

労働時間

みなし労働時間制

みなし労働時間制実施の要点

- 事業場外みなし労働時間（労基法第38条の2）
- 専門業務型裁量労働制（労基法第38条の3）
- 企画業務型裁量労働制（労基法第38条の4）

種類	内 容	必要となる事項		
		就業規則の規定	労使協定締結	監督署届出
事業場外みなし労働時間	<p>■労働者が業務の全部または一部を事業場外で従事（社外営業、在宅勤務（テレワーク）等）し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務に係る労働時間の算定が困難な場合に適用される。ただし、携帯電話等で隨時使用者の指示を受けて事業場外で従事する等、使用者の指揮監督が及んでいる場合は、適用されない。</p> <p>■就業規則等で定める所定労働時間労働したものとみなされる。ただし、業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合は、労使協定で定めた時間労働したものとみなされる。</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 所定労働時間超の場合	<input type="radio"/> 法定労働時間超の場合
専門業務型裁量労働制	<p>■業務の性質上その遂行の方法・手段・時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ね、使用者が具体的な指示をしない業務に適用される。</p> <p>■導入に当たり、次の内容を労使協定で定める。</p> <p>① 対象業務（20業種） ② 1日の労働時間としてみなす時間（みなし労働時間） ③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置（健康・福祉確保措置） ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置 ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続 ⑨ 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 ⑩ 労使委員会の決議の有効期間（3年以内が望ましい） ⑪ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意および同意の撤回の労働者ごとの記録を決議の有効期間中およびその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること ■労使委員会は、6か月以内ごとに1回開催する。 ■労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回、労働基準監督署に定期報告（対象労働者の労働時間の状況等）を行う。</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

種類	内 容	必要となる事項		
		就業規則の規定	労使協定締結	監督署届出
企画業務型裁量労働制	<p>■事業運営の企画・立案・調査・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にはその遂行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および時間配分の決定などに関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務に適用される。</p> <p>■導入に当たり、次の内容を労使委員会で決議（5分の4以上）する。</p> <p>① 対象業務 ② 対象労働者の範囲 ③ 1日の労働時間としてみなす時間（みなし労働時間） ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置（健康・福祉確保措置） ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置 ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続 ⑨ 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 ⑩ 労使委員会の決議の有効期間（3年以内が望ましい） ⑪ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意および同意の撤回の労働者ごとの記録を決議の有効期間中およびその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること ■労使委員会は、6か月以内ごとに1回開催する。 ■労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回、労働基準監督署に定期報告（対象労働者の労働時間の状況等）を行う。</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 労使委員会の決議	<input type="radio"/>
その他	<p>■専門業務型裁量労働制および企画業務型裁量労働制における「健康・福祉確保措置」として、次のような措置が挙げられている。</p> <p><事業場の対象労働者全員を対象とする措置></p> <p>① 勤務間インターバルの確保 ② 深夜労働の回数制限 ③ 労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除） ④ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めたその取得促進</p> <p><個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置></p> <p>⑤ 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 ⑥ 代償休日または特別な休暇の付与 ⑦ 健康診断の実施 ⑧ 心とからだの健康問題についての相談窓口設置 ⑨ 適切な部署への配置転換 ⑩ 産業医等による助言・指導または対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること</p> <p>■①～④までの措置、⑤～⑩までの措置をそれぞれ1つずつ以上実施することが望ましい（特に、③は実施することが望ましいとされている）。</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 労使委員会：使用者代表委員と労働者代表委員で構成する委員会（労働者代表委員は、労働組合または過半数代表者から任期を定めて指名を受けた者で半数以上でなければならず、労使各1名の計2名からなるものは認められない）。労働時間等の労働条件を審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする。