

# 労働時間制度について

# 第1回研究会でのご意見まとめ（労働時間制度関係）

## 働き方改革関連法において導入・改正された制度の評価等

- 長時間労働を是正し、健康の観点のみならずワークライフバランスをどう支えていくのか、社会的な観点から長時間労働について考えていく必要がある。（首藤構成員）
- 時間外労働の上限規制、勤務間インターバル制度などが現場でどういう問題を起こしているか検証の上、検討する必要がある。（水町構成員）
- 長時間労働是正のため更なる取組が必要だが、健康確保の点で、勤務間インターバル制度の導入を検討する時期に来ている。（水島構成員）
- 様々な健康・福祉確保措置があるが、十分か、有効か、新たな措置が考えられないかも議論の対象になるのではないかと。（山川構成員）

## 現在及び今後の働き方の変化を見据えた制度の意義

- 労働基準関係法制の趣旨として、健康確保の観点が第一にあるが、近年ではケア労働や生活時間の確保という要請も高まっているのではないかと。（石崎構成員、島田構成員、神吉構成員、黒田構成員）その際、罰則、行政監督、割増賃金規制など抑制の仕組みが実効的に機能しているのか、過剰な規制になっていないか検討が必要である。（石崎構成員）また、自由で自律的な制度を考えると、本当に望まれているのか、実際には選ばざるをえない状況なのかを考えなければならない。（神吉構成員）ケア労働との両立等からそうせざるを得ないケースである場合に、そこから健康への影響が出るのではないかと。（黒田構成員）
- 副業・兼業時の労働時間の通算に伴う健康管理を、産業医が情報収集してできればよいが、かなり難しいところがある。（黒田構成員）
- テレワークについて、労働基準法は事業場での一斉労働を前提としているため馴染みにくいものもあるのではないかと。比較的仕事から休憩に早く切り替えられるため、休憩に関する規制等が見直されることによって働きやすさが向上することもあるのではないかと。また、安全衛生や防災の観点からも見直しが必要である。（水島構成員）
- 副業・兼業やテレワークなど、ガイドラインがどのように現場で受け止められ、運用されているのか。これらのガイドラインが上手くテレワークや副業・兼業を促進しつつ、弊害を取り除くものとなっているのか。そこには労働基準法改正を行うに当たっての鍵が潜んでいる。（水町構成員）

## 制度全体の建て付け

- 多様なニーズに応えるために労働時間制度が複雑化した結果、実効性の問題が生じていないかと懸念している。制度が非常に細かく、適用要件・対象者の要件が細かく説明するのも難しい。適用される働き手が理解できて守ることができる仕組みとなっているのか考える必要がある。（神吉構成員）守ることができるルールを守らせるために、ルールはシンプルで理解しやすい必要がある。（安藤構成員）
- 規制の在り方は労働基準法制と労働契約法制に分けられると思うが、強行法規的に人権等を守るものと労働契約のルールにおいてサポートするものに分かれる中で労働基準法制と労働契約法制の区別がつかなくなっているのではないかと。労働基準法制と密接に関わる労働契約法制も視野に入れて検討が必要である。契約のルールとしてデフォルトを定め、具体的なことは労使で話し合わせる手法もある。（水町構成員）

# 論点として考えられること

## 労働時間制度

### 1 働き方改革関連法において導入・改正された制度の評価等に関する論点

- ① 時間外・休日労働の上限規制について、導入後の労働時間の状況等を踏まえて、どのように考えるか。
- ② 長時間労働者に対する健康確保措置について、どのように考えるか。
- ③ 年次有給休暇の取得が年5日に満たない労働者に対する使用者による時季指定義務について、導入後の状況等を踏まえて、どのように考えるか。
- ④ 裁量労働制・高度プロフェッショナル制度について、導入後の状況等を踏まえて、どのように考えるか。
- ⑤ 勤務間インターバルは、設定改善法において努力義務となっているが、普及状況等を踏まえて、どのように考えるか。

### 2 累次の改正を経てできあがった現行制度について、現在及び今後の働き方の変化を見据えた制度の意義に関する論点

- ① 時間外・休日労働の上限規制がある中で、法定労働時間の意義は何か。日・週・月・年の各労働時間規制の意義は何か。
- ② 法定休日の意義は何か。また、年次有給休暇の意義は何か。
- ③ 割増賃金（時間外労働、休日労働、深夜業）について、副業・兼業での取り扱い含め、意義は何か。
- ④ 情報通信技術の進展やテレワークの普及などの働き方の変化を踏まえ、労働時間制度において対応すべき点はないか。例えば、フレックスタイム制の活用、勤務時間外における連絡のあり方について、どのように考えるか。

### 3 制度全体の建て付けに関する論点

- ① 制度を実効性のあるものにするため、複雑な労働時間制度をシンプルにしていくことについて、どのように考えるか。
- ② 仕事と生活の調和の観点から、労働基準法における労働時間制度において対応すべき点はないか。

働き方改革関連法において導入・  
改正された制度の評価等に関する論点

### 「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）（抄）

#### 附 則 （検討）

第十二条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新労基法第三十六条の規定について、その施行の状況、労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、新労基法第百三十九条に規定する事業及び新労基法第百四十条に規定する業務に係る新労基法第三十六条の規定の特例の廃止について、この法律の施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ引き続き検討するものとする。

3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

# 論点1 - ① 時間外・休日労働の上限規制について、導入後の労働時間の状況等を踏まえて、どのように考えるか。

- 平成29年に策定された「働き方改革実行計画」において、我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばいであり、仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならないとの問題意識から、36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が必要であるとし、労使が先頭に立って、働き方の根本にある長時間労働の文化を変えようとしたもの。
- 時間外労働の上限規制の具体的な内容は、労使の議論に委ねられ、その結果、平成29年3月に、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」が働き方改革実現会議議長の内閣総理大臣に提出された。この労使合意を踏まえて、同月、同会議において働き方改革実行計画が決定された。

## ● 立法の考え方

法的強制力の無かった限度基準告示（労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準）を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることでできない上限を設定するもの。

## ● 上限設定の考え方

- ① 週40時間を超えて労働することが可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とする。【限度基準告示の法定化】
- ② 特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限として
  - (1) 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内
  - (2) 単月では、休日労働を含んで100時間未満
- ③ 原則を上回る特例の適用は、年6回を上限

【労使で合意したぎりぎり実現可能な水準】

## ● さらなる改善への考え方

労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、行政官庁は、当該指針に関し、労使等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

### 【平成29年3月17日 第9回働き方改革実現会議 労使発言（抜粋）】

○神津氏（日本労働組合総連合会会長）（略）今回の合意につきましては、労働基準法70年の歴史の中で、時間外労働の上限時間を定めるという、大変、意義が深いものだと思っております。この合意ができたのは、長時間労働をなくさなければならないという強い決意を、労使が共有できたからにはほかならないと思います。合意におきましては、時間外労働の上限時間の原則は、1カ月45時間、1年360時間であり、特別条項を適用する場合でも、原則的上限に近づける努力が重要であり、指針においてそのことを明記するとしておるわけであり、間違っても上限の時間数だけがひとり歩きし、この時間までは働かせてもよいという誤解が広がることのないよう、適切な助言・指導、そして三六協定に関する周知など、実効性を確保する施策が極めて重要だと考えます。（略）

○榊原氏（日本経済団体連合会会長）（略）前回のこの会議で安倍総理から、労使で合意形成をするように御要請を受けまして、これまで経団連は、連合と協議を行いまして、お手元の資料のとおり労使合意を取りまとめたということです。何よりも大事なことは、働き方改革を強力に推し進める、長時間労働に依存してきた職場風土とか労働慣行を変えていくということについて、労使が共同で決意を表明したということであると思います。これまで、三六協定を結べば長時間労働は青天井であったわけですが、法改正後は月45時間、年間360時間、この原則的な上限を超えることができるのは決算のピーク時等、一時的な業務量の増加がやむを得ない場合に限られるということです。とかく月100時間未満という数字だけが注目されますが、月100時間ぎりぎりまで当たり前のよう働くということを許容することではなくて、月45時間、年間360時間、この原則的上限規制の時間に近づける努力をすることが明記されたことが重要であると思います。（略）

# 時間外労働の上限規制について

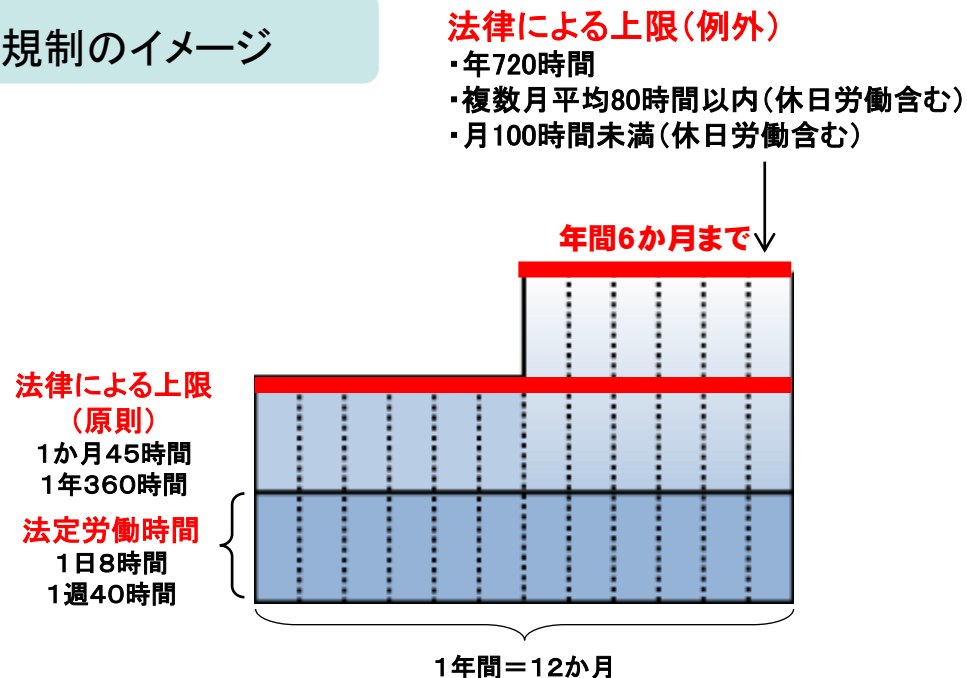
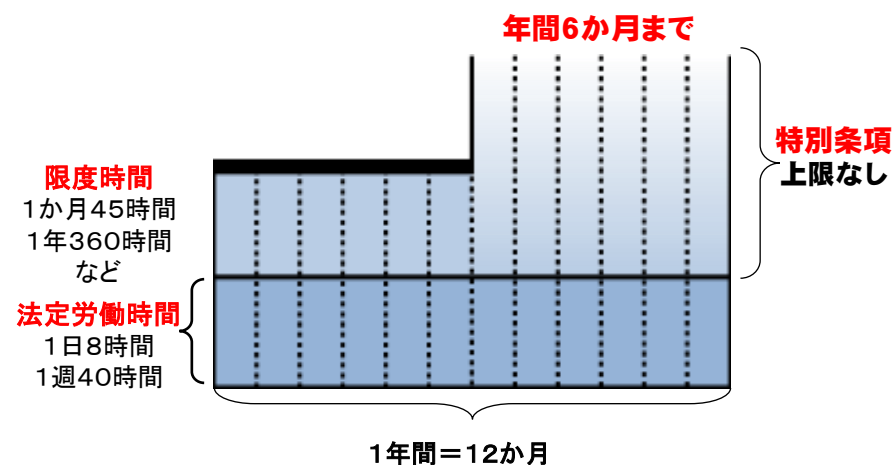
- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、**原則として月45時間、年360時間**（限度時間）とされ、**臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※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／一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。

※働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的な特別の事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。

## 時間外労働の上限規制のイメージ



# 働き方改革関連法における労働安全衛生法の改正内容について

## 労働安全衛生法の改正内容

### ① 産業医・産業保健機能の強化

- ・ 産業医の独立性・中立性の強化や産業医への権限・情報提供の充実・強化、衛生委員会等との関係強化などにより、産業医がより一層効果的に活動できる環境を整備

### ② 長時間労働者に対する面接指導等

- ・ 事業主に労働時間の状況の把握義務、時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者に対してそのことを通知する義務を課すこととした
- ・ 医師による面接指導の対象要件を、「時間外・休日労働時間が月80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（研究開発業務従事者は月100時間を超えた者）」に拡大した

#### ● 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号) (抄)

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(次条第一項に規定する者を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならない。

#### ● 労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号) (抄)

(法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等)

第五十二条の七の三 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、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とする。

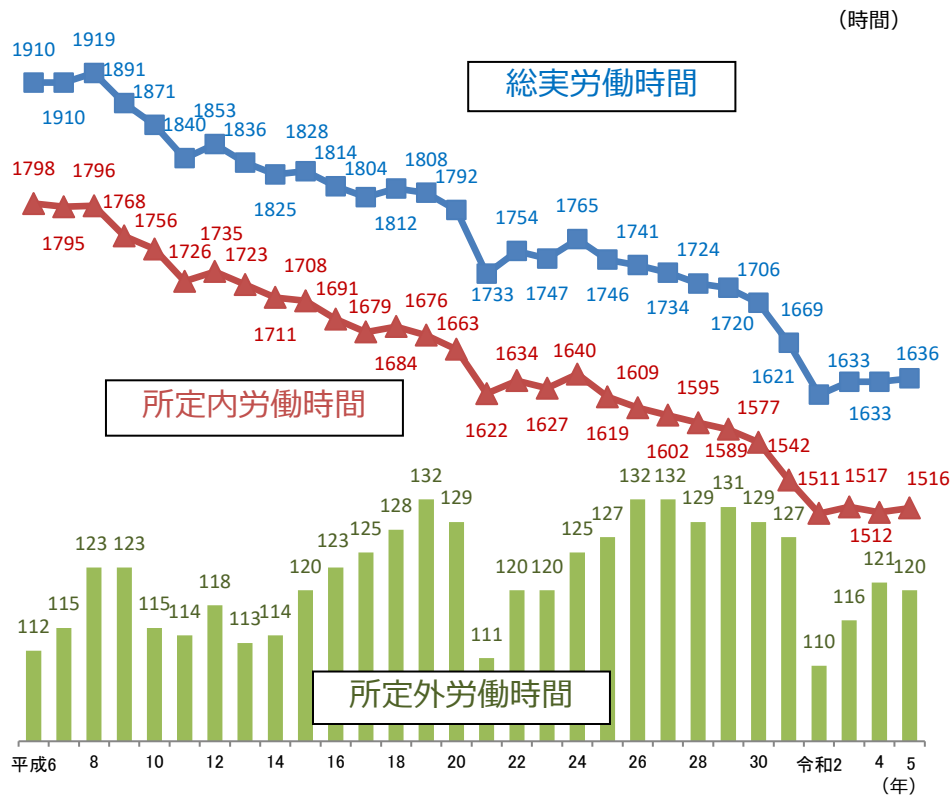
2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存するための必要な措置を講じなければならない。



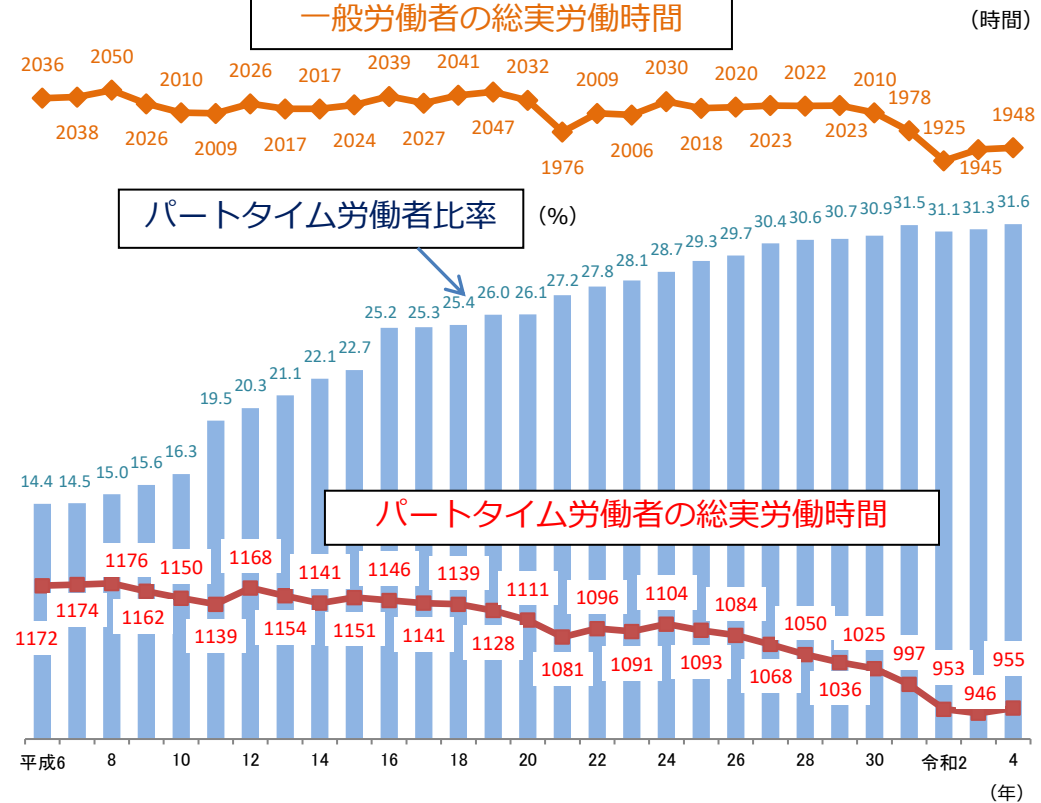
# 年間総実労働時間の推移

- 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。
- 総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者はおおむね2,000時間台で推移していたが、平成30年以降、減少傾向にある。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、令和元年には997時間と1,000時間を下回った。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

（注）調査産業計、事業所規模5人以上。

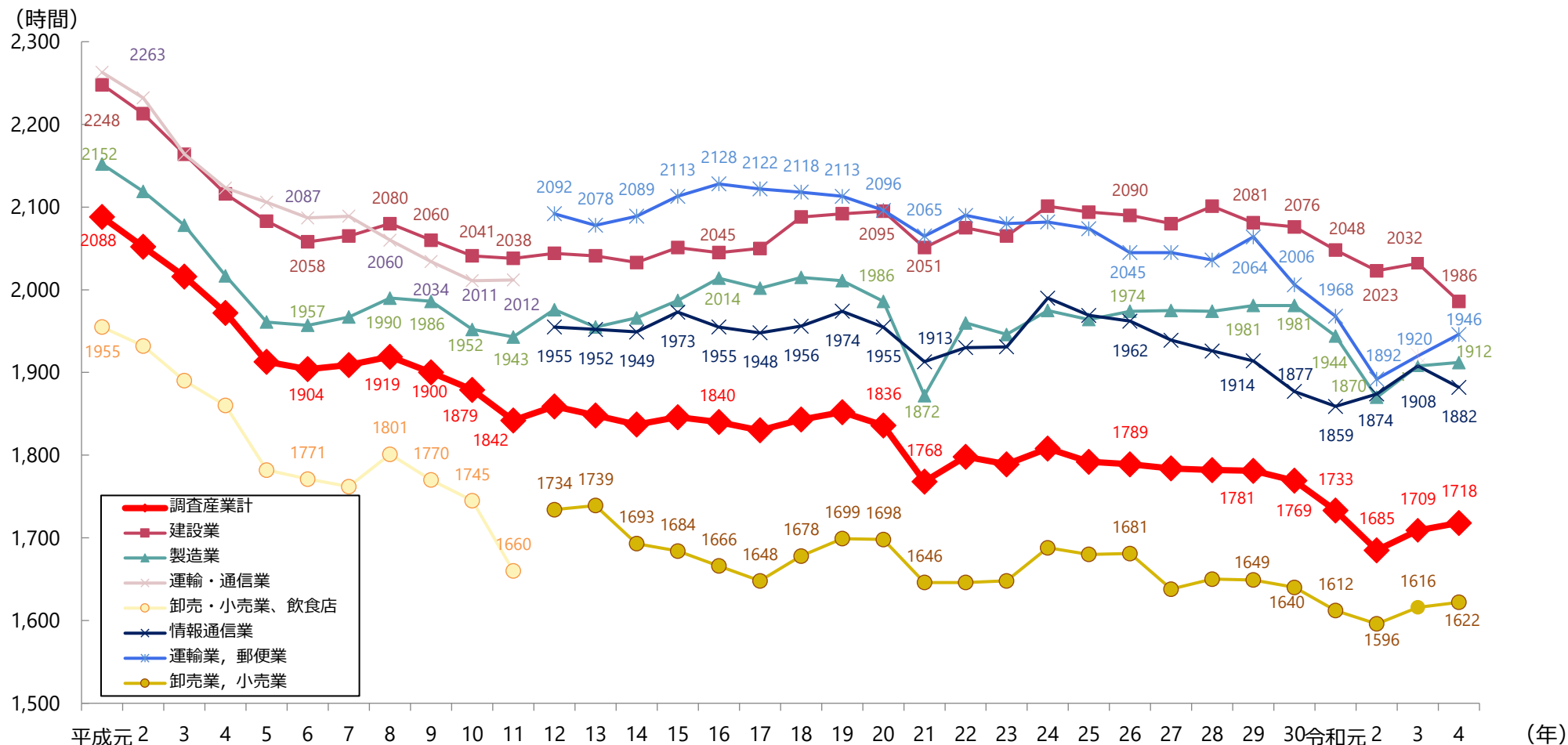
総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

# 主要産業別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）

● 主要産業別にみると、全体を通して、建設業や運輸業、郵便業の労働時間が長くなっている。



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

（注）事業所規模30人以上。

平成12年に産業分類の変更あり（建設業、製造業は変更なし）。

総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

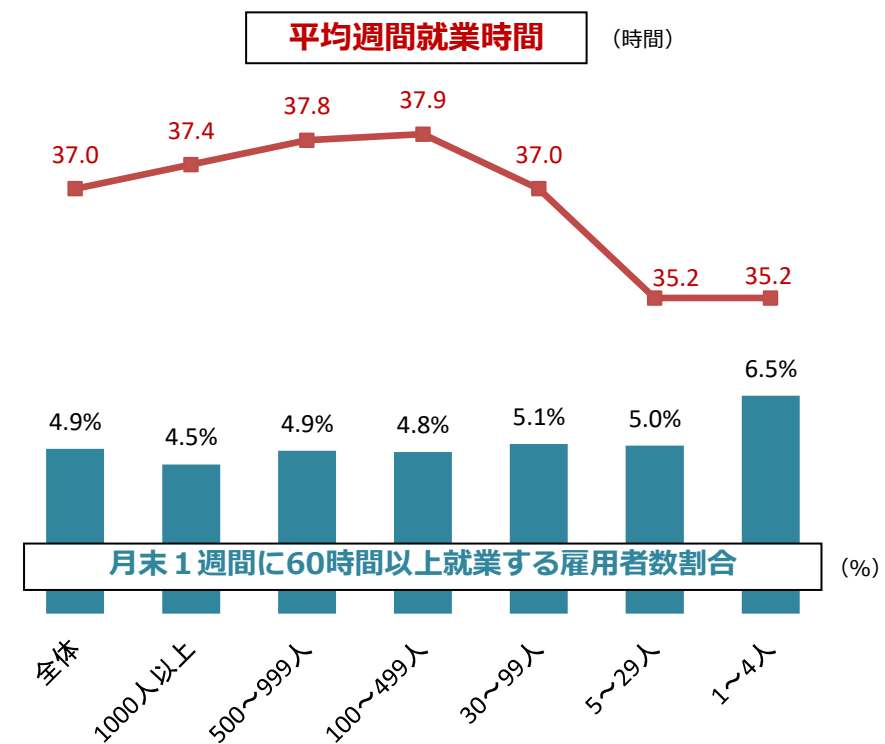
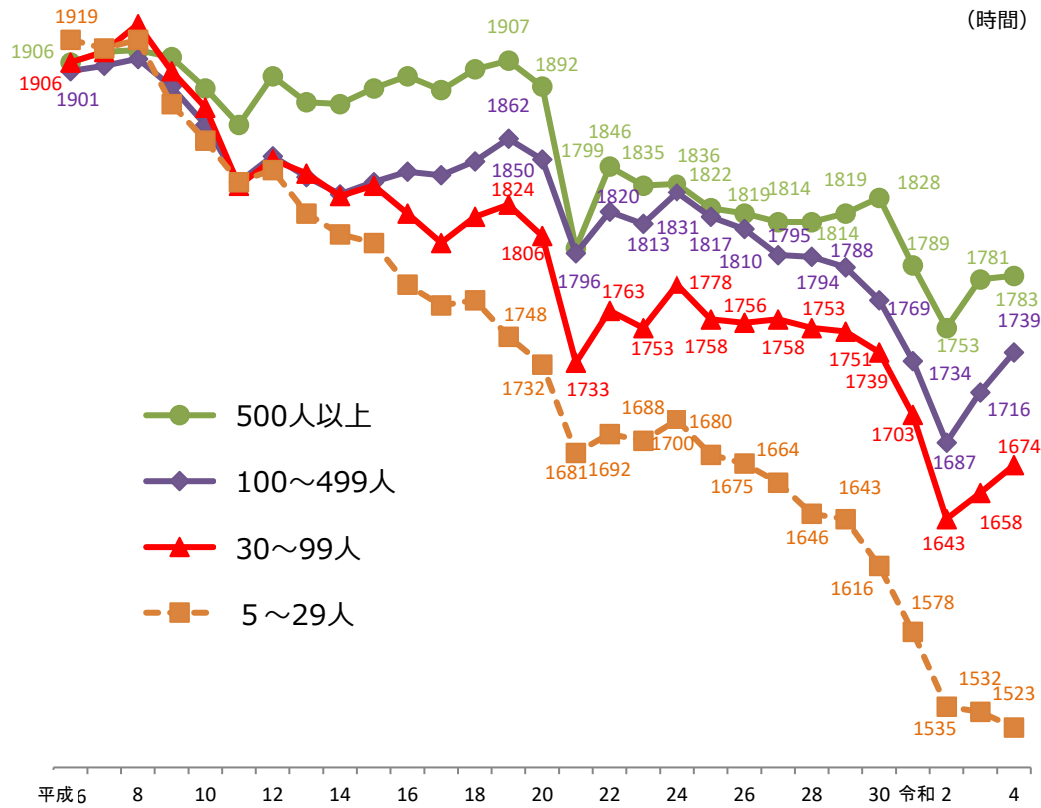
平成16年から平成24年の数値は「時系列比較のための推計値」より求めた。

# 企業・事業所規模別労働時間の推移

- 事業所規模が大きいほど全労働者平均の労働時間は長い傾向にある。
- 月末1週間に60時間以上就業する雇用者数の割合は、雇用者数の多い企業は低く、少ない企業は高い傾向にある。

事業所規模別の年間総実労働時間の推移 (パートタイム労働者を含む)

企業規模別の月末1週間に60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間 (パートタイム労働者を含む) (令和4年)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(資料出所) 総務省「労働力調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

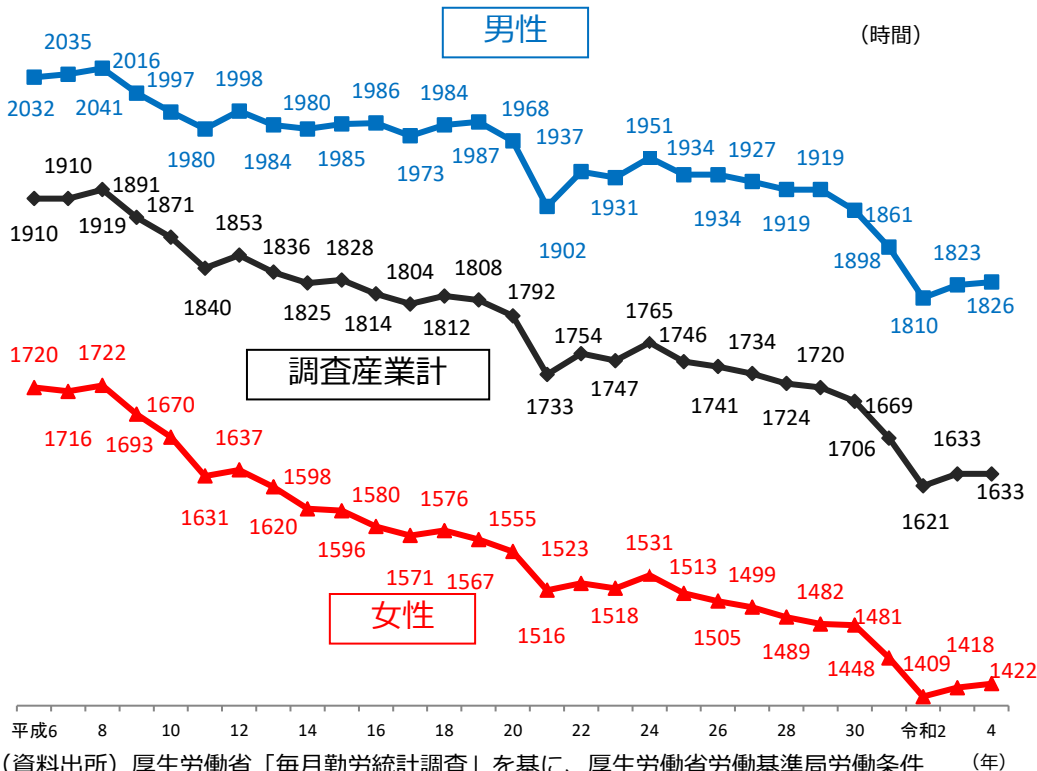
(注) 調査産業計。  
 総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。  
 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」より求めた。

(注) 週60時間以上就業する雇用者数割合は、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合である。

# 男女別労働時間の推移等

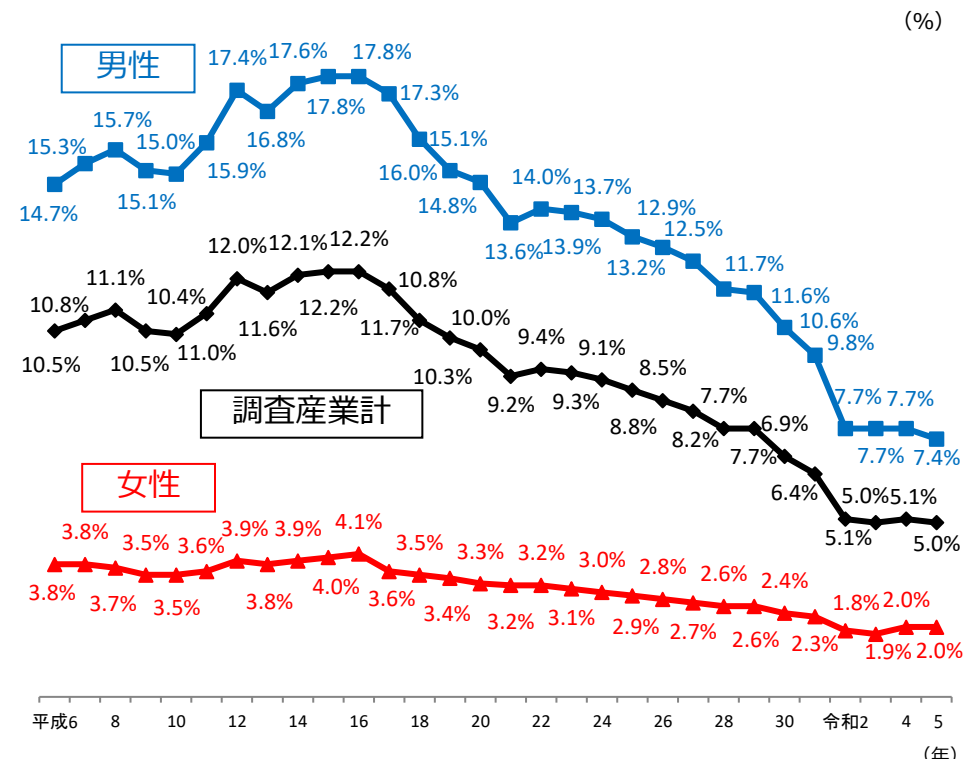
- 男女別の年間総実労働時間の推移をみると、男女とも減少傾向にあるが、令和4年では男性の方が404時間長い。
- 女性の総実労働時間の減少傾向は、パートタイム労働者比率の増加による影響が大きいと考えられる。
- 男性については、月末1週間に60時間以上就業する雇用の割合が、減少傾向にあるものの依然高い水準で推移している。
- 【パートタイム労働者比率】  
 女性 29.3%（平成6年）→41.7%（平成15年）→48.0%（令和4年）  
 男性 5.1%（平成6年）→9.4%（平成15年）→17.0%（令和4年）

男女別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。  
 (注) 事業所規模5人以上。  
 総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。  
 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」より求めた。

男女別月末1週間に60時間以上就業する雇用の割合の推移（パートタイム労働者を含む）



(資料出所) 総務省「労働力調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。  
 (注) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。  
 週60時間以上就業する雇用の割合は、非農林業雇員（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である。

# 論点 1 - ② 長時間労働者に対する健康確保措置について、どのように考えるか。

労働者の種別に応じた健康・福祉確保措置等は以下のとおり。

	一般労働者	裁量労働制適用者	研究開発業務従事者※1	高度プロフェッショナル制度適用者	管理監督者
健康・福祉確保措置	・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（労基則第17条第1項第5号）	・健康・福祉確保措置の実施（労基法第38条の3、第38条の4）	・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（36協定指針第9条）	・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 ・健康・福祉確保措置の実施（労基法第41条の2）	なし
医師による面接指導	対象者 ・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（安衛法第66条の8）	・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（安衛法第66条の8）	①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（安衛法66条の8の2） ②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（安衛法第66条の8）	・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（安衛法第66条の8の4）	・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（安衛法第66条の8）
本人の申出	必要	必要	①不要、②必要	不要	必要
罰則	なし	なし	①あり（安衛法第120条）（50万円以下の罰金） ②なし	あり（安衛法第120条）（50万円以下の罰金）	なし
労働時間の状況の把握	○	○	○	— （労基法第41条の2第1項第3号に基づく健康管理時間の把握義務あり）	○

※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。（労基法第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。（労基法第41条の2第1項第3号）

# 論点 1 – ③ 年次有給休暇の取得が年5日に満たない労働者に対する使用者による時季指定義務について、導入後の状況等を踏まえて、どのように考えるか。

## 現行制度の趣旨・要件等

### ○趣旨

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度

### ○要件・効果

- ①雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、
  - ②全所定労働日の8割以上を出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。
- その後、継続勤務年数1年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。  
なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

#### [参考] 年次有給休暇の法的性格

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件（左記参照）を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。（白石宮林署事件最高裁判決（昭和48年3月2日））

継続勤務年数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

### ○取得単位

原則：1日単位

例外：①半日単位（労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合、1日単位取得の阻害とならない範囲で可能）

②時間単位（労働者が時間単位での取得を請求した場合、年に5日を限度で可能（労使協定の定めが必要））

## 付与に関するルール

### ○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

#### ①労働者による請求（労基法第39条第5項）

※労働者が請求した時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。

#### ②計画年休（労基法第39条第6項）

：労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

#### ③使用者による時季指定（労基法第39条第7項）\*平成30年改正により新設（平成31年4月施行）

：年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうち5日について、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。（労基法第24条の6）

### ○不利益取扱いの禁止（労基法附則第136条）

使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

### ○労働基準法制定時及び昭和62年改正時

労働基準法の制定により、年次有給休暇が設けられた。

昭和62年改正において、我が国の雇用慣行、生活習慣等を考慮しつつ、年次有給休暇の現状を改善し、本来の趣旨に即して取得されるようにするため、

- ①年次有給休暇の最低付与日数の6日から10日への引き上げ
- ②所定労働日数が少ない労働者について年次有給休暇の比例付与制度の創設
- ③職場において業務との兼合いをつけながら気がねなく取得できるようにするための制度としての労使協定による計画的付与制度の創設
- ④年休を取得した労働者に対し賃金の減額等の不利益な取扱いをしないようにしなければならない旨の規定の新設

を内容とする改正が行われた。

### ○平成5年改正時

新卒者、特に若年者の年次有給休暇に対する希望が強いこと、労働力の流動化が進展していること等の状況にかんがみ、初年度の年次有給休暇の継続勤務要件を1年から6か月に短縮した。

### ○平成10年改正時

労働移動の増加に対応して、勤続年数の長短により付与日数に大きな差が生じないようにするとともに、中小企業における労働者の定着状況等を考慮し、付与日数を2年6か月を超える継続勤務期間1年ごとに2日ずつ増加させた日数とした。また、これに伴い比例付与日数及び労基法第72条の適用を受ける未成年者についての付与日数も引き上げられた。

### ○平成20年改正時

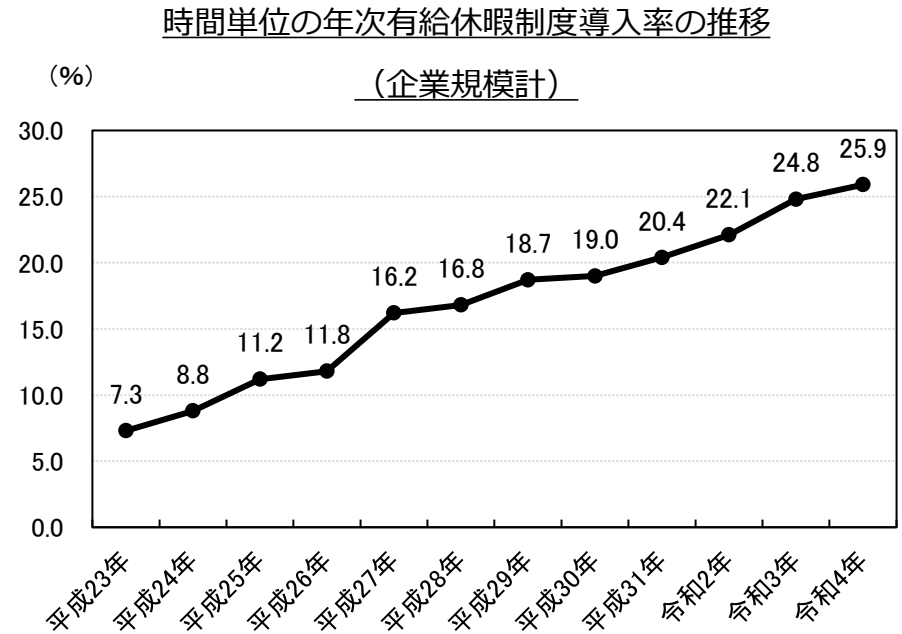
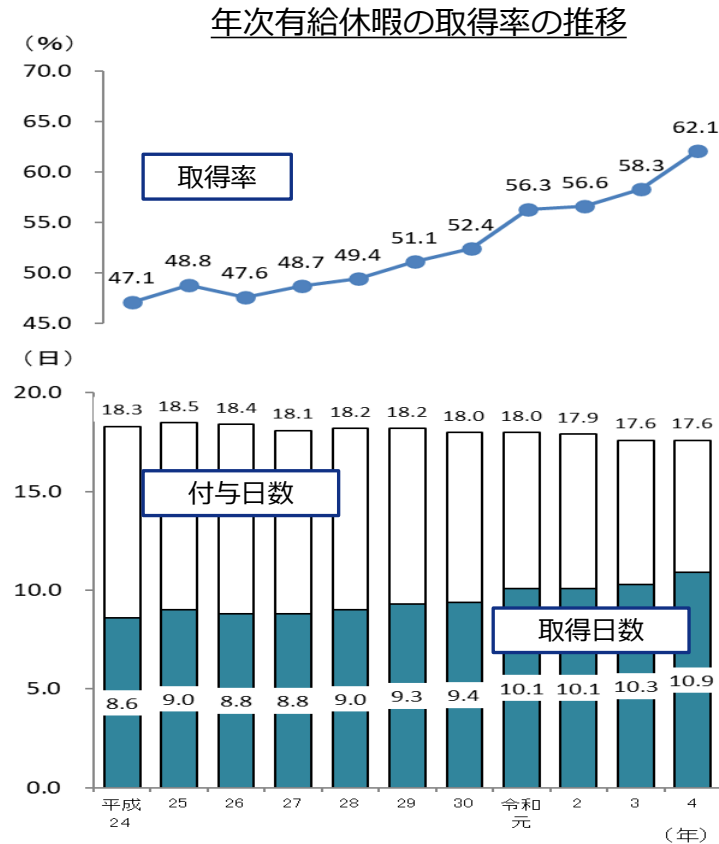
仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするため、労使協定により、年5日の範囲内で時間を単位として取得することができることとされた。

### ○平成30年改正時

年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高いとの実態にあったため、年5日以上年次有給休暇の取得が確実に進むよう、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることを義務づける仕組みが設けられた。

# 年次有給休暇の取得率・時間単位年次有給休暇制度の導入率の推移

- 令和4年の年次有給休暇の取得率は62.1%と、前年より3.8ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。
- 時間単位の年次有給休暇制度導入率は、上昇傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

平成18年以前の調査対象: 「本社の常用労働者が30以上の民営企業」

平成19年以降の調査対象: 「常用労働者が30以上の会社組織の民営企業」

平成26年以降の調査対象: 「常用労働者が30以上の民営法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。時間単位の年次有給休暇制度が盛り込まれた改正労働基準法が施行されたのは平成22年4月1日。



# 年次有給休暇の時季指定義務についての企業の考え方 【労働時間制度等に関するアンケート調査／企業調査】

- 年5日の時季指定義務を運用するに当たって、育児休業取得や退職等の事情がある労働者について、取得時季の設定が困難となったケースはあるかについて、「ある」の回答は7.4%となっている。
- 労働者が取り残したまま時効の2年を経過した年次有給休暇の取扱いについては、「そのまま消滅としている」が63.7%と最も多い。また、「消滅分に対する補償（金銭的補償を含む）をしている」は5.1%となっている。
- 時間単位年休の上限日数が年5日であることについて、「ちょうどいい」が70.1%、「増やした方がよい」が19.6%、「減らした方がよい」が6.4%となっている。

## 年休の時季指定義務の運用において取得時季の設定が困難となったケースはあるか

(n=3,441、SA、単位=%)

困難となったケースがあるか	割合
ある	7.4%
ない	90.1%
無回答	2.5%

## 時間単位年休の上限日数（年5日）についてどう考えるか

(n=3,441、SA、単位=%)

時間単位年休の上限日数（年5日）についてどう考えるか	割合
増やした方がよい	19.6%
ちょうどいい	70.1%
減らした方がよい	6.4%
無回答	4.0%

## 労働者が取り残したまま時効の2年を経過した年次有給休暇の取扱いについて

(n=3,441、MA、単位=%)

労働者が取り残したまま時効をむかえた年次有給休暇の取扱いについて	割合
そのまま消滅としている	63.7%
年次有給休暇と同じ条件で次期に繰り越している	21.4%
年次有給休暇とは取得条件を変えて特別休暇等として積み立てている	5.9%
消滅分に対する補償（金銭的補償を含む）をしている	5.1%
無回答	5.8%

# 年次有給休暇の時季指定義務についての労働者の意識

## 【労働時間制度等に関するアンケート調査／労働者調査】

- 年次有給休暇の時季指定義務については、「企業が年5日指定するままでよい」が24.8%、「自らの希望に合わせて自由に取得したいので、企業側で指定する義務を廃止すべき」が20.9%、「企業側で指定する日数を年6日以上を増やすべき」が18.6%、「企業側で指定する日数を年4日以下に減らすべき」が2.9%であった。
- 時季指定される日数を増やすべきと回答した者の理由については、「指定された方が休みやすいから」が64.3%と最も多くなっている。
- 時季指定される日数を減らすべきと回答した者の理由については、「年次有給休暇の取得日は自らで指定したいから」、「病気や体調不良に備えて年次有給休暇を温存しづらいから」がそれぞれ41.9%となっている。

### 年次有給休暇の時季指定義務への意見

(n=3,000、SA、単位=%)

年次有給休暇の時季指定義務への意見	割合
企業が年5日指定するままでよい	24.8%
自らの希望に合わせて自由に取得したいので、企業側で指定する義務を廃止すべき	20.9%
企業側で指定する日数を年6日以上を増やすべき	18.6%
企業側が指定する日数を年4日以下に減らすべき	2.9%
計画年休になっており時季指定されることがない	6.2%
自らの取得日数に関わらず、年5日は企業が一律指定すべき	6.0%
自分の年次有給休暇の付与日数がわからない	20.6%

### 年次有給休暇の時季指定義務の日数を増やすべき理由

(n=558、SA、単位=%)

年次有給休暇の時季指定義務の日数を増やすべき理由	割合
指定された方が休みやすいから	64.3%
取り残す年次有給休暇の日数が多く、指定日数が拡大されても支障はないから	35.3%
その他	0.4%

### 年次有給休暇の時季指定義務の日数を減らすべき理由

(n=86、SA、単位=%)

年次有給休暇の時季指定義務の日数を減らすべき理由	割合
年次有給休暇の取得日は自らで指定したいから	41.9%
病気や体調不良に備えて年次有給休暇を温存しづらいから	41.9%
もっと仕事に打ち込みたい（休暇を強制されたくない）から	16.3%
その他	0.0%

# 年次有給休暇の残日数・取り残す理由

## 【労働時間制度等に関するアンケート調査／労働者調査】

- 年次有給休暇の残日数は「5日以下」が11.2%、「6～10日」が14.2%、「11～15日」が12.3%、「16～20日」が10.6%、「21日以上」が21.1%、「わからない」が30.7%となっている。
- 年次有給休暇を取り残す理由としては、「病気や急用のために残しておく必要があるから」が27.9%と最も多く、次いで、「休むと職場に迷惑がかかるまたは仕事に支障が出るから」が21.7%、「休みたい時期に休めないから」が19.8%となっている。なお、年次有給休暇を「取り残すことはない」の回答は27.8%となっている。

### 年次有給休暇の期末時点での残日数

(n=3,000、SA、単位=%)

年次有給休暇の期末時点での残日数	割合
5日以下	11.2%
6～10日	14.2%
11～15日	12.3%
16～20日	10.6%
21日以上	21.1%
わからない	30.7%

### 年次有給休暇を取り残す理由

(n=3,000、MA、単位=%)

年次有給休暇を取り残す理由	割合
病気や急用のために残しておく必要があるから	27.9%
取り残すことはない	27.8%
休むと職場に迷惑がかかるまたは仕事に支障が出るから	21.7%
休みたい時期に休めないから	19.8%
現在の休暇日数で十分だから	12.9%
職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから	11.7%
休んでもすることがないから	6.7%
人事評価や能力向上のため、休まず仕事をしたいから	5.0%

# 時間単位年休に対する労働者の意識

## 【労働時間制度等に関するアンケート調査／労働者調査】

- 時間単位年休を「活用したことがある」は22.1%となっており、「制度がない」「制度があるかを知らない」がそれぞれ31.0%、「制度はあるが活用したことはない」が15.9%となっている。
- 時間単位年休の1回の平均活用時間は、1～4時間が81.3%となっている。時間単位年休の活用理由としては、自分の通院・治療等が46.0%、通院・治療以外の自分の都合が44.3%、育児・介護の都合が19.6%となっている。
- 時間単位年休の取得可能日数について、「上限を拡大すべき」が25.9%、「今のままでよい」が34.1%となっている。

### 時間単位年休の活用有無

(n=3,000、SA、単位=%)

時間単位年休の制度・活用有無	割合
活用したことがある	22.1%
制度はあるが活用したことはない	15.9%
制度がない	31.0%
制度があるかを知らない	31.0%

### 時間単位年休の活用理由

(n=663、MA、単位=%)

時間単位年休の活用理由	割合
自分の通院、治療の都合があったため	46.0%
上記以外の自分の都合（趣味、行政などの手続、自己啓発など）があったため	44.3%
1日単位よりも業務調整がしやすいため	22.2%
育児や介護の都合があったため	19.6%
その他	0.6%

### 時間単位年休の1回の平均活用時間

(n=663、NA、単位=%)

時間単位年休の1回の平均活用時間	割合
0時間	2.3%
1時間	19.3%
2時間	24.3%
3時間	16.4%
4時間	21.3%
5時間	8.7%
6時間	2.4%
7時間	1.1%
8時間	4.2%

81.3%

### 時間単位年休の上限日数を拡大すべきか

(n=3,000、SA、単位=%)

時間単位年休の上限日数を拡大すべきか	割合
上限を拡大すべき	25.9%
今のままでよい	34.1%
上限を縮小すべき	6.4%
わからない	33.6%

# 論点 1 - ④ 裁量労働制・高度プロフェSSIONAL制度について、導入後の状況等を踏まえて、どのように考えるか。

※赤字はR6.4.1より施行される内容（主なもの）

	対象	労働時間	手続
<p><b>専門業務型 裁量労働制</b> 〔法第38条の3〕</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒1.1%</p> <p>※導入企業の割合： ⇒2.1%</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"> <li>・ 新商品や新技術の研究開発</li> <li>・ 人文科学や自然科学の研究</li> <li>・ 情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者</li> <li>・ 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。）</li> <li>・ <b>銀行・証券会社におけるM&amp;Aアドバイザー</b> 等</li> </ul>	<p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。</p> <p>(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"> <li>・ その事業場で対象とする業務</li> <li>・ みなし労働時間</li> <li>・ 対象労働者の健康・福祉確保措置（<b>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</b>）</li> <li>・ 対象労働者の苦情処理措置</li> <li>・ <b>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</b></li> <li>・ <b>制度の適用に関する同意の撤回の手続</b> 等</li> </ul> <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><b>企画業務型 裁量労働制</b> 〔法第38条の4〕</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒0.2%</p> <p>※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つて、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"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>	<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"> <li>・ その事業場で対象とする業務</li> <li>・ 対象労働者の範囲</li> <li>・ みなし労働時間</li> <li>・ 対象労働者の健康・福祉確保措置（<b>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</b>）</li> <li>・ 対象労働者の苦情処理措置</li> <li>・ 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</li> <li>・ <b>制度の適用に関する同意の撤回の手続</b></li> <li>・ <b>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</b> 等</li> </ul> <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>

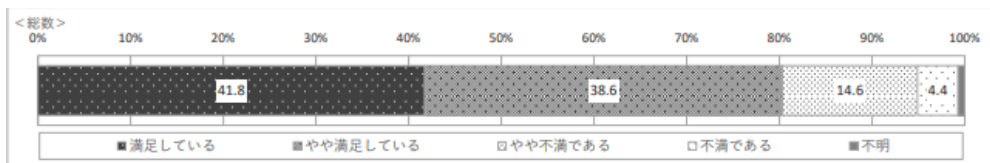
(注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「36協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者、導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

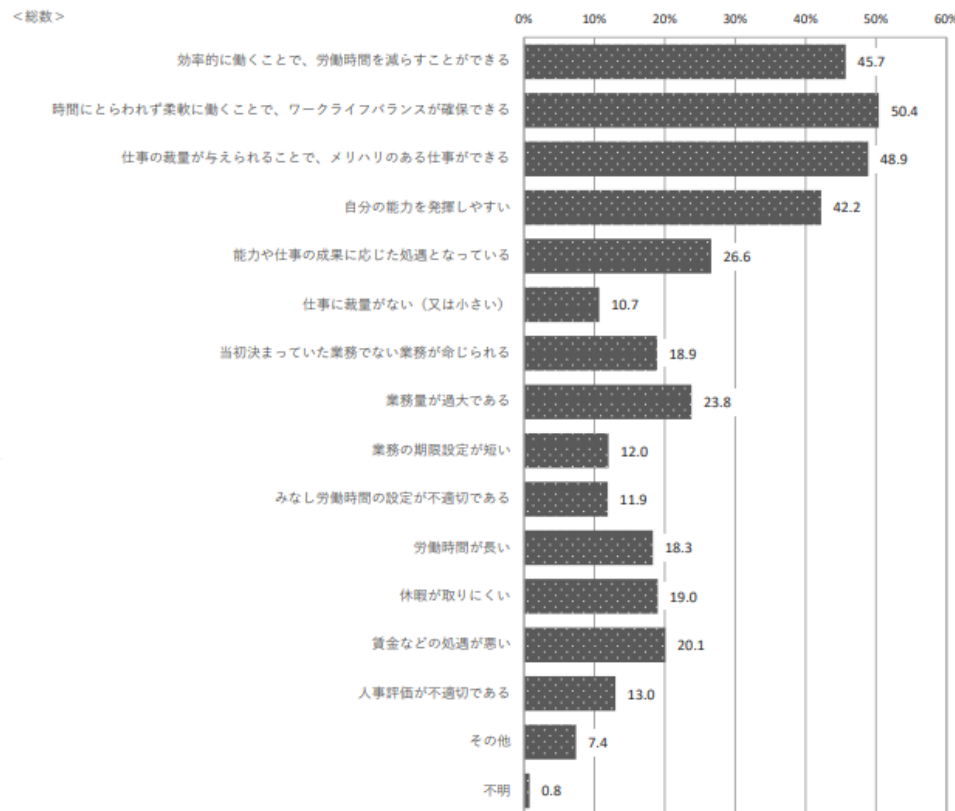
# 裁量労働制実態調査

- 裁量労働制実態調査報告によれば、裁量労働制の満足度については「満足している」「やや満足している」が合わせて80.4%となっている。また、裁量労働制に対する意見については、「今のままでよい」が34.1%と一番多い。
- 働き方の認識状況については、「効率的に働くことで、労働時間を減らすことができる」「時間にとらわれず柔軟に働くことで、ワークライフバランスが確保できる」「仕事の裁量を与えられることで、メリハリのある仕事ができる」がそれぞれ約50%となっている。

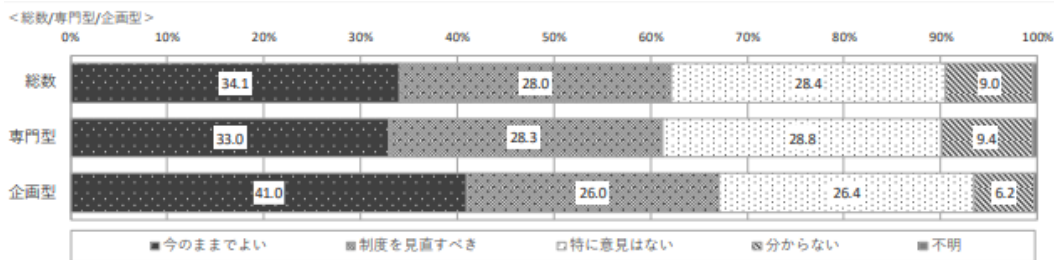
裁量労働制の適用に対する満足度別労働者割合 (n=47,390、SA、単位=%)



働き方の認識状況別労働者割合 (n=47,390、MA、単位=%)



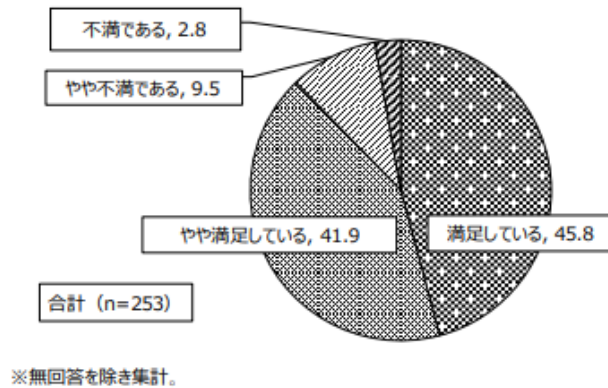
裁量労働制に対する意見別労働者割合 (n=47,390、SA、単位=%)



# 高度プロフェッショナル制度の適用労働者アンケート調査

- 高度プロフェッショナル制度の適用労働者アンケート調査の結果によれば、満足度は87.7%と9割弱となっている。また、今後の高度プロフェッショナル制度適用の希望の有無については、「希望する」が89.4%となっている。
- 現在の高プロ制度での働き方に関する認識について、各項目で「当てはまる・計」の割合をみると、「自分の能力を發揮して成果を出しやすい」「時間にとらわれず自由かつ柔軟に働くことができる」「賃金などの処遇に見合った働き方である」が8割台となっている。

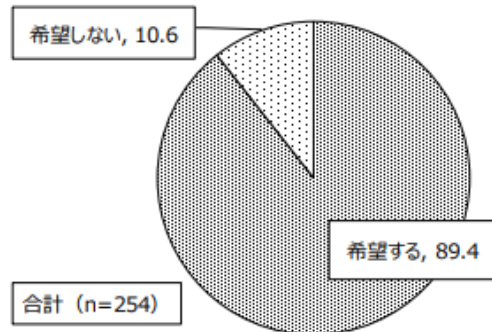
現在の高プロ制度適用の満足度（SA、単位＝％）



現在の高プロ制度での働き方に対する認識（SA、単位＝％）

	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	当てはまる・計	当てはまらない・計
①時間にとらわれず自由かつ柔軟に働くことができる	48.0	35.4	9.4	7.1	83.4	16.5
②自分の能力を發揮して成果を出しやすい	40.6	44.1	11.0	4.3	84.7	15.3
③働きがいにつながっている	30.7	43.3	16.5	9.4	74.0	25.9
④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	38.6	39.8	14.6	7.1	78.4	21.7
⑤賃金などの処遇に見合った働き方である	37.8	43.7	13.8	4.7	81.5	18.5
⑥仕事に裁量がない（又は、小さい）	3.5	19.3	42.5	34.6	22.8	77.1
⑦業務量が過大である	16.9	41.7	30.3	11.0	58.6	41.3
⑧働いている時間が長い	22.4	46.1	21.3	10.2	68.5	31.5
⑨休暇が取りにくい	12.2	23.2	34.3	30.3	35.4	64.6
⑩賃金などの処遇が悪い	3.5	12.2	41.7	42.5	15.7	84.2
⑪人事評価が不適切である	3.1	9.8	48.4	38.6	12.9	87.0

今後の高プロ制度適用の希望の有無（SA、単位＝％）



# 高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況（令和5年3月末時点）

## 1 決議事業場数及び対象労働者数（※1）

業務の種類（※2）	決議事業場数	対象労働者数
①金融商品の開発の業務	—	—
②ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務	5事業場	69人
③証券アナリストの業務	3事業場	27人
④コンサルタントの業務	18事業場	724人
⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務	3事業場	3人
①～⑤計	26事業場（24社）	823人

（※1） 令和5年3月31日までの間に受理した各事業場の直近の決議届（労働基準法第41条の2第1項に基づき、高度プロフェッショナル制度に係る労使委員会の決議を労働基準監督署長に届け出ることとされているもの）に基づき厚生労働省において集計したものである。なお、各種情報から同制度の廃止等を確認した事業場は除外している。同一事業場において複数の業務を同制度の対象としている場合、業務ごとに1事業場として集計しているため、①～⑤の決議事業場数を足し上げた数と①～⑤計は一致しない。

（※2） 業務の種類のうち、「①金融商品の開発の業務」とは労働基準法施行規則第34条の2第3項第1号に定める「金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務」を指し、「②ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務」とは同項第2号に定める「資産運用（指図を含む。以下この号において同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務」を指し、「③証券アナリストの業務」とは同項第3号に定める「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」を指し、「④コンサルタントの業務」とは同項第4号に定める「顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務」を指し、「⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務」とは同項第5号に定める「新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務」を指す。



## 2 健康管理時間の状況 (※3) (※4)

業務の種類	1か月当たりの健康管理時間の最長 (※5)		1か月当たりの健康管理時間の平均 (※6)	
	100H以上～200H未満	200H以上～300H未満	300H以上～400H未満	400H以上～500H未満
①金融商品の開発の業務	—	—	—	—
②ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務	100H以上～200H未満	0事業場	100H以上～200H未満	3事業場
	200H以上～300H未満	3事業場	200H以上～300H未満	1事業場
	300H以上～400H未満	1事業場	300H以上～400H未満	0事業場
③証券アナリストの業務	200H以上～300H未満	1事業場	200H以上～300H未満	3事業場
	300H以上～400H未満	2事業場	300H以上～400H未満	0事業場
④コンサルタントの業務	100H以上～200H未満	0事業場	100H以上～200H未満	5事業場
	200H以上～300H未満	7事業場	200H以上～300H未満	5事業場
	300H以上～400H未満	3事業場	300H以上～400H未満	1事業場
	400H以上～500H未満	1事業場	400H以上～500H未満	0事業場
⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務	100H以上～200H未満	0事業場	100H以上～200H未満	1事業場
	200H以上～300H未満	1事業場	200H以上～300H未満	0事業場

(※3) 令和5年3月31日までの間に受理した各事業場の直近の定期報告(労働基準法第41条の2第2項に基づき、健康管理時間の状況等を6か月以内ごとに労働基準監督署長に報告することとされているもの)に基づき厚生労働省において集計したものである。なお、各種情報から同制度の廃止等を確認した事業場は除外している。同一事業場において複数の業務を同制度の対象としている場合、業務ごとに1事業場として集計している。

(※4) 「健康管理時間」は、対象労働者が事業場内に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。労使委員会が除くことを決議しない場合、健康管理時間には、事業場内における休憩時間等も含まれ得る。

(※5) 「1か月当たりの健康管理時間の最長」は、定期報告に記載された健康管理時間が最長であった労働者の時間数(当該報告の対象期間中に対象業務に従事した適用労働者の中で1か月当たりの健康管理時間数が最長であった者の1か月当たりの健康管理時間数)を100時間単位で分類して集計したものである。

(※6) 「1か月当たりの健康管理時間の平均」は、定期報告に記載された健康管理時間の平均の時間数(当該報告の対象期間中に対象業務に従事した適用労働者全員の1か月当たりの健康管理時間数の平均値)を100時間単位で分類して集計したものである。

### 3 選択的措置等の実施状況

選択的措置の実施状況（※7）	内訳
①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（1か月に4回以内）	0 事業場
②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、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること）	2 事業場
③1年に1回以上の連続2週間の休日を与えること（本人が請求した場合は連続1週間×2回以上）	14事業場
④臨時の健康診断（1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1か月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者が対象）	4 事業場

健康・福祉確保措置の実施状況（※8）	内訳
①「選択的措置」のいずれかの措置（選択的措置において決議で定めたもの以外）	1 事業場
②医師による面接指導	5 事業場
③代償休日又は特別な休暇の付与	1 事業場
④心とからだの健康問題についての相談窓口の設置	11事業場
⑤適切な部署への配置転換	0 事業場
⑥産業医等による助言指導又は保健指導	1 事業場

（※7） 選択的措置とは、労働基準法第41条の2第1項第5号において、労使委員会の決議等で定めるところにより使用者が講ずることとされている措置をいう。本表は、令和5年3月31日までの間に受理した各事業場の直近の定期報告に記載された「選択的措置の実施状況」を集計したものである。同一事業場において複数の業務を高度プロフェSSIONAL制度の対象としている場合は業務ごとに1事業場として集計しており、また、同一事業場における同一の対象業務について複数の選択的措置が実施されている場合はそれぞれの選択的措置の実施状況ごとに1事業場として集計している。

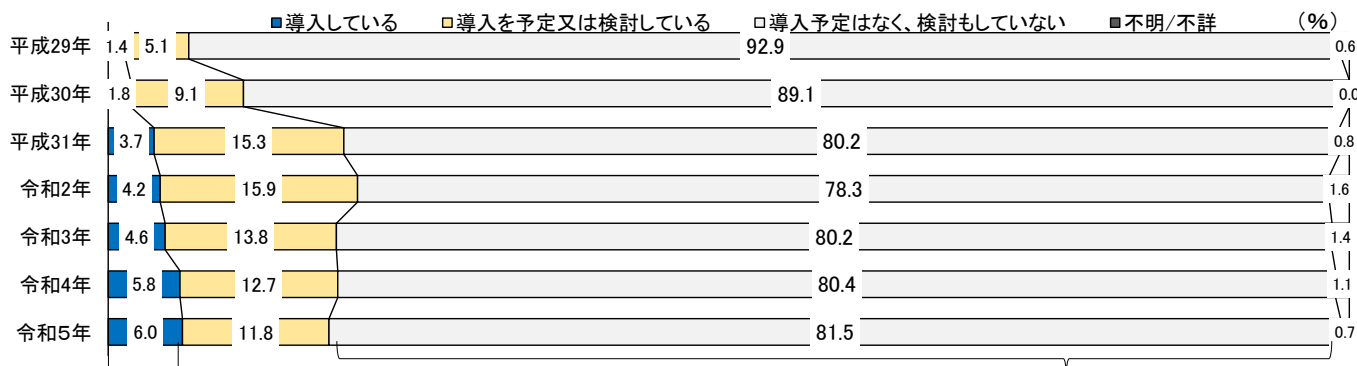
（※8） 健康・福祉確保措置とは、労働基準法第41条の2第1項第6号において、対象労働者の健康管理時間の状況に応じて当該対象労働者の健康及び福祉を確保するため、労使委員会の決議で定めるところにより使用者が講ずることとされている措置をいう。本表は、令和5年3月31日までの間に受理した各事業場の直近の定期報告に記載された「労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況」を集計したものである。同一事業場において複数の業務を高度プロフェSSIONAL制度の対象としている場合は業務ごとに1事業場として集計しており、また、同一事業場における同一の対象業務について複数の健康・福祉確保措置が実施されている場合はそれぞれの健康・福祉確保措置の実施状況ごとに1事業場として集計している。

# 論点 1 - ⑤ 勤務間インターバルは、設定改善法において努力義務となっているが、普及状況等を踏まえて、どのように考えるか。

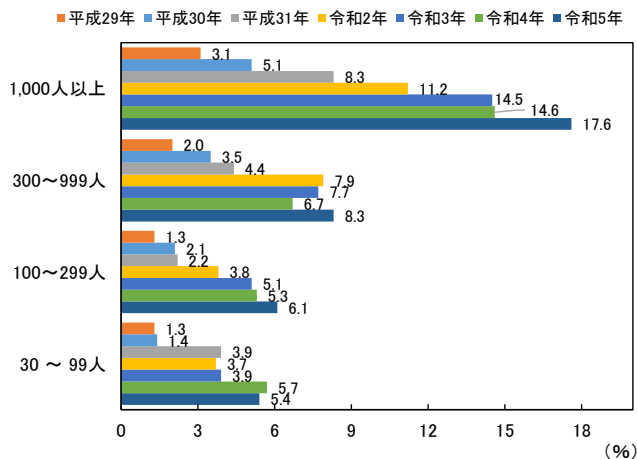
- 平成29年以降、勤務間インターバルを導入している企業の割合は徐々に増加している。
- 令和5年における勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が最も多くなっている。

## 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）（抄） （事業主等の責務）

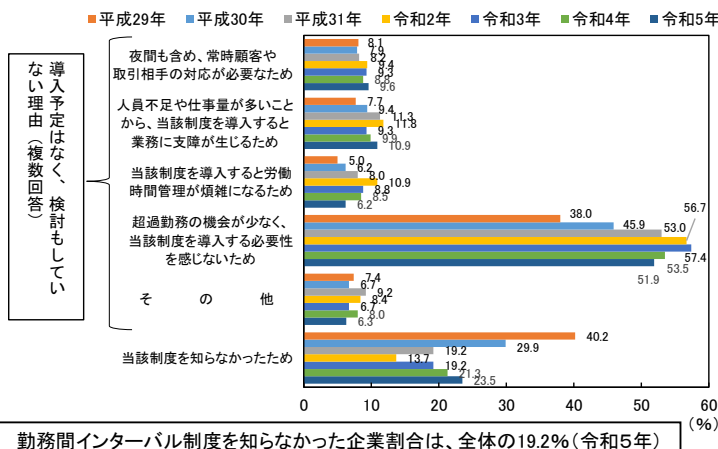
**第二条** 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。  
2～4 （略）



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合



勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合は、全体の19.2%（令和5年）

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

# 勤務間インターバルの導入状況

## 【労働時間制度等に関するアンケート調査／企業調査】

- 勤務間インターバルの導入状況について、「勤務間インターバルを導入していない」が54.4%となっており、次いで「十分なインターバルを取れるよう終業時刻を固定している」が23.3%、「フレックスタイム制を用いずに、前日の終業時刻に合わせて、始業時刻を遅らせてインターバルを取らせている」が6.7%となっている。

### 勤務間インターバル（※）の導入状況

(n=3,441、MA、単位=%)

勤務間インターバルの導入状況	割合
勤務間インターバルを導入していない	54.4%
十分なインターバルを取れるよう終業時刻を固定している	23.3%
フレックスタイム制を用いずに、前日の終業時刻に合わせて、始業時刻を遅らせてインターバルを取らせている	6.7%
フレックスタイム制と併用して労働者にインターバルを取らせている	6.0%
時間単位年休等を併用してインターバルを取らせている	3.2%
その他の方法で勤務間インターバルを導入している	1.4%
無回答	7.1%

※調査票において、「勤務間インターバルとは、1日の勤務終了後、翌日の勤務開始までの間に、一定時間以上の休息時間を設けること。」と記載。

# 勤務間インターバルの導入に関する認識

## 【労働時間制度等に関するアンケート調査／労働者調査】

- 勤務間インターバル制度について、「すでに導入されている」が10.8%、「これから導入してほしい」が22.3%である一方、「導入の希望はない」が66.9%となっている。
- 勤務間インターバル制度の導入を希望しない労働者の希望しない理由については、多い順に、「休息時間は時間単位年休の取得で確保できているため」が20.3%、「前日の終業時刻に合わせて翌日の始業時刻を変更することが難しいから」が19.5%、「繁忙期には休息時間を確保しづらいから」が18.8%となっている。

### 勤務間インターバルの導入希望 (n=3,000、SA、単位=%)

勤務間インターバルの導入希望	割合
すでに導入されている	10.8%
これから導入してほしい	22.3%
導入の希望はない	66.9%

### 勤務間インターバルを希望しない理由 (n=2,007、SA、単位=%)

勤務間インターバルを希望しない理由	割合
休息時間は時間単位年休の取得で確保できているため	20.3%
前日の終業時刻に合わせて翌日の始業時刻を変更することが難しいから	19.5%
繁忙期には休息時間を確保しづらいから	18.8%
休息時間は代休で確保できているため	18.1%
導入によって残業時間が減少し、収入が減るから	14.1%
フレックスタイム制で柔軟に始業時刻を調整できるため	11.5%
海外とのやりとりの必要性があるから	3.7%
その他	8.0%

# 【参考】働き方改革関連法による労働時間等設定改善法の改正内容について

## 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法

- ① 勤務間インターバルの努力義務化
  - ・事業主等の責務に「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」に努めなければならない旨を追加
  - ・「労働時間等の設定」の定義（「労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、その他の労働時間等に定める事項」）に「深夜業の回数、終業から始業までの時間」を追加
- ② 労働時間等設定改善委員会関係
  - ・事業場ごとの労働時間等設定改善委員会の決議で労使協定を代替できる事項に、1ヶ月超のフレックス、週5日勤務労働者のフレックス、改正後の36協定を追加
  - ・一定の要件を満たす衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなす規定の廃止
- ③労働時間等設定改善企業委員会の位置づけ
  - ・企業単位の労働時間等設定改善企業委員会を法律に位置づけ
  - ・労働時間等設定改善企業委員会の決議により、割増賃金の代替休暇、年次有給休暇の時間単位取得及び計画的付与制度に関し、労使協定を代替することができるものとした。

累次の改正を経てできあがった現行制度について、  
現在及び今後の働き方の変化を見据えた  
制度の意義に関する論点

## 論点 2 - ① 時間外・休日労働の上限規制がある中で、法定労働時間の意義は何か。 日・週・月・年の各労働時間規制の意義は何か。

- 1日・1週の労働時間規制は、ILO第1号条約（日本は未批准）等の国際労働基準に鑑み、労働者の一般的福祉と能率を増進するために必要なものであるという観念のもと、導入された。
- 法定労働時間とは法律上許される労働時間であり、法定労働時間を超える労働時間を約定しても無効であり（労基法第13条）、また、法定労働時間を超えて労働させた場合には、刑事罰が科される。

### ● 国際動向

1919年 ベルサイユ平和条約第427条で「1日8時間、1週48時間」の国際協定化が盛り込まれる

ILO第1号条約で工業的企業における「1日8時間、1週48時間」労働を採択

1930年 ILO第30号条約で商業的企業における「8時間労働制」を採択

1947年 労働基準法で「1日8時間、週48時間制」を採用【日本】

※労働者の健康と生産性の向上につながるという実証分析がイギリスにおいて行われた。（P.33参照）

### ● 日本立法資料全集53 労働基準法[昭和22年]（3）上 152-153頁 労働基準法案解説及び質疑応答 第32条解説

工場法及鉱夫就業扶助規則は、女子及年少者の就業時間を休憩時間を含めて十一時間に制限し、（工場法第三条、鉱夫就業扶助規則第六条）坑内の就業時間を十時間に制限してゐる。（鉱夫就業扶助規則第五条）だけであるが、この条文は第一回国際労働会議以来の屢次に亘る条約案及勧告案（第一回工業的企業、条約、第十四回商業及事務所、条約、第十四回、旅館料理店等、勧告、第十四回、劇場其の他、勧告、第十四回、病院其の他、勧告、第十五回、炭鉱、条約、第十九回、一般事業、条約、第十九回、ガラスビン工場、条約、第十九回、炭鉱、条約）の趣旨に従つて、原則として実働八時間制を採用した。蓋し八時間労働制を以て、労働者の一般的福祉と能率を増進するために必要な最長労働時間なりとする観念は、今日我が国に於ても広く普及し、且つ産業の実情、労務の需給状況等より見て、八時間労働制実施の時期であると判断した為である。此処で規定したのは休憩時間を除く実働一日八時間、一週四十八時間制である。そして隔日十六時間勤務乃至は三日に一度の二十四時間勤務制の如きものは、所定就業時間として実施される限り、之を八時間制の変形として之を容認することにした。この点では国際労働条約の八時間制に関する規定より緩やかである。

### ● 労働時間の立法政策

- ・直接規制型 労働時間の長さ自体を直接に規制
- ・間接規制型 時間外労働に割増賃金を課すことにより労働時間を間接的に規制
- ・自主交渉型 労働時間を一般的に規制することをせず、労使の自主交渉に委ねる

→日本は直接規制型

- ・1週40時間、1日8時間を法定労働時間とし、原則としてこれを超える労働を禁止
- ・間接規制型のように割増賃金さえ支払えばよいというものではなく、36協定等の手続があり、要件を満たさずに法定時間外労働を行わせた使用者は、労基法第32条違反となる
- ・法定労働時間を超える労働義務を設定する約定は、労基法第13条の直律効により法定労働時間に縮減される

- 労働時間規制には公法上の効力（典型的には刑事罰）と私法上の効力（直律効）がある

（出典）小木和孝『J.レイ 8時間労働論』（1996年、日本労働研究雑誌432号）、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 下巻』有斐閣（2003年）501-504頁、516-517頁を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。



## 【参考】 1日8時間労働に係る文献

小木和孝『J.レイ 8時間労働論』（1996年,日本労働研究雑誌432号）（抜粋）

「時間短縮が当然効果をもつはずだとの前提に頼るかわりに、実際に時短を経験した諸国でどういう実効があったかを確かめること、10時間労働日、9時間労働日、とりわけ8時間労働日そのものが実際に適用された場合にどうなったかを学ぶことだ」として、この点に関する事実が簡明で一様なことを述べる。現実には鉄工所の1893年の8時間労働日導入が多職種に一樣に効果的だったことをとくに強調している。（中略）**機械製造や造船で1890年前後の8時間制採用で労働者が活性化し、生産高もかえって増えるくらいであったことをみている。**

（中略）さらに、**ドイツで同じ頃8時間制に移行したブラインド製造工場などの例でも出来高給が増えたという。米国クリーブランドの溶鉱炉で12時間2交代から8時間3交代に移行してむだ時間や欠勤の減少などで生産に好影響があった**例も述べられている。（中略）時間当たりの生産量が増えるのは、一部は機械速度の上昇によるとしても、その大部分は個人の能率向上によることをレイは強調している。8時間労働で疲労が減り、翌日もフレッシュな心身で就業できること、むだ時間が減ること、より正確に働けることなどが主因とみている。（中略）

**8時間労働日を決めたILO第1号条約を採択した1919年ILO設立時の総会議事録をみると、8時間労働日の必要性自体は、自明のこととして、あまり議論していない。**例外規定などの条約内容に議論が集中している。そのもとになったヴェルサイユ平和条約にすでに8時間労働日の国際協定化が盛り込まれていたからである。つまり、それまでの多年にわたる時間短縮の実績、欧米における8時間労働日の実施があったため、**すでに第1次世界大戦後の状況では8時間労働論が広く受け入れられたことを意味する。**

# 特例措置対象事業場の所定労働時間・総労働時間

## 【労働時間の特例措置に関するアンケート調査/事業場調査】

- 1日あたりの所定労働時間については、「7時間～8時間未満」が39.9%、「8時間～9時間未満」が53.9%となっている。
- 1週あたりの所定労働時間については、「35時間超40時間以下」が84.0%となっており、8割以上の特例措置対象事業場の週所定労働時間が40時間以下となっている。
- 1日あたりの総労働時間（残業や休日出勤などを含めた総労働時間）の平均については、「8時間～9時間未満」が54.0%と最も多く、次いで、「9時間～10時間未満」が14.7%、「7時間～8時間未満」が13.9%となっている。
- 1週あたりの総労働時間の平均について、「35時間超40時間以下」が39.4%と最も多く、次いで、「40時間超44時間以下」25.8%、「44時間超60時間以下」が19.8%となっている。また、「60時間超」は4.8%となっている。

### 特例措置対象事業場について

労働基準法第40条並びに労働基準法施行規則第25条の2及び第25条の3に基づき、商業、映画・演劇業（映画の制作の事業を除く。）、保健衛生業、接客娯楽業のうち、常時10人未満の労働者を使用する事業場は、1週の法定労働時間が44時間となっている。

### 所定労働時間（1日）

(n=1,034、SA、単位=%)

所定労働時間（1日）	割合
7時間未満	1.5%
7時間～8時間未満	39.9%
8時間～9時間未満	53.9%
9時間～10時間未満	1.8%
10時間以上	1.1%
無回答	1.8%

### 所定労働時間（1週）

(n=1,034、SA、単位=%)

所定労働時間（1週）	割合
35時間以下	3.2%
35時間超40時間以下	84.0%
40時間超44時間以下	5.8%
44時間超60時間以下	4.3%
60時間超	0.8%
無回答	1.9%

### 平均総労働時間（1日）

(n=1,034、SA、単位=%)

総労働時間（1日）	割合
7時間未満	1.1%
7時間～8時間未満	13.9%
8時間～9時間未満	54.0%
9時間～10時間未満	14.7%
10時間以上	6.6%
無回答	9.8%

### 平均総労働時間（1週）

(n=1,034、SA、単位=%)

総労働時間（1週）	割合
35時間以下	1.9%
35時間超40時間以下	39.4%
40時間超44時間以下	25.8%
44時間超60時間以下	19.8%
60時間超	4.8%
無回答	8.2%

# 特例措置対象事業場の割増賃金が発生する週労働時間の基準等

## 【労働時間の特例措置に関するアンケート調査/事業場調査】

- 割増賃金が発生する週労働時間の基準については、「40時間」が52.8%、「40時間未満で特定の時間数」が30.1%となっており、8割以上の特例措置対象事業場が、週40時間以内の特定の時間数で割増賃金を支払っている。
- 労働時間短縮のために取り組んでいることについては、「実際の労働時間等の把握」が68.6%と最も多く、次いで、「仕事の内容・分担の見直し」が51.9%、「適正な人員の確保」が41.1%となっている。

### 割増賃金が発生する週労働時間の基準

(n=1,034、SA、単位=%)

割増賃金が発生する週労働時間の基準	割合
40時間未満で特定の時間数	30.1%
40時間	52.8%
40時間超44時間未満の範囲で特定の時間数	3.6%
44時間	4.9%
無回答	8.6%

### 労働時間短縮のために取り組んでいる内容

(n=1,034、MA、単位=%)

労働時間短縮のために取り組んでいる内容	割合
実際の労働時間等の把握	68.6%
仕事の内容・分担の見直し	51.9%
適正な人員の確保	41.1%
残業削減に向けた周知啓発 (ノー残業デーの設定、管理職・非管理職への研修、声かけ、強制消灯等)	39.6%
所定外労働の事前届出制の導入	35.8%
労働時間よりも成果を評価する仕組みの導入	14.0%
その他	1.3%
取り組んでいることはない	6.2%
無回答	1.0%

# 特例措置対象事業場における法定労働時間を週40時間とすることによる支障の有無 【労働時間の特例措置に関するアンケート調査/事業場調査】

- 法定労働時間を週40時間とすることについて、「特に支障はない」事業場が83.5%となっている。
- 「支障がある」14.7%の事業場の理由は、「人手不足のため総労働時間を削減できないから」が65.1%と最も多く、次いで「お客様の利便性のため店舗等の営業・診療時間を短縮できないから」が46.7%となっている。
- 「特に支障はない」理由については、「すでに所定労働時間が週40時間以内に収まっているから」が69.5%と最も多くなっている。

法定労働時間を週40時間とすることによる支障の有無 (n=1,034、SA、単位=%)

支障の有無	割合
特に支障はない	83.5%
支障がある	14.7%
無回答	1.8%

法定労働時間を週40時間とすることに支障が無い理由

(n=863、MA、単位=%)

理由	割合
すでに所定労働時間が週40時間以内に収まっているから	69.5%
週44時間以上の労働時間に対して割増賃金の支払いをしているが、支払いが必要となる割増賃金が週4時間分増加しても支払いが可能だから	13.0%
人材確保のために、労働時間の短縮は必要だと考えられるから	11.9%
業務量が少なく、今後は所定労働時間を週40時間以内にできる見通しだから	4.5%
交代勤務制度の導入ができていたりまたはできる見通しだから	3.5%
手待ち時間(※)が減少しているまたは今後減らすことができる見通しだから	2.5%
その他	2.7%
無回答	4.9%

法定労働時間を週40時間とすることに支障がある理由

(n=152、MA、単位=%)

理由	割合
人手不足のため総労働時間を削減できないから	65.1%
お客様の利便性のため店舗等の営業・診療時間を短縮できないから	46.7%
利益の確保のため店舗等の営業・診療時間を短縮できないから	25.0%
手待ち時間(※)が減らせず、総労働時間を削減できないから	10.5%
総労働時間が減らず、時間外労働が増加し、残業代の支払いが難しいから	3.9%
その他	4.6%
無回答	2.0%

※調査票において、「手待ち時間とは、指示した場合には即座に業務に従事することを求めており、労働から離れることを保障していない状態で待機等させている時間を指す。」と記載。

# 時間外労働の限度基準に関する改正経緯

(出典) 「時間外労働の限度基準(厚生労働省労働基準局賃金時間課 編・労務行政)」を元に厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

## 昭和53年施行規則改正

(労働基準法施行規則改正)

- 時間外労働の実効的な規制のためには、その限度を一日当たりだけでなく一定期間当たりで定めることが望ましいと考えられる一方で、従来の様式では一定期間当たりの時間外労働の限度を協定した場合に、これに対応する記載欄がなかったため、届出の方法に明確さを欠いていた。
- このような協定方式が一般化することを目的として、**新たに様式上「一定期間について延長することができる労働時間」の欄が設けられた。**

## 昭和57年施行規則改正・適正化指針の策定

- 一日当たりだけでなく一定期間当たりの時間外労働の限度を協定する方式はかなり普及したが、時間外労働の長さという観点からみる限り、必ずしも法第36条の趣旨が労使に徹底しているとは言いがたい状況であり、労働時間対策を総合的に推進するうえで、恒常的な長時間労働の改善を図るためのより具体的な対策が必要とされた。

(労働基準法施行規則改正)

- 一定期間当たりの時間外労働の限度を時間外労働協定における協定事項及び届出事項として義務化するため、施行規則第16条第1項の時間外労働協定をする場合の協定事項として「**1日を超える一定の期間について延長することができる時間**」が追加されるとともに、36協定の届出様式が改正され、「延長することができる時間」の欄及び記載心得が整備された。

(適正化指針の策定) ※36協定で定める労働時間の延長の限度について定めた告示。法令に根拠なし。

- これに合わせ、**法令上協定することが義務化された一定期間当たりの時間外労働の限度に関する目安等を内容とする時間外労働協定の「適正化指針」**(「労働基準法第36条の協定において定められる1日を超える一定の期間についての延長することができる時間に関する指針」(昭和57年労働省告示第69号))が策定された。

(昭和57年労働省告示第69号)

(一定期間)	(目安時間)
1週間	15時間
2週間	28時間
3週間	39時間
4週間	48時間
4週間を超え12週間以内の週を単位とする期間	48時間に4週を1週超えるごとに12時間を加算した時間
1箇月	50時間
1箇月を超え3箇月以内の月を単位とする期間	50時間に1箇月を1月超えるごとに50時間を加算した時間

→労使がこれを十分に考慮して時間外労働時間を適正に協定することを促進し、恒常的な長時間労働の改善を図ることとしている。

## 平成元年適正化指針の改正

- 昭和61年12月10日の中央労働基準審議会の建議において、時間外労働及び休日労働については、「従来どおり労使の自主的努力に委ねることとするが、現行の時間外・休日労働協定締結についての指針に年間の時間外労働時間の限度を加えることを検討する」とされた。
- このため、昭和63年7月に時間外労働の実態調査を行うとともに、指針に年間の上限の目安を設ける等の所要の見直しを行うことについて昭和63年11月21日から中央労働基準審議会で検討が行われ、指針の改正案が了承された。
- 時間外労働協定の一層の適正化を図るとともに、**一年間についての目安時間を設ける**ことにより、さらに労使が年間を通じての時間管理の意識をもつことにより労働時間短縮を進めていくための労使の自主的努力を促進しようとし、これにより恒常的な時間外労働の改善を図ることとした。
- 具体的には、①時間外労働協定における一定期間は、3ヶ月以内の期間及び1年間とし、1年間の目安時間は450時間とする、②1週間から1ヶ月までの間の目安時間は現行どおりとするとともに、1ヶ月から3ヶ月までの目安時間については、3ヶ月の目安時間は140時間(改正前150時間)、2ヶ月の目安時間は95時間(改正前100時間)とする等の指針改正が行われた。

(平成元年)

(一定期間)	(目安時間)
1週間	15時間
2週間	28時間
3週間	39時間
4週間	48時間
5週間~12週間	48時間に4週を1週超えるごとに12時間を加算した時間
1ヵ月	50時間
2ヵ月	95時間
3ヵ月	140時間
<b>1年間</b>	<b>450時間</b>

※昭和63年労働時間短縮推進計画においても「年次有給休暇の完全取得、所定外労働時間の削減のほか、完全週休2日制の計画的、段階的導入を図るためにも、週単位、月単位のみならず、年間を通じての労働時間管理に努める」とされていたように、年間の労働時間管理については労働時間短縮を促進する観点から重要なこととされていた。

## 平成4年適正化指針の改正

- 平成3年6月に時間外労働の実態調査を行うとともに、告示の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を加えることについて、平成4年3月から中央労働基準審議会で検討が行われ、指針の改正案が了承された。
- 平成4年の改正は、平成元年の改正に引き続き、時間外労働協定の一層の適正化を図り、労働時間短縮を進めていくための労使の自主的努力を促進しようとし、これにより恒常的な時間外労働の改善を図ることとしたもの。
- 具体的には、①一定期間については週または月を単位とする期間及び年を単位とする期間とし、週を単位とする場合にあっては12週間以内の期間としていたところ、平成3年6月に実施した時間外労働に関する調査ではあまり利用されていない時間があったことなどから、従来の一定期間を簡略化、②**1年間の目安時間について**、同調査の結果を踏まえ、また、一定期間が長くなれば業務の繁閑を調整しうる可能性が高まることから、**360時間とする**、**1ヶ月の目安時間を45時間とする**等の指針改正が行われた。

(平成4年) (一定期間)	(目安時間)
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1ヵ月	45時間
2ヵ月	80時間
3ヵ月	120時間
1年間	360時間

## 限度基準告示【廃止済み】(平成10年)

※大臣が36協定で定める労働時間の延長の限度について基準を定めることができることの根拠規定を労働基準法に設けた上で、新たに策定した告示。

- 平成10年の労働基準法改正により、長時間にわたる時間外労働の抑制を図るため、**労働大臣が法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準を定めることができる根拠が設けられた**（法第36条第2項）
  - この改正を受けて、従来<sup>1</sup>の適正化指針に変わる新たな時間外労働の限度に関する基準の策定作業を行い、「**労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号）（限度基準告示）**」を定め、平成11年4月1日より適用。（これに伴い適正化指針は廃止。）
  - 時間外労働の適正な協定を促進し、恒常的な長時間労働の削減を図るという目的は、適正化指針のそれと変わるものではなく、基本的には従来<sup>1</sup>の適正化指針の内容を引き継いでおり、**一定期間について延長することのできる上限時間（限度時間）の水準は変わっていない**。
- ※ 労使当事者は時間外労働協定を締結する際には、その内容が限度基準に適合した内容となるようにしなければならない（法第36条第3項）、労働基準監督署長は、限度基準に適合しない協定の届出がされた場合にその是正を求める等限度基準に関し、労使当事者に対し必要な助言及び指導を行うことができる（法第36条第4項）とされた。

(期間)	(限度時間)
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1箇月	45時間
2箇月	81時間
3箇月	120時間
1年間	360時間

## 上限規制【現行】(平成31年4月施行)

- **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）** ※労使で合意した以下の水準の罰則付き上限規制を導入。

- ①週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とする。
- ②特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回るできない時間外労働時間を年720時間とする。かつ、年720時間以内において、一時的に業務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限として
  - (1)2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内
  - (2)単月では、休日労働を含んで100時間未満
- ③原則を上回る特例の適用は、年6回を上限

（出典）厚生労働省労働基準局賃金時間課 編『時間外労働の限度基準』労務行政（2003年）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

# 時間外労働・休日労働に関する協定届（特別条項）の様式

## 時間外労働・休日労働に関する協定届（特別条項）

時間外労働  
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第9号の2（第16条第1項関係）

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)			
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数		
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
限度時間を超えて労働させる場合における手続											
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置		(該当する番号)	(具体的内容)								
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input type="checkbox"/>											
(チェックボックスに要チェック)											

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名  
氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（

）

上記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上記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。

(チェックボックスに要チェック)

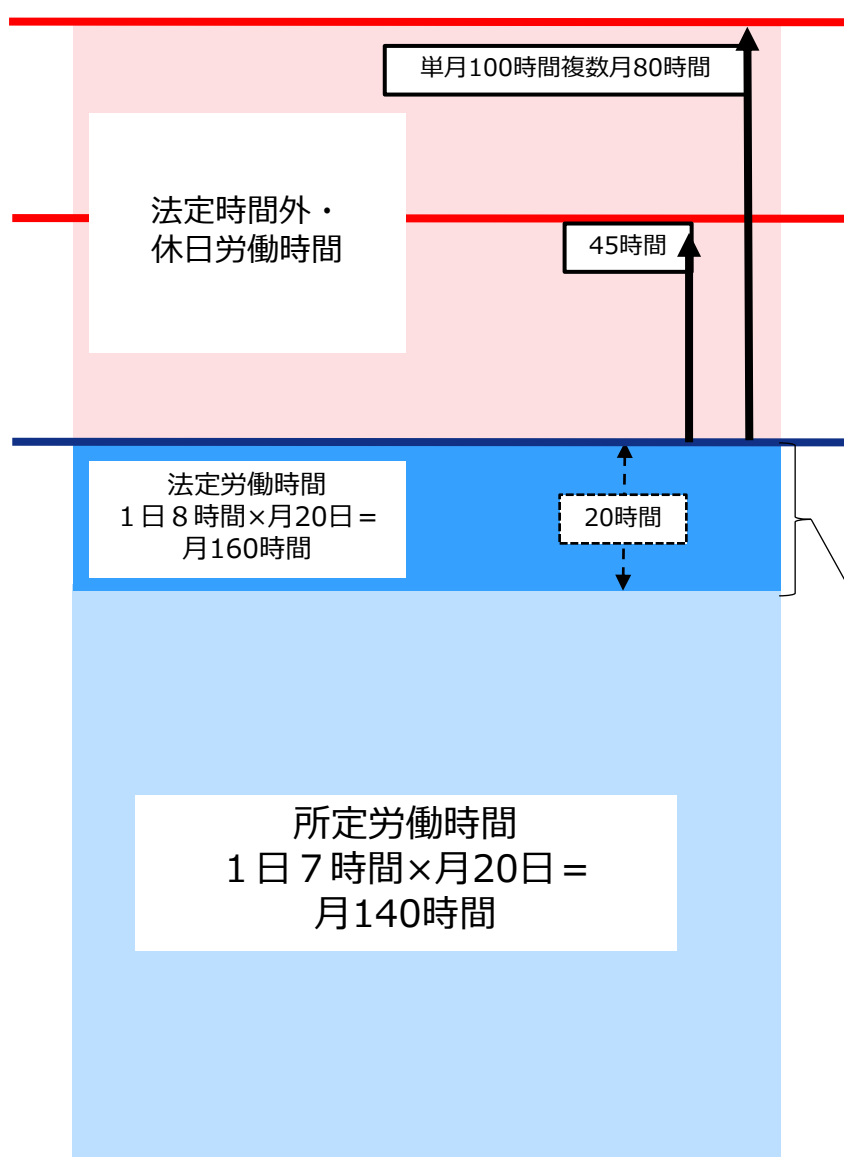
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。  (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

使用者 職名  
氏名

労働基準監督署長殿

# 所定労働時間・法定労働時間と時間外労働時間の整理について ①



36協定（特別条項）による時間外・休日労働の上限

- ・ 労使で合意したぎりぎり実現可能な水準
- ・ これを超える労使協定は無効（※例外あり）

36協定による時間外労働の上限

- ・ 限度基準告示の水準を法定化したもの
  - ・ 36協定を締結しているが特別条項がない企業が27.8%（※）
  - ・ 特別条項を結んでいる企業（1,212企業）のうち上限が45時間以下が31.9%（※）
- 長時間労働の歯止めとしての機能は果たしている

法定労働時間による上限

雇用契約上の時間外労働

罰則や割増賃金規制の対象外

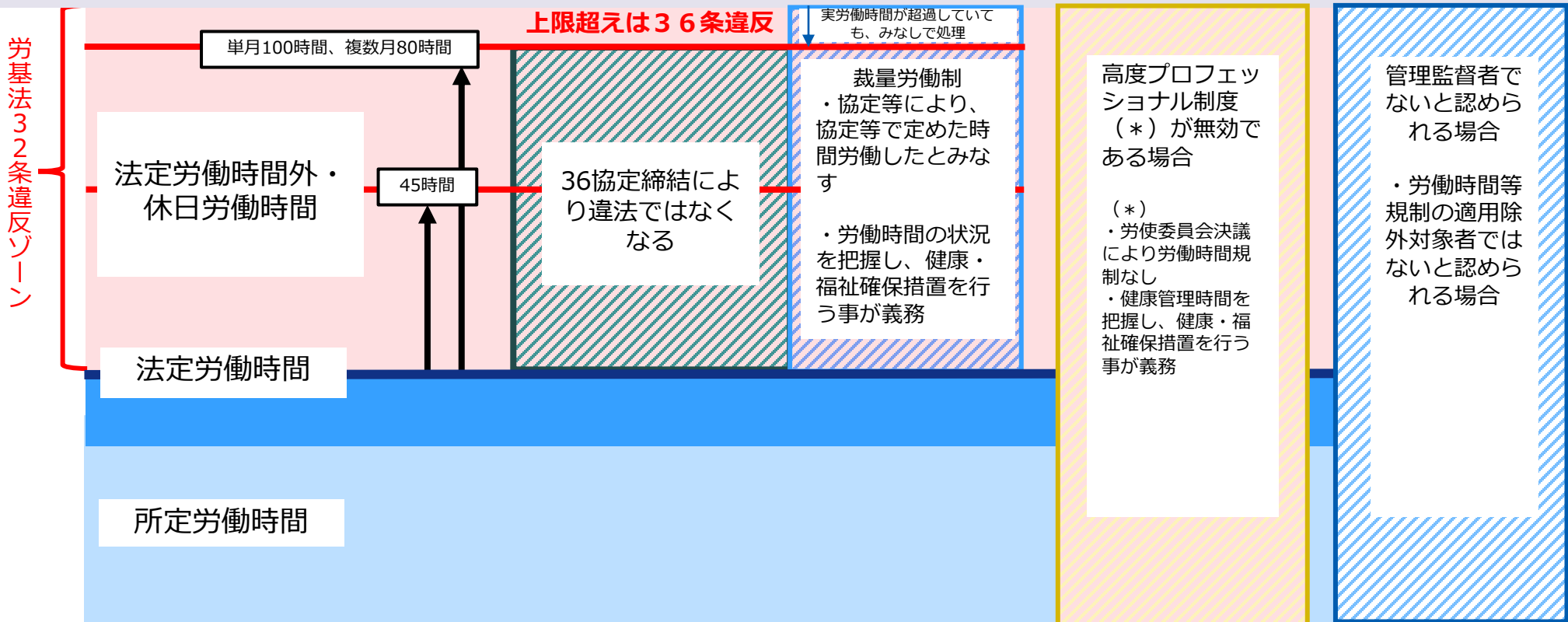
（雇用契約上割増賃金を支払うことになっており、未払いがある場合は、労働基準法第24条違反となる）

（※）PwCコンサルティング「労働時間制度等に関するアンケート調査」（2023年厚生労働省委託事業）（有効回収数3441）による数値



# 所定労働時間・法定労働時間と時間外労働時間の整理について ②

- 法定労働時間超えの労働は原則労基法32条違反（罰則）
- 法定労働時間超えの労働について、
  - ・ 一般労働者は、上限内の時間外労働について36協定により適法に（36協定が無効になると労基法第32条違反）
  - ・ 研究開発従事者は上限が適用されない（36協定の締結は必要）
  - ・ 36協定を結んでいても、上限を超えた場合は直接労基法第36条違反（罰則）
  - ・ 裁量労働制は労使協定又は労使委員会決議（以下「協定等」という）により協定等で定めた時間労働したものとみなす（協定等が無効になると32条違反）
  - ・ 高度プロフェッショナル制度は労使委員会決議により上限を含めた時間外規制を適用除外（労使委員会決議が無効になると32条違反）
  - ・ 管理監督者は労働時間等規制の適用除外（管理監督者ではないと認められれば労基法第32条違反）
- 労働時間に関する罰則は、基本的に労基法第32条を元に行っている。



# 労使協定の法的効果

## 学識者の見解

厚生労働省労働基準局編『令和3年版 労働基準法 上』（労務行政・2022年） 513-514頁（抄）

本条は時間外又は休日労働を適法に行うための要件を定めたものであるので、時間外又は休日労働命令に服すべき労働者の民事上の義務は、時間外・休日労働協定から直接生じるものではなく、別途個々の労働契約に基づく根拠が必要である。

このことに関して、学説上「労働協約、就業規則、労働契約のいずれかによって使用者が時間外・休日労働を命じうる旨を定めているときは、労働者は命令に従う義務がある」とする説と、「使用者が時間外・休日労働を命じるためには、その都度個々の労働者の合意が必要である」との説の対立があった。これについて最高裁判所は、就業規則に労働時間を延長して労働させることができる旨の規定が定められていたとの事例について、「当該就業規則の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、右就業規則の規定の適用を受ける労働者は、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働する義務を負うものと解するを相当とする。」（最高裁第一小法廷判決 昭61年(オ)第840号 日立製作所事件 平3・11・28）と判示した。こうしたことから、時間外・休日労働を命じるにはその都度労働者の合意を得る必要はなく、労働協約、就業規則、労働契約のいずれかに定めることにより、使用者は時間外・休日労働を命じうると解すべきである。

なお、所定労働時間外や、所定休日の労働についても、同様に、労働協約、就業規則、労働契約のいずれかによって、所定労働時間外や所定休日の労働を義務づけることは可能であると解すべきである。

荒木尚志『労働法第5版』（有斐閣・2022年）192頁（抄）

三六協定には免罰効と強行性解除効という2つの効力がある。第1に、三六協定を締結し、それを届け出ることによって、使用者は法定労働時間を超えて労働させても、あるいは法定休日に労働させても労基法違反の責任を問われないという「免罰効」が導かれる。

第2に、三六協定によって、法定労働時間（労基32条）・休日規制（同35条）の強行的効力が解除され、三六協定の枠内で法定労働時間を超える労働時間設定を私法上可能とする効果もたらされる。これらの効果は、当該事業場の全労働者に及ぶ。

（中略）

三六協定は上述のように、免罰効と強行性解除効をもたらすものの、三六協定から労働者に時間外労働義務が発生するわけではない。すなわち、三六協定が過半数組合と使用者との間で労働協約として結ばれても、非組合員にはその規範的効力は及ばない。また、過半数代表者と締結された三六協定であれば、他の労働者が過半数代表者に代理権を委任する等の事情がない限り、他の労働者にとっては単なる第三者と使用者の締結した協定にすぎず、何らかの義務を生じさせるものではない。

菅野和夫『労働法第12版』（弘文堂・2020年）548頁（抄）

（略）専門業務型裁量労働制の導入には、事業場の過半数組織組合ないし過半数代表者の同意が必要である。法は、この集団的な同意によって制度内容の妥当性を確保しようとしたのである。

労使協定の締結という要件は、専門業務型裁量労働制を労基法上適法とするためのものであり、同制度を労働契約関係において実施するためには、なお対象労働者に関する労働協約、就業規則または個別労働契約において労使協定の内容に従った規定を整える必要がある。（略）

## 論点 2 - ② 法定休日の意義は何か。また、年次有給休暇の意義は何か。

### ① 休日制度の沿革・現状

#### (諸外国)

- **ベルサイユ条約第427条**：労働憲章の第五原則として「日曜日をなるべく包含し、24時間を下らざる毎週1回の休息を与える制度を採用すべきこと」を規定。
- 「**工業的企業に於ける週休の適用に関する条約**」（1921年第3回総会・第14号）が採択され、週休制の国際的基準として確立。工業的企業に使用される労働者には7日の期間ごとに1回少なくとも継続24時間の休暇が与えられるべき旨の規定が創設。 → 「**商業及び事務所における週休に関する条約**」（1957年第40回総会採択・第106号）にも規定。
- 欧米諸国では1950年代から60年代にかけて、週休2日制が労働協約によって一般化。

#### (日本)

- 戦前の工場法及び鉱業法では、女子及び十六歳未満の労働者について月2回の休日制が定められた。また、鉱夫を二組以上に分け、交替に午後10時から午前5時までの間就労させる場合は、少なくとも月4回の休日を与えることが定められた。商店法では、月1回の休日を与えるべきことを定め、さらに常時50人以上の使用人を使用する店舗における女子及び16歳未満の年少者については月2回の休日を定めていた。
- **1947年、国際労働条約の原則に従い、労働基準法において週休制の原則を規定。**
- 1960年代半ばより、月1回、月2回、隔週などの週休2日制が大企業を中心に採用されていったが、中小企業では普及率が低かった。（一方、多くの企業が週休日以外に国民の祝日、年末年始、地方祭、会社創立記念日などを休日としており、これらが週休制を補ってきた。）
- 1987年以降の労基法改正は、完全週休2日制をめざし、週法定労働時間を40時間へ段階的に短縮させていく措置を採ったが、週休2日制それ自体を立法で強制することはしていない。休日に関する最低基準としては依然として「1週に1休日」とするにとどまる。週の所定労働時間の短縮が進めば自然に週休2日制は普及するということ、および、法定労働時間と週休制を守るかぎり、週の労働時間の配分は労使に委ねるべきという考え方である。

### ② 現行の労働基準法

#### ① 「毎週」の意義

暦週ではなく「7日の期間毎」を意味する。就業規則等で別段の定めがない場合は、日曜から土曜までの暦週をいうものと解される。（昭和63年1月1日付け基発第1号・婦発第1号）

#### ② 「休日」の意義

労働者が労働契約において労働義務を負わない日であり、労働日を労働日としたまま就労させない日は休業日であって休日ではない。

労基法第35条の休日は、原則として暦日休日制を採っている（昭和23年4月5日付け基発第535号）

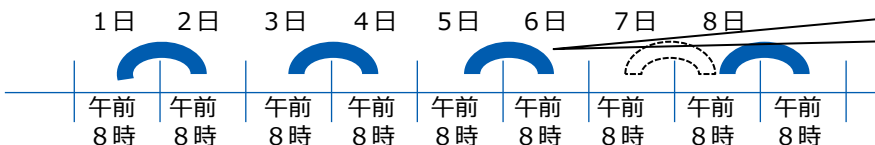
※ILO第14号条約における週休制は「継続24時間」の休日の保障にとどまる。

#### ③ 「休日」の特定

労基法は文言上休日の特定を要求していない。一方労働者保護の観点からは、休日を特定することが法の趣旨に沿うものであるから、就業規則等で具体的に休日を定めるよう指導することとされている。（昭和23年5月5日付け基発第682号・昭和63年3月14日基発第150号）

#### ④ 「休日」の位置

週休日を週のどの日に位置づけるかについても労基法は格別の義務付けを行っていない。所定週休日が2日以上の場合には、割増賃金を算定する上で法定休日と所定休日との区別が必要となる。



2暦日またがる労働について、午前8時から翌日の午前8時までの労働・非番を繰り返す一昼夜交替勤務について、第5日目の勤務（第6日目の午前8時に終了）の後の非番の24時間は休日とは認めがたく、「第7日の午前零時より継続した24時間」が休日であるとした（昭和23年11月9日付け基収2968号）

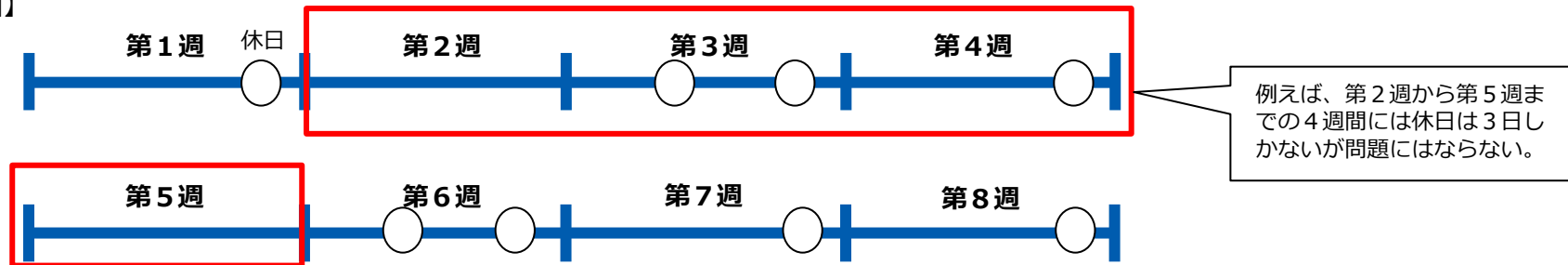
（出典）厚生労働省労働基準局編『令和3年版労働基準法 上』（2022年・労務行政）、菅野和夫『労働法 第十二版』（2020年・弘文堂）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

# 法定休日の取り方、解釈について

## 4週4日（変形週休制）

- 労基法は、**使用者は4週を通じ4日以上**の休日を与えれば、**週休1日制の原則の適用を受けない**としている（第35条第2項）。ただし、毎週少なくとも1回の休日確保されることが望ましいことはいうまでもなく、解釈例規においても、「第1項が原則であり、第2項は例外であることを強調し徹底させること」としている（昭和22年9月13日付け発基第17号）。
- 4週4日の変形週休制には業種の限定等はなく、一般に業務の都合により必要ある場合はこれを採用することができる。
- 「4週間」の意義については、特定の4週間に4日の休日があればよく、どの4週間を区切っても4日の休日を与えられていなければならないという趣旨ではない。（下図参照）
- この変形週休制を利用するには、就業規則において単位となる4週間（またはそれより短い期間）の起算日を定める必要がある（労基則第12条の2第2項）。一方、単位となる期間のどの週に何日の休日を与え、どの週に休日を与えないかなどは事前の特定が必要とされていない。

【図】



（出典）厚生労働省労働基準局編『令和3年版労働基準法 上』（2022年・労務行政）、菅野和夫『労働法 第十二版』（2020年・弘文堂）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

## 学識者の主張

### 島田陽一「労働時間法制改革の到達点と今後の課題」（2019年3月・独立行政法人経済産業研究所（RIETI））（抄）

- 第3に法定休日についても1週1回という原則に対し（35条1項）、4週間に4日の休日を与えれば良いとする変形休日制という例外が用意されている（同条2項）。これにより、就業規則に定めを置くだけで、ももとの休日を労働日に振り返ることが容易にできる（休日振替制度）。しかも、36協定によって、時間外労働と同様に簡単な手続きで休日労働が可能となっている。ヨーロッパ諸国では、キリスト教文化の影響を受けて日曜休日制が採用されていることが多い。この場合、日曜に就業すること自体が禁止されているので、日本の休日の仕組みとは根本的に異なる。日本では、相当数の労働者が私生活において休日を家族・友人との自由な時間として利用できない状況を生み出した。このため、週休制が労働者の健康な生活の維持とともに1日単位の自由時間を保障し、家庭生活および市民生活への参加を確保する機能を有することが国民の意識に定着することがなかった。（中略）
- また、休日についても、定期的な休日を保証しない現行の変形休日制を改め、法定休日を特定することを義務付け、かつ法定休日についての休日振替を原則として禁止する必要がある。

# 年次有給休暇制度の導入経緯等について

## 年次有給休暇制度について

### ➤ 1970年の有給休暇条約（改正）（ILO第132号条約）

（概要）

年休制度は1936年のILO第52号条約で国際的労働基準となり、1970年のILO第132号条約で権利が拡充された。  
38カ国が批准（2024年1月確認）しており、日本は未批准。

（主な内容）

- ・年休権発生のための勤務期間は6か月を超えないこと
- ・最低勤務期間に満たない者への比例付与
- ・1年勤務につき最低3労働週の年休権付与
- ・年休分割を認める場合も連続2労働週の年休が確保されるべきこと
- ・年休時期は協約等で定めるほか、使用者と労働者（またはその代表）との協議で定めること等を規定

### ➤ 労働基準法の年次有給休暇の特徴

- ・年休権発生に8割以上の出勤要件を課し、また付与年休日数を勤続年数に応じて逡増させるなど、功労報償的色彩があること
- ・年休分割の最小単位の規制がなく、細切れ付与も可能であること
- ・（1987年改正の計画年休および2018年改正による使用者の年休付与義務制度導入まで）年休の取得時季を労使の協議や使用者の決定ではなく労働者個人の時季指定に委ねてきたこと  
（年休制度（バカンス）の発祥の地である欧州では、使用者が労働組合等と協議しまたは労働者の意見・希望を聞いたうえで具体的な年休日程を決定し、それに従って年休が完全に消化されるという方法が採られるのが一般的である。）

## 出勤率について

- 第39条第1項は6か月以上継続勤務に対する年次有給休暇の付与を規定し、その際の当該期間における8割出勤を要件としている。出勤率の基礎となる「全労働日」とは、通常は、労働契約上労働義務の課せられている日をいい、具体的には、労働協約、就業規則等で労働日として定められた日のことで、一般には6か月（1年）の総暦日数から所定の休日を除いた日がこれに該当する。

（昭和33年2月13日基発第90号、昭和63年3月14日基発第150号、平成25年7月10日基発0710第3号）

<全労働日の算定の扱い>

休業等の種類	業務上の負傷・疾病の療養のための休業、育児・介護休業法に基づく育児休業又は介護休業の期間、労基法第65条に基づく産前産後の休業期間	年次有給休暇取得日	所定休日、休業日、ストライキ等
全労働日の算定	○（労基法第39条第10項により出勤したものとみなされる）	○（通達）	×（通達）

# 年次有給休暇の国際比較について

独立行政法人労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2023』（2023年3月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

	日本	アメリカ	ドイツ	フランス	イギリス	EU指令
取得要件	雇い入れの日から6か月間、その後は1年間の継続勤務をしていること 全労働日の8割以上を出勤していること	連邦法上の規定なし	労働契約が成立してから6か月以上	同一の使用の下で最低でも(実働で)10日間勤務すること	13週間	加盟国の法令や慣行の定める取得と付与の条件による
付与日数	6か月で10日、2年6か月までは1年ごとに1日追加、以後1年ごとに2日追加(最高20日)	連邦法上の規定なし	・1暦年につき24週日 ・週5日制の場合は20週日(週日とは日曜日、日曜日以外の所定休日及び法定祝日を除く暦日)	1年30労働日(1か月につき2.5労働日) (労働法典L3141-3条)	5.6労働週(最高28日)	最低4週間の年次有給休暇を付与(代償手当は禁止)
連続付与	法令上の規定なし	連邦法上の規定なし	連続12週日の付与を要するが、労働協約等で異なる定めも可能	連続12労働日を超える有給休暇を、1年に1度以上与えなければならない ただし、連続して取得することのできる有給休暇の最高日数は24労働日(労働法典L3141-4条)	法令上の規定なし	
付与方法	使用者は、労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季に与えることができる。使用者は、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対しては、基準日から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならない。5日を超える分については労使協定による計画的付与制度あり 労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能	連邦法上の規定なし	使用者が労働者の希望を配慮した上で決定(使用者に決定権) ただし、従業員代表がある場合には、代表と合意の上で定める	休暇取得可能時期(労働協約又は団体協定で定められた5月1日～10月31日を含む期間)に労働協約、団体協定の規定又は慣習により付与。これらがない場合は従業員代表委員の意見聴取後使用者が付与(労働法典L3141-13条)	<ul style="list-style-type: none"> <li>分割して取得可能</li> <li>原則として、それが発生した年次休暇年内のみ取得することが可能</li> <li>雇用が終了した場合を除き、年次有給休暇を手当に置き換えることはできない</li> <li>使用者は、休暇を禁止しようとする期間の休暇日数に相当する長さの予告を与えることにより、特定の日の休暇を阻止することができる。また、一定の日に休暇の全部又は一部を取るよう求めることが可能</li> </ul>	

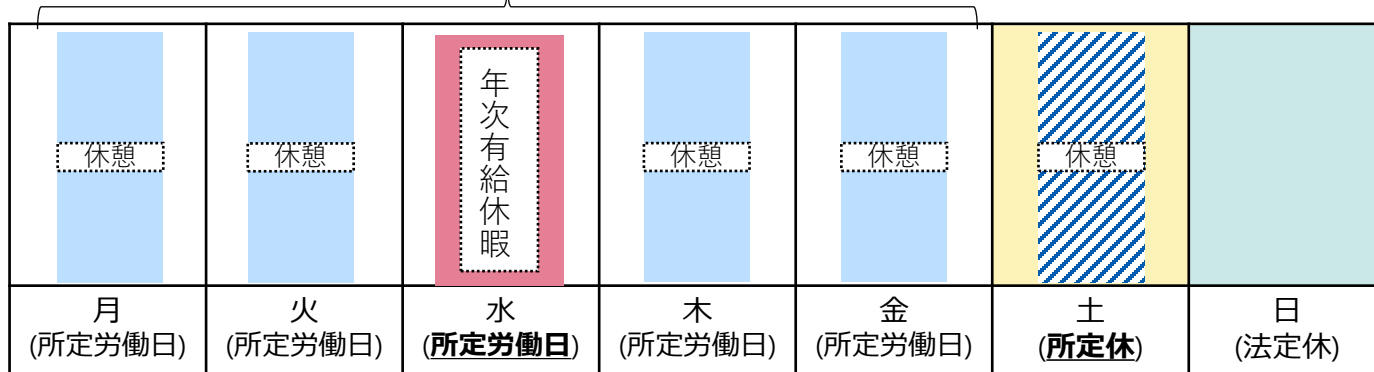
# 年次有給休暇と法定労働時間の関係について

- 「労働」とは、一般的に、労働者が使用者の指揮監督のもとにあることをいい、この使用者の指揮監督のもとにある時間のことを「労働時間」という。最高裁の判例においても、労働基準法の労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をい」う（第一小法廷判決 平7年（才）第2029号 三菱重工業長崎造船所事件 平成12年3月9日）。
- 労働基準法は労働者の心身疲労を回復させ、休息をとる権利を確保する趣旨から労働時間、休憩、休日と並んで年次有給休暇の権利（年休権）を規定している（労基法第39条）。
- 休暇は労基法第39条1項が「継続し、又は分割した」10労働日と規定するように分割付与が可能である。ILO条約や諸外国の立法では、少なくとも1つの年休は2週間以下に分割できないといった規制がある。
- 労働基準法は、労働者の心身の疲労回復（リフレッシュ）を図り、また今日ではゆとりある生活の実現に資するという趣旨から、週休日の補償のほか、毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定している（労基法第39条）。

（出典）厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 上巻』株式会社労務行政（2022年）、荒木尚志『労働法 第5版』有斐閣（2022年）236,242頁、水町勇一郎『詳解労働法第3版』東京大学出版会（2023年）776頁を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

## 【法定労働時間と年次有給休暇の関係】

$$8 \text{ 時間 (労働)} \times 4 \text{ 日} + 8 \text{ 時間 (休暇)} \times 1 \text{ 日} = 40 \text{ 時間}$$



■ 所定労働時間（8時間）

▨ 所定休日での労働となるが、水曜日に年休を取得しているため、法定労働時間内の労働であり、時間外労働には当たらない

◆ 1日のうちに、時間単位年休の取得と残業が同時にあった場合も同様の取り扱いが生じる

$$8 \text{ 時間 (労働)} \times 5 \text{ 日 (月・火・木・金・土)} = 40 \text{ 時間}$$

※以下の通達に基づく。

- ・（問）就業規則に実労働時間を1週38時間と定めたときは、1週38時間を超え1週間の法定労働時間まで労働時間を延長する場合は法第36条第1項の規定に基づき労働組合と協定する必要があるか。－（答）各日の労働時間が8時間を超えない限り労働基準法第三十六条第一項に基く協定の必要はない。（昭和23年4月28日基収1497号、昭和63年3月14日基発第150号、平成11年3月31日基発168号）
- ・（問）休日労働について四週間に四日以上の日があり、その基準以上の休日に労働させ四週間に四日の休日は確保する場合、協定届出の義務はないものと解するが如何。－（答）見解の通り。（昭和23年12月18日基収3970号）

## 論点 2 - ③ 割増賃金（時間外労働、休日労働、深夜業）について、副業・兼業での取り扱い含め、意義は何か。

- 時間外労働・休日労働の割増賃金の支払いの目的は、①通常の勤務時間とは違うこれら特別の労働に対する労働者への補償、②使用者に対し、経済的負担を課すことによってこれらの労働を抑制することが目的となっている。
- 時間外・休日労働の割増賃金率は、どちらも2割5分以上となっていたが、平成5年の労基法改正において、週休二日制普及の流れの中で週一日の法定休日確保の重要性に鑑み、休日労働の割増賃金率が3割5分以上に引き上げられた。

### 休日労働の割増賃金率の引き上げについて

- 平成6年1月4日付基発1号（抄）

#### 【趣旨】

時間外労働及び休日労働に対する割増賃金の支払いは、通常の勤務時間とは違うこれら特別の労働に対する労働者への補償を行うとともに、使用者に対し、経済的負担を課すことによってこれらの労働を抑制することを目的とするものであるが、割増率については、今後、実態をみきわめつつ時間外労働、休日労働に対する労働者の意識変化等に適切に対応して、その段階的な引き上げを図っていく必要があることから、その率を法でなく政令で定めることとしたものであること。休日労働については、週休二日制普及の流れの中で週一日の法定休日確保の重要性等にかんがみ、今回、その引上げを図ったものであること。

- 労働基準法研究会報告（平成4年9月）

#### 第2 今後の労働時間法制の検討の方向

##### 3 時間外・休日労働

(3) 休日労働については、休日を確実に確保するためには、代償休日制度や代償休日と割増賃金を組み合わせた制度が望ましいとの意見があり、休日労働をできるだけ少なくするという観点から、そのような制度の普及を図りつつ、法制化についても検討することも一つの方向であろう。しかしながら、代償休日の確実な取得をできるかどうかなどその法制化には技術的な問題もあるため、当面は、割増賃金率の引き上げによって対応することが現実的と考えられる。

その際、休日労働の割増賃金率については、休日労働が労働者に及ぼす負担の重さ等休日の確保の重要性にかんがみ、時間外労働のように段階的な割増賃金率とするのではなく、休日労働全体について、時間外労働の割増賃金率よりもより高い割増賃金率とする方向で、企業における実際の運用、諸外国における実態等を参考にしながら検討すべきである。

ドイツでは日曜・祝日労働は原則として禁止されており、例外的になされた場合については協約上100%~200%の高率の割増賃金率が規定されている。その他、フランス、アメリカなどでも協約上日曜・祝日労働には100%の割増賃金率が一般的である。

- 菅野和夫『労働法 第十二版』（弘文堂・2020年）

實際上最大の問題である時間外・休日労働の割増率については、先進諸国での水準に近づけた引上げの主張が労働界から強くなされる一方、経済界からは、週40時間制への移行過程では二重のコスト負担（割増賃金の時間単価の増額と割増率の引き上げ）となると強い反対が行われてきた。1993年の労基法改正（平5法79）においては漸進主義の立場から、時間外・休日労働の割増率を2割5分以上5割以下の範囲内で政令に委ねる改正が行われ、次いで時間外労働の割増率を従来通り2割5分以上としつつ、休日労働の割増率を3割5分以上とする政令（平6政5「労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令」）が制定された。

		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
割 賃 ( 37 条)	時間外(25%)	○	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。		○	—	—
	休日(35%)	○		○	○	—	—
	深夜(25%)	○		○	○	—	○



# 時間外労働の割増賃金、深夜労働の割増賃金について

- 時間外労働の割増賃金率は、平成20年の労基法改正において、割増賃金による使用者の経済的負担を加重することによって特に長い時間外労働を抑制することを目的として、1か月60時間超の時間外労働については、5割以上に引き上げられた。
- 深夜労働の割増賃金は、労基法制定時から2割5分以上となっている。深夜労働に割増賃金を設ける趣旨は、労働時間の位置が深夜という時刻にあることに基づき、その労働の強度等に対する労働者への補償である。

## 1か月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げについて

- 平成21年5月29日付け基発0529001号（抄）

### （1）趣旨

時間外労働に対する割増賃金の支払は、通常の勤務時間とは異なる特別の労働に対する労働者への補償を行うとともに、使用者に対し経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制することを目的とするものである。一方、少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移しており、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備することが重要な課題となっている。

このため、割増賃金による使用者の経済的負担を加重することによって特に長い時間外労働を強力に抑制することを目的として、一箇月について六十時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金を現行の2割5分以上の率から5割以上の率に引き上げることとしたものであること。

## 深夜労働の割増賃金について

- 労働基準法コメンタール（昭和26年）

「午後十時から午前五時」（ないし午後十一時から午前六時）の間の労働は、深夜業と呼ばれるが、女子・年少者について原則として深夜業が禁止される（六十二條・同條解説参照）ほかは、その制限はない。しかし、本條は、深夜業を抑制し、又は深夜業に従事した労働者の生産力回復の方途として、割増賃金の支拂によってこれに報いるべきものとした。

※第62條の解説には「本條は、いわゆる深夜の作業が、特に女子・年少者の健康に有害であることにかんがみ、原則として、女子・年少者に深夜業を禁止した規定である。」とある。

- 厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 上巻』労務行政（2022年）





深夜の割増賃金は、労働時間の位置が深夜という時刻にあることに基づき、その労働の強度等に対する労働者への補償として、その支払いが要求されているのである。

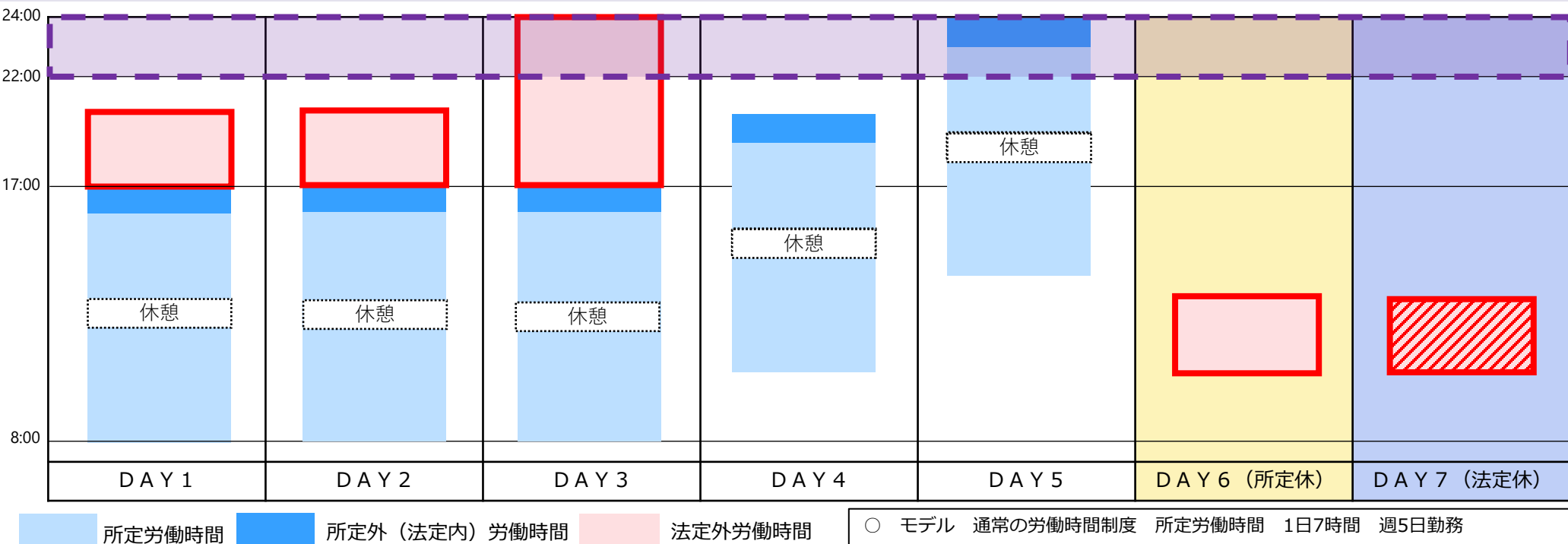
- 水町勇一郎『労働法 第8版』有斐閣（令和2年）249頁・注釈189

労働がなされる時間帯に着目した深夜労働規制（労基法37条4項）と労働時間の長さに着目した労働時間規制（同条1項等）とはその趣旨目的が異なる（略）ため、両者は重疊的に適用されるものと位置づけられている

# 割増賃金の種別ごとの割増率・強行法規としての法的位置づけについて

時間外・深夜・休日の割増賃金は、労基法第37条に規定するものであるが、その支払いが行われない場合の違法性は、労基法第24条の賃金支払い義務や労基法第37条の割増賃金支払い義務に立脚している。

-  法定外労働時間：割増率25%以上（月60時間を超えた場合は、超えた分について50%以上）
-  休日労働時間割増率35%以上
-  深夜労働時間：割増率25%以上、法定内外に関わらない（法定外・休日労働と重複する場合は、割増率を合算）
-  所定外（法定内）労働時間：法定の割増はないが、労働契約上割増賃金を支払うことになっている場合がある



所定労働時間

所定外（法定内）労働時間

法定外労働時間

○ モデル 通常の労働時間制度 所定労働時間 1日7時間 週5日勤務

## 【参考】菅野和夫『労働法 第十二版』（2020年・弘文堂）190頁（抜粋）

この規定（※労基法第13条）は、直接的には、労基法上の基準が労働者と使用者間の労働契約の内容を強行的・直律的に規律することを明らかにしているが、契約当事者間の法違反の行為を無効とするという強行的効力は使用者が労働契約関係においてなす一方的な法的行為（例、19条違反の解雇、17条違反の相殺）に対しても生ずる（この意味で労基法は一般的に強行法規といえる）。さらに労基法のなかには、使用者に一定の金員の支払を命じる規定があるが（25条・26条・37条・39条7項・64条・75条～82条等）、これらも上記規定と併せ読めば、同規定の基準に達しない労働契約の定めの有無を問わず、労働者にその金員の請求権を与えるものと解される。以上のように労基法は、基本的に、行政刑罰法規としての公法的性格のみならず、私法的性格（効力）をも有している。

# 副業・兼業の場合の労働時間通算と割増賃金支払いについて

## 労働時間通算の原則的な方法

○使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、**自らの事業場における労働時間と、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを、原則的に以下の手順で通算します。**通算の結果、**1週40時間、1日8時間を超える労働（法定外労働）に該当する場合、36協定による労働時間の延長や、割増賃金の支払いが必要です。**

手順①：所定労働時間の通算 ⇒ **先に契約をした方から、後に契約をした方の順**に通算

手順②：所定外労働時間の通算 ⇒ **実際に所定外労働が行われる順**に通算

**[イメージ図]** 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

使用者A（先契約・先労働）：①所定労働時間3時間、③所定外労働時間3時間

使用者B（後契約・後労働）：②所定労働時間3時間、④所定外労働時間2時間

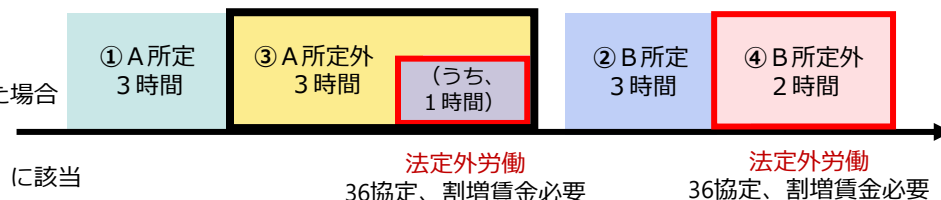
とした場合

原則どおりに①～④の順で足し合わせると（合計11時間）

・③のうちの1時間と④の2時間の合計3時間が法定外労働（1日8時間を超える労働）に該当

・AとBはそれぞれ、36協定の締結、届出、割増賃金の支払いを行う必要あり

実際の労働の順序



## 管理モデル

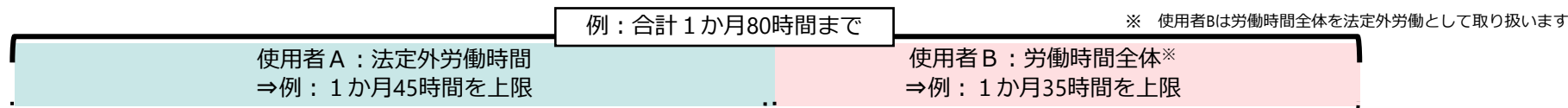
○労働者が使用者A（先契約）の事業場と使用者B（後契約）の事業場で、副業・兼業を行う場合、

①使用者Aでの「法定外労働時間」（1週40時間、1日8時間を超える労働時間）と、②使用者Bでの「労働時間」を合計して、**単月100時間未満、複数月平均80時間以内となるように、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定します。**

### ■労働時間の上限設定

上限設定の手順①：使用者Aの法定外労働時間と使用者Bの労働時間の合計の範囲を決めます

手順②：手順①の合計の範囲内かつ、それぞれの事業場の36協定の範囲内で、それぞれの労働時間の上限を決めます



○管理モデルの導入後、使用者Bは、使用者Aでの実際の労働時間にかかわらず、自らの事業場の「労働時間全体」を「法定外労働時間」として、割増賃金を支払います。

○これにより、使用者Aおよび使用者Bは副業・兼業の開始後、それぞれあらかじめ設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場での実労働時間の把握を要することなく、労働基準法を守ることができます。

# 副業・兼業に関する労使の意識

- 民間調査によると、企業の副業の容認状況は、全面容認と条件付き容認を合計して、2018年は50.9%、2023年は60.9%と増えている。また、副業者（他社で雇用されている人材）の受け入れ状況は、受け入れありは2021年は24.2%、2023年は24.4%、受け入れ意向ありは2021年は23.9%、2023年は25.3%と増えている。
- 労働者の状況を見ると、副業者の割合について、2017年調査時点では「仕事は2つ以上（副業者）」が7.2%であり、2022年調査時点では「仕事は2つ以上（副業をしている）」が6.0%となっている。主な副業の就業形態が非雇用である者は、2017年調査時点では41.4%、2022年調査時点では33.1%となっている。副業について、本業先に「禁止されている」と回答した割合が2022年調査時点で2017年調査時点より約4%減少しており、「禁止されていない」と回答した割合は約8%増加している。副業をしていることを本業先に知らせているかについては、2017年調査時点と2022年調査時点による大きな変化はない。

## 企業への調査

企業の副業容認率  
2018年調査 (n=1,641)  
2023年調査 (n=1,500)

	2018年調査	2023年調査
全面容認	36.6%	35.7%
条件付き容認	14.3%	25.2%
合計	50.9%	60.9%

## 企業の副業者受入れ状況

2021年調査 (n=1,500)  
2023年調査 (n=1,500)

	2021年調査	2023年調査
受入れあり	24.2%	24.4%
受入れ意向あり	23.9%	25.3%
合計	48.1%	49.7%

## 働く方への調査

### 副業者の割合

2017年調査 (n=129,916)  
2022年調査 (n=188,980)

	2017年調査	2022年調査
仕事は2つ以上	7.2%	6.0%

### 主な副業の就業形態

2017年調査 (n=9,299)  
2022年調査 (n=11,358)

	2017年調査	2022年調査
非雇用者	41.4%	33.1%

### 本業先における副業の禁止の状況

2017年調査 (n=9,299)  
2022年調査 (n=8,984)

	2017年調査	2022年調査
禁止されている	15.3%	11.0%
禁止されていない	65.2%	73.6%
わからない	19.5%	15.4%

### 副業の本業への通知

2017年調査 (n=9,299)  
2022年調査 (n=8,984)

	2017年調査	2022年調査
知らせている	37.8%	38.7%
正式な届出はしていないが、 上司や同僚は知っている	22.6%	23.8%
わからない	39.6%	37.5%

(出典) パーソル総合研究所「第三回 副業の実態・意識に関する定量調査」(2023年10月)  
独立行政法人 労働政策研究・研修機構「副業者の就業実態に関する調査」  
(令和5年9月公表。調査期間は2017年9月29日～10月3日)  
独立行政法人 労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」  
(令和5年5月概要公表。調査期間は2022年10月3日～10月13日)

# 諸外国の状況（法定労働時間、時間外労働、割増賃金等）

	英国	フランス	ドイツ	日本	韓国	米国	スウェーデン	EU指令
労働時間の総量規制	<p>◇法定労働時間 残業時間を含めて、17週（※）を平均して1週当たり48時間 ※ 労使協定により最大52週まで延長可能</p> <p>◇超えた場合 法定労働時間等についての違反は犯罪を構成する</p> <p>◇上限規制 1週に48時間（個別合意により、法定労働時間規制の適用除外可能（オプトアウト））</p> <p>◇割増賃金 法定されていない（雇用契約、労働協約による）</p>	<p>◇法定労働時間 週35時間、年1,607時間</p> <p>◇超えた場合 罰則あり</p> <p>◇時間外労働の 手続 行政による許可、労働協約の定め等</p> <p>◇上限規制 原則として1日10時間、週48時間、12週平均で週44時間</p> <p>◇割増賃金 法定あり</p>	<p>◇法定労働時間 平日1日8時間 ・調整期間は労働協約等により変更可能</p> <p>◇超えた場合 罰則あり</p> <p>◇時間外労働の 手続 労働協約の定め等</p> <p>◇上限規制 原則として1日8時間、週6日（週48時間）</p> <p>◇割増賃金 法定されていない（労働協約等による）</p>	<p>◇法定労働時間 週40時間、1日8時間</p> <p>◇超えた場合 罰則あり</p> <p>◇時間外労働の 手続 労使協定の締結・届出</p> <p>◇上限規制 時間外労働は原則月45時間、年360時間。 ※臨時的な特別の事情があっても、年720時間の時間外労働。休日労働を合わせても、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内。月45時間を超える時間外労働は年6回まで。</p> <p>◇割増賃金 法定あり</p>	<p>◇法定労働時間 週40時間、1日8時間</p> <p>◇超えた場合 罰則あり</p> <p>◇時間外労働の 手続 当事者間の合意が必要</p> <p>◇上限規制 時間外労働（休日含む）を原則1週に12時間まで延長可</p> <p>◇割増賃金 法定あり</p>	<p>◇法定労働時間 週40時間</p> <p>◇時間外労働の 手続 連邦法上の規定なし</p> <p>◇上限規制 連邦法上の規定なし</p> <p>◇割増賃金 法定あり</p>	<p>◇法定労働時間 原則週40時間</p> <p>◇上限規制 ・労働時間を増やす特段の必要がある場合は4週間で48時間以内等（一般時間外労働） ・特別の事情があり別の方法で対応できない場合には追加的時間外労働として、一般時間外労働に加えてカレンダー年につき最大150時間以内の追加的時間外労働を行わせることが可能 等</p> <p>◇割増賃金 法定されていない（労働協約による）</p>	<p>◇法定労働時間 7日につき、時間外労働を含め、平均して、48時間を超えないこと（算定期間は最長4ヶ月）</p> <p>◇超えた場合 罰則なし</p> <p>◇時間外労働の 手続 使用者があらかじめ労働者の同意を得ている場合</p> <p>◇上限規制 ・時間外労働を含めて平均して週48時間（算定期間は4ヶ月以内） ・24時間につき最低連続11時間の休憩時間（裏を返せば1日につき労働時間の上限は原則として13時間）</p>

（出典）JILPT・JETROのHP及びJILPT「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査－アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス－」より

スウェーデンについては厚生労働省「2022年 海外情勢報告」

EUについては、JILPT「データブック国際労働比較2023」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

# 諸外国の状況（割増賃金）

	日本	アメリカ	ドイツ	フランス	イギリス
割増賃金に関する規定（深夜の割増賃金以外）	法定労働時間を超える労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし1ヶ月で60時間を超える分については1.5倍の率で割増賃金を支払うことが必要。（労働基準法第37条）	深夜労働か否かにかかわらず、使用者は、週40時間を超える労働に対して、当該労働者の通常の賃金率の1.5倍の率で割増賃金を支払うことが必要（公正労働基準法第7条）。	法定なし  （割増賃金率は基本的に労働協約等により定められる。一般的に労働協約を超え1日の最初の2時間は25%、それ以降は50%）	・法定労働時間（週35時間）を超えた時間は時間外労働時間となり、賃金又は休息の割増加算の対象となる ・割増率は、賃金であっても休暇であっても同一であり、10%を下回らない範囲で企業又は事業所の協定により決定され、それが無い場合は、最初の8時間は25%、それ以降は50%となる	法定なし  （割増賃金率は基本的に労働協約等により定められる）
深夜割増賃金に関する規定	午後10時から午前5時までの間に労働させた場合、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。（労働基準法第37条）	なし	労働契約に調整規定がない場合、深夜労働に対しては、深夜労働時間分に相当する有給休暇の付与又は適当な率の割増賃金の支払が必要（労働時間法第6条第5項）	なし  ※深夜労働に関する規定はあり 深夜労働（21時から6時まで）は、労働者の安全や健康の保護の要請を考慮に入れ、かつ、経済活動や公共サービスの継続性を確保する必要性によって正当化される場合にのみ例外的に実施することができる	なし

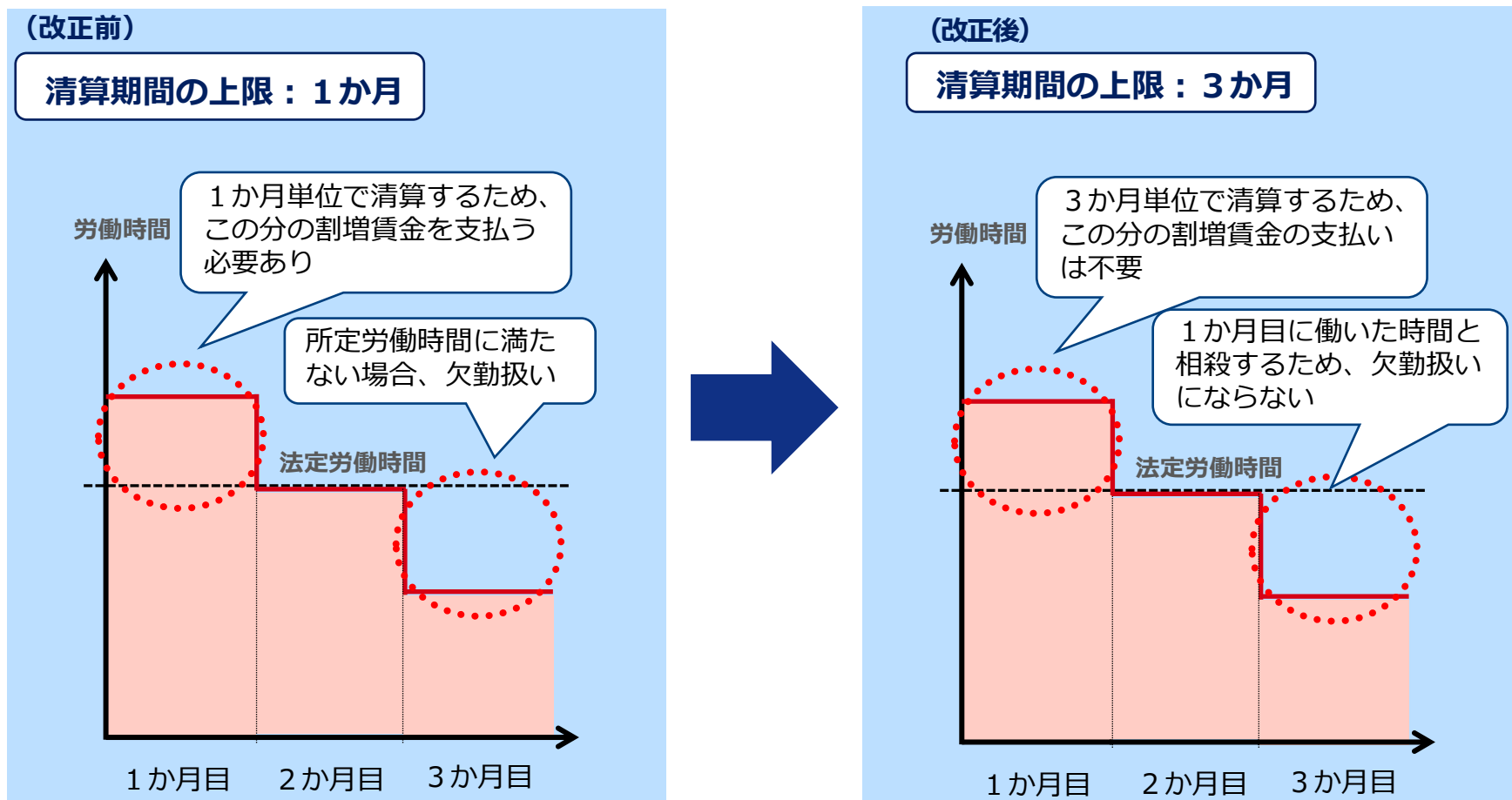
（出典）JILPT「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査－アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス－」、JILPT「データブック国際労働比較2023」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

論点2 - ④ 情報通信技術の進展やテレワークの普及などの働き方の変化を踏まえ、労働時間制度において対応すべき点はないか。例えば、フレックスタイム制の活用、勤務時間外における連絡のあり方について、どのように考えるか。

◆フレックスタイム制の見直し（平成30年働き方改革関連法）

フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長

- フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長し、柔軟な働き方を可能とする。
- ただし、特定月に業務が過度に集中することを防ぐため、各月で週平均50時間を超えた場合は、その月ごとに超えた時間に対する割増賃金の支払いを必要とする。



例えば、「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなる**といったメリットがある。

# テレワークを行っている労働者に適用される労働時間制度の実態について

## 【労働時間制度等に関するアンケート調査／企業調査】

- テレワークを行っている労働者がいない割合は64.3%で最も高く、テレワークを行っている場合に当該労働者に適用している労働時間制度については、「通常の労働時間制度」が16.8%、「フレックスタイム制」が4.8%、「事業場外みなし労働時間制」が2.0%であった。テレワークを行っている労働者がいる事業場に限定して、適用している労働時間制度をみると、「通常の労働時間制度」が最も多く、69.4%となっており、次いで「フレックスタイム制」が19.7%、「事業場外みなし労働時間制」が8.2%等となっている。

テレワークを行っている労働者に  
適用している労働時間制度

(n=3,441、MA、単位=%)

テレワークを行っている労働者に適用している労働時間制度	割合
テレワークを行っている労働者がいない	64.3%
通常の労働時間制度	16.8%
フレックスタイム制	4.8%
事業場外みなし労働時間制	2.0%
変形労働時間制	1.6%
専門業務型裁量労働制	1.3%
企画業務型裁量労働制	0.4%
その他	0.6%
無回答	11.4%

テレワークを行っている労働者に  
適用している労働時間制度  
(テレワークを行っている労働者は  
いない、無回答を除く)

(n=834、MA、単位=%)

テレワークを行っている労働者に適用している労働時間制度	割合
通常の労働時間制度	69.4%
事業場外みなし労働時間制	8.2%
フレックスタイム制	19.7%
専門業務型裁量労働制	5.5%
企画業務型裁量労働制	1.6%
変形労働時間制	6.5%
その他	2.4%



# フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度について

## 【労働時間制度等に関するアンケート調査／企業・労働者調査】

- フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度は必要だと思うかについて、「必要である、ある方がよい」が23.7%、「不要である、ない方がよい」が18.1%、「どちらでもよい、わからない」が55.7%となっている。フレックスタイム制の適用者について見ると、「必要である、ある方がよい」が47.1%となっている。
- フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度について、「あってもよい」の回答は、労働者全体では35.4%となっている。

【企業】フレックスタイム制と通常勤務日  
を組み合わせられる制度は必要か (n=3,441、  
SA、単位=%)

フレックスタイム制と通常勤務日 を組み合わせられる制度は必要か	割合
必要である、ある方がよい	23.7%
どちらでもよい、わからない	55.7%
不要である、ない方がよい	18.1%
無回答	2.4%

【労働者】フレックスタイム制と通常勤務日  
を組み合わせる制度について (n=3,000、SA、  
単位=%)

フレックスタイム制と通常勤務日 を組み合わせる制度について	割合
あってもよい	35.4%
どちらでもよい	34.6%
ない方がよい	11.1%
わからない	18.9%

【企業】フレックスタイム制の適用有無別  
フレックスタイム制と通常勤務日  
を組み合わせられる制度は必要か (SA、単位=%)

	必要である、 ある方がよい	どちらでもよい、 わからない	不要である、 ない方がよい	無回答	
適用している	47.1%	44.2%	8.4%	0.3%	(n=609)
適用していない	19.1%	58.4%	21.4%	1.0%	(n=2,361)
無回答	16.3%	57.3%	14.0%	12.3%	(n=471)

## 事業場外みなし労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<p><b>事業場外みなし労働時間制</b> 〔法第38条の2〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 7.6%</p> <p>※ 導入企業の割合 ⇒ 12.4%</p>	<p>労働者が、労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間の算定が困難なとき</p>	<p>①原則として所定労働時間労働したものとみなす。 ②当該業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には、当該業務の遂行に通常必要な時間労働したものとみなす。</p>	<p>労使協定の締結は義務付けられてはいないが、労使協定があるときは、その協定で定める時間を「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とする。（協定したみなし労働時間が1日8時間を超える場合は労働基準監督署へ届出が必要。）</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5年就労条件総合調査」

# 事業場外みなし労働時間制（労働時間の管理方法）

## 【労働時間制度等に関するアンケート調査/企業調査】

- 「営業等外勤の労働者」「出張時の労働者」「テレワーク（※）の労働者」について、事業場外みなし労働時間制を適用している企業はそれぞれ31.1%、36.7%、23.9%であった。
- 事業場外みなし労働時間制の対象となっている場合の労働時間の管理方法は、「営業等外勤の労働者」「出張時の労働者」「テレワーク（※）の労働者」について、「勤務管理システムに自己申告で入力」が最も多く、それぞれ35.0%、35.4%、40.1%であった。

### 各労働者が事業場外みなし労働時間制の対象となっているか

(n=3,441、MA、単位=%)

	制度の対象ではない	制度の対象である	無回答
営業等外勤の労働者	48.3%	31.1%	20.6%
出張時の労働者	42.9%	36.7%	20.4%
テレワーク(※)の労働者	49.0%	23.9%	27.1%

※調査票において、「テレワークとは、自宅等の事業場以外の場所で情報通信技術を利用して勤務することを指す。」と記載。

### 事業場外みなし労働時間制の対象となっている場合の労働時間の管理方法

(MA、単位=%)  
※無回答を除く

	PC・スマートフォン等の使用ログで管理	勤務管理システムに自己申告で入力	上司にメール等で報告	事業場でタイムカード・ICカード等を使って打刻	その他の方法で管理	管理していない	
営業等外勤の労働者	5.6%	35.0%	21.0%	20.8%	10.4%	17.7%	(n=1,069)
出張時の労働者	5.7%	35.4%	27.1%	9.1%	14.3%	17.3%	(n=1,262)
テレワーク(※)の労働者	9.6%	40.1%	27.1%	5.4%	8.4%	21.9%	(n=822)

# 労働時間を算定しがたい場合

## 【労働時間制度等に関するアンケート調査/企業調査、裁判例より】

- 営業等外勤や出張労働者について、労働時間を算定しがたい場合について、「該当するときはない（PC、スマートフォン等で労働時間を確認できる）」が35.0%と最も多く、次いで「労働の状況を自己申告させているが、その真偽を確認することができないとき」が29.9%、「始業・終業が自由であり、外回り等で労働の状況を確認できないとき」15.1%等となっている。

### 営業等外勤や出張時の労働者について労働時間を算定しがたい場合

(n=3,441、MA、単位=%)

労働時間を算定しがたい場合	割合
該当するときはない（PC、スマートフォン等で労働時間を確認できる）	35.0%
労働の状況を自己申告させているが、その真偽を確認することができないとき	29.9%
始業・終業が自由であり、外回り等で労働の状況を確認できないとき	15.1%
会社からの連絡への応答のタイミングは労働者の自由であるため、労働者と連絡が取れないとき	7.4%
通信機器の携帯を義務づけていないため、労働者と連絡が取れないとき	3.0%
その他のとき	1.8%
無回答	19.7%

### （参考）事業場外みなし労働制に関する裁判例

事件名・判決年月日	事件の概要	事業場外みなし適用の是非
ヨツバ117事件 (大阪地判令4.7.8労判ジャーナル129号)	被告（使用者）が、原告（労働者）にタイムカードの打刻を義務付けておらず、直帰するよう指示しており、ほかの従業員は直帰していたなどの事情を理由に「労働時間を算定し難いとき」に該当すると主張した事案（営業担当者の営業活動時間）	✕（被告が、従業員の労働時間を管理する方策を講じようとするれば可能であったにもかかわらず、そのような措置を講じず、労働時間の管理を怠っていたことを自認するにすぎないというべきであるとして、 <b>事業場外みなし労働制の適用を否定</b> したもの。）
ヒロセ電機事件 (東京地判平25.5.22労判1095号63号)	被告（使用者）は、出張の際の労働時間については、原告（労働者）の実際の業務遂行について、具体的な被告の指揮監督が及んでいるものではない、出張当日には、原告は出張先に直行しており、業務の遂行について、被告から電話で具体的な作業指示や監督は行われていないことを理由に「労働時間を算定し難いとき」に該当すると主張した事案（出張中の労働時間）	○（原告が出張、直行直帰している場合の事業場外労働については、被告も原告に対する具体的な指揮監督が及んでいるとはいえず、労働時間を管理把握して算定することはできないことから、 <b>事業場外みなし労働制の適用が認められる</b> としたもの。）

# つながらない権利の諸外国の状況

- 情報通信技術による常時アクセス可能性からの労働者の保護の文脈で論じられるのが、いわゆる「つながらない権利」の問題である。諸外国ではフランスにおいて、2016年の労働法典改正により、法制化がなされている。

	フランス	スペイン	イタリア	ベルギー	ドイツ	EU
制度有無	あり (労働法第L2242-17条)	あり (デジタル切断権、組織法3/2018 第88条)	あり (法律第81/2017号の第19条「自営業者を保護し、ICTベースのモバイル作業を規制するための新しい規則」)	あり (経済成長社会結束強化法)	なし	
制度の内容 議論の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員は勤務時間外に電子メール等に返信しなくてよい権利を持つ。</li> <li>・従業員が50名以上の企業を対象。</li> <li>・労働組合の代表がいる企業は、従業員が「つながらない権利」を行使できる条件を定めるために労使で交渉し、合意する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リモートワークや在宅勤務をする者に、つながらない権利、休息、休暇、休日、個人と家族のプライバシーの権利が規定された。</li> <li>・この権利の実施は労働協約又は企業と労働者代表との協定に委ねられ、使用者は労働者代表の意見を聞いて社内規程を策定しなければならない。この規程は「つながらない権利」の実施方法、IT 疲労を防止するための訓練と啓発を定めなければならない。</li> <li>・在宅勤務者は勤務時間外にデジタル接続を切断する権利を持つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者と個別労働者との合意によりスマートワークを導入することが規定されており、この個別合意は作業遂行方法、休息時間を定めるとともに、労働者が作業機器につながらないことを確保する技術的措置を定める。</li> <li>・自営業者は会社のデバイスから切断する権利を持つ。専門家(弁護士等)やクライアントと雇用契約を結ぶ自営業者が対象。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会の設置義務のある50人以上の企業において、同委員会でのデジタルコミュニケーション機器の利用とつながらない選択肢について交渉する権利を与えている。もっとも、厳密な意味での「つながらない権利」を規定しているわけではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以下2つの理由から立法処置の必要性自体について懐疑的な立場が示されている。</li> <li>①労働者にはそもそも勤務時間外の自由時間においては使用者等からのアクセスに応じる義務はなく、また使用者は自由時間中の労働者に労務提供を求めてはならないことについて配慮義務(民法典241条第2項)を負っており、その意味では労働者の「つながらない権利」は法的には既に保障されているといえる。</li> <li>②使用者や顧客等からの常時アクセス可能な状態からどのような組織的・技術的措置を用いて労働者を保護するかは、優れて各事業所の実情に応じて決定されるべき問題であり、個々の事業所レベルの判断に委ねるのが適切。</li> <li>・労働4.0白書は、「つながらない権利」に関しては、労働者はそもそも自由時間中においては使用者のために義務づけられていないことを理由に「法律上、何らかの措置を講じるべき必要性は認められていない」としている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2021年1月、欧州議会は「つながらない権利」に関する欧州委員会への勧告に係る決議」を採択。</li> </ul>

## 第2条 定義

本指令において、以下の定義が適用される。

- (1) 「つながらない(disconnect)」とは、労働時間外において、直接間接を問わず、デジタル機器を用いて作業関連活動又は通信に関与しないことをいう。
- (2) 「労働時間」とは、労働時間指令第2条第1項に定める労働時間をいう。

## 第3条 つながらない権利

1. 加盟国は、労働者がそのつながらない権利を行使するための手段を使用者が提供するのに必要な措置をとるよう確保するものとする。
2. 加盟国は、労働者のプライバシーと個人情報保護の権利に従って、使用者が客観的で信頼でき、アクセス可能な方法で各労働者の毎日の労働時間が測定されるよう確保するものとする。  
労働者はその労働時間記録を要求し、入手することができるものとする。
3. 加盟国は、使用者が公平で合法的かつ透明な方法でつながらない権利を実施するよう確保するものとする。

## 第4条 つながらない権利を実施する措置

1. 加盟国は、適切なレベルの労使団体に協議した上で、労働者がそのつながらない権利を行使し、使用者が公平かつ透明な方法でその権利を実施することができるよう、詳細な手続きが確立されるよう確保するものとする。このため、加盟国は少なくとも以下の労働条件を定めるものとする。
  - (a) 作業関連のモニタリング機器を含め、作業目的のデジタル機器のスイッチを切る実際の仕組み
  - (b) 労働時間を測定するシステム
  - (c) 心理社会的リスク評価を含め、つながらない権利に関わる使用者の安全衛生評価
  - (d) 労働者のつながらない権利を実施する義務から使用者を適用除外する基準

(e) 第(d)号の適用除外の場合、労働時間外に遂行された労働への補償を安全衛生指令、労働時間指令、透明で予見可能な労働条件指令及びワークライフバランス指令に従ってどのように算定するかを決定する基準

(f) 作業内訓練を含め、本項にいう労働条件に関して使用者がとるべき意識啓発措置 第1文第(d)号のいかなる適用除外も、不可抗力その他の緊急事態のような例外的状況においてのみ、かつ使用者が関係する各労働者に書面で、適用除外が必要な全ての場合に適用除外の必要性を実質的に説明する理由を提示することを条件として、提供されるものとする。
2. 加盟国は、国内法及び慣行に従い、第1項にいう労働条件を定め又は補完する全国レベル、地域レベル、産業レベル又は企業レベルの労働協約を締結することを労使団体に委任することができる。
3. 加盟国は第2項の労働協約にカバーされない労働者が本指令に従い保護を受けるよう確保するものとする。

## 制度全体の建て付けに関する論点

## 論点3 - ① 制度を実効性のあるものにするため、複雑な労働時間制度をシンプルにしていくことについて、どのように考えるか。

### これからの労働時間制度に関する検討会報告書（2022年7月15日 厚生労働省）（抄）

#### （シンプルで分かりやすい制度）

その上で、働き方に対する労使のニーズの多様化が今後も見込まれる中で、こうしたニーズ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。そのためには、当事者の合意によっては変更できない枠組みとして法が設定すべき事項と、当該制度枠組みの中で、具体的な制度設計を労使の協議に委ねてよい事項との整理が課題となる。そして、後述のとおり、後者の場面では労使協議が労働者保護を確保しつつ実質的に行われるための体制整備が課題となる。

### 新しい時代の働き方に関する研究会報告書（2023年10月20日 厚生労働省）（抄）

#### （シンプルで分かりやすく実効的な制度）

- 労働基準法制においては、累次の制度改革により、全体として複雑な内容となった面がある。例えば、労働時間制度に関しては、労使手続による柔軟な対応を認める手法を採用しているが、例えば過半数労働組合があるときはその労働組合、過半数労働組合がないときは過半数代表者との協定、あるいは使用者と労働者を代表する者を構成員とする委員会（労使委員会）の決議を求めるといったように、制度によって異なる手法が採られている上、協定又は決議すべき事柄も様々な内容となっている。
- 法制度が「守られる」、実効性あるものにするため、労使ともに法制度の内容や必要性を十分に理解し、受容することが必要である。
- 法制度を検討するに当たっては、各制度が制度本来の趣旨や目的に沿った内容になっているか（有効性の視点）、制度が複雑化し分かりにくいものになっていないか（透明性の視点）、労使双方の納得性が得られる実効的かつ妥当なものとなっているか（実効性の視点）の視点に立って検討することが必要である。また、実効性の観点からは、制度の運用にあたっては労使コミュニケーションの充実が図られるものとなっていることが必要である。
- なお、このような仕組みを検討するに当たっては、法令上の枠組みを創設すること自体が目的になり、機能しない仕組みにならないよう留意しなければならない。そのため、検討に当たっては、実効的かつ充実した労使コミュニケーションが行われるためには具体的にどのような労使協議が行われることが必要なのか等についての好事例を分析しながら、法令上の枠組みの議論を行うことが必要である。



# 労働政策の実現手法

法による 実現	労働法に よる実現	<b>公的権限の行使による実現手法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 刑事司法による法の実現（例：労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、職業安定法、労働者派遣法）</li> <li>・ 行政機関による法の実現（例：労働基準法等に基づく是正指導、事実上の法規範的効果を持つ法解釈通達、労働安全衛生法に基づく使用停止命令、労働者派遣事業の許可の欠格事由、障害者雇用促進法上の公表制度）</li> </ul>
		<b>私人間の紛争解決による実現手法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 民事的規範による法の実現（例：労働契約法、労働基準法）</li> <li>・ 紛争解決による法の実現（例：労働組合法に基づく労働委員会の不当労働行為救済手続）</li> </ul>
		<b>自発的な法の遵守の促進を図る手法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法の周知、情報提供</li> <li>・ 個別法令の直接的な委任規定のないガイドライン、モデル就業規則</li> <li>・ 経済的・社会的インセンティブによる誘導（例：雇用調整助成金、認定マークの付与、特例認定取得による計画の策定・届出義務の免除）</li> <li>・ 法遵守のための体制整備</li> </ul>
		<b>私人によるモニタリング</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働組合・過半数代表（過半数労働組合・過半数代表者）・労使委員会によるモニタリング（例：労使協定（決議）締結や就業規則への意見）</li> <li>・ 労働市場によるモニタリング（例：企業の法違反状況の公表、情報開示、認定マークの付与）</li> </ul>
	<b>規範の自己設定とその実現手法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業が一定の政策目的を実現するためにとるべき行動を自ら設定し、それを実行することを求める（例：次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画）</li> </ul>	
	労働法以 外による 実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 税制による実現（例：雇用促進税制、賃上げ促進税制）</li> <li>・ 実施する事業に関して民間企業との間で契約を締結するにあたり、一定の政策的な要請をみたしたことを条件とし、あるいはそれを契約締結の判断の考慮要素とする等による実現</li> <li>・ 労働法以外の法による実現（例：出入国管理法、独占禁止法、下請法、特許法、著作権法）</li> </ul>
法以外に よる実現		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報公開等を通じた株主・株式市場によるモニタリング（例：コーポレートガバナンスコード、CSRの取組と投資行動）</li> <li>・ 労使への要請</li> </ul>

## 自発的な法の遵守の促進 現行のガイドライン等の一覧

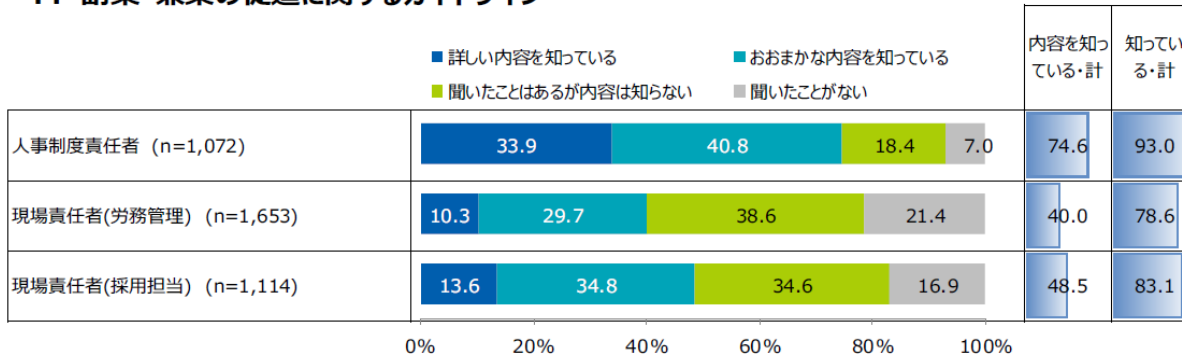
ガイドライン等の名称（主なもの）	内容
副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月（令和2年9月、令和4年7月改訂））	副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、 <u>安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示したもの。</u>
テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（令和3年3月25日）	使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、 <u>テレワークの導入及び実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方に取って留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたもの。</u>
いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項（令和4年1月7日）	シフト制（一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態）には、その時々事情に応じて柔軟に労働日・労働時間を設定できるという点で契約当事者双方にメリットがあり得る一方、使用者の都合により、労働日がほとんど設定されなかったり、労働者の希望を超える労働日数が設定されたりすることにより、労働紛争が発生することもある。 <u>労働紛争を未然に防止し、上記のような形態を契約当事者双方にとってメリットのあるものとするため、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を、一覧性をもってとりまとめたもの。</u>
フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン（令和3年3月26日）	フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、 <u>事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインを策定したもの。</u>
家事使用人の雇用ガイドライン（令和6年2月8日）	家事使用人は、労働契約法の適用は受けるが、労働基準法の適用を受けないことや、業務内容や就業時間などの基本的な内容が不明確であるために契約をめぐるトラブルが発生するケースが見られること、就業中のケガに対する補償が十分ではないことなどの問題が一部にあることを踏まえ、 <u>家事使用人の契約条件の明確化、適正化及び適正な就業環境の確保について必要な事項や望ましい取組等を示したもの。</u>

※ガイドラインの形態のほか、「勤務間インターバル制度導入事例集」や「特別休暇制度導入事例集」のように、企業の実践事例をまとめて導入促進を図るものもある。

# ガイドラインの認知に関する例

## 【副業・兼業の促進に関するガイドラインの認知状況】

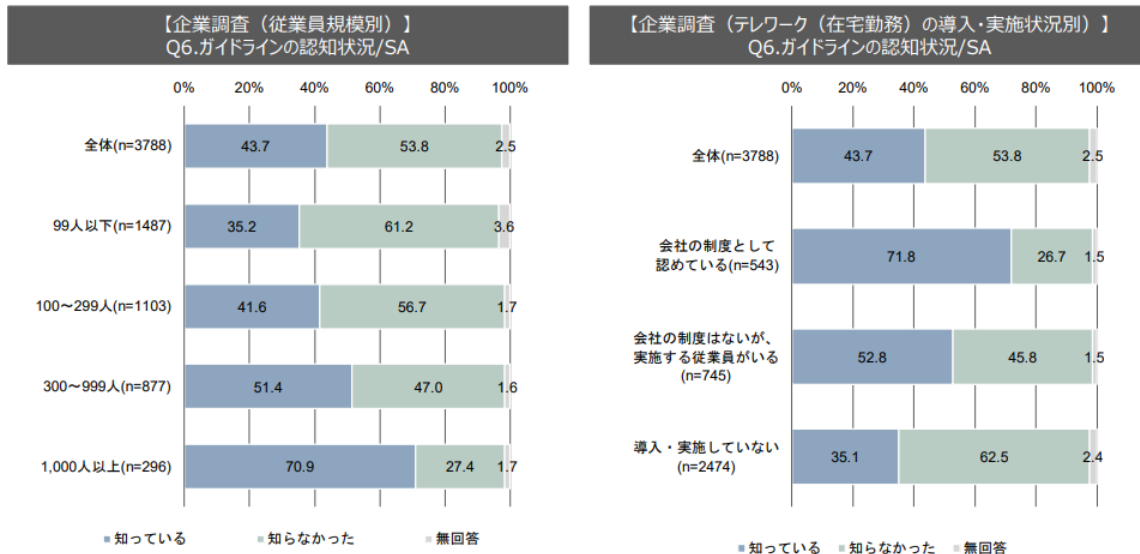
### F. 副業・兼業の促進に関するガイドライン



(出典) 一般社団法人人材サービス産業協議会  
「法改正に関する調査」  
調査期間：令和4年9月16日～令和4年9月20日

## 【情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインの認知状況】

※令和3年の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に改定される前の状況。



(出典) 厚生労働省 令和2年度テレワークの  
労務管理に関する総合的実態調査研究事業  
「テレワークの労務管理等に関する実態調査」  
調査期間：令和2年8月20日～令和2年10月8日

## 論点3 - ② 仕事と生活の調和の観点から、労働基準法における労働時間制度において対応すべき点はないか。

### ○労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

（労働契約の原則）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

**3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。**

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

### ○荒木尚志、菅野和夫、山川隆一『詳説 労働契約法 第2版』（2014年・弘文堂）85-86頁（抄）

#### 3 仕事と生活の調和（3条3項）

同じく衆議院における修正により追加された規定であるが、労契法3条3項は「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」と規定している。

「仕事と生活の調和」という発想は、もともと労働時間の規制などにも含まれていたものといえるが、1991年の育児休業法（現在は育児介護休業法）の立法を契機として、仕事と家庭生活の調和という労働法における新たな理念として、様々な展開を示すこととなった。その後、家庭生活のみならず、自己啓発や地域との交流などの私生活の尊重という要請も加わって、より広い「仕事と生活の調和」という理念に発展した。

現在では、「ワーク・ライフ・バランス」という表現も用いられ、社会保障など労働関係以外の領域も含めて、少子高齢化・人口減少社会における一大政策目標となっている。この点について、法律そのものではないが、2007年12月には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」およびその実現のための行動指針が定められるに至っている。

本項の規定も、1項・2項と同様に、特に具体的な権利義務関係を定めたものではないので、いわゆる理念規定にとどまると言わざるをえないが、一般条項の解釈適用に影響を与えることはありうる。たとえば、本条5項のもとでの、転勤命令が権利濫用にあたるかの判断において、本項の理念が考慮されることは考えられる（育児介護への負担への考慮は育児介護休業法26条に定められているが、それ以外の私生活と仕事の調和の考慮については、現在のところ具体的な法律上の規定は特にない）。

## I はじめに

- 男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要な課題であり、また、男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資する。
- 介護休業を始めとした両立支援制度が知られずに利用されていないことや、制度の趣旨への理解が不十分で効果的な利用がされていないことから両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくことが喫緊の課題である。

## II 必要な措置の具体的内容

### 1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

#### (1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

- テレワークを活用促進するため、事業主の努力義務とする。
- 短時間勤務制度について、1日6時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促進するとともに、短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置にテレワークを追加する。

#### (2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

- 各職場の事情に応じて、事業主が柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢（※）から労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者はその中から1つ選べることとする。  
（※）始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与
- 労働者は権利として子が小学校就学前まで所定外労働の制限（残業免除）を請求できることとする。

#### (3) 子の看護休暇制度の見直し

- 感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）にも利用できるようにし、請求できる期間は、小学校3年生修了時までとする。

#### (4) 育児期の両立支援のための定期的な面談

#### (5) 心身の健康への配慮

### 2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

#### (1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

#### (2) 育児休業取得状況の公表

- 男性の育児休業取得率の公表義務の対象を、常時雇用労働者数1,000人超の事業主から300人超の事業主に拡大する。

### 3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

- 次世代育成支援対策推進法を令和17年3月末まで延長する。
- 企業の取組促進のため、一般事業主行動計画について、男性の育児休業取得率や時間外労働に関するPDCAサイクルの確立や数値目標の設定を義務付ける。
- 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、一般事業主行動計画策定指針を見直す。
- 「くるみん」などの認定基準を見直す。

### 4 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

- 事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。
  - ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
  - ・ 介護に直面するよりも早期（40歳等）の情報提供
  - ・ 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備
- 介護期の働き方について、テレワークを事業主の努力義務とする。

### 5 個別のニーズに配慮した両立支援

- 子に障害がある場合等の要介護状態の判断基準について今後さらに検討する。
- 事業主に、妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期の面談等の際に、労働者の仕事と育児の両立に係る個別の意向の聴取とその意向への配慮を義務付ける。

### 6 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備（プライバシーへの配慮等）

等