

時間外労働規制等に関する意見

2017年2月14日
公益社団法人 経済同友会
代表幹事 小林 喜光
雇用・労働市場委員会
委員長 橘・フクシマ・咲江

1. 時間外労働の上限規制は、高度プロフェッショナル制度等の導入を前提条件に

「働き方改革」に関するルール設定は、労使自治を尊重し、政府においても、一律的規制ではなく、多様で柔軟な働き方を実現すべきである。特に、新産業革命の進展によって、創造性を発揮するような業務が増えることを考えると、生産性の低い長時間労働の是正と併せ、働いた時間の長さではなく、成果で評価・処遇される働き方の推進が不可欠である。その意味で、働き方改革実現会議の論点である「時間外労働の上限規制」は、現在継続審議中となっている「労働基準法改正案（2015年4月法案提出）」に盛り込まれた「高度プロフェッショナル制度の創設」「企画業務型裁量労働制の見直し」等の導入を前提条件とすべきである。その前提条件の下、「時間外労働の上限規制」については、健康被害リスクが生じる時間外労働時間の水準を考慮し、実効性のある改革を促す意味のある目標とするため、以下の方向性が妥当と考える。

- ① 「年720時間（月平均60時間）」を上限とし、その範囲内で「2～6カ月平均で月80時間」を一つの目途とし、例外的な事情で上限を超えた場合には、産業医面談の義務付けなどの特別措置を講じる。また、導入にあたっては、各業種・職務の特性を考慮し、実施に向けた猶予期間を設ける。
- ② 研究開発やシステム設計などの専門職など、一律的な規制が難しい職種については、健康配慮のための特別措置を講じた上で、適用除外を認める。

2. 国家公務員等も「働き方改革」を

生産性の低い長時間労働の是正は、日本社会全体の構造改革である。したがって、実現に向けた期限を定め、国家公務員等も民間企業と同等の条件を適用する「働き方改革」を求める。

3. 生産性向上や新しい価値創出力強化に結び付く「働き方改革」を

今後、社会・産業構造が激変していく中で、日本の国際競争力を強化し、持続的な経済成長を実現するためには、ライフステージや生活スタイルに応じて選択可能な多様で柔軟な働き方を整備し、働く一人ひとりの活力と主体性を引き出し、企業の生産性向上と新しい価値創出力強化に結び付けるための「働き方改革」が不可欠である。

以上