

裁量労働制の新たな枠組み、 フレックスタイム制の見直しについて

改訂成長戦略(労働時間関係抜粋)

①働き過ぎ防止のための取り組み強化

「世界トップレベルの雇用環境の実現」の大前提として、働き過ぎ防止に全力で取り組む。このため、企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。

また、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、朝早く出社し、夕方に退社する「朝型」の働き方を普及させる。さらに、我が国の課題である働き過ぎの改善に向けて、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等の検討を労働政策審議会で進める。

②時間ではなく成果で評価される制度への改革

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるため、一定の年収要件（例えば少なくとも年収1000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる。

③裁量労働制の新たな枠組みの構築

企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者が、創造性を発揮し、企業の競争力強化につながるよう、生産性向上と仕事と生活の調和、健康確保の視点に立って、対象範囲や手続きを見直し、「裁量労働制の新たな枠組み」を構築することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に必要な法制上の措置を講じる。

その際、現行の裁量労働制が十分に普及せず、労働者が結果的に自律的に働くことができていないという指摘を踏まえ、裁量労働制の本来の趣旨に沿って、労働者が真に裁量を持って働くことができるよう、見直しを行う。

④フレックスタイム制の見直し

子育てや介護等の事情を抱える働き手のニーズを踏まえ、柔軟でメリハリのある働き方を一層可能にするため、月をまたいだ弾力的な労働時間の配分を可能とする清算期間の延長、決められた労働時間より早く仕事を終えた場合も、年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み等、フレックスタイム制の見直しについて、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法制上の措置を講じる。

【総論】

＜裁量労働制の新たな枠組みの構築＞

I 企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者が、創造性を一層発揮できるよう、生産性向上と仕事と生活の調和、健康確保の視点に立って、裁量労働制の新たな枠組みを構築することが求められているが、ホワイトカラーの働き方の変化やこれまでの審議会での議論を踏まえ、以下の点についてどのように考えるか。

- ① 対象業務・対象労働者
- ② 健康確保等のための措置
- ③ 手続

＜フレックスタイム制の見直し＞

II フレックスタイム制について、育児と仕事の両立支援やメリハリのある働き方の実現等の観点から、一層の活用を求める意見があるが、これまでの審議会での議論を踏まえ、以下の点についてどのように考えるか。

- ① 1か月を超える期間を清算期間とするフレックスタイム制の創設
- ② 所定労働時間に達しない場合に年次有給休暇を取得したものとみなす特例の創設
- ③ 完全週休2日制の下での法定労働時間の計算方法

企業規模・業種別裁量労働制導入状況【企業割合】

出典：平成25年就労条件総合調査
単位：%

	調査産業計	1,000人以上	100～999人		30～99人	
			300～999人	100～299人		
専門業務型裁量労働制	2.2	7.6	3.2	3.6	3.1	1.6
企画業務型裁量労働制	0.8	5.9	1.0	1.4	0.9	0.6

単位：%

	調査産業計	鉱業, 採石業, 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ ガス・ 熱供給・ 水道業	情報通 信業	運輸業, 郵便業	卸売業, 小売業	金融業, 保険業	不動産 業,物 質貸 業	学術研 究,専 門・技 術サー ビス業	宿泊業, 飲食 サービ ス業	生活関 連サー ビス業, 娯楽業	教育, 学習支 援業	医療, 福祉	サービ ス業 (他に 分類さ れない もの)
専門業務型裁量労働制	2.2	—	1.4	2.2	0.6	17.0	—	1.7	1.6	0.4	8.8	0.2	0.0	1.8	1.0	1.1
企画業務型裁量労働制	0.8	—	0.1	1.1	—	2.0	—	0.7	5.2	0.3	1.5	0.0	1.1	0.8	—	1.3

企業規模・業種別裁量労働制適用状況【労働者割合】

出典：平成25年就労条件総合調査
単位：%

	調査産業計	1,000人以上	100～999人		30～99人
			300～999人	100～299人	
専門業務型裁量労働制	1.2	1.6	1.0	1.1	0.9
企画業務型裁量労働制	0.3	0.5	0.1	0.1	0.2

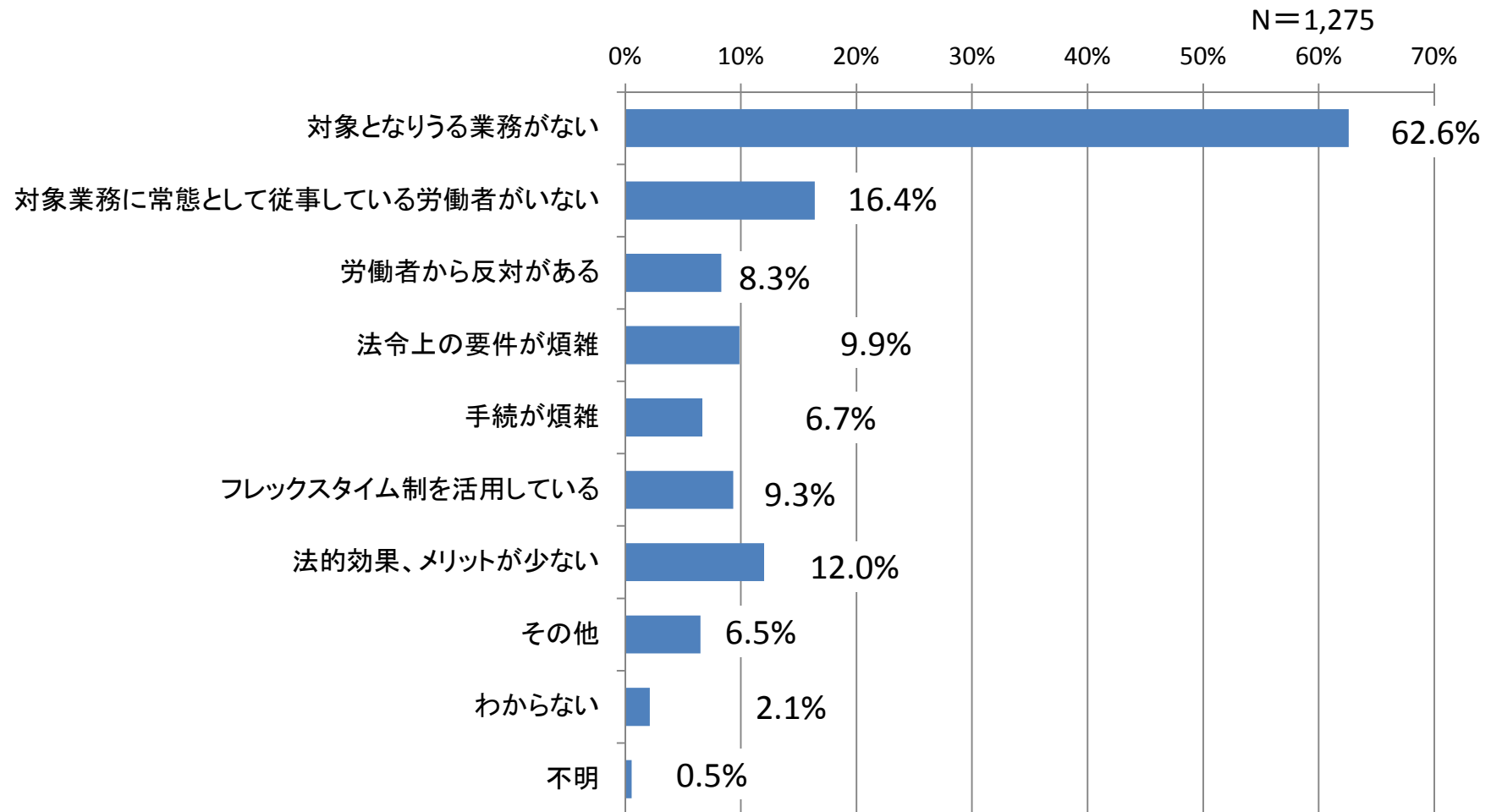
単位：%

	調査産業計	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業（他に分類されないもの）
専門業務型裁量労働制	1.2	—	0.4	0.9	0.0	9.8	—	0.2	0.1	0.0	6.2	0.0	0.0	0.8	0.1	0.1
企画業務型裁量労働制	0.3	—	0.0	0.3	—	0.5	—	0.3	1.1	0.4	0.3	0.0	0.6	0.6	—	0.5

裁量労働制を導入していない理由【裁量労働制を導入していないが、裁量労働制を“知っている”とする事業場】

◆ 裁量労働制を導入していない理由として、「対象となりうる業務がない」(62.6%)のほか、「対象業務に常態として従事している労働者がいない」(16.4%)、「法的効果、メリットが少ない」(12.0%)、「法令上の要件が煩雑」(9.9%)を挙げた回答が多い。

裁量労働制を導入していない理由(複数回答)



出典：厚生労働省「裁量労働制等に関するアンケート調査」(2013年)

注：①労使協定や決議の届出等により厚生労働省が把握している事業場及び②事業場のデータベースからランダムに抽出した事業場の結果を合計したもの

I - ① 裁量労働制の新たな枠組みについて(対象業務・対象労働者)

<対象業務・対象労働者>

- 裁量労働制について、「対象者の安易な拡大等は認められない」との意見や「働き方が多様化する中、重要な制度であるにもかかわらず十分に活用されていない」との意見があり、また、組織内の権限委譲促進や組織のフラット化を背景とした働き方の変化により、仕事のやり方や時間配分について相当程度自らの裁量で遂行しているケースもあると考えられるところ、「裁量労働制の新たな枠組み」の対象業務・対象労働者については、どのように考えるか。

裁量労働制の新たな枠組み

- ・ 組織内で権限委譲が促進されていること、労働者の創造性の発揮が求められていること等を背景とした働き方の変化により、仕事のやり方や時間配分について相当程度自らの裁量で遂行しているケースに適合する裁量労働制の対象として、どのように考えるか。

企画業務型裁量労働制

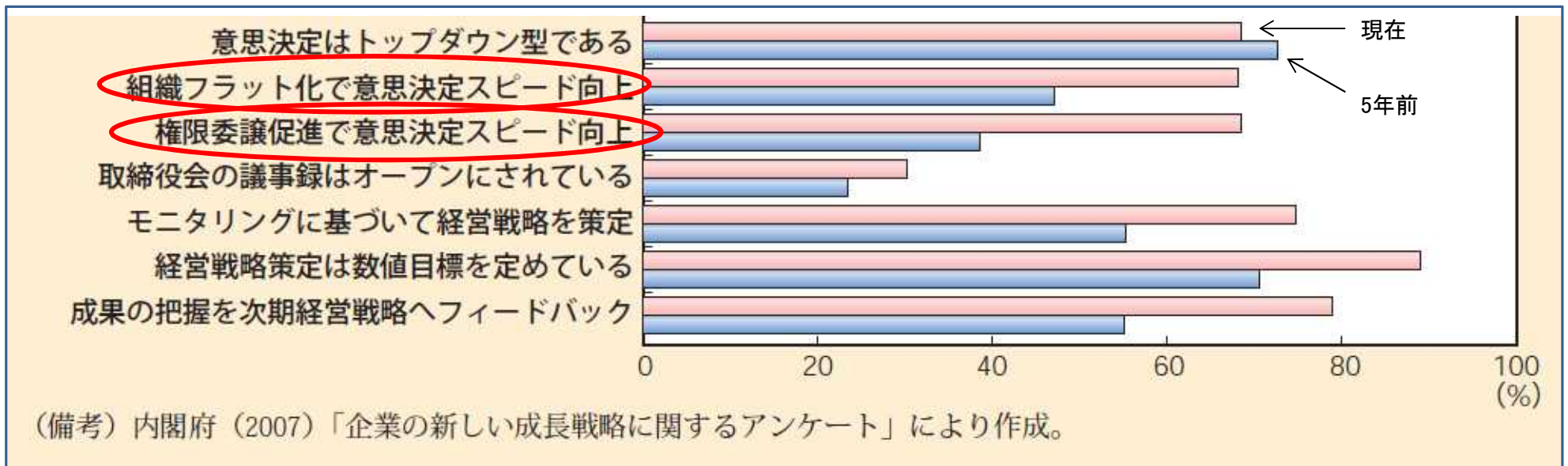
- ・ 対象業務は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査、分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」

専門業務型裁量労働制

- ・ 対象業務は、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なもの」(新商品や新技術の研究開発、新聞の記事の取材等の専門19業務)

「権限委譲促進」や「組織フラット化」について

○ 「組織フラット化で意思決定スピード向上」「権限委譲促進で意思決定スピード向上」等の項目において、取り組んでいる企業割合が上昇している（「5年前」と「現在」との比較）。



(内閣府「平成19年度年次経済財政報告」より抜粋)

(注) 上場企業を対象としたアンケート (有効回答数979社)。
グラフ中「現在」は2007年の上記アンケート実施時点を指す。

企画業務型裁量労働制の対象業務の例

1. 労働基準法上の定義

「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」

2. 「企画業務型裁量労働制の対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」 の中の、対象業務に関する例示（抜粋）

<対象業務となり得る業務の例>

- ・ 経営企画を担当する部署における業務のうち、経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
- ・ 財務・経理を担当する部署における業務のうち、財務状態等について調査及び分析を行い、財務に関する計画を策定する業務
- ・ 営業に関する企画を担当する部署における業務のうち、営業成績や営業活動上の問題点等について調査及び分析を行い、企業全体の営業方針や取り扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務

<対象業務となり得ない業務の例>

- ・ 経営に関する会議の庶務等の業務
- ・ 金銭の出納、財務諸表・会計帳簿の作成及び保管、租税の申告及び納付、予算・決算に係る計算等の業務
- ・ 個別の営業活動の業務

※ 指針の正式名称は「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」。

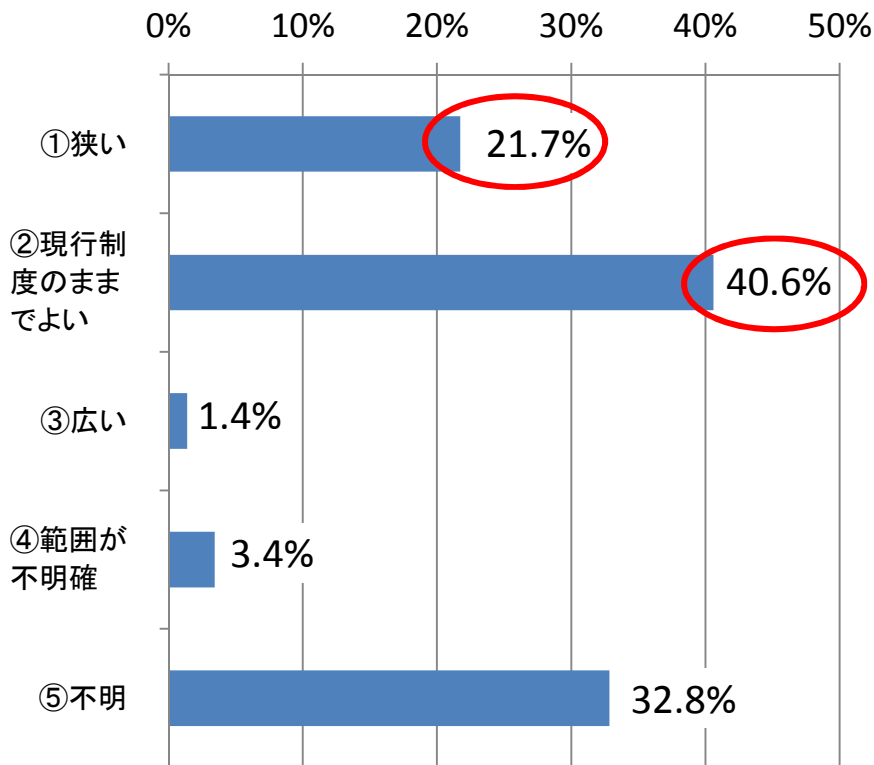
対象業務の範囲等 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

第111回労働条件分科会(平成26年4月3日)事務局
提出資料(以下11頁まで同じ(一部加工を含む))

- ◆ 対象業務の範囲について、「現行制度のままでよい」との回答が40.6%、「狭い」との回答が21.7%ある。
- ◆ 対象業務が「狭い」とする事業場のうち、「労使委員会で合意できれば対象業務として認めるべき」(71.4%)、「対象業務の要件を拡大すべき」(60.2%)、「『主として』従事していればよいこととすべき」(31.6%)を挙げた回答が多い。

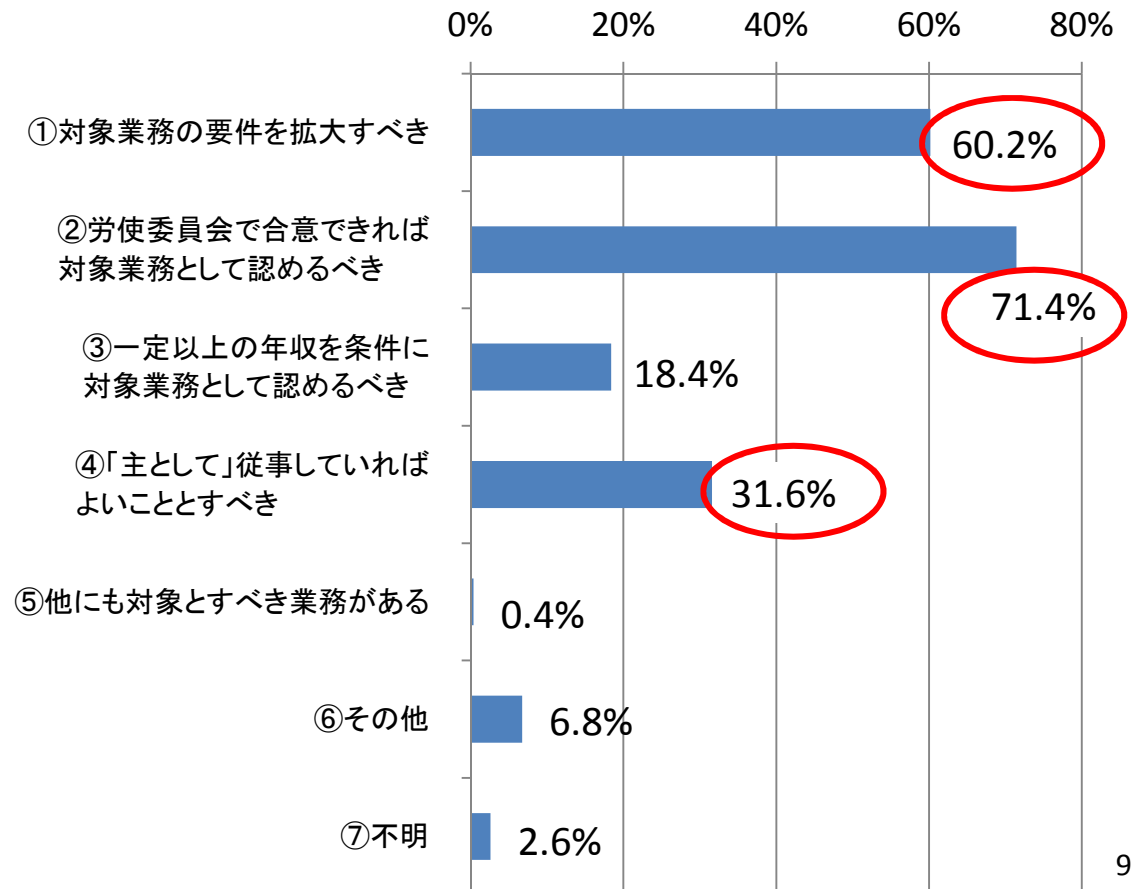
1. 対象業務の範囲の広さ

N=1,224



2. 範囲をどうすべきか(1. で①と回答した場合) (複数回答)

N=266

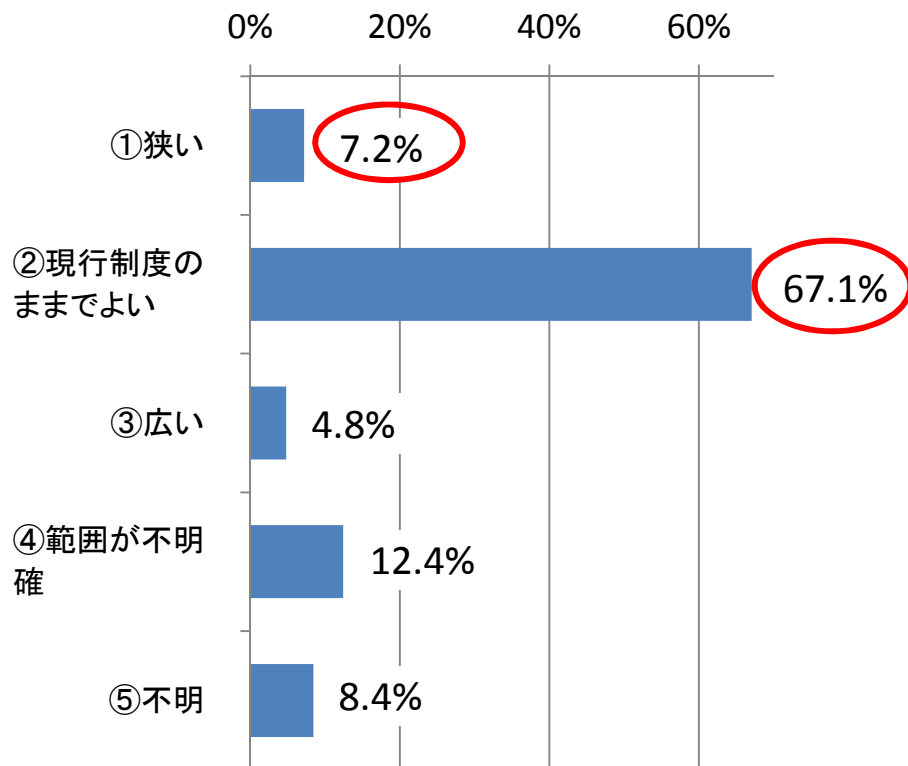


対象業務の範囲等 【企画業務型裁量労働制適用労働者】

- ◆ 対象業務の範囲について、「現行制度のままでよい」との回答が67.1%、「狭い」との回答が7.2%ある。
- ◆ 対象業務の範囲が「狭い」とする労働者のうち、「対象業務の限定は不要である」(48.9%)、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」(43.6%)を挙げた回答が多い。

1. 対象業務の範囲の広さ

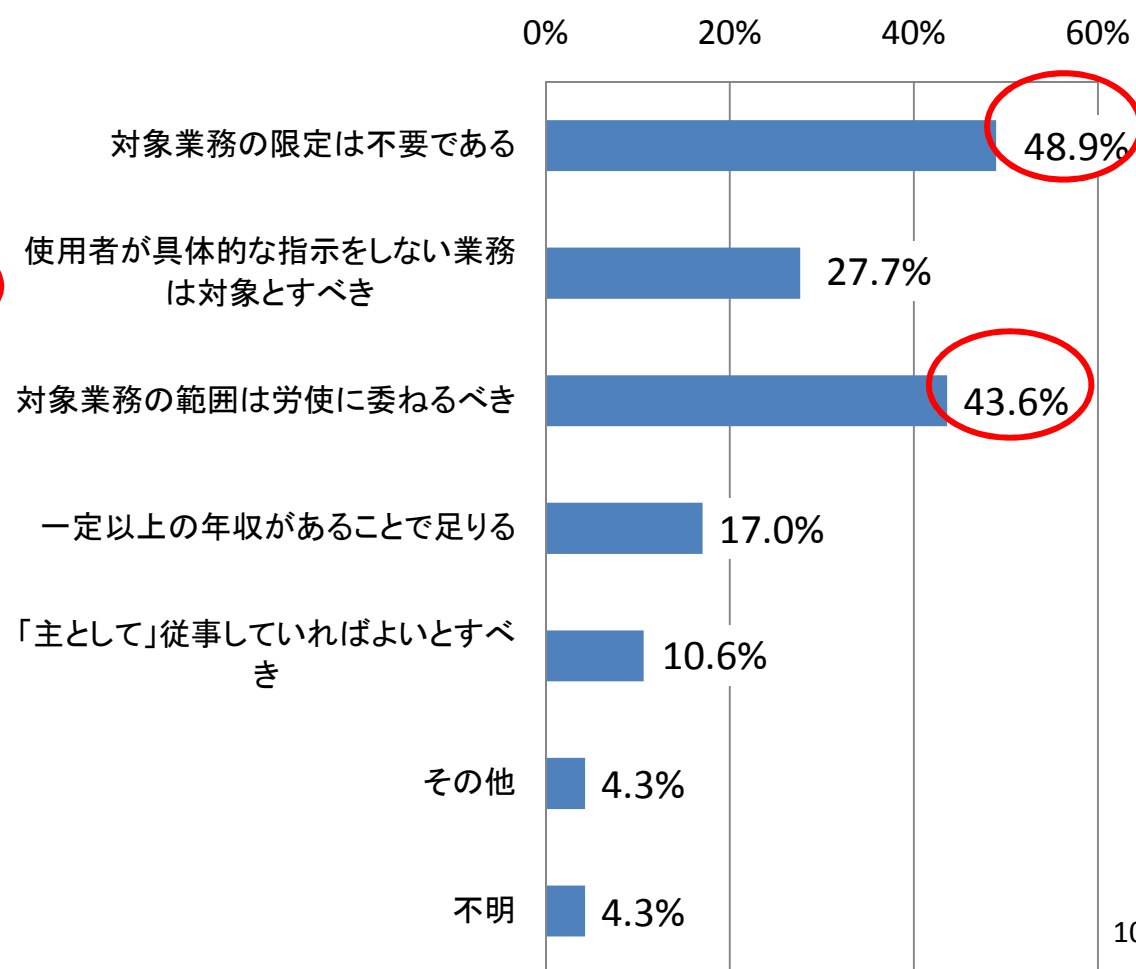
N=1,303



2. 対象業務の範囲をどうすべきか

(1. で①と回答した場合)(複数回答)

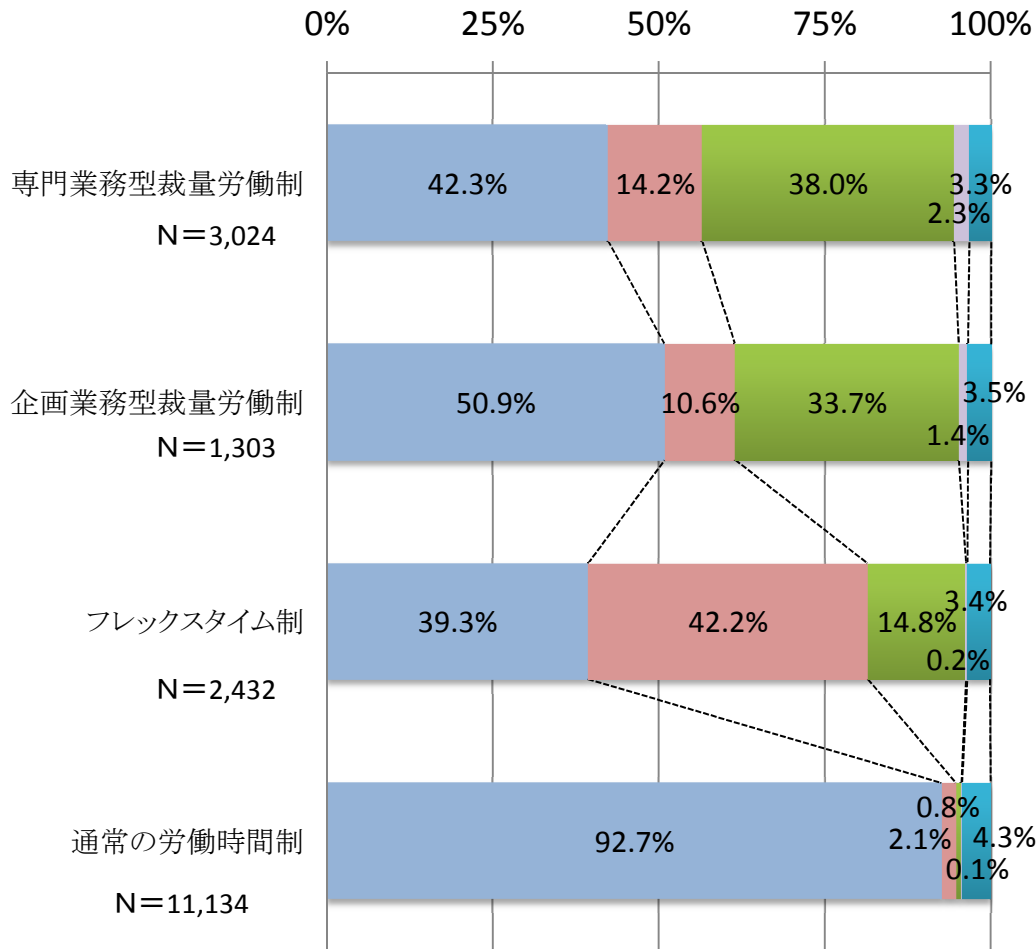
N=94



日々の出退勤管理の在り方等【全労働者】

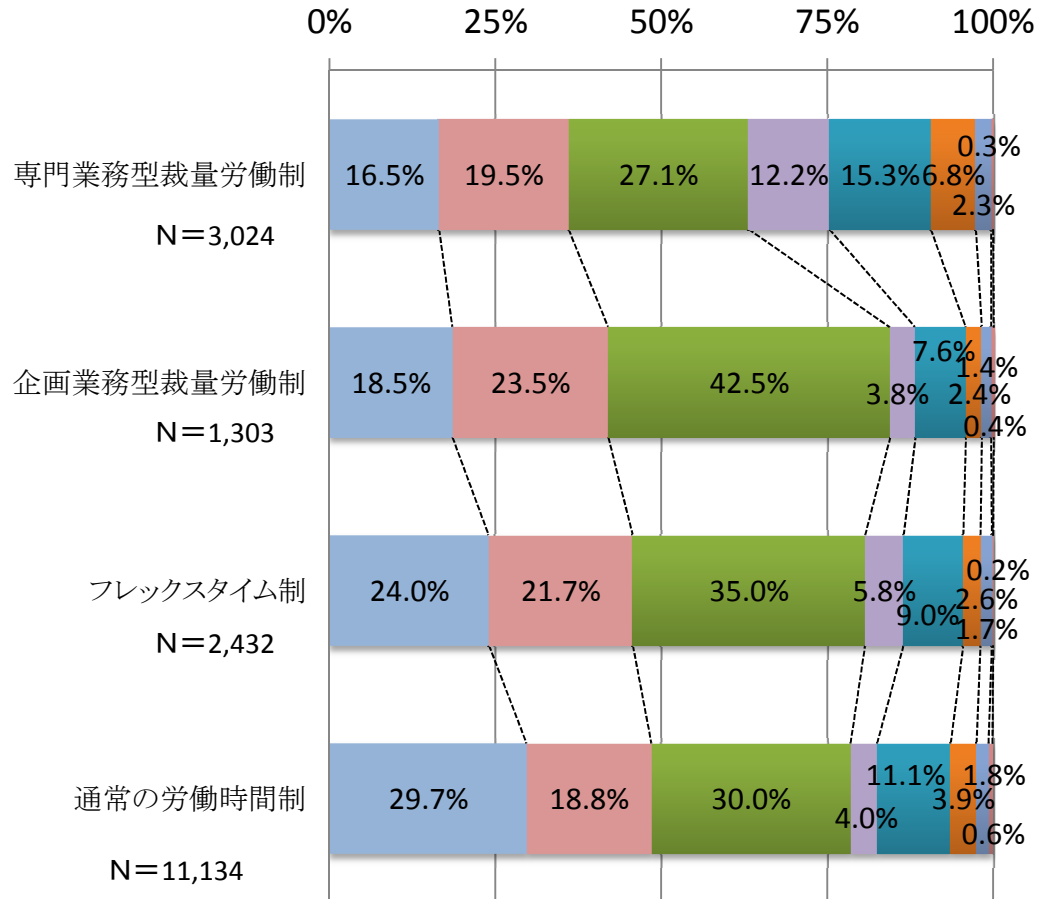
- ◆ 出退勤管理について、裁量労働制の場合、「出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある」が多い(専門業務型38.0%、企画業務型33.7%)が、「一律の出退勤時刻がある」との回答も多い(専門業務型42.3%、企画業務型50.9%)
- ◆ 目標等の決定方法について、企画業務型裁量労働制の場合、「上司と相談しつつ自ら決定」(42.5%)が多いが、「自分の意見を踏まえて上司が設定」(23.5%)、「会社または上司が設定」(18.5%)もある。

日々の出退勤管理



- 一律の出退勤時刻がある
- 決められた時間帯に職場にいれば出退勤時刻は自由
- 出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある
- 出勤するかしないかは自由
- 不明

仕事の目標等の決定方法



- 会社または上司が設定
- 自分の意見を踏まえて上司が設定
- 上司と相談しつつ自ら決定
- 取引先または顧客と相談しつつ自ら決定
- 作業を共に行っているチームの者と相談しつつ自ら決定
- 自ら単独で決定
- その他
- 不明

I - ② 裁量労働制の新たな枠組みについて(健康確保等のための措置)

<健康確保等のための措置>

○ 『裁量労働制の新たな枠組み』の対象労働者に対する労働時間管理の在り方について、どのように考えるか。また、対象労働者の健康確保等のための措置について、どのように考えるか。既存の裁量労働制についてはどうか。

	労働時間の把握	健康確保等のための措置
原則 (通常の労働時間制度)	◆「適正把握指針」(※1)適用 ・確認方法は、 ①現認による確認、 ②タイムカード等客観的な記録を基礎とする確認が原則	—
裁量労働制 (専門業務型・企画業務型)	◆「適正把握指針」は適用外 ・右記の勤務状況の把握は必要	対象者の労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施を協定・決議することが要件(その内容を協定(専門型)・決議(企画型)。指針において以下の留意事項等を規定) ※ どの時間帯にどの程度在社したか等、出退勤時刻の記録等により、事業場の実態に応じて勤務状況を把握 ※ 措置の例: 代償休日や特別の休暇、健康診断の実施、年休取得促進、配置転換、産業医等の保健指導

※1 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき基準」(H13.4.6 基発第339号)

実労働時間の把握 【全事業場】

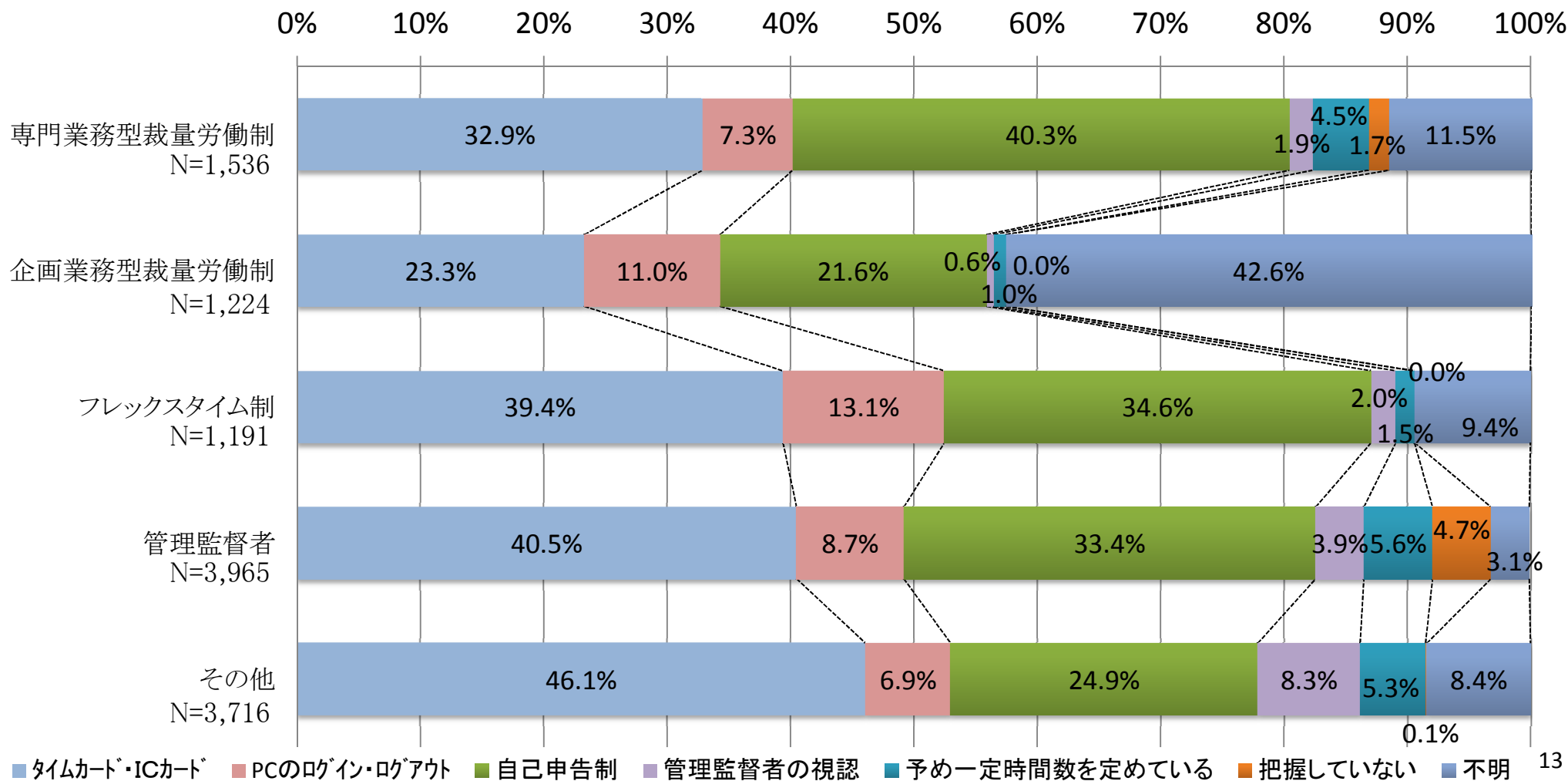
第111回労働条件分科会(平成26年4月3日)
事務局提出資料を一部加工(以下16頁まで同じ)

◆ 実労働時間をどのように把握しているかについて、企画業務型裁量労働制の場合、「タイムカード・ICカード」(23.3%)、「自己申告制」(21.6%)、「PCのログイン・ログアウト」(11.0%)を挙げた回答が多い。

※管理監督者については、在社時間の把握等の観点から行っているものを質問。

※事業場回答結果から、各制度について該当者がいない分は便宜的に差し引いて割合を算定。

※「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の適用対象外である専門及び企画業務型裁量労働制適用者については、質問の意図が分からず「不明」と回答した事業場もあると考えられる。

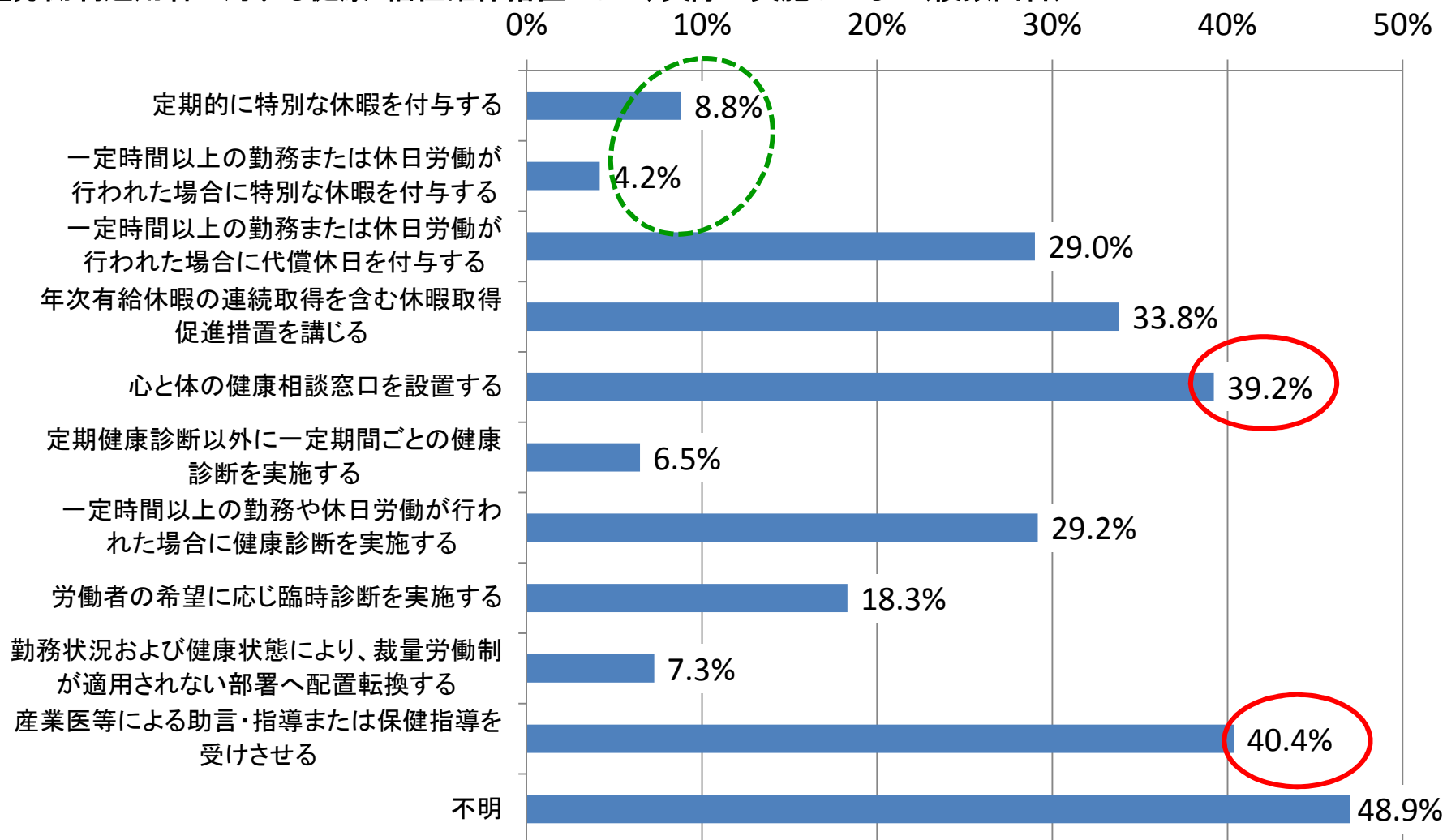


健康・福祉確保措置 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

◆ 実際を実施した健康・福祉確保措置としては、「産業医等による助言・指導または保健指導を受けさせる」(40.4%)、「心と体の健康相談窓口を設置する」(39.2%)を挙げた回答が多い。(特別の休暇付与は少ない。)

裁量労働制適用者に対する健康・福祉確保措置として、実際を実施したもの(複数回答)

N=1,224



健康・福祉確保措置 【企画業務型裁量労働制適用労働者】

- ◆ 健康・福祉確保措置は十分との回答が80.5%、十分でないとの回答が17.2%ある。
- ◆ 不十分とする労働者が、要望する具体的措置としては、「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進措置」(43.6%)のほか、連続休暇制度の導入や特別な休暇の付与等を挙げた回答が多い。(産業医等による指導等への要望は少ない。)

1. 健康・福祉確保措置が十分と思うか

N=1,303

はい … 80.5%
 いいえ … 17.2%
 (不明 … 2.3%)

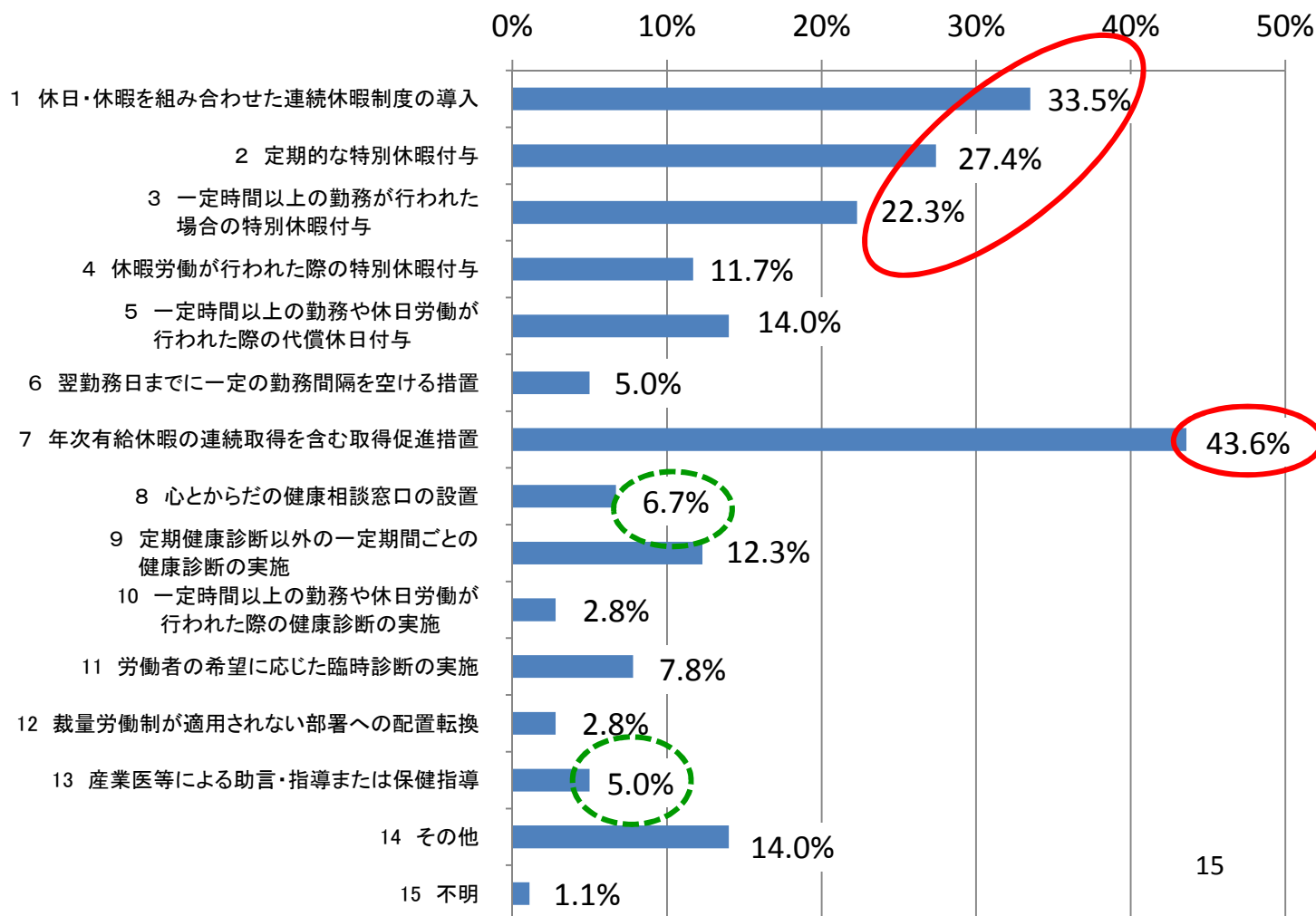
2. 具体的措置についての要望 (1. で「いいえ」と回答した場合)

N=224

ある … 79.9%
 ない … 20.1%
 (不明 … 0.0%)

3. 健康確保のための具体的な要望内容 (2. で「ある」と回答した場合)(複数回答)

N=179

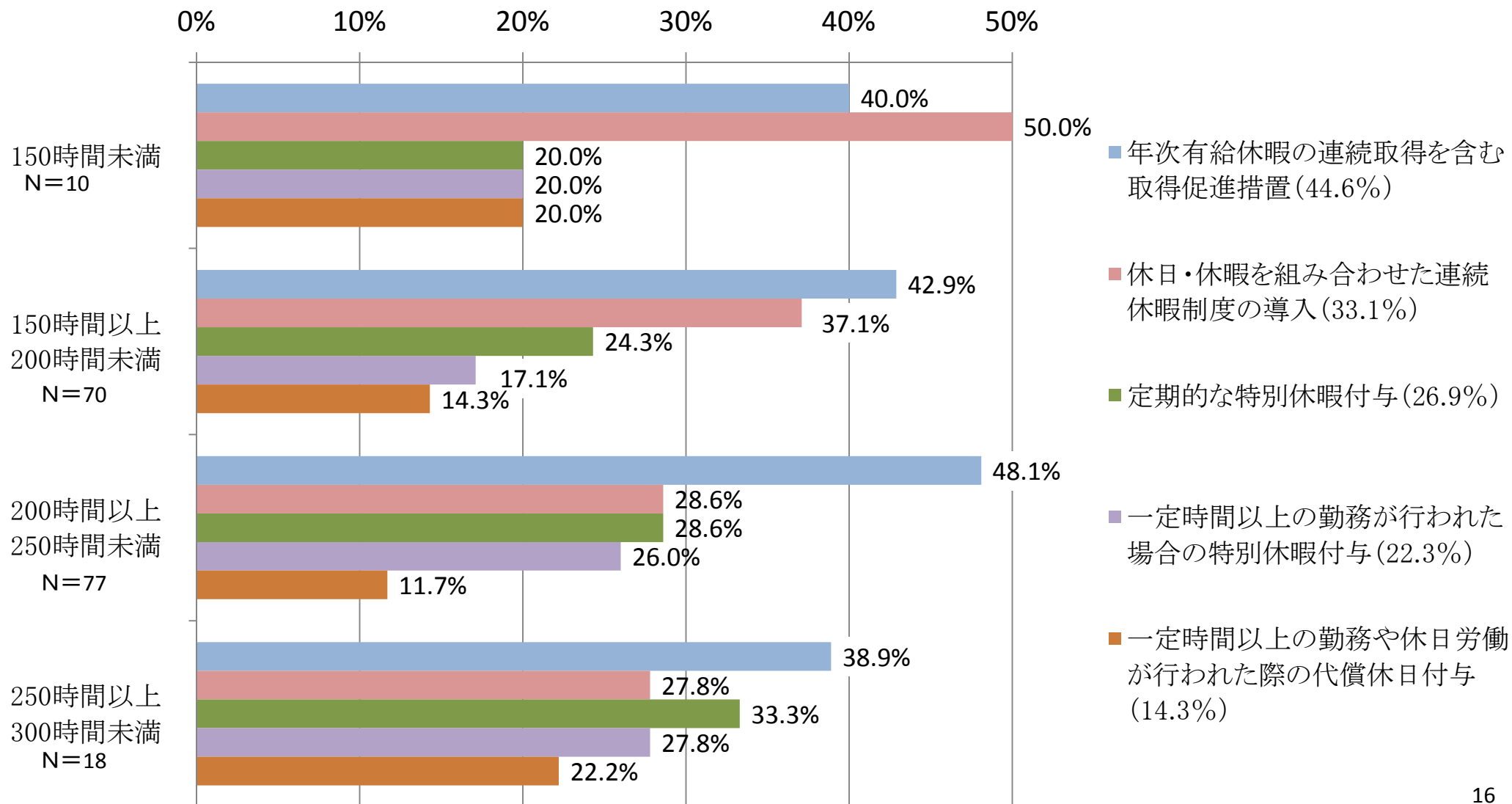


健康・福祉確保措置(1ヶ月の実労働時間別)【企画業務型裁量労働制適用労働者】

◆ 要望内容に大きな差は見られないものの、150時間以上で見た場合、「定期的な特別休暇付与」「一定時間以上の勤務が行われた場合の特別休暇付与」について2~3割程度の回答がある。

健康確保のための具体的な要望内容(複数回答・上位5項目)

N=175



＜裁量労働制のみなし労働時間・実労働時間・休日労働日数＞

第105回労働条件分科会(平成25年11月18日)事務局提出資料

- みなし労働時間は微増であるが、実労働時間は微減又は横ばい。
- 実労働時間が1日12時間超の労働者がいる事業場は依然として5割前後。
- 法定休日労働は増加又はほぼ横ばい。

＜就労条件総合調査＊＞
 ○適用労働者割合は、
 専門業務型1.1%(0.9%)
 企画業務型0.3%(0.1%)
 ＊常用労働者30人以上の企業が対象

＜①専門業務型裁量労働制＞

	みなし労働時間		実労働 (1日)				法定休日労働 平均日数
	うち8時間以下	平均時間	8時間以下	8時間超12時間以下	12時間超		
最長の者	8:32 (8:29)	45.5% (45.7%)	12:38 (12:38)	10.8% (9.4%)	35.9% (38.2%)	53.4% (52.5%)	8.5日 (8.2日)
平均的な者			9:20 (9:19)	23.5% (21.5%)	65.8% (70.2%)	10.6% (8.2%)	4.0日 (4.1日)

＜②企画業務型裁量労働制＞

	みなし労働時間		実労働 (1日)				法定休日労働 平均日数
	うち8時間以下	平均時間	8時間以下	8時間超12時間以下	12時間超		
最長の者	8:19 (8:07)	50.8% (67.3%)	11:42 (12:16)	10.0% (7.5%)	44.8% (42.6%)	45.2% (49.9%)	5.8日 (5.3日)
平均的な者			9:16 (9:24)	19.1% (18.1%)	71.9% (73.4%)	8.8% (8.5%)	3.1日 (2.8日)

出典:厚生労働省 平成25年度労働時間等総合実態調査(括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果)

I－③ 裁量労働制の新たな枠組みについて(手続)

<手続>

- 現行の企画業務型裁量労働制について手続が煩雑であるとの意見がある中、同制度や「裁量労働制の新たな枠組み」の手続について、どのように考えるか。

裁量労働制の決議届・定期報告に係る根拠条文

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の四 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

一～七 （略）

②・③ （略）

④ 第一項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第四号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

⑤ （略）

◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令23号）（抄）

第二十四条の二の三 法第三十八条の四第一項の規定による届出は、様式第十三号の二により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第三十八条の四第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

③ 法第三十八条の四第一項第七号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一 法第三十八条の四第一項に規定する決議の有効期間の定め

二 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後三年間保存すること。

イ 法第三十八条の四第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置

ロ 法第三十八条の四第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置

ハ 法第三十八条の四第一項第六号の同意

第二十四条の二の五 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項に規定する決議が行われた日から起算して六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回、様式第十三号の四により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況について行うものとする。

第六十六条の二 第二十四条の二の五第一項の規定の適用については、当分の間、同条同項中「六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回」とあるのは「六箇月以内ごとに一回」とする。

（注）下線は引用に際して付したものである。

「企画業務型裁量労働制に関する決議届」の例

様式第13号の2（第24条の2の3第1項関係）

決議届記入例

企画業務型裁量労働制に関する決議届

事業の種類 その他の事業	事業の名称 〇〇株式会社 本社事業場	事業の所在地（電話番号） 〇〇市〇〇町1-2-3（〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇）	常時使用する労働者 256
業務の種類 企画部で経営計画を策定する業務 人事部で人事計画を策定する業務	労働者の範囲（職務経験年数、職能資格等） 入社7年目以上、職務の級が主事6級以上 入社7年目以上、職務の級が主事6級以上		労働者数 10 10
労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置 （労働者の労働時間の状況の把握方法）		2ヶ月に1回、所属長が健康状態についてヒアリングを行い、必要に応じて特別健康診断の実施や特別休暇の付与を行う。 （別添決議第7条のとおり。）	
労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置		別添決議第9条のとおり。	
労働者の同意を得なければならないこと及び同意をしなかった労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないことについての決議の有無			(有) ・ 無
労働者ごとの、労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置、労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置並びに労働者の同意に関する記録を保存することについての決議の有無			(有) ・ 無

決議の成立年月日 平成〇年 3月 23日 決議の有効期間 平成〇年 4月 1日から 〇年 3月 31日

委員会の委員数 10	運営規程	規定の有無 (有) ・ 無	委員会の同意の有無 (有) ・ 無	運営規程に含まれている事項 開催に関する事項 ・ 議長を選出に関する事項 ・ 決議の方法に関する事項 ・ 定足数に関する事項 委員会への情報開示に関する事項
任期を定めて指名された委員		その他の委員		
氏名	任期	氏名		
山田 吾郎	1年	五十嵐 順		
田中 里奈	同上	長谷川 暁		
中谷 浩	同上	伊集院 晃		
谷沢 みちる	同上	小野寺 等		
沢村 謙太郎	同上	綾小路 静		

決議は、上記委員全員の5分の4以上の多数による決議により行われたものである。

委員会の委員の半数について任期を定めて指定した労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の
 職名 企画部主任
 氏名 〇〇 〇〇
 委員会の委員の半数について任期を定めて指定した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ 投票 ）

平成〇年 3月 26日

使用者 職名 〇〇株式会社 常務取締役
 氏名 〇 〇 〇 〇

(印)

〇 〇 労働基準監督署長 殿

「企画業務型裁量労働制に関する報告」の例

報告記入例

様式第13号の4（第24条の2の5第1項関係）

企画業務型裁量労働制に関する報告

報告期間 平成〇 年 2 月から 〇 年 7 月まで

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）		
その他の事業	〇〇株式会社 本社事業場	〇〇市〇〇町1-2-3 (〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)		
業務の種類	労働者の範囲	労働者数	労働者の労働時間の状況 (労働時間の把握方法)	労働者の健康及び福祉を確保する措置の実施状況
経営計画の策定	企画部で、入社7年以上、主事6級以上	10	平均9時間、最長12時間 (IDカード)	特別健康診断の実施 (〇年5月14日)
人事計画の策定	人事部で、入社7年以上、主事6級以上	10	平均9時間、最長12時間 (IDカード)	特別健康診断の実施 (〇年5月14日) 特別休暇の付与
			()	
			()	
			()	

平成〇 年 8 月 11 日

使用者 職名 〇 〇 株式会社 常務取締役
氏名 〇 〇 〇 〇



〇 〇 労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 「業務の種類」の欄には、労働基準法第38条の4第1項第1号に規定する業務として決議した業務を具体的に記入すること。
- 2 「労働者の範囲」及び「労働者数」の欄には、労働基準法第38条の4第1項第2号に規定する労働者として決議した労働者の範囲及びその数を記入すること。
- 3 「労働者の労働時間の状況」の欄には、労働基準法第38条の4第1項第4号に規定する労働時間の状況として把握した時間のうち、平均的なもの及び最長のものの状況を具体的に記入すること。また、労働時間の状況を実際に把握した方法を具体的に()内に記入すること。
- 4 「労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況」の欄には、労働基準法第38条の4第1項第4号に規定する措置として講じた措置に実施状況を具体的に記入すること。

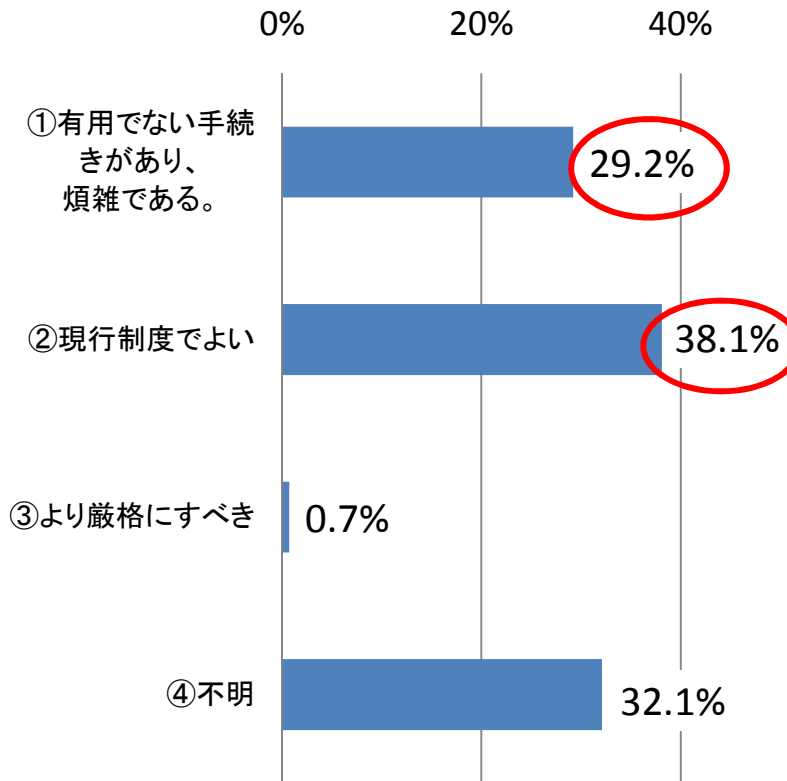
手続要件(有用でない・煩雑である手続)①【企画業務型裁量労働制導入事業場】

第111回労働条件分科会(平成26年4月3日)事務局提出資料(以下23頁まで同じ)

- ◆ 手続について、「現行制度でよい」との回答が38.1%、「有用でない手続があり、煩雑である」との回答が29.2%ある。
- ◆ 煩雑な手続として、「報告の作成及び労働基準監督署長への届出」(66.9%)、「決議届の作成及び労働基準監督署長への届出」(51.3%)を挙げた回答が多い。

1. 手続についての考え

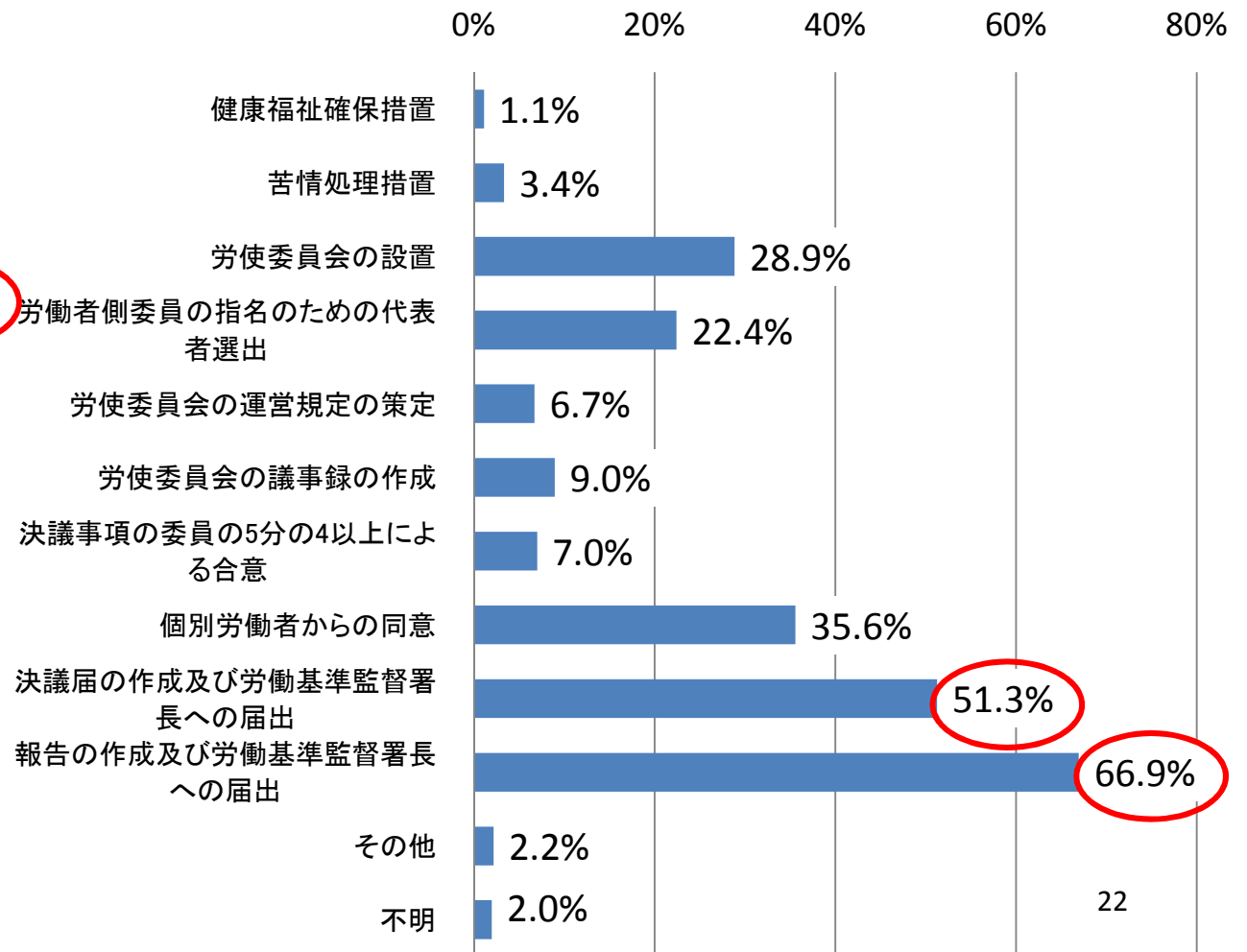
N=1,224



2. 煩雑な手続(3つまで)

(1. で①と回答した場合)(複数回答)

N=357



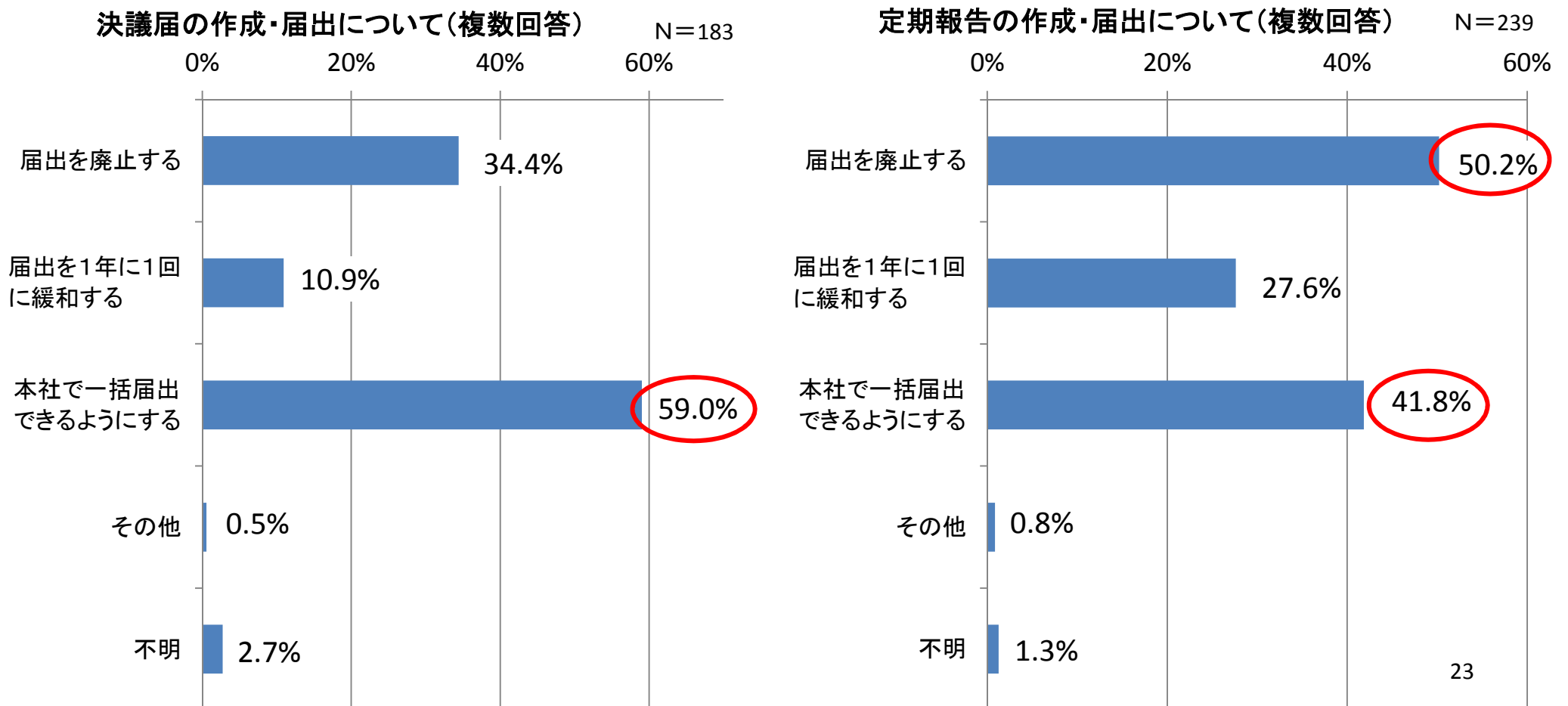
手続要件(有用でない・煩雑である手続)②

労使委員会決議の作成・届出及び定期報告の作成・届出 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

◆ 「有用でない手続があり、煩雑である」と回答した事業場(29.2%)のうち、具体的に現行制度をどのように変えるべきかについて、煩雑な手続として

- ・決議届の作成・届出を挙げた事業場(51.3%)では「本社で一括届出ができるようにする」(59.0%)を、
- ・定期報告の作成・届出を挙げた事業場(66.9%)では「届出を廃止する」(50.2%)、「本社で一括届出ができるようにする」(41.8%)

を挙げた回答が多い。



Ⅱ－① フレックスタイム制の見直しについて(清算期間)

- 労働者の働き方の柔軟性を高める選択肢を広げるよう、労働者の健康確保を前提として、1か月を超える期間を清算期間とするフレックスタイム制を創設することについて、どのように考えるか。
- その場合の清算期間の上限について、どのように考えるか。

<参考：変形労働時間制の期間の単位に関する見直しの経緯>

労働基準法	見直しの経緯	備考
制定当初	<ul style="list-style-type: none"> ・ 4週間単位の変形労働時間制 	
昭和62年改正	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「4週間単位」→「1か月単位」への見直し ・ 3か月単位変形労働時間制の創設 ・ 1週間単位の非定型的変形労働時間制の創設 	フレックスタイム制の創設 (清算期間は1か月以内の期間に限る。)
平成5年改正	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「3か月単位」→「1年単位」への見直し 	

企業規模・業種別フレックスタイム制導入状況【企業割合】

出典：平成25年就労条件総合調査

単位：%

	調査産業計	1,000人以上	100～999人		30～99人	
			300～999人	100～299人		
フレックスタイム制	5.0	28.2	9.2	13.4	7.9	2.8

単位：%

	調査産業計	鉱業、 採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ ガス・ 熱供給・ 水道業	情報通 信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産 業、物 質貸 業	学術研 究、専 門・技 術サー ビス業	宿泊業、 飲食 サービ ス業	生活関 連サー ビス業、 娯楽業	教育、 学習支 援業	医療、 福祉	サービ ス業 (他に 分類さ れない もの)
フレックスタイム制	5.0	3.8	0.8	6.8	11.5	20.2	2.0	2.8	10.1	3.8	10.5	2.6	3.9	5.6	2.6	5.6

企業規模・業種別フレックスタイム制適用状況【労働者割合】

出典：平成25年就労条件総合調査

単位：%

	調査産業計	1,000人以上	100～999人		30～99人	
			300～999人	100～299人		
フレックスタイム制	7.9	14.8	5.6	7.0	4.3	2.0

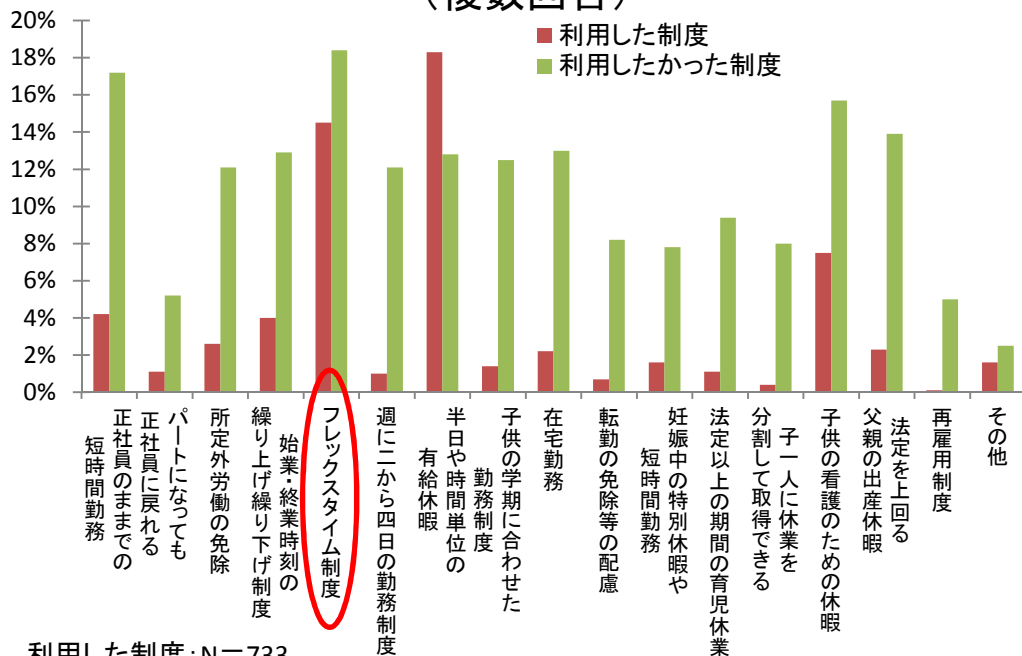
単位：%

	調査産業計	鉱業、 採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ ガス・ 熱供給・ 水道業	情報通 信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産 業、物 質貸 業	学術研 究、専 門・技 術サー ビス業	宿泊業、 飲食 サービ ス業	生活関 連サー ビス業、 娯楽業	教育、 学習支 援業	医療、 福祉	サービ ス業 (他に 分類さ れない もの)
フレックスタイム制	7.9	3.2	0.8	12.7	26.4	22.6	2.1	3.9	4.3	4.6	13.4	1.5	1.5	6.1	0.7	2.2

育児と仕事の両立に関するニーズについて

- 男性では、育児休業以外の職場の子育て支援について、利用した制度として「半日や時間単位の有給休暇」、「フレックスタイム制度」が多く、利用しなかった制度として「フレックスタイム制度」、「正社員のままでの短時間勤務」が多い。
- 女性では、育児休業以外の職場の子育て支援について、利用した制度として「正社員のままでの短時間勤務」、「半日や時間単位の有給休暇」が多く、利用しなかった制度として「正社員のままでの短時間勤務」に次いで、「子どもの看護のための休暇」、「フレックスタイム制度」、「子供の学期に合わせた勤務制度」等が30%を超え、多い。

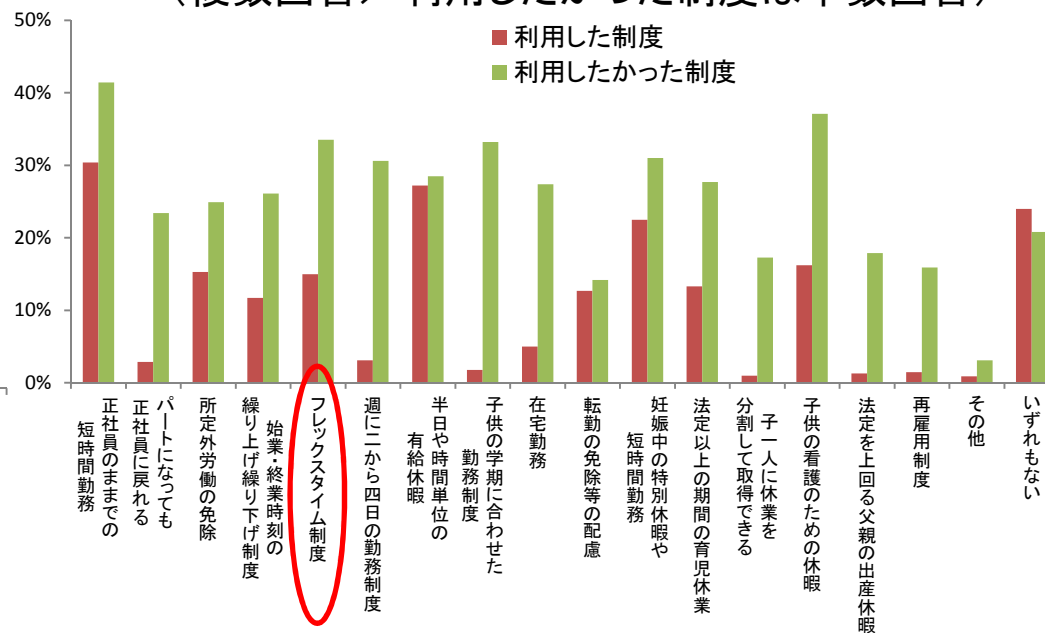
【男性回答】職場の子育て支援について
(複数回答)



利用した制度：N=733

利用しなかった制度：N=1228

【女性回答】職場の子育て支援について
(複数回答/利用しなかった制度は単数回答)



利用した制度：N=1276

利用しなかった制度：N=1010

フレックスタイム制に関するアンケート結果

第111回労働条件分科会(平成26年4月3日)事務局提出資料(以下31頁まで同じ)

制度に対する評価 【フレックスタイム制導入事業場】

- ◆ 制度の運用上、不便を感じたことがあるとの回答が47.9%、感じたことがないとの回答が46.7%ある。
- ◆ 具体的に不便と感じた点として、「清算期間が短い」(94.2%)を挙げる回答が多いが、具体的にどの程度の期間とすべきかは「不明」(90.5%)とする回答が多い。

1. 制度の運用上、不便を感じたことがあるか

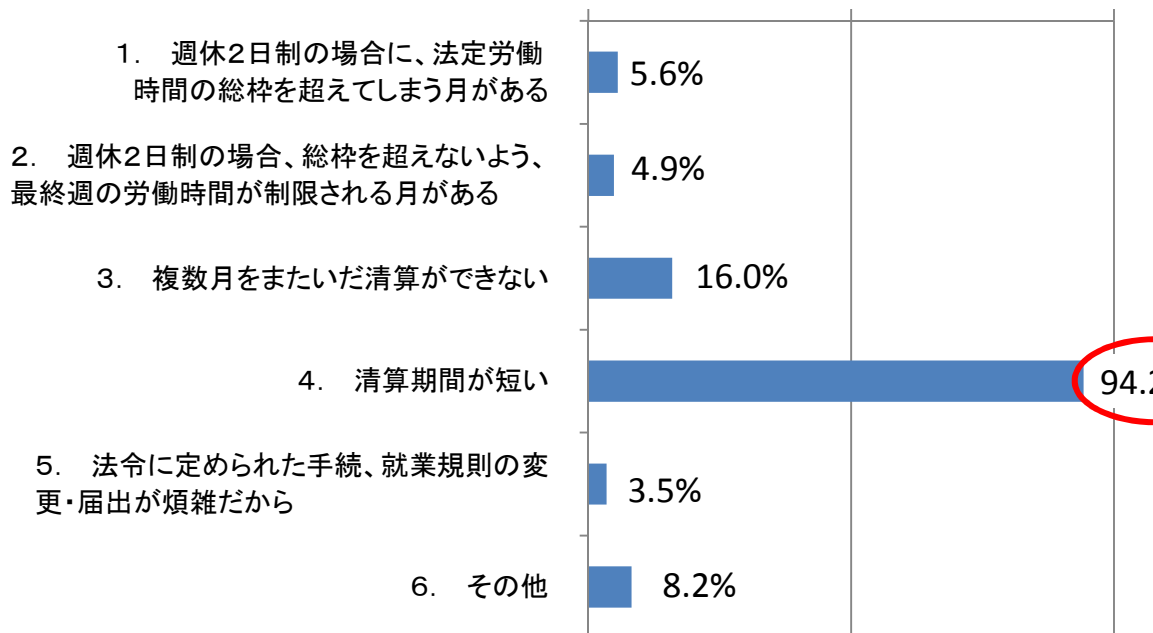
N=1,191

ある … 47.9%

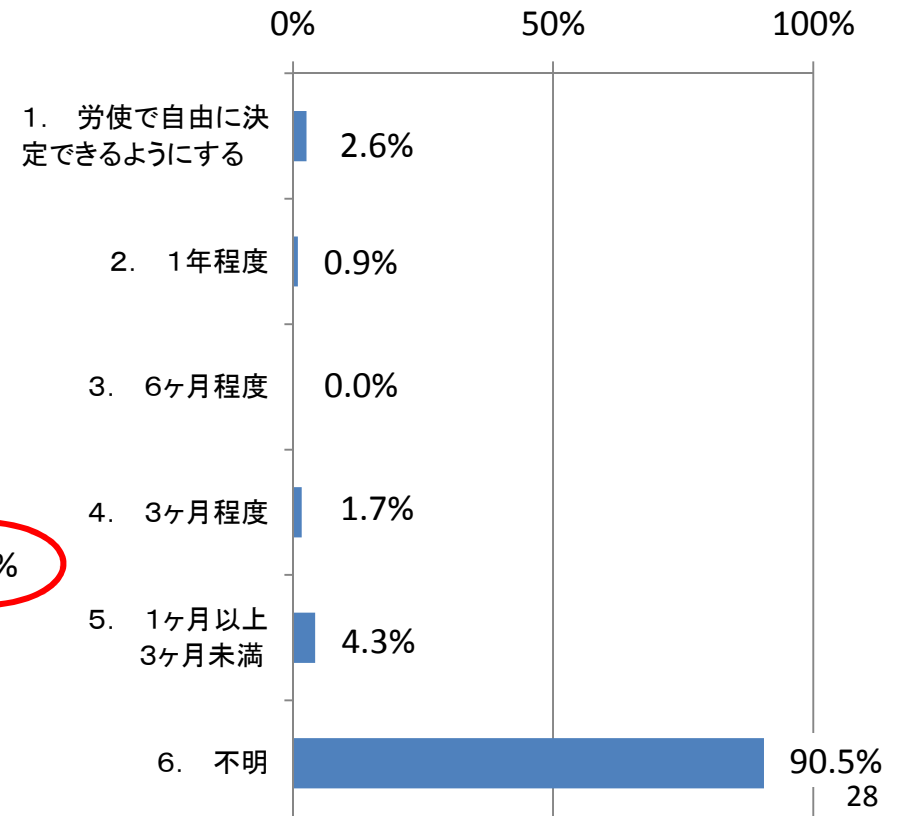
ない … 46.7%

(不明 …5.5%)

2. 具体的に不便を感じた点(1. で「ある」と回答した場合)(複数回答) N=570



3. 清算期間について、具体的にはどの程度の期間が良いか。(2. で4を回答した場合) N=537



制度に対する評価 【フレックスタイム制適用労働者】

- ◆ 現行制度のままでよいとの回答が81.9%、「見直すべき」との回答が15.1%ある。
- ◆ 「見直すべき」との労働者のうち、「コアタイムをなくすべき」(30.2%)、「出退勤管理を緩やかにすべき」(21.2%)がある一方、「清算期間を長くすべき」(20.4%)との回答も見られる。

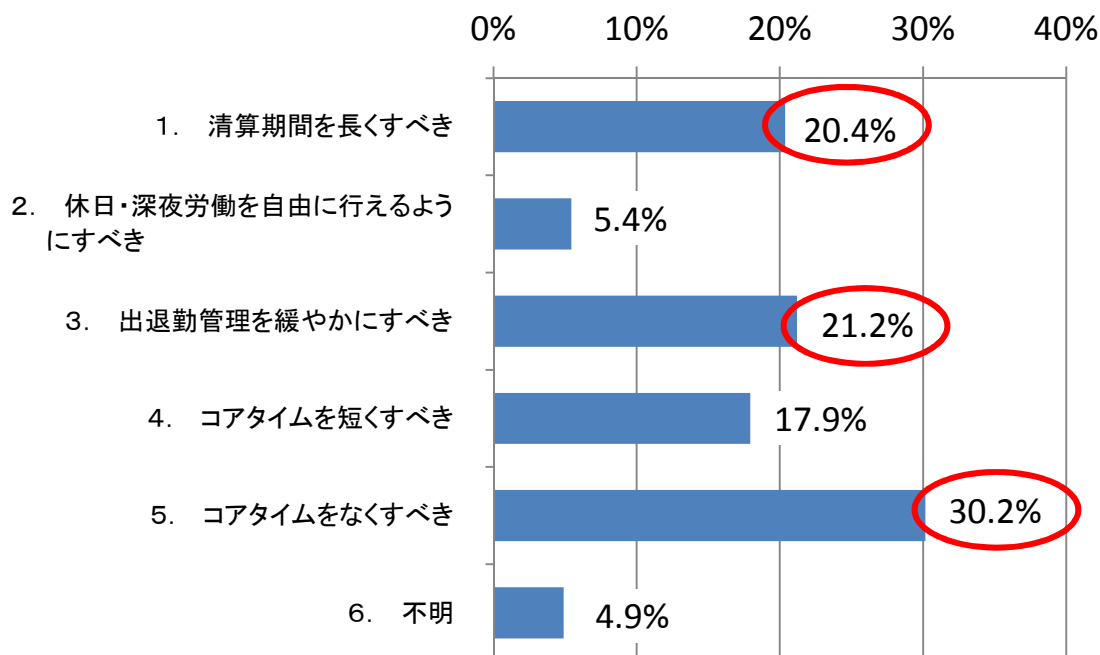
1. 現行のフレックスタイム制についての評価

このままでよい … **81.9%** N=2,432
 見直すべき … 15.1%
 (不明 … 2.9%)

2. 具体的に見直すべき点

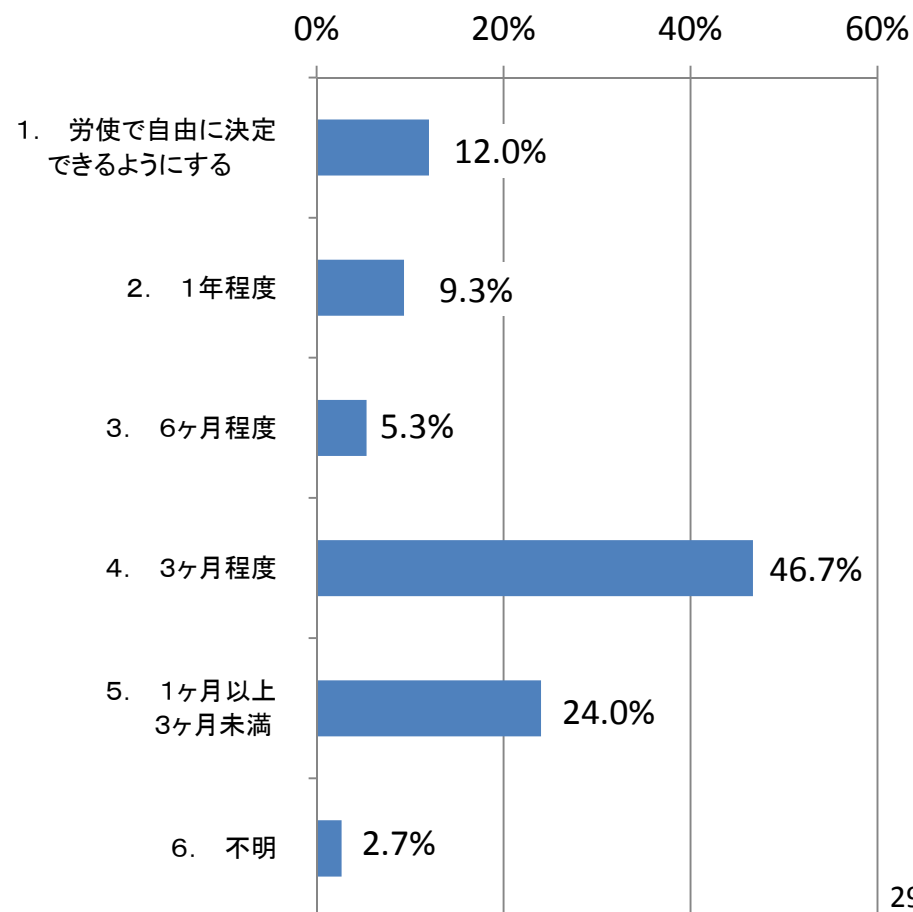
(1. で「見直すべき」と回答した場合)

N=368



3. 清算期間について、具体的にはどの程度の期間が良いか。 (2. で1を回答した場合)

N=75

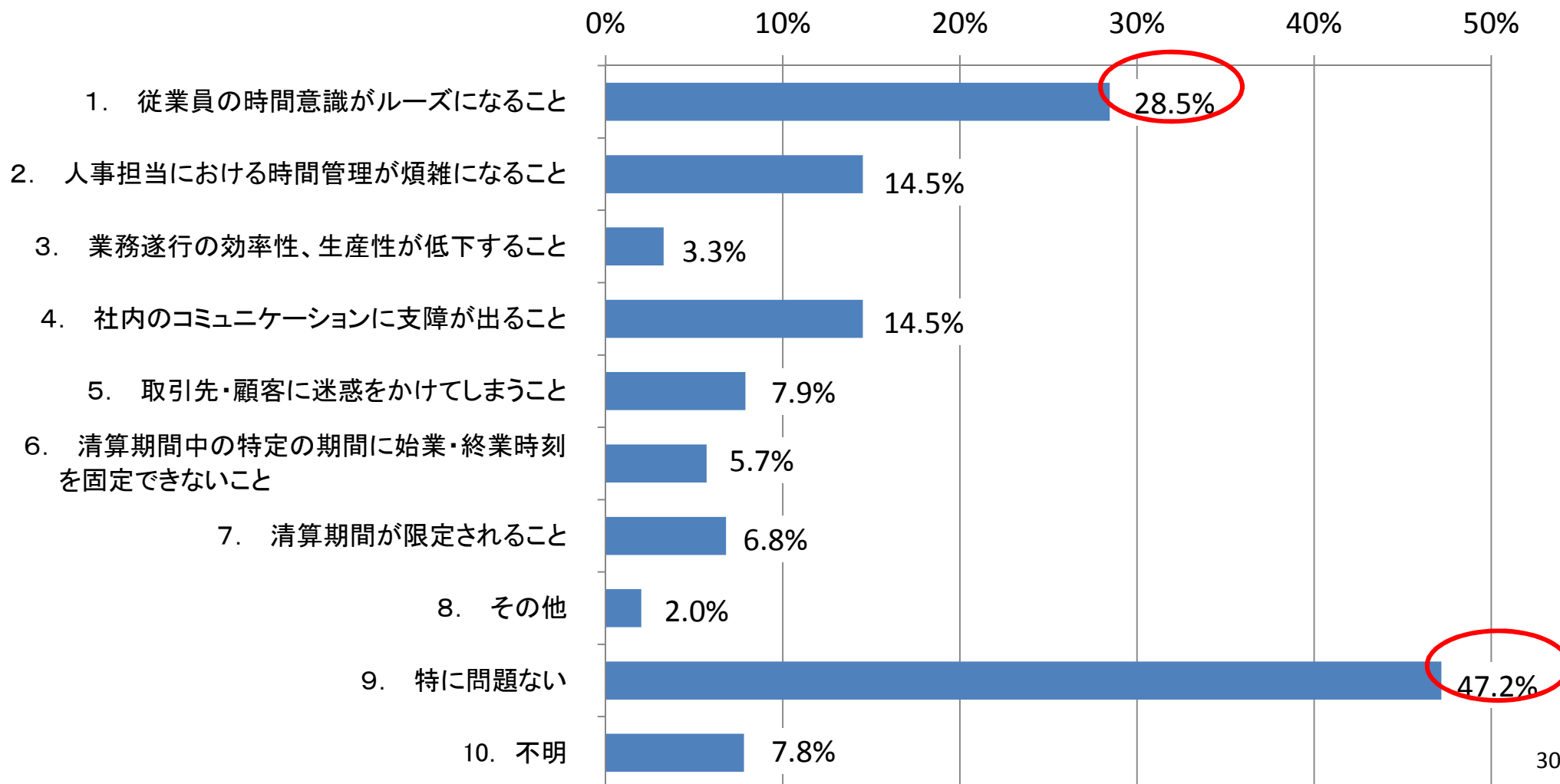


フレックスタイム制に関する職場での課題 【フレックスタイム制導入事業場】

◆ 導入事業場での職場での課題としては、「特に問題ない」とする回答が47.2%と多いが、「従業員の時間意識がルーズになること」(28.5%)等を挙げる回答も見られる。

導入しているフレックスタイム制に関して、職場でどのような問題点があるか。(複数回答)

N=1191

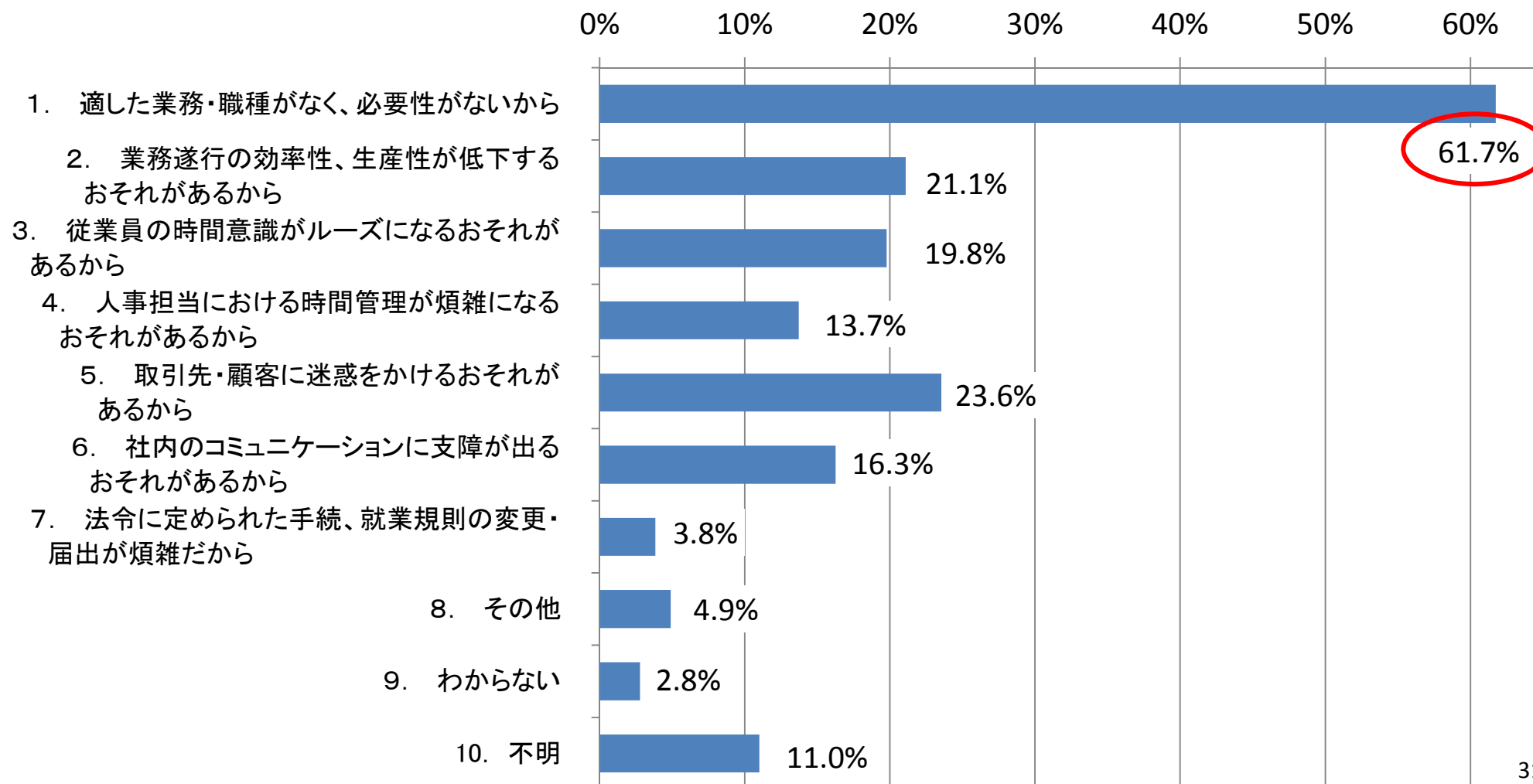


フレックスタイム制を導入していない理由 【フレックスタイム制を導入していない事業場】

◆ フレックスタイム制を導入していない理由としては、「適した業務・職種がなく、必要性がないから」が61.7%と多い。

フレックスタイム制を導入していない理由(複数回答)

N=2,836



フレックスタイム制における労働時間の過不足の繰越について

フレックスタイム制において、実際に労働した時間が清算期間における総労働時間として定められた時間と比べて過不足が生じた場合、それを次の清算期間に繰り越すことの可否について、「改正労働基準法の施行について」（昭和63年1月1日基発第1号・婦発第1号）により、以下の取扱いとしている。

1. 清算期間における実際の労働時間に過剰があった場合

総労働時間として定められた時間分はその期間の賃金支払日に支払うが、それを超えて労働した時間分を次の清算期間中の総労働時間の一部に充当することは、その清算期間内における労働の対価の一部がその期間の賃金支払日に支払われないことになり、労基法第24条に違反し、許されない。

2. 清算期間における実際の労働時間に不足があった場合

総労働時間として定められた時間分の賃金はその期間の賃金支払日に支払うが、それに達しない時間分を、次の清算期間中の総労働時間に上積みして労働させることは、法定労働時間の総枠の範囲内である限り、その清算期間においては実際の労働時間に対する賃金よりも多く賃金を支払い、次の清算期間でその分の賃金の過払を清算するものと考えられ、労基法第24条に違反するものではない。

※ ただし、繰り越された時間を加えた次の清算期間における労働時間が法定労働時間の総枠の範囲内となるように、繰り越す時間の限度を定める必要がある。

Ⅱ－② フレックスタイム制の見直しについて(年休の取得みなしの特例)

- 例えば、育児・介護中の労働者の利用を念頭に置いて、清算期間における所定労働時間に達しない労働時間の分は、年次有給休暇を取得したものとみなすことができる特例を創設することについて、どのように考えるか。

主な賃金形態別企業数割合

出典：平成22年就労条件総合調査
単位：%

産業・企業規模	全企業	定額制 計	時間給	日給	月給	欠勤等による 差引がある		年俸制	出来高 払い制計	定額制＋ 出来高給	出来 高給	その他
						欠勤等による 差引がある	欠勤等による 差引がない					
調査産業計	100.0	96.0	6.3	7.4	80.7	58.6	22.1	1.7	3.8	2.4	1.4	0.2
1,000人以上	100.0	98.9	1.6	1.6	93.9	76.9	17.0	1.8	0.9	0.7	0.2	0.2
100～999人	100.0	97.4	4.9	4.7	86.5	68.7	17.8	1.3	2.5	1.8	0.7	0.1
300～999人	100.0	98.5	3.9	3.4	89.8	72.6	17.2	1.4	1.2	0.9	0.4	0.2
100～299人	100.0	97.0	5.2	5.1	85.5	67.5	18.0	1.2	2.8	2.1	0.7	0.1
30～99人	100.0	95.4	6.9	8.5	78.2	54.3	23.8	1.8	4.4	2.7	1.7	0.2

賃金形態別適用労働者数割合

単位：%

産業・企業規模	労働者 計	定額制 計	時間給	日給	月給	欠勤等による 差引がある		年俸制	出来高 払い制計	定額制＋ 出来高給	出来 高給	その他
						欠勤等による 差引がある	欠勤等による 差引がない					
調査産業計	100.0	97.3	4.9	4.4	84.6	65.1	19.6	3.4	2.5	1.6	0.8	0.2
1,000人以上	100.0	98.6	1.9	1.3	91.3	72.9	18.3	4.1	1.2	1.1	0.2	0.2
100～999人	100.0	97.6	5.6	4.1	84.8	66.3	18.6	3.1	2.2	1.6	0.6	0.2
300～999人	100.0	98.4	4.7	3.3	87.0	68.4	18.7	3.3	1.3	1.0	0.3	0.3
100～299人	100.0	96.9	6.4	4.8	82.9	64.4	18.5	2.9	2.9	2.1	0.8	0.2
30～99人	100.0	95.2	7.6	9.1	75.7	52.8	22.9	2.8	4.6	2.5	2.1	0.2

※なお、フレックスタイム制を採用する企業は全体の5.0%、フレックスタイム制が適用される労働者は、全体の7.9%
(平成25年就労条件総合調査)

Ⅱ－③ フレックスタイム制の見直しについて(完全週休2日制における不都合の解消)

○ 完全週休2日制の下でフレックスタイム制を実施する場合、曜日のめぐりによっては、1日8時間の労働でも法定労働時間の総枠を超える場合がある。このとき、運用によって一定の要件下で特例的な計算方法を認めているが、労働者の働き方次第では特例要件を満たせない場合が生じる。

このため、特例的な計算方法によらなくても、こうした不都合を解消するための特例を法定することについて、どのように考えるか。

<完全週休2日制を導入している企業数割合>

1988(昭和63)年	7.4%
2013(平成25)年	46.0%

出典:厚生労働省「就労条件総合調査」

完全週休2日制の場合のフレックスタイム制の適用について

法定労働時間

通常の労働時間制度…1週40時間・1日8時間

フレックスタイム制における法定労働時間の総枠…週の法定労働時間×清算期間における暦日数÷7

(例)清算期間を1か月とした場合 $40 \times 30 \div 7 = 171.4$ 時間 または $40 \times 31 \div 7 = 177.1$ 時間

通達による特例

完全週休2日制の下でフレックスタイム制を実施する場合、曜日のめぐりによっては、1日8時間の労働でも、法定労働時間の総枠を超える場合がある。

このため、運用によって、以下の要件を満たす場合には特例的な計算方法を認め、総枠を超える労働でも時間外労働と扱わないことができることとしている。

●要件

1. 清算期間が1か月
2. 完全週休2日制
3. 29日目(4週間を超える日の初日)を起算日とする1週間の労働時間が40時間を超えない
4. 労働日ごとの労働時間が概ね8時間

●特例的な計算方法

清算期間における1週間当たりの労働時間

||

(最初の4週間の労働時間+最後の1週間の労働時間)÷5

例:平成21年6月

月	火	水	木	金	土	日
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

1日8時間働くと、
 $8 \times 22 = 176$ 時間となる

↓
法定労働時間の総枠(171.4時間)を4.6時間超え、その分は時間外労働となる

月	火	水	木	金	土	日
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	1	2	3	4	5

⇒ $40 \times 4 = 160$ 時間

⇒ 40時間

… $(160 + 40) \div 5 = 40$

運用による特例によって、法定労働時間の総枠を超える部分(4.6時間)についても、時間外労働と扱わなくてよい

⇒ フレックスタイム制の適用労働者の働き方次第で各日の労働時間が「概ね8時間」とならず、特例要件を満たせない場合があるとの指摘がある。