

◆経団連（正式名称「一般社団法人 日本経済団体連合会」）は、平成25年4月16日「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」を提言。経団連は、本年1月に公表した「2013年版経営労働政策委員会報告」等において、労働時間制度改革のほか、勤務地・職種限定の無期契約労働者に対する使用者の雇用保障責任の明確化、労働条件の不利益変更ルールの透明化等の必要性を求めた。本提言はこれらについて具体的な見直しの内容をとりまとめたものである。

<提言の内容/要旨>

I. 雇用を巡る状況の変化

1. 国内の雇用機会確保の必要性

●わが国企業が将来にわたり国内事業を継続できる環境をより確かなものとするため、①法人実効税率の引き下げ、②社会保険料負担の軽減③エネルギー・環境政策の転換、④労働規制の見直しについても一気に実施する必要がある。

●なかでも労働分野の規制は、事業活動の柔軟性を下げ、多様な働き方の選択を狭めることで、企業の成長に必要な人材を新たに採用する余力を弱める直接の原因となっているため、その見直しが急務である。

2. 多様な労働者が活躍できる労働環境づくりの課題

(1) 労働者の実態に対応していない労働時間管理

●現行労働時間法制下での労働時間管理は、創造性と裁量性を有する労働者（営業職を含む事務職の一部には、専門知識や技術、そして企画立案、調査、分析等の能力に基づき、創造性の高い業務に従事する）の能力を存分に発揮する環境が用意できず、生産性の高い働き方、さらに労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を困難なものにしている。

●他方、経済のグローバル化により需給が急速に変動する頻度が高まっており、柔軟性に欠ける労働時間管理の運用を強いられば、競争力の一層の低下を招くことは必至である。

(2) 厳格な雇用保障責任の問題

●我が国では、いわゆる正社員（勤務地・職種が限定されていないフルタイムの無期労働者）に対する使用者の雇用保障責任が、諸外国と比較して厳しいとされ、それが若年者の募集を抑制したり、事業活動の柔軟性確保の支障の一つになっているとの見方がある。

●そのため、失業なき労働移動を実現するための政策の推進とあわせて多様な就業形態の選択肢を増やす観点から、使用者の雇用保障責任ルールのありかたを考える時期にきている。

(3) 年功処遇の問題

●毎年、誰もが一律に自動昇給するような正社員の年功処遇は、個別企業労使が議論を重ね、合理的で納得性のある処遇に見直していく必要に迫られている。

II. 労働者が働きやすく、透明性の高い労働法制に向けた具体策

1. 労使自治を重視した労働時間法制改革

(1) 企画業務型裁量労働制の見直し等

① 企画業務型裁量労働制の「対象業務と対象労働者の範囲」

●経済のグローバル化や産業構造の変化が急速に進むなか、企業における業務は高度化、複雑化している。しかし、現行法に定める対象業務および対象労働者の範囲は、企業実態と乖離している。この「対象業務」と「対象労働者の範囲」を「告示や指針」で定めるのではなく、労使が企業実態に適する形で決定できることとすべきである。

その他、労使委員会の決議要件の必要な見直し、対象労働者の同意要件の廃止を含めて、検討を行うべきである。

② 手続きの簡素化

●事業場ごとの届出が求められている現行の手続規定は、経営上および効率性向上の観点から、企業単位での一括届出を認めるよう見直すべき。

●また、労働基準監督署長への定期報告も実務上の負担となっている。定期報告の廃止を妥当とした答申書を基本とすべきである。

③ 事務系や研究・技術開発系等の労働者の働き方に適した労働時間制

●労働時間のみなし制度である企画業務型裁量労働制の見直しを実現した後、一定の要件を満たす営業職を含む事務職や研究・技術開発職等

の一部の労働者について、労働時間規制、深夜・休日労働規制の適用を除外することを認める制度を創設すべく、検討を進めるべきである。

(2) フレックスタイム制の見直し

① 週休2日制の場合の時間外労働となる時間の計算方式の変更

●1か月単位のフレックスタイム制を週休2日で運用する場合、法定労働時間数（一日8時間／1週40時間）に基づいて勤務したとしても、一定時間を時間外労働として扱わなければならない月が生じる。

●そこで1か月単位のフレックスタイム制を週休2日で運用する場合、1か月法定労働時間の枠は、週休日を除いた所定就業日数に1日8時間の法定時間数を乗じて計算する方式に変更すべきである。

② 清算時間の柔軟化

●フレックスタイム制の清算期間は1か月以内と規定されている。

これを、現行の1か月よりも長い期間を設けられるようにすべきである。

(3) 変形労働時間制の見直し（天災時のカレンダーの変更）

●1か月および1年単位の変形労働時間制の場合、労働時間を特定した後における労働日の変更は一定条件の下で認められるものの、労働日の振替は代替の出勤日が決まっていない状況では認められていない。しかし台風や大雪等の天災が発生した場合、天災による稼働停止は不可抗力というに等しい。

●そこで、天災を事由とする場合に限り、あらかじめ変更事由等を就業規則に規定し、総労働日と総労働時間の増加がないことを条件として、代替日未定の労働日の変更（非労働日の設定）を認めることとすべきである。

(4) 特段の事情がある場合の36協定の特別条項に関する基準の柔軟な運用

●近年、企業が世界規模でサプライチェーンの構築を進めるなか、他国の政治社会情勢や自然災害等により、日本国内の事業場における生産を大幅に調整しなければならない事態が頻発している。

●そこで、労働基準監督署において、所管地域の事業場や関連する海外の事業場の状況等を勘案し、特段の事情があると認定した場合に、「一時

的又は突発的」あるいは「全体として1年の半分を超えない」という要件について、柔軟な解釈がなされるべきである。

(5) 休憩時間の一斉付与規制の撤廃

2. 勤務地・職種限定契約における使用者の雇用保障責任ルールの透明化

- 現在、勤務地・職種限定の無期労働者の取り扱いが検討課題である。
- これまでの有期契約では、勤務地や職種を限定した契約も少なくない。
- 改定労働契約法の施行を機に、勤務地や職種を限定した無期契約が増えると予想される。
- この対応として、特定の勤務地ないし職種が消滅すれば契約が終了する旨を労働協約、就業規則、個別契約で定めた場合には、当該勤務地ないし職種が消滅した事実をもって契約を終了しても、解雇権濫用法理がそのまま当たらないことと法定すべきである。

3. 労使自治を重視した労働条件の変更の透明化

- 多様な労働者間の処遇の公正さを確保するため、企業が人事・賃金制度の見直しを行う際、問題となるのは、就業規則の変更のルールである。
- 労働契約法第10条は、就業規則の変更により労働条件を変更する場合変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の不利益の程度、変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等の交渉の状況その他の事情に照らして合理的なものであるときは、変更後の就業規則の定めるところと規定している。
- しかし、就業規則の変更が合理的であるか否かについて、裁判所の判断を予測することは極めて困難である。
- したがって、就業規則による労働条件の変更のルールの透明化を図るには、過半数労働組合との合意または過半数労働組合がない場合には労使委員会（労働側委員の過半数の同意を得たもの）等を条件に、変更後の就業規則の合理性を推定することを労働契約法の明文化するべきである。