

労働時間制度間の比較

労働時間関係規定の適用等について

		一般労働者	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
労働時間(32条、36条)		○	(※1)		—	—
休憩(34条)		○	○		—	—
休日(35条)		○	○		— (ただし、下記*参照)	—
割賃 (37条)	時間外(25%)	○	(※2)		—	—
	休日(35%)	○	○		—	—
	深夜(25%)	○	○		—	○
年次有給休暇(39条)		○	○		○	○
時間外・休日労働の 上限規制		○	(※1)		— 〔ただし、下記※3の 「健康管理時間の上限措置」参照〕	—
健康・福祉 確保措置等		— (時間外・休日労働の限度時間(月 45時間、年360時間)を超えて労働 させる労働者には、健康・福祉確保 措置を実施)	健康・福祉確保措置の実施		・年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の休日付与(*) ・選択的措置の実施(※3) ・健康・福祉確保措置の実施	—
医師の面接指導(安衛法)		○(※4)	○(※4)		○(※5)	○(※4)
労働時間の状況の把握 (安衛法)		○	○		— (労基法上、健康管理時間の把握義務あり)	○
導入手続		— (法定労働時間を超えて労働させる 場合は労使協定(36協定))	労使協定	労使委員会 決議	労使委員会決議	—
本人同意		—	—	○(※6)	○(※6)	—

※1) 法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、36協定の締結が必要であり上限規制が適用。

※2) 法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、割増賃金の支払いが必要。

※3) 「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」又は「臨時の健康診断」のいずれかの措置を実施。

※4) 1週間当たりの労働時間のうち40時間を超える時間が月80時間超の場合、労働者本人の申出に基づき実施(罰則なし)。

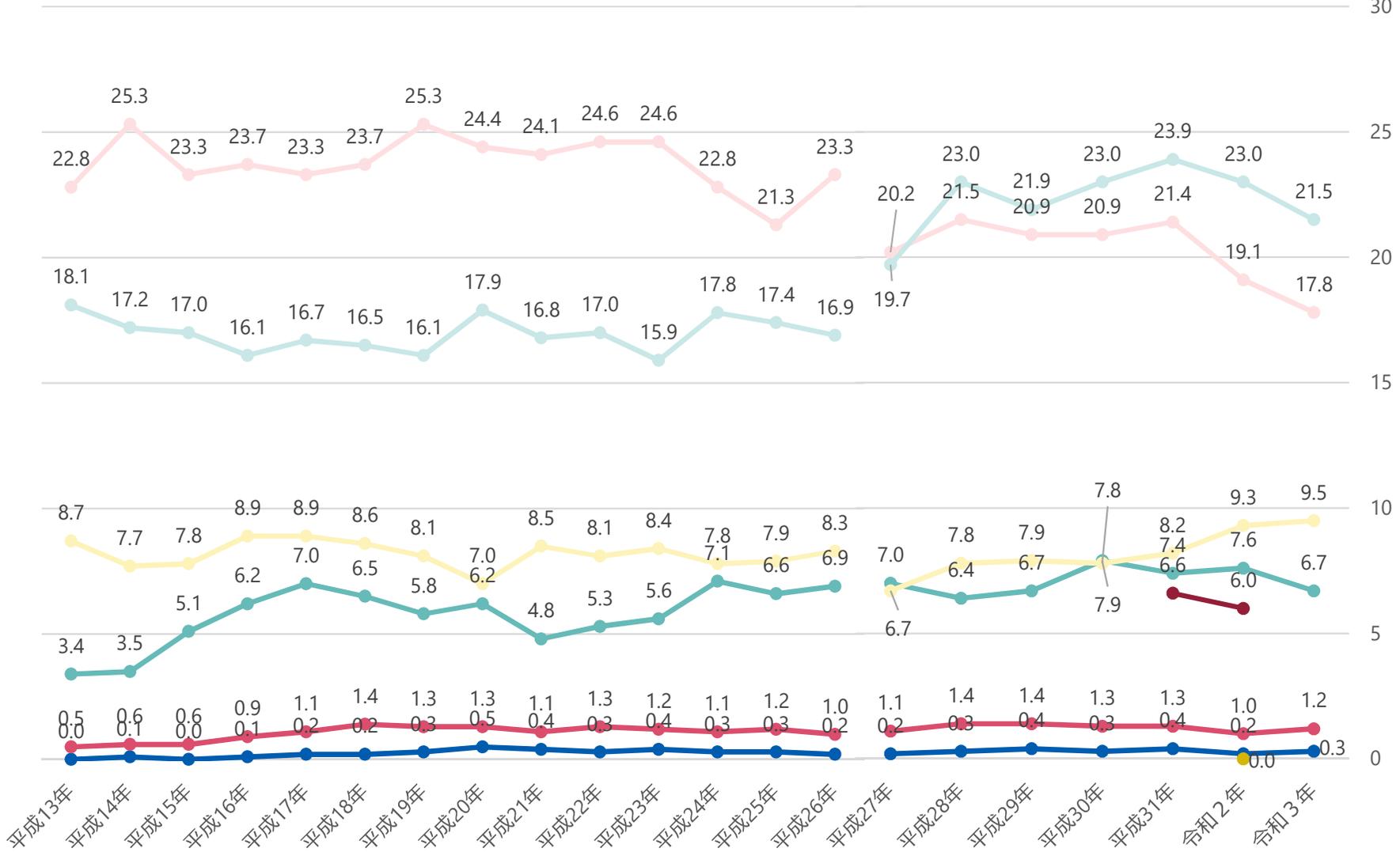
※5) 1週間当たりの健康管理時間のうち40時間を超える時間が月100時間超の場合、労働者本人の申出なしに実施(罰則あり)。

※6) 企画業務型裁量労働制では、本人同意を得なければならないことについて労使委員会決議が必要。高度プロフェッショナル制度では、制度適用要件として本人同意が必要。

各労働時間制度ごとの適用労働者割合の推移

(出典)厚生労働省 就労条件総合調査

30



※平成26年調査以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業」とし、「複合サービス業」を含まなかったが、平成27年調査からは、「常用労働者が30人以上である民間法人」とし、「複合サービス業」を含んでいる。

- 企画業務型裁量労働制
- 専門業務型裁量労働制
- 事業場外みなし労働時間制
- 1年単位の変形労働時間制
- 1か月単位の変形労働時間制
- フレックスタイム制
- 高度プロフェッショナル制度
- 管理監督者