

労働時間・年次有給休暇等について

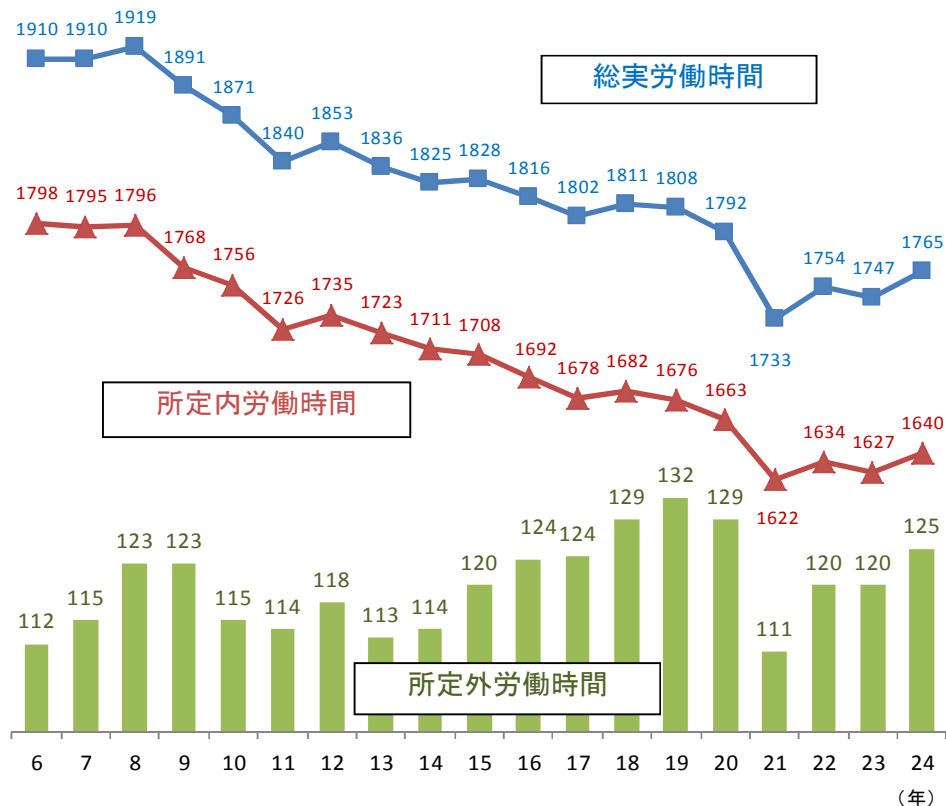
年間総実労働時間の推移

平成25年9月27日
第103回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

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）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

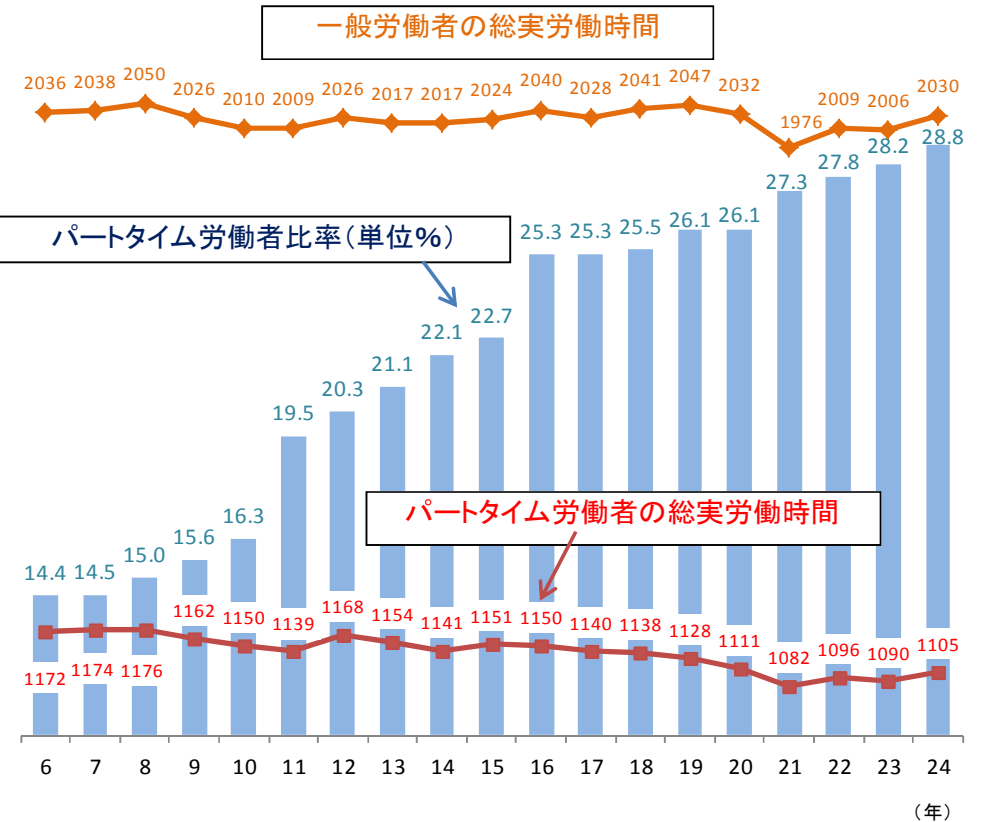
なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少した。

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」
(注) 事業所規模5人以上

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」
(注) 事業所規模5人以上

週労働時間別雇用者等の推移

平成25年9月27日
第103回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性では、以前より低下したものの18.2%となっている。

	平成16年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年
週60時間以上の者	639万人	491万人	502万人	476万人	490万人
	12.2%	9.2%	9.4%	9.3%	9.1%
週35時間以上 週60時間未満の者	3354万人	3377万人	3383万人	3227万人	3412万人
	64.0%	63.6%	63.6%	63.2%	63.7%
週35時間未満の者	1237万人	1431万人	1414万人	1385万人	1436万人
	23.6%	26.9%	26.6%	27.1%	26.8%
合計	5243万人	5313万人	5317万人	5105万人	5359万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成16年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年
30代男性で週60時間以上の者	200万人	150万人	153万人	141万人	144万人
	23.8%	18.0%	18.7%	18.4%	18.2%

※ 資料出所：総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

週労働時間60時間以上の雇用者(内訳)

＜カッコ書きは、週労働時間35時間以上雇用者に占める割合＞

平成25年11月18日
第105回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料
を加工したもの

【従業者規模別】

		平成16年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年
雇用者計		12.2% (16.0%)	10.0% (13.5%)	9.2% (12.7%)	9.4% (12.9%)	9.3% (12.9%)	9.1% (12.6%)
従業者規模							
	1～9人	13.0% (18.3%)	10.9% (15.9%)	10.3% (15.3%)	10.6% (15.8%)	10.4% (15.6%)	9.9% (14.8%)
	10～29人	11.9% (16.1%)	10.0% (14.1%)	9.4% (13.5%)	9.6% (13.9%)	9.6% (13.9%)	9.3% (13.5%)
	30～99人	12.6% (16.4%)	10.3% (13.8%)	9.5% (13.0%)	9.8% (13.3%)	9.7% (13.3%)	9.4% (13.0%)
	100～499人	13.0% (16.5%)	9.9% (13.0%)	9.1% (12.1%)	9.4% (12.3%)	9.0% (11.9%)	8.8% (11.5%)
	500人～	12.8% (16.4%)	9.7% (13.0%)	8.7% (11.7%)	8.8% (11.7%)	8.8% (11.8%)	8.9% (11.9%)

※資料出所:総務省「労働力調査」

※平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

※「従業員規模」については、企業単位での従業員数による。

週労働時間別雇用者割合

平成25年12月17日
第106回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

年 週労働時間	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	増減ポイント (平成24年 -平成16年)
	35時間未満	23.6%	23.9%	22.5%	24.9%	26.1%	27.0%	26.6%	27.1%	26.8%
うち15時間以上 29時間以内	12.1%	12.1%	11.9%	12.6%	13.1%	13.6%	13.7%	13.7%	13.8%	1.7%
うち30時間以上 34時間以内	7.2%	7.4%	6.2%	7.6%	8.0%	8.2%	7.8%	8.0%	7.8%	0.6%
35時間以上60時間未満	64.0%	64.1%	66.4%	64.5%	63.7%	63.6%	63.7%	63.3%	63.7%	-0.3%
うち35時間以上 39時間以内	7.2%	7.2%	6.7%	7.1%	7.2%	7.4%	7.6%	7.7%	7.6%	0.4%
うち40時間以上 48時間以内	40.5%	40.8%	44.0%	42.6%	42.1%	42.7%	42.5%	42.1%	42.6%	2.1%
うち49時間以上 59時間以内	16.3%	16.1%	15.7%	14.8%	14.5%	13.4%	13.6%	13.5%	13.5%	-2.8%
60時間以上	12.2%	11.7%	10.8%	10.3%	10.0%	9.2%	9.4%	9.3%	9.1%	-3.1%

※資料出所：総務省「労働力調査」。週間就業時間（12区分）による分類。なお、平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。
注 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない。

○業種別週労働時間60時間以上の雇用者割合

平成25年11月18日
第105回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

	平成19年	平成24年	増減(ポイント)
非農林業雇用者計	10.3%	9.1%	-1.2%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	12.9%	13.6%	0.7%
製造業	8.8%	7.2%	-1.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	3.1%	6.5%	3.4%
情報通信業	12.6%	12.4%	-0.2%
運輸業、郵便業	20.7%	18.9%	-1.8%
卸売業、小売業	11.6%	9.5%	-2.1%
金融業、保険業	8.2%	7.1%	-1.1%
不動産業、物品賃貸業	12.2%	10.3%	-1.9%
学術研究、専門・技術サービス業	13.1%	11.7%	-1.4%
宿泊業、飲食サービス業	12.5%	9.8%	-2.7%
生活関連サービス業、娯楽業	11.6%	10.5%	-1.1%
教育、学習支援業	9.7%	11.2%	1.5%
医療、福祉	4.5%	4.1%	-0.4%
複合サービス事業	5.8%	4.3%	-1.5%
サービス業 (他に分類されないもの)	6.6%	6.1%	-0.5%

※資料出所:総務省「労働力調査」

※雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合

※平成19年度の数值は、日本産業標準分類の変更(第12次改定)にあわせて遡及して計算されたもの

職業別週労働時間60時間以上の雇用者割合（年間200日以上就業の者）

平成25年12月17日
第106回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

【雇用者（全体）】

職業	平成19年		平成24年		増減 (ポイント)
	週60時間以上雇用者の割合	(参考) 雇用者数	週60時間以上雇用者の割合	(参考) 雇用者数	
総数	13.3%	46,051,000	11.6%	45,627,000	-1.7%
管理的職業従事者	16.7%	1,546,000	14.4%	1,176,700	-2.2%
専門的・技術的職業従事者	14.6%	7,123,900	13.1%	7,855,200	-1.5%
研究者	12.3%	98,800	12.2%	139,800	-0.1%
技術者	15.5%	2,243,000	12.6%	2,396,300	-3.0%
保健医療従事者	10.3%	1,967,800	8.9%	2,180,500	-1.4%
うち医師（歯科医師，獣医師を除く）	43.2%	183,300	38.1%	208,900	-5.1%
うち看護師（准看護師を含む）	5.1%	979,800	4.9%	1,083,800	-0.2%
社会福祉専門職業従事者	5.2%	634,500	4.6%	855,000	-0.7%
教員	19.6%	1,337,600	22.1%	1,368,100	2.4%
事務従事者	6.9%	10,287,300	5.8%	10,183,400	-1.0%
一般事務従事者	7.0%	7,198,400	5.8%	7,220,400	-1.2%
会計事務従事者	5.1%	1,540,600	4.1%	1,379,900	-1.0%
販売従事者	18.7%	6,506,000	15.6%	6,196,400	-3.0%
商品販売従事者	14.9%	3,027,500	11.0%	2,750,200	-4.0%
営業職業従事者	22.1%	3,206,700	19.7%	3,259,600	-2.4%
サービス職業従事者	15.2%	4,051,900	12.2%	4,349,000	-3.0%
介護サービス職業従事者	3.6%	854,200	3.7%	1,148,200	0.1%
生活衛生サービス職業従事者	32.5%	443,000	26.3%	404,800	-6.2%
飲食物調理従事者	22.0%	1,123,100	19.1%	1,132,400	-2.9%
接客・給仕職業従事者	14.6%	929,900	12.7%	878,500	-2.0%
生産工程従事者	10.9%	7,659,100	9.0%	7,099,700	-1.9%
製品製造・加工処理従事者（金属製品）	10.1%	1,296,000	8.0%	1,068,700	-2.2%
製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）	10.6%	2,824,300	9.0%	2,632,500	-1.6%
うち食料品製造従事者	11.9%	958,100	10.2%	1,021,500	-1.7%
機械組立従事者	9.3%	1,413,800	7.5%	1,284,000	-1.8%
機械整備・修理従事者	16.4%	949,000	13.4%	916,100	-3.0%
輸送・機械運転従事者	27.5%	1,824,700	27.6%	1,862,700	0.1%
自動車運転従事者	34.5%	1,318,500	35.3%	1,319,400	0.8%
建設・採掘従事者	17.0%	2,081,300	16.1%	1,827,900	-0.9%
建設・土木作業従事者	17.1%	1,614,500	15.9%	1,394,200	-1.2%
運搬・清掃・包装等従事者	9.4%	2,721,600	7.7%	2,693,300	-1.7%
運搬従事者	13.9%	1,391,300	12.1%	1,248,800	-1.8%
清掃従事者	5.0%	663,700	4.4%	690,900	-0.6%

* 資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

* 会社などの役員を含む

・脳・心臓疾患の時間外労働時間数(1か月平均)
別労災支給決定件数

区分	平成23年度		平成24年度	
		うち死亡		うち死亡
45時間未満	0	0	0	0
45時間以上～ 60時間未満	1	1	0	0
60時間以上～ 80時間未満	20	8	20	4
80時間以上～ 100時間未満	105	43	116	50
100時間以上～ 120時間未満	58	24	69	28
120時間以上～ 140時間未満	46	17	50	14
140時間以上～ 160時間未満	16	5	16	9
160時間以上	21	4	31	9
その他 ^(注1)	43	19	36	9
合計	310	121	338	123

・精神障害の時間外労働時間数(1か月平均)
別労災支給決定件数

区分	平成23年度		平成24年度	
		うち自殺 (未遂を含む。)		うち自殺 (未遂を含む。)
20時間未満	63	4	97	3
20時間以上～ 40時間未満	19	2	25	3
40時間以上～ 60時間未満	15	4	29	8
60時間以上～ 80時間未満	15	4	26	13
80時間以上～ 100時間未満	29	9	32	7
100時間以上～ 120時間未満	38	15	66	17
120時間以上～ 140時間未満	28	9	46	15
140時間以上～ 160時間未満	8	5	24	6
160時間以上	21	7	46	14
その他 ^(注2)	89	7	84	7
合計	325	66	475	93

※いずれも厚生労働省「平成24年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ」
(平成25年6月21日発表)より引用

(注1)その他の件数は、認定要件のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数である。

(注2)その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の件数である。

割増賃金に係る労働基準法等の現行の規定①

◎労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）（抄）

附 則

（施行期日）

第1条 この法律は、平成22年4月1日から施行する。

（検討）

第3条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法（以下この条において「新法」という。）第37条第1項ただし書及び第138条の規定の施行の状況、時間外労働の動向等を勘案し、これら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講ずるものとする。

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（時間外及び休日の労働）

第36条 （略）

② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率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、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常労働時間の賃金の計算額の5割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。

②～④ （略）

⑤ 第1項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

第138条 中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。）の事業については、当分の間、第37条第1項ただし書の規定は、適用しない。

（注）下線は引用に際して付したものである。

割増賃金に係る労働基準法等の現行の規定②

◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第21条 法第37条第5項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第1項及び第4項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

- 一 別居手当
- 二 子女教育手当
- 三 住宅手当
- 四 臨時に支払われた賃金
- 五 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

◎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）

（一定期間についての延長時間の限度）

第3条 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第一の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る。）が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、この限りでない。

2 （略）

3 労使当事者は、第1項ただし書の規定により限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、法第36条第1項の規定により延長した労働時間の労働について法第37条第1項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならない。

別表第一（第3条関係）

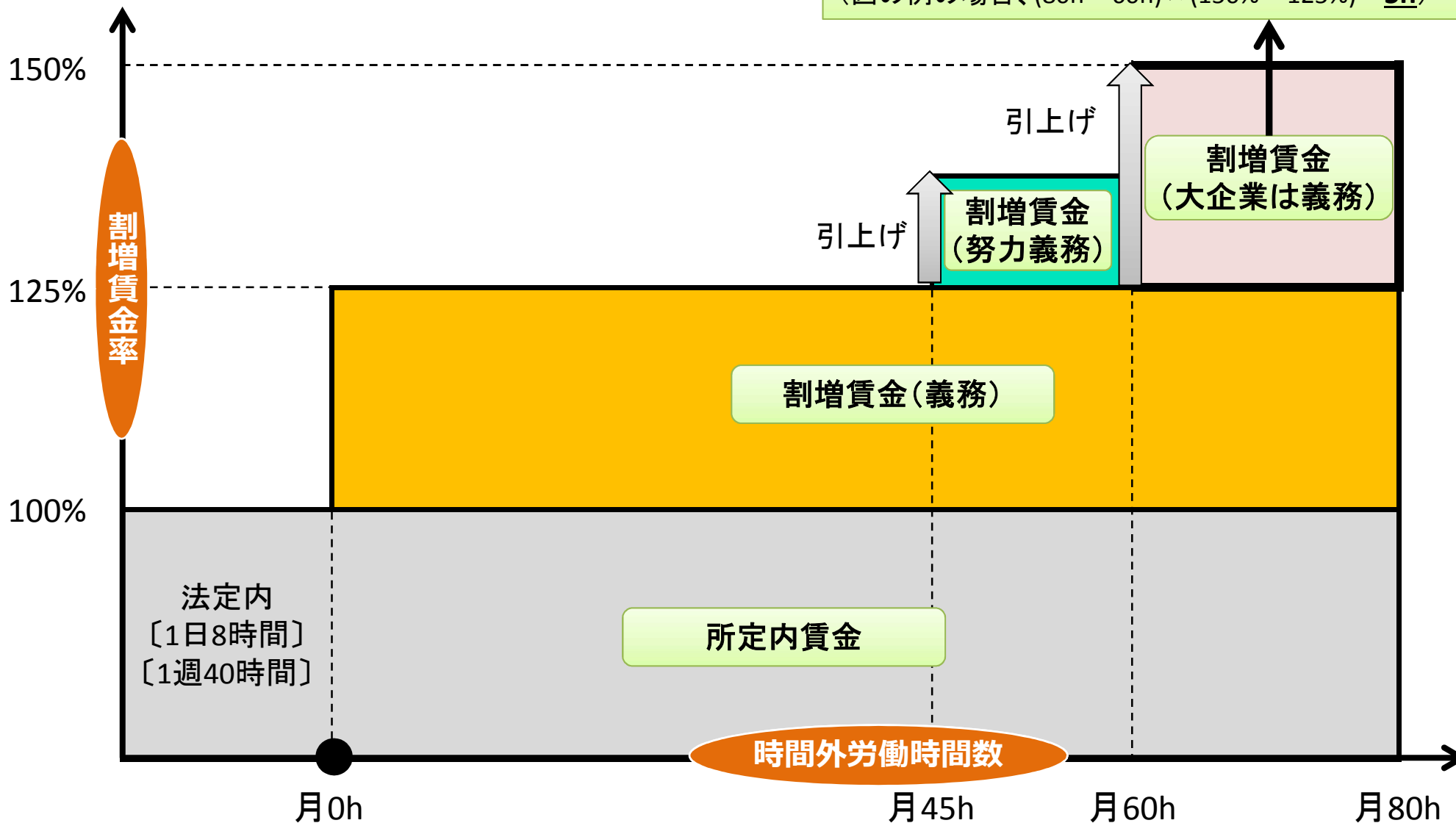
期間	限度時間
（略）	（略）
一箇月	四十五時間
（略）	（略）

（注）下線は引用に際して付したものである。

平成20年労働基準法改正における割増賃金率引き上げ(平成22年4月施行)

1ヶ月に80時間の法定時間外労働を行った場合

労使協定で代替休暇の対象とすることが可能。
(図の例の場合、 $(80h - 60h) \times (150\% - 125\%) = 5h$)



代替休暇について

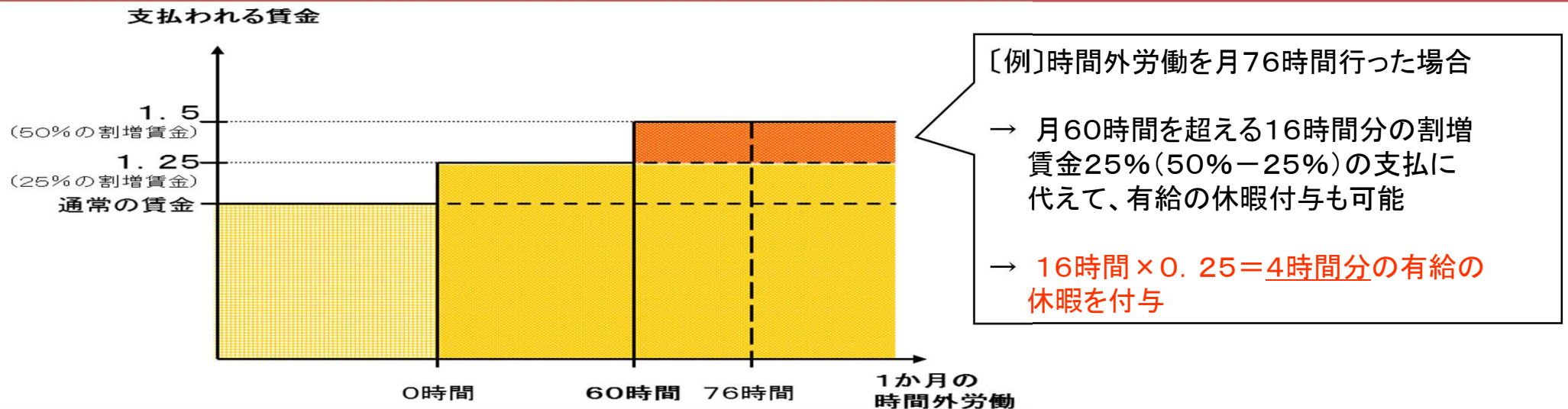
制度の概要

月60時間超の時間外労働が行われた場合に、労働者に休息の機会を与え、その疲労回復を図り、健康の確保に役立てる観点から、労使協定により、月60時間を超えた部分について、平成20年法改正による引上げ分(25%)*の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を付与することができることとする制度。

➢ 50%以上の割増賃金の支払義務がかかる大企業が対象。

➢ 個々の労働者が代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定。

* 事業場の時間外割増賃金率の設定により異なる(例:通常30%、月60時間超の部分50%の場合、 $50\% - 30\% = 20\%$)



○代替休暇の単位

1日又は半日 (*労使協定により、端数時間に他の有給休暇を合わせて1日又は半日とすることも可能)

○代替休暇を与えることができる期間

月60時間超の時間外労働のあった月の末日の翌日から2か月以内

○代替休暇の取得日の決定方法等

(*月末から○日以内に労働者に取得の意向を確認する 等)

等について、労使協定を締結。

中小企業及びその雇用者の割合

割増賃金率引き上げの適用が猶予されている中小事業主の範囲

- ◆ 中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者数」で判断。
- ◆ 事業場単位ではなく、企業単位で判断。

※中小企業基本法に定める中小企業の範囲とほぼ一致。

(中小企業基本法の中小企業に含まれない独立行政法人や協同組合等も中小事業主に含まれる。)

業種	資本金の額又は 出資の総額	または	常時使用する 労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他の業種	3億円以下	または	300人以下

中小企業及びその雇用者割合(第1次産業を除く)

- ◆ 中小企業の割合: **99.7%** (約421.3万社のうち 約420.1万社)
- ◆ 中小企業の常用雇用者の割合: **66.0%** (約4,297万人のうち 約2,834万人)

※ 資料出所:平成24年中小企業白書(総務省調査「平成21年経済センサス」を再編加工した資料)

なお、「経済センサス」は、平成18年までの「事業所・企業統計調査」と比べ、調査方法・捕捉範囲が一部変更されており、過去の同調査結果と単純に比較出来ないことに留意が必要。(例えば、平成16年事業所・企業統計調査における中小企業の常用雇用者の割合は71.0%)

<法定時間外労働に対する割増賃金率>

○ 月60時間超の時間外労働に対しては、ほとんどの大企業(91.2%)で50%以上となっている。
また、中小企業で25%超としている企業は11.3%、50%以上としている企業は8.9%存在。

<①法定時間外労働60時間超>

資料出所:「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表40

	60時間超に 対する定め あり*又は 支払あり	割増賃金率										平均割増 賃金率
		25% 以下	うち25%	25%超	~30% 未満	30%	~35% 未満	35%	~50% 未満	うち50%以上		
										うち50%		
全体	49.7%	59.2%	58.7%	40.8%	0.5%	0.8%	0.0%	0.1%	0.2%	39.2%	38.3%	35.1%
大企業	88.3%	8.1%	8.1%	91.9%	0.2%	0.2%	0.0%	0.3%	0.0%	91.2%	90.2%	48.1%
中小 企業	35.6%	88.7%	87.9%	11.3%	0.8%	1.2%	0.0%	0.1%	0.3%	8.9%	8.3%	27.7%

※ 37.6%の企業(大企業11.6%、中小企業47.8%)は、60時間超の時間外労働を行わないため定めがない。

<就労条件総合調査*>

○月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の設定については、
30~99人規模企業の49.9%
100~299人規模企業の69.2%
300~999人規模企業の81.0%
1000人以上規模企業の93.1% が、「50%以上」としている。

*常用労働者30人以上の企業が対象

○ (25%超の割増賃金率設定の努力義務のある)月45時間超の時間外労働に対しては、25%超としている大企業が24.9%、同中小企業が4.9%。

平成25年11月18日
第105回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料
を加工したもの

<②法定時間外労働45～60時間以内>

資料出所:「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表40

	月45時間超60時間以内に対する定めあり※ 又は支払あり	割増賃金率										平均割増賃金率
		25%以下	うち25%	25%超	～30%未満	30%	～35%未満	35%	～50%未満	うち50%以上		
										うち50%		
全体	55.4%	87.9%	87.3%	12.1%	0.9%	8.6%	0.1%	1.4%	0.2%	0.9%	0.5%	26.1%
大企業	94.4%	75.1%	75.1%	24.9%	0.9%	19.2%	0.1%	3.4%	0.0%	1.3%	1.1%	26.8%
中小企業	41.1%	95.1%	94.2%	4.9%	0.9%	2.6%	0.0%	0.2%	0.4%	0.7%	0.2%	25.7%

※ 31.9%の企業(大企業5.5%、中小企業42.3%)は、45～60時間以内の時間外労働を行わないため定めがない。

<③法定時間外労働0～45時間以内>

資料出所:「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表40

	定めあり 又は 支払あり	25%以下	うち25%	25%超	～30%未満	30%	～35%未満	35%	～50%未満	うち50%以上		平均割増賃金率
										うち50%		
		全体	87.3%	92.8%	92.0%	7.2%	0.8%	5.0%	0.1%	0.3%	0.2%	
大企業	99.9%	81.7%	81.5%	18.3%	1.0%	16.0%	0.2%	0.9%	0.0%	0.2%	0.0%	26.1%
中小企業	83.4%	97.0%	95.9%	3.0%	0.7%	1.0%	0.0%	0.1%	0.4%	0.9%	0.2%	26.2%

時間外労働に対する割増賃金率別の法定時間外労働の実績

○1箇月について（一般労働者）（最長の者）【月0時間超45時間以内の割増賃金率】

* 網掛けは、比較の便宜上ある程度構成比を占める割増賃金率（25%・30%）について付したものの

法定時間外労働の実績		計	45時間以下								45時間超						平均（時間：分）
			10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超45時間以下	45時間超50時間以下	50時間超60時間以下	60時間超70時間以下	70時間超80時間以下	80時間超100時間以下	100時間超	
割増賃金率		【89.1】	【51.8】	【6.8】	【6.5】	【6.2】	【5.0】	【3.7】	【5.1】	【4.0】	【2.2】	【3.4】	【1.7】	【1.4】	【1.3】	【0.9】	【18:03】
定めあり又は支払あり	[87.3]	87.6	46.6	7.1	6.9	6.6	5.8	4.2	5.9	4.5	2.6	3.9	1.9	1.6	1.5	0.9	20:10
25%未満	[0.8]	88.8	72.9	3.6	4.2	-	1.4	1.2	-	5.5	-	3.5	0.0	1.3	1.0	5.4	18:31
25%	[92.0]	88.1	48.0	7.3	7.0	6.4	5.6	4.0	5.3	4.5	2.6	3.7	1.7	1.4	1.5	0.8	19:26
25%超	[7.2]	80.9	26.3	6.0	5.7	9.9	8.1	7.3	13.9	3.8	3.3	6.2	3.8	3.3	1.7	0.7	29:06
うち30%	[5.0]	77.1	18.2	5.3	4.6	10.4	9.0	7.2	18.1	4.3	4.0	6.9	4.7	4.2	2.2	0.9	33:12
うち35%	[0.3]	96.5	36.0	6.7	6.4	18.7	2.0	16.4	4.5	5.8	0.2	2.5	-	-	0.3	0.5	20:15
50%以上	[0.7]	92.1	51.3	14.3	17.6	4.3	1.8	2.7	-	-	1.4	5.3	0.4	0.4	0.5	-	13:05
うち50%	[0.1]	95.6	83.6	-	-	-	-	12.0	-	-	-	2.6	-	1.8	-	-	10:06
平均割増賃金率（%）	[26.2]	25.9	25.6	26.3	28.3	25.9	25.6	25.8	25.9	25.0	25.6	26.1	25.8	25.8	25.6	23.9	

○1箇月について（一般労働者）（平均的な者）【月0時間超45時間以内の割増賃金率】

法定時間外労働の実績		計	45時間以下								45時間超						平均（時間：分）
			10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超45時間以下	45時間超50時間以下	50時間超60時間以下	60時間超70時間以下	70時間超80時間以下	80時間超100時間以下	100時間超	
割増賃金率		【98.3】	【72.6】	【7.0】	【6.3】	【4.3】	【3.0】	【1.7】	【1.8】	【1.7】	【0.4】	【0.6】	【0.2】	【0.3】	【0.1】	【0.1】	【8:05】
定めあり又は支払あり	[87.3]	98.0	69.2	7.8	6.8	4.9	3.5	1.9	2.0	1.9	0.5	0.7	0.3	0.3	0.1	0.1	9:05
25%未満	[0.8]	92.8	78.1	0.5	6.5	3.7	0.0	1.3	2.6	-	0.1	0.9	5.3	0.9	-	-	11:25
25%	[92.0]	98.0	70.8	7.6	6.5	4.4	3.3	1.8	1.8	2.0	0.5	0.7	0.3	0.4	0.1	0.1	8:42
25%超	[7.2]	99.4	48.6	11.5	11.4	11.8	6.7	2.8	4.9	1.8	0.1	0.4	0.0	-	-	0.0	13:24
うち30%	[5.0]	99.4	40.2	10.3	14.1	15.1	8.0	3.3	6.3	2.0	0.0	0.5	0.0	-	-	0.0	15:32
うち35%	[0.3]	100.0	66.8	6.0	11.1	8.4	0.8	6.4	0.1	0.4	-	-	-	-	-	-	9:04
50%以上	[0.7]	98.3	71.9	24.8	0.4	0.1	0.3	-	0.8	-	1.3	0.4	-	-	-	-	6:08
うち50%	[0.1]	98.2	95.6	-	-	-	0.8	-	1.8	-	-	1.8	-	-	-	-	5:17
平均割増賃金率（%）	[26.2]	25.9	25.7	28.2	25.5	25.8	25.8	25.6	26.0	25.3	26.0	25.0	20.6	24.3	25.0	25.0	

注1 【 】の数値は、1箇月の法定時間外労働時間別の事業場の割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表25、表26）
注2 []の数値は、法定時間外労働に対する割増賃金率別の事業場の割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表40①）

時間外労働に対する割増賃金率別の法定時間外労働の実績

○1箇月について（一般労働者）（最長の者）【月45時間超60時間以内の割増賃金率】

* 網掛けは、比較の便宜上ある程度構成比を占める割増賃金率（25%・30%）について付したもの

法定時間外労働の実績		45時間以下									45時間超						平均（時間：分）
		計	10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超45時間以下	45時間超50時間以下	50時間超60時間以下	60時間超70時間以下	70時間超80時間以下	80時間超100時間以下	100時間超	
割増賃金率		【89.1】	【51.8】	【6.8】	【6.5】	【6.2】	【5.0】	【3.7】	【5.1】	【4.0】	【2.2】	【3.4】	【1.7】	【1.4】	【1.3】	【0.9】	【18:03】
月45時間超60時間以内に対する定めあり又は支払あり	【55.4】	83.2	39.5	6.2	6.9	7.0	6.3	4.7	7.1	5.5	3.4	5.2	2.6	2.2	2.2	1.2	24:14
25%未満	【0.6】	77.4	51.8	0.1	8.3	-	2.5	2.7	-	12.0	-	6.0	-	2.7	2.1	11.8	32:15
25%	【87.3】	83.8	41.5	6.4	7.0	6.6	6.1	4.4	6.3	5.4	3.4	5.0	2.3	2.1	2.3	1.1	23:17
25%超	【12.1】	79.9	26.1	5.0	6.0	9.3	8.0	7.3	12.9	5.3	3.3	6.5	4.3	3.2	1.6	1.2	29:58
うち30%	【8.6】	79.2	23.4	3.8	6.6	9.5	8.4	6.6	16.2	4.7	3.9	6.4	4.1	3.8	1.8	0.9	30:55
うち35%	【1.4】	75.1	27.8	4.8	1.1	9.4	8.9	9.6	3.2	10.2	2.9	7.9	9.4	2.6	1.0	1.3	31:54
50%以上	【0.9】	87.2	27.9	21.7	13.4	3.5	1.4	12.8	1.1	5.4	1.2	4.9	0.1	0.3	0.6	5.7	25:14
うち50%	【0.5】	88.4	32.1	25.8	3.1	0.0	-	17.2	1.7	8.5	0.2	1.5	0.2	0.5	0.3	8.9	27:50
平均割増賃金率（%）	【26.1】	26.2	25.6	26.9	28.9	26.3	26.0	26.8	26.4	25.6	25.9	26.5	26.4	26.0	25.7	25.2	

○1箇月について（一般労働者）（平均的な者）【月45時間超60時間以内の割増賃金率】

法定時間外労働の実績		45時間以下									45時間超						平均（時間：分）
		計	10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超45時間以下	45時間超50時間以下	50時間超60時間以下	60時間超70時間以下	70時間超80時間以下	80時間超100時間以下	100時間超	
割増賃金率		【98.3】	【72.6】	【7.0】	【6.3】	【4.3】	【3.0】	【1.7】	【1.8】	【1.7】	【0.4】	【0.6】	【0.2】	【0.3】	【0.1】	【0.1】	【8:05】
月45時間超60時間以内に対する定めあり又は支払あり	【55.4】	97.3	62.7	8.5	8.2	6.0	4.4	2.5	2.3	2.6	0.7	0.9	0.4	0.5	0.2	0.1	10:59
25%未満	【0.6】	85.9	55.0	-	14.2	8.2	-	2.7	5.7	-	0.3	0.2	11.5	2.1	-	-	19:33
25%	【87.3】	97.1	64.9	8.3	7.6	5.2	3.9	2.4	2.0	2.8	0.7	1.0	0.4	0.5	0.2	0.1	10:31
25%超	【12.1】	99.1	49.1	10.6	11.8	11.0	7.9	3.2	4.0	1.5	0.1	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	13:38
うち30%	【8.6】	99.5	45.8	8.9	13.2	13.8	8.2	2.7	5.1	1.8	0.0	0.4	0.0	0.0	-	0.0	14:22
うち35%	【1.4】	100.0	58.5	5.9	14.9	4.8	10.9	4.8	0.0	0.1	-	-	-	-	-	-	11:06
50%以上	【0.9】	91.6	58.2	26.1	3.6	0.3	0.7	-	2.7	-	1.3	0.4	-	-	6.8	-	14:01
うち50%	【0.5】	87.4	63.1	13.1	5.7	0.3	1.2	-	4.1	-	-	0.7	-	-	11.9	-	17:59
平均割増賃金率（%）	【26.1】	26.2	25.8	28.9	26.0	26.1	26.5	26.4	26.4	25.4	26.0	25.3	20.6	24.3	32.5	25.0	

注1 【 】の数値は、1箇月の法定時間外労働時間別の事業場の割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表25、表26）

注2 []の数値は、法定時間外労働に対する割増賃金率別の事業場の割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表40②）

時間外労働に対する割増賃金率別の法定時間外労働の実績

○1箇月について（一般労働者）（最長の者）【月60時間超の割増賃金率】【大企業】

* 網掛けは、比較の便宜上ある程度構成比を占める割増賃金率（50%・25%）について付したもの

法定時間外労働の実績		45時間以下										45時間超					平均（時間：分）
		計	10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超45時間以下	45時間超50時間以下	50時間超60時間以下	60時間超70時間以下	70時間超80時間以下	80時間超100時間以下	100時間超	
割増賃金率		【82.9】	【28.6】	【9.1】	【8.1】	【10.2】	【7.3】	【5.9】	【8.5】	【5.2】	【3.6】	【5.3】	【3.1】	【2.5】	【1.7】	【0.8】	【26:25】
月60時間超に対する定めあり又は支払あり	【88.3】	81.0	26.7	8.7	8.4	9.8	7.3	5.7	8.8	5.6	4.0	5.8	3.6	2.9	1.9	0.9	27:43
25%未満	[-]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25%	【8.1】	90.3	49.3	12.6	14.6	1.4	4.9	2.2	1.0	4.2	1.1	3.5	2.1	0.4	0.4	2.2	16:26
25%超	【91.9】	80.2	24.9	8.3	7.9	10.5	7.5	5.9	9.4	5.7	4.2	6.0	3.7	3.1	2.0	0.8	28:39
うち30%	【0.2】	84.8	-	22.7	2.1	6.2	30.1	23.2	0.5	-	0.8	5.5	4.1	2.9	-	1.8	32:26
うち35%	【0.3】	90.3	24.1	-	-	-	59.4	0.8	-	6.0	0.8	-	8.6	-	-	0.3	27:12
50%以上	【91.2】	80.1	25.0	8.4	8.0	10.3	7.3	5.9	9.5	5.7	4.2	6.0	3.7	3.1	2.1	0.8	28:40
うち50%	【90.2】	80.0	24.9	8.2	8.0	10.4	7.3	5.9	9.6	5.7	4.3	6.0	3.7	3.1	2.1	0.8	28:45
平均割増賃金率（%）	【48.1】	48.0	46.5	48.8	46.7	49.4	48.2	49.2	49.8	48.5	49.5	48.8	48.7	49.7	51.6	45.3	

○1箇月について（一般労働者）（平均的な者）【月60時間超の割増賃金率】【大企業】

法定時間外労働の実績		45時間以下										45時間超					平均（時間：分）
		計	10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超45時間以下	45時間超50時間以下	50時間超60時間以下	60時間超70時間以下	70時間超80時間以下	80時間超100時間以下	100時間超	
割増賃金率		【98.6】	【55.3】	【11.3】	【10.5】	【8.5】	【5.4】	【2.4】	【2.7】	【2.6】	【0.4】	【0.5】	【0.3】	【0.0】	【0.2】	【0.0】	【12:03】
月60時間超に対する定めあり又は支払あり	【88.3】	98.4	53.6	11.8	11.3	7.8	5.5	2.4	3.0	2.9	0.5	0.6	0.3	0.0	0.2	0.0	12:28
25%未満	[-]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25%	【8.1】	99.3	69.5	12.6	8.1	3.3	1.5	1.7	2.2	0.4	0.0	0.1	0.2	0.0	0.3	-	7:06
25%超	【91.9】	98.4	52.3	11.7	11.6	8.2	5.9	2.5	3.1	3.2	0.5	0.6	0.3	0.0	0.2	0.0	12:55
うち30%	【0.2】	100.0	31.0	23.2	9.8	31.7	3.5	-	0.8	-	-	-	-	-	-	-	14:48
うち35%	【0.3】	100.0	77.8	5.5	15.2	0.8	-	0.8	-	-	-	-	-	-	-	-	9:01
50%以上	【91.2】	98.3	52.3	11.5	11.6	8.2	5.9	2.5	3.1	3.2	0.5	0.6	0.3	0.0	0.2	0.0	12:56
うち50%	【90.2】	98.3	52.2	11.5	11.6	8.2	6.0	2.5	3.1	3.2	0.5	0.6	0.3	0.0	0.2	0.0	12:58
平均割増賃金率（%）	【48.1】	48.2	47.7	47.7	48.5	49.1	49.5	48.6	49.7	49.8	50.0	49.8	48.6	48.6	46.6	50.0	

注1 【 】の数値は、1箇月の法定時間外労働時間別の事業場の割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表25、表26）

注2 []の数値は、法定時間外労働に対する割増賃金率別の事業場の割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表40③）

時間外労働に対する割増賃金率別の法定時間外労働の実績

○1箇月について（一般労働者）（最長の者）【月60時間超の割増賃金率】【中小企業】

* 網掛けは、比較の便宜上ある程度構成比を占める割増賃金率（50%・25%）について付したものの

法定時間外労働の実績		45時間以下									45時間超						平均（時間：分）
		計	10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超45時間以下	45時間超50時間以下	50時間超60時間以下	60時間超70時間以下	70時間超80時間以下	80時間超100時間以下	100時間超	
割増賃金率		【91.1】	【59.4】	【6.0】	【6.0】	【4.9】	【4.3】	【2.9】	【4.0】	【3.6】	【1.8】	【2.8】	【1.2】	【1.0】	【1.2】	【1.0】	【15:21】
月60時間超に対する定めあり又は支払あり	[35.6]	84.6	46.5	4.8	6.4	5.0	5.9	4.1	6.5	5.4	2.3	4.8	2.2	2.1	2.6	1.4	22:36
25%未満	[0.8]	72.6	42.4	0.1	10.0	-	3.0	2.5	-	14.6	-	7.2	-	3.3	2.5	14.3	36:55
25%	[87.9]	85.3	48.7	4.9	5.6	4.8	5.9	3.7	6.4	5.4	1.9	4.6	2.4	1.8	2.7	1.3	21:47
25%超	[11.3]	80.4	32.0	5.0	11.9	6.7	5.5	7.1	7.4	4.8	4.8	6.4	1.0	4.0	1.9	1.5	27:14
うち30%	[1.2]	93.4	21.4	2.3	15.4	1.8	11.3	15.8	2.0	23.4	2.3	2.1	0.6	0.9	0.6	0.1	27:35
うち35%	[0.1]	76.8	33.3	-	-	-	5.8	2.7	34.0	0.9	1.4	5.5	-	16.4	-	-	32:14
50%以上	[8.9]	77.8	29.7	5.8	12.7	6.9	5.4	5.9	8.7	2.7	5.5	6.9	1.1	4.5	2.3	1.9	28:17
うち50%	[8.3]	77.6	29.9	6.2	11.2	6.8	5.5	6.2	9.1	2.7	5.6	6.6	1.1	4.8	2.4	2.0	28:38
平均割増賃金率（%）	[27.7]	27.9	26.7	28.1	35.8	29.1	27.5	29.2	28.5	26.0	31.6	29.6	26.4	30.4	27.0	26.0	

○1箇月について（一般労働者）（平均的な者）【月60時間超の割増賃金率】【中小企業】

法定時間外労働の実績		45時間以下									45時間超						平均（時間：分）
		計	10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超45時間以下	45時間超50時間以下	50時間超60時間以下	60時間超70時間以下	70時間超80時間以下	80時間超100時間以下	100時間超	
割増賃金率		【98.2】	【78.2】	【5.6】	【4.9】	【2.9】	【2.3】	【1.4】	【1.6】	【1.4】	【0.4】	【0.6】	【0.2】	【0.4】	【0.1】	【0.1】	【6:48】
月60時間超に対する定めあり又は支払あり	[35.6]	96.5	67.5	6.7	6.7	4.4	4.0	2.5	2.1	2.6	0.7	1.1	0.5	0.8	0.2	0.1	10:22
25%未満	[0.8]	82.9	45.5	-	17.2	9.9	-	3.3	7.0	-	0.4	0.3	13.9	2.5	-	-	22:04
25%	[87.9]	96.5	68.5	6.8	6.5	4.1	3.6	2.1	2.1	2.8	0.7	1.1	0.4	0.9	0.2	0.1	10:02
25%超	[11.3]	97.8	62.5	7.0	6.8	5.9	7.2	5.4	2.0	0.8	0.3	1.0	0.3	-	-	0.6	11:49
うち30%	[1.2]	99.4	47.6	9.2	13.5	9.3	16.3	3.3	0.2	-	0.5	0.1	-	-	-	-	13:42
うち35%	[0.1]	100.0	39.3	39.3	16.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9:39
50%以上	[8.9]	97.3	62.8	7.1	6.6	5.7	5.7	6.3	2.4	0.7	0.3	1.2	0.4	-	-	0.8	12:04
うち50%	[8.3]	97.4	63.6	5.0	6.9	6.0	6.0	6.6	2.5	0.7	0.1	1.2	0.4	-	-	0.8	12:13
平均割増賃金率（%）	[27.7]	28.1	27.6	33.5	27.2	28.2	29.3	31.4	27.6	25.7	27.2	27.7	20.7	24.3	25.0	38.5	

注1 【 】の数値は、1箇月の法定時間外労働時間別の事業場の割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表25、表26）

注2 []の数値は、法定時間外労働に対する割増賃金率別の事業場の割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表40③）

代替休暇制度の有無及び月間の代替休暇取得者数

(%)

	合計	代替休暇 制度がない	代替休暇 制度がある	代替休暇取得者数									
				計	0人	1～4人	5～9人	10～30人	31～50人	51～100 人	101～300 人	301以上	平均 (人)
合計	100.0	88.3	11.7	100.0	94.7	5.1	0.0	0.2	0.0	-	0.0	-	0.2
【事業場規模】													
1～30人	100.0	88.0	12.0	100.0	94.9	5.1	-	-	-	-	-	-	0.1
1～9人	100.0	87.3	12.7	100.0	93.5	6.5	-	-	-	-	-	-	0.1
10～30人	100.0	89.4	10.6	100.0	98.7	1.3	-	-	-	-	-	-	0.0
31～100人	100.0	89.8	10.2	100.0	93.2	5.4	-	1.5	-	-	-	-	0.4
101～300人	100.0	92.4	7.6	100.0	94.6	3.1	-	2.1	-	-	0.2	-	0.8
301人以上	100.0	90.5	9.5	100.0	84.6	2.9	3.1	2.9	2.9	-	3.7	-	6.6
【業種】													
01製造業	100.0	93.6	6.4	100.0	90.3	8.3	-	-	-	-	1.4	-	2.0
02鉱業	100.0	67.2	32.8	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	0.0
03建設業	100.0	94.3	5.7	100.0	61.5	34.1	0.1	4.4	-	-	-	-	2.1
04運輸交通業	100.0	87.3	12.7	100.0	97.3	1.6	-	1.1	-	-	-	-	0.2
05貨物取扱業	100.0	86.4	13.6	100.0	83.2	16.8	-	-	-	-	-	-	0.5
08商業	100.0	88.6	11.4	100.0	99.9	0.1	-	-	-	-	-	-	0.0
09金融広告業	100.0	79.2	20.8	100.0	98.3	1.7	-	-	-	-	-	-	0.0
10映画・演劇業	100.0	98.0	2.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	0.0
11通信業	100.0	88.6	11.4	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	0.0
12教育・研究業	100.0	89.5	10.5	100.0	99.0	-	1.0	-	-	-	-	-	0.1
13保健衛生業	100.0	92.9	7.1	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	0.0
14接客娯楽業	100.0	96.2	3.8	100.0	98.9	1.1	-	-	-	-	-	-	0.0
15清掃・と畜業	100.0	93.0	7.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	0.0
その他の事業	100.0	80.0	20.0	100.0	84.1	15.6	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2
【企業規模分類】													
大企業	100.0	88.3	11.7	100.0	94.7	5.1	0.0	0.2	0.0	-	0.0	-	0.2
中小企業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* 資料出所：「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表42

* 代替休暇制度とは、月60時間超の時間外労働に対し、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を付与することを可能としたものである。

* この表の集計対象は、大企業の事業場のうち88.4%の事業場（月60時間超の時間外労働を行わないため当該割増賃金率を定めていない事業場は除く。）である。

「均衡割増賃金率」の試算について

○ 新たな労働投入に対して、雇用増によった場合の1時間当たり労働費用と、時間外の割増賃金が無いという前提の下での既存従業員の時間外労働によった場合の1時間当たり労働費用をそれぞれ算出し、どれだけの割増賃金率があれば両者が均衡するか理論上試算したもの。

○平成24年の「均衡割増賃金率」：約47.1%

<計算式>

$$\text{均衡割増賃金率(\%)} = (A / B - 1) \times 100$$

<定義>

A : 新規雇用増による場合の所定労働時間1時間当たりの労働費用

B : 既存従業員の時間外労働による場合の所定外労働時間1時間当たりの労働費用(割増率ゼロの場合)

$$A = \frac{(\text{所定内給与額}) + (\text{特別給与額}) + \left(\frac{\text{月当たり社会・労働保険料等の所定内・特別給与見合い額}}{\text{月の所定内労働時間}} \right) + \left(\frac{\text{その他の法定福利費}}{\text{月の所定内労働時間}} \right) + \left(\frac{\text{法定外福利費}}{\text{月の所定内労働時間}} \right) + \left(\frac{\text{その他の労働費用}}{\text{月の所定内労働時間}} \right)}{(\text{月の所定内労働時間})}$$

$$B = \frac{(\text{所定内給与額}) - (\text{家族手当}) - (\text{通勤手当})}{(\text{月の所定内労働時間})} + \frac{\left(\frac{\text{月当たり社会・労働保険料等の所定外・特別給与見合い額}}{\text{月の所定外労働時間}} \right) \times 1.25}{1.25}$$

※1 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、厚生労働省「就労条件総合調査」、国税庁「民間給与実態統計調査」より調査における最新のデータを使用。

※2 割増率については、データの制約から休日、深夜、月60時間超時間外労働に係る割増率も含めて25%として計算している。

※3 割増賃金の基礎となる賃金としてはデータの制約から「月の所定内給与額－家族手当－通勤手当」を用いている。

労働時間の量的上限規制等について①

○ 労働者の健康確保の観点から労働時間の量的上限規制については、規制改革会議「労働時間規制の見直しに関する意見」(平成25年12月5日)や産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日)においても言及されている。

<規制改革会議「労働時間規制の見直しに関する意見」(平成25年12月5日) (抄) >

1. 労働時間法制の包括的な改革を

- ▶ 健康確保の徹底のための取組み…わが国ではフルタイム労働者の総実労働時間は過去20年ほど変わっておらず、長時間労働はいまだに大きな社会問題である。健康確保を徹底するために、労働時間の量的上限規制の導入が必要である。
- ▶ ワークライフバランスの促進 (略)
- ▶ 一律の労働時間管理がなじまない労働者に合った労働時間制度の創設 (略)

<産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日) (抄) >

○ 「働きすぎ」の改善

- ・我が国労働者の労働時間は依然として各国と比べても長く、年次有給休暇の取得率についても低い水準にとどまっている。こうした点は、長年課題とされながら改善が図られていない。事業場内での過重労働に関するPDCAサイクルを構築し、管理職と従業員の双方が、時間を効率的に活用する意欲を高めることを基盤として、年次有給休暇の取得促進、時間外労働削減について、例えば、割増賃金のあり方、労働時間の量的上限規制のあり方(一定期間における最長労働時間の設定、勤務時間の中に一定の休息期間を設けるインターバル規制等)、労使間のイニシアティブのあり方(使用者による休日・年次有給休暇取得に向けた実効的な仕組み)等、様々な政策手法を組み合わせる等による抜本的な方策について、総合的に検討を行う。

○ 労働時間の量的(絶対)上限規制は、時間外労働を含め、一定期間当たりの労働時間に上限を設けるものであり、EU諸国では、原則として週48時間の量的(絶対)上限規制が設けられている。

日本では、法定労働時間を超えて労働させる場合には、労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出る必要がある。また、36協定の内容については、法律に根拠をもった時間外労働の限度基準に基づき、助言指導を行う。

○ 勤務間インターバル制度は、勤務終了後、次の勤務までの間に一定時間以上の連続休息を義務づけるものであり、EU諸国で導入されている制度。

日本では、自動車運転者に関して、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号)に基づき、助言指導を実施している。

労働時間の量的上限規制等について②

～諸外国の労働時間法制(量的上限規制・勤務間インターバル規制)～

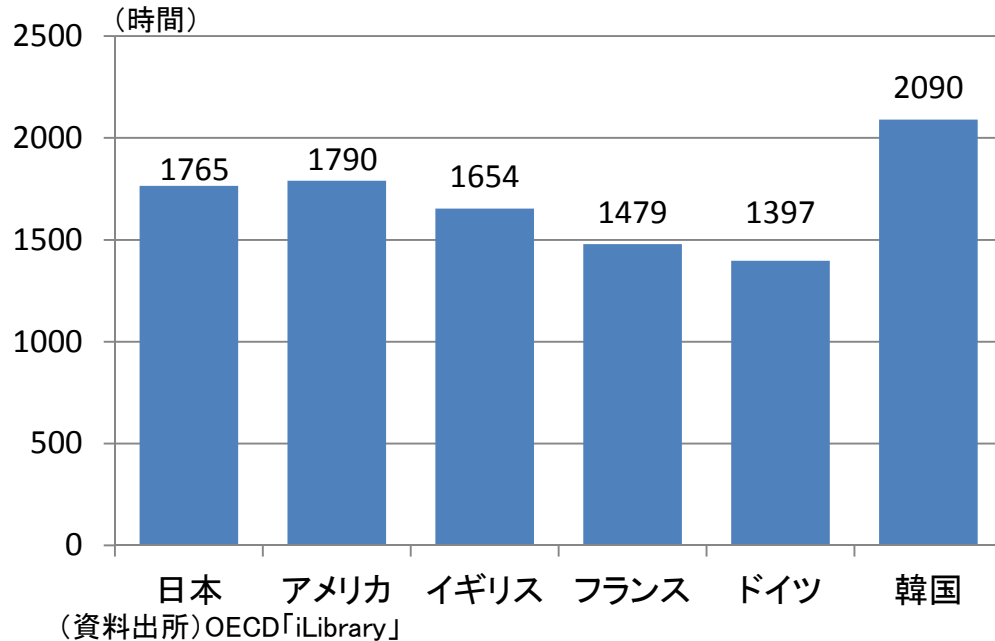
	EU諸国			日本	韓国	米国
	(英国)	(フランス)	(ドイツ)			
労働時間の量的上限規制	<p>◇時間外労働も含め、原則として週48時間の量的上限規制を、安全衛生規制として設定</p>			<p>◇法定労働時間(週40時間)を超えた場合、罰則の対象となるとともに割増賃金支払義務が生じる。</p> <p>・労使協定も必要 ・時間外労働の限度基準に基づき行政指導</p>	<p>◇法定労働時間(週40時間)を超えた場合、罰則の対象となるとともに割増賃金支払義務が生じる。</p> <p>・時間外労働(休日除く)の上限は原則12時間。</p>	<p>◇法定労働時間(週40時間)を超えた場合、割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%)</p> <p>※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>
勤務間インターバル(休息)規制	<p>◇24時間につき連続11時間の休息期間を設けることが義務付けられている。</p> <p>※ 病院、電気・ガス・水の供給等サービス・生産の連続性を保つ必要のある業務等について、労使協定等により、代償休息や適切な保護を与えることで、適用除外や休息期間の短縮等が可能</p>			<p>規制なし</p> <p>※自動車運転者については、改善基準告示により、原則として継続8時間の休息期間を設けることとされている。</p>	<p>規制なし</p>	<p>規制なし</p>

(参考)年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

平成25年12月17日
第106回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料
を加工したもの

- 日本は欧米諸国と比較して、年平均労働時間が長い。
- また、時間外労働(40時間/週以上)者の構成割合が高く、特に48時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

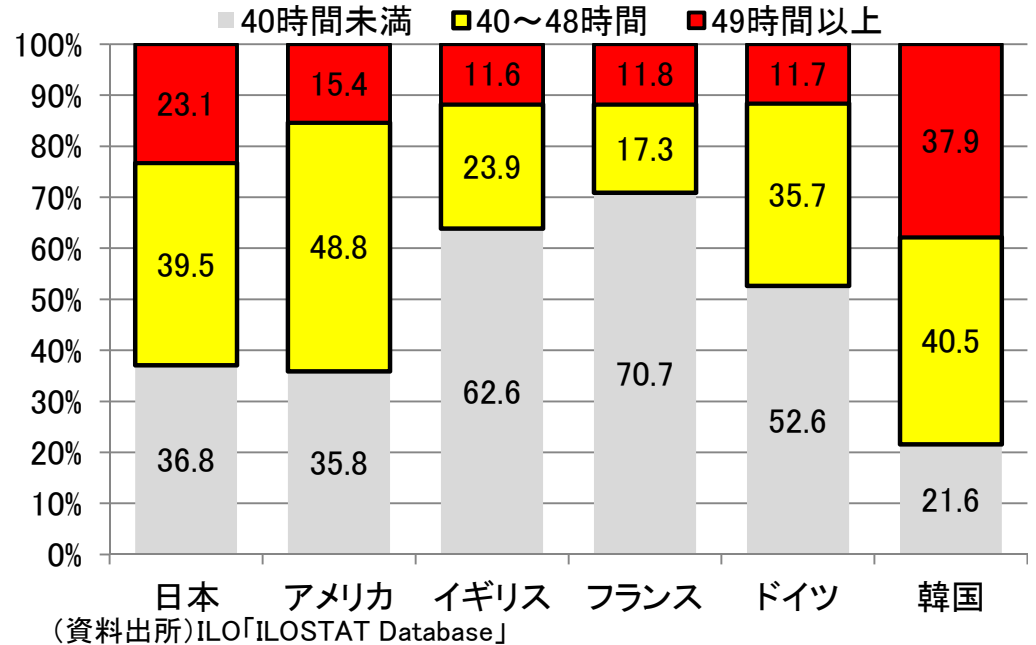
○年平均労働時間



<事務局注>

※年平均労働時間は、2012年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間(韓国のみ2011年)を示す。データは、OECD「iLibrary」(日本は厚生労働省「毎月勤労統計調査」)による。

○長時間労働者の構成比(週当たりの労働時間)



<事務局注>

※長時間労働者の構成比については、2010年の各国の就業者一人当たりの週労働時間を示す。データは、ILO「ILOSTAT Database」(日本は総務省「労働力調査」)による。
※就業時間不詳の者がいるため、計100%とはならない(イギリス、フランス)。

○各国の年間法定祝日日数は、以下のとおり

日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	韓国
15	10	8	11	9	17

※年間の法定祝日日数は2013年のもので、原則、全国一律の祝祭日をカウントしている。資料出所 日本:内閣府ウェブサイト「国民の祝日について」、その他:日本貿易振興機構「世界のビジネスニュース-世界の祝祭日」

時間外・休日労働に関する協定（36協定）について

時間外労働

- 労働基準法に定める労働時間の原則は、1日8時間、1週40時間。
- 労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定める範囲内で法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて、労働させることが可能。

時間外労働の限度基準(法に基づく大臣告示)

- 36協定の内容は、時間外労働の限度基準(大臣告示)に適合したものとしなければならない。
(罰則はなし。労働基準監督署は限度基準に関し、必要な助言指導)

(1) 限度時間

時間外労働の限度は、1ヶ月 45時間 1年間 360時間等とされている。

(2) 特別条項

臨時的(一時的又は突発的)に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別の事情」が予想されるときは、限度時間を超えて労働時間を延長できる旨を協定することができる。

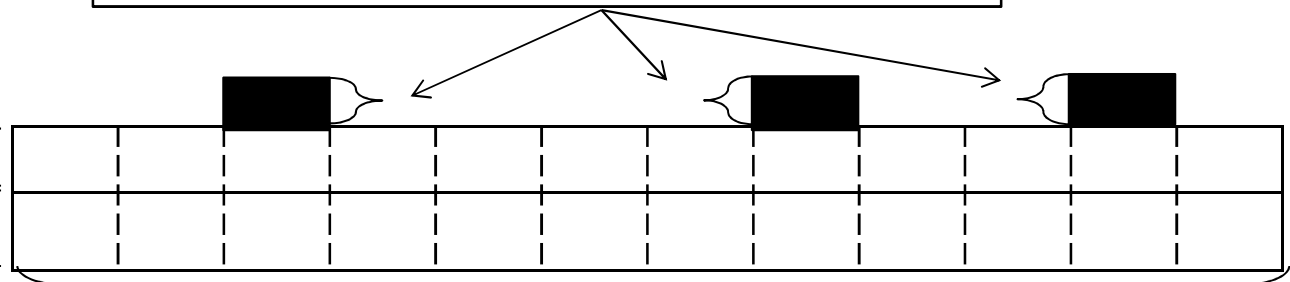
→ 限度時間を超えて労働時間を延長できる回数は、6回(1年間のうち6ヶ月)まで

【時間外労働のイメージ】

特別条項により、限度時間を超えて働く時間(年間最大6回まで)

限度基準告示に定める労働時間の
延長の限度時間
(1月45時間、1年360時間)

法定労働時間(1日8時間、1週40時間)



1年間

休息期間を制度として設けている例について

「自動車運転者の労働時間等の改善に関する基準」（改善基準告示）は、バスなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間（始業から終業までの時間（休憩時間を含む。））、休息期間（勤務と勤務の間の自由な時間）、運転時間等の基準を、平成元年に大臣告示として制定。

制定の経緯

労働時間等の改善を定めた局長通達の策定（昭和42年）

- ・長時間労働、交通事故の増加
- ・路面運送における労働時間及び休息期間に関するILO条約の採択（昭和54年）

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定（昭和54年）

中央労働基準審議会での関係労使の議論

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、「改善基準告示」を策定（平成元年）

※制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、内容の見直しが行われ現在に至っている。

内容

- 拘束時間【始業から終業までの時間（休憩時間を含む。）】 バスの場合、原則として1日13時間（延長する場合でも16時間）、1週間65時間
- 休息期間【勤務と勤務の間の自由な時間】 原則として継続8時間以上
- 運転時間 バスの場合、2日を平均し1日当たり9時間、4週間を平均し1週間当たり40時間
- 連続運転時間 バスの場合、4時間以内

※その他、拘束時間の例外や分割休息期間、2人乗務、隔日勤務、フェリー乗船などの場合の特例有り。

施行

労働基準監督署

関係労使の自主的改善努力と労働基準監督官の臨検監督等による指導。

国土交通省との連携

- ① 監督署と地方運輸機関との合同による監督・監査。
- ② それぞれの機関が把握した改善基準告示違反事案の相互通報。

国土交通省の取組

過労運転防止の観点から、改善基準告示の内容を国土交通省令に取り込み、事業許可取消処分等の行政処分基準として機能。（バスの場合は平成14年2月1日～）

＜三六協定・特別条項付三六協定の締結状況＞

平成25年11月18日
第105回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

- 三六協定・特別条項付三六協定を締結している事業場割合が前回より増加。
- 三六協定で定める延長時間は限度基準(月45時間・年360時間)に集中化する傾向。
- 特別条項付三六協定で定める延長時間は、月80時間・100時間や年1000時間超の割合は減少、年800時間超は前回より減少しているが、月60時間超の割合は増加。

＜①三六協定の締結状況・延長時間＞

資料出所:「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表7・12・13

	三六協定 を締結	延長時間 (1箇月)			延長時間 (1年)		
		平均時間	～45時間 未満	45時間	平均時間	～360時間 未満	360時間
全体	55.2% (37.4%)	42:18 (39:53)	29.1% (39.3%)	70.0% (59.8%)	343:56 (329:02)	22.1% (27.6%)	76.5% (71.4%)
1～9人	46.8% (28.1%)	42:22 (39:23)	29.4% (41.2%)	69.8% (57.8%)	344:03 (324:43)	22.6% (29.8%)	76.1% (69.8%)
10～30人	77.4% (63.7%)	42:09 (40:37)	28.4% (35.5%)	70.3% (63.7%)	344:14 (334:56)	21.8% (24.7%)	76.4% (73.1%)
31～100人	90.1% (79.9%)	42:03 (40:20)	28.5% (38.7%)	70.7% (60.3%)	340:09 (333:47)	21.5% (24.9%)	77.9% (74.4%)
101～300人	94.9% (87.3%)	43:35 (40:40)	29.7% (37.9%)	68.5% (60.1%)	351:26 (335:36)	15.8% (24.6%)	82.5% (73.0%)
301人～	96.1% (93.6%)	42:13 (40:55)	28.2% (38.5%)	70.8% (60.6%)	352:10 (340:57)	14.7% (20.2%)	83.4% (77.9%)
大企業	94.0%	43:11	24.1%	74.9%	349:55	16.8%	81.8%
中小企業	43.4%	41:38	32.8%	66.3%	338:56	26.5%	72.1%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

<②特別条項付三六協定の締結状況・延長時間>

資料出所:「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表10・18・19

延長時間数は、「最長の者」の実労働時間数と比べても相当長めに設定

※月60H超(5.3%)、80H超(2.2%)、100H超(0.9%)
年600H超(4.2%)、800H超(1.5%)、1000H超(0.7%)

	特別条項 がある	延長時間(1箇月)				延長時間(1年)			
		平均時間	60時間 超	80時間 超	100時間 超	平均時間	600時間 超	800時間 超	1000時間 超
全体	40.5% (27.7%)	77:52 (74:33)	72.5% (67.1%)	21.5% (22.4%)	5.5% (6.9%)	650:54 (684:20)	57.9% (55.6%)	15.0% (27.3%)	1.2% (4.3%)
1~9人	35.7% (24.9%)	79:02 (72:28)	75.0% (65.9%)	20.4% (17.4%)	6.2% (4.9%)	652:44 (698:48)	60.3% (58.1%)	14.6% (31.4%)	1.3% (3.6%)
10~30人	45.6% (28.1%)	75:38 (75:44)	67.4% (66.3%)	22.8% (27.5%)	3.3% (9.3%)	648:00 (666:29)	54.5% (50.5%)	16.5% (24.9%)	0.8% (6.7%)
31~100人	52.5% (35.3%)	76:28 (77:46)	71.3% (70.4%)	20.5% (26.9%)	5.7% (9.2%)	643:26 (665:29)	53.9% (54.2%)	12.3% (16.8%)	1.7% (3.1%)
101~300人	68.1% (50.3%)	80:14 (76:47)	73.0% (70.5%)	29.5% (28.6%)	8.9% (6.4%)	659:30 (664:43)	56.7% (56.4%)	17.7% (24.3%)	2.4% (3.2%)
301人~	96.1% (93.6%)	83:10 (83:08)	82.8% (82.4%)	34.7% (35.8%)	10.6% (11.0%)	679:22 (703:14)	62.3% (64.0%)	22.1% (25.8%)	1.7% (3.4%)
大企業	62.3%	79:44	73.4%	24.9%	6.6%	653:02	55.2%	16.9%	1.5%
中小企業	26.0%	75:13	71.2%	16.6%	3.9%	647:28	60.6%	11.9%	0.8%

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

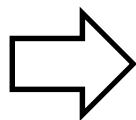
○ 1年について（一般労働者）（最長の者）

事業場割合（％）

法定時間外労働の実績		360時間以下								360時間超						平均 (時 間: 分)	
		計	100時 間以 下	100時 間超 150時 間以 下	150時 間超 200時 間以 下	200時 間超 250時 間以 下	250時 間超 300時 間以 下	300時 間超 330時 間以 下	330時 間超 360時 間以 下	360時 間超 400時 間以 下	400時 間超 500時 間以 下	500時 間超 600時 間以 下	600時 間超 800時 間以 下	800時 間超 1000 時間 以下	1000 時間 超		
1年の特別延長時間	合計	100.0	63.3	20.5	6.2	8.1	8.9	8.3	5.1	6.1	5.9	14.9	6.5	7.1	1.0	1.3	311:34
	360時間超400時間以下	(1.4)	81.6	11.8	5.0	9.6	12.1	28.3	5.7	9.2	2.1	8.6	6.8	0.8	-	0.1	276:51
	400時間超500時間以下	(16.9)	76.5	25.4	11.7	12.4	16.2	4.4	1.6	4.8	3.1	17.0	0.9	1.8	0.1	0.6	228:54
	500時間超600時間以下	(19.7)	70.4	25.7	6.1	5.5	9.7	10.5	6.3	6.4	4.4	12.3	7.5	3.5	0.9	1.0	279:40
	600時間超800時間以下	(42.9)	54.8	18.1	6.1	7.4	6.4	6.3	5.1	5.5	8.6	14.1	8.4	10.4	1.6	2.1	351:44
	800時間超1000時間以下	(13.8)	57.8	5.8	1.1	9.4	9.1	13.4	8.3	10.7	5.0	19.0	6.5	10.8	0.5	0.5	366:26
	1000時間超	(1.2)	16.6	4.4	1.1	0.6	-	9.9	0.2	0.4	2.6	53.1	21.1	1.5	1.2	3.9	467:31

注1) 括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間別の事業場割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表19）

注2) 1年の特別延長時間について「360時間以下」の事業場もあるが極めて少数（定めがあるうちの4.1%）であるため、割愛した。



- 特別条項付三六協定で定める特別延長時間が長いほど、時間外労働の実績（平均時間）も長くなっている。
- 特別条項付三六協定で定める特別延長時間と比べれば、時間外労働の実績が、短い事業場が多くなっている。

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

○1年について（一般労働者）（平均的な者）

事業場割合（％）

法定時間外労働の実績		360時間以下							360時間超							平均 (時間: 分)	
		計	100時 間以 下	100時 間超 150時 間以 下	150時 間超 200時 間以 下	200時 間超 250時 間以 下	250時 間超 300時 間以 下	300時 間超 330時 間以 下	330時 間超 360時 間以 下	360時 間超 400時 間以 下	400時 間超 500時 間以 下	500時 間超 600時 間以 下	600時 間超 800時 間以 下	800時 間超 1000 時間 以下	1000 時間 超		
1年の特別延長時間	合計	100.0	88.7	43.5	11.3	10.4	9.2	7.0	3.2	4.1	2.3	3.5	3.6	1.6	0.2	0.1	165:21
	360時間超400時間以下	(1.4)	100.0	43.7	19.5	2.8	0.8	33.2	-	-	-	-	-	-	-	-	142:41
	400時間超500時間以下	(16.9)	98.2	54.0	18.0	7.1	9.6	2.1	2.6	4.8	1.0	0.8	0.0	0.0	0.0	-	110:08
	500時間超600時間以下	(19.7)	91.2	54.3	8.5	9.7	8.8	5.4	2.2	2.4	1.4	2.8	4.0	0.4	0.0	0.2	133:00
	600時間超800時間以下	(42.9)	86.0	40.1	9.7	12.9	9.2	7.4	2.5	4.3	2.4	3.6	6.5	1.2	0.3	-	180:38
	800時間超1000時間以下	(13.8)	83.7	22.2	10.9	10.2	11.6	13.5	8.5	6.8	5.5	3.4	0.5	6.6	0.0	0.2	236:55
	1000時間超	(1.2)	35.4	11.5	4.5	9.1	6.2	1.7	2.3	0.0	3.7	56.2	0.7	0.7	3.4	-	342:51

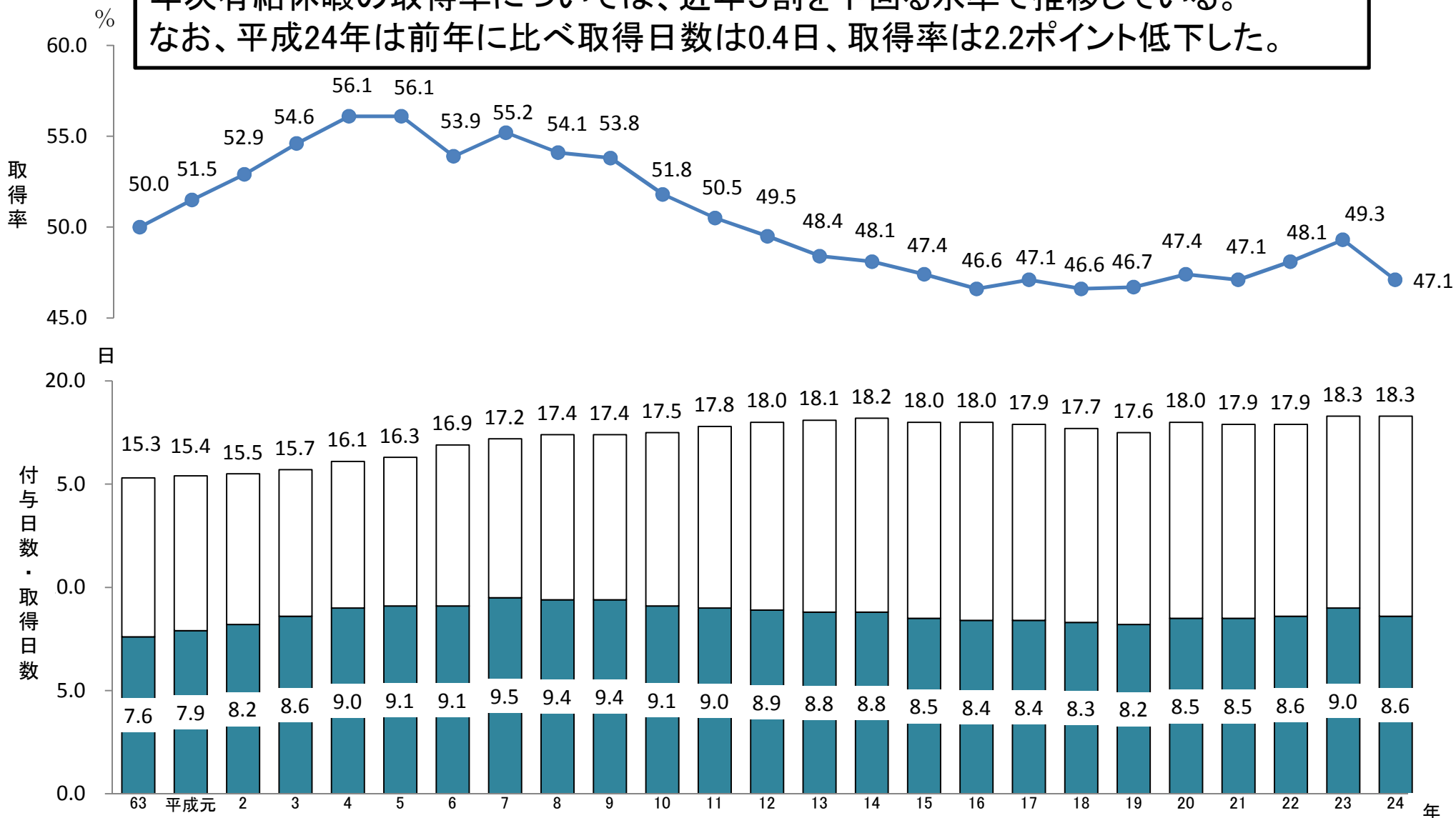
注1) 括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間別の事業場割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表19）

注2) 1年の特別延長時間について「360時間以下」の事業場もあるが極めて少数（定めがあるうちの4.1%）であるため、割愛した。

年次有給休暇の取得率等の推移

平成25年12月17日
第106回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料を加工したもの

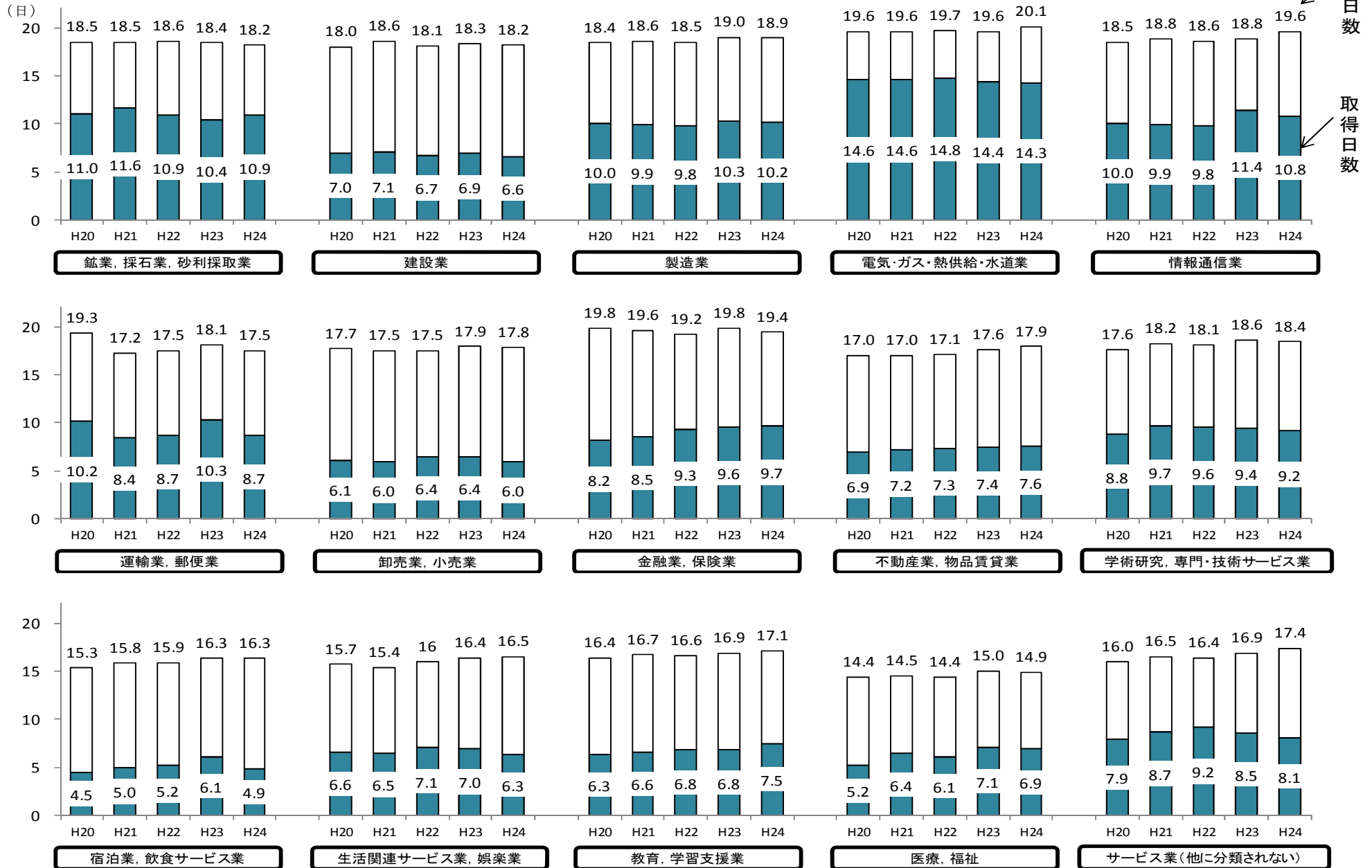
年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。
なお、平成24年は前年に比べ取得日数は0.4日、取得率は2.2ポイント低下した。



(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」による)

- (注) 1) 「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。
- 2) 「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(%)である。
- 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」

産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移



資料出所: 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

※「運輸業、郵便業」について、H23のデータ(平成24年調査)より平成21年経済センサス-基礎調査による抽出替えを行ったことから、平成19年10月に民営化された郵便事業(株)が新たに調査対象となった。

年次有給休暇に係る労働基準法の現行規定

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（年次有給休暇）

第39条 使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

②・③ （略）

④ 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第1号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前3項の規定による有給休暇の日数のうち第2号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（5日以内に限る。）

三 その他厚生労働省令で定める事項

⑤ 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

⑥ 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第1項から第3項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

⑦・⑧ （略）

第136条 使用者は、第39条第1項から第4項までの規定による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。

年次有給休暇の時間単位取得制度について

平成25年12月17日
第106回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

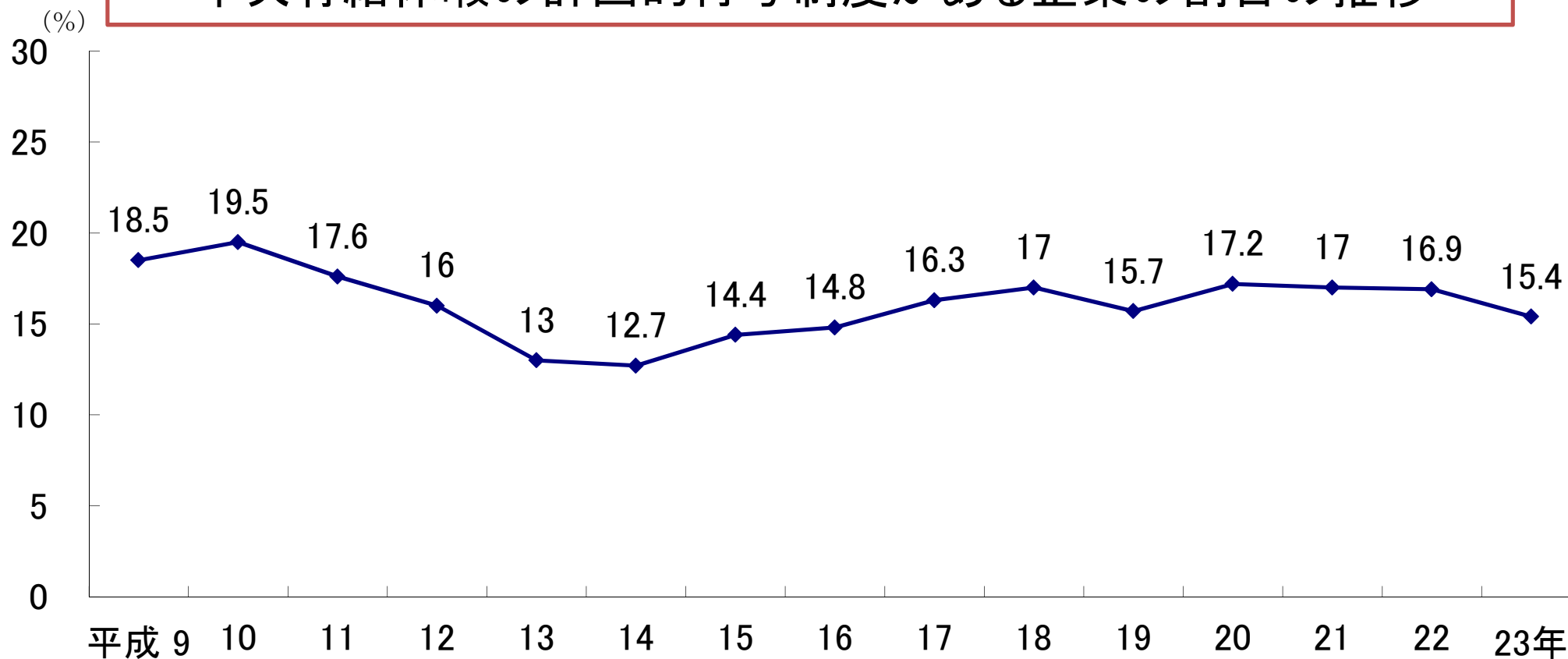
年 企業規模	平成22年		平成23年		平成24年	
	制度がある企業割合 (%)	1企業の平均取得日数	制度がある企業割合 (%)	1企業の平均取得日数	制度がある企業割合 (%)	1企業の平均取得日数
	7.3	[4.3]	8.8	[4.7]	11.2	-
1,000人以上	7.4	[4.7]	8.8	[5.0]	7.8	-
300～999人	7.8	[5.0]	10.9	[5.3]	9.8	-
100～299人	6.9	[4.4]	9.7	[4.7]	11.0	-
30～99人	7.3	[4.2]	8.3	[4.6]	11.4	-

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（平成23年～平成25年）

注：1企業の平均取得日数については、時間単位の年次有給休暇を実際に取得した平均日数である。

また、平成24年の結果については平成25年12月6日現在公表されていないため「-」と表記している。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合の推移



年次有給休暇の計画的付与制度について

- ・ 使用者は、年次有給休暇を与える時季に関して労使協定で定めたときは、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、その定めによって労働者に与えることができる。
(労働基準法第39条第6項)

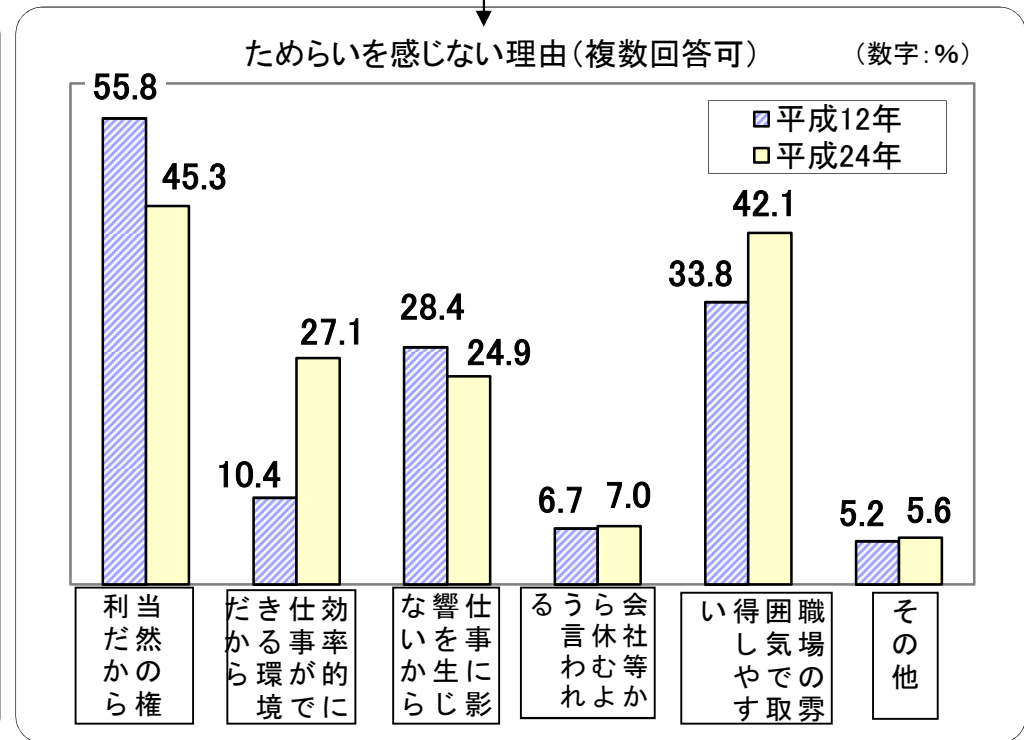
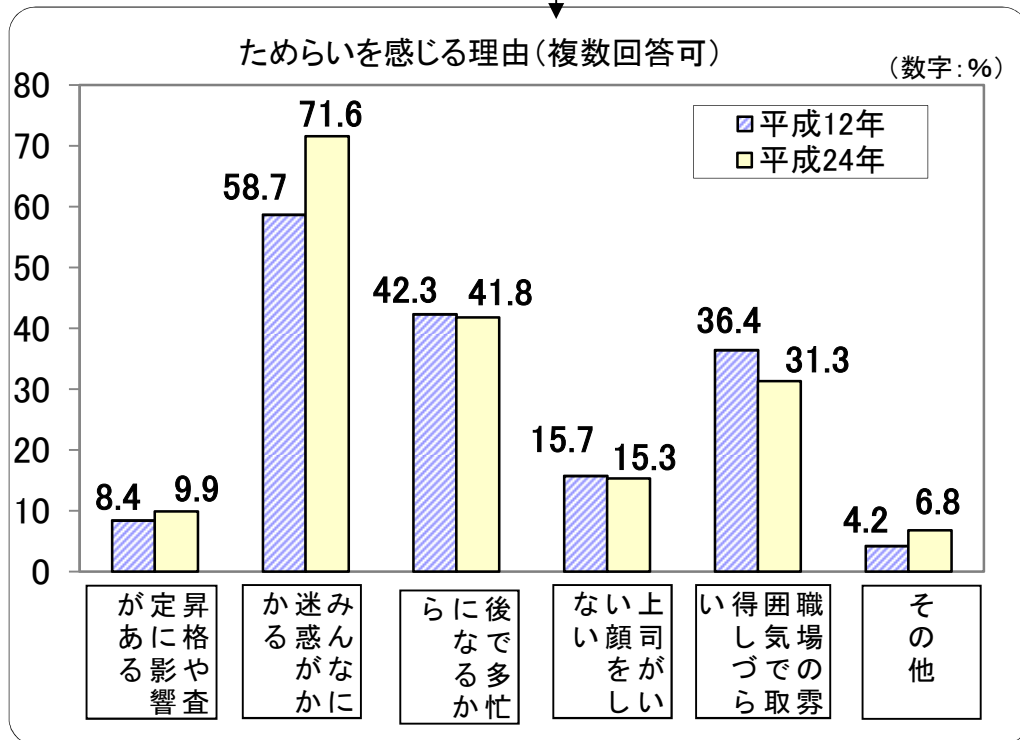
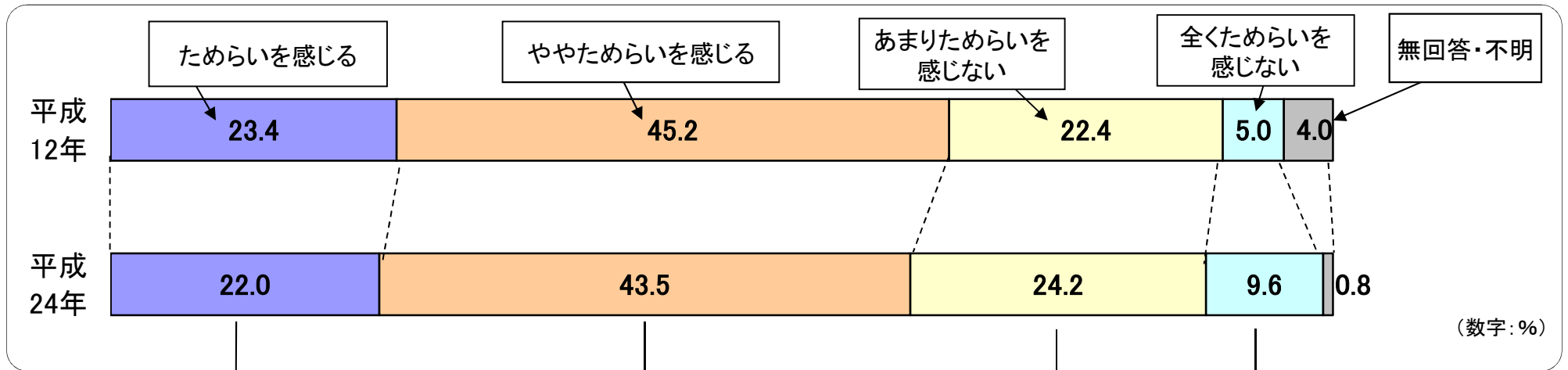
年次有給休暇の計画的付与制度の有無による年次有給休暇の取得率等の比較

計画的付与制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が5.0ポイント高くなっている。

(%)

年	規模	年次有給休暇の計画的付与制度がある企業				年次有給休暇の計画的付与制度がない企業			差	
		計画的付与制度が有る企業の割合 (%)	1企業平均年次有給休暇の計画的付与日数(日)	平均取得日数 ①	平均取得率 ②	計画的付与制度が無い企業の割合 (%)	平均取得日数 ③	平均取得率 ④	平均取得日数 (①-③)	平均取得率 (②-④)
平成23年	調査産業計	15.4	4.7	10.2	52.9	84.6	8.6	47.9	1.6	5.0
	1,000人以上	31.8	5.9	11.3	56.7	68.2	10.7	56.3	0.6	0.4
	100～999人	18.9	4.2	8.9	48.0	81.1	8.0	44.8	0.9	3.2
	300～999人	22.7	4.2	9.1	49.9	77.3	8.5	46.1	0.6	3.8
	100～299人	17.7	4.2	8.6	45.5	82.3	7.5	43.6	1.1	1.9
	30～99人	13.6	4.9	8.5	47.6	86.4	7.0	41.3	1.5	6.3
平成22年	調査産業計	16.9	4.8	10.2	54.2	83.1	8.0	45.5	2.2	8.7
	1,000人以上	33.2	4.5	11.4	57.6	66.8	9.8	53.6	1.6	4.0
	100～999人	21.4	4.5	9.2	50.1	78.6	7.7	43.6	1.5	6.5
	300～999人	22.9	4.5	9.5	50.1	77.1	8.1	44.5	1.4	5.6
	100～299人	21.0	4.4	9.0	50.2	79.0	7.3	42.8	1.7	7.4
	30～99人	14.8	5.0	8.6	52.6	85.2	6.7	39.5	1.9	13.1

年次有給休暇取得に対するためらい（平成12年と平成24年の比較）



(資料出所)「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」

過重労働の解消と仕事と生活の調和の実現に向けた働き方・休み方の見直し

○長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組の推進

- ・「働き方・休み方改善コンサルタント」（都道府県労働局に配置）の相談、助言・指導による改善への取組の推進

○働き方・休み方の見直しに向けた事業主等の取組の推進

- ・「働き方・休み方改善ハンドブック」の作成
- ・「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の実施

○労働時間等設定改善推進助成金の支給

時間外労働が長い又は交代制勤務など変則的な勤務形態となる中小企業が多数を占める団体による労働時間等の設定改善のためのセミナーや個別指導等への助成

○職場意識改善助成金の支給

中小企業事業主が行う所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の取組への助成

○特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及

健康回復のための病気休暇等の休暇制度の普及促進