

「新たな労働時間制度の創設」に関する考え方

平成26年4月25日
全国社会保険労務士会連合会

4月22日に開催された第4回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議にて、産業競争力会議雇用・人材分科会主査から提出された「個人と企業の成長のための新たな働き方」と題した資料において、「新たな労働時間制度の創設」について提言がなされたことに関する当連合会の考え方は以下のとおりです。

1. 「子育てや介護など多様なニーズに合わせて労働時間規制の多様化を図る必要がある」という今回の提言に至る問題認識には一定の理解がなされるべきであると思料されるが、労働時間法制については、長時間労働を抑制し、国民の心身の健康確保や家庭生活の充実にも配慮して、労使関係や労務管理の実態に即し、労使双方にとって公正・公平で柔軟に運用できる制度を設計することが重要であり、十分な検討を行う必要がある。

今般示された提言に関する議論を進めるに際しては、現行の労働基準法で定められているフレックスタイム制などの弾力的労働時間制度について、実態に即した運用しやすい制度であるか否かの観点で再度検証し、必要な見直しを行うことも含め、その活用を促進していくことも1つの方策として検討に値すると考える。

2. 当会会長が平成25年10月8日に表明した「雇用特区に関する会長見解」においても示したところであるが、労働現場のルールは、現場を熟知した当事者である公労使が参加して決めることが重要であり、このことは、国際労働機関（ILO）においても基本的な哲学として、公労使の三者同数で構成される審議会において審議されることが求められていることにも配慮すべきと考える。
3. 当連合会では「新たな労働時間制度の創設」に関する政府の今後の検討について、中小企業への影響も含め、引き続きその動向を注視していくこととする。

以上