

# 裁量労働制の現行制度の概要 及び経緯等について

# 目次

- 1 現行制度の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 2 裁量労働制に関するこれまでの経緯について・・・4
- 3 裁量労働制以外の労働時間制度について・・・・・・12

# 現行制度の概要

# 裁量労働制の概要

	対象	労働時間	手続
<p><b>専門業務型 裁量労働制 〔法38条の3〕</b></p> <p>※適用労働者の割合： ⇒1.0% ※導入企業の割合： ⇒1.8%</p>	<p>業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新商品や新技術の研究開発</li> <li>・ 人文科学や自然科学の研究</li> <li>・ 情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者等</li> </ul>	<p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 (注)</p>	<p>労使協定(*)において、以下の事項を定め、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ その事業場で対象とする業務</li> <li>・ みなし労働時間</li> <li>・ 対象労働者の健康・福祉確保措置</li> <li>・ 対象労働者の苦情処理措置 等</li> </ul> <p>* 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定</p>
<p><b>企画業務型 裁量労働制 〔法38条の4〕</b></p> <p>※適用労働者の割合： ⇒0.2% ※導入企業の割合： ⇒0.8%</p>	<p>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、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者</li> <li>・ 企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者 等</li> </ul>	<p>労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。(注)</p>	<p>労使委員会(*)において、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ その事業場で対象とする業務</li> <li>・ 対象労働者の範囲</li> <li>・ みなし労働時間</li> <li>・ 対象労働者の健康・福祉確保措置(6か月に1回労基署に定期報告)</li> <li>・ 対象労働者の苦情処理措置</li> <li>・ 本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 等</li> </ul> <p>* 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。</p>

注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「36協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者、導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」

# 裁量労働制に関する これまでの経緯について

# 今後の労働時間法制等の在り方について（建議）（平成27年2月13日労審発第777号）（抄）

## 3 裁量労働制の見直し

裁量労働制について、企業における組織のフラット化や、事業活動の中核にあるホワイトカラー労働者の業務の複合化等に対応するとともに、対象労働者の健康確保を図り、仕事の進め方や時間配分に関し、労働者が主体性をもって働けるようにするという制度の趣旨に即した活用が進むよう、以下の見直しを行うことが適当である。

なお、労働者代表委員から、企画業務型裁量労働制の対象業務に新たな類型を追加することについて、みなし労働時間制のもとに長時間労働に対する抑止力が作用せず、その結果、長時間労働となるおそれが高まる労働者の範囲が拡大することとなることから認められないとの意見があった。

### (1) 企画業務型裁量労働制の新たな枠組

・ 企画業務型裁量労働制の対象業務要件のうち、現行では「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」とされている部分について、近年のホワイトカラーの働き方の変化を踏まえ、以下の新たな類型を追加することが適当である。

①法人顧客の事業の運営に関する事項についての企画立案調査分析と一体的に行う商品やサービス内容に係る課題解決型提案営業の業務（具体的には、例えば「取引先企業のニーズを聴取し、社内でも新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた課題解決型商品を開発の上、販売する業務」等を想定）

②事業の運営に関する事項の実施の管理と、その実施状況の検証結果に基づく事業の運営に関する事項の企画立案調査分析を一体的に行う業務（具体的には、例えば「全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等をみて、さらなる改善の取組計画を企画立案する業務」等を想定）

・ なお、新たに追加する類型の対象業務範囲の詳細（肯定的要素及び否定的要素）に関しては、法定指針で具体的に示すことが適当である。

否定的要素として掲げる内容は、例えば、「店頭販売やルートセールス等、単純な営業の業務である場合や、そうした業務と組み合わせる場合は、対象業務とはなり得ない」、「企画立案調査分析業務と組み合わせる業務が、個別の製造業務や備品等の物品購入業務、庶務経理業務等である場合は、対象業務とはなり得ない」といったものが考えられる。

・ 企画業務型裁量労働制の対象労働者の健康確保を図るため、同制度の健康・福祉確保措置について、一定の措置を講ずる旨を決議することが制度上の要件とされている。この健康・福祉確保措置について、現行の法定指針に例示されている事項（代償休日又は特別な休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心とからだの健康窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導）を参考にしつつ、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル、一定期間における労働時間の上限の設定等を追加することも含め検討の上、省令で規定することが適当である。

### (2) 手続の簡素化

・ 企画業務型裁量労働制が制度として定着してきたことを踏まえ、①労使委員会決議の本社一括届出を認めるとともに、②定期報告は6か月後に行い、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類の保存を義務づけることが適当である。

### (3) 裁量労働制の本旨の徹底

・ 裁量労働制を導入しながら、出勤時間に基づく厳しい勤怠管理を行う等の実態があることに対応するため、始業・終業の時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを法定し、明確化することが適当である。

・ 併せて、労働基準法第38条の4第3項に基づく指針において、「当該事業場における所定労働時間をみなし時間として決議する一方、所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇の担保策を講じないといったことは、制度の趣旨を没却するものであり、不適当であることに留意することが必要である」旨を規定することが適当である。

# 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱（抄）

（平成29年9月15日第141回労働政策審議会労働条件分科会資料）

## 第一 労働基準法の一部改正

### 五 企画業務型裁量労働制

#### 1 対象業務に次の業務を追加すること。

（一）事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務

（二）法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。）

2 対象業務に従事する労働者は、対象業務を適切に遂行するために必要なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、経験等を有するものに限るものとする。

3 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であつて、当該労働者に対する終業から始業までの時間の確保、労働時間が一定の時間を超えないようにする措置、有給休暇（年次有給休暇を除く。六の1の（六）において同じ。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち、第三十八条の四第一項で定める労使委員会の決議で定めるものを使用者が講ずるものとする。

4 3の決議をする委員は、当該決議の内容が厚生労働大臣が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に3の委員会が決議する事項について定める指針に適合したものとなるようにしなければならないものとする。

5 行政官庁は、4の指針に関し、決議をする委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとする。

6 企画業務型裁量労働制において、使用者が具体的な指示をしない時間配分の決定に始業及び終業の時刻の決定が含まれることを明確化すること。

注① 1の（一）の業務は、事業の運営に関する事項の実施方法の改善を行うものであることを指針に定めることとする。

注② 1の（二）の業務は、法人である顧客の事業の運営に関する事項を改善するために行うものであることを指針に定めることとする。

注③ 既製品やその汎用的な組み合わせの営業は対象業務になり得ないこと及び商品又は役務の営業活動に業務の重点がある業務は該当しないことを指針に定めることとする。

注④ 2の対象業務を適切に遂行するために必要なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、経験等として、少なくとも三年間の勤続を必要とすること等を定めることとする。

注⑤ 3及び6については、専門業務型裁量労働制においても同様の改正を行うこととする。

## 「平成25年度労働時間等総合実態調査（以下「実態調査」）」に係る一連の経緯

- 平成30年1月29日 国会において、総理が「厚生労働省の調査によれば、裁量労働制で働く方の労働時間の長さは、平均的な方で比べれば一般労働者よりも短いというデータもある」と答弁。
- 2月19日 一般労働者と裁量労働制対象者の「平均的な者」の1日の労働時間の比較に関して、改めて実態調査の手法を確認した結果、一般労働者と裁量労働制対象者で異なる仕方(注)で調査していたことが判明し、その旨を国会に報告。
- 2月28日 裁量労働制の改正について、法案から全面削除する方針を決定。  
(→実態を厚生労働省において把握しなおした上で、議論をし直すことに)
- 3月23日 実態調査のうち裁量労働制に係るデータ(表45～表60)について撤回。
- 5月15日 実態調査のうち裁量労働制以外のデータ(表1～表44)について、異常値である蓋然性が高いものは無効回答として、当該事業場のデータ全体を削除した再集計結果を国会に報告。  
※ 11, 575事業場から2, 492事業場を除き、9, 083事業場について再集計。  
※ 2, 492事業場のうち1, 526事業場は既に撤回した裁量労働制のデータに係る事業場、残る966事業場は明らかな誤記と考えられるもの等。
- 5月25日 上記の再集計結果から、同一の調査票が重複して提出されていた6事業場のデータについて、それぞれ片方を削除した訂正版を国会に報告。(9, 083事業場⇒9, 077事業場)

(注) 一般労働者については、公表している冊子においては、「平均的な者」とは「調査対象月において最も多くの労働者が属すると思われる時間外労働時間数の層に属する労働者のことをいう」と記載されているが、労働時間の選び方については記載がなかった。この点について確認した結果、当該者の調査対象月における法定時間外労働時間の最も長い日と最も長い週について、当該労働時間をそれぞれ別個に記入することとなっていた。

裁量労働制については、労働基準法に規定する労働時間の状況として把握した時間について記入することになっているが、公表している冊子には単に「平均的な者」と記載されているのみであり、1日の労働時間をどのように選ぶのかは記載がなかった。この点について確認した結果、労働基準法に定める定期報告で報告しているものを転記するか、又は、賃金台帳等の記録により監督官が実際に調べた時間を記入することとしており、1日で見ても多くの労働者が属すると思われる労働時間の層に含まれる労働者の労働時間を記入することとなっていた。



# 裁量労働制実態調査に関する専門家検討会

## 1 趣旨

裁量労働制は、時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能とする制度であるが、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や、労働者の裁量と健康を確保する方策等について、課題がある。

これらの課題については、平成25年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施した上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について、検討を実施する必要がある。

このため、統計学者や労働経済学者、労使関係者を含む専門家からなる検討会を開催し、裁量労働制の実態把握のための新たな調査について、調査設計等の検討を行う。

## 2 検討事項

裁量労働制の実態を把握するための新たな調査について、以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 調査方法及び集計方法
- (2) 調査事項
- (3) 新たな調査の結果の検証
- (4) その他

## 3 検討スケジュール

第1回	平成30年	9月20日(木)
第2回	同	11月2日(金)
第3回	同	12月7日(金)
第4回	同	12月21日(金)
第5回	平成31年	4月22日(月)
第6回	令和2年	4月6日(月)
第7回	令和3年	6月25日(金)

## 4 構成員

〔◎座長  
※オブザーバー〕

小倉 一哉 早稲田大学商学学術院教授

◎西郷 浩 早稲田大学政治経済学術院教授

小島 茂 公益財団法人連合総合生活開発研究所客員研究員

鈴木 重也 一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長

川口 大司 東京大学大学院経済学研究科教授

樋田 勉 獨協大学経済学部教授

黒田 祥子 早稲田大学教育・総合科学学術院教授

※大村 修一 総務省政策統括官(統計基準担当) 付国際統計企画官

### ●働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議 (衆議院厚生労働委員会・平成30年5月25日)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～九 (略)

十 裁量労働制について、労働時間の状況や労使委員会の運用状況等、現行制度の施行状況をしっかりと把握した上で、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や働く方の裁量と健康を確保する方策等について、労働政策審議会において検討を行い、その結論に応じて所要の措置を講ずること。

十一・十二 (略)

### ●働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議 (参議院厚生労働委員会・平成30年6月28日)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～十七 (略)

十八、裁量労働制については、今回発覚した平成二十五年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施すること。その上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について検討を実施し、労働政策審議会における議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ること。

十九～四十七 (略)

### ●経済財政運営と改革の基本方針2018（平成30年6月15日閣議決定）

第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

#### 3. 働き方改革の推進

（前略）

なお、裁量労働制については、現行制度の施行状況を把握した上で、対象業務の範囲や働く方の健康確保措置等について、労働政策審議会で検討を行うとともに、指導を徹底する。

### ●経済財政運営と改革の基本方針2020（令和2年7月17日閣議決定）

第3章 「新たな日常」の実現

1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備（デジタルニューディール）

（3）新しい働き方・暮らし方

#### ① 働き方改革

（前略）

こうした中で、労働者が職務の範囲内で裁量的・自律的に業務を遂行でき、企業側においても、こうした働き方に即した、成果型の弾力的な労働時間管理や処遇ができるよう、裁量労働制について、実態を調査した上で、制度の在り方について検討を行う。

## ●経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）

第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉 ～4つの原動力と基盤づくり～

5. 4つの原動力を支える基盤づくり

(5) 多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実  
(フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革)

(前略) 労働時間削減等を行ってきた働き方改革のフェーズⅠに続き、メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換を図り、従業員のやりがいを高めていくことを目指すフェーズⅡ<sup>101</sup>の働き方改革を推進する。

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。裁量労働制について、実態を調査した上で、制度の在り方について検討を行う。（後略）

101 メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革。ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態。

## ●規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）

Ⅱ 分野別実施事項

5. 雇用・教育等

(4) 多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
5	社会経済環境や雇用慣行などの変化を踏まえた雇用関係制度の見直し	a <u>厚生労働省は裁量労働制について、現在実施中の実態調査に関して、適切に集計の上、公表を行う。その上で、当該調査結果を踏まえ、労働時間の上限規制や高度プロフェSSIONナル制度等、働き方改革関連法の施行状況も勘案しつつ、労使双方にとって有益な制度となるよう検討を開始する。</u>	a: <u>令和3年調査結果公表、調査結果が得られ次第検討開始</u>	厚生労働省

# 裁量労働制以外の 労働時間制度について

# 労働時間法制の主な改正経緯について ①

## 労働基準法制定時(昭和22年)

- (1) 法定労働時間(1日8時間、1週48時間)
- (2) 割増賃金は、時間外、休日及び深夜労働について2割5分以上
- (3) 4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制
- (4) 労働時間等の規制の適用除外(管理監督者等)

## 昭和62年改正

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を本則に規定)
- (2) 変形労働時間制の改正(変形期間の最長を4週間⇒1か月に改正、3か月単位の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)
- (3) フレックスタイム制の創設
- (4) みなし労働時間制の創設(事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制(対象業務は、通達で例示列举され、事業場の労使協定で定める))

## 平成5年改正

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を平成6年4月1日から実施。一定の業種について猶予措置)
- (2) 変形労働時間制の改正(3か月単位⇒1年単位に改正)
- (3) 休日の法定割増賃金率の改正(3割5分以上)
- (4) 専門業務型裁量労働制の改正(対象業務は、労働省令で限定列举された業務(例示列举から変更)について、事業場の労使協定で定める) ※平成9年、14年、15年に対象業務を追加。

## 平成10年改正

- (1) 時間外労働に関して、労使協定で定める労働時間の延長の限度等について基準(限度基準告示)を告示。
- (2) 企画業務型裁量労働制の創設(対象業務は、指針で具体化された企画・立案・調査・分析の業務について、事業場の労使委員会の全会一致で決議)

# 労働時間法制の主な改正経緯について ②

## 平成15年改正

- (1) 専門業務型裁量労働制の改正 (労使協定事項に、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を追加)
- (2) 企画業務型裁量労働制の改正 (対象事業場を本社等に限定しないこととする、労使委員会の決議について委員の5分の4以上の多数によるものとする等)



## 平成20年改正

- (1) 月60時間超の時間外労働について、割増賃金率を5割以上へ引上げ(中小企業については当分の間、適用を猶予)
- (2) 労使協定により、(1)の改正による引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、代替休暇を与えることも可能



## 平成30年改正

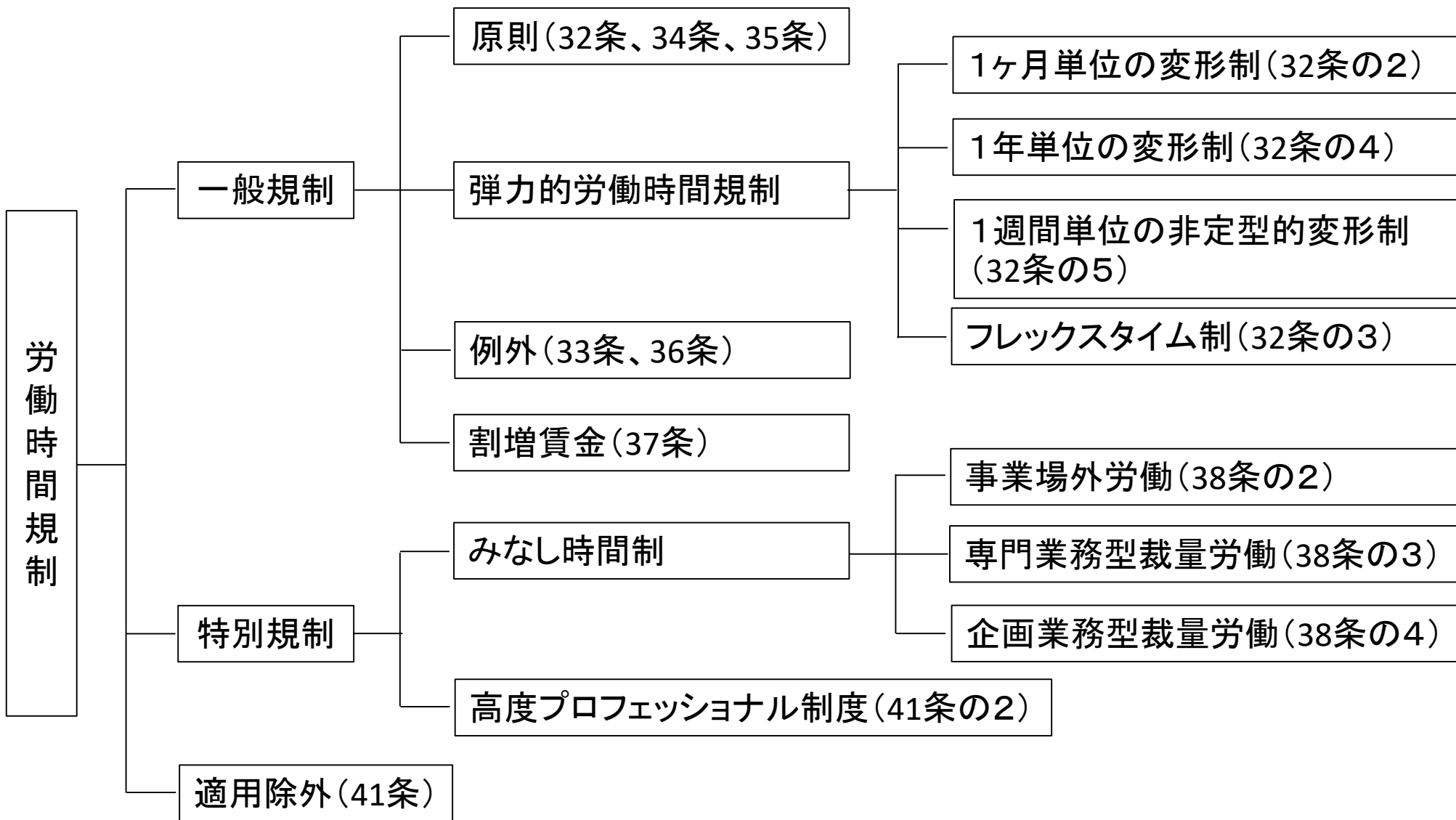
### (1) 長時間労働の是正

- ① 時間外労働の上限規制の導入 (時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定) ※適用猶予・除外の事業・業務あり 【平成31年4月1日施行。中小企業は令和2年4月1日施行】
- ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し (割増賃金率5割以上について、中小企業への猶予措置を廃止) 【令和5年4月1日施行】

### (2) 多様で柔軟な働き方の実現

- ① フレックスタイム制の見直し (清算期間の上限を1か月⇒3か月に改正)【平成31年4月1日施行】
- ② 高度プロフェッショナル制度の創設【平成31年4月1日施行】

# 労働時間規制の体系



※括弧は労働基準法（昭和22年法律第49号）における条番号を示したものの。



# 労働時間制度の概況

下記以外の労働時間制	—
変形労働時間制	交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合 【昭和22年労働基準法制定時(昭和62年・平成5年・平成10年改正・追加)】
フレックスタイム制	協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)、平成30年改正】
事業場外みなし労働時間制	労働時間の全部又は一部について事業場で業務に従事した場合 において、労働時間を算定しがたいとき 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】
専門業務型裁量労働制	新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、 コピーライター、新聞記者 等 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)、平成5年・平成15年改正】
企画業務型裁量労働制	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 に従事する場合 【平成10年(平成12年4月1日施行)、平成15年改正】
高度プロフェッショナル制度	金融商品の開発、ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラー、証券アナ リスト、コンサルタント、新たな技術、商品又は役務の研究開発 【平成30年(平成31年4月1日施行)】
管理監督者	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 【昭和22年労働基準法制定時】

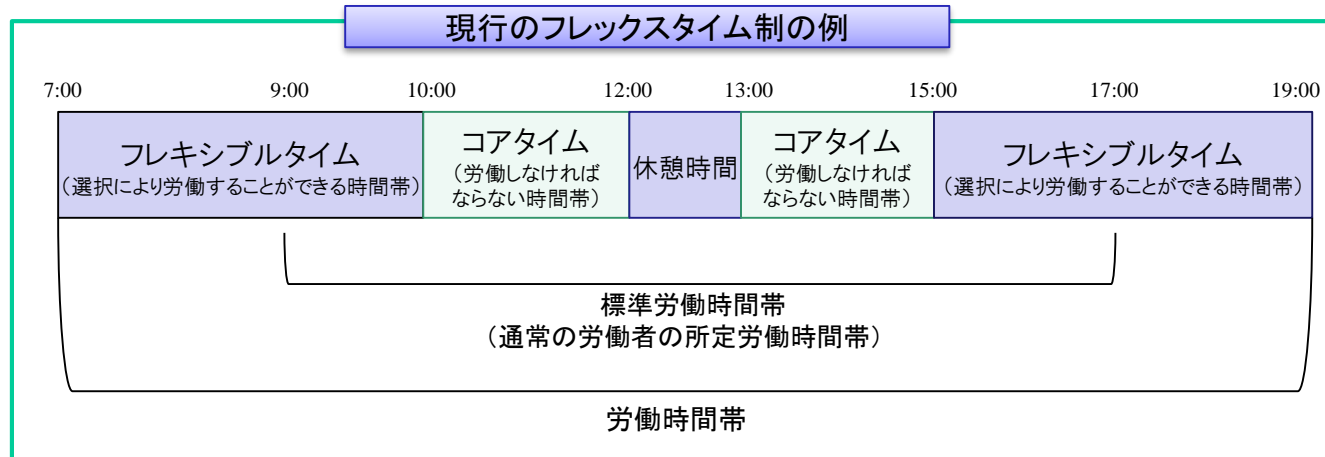
# 変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<p><b>1か月単位 変形労働 時間制</b> 〔法32条の2〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 23.0% ※ 導入企業の割合 ⇒ 23.9%</p>	<p>1か月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。</p>	<p>1か月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。</p>	<p>対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定又は就業規則による。(労使協定の場合は労基署へ届出が必要)</p>
<p><b>1年単位 変形労働 時間制</b> 〔法32条の4〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 19.1% ※ 導入企業の割合 ⇒ 33.9%</p>	<p>1か月を超え、1年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。</p>	<p>1か月を超え、1年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。</p>	<p>対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間数等を定めた労使協定による。(労使協定は労基署へ届出が必要)</p> <p>※ 労使協定で定める各日の労働時間は10時間を超えてはならず、各週では、52時間を超えてはならない。 また、対象期間が3か月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1年あたり280日。さらに労使協定で定める労働日は連続6日が限度。</p>
<p><b>1週単位 非定型的変形 労働時間制</b> 〔法32条の5〕</p>	<p>常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店のみ。</p>	<p>1週40時間以内の範囲で、1日10時間を上限として、その枠内で働く。</p>	<p>労使協定による。(労使協定は労基署へ届出が必要)</p> <p>※ 少なくとも当該1週間の開始する前に、労働者に書面により各日の労働時間を通知しなければならない。</p>

# フレックスタイム制の概要

	対象	労働時間	手続
<p><b>フレックスタイム制</b> <b>〔法32条の3〕</b></p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 9.3%</p> <p>※ 導入企業の割合 ⇒ 6.1%</p>	<p>労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度。 対象業務に関する制限はない。</p> <p>※ コアタイムを設けることはできる。</p>	<p>3か月以内の一定期間（清算期間）・総労働時間を定め、その枠内で働く。</p>	<p>① 就業規則に、フレックスタイム制を導入する旨を規定。</p> <p>② 労使協定により、対象とする労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間等を規定。</p> <p>※ 清算期間が1か月を超える場合、労使協定は労基署へ届出が必要</p> <p>※ 清算期間： ⇒労働契約上、労働者が労働すべき時間を定める期間</p> <p>※ 清算期間中の総労働時間： ⇒労働契約上、労働者が清算期間中に労働すべき時間として定められている時間</p>

※適用労働者・導入企業の資料出所：厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」



# 事業場外みなし労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<p><b>事業場外みなし労働時間制 〔法38条の2〕</b></p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 7.6%</p> <p>※ 導入企業の割合 ⇒ 11.4%</p>	<p>労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定しがたいとき。</p>	<p>①原則として所定労働時間労働したものとみなす。</p> <p>②当該業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。</p>	<p>労使協定の締結は義務付けられてはいないが、左記②に関して、労使協定を締結した場合は、その協定で定める時間を「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とする。（協定したみなし労働時間が1日8時間を超える場合、労使協定は労基署へ届出が必要。）</p>

注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「36協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者・導入企業の資料出所：厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」

# 高度プロフェッショナル制度の概要

## 1 対象となる業務(5業務)

- 金融商品の開発の業務
- ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務
- 証券アナリストの業務
- コンサルタントの業務
- 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

※ 働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が労働者に認められている業務でなければならない。  
対象業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものは含まれない。

## 2 対象となる労働者に関する要件

- 上記1の対象業務に常態として従事していること。
- 使用者との合意に基づき、書面により、職務が明確に定められていること。(書面合意事項:業務の具体的な内容、責任の程度、求められる成果 等)
- 年収が、1,075万円以上であること。
- 労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないことや、同意の対象となる期間、当該期間中の賃金額を明示し、対象労働者本人から書面で同意を得ること。

## 3 制度導入時及びその後の運用における手続

- 労使委員会(※)で、対象となる業務、対象労働者の範囲、右記4の健康確保のための措置の内容等に関し、決議を行い、労基署に届出を行うこと。
- 決議から6か月以内ごとに、右記4の健康管理時間の状況、選択的措置等の実施状況について、労基署に報告を行うこと。

※ 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。

## 4 健康確保のための措置

- 対象労働者の健康管理時間(事業場内にいた時間+事業場外において労働した時間)を、タイムカードによる記録やパソコン等の使用時間の記録等の客観的な方法で把握。
- 年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を付与。
- 次のいずれかの措置を左記3の決議で定め実施(選択的措置)。
  - ・勤務間インターバルの確保(11時間以上)  
+深夜業の回数制限(月4回以内)
  - ・健康管理時間の上限措置  
(1週間当たり40時間を超えた時間について、月100時間以内又は3か月240時間以内とすること)
  - ・1年に1回以上の連続2週間の休日の付与
  - ・臨時の健康診断  
(1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が月80時間を超えた労働者又は申出があった労働者が対象)
- 次のいずれかの措置を左記3の決議で定め実施(健康・福祉確保措置)。
  - ・上記の選択的措置のいずれかの措置  
(決議で選択的措置として定めたもの以外)
  - ・医師による面接指導(※)
  - ・代償休日又は特別な休暇の付与
  - ・健康問題についての相談窓口の設置
  - ・適切な部署への配置転換
  - ・産業医等による助言指導又は保健指導

※ この他にも、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた時間が月100時間を超えた労働者には、労働安全衛生法に基づき、本人の申出によらず一律に、医師による面接指導を実施しなければならない。

## 5 法的効果

- 対象労働者については、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用除外となる。

## 管理監督者の概要

- 「管理監督者」は、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をいい、労働基準法で定められた労働時間等の規制の適用除外の対象(下の表参照)。
- 「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その労働者の職務内容・責任・権限、勤務態様、待遇を踏まえて実態により判断される。

※ 企業内で「課長」などの管理職とされていても、下記に掲げる判断要素に基づき総合的に判断した結果、労働基準法上の「管理監督者」に該当しない場合には、労働基準法で定める労働時間等の規制を受け、時間外割増賃金や休日割増賃金の支払が必要となる。

### 管理監督者性の判断要素

- ✓ 労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容・責任・権限を有していること
- ✓ 現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないようなものであること
- ✓ 賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること

### 労働時間等の規制の適用関係

	労働時間 (36協定)	休日 (36協定)	割増賃金		
			時間外	休日	深夜
管理監督者	×	×	×	×	○
一般労働者	○	○	○	○	○

○・・・適用対象  
×・・・適用除外

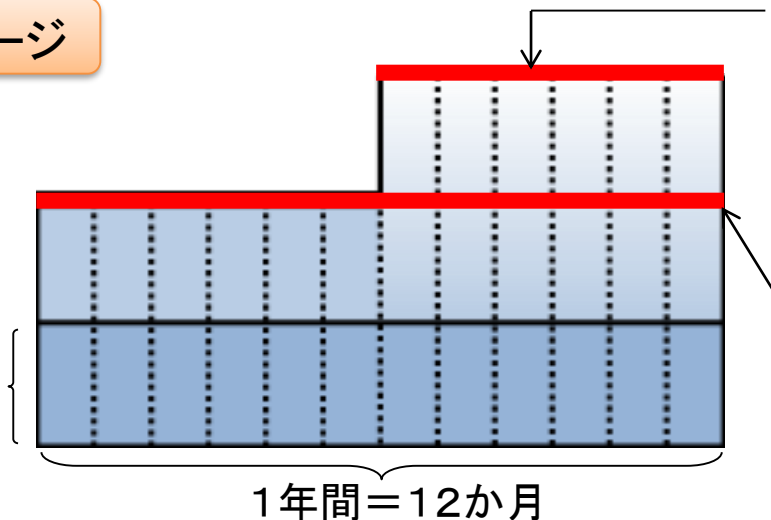
# 時間外労働の上限規制の概要

- 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定することとされている。

※ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号。以下「改正法」という。)により法定化(平成31(2019)年4月1日施行/中小企業は令和2(2020)年4月1日施行)

## 時間外労働の上限規制のイメージ

**法定労働時間**  
1日8時間 1週40時間



**法律による上限  
(特別条項/年6か月まで)**

- ・年720時間
  - ・複数月平均80時間以内(※)
  - ・月100時間未満(※)
- (※) 休日労働含む

**法律による上限  
(原則)**

- ・月45時間
- ・年360時間

## 適用猶予・適用除外

自動車運転の業務	改正法施行5年後(令和6(2024)年4月1日以後。以下同。)に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を改正法附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を改正法附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとされており、検討の結果を踏まえ地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設等を内容とする医療法等改正法が令和3年通常国会にて成立。具体的な上限時間は、この医療法の内容も踏まえ、今後、省令で定めることとされている。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間(令和6(2024)年3月31日まで)は、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※ 時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならない。(労働安全衛生法の改正)

# 労働時間の状況の把握及び長時間労働者に対する面接指導の強化(働き方改革関連法)

拡充

事業者が全ての労働者(管理監督者やみなし労働時間制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く。)の労働時間の状況を把握 《ガイドライン→法律》

拡充

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供 《省令→法律》

新規

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知 《省令》

※面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

《省令》

拡充

残業時間80h/月超の労働者が事業者に面接指導の申出

《省令》

※面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施

《法律》

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

《法律》

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

《法律》

新規

事業者が産業医に措置内容を情報提供

《法律》

新規

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

《省令》

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者へ勧告

《法律》

新規

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

《法律》