

働き方改革の動向

木下潮音

はじめに

皆様、こんにちは。御紹介いただきました弁護士の木下でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

今日は、これからの働き方に焦点を合わせ、「働き方改革の動向」というテーマでお話をさせていただきます。政府は、昨年九月、官邸に働き方改革実現会議を設置し、多方面にわたる検討を行った上で、今年三月、「働き方改革実行計画

（案）」を発表しました。今日は、その中でも特に、日本的な同一労働同一賃金の実現、及び長時間労働の是正に焦点を合わせてお話ししたいと思います。

お手元に三つの資料をお配りしています。一つ目は、私が作成した簡単なレジюме、二つ目は、昨年一二月に政府が発表した「同一労働同一賃金ガイドライン案」、三つ目は、今年一月に厚生労働大臣から事業主向けに出された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」です。この後、これらの資料をご

ご覧いただきながら、お話を進めていきます。

一、「働き方改革」をめぐる議論の現状

今年三月二八日、働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画（案）」が取りまとめられました。ここでは、政府が目指す働き方改革の内容と実現までのロードマップが網羅的に整理されています。日本的な同一労働同一賃金の実現と長時間労働の是正を含め、九つの取り組むべき分野が取り上げられています。

各分野の概要は以下のとおりです。

(1) 非正規雇用の処遇改善

一つ目は、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善です。日本では、正規雇用と非正規雇用

の間に大きな格差があります。労働者間の格差は、どの先進国でも問題になっていますが、日本では特に雇用形態による格差が大きな問題になっており、この面での格差を改善することが課題になっています。

(2) 賃金引き上げと生産性向上

二つ目は、賃金引き上げと生産性向上です。毎年、春闘の時期になりますと、安倍総理が経団連に働きかけて、大企業では二%を超える賃上げを実現してきました。今年は、労働力不足もあって、特に賃上げの傾向が目立っています。新入社員の新任給を底上げしようという企業の動きも出てきています。若者の賃金は、このところ、長く停滞してきましたが、政府の政策目標と労働需給の引き締まりを背景に、変化の兆しが出てきているように思います。

(3) 長時間労働の是正

三つ目は、罰則付き時間外労働の上限規制など長時間労働の是正です。総労働者の平均を見ますと、労働時間は減っているように見えますが、これは統計のマジックによるものです。非正規雇用、つまり、短時間で働く人が増えたために、平均労働時間が減っているように見えるだけで、正社員と言われている人たちの労働時間は減っておらず、むしろ若干増えつつある状況です。

そのような中で、長時間労働をしている正社員、特に若手社員の間で、健康被害が相次いでいます。最悪の場合、自殺に至るケースも見られます。これに対し、政府は、法律の改正と現行法の下での監督の強化の両面を取り組みを進めています。今後、こうした取り組みが功を奏すれば、正社員の働き方が大きく変わるだろうと予測されています。

(4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

四つ目は、柔軟な働き方がしやすい環境整備です。これは、IT化の進展などを背景に、在宅ワークやテレワークなど、より自由で柔軟な働き方ができるようにするための環境整備を行おうとするものです。環境整備には、インフラの整備の他、社内ルールの整備や労働に対する考え方の見直しなども含まれます。ハードとソフトの両面から、柔軟な働き方がしやすい環境を整備することになっています。

(5) 女性・若者などの活躍しやすい環境整備

五つ目は、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備です。女性の場合、学校を卒業して正社員になっても、結婚や子育てで退職してしまう人が多いのが実情です。いったん退職しますと、多くの場合、正社員には戻れないため、恵ま

れない条件で働くしかないことになりがちです。能力を発揮できる場所があれば、これらの女性はもっと活躍できるはずです。

若者に目を向けますと、長年にわたる景気低迷の中で、企業は、正社員の数減らすため、若者の採用を減らしてきました。バブル崩壊後の「失われた二〇年」の間に失われた最大のものは、若者にとつての良質な就労機会であつたと言えます。残念なことに、これらの若者は、正社員になつていれば教わつたはずのビジネスや社会人の基本を身につけないまま、そろそろ四〇歳代に近づこうとしています。

ここでは、これらの人たちが仕事に就いて活躍できるようにするため、改めて教育を提供するなどの施策を講じることとされています。

(6) 多様な労働力の就労支援

六つ目は、病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労です。

現在の日本では、いったん病気になりますと、それを理由に仕事を辞めざるを得ない人がいます。子育てや介護と仕事を両立しようとしても、そのための環境が整っているとは言えません。障害者が働くこうとしても、必ずしも企業の受け入れが進んでいるわけではありません。

典型的な正社員として働くことはできなくても、できる範囲で仕事をすれば、まだまだ活躍できる人がたくさんいます。にもかかわらず、そのような多様な人々を受け入れないことで、本来であれば活用できる労働力を端から捨ててしまっていることとなります。このようなことでは、少子高齢化が進む中で、これからの成長の基礎になる労働力を確保することは困難です。

働き方改革には、労働者にとって優しい改革だけでなく、労働者に覚悟と意欲を持った取り組みを求めるものがたくさん含まれています。そのうちのひとつが、ここで取り上げた病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労です。なお、これらの労働者は、発揮できる能力の範囲内で処遇されることになります。

(7) 転職・再就職支援、格差を固定化させない教育の充実

七つ目は、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援、格差を固定化させない教育の充実です。

従来の日本では、正社員は、入社した後、定年まで同じ会社において、いろいろな仕事を経験しながら能力を高めていきました。その後、時代が移り変わる中で、多くの優秀な労働力が、時代に合

わない産業に抱え込まれ、活躍できないという状況が生じています。日本では、転職市場が整備されていないため、退職、転職しようとしては不利益を被ることになります。転職しても、中途採用で元の会社と同じ給与を稼げるとは限りません。結局、元の会社にいた方がよいとなって、十分に能力を生かせない状態が続くこととなります。

このような状態を改善するためには、労働者にとって転職損が生じない形で、雇用の流動化を図る必要があります。そうすることによって、これから伸びる産業、魅力のある産業に自然と人が集まるようになることが期待できるわけです。

今、成長産業と言われている分野の企業は、少数の意欲のある人は別にして、多くの人にとって就職先として十分な魅力があるとは言えません。雇う立場から、新入社員から鍛えるのは大変で

すので、ベテランの人に来てほしいという企業がたくさんあります。そのような企業に円滑に労働力を移すためには、転職マーケットを整備することが重要であり、ここでは、ハローワークだけでなく、民間の人材紹介ビジネスも活用していかなければなりません。

なお、貧しい労働者の家庭では教育も貧困とならざるをえないため、貧困が再生産され、格差が固定化されることになると言われます。子供たちの誰もが、家庭の経済事情にかかわらず、夢に向って頑張ることができるように、格差を固定化させないための教育の充実を図ることが求められています。

(8) 高齢者の就業促進

八つ目は、高齢者の就業促進です。日本では、これから人口が大幅に減少していくと見込まれて

います。そのような中で、少しでも多くの労働力を確保するためには、若者、女性、病気の方、障害者の他、高齢者にも働いてもらうようにしなければなりません。高齢者が働くようになれば、年金などの社会保障負担が軽減されるというメリットも期待できます。働く意欲と能力がある高齢者が働き続けられるような環境を整備していくことが課題になっています。

(9) 外国人材の受け入れ

九つ目は、外国人材の受け入れです。日本は、移民の受け入れ政策をとっておりませんので、外国人材は、日本人では賄えない特別な仕事に限って受け入れることとされています。しかし、実態としては、単純労働を含め、多数の外国人材が日本で働いています。将来に向けて、外国人材の受け入れにどう取り組むかも、働き方改革を進める

上で重要な課題です。

(10) まとめ

こうして見ますと、働き方改革とは、高度成長期からバブル期を経て、バブル崩壊後の現在まで、長年にわたって続いてきた日本的雇用のあり方を根本から見直して、新しい時代に向けた働き方に変えようとする提案であることがわかります。改革によって、労働者又は企業のどちらかが有利になるようなものではありません。

多岐にわたる改革案の中で、法的な観点から重要な位置を占めるのが、「同一労働同一賃金ガイドライン案」と「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」です。前者は、雇用形態にかかわらず、均等・均衡待遇を確保しようとするものですが、ここでは、均等とは何か、均衡とは何かが問題になってきま

す。後者は、長時間労働や健康被害を抑制するため、厚生労働省から事業主向けに出されたものですが、ここでは、労働時間とは何で、どのように管理するのが正しいのかが問題になってきます。以下では、この二つを取り上げて、詳しく説明させていただきます。

二、「同一労働同一賃金ガイドライン案」の内容

(1) 制定の経緯

まず、「同一労働同一賃金ガイドライン案」からお話ししていきます。

お手元に、「同一労働同一賃金ガイドライン案」をお配りしています。これは、東京大学社会科学研究所の水町勇一郎教授を中心に作成され、昨年一二月二〇日の働き方改革実現会議に提出さ

れた議論のたたき台とも言うべきものです。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」は、基になる法律がないまま「案」だけができたものである意味で非常にふわふわとしたものです。一見したただけでは何のために使われるのかよくわからないのですが、よく読んでみますと、この案を参考に労使で話し合つて、各社の賃金のあり方を考えて下さいという内容になっています。

(2) 「同一労働同一賃金」とは

「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、「同一労働同一賃金」という言葉が使われています。ここで使われている同一労働同一賃金という言葉は、通常、労働法の世界で使われる同一労働同一賃金とは意味が異なります。

アメリカやヨーロッパでは、同一労働同一賃金という言葉は、同じ仕事をしているのに、差別に

よつて賃金に格差が生じているような事態を是正するという脈絡の中で使われています。例えば、男女別賃金を是正したり、人種や宗教などによつて差別されている労働者の賃金を改善したりするなど、差別を解消しようとする考え方から出てくるのが、元来の同一労働同一賃金です。

差別とは、ある人に与えられた条件のうち、個人の力や意思で変えることができないものを、異なったものとして取り扱うことを言います。例えば男性と女性という性別は、生まれながらにして与えられたものです。しかし、男性と女性の間で能力や労働の価値に差があるとは認められないというのが、今の男女平等の考え方です。したがいまして、性別を基に異なった取り扱いをすることは、差別に他ならず是正しなければなりません。そのときに使われるのが、元来の同一労働同一賃金という概念です。

他方、「同一労働同一賃金ガイドライン案」における同一労働同一賃金は、正規か非正規かという契約の種別によって、不合理な待遇差がある状態を解消しようとするものです。労働者が自らの意思で労働契約を結んだ場合、それに伴って待遇差が生じたとしても、本来の差別ということにはなりません。しかし、我が国では、正規労働者に比べて非正規労働者の処遇が非常に低いと言われています。非正規労働者の劣悪な状況を改善することが重要な政策課題とされており、そうした脈絡の中で同一労働同一賃金という言葉が使われているわけです。

今申し上げたことは、「同一労働同一賃金ガイドライン案」の「前文」の「目的」に書かれています。ここには、「もとより賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本である。しかし、我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある」と書かれています。さらに続いて、「政府としては、この問題の対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及していると言われる欧州制度の実態も参考としながら検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要との示唆を得た」と書かれています。よく研究したら、他の国のまねをするのではなく、それぞれの国の市場構造に応じた政策とすることが重要だと言っているわけです。

(3) 「同一労働同一賃金ガイドライン案」の概要

「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず、均等と均衡を目指していこうという考え方が示されています。このような考え方を踏まえ、正規労働者と非正規労働者の間で待遇差が存在する場合に、

「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず、均等と均衡を目指していこうという考え方が示されています。このような考え方を踏まえ、正規労働者と非正規労働者の間で待遇差が存在する場合に、

いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかが整理されています。なお、ここで取り上げられている具体例は、司法的判断の裏付けがあるものばかりではありません。その意味で、断定的に書いてあっても、こうでなければならぬという規範性のあるものではありません。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、各企業において、労使の話し合いによって、処遇体系の全体について非正規労働者を含む労使で共有することにより、非正規労働者の待遇の改善のために生かしてほしいということが述べられています。また、我が国から「非正規」という言葉を一扫することを目指すとも書かれています。契約形態が違って、全ての職場の全ての労働者に、それぞれの契約形態にとって合理性のある労働条件が確保されるようにしていきたいという考え方が

背景にあります。

なお、今後の取り組みですが、「今後、この政府のガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、本ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定する」こととされています。

三、「同一労働同一賃金ガイドライン案」から求められる企業の対応

(1) 均等待遇と均衡待遇

次に、「同一労働同一賃金ガイドライン案」から企業が何を求められるかについてお話しします。まず、「均等待遇」と「均衡待遇」について解説しておきます。

均等待遇とは、等しいものを等しく扱うことで

す。我が国では、同一労働であるだけでなく、人材活用の仕組みも同一である場合に、等しいものとされます。たまたま同じ仕事をしているだけでは、等しいものとはならず、等しく扱う対象にはなりません。正社員とパートタイマーが同じ仕事をしていても、正社員がキャリアラインの中のある瞬間にその仕事をしている一方、パートタイマーがその仕事のためだけに雇われたのだとしますと、両者の間で人材活用の仕組みが全く異なりますので、等しく扱う対象にはならないわけです。

均等待遇とは、比較対象が互いに異なっている場合に、異なったものを異なったものとして取り扱うに当たって、扱い方のバランスがとれていることを指しています。正社員とパートタイマーとは、仕事も責任も異なるし、人材活用の仕組みも異なっています。ここで、パートタイマーの時

給が一〇〇〇円であるのに対し、月給、賞与、退職金、福利厚生費を含めた正社員の時給が四〇〇〇円であったとします。このとき、四倍の給与格差が妥当かどうかを考えるのが、均衡の観点からの評価ということになります。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」には、均等と均衡の二つの考え方がたくさん出てきます。その意味では、均等と均衡に関するガイドライン案であるとも言えます。我が国の法律では、パートタイマーと正社員の処遇格差が合理的であることまでは求められておらず、不合理でなければよいとされています。この点を踏まえ、「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、不合理でないというレベルの格差の事例が示されています。

(2) 基本給——問題とならない事例

基本給は、正社員と非正規労働者とは、全く

異なった考え方の下で決められているのが普通です。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の2ページに、「基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合」に、問題とされない例が四つ掲げられています。

「問題とならない例②」をご覧ください。ここに出てくる「無期雇用フルタイム労働者」という言葉は、正社員と読みかえることができます。ここでは、正社員の総合職であるXの例が取り上げられています。「Xは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務内容と配置に変更のないパートタイム労働者であるYのアドバイスを受けながらYと同様の定型的な仕事に従事している」とされています。このようなことは、特にチェーン店などで、正社員の育成方法としてよく行われている

ます。新入社員がお店に配属され、先輩でベテランのパートタイマーから現場の仕事を教わるわけです。このとき、Yの給料は、Xと等しいか、又はより高くなければならないのでしょうか。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、「B社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における職業経験・能力に応じることなく、Yに比べ高額の基本給を支給している」ことが、「問題とならない例」として挙げられています。正社員で、将来の幹部候補として育成しようとしている人が、キャリアの一期、現場に配属され、非正規の現場作業員と同じ仕事をした場合、正社員に非正規の人より高い基本給を支払ってもよいと言っているのです。「同一労働同一賃金ガイドライン案」における同一賃金同一労働が、非常に日本的な意味合いのものであることがここに表われています。

(3) 基本給——問題となる事例

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の3ページに、「問題となる」例が一つ掲げられています。具体的には、「基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているE社において、無期雇用フルタイム労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない」ケースです。このケースでは、Xは中途採用で正社員に採用されたのでしよう。E社は、Xの過去の職業経験を考慮して、有期契約で同じような仕事をしているYより高い基本給を支払うことにしたと思われる。しかし、Xの過去の職業経験が今の会社の仕事と関係がないとしますと、XにYより高い基本給を支払うことは問題になりうることになりま

す。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」を読んでききますと、異なった考え方に基づいて異なった基本給を正社員とパートタイマーに支給することは、問題がないとされていることがわかります。

(4) 各種の手当

「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、手当、福利厚生、賞与など、周辺の賃金について多くのことが述べられています。有期と無期の間、短時間とフルタイムの間の処遇の違いに合理性があるかどうかが争われた過去の裁判において、問題があるとされた例が幾つかありますのでそれを御紹介します。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の8ページをご覧ください。ここでは、時間外労働手当が取り上げられ、「無期雇用フルタイム労働者の所定

労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければならない」と書かれています。我が国では、組合員である正社員には、法定より高い割増率で時間外労働手当を支払う一方、組合員でない有期雇用労働者やパートタイマーには、法定の割増率で時間外労働手当を支払っている企業はかなりあります。このような取扱いの問題があることになります。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の9ページでは、深夜・休日労働手当が取り上げられ、問題となる例として、「B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、勤務時間が短いことから、深夜・休日労働手当の単価もフルタイム労働者より低くしている」場合

が挙げられています。

先日、「メトロコマース事件」の判決が出ました（東京地裁平成二九年三月二三日判決）。地下鉄の売店で働く契約社員と正社員の間で処遇が異なることが不合理かどうかが争われた裁判です。ここでは、基本給等について差があることは問題がないとされる一方、時間外労働の割増率に差があることは認められませんでした。時間外労働手当や深夜・休日労働手当の割増率の取り扱いについては、御注意願いたいと思います。

通勤手当・出張旅費や食事手当（勤務時間内に食事時間が挟まれている場合）に関しても、有期雇用労働者やパートタイマーに対して、原則として正社員と同一の支給をしなければならないといわれています。このような周知的な賃金は、仕事の中身、責任、人材活用の仕組みとは関係なく決まっているものであり、有期雇用労働者・パート

タイマーと正社員は同様に取り扱うよう求められておりますので、御注意下さい。

(5) 賃金差には合理的な理由が必要

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の5ページの注をご覧下さい。この内容が非常に重要であると言われています。

前段では、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の間に基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは」と書かれています。ここは、違いがあることを前提とした書き方になっています。

その上で、「『無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割

期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる』という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであつてはならない」とされています。ここで、職務内容・配置の変更範囲という表現が出てきますが、これが、通常、人材活用の仕組みと言われるものです。

ここでは、労働契約法二〇条やパートタイム労働法八条で言われていることが、そのまま書かれています。これが基本であり、異なるものは異なってもよいが、主観的、抽象的でなく、不合理でない説明をしなければならないと書かれています。今後、賃金あるいは処遇の決定に当たって、不合理でない説明ができることが非常に重要になってきます。

(6) まとめ

以上で申し上げてきましたとおり、「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、元来の同一労働同一賃金とは異なったことが書かれています。同じ仕事をしていても、異なるところがあれば賃金に差が生じることを認めた上で、異なるとされていることの中身を具体的に説明して、納得できるような処遇で非正規労働者が働けるようにすることが重要です。なお、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を見た人から、「正社員の給料を削って非正規に渡さなければならぬのか」と聞かれたことがあります。私は、そのような必要があるとは思っておりませんし、そのようなことをこのガイドライン案が求めているとも考えていません。

四、「労働時間適正把握ガイドライン」の内容

(1) 制定の経緯

次に、長時間労働の是正についてお話しします。お手元に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をお配りしています。

平成二八年一二月二六日、厚生労働省は『「過労死等ゼロ」緊急対策』を発表しました。一昨年末、電通の新人社員の女性が自殺で亡くなりました。昨秋、これが過重労働とパワハラに起因する精神疾患によるものとされ、労災認定されて広く社会の耳目を集めました。そこから、仕事で過労死するような日本の社会はおかしい、この社会を改善しなければならない、各企業は一人も過

労死を出さないような対策を講じる責任があるとして、急きよ、「『過労死等ゼロ』緊急対策」が打ち出されることになったわけです。

この対策は、「緊急対策」と銘打っているところ、現行法を前提に、労働基準行政の運用のあり方を見直すことによつて対応できる対策を書き並べたものです。例えば、違法な長時間労働が行われている企業名の公表制度において、過労死・過労自殺が認定された場合を公表の要件に加えるなどの見直しが行われることになりました。社名が公表されては大変なので、各企業は真剣に取り組むことになるだろうと考えられたものです。

過労死をなくすためには、労働時間が適正に把握され、認定されて、安全対策が講じられなければなりません。このため、「『過労死等ゼロ』緊急対策」においては、厚生労働省が、労働時間の適正把握のためのガイドラインを新たに定める旨が

掲げられています。これを受けて、一月二〇日に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下では「労働時間適正把握ガイドライン」と呼びます）が策定されたわけです。

(2) 労働時間の認定と把握を厳格化

「労働時間適正把握ガイドライン」は、事業主に対して、労働時間の管理方法について具体的なガイドラインを示したものです。一人でも人を使っている事業主は全て、このガイドラインに沿って、労働時間を認定、把握し、管理しなければなりません。

厚生労働省は、二〇〇一年にも、「適正把握基準」に関する通達を出しました。一九九〇年に電通に入社した社員が、翌九一年に自殺しました。過重労働に起因する自殺だとして、企業責任を追

及する裁判が起こされ、最高裁まで争われました。二〇〇〇年に最高裁判決が出され、それを受けて、厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長に対して、適正把握基準に関する通達が出されました。電通の事件が起きるたびに、厚生労働省は労働時間の適正な把握と管理に関する文書を出していることになります。

二〇〇一年の文書は、労働基準局長から都道府県労働局長に出された内部文書ですが、行政としての指導方針を整理したもので、企業の人事・労働担当者のだれもが知っている有名な通達です。今回は、行政の内部文書では足りないとして、事業主を名宛人にしたガイドラインとして、厚生労働大臣名で発表されました。二度目ということで見せしめレベルが上がり、全ての事業主はこれを知り、守ることを求められることになりました。

(3) 在社時間と労働時間に矛盾がないことの確認
マスコミで報道されている内容を基に、今回の電通事件の概要に触れさせていただきます。

今回、亡くなられた方の問題は、非常に長い時間、在社していたことにあります。電通本社では、労働時間の把握の一助にするため、従業員の入・退場口にフラップパーゲートを設け、社員証をかざさないと出入りができないようになっていました。会社は、これによって、全社員の在社時間を把握しています。これは、「適正把握基準」において求められていたことで、電通も正しく行っていました。

しかし、在社時間が非常に長いにもかかわらず、記録されている時間外労働時間はそれほど長くないのです。会社と労働組合の間の三六協定の枠内には収まっています。そもそも、新入社員にいきなり徹夜してまでやるような仕事があるわ

けがないと考えるのが普通ではないかと思えます。

それでは、なぜ在社時間が長かったのでしょうか。それは、彼女が自主的に仕事の勉強をしていたからです。会社で長時間いたけれども、先輩から指導を受けながら仕事に関する勉強をしていたという記録が付けられ、労働時間にはなっていないでした。

ここで、仕事に関する勉強とはどのようなものでしょうか。電通ですから、顧客の前でプレゼンテーションを行うことが重要な仕事になります。顧客に向けたプレゼンテーションをする前に、内部でプレゼンテーションの練習をします。彼女は、そのプレゼンテーションの仕方について先輩から指導を受けていました。あるいは、イベントを仕切るのも電通の重要な仕事です。新入社員は、社内のイベントである飲み会などの幹事役を

します。電通の新入社員は、この幹事役を非常に高いレベルで徹底的にやることが求められます。

幹事役になりますと、会場を予約するとか、座席表を作るなど、細々とした雑用をこなさなければなりません。このような仕事以外の活動を、勉強としてやっていたわけです。

彼女は仕事もしていました。仕事と、仕事そのものではない、仕事に関連した活動が渾然一体となっていて、会社で長時間とどまっていました。しかし、会社は、在社時間は把握していましたが、長時間労働には気づくことができませんでした。仕事に関する勉強のように、明示的にやれと言われたわけではなく、黙示の指示で活動をしている時間も、きちんと労働時間と認めるようにしないと、そうした時間が労働時間から外れてしまつて、危険を認知することができないことになりました。このため、「労働時間適正把握ガイドライ

ン」では、労働時間とはどのような時間であるかを改めて示し、そのような時間を労働時間として認めるよう事業主に求めています。

それでは、どのような時間が労働時間になるのでしょうか。「労働時間適正把握ガイドライン」の3ページの「労働時間の考え方」をご覧ください。ここでは、三菱重工長崎造船所事件が引用されています。ここにもありますように、「使用者の指揮命令下に置かれている時間」が労働時間です。今からこれをしろ、いつまでにこの作業を終わらせろといった明示的な指示だけでなく、先ほどの電通の例のように、うまくプレゼンテーションができるように事前に練習しようとか、みんなのために飲み会の幹事役をやってほしいなど、默示的な指示を受けて会社で行う活動の時間も、「使用者の指揮命令下に置かれている」時間として労働時間に当たります。なお、労働時間に該当

するか否かは、「客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断」されることになっています。

(4) 労働時間の広がりを知る

「労働時間適正把握ガイドライン」は、従来から争いになっており、認定がまちまちになっていた次のような時間も、労働時間に該当する旨を明らかにしています。

例えば、「使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）」は労働時間になります。また、「業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）」を事業場内において行った時間」も労働時間に当たります。なお、着替えに關しては、所定の服装を着る時間は労働時間に含まれますが、脱ぐ時間は労働時間に含まれません。

また、「使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間」も労働時間に該当します。これは手待時間と言われるものです。この関係で争いになっているのが、病院で医者が当直する場合の労働時間の取扱いです。最近では、当直時間を労働時間に含めて過労死の認定が行われたり、当直時間について残業代を請求するような争いが起きたりしています。

もう一つ、先ほどの電通事件でも言及しましたが、「参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間」も労働時間に該当するとされています。ここに「使用者の指示」とありますが、これには黙示の指示も含まれます。プレゼンテーションの出来が悪くて叱られます。

るのは、上手にプレゼンテーションをするようにという黙示の指示を受けたことに他なりません。黙示の指示であるプレゼンテーションの改善のために、勉強や練習をする時間は、当然、労働時間に含まれることになるわけです。

五、長時間労働防止のために企業が求められる対応

(1) 労働時間の把握

以上で見てきましたように、労働時間は、これまでコアな労働時間と考えられてきたものより、広めに捉えられるようになっていきます。合わせて、労働時間として認定される労働は、全て事業場内で行われることが原則とされています。労働時間とは、働く場所で、明示又は黙示の業務指示を受け、緊張感を持って過ごしている時間です。

労働時間は、労働者の自主申告ではなく、客観的な方法でしっかりと把握されていなければなりません。使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録することが求められます。昔のように、出勤したときに出勤簿に判を押し、残業したときは、残業申請簿に申請時間と業務内容を書くというタイプの労働時間管理をされているようでしたら、明確にこのガイドラインに違反することになりますので直ちに改善して下さい。

最もよい確認・記録の方法は、使用者が自ら現認することです。労働は、使用者の命令によって行われるものですから、使用者が「今から働きなさい」「ここで終わきなさい」と命令するのが原則です。五〜六人程度の従業員を使っているような中小企業では、社長は実際にそうしているはずです。

しかし、一定以上の規模になりますと、使用者が現認することは現実的ではなくなります。そのような場合は、「タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること」とされています。言うまでもなく、記録するのは使用者です。なお、これらの記録はあくまでも参考であって、これを基に客観的な数値を確認し記録することが求められています。

長時間労働防止のために、企業がなすべきことのうち、最も重要なのは在社時間と労働時間の把握です。これらの間に矛盾がないことを確認し、正しく労働時間を把握することが基本になります。このように客観的な数値を確認し記録した上で、長時間労働が行われていないかどうかを一つ一つ確認することによって、過労死が起きないような、安全な職場を作ることが求められています。

す。

(2) 三六協定の上限時間の変更

次に、三六協定の上限時間の変更について見ていきます。現在、我が国では、労働基準法三六条に基づき、労使の合意で時間外労働を認める協定をすれば、協定時間に限度がないために、青天井で残業ができることになっています。この協定は、一般に三六協定と呼ばれます。手続きを踏めば、適法に長時間労働ができ、適法な長時間労働で過労死が起きるといふ恐ろしい状態になっています。このような状態は、労働基準法の趣旨に照らしておかしいとされ、長時間労働の客観基準を決めて、それを上回る三六協定の締結を禁止することになりました。これにより、一定以上の長時間労働に対しては、労働基準法違反の罰則が適用されることになります。今年三月、経団連会長と

連合会長の間で、立法措置を講じるよう提案することが合意されたことを受け、現在、労働政策審議会において立法化に向けた審議が進められています。

具体的には、通常の残業時間は一ヶ月四五時間まで、年間で三六〇時間までとされます。平均しますと、毎月三〇時間程度以下の残業が、法律が望む水準ということになります。

しかし、それでは仕事が回らない場合も出てきかねませんので、特別条項を定めることで、一年のうち半分までは、一ヶ月の限度の四五時間を超えてもよいとされています。ただし、一ヶ月の残業時間はどれほど長くても一〇〇時間未満とされています。なお、そうした長時間労働が継続しますと危険が生じますので、二ないし六ヶ月平均は八〇時間未満とされています。また、年間の総残業時間は最大で七二〇時間とされています。

なお、先ほどの一〇〇時間、八〇時間の上限には休日労働時間が含まれ、これも合算した上で、この上限の範囲内に収めるよう求められることになります。今、異常な長時間労働が行われている職場にとっては、かなり厳しい数字になります。

(3) 「過労死」基準

一〇〇時間や八〇時間の上限が設けられているのは、これが過労死の認定基準となっているからです。一ヶ月一〇〇時間以上の時間外労働をし、その直後に脳・心臓疾患で亡くなりますと、例外なく過労死認定が行われます。

今、従業員の在職中突然死が起こりますと、弁護士の立場で、私たちは必ず直近六ヶ月間の労働時間の記録を見せてもらいます。全ての労働時間の把握の基本になる入退出時間から、在社時間を基に申告された労働時間のデータや労働時間とし

て記録された時刻のデータまで、全てについて六ヶ月分のデータを見せていただくことにしています。そこから、一〇〇時間や八〇時間を超えて時間外労働をしていることが明らかになったときは、過労死と認定されるような危険な労働が行われたと見られることになります。そうしますと、弁護士として、企業のリスクマネジメントの観点から、遺族とどう向き合うかということを御相談させていただくことになります。

なお、過労死しないことは働き方改革の目的ではありません。家庭で育児をしている女性、高齢者、病気を治療しながら働く人、障害者など、さまざまな人が働けるようにしようとしますと、今の日本の正社員、特に男性サラリーマンのように、無限定に残業することを前提とした働き方はもうもたないのです。一家の大黒柱たる男性サラリーマンだけが無限定に働き、後の守りは妻に任

せるような古臭いことを言っていないといけないのです。男性も女性も、若者も高齢者も、病気の人も障害を持った人も、多様な働き手の一人として受け入れられるようにならなければなりません。ダイバーシティ・アンド・インクルージョンと言われるように、全ての人の力が有益な労働力として活用されなければなりません。

今後、誰にとっても所定労働時間しか働かないのが当たり前で、残業は例外的なものとならなければなりません。残業ありきで労働力を配置するような考え方は一掃する必要があります。育児や介護のために残業を断ることが、例外的なことであってはなりません。それが働き方改革であり、ワークライフバランスです。働き方改革とは、今とは大きく異なった労働の仕方を目指すものであり、それを実現することで、育児、介護、地域活動に労働力を取り戻すことができるようになります。

す。

(4) 地域活動

私は、いろいろなところであえて地域活動と言っているのですが、今、日本中で、限界集落と呼ばれるような、お年寄りしかおらず、集落が維持できないような場所が増えてきています。子供はほとんど生まれませんし、生まれたとしてもいずれその集落を離れていってしまいます。その集落には、長年にわたって継承されてきた、文化や祭り、その他その土地に固有の価値のあるものがあつたはずです。

にもかかわらず、それを守り伝えていく人がいなくなっています。村の祭りをやろうと思って寄り合いをやったら、若手とされるのが六〇歳代だったというようなことになってしまっています。六〇歳代で定年退職して初めて、村の仕事が

できるようになるわけです。地域の安全や文化、伝統を守っていくのも、住民として重要な仕事のはずなのに、企業からそのような仕事に割く時間を与えられていません。

企業は、社員の時間を多く取り過ぎているのです。今後、働く人が消費する人に戻る時間が多くなれば、より豊かな生活が送れるようになるでしょう。それが働き方改革であり、生活改革にもつながるものです。

六、今後の法制化の見通し

労働時間に関する労働基準法の改正に関しては、今年中に法案が提出され、二〇一九年の四月一日から実施予定と言われています。そのときになつてあわてることがないように、今から職場における働き方を見直し、新しい働き方を考えて

いつていただきたいと思います。

安倍政権は、最初に、規制改革の一環としてホワイトカラー・エグゼンプションを打ち出しました。高度専門職に関するホワイトカラー・エグゼンプションは、今でも法案が生きています。三六協定の厳格化による長時間労働の抑制とホワイトカラー・エグゼンプションは、セットで国会審議が行われることになっています。これらの改革が実現しますと、自分の意思で高度な仕事をし、高い処遇を得ることを望んでいる人に関しては、長時間労働の規制は適用されず、他方、普通の労働者に対しては厳格な長時間労働の規制が行われることになるわけです。

先ほど申しましたが、過労死や過労自殺の事案が発生した場合、労働時間に関する是正勧告を受けておきますと、社名が公表されます。先日、三〇〇社余りの社名が公表されて話題になつてお

りますが、これからもこのようなことが繰り返されることとなります。なお、三六協定の規制対象にならないような、管理監督者や裁量労働制の方でも、健康被害の発生を防止し、在職中に仕事の原因で亡くなるような悲惨な事態は避けなければなりません。ワークライフバランスを取り戻すため、皆様の企業でも正社員の働き方をもう一度見直していただきたいと思います。

用意したお話は以上でございます。いろいろなことを申し上げましたが、働き方改革に関する議論の現状を御理解いただければと思います。あの時間は御質問をお受けしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。(拍手)

増井理事長 木下先生、ありがとうございます。
た。

身につまされるようなお話がたくさんあり、改

めて世の中の変わり方は速いと感じました。それでは、若干お時間がございますので、御質問等がございましたらお受けいたします。

質問者A 大変よくわかりました。どうもありがとうございます。

お伺いしたいのは、働き方改革実現会議では労働組合の役割がどのように検討されたのかということです。これまで、労働組合が労働条件の改善のために大きく貢献してきました。現在、組織労働者の割合は一八%まで低下しています。非正規を含め八二%の人を身近でバックアップする組織が必要だと思うのですが、この点についてはどのような議論があったのでしょうか。

木下 おっしゃったとおり、現在、労働組合の組織率は一八%を切るほどになっています。最も組織率が高かったとき、労働者の二人に一人は組合員でした。労働組合の退潮には甚だしいものがあ

るのですが、その理由の一つが、日本の場合、労働組合が企業内組合で、しかも正社員の組合であることです。労働組合が、管理職ではない正社員が集まる場として意識されてきたことが、労働組合の退潮の大きな原因であると言えます。

もう一つは、正社員の数はそれほど減っていないように見えて、事業分社化等が進んだ結果、子会社に労働組合がある場合でも、子会社にはないことが多いのです。例えば銀行の場合、本体には労働組合があり、それなりに強力な活動を行っていますが、子会社には労働組合はありません。

今、労働組合の中には、非正規労働者を取り込もうとしているところがあります。しかし、なかなか難しいようです。労働条件や働き方に対する要求がこれだけ多様化しますと、一つの労働組合にまとめていくことは非常に難しく、苦勞している

ようです。

労働組合の代わりに、非正規労働者の利益を代表するような従業員組織を作ることが考えられます。しかし、これも難しいのです。かつて政府は、労働組合に代えて、従業員の代表による労働者委員会を通じて、労働基準法等の適用に当たって職場の意見を反映させることを提案したことがあります。しかし、こうした提案は労働組合の反対を受けました。労働組合以外の職場代表組織の存在が労働組合の力を弱くすると考えられたためです。

御指摘のあつた点は非常に重要ですが、解決策はまだ見出されていないと申し上げざるをえません。

増井理事長 その他に御質問はございますでしょうか。では、まだお時間がございますので、私から一つ伺います。

先ほどのご説明では、同一労働同一賃金は、欧米で使われている元来の意味ではなく、日本的な意味合いのものということでした。これをヨーロッパのような考え方に持っていくような方向性は考えられないのでしょうか。

木下 「同一労働同一賃金ガイドライン案」を作られた水町先生はそうにお考えかもしれません。この点は、先ほど御質問のあった労働組合のあり方と密接に関係しています。ヨーロッパでは、労働者の賃金は、職能別あるいは産業別の労働組合が使用者団体と協定して決まる、協定賃金です。したがって、ヨーロッパで同一労働同一賃金と言うのは、国の中で、あるいはその地域において、同じ仕事をしている人には同じ賃金ベースが適用されているということなのです。仮に個々の企業ごとにメリットをつけたとしても、ベースは同じで

す。

このため、労働協約を遵守するためには、契約形態が異なっても同じ賃金を支払わなければなりません。例えば、正社員の秘書が退職した後、派遣社員の秘書を入れるとしたとき、仕事の内容が同じであれば、同じ賃金を支払うことになるわけです。

日本の場合、正社員の賃金は、企業内のルールでそれぞれの会社が決めており、これを統一的に見ることは困難です。このため、同一労働同一賃金には「日本的な」という形容詞を付けざるを得ないというのが実情です。これがヨーロッパ的なものにならなくていかと言いますと、おそらくそうはならないように思います。

増井理事長 その他にございますでしょうか。それでは、私からもう一つ質問させていただきます。

日本の企業では、管理職からの暗黙の指示で長時間労働をする傾向が強いように思います。労働時間の範囲を具体的に規定することは重要ですが、加えて、管理職からの暗黙の指示を弱めるようにしないと、そこから先に進めないのではないかと感じるのですが、如何でしょうか。

木下 おっしゃるとおりで、日本の場合、ジョブ・ディスクリプションがありません。何の仕事をごとまでやったら、今日の仕事が終わるのかが明確ではないのです。このため、他の仲間が仕事をしていたら、一緒に残ったほうがよいと感じてしまいがちになります。あるいは、仕事が終わっても、次の仕事の指示があるかもしれないと考えて、残ってしまうようなこともあるでしょう。労働政策研究・研修機構の濱口桂一郎労働政策研究所長が「メンバーシップ型」と言われたように、日本の企業は、正社員という身分で、組織の一員

として社員を採用します。このことが、日本企業での労働の概念を非常に広くしているわけです。

「すり合わせ」と呼ばれますが、日本のメーカーは、大量生産の製品でも、個々の顧客のために細かいところまで調整することによって、顧客に満足してもらおうとします。このように、顧客に無形のサービスをすることが、日本では当然と考えられ、それが、他社との競争でも重要であると考えられてきました。

最近、ヤマト運輸の配達員の長時間労働が問題になっています。配達員は、受取人が不在のときは、受け取ってもらえるまで何回でも配達します。しかも再配達料は無料です。これがヤマト運輸の強みだと考えていたら、実は過剰なサービスで、配達員の長時間労働をもたらす要因と考えられるようになりました。

今後は、企業と企業の取引でも、企業と消費者

の取引でも、仕事をしたら対価をもらうという方向に変わっていくのではないのでしょうか。日本では、特に下請企業との取引において、どれぐらい気がきくかで取引相手が選ばれるところがあつたように思いますが、それも変わっていくように思います。

質問者B 同一労働同一賃金のことについてお伺いしたいのですが、定年退職して継続再雇用になつたとき、仕事が退職前と同じ場合、定年退職後は賃金下がると思うのですが、今回の見直しによって、このあたりはどうなっていくのでしょうか。

木下 「同一労働同一賃金ガイドライン案」の5ページの「注」の後段に、そのことが取り上げられ、「検討する」と書かれています。実は、この件は、今、最高裁で審理中でして、その判断を待っているところです。

仕事の内容が同じでも、定年前と定年後では人材活用の仕組みが異なります。定年前は、将来の昇格に向けて頑張るとか、異動はいとわないう環境の中で、仕事をしています。他方、定年後は、自分が長年やってきたこの仕事だけはするというものです。定年前と定年後の仕事は、同じように見えてもやはり異なるのです。今回、定年後の再雇用において賃金の変更を是認する高裁判決が出されました。最高裁においても、この高裁判決が維持されるのではないかと見ているところです。

増井理事長 まだいろいろ御質問があるかもしれませんが、そろそろお時間が参りました。

今日は木下先生から、働き方改革の内容について大変わかりやすく御説明いただきました。よく理解できたように思います。

最後に、木下先生に盛大な拍手をお願いいたし

ます。
(拍手)

(きのした しおね・第一芙蓉法律事務所弁護士)

(本稿は、平成二九年六月一日に開催した講演会での講演の要旨を整理したものであり、文責は当研究所にある。)

木 下 潮 音 氏

略 歴

【学歴】

- 昭和57. 3 早稲田大学法学部卒業
昭和57. 10 司法試験合格
昭和60. 4 司法修習終了（37期）
平成4. 8 イリノイ大学カレッジオブロー卒業（LLM 取得）

【職歴】

- 昭和60. 4 弁護士登録 第一東京弁護士会入会
同年同月 橋本合同法律事務所入所
昭和61. 11 第一芙蓉法律事務所設立に参加
平成16. 4 第一東京弁護士会 副会長 就任
平成17. 3 第一東京弁護士会 副会長 退任
平成22. 3 東京大学法科大学院客員教授 就任
平成25. 4 東京大学法科大学院客員教授 退任

東京工業大学副学長 就任（現任）
経営法曹会議常任幹事（現任）
日本労働法学会理事（現任）

働き方改革の動向

第一芙蓉法律事務所
弁護士 木 下 潮 音

1 「働き方改革」をめぐる議論の現状

2017年3月28日 働き方改革実現会議決定「働き方改革実行計画（案）」
政府が目指す働き方改革の内容と実現までの行程を網羅的に示す
9つの分野

- ・ 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ・ 賃金引き上げと生産性向上
- ・ 罰則付き時間外労働の上限規制など長時間労働の是正
- ・ 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ・ 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
- ・ 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
- ・ 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援、格差を固定化させない教育の充実
- ・ 高齢者の就業促進
- ・ 外国人材の受け入れ

多様な改革案の中で重要な位置を占める「同一労働同一賃金ガイドライン案」と「労働時間適正把握ガイドライン」

2 「同一労働同一賃金ガイドライン案」の内容

正規・非正規の雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保

いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したもの

今後、この政府のガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、本ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定

基本給、手当、福利厚生、その他について正規雇用と非正規雇用の待遇の違いが「問題となる例」と問題とならない例」を例示

派遣労働者についても言及

3 同ガイドライン案から求められる企業の対応

均等待遇は「同一労働人材活用」が前提

均衡待遇は「異なること」が前提

労契法20条及びパートタイム労働法8条

「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」、「その他の事情」で待遇の相違が不合理化どうかを判断

待遇の決定、正規非正規の相違の理由の説明が重要

4 「労働時間適正把握ガイドライン」の内容

2016年12月26日 「過労死ゼロ」緊急対策決定

2017年1月20日 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」策定

労働時間の認定と把握を厳格化

在社時間と労働時間に矛盾がないことの確認

自宅等社外での「労働時間」の取り扱い

準備時間・自主活動・自己啓発研修など労働時間の広がりを認める

5 長時間労働防止のために企業が求められる対応

在社時間と労働時間の把握

36協定の上限時間の変更

通常月45時間、年間360時間

特別条項で1か月100時間未満、2ないし6か月平均80時間未満
年間720時間

休日労働時間も合算されることに注意

「過労死」基準の1か月100時間、2ないし6か月平均80時間を超えることを罰則付きで禁止

6 今後の法制化等の見通し

労働時間に関する労基法改正

2017年中に法案提出 2019年度から実施予定

高度専門職ホワイトカラーエグゼンプションを含む現在の労基法改正も成立させる予

過労死・過労自殺事案が発生し、労働時間に関する是正勧告も受けている場合は社名公表のリスク

36協定の規制対象にならない場合も健康被害を発生させることは徹底予防

以 上

資料 3

同一労働同一賃金ガイドライン案

平成 28 年 12 月 20 日

1. 前文

(目的)

○本ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものである。同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

○もとより賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本である。しかし、我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある。政府としては、この問題の対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州制度の実態も参考としながら検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要との示唆を得た。

○我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である。

○今後、各企業が職務や能力等の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築していくことが、同一労働同一賃金の実現には望ましい。

○不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であり、特に、能力開発機会の拡大は、非正規雇用労働者の能力・スキル開発により、生産性の向上と処遇改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

○このような正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指すものである。

(ガイドライン案の趣旨)

○本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

○今後、この政府のガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、本ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定する。

○また、本ガイドライン案は、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正することを目的としているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に実際に待遇差が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的に見て待遇差が存在しない場合については、本ガイドライン案は対象としていない。

2. 有期雇用労働者及びパートタイム労働者

(1) 基本給

①基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているＡ社において、ある職業能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。無期雇用フルタイム労働者であるＸは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその職業能力を習得した。これに対し、パートタイム労働者であるＹは、その職業能力を習得していない。Ａ社は、その職業能力に応じた支給をＸには行い、Ｙには行っていない。

<問題とならない例②>

- ・Ｂ社においては、定期的に職務内容や勤務地変更がある無期雇用フルタイム労働者の総合職であるＸは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務内容と配置に変更のないパートタイム労働者であるＹのアドバイスを受けながらＹと同様の定型的な仕事に従事している。Ｂ社はＸに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における職業経験・能力に応じることなく、Ｙに比べ高額の基本給を支給している。

<問題とならない例③>

- ・ C社においては、同じ職場で同一の業務を担当している有期雇用労働者であるXとYのうち、職業経験・能力が一定の水準を満たしたYを定期的に職務内容や勤務地に変更がある無期雇用フルタイム労働者に登用し、転換後の賃金を職務内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ高い賃金水準としている。

<問題とならない例④>

- ・ D社においては、同じ職業経験・能力の無期雇用フルタイム労働者であるXとパートタイム労働者であるYがいるが、就業時間について、その時間帯や土日祝日か否かなどの違いにより、XとYに共通に適用される基準を設定し、時給（基本給）に差を設けている。

<問題となる例>

- ・ 基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているE社において、無期雇用フルタイム労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

②基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の業績・成果を出している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、業績・成果に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、業績・成果に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ 基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているA社において、フルタイム労働者の半分の勤務時間のパートタイム労働者であるXに対し、無期雇用フルタイム労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合の半分の支給をしている。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、パートタイム労働者であるYと同様の仕事に従事しているが、Xは生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課されている。一方、Yは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が低かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対しYに比べ、ペナルティを課していることとのバランスに応じた高額の基本給を支給している。

＜問題となる例＞

- ・ 基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、パートタイム労働者であるXが無期雇用フルタイム労働者の販売目標に届かない場合には行っていない。

（注）基本給とは別に、「手当」として、労働者の業績・成果に応じた支給を行おうとする場合も同様である。

③基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

＜問題とならない例＞

- ・ 基本給について労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

＜問題となる例＞

- ・ 基本給について労働者の勤続年数に応じて支給しているB社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給している。

④昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合

昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同様に勤続により職業能力が向上した有期雇用労働者又はパートタイム労働者に、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力の向上に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

(注) 無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の間に基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

また、無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者の間の賃金差については、実際に両者の間に職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容される。なお、定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後の法改正の検討過程を含め、検討を行う。

(2) 手当

① 賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同じの貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ 賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしている。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課されている。一方、無期雇用フルタイム労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が低かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対して賞与を支給しているが、YやZに対しては、ペナルティを課していないこととの見合いの範囲内で、支給していない。

<問題となる例①>

- ・ 賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしていない。

<問題となる例②>

- ・ 賞与について、D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない。

②役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合

役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

＜問題とならない例①＞

- ・役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、同一の役職手当を支給している。

＜問題とならない例②＞

- ・役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているB社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同じ（例：営業時間中の店舗の適切な運営）である役職に就く有期雇用パートタイム労働者であるYに、時間比例の役職手当（例えば、労働時間がフルタイム労働者の半分のパートタイム労働者には、フルタイム労働者の半分の役職手当）を支給している。

＜問題となる例＞

- ・役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べて低額の役職手当を支給している。

③業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に当たる有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

④交替制勤務など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の勤務形態で業務に当たる有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

働き方改革の動向

<問題とならない例①>

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者・有期雇用労働者・パートタイム労働者の別を問わず、勤務曜日・時間を特定して勤務する労働者については、採用が難しい曜日（土日祝祭日）や時間帯（早朝・深夜）の時給を上乗せして支給するが、それ以外の労働者にはそのような上乗せ支給はしない。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、生産の都合等に応じて通常勤務に従事することもあれば、交替制勤務に従事することもあり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。パートタイム労働者であるYは、採用に当たり、交替制勤務に従事することが明確にされた上で入社し、無期雇用フルタイム労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が基本給に盛り込まれており、実際に通常勤務のみに従事するパートタイム労働者に比べ高い基本給が支給されている。Xには特殊勤務手当が支給されているが、Yには支給されていない。

⑤精皆勤手当

無期雇用フルタイム労働者と業務内容が同一の有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、処遇反映を行っている無期雇用フルタイム労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給するが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

⑥時間外労働手当

無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければならない。

⑦深夜・休日労働手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の深夜・休日労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、同一の深夜・休日労働手当を支給している。

<問題となる例>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、勤務時間が短いことから、深夜・休日労働手当の単価もフルタイム労働者より低くしている。

⑧通勤手当・出張旅費

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ A社においては、採用圏を限定していない無期雇用フルタイム労働者については、通勤手当は交通費実費の全額を支給している。他方、採用圏を近隣に限定しているパートタイム労働者であるXが、その後、本人の都合で圏外へ転居した場合には、圏内の公共交通機関の費用の限りにおいて、通勤手当の支給を行っている。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、所定労働日数が多い（週4日以上）無期雇用フルタイム労働者、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、月額定期代を支給するが、所定労働日数が少ない（週3日以下）又は出勤日数が変動する有期雇用労働者又はパートタイム労働者には日額の交通費を支給している。

⑨勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A 社においては、昼食時間帯を挟んで勤務している無期雇用フルタイム労働者である X に支給している食事手当を、午後 2 時から 5 時までの勤務時間のパートタイム労働者である Y には支給していない。

<問題となる例>

- ・ B 社においては、無期雇用フルタイム労働者である X には、高額の食事手当を支給し、有期雇用労働者である Y には低額の食事手当を支給している。

⑩ 単身赴任手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件を満たす有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

⑪ 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の地域で働く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A 社においては、無期雇用フルタイム労働者である X には全国一律の基本給体系である一方、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、有期雇用労働者である Y とパートタイム労働者である Z には、それぞれの地域で採用、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当は支給していない。

<問題となる例>

- ・ B 社においては、無期雇用フルタイム労働者である X と有期雇用労働者である Y はいずれも全国一律の基本給体系であり、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Y には地域手当を支給していない。

(3) 福利厚生

①福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）

無期雇用フルタイム労働者と同じの事業場で働く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の利用を認めなければならない。

②転勤者用社宅

無期雇用フルタイム労働者と同じの支給要件（転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など）を満たす有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の利用を認めなければならない。

③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同じの付与をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、慶弔休暇について、無期雇用フルタイム労働者であるXと同様の出勤日が設定されているパートタイム労働者であるYに対しては、無期雇用フルタイム労働者と同様に付与しているが、週2日の短日勤務のパートタイム労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

④病気休職

無期雇用パートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者と同じの付与をしなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、付与をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、契約期間が1年である有期雇用労働者であるXに対し、病気休職の期間は契約期間の終了日までとしている。

⑤法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場合

法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続期間である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の付与をしなければならない。なお、有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定することを要する。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償の趣旨で付与していることから、無期雇用フルタイム労働者であるXに対し勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日という休暇を付与しており、無期雇用パートタイム労働者であるYに対して、労働時間に比例した日数を付与している。

(4) その他

①教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合

教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職務内容である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の実施をしなければならない。また、職務の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた実施をしなければならない。

②安全管理に関する措置・給付

無期雇用フルタイム労働者と同一の業務環境に置かれている有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

3. 派遣労働者

派遣元事業者は、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、その派遣先の労働者と同じ賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。また、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に一定の違いがある場合において、その相違に応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。

<留意事項>

ここでいう「無期雇用フルタイム労働者」とは、いわゆる「正社員」を含む無期雇用フルタイム労働者全体を念頭においている。

【参考海外判例】

本ガイドライン案の策定に当たっては、欧州での法律の運用実態の把握を行った。本ガイドライン案の内容を構成するものではないが、参考までに、本ガイドラインの各項目に関連する海外判例を以下に列記する。

2. 有期雇用労働者及びパートタイム労働者

(1) 基本給

① 基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合に関連するもの

- (a) 職業能力向上のための特殊なキャリアコースで経験を積み昇進してきている労働者とそうでない労働者とは、同一の状況にあるとはいえない。(Cass. soc. 3. 5. 2006, n. 03-42920 (フランス))
- (b) 前職での職業経験の違いは、当該ポストの要請や実際に求められる責任と関連性をもつ場合にのみ、賃金の違いを正当化しうる。(Cass. soc. 11. 1. 2012, n. 10-19438, inedit (フランス))
- (c) 待遇差を正当化するためには、使用者側が資格・経験等を証明する必要がある。(BAG vom 18. 3. 2014 - 9AZR 694/12 (ドイツ))

② 基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合に関連するもの

- (d) ハーフタイム労働者にはフルタイム労働者の半分の目標数値に到達したことをもって半分の手当が支給されなければならない。(Cass. soc. 4. 12. 1990, n. 87-42341 (フランス))

③ 基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合に関連するもの

- (e) 仮に両者が同じ格付けで同じ職務に就いていたとしても、当該企業への在職期間(勤続年数)の違いを考慮して、賃金の支給額は異なるものとされうる。(Cass. soc. 17. 5. 2010, n. 08-43135 (フランス))

(2) 手当

① 賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合に関連するもの

- (f) 労働者の過去の貢献に報いる功労報償的な性格をもつ特別手当(賞与)について、有期契約労働者に対しても、その貢献の割合に応じて手当を支給すべき。(BAG vom 28. 3. 2007 - 10 AZR 261/06 (NZA 2007, 687) (ドイツ))

② 勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当に関連するもの

- (g) 食事手当の金額の差異は、職務上のカテゴリー(幹部職員／非幹部職員)の違いだけでは正当化されない。(Cass. soc. 15. 10. 2014, n. 13-18006 (フランス))

3. 派遣労働者

- (h) 派遣労働者は、派遣先の無期契約労働者に付与されるのと同様の食券を付与される権利を有する。(Cass. soc. 14. 2. 2007, n. 05-42037 (フランス))

(事業主のみなさへ)

労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
 - (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

1 適用範囲

対象事業場

対象となる事業場は、
労働基準法のうち労働時間に係る規定(労働基準法第4章)が適用される全ての事業場 です。

対象労働者

対象となる労働者は、
労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除くすべての労働者 です。

1. 労働基準法第41条に定める者には、例えば、管理監督者が挙げられます。
管理・監督者とは、一般的には部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、役職名にとらわれず職務の内容等から実態に即して判断されます。
2. みなし労働時間制とは、
 - ① 事業場外で労働する者であつて、労働時間の算定が困難なもの(労働基準法第38条の2)
 - ② 専門業務型裁量労働制が適用される者(労働基準法第38条の3)
 - ③ 企画業務型裁量労働制が適用される者(労働基準法第38条の4)をいいます。
3. 本基準が適用されない労働者についても、健康確保を図る必要がありますので、使用者は過重な長時間労働を行わせないようにするなど、適正な労働時間管理を行う責務があります。

2 労働時間の考え方

労働時間とは……

使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます（平成12年3月9日最高裁第一小法廷判決 三菱重工長崎造船所事件）。

1. 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたります。
2. 労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。
3. たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。
 - ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
 - ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
 - ③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

3 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

その1

—— 始業・終業時刻の確認・記録 ——

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

労働時間の適正な把握を行うためには、単に1日何時間働いたかを把握するのではなく、労働日ごとに始業時刻や終業時刻を使用者が確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定する必要があります。

その2

—— 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法 ——

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

- (ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
- (イ) タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

始業時刻や終業時刻を確認・記録する方法として、原則的な方法を示したものです。

(ア) について

「自ら現認する」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することです。

なお、確認した始業時刻や終業時刻については、該当労働者からも確認することが望ましいものです。

(イ) について

タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じて、例えば使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突き合わせることで確認し、記録して下さい。

また、タイムカード等の客観的な記録に基づくことを原則としつつ、自己申告制も併用して労働時間を把握している場合には、その３に準じた措置をとる必要があります。

その３

自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

その２の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合、以下の措置を講ずること。

- (ア) 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- (イ) 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。
- (ウ) 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

- (エ) 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

働き方改革の動向

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

(オ) 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

自己申告による労働時間の把握については、あいまいな労働時間管理となりがちであるため、やむを得ず、自己申告制により始業時刻や終業時刻を把握する場合に講ずべき措置を明らかにしたものです。

(ア) について

労働者に対して説明すべき事項としては、本ガイドラインで示した労働時間の考え方、自己申告制の具体的内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われることがないこと、などがあります。

(イ) について

労働時間の適正な自己申告を担保するには、実際に労働時間を管理する者が本ガイドラインの内容を理解する必要があります。説明すべき事項としては、労働者に対するものと同様に、本ガイドラインで示した労働時間の考え方、自己申告制の適正な運用などがあります。

(ウ) について

使用者は自己申告制により労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的に実態調査を行い、確認することが望ましいものです。

特に、労働者が事業場内にいた時間と、労働者からの自己申告があった労働時間との間に著しい乖離が生じているときは、労働時間の実態を調査するようにしてください。

また、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から、労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合などにも、このような実態調査を行ってください。

(エ) について

使用者は、自己申告による労働時間の把握とタイムカード等を併用し、自己申告された労働時間とタイムカード等に記録された事業場内にいる時間に乖離が生じているときに、その理由を報告させている場合、その報告が適正に行われていないことによって、労働時間の適正な把握がなされなくなるおそれがあるため、その報告の内容が適正か否かについても確認する必要があります。

(オ) について

使用者は、労働者の適正な自己申告を阻害する措置を講じてはならないのは

働き方改革の動向

もちろんのこと、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となる事業場の措置がないか、また、労働者等が慣習的に労働時間を過小に申告していないかについても確認する必要があります。

その4

賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

その5

労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

労働基準法第109条においては、「その他労働関係に関する重要な書類」について保存義務を課していますが、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類もこれに該当し、3年間保存しなければならないことを明らかにしたものです。

具体的には、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書、労働者が自ら労働時間を記録した報告書などが該当します。

なお、保存期間である3年間の起算点は、それらの書類ごとに最後の記載がなされた日となります。

その6

労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

人事労務担当役員、人事労務担当部長等労務管理を行う部署の責任者は、労働時間が適正に把握されているか、過重な長時間労働が行われていないか、労働時間管理上の問題点があればどのような措置を講ずべきかなどについて把握、検討すべきであることを明らかにしたものです。

その7

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

自己申告制により労働時間の管理が行われている場合等においては、必要に応じ、労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状の問題点や解消策等について検討することが望まれます。

働き方改革の動向

関 連 法 令

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（時間外及び休日の労働）

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

（第2項～第4項 略）

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

（第2項～第5項 略）

（賃金台帳）

第百八条 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

（記録の保存）

第百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（抄）

労働基準法第三十七条第一項の政令で定める率は、同法第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働については二割五分とし、これらの規定により労働させた休日の労働については三割五分とする。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

1 趣 旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

（1）始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

働き方改革の動向

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

- ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
- イ タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

- ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。
- ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

- エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

- オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 貸金台帳の適正な調整

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。また、貸金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に貸金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、貸金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

詳しくは最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局にお問い合わせください。
(<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku>) (H29.3)