

参考資料

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準関係法制研究会

1 趣旨・目的

新型コロナウイルス感染症の影響やデジタル技術等の進展により、企業を取り巻く環境や働く人の意識が変化し、働く人の働き方に対する意識等が個別・多様化している背景を踏まえ、働き方や職業キャリアに関するニーズ等を把握しつつ、新しい時代を見据えた労働基準関係法制の課題を整理することを目的として「新しい時代の働き方に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長）が開催され、これからの労働基準法制の在り方について報告書がとりまとめられたところである。

また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）附則第12条第1項及び第3項において、働き方改革関連法による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）等について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされている。

そこで、今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として、「労働基準関係法制研究会」（以下「本研究会」という。）を開催する。

2 構成員

- ◎ 荒木 尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 安藤 至大（日本大学経済学部教授）
- 石崎 由希子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授）
- 神吉 知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 黒田 玲子（東京大学環境安全本部准教授）
- 島田 裕子（京都大学大学院法学研究科教授）
- 首藤 若菜（立教大学経済学部教授）
- 水島 郁子（大阪大学理事・副学長）
- 水町 勇一郎（早稲田大学法学学術院 教授）
- 山川 隆一（明治大学法学部教授）

〔 ◎座長 〕

3 開催状況

- | | | |
|-----------|------|-------------------------------|
| 令和6年1月23日 | 第1回 | キックオフ |
| 2月21日 | 第2回 | 労働時間制度について |
| 2月28日 | 第3回 | 労働基準法における「事業」と「労働者」について |
| 3月18日 | 第4回 | 労使コミュニケーションについて |
| 3月26日 | 第5回 | 第2～4回における積み残しの論点について議論 |
| 4月23日 | 第6回 | これまでの議論の整理 |
| <hr/> | | |
| 5月10日 | 第7回 | 労使団体に対するヒアリング |
| 6月27日 | 第8回 | ヒアリング、労働基準法における「労働者」について |
| 7月19日 | 第9回 | 労働基準法における「事業」、労使コミュニケーションについて |
| 7月31日 | 第10回 | 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について |
| 8月20日 | 第11回 | 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について |
| <hr/> | | |
| 9月 4日 | 第12回 | 「事業」と「労働者」、労使コミュニケーションについて |
| 9月11日 | 第13回 | 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について |
| <hr/> | | |
| 11月12日 | 第14回 | とりまとめに向けた議論（議論のたたき台） |
| 12月10日 | 第15回 | とりまとめに向けた議論（報告書案①） |
| 12月24日 | 第16回 | とりまとめに向けた議論（報告書案②） |

令和7年1月8日 労働基準関係法制研究会報告書 とりまとめ

労働基準関係法制研究会報告書 概要

令和7年1月8日にとりまとめられた労働基準関係法制研究会の報告書の内容は以下のとおり。

I はじめに

II 労働基準関係法制に共通する総論的課題

1 労働基準法における「労働者」について

- (1) 現代における「労働者」性の課題
- (2) 労働基準法第9条について
- (3) 昭和60年労働基準法研究会報告について
- (4) 働く人の法的保護との関係
- (5) 今後の研究について
- (6) 家事使用人について

2 労働基準法における「事業」について

3 労使コミュニケーションの在り方について

- (1) 労使コミュニケーションの意義と課題
- (2) 労働組合による労使コミュニケーションについて
- (3) 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について
 - － 1 過半数代表者の選出手続について
 - － 2 過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対する使用者による情報提供や便宜供与
 - － 3 過半数代表者への相談支援
 - － 4 過半数代表者の人数
 - － 5 過半数代表者の任期
 - － 6 労働基準法における規定の整備

- (4) 労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について
- (5) 労働者個人の意思確認について
- (6) 労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿

III 労働時間法制の具体的課題

1 最長労働時間規制

- (1) 時間外・休日労働時間の上限規制
- (2) 企業による労働時間の情報開示
- (3) テレワーク等の柔軟な働き方
- (4) 法定労働時間週44時間の特例措置
- (5) 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

2 労働からの解放に関する規制

- (1) 休憩
- (2) 休日
- (3) 勤務間インターバル
- (4) つながらない権利
- (5) 年次有給休暇

3 割増賃金規制

- (1) 割増賃金の趣旨・目的等
- (2) 副業・兼業の場合の割増賃金

IV おわりに

労働基準関係法制研究会報告書 概要

I 労働基準関係法制に共通する総論的課題

1 労働基準法における「労働者」について

○ 現代における「労働者」性の課題

- 新しい働き方への対応や、実態として「労働者」である者に対し労働基準法を確実に適用する観点から、労働者性判断の予見可能性を高めていくことが求められている。

○ 労働基準法第9条について

- 現行の労働基準法第9条の規定の下で、具体的な労働者性判断が適正に、予見可能性を高めた形で行われるために、どのような対応が必要か検討するべきである。

○ 昭和60年労働基準法研究会報告について

- 昭和60年労働基準法研究会報告を所与のものとするのではなく、約40年で積み重ねられた事例・裁判例等をしっかりと分析・研究し、学説も踏まえながら、その表現をより適切に修正すべき点がないかという点も含めて、見直しの必要性を検討していく必要があると考えられる。
- 特に、近年拡大し、労働者性の判断が問題となっているプラットフォームワーカー（AIやアルゴリズムによる労務管理のデジタル化の問題を含む。）についても、予見可能性を高め、法的安定性を高めていくことが必要である。この点については、近年、米国や欧州を始め世界中で盛んに議論が行われており、特にプラットフォームワーカーの問題については、2025年（令和7年）からILO総会において新たな国際労働基準の策定に向けた議論が開始される予定となっている。

○ 今後の研究について

- 専門的な研究を行うためには、昭和60年労働基準法研究会報告を取りまとめた労働基準法研究会と同様に、労働者性の判断基準に関する知見を有する専門家を幅広く集め、分析・研究を深めることが必要である。このため、厚生労働省において、継続的に研究を行う体制を整えることを、本研究会として要請する。

○ 家事使用人について

- 労働基準法は刑事罰や行政監督・指導等により履行確保される公法的規制であるとともに、私法上重要な労働保護規範を設定しているものであることを踏まえると、家事使用人に対して労働基準法を全面的に適用除外する現行の規定を見直し、公法的規制については、私家庭に対する適用であることも踏まえて、実態に合わせて検討することが考えられる。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

2 労働基準法における「事業」について

○「事業」の概念について

- 労働基準法の適用単位としての「事業」の意義は、第8条の規定が削除されても第9条の条文に引き継がれて今日も存続し、重要な意義を持ち続けている。

○ 事業場単位の法適用の在り方について

- 労働基準法が事業（場）単位適用原則を前提として設計されていること、労働基準法の地域的適用範囲を画定し、監督・指導の有効性を担保するに当たって、場所的概念として「事業」ないし事業場が引き続き有効であることを踏まえると、現時点では、引き続き、事業場単位を原則として維持しつつ、企業単位や複数事業場単位で同一の労働条件が定められるような場合であって、企業単位や複数事業場単位で適切な労使コミュニケーションが行われるときは、労使の合意により、手続を企業単位や複数事業場単位で行うことも選択肢になることを明らかにすることが考えられる。
- 法制度の実効的な適用を確保するという観点から、労働基準関係法制における「事業」の概念については、将来的な労使コミュニケーションの在り方も含め検討していく必要がある。例えば、労働者性の研究を継続的に行う場において、「事業」の概念との関係を含めて議論を行うなど、早期に検討に着手することが必要と考える。

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労使コミュニケーションの意義と課題

- 労働基準関係法制については、守るべき原則をしっかりと堅持した上で、法令において定められた最低労働基準としての規制の原則的な水準を守りつつ、多様な働き方を支える仕組みとすることが必要である。
- そのためには、それぞれの規制において適切な水準が担保されることを前提に、労使の合意等の一定の手続の下に個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組みとなっていることも必要となる。
- こうした仕組みが有効に弊害なく機能するためには、それを支える基盤として、労働者が意見を集約して使用者と実効的なコミュニケーションを行い得る環境が整備されていることも必要となる。

○ 労働組合による労使コミュニケーションについて

- 労働基準法における労使協定や就業規則の手続において、過半数代表として優先されるのは過半数労働組合であることも踏まえると、労働組合が実質的で効果的な労使コミュニケーションを実現する中核となる。労働組合を一方の担い手とする労使コミュニケーションを活性化していくことが望ましい。
- 例えば、労働組合が過半数代表として活動する場合の活動時間の確保や、使用者からの必要な情報の提供、意見集約のための労働者へのアクセス保障などの支援は、過半数労働組合、過半数代表者のいずれが過半数代表の役割を果たす場合においても共通して必要と考えられるため、労働組合が過半数代表として活動する場合に、当該労働組合に対しても行うことができる支援として明確化していくことが必要と考えられる。
- また、これも過半数労働組合と過半数代表者に共通しているが、労働基準法等に基づく労使協定を締結する際等には、過半数代表は、事業場の全労働者の代表として意見集約していくべきということも明確化すべきである。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について

(1) 過半数代表者の選出手続について

- 労使協定の締結のために、過半数代表者の選出を労働者側に求める際には、使用者は、当該事業場でこれまでにどのような労使協定が締結されており、今回選出する過半数代表者に対してはどの労使協定に関する手続を求めるのか、その労使協定にどのような内容を盛り込みたいのか等を明らかにすることが求められる。
- 労働者が過半数代表者を選出するに当たっては、候補者となる労働者の意思を確認し、事業場内で周知し、労働者が選挙、信任投票等を行うべきことを明らかにする必要がある。その上で、使用者は、プラットフォーム（事業場内での選挙設備や社内イントラネットなど）を用意するなど、選出事務に配慮することが求められる。その際、具体的にどの程度の配慮まで認められるのかについて明らかにする必要がある。
- 過半数代表の意義や役割、選出手続、適正な選出の必要性、労働者の意見集約の手法等について知識を得る教育・研修の機会があることが求められる。行政において一定の教育・研修資料等を作成し、それを提供するという形が望ましいと考えられる。

(2) 過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対する使用者による情報提供や便宜供与

- 過半数代表者が役割を全うするためには、法定基準の趣旨等を理解した上で、事業場の働き方の実態に関する情報を得ることが必要になる。例えば、36協定を締結するためには、過半数代表者が事業場の平均時間外労働時間数、最長時間外労働時間数、時間外労働が必要となる業務内容等についての情報を得て、具体的に協定内容の是非を判断することが必要である。また、事業場の労働者の意見を集約するために、従業員名簿や、当該協定の影響を受ける労働者が誰であるかといった情報も必要となる。こうした情報は使用者側が保有しているものであるため、過半数代表者に対するこうした情報の提供を使用者の責務として位置付けることが必要ではないかと考えられる。
- また、過半数代表者としての活動には相応の時間を要することから、労働時間の中で活動することへの一定の保障を検討することが考えられる。また、意見集約のための社内イントラネットや通信機器、コピー機等の社内設備の使用等についての便宜供与が必要となることが考えられる。使用者がどのような便宜供与を行うことが望ましいか、どのようなものが許容されるのかを明確にすることが求められる。
- 過半数代表者であること等を理由とした解雇・異動等の不利益取扱いをしてはならない旨を明確化することが求められる。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

(3) 過半数代表者への相談支援

- 過半数代表者や労使委員会の労働者側委員が活動するに当たり、行政機関や外部専門家、労働組合等の相談支援を受けたいと考える場合も想定される。行政機関（労働委員会を含む。）においては、相談体制の整備や、相談窓口の周知等も行うことが求められる。

(4) 過半数代表者の人数

- 現行法でも複数人の過半数代表者を選出することは適法に可能であることから、複数人選出の選択肢もあることを明らかにしていくことが考えられる。

(5) 過半数代表者の任期

- 任期を定めて過半数代表者を選出する選択肢もあることを明らかにしていくことが考えられる。任期を定めて選出することで、過半数代表者として役割を担う期間が明確化され、また、前述した過半数代表者の複数人選出と併せ、各過半数代表者の任期をずらすことで継続的な労使コミュニケーションを行うことが可能となることも考えられる。

(6) 労働基準法における規定の整備

- 過半数代表者の適正選出を確保し、基盤の強化を行うに当たり、まずは労働基準法において、「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け、役割、過半数代表者に対する使用者からの関与や支援等を明確に定める規定を設ける法改正を行うことが必要と考える。

【法制度のイメージの例】

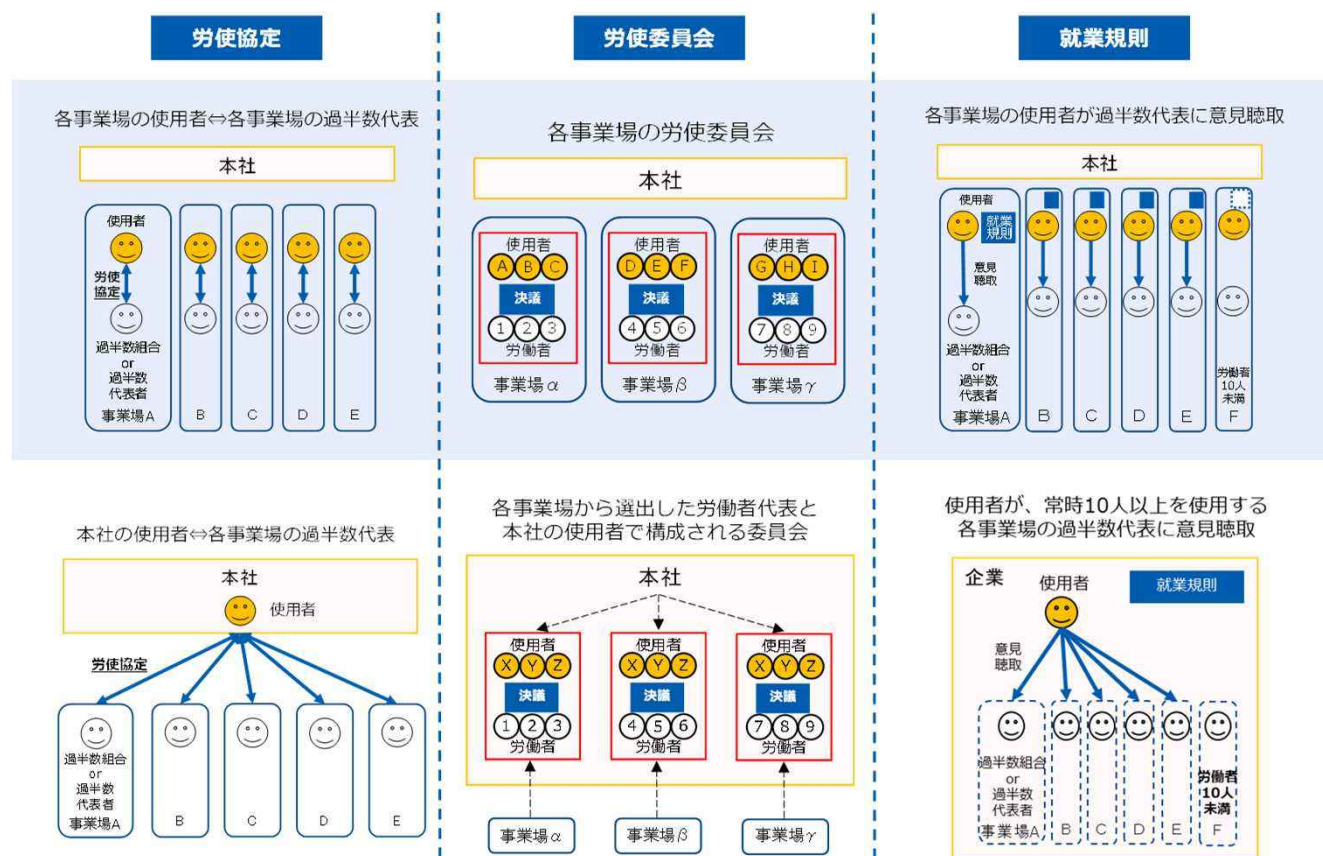
- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">○ 法律（その委任命令を含む。）に規定することが考えられる事項<ul style="list-style-type: none">・「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け・過半数代表の任務・権限、公正代表義務（事業場の全労働者の代表として労使協定の締結等を行うこと）・過半数代表に対する使用者の情報提供・過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与・過半数代表に対する不利益取扱いの禁止・過半数代表者の公平・中立な選出手続 | <ul style="list-style-type: none">○ ガイドライン等に規定することが考えられる事項<ul style="list-style-type: none">・過半数代表に対する支援・便宜供与のひな形・好事例・過半数代表者の具体的な選出手続のひな形・好事例・過半数代表者を複数人選出する場合や補助者を指名する場合の留意点・過半数代表者を任期を定めて選出する場合の留意点・その他過半数代表の運用のための情報 |
|--|---|

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

- 次の図に示すように、事業場単位の労使合意を前提としつつ、手続をある程度まとめて行うことは現行法上許容されており、その点を明らかにすることが考えられる。
- 一方で、複数事業場をまとめて手続を行うことについての提案が使用者が行うことは許容されるとしても、事業場の過半数代表がこれを拒否する場合には、原則どおり事業場単位で労使協議を行うこととなる。その際、過半数代表の持つ機能と権限を、過半数代表が正しく認識できるよう、個別事業場単位で労使協議を行うことができる旨の明確化と周知徹底が必要であると考えられる。



労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労働者個人の意思確認について

- 働き方の多様化に対応して個別の制度を検討する場合に、事項によっては、各制度における個人の意思確認の必要性の度合いや、現場の働き方の実態を踏まえて、集团的合意に重ねて本人同意を求める制度をそれぞれに検討することが適当と考えられる。

○ 労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿

- 労働基準法における労使協定は、法律で定められた規制の原則的な水準を個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法所定要件の下で調整・代替することについて、免罰効を与えるとともに、当該事項に係る法定基準の強行性を解除する効果を持つ。
- 現行法においては、その時々を選出された過半数代表者によってこの労使協定が締結されるが、締結後にそれが締結当初の趣旨どおりに実施されているかについてモニタリングを行う制度はない。将来を見据えれば、モニタリングを含めた労使コミュニケーションを恒常的かつ実質的な形で行うことができる体制が確保されることが求められる。
- この点について、労働組合の機能が優先されることを前提としつつ、現に労働組合がない事業場等におけるコミュニケーションの在り方を考えてみると、諸外国においては、労働者のみで構成される労働者の集団全体を適切に代表する組織を設ける仕組みや、労使双方で構成する委員会を設け意思決定を行う仕組み等が制度化されており、将来的には、これらも視野に、我が国における労使コミュニケーションの在り方を検討していくことが期待される。
- 本節でこれまで論じてきた事項は、こうした将来の検討にもつながるものである。まずは、労働組合の活性化が望まれるとともに、過半数代表者の改善策を実施し、その状況を把握しながら、労使コミュニケーションの在り方について更に議論を深めていくべきである。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

Ⅱ 労働時間法制の具体的課題

1 最長労働時間規制

(1) 時間外・休日労働時間の上限規制

- 上限規制による労働時間短縮の効果はある程度表れていると考えられるものの、2020年（令和2年）以降は新型コロナウイルス感染症の影響が無視できないことなどから、現時点では、上限そのものを変更するための社会的合意を得るためには引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視することが適当ではないかと考えられる。もちろん、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（2017年（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時間に近付けられるよう努めていくべきであり、目標を見据えて定期的に時間外・休日労働等の実態を把握し、上限規制の水準の見直しについて議論することが必要である。また、自動車運転者や医師などは、2024年（令和6年）度から時間外・休日労働時間の上限規制が適用となったが、なお一般より長い上限が適用されているため、健康確保措置の在り方や、一般の上限規制の適用に向けた取組をどのようにするかを議論すべきである。
- 36協定はあくまで上限設定であり、個別の労働者の事情を踏まえて、時間外・休日労働を行うことが難しい労働者が安心して働けるような環境を整備することや、育児や介護等の特定の事由に限定せず、働き方や労働時間を選択できるようにすることなど、柔軟な働き方を可能にする法制度について、労働基準法以外の法令における対応を含めて中長期的に検討していく必要がある。
- 労働基準法第33条第1項の特例について、同項は災害時等による臨時の必要がある場合の規定ではあるが、日本は災害が多いことも踏まえれば、長時間の時間外・休日労働をせざるを得ない場合の健康確保について、何らかの対応が望まれる。
- これからの時代においては、長時間の時間外労働を前提としない働き方が通常の働き方とされる社会としていくことが重要であり、これまで述べてきた制度的な議論による対応に加え、人事評価制度や人員配置・管理等について、健康経営や人的資本経営の観点からも企業の意識改革が望まれ、そうした気運の醸成に努めていく必要がある。
- 加えて、長時間労働の是正には、労働時間制度だけでなく、官公庁取引を含む商慣行の見直しや、大企業や親会社、国・地方自治体の働き方改革が中小企業や子会社を始め取引先にしわ寄せを生じさせる状況の是正といった観点も重要であり、厚生労働省と業所管省庁が協力して進めることが重要である。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

1 最長労働時間規制

(2) 企業による労働時間の情報開示

(2)－1 企業外部への情報開示

- 労働基準法の強行的な規制による労働時間の短縮のほか、労働市場の調整機能を通じて、個別企業の勤務環境を改善していくことが考えられる。
- 長時間労働の是正について考えると、特に企業の時間外・休日労働の実態について、正確な情報が開示されていることが望ましい。
- 企業による自主的な情報開示が、質・量ともにより充実するよう、その基盤を整えることや、義務的な情報開示について検討することについては、厚生労働省として不断に取り組んでいくことを期待する。

(2)－2 企業内部への情報開示・共有

- 衛生委員会や労働時間等設定改善委員会等の労使の会議体への時間外・休日労働の状況等の情報開示は、例えば衛生委員会においては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関することが調査審議事項とされているように、実質的な議論をする上で非常に重要となる。
- 個別の労働者に対して個人の情報を開示し、改善を促すとしても、自主的な行動変容によって労働時間を短縮できるのは、ある程度働き方に裁量のある労働者に限られるのではないかという懸念もある。一方で、個別の労働者に対する情報開示は、割増賃金が適正に払われているかを確認し、労働基準法違反の状態の発生を防止し、あるいは迅速に是正することにも資するものといえる。
- 管理職に対してその管理対象となる部署の時間外・休日労働時間の情報を共有し、改善を求めることが考えられる。これは、企業による労働時間短縮の取組を強く促すという点で有効と考えられる。一方、管理職は部下との関係では労働基準法第10条の使用者に当たる面もあることから、管理職への情報共有と改善の取組はある種の企業内ガバナンスの整備のような問題として捉えられる。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

1 最長労働時間規制

（３）テレワーク等の柔軟な働き方

【フレックスタイム制の改善について】

テレワークの場合に限らず広くフレックスタイム制の導入が進むことは有用であると考えられることから、テレワークの場合に限らず、特定の日については労働者が自ら始業・終業時刻を選択するのではなく、あらかじめ就業規則等で定められた始業・終業時刻どおり出退勤することを可能とすることにより、部分的にフレックスタイム制を活用できる制度の導入を進めることが考えられる。まずは、このフレックスタイム制の改善に取り組むべきと考えられる。

【テレワーク時のみなし労働時間制について】

在宅勤務を対象とする新たなみなし労働時間制については、実労働時間管理をする場合の課題やそれに代わる健康管理時間の把握をめぐる課題等を踏まえて、こうした点に関する検討も含め、在宅勤務における労働時間の長さや時間帯、一時的な家事や育児への対応等のための中抜け時間の状況等の労働時間の実態や、企業がどのように労働時間を管理しているのか、新たなみなし労働時間制に対する労働者や使用者のニーズが実際にどの程度あるのかということ把握し、また上記により改善されたフレックスタイム制の下でのテレワークの実情や労使コミュニケーションの実態を把握した上で、みなし労働時間制の下での実効的な健康確保の在り方も含めて継続的な検討が必要であると考えられる。

（４）法定労働時間週44時間の特例措置

法定労働時間を週44時間とする特例措置の対象事業場について、87.2%の事業場がこの特例措置を使っていない現状に鑑みると、概ねその役割を終えていると考えられる。現状のより詳細な実態把握とともに、特例措置の撤廃に向けた検討に取り組むべきである。その際、業種に特徴的な労働時間の実態もあることから、業種による状況の違いを把握しつつ検討するべきである。

（５）実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

管理監督者等については、労働安全衛生法において労働時間の状況の把握が義務化され、長時間労働者への医師による面接指導の対象とされているものの、労働基準法制定当時から現在に至るまで、特別な健康・福祉確保措置は設けられていない。このため、管理監督者等に関する健康・福祉確保措置について、検討に取り組むべきである。

加えて、本来は管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と扱われている場合があると考えられることから、現行の管理監督者等についての制度趣旨を踏まえて、その要件を明確化することが必要と考えられる。

2 労働からの解放に関する規制

(1) 休憩

- 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）や、6時間未満の勤務の場合の休憩については、
 - ・ その日の時間外労働の長さは事前に把握できないことが多く、事前に把握できていなければ、まとまった休憩の付与を有効に運用することができないこと。そのため、時間外労働が生じる場合には適宜休憩を取りながら勤務することが多いこと。
 - ・ あくまで時間外労働であり、休憩を取るよりもその分早く業務を終わらせて帰りたいと考える労働者もいると考えられること。
 - ・ 短時間労働が選択されている場合には、休憩の付与により拘束時間が長くなることは望まれない場合が多いと思われるから、休憩を付与する改正は必要ないと考えられる。
- 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見直すべきか、その場合に必要となる手続があるかについても議論した。しかし、休憩の実効性の確保の観点も踏まえると、労働基準法第34条第2項の原則を直ちに見直すべきとの結論には至らなかった。

2 労働からの解放に関する規制

(2) 休日

(2)－1 定期的な休日の確保

現行の法定休日の4週4休の特例を2週2休とするなど、連続勤務の最大日数をなるべく減らしていく措置の検討に取り組むべきであると考えられる。

36協定に休日労働の条項を設けた場合も含め、精神障害の労災認定基準も踏まえると、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労働基準法上に設けるべきであると考えられる。ただし、災害復旧等の真にやむを得ない事情がある場合の例外措置や、顧客や従業員の安全上やむを得ず必要な場合等に代替措置を設けて例外とする等の対応を労使の合意で可能とする措置についても検討すべきである。

(2)－2 法定休日の特定

法定休日は、労働者の健康を確保するための休息であるとともに、労働者の私的生活を尊重し、そのリズムを保つためのものであり、また、法定休日に関する法律関係が当事者間でも明確に認識されるべきであることから、あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定することに取り組むべきと考える。その際に考慮すべき論点としては、

- ・ 労働基準法第35条で保護すべき法益が、「①週1回の休日が確保されること」から「②あらかじめ特定した法定休日が確保されること」に変わることによる罰則適用の変化
- ・ 法定休日の振替を行う場合の手続及び振替の期間
- ・ 使用者が法定休日を指定する際の手続（特にパートタイム労働者やシフト制労働者等への対応。いつまでに休日を特定するか、特定した休日を変更できるか等を含む。）

等が考えられ、実態を十分踏まえた上で、これらの論点に対する考え方を明確化していくべきである。

2 労働からの解放に関する規制

(3) 勤務間インターバル

抜本的な導入促進と、義務化を視野に入れつつ、法規制の強化について検討する必要があると考える。企業に勤務間インターバル制度の導入を求める場合に、具体的にどのような内容の制度を求めるかについては、例えば、

- ・ 勤務間インターバル時間として11時間を確保することを原則としつつ、制度の適用除外とする職種等の設定や、実際に11時間の勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置等について、多くの企業が導入できるよう、より柔軟な対応を法令や各企業の労使で合意して決めるという考え方
- ・ 勤務間インターバル時間は11時間よりも短い時間としつつ、柔軟な対応についてはより絞ったものとする考え方
- ・ 規制の適用に経過措置を設け、全面的な施行までに一定の期間を設ける考え方

等が考えられる。いずれにしても、多くの企業が導入しやすい形で制度を開始するなど、段階的に実効性を高めていく形が望ましいと考えられる。勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置については、健康・福祉確保措置の一環として実施される健康観察や面接指導等といった事後措置を目的としたモニタリングではなく、代償休暇など労働からの解放を確保するものであることが望ましいとの考え方や、代替措置によることが可能な回数について各事業場の労使協議で上限を設定するという考え方が示された。

また、義務化の度合いについても、労働基準法による強行的な義務とするという考え方、労働時間等設定改善法等において勤務間インターバル制度を設けることを義務付ける規定や、勤務間インターバルが確保できるよう事業主に配慮を求める規定を設けるという考え方、これらと併せて労働基準法において勤務間インターバル制度を就業規則の記載事項として位置付け行政指導等の手法により普及促進を図るという考え方、現行の抽象的な努力義務規定を具体化するという考え方等が示されており、様々な手段を考慮した検討が必要と考えられる。

2 労働からの解放に関する規制

(4) つながらない権利

欧州等では、「つながらない権利」を行使したことや行使しようとしたことに対する不利益取扱いの禁止、使用者が労働者にアクセス可能な時間帯の明確化や制限、「つながらない」状態を確保するための措置の実施（より具体的には労使交渉の義務付け）等を内容とした、「つながらない権利」が提唱されている。例えば、「つながらない権利」を法制化しているフランスの例を見ると、具体的な内容の設定の仕方・範囲は労使で協議して決めており、その内容は企業によって様々であるが、労使交渉で合意に至らない場合には、つながらない権利の行使方法等を定めた憲章を作成することが使用者に義務付けられている。

勤務時間外に、どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができることとするのか、業務方法や事業展開等を含めた総合的な社内ルールを労使で検討していくことが必要となる。このような話し合いを促進していくための積極的な方策（ガイドラインの策定等）を検討することが必要と考えられる。

(5) 年次有給休暇制度

(5)－1 使用者の時季指定義務の日数（現行5日間）や時間単位の年次有給休暇の日数（現行5日間）の変更等

使用者の時季指定義務については、働き方改革関連法の制定当時、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえて導入されたものである。こうした趣旨から考えれば、使用者の時季指定義務の日数について、現在の5日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない。

時間単位の年次有給休暇については、2008年（平成20年）の労働基準法の改正当時、年次有給休暇の取得率が5割を下回る水準で推移しており取得促進が課題となっていた一方、時間単位による年次有給休暇の取得の希望も見られたことから、年次有給休暇の本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするために導入されたものであるが、労働者の心身の疲労を回復させ労働力の維持培養やゆとりある生活を実現するという年次有給休暇の本来の趣旨から考えれば、時間単位の年次有給休暇の日数について、現在の5日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない。一方で、時間単位の年次有給休暇については労働者の様々な事情のために柔軟に利用可能であるという側面があることにも留意が必要である。

2 労働からの解放に関する規制

(5) 年次有給休暇制度

(5)－2 計画的・長期間の年次有給休暇を取得できるようにするための手法

欧州と比較して我が国の労働者に長期休暇・バカンスのニーズがどの程度あるのか、計画的な長期間の年次有給休暇付与が労働者にとって望ましいのか、祝祭日を含めた我が国の労働者の休み方等も踏まえてどうなのかといった点を含め、年次有給休暇の在り方について、中長期的な検討が必要である。

(5)－3 1年間の付与期間の途中で育児休業から復帰した労働者や、退職する労働者に関する、残りの期間における労働日と時季指定義務の関係についての取扱いの改善

当該付与期間の残りの労働日が著しく少なくなっている労働者に対してまで、他の労働者と同じ日数の時季指定義務を課すことは、使用者や労働者にとって不合理な制約になる場合があることから、取扱いを検討することが必要である。

(5)－4 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

年次有給休暇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) 労働基準法第12条の平均賃金
- (2) 所定労働時間労働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（大正11年法律第70号）上の標準報酬月額¹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（労働基準法第39条第9項）。一般的に、月給制で働いている場合には、年次有給休暇取得時には、(2)の方法により月給から減算しないという手法がとられることが多い。他方、日給制・時給制の場合等において、(1)や(3)の手法がとられてしまうと、計算式上賃金が大きく減額され得る。日給制・時給制の場合等であっても、(1)や(3)の手法をとらざるを得ない状況としてどのようなものがあるのかを考慮しつつ、原則として(2)の手法をとるようにしていくべきではないかと考えられる。

3 割増賃金規制

(1) 割増賃金の趣旨・目的等

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。

割増賃金の意義や見直しの方向性については様々な意見が出ているところであるが、どのような方策をとるにしても十分なエビデンスを基に検討される必要がある。割増賃金に係る実態把握を含めた情報収集を進め、中長期的に検討していく必要がある。

(2) 副業・兼業の場合の割増賃金

労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改正に取り組むことが考えられる。その場合、法適用に当たって労働時間を通算すべき場合とそうでない場合とが生じることとなるため、現行の労働基準法第38条の解釈変更ではなく、法制度の整備が求められることとなる。

あわせて、割増賃金の支払いに係る通算対応を必要としなくする分、副業・兼業を行う労働者の健康確保については、これまで以上に万全を尽くす必要がある。また、同一の使用者の命令に基づき複数の事業者の下で働いているような場合に、割増賃金規制を逃れるような行為がなされないように制度設計する必要がある。

具体的には、

- ・ 健康確保のための労働時間の通算管理を適正に行うための労働時間に関する情報の把握方法や、健康確保のための労働時間を通算した上で長時間労働となっている場合の、本業先と副業・兼業先の使用者の責任関係に関する考え方やとるべき健康確保措置の在り方を整理すること
- ・ 割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理について、事業場を異にする場合には通算することを要しないこととした場合においても、同一の事業者の異なる事業場で働いている場合や、労働者が出向先と出向元で兼務する形態のように、使用者の命令に基づき使用者の異なる事業場で働いているような場合においては、引き続き通算することが妥当であることといった論点の検討についても取り組む必要がある。

1

1.労働基準法における「労働者」について

1. 使用従属性に関する判断基準

（1）指揮監督下の労働

- イ 具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無
- ロ 業務遂行上の指揮監督の有無（業務内容、遂行方法等）
- ハ 拘束性の有無（勤務場所・勤務時間の指定、管理）
- ニ 代替性の有無

（2）報酬の労務対償性の有無に関する判断基準

2. 労働者性の判断を補強する要素（補強要素も勘案の上、総合判断）

- （1）事業者性の有無（機械・器具の負担関係、報酬の額等）
- （2）専属性の程度（他社業務への従事の制約、生活保障的要素の強い報酬等）
- （3）その他（源泉徴収の有無、労働保険の適用対象か否か、服務規律を適用しているか否か等）

労働基準法上の「労働者性」

補強

事業者性の有無
専属性の程度
その他

「使用従属性」

※「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の名称や形式にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断される

「指揮監督下」の労働であるか

「報酬の労務対償性」があるか

補強

受注者本人に代わって
他の人が労務を提供し
たり、受注者が自分の
判断で補助者を使うこ
とができるか

発注者等からの仕事の
依頼や、業務従事の指
示があった場合に、受
けるかどうかを自分で
決められるか

業務の内容や遂行方法
について、発注者等か
ら具体的な指揮命令を
受けているか

発注者等から勤務場所
と勤務時間が指定され、
管理されているか

支払われる報酬の性格が、
発注者等の指揮監督の
下で一定時間労務を提供
していることに対する対価
と認められるか

フリーランス※として働く皆さまへ

あなたの働き方をチェックしてみよう ～その働き方、「労働者」ではないですか？～

※ 「フリーランス」とは、業務委託（請負契約または委任契約・準委任契約）により、仕事の依頼を受けた個人（法人化した者も含む）のことをいいます。

働き方が多様化する一方で、フリーランスとして働く方の中には、実態として労働基準法上の「労働者」に該当する働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されています。

「労働者」に該当するかどうかの基準は以下のとおりです。

「働き方の自己診断チェックリスト」（裏面参照）を活用しながら、ご自身の働き方をチェックしてみましょう。

労働者とは

労働基準法では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」（第9条）と規定しています。

実務上、「労働者」に当たるかどうかは、以下の2つの基準（使用従属性）で判断されます。

- ① 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- ② 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

具体的には、「労働者性の判断基準」に基づき、実態をもとに総合的に判断されます。

労働者性の判断基準

1. 「使用従属性」に関する判断基準
 - （1）「指揮監督下の労働」であること
 - ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
 - イ 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ウ 拘束性の有無
 - エ 代替性の有無（指揮監督関係を補強する要素）
 - （2）「報酬の労務対償性」があること
2. 「労働者性」の判断を補強する要素
 - （1）事業者性の有無
 - （2）専属性の程度
 - （3）その他

働き方の自己診断チェックリスト（フリーランス向け）

現在のあなたの働き方について、該当する項目にチェック☑を入れてください。
不明の場合は、空欄のままで結構です。

チェックポイント1 依頼に対する諾否	
委託事業者から仕事を頼まれたら、 断る自由はありますか	A 自分に断る自由がある
	B 自分に断る自由はない
チェックポイント2 指揮監督	
日々の仕事の内容や方法はどのように 決めていますか	A 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に自分の 裁量で決定する
	B 毎日、委託事業者から仕事量や配分、進め方の 具体的な指示を受けて働く
チェックポイント3 拘束性	
委託事業者から仕事の就業場所や就業時間 （始業・終業）を決められていますか	A 基本的には自分で決められる
	B 委託事業者から具体的に決められている
チェックポイント4 代替性	
あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた 仕事を代わりの人に行わせることは できますか	A 代役を立てることも認められている
	B 代役を立てることは認められていない
チェックポイント5 報酬の労務対償性	
あなたの報酬はどのように決められて いますか	A 受注した仕事の出来高見合い
	B 日や時間あたりいくらで決まっている
チェックポイント6 資機材等の負担	
仕事で使う材料又は機械・器具等は 誰が用意していますか	A 自分で用意している
	B 委託事業者が用意している
チェックポイント7 報酬の額	
同種の仕事に従事する正規従業員と比較 した場合、報酬の額はどうか	A 正規従業員よりも高額である
	B 正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度 よりも低くなる
チェックポイント8 専属性	
他の仕事に従事することは可能ですか	A 自由に他の委託事業者の仕事に従事できる
	B 実質的に他の委託事業者の仕事を制限され、特定の委託 事業者の仕事だけに長期にわたって従事している

チェックリストのAに該当する場合、労働者性を**否定**する方向に働く事情となる
チェックリストのBに該当する場合、労働者性を**肯定**する方向に働く事情となる

(R6.10)

労働基準法上の労働者に該当すると判断された事例 (貨物軽自動車運送事業の自動車運転者)

＜2023年12月現在＞

【本資料について】

- 労働基準法上の「労働者」に該当するか否かは、契約の形式や名称にかかわらず、「労働者性の判断基準」(参考)に基づき、実態を勘案して総合的に判断されます。
- 先般、業務委託契約を締結し、個人事業主とされていた貨物軽自動車運送事業の自動車運転者から労災請求がなされた事案において、労働基準監督署による調査の結果、当該自動車運転者が労働基準法上の「労働者」に該当すると判断されたものがありました。本資料は、他の業種と比べて申告が多く、判断に困難が伴うことも多い自動車運転者が、「労働者」に該当すると実際に判断された事例をまとめたものです(※)。各事例の実態に及び、上記判断基準に沿って、判断のポイントを示しています。
- 契約上、個人事業主とされている場合でも、実態として、労働基準法上の労働者に該当する場合には、**労働基準関係法令を遵守する必要があります。本資料も参考に、適切に対応いただくようお願いします。**

※ 本資料に掲げる事例は、「労働者」に該当すると労働基準監督署により判断された個別事案の一部であり、これら以外にもそのように判断された事案があります。また、本資料に掲げる事例にあるような指揮監督等の実態がないからといって、「労働者」に該当しないと判断されるものではありません。

(参考：労働者性の判断基準)

労働基準法第9条では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。労働基準法の「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」は、この規定に基づき、以下の2つの基準で判断されることとなる。

- 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労働を提供しているかどうか
- 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ぶ。

「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、契約の内容、労働提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断される。この具体的な判断基準は、労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について)(昭和60年12月19日)において、以下のように整理されている。

- 1 「使用従属性」に関する判断基準
 - (1) 「指揮監督下の労働」であること
 - ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
 - イ 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ウ 拘束性の有無
 - エ 代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)
 - (2) 「報酬の労働対償性」があること
- 2 「労働者性」の判断を補強する要素
 - (1) 事業者性の有無
 - (2) 専属性の程度
 - (3) その他

軽貨物自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について

事例 1 (貨物軽自動車運送事業の自動車運転者)

荷主が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。当該配送員が業務中に負傷したことから、労災保険給付の対象となるか否かについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

(1) 指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、本人の希望を聞いた上で個別に調整・決定し、月単位でシフトが組まれる。当該業務に従事する当日に、荷主が提供するスマートフォンアプリを通じて、配送を行う荷物・配送先・配送順・配送コース等が割り当てられる。割り当てられた荷物については、配送を拒否することはできない。一方、体調不良等の場合、配送業務の当日でもキャンセルすることができ、キャンセルに伴うペナルティはない。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、本人の判断で変更可能であり、逸脱に対するペナルティもない。業務の遂行状況の詳細について、アプリを通じて元請事業者に把握されており、配送の状況に変化がないような場合には、本人に対して連絡を行い、指示等が行われている。

配達先が不在の場合の顧客への電話連絡の実施や置き配の方法等に関し、研修や社内掲示等により指示が行われている。

→ 配送状況に応じて元請事業者から随時指示がなされているほか、配送時のルールについても定められ、指示が行われていたことから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

始業・終業時刻の定めはないが、1日の作業時間を12時間以内をすることを前提に、1日当たりの配送を行う荷物量が定められている。

→ 実態として勤務時間の裁量が低く、拘束性ありと判断

エ 代替性

契約書において第三者への再委託が禁止されている。

→ 代替性なしと判断

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（18,000円）で支払われている。

→ 報酬が日単位で計算されており、労務対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

(1) 事業者性

配送に使用する軽自動車は個人所有であり、ガソリン代、車検代等の費用も本人が負担している。

(2) 専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

(3) その他

採用選考過程は一般の労働者と同様、求人情報による募集や面接による選考が行われている。

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。

労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

判断

労働者性を肯定する要素、否定する要素が一定程度混在するものの、業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性があり、報酬も業務に必要な時間の対価としての労務対償性が強いと認められること等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

事例2（貨物軽自動車運送事業の自動車運転者）

荷主が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。報酬（賃金）不払いについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

（1）指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する可否の自由

仕事の依頼については、複数の配送員（個人事業主扱い）でチームを組み、チーム内で稼働日を調整しており、本人の希望に基づく調整が可能となっている。当該業務に従事する当日に、荷主が提供するスマートフォンアプリを通じて、配送を行う荷物・配送先・配送順・配送コース等が割り当てられる。割り当てられた荷物については、配送を拒否することはできない。一方、体調不良等の場合、配送業務の当日欠勤も認められており、その場合は元請事業者において代替の配送員を手配する。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、契約書等において、原則として元請事業者が示したルートに従わなければならない旨が定められている。当日に配送が割り当てられた荷物については、原則として全て配達しなければならないことや、配達先が不在の場合は、当日中に再訪問を行うこと等が契約書等において義務付けられている。また、割り当てられた荷物以外にも、追加で配送を指示される場合がある。

その他、配送時は元請事業者が指定するユニフォームの着用が義務付けられている。

→ 契約書等において配送時のルールが定められ、原則、当該ルールに基づく配送が義務付けられていることから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

始業・終業時刻の定めはないが、契約書等において「拘束時間は原則11時間以上」とされており、それを前提に、1日当たりの配送を行う荷物量が定められている。

→ 実態として勤務時間の裁量が低く、拘束性ありと判断

エ 代替性

契約書等において再委託は禁止されていたが、実態として個人情報の保護を理由に第三者への委託は禁止する旨の説明が元請事業者からなされていた。

→ 代替性なしと判断

（2）報酬の労働対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（約20,000円）で支払われている。

→ 報酬が日単位で計算されており、労働対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

（1）事業者性

配送に使用する軽自動車は元請事業者からのリースで、リース料は本人が負担している。

（2）専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

（3）その他

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。
労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

判断

業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性が認められることや、報酬の労働対償性が強いこと等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

軽貨物自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について

事例 3 (貨物軽自動車運送事業の自動車運転者)

荷主や元請物流事業者が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。報酬（賃金）不払いについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

(1) 指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務仕事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、本人の希望を聞いた上で個別に調整・決定し、月単位でシフトが組まれる。無断欠勤の場合には、契約書において1回当たり1万円の違約金をとられることとされている。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、元請事業者からの指示に従って、順番に配送しなければならぬ。契約書等により、置き配等の配送ルールが細かく定められており、ルールに従わず、顧客とクレームになった場合等については罰金をとられることとされている。

→ 契約書等において配送時のルールが定められ、当該ルールに基づく配送が義務付けられており、ルールに従わない場合は罰金をとられる等のペナルティが課されることから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

業務時間が、8時～17時、15時～22時、17時～24時、6時～22時、8時～24時と定められ、この中から本人が選択する。

→ 始業・終業時刻が定められ、業務時間が指定されていることから、拘束性ありと判断

エ 代替性

本人に代わって他の者が労働を提供することは認められていない。

→ 代替性なしと判断

(2) 報酬の労働対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（約15,000円）で支払われている。

また、業務時間内に荷物を配りきれない場合は、1時間当たり1,000円が別途支給される。

→ 報酬が日単位で計算されていること、また、業務時間内に荷物を配りきれない場合は、時間に応じて追加で報酬が支払われていることから、労働対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

(1) 事業者性

配送に使用する軽自動車は元請事業者からのリースで、リース料は本人が負担している。

(2) 専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

(3) その他

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。
労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

判断

業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性が認められることや、報酬の労働対償性が強いこと等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令（EU）

- 欧州委員会は2021年12月、プラットフォーム労働における労働条件を改善し、EUのデジタル労働プラットフォームの持続可能な成長を支援するため、新たな指令案を提案。2024年10月23日に「プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令」が正式に採択された。加盟国は、2026年12月2日までに、この指令を遵守するために必要な法律等を発効させることが求められている。（令和6年11月19日時点）

背景①：EUにおけるプラットフォーム労働の拡大

✓ 域内のプラットフォーム経済による収益は約200億€（2020年）
✓ EUで500以上のプラットフォームが存在
✓ プラットフォームで働く者は2800万人（推計）。2025年には4,300万人となる見込み

背景②：従事者の雇用地位の実態

✓ 大半は本来の自営業者とみられる
✓ 他方で、550万人（約2割）は労働者の可能性
✓ 雇用上の地位をめぐり、加盟国で多数の訴訟が発生

指令の目的

■ プラットフォーム作業従事者に対する正しい雇用上の地位と権利の保障
■ アルゴリズム管理（※）の公平性・透明性・人間による監視・安全・説明責任の確保
■ プラットフォーム労働の透明性の改善

※電子的手段等の自動化されたシステムを使用して、労働の遂行の監視や、労働成果の質の評価等の管理を行う仕組み

0. 定義

- 「デジタル労働プラットフォーム」：以下(a)～(d)の要件をすべて満たすサービスを提供する自然人又は法人。
- (a)顧客に対し、Webサイトやモバイルアプリケーションなどの電子的手段を通じて、遠隔地からサービスを提供する事業を行うもの（部分的なものを含む）
 - (b)サービス提供についての、顧客からの注文に応じて提供されること
 - (c)作業がオンラインで行われるか特定の場所で行われるかに関係なく、代金と引き換えに人が行う作業を組織化する事業であること
 - (d)作業従事者の組織化に自動化された監視システムまたは意思決定システムが使用されていること
- ※資産の活用または共有を主な目的とするサービスのプロバイダー、または専門家ではない個人が商品を再販できるようにするサービスのプロバイダーは含まれない。
- 「プラットフォーム労働者」：プラットフォーム作業従事者のうち、欧州司法裁判所の判例法を考慮して、加盟国で施行されている法律、労働協約、または慣行によって定義される雇用契約を結んでいるか、または実態上雇用関係があるとみなされる者

1. 自動監視システムまたは意思決定システムによる個人データの処理の制限

- デジタル労働プラットフォームは、標記システムを使用して、プラットフォームで作業従事者の感情的・心理的状態の個人データ、プライベート会話に関連した個人データ等を処理してはならない（第7条(1)）

2. 雇用関係の法的推定

- デジタル労働プラットフォームと、そのプラットフォーム作業を行う者との間の契約関係は、欧州司法裁判所の判例法を考慮し、**各国内法、労働協約、加盟国で有効な慣行に従って、支配と指揮を含む要素が見いだされる場合、法的に雇用関係であると推定される**（第5条(1)）。
- 法的推定に異議がある場合、**举证責任はプラットフォーム側に課される**（第5条(1)）
- 加盟国は、プラットフォーム作業従事者の利益となる手続の円滑化のため、雇用の法的推定（プラットフォームによる反証可）を確立するものとし、加盟国は、プラットフォーム作業従事者等が雇用場の地位を確認する手続において求められる負担を増大させることがないようにする。（第5条(2)）
- プラットフォーム作業従事者の雇用上の地位の正確な決定が問題となっているときには、法的推定はあらゆる行政または司法上の手続に適用されるものとする。法的推定は、税制、刑事および社会保障の事項には適用されないものとする（ただし、加盟国の国内法により適用可）（第5条(3)）

3. 自動的なモニタリング又は意思決定システムによる管理

- 加盟国は、デジタル労働プラットフォームに対し、プラットフォーム作業従事者・労働者の代表者及び要請があれば権限のある国内当局に、自動監視又は意思決定システムの使用（当該システムが監視、監督、評価するデータ等）を通知することを義務付けること（第9条(1)）
- アルゴリズム管理の個々の決定の影響等を定期的（最長2年毎）に労働者の代表の関与のもとで監督・評価すること、そのための人員の配置（第10条(1)(2)）
- 加盟国は、プラットフォーム作業従事者が、自動的な意思決定システムによって行われた意思決定について、不当な遅滞なく、デジタル労働プラットフォームから説明を受ける権利を確保。異議申立てが可能（第11条(1)(2)）

4. プラットフォーム透明性の改善による法執行の確保

- プラットフォーム労働者による労働について、労働が行われた国の当局に各国法に基づく申告をしなければならない（第16条）
- 就業者数、一般契約条件、平均活動時間、1人あたりの平均週労働時間、活動からの平均収入、契約関係にある仲介者等の必要な情報を管轄の国内当局に提供すること（情報を少なくとも6ヶ月ごとに更新）（第17条(1)～(3)）

（出所）欧州連合日本政府代表部「EUの雇用社会政策の現状と最近の動向について」（2022年7月）（<https://www.eu.emb-japan.go.jp/files/100423573.pdf>）、欧州連合HP及び「Provisional agreement on the platform work directive」（<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/en/pdf>）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

カリフォルニア州における「A B 5」（通称）

- 米国カリフォルニア州では、カリフォルニア州最高裁判所が2018年4月に下したダイナメックス事件判決におけるABCテストを2019年に立法化した（A B 5）。独立請負業者と認められるための要件を厳格に限定している。

- 使用主体が、以下のA B Cの要件の全てを立証しないかぎり、被用者と判断する判断基準である。

A	契約上も実際も、業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない。
B	使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事している。
C	遂行した業務と同じ性質の独立、確立した仕事に、慣習的に従事している。

- これに当てはまらない者は、被用者として扱わなければならない、使用者は被用者保護の各種義務を負う。具体的には最低賃金や有給病気休暇、傷害保険、健康保険、失業保険、超過勤務手当などの対象となる。
- しかしながら、適用除外が設けられており、適用除外にはこれまで確立してきたボレロ・テストが適用される。

（ABCテストが適用除外されるもの）

第(b)項

- (1) 保険法典に基づき保険局の許可を受けた保険代理店
- (2) 事業・職業法典によりカリフォルニア州の許可を受けた医師、歯科医、足治療師、心理士、獣医
- (3) カリフォルニア州の許可を受けた弁護士、建築士、技師、探偵、会計士
- (4) 証券取引委員会又は金融規制機関の許可を受けた証券取引人、投資顧問又はその代理人
- (5) 失業保険法典で適用除外が認められている直接販売員
- (6) 一定の要件を満たす漁師

第(c)項 一定の要件を満たす以下の専門サービス

- (i) 独創的で創造的なマーケティング、(ii) 標準化困難な人的資源管理、(iii) 旅行代理人
- (iv) グラフィック・デザイン、(v) 補助金申請書作成、(vi) 美術家、(vii) 財務省の許可を受けた税理士
- (viii) 決済代行人、(ix) 一定の写真家、(x) フリーランスの記者、編集者、漫画家
- (xi) 許可を受けたエステティシャン、ほくろ・いぼ除去師、爪美容師、理容師、美容師

第(d)号

- (1) 許可を受けた不動産取引人
- (2) 許可を受けた債権回収人

第(e)号 一定の事業向けサービス・プロバイダー

第(f)号 一定の要件を満たす建設業の下請人

第(g)号 一定の顧客向けサービス・プロバイダー（個人指導、家の修理、引越、掃除、使い走り、家具の組立て、犬の散歩や世話等）

（ボレロ・テスト条項）

- ① 「発注される仕事が職業か事業か」
- ② 「いつも決まっている事業かどうか」
- ③ 「経費負担を発注者と労働者のどちらがしているか」
- ④ 「仕事に必要な投資は労働者自らが行うかどうか」
- ⑤ 「与えられるサービスが特別なスキルを必要とするかどうか」
- ⑥ 「発注者の監督下にあるかどうか」
- ⑦ 「損失が労働者自らの管理能力によるかどうか」
- ⑧ 「従事する時間の長さ」
- ⑨ 「仕事上の関係の永続性の程度」
- ⑩ 「時間単位か業務単位かの報酬支払い基準」
- ⑪ 「発注元と発注先のどちらかが雇用関係が成立していると感じているかどうか」

- なお、カリフォルニア州においては、2020年11月の大統領選挙に合わせたカリフォルニア州の州民発案として出されたProposition 22（「アプリに基づき稼働する運転手」を一定の要件を満たす場合、プラットフォームとの関係で独立契約者と明確に位置づけることを基本的な内容とするもの）が賛成多数で承認されている。

（出典）「「ギグ・ワーカーは個人請負」ーカリフォルニア州住民投票で賛成多数」（独立行政法人労働政策研究・研修機構 国別労働トピック（2020年11月））、濱口桂一郎「カリフォルニア州のギグ法」 労基旬報（2020年2月25日号）、石田信平・竹内（奥野）寿・橋本陽子・水町勇一郎『デジタルプラットフォームと労働法 労働者概念の生成と展開』東京大学出版会（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。

アメリカ公正労働基準法における労働者と個人事業主の区別（被用者性判断基準）

【The Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act Final Rule】

- 米国連邦労働省は2024年1月10日、公正労働基準法（FLSA）のもとで、「被用者（Employee）」として保護対象者となるかどうかの判断基準に関する新しい連邦規則（The Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act Final Rule）を公表。2024年3月11日に発効。

基本的事項

- ◆ 公正労働基準法（the Fair Labor Standards Act, FLSA. 最低賃金規制及び法定時間外労働の割増賃金規制等を行う立法）は「被用者（employee）」を保護対象者としており、独立契約者（independent contractor）は、被用者ではない者として保護対象者ではないと解されている。
- ◆ 判例は、FLSA上の被用者につき、全国労働関係法（the National Labor Relations Act, NLRA）上の被用者よりも広い概念と解し、その判断基準として「経済的実態テスト（economic realities test）」（※）を採用している。
（※）経済的実態テストは、一般的に、役務を提供している相手方（たる事業）に「経済的に依存している（economically dependent）」か否かを、役務提供関係に係る諸要素を総合考慮して、被用者性を判断するもの。
- ◆ 本規則は、この「経済的実態テスト」に基づき判断されるFLSA上の被用者についての、連邦労働省の解釈（連邦労働省が同法をどのように適用するか）についての労使に対する実務的なガイドを示したもの。

経緯・概要

- ◆ 2024年1月10日、米国連邦労働省は、公正労働基準法（FLSA）上、被用者か、あるいは独立契約者かの分析〔判断〕方法に関する同省のガイダンスを改訂する規則を公表した。（2024年3月11日発効）
- ◆ この規則は、2021年1月7日に、トランプ政権下で連邦規則の形で、連邦労働省によるFLSA上の被用者の判断についての解釈を示した「公正労働基準法の下における独立契約者の地位」に関する規則（2021年IC規則）を取り消し、バイデン政権下での行政解釈として、裁判例の解釈により合致する形で被用者か独立契約者かを決定する分析〔判断〕方法により置き換えるものである。新規則は、労働者の基本的権利を維持し、公正労働基準法の適用を受ける企業に一貫性を提供するものと米国連邦労働省は説明している。
- ◆ 被用者を独立契約者に誤分類することは、就業者の最低賃金、時間外手当、その他の基本的な権利及び保護を奪う深刻な問題であり、この規則は、被用者が独立契約者として誤分類されるリスクを低減する目的をもつものであると労働長官は述べている。
- ◆ 就業者が被用者か独立契約者かを分析するために、本規則では、労働関係の経済的実態を分析する際に企業や就業者が考慮すべき6つの要素を提示している。これら6つの要素は、そのいずれもが決め手となる要素であるわけではなく、また、各要素に与えられる重みは特定の就業関係（個別事案）における事情により異なりうる。更に、総合考慮における考慮要素はこれら6つの要素に尽きるものではなく、他の要素も（自らのために事業に従事しているか、あるいは経済的に依存しているかを示唆するものであれば）考慮の対象となし得るとされている。

（出典）米国連邦労働省ホームページ（[Small Entity Compliance Guide | U.S. Department of Labor \(dol.gov\)](#)）・ [\(US Department of Labor announces final rule on classifying workers as employees or independent contractors under the Fair Labor Standards Act | U.S. Department of Labor \(dol.gov\)\)](#)、[Federal Register :: Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act](#)）を基に、早稲田大学法学学術院法学部教授・竹内（奥野）寿氏の御協力のもと、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

家事使用人が労働基準法の適用除外となっている理由

厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 下巻』株式会社労務行政（2022年）1158頁（抜粋）

家事使用人については、その労働の態様は、各事業における労働とは相当異なったものであり、各事業に使用される場合と同一の労働条件で律するのは適当ではないため、本法（労働基準法）の適用を除外したものである。

東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 下巻』有斐閣（2003年）1093頁（抜粋）

次に、同居の親族のみを使用する事業および家事使用人については、通常の労働関係と異なった特徴を有する親族関係にある者の労働関係について、国家による監督・規制という法の介入が不適當であることから、本法（労働基準法）の適用を除外したものである。

「労働基準法研究会報告（労働契約等法制関係）今後の労働契約等法制のあり方について」（1993年5月10日厚生労働省）（抄）

（4）適用除外の範囲

（略）家事使用人については、労働基準法制定当時、①その労働の態様が各種事業における労働とは相当異なったものがあってこれを同一の労働条件で律しかねることが多いこと、②当時先進諸国においても家事使用人の労働条件に関する立法例が極めて少なかったことを考慮し、労働基準法の適用は将来の研究問題として残されることとなったとされている。

※独立行政法人 労働政策研究・研修機構「家事労働者条約採択から10年—ILO報告書」（2021年10月）より抜粋

「2020年時点で、データ利用可能な国（108カ国）の88%が、家事労働者を一部または完全に労働法の適用範囲に含めていた。

家事労働者を法の適用範囲に含めるには、一般労働法を適用する方法と、特定法もしくは下位規制を制定する方法があるが、両方を部分的に適用している国が過半数（51.9%）であった。しかし日本を含めた8.3%の国では、家事労働者は法的適用範囲から除外されており、世界の家事労働者の36.1%がこれらの地域で、労働法の保護から除外された状態で働いていた。」

家事使用人とその他労働基準法が適用されない者との比較

	特定受託事業者（フリーランス）	家内労働者	家事使用人
定義	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの（フリーランス法第2条第1項）	メーカーや問屋などから部品や原材料の提供を受けて、一般に、自宅を作業場として、個人で又は同居の家族と物品の製造や加工を行い、その労働の対価として工賃を受け取っている者（家内労働法第2条第2項）	家事一般に使用される労働者（労働基準法第116条第2項） （×個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者）
契約の性質	業務委託契約	請負契約等	雇用契約
相手方	業務委託事業者	製造・加工業、販売業者、これらの請負業者	個人家庭
適用される法律	フリーランス法 労働者災害補償保険法（特別加入） 独占禁止法、下請法 等	家内労働法 労働者災害補償保険法（特別加入） 等	労働契約法 労働者災害補償保険法（特別加入） 等
就業時間	×	家内労働者が業務に従事する場所の周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の労働時間をこえて当該家内労働者及び補助者が業務に従事することとなるような委託をし、又は委託を受けることがないよう努めなければならない（法第4条）	×
報酬(賃金)	原則60日以内の報酬の支払い期日の設定義務（法第4条） 特定受託事業者の責めに帰すべき事由のない報酬の減額の禁止（法第5条） 著しく低い報酬の額を不当に定めることの禁止（法第5条）	工賃の支払（通貨払い・全額払い・一定期限内払い）確保（法第6条）、最低工賃（法第8条～16条）	×
契約明示	書面等による取引条件（給付の内容、報酬の額、支払期日等）を明示しなければならない（法第3条）	委託時に工賃支払場所、締切日、支払方法等の基本委託条件を記入した家内労働手帳を交付し、委託の都度、業務の内容、工賃の単価、工賃の支払期日等を家内労働手帳に記入しなければならない（法第3条）	労働者と使用者が労働契約の内容についてできる限り書面により確認すること（労契法第4条）
安全衛生	労働者と同じ場所で作業する者に対する健康障害防止措置（安衛法第22条）などについて労働安全衛生法の適用あり）	安全及び衛生に関する措置（法第17条） 安全及び衛生に関する行政措置（法第18条）	使用者は労働者に対する安全配慮義務を負う（労契法第5条）
中途解約・解雇等	継続的業務委託（一定の期間以上行う業務委託）における事前予告義務（法第16条）	委託の打ち切りの予告（努力義務）（法第5条）	使用者はやむを得ない事由がなければ、契約期間中の解雇はできない（労契法第17条）

ILO第189号条約「家事労働者の適切な仕事に関する条約」（概要）

- 家事労働が依然として過小評価・軽視され、家事労働者の多くが雇用・労働条件について差別を受けやすい立場であることなどの問題意識の下、平成23年6月のILO（国際労働機関）第100回総会で採択され、平成25年9月に発効された。

条約の主な内容

○適用範囲

「家事労働者」とは、雇用関係の下において家事労働（家庭において又は家庭のために行われる労働）に従事する者をいう。本条約は、原則全ての家事労働者に適用されるが、職業的にではなく、散発的に時々家事労働に従事するだけの者は除外している。

○雇用条件通知

書面による契約書を通じて雇用条件（「使用者及び労働者の名称」、「報酬、計算方法及び支払いの周期」、「通常の労働時間」等）を通知する。

○労働時間、時間外手当、休憩時間、週休及び年次有給休暇

家事労働の特殊な性質を考慮して、労働者全般との間の待遇の均等確保に向けて措置をとる。

○労働安全衛生

家事労働者の職業上の安全及び健康を確保するための効果的な措置をとる。

○移民家事労働者

書面による雇用契約通知を移民家事労働者が国境を越える前に受け取る。法令その他の措置による手段により、移民家事労働者の送還の権利を有する条件を明らかにする。

○民間職業仲介事業所

国内法令及び国内慣例に従い、家事労働者を募集し、又は紹介する民間職業仲介事業所の運営を規律する条件を決定する。

家事使用人の雇用ガイドライン（2024（令和6）年2月8日策定）

作成趣旨・目的

- 家事労働に従事する家事使用人は、労働契約法の適用は受けるが、労働基準法の適用を受けないことや、業務内容や就業時間などの基本的な内容が不明確であるため契約をめぐるトラブルが発生するケースが見られること、また、就業中のケガに対する補償が十分ではないことなどの問題が指摘されている。
- こうした状況を踏まえ、家事使用人の労働契約の条件の明確化・適正化・適正な就業環境の確保などについて必要な事項を示すガイドラインを作成。

ガイドラインの主な内容

1. 労働契約の条件の明確化

雇用主は、家事使用人と話し合った上で以下のような労働契約の条件（主なもの）を明確にすること 等

雇用主の情報

就業場所

労働契約の期間

試用期間

業務の内容

就業時間・
休憩時間

報酬等

退職に関する
事項

休日・休暇

2. 労働契約の条件の適正化

- **報酬**：仕事の難易度や家事使用人の能力などを考慮し、最低賃金を下回るような水準とならないように設定すること 等
- **就業時間**：1日8時間、1週40時間を上限。過重労働への配慮をすること 等
- **労働契約の期間**：労働契約の期間を定める場合は、長くとも3年以内とすることが望ましいこと 等
- **労働契約の条件の変更**：家事使用人との合意が必要。変更する内容と必要性を説明し、十分話し合うこと 等
- **家事使用人が行うことができる業務**：家事使用人に行ってもらう仕事やその水準についてお互いに確認し、仕事で求める水準を合意した上で、仕事の範囲を明確にすること 等

3. 適正な就業環境の確保

雇用主は、家事使用人が業務を行う上で不安に感じることがないように、就業環境について労働契約締結前・締結後で話し合いの場を設けること

- **就業時間の管理**：始業・終業時刻の記録や管理 等
- **就業場所の管理**：危険な場所で作業をさせないこと、空調管理 等
- **適切な業務内容と業務量**：あらかじめ決めた業務内容の範囲を超えないよう気をつけること 等
- **介護保険サービスとしての訪問介護と組み合わせて利用する場合の留意点**：サービス内容や時間の区分、過重労働への配慮 等
- **家事使用人からの相談や苦情を受ける担当者の明確化と解決**
- **就業環境に関する留意事項**：セクハラ・パワハラは絶対に許されないこと 等

4. 保険の加入状況の確認

雇用主は、家事使用人または家政婦（夫）紹介所に対して、どのような保険に加入しているのか事前に確認し、万が一の場合に備えておくこと

- ① **損害保険加入の有無**
就業先または第三者に対して、業務に関連して損害を与えた場合に備えるための保険
- ② **災害補償保険（労災保険の特別加入を含む）の加入の有無**
業務が原因となって、自身がケガや病気をした場合に備えるための保険



2

2.労働基準法における「事業」について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準法の「事業」について

労働基準法第9条に規定する「事業又は事務所」については、①事業又は事務所とは何かという問題と、②適用の単位の問題がある。

①「事業又は事務所」とは何か

事業という以上は、まず業として継続的に行われるものであることを要するであろう。営利の目的をもって行われるものはもちろん、営利の目的のないもの、例えば社会事業団体や宗教団体が行う継続的活動も、やはり事業に該当する。結局、社会通念上業として行っていると認められるものはすべて含まれる。

②「適用の単位」の問題

解釈例規では、「個々の事業に対して労働基準法を適用するに際しては、当該事業の名称又は経営主体等にかかわることなく、相関連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を定めること」（解釈例規）とされている。

事業とは、「工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではない」（解釈例規）とされており、事業が一カ所で行われる場合は問題ないが、経営上は一体であるが本社・支店・工場・病院等がある場合には、適用単位が問題となる。

「一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とする」（解釈例規）とされているが、実情に合わない場合は、同一場所にある部門でも分けて適用することもある。ただし、個々の労働者の業務による分割は認められない。なお、「出張所、支所等で規模が小さく組織的関連ないし事務能力を勘案して一の事業という程度の独立性のないもの」の場合は「直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱うこと」（解釈例規）としている。

以上から、事業は主として場所的観念で決定されるが、従業員規模、労働者及び労務管理の区分の有無、組織的関連ないし事務能力等も総合して個々の事業の適用単位が決定され、その一単位が「事業」としてその適用単位となる。

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

※ 解釈例規とは、昭和22年9月13日基発17号、昭和23年3月31日基発511号、昭和33年2月13日基発90号、昭和63年3月14日基発150号、平成11年3月31日基発168号をいう。

本社一括届出が可能な手続（労働基準法）

- 労働基準法において使用者に行政官庁への届出を義務付けている事項のうち、現状においては、事業場側の届出事務の簡素化の観点から、行政通達等による運用により、一部の手続について本社一括届出が認められている。
- コロナ禍を受けた行政手続の電子化・押印廃止の流れを受け、令和3年頃から、本社一括届出を可能とする手続の範囲が徐々に拡大された。

労使協定

手続	紙	電子	本社一括届出の条件	参考事項
第32条の2第1項（1か月単位の変形労働時間制）の協定届	×	○	- 事業の種類 - 事業の名称 - 事業の所在地（電話番号） - 常時使用する労働者数 - 該当労働者数（満18歳未満の者） - 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	- 労使協定により導入する場合に届出が義務付けられている。 - 令和6年2月23日から。
第32条の4第1項・第2項（1年単位の変形労働時間制）の協定届	×	○	- 事業の種類 - 事業の名称 - 事業の所在地（電話番号） - 常時使用する労働者数 - 該当労働者数（満18歳以上の者） - 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	令和5年2月27日から。
第32条の5第1項（1週間単位の非定型的変形労働時間制）の協定届	×	○	- 事業の種類 - 事業の名称 - 事業の所在地（電話番号） - 常時使用する労働者数 - 該当労働者数（満18歳以上の者） - 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	令和6年2月23日から。
第38条の2第1項・第2項（事業場外労働に関するみなし労働時間制）の協定届	×	○	- 事業の種類 - 事業の名称 - 事業の所在地（電話番号） - 該当労働者数 36協定の届出年月日 - 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	- 労使協定を締結する場合に届出が義務付けられているが、労働基準法施行規則により、労使協定で定める時間が法定労働時間以下である場合には、届け出る必要がないとされている。 - 令和6年2月23日から。
第38条の3第1項（専門業務型裁量労働制）の協定届	×	○	- 労働保険番号 - 事業の種類 - 事業の名称 - 事業の所在地（電話番号） - 該当労働者数 36協定の届出年月日 - 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	令和6年2月23日から。
第36条第1項・第3項・第5項（時間外・休日労働協定（36協定））の協定届	△	○	- 労働保険番号 - 事業の種類 - 事業の名称 - 事業の所在地（電話番号） - 労働者数（満18歳以上の者） - 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者 ※ <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	※電子申請の場合に限り、協定の労働者代表が事業場ごとに異なっても本社一括届出を可能としている（令和3年3月末から）。紙の場合は、協定当事者が共通した1つの過半数労働組合であることが必要。

本社一括届出が可能な手続（労働基準法）

労使委員会

手続	紙	電子	本社一括届出の条件	参考事項
第38条の4第1項・第2項（企画業務型裁量労働制）の決議届	×	○	- 労働保険番号 - 事業の種類 ■ 事業の名称 ■ 事業の所在地（電話番号） - 常時使用する労働者数 ■ 労働者数 - 決議の成立年月日 ■ 36協定の届出年月日 - 委員会の委員数 - 任期を定めて指名された労働者側委員の氏名、任期 - その他委員の氏名 - 委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合の名称又は過半数代表者の職名及び氏名 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	・ 令和6年2月23日から。
第38条の4第1項・第2項（企画業務型裁量労働制）の報告（第38条の4第4項）	×	○	- 労働保険番号 - 事業の種類 ■ 事業の名称 ■ 事業の所在地（電話番号） - 常時使用する労働者数 ■ 制度の適用労働者数 - 同意した労働者数（同意を撤回した労働者数） - 労働者の1か月の労働時間の状況 - 労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u>	・ 令和6年2月23日から。

就業規則

手続	紙	電子	本社一括届出の条件	参考事項
第89条（就業規則の作成及び届出の義務）の届出	○	○	①本社で作成された就業規則と各事業場の就業規則の内容が同一であること ②各事業場分の労働者代表の意見書が添付されていること <u>のいずれも満たしていること</u>	・ 常時10人以上の労働者を使用する使用者に届出が義務付けられている。

3

3. 労使コミュニケーションの在り方について

ひと、くらし、みらいのために

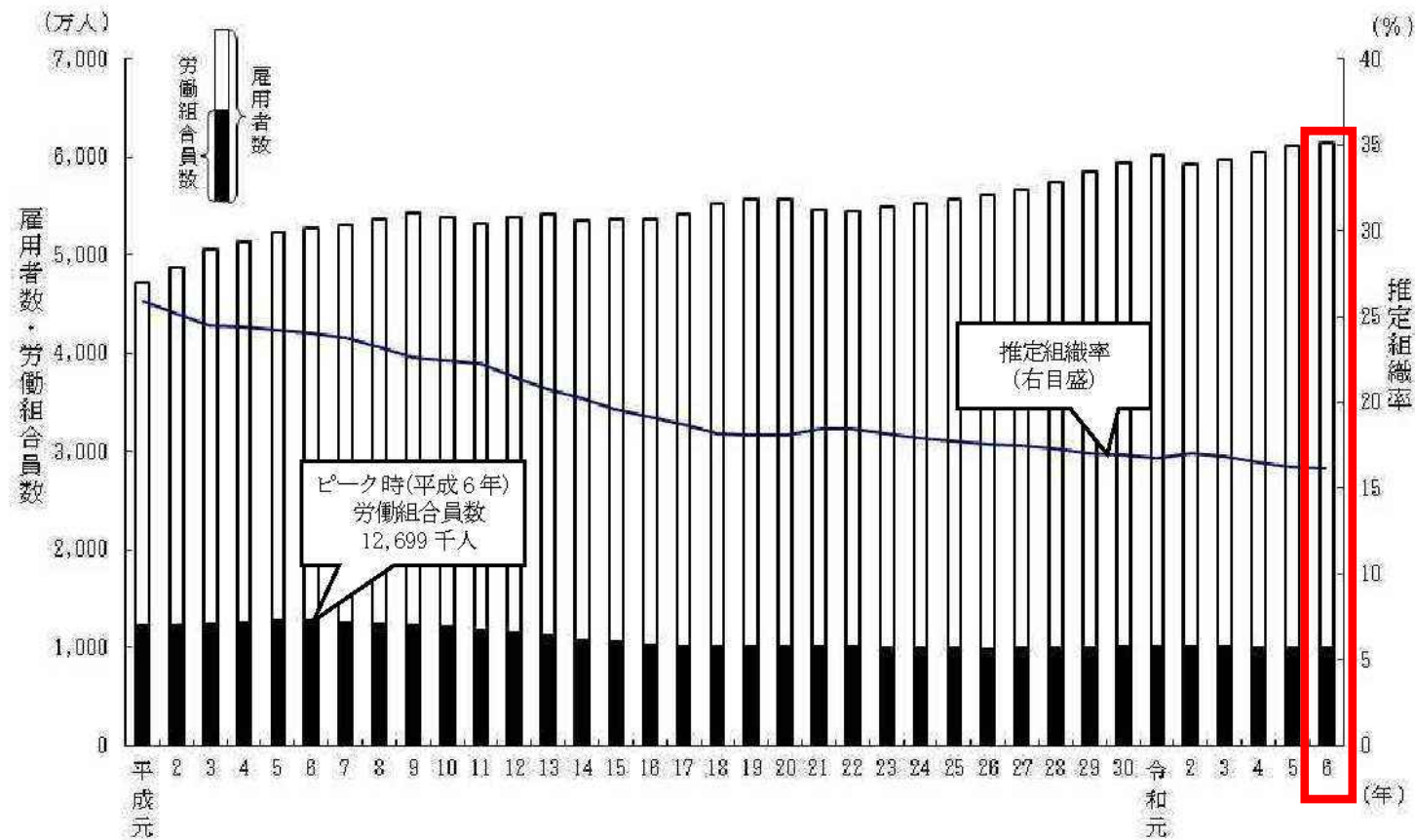


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働組合の組織率

- 単一労働組合の労働組合数は2万2,513組合、労働組合員数は991万2,000人、推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は16.1%。労働組合員数については、ピーク時の平成6年から緩やかな減少傾向にある。（令和6年6月30日時点）

図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



※1 「雇用者数」は、労働力調査（総務省統計局）の各年6月分の実数値である。

※2 「推定組織率」とは、雇用者数に占める労働組合員数の割合をいい、本調査で得られた労働組合員数を、総務省統計局が実施している「労働力調査」の雇用者数（6月分の実数値）で除して計算している。

（出典）厚生労働省「令和6年 労働組合基礎調査の概況」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。

労使関係についての認識等

- 労使関係について、「安定的に維持されている」と回答した事業所の割合は労働組合のある企業（47.5%）の方が労働組合のない企業（22.0%）よりも高い。（図1）
- 労使コミュニケーションを重視する内容別の事業所割合は、労働組合がある事業所は労働組合がない事業所に比べ、「賃金、労働時間等労働条件」「福利厚生、文化・体育・レジャー活動」「経営に関する事項」の割合が高い。（図2）
- 事業所での労使コミュニケーションがどの程度良好であるかについて労働者の認識をみると、労働組合がある労働者の方が労働組合がない労働者と比べ「良い」と回答した割合が高く、「悪い」と回答した割合が低い。（図3）（令和元年6月30日時点）

図1 労使関係についての認識別事業所割合（労働組合の有無別）（n=2,999）

職別事業所割合（労働組合の有無別）（N＝2,555）
 （単位：％）令和元年

区 分	計	安定的	安定的に維持されている	おおむね安定的に維持されている	どちらともいえない	不安定	（単位：％）令和元年			
							やや不安定である	不安定である	不明	
計	[100.0]	100.0	81.9	29.7	52.2	12.1	3.0	2.4	0.6	2.9
<労働組合の有無>										
労働組合がある	[30.2]	100.0	88.2	47.5	40.8	6.8	2.5	2.2	0.3	2.5
労働組合がない	[69.8]	100.0	79.2	22.0	57.2	14.4	3.3	2.5	0.7	3.1
平成 26 年 調 査 計		100.0	86.9	33.0	54.0	9.7	1.6	1.2	0.4	1.8

図2 労使コミュニケーションを重視する内容別事業所割合（労働組合の有無別）（n=2,999）

（複数回答）（単位：％）令和元年											
区 分	計	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他	不明
計	100.0	27.6	75.3	72.9	69.5	33.9	57.3	43.0	37.8	2.9	1.4
<労働組合の有無>											
労働組合がある	100.0	38.5	73.2	73.4	62.0	35.2	75.2	36.8	46.4	3.8	0.8
労働組合がない	100.0	22.8	76.2	72.7	72.8	33.3	49.5	45.7	34.0	2.5	1.7
平成26年調査計	100.0	31.9	75.3	68.5	65.1	33.4	56.0	46.9	38.4	3.1	1.2

注：平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

図3 労使コミュニケーションの良好度別労働者割合（労働組合の加入状況別）（n=3,288）

の良好度別労働者割合（労働組合の加入状況別）（n＝3,288）											（単位：％、ポイント）令和元年
区 分	計		良い	非常に良い		どちらとも いえない	悪い	やや悪い		不明	良好度指数 ¹⁾
					やや良い				非常に悪い		
計	[100.0]	100.0	60.5	17.2	43.3	28.6	9.6	7.6	2.0	1.3	50.9
<労働組合への加入状況>											
労働組合がある	[40.7]	100.0	67.4	17.4	50.0	23.7	7.7	7.0	0.7	1.1	59.8
加入している	[26.9]	100.0	71.8	16.6	55.1	19.9	7.9	7.3	0.7	0.4	63.9
加入資格があるが加入していない	[5.6]	100.0	58.2	24.8	33.4	33.7	7.7	6.4	1.3	0.4	50.5
加入資格がない	[8.1]	100.0	59.4	15.0	44.4	29.8	6.8	6.6	0.2	4.0	52.6
労働組合がない	[57.9]	100.0	56.3	17.0	39.3	31.6	10.7	7.9	2.8	1.4	45.6
平成26年調査計		100.0	55.3	13.5	41.8	33.3	11.3	8.7	2.6	0.2	44.0

注：[]内は計を100とした「企業規模」「性」「就業形態」「役職」「勤続年数」「労働組合への加入状況」別の構成割合である。

平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

1) 良好度指数＝良い（非常に良い＋やや良い）－悪い（やや悪い＋非常に悪い）

（出典）厚生労働省「令和元年（2019年） 労使コミュニケーション調査 の概況」（結果の概要）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。

労働組合の組織率（企業規模別、産業別）

- 企業規模（従業員数）別の労働組合の割合は、「1,000人以上」が最も高く（52.8%）、「4人以下」が最も低く（0.9%）、企業規模が大きくなるにつれて労働組合がある割合が高い。（図1）
 - 産業別の労働組合の割合は、「金融業、保険業」が最も高く（60.7%）、「医療・福祉」が最も低く（3.7%）、産業による差がある。（図2）
- （平成29年10月1日時点）

図1 労働組合の有無（所属企業規模別）（n=6,458）（%）

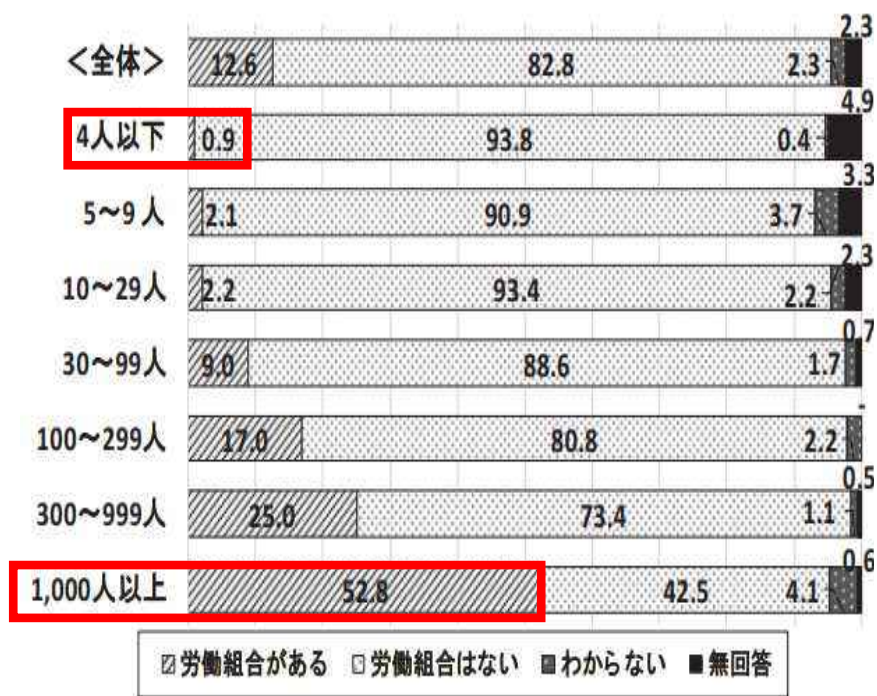
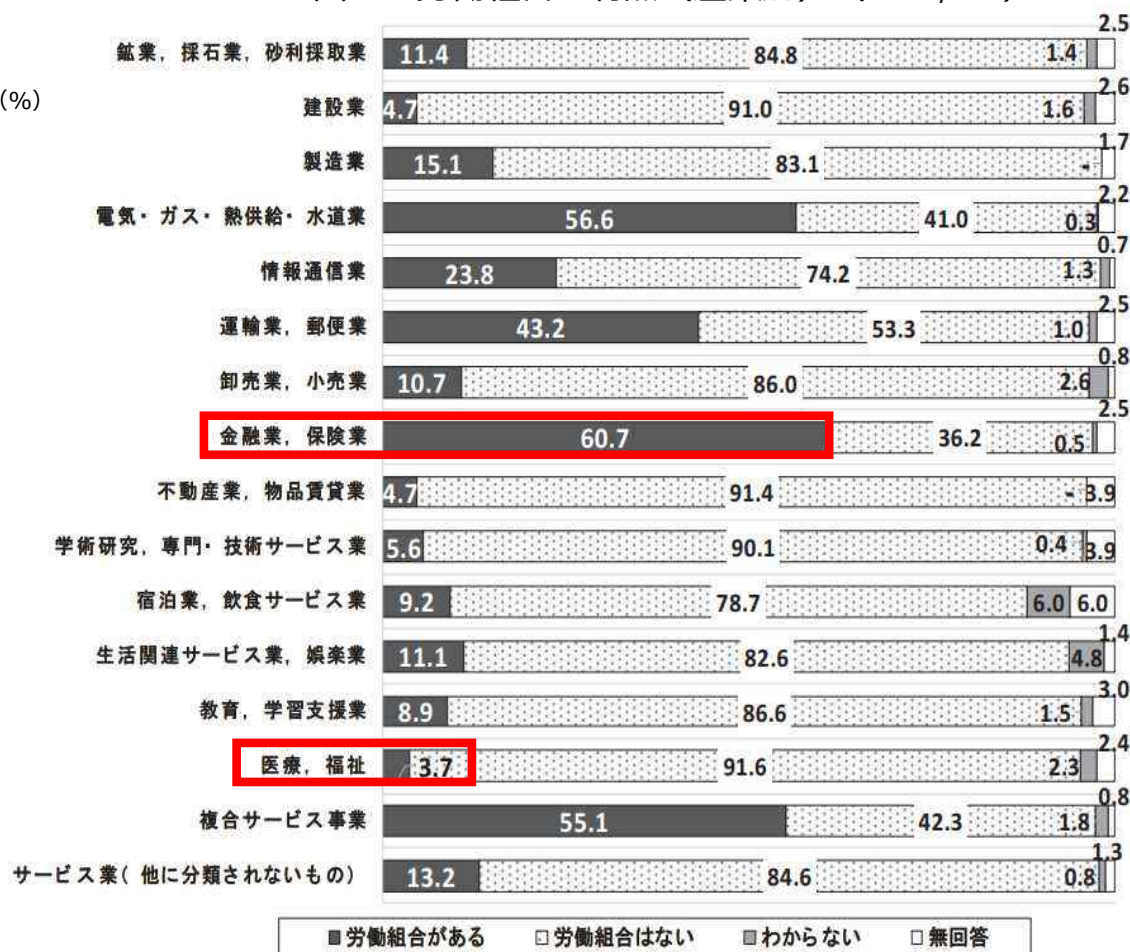


図2 労働組合の有無（産業別）（n=6,458）（%）



労働者の労働組合に対する認識（労使コミュニケーション）

- 労使コミュニケーションを重視する内容別の労働者割合は、高いものから順に「職場の人間関係」（66.2%）、「日常業務改善」（57.7%）、「賃金、労働時間等労働条件」（53.0%）となっている。企業規模、勤続年数を問わず、概ね同様の傾向が見受けられる。（令和元年6月30日時点）

図 労使コミュニケーションを重視する内容別労働者割合（n=3,288）

区 分		計	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他
計		100.0	14.5	57.7	52.0	66.2	31.2	53.0	24.6	17.5	3.7
< 企業規模 >											
5,000人以上		100.0	13.5	55.3	45.8	62.6	20.4	55.7	17.1	20.3	1.3
1,000～4,999人		100.0	16.8	56.8	56.5	67.1	37.3	59.0	26.7	23.7	8.2
300～999人		100.0	14.4	59.7	49.0	67.0	37.6	48.6	21.2	14.2	1.3
100～299人		100.0	13.6	56.1	48.0	64.3	32.1	48.7	28.7	12.9	2.6
50～99人		100.0	12.0	61.4	55.9	66.6	24.4	49.2	25.8	13.8	1.2
30～49人		100.0	12.5	58.3	54.0	71.3	21.5	47.1	26.8	8.0	1.0
< 性別 >											
男		100.0	17.3	57.7	53.5	62.4	32.9	50.2	25.8	19.3	4.2
女		100.0	10.5	57.7	50.0	71.6	28.9	57.0	22.8	14.9	3.1
< 就業形態 >											
正社員		100.0	16.5	60.1	53.9	64.6	33.5	51.8	25.7	18.9	3.5
パートタイム労働者		100.0	5.8	46.2	39.7	78.2	19.4	62.7	15.5	11.6	4.3
有期契約労働者		100.0	1.9	36.3	44.4	62.4	15.6	48.4	26.8	5.5	2.6
嘱託労働者		100.0	11.6	70.2	58.3	73.1	36.5	60.7	21.8	21.5	11.4
< 役職 >											
課長クラス以上		100.0	28.2	65.8	55.9	57.9	38.4	55.6	29.6	30.7	5.5
係長クラス		100.0	16.3	63.5	58.3	65.9	33.1	50.0	25.6	11.6	0.9
役なし		100.0	10.9	54.4	49.7	68.2	29.1	53.1	23.1	15.8	4.0
< 勤続年数 >											
1年未満		100.0	16.4	50.0	41.5	62.9	19.5	36.1	15.5	8.5	10.5
1年以上2年未満		100.0	14.2	47.7	43.5	64.4	35.1	52.8	28.8	19.2	5.9
2年以上3年未満		100.0	6.0	66.2	50.8	71.9	23.7	42.6	25.0	17.4	1.0
3年以上5年未満		100.0	16.1	60.1	53.1	67.8	29.2	51.0	18.6	11.6	4.3
5年以上10年未満		100.0	16.1	61.2	50.4	69.9	32.8	49.5	30.0	12.9	4.0
10年以上20年未満		100.0	11.9	58.7	54.6	68.7	35.7	61.4	26.1	21.4	2.0
20年以上		100.0	17.5	55.1	56.3	58.6	29.0	54.8	20.9	21.5	3.5
< 労使コミュニケーションの良好度 >											
良い		100.0	15.5	61.1	54.8	72.2	26.9	51.9	23.6	20.0	4.1
どちらともいえない		100.0	10.3	51.4	49.0	56.8	34.9	55.4	24.2	13.7	2.7
悪い		100.0	21.6	58.2	46.4	56.9	48.7	53.7	31.4	14.7	5.1
平成26年調査計		100.0	14.2	53.1	49.9	62.4	30.0	47.9	22.2	19.2	1.5

注：平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
 1) 労使コミュニケーションを重視する内容「不明」を含む。

労働者の労働組合に対する認識（企業内労組の加入状況）

- 企業内に労働組合があるが加入していない労働者は33.8%。（図1）加入していない理由は、「労働組合や組合活動に興味がないから（37.8%）」が最も高く、次いで「加入するメリットが見出せないから（37.0%）」となっている。（図2）（令和元年6月30日時点）

図1 企業内労働組合への加入状況別労働者割合
(n=3,288)

(単位：％) 令和元年						
区 分	計	企業内に労働組合がある	加入している	加入資格があるが加入していない	加入資格がない	
計	100.0	40.7 (100.0)	(66.2)	(13.9)	(19.9)	
< 企業規模 >						
5,000人以上	100.0	80.6 (100.0)	(62.8)	(26.7)	(10.6)	
1,000～4,999人	100.0	59.0 (100.0)	(69.7)	(9.4)	(20.9)	
300～999人	100.0	25.0 (100.0)	(70.6)	(2.1)	(27.3)	
100～299人	100.0	25.2 (100.0)	(71.9)	(8.2)	(19.9)	
50～99人	100.0	4.8 (100.0)	(20.1)	(34.0)	(45.9)	
30～49人	100.0	10.9 (100.0)	(17.6)	(0.4)	(82.0)	
< 性別 >						
男	100.0	44.9 (100.0)	(71.0)	(11.2)	(17.8)	
女	100.0	34.7 (100.0)	(57.5)	(18.7)	(23.7)	
< 就業形態 >						
正社員	100.0	42.3 (100.0)	(72.5)	(13.3)	(14.2)	
パートタイム労働者	100.0	31.6 (100.0)	(35.8)	(25.2)	(39.0)	
有期契約労働者	100.0	32.4 (100.0)	(13.9)	(10.7)	(75.4)	
嘱託労働者	100.0	43.2 (100.0)	(38.1)	(2.0)	(59.9)	
< 役職 >						
課長クラス以上	100.0	40.5 (100.0)	(26.3)	(14.5)	(59.2)	
係長クラス	100.0	45.2 (100.0)	(73.3)	(18.4)	(8.3)	
役職なし	100.0	39.7 (100.0)	(73.9)	(12.5)	(13.6)	
< 勤続年数 >						
1年未満	100.0	33.6 (100.0)	(62.7)	(12.8)	(24.6)	
1年以上2年未満	100.0	31.9 (100.0)	(56.1)	(21.9)	(22.0)	
2年以上3年未満	100.0	30.7 (100.0)	(68.9)	(13.5)	(17.6)	
3年以上5年未満	100.0	22.6 (100.0)	(67.0)	(17.7)	(15.3)	
5年以上10年未満	100.0	37.6 (100.0)	(75.8)	(16.8)	(7.4)	
10年以上20年未満	100.0	41.8 (100.0)	(76.8)	(10.5)	(12.7)	
20年以上	100.0	58.5 (100.0)	(53.0)	(13.0)	(34.0)	
平成26年調査計	100.0	46.4 (100.0)	(72.5)	(9.2)	(18.3)	

注：（ ）内は企業内に労働組合がある事業所に対する割合である。
平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除いている。

図2 企業内労働組合に加入しない理由別労働者割合

(複数回答) (単位：％) 令和元年							
区 分	加入資格があるが加入していない計	加入するメリットが見出せないから	組合活動に参加する時間がないから	組合費を負担するのが嫌だから	労働組合や組合活動に興味がないから	周囲に加入者がいないから	その他
計	100.0	37.0	18.2	9.2	37.8	26.9	15.1
< 企業規模 >							
5,000人以上	100.0	33.4	7.6	6.5	34.5	34.1	8.5
1,000～4,999人	100.0	46.4	38.1	16.2	38.7	20.1	28.4
300～999人	100.0	81.3	10.8	24.1	37.2	4.7	15.5
100～299人	100.0	1.4	21.5	—	43.1	—	11.0
50～99人	100.0*	49.2*	7.8*	—*	70.0*	27.5*	7.8*
30～49人	100.0*	—*	—*	—*	32.0*	—*	32.0*
< 性別 >							
男	100.0	46.1	18.6	10.8	38.9	16.8	14.4
女	100.0	27.1	17.8	7.5	36.5	38.0	15.8
< 就業形態 >							
正社員	100.0	37.2	16.2	9.7	42.4	24.7	12.7
パートタイム労働者	100.0	40.0	30.3	8.5	18.1	44.6	15.6
有期契約労働者	100.0	17.8	14.2	2.6	16.4	0.4	66.9
嘱託労働者	100.0*	39.8*	8.1*	—*	—*	8.1*	91.9*
< 役職 >							
課長クラス以上	100.0	52.6	13.2	—	46.9	6.4	3.1
係長クラス	100.0	54.5	26.8	18.1	34.1	8.1	16.0
役職なし	100.0	26.0	16.3	8.4	36.7	39.8	18.0
< 勤続年数 >							
1年未満	100.0*	0.7*	—*	—*	67.3*	0.7*	32.0*
1年以上2年未満	100.0	13.2	18.4	11.5	49.4	29.8	0.5
2年以上3年未満	100.0	13.3	13.3	—	75.6	10.4	0.3
3年以上5年未満	100.0	20.6	14.6	1.6	49.9	18.6	26.8
5年以上10年未満	100.0	42.9	20.3	9.1	44.2	51.3	11.4
10年以上20年未満	100.0	47.8	16.8	6.3	15.7	22.9	25.2
20年以上	100.0	45.8	21.9	15.3	31.0	18.0	12.8

注：平成26年調査は「企業内労働組合に加入しない理由」を調査していない。
1) 労働組合に加入しない理由「不明」を含む。

企業の労働組合に対する認識（労使関係、労使コミュニケーション）

- 労使関係について、「安定的」と回答した事業所の割合は81.9%。企業規模が大きくなるほどその傾向が強い。（図1）
- 労使コミュニケーションを重視する内容別の事業所割合は、「日常業務改善」の割合が最も高く（75.3%）、企業規模によって傾向は変わらない。労働組合がある事業所は、「賃金、労働時間等労働条件」の割合が最も高い（75.2%）。（図2）（令和元年6月30日時点）

図1 労使関係についての認識別事業所割合（企業規模・労働組合の有無別）（n=2,999）

(単位：％) 令和元年										
区 分	計		安定的	安定的に維持されている	おおむね安定的に維持されている	どちらともいえない	不安定	やや不安定である	不安定である	不明
計	[100.0]	100.0	81.9	29.7	52.2	12.1	3.0	2.4	0.6	2.9
< 企 業 規 模 >										
5,000 人 以 上	[12.3]	100.0	90.4	54.0	36.4	4.2	4.6	3.7	0.9	0.7
1,000 ～ 4,999 人	[14.0]	100.0	84.1	37.1	47.0	11.2	1.2	1.1	0.1	3.5
300 ～ 999 人	[15.3]	100.0	82.7	26.7	56.0	11.8	2.7	1.6	1.1	2.7
100 ～ 299 人	[19.0]	100.0	83.6	24.5	59.1	13.3	1.5	1.5	0.0	1.6
50 ～ 99 人	[19.8]	100.0	78.9	21.2	57.7	12.1	5.4	3.8	1.6	3.6
30 ～ 49 人	[19.6]	100.0	75.7	25.0	50.8	16.9	2.7	2.7	-	4.6
< 労 働 組 合 の 有 無 >										
労 働 組 合 が あ る	[30.2]	100.0	88.2	47.5	40.8	6.8	2.5	2.2	0.3	2.5
労 働 組 合 が な い	[69.8]	100.0	79.2	22.0	57.2	14.4	3.3	2.5	0.7	3.1
平 成 26 年 調 査 計		100.0	86.9	33.0	54.0	9.7	1.6	1.2	0.4	1.8

注：[]内は計を100とした「企業規模」「労働組合の有無」別の構成割合である。

平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

図2 労使コミュニケーションを重視する内容別事業所割合（企業規模・労働組合の有無別）（n=2,999）

(複数回答) (単位：%) 令和元年											
区 分	計	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他	不明
計	100.0	27.6	75.3	72.9	69.5	33.9	57.3	43.0	37.8	2.9	1.4
< 企 業 規 模 >											
5,000 人 以 上	100.0	38.2	78.1	76.9	72.7	35.0	67.3	41.2	45.5	4.1	0.2
1,000 ～ 4,999 人	100.0	34.6	74.2	69.9	74.3	37.6	67.5	41.9	39.6	3.8	1.5
300 ～ 999 人	100.0	30.6	75.1	71.6	68.7	40.4	58.2	45.7	31.5	1.9	1.7
100 ～ 299 人	100.0	28.8	75.3	73.5	69.9	37.3	57.9	44.0	36.9	2.9	0.9
50 ～ 99 人	100.0	21.6	75.1	73.4	64.1	28.0	50.7	47.8	35.3	3.2	2.1
30 ～ 49 人	100.0	18.3	74.5	72.5	69.9	28.0	48.9	36.9	39.8	2.0	1.8
< 労 働 組 合 の 有 無 >											
労 働 組 合 が あ る	100.0	38.5	73.2	73.4	62.0	35.2	75.2	36.8	46.4	3.8	0.8
労 働 組 合 が な い	100.0	22.8	76.2	72.7	72.8	33.3	49.5	45.7	34.0	2.5	1.7
平 成 26 年 調 査 計	100.0	31.9	75.3	68.5	65.1	33.4	56.0	46.9	38.4	3.1	1.2

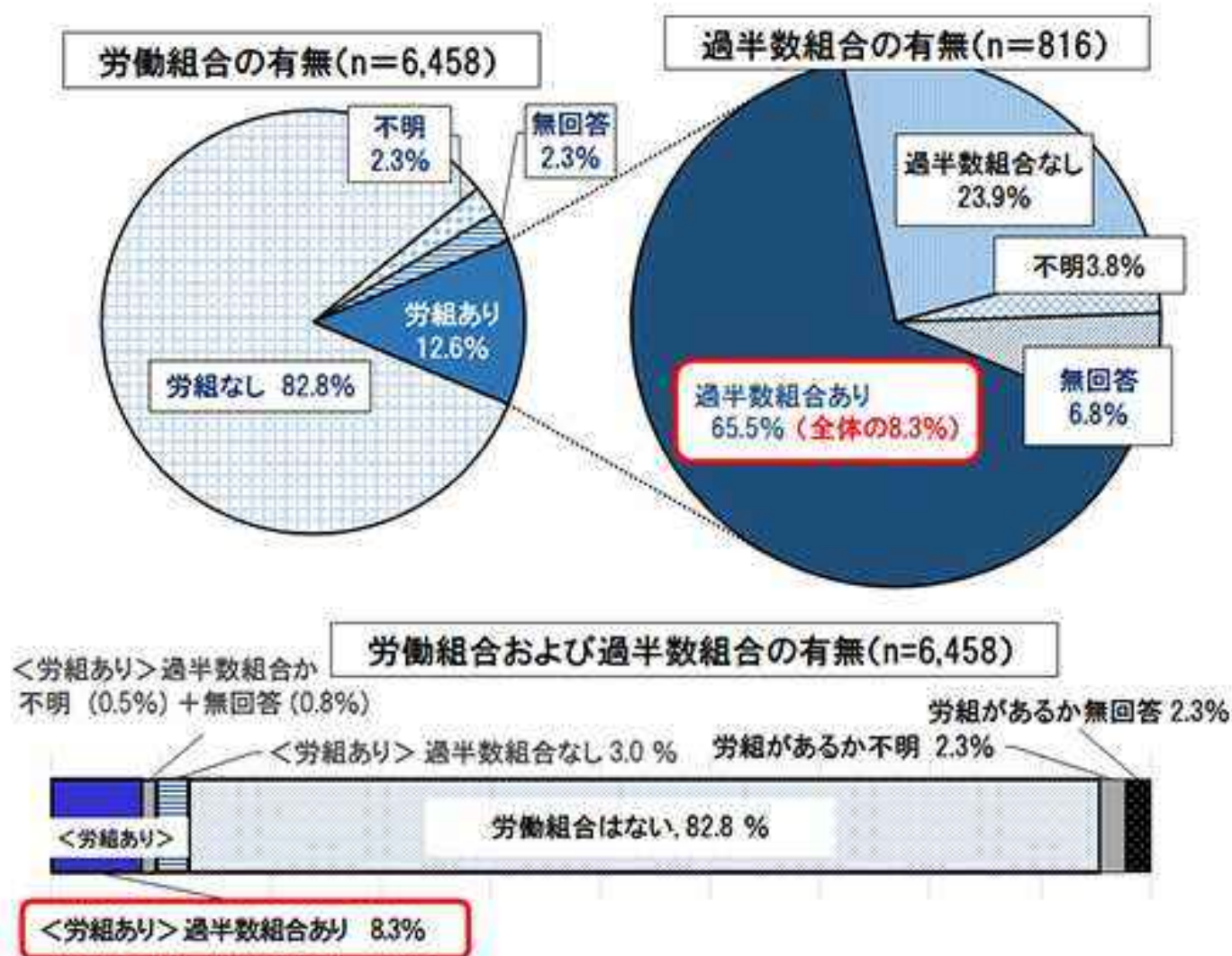
注：平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

（出典）厚生労働省「令和元年（2019年）労使コミュニケーション調査の概況」（結果の概要）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。

過半数労働組合

- 過半数労働組合がある事業所の割合は、全体のうち1割に満たない（8.3%）。（平成29年10月1日時点）

図 労働組合の有無、過半数労働組合の有無 (%)



労働基準法における労使が関わる手続について

労働基準法における労使が関わる手続は、労働協約、過半数労働組合、過半数代表者、労使委員会の区分でそれぞれ設けられており、労働協約方式が採用されているのは賃金の通貨払部分のみである。

制度の概要	根拠条文	区分			
		労働協約方式	過半数労働組合	過半数代表者	労使委員会
強制貯金	労基法第18条第2項		○	○	
賃金の通貨払部分	労基法第24条第1項ただし書	○			
賃金の全額払部分	労基法第24条第1項ただし書		○	○	
1か月単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の2第1項		○	○	*
フレックスタイム制の導入	労基法第32条の3第1項		○	○	*
1年単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の4第1項		○	○	*
1週間単位の非定型的変形労働時間制の導入	労基法第32条の5第1項		○	○	*
休憩の一斉付与の例外	労基法第34条第2項ただし書		○	○	*
36協定（時間外及び休日の労働）	労基法第36条第1項		○	○	*
割増賃金 （時間外労働60時間超の割賃支払いを休暇に代替）	労基法第37条第3項		○	○	*
事業場外労働に係る労働時間の算定	労基法第38条の2第2項		○	○	*
専門業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の3第1項		○	○	*
企画業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の4第1項				○
高度プロフェッショナル制度の導入	労基法第41条の2第1項				○
年次有給休暇の時間単位付与・計画的付与・有給の賃金	労基法第39条第4項・第6項・ 第9項ただし書		○	○	*
（就業規則の作成・変更にかかる意見聴取） ※意見聴取の対象を定めたもの	労基法第90条第1項		○	○	

過半数代表者の選出（建議）

今後の労働時間法制等の在り方について（建議）（平成27年2月13日労審発第777号）（抄）

（2）過半数代表者

- ・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定する方向で検討を続けることが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・ 使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討を継続することが適当である。
- ・ 以上については、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。

時間外労働の上限規制等について（建議）（平成29年6月5日労審発第921号）（抄）

① 過半数代表者

- ・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定することが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・ 同分科会報告にあるように、使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討することが適当である。
- ・ 労働基準関係法令が十分周知されていないことに伴う法令違反が依然として多数みられることから、時間外・休日労働には36協定の締結及び届出が必要であることや、協定の締結当事者である過半数代表者は法令等に基づき適正に選出される必要があること等について、一層の周知徹底に取り組むことが適当である。また、使用者は、36協定等を労働者に周知させなければならないとしている法の規定を踏まえ対応するよう、徹底を図ることが適当である。

過半数代表者の選出（施行規則）

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第六条の二 （略）労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
 - 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
- ② （略）
- ③ 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- ④ 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

※ 下線部は働き方改革関連法の施行に伴って行った平成30年の省令改正時に追加した箇所

過半数代表者の選出方法

- 過半数代表者について、使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事を自動的に選任する等、過半数代表者の選任が適正に行われていない割合は、2007年は39.4%、2018年は27.6%となっている。

過半数代表者の選出方法

2007年

選挙	8.3%
信任	23.5%
全従業員が集まって話し合いにより選出した	8.5%
職場ごとの代表者など一定の従業員が集まって話し合いにより選出した	9.6%
社員会・親睦会などの代表者が自動的に過半数代表者になった	11.2%
会社側が指名した	28.2%
その他	0.7%
無回答	10.0%

39.4%

2018年

投票や挙手	30.9%
信任	22.0%
話し合い	17.9%
親睦会の代表者等、特定の者が自動的にになる	6.2%
使用者（事業主や会社）が指名	21.4%
その他	0.3%
無回答	1.3%

27.6%

（出典）2007年のデータ：独立行政法人労働政策研究・研修機構「中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定」（労働政策研究報告書No.90・2007年10月）

2018年のデータ：独立行政法人労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズNo.186・2018年12月）

第163回労働政策審議会労働条件分科会（令和2年8月27日）資料No.2「労働基準法に基づく届出等における押印原則の見直しについて」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。

過半数代表者の選出方法（信任候補者の定め方）

- 過半数代表者を「信任」により選出した事業所における信任の候補者の定め方は、「使用者（事業主や会社）が候補者を決める」（54.0%）が最も多い。（図1）その割合は事業所の規模が小さいほど高くなっている。（図2）（平成29年10月1日時点）

図1 信任の候補者の定め方（企業の経営形態別）（n=614）（%）

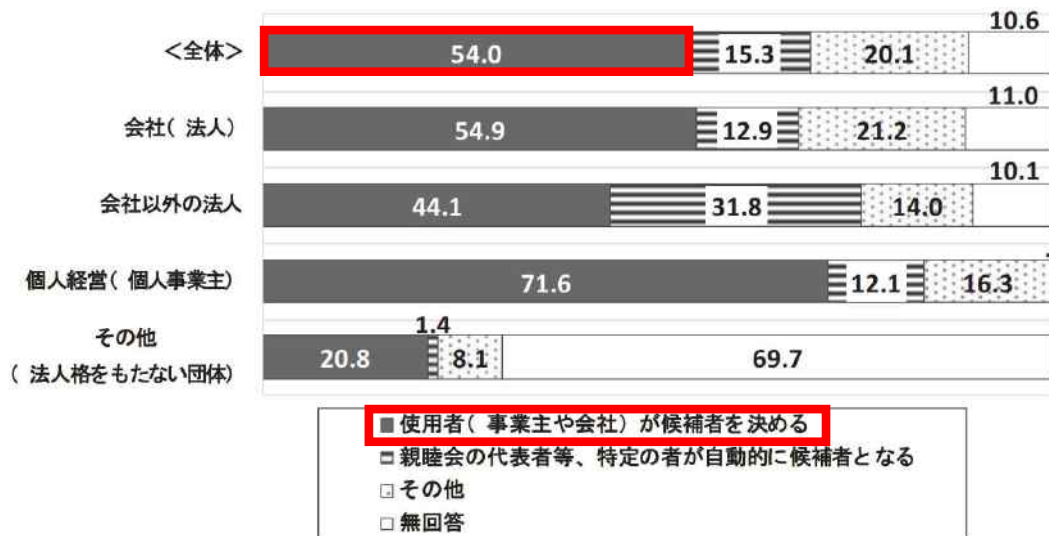
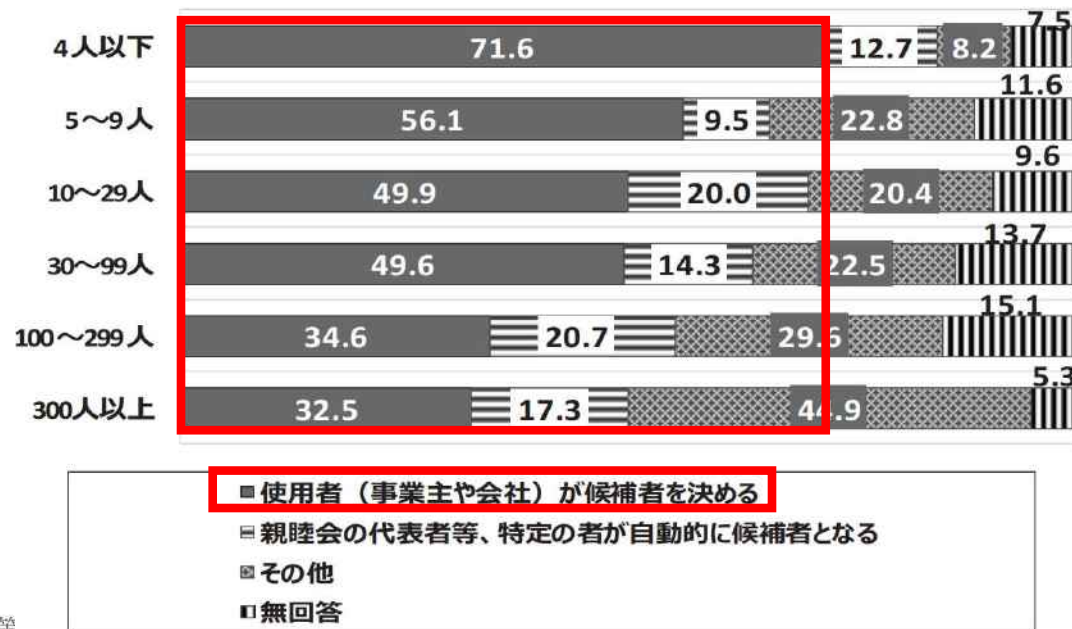


図2 信任の候補者の定め方（事業所規模別）（n=614）（%）



注1)「全体」は「企業の経営形態」が「無回答」を含む。

注2)「会社以外の法人」は、協同組合、信用金庫、財団・社団法人、医療・学校・宗教法人等

過半数代表者の職位別の選出状況

- 過半数代表者の職位について、「一般の従業員」（49.4%）が最も多い。一方、「工場長、支店長クラス」（4.6%）など、36協定締結当事者の要件を満たさない者（管理監督者等）が選出されている。（図1）
- また、過半数代表者の職位別選出方法において、「一般の従業員」（37.2%）、「非正社員」（34.1%）から選ばれた者は「投票や挙手」、「係長、主任、職長、班長クラス」（29.9%）から選ばれた者は「信任」が最も多いが、「課長クラス」（29.7%）、「部長クラス」（51.3%）、「工場長、支店長クラス」（33.1%）から選ばれた者は「使用者が指名」の割合が最も高く、職位の高い者について、選出手続きが適正に行われていないことが見受けられる。（図2）
（平成29年10月1日時点）

図1 過半数代表者の職位（n=2,786）

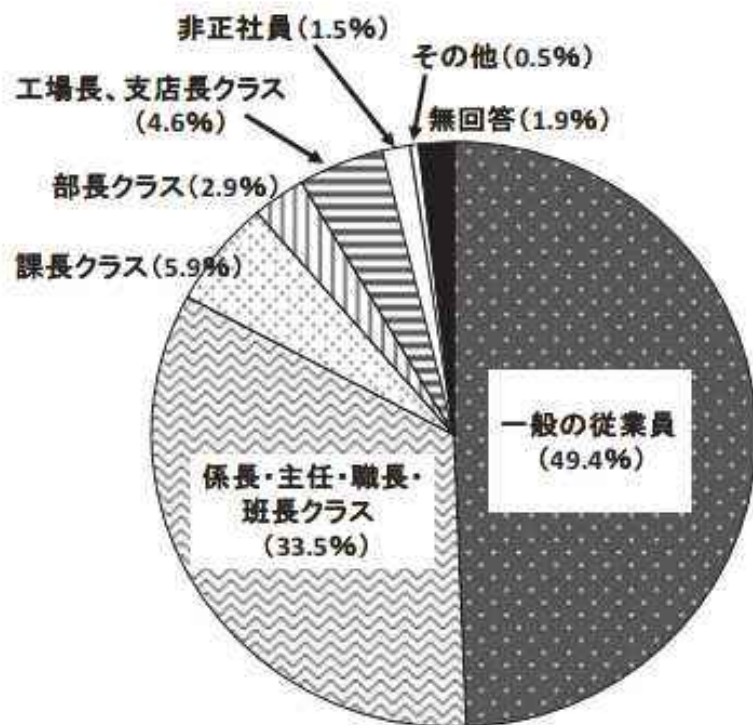


図2 過半数代表者の職位別選出方法（n=2,786）

(%)

		投票や挙手	信任	話し合い	親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる	使用者が指名	その他	無回答
全体	100.0	30.9	22.0	17.9	6.2	21.4	0.3	1.3
一般の従業員	100.0	37.2	18.6	19.0	5.2	19.2	0.5	0.2
係長・主任・職長・班長クラス	100.0	27.2	29.9	15.8	6.1	20.4	0.1	0.6
課長クラス	100.0	25.8	13.2	18.9	11.4	29.7	0.0	1.0
部長クラス	100.0	20.0	10.8	13.7	2.8	51.3	1.4	-
工場長、支店長クラス	100.0	12.4	20.2	26.1	8.2	33.1	-	-
非正社員	100.0	34.1	30.7	29.2	-	6.0	0.0	-

注) 「全体」は「過半数代表者の職位」が「無回答」を含む。

過半数代表者の有無と、過半数代表者を選出しなかった理由

- 「過半数代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）」が「いない」事業所は36.0%。（図1）
 - 過半数代表者を選出しなかった理由は、「労使協定（36協定を含む）や就業規則に関する手続が発生しなかったから」が56.6%と最も多い。（図2）
- （平成29年10月1日時点）

図1 「過半数代表」の選出状況（n=6,458）（%）

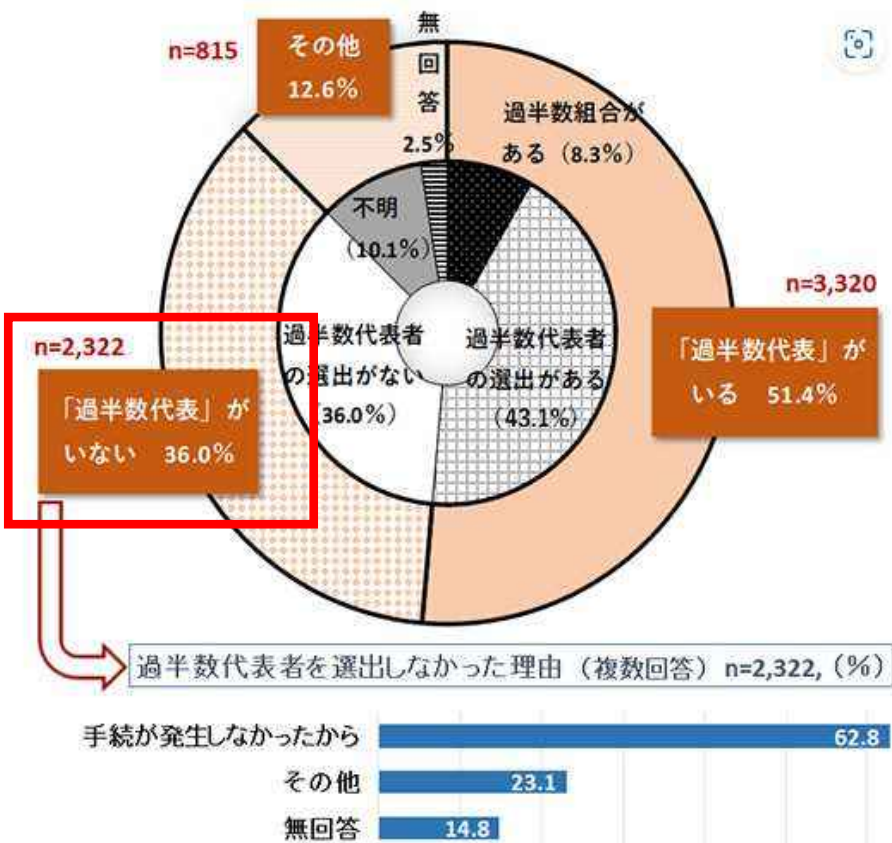
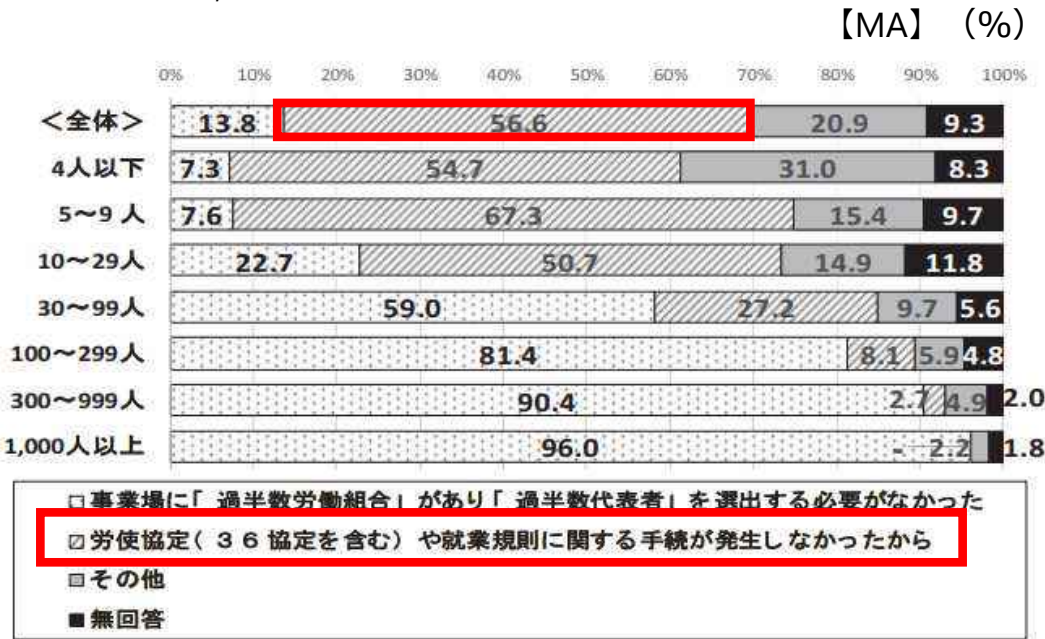


図2 過半数代表者を選出しなかった理由（事業所規模別）（n=2,580）



（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズNo.186・2018年12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。

過半数代表者の選出の頻度

- 過半数代表者について、任期を決めて選出している事業所は全体の18.9%。（図1）その割合は事業所の規模が大きくなるほど高くなっている。（図2）（平成29年10月1日時点）

図1 過半数代表者の選出の頻度（n=2,786）（%）

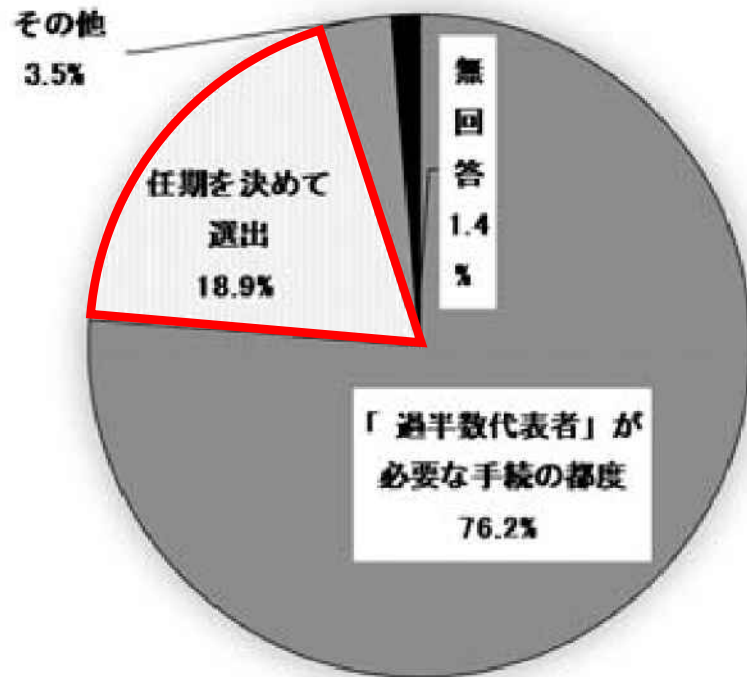
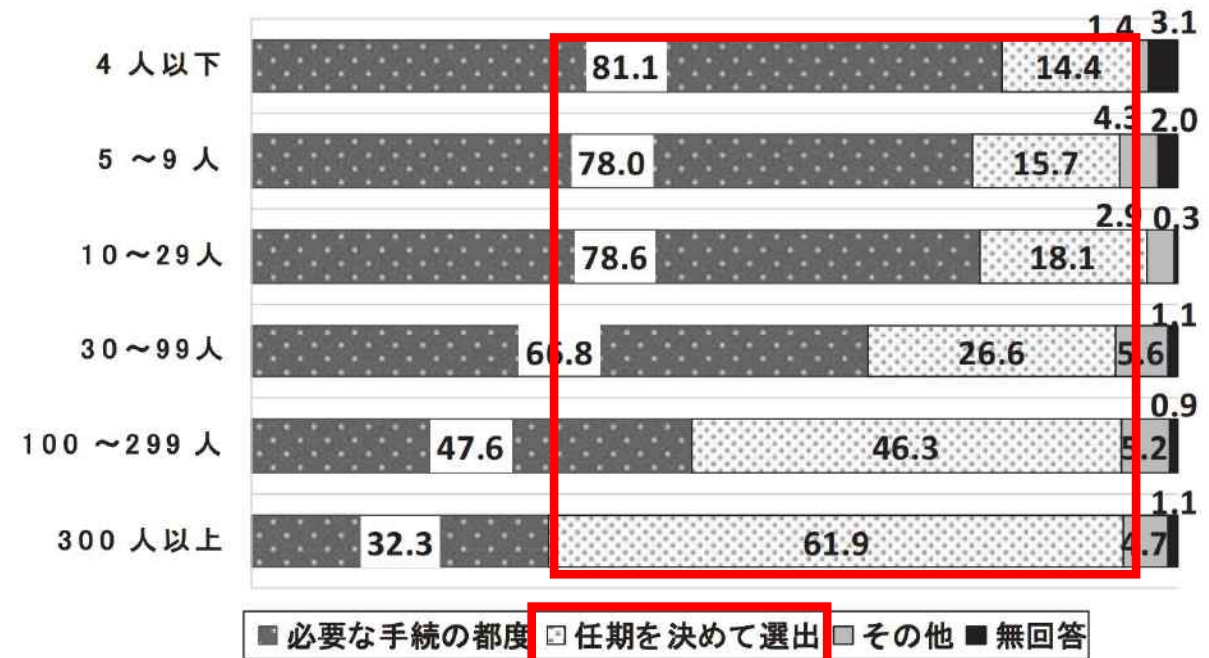


図2 過半数代表者の選出の頻度（事業所規模別）（n=2,786）（%）



過半数代表者の選出開始の周知の範囲

- 過半数代表の選出の開始について、従業員への周知状況は「労使協定等が適用される事業場のうち、一部の事業所（本社や支社など）の従業員に周知している」（以下「一部の事業所に周知」）が 10.4%、「周知していない」が 11.7%となっており、過半数代表者の選出自体を知らされない事業所が一定数存在することが窺える。（平成29年10月1日時点）

図1 選出開始の周知の範囲（n=2,786）（%）

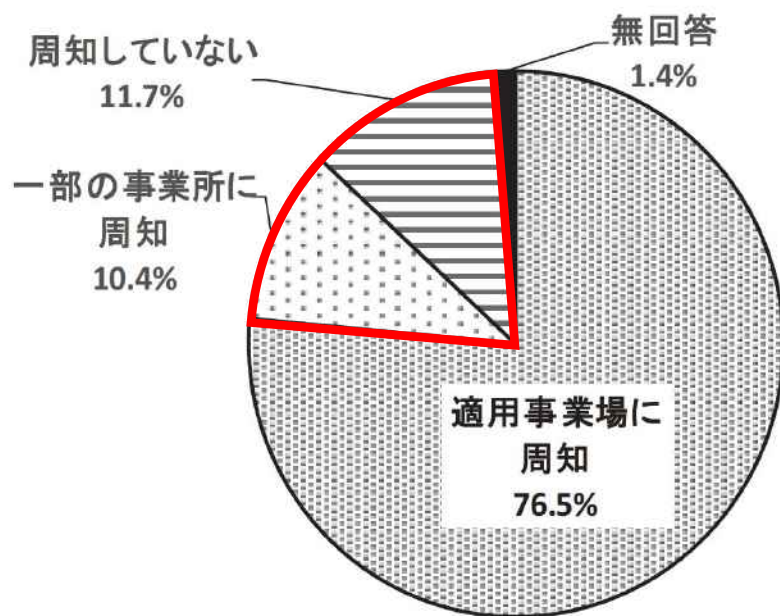
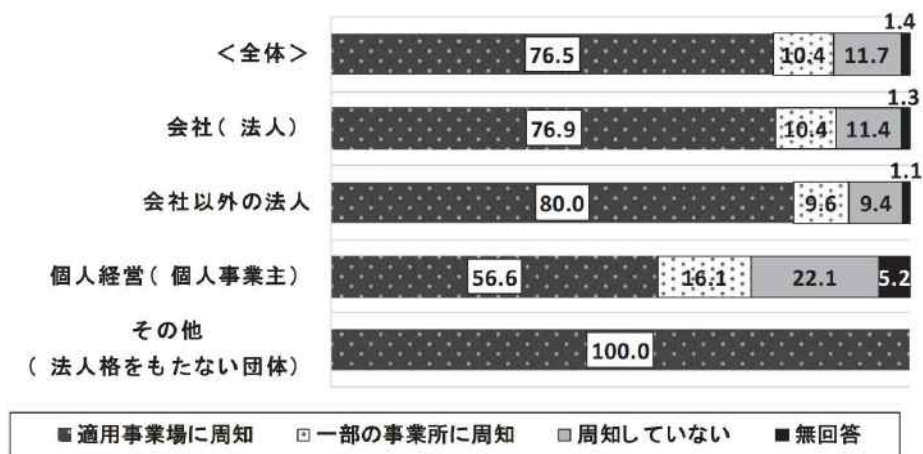


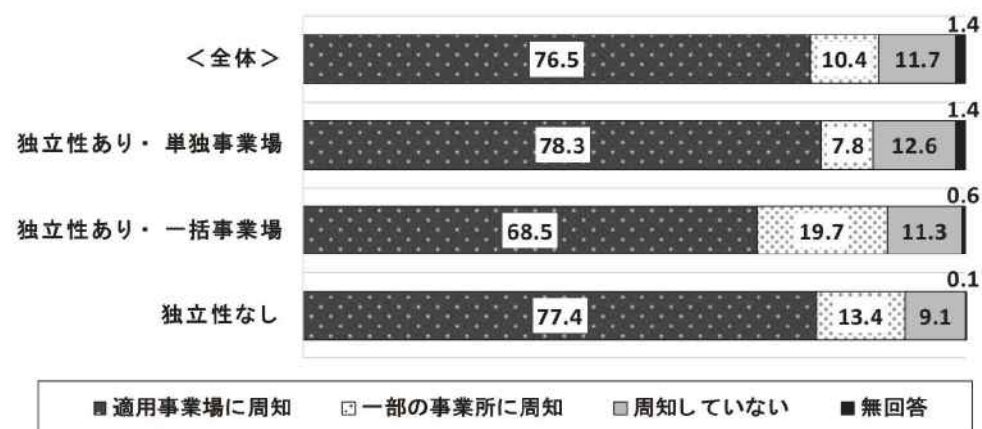
図2 選出開始の周知の範囲（企業の経営形態別）（n=2,786）（%）



注1)「全体」は「企業の経営形態」が「無回答」を含む。

注2)「会社以外の法人」は、協同組合、信用金庫、財団・社団法人、医療・学校・宗教法人等。

図3 選出開始の周知の範囲（事業場の独立性の有無別）（n=2,786）（%）



注)「全体」は「事業場の独立性」が「無回答」を含む。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズNo.186・2018年12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。

過半数代表制度の運用状況

- 過半数代表を利用した手続きを行ったことがある事業所は全体の54.1%となっており、事業所規模が大きくなるほど高い。手続きの内容は、「時間外および休日労働（いわゆる36協定）」が44.1%と最も多く、次いで、「就業規則の作成または変更」が33.2%となっている。（平成29年10月1日時点）

図 「過半数代表」を利用した手続き・事業所規模別（n=6,458）（%）【MA】

事業所・従業員規模		手続きを行ったことがある	労使協定							意見聴取			その他			手続きを行っていない	無回答
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)		
			賃金の一部控除	変形労働時間の導入（1週間、1か月、1年単位）	フレックスタイム制の導入	（時間外および休日労働（いわゆる36協定））	専門業務型裁量労働制の導入	計画的付与	育児・介護休業法に関する定め等	就業規則の作成または変更	（特別）安全衛生改善計画の作成	労働者派遣法に定める派遣受け入れ期間の延長	企画業務型裁量労働制導入に必要労働時間の指名	安全衛生委員会・衛生委員会の推薦	（1）～（12）以外の手続		
全体	100.0	54.1	8.0	16.6	2.5	44.1	0.8	9.2	12.6	33.2	2.3	1.3	0.3	4.8	0.8	36.3	9.7
4人以下	100.0	33.5	3.7	9.1	2.1	25.8	0.2	5.4	7.1	16.0	2.0	0.4	0.4	1.7	1.0	52.6	14.0
5～9人	100.0	43.8	6.2	13.3	1.8	33.3	0.5	8.3	8.9	24.7	2.0	0.5	0.1	2.5	0.7	44.6	11.6
10～29人	100.0	71.9	9.9	23.1	2.3	60.1	1.1	10.7	15.5	46.7	1.7	1.8	0.3	3.6	0.6	22.1	6.0
30～99人	100.0	85.0	17.1	27.5	5.1	74.4	1.9	15.8	26.1	61.7	4.9	2.7	0.7	17.9	1.2	11.4	3.6
100～299人	100.0	92.4	22.8	24.9	7.9	84.6	3.7	22.0	35.3	69.5	7.9	8.8	1.7	33.7	1.8	5.0	2.6
300人以上	100.0	95.0	30.2	25.6	17.7	90.6	13.0	29.8	41.5	78.1	10.4	15.9	5.4	42.9	2.8	3.3	1.6
9人以下	100.0	39.1	5.0	11.3	1.9	29.9	0.4	7.0	8.1	20.7	2.0	0.5	0.2	2.2	0.8	48.3	12.7
29人以下	100.0	49.8	6.6	15.2	2.0	39.7	0.6	8.2	10.5	29.2	1.9	0.9	0.2	2.6	0.7	39.7	10.5
10人以上	100.0	76.1	12.4	24.2	3.4	64.9	1.5	12.6	19.2	51.6	2.8	2.5	0.5	8.7	0.8	18.6	5.2
30人以上	100.0	86.5	18.5	27.0	6.0	76.6	2.6	17.3	28.2	63.6	5.6	4.2	1.0	21.4	1.4	10.1	3.4

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズNo.186・2018年12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。
 ※平成29年10月を基準に、過去3年間における過半数代表者を利用した手続きの有無を質問したもの。「就業規則の作成または変更」は10人以上でみると51.6%となっているが、就業規則を届け出た後、変更が生じなければ、毎年の手続は不要である点に留意。

過半数代表制度の運用状況（過半数代表者とのやりとり）

- 過半数代表を利用した手続きを行ったことがある事業所における、労使協定の締結や意見聴取を行うにあたっての過半数代表とのやりとりの方法は「対面」が最も高い（63.0%）。（図1）その際の話し合いの平均回数は「1回」が最も多く（58.8%）、事業所の規模が小さいほど話し合いの回数が少ない傾向にある。（図2）（平成29年10月1日時点）

図1 「過半数代表」とのやりとり（事業所規模別）（n=3,492）
（%）【MA】

	全 体	対 面	テ レ ビ 会 議	電 話	書 面	電 子 メ ー ル	そ の 他	無 回 答
全体	100.0	63.0	0.6	3.7	27.2	4.8	0.5	10.6
4人以下	100.0	68.8	1.0	3.8	21.2	2.8	0.1	9.5
5～9人	100.0	58.0	0.4	4.0	30.2	4.5	0.4	12.0
10～29人	100.0	60.8	0.3	4.0	28.4	5.2	1.0	11.1
30～99人	100.0	67.3	1.2	2.2	25.6	5.8	0.2	9.1
100～299人	100.0	74.1	1.1	3.2	25.2	6.0	0.1	6.2
300人以上	100.0	78.3	1.7	6.8	32.8	12.9	0.3	2.5

図2 「過半数代表」との話し合いの回数／事業所規模別（n=3,492）
（%）

	全 体	1 回	2 ～ 3 回	4 ～ 5 回	6 ～ 9 回	10 回 以 上	無 回 答
全体	100.0	58.8	31.9	6.2	0.9	0.9	1.2
4人以下	100.0	63.0	29.0	5.6	1.1	0.4	1.0
5～9人	100.0	64.6	28.2	6.4	0.2	0.7	-
10～29人	100.0	58.1	32.9	5.0	1.1	1.0	2.0
30～99人	100.0	51.5	36.0	8.5	1.1	1.2	1.7
100～299人	100.0	46.1	39.3	9.7	2.1	1.9	1.0
300人以上	100.0	33.0	46.9	13.7	1.6	3.4	1.4

過半数代表者（複数代表者）

- 過半数代表者について、複数代表者を選出している事業所は全体の2.9%。（図1）複数代表者を選出した理由は、「従業員が多く1人では従業員の意見集約の負担が大きいから」が最も多い（32.7%）。（図2）（平成29年10月1日時点）

図1 過半数代表者の人数（事業所規模別）（n=2,786）（%）

→ うち、複数代表者を選出したことがあるのは2.9%

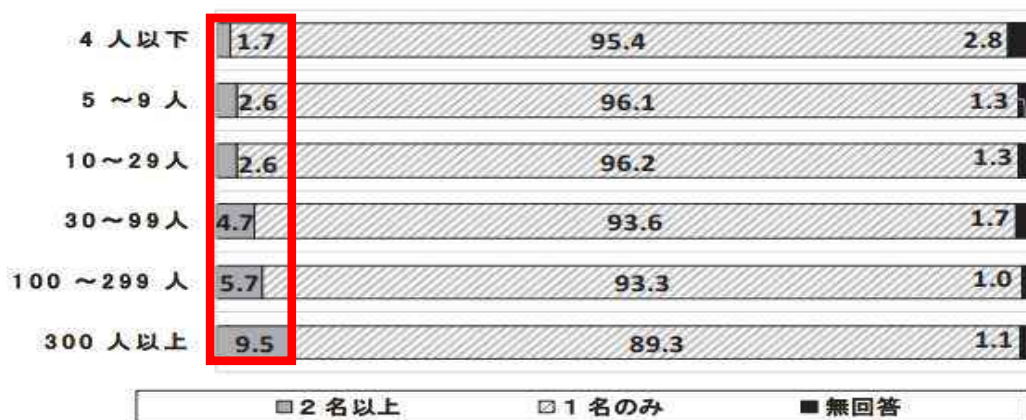


図2 複数代表者の選出理由（n=79）（%）【MA】



図3 複数代表者の選出理由（「その他」の自由記述から抜粋）

- ・「営業社員と事務社員の労働時間帯が違うため」（10～29人／卸売業、小売業）
- ・「独立性のない事業場でも選出したから」（30～99人／サービス業／※独立性のない事業所を一括して1事業場となっている）
- ・「教員代表とそれ以外の代表」（30～99人／教育、学習支援業）
- ・「組合員と非組合員」（100～299人／運送業、郵便業）
- ・「周知や意見集約の合理性から組織区分ごとに選出」（100～299人／教育、学習支援業）
- ・「併設の施設の代表を1名」（300～999人／医療、福祉）
- ・「正代表が不在時を考え、副代表も選出」（300～999人／金融業、保険業）
- ・「任期途中の異動や退職に対応するため」（300～999人／サービス業）
- ・「男性1名、女性1名」（300～999人／サービス業）

過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法①）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	1か月単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の2第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
2	フレックスタイム制の導入	労基法第32条の3第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
3	1年単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の4第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
4	1週間単位非定型的変形労働時間制の導入	労基法第32条の5第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
5	休憩の一斉付与の例外	労基法第34条第2項ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
6	36協定（時間外及び休日の労働）	労基法第36条第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
7	事業場外労働に係る労働時間の算定	労基法第38条の2第2項	労使協定	事業場	法定基準の解除
8	専門業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の3第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
9	企画業務型裁量労働制・高度プロフェッショナル制度の導入（労使委員会の設置）	労基法第38条の4第2項、第41条の2	委員の指定	事業場	法定基準の解除
10	労働時間等設定改善委員会の設置	労働時間等設定改善法第7条第2項	委員の推薦	事業場	法定基準の解除
11	衛生委員会等を労働時間等設定改善委員会とみなす手続き	労働時間等設定改善法附則第10条 旧労働時間等設定改善法第7条第2項	労使協定	事業場	法定基準の解除
12	3歳未満の子を養育する労働者・要介護状態にある対象家族を介護する労働者に係る所定外労働の制限を請求できない労働者とするに関する定め	育児・介護休業法第16条の8第1項、第16条の9第1項で準用する第16条の8第1項	労使協定	事業所	法定基準の解除
13	3歳未満の子を養育する労働者・要介護状態にある対象家族を介護する労働者に係る所定労働時間の短縮措置等を対象外とするに関する定め	育児・介護休業法第23条第1項ただし書、第23条第3項ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除

（注）機能による分類の定義について（本資料において同じ）

「法定基準の解除」：労働条件に関する法令による強行規制について、過半数代表との労使協定により、法所定要件の下で法定基準を調整・代替するもの。

「労働条件規制」：使用者による労働条件設定を規制するために、その一連の手續に過半数代表を関与させるもの。

「政策目的」：法定基準の解除、労働条件規制以外の多様な政策目的を実現するための制度について、その一連の手續に過半数代表を関与させるもの。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』（2013年7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。（本資料において同じ）

過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法②）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
14	年次有給休暇の時間単位付与	労基法第39条第4項	労使協定	事業場	法定基準の解除
15	年次有給休暇の計画的付与	労基法第39条第6項	労使協定	事業場	法定基準の解除
16	育児休業（出生時育児休業を含む）・介護休業をすることができない労働者に関する定め	育児・介護休業法第6条第1項ただし書、第9条の3第2項・第12条第2項で準用する第6条第1項ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除
17	子の看護休暇、介護休暇を取得することができない労働者に関する定め	育児・介護休業法第16条の3第2項・第16条の6第2項で準用する第6条第1項ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除
18	出生時育児休業の申出期限の変更	育児・介護休業法第9条の3第4項	労使協定	事業所	法定基準の解除
19	出生時育児休業期間中に就業させることができる労働者に関する定め	育児・介護休業法第9条の5第2項	労使協定	事業所	法定基準の解除
20	賃金の一部控除	労基法第24条第1項ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
21	割増賃金の支払に代えた代替休暇	労基法第37条第3項	労使協定	事業場	法定基準の解除
22	年次有給休暇中の賃金の定め	労基法第39条第9項ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
23	法定の退職手当保全措置によらない旨の定め	賃金支払確保法施行規則第4条第1項第5号	労使協定	単位の明示なし	法定基準の解除
24	退職手当保全措置を講ずべき額の設定	賃金支払確保法施行規則第5条第3項	労使協定	単位の明示なし	政策目的
25	退職手当保全委員会構成員	賃金支払確保法施行規則第5条の2第2項で準用する第2条第2項第1号	委員の推薦	単位の明示なし	政策目的
26	安全委員会（衛生委員会・安全衛生委員会）	労働安全衛生法第17条第4項、第18条第4項で準用する第17条第4項、第19条第4項で準用する第17条第4項	委員の推薦	事業場	政策目的
27	特別安全衛生改善計画の作成に係る意見聴取	労働安全衛生法第78条第2項	意見聴取	事業場	政策目的
28	貯蓄金の管理	労働基準法第18条第2項	労使協定	事業場	法定基準の解除

過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法③）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
29	預金保全委員会構成員	貸金支払確保法施行規則 第2条第2項第1号	委員の推薦	単位の明示なし	政策目的
30	財形給付金契約の締結	勤労者財産形成促進法 第6条の2第1項	書面による 合意	事業場	政策目的
31	財形基金の設立発起等	勤労者財産形成促進法 第7条の8第1項	書面による 合意	事業場	政策目的
32	財形基金の設立事業場の増加	勤労者財産形成促進法 第7条の25第1項	同意	事業場	政策目的
33	財形預入に係る金額の船員の賃金からの控除	勤労者財産形成促進法 第16条第2項	書面による 協定	事業場の船員	政策目的
34	財形契約に係る信託の受益者等となる 資格の決定	勤労者財産形成促進法施行令第 16条	書面による 合意	事業場	政策目的
35	財形契約に係る勤労者一人当たり一年につき 払い込む信託金等の上限額の決定	勤労者財産形成促進法施行令第 17条第3項	書面による 合意	事業場	政策目的
36	就業規則の作成・変更	労基法第90条第1項	意見聴取	事業場	労働条件規制
37	短時間労働者または有期雇用労働者に係る事項に ついての就業規則の作成・変更	パートタイム・有期雇用労働法 第7条	意見聴取	短時間労働者または 有期雇用労働者が雇 用される事業所	労働条件規制
38	寄宿舍規則の作成・変更	労基法第95条第2項	同意	寄宿舍	労働条件規制

過半数代表が関与する制度（労働市場法）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者の再就職援助計画の作成	労働施策総合推進法 第24条第2項	意見聴取	事業所	政策目的
2	派遣受入期間の制限を受ける業務について、1年を超え3年以内の期間継続して労働者派遣を受けようとする場合の派遣先の手続	労働者派遣法 第40条の2第4項	意見聴取	派遣先の事業所	政策目的
3	一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保（労使協定方式）	労働者派遣法 第30条の4第1項	労使協定	派遣元の事業所	政策目的
4	就業規則の作成の手続	労働者派遣法第30条の6	意見聴取	派遣元の事業所	政策目的
5	継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号） 附則第3条	労使協定	事業所	政策目的
6	創業支援等措置の導入	高年齢者雇用安定法第10条の2第1項、同法施行規則第4条の5第1項	同意	事業所	政策目的
7	解雇等により離職する高年齢者等の再就職援助措置、再就職援助担当者の業務遂行に係る事項	高年齢者雇用安定法施行規則 第6条の3第1項、第6条の4第2項	意見聴取	事業所	政策目的
8	雇用調整助成金の支給要件としての休業等、出向の実施に関する協定	雇用保険法施行規則第102条の3第1項第2号イ(4)、ロ(4)	労使協定	事業所	政策目的
9	早期再就職支援等成金の支給要件としての再就職援助計画、求職活動支援基本計画書の作成	雇用保険法施行規則 第102条の5第2項第1号イ、第2号イ	同意	事業所	政策目的
10	人材開発支援助成金の支給要件としての事業内職業能力開発計画の作成	雇用保険法施行規則 第125条第2項第1号イ(1)	意見聴取	事業所	政策目的

過半数代表が関与する制度（その他）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	会社分割に当たっての労働者の理解と協力	労働契約承継法施行規則 第4条	協議その他これに準ずる方法	企業における全ての事業場	政策目的
2	確定給付企業年金に係る規約の作成・変更	確定給付企業年金法 第3条第1項、第6条第2項、第7条第2項で準用する第6条第2項	同意	適用事業所	政策目的
3	確定給付企業年金（規約型企業年金）の統合・分割・終了	確定給付企業年金法 第74条第2項、第75条第4項で準用する第74条第2項、第84条第1項	同意	適用事業所	政策目的
4	確定給付企業年金の実施事業所の増減	確定給付企業年金法 第78条第1項	同意	適用事業所	政策目的
5	他の確定給付企業年金等への給付の支給に関する権利義務の移転	確定給付企業年金法 第79条第4項で準用する74条第2項	同意	適用事業所	政策目的
6	他の制度への移行（規約型企業年金から企業年金基金等）	確定給付企業年金法 第80条第5項・第81条第5項で準用する第74条第2項	同意	適用事業所	政策目的
7	企業型年金規約の作成・変更	確定拠出年金法 第3条第1項、第5条第2項、第6条第2項で準用する第5条第2項	同意	適用事業所	政策目的
8	企業型年金の終了	確定拠出年金法 第46条第1項	同意	適用事業所	政策目的
9	中小事業主掛金の拠出	確定拠出年金法 第68条の2第1項	同意	適用事業所	政策目的
10	任意特定適用事業所になる申出	厚生年金保険法改正法（平成24年法律第62号）附則 第17条第5項	同意	適用事業所	政策目的

労使委員会の概要

- 労使委員会とは、賃金、労働時間その他の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べる委員会で、使用者及び職場の労働者を代表する者が構成員となるもの。労使委員会における決議が企画業務型裁量労働制及び高度プロフェッショナル制度の適用要件となっている。企画業務型裁量労働制においては、労使委員会を6か月以内毎に1回以上開催し、制度の実施状況をモニタリングすることが定められている。

労使委員会に求められる役割

委員は、労使委員会が以下の役割を担うことに留意することが必要。

- ① 企画型が制度の趣旨に沿って実施されるよう、賃金、労働時間その他の各事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、告示の内容に適合するように労働基準法第38条の4第1項各号に掲げる事項を決議すること
- ② 決議の有効期間中も、定期的に制度の実施状況に関する情報を把握し、対象労働者の働き方や処遇が制度の趣旨に沿ったものとなっているかを調査審議し、必要に応じて、運用の改善を図ることや決議の内容について見直しを行うこと

労使各側を代表する委員の選出等

- 使用者代表委員は、使用者側の指名により選出されるが、労働者代表委員は、各事業場の過半数労働組合または過半数代表者から任期を定めて指名を受けなければならない。（労働者側委員は、投票、挙手等の方法により選出することとし、管理監督者以外の中から使用者の意向に基づかず指名することが必要。）
- 使用者は、労働者が委員であること等を理由として不利益な取扱いをしてはならない。
- 使用者は、労働者側委員が労使委員会の決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。
※ 必要な配慮には、例えば、労働者側委員が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器やシステム（イントラネットや社内メールを含む。）、事務スペースの提供を行うことが必要であること。（令和5年8月2日基発0802第7号）

モニタリングのための情報開示

- 使用者は、裁量労働制の導入後も、制度が労使で合意した形で運用されているかどうかを労使で確認・検証（モニタリング）できるようにするため、次の情報について、労使委員会に開示することが望ましいとしている。
 - ① 対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容
 - ② 企画型が適用されることとなった場合における対象業務の具体的内容
 - ③ 当該対象事業場の属する企業等における労働者の賃金水準（労働者への賃金・手当の支給状況を含む）
 - ④ 対象労働者の勤務状況およびこれに応じて講じた対象労働者の健康・福祉確保措置の実施状況
 - ⑤ 対象労働者からの苦情の内容およびその処理状況等苦情処理措置の実施状況
 - ⑥ 対象労働者に適用される賃金・評価制度の運用状況（対象労働者への賃金・手当の支給状況や評価結果等をいう）
 - ⑦ 労使委員会の開催状況

諸外国における集団的労使関係（集団的労使関係の主体）

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
労働組合	シングル・チャネル（排他的交渉代表（労働組合）） - 産業別労働組合が主流。 - 組織率11.8%。組織員数約1476万人（2011年） - 全国労働関係法により従業員の組織、団体交渉権を保障。	シングル・チャネル・プラス（労働組合/ICE規則に基づく情報協議代表等） - 産業別、職業別、企業別組合が混在している（企業別組合は大企業のみ）実際の活動や団体交渉、労働協約の締結は企業別、事業所別で行われるのが一般的。 - 組織率26.0%、組合員数約639万人（2011年）。組織率、組合員数ともに低下傾向。 - 労働組合労使関係（統合）法により団結権を保障。	デュアル・チャネル（労働組合/事業所委員会） - 産業別に労働組合が組織。事実上1産業につき1組合であり、当該産業における企業が属する使用者団体または個々の企業と団体交渉を行い、産別協約または企業協約を締結する。 - 組織率19.3%、組合員数約770万人（2011年）。組織率は低下傾向。 - ドイツ連邦共和国基本法で結社の自由として団結権、団体交渉権、争議権を保障。	デュアル・チャネル（労働組合/社会経済委員会） - 伝統的に産別労働組合が主流。 - 企業レベルでは代表労働組合が組合代表委員を設置。 - 組織率7.6%（2008年）（1949年30.1%から逡減）職場の労働組合存在率は高い（4割超）。組合員数約181万人（2008年） 1946年憲法前文の団結権、組合活動権、同盟罷業権、団体交渉権の保障を1958年憲法前文で確認。	シングル・チャネル・プラス（労働組合/労使委員会等・過半数代表） - 伝統的に企業別労働組合が主流。 - 推定組織率16.3%、組合員数約994万人（2023年）。ともに減少傾向。 - 日本国憲法（28条）により、団結権・団体交渉権・団体行動権を保障。
従業員代表	（従業員代表の設置） - 排他的交渉代表以外との交渉・協議は不当労働行為として禁止。 - 排他的交渉代表に公正代表義務が課せられている。交渉単位において、過半数の労働者に支持される労働組合が、当該交渉単位の全ての労働者を代表する。	（従業員代表の設置） - 労働組合以外に交渉等を行う機構（組織）はない。 - ICE規則に基づく情報協議代表は労使交渉や共同決定のための制度ではない（常設の機関である必要はなく、被用者が50人以上の企業が適用対象。）。 （従業員代表に係る制度運営の費用負担） - ICE規則に基づく情報協議に関する費用負担は使用者側。 （従業員代表選出手続とその課題） - ICE規則や集団剰員整理・企業譲渡手続規則における代表選出は、各規則が投票、承認組合による指名等を規定。 （従業員代表の活動保障・身分保障） - ICE規則に基づく情報協議代表は、職務のための有給のタイム・オフが認められ、使用者による不公正解雇・不利益取扱いから保護されている。	（従業員代表の設置） - 事業所レベルで設置される「事業所委員会」（常設）が従業員代表として使用者との協議等を行う。通常5人以上の労働者が雇われている事業所には、事業所委員が選出される。なお、委員会の設置を強制する法規はなく、設置は従業員の意思に委ねられている。 - 事業所委員会の構成は労働者委員のみ。委員定数は従業員数に応じて増加。（最低1人） （従業員代表に係る制度運営の費用負担） - 使用者側。労働者による負担は法により禁止。日常業務遂行のために、使用者は必要な範囲内で部屋、物品、情報・通信機器、事務担当者を提供しなければならない。 （従業員代表選出手続とその課題） - 事業所委員会委員の選出は、事業所組織法により、直接選挙を行う。 （従業員代表の活動保障・身分保障） - 勤務時間内の活動が保障され、使用者による不利益取扱いは禁止されている。 - 委員は解雇から保護されている（即時解雇には委員会の同意が必要。委員会が同意を拒否した場合には労働裁判所の決定が同意に代替可能。）。	（従業員代表の設置） - 労使から構成される企業委員会または労働者のみから構成される従業員代表委員の2種類が存在したが、2017年に労使から構成される社会経済委員会（企業レベルで設置）に統合。社会経済委員会は、従業員数が継続する12か月の期間11人に達しているときのみ設置が義務づけられている。 - 企業が複数の独立した事業所から構成されるときには、企業が全体で50人以上の労働者からなることを条件に、事業所社会経済委員会と中央社会経済委員会を設置しなければならない。 （従業員代表に係る制度運営の費用負担） - 使用者側。社会経済委員会の従業員代表委員の正規委員は、最初の任期中に、最長5日間、経済に関する教育研修を受けることができる。研修費用は同委員会が負担する。 （従業員代表選出手続とその課題） - 社会経済委員会の従業員選出委員は、従業員による選挙により選出される。 （従業員代表の活動保障・身分保障） - 従業員代表には、労働者としての業務を離れて委員の任務に専従するために、一定数の専従時間が有給で保障され、それは労働時間とみなされる。 - 使用者は、従業員代表の解雇をなす前に必ず行政官庁の許可を得なければならない。また、労働契約の変更、有期労働契約の期間終了前に契約を破棄する場合、有期労働契約に更新条項があるのに不更新とする場合にも行政官庁の許可を得なければならない。	（従業員代表の設置） - 法令上、過半数代表（過半数組合または過半数代表者）に関する規定がある。（常設機関ではない） - 労使委員会は、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、労使からなる委員会（企画業務型裁量労働制に関する決議を行う場面や労働時間等に関する労使協定に代替する決議を行う場面で制度化されている。）。（労基法38条の4等） （従業員代表に係る制度運営の費用負担） - 過半数組合に対する使用者の経費援助は不当労働行為として禁止。（労組法7条3号） （従業員代表選出手続とその課題） - 使用者の意向に基づかずに選出された者であること、管理監督者ではないこと、投票、挙手等の方法により選出される者であること。 （従業員代表の活動保障・身分保障） - 過半数代表者、労使委員会の委員であること等を理由とする不利益取扱いの禁止。（労基則6の2Ⅲ、24条の2の4Ⅵ） - 過半数代表の勤務時間内の活動保障に関する規定はない。 - 組合員への不利益取扱い是不当労働行為として禁止（労働時間中に交渉・協議を行った場合の賃金支給は不当労働行為とならない。（労組法7Ⅰ、Ⅲ）

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集団的労使関係法制に関する研究会報告書」（平成25年7月）、フランスの従業員代表に係る制度については野田進『フランス労働法概説』信山社（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。なお、日本の推定組織率、組合員数は厚生労働省「令和5年労働組合基礎調査の概況」を引用。

4

4.労働時間法制の具体的課題

ひと、くらし、みらいのために

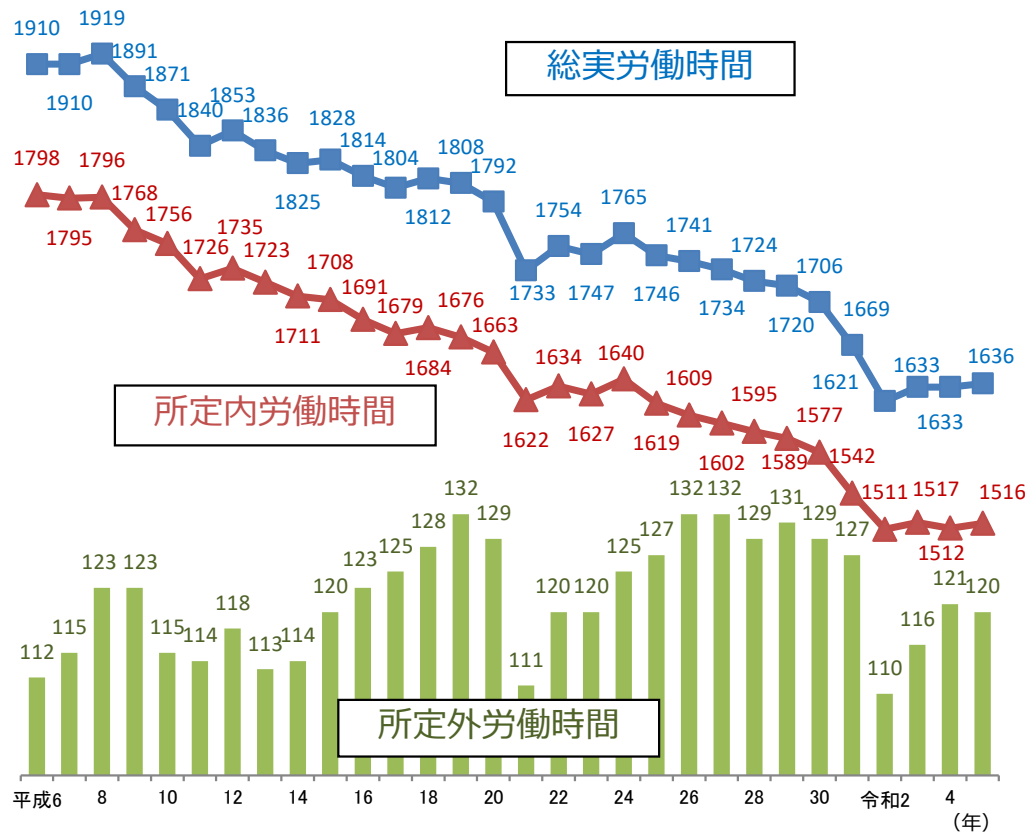


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

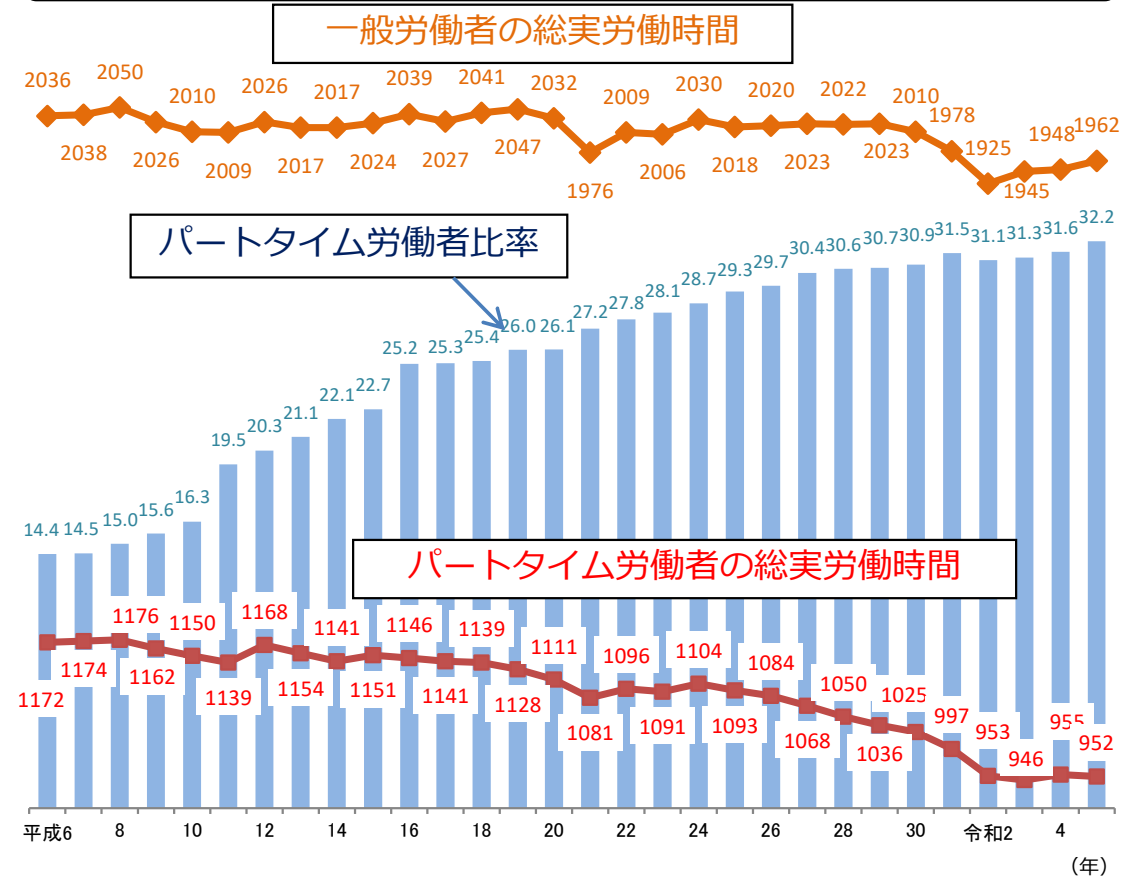
年間総実労働時間の推移

- 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。
- 総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者はおおむね2,000時間台で推移していたが、平成30年以降、2000時間を下回っている。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、令和元年以降1,000時間を下回っている。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 調査産業計、事業所規模5人以上

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

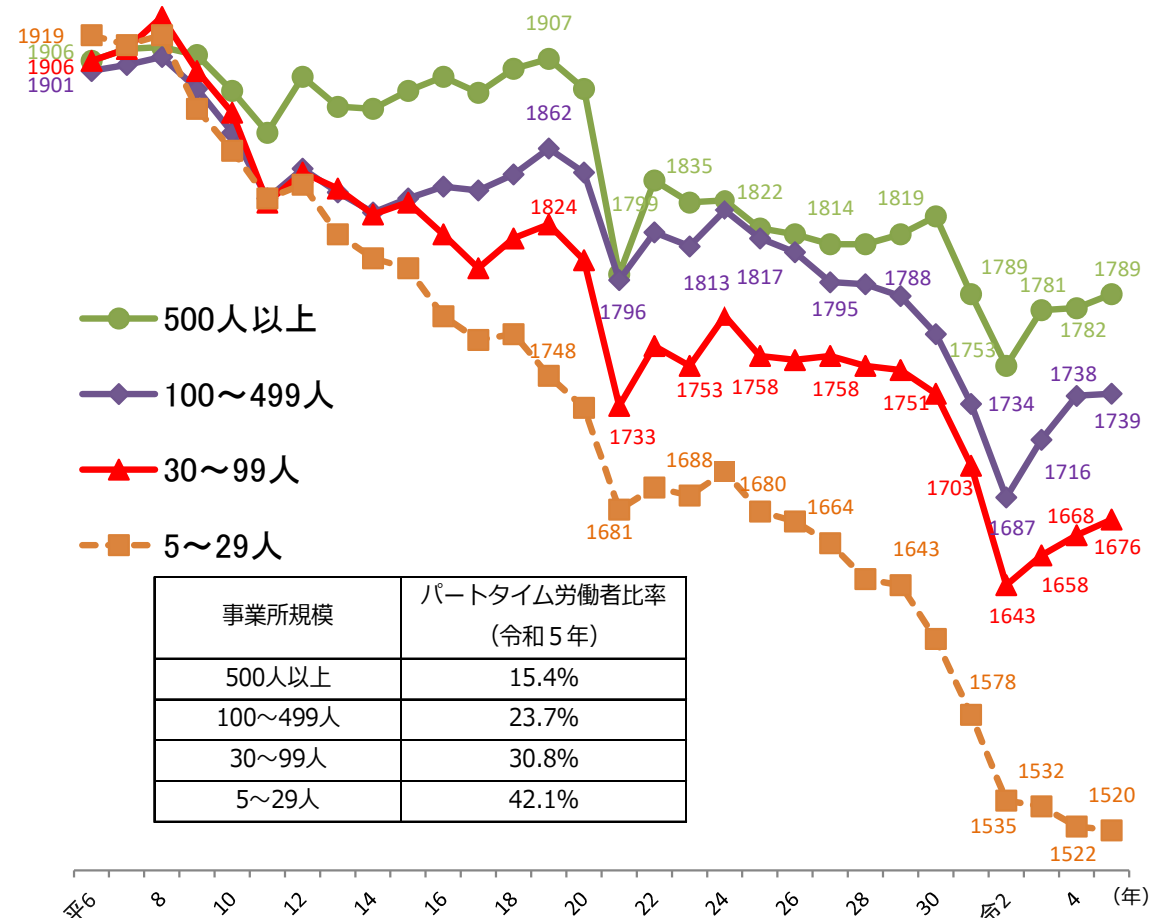
所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

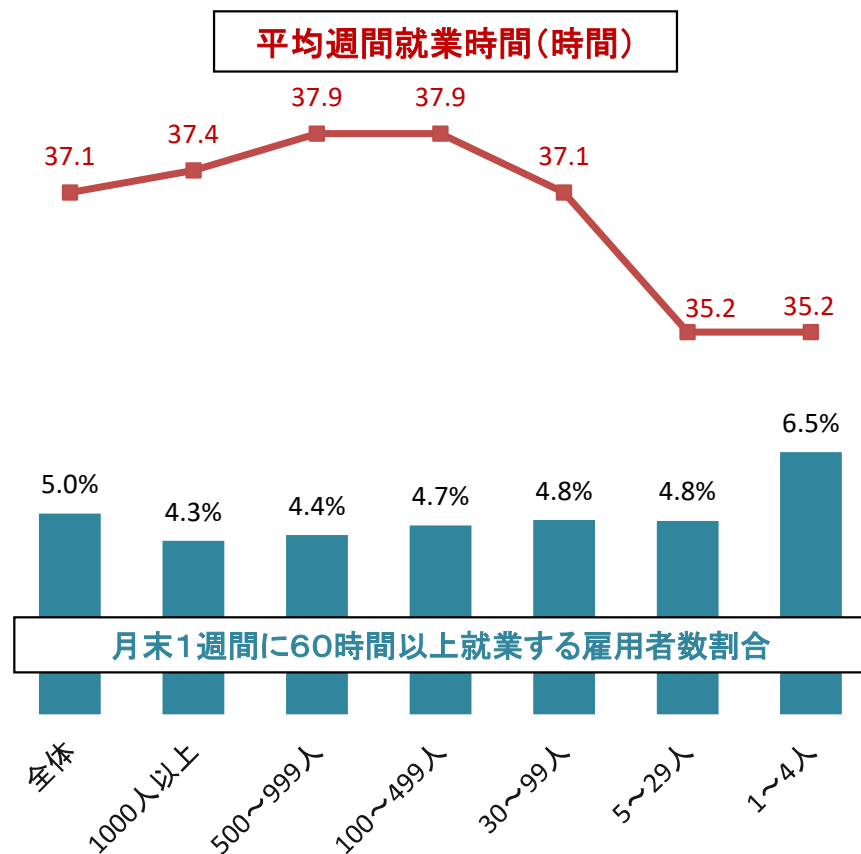
企業・事業所規模別労働時間の推移

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

事業所規模別の年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



企業規模別の月末1週間に週60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間（パートタイム労働者を含む）（令和5年）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 調査産業計

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

(資料出所) 総務省「労働力調査」

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

男女別労働時間の推移

男女別の総実労働時間の推移をみると、男女とも減少傾向にあるが、令和5年では男性の方が407時間長い。

女性の総実労働時間の減少傾向は、パートタイム労働者比率の増加による影響が大きいと考えられる。

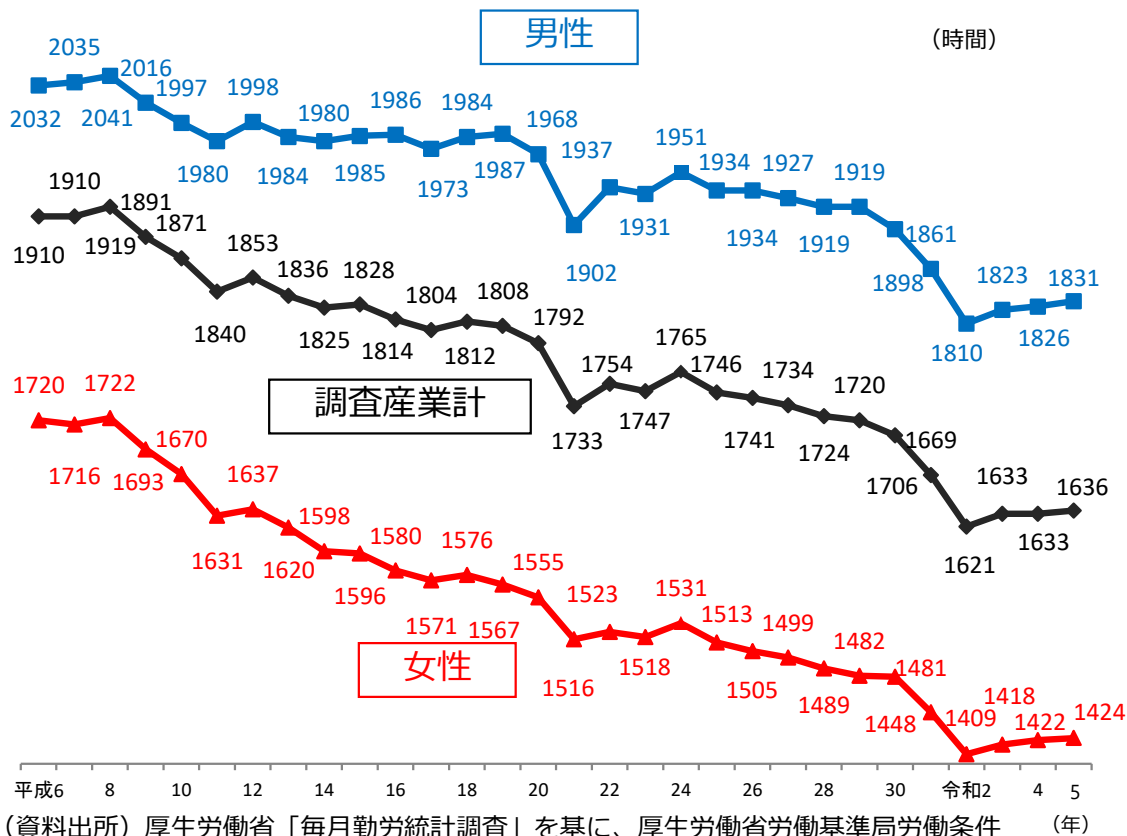
男性については、月末1週間に60時間以上就業する雇用者の割合が、減少傾向にあるものの依然高い水準で推移している。

【パートタイム労働者比率】※毎月勤労統計調査：事業所規模5人以上

女性 29.3% (平成6年) → 41.7% (平成15年) → 48.3% (令和5年)

男性 5.1% (平成6年) → 9.4% (平成15年) → 17.4% (令和5年)

男女別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



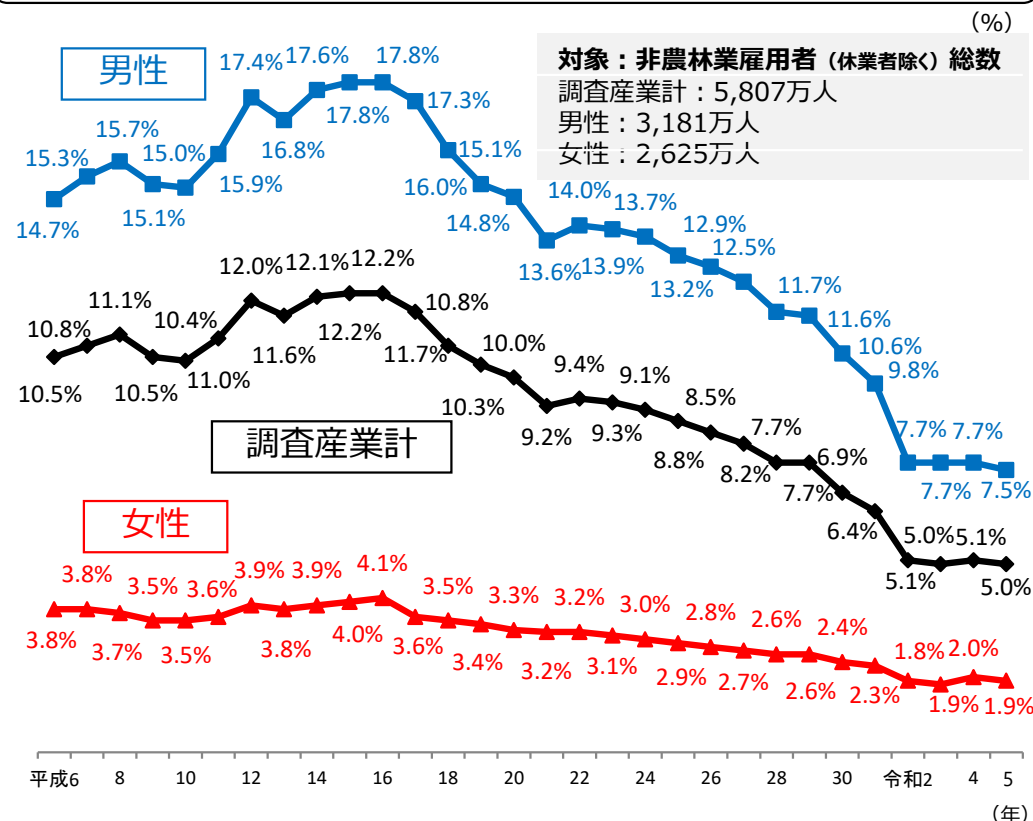
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 事業所規模5人以上。

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

平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」より求めた。

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



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

(注) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

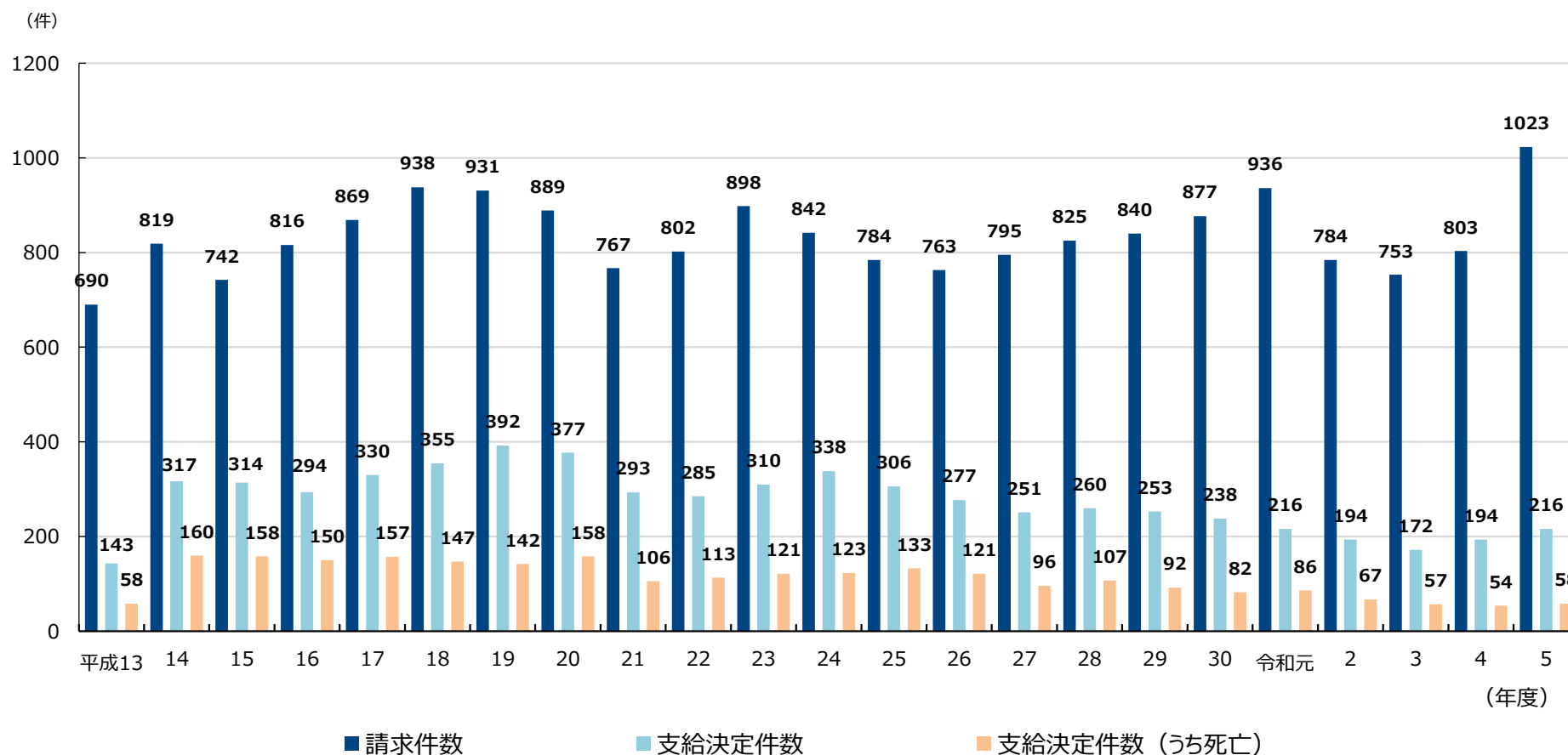
週60時間以上就業する雇用者数割合は、非農林業雇用者（休業者を除く）

総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である

70

脳・心臓疾患に係る労災請求件数、支給決定（認定）件数の推移

令和5年度の労災請求件数は1,023件で、前年度比220件の増加となり、労災支給決定（認定）件数は216件（うち死亡58件）で、前年度比22件の増加となっている。

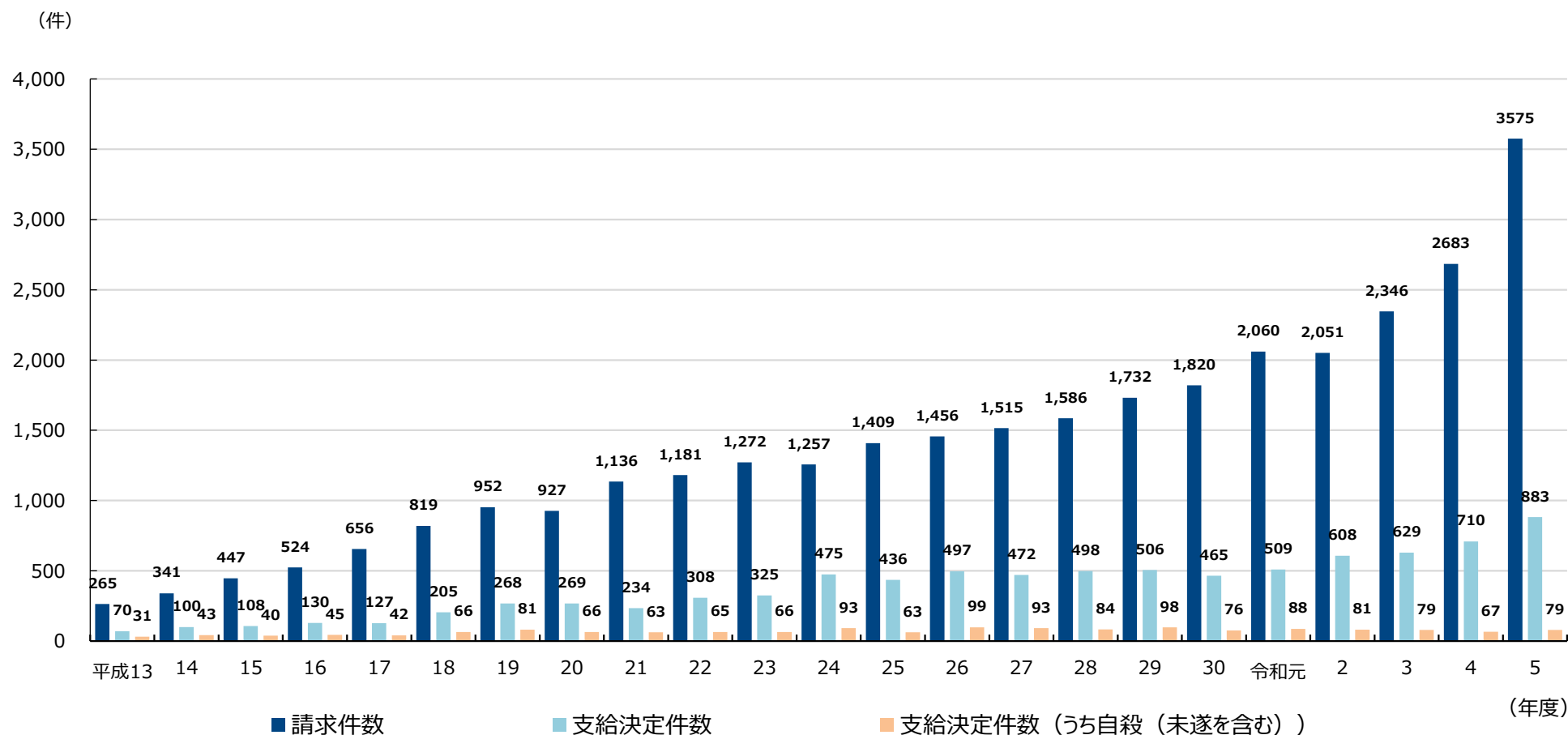


出所：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

精神障害に係る労災請求件数、支給決定（認定）件数の推移

令和5年度における精神障害の労災請求件数は3,575件で、前年度比892件の増加となり、労災支給決定（認定）件数は883件（うち未遂を含む自殺79件）で、前年度比173件の増加となっている。



出所：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

(注) 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

労働時間法制の概要

法定労働時間（労働基準法第32条）

- ◆ 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- ◆ 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。



【弾力的な労働時間制度】

変形労働時間制、フレックスタイム制、
事業場外みなし労働時間制、裁量労働制 等

法定休日（労働基準法第35条）

- ◆ 使用者は、毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- ◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。
- ◆ 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日に労働させる場合であっても、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）の要件を満たす必要がある。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- ◆ 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は令和5年4月1日施行。

※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

- ◆ 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。 73

労働時間制度の概況

下記以外の労働時間制	1日8時間、週40時間（法定労働時間）
変形労働時間制	交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合 【昭和22年労働基準法制定時（昭和62年・平成5年・平成10年改正・追加）】 ※適用労働者の割合 40.8%
フレックスタイム制	協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合 【昭和62年（昭和63年4月1日施行）、平成30年改正】 ※適用労働者の割合 11.5%
事業場外みなし労働時間制	労働時間の全部又は一部について事業場で業務に従事した場合 において、労働時間を算定しがたいとき 【昭和62年（昭和63年4月1日施行）】 ※適用労働者の割合 7.6%
専門業務型裁量労働制	新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、 コピーライター、新聞記者 等 【昭和62年（昭和63年4月1日施行）、平成5年・平成15年改正】 ※適用労働者の割合 1.4%
企画業務型裁量労働制	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務 に従事する場合 【平成10年（平成12年4月1日施行）、平成15年改正】 ※適用労働者の割合 0.2%
高度プロフェッショナル制度	金融商品の開発、ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラー、証券アナリスト、 コンサルタント、新たな技術、商品又は役務の研究開発 【平成30年（平成31年4月1日施行）】 ※適用労働者の割合 0.0%
管理監督者	労働条件の決定その他労務管理について 経営者と一体的な立場にある者 【昭和22年労働基準法制定時】 ※管理監督者の割合 8.6%

※「適用労働者」の割合の出所：令和6年就労条件総合調査（管理監督者については、令和5年就労条件総合調査による。）

変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
1 か月単位 変形労働 時間制 〔法32条の2〕 ※ 適用労働者の割合 ⇒ 23.7% ※ 導入企業の割合 ⇒ 25.2%	1 か月以内の期間を平均して、 法定労働時間を超えない範囲で、 特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	1 か月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、 その枠内で働く。	対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定又は就業規則による。（労使協定の場合は労基署へ届出が必要）
1 年単位 変形労働 時間制 〔法32条の4〕 ※ 適用労働者の割合 ⇒ 16.7% ※ 導入企業の割合 ⇒ 32.3%	1 か月を超え、1 年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	1 か月を超え、1 年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間数等を定めた労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要） ※ 労使協定で定める各日の労働時間は10時間を超えてはならず、各週では、52時間を超えてはならない。 また、対象期間が3 か月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1 年あたり280日。さらに労使協定で定める労働日は連続6 日が限度。
1 週単位 非定型的変形 労働時間制 〔法32条の5〕	常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店のみ。	1 週40時間以内の範囲で、1 日10時間を上限として、その枠内で働く。	労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要） ※ 少なくとも当該1 週間の開始する前に、労働者に書面により各日の労働時間を通知しなければならない。

フレックスタイム制の概要

	対象	労働時間	手続
フレックスタイム制 〔法32条の3〕 ※ 適用労働者の割合 ⇒ 11.5% ※ 導入企業の割合 ⇒ 7.2%	労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度。 対象業務に関する制限はない。 ※ コアタイムを設けることはできる。	3か月以内の一定期間（清算期間）・総労働時間を定め、その枠内で働く。	① 就業規則に、フレックスタイム制を導入する旨を規定。 ② 労使協定により、対象とする労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間等を規定。 ※ 清算期間が1か月を超える場合、労使協定は労基署へ届出が必要 ※ 清算期間： ⇒労働契約上、労働者が労働すべき時間を定める期間 ※ 清算期間中の総労働時間： ⇒労働契約上、労働者が清算期間中に労働すべき時間として定められている時間

事業場外みなし労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
事業場外みなし労働時間制 〔法38条の2〕 ※ 適用労働者の割合 ⇒ 7.6% ※ 導入企業の割合 ⇒ 13.3%	労働者が、労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間の算定が困難なとき	①原則として所定労働時間労働したものとみなす。 ②当該業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には、当該業務の遂行に通常必要な時間労働したものとみなす。	労使協定の締結は義務付けられてはいないが、労使協定があるときは、その協定で定める時間を「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とする。（協定したみなし労働時間が1日8時間を超える場合は労働基準監督署へ届出が必要。）

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

※ 適用労働者・導入企業の資料出所 : 厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」

裁量労働制の概要

	対象	労働時間	手続
専門業務型 裁量労働制 〔法第38条の3〕 ※適用労働者の割合： ⇒1.4% ※導入企業の割合： ⇒2.2%	業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者 （例） ・新商品や新技術の研究開発 ・人文科学や自然科学の研究 ・情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 ・大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。） ・銀行・証券会社におけるM&Aアドバイザー 等	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。（注）	労使協定（*）において、以下の事項を定め、労基署へ届出。 ・その事業場で対象とする業務 ・みなし労働時間 ・対象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 ・対象労働者の健康・福祉確保措置（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加） ・対象労働者の苦情処理措置 ・労働者本人の同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 ・制度の適用に関する同意の撤回の手続 等 * 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定
企画業務型 裁量労働制 〔法第38条の4〕 ※適用労働者の割合： ⇒0.2% ※導入企業の割合： ⇒1.0%	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、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者 （例） ・企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者 ・企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者 等	労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。（注）	労使委員会（*）において、以下の事項を決議（4/5以上の多数決）し、労基署へ届出。 ・その事業場で対象とする業務 ・対象労働者の範囲 ・みなし労働時間 ・対象労働者の健康・福祉確保措置（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加） ・対象労働者の苦情処理措置 ・本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 ・制度の適用に関する同意の撤回の手続 ・対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと 等 * 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。

（注） 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「3 6 協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者、導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」

高度プロフェッショナル制度（法41条の2）の概要

法的効果

- 対象労働者については、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用除外となる。

1 対象となる業務（5業務）【則第34条の2第3項】

※ 業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものを除く。

- 金融商品の開発の業務
- ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務
- 証券アナリストの業務
- コンサルタントの業務
- 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

2 対象となる労働者に関する要件

【法第41条の2第1項第1号・第2号、
則第34条の2第4項～第6項】

- 対象業務に常態として従事していること
- 使用者との合意に基づき、書面により、職務が明確に定められていること
- 年収が、1,075万円以上であること
- 制度のしくみや期間、賃金額を示した上で、対象労働者本人から書面で同意を得ること

3 制度導入時及びその後の運用における手続

【法第41条の2第1項・第2項、則第34条の2の2】

- 労使の代表者による労使委員会で、対象業務、対象労働者の範囲、健康確保のための措置の内容等に関し、決議を行い、労基署に届出を行う
- 決議の有効期間の始期から起算して一定期間（6か月以内）ごとに、健康管理時間の状況、選択的措置等の実施状況について、労基署に報告を行う

4 健康確保のための措置

【法第41条の2第1項第3号～第6号、
則第34条の2第7項～第14項】

- (1)～(3)の措置を実施していない場合は、制度が無効となる。
 - (1) 対象労働者の健康管理時間（事業場内で過ごした時間＋事業場外で労働した時間）を客観的な記録方法で把握すること
 - (2) 休日を、年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上付与すること
 - (3) 選択的措置の実施：次のいずれかの措置を決議で定め実施すること
 - ・勤務間インターバル（11時間以上）の確保＋深夜業の回数制限（月4回以内）
 - ・健康管理時間の上限措置（週40時間を超える部分の合計について、月100時間以内又は3か月240時間以内とすること）
 - ・連続2週間の休日を年に1回以上付与
 - ・臨時の健康診断の実施（対象は、自ら申し出た労働者又は健康管理時間のうち週40時間を超える部分の合計が月80時間を超えた労働者）
 - (4) 健康・福祉確保措置の実施：次のいずれかの措置を決議で定め実施すること
 - ・上記の選択的措置のいずれかの措置（選択的措置として実施するものを除く。）
 - ・医師による面接指導（※）
 - ・代償休日又は特別な休暇の付与
 - ・健康問題についての相談窓口の設置
 - ・適切な部署への配置転換
 - ・産業医等による助言指導又は保健指導

※ この他にも、健康管理時間のうち、週40時間を超える部分の合計が月100時間を超えた労働者には、労働安全衛生法に基づき、本人の申出の有無にかかわらず、医師による面接指導を実施しなければならない。

時間外労働の上限規制の概要

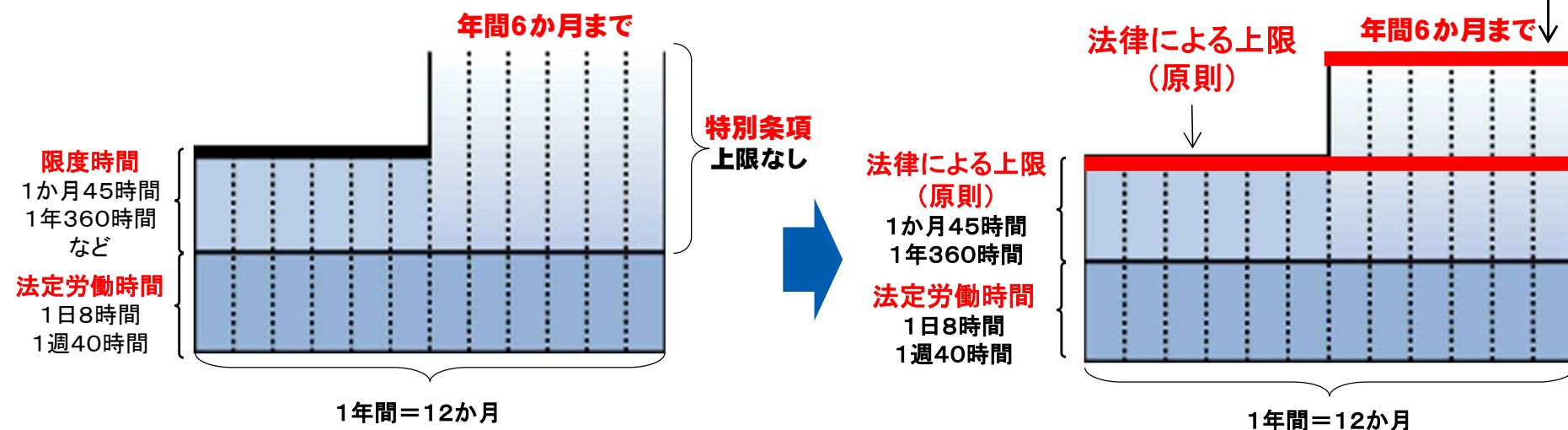
- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、**原則として月45時間、年360時間（限度時間）**とされ、**臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／建設の事業、自動車運転の業務、医師については、令和6年4月から、特例つきの上限規制が適用。

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

時間外労働の上限規制のイメージ



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。

職場情報に関する法定開示項目

法令名	開示を求められる内容	開示義務を負う事業主	開示方法
女性活躍推進法	① 一般事業主行動計画（計画期間、達成しようとする目標、取組内容及びその実施時期）（*1） ② 次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項（*2） (1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合、男女の賃金の差異等 (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に関する実績 男女の継続勤務年数の差異、一月当たりの平均残業時間、有給休暇取得率等	① 労働者数(*3)が100人を超える事業主数 ② 労働者数が100人を超える事業主（300人超の会社は(1)から男女の賃金の差異を含めて2つ以上、(2)から1つ以上の計3つ以上(*2)、101人～300人の会社は(1)(2)全体から1つ以上）	インターネット等（*4）
次世代育成支援対策推進法	① 一般事業主行動計画（計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期） ② 一般事業主行動計画の策定・届出の代わりとして、「次世代育成支援対策の実施状況」（男性の育児休業等取得者割合や女性の継続就業者割合等8項目）	① 労働者数が100人を超える事業主 ② 特例認定企業（プラチナくるみん認定企業）	インターネット等（*5）
労働施策総合推進法	正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	労働者数が300人を超える会社	インターネット等
育児・介護休業法	育児休業の取得の状況 （①男性の育児休業等の取得率又は②男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率）	労働者数が1000人を超える事業主	インターネット等
若者雇用促進法	① 募集・採用に関する状況（直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数等） ② 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況（研修の有無及び内容等） ③ 職場への定着の促進に関する取組の実施状況（前事業年度の月平均所定外労働時間の実績等）	新卒者等の募集を行う事業主（規模問わず）（*6）	インターネット等（*7）

（*1）計画を定めるに当たり、採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等を把握した上で、必要に応じて、派遣労働者に占める女性労働者の割合、男女別の配置の状況、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、柔軟な働き方に資する制度の利用実績、取得した有給休暇取得率等も把握することが求められる（同法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第2条）。

（*2）労働者数が300人を超える会社は、2022年7月以降に、男女の賃金の差異の公表義務が追加的に課されている。

（*3）常時雇用する労働者のことをいう。以下同じ。

（*4）指針において、①の一般事業行動計画は、求職者等のため、「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で公表することが求められるものとされている。
また、②の情報の公表は、指針において、「公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、（略）市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある」とされている。

（*5）指針において、①の一般事業主行動計画は、就労希望者の企業選択に資すること等効果が期待され、「両立支援のひろば」や自社のホームページ等で公表することが期待されるものとされている。

（*6）①～③の職場情報について幅広い提供を努力義務としている。求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、①～③のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務付けている。

（*7）ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載等による自主的・積極的な情報提供を求めている。応募者等から個別の求めがあった場合には、メール又は書面による情報提供を行うこととしている。

職場情報に関する法定開示項目（各法で開示を求められる内容の詳細）

開示を求めている項目（種別）	開示を求めている項目（詳細） ☐…一部の事業規模の企業で選択して開示する義務 ☐…プラチナくるみん認定企業が開示する義務 ☒…一部の事業規模の企業で開示する義務 ☒…広く開示する努力義務+求職者等の求めに応じて選択して開示する義務	
労働時間関係	☐ 労働者の一月あたりの平均残業時間（女性活躍推進法） ☐ 雇用管理区分ごとの労働者の一月あたりの平均残業時間（女性活躍推進法） ☐ 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（次世代育成支援推進法） ☐ 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（次世代育成支援推進法） ☒ 前事業年度の月平均所定外労働時間（若者雇用促進法）	
雇用状況関係	【雇用状況関係】 ☐ 労働者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ☐ 役員に占める女性の割合（女性活躍推進法） ☐ 採用した労働者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ☐ 係長級にある者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ☐ 管理職に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ☐ 男女別の職種または雇用形態の転換実績（女性活躍推進法） ☒ 役員に占める女性の割合及び管理者に占める女性の割合（若者雇用促進法）	【継続勤務関係】 ☐ 男女の平均継続勤務年数の差異（女性活躍推進法） ☐ 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（女性活躍推進法） ☐ 女性の継続就業に関する状況（次世代育成支援対策推進法） ☒ 平均勤続年数（若者雇用促進法）
休業・休暇関係	☐ 男女別の育児休業取得率（女性活躍推進法） ☐ 男女別の育児休業等の取得状況（次世代育成支援対策推進法） ☐ 育児休業等の取得割合、育児休業等と育児目的休暇の取得割合（育児介護休業法） ☐ 有給休暇取得率（女性活躍推進法） ☐ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（女性活躍推進法） ☒ 前事業年度の有給休暇の平均取得日数（若者雇用促進法） ☒ 前事業年度の男女別育児休業取得対象者数及び取得者数（若者雇用促進法）	
募集・採用関係	☐ 男女別の採用における競争倍率（女性活躍推進法） ☐ 男女別の再雇用または中途採用の実績（女性活躍推進法） ☒ 正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合（労働施策総合推進法） ☒ 直近3事業年度の新卒採用者数及び離職者数（若者雇用促進法） ☒ 直近3事業年度の新卒採用者の男女別人数（若者雇用促進法）	
職業能力の開発・向上関係	☒ 研修の有無及び内容（若者雇用促進法） ☒ 自己啓発支援の有無及び内容（若者雇用促進法） ☒ メンター制度の有無（若者雇用促進法）	
その他	☐ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために実施している短時間勤務制度等の措置の内容（次世代育成支援対策推進法） ☒ 男女の賃金の差異（女性活躍推進法）	

フレックスタイム制について

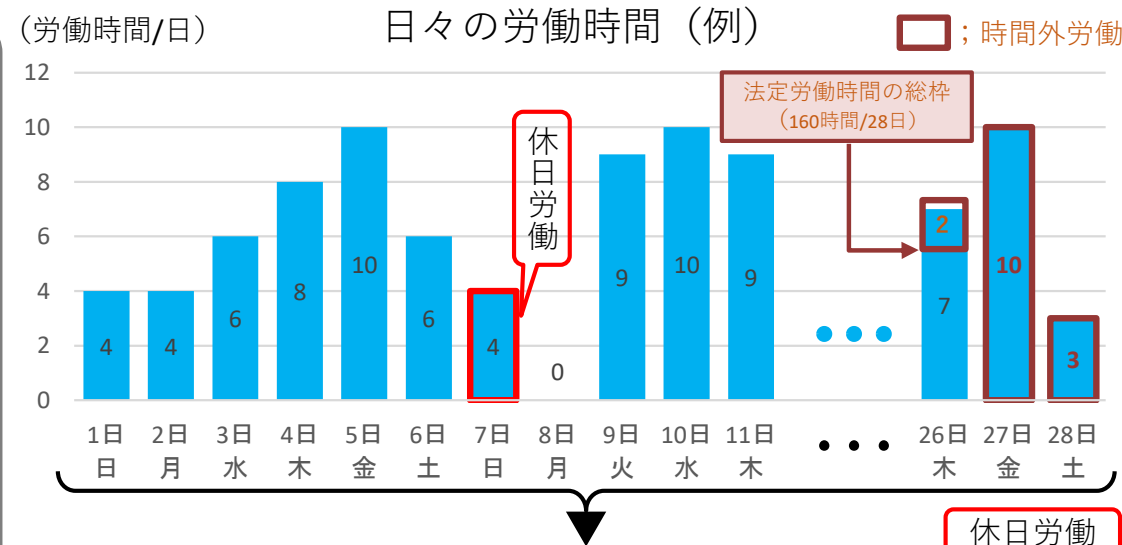
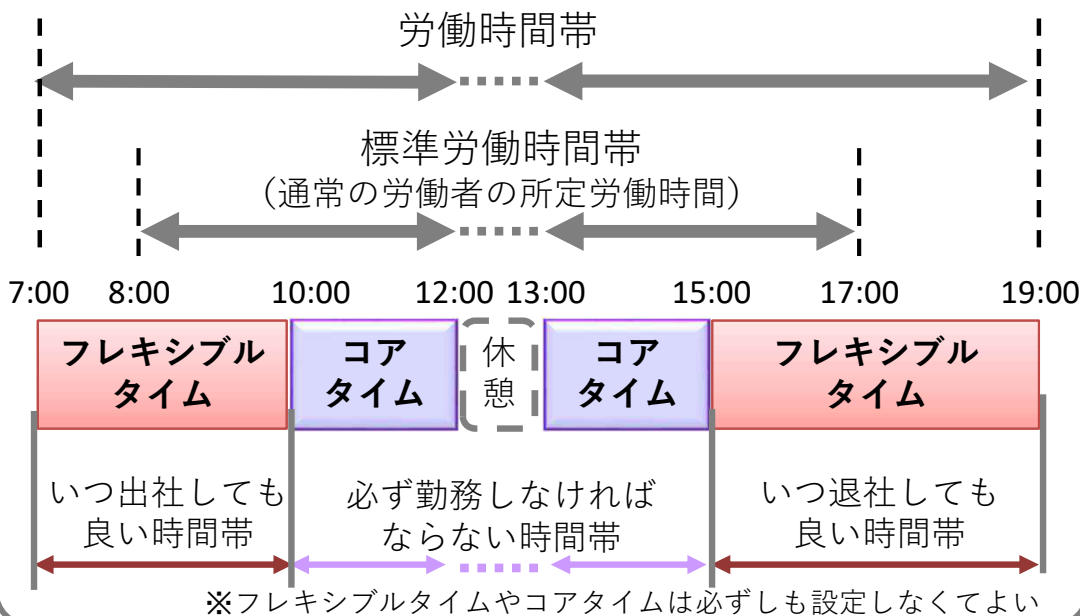
一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業の時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度

時間外労働となるのは、**清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間数※**
 (時間外労働を行わせるには、**36協定の締結**が必要) ※休日労働時間を除く

$$\text{清算期間（上限3カ月）における法定労働時間の総枠} = 1 \text{ 週間の法定労働時間（40時間）} \times \frac{\text{清算期間の暦日数}}{7 \text{ 日}}$$

フレックスタイム制のイメージ

就業規則等に、始業・終業時刻を労働者の決定にゆだねることを定め、労使協定で基本的な枠組みを定める。



清算期間実労働時間の合計

法定労働時間の総枠

時間外労働※

※ 清算期間が1カ月を超える場合は、1カ月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えた時間も時間外労働となる。

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を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%であった。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。

○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。

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。

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)
<制度導入時> 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） 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） 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） <制度運用時> 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） 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。 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） ⑦ 苦情処理措置を実施すること。（法第38条の3①第5号） 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） 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	<制度導入時> 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） ② 労使委員会の設置（法第38条の4①） 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） ④ 労働者本人の同意を得ること。（法第38条の4①第6号） <制度運用時> 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） 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)） 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） ⑧ 苦情処理措置を実施すること。（法第38条の4①第5号） 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） 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） 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） 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	<制度導入時> 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） 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） 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） ④ 労使委員会の設置（法第41条の2） 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） ⑥ 労働者本人の同意を得ること。（法第41条の2） <制度運用時> 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） ⑧ 対象労働者に年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の休日を与えること。（法第41条の2①第4号） 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） ⑩ 苦情処理措置を実施すること。（法第41条の2①第8号） 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） 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	○ 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） ※ 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。 ○ 手続的要件は特段なし。 ※ 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））	○ 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） ○ 手続的要件は特段なし。

労働者の種別に応じた健康・福祉確保措置等

		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）	・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）

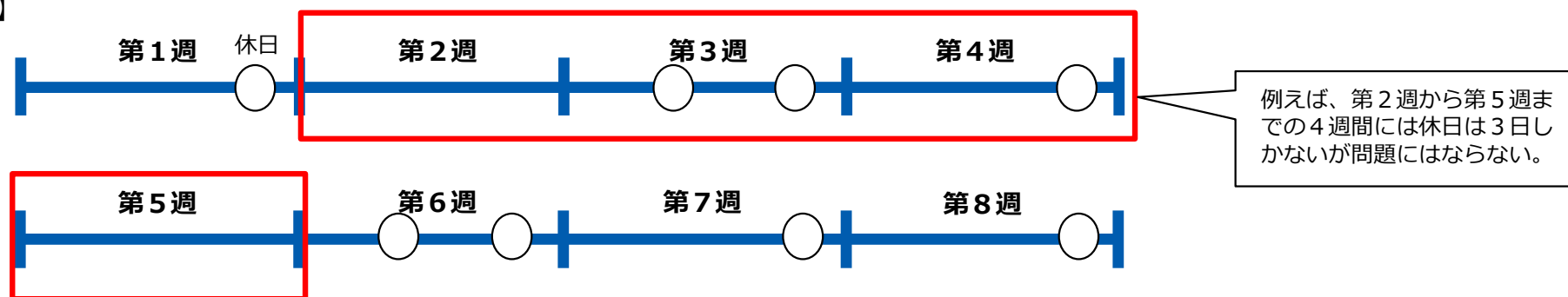
※2 「健康管理時間」とは労働者が事業場内にいた時間（労使委員会の決議により休憩時間等の労働していない時間を除くこととした場合は当該時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間をいう。（労基法第41条の2第1項第3号）

法定休日の取り方、解釈について

4週4日（変形週休制）

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

【図】



4週4日の休日制度/連続勤務の心理的負荷について

- 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日の休日を与えられ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 2週間以上にわたって連続勤務を行った
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

（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。

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）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。

勤務間インターバル制度

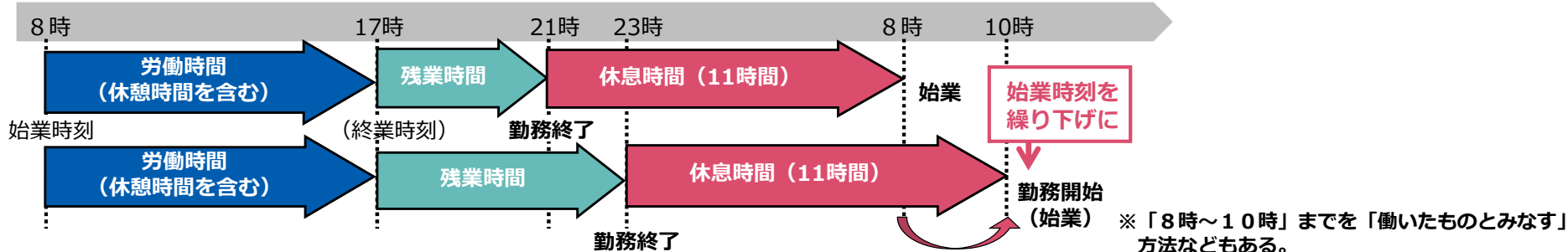
- 労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、**勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務**となっている。（施行日：平成31年4月1日）

注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。

制度概要

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組み。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



勤務間インターバル制度の導入促進

- 業種別導入マニュアル、周知リーフレットの作成・周知
 - ・都道府県、労使団体（220以上）に対する周知依頼
 - ・業種別導入マニュアル
 - 全業種版（77,000部）、IT業種版（17,000部）、建設業版（51,600部）、高齢者福祉・介護事業種版（48,000部）
 - ・周知リーフレット（160,000部）
- 勤務間インターバル制度の導入に向けたシンポジウムの開催



導入マニュアル（全業種版）

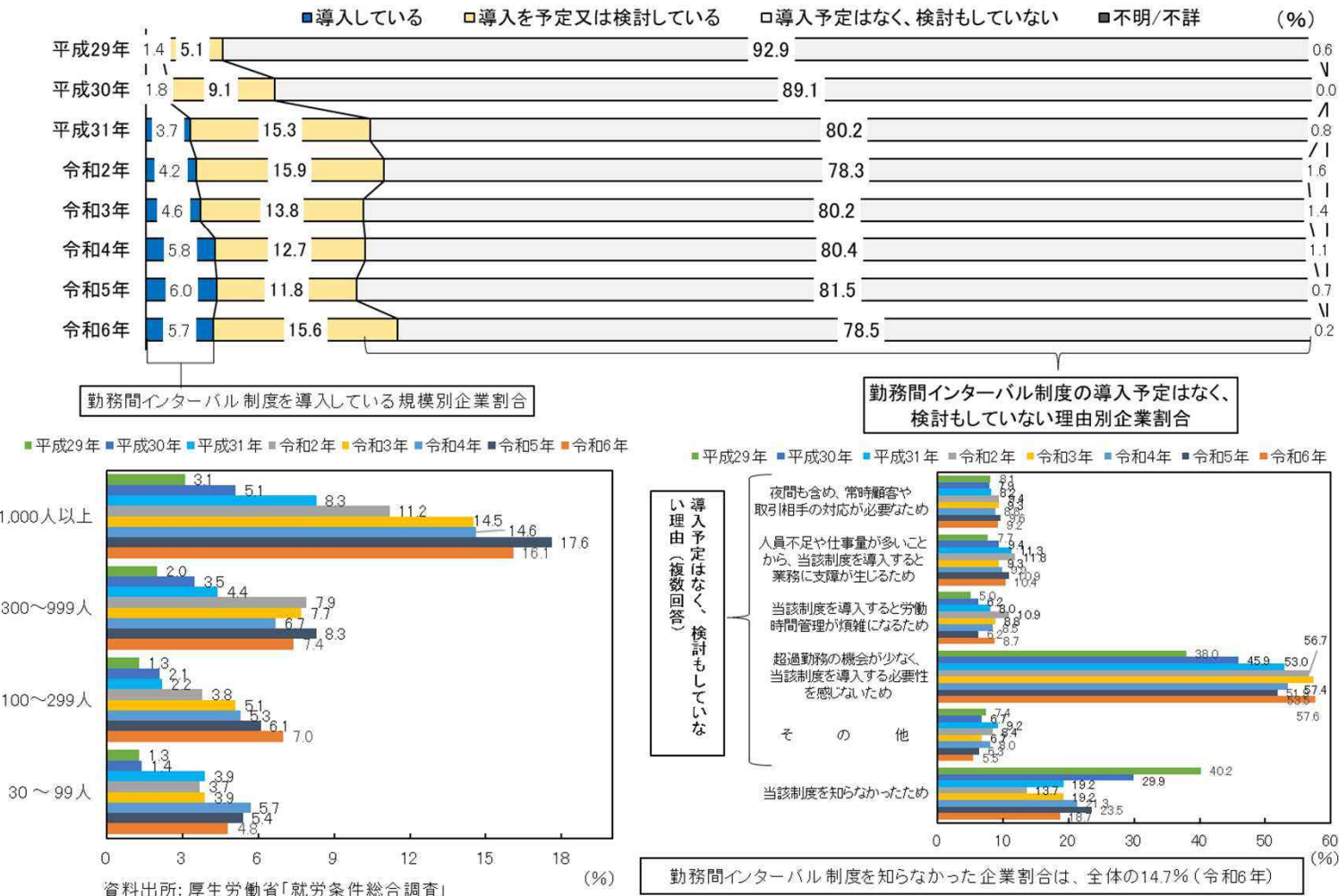


リーフレット

勤務間インターバル制度の導入状況等について

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の導入状況等



(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制度に関する現行規定

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）

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。

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
◇規制なし ・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。 ・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～）。	◇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）	◇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）	◇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。	◇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）。	◇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）	◇規制なし ※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。

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。

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。

	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	・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。 ・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。 ・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。	・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。 ・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。 ・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。	・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。 ・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。	・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。	・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。 ①労働者にはそもそも労働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。 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。 ・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であ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。	・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。	・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。	・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。

（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。

年次有給休暇制度について

現行制度の趣旨・要件等

○趣旨

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

[参考] 年次有給休暇の法的性格

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

○要件・効果

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

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

○取得単位

原則 : 1日単位

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

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

付与に関するルール

○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

①労働者による請求(労基法第39条第5項)

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

②計画年休(労基法第39条第6項)

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

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

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

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

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

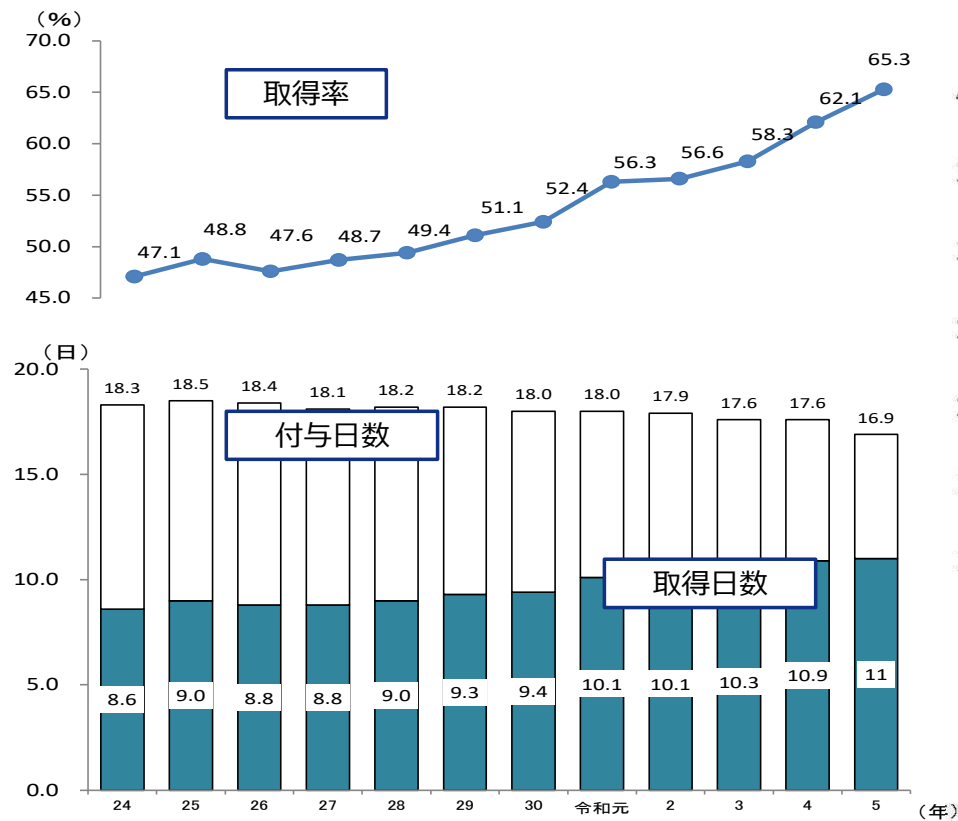
○不利益取扱いの禁止(労基法附則第136条)

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

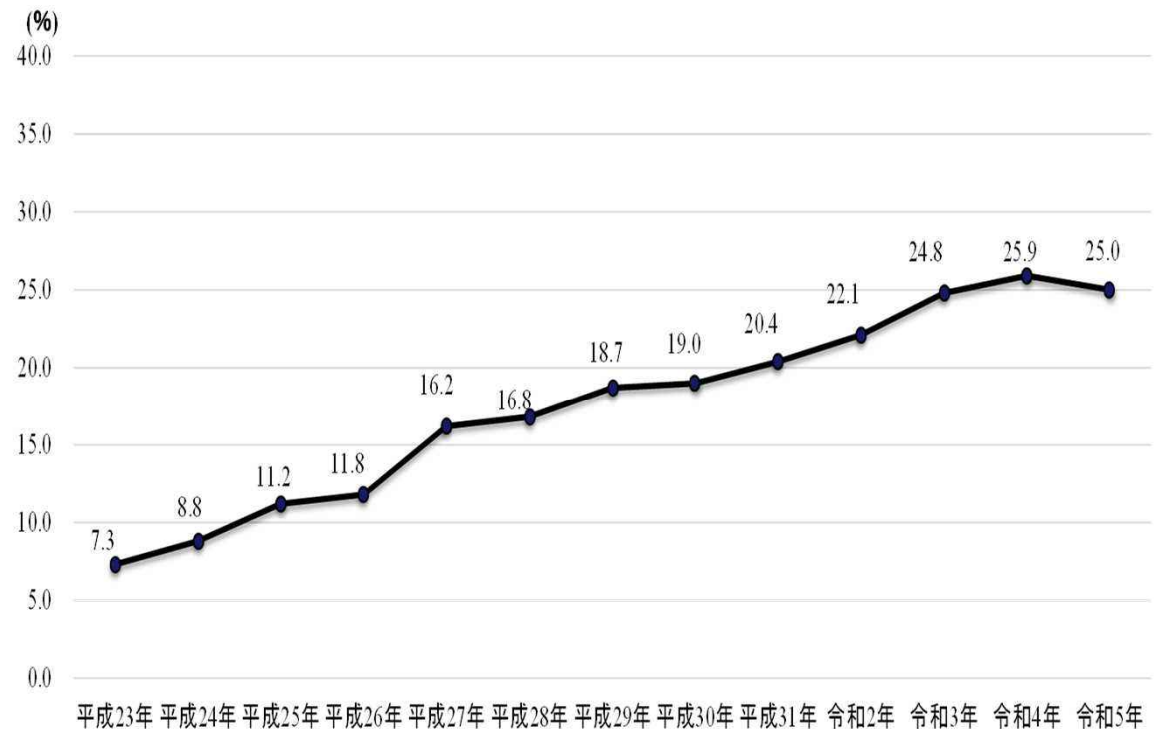
年次有給休暇の取得率・時間単位年次有給休暇制度の導入率の推移

- 令和5年の年次有給休暇の取得率は65.3%と、前年より3.2ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。
- 時間単位の年次有給休暇制度導入率は、上昇傾向にある。

年次有給休暇の取得率の推移



時間単位の年次有給休暇制度導入率の推移(企業規模別)



(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。

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

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

平成19年以降の調査対象: 「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」

平成26年以降の調査対象: 「常用労働者が30人以上の民営法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

時間単位の年次有給休暇制度が盛り込まれた改正労働基準法が施行されたのは平成22年4月1日。

年次有給休暇制度の導入経緯等について

年次有給休暇制度について

○労働基準法制定時及び昭和62年改正時

労働基準法の制定により、年次有給休暇が設けられた。

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

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

を内容とする改正が行われた。

○平成5年改正時

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

○平成10年改正時

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

○平成20年改正時

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

○平成30年改正時

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

有給休暇条約（改正）（ILO第132号条約）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

（出典）ILOホームページ、水町勇一郎『詳解労働法第3版』東京大学出版会（2023年）777-778頁を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

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カ月の暦日数：92日、直近3カ月の労働日数：60日)

- ① 平均賃金： $15,000円 \times 60日 \div 92日 = \underline{9782.60円}$ (> 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
： $300,000円 \div 30 = \underline{10,000円}$ ※東京都 令和6年度保険料額表より

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。

副業・兼業の場合の労働時間通算と割増賃金支払いについて

労働時間通算の原則的な方法

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

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

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

【イメージ図】 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

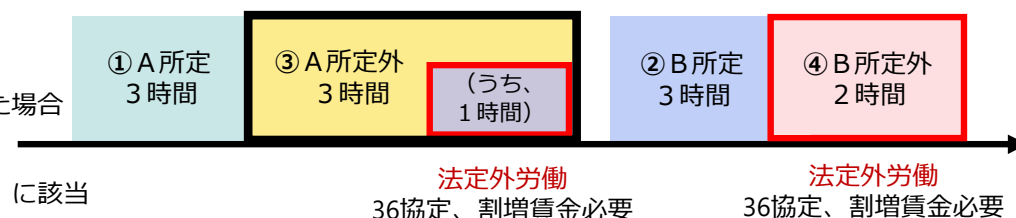
使用者A（先契約・先労働）：①所定労働時間3時間、③所定外労働時間3時間

使用者B（後契約・後労働）：②所定労働時間3時間、④所定外労働時間2時間 とした場合

原則どおりに①～④の順で足し合わせると（合計11時間）

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

実際の労働の順序



管理モデル

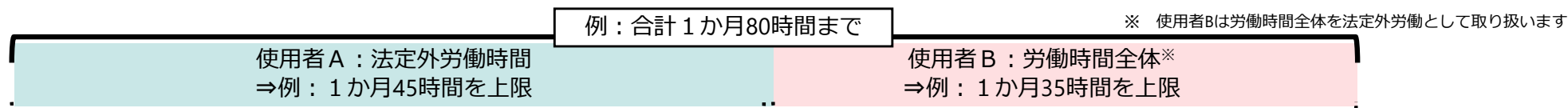
○労働者が使用者A（先契約）の事業場と使用者B（後契約）の事業場で、副業・兼業を行う場合、

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

■労働時間の上限設定

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

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



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

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

5

5. 検討規定、附帯決議

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の附則（検討規定）

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）（抄）

附 則

（検討）

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

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

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

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年5月25日 衆議院厚生労働委員会）①

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 働き過ぎによる過労死等を防止するため、労働基準監督署による違法な長時間労働に対する指導監督を徹底すること。また、時間外労働の原則は、月四十五時間、年三百六十時間までとされていることを踏まえ、労使で協定を締結して臨時的にこの原則を超えて労働する場合についても、できる限り時間外労働が短く、また、休日労働が抑制されるよう、指針に基づく助言及び指導を適切に行うこと。
- 二 時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、当該業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境の整備を進めること。特に、自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後五年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。
- 三 労働基準監督署においては、重大・悪質な法令違反について厳正に対処するとともに、労働基準関係法令が十分に理解されていないことに伴う法令違反も多数存在していること等を踏まえ、事業主に対する法令の一層の周知に取り組むとともに、丁寧な助言指導等を行うことにより、事業主の理解の下、自主的な法令遵守が進むよう努めること。
- 四 中小企業・小規模事業者における働き方改革の確実な推進を図る観点から、その多様な労働実態や人材確保の状況、取引の実情その他の事情を早急に把握するとともに、その結果を踏まえて、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善に向けた賃金・設備投資・資金の手当てを支援するため、予算・税制・金融を含めた支援措置の拡充に向けた検討に努め、規模や業態に応じたきめ細かな対策を講ずること。併せて、新設される規定に基づき、下請企業等に対して著しく短い納期の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないことを徹底すること。
- 五 地域の実情に即した働き方改革を進めるため、新設される規定に基づき、地方公共団体、中小企業団体をはじめとする使用者団体、労働者団体その他の関係者を構成員として設置される協議会その他のこれらの者の間の連携体制の効果的な運用を図ること。その際、いわゆる「地方版政労使会議」など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用し、働き方改革の実が上がるよう、努めること。
- 六 医師の働き方改革については、応召義務等の特殊性を踏まえ、長時間労働等の勤務実態を十分考慮しつつ、地域における医療提供体制全体の在り方に対する視点も大切にしながら検討を進めること。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年5月25日 衆議院厚生労働委員会）②

- 七 勤務間インターバルは、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要であり、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等により、各事業場の実情に応じた形で導入が進むよう、その環境整備に努めること。
- 八 裁量労働制の労働者や管理監督者を含め、全ての労働者の健康確保が適切に行われるよう、労働時間の状況の的確な把握、長時間労働者に対する医師による面接指導及びその結果を踏まえた適切な措置が円滑かつ着実に実施されるようにするとともに、小規模事業場における産業保健機能の強化を図るための検討を行い、必要な措置を講ずること。
- 九 高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者の健康確保を図るため、労働基準監督署は、使用者に対して、働く時間帯の選択や時間配分に関する対象労働者の裁量を失わせるような過大な業務を課した場合や、新設される規定に基づき対象労働者が同意を撤回した場合には制度が適用されないことを徹底するとともに、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた指導監督を適切に行うこと。また、改正法施行後、速やかに制度運用の実態把握を行い、その結果に基づき、必要な措置を講ずること。
- 十 裁量労働制について、労働時間の状況や労使委員会の運用状況等、現行制度の施行状況をしっかりと把握した上で、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や働く方の裁量と健康を確保する方策等について、労働政策審議会において検討を行い、その結論に応じて所要の措置を講ずること。
- 十一 管理監督者など労働基準法第四十一条各号に該当する労働者の実態について調査するものとする。
- 十二 今回のパートタイム労働法等の改正は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものであるということを、中小企業・小規模事業者や非正規雇用労働者の理解を得るよう、丁寧に周知・説明を行うこと。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）①

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 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。
- 二、働き過ぎによる過労死等を防止するため、労使合意に基づいて法定労働時間を超えて仕事をすることができる時間外労働時間の上限については、時間外労働の上限規制が適用される業務だけでなく、適用猶予後の自動車の運転業務や建設事業等についても、時間外労働の原則的上限は月四十五時間、年三百六十時間であり、労使は三六協定を締結するに際して全ての事業場がまずはその原則水準内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、その達成に向けた労使の取組を政府として適切に支援すること。
- 三、労使が年七百二十時間までの特例に係る協定を締結するに当たっては、それがあくまで通常予見できない等の臨時の事態への特例的な対応であるべきこと、安易な特例の活用は長時間労働の削減を目指す本法の趣旨に反するもので、具体的な事由を挙げず、単に「業務の都合上必要なとき」又は「業務上やむを得ないとき」と定めるなど恒常的な長時間労働を招くおそれがあるもの等については特例が認められないこと、特例に係る協定を締結する場合にも可能な限り原則水準に近い時間外労働時間とすべきであることを指針等で明確化し、周知徹底するとともに、都道府県労働局及び労働基準監督署において必要な助言指導を実施すること。
- 四、特例的延長の場合においては、時間外労働時間の設定次第では四週間で最大百六十時間までの時間外労働が可能であり、そのような短期に集中して時間外労働を行わせることは望ましくないことを周知徹底すること。
- 五、事業主は、特例の上限時間内であってもその雇用する労働者への安全配慮義務を負うこと、また、脳・心臓疾患の労災認定基準においては発症前一箇月間の時間外・休日労働がおおむね百時間超又は発症前二箇月間から六箇月間の月平均時間外・休日労働がおおむね八十時間超の場合に業務と発症との関連性が強いと評価されることに留意するよう指針に定め、その徹底を図ること。
- 六、時間外労働時間の上限規制が五年間、適用猶予となる自動車運転業務、建設事業、医師については、その適用猶予期間においても時間外労働時間の削減に向けた実効性ある取組を関係省庁及び関係団体等の連携・協力を強化しつつ、推し進めること。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）②

- 七、自動車運転業務の上限規制については、五年の適用猶予後の時間外労働時間の上限が休日を含まず年九百六十時間という水準に設定されるが、現状において過労死や精神疾患などの健康被害が最も深刻であり、かつそのために深刻な人手不足に陥っている運輸・物流産業の現状にも鑑み、決して物流を止めてはいけないという強い決意の下、できるだけ早期に一般則に移行できるよう、関係省庁及び関係労使や荷主等を含めた協議の場における議論を加速し、猶予期間においても、実効性ある実労働時間及び拘束時間削減策を講ずること。また、五年の適用猶予後に一般則の適用に向けた検討を行うに当たっては、一般則の全ての規定を直ちに全面的に適用することが困難な場合であっても、一部の規定又は一部の事業・業務についてだけでも先行的に適用することを含め検討すること。
- 八、自動車運転業務については、過労死等の防止の観点から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること。また、改善基準告示の見直しに当たっては、トラック運転者について、早朝・深夜の勤務、交代制勤務、宿泊を伴う勤務など多様な勤務実態や危険物の配送などその業務の特性を十分に踏まえて、労働政策審議会において検討し、勤務実態等に応じた基準を定めること。
- 九、改正労働基準法第百四十条第一項の遵守に向けた環境を整備するため、荷主の理解と協力を確保するための施策を強力に講ずるなど、取引環境の適正化や労働生産性の向上等の長時間労働是正に向けた環境整備に資する実効性ある具体的取組を速やかに推進すること。
- 十、医師の働き方改革については、応召義務等の特殊性を踏まえ、長時間労働等の勤務実態を十分考慮しつつ、地域における医療提供体制全体の在り方や医師一人一人の健康確保に関する視点を大切にしながら検討を進めること。
- 十一、教員の働き方改革については、教員の厳しい勤務実態や学校現場の特性を踏まえつつ、ＩＣＴやタイムカード等による勤務時間の客観的な把握等適正な勤務時間管理の徹底、労働安全衛生法に規定された衛生委員会の設置及び長時間勤務者に対する医師の面接指導など、長時間勤務の解消に向けた施策を推進すること。また、学校における三六協定の締結・届出等及び時間外労働の上限規制等の法令遵守の徹底を図ること。
- 十二、本法による長時間労働削減策の実行に併せ、事業主が個々の労働者の労働時間の状況の把握を徹底し、かつその適正な記録と保存、労働者の求めに応じた労働時間情報の開示を推奨することなど、実効性ある改善策を講じていくこと。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）③

十三、本法において努力義務化された勤務間インターバル制度について、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な制度であることに鑑み、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等、その導入促進に向けた具体的な支援策の展開を早急に実施するとともに、次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指して、そのための具体的な実態調査及び研究等を行うこと。なお、一日当たりの休息時間を設定するに際しては、我が国における通勤時間の実態等を十分に考慮し、真に生活と仕事との両立が可能な実効性ある休息時間が確保されるよう、労使の取組を支援すること。

十四、年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務に関して、使用者は、時季指定を行うに当たっては、年休権を有する労働者から時季に関する意見を聴くこと、その際には時季に関する労働者の意思を尊重し、不当に権利を制限しないことを省令に規定すること。また、労働基準監督署は、違反に対して適切に監督指導を行うこと。

十五、時間外労働時間の上限規制の実効性を確保し、本法が目指す長時間労働の削減や過労死ゼロを実現するためには、三六協定の協議・締結・運用における適正な労使関係の確保が必要不可欠であることから、とりわけ過半数労働組合が存在しない事業場における過半数代表者の選出をめぐる現状の課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たること、及び、使用者は過半数代表者がその業務を円滑に推進できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を省令に具体的に規定し、監督指導を徹底すること。また、使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない旨の省令に基づき、その違反に対しては厳しく対処すること。

十六、裁量労働制の適用及び運用の適正化を図る上で、専門業務型においては過半数労働組合又は過半数代表者、企画業務型においては労使委員会の適正な運用が必要不可欠であることから、前項の過半数代表の選出等の適正化に加え、労使委員会の委員を指名する過半数代表の選出についても同様の対策を検討し、具体策を講ずること。

十七、特に、中小企業・小規模事業者においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない事業者が数多く存在すると考えられることを踏まえ、行政機関の対応に当たっては、その労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて必要な配慮を行うものとする。

十八、裁量労働制については、今回発覚した平成二十五年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施すること。その上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について検討を実施し、労働政策審議会における議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ること。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）④

十九、長時間労働の歯止めがないとの指摘を踏まえ、高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっては、それが真に働く者の働きがいや自由で創造的な働き方につながる制度として運用され、かつそのような制度を自ら希望する労働者にのみ適用されなければならないことに留意し、この制度創設の趣旨にもとるような制度の誤用や濫用によって適用労働者の健康被害が引き起こされるような事態を決して許してはいけないことから、制度の趣旨に則った適正な運用について周知徹底するとともに、使用者による決議違反等に対しては厳正に対処すること。

二十、高度プロフェッショナル制度の適用労働者は、高度な専門職であり、使用者に対して強い交渉力を持つ者でなければならないという制度の趣旨に鑑み、政府は省令でその対象業務を定めるに当たっては対象業務を具体的かつ明確に限定列挙するとともに、法の趣旨を踏まえて、慎重かつ丁寧な議論を経て結論を得ること。労使委員会において対象業務を決議するに当たっても、要件に合致した業務が決議されるよう周知・指導を徹底するとともに、決議を受け付ける際にはその対象とされた業務が適用対象業務に該当するものであることを確認すること。

二十一、前項において届出が受け付けられた対象業務について、制度創設の趣旨に鑑み、使用者は始業・終業時間や深夜・休日労働など労働時間に関わる働き方についての業務命令や指示などを行ってはならないこと、及び実際の自由な働き方の裁量を奪うような成果や業務量の要求や納期・期限の設定などを行ってはならないことなどについて、省令で明確に規定し、監督指導を徹底すること。

二十二、高度プロフェッショナル制度の対象労働者の年収要件については、それが真に使用者に対して強い交渉力のある高度な専門職労働者にふさわしい処遇が保障される水準となるよう、労働政策審議会において真摯かつ丁寧な議論を行うこと。

二十三、高度プロフェッショナル制度を導入する全ての事業場に対して、労働基準監督署は立入調査を行い、法の趣旨に基づき、適用可否をきめ細かく確認し、必要な監督指導を行うこと。

二十四、今般の改正により新設される労働時間の状況の把握の義務化や、高度プロフェッショナル制度における健康管理時間の把握について、事業主による履行を徹底し、医師による面接指導の的確な実施等を通じ、労働者の健康が確保されるよう取り組むこと。

二十五、高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者の健康確保を図るため、「健康管理時間」は客観的な方法による把握を原則とし、その適正な管理、記録、保存の在り方や、労働者等の求めに応じて開示する手続など、指針等で明確に示すとともに、労働基準監督署は、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた監督指導を適切に行うこと。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）⑤

二十六、高度プロフェッショナル制度適用労働者やその遺族などからの労災申請があった場合には、労働基準監督署は、当該労働者の労働時間の把握について徹底した調査を行う等、迅速かつ公正な対応を行うこと。

二十七、高度プロフェッショナル制度に関し、それが真に制度の適用を望む労働者にのみ適用されることを担保するためには、本人同意の手の続の適正な運用が重要であることから、提供されるべき情報や書面での確認方法を含め、本人同意に係る手の続の要件等について指針等において明確に規定するとともに、本人同意が適正に確保されることについて決議の届出の際に労働基準監督署において確認すること。また、使用者に対して、同意を得る際には不同意に対していかなる不利益取扱いもしてはならないこと、労働者が同意を撤回する場合の手の続についても明確に決議した上で、同意の撤回を求めた労働者を速やかに制度から外すとともに、いかなる不利益取扱いもしてはならないことについて、周知徹底し、監督指導を徹底すること。

二十八、高度プロフェッショナル制度においても、使用者の労働者に対する安全配慮義務は課されることを踏まえ、労働基準監督署は、高度プロフェッショナル制度適用労働者の健康管理時間の把握・記録に関して、当該使用者に対して、適切な監督指導を行うこと。

二十九、高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっての労使委員会における決議については、その制度創設の趣旨に鑑み、有効期間を定め、自動更新は認めないことを省令等において規定すること。加えて、本人同意については、対象労働者としての要件充足を適正に確認するためにも、短期の有期契約労働者においては労働契約の更新ごと、無期又は一年以上の労働契約においては一年ごとに合意内容の確認・更新が行われるべきであることを指針に規定し、監督指導を徹底すること。

三十、高度プロフェッショナル制度の具体的な実施の在り方については、多くの事項が省令に委任されていることから、委員会審査を通じて確認された立法趣旨や、本附帯決議の要請内容を十分に踏まえ、労働政策審議会における議論を速やかに開始し、省令等に委任されている一つ一つの事項について十分かつ丁寧な審議を行い、明確な規定を設定するとともに、対象事業主や労働者に対して十分な周知・啓発を行い、併せて監督指導する労働基準監督官等に対しても十分な教育・訓練を行うこと。

三十一、高度プロフェッショナル制度に関して、政府は、三年を目途に、適用対象者の健康管理時間の実態、労働者の意見、導入後の課題等について取りまとめを行い、本委員会に報告すること。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）⑥

三十二、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の三法改正による同一労働同一賃金は、非正規雇用労働者の待遇改善によって実現すべきであり、各社の労使による合意なき通常の労働者の待遇引下げは、基本的に三法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性がある旨を指針等において明らかにし、その内容を労使に対して丁寧に周知・説明を行うことについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十三、低処遇の通常の労働者に関する雇用管理区分を新設したり職務分離等を行ったりした場合でも、非正規雇用労働者と通常の労働者との不合理な待遇の禁止規定や差別的取扱いの禁止規定を回避することはできないものである旨を、指針等において明らかにすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十四、派遣労働者の待遇決定に関して以下の措置を講ずること。

- 1 派遣労働者の待遇決定は、派遣先に直接雇用される通常の労働者との均等・均衡が原則であって、労使協定による待遇改善方式は例外である旨を、派遣元事業主・派遣先の双方に対して丁寧に周知・説明を行うこと。
- 2 労使協定の記載事項の一つである「派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」に関して、同等以上の賃金の額の基礎となる「一般の労働者の平均的な賃金の額」は、政府が公式統計等によって定めることを原則とし、やむを得ずその他の統計を活用する場合であっても、「一般の労働者の平均的な賃金の額」を示すものとして適切な統計とすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。
- 3 労使協定における賃金の定めについては、対象派遣労働者に適用する就業規則等に記載すべきものである旨を周知徹底すること。
- 4 労使協定で定めた内容を行政が適正に把握するため、派遣元事業主が、労働者派遣法第二十三条第一項に基づく事業報告において、改正労働者派遣法第三十条の四に定めている五つの労使協定記載事項を、それぞれ詳しく報告することとし、その内容を周知・徹底することについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十五、使用者が、非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法の在り方について、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十六、「働き方改革」の目的、及び一億総活躍社会の実現に向けては、本法が定める均等・均衡待遇の実現による不合理な待遇差の解消とともに、不本意非正規雇用労働者の正社員化や無期転換の促進による雇用の安定及び待遇の改善が必要であることから、引き続き、厚生労働省が策定する「正社員転換・待遇改善実現プラン」等の実効性ある推進に注力すること。

三十七、労働契約法第十八条の無期転換権を行使した労働者について、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要な検討を加えること。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）⑦

三十八、本委員会における審査を踏まえ、職場におけるパワーハラスメント等によって多くの労働者の健康被害が生じており、その規制・防止を行うことが喫緊の課題であるとの共通の認識に基づき、国際労働機関（ILO）において「労働の世界における暴力とハラスメント」の禁止に向けた新たな国際労働基準の策定が行われることや、既に国連人権機関等からセクシュアルハラスメント等の禁止の法制度化を要請されていることも念頭に、実効性ある規制を担保するための法整備やパワーハラスメント等の防止に関するガイドラインの策定に向けた検討を、労働政策審議会において早急に開始すること。また、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を踏まえ、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、関係者の協力の下で更なる実態把握を行うとともに、その対応策について具体的に検討すること。

三十九、多様な就業形態で就労する労働者（副業・兼業・雇用類似の者を含む）を保護する観点から、長時間労働の抑制や社会・労働保険の適用・給付、労災認定など、必要な保護措置について専門的な検討を加え、所要の措置を講ずること。特に、副業・兼業の際の、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方等について、労働者の健康確保等にも配慮しつつ、検討を進めること。

四十、本法が目指す過労死ゼロ、長時間労働の削減、家庭生活と仕事との両立、及び女性の活躍などの働き方改革を実現するためには、法令の遵守を確保するための監督指導の徹底が必要不可欠であることから、労働基準監督官の増員を政府の優先事項として確保し、労働行政事務のシステム化を始め、労働基準監督署の体制強化を早急に図ること。また、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の適正な運用には、待遇改善推進指導官、雇用環境改善・均等推進指導官や需給調整指導官等の機能強化も重要であり、そのための体制の充実・強化や関係部署の有機的な連携・協力体制の増強を確保すること。

四十一、多様な就業形態が増加する中で、経営者あるいは労働者自らが労働法制や各種ルールについて知ることは大変重要であることを踏まえ、ワークルール教育の推進を図ること。

四十二、中小企業や小規模事業者において、時間外労働の上限規制が遵守できる環境を整えるために関係省庁が連携し、政府全体で中小企業の人材確保や取引条件等の改善に向けて適切な措置を講ずること。特に、中小企業庁とも協力して、働き方改革の推進を中小企業施策の一つの柱に位置付け、長時間労働につながる取引慣行の見直しを含めた業界改革につなげるよう取り組むこと。

四十三、事務所その他の作業場における労働者の休養、清潔保持等のため事業者が講ずるべき必要な措置について、働き方改革の実現には、職場環境の改善を図ることも重要であるとの観点を踏まえ、労働者のニーズを把握しつつ、関係省令等の必要な見直しを検討すること。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）⑧

四十四、働き方改革実行計画の中で取組テーマとして掲載されている、就職氷河期世代への対応、子育て・介護と仕事の両立、外国人人材の受入れについても重要な課題であることから、現状把握や今後の対応等については各関係省庁と連携して取り組み、必要な措置を講ずること。

四十五、全ての労働者の健康確保が適切に行われるよう、産業医等産業保健活動の専門職の育成や衛生委員会の活性化等を通じて、産業医・産業保健機能の強化を確実に推進すること。とりわけ、五十人未満の小規模な事業場については、医師や保健師等産業保健活動の専門職の選任の促進、産業保健総合支援センターによる支援や研修等を通じた産業保健活動の担い手の確保を始め、産業保健機能の強化を図るための検討を行い、必要な措置を講ずるとともに、働き方改革推進支援センター等とも連携してきめ細かな支援を行うこと。併せて、当該事業場におけるストレスチェックの実施が効果的に促されるよう必要な支援を行うこと。

四十六、新技術・新商品等の研究開発業務に関し、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、指導を徹底すること。また、新技術・新商品等の研究開発業務に従事する従業員に対しては、十分に手厚い健康確保措置を採るよう努めるものとする。

四十七、働き方改革の実行の過渡期においては、いわゆる生活残業を行う従業員が生活困窮に陥ること、高度プロフェッショナル制度の運用の仕方が必ずしも適切ではないこと等の問題が生じる可能性があることから、本法施行後、労働時間等の実態についての調査を定期的に行い、現状を把握しつつ、働き方改革実行計画の必要な見直しを不断に行うこと。

右決議する。

「労働基準法の一部を改正する法律」（令和２年法律第13号）（抄）

附 則

（検討）

第三条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和２年３月１１日 衆議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 賃金請求権は労働者の重要な債権であることに鑑み、施行後五年を経過した場合においては、労働者の権利保護の必要性を踏まえつつ、未払賃金をめぐる紛争防止など賃金請求権の消滅時効が果たす役割への影響等を検証した上で、賃金請求権の消滅時効期間を原則の五年とすることを含め検討し、その結果を踏まえて適切な措置を講ずること。その環境整備のため、施行後五年の経過を待たずに賃金台帳等の記録の保存期間の延長が可能となるよう、中小企業等における記録の電子データ化を支援し、記録の保存等にかかる負担の軽減を図ること。
- 二 労働基準監督署においては、賃金の未払いを発生させないよう、事業所に対する指導・監督を徹底するとともに、賃金未払事案に対しては是正指導を厳正に行うこと。
- 三 災害補償請求権の消滅時効期間については、労働者の災害補償という観点から十分であるのか、施行後五年を経過した際に、労働者災害補償保険法における消滅時効期間と併せ、検討を行うこと。
- 四 改正後の規定に基づく消滅時効期間が本法の施行日以後に支払期日が到来する全ての賃金請求権に適用されることについて、周知徹底すること。

労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和２年３月２４日 参議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、賃金とは、使用者が労働者に対して労働に対する報酬として支払う正当な対価であり、常に法令と契約に基づいて適正に支払われるべきものであって、賃金請求権は労働者の権利を保護するための重要な債権であることに鑑み、施行後五年を経過した場合においては、賃金請求権の消滅時効期間等を原則の五年とすること等について速やかに検討を行い、その結果を踏まえて適切な措置を講ずること。
- 二、その環境整備のため、賃金台帳等の記録の保存期間については、施行後五年の経過を待たずにその延長が可能となるよう、中小企業等における賃金関連記録の電子データ化を積極的に支援し、記録の保存等にかかる負担の軽減を図ること。
- 三、労働基準監督署においては、賃金の未払を発生させないよう、事業所に対する指導・監督を徹底・強化するとともに、賃金未払事案に対しては是正指導を厳正に行うこと。
- 四、災害補償請求権の消滅時効期間については、労働者の災害補償という観点から十分であるのか、施行後五年を経過した際に、労働者災害補償保険法における消滅時効期間と併せ、速やかに専門的見地からの検討に着手すること。
- 五、労働者が消滅時効により請求権を失うことがないよう、労働者個々の事情に応じた相談・支援の一層の充実・強化を図ること。
- 六、改正後の規定に基づく消滅時効期間が本法の施行日以後に支払期日が到来する全ての賃金請求権に適用されることを含めた改正の内容について、周知・指導を徹底すること。
- 七、働き方改革関連法における改正項目が順次施行されていることを踏まえ、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進等の施策を着実に推進するとともに、中小企業等における労務管理の適正化など、現場に混乱が生じないよう適切な支援を実施すること。
- 八、近時、労働法令が適用されない雇用類似の形態が増加している中で、労働者性を有する者に対しては、労働基準法を始めとする労働者保護法令が適正に適用されるよう労働者性の判断基準の周知徹底を図るとともに、その適用をなお一層厳密に行い、厳正な指導・監督を行うこと。

右決議する。

6

6. 閣議決定等

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関係する部分抜粋）

3. 良質な雇用の確保、高生産性産業への労働移動

（1）良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方①	a 昭和60年の「労働基準法研究会報告」（以下「研究会報告」という。）に基づく労働基準法上の労働者性（以下「労働者性」という。）の判断基準（以下「判断基準」という。）においては、「業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無」は「指揮命令の程度が問題であり、通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督を受けているとは言えない」とされているが、現実には、就業者及び事業者による個別具体的な判断に当たって解釈が容易ではなく、特に、事業者側の人間による就業者に対する直接・対面の指示ではなく、アプリやAI、アルゴリズムを用いた連絡やGPSを用いた就業状況の把握など、研究会報告が取りまとめられた当時には想定されていなかったデジタル技術の扱いが不明確であり、労働者性の有無の予見可能性が低い状況にあるとの指摘がある。これらを踏まえ、厚生労働省は、労働者性がある働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、最低賃金を始めとする労働基準法等に基づく保護を受けられていない、いわゆる偽装フリーランス問題の解決に資するよう、国民にとって労働者性の有無の予見可能性を高める観点から、例えば、配達業務を行う就業者に対して発注者が具体的な配達経路を連絡し、当該連絡に従わない場合には制裁を科す等の措置により当該連絡に従うことを強制するなど、就業時間中に発注者が就業者の業務遂行方法について業務の性質上当然に必要な範囲を超えた連絡を行い、就業者に対して当該連絡に従うよう強制するような場合には、人間による直接の指示ではなく、AIやアルゴリズムによる連絡であっても、業務遂行上の指揮監督関係を肯定する方向に働くことを明確にするなど、研究会報告による現行の判断基準を引き続き基礎としつつ、デジタル技術の活用等を踏まえた判断基準の明確化を検討し、その結果を踏まえ、就業者・事業者双方にとって分かりやすく解説するなどの周知を行う。	a,c: 令和6年度検討開始、結論を得次第速やかに措置 b: 令和6年度措置	厚生労働省

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関係する部分抜粋）

（1）良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方②	b 厚生労働省は、例えば、取引相手たる配達業務従事者にヘルメット等の安全器具の着用を求めることや、事故等の発生時に安全確保のために退避指示を行うこと、長時間就業する者に就業時間の短縮を推奨することなど、業務委託の発注者が安全管理又は健康確保のために取引相手（就業者）に対して行う「指示」「推奨」その他の連絡が、就業者の労働者性を肯定する要素である「指揮命令」や「拘束」と評価されるか否かが明確でない場合、当該連絡が「指揮命令」や「拘束」に該当するのではないかとの懸念から、発注者が、当該就業者自身及び顧客のための安全管理又は当該就業者自身の健康確保に資する連絡をちゅうちょするおそれがあるとの指摘があることを踏まえ、法令等に基づき国が発注者に義務付けているものも含め、安全管理又は健康確保のための就業者に対する連絡について、例えば、就業者への拘束を強める目的ではなく、安全管理又は健康確保を目的として行う就業時間の上限管理に係るものについて、業務委託契約の内容として、長時間就業による健康への影響を防止する観点から、就業時間の上限の目安について就業者と発注者が合意した上で、就業者がその目安に沿って自ら就業時間管理を行えるよう発注者が注意喚起を行うことは、判断基準における「指揮命令」や「拘束」として評価されるものではないと整理するなど、判断基準における「指揮命令」や「拘束」として労働者性を肯定する方向に働くものとそうでないものを整理し、発注者及び就業者に周知する。	a,c: 令和6年度検討開始、結論を得次第速やかに措置 b: 令和6年度措置	厚生労働省

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関係する部分抜粋）

（1）良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方③	○ 厚生労働省は、労働者性の有無についての国の判断が、現状では、労災事故や労働紛争に関する訴訟等の提起前には明らかにならない事案があることや労働基準法第104条に基づき労働基準監督署へ労働者性に関する違反事実の申告等を行っても労働者性の判断に至らない事案が半数近くに上るとの調査結果もあることを踏まえ、労働者性がある働き方をする者が就業開始後早期に労働基準法等の保護を受けられ、また、社会保険料等の負担の有無に起因する競争環境の公平性を確保する観点から、例えば、ドイツにおいて就業者又は事業者の申請に基づき年金保険機構が自営業者か被用者かの地位確認を行う手続があることや、建設業の一人親方について判断基準を整理したチェックシートを用いて労働者性の自己診断の支援が行われていることを参考に、①自らを労働基準法上の労働者だと考える者から労働基準関係法令違反に関する相談を受ける窓口を整備する、②労働基準監督署は、自らを労働基準法上の労働者だと考える者からの申告に対して、関係者から資料が収集できないなどの特段の事情がない限り、原則として、労働者性の有無の判断を行うことを就業者に対して明確化するなど、労働者性の有無の判断が適切に行われるよう、必要な措置を行う。	a,c: 令和6年度検討開始、結論を得次第速やかに措置 b: 令和6年度措置	厚生労働省

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）（抄）

Ⅱ 実施事項

3. 良質な雇用の確保、高生産性産業への労働移動

（2）高生産性産業への労働移動

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	副業・兼業の円滑化	a 厚生労働省は、①副業・兼業を行う労働者の健康管理のため、その所属する送り出し企業及び受入れ企業の双方における労働時間の通算管理が必要である一方、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型の副業・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の支払において労働時間の通算管理を行っていないことに鑑み、働き方改革関連法の見直しに係る検討会において、<u>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、労働基準法等の関係法令における行政解釈の変更も含めて検討し、結論を得る。</u> b,c（略）	a: 令和5年度検討開始、令和6年度結論 b,c:（略）	厚生労働省

Ⅱ．人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着

1. 価格転嫁の商習慣化の徹底と中小・小規模企業の省力化投資の加速

（3）大企業と中小・小規模企業・スタートアップの間の協力関係の確立

⑤副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の見直し

労働者が副業・兼業を行う場合には、複数の事業場の労働時間を通算して管理する必要があり、割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理について、制度が複雑で企業側にとって重い負担となっているために、副業・兼業の許可が難しいとの指摘がある。

副業・兼業における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、労働基準法等の関係法令における解釈の変更も含めて検討し、結論を得る。

Ⅱ．各個別分野における実施事項

Ⅱ．賃金向上、人手不足対応

ア 時間単位の年次有給休暇制度の見直しについて

【令和7年度結論】

<基本的考え方>

労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条第4項では、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ること等のため、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇の本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により、年5日以内に限り、時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を与えることを認めている。この制限によって、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇の本来の趣旨が阻害されないようにしている。一方、労働者によっては、治療のための通院や子供の学校行事の参加、家族の介護など労働者の様々な事情に応じて時間単位年休を利用する者も存在し、通院等のために時間単位年休を活用しようとする労働者について、時間単位年休を年5日分使い切っている場合には、1日又は半日単位で年次有給休暇を取得することとなり、結果的に早期に年次有給休暇を全て取得してしまう等の指摘もある。また、子の看護休暇等は法律で保障された労働者の権利であり、時間単位で利用することもできるにもかかわらず、無給の休暇となる場合は取得する分だけ収入が減少することから、時間単位年休のより柔軟な利用を希望する声もある。

このような現状を踏まえ、年次有給休暇の本来の趣旨と、仕事と生活の両立の観点の双方から時間単位年休制度の見直しについて検討する必要がある。

以上の基本的考え方に基づき、以下の措置を講ずるべきである。

<実施事項>

厚生労働省は、労働者の多様な休暇取得ニーズに応える観点から、年次有給休暇の本来の趣旨である心身の疲労回復等のためにまとまった日数の休暇を取得する機会を引き続き確保することを前提としつつ、年次有給休暇制度の在り方について、時間単位年休制度の活用実態も踏まえ、時間単位年休の上限を、例えば年次有給休暇の付与日数の50%程度に緩和することなどの見直しの要否も含め、労働政策審議会にて検討を開始し結論を得る。その際、労働者の希望する日数及びその理由、活用の実態並びに特別休暇の活用の有無等の実態や、回答者の属性（年齢、性別、業種、階層、家族構成）ごとの傾向も踏まえて検討する。