

労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

最長労働時間規制について

問題の所在

- ① 法定労働時間（1日8時間・週40時間）、時間外労働時間の原則的上限（月45時間・年360時間）、時間外・休日労働時間の上限（年720時間・月100時間未満・複数月平均80時間）について、過労死防止・健康確保、ワークライフバランスの確保、労働者のキャリアアップなど重層的な意義があると考えられる中で、時間外・休日労働の上限規制の導入後の状況等を踏まえ、上限規制の在り方についてどのように考えるか。また、法定労働時間週44時間の特例措置について、特例対象業種の実態も踏まえどのように考えるか。
- ② 時間外・休日労働の上限規制以外の手法として、時間外・休日労働時間等の企業外部への情報開示など市場誘導的な手法により短縮を図ることや、企業内部への情報開示により自主的な短縮を促すことなど、ソフトローでその短縮等を図ることについてどのように考えるか。
- ③ 管理監督者等の規制の適用除外や、みなし労働時間制、裁量労働制、高度プロフェッショナル制度といった特別規制について、相互の関係を含め、その在り方についてどのように考えるか。各制度の健康・福祉確保措置等について見直しを行う必要があるか。特に、管理監督者について、適用要件をより明確化することや、裁量労働制、高度プロフェッショナル制度のような健康・福祉確保措置を導入する必要性について、どのように考えるか。
- ④ テレワークの普及により、相当程度自宅で働いたり、日によって事業場で働いたり自宅で働いたりといった働き方も広くみられるようになってきた中で、こうした働き方によりふさわしい労働時間制度としてどのようなものが考えられるか。フレックスタイム制度やみなし労働時間制など緩やかな時間管理の下でテレワークを行えるようにすることについて、どのように考えるか。

前回（第10回・第11回）の議論

<時間外・休日労働時間の上限規制>

- ・今後、法定労働時間に係る上限規制については、特別条項に係る上限を原則的上限に近付けていくことが必要。
- ・労使協定は法的には免罰効・強行性解除効を持つものであり、時間外労働をさせるには契約上の根拠を要するということになっているが、実際には就業規則で時間外労働をさせられるという規定があればそれが契約内容となる。労働者個人の希望・意図が反映される余地がほとんどなく、時間外労働をする働き方が正社員としてのデフォルトになっている。働き方のニーズが多様化する中で、労働者個人の希望を反映するため、36協定の適用に不同意の者は、原則である第32条の上限の適用に戻るような仕組みは考えられないか。
- ・もう少しマイルドな手法として「多様な正社員」の議論のように、契約で対応する形は今ではあり得ると思う。

<法定労働時間週44時間の特例措置>

- ・法定労働時間週44時間の特例措置については、基本的に週40時間にしていくべきであると考えるが、支障のある業種についてどう考えるか。

最長労働時間規制について（続き）

前回（第10回・第11回）の議論

<企業による労働時間の情報開示>

- ・情報開示については、積極的に義務化していくべき。現在、いくつかの法律で求めている情報開示の仕組みがあるが、見やすさ・わかりやすさの観点からは、統一した基準を作って一つの表にまとめたものがあると良いと思う。
- ・人手不足の時代でいかにして人を雇うか、また離職抑制が重要な課題となっているからこそ機能するものとして、労働時間についての情報を公開することを義務化することで、どういう働き方・働かせ方をしているかという点での企業間の競争を通じて、労働条件の改善に繋がると考えられる。
- ・どの法律で実施するかという点について、所轄部局が異なるため、調整が必要。
- ・開示項目のうち、平均残業時間や年次有給休暇の取得状況については、ワークライフバランスに関心が高い求職者が多いという点に鑑みても、必須の開示項目にして良い事項ではないか。ただ、小規模の企業の場合ウェブサイトをもっていない場合もあるので、その場合は、求職者への開示等の別の方法もあり得る。
- ・企業外部への情報開示については、もし求めるのであれば、一体的な制度にするなど、制度の簡素化や整理が必要。
- ・企業内部への情報開示について、特に衛生委員会等への労使の会議体への時間外労働の状況の情報開示は議論をする上で非常に重要。労使の会議体だけでなく、36協定を締結する過半数代表者についても、開示相手として含まれてくるべき。
- ・管理職への開示については、労働基準法の構造上の問題もある。管理職は使用者として禁止規定の名宛人になっているということからも、労働基準法は事業主と管理職との関係を直接規律する発想に立っていない。事業主が管理職に対してコンプライアンス等を実現するための何らかの行動を行うという、ある種の企業内ガバナンス規律のようなものは、現在の労働基準法には無い。
- ・本人への開示については、自主的な行動変容がメリットとしてあげられているが、自主的な行動変容によって労働時間を短縮できるのはある程度働き方に裁量のある労働者だけではないか。一方で、残業時間がどのくらいか、割増賃金が適正に払われているか確認することなどの権利行使をすべきかどうかという判断のための情報開示制度を設けていく、というのもひとつ検討課題。
- ・労働基準法において何が労働時間に当たるのかということについて、手がかり又は基準のようなものを明らかにするという方策が、情報開示に限らず前提として必要となる。

最長労働時間規制について（続き）

前回（第10回・第11回）の議論

<実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置>

- ・管理監督者は、手続規制がないだけでなく、高度プロフェッショナル制度で敷かれているような年収規制等の実体規制もない。実労働時間規制が合理的でないとしてされている制度にも要件等にかなり差が出てしまっているため、制度が複雑化している中で、これを全体として均す必要があると認識。
- ・例えば、管理監督者に対して特別の長期休暇を取れるようにするとか、そのような処遇が可能になるくらいの時間的裁量を持っている人を管理監督者として認める要件にする等の方向性もある。管理監督者自身の健康確保やワーク・ライフ・バランスへの懸念だけではなく、現在では若い人が管理職になりたがらないという社会問題もある。管理監督者の規制・中身の見直しは必要。

<テレワーク等の柔軟な働き方>

- ・テレワークに特化した形でのみなし制の創設ということが必要ではないか。労働時間を技術的には把握できるが、労働者がそれを望まないときに、みなし制ということ認めるべき。テレワーク一般というものを対象とするのではなく、在宅勤務でのテレワークに限定して検討するのが適切であり、サテライトオフィスの場合は、労働時間管理が困難でもなく、プライバシー保護の観点も必要ないので、認めるべきではない。
- ・テレワークによる過重労働の実態が生じているという中で、みなし労働時間制にすると実労働時間規制から外れ、過重労働のリスクが大きい。このため、テレワークについても実労働時間規制を基本としながら、部分フレックス制度を導入し、必ずしもテレワークに限ることなく、入社した場合にも適用できるような制度設計を考えていくのが適切ではないか。この制度はテレワークに関係なく成り立つものであり、仮にみなし制を導入する場合にも両立可能な選択肢になるのではないか。
- ・これまで裁量労働制の対象業務を厳密に定めてきた、それはみなし労働時間制の副作用を小さくしようとしてきたということでもあり、広くテレワークでみなし労働時間制を認めるとなれば、その趣旨を潜脱することになりかねないという懸念はある。テレワークについては、実労働時間規制として、フレックスタイムの活用という方向も検討すべきではないか。
- ・テレワークをみなし労働時間制で対応する場合も、健康管理の観点からは、一定の時間把握は必要になるのではないか。
- ・テレワークをみなし労働時間制で対応する場合、本人の同意のほかに、その撤回も認めるという高度プロフェッショナル制度同様のもので、過大な業務が割り当てられることが多ければ撤回できるようにするといった選択肢もあり得る。
- ・テレワークのみなし労働時間制の本人同意の撤回について、実際に撤回したときに、厳格な実労働時間の把握がなされプライバシーが侵害されるとか、在宅勤務を望んでいたのに、在宅勤務を認められず入社を求められるようになるとか、実質的には撤回を選択できないということになりかねないということで、実効性がある仕組みをどう考えるか。

労働からの解放の規制について

問題の所在

- ① 法定休日制度について、現行の変形週休制においては相当長期間にわたって勤務させることが可能であることや、36協定の休日労働について日数の上限規制が設けられていないことについて、どのように考えるか。
- ② 休日の特定について、現行法令上定めはないが、時間外労働の上限（月45時間・年360時間・年720時間）には休日労働時間が含まれないこと、時間外労働と休日労働とでは割増賃金率が異なること、週休2日制が普及していること等を踏まえ、どのように考えるか。
- ③ 勤務間インターバル制度について、現在は努力義務であり、導入企業割合も6%（※）に留まっている中で、制度の導入促進のためにどのような手法が考えられるか。諸外国のインターバル制度はどのような形になっているか。また、つながらない権利の在り方等について、どのように考えるか。（※）導入割合等については第10回・第11回資料p.32～34を参照。
- ④ 年次有給休暇制度について、取得促進のための取組や、時季指定義務、時間単位取得の在り方、法定労働時間との関係等についてどのように考えるか。
- ⑤ 休憩について、8時間を大幅に超えて長時間労働をする場合であっても労働基準法上の休憩は1時間であることや、一斉付与の原則の在り方について、どのように考えるか。

前回（第10回・第11回）の議論

<休日制度>

- ・4週4休は健康確保の点から見直しをすべき。労災の心理的負荷の判断要素も根拠の一つとなり得る。
- ・労災認定基準を労働基準法の規制に据えるという点で、本当に労働基準法に合致した制度設計になるのかは要検討。
- ・連続勤務を何日まで認めるかということには議論があると思うが、労災関係では2週間以上の連続勤務が基準となっているし、単月100時間、複数月平均80時間という上限規制も、いわゆる過労死基準との関係で設定したということと平行で考えて、連続勤務規制を強行的、罰則付きでかけるということは大切になってくる。
- ・13日を超える連続勤務というのは、疲労回復がかなり難しくなってくる。予防という観点では、週に1回の休日というのが理想であると思うが、せめて2週間に1回というのが、妥当なところではないか。

労働からの解放の規制について（続き）

前回（第10回・第11回）の議論

<休日制度（法定休日の特定）>

- ・法定休日の特定については、労働者の私的生活の尊重、生活リズムの確保が趣旨と考えられることからすれば、あらかじめ休日を特定しなければならないということ自体を作為義務として罰則付きで命じることが考えられる。週休2日で法定休日ではない方の休日の取扱いについては難しい問題ではあるが、少なくとも週に1日は法定休日として特定するということを罰則付きで命じるということが大切。
- ・法定休日の特定について、特定の頻度や、どのくらい事前に特定する必要があるのか、明確にする必要がある。
- ・週休1日制で法定休日を特定しない場合の対応について、予め特定しなかったことをもって第35条違反となるように思う。年次有給休暇の利用者による時季指定に関する罰則同様、特別な罰則規定になるのではないか。
- ・法定休日の特定について、4週4休制の規定を削除する場合、休日の振替えは同一週内に行わなければならないことになる。週休2日制の場合に、例えば日曜日から起算して日・土が休日、日曜日が法定休日の場合で、法定休日である日曜日に働かせる場合、土曜日が休日にも関わらず、その週に原則として振替休日を設けなければいけないということになってしまう。そこまでの縛りが必要なければ、例えば、休日に働かせた場合には、同一週内に法定外休日があればその日をもって法定休日とするというようなただし書きを推定規定のように入れるということは考えられる。
- ・法定休日を特定した場合の振替えの議論は、法定休日の変更という問題でもあり、それについてどのような要件で認めるか等も法規律の在り方としては検討が必要。

労働からの解放の規制について（続き）

前回（第10回・第11回）の議論

<勤務間インターバル制度>

- ・勤務間インターバルは是非設定いただきたいが、代替措置をどのように設けるかは非常に重要。原則としての設定をして、様々な事情で難しい場合については代替措置を設けることを検討できると良い。段階的な導入を目指す形で、一定の時期にインターバル規制を導入することを前提に、労使での話し合いを促すような政策的対応もあり得る。
- ・デフォルトとしてのインターバル規制を課すことについては、法令レベルで定めても良いのではないか。現場の実態に合わせて労使でより柔軟に設定する旨の同意・協定がある場合には、一定範囲で柔軟な勤務間インターバル等を設定することができる、とすることも考えられる。
- ・勤務間インターバル制度の導入企業割合6.0%は低いと感じるが、多くの企業がそもそも時間外労働がないことを導入予定がない理由として回答していることからすると、ポテンシャルとしては義務化の余地がある。
- ・勤務間インターバル制度の導入企業割合が6.0%であることからすると刑罰規制として労働基準法に入れるのは難しい。段階的導入であればあり得る。現行の努力義務規定が抽象的なので、それを具体化することも考えられる。
- ・インターバルの時間数は、11時間を原則とすべき。時間数については逸脱を認めすぎない方が良い。インターバルを確保できなかった場合の代替措置などは広めに認めるという方向。
- ・理想として11時間という考え方がある一方、現実論は別途考える必要がある。どのような設定にすれば受け入れやすい形となるか、検討する余地がある。

<つながらない権利>

- ・つながらない権利について、労働のON/OFFをはっきりさせた上で、OFFについては基本的に使用者が介入しないものであるのが本来なので、つながらない権利を労働者の権利として構成することには違和感がある。
- ・つながらない権利について、フランス等で先進的な事例があるものの、会社が違えばつながらない権利の具体的な形もそれぞれ違うというくらいに、非常に多様。このため、労使できちんと協議することを義務付けている。基本的には労使で、労働実態を踏まえてきちんと協議をし、ルールを定めて具体的に実現するようにすることとするしかないのではないか。

労働からの解放の規制について（続き）

前回（第10回・第11回）の議論

<年次有給休暇制度>

- ・労働者に対して年次有給休暇の残日数を可視化することも有効だと思う。失効時期と残日数が分かれば、一部取得率が上がることも想定されるのではないか。
- ・時間単位年休について、現状の上限日数拡大は労働者に対して、様々な事情を背景に年次有給休暇を利用しやすくなるという観点から有効という側面もあるが、年次有給休暇は1日単位での取得が原則であるという本来の趣旨を踏まえると、上限日数の拡大に踏み切るのには難しい。
- ・欧州のように計画的に連休を取らせる趣旨で年次有給休暇の計画的付与が導入されたが、普及しないということで、時季指定5日の付与義務を働き方改革で設定した。ただ、労働者が自ら指定した休日についても時季指定義務分として算定とするという形になっている。自ら指定した年次有給休暇を時季指定義務にカウントしないという形での検討が必要なのではないか。少なくとも年5日については、最初から計画的に取らせる必要があるのではないか。基本的には連続休暇の取得が本来の趣旨であるため、この原則に立ち返る良い機会ではないか。また、制度の趣旨に鑑み、現状課されている出勤率要件をなくすべきではないか。
- ・連続休暇、バカンスのニーズがどの程度あるのか、実感としてはよくわからない。自分の用事であるとか、好きなタイミングで好きなところに出かけるというニーズが多いような気がする。
- ・1年間にどのくらい休んでいるかという実態を見たときに、例えば日本は諸外国と比べて祝祭日が多いとか、実際に休んでいる日数で比較することが有益ではないか。
- ・祝祭日が休日になるということは法的に保障されているわけではない。実際に、週休2日を実現できていないところであるとか、祝祭日も働いている業種も多い。
- ・年度途中の育休復帰者や退職労働者について、時季指定義務5日の付与義務をどうするかについては、対応が必要だと思う。
- ・年次有給休暇取得時の賃金支払いの在り方について、①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額30分の1に相当する額とあるところ、本来、①や③はシフト制等不規則勤務を想定して導入されているもの。賃金を減らすことを目的に①や③で支払をする実態もある。原則②である等の制度設計が必要だと思う。

労働からの解放の規制について（続き）

前回（第10回・第11回）の議論

<休憩>

- ・ 休憩について、労働者の心身の疲労回復という目的は今も変わらないと思うが、一斉付与の原則などの工場法の規制の延長となっているようなものについては、見直す可能性ということを検討しても良いのではないか。
- ・ 労働時間が8時間超の場合の追加休憩や6時間を下回る場合に休憩を付与すると、かえって拘束時間が長くなるという見解はそのとおりと思う。
- ・ 労働時間が6時間を下回る労働者への休憩付与について、昼休みがなく、昼食が取れないという問題も発生するとは思いますが、これは労働基準法による規制を行うレベルの話でなく、各企業が労働契約のレベルで考えていくべき問題。
- ・ 休憩の目的を達成するためには、休憩をどのように付与するのか、どのような長さの休憩時間を与えるのかということも重要であるが、休憩できる環境がその事業場に備わっているということも重要。
- ・ 実質的に休憩が取れている実態が無ければ、休憩時間に係る義務について議論したとしても、拘束時間が長くなる割に賃金が支払われず、実質的にも労働をさせているような時間が増えるだけというような可能性がある。寧ろ形式的に休憩を入れることの弊害が生じる。
- ・ 生理現象であるトイレにも行かせず、トイレに行った場合には、労働時間外だとして給料をカットするなどの、非人間的な働き方が強制されている実態がある。生理現象からくる短時間の労働からのポーズについても、労働基準法そのものの問題ではないかもしれないが、休憩時間との関係において現場の問題を観察し、どう考えるかについて整理することが必要。
- ・ 常識的な範囲における使用者の休憩配慮義務のようなものは、労働契約法上、想定しても良いかもしれない。

割増賃金規制について

問題の所在

- ① 割増賃金規制の在り方について、労働者への補償と長時間労働の抑制の趣旨を踏まえ、どのように考えるか。
- ② 副業・兼業の場合の割増賃金について、企業側の負担や労働者への補償、諸外国の状況などを踏まえ、通算管理の在り方をどのように考えるか。

前回（第10回・第11回）の議論

<割増賃金>

- ・割増賃金率に関して、25%は国際的水準からすると非常に低い。均衡割増賃金率を考慮した上で割増賃金率を考慮することや、割増賃金率が50%以上となる時間外労働が60時間超というラインにあることについて、36協定の原則的限度時間としての45時間とずれていることをどう考えるか。
- ・裁量的な働き方をしている者の深夜割増賃金について、労働者の自己の選択において深夜労働をしている場合にも、使用者は割増賃金を支払うべきなのか。このような場合には、割増賃金の支払を不要にしても良いのではないか。
- ・歩合給制との関係において、割増賃金についても、労使コミュニケーションの基盤がきちんとあることを前提に、一定の労使自治によるデロゲーションを認める余地があるのではないか。
- ・日本で時間外労働が当然になっている背景は、雇用保障とセットで考えられてきたことにある。均衡割増賃金率の観点もあることは承知しているが、裏返せば、雇用維持を優先し時間外労働の増減で対処してきた雇用慣行の在り方とどの程度セットで考えられるか。
- ・現場での賃金の決め方というのは、原資枠を配分する形なので、割増賃金率を上げたとしても、原資が増える訳ではない。また、割増賃金率を上げたとしても、インフレ下では賃金自体が上がらなければ、従来の長時間労働をしないと生活水準が維持できないという状況も想定される。
- ・割増賃金の計算の基礎となる「通常の労働時間又は労働日の賃金」の考え方がはっきりしていない部分がある。立法による対処ではないかもしれないが解釈の整理は必要。

割増賃金規制について（続き）

前回（第10回・第11回）の議論

<割増賃金（副業・兼業の場合の通算管理）>

- ・諸外国では労働時間の長さは通算するが、割増賃金までは通算しないということなので、この点から見直すべき。健康確保の観点からは通算に係る規制をかける必要はある。実労働時間の通算ということになれば、結局はある1人の使用者が、全体として時間外労働をさせたことについての責任という構造になると思うが、健康確保の観点でそれがいいかどうか検討は必要。
- ・ヨーロッパに実態調査に行き、状況を確認すると、副業・兼業で割増賃金の観点で労働時間を通算している国はなかった。EUのうち、半分ほどの国が実労働時間の通算を行っており、残りの半分は行わない、そういった実態であった。
- ・副業・兼業の場合の割増賃金の計算の通算について、日本では割増賃金の経済的負担による長時間労働の抑制という趣旨が全面に出されてきたことにより、わかりにくさを生んでいる。事業主が異なる場合というのは、それぞれの労働時間が5時間、4時間の場合など、どちらも長時間ではないという状況だと、経済的負担による長時間労働の抑制という趣旨は薄くなる。労働基準法第38条の解釈としても、通算しない方が合致するという整理もできるのではと思う。
- ・健康確保の観点から労働時間把握が必要となった場合、誰が把握するのかは、割増賃金とは別に検討すべき観点。情報提供を労働者がするのか、政府がやるのか、各企業がやることなのか等検討する必要がある。
- ・一般に、労働時間の算定については自己申告制は望ましくないということも考慮しつつ、把握のスキームはいろいろあり得る。
- ・労働安全衛生法上の労働時間の状況の適正把握義務や、労働契約法上における安全配慮義務との関係でどのように把握するか問題になる。割増賃金との関係で通算を外すという形になった場合、健康確保のための具体的施策を出していくための検討が必要になってくる。
- ・副業・兼業時の割増賃金について、通算管理は不要と考えるが、同じ使用者の下で異なる事業場で働いている場合や、出向関係にある企業で、出向先で働き、かつ、出向元でも働かなければならないようなケースでは、なお割増賃金の支払も通算が必要ではないか。
- ・兼業副業の場合の健康管理のための実労働時間の通算は重要で、各企業が働きかけるべきだということはそのとおりであるが、労働時間の情報を集める仕組みもなく、労働者本人の自発的な範囲で減らしてくださいと言ったことをもって安全配慮義務を満たせるのかということについては疑問であり、整理が必要。

1 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

本研究会では、労働基準法における労働時間の規制を以下の3つに大別し、それぞれについて趣旨目的と、どのように管理（規制）すべきか検討してきた。

① 最長労働時間規制

労働時間規制は、法定労働時間を超える労働を制限し、法違反に対しては罰則を科す強行法規となっている。現行法では、法定労働時間、36協定による時間外・休日労働、36協定の特別条項により認められる上限までの時間外・休日労働と段階を持って設けられている。

② 労働時間からの解放の規制（労働解放時間）

これは、休憩・休日・年次有給休暇・勤務間インターバルといった「労働から解放された時間」の考え方である。労働者の健康確保、心身の疲労回復や気分転換、仕事と生活との両立のために必要なものとなる。

③ 割増賃金規制

これは、時間外・休日・深夜の労働の抑制と、それらの労働をした場合の補償のため、使用者に通常の賃金に割増を設け、負担を求めるものとなる。

1-1 最長労働時間規制

(1) 時間外・休日労働時間の上限規制

【働き方改革関連法の施行後の評価に関する意見】

- ・ 働き方改革で導入した時間外・休日労働時間の上限規制は、全体の労働時間の縮減に一定の効果を示しているという意見があった。
- ・ 当初から適用があった業種はもとより、本年3月末まで適用猶予されていた業種においても、制度適用に向かって対策が進められてきたという意見があった。

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 長期的には、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（平成29年3月）にあるように、時間外労働の上限を36協定の原則である月45時間、年360時間に近づけていけるよう努めていくべきであり、目標を見据えて定期的に見直しの議論をすべきという意見があった。議論にあたっては、時間的余裕を持って行っていくことが必要であるという意見があった。
- ・ 自動車運転者や医師などは、今年度から時間外・休日労働の上限規制が適用となったが、なお一般より長い上限が適用されることとなるため、健康確保措置のあり方や、一般則の適用に向けた取り組みをどのようにするか議論すべきという意見があった。
- ・ 上限規制の意義を、健康確保におくか、仕事と生活の両立におくか考えるべきという意見があった。労働時間のダンピングを防ぎ、家庭生活を豊かにするために上限引き下げを考えるべきという意見があった。また、労働者の働きたいという希望やキャリア形成を踏まえれば、一律に上限を引き下げるべきではないという意見もあった。
- ・ 毎年3桁の人が過労で倒れている状況で、長時間労働を撲滅するには、職場の多様性確保という観点よりも、時間の安売りを許さないという、公正な基準を入れていく、そうした政策的観点が重要という意見があった。
- ・ 労働基準法による強行法規での規制のみならず、企業による情報公表など市場誘導的な手法も含めて議論すべきという意見があった。

（2）労働時間の意義等

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 現在の労働時間制度は、健康確保のための制限を設けるという趣旨が中心となっている一方で、仕事と生活の両立の観点では、年次有給休暇の取得が生活ニーズの対応の中心になっている労働者もいるような状況があるという意見があった。
- ・ 法定労働時間や労働時間の上限規制の意義は、過労死防止や健康確保に限られているのか、仕事と生活の両立も入るのか、検討すべきという意見があった。
- ・ 多様な職場に合わせて制度の柔軟性を確保するという要請が労働時間の上限規制に関してどこまで正当化できる原理なのかという意見があった。
- ・ 労働者の心身の疲労回復、気分転換や仕事と生活の両立という観点から、日・週・月・年での労働解放時間を考えていくべきであるという意見があった。
- ・ 労働時間が短ければいいものではなく、労働者のキャリアアップ、スキルアップ、子育てや介護等の生活との両立、シニア期の能力発揮など、ライフステージに合わせたワークライフバランスを考えていくことができる制度を目指していくことが重要であるという意見があった。
- ・ 労働時間について、生活時間の確保の要請といった、健康確保を超えたところを促していく上では、労働基準法の枠を超えた規制手法によって推進していくということも考えられるという意見があった。
- ・ 労働時間に制約を設けるとスキルを十分に形成できないといった面もあるため、健康確保は守ったうえで、仕事と生活の両立はよく考えるといったような切り分けが必要であるという意見があった。また、仕事と生活の両立は多様であり、仕事と生活の時間の切り分けについて、外から介入すべきことであるのかという意見もあった。
- ・ 事業場外みなし労働時間制度については、「労働時間を算定しがたいとき」の該当性の問題や、司法上の法的安定性を考慮しつつ、制度創設当初から現在にかけてのテクノロジーの進歩も勘案した、抜本の見直しが必要ではないかという意見があった。
- ・ テレワーク中の労働時間管理については、いろいろなセーフガードを取り入れたうえで、約定基準説のような考えを採用することはみなし労働時間制の一種として考えられるという意見があった。
- ・ 具体的な規制を考える際は、罰則付きの強行法規である労働基準法に馴染むもの、労働契約の中で定め、民事上義務関係を構築するもの、指針やガイドライン等を示し、企業の自主改善を促すものなど、ハードローとソフトローの役割分担や、シンプルで理解しやすいものにするということについても留意する必要があるという意見があった。

（3）裁量労働制・高度プロフェッショナル制度・管理監督者等

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 裁量労働制、高度プロフェッショナル制度ともに、適用対象者の満足度は高いが、一部に長時間労働も見られるという意見があった。
- ・ 裁量労働制や高度プロフェッショナル制度は、制度を導入する過程で、健康・福祉確保措置が設けられた。一方で、管理監督者等には、労働基準法制定当時から現在に至るまで、特別な健康・福祉確保措置は設けられていないという意見があった。
- ・ 現行の管理監督者等の範囲について、本来管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と扱われている場合があると考えられることから、要件を明確化し取り扱いの適正化に努めるべきという意見があった。
- ・ 健康・福祉確保措置について、最も導入されているのは医師による面接指導や相談窓口の設置であるが、相談や指導後の改善方法を含め強化することを検討すべきという意見があった。
- ・ 各制度の健康・福祉確保措置をわかりやすく揃えていくとともに、より効果的な措置となるよう、労働基準法だけでなく安全衛生関係法令の観点からも、その内容を検討すべきという意見があった。
- ・ 健康確保に関して、企業が内部の労働者に対して積極的に情報開示を行う仕組みや、労使が労働者の健康確保に向けた改善案を自発的に議論する場作りを後押しすることを検討すべきという意見があった。

「これまでの議論の整理」（第6回労働基準関係法制研究会資料）（抄）

（4）テレワーク等の柔軟な働き方

【働き方改革関連法の施行後の評価に関する意見】

- ・ テレワークについては、仕事と生活を両立させやすく、柔軟に働ける働き方であるという意見があった。また、労働時間管理の観点からは課題が多いという意見もあった。
- ・ テレワーク中の労働時間管理は、厳格にやっているところもあれば緩やかなところもあるところであり、緩やかな管理は労働者にとって利益がある場合もあり得るため、始業・終業時間の把握や、中抜け時間や始業が遅れた場合の取り扱いなどを、より実態に合わせやすいものとしていくことが求められるという意見があった。

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 家庭生活との近接や中抜けなどのテレワーク特有の事情を考えれば、フレックスタイム制やみなし労働時間制など緩やかな時間管理の下でテレワークを行えるよう検討すべきという意見があった。ただし、テレワーク下での長時間労働の問題も出ており、留意が必要という意見があった。
- ・ テレワークの実態に合わせたフレックスタイム制の見直しについて、テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にも活用しやすいよう、コアタイムの取り扱いを含めた具体的制度を検討すべきという意見があった。ただし、フレックスタイム制は裁量労働制よりも容易に導入できるため、長時間労働の抑制を含めた健康確保を同時に検討すべきという意見があった。
- ・ テレワーク時の労務管理は、厳格なデジタルモニタリングも技術的には可能かもしれないが、監視的なものはメンタルヘルス上悪影響もあり、緩やかなモニタリングが望ましいのではないかという意見があった。
- ・ 緩やかな時間管理の中でテレワークを行い、中抜け等もある中で、客観的な労働時間がどこまで測定できるかという意見があった。また、一定の健康確保措置を設けた上で、労使合意で労働時間を定めていくことも考え得るのではないかという意見もあった。

（5）法定労働時間週44時間の特例措置

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 法定労働時間を週44時間とする特例措置対象事業場について、8割の事業所がこの特例措置を使っていない現状に鑑みると、既にその役割を終えていると考えられるという意見があった。
- ・ 理美容業界など、業種に特徴的な労働時間の実態もあることから、業種による状況の違いを把握しつつ、一般原則を適用する方向で検討すべきという意見があった。

1-2 労働時間からの解放の規制

(1) 法定休日制度

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 法定労働時間・休日は仕事と生活の両立のほか、労働で蓄積した疲労の回復のために定めがあるとも理解されるという意見があった。
- ・ 法定休日については、休日の特定が義務づけられていないこと、最低週休1日とした上で4週4休制も認めており、かなりの連続勤務が可能となることなど課題があるという意見があった。
- ・ 法定休日の特定や1週1休の原則を貫くことを含めて4週4休制の廃止・改善について、制度の要件を明確にすることを含め検討すべきという意見があった。
- ・ 疲労回復の程度は休養のタイミングと量に依存するため、週に1回は休日が必要という目安としてのルールは必要という意見があった。

（2）勤務間インターバル制度

【働き方改革関連法の施行後の評価に関する意見】

- ・ 勤務間インターバル制度を導入する企業は増えているものの、普及してきたとは言いがたい水準であり、より制度の普及を進めていくべきという意見があった。
- ・ インターバルの時間は科学的にみて11時間を基本に考える方向ではないかという意見があった。また、勤務間インターバルの本来の形は、休息時間が確保されるような終業時刻を維持する（時間外労働を減らす）ことであり、始業時刻を動かすことではないことに留意するべきという意見もあった。

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ やむを得ない事由により、終業時刻が大幅に後ろ倒しになるようなケースでは、インターバル確保のために始業時刻がずれ、生活サイクルに悪影響が生じるという意見があった。また、本来的には始業・終業時刻は決まっているものであり、時間外労働を前提とした働き方を見直すべきではないかという意見もあった。
- ・ 始業時刻をずらしたとしても、その分の時間を就業扱いとし、終業時刻は変更しない企業もあるが、その義務化は困難であるという意見や、インターバルの厳守を厳格に求めると、突発的業務への対応が不可能になる、労働者のちょっとした確認（帰宅後のメールチェックなど）も許されないなど、弊害も考え得るといった意見があった。
- ・ 勤務間インターバル制度については、罰則付きの義務規定を法に設けるのではなく、現場の労使で話し合い、実現可能な取り組みの導入を広げていく方向ではないかという意見があった。
- ・ その際、国が基本的な取り決め事項（例：通常時11時間のインターバルを確保することを原則とすること、一定の場合に例外を認めること、例外事例の代償措置（近接時期の休暇など）など）を示すこととしてはどうかという意見があった。
- ・ 深夜勤務は、常態的に行う場合も不規則に行う場合も健康に影響がある。不規則勤務労働者の健康を確保するため、インターバルを保つ規制をすべきではないかという意見があった。

（3）年次有給休暇制度について

【働き方改革関連法の施行後の評価に関する意見】

- ・ 年次有給休暇の時季指定義務は、年休取得率の向上に効果があったという意見があった。
- ・ 年次有給休暇の時間単位取得については、労使双方にニーズはあるが、制度の本来の趣旨や、労働者の心身の疲労回復効果の面からは疑問があるという意見があった。また、時間外労働時間の計算との関係も整理が必要であり、拡大には慎重な議論が必要という意見があった。

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 年次有給休暇は、労使が計画的に完全消化を目指すべきものであり、取得促進をさらに進めるべきという意見があった。
- ・ 有給休暇の時季指定については、事前に計画的に取得できるような手法を検討すべきという意見があった。また、労働者が時季指定権を行使した分を使用者による年休の時季指定の日数にカウントするやり方についても制度の趣旨に照らして検討をすべきという意見があった。
- ・ 現状では、労働者は病気をはじめとした突発的事項に対応するために年次有給休暇を取得しているケースが多く、年次有給休暇の計画的取得を促すためには、こうしたニーズにも対応できる休暇制度が必要と考えられるが、それがなければ、労働者の希望や状況に応じて年次有給休暇を取れる制度であることは必要なことではないかという意見があった。
- ・ 労働者が自身の持つ年次有給休暇の残日数を把握していないケースが多いことも問題であり可視化が必要と考えられるという意見があった。
- ・ 時間単位年休については、法定休日・法定労働時間との関係を整理した上でその取り扱いを検討してはどうかという意見があった。

（4）休憩について

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 休憩は、疲労の蓄積を緩和するという観点から必要なもので、一定の休憩は基準として確保することが必要という意見があった。
- ・ 労働基準法第34条では休憩は一斉に付与することとされ、分ける場合は労使協定が必要とされているが、これは当時の工場労働を前提としたものであり、現代では交代で休憩を取ることは当たり前であって、一斉休憩原則の例外を労使協定でなければ認めないとまではする必要はないのではないかという意見があった。
- ・ 休憩時間は、6時間労働につき45分、8時間労働につき1時間という規定があるのみであるため、もっと労働時間が長い場合にこのままで良いかという意見があった。勤務間インターバルがあれば良いが、義務化が難しい中で休憩時間をどうするかも検討すべきという意見があった。

1-3 割増賃金規制

（1）割増賃金の趣旨・目的

【働き方改革関連法の施行後の評価に関する意見】

- ・ 割増賃金は、時間外・休日・深夜の労働の抑制と、それらの労働をした場合の補償をその趣旨とするものであるが、実情として時間外・休日・深夜の労働は広く行われ、割増賃金による抑制効果が十分に発揮されていなかったため、上限規制が設けられるに至ったと考え得るという意見があった。また、深夜労働の割増賃金は、労働強度が高いものに対して補償的な性質があるが、健康管理の観点からは、危険手当のような位置づけではないかという意見もあった。

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 割増賃金規制は、企業が時間外等の労働を抑制する効果が期待されているが、反対に労働者に対しては割増賃金を目的とした長時間労働のインセンティブを生んでしまうという意見があった。また、その中には非生産的な労働もあり、これを防ぐことが必要ではないか、より直接的な労働時間の規制が必要ではないかという意見があった。
- ・ 労働市場において人手不足の傾向が強まり、労働条件が上がりやすくなっている現状も踏まえると、労働者は、割増賃金に頼らなくても収入を確保できるようになるのではないかという意見があった。また、そうしたときに、長期的には割増賃金の趣旨・目的の再整理について議論していくことが必要ではないかという意見があった。
- ・ 割増賃金の過重労働への補償という趣旨に着目するならば、処遇の問題でもあり、ある程度労使自治に任せても良いのではないかという意見があった。

（2）副業・兼業の場合の割増賃金

【働き方改革関連法の施行後の評価に関する意見】

- ・ 働き方改革の結果、副業・兼業を認める企業は増加しているが、労働時間通算の煩雑さ等から、雇用でなく請負で副業・兼業を受け入れているケースが多くなっているという意見があった。
- ・ 労働者の保護の観点からも、請負ではなく、雇用での副業・兼業をやりやすくする検討をすべきという意見があった。

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 副業・兼業を行う労働者の健康確保のための労働時間通算は必要であるという意見があった。健康確保のための労働時間の把握・管理手法については、企業ごとに把握するか、労働者に申告義務を課すか、何らかのシステムを構築するか、雇用に限らず健康確保が必要であるという観点から、就業者全体の問題として検討すべきという意見があった。
- ・ 割増賃金にかかる労働時間の通算を義務とすると、
 - ①企業が副業・兼業を受け入れづらくなる
 - ②雇用ではなく業務請負での受け入れが増え、実態との乖離や健康確保の欠如の恐れがある
 - ③特に交渉力の低い労働者において、雇用機会を失う恐れがある
 - ④③を回避するため、労働者が副業・兼業であることを隠し、結果として健康確保と割増賃金の双方が損なわれる事態になり得るといった弊害が生じることから、各社それぞれの労働時間で割増賃金を計算する方向で検討すべきという意見があった。
- ・ ヨーロッパの主要国でも、割増賃金について労働時間通算を行う例はないことから、見直しが必要という意見があった。
- ・ なお、グループ企業や取引関係のある企業などとの間で名目上副業・兼業させ、割増賃金を逃れるようなケースを生じないようにする必要があるという意見があった。