

## Q672. 専門業務型裁量労働制の適用労働者が深夜・休日に労働した場合、時間の管理についてどのように考えればいいですか？

専門業務型裁量労働制とは、労働遂行や労働時間の配分に関して裁量性が高く、労働の量よりも労働の質、つまり内容や成果に着目して報酬を支払われる労働者に関して、労使協定等で定めれば、実際の労働時間にかかわらず、それだけの時間労働したとみなす制度のことです。つまり、言い換えれば、労働時間の長さに関するみなしであって、その労働した時間帯や実際に就労したか否かをみなす制度ではありません。

通達(昭和63年3月14日基発150号,平成12年1月1日基発1号)では、「みなし労働時間制に関する規定が適用される場合であっても、休憩・深夜業・休日に関する規定の適用は排除されないものであること。」とされているため、深夜時間帯に労働させた場合は、深夜割増賃金の支払が必要です。問題は、その際何時間労働したことになるのかという点です。休日の場合は、労使協定等で、所定労働日の時間等とあわせて予め定めておく方法が考えられます。しかし、深夜労働については、労働時間帯のみなしはできないため、実際に深夜労働したか否かを基準にせざるを得ず、使用者は、何らかの形で深夜労働の時間を管理しなければなりません。したがって、深夜労働については、使用者は、対象労働者の申し出や、深夜労働の事前許可制などにより対応すればよいと考えます。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成