

## 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

# これまでの議論を踏まえた労働時間制度等に関する課題

## 【視点】

- 働き方改革で導入した時間外・休日労働時間の上限規制は、全体の労働時間の縮減に一定の効果を示していると評価できる。長期的には、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（平成29年3月）にあるように、時間外労働の上限を36協定の原則である月45時間、年360時間に近づける視点や取組が重要と考えられる。
- 労働時間規制には、過労死防止・健康確保、ワークライフバランスの確保、労働者のキャリアアップなど重層的な意義があると考えられる。また、仕事に対する価値観や生活スタイルが個別・多様化する中で、働く人の心身の健康を確保することを大前提とした上で、働く人の求める多様な希望に応えることのできる制度を整備することが重要と考えられる。
- 労働基準法における労働時間制度については、①最長労働時間規制、②労働からの解放の規制（労働解放時間）、③割増賃金規制に大別できるところ、上記の観点を踏まえながら、それぞれ何をすべきか検討すべき。

## 【課題】

### 1. 最長労働時間規制については、

労働時間の更なる短縮を図るため、ソフトローや労働からの解放の視点も含め、上限規制の在り方を検討するとともに、労働時間規制の適用除外（管理監督者等）や特別規制（みなし労働時間制等）との関係、健康・福祉確保措置の在り方についても整理、検討することが必要ではないか。また、労働環境の変化を踏まえ、テレワーク等の柔軟な働き方について、より適切な労働時間制度を検討することが必要ではないか。

### 2. 労働からの解放の規制については、

最長労働時間規制と相まって、労働者の健康確保、心身の疲労回復や気分転換、仕事と生活の両立を図るため、年・月単位（年次有給休暇）・週単位（休日制度）、日単位（インターバル制度）で、労働者が適切な労働からの解放時間を確保できるよう制度を整備する必要があるのではないか。

### 3. 割増賃金規制については、

労働者への補償と長時間労働の抑制の趣旨を踏まえ、その在り方を検討する必要があるのではないか。

# これまでの議論を踏まえた労働時間制度等に関する課題

## 1. 最長労働時間規制について

- ① 法定労働時間（1日8時間・週40時間）、時間外労働時間の原則的上限（月45時間・年360時間）、時間外・休日労働時間の上限（年720時間・月100時間未満・複数月平均80時間）について、過労死防止・健康確保、ワークライフバランスの確保、労働者のキャリアアップなど重層的な意義があると考えられる中で、時間外・休日労働の上限規制の導入後の状況等を踏まえ、上限規制の在り方についてどのように考えるか。また、法定労働時間週44時間の特例措置について、特例対象業種の実態も踏まえどのように考えるか。
- ② 時間外・休日労働の上限規制以外の手法として、時間外・休日労働時間等の企業外部への情報開示など市場誘導的な手法により短縮を図ることや、企業内部への情報開示により自主的な短縮を促すことなど、ソフトローでその短縮等を図ることについてどのように考えるか。
- ③ 管理監督者等の規制の適用除外や、みなし労働時間制、裁量労働制、高度プロフェッショナル制度といった特別規制について、相互の関係を含め、その在り方についてどのように考えるか。各制度の健康・福祉確保措置等について見直しを行う必要があるか。特に、管理監督者について、適用要件をより明確化することや、裁量労働制、高度プロフェッショナル制度のような健康・福祉確保措置を導入する必要性について、どのように考えるか。
- ④ テレワークの普及により、相当程度自宅で働いたり、日によって事業場で働いたり自宅で働いたりといった働き方も広くみられるようになってきた中で、こうした働き方によりふさわしい労働時間制度としてどのようなものが考えられるか。フレックスタイム制度やみなし労働時間制など緩やかな時間管理の下でテレワークを行えるようにすることについて、どのように考えるか。

# これまでの議論を踏まえた労働時間制度等に関する課題

## 2. 労働からの解放の規制について

- ① 法定休日制度について、現行の変形週休制においては相当長期間にわたって勤務させることが可能であることや、36協定の休日労働について日数の上限規制が設けられていないことについて、どのように考えるか。
- ② 休日の特定について、現行法令上定めはないが、時間外労働の上限（月45時間・年360時間・年720時間）には休日労働時間が含まれないこと、時間外労働と休日労働とでは割増賃金率が異なること、週休2日制が普及していること等を踏まえ、どのように考えるか。
- ③ 勤務間インターバル制度について、現在は努力義務であり、導入企業割合も6%（※）に留まっている中で、制度の導入促進のためにどのような手法が考えられるか。諸外国のインターバル制度はどのような形になっているか。また、つながらない権利の在り方等について、どのように考えるか。（※）導入割合等についてはp.32～34を参照。
- ④ 年次有給休暇制度について、取得促進のための取組や、時季指定義務、時間単位取得の在り方、法定労働時間との関係等についてどのように考えるか。
- ⑤ 休憩について、8時間を大幅に超えて長時間労働をする場合であっても労働基準法上の休憩は1時間であることや、一斉付与の原則の在り方について、どのように考えるか。

## 3. 割増賃金規制について

- ① 割増賃金規制の在り方について、労働者への補償と長時間労働の抑制の趣旨を踏まえ、どのように考えるか。
- ② 副業・兼業の場合の割増賃金について、企業側の負担や労働者への補償、諸外国の状況などを踏まえ、通算管理の在り方をどのように考えるか。

これらの論点に関して、

1 法制的・政策的な検討・対応の必要性が高い事項として何があるか。

2 そのうち、特に早期に取り組むべき事項として何があるか。

あるいは、検討課題が多岐にわたり、中長期的な議論を要するものとして何があるか。

中長期的な議論を要するとしても、現時点において、現状を一步でもよくする観点から、

段階的に取り組むべき事項として何があるか。

具体的な制度改正のアイデアも含めて、御議論をいただきたい。

## 最長労働時間規制

- ①時間外・休日労働時間の上限規制等
- ②テレワーク等の柔軟な働き方

# 1 – ① 時間外・休日労働時間の上限規制等について

- 平成30年の働き方改革関連法による労働基準法改正において導入された時間外・休日労働の上限規制について、導入後の労働時間の状況等を踏まえて、どのように考えるか。

## 論点

- 時間外・休日労働の上限規制について、導入後の労働時間の状況等をどのように評価するか。時間外・休日労働の上限規制について、長期的には「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（平成29年3月）にあるように、「月45時間、年360時間の原則的上限に近づける努力が重要」と考えられるが、法定労働時間（1日8時間・週40時間）、時間外労働時間の原則的上限（月45時間・年360時間）、時間外・休日労働時間の上限（年720時間・月100時間未満・複数月平均80時間）について、過労死防止・健康確保、ワークライフバランスの確保、労働者のキャリアアップなど重層的な意義があると考えられる中で、上限規制の在り方についてどのように考えるか。
- 法定労働時間週44時間の特例措置について、特例対象業種の実態も踏まえどのように考えるか。
- 時間外・休日労働の上限規制以外の手法として、時間外・休日労働時間について、企業外部への情報開示など市場誘導的な手法により短縮を図ることや、企業内部への情報開示により自主的な短縮を促すことなど、ソフトな手法をその短縮を図ることについてどのように考えるか。
- 時間外・休日労働の上限規制について、管理監督者等の規制の適用除外や、みなし労働時間制、裁量労働制、高度プロフェッショナル制度といった特別規制との関係も含め、その在り方についてどのように考えるか。現行の健康・福祉確保措置等について見直しを行う必要があるか。特に、管理監督者について、適用要件をより明確化することや、裁量労働制、高度プロフェッショナル制度のような健康・福祉確保措置を導入する必要性について、どのように考えるか。

## 働き方改革の主な進捗について（労働基準法関係）

### H30.6 働き方改革関連法成立

- ・ 時間外・休日労働時間の上限規制
- ・ 年5日の年次有給休暇の取得義務
- ・ 高度プロフェッショナル制度の創設 等

### H31.4 働き方改革関連法の施行（一部を除く）

#### R2.4 中小企業への時間外・休日労働時間の上限規制の施行

#### R5.4 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げ（50%）の施行

#### R6.4 適用猶予業種への時間外・休日労働時間の上限規制の施行

- ・ 建設業
- ・ 自動車運転の業務
- ・ 医師 など

# 諸外国の状況（法定労働時間、時間外労働、割増賃金等）

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ (連邦法)	カナダ (オンタリオ州)	アイルランド	EU指令	韓国
1日当たり 法定労働時間	—	—	1日8時間	—	1日8時間	—	—	1日8時間
1週当たり 法定労働時間	算定基準期間 (原則17週間) において平均週 48時間	週35時間 (年換算1,607 時間)	週48時間	週40時間	週48時間	算定基準期間 (原則4カ月) において平均週 48時間	算定基準期間 (最低4カ月) において平均週 48時間	週40時間
上限規制・時 間外労働の手 続	・算定基準期間 について、労使 協定等により最 大52週まで延長 可能。	・原則として1 日10時間、週 48時間、12週 平均で週44時 間まで（行政に よる許可、労働 協約の定め等 により、例外と して1日12時 間、週60時間、 12週平均で週 46時間まで）	・6月又は24 週平均で1日8 時間になる場合 は、1日10時 間 ・緊急事態等や 労働協約に基 づく場合は1日 10時間を超え ることが可能。	連邦法上の規定 なし	被用者と使用者 の合意により延 長可能。	算定基準期間に ついて、業務の 性質等により6 か月、労働協約 により12カ月 まで延長可能。	算定基準期間に ついて、業務の 性質等により6 か月、労働協約 により12カ月 まで延長可能。	週52時間（時 間外12時間） まで
適用除外	職種等による適 用除外あり。個 別合意により、 法定労働時間規 制の適用除外。	職種等による適 用除外あり	「管理的職員」 は適用除外	職種等による適 用除外あり	職種等による適 用除外あり	職種等による適 用除外あり	職種等による適 用除外あり。個 別合意により、 法定労働時間規 制の適用除外。	職種等による適 用除外あり
割増賃金	法定されていない (労働協約等 による)	法定あり（労働 協約で10%を 下限とする割増 率を設定）	法定されていな い（労働協約等 による）	法定あり（週 40時間超につ いて1.5倍の割 増賃金）	法定あり（週44 時間超について 1.5倍の割増賃 金）	法定されていな い（労働協約等 による）	—	法定あり（時間 外労働について 1.5倍の割増賃 金）

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査（アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス）」（2022年3月）及び「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査（カナダ、アイルランド、EU指令、韓国）」（2024年6月を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

# 法定労働時間週44時間の特例措置について

- 労働基準法別表第1第8号（商業）、第10号（映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。））、第13号（保健衛生業）及び第14号（接客娯楽業）のうち、常時10人未満の労働者を使用するものについては、1週の法定労働時間が44時間とされている（労働基準法施行規則第25条の2）。この特例は、保健衛生業についてはその公衆の不便を避けるために必要なものであること、商業、映画・演劇業及び接客娯楽業については労働の実態として手待ち時間が多い等の特殊性が考慮したものと考えられる。
- 令和5年に実施した「労働時間制度等に関するアンケート調査」（特例措置対象事業場調査）によると、1週当たりの所定労働時間が40時間以下の事業所の割合が87.2%、週40時間超の労働時間について割増賃金を支払っている事業所の割合が82.9%となっており、また、法定労働時間を週40時間とすることに「支障がない」と答えた事業場の割合は83.5%であり、週44時間の特例措置は概ねその役割を終えているものと解される。一方、理美容業など、業種によって「支障がない」と回答する割合に差が見られる点にも留意が必要である。
- 法定労働時間週44時間の特例措置について、理美容業など業種による状況の違いも考慮しつつ、当該特例措置を廃止し、一般則である法定労働時間週40時間とすることについて、どのように考えるか。

## ○働き方改革関連法に対する附帯決議（2018年6月28日参議院厚生労働委員会）（抄）

- 一 労働時間の基本原則は、労働基準法第三十二条に規定されている「一日八時間、週四十時間以内」であって、その法定労働時間の枠内で働けば、労働基準法第一条が規定する「人たるに値する生活を営む」ことのできる労働条件が実現されることを再確認し、本法に基づく施策の推進と併せ、政府の雇用・労働政策の基本としてその達成に向けた努力を継続すること。

## ○今後の労働時間法制の在り方について（建議）（2015年2月13日 労働政策審議会）（抄）

### 5 その他

#### (1) 特例措置対象事業場

- ・ 週44時間特例対象事業場の所定労働時間の現状をみると、79.7%の事業場で所定労働時間が週40時間以下となっているが、一部の業種では過半の事業場で所定労働時間が週44時間前後という状況にある。
- ・ こうした状況や労働基準法第40条の趣旨を踏まえ、必要に応じさらに詳細な実態の調査を行った上で、特例措置対象事業場の範囲の縮小を図る方向で、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行うことが適当である。

# 企業外部への情報開示について

- 女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法など、各法律の目的に応じて様々な情報が開示されている中で、制度のシンブル化の観点も踏まえ、既存の開示に加えて更に開示を義務づけることは妥当と考えられるか。どのような目的で、誰に対して何を開示することが必要か。
- 全ての規模の事業主に一律に公表を義務づけることによる事務負担をどのように考えるか。

## 労働時間関係の現行の開示の仕組み

女活法	常時雇用する労働者数が101人～の事業主	「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」として、労働者の1月あたりの平均残業時間 又は 雇用管理区分毎の労働者1月あたりの平均残業時間の公表を選択した場合は、公表義務	「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等
	常時雇用する労働者数が～100人の事業主	「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」又は「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」について、公表の努力義務	
	常時雇用する労働者が～100人の事業主	「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」又は「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」について、公表の努力義務	
次世代法	プラチナくるみん認定企業	公表前事業年度におけるフルタイム労働者等1人あたりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間 及び 公表前事業年度における平均した1か月あたりの法定時間外労働時間が60時間以上である労働者の数 について、公表義務	「両立支援のひろば」
若者法	新卒者等の募集を行う者及び募集受託者	労働者1人当たりの直近の事業年度における平均した1月当たりの所定外労働時間 について、公表の努力義務	「若者雇用促進総合サイト」や自社のホームページ等
	ユースエール認定企業	労働者1人当たりの直近の事業年度における平均した1月当たりの平均所定外労働時間を公表していることが、認定基準として定められている	

# 企業内部での情報開示について

- 企業内部での情報開示について、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画において時間外労働の状況を踏まえること等とされている中（次世代法は令和7年4月から）で、残業時間の自主的な短縮を促すため、更に情報開示を義務づけることは妥当か。どのような目的で、誰に対して何を開示することが必要か。

○ 例えば、以下のような情報開示を義務付け又は推奨することについて、どのように考えるか。

	例① 各労働者への開示	例② 管理職への開示	例③ 衛生委員会等の労使の会議体への開示
目的	労働者個人が、部署平均や全社平均との比較等を通じて、自らの残業時間の状況を認識することを可能とする。 ※結果的に、残業時間の短縮に向けた労働者の自主的な行動変容が期待される。	管理職が、他部署や全社平均との比較等を通じて、自部署の労働者の残業時間の状況を認識することを可能とする。あわせて、管理職が事業主と連携して残業時間の短縮に向けた措置を講ずることとする。	労使の会議の場に対して、残業時間に関する情報を提供し、当該情報に基づき、事業場において、長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に關することとして、残業時間が長時間に及ぶ労働者に対する取組を議論することとする。
開示先	労働者個人	管理職	労使の会議体
開示情報	個人ごとの残業時間・部署ごとの平均残業時間・事業所全体の平均残業時間		
考えられる手法	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 使用者は、残業時間の状況に関する資料の掲示・備付け・交付等を行うこととする。</li> <li>または</li> <li>➢ 36協定を締結した使用者は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、労働者に対して残業時間の状況を情報開示を行うこととする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 例①と同様の手法</li> <li>➢ 情報を受け取った管理職が自部署の職場環境を改善する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 事業者は、衛生委員会等に対し、残業時間の状況を開示することとする。</li> </ul>
考えられる論点	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自主的な行動変容につなげるためには、高い頻度での情報開示が効果的と考えられる一方で、開示に係る事業所の負担が増えることをどのように考えるか。</li> <li>● 36協定を締結した使用者に開示を義務付ける場合、裁量労働制の労働者等は情報開示の対象外となり得ることをどのように考えるか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 例①と同様、事業所負担をどのように考えるか。</li> <li>● 管理職の行動は、制度上保証できないことについてどのように考えるか。</li> <li>● 「管理職」の範囲をどのように考えるか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 衛生委員会における調査審議の結果は、掲示等により労働者に周知するものとされている（労働安全衛生規則第23条第3項）こととの関係をどのように整理するか。</li> <li>● 制度のわかりやすさの観点から既存の委員会を活用した制度設計が望ましいところ、衛生委員会（安全衛生委員会）以外の情報提供先は考えられるか。</li> </ul>

# 一般事業主行動計画の策定・届出・公表及び情報公表について（女性活躍推進法）

## 1 一般事業主行動計画の策定・届出・公表

### ステップ1>>自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握。
- ・把握した状況から自社の課題を分析。

基礎項目	・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・男女の平均継続勤務年数の差異（区）	・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ・管理職に占める女性労働者の割合
------	---	--

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目を活用し、原因の分析を深めることが有効。

（注2）常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異（全労働者、正規、パート・有期）の把握も必須。

（注3）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

### ステップ2>>一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知
- ・一般事業主行動計画を外部へ公表

### ステップ3>>一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出。

### ステップ4>>取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価。

## 2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> <li>・男女の賃金の差異（全・正・パ有）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>・男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li> </ul>

併せて、左記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能。

○女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要

○労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

（注）

①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。

②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。

③「男女の賃金の差異」については、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者の区分で公表を行うことが必要。

改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

見直し内容 次世代育成支援対策推進法

〔 令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。） 〕

➡ 令和17年3月末まで10年間延長

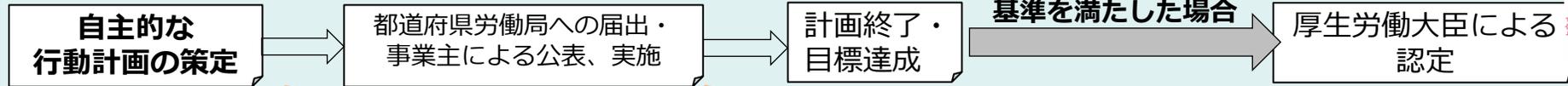
国	行動計画策定指針（第7条）	市町村・都道府県	地方公共団体行動計画の策定（任意）		： 現行の措置義務
事業主					： 見直し

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

■ 男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超：義務 ➡ 300人超の事業主に拡大

常時雇用労働者100人超：義務  
常時雇用労働者100人以下：努力義務



■ PDCAサイクルの確立  
育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

■ 計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

- 〔 行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針） 〕
- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
  - ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
  - ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
  - ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
  - ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む) 等

②国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管

# 裁量労働制・高度プロフェッショナル制度・管理監督者等の適用要件

- 実労働時間規制のほか、特別規制（みなし労働時間制）として裁量労働制や高度プロフェッショナル制度、適用除外として管理監督者等の規定が設けられ、それぞれ適用要件が定められているが、相互の関係を含め、その在り方についてどのように考えるか。また、管理監督者の要件をより明確化することについて、どのように考えるか。

専門業務型裁量労働制 (法第38条の3)	企画業務型裁量労働制 (法第38条の4)	高度プロフェッショナル制度 (法第41条の2)	管理監督者 (法第41条第2号)	研究開発業務 (法第36条第11項)
<p><b>&lt;制度導入時&gt;</b></p> <p>① 業務の性質上その遂行の方法等を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があるため、その遂行の手段および時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務（全20業務）であること。（法第38条の3①第1号）</p> <p>② 必要事項を定めた労使協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ること。（法第38条の3①・②）</p> <p>③ 労働者本人の同意を得ること。（則第24条の2の2③第1号）</p> <p><b>&lt;制度運用時&gt;</b></p> <p>④ 業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が労働者に具体的な指示をしないこと。（法第38条の3①第3号）</p> <p>⑤ 業務の内容等を踏まえて適切な水準のみなし労働時間を設定し、手当や基本給など相応の処遇を確保すること。</p> <p>⑥ 健康・福祉確保措置を実施すること。（法第38条の3①第4号）</p> <p>⑦ 苦情処理措置を実施すること。（法第38条の3①第5号）</p> <p>⑧ 同意をしなかった労働者や同意を撤回した労働者に不利益な取扱いをしないこと。（則第24条の2の2③第1号）</p> <p>⑨ 労働時間の状況等の記録を労使協定の有効期間中・期間満了後3年間保存すること。（則第24条の2の2③第4号・第71条）等</p>	<p><b>&lt;制度導入時&gt;</b></p> <p>① 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、その性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること。（法第38条の4①第1号）</p> <p>② 労使委員会の設置（法第38条の4①）</p> <p>③ 労使委員会において必要事項を決議（4/5以上の多数決）し、労働基準監督署へ届け出ること。（法第38条の4①）</p> <p>④ 労働者本人の同意を得ること。（法第38条の4①第6号）</p> <p><b>&lt;制度運用時&gt;</b></p> <p>⑤ 業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が労働者に具体的な指示をしないこと。（法第38条の4①第1号）</p> <p>⑥ 業務の内容等を踏まえて適切な水準のみなし労働時間を設定し、手当や基本給など相応の処遇を確保すること。（企画裁量労働制指針第3の3(1)）</p> <p>⑦ 健康・福祉確保措置を実施すること。（法第38条の4①第4号）</p> <p>⑧ 苦情処理措置を実施すること。（法第38条の4①第5号）</p> <p>⑨ 同意をしなかった労働者や同意を撤回した労働者に不利益な取扱いをしないこと。（法第38条の4①第6号）</p> <p>⑩ 労働時間の状況等の記録を決議の有効期間中・期間満了後3年間保存すること。（則第24条の2の3③第4号・第71条）</p> <p>⑪ 労使委員会を6か月以内ごとに1回開催し、制度の実施状況をモニタリングすること。（企画裁量労働制指針第4の4）</p> <p>⑫ 6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回、対象労働者の労働時間の状況等を労働基準監督署長に報告すること。（法第38条の4④・則第24条の2の5）等</p>	<p><b>&lt;制度導入時&gt;</b></p> <p>① 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令により定められた業務であること。（法第41条の2①第1号）</p> <p>② 使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること。（法第41条の2①第2号イ）</p> <p>③ 使用者から確実に支払われると見込まれる賃金額が年収1,075万円以上であること。（法第41条の2①第2号ロ・則第34条の2⑥）</p> <p>④ 労使委員会の設置（法第41条の2）</p> <p>⑤ 労使委員会において必要事項を決議（4/5以上の多数決）し、労働基準監督署へ届け出ること。（法第41条の2）</p> <p>⑥ 労働者本人の同意を得ること。（法第41条の2）</p> <p><b>&lt;制度運用時&gt;</b></p> <p>⑦ 対象労働者の健康管理時間を客観的な方法で把握すること。（法第41条の2①第3号）</p> <p>⑧ 対象労働者に年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上以上の休日を与えること。（法第41条の2①第4号）</p> <p>⑨ 選択的措置及び健康・福祉確保措置を実施すること。（法第41条の2①第5号・第6号）</p> <p>⑩ 苦情処理措置を実施すること。（法第41条の2①第8号）</p> <p>⑪ 同意をしなかった労働者や同意を撤回した労働者に不利益な取扱いをしないこと。（法第41条の2①第9号）</p> <p>⑫ ⑧及び⑨の状況について6月ごとに労働基準監督署に報告すること。（法第41条の2②・則第34条の2の2）等</p>	<p>○ 労働条件の決定その他労務管理について経営者としての一体的な立場にある者であること。（法第41条第2号）</p> <p>※ 労働時間、休憩、休日等に関する規制を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も労働時間等の規制になじまないような立場にあるかについて、名称にとらわれず実態的に判断を行う。</p> <p>○ 手続的要件は特段なし。</p> <p>※ 監視・断続的労働従事者（法第41条第3号）と異なり行政官庁の許可が条件とされていないのは、これらの者の地位からして規制外においても労働条件に及ぼす影響が比較的少ないこと及びこれらの者の範囲は企業規模又は職種、業態によりおのずから一定の客観的な基準が考えられるからである。（労働基準法コンメンタール上（厚生労働省労働基準局編））</p>	<p>○ 専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新たな技術、商品または役務の研究開発の業務であること。（法第36条第11項）</p> <p>○ 手続的要件は特段なし。</p>

- 現行の健康・福祉確保措置等について見直しを行う必要があるか。特に、管理監督者について、健康・福祉確保措置を導入する必要があるか。導入する場合、どのような措置が適切か。

	一般労働者	裁量労働制適用者	高度プロフェッショナル制度適用者	管理監督者	研究開発業務従事者※1	
健康・福祉確保措置	・時間外・休日労働の限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を実施（労基則第17条第1項第5号）	・健康・福祉確保措置の実施（労基法第38条の3、第38条の4）	・年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の日付与 ・選択的措置の実施 ・健康・福祉確保措置の実施（労基法第41条の2）	なし	・時間外・休日労働の限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を定めるように努めなければならない（36協定指針第9条）	
医師による面接指導	対象者	・休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）	・1週間当たりの健康管理時間（※2）が40時間を超えて労働させた時間が1月当たり100時間を超えた者（安衛法第66条の8の4）	・休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）	①休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり100時間を超えた者（安衛法第66条の8の2） ②休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）	
	本人の申出	必要	必要	不要	必要	①不要、②必要
	罰則	なし	なし	あり（安衛法第120条） （50万円以下の罰金）	なし	①あり（安衛法第120条） （50万円以下の罰金） ②なし
労働時間の状況の把握	○	○	— （労基法第41条の2第1項第3号に基づく健康管理時間の把握義務あり）	○	○	

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

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

## 1 - ② テレワーク等の柔軟な働き方について

- テレワークに現行の労働時間管理を適用する場合、事業場における労働と比較すると、
  - ①事業場外での労働となるため、使用者が、労働者の労働時間を現認することが容易ではないこと
  - ②自宅等での労働の場合は、労働の時間と家事・育児・介護等の労働以外の時間が近接しているため、
    - ・厳密に労働時間を把握することが困難であったり、プライバシー保護等の観点で不適當であったりする可能性があること
    - ・中抜け時間が細切れに発生する可能性があること
  - ③労働の密度が薄まり生産性が低下する可能性があることといった課題が考えられるのではないかと。
- こうした課題は、テレワークによる働き方によって異なることが想定されるため、検討に当たっては、働き方を具体的に想定する必要があるのではないかと。例えば、コールセンターの業務をテレワークで行う場合には、中抜け時間は発生しづらく、事業場での労働と同様の労働時間管理が適當であることが想定され、また、裁量労働制が適用されている労働者がテレワークを行う場合には、テレワークのみを理由とした労働時間管理の課題は想定されないのではないかと。検討に当たっては、業務遂行の方法や時間配分について使用者の指示を受けた上で働き、かつ、事業場における労働とテレワークが混在している働き方も想定することが必要ではないかと。
- また、現行の事業場外みなし労働時間制度については、「労働時間を算定し難いとき」の該当性の問題や、テクノロジーの進歩も踏まえ、制度を維持する必要があるかどうかも含め、その在り方について抜本的に見直すことが必要ではないかと。

### テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（抄）

#### 2 テレワークの形態

テレワークの形態は、業務を行う場所に応じて、労働者の自宅で行う在宅勤務、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用するサテライトオフィス勤務、ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で行うモバイル勤務に分類される。テレワークの形態ごとの特徴として以下の点が挙げられる。

##### ① 在宅勤務

通勤を要しないことから、事業場での勤務の場合に通勤に要する時間を柔軟に活用できる。また、例えば育児休業明けの労働者が短時間勤務等と組み合わせで勤務することが可能となること、保育所の近くで働くことが可能となること等から、仕事と家庭生活との両立に資する働き方である。

##### ② サテライトオフィス勤務

自宅の近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィス（シェアオフィス、コワーキングスペースを含む。）での勤務は、通勤時間を短縮しつつ、在宅勤務やモバイル勤務以上に作業環境の整った場所で就労可能な働き方である。

##### ③ モバイル勤務

労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できる等、働く場所を柔軟にすることで業務の効率化を図ることが可能な働き方である。このほか、テレワーク等を活用し、普段のオフィスとは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行う、いわゆる「ワーケーション」についても、情報通信技術を利用して仕事を行う場合には、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務の一形態として分類することができる。

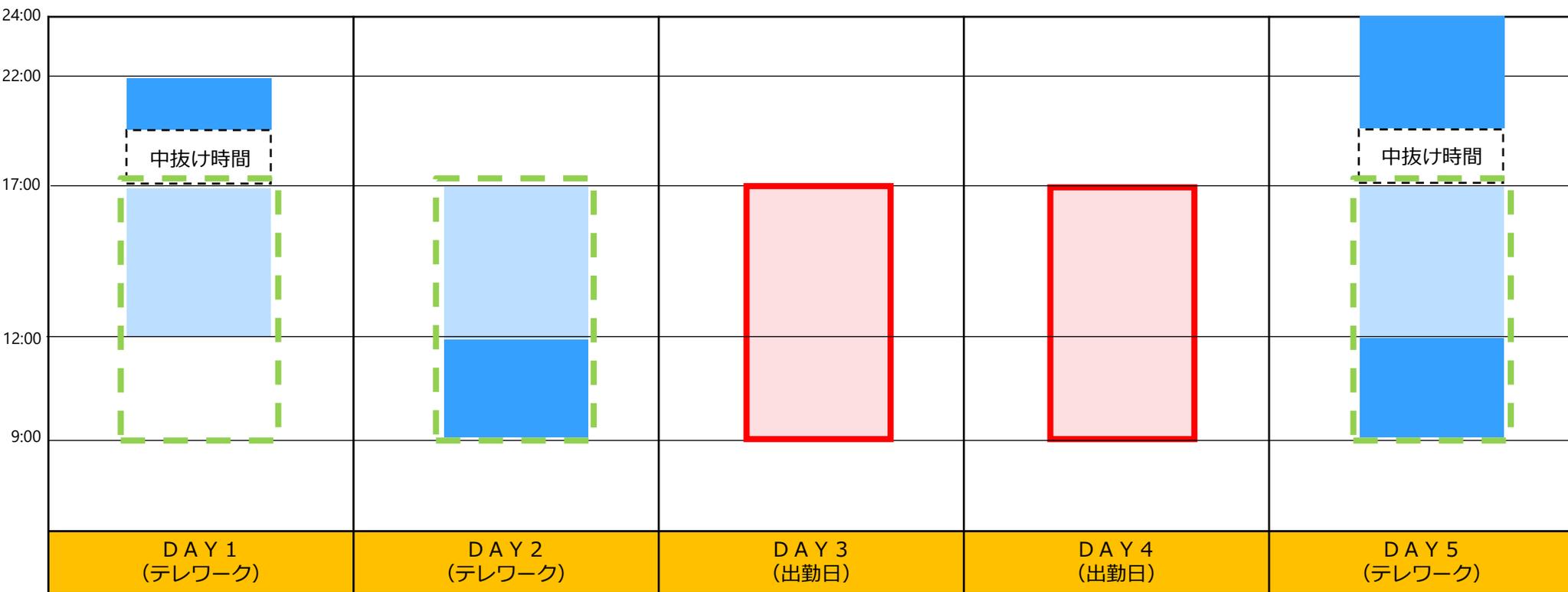
# テレワークにおける労働時間制度（例）

- 業務遂行の方法や時間配分について使用者の指示を受けた上で働き、かつ、事業場における労働とテレワークが混在している働き方について、労働者が希望に応じて柔軟な働き方を選択できるように、例えば、フレックスタイム制の柔軟化（例①・例②）や、テレワークに対応したみなし労働時間制度の見直し（例③・例④）について、どのように考えるか。
- ※ フレックスタイム制の柔軟化と、みなし労働時間制度の見直しを組み合わせることも考えられる。

	例① フレックスタイム制における「コアデイ」の導入	例② 自宅等のみフレックスタイム制を可能とする仕組み	例③ 事業場外みなし労働時間制類似のみなし労働時間制度	例④ 例③には当てはまらない形のみなし労働時間制度
趣旨	<p>現行のフレックスタイム制について、例外的に使用者が始業・終業時刻を指定できる日を設ける</p>	<p>出勤の場合は通常の労働時間管理、テレワークの場合はフレックスタイム制を適用できる制度を設ける</p>	<p>現行の事業場外みなし労働時間制とは別に、テレワークの場合に適用できるみなし労働時間制を設ける</p>	<p>業務の遂行時間への裁量に着目して、テレワークの場合に適用できるみなし労働時間制を設ける</p>
労働時間管理	<p>清算期間を通じた平均の週労働時間を40時間以内とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 通常日＝フレックス</li> <li>➢ コアデイ＝フレックス（ただし、始業・終業時刻は使用者が決定。）</li> </ul>	<p>清算期間を通じた平均の週労働時間を40時間以内とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 在宅労働日＝フレックス</li> <li>➢ 出勤日＝通常の労働時間制度と同様に始業・終業時刻は固定。労働時間管理はフレックス。</li> </ul>	<p>テレワークは、所定労働時間労働したものとみなす。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 在宅労働日＝みなし労働時間</li> <li>➢ 出勤日＝通常労働時間管理</li> </ul>	<p>テレワークは、労使合意で定めた時間を労働したものとみなす。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 在宅労働日＝みなし労働時間</li> <li>➢ 出勤日＝通常労働時間管理</li> </ul>
考えられる論点	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ フレックスの趣旨を没却しないよう、コアデイの日数に制限を設ける必要があるか。</li> <li>➢ コアデイの具体的な日付や始業・終業時間について、どのようなタイミングで指定し労働者に通知するか検討が必要ではないか。例えば、制度導入のための労使合意のタイミングに通知することや、コアデイを指定するたびに通知することなどが考えられるのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ フレックスの趣旨を没却しないよう、出勤の日数に制限を設ける必要があるか。</li> <li>➢ フレックス（テレワーク日）と通常労働時間制度（出勤日）について、労働時間を別々に管理すると労働時間上限規制が実質的に機能しないことから、出勤日も含めてフレックス制度と同様の労働時間管理を行うこととなるのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 適用要件として、例えば「自宅等において労働する場合であって、労働時間と労働以外の時間（育児、介護その他の厚生労働省令で定める時間に限る。）が不可分であるとき」とすることが考えられるが、具体的にどのような場面で制度の適用を認めることが考えられるか。</li> <li>➢ 現行の事業場外みなし労働時間制の適用範囲との整理が必要ではないか。現行制度をテレワークに適用する際の要件を再検討する方向性も考えられるのではないか。</li> <li>➢ みなされた労働時間内では処理できない量の業務を使用者が指示するといった制度の濫用をどのように防ぐか。適用に当たっての労働者本人の同意や、労働者の健康確保について、どのように考えるか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 現行の裁量労働制の要件（労働者の業務の遂行の時間配分の決定に関し、労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。）と、テレワーク勤務の実態は異なることが想定されるため、制度趣旨に則った活用がされるように適用要件を検討することが必要ではないか。</li> <li>➢ みなされた労働時間内では処理できない量の業務を使用者が指示するといった制度の濫用をどのように防ぐか。適用に当たっての労働者本人の同意や、労働者の健康確保について、どのように考えるか。</li> </ul>

# テレワーク日と通常勤務日が混在する場合の勤務イメージ

<テレワーク日と通常勤務日が混在する場合の勤務イメージの例>



<例①・例②の場合>



コアタイム



フレックスタイム



使用者が始業・終業時刻を決定する日 (※)

<例③・例④の場合>



みなし労働時間制



通常労働時間管理

(※) 労働時間は、フレックスタイム制で通算処理

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

### 営業等外勤や出張時の労働者について労働時間を算定しがたい場合

(n=3,441、MA、単位=%)

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

### （参考）事業場外みなし労働制に関する裁判例

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

## 労働からの解放の規制

- ① 法定休日制度
- ② 勤務間インターバル制度
- ③ 年次有給休暇制度
- ④ 休憩

# 諸外国の状況（休憩・休息・休暇制度）

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
休憩・休息・休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業が6時間を超える場合に20分以上の休憩</li> <li>・1日当たり最低11時間の休息、1週当たり最低24時間の休息（または14日間につき連続した最低48時間の休息。分割可。）</li> <li>・年5.6労働週、28日の年次有給休暇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・6時間に1度、20分以上の休憩</li> <li>・2就業日の間に、少なくとも11時間の休息</li> <li>・週に1度、連続した24時間の休息（休日）（労働者の利益のため、原則として日曜日）</li> <li>・月2.5日、年30労働日の年次有給休暇（土曜日は労働日扱いのため実質年25日の年次有給休暇）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・6時間を超えて9時間以下の場合に30分、9時間を超える場合に45分の休憩</li> <li>・労働終了から次の労働開始までの間の連続した最低11時間以上の休息</li> <li>・日曜日および法定祝日の休息について、0時から24時まで就業してはならない。</li> <li>・年24日以上、年次有給休暇（※連続勤務期間が6月以上の労働者）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「5～20分程度の短い休憩」を「被用者の効率を高めるもの」として、有給の労働時間を含むことが定められている。</li> <li>・休息・休暇について、連邦法上の規定なし。</li> </ul>
	カナダ（オンタリオ州）	アイルランド	EU指令	韓国
休憩・休息・休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・5時間ごとに30分の食事休憩（無給）</li> <li>・1日当たり連続11時間、1週ごとに連続24時間または連続した2週間ごとに48時間、シフト勤務間に8時間以上の休息</li> <li>・年3週間（勤続5年未満の場合は年2週間）の休暇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4.5時間ごとに最低15分、6時間ごとに最低30分の休憩</li> <li>・1日当たり連続11時間以上、週当たり連続35時間以上の休息</li> <li>・上限年4週間（年1,365時間以上就業の場合）、各月週所定労働時間の3分の1（月117時間以上就業する場合）、年間の就業時間の8%相当（上限年4週間）の休暇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・6時間超の労働に1回（時間の長さや付与の条件は各国法や労働協約等による）の休憩</li> <li>・1日当たり連続11時間、週当たり連続24時間（かつ先行する1日当たりの休息と合わせて35時間）以上の休息</li> <li>・年4週間以上（付与の条件は各国法による）の休暇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4時間の労働に30分、8時間の労働に1時間の休憩。</li> <li>・1日当たり11時間（※選択的義務）の休息。</li> <li>・年15日（勤続1年超、1年の80%以上勤務）+勤続2年ごとに1日加算、最長25日）の休暇</li> </ul>

※ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査（アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス）」（2022年3月）及び「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査（カナダ、アイルランド、EU指令、韓国）」（2024年6月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

## 2 - ① 法定休日制度について

- 現行法では、使用者は、労働者に毎週少なくとも1回の休日を付与することを原則としつつ（労働基準法第35条第1項）、4週を通じ4日以上以上の休日を与えれば足りることとされており（同条第2項）、休日を付与するタイミングによっては、連続48日間にわたって勤務させることが可能な制度となっている。また、36協定による時間外・休日労働については、平成30年の働き方改革関連法において時間外労働の上限規制が導入されたが、休日労働の日数に係る上限規制は設けられていないことから、制度上はすべての法定休日において休日労働させることも可能となっている。
- この点、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」ことは、精神障害の労災認定における心理的負荷の判断要素とされており、また、令和2年度に実施されたストレス評価に関する調査においては、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」場合のストレス強度は、「1か月に120時間以上の時間外労働を行った」場合のストレス強度よりも高いとされている。
- こうしたことを踏まえ、労働からの解放時間を確保し、労働者の健康を確保する観点から、
  - I 労働基準法第35条において、変形週休制（4週4休）の規定を改正し、休日規制を厳格化することや、
  - II 36協定（特別条項）を締結し、休日に労働させる場合であっても、休日労働の日数等に上限規制を設けることについてどのように考えるか。

### I 変形週休制の見直し（労働基準法第35条関係）

	例① 休日規制の厳格化		例② 連続勤務日数上限の導入 (13日を超えた連続勤務を規制)
	(A) 1週1休の義務化	(B) 2週2休を義務化	
趣旨・留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1週1休の原則を徹底。</li> <li>・ ドイツやフランスにおける休日制度と同程度の取扱いとなる。</li> <li>・ 最大で12日の連続勤務が可能。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1週1休を引き続き原則としつつ、業務の都合により1週1休を確保しがたい場合を考慮し、2週2休を義務化する。</li> <li>・ イギリスにおける休日制度（7日当たり最低24時間の休息（または14日間につき連続した最低48時間の休息））と同程度の取扱いとなる。</li> <li>・ 最大で24日の連続勤務が可能。</li> </ul>	<p>「2週間以上にわたって連続勤務を行った」ことが、精神障害の労災認定における心理的負荷の判断要素とされていること等を踏まえ、13日を超えた（2週間以上の）連続勤務を規制の対象とする。</p>

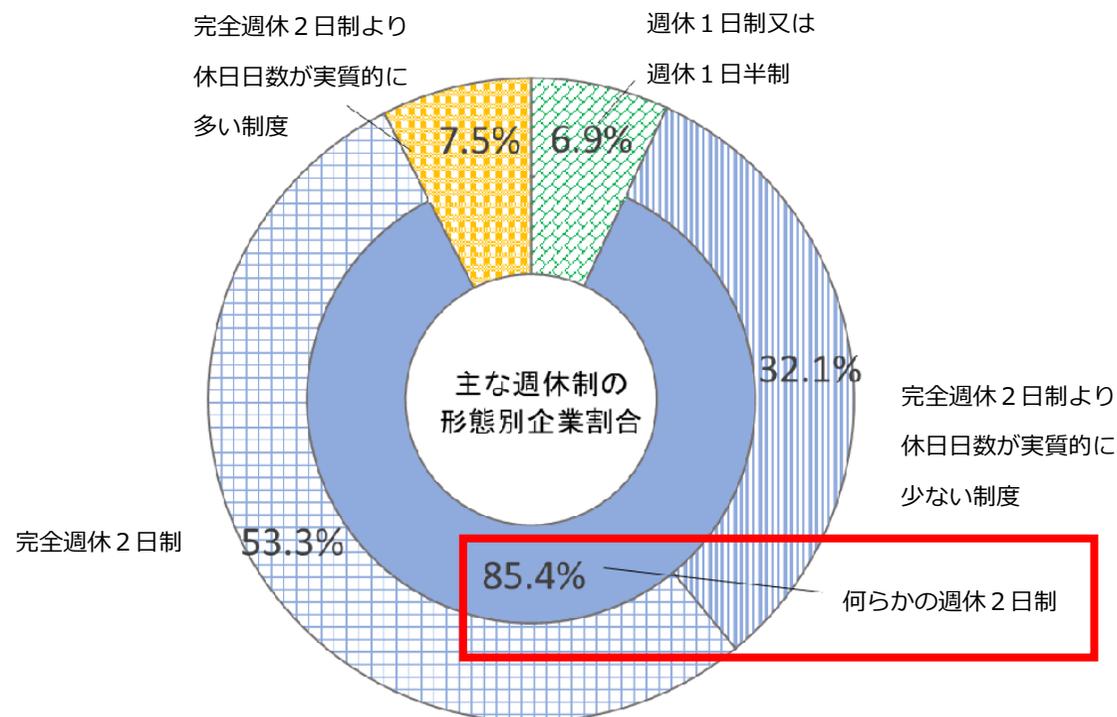
### II 36協定を締結する場合の休日労働に係る上限規制の導入（労働基準法第36条関係）

	例① 休日労働の回数制限の導入 (休日労働は4週につき2回を上限とする)	例② 連続勤務日数上限の導入 (13日を超えた連続勤務を規制)
趣旨・留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 36協定における休日労働の回数を制限する。</li> <li>・ 休日労働のタイミングを労使に委ねる場合、本制度を導入した場合でも、長期にわたる連続勤務（最大で52日連続勤務）が可能。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「2週間以上にわたって連続勤務を行った」ことが、精神障害の労災認定における心理的負荷の判断要素とされていること等を踏まえ、13日を超えた（2週間以上の）連続勤務を規制の対象とする。</li> </ul>

# 主な週休制の形態について

- 主な週休制について、最も多いのは「何らかの週休2日制」を採用している企業（85.4%）であった。
- 一方、最も少ないのは「週休1日制又は週休1日半制」を採用している企業（6.9%）であった。

主な週休制の形態別企業割合



(資料出所) 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

(注) 「主な週休制」とは、企業において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。

「全企業」には、主な週休制の形態が「不明」を含む。

「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

- 労働基準法において、労働者に毎週少なくとも1回の休日を付与しなければならないことが原則であるが、4週間を通じ4日以上以上の休日を与える場合には適用しないことが例外として定められている。
- 「2週間以上にわたって連続勤務を行った」については、平成23年に精神障害の労災認定における心理的負荷の判断要素の項目に追加された。直近（令和2年度）のストレス評価に関する調査によると、精神障害の労災認定基準において、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」ことによるストレス強度は、調査当時の認定基準における項目のうち18位となっている（図1）。また、令和3年度の労災の精神障害支給決定件数のうち、「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」ことを主たる出来事として心理的負荷が「強」と判断された事案は39件（図2）。

労働基準法 厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 上巻』（2022年・株式会社労務行政）（抄）

変形休日制を定めたものである。ただし、毎週少なくとも1回の休日が確保されることが望ましいことはいうまでもなく、解釈例規においても、「第1項が原則であり、第2項は例外であることを強調し徹底させること」としている（昭23.9.13 発基第17号）。（略）

なお、「4週間」の意義については、特定の4週間に4日の休日があればよく、どの4週間を区切っても4日の休日を与えていなければならないという趣旨ではない。

図1 現行項目のストレス強度平均値ランキング

1位 7.26	50	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃などのパワーハラスメントを受けた
14位 5.88	73	セクシャルハラスメントを受けた
18位 5.63	25	<b>2週間以上にわたって連続勤務を行った</b>
22位 5.53	22	1か月に120時間以上の時間外労働を行った
39位 3.79	35	自分の昇格・昇進があった

図2 令和3年度精神障害の支給決定件数

令和3年度精神障害労災支給決定件数	629件
2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行い、「強」と判断された件数	39件
30日以上連続勤務により認定された件数	13件 (最大：122日～最小：30日)
30日未満の連続勤務により認定された件数	13件 (最大：25日～最小12日)
複数の連続勤務により認定された件数	13件 (最大：58日、64日、54日～最小：12日、13日)

（資料出所）一般社団法人日本産業精神保健学会「令和2年度ストレス評価に関する調査研究報告書」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

（資料出所）厚生労働省「令和3年度過労死等の労災補償状況」及び厚生労働省労働基準局労働条件政策課調べ。

# 変形週休制における連続勤務の最長日数

● 4週4休の場合 → 制度上は**48日連続勤務**が可能。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日 (四週四休)	休日 (四週四休)	休日 (四週四休)	休日 (四週四休)	就労①	就労②	就労③
第2週	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦	就労⑧	就労⑨	就労⑩
第3週	就労⑪	就労⑫	就労⑬	就労⑭	就労⑮	就労⑯	就労⑰
第4週	就労⑱	就労⑲	就労⑳	就労㉑	就労㉒	就労㉓	就労㉔
第5週	就労㉕	就労㉖	就労㉗	就労㉘	就労㉙	就労㉚	就労㉛
第6週	就労㉜	就労㉝	就労㉞	就労㉟	就労㊱	就労㊲	就労㊳
第7週	就労㊴	就労㊵	就労㊶	就労㊷	就労㊸	就労㊹	就労㊺
第8週	就労㊻	就労㊼	就労㊽	休日 (四週四休)	休日 (四週四休)	休日 (四週四休)	休日 (四週四休)

● 2週2休の場合 → 制度上は**24日連続勤務**が可能。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日 (二週二休)	休日 (二週二休)	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤
第2週	就労⑥	就労⑦	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫
第3週	就労⑬	就労⑭	就労⑮	就労⑯	就労⑰	就労⑱	就労⑲
第4週	就労⑳	就労㉑	就労㉒	就労㉓	就労㉔	休日 (二週二休)	休日 (二週二休)

● 1週1休の場合 → 制度上は**12日連続勤務**が可能。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日 (一週一休)	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥
第2週	就労⑦	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫	休日 (一週一休)

# 13日を超える連続勤務を規制した場合のイメージ

〔労働基準法第35条において、13日を超える連続勤務を規制した場合〕

- 法定休日を一定の時期に集中させる場合であっても、少なくとも2週間に1度は法定休日が確保されるため、連続勤務日数の観点では、1週1休（最大12日間の連続勤務が可能）と同程度の規制となる。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第2週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫	就労⑬	休日 (連続勤務規制)
第3週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第4週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	休日 (四週四休)	休日 (四週四休)	休日 (四週四休)

※36協定を締結した場合には、「休日 (連続勤務規制)」「休日 (四週四休)」ともに休日労働させることが可能。

〔労働基準法第36条において、13日を超える連続勤務を規制した場合〕

36協定を締結して休日労働させる場合であっても、少なくとも2週間に1日の休日が確保される。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第2週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫	就労⑬	休日 (連続勤務規制)
第3週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦ (休日労働)
第4週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫ (休日労働)	就労⑬ (休日労働)	休日 (連続勤務規制)

# 法定休日の特定について

- 労働基準法第35条においては、法定休日の特定について定めがなく、通達において「具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導」する旨示しているところ。
- この点について、時間外労働の上限（月45時間・年360時間・年720時間）には時間外労働のみが含まれ休日労働の時間が含まれていないこと、時間外労働と休日労働とでは割増賃金率が異なること、週休2日制が普及していること等を踏まえ、法定休日の特定について、どのように考えるか。

- 労働基準法第35条を改正し、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回のあらかじめ特定した休日を与えなければならない。」とした場合、
  - 週休2日制が広く普及している現在において、週1回の法定休日の事前特定を法令で義務づけることとすると、どのような効果や問題（紛争）が生じるか。例えば、法第35条で保護すべき法益が、「①週1回の休日が確保されなかったこと」から「②あらかじめ特定した法定休日が確保されなかったこと」に変質すると考えられるが、このことについてどのように考えるか。  
※①は労働者の健康確保が保護法益と考えられるが、②は労働者の期待権も含めて保護法益であると考えられ、また、所定休日と法定休日とで罰則の有無に差が生じることとなることについて、どのように考えるか。
  - 第35条第2項（4週4休制）の規定を削除する場合、休日の（事前）振替は同一週内に行わなければならないこととなるか。また、休日の事前振替が一定の手続を経てなされた場合には、翌週（以降）に振替日を設定することも認めるような条文を別途規定すべきか。
  - 所定休日のうちどの日が法定休日であるかを指定せずに休日を付与する使用者がいた場合、労働基準法第35条違反はどの時点で成立すると解すべきか。
    - ① 実際の休日の有無にかかわらず、法定休日をあらかじめ特定しなかったことをもって第35条違反となる
    - ② 週1回の休日が確保されなかった時点で第35条違反となる（現行の法第35条の解釈と同様）
    - ③ パート労働者等、勤務日数が少ない者があらかじめ特定された休日に労働をした場合の対応
    - ④ その他
- また、法定休日を特定することとした場合に、当該休日に労働させる場合には法定休日労働となることを明確に示すことについて、どのように考えるか。

# 休日の特定について（現行法令・解釈）

## ● 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄） （休日）

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない。

（作成及び届出の義務）

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。

次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

二～十 （略）

## ● 休日の特定について（昭和23年5月5日基発682号、昭和63年3月14日基発150号（抄））

1 法第三十五条は必ずしも休日を特定すべきことを要求していないが、特定することがまた法の趣旨に沿うものであるから就業規則の中で単に一週間につき一日といつただけではなく具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導されたい。

2 常時十人未満の労働者を使用する事業においても具体的に休日を定めるよう指導されたい。

## ● 休日の振替と代休（昭和23年4月19日基収1397号、昭和63年3月14日基発150号（抄））

問 就業規則に、休日の振替を必要とする場合には休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによつて所定の休日と所定の労働日とを振り替えることができるのか。

答 一 就業規則において休日を特定したとしても、別に休日の振替を必要とする場合休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによつて休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えた場合は、当該休日は労働日となり、休日に労働させることにはならない。

二 前記一によることなく休日に労働を行つた後にその代償としてその後の特定の労働日の労働義務を免除するいわゆる代休の場合はこれに当たらないこと。

## ● 休日の振替の手續（昭和23年7月5日基発968号、昭和63年3月14日基発150号（抄））

業務等の都合によりあらかじめ休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とするいわゆる休日の振替を行う場合には、就業規則等においてできる限り、休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましいこと。

なお、振り替えるべき日については、振り返られた日以降できる限り近接している日が望ましいこと。

## ● 休日の振替と時間外労働（昭和22年11月27日基発401号、昭和63年3月14日基発150号（抄））

就業規則に定める休日の振替規定により休日を振り替える場合、当該休日は労働日となるので休日労働とはならないが、振り替えたことにより当該週の労働時間が一週間の法定労働時間を超えるときは、その超えた時間については時間外労働となり、時間外労働に関する三六協定及び割増賃金の支払が必要であることに注意されたい。

## ● 労基法コンメンタール 494ページ（抄）

また、日曜日、月曜日等のごとく休日を特定しなければならないか、又は休日は一週一日与えるだけで規定し、使用者がその都度与えるような方法でもよいかということが問題となる。

第八九条において就業規則に休日に関する事項を定めなければならないことになっているのを根拠として、休日は特定すべきであるという見解もあるが、しかし他面において、同条は労働時間については単に「労働時間」とせず、特に「始業及び終業の時刻」と具体的に表現しているのに対し、休日について、単に「休日」とあるのみであることを勘案すれば、第八九条の規定をもって、休日は特定すべきであるとするには根拠薄弱といわなければならない。第三五条の文理からは、もとより休日特定の解釈は生まれぬ。ただ、労働者保護の観点からすれば、休日の特定が望ましいことはいふまでもない。解釈例規においては、休日を特定することが法の趣旨に沿うものであるから、就業規則等で具体的に休日を定めるよう指導することとされている。（昭和二三・五・五基発第六八二号、昭和六三・三・一四基発一五〇号）

## ● モデル就業規則（抄）※完全週休2日制の規程例 （休日）

第20条 休日は、次のとおりとする。

- ① 土曜日及び日曜日
- ② 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- ③ 年末年始（12月\_\_日～1月\_\_日）
- ④ 夏季休日（\_\_月\_\_日～\_\_月\_\_日）
- ⑤ その他会社が指定する日

2 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

# 休日の特定について（裁判例）

## <法定休日の特定を肯定>

- レガシィほか1社事件・東京高判平成26年2月27日労判1086号5頁

（略）労働基準法35条自体は休日を特定したり，毎週一定の曜日を休日とすることまでを要求していないものの，行政解釈においては，週休制の趣旨に鑑み，就業規則等で休日をできるだけ特定明示することが法の趣旨にかなうものとされ，そのような指導がされていること（労働省労働基準局長通達昭和23年5月5日基発682号，同昭和63年3月14日基発150号）に照らせば，少なくとも平成22年においては，就業規則の合理的な解釈として日曜日が法定休日とされていたものと認めるのが相当であり，それが被控訴人と控訴人らとの労働契約の内容となっていたということが出来る。（略）

## <法定休日の特定を否定>

以下のほか、数個の下級審裁判例がある。

- 東京地裁平成30年7月18日（雑誌未掲載）

（略）また，原告は，本件請求期間のうち，平成27年5月12日に就業規程が改正されるまでは被告Y1協に振替休日の制度はなく，事前に振替休日の指定を受けて休日労働した事実も全くないとして，同月11日までは，法定休日である日曜日の労働につき35%の割増を主張する。

この点，労基法は使用者に対し法定休日の特定を義務付けておらず，被告Y1の就業規則等(甲8，乙4，5)においても法定休日の特定はされていないところ，労基法35条1項において使用者に義務付けられているのは毎週1回の休日であることからすると(週休制の原則)，暦週(日曜日から土曜日までの間)に1日の休日が確保されていれば，基本的に法定休日労働の問題は生じないと解される。（略）

- フェニメディック事件・東京地判平成25年7月23日労判1080号5頁

（略）本件において，原告の労働条件が週休2日であることは，当事者間に争いがなく，前記2（1）のとおり，結果として土曜日及び日曜日が週休とされていたが，本件全証拠を総合しても，2日のうちのいずれか一方に法定休日が特定されていた事実を認めることはできない。したがって，2日の週休は，全く同じ法的性格を付与された休日であって，いずれも法定休日たり得るということができるから，どちらか一方について出勤させても，他方が休みであれば労基法35条違反の問題は生じず，当該出勤日の出勤は，法定休日以外の休日における労働（法定外休日労働）として，労基法37条の休日割増賃金は発生しないこととなる(ただし，法定外休日労働により週法定労働時間を超える場合には，法定時間外労働としての割増賃金が発生することは当然である)。（略）

- 日本マクドナルド事件・東京地判平成20年1月28日労判953号10頁

（略）就業規則上，店長の休日を特定する規定はないが，使用者は，労働者に対し，毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないから（労働基準法35条1項），別紙勤務状況一覧表（認定）のうち，日曜から土曜までの暦週において，1回も休日を与えられていない場合には，原告の主張のとおり，その最終日である土曜日の勤務を休日労働として認めるのが相当である。（略）

# 休日の特定について（学説）

- 菅野和夫・山川隆一『労働法第十三版』有斐閣（2024年）443頁（抜粋）

1ヵ月60時間を超える時間外労働について設定された5割以上の特別割増率との関係では、1ヵ月の時間外労働時間数に算入されるべき時間外労働には、法定休日における労働は入らないが、法定休日ではない所定休日における時間外労働は入る（427頁）。これらの理由から、週休2日制をとる企業では、法定休日と法定休日外の所定休日の別を就業規則等で明確化しておくことが望ましい。

- 東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』有斐閣（1990年）369-370頁（抜粋）

しかし、休日をその都度指定するというやり方は、労働者にとってみれば、いつ休日が付与されるかわからず、私生活の予定もたてられないこととなり、ひいては、休養・余暇の享受という本条の目的が達成されなく恐れがある。そこで、行政当局は、休日を特定することが法の趣旨に沿うものであるとして、就業規則の中で具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導し、また、常時10人未満の労働者を使用する事業においても具体的に休日を定めるよう指導することとしている（昭和23・5・5基発682、昭和63・3・14基発150）。（中略）

問題は、この休日の特定（ないし指定）の法的効力をどのようなものとするかである。（中略）しかし、休日を特定することは使用者に義務付けられていないにしても、労基法が休日を特定することは望ましいと考えていることは明白であり、また休日が特定されたときには、その日が労基法上の休日であって、休日労働に対する割増賃金は、当該週の最終日についてではなく、まさに特定された休日における労働に対して支払われるものであるというのが当事者の通常の意識である。このことを考慮すると、休日の特定には、労働契約上の効果だけではなく、1週間のうちのどの日について本条違反が成立するか、そして割増賃金を支払うべき休日労働となるのは1週間のうちのどの日か、を定めるという意味での労基法上の効力を認めるのが妥当である。したがって、休日が特定されていた場合における本条違反は、適法な休日振替がなされない限り、当該特定された休日について成立するのである。また、休日労働に対する割増賃金も、やはり適法な休日振替がなされない限り、特定された休日における労働に対して支払われなければならないということになる。

- 東京大学労働法研究会『注釈労働基準法』有斐閣（2003年）591頁（抜粋）

この休日の特定（ないし指定）によって、上記の労働契約上の効果に加えて、1週間のうちのどの日について本条違反が成立するか、そして、3割5分の率で割増賃金を支払うべき休日労働となるのは1週間のうちのどの日か、を定めるという意味での労基法上の効力も発生する（注釈・時間370-1頁。隔週2日制の下で、法定休日が日曜日であると就業規則を解釈した例として、最上建設事件・東京地判平成12.2.23労判784号58頁がある。）。したがって、休日が特定されていた場合における本条違反は、適法な休日振替がなされない限り、当該特定された休日について成立する。また、休日労働に対する割増賃金も、やはり適法な休日振替がなされない限り、特定された休日における労働に対して支払われなければならない。なお、完全週休2日制の下で、就業規則等で特定されている2つの休日が全く同じ法的性格を付与されている場合（特に割増率が同じである場合）には、いずれか一方が法定休日として特定されているとの解釈が採用できなければ、いずれも法定休日たりうる（注釈・時間397頁）。したがってどちらか一方につき出勤させても、他方が休みであれば本条違反とはならないし、2日とも出勤させても、3割5分以上の割増率で1日分の割増賃金率が支払われていれば、37条違反にもならない（平6.1.4基発1号、平成11.3.11基発168号）。

## 2 - ② 勤務間インターバル制度について

- 勤務間インターバル制度については、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）第2条において、「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」として努力義務が課されており、また労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）においても一定の記述があるが、概念的な内容にとどまり、時間数や対象者など、導入に当たっての留意事項等は示されていない。
- 令和5年1月時点の導入企業割合は6.0%（※）となっており、導入促進に取り組む必要がある。他方、既にインターバルを導入している企業の制度設計や、諸外国の勤務間インターバル制度についても様々な適用除外が設けられた上で制度が運用されている点に留意する必要がある。また、インターバル時間確保のために始業時刻が後ろ倒しされることによる生活サイクルへの影響や、突発的業務への対応や帰宅後のメールチェック等への影響など、画一的に義務化した場合の実務上の影響についても留意する必要がある。

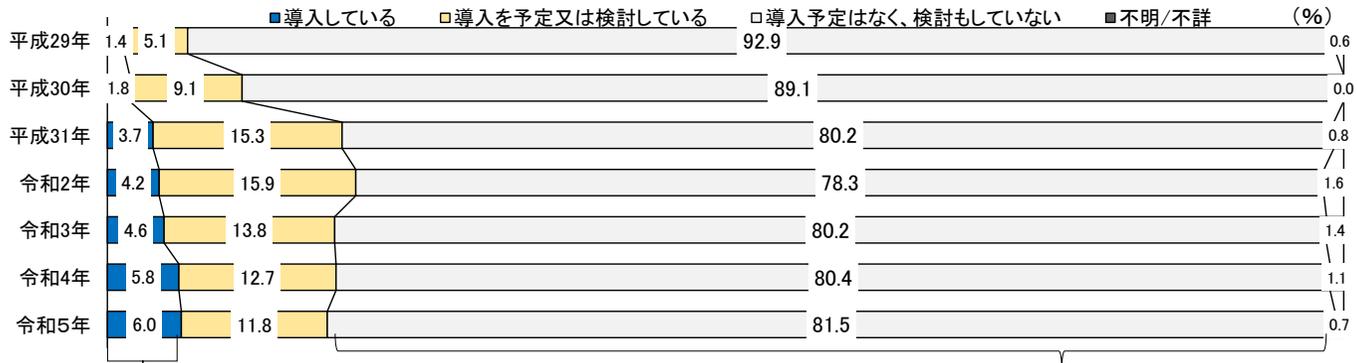
（※）導入割合等についてはp.32～34を参照

### 考えられる論点

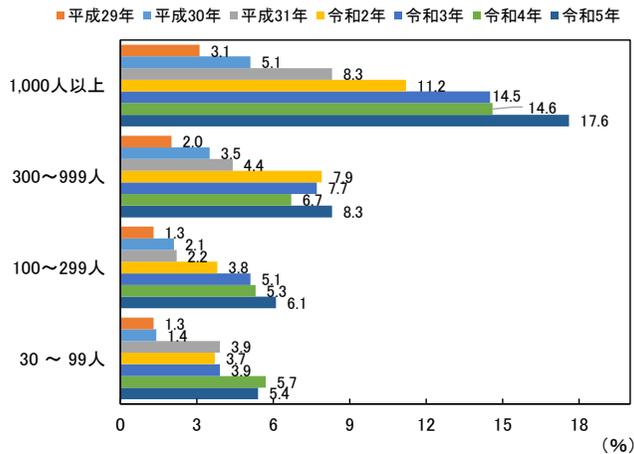
- こうした点を踏まえ、更なる導入促進を図るため、どのような手法が考えられるか。
- 法令上一律に制度を義務化すべきか。例外職種・業務や代替措置等（インターバル時間を確保できなかった場合の対応、災害時の対応等）の柔軟な制度設計を法令で規定すべきか、労使に委ねるべきか。指針などにおいて推奨事項や留意事項として明確化することとすべきか。
- 法令上一律に制度を義務化した場合、実務にどのような影響が考えられるか。
- 具体的なインターバル時間数とその決定方法をどのように考えるか。
- また、罰則をもって担保すべきか。
- 健康確保の観点から、長時間労働をしている労働者を対象とすべきか。あるいは、全ての労働者を対象とした一律の対応を求めるべきか。
- 使用者の責務ではなく、労働者の権利として規定することについてどう考えるか。

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

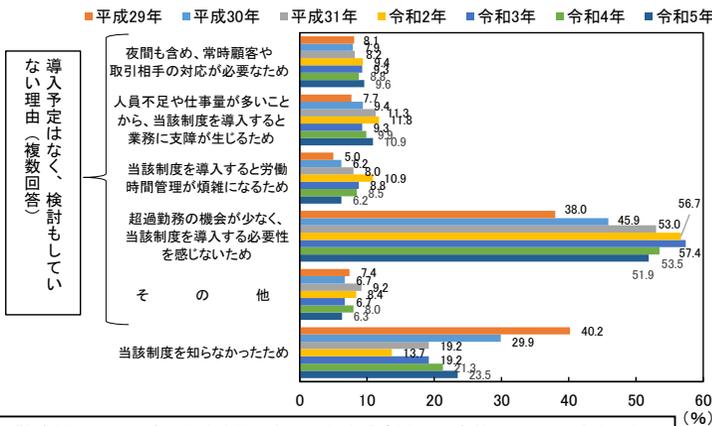
**第二条** 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。  
2～4 (略)



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合



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

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

# 勤務間インターバルの導入状況等について

## 【労働時間制度等に関するアンケート調査（労働者調査）①】

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

### 勤務間インターバルの導入希望

(n=3,000、  
SA、単位=%)

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

### 勤務間インターバルを希望しない理由

(n=2,007、  
SA、単位=%)

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

- 勤務間インターバル制度の導入希望別に残業時間の認識をクロス集計すると、勤務間インターバルの「導入希望はない」と回答した者の残業時間は「少ない」と感じている場合が相対的に多くなっている。
- 勤務間インターバル制度の導入希望別に1月の平均残業時間をクロス集計すると、勤務間インターバルの「導入希望はない」と回答した者の残業時間が「0時間」である割合が38.2%となっており、その他と比較して高い。

## 勤務間インターバルの導入希望別残業時間が多いと感じるか

(SA、単位=%)

	多い	やや多い	ちょうどよい	やや少ない	少ない	
すでに導入されている	7.7%	23.8%	41.5%	9.0%	18.0%	(n=323)
これから導入してほしい	9.6%	22.5%	43.3%	9.9%	14.8%	(n=670)
導入の希望はない	5.5%	10.2%	51.4%	6.7%	26.3%	(n=2007)

## 勤務間インターバルの導入希望別1月の平均残業時間

(SA、単位=%)

	0時間	1~10時間	11~20時間	21~30時間	31~40時間	41~45時間	46~60時間	61~80時間	81~99時間	100時間以上	無回答	
すでに導入されている	18.9%	34.1%	18.3%	8.0%	8.0%	1.2%	2.5%	1.9%	0.3%	6.5%	0.3%	(n=323)
これから導入してほしい	21.3%	38.8%	13.0%	6.0%	6.7%	1.3%	4.8%	1.6%	0.1%	6.1%	0.1%	(n=670)
導入の希望はない	38.2%	32.9%	10.3%	4.6%	4.5%	0.7%	3.1%	1.2%	0.5%	3.7%	0.2%	(n=2007)

# 勤務間インターバル制度に関する現行規定①

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

（事業主等の責務）

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

2～4 （略）

## 労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）（抄）

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

事業主等は、労働時間等の設定の改善を図るに当たり、1の基本的考え方を踏まえつつ、労働者と十分に話し合うとともに、経営者の主導の下、次に掲げる措置その他の労働者の健康と生活に配慮した措置を講ずるよう努めなければならない。

(1) 事業主が講ずべき一般的な措置

ト 終業及び始業の時刻に関する措置

(ロ) 勤務間インターバル 勤務間インターバル(前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。以下同じ。)は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入に努めること。なお、当該一定時間を設定するに際しては、労働者の通勤時間、交替制勤務等の勤務形態や勤務実態等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮すること。

## 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第四十一条の二 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下この項において「対象労働者」という。）であつて書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、この章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。ただし、第三号から第五号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。

五 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。

イ 労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、第三十七条第四項に規定する時刻の間において労働させる回数を一箇月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。

# 勤務間インターバル制度に関する現行規定②

## 一般則、医師、自動車運転者に対する時間外労働規制の比較

		上限規制（月）	上限規制（年）	勤務間インターバル
一般則		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 複数月平均80時間以下、単月100時間未満</li> <li>※休日労働を含む。</li> <li>※ 1か月45時間を超える時間外労働は年6か月まで</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 720時間</li> <li>※休日労働を含まない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 努力義務</li> </ul>
医師	A水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 100時間未満</li> <li>※休日労働を含む</li> <li>※面接指導を行った場合には100時間以上の時間外・休日労働をさせることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 960時間</li> <li>※休日労働を含む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 24時間以内に9時間または、46時間以内に18時間</li> <li>ただし、医師が勤務間インターバル中に緊急業務に従事した場合は、その時間に相当する代償休息を付与</li> <li>※時間外労働が年720時間または月45時間を超える月数が1年について6か月を超えることが見込まれる場合に限る</li> <li>※ A水準では努力義務、連携B・B・C水準では義務</li> </ul>
	連携B B水準		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢（連携B）通算で1860時間 各院では960時間</li> <li>➢（B水準）1860時間</li> <li>※休日労働を含む</li> </ul>	
	C水準		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 1860時間</li> <li>※休日労働を含む</li> </ul>	
自動車運転 の業務		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 960時間</li> <li>※休日労働を含まない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 継続11時間以上（下限：9時間）</li> <li>※改善基準告示で定める1日の休息期間</li> <li>※宿泊を伴う長距離運送の場合、8時間下限が週2回まで可。その場合、運行終了後12時間以上を確保</li> </ul>

### ■医療法（昭和23年法律第205号）（抄）

第百二十三条 特定労務管理対象機関の管理者は、当該特定労務管理対象機関に勤務する医師のうち、その予定されている労働時間の状況が厚生労働省令で定める要件に該当する者（以下この条及び次条において「特定対象医師」という。）に対し、当該特定対象医師ごとに厚生労働省令で定める業務の開始から厚生労働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより、継続した休息時間を確保しなければならない。ただし、当該業務の開始から厚生労働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより特定対象医師を宿日直勤務に従事させる場合は、この限りでない。

### ■医療法施行規則（昭和23年厚生省令第50号）（抄）

（法第百二十三条第一項本文の継続した休息時間の確保方法）

第百二十二条 法第百二十三条第一項本文の厚生労働省令で定める時間は、技能向上集中研修機関である医師法第十六条の二第一項の都道府県知事の指定する病院において法第百十九条第一項に規定する業務に従事する医師（同項第一号に定める医師であつて、特定対象医師（法第百二十三条第一項に規定する特定対象医師をいう。以下同じ。）である者）に限る。以下「特定臨床研修医」という。）以外の特定対象医師については、次に掲げるいずれかの時間とする。

- 一 二十四時間
- 二 四十六時間
- 2（略）

第百十三条 法第百二十三条第一項の継続した休息時間は、特定臨床研修医以外の特定対象医師については、次に掲げるいずれかの方法により確保しなければならない。

- 一 業務の開始から前条第一項第一号に掲げる時間を経過するまでに、九時間の継続した休息時間を確保すること。
- 二 業務の開始から前条第一項第二号に掲げる時間を経過するまでに、十八時間の継続した休息時間を確保すること（当該特定対象医師を宿日直勤務（特定宿日直勤務を除く。）に従事させる場合であつて、前号に掲げる方法により継続した休息時間を確保することとしない場合に限る。）。

2（略）

# 勤務間インターバル制度の導入事例 【令和5年就労条件総合調査/企業の取組事例より】

## 勤務間インターバル時間について

- 令和5年就労条件総合調査第19表（企業規模・産業、勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び勤務間インターバル制度を導入している企業における平均勤務間隔時間）によると、制度導入企業の1企業平均間隔時間（※）は、企業規模、産業別にそれぞれ異なる傾向がある。具体的には、
    - ・ 企業規模別では、1000人以上企業は9時間55分、300～999人企業では10時間7分、30～99人企業では10時間26分であり、企業規模が小さくなるにつれて1企業平均間隔時間が長くなる傾向がみられる。
    - ・ 産業別では、長いものでは宿泊業・飲食サービス業は12時間12分、複合サービス事業は11時間51分、サービス業（他に分類されないもの）は11時間39分などとなっている一方、短いものでは運輸業・郵便業は9時間11分、学術研究、専門・技術サービス業は9時間28分、卸売業は9時間38分などとなっており、産業ごとに隔たりがみられる。
- （※）各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間で平均。

## 勤務間インターバル制度の設計について

- 令和6年6月時点で働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されていた勤務間インターバル制度導入企業の取組事例を整理すると、インターバル時間を確保するために翌日の始業時刻が遅れた場合の対応、インターバル時間を確保できなかった場合の対応・代替措置、規定根拠、適用除外となるケース等について、以下のとおり多様な実態がみられる。（84事業場の事例について、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において集計）

インターバル時間を確保するために翌日の始業時刻が遅れた場合の対応	事例数
・ 始業時刻・終業時刻を繰り下げる、フレックスタイム制等で処理する	27事例
・ 始業時刻から実際の勤務開始までの時間数分を働いたものとみなす（始業時刻のみ繰り下げ、終業時刻は変更しないとしているものを含む）	19事例
・ 時間単位年休で処理する	4事例
・ シフト変更、代替要員を充てる	7事例

※事前に翌日の勤務開始時間等を申請・報告すると記載していた事業場事例が10あった。

インターバル時間を確保できなかった場合の対応・代替措置	事例数
・ 早期退社や代替休暇の取得を推奨している（勤怠管理システムによる休憩時間確保を促すアラートを含む）	17事例
・ 産業医との面談の機会を設定している	3事例
・ 理由を報告させている	10事例
・ 上司との面談機会を設定し、仕事の配分を見直している	3事例

※その他に、「個別に安全衛生委員会が指導」「事業所内で労働組合に達達し労使会議で改善策を協議する」「インターバル時間を確保できない日数が上限回数（月間5回もしくは3か月間に12回）に達する見込みの場合は会社が事前に労働組合と協定を締結しインターバル時間の確保を促す」といった事例がそれぞれ1つずつあった。

規定根拠	事例数
・ 就業規則	36事例
・ 労働協約	2事例
・ 労使協議	6事例
・ 労使協定	2事例
・ 社内規定	9事例
・ 制度の運用（内規等）	15事例

適用除外となるケース	事例数
・ 業務上やむを得ない緊急性の高い事情や災害その他避けることのできない事由がある場合	25事例
・ 交替要員の派遣等の講ずべき対策の選択肢がない場合	3事例

※その他に、「申請書を提出し会社と労働組合が認めた場合」「時差勤務・交替制勤務の時間常変更時」「勤務時間中に中抜け時間が発生する場合」「原則11時間のインターバル時間で「週2回を限度にインターバル時間は8時間でも良い」とする例外を設けている」といった事例がそれぞれ1つずつあった。

# 諸外国におけるインターバル制度

- 諸外国における、勤務間インターバル制度（休息期間）の制度は以下のとおり。

日本	EU	イギリス	フランス	ドイツ	韓国	アメリカ
<p>◇規制なし</p> <p>・努力義務（設定改善法） 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条第1項において、「事業主は、～（略）～健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定～（略）～その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」と定められている。</p> <p>・別途、自動車運転者の休息期間については、基本継続11時間以上（継続9時間を下回らない）と定められている（改善基準告示・R6.4.1～）。</p>	<p>◇EU時間指令において、7日毎に最低連続24時間の週休及び11時間（1日の休息期間）の休息期間を付与することとしている。（※2）</p>	<p>◇1日の休息時間を最低連続11時間（18歳未満の若年労働者については12時間以上）としている。（※1）</p>	<p>◇2就業日の間は少なくとも連続11時間の休息を取らなくてはならない。 ※年間定額で年間労働日数がきまっている管理職については、1日あたりの最長労働時間はないが、連続して11時間の休養を取らせることとしている。</p>	<p>◇1日の仕事の終了後は連続11時間の休息時間が確保されなければならない（特殊な職種を除く）。</p>	<p>◇一部業種（※）に11時間の勤務間インターバルの導入 ※上限規制の対象外である5業種（陸上運送業、保健業等）</p>	<p>◇規制なし</p> <p>※航空機パイロット、商用車のドライバー、鉄道従業員、原子力発電所労働者について連邦規則に基づくインターバル規制あり。</p>

上記のほか、休息期間を導入している国：オーストラリア、ベルギー、ブラジル、キプロス、チェコ共和国、デンマーク、エストニア、フィンランド、ハンガリー、アイスランド、イラク、イタリア、リトアニア、ルクセンブルク、マルタ、モーリシャス、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スウェーデン、スイス など

- （※1）休息期間が所定の時間数確保できない場合、代替日に休息期間を繰り越す、もしくは補償的休憩の期間を提供する等の措置が講じられる。
- （※2）休息期間については、上記規定のほか、適用除外、特例措置等が別途設けられている。（例：EU指令の適用除外：①軍隊・警察・船員、②業務の特殊性から労働時間の長さが測定できない又は労働者自身が決定しうる場合（役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者、聖職者）、③法令又は労使協定で同等の代償休息期間又は適当な保護の付与が条件：沖合労働など職場と自宅が離れている場合や、複数の職場が相互に離れている場合、保安・監視、サービス・生産の連続性を保つ必要のある業務（病院（研修医を含む）、港・空港、新聞・テレビ、ガス・水道・電力、技術的理由により中断不可能な産業部門、研究開発、農業、乗客輸送）、観光、郵便、災害等（予知できない異常な状況、結果不可避の例外的出来事、鉄道輸送、交替制労働者・清掃員）、④国レベル又は地域レベルの労使の合意による場合における全ての活動（同等の代償休息期間又は適当な保護の付与が条件）、⑤移動労働者（陸路、空路、水路により物資や旅客の運搬サービスに従事する労働者））

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—」（調査シリーズNo.248・2022年3月）、「General Survey concerning working-time instruments – Ensuring decent working time for the future」（2018年、ILO）、第4回勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会（2019年3月27日）参考資料3「EU主要国のインターバル制度について」、諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ—」（調査シリーズNo.282・2024年5月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

# 勤務間インターバル（フランス）

## 原則・例外

- **勤務終了後、次の就労までに少なくとも11時間の休息**をとる必要がある。18歳未満の場合、より長い時間が設定されており、16～18歳は12時間、16歳の場合は14時間を下回することはできない。
- **特定の活動に従事する場合にはインターバル時間を9時間に短縮できる**。例えば、職住間の距離の接近が重要な業務、保管・管理業務、サービス・生産の継続が重要な業務、運送サービス業務、連続交代制の業務。また、**業務が増加した場合にも、労働協約等で条件を規定することにより時間を短縮できる**。
- インターバル時間を短縮する特例措置は、**労使合意に基づく労働協約、企業内委員会の承認、労働監督官への通知などによって可能**となる。インターバル時間の短縮規定を盛り込んだ労働協約・労使合意の事例として、製鉄業の国レベルの労使合意の9条において、条件付きで、毎日の休養・休息（インターバル）を9時間まで減らすことを認めている。また、ホテル・カフェ・レストラン業では、労働協約の21条において、条件付きでインターバル10時間に減らすことも認めている。

## 適用除外

- **企業の上級幹部、経営幹部職員**（幹部職員のうち、①労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられ、②自律性の高い意思決定を行う権限を与えられており、③当該企業ないし事業場における報酬システムのなかで最も高い水準の報酬を得ている者。）
- **家内労働者、商業代理人、住込不動産管理人、家事使用人、個人サービス**（労働法典の特別規定に規定されており、労働法典上の労働時間規制の適用対象外となっている）
- **坑内労働者、農業労働者、海上労働（海洋漁業、商船等）に従事する労働者、公立の病院・医療施設等で働く労働者、国有企業（ガス、電気、国鉄等）で働く労働者**（それぞれ鉱山法典、農村及び海事漁業法典、海上法典等に特別の法規定があり、労働法典上の労働時間規制の適用対象外となっている）
- **緊急の業務を遅滞なく遂行しなければならない場合には適用除外**となる。例えば、救助活動、差し迫った事故の防止、設備、施設、建物で発生した事故の修復などの場合にインターバル規定の適用除外となる。ただし、この場合、**雇用主は労働監督官に通知する義務**がある。

## 代償措置

- 1日の11時間の休息時間が確保できなかった場合の措置は、**代替休暇を付与しなければならない**。

## 罰則

- 1日当たり最低休息時間の規定による義務付けに違反があった場合、罰則が科され、第4級の違警罪となる。最大750€の罰金が、違反の対象となった従業員の数と同数の金額が科される。また、再犯の場合は3,000€加算される可能性がある。

# 勤務間インターバル（ドイツ）

## 原則・例外

- 労働時間法 5 条(1)は、1日の勤務終了後に少なくとも11時間の連続した休息时间（Ruhezzeit）（勤務間インターバル）を付与しなければならないと規定している。
- 例外として、同法 5 条(2)で、「病院、看護、介護、飲食、宿泊等の施設、運輸、メディア、農畜産業においては、1か月以内に他の日の連続休息時間を12時間以上にすれば、連続休息時間を10時間まで短縮することができる」と規定している。さらに、5 条(3)では「病院、看護、介護施設においては、呼出待機中の要請による休息時間の短縮は、当該短縮が休息時間の半分を超えない場合、他の時間で調整することができる」と規定している（ただし、必ず別の日に短縮した分の埋め合わせをしなければならない。）。
- 労働者の健康や安全が保障されている場合に限り、労働協約/事業所協定/勤務協定により、呼出し待機中の出勤要請を理由とする休息時間の短縮を他の時間で調整することが例外的に認められるが、1日当たりの労働時間が12時間を超える場合は、労働時間の終了直後から少なくとも11時間の休息時間を使用者は付与しなければならない（労働時間法 7 条）

## 適用除外

- 勤務間インターバルの適用除外となるのは、管理的職員や医長、公勤務機関における部局長（Leiter）等、人事事項について決定権限を持つ幹部等。また、公勤務、航空、内水航行、道路輸送の労働者等も、その特殊な勤務形態から一部適用が除外されている。

## 代替措置等

- 例外が許容されている呼出待機が想定される者（病院そのほか人の治療、介護、看護のための施設に勤務する者）について、インターバル時間を確保できない場合の代替措置として、労働時間法は「他の時間で調整する」と規定している。
- ※ これについて、EU労働時間指令に関する加盟国の法整備や運用状況を調査した2023年欧州委員会報告によると、ドイツは労働協約等によるインターバル時間の短縮を認めているが、その場合の具体的な代償休息（compensatory rest）を規定していない等、指令で認められている適用除外の範囲を著しく超えているのではないかと評価がなされている。

## 罰則

- 使用者が労働時間法で定める規定に違反した場合、その度合いによって最大 3 万€の過料が科されうる。さらに、故意に違反をして労働者の健康等を危険にさらした者や、何度も違反行為を繰り返した者は、最大 1 年の自由刑または罰金刑に処せられる可能性がある（労働時間法 22 条、23 条）

※連邦労働安全衛生研究所（BAuA）の2023年報告によると、2021年時点で、労働者の21%が連続休息時間の短縮を行ったことがあり、16%が定期的（少なくとも月1回）に短縮していた。なお、この回答者は、連続休息時間を短縮しても良いとされる例外職種（医療従事者等）であるかどうかの区別はしていない。

※連続休息時間を短縮した労働者を性別別にみると、男性が17%と女性（15%）よりやや多く、年齢別にみると、15～29歳が18%、30～44歳が17%、55～65歳が14%と若年層がやや高くなっている。

※連続休息時間の短縮割合について、職種別にみると、医療・保健職が31%と高く、次いで社会・文化サービス職が23%、飲食・接客業が22%、警備職が21%となっていた。なお、企業規模による違いは見られなかった。

# 勤務間インターバル（イギリス①）

## 原則

- 労働者には**24時間当たり連続11時間以上**、7日間当たり連続24時間以上（または14日間当たり連続48時間以上）の休息を与えることが使用者に義務付けられている。※18歳未満の若年労働者は最低12時間。

※1日当たりの労働時間は最長13時間（24-11=13）となり、これは労働者がオプトアウトにより上限規制の適用が除外される場合にも変わらない。

## 例外

- 休息期間の短時間化を直接認める規定はないが、**労働協約または労使協約に基づき**、夜間労働、**1日・週当たりの休息時間**、休憩時間について修正もしくは適用を除外することができる（第23条）。
- 適用除外（※次頁参照）や労働協約等による修正等の結果として規制の適用が除外され、本来であれば労働者が休息・休憩を与えられるべき期間に使用者が就業を求める場合には、使用者は可能な限り、**同等の代償休息を付与しなければならない**（24条）。また例外的に、客観的な理由によりこれが困難な場合には、使用者は労働者の安全衛生をはかるため、適切な保護を行わなければならない。

※**規制内容の修正や適用除外について、業務内容や職種等による制限は設けられていない。**

## 罰則

- 休息期間を含む規則の規定全般について、これに反する場合は犯罪として扱われ、略式起訴（summary conviction）による罰金（法定額の上限まで）または3か月以下の拘禁、もしくは正式起訴（conviction indictment）による罰金（上限なし）または/及び2年以下の拘禁が科され得る（第29条）。検査官（inspector）による検査の妨害や、改善・禁止通告に関する違反等についても、同様の罰則が規定されている。
- 一方、労働者は、使用者が権利の行使を認めなかった場合、事実の発生から原則として3か月以内であれば、雇用審判所に申し立てを行うことができる（第30条）。雇用審判所が申し立てに十分根拠があると判断した場合には、必要に応じて罰金の支払い及び労働者の損失に対する賠償を命じることができる。なお、雇用審判所の命令可能な罰金額の上限は2万ポンドである。

※ 規則において、使用者は週当たりの労働時間の上限、夜間労働および健康診断等の規則の遵守状況を十分に示す記録を、労働者毎に作成し、2年間保持することが義務付けられている（第9条）ものの、休憩や休息はこの範疇に含まれていない。記録に関する具体的な手法等の規定やガイダンス等はなく、日々の就業時間の記録を作成するか否かは使用者に一任されている。

# 勤務間インターバル（イギリス②）

## 適用除外

### ①労働時間が計測されない労働者（年次有給休暇のみ適用）

業務の特殊性から労働の連続時間が計測できないか、あらかじめ定められていない又は労働者自身が労働時間を決定する場合には、週労働時間、夜間労働、**1日当たりの休息時間**、休憩時間、週当たりの休息時間の規定は適用しないことができる（第20条）。

- (a)役員又は自ら方針を決定する権限を有する者
- (b)家族労働者
- (c)教会又は教団の宗教的儀式を司る労働者

### ②業務の性質により部分的適用除外となる職種（サービス・生産活動に連続性を要する、業務量が急増する、異常な状況や災害時等）（週労働時間・年次有給休暇のみ適用）

次の場合には**1日及び週当たりの休息時間**、休憩、夜間労働の規定は適用しないことができる（第21条）。ただしその場合、使用者は同等の期間の代償休息を与えるか、それが不可能な場合でも適切な保護を与えなければならない（第24条）。

- (a)オフショア労働を含め、職場と住居が遠く離れている場合又は労働者の複数の職場が互いに遠く離れている場合
- (b)財産及び人身の保護のため常時駐在を必要とする保安及び監視の業務、特に警備員、管理人、警備会社の場合
- (c)次のようにサービスまたは生産の連続性を保つ必要のある業務
  - (1)病院または類似の施設、居住施設及び刑務所の行方收容、治療、看護の業務（研修医を含む）
  - (2)ドックまたは空港の労働者
  - (3)新聞、ラジオ、テレビ、映画制作、郵便電信、救急医療、消防、市民保護の業務
  - (4)ガス、水及び電気の生産、伝送および供給、家庭廃棄物の収集及び焼却の業務
  - (5)技術的理由から労働を中断できない産業部門
  - (6)研究開発の業務
  - (7)農業
  - (8)都市の定期的運輸サービスにおいて乗客の輸送を行う労働者
- (d)業務の急増が予測できる場合
  - (1)農業
  - (2)観光旅行業務
  - (3)郵便業務
- (e)労働者の業務が以下によって影響を受けた場合
  - (1)使用者の管理能力を超える異常な予知ができない状況
  - (2)使用者が可能な措置を講じても結果を回避できない例外的な出来事
  - (3)災害が発生し又は災害の危険が差し迫っている状況
- (f)鉄道輸送の従事者について
  - (1)業務が断続的である場合
  - (2)旅客鉄道において労働時間が費やされる場合
  - (3)輸送の時間割に従い、その継続性、規則性の確保に関する業務の場合

### ③交替制労働、清掃など（業務が断片的）（休息の適用除外）

次の場合には**1日及び週当たりの休息期間**の規定を適用除外することができる（第22条）。ただしその場合、使用者は同等の期間の代償休息を与えるか、それが不可能な場合でも適切な保護を与えなければならない（第24条）。

- (a)交替制労働の運営にあたり、その都度労働者の勤務割が変わり、勤務の終了と次の勤務の開始との間に1日の休息期間や週休が取れない場合
- (b)清掃員の業務のように労働時間が当日の全般にばらつく場合

### ④移動労働者（第18条の適用除外業種に該当しない者）（夜間労働、休憩・休息の適用除外）

移動労働者のうち、第18条で適用除外業種として列挙されている民間航空、車両による乗客・貨物輸送、国境をまたぐ鉄道輸送の乗務員に該当しない者については、夜間労働ならびに休憩・休息に関する規定が除外される（第24A条）。ただし、上記第21条(e)の各種状況による影響下にある場合を除いて、「十分な休息」(adequate rest)を得る権利を有する。ここでの十分な休息は、疲労や不定期な勤務形態を原因として自らや同僚その他に怪我を引き起こさない程度の、十分な長さのかつ連続した定期的な休息と定義されている。

# つながらない権利

- 情報通信技術による常時アクセス可能性からの労働者の保護の文脈で論じられるのが、いわゆる「つながらない権利」の問題である。諸外国ではフランスにおいて、2016年の労働法典改正により、法制化がなされている。
- 時間や場所にとらわれない働き方の拡大を踏まえ、労働者の心身の健康への影響を防ぐ観点から、勤務時間外や休日などにおける業務上の連絡等の在り方について、どのように考えるか。

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

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究」(労働政策研究報告書No.219・2022年)、独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における勤務時間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ—」(労働政策研究報告書No.282・2024年)、総務省(2021年)「ウィズコロナにおけるデジタル活用の実態と利用者意識の変化に関する調査研究」、山本陽大「第4次産業革命と労働法政策」(労働政策研究報告書No.209・2022年)、を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

## 2 - ③ 年次有給休暇制度について

- 年次有給休暇について、平成30年の働き方改革関連法において、使用者は年10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととされた（時季指定義務）。令和4年の年次有給休暇の取得率は62.1%と、前年より3.8ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。
- 年次有給休暇の取得を更に促進するため、どのような手法が考えられるか。

### 考えられる論点

- 年次有給休暇の取得を更に促進するため、
  - ・ 時季指定義務の日数（現行5日間）について、どのように考えるか。
  - ・ 労働者が計画的に有給休暇を取得できるようにするための手法として、どのようなものが考えられるか。
  - ・ 労働者が年次有給休暇の残日数を把握できるよう、残日数を可視化する方策を検討することが考えられるか。
- 年次有給休暇の時季指定義務について、
  - ・ 年度途中で育児休業から復帰した労働者や、退職する労働者についても、残りの期間における労働日が時季指定すべき年次有給休暇の残り日数より少ない場合を除き、年5日の年次有給休暇を取得させる必要があるという取扱いについて、年次有給休暇の趣旨を踏まえ、どのように考えるか。
  - ・ 労働者が時季指定して取得した日数分について使用者による時季指定義務はないとする取扱いについて、どのように考えるか。また、時間単位の年次有給休暇を時季指定義務5日のカウントに含めない取扱いについて、どのように考えるか。
- 時間単位の年次有給休暇の日数（現行5日間）について、どのように考えるか。その際、労使協定を締結した場合に5日を超えた時間単位の年次有給休暇の取得を認めること等についてどのように考えるか。
- 年次有給休暇の付与が、対象期間における8割出勤を要件とした功労報償的な性格となっていることについて、ILO第132号条約や大部分の諸外国の制度において当該要件は設けられていないことを踏まえ、出勤率要件の必要性についてどのように考えるか。
- ILO132号条約（\*）に規定する「2週間からなる年次有給休暇の連続取得」を推進することについてどのように考えるか。  
（\*）年次有給休暇の権利を確保するため、少なくとも中断されない2週間からなるものとすべきこと等を規定している。
- 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法として現行定められている3つの方法について、それぞれの方法で計算される金額の妥当性をどのように考えるか。

# 年次有給休暇制度の導入経緯等について

## 年次有給休暇制度について

### ➤ 1970年の有給休暇条約（改正）（ILO第132号条約）

（概要）

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

（主な内容）

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

### ➤ 労働基準法の年次有給休暇の特徴

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

## 出勤率について

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

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

<全労働日の算定の扱い>

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

# 年次有給休暇中の賃金について

## 年次有給休暇中の賃金について

- 年休期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、
  - ① 平均賃金
  - ② 所定労働時間就労した場合に支払われる通常の賃金、
  - ③ 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額の30分の1に相当する額のいずれかを支払わなければならないものとされている（労基法39条9項）。なお、これらのいずれを選択した場合でも月給により算定した額がそれを上回っている場合には、通常の出勤をしたものとして月給を支給すれば足りるとされ、計算の簡素化が図られている。この年休期間中の賃金は、同条の趣旨に照らし、形式的に支払われているだけでなく、実質的に労働者に支給されるものでなければならない。
- 第39条第9項の趣旨は、休暇を取得する労働者に賃金面での不利益を負わせないことで、休暇の保障を確実にすることにある。このことから、本条に基づく年休手当請求権は、年次有給休暇の主たる効果である労働義務の消滅に付随して発生する権利と解される。

労基法(抄)

第39条(略)

- ⑨ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、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、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法(大正十一年法律第七十号)第四十条第一項に規定する標準報酬月額の三十分の一に相当する金額(その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。)又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

## 年次有給休暇の1日あたりの賃金イメージ

(基本給：日給1万5千円、月の所定労働日数：20日、直近3カ月の歴日数：92日、直近3カ月の労働日数：60日)

- ① 平均賃金： $15,000円 \times 60日 \div 92日 = 9782.60円$  (> 最低保障額  $15,000円 \times 60日 \div 60日 \times 0.6 = 9,000円$ )
- ② 所定労働時間就労した場合に支払われる通常の賃金：15,000円
- ③ 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額の30分の1に相当する額  
： $300,000円 \div 30 = 10,000円$  ※東京都 令和6年度保険料額表より

## 2 - ④ 休憩について

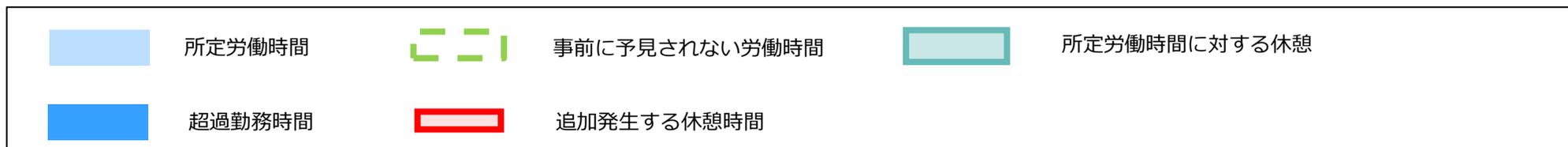
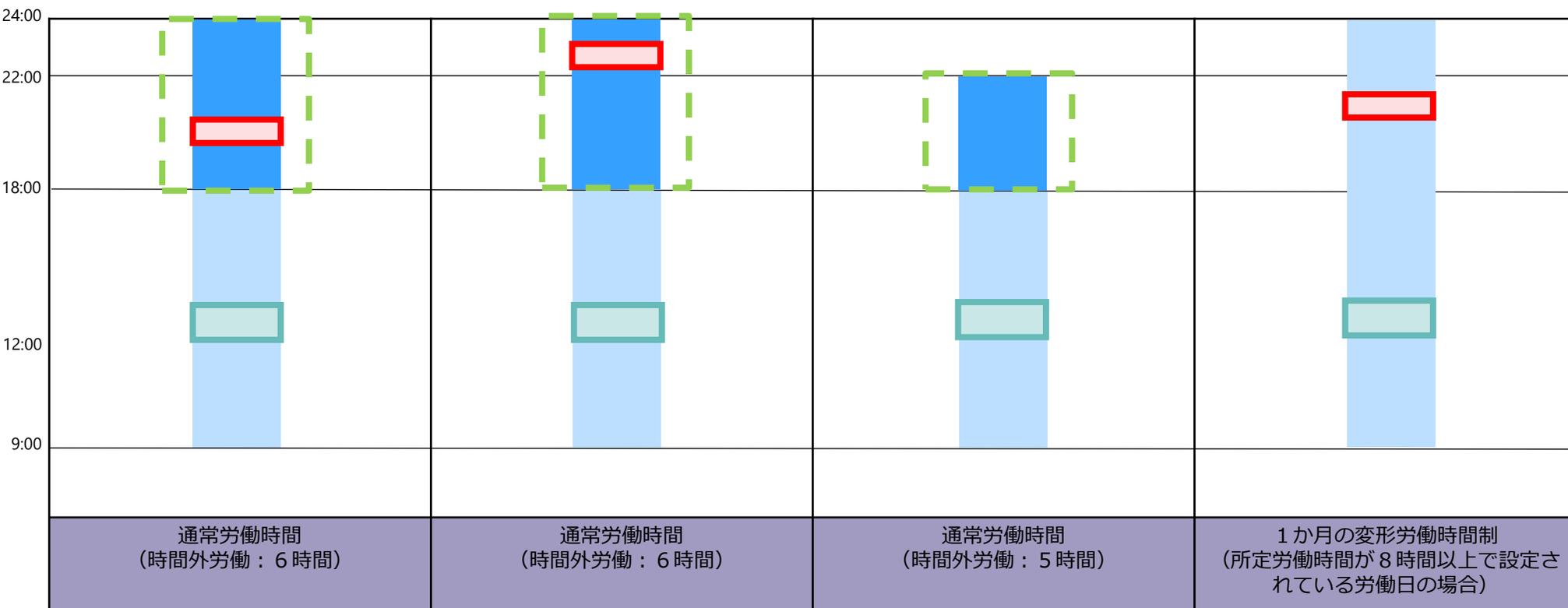
- 労働基準法第34条第1項において、使用者は、労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間の休憩を労働時間の途中に与えなければならないこととされている。また、同条第2項において、過半数労働組合又は過半数代表者との労使協定がある場合を除き、休憩は一斉に与えなければならないこととされている。
- 適切な休憩時間を確保する観点から、長時間労働の場合の休憩の在り方についてどのように考えるか。また、休憩の一斉付与の原則を維持する必要性及び適用除外とする場合の労使協定の必要性についてどのように考えるか。

### 考えられる論点

- 1日8時間を大幅に超えて長時間労働する場合（例えば、1日に14時間以上労働する場合）であっても、労働基準法に基づき付与すべき休憩時間は1時間であることについてどのように考えるか。また、下記【例】のように、実態として労働時間が同一であっても勤務形態によって休憩時間が異なることについてどのように考えるか。
  - 【例】・3交代の連勤で18時間のケース → 1時間休憩が2度付与される。  
(8時間労働 + 1時間休憩) + (8時間労働 + 1時間休憩)
  - ・通常勤務で8時間残業のケース → 1時間休憩が1度付与される。  
(8時間労働 + 1時間休憩) + 8時間労働 (休憩なし・割賃あり)
- 1日8時間を大幅に超えて長時間労働する場合に追加的に休憩を付与する場合、
  - ・ 休憩時間はどの程度が妥当と考えられるか。
  - ・ 突発的な業務により時間外労働が生じた場合など、事前に予見されない形で長時間労働になった場合に、追加的な休憩をどのように付与するか。追加的な休憩を付与することにより、更に終業時刻が遅くなる可能性があることをどのように考えるか。
  - ・ 深夜労働に対しては割増賃金が発生することも踏まえ、追加的な休憩をどの時間帯（22時以前/22時以降）に取得させる必要があるか  
などの点について検討が必要ではないか。
- 休憩の一斉付与の原則は工場労働を前提としたものであり、ホワイトカラー労働者の増加や働き方の多様化等を踏まえると、休憩の一斉付与の原則を維持する必要性についてどのように考えるか。また、一斉付与の原則を維持する場合、原則の例外を労使協定以外の方法（就業規則等）により認めることについて、どのように考えるか。
- 一斉休憩の適用除外となっている業種（乗務員等）、休憩時間の自由利用の原則が適用されない者（警察官、消防吏員、児童福祉施設等に勤務する職員等）について、規制の在り方をどのように考えるか。
- 勤務時間が6時間を下回る労働者に対する休憩付与の必要性について、どのように考えるか。

## 8 時間を大幅に超えて長時間労働する場合の追加的な休憩付与のイメージ

- 現行の休憩時間に加え、労働時間が12時間を超える場合に更に30分の休憩を与えなければならないとした場合のイメージ  
(※ 1 日の所定労働時間を 8 時間と設定した場合)



3

## 割増賃金規制

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

### 3 割増賃金規制について

- 時間外労働・休日労働の割増賃金の目的は、①通常の勤務時間とは異なる時間外・休日・深夜労働をした場合の労働者への補償と、②使用者に対して経済的負担を課すことによる、これらの労働の抑制にあると考えられる。
- こうした趣旨目的を踏まえ、割増賃金の在り方や、副業・兼業の場合の割増賃金の通算について、どのように考えるか。

#### 考えられる論点

- 割増賃金規制について、
  - ・ 企業が時間外等の労働を抑制する効果が期待される一方、労働者に対しては割増賃金を目的とした長時間労働のインセンティブを生んでしまうという意見
  - ・ 労働市場において人手不足の傾向が強まり、労働条件が上がりやすくなっている現状も踏まえると、労働者は割増賃金に頼らなくても収入を確保できるようになるのではないかという意見
  - ・ 深夜労働の割増賃金は、労働強度が高いものに対して補償的な性質があるが、健康管理の観点からは、危険手当のような位置づけではないかという意見などを踏まえ、時間外・休日労働の割増賃金や、深夜労働の割増賃金の在り方についてどのように考えるか。
- 労働者が副業・兼業を行う場合において、労働基準法第38条の規定等に基づき、事業主を異にする場合についても労働時間を通算して割増賃金を支払うこととされているが、
  - ① 割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理については、制度が複雑で企業側に重い負担となるために雇用の副業・兼業の認可や受入れが難しいとの指摘があること
  - ② 米国、フランス、ドイツ、イギリスでは割増賃金について労働時間の通算管理を行っていないことなどを踏まえ、割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方についてどのように考えるか。その際、労働者の健康確保のための労働時間の通算についてどのように考えるか。時間外・休日・深夜労働をした場合の労働者への補償といった制度の趣旨目的との関係をどう考えるか。

## 労働時間の通算に関する現行の規定・解釈

### ▶ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（時間計算）

第三十八条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

② （略）

### ▶ 昭和23年5月14日基発769号（抄）

問 本条において「事業場を異にする場合においても」とあるがこれを事業主を異にする場合をも含むと解すれば個人の側からすれば一日八時間以上働いて収入を得んとしても不可能となるが、この際個人の勤労の自由との矛盾を如何にするか、又内職は差支えないとすればその区別の標準如何。

答 「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む。なお内職云々についてはその内職を行う者と発注者との間の使用従属関係があるか否かによつて法の適用の有無が決定される。

### ▶ 昭和23年10月14日基収2117号（抄）

問 二以上の事業主に使用され（労働関係ありとする）その通算労働時間が八時間を超える場合割増賃金は如何に処置したらよいか。

答 法定時間外に使用した事業主は法第三十七条に基き、割増賃金を支払わなければならない。

# 時間外労働、休日労働、深夜労働の割増賃金について

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

## 休日労働の割増賃金率の引き上げについて

- 平成6年1月4日付基発1号(抄)

### 【趣旨】

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

- 労働基準法研究会報告(平成4年9月)

### 第2 今後の労働時間法制の検討の方向

#### 3 時間外・休日労働

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

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

ドイツでは日曜・祝日労働は原則として禁止されており、例外的になされた場合については協約上100%~200%の高率の割増賃金率が規定されている。

その他、フランス、アメリカなどでも協約上日曜・祝日労働には100%の割増賃金率が一般的である。

- 菅野和夫『労働法 第十二版』(弘文堂・2020年)

實際上最大の問題である時間外・休日労働の割増率については、先進諸国での水準に近づけた引上げの主張が労働界から強くなされる一方、経済界からは、週40時間制への移行過程では二重のコスト負担(割増賃金の時間単価の増額と割増率の引き上げ)となると強い反対が行われてきた。1993年の労基法改正

(平5法79)においては漸進主義の立場から、時間外・休日労働の割増率を2割5分以上5割以下の範囲内で政令に委ねる改正が行われ、次いで時間外労働の割増率を従来通り2割5分以上としつつ、休日労働の割増率を3割5分以上とする政令(平6政5「労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令」)が制定された。

		一般労働者	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
割 賃 ( 37 条)	時間外(25%)	○	法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、割増賃金の支払いが必要。		○	—	—
	休日(35%)	○		○	○	—	—
	深夜(25%)	○		○	○	—	○

# 時間外労働、休日労働、深夜労働の割増賃金について

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

## 1か月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げについて

- 平成21年5月29日付け基発0529001号（抄）

### (1) 趣旨

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

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

## 深夜労働の割増賃金について

- 労働基準法コンメンタール（昭和26年）

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

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

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

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

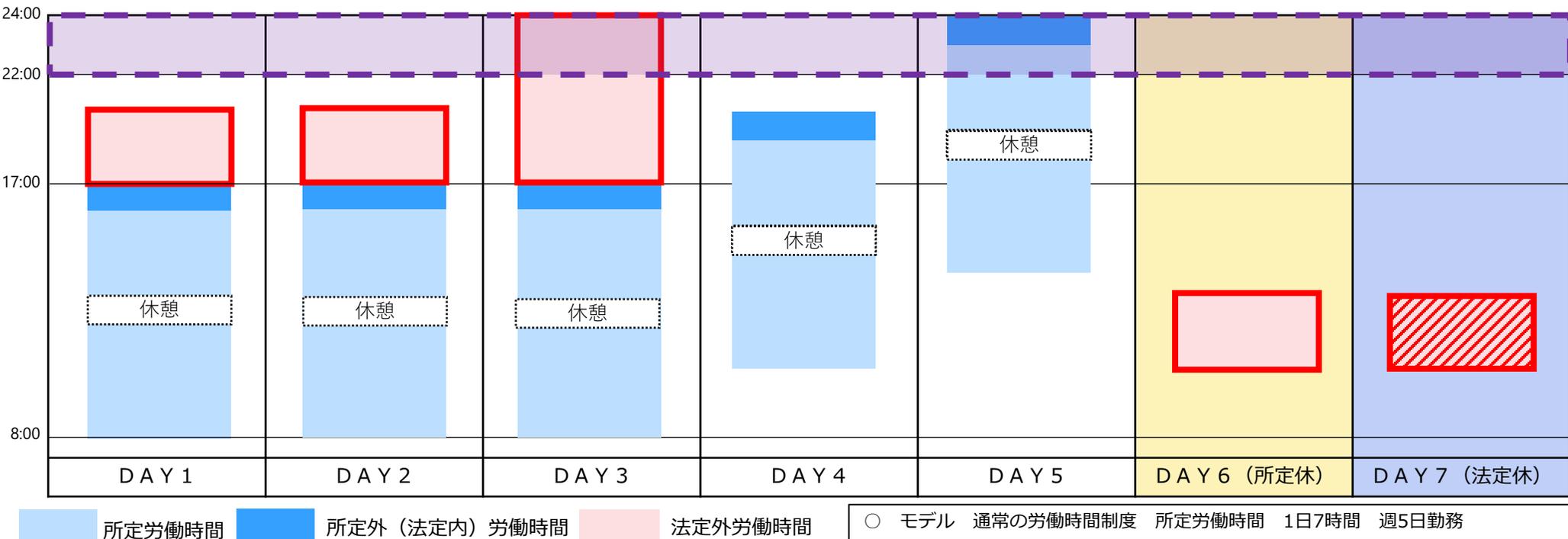
- 水町勇一郎『労働法 第8版』有斐閣（令和2年）249頁・注釈189

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

# 割増賃金の種別ごとの割増率・強行法規としての法的位置づけについて

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

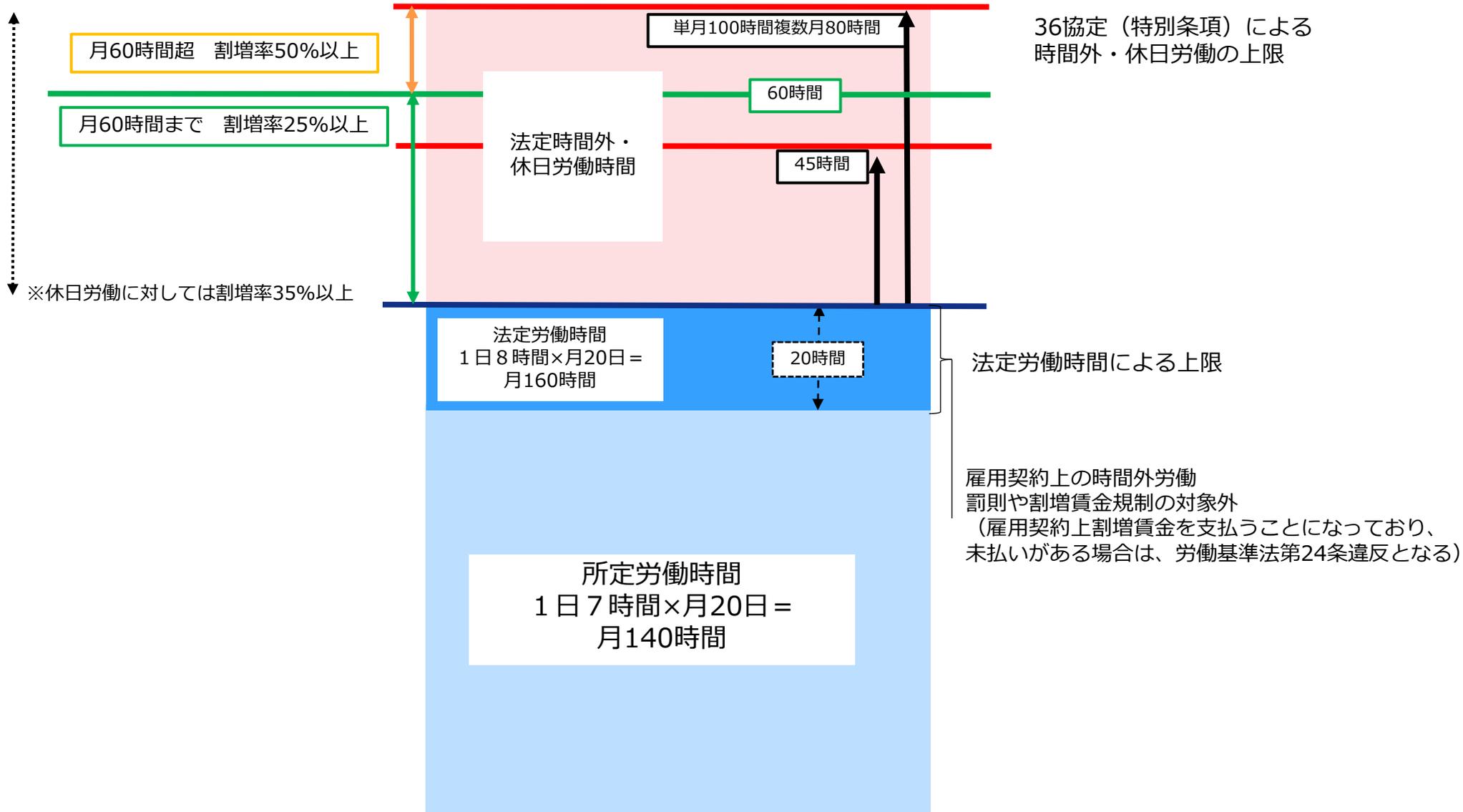
-  法定外労働時間：割増率25%以上（月60時間を超えた場合は、超えた分について50%以上）
-  休日労働時間割増率35%以上
-  深夜労働時間：割増率25%以上、法定内外に関わらない（法定外・休日労働と重複する場合は、割増率を合算）
-  所定外（法定内）労働時間：法定の割増はないが、労働契約上割増賃金を支払うことになっている場合がある



【参考】菅野和夫・菅野和夫・山川隆一『労働法第十三版』（2024年・弘文堂）218頁（抜粋）

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

# 所定労働時間・法定労働時間と時間外労働時間の整理について



○ モデル 所定労働時間 1日7時間 週5日勤務／月間労働日数20日間

# 副業・兼業の場合の労働時間通算と割増賃金支払いについて

## 労働時間通算の原則的な方法

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

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

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

[イメージ図] 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

使用者A（先契約・先労働）：①所定労働時間3時間、③所定外労働時間3時間  
使用者B（後契約・後労働）：②所定労働時間3時間、④所定外労働時間2時間



原則どおりに①～④の順で足し合わせると（合計11時間）

- ・③のうちの1時間と④の2時間の合計3時間が法定外労働（1日8時間を超える労働）に該当
- ・AとBはそれぞれ、36協定の締結、届出、割増賃金の支払いを行う必要あり

## 管理モデル

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

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

### ■労働時間の上限設定

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

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



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

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