人(同27.8人)となっている。

2) 1日のみなし労働時間 (表 47、48)

1日のみなし労働時間の平均時間は専門業務型裁量労働制が8時間32分(平成17年度8時間29分)、企画業務型裁量労働制が8時間19分(同8時間7分)となっている。8時間を超えるみなし労働時間を定めている事業場数の割合は専門業務型裁量労働制が54.5%(同54.3%)、企画業務型裁量労働制が49.2%(同32.7%)となっている。

3) 労働時間の状況

※この項で「労働時間の状況として把握した時間」とは、労働基準法第38条の3第1項第4号又は第38条の4第1項第4号に規定する労働時間の状況として把握した時間をいう。

① 専門業務型裁量労働制(最長の者及び平均的な者) (表 49、50)

労働時間の状況として把握した時間の1日の平均時間は最長の者において12時間38分(平成17年度12時間38分)となっており、平均的な者においては9時間20分(平成17年度9時間19分)となっている。

② 企画業務型裁量労働制(最長の者及び平均的な者) (表 51、52)

労働時間の状況として把握した時間の1日の平均時間は最長の者において11時間42分(平成17年度12時間16分)となっており、平均的な者においては9時間16分(同9時間24分)となっている。

4) 年間の法定休日労働の実績

※この項の「最多の者」とは、年間の法定休日労働日数の合計が最多の労働者のことをいい、「平均的な者」とは、法定休日労働日数の合計が平均的な労働者のことをいう。

① 専門業務型裁量労働制(最多の者及び平均的な者) (表 53、54)

最多の者において「法定休日労働あり」の割合が39.6%(平成17年度33.7%)、「法定休日労働なし」の割合が60.4%(同66.3%)となっている。

平均的な者においては「法定休日労働あり」の割合が21.9%(同17.8%)、「法定休日労働なし」の割合が78.1%(同82.2%)となっている。

年間の法定休日労働の日数の平均は、最多の者において8.5日(8.2日)、平均的な者において4.0日(同4.1日)となっている。

法定休日労働の日数を事業場数の割合で見ると、「年1日」が最多の者において15.7%(同13.9%)、平均的な者において34.7%(同35.2%)と最も多くなっている。

② 企画業務型裁量労働制(最多の者及び平均的な者) (表 55、56)

最多の者において「法定休日労働あり」の割合が29.2%（平成17年度25.5%）、
「法定休日労働なし」の割合が70.8%（同74.5%）となっている。

平均的な者においては「法定休日労働あり」の割合が17.2%（同11.3%）、
「法定休日労働なし」の割合が82.8%（同88.7%）となっている。

年間の法定休日労働の日数の平均は、最多の者において5.8日（5.3日）、平
均的な者において3.1日（同2.8日）となっている。

法定休日労働の日数を事業場数の割合で見ると、「年1日」が最多の者にお
いて23.1%（平成17年度21.9%）、平均的な者において39.2%（同37.7%）
と最も多くなっている。

5) 年間実労働日数の実績

① 専門業務型裁量労働制（最多の者及び平均的な者）（表57、58）

年間実労働日数の平均日数は最多の者において254.3日（平成17年度254.2
日）、平均的な者においては242.2日（同240.7日）となっている。

② 企画業務型裁量労働制（最多の者及び平均的な者）（表59、60）

年間実労働日数の平均日数は最多の者において242.8日（平成17年度243.9
日）、平均的な者においては235.2日（同234.0日）となっている。

○村山労働条件政策課長 それでは、資料2をお開き下さい。
(略)

1ページ目に戻りまして「論点(案)」の2つ目「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について」です。平成25年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」におきまして「企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について・・・本年秋から労働政策審議会にて検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る」とこととされております。また、同日閣議決定されました規制改革実施計画におきましても「企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ、労働時間法制について総合的に検討する」とこととされております。これら閣議決定に即しまして、労働政策審議会の中で、労働時間法制を所掌していただいている労働条件分科会に御審議をお願いしたいというのが2点目です。

閣議決定の具体的な文書は3ページに掲げております。上が「日本再興戦略」、下が「規制改革実施計画」でございます。「規制改革実施計画」のうち「4 雇用分野」の(1)の中に、ほかの分科会・部会等で担当される内容も入っておりますので、2の部分に下線を付しております。個別の措置事項として閣議決定されている内容が下の表のとおりでございます。

以上2点が具体的にお示ししている論点ですが、その他、この労働時間法制をめぐっては、公労使各側からさまざまな御意見もあるものと考えております。3で「その他」とさせていただきます。

なお、先ほど申し上げました労働時間法制に関する閣議決定の中で、例えば「日本再興戦略」のところ、3ページ目の上の箱を見ていただきますと「労働時間法制の見直し」とした後の「企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について」の次に「早急に実態把握調査・分析を実施し」とされております。その「早急に実態把握調査・分析」をどのように実施しているかについての資料が、4ページ「平成25年度労働時間等総合実態調査について」です。

本分科会で労働時間法制について調査・審議をいただきます際には、いつも、まずもって今後の労働時間法制等の検討の際に必要な実態につきまして把握を行っております。調査方法といたしましては、全国の労働基準監督署から事業場への訪問調査で実施しているものでございます。閣議決定も踏まえ既に調査を終え、現在、その結果について鋭意分析中でして、その調査結果が取りまとまり次第、本分科会にも詳細に御報告申し上げ、議論の出発点にしていただければと考えております。

1. 目的

- 今後の労働時間法制等の検討の際に必要な時間外・休日労働、割増賃金率、裁量労働制の実態等を把握する。

2. 調査方法

- 全国の労働基準監督署から事業場への訪問調査で実施。

3. 実施時期

- 平成25年4月～6月

4. 調査対象事業場数

- 約11,000事業場

5. 主な調査項目

- 時間外・休日労働の実態(時間外・休日労働に係る労使協定(いわゆる三六協定)締結の内容)、**実労働時間数**等
- 割増賃金率の設定状況
- 裁量労働制(専門業務型・企画業務型)の実態(みなし労働時間数、実労働時間数等)

※ 大企業・中小企業別にも集計