

<ご参考>

平成 16 年 3 月 26 日

愛知労働局長  
鳥生 隆 殿

## 労働時間管理に関する行政指導等に対する要望

愛知県経営者協会

貴職におかれましては、平成 13 年以降、労働時間管理の適正化や過重労働の防止についての指導に精力的に取り組んでおられますことに対し、敬意を表するものであります。本会といたしましても、法令に照らし支払うべき賃金が支払われないことや、健康に障害となる過重労働については問題があると考えております。

しかしながら、企業組織や業務内容および従業員の働き方は昨今大きく変化しております。この点、最近の労働時間管理に関する行政指導やその基本的な考え方について、こうした変化に十分対応できず企業の実情に合っていない場合が多くみられ、その対応に際して様々な問題を抱えているという意見があります。

このたび、労働時間管理に関する行政指導等のあり方について、会員企業の意見・要望等を集約し、下記の通り要望をいたしたく存じます。

趣旨ご賢察の上、よろしくご高配を賜りますようお願い申し上げます。

### 記

#### 1. 労働時間の把握方法については、業務の内容など実態を最もよく知っている労使に委ねるべきである

- ・「管理者による現認」は、場合によっては管理者に過重な負担となる。またタイムレコーダー等による記録は在社時刻を機械的に記録するのみであり、一斉に業務に就く者の労働時間把握には有効であっても、業務の個別性が強いホワイトカラーなどには適さない。
- ・裁量労働やみなし労働をはじめ、一律の労働時間管理になじまない就労形態に従事する労働者が増加しており、労働時間の把握は働き方の違いに応じた方法を採用すべきであり、その具体的な方法については実態を最もよく知る労使に委ねるべきである。

## 2. 適用除外者となる管理監督者の範囲について企業組織・職制・処遇の変化に対応した考え方をすべきである

- ・労働基準法第 41 条に規定される管理監督者の範囲については、昭和 22 年に出された解釈例規（昭和 63 年に同旨の通達）、銀行業務における判断（昭和 52 年）があるが、多くの企業において組織や職制の見直し、人事労務管理諸制度の再構築等が行われる中で、従業員に対する処遇も大きく変化しており、管理監督者の範囲についてもこうした変化に対応して拡大する方向で見直すべきである。

## 3. 時間外労働規制については、画一的な規制ではなく、職務の内容、労働者の健康配慮などを含めた個別企業労使の自治に委ねるべきである

- ・今回の法改正によって、36 協定の特別条項の適用について制限が強化され、行政指導では「1 年の半分以下」との目安が示されている。しかしながら、こうした規制強化により、例えば需要への柔軟な生産対応が困難となり、また新技術・新製品開発の遅れが生じるなど、企業経営上影響が大きい。
- ・36 協定の内容は、従業員の健康にも配慮しつつ、各企業の実情に精通した個別企業労使の自治に委ねるべきであり、法律による画一的な規制をするべきではない。

## 4. 最近の労働時間に関する行政指導等は、昭和 62 年以降の労働基準法改正の動きに逆行するものであり、今後、より一層の規制緩和等をすべきである

- ・職務内容や労働者の働き方などが大きく変化してきている中、昭和 62 年以降、みなし労働時間制度、裁量労働制等による労働時間の弾力化が認められてきた。しかしながら、最近の労働行政は時間管理に重きを置くばかりで、労働時間制度の多様化、弾力化の流れに逆行している。
- ・画一的な労働時間管理や残業規制は企業の雇用に対する意欲の減退につながり、雇用対策の障害となりかねない。
- ・裁量労働制やみなし労働時間制においても、要件・手続きを更に緩和し、また制度・運用面においても、個別企業労使の自主判断に委ねるなど、企業の実態に合った活用ができる制度とすべきである。
- ・実際には監督官の個別裁量により指導が左右されているとの意見もあり、労使の判断を尊重しない指導は問題が多い。
- ・ホワイトカラーは業務遂行に裁量性があり、報酬も時間ではなく成果に基づくのが適当であるため、ホワイトカラー・エグゼンプション制を早期に導入すべきである。

## <別紙>

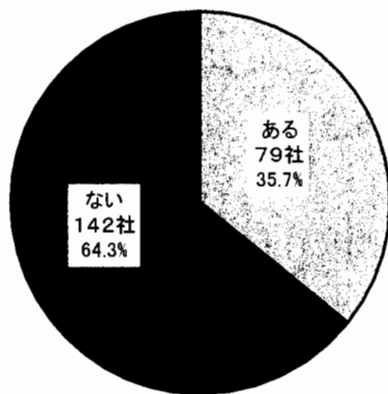
### 調査結果の概要

#### [1] 労働時間行政に関する労働基準監督署の監督指導について

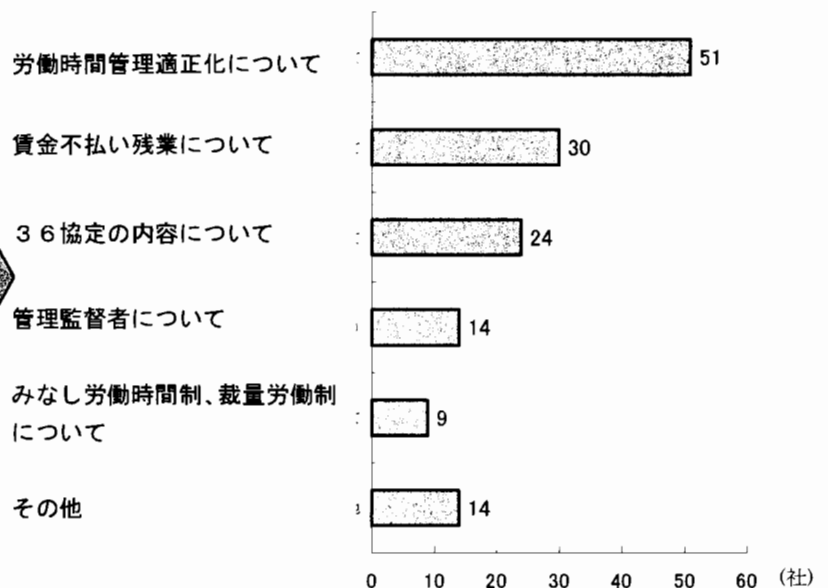
221社中79社（35.7%）が平成13年4月以降、所轄労働基準監督署から指導または是正勧告を受けたことがあると回答している。その具体的内容は、「労働時間管理の適正化」が最も多く79社中51社（64.6%）となっている。

#### ○ 平成13年4月以降において所轄労働基準監督署から指導・是正勧告を受けたことがある企業

図表1 指導・是正勧告を受けたことの有無



図表2 指導・是正勧告の具体的な内容（複数回答）



#### ○ 労働基準監督署による指導・是正勧告に対する意見・要望（代表的意見）

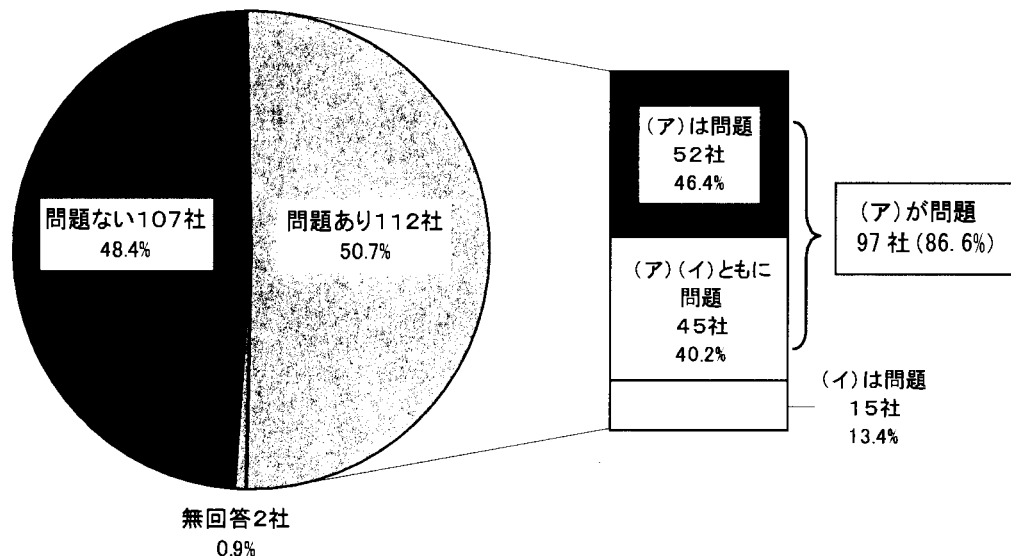
- ・ 定常業務外の就業時間中の行動内容について裁量的配慮がなく、タイムカード等のデータが全て正しいとの見解が示されたことは適切でない。
- ・ 法令違反がないにもかかわらず、また法令違反につながる恐れや改善個所、情報の出所も明確でないのに指導を行うことには疑問を感じる。
- ・ 担当官によって意見が異なり、判断しづらい。
- ・ 職種、業務上の個別事情を踏まえず、画一的に法の趣旨を押しつけてくることには疑問である。
- ・ 労働時間＝賃金という考え方が、労基法の定めであるが、個人別の能力差による成果には自ずと差異があり、全て時間で判断する現行法の考えは、賃金の不平等につながる。

（その他15社より同旨意見あり）

[2]労働時間管理は使用者が自ら現認するか、タイムカード等の客観的記録によることを原則とするという「労働時間適正把握基準」による労働時間管理の方法について

221社中112社（50.7%）が  
 (ア) 原則として管理者の現認、またはタイムカード等、客観的な記録を基礎として確認すること  
 (イ) 自己申告による時間管理については限定的である点  
 のいずれかが「問題である」と回答している。特にタイムカード等の確認については、従業員100人以上の企業で50.0%、1,000人以上では、63.0%が「問題である」と回答している。

図表3 「労働時間適正把握基準」に対する意見



○ 労働時間管理の方法の基準および指導に対し問題と考える点、またどのような管理方法が実態にふさわしいと考えるか（代表的意見）

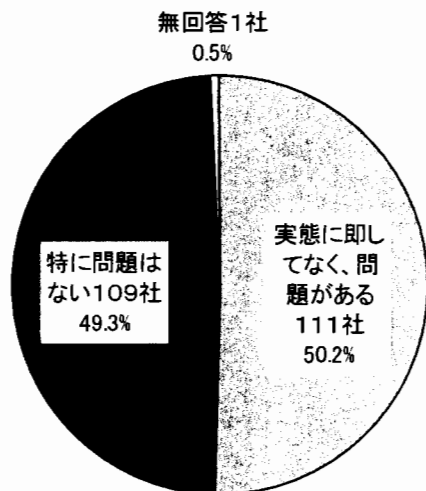
- ・ 労働時間としての認識は、労働者自身の判断に委ねる部分が多くなる。在社時間がそのまま労働時間とする管理指導は、労働実態との比較から適切とは思えない。
- ・ ホワイトカラーは、労働時間の長短ではなく労働の質・実績に応じて処遇すべきであり、管理方法としては裁量労働的な管理がふさわしい。しかし、現行の裁量労働の基準では運用が難しく、ホワイトカラーについては労働時間管理の適用除外とすべきと考える。
- ・ 事務職については、現業職と違い会社にいる時間全て労働時間ととらえることが適切とは思えず、裁量労働制の適用条件のさらなる拡大が望まれる。
- ・ 管理者が常に現認できる状況になく、客観的な記録を基礎に時間管理を行うためには、企業側にとってコストがかかりすぎる。
- ・ 間接部門での1日の業務の中では一定の余裕時間が含まれており、タイムカード・ICカード等の客観的記録が示すデータでは実態の就業時間を表すとは考えがたい。

（その他45社より同旨意見あり）

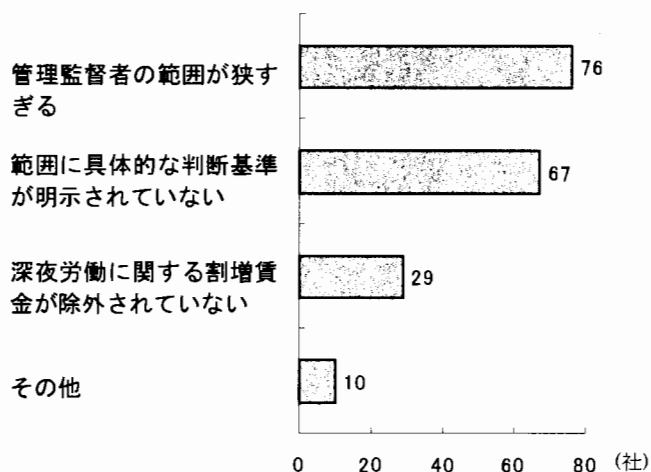
### [3] 管理監督者の範囲および労働時間管理について

221社中111社（50.2%）が管理監督者の範囲および行政指導内容が、「実態に即してなく問題がある」と回答している。特に「管理監督者の範囲が狭すぎる」（76社：68.5%）、「具体的な判断基準が明示されていない」（67社：60.4%）に対する意見が多い。

図表4 管理監督者の範囲および行政指導内容について



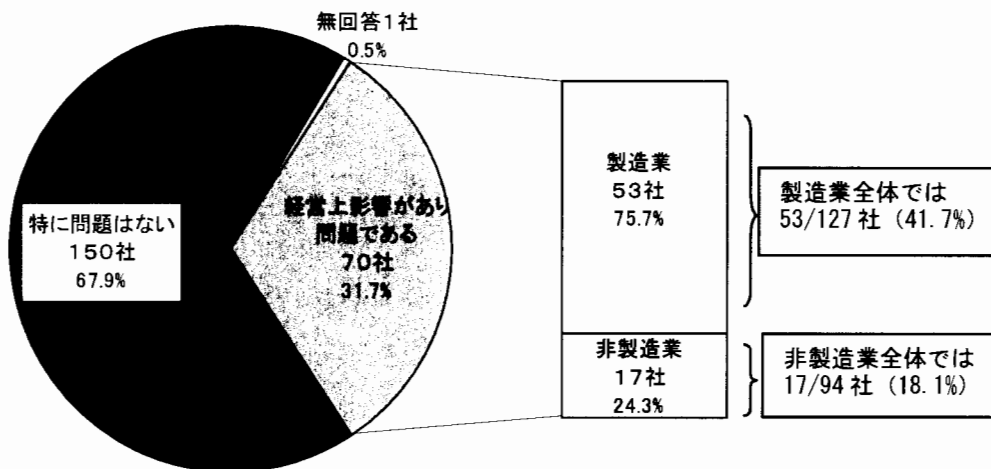
図表5 問題である理由（複数回答）



### [4] 36協定の特別条項に対する制限について

221社中70社（31.7%）が「36協定の特別条項が1年の半分以下に制限されたこと」が経営上問題があると回答しており、特に製造業では127社中53社（41.7%）が経営上問題があると回答している。

図表6 36協定の特別条項が1年の半分以下に制限されたことについて



○ 36協定の特別条項に関する制限は、どのような点で問題か（代表的意見）

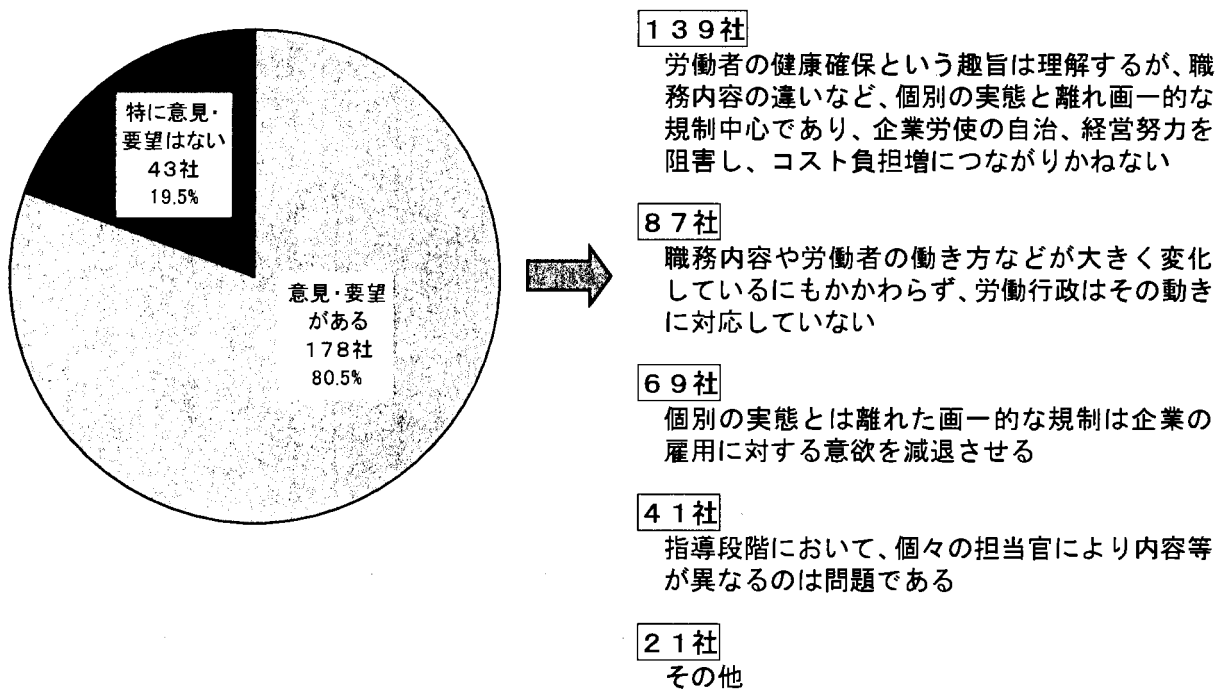
- ・ 突発的な事故や需要の増大は予測できないことであるのに、予め時期や理由を明確にしないと36協定を受理しないという論理は企業経営の実情に合っていない。
- ・ グローバル化の進展、ユーザーニーズの多様化、顧客の生産計画の変更の常態化等、生産にとって突発的事態が頻発している中、1年の半分以下に特別条項を制限することは生産上支障がある。
- ・ 年々生産量の変動が大きくなっている一方で、コスト競争も激化しており、大量の在庫保有やピークにあわせた人の配置をしてはコスト競争に勝てず、事業を存続できない。
- ・ 過度の規制は体力のある企業しか対応できず、結果的に中小企業の体力を弱めかねない。
- ・ 現状の要員で特別条項の制限内で残業を収めるには増員が必要となる。しかし雇用の維持を考えると容易に増員ができる状況になく、その対応に苦慮している。
- ・ 専門高度で熟練を要する業務などは増員による対応が難しい。個々の企業の実情を無視した画一的な規制は、日本の製造業の体力を衰退させることにもなりかねない。

（その他52社より同旨意見あり）

[5]労働時間に関する最近の労働行政全般に対する意見・要望など

221社中178社（80.5%）が何らかの意見・要望があると回答している。  
主な回答結果は以下の通りとなっている。

図表7 労働行政全般に対する意見・要望（複数回答）



## ○ その他意見・要望（代表的意見）

- ・ 最近の労働行政は、時間のみを指標とした解釈、対応に偏る傾向にある。現業部門については、生産高は時間にほぼ比例するので時間を指標とすることは有効と考えるが、企画・設計・研究開発等いわゆるスタッフ部門の労働時間管理については、時間のみで一律的に管理するのは適切でなく、個人の裁量に配慮した、時間とは別の尺度を加味することを要望する。
- ・ 日本企業の国際競争力を保持、充実させるには、裁量労働制の一層の要件緩和を進め、さらに仕事の成果が労働時間の長さに比例しない労働者が増加している状況をふまえ、一定の労働者には労働時間規制の適用を除外する制度の検討、導入を求めたい。
- ・ 企業は成果主義の諸制度を導入し、賃金＝成果という考え方になっている。一方、労働行政は賃金＝労働時間の考え方を改めない。成果に結びつく行動を労働とみなし、ミーティング、朝礼等については、労使の合意があれば労働時間としなくてもよいことを認めてもらいたい。
- ・ パソコンを立ち上げた時刻を始業として計算し、手当を払えという例も聞くが、始業時に業務がスタートできるよう準備をして始業に備えるのが通常であり、準備時間まで労働時間とする考えには納得できない。
- ・ 法、指導について一定の理解はするものの、柔軟性のない画一的な行政指導は企業競争力の減退を招き、結果として雇用にも影響する。ホワイトカラーの就労実態に合った柔軟かつ弾力的な行政運営を期待する。
- ・ あまりにも労働者サイドに立った要求が多く、企業としては経営が苦しくなり、存続が危ぶまれる。
- ・ 経済のグローバル化に伴い、国際的な視点で企業運営を行う必要があり、労働時間管理についても国際的な比較を行う中で、企業が国際競争に勝ち残れる政策（ホワイトカラー・エグゼンプション制等）を進めていただきたい。
- ・ 労働の質や形態が多様化している中で、労働実態に即した労働行政（法令見直し、指導）を行われたい。
- ・ 労働行政は現在の中小企業の実態を正しく理解していない。画一的な規制は体力のある企業は対応できても、中小企業にとっては対応できるものではない。
- ・ 労働時間に関する最近の行政指導によって、労働の成果に基づく正当な対価を支払う従来からの枠組みが、経営責任とは関係のない行政の通達ひとつで崩されていくのは承服できない。雇用確保に全力を尽くしている企業の姿をもっと観るべきである。

（その他7社より同旨意見あり）

以上