

場合に医師の面接指導を受けてもらうようなところがあると聞いております。

強調したいことは、裁量労働制対象者も、外回りや出張をされる方がいらっしゃると思いますので、自己申告の仕組みを入れないと、それこそ実態に合った健康確保のための時間把握が難しいと思います。

私からは以上です。

○岩村分科会長 ありがとうございます。

新谷委員どうぞ。

○新谷委員 今、鈴木委員がおっしゃったことについて、分科会の資料として配付されたデータに関する事項でありますので、ぜひ事務局から明確な答えをいただきたいと思っております。要するに、厚生労働省が調査された「実労働時間の把握」の実態というのがこの分科会でも報告されておりますが、企画業務型裁量労働制における回答の多くは「不明」ということになっているわけです。「質問の意図がよく分からないために『不明』という回答が42.6%もあるのではないかと、そうした理由による回答が大部分を占めているのではないかと」という使用者側からの御指摘だったわけですが、同じ調査の中で専門業務型裁量労働制についての回答を見ると、「不明」という回答は11.5%しかなかったわけです。その差異は一体何であるのかと、このところを分析しない限り、いつまでも使用者側からは「調査票の設問が悪い」との主張が出されてしまい、労使ともに「このデータは一体どう見ればいいのか」という疑問が続いていくことになります。このデータは今後の議論にとっても重要な指標になりますので、事務局には、ぜひもう一度、回答内容について詳細な分析を行うよう、お願いしたいと思います。

以上です。

○岩村分科会長 では、村山労働条件政策課長、お願いします。

○村山労働条件政策課長 お答えいたします。先ほど鈴木委員、そして今、新谷委員から御指摘のあった点については、昨年9月以来の経緯として、そもそも勤務時間の把握方法について労側からの御提起があり、個別企業労使のヒアリング結果をお示した段階がありました。さらにその上で、JILPTに委託して調査した結果がとりまとめ、先ほど新谷委員から御指摘のあった数字について、鈴木委員からお話のあった点に注目した上で、この分科会で御報告したところです。その後、この調査結果については、さらに詳細なクロス集計等も載った冊子が出ておりますので、改めて精査した上で、今後も裁量労働制について御議論いただく回があると思っておりますので、その際に改めて経過とともに御報告したいと考えております。

○岩村分科会長 新谷委員、よろしいでしょうか。

それでは、1を終わりにしたいと思ったのですが、富田委員がお手をお挙げになりましたので、どうぞ。

○富田委員 申しわけありません、ありがとうございます。私からは資料の15ページに参考として記載いただきました「現行の休日規制について」に関連して、この休日規制のあり方を論点として加えていただきたいというお願いとともに、この休日規制のあり方につきまして、2点ほど労働側の考えを申し上げさせていただきます。

まず、1点目ですけれども、この資料にも書かれておりますとおり、現状、使用者に対しては「毎週少なくとも1日の休日を付与すべき」という義務は課されておりますが、週のいずれかの曜日に付与するかということまでは求められておりません。したがって、労働側としては「週のいずれかの曜日に法定休日を付与するかを特定する義務」を労働基準法に新たに課していただきたい、と考えているところであります。

なぜこうしたことを申し上げるかといいますと、2008年の労働基準法の改正に伴って、先ほどからありましたように、月60時間超の時間外労働については50%の割増賃金を支払わなければならないとなったということとの関係もございまして、かかる50%での割増賃金の支払いを運用上逃れるといった目的のもとで実際に不適切な運用が行われているといった声も耳にしているところでございます。具体的には、前述の義務は課されているものの、週のいずれかの曜日に付与するかを特定することまでは求められていないことを奇貨として、直前になって法定休日を特定したり、もしくは変更したりして、50%の割増賃金の支払いを回避しているような事例があるというところでございます。このような実態が見受けられますので、こうした不適切な実態をなくし労働者のワーク・ライフ・バランスを確保するといった観点から、法定休日の特定義務を新たに労働基準法上に新たに課していただきたい、ということでございます。

次に、2点目でございますが、「4週で4日以上は休日付与という変形の週休制につきまして、その実施要件の厳格化を行うべき」ということでございます。この変形週休制につきましては、現状、単位となる4週の起算日を就業規則に定めることが求められているにとどまっております、「どの週に何日の休を与えるのか、どの週に休日を与えないのか」といった事前の特定までは不要とされているところでございます。

そうしたことから、大変極端な例になりますが、例えば、使用者が起算日から4日の休日を連続で与えてしまいさえすれば残りの24日間については連続で働かせても違法とならない、といった状況になっているわけでありまして、このような安易な運用が仮になされているということがあれば、労働者の健康や安全に障害が生じるというも明らかではないかと思っております。したがって、「変形週休制を実施する場合には労使協定を必要とする」といった実施要件の厳格化についても行うべきではないかと考えております。

労働側としてこうした規制を求めていきたいと考えているのは、「そもそも法定休日というのは何のためにあるのか」という課題意識があるからでございます。当然のことながら、この法定休日は労働義務のない日、すなわち労働から開放される日であり、そこには、労働者の疲労回復を図る、もしくは自身の健康を維持する、さらにはワーク・ライフ・バランスを充実させるといった目的があるところでございます。そうである以上、この法定休日がいつであるのか労働者にあらかじめ知らされていないと、その役割を十分に果たせないのではないかと思っております。したがって、法定休日の本来の役割を果たすためにも、先ほど申し上げた2点の規制強化をぜひとも実現すべく、この分科会で議論する論点に加えていただきたい、ということをお願い申し上げます。

以上です。

○岩村分科会長 ありがとうございます。では、御意見ということで承りたいと思っておりますが、今のことに関連してでしょうか。鈴木委員どうぞ。

○鈴木委員 ただいまの富田委員からの御提案に対して申し上げたいと思っております。

可能な限り法定休日は事前に特定されるということは、あるべき方向性としては私も理解しているところでございます。ただ、特にシフト勤務の職場ですとか、あるいは小さな事業場で代替要員の確保が難しいような職場がございまして、そうすると、だれかが年次有給休暇をとられたような場合に、だれかに代わりに出勤してもらうような必要性から、直前というのはどのくらいが適当なのかというのは各職場によって違うと思っておりますけれども、労働日、逆に言えば法定休日ですが、それを決めることが実際には難しいような職場があるということを御理解いただければと思っております。

それから、事前に労働日、逆に言うと法定休日を特定しても、多くの企業では振替休日や代替休日の運用をしているような実態にあるかと思っております。仮に、法定休日の特定義務というのが相当前の段階で課されるということになると、頻りに振替休日などが発生しかねないということで実務上の影響もあるのではないかと、そういったことも含めて議論していくテーマではないかと思っております。

最後に質問でございますけれども、おっしゃられた脱法的なケースというのがどのくらいあるのかということについて、もし事務局のほうで把握されているところがあればお教えいただきたいと思います。

○岩村分科会長 では、事務局、お願いします。

○村山労働条件政策課長 前回、労働者代表委員連名の意見ペーパーでこの点が提起されましたので、先ほど富田委員からお話のあった月60時間超割増賃金率50%と休日労働割増賃金率35%のすき間に着目した振替の運用等について、具体的な相談事例が実際に寄せられているかどうかについては、可能な範囲で大都市部の労働基準監督署に照会をかけて、相談票等を改めて精査したところですが、必ずしもそのような事例は見つからなかったということをお報告しておきます。

その上で、先ほどの富田委員の御意見、また今、使側からの御意見もありましたので、この場の議題として本件をどう扱うかについては、分科会長の御指導のもと、各側と御相談してまいりたいと思っております。なお、労働基準法第35条の休日の規定というのは、毎週少なくとも1回の休日という第1項が原則で、4週4休というのはあくまで例外であること、また、振替の手続についてはきちんと定めていただくことを、労働基準監督行政の指導方針として過去から貫いてきているということは申し上げてお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。

新谷委員どうぞ。

○新谷委員 今の事務局の回答と、先ほどの鈴木委員の御指摘・御主張については、私には全く理解できませんでした。「なぜ法定休日を事前に特定できないのか、特定したらなぜ故障があるのか」というところの論拠が非常に薄弱ではないかと思うのです。急に出勤せざるをえない場合があるということ、あるいはその結果としての振替休日が発生すること、事前に法定休日が特定されないことによるデメリット、との間の比較考量を一体どのように考えておられるのでしょうか。例えば、鈴木委員の職場には就業規則があって、当然ながら法定休日は指定されていると思っております。あるいは

2014年9月30日 116回 労政審分科会