

各側委員からの主な意見及び今後の論点（案）  
 <弾力的労働時間制度について>

(1) 企画業務型裁量労働制

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p><b>【対象業務・対象労働者】</b>            (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>元々、裁量の名の下に労働時間が無制限になりかねない懸念がある。対象業務を拡大したり、「常態として」を「主として」とすることになれば、業務に裁量性がない労働者についても現行の労働時間規制の網がかからなくなるおそれがあり、緩和すべきでない。</li> </ul> <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>働き方が多様化する中、社員間の公正な処遇を確保する点から重要な制度であるにもかかわらず、十分に活用されていない。対象業務は、健康確保を図りながら労使で十分話し合った上で決定できることとすべき。</li> <li>対象業務を限定する仕組みになっており、特に中小企業はこの制度に一步も踏み込めない。このほか、繁忙期の応援や複数のプロジェクト参加等がある実態に即して、年間を通じて半分以上裁量のある業務に就いていれば対象とすべき。</li> </ul>	<p><b>【対象業務】</b></p> <p>「その遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務を対象とする」という基本的な制度趣旨の下で、対象業務についてどのように考えるべきか。</p> <p>※ 法第38条の4第1項第1号            ※ 財務諸表・会計帳簿の作成及び保管、個別の営業活動の業務、個別の製造等の作業等は、対象となり得ない。(指針第3の1(2)ロ(ロ))</p> <p><b>【対象労働者】</b></p> <p>「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する」という基本的な制度趣旨の下で、対象労働者についてどのように考えるべきか。</p> <p>※ 法第38条の4第1項第2号            ※ 対象業務に常態として従事していることが原則。(指針第3の2(1))</p>
<p><b>【健康・福祉確保措置】</b>            (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働者の心身の保護、家庭・生活時間の保障の点からも健康・福祉確保措置については、休暇に関する措置を盛り込むべき。また、健康・福祉確保措置の最低基準を法律に規定することも検討すべき。</li> </ul> <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>対象業務は、健康確保を図りながら労使で十分話し合った上で決定できることとすべき。(再掲)</li> </ul>	<p><b>【健康・福祉確保措置】</b></p> <p>対象業務に従事する対象労働者の健康・福祉確保措置について、労使委員会決議で定めるところにより使用者が講じることとしているが、その在り方についてどのように考えるべきか。</p> <p>※ 法第38条の4第1項第4号            ※ 具体的な措置内容は労使委員会で定めるが、代償休日・特別休暇の付与、健康診断の実施、年休の連続取得等が考えられる。(指針第3の4(2)ハ～ホ)</p>

### 【労働時間の把握】

(労働者側)

- ・ 適用労働者は労働時間把握指針の適用外だが、適正な労働時間管理を前提とすべき。労働者の自己申告のみに委ねるのは、使用者の安全配慮義務や、人事考課に結びつけた場合に適正な時間把握が困難となる点から妥当でなく、タイムカード、ICカード等、労働者ごとの始業・終業時刻等を確認・記録できる方法で管理すべき。

(公益側)

- ・ アンケート調査によれば、健康・福祉確保措置については、休暇に関する要望が多い。労働時間の把握のアプローチもあるが、労働から離れる時間を保障するというアプローチもあり得る。

### 【労働時間の把握】

対象労働者の労働時間の状況に応じて健康・福祉確保措置を講ずることとしているが、対象労働者に対する労働時間管理の在り方についてどう考えるべきか。

※ 法第38条の4第1項第4号

※ 対象労働者の労働時間の状況等（勤務状況）を把握する方法を明らかにし、出退勤時刻又は入退室時刻の記録等による。（指針第3の4(1)イ）

※ 裁量労働制の適用対象者は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（局長通達）の適用外。

※ アンケート調査（裁量労働制に関するアンケート調査）によれば、実労働時間の把握方法としては、タイムカード・ICカード（23.3%）自己申告制（21.6%）PCのログイン・ログアウト（11.0%）となっている。（資料4 P.14）

### 【本人同意】

(労働者側)

- ・ 本人同意の要件については、専門業務型裁量労働制においても要件とすべき。アンケート調査からは、適用対象者本人からの不満も少なくない。不同意の場合の不利益取扱いの禁止や、適用後に本人が希望した場合には一定の予告期間後には通常の労働時間管理への復帰を保障することも明文化すべき。

(使用者側)

- ・ 同意を個別にとる要件のために、同一セクションでも労務管理が異なる事態が生じる可能性があり、これが制度導入を阻んでいる面もあると考える。

### 【本人同意】

対象労働者を対象業務に就かせたときは予め算定した時間労働したものとみなすことについて本人の同意を得なければならず、また、不同意の労働者に対して不利益取扱いをしてはならないことを決議事項としているが、その在り方についてどのように考えるべきか。

※ 法第38条の4第1項第6号

※ 同意は、労働者ごと、かつ、決議の有効期間ごとに得られるものであることが必要。（指針第3の6(1)）

※ アンケート調査によれば、専門業務型裁量労働制対象者にも本人同意をとっている事業場が半数程度見られる。

**【手続要件】**

(使用者側)

- ・ 様々な届出制度があり、事務手続が煩雑。制度運用のコストもあり、多くの事業場でそれぞれ労使委員会を設置し、委員を指名するのは大変。使い勝手を良くしてほしい。

**【手続要件】**

制度の導入に当たっては、労使委員会が委員の5分の4以上の多数決により決議をし、かつ、使用者が当該決議を労働基準監督署に届け出るものとしており、また、当該使用者は6か月以内ごとに1回、対象労働者の労働時間の状況と健康・福祉確保措置の実施状況を労働基準監督署に報告しなければならないとしているが、こうした手続要件の必要性や在り方についてどう考えるべきか。

※ 法第38条の4第1項本文、同条第2項、同条第4項、労働基準法施行規則第24条の2の5、同法第66条の2

※ 平成15年改正において、手続簡素化等の観点から、労使委員会の決議要件が緩和(全員→4/5)された。

※ アンケート調査によれば、「有用でない手続があり、煩雑」との回答(29.2%)のうち、煩雑な手続として、健康・福祉確保措置の定期報告の作成・届出(66.9%、うち届出廃止が50.2%)、労使委員会の決議届の作成・届出(51.3%、うち本社で一括届出が59.0%)等が挙げられている。(資料4 P.12-13)

**【過半数代表】**

(労働者側)

- ・ 過半数代表者の選出方法や運営については様々な問題があり、本当に機能しているのか疑わしい事例もある。過半数代表者に指名された労使委員会委員の信任手続を求める等、2003(平成15)年改正前の手続に戻す方向での検討が必要。

**【過半数代表】**

労使委員会の委員の半数については、過半数代表(過半数労働組合又は過半数代表者)に任期を定めて指名される必要があるが、労使委員会における過半数代表の在り方についてどのように考えるべきか。

※ 法第38条の4第2項第1号

※ 平成15年改正において、手続簡素化等の観点から、過半数代表が指名した委員に対する信任手続が廃止された。

(2) 一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度

各側委員からの主な意見	今後の論点 (案)
<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現行すでに弾力的な労働時間制度が設けられ、5割前後が対象となっている。賃金と時間を切り離す方向での新たな制度を設ける必要はない。労働者の健康に直結する労働時間規制の対象を全て集団的な労使自治に委ねるということは適当ではなく、適用除外については、行政による取締りと連動する強行的な基準として法で規定すべき。なお、仮に適用除外について検討するのであれば、現在適用除外である農業等従事者や管理監督者の課題について検証・把握することが必要。</li> </ul> <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>厳しいグローバル競争に直面する我が国の企業においては、イノベーションを通じた新たな価値の創造が重要。一部の事務職・営業職・研究開発の分野などで裁量を持った働き方が広がりつつあり、こうした労働者に適した労働時間制度の創設について議論を深めるべき。規制改革会議意見書（適用除外制度の導入要件として働きすぎ防止策等を盛り込む）にあるような、規制強化とセットで弾力化を行うことは、新しい方向性であり一つのアイデア。</li> </ul>	<p>○ 「一部の事務職・営業職・研究職に適した労働時間制度」の必要性や在り方についてどのように考えるべきか。</p> <p>※ 規制改革会議意見書（H25.12.5）では、①管理監督者・裁量労働制も見直し、②労働時間の量的上限規制及び休日・休暇取得措置を要件化した、新たな適用除外制度の創設を提言。</p>

### (3) フレックスタイム制

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p><b>【完全週休二日制での計算方法】</b> （労働者側）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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は、通達によって、当初想定していなかった不合理な結果を回避しているが、労働者側に不利益にならないようにしつつ、見直すことも考えられる。</li></ul> <p>（使用者側）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>完全週休2日制におけるフレックスタイム制について、月末の働き方次第で時間外が発生するケースと発生しないケースが生じる。労働者の処遇の公正さの観点から見直しを考慮すべき。</li></ul>	<p><b>【完全週休二日制での計算方法】</b></p> <p>完全週休二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ことがあることから、運用によって一定の要件下で特例的な計算方法を認めているが、労働者の働き方次第では特例要件を満たせない場合が生じることについて、どのように考えるべきか。</p>
<p><b>【清算期間】</b> （使用者側）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>清算期間について、長くすべき。また、労使で決定できるようにすべき。</li></ul>	<p><b>【清算期間】</b></p> <p>フレックスタイム制における清算期間は1か月以内の期間に限るとしているが、この期間の在り方についてどのように考えるべきか。</p> <p>※ 法第32条の3第2号</p>

(4) その他・議論の進め方

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p><b>【事業場外みなし労働時間制】</b>            (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業場外みなし労働時間制については、昭和63年の通達では事業場外であっても具体的な指揮・監督や労働時間管理が可能であるケースとして、無線、ポケットベル等を列挙しているが、携帯電話の普及等、現在では通信事情をはじめとして同解釈例規が前提としていた状況に大きな変化が生じている。このため同解釈例規の現代化を検討すべき。</li> </ul> <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業場外みなし労働時間制については、携帯で連絡が取れる者について適用を認めた裁判例もあり、個別具体的に判断すべきであり、通達の見直しは疑問。</li> </ul>	<p><b>【事業場外みなし労働時間制】</b></p> <p>解釈例規では、事業場外で業務に従事する場合であっても、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合は、使用者の具体的な指揮監督が及んでいるとして、事業場外みなし労働時間制の適用はないものとしているが、その在り方についてどのように考えるべきか。</p>
<p><b>【その他】</b>            (使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>休憩時間の一齐付与、専門業務型裁量労働制、事業場外みなし労働についても、制度創設後かなり時間が経っているため、議論すべき。特別条項付36協定の運用基準についても議論すべき。</li> </ul> <p>(公益側)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート調査では、裁量労働制に対する労働者の満足度が高い一方、不満点として、業務量が過大・労働時間が長いなどがあり、労使のニーズが浮かび上がっている。個別の問題も確かに存在するが、こうした客観的なデータに基づく建設的な議論が必要。</li> </ul>	<p><b>【その他】</b></p> <p>弾力的労働時間制度について、他に論点はないか。</p>

## 関係条文等

### (1) 企画業務型裁量労働制

#### 【対象業務】

#### ◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の四 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 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（以下この条において「対象業務」という。）

二～七 （略）

② （略）

#### ◎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（平成11年労働省告示第149号）（抄）

第3 労使委員会が決議する法第38条の4第1項各号に掲げる事項

1 法第38条の4第1項第1号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

対象業務は、次のイからニまでに掲げる要件のいずれにも該当するものである。

イ 事業の運営に関する事項についての業務であること

法第38条の4第1項第1号の「事業の運営に関する事項」とは、対象事業場の属する企業等に係る事業の運営に影響を及ぼす事項又は当該事業場に属する事業の運営に影響を及ぼす独自の事業計画や営業計画をいい、対象事業場における事業の実施に関する事項が直ちにこれに該当するものではなく、例えば、次のように考えられること。

(イ) 本社・本店である事業場においてその属する企業等全体に係る管理・運営とあわせて対顧客営業を行っている場合、当該本社・本店である事業場の管理・運営を担当する部署において策定される当該事業場の属する企業全体の営業方針については「事業の運営に関する事項」に該当する。

なお、当該本社・本店である事業場の対顧客営業を担当する部署に所属する個々の営業担当者が担当する営業については「事業の運営に関する事項」に該当しない。

- (ロ) 事業本部である事業場における当該事業場の属する企業等が取り扱う主要な製品・サービス等について事業計画については「事業の運営に関する事項」に該当する。
- (ハ) 地域本社や地域を統轄する支社・支店等である事業場における、当該事業場の属する企業等が事業活動の対象としている主要な地域における生産、販売等についての事業計画や営業計画については「事業の運営に関する事項」に該当する。
- (ニ) 工場等である事業場において、本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に策定する、当該事業場の属する企業等が取り扱う主要な製品・サービス等についての事業計画については「事業の運営に関する事項」に該当する。

なお、個別の製造等の作業や当該作業に係る工程管理は「事業の運営に関する事項」に該当しない。

- (ホ) 支社・支店等である事業場において、本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に策定する、当該事業場を含む複数の支社・支店等である事業場に係る事業活動の対象となる地域における生産、販売等についての事業計画や営業計画については「事業の運営に関する事項」に該当する。
- (ヘ) 支社・支店等である事業場において、本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に策定する、当該事業場のみに係る事業活動の対象となる地域における生産、販売等についての事業計画や営業計画については「事業の運営に関する事項」に該当する。

なお、本社・本店又は支社・支店等である事業場の具体的な指示を受けて行う個別の営業活動は「事業の運営に関する事項」に該当しない。

#### ロ 企画、立案、調査及び分析の業務であること

法第38条の4第1項第1号の「企画、立案、調査及び分析の業務」とは、「企画」、「立案」、「調査」及び「分析」という相互に関連し合う作業を組み合わせて行うことを内容とする業務をいう。ここでいう「業務」とは、部署が所掌する業務ではなく、個々の労働者が使用者に遂行を命じられた業務をいう。

したがって、対象事業場に設けられた企画部、調査課等の「企画」、「立案」、「調査」又は「分析」に対応する語句をその名称に含む部署において行われる業務の全てが直ちに「企画、立案、調査及び分析の業務」に該当するものではない。

ハ 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業務であること

法第38条の4第1項第1号の「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」業務とは、使用者が主観的にその必要があると判断しその遂行の方法を大幅に労働者にゆだねている業務をいうものではなく、当該業務の性質に照らし客観的にその必要性が存するものであることが必要である。

ニ 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であること

法第38条の4第1項第1号の「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」とは、当該業務の遂行に当たり、その内容である「企画」、「立案」、「調査」及び「分析」という相互に関連し合う作業をいつ、どのように行うか等についての広範な裁量が、労働者に認められている業務をいう。

したがって、日常的に使用者の具体的な指示の下に行われる業務や、あらかじめ使用者が示す業務の遂行方法等についての詳細な手順に即して遂行することを指示されている業務は、これに該当しない。

(2) 留意事項

イ 対象業務は、(1)イからニまでのいずれにも該当するものであることが必要であり、その全部又は一部に該当しない業務を労使委員会において対象業務として決議したとしても、当該業務に従事する労働者に関し、企画業務型裁量労働制の法第4章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないものであることに、労使委員会の委員（以下「委員」という。）は留意することが必要である。

ロ 労使委員会において、対象業務について決議するに当たり、委員は、(イ)に掲げる対象業務となり得る業務の例及び(ロ)に掲げる対象業務となり得ない業務の例について留意することが必要である。

なお、(イ)に掲げる対象業務となり得る業務の例は、これに該当するもの以外は労使委員会において対象業務として決議し得ないものとして掲げるものではなく、また、(ロ)に掲げる対象業務となり得ない業務の例は、これに該当するもの以外は労使委員会において対象業務として決議し得るものとして掲げるものではないことに留意することが必要である。

(イ) 対象業務となり得る業務の例

- ① 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
- ② 経営企画を担当する部署における業務のうち、現行の社内組織の問題点やその在り方等について調査及び分析を行い、新たな社内組織を編成する業務

- ③ 人事・労務を担当する部署における業務のうち、現行の人事制度の問題点やその在り方等について調査及び分析を行い、新たな人事制度を策定する業務
- ④ 人事・労務を担当する部署における業務のうち、業務の内容やその遂行のために必要とされる能力等について調査及び分析を行い、社員の教育・研修計画を策定する業務
- ⑤ 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
- ⑥ 広報を担当する部署における業務のうち、効果的な広報手法等について調査及び分析を行い、広報を企画・立案する業務
- ⑦ 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
- ⑧ 生産に関する企画を担当する部署における業務のうち、生産効率や原材料等に係る市場の動向等について調査及び分析を行い、原材料等の調達計画も含め全社的な生産計画を策定する業務

(ロ) 対象業務となり得ない業務の例

- ① 経営に関する会議の庶務等の業務
- ② 人事記録の作成及び保管、給与の計算及び支払、各種保険の加入及び脱退、採用・研修の実施等の業務
- ③ 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
- ④ 広報誌の原稿の校正等の業務
- ⑤ 個別の営業活動の業務
- ⑥ 個別の製造等の作業、物品の買い付け等の業務

ハ 対象業務について(1)ニにおいて「使用者が具体的な指示をしない」とされることに関し、企画業務型裁量労働制が適用されている場合であっても、業務の遂行の手段及び時間配分の決定等以外については、使用者は、労働者に対し必要な指示をすることについて制限を受けないものである。したがって、委員は、対象業務について決議するに当たり、使用者が労働者に対し業務の開始時に当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、中途において経過の報告を受けつつこれらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは可能であることに留意することが必要である。

また、企画業務型裁量労働制の実施に当たっては、これらの指示が的確になされることが重要である。このため、使用者は、業務量が過大である場合や期限の設定が不適切である場合には、労働者から時間配分の決定に関する裁量が事実上失われることがあることに留意するとともに、労働者の上司に対し、こ

これらの基本的事項を適正に設定し、指示を的確に行うよう必要な管理者教育を行うことが適当であることに留意することが必要である。

## 【対象労働者】

### ◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の四（略）賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

一（略）

二 対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であつて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲

三～七（略）

②（略）

### ◎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（平成11年労働省告示第149号）（抄）

第3 労使委員会が決議する法第38条の4第1項各号に掲げる事項

2 法第38条の4第1項第2号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第38条の4第1項第2号の「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」であつて使用者が対象業務に就かせる者（以下「対象労働者」という。）は、対象業務に常態として従事していることが原則である。

「対象業務を適切に遂行するために必要となる具体的な知識、経験等を有する労働者」の範囲については、対象業務ごとに異なり得るものであり、このため、対象労働者となり得る者の範囲を特定するために必要な職務経験年数、職能資格等の具体的な基準を明らかにすることが必要である。

(2) 留意事項

労使委員会において、対象労働者となり得る者の範囲について決議するに当たっては、委員は、客観的にみて対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有しない労働者を含めて決議した場合、使用者が当該知識、経験等を有しない労働者を対象業務に就かせても企画業務型裁量労働制の法第4章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないものであることに留意することが必要である。例えば、大学の学部を卒業した労働者であつて全く

職務経験がないものは、客観的にみて対象労働者に該当し得ず、少なくとも3年ないし5年程度の職務経験を経た上で、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であるかどうかの判断の対象となり得るものであることに留意することが必要である。

## 【健康・福祉確保措置】

### ◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の四（略）

一～三（略）

四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属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を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

五～七（略）

②（略）

### ◎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（平成11年労働省告示第149号）（抄）

第3 労使委員会が決議する法第38条の4第1項各号に掲げる事項

4 法第38条の4第1項第4号に規定する事項関係

(2) 留意事項

イ・ロ（略）

ハ 労使委員会において、健康・福祉確保措置を決議するに当たっては、委員は、健康・福祉確保措置として次のものが考えられることに留意することが必要である。

(イ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること

(ロ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること

(ハ) 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること

(ニ) 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること

(ホ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること

(ヘ) 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

ニ 使用者は、把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、対象労働者への企画業務型裁量労働制の適用について必要な見直しを行うことを決議に含めることが望ましいことに留意することが必要である。

ホ 使用者は、ハに例示した措置のほかに、対象労働者が創造的な能力を継続的に発揮し得る環境を整備する観点から、例えば、自己啓発のための特別な休暇の付与等対象労働者の能力開発を促進する措置を講ずることが望ましいもので

ある。このため、委員は、使用者が対象労働者の能力開発を促進する措置を講ずることを決議に含めることが望ましいことに留意することが必要である。

## 【労働時間の把握】

### ◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の四（略）

一～三（略）

四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属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を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

五～七（略）

②（略）

### ◎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（平成11年労働省告示第149号）（抄）

第3 労使委員会が決議する法第38条の4第1項各号に掲げる事項

4 法第38条の4第1項第4号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第38条の4第1項第4号の対象労働者の「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」（以下「健康・福祉確保措置」という。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずることについては、次のいずれにも該当する内容のものであることが必要である。

イ 使用者が対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況（以下「勤務状況」という。）を把握する方法として、当該対象事業場の実態に応じて適当なものを具体的に明らかにしていること。その方法としては、いかなる時間帯にどの程度の時間入社し、労務を提供し得る状態にあったか等を明らかにし得る出退勤時刻又は入退室時刻の記録等によるものであること。

ロ イにより把握した勤務状況に基づいて、対象労働者の勤務状況に応じ、使用者がいかなる健康・福祉確保措置をどのように講ずるかを明確にするものであること。

### ◎労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準（平成13年4月6日付け基発第339号）（抄）

1 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場とすること。また、本基準に基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労

働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除くすべての者とすること。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

## 2 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

### (1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

### (2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

### (3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。

ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

### (4) 労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存すること。

### (5) ・ (6) (略)

【本人同意】

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の四（略）

一～五（略）

六 使用者は、この項の規定により第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第三号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

七（略）

○2（略）

◎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（平成11年労働省告示第149号）（抄）

第3 労使委員会が決議する法第38条の4第1項各号に掲げる事項

6 法第38条の4第1項第6号に規定する事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第38条の4第1項第6号により、使用者が同項の規定により労働者を対象業務に就かせたときは同項第3号に掲げる時間労働したものとみなすことについての当該労働者の同意は、当該労働者ごとに、かつ、同項第7号に規定する決議事項として定められる決議の有効期間ごとに得られるものであることが必要である。

(2) 留意事項

イ 法第38条の4第1項第6号に規定する事項に関し決議するに当たり、委員は、対象業務の内容を始めとする決議の内容等当該事業場における企画業務型裁量労働制の制度の概要、企画業務型裁量労働制の適用を受けることに同意した場合に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容並びに同意しなかった場合の配置及び処遇について、使用者が労働者に対し明示して当該労働者の同意を得ることとすることを決議で定めることが適当であることに留意することが必要である。

なお、使用者は、企画業務型裁量労働制の適用を受けることに同意しなかった場合の配置及び処遇は、同意をしなかった労働者をそのことを理由として不利益に取り扱うものであってはならないものであることに留意することが必要である。

ロ 委員は、企画業務型裁量労働制の適用を受けることについての労働者の同意については、書面によること等その手続に加えて、対象労働者から当該同意を撤回することを認めることとする場合にはその要件及び手続を決議において具体的に定めることが適当であることに留意することが必要である。

◎ 裁量労働制に関するアンケート調査（平成25年 JILPT）を編集・整理  
 専門業務型裁量労働制の適用対象要件（N=1,536、複数回答）

	労働者の同意	試験採用含む	採用区分（総合職、専門職など）	職種（事務職、営業職、専門職など）	職位（課長など）	勤続年数	年齢	一定の事等級以上（職能クラスなど）	事業部門	年収	特別な処遇制度	職務経年数（他社の経年数を含む）	その他	特になし	不明
(N)	753	100	249	960	231	77	28	463	184	9	20	82	75	33	185
(%)	49.0	6.5	16.2	62.5	15.0	5.0	1.8	30.1	12.0	0.6	1.3	5.3	4.9	2.1	12.0

## 【手続要件】

### ◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の四 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

一～七 （略）

② 前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。

一 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。

二 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。

三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

③ （略）

④ 第一項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第四号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

⑤ （略）

### ◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第二十四条の二の五 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項に規定する決議が行われた日から起算して六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回、様式第十三号の四により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況について行うものとする。

第六十六条の二 第二十四条の二の五第一項の規定の適用については、当分の間、同条同項中「六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回」とあるのは「六箇月以内ごとに一回」とする。

## ◎平成15年改正前の労働基準法関係規定

第三十八条の四 事業運営上の重要な決定が行われる事業場において、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された場合において、当該委員会がその委員の全員の合意により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

一～四 （略）

③・④ （略）

## 【過半数代表】

### ◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の四 （略）

② 前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。

一 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。

二 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。

三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

③～⑤ （略）

### ◎平成15年改正前の労働基準法関係規定

第三十八条の四 事業運営上の重要な決定が行われる事業場において、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された場合において、当該委員会がその委員の全員の合意により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名され、かつ、厚生労働省令で定めるところにより当該事業場の労働者の過半数の信任を得ていること。

二～四 （略）

③・④ （略）

### (3) フレックスタイム制

#### 【完全週休二日制での計算方法】

※ 別添参照

#### 【清算期間】

##### ◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十二条の三 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

- 一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲
- 二 清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月以内の期間に限るものとする。次号において同じ。）
- 三 清算期間における総労働時間
- 四 その他厚生労働省令で定める事項

#### (4) その他

##### 【事業場外みなし労働時間制】

###### ◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の二 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、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。

ただし、当該業務を遂行するためには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、厚生労働省令で定めるところにより、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。

- ② 前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。
- ③ 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

###### ◎改正労働基準法の施行について（昭和63年1月1日付け基発第1号、婦発第1号）（抄）

#### 3 労働時間の算定

##### (1) 事業場外労働に関するみなし労働時間制

###### イ 趣旨

事業場外で労働する場合で、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務が増加していることに対応して、当該業務における労働時間の算定が適切に行われるように法制度を整備したものであること。

###### ロ 事業場外労働の範囲

事業場外労働に関するみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務であること。したがって、次の場合のように、事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はないものであること。

- ① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ② 事業場外で業務に従事するが、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合

ハ～ホ （略）

# 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

別添

## 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。