

労働時間関連制度の比較

現行の労働時間法制に関して、管理監督者の適用除外制度や裁量労働制などの関連制度に異なる手続と対象範囲の適用がされており、管理監督者の適用には問題のある場合も見受けられ、制度間の整合性を考慮した見直しが必要ではないかとの指摘がある為、関連制度における各種手続及び対象範囲について整理。

	管理監督者(41条)	裁量労働制(38条の3、4)	通常の労働時間制
手続	労使委員会× 労使協定× 行政官庁届出×	労使委員会(企画型○、専門型×) 労使協定(企画型×、専門型○) 行政官庁届出(企画型○、専門型○)	— (36協定は労使協定と行政官庁届出が必要)
労働時間(32条)	×	○ (みなし労働時間が適用)	○ (時間外労働は36協定が必要)
休憩(34条)	×	○	○
休日(35条)	×	○	○
時間外割増賃金(37条)	×	○ (みなし労働時間の法定労働時間超過分)	○
休日割増賃金(37条)	×	○	○
深夜割増賃金(37条)	○	○	○

凡例：○適用される、×適用されない

注1：条は労働基準法（昭和22年法律第49号、以下「労基法」という。）の条。

注2：「企画型」は企画業務型裁量労働制、「専門型」は専門業務型裁量労働制をいう。

（条文概要）

労基法 32 条：法定労働時間⇒1日8時間、週40時間

34 条：使用者は、休憩時間を一斉に与えなければならない。

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。

37 条：【時間外&深夜割増】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、それぞれ通常の賃金の2割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

【休日割増】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。

38 条の3：【専門業務型裁量労働制】労働時間について、労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。

38 条の4：【企画業務型裁量労働制】労働時間について、労使委員会により決議した時間を労働したものとみなす。

41 条：【管理監督者】労働時間、休憩及び休日に関する規定は、事業の種類に関わらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者について適用しない。

以上

労働時間制度の概況

⇒ 6割弱の労働者が弾力的労働時間制度の対象

平成25年5月9日
第5回雇用WG
厚生労働省提出資料

通常の労働時間制	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 43.1%
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	→	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 40.6%
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	→	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 7.8%
事業場外みなし制	事業場の外で労働する外回りの営業職等	→	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 7.1%
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	→	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 1.1%
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	→	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24年就労条件総合調査

労働時間規制見直しの経緯

日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)(抜粋)


○労働時間法制の見直し

・企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について、早急に実態調査・分析を実施し、本年秋から労働政策審議会で検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る。

規制改革実施計画(平成25年6月14日閣議決定)(抜粋)

事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ、労働時間法制について、ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会で総合的に検討する。労働政策審議会での検討の基礎資料を得るべく、平成25年上期に企業における実態調査・分析を実施し、平成25年秋に労働政策審議会で検討を開始し、結論を得次第措置を講じる。	平成25年上期調査開始、平成25年秋検討開始、1年を目途に結論、結論を得次第措置	厚生労働省

平成25年9月27日から労働政策審議会労働条件分科会で検討を開始



平成25年12月5日、規制改革会議が、①労働時間の量的上限規制、②休日・休暇取得に向けた強制的取り組み、③一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設の三位一体の改革を提案

成長戦略進化のための今後の検討方針（平成26年1月20日産業競争力会議（抜粋））

I. 働く人と企業にとって世界トップレベルの活動しやすい環境の実現

1. 女性の活躍推進と全員参加型社会実現のための働き方改革

②「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築等

（前略）

「長時間労働の抑制による労働者の健康確保の徹底」、「休日・休暇取得によるワーク・ライフ・バランスの促進」、「労働者の処遇確保を図りつつ、業務遂行について裁量をもって働く労働者が創造性を発揮できるような弾力的な労働時間制度の構築」を三位一体で進める。「働きすぎ」改善のための様々な手法の組み合わせ等による抜本的な方策と職務範囲が明確で高い職業能力を持つ労働者等に適合した時間で測れない創造的な働き方ができる世界トップレベルの労働時間制度を一体的に検討する。

（以下略）

労働政策審議会労働条件分科会における議論の経過

○平成25年10月30日に時間外労働・休日労働等の実態把握調査(全国11,575事業場への臨検調査)の結果を報告

○データ分析結果に基づく議論は平成25年内で一巡し、平成26年1月から具体的議論へ

・各側委員からの主な意見(平成26年2月25日第109回労働政策審議会労働条件分科会配布資料より抜粋)

2. 弾力的労働時間制度について

(3) 一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度

(労働者側)

○ 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。

(使用者側)

○ 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。