

規制改革実施計画の取組状況について（労働時間制度）

令和 4 年 10 月 14 日

厚生労働省 労働基準局

目次

1. 労働時間制度に関するこれまでの経緯について…2
2. 「これからの労働時間制度に関する検討会」
報告書について……………4

目次

1. 労働時間制度に関するこれまでの経緯について…2
2. 「これからの労働時間制度に関する検討会」
報告書について……………4

関連の閣議決定

●規制改革実施計画（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

Ⅱ 各個別分野における規制改革の推進

3. 人への投資

（3）柔軟な働き方の実現に向けた各種制度の活用・見直し

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
5	労働時間制度（特に裁量労働制）の見直し	a 厚生労働省は、働き手がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる環境整備を促進するため、「これからの労働時間制度に関する検討会」における議論を加速し、令和4年度中に一定の結論を得る。その際、裁量労働制については、健康・福祉確保措置や労使コミュニケーションの在り方等を含めた検討を行うとともに労働者の柔軟な働き方や健康確保の観点を含め、裁量労働制を含む労働時間制度全体が制度の趣旨に沿って労使双方にとって有益な制度となるよう十分留意して検討を進める。同検討会における結論を踏まえ、裁量労働制を含む労働時間制度の見直しに関し、必要な措置を講ずる。	a：令和4年度中に検討・結論、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省

目次

1. 労働時間制度に関するこれまでの経緯について…2
2. 「これからの労働時間制度に関する検討会」
報告書について……………4

これからの労働時間制度に関する検討会

1 趣旨・目的

労働時間制度については、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、罰則付きの時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度が設けられ、働く方がその健康を確保しつつ、ワークライフバランスを図り、能力を有効に発揮することができる労働環境整備を進めているところである。

こうした状況の中で、裁量労働制については、時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能とする制度であるが、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や、労働者の裁量と健康を確保する方策等について課題があるところ、平成25年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、統計学、経済学の学識者や労使関係者からなる検討会における検討を経て、総務大臣承認の下、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握するための統計調査を実施したところである。当該統計調査で把握した実態を踏まえ、裁量労働制の制度改革案について検討する必要がある。

また、裁量労働制以外の労働時間制度についても、こうした状況を踏まえた在り方について検討することが求められている。

このため、裁量労働制その他の労働時間制度について検討を行うことを目的として、「これからの労働時間制度に関する検討会」（以下「本検討会」という。）を開催する。

2 検討事項

本検討会においては、次に掲げる事項について検討を行う。

- ・ 裁量労働制の在り方
- ・ その他の労働時間制度の在り方

※令和4年7月まで計16回開催。同年7月15日報告書を取りまとめ公表。

3 構成員

〔◎座長〕

◎ 荒木尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）

小畑史子（京都大学大学院人間・環境学研究科教授）

川田琢之（筑波大学ビジネスサイエンス系教授）

黒田祥子（早稲田大学教育・総合科学学術院教授）

島貫智行（一橋大学大学院経営管理研究科教授）

堤 明純（北里大学医学部教授）

藤村博之（法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授）

これからの労働時間制度に関する検討会報告書 概要

第1 労働時間制度に関するこれまでの経緯と経済社会の変化

- 少子高齢化や産業構造の変化が進む中で、デジタル化の更なる加速や、新型コロナウイルス感染症の影響による生活・行動様式の変容が、労働者の意識や働き方、企業が求める人材像にも影響
 - これから更に現役世代の減少が進む中で、企業間の人材の獲得競争が激化することが予想される
 - 多様な働き方を求める、多様な人材の労働市場への参画を可能とすることが要請される
 - 労働者の意識や働き方はコロナ禍の影響等により多様化。時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のニーズが強まっていく
 - デジタル化の進展に対応できる、創造的思考等の能力を有する人材等が一層求められていく。企業には、企業の求める能力を持った多様な人材が活躍できるような魅力ある人事労務制度を整備していくことが求められる

第2 これからの労働時間制度に関する基本的な考え方

- 現在の労働時間法制が労使のニーズや社会的要請に適切に対応し得ているのかは、常に検証を行っていく必要
- 労使のニーズに沿った働き方は、これまでに整備されてきた様々な制度の趣旨を正しく理解した上で制度を選択し、運用することで相当程度実現可能。まずは各種労働時間制度の趣旨の理解を労使に浸透させる必要
- その上で、これからの労働時間制度は、次の視点に立って考える
 - どのような労働時間制度を採用するにしても、労働者の健康確保が確実に行われることを土台としていくこと
 - 労使双方の多様なニーズに応じた働き方を実現できるようにすること
 - 労使当事者が十分に協議した上で、その企業や職場、職務内容にふさわしい制度を選択、運用できるようにすること

第3 各労働時間制度の現状と課題

- 働き方改革関連法で導入・改正した時間外・休日労働の上限規制やフレックスタイム制等は、改正の施行5年後の見直し規定に基づき施行状況等を十分に把握し、検討
- 年次有給休暇の取得率向上のための年度当初の取得計画作成の推奨等や、時間単位での取得についての労働者のニーズに応えるような各企業独自の取組の促進
- 勤務間インターバル制度について、当面は、引き続き、企業の実情に応じて導入を促進。また、いわゆる「つながらない権利」を参考にして検討を深めていく

これからの労働時間制度に関する検討会報告書 概要

第4 裁量労働制について

【現状認識】

○ 制度の趣旨

労働者の健康確保と能力や成果に応じた処遇を可能としながら、業務の遂行手段や時間配分等を労働者の裁量に委ねて労働者が自律的・主体的に働くことができるようにすることによって、労働者自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮することを実現すること

○ 現状と課題

- ・ 1日の平均実労働時間数は適用労働者の方が若干長い
- ・ 適用労働者の制度適用への不満は少ない。平均的に見て、制度適用で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いえないという結果
- ・ 業務の遂行方法等の裁量の程度が小さい場合に長時間労働となる確率等が高まる
- ・ 年収が低くなるに伴って制度適用の満足度も低くなる
- ・ 労使委員会の実効性がある場合、長時間労働となる確率等が低下

【対応の方向性】 ※可能なものは速やかに実施

1 対象業務

- ・ 現行制度の下での対象業務の明確化等による対応
- ・ 対象業務の範囲は経済社会や労使のニーズの変化等も踏まえて必要に応じて検討

2 労働者が理解・納得した上で の制度の適用と裁量の確保

- ・ 制度概要等の説明を行った上での同意と同意の撤回の明確化
- ・ 健康影響が懸念される場合の適用解除措置の制度設計
- ・ 始業・終業時刻の決定の裁量の必要性の明確化

3 労働者の健康と処遇の 確保

- ・ 健康・福祉確保措置のメニューの追加や複数適用による健康確保の徹底
- ・ 裁量労働制にふさわしい処遇を確保するための対応の明確化

4 労使コミュニケーション の促進等を通じた適正な制 度運用の確保

- ・ 労使での制度の運用状況の確認・検証（モニタリング）による適正な制度運用の確保

第5 今後の課題

- ・ 働き方改革関連法の施行5年後の施行状況等を踏まえた検討に加えて、経済社会の変化を認識し、将来を見据えた検討を行う
- ・ 現行制度を横断的な視点で見直し、労使双方にとって分かりやすいものにしていく
- ・ IT技術の活用などによる健康確保の在り方、労働者自身が行う健康管理を支援する方策等について検討
- ・ 労働時間制度等に関する企業による情報発信を更に進めていく
- ・ 各企業の実情に応じて労働者の意見が適切に反映される形でのコミュニケーションが重要。過半数代表制や、労使委員会の在り方も課題。適切な労使協議の場の制度的担保を前提として、労使協議により制度の具体的内容の決定を認める手法も検討課題

これからの労働時間制度に関する検討会報告書（抜粋）①

●これからの労働時間制度に関する基本的な考え方

（労働時間法制の意義と課題）

- 労働者の多様化、企業を取り巻く情勢変化に伴って、働き方に対するニーズも多様化し、労働時間規制に対する社会的要請や担うべき政策目的も多様化してきた。（略）現在の労働時間法制が、新たに生じている労使のニーズや社会的要請に適切に対応し得ているのかは、労働者の健康確保という原初的使命を念頭に置きながら、常に検証を行っていく必要がある。

（経済社会の変化に応じた労働時間制度の検討の必要性）

- 労使のニーズに沿った働き方は、これまでに整備されてきた様々な制度の趣旨を正しく理解した上で制度を選択し、運用することで相当程度実現可能になると考えられ、まずは各種労働時間制度の趣旨の理解を労使に浸透させる必要がある。
- これからの労働時間制度は、次の視点に立って考えることを基本としていくことが求められる。
 - ・ 第一に、どのような労働時間制度を採用するにしても、労働者の健康確保が確実に行われることを土台としていく必要がある。（略）
 - ・ 第二に、労使双方の多様なニーズに応じた働き方を実現できるようにすることが求められる。（略）
 - ・ 第三に、どのような労働時間制度を採用するかについては、労使当事者が、現場のニーズを踏まえ十分に協議した上で、その企業や職場、職務内容にふさわしいものを選択、運用できるようにする必要がある。（略）

●各労働時間制度の現状と課題

（法定労働時間、時間外・休日労働等）

- 働き方改革関連法（略）（の）施行の状況や労働時間の動向等を十分に把握し、上限規制の効果を見極めた上で検討を進めていくとともに、適用猶予事業・業務については着実な施行を図っていくことが求められる。

（変形労働時間制）

- フレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制の今後の実態把握に併せて、変形労働時間制についても実態把握を行い、必要に応じ検討を進めていくことが求められる。

（フレックスタイム制）

- 働き方改革関連法（略）（の）施行の状況を十分に把握した上で検討を進めていくことが求められる。

（事業場外みなし労働時間制）

- 労使双方の多様なニーズに応じた働き方の実現や情報通信技術の進展、コロナ禍によるテレワークの普及といった状況変化等も踏まえ、この制度の対象とすべき状況等について改めて検討が求められる。

（高度プロフェッショナル制度）

- 働き方改革関連法（略）（の）施行の状況等を十分に把握した上で検討を進めていくことが求められる。

（適用除外（管理監督者等））

- 各企業においてどのような者がこれに該当するか、適切な判断（略）を行うために参考となる裁判例が集積していることや、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度といった各種法規制が整備されてきたこと、産業実態の変化等を踏まえ、適用除外の在り方については改めて検討が求められる。

これからの労働時間制度に関する検討会報告書（抜粋）②

●各労働時間制度の現状と課題（続き）

（年次有給休暇）

- 更なる取得率向上のため、例えば、年次有給休暇の完全消化を前提に年度当初に取得計画を作成することや、そのために必要な要員配置を行うことを企業に推奨するなど、より一層の取得率向上の取組が求められる。
- 年5日を超えて時間単位年休を取得したいという労働者のニーズについては、まずはこうしたニーズに応えるような各企業独自の取組を促すことが必要。
- 使用者の時季指定義務の施行の状況等を十分に把握した上で、（略）検討を進めていくことが求められる。

（その他）

- 勤務間インターバル制度は、（略）十分なインターバルの確保は労働者の健康確保等に資すると考えられ、時間外・休日労働の上限規制と併せ、その施行の状況等を十分に把握した上で検討を進めていくことが求められる。
- 時間外や休暇中でも仕事と離れられず、仕事と私生活の区分があいまいになることを防ぐ観点から、海外で導入されているいわゆる「つながらない権利」を参考にして検討を深めていくことが考えられる。

●裁量労働制について

（1）対象業務

- まずは現行制度の下で制度の趣旨に沿った対応が可能か否かを検証の上、可能であれば、企画型や専門型の現行の対象業務の明確化等による対応を検討し、対象業務の範囲については、前述したような経済社会の変化や、それに伴う働き方に対する労使のニーズの変化等も踏まえて、その必要に応じて検討することが適当。

（2）労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保

（本人同意・同意の撤回・適用解除）

- 専門型・企画型いずれについても、使用者は、労働者に対し、制度概要等について確実に説明した上で、制度適用に当たっての本人同意を得るようにしていくことが適当。
- 本人同意が撤回されれば制度の適用から外れることを明確化することが適当。
- 労働者の申出による同意の撤回とは別に、一定の基準に該当した場合には裁量労働制の適用を解除する措置等を講ずるような制度設計を求めていくことが適当。

（対象労働者の要件）

- 企画型の対象労働者の要件の着実な履行確保を図るため、職務経験等の具体的な要件をより明確に定めることが考えられる。
- 専門型で（も）、（略）裁量労働制の下で働くにふさわしい労働者に制度が適用されるようにする観点から、そのような労働者の属性について、必要に応じ、労使で十分協議・決定することが求められる。
- 賃金・評価制度の運用実態等を労使協議の当事者に提示することを使用者に求める等、対象労働者を定めるに当たっての適切な協議を促すことが適当。

（業務量のコントロール等を通じた裁量の確保）

- 裁量が事実上失われたと判断される場合には、裁量労働制を適用することはできないことを明確化するとともに、そのような働かせ方とならないよう、労使が裁量労働制の導入時点のみならず、制度の導入後もその運用実態を適切にチェックしていくことを求めていくことが適当。
- 裁量労働制は、始業・終業時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを改めて明確化することが適当。

●裁量労働制について（続き）

（3）労働者の健康と処遇の確保

（健康・福祉確保措置）

- 対象労働者の健康確保を徹底するため、健康・福祉確保措置を見直していくことが必要であり、その際、分かりやすさや制度間の整合性にも配慮することが適当。
- 労働時間の状況の把握については、現行の指針で定めている内容や、労働安全衛生法に基づく義務の内容を踏まえ、これらの取扱いを明らかにすることが適当。
- 健康・福祉確保措置については、（略）他制度との整合性を考慮してメニューを追加することや、複数の措置の適用を求めていくことが適当。
- 専門型と企画型とで差異を設ける理由はないと考えられることから、できる限り同様のものとするのが適当。

（みなし労働時間の設定と処遇の確保）

- みなし労働時間は、対象業務の内容と、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となるよう設定する必要があること等を明確にすることが適当。
- 例えば所定労働時間をみなし労働時間とする場合には、制度濫用を防止し、裁量労働制にふさわしい処遇を確保するため、対象労働者に特別の手当を設けたり、対象労働者の基本給を引き上げたりするなどの対応が必要となるものであり、これらについて明確にすることが適当。

（4）労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保

（労使委員会の導入促進と労使協議の実効性向上）

- みなし労働時間の設定や処遇の確保について制度の趣旨に沿った運用になっていないと考えられる等の場合には、これらの事項や対象労働者の範囲、業務量等を見直す必要があること等を明確にすることが適当。
- 企画型について、労使委員会委員に対し、決議の内容を指針に適合したものに促すとともに、指針の趣旨の正しい理解を促す観点から、行政官庁が委員に対し適切に働きかけを行うことも考えられる。
- 専門型においても、労使委員会の活用を促していくことが適当。
- 過半数代表者や労使委員会の労働者側委員の選出手続の適正化、過半数代表者等に関する好事例の収集・普及を行うことが適当。

（苦情処理措置）

- 苦情処理措置については、（略）本人同意を取る際の事前説明時等に苦情申出の方法等を積極的に対象労働者に伝えることが望ましいことを示すことが適当。併せて、（略）労使委員会を通じた解決が図られるようにすることや、苦情に至らないような内容についても幅広く相談できるような体制を整備することを企業に求めることが適当。

（行政の関与・記録の保存等）

- 企画型が制度として定着してきたことを踏まえ、現行では6か月以内ごとに1回行わなければならないこととされている定期報告について、その負担を減らすことが適当。その際、行政による監督指導に支障が生じないよう、健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類の保存を義務付けることが適当。

●今後の課題等

（労働時間法制についての基本認識）

- 多様な人材の労働参加、労働者・使用者の意識・ニーズの変化、ICTやAI等の技術の進展、普及等による働き方そのものの変化等を受け止める制度として労働時間法制を考えていく際、各制度の対象となると考えられる労働者像を明確にすることが、労働者保護の観点からも、企業の適切なマネジメントの実現の観点からも必要。

（シンプルで分かりやすい制度）

- 働き方に対する労使のニーズ（略）に応えられるようにしつつ、労働時間法制が多様化・複雑化し、分かりにくいものとならないよう、現行制度を横断的な視点で見直し、労使双方にとってシンプルで分かりやすいものにしていくことが求められる。

（IT技術を活用した健康確保の在り方等）

- 個人情報の保護に配慮しつつ、IT技術の活用などによる健康確保の在り方、多様な働き方に対応した労働時間の状況の把握の在り方、労働者自身が行う健康管理を支援する方策等について、検討を行っていくことが求められる。

（労働時間制度等に関する企業による情報発信）

- 労働時間制度等に関する企業による情報発信を更に進めていくことが求められる。

（労使コミュニケーションの在り方等）

- 職場の労働者の過半数を代表する労働組合等各企業の実情に応じて労働者の意見が適切に反映される形でのコミュニケーションを図っていくことが重要。そのため過半数代表制や労使委員会の在り方についても中期的な課題。

労働政策審議会労働条件分科会における検討の状況

本年7月27日 「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書について報告。

8月30日 「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書を踏まえた議論を開始。

今後も引き続き、労働政策審議会において丁寧に検討を行っていく。

(参考) 労働時間制度に関する検討の論点

1 労働時間制度の課題等について

2 裁量労働制について

- 対象業務
- 労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保
- 労働者の健康と処遇の確保
- 労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保

3 今後の労働時間制度の在り方について

参考

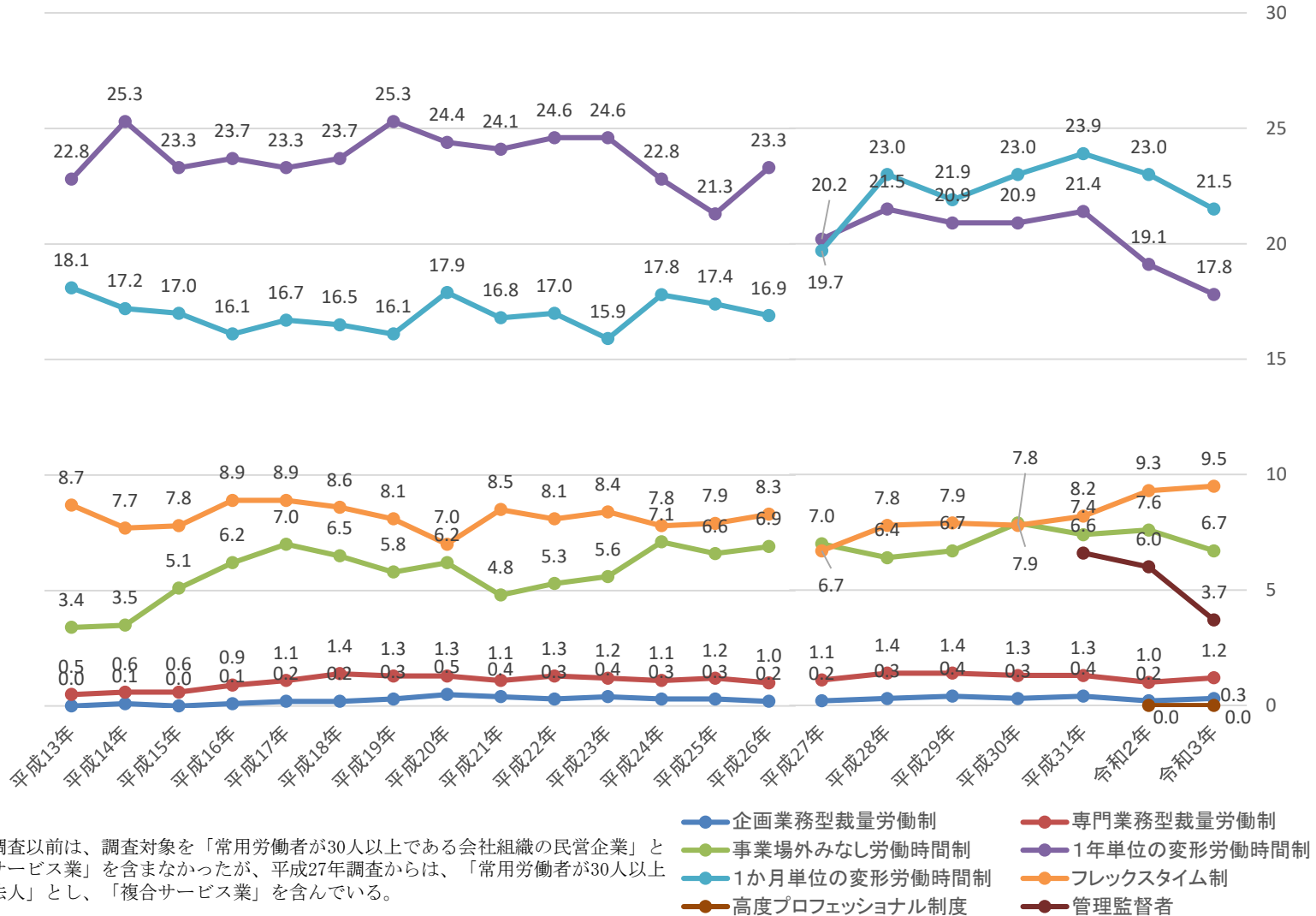
労働時間制度の概況

下記以外の労働時間制	1日8時間、週40時間(法定労働時間)
変形労働時間制	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 【昭和22年労働基準法制定時(昭和62年・平成5年・平成10年改正・追加)】 ※適用労働者の割合 39.4%
フレックスタイム制	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 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)、平成30年改正】 ※適用労働者の割合 9.5%
事業場外みなし労働時間制	労働時間の全部又は一部について事業場で業務に従事した場合 において、労働時間を算定しがたいとき 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】 ※適用労働者の割合 6.7%
専門業務型裁量労働制	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 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)、平成5年・平成15年改正】 ※適用労働者の割合 1.2%
企画業務型裁量労働制	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 【平成10年(平成12年4月1日施行)、平成15年改正】 ※適用労働者の割合 0.3%
高度プロフェッショナル制度	金融商品の開発、ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラー、証券アナ リスト、コンサルタント、新たな技術、商品又は役務の研究開発 【平成30年(平成31年4月1日施行)】 ※適用労働者の割合 0.0%
管理監督者	労働条件の決定その他労務管理について 経営者と一体的な立場にある者 【昭和22年労働基準法制定時】 ※管理監督者の割合 3.7%

※ 「適用労働者」の割合の出所: 令和3年就労条件総合調査

各労働時間制度ごとの適用労働者割合の推移

(出典)厚生労働省 就労条件総合調査



※平成26年調査以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上である会社組織の民営企業」とし、「複合サービス業」を含まなかったが、平成27年調査からは、「常用労働者が30人以上である民営法人」とし、「複合サービス業」を含んでいる。

裁量労働制に関する附帯決議

●働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議 (衆議院厚生労働委員会・平成30年5月25日)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～九 (略)

十 裁量労働制について、労働時間の状況や労使委員会の運用状況等、現行制度の施行状況をしっかりと把握した上で、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や働く方の裁量と健康を確保する方策等について、労働政策審議会において検討を行い、その結論に応じて所要の措置を講ずること。

十一・十二 (略)

●働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議 (参議院厚生労働委員会・平成30年6月28日)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～十七 (略)

十八、裁量労働制については、今回発覚した平成二十五年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施すること。その上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について検討を実施し、労働政策審議会における議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ること。

十九～四十七 (略)

裁量労働制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>専門業務型 裁量労働制 〔法38条の3〕</p> <p>※適用労働者の割合 ⇒1.2% ※導入企業の割合 ⇒2.0%</p>	<p>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</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、新聞記者等 	<p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。(注)</p>	<p>労使協定(*)において、以下の事項を定め、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その事業場で対象とする業務 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置 ・ 対象労働者の苦情処理措置 等 <p>* 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定</p>
<p>企画業務型 裁量労働制 〔法38条の4〕</p> <p>※適用労働者の割合 ⇒0.3% ※導入企業の割合 ⇒0.4%</p>	<p>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</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>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)</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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(6か月に1回労基署に定期報告) ・ 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 等 <p>* 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。</p>

(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、「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。

※ 適用労働者、導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」