

## 厚生労働省説明資料

令和 8 年 4 月 14 日  
規制改革推進会議

働き方・人への投資ワーキング・グループ（第 8 回）資料

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 裁量労働制について



# 裁量労働制 概要

	対象	労働時間	手続
<b>専門業務型 裁量労働制</b> <b>〔法第38条の3〕</b>	業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者 (例) ・新商品や新技術の研究開発 ・人文科学や自然科学の研究 ・情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 ・大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。） ・銀行・証券会社におけるM&Aアドバイザー 等	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。(注)	労使協定（*）において、以下の事項を定め、労基署へ届出。 ・その事業場で対象とする業務 ・みなし労働時間 ・対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこと ・対象労働者の健康・福祉確保措置（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加） ・対象労働者の苦情処理措置 ・労働者本人の同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 ・制度の適用に関する同意の撤回の手続 等  * 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定
<b>企画業務型 裁量労働制</b> <b>〔法第38条の4〕</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であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者 (例) ・企業の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 ・企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者 等	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。(注)	労使委員会（*）において、以下の事項を決議（4/5以上の多数決）し、労基署へ届出。 ・その事業場で対象とする業務 ・対象労働者の範囲 ・みなし労働時間 ・対象労働者の健康・福祉確保措置（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加） ・対象労働者の苦情処理措置 ・本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 ・制度の適用に関する同意の撤回の手続 ・対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと 等  * 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。

(注) 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、「3 6 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。

# 専門業務型裁量労働制の概要（令和6年4月1日施行後）

## 1 対象となる業務（20業務）【法第38条の3第1項第1号、則第24条の2の2第2項、告示】

則第24条の2の2及び労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務（平成9年労働省告示第7号）によって定められた業務

- 新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究業務
- 情報処理システムの分析、設計の業務
- 新聞・出版の事業における記事又は放送番組の制作のための取材・編集の業務
- 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案（デザイナー）の業務
- 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー、ディレクターの業務
- コピーライターの業務
- システムコンサルタントの業務
- インテリアコーディネーターの業務
- ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- 証券アナリストの業務
- 金融派生商品等の開発の業務
- 大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る）
- 銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務
- 公認会計士の業務
- 弁護士の業務
- 建築士の業務
- 不動産鑑定士の業務
- 弁理士の業務
- 税理士の業務
- 中小企業診断士の業務

## 2 制度導入時における手続【法第38条の3、則第24条の2の3】

- 労使協定（※）で、対象となる業務、みなし労働時間、本人同意、右記3の健康確保のための措置の内容等を定め、労基署に届出を行うこと。
- 対象労働者に本制度を適用する場合は、労使協定に従い、対象となる労働者の個人の同意を得ること。

※ 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定

## 3 健康確保のための措置【法第38条の3第1項第4号、通達】

- 令和5年8月2日基発0802第7号厚生労働省労働基準局長通達（以下「通達」）において、対象業務に従事する労働者の労働時間の状況を把握し、それに応じた措置を左記2の協定で定め実施（健康・福祉確保措置）。①～④、⑤～⑩についてそれぞれ1つつ以上実施することが望ましいとされている。
- ※ 通達において、健康・福祉確保措置の具体的な内容については、企画業務型裁量労働制における同措置の内容と同等のものとすることが望ましいと示している。
  - ①勤務間インターバルの確保
  - ②深夜業（22時～5時）の回数制限
  - ③労働時間が一定時間を超えた場合の制度適用解除
  - ④連続した年次有給休暇の取得
  - ⑤医師による面接指導
  - ⑥代償休日又は特別な休暇の付与
  - ⑦健康診断の実施
  - ⑧心とからだの相談窓口の設置
  - ⑨必要に応じた配置転換
  - ⑩産業医等による助言指導又は保健指導
- ※ 通達において、労働時間の状況の把握の方法としては、いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものであることとし、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等客観的な方法その他適切なものによるものであることとされている。

## 4 法的効果

- 労働者を対象業務に就かせたときは、当該労働者は、労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。
- ※ 通達において、みなし労働時間は、対象業務の内容並びに適用労働者に適用される賃金・評価制度を考慮して適切な水準となるようにすることとされている。
- ※ 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。

# 企画業務型裁量労働制の概要（令和6年4月1日施行後）

## 1 対象となる業務【法第38条の4第1項第1号、告示】

- 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であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務

例)企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する業務に従事する労働者

- ※ 労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（平成11年労働省告示第149号。以下「指針」という。）において、対象業務が存在する以下の掲げる事業場においてのみ企画業務型裁量労働制を実施できるものであると示している。

- ①本社・本店である事業場
- ②当該事業場の属する企業等に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす決定が行われる事業場
- ③本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に、当該事業場に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす事業計画や営業計画の決定を行っている支社・支店等である事業場

## 2 対象となる労働者に関する要件【法第38条の3第1項第2号、指針】

- 対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であること。

- ※ 指針において、
  - ・対象業務に常態として従事していることが原則であること
  - ・大学の学部新卒の労働者は、少なくとも3～5年の職務経験を経た上で、はじめて対象労働者となり得ることを示している。

## 3 制度導入時及びその後の運用における手続【法第38条の4、指針】

- 労使委員会（※）で、対象となる業務、対象労働者の範囲、みなし労働時間、右記4の健康確保のための措置の内容、本人同意等に関し、決議（4/5以上の多数決）を行い、労基署に届出を行うこと。
- 対象労働者に本制度を適用する場合は、決議に従い、対象となる労働者の個人の同意を得ること。
- 決議の有効期間の始期から起算して、初回は6か月以内、その後は1年以内毎に1回、右記4の労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、同意及び同意の撤回の状況について、労基署に報告を行うこと。
- ※ 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。

## 4 健康確保のための措置【法第38条の4第1項第4号、指針】

- 指針において対象労働者の労働時間の状況を把握し、それに応じた措置を労使委員会の決議で定め実施（健康・福祉確保措置）。①～④、⑤～⑩についてそれぞれ1つずつ以上実施することが望ましいとされている。

<指針で例示されている措置>

- ①勤務間インターバルの確保
- ②深夜業（22時～5時）の回数制限
- ③労働時間が一定時間を超えた場合の制度適用解除
- ④連続した年次有給休暇の取得
- ⑤医師による面接指導
- ⑥代償休日又は特別な休暇の付与
- ⑦健康診断の実施
- ⑧心とからだの相談窓口の設置
- ⑨必要に応じた配置転換
- ⑩産業医等による助言指導又は保健指導

- ※ 指針において、労働時間の状況の把握の方法としては、いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものであることとし、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等客観的な方法その他適切なものによるものであることを示している。

## 5 法的効果

- 対象労働者を対象業務に就かせたときは、当該労働者は、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。
- ※ 指針において、みなし労働時間について労使委員会で決議するに当たっては、委員は、対象業務の内容並びに対象労働者に適用される賃金・評価制度を考慮して適切な水準のものとなるよう決議し、対象労働者の相応の処遇を確保することが必要とされている。
- ※ 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。

# 裁量労働制の主な改正経緯について ①

## 労働基準法制定時(昭和22年)

- (1) 法定労働時間(1日8時間、1週48時間)
- (2) 割増賃金は、時間外、休日及び深夜労働について2割5分以上
- (3) 4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制
- (4) 労働時間等の規制の適用除外(管理監督者等)

## 昭和62年改正

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を本則に規定)
- (2) 変形労働時間制の改正
- (3) フレックスタイム制の創設
- (4) **みなし労働時間制の創設**(事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制(対象業務は、通達で例示列举され、事業場の労使協定で定める。))

◎「今後の労働時間法制のあり方について」(労働基準法研究会第2部会報告(労働時間関係)(昭和60年12月19日))

第3 今後の労働時間法制のあり方

1 労働時間の原則と適用

(3) 労働時間の算定について特別の取扱いをする必要がある業務の労働時間の算定

最近、第三次産業の拡大や各産業・企業内部でのソフト化の進展等に伴い、(略)研究開発、放送番組の企画等業務の性質上その業務の具体的な遂行については労働者の裁量を委ねる必要があるため、使用者の具体的な指揮監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務が増大している。(略)これらの業務に従事する労働者の実態に即した合理的な労働時間の算定が可能となるよう、以下のような算定方法によることとするのが適当である。

イ 事業場外の労働で、労働時間の算定が困難な業務

①・② (略)

③ 常態として事業場外で労働する業務については、労使協定の締結及び当該協定の労働基準監督署への届出を要件として、(略)当該協定に定める時間労働したものとみなす(当該協定に定める時間が法定労働時間を超えるときは、時間外・休日労働協定の締結等時間外労働の手続き及び割増賃金に相当する手当の支給を条件とする。)ことができるものとする。

ロ 業務の性質上通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務

上記イの③と同様に取り扱うことが適当である。

◎労働時間法制等の整備について(建議)(中央労働基準審議会建議昭和61年12月10日)

I 労働時間関係

5 その他について

(1) 事業場外労働、裁量労働についての労使協定によるみなし労働時間制についてはおおむね労働基準法研究会報告どおりとする。

⇒昭和63年4月1日施行。通達にて、対象業務として以下5業務を例示した(昭和63年1月1日付け基発1号)

①新商品又は新技術の研究開発等の業務、②情報処理システムの分析又は設計の業務③記事の取材又は編集の業務④デザイナーの業務、⑤プロデューサー又はディレクターの業務

# 裁量労働制の主な改正経緯について ②

## 平成5年改正

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を平成6年4月1日から実施。一定の業種について猶予措置)
- (2) 変形労働時間制の改正(3か月単位⇒1年単位に改正)
- (3) 休日の法定割増賃金率の改正(3割5分以上)
- (4) 専門業務型裁量労働制の改正(対象業務は、労働省令で限定列挙された業務(例示列挙から変更)について、事業場の労使協定で定める) ※平成9年、14年、15年、令和5年改正で対象業務を追加。

### 【改正趣旨】

◎平成6・1・4基発1号、平成12年・1・1基発1号

昭和六十三年の法改正により創設されたものであり、その対象業務については、従来、研究開発の業務その他の業務であって、当該業務の性質上その遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこととするものとして労使の協定で定める業務としていたが、今日の経済のサービス化・情報化等の進展、また、業務の効率化から専門業務型裁量労働制の対象業務に対する関心の高まりなどにかんがみ、今後、その運用の適正化を図る観点から、具体的な業務を省令で定めるものとし、その中から、当該事業場において労働者に就かせる業務を労使の協定で定めることとしたものであること。

◎荒木尚志『労働法(第5版)』有斐閣(2022) p.222

対象業務についての規制には変遷があった。1987年改正当初の裁量労働制では、対象業務は労使協定に委ね、行政解釈で対象業務を「例示列挙」する制度であった。ところが、法文上とうてい読み込むことのできないような業務まで裁量労働の対象とする濫用例が見受けられたことから、1993(平成5)年労基法改正に伴い、従来の通達の例示を、労基法施行規則で①新商品・新技術の研究開発、②情報処理システムの分析・設計、③記事の取材・編集、④デザイナー、⑤プロデューサー・ディレクター、⑥その他厚生労働大臣の指定する業務、として「限定列挙」するに至った。

### 【参考：対象業務の追加経緯】

#### 平成9年告示改正(6業務を追加)

①広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務(注：いわゆるコピーライターの業務)、②公認会計士の業務、③弁護士の業務、④一級建築士の業務、⑤不動産鑑定士の業務、⑥弁理士の業務

#### 平成14年告示改正(8業務を追加)

①事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務(注：いわゆるシステムコンサルタントの業務)、②建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務(注：いわゆるインテリアコーディネーターの業務)、③ゲーム用ソフトウェアの創作の業務、④有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務(注：いわゆる証券アナリストの業務)、⑤金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務、⑥建築士の業務(注：平成9年の告示で追加された「一級建築士の業務」に二級建築士及び木造建築士の業務を追加し、「建築士の業務」としたもの)、⑦税理士の業務、⑧中小企業診断士の業務

#### 平成15年告示改正(1業務を追加)

学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)

#### 令和5年告示改正(1業務を追加)

銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務(注：いわゆるM&Aアドバイザーの業務)

# 裁量労働制の主な改正経緯について ③

## 平成10年改正

- (1) 時間外労働に関して、労使協定で定める労働時間の延長の限度等について基準(限度基準告示)を告示。
- (2) 企画業務型裁量労働制の創設 (対象業務は、指針で具体化された企画・立案・調査・分析の業務について、事業場の労使委員会の全会一致で決議)

### 【改正趣旨】

◎平成11・1・29基発45号

経済社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等が進む中で、活力ある経済社会を実現していくためには、事業活動の中核にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得る環境づくりをすることが必要である。また、労働者の側にも、自らの知識、技術や創造的な能力をいかし、仕事の進め方や時間配分に関し主体性をもって働きたいという意識が高まっており、こうした状況に対応した新たな働き方のルールを設定することが重要である。

このような考え方から、事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社等の中枢部門において企画、立案、調査及び分析を行う事務系労働者であつて、業務の遂行手段や時間配分を自らの裁量で決定し使用者から具体的な指示を受けない者を対象とする新たな裁量労働制を設けることとしたものであること。

## 平成15年改正

- (1) 専門業務型裁量労働制の改正(労使協定事項に、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を追加)
- (2) 企画業務型裁量労働制の改正(対象事業場を本社等に限定しないこととする、労使委員会の決議について委員の5分の4以上の多数によるものとする等)

### 【改正趣旨】

◎平成15・10・22基発1022001号

専門業務型裁量労働制の適用を受けている労働者について、健康上の不安を感じている労働者が多い等の現状があることから、裁量労働制が働き過ぎにつながることはないよう、専門業務型裁量労働制についても、企画業務型裁量労働制と同様に、労使協定により健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の導入を必要とすることとしたものであること。

企画業務型裁量労働制は、労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するために、その選択肢の一つとして導入されたものであるが、今回の改正においては、この制度がより有効に機能するよう、その導入に当たって、労使の十分な話し合いを必要とすることなどの制度の基本的な枠組みは維持しつつ、同制度の導入・運用についての要件・手続を緩和したものであること。

## 平成30年改正

### (1) 長時間労働の是正

- ① 時間外労働の上限規制の導入（時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定） ※適用猶予・除外の事業・業務あり 【平成31年4月1日施行。中小企業は令和2年4月1日施行】
- ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し（割増賃金率5割以上について、中小企業への猶予措置を廃止）【令和5年4月1日施行】

### (2) 多様で柔軟な働き方の実現

- ① フレックスタイム制の見直し（清算期間の上限を1か月⇒3か月に改正）【平成31年4月1日施行】
- ② 高度プロフェッショナル制度の創設【平成31年4月1日施行】

#### 【平成30年法案における裁量労働制に係る経緯】

- 労働政策審議会の諮問・答申を受けた法案要綱においては、企画業務型裁量労働制の対象業務の追加に係る改正内容が含まれていた。
- この改正内容については、厚生労働省が実施した調査データについて、公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題が生じたことから、国会提出前に、法案から削除。  
(注) 「平成25年度労働時間等総合実態調査」において、一般労働者と裁量労働制対象者の「平均的な者」の1日の労働時間の比較に関して、一般労働者と裁量労働制対象者で異なる仕方では調査していることが判明したものの。
- その後、厚生労働省において、この問題を真摯に反省し、裁量労働制の適用・運用実態を把握し直すために、統計学、経済学の学識者や労使関係者からなる検討会（裁量労働制実態調査に関する専門家検討会）における検討を経て、総務大臣承認の下、令和元年に「裁量労働制実態調査」を実施。
- 調査結果等を踏まえ、学識経験者による「これからの労働時間制度に関する検討会」において議論。同検討会の報告書が令和4年7月にとりまとめられた。
- 同検討会の報告書を踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会における議論を経て、裁量労働制の見直しを行い、令和6年4月より施行。

# 裁量労働制 主な見直し内容（令和6年4月1日施行）

## 対象業務に係る見直し

- 専門業務型裁量労働制の対象業務は、新商品や新技術の研究開発、人文科学や自然科学の研究、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者など  
⇒ **銀行・証券会社におけるいわゆるM&Aアドバイザーの業務を対象業務に追加**
- **対象業務の明確化**として、専門業務型について複数の対象業務に従事している場合や、企画業務型の対象業務を遂行する過程における自己の業務に係る情報・資料の収集、整理、加工等の作業についての考え方を周知

## 本人同意・同意の撤回

- ①専門業務型について、**制度適用に当たっての本人同意**を労使協定事項にするとともに、②企画業務型・専門業務型ともに、**同意の撤回の手続**を労使協定・労使委員会決議事項として整備

## 健康・福祉確保措置

- 裁量労働制の対象労働者の健康確保を徹底するため、以下の**健康・福祉確保措置の選択肢の追加等**を実施
  - ① 勤務間インターバルの確保
  - ② 深夜業の回数制限
  - ③ 労働時間の上限措置（一定時間を超えた場合の適用解除）
  - ④ 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導

## 労使委員会の機能強化

- **労使委員会の役割**として、**制度の実施状況の把握と運用改善を明確化**するとともに、使用者が**労使委員会に開示**することが適当である情報として、当該事業場が属する企業の**労働者の賃金水準、対象労働者に適用される賃金・評価制度の運用状況**を追加。
- **労使委員会の運営規程に定める事項の追加**
  - a. 対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての労使委員会への説明に関する事項
  - b. 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項
  - c. 労使委員会の開催頻度（6か月以内ごとに1回）

### ○第221回国会における高市内閣総理大臣施政方針演説（令和8年2月20日閣議決定）（抄）

また、働き方改革の総点検においてお聞きした働く方々のお声を踏まえ、裁量労働制の見直し、副業・兼業に当たっての健康確保措置の導入、テレワークなどの柔軟な働き方の拡大に向けた検討を進めます。

### ○令和8年2月27日 衆議院予算委員会における高市内閣総理大臣答弁

裁量労働制についての私の発言ですが、もうこれは健康維持、これはもう大前提でございます。

先ほど厚労大臣から実態の報告がありましたが、ただ、適用労働者本人の満足度は高く、また、制度適用によって労働時間が著しく長くなる、処遇が低くなる、健康状態が悪化するとは言えないということも明らかになっております。ですから、適正な運用が行われれば、労使双方にとってメリットのある働き方もできます。

制度の趣旨に沿っていない運用がなされた場合には、労働者の方々の健康確保や処遇確保の観点から問題があります。ですから、制度の濫用を防止する措置も含めて検討をしてまいります。

# 対象業務の考え方

～労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（抄）～

## 対象業務

### 第3 労使委員会が決議する法第38条の4第1項各号に掲げる事項

#### 1 法第38条の4第1項第1号に規定する事項関係

##### (1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

対象業務は、次のイから二までに掲げる要件のいずれにも該当するものである。

##### イ 事業の運営に関する事項についての業務であること

法第38条の4第1項第1号の「**事業の運営に関する事項**」とは、**対象事業場の属する企業等に係る事業の運営に影響を及ぼす事項又は当該事業場に係る事業の運営に影響を及ぼす独自の事業計画や営業計画**をいい、対象事業場における事業の実施に関する事項が直ちにこれに該当するものではなく、例えば、次のように考えられること。

- (イ) **本社・本店である事業場においてその属する企業全体に係る管理・運営とあわせて対顧客営業を行っている場合**、当該本社・本店である事業場の管理・運営を担当する部署において策定される当該事業場の属する企業全体の営業方針については「**事業の運営に関する事項**」に該当する。なお、**当該本社・本店である事業場の対顧客営業を担当する部署に所属する個々の営業担当者が担当する営業については「事業の運営に関する事項」に該当しない。**
- (ロ) 事業本部である事業場における当該事業場の属する企業等が取り扱う主要な製品・サービス等についての事業計画については「**事業の運営に関する事項**」に該当する。
- (ハ) 地域本社や地域を統轄する支社・支店等である事業場における、当該事業場の属する企業等が事業活動の対象としている主要な地域における生産、販売等についての事業計画や営業計画については「**事業の運営に関する事項**」に該当する。
- (ニ) 工場等である事業場において、本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に策定する、当該事業場の属する企業等が取り扱う主要な製品・サービス等についての事業計画については「**事業の運営に関する事項**」に該当する。なお、個別の製造等の作業や当該作業に係る工程管理は「**事業の運営に関する事項**」に該当しない。
- (ホ) 支社・支店等である事業場において、本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に策定する、当該事業場を含む複数の支社・支店等である事業場に係る事業活動の対象となる地域における生産、販売等についての事業計画や営業計画については「**事業の運営に関する事項**」に該当する。
- (ヘ) 支社・支店等である事業場において、本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に策定する、当該事業場のみに係る事業活動の対象となる地域における生産、販売等についての事業計画や営業計画については「**事業の運営に関する事項**」に該当する。なお、本社・本店又は支社・支店等である事業場の具体的な指示を受けて行う個別の営業活動は「**事業の運営に関する事項**」に該当しない。

# 対象業務の考え方

～労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（抄）～

## □ 企画、立案、調査及び分析の業務であること

法第38条の4第1項第1号の「**企画、立案、調査及び分析の業務**」とは、「**企画**」、「**立案**」、「**調査**」及び「**分析**」という相互に関連し合う作業を組み合わせることを内容とする業務をいう。ここでいう「業務」とは、部署が所掌する業務ではなく、個々の労働者が使用者に遂行を命じられた業務をいう。したがって、対象事業場に設けられた企画部、調査課等の「企画」、「立案」、「調査」又は「分析」に対応する語句をその名称に含む部署において行われる業務の全てが直ちに「企画、立案、調査及び分析の業務」に該当するものではない。

## ハ 当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること

法第38条の4第1項第1号の「**当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある**」業務とは、使用者が主観的にその必要があると判断しその遂行の方法を大幅に労働者にゆだねている業務をいうものではなく、当該業務の性質に照らし客観的にその必要性が存するものであることが必要である。

## ニ 当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること

法第38条の4第1項第1号の「**当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務**」とは、当該業務の遂行に当たり、その内容である「**企画**」、「**立案**」、「**調査**」及び「**分析**」という相互に関連し合う作業をいつ、どのように行うか等についての広範な裁量が、労働者に認められている業務をいう。

したがって、日常的に使用者の具体的な指示の下に行われる業務や、あらかじめ使用者が示す業務の遂行方法等についての詳細な手順に即して遂行することを指示されている業務は、これに該当しない。

また、「**時間配分の決定**」には始業及び終業の時刻の決定も含まれるため、使用者から始業又は終業の時刻を指示されている業務も、これに該当しない。

## (2) 留意事項

イ 対象業務は、(1)イから二までのいずれにも該当するものであることが必要であり、**その全部又は一部に該当しない業務を労使委員会において対象業務として決議したとしても、当該業務に従事する労働者に関し、企画業務型裁量労働制の法第4章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないものであることに、**労使委員会の委員（以下「委員」という。）は留意することが必要である。

□ 労使委員会において、対象業務について決議するに当たり、委員は、(イ)に掲げる対象業務となり得る業務の例及び(ロ)に掲げる対象業務となり得ない業務の例について留意することが必要である。なお、(イ)に掲げる対象業務となり得る業務の例は、これに該当するもの以外は労使委員会において対象業務として決議し得ないものとして掲げるものではなく、また、(ロ)に掲げる対象業務となり得ない業務の例は、これに該当するもの以外は労使委員会において対象業務として決議し得るものとして掲げるものではないことに留意することが必要である。

# 対象業務の考え方

～労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（抄）～

## (イ) 対象業務となり得る業務の例

- ① 経営企画を担当する部署における業務のうち、経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
- ② 経営企画を担当する部署における業務のうち、現行の社内組織の問題点やその在り方等について調査及び分析を行い、新たな社内組織を編成する業務
- ③ 人事・労務を担当する部署における業務のうち、現行の人事制度の問題点やその在り方等について調査及び分析を行い、新たな人事制度を策定する業務
- ④ 人事・労務を担当する部署における業務のうち、業務の内容やその遂行のために必要とされる能力等について調査及び分析を行い、社員の教育・研修計画を策定する業務
- ⑤ 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、財務に関する計画を策定する業務
- ⑥ 広報を担当する部署における業務のうち、効果的な広報手法等について調査及び分析を行い、広報を企画・立案する業務
- ⑦ 営業に関する企画を担当する部署における業務のうち、営業成績や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や取り扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務
- ⑧ 生産に関する企画を担当する部署における業務のうち、生産効率や原材料等に係る市場の動向等について調査及び分析を行い、原材料等の調達計画も含め全社的な生産計画を策定する業務

## (ロ) 対象業務となり得ない業務の例

- ① 経営に関する会議の庶務等の業務
- ② 人事記録の作成及び保管、給与の計算及び支払、各種保険の加入及び脱退、採用・研修の実施等の業務
- ③ 金銭の出納、財務諸表・会計帳簿の作成及び保管、租税の申告及び納付、予算・決算に係る計算等の業務
- ④ 広報誌の原稿の校正等の業務
- ⑤ 個別の営業活動の業務
- ⑥ 個別の製造等の作業、物品の買い付け等の業務

# 対象業務の考え方

～労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（抄）～

## 八 対象業務について

(1) 二において「使用者が具体的な指示をしない」とされることに関し、企画業務型裁量労働制が適用されている場合であっても、**業務の遂行の手段及び時間配分の決定等以外については、使用者は、労働者に対し必要な指示をすることについて制限を受けないものである。**したがって、委員は、対象業務について決議するに当たり、**使用者が労働者に対し業務の開始時に当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、中途において経過の報告を受けつつこれらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは可能であることに留意することが必要である。**

また、企画業務型裁量労働制の実施に当たっては、これらの指示が的確になされることが重要である。このため、使用者は、**業務量が過大である場合や期限の設定が不適切である場合には、労働者から時間配分の決定に関する裁量が事実上失われることがあることに留意するとともに、労働者の上司に対し、これらの基本的事項を適正に設定し、指示を的確に行うよう必要な管理者教育を行うことが適当であることに留意することが必要である。**

なお、使用者及び委員は、**労働者から時間配分の決定等に関する裁量が失われたと認められる場合には、企画業務型裁量労働制の法第4章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないものであることに留意することが必要である。**

# 対象業務の考え方

～現行の裁量労働制の対象業務に関する解釈について（令和5年8月2日基政発0802第1号、基監発0802第1号）（抄）～

裁量労働制の対象業務については、令和4年12月27日付けで労働政策審議会労働条件分科会において取りまとめられた「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」において、「企画業務型裁量労働制や専門業務型裁量労働制の現行の対象業務の明確化を行うことが適当である」とされたところである。

これを踏まえ、現行の裁量労働制の対象業務に係る規定にどのような業務が該当するかについて、以下のとおり、既存の通達等において示している考え方の再周知をするため、貴職におかれては、これを改めて十分了知の上、その運用に遺漏なきを期されたい。

なお、事業主等より本内かんの内容に関して疑義が呈された場合等には、適宜本省に相談いただきたい。

## 第一 専門業務型裁量労働制について

労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「法」という。）第38条の3の規定に基づく裁量労働制（以下「専門業務型裁量労働制」という。）の対象業務（同条第1項第1号の業務をいう。）に労働者が従事している場合であっても、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、労働者に裁量がないという状況が明らかになった場合には、専門業務型裁量労働制を適用することはできないこと。

専門業務型裁量労働制の対象労働者が従事する業務の内容が、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第24条の2の2第2項又は労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務（平成9年労働省告示第7号）に規定された業務のうち複数の対象業務に該当する場合は、業務の内容がそれぞれの対象業務に該当している限り、労使協定の内容を前提に、専門業務型裁量労働制の適用対象になるものであること。

**専門業務型裁量労働制の非対象業務と対象業務とを混在して行う場合は、たとえ非対象業務が短時間であっても、それが予定されている場合は、専門業務型裁量労働制を適用することはできないこと。**

## 第二 企画業務型裁量労働制について

法第38条の4の規定に基づく裁量労働制（以下「企画業務型裁量労働制」という。）の対象業務（同条第1項第1号の業務をいう。）に労働者が従事している場合であっても、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、労働者に裁量がないという状況が明らかになった場合には、企画業務型裁量労働制を適用することはできないこと。

対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であることを含め、対象業務の考え方は平成12年1月1日付け基発第1号「労働基準法の一部を改正する法律の施行（企画業務型裁量労働制関係）等について」で示しているとおり、「**対象労働者が対象業務を遂行する過程においては（略）、自己の業務に関係する情報・資料の収集、整理、加工等を行うこともあり得るものであるが、これらの作業は、企画、立案、調査及び分析の業務の不可分な一部分を構成するものとして、当該業務に組み込まれているものと評価できることから、これらの業務を含めた全体が対象業務と評価される**」ものであること。

一方で、企画、立案、調査及び分析の業務とは別に、たとえ非対象業務が短時間であっても、それが予定されている場合は、企画業務型裁量労働制を適用することはできないこと。

# 対象労働者の考え方

～労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（抄）～

## 対象労働者

### 2 法第38条の4第1項第2号に規定する事項関係

#### (1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第38条の4第1項第2号の「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」であって使用者が対象業務に就かせる者（以下「対象労働者」という。）は、**対象業務に常態として従事していることが原則**である。「対象業務を適切に遂行するために必要となる具体的な知識、経験等を有する労働者」の範囲については、対象業務ごとに異なり得るものであり、このため、対象労働者となり得る者の範囲を特定するために必要な職務経験年数、職能資格等の具体的な基準を明らかにすることが必要である。

#### (2) 留意事項

イ 労使委員会において、対象労働者となり得る者の範囲について決議するに当たっては、委員は、客観的にみて対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有しない労働者を含めて決議した場合、**使用者が当該知識、経験等を有しない労働者を対象業務に就かせても企画業務型裁量労働制の法第4章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないものであることに留意することが必要**である。

例えば、**大学の学部を卒業した労働者であって全く職務経験がないものは、客観的にみて対象労働者に該当し得ず、少なくとも3年ないし5年程度の職務経験を経た上で、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であるかどうかの判断の対象となり得るもの**であることに留意することが必要である。

ロ 労使委員会において、対象労働者となり得る者の範囲について決議するに当たっては、当該者が対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であるかの判断に資するよう、使用者は、労使委員会に対し、当該事業場の属する企業等における労働者の賃金水準（労働者への賃金・手当の支給状況を含む。）を示すことが望ましいことに留意することが必要である。

# みなし労働時間の考え方

～労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（抄）～

## みなし労働時間

### 3 法第38条の4第1項第3号に規定する事項関係

#### (1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

- イ 法第38条の4第1項第3号の「対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間」（以下「みなし労働時間」という。）については、法第4章の規定の適用に係る1日についての対象労働者の労働時間数として、具体的に定められたものであることが必要である。
- 労使委員会において、**みなし労働時間について決議するに当たっては、委員は、対象業務の内容並びに対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を考慮して適切な水準のものとなるよう決議することとし、対象労働者の相応の処遇を確保することが必要である。**

#### (2) 留意事項

- イ 労使委員会においては、**みなし労働時間について決議するに当たっては、委員は、対象業務の内容を十分検討するとともに、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度について使用者から十分な説明を受け、それらの内容を十分理解した上で、適切な水準のものとなるよう決議することが必要であることに留意することが必要である。**
- 当該事業場における所定労働時間をみなし労働時間として決議するような場合において、**使用者及び委員は、所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇を確保しないといたことは、制度の趣旨を没却するものであり、不相当であることに留意することが必要である。**

# 労使委員会について

～労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（抄）～

## 労使委員会

### 第4 法第38条の4第2項に規定する労使委員会の要件等労使委員会に関する事項

労使委員会に関する法第38条の4第2項の規定等に関し対象事業場の使用者並びに当該事業場の労働者、労働組合及び労働者の過半数を代表する者並びに委員が留意すべき事項等は、次のとおりである。

#### 1 労使委員会に求められる役割

労使委員会においては、企画業務型裁量労働制が制度の趣旨に沿って実施されるよう、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、この指針の内容に適合するように法第38条の4第1項各号に掲げる事項を決議するとともに、決議の有効期間中も、定期的に制度の実施状況に関する情報を把握し、**対象労働者の働き方や処遇が制度の趣旨に沿ったものとなっているかを調査審議し、必要に応じて、運用の改善を図ることや決議の内容について見直しを行うことが求められる。**委員は、**労使委員会がこうした役割を担うことに留意することが必要**である。

#### 4 法第38条の4第2項第4号及び関係省令に基づく労使委員会の運営規程

- (1) 法第38条の4第2項第4号に基づく労使委員会の要件として、労使委員会の招集、定足数及び議事に関する事項、**対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容の使用者からの説明に関する事項、制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項、開催頻度を6箇月以内ごとに1回とすることその他の労使委員会の運営について必要な事項に関する規程（以下「運営規程」という。）が定められていること、**使用者は運営規程の作成又は変更について労使委員会の同意を得なければならないことが規定されている（則第24条の2の4第4項及び第5項）。この運営規程を定めるに当たっては、使用者及び委員は、労使委員会の招集に関する事項として法第38条の4第1項の決議の調査審議のための委員会、同項の決議に係る有効期間中における制度の運用状況の調査審議のための委員会等定例として予定されている委員会の開催に関すること及び必要に応じて開催される委員会の開催に関することを、議事に関する事項として議長の選出に関すること及び決議の方法に関することを、それぞれ規定することが適当であることに留意することが必要である。
- (2) （略）
- (3) 運営規程において、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容の使用者からの説明に関する事項を規定するに当たっては、使用者及び委員は、当該説明は、第3の8において労使委員会が法第38条の4第1項各号に掲げる事項について決議を行うに先立ち、**使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容について、労使委員会に対し、十分に説明する必要があるとされていることを踏まえる必要があることに留意することが必要**である。
- (4) 運営規程において、**制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項を規定するに当たっては、労使委員会が企画業務型裁量労働制の実施状況を把握した上で、対象労働者の働き方や処遇が制度の趣旨に沿ったものとなっているかを調査審議し、運用の改善を図ることや決議の内容について必要な見直しを行うことが必要**であること、決議や制度の運用状況に係る調査審議のため、労使委員会の開催頻度を6箇月以内ごとに1回とすることを踏まえ、使用者及び委員は、当該実施状況の把握の頻度や方法を運営規程に定めることが必要であることに留意することが必要である。

# 労使委員会について

～労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（抄）～

## 5 労使委員会に対する使用者による情報の開示

(1) 法第38条の4第1項に規定する決議が適切に行われるため、**使用者は、労使委員会に対し、**労使委員会が法第38条の4第1項の決議のための調査審議をする場合には、運営規程において定められた、第3の8において使用者が労使委員会に対し十分に説明する必要があるとされている**対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容に加え、企画業務型裁量労働制が適用されることとなった場合における対象業務の具体的内容を開示することが**適当であることに留意することが必要である。また、**使用者は、労使委員会に対し、当該対象事業場の属する企業等における労働者の賃金水準（労働者への賃金・手当の支給状況を含む。）を開示することが望ましいこと**に留意することが必要である。

(2) 委員が、当該対象事業場における企画業務型裁量労働制の実施状況に関する情報を十分に把握するため、使用者は、労使委員会に対し、法第38条の4第1項第4号に係る決議で定めるところにより把握した**対象労働者の勤務状況及びこれに応じて講じた対象労働者の健康・福祉確保措置の実施状況、対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況等法第38条の4第1項第5号に係る決議に係る苦情処理措置の実施状況、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の運用状況（対象労働者への賃金・手当の支給状況や評価結果等をいう。）並びに労使委員会の開催状況を開示することが**適当であることに留意することが必要である。

なお、対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況並びに対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の運用状況を労使委員会に開示するに当たっては、使用者は対象労働者のプライバシーの保護に十分留意することが必要である。

(3) 使用者及び委員は、使用者が開示すべき情報の範囲、開示手続、開示が行われる労使委員会の開催時期等必要な事項を運営規程で定めておくことが適当であることに留意することが必要である。

## 6 使用者による労働者側委員への配慮

使用者は、労働者側委員が法第38条の4第1項各号に掲げる事項についての決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない（則第24条の2の4第7項）。

# 裁量労働制実態調査の調査結果・分析結果を踏まえた制度の評価

～これからの労働時間制度に関する検討会報告書（令和4年7月15日）（抄）～

## 第4 裁量労働制について

### 1 現状認識

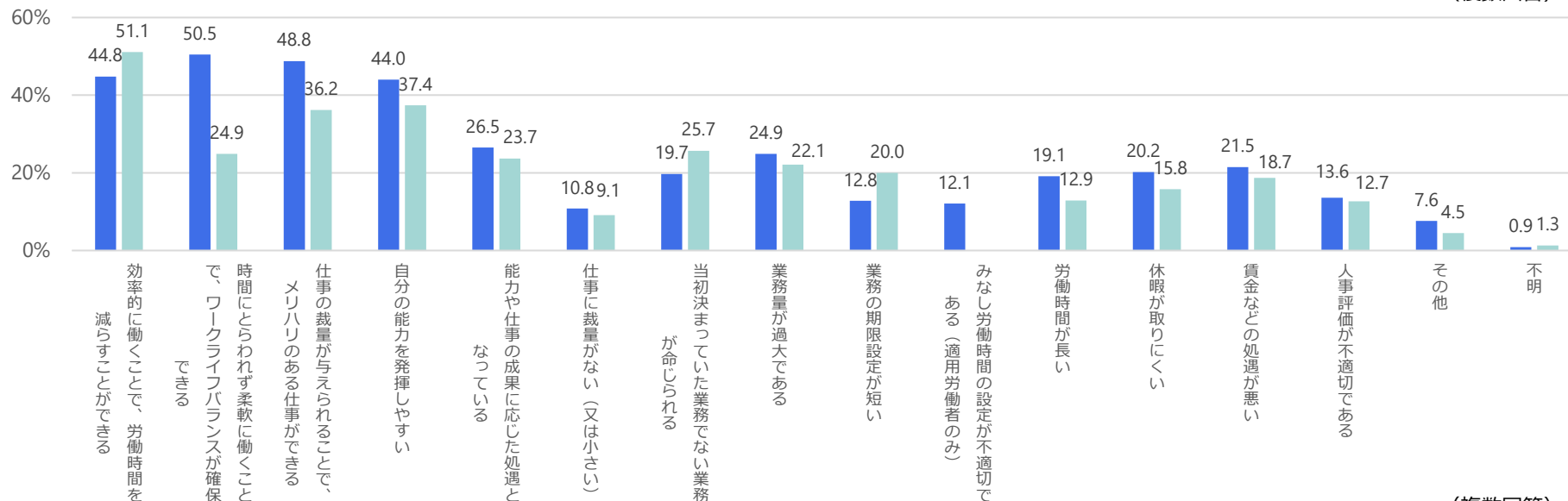
- 裁量労働制の適用労働者の割合（令和3(2021)年1月1日現在）は、専門型については1.2%、企画型については0.3%となっている。
- 裁量労働制の運用状況と、それを踏まえた現状と課題については、裁量労働制実態調査の結果から、次のとおり総括できると考えられる。
  - ・ 裁量労働制適用労働者は概ね、業務の遂行方法、時間配分等について裁量をもって働いており、**専門型・企画型ともに約8割が制度の適用に満足している又はやや満足していると回答するなど、裁量労働制が適用されていることにも不満は少ない。「仕事の裁量が与えられることで、メリハリのあ**  
**る仕事ができる」と回答する割合も、裁量労働制適用労働者の方が、同様の業務に従事する非適用労働者（以下単に「非適用労働者」という。）と比べて多くなっている。**
  - ・ 労働者調査による**1日の平均実労働時間数は適用労働者が9:00、非適用労働者が8:39と適用労働者の方が若干長い。**
  - ・ 回帰分析によると、労働者の個人属性等を制御した場合には、**裁量労働制の適用によって、労働時間が著しく長くなる、睡眠時間が短くなる、処遇が低くなる、健康状態が悪化するといった影響があるとはいえない**という結果となった。
  - ・ 専門型では、本人同意は必須ではないが、5割弱の事業場で本人同意が制度の適用要件となっている。回帰分析の結果によると、本人同意のある専門型適用労働者の方が、実労働時間が週60時間以上となる確率が低く、健康状態がよくない・あまりよくないと答える確率も低くなっている。
  - ・ 企画型で設置が義務付けられている労使委員会では対象業務や対象労働者の範囲、使用者が講ずる健康・福祉確保措置等に関する決議を行うこととなっている。回帰分析の結果によると、**労使委員会の実効性があると労働者が回答した場合、長時間労働となる確率や健康状態がよくない・あまりよくないと答える確率が低くなっている。**
  - ・ 回帰分析の結果によると、専門型・企画型双方について業務の遂行方法、時間配分等や出退勤時間の裁量の程度が小さい場合には、長時間労働となる確率や健康状態が悪くなる確率が高くなっており、また、業務量が過大である等の場合には、裁量労働制が適用されていることの満足度も低くなっている。
  - ・ **他の制度と同様、年収が低くなるに従って裁量労働制が適用されていることの満足度が低くなっており、所定労働時間をみなし労働時間に設定している事業場において、特別手当制度を設けていないようなケースもみられる。**
- **裁量労働制が、裁量をもって自律的・主体的に働くにふさわしい業務に従事する労働者に適切に適用され、制度の趣旨に沿った適正な運用が行われれば、労使双方にとってメリットのある働き方が実現できるものと考えられる。**本検討会で行った企業や労働組合からのヒアリングでは、労使が十分に協議した上で、実際にそのような働き方を実現していると考えられる企業もみられた。また、労働者からのヒアリングでも、今後も適用継続を希望する、能力発揮や生産性向上につながっているといった発言もあった。こうした労使双方にとってメリットのある働き方が、より多くの企業・労働者で実現できるようにしていくことが求められる。
- 一方で、業務の遂行手段や時間配分等についての裁量が労働者に委ねられていないことが疑われる結果も一部みられるなど、前述のような制度の趣旨に沿ったものとは必ずしもいえない制度の運用実態がみられた。また、**労働者側との十分な協議がないまま使用者によって残業代を削減する目的で制度が導入され、裁量がない状態で長時間労働を強いられ、かつ低処遇といった運用がなされれば、労働者の健康確保や処遇確保の観点からも問題がある。**そのような裁量労働制の趣旨に沿っていない運用は、制度の濫用・悪用といえる不適切なものであり、これを防止する必要がある。

# (参考) 労働者の現在の働き方に対する認識 (適用労働者と非適用労働者の比較) 【労働者調査】

(複数回答)

## 専門型

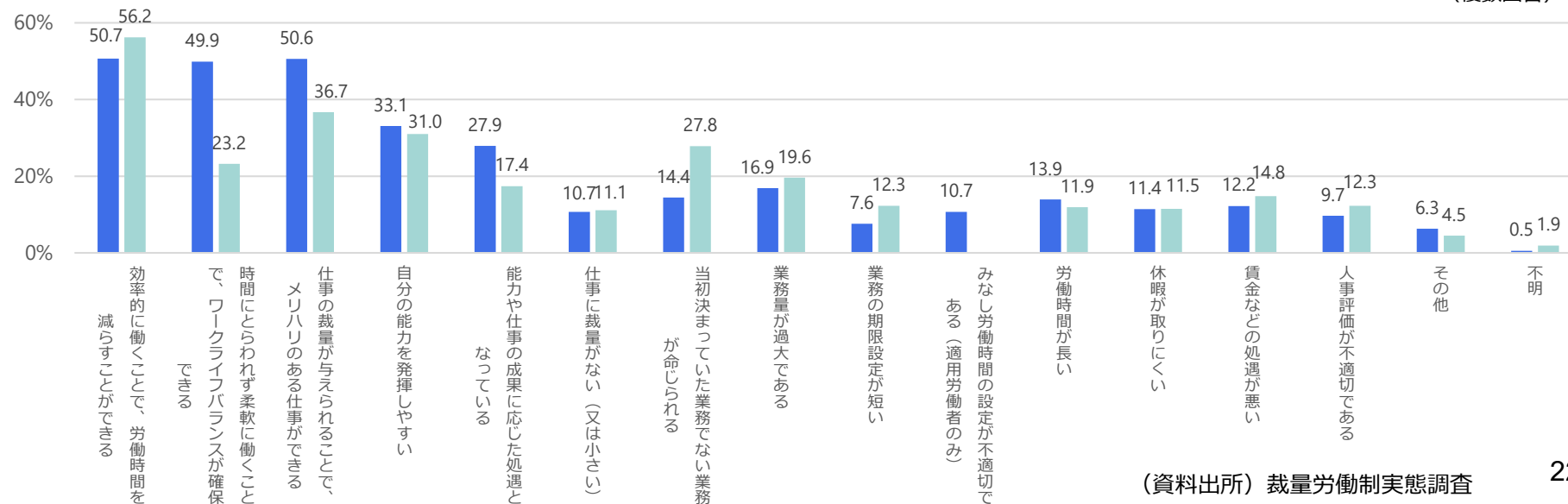
■ 適用労働者  
■ 非適用労働者



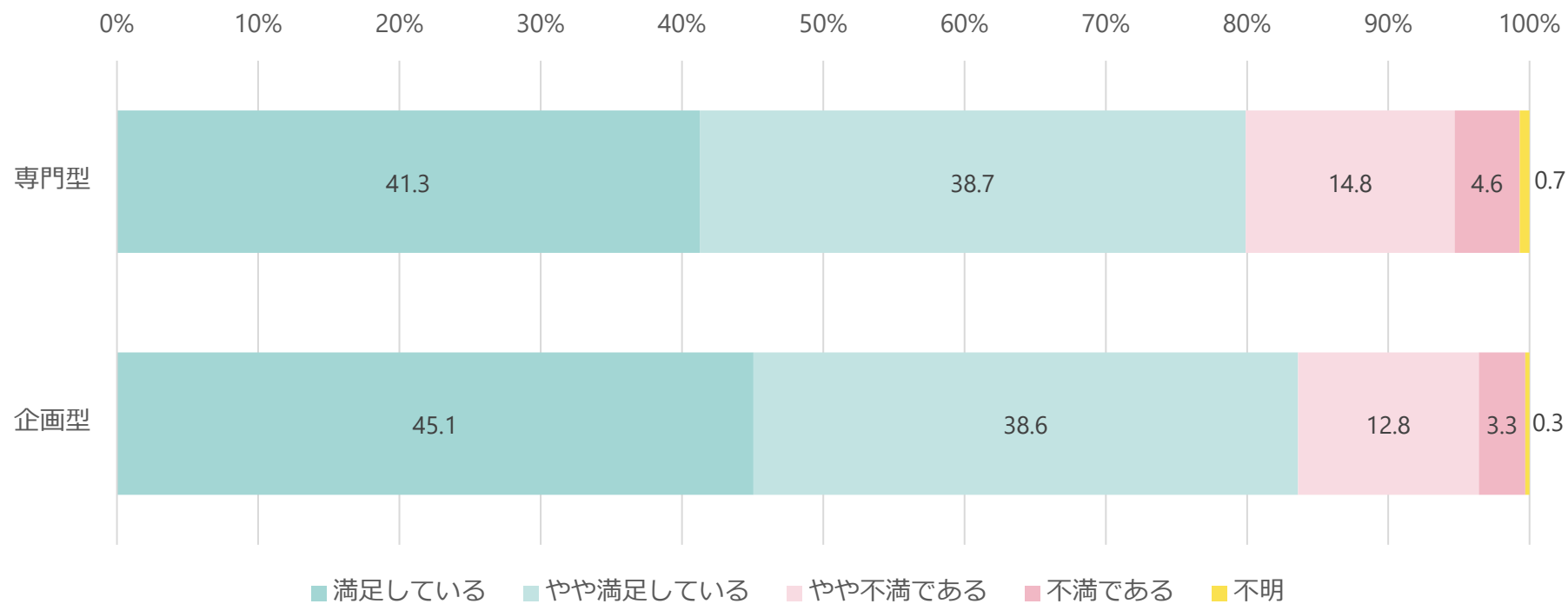
(複数回答)

## 企画型

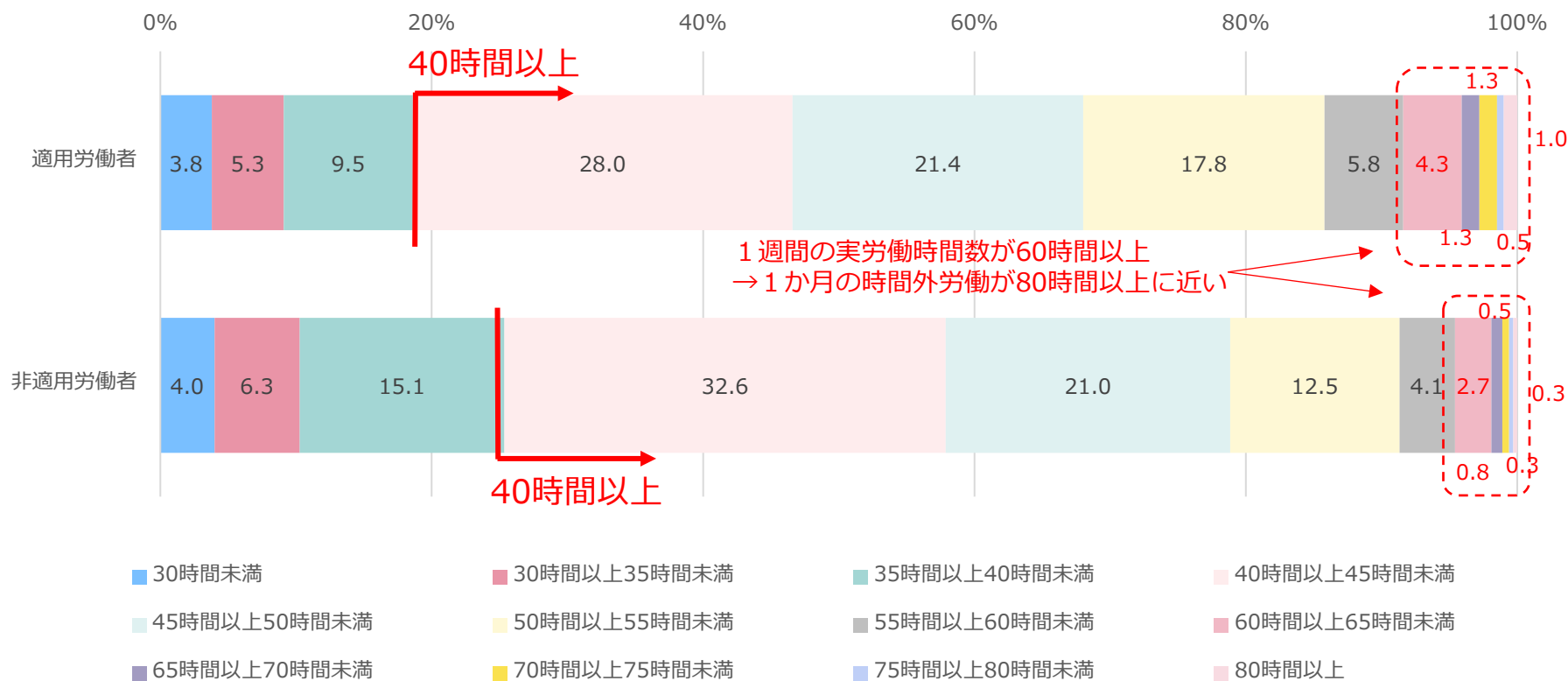
■ 適用労働者  
■ 非適用労働者



## (参考) 裁量労働制の適用に対する満足度【労働者調査・適用のみ】



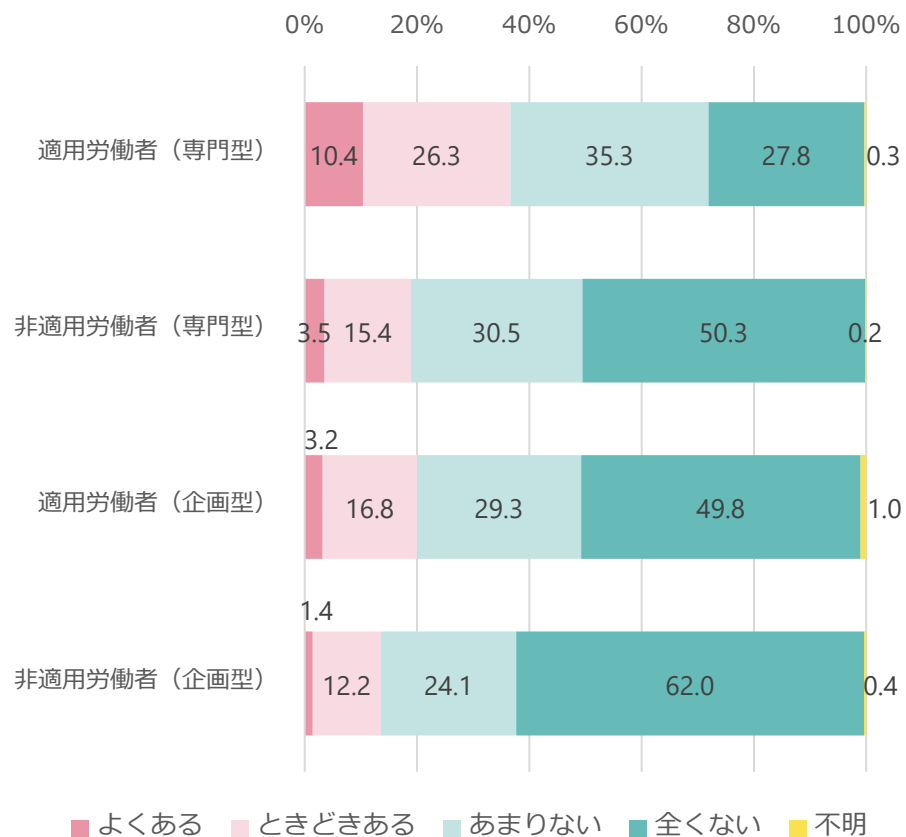
# (参考) 労働時間の分布 (階級での回答を除く) 【労働者調査】



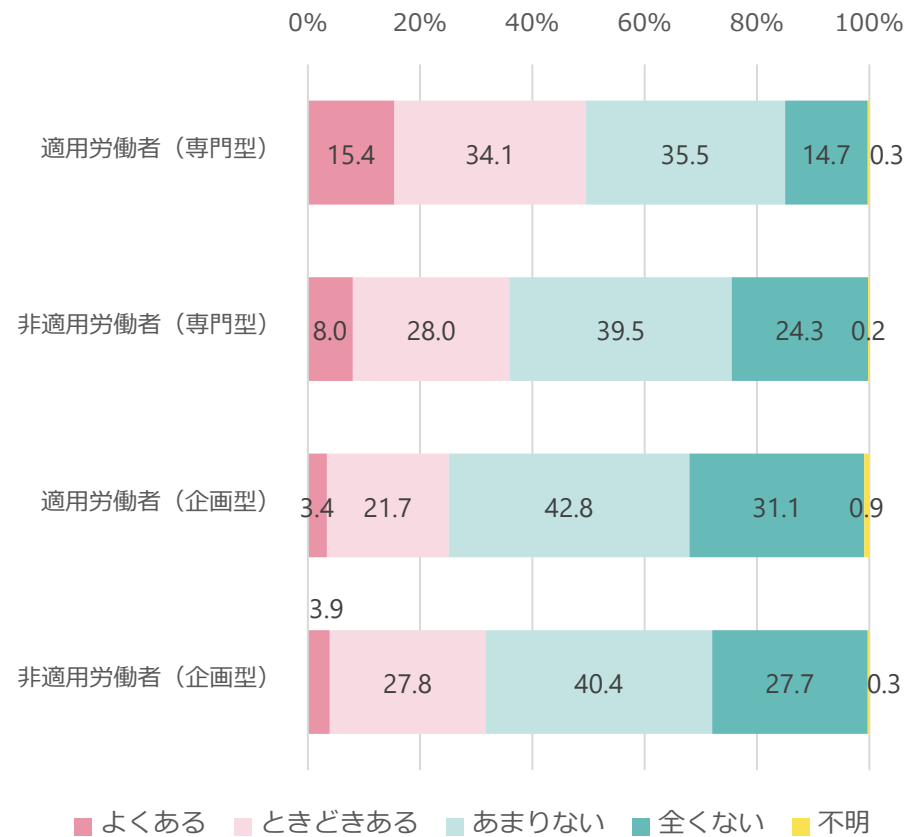
注: 「階級での回答を除く」とは、1週間に実際に働いた労働時間の合計を1時間単位で回答した調査票のみを集計し、細かく覚えていないため階級を選択することにより回答した調査票を除いて集計したものの。

# (参考) 深夜労働・休日労働の状況【労働者調査】

## 深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に仕事をする事



## 週休日や祝日などに仕事をする事



## (参考) 労働時間・睡眠時間

### 労働時間の平均値の比較【労働者調査※階級での回答を除く】

	1日の平均実労働時間数（時間：分）	
	適用	非適用
計	9：00	8：39
専門型	8：57	8：39
企画型	9：15	8：44

（資料出所）裁量労働制実態調査

注1：左記の値は1週間に実際に働いた労働時間の合計を1時間単位で回答した調査票のみを集計した平均値である。

注2：1日の平均実労働時間数は労働日数により加重平均した値。

### 裁量労働制の適用が労働時間・睡眠時間に与える影響【回帰分析（※）】

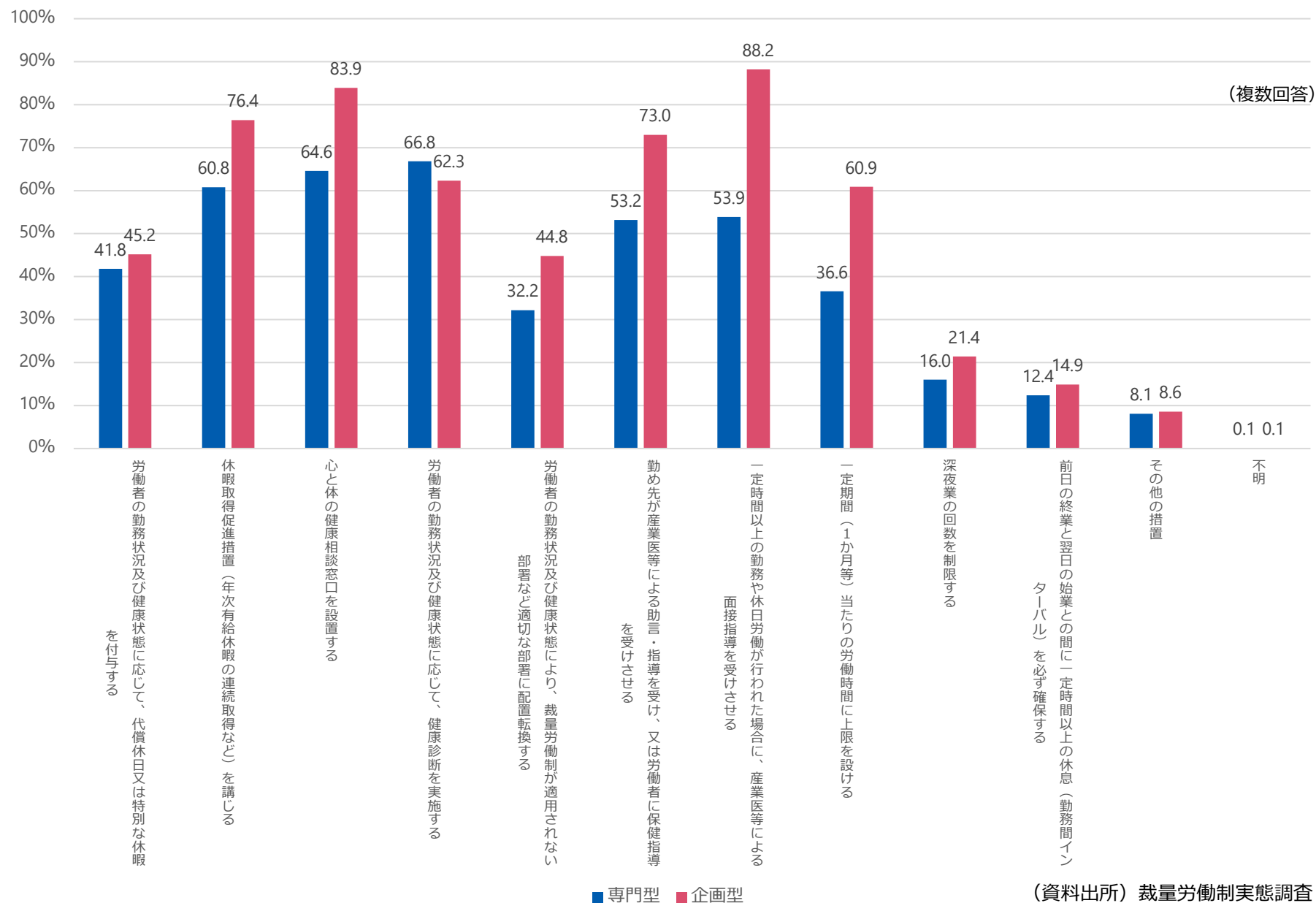
	労働者の個人属性の影響を制御しない	労働者の個人属性の影響を制御
裁量労働制の適用による1週あたり労働時間の増減	2.152時間 (0.219時間)	1.276時間 (0.218時間)
非適用労働者の1週あたり平均労働時間	43.89時間	
裁量労働制の適用による1日あたり睡眠時間の増減	0.007時間 (0.022時間)	0.040時間 (0.021時間)
非適用労働者の1日あたり睡眠時間	6.52時間	

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。  
 復元倍率によるウェイトあり。（）内は標準誤差を示す。

（※）裁量労働制実態調査の労働者調査の結果を用いて、労働者の個人属性の影響を制御した上で、裁量労働制の適用が適用労働者の働き方に与える影響の程度等を推定する分析を実施。

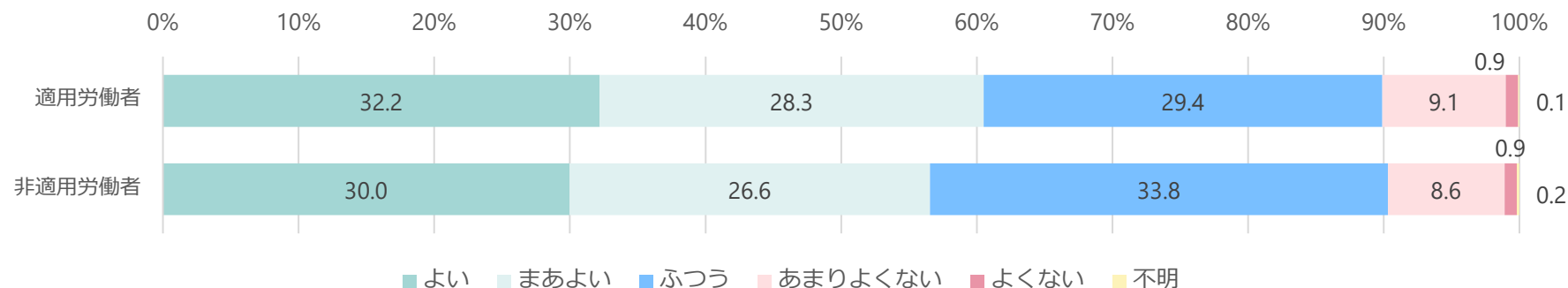
（資料出所）「第2回これからの労働時間制度に関する検討会」資料2（東京大学政策評価研究教育センターご説明資料）を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

# (参考) 事業場に設けられている健康・福祉確保措置【事業場調査・適用のみ】



## (参考) 健康状態

### 健康状態の認識【労働者調査】



(資料出所) 裁量労働制実態調査

### 裁量労働制が健康状態に与える影響【回帰分析】

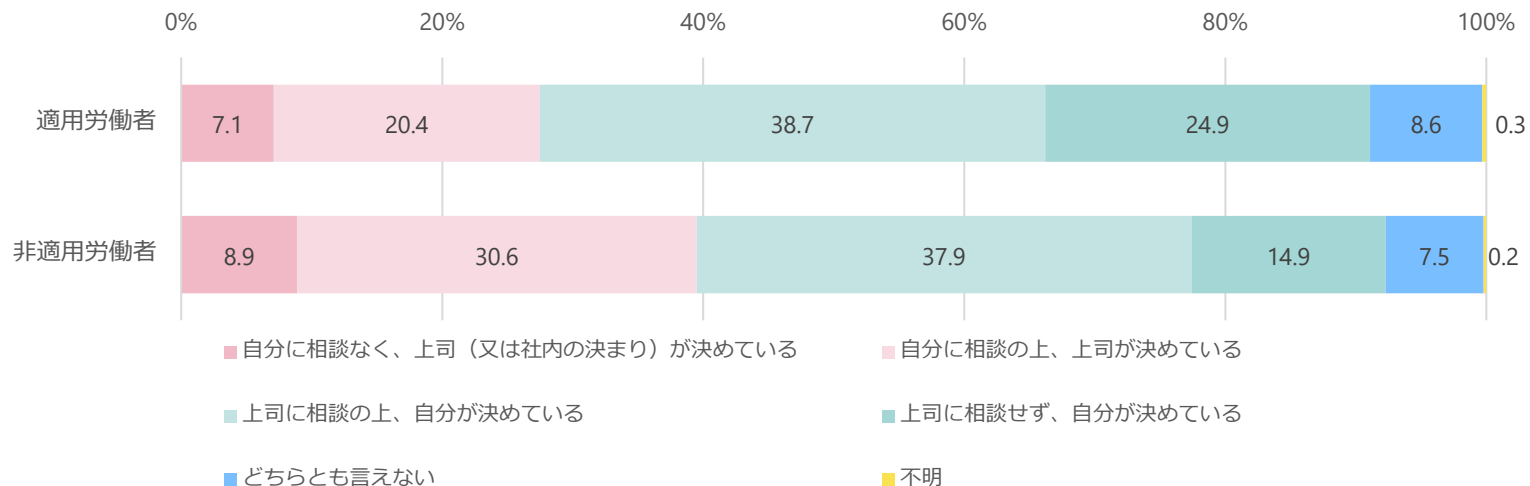
	労働者の健康状態				
	良い	まあ良い	ふつう	あまり良くない	良くない
裁量労働制の適用による 当該回答をする確率の変化 (労働者の個人属性を制御済)	2.3ポイント (1.2ポイント)	0.5ポイント (1.0ポイント)	-2.8ポイント (1.2ポイント)	0.1ポイント (0.6ポイント)	-0.1ポイント (0.2ポイント)
非適用労働者における 当該回答をする確率	29.3%	27.6%	32.5%	9.6%	0.9%

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。  
復元倍率によるウェイトあり。( )内は標準誤差を示す。

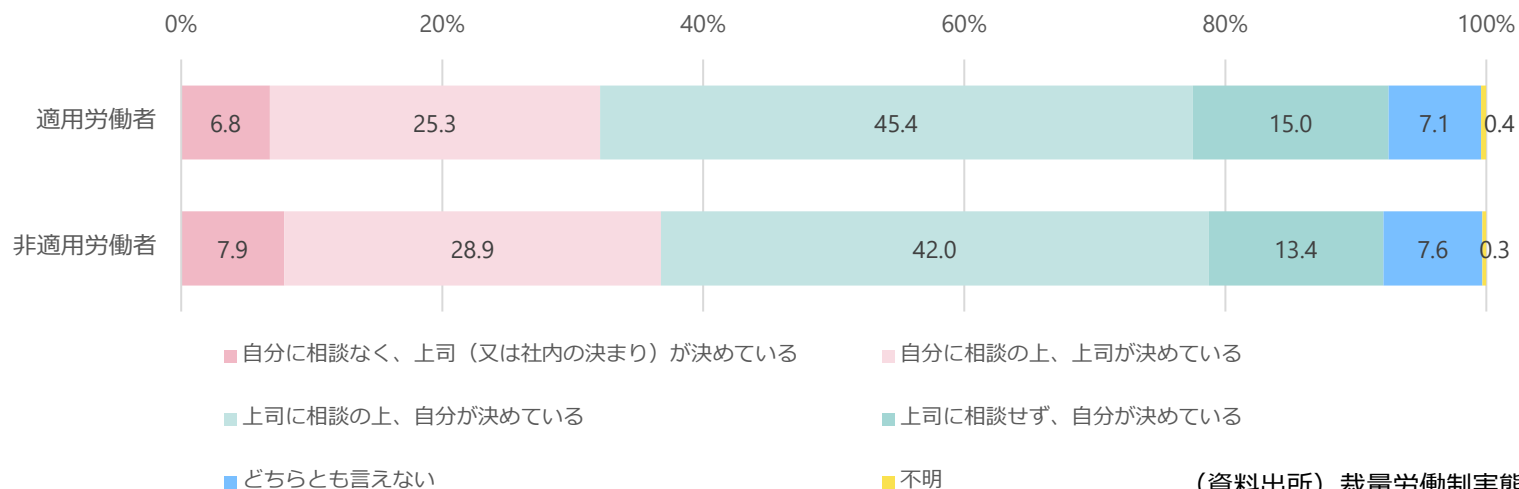
(資料出所) 「第2回これからの労働時間制度に関する検討会」資料2 (東京大学政策評価研究教育センターご説明資料) を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

# (参考) 労働者の裁量の程度①具体的な仕事の内容・量【労働者調査】

## 専門型

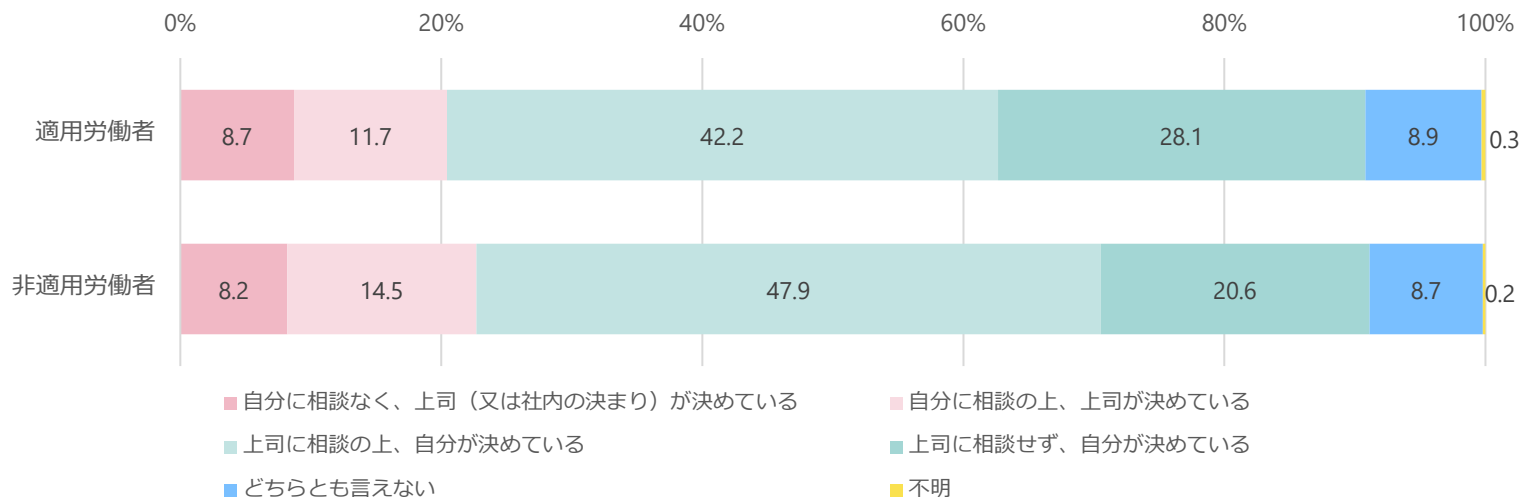


## 企画型

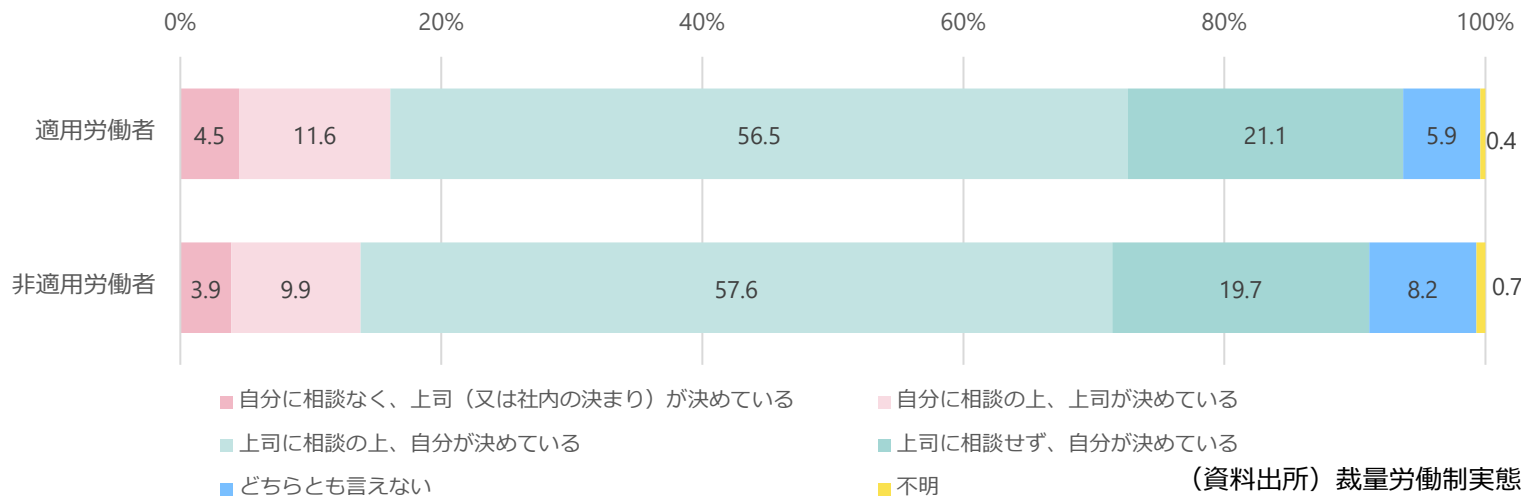


## (参考) 労働者の裁量の程度②進捗報告の頻度【労働者調査】

### 専門型



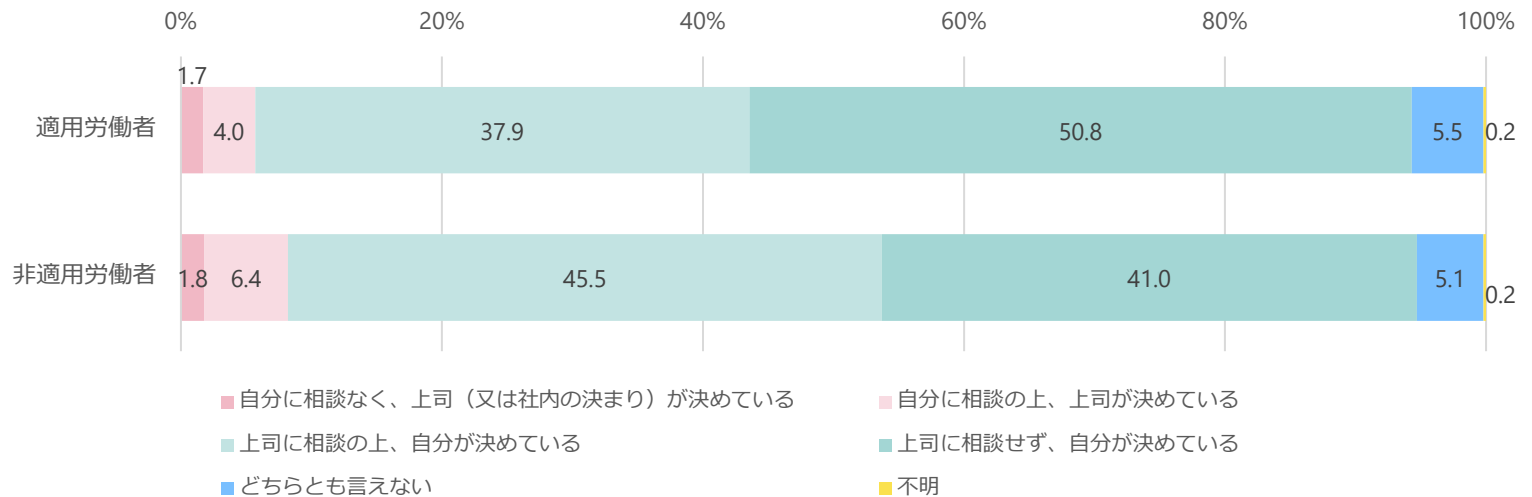
### 企画型



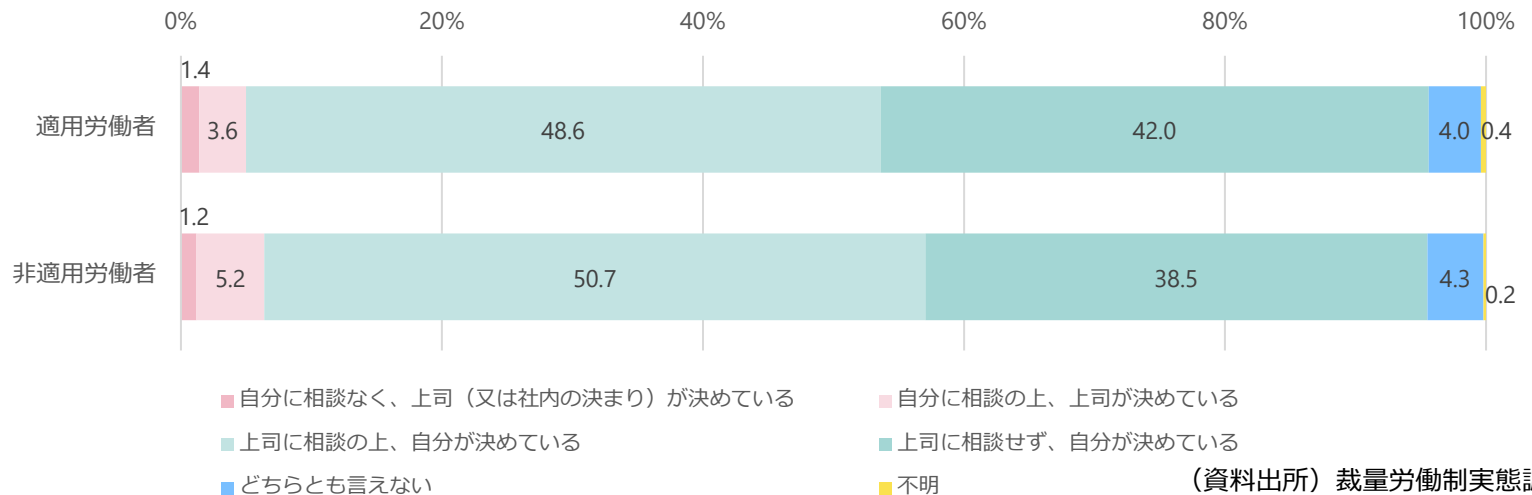
(資料出所) 裁量労働制実態調査

# (参考) 労働者の裁量の程度③業務の遂行方法、時間配分等【労働者調査】

## 専門型

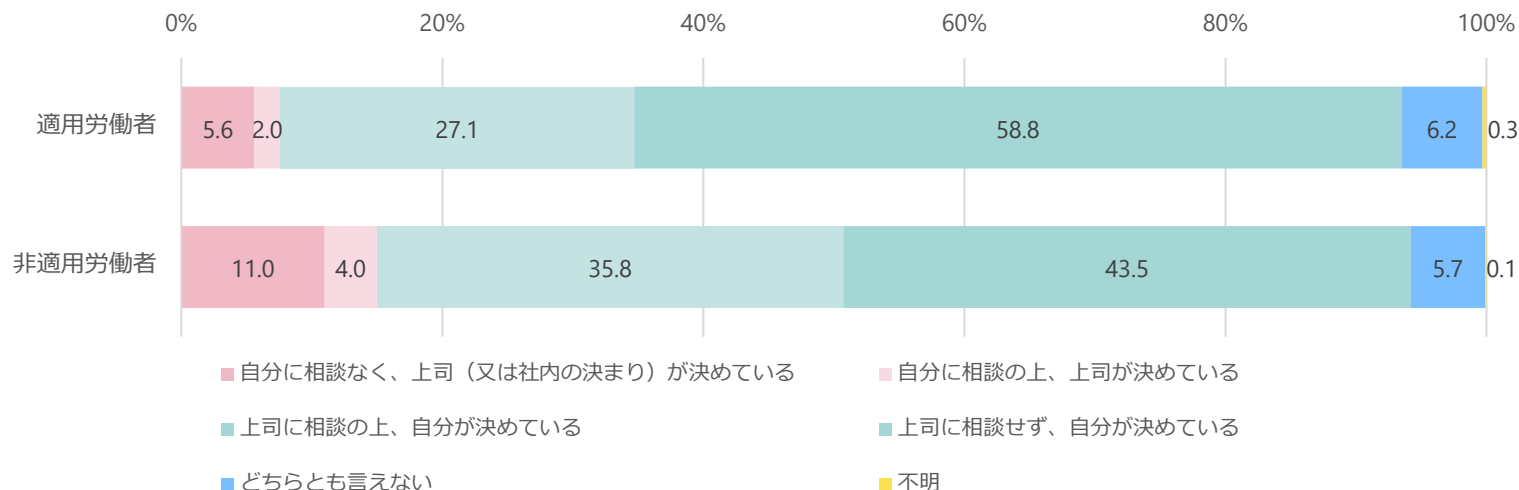


## 企画型

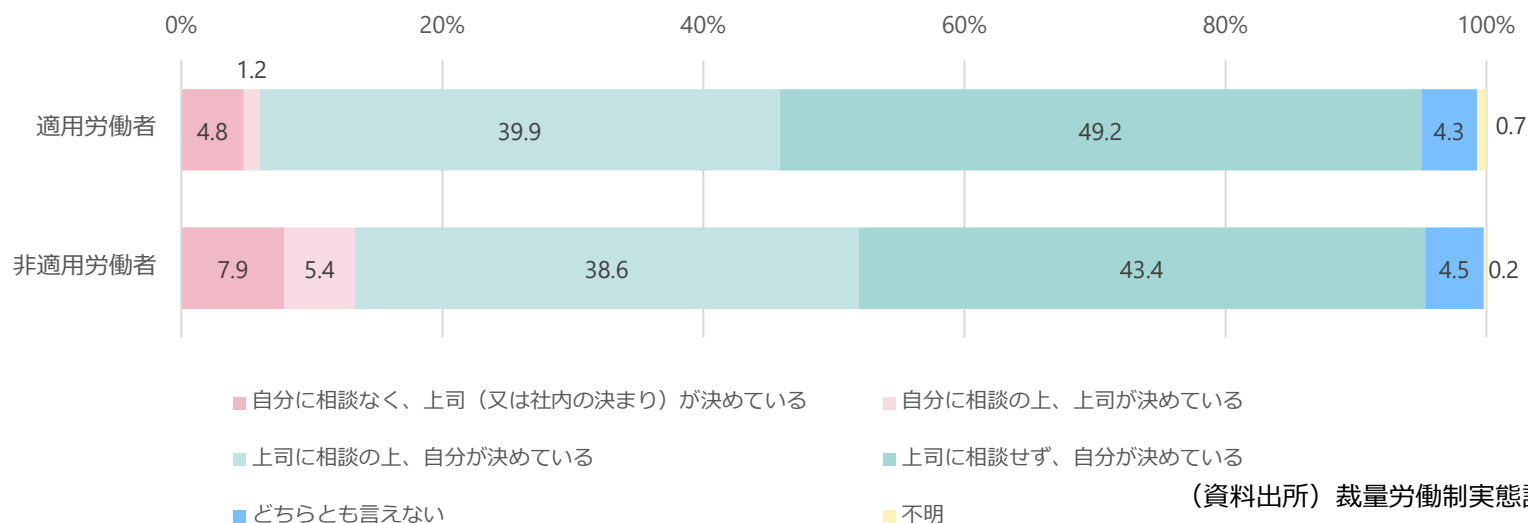


# (参考) 労働者の裁量の程度④ 出退勤時間【労働者調査】

## 専門型

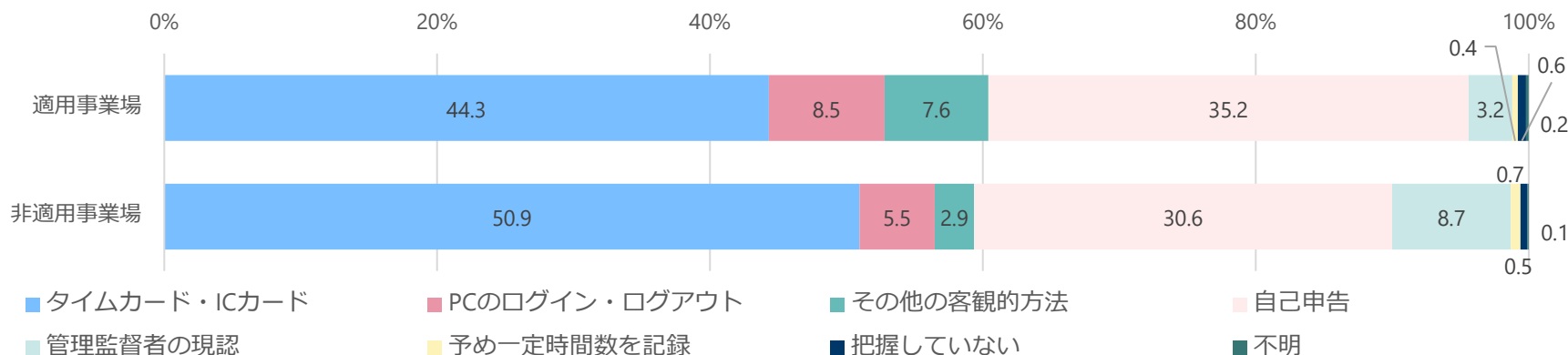


## 企画型

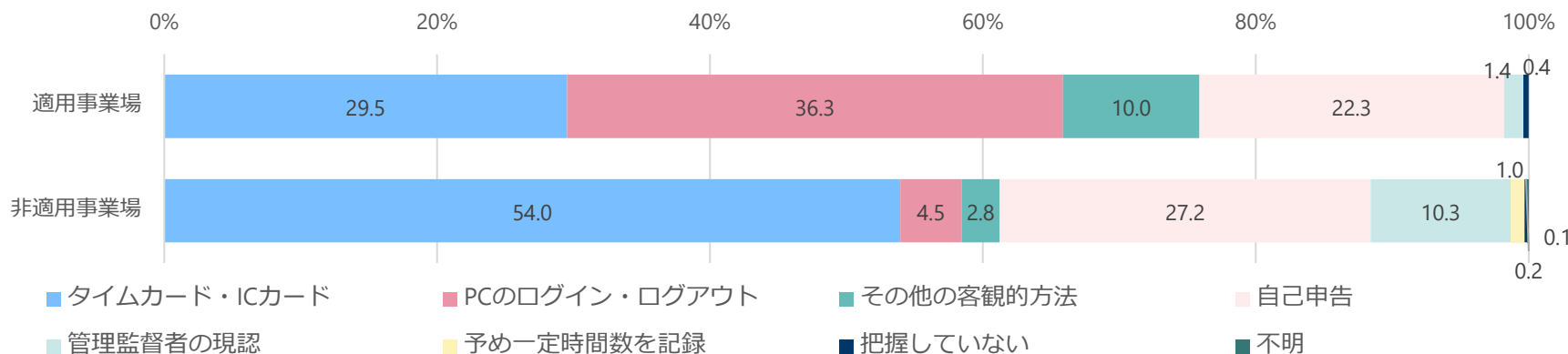


# (参考) 事業場の労働時間の状況の把握方法【事業場調査】

## 専門型



## 企画型

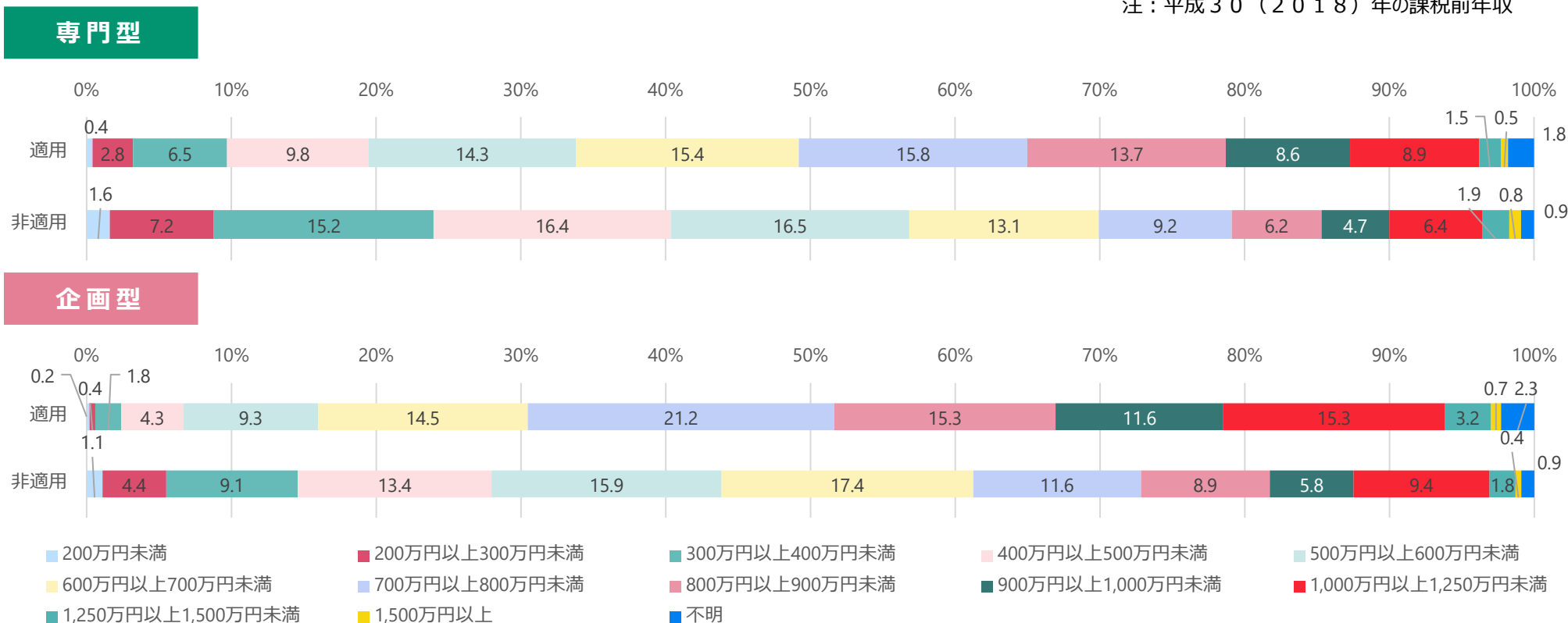


注1：適用事業場においては、適用労働者について、健康・福祉確保措置や医師による面接指導を実施するため事業場ごとに把握している「労働時間の状況」の把握方法。  
 注2：「その他の客観的方法」には、入退館の際のゲート通過時間を個人別に管理している場合等を含む。  
 注3：「現認」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することをいう。

# (参考) 処遇

## 労働者の調査年前年（平成30年）の年収【労働者調査】

注：平成30（2018）年の課税前年収



(資料出所) 裁量労働制実態調査

## 裁量労働制が年収に与える影響【回帰分析】

	労働者の個人属性の影響を制御しない	労働者の個人属性の影響を制御
裁量労働制の適用による年収の増減	19.9% (0.1%)	13.1% (0.1%)

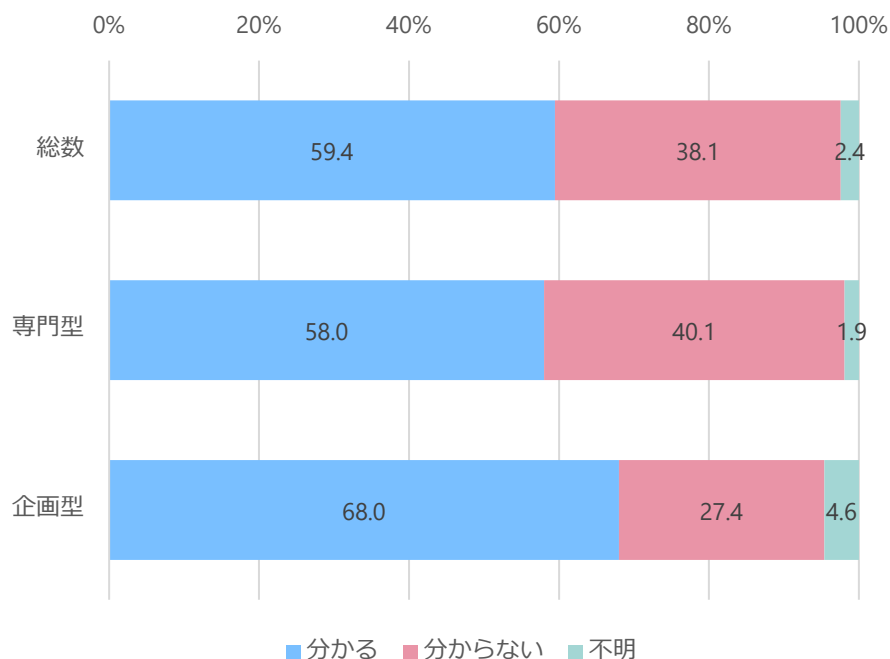
制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。

復元倍率によるウェイトあり。( )内は標準誤差を示す。

(資料出所) 「第2回これからの労働時間制度に関する検討会」資料2 (東京大学政策評価研究教育センターご説明資料) を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

# (参考) みなし労働時間 (適用労働者の認知状況、1日の平均みなし労働時間) 【適用のみ】

## 1日のみなし労働時間の認知状況【労働者調査】



## 1日の平均実労働時間数と平均みなし労働時間数

適用事業場	1日の平均実労働時間数 (時間:分)		1日の平均みなし労働時間数 (時間:分)	
	外れ値を含む	外れ値を除く	外れ値を含む	外れ値を除く
計	8:44	8:46	8:14	8:14
専門型	8:41	8:43	8:16	8:16
企画型	9:00	9:04	8:09	8:09

適用労働者	1日の平均実労働時間数 (時間:分)		1日の平均みなし労働時間数 (時間:分)	
	外れ値を含む	外れ値を除く	外れ値を含む	外れ値を除く
計	9:00	9:03	7:38	8:14
専門型	8:57	9:01	7:38	8:15
企画型	9:15	9:17	7:39	8:09

注1: 適用事業場の1日の平均実労働時間数及び平均みなし労働時間数は労働日数により加重平均した値。適用労働者の平均実労働時間数は階級での回答を除いて計算した値。

注2: 適用労働者の1日の平均みなし労働時間数は、上記のグラフで自身に適用されているみなし労働時間が「分かる」とした調査票を対象に計算した値。

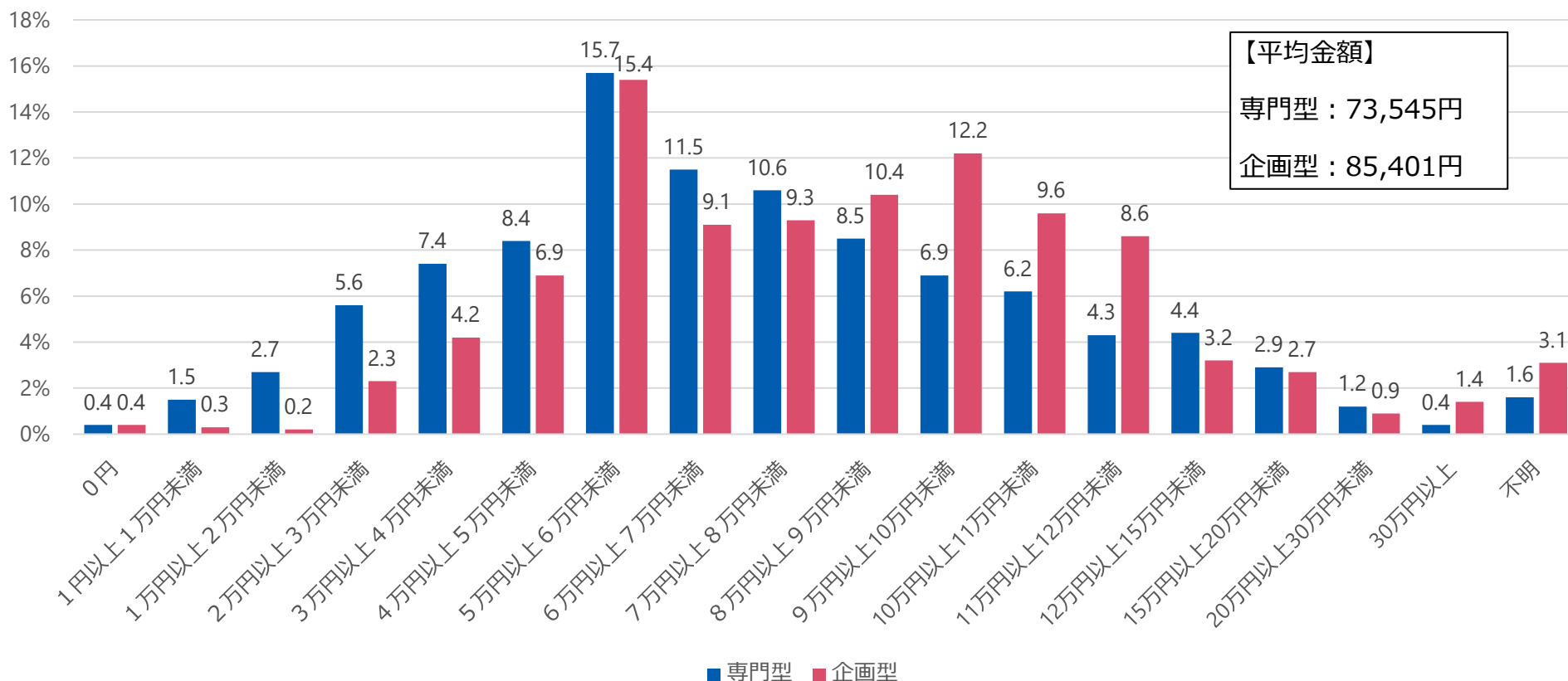
注3: 適用事業場の1日の平均実労働時間数に関する外れ値を除く集計については、①事業場別の日数平均の1日の平均実労働時間が4時間未満又は20時間超となる調査票、②1ヶ月の平均実労働時間数が56時間未満又は560時間超となる調査票、③1ヶ月の平均労働日数が14日未満又は28日超となる調査票、のいずれかに該当する調査票を除いている。

注4: 適用労働者の1日の平均実労働時間数に関する外れ値を除く集計については、1週間に実際に働いた労働時間が16時間未満又は120時間超の調査票を除いている。

注5: 1日の平均みなし労働時間数に関する外れ値を除く集計については、適用事業場においては日数平均のみなし労働時間数が4時間未満又は12時間超となる調査票(企画型は4時間未満又は12時間超の回答のあった調査票)を除いており、適用労働者においては4時間未満又は12時間超の回答のあった調査票を除いている。(資料出所) 裁量労働制実態調査 35

# (参考) 特別手当の支給【事業場調査・適用のみ】

## 特別手当の1ヶ月の平均金額の分布



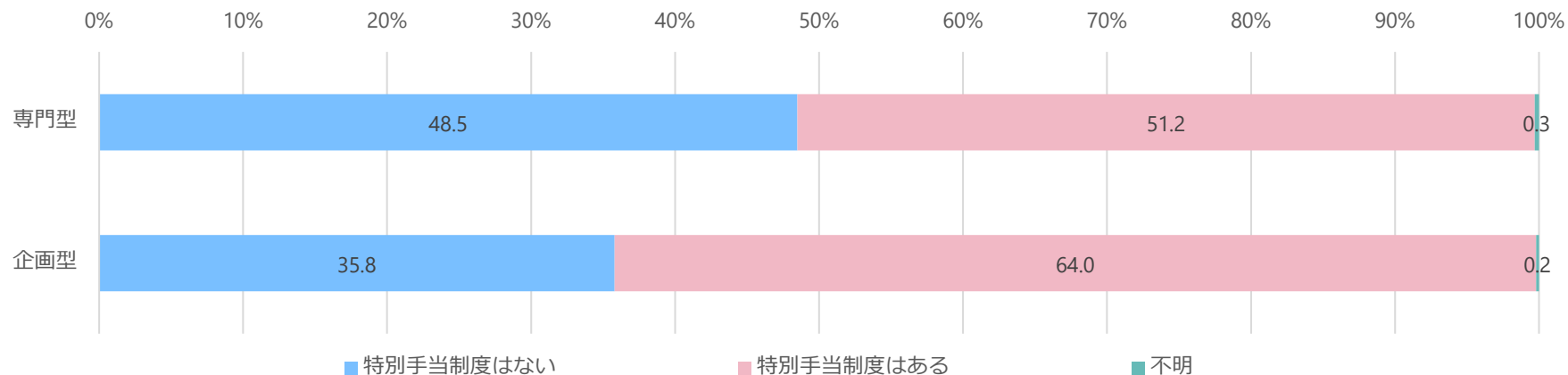
(資料出所) 裁量労働制実態調査

注1：特別手当には、給与・賞与等と別に支払われるものだけでなく、給与・賞与等に上乗せで支払われるものを含む。

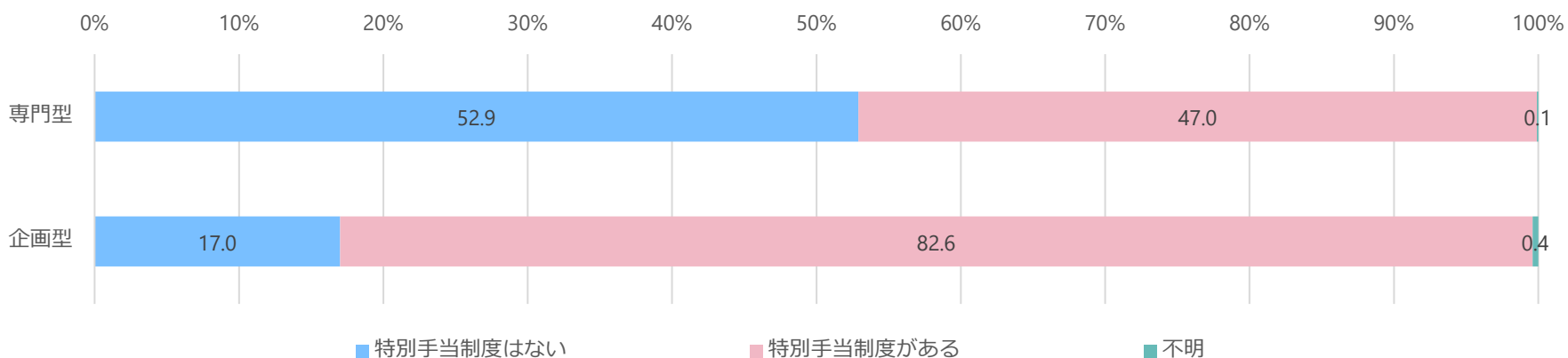
注2：特別手当の1か月の平均金額階級の内訳は、特別手当の支払いの頻度が「1か月ごとに支払われている」事業場数を分母とした割合。

## (参考) 特別手当の有無【事業場調査・適用のみ】

### 特別手当の有無



### 所定労働時間をみなし労働時間とする事業場における特別手当の有無



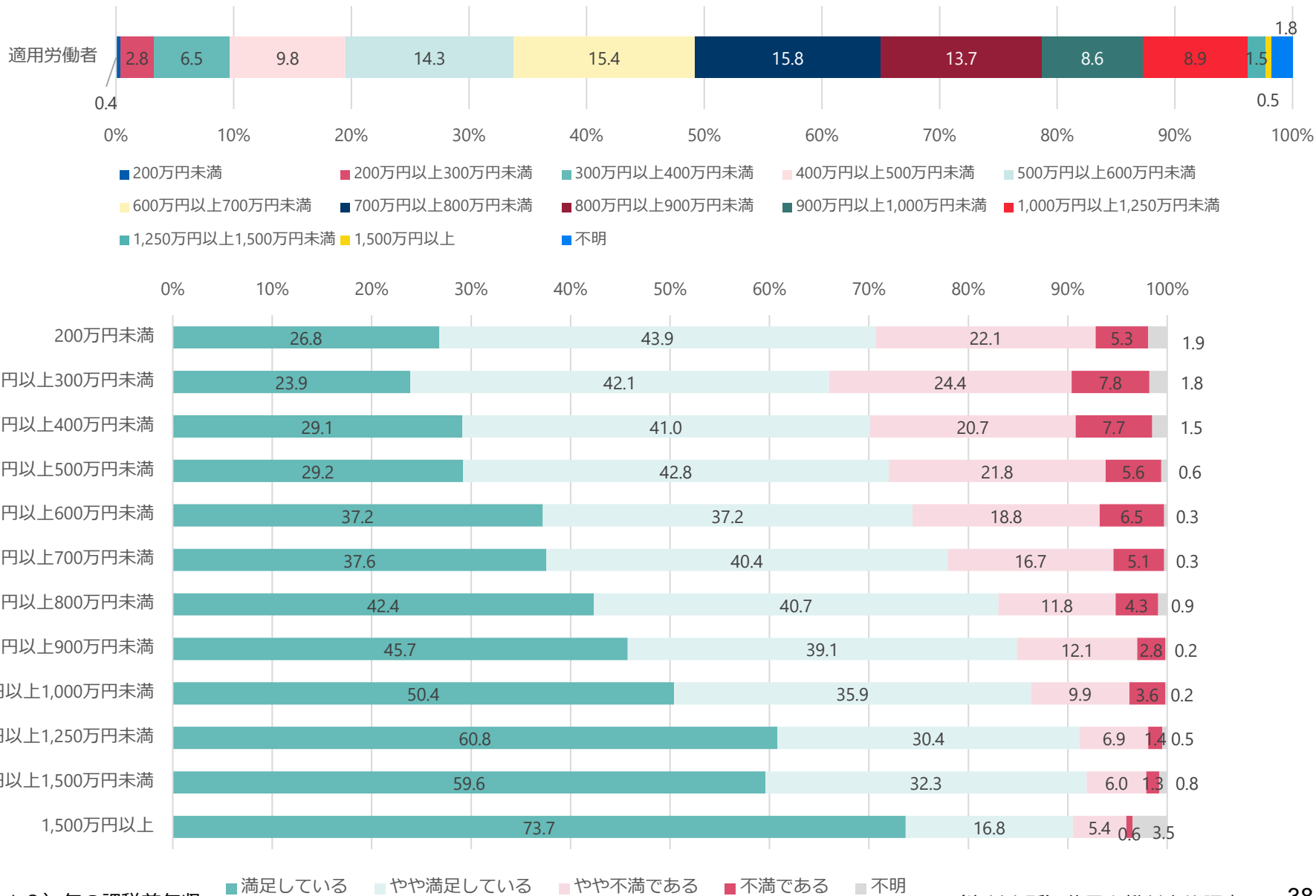
※ 裁量労働制実態調査の結果を用いたクロス集計結果

(資料出所) 裁量労働制実態調査

注：特別手当の有無は、全体から「特別手当制度はない」及び「不明」を除いた割合を「特別手当制度がある」割合としている。  
特別手当には、給与・賞与等と別に支払われるものだけでなく、給与・賞与等に乗せで支払われるものを含む。

# (参考) 裁量労働制適用の満足度 (昨年の年収階級別) ① 【労働者調査・適用のみ】

専門型

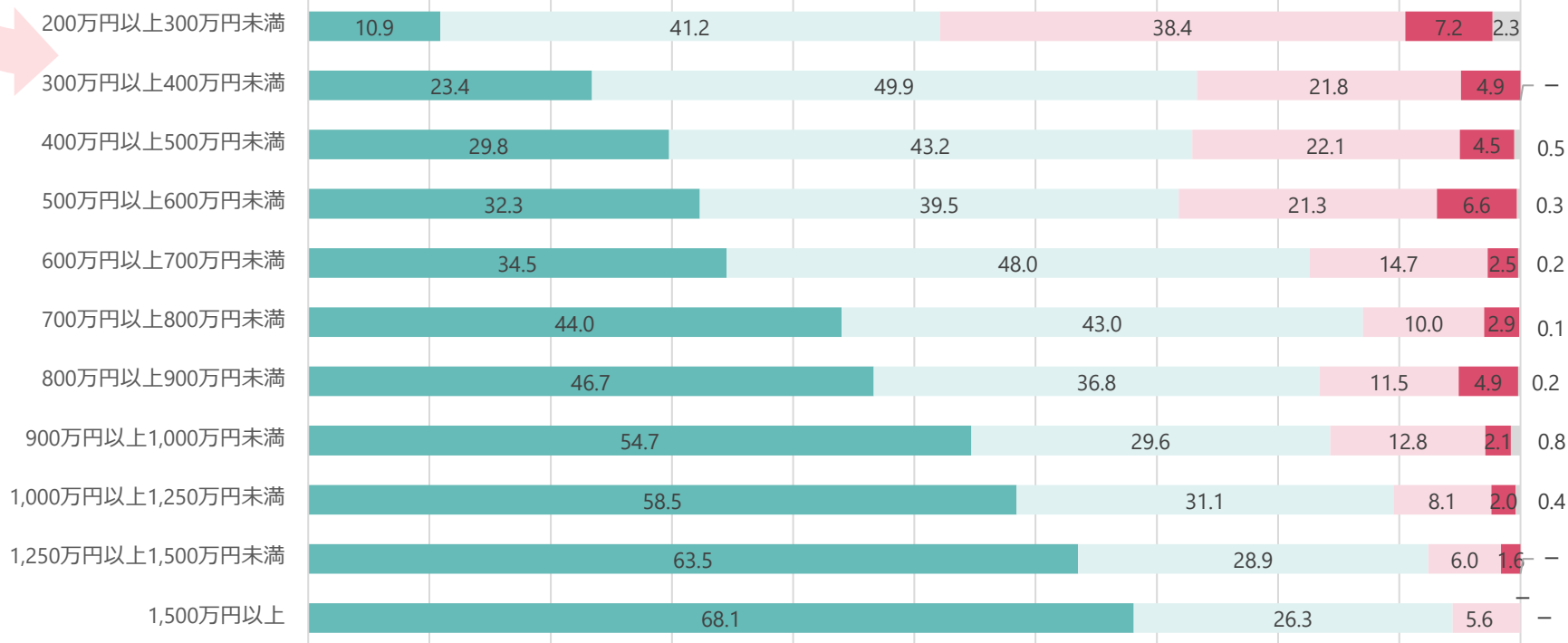
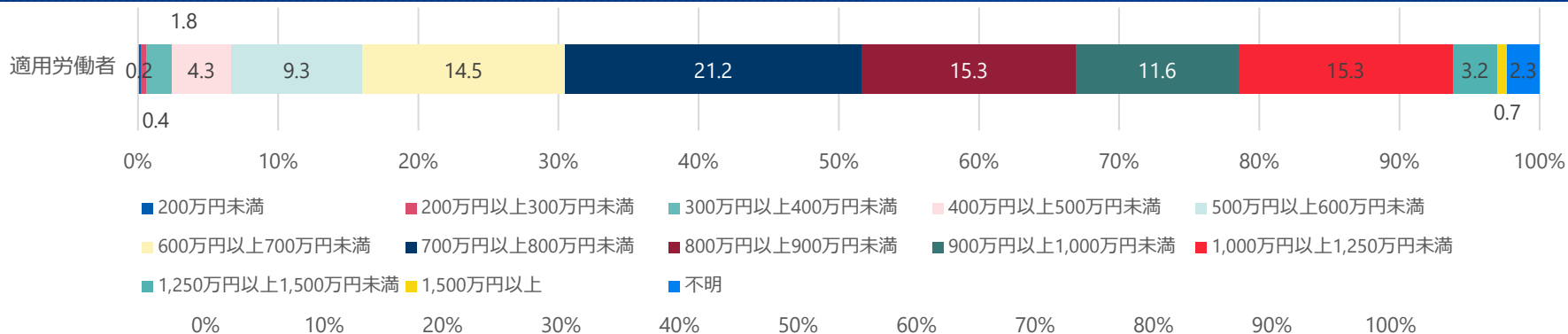


注：平成30（2018）年の課税前年収

(資料出所) 裁量労働制実態調査

# (参考) 裁量労働制適用の満足度 (昨年の年収階級別) ② 【労働者調査・適用のみ】

企画型



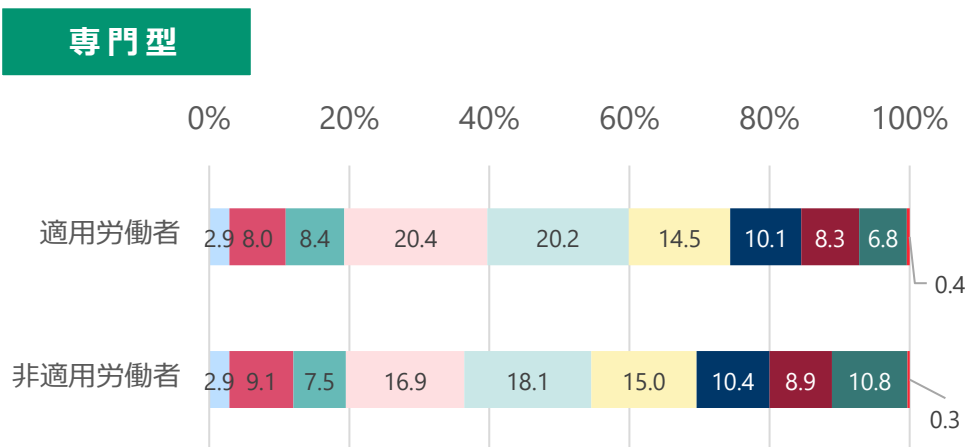
注：平成30（2018）年の課税前年収

※200万円未満の標本数が少ないため、満足度のデータを省略している。

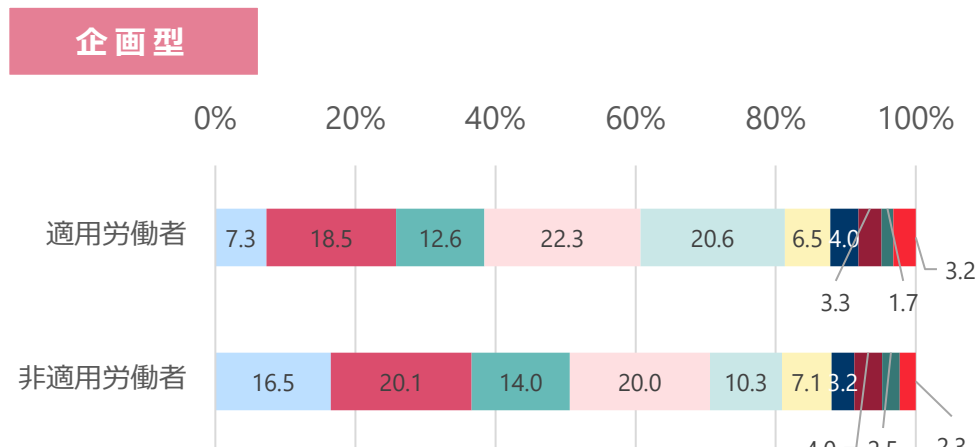
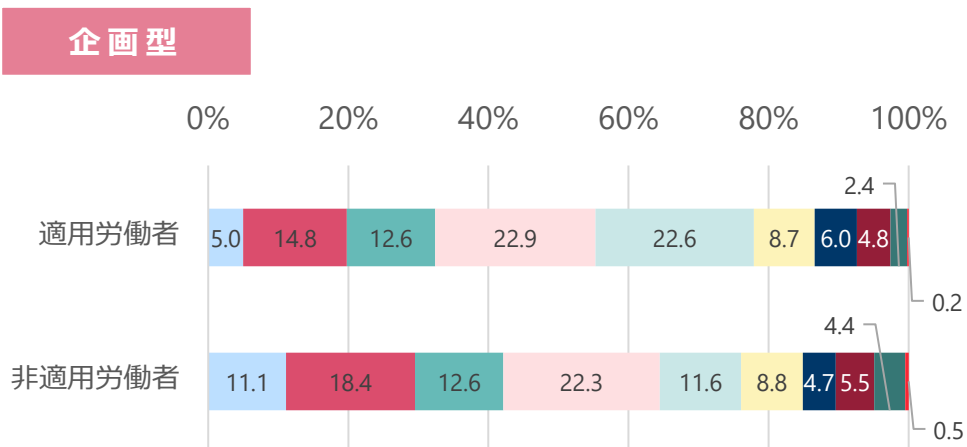
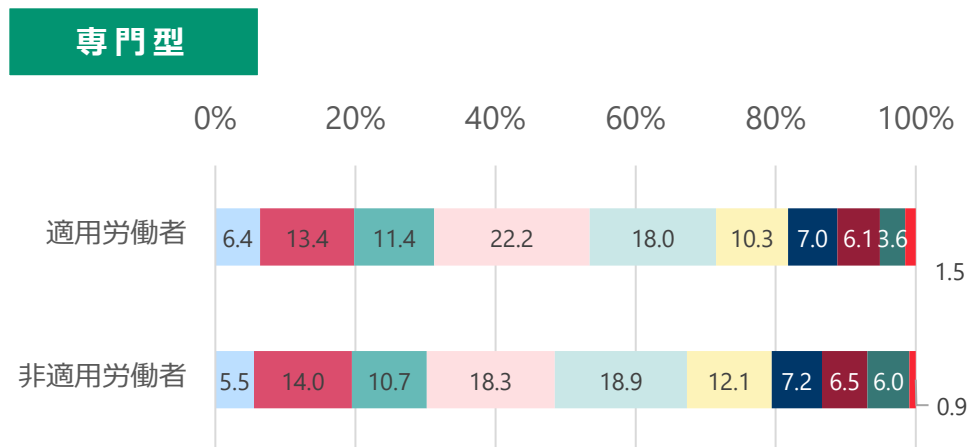
(資料出所) 裁量労働制実態調査

# (参考) 労働者の業務従事年数・現在の勤め先での業務従事年数【労働者調査】

## 業務従事年数 (以前の勤め先での業務従事年数含む)



## 現在の勤め先での業務従事年数



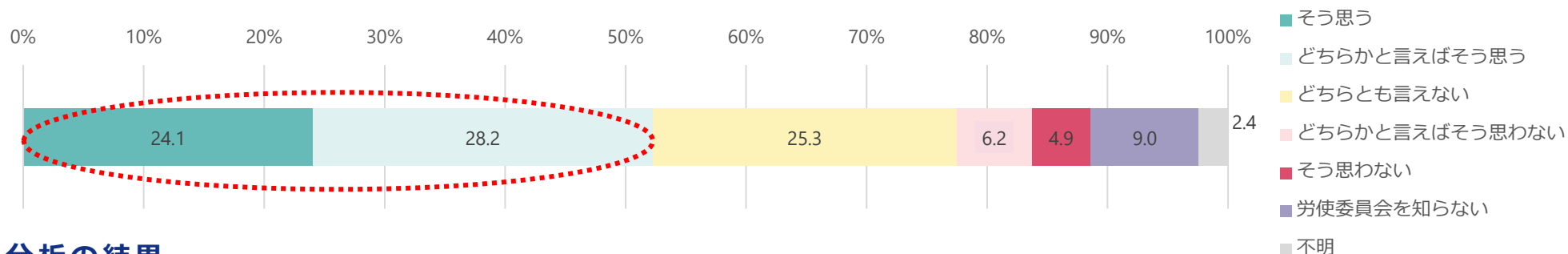
■ 1年未満   
 ■ 1年以上3年未満   
 ■ 3年以上5年未満   
 ■ 5年以上10年未満  
■ 10年以上15年未満   
 ■ 15年以上20年未満   
 ■ 20年以上25年未満   
 ■ 25年以上30年未満  
■ 30年以上   
 ■ 不明

■ 1年未満   
 ■ 1年以上3年未満   
 ■ 3年以上5年未満   
 ■ 5年以上10年未満  
■ 10年以上15年未満   
 ■ 15年以上20年未満   
 ■ 20年以上25年未満   
 ■ 25年以上30年未満  
■ 30年以上   
 ■ 不明

## (参考) 労使委員会の実効性が労働時間に与える影響 (企画型)

- ・裁量労働制の適用労働者について、労使委員会の実効性 (企画型) が1週当たりの労働時間が60時間以上・50時間以上となる確率に与える影響があるかについて分析を行った。
- ・労使委員会の実効性 (企画型) がある場合は、1週当たりの労働時間が60時間以上となる確率が半分以上低くなり、50時間以上となる確率が低くなっている。

### 労使委員会の実効性に対する認識 (十分機能していると思うか) 【労働者調査 (企画型の適用労働者のみ)】



### 回帰分析の結果

被説明変数	60時間以上の確率 (企画型)	50時間以上の確率 (企画型)
労使委員会の実効性あり	-0.044 (0.017)	-0.113 (0.035)
制御変数	あり	
決定係数	0.085	0.132
労使委員会の実効性なしの平均	0.067	0.322
N	6660	6660

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。復元倍率によるウェイトあり。  
( ) は標準誤差を示す。

※ 労使委員会の実効性について、(労使委員会が十分に機能しているかについて) 「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を「労使委員会の実効性がある」、「どちらともいえない」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「労使委員会を知らない」を「労使委員会の実効性がない」としてまとめた上で、分析を実施。

## 参照条文（専門業務型裁量労働制）

### ◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の三 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。

一 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）

二 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間

三 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。

四 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

五 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

② 前条第三項の規定は、前項の協定について準用する。

## 参照条文（専門業務型裁量労働制）

### ◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第二十四条の二の二 法第三十八条の三第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

- ② 法第三十八条の三第一項第一号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。
  - 一 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
  - 二 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。）の分析又は設計の業務
  - 三 新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法（昭和二十五年法律第百三十二号）第二条第二十八号に規定する放送番組（以下「放送番組」という。）の制作のための取材若しくは編集の業務
  - 四 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
  - 五 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
  - 六 前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務
- ③ 法第三十八条の三第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。
  - 一 使用者は、法第三十八条の三第一項の規定により労働者を同項第一号に掲げる業務に就かせたときは同項第二号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
  - 二 前号の同意の撤回に関する手続
  - 三 法第三十八条の三第一項に規定する協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め
  - 四 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。
    - イ 法第三十八条の三第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況
    - ロ 法第三十八条の三第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況
    - ハ 第一号の同意及びその撤回
- ④ 法第三十八条の三第二項において準用する法第三十八条の二第三項の規定による届出は、様式第十三号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第二十四条の二の二の二 使用者は、前条第三項第四号イからハまでに掲げる事項に関する労働者ごとの記録を作成し、同項第三号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存しなければならない。

## 参照条文（専門業務型裁量労働制）

### ◎労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第六号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務（平成9年労働省告示第7号）（抄）

労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第六号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務

- 一 広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務
- 二 事業運営において情報処理システム（労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第二号に規定する情報処理システムをいう。）を活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務
- 三 建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務
- 四 ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- 五 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
- 六 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- 七 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）
- 八 銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務
- 九 公認会計士の業務
- 十 弁護士の業務
- 十一 建築士の業務
- 十二 不動産鑑定士の業務
- 十三 弁理士の業務
- 十四 税理士の業務
- 十五 中小企業診断士の業務

## 参照条文（企画業務型裁量労働制）

### ◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十八条の四 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることが目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

- 一 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であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）
  - 二 対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であつて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲
  - 三 対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間
  - 四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
  - 五 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
  - 六 使用者は、この項の規定により第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第三号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
  - 七 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- ② 前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。
- 一 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。
  - 二 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。
  - 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件
- ③ 厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労働政策審議会の意見を聴いて、第一項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。
- ④ 第一項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第四号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。
- ⑤ （略）

## 参照条文（企画業務型裁量労働制）

### ◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第二十四条の二の三 法第三十八条の四第一項の規定による届出は、様式第十三号の二により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第三十八条の四第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

③ 法第三十八条の四第一項第七号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

- 一 法第三十八条の四第一項第一号に掲げる業務に従事する同項第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（次号及び第二十四条の二の四第四項において「対象労働者」という。）の法第三十八条の四第一項第六号の同意の撤回に関する手続
- 二 使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を変更する場合にあつては、労使委員会に対し、当該変更の内容について説明を行うこと。
- 三 法第三十八条の四第一項に規定する決議の有効期間の定め
- 四 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。
  - イ 法第三十八条の四第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況
  - ロ 法第三十八条の四第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況
  - ハ 法第三十八条の四第一項第六号の同意及びその撤回

第二十四条の二の三の二 使用者は、前条第三項第四号イからハまでに掲げる事項に関する労働者ごとの記録を作成し、同項第三号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存しなければならない。

## 参照条文（企画業務型裁量労働制）

第二十四条の二の四 法第三十八条の四第二項第一号の規定による指名は、法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない。また、使用者の意向に基づくものであつてはならない。

- ② 法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の作成及び保存については、使用者は、労使委員会の開催の都度その議事録を作成して、これをその開催の日（法第三十八条の四第一項に規定する決議及び労使委員会の決議並びに第二十五条の二に規定する労使委員会における委員の五分の四以上の多数による議決による決議（第七項において「労使委員会の決議等」という。）が行われた会議の議事録にあつては、当該決議に係る書面の完結の日（第五十六条第一項第五号の完結の日をいう。））から起算して五年間保存しなければならない。
- ③ 法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の周知については、使用者は、労使委員会の議事録を、次に掲げるいずれかの方法によつて、当該事業場の労働者に周知させなければならない。
  - 一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
  - 二 書面を労働者に交付すること。
  - 三 使用者の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は電磁的記録媒体（電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）に係る記録媒体をいう。）をもつて調製するファイルに記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。
- ④ 法第三十八条の四第二項第三号の厚生労働省令で定める要件は、労使委員会の運営に関する事項として次に掲げるものに関する規程が定められていることとする。
  - イ 労使委員会の招集、定足数及び議事に関する事項
  - ロ 対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容の使用者からの説明に関する事項
  - ハ 制度の趣旨に沿つた適正な運用の確保に関する事項
  - ニ 開催頻度を六箇月以内ごとに一回とすること。
  - ホ イから二までに掲げるもののほか、労使委員会の運営について必要な事項
- ⑤ 使用者は、前項の規程の作成又は変更については、労使委員会の同意を得なければならない。
- ⑥ 使用者は、労働者が労使委員会の委員であること若しくは労使委員会の委員になろうとしたこと又は労使委員会の委員として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- ⑦ 使用者は、法第三十八条の四第二項第一号の規定により指名された委員が労使委員会の決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

第二十四条の二の五 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項に規定する決議の有効期間の始期から起算して六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回、様式第十三号の四により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

- ② 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況並びに同項第六号の同意及びその撤回の実施状況について行うものとする。

# 変形労働時間制について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 労働基準法における労働時間制度の体系

## 1 原則

法定労働時間（1日8時間、1週間40時間）、法定休日、時間外及び休日労働、割増賃金

※新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については、時間外・休日労働の上限が適用されない。【法第36条11項】

※ただし、労働者数10人未満の商業、接客娯楽業等の事業場は、特例事業場として、1週間の法定労働時間を44時間とすることができる。【法第40条】

## 2 週40時間の範囲内で労働時間を弾力的に配分

### ①変形労働時間制

一定の期間（変形期間）を平均し、原則1週間当たりの労働時間を40時間以内とするよう特定し、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことができる制度。変形期間は1年単位、1箇月単位、1週間※単位で設定可能

⇒ 例：工場での交替制勤務

※1週間単位の変形労働時間制は、小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業のうち、労働者数30人未満の事業場が対象

### ②フレックスタイム制

労使で一定の期間（3箇月以内）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で日々の始業及び終業の時刻を自由に決めることのできる制度

⇒ 例：本社、支店等での一般事務

## 3 みなし労働時間制度

### ①事業場外みなし労働時間制

事業場の外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務

⇒ 例：具体的な指揮を受けない外回りの営業

### ②裁量労働制

業務の性質上その遂行方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる制度。業務の遂行の手段及び時間配分の決定について、使用者は指示することができない

- ・専門業務型裁量労働制 ⇒ 例：弁護士、公認会計士等
- ・企画業務型裁量労働制（企画、立案、調査及び分析の業務）

⇒ 例：本社における経営計画や財務計画の策定業務

## 4 労働時間の規制が適用除外

①高度プロフェッショナル制度 ⇒ 例：金融商品の開発、ファンドマネージャー、証券アナリスト、コンサルタント

②管理監督者（経営者と一体的な立場にある者） ⇒ 例：都市銀行の支店長、本部の課長

③機密の事務を取り扱う者 ⇒ 例：職務が経営者等の活動と一体不可分である秘書

※①の導入に際しては、年収を1,075万円以上とすることや本人同意等が必要。

# 変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<b>1か月単位 変形労働 時間制</b> 【法第32条の2】	1か月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	1か月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定又は就業規則による。（労使協定の場合は労基署へ届出が必要）
<b>1年単位 変形労働 時間制</b> 【法第32条の4、 第32条の4の2】	1か月を超え、1年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	1か月を超え、1年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間数等を定めた労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要）  ※ 労使協定で定める各日の労働時間は10時間を超えてはならず、各週では、52時間を超えてはならない。 また、対象期間が3か月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1年あたり280日。さらに労使協定で定める労働日は連続6日が限度。
<b>1週単位 非定型的変形 労働時間制</b> 【法第32条の5】	常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店のみ。	1週40時間以内の範囲で、1日10時間を上限として、その枠内で働く。	労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要）  ※ 少なくとも当該1週間の開始する前に、労働者に書面により各日の労働時間を通知しなければならない。

# 変形労働時間制の改正経緯について①

## 労働基準法制定時(昭和22年)

- (1) 法定労働時間(1日8時間、1週48時間)
- (2) 割増賃金は、時間外、休日及び深夜労働について2割5分以上
- (3) 4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制**
- (4) 労働時間等の規制の適用除外(管理監督者等)

## 昭和62年改正

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を本則に規定)
- (2) 変形労働時間制の改正(変形期間の最長を4週間⇒1か月、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)**
- (3) フレックスタイム制の創設
- (4) みなし労働時間制の創設(事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制(対象業務は、通達で例示列举され、事業場の労使協定で定める))

### 【改正趣旨】

◎「今後の労働時間法制のあり方について」(労働基準法研究会第2部会報告(労働時間関係))(昭和60年12月19日)

#### 第3 今後の労働時間法制のあり方

##### 1 労働時間の原則と適用

##### (1) 労働時間の原則

##### □ 法定労働時間の弾力的配分

(イ) 現行の変形労働時間制は、1日又は1週における労働時間の限度が規制されていないが、変形の期間が4週間以内であること、その期間の1週平均労働時間が法定労働時間を超えないこと、法定労働時間を超えて労働させることができる日又は週を就業規則等であらかじめ特定すること等が要件とされており、これらの点については概ね妥当である。

なお、変形制の最長期間については、業務の繁閑の周期が必ずしも週単位ではないこと等から、現行の4週間を通常の賃金計算期間である1ヵ月とすることを検討する必要がある。

(ロ) 変形の期間をより長期間とすれば、特に季節によって業務の繁閑の差が大きい事業にあっては、各種の週休2日制、国民の祝日等の休日を組み込んだ労働時間のより効率的な配分が可能となり、それによって所定労働時間の短縮が期待できると考えられることから、労使協定その他一定の要件の下に最長3ヵ月程度の長期間の変形労働時間制を認めることが適当である。

◎労働時間法制等の整備について(建議)(昭和61年12月10日 中央労働基準審議会建議)

##### I 労働時間関係

##### 2 労働時間についての法的規制の弾力化について

(1) 次の要件で3か月単位の変形制を設ける。

3か月平均で1週40時間以下(300人以下の規模にあっては44時間以下)で、労使協定による。

◎昭和63・1・1基発1号

変形労働時間制は、労働基準法制定当時と比べて第三次産業の占める比重の著しい増大等の社会経済情勢の変化に対応するとともに、労使が労働時間の短縮を自ら工夫しつつ進めて行くことが容易となるような柔軟な枠組みを設けることにより、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化し、週休2日制の普及、年間休日日数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことによって労働時間を短縮することを目的とするものであること。

## 平成5年改正

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を平成6年4月1日から実施。一定の業種について猶予措置)
- (2) 変形労働時間制の改正**(3か月単位⇒1年単位に改正。対象期間を3か月以上に区分する場合には、各期間30日前に労働日、労働時間を特定等)
- (3) 休日の法定割増賃金率の改正(3割5分以上)
- (4) 専門業務型裁量労働制の改正(対象業務は、労働省令で限定列挙された業務(例示列挙から変更)について、事業場の労使協定で定める) ※平成9年、14年、15年、令和5年の改正で対象業務を追加。

### 【改正趣旨】

◎「労働基準法研究会報告」(抄)(平成4年9月28日労働基準法研究会)

第2 今後の労働時間法制の検討の方向

2 変形労働時間制等

(1) 年単位で休日増を図ることが所定労働時間の短縮のために有効であり、そのためには年単位の労働時間管理をすることができるような制度を普及させる必要がある。

そこで、年単位の休日増による労働時間短縮が可能となるよう週平均40時間を超えないことを要件に最長1年までの変形期間が認められる制度を設けることを検討すべきである。その際、長時間労働が長期にわたって行われることのないよう適正な労働時間の限度を設ける等法令上一定の要件を課することが必要であるほか、例えば季節雇用者等変形期間を通じて雇用されていない者に利用されることのないよう制度化に当たって十分留意する必要がある。なお、制度の利用の促進にも配慮しつつ、例えば、各月ごとの総労働時間を労使協定で決めることとして各日及び各週の労働時間の具体的特定は一ヵ月ごとに行うようにする等特定の要件を緩和する方向で検討が必要である。(略)

◎労働時間法制の整備について(建議)(平成4年12月18日中央労働基準審議会建議)

3 変形労働時間制

休日増を図るために、例えば年間単位の休日管理を行う場合に、労使協定の締結を前提に最長1年までの変形労働時間制を設けることとする。

その際、濫用防止の観点から一定の歯止めについて検討する必要があり、現行の3ヵ月単位の変形制について規定されている限度時間を最長1年までの変形制に対応するよう縮小の方向で見直し、また、変形期間より短い期間の雇用者への適用を除外する等一定の要件を付して制度を創設することとする。

## 平成10年改正

(1) 時間外労働に関して、労使協定で定める労働時間の延長の限度等について基準(限度基準告示)を告示。

**(2) 変形労働時間制の改正**(1年単位の変形労働時間制の対象期間を「3か月以上区分」→「1か月以上区分」に短縮 等)

(3) **企画業務型裁量労働制の創設** (対象業務は、指針で具体化された企画・立案・調査・分析の業務について、事業場の労使委員会の全会一致で決議)

◎今後の労働時間法制及び労働契約等法制の在り方について(建議) (平成9年12月4日中央労働基準審議会建議)

### 4 変形労働時間制の在り方

#### (1) 1年単位の変形労働時間制について

業務の繁閑に合わせて効率的に労働することを実現するための計画的な労働時間管理が節度をもって行われ、休日の増加によるゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現できるよう、1年単位の変形労働時間制が労使の自主的な話し合いにより活用されることが重要である。こうした観点から、制度導入の要件等に関し、次の①及び②の措置を相関連する一体のものとして講ずることが必要である。

#### ① 休日の確保等に係る措置

#### ② 所定労働時間の限度等に係る措置

イ 一定期間を通じた計画的な労働時間管理を業務の繁閑に合わせて行うことにより、閑散期における休日の確保等による総労働時間の一層の短縮を図るため、1日及び1週間の所定労働時間の限度について、労働者の健康、家庭生活との調和を考慮し、所定労働時間の限度に達する期間がいたずらに長期間にわたることのないように配慮することとしつつ、変形期間の長短による区分をなくし1日10時間・1週間52時間とすること。

ロ 業務の繁閑を確実に見通した労働日及び所定労働時間のより適切、的確な設定を可能にするため、労働日及び労働時間の特定について、各期間の30日以上前に特定することを条件として、現行3か月以上とされているところを、変形期間を1か月以上の期間ごとに区分して特定できることとする。

ハ 各事業場における齊一的な労働時間制度の実施を可能とするため、対象労働者の範囲について、変形期間の途中で採用され、又は退職する労働者も対象とできることとし、これらの労働者については、法定割増賃金について所要の精算措置を講じ不利益が生じないようにすること。

◎平成11・1・29基発45号

週四十時間労働制が定着した後においては、労働者の健康、生活のリズム等に及ぼす影響に配慮しつつ、休日の確保によるゆとりの確保、時間外・休日労働の減少を図ることが一層重要となることにかんがみ、一年単位の変形労働時間制の要件等について所要の見直しを行うことにより、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮及び休日の確保を実現しようとするものであること。

◎平成11・1・29基発45号

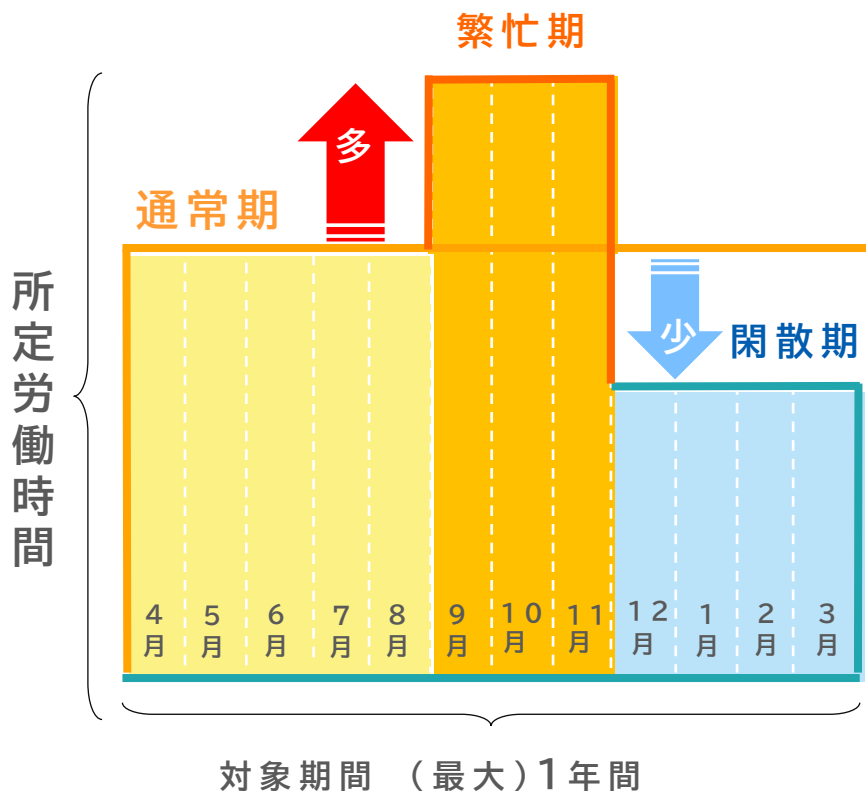
改正法は、対象期間中の労働日及び労働日ごとの労働時間をよりの確に特定し、時間外・休日労働を減少させることができるよう、対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分して労働日及び労働日ごとの労働時間を特定することができることとしたものであること。

このような趣旨に照らして当然のことながら、従来と同様特定された労働日及び労働日ごとの労働時間は変更することができないものであること。

# 1年単位の変形労働時間制の概要

- 季節等により業務の繁閑が大きい事業場において、繁忙期に長い労働時間を設定し、かつ、閑散期に短い労働時間を設定することにより、効率的に労働時間を配分して、年間の総労働時間の短縮を図ることを目的とした制度。
- 導入に当たっては、労使協定の締結・届出が必要。労使協定には、①対象労働者の範囲、②対象期間及び起算日、③特定期間（特に業務の繁忙な期間）、④労働日及び労働日ごとの労働時間、⑤労使協定の有効期間を定める。
- 労働日及び労働日ごとの労働時間については、対象期間全てについて定める方法のほか、対象期間を1か月以上の期間ごとに区分して定める方法があり、後者の場合、労使協定においては最初の期間を除く各期間の労働日数及び総労働時間を定めた上で、各期間の労働日及び労働日ごとの労働時間は、その各期間の初日の30日以上前に、労使協定ではなく過半数代表の同意を得て書面で定める。

## 制度イメージ



## 概要

- 1年間を平均して、**1週40時間**となる範囲※で、**シフト作成のルールに則って**所定労働時間に凹凸をつけることができる。

※年間の所定労働時間を、**2,085時間**(法定労働時間の総枠)以内で設定することが必要。

- 1週40時間、1日8時間を超える労働時間を設定した場合には、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

※変形労働時間制では、1週、1日の法定労働時間又は所定労働時間を超えた労働や、法定労働時間の総枠を超えた労働について、割増賃金を支払うことが必要。

## シフト作成のルール

- ① 労働日数は**年間280日**まで
- ② 連続労働日数は原則**6日**まで
- ③ (特に繁忙な場合は**12日**まで)
- ④ 労働時間は**1日10時間**、**1週52時間**まで
- ⑤ 労働時間が48時間を超える週は**連続3回**まで
- ⑥ 対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週は**3回**まで

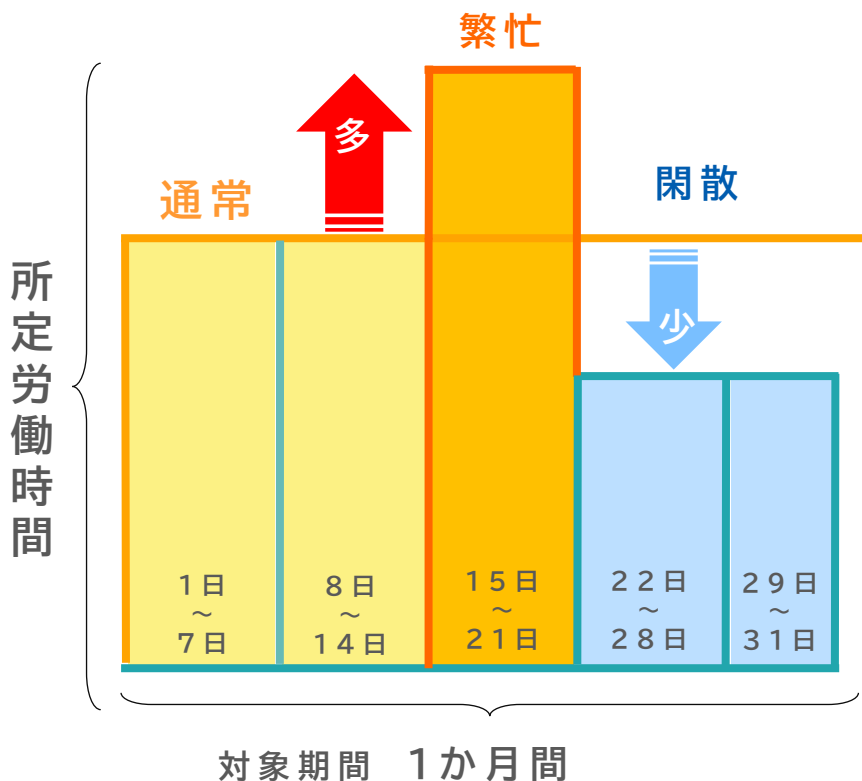
積雪特例でも同様に適用

積雪特例では適用されない

## (参考) 1か月単位の変形労働時間制の概要

- 労働者の生活設計を損なわない範囲で、労働時間を弾力化し、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことによって労働時間の短縮を図る制度。
- 導入に当たっては、就業規則又は労使協定によって、①対象労働者の範囲、②対象期間（1か月以内の期間）及び起算日、③労働日及び労働日ごとの労働時間、④労使協定の場合は有効期間を定めることが必要。このうち、③労働日及び労働日ごとの労働時間については、シフト表や会社カレンダーなどで、対象期間中すべての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定めることが必要。

### 制度イメージ



### 制度概要

- 1か月間を平均して、週40時間となる範囲で、所定労働時間に凹凸をつけることができる。
- 1週40時間、1日8時間を超える労働時間を設定した場合には、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

※変形労働時間制では、1週、1日の法定労働時間又は所定労働時間を超えた労働や、法定労働時間の総枠を超えた労働について、割増賃金を支払うことが必要。

### 留意点

- 1日、1週間の労働時間は、上限なし。
- 1か月ごとに各月の勤務割を作成する必要がある場合には、就業規則に、各勤務の始業終業時刻、各勤務の組合せの考え方、勤務割の作成手続、周知方法を定め、それにしたがって各日ごとの勤務割を、変形期間の開始前までに具体的に特定する必要がある。

# パンフレット「建設業における1年単位の变形労働時間制のポイント」 (令和7年6月作成) (抄)

建設業の事業主に向けて、1年単位の变形労働時間制度の概要や実際の变形労働時間制度の例をまとめたもの。

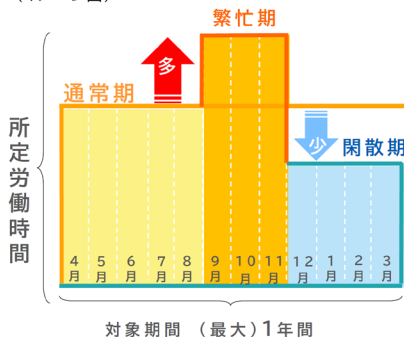
建設業の事業主の皆さまへ

## 建設業における 1年単位の变形労働時間制のポイント

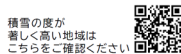
1年単位の变形労働時間制とは、季節によって業務に繁閑が大きい場合に、繁忙期に長い労働時間を設定し、閑散期に短い労働時間を設定するなど、年間を通じて労働時間を効率的に配分することで、総労働時間の短縮を図ることを目的とした制度です。

### 1 1年単位の变形労働時間制の概要

(イメージ図)



- 1年間で平均して、1週40時間となる範囲※で、シフト作成のルールに則って所定労働時間に凹凸をつけることができます。  
※年間の所定労働時間を、2,085時間(法定労働時間の総枠)以内で設定する必要があります。
- 1週40時間、1日8時間を超える労働時間を設定した場合には、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となります。  
※变形労働時間制では、1週、1日の法定労働時間又は所定労働時間を超えた労働や、法定労働時間の総枠を超えた労働について、割増賃金を支払う必要があります。
- 積雪の度が著しく高い地域では、建設業の屋外作業者向けに、シフト作成のルールに特例(積雪特例)が設けられています。



### 2 シフト作成のルール

- ① 労働日数は年間280日まで
- ② 連続労働日数は原則6日まで(特に繁忙な場合は12日まで)
- ③ 労働時間は1日10時間、1週52時間まで
- ④ 労働時間が48時間を超える週は連続3回まで
- ⑤ 対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週は3回まで

積雪特例でも同様です

積雪特例では適用されません

### 勤務カレンダー例② 夏に猛暑が続く地域の場合(その2)

週休2日を確保しつつ、猛暑の時期は1週の所定労働時間を20時間まで減らし、秋～年度末を繁忙期として1週の所定労働時間を47.5時間とする場合



猛暑(7、8月)  
週所定労働時間 20時間  
繁忙期(10～3月)  
週所定労働時間 47.5時間  
それ以外(4～6、9月)  
週所定労働時間 40時間

年間労働日数 242日  
年間休日数 122日  
年間総労働時間(所定)2038.5時間  
1週あたり平均 39時間06分

※本カレンダーはあくまでも一例であり、降雪期、繁忙期には他にも様々な所定労働時間を設定することが考えられます。

- 令和7年就労条件総合調査における企業規模・産業別の変形労働時間制の導入企業の割合は次のとおり。

## 企業規模・産業、変形労働時間制の有無、変形労働時間制の種類別企業割合

割合 (%)	変形労働時間制がある企業	変形労働時間制の種類（複数回答）				変形労働時間制がない企業	不明
		1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	1週間単位の非定型的変形労働時間制	フレックスタイム制		
		<b>調査計</b>	60.2	30.3	26.4		
1,000人以上	82.7	22.3	53.4	0.8	34.5	16.9	0.4
100～999人	70.1	27.8	37.9	0.9	14.3	29.5	0.4
300～999人	76.1	24.7	45.6	0.4	22.6	23.6	0.3
100～299人	68.1	28.8	35.3	1.0	11.5	31.5	0.4
30～99人	55.3	31.6	20.7	1.2	4.9	43.6	1.1
鉱業，採石業，砂利採取業	65.7	45.0	17.9	-	4.5	34.3	-
建設業	52.0	36.9	12.8	0.3	4.6	47.9	0.0
製造業	67.0	51.8	11.0	1.2	10.5	32.7	0.3
電気・ガス・熱供給・水道業	80.9	29.1	49.8	0.5	28.8	19.1	-
情報通信業	45.0	4.4	17.2	-	29.7	55.0	-
運輸業，郵便業	63.7	43.5	20.6	0.4	5.5	35.8	0.5
卸売業，小売業	55.5	27.6	24.6	1.2	7.8	43.3	1.2
金融業，保険業	39.7	2.4	22.7	-	18.3	60.0	0.4
不動産業，物品賃貸業	54.2	30.9	22.6	1.4	8.5	45.0	0.8
学術研究，専門・技術サービス業	46.5	16.4	14.3	1.5	22.2	53.1	0.3
宿泊業，飲食サービス業	65.4	18.0	47.1	3.1	3.0	32.5	2.1
生活関連サービス業，娯楽業	62.2	25.6	31.6	2.5	6.5	36.7	1.1
教育，学習支援業	64.5	45.1	23.7	1.7	1.1	35.4	0.1
医療，福祉	67.7	13.8	52.2	1.0	3.8	31.3	1.0
複合サービス事業	73.1	45.1	35.4	1.4	25.2	26.9	-
サービス業(他に分類されないもの)	49.5	25.2	23.0	0.4	8.8	48.1	2.4

- 令和7年就労条件総合調査における企業規模・産業別の変形労働時間制の適用労働者の割合は次のとおり。

企業規模・産業、変形労働時間制の適用の有無、変形労働時間制の種類別適用労働者割合

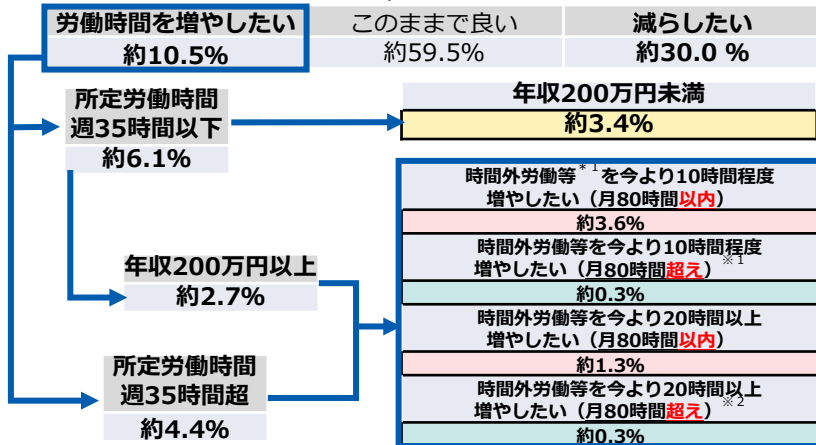
割合 (%)	変形労働時間制の適用を受ける労働者	変形労働時間制の種類				変形労働時間制の適用を受けない労働者
		1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	1週間単位の非定型的変形労働時間制	フレックスタイム制	
<b>調 査 計</b>	50.5	15.7	23.5	0.2	11.1	49.5
1,000人以上	48.2	6.3	24.3	0.1	17.6	51.8
100～999人	54.7	18.2	27.0	0.3	9.2	45.3
300～999人	55.6	13.3	30.4	0.1	11.8	44.4
100～299人	53.8	23.1	23.7	0.5	6.6	46.2
30～99人	46.6	27.8	15.3	0.3	3.2	53.4
鉱業，採石業，砂利採取業	54.0	33.7	15.9	-	4.5	46.0
建設業	44.1	22.0	11.4	0.0	10.6	55.9
製造業	48.7	22.5	9.0	0.2	17.1	51.3
電気・ガス・熱供給・水道業	70.7	2.8	20.9	0.0	46.9	29.3
情報通信業	32.5	0.9	2.7	-	28.8	67.5
運輸業，郵便業	67.3	35.3	28.1	0.2	3.8	32.7
卸売業，小売業	59.4	20.2	29.2	0.2	9.7	40.6
金融業，保険業	20.6	0.1	4.8	-	15.7	79.4
不動産業，物品賃貸業	48.5	15.4	18.6	0.1	14.3	51.5
学術研究，専門・技術サービス業	43.3	4.8	11.1	0.2	27.2	56.7
宿泊業，飲食サービス業	62.3	10.1	46.6	1.2	4.4	37.7
生活関連サービス業，娯楽業	60.5	17.4	33.7	1.1	8.3	39.5
教育，学習支援業	47.1	19.7	25.4	0.7	1.3	52.9
医療，福祉	59.7	4.7	53.8	0.1	1.1	40.3
複合サービス事業	11.2	3.5	4.9	0.0	2.8	88.8
サービス業(他に分類されないもの)	46.6	13.0	27.7	0.2	5.7	53.4

# 働き方改革関連法施行後5年の総点検（結果概要）

## 労働時間等に関する労働者の意識・意向アンケート調査（令和7年10月）

趣旨・目的	働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて、検討を行うこととされたことを踏まえ、労働時間等に関する労働者の意識・意向を把握する。
調査部数	有効回収数 3,000（目標回収数到達時点で終了）
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）等

### ◆労働時間の増減希望状況（n=3,000、SA）



（注）上記のほか、「時間外労働等時間（月）（直近3ヶ月平均）」よりも「妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間」を短く回答した者が約1.7%

※ ※1と※2の合計は約0.5%

### ◆労働時間を増やしたい理由（n= 315、MA）

増やしたい理由	割合（%）
①仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
②業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0
③自分のペースで仕事をしたいから	19.7
④たくさん稼ぎたいから（⑤を除く）	41.6
⑤所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6
⑥労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1
⑦会社や社会に貢献したいから	9.8
その他	11.7

### ◆時間外労働等の時間として、1か月当たり何時間程度が妥当だと考えるか（n= 3,000、SA）

時間外労働等の時間	0時間	0時間超20時間以下	20時間超45時間以下	45時間超60時間以下	60時間超80時間以下	80時間超100時間未満	100時間以上
割合（%）	21.7	43.9 [65.6] <sup>*2</sup>	27.4 [93.0]	2.7	2.0	0.9	1.4

\* 1：「時間外労働等」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

\* 2：[]内は当該時間以下の割合の累計を表す。

## ヒアリング調査（令和7年10～12月）

趣旨・目的	上限規制への対応状況、課題認識などについて「生の声」を把握するため、全国の都道府県労働局において、労働時間に対する希望やその理由等について企業ヒアリングを実施。その際、一部のヒアリング対象企業の協力を得て、当該企業の労働者からも、ヒアリングを実施した。
対象	<企業ヒアリング：327社> 「建設業」74社、「製造業」48社、「運輸業、郵便業」72社、「卸売業、小売業」42社、「宿泊業、飲食サービス業」43社、「医療、福祉」41社、その他7社  <労働者ヒアリング：97人> 「建設業」22人、「製造業」18人、「運輸業、郵便業」21人、「卸売業、小売業」10人、「宿泊業、飲食サービス業」12人、「医療、福祉」12人、その他2人
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）等

○ 現状の労働時間に対する企業としての希望は以下のとおり。

**現状のままがいい（201社）**

- ◆ 現状のままがいい理由として、業務量との関係（178社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（22社）、人材確保・定着（20社）等が挙げられた。
- ◆ 具体的には、労働者の健康を考えると上限まで増やしたいとは思わない、残業時間を増やすと人材の採用や定着が難しくなる等の企業からの声がある。

**減らしたい（73社）**

- ◆ 減らしたい理由として、人材確保・定着（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（18社）、人件費抑制（9社）等が挙げられた。

**増やしたい（53社）<sup>\*1</sup>**

- ◆ 増やしたい理由として、業務の性質（29社）、受注の確保（9社）、労働者の希望（9社）、人手不足（7社）等が挙げられた。
- ◆ 増やしたい範囲に関する主な希望は以下のとおり。
  - ・ 上限規制の枠内（25社）
  - ・ 上限規制を超えて（17社）<sup>\*2</sup>
  - ・ 月45時間・年6回を超えて（11社）
- ◆ 歩合制のトラックドライバー等から労働時間を増やしたいとの希望がある一方で、労働者が長時間労働を望まないとの企業からの声がある。

※1、2...時間外労働時間数（月平均）の内訳について、45時間以下の企業は53社のうち46社、17社のうち15社。

○ 労働者の希望・その理由は以下のとおり。

- ・ 現状のままがいい（70人）… 仕事量、収入、プライベートとのバランスなどの現状に不満がない等
- ・ 減らしたい（14人）… プライベートの時間の確保等、ワークライフバランスを重視する等
- ・ 増やしたい（13人）… 子育て中等の理由でもっと稼ぎたい、業務量との兼ね合い、技術の向上等

○ その他、個別制度について、副業兼業（11社）、変形労働時間制（6社）、裁量労働制（4社）に関する課題・要望が挙げられた。

※企業・労働者からの回答（労働時間に対する希望）のうち、その理由や背景・事情等については、厚生労働省において粗く分類したものを。複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

# 企業ヒアリング調査 調査結果 (労働基準関係法に対する課題・要望)

○労働基準関係法に対する課題・要望については、制度の簡素化に関する意見、制度の周知徹底に関する意見、監督指導の徹底・改善に関する意見、その他個別制度に関する意見等があがった。

## ○制度の簡素化に関する意見

- ・労働時間制度を含めさまざまな制度が複雑化し、理解するのに苦労している。
- ・小規模事業者では、社長自身が労務管理を行うこともあり、この複雑な内容を十分理解できているか疑問である。

## ○制度の周知徹底に関する意見

- ・労働基準監督署には、数年に1回、監督指導でも、支援でも形式にはこだわらないので、親身に分かりやすく新しいルールを教えてもらえる個別の機会を作してほしい。
- ・届出の様式や届出に必要なものをまとめて一覧化できるようなサイトがあるとよい。
- ・法改正が行われた際は、パンフレット等社内周知できるものがあるとありがたい。

## ○取引慣行の改善に関する意見

- ・①建設業界は発注者から仕事を請ける立場なので、発注者の考え次第で労働時間・休日は変わってくる。市町村や民間工事では、まだまだ厳しい発注（受注）条件が存在するので、こついても考慮した施策を考えてほしい。
- ・②上限時間の遵守は、受注者の努力だけでは難しく、発注者の協力が必要。公共工事は上限時間を考慮した適正工期での発注となっているが、民間工事は現状そのような状況にはなっていない。
- ・労働時間との関係では、やはり荷待ち時間が運転時間を圧迫したり、運行管理者にとっても利益を生まない調整を発生させている状況があり、行政にはこの解消に向けて荷主の理解を促進する取組を続けてほしいと思う。

# 企業ヒアリング調査 調査結果 (労働基準関係法に対する課題・要望)

## ○監督指導の徹底、改善に関する意見

- ・法令違反に係る行政指導に対しては是正の報告を提出する必要があるが、是正報告の作成に係る事務負担が大きい。
- ・労働基準監督署による対応については、荷主による荷待ち・荷受け時間を減少させるためには、集配業者ではなく、元請（貨物利用運送事業者の許可を受けている大手企業）への指導を重点的に行ってほしい。
- ・例えばパソコンのログ時間と残業時間の乖離が30分程度であっても、その理由を明確にするよう求められることがあるなど、労働基準監督署の労働時間の指導が細かすぎると感じることもある。
- ・労働基準監督署には、労災保険の手続きも含め丁寧に教えてもらっている。

## ○個別制度に関する意見

- ・事業場単位での届出の見直しを行ってほしい。  
(裁量労働制について)
- ・管理職手前で、管理監督者に合致しない者について、一定の裁量がある労働者に対する裁量労働制の適用を広げてほしいのではないかと考えている。
- ・対象労働者の範囲や適用業務など、判断に迷うことが多く、わかりづらいため、明確にしてほしい。
- ・本人同意について、都度の同意ではなく、一度同意を得れば、本人が撤回しない限り有効とすることや自動更新のような形にできないか。
- ・裁量労働制を企画型と専門型に分けて管理する必要性を感じない。また、現行の裁量労働制は、対象業務や対象者が限定的で、国際競争力の観点から言えば、マイナスだと感じる。  
(変形労働時間制について)
- ・近年の酷暑の影響から、変形労働時間制度の柔軟化（1日の所定労働時間の延長など）を希望する。
- ・1年単位の変形労働時間制の特定期間の特定が一月前だと厳しすぎて実情に合わない。  
(副業兼業について)
- ・労働時間の通算ルールが分かりづらく、負担。緩める方向で検討いただきたい。
- ・副業の働き方によっては本業で8時間労働であっても割増賃金を支払わなければならないが、本業の会社としては負担が大きいため、副業解禁に二の足を踏んでしまう。
- ・国は、兼業・副業を推奨しているが、収入が減り、副業等をする人が多くなってきている印象がある。時間外労働の上限規制は、「本業+副業」のトータルで時間管理をする必要があるが、副業をすることで上限時間を超過して労災事故が起きた場合の責任等について不安である。

## 1 年単位の變形労働時間制に関する現行の規定（通達等）①

### ◎「令和3年版 労働基準法上」（厚生労働省労働基準局編）

一年単位の變形労働時間制を採用するには、労使協定において、対象期間における労働日ごとの労働時間をあらかじめ特定しなければならない。これは、あらかじめ一日の労働時間を労働者に明示することによって、生活の予定を立てるようになるためである。したがって、労使協定において特定された日又は週の労働時間を対象期間の途中で変更することはできない。仮に、労使協定において「労使双方が合意すれば、協定期間中であっても變形制の一部を変更することがある」旨が明記されていたとしても、これに基づき対象期間の途中で変更することはできない。

#### 【労働時間の特定】

### ◎平成6年1月4日基発1号・平成11年3月31日基発168号

一年単位の變形労働時間制を採用する場合には、労使協定により、變形期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間を具体的に定めることを要し、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は、これに該当しないものであること。

したがって、例えば貸切観光バス等のように、業務の性質上一日八時間、週四十時間を超えて労働させる日又は週の労働時間をあらかじめ定めておくことが困難な業務又は労使協定で定めた時間が業務の都合によって変更されることが通常行われるような業務については、一年単位の變形労働時間制を適用する余地はないものであること。

### ◎平成11年1月29日基発45号

改正法は、対象期間中の労働日及び労働日ごとの労働時間をよりの確に特定し、時間外・休日労働を減少させることができるよう、対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分して労働日及び労働日ごとの労働時間を特定することができることとしたものであること。

このような趣旨に照らして当然のことながら、従来と同様特定された労働日及び労働日ごとの労働時間は変更することができないものであること。

#### 【特定された時間の変更】

### ◎昭和63年3月14日基発150号・平成6年3月31日基発181号

問 一年単位の變形労働時間制に関する「労使協定」事項中に、「甲・乙双方が合意すれば、協定期間中であつても變形制の一部を変更することがある。」旨が明記され、これに基づき随時、變形労働時間制を変更することについての取扱い如何。

答 變形期間の途中で変更することはできない。

## 1年単位の変形労働時間制に関する現行の規定（通達等）②

### ●平成23年5月31日付け基発0531第5号（東日本大震災後の計画停電）

変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するための制度であり、対象期間（1か月を超え1年以内の期間）を単位として適用されるものであるため、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできず、また、変形労働時間制を採用する場合には、労使協定により、対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間を具体的に定めることを要し、特定された労働日及び労働日ごとの労働時間は変更できないと解されるものである。

しかしながら、本年7月から9月までの期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している場合において、当該期間に東京電力及び東北電力の管内における電力の需要抑制が求められることに伴い、節電対策に対応するためには、当初の計画どおりに変形労働時間制を実施することが著しく困難となる事業場については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者(略)との合意により、労使協定の変更又は解約を行うこととする場合であって、所轄労働基準監督署長(略)に届け出られた当該変更後の労使協定や、解約後に新たに締結された労使協定等が後記2の内容(略)に適合しているときは、法の関係規定に適合しているものと解されること。

### ●東日本大震災Q & A（能登半島地震、熊本地震の際にも同様のQAあり。）

今回の地震により、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが困難となる場合が想定されます。1年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するために対象期間を単位として適用されるものであるため、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないと解されています。しかしながら、今回の地震による被害は相当程度に及んでおり、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、労使でよく話し合った上で、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をしたり、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能と考えられます。

### ●令和2年3月6日付け基発0306第2号（新型コロナウイルス感染症）

新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している場合において、当該期間に発熱等の風邪症状が見られる職員等への休暇取得の勧奨が強力に呼び掛けられていることや、多数の方が集まるような全国的なスポーツ、文化イベント等について中止、延期又は規模縮小等の対応が要請されていること等に伴い、当初の計画どおりに変形労働時間制を実施することが著しく困難となる事業場については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者(略)との合意により、労使協定の変更又は解約を行うこととする場合であって、所轄労働基準監督署長(略)に届け出られた当該変更後の労使協定や、解約後に新たに締結された労使協定等が後記2の内容(略)に適合しているときは、法の関係規定に適合しているものと解されること。

## 1年単位の変形労働時間制に関する現行の規定（通達等）③

### 【一年単位の変形労働時間制を採用した場合における休日振替】

◎平成6年5月31日基発330号・平成9年3月28日基発210号・平成11年3月31日基発168号

問 休日の振替を行うことがあっても、一年単位の変形労働時間制を採用することができるか。

答 一年単位の変形労働時間制は、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することがないことを前提とした制度であるので、通常の業務の繁閑等を理由として休日振替が通常行われるような場合は、一年単位の変形労働時間制を採用できない。

なお、一年単位の変形労働時間制を採用した場合において、労働日の特定時には予期しない事情が生じ、やむを得ず休日の振替を行わなければならないことも考えられるが、そのような休日の振替までも認めない趣旨ではなく、その場合の休日の振替は、以下によるものであること。

- ① 就業規則において休日の振替を必要とする場合に休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによって休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えるものであること。この場合、就業規則等において、できる限り、休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましいこと。
- ② 対象期間（特定期間を除く。）においては連続労働日数が六日以内となること。
- ③ 特定期間においては一週間に一日の休日確保できる範囲内であること。

また、例えば、同一週内で休日をあらかじめ八時間を超えて労働を行わせることとして特定していた日と振り替えた場合については、当初の休日は労働日として特定されていなかったものであり、労働基準法第三十二条の四第一項に照らし、当該日に八時間を超える労働を行わせることとなった場合には、その超える時間については時間外労働となるものである。

## 1年単位の変形労働時間制に関する現行の規定（通達等）④

### ◎建設業の時間外労働の上限規制に関するQ&A（令和7年6月19日追補分）

追18

Q 1年単位の変形労働時間制は、その導入にあたって1年分の勤務カレンダーをあらかじめ定めておくことが必要と聞いたが、建設業では、年度内に随時工事を受注することも多く、1年分の勤務カレンダーをあらかじめ確定させることは難しい。こうした場合には、1年単位の変形労働時間制を導入することはできないのか。

A 1年単位の変形労働時間制を導入するにあたっては、労使協定によって、次の5項目を定めることが必要である。

- ① 対象労働者の範囲
- ② 対象期間（1か月を超え1年以内の期間）及び起算日
- ③ 特定期間（対象期間中特に繁忙な期間）
- ④ 労働日及び労働日ごとの労働時間
- ⑤ 労使協定の有効期間

このうち、④の「労働日及び労働日ごとの労働時間」については、原則としては、勤務カレンダーなどの形で1年など対象期間全体についてあらかじめ特定することになる。しかし、これが難しい場合には、就業規則等において、勤務の種類ごとの始業、終業時刻及び休日並びに当該勤務の組合せについての考え方、勤務割の作成手続き及びその周知方法等を定めておくこともできる。

その場合、具体的には次の方法によって、労使協定締結時に最初の1か月分の勤務カレンダーを定め、2か月目以降の勤務カレンダーは、当該月の30日前までに定めることになる。

- ① 対象期間を1か月以上の期間に区分することとし、労使協定の締結時に、期間ごとの所定労働日数、所定労働時間数を定める。
- ② 最初の期間における「労働日及び労働日ごとの労働時間」を労使協定の締結時に定める。
- ③ 最初の期間を除く各期間の「労働日及び労働日ごとの労働時間」については、その期間が始まる少なくとも30日前に定める。

## 1年単位の変形労働時間制に関する現行の規定（通達等）⑤

(追18続き)

また、この方法により、最初の期間を除く各期間の「労働日及び労働日ごとの労働時間」を定めるに当たっては、**区分期間の開始の30日前までに労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得ることが必要**である。

例えば、この方法を用いる場合、以下の事項を定める時期は次のとおりとなる。

(4月1日を起算日とする場合)

月ごとの所定労働日数と所定労働時間数	労使協定締結時
4月（最初の月）の勤務カレンダー	労使協定締結時
5月の勤務カレンダー	4月1日まで
6月の勤務カレンダー （以下同様）	5月2日まで （以下同様）

(4月1日以外（例：12月15日）を起算日とする場合)

月ごとの所定労働日数と所定労働時間数	労使協定締結時
12月15日～1月14日（最初の月）の勤務カレンダー	労使協定締結時
1月15日～2月14日の勤務カレンダー	12月16日まで
2月15日～3月14日の勤務カレンダー （以下同様）	1月16日まで （以下同様）

※ 時間外・休日労働を行う必要のある事由が生じた場合には、36協定の範囲内で労働者に時間外・休日労働をさせることができ、法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超え所定労働時間を設定したときは、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

なお、労使協定の内容については、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付する等の方法によって、労働者に周知することが必要である。

# 1年単位の変形労働時間制に関する現行の規定（法律）

## ◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十二条の四 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第三十二条の規定にかかわらず、その協定で第二号の対象期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において、**当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第一項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。**

一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二 対象期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月を超え一年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

三 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第三項において同じ。）

四 **対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）**

五 その他厚生労働省令で定める事項

② 使用者は、前項の協定で同項**第四号の区分をし当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも三十日前に**、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の**同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。**

③ 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに一日及び一週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。

④ 第三十二条の二第二項の規定は、第一項の協定について準用する。

第三十二条の四の二 使用者が、対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

## 1年単位の変形労働時間制に関する現行の規定（省令）

### ◎労働基準法施行規則（昭和22年労働省令第23号）（抄）

第十二条の四 法第三十二条の四第一項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）において定める同項第五号の厚生労働省令で定める事項は、有効期間の定めとする。

- ② 使用者は、法第三十二条の四第二項の規定による定めは、書面により行わなければならない。
- ③ 法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める労働日数の限度は、同条第一項第二号の対象期間（以下この条において「対象期間」という。）が三箇月を超える場合は対象期間について一年当たり二百八十日とする。ただし、対象期間が三箇月を超える場合において、当該対象期間の初日の前一年以内の日を含む三箇月を超える期間を対象期間として定める法第三十二条の四第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）（複数ある場合においては直近の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）。以下この項において「旧協定」という。）があつた場合において、一日の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める一日の労働時間のうち最も長いもの若しくは九時間のいずれか長い時間を超え、又は一週間の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める一週間の労働時間のうち最も長いもの若しくは四十八時間のいずれか長い時間を超えるときは、旧協定の定める対象期間について一年当たりの労働日数から一日を減じた日数又は二百八十日のいずれか少ない日数とする。
- ④ 法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める一日の労働時間の限度は十時間とし、一週間の労働時間の限度は五十二時間とする。この場合において、対象期間が三箇月を超えるときは、次の各号のいずれにも適合しなければならない。
  - 一 対象期間において、その労働時間が四十八時間を超える週が連続する場合の週数が三以下であること。
  - 二 対象期間をその初日から三箇月ごとに区分した各期間（三箇月未満の期間を生じたときは、当該期間）において、その労働時間が四十八時間を超える週の初日の数が三以下であること。
- ⑤ 法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める対象期間における連続して労働させる日数の限度は六日とし、同条第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度は一週間に一日の休日確保できる日数とする。
- ⑥ 法第三十二条の四第四項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第四号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。