

厚生労働省

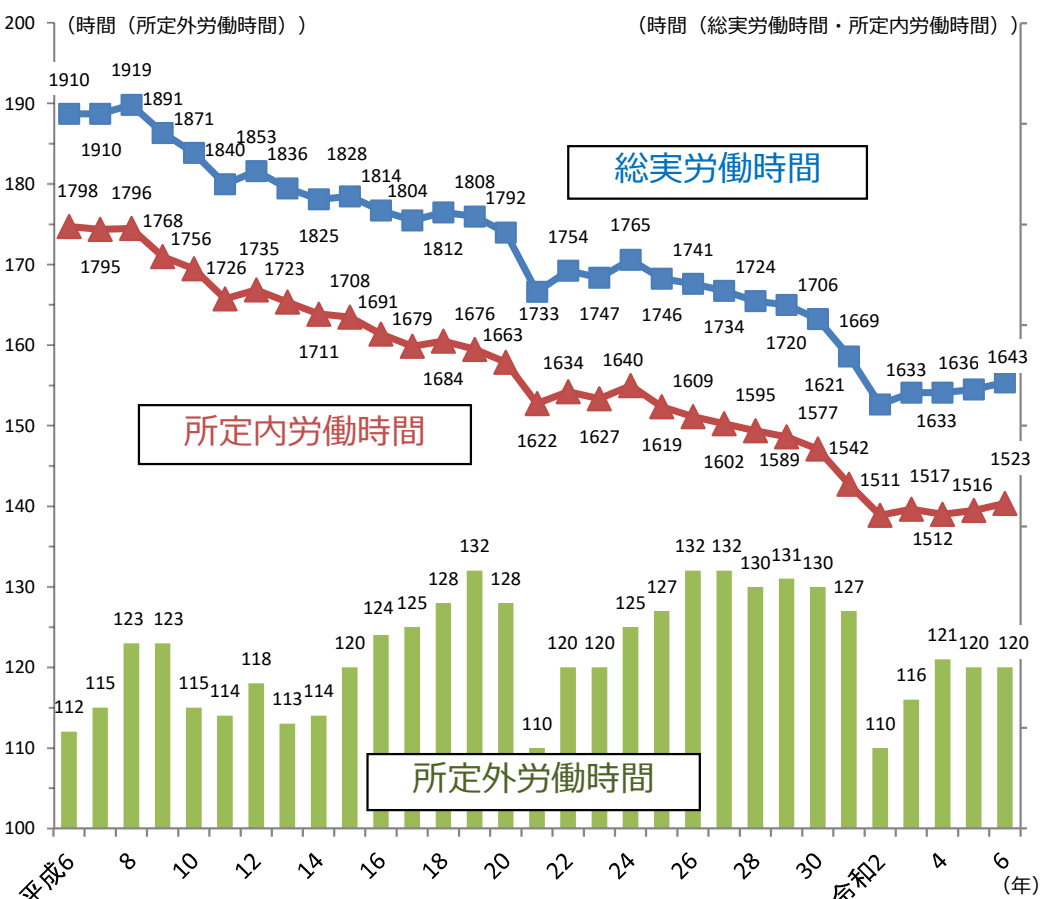
ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働時間等関係資料

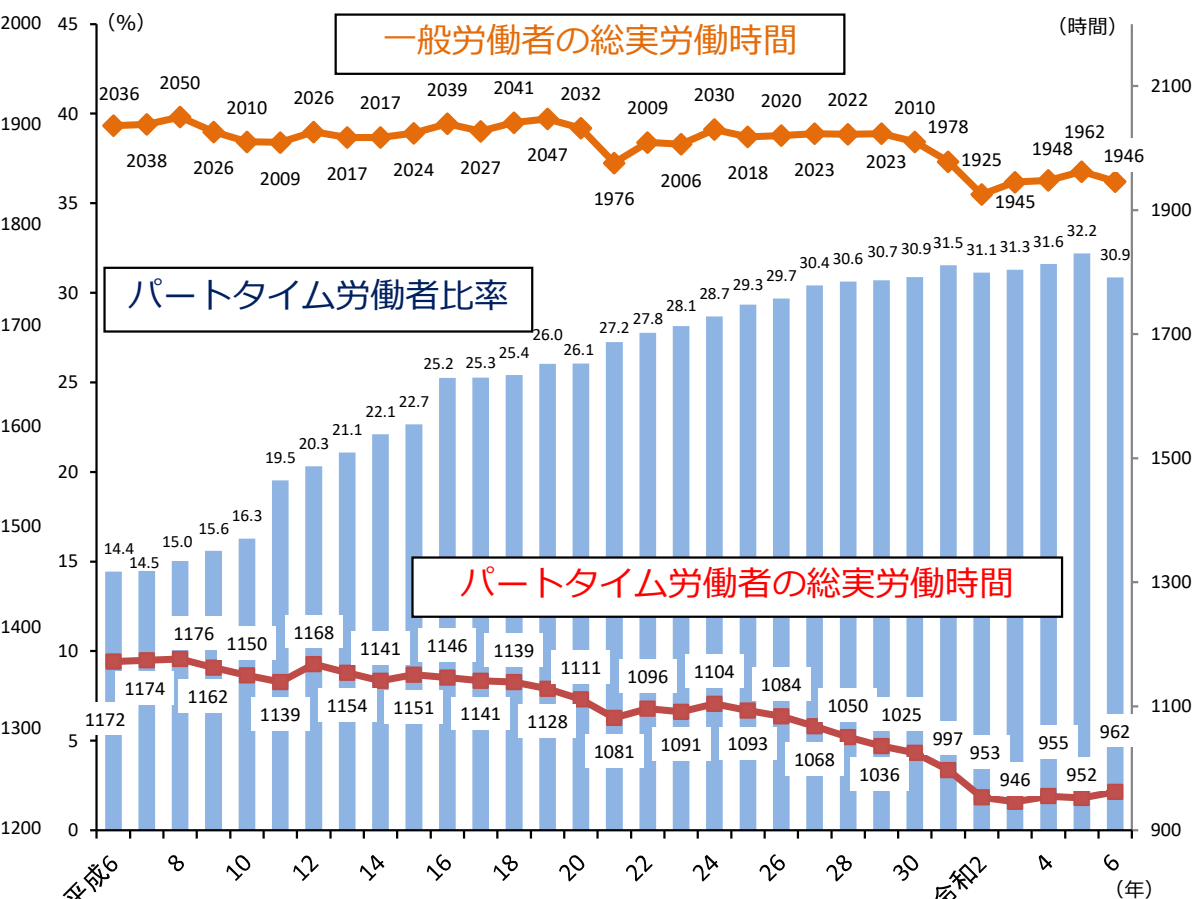
年間総実労働時間の推移

- 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」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。

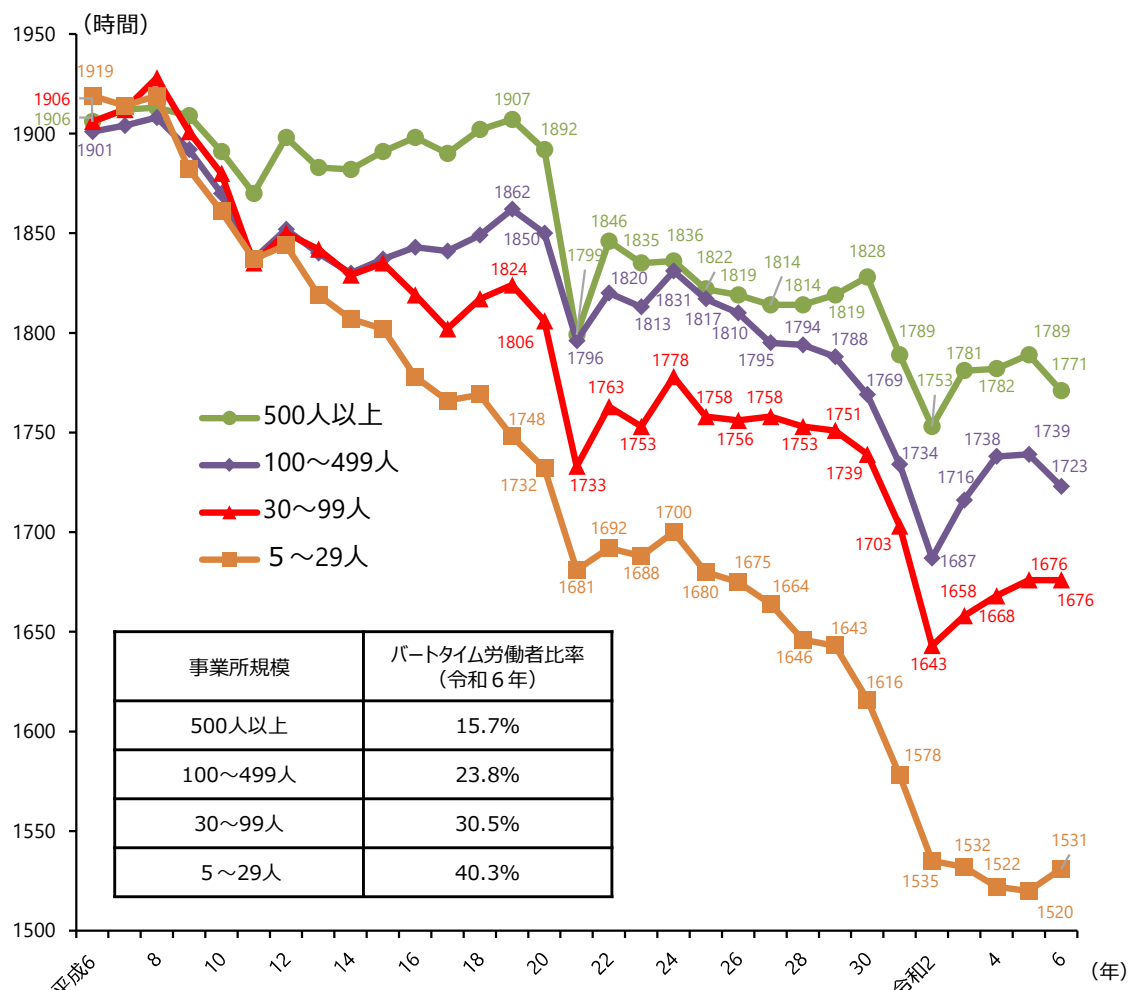
(注) 調査産業計、事業所規模5人以上

総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間の年換算値については、「毎月勤労統計調査」の各年の結果原表の各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものであり、母集団労働者数の更新作業（ベンチマーク更新）の影響は取り除いていない。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）

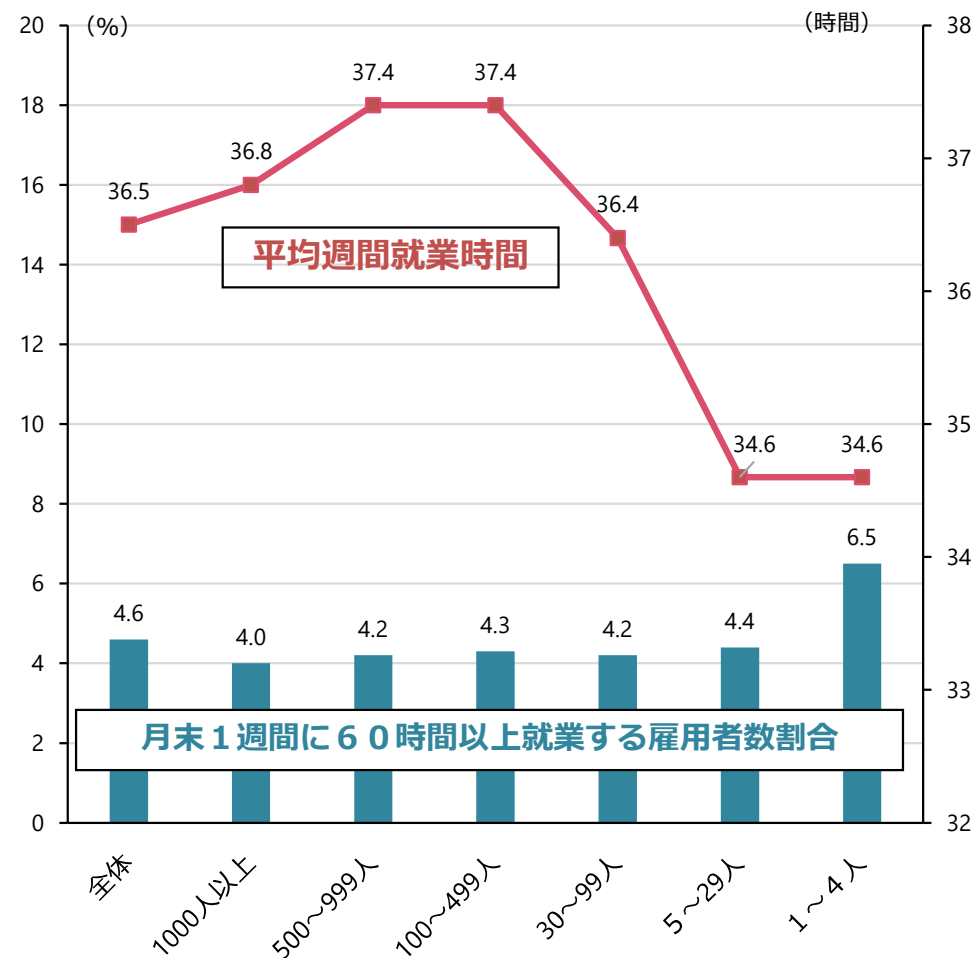


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 調査産業計

総実労働時間の年換算値については、「毎月勤労統計調査」の各年の結果原表の各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものであり、母集団労働者数の更新作業（ベンチマーク更新）の影響は取り除いていない。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。

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6年）



(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) 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6年では男性の方が379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。

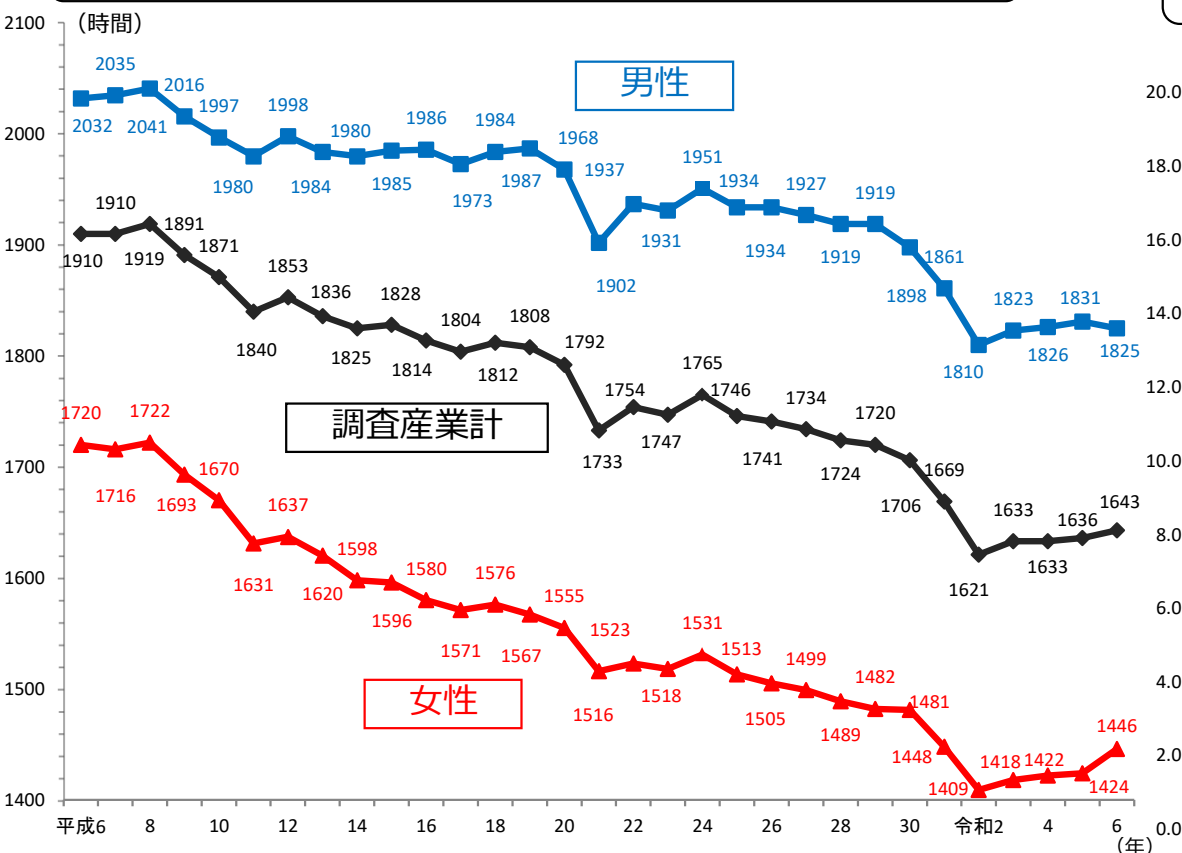
男性については、月末1週間に60時間以上就業する雇用者の割合が、減少傾向にあるものの依然高い水準で推移している。

【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) → 46.1% (令和6年)

男性 5.1% (平成6年) → 9.4% (平成15年) → 16.8% (令和6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）

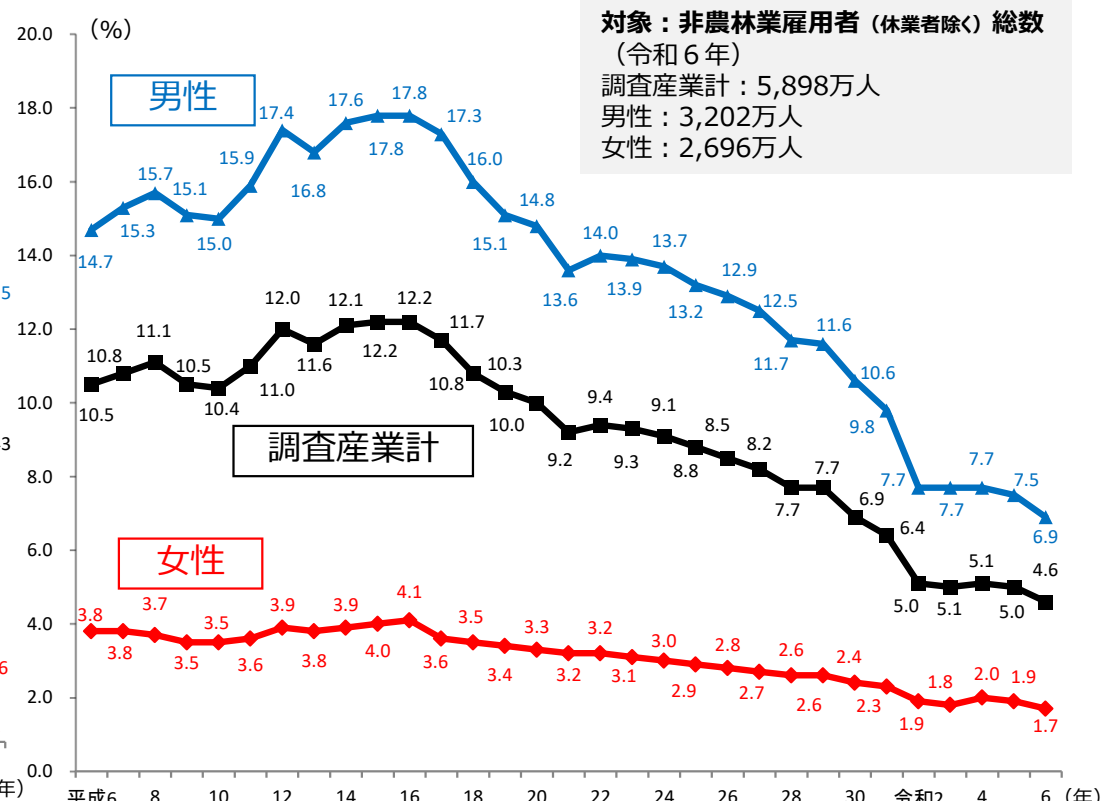


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(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、「毎月勤労統計調査」の各年の結果原票の各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものであり、母集団労働者数の更新作業（ベンチマーク更新）の影響は取り除いていない。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）



対象：非農林業雇用者（休業者除く）総数
(令和6年)

調査産業計：5,898万人

男性：3,202万人

女性：2,696万人

(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。

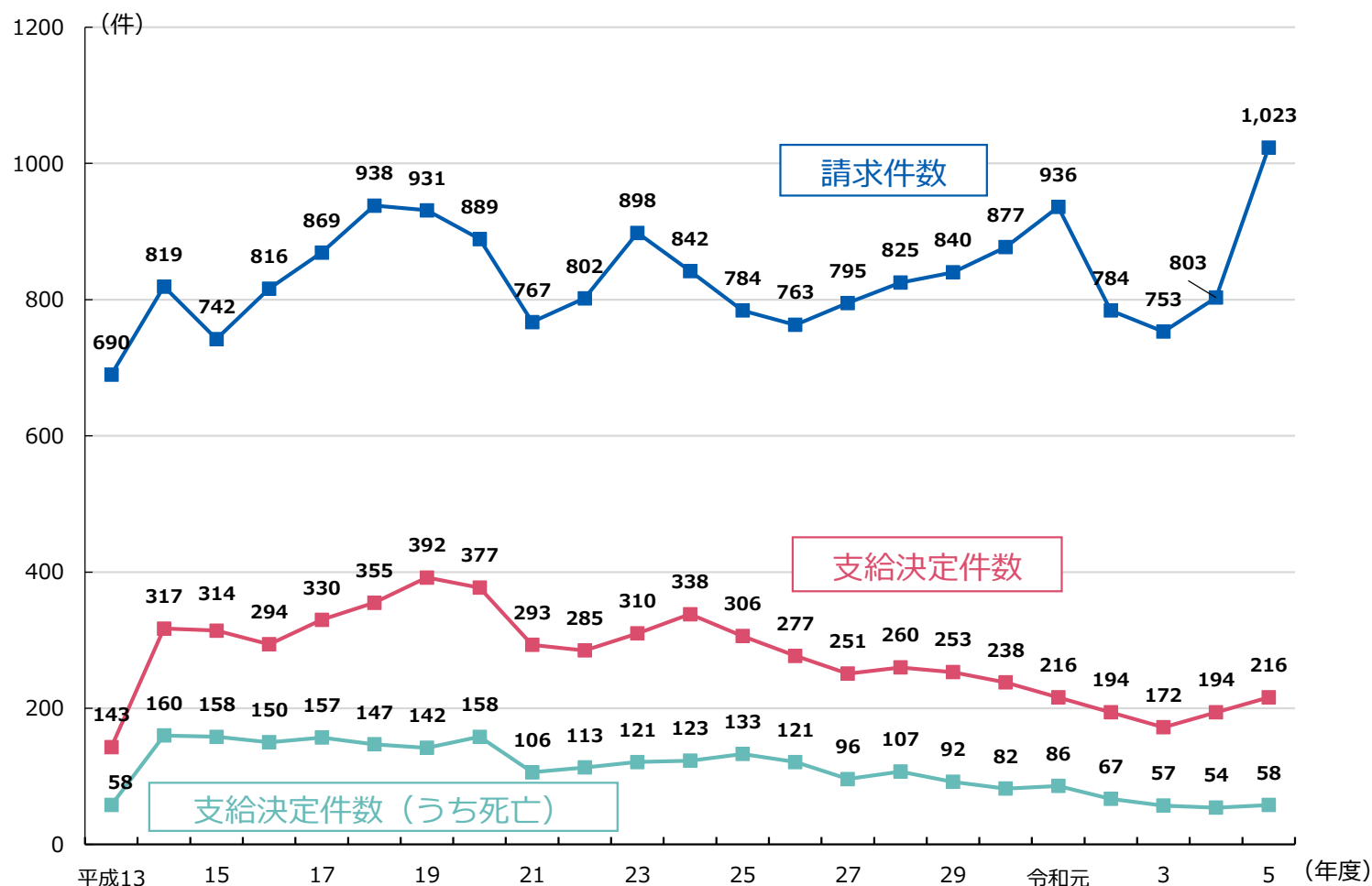
(注) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

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。

業務災害の脳・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年度の業務災害の脳・心臓疾患に係る労災請求件数は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。

○業務災害の脳・心臓疾患に係る請求件数、支給決定件数



○複数業務要因災害の脳・心臓疾患の支給決定件数

元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
	0	2	4	5

- （注1） 複数業務要因災害は、労働者災害補償保険法の改正により令和2年9月から保険給付の対象となった。
- （注2） 複数業務要因災害の請求は業務災害の請求と区別されずに行われることから、請求件数は集計していない。

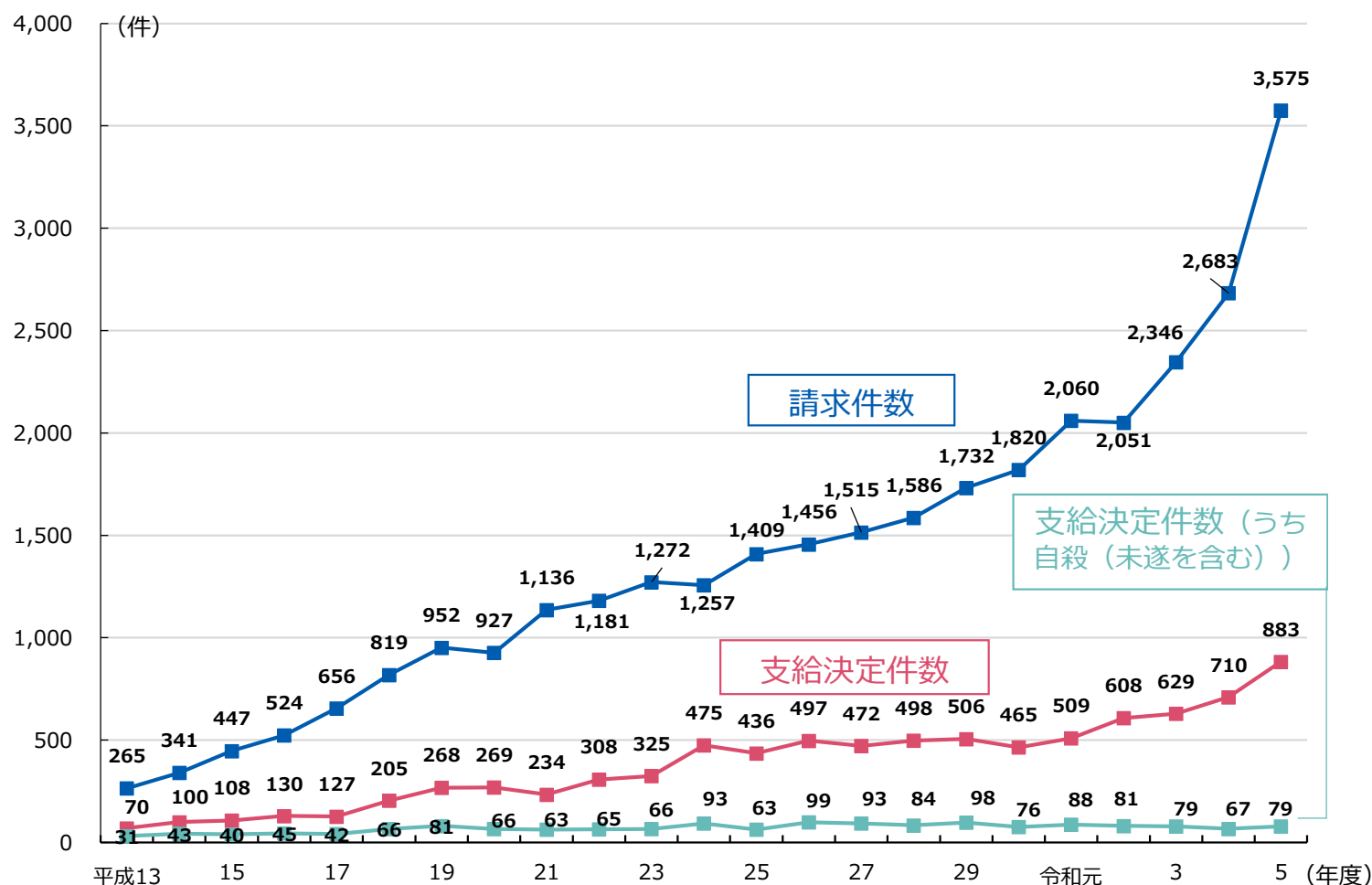
出所：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（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。

業務災害の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年度の業務災害の精神障害に係る労災請求件数は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。

○業務災害の精神障害に係る請求件数、支給決定件数



○複数業務要因災害の精神障害の支給決定件数

元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
	0	0	2	4

（注1） 複数業務要因災害は、労働者災害補償保険法の改正により令和2年9月から保険給付の対象となった。

（注2） 複数業務要因災害の請求は業務災害の請求と区別されずに行われることから、請求件数は集計していない。

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。

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 11.2%

※「適用労働者」の割合の出所：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

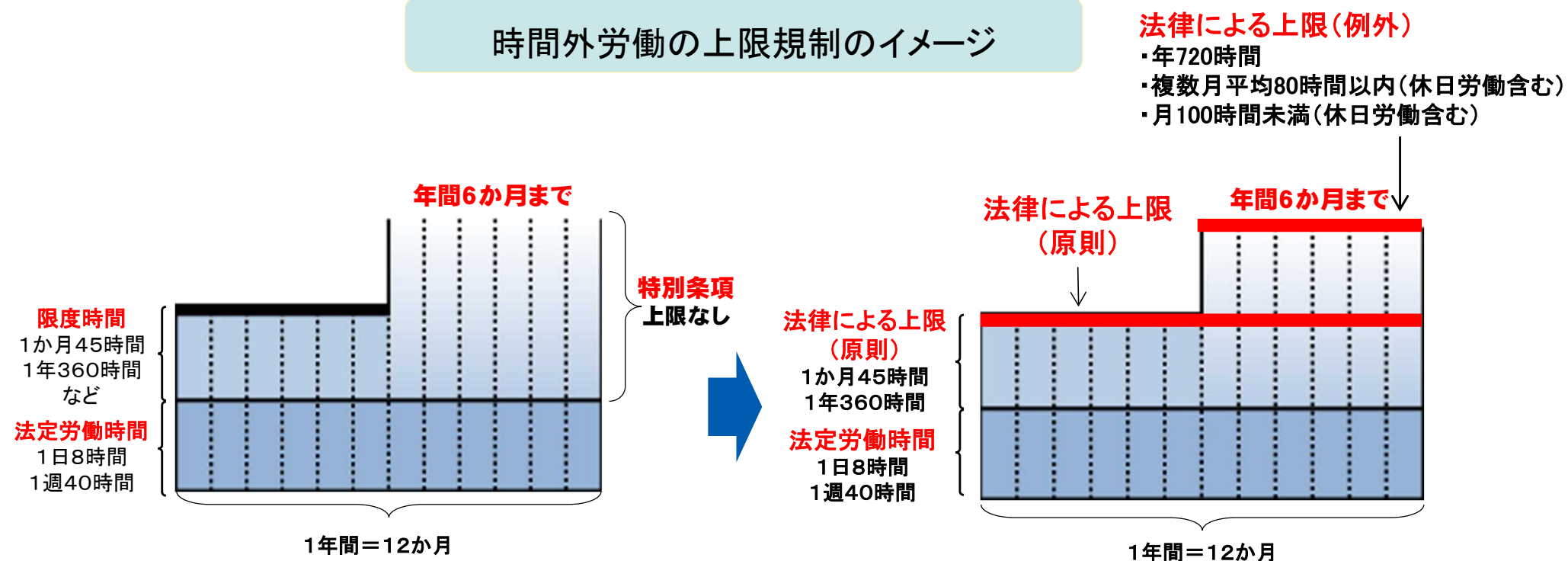
- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、**原則として月45時間、年360時間（限度時間）**とされ、**臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※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（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） □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・法定休日労働の合計時間（次世代育成支援推進法） □1か月あたりの平均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） △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） △有給休暇の平均取得日数（若者雇用促進法） △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） △キャリアコンサルティング制度の有無及び内容（若者雇用促進法） △社内検定等の制度の有無及び内容（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

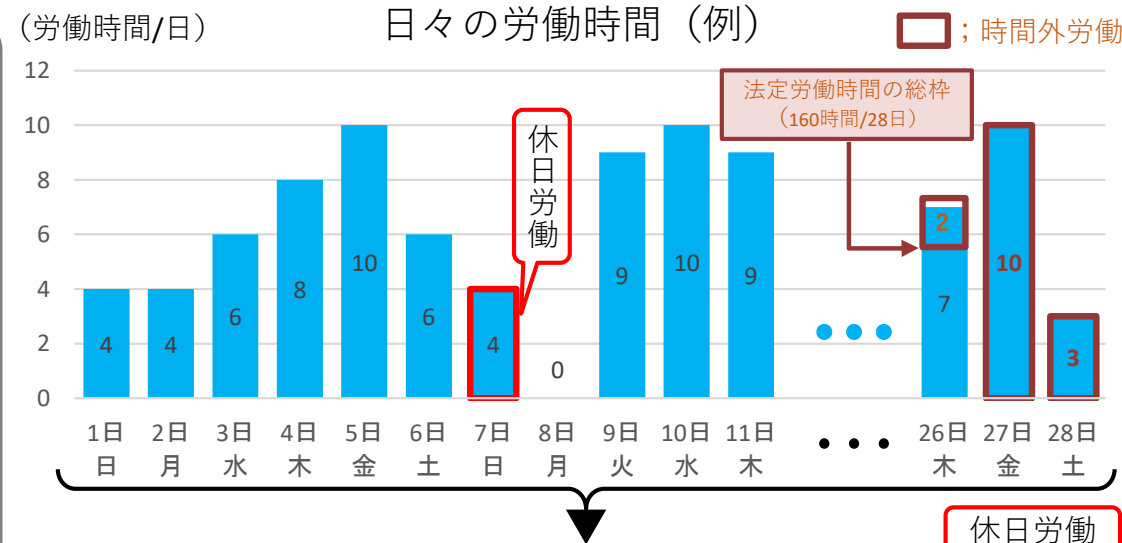
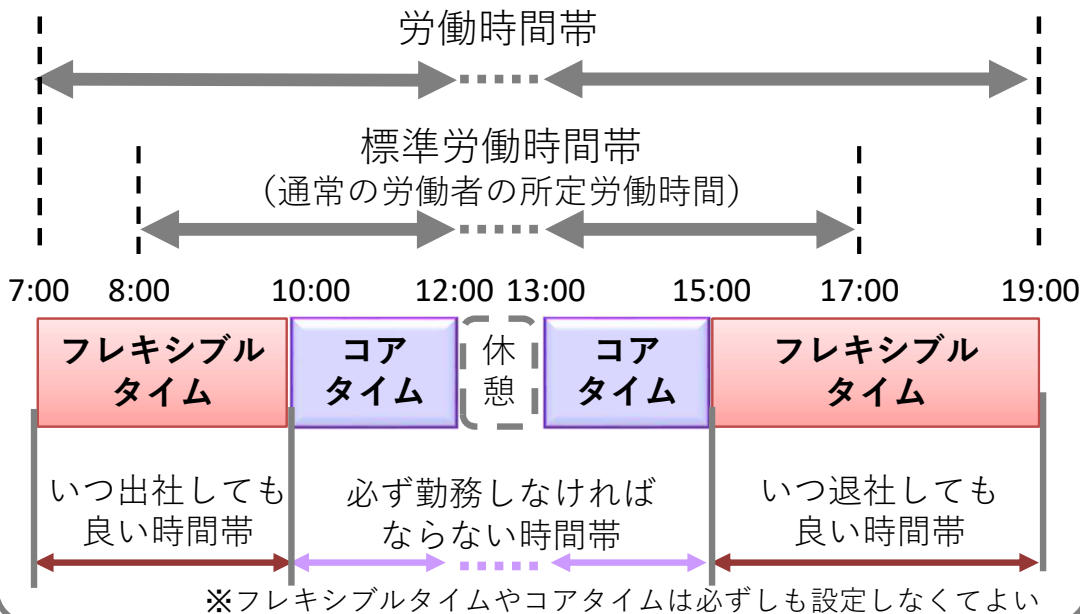
一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業の時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度

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、保健衛生業についてはその公衆の不便を避けるために必要なものであること、商業、映画・演劇業及び接客娯楽業については労働の実態として手待ち時間が多い等の特殊性があること等を考慮し、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）
- 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（安衛法第66条の8の2） ②休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）
	本人の申出	必要	必要	不要	必要	①不要、②必要
	罰則	なし	なし	あり（安衛法第120条） （50万円以下の罰金）	なし	①あり（安衛法第120条） （50万円以下の罰金） ②なし
労働時間の状況の把握		○	○	— （労基法第41条の2第1項第3号に基づく健康管理時間の把握義務あり）	○	○

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

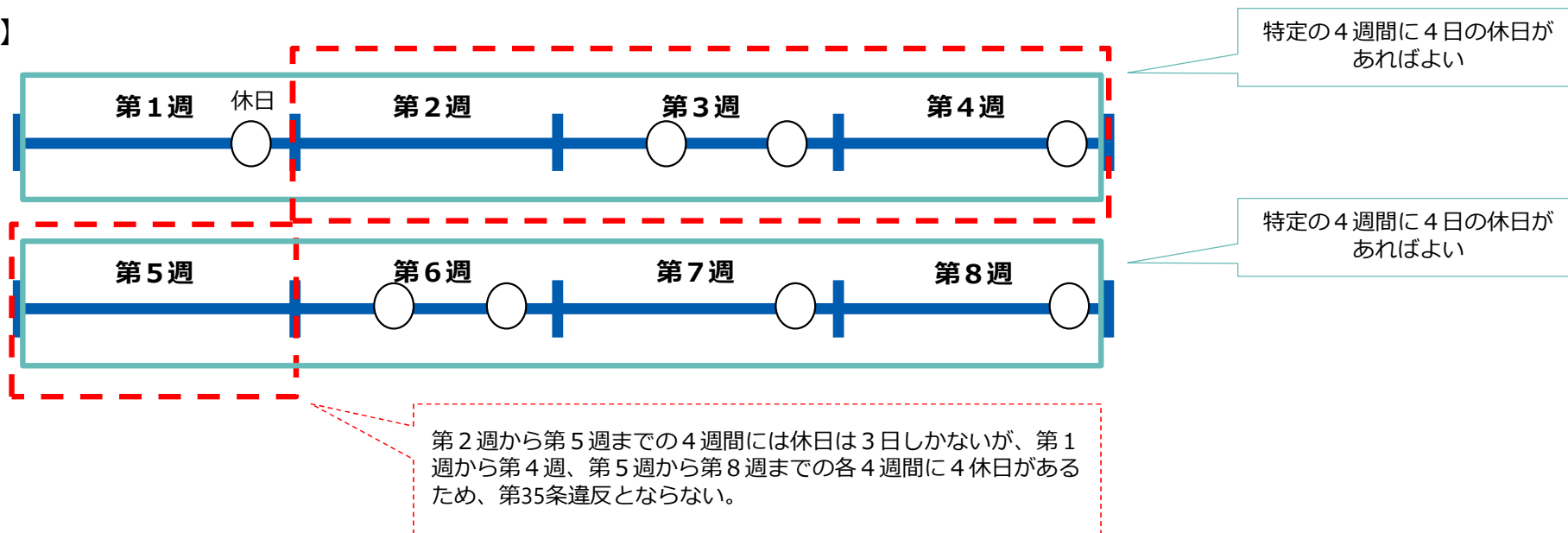
※2 「健康管理時間」とは労働者が事業場内にいた時間（労使委員会の決議により休憩時間等の労働していない時間を除くこととした場合は当該時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間をいう。（労基法第41条の2第1項第3号）

法定休日の取り方、解釈について

4週4休（変形週休制）

- 労基法は、**使用者は4週を通じ4日以上の日を休ませれば、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 上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた
14位 5.88	73 セクシュア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	24 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。

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）（抄）

（事業主等の責務）

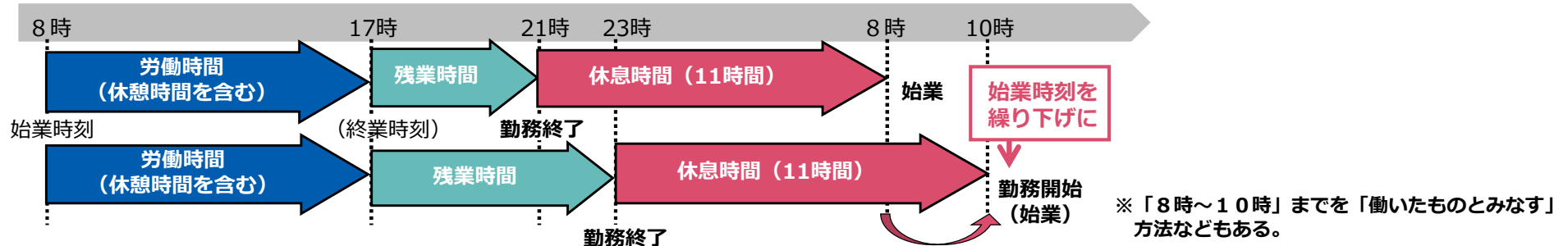
第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2～4 （略）

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
- 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
- インターバル制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知
- 産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度の内容・効果を周知



導入マニュアル（全業種版）

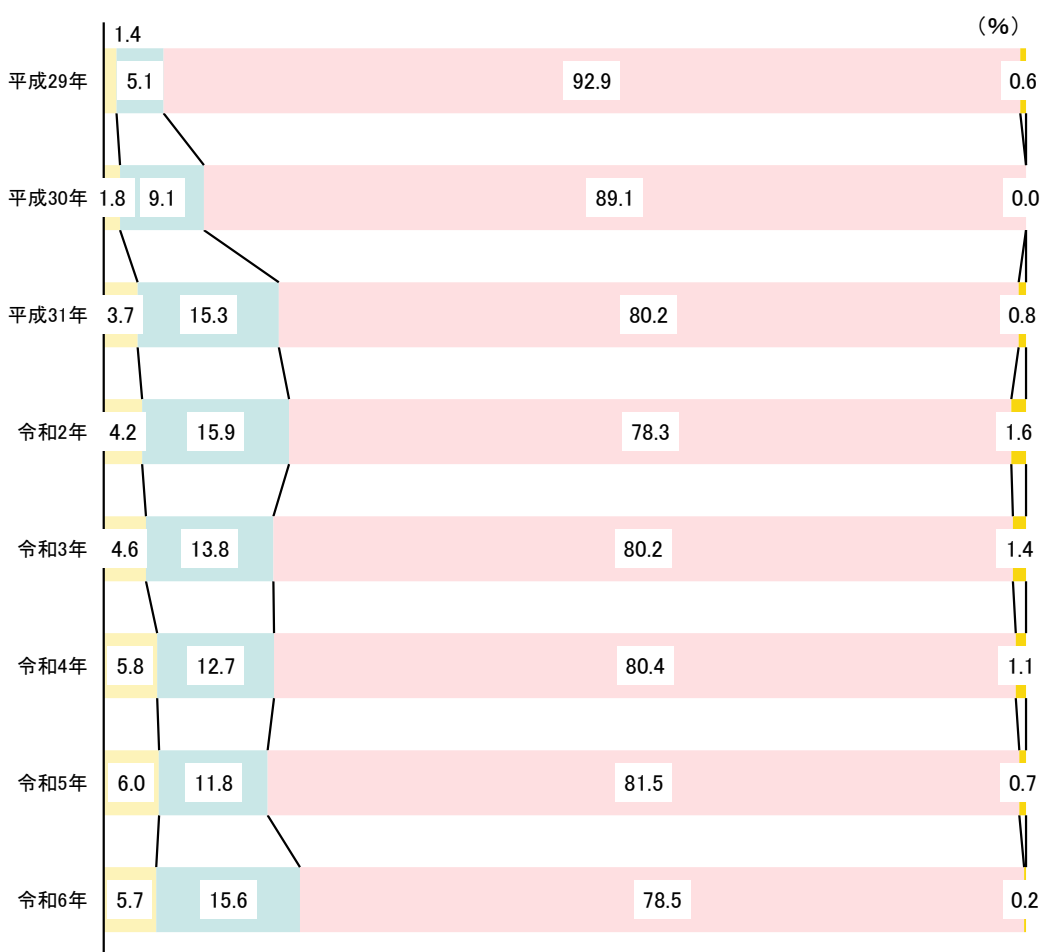


リーフレット

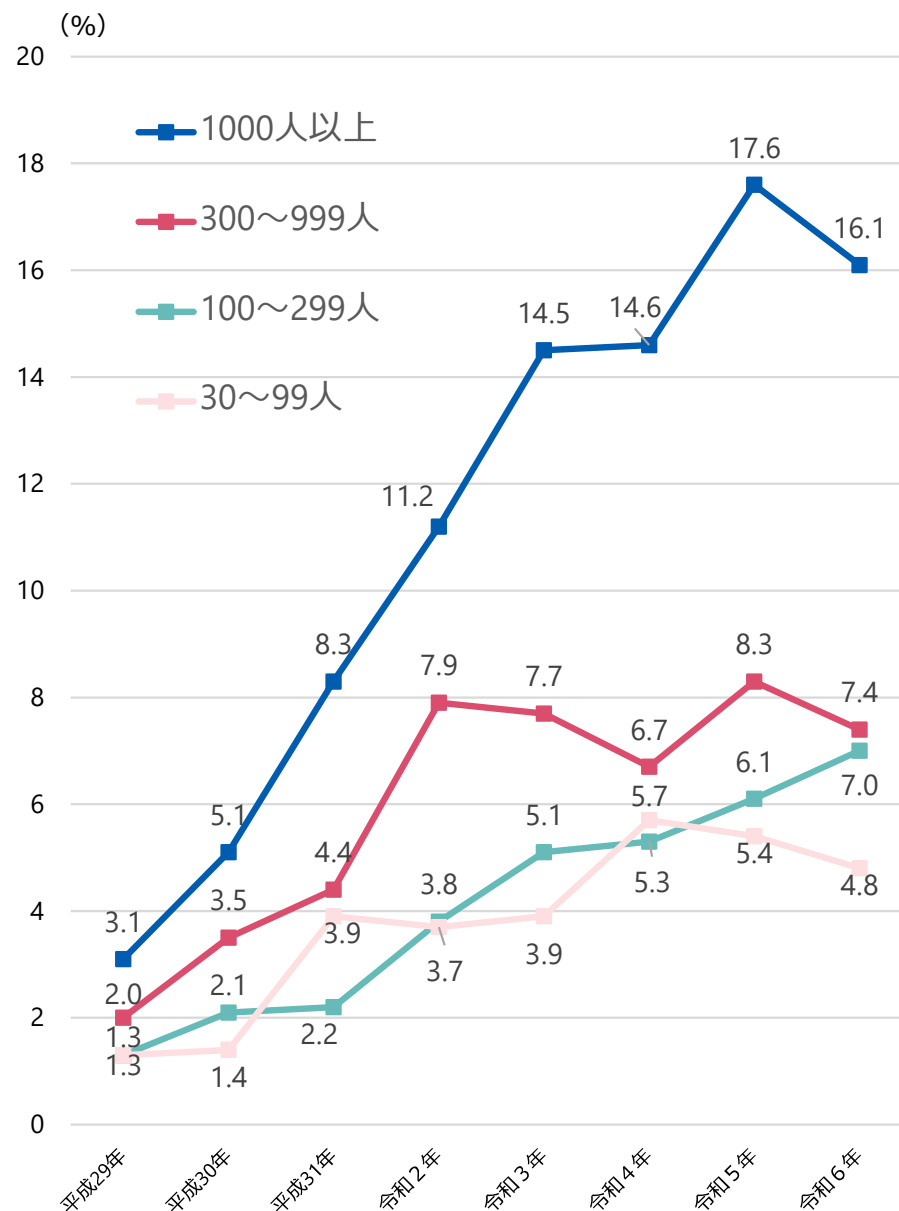
勤務間インターバル制度の導入状況等について

勤務間インターバルの導入状況

- 導入している
- 導入を予定又は検討している
- 導入予定はなく、検討もしていない
- 不明/不詳



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



(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の導入状況等について

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合（令和6年）

導入予定はなく、検討もしていない理由	調査計	企業規模別			
		1000人以上	300～999人	100～299人	30～99人
夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要のため	9.2%	20.7%	18.6%	10.7%	7.6%
人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため	10.4%	18.6%	18.8%	14.1%	8.3%
当該制度を導入すると労働時間管理が煩雑になるため	8.7%	23.6%	13.1%	13.7%	6.5%
超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため	57.6%	40.9%	48.4%	55.8%	59.4%
その他	5.5%	14.0%	9.7%	7.9%	4.2%
当該制度を知らなかったため	18.7%	4.6%	10.1%	14.3%	21.2%

（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。

諸外国におけるインターバル制度

	EU指令 (1993年EU労働時間指令)	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
1日当たり休息時間	11時間	11時間	11時間 ※16歳～18歳は12時間、16歳未満は14時間	11時間 ※18歳未満は12時間	連邦レベルの法制度なし。
義務付けの有無		義務付け（罰則あり）	義務付け（罰則あり）	義務付け（罰則あり）	※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。
遵守できなかった場合の代替		代替休息の付与	代替休暇の付与	他の時間で調整	
適用除外	①軍隊、警察、船員 ②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、教会又は教団の宗教的儀式を司る労働者 ③職場と住居が遠く離れている場合又は労働者の複数の職場が互いに遠く離れている場合 ④財産及び人身の保護のため常時駐在を必要とする保安及び監視の業務 ⑤サービス又は生産の連続性を保つ必要のある業務 ⑥交替制労働等	①役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者など ②業務の性質により部分的適用除外となる職種（例：サービス・生産活動に連続性を要する、業務量が急増する、異常な状況や災害時） ③交替制労働、清掃など（業務が断片的） ④移動労働、オフショア労働	①企業の上級幹部 ②家内労働者、商業代理人、住み込み不動産管理人、家事使用人、個人サービス ③坑内労働者、農業労働者、海上労働に従事する労働者、公立の病院・医療施設等で働く労働者、国有企業で働く労働者 ④緊急の業務を遅滞なく遂行しなければならない場合（例：救助活動、差し迫った事故の防止、設備、施設、建物で発生した事故の修復）（※労働監督官への通知義務あり。）	①管理的職員・医長・公勤務機関における部局長、その代理人、および人事事項について独立した決定権限を有する公勤務の労働者 ②家族的共同体において自ら預けられた者と生活し、当該者を自らの責任で教育、世話又は養育する労働者 ③教会及び宗教団体の典礼を行う職種 ④商船の乗組員の就労（海上労働法を適用） ⑤公勤務、航空、内水航行、道路輸送の労働者（一部）	※イリノイ州、メーン州、ニューハンプシャー州、ウエストバージニア州が看護師に対して、連続勤務時間後のインターバル規制を州法で規定。 ※連邦労働省はウェブサイトを通じて、シフト勤務について以下のガイドラインを提供している。 ・通常のシフトは、少なくとも1日につき連続8時間以内の勤務とし、週5日間で（勤務間に）少なくとも8時間の休息を含むものとする。これを上回る連続勤務時間、または夜間勤務のシフトは、延長または非通常勤務とみなされる。 ・選択肢がある場合、マネージャは延長シフトの使用を制限する必要がある。シフトを通常の作業期間を超えて延長した場合は、追加の休憩と食事の時間を提供しなければならない。
特例措置		労働協約により、変更または適用除外が可能 ※原則として、代償休息の付与を要する	次の場合、9時間に短縮可。 ①特定の活動の従事する場合（例：職住間の距離の接近が重要な業務、保管・管理業務、サービス・生産の継続が重要な業務、運送サービス業務、連続交代制の業務） ②業務が増加した場合（労働協約等で条件を規定）	病院、看護、介護、飲食、宿泊等の施設、運輸、メディア、農畜産業の労働者は、10時間まで短縮可。 ※1カ月以内に他の日の連続休息時間を12時間以上とする必要。 ・病院、看護、介護施設の労働者は、呼出待機中の要請による休息時間短縮が半分を超えない範囲で他の時間で調整可。 ・労働者の健康や安全が保障されている場合に限り、労働協約等により、呼出待機中の要請による休息時間の短縮を他の時間で調整可。	

（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）、「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」（調査シリーズNo.104・2012年3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。

	EU	イギリス	フランス	ドイツ	スペイン	イタリア	ベルギー	アメリカ
制度有無		なし	あり (労働法第L2242-17条)	なし	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
制度の内容 議論の状況	・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、無給の時間外労働に対する問題意識は、労組などの間で強い。	・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。	・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にいることを義務づけられていないことを理由に「法律上、何らかの措置を講じるべき必要性は認められていない」としている。	・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。	・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)

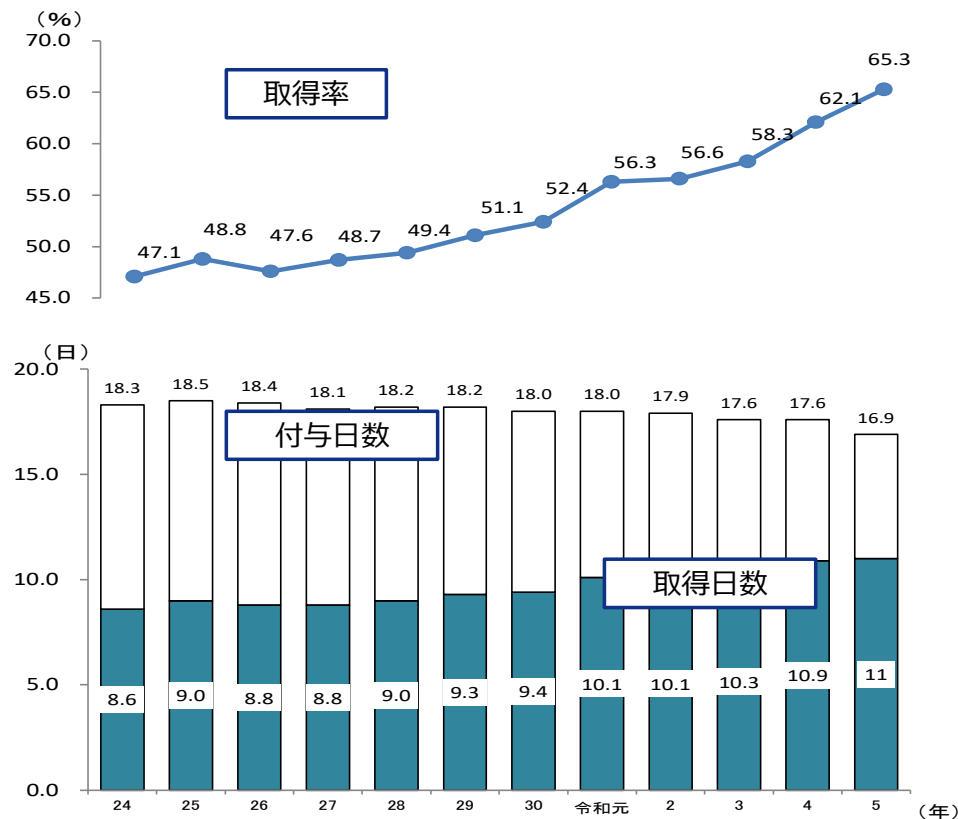
○不利益取扱いの禁止(労基法附則第136条)

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。

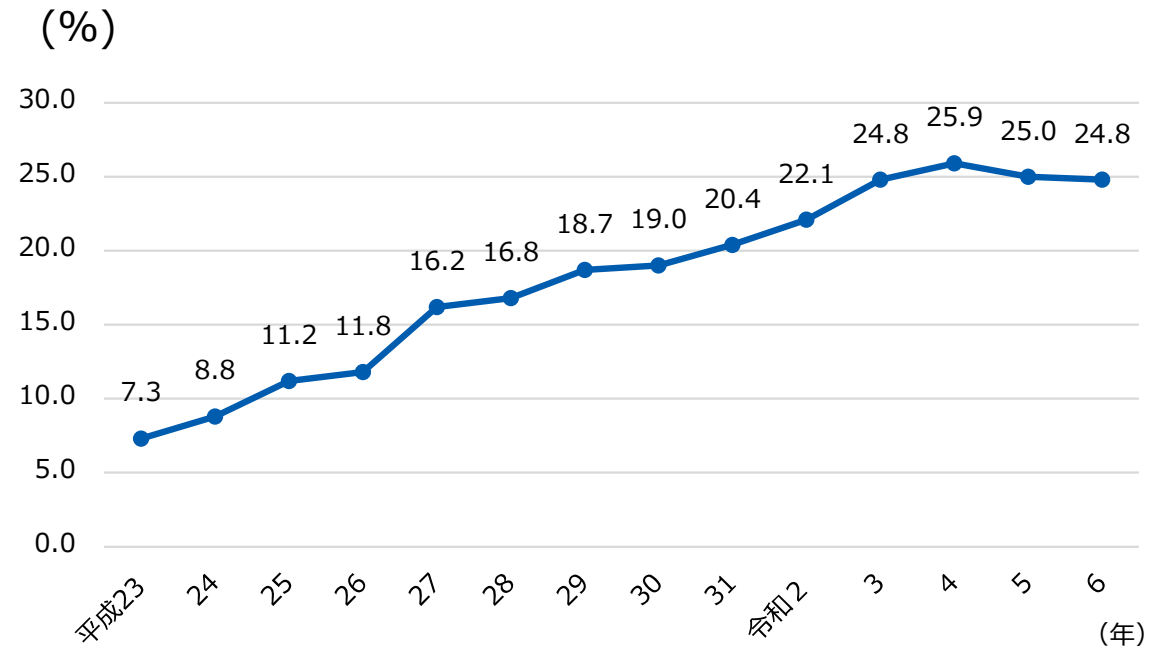
年次有給休暇の取得率・時間単位年次有給休暇制度の導入率の推移

- 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（企業別）



（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なるため、

- 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。
- ・ 39カ国が批准（2025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

※「副業・兼業における労働時間の通算について（労働時間通算の原則的な方法）」（厚生労働省HP掲載資料）より抜粋

労働時間通算の原則的な方法

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

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

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

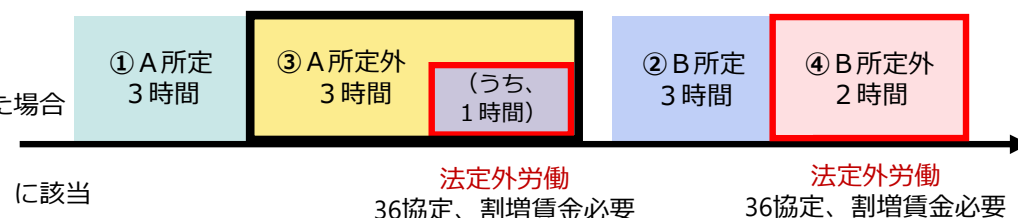
【イメージ図】 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

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

原則どおりに①～④の順で足し合わせると（合計11時間）

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

実際の労働の順序



管理モデル

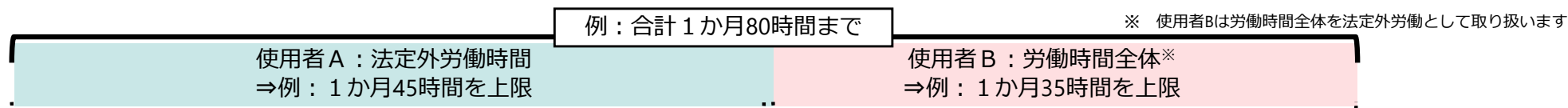
○労働者が使用者A（先契約）の事業場と使用者B（後契約）の事業場で、副業・兼業を行う場合、

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。**