

## 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13日（水）14:55～15:15
- 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 原 英史 株式会社政策工房代表取締役社長
- 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

#### <提案者>

- 小田野 直光 仙北市総務部地方創生・総合戦略統括監
- 菅原 雅史 インスペック株式会社代表取締役社長

#### <事務局>

- 藤原 豊 内閣府地方創生推進事務局審議官

### （議事次第）

- 1 開会
- 2 議事 労働時間貯蓄制度の一般化
- 3 閉会

---

○藤原審議官 少し時間が早いのでございますけれども、それでは、特区のワーキンググループを始めさせていただきます。

まず最初に、これは門脇仙北市長も御参加されました5月の区域会議の席で、市の御提案ということで追加的に御提案を頂戴しました「労働時間貯蓄制度の一般化」という非常に大胆な御提案だったわけでございますけれども、そもそものおっしゃっていただいた会社が仙北市に本社がおありになるインスペック株式会社ということで、今日は代表取締役社長の菅原様、それから、仙北市の地方創生・総合戦略統括監の小田野様にお出でいただいておりますので、御提案の中身を御紹介いただくという形にしたいと思います。

原則、資料は公開にしているのですけれども、そういった位置付けでよろしゅうございますでしょうか。

○菅原社長 4ページ、5ページを除けば公開しても差し支えございません。

○藤原審議官 議事内容を含めて、その部分だけ、また、どうしてもという部分だけまた

おっしゃっていただければと思いますけれども、原則公開ということで、よろしくお願  
したいと思います。

○菅原社長 はい。

○藤原審議官 それでは、八田座長、よろしくお願いたします。

○八田座長 どうもお忙しいところをお越しくださいますありがとうございます。

それでは、早速、御説明をお願いたします。

○菅原社長 私から、このパワーポイントの資料がお手元にあるかと思しますので、これ  
に沿って説明させていただきます。

ただ今御紹介いただきましたインスペックの菅原でございます。よろしくお願します。

まず、会社概要でございます。1 ページですけれども、当社は秋田県仙北市角館町に本  
社がございまして、1984年創業でございます。2006年にマザーズのほうに上場しており  
ます。

事業内容は、電子回路基板、半導体パッケージ基板というものの外観検査装置のメーカ  
ーでございます。主に非常にハイエンドのマーケットをターゲットとして事業をやっ  
ております。

子会社が2社ありまして、スイスのジュネーブに本社があるFirst EIE社、それから、青  
森県弘前市にございますテラ株式会社、この2社の子会社を持っております。

インスペックの事業内容の概要を御説明申し上げます。3 ページでございます。左側が  
一般の皆様が御覧になる製品なのですけれども、その中に使われている部品として、半導  
体及びそれを実装する半導体用のパッケージ基板というものが、上のところに検査対象製  
品と書いているものがあるのですけれども、こういったものを検査する装置ということで、  
右側の写真が私どもの製品でございます。大体平均的な価格帯として、2、3千万円から  
1億円の間でございます。

主なお客様は、現在は日本のお客様が約8割、海外が2割ぐらい、若干年によって変動  
しますが、そういった内容で、お客様はほとんどが一部上場の企業でございます。

今回この御相談を申し上げたのは、4 ページを御覧いただきたいのですけれども、名前  
は出ていませんが、これは当社の社員一人一人の残業時間を一覧にしたものでございま  
す。上のほうから部門別になっているのですけれども、それぞれの部門で非常に忙しい時期と  
そうでない時期というのがございます。この薄いオレンジと濃いオレンジが残業が多い月  
になっていきますけれども、特に生産部門、それから、開発部門、管理部門です。当社は上  
場している関係で、四半期ごとに本決算と同じ決算をやりますので、決算期は非常に忙し  
い。そうではない月はさほどでもない。

製造部門は、これは年によって変動するのですけれども、非常に受注が多い時期、それ  
から、受注がぱたりとない時期というのがどうしてもありまして、受注がない時期とい  
うのは、実際、製造部門の人たちなどは仕事なくなるのです。仕事がないのだけれども、  
一応就業時間まで何か仕事をしなくてはいけないということで、もちろん仕事はしている

のですが、必ずしもその時期にやらなくてもいいような仕事を何とか計画に盛り込んでやっている。逆に忙しい時期は、月30時間、40時間、場合によっては80時間ぐらいやるといふときもあります。これは開発部門も同様です。

こういった制度を私がインターネットの中で知ったのは、もう1年半ぐらい前なのですが、それ以前から社内では、仕事がない時期に早く仕事を切り上げて自分の時間として使えるように、あるいは逆に、そういった時間を忙しい時期の残業時間でうまく埋め合わせる方法はないものだろうかということ社内で議論していたのですが、たまたまある時期にドイツで実施されている労働時間貯蓄法というのを目にしまして、今回、御相談申し上げたという内容でございます。

5 ページは有給休暇の取得状況で、ちょっと細かくて見にくいのですが、要するに取得率が非常に低い。これも何とか解消できるようにしたい。これは今回の貯蓄法と直接関連があるかどうか分かりませんが、参考までに載せております。

6 ページに、この制度で期待する効果ということなのですが、1番として、受注の変動に対応した柔軟な時間配分をしたい。それによってトータルとして効率的な業務、無駄なコスト、あるいは無駄な作業ということも入るのですが、削減をしたい。

2番として、従業員の視点で見れば、自ら主体的な時間管理、自分の時間の管理の自由度が向上することによって、ワーク・ライフ・バランスの改善に繋がるのではないかと。

3番として、従業員の職場内、あるいは私生活での突発的な出来事にある程度柔軟に対応できるような時間を提供することに繋がるのではないかとございます。

7 ページに具体的な方法を書いてございます。下の図を見ていただくと分かりやすいと思うのですが、非常に忙しい時期に残業をしてこなすというわけです。この残業時間を従来は働いた時間の時間給掛ける割増し分ということでお支払いしているのですが、この制度では、残業した時間に対して割増し分だけをお支払いして、時間は支払いせずに貯蓄するという考え方です。したがって、お支払いする給料は、基本給プラス時間外をした割増し分の賃金のみ。逆に仕事が少ない時期、あるいは何らか自分の時間として使いたいときは、例えば、3時で帰るとか、半日で帰るということをするわけですが、そのときに貯蓄していた時間を取り崩すことで、通常どおり基本給を受け取る。これは後先逆になっても構わないのですが、こういう柔軟性を持たせるというのが基本的な考え方です。

一応私どもが案として考えていますのは、貯蓄した時間は精算期間として1年間とする、年度末に貯蓄時間が残った場合は、残時間×時間単価で精算する、お支払いするということです。貯蓄可能な労働時間は最長で150時間ぐらいがいいのではないかとございます。

原則として、6番に書いてありますとおり、短時間勤務、あるいはこれを休暇として利用する場合は、直属の上司と協議をして支障を来さないようにする。あるいは長期の休暇として利用する場合は、直属の上司、さらに部門長とよく相談して業務計画の調整を行うということになります。

ここに記載していませんけれども、私どもの案としては、これを通常の残業時間として支払ってほしいと希望する社員については、そのとおりにしようかと考えております。

説明は以上でございます。

○八田座長 どうもありがとうございました。

それでは、委員の方から御質問ございませんでしょうか。

○八代委員 7ページの案は、インスペックの提案なわけですね。ドイツのデータを勘案して。

○菅原社長 そうです。私どもが実施するとしたらということで、案として考えています。

○八代委員 これを厚生労働省に出すと、まず言いそうなことがいくつかあって、それは既に今までも繁忙期とそうでないときが極端な企業に対しては、変形労働時間というのがありますね。なぜそれではダメなのか。つまり、これを見ると、忙しい時期とそうでない時期がかなり決まっているわけですね。だから、既存の制度で対応できるのではないか。

それに対しては、やはりこれは部門ごとに随分違うのだというようなこととか、おっしゃったように労働者の都合などというのはちょっと変形労働時間では難しいというようなことでよろしいのですか。

○菅原社長 そうですね。特に受注の変動というのは全く予測不能でして。

○八代委員 なるほど。結果的にこうなったわけで、年によって違うわけですね。

○菅原社長 そうですね。丸っきりこれはランダムに発生します。

○八代委員 分かりました。

あと、細かいことですがけれども、先ほど7ページの3番目ですね。後先オーケーということですが、多分、先はダメだと思うのです。先に休暇を使ってしまって後で働くというのは一種の拘束労働になってしまって、だから、特にそれを言わないほうがいいのではないかと思います。つまり、昔置き屋とかああいう芸者などを先に金を払って縛るというような制度があったのに類推するのかなど。だから、あえて後先オーケーは言わないほうがいいと思います。

○菅原社長 確かにこれはなくても制度としては十分有効だと思います。

○八代委員 もう一つは、やはり買上げは認められないので、残った時間の買上げですね。だから、ポイントを絞る点では、なるべくこういう有給休暇の買上げまで一緒にやるか、それともそれは諦めて貯蓄制度だけにするかと、そういう作戦はあるのかなど。

それで、買上げは全く認めないわけではないので、例えば、やめるときとかはいいのです。だから、1年間でちょっと短過ぎて、場合によっては3年ぐらいにしておけば問題はないと思いますし、それは別に労使が合意すればいいと思うのですが、とにかく買上げだけは、非常に厚生労働省は今強いですね。つまり、それは伝統的に金を払って労働者を休ませないというように悪用されるという、今はあり得ないのでけれども、そういう考え方があって、だから、そういう金銭に触れるところを外して、とにかくドイツでもやっているような労働時間貯蓄制度に絞ったほうがいいのではないかと思います。

○菅原社長 ドイツの制度だと、これは1年間ではなくて定年退職まで可能ということにして、定年退職をその分早くリタイアするという会社も、多くはないのですけれども、10数%あるそうです。

○八代委員 逆に、ドイツは確か残業代を禁止しているのですよね。日本と全く逆に、ドイツの場合はまさに残業代ゼロ法案なわけで、つまり、金を払って超過勤務させるという考え方が非人間的だという発想だと思うのです。だから、貯蓄でないといけない。日本とだいぶ差があるのです。

○原委員 ずっと働き続けた人は、精算されないまま一生を終えるのですか。

○八代委員 後で精算されるわけですね。だから、早く引退するとか。

○菅原社長 その分早く引退する。

○原委員 引退しなかった人は。

○八代委員 死んでしまったら損する。だから、普通は損はせずにバカンスに使うのですね。

○菅原社長 そうですね。それが多いと思います。

○原委員 もう一点、すみません。現行の制度で労使協定を締結すれば実施できるようになっていて、ここは実際上どこが引っかかって、中々これが実施できないのでしょうか。

○菅原社長 これは多分、今の労基法だと、時間外をした部分を時間外勤務として払わないこと自体がNGだと思います。1カ月以内に払わないこと自体がNGのはずだと私は理解しているのです。

○原委員 前回の区域会議のときに仙北市から出されたものでも、労使協定を締結すれば、割増し賃金の支払いに代えて、有給休暇の付与にできますというお話で。

○小田野統括監 1カ月60時間を超える時間外労働だった場合だけは、そのような規定になっているのです。

○菅原社長 60時間を超えればということですね。

○小田野統括監 はい。今のインスペックの場合では、60時間を超える場合はほとんど稀なケースなので。

○菅原社長 そこは管理していますので。

○八代委員 37条の上のほうに書いてあるのです。通常の労働時間の賃金の5割以上の率で割増し賃金を支払わなければいけない。ただし、この割増し賃金を休暇に代えることができるということだから、60時間より少なかったらダメなのですね、この規定は。だから、それを全面的に適用できるようにしたいということですね。分かりやすい提案だと思います。

○八田座長 法律の改正になるのですか。

○八代委員 特例ですね。法律は改正しないのだけれども、この特区においてはその特例を認める。

○八田座長 要するに特区法で決めなければいけないということですね。

○八代委員 そういうことですね。

○藤原審議官 60時間は法律事項ですか。

○八代委員 そうだと思いますよ。中小企業の例外がもう消えましたから、完全に法律になっています。

○八田座長 他には御指摘ありませんか。

○原委員 あとは、私は確か5月の区域会議のときに申し上げたのですが、仙北市がせっかく御提案をされるので、市役所でまず導入してみるという可能性は。

○八代委員 市役所は労働基準法にそもそも適用されていないから。

○原委員 37条は確か適用ではないですか。

○八代委員 これだって労基法ですからね。

○原委員 地方公務員は労基法一部適用で、37条は適用ではありませんでしたか。

○八代委員 しかし、公務員は地方であろうが国であろうが。その辺、ちょっと私も地方公務員は知らないのですけれども、どうですか。

○原委員 もし、法律の制約がなく導入できるのだったら、それこそ特区も何もなく、先にやってしまうという選択肢もあると思うのですけれども、多分、私の記憶では確かここは掛かっていたような気がします。

○八代委員 そうですか。

○小田野統括監 すみません、今法律のところが確認できていないのですけれども、仙北市の場合、残業自体が実はそれほど多くないのは確かです。多分、企画部門とかそういったところは結構ありますけれども、あと、色々なイベントなどもある程度手当てで十分対応できている部分があるので、今すぐこういうニーズはあまりない状況です。

○八田座長 でも、我々としては、これはとにかく推してみるということですかね。

○八代委員 それは厚生労働省にぶつけてみて。

○八田座長 労働基準法の改正というのは非常に難しいとは思いますが。だけれども、やってみましょう。

事務的には何かありますか。

○藤原審議官 御指摘のように、厚生労働省と議論をするということにさせていただければと思います。

○八田座長 では、そういうことにさせていただきます。今後とも色々と御相談することがあると思います。よろしく願いいたします。

○八代委員 念のためですけれども、厚生労働省と議論するときに、このままでやるか、先ほど言ったように焦点を絞るかというのは考えておかないと。

○藤原審議官 八代先生の御意見を踏まえて、ちょっとプライオリティ付けをして、御提案の内容を少しまたブラッシュアップさせていただくようなことは、仙北市を通じてお願いしたいと思います。

○八田座長 絞ってできなければ、広げたらもっとできないですからね。少なくとも一番

できるようなところでやりましょう。

では、どうもよろしく願いいたします。