

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨）

（開催要領）

- 1 日時 平成28年7月29日（金）16:39～16:58
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室
- 3 出席

<WG委員>

- 座長 八田 達夫 アジア成長研究所所長
大阪大学社会経済研究所招聘教授
- 委員 阿曾沼 元博 医療法人社団混志会瀬田クリニックグループ代表
- 委員 鈴木 亘 学習院大学経済学部経済学科教授
- 委員 本間 正義 東京大学大学院農学生命科学研究科教授
- 委員 八代 尚宏 昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授

<関係省庁>

- 藤枝 茂 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長

<事務局>

- 佐々木 基 内閣府地方創生推進事務局長
- 坂井 潤子 内閣府地方創生推進事務局参事官補佐

（議事次第）

- 1 開会
- 2 議事 労働時間貯蓄制度
- 3 閉会

○事務局 続きまして、「労働時間貯蓄制度」の一般化ということで、秋田県仙北市のほうから御提案をいただいたものですが、提案者の方々に7月13日のワーキンググループにお越しただいて、時間外勤務を行った時間を貯蓄可能な労働時間として貯蓄することと、貯蓄をした時間の積算期間を1年間にすることを主な内容として御提案をいただいたということがございます。

本日は、厚生労働省にお越しただいておりますので、現行制度を中心に御説明いただくということになってございます。

八田座長、よろしくお願いたします。

○八田座長 お忙しいところ、お越しくださいますて、ありがとうございます。

それでは、早速、御説明をお願いいたします。

○藤枝課長 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長でございます。よろしくお願ひ申し上げます。

お配りさせていただいたのは、現行制度の御説明ということで、労働基準法におきまして、時間外労働が行われた場合、まず、1日8時間、週40時間という原則がございまして、それを超えて時間外労働をさせられるときには、労使でいわゆる三六協定と言われる協定を結んでいただいて、その範囲で時間外労働を行わせることができるのですけれども、その場合であっても、いわゆる割増賃金を支払っていただく必要がございます。

基本的に、割増賃金につきましては、通常の賃金の25%増し、要は1.25を掛けた金額を時間外労働については支払っていただくということが原則でございます。

ただ、さらにということで、現行制度、労働基準法の中で、一定の場合、代替休暇制度というものを設けておりまして、時間外労働が月60時間を超えるような長時間にわたった場合については、さらに割増賃金を25%加えた50%を払うというのが規定されております。ただし、その部分については、労使で協定を結んだ場合について、プラスの25%に代えて有給休暇を付与することができるということになってございます。

ですので、あくまで今の基準法の規定と言いますのは、時間外労働が60時間を超えると、さらに健康に影響を及ぼす強度の時間外労働を抑制しようという観点で、割増賃金をプラス25%から50%に引き上げるものと、一つの選択肢として休暇制度を付与することも認めるという形になっておりまして、原則根っここのところはあくまで割増賃金、企業に経済的負担をかけることによって、時間外労働を抑制しようという基本的な考え方を変えているわけではございません。

現状でございますけれども、次の2ページでございまして、代替休暇制度を導入している企業割合としては、1割強ほどでございます。そういった制度があるという場合に、利用状況はどうかと聞いたものが右側でございますけれども、実際に代替休暇を取得された方は、さらに5%ほどということで、全体の0.6%程度でございまして、実態としては、労働者の方は休暇というよりは割増賃金をもらうほうが多いという考え方が多い状況でございます。

3ページ目は参照条文として、今申し上げた根拠条文を載せてございます。

4ページ目、参考でございますけれども、現在労働基準法の改正法案が国会で継続審議中でございまして、この中で、今申し上げた60時間超えの割増賃金の話が赤く囲ってございますけれども、実は、今割増賃金の60時間を超えた時間外労働に対する割増賃金50%というのは、中小企業に対しては猶予されておりまして、ある意味ダブルスタンダードになっている。ここを公平性の観点からも解消しなければいけないということで、現在の改正案においては、中小企業への猶予を廃止して、全ての事業場において、60時間を超えた場合に割増賃金50%を適用するというので、今、国会にお願いしているという状況でございます。

簡単でございますが、概要としては以上でございます。

○八田座長 ありがとうございます。

そうすると、現行制度では、企業側の意思で追加の25%を払う代わりに、必ず代替的な休暇で取りなさいということではできるのですか。今は代替休暇を充てることができるとなっているけれども、従業員がそちらを望めばということですか。

○藤枝課長 労使協定を結んで、従業員が望んだ場合にという形です。

○八田座長 企業側が、これは追加は払わないよ、必ず代替の休暇を取りなさいと言うことはできないのですか。

○藤枝課長 そもそも労使協定を結んでいただく必要がございますので、そこで労使の合意ができなければ、元に戻って50%の割賃を払っていただくということです。

○八田座長 では、ある意味で仙北市の提案は、もし、合意ができなかったら、むしろ代替のほうに戻るといようなことを可能にしたいとも解釈できますね。

それでは、そういうことですので、委員の方からどうぞ。

○八代委員 今も御説明があったのですが、割増賃金を企業に課して労働コストを高めることで、時間外労働を抑制するという考え方は欧米では効くわけですが。けれども、日本ではほとんど効かないというのが現実であって、それはおっしゃったように、労働者がむしろ割増賃金を好むという場合もあるわけですから、現にせつかくこういう制度があってもほとんど使われていない。だから今、基準局では別途労働時間の上限を課すということを検討されているのですが、それとは別に、もっと労働時間の貯蓄というのを活用するためには、月60時間という極端なところではなくて、普通の40時間を超えるところから、これを選択肢として適用できないかという提案ですね。どちらにせよ労使が合意したときに取れるという制度だから、なぜ60時間以上でないとダメなのですか。この制度が出来たときに、普通の40時間を超えたところでやるということがなぜ認められないのですかね。

○藤枝課長 八代先生がおっしゃるように、長時間労働の抑制の方法としては、諸外国も色々なやり方があって、欧米のように絶対的な上限規制を付けて抑制するパターン、アメリカのように割増賃金でという形で、当然労働基準法のこれまでの考え方としては、繰り返しになりますけれども、経済的な負担による抑制ということでやってまいりましたので、当然選択肢として、八代先生がおっしゃるような休暇を付与することによって、健康確保を図るという考え方もあろうかと思えますけれども、現状としては、これまでの考え方を踏襲してやっております。

もう一つは、年休などの取得率を見ても、今5割を切るという状況もございますので、本当に休暇制度による振替が健康確保のために、労働者本人のためにちゃんと取得できる状況になるかどうかということも検討しなければいけないのかなと思っておりまして、そういった色んな議論の積み重ねの中で、現状としてはこうなっているという理解でございます。

○八代委員 それは分かるのですがけれども、検討の仕方が全国で画一的に行うことが前提の労政審だけで検討するのではなくて、特定の地域で実験してみたらどうかというのが特

区の方考え方なのですね。つまり、おっしゃったように、なぜそんなに残業が日本で長いかというと、一つは労働者がそれを望んでいる面がある。だから、逆にドイツでは残業割増賃金を禁止しているのです。つまり、残業割増を出したら労働者がそちらに行ってしまう、それでは労働者が疲れるから残業割増はむしろ禁止する。その代わりに、残業したら全部休暇の貯蓄で代替させる。これは一つのすごくすっきりしたやり方で、日本でもやってみたらどうだろうか。いきなり変えたらどうか分かりませんから、この特区において、しかも、一定の地域で労使が合意したときに初めてやってみるといふ仙北市の提案というのは、労働時間規制の在り方を考えるときに非常に厚生労働省にとっても有意義ではないかと思うのですが、誰が反対するのですか。これはオプションですから、別に残業代を払わないと言っているわけではないですね。

○藤枝課長 八代先生にこんなことを申し上げるのも釈迦に説法で申し訳ございませんが、労働基準法は、最低労働基準という全国一律の公平公正な最低基準という観点で、そういった1地域のみの企業、あるいは労使にこういったことを認めるべきではないというのが我々の考え方でございます。

○八代委員 そうなのですけれども、何が最低基準として望ましいかを今議論しているわけで、最低基準だから全国でなければいけないということとは論理が違う。

○藤枝課長 八代先生がおっしゃられるように、最低基準として、望ましい姿として色んな選択肢があるのはもちろんでございますので、それは当然議論するとすれば、全国レベルでどうすべきかということで、議論すべき問題だと思っているところでございます。

○八田座長 そうすると、実験としてならどうですか。実施するために色んなことに実験は必要ですね。そういう理屈を付ければ特区ではできるということですか。例えば、交通に関することでも、警察がここのところは特別な状況でやる場合には普通の一般道としてはみなさないということが出来ます。労働条件に関する制度だって、ある程度、いきなりどかんとやるよりは、どこかで実験してみたほうが良いと思うのですが、それもできないというわけですか。

○藤枝課長 私どもとしては、それは最低基準、公平公正の観点と。

○八田座長 オプションなのだから、最低基準を満たしているわけでしょう。

○藤枝課長 御趣旨は業務の繁閑に合わせて少し時間を柔軟にということと考えますので、実はそれは今も制度上、変形労働時間制でありますとか、フレックスタイム制でありますとか、規制の一方で、柔軟な働き方も労働基準法の中で認めておきまして、詳細はお聞きしておりませんが、十分工夫の余地があって、今でもそこは対応できますし、その上で本当にさらに実験しなくては行けないかという観点で言えば、お聞きしている限りではそういうことはないのではないかと考えております。

○八田座長 フレックスはどのぐらいの期間内で労働時間を合わせれば良いのですか。

○藤枝課長 フレックスについては、今1か月でございますが、変形労働時間制は1年の期間で可能です。

○八代委員 あれはすごく使いにくいのですよ。事前に届け出て、変えるのは簡単ではないので、製造業の場合は注文が来るか来ないかですから。農業とか、忙しい季節が決まっているものだったら、ある程度使えると思いますけれども、変形労働時間制が使いにくいからこういうアイデアが出てくるのですよ。

○八田座長 これは変形労働時間の一種の弾力化ですね。それを特区で実験するというところにあまり問題はないように思うのです。

○藤枝課長 これまでも色々な特区の御要望を頂いている中でも、そこは最低労働基準ということで、全国的な議論は当然あるべきだけれども、一つの地域だけでやるというのは少なくとも私どもとしては。

○八田座長 なぜ。理由がないでしょう。しかも、厚生労働省だけです。他の省庁は特区で色々やっているのに、厚生労働省だけが何だか知らないけれども、全国基準でなければいけないと言っているけれども、その基準がさっぱり分からないのです。誰かの権利を抑えるなら話は別ですが。オプションを与えるのです。しかも、実験でしょう。イデオロギーを外すべきなのではないですか。

○鈴木委員 しかも、おかしいのは、労組がない企業の場合はどうするのですか。

○藤枝課長 労組がない場合は、労働者を代表する者との協定を結んでいただくのです。

そこは実験だとおっしゃっていますけれども、それによって、労働者の健康とか安全に及ぶことは我々としては行政として認めるべきではないだろうという考え方です。

○八田座長 明らかに今改善する可能性ばかりではないですか。長時間の。

○藤枝課長 割増賃金の代わりに休暇制度を設けるということであっても、その後、本当に休めるのかが懸念ということです。

○八田座長 今は高いお金を払って長時間労働を奨励しているわけですね。それよりはよほどいい可能性が非常にあるわけだから。

○藤枝課長 実態として割増賃金をもらうほうを望む人が多いとは申し上げましたけれども、ただ、中小企業にとっては、当然経営コストになりますので、割増賃金は抑制的な機能はあると思っております。

○八代委員 ただ、問題は大企業なのです。そちらが出された統計を見ても、こういう超過労働時間というのは、組合がない中小企業は逆に相対的に少ないのです。大企業ほど60時間どころか80時間、100時間の人だって1割ぐらいいるわけですね。しかも、それは厚生労働省が押さえただけの数字で、もっと実際はあるので、なぜ労働組合が強い大企業で特に時間外労働が多いかという、明らかに賃金の高い大企業のほうが割増賃金も多いから、賃金のために健康を犠牲にするという行動が見られるという面があるのではないか。今、八田座長が言われたみたいに見たら、別の代替手段として、まさにドイツがやっているような残業割増はダメなんだ、休暇に変えるという考え方です。

休暇の消化率が低いということですが、それは今回の新しい改正案でも強制休暇という概念が入りましたね。例えば、もし、それが御心配なら、特区においては強制休暇の範囲

をもっと拡大させるというのとセットでもいいのではないかと思います。強制休暇というのは、本人が望まなくても使用者がとにかく休暇を与えなければいけないという、かなり厳しい規制強化なのです。

○藤枝課長 おっしゃるとおり、今回の法案にも、そういう意味で、年次有給休暇の5日を担保するという措置とか、今厚生労働省全体でも働き方改革の推進ということで、色々な労働時間の柔軟化も含めた法案を出しているところでございまして、長時間労働は割賃をもらえるからいいですよなどということは一言も言っておりませんので、そこは全体の、法案も継続審議中ということもございますので、法案が成立した暁には、その状況を見て、さらに、今一億総活躍プランでも時間外労働規制の在り方の再検討という話も出ておりますので、当然働き方、労働時間の規制の在り方、割増賃金の在り方、今後議論になっていくと思いますので、そういった状況を見ながらであって、仙北市だけ先行するというのもどうかというのが正直なところでございます。特区として1地域のみで認めるのがいいのかということころは、これまでの厚生労働省の考え方としては良くないのではないかと思います。思いはありますが、こういった休暇取得代替休暇制度自体の議論はあり得るべきだと思っております。

○八田座長 私は特区がダメだという考えは全く分からないけれども、別に特区でなくて全国でやればもっといいわけですね。今の議論を要約すると、変形労働時間制の改善と強制休暇をうまく組み合わせることによって、こういう労働時間の貯蓄をやる制度が導入できないか。

それは今は検討するのはとても無理だけれども、今度の法律が通ったら検討する可能性もあるということは、内々としてはある。

そうすると、我々もそこまで待とうということですね。

○藤枝課長 八田先生がおっしゃったように、変形労働時間制とか、今の裁量労働制とだとか、それについて使いにくいのではないかとか、もう少し企業の実態に合ったように改善すべきではないかという御要望はこれまでもありましたし、今後ともあろうかと思っております。その議論を否定するわけではないということです。

○八田座長 よく分かりました。どうもありがとうございました。