

労働時間制度間の比較等

目次

1. 労働時間制度の概要と主な改正経緯.....	2
2. 労働時間の状況の把握と医師による面接指導等...	8
3. 企業による労働条件等の情報提供.....	12
4. 過半数代表等.....	15

目次

1. 労働時間制度の概要と主な改正経緯.....	2
2. 労働時間の状況の把握と医師による面接指導等...	8
3. 企業による労働条件等の情報提供.....	12
4. 過半数代表等.....	15

労働時間法制の概要

法定労働時間（労働基準法第32条）

- ◆ 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- ◆ 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

【弾力的な労働時間制度】

変形労働時間制、フレックスタイム制、
事業場外みなし労働時間制、裁量労働制 等

法定休日（労働基準法第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。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- ◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。
- ◆ 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日に労働させる場合であっても、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、臨時的な特別な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）の要件を満たす必要がある。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- ◆ 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、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（※※）。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は令和5年4月1日施行。

※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

- ◆ 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。 3

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	<p>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</p> <p>【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)】</p> <p>※適用労働者の割合 41.8%</p>
フレックスタイム制	<p>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</p> <p>【昭和62年(昭和63年4月1日施行)、平成30年改正】</p> <p>※適用労働者の割合 10.3%</p>
事業場外みなし労働時間制	<p>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</p> <p>【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】</p> <p>※適用労働者の割合 6.5%</p>
専門業務型裁量労働制	<p>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</p> <p>【昭和62年(昭和63年4月1日施行)、平成5年・平成15年改正】</p> <p>※適用労働者の割合 1.2%</p>
企画業務型裁量労働制	<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に従事する場合</p> <p>【平成10年(平成12年4月1日施行)、平成15年改正】</p> <p>※適用労働者の割合 0.2%</p>
高度プロフェッショナル制度	<p>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</p> <p>【平成30年(平成31年4月1日施行)】</p> <p>※適用労働者の割合 0.0%</p>
管理監督者	<p>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</p> <p>【昭和22年労働基準法制定時】</p> <p>※管理監督者の割合 3.7%</p>

※ 「適用労働者」の割合の出所: 令和4年就労条件総合調査(高度プロフェッショナル制度及び管理監督者については令和3年就労条件総合調査による。)

労働時間法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(変形期間の最長を4週間⇒1か月に改正、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))

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、労働省令で限定列举された業務(例示列举から変更)について、事業場の労使協定で定める) ※平成9年、14年、15年に対象業務を追加。

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)

労働時間法制の主な改正経緯について ②

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)



平成20年改正

- (1) 月60時間超の時間外労働について、割増賃金率を5割以上へ引上げ(中小企業については当分の間、適用を猶予)
- (2) 労使協定により、(1)の改正による引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、代替休暇を与えることも可能



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、臨時的な特別な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】

労働時間関係規定の適用等について

		一般労働者	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
労働時間(32条、36条)		○	(※1)		○	—	—
休憩(34条)		○	○		○	—	—
休日(35条)		○	○		○	— (ただし、下記*参照)	—
割賃 (37条)	時間外(25%)	○	(※2)		○	—	—
	休日(35%)	○	○		○	—	—
	深夜(25%)	○	○		○	—	○
年次有給休暇(39条)		○	○		○	○	○
時間外・休日労働の 上限規制		○	(※1)		— 〔労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、限度時間(月45時間、年360時間)を勘案することが望ましいことに留意する必要〕	— 〔ただし、下記※3の「健康管理時間の上限措置」参照〕	—
健康・福祉 確保措置等		— 〔時間外・休日労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を実施〕	健康・福祉確保措置の実施		— 〔時間外・休日労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を定めるように努めなければならない〕	・年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の日付与(*) ・選択的措置の実施(※3) ・健康・福祉確保措置の実施	—
医師の面接指導 (安衛法)		○(※4)	○(※4)		○(※4,5)	○(※6)	○(※4)
労働時間の状況の把握 (安衛法)		○	○		○	— (労基法上、健康管理時間の把握義務あり)	○
導入手続		— 〔法定労働時間を超えて労働させる場合は労使協定(36協定)〕	労使協定	労使委員会 決議	— 〔法定労働時間を超えて労働させる場合は労使協定(36協定)〕	労使委員会決議	—
本人同意		—	—	○(※7)	—	○(※7)	—

※1 法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、36協定の締結が必要であり上限規制が適用。

※2 法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、割増賃金の支払いが必要。

※3 「勤務間インターバルの確保(11時間以上)+深夜業の回数制限(月4回以内)」、「健康管理時間の上限措置(1週間当たり40時間を超えた時間について、月100時間以内又は3か月240時間以内とする)」、「1年に1回以上の連続2週間の休日の付与」又は「臨時の健康診断」のいずれかの措置を実施。

※4 1週間当たりの労働時間のうち40時間を超える時間が月80時間超の場合、労働者本人の申出に基づき実施(罰則なし)。

※5 1週間当たりの労働時間のうち40時間を超える時間が月100時間超の場合、労働者本人の申出なしに実施(罰則あり)。

※6 1週間当たりの健康管理時間のうち40時間を超える時間が月100時間超の場合、労働者本人の申出なしに実施(罰則あり)。

※7 企画業務型裁量労働制では、本人同意を得なければならないことについて労使委員会決議が必要。高度プロフェッショナル制度では、制度適用要件として本人同意が必要。

目次

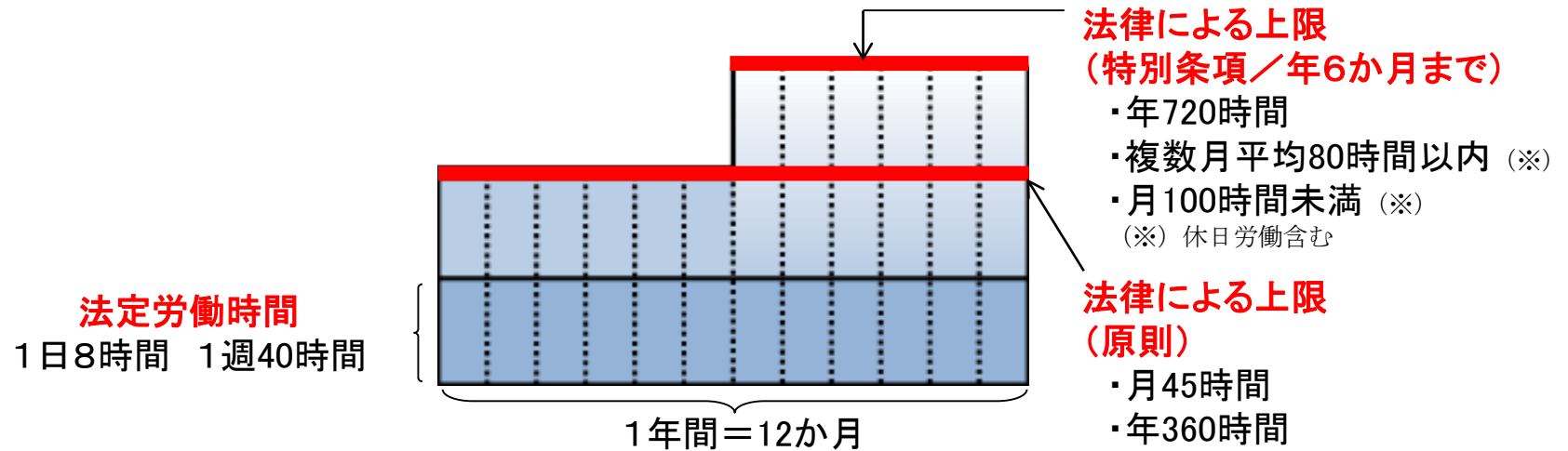
1. 労働時間制度の概要と主な改正経緯	2
2. 労働時間の状況の把握と医師による面接指導等	8
3. 企業による労働条件等の情報提供	12
4. 過半数代表等	15

時間外労働の上限規制の概要

- 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、臨時的な特別な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)を限度に設定することとされている。

※ 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。以下「改正法」という。)により法定化
(平成31(2019)年4月1日施行/中小企業は令和2(2020)年4月1日施行)

時間外労働の上限規制のイメージ



労働安全衛生法に基づく労働時間の状況の把握

概要

- ・事業者は、労働安全衛生法に基づく医師による面接指導（高度プロフェッショナル制度適用者に対するものを除く。）を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。【労働安全衛生法第66条の8の3、労働安全衛生規則第52条の7の3第1項】
- ・事業者は、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない。【労働安全衛生規則第52条の7の3第2項】

「労働時間の状況の把握」の具体的内容

- ・労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者が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。
- ・事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならない。
- ・労働時間の状況の把握は、労働基準法施行規則第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができる。（管理監督者等、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、裁量労働制の適用者は除く。）

※1 裁量労働制においては、労働基準法上、対象業務に従事する労働者の労働時間の状況を把握し、これに応じた健康・福祉確保措置の実施が必要。なお、企画業務型に係る指針においては、使用者は、対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況を把握する方法としては、「いかなる時間帯にどの程度の時間当社に在り、労務を提供し得る状態にあったか等を明らかにし得る出退勤時刻又は入退室時刻の記録等による」としている。

※2 高度プロフェッショナル制度においては、労働基準法上、使用者は対象労働者の健康管理時間を、タイムカードによる記録やパソコン等の使用時間の記録等の客観的な方法で把握する義務がある。

労働安全衛生法に基づく医師による面接指導に関する規定

- 労働安全衛生法では、一定の長時間労働者に対して医師による面接指導を行うことを事業者に義務づけている。

	高度プロフェッショナル 制度適用者以外の者 (裁量労働制適用者・ 管理監督者を含む)	研究開発業務従事者※1※3	高度プロフェッショナル 制度適用者
医師による面接指導 の対象者	<ul style="list-style-type: none"> 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者 本人からの申出が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり100時間を超えた者 本人からの申出は不要 	<ul style="list-style-type: none"> 1週間当たりの健康管理時間(※2)が40時間を超えて労働させた時間が1月当たり100時間を超えた者 本人からの申出は不要
根拠条文	第66条の8	第66条の8の2	第66条の8の4
罰則	なし	あり【第120条】 (50万円以下の罰金)	あり【第120条】 (50万円以下の罰金)

※1 「研究開発業務従事者」とは新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者をいう。(労働基準法第36条第11項)

※2 「健康管理時間」とは労働者が事業場内にいた時間(労使委員会の決議により休憩時間等の労働していない時間を除くこととした場合は当該時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間をいう。(労働基準法第41条の2第1項第3号)

※3 研究開発業務従事者であっても、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月あたり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合に、本人からの申出があれば、医師による面接指導を行わなければならない。(労働安全衛生法第66条の8が適用される)

目次

1. 労働時間制度の概要と主な改正経緯.....	2
2. 労働時間の状況の把握と医師による面接指導等...	8
3. 企業による労働条件等の情報提供.....	12
4. 過半数代表等.....	15

企業による労働条件等の情報提供に関する主な労働関係法令

法律	主体	内容
<p>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (平成27年法律第64号)</p>	<p>義務 常用労働者101人以上の一般事業主(民間事業者)等</p> <hr/> <p>努力義務 常用労働者100人以下の一般事業主</p>	<p>301人以上の一般事業主等は以下の①と、②③の区分からそれぞれ1項目以上(計3項目以上)、101人以上の一般事業主は①～③の全ての項目から1項目以上を定期的に公表</p> <p>①男女の賃金の差異 ②女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績(①を除く) ③職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績</p>
<p>労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 (昭和41年法律第132号)</p>	<p>義務 常用労働者301人以上の事業主</p>	<p>正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合を定期的に公表</p>
<p>青少年の雇用の促進等に関する法律 (昭和45年法律第98号)</p>	<p>努力義務 学校卒業見込者等の募集を行う者、募集受託者等 (学校卒業見込者等から求めがあった場合は義務)</p>	<p>青少年の募集及び採用の状況などの青少年の適職の選択に資する事項(青少年雇用情報)を提供</p>
<p>職業安定法 (昭和22年法律第141号)</p>	<p>義務 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等</p>	<p>求職者等に対し従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示すること</p> <p>※ 職業安定法5条の6においては、一定の労働関係法令に基づく処分、公表等の措置が講じられた者からの求人の申し込み等を受理しないことができることとされている。</p>

女性活躍推進法・青少年雇用促進法における公表等の項目の詳細

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	青少年の雇用の促進等に関する法律
<ul style="list-style-type: none"> ○ その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・ 男女別の採用における競争倍率 ・ 労働者及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合 ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・ 管理職に占める女性労働者の割合 ・ 役員に占める女性の割合 ・ 男女別の職種の変換又は男女別の雇用形態の変換の実績及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績 ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 ・ 男女の賃金の差異 ○ その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の平均継続勤務年数の差異 ・ 十事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・ 男女別の育児休業取得率 ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間 ・ 雇用管理区分ごとの労働者及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者の一月当たりの平均残業時間 ・ 有給休暇取得率 ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 青少年の募集及び採用の状況に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> ・ 直近の三事業年度に採用した新規学卒者等の数及び当該採用した者のうち直近の三事業年度に離職した者の数 ・ 男女別の直近三事業年度に採用した新規学卒者等の数 ・ 平均継続勤務年数 ○ 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の有無及びその内容 ・ 自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助の有無並びにその内容 ・ 新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度の有無 ・ キャリアコンサルティングの機会を付与する制度の有無及びその内容 ・ 職業に必要な知識及び技能に関する検定に係る制度の有無並びにその内容 ○ 職場への定着の促進に関する取組の実施状況に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> ・ 一人当たりの直近の事業年度における平均した一月当たりの所定外労働時間 ・ 一人当たりの直近の事業年度において取得した有給休暇の平均日数 ・ 育児休業の取得の状況として、次に掲げる全ての事項 <ul style="list-style-type: none"> 男性労働者：直近の事業年度において配偶者が出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数 女性労働者：直近の事業年度において出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数 ・ 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

目次

1. 労働時間制度の概要と主な改正経緯	2
2. 労働時間の状況の把握と医師による面接指導等	8
3. 企業による労働条件等の情報提供	12
4. 過半数代表等	15

過半数代表及び労使を構成員とする委員会関係規定

○ 労働基準法における過半数代表関係規定【労働時間制度・年次有給休暇関係】

制度の概要	根拠条文	関与の態様
1か月単位の変形労働時間制の導入	第32条の2第1項	労使協定
フレックスタイム制の導入	第32条の3	労使協定
1年単位の変形労働時間制の導入	第32条の4第1項	労使協定
1週間単位の変形労働時間制の導入	第32条の5第1項	労使協定
一斉休憩付与適用除外	第34条第2項	労使協定
時間外及び休日の労働	第36条第1項	労使協定
事業場外労働制に係る労働時間の算定	第38条の2第2項	労使協定
専門業務型裁量労働制の導入	第38条の3第1項	労使協定
労使委員会の設置 (企画業務型裁量労働制、高度プロフェッショナル制度の導入)	第38条の4第2項第1号 第41条の2第3項	委員の指名
年次有給休暇の時間単位付与・計画的付与	第39条第4項、第6項	労使協定

○ 主な労使を構成員とする委員会関係規定【労働時間制度関係】

制度の概要	根拠条文
○ 労働基準法【労使委員会】	
企画業務型裁量労働制の導入	第38条の4第1項
高度プロフェッショナル制度の導入	第41条の2第1項
○ 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法【労働時間等設定改善委員会】	
労働時間等の設定の改善に関する事項の調査審議、事業主に対する意見	第6条

※ 労使委員会及び労働時間等設定改善委員会は、フレックスタイム制や専門業務型裁量労働制の導入等、一定の条項に係る労使協定に代えて委員の5分の4以上の多数による議決による決議（協定代替決議）を行うことができる。

(資料出所) 様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書（平成25年7月）資料2を基に労働基準局労働条件政策課が作成

過半数代表者の選出について

労働基準法施行規則

第六条の二 (略) 労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 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でないこと。
- 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

② (略)

③ 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者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。

④ 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定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。

※ 下線部は働き方改革関連法の施行に伴って行った平成30年の省令改正時に追加した箇所

過半数代表者の適正な選出に係るチェックボックスの導入

概要

- 令和2年の労働基準法施行規則等の改正により、押印を求めていた労働基準法関連の法令様式等については、使用者及び労働者の押印欄の削除と、法令上、押印又は署名を求めないこととされた。
- その際、過半数代表者の適正な選出の徹底の必要性等の意見が出されたこと等を踏まえ、法令様式に協定当事者が的確であることについてのチェックボックスを設け、これに使用者のチェックがない場合には形式上の要件を備えていないものとする事とされた。（令和3年4月1日施行）

チェックボックスの記載

- 労働基準法関連の法令様式について、以下の事項のチェックボックスが設けられた。
 - 協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。
 - 上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

