

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10月17日（月）10:41～11:10
- 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 医療法人社団滉志会瀬田クリニックグループ代表
- 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>

- 藤原 豊 内閣府地方創生推進事務局審議官
- 塩見 英之 内閣府地方創生推進事務局参事官

（議事次第）

- 1 開会
 - 2 議事 労働時間貯蓄制度
 - 3 閉会
-

○塩見参事官 それでは、ただ今から、ワーキンググループを開催させていただきます。

本日最初の1コマ目でございます。「労働時間貯蓄制度」ということで、仙北市から御提案をいただいている件につきまして、前回7月29日に厚生労働省の方から現行制度の御説明いただきましたけれども、その後、ワーキンググループから2点検討事項をお願いしておりますので、そのことについて、今日は御説明いただくという趣旨でございます。

それでは、八田座長、よろしくお願ひいたします。

○八田座長 どうも、早朝からお越しくございまして、ありがとうございます。

早速、御説明をお願いいたします。

○藤枝課長 まず、少し時間がたちましたので、現行制度を簡単に御説明させていただければと思っております、1枚めくっていただいて、「現行の代替休暇制度」でございます。まず、基本的に労働時間の規制は1日8時間、1週40時間が原則でございまして、そ

れを超えて時間外労働をさせる場合については、いわゆる労使の36協定というものを結んでいただいて、かつ、割増賃金、2割5分増し、つまり、時間単価で言えば、1.25分を時間外については払うというのが大原則でございます。

加えまして、この制度は長時間、さらに月の時間外労働の60時間を超える場合については、過重な労働の疲労回復を図る必要があることから、労使協定によって、60時間を超えたときについては、さらに割増賃金が倍になります。2割5分が5割になるのですけれども、5割と2割5分の差の25%部分につきましては、労使協定があれば、割増賃金に代えて有給の休暇を付与することができるという仕組みでございます。つまり、そもそも2割5分がかかっておりまして、60時間を超える場合については原則は50%、5割の割増賃金、ただ、その差額の2割5分については休暇に代えることができるという仕組みにしているところでございます。

○八代委員 ちょっと確認ですけれども、例えば、月70時間やったとしたときに、10時間分も25%の割増しで、かつ、10時間分については有給休暇を渡すと。だから、有給休暇と普通の割増しの両方もらえるわけですね。

○藤枝課長 そういうことでございます。

制度としてはこういう仕組みでございますけれども、この制度につきましては、そもそも今、中小企業については適用が猶予されております。

○八代委員 法律が通らないから。そういうことですね。

○藤枝課長 今、八代先生からお話があったとおり、現在、国会で継続審議中の労働基準法の改正案において、この制度を中小企業にも適用する。これまでは猶予していたのですが、それをやめて、ちゃんと中小企業にも適用する。そもそも5割増しの部分を含めてですが、それを適用するというので、現在、審議をお願いしているところでございます。

制度としては以上でございます。

まず、私の方から御説明を、1点目としましては、御提案の労働時間貯蓄制度の趣旨が、仮に割増賃金率1.25のうち0.25については支払って、元の1の部分については後日休暇に振替えるということであれば、現行制度上も先に1.25分の支払いはしていただいた上で、後日の休暇分は賃金を相殺するという形にすれば、制度上も同じことで可能でございます。運用上というか実行上もできると考えてございます。

次に、一方で、御提案が週40時間を超える部分、0.25の割増部分を含めて全て増える残業代部分を振替えて、代替休暇を認めるような制度になりますと、これは今の割増賃金による時間外労働の抑制という考え方と大きく異なってまいりますので、それは特区であれ、全国規模であれ、先ほど申し上げた、現在審議をお願いしている労働基準法の改正案と考え方を大きく異にいたしますので、現段階でこのような制度改正を検討するという事になると、法案審議に重大な影響を及ぼすことが予想されますので、適当でないと考えておりまして、そこは御理解をお願いしたいということでございます。

それから、3点目としまして、なお、継続審議中の法案とは別に、一般論として制度の

可否を考えた場合でございますけれども、先ほど申し上げたように、過重な労働に対する補償のあり方として、現行は割増賃金によって抑制をするという考え方でございますので、割増賃金による抑制方策に代えて、年間を通した休日の確保という考え方に大きく転換することになれば、この制度の根本的な考え方を変えることとなりますので、そこは困難だとは思っておりますけれども、仮に同意をすとした場合であっても、まず、労働基準関係法令と言いますのは、労働条件、最低基準を定めることであること、企業に公正な競争を確保する必要があるという観点から、全国一律のルールとすべきであると考えておまして、特区制度には馴染まないと考えます。

以上でございますけれども、いずれにしても、現在審議中の法案への影響を鑑み、御理解をお願いできればと思っております。

以上でございます。

○八田座長 変形労働時間制の方は。

○藤枝課長 今、御説明したのは労働時間貯蓄制度の方でございます。

続きまして、変形労働時間制度についてでございますが、次のペーパーに概要を載せてございます。1カ月単位変形と1年単位変形がございまして、概要は御参照いただければと思います。まさにこの変形労働時間制は、提案の趣旨の要に業務の繁閑を見込んで労働時間を配分するという制度でございまして、休日を確保しつつ、総労働時間を短縮することを目的としております。

ただ、日によって何時間働くというのがはっきりしませんが、労働者の方の生活のリズムというワーク・ライフ・バランスの観点でも、今日はいつ帰れるのか分からないというのは困るという状況でございますので、1日、1週間の労働時間の限度でありますとか、時間数については特定することが必要という制度になってございます。

労働日と労働時間数でございますけれども、これについては30日前までに特定をすることで足りるという制度になっておりますので、そこは1年間の変形制であっても、1カ月単位で区切って、30日前に特定をすればよい仕組みになっております。

また、制度導入に当たりましては、そもそも労使協定を締結して、監督署に届けていただく必要があるのですけれども、労働日の特定につきましては、監督署に届け出る必要はございません。労働者代表に対して示して同意を得れば、それで足りるということになってございます。

さらに言えば、特定した日に予期せぬ業務の増加があつて、やむを得ない事情が生じた場合については、当然時間外労働として36協定の範囲で残業を明示していただいて、割増賃金を払っていただければ対応できるということでございますので、現行制度上もかなりのフレキシビリティは持っておると考えておりますので、仙北市の御提案もうまくこの変形制を使っていいただければというのが我々の考えでございます。

以上でございます。

○八田座長 ありがとうございます。

それでは、委員の方から御質問、御意見ございませんか。

八代先生、どうぞ。

○八代委員 まず、簡単というか変形労働の方から行きますと、今は30日前までに労働者に通知しなければいけない。これをもっと短く、1週間前とかにするということは全く認められないということなのですか。30日の根拠を。

○藤枝課長 そこは先ほど申し上げましたように、労働者の方のワーク・ライフ・バランスという日とか時間数が特定されないと、今日いつ帰れるのかということが分からないということで、特定を要件としております。30日というのは、法定条件、法律上30日ということで決まっているものでございますので、ここを短くするというような御議論は当然意見としては承ることになると思いますが、現行制度上は法律の縛りがあるということでございます。

○八代委員 労使が合意してもダメなのですね。

○八田座長 今、労働者を守るためということだから、もし、労使が合意したら、3日前までとか1カ月前とか、いくつかの選択肢を用意するということがあっても、労働者の利益が失われることはないのではないかと思います。その辺はどうですか。

○藤枝課長 そこはまさに制度をどう設計するかという御議論になりますので、そういった御意見も踏まえて、例えば、今後、労政審などで議論していく可能性がないわけではないと思いますけれども、もし、仙北市の方から具体的な御提案があれば、それはお示しいただきたいと思います。

ただ、これは事務局にお願いするお話かもしれませんが、変形制も含めて労働時間規制の問題というのは、働き方改革実現会議という議論の場が出来ておりますので、こちらでどう取り上げるのかという問題もございますので、そこはよく内閣官房と内閣府の方で調整をいただければと思います。

○八田座長 分かりました。

○本間委員 関連する話ですけれども、何か突発的に色々なことが起こるといえるのは考えられることなので、例えば、原則として、30日の根拠もよく分からないのですけれども、30日は原則としてという形で処理することはできないのですか。つまり、八田座長を始め、労使関係で合意すればという意見ですので、原則として30日として、労使関係で、そこはフレキシブルに適用するということとはできないのですか。

○藤枝課長 そこは制度設計をどう考えるかでありまして、まさに変形制を導入するときに労働者代表と使用者代表が入った審議会で、労使で議論していただいた結果として、現状としては30日ということになっております。ですので、そこをもし、今後変えていくのであれば、またそこでの議論が必要なのかなと思っております。

○八田座長 そうすると、今までの藤枝課長の御説明では、ある意味で、今の審議のあり方に関わる問題がある。一つは、代替休暇制度の方は労働基準法自体が今議論されているから、それに並行してやるというのはちょっと具合が悪い。将来検討するということがあ

るにしても、法律が通ってからにしてもらいたいというのが一つ。

もう一つは、変形労働時間制の場合には、働き方改革自体が議論されているから、そちらでの議論とこちらをどのように整合するかという問題があるのではないか。そういう御指摘なのですが、事務局的にはどのようにお考えですか。

○藤原審議官 もちろん、最終的に法案含めて措置をどうするかというときについて、政府全体の議論になると思います。ただ、御承知のとおり、私どもの法律ないし特区の基本方針という閣議決定文書にも、特に仙北市は指定区域ですから、指定区域の区域会議から上がったものについて実現に向けて検討していくということになっていますので、検討はきちんとしていかないといけないと思います。労働基準法の話でも、1,000万円以上の方々ではなくて、例えば、ベンチャーにはどうするのかとか、そういった御要望もたくさん出ていて、それも今議論している部分もございますので、そういったことについて、議論は重ねていく必要があるのではないかと私どもは思っております。

変形労働制その他についてはまた政府全体での議論になってくると思います。

ついでに一つ申し上げますと、特区に馴染まないという議論があったのですが、馴染むか馴染まないかという議論は、もちろんずっとあるのですが、よく御存じのとおり特区法で有期雇用の特例というのを附則で書いて、速やかに全国展開につなげたというのは前任者の方はよく御存じですので、そういった措置も十分あるということはよく御理解いただければと思っております。

○八代委員 変形労働はそういうことで、その前の貯蓄なのでありますが、今すごく厚生労働省の中で混乱が起こっていると思うのです。つまり、長い労働時間を抑制するためにどうしたらいいかというときに、従来は残業割増し率を上げることによって、企業に対して残業をさせないように抑制させるという方針でやっていたわけですが、既に今ある60時間を超す場合に、貯蓄でもいいというのは、最も抑制が必要な長時間労働において、ある意味で残業代を25%の割増しをしなくてもいいというのを厚生労働省自ら認めているわけですね。

だったら、それをもっと前から、つまり、40時間を超すところから、まさに仙北市の提案はそこなのでありますが、60時間という超長時間労働ではなくて、普通の40時間を超したところから貯蓄制度にするというのがなぜ論理的に矛盾するかというのをちょっとお聞かせ願いたいと思うのですが。

○藤枝課長 60時間超えの部分につきましては、非常に労働者の健康確保の観点から、強度の高い労働だということに着目して、これまでの割増賃金による抑制と併せて、労使の合意があれば休息を与える手段も認めてはどうかという議論の中で措置されたものでございますが、原則は割増賃金規制による長時間労働の抑制という方針を変えるものではございません。ただ、今八代先生がおっしゃるように、相矛盾というのではなくて、長時間労働抑制方策として、手段としては色々ある中で、こういった休息の確保というのでも欧米の例を見てもあるわけですので、議論として抑制策の方策として割増賃金規制で

はなくて、休息機会の確保という議論があり得るとするのは当然我々も承知はしているところでございます。

ただ、先ほどの繰り返しになりますけれども、現時点では、この法律がそもそも中小企業にまだ適用されていないという状況の中で、法の公平性を考えることと、まずは、法律を成立させていただいて、この適用をすべからくした上で、その後の状況の判断で議論がされていくのかなと思っております。

○八代委員 中小企業に適用するかどうかは時間の問題であって、あまり重要ではないのですけれども、今の御説明は後からしたものであって、当初の厚生労働省の考え方は40時間以上残業を全て25%はあまりにも低過ぎるので50%採用というのが当初原案だったので。それを中小企業団体の圧力で、60時間まで値切られたわけなのです。だから、結果的にそうなったわけで、本当は欧米と同じように、40時間を超すときに50%にした方がいいのですが、ただ、日本の特殊性として、そうしたらもっと労働者が残業をしたがると思いますか、残業割増し代が50%になるともっと残業を加速するのではないかという一方の恐れがあって、今おっしゃったように、だから、60時間を超す場合においては残業割増しではなくて休暇に代替するというもう一つの考え方が入ってきているわけですね。

これをもっと徹底したら、ドイツがやっているように、そもそも残業割増し代を禁止する。そんなことをしたら労働者が残業したがるからそれは認めない。その代わりに、全て休暇の代替にする。そうすると、今疲れているときに残業しなくても、どうしても必要があって残業しなければいけないとしても、あとは、その分長い休暇が楽しめる。だから、今非常に残業抑制ということに対して混乱中といたら失礼かもしれない。色んな意見が乱れ飛んでいるわけで、仙北市のように、40時間を超すところから貯蓄をするというのは、ある意味でドイツの考え方に近いのではないかと思うので、是非特区で実験してみる。本当にこういうことをやったら残業がもっと増えるのか、減るかというのは、今労政審だって迷っているところなわけですから、是非特区でこれを実験してみるというのは非常に価値があるのではないか。今の労基法改正とは別に。労基法改正は全国ベースの話ですから。

御意見だけ伺いたいと思います。

○藤枝課長 八代先生がおっしゃるように、ドイツはそもそも割増賃金規制がなくなっているということ。

○八代委員 なくなっているというか、あれは禁止ではないのですか。

○藤枝課長 禁止ではなく、元々は割増賃金規制があったのがなくなった。

○八代委員 払ってもいいのですか。

○藤枝課長 払ってもいいです。労働協約で払っている例はあります。

○八代委員 では、禁止ではないのですね。規制を取っ払っているという。

○藤枝課長 おっしゃるように、労働時間の貯蓄制度というのは、これも法令ではないのですけれども、労働協約で労使の取組としてかなり普及してきているというのは承知しておりますので、長時間労働に対する健康確保の観点で、こういった規制なりやり方がいい

のかというのは今後の議論があるところだと思っております。

あと、これは繰り返しになりますが、特区でやることにつきましては、一律の労働規制ということの一部の地域だけ緩和するということは馴染まないと考えておりますし、短期的には労務コストを抑えて長期的な年間での清算ができるような仕組みになりますので、それは明らかに一部の企業にだけ競争上有利に働くと思っておりますので、そこは特区には馴染まないのではないかと考えております。

○八田座長 要するに、そういう契約の自由を禁止するということが問題なので、契約の自由を与えてやるということは基本的にはいいことでしょう。その際、色んな制度で特区を利用した実験というのをやっていますね。これは実験として位置付けたらいいではないですか。

○藤枝課長 そこは社会的規制というのが我々は必要だという大原則に立っておりますので、労働者の権利義務に関わる問題でございますので、やるのであれば、全国一律でやるべきだというのが私どもの考えでございます。

○八田座長 実験もなしに規制をやるというのでは、根拠が何とも脆弱ですね。

○藤枝課長 そこはまさに働き方実現会議なり、労政審なりの中で、労使を入れた議論の中で検討していくべきものだと思っております。

○八田座長 実験しなければ根拠が全然薄弱ですね。こういうちゃんとした道具があるのだから、それを利用しないという理由がないではないですか。

○藤枝課長 実験によって、基本的な権利が阻害されるというのはあってはならないと思っております。労働者個人の基本的人権。

○八田座長 監督のもとに実験をするということは、例えば、自動車走行の場合だってそういうことがありますね。安全性に反するかもしれないけれども、一定のところを実験をするということに基づいて、次に進む。それから、ドローンだってそういうことがありますし、それはみんな安全性とか権利とかそういうことに関連していることだけれども、実際にどちらがいいかというのはやってみないと分からないではないですか。それを位置付けてやるということが、広い意味での人権の擁護につながるのだと思うのです。ただ腰だめで止めようというのは最も危ない方法ではないですか。

○藤枝課長 繰り返して恐縮ですが、我々としては特区には馴染まないという考えでございます。

○八田座長 馴染まない根拠が全く分からない。

他に御意見ございますか。

○阿曾沼委員 私は労働の専門ではないのですが、60時間ということを決めたエビデンスは何かあるのですか。厚生労働行政の中でエビデンス生成は非常に重要なスキームだと思いますので。

○藤枝課長 60時間については、実は国会の中で。

○阿曾沼委員 国会とか何とかの議論ではなくて、身体、心身に非常に影響を与えるとい

う非常に重要なポイントに関して、例えば、産業労働の専門家の方々の、例えば、コホート研究などがあってのことでしょうか。

○藤枝課長 いわゆる労働時間の実態調査を踏まえて御議論はいただいておりますので、一定の根拠には基づいて。

○阿曾沼委員 一定の根拠にはなっていないと思いますが。もし、産業労働の専門家の方がいらっしゃって、臨床研究なり研究論文があって、60時間が合理的だという何か根拠があれば、お示しいただきたいと思います。

○藤枝課長 当時の検討状況は改めて確認したいと思いますが、60時間という数字自体は国会の中で修正された経緯がございまして、そこは政治的な経緯があったということでございます。

○八田座長 それでは、今元々の代替休暇の方は審議の過程だと先ほどおっしゃったのですけれども、どうも、そもそも今の労働基準法が通っても、特区でやるつもりはないというお考えのようだけれども、そのときの根拠を求める求め方として、ステークホルダー間での協議だけに基づいてやるので、エビデンスは要らないというお考えだと思うのです。特区が一番エビデンスにはふさわしいところですから、それだけは否定しようということは、どうも利害関係者の意見を尊重するためにはエビデンスを犠牲にしようというお考えのように見受けられますが。

○藤枝課長 エビデンスを否定するつもりはございませんけれども、エビデンスの方法として特区による実験というのはふさわしくないのではないかと。

○八田座長 そこについて、これからずっと議論していきましょう。それが一つです。

もう一つの変形労働時間制のことに関しては、段取りをどうするかということの話ですから、これは事務局間で協議していただきたいと思います。ここの仙北市だけでなく、当然全国でも有効なことだと思いますし、先ほど申し上げましたように、当事者間の自由度な契約を許すということですから、これはかなりの可能性があるのではないかと思いますので、そういうことで段取りを議論していただければと思います。

○藤枝課長 すみません、事務局にお願いしたいのが、我々は仙北市の具体的な提案内容とかを詳細にはお聞きしておりませんので、是非御要望があるのであれば、そういったものを御開示いただければと思っております。

○八田座長 そういうことも含めて。

○阿曾沼委員 最後に一つ、特区での実施がコホート研究や実証実験にふさわしくないという論拠は全く理解できません。その客観的かつ合理的で、特区での実験がこのエビデンスを生成する上でふさわしくない根拠について明らかにしていただきたいと思います。

○八田座長 これからここについては、本当に制度の根幹に関わることですから、議論していきたいと思います。

どうもお忙しいところありがとうございました。