

2. 新たな労働時間制度の創設

(2) 制度のイメージ

	【Aタイプ(労働時間上限要件型)】	【Bタイプ(高収入・ハイパーフォーマー型)】
対象	<ul style="list-style-type: none"> ・国が示す対象者の範囲の目安を踏まえ、労使合意を要する(職務経験が浅い、受注対応等、自己で管理が困難な業務従事者は対象外)。 ・本人の希望選択に基づき決定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高度な職業能力を有し、自律的かつ創造的に働きたい社員(対象者の年収下限要件(例えば概ね1千万円以上)を定める)。 ・本人の希望選択に基づき決定。
労働条件・報酬等	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件の総枠決定は法律に基づき、労使合意で決定(年間労働時間の量的上限等は国が一定の基準を示す)。 ・期初に職務内容を明示し、業務計画や勤務計画を策定。不適合の場合、通常の労働管理に戻す等の措置。 ・報酬は労働時間と峻別し、職務内容と成果等を反映(基本はペイ・フォー・パフォーマンス) ・労働基準法と同等の規律がある場合、現行の労働時間規制等とは異なる選択肢を提示し、労使協定に基づく柔軟な対応可。 	<ul style="list-style-type: none"> ・期初に職務内容や達成度・報酬等を明確化。 ・職務遂行手法や労働時間配分は個人の裁量に委ねる。 ・仕事の成果・達成度に応じて報酬に反映。(完全なペイ・フォー・パフォーマンス) ・(成果未達等により)年収要件に不適合の場合は通常の労働管理に戻す等の措置。
健康確保	<ul style="list-style-type: none"> ・健康管理時間を厳格に把握し、健康確保措置。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労状況を把握し、健康管理に活用。
導入企業	<ul style="list-style-type: none"> ・当初は過半数組合のある企業に限定。 ・導入企業は労基署に労使協定等を届出(罰則等の履行確保措置を法律に規定)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・当初は過半数組合のある企業に限定。 ・導入企業は労基署に届出(罰則等の履行確保措置を法律に規定)