

法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

【原則】

- 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。

【弾力的な取扱い】⇒次ページ参照
変形労働時間制、フレックスタイム制、
裁量労働制 等

（特例事業場）

- ・なお、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

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。

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、中小企業は当分の間適用猶予。

※※ 「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。

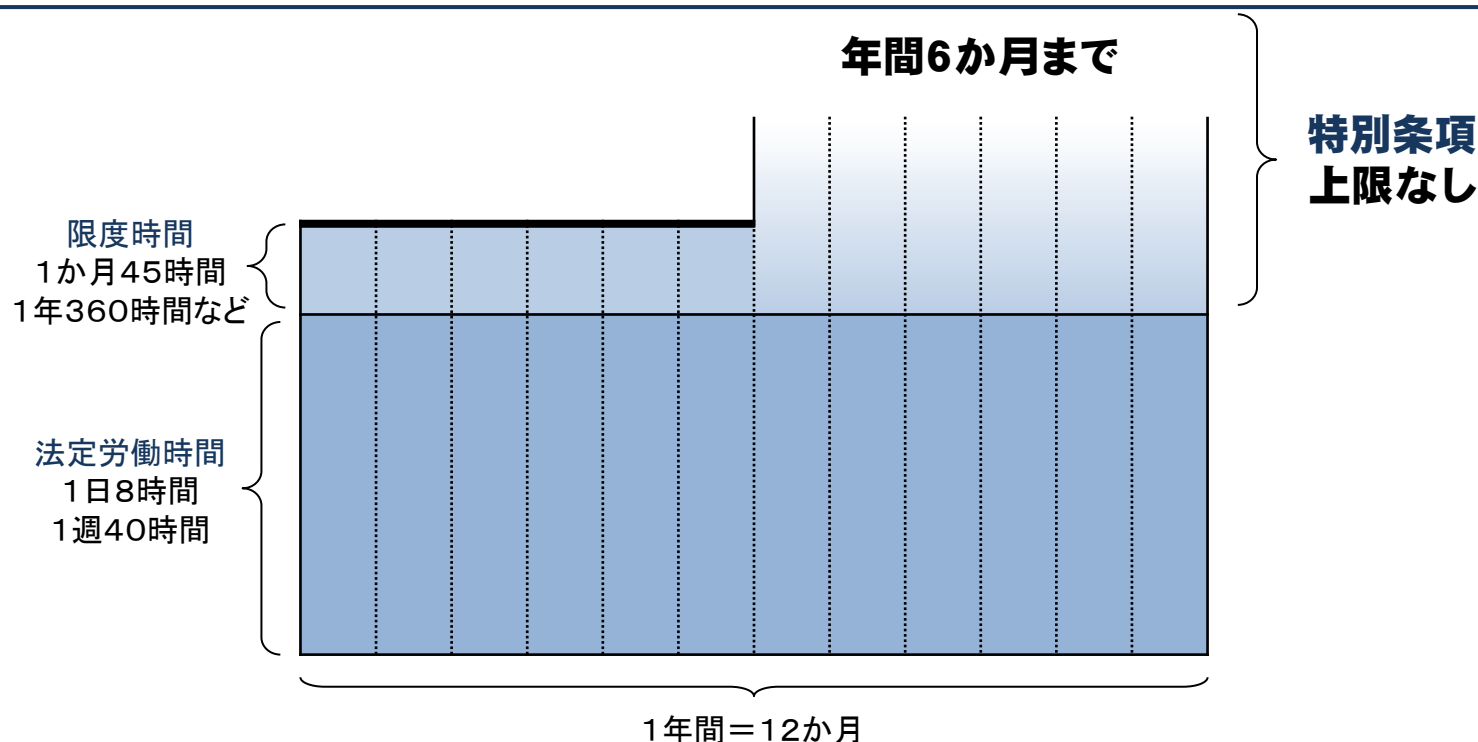
参考1. 現行の時間外労働規制の概要 ②弾力的な労働時間制度の概況

通常の労働時間制	一般的な働き方	→ 1日8時間、週40時間(法定労働時間) ※適用労働者の割合 45.1%	
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	→ 一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。 ※適用労働者の割合 39.9%	弾力的な労働時間制度 ※適用労働者の割合 54.9%
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	→ 一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由に行うことができる。 ※適用労働者の割合 6.7%	
事業場外みなし制	事業場の外で労働する外回りの営業職等	→ 所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 7.0%	
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	→ 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 1.1%	
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	→ 労使委員会で決議した時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 0.2%	

※ 「適用労働者」の割合の出所：平成27年就労条件総合調査

参考1. 現行の時間外労働規制の概要 ③36協定について (制度概要)

- 労働基準法での原則的な労働時間の上限: **1日8時間・1週40時間** 【法定労働時間】
 - これを延長する場合は、**労使協定(36協定)の締結・届出**が必要
 - 36協定での延長時間は、「時間外労働の限度基準」(大臣告示)に規定
 - 「1か月45時間」「1年360時間」等(※) 【**限度時間**】
 - ※ 「3か月以内の期間」と「1年間」の双方について協定する必要
 - ※ ほかに、「1週間15時間」「3か月120時間」などの限度時間が規定されている
 - ※ ただし、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術、新商品等の研究開発などの業務は限度時間の適用除外とされている
 - **「特別条項」を結べば**、例外的に限度時間を超えることができる(年間6か月まで)
- ※**特別条項について、その上限時間が規定されていない**



参考1. 現行の時間外労働規制の概要 ④36協定について（記載例等）

36協定で定めなければならない事項

（労働基準法施行規則（昭和32年厚生省令第23号）第16条）

- ① 時間外・休日労働をさせる必要のある、
 - (イ) 具体的な事由
 - (ロ) 業務
 - (ハ) 労働者数
- ② 延長時間（1日、2日～3か月、1年それぞれについて定める必要）、休日労働の日数等
- ③ 有効期間

記載例

様式第9号（第17条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社〇〇工場		〇〇市〇〇町1-2-3（000-000-0000）				
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定労働時間	延長することができる時間			期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）		
						1か月（毎月1日）	1年（4月1日）	
① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更	検査	10人	1日8時間	3時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から1年間
	月末の決算事務	経理	5人	同上	3時間	15時間	150時間	同上
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同上	3時間	20時間	200時間	同上
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻			期間
臨時の受注、納期変更		機械組立	10人	毎週土曜・日曜	1か月に1日、8:30～17:30			平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の

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（投票による選挙）

平成〇年 3月 15日

使用者 職名氏名

検査課主任
山田花子

工場長
田中太郎



一般労働者

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か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年間	360時間

1年単位の変形労働時間制対象者

期 間	限 度 時 間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1か月	42時間
2か月	75時間
3か月	110時間
1年間	320時間

参考1. 現行の時間外労働規制の概要 ⑥36協定について（特別条項）

- 「特別の事情」(※)の発生が予想される場合、「特別条項付き36協定」を結べば、限度時間を超えて時間外労働をさせることができる。
 - 特別条項は「臨時的なもの」という考え方により、年間最大6か月まで。
 - 特別条項については、その上限時間は規定されていない。
- (※)「特別の事情」とは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、例示として、予算・決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期のひっ迫、大規模なクレームへの対応、機械のトラブルへの対応などをパンフレットにて示している。

特別条項付き36協定の記載例

- 「一定期間における延長時間は、1か月45時間、1年360時間とする。
(注1) (注2) (注3)
- ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、▲回を限度として、1か月◆◆時間
(注4)
まで、これを延長することができる。(これにより、一年◆◆◆時間まで延長することができる。)
(注5)
- なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合の割増賃金率は■■%、1年360時間を超えた場合の割増賃金率は■■%とする。」

- (注1) 限度時間を超えて時間外労働を行う「特別の事情」を具体的に定め、記載する。
「特別の事情」とは、一時的または突発的、かつ、1年の半分を超えないこと
- (注2) 一定期間における延長時間を更に延長する場合の手続を具体的に定め、記載する。
【具体例】 労使の協議、使用者からの通告、労使委員会の開催
- (注3) 限度時間を超えることのできる回数を定め、記載する。(年間6か月を超えないように回数を設定する。)
- (注4) 限度時間を超える一定の時間を定め、記載する。
その際、できる限り短くするよう努めること
- (注5) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定め、記載する。
その際、法定割増賃金率(25%)を超える率とするよう努めること

1. 労働基準法の労働時間等に関する規定が適用除外（労働基準法第41条）

- i. 管理監督者、機密事務
- ii. 農業・水産業
- iii. 監視業務、断続的な業務

2. 災害その他避けることのできない場合（労働基準法第33条）

- 労働基準監督署長の許可により、36協定なしで時間外労働が可能

3. 時間外労働の限度基準（大臣告示）において適用除外としているもの

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 労働基準局長が指定する事業・業務（年間の限度時間は適用される）
 - a. 季節による変動（砂糖製造業、年末年始の郵政事業など）
 - b. 公益上の必要（発電用原子炉の定期検査など）

4. その他（労働基準法第60条等）

- 18歳未満については、原則、時間外労働や休日労働をさせられない。（第60条）
- 妊産婦が請求した場合は、時間外労働や休日労働をさせられない。（第66条）

参考1. 現行の時間外労働規制の概要 ⑧労働時間等設定改善法の概要

- 「労働時間等の設定に関する特別措置法」は、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(時短促進法。平成4年から5年間の時限法、平成9年、平成13年に廃止期限を延長)を、労使の自主的な取組を中心とする基本的性格は保ちつつ、平成17年に改めたもの。
⇒ 時短(年間総実労働時間1800時間の数値目標)から、事業場における「労働時間等の設定の改善」へ
※ 数値目標を含めた「労働時間短縮推進計画」から「労働時間等設定改善指針」へ／時限法から恒久法へ

労働時間等の設定の改善

- ・ 労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数等の労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善すること
- ・ 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない
- ・ 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、定めるもの
(具体的取組を進める上で参考となる事項も規定)

労働時間等設定改善委員会

- ・ 労使間の話し合いの機会を整備するために設置(努力義務)
- ・ 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

労働時間等設定改善実施計画

2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

労働時間等設定改善指針(主な内容)

- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要
(社会全体の目標値)
 - 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
 - 「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」など

【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】

(1) 労使間の話し合いの機会の整備

- 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等

(2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

- 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
- 計画的な年次有給休暇の取得
- 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
- 取得率の目標設定の検討等

(3) 所定外労働の削減

- 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) 等

(4) 労働者各人の健康と生活への配慮

- 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- 育児・介護を行っている労働者
- 単身赴任中の労働者
- 自発的な職業能力開発を行う労働者 等への配慮

・ 総労働時間の短縮
・ インターバルの確保の推進について、新たに追加する予定

法定労働時間・時短促進

昭22

労働基準法制定
 ・1日8時間、週48時間

昭63

労働基準法改正
 ・週40時間制に移行
 （段階的に移行。平成9年度から完全実施）

平4

時短促進法制定
 ・国が労働時間短縮推進計画を策定（年間総労働時間1,800時間の達成・定着を目標）

平18

時短促進法改正（労働時間等設定改善法）
 ・国が労働時間等設定改善指針を策定

時間外労働

昭57

目安指針制定
 ・1週の目安時間（15時間）や1ヶ月の目安時間（50時間）を初めて設定。

平元

目安指針改正
 ・1年の目安時間（450時間）を初めて設定。

平5

目安指針改正
 ・目安時間を短縮。
 1ヶ月50時間↓45時間
 1年450時間↓360時間

平11

労働基準法改正、目安指針の法定指針化（限度基準）
 ・限度基準の制定根拠、労使の責務、監督署の指導根拠を法律に整備。

平16

限度基準改正
 ・特別条項により限度時間を超えて労働時間を延長できる場合を「臨時的なもの」に限定。

平22

労働基準法改正、限度基準改正
 ・特別条項に限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を設定。限度時間を超える時間外労働を短縮する努力義務を規定。

参考1. 現行の時間外労働規制の概要 ⑩働き方改革における厚生労働省の取組

平成26年9月30日に厚生労働大臣を本部長とする『長時間労働削減推進本部』を設置

長時間労働削減推進本部

本部長 厚生労働大臣
本部長代理 厚生労働副大臣（労働担当）、厚生労働大臣政務官（労働担当）
事務局長 労働基準局長
構成員 事務次官、厚生労働審議官、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長、政策統括官（労働担当）、大臣官房総括審議官（国会担当）、大臣官房審議官（労働条件政策担当）、大臣官房審議官（労災、賃金担当）、安全衛生部長

過重労働等撲滅チーム

主査 大臣官房審議官（労働条件政策当）

働き方改革推進プロジェクトチーム

主査 事務次官
構成員 厚生労働審議官、労働基準局長、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長、政策統括官（労働担当）、大臣官房総括審議官（国会担当）、大臣官房審議官（労働条件政策担当）、大臣官房審議官（労災、賃金担当）

- ◆ **働き方改革の推進に向けた地方（働き方改革推進本部）への指示**
 - ・ 働き方改革の推進
 - ・ 女性活躍支援 等
- ◆ **本省促進チームによる働き方改革の推進**
 - ・ 企業経営陣への働きかけ 等

省内長時間労働削減推進チーム

主査 大臣官房総括審議官（国会担当）

指示

〈協力要請・連携〉

- ・ 都道府県
- ・ 市町村
- ・ 事業主団体
- ・ 労働団体 等

働き方改革推進本部

（本部長 都道府県労働局長）

企業の自主的な働き方の見直しを推進

- 都道府県労働局による企業経営陣への働きかけ
- 業界団体や個別企業に対する効果的・機動的な周知啓発 等

「地方創生」につなげる

- 仕事と生活の調和を図ることができる環境の整備
- 地域の特性を生かした、魅力ある就業の機会の創出

参考1. 現行の時間外労働規制の概要 ⑪長時間労働削減対策の取組状況

1. 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底

- 【平成27年1月～】月100時間超の残業が行われているすべての事業場等に対する監督指導

実施事業場 (平成27年4月～12月)	労働基準関係法令違反 が認められた事業場	(主な違反状況)	
		違法な時間外労働(※)	賃金不払残業
8,530事業場	6,501事業場 (76.2%)	4,790事業場 (56.2%)	813事業場 (9.5%)

- 【平成28年4月～】月残業100時間超から**80時間超**へ監督対象を拡大

※ 時間外・休日労働協定(36協定)なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど。

年間約**2万事業場**が対象 ⇒ 過労死認定基準を超えるような残業が行われている事業場に重点的に対応

2. 過重労働解消キャンペーンの重点監督

- 【平成27年11月】「過重労働解消キャンペーン」期間中に、**集中的に重点監督を実施**

5,031事業場に対し重点監督を実施し、3,718事業場(73.9%)に是正を指導

3. 監督指導・捜査体制の強化

- 【平成27年4月～】過重労働事案に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班」(かとか)の新設

→ 東京労働局・大阪労働局に設置(これまで、全国展開する3企業について書類送検を実施)

(東京かとか:小売業(27年7月、28年1月)、大阪かとか:飲食業(27年8月))

- 【平成28年4月～】本省に「過重労働撲滅特別対策班」を新設。47局において、「過重労働特別監督監理官」を新たに任命

→ 本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整、労働局において長時間労働に関する監督指導等を専門とする担当官を任命

4. 企業名公表制度の創設

- 【平成27年5月～】社会的に影響力の大きい企業が、違法な長時間労働を複数の事業場で行っている場合に**企業名を公表**

公表事案:小売店等の棚卸請負業(本社:千葉)(平成28年5月)

5. 情報の提供・収集体制の強化

- 【平成26年9月～】平日夜間・土日に、労働条件に関する電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」を設置

相談:29,124件(平成27年4月～平成28年3月)

- 【平成27年7月～】インターネットによる「労働条件に係る違法の疑いのある事業場情報」監視を実施

→ インターネット上の求人情報等を監視・収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用

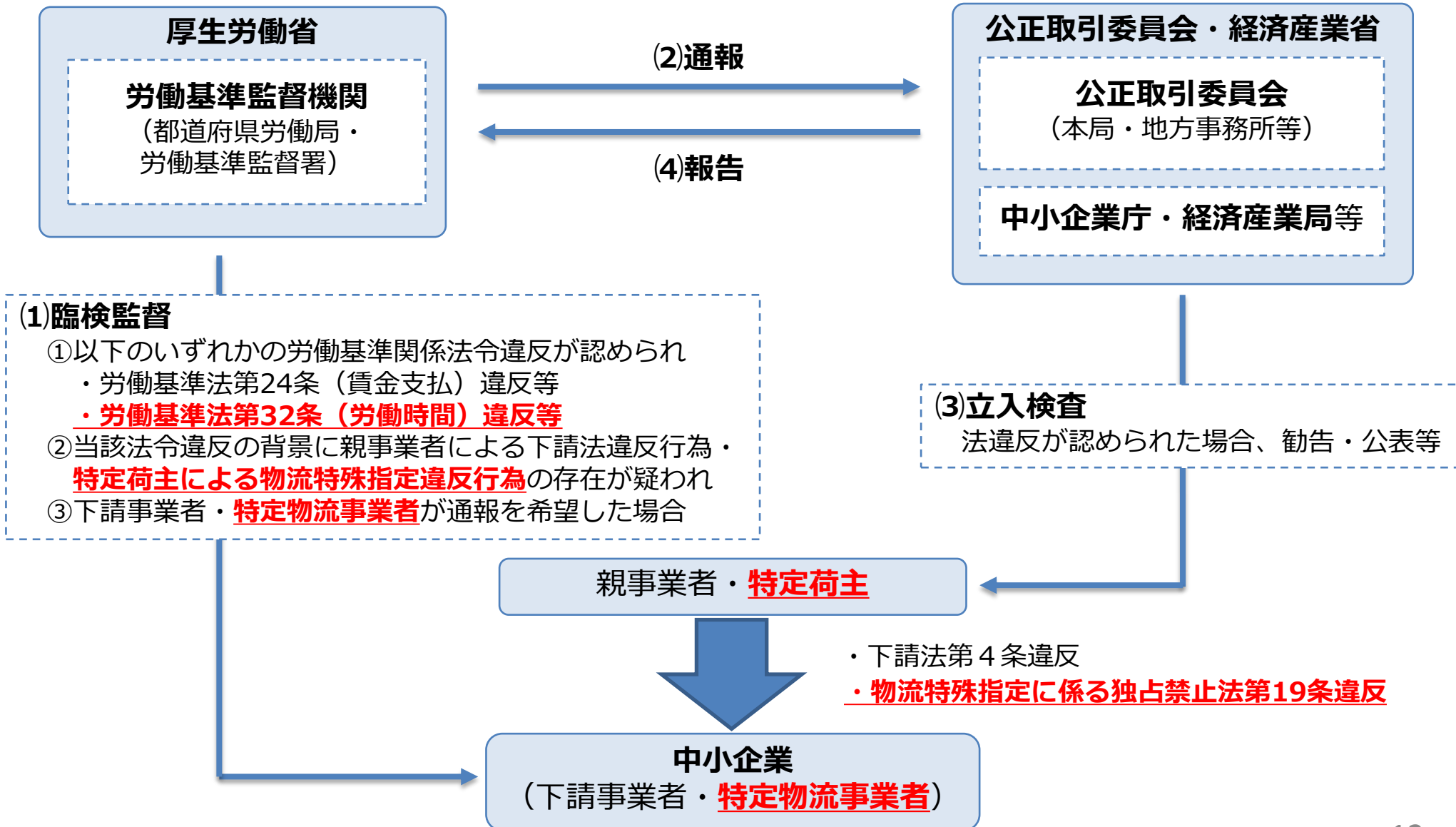
通報:407件(平成27年7月～平成28年3月)うち128件に監督指導(平成28年4月末現在)

6. 取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等

- 【平成28年6月～】中小企業庁・公正取引委員会への通報制度の拡充

→ 長時間労働の背景として親事業者の下請法等の違反が疑われる場合に、中小企業庁・公正取引委員会に通報

※平成28年6月に太字・下線部を拡充



【現行制度】

○ 自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働条件の改善を図るため、労働基準監督機関と地方運輸機関が監督等の結果を相互に通報し、これに基づき、それぞれが調査等の上、所要の措置を講ずる制度。

【改正内容】

○ 自動車の運転手について、健康起因事故が増加傾向にあることも踏まえ、①労働基準監督機関から地方運輸機関への通報、②地方運輸機関から労働基準監督機関への通報について、以下の下線部を新たに通報対象に加え、国土交通省との連携を強化する。

(通報対象)

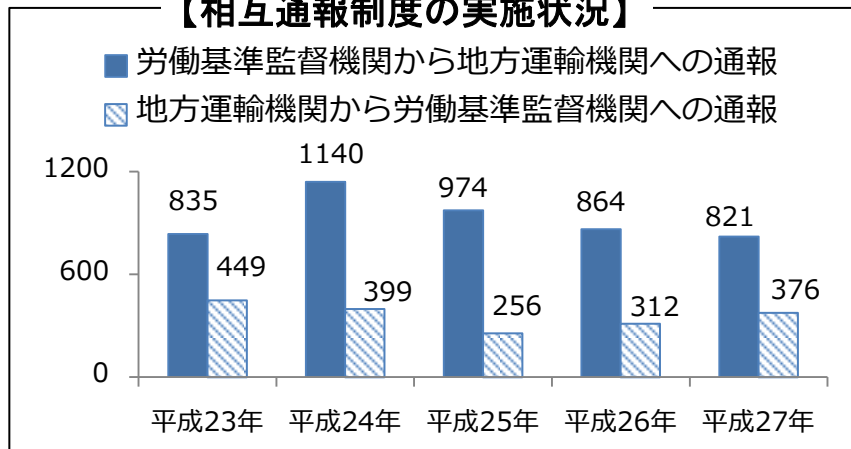
① 労働基準監督機関から地方運輸機関への通報

臨検の結果、道路運送法及び貨物自動車運送事業法の運行管理に関する規程に重大な違反の疑いがあると認められた事案(改善基準告示違反、最低賃金違反、労働安全衛生法(健康診断)違反等)

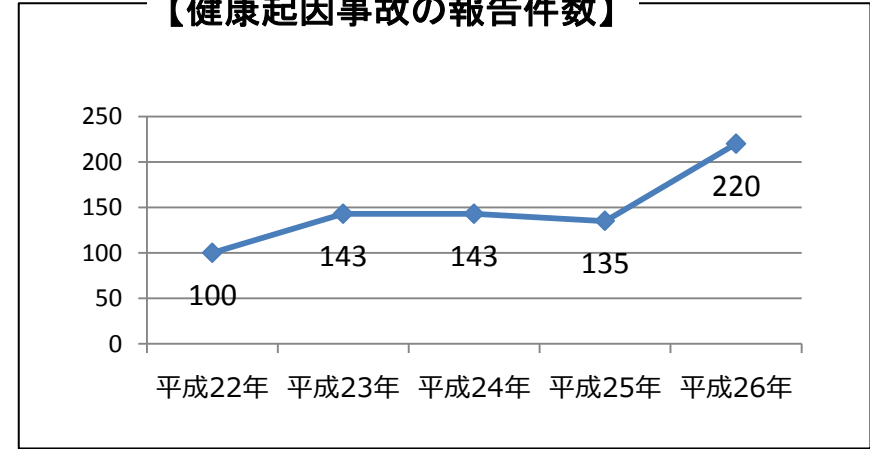
② 地方運輸機関から労働基準監督機関への通報

監査の結果、自動車運送事業者について労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法(健康診断)、改善基準告示について重大な違反の疑いがあると認められた事案

【相互通報制度の実施状況】



【健康起因事故の報告件数】



参考1. 現行の時間外労働規制の概要 ⑭トラック運送業における取組

取組の趣旨

○ 長時間労働の実態が見られるトラック運送業について、トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、当該業界における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための取組を実施。

トラック輸送における長時間労働の抑制に向けたロードマップ

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
①中央・各都道府県において協議会の設置・検討 (厚生労働省・国土交通省、荷主、事業者等による協議会)	協議会の設置			
	協議会の開催、パイロット事業の計画・検証、対策の検討、ガイドラインの策定 等			
②長時間労働の実態調査、対策の検討	調査の実施・検証			
③パイロット事業(実証実験)の実施、対策の具体化		パイロット事業(実証実験)の実施 労働時間縮減のための助成事業		
④長時間労働改善ガイドラインの策定・普及			ガイドラインの策定・普及	
⑤長時間労働改善の普及・定着				普及・定着の促進 助成事業の実施

定期的なフォローアップ・更なる対策の検討

参考1. 現行の時間外労働規制の概要 ⑮諸外国の労働時間法制について

	EU諸国			日本	韓国	米国
	(英国)	(フランス)(※)	(ドイツ)			
労働時間の総量規制	<p>◇時間外労働も含め、原則として週48時間の量的上限規制(時間外労働も含め、超えてはならないもの)を、安全衛生規制として設定</p>			<p>◇法定労働時間(週40時間)を超えた場合、罰則の対象となるとともに割増賃金支払義務が生じる。</p> <p>・労使協定・届出で免罰 ・時間外労働の限度基準に基づき行政指導</p>	<p>◇法定労働時間(週40時間)を超えた場合、罰則の対象となるとともに割増賃金支払義務が生じる。</p> <p>・当事者間の合意の下、時間外労働(休日除く)の上限を原則12時間まで延長可</p>	<p>◇法定労働時間(週40時間)を超えた場合、割増賃金の支払義務が生じるが、罰則の対象とはならない。</p>
割増賃金	<p>◇割増賃金率は基本的には労働協約等により定められる(法定されていない)</p>			<p>◇法定時間外労働に対する割増賃金率が法定されている(25%) ※月60時間超(大企業)は50%</p>	<p>◇法定時間外労働に対する割増賃金率が法定されている(50%)</p>	<p>◇法定時間外労働に対する割増賃金率が法定されている(50%)</p>
	<p>・調整期間(17週)を平均して1週当たり48時間</p> <p>・調整期間は労働協約により52週に延長可能</p> <p>・個別合意により適用除外可能</p>	<p>・上限は原則週48時間・1日10時間、12週平均44時間</p> <p>・産別の労働協約により12週平均46時間まで延長可能</p> <p>・特別な状況において労働監督官の許可を得て週60時間まで延長可能</p> <p>・法定労働時間(週35時間)超過勤務の上限は年間220時間</p>	<p>・調整期間(6か月)を平均して1日当たり8時間(このとき1日の上限は10時間)</p> <p>・調整期間は労働協約により変更可能</p>			
		<p>※労働協約で定めていない場合の割増賃金規定あり(25%/50%)</p>	<p>※1994年法により、割増賃金に関する規定を削除</p>			

※フランスでは、①産別の労働協約が要件であった12週平均44時間を12週平均46時間に延長することを企業単位の労使協定でも認めること、②労使協定を要件とした変形労働時間制度をこれまでの1年間から最長3年間に延長すること等を内容とする労働法改正が平成28年7月に成立している。