



労働時間制度の概要等について

目次

1. 労働時間制度の概要について…………… 2
2. 裁量労働制に関するこれまでの経緯について……21

目次

1. 労働時間制度の概要について…………… 2
2. 裁量労働制に関するこれまでの経緯について……21

労働時間制度の概況

下記以外の労働時間制	1日8時間、週40時間(法定労働時間)
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)】 ※適用労働者の割合 39.4%
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】 ※適用労働者の割合 9.5%
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)】 ※適用労働者の割合 6.7%
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】 ※適用労働者の割合 1.2%
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】 ※適用労働者の割合 0.3%
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)】 ※適用労働者の割合 0.0%
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】 ※管理監督者の割合 3.7%

※ 「適用労働者」の割合の出所: 令和3年就労条件総合調査

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】

労働時間法制の概要

法定労働時間（労働基準法第32条）

- ◆ 使用者は、1週間に、**40時間**を超えて労働させてはならない。
- ◆ 使用者は、1日に、**8時間**を超えて労働させてはならない。

【弾力的な労働時間制度】

変形労働時間制、フレックスタイム制、
事業場外みなし労働時間制、裁量労働制 等

法定休日（労働基準法第35条）

- ◆ 使用者は、毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- ◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と**労使協定**を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。
- ◆ 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日に労働させる場合であっても、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）の要件を満たす必要がある。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- ◆ 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の**2割5分**以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は令和5年4月1日施行。

※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

- ◆ 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の**3割5分**以上の割増賃金を支払わなければならない。

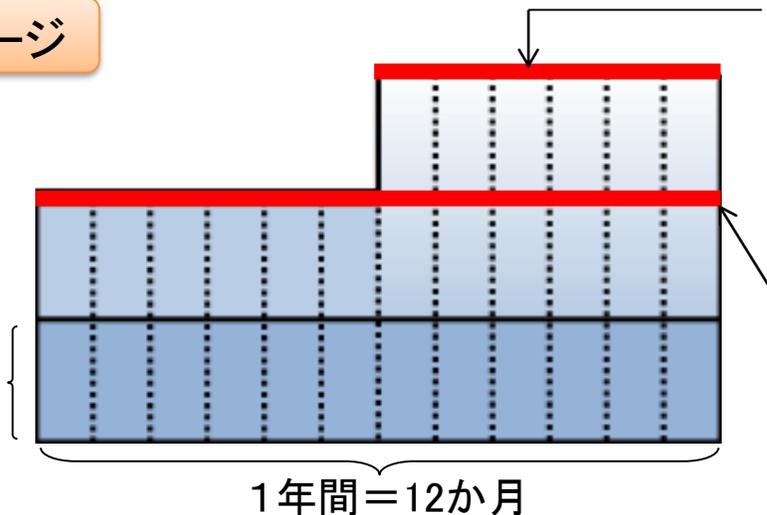
時間外労働の上限規制の概要

- 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。上限時間は年最大1,860時間(休日労働含む)とする(※)。 ※ 医業に従事する医師の一般的な上限時間(休日労働含む)は年960時間/月100時間未満(例外あり)、地域医療確保暫定特例水準(B・連携B水準)又は集中的技能向上水準(C水準)の対象の医師の上限時間(休日労働含む)は年1860時間/月100時間未満(例外あり)
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)

変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>1か月単位 変形労働 時間制 〔法32条の2〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 21.5% ※ 導入企業の割合 ⇒ 25.0%</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>1年単位 変形労働 時間制 〔法32条の4〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 17.8% ※ 導入企業の割合 ⇒ 31.4%</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>1週単位 非定型的変形 労働時間制 〔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>フレックスタイム制 〔法32条の3〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 9.5%</p> <p>※ 導入企業の割合 ⇒ 6.5%</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3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>事業場外みなし労働時間制 〔法38条の2〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 6.7%</p> <p>※ 導入企業の割合 ⇒ 11.4%</p>	<p>労働者が、労働時間の全部また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、労働時間の算定が困難なとき</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である場合には、当該業務の遂行に通常必要な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、労使協定があるときは、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時間を超える場合は労働基準監督署へ届出が必要。)</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3年就労条件総合調査」

裁量労働制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>専門業務型 裁量労働制 〔法38条の3〕</p> <p>※ 適用労働者の割合： ⇒ 1.2%</p> <p>※ 導入企業の割合： ⇒ 2.0%</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</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新商品や新技術の研究開発 ・ 人文科学や自然科学の研究 ・ 情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者等 	<p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。</p> <p>(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"> ・ その事業場で対象とする業務 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置 ・ 対象労働者の苦情処理措置 等
<p>企画業務型 裁量労働制 〔法38条の4〕</p> <p>※ 適用労働者の割合： ⇒ 0.3%</p> <p>※ 導入企業の割合： ⇒ 0.4%</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</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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 	<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"> ・ その事業場で対象とする業務 ・ 対象労働者の範囲 ・ みなし労働時間 ・ 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) ・ 対象労働者の苦情処理措置 ・ 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 <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3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

	対象	法的効果	手続
<p>高度プロフェッショナル制度 〔法41条の2〕</p> <p>※ 導入企業数： ⇒ 21社（22事業場）</p> <p>※ 対象労働者数： ⇒ 665人 （令和4年3月末時点）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>の業務に従事し、年収が1,075万円以上である労働者（対象労働者本人から書面で同意を得ることが必要）</p>	<p>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。</p>	<p>労使委員会（※1）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> <ol style="list-style-type: none"> ① その事業場で対象とする業務 ② 対象労働者の範囲 ③ 使用者が健康管理時間（※2）の把握を実施すること及びその把握方法 ④ 対象労働者の休日の確保 ⑤ 対象労働者の選択的措置（※3） ⑥ 対象労働者の健康・福祉確保措置（※4） ⑦ 対象労働者の同意の撤回に関する手続 ⑧ 対象労働者の苦情処理措置 ⑧ 不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止等

※1 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。

※2 対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※3 勤務間インターバルの確保（11時間以上）や1年に1回以上の連続2週間の休日の付与等。

※4 代償休日又は特別な休暇の付与や適切な部署への配置転換等。

※5 対象労働者・導入企業の資料出所：厚生労働省「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況」

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。
- 「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その労働者の勤務態様、職務内容・責任・権限、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。

※ 適用労働者の割合：3.7% （資料出所：厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」）

管理監督者性の主な判断要素

- ✓ 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	研究開発業務従事者	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)		— 〔労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、限度時間(月45時間、年360時間)を勘案することが望ましいことに留意する必要〕	— 〔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		— 〔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・福祉確保措置を定めるように努めなければならない〕	・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)		○(※4,5)	○(※6)	○(※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	— 〔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)〕	労使委員会決議	—
本人同意		—	—	○(※7)	—	○(※7)	—

- ※ 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週間当たりの労働時間のうち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) 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)。
 ※ 7) 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。

年次有給休暇制度の概要等

趣旨・要件等

○趣旨

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度

〔参考〕年次有給休暇の法的性格

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件（以下参照）を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。（白石宮林署事件最高裁判決（昭和48年3月2日））

○要件・効果

①雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、

②全所定労働日の8割以上を出勤

した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。

その後、継続勤務年数1年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。

なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

継続勤務年数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○取得単位

原則：1日単位

例外：①半日単位（労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合、1日単位取得の阻害とならない範囲で可能）

②時間単位（労働者が時間単位での取得を請求した場合、年に5日を限度で可能（労使協定の定めが必要））

付与に関するルール

○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

①労働者による請求（労基法第39条第5項）

：労働者が請求した時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。

②計画年休（労基法第39条第6項）

：労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

③使用者による時季指定（労基法第39条第7項）*平成30年改正により新設（平成31年4月施行）

：年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうち5日について、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。（労基則第24条の6）

○不利益取扱いの禁止（労基法附則第136条）

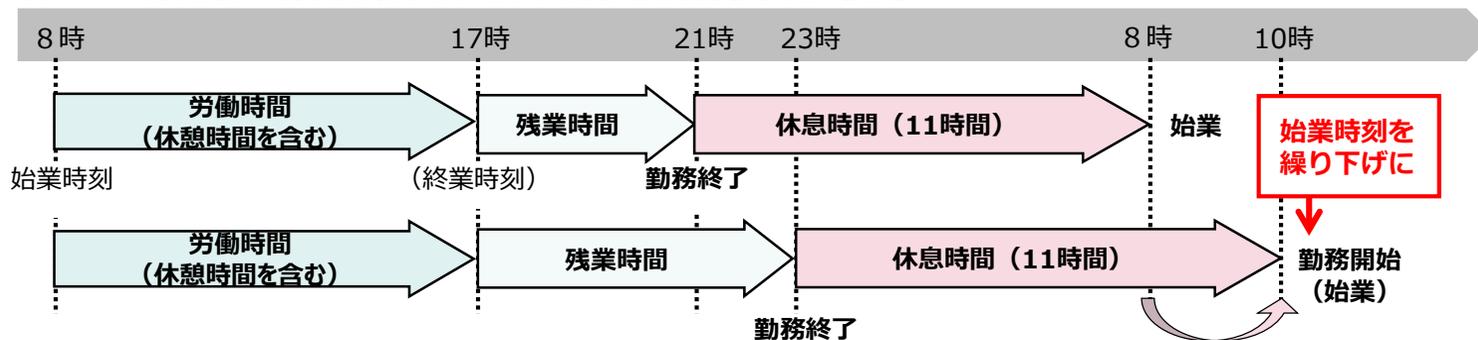
使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

勤務間インターバル制度の概要

概要

- 「勤務間インターバル制度」とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組み。
- 働き方改革関連法において、労働時間等設定改善法(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)が改正され、勤務間インターバル制度を導入することが事業主の努力義務となった(施行日:平成31年4月1日)。
注)「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。
- この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとしているもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）

（事業主等の責務）

第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2～4 （略）

いわゆる「つながらない権利」（フランス）の概要

概要

- いわゆる「つながらない権利」とは、勤務時間外や休日に仕事上のメールなどへの対応を拒否できる権利のこと。アクセス遮断権ともいわれる。
- フランスでは、2016年に成立した労働法改革の中で、「つながらない権利」に関する規定（労使における交渉テーマに追加すること等（※））が新たに導入されている。

※ フランスで導入された内容は、以下の2点。

- ① 従来から、企業と労働組合との年次交渉義務事項とされていた「男女の職業的平等および労働生活の質」という交渉題目について、「労働者が、休息时间及び休暇、個人的生活及び家庭生活の尊重を確保するために、労働者がつながらない権利を完全に行使する方法、及びデジタルツールの使用規制を企業が実施する方法」を交渉テーマに追加することとした。
- ② 「つながらない権利」についての企業レベルの協定を欠く場合には、使用者は社会経済委員会（従業員代表と使用者との協議機関）等の意見聴取をしたうえで、「つながらない権利の行使の方法を定め、労働者及び管理職および幹部職員に対し、デジタルツールの合理的な使用について教育し、関心を喚起する行動の実施を規定する」憲章を作成しなければならないこととした。

※ 集団協定又は憲章に基づいてテレワークを実施する場合には、集団協定又は憲章に「使用者が労働者に通常接触できる時間帯」を記載しなければならないこととされている。

フランスで立法化され、企業が取り組みを行うようになった背景

- 「つながらない権利」に関する規定が立法化され、企業が取組を行うようになった背景は以下の点が考えられる。
 - ① ICTが急速に発展し、どこにいても携帯端末によって業務に接続することが可能となったこと。
 - ② 使用者に対する労働者の安全及び健康の保護義務、特にメンタルヘルス及びハラスメントに関する使用者の責任の問題が顕在化したこと。
 - ③ 私生活への「業務」の侵食（業務時間外や、休暇中も業務にアクセスされてしまう／アクセスできてしまう）

その他

- フランスでは、夜の時間に全社的に「つながらない」状態を作ることが難しい場合もあること、労働者が自ら率先して「つながっている」場合もあること、実現のためには、それをルール化するだけでなく教育研修やフォローアップも必要とされること等が課題として指摘されている。

※ 「ICTが「労働時間に突きつける課題」-つながらない権利は解決の処方箋となるか？」（細川良、日本労働研究雑誌709号（2019年））、「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究」（独立行政法人労働政策研究・研修機構（2022年3月））、「現代日本における「働きすぎ」の所在-健康と家庭生活の観点から-」（高見具広、独立行政法人労働政策研究・研修機構（2020年3月））を典とし、労働条件政策課にて作成

※ フランスのほか、近年ではスペインやベルギー等でも「つながらない権利」について法制化された。

主な働き方改革関連法に係るスケジュール

- H30.6 働き方改革関連法成立
- H31.4 大企業への時間外・休日労働時間の上限規制、高度プロフェッショナル制度等の施行
- R2.4 中小企業への時間外・休日労働時間の上限規制の施行
- R5.4 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げの施行
- R6.4 適用猶予業種（自動車運転の業務、医師等）への時間外・休日労働時間の上限規制の施行

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）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・ 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。
※ 自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・ 高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
※ (衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・ 労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・ 事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※ (衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・ 事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

施行期日

平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は令和2年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは令和5年4月1日)

上限規制の適用が猶予となる事業・業務

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の 特例の有無 (2024年4月1日以降)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	原則特例なし(※) (災害の復旧・復興の事業は特例あり)	<ul style="list-style-type: none"> ●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		特例あり(※)	<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		特例あり	<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります(＊)。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。 <p><small>* 医業に従事する医師の一般的な上限時間(休日労働含む)は年960時間/月100時間未満(例外あり)、地域医療確保暫定特例水準(B・連携B水準)又は集中的技能向上水準(C水準)の対象の医師の上限時間(休日労働含む)は年1,860時間/月100時間未満(例外あり)</small></p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。	特例なし	上限規制がすべて適用されます。

※建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている(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 附則第12条第2項)。

目次

1. 労働時間制度の概要について…………… 2
2. 裁量労働制に関するこれまでの経緯について……21

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って、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。

裁量労働制に係る一連の経緯について

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)
9月20日	働き方改革関連法の附帯決議を踏まえて「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」を設置。
令和3年6月25日	専門家検討会における議論を経て設計・実施した「裁量労働制実態調査」の調査結果を公表。
7月19日	「裁量労働制実態調査」の調査結果を労働政策審議会に報告。
7月26日	「これからの労働時間制度に関する検討会」を設置。
令和4年7月15日	「これからの労働時間制度に関する検討会」において16回の議論を行い、報告書を公表。

※平成25年度労働時間等総合実態調査

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

小倉一哉 (早稲田大学商学学術院教授)

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)

川口大司 (東京大学大学院経済学研究科教授)

黒田祥子 (早稲田大学教育・総合科学学術院教授)

◎西郷 浩 (早稲田大学政治経済学術院教授)

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)

樋田 勉 (獨協大学経済学部教授)

※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)

〔 ◎座長
※オブザーバー 〕

これからの労働時間制度に関する検討会

1 趣旨・目的

労働時間制度については、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）により、罰則付きの時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度が設けられ、働く方がその健康を確保しつつ、ワークライフバランスを図り、能力を有効に発揮することができる労働環境整備を進めているところである。

こうした状況の中で、裁量労働制については、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ところ、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、統計学、経済学の学識者や労使関係者からなる検討会における検討を経て、総務大臣承認の下、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するための統計調査を実施したところである。当該統計調査で把握した実態を踏まえ、裁量労働制の制度改革案について検討する必要がある。

また、裁量労働制以外の労働時間制度についても、こうした状況を踏まえた在り方について検討することが求められている。

このため、裁量労働制その他の労働時間制度について検討を行うことを目的として、「これからの労働時間制度に関する検討会」（以下「本検討会」という。）を開催する。

2 検討事項

本検討会においては、次に掲げる事項について検討を行う。

- ・ 裁量労働制の在り方
- ・ その他の労働時間制度の在り方

※令和4年7月まで計16回開催。同年7月15日報告書を取りまとめ公表。

3 構成員

〔◎座長〕

- ◎ 荒木尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 小畑史子（京都大学大学院人間・環境学研究科教授）
- 川田琢之（筑波大学ビジネスサイエンス系教授）
- 黒田祥子（早稲田大学教育・総合科学学術院教授）

- 島貫智行（一橋大学大学院経営管理研究科教授）
- 堤 明純（北里大学医学部教授）
- 藤村博之（法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授）

第1 労働時間制度に関するこれまでの経緯と経済社会の変化

- 少子高齢化や産業構造の変化が進む中で、デジタル化の更なる加速や、新型コロナウイルス感染症の影響による生活・行動様式の変容が、労働者の意識や働き方、企業が求める人材像にも影響
 - これから更に現役世代の減少が進む中で、企業間の人材の獲得競争が激化することが予想される
 - 多様な働き方を求める、多様な人材の労働市場への参画を可能とすることが要請される
 - 労働者の意識や働き方はコロナ禍の影響等により多様化。時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のニーズが強まっていく
 - デジタル化の進展に対応できる、創造的思考等の能力を有する人材等が一層求められていく。企業には、企業の求める能力を持った多様な人材が活躍できるような魅力ある人事労務制度を整備していくことが求められる

第2 これからの労働時間制度に関する基本的な考え方

- 現在の労働時間法制が労使のニーズや社会的要請に適切に対応し得ているのかは、常に検証を行っていく必要
- 労使のニーズに沿った働き方は、これまでに整備されてきた様々な制度の趣旨を正しく理解した上で制度を選択し、運用することで相当程度実現可能。まずは各種労働時間制度の趣旨の理解を労使に浸透させる必要
- その上で、これからの労働時間制度は、次の視点に立って考える
 - どのような労働時間制度を採用するにしても、労働者の健康確保が確実に行われることを土台としていくこと
 - 労使双方の多様なニーズに応じた働き方を実現できるようにすること
 - 労使当事者が十分に協議した上で、その企業や職場、職務内容にふさわしい制度を選択、運用できるようにすること

第3 各労働時間制度の現状と課題

- 働き方改革関連法で導入・改正した時間外・休日労働の上限規制やフレックスタイム制等は、改正の施行5年後の見直し規定に基づき施行状況等を十分に把握し、検討
- 年次有給休暇の取得率向上のための年度当初の取得計画作成の推奨等や、時間単位での取得についての労働者のニーズに応えるような各企業独自の取組の促進
- 勤務間インターバル制度について、当面は、引き続き、企業の実情に応じて導入を促進。また、いわゆる「つながらない権利」を参考にして検討を深めていく

第4 裁量労働制について

【現状認識】

○ 制度の趣旨

労働者の健康確保と能力や成果に応じた処遇を可能としながら、業務の遂行手段や時間配分等を労働者の裁量に委ねて労働者が自律的・主体的に働くことができるようにすることによって、労働者自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮することを実現すること

○ 現状と課題

- ・ 1日の平均実労働時間数は適用労働者の方が若干長い
- ・ 適用労働者の制度適用への不満は少ない。平均的に見て、制度適用で労働時間が著しく長くなる、処遇が低くなる、健康状態が悪化するとはいえないという結果
- ・ 業務の遂行方法等の裁量の程度が小さい場合に長時間労働となる確率等が高まる
- ・ 年収が低くなるに伴って制度適用の満足度も低くなる
- ・ 労使委員会の実効性がある場合、長時間労働となる確率等が低下

【対応の方向性】 ※可能なものは速やかに実施

1 対象業務

- ・ 現行制度の下での対象業務の明確化等による対応
- ・ 対象業務の範囲は経済社会や労使のニーズの変化等も踏まえて必要に応じて検討

2 労働者が理解・納得した上で の制度の適用と裁量の確保

- ・ 制度概要等の説明を行った上での同意と同意の撤回の明確化
- ・ 健康影響が懸念される場合の適用解除措置の制度設計
- ・ 始業・終業時刻の決定の裁量の必要性の明確化

3 労働者の健康と処遇の 確保

- ・ 健康・福祉確保措置のメニューの追加や複数適用による健康確保の徹底
- ・ 裁量労働制にふさわしい処遇を確保するための対応の明確化

4 労使コミュニケーション の促進等を通じた適正な制 度運用の確保

- ・ 労使での制度の運用状況の確認・検証（モニタリング）による適正な制度運用の確保

第5 今後の課題

- ・ 働き方改革関連法の施行5年後の施行状況等を踏まえた検討に加えて、経済社会の変化を認識し、将来を見据えた検討を行う
- ・ 現行制度を横断的な視点で見直し、労使双方にとって分かりやすいものにしていく
- ・ IT技術の活用などによる健康確保の在り方、労働者自身が行う健康管理を支援する方策等について検討
- ・ 労働時間制度等に関する企業による情報発信を更に進めていく
- ・ 各企業の実情に応じて労働者の意見が適切に反映される形でのコミュニケーションが重要。過半数代表制や、労使委員会の在り方も課題。適切な労使協議の場の制度的担保を前提として、労使協議により制度の具体的内容の決定を認める手法も検討課題

●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、その結論に応じた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2022（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

第2章 新しい資本主義に向けた改革

1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野

（1）人への投資と分配

（多様な働き方の推進）

・・・裁量労働制を含めた労働時間制度の在り方について、裁量労働制の実態調査の結果やデジタル化による働き方の変化等を踏まえ、更なる検討を進める。

●規制改革実施計画（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

Ⅱ 各個別分野における規制改革の推進

3. 人への投資

（3）柔軟な働き方の実現に向けた各種制度の活用・見直し

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
5	労働時間制度（特に裁量労働制）の見直し	a 厚生労働省は、働き手がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる環境整備を促進するため、「これからの労働時間制度に関する検討会」における議論を加速し、令和4年度中に一定の結論を得る。その際、裁量労働制については、健康・福祉確保措置や労使コミュニケーションの在り方等を含めた検討を行うとともに労働者の柔軟な働き方や健康確保の観点を含め、裁量労働制を含む労働時間制度全体が制度の趣旨に沿って労使双方にとって有益な制度となるよう十分留意して検討を進める。同検討会における結論を踏まえ裁量労働制を含む労働時間制度の見直しに関し、必要な措置を講ずる。	a：令和4年度中に検討・結論、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省