

(第1回雇用WG (H25.3.28) 資料2抜粋)

雇用改革の「3本の矢」  
一人が動くために

規制改革会議・雇用WG座長 慶應義塾大学大学院商学研究科  
鶴 光太郎

4. 今後の進め方・検討課題の仕分けについて

(2) その他の検討事項

- 企画業務型裁量労働制の見直し、フレックスタイム制の見直し等（1（1））と「労働者派遣制度の合理化」（3～5）については、「常時受付案件」として扱い、迅速に対応していく。
- ワーキング・グループの案件として扱う際には、労働者派遣制度については、現在、厚労省の研究会で検討が進められており、厚労省担当部局からヒアリングを行う。労働時間規制についても、今後、ワーキング・グループの案件として扱う場合には、ワークライフバランスの観点や時間外労働の補償のあり方（金銭補償から休日代替へ、労働時間貯蓄制度の整備）も同時に検討すべき。また、各種適用除外・裁量労働制の整理統合を検討すべき。

# I 労働時間法制の概要

厚生労働省労働基準局作成資料

## 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%

※ 「適用労働者」の割合の出所：平成24年就労条件総合調査

## Ⅱ 企画業務型裁量労働制の概要

	対象	労働時間	手続
<b>通常の労働時間制</b>	—	1日8時間、週40時間 (法定労働時間)	—
<b>企画業務型裁量労働制 〔法38条の4〕</b>	<p><u>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</u>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><u>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。</u></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、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。</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 style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 20px;">* 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>

### 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>	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>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>