

第6回 子育て・教育・働き方ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和3年11月22日（月）9:00～9:56
2. 場所：中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：
（委員）夏野剛（議長）、大槻奈那（座長）、中室牧子（座長代理）、菅原晶子、
本城慎之介、武井一浩
（専門委員）宇佐川邦子、工藤勇一、水町勇一郎、森朋子、村上文洋
（政府）牧島大臣、山田大臣政務官
（事務局）辻次長、黛参事官
（説明者）（有識者）
富高裕子 日本労働組合総連合会総合政策推進局長

4. 議題：

（開会）

1. 労働時間制度の在り方

（閉会）

○黛参事官 それでは、時間になりましたので、第6回「規制改革推進会議子育て・教育・働き方ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。本日はオンライン会議となりますので、画面共有はいたしますが、あらかじめ送付いたしました資料をお手元に御準備いただきますよう、お願いします。

会議中は雑音が入らないよう、通常は画面左下のマイクアイコンでミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう、御協力をお願いします。

また、本ワーキング・グループでは、後日議事録を公開するとともに、会議終了後、事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。

本日は牧島大臣、山田大臣政務官に御出席いただいております。

構成員の委員、専門委員につきましては、鈴木専門委員が御欠席との御連絡をいただいております。

また、本日は、構成員の皆様に加え、夏野議長、武井委員、村上専門委員が御参加でございます。

それでは、御出席いただいております牧島大臣から御挨拶をいただきたいと思っております。

○牧島大臣 おはようございます。

お忙しい皆様に本日も御参加をいただき、規制改革の議論を進めていただけること、本当に感謝しております。

今日は労働時間制度の在り方がテーマになっております。ここで改めて申し上げるまでもなく、我が国の労働市場は少子高齢化の影響を受けていて、生産年齢人口が減少していくということを踏まえれば、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会をつくっていくことが重要だろうと思います。高い労働参加率を実現するには何が必要なのか、そのことを御議論いただかなければならないと思っております。

時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ねて、自律的、創造的に働くことを可能とする裁量労働制は、その導入により、労働者が能力を最大限に発揮できる効果が期待されています。

一方で、対象業務の範囲が制度の趣旨にかなったものとなっているか、また、労働者の裁量と健康が確保されているかといった点に課題があります。

裁量労働制を含む労働時間制度については、現在、厚生労働省において検討が行われておりますが、制度の運用の実態を踏まえて検討する必要があります。本日は、労働者側から見た制度の運用実態などについてということで、労働者側から意見を伺うと聞いておりますけれども、御活発な御議論をお願いできればと存じます。

御協力、誠にありがとうございます。

○黛参事官 ありがとうございます。

続きまして、山田大臣政務官から御挨拶をいただきたいと思っております。

○山田大臣政務官 大臣政務官をやっております山田太郎でございます。

今の時代、非常に変化が激しいということで、制度をいろいろと現実に合わせて変えていく必要があるだろうと思っております。私も幾つかの会社を経営してきました、長くはもちろん労働者の立場としてやってきて、両方の経験があります。双方の面から見ると、一つの制度も、いいと思っていたものが、片方から見ると問題を抱えていたりするという点もあります。

お願いしたいのは、労使双方の立場をぶつける場としてだけではなくて、時代がすごく変化してきていますので、それぞれ双方から見た場合に、日本全体を良くしていくためにはどのような働き方、仕事の仕方でないかと駄目なのかということにいつも立ち戻って議論ができるような、そんなワーキングとしてぜひやっていただければと思っております。

本当に変えていくには今がチャンスだと思いますし、この改革を失敗してしまうと、組織も働き方も硬直化したまま、双方にとっては良くない仕組みとして続いてしまうと思っております。我々はここをチャンスとして考えていますので、どうか活発な議論をよろしくお願いします。

○黛参事官 ありがとうございます。

以後の議事進行につきましては大槻座長にお願いしたいと思っております。大槻座長、よろし

くお願いします。

○大槻座長 ありがとうございます。

皆さん、おはようございます。今日もよろしくお願いします。

それでは、本日の議題であります「労働時間制度の在り方」について議論したいと思えます。

本件につきましては、労使双方から意見を聞いた上で、厚生労働省における検討の状況や今後の制度改革の方向性を確認して、労使双方にとって有益な制度改革がより早く実現するよう、議論を行いたいと考えております。先ほど、大臣、そして政務官からいただいた言葉のとおり、積極的に皆さんと意見交換をできればと思っております。

先日、10月27日に、使用者側であります日本経済団体連合会様より御説明いただきました。今日は、これを受けまして、労働者側であります日本労働組合総連合会様より御説明をいただきたいと思えます。御説明者の方ですが、日本労働組合総連合会総合政策推進局長の富高裕子様にお越しいただいております。

それでは、富高様、15分以内程度で御説明をよろしく願いいたします。

○日本労働組合総連合会（富高総合政策推進局長） 御紹介いただきました総合政策推進局長の富高でございます。今日は、貴重なお時間を頂戴して、ありがとうございます。

裁量労働制がテーマということで、厚生労働省が6月に公表した実態調査の結果を踏まえた検討が進められている中で、労使の意見のヒアリングと伺っています。

私からは、この調査の内容を踏まえ、懸念される部分や連合としての考え方、職場の実態をはじめ、ヒアリング等も行っているところですので、その内容も少し御紹介をさせていただければと考えております。

それでは、画面共有をさせていただきたいと思えます。

まず、最初に連合の裁量労働制に対する考え方を2点示してございます。

裁量労働制は、既に我々の構成組織でも導入されているところがあり、それ自体を否定するものではございません。しかし、業務の進め方だけでなく、業務の量についても真に裁量が認められる労働者に限定をする形にしなければ、みなし労働時間制によって事実上、労働時間に規制がかからなくなり、結果的に長時間労働や過重労働を生み出すことになってしまう懸念があります。

また、2点目として、既存の裁量労働制の見直しとして、幾つか職種追加などの話もございすけれども、我々としましては、長時間労働防止や健康確保の観点から、適正な労働時間管理や健康・福祉確保措置の充実がなされるべきであって、対象者の安易な拡大等は認められないと考えております。

これは2014年に確認している連合の考え方でございますけれども、現時点でも変わるものではありません。先ほど御説明がありましたが、確かに時代が変化する中で、いかに労使にとってメリットのある制度とするべきかという視点は非常に重要だと思いますけれども、労働者の健康はきちんと確保していく必要があります、その部分はしっかり担保しなけ

ればいけません。それから、これから御説明する調査の内容において、運用がきちんと徹底されていない部分があり、結果的に長時間労働となる懸念がありますので、まずは現行制度の運用をきちんと徹底していただきたいと考えています。

では、調査結果とそれに対する懸念を記載しておりますので、見ていただければと思います。

まず、裁量労働制の適用労働者とそうでない者との間の労働時間数の差異でございます。一番上の適用労働者で見ますと、2,718分、これは1週間の平均労働時間数です。45時間18分です。非適用労働者につきましては、2,582分、43時間2分ということで、この間には2時間16分の差異があります。また、専門業務、企画業務それぞれを見ていただいても、適用労働者のほうが少し長いという結果が出ています。

また、適用労働者、非適用労働者における1週間で60時間超の労働者の割合を見ますと、適用労働者のほうが長いという実態が出ております。

裁量労働にかかわらず、様々な労働時間制度を適切に運用するためには、きちんと制度が理解されていることが重要だと考えておりますけれども、適用労働者の3割近くは、労使委員会で決めたみなし労働時間が分からないと回答しています。

それから、1日のみなし労働時間数についても、事業場調査と労働者調査では1時間近い認識の違いがあります。制度を理解していないからこそ違いが出てくるのではないかと思いますけれども、こうした認識の違いを踏まえると、労働者が裁量労働制を十分に理解しているとは言い難い状況ではないかと考えているところでございます。

労働時間把握の状況についてです。過重労働防止や健康確保の観点からも、しっかりと適正に労働時間を把握することが重要だと思っておりますが、労働時間の把握方法を自己申告としているところが比較的多いことがこの数値を見ていただくと分かるのではないかと思います。心身の健康確保、長時間労働を防止するためには、客観的な方法で労働時間を把握すべきだと考えているところでございます。

次に、働き方の認識です。実際に裁量労働制を適用されている方の働き方に対する認識でございますが、基本的には効率的に働くことで労働時間を減らすことができるのか、ワーク・ライフ・バランスを確保できるというような、労働者にとってもメリットのある制度であると捉えている回答も多くあります。一方、赤い枠で囲っているところですが、「業務量が過大である」「休暇が取りにくい」「当初決まっていた業務でない業務が命じられる」というようなデメリットも見られており、真に裁量が認められているのかといった疑問を感じる部分が一定数あると考えているところでございます。

業務遂行における労働者の裁量が本当にあるのかというページについてです。調査の中では、業務の目的、目標、具体的な仕事の内容や量を、事前に相談がなく、もしくは相談の上という回答もございますが、上司が決めているという回答が3割前後あります。

裁量労働制においては、当然のことながら、労働者が実態として裁量を有していなければいけないわけですが、上司からの具体的な指示や、裁量性に乏しいのではないかと思います。

れる部分が一定程度あると想定されるのではないかと思います。

次に、裁量労働制の対象労働者の範囲について、広げるべき、またはニーズがあるのではないかという話もごさいます。しかし、裁量労働制の見直しの要否につきまして、企画業務型適用の労働者の回答では、「今のままでよい」という回答割合が最も高く41%となっております。「制度を見直すべき」という回答は26%ありますが、「制度を見直すべき」と回答した者のうち、「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した方が企画業務型ではその半数の46.6%になっています。さらに、その範囲を見直すべきと回答をした方の中で、範囲が狭いから広げてほしいという回答はさらに23%と少なくなっており、実際に広げてほしいというニーズはどれだけあるのかという意味では、疑問があるところ です。

裁量労働制について、対象範囲が広いと考える理由についても調査されていますが、調査結果では、「一定の職務遂行能力を要件とすべき」という回答が35%、次いで「一定の人事等級・経験年数等を要件とすべき」が31%となっています。

対象業務であっても、本来は「対象業務を適切に遂行するための知識や経験等」を有しなければ対象労働者にはならないはずですが、こうした回答が出ているということは、運用が徹底されているとは言い難いのではないかと我々として懸念を持っています。

次に、企画型の場合は本人同意が義務づけられています。同意の手続について、「口頭にて同意」と回答している方が5.6%、「そもそも同意手続はなかった」という回答も4.4%ごさいます。

書面等で本人同意できれば望ましいと考えておりますが、そもそも同意手続が行われていないということはあってはならないことであり、きちんと現行の手続を徹底していただく必要があると考えているところでごさいます。

また、本人同意と併せて同意の撤回についてです。企画業務型裁量労働制の場合、労働者は同意しても撤回することが可能ですが、同意を撤回する場合の手続をそもそも定めていない事業場が実際は2割以上ごさいます。撤回したいと思っても、仕組みがなければ、同意の撤回をきちんと伝える手だてがありませんので、そうした制度をしっかりと作り、適用していただくことが必要です。撤回した労働者について、不利益取扱いをしてはならないということを明確にすることが必要だと考えているところでごさいます。

裁量労働制は、労働者にとって長時間労働になる懸念がありますので、健康・福祉確保措置はしっかりと取っていかねばいけないと思っておりますが、運用が徹底されていないということで、改善を希望されている方が15%程度おられます。

満足度を見ても、「満足していない」または「どちらともいえない」という回答が4割あり、きちんと運用が徹底されているのかという点に課題があるのではないかと考えています。

また、制度がきちんと適用されていない場合には、苦情処理というツールがあるわけですが、調査では、苦情処理措置があることを5割の労働者の方が知らないと回答しており、

先ほどと同様に周知されていないのではないかという懸念がございます。また、苦情の内容では、「業務量が過大」「賃金などの処遇が悪い」という回答がございます。苦情処理の実効性を高め、周知だけでなく、労使委員会や労使協議等を通じた状況の把握は必要だと考えております。

労使委員会の実効性について、そもそも労使委員会を知らないという回答があること、また、実効性について疑問の声もあるという結果になっています。組合があるところは労使委員会が機能しているところも多いかと思えますけれども、組合がないところでは、代表者がきちんと適正に選出されていないと、労使委員会が形骸化してしまうこともございますので、適正性をきちんと確保していくことが重要ではないかと考えております。

資料の最後では、我々の構成組織において裁量労働制を適切に運用するためにどのような取組を行っているかを御紹介しています。

単に長時間労働対策がなされているかというところだけではなく、適用予定者の精査を労使でしっかり確認することや、労働組合としても事業場ごとに予定者に意見の確認を行う、労働時間の実績の確認や不利益取扱いの有無、苦情処理の状況、健康確保の状況といったことを逐一しっかりと労使委員会等を通じて話し合いをしています。

また、労働組合は労使委員会のメンバーではありますが、日頃の活動において業務負荷や時間外労働に関する確認を行い、業務負荷が大きくなり過ぎていないか、長時間労働になっていないかという点について日常的に注意を払っています。

定期的な労使協議においては、そうした課題も踏まえて対応しておりますし、勤務間インターバル制度をきちんと適用して適切な休息の確保、長時間労働の防止に努めているという例も聞いているところでございます。

その他、労使委員会の前に適用者にアンケートを実施して、長時間労働の実態把握や業務の進め方の課題などを定点調査しているということも聞いておりました、こうした細かい毎日の積み重ねにおける課題整理、課題解決の取組をしてこそ、裁量労働制を適切に運用できると考えているところでございます。

こうした取組をしている組織からは、現場の課題として、非適用労働者に比べて労働時間が長くなる傾向があり、意識調査でもそうした実感を持つ適用労働者もいらっしゃるということです。健康確保措置の実効性を高めること、みなし労働時間制においても労働時間の客観的把握が必要です。また、先ほど申し上げたように、勤務間インターバルや深夜労働の回数制限など、選択的措置の義務づけを検討することや、適正な運用のための監督指導の強化をしていただきたいと思います。労使委員会を適切に運用することが重要であることは、先ほどもお話ししましたが、その実効性の確保が必要です。加えて、調査全般を見ると、管理職、労働者の制度理解に対する周知の不徹底が多いかと思っておりますので、その部分をいかに担保していくかが重要だと考えています。

少し長くなりましたが以上でございます。冒頭に申し上げたように、調査結果から見ても現行の制度がきちんと徹底されていないと考えておりますので、まずはそこをしっかりと

やっていただくことが重要で、当然のことながら制度の拡大ありきではないと考えております。まずは適切な運用が求められていると我々としては考えているところでございます。以上でございます。

○大槻座長 御説明ありがとうございました。

それでは、質疑に入りたいと思います。御意見、御質問がある方は、いつもどおりZoomの右下、リアクションの中にある「手を挙げる」機能でよろしく申し上げます。こちらから御指名させていただきます。

まずは水町専門委員からお願いします。

○水町専門委員 御説明ありがとうございます。

現在、厚生労働省の審議会の中で、今日お話しいただいたように、裁量労働制の中でも企画業務型裁量労働制の改正についての議論が行われていて、経団連さんからもその点についての要望が前回示されたのですが、規制改革としては、もう少し広い意味で労働時間制の在り方を見直していくべきなのではないか。

そういう意味で、今日お話しはなかった裁量労働制の中でも専門業務型裁量労働制、さらには、この前の働き方改革で導入された高度プロフェッショナル制度、その前提として一般的な適用除外制度もありますし、さらには健康確保から見ると、労働安全衛生法上何かきちんとできることがないかという、制度全体で見て働き方とか労働時間制度の在り方を見ていくことが大切だと思って経団連さんにも同じ質問をしたのですが、連合さんからも、これからの働き方を見たときに、例えば健康確保とかワーク・ライフ・バランスも含めた働きやすさとか、さらにはそれを通じた生産性向上という観点から見た場合に、企画業務型裁量労働制だけではなくて、その他の専門業務型裁量労働制とか適用除外とか労働安全衛生法制全体を見て、どのような労働時間制度が望ましいのか、今ある制度の中にどのような問題が現場としてあると思われるのか、もう少し広い話で御意見を聞かせていただければありがたいなというのが私からの質問です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、今、手が挙がっている村上専門委員からの御意見、御質問をいただいた後に御回答のほうをお願いしたいと思います。

村上専門委員、お願いします。

○村上専門委員 村上です。どうも御説明ありがとうございました。

私からは2点、質問します。

先ほど山田大臣政務官からも、変化への対応が必要というお話がありましたが、1点はリモートワークが今後進展、拡大していく中で、長時間労働や健康管理面でどのような対策が必要とお考えになっているのか。

2点目が、兼業・複業を今後拡大していく中で、同じく長時間労働や健康管理面でどのような対策が必要とお考えになっているのか、ぜひ御意見をお伺いできればと思います。

よろしくお願いたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、連合様、お願いします。

○日本労働組合総連合会（富高総合政策推進局長） まず、水町専門委員からは、労働時間制度全般について御意見をいただいたと思っております。

先般、働き方改革関連法が施行され、上限規制等も入ってきました。我々としては、今、職場の中でようやく労働時間に対する意識づけがなされ、徐々に中小も含めてしっかり入ってきているところではないかと考えているところでございます。

先ほども申し上げましたように、今の制度がきちんと運用されることが重要であり、36協定の締結や、労働時間制度の内容を中小の事業主、それから労働者も含めて、しっかりと趣旨を含めて理解していただいた上で運用を徹底することが重要であると考えております。

先ほど企画業務型裁量労働制の話を中心に申し上げましたけれども、専門業務型に対する問題意識も御質問いただきましたので、その点について触れていきます。

厚生労働省の調査で詳細に確認しますと、週の労働時間が60時間超の方の割合は専門業務型のほうがほとんどの階級で高くなっています。専門業務型につきましては対象業務が限定列举ですが、導入、運用上の手続としては労使協定の届出だけという形になっており、企画型のような丁寧な形での手続はありません。現場の実態把握が不十分、労使委員会もないとなれば、実際にどのような運用がされているのかが把握しづらく、長時間労働になりやすいのではないかと考えているところでございます。

柔軟な労働時間制度は、労働者のワーク・ライフ・バランスに資すると思っておりますが、前提として、労働時間の適切な管理、健康確保の観点からの適正な把握、制度の趣旨徹底をしっかりとやっていかなければ、長時間労働になる懸念があり、その点はしっかりと対応していかなければいけないと考えているところでございます。

足らざるところがあれば、また御指摘いただければと思います。

また、村上専門委員からいただいた変化への対応についてです。連合の加盟組合の中でもリモートワークをされているところが多くなっていますが、昨年我々が調査した中では、長時間労働になりやすいという結果も出ております。そこはしっかりと労使がコミュニケーションを取って、長時間労働にならないようにどういった仕事をさせるのかということも含めて対応していく必要があると思っております。

兼業・副業につきましては、我々としては長時間労働になる懸念が大きいと考えております。労働条件分科会等では、もし兼業・副業する場合でも、双方の事業場における労働時間管理の徹底、労働時間の通算、長時間になる場合の健康確保をしっかりとやっていくことが重要だと指摘しています。労働時間を把握した上でしっかり健康管理していくことが、柔軟な労働時間制度の中においてもしっかりと担保されることが必要だと考えているところでございます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

水町さん、村上さん、いかがですか。

かしこまりました。ありがとうございます。

続きまして、夏野議長、お願いします。

○夏野議長 ありがとうございます。

1点質問があるのですが、例えば頂いた資料の6ページを拝見すると、赤枠で囲ってあるところがあるのですが、実は赤枠で囲っていないところにはポジティブに回答している方が結構たくさんいらっしゃる。ほかのところを見ても、例えば7ページを見ていただくと、オレンジのところは自分に相談の上、上司が決めている、一応相談があるということなのですが、主体的に決めている人が過半数どころか3分の2になっているわけです。

各種、今日御説明いただいた御指摘はもちろん改善していかなければいけないものではあると思うのですが、この調査の結果を見る限りにおいては、むしろ多数の方がポジティブに回答しているようにも読めるのですが、連合さんは、例えば6ページの赤枠で囲っているところが何%になると目標としてこれならば許せるということになるのでしょうか。必ず不満を持つ方はいらっしゃるので、0%ということはないと思うので、大体どれぐらいまで下がってきたら、これならばいいのかなというところになるのでしょうか。それを教えていただければと思います。

お願いいたします。

○大槻座長 では、連合様、お願いします。

○日本労働組合総連合会（富高総合政策推進局長） 何%ぐらいに取まればいいのかということは、よく聞かれるのですが、例えばこれが2～3%になればいいということではなく、そもそも制度の趣旨が守られていないということ自体が問題だと考えているところです。

先ほど夏野委員から御指摘があったところは、我々も決して裁量労働制そのものを否定しているということではございません。実際、我々の加盟傘下の構成組織の中でも、裁量労働制のもとできちんと働いていらっしゃる方、活躍されている方はかなり多いところであり、その方たちの中には、裁量労働制で働くことで時間の余裕ができたという方たちも当然のことながらいらっしゃいます。ですが、最後のほうで申し上げたように、そうした事業場では労使がかなり細かく話し合いをして、適切に運用しているからこそうまく活用されていると考えているところです。

中小企業も含め、先ほど申し上げたように労働組合がないような、本当に適切に選ばれているのか分からない労働者代表の方たちが入っている労使委員会の中で、本当にそうした話し合いがきちんと適切になされているかということ、そうではないところが多いと考えております。そうした中で、運用が適切にされないまま適用拡大されていくといったことはあってはならないと考えておりますので、誤解されないように我々も話をしなければいけ

ないと思っておりますが、パーセンテージでは考えにくいということと、まずは今あるものをきちんと適切に周知し、運用を徹底していただきたい点が我々としてお願いしたいところ です。

以上です。

○夏野議長 いえ、社会統計なので、統計の読み方として、どれぐらいになったら世の中が満足していると読むかというのは数値でしか把握できないので、おっしゃっていることは、そういう例外的なものも含めてちゃんと潰していかなければいけない、それは大賛成なのですが、全体としてこの制度は大幅な改革が必要なのか、それともこの制度の細かいところを潰していかなければいけないのかというのを見るのは数字だと思うので、数字で下げる目標を設定しないと、やることが分からなくなってしまう、改善ポイントが分からなくなってしまうので、総論ではなく各論で、もちろん例外はともかくとして、どれぐらいまでこれが下がれば全体としては大体うまく動いているということは設けたほうがいいのではないのでしょうか。

いかがですか。数値目標です。

○日本労働組合総連合会（富高総合政策推進局長） 我々としては、先ほどから申し上げているように、例えば数%であれば拡大していいとは言えません。少なくとも赤の部分が可能な限りゼロに近い状況になっていくことが望ましいと考えております。

○夏野議長 社会統計的にゼロは絶対にあり得ないので、違う理由で不満を持っている方とかも必ずいるので、ゼロというのは難しいと思います。これは社会統計学の世界です。

○日本労働組合総連合会（富高総合政策推進局長） 可能な限りゼロに近い形が望ましいということで申し上げます。

○大槻座長 今、統計の話が出たので、私のほうから教えていただきたい点があるのですが、3 ページ目にある労働時間の件なのですが、適用者と非適用者の比較になっていますが、これは例えば適用者について見た時に、「適用されてから増えた」ということではないですよね。これはもともと多かったということであって、制度の問題ではないという理解でよろしいのでしょうかというのが1 点です。

それから、先ほど来の働き方の柔軟性との関わりでいきますと、長時間労働にならないように、兼業・副業については推奨しないこととしたということなのですが、柔軟性とモチベーションの関係から言ったら、これも働き方の一つの選択肢かなと思います。ここら辺については何かソリューションはあり得ないのでしょうか。例えばデジタル化を一定程度導入することで時間の管理がしやすくなるので、そこについてはもう少し管理を徹底する形で解決できないものなのでしょうか。

○日本労働組合総連合会（富高総合政策推進局長） 労働時間の部分は、純粋に適用されている人と適用されていない人の比較ですので、もともと長かったという話ではなく、純粋に適用されている方は長い、そうでない人は短いと捉えているところでございます。

○大槻座長 制度のせいだということではないですよね。

○日本労働組合総連合会（富高総合政策推進局長）　そうです。これは厚労省調査でございますので、厚労省に聞いていただければと思いますが、我々としてはそのように捉えております。

もう一つ、兼業・副業の部分でございます。我々の加盟の組合にも、有期、短時間で働いている労働者の方たちもいらっしゃいます。本来はその方たちの処遇が上がり、1つの仕事でしっかりと処遇していただけるのが一番いいと思っておりますが、低い処遇であるため、複数の仕事をやらなければいけないという方たちもいらっしゃいます。兼業・副業する場合でも、副業で雇用する事業主がきちんと健康管理を担保するということが重要と我々として発言しているところでございます。

その中において、デジタル技術等をうまく活用して、効率的に働けるようにするというサポートは当然のことながら存在しているのだろうと考えております。

○大槻座長　ありがとうございます。

では、宇佐川専門委員、お願いします。

○宇佐川専門委員　御説明ありがとうございます。私のほうから簡単に2点。

1点は大槻先生もおっしゃっていたことに関連するのですが、子育て中の女性であったり、介護と両立される方々から、むしろこういった柔軟な働き方を要望されるケースはないのでしょうか。先ほどのデジタル化やテレワークの推進によって、かなり在宅で仕事ができる範囲はあるものの、急に突発で仕事を遮断されるので、自由に時間・働き方を決めたいという方が増えているなという実感値があるのですが、そのあたりの声があるのかというのが1点。

それから、先ほど来から認識の問題がすごく大きいということで、労使委員会の話が出ていたと思うのですが、その労使委員会を効率的に運用するための手法など、推進策がありましたら教えてください。

○大槻座長　では、連合様、お願いします。

○日本労働組合総連合会（富高総合政策推進局長）　柔軟な働き方に関する要望は我々のところにも寄せられています。育児や介護、治療と仕事を両立している方たちは多数いらっしゃいますので、そういった方たちからは柔軟性のある働き方が必要であるという意見はございますし、これからの社会において、柔軟性のある働き方が重要であるということは、我々としてもその認識を持っています。

ただ、問題なのは、柔軟な働き方というのが果たして労働者の側から見て柔軟であるのか、または企業の側が働かせやすいという意味での柔軟な働き方なのかということで、いろいろ見方があるのではないかと考えています。なぜこの制度ができたのかという趣旨を明確に理解した上で適切に対応していただかないと、柔軟な働き方というのは、労働者を働かせやすい制度になりやすい、また、長時間労働になりやすいことを我々として懸念しています。本来の制度趣旨がきちんと適切に徹底された上で、柔軟な働き方のツールが整備されることが重要だと考えております。

今、既に裁量労働制やフレックス制度など、様々な制度があるわけですから、こうした既存の制度を活用することで、要望にあるようなニーズに対しては十分対応できるのではないかというのが我々の考え方でございます。

あと、労使委員会については、先ほど申し上げたように、組合があるところは比較的丁寧に事前の把握等も含めて対応しているとは思いますが、組織化されていない、組合がないような企業においては、労使委員会の委員が適切に選ばれているかどうかが大変重要だと思っておりますし、労使委員会においてきちんと課題整理を行い、改善していくことに実効性を保たせることが重要だと思います。

また、単純に届出をして終わりということではなく、不適切な場合には指導監督をしっかりと徹底していただくことが求められると考えているところでございます。

以上です。

○大槻座長 宇佐川専門委員、よろしいでしょうか。

それでは、山田政務官、お願いします。

○山田大臣政務官 2点質問があります。

今のところにも関連してくるのですが、中小企業とか、会社の規模によって、この裁量労働における課題の違いもしっかり押さえておく必要があるのではないかと考えています。そういった調査をされているのかどうか。連合さんが先ほどから再三申しいらっしゃいますけれども、ちゃんと労使委員会をつくられているのかどうかということがポイントなのだろうと。裁量労働制そのものが問題というよりも、個々にはあるのだけれども、使用者側でしっかりそこが守られていないとか、管理されていないとか、理解されていないというところが論点なのかなとお伺いしていたのですが、そうなってくると、中小企業であったり規模であったり、それに伴う労使委員会がしっかりできているかどうか、そのあたりの分析はされているのかなというのが1点目であります。

2点目なのですが、新しい働き方として、コロナ禍で急速にリモートワークが進んできました。このリモートワークは良い面も悪い面もあると思うのですが、そのあたりは裁量労働との関係がかなり深くなっていくというか、どう図るのだろうということはいろいろと議論があるところだと思うのです。せっかくリモートワークをやれるのだからもう少し自由に働かせてよとか、リモートワークをやっている割にはがちがちに拘束されているとか、いやいやリモートワークなんか認められないと、わざわざ会社に来て、しっかりここで働くのが仕事なのだというように、そういったことが無理解なところもあると思いますが、労働者側からリモートワークに関する裁量労働との関係での指摘というか、こういうところを変えたほうがいいのではないかとといった調査や声はないのかなと考えていますので、御質問させていただきます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、連合さん、お願いします。

○日本労働組合総連合会（富高総合政策推進局長） 中小企業への対応について、労使委

員会がきちんと適切になされているかという課題があるのではないかということですが、我々としては、ヒアリング等はしているのですけれども、調査という形では行っていません。ただ、個別で話を聞いている中では、中小企業で、労働組合がないところでは形骸化しているのではないかということは伺います。労使委員会自体は、何をしなければいけないという仕組みは法律の中で定められていますけれども、実際にそれがきちんと実行されているかどうかはしっかり見ていく必要があると思っていますし、6か月ごとに報告しなければいけないことになっていますので、報告の中身をしっかりとチェックしていただき、適切でない場合は指導していただく必要があると考えているところでございます。

それから、リモートワークのお話において、労働者側からどのような課題があるかというお話があったかと思えます。

我々が昨年、調査を行った中では、長時間労働になる方たちも結構いらっしゃいました。企業の中で働いていれば定時までで仕事が終わるけれども、リモートでやることによって、労働時間に対する感覚が薄くなり、上長から夜中に作業指示の連絡が来たりすることもあるようです。仕事の途切れ目がないような形で指示が来て、指示を受けたらすぐにやらなければいけないということで、結果的に長時間労働になってしまうということです。つながらない権利という話もございますけれども、そうした課題についても解決していくべきではないかという要望は聞くところでございます。

足らざるところがあれば、また御指摘いただければと思います。

○大槻座長 山田政務官、いかがでしょうか。

○山田大臣政務官 ありがとうございます。

前半のほうからいくと、何となく裁量労働制の問題というものもあるのですが、それ以前の問題として、ちゃんと労使の仕組みが成り立っているかどうかというところをまず大前提として解決していく必要があるのではないのでしょうか。そうでないと、結局、法律等では逆に規制があったり、しっかりしているところすら守られていないということで不満になってしまうので、規制改革推進会議としては、これから規制を広げようと思っても、制度に問題があるというよりも、そもそも論として、今、決まっていることすら守られていないということが問題だということになると、そこは切り分けないといけないので、ぜひその調査をしていただいたり、情報を出していただけると割と分かりやすくなるのかなと。前半は論点を整理する必要があったと思えます。

後半は、私もよく聞いているところで確かに御指摘があったところで、どこまでが仕事で、どこまでが仕事でないか分からなくなってしまったところや、逆に生産性が下がったという声もあれば、もう少しリモートワークでできるはずだから、そうすれば子供を少しあやしながらも仕事ができるというお母さんたちの働き方も柔軟にできたりするので、一概に悪いことばかりでもないと思うし、もちろん問題の指摘もあると思うのですけれども、我々は規制改革以外にもデジタル庁も担っているものですから、その弊害や、もう少し進められるところを整理して御指摘や調査をしっかりしていただければ、裁量労

働からもう少しデジタル社会における働き方の変化といったところに検討が進められると思いますので、どうか引き続きよろしくお願ひしたいと思っています。

以上です。

○日本労働組合総連合会（富高総合政策推進局長） 政務官が御指摘されたとおり、働き方改革関連法における労働時間や同一労働同一賃金など、労働者保護の仕組みを入れて、改善に向けて取り組んでいるところですが、中小企業にとってその取組みは大変な部分もあるので、まずは今ある制度をしっかりと運用するために国に支援していただくことが非常に重要だと思っています。規制改革の前に、今の制度をしっかりと徹底することが重要であると思っています。

リモートの話は、先ほど子供をあやしなからというようなお話もありましたけれども、就業時間に子供の面倒を見て、定時後に働くような形が当たり前になってしまうようなことはおかしな話だと思います。子供がいる場合のテレワークの困難さなどについても調査していますが、今日は裁量に特化したお話ということで資料を出させていただきました。ですが、その部分については我々としても課題認識を持っておりますので、そういった点も含めて引き続き対応していきたいと考えています。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、牧島大臣、何かございますでしょうか。

○牧島大臣 大変貴重な御意見、現場からのお声を聞かせていただいていること、感謝申し上げます。

ワーク・ライフ・バランスとか生産性の向上という意味でポジティブな面もある一方で、満足度をどのように測るのかは難しいなということを感じております。大事なのは恐らくどのように健康管理、把握をするかといった制度上のこととか、相談体制があるかとか、何かあったときの苦情の処理ができるのかといった、そうしたものもパッケージで考えておくことも大事なのだと思いますが、お一人お一人、多くのポテンシャルを持っている方々にどうやって社会の中で活躍いただくのかという観点で引き続き議論していきたいと感じております。

ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございました。

それでは、議論はここまでとさせていただきたいと思います。

今、大臣からもありましたし、政務官からもいろいろ御指摘いただきました。委員の皆さんからもいろいろと御質問、御指摘いただきました。

全体として、制度をしっかりと包括的に見直す必要があるのかなということを感じた次第でございますが、本件につきまして、労使双方からいただいたこれまでの御意見、そしてワーキングでの議論を踏まえて、後日、厚生労働省から労働時間制度の在り方に関する現在の検討状況、そして今後の対応方針についても御説明いただきます。そうした上で、

まさに労働生産性は喫緊の課題でもございますので、皆さんと議論をしていきたいと思っております。

これにて本日の議事は終了いたします。

会議を終了したいと思いますので、御説明者の皆さん、どうもありがとうございました。次回のワーキングの日程につきましては、事務局より追って御連絡させていただきます。本日はお忙しい中、御出席ありがとうございました。