

現行の労働時間制度の概要

厚生労働省労働基準局提出資料

法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

【原則】

- 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。

【弾力的な取扱い】⇒次ページ以降参照
変形労働時間制、フレックスタイム制、
裁量労働制 等

（特例事業場）

- ・なお、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

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。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条（時間外・休日の割増賃金率は政令で規定））

- 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（※）、休日労働の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（※※）。

※ 1か月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、中小企業は平成35年4月1日施行。

※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上、「休日かつ深夜」の場合：6割以上の割増賃金を支払わなければならない。

法定労働時間を超える時間の労働、休日における労働又は深夜労働に対して、割増賃金を支払うべきことを使用者に義務づけることによって、労働基準法が規定する法定労働時間制及び週休制の原則の維持を図るとともに、過重な労働に対する労働者への補填を行おうとするもの

変形労働時間制の概要

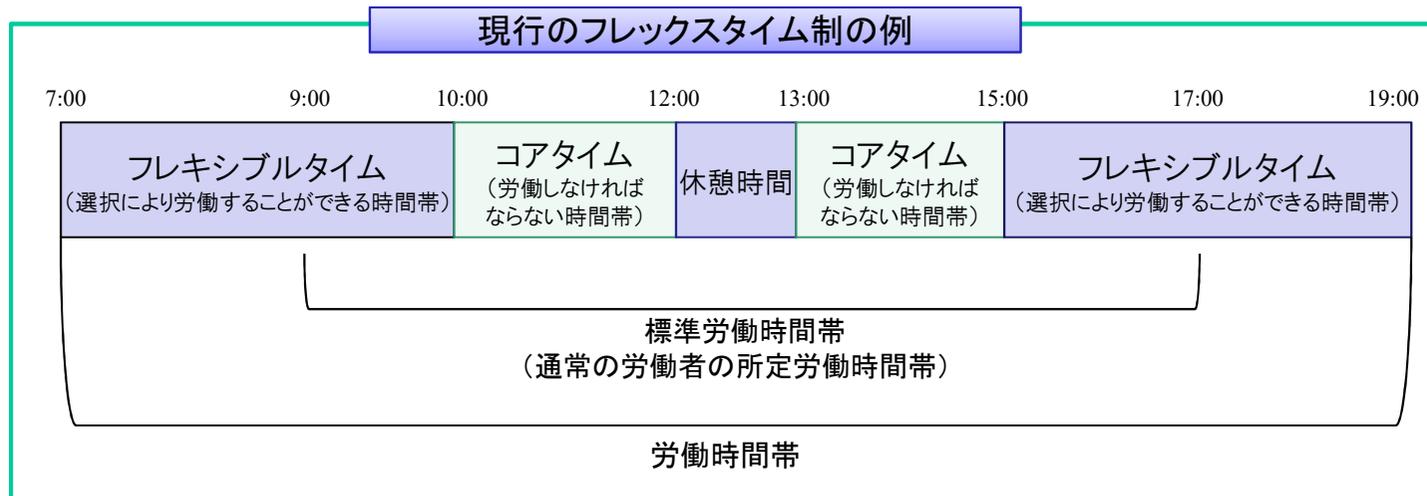
	対象	労働時間	手続
1か月単位 変形労働 時間制 〔法32条の2〕	1か月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務や対象労働者に関する制限はない。	1か月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。 (いずれも期間終了時に週当たり40hを超える分は法定時間外労働となる。) ※適用労働者の割合 ⇒ 21.9% ※導入企業の割合 ⇒ 20.9%	対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定または就業規則による。(労使協定の場合は労基署へ届出が必要)
1年単位 変形労働 時間制 〔法32条の4〕	1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。 対象業務や対象労働者に関する制限はない。	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。 (いずれも期間終了時に週当たり40hを超える分は法定時間外労働となる。) ※適用労働者の割合 ⇒ 20.9% ※導入企業の割合 ⇒ 33.8%	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) ※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。
1週単位非 定型的変形 労働時間制 〔法32条の5〕	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。	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。	労使協定による。(労使協定は労基署へ届出が必要) ※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。

※ 適用労働者・導入企業の資料出所：厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」

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>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。対象業務や対象労働者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>1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（期間終了時に週当たり40hを超える分は法定時間外労働となる。）。</p> <p>※適用労働者の割合 ⇒ 7.9%</p> <p>※導入企業の割合 ⇒ 5.4%</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： ⇒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「平成29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
事業場外みなし労働時間制 〔法38条の2〕	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	①原則として所定労働時間労働したものとみなす。 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。 ※適用労働者の割合 ⇒ 6.7% ※導入企業の割合 ⇒ 12.0%	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基署へ届出が必要。)

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「平成29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
通常の労働時間制	—	1日8時間、週40時間 (法定労働時間)	—
専門業務型裁量労働制 〔法38条の3〕	<p><u>専門性が高い業務に従事する労働者</u></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>(厚生労働省令及び大臣告示で規定)</p>	<p><u>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。</u></p> <p>※ 適用労働者の割合： ⇒ 1.4%</p> <p>※ 導入企業の割合： ⇒ 2.5%</p>	<p><u>労使協定(※)において、以下の事項を定め、労基署へ届出。</u></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 <p>※ 使用者と、過半数労働組合または過半数代表者との協定</p>
企画業務型裁量労働制 〔法38条の4〕	<p><u>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労働者</u></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 	<p><u>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。</u></p> <p>※ 適用労働者の割合： ⇒ 0.4%</p> <p>※ 導入企業の割合： ⇒ 1.0%</p>	<p><u>事業場毎に労使委員会を設置し、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。</u></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

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「平成29年就労条件総合調査」