

個人と企業の成長のための新たな働き方

～多様で柔軟性ある労働時間制度・透明性ある雇用関係の実現に向けて～

(説明資料)

2014年4月22日

産業競争力会議 雇用・人材分科会主査

長谷川 閑史

I : 「働き過ぎ」防止の総合対策

- ・働き過ぎ防止に真剣に取り組むことが「働き方改革」の前提。
- ・問題のある企業を峻別して労働基準監督署による監督指導の徹底が必要。
- ・公務員の率先垂範による長時間労働是正の取組み。

II : 個人の意欲と能力を最大限に活用するための新たな労働時間制度

1. 働き方改革の目標と働き方に対する新たなニーズ

【働き方改革の目標】

- ・意欲と能力のある個人の全員参加
- ・高度外国人材をはじめ優秀な人材が働きやすい環境の構築
- ・ITなどの技術革新も踏まえた労働生産性(効率性・付加価値生産性)の向上

【働き方に対する新たなニーズ(例)】

- ・子育て・親介護などの家庭事情等により時間や場所に制約のある者
- ・高度な職業能力を有し、自らの裁量で労働時間の配分等を行うことで創造的に働くことができる者
- ・国際的な業務において時差に関係なくリアルタイムのコミュニケーション対応が必要な者
- ・職務内容を明確に定められ、時間ベースではなく成果ベースで働く者 等

→職務内容・達成度の明確化とペイ・フォー・パフォーマンスを基本とする

「創造性を発揮できるような弾力的な働き方が可能な労働時間制度」を構築すべき



2. 新たな労働時間制度の創設

(1) 基本的な考え方

- ・業務遂行・健康管理を自律的に行おうとする個人が対象
- ・一定の要件を前提に、時間ではなく、成果ベースの労働管理
- ・職務内容(ジョブ・ディスクリプション)の明確化は前提要件
- ・目標管理を活用し、職務内容・達成度、報酬などを明確にした労使双方の契約とし、業務遂行の自由度を拡大

2. 新たな労働時間制度の創設

(2) 制度のイメージ

	【Aタイプ(労働時間上限要件型)】	【Bタイプ(高収入・ハイパーフォーマー型)】
対象	<ul style="list-style-type: none">・<u>国が示す対象者の範囲の目安を踏まえ、労使合意を要する(職務経験が浅い、受注対応等、自己で管理が困難な業務従事者は対象外)</u>。・<u>本人の希望選択</u>に基づき決定。	<ul style="list-style-type: none">・<u>高度な職業能力を有し、自律的かつ創造的に働きたい社員(対象者の年収下限要件(例えば概ね1千万円以上)を定める)</u>。・<u>本人の希望選択</u>に基づき決定。
労働条件・報酬等	<ul style="list-style-type: none">・<u>労働条件の総枠決定は法律に基づき、労使合意で決定(年間労働時間の量的上限等は国が一定の基準を示す)</u>。・<u>期初に職務内容を明示し、業務計画や勤務計画を策定。不適合の場合、通常の労働管理に戻す</u>等の措置。・<u>報酬は労働時間と峻別し、職務内容と成果等を反映(基本はペイ・フォー・パフォーマンス)</u>・<u>労働基準法と同等の規律がある場合、現行の労働時間規制等とは異なる選択肢を提示し、労使協定に基づく柔軟な対応可。</u>	<ul style="list-style-type: none">・<u>期初に職務内容や達成度・報酬等を明確化。</u>・<u>職務遂行手法や労働時間配分は個人の裁量</u>に委ねる。・<u>仕事の成果・達成度に応じて報酬に反映。</u> (完全なペイ・フォー・パフォーマンス)・<u>(成果未達等により)年収要件に不適合の場合</u>は通常の労働管理に戻す等の措置。
健康確保	<ul style="list-style-type: none">・<u>健康管理時間を厳格に把握し、健康確保措置。</u>	<ul style="list-style-type: none">・<u>就労状況を把握し、健康管理に活用。</u>
導入企業	<ul style="list-style-type: none">・<u>当初は過半数組合のある企業に限定。</u>・<u>導入企業は労基署に労使協定等を届出(罰則等の履行確保措置を法律に規定)。</u>	<ul style="list-style-type: none">・<u>当初は過半数組合のある企業に限定。</u>・<u>導入企業は労基署に届出(罰則等の履行確保措置を法律に規定)</u>

3. 既存制度の見直し

- ・子育て・親介護のニーズに応えるため、新たな労働時間制度の結論を待つことなく、企画型裁量労働制やフレックスタイム制の拡充などの見直しに加え、在宅勤務やテレワークといった既存制度を見直し、明確なKPIを設け、導入に向けた取組みを進めるべき。

Ⅲ：予見可能性の高い紛争解決システムの構築

我が国の働き方のルールの不透明性等が、新たな雇用創出の障害となるだけでなく、労働者が公平・公正に扱われていない等の問題を解消するために、紛争解決手段や救済措置の選択肢の拡大を図る。

- ・紛争解決システムの分析・整理・公表
 - －「労働審判」、「あっせん」、訴訟における「和解」の分析・整理とその活用のためのツール整備
- ・解決手段・救済措置の選択肢拡大：金銭救済システム・仲裁の仕組みの検討
 - －金銭救済の仕組みは欧州各国では広く導入。労働者から見て、選択肢の拡大及び不公正な解雇横行の歯止めとなるため、日本の実情を踏まえたシステム創設に向けて検討スケジュールを明示して具体化すべき。

(参考)：主要国の解雇紛争における金銭救済制度

	米国	英国	ドイツ	フランス	イタリア	スペイン	デンマーク	シンガポール	香港	韓国	オーストラリア	日本
復職に代わる金銭給付命令の可否	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	×

(出典)：産業競争力会議第9回雇用・人材分科会 フレッシュフィールドズブルックハウスデリンガー法律事務所資料から抜粋

IV: 多様な正社員の普及・拡大

- ・ 多様な正社員を広く普及・拡大させるために明確なモデルを確立する。モデルは、処遇の決め方、転換制度の設計方法等の情報を的確に整理する。その際、諸外国の事例も参考に、高度なプロフェッショナルとして活躍するようなモデルも提示する。
- ・ 合わせて、ジョブ・カードの抜本見直し、キャリア・コンサルティングの体制整備等とも連動させ、「職務・能力を明確にし、キャリアを大切にしているシステムへの変革」を図る。
- ・ 最終的には、労使双方が互いの権利義務関係を明確にする契約社会に相応しい行動様式を確立させる。このため、単なる普及啓発策にとどまらない、多様な正社員の導入の拡大が実現するよう、実効性のある方策を早急に講ずる。

V: 「世界トップレベルの雇用環境」の実現に向けた実行体制づくり

- ・ 『成長戦略進化のための今後の検討方針』（平成26年1月）を踏まえ、「世界トップレベルの雇用環境」を実現するために、今後の数年間を集中改革期間と位置付ける。
- ・ 個別労働法制などについては、従来通り、労働政策審議会にて審議を行う。
- ・ 一方、世界および我が国社会の雇用・労働環境が大きく変化していることを踏まえ、現場の実態や多様な意見を取り込んだ形で議論を行うために、政府として、雇用改革を成長戦略の重要な柱として位置づけ、経済政策と雇用政策を一体的・整合的に捉えた総理主導の政策の基本方針を策定する新たな会議を設け、雇用・労働市場改革に取り組む。