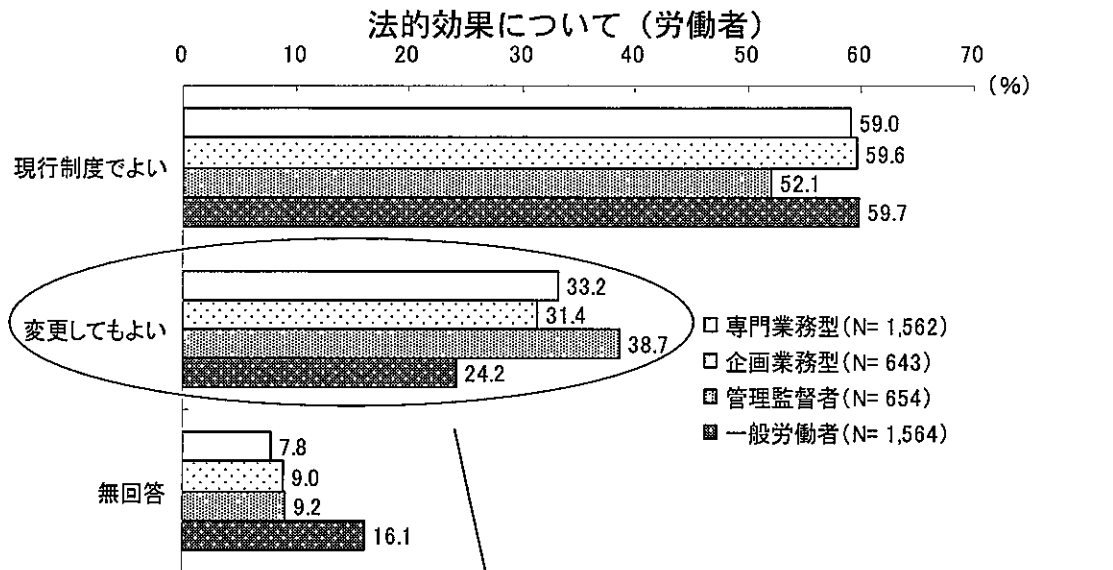
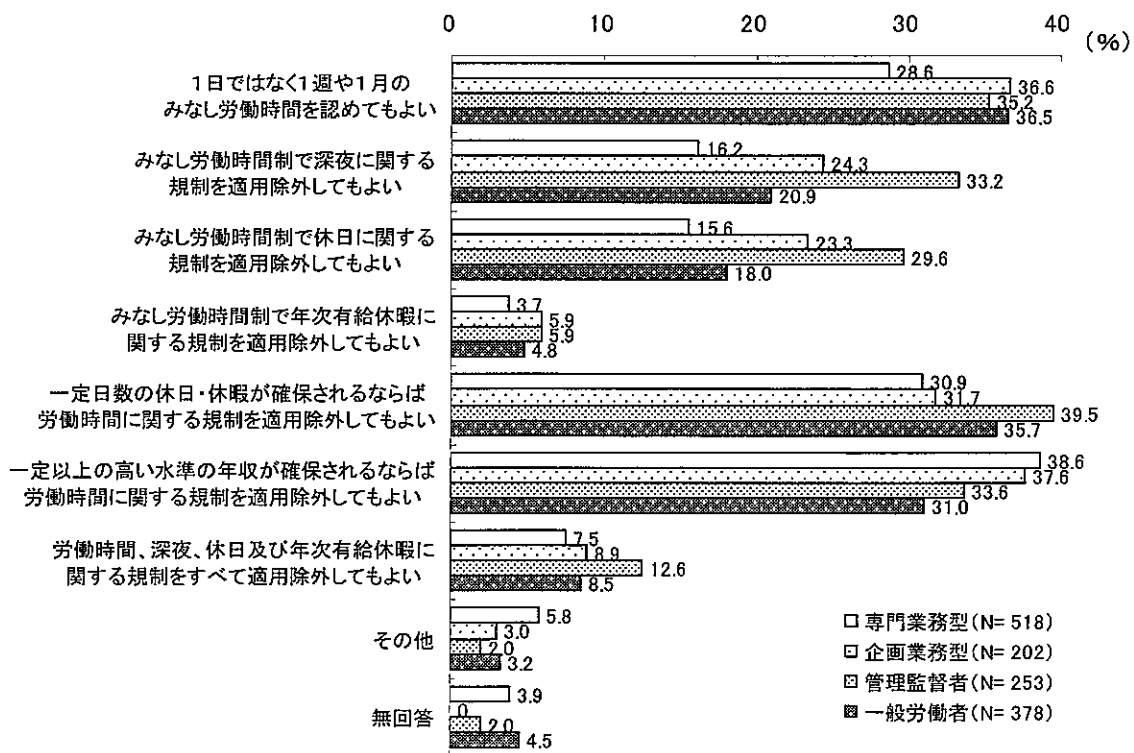


19) 法的効果について、労働者は「現行制度でよい」と考えている者が多いが、「変更してもよい」と考えている者もある程度見られる。

変更してもよいと考える場合、「1日ではなく1週や1月のみなし労働時間を認めてもよい」や「一定日数の休日・休暇が確保されるならば労働時間に関する規制を適用除外してもよい」をはじめ、労働時間に関する各種の規制を適用除外してもよいといったものが多く見られる。



変更してもよいと考える場合、具体的にどうすべきか (M.A)



資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

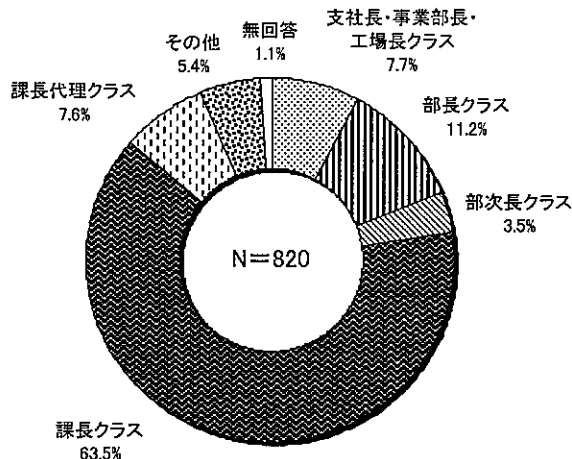
## 20) 裁量労働制についての労働基準監督署における指導例

- ・ 専門業務型裁量労働制に係る労使協定及び企画業務型裁量労働制に係る労使委員会の決議の有効期間が経過した後においても、裁量労働制の運用を継続していたことから、適切な手続を行った上で裁量労働制を行うよう指導した例
- ・ 企画業務型裁量労働制について、総務部の労働者をその対象としているが、運用状況を見ると会計経理業務のみを行う者が含まれていることから、対象者の労働実態を確認し、法第38条の4に基づき対象者範囲について検討を行うよう指導した例

## 2 管理監督者等の適用除外制度

- 1) 現行の管理監督者の職位については、課長クラスを管理監督者として扱っている事業場が6割(63.5%)を超えている。

管理監督者の職位（裁量労働制導入事業場）



資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

(参考) 職階別労働者数(企業規模:100人以上)(平成16年)

	労働者数 (単位:10人)	割合	年間給与額合計 (単位:万円)
全労働者	1,313,996	100.0%	
部長	38,022	2.9%	1010.0
課長	88,734	6.8%	834.6
係長	72,255	5.5%	657.1
非職階	1,114,985	84.9%	472.7

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 1) 全労働者は部長、課長、係長、非職階の合計である。
- 2) 「部長」とは、事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上(部(局)長を含む。)のものの長をいう。同一事業所において、部長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「部長」に相当する者がいる場合には、これらの者は、「部長」に含む。ただし、通常「部長代理」、「課長」、「係長」等と呼ばれている者は、「部長」としない。取締役、理事等であっても、一定の仕事に従事し、一般の職員と同じような給与を受けている者であって、かつ、部(局)長を兼ねている場合には、「部長」に含め、部(局)長を兼ねていない場合には「部長」としない。
- 3) 「課長」とは、事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上(課長を含む。)のものの長をいう。同一事業所において、課長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者がいる場合には、これらの者は、「課長」に含む。ただし、通常「課長代理」、「係長」等と呼ばれている者は「課長」としない。
- 4) 「係長」とは、構成員の人数にかかわらず通常「係長」と呼ばれている者をいう。同一事業所において、係長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者がいる場合には、これらの者は、「係長」に含む。鉱業、建設業、製造業において「係長」と呼ばれている者であって、その職務の内容及び責任の程度から、「職長」に該当するものとみられる者は、「係長」としない。
- 5) 非職階とは、職階(部長、課長、係長、職長など)者以外の者をいう。
- 6) 年間給与合計はきままって支給する現金給与額を12倍し、年間賞与その他特別給与額を加えたものである。

2) 管理監督者とされている者に、いわゆる「ライン管理職」か「スタッフ職」のいずれに該当するかを尋ねたところ、53.0%が「スタッフ管理職」であった。

	件数	%
ライン管理職	606	44.3
スタッフ職	726	53.0
無回答	37	2.7
合計	1369	100.0

資料出所:日本労務研究会「管理監督者の実態に関する調査研究報告書」(平成17年)

### 3) 管理監督者についての労働基準監督署における指導例

- ・ 一定以上の職制について、一律に法第41条第2号に該当する管理監督者として取り扱っているが、該当者が事業場の労働者の約70%を占める状況にあったことから、これら職制毎にその労働実態を確認し、同条の趣旨に鑑み検討を加えた上で改善するよう指導した例