

< 目次 >

1. 総論
2. マネジメント、業務プロセス、人事評価等の改革
3. 企業のコンプライアンスと法の執行
4. 規制の在り方について ①時間外労働の限度
5. 規制の在り方について ②労使の役割
6. 規制の在り方について ③情報の公開
7. 下請け等の取引慣行への対応、意識改革・文化改革、その他

< 1. 総論 >

- 長時間労働の是正は、働く方の健康を確保するとともに、仕事と家庭の両立や女性の活躍促進等を推進するための重要な課題である。人口が減る中で我が国の成長を確保していくためには、育児等で制約のある方も含め、誰もが働きやすい環境を整備することが必要であり、そのためには、効率的でムダのない働き方をすることにより、出来る限り不本意な時間外労働を少なくしていくことが必要である。
- 長時間労働は、我が国の企業文化や人事制度、下請構造や取引環境の問題など、日本の産業・雇用システムの全体構造から発生しており、その改善に向けて、様々な施策を総動員して取り組むべきである。
- まずもって、長時間労働を前提とする企業文化を変え、企業の業務プロセスの見直しや意識改革を進めることが必要である。経営者が時間当たり生産性を意識して改革に取り組むことは、結果的に生産性の向上にも資すると考える。
その上で、同業他社等との競争が厳しい中、各企業の自主的な取組に任せるだけでは限界があることから、36協定における時間外労働規制の在り方について、法改正を検討する必要がある。
- その際、新たな価値の創造や社会の活力を削ぐことがないよう留意するとともに、働く人の中には「仕事をやりきりたい」という気持ちもあることから、働く人の意欲と能力が十分に発揮されるようにすることが必要である。

＜2. マネジメント、業務プロセス、人事評価等の改革＞

- 全社的に長時間労働の是正を図るためには、経営者自らが率先して改革を推し進める必要がある。
- 時間外労働が生じる要因としては、業務量の過多や業務の繁閑が多く挙げられるが、マネジメント能力の低さや職場の意識改革不足も指摘されている。長時間労働を是とするような企業の業務プロセスや人事評価制度を変える必要がある。
- 無駄な作業を削減し、効率的に仕事を行うためには、現場で指示・監督をするマネージャーの力量に因るところが大きい。また、上司である現場マネージャーが長時間労働を是とする場合、部下にも長時間労働が強いられる可能性がある。このため、各企業における現場マネージャーの育成と組織的なサポートが必要である。
- より短時間で効率的に働いた人が評価されるよう、「労働生産性」を人事評価の指標として盛り込むなど、企業の人事制度改革を促すべきである。その際には、効率的に働くことで時間外労働を削減した場合、削減によった浮いた原資を労働者にどのように還元するか等、各企業において工夫が求められる。
- また、AI等による技術革新により、業務プロセスや教育訓練をより効率化できれば、結果として労働時間の短縮や成果の向上につながる。

＜3. 企業のコンプライアンスと法の執行＞

- 36協定を締結していない理由として、制度自体の不知、協定締結の失念等が挙げられるなど、労働時間規制が浸透していない実態があり、改善を図る必要がある。労働者の健康確保を図るためにも、まず企業自らが法令遵守にしっかり取り組まなければならない。
- また、現場の労使は、36協定の締結当事者であり、自ら取り決めた内容について、その履行確保に取り組んでいくことが期待される。
- これらに加え、引き続き労働基準監督署において必要な監督指導を行い、法令の履行確保を図ることも必要である。

＜ 4. 規制の在り方について ①時間外労働の限度＞

- 36協定の締結状況を見ると、通常の延長時間はほぼ100%の企業で限度基準告示（月45時間、年360時間等）の範囲内に収まっている一方で、一部ではあるが、特別条項がある場合の延長時間が月100時間を超えるものも見受けられ、長時間労働の歯止めとして十分機能していない。
- 36協定の時間外労働規制のあり方を検討するに当たっては、労使協定で定める範囲内で、割増賃金を払えば上限なく時間外労働が可能となる現在の仕組みを改め、一定期間内の総労働時間の枠を定め、その枠の中で健康を確保しつつ効率的に働くことを可能とする制度への転換を指向すべきである。
- たとえば1日や1週などの短い期間を単位に労働時間の上限を規制すると、業務の繁閑や働く人のニーズに対応した労働時間の設定が困難になることに留意が必要である。他方で、短期間に過度に時間外労働が集中して健康を損なうことがないようにするための配慮も必要である。
- この他、睡眠時間の確保や疲労蓄積を防ぐ観点からは、1日単位の休息期間を確保するインターバル規制も重要な考え方であり、企業自らがこれを導入することを促していくべきである。
- 一方、長時間労働が避けられない業種・職種には、業務の特性や取引慣行等それぞれの課題があり、法的な上限規制だけでは解決しない。したがって、こうした業種・職種については一定の配慮をしつつ、計画的な労働時間の見直しを進めることが必要である。
- また、生産性の問題を考えると、企業の競争力の発揮と両立できる仕組みとし、我が国経済社会の発展に必要なイノベーションが生まれ、現場の創意工夫が活かされやすい環境を確保することも必要である。

＜ 5. 規制の在り方について ②労使の役割＞

- 36協定は、国が定める限度基準の下、それぞれの現場に合った労働時間数の設定を労使の調整に委ねる仕組みとなっているが、この労使の調整手続が十分に機能していない実態があり、改善する必要がある。
- 併せて、各企業、各職場で長時間労働の是正に向けて労使が率直に意見交換し、具体的な改善策に取り組むことが重要であり、「労働時間等設定改善委員会」の設置等、労使による取組を促進するべきである。

＜ 6. 規制の在り方について ③情報の公開＞

- 企業名の公表は、優良企業を公表するポジティブなもの、法違反企業を公表するネガティブなものの双方あるが、どちらも社会的な評価の面から、長時間労働を是正させる効果がある。
- 法違反に対する公表制度は強化するとともに、長時間労働の是正やワークライフバランスの改善、及びその継続に積極的に取り組む企業が、株式証券市場等において積極的に評価される環境を作ることが求められる。

＜7. 下請け等の取引慣行への対応、意識改革・文化改革、その他＞

- 中小企業における長時間労働については、重層下請構造の下での、急な仕様の変更や短納期発注等が背景にあることから、発注元や親事業者を含めた業界全体としての取引環境の改善が必要であり、政府はそのような業界全体の問題を協議する場の設定に努め、業界としてのコンセンサス形成を図るべきである。
- その際、過当競争が低価格での過剰サービスを生み、長時間労働を引き起こしていることから、商慣行の在り方について、改善の手法を検討することも必要である。
- 過当競争の中で、顧客の要望に対し、際限なくサービスを提供してきた結果、“送料無料”や“24時間対応”が消費者にとって当たり前のものになってしまい、長時間労働を招いている。多少のサービス低下を許容することが、長時間労働の是正につながり、働く人の健康と幸せにつながることを喚起し、国民全体の意識改革を促すことも重要である。