

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