

労働時間制度、紛争解決システム、 多様な正社員について

平成26年5月28日

厚生労働大臣 田村憲久

I. 総合的な労働時間制度の検討

対象者	対応
<p>1 一般の労働者</p> <p><ニーズ></p> <ul style="list-style-type: none">企業における法令遵守の徹底長時間労働の抑制<ul style="list-style-type: none">✓ 週60時間以上働く雇用者 8.8%(474万人) <うち30代男性 17.2%(124万人)>年次有給休暇の取得促進<ul style="list-style-type: none">✓ 年休取得率 47.1%(前年比▲2.2ポイント) <p>cf.)「ワーク・ライフ・バランス憲章」2020年目標値</p> <ul style="list-style-type: none">週60時間以上働く雇用者 5.0%年休取得率 70.0%	<ul style="list-style-type: none">● 若者の「使い捨て」が疑われる企業等、法令に違反する企業に対する監督指導の徹底 ※平成25年9月 5,111事業場を重点監督 ➔全体の82.0%に法令違反:①違法な時間外労働 43.8% ②賃金不払残業 23.9%● 「朝型」の働き方の推進<ul style="list-style-type: none">✓ やむを得ない残業は朝に回して、夕方(できる限り定時)に退社● 「働きすぎ」の改善(長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策)<ul style="list-style-type: none">● 労働政策審議会で議論<ul style="list-style-type: none">✓ 割増賃金の在り方✓ 労働時間の量的上限、勤務間インターバル✓ 年次有給休暇の一部について時季指定を使用者に義務づけること
<p>育児・介護の事情がある労働者</p> <p><ニーズ></p> <ul style="list-style-type: none">始業・終業の柔軟化、突発事態への対応 ➔ 職業キャリアの継続・安定	<ul style="list-style-type: none">● フレックスタイム制の活用促進 ✓ 労働基準法の改正も検討● テレワークの普及 ✓ 「労働時間等設定改善指針」の改正も検討● 「朝型」の働き方の推進【再掲】
<p>2 企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者</p> <p><ニーズ></p> <ul style="list-style-type: none">創造性・高度な職業能力の発揮企業の中核部門等の労働者の生産性向上	<ul style="list-style-type: none">● 企業の競争力強化、労働者の創造性・高度な職業能力の発揮に資する裁量労働制の新たな枠組みの構築<ul style="list-style-type: none">✓ 企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者について、健康と適切な処遇の確保を図りつつ、裁量労働制の新たな枠組みの構築を検討(補助的・現業的・定型的業務に従事する労働者、職務経験が浅い労働者などは対象から除く)✓ 業務遂行のための標準的な労働時間を労使で設定することにより、生産性を上げ、結果としてワーク・ライフ・バランスにも資するような働き方を実現
<p>3 成果で評価できる世界レベルの高度専門職</p>	<ul style="list-style-type: none">● 「時間ではなく成果で評価できる仕事」に関する労働時間制度の構築を検討

一般の労働者 ～健康、ワーク・ライフ・バランスの確保～

対応	内容	具体的な取組	備考
監督指導の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 法令に違反する企業に対する監督指導の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 全国の労働基準監督署で、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 産業競争力会議 雇用・人材分科会主査ペーパー (4/22) ✓ 問題のある企業を峻別して労働基準監督署による監督指導の徹底が必要
「朝型」の働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> 「やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社する取組」を国民的な運動として推進 ※「残業ゼロ」を目指した上での取組 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 男性の育児参加を増やす 	<ul style="list-style-type: none"> 「労働時間等設定改善指針」に趣旨や取組パターンを盛り込むことを検討 好事例の収集・モデル化 ※「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」等で認識を共有化してはどうか 	<ul style="list-style-type: none"> ドイツ・イギリスのホワイトカラー正社員との勤務スタイル比較 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「8時より前」に仕事を始める人 <ul style="list-style-type: none"> …日本7.0% ⇔ ドイツ46.7% イギリス20.6% ▶ 「17時より前」に仕事を終える人 <ul style="list-style-type: none"> …日本3.7% ⇔ ドイツ51.1% イギリス36.7% 日本企業でも「朝型」の社内ルールを設ける動き(図) <ul style="list-style-type: none"> ➔ 月平均残業時間(実績)が1割減

<企業の実践例>



「働きすぎ」の改善	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会で議論 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 割増賃金の在り方 ✓ 労働時間の量的上限、勤務間インターバル ✓ 年次有給休暇の一部について時季指定を使用者に義務づけること 	<ul style="list-style-type: none"> 経済財政諮問会議 民間議員ペーパー(4/22) <長時間労働の抑制> <ul style="list-style-type: none"> ○「働きすぎ」改善のための様々な手法の検討 <ul style="list-style-type: none"> 例えば労働時間上限規制、有給休暇強制取得、労働時間貯蓄制度など
-----------	---	--	---

対応	内容	具体的な取組	備考									
フレックスタイム制の活用促進	<ul style="list-style-type: none"> 働く時間を自由に決められる「フレックスタイム制」の改革 ※始業・終業時刻や中抜けも自由。企業によっては出勤日も自由に決められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会で議論 労働基準法改正を検討 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 清算期間の延長 ✓ 清算の際に年休を充てることができる仕組み ✓ 完全週休2日制の場合における、月の法定労働時間の「枠」の特例 	<ul style="list-style-type: none"> Q. フレックスタイム制に不便を感じたことはあるか？ <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>労働者</th> <th>事業場</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ある</td> <td>15.1%</td> <td>47.9%</td> </tr> <tr> <td>ない</td> <td>81.9%</td> <td>46.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>具体的に見直すべき点(M.A)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 清算期間が短い 94.2% ② 複数月をまたぐ清算が困難 16.9% ③ 週休2日制の場合、法定労働時間の枠を超える月がある 5.6% 		労働者	事業場	ある	15.1%	47.9%	ない	81.9%	46.7%
	労働者	事業場										
ある	15.1%	47.9%										
ない	81.9%	46.7%										
テレワークの普及	<ul style="list-style-type: none"> 「少なくとも週1回は在宅で働くスタイル」の普及 ▶ 通勤時間を生活時間に 	<ul style="list-style-type: none"> 分野・企業規模を問わず、誰でもテレワークができるような「ノウハウ」「設備」「社内の制度」の整備 	<ul style="list-style-type: none"> テレワーク実証事業(平成26年度～)で業務目標の設定や人事評価のノウハウを開発・周知 「テレワーク」と「所定労働時間の変更」の組合せ <ul style="list-style-type: none"> ➔ 働く時間と場所の柔軟化を実現 									
「朝型」の働き方の推進【再掲】	<ul style="list-style-type: none"> 「やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社する取組」を国民的な運動として推進 ※「残業ゼロ」を目指した上での取組 ▶ 男性の育児参加を増やす 	<ul style="list-style-type: none"> 「労働時間等設定改善指針」に趣旨や取組パターンを盛り込むことを検討 好事例の収集・モデル化 ※「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」等で認識を共有化してはどうか 	<ul style="list-style-type: none"> ドイツ・イギリスのホワイトカラー正社員との勤務スタイル比較 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「8時より前」に仕事を始める人 <ul style="list-style-type: none"> …日本7.0% ⇔ ドイツ46.7% イギリス20.6% ▶ 「17時より前」に仕事を終える人 <ul style="list-style-type: none"> …日本3.7% ⇔ ドイツ51.1% イギリス36.7% 日本企業でも「朝型」の社内ルールを設ける動き <ul style="list-style-type: none"> ➔ 子育て中の社員が早い時間に帰りやすい雰囲気になったとの声 									



対応	内容	具体的な取組	備考											
裁量労働制の新たな枠組みの構築	<ul style="list-style-type: none"> 企業の競争力強化、労働者の創造性・高度な職業能力の発揮に資するよう、裁量労働制の新たな枠組みの構築 業務遂行のための標準的な労働時間を労使で設定することにより、生産性を上げ、結果としてワーク・ライフ・バランスにも資するような働き方を実現 	<ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会で議論 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者について、健康と適正な処遇の確保を図りつつ、新たな裁量労働制の構築を検討 	<ul style="list-style-type: none"> 「企画業務型裁量労働制」適用労働者の満足度 <ul style="list-style-type: none"> → 「満足」「やや満足」・・・76.4% 「やや不満」「不満」・・・19.9% 裁量労働制への評価 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">企画業務型裁量労働制</th> </tr> <tr> <th>労働者</th> <th>事業場</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>今のままでよい</td> <td>75.1%</td> <td>68.6%</td> </tr> <tr> <td>変更すべき</td> <td>21.1%</td> <td>29.3%</td> </tr> </tbody> </table> 		企画業務型裁量労働制		労働者	事業場	今のままでよい	75.1%	68.6%	変更すべき	21.1%	29.3%
	企画業務型裁量労働制													
	労働者	事業場												
今のままでよい	75.1%	68.6%												
変更すべき	21.1%	29.3%												

※以下の労働者は、「裁量労働制の新たな枠組みの構築」の対象に含めない

- ✓ 補助的・現業的・定型的業務に従事する労働者
- ✓ 通常の労働者により容易に代替可能な業務に従事する労働者
- ✓ 顧客との関係等のために、一定の時間帯を設定して遂行される業務に従事する労働者
- ✓ 「職務経験が浅い」等、企業の中核部門等の中にあってもふさわしくない労働者

成果で評価できる世界レベルの高度専門職

対応	内容	具体的な取組	備考
「時間ではなく成果で評価できる仕事」に関する労働時間制度の構築	<ul style="list-style-type: none"> 成果で評価できる世界レベルの高度専門職を対象とした制度の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 具体的には労働政策審議会で議論(※) 	<p>※論点 対象者、法的効果、要件等</p>

II. 予見可能性の高い紛争解決システム

○労働審判事例等の分析 → 分析の上で我が国の実情に即した対応について幅広く検討

- ◆ 労働局におけるあっせんについて分析・整理を実施。労働審判、裁判における和解事案についても、法務省を通じ裁判所と調査方法等について調整中。

	件数(解雇関係)	既存の解決金額状況に係る調査結果	
個別労働紛争解決制度 総合労働相談に加え、都道府県労働局長が求めに応じ、助言、指導、あっせんを実施(H13年度～)	相談件数: 51,515件 あっせん申請件数: 1,904件	8割以上で100万円未満 ※10万円以上20万円未満が24.9%で最も多い ※一部労働局での悉皆調査	 <div style="border: 2px solid red; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center; color: red; font-weight: bold;"> 直近の状況について、調査、分析・整理を実施 </div>  <div style="border: 2px solid red; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center; color: red; font-weight: bold;"> 法務省を通じ裁判所と調査方法等を調整中 </div>
労働審判 裁判所において、裁判官と労働関係の専門的な知識経験を有する労働審判員が、原則3回以内の期日で迅速な紛争処理を実施(H18年度～)	新受件数: 1,735件 調停成立: 1,282件	約5割の事案で100万円未満 ※1,000万円を超える事案も存在 ※アンケート調査	
裁判 究極的な民事紛争の解決手段	新受件数: 1,026件 終局事案: 963件 うち和解: 482件 うち判決: 343件	約7割の事案で100万円超 ※50万円を下回る事例の一方、1億円超の事例も存在 ※アンケート調査	

- ◆ 諸外国における仲裁合意等の関係制度、運用状況について、雇用システムと併せて調査を実施。

○ 日本では、景気後退期に、新規採用の削減や休業、配置転換・出向等の手段を尽くしてもなお雇用を終了せざるを得ない場合、整理解雇に至る前に、労使協議の上で、退職金の割増による早期退職者の募集や退職勧奨が行われる傾向が、大企業を中心に見られる。

※企業規模別退職一時金割増の状況(人事院「民間企業退職給付調査(平成24年)」、45歳退職のケース)

	1,000人～	50～99人
希望退職制度	2.67倍	1.40倍
早期退職優遇制度	1.94倍	1.45倍

※希望退職募集時に退職一時金の割増を行う企業は、「1,000人～」では94.4%、「50～99人」では83.3%

※早期退職優遇制度のある企業は、「1,000人～」では43.9%、「50～99人」では5.2%

Ⅲ. 「多様な正社員」の普及・拡大

「日本再興戦略」 → 「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（座長：今野浩一郎学習院大学教授）
をこれまで**11回開催** ※ 制度導入企業8社や労使団体からヒアリング。制度導入のメリット、処遇、転換制度、労働条件明示等を議論

「多様な正社員」導入のメリット

- 「非正規雇用労働者のキャリア・アップ」、「正社員のワーク・ライフ・バランスの実現」のほか、企業による「優秀な人材の確保」、「地域に密着した事業展開」、「ものづくり技能の安定的な継承」等のメリット。
- 少子高齢化やグローバル競争の激化の下、我が国にとって、「正規・非正規の働き方の**二極化の解消**」、「**女性や子育て・介護に直面する人の雇用継続や能力発揮**」等のメリット。

「多様な正社員」導入の課題

- 勤務地や職務の限定や、労働者による頻繁な転換は、企業にとって**柔軟な人事配置とのバランス**に課題。
- 労働者にとって、企業からの拘束度は緩やかな反面、**処遇等への不安**について指摘。

本年年央 を目途に、以下の項目を含む「**雇用管理上の留意点**」をとりまとめる。

- ◇ 労働契約の締結・変更時の労働条件明示の在り方
- ◇ 相互転換制度
- ◇ 処遇の在り方、いわゆる正社員との均衡の在り方
- ◇ その他の雇用管理に関する事項



- ▶ 26年度事業として、**26年度中** に、**専門性の高い高度人材を含む多様な正社員のモデルとなる好事例及び就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信。**
また、雇用管理上の留意点と併せて、セミナー等により事業主に対して**徹底した周知。**
- ▶ さらに、雇用管理上の留意点を踏まえた**新たな支援措置を検討**（**27年度** に向けて）。

「多様な正社員」を導入する企業の動き・事例

【参考1】 A社(飲食業) ～給与総額アップするも人材の育成のために～

- 平成26年4月から、勤務地限定の正社員制度を導入
⇒ 契約社員のほぼ全て(約800名)を、勤務地限定の正社員へ転換
- 今後の出店計画に対応する上で、店長を担える人材の育成が課題
- 契約社員の正社員化による短期的な人件費増を上回る、人材開発としての投資効果が見込まれる

【参考2】 B社(保険業) ～女性の活躍できる環境を整備～

- 一般職の職務の範囲を拡大し、勤務地を通勤圏内に限定した正社員制度を導入
- 契約社員(勤務場所が店舗固定、職務の範囲が限定)も、上記の職務・勤務地限定の正社員へ転換可能
⇒ 労働力人口が減少する中、出産育児等により転勤を望まない女性社員の確保と活躍期待

【効果】 優秀な女性の確保、地域に根付いた人材の確保が可能に

【課題】 契約社員からの転換希望は、勤務地が通勤圏内に拡大するため少ない

【参考3】 C社(製造業) ～安定的な製造現場の維持、技能の継承を図る～

- 給与水準の地域相場を反映した賃金制度設計による勤務地限定の正社員制度を導入
- 非正規雇用の社員を、能力に応じて毎年100名程度勤務地限定の正社員へ転換

【効果】 ものづくり技能の安定的な継承

【課題】 優秀な人材を配転させたい会社の期待と、本人の勤務地限定の希望とが合わない場合あり