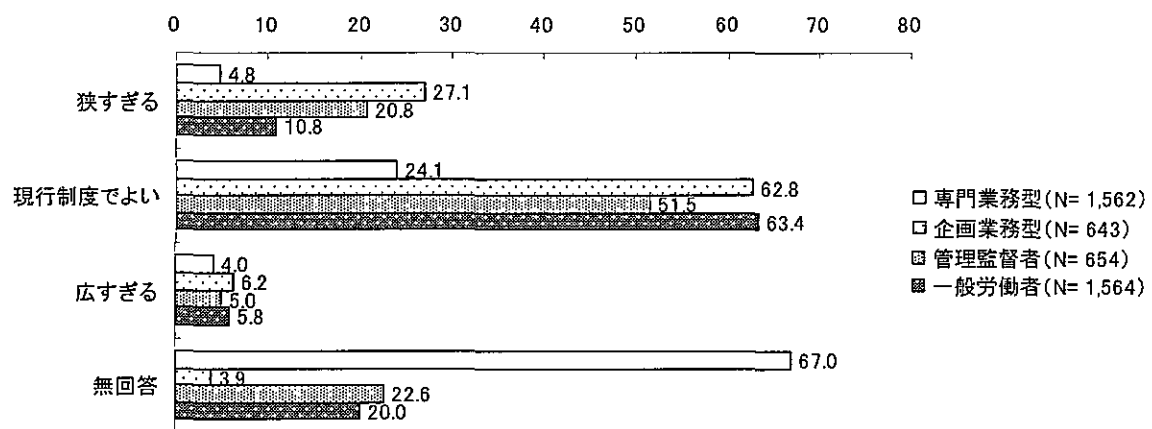


○ 企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲について(労働者)

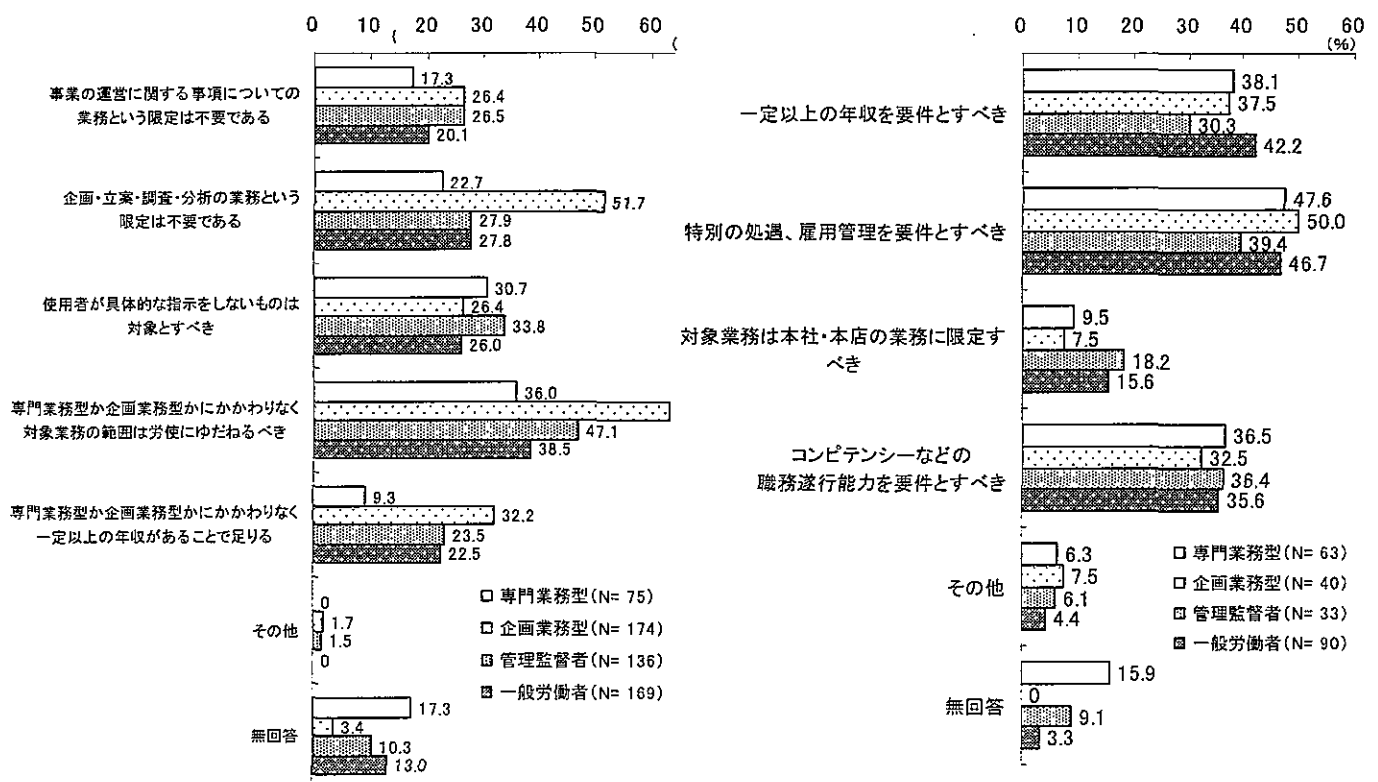
企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲については「現行制度でよい」とする割合が高い。対象業務が狭すぎると考える場合に、具体的にどうすべきかについては「専門業務型か企画業務型かにかかわらず対象業務の範囲は労使にゆだねるべき」という割合が高くなっている。一方、広すぎると考える場合に、具体的にどうすべきかについては「特別の処遇、雇用管理を要件とすべき」、「一定以上の年収を要件とすべき」という割合が高くなっている。

対象業務の範囲 [企画業務型]



対象業務の範囲が狭すぎると考える場合、具体的にどうすべきか (M.A) [企画業務型]

対象業務の範囲が広すぎると考える場合、具体的にどうすべきか (M.A) [企画業務型]

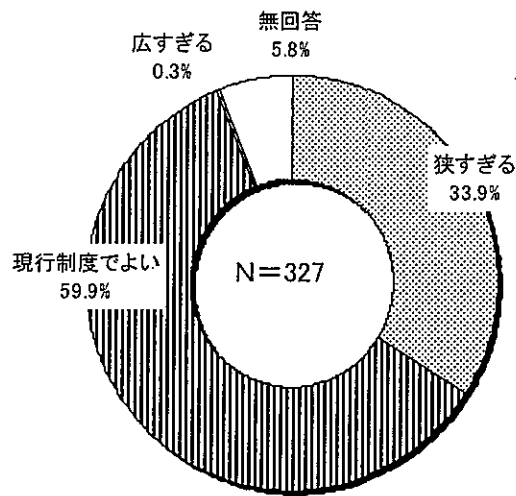


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

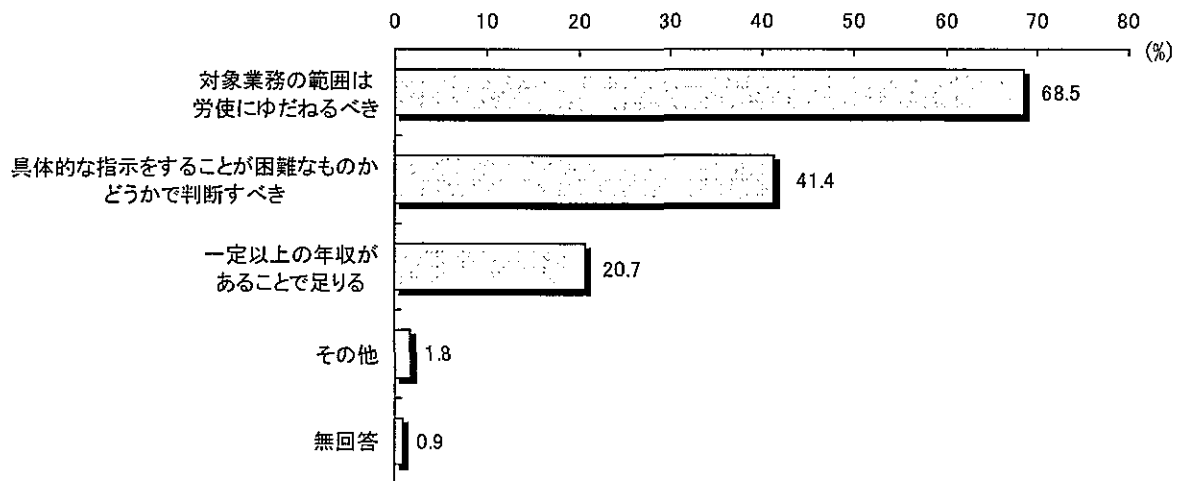
○ 専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲について(裁量労働制未導入企業)

専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲については「現行制度でよい」が59.9%と、「狭すぎる」というものよりも割合が高くなっている。対象業務の範囲が狭すぎると考えられる場合に、具体的にどうすべきかについては、「対象業務の範囲は労使にゆだねるべき」が一番高い割合となっている。

対象業務の範囲 [専門業務型]



対象業務の範囲が狭すぎると考える場合、具体的にどのようにすべきか (M.A) [専門業務型]

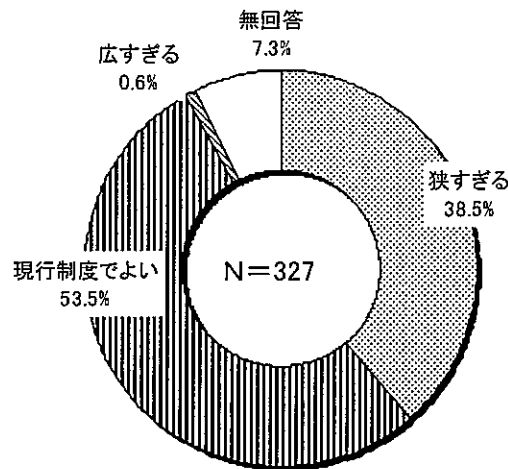


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

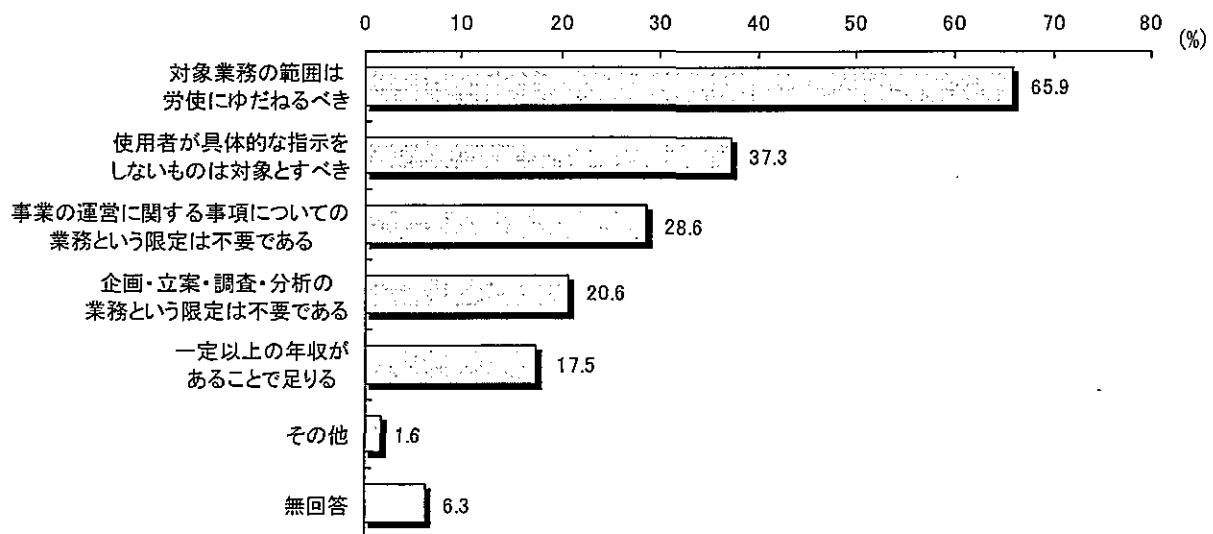
○ 企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲について(裁量労働制未導入企業)

企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲については「現行制度でよい」が 53.5%と、「狭すぎる」というものよりも割合が高くなっている。対象業務の範囲が狭すぎると考えられる場合に、具体的にどうすべきかについては、「対象業務の範囲は労使にゆだねるべき」が一番高い割合となっている。

対象業務の範囲 [企画業務型]



対象業務の範囲が狭すぎると考える場合、具体的にどうすべきか (M.A) [企画業務型]

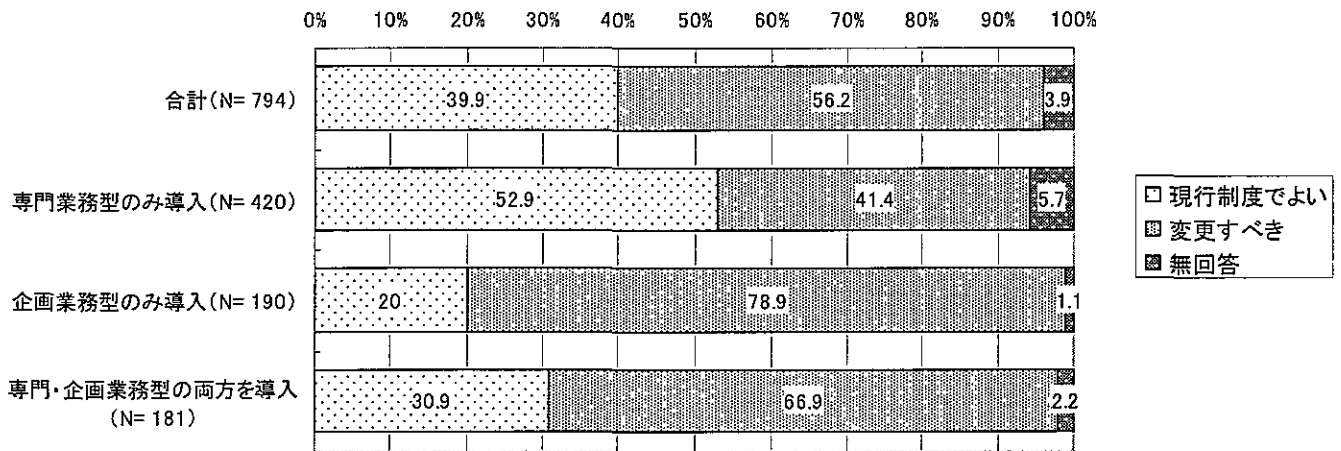


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

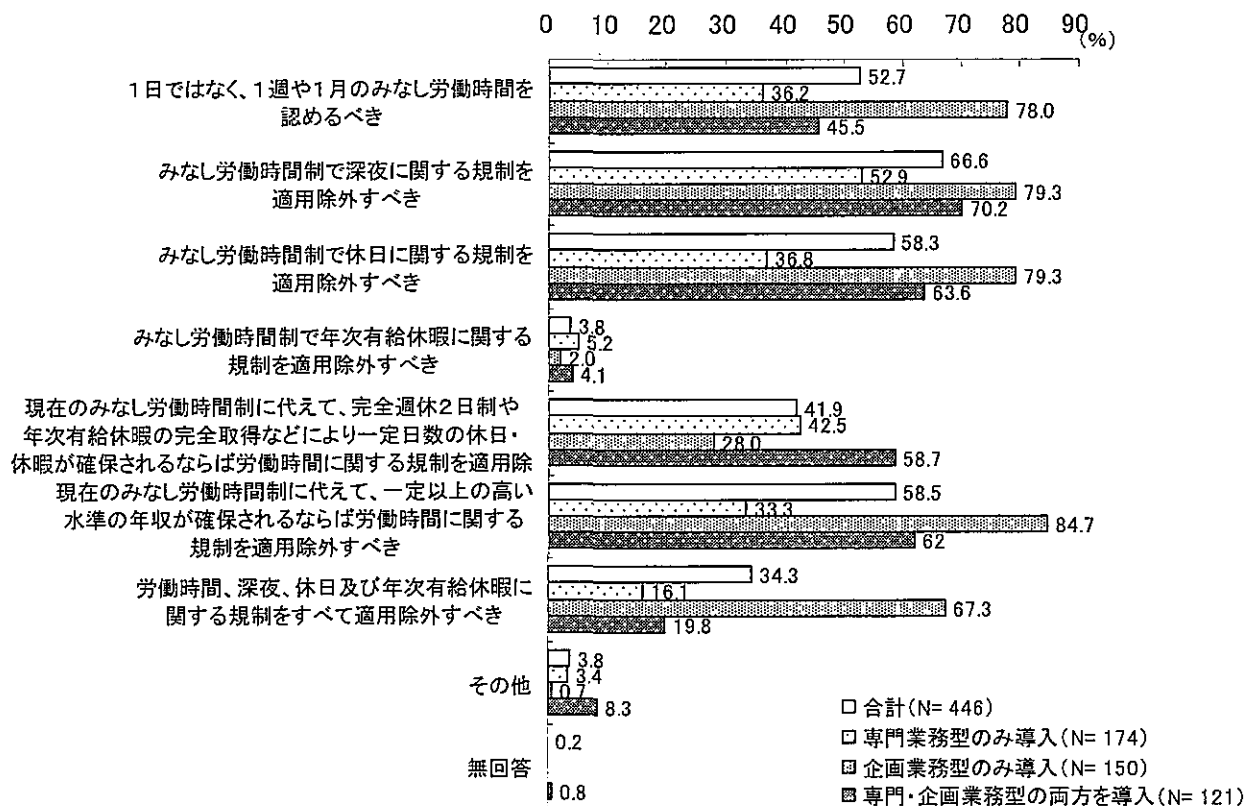
○ 法的効果について(導入事業場)

法的効果については、専門業務型裁量労働制のみを導入している事業場では、「現行制度でよい」が52.9%であるが、企画業務型裁量労働制のみを導入している事業場では、「変更すべき」が78.9%となっている。変更すべきとした場合の具体的な内容については、深夜や休日に関する規制の適用除外や一定以上の高い水準の年収の確保を条件に労働時間に関する規制を適用除外することの割合が高くなっている。

法的効果についてどのように考えるか



具体的にどのようにすべきか (M.A) (上記の問で「変更すべき」の場合)

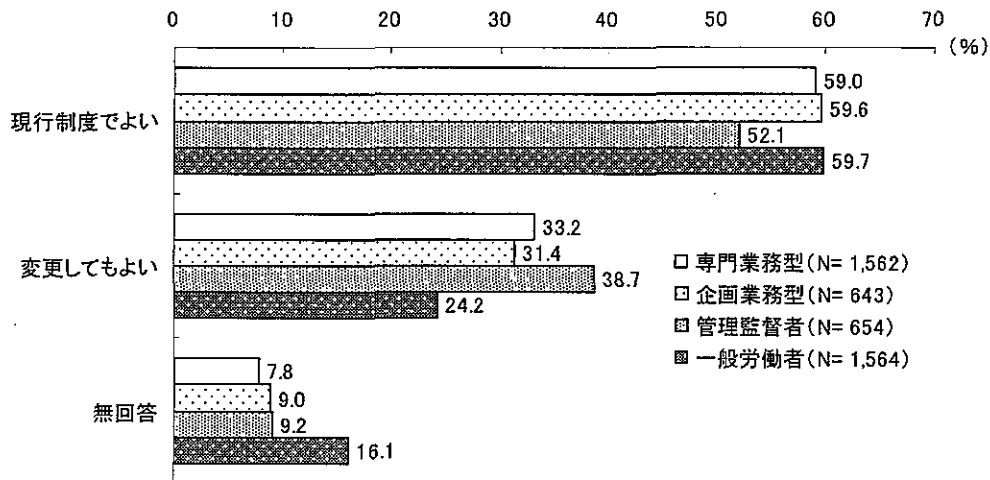


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

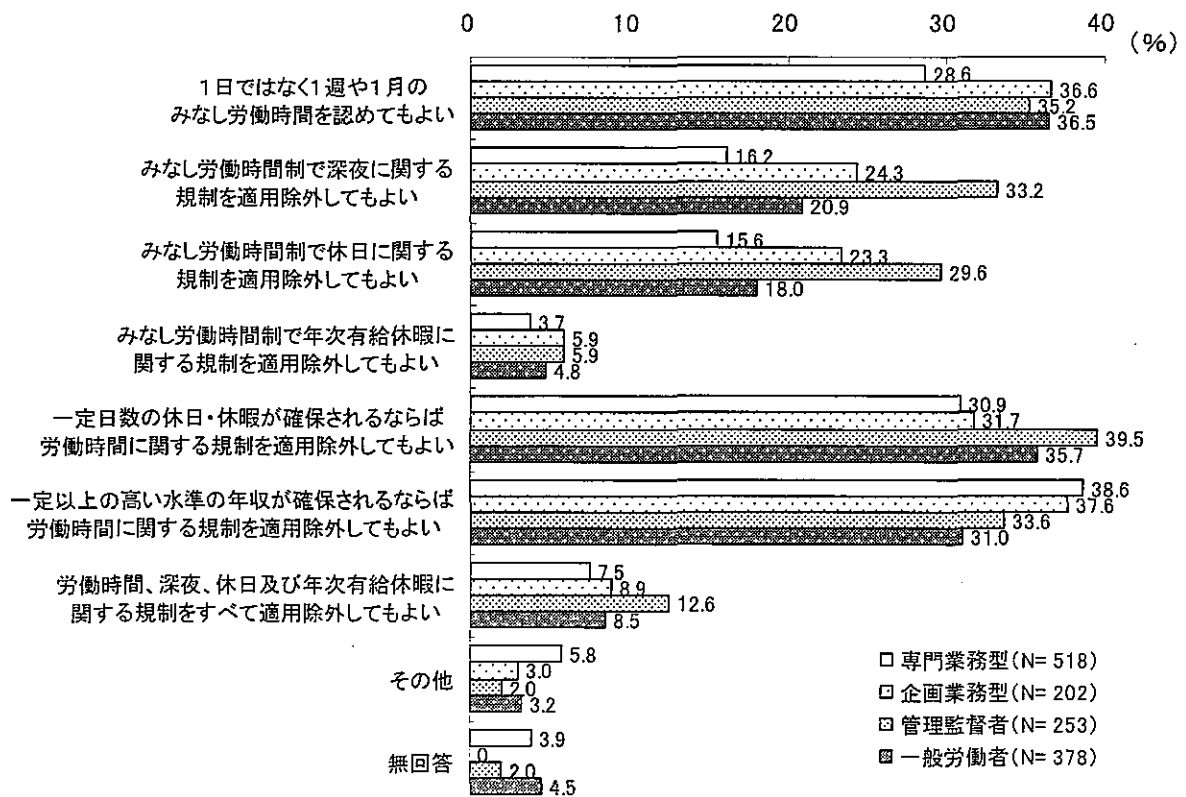
○ 法的効果について(労働者)

法的効果については、「現行制度でよい」とする割合が一番高くなっているが、「変更してよい」という労働者も一定割合存在する。変更してもよいとした場合の具体的な内容については、一定以上の高い水準の年収の確保や一定日数の休日・休暇の確保を条件に労働時間に関する規制を適用除外してもよいとする割合が高くなっている。

法的効果についてどのように考えるか



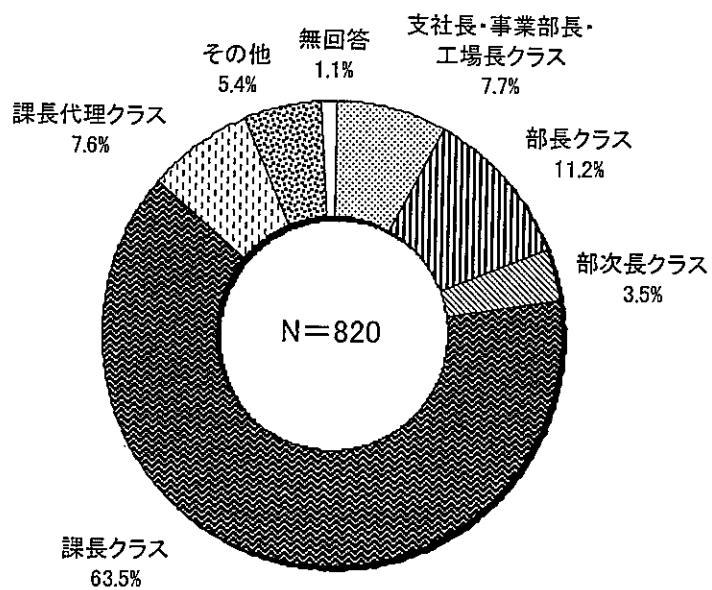
具体的にどのようにすべきか (M.A) (上記の間で「変更してもよい」の場合)



資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

○ 管理監督者の職位

管理監督者の職位については、課長クラスを管理監督者として扱っている事業場が6割を超えている。



資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

労働時間制度の変遷

	年間総実労働時間	法定労働時間	割増賃金	みなし労働時間制	変形労働時間制	時間外労働	年次有給休暇	その他の休暇対策
昭 22年		○週46時間制	○割増賃金(時間外・深夜・休日ともに2割5分以上)		○4週単位の変形労働時間制		○所定労働日が週5日以上の場合に対する年次有給休暇の付与(最低付与日数6日、総日数20日)	
57年						○目安指定制		
60年	○昭和65年度までに2000時間実現(「経済審議会1980年代経済社会の展望と指針」(閣議決定))							○ゆとり創造月間
62年	労働基準法改正							
63年	○2000年に向けてできる限り早期に、現在の米英の水準を下回る1800時間程度を目指す(「新前川レポート経済審議会建議」) ○経済審議会に1800時間のモデルを提示 ○1800時間程度に向けてできる限り短縮(「経済運営5か年計画」(閣議決定))	○週46時間制(週40時間を目標化、猶予措置:週48時間制)		○専業場外みなしの法定化 ○専門業務型裁量労働制の創設(新商品又は新技術の研究開発等の業務等の5業務)	○1か月単位の変形労働時間制の創設 ○フレックスタイム制の法定化 ○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		○最低付与日数の引上げ(6日→10日) ○計画付与制度創設 ○年次有給休暇を取得した労働者に対する不利益取扱いの禁止	○ゆとり創造月間
平 2年		○週44時間制(猶予措置:週46時間制、特例措置:週48時間制)						○連続休暇取得促進要綱
3年								
4年	時短促進法制定							
5年	○1800時間を達成することを目標(「生活大綱5か年計画」(閣議決定)) ○時短計画制定							
6年		○週40時間制(猶予措置:週44時間制、特例措置:週46時間制)	○割増賃金(時間外・深夜2割5分、休日3割5分)		○1年単位の変形労働時間制の創設		○初年度の継続勤務要件短縮(1年→6月)	○各種助成金創設
7年	○1800時間の達成・定着を図る(「構造改革のための経済社会計画」(閣議決定))							○ゆとり休暇推進要綱
9年		○週40時間制全面実施(特例措置:週46時間制)		○専門業務型裁量労働制の対象業務拡大(6業務追加)				
10年	労働基準法改正							
11年	○年間総実労働時間1800時間の達成定着を目標として推進(「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」(閣議決定))			○企画業務型裁量労働制の創設		○限度基準告示制定	○2年6月を超える継続勤務期間1年ごとの付与日数の引上げ(2日づつ増加)	○長期休暇と家庭生活の在り方に関する国民会議
12年		○週40時間制(特例措置:週44時間制)						
13年	時短促進法改正							
14年	○「構造改革と経済財政の中期展望」について(閣議決定)において、「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」は、「終了することとする」とされる			○専門業務型裁量労働制の対象業務拡大(7業務追加)				
15年	労働基準法改正							
17年	○時短促進法を労働時間等設定改善法に改正			○専門業務型裁量労働制について、健康・福祉確保措置、苦情処理措置の導入 ○企画業務型裁量労働制を実施することができる事業場要件の緩和 ○企画業務型裁量労働制について、労使委員会の議決要件の緩和(全員の合意→5分の4以上の合意)、労使委員会の設置届出の廃止等		○限度基準告示改正		

諸外国の労働時間制度の概要

	アメリカ	ドイツ	フランス	イギリス
法定労働時間	<p>(1) 法定労働時間の原則等 1週40時間。使用者は、週40時間を超える労働に対して、当該労働者の通常の賃金率の1.5倍の率で割増賃金を支払うことが必要（公正労働基準法（Fair Labor Standards Act）第7条）。</p> <p>(2) 適用除外 以下の職業・職種に属する者については、公正労働基準法第7条の適用が除外される（公正労働基準法第13条）。 ① 管理職エグゼンプト、運用職エグゼンプト、専門職エグゼンプト（ホワイトカラー・エグゼンプション） ② 外勤営業職エグゼンプト（①の「ホワイトカラー・エグゼンプション」に含める見解もある。） ③ 季節的なレクリエーション事業所の被用者 ④ 農業、水産業の被用者 ⑤ 船員 ⑥ 自動車運送業、鉄道運送業、航空運送業の被用者等</p> <p>(3) 法定労働時間の特例 小売業又はサービス業について、その労働者の通常賃金率が法定最低賃金率の1.5倍以上かつ賃金に占める歩合給の割合が5割以上の場合、割増賃金の支払いを要しない（公正労働基準法第7条(i)）等、特定の業種、企業に関する法定労働時間の特例がある。</p>	<p>(1) 法定労働時間の原則等 労働者の労働日における労働時間は、8時間を超えてはならない（労働時間法（Arbeitszeitgesetz 1994。以下「法」という。）第3条）。 なお、小売業の営業時間が、平日および土曜日は6時から20時までに制限され、日曜日は、駅のキオスク等を除き営業が禁止される（閉店法（Ladenschlussgesetz））。</p> <p>(2) 適用除外 以下の者については、労働時間規制の適用が除外される（法第18条第1項）。 ① 事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）第5条第3項の管理的職員 ② 公務機関の長及びその代理人、公務に従事する労働者で人事決定権限を有するもの ③ 家政共同体において、その保護の下にある者と共同生活をし、この者を独自の責任で育児、介護又は看護する労働者 ④ 宗教施設で雇用される者 ※ その他別の法律の適用がある者として、(i) 18才未満の者（年少者労働保護法（Jugendarbeitsschutzgesetz）による）、(ii) 船員（船員法（Seemannsgesetz）による）等（法第18条第2項、3項、第20条、第21条）。</p> <p>(3) 法定労働時間の特例 ア 緊急の場合及び非常の場合における一時的労働については、法定労働時間、深夜労働者の労働時間、休息・休日に関する規定を適用しないことができる（法第14条第1項）。 イ 比較的少数の労働者が、それが行われないと労働の成果に危険を及ぼし、又は著しい損害を及ぼす結果となり得るような労働に一時的に従事する場合又は研究及び教育の仕事、延期できない準備後始末運動並びに延期できない人の治療・介護等で、使用者の他の予防措置が期待できない場合には、法定労働時間、深夜労働者の労働時間、休息時間及び一部の日曜・祝日の休息に関する規定を適用しないことができる（法第14条第2項）。</p>	<p>(1) 法定労働時間の原則等 1週35時間（労働法典（Code du Travail）L.212-1）。</p> <p>(2) 適用除外 ア 以下の職業・職種に属する者については、労働時間制度の適用が除外される。 ① 土地の耕作、畜産、林業等（農事法典上の労働時間規制による） ② 海洋漁業、商船等の海上労働（海上労働法典等による） ③ 国、地方公共団体、行政機関の公務（特別の身分規程による） ④ 商業代理人（voyageurs, représentants et placiers）（判例、学説） ⑤ 経営幹部職員（cadres dirigeants）（労働法典L.212-15-1）等</p> <p>(3) 法定労働時間の特例 ア 換算労働時間制度（heures d'équivalances） 不活動時間を常態的に含む一定の職業及び職務に関して、法定労働時間（35時間）を上回る一定時間の勤務を法定労働時間に相当する勤務とみなす制度。 法定労働時間に換算される労働時間は、一定の職業及び職務について、産業部門別労働協約・協定の締結を経たデクレ等によって定められる（労働法典L.212-4第4項）。 ① 河川運輸（船上従業員）：59時間28分 ② 食品小売商店（販売員）：42時間54分 ③ 守衛・監視企業：52時間39分 ④ ホテル、カフェ、レストラン調理人：44時間54分等 イ 恒常的特例（dérogations permanentes） 通常の労働時間の枠外で実施することが必要な、準備的又は補助的業務等については、デクレに基づき法定又は換算時間を超えて、1日10時間、1週48時間を上限とし</p>	<p>(1) 法定労働時間の原則等 使用者は、原則として、各労働者が任意の17週の期間（基準期間（reference period））を平均して各週48時間以上労働しないようにするため、あらゆる合理的な措置をとらなければならない（労働時間規則（Working Time Regulation 1998）第4条第1項、第2項）。</p> <p>(2) 適用除外 ア 軍隊・警察その他市民保護サービスの特定の活動に従事する者等は、規則による労働時間規制の適用が除外される。（規則第18条） イ 幹部管理職（managing executive）、家族労働者（family workers）、宗教的儀式の司祭労働者の労働時間は測定対象外労働時間として、法定労働時間、休息・休日及び深夜労働の規定は適用されない（規則第20条第1項）。 ウ 家事使用人（domestic servant）には、法定労働時間、深夜労働の規定は適用されない（規則第19条）。 エ 労働者により署名された書面による個別的オプト・アウトの合意により、法定労働時間の規定の適用を排除することができる（規則第4条第1項）。 ※ 個別的オプト・アウトの制度については、EU欧州委員会における改正労働時間指令の検討の中でも意見が対立している。</p> <p>(3) 法定労働時間の特例 ア ①労働者が職場から遠く離れて暮らしている場合、②警備産業の場合、③役務又は生産の継続が必要な場合等には、基準期間を26週まで延長することができる（規則第21条）。なお、これらの場合には、休息・休日及び深夜労働の規制は適用されない。 イ 労働の編成に関する客観的または技術的な理由に基づいて労働協約又は労使協定が例外規定を置く場合には、基準期間を52週まで延長することができる（規則第23条b号）。</p>

			て、1日につき30分から2時間の範囲で労働させることができる。当該労働時間については、割増賃金の支払い及び代償休日の付与の対象となる。 ウ 一時的特例(dérogations temporaires) 急迫する事故の予防、救護措置の組織又は事故の修復のために、即時の実施が必要な緊急業務等については、デクレに基づき、法定又は換算時間を超える業務を命ずることができる。当該労働時間は、割増賃金の支払い及び代償休日の付与の対象となる。	
	(4) 罰則・救済の方法 ① 罰則・民事罰 ア 故意に違反した場合(40時間を超えて労働させた場合において割増賃金を支払わなかった場合)、1万ドル以下の罰金又は6か月以下の禁固に処せられる(公正労働基準法第15条、第16条)。 イ 再度又は故意の違反に対して、労働長官は、民事・刑事の責任に加えて、1万ドル以下の民事罰を科すことができる(公正労働基準法第16条(e))。 ② 連邦労働省賃金・労働時間局による監督 ③ 民事訴訟 ア 被用者及び労働長官は当該被用者と「同様の立場にある他の被用者」のために訴訟を提起できる。 イ 使用者は、未払額に加えてそれと同額の附加賠償金(liquidated damages)を被用者に支払わなければならない(公正労働基準法第16条(b))。 ④ 将来の違反を禁ずる差止命令 労働長官は、割増賃金規制等に係る将来の違反を差し止めるための訴訟を裁判所に提起することができる(公正労働基準法第17条)。	(4) 罰則・救済の方法 ① 罰則 ア 法定労働時間を超えて労働させた場合、1万5,000ユーロ以下の過料が科される(法第22条)。 イ 小売業において、法定の営業時間を超えて労働させた場合には、2,500ユーロ以下の過料が科される(閉店法第24条第2項)。 ウ 当該行為を故意によって行い、それによって労働者の健康又は労働能力に危険を及ぼした場合等には、1年以下の自由刑又は180日数罰金以下の罰金が科される(法第23条、閉店法第25条)。 ② 州の労働保護監督官による監督 ③ 民事訴訟(労働裁判所による裁判)	(4) 罰則・救済の方法 ① 罰則 法定労働時間を超えて労働させた場合、第4種違警罪(contravention)としての罰金が適用される。 ② 労働監督官による監督 ③ 民事訴訟(労働審判所による裁判)	(4) 罰則・救済の方法 ① 罰則 ア 法定労働時間、深夜労働及び代償休息についての違反は犯罪を構成する(規則第28条、第29条)。 イ 規則上の権利を侵害された労働者は、権利行使が許されるべきであった日から3か月以内に、補償裁定を求めて雇用審判所(Employment Tribunal)に救済を申し立てることができる(規則第30条)。 ② 安全衛生執行局又は地方行政機関は、法定労働時間、深夜労働等に関する規定を施行する(1974年職場等安全衛生法)。 ③ 民事訴訟等 ア 休息・休日、年次有給休暇の権利が侵害された場合には、雇用審判所(Employment Tribunals)に対する救済(賠償金)の申立て イ 斡旋・調停・仲裁委員会(Advisory, Conciliation and Arbitration Service)に対する調停手続の依頼
時間外労働(割増賃金等)	「法定労働時間」の欄を参照。	「法定労働時間」及び「弾力的労働時間制度」の欄を参照。 割増賃金について、法令上の規定なし。	(1) 最長労働時間(durée maximale du travail) ア 使用者は、1日について実労働時間10時間を超えて労働させてはならない(労働法典L.212-1第2項)。 ※ この上限は、拡張適用される産業部門労働協約・労使協定又は企業・事業場協定により、12時間まで引き上げることができる(労働法典L.212-1等)。 イ 使用者は、1週について実労働時間48時間を超えて労働させてはならない。また、継続した12週間で平均した実労働時間が週44時間を超えてはならない(労働法典L.212-7)。 ※ 継続12週平均の最長労働時間については、産業部門労働協約の締結に基づくデクレにより週平均46時間まで引き上げることができる(労働法典L.212-7)。 (2) 労働監督官の許可 ア 法定労働時間を超える労働をさせる場合には、使用者は、企業委員会又はこれがない場合は従業員代表に通知した後、労働	「法定労働時間」の欄を参照。 割増賃金について、法令上の規定なし。