

# 弾力的労働時間制度の概要

**労働時間制度の概況**  
⇒ 5割強の労働者が弾力的労働時間制度の対象

<b>通常の労働時間制</b>	一般的な働き方	→	1日8時間、週40時間(法定労働時間) ※適用労働者の割合 45.3%	
<b>変形労働時間制</b>	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年一部改正・追加)】	→	一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。 ※適用労働者の割合 38.7%	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"><b>弾力的な労働時間制度</b></div> <div style="text-align: right;">※適用労働者の割合</div> <div style="text-align: center; border: 2px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; width: 60px; margin: 0 auto;"><b>54.7%</b></div>
<b>フレックスタイム制</b>	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)】	→	一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由にできる。 ※適用労働者の割合 7.9%	
<b>事業場外みなし制</b>	事業場の外で労働する外回りの営業職等 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】	→	所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 6.6%	
<b>専門業務型裁量労働制</b>	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)】	→	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 1.2%	
<b>企画業務型裁量労働制</b>	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】	→	労使委員会決議した時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 0.3%	

※ 「適用労働者」の割合の出所：平成25年就労条件総合調査

## 変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<b>1ヶ月単位 変形労働 時間制 〔法32条の2〕</b>	1ヶ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ヶ月以内の期間・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 ⇒ 17.4% ※導入企業の割合 ⇒ 16.6%	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)
<b>1年単位 変形労働 時間制 〔法32条の4〕</b>	1ヶ月を超え、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ヶ月を超え、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 ⇒ 21.3% ※導入企業の割合 ⇒ 32.3%	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ヶ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。
<b>1週単位非 定型的変形 労働時間制 〔法32条の5〕</b>	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。  ※適用労働者の割合 ⇒ 0.2% ※導入企業の割合 ⇒ 0.7%	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25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
<b>フレックス タイム制 〔法32条の3〕</b>	<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ヶ月以内の一定期間（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 ⇒ 5.0%</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25年就労条件総合調査」

# 完全週休2日制の場合のフレックスタイム制の適用について

## 法定労働時間

通常の労働時間制度…1週40時間・1日8時間

フレックスタイム制における法定労働時間の総枠…週の法定労働時間×清算期間における暦日数÷7

(例)清算期間を1か月とした場合  $40 \times 30 \div 7 = 171.4$ 時間 または  $40 \times 31 \div 7 = 177.1$ 時間

## 通達による特例

完全週休2日制の下でフレックスタイム制を実施する場合、曜日のめぐりによっては、1日8時間の労働でも、法定労働時間の総枠を超える場合がある。

このため、運用によって、以下の要件を満たす場合には特例的な計算方法を認め、総枠を超える労働でも時間外労働と扱わないことができることとしている。

### ●要件

1. 清算期間が1か月
2. 完全週休2日制
3. 29日目(4週間を超える日の初日)を起算日とする1週間の労働時間が40時間を超えない
4. 労働日ごとの労働時間が概ね8時間

### ●特例的な計算方法

清算期間における1週間当たりの労働時間

||

(最初の4週間の労働時間+最後の1週間の労働時間)÷5

例:平成21年6月

月	火	水	木	金	土	日
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

1日8時間働くと、  
 $8 \times 22 = 176$ 時間となる

↓  
法定労働時間の総枠(171.4時間)を4.6時間超え、その分は時間外労働となる

月	火	水	木	金	土	日
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	1	2	3	4	5

⇒  $40 \times 4 = 160$ 時間

⇒ 40時間

…  $(160 + 40) \div 5 = 40$

運用による特例によって、法定労働時間の総枠を超える部分(4.6時間)についても、時間外労働と扱わなくてよい

⇒ フレックスタイム制の適用労働者の働き方次第で各日の労働時間が「概ね8時間」とならず、特例要件を満たせない場合があるとの指摘がある。

## 事業場外みなし労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<b>事業場外みなし労働時間制 〔法38条の2〕</b>	<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。 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>※適用労働者の割合 ⇒ 6.6% ※導入企業の割合 ⇒ 9.2%</p>	<p>労使協定は不要であるが、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。（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「平成25年就労条件総合調査」

## 専門業務型裁量労働制の概要

	対象	労働時間	手続
<b>専門業務型 裁量労働制 〔法38条の3〕</b>	<p>専門性が高い業務に従事する労働者</p> <p>(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 style="text-align: center; font-size: small;">(厚生労働省令及び大臣告示で規定)</p>	<p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。</p> <p>※適用労働者の割合 ⇒ 1.2%</p> <p>※導入企業の割合 ⇒ 2.2%</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</li> </ul>

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・企業の資料出所：厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」

## 専門業務型裁量労働制の対象業務

○ 専門業務型裁量労働制の対象となる業務は、以下に掲げる19業務。

- 1 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
- 2 情報処理システムの分析又は設計の業務
- 3 新聞若しくは出版の業務における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法第2条第4号に規定する放送番組若しくは有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律第2条に規定する有線ラジオ放送若しくは有線テレビジョン放送法第2条第1項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組の制作のための取材若しくは編集の業務
- 4 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- 5 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
- 6 広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務(いわゆるコピーライターの業務)
- 7 事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務(いわゆるシステムコンサルタントの業務)
- 8 建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務(いわゆるインテリアコーディネーターの業務)
- 9 ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- 10 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務(いわゆる証券アナリストの業務)
- 11 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- 12 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)
- 13 公認会計士の業務
- 14 弁護士の業務
- 15 建築士(一級建築士、二級建築士及び木造建築士)の業務
- 16 不動産鑑定士の業務
- 17 弁理士の業務
- 18 税理士の業務
- 19 中小企業診断士の業務

注:1～5については労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)、6～19については「労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務」(平成9年労働省告示第7号)。



## 企画業務型裁量労働制の概要

	対象	労働時間	手続
<b>企画業務型 裁量労働制 〔法38条の4〕</b>	<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に従事する労働者</p> <p>(例) 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>	<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。</p> <p>※適用労働者の割合 ⇒ 0.3%</p> <p>※導入企業の割合 ⇒ 0.8%</p>	<p>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。</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>

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25年就労条件総合調査」

# 企画業務型裁量労働制の対象業務の例

## 1. 労働基準法上の定義

「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つて、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」

## 2. 「企画業務型裁量労働制の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の指針」 の中の、対象業務に関する例示（抜粋）

### <対象業務となり得る業務の例>

- ・ 経営企画を担当する部署における業務のうち、経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
- ・ 財務・経理を担当する部署における業務のうち、財務状態等について調査及び分析を行い、財務に関する計画を策定する業務
- ・ 営業に関する企画を担当する部署における業務のうち、営業成績や営業活動上の問題点等について調査及び分析を行い、企業全体の営業方針や取り扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務

### <対象業務となり得ない業務の例>

- ・ 経営に関する会議の庶務等の業務
- ・ 金銭の出納、財務諸表・会計帳簿の作成及び保管、租税の申告及び納付、予算・決算に係る計算等の業務
- ・ 個別の営業活動の業務

※ 指針の正式名称は「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の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の指針」。