

各論点ごとの考え方のたたき台（案）

I 裁量労働制の在り方

（注）下線部分は前回からの追加・修正点である。

<論点>

1 対象となる業務及び労働者

（1）専門業務型裁量労働制について

【現行】

- 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として厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務」（労働基準法（以下「法」という。）第38条の3第1項第1号）とされており、具体的な業務が省令等で限定列挙されている。

- ① 現行のままで良いのではないか。
 - 対象業務を広げるべきという意見はあるものの、労使ともに現行制度でよいとする意見が多い（アンケート）。
- ② 対象業務を広げるべきか。
 - 労使ともに現行制度でよいとする意見が多く（アンケート）、個別の業務についての要望も特にみられないことから、拡大は不要ではないか。

（2）企画業務型裁量労働制について

【現行】

- 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、調査及び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」（法第38条の4第1項第1号）とされており、対象となる業務は、指針（告示）で示された判断基準に該当するものに限定されている。

- ① 現行のままで良いのではないか。
 - 裁量労働制の趣旨を踏まえるならば、事業場及び業務の両面で範囲を明確にしておけば足りるのではないか。
 - 対象業務の範囲が狭すぎるとの意見が多く（アンケート）、企業の実態を踏まえた何らかの対応が必要なのではないか。

② 一部拡大すべきではないか。

- ・対象業務の範囲が狭すぎるとの意見が多い（アンケート）。
- ・広げるとすると、企業の新分野進出、外部コンサルタントの活用、持株会社化等の状況も踏まえれば、「新たな分野を開拓するための新製品」の企画・立案・調査・分析の業務や、他企業の事業の運営に関する事項についての業務等を対象としてはどうか。
- ・100%企画等業務のみというのは企業の実態に合わないため、労働者が対象業務以外の業務を行うことがある場合についても、それが「従たる業務」である場合には、その労働者を対象としても良いのではないか（ヒアリング）。
- ・真に裁量性のある業務は時間を自由に使うことができるということを前提とすれば、例えば、グループリーダーも対象とすることもあり得るのではないか。

③ 対象業務を労使の決定にゆだねるべきではないか。

- ・具体的な範囲は労使にゆだねるべきとの意見が多い（アンケート）。
- ・指針で示す定義はガイドライン（目安）にとどめ、実際の対象業務の決定は労使の自治にゆだねるべきとの意見が多い（ヒアリング）。
- ・現行の企画業務型裁量労働制においても、適用労働者の裁量性が確保されているとは言い難いケースがある中で、健康・福祉確保措置や苦情処理措置の実効性が労使自治により十分担保されていない実態も踏まえると、対象業務を労使の決定により広げることが可能とすることは不適當ではないか。

④ 狭めるべきではないか。

- ・真に裁量性のある自律的な働き方をする労働者に限定して適用すべきではないか。
- ・現在対象とされている業務について裁量性の有無を精査し、真に裁量性があると認められる業務以外は、通常の労働時間制度の対象として再整理すべきではないか。

⑤ 対象業務の捉え方について再検討すべきではないか。

- ・我が国では、「企画」の職種概念が曖昧であり、その点も考慮すべきではないか。
- ・外形標準で捉える方策も検討すべきではないか。
- ・比較法的には、企画業務型裁量労働制はないことも念頭に置くべきではないか。
- ・労働時間に関する規制を適用除外してもよい対象業務との関係を整理するためにも見直すべきではないか。

2 法的効果等

(1) 専門業務型裁量労働制について

① 現行のままで良いのではないか。

- ・対象となる業務が専門業務に限定されており、その遂行に通常必要とされる時間を把握しやすくなっているため、「みなし労働時間」を定めやすくなっている。
- ・「みなし労働時間」を労働時間の実績で設定する事業場があることなどから、「みなし労働時間」と実労働時間の差はさほど大きくない（アンケート）。

② 運用上の工夫により適正化を図るべきではないか。

- ・例えば、使用者が講じることとされている健康・福祉確保措置の具体的内容について指針等で

明らかにすることが考えられないか。

(2) 企画業務型裁量労働制について

- ① 実労働時間との乖離のない「みなし労働時間」が設定されるような措置を講ずるべきではないか。
- ・企画業務型裁量労働制の適用労働者の中には、「仕事の裁量が与えられることにより、仕事がやりやすくなったと思った」、「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」、「能力や仕事の成果に応じた処遇の向上や公平な処遇が期待できるといった」等の点について、適用前の期待どおりであったとする者が多い（アンケート）。
 - ・一方、みなし労働時間を所定労働時間で設定している事業場が多く、実労働時間との乖離は専門業務型より大きくなっている（アンケート）。
 - ・専門業務型と異なり、「みなし労働時間」の設定が困難な要素が多いとしても裁量労働制の趣旨に鑑み、厳正な運用を行う必要がある。
 - ・企画業務型裁量労働制は、事業場外みなしと異なり、みなし労働時間とは関係なく労働者が自己の裁量に基づき働くための制度であり、みなし労働時間と実労働時間の乖離を問題視しなければならないような労働者が対象となるような運用を改める必要があるのではないか。
- ② 裁量労働制の趣旨を踏まえ、真に裁量性を確保する措置を講ずるべきではないか。
- ・裁量労働制適用労働者に対する出勤・退勤時刻の適用の有無については、「一律の出退勤時刻を定めている」とする事業場が一定数存在する（アンケート）。
 - ・また、上司により裁量労働制適用労働者に対して、業務の遂行についての具体的な指示や、ある仕事の進行中に追加の業務を命じられる実態が見られる（アンケート）。
 - ・裁量労働制の趣旨を踏まえ、適用労働者について、出退勤の自由や業務の遂行方法についての裁量性を確保すべきではないか。
 - ・適用労働者が労働の配分について裁量をもてないような内容の包括的な指示を抑制又は禁止する措置を講ずるべきではないか。
 - ・追加の業務の指示等により、裁量労働制の適用労働者に過重労働を強いることがないように、運用面の工夫をすべきではないか。
 - ・健康・福祉確保措置のために行うことになっている出退勤時刻等の管理が、労働時間の管理方法として機能しているということは問題ではないか。
 - ・労働時間の配分について真に裁量性のある業務に限定するとともに、出退勤時刻の把握以外の方法によって健康・福祉の確保を図るべきではないか。
- ③ 成果あるいは達成感を追求し、自律的な働き方を希望する者のために、個人の都合に合わせて労働の時間帯を選んで働くことができるような新たな仕組みが必要ではないか。
- （そのような労働者については、一定の条件（本人の同意とともに、一定額以上の年収及び一定の休日・有給休暇の完全取得等が健康確保措置が確保されること等）のもとに、労働時間規制の適用が除外されるようにしてもよいのではないか。）

【現行】

- ・企画業務型裁量労働制の適用労働者については、休憩、深夜業及び休日に関する規定は適用される。

- ・「成果主義型人事労務管理の導入の一環として」や「労働者の創造的能力を高め、発揮を促すため」に裁量労働制を導入している事業場が多い（アンケート）。
- ・「一定数の休日・休暇又は一定以上の水準の年収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良い」とする労働者が相当数いる（アンケート）。
- ・自律的な働き方を希望するのは、特殊な技能を持っている者に限られるわけではなく、例えばグループリーダーのような立場の者の場合もあるのではないか。

3 導入手続等について

【現行】

- ・ 専門業務型裁量労働制においては、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはそのとき労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、対象業務、みなし時間や健康・福祉確保措置等を定めた上で、労働基準監督署に届け出ることにより導入できることとされている（法第38条の3）。
- ・ 企画業務型裁量労働制においては、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、事業主に対し意見を述べることをを目的とする委員会（労使委員会）が設置された事業場において、委員の5分の4以上の多数による決議により、対象業務、みなし時間、健康・福祉確保措置、対象にしようとする労働者の同意を得ること等を定めた上で、労働基準監督署に届け出ることにより導入できることとされている。使用者は、導入後は、定期的に健康・福祉確保措置の実施状況を労働基準監督署に報告しなければならないこととされている（法第38条の4）。

- ・ 労使委員会の在り方（委員構成、位置付け等）については、労働契約法制と関連づけて整理する必要があるのではないか。
- ・ 裁量労働制の対象範囲の見直しに連動して、導入手続の見直しも行うべきではないか。
- ・ 導入手続に関しては、仮に法律で一定の措置を義務付けたとしても、労使自治にゆだねられる部分は残るはずであり、労使自治を念頭に置いた制度設計を行うことが重要ではないか。
- ・ 労働者の同意の解釈については、国会答弁（「（労働者の）同意を得ていないという場合は、当然、当該労働者に裁量労働制を適用することはできない。（中略）時間外労働があれば時間外割増賃金の支払いが必要となり、それを怠れば労働基準法違反となり、処罰の対象になる。」）と、「労働基準法上のみなし効果は生じ、罰則の適用や強行的効力等の効果は生じないが、労働契約上はみなしの効果は生じず、実労働時間に応じた割増賃金の請求が可能となる」との学説に内容の差異があるが、労働者の権利保護を確実に図るという観点から、国会答弁における取扱いに統一することとしてはどうか。
- ・ 労使協定や決議で定められた内容に反している場合において、それが「重大な違反」と認められるときは、「みなし」効が無効となると解してよいのではないか。

4 健康で文化的な生活を保障するために担保すべき事項

- ・ **健康・福祉確保措置について**

【現行】

- ・ 専門業務型裁量労働制においては、「対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定（労使協定）で定めるところにより使用者が講ずること」（労働基準法（以下「法」という。）第38条の3第1項第4号）とされており、その具体的内容は、通達において、企画業務型裁量労働制における同措置の内容と同等のものとするのが望ましいとしている。
- ・ 企画業務型裁量労働制においては、「対象業務に従事する労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議（労使委員会の決議）で定めるところにより使用者が講ずること」（法第38条の4第1項第4号）とされており、指針（告示）において、勤務状況の把握方法及び措置の内容について決議の中で明らかにすべき旨を規定し、その具体例として、「対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じた代償休日又は特別な休暇の付与」、「年次有給休暇の連続取得の促進」、「相談窓口の設置」等を例示している。

① 実効性を担保するため、何らかの制度上の措置を講ずるべきではないか。

- ・ 決議・協定に盛り込まれた措置を実際に実施した事業場の割合が低くなっている（アンケート）。
- ・ 上記の事態が生じている原因は何か。現行の指針で示されている具体的措置について、使用者にとって過度の負担を強いるものとなっている等の問題があるのか。
- ・ 現行の企画業務型裁量労働制の労使委員会は、健康・福祉確保措置の実施状況をモニタリングする機関としての役割を果たせるか。
- ・ 現行の専門業務型裁量労働制における健康・福祉確保措置はどのように履行確保すべきか。
- ・ 決議・協定に盛り込まれた措置が実施されていないことを労働基準監督署長が確認したときには、当該決議・協定を将来に向かって効力がないものとし、裁量労働制の適用を認めないこととしてはどうか（専門業務型裁量労働制については、措置の実施状況の報告を義務付けた上で）。
- ・ 上記の措置を取った場合、労使の自治を侵害するおそれがあるのではないか。

② 運用上の措置により、実効性を確保すべきではないか。

- ・ 好事例を指針で示して関係者に周知・徹底を図ることにより、自主的な取組の促進を図るべきではないか。
- ・ 裁量労働制の対象者のうち、「休日・休暇の組み合わせた連続休暇制度の導入」、「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進措置」や「一定時間以上の勤務が行われた場合の特別休暇付与」等を望む者も多いことから（アンケート）、これらの措置については決議を義務づけることとしてはどうか。

5 その他

（1）苦情処理措置について

① 実効性を担保するため、何らかの制度上の措置を講ずるべきではないか。

- ・ 人事担当部署や労働組合等に相談窓口を設置している事業場が多いが、実際に苦情があったとしている事業場は非常に少ない（アンケート）。
- ・ 「苦情に対する会社の対応がなかった」とする労働者が多い（アンケート）。

- ・苦情に対して事業主が取るべき対応について、労使協定や労使委員会の決議対象とすべきではないか。
- ・苦情処理措置の実施状況についての労働基準監督署への報告を再び義務づけることとし、決議・協定に盛り込まれた措置が実際に実施されていないことを労働基準監督署長が確認したときには、当該決議・協定を将来に向かって効力がないものとし、裁量労働制の適用を認めないこととしてはどうか。
- ・上記の措置を取った場合、労使の自治を侵害するおそれがあるのではないか。
- ・苦情に対して適切な対応が取られていない場合には、労働審判法等を活用して解決できるようにすることが考えられないか。

② 運用上の措置により、実効性を確保すべきではないか。

- ・苦情処理の体制や苦情に対して事業主が取るべき対応についての好事例を指針で示し、関係者に周知・徹底を図ることにより、自主的な取組の促進を図るべきではないか。

③ 制度の在り方を見直すべきではないか。

- ・苦情処理措置については、個々の問題事案を解決するものとはせずに、問題事案の原因（制度・仕組み）についての改善方策を提案するものとするべきではないか。

(2) 裁量労働制適用労働者と通常の労働時間管理対象者が混在した場合の取扱いについて

- ・共同作業等において、作業チーム全員による打ち合わせが必要な場合、裁量労働制の適用労働者であってもその打ち合わせが行われる時間帯については仕事に従事せざるを得ないことから、実態として、真の「裁量労働」を徹底することができなくなるといった問題が生じること。
- ・共同作業等において、裁量労働制の適用労働者が効率重視の働き方をする場合に、その職場環境によっては、裁量労働制の適用対象とならないその他の労働者が結果として長時間労働をせざるを得なくなるといった問題が生じること。

① 混在の状況は多様であり、各企業における実態を踏まえ、各企業にその対応を任せざるべきではないか。

② 混在による悪影響を防ぐため、何らかの措置を講じるべきではないか。

- ・同一の作業チームにおいて、裁量労働制適用労働者と通常の労働時間管理対象者の混在を認めないこととすべきか。
- ・混在を認めた上で、悪影響を防ぐための措置を裁量労働制の導入要件（労使委員会の決議事項）とすること又は義務付けることとしてはどうか。悪影響を防ぐための措置としては、例えば、
 - i 管理監督者は、通常の労働時間管理対象者の時間外労働の状況を労使委員会に報告すること
 - ii 作業チーム全員に対しどの労働者が通常の労働時間管理対象者であるかを周知すること
 - iii 作業チーム内の役割分担についてあらかじめ明確にしておくこと
 - iv 通常の労働時間管理対象者に対して法定労働時間内であっても所定外労働となれば割増賃金を支払うこと
 等が考えられる。なお、i及びivは実効性の観点から問題があるのではないか。特に、ivについては、事業主による所定労働時間の引き上げを誘発するおそれがあるのではないか。

II 労働時間規制の適用を除外する制度の在り方について

<論点>

1 労働時間規制の適用を除外する必要性

- 現行の裁量労働制の他に、労働時間規制の適用を除外できる新たな制度が必要か。
 - ・ 近年、成果あるいは達成感を追求し、自律的な働き方をすることを希望する労働者が増加している。また、企業においても、労働時間に関わらず、目標の達成(成果)に応じて賃金を支払う「成果主義」を導入する企業が多くなってきている。
 - ・ ところで、現行の裁量労働制は、休日や深夜業等に関する規定が適用されており、割増賃金を支払う必要があることから、労働者自らが希望する場合であっても休日や深夜に働くことが制限され、結果として、仕事とプライベートの時間配分を自由に設定することが困難である。また、企業においても厳密な労働時間管理をしなければならないといった人事労務管理上の一定の制約があり、完全な成果主義の導入が困難となっている。
 - ・ そこで、真に自律的な働き方をすることを希望する労働者のニーズに応え、その意欲を高めることにより、その能力発揮を促すとともに、完全な成果主義の導入をし、企業活動を活発化させることにより、経済社会の活性化を図るための方策として、現行の裁量労働制とは別の枠組みである新たな適用除外制度の在り方を検討する必要があるのではないか。
 - ・ その際、現在、労働時間規制の適用を除外されている管理監督者についても、企業における人事労務管理の多様化に伴い、部下がいないスタッフ職についても管理監督者とされているといった問題の解消を図るために、併せて、見直す必要があるのではないか。

2 対象となる業務及び労働者

(1) 対象となる業務及び労働者について

- ① 「自律的な働き方」ができる労働者を対象とすべきではないか。

「自律的な働き方」とは、「仕事だけではなくプライベートも充実させることができる働き方」を指すと考えると、対象とすべき労働者の客観的な基準として、

 - i) 一定以上の職位・職階にある者であること、
 - ii) 業務の遂行の手段及び労働時間の配分の決定について、使用者による具体的な指示が困難な業務であって、業務遂行の結果に責任を有するものに就く者であること、
 - iii) 労働時間と遮断された賃金制度が適用され、一定水準以上の賃金が保障されている者であること、
 - iv) 休暇が自由に取得できる者であること、

のすべての条件を満たすことが考えられるのではないか。

 - i) 一定以上の職位・職階にある者であること
 - ・ 企業ごとに職位制が異なっていることから、一律の基準を設けることは困難ではないか。
 - ・ 「一定の職位」を一律的に規定できないのであれば、実態に即して労使で判断していくしかないのではないか。

- ・その場合、スタッフ職の扱いはどうするのか。

ii) 業務の遂行の手段及び労働時間の配分の決定について、使用者による具体的な指示が困難な業務であって、業務遂行の結果に責任を有するものに就く者であること

- ・現行の企画業務型裁量労働制の対象業務のうち、客観的にみて特に裁量性の高い働き方を求められる業務とすべきか。
- ・専門的知識・経験を有することを要件とすべきか。しかし、専門的知識・経験を有することを要件とした場合、裁量労働制との区別が相対化されるのではないか。そこで、専門分野における深い知識がないとしても、例えば調整役（プロジェクトリーダーなど）のような立場にある者について、調整を行うという視点から、要件を満たす場合もある得るのではないか。
- ・現行の裁量労働制においては、「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業務」又は「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」のように、業務についての一定の制約を設けているが、新たな適用除外制度については何の制約を設けなくても良いのか。
- ・対象業務の範囲に差をつけるために、企画業務型裁量労働制の方は、「業務の遂行の手段又は労働時間の配分の決定」に改め、適用除外制度の方は、「業務の遂行の手段及び労働時間の配分の決定」とすることが考えられるか。
- ・対象業務に一定の制約を設けることとした場合、管理監督者についての適用除外制度との整理をどう考えるか。

iii) 労働時間と遮断された賃金制度が適用され、一定水準以上の賃金が保障されている者であること

- ・単に、成果に応じた賃金制度が適用されているのみではなく、労働時間規制という保護の対象から外すためには、自律的な働き方をする労働者にふさわしい処遇がなされていることが必要ではないか。
- ・一定以上の高い水準の年収が確保されるならば労働時間規制の適用を除外してもよいとする意見が労使ともに多い（アンケート・ヒアリング）ことを踏まえ、客観的かつ公正な基準を設ける必要があるのではないか。

iv) 休暇が自由に取得できる者であること

② 対象の範囲については、法令などで明確に規定すべきか。それとも、労使の決定にゆだねるべきか。

- ・対象の範囲を法令等で規定する場合、指標については、解釈基準を指針で明らかにするのが適当ではないか。
- ・対象の具体的な範囲を労使の決定にゆだねる場合でも、その判断次第によって制度趣旨を逸脱する可能性もあることから、少なくとも法律で包括的な定義規定を設ける必要があるのではないか。
- ・いずれの場合でも、対象業務の具体的な確定は労使協議の場（例えば、労使委員会）の決議に

よることが適当ではないか。

(2) 対象となる労働者の「個別の同意」について

【現行】

現行の裁量労働制については、企画業務型裁量労働制の対象労働者に関しては、「同意を得ること」が「みなし」の効力発生要件とはなっていないものの、労使委員会の決議事項とされている。

- 労働条件の大きな要素である労働時間に係る規制が適用されないという状況を、労働者個人が受容することが重要であり、そのためには「同意」を適用除外の効力発生要件とする必要があるのではないか。
 - ・ 労使対等の労働条件設定が行われるという環境が確保された事業場においてのみ労使自治の下で適用除外の運用を可能とするのであれば、何らかの形で「同意」を認知すればよいのではないか。
 - ・ 対象労働者の同意を要件とする場合、不同意を理由とする不利益取扱いを禁止する規定を設けることが適当ではないか。

3 法的効果等

(1) 適用除外の法的効果について

- 労働時間管理の規定をどこまで適用除外すべきか。
 - ・ 管理監督者と同様、労働時間、休憩及び休日の規定の適用を除外するか。また、深夜業に関する規定の適用まで除外すべきか。

(2) 対象業務以外の業務への就業の指示の禁止

- 裁量性の確保や過重労働の防止の観点から、使用者が対象業務以外の業務への就業を指示することを禁止するべきではないか。
 - ・ 裁量労働制適用労働者について、追加の仕事が多いために長時間労働となっているとする者が一定数みられる（アンケート）ことを重視して禁止するか、あるいは、規制することなく運用にゆだねるか。

(3) 具体的な指示の禁止

- 業務の遂行の手段又は時間配分について、使用者が具体的な指示をしてはならないことを明記すべきか。
 - ・ 現行の裁量労働制においても、実態として、業務の遂行について上司から具体的な指示がなされるケースがみられることから、具体的な指示を規制すべきか。あるいは、法の当然の解釈として運用にゆだねてよいか。
 - ・ 規制する場合、使用者に許される「包括的指示」の内容と使用者が「指示してはならない」とする個別指示の判断基準を明確にする必要があるか。

4 健康及び福祉を確保するための措置

(1) 健康・福祉確保措置の在り方について

【現行】

専門業務型、企画業務型ともに、労働時間状況に応じた健康確保措置を講じることが労使協定や労使委員会の決議で定める事項となっている。しかし、当該措置を履行しない場合の効果については特に規定がない。

- 健康・福祉確保措置は、過重労働等の観点から労働者の健康を確保し、文化的生活を保障することを担保するものと位置づけるべきではないか。その際、現行の裁量労働制における健康・福祉確保措置の位置づけも整理する必要があるのではないか。
 - ・具体的な内容は労使委員会の決議事項とするが、最低限の内容は法律で義務付けるべきではないか。

(2) 健康・福祉確保措置の内容について

- 年次有給休暇とは別に、一定日数以上の連日休暇の付与を義務付けるべきではないか。
 - ・具体的な要望事項として、「休日・休暇を組み合わせた連続休暇制度の導入」「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進措置」「定期的な特別休暇付与」を挙げている（アンケート）。
 - ・法定休日においても、業務に従事することを認めるものであることにかんがみ、健康確保の観点から十分な休養をとれるようにしておくことが必要であり、通常の労働時間の労働者と異なる休日を付与することが必要ではないか。
 - ・「一定日数の休日」数については、週休2日制が普及していることを前提に検討すべきではないか。
- 特別の健康診断の実施を義務付けるべきではないか。
 - ・メンタル面も含めた疾病予防のために、対象労働者の請求により、健康診断の実施を義務付けるべきではないか。

5 その他

現行の労働時間規制の在り方について（特に管理監督者について）

【現行】

法第41条第2号により、「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者」は、法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日の規定を適用除外することとされている（深夜業に関する規定は適用除外されない）。

この「管理監督者」については、具体的には、通達において、「部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきもの」とされており、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇といった観点から個別的に判断される。

なお、スタッフ職の取扱いについては、労働者の保護に欠けるおそれがない場合に限り、管理監督者として取り扱うことが妥当であるとされている。

管理監督者の該当性については、①経営者との一体性（事業運営の重要事項に関する決定権、人事労務管理に関する決定権）、②自己の労働時間についての自由裁量の有無、③地位にふさわしい処遇の有無といった点について、単なる職名にとらわれず、その者の勤務実態に即して判断しているところ（裁判例）。

- 現在、深夜業に関する規定が適用されているが、実態を勘案して、見直す必要があるのではないか。
 - ・ 22時～5時までは割増賃金の対象となるため、その間は厳密な労働時間管理が必要になってしまいが、実態として無理があるのではないか。
- 現在、管理監督者として取り扱われている者のうち、自律的な働き方を希望する者を、労働時間規制の適用を除外する新制度の対象としないとする積極的な理屈がないのではないか。そうした場合を念頭に、裁判例を整理しつつ、現行の管理監督者の範囲を改めて整理する必要があるのではないか。
 - ・ 部下のいないスタッフ職についてまで管理監督者として扱うことは、管理監督者の趣旨に照らし、適当ではないのではないか。
 - ・ 多くの企業において、課長以下は、会社の経営等に関する重要事項の決定プロセスにかかわりはするが、決定権限を有しない場合が多く、管理監督者に該当しないと扱うのが適当ではないか。
- 現行の管理監督者については、健康・福祉確保措置につき規定が置かれていないが、健康・福祉確保措置を規定すべきではないか。
 - ・ 長時間労働による健康障害が懸念されることから、健康確保措置の他深夜勤務の制限、休暇取得促進等が必要との意見が多い（ヒアリング）。