

長時間労働抑制策・年次有給休暇 の取得促進策等について

【総論】

I 我が国経済社会の担い手である労働者の心身の健康と生活時間を確保するため、長時間労働の抑制策を検討していくことが必要となっているが、これまでの審議会での議論を踏まえ、以下の点についてどのように考えるか。

- ▶ 割増賃金の時間外労働抑制効果
- ▶ 欧州諸国にみられる労働時間の上限規制やインターバル規制
- ▶ 健康確保措置の前提となる時間把握

II 労働者の心身の疲労回復や、仕事と生活の調和を図るためには、低迷する年次有給休暇の取得率の向上を図ることが必要となっているが、これまでの審議会での議論を踏まえ、以下の点についてどのように考えるか。

- ▶ 年次有給休暇の計画的付与制度の効果等にかんがみた、確実に年次有給休暇の取得が進むような仕組み

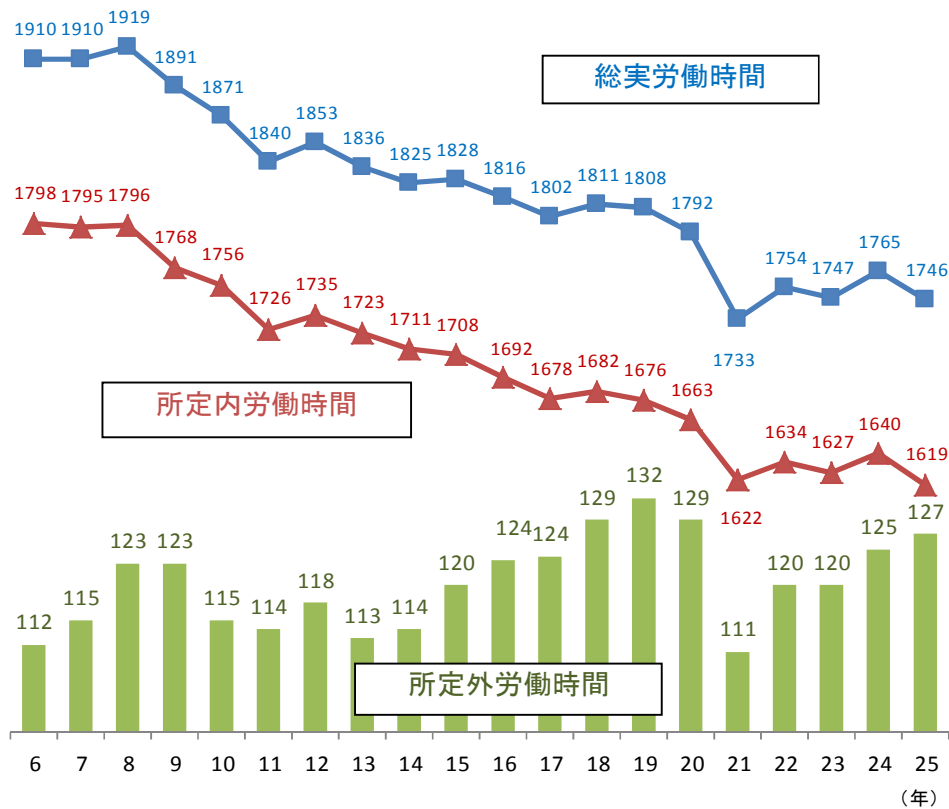
III 企業労使が話し合いの場を設定し、目標を設定して、長時間労働抑制や年次有給休暇の取得率向上のための方策を実行の上、検証し改善していく取組みの必要性について、どのように考えるか。また、そうした取組に対する政策的支援のあり方について、どのように考えるか。

IV 長時間労働抑制等に係る監督指導体制の強化について、どのように考えるか。

<年間総実労働時間の推移>

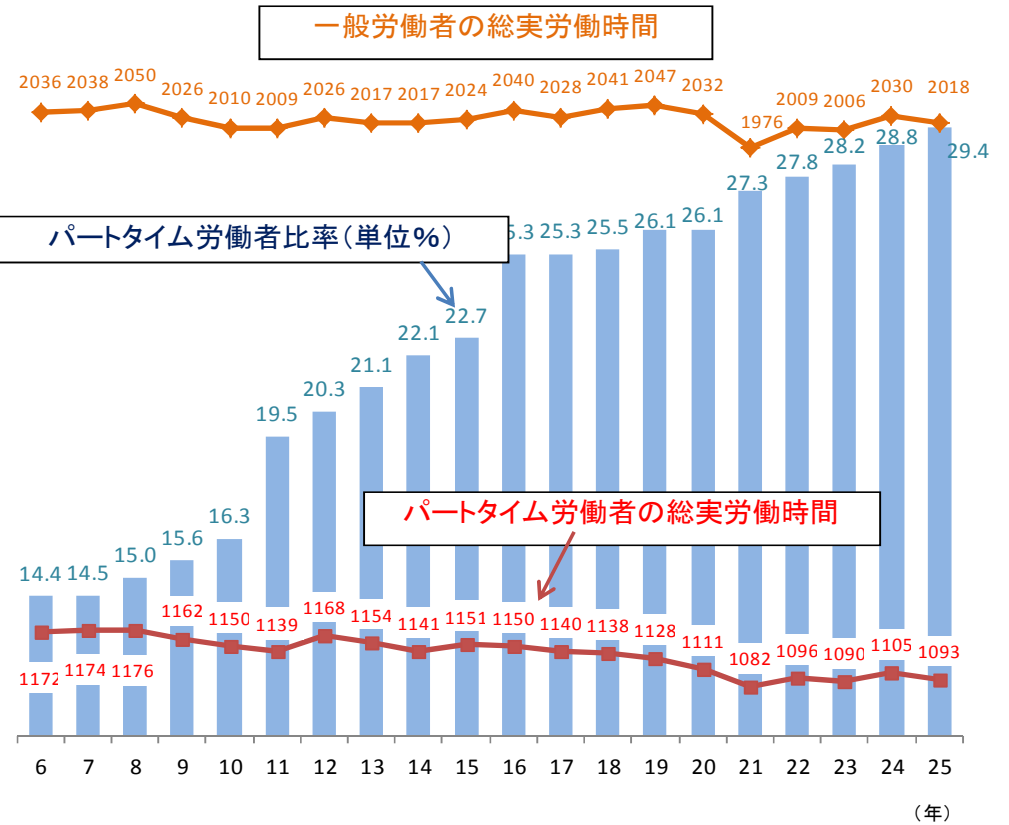
年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

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＞

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17.6%と、以前より低下したものの高水準で推移している。

	平成16年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
週60時間以上の者	639万人	502万人	476万人	490万人	474万人
	12.2%	9.4%	9.3%	9.1%	8.8%
週35時間以上 週60時間未満の者	3354万人	3383万人	3227万人	3412万人	3327万人
	64.0%	63.6%	63.2%	63.7%	61.6%
週35時間未満の者	1237万人	1414万人	1385万人	1436万人	1568万人
	23.6%	26.6%	27.1%	26.8%	29.0%
合計	5243万人	5317万人	5105万人	5359万人	5399万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成16年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
30代男性で週60 時間以上の者	200万人	153万人	141万人	144万人	135万人 (124万人)
	23.8%	18.7%	18.4%	18.2%	17.6% (17.2%)

※ 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)

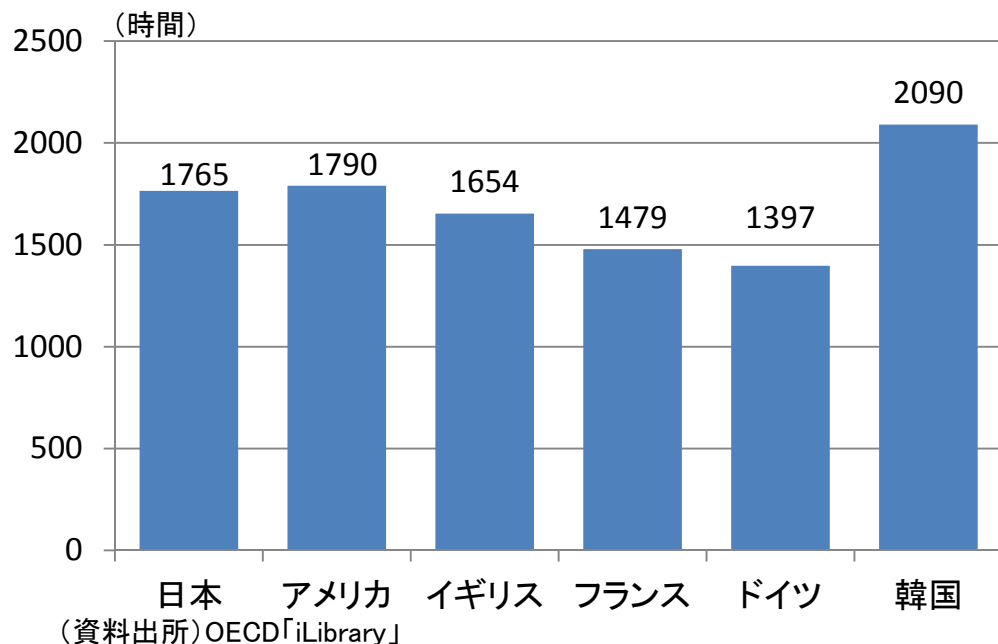
※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ数値により作成。なお、平成25年の括弧内については、雇用者のみの数値により作成。

年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

平成26年4月22日
第112回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

- 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。

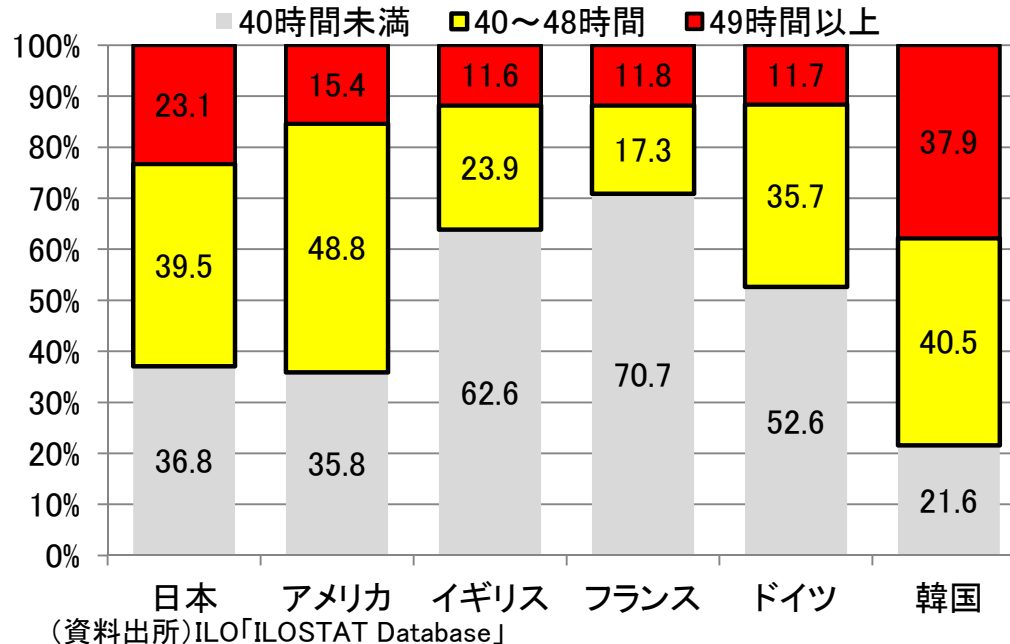
○年平均労働時間



<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」

I - ① 長時間労働抑制策について(月60時間超割増賃金率)

- 月60時間超時間外労働の割増賃金率(50%以上)については当分の間、中小企業には適用しないこととされているが、法律上の見直し時期の到来を踏まえ、
- ・ 最低基準を定める労働基準法の性格、
 - ・ 中小企業の経営や中小企業労働者の労働条件への影響、
 - ・ 長時間労働抑制効果
- の観点から、これを見直すことについて、どう考えるか。

その際、実態調査の結果や、これまでの審議を踏まえ、業種別の実情を踏まえた対応の必要性について、どう考えるか。

- 月60時間超の時間外労働を行った場合の代替休暇について、活用を促進していくことについて、どう考えるか。

平成25年度労働時間等総合実態調査（主な結果）

平成25年10月30日
第104回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料
を加工したもの

＜法定時間外労働の実績＞

○「最長の者」でみると、特に小規模事業場において、平均時間も、月45時間・年360時間超の時間外労働のある事業場割合も減少。大規模事業場では、月45時間・年360時間超の時間外労働のある事業場割合が増加（平均時間は横ばい。月80時間・年800時間超の事業場割合は減少）。

＜労働力調査＊＞
○週労働時間60時間以上の雇用者割合は、
12.2% (H16) → 8.8% (H25)
＊世帯調査。副業等含む。

＜①1ヶ月の法定時間外労働の実績＞（最長の者）

	平均時間 ()	45時間以下		45時間超 ()	うち60時間 超	うち80時間 超	うち100時間 超
		うち10時間 以下					
全体	18:03 (25:26)	89.1% (85.2%)	51.8% (27.4%)	10.9% (14.8%)	5.3% (8.1%)	2.2% (2.8%)	0.9% (1.1%)
1～9人	14:00 (22:29)	93.0% (89.0%)	60.0% (30.3%)	6.8% (11.2%)	2.7% (5.4%)	1.2% (1.8%)	0.5% (0.6)
10～30人	28:19 (29.14)	80.0% (80.8%)	28.3% (24.0%)	20.1% (19.2%)	10.9% (11.7%)	4.1% (3.7%)	1.4% (1.7%)
31～100人	36:40 (37:12)	71.1% (69.0%)	18.5% (14.5%)	29.0% (31.0%)	16.7% (18.5%)	8.3% (7.0%)	3.9% (3.3%)
101～300人	44:35 (42:50)	59.3% (63.5%)	9.5% (9.1%)	40.7% (36.5%)	24.7% (23.9%)	10.2% (10.1%)	4.5% (3.6%)
301人～	57:54 (55:32)	36.8% (47.6%)	2.0% (3.4%)	63.3% (52.5%)	43.9% (36.6%)	15.7% (20.2%)	6.8% (8.8%)
大企業	26:25	82.9%	28.6%	17.0%	8.1%	2.5%	0.8%
中小企業	15:21	91.1%	59.4%	9.0%	4.4%	2.2%	1.0%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

<②1年の法定時間外労働の実績> (最長の者)

平成25年10月30日
第104回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料

	平均時間	360時間 以下	うち100時間 以下	360時間 超	うち600時間 超	うち800時間 超	うち1000時間 超
全体	157:37 (210:57)	87.3% (82.6%)	54.5% (36.6%)	12.7% (17.5%)	4.2% (4.5%)	1.5% (2.0%)	0.7% (0.9%)
1~9人	123:13 (191:25)	91.1% (85.0%)	62.3% (40.0%)	9.0% (15.1%)	2.9% (3.0%)	1.1% (1.6%)	0.4% (0.9%)
10~30人	253:40 (235:29)	78.0% (79.3%)	32.2% (31.8%)	21.9% (20.6%)	7.7% (6.3%)	2.7% (2.3%)	1.4% (0.6%)
31~100人	298:12 (299:22)	69.0% (73.0%)	22.6% (21.4%)	31.1% (26.9%)	10.0% (11.1%)	2.3% (4.4%)	1.4% (1.3%)
101~300人	358:37 (341:07)	60.5% (63.0%)	12.3% (14.1%)	39.5% (36.9%)	13.3% (14.5%)	4.1% (5.9%)	1.8% (1.7%)
301人~	426:49 (431:18)	44.9% (47.9%)	4.3% (4.2%)	55.1% (53.0%)	19.2% (22.7%)	4.6% (9.2%)	1.7% (3.3%)
大企業	235:27	77.9%	31.5%	22.1%	5.8%	1.1%	0.4%
中小企業	132:23	90.3%	61.9%	9.7%	3.7%	1.6%	0.7%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

<毎月勤労統計調査 * >

○ 所定外労働時間はほぼ同じであるが、所定内労働時間は大幅に減少。

1箇月(17年4月→25年4月): 所定内▲ 5:30(145:06→139:36) 所定外 0:06(10:48→10:54)

1年(16年度→24年度): 所定内▲ 57:36(1684:48→1627:12) 所定外 0:00(123:36→123:36)

* 常用労働者5人以上事業所が対象。

○「平均的な者」でみると、全ての事業場規模で平均時間や限度基準を超えた時間働く事業場割合は減少。特に小規模事業場において、月10時間以下、年100時間以下事業場割合の比率が高まり、全体として法定時間外労働は減少。

<③1ヶ月の法定時間外労働の実績> (平均的な者)

	平均時間 ()	45時間以下		45時間超 ()	うち60時間超 ()	うち80時間超 ()	うち100時間超 ()
			うち10時間以下 ()				
全体	8:05 (15:13)	98.3% (95.8%)	72.6% (46.0%)	1.7% (4.3%)	0.7% (0.7%)	0.2% (0.2%)	0.1% (0.1%)
1~9人	6:57 (15:02)	98.5% (95.8%)	77.0% (46.2%)	1.4% (4.2%)	0.6% (0.6%)	0.1% (0.2%)	0.0% (0.1%)
10~30人	11:11 (15:06)	97.7% (96.0%)	60.9% (47.3%)	2.5% (3.9%)	0.7% (0.6%)	0.3% (0.1%)	0.3% (0.0%)
31~100人	12:59 (16:39)	97.1% (94.5%)	53.2% (43.7%)	2.9% (5.6%)	1.1% (1.0%)	0.4% (0.3%)	0.1% (0.1%)
101~300人	14:45 (16:51)	97.4% (96.2%)	44.9% (37.9%)	2.6% (3.8%)	0.9% (1.6%)	0.1% (0.4%)	0.0% (0.2%)
301人~	16:56 (17:04)	98.1% (97.8%)	34.3% (32.4%)	1.8% (2.2%)	0.4% (0.1%)	— (—)	— (—)
大企業	12:03	98.6%	55.3%	1.4%	0.5%	0.2	0.0
中小企業	6:48	98.2%	78.2%	1.8%	0.8%	0.2	0.1

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

<④1年の法定時間外労働の実績> (平均的な者)

	平均時間 (括弧内)	360時間以下 (%)	うち100時間 以下 (%)	360時間超			
				うち600時間 超 (%)	うち800時間 超 (%)	うち1000時間 超 (%)	
全体	78:30 (136:33)	96.1% (92.7%)	72.9% (52.0%)	3.9% (7.2%)	0.9% (0.8%)	0.3% (0.1%)	0.2% (0.0%)
1~9人	66:07 (134:13)	96.7% (92.7%)	77.3% (52.8%)	3.3% (7.3%)	0.8% (0.8%)	0.2% (0.1%)	0.1% (0.0%)
10~30人	112:38 (133:11)	94.3% (93.8%)	61.4% (53.3%)	5.6% (6.2%)	0.7% (0.7%)	0.3% (0.2%)	0.3% (0.0%)
31~100人	130:15 (158:29)	93.2% (90.4%)	53.2% (44.7%)	6.7% (9.6%)	1.2% (1.8%)	0.4% (0.4%)	0.2% (0.1%)
101~300人	151:20 (165:55)	91.7% (90.4%)	45.9% (41.8%)	8.4% (9.6%)	0.6% (1.8%)	0.2% (0.8%)	0.0% (-)
301人~	163:55 (173:45)	93.7% (90.6%)	36.0% (33.4%)	6.3% (9.3%)	0.2% (0.9%)	- (-)	- (-)
大企業	120:50	93.9%	56.3%	6.0%	0.5%	0.1%	0.0%
中小企業	64:48	96.8%	78.3%	3.1%	1.0%	0.3%	0.2%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

改正労働基準法の検討規定

附 則 (平成20年法律第89号) (抄)

(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、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。

2～5 (略)

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。

中小企業及びその雇用者の割合

平成26年2月3日
第108回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料を
加工したもの

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
製造業、建設業、運輸業 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386.3万社のうち 約385.3万社)
- ◆ 中小企業の常用雇用者の割合: **62.7%** (約3,878万人のうち 約2,433万人)

※ 資料出所:平成26年中小企業白書(総務省調査「平成24年経済センサス」を再編加工した資料)

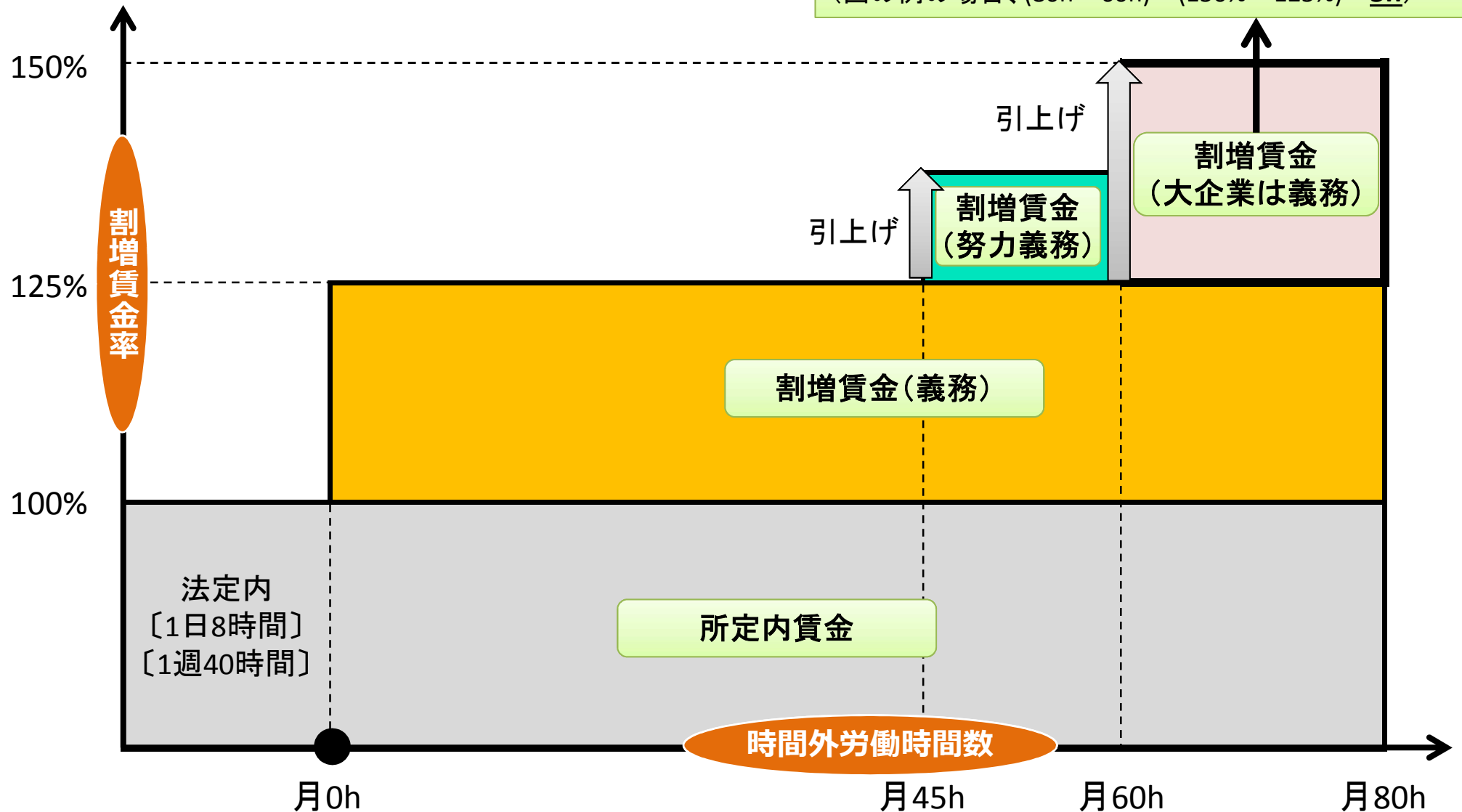
なお、「経済センサス」は、平成18年までの「事業所・企業統計調査」と比べ、一部変更されており、過去の同調査結果と単純に比較出来ないことに留意が必要。(例えば、平成16年事業所・企業統計調査における中小企業の常用雇用者の割合は71.0%。経済センサスでは、①商業・法人登記等の行政記録の活用、②会社(外国の会社を除く)、会社以外の法人及び個人経営の事業所の本社等において、当該本社等の事業主が当該支所等の分も一括して報告する「本社等一括調査」の導入等の変更が行われた。)

平成20年労働基準法改正における割増賃金率引上げ(平成22年4月施行)

平成26年2月3日
第108回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料

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

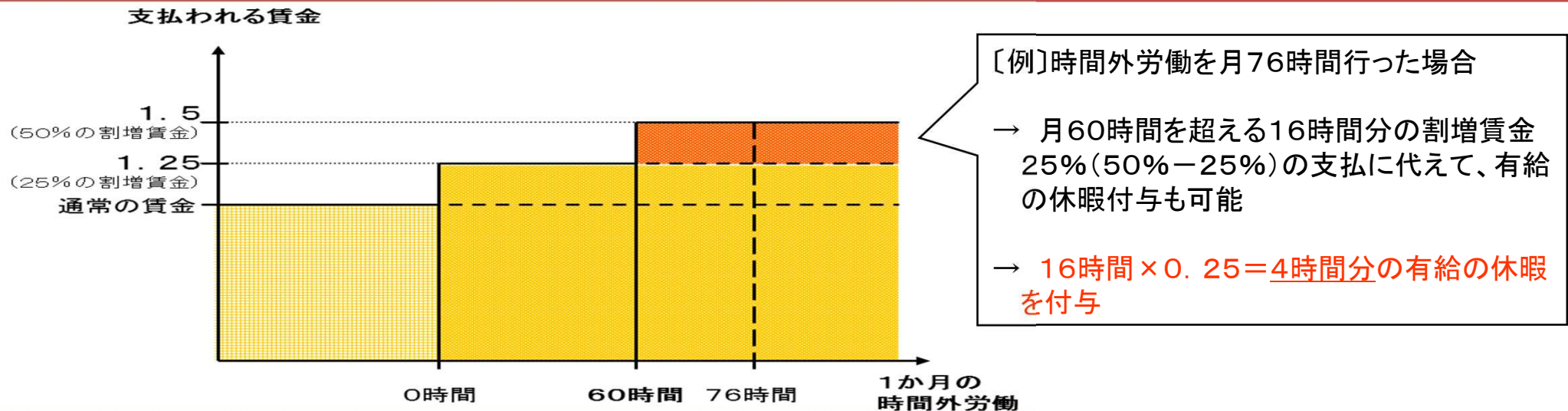
平成26年2月3日
第108回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料

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。

代替休暇制度

平成26年2月25日第109回
労働政策審議会労働条件分科会配付資料

○設定状況

代替休暇を設けている 7.8%
設けていない 92.2%

○設けていない理由 (N=122)

月60時間超の時間外労働がないため、設ける必要がない 20.5%
その他 79.5%

○設けていない背景（「その他」を回答した企業の回答例）

業種	規模	内容
水産・食品	A	50%の割増賃金を支払っている
水産・食品	A	管理が煩雑
水産・食品	B	割増賃金で支払う
水産・食品	B	システム上、管理が困難
繊維	A	50%以上の割増賃金を支払っている
紙・パルプ	A	長時間労働を前提とした代替休暇制度は、総労働時間削減に取り組む自社の方針にそぐわないため導入していない
化学	A	運用が煩雑
化学	A	割増賃金を支給している
化学	B	事務手続きが面倒
ゴム	A	割増賃金をすべて支払うため導入なし。休日出勤への代替休暇はあり。
ゴム	A	運用がしづらい
非鉄・金属	A	管理が難しい
非鉄・金属	A	割増賃金で支払う
非鉄・金属	A	休暇導入、取得により、時間外労働がかえって増加することを懸念する等の理由による
非鉄・金属	B	割増賃金を支払っている
機械	A	管理が煩雑なため
機械	B	割増賃金の支払いで対応
機械	B	現在はすべて50%割増賃金にて支給。全体的に有給休暇消化率が低いため、有給休暇取得を勧める
電気機器	A	対象者が少ないため、割増率にて対応
電気機器	A	管理の煩雑さに対し、コストメリットはわずかであり、代替休暇のメリットがないと判断した
電気機器	A	実務上煩雑で管理できない。メリットも少ない
電気機器	A	①管理が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の通減に努めている
電気機器	A	給与システム上の都合により
電気機器	B	割増賃金で支払っている
電気機器	B	60時間を超える労働への対価は割増賃金としている
精密機器	A	社内的な必要性がない。

業種	規模	内容
輸送用機器	A	60時間を超えた場合、割り増した手当で支払っている
輸送用機器	A	代替休暇の優位性を見いだせない
輸送用機器	A	代替休暇を与えることで、時間外労働が増え、本人への負担増につながる恐れがある
輸送用機器	A	労働組合及び社内での検討の結果、見送ることになった
輸送用機器	B	レアケースであること、管理が煩雑であること
その他製造	A	賃金にて精算
その他製造	C	管理が煩雑である
商業	A	実務が複雑となり、対応が困難
商業	A	通常どおり、1ヶ月60時間を超えた勤務については、1時間につき時間割給与額の150%を支給している
商業	B	勤怠管理上、煩雑になる
商業	B	割増賃金を支払う
商業	C	処理が煩雑になる
商業	C	超過勤務手当(50%増し)を支給している
商業	C	休暇よりも差分の割増賃金を支給することで、従業員とコンセンサスを得ている
商業	C	割増賃金で対応している
金融・保険	B	割増賃金で支払う
陸運	A	1ヶ月の時間外労働が60時間を超える場合は、50%の割増で賃金を支払っている
海運	A	時間外の削減努力、および休日出勤や深夜業務に対する振替休日に対応
情報・通信	A	運営管理が煩雑になることが見込まれる
情報・通信	A	基本的に1ヶ月60時間は超えないが、超えた場合は割増賃金を支払う
情報・通信	B	管理が煩雑となる
情報・通信	B	義務ではない。また、システム変更が必要になる
情報・通信	C	有休・振休の消化を優先する
サービス	A	法定割増賃金を支払って時間外労働を行う
サービス	A	割増賃金の支払い。代替休暇は消化できない可能性が高い。
サービス	B	管理が煩雑になり、正確に運用できない可能性が高い
サービス	B	休暇を取るのが現実には難しい

資料出所：労務行政研究所「2012年度労働時間総合調査」。なお、調査は全国証券市場の上場企業（新興市場の上場企業も含む）と、上場企業に匹敵する非上場企業（資本金5億円以上かつ従業員500人以上）を対象に実施し、233社から回答。

注：規模は、「A」＝従業員1000人以上、「B」＝同300人～999人、「C」＝同300人未満を表す

(参考) 現行の休日規制について

- 労働基準法第35条に基づき、使用者は、毎週少なくとも1回の休日又は4週間に4日以上の日を与えなければならないこととされている。
- 4週間に4日以上の日を与えることとする場合には、労働基準法施行規則第12条の2に基づき、就業規則その他これに準ずるものにおいて、4週間の起算日を明らかにすることとされている。どの4週間においても4日の休日を与えられなければならないということではなく、労働基準法施行規則第12条の2の起算日に始まる特定の4週間に4日の休日を与えられなければならないとされている。

(休日の特定について)

- 就業規則等で休日を特定することまでは求められない。また、就業規則等に休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これに基づいて、振り替え後の休日を特定した場合に、休日を振り替えることができる。

(休日労働について)

- 使用者は、時間外・休日労働に関する労使協定(36協定)を締結することで休日に労働を行わせることができる。また、休日労働に対しては、35%の割増賃金の支払が必要。

I – ② 長時間労働抑制策について(36協定の特別条項のあり方等)

- 36協定の特別条項に定める延長時間に関して、36協定の基本的性格や強制力を持たせた場合の影響を踏まえ、上限規制を行うことや特別条項のあり方について、どう考えるか。
※ 労働基準法第36条第2項、限度基準告示第3条

- 休息時間を確保するため、EU諸国と同様に、「勤務間インターバル」制度を導入することについて、我が国の商慣行や労務管理の実態、我が国で労使の自主的取組により運用している実例等を踏まえ、どう考えるか。

時間外・休日労働に関する協定（36協定）について

平成26年2月3日
第108回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料を
加工したもの

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。

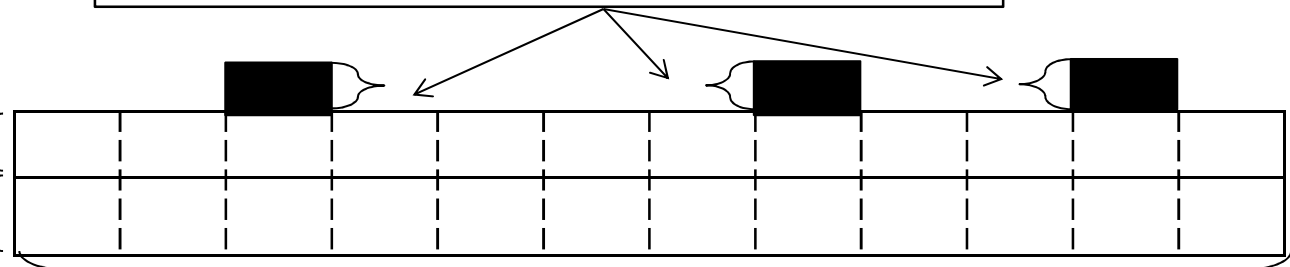
※平成15年の限度基準の改正により、「特別の事情」を臨時的なものに限ることとした。

【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

＜三六協定・特別条項付三六協定の締結状況＞

平成25年10月30日
第104回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料

- 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大幅増加。
- 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時間超は大幅減少しているが、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＞

	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>

平成25年10月30日第104回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料

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	16.9%	16.9%	1.5%
中小企業	26.0%	75:13	71.2%	16.6%	3.9%	647:28	11.9%	11.9%	0.8%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

平成25年度労働時間等総合実態調査（主な結果）

平成25年10月30日
第104回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料

＜法定時間外労働の実績＞

○「最長の者」でみると、特に小規模事業場において、平均時間も、月45時間・年360時間超の時間外労働のある事業場割合も減少。大規模事業場では、月45時間・年360時間超の時間外労働のある事業場割合が増加。（平均時間は横ばい。月80時間・年800時間超の事業場割合は減少）

＜労働力調査＊＞
○週労働時間60時間以上の雇用者割合は、
12.2% (H16) → 8.8% (H25)
＊世帯調査。副業等含む。

＜①1ヶ月の法定時間外労働の実績＞（最長の者）

	平均時間	45時間以下		45時間超	45時間超		
			うち10時間以下		うち60時間超	うち80時間超	うち100時間超
全体	18:03 (25:26)	89.1% (85.2%)	51.8% (27.4%)	10.9% (14.8%)	5.3% (8.1%)	2.2% (2.8%)	0.9% (1.1%)
1～9人	14:00 (22:29)	93.0% (89.0%)	60.0% (30.3%)	6.8% (11.2%)	2.7% (5.4%)	1.2% (1.8%)	0.5% (0.6)
10～30人	28:19 (29.14)	80.0% (80.8%)	28.3% (24.0%)	20.1% (19.2%)	10.9% (11.7%)	4.1% (3.7%)	1.4% (1.7%)
31～100人	36:40 (37:12)	71.1% (69.0%)	18.5% (14.5%)	29.0% (31.0%)	16.7% (18.5%)	8.3% (7.0%)	3.9% (3.3%)
101～300人	44:35 (42:50)	59.3% (63.5%)	9.5% (9.1%)	40.7% (36.5%)	24.7% (23.9%)	10.2% (10.1%)	4.5% (3.6%)
301人～	57:54 (55:32)	36.8% (47.6%)	2.0% (3.4%)	63.3% (52.5%)	43.9% (36.6%)	15.7% (20.2%)	6.8% (8.8%)
大企業	26:25	82.9%	28.6%	17.0%	8.1%	2.5%	0.8%
中小企業	15:21	91.1%	59.4%	9.0%	4.4%	2.2%	1.0%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

<②1年の法定時間外労働の実績> (最長の者)

平成25年10月30日
第104回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料

	平均時間	360時間 以下	うち100時間 以下	360時間 超	うち600時間 超	うち800時間 超	うち1000時間 超
全体	157:37 (210:57)	87.3% (82.6%)	54.5% (36.6%)	12.7% (17.5%)	4.2% (4.5%)	1.5% (2.0%)	0.7% (0.9%)
1~9人	123:13 (191:25)	91.1% (85.0%)	62.3% (40.0%)	9.0% (15.1%)	2.9% (3.0%)	1.1% (1.6%)	0.4% (0.9%)
10~30人	253:40 (235:29)	78.0% (79.3%)	32.2% (31.8%)	21.9% (20.6%)	7.7% (6.3%)	2.7% (2.3%)	1.4% (0.6%)
31~100人	298:12 (299:22)	69.0% (73.0%)	22.6% (21.4%)	31.1% (26.9%)	10.0% (11.1%)	2.3% (4.4%)	1.4% (1.3%)
101~300人	358:37 (341:07)	60.5% (63.0%)	12.3% (14.1%)	39.5% (36.9%)	13.3% (14.5%)	4.1% (5.9%)	1.8% (1.7%)
301人~	426:49 (431:18)	44.9% (47.9%)	4.3% (4.2%)	55.1% (53.0%)	19.2% (22.7%)	4.6% (9.2%)	1.7% (3.3%)
大企業	235:27	77.9%	31.5%	22.1%	5.8%	1.1%	0.4%
中小企業	132:23	90.3%	61.9%	9.7%	3.7%	1.6%	0.7%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

<毎月勤労統計調査 * >

○ 所定外労働時間はほぼ同じであるが、所定内労働時間は大幅に減少。

1箇月(17年4月→25年4月): 所定内▲ 5:30(145:06→139:36) 所定外 0:06(10:48→10:54)

1年(16年度→24年度): 所定内▲ 57:36(1684:48→1627:12) 所定外 0:00(123:36→123:36)

* 常用労働者5人以上事業所が対象。

○「平均的な者」でみると、全ての事業場規模で平均時間や限度基準を超えた時間働く事業場割合は減少。特に小規模事業場において、月10時間以下、年100時間以下事業場割合の比率が高まり、全体として法定時間外労働は減少。

<③1ヶ月の法定時間外労働の実績> (平均的な者)

	平均時間 ()	45時間以下		45時間超 ()	うち60時間超 ()	うち80時間超 ()	うち100時間超 ()
			うち10時間以下 ()				
全体	8:05 (15:13)	98.3% (95.8%)	72.6% (46.0%)	1.7% (4.3%)	0.7% (0.7%)	0.2% (0.2%)	0.1% (0.1%)
1~9人	6:57 (15:02)	98.5% (95.8%)	77.0% (46.2%)	1.4% (4.2%)	0.6% (0.6%)	0.1% (0.2%)	0.0% (0.1%)
10~30人	11:11 (15:06)	97.7% (96.0%)	60.9% (47.3%)	2.5% (3.9%)	0.7% (0.6%)	0.3% (0.1%)	0.3% (0.0%)
31~100人	12:59 (16:39)	97.1% (94.5%)	53.2% (43.7%)	2.9% (5.6%)	1.1% (1.0%)	0.4% (0.3%)	0.1% (0.1%)
101~300人	14:45 (16:51)	97.4% (96.2%)	44.9% (37.9%)	2.6% (3.8%)	0.9% (1.6%)	0.1% (0.4%)	0.0% (0.2%)
301人~	16:56 (17:04)	98.1% (97.8%)	34.3% (32.4%)	1.8% (2.2%)	0.4% (0.1%)	— (—)	— (—)
大企業	12:03	98.6%	55.3%	1.4%	0.5%	0.2	0.0
中小企業	6:48	98.2%	78.2%	1.8%	0.8%	0.2	0.1

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

<④1年の法定時間外労働の実績> (平均的な者)

	平均時間 (括弧内)	360時間以下 (%)	うち100時間 以下 (%)	360時間超			
				うち600時間 超 (%)	うち800時間 超 (%)	うち1000時間 超 (%)	
全体	78:30 (136:33)	96.1% (92.7%)	72.9% (52.0%)	3.9% (7.2%)	0.9% (0.8%)	0.3% (0.1%)	0.2% (0.0%)
1~9人	66:07 (134:13)	96.7% (92.7%)	77.3% (52.8%)	3.3% (7.3%)	0.8% (0.8%)	0.2% (0.1%)	0.1% (0.0%)
10~30人	112:38 (133:11)	94.3% (93.8%)	61.4% (53.3%)	5.6% (6.2%)	0.7% (0.7%)	0.3% (0.2%)	0.3% (0.0%)
31~100人	130:15 (158:29)	93.2% (90.4%)	53.2% (44.7%)	6.7% (9.6%)	1.2% (1.8%)	0.4% (0.4%)	0.2% (0.1%)
101~300人	151:20 (165:55)	91.7% (90.4%)	45.9% (41.8%)	8.4% (9.6%)	0.6% (1.8%)	0.2% (0.8%)	0.0% (-)
301人~	163:55 (173:45)	93.7% (90.6%)	36.0% (33.4%)	6.3% (9.3%)	0.2% (0.9%)	- (-)	- (-)
大企業	120:50	93.9%	56.3%	6.0%	0.5%	0.1%	0.0%
中小企業	64:48	96.8%	78.3%	3.1%	1.0%	0.3%	0.2%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結の有無等

平成25年10月30日
第104回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料
を加工したもの

(%)

	合計	時間外労働・休日労働に関する労使協定を締結していない理由(M. A)																
		労使協定を締結している	時間外労働に関する労使協定のみ締結している	休日労働に関する労使協定のみ締結している	時間外労働・休日労働に関する労使協定を締結している	時間外労働・休日労働に関する労使協定をいずれも締結していない	合計(時間外・休日労働に関する労使協定を締結していない事業場計)	時間外労働・休日労働がない	時間外労働・休日労働に関する労使協定の存在を知らなかった	就業規則等で規定を設けるのみで十分だった	適用除外だと思っていた	事業場ごとに締結が必要と知らなかった	過去締結した時間外労働・休日労働に関する労使協定が現在も有効だと思っていた	過半数代表が選出されなかった	過半数組合または過半数代表から締結を拒否された	時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結・届出を失念した	その他	
合計	100.0	55.2	5.4	0.1	49.7	44.8	100.0	43.0	35.2	1.0	1.2	3.5	3.6	0.0	0.0	14.0	4.2	
【事業場規模】																		
1～30人																		
1～9人	100.0	52.5	5.3	0.1	47.1	47.5	100.0	43.5	35.5	1.0	1.2	3.5	3.5	-	-	13.5	4.2	
10～30人	100.0	46.8	4.7	0.1	42.1	53.2	100.0	46.2	35.9	0.8	1.2	3.6	2.8	-	-	11.3	4.1	
31～100人	100.0	77.4	8.2	-	69.1	22.6	100.0	15.4	30.8	2.8	1.4	3.2	10.4	-	-	36.3	5.2	
101～300人	100.0	90.1	6.9	-	83.2	9.9	100.0	11.6	19.9	1.6	0.3	4.3	10.3	0.1	0.1	51.5	6.1	
301人以上	100.0	94.9	7.0	-	87.9	5.1	100.0	7.6	10.8	3.4	2.0	4.2	12.4	1.0	0.8	49.9	16.3	
【業種】																		
01製造業	100.0	46.8	3.7	-	43.1	53.2	100.0	42.4	32.5	1.3	1.8	1.9	4.8	-	-	13.3	4.0	
02鉱業	100.0	51.0	2.1	-	48.9	49.0	100.0	44.8	25.1	1.2	2.0	4.4	6.6	-	-	19.0	4.2	
03建設業	100.0	51.4	3.0	-	48.3	48.6	100.0	28.9	48.3	0.5	1.5	1.5	5.6	-	-	14.7	9.9	
04運輸交通業	100.0	85.5	4.6	-	80.9	14.5	100.0	25.5	12.0	0.4	0.6	1.4	5.8	0.1	0.1	50.0	4.6	
05貨物取扱業	100.0	84.5	4.3	-	80.2	15.5	100.0	29.1	25.3	-	2.9	6.9	3.4	-	-	19.9	17.1	
08商業	100.0	56.1	5.7	-	50.3	43.9	100.0	44.4	37.3	0.6	0.7	5.1	2.8	-	-	12.3	3.7	
09金融広告業	100.0	77.4	14.3	-	63.1	22.6	100.0	52.3	19.9	-	2.8	7.6	2.8	-	-	16.5	4.6	
10映画・演劇業	100.0	42.1	2.0	-	40.1	57.9	100.0	51.1	28.9	1.6	1.2	4.1	3.8	0.2	0.4	7.2	5.1	
11通信業	100.0	78.4	2.3	-	76.1	21.6	100.0	36.6	26.5	8.2	6.1	9.8	4.6	-	-	17.5	2.5	
12教育・研究業	100.0	67.9	5.1	0.6	62.2	32.1	100.0	53.5	22.9	4.1	0.8	3.6	4.9	0.1	-	18.9	2.2	
13保健衛生業	100.0	48.1	10.2	0.6	37.4	51.9	100.0	42.4	38.7	0.8	0.0	2.6	2.4	0.0	-	16.4	2.8	
14接客娯楽業	100.0	47.0	6.8	-	40.2	53.0	100.0	50.7	32.5	0.7	0.6	2.9	2.2	-	-	13.0	2.7	
15清掃・と畜業	100.0	51.4	2.1	-	49.3	48.6	100.0	38.6	31.8	1.3	3.4	3.2	4.4	-	-	19.2	2.7	
その他の事業	100.0	63.2	2.0	-	61.2	36.8	100.0	42.4	24.6	3.0	3.0	4.2	5.2	0.0	-	15.5	3.2	
【企業規模分類】																		
大企業	100.0	94.0	6.3	-	87.7	6.0	100.0	28.7	5.7	0.7	0.1	38.5	0.9	0.2	0.0	28.6	8.1	
中小企業	100.0	43.4	5.2	0.1	38.2	56.6	100.0	43.5	36.2	1.0	1.2	2.4	3.7	0.0	0.0	13.5	4.1	

出典：平成25年労働時間総合実態調査より

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

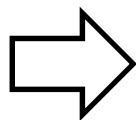
○ 1年について（一般労働者）（最長の者）

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。

「時間外労働・休日労働に関する協定届」(36協定届)の例

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年単位の变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

職名
氏名
使用者 職名
氏名

検査課主任
山 田 花 子

工場長
田 中 太 郎



〇〇労働基準監督署長殿

記載心得

1. 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
2. 「延長することができる時間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - (1) 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間であって、1日についての限度となる時間を記入すること。
 - (2) 「1日を超える一定の期間 (起算日)」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間であって、同法第36条第1項の協定で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間を記入すること。
3. ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者 (対象期間が3箇月を超える变形労働時間制により労働する者に限る。) について記入すること。
4. 「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」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であって労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
5. 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。

労働時間の量的上限規制等について

～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(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> <ul style="list-style-type: none"> ・上限は週48時間 ・調整期間は17週(労働協約により52週に延長可能) ・個別合意により適用除外可能 			<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> <ul style="list-style-type: none"> ・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>◇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> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働(休日除く)の上限は原則12時間。 	<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> <ul style="list-style-type: none"> ※労働協約で定めていない場合の割増賃金率規定あり(25%/50%) ※1994年法により、割増賃金に関する規定を削除 			<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(例:フランスでは同等の代償休息期間があれば9時間まで短縮可能)</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、原則として連続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>

勤務間インターバル制の実施例について①

平成26年2月25日
第109回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料

(労働政策研究・研修機構「労働時間に関する企業等ヒアリング調査－裁量労働制、勤務間インターバル－」(2013年5月)より作成)

〇〇社(製造業、組合員数3万人超)※同社人事部、労働組合の双方からヒアリング

【勤務間インターバル制の実施内容】

- ・ 7時間のインターバルの努力義務を労働協約で定めた例。

※全事業所(14カ所)で3万人超の全組合員に適用。管理監督者は適用外。2011年4月導入。

【実施に対する評価等】

- ・ (会社側)導入から1年半経つが、顕著な成果がでていえるほどの取組にはなっていない。管理監督者には、文書をもって周知しているが、まだ意識の浸透が不足しているかもしれないという途上の段階にある。
- ・ (組合側)会社が把握しているところでは、休息7時間以下の事例は、多くはないが、こういう人とメンタルヘルス不調との因果関係は強いと考えられるので、インターバル休息の導入によってそういう方達を救ってあげたいと考えた。インターバル休息の導入は、メンタル不調者数の抑制や、予備軍の予防につながるであろう。
- ・ (会社側)浸透の進捗は道半ばであり、さらに推し進めるかどうかまで判断する段階にはない。今年で導入2年目になるが、各事業所にもヒアリングしながら、今年の結果を踏まえて、来年以降、どこまで進めるかの感触を探ってみようかと考えている。インターバル規制を活用した結果、長期的にみて生産性の向上につながり、会社にとっても利益になるという余地がないかどうかなども見究めていきたい。
- ・ (組合側)おそらく、今年の労働時間は横ばいか、前年よりやや多めになっている。2010年の2,056時間から2011年の2,077時間と微増で済んだので、意識改革が進んできたのかもしれない。ここは、この1年間の成果として評価したい。

勤務間インターバル制の実施例について②

平成26年2月25日
第109回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料

(労働政策研究・研修機構「労働時間に関する企業等ヒアリング調査－裁量労働制、勤務間インターバル－」(2013年5月)より作成)

OD社(運輸業、従業員4000人超)※同社人事部からのヒアリング

【勤務間インターバル制の実施内容】

- ・ バス運転士に対し、9時間のインターバルを設けた例。
- ・ 勤務間インターバル制は労働協約で定めており、就業規則においては定めなし。

※平成14年に改善基準告示が国交省告示とされた当初、勤務を1日に2回に分けて働く場合の勤務間隔を6時間とするなど、改善基準告示の特例を活用していたが、後に、特例を活用せず、きちんと休息时间8時間を取ることで規制を厳格化した。9時間とした理由は、組合から申し入れがあり、D社として検討した結果、9時間に引き上げる変更をすることにした。

【実施に対する評価等】

- ・ 勤務間インターバル制の効果はあると思われる。統計(罹患率等)を取っているわけではないが、(規制よりも)1時間長く休めるので、疲労回復になるのではないかと考えている。他に、朝の遅刻が減るなど目に見える効果は見られない(もともと遅刻は少ない。)。勤務間インターバル制を他の職種へと適用を拡げていくことは考えていない。ただ、終業時間の固定(例えば22時以降の残業禁止など)の導入を一時期考えた。しかし、D社の業務内容は多種多様であるため、一律に規制することは効率的ではないと考える。間接部門にはフレックスタイム制が導入されているということもある。
- ・ 勤務間インターバル制が義務化されるなど、法規制が強化されることになった場合の事業運営への影響は、一概には言えないが、規制の内容によると考えられる。規制が定められれば当然に実施するが、全部規制されると柔軟な働き方など自由度がなくなり、困ることになるであろう。D社はメリハリをつけた働き方の取り組みをしており、そうした個別企業の実態を見てもらった上で、働き方の自由度を高めてもらいたいと考えている。むしろ、労働時間が長い、休みが取れないなど、自由度の低い職場に目を向けたらどうか。

勤務間インターバル制の実施例について③

平成26年2月25日
第109回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料

(労働政策研究・研修機構「労働時間に関する企業等ヒアリング調査－裁量労働制、勤務間インターバル－」(2013年5月)より作成)

OK団体(情報通信企業組合産別労組(45単組加盟)、組合員数1万6,600人)

【勤務間インターバル制の実施内容】

- ・ 時間外労働終了時から翌勤務開始時まで最低8時間(実施している企業により8時間～10時間)の休息時間を付与することを産別労組の方針としている例
- ・ その他1日における時間外労働の最長時間を7時間以内とすることや休息時間が勤務時間に食い込んだ場合は勤務したものとみなすことも上記に加え求めている。

※労使協定では全従業員が上記の対象だが、実際には、屋内作業で1,2日程度の期間で集中工事等の必要が生じる者が中心。

2009年4月頃から導入。

【実施に対する評価等】

- ・ 導入企業の組合員からは、1日の時間外労働の最長時間を決めたことにより、導入以前に比べてダラダラと残業をしなくなった、深夜の時間帯(22時以降)の勤務については、従来は連続して働いていたが、ローテーションを組んで働くようになった、勤務間インターバル規制が浸透して、休息時間が翌日の勤務時間に食い込んでも、気兼ねなく出勤できるようになった、などの声が寄せられている。
- ・ 勤務間インターバル規制の適用となる働き方をしているのは、多くは実働部隊であるグループ企業であるため、春闘では親会社とグループ企業が一緒に協定を締結できた効果が大きかった(東北のケース)。また、工事の際にローテーションを組むようになったことで、企業側が多能工としての人材育成を考えるようになったことも効果といえる。

勤務間インターバル制の実施例について④

平成26年2月25日
第109回労働政策審議会
労働条件分科会配布資料

(労働政策研究・研修機構「労働時間に関する企業等ヒアリング調査－裁量労働制、勤務間インターバル制」(2013年5月)より作成)

〇L社(情報通信業、従業員数1万人超) ※同社労働組合からのヒアリング

【勤務間インターバル制の実施内容】

- ・ 裁量労働制(専門業務型・企画業務型)適用者に対し、13.5時間(所定内労働時間(9時～17時半)+6時間の残業(23時半まで))以上働いた場合に、次の勤務開始まで8時間空けることを労働協約で定めた例(同時に、就業規則にも規定)。

※裁量労働制導入と同じ2012年10月から導入(時間を個人の裁量に任せるに当たり、何らかのセーフティネットを制度として明示しておかないと、裁量労働制導入以降の対処が図れないと考えたため)。

【実施に対する評価等】

- ・ 導入した2012年10月から2013年1月までに、利用実績はない。
- ・ 2013年2月から職場会が始まるので、そこで裁量労働制適用者にかかるインターバル制についても聞き取ることになる。ただ、実績がないので、安心感の有無を確認する程度になるだろう。
- ・ 今後の取組みとしては、運用実態のチェックならびに不適切運用の是正対応である。制度としての強制力はあるが、その一方で、インターバル時間の中には通勤時間も入っているなど、今は大まかな部分があることも否めない。今後は、もう少し精緻かつ明確にしていきたい。
- ・ (組合としては、)インターバル制については、加盟産別の方針もあり、拡大させていきたいと考えている。具体的には、時間で管理されている者に対しても同様に適用していきたい。この点、非公式に会社に働きかけている状況である。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について（概要）

適用の範囲

- 対象事業場・・・労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場
- 対象労働者・・・管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を除く全ての者

※ 基準から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務がある。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

① 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

② 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

③ 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

②の方法によることなく、自己申告によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置等を講ずること。

- ・ 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

④ 労働時間の記録に関する書類の保存

⑤ 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

⑥ 労働時間等設定改善委員会等の活用

医師による面接指導結果を踏まえた措置内容について

医師による面接指導を実施した事業場のうち、
 「時間外・休日労働が月100時間を超えるすべての労働者に対して実施した」が81.6%
 「申し出を行った労働者に対してのみ実施した」が18.4%
 となっている。

また、面接指導を実施した事業場のうち、その結果を踏まえて何らかの措置を講じた事業場
 (82.9%)のその措置内容(複数回答)は、「時間外労働の制限」が50.8%と最も多くなっている(下
 表参照)。

区分	面接指導を実施した事業場計		面接指導の対象		措置の内容							
			時間外・休日労働が月100時間を超える全ての労働者	申し出を行った労働者	措置を講じた	時間外労働の制限	就業場所の変更	仕事内容の変更	深夜業の回数の変更	その他	措置を講じなかった	不明
平成24年	[4.3]	100.0	81.6	18.4	82.9	42.1	2.4	12.7	12.2	37.3	17.1	0.0
(事業場規模)					(100.0)	(50.8)	(2.9)	(15.4)	(14.7)	(44.9)		
5,000人以上	[58.5]	100.0	61.9	38.1	79.0	42.1	17.4	26.1	9.2	51.2	21.0	-
1,000～4,999人	[51.4]	100.0	82.2	17.8	83.8	61.7	11.7	25.2	11.7	36.3	16.2	-
500～999人	[31.6]	100.0	86.1	13.9	77.4	50.6	3.3	16.5	5.3	35.4	22.6	-
300～499人	[22.6]	100.0	82.6	17.4	88.7	58.3	4.9	14.0	15.6	35.5	11.3	-
100～299人	[13.8]	100.0	85.7	14.3	82.8	54.4	7.6	15.0	7.2	30.5	17.2	-
50～99人	[5.8]	100.0	81.0	18.9	84.2	52.4	5.6	34.9	31.5	16.6	15.7	0.0
30～49人	[3.8]	100.0	83.8	16.2	74.4	49.3	0.6	17.0	10.2	30.6	25.6	-
10～29人	[3.2]	100.0	79.7	20.3	84.6	31.9	-	4.9	9.6	46.0	15.4	-

注:[]は、全事業場のうち「面接指導を実施した事業場」の割合である。

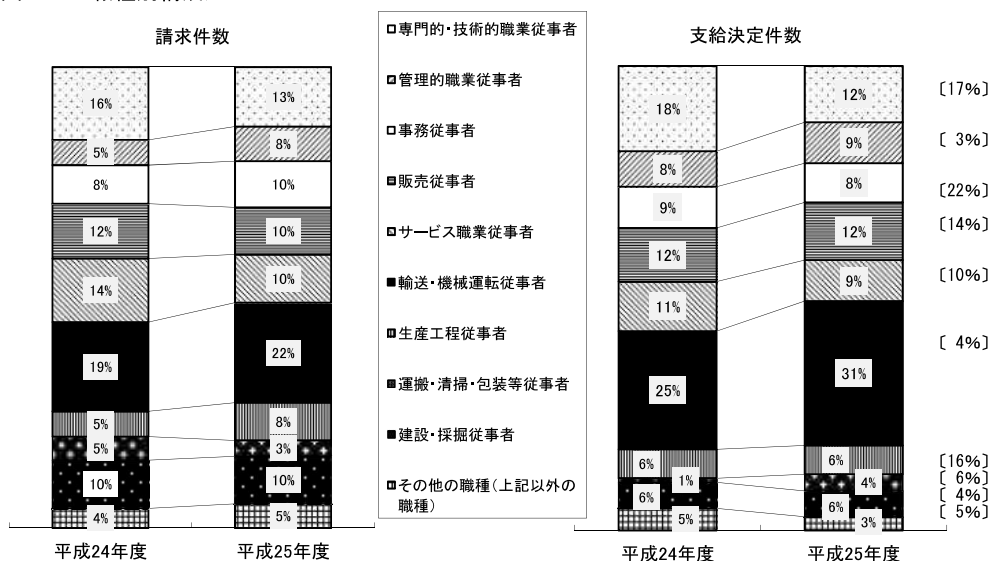
出典：厚生労働省「平成24年労働者健康状況調査」

表1-3 脳・心臓疾患の職種別請求、決定及び支給決定件数

職種(大分類)	平成24年度			平成25年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
専門的・技術的職業従事者	133	116	62	101	91	37
管理的職業従事者	46	55	26	59	45	27
事務従事者	71	67	30	79	62	26
販売従事者	100	81	39	80	85	38
サービス職業従事者	116	88	36	82	82	27
輸送・機械運転従事者	163	146	86	170	145	95
生産工程従事者	46	54	21	64	48	19
運搬・清掃・包装等従事者	43	26	3	27	31	11
建設・採掘従事者	88	72	19	81	68	17
その他の職種(上記以外の職種)	36	36	16	41	26	9
合計	842	741	338	784	683	306

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。
 2 「その他の職種(上記以外の職種)」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。

図1-3 職種別構成比



※ [] は、雇用者総数に占める各職種の雇用者割合(平成24年「就業構造基本調査」のデータを用いて計算)

表1-3-2 脳・心臓疾患の支給決定件数の多い職種(中分類の上位15職種)

平成25年度			
順位	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	93
2	販売従事者	営業職業従事者	21
3	販売従事者	商品販売従事者	16
3	管理的職業従事者	その他の管理的職業従事者	16
5	建設・採掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	13
6	事務従事者	一般事務従事者	11
6	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	11
8	専門的・技術的職業従事者	製造技術者(開発を除く)	9
9	事務従事者	営業・販売事務従事者	8
9	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	8
11	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	7
11	サービス職業従事者	その他のサービス職業従事者	7
11	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	7
14	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	6
14	専門的・技術的職業従事者	その他の専門的職業従事者	6

注 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

表1-4 脳・心臓疾患の年齢別請求、決定及び支給決定件数

年齢	年度	平成24年度						平成25年度					
		請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡
19歳以下	2	1	0	0	0	0	1	1	2	2	0	0	
20～29歳	19	11	18	11	9	6	23	11	20	10	13	6	
30～39歳	110	49	103	49	56	32	81	32	81	40	43	19	
40～49歳	216	76	199	72	113	43	210	88	182	84	92	46	
50～59歳	272	85	254	86	118	32	241	88	219	95	108	47	
60歳以上	223	63	167	54	42	10	228	63	179	59	50	15	
合計	842	285	741	272	338	123	784	283	683	290	306	133	

図1-4 年齢別構成比

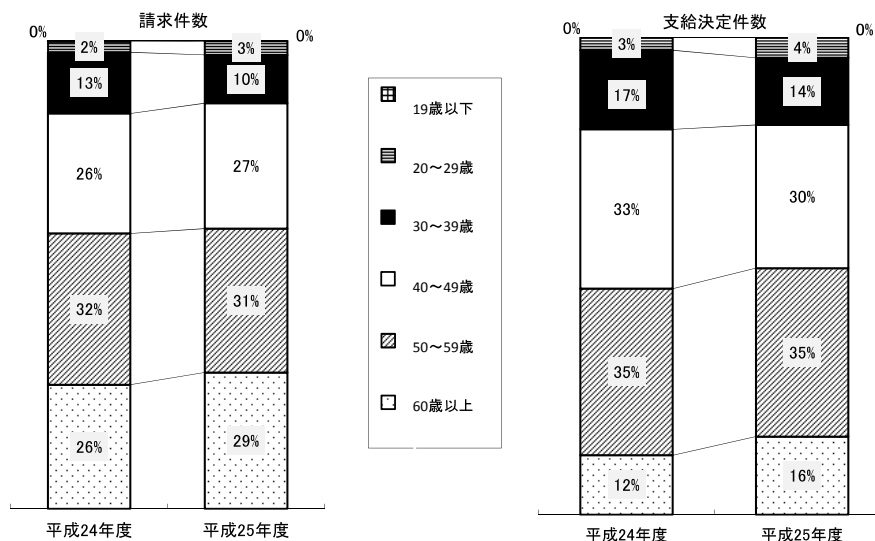
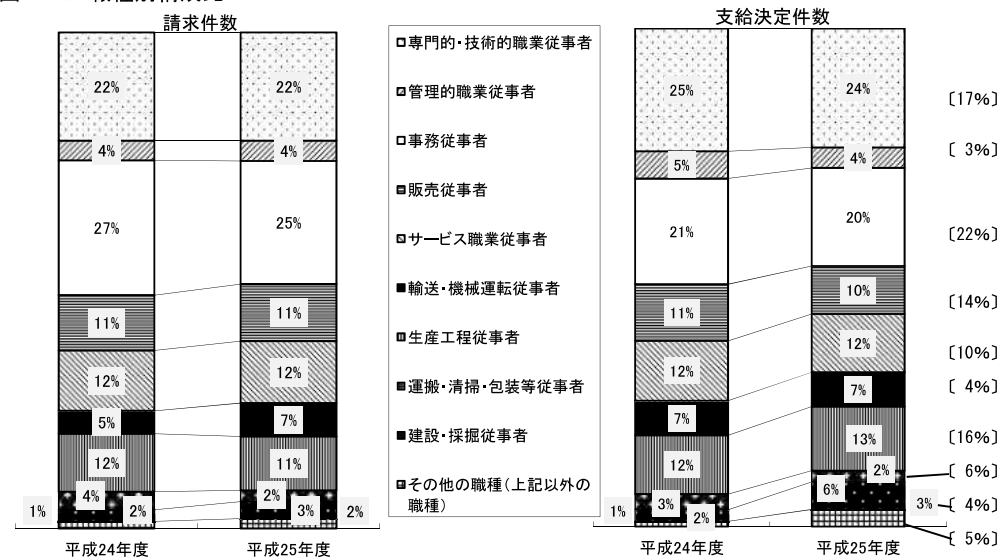


表2-3 精神障害の職種別請求、決定及び支給決定件数

職種(大分類)	年度	平成24年度			平成25年度		
		請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
専門的・技術的職業従事者		274	284	117	307	264	104
管理的職業従事者		50	51	26	58	39	18
事務従事者		342	304	101	350	316	86
販売従事者		140	154	54	162	126	42
サービス職業従事者		153	141	57	176	132	51
輸送・機械運転従事者		58	67	33	95	74	30
生産工程従事者		147	131	56	153	143	56
運搬・清掃・包装等従事者		46	41	15	32	31	10
建設・採掘従事者		29	31	11	48	41	24
その他の職種(上記以外の職種)		18	13	5	28	27	15
合計		1257	1217	475	1409	1193	436

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。
 2 「その他の職種(上記以外の職種)」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。

図2-3 職種別構成比



※ [] は、雇用者総数に占める各職種の雇用者割合(平成24年「就業構造基本調査」のデータを用いて計算)

表2-3-2 精神障害の支給決定件数の多い職種(中分類の上位15職種)

			平成25年度
	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定件数
2	販売従事者	商品販売従事者	26
2	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	26
4	事務従事者	営業・販売事務従事者	21
4	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品)	21
6	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	18
7	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	17
7	専門的・技術的職業従事者	その他の専門的職業従事者	17
9	専門的・技術的職業従事者	保健師、助産師、看護師	16
10	販売従事者	営業職業従事者	15
11	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	13
11	管理的職業従事者	その他の管理的職業従事者	13
11	サービス職業従事者	その他のサービス職業従事者	13
14	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	11
14	建設・採掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	11

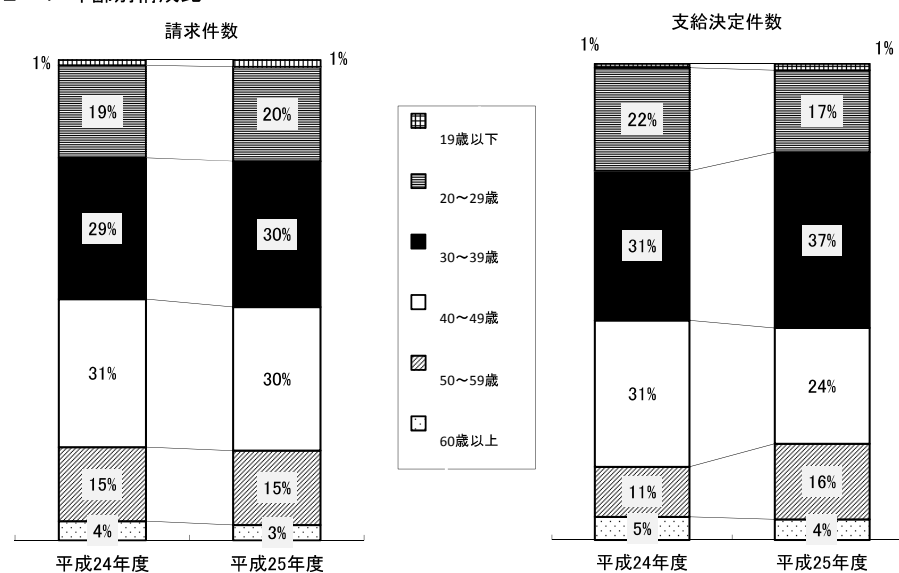
注 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

表2-4 精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数

年齢	年度	平成24年度						平成25年度					
		請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	
19歳以下		14	1	15	4	4	1	20	0	19	2	6	1
20～29歳		242	44	238	51	103	20	277	44	221	34	75	9
30～39歳		370	33	372	51	149	23	428	42	382	38	161	21
40～49歳		387	49	379	53	146	31	421	46	347	45	106	16
50～59歳		194	35	165	37	50	11	218	38	175	28	69	12
60歳以上		50	7	48	7	23	7	45	7	49	10	19	4
合計		1257	169	1217	203	475	93	1409	177	1193	157	436	63

注 自殺は、未遂を含む件数である。

図2-4 年齢別構成比



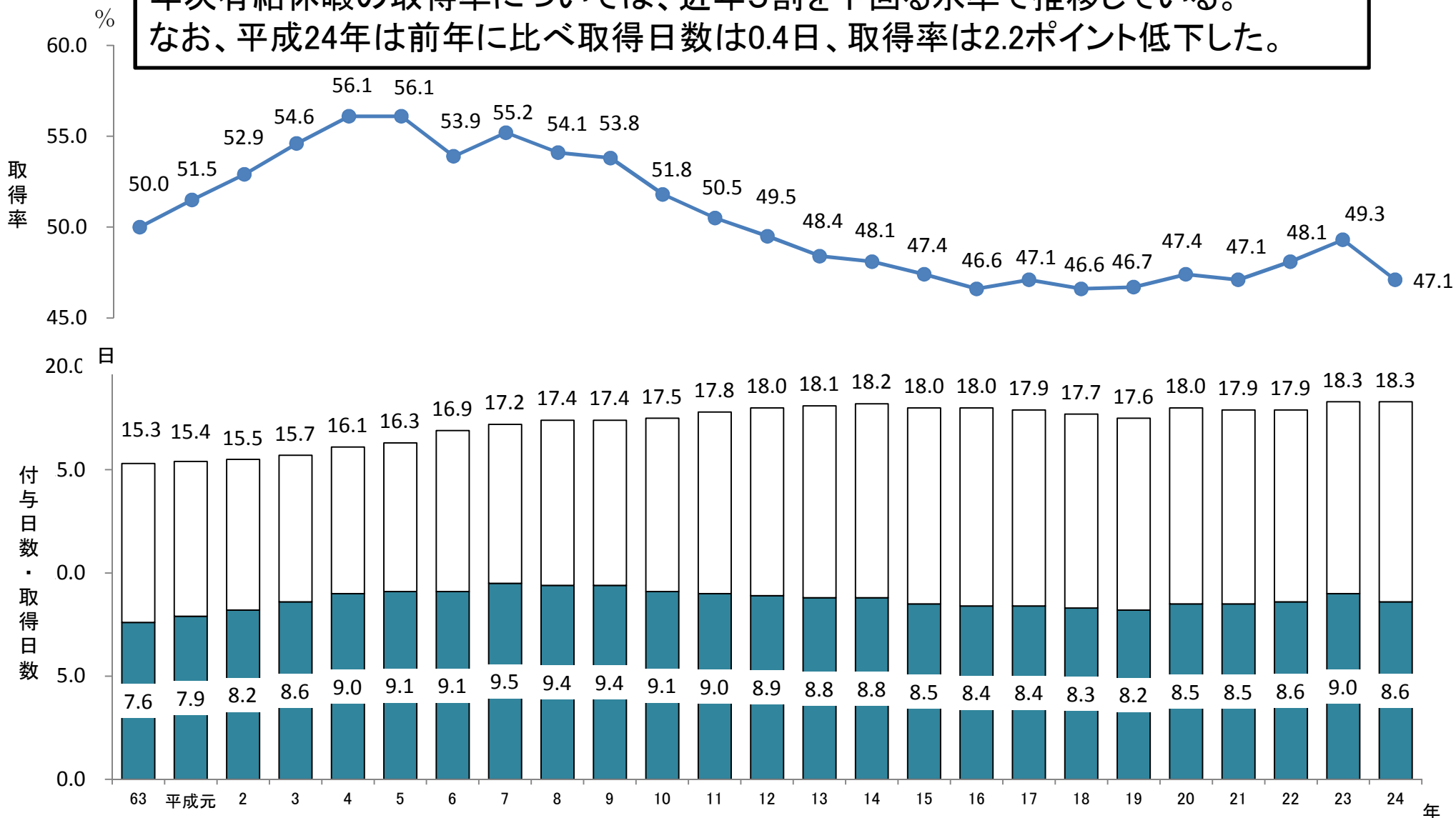
Ⅱ 年次有給休暇の取得促進策について

- 年次有給休暇の取得率が5割を下回る水準で推移し、年間取得日数も一桁にとどまっていることについて、年次有給休暇取得率と労働時間の関係や我が国の国民の祝日の数も踏まえ、どう考えるか。
- これまでの審議会の議論や計画的付与制度の状況も踏まえ、確実に年次有給休暇の取得が進むような仕組みについて、どう考えるか。また、検討に当たり、どのような点に留意すべきか。

年次有給休暇の取得率等の推移

平成26年2月3日
第108回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

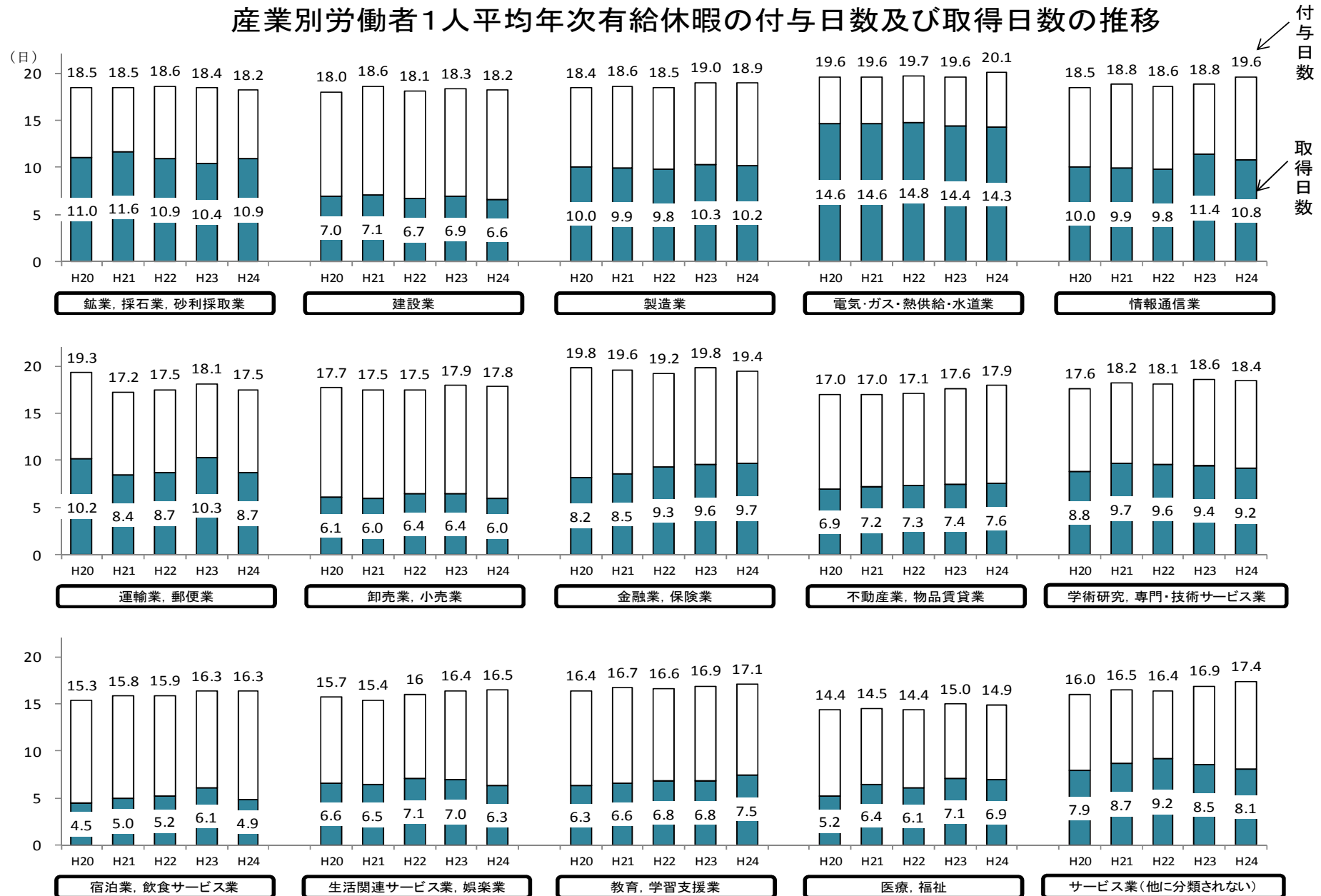
年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。
なお、平成24年は前年に比べ取得日数は0.4日、取得率は2.2ポイント低下した。



(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。

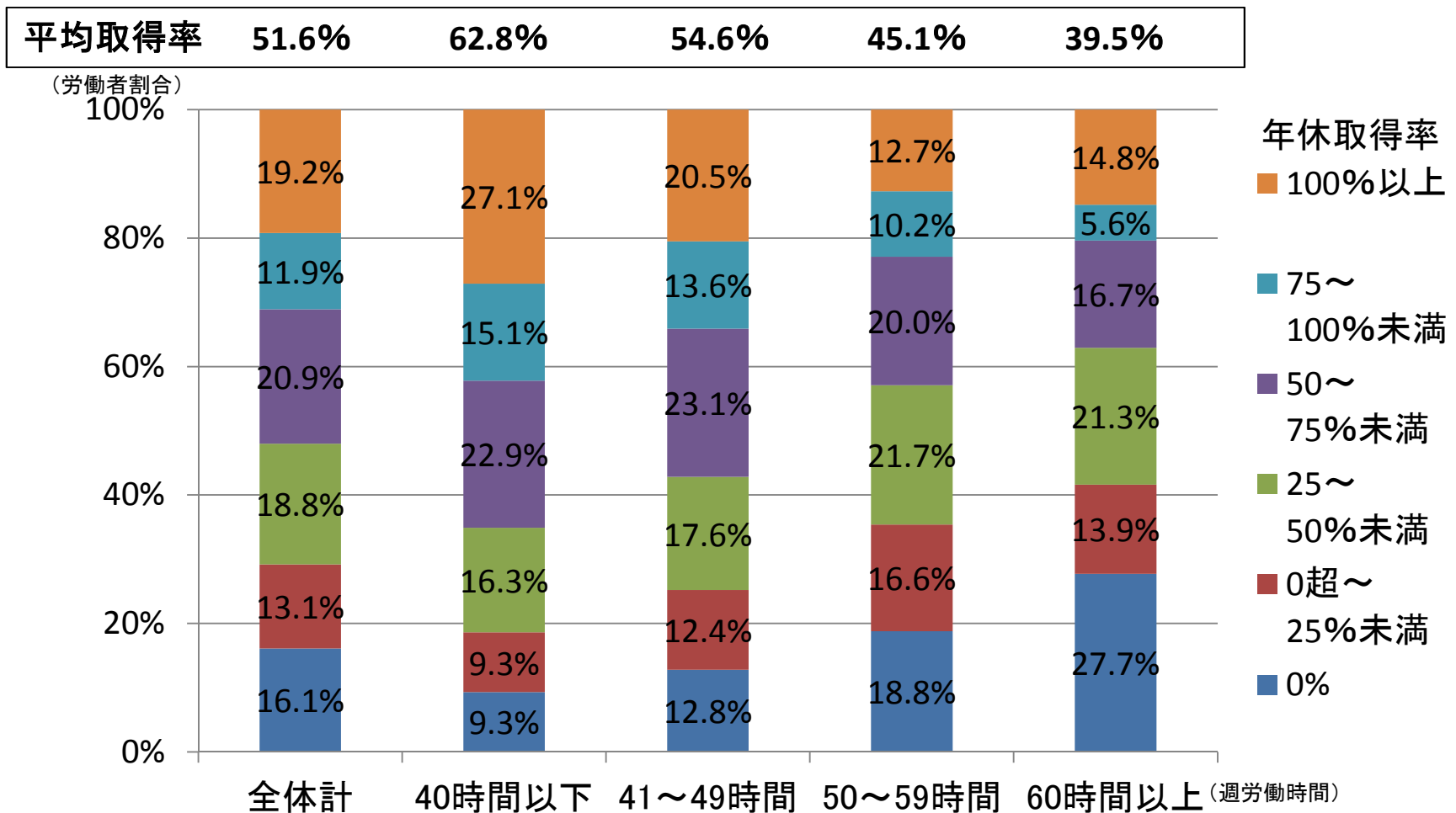
※「運輸業、郵便業」について、H23のデータ(平成24年調査)より平成21年経済センサス基礎調査による抽出替えを行ったことから、平成19年10月に民営化された郵便事業(株)が新たに調査対象となった。

年次有給休暇と労働時間の関係について

平成26年4月22日
第112回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

○ 週当たり労働時間が長いほど、年次有給休暇の取得率は低い傾向にある。

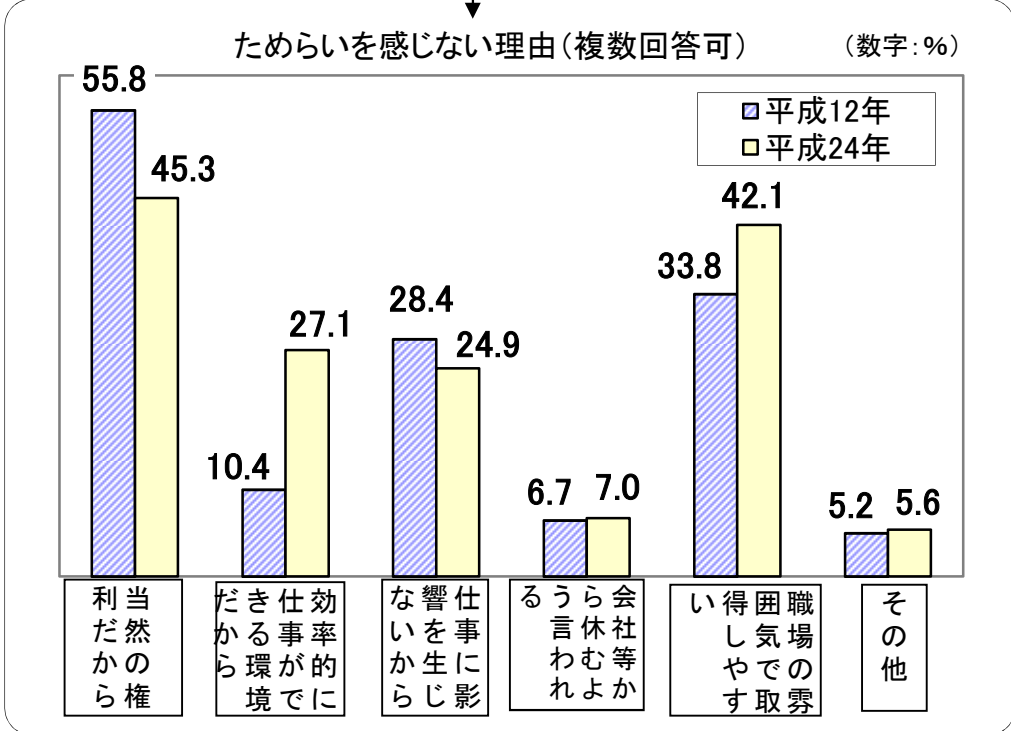
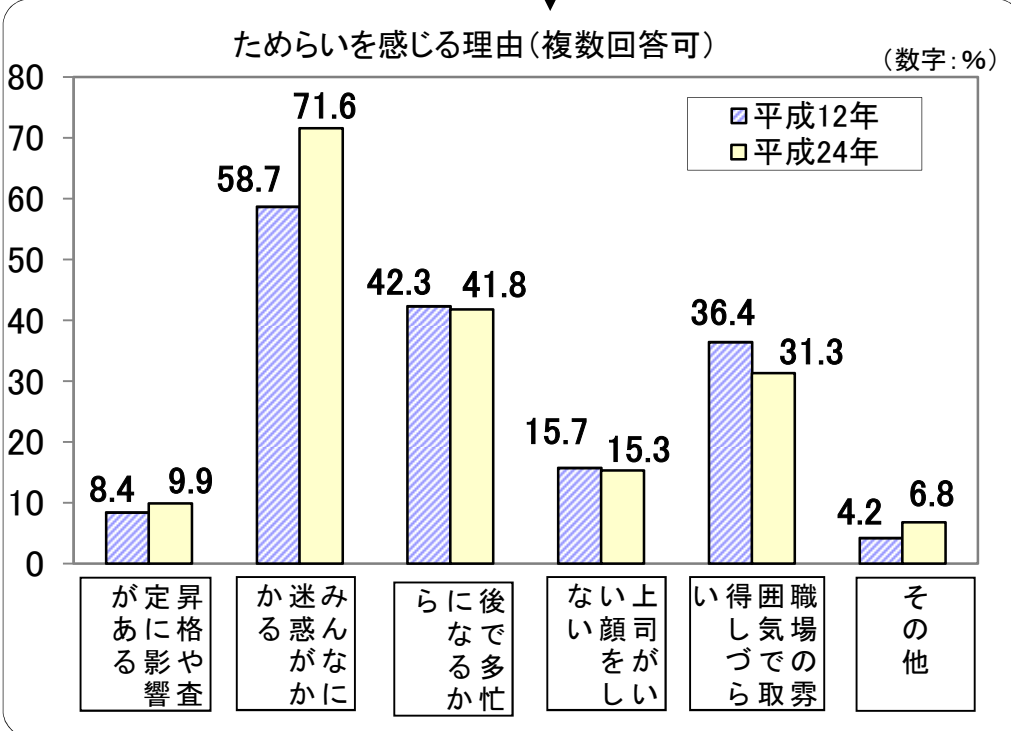
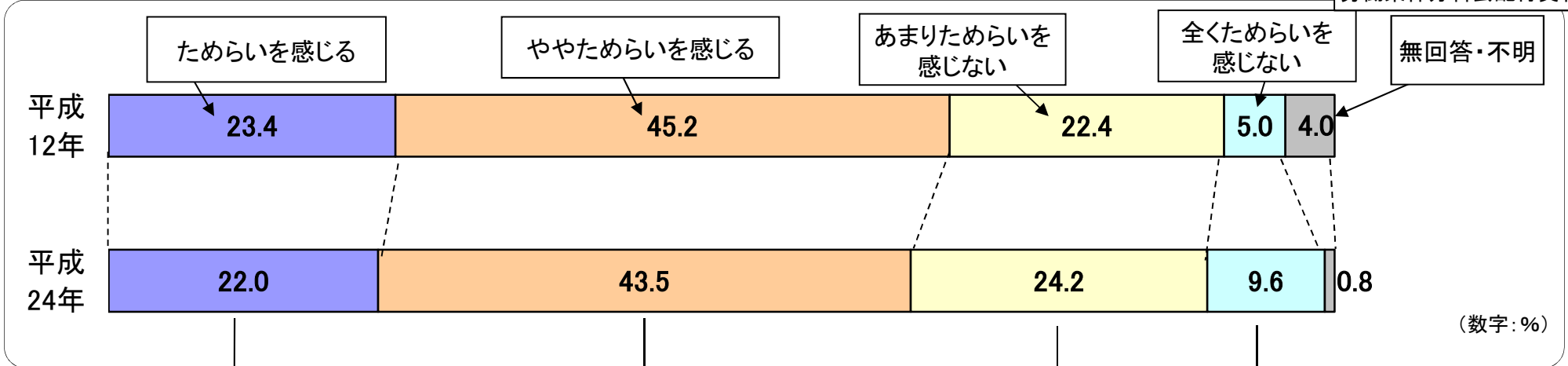
年休取得率と週当たり労働時間(正社員)



※独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011)を基に作成

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）

平成26年2月3日
第108回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料



(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」

年次有給休暇を取り残す理由

平成26年2月25日第109回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

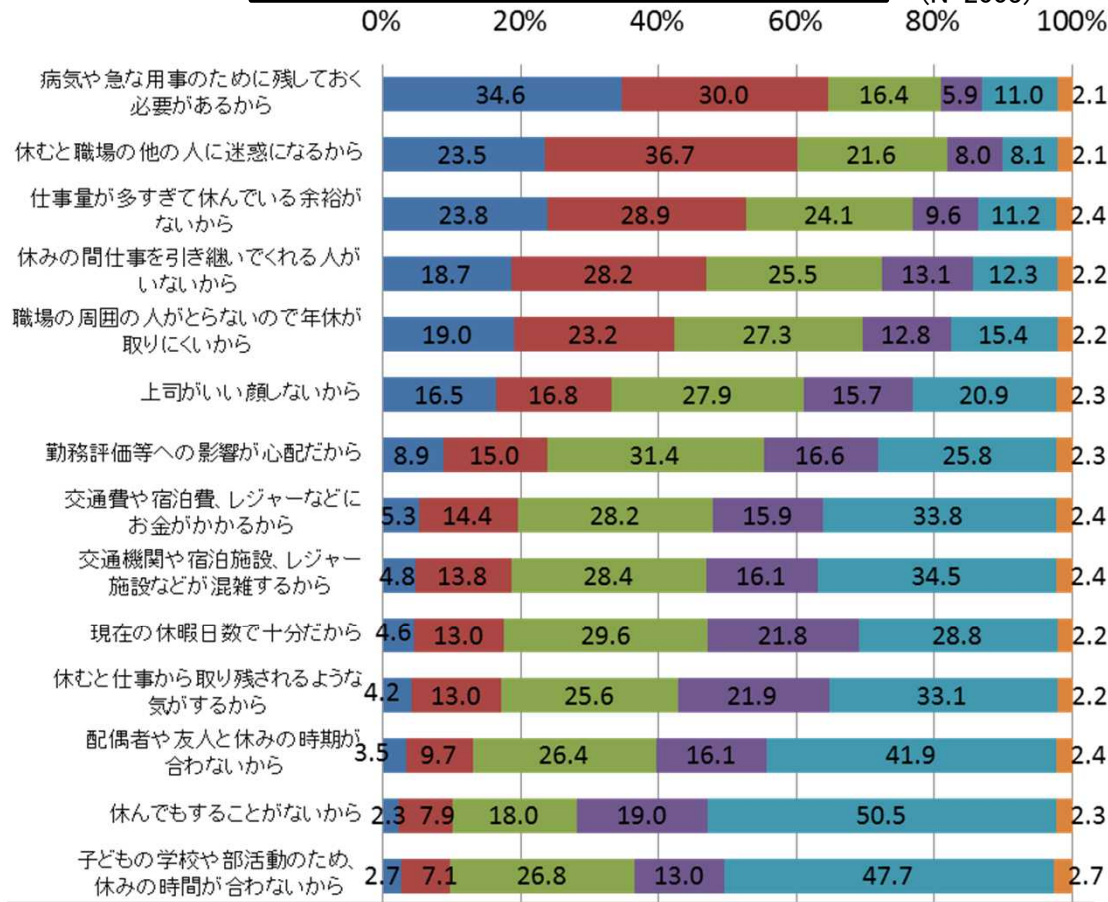
(労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011年)より作成)

○年休を取り残す理由として「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が64.6%^(※)で最も多く、ついで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が60.2%^(※)。概ね年休取得率が低くなるほど「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」や「職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから」などの割合は高くなり、概ね年休取得率が高くなるほど「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」を挙げる割合は高くなっている。

(※「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答したものの合計)

年次有給休暇を取り残す理由【正社員調査】

(N=2003)



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらとも言えない
■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない ■ 無回答

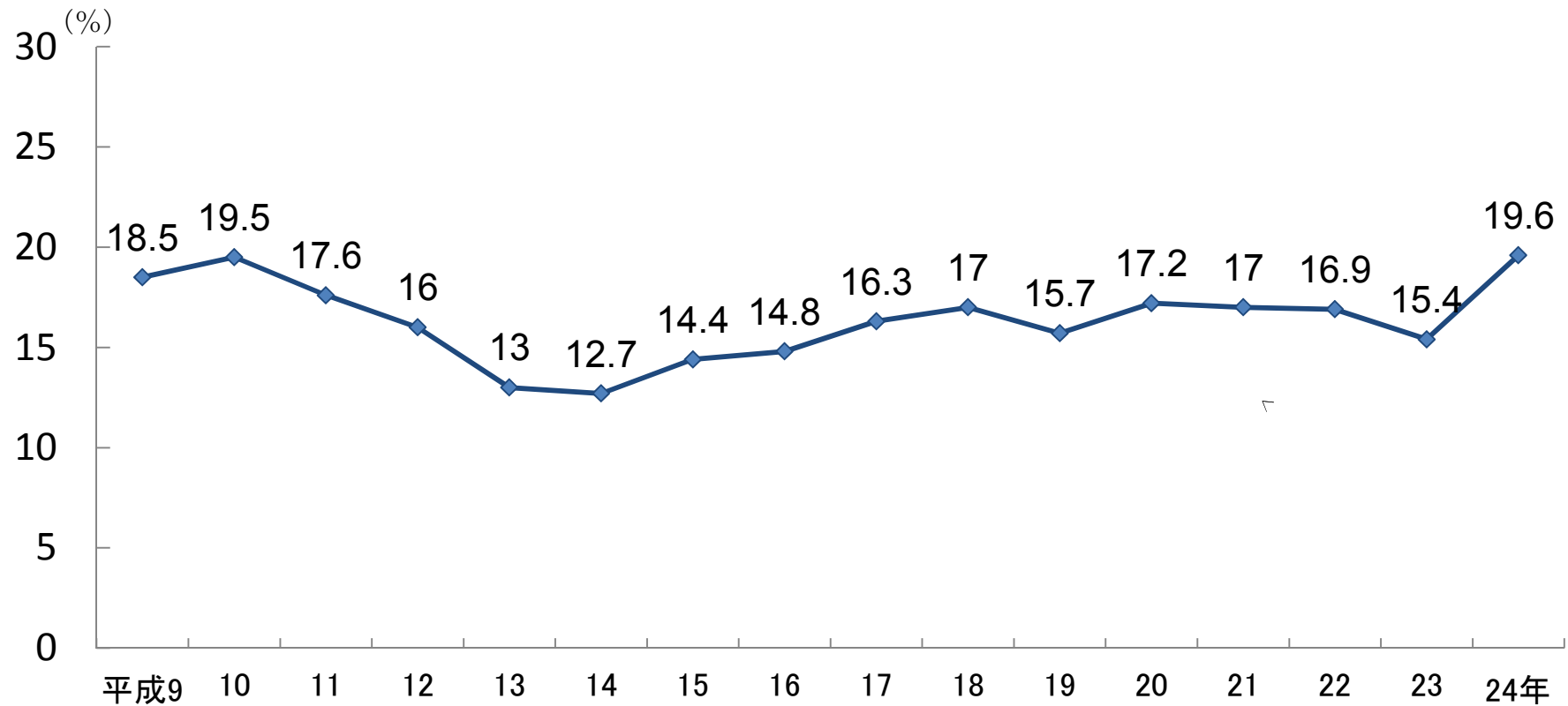
年休取得率別年休を取り残す理由の各項目の肯定割合

(単位=%)

	0%	0超～25%未満	25～50%未満	50～75%未満	75%以上	計(全体)
病気や急な用事のために残しておく必要があるから	59.5	57.1	61.8	71.2	79.3	64.6
休むと職場の他の人に迷惑になるから	67.3	76.7	68.5	58.0	47.1	60.2
仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから	61.9	70.9	64.5	48.1	37.6	52.7
休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	52.1	62.4	56.5	44.5	34.6	46.9
職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから	66.1	54.7	43.8	36.0	21.8	42.2
上司がいい顔しないから	48.5	37.1	33.9	27.9	20.1	33.3
勤務評価等への影響が心配だから	31.2	30.5	25.9	21.6	13.8	23.9
交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	18.3	17.7	22.3	19.8	18.4	19.7
交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	16.7	20.0	17.9	19.2	20.5	18.6
現在の休暇日数で十分だから	22.9	18.5	18.3	18.0	14.7	17.6
休むと仕事から取り残されるような気がするから	19.8	23.8	20.6	13.5	13.4	17.2
配偶者や友人と休みの時期が合わないから	12.5	12.4	16.0	15.3	11.7	13.2
休んでもすることがないから	12.1	10.9	10.7	7.2	9.7	10.2
子どもの学校や部活動のため、休みの時間が合わないから	7.4	9.0	13.6	9.0	10.2	9.8

※「肯定割合」は「年次有給休暇を取り残す理由」で各項目に対し、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答したものの割合の合計

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8.6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有の企業				年次有給休暇の計画的付与制度が無い企業			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24年	調査産業計	19.6	5.2	10.1	52.9	80.4	8.0	44.3	2.1	8.6
	1,000人以上	32.8	5.2	11.5	57.6	67.2	9.9	52.2	1.6	5.4
	100~999人	24.2	5.0	9.0	48.4	75.8	7.4	41.3	1.6	7.1
	300~999人	25.1	4.8	9.0	47.5	74.9	7.9	43.3	1.1	4.2
	100~299人	23.9	5.1	8.9	49.4	76.1	7.0	39.7	1.9	9.7
	30~99人	17.5	5.3	7.5	44.8	82.5	6.6	39.1	0.9	5.7

出典：厚生労働省「就労条件総合調査」

諸外国の年次有給休暇

平成26年2月25日第109回
労働政策審議会労働条件分科会配付資料

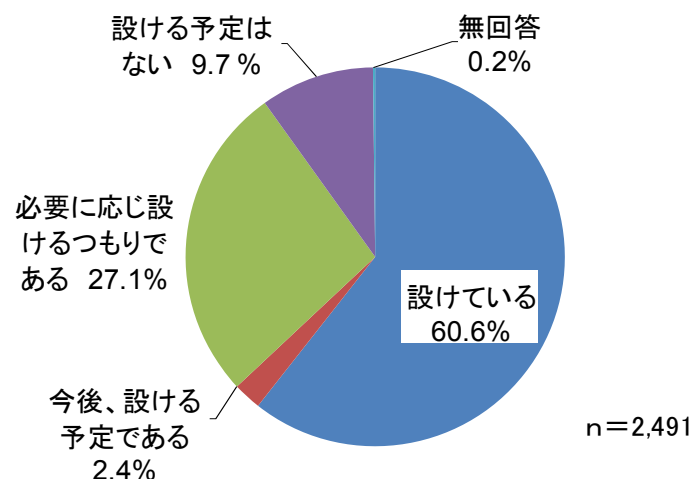
	EU諸国				カナダ (連邦法)	日本
	(英国)	(フランス)	(ドイツ)	(イタリア)		
法定付与 日数	最長28日 4労働週＋付加 休暇1.6労働週	最長30日 1か月の就業に つき2.5日	24日以上 労働関係継続が 連続6か月以上	4週間以上	少なくとも2週間、 連続6か月以上 の勤務で少なく とも3週間	最長20日 6か月で10日、2 年6か月までは1 年ごとに1日追 加、以後1年ごと に2日追加
平日換算	20日	25日	20日	—		
付与方法	<p>労働者は、取得にあたって、使用者に対し、一定期間前に告知。</p> <p>使用者は一定期間前の告知により、特定の日の休暇取得を拒否できる。また、一定の日に休暇の全部又は一部を取得するよう求めることができる。</p>	<p>〔 労使合意が優先したり、労働者等の意見を聴く手続を要したりするが、基本的には使用者により付与時期が決定される。 〕</p>				<p>労働者が時季指定(時季指定権の行使)。使用者は時季変更権の行使が可能。</p> <p>5日を超える分については、労使協定により付与可能(計画年休)。</p>
		労働協約、団体協定の規定の定めによること又は慣習により付与される。これらが無い場合は、従業員代表委員の意見聴取の上で付与される。	使用者が労働者の希望に配慮した上で決定される。ただし、従業員代表がいる場合には、代表と同意の上で定める。	業務の必要性及び労働者の利益を考慮しつつ、使用者が付与時期を決定。	労使合意によるが、労使の合意がない場合には、2週間前までに使用者が付与時期を決定。	

※米国では、年休について法令上の規定はなく、労働契約による。

Ⅲ 労使による話し合いの場を通じた労働時間等の設定の改善について

○ 企業労使が、働き方について自主的に話し合いの場を設定し、目標を設定して、長時間労働抑制や年次有給休暇の取得率向上のための方策を実行の上、検証し改善していく仕組みの必要性について、どのように考えるか。また、それに対する政策的支援のあり方について、どのように考えるか。

< 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合 >



※資料出所：厚生労働省「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」(平成25年)

< 働き方の見直しに向けた取組の好事例 >

【事例1】 X社ヒアリング結果 ～朝型の働き方を社内ルール化～

- ・ 仕事が残った場合には翌朝勤務するよう意識改革(午後8時以降の残業を原則禁止)
- ・ 午前5時～8時の仕事には、インセンティブとして深夜勤務と同じ割増賃金(50%)を支給

効果

月平均残業時間(実績)が1割減

子育て中の社員が早い時間に帰りやすい雰囲気になったとの声

【事例2】 Y社ヒアリング結果 ～フレックスタイム制により効率的な働き方ができる環境を整備～

- ・ 午前9時～午後3時半をコアタイム(必ず勤務すべき時間帯)とするフレックスタイム制を導入(本年4月から)
- ・ また、午後8時～翌朝8時の間は上司の特別の承認がなければ勤務できない → 効率的な働き方を目指す



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

長時間労働の抑制と年休取得促進のための支援策

平成26年2月3日第108回
労働政策審議会労働条件
分科会配付資料

○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が行う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

IV 労働基準監督行政について

背景・趣旨

- 労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などの労働基準関係法令は、罰則をもって最低の労働条件の遵守を求めるもの。
- しかしながら、法令違反があった場合に、労使間の交渉や民事裁判による紛争解決だけでは長時間を要する等、権利救済の観点からは不十分。
- このため、違反行為の発生を未然に防止し、かつ、早急に是正させるための機能を持つ、労働基準監督官制度を設けている。

概要・仕組み

- 労働基準関係法令の履行確保は、労働基準監督官により行われる。
 - ・監督指導 : 法令上問題のあるおそれのある事業場に対し行う
 - ・司法処分 : 法違反の是正がなされないなど、重大または悪質な場合に行う
 - ・使用停止命令等 : 労働災害防止のため、急迫した危険がある場合に行う

基本データ

- 労働基準監督組織
都道府県労働局 47局
労働基準監督署 321署
- 労働基準監督官の人数
平成23年度 3,169人
平成24年度 3,181人
平成25年度 3,198人
※労働基準監督官の新規採用数 平成26年度 210人

- 定期監督等実施状況、申告処理状況、送検事件状況については、次頁参照。

- 未払賃金の立替払(※)件数
平成23年度 42,637件(199.5億円)
・・・前年度比16.0%減(同19.4%減)
平成24年度 40,205件(175.1億円)
・・・前年度比 5.7%減(同12.2%減)
平成25年度 37,143件(151.7億円)
・・・前年度比 7.6%減(同13.3%減)

※企業倒産により賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を国が事業主に代わって支払うもの。

監督業務実施状況について

労働基準監督署では、広範な事業場の中から問題があると考えられる事業場に対し、計画的に監督を実施するほか、労働者の申告により把握した問題事業場に対して機動的に監督を実施。

定期監督等

各労働局の行政運営方針を踏まえ、管内事情(※)に即して対象事業場を選定し、実施。

※産業・就業構造、労働時間の状況、

労働災害の発生状況、電話・投書等による情報等の分析 等

申告監督

労働者からの申告(※)により、把握した事業場に対し、実施。

※労基法第104条第1項に基づく申告。

司法処分

度重なる指導にもかかわらず、法違反の是正がなされない場合など、重大・悪質な事案について、検察庁に送検。

定期監督等実施状況・法違反状況（平成23年～25年）

	定期監督等実施事業場数	違反事業場数	違反率 (%)	法違反状況		
				労働条件の明示 (労基法第15条)	労働時間 (労基法第32条・40条)	割増賃金 (労基法第37条)
平成23年	132,829	89,586	67.4	14,808	29,412	21,143
平成24年	134,295	91,796	68.4	14,415	28,726	20,156
平成25年	140,499	95,550	68.0	17,247	30,543	21,847

(注) 1 「違反事業場数」欄は、何らかの労働基準関係法令の違反が認められた事業場数である。
2 「違反状況」欄は、当該事項について違反が認められた事業場数である。(労基法＝労働基準法)

申告処理状況（平成23年～25年）

	当年受理件数	申告監督実施事業場数	違反事業場数	違反率	主要申告事項	
					賃金不払	解雇
平成23年	35,263	29,442	21,371	72.6%	29,823	6,387
平成24年	31,352	25,418	18,265	71.9%	26,834	5,248
平成25年	29,318	23,408	17,323	74.0%	25,118	4,691

(注) 1 「違反事業場数」欄は、申告事項に係る違反が認められた事業場数である。
2 「主要申告事項」欄は、重複がありうる。

送検事件状況（平成23年～25年）

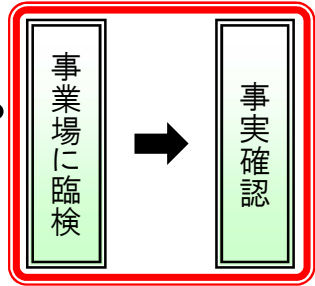
	送検件数合計	労働基準法等違反件数			
		賃金の支払 (第24条・最賃法第4条)	労働時間 (第32条)	割増賃金 (第37条)	
平成23年	1,064	522	361	36	38
平成24年	1,133	515	344	36	39
平成25年	1,043	482	312	53	44

(注) 「労働基準法等違反件数」欄は、賃金・労働時間以外の違反の件数も含まれるため、条文別の件数の合計とは一致しない。

労働基準監督の仕組み

定期監督のフロー

年間計画に基づき、毎月対象事業場を選定



法違反あり

是正勧告等

重大・悪質

再監督の実施

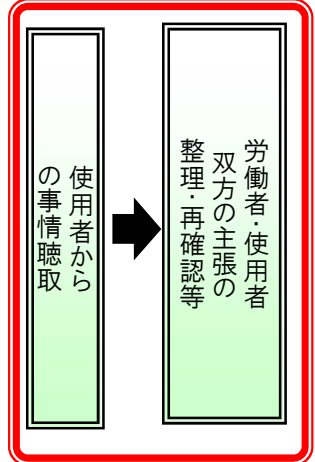
未是正

重大・悪質

公表
司法処分(送検)

申告監督のフロー

労働者からの申告



法違反なし

指導票

是正・改善報告

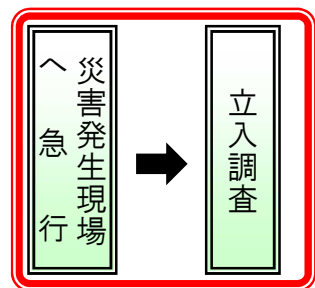
是正確認

改善確認

完結

災害調査のフロー

重大災害発生
通報



災害原因究明
再発防止策立案

指導票の内容
・災害防止の具体的方法
・法違反の具体的改善方法
・労働条件の向上に関する事項 等



司法処分(送検)

完結