

# 労働時間制度について

平成25年5月9日(木)  
厚生労働省労働基準局

# I 労働時間法制の概要

## 法定労働時間（労働基準法第32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。

### 【例外的な取扱い】

変形労働時間制、フレックスタイム制、  
事業場外労働時間のみなし、裁量労働制 等

## 法定休日（労働基準法第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。

## 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）

- ◆ 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（※）を支払わなければならない（※※）。

※ 1ヶ月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、中小企業は当分の間適用猶予。

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

- ◆ 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。

# 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

<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 43.1%
<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	→	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%
<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	→	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%
<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	→	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%
<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	→	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%
<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	→	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%

## Ⅱ 企画業務型裁量労働制の概要

	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)	—
企画業務型 裁量労働制 〔法38条の4〕	<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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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、財務計画を策定する労働者</li> <li>営業の企画を担当する部署における業務のうち、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を策定する業務</li> </ul> <p>* 経営に関する会議の庶務、金銭の出納、個別の営業活動等の業務に従事する労働者は対象としない。</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>注1) 法定労働時間以下のみなし労働時間を設定する場合、時間外の割増賃金の支払いは発生しない。</p> <p>注2) 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。</p>	<p>事業場ごとに「<b>労使委員会</b>」(労使同数)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「<b>届出</b>」。</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>対象労働者の苦情処理措置</li> <li>みなし労働時間制をとることについて本人同意を得ること、不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 等</li> </ul> <p>* 対象業務等は、最終的には労使委員会決議により事業場ごとに定まるため、具体的業務を画一的に法定することにはなじまない。</p>

# 裁量労働制のポイント

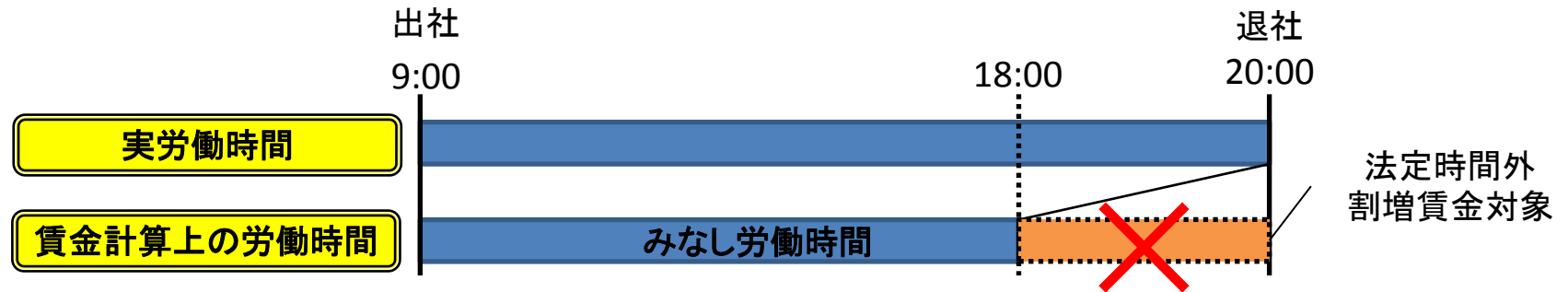
## 裁量労働制

- 労働者が自律的で創造的に働くことを可能とするためのもの。
- 業務の遂行手段や時間配分を自らの裁量で決定する労働者等に対応したもの。

## 裁量労働制の場合の実労働時間と割増賃金の関係

例. 9時入社20時退社(みなし労働時間:8時間、休憩1時間)した日の場合

※1日のみなし労働時間を8時間とする労使協定の締結・届出を行った場合、時間外割増賃金は発生しない。



注)上記の例の場合、10時入社、17時退社(休憩1時間)でも8時間労働したものとみなされる。

- みなし労働時間制の下でも、労働時間自体の管理は必要

例:労働安全衛生法に基づく面接指導(法定時間外・休日労働が月100時間を超え、疲労蓄積が認められる労働者からの申出があった場合の実施義務等)には対応が必要

### Ⅲ フレックスタイム制の概要

	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)	—
フレックスタイム制 〔法32条の3〕	<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。この場合、始業時刻と終業時刻のそれぞれについて、一定の幅の中で選択することとなる。</p>	<p>1ヶ月以内の一定期間(清算期間)を定めた上で、当該清算期間中の総労働時間の枠内で働く制度(清算期間中の総労働時間の算出方法については7頁参照)。</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。 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。 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>

## (参考) フレックスタイム制における労働時間

○フレックスタイム制を導入すると、

- ・ 労働者は始業・就業の時刻を自由に決められるが(※コアタイムの設定は可能)、
- ・ 労働時間の総枠として、「『清算期間』として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が法第32条第1項の労働時間(※週40時間)を超えない範囲内において」働くことになる。

○ 具体的には、以下の方法により計算される。

40時間(1週間の法定労働時間) × 清算期間における暦日数 ÷ 7

(例) 清算期間が1ヶ月の場合(2月以外の月)

$40 \times 30 \div 7 = 171.4$ 時間 又は  $40 \times 31 \div 7 = 177.1$ 時間

○ 「清算期間」は、「1箇月以内の期間」に限られており、この期間を通じて実労働時間が平均週40時間以内であれば、法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超える日又は週があっても時間外労働が可能となる(割増賃金の支払義務が生じない)。

※ 賃金については月払いの原則(毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。法第24条)があり、フレックスタイム制においても、1箇月以内の清算期間内で労働時間及び賃金を精算することになる。



# IV 「二極化」した働き方から「多元的」な働き方へのシフト

## 企業による「多元的で安心できる働き方」の導入促進に向けた環境整備

### ■職務に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進

企業や労働者へのヒアリングを通じた成功事例の収集 → 周知・啓発

職務型の働き方  
職務限定正社員 など

正社員

非正規雇用  
労働者

職務別の成功事例

営業・販売等      システム開発      経理・法務

・職務の具体的内容      ・賃金体系  
・人事評価基準      等

企業・労働者へのヒアリング

雇用管理上の留意点について  
有識者の懇談会等でとりまとめ

企業での試行的な導入

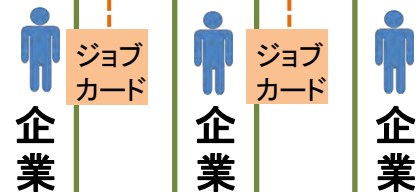
「多様な正社員」モデルの  
普及・促進

### ■ 職務における職業能力の「見える化」促進

業界団体

業界検定等ツールの策定

職務におけるスキルの  
見える化



働き方に関わらず、能力本位の人材活用を促進する基盤

成果の活用

### ■派遣労働者のキャリア形成支援のモデル的な取組の普及・促進

## 労働時間法制の検討

■ ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会での労使により総合的に議論

## 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

■ 中小企業への支援を拡充しつつ、最低賃金の引上げに努める

購買力の上昇

賃金の上昇

成長の好循環

企業の収益向上



## V 改正労働基準法の検討規定

附 則 (平成20年法律第89号) (抄)

(施行期日)

第1条 この法律は、平成22年4月1日から施行する。

(検討)

第3条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法（以下この条において「新法」という。）第37条第1項ただし書及び第138条の規定の施行の状況、時間外労働の動向等を勘案し、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2～5 (略)

第138条 中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。）の事業については、当分の間、第37条第1項ただし書の規定は、適用しない。