| 労働条件分科会（第197回） | 資料 No.1 |
| --- | --- |
| 令和7年5月13日 | |

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

# 労働時間法制の具体的課題について①

## （総論、時間外・休日労働時間の上限規制、労働時間の情報開示、法定労働時間週44時間の特例措置、テレワーク等の柔軟な働き方、管理監督者）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 1

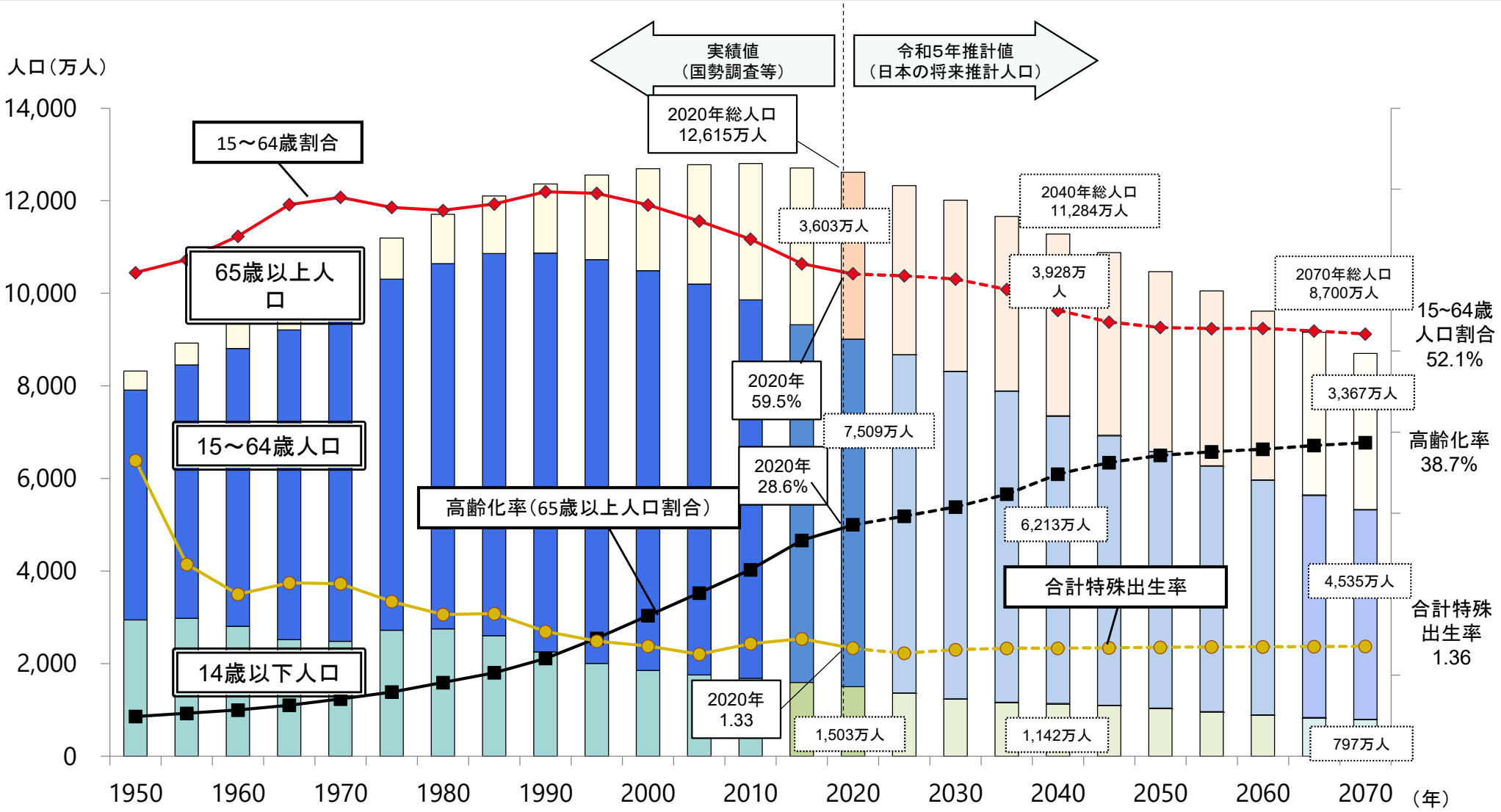
# 人口構造・産業構造

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 日本の人口の推移

- 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2040年には、15～64歳人口が2020年と比較して約1,300万人減少する見込みである。また、2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は約39%になると推計されている。

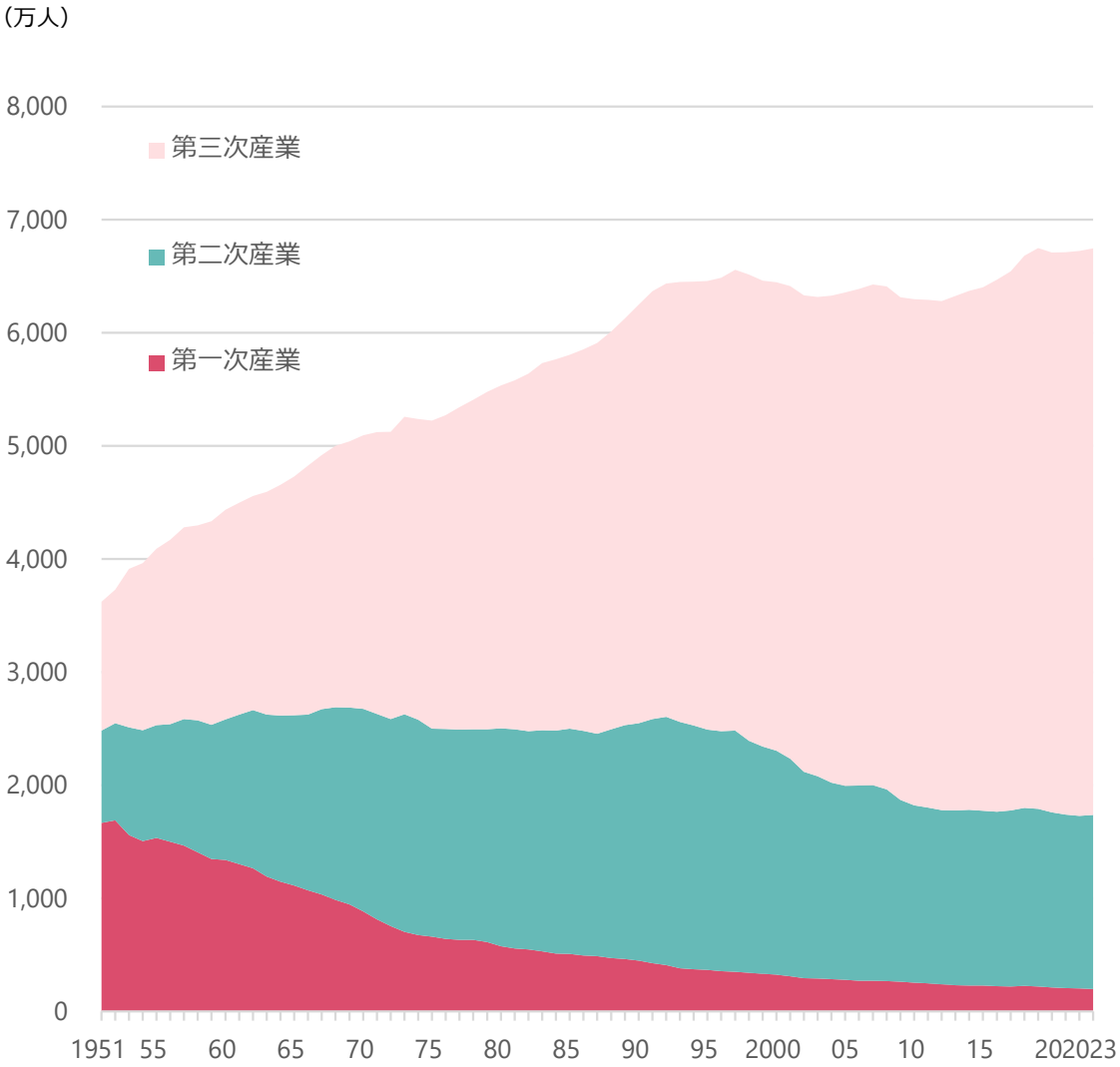



（出所） 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

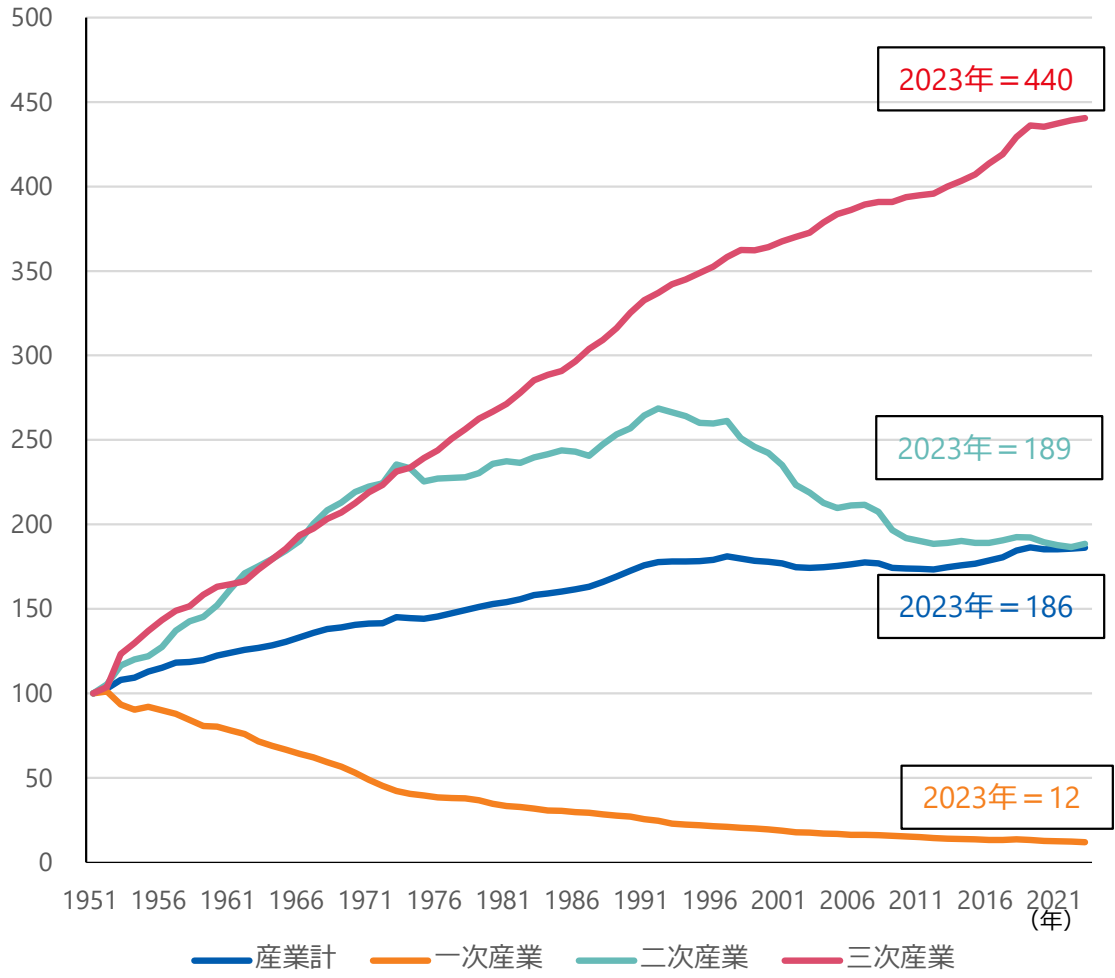
# 産業別就業者数の推移

- 非製造業（第三次産業）での就業者数が増加傾向で推移している。

**産業別就業者数の推移（第一次～第三次産業）1951～2023年 年平均**



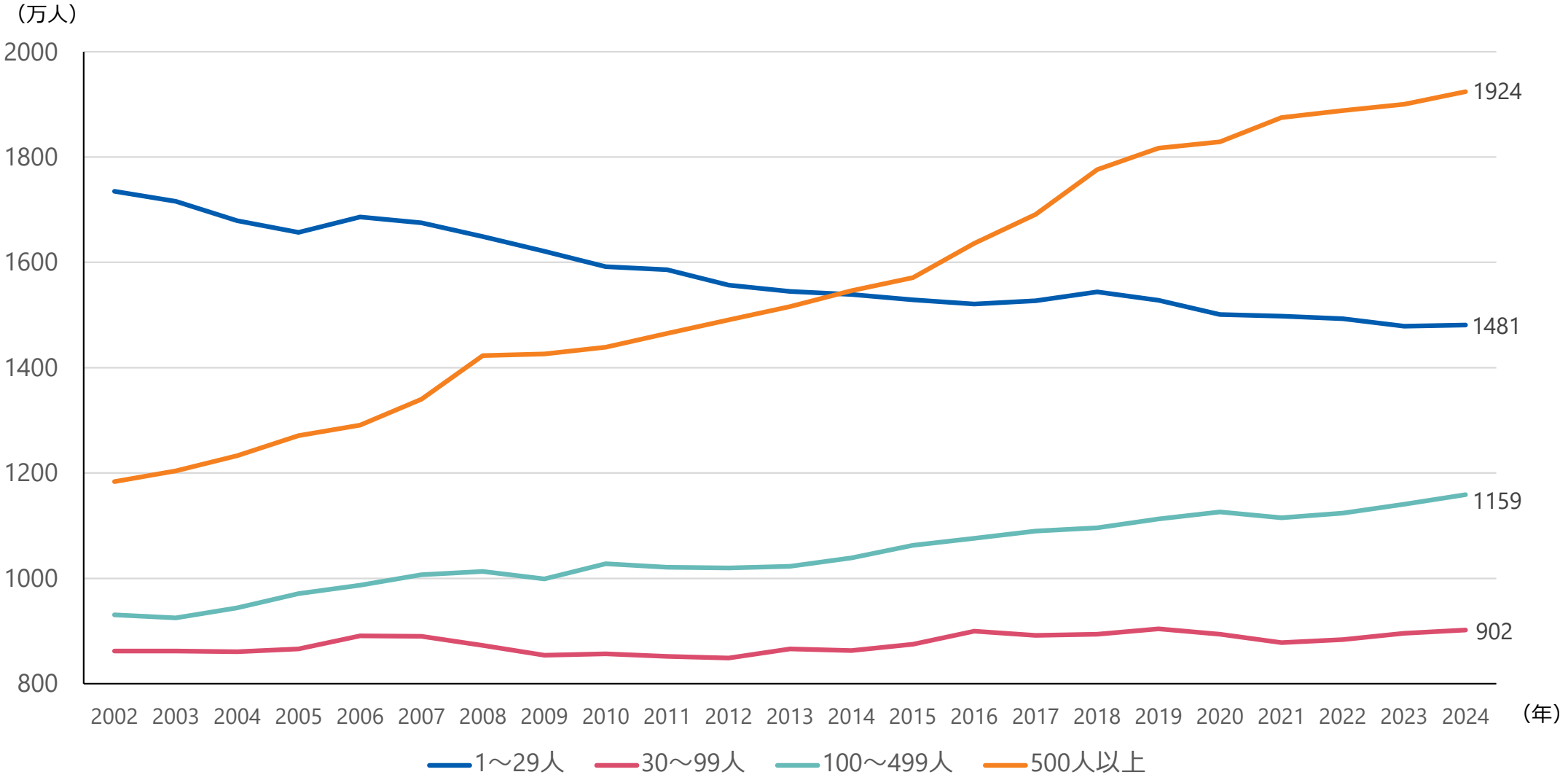

**産業別就業者数の推移（第一次～第三次産業）**
**1951年=100とした場合の推移**




（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる長期労働統計」（https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0204.html、2023年6月12日更新）
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。

# 企業規模別雇用者数（非農林業）の推移

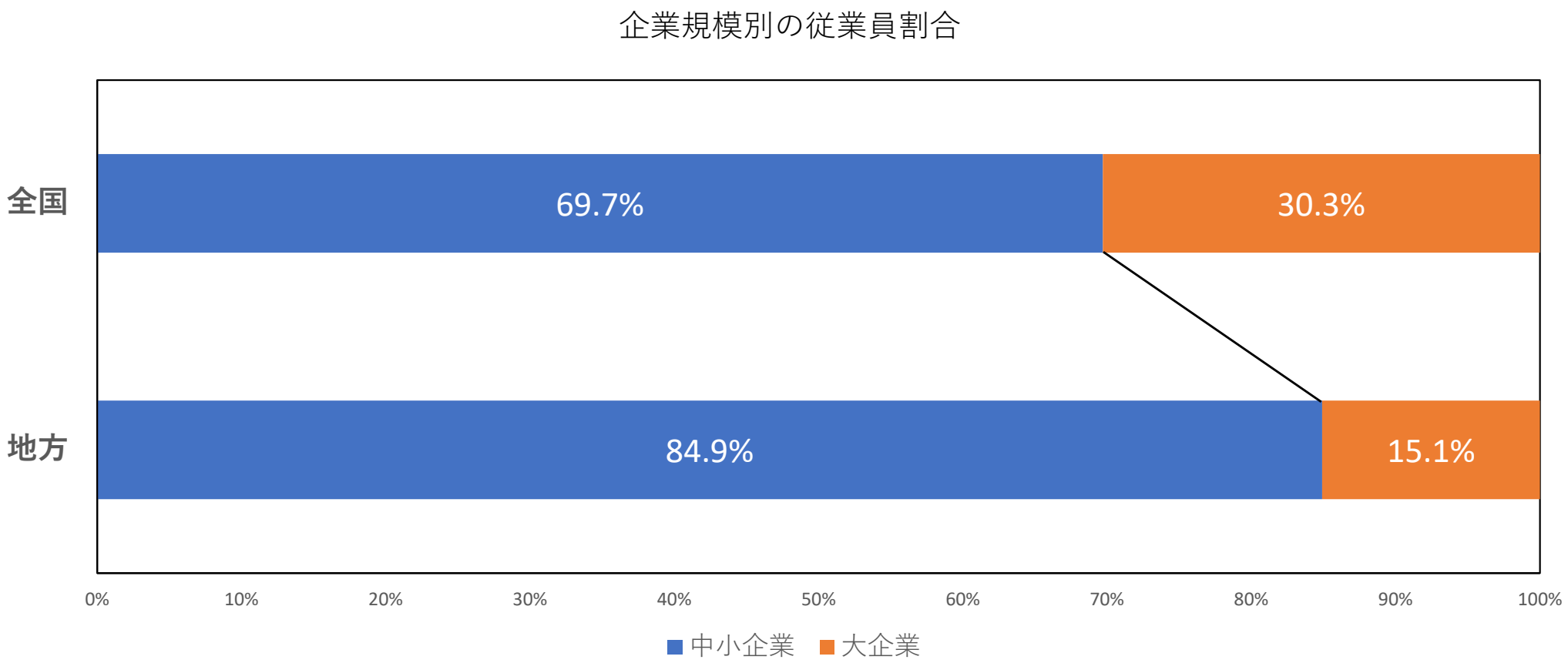
- 企業規模別雇用者数の推移をみると、500人以上規模の企業の雇用者数が増加傾向にある一方で、１～29人規模の企業の雇用者数が減少傾向にある。




（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）長期時系列データ」の「従業者規模別非農林業雇用者数」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。

# 我が国における中小企業で働く従業者数の割合

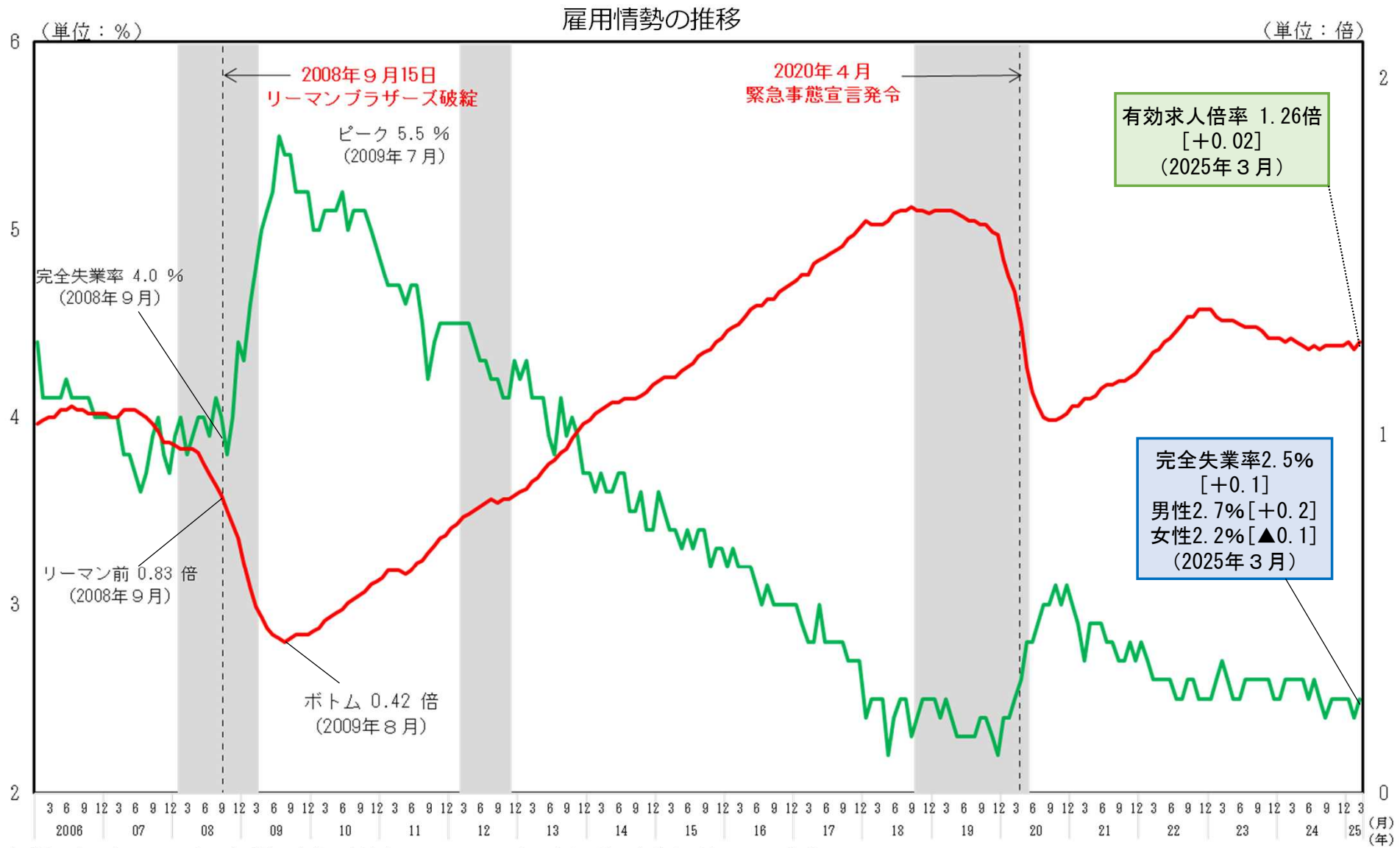
- 企業規模別にみると、日本全体では、中小企業で働く従業員数は約７割を占めている。地方（東京都、神奈川県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府及び兵庫県以外の道県）をみた場合、地方全体の従業員数のうち中小企業で働く従業員数は約８割を占めている。




（資料出所）総務省「令和３年経済センサス・活動調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

# 現在の雇用情勢

現在の雇用情勢は、求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直している。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。

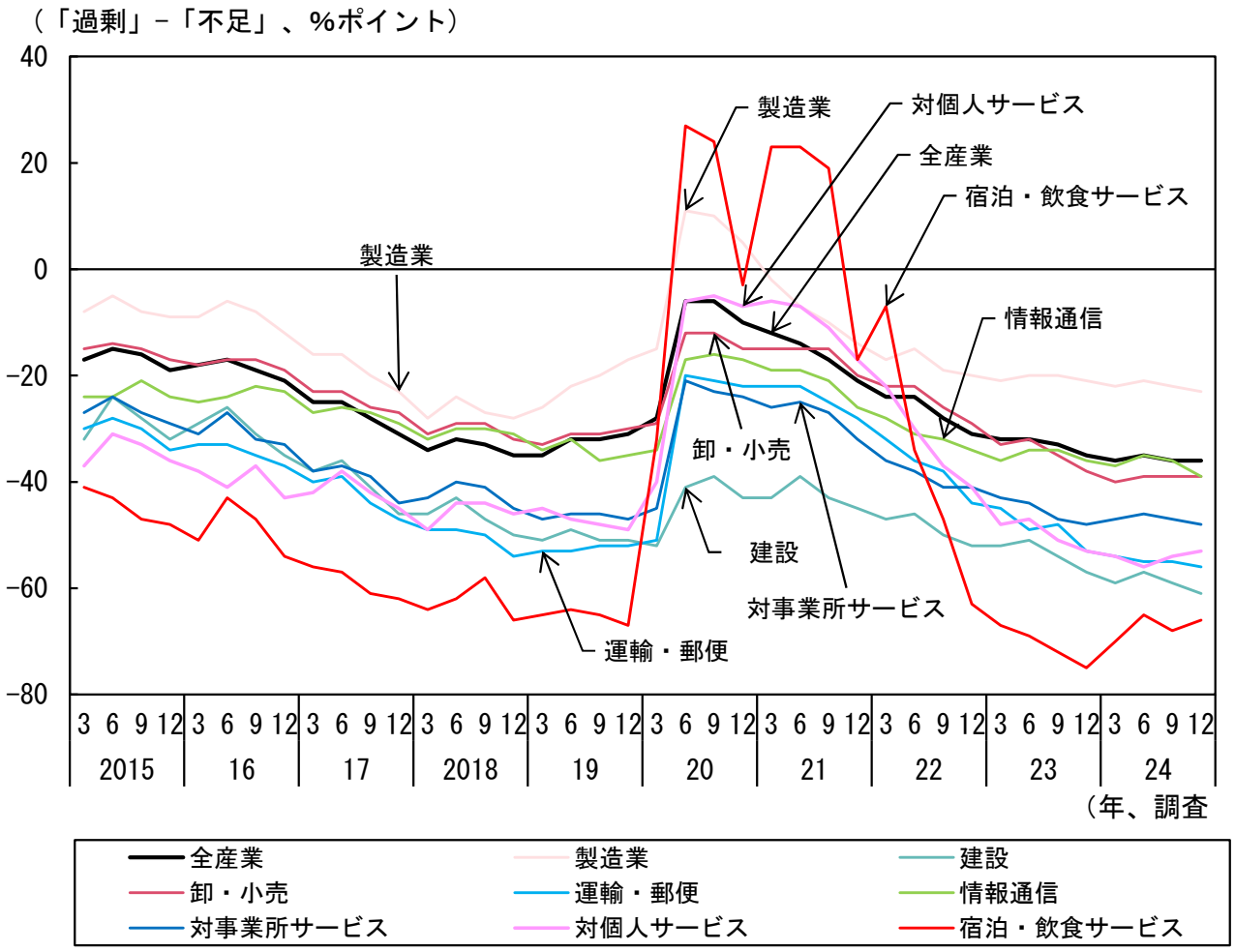



（資料出所）総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期
[ ]内は前月差

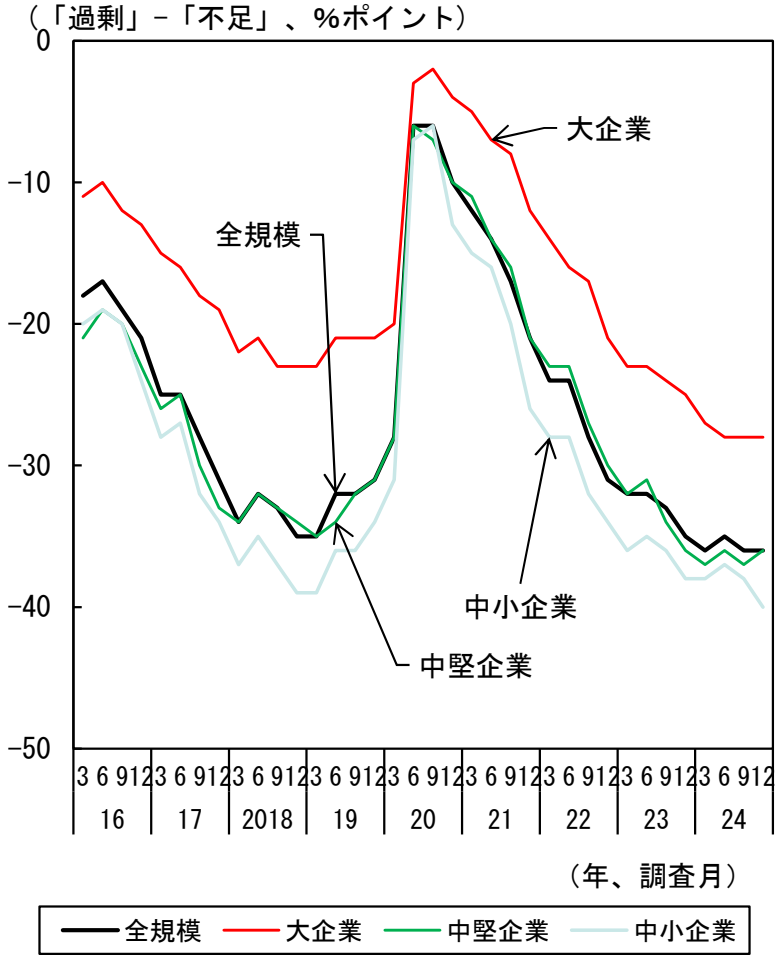
# 産業別・企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移

新型コロナウイルス感染症の感染拡大前から続く人手不足感は、感染拡大の影響により2020年前半は全ての産業で弱まったものの、2021年12月に全ての産業が「不足」超で推移しており、中小企業の人手不足感がより強い傾向がみられる。企業規模別にみると、2024年12月は、「不足」超の水準が全産業で大企業は▲28、中堅企業は▲36、中小企業は▲40と中小企業の人手不足感がより強い傾向がみられる。

（１）産業別の雇用人員判断D. I. の推移




（２）企業規模別の雇用人員判断D. I. の推移



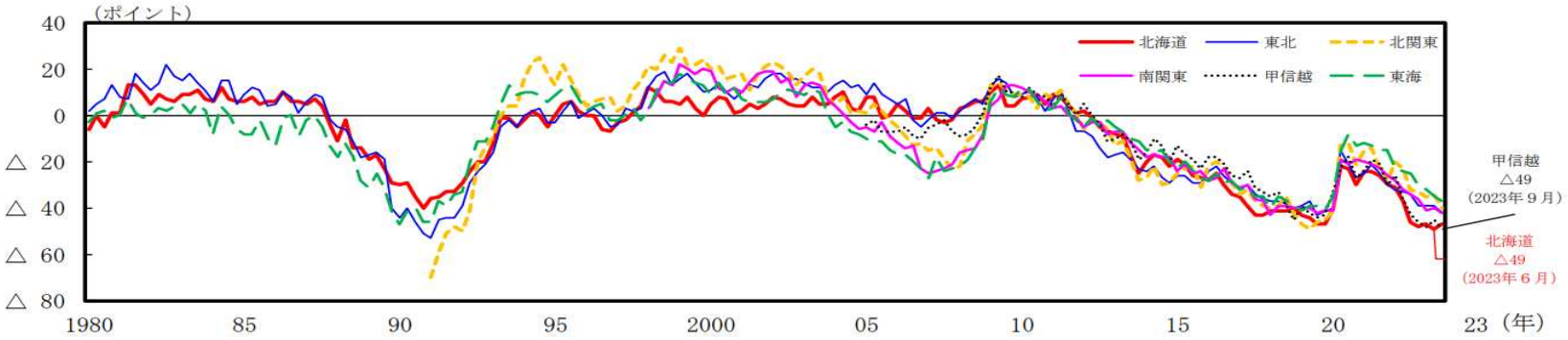

（資料出所）日本銀行「短観」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

# 地域別でみた人手不足D.I.の動向

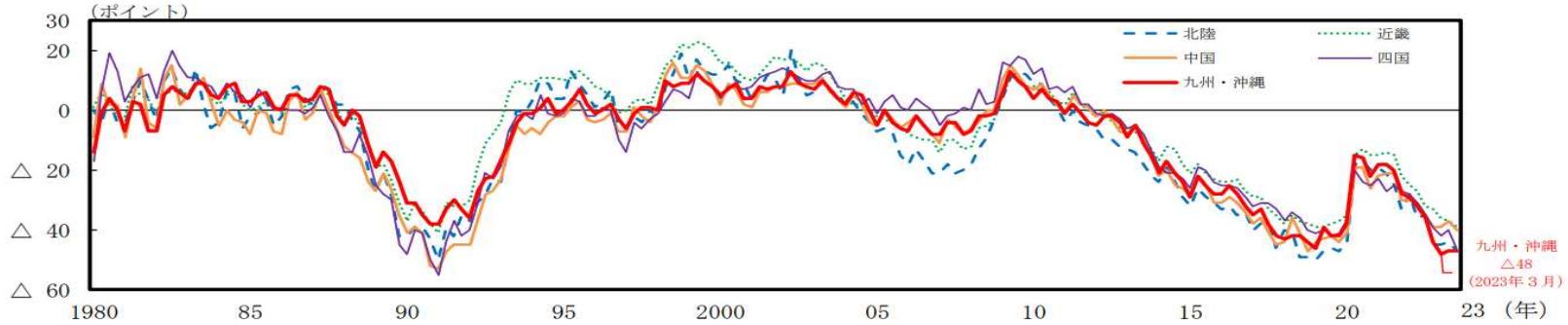
- 雇用人員判断D.Iを地域別にみると、2023年度の非製造業では、「北海道」「甲信越」「九州・沖縄」ではマイナス幅が過去最高の水準になるなど、各地域で人手不足感が強まっている。

地域別でみた人手不足D.I.の動向

（１）非製造業：東日本




（２）非製造業：西日本




（３）1980年以降の過去最小値（地域別）

| 北海道 | 東北 | 北関東 | 南関東 | 甲信越 | 東海 | 北陸 | 近畿 | 中国 | 四国 | 九州・沖縄 | 全国 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| −49 | −53 | −70 | −43 | −49 | −47 | −50 | −41 | −53 | −55 | −48 | −47 |
| 2023年6月 | 1991年3月 | 1991年3月 | 2018年3月 | 2023年9月 | 1990年3月 | 1991年3月<br>2019年3月 | 1991年3月 | 1991年3月 | 1991年3月 | 2023年3月 | 1990年12月<br>1991年3月 |

（資料出所）内閣府「地域の経済2023」より抜粋

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2

# 労働時間等の状況

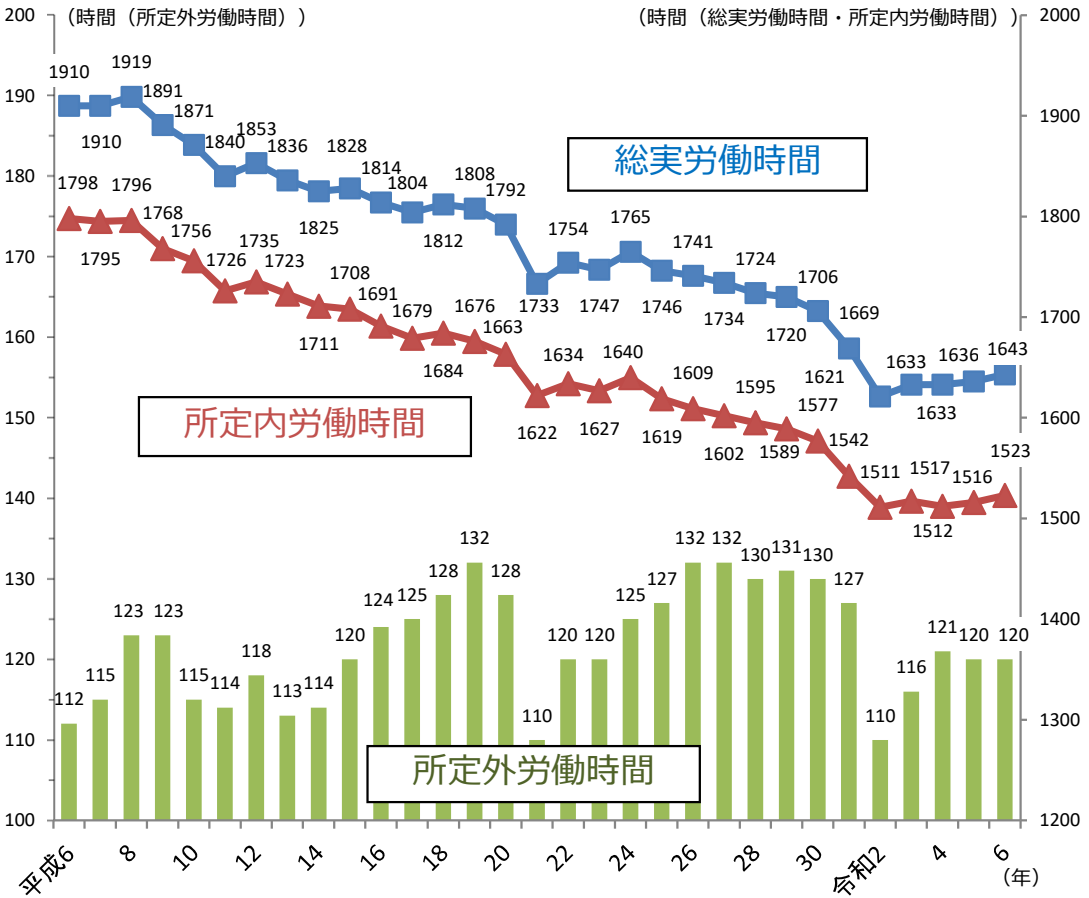
ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

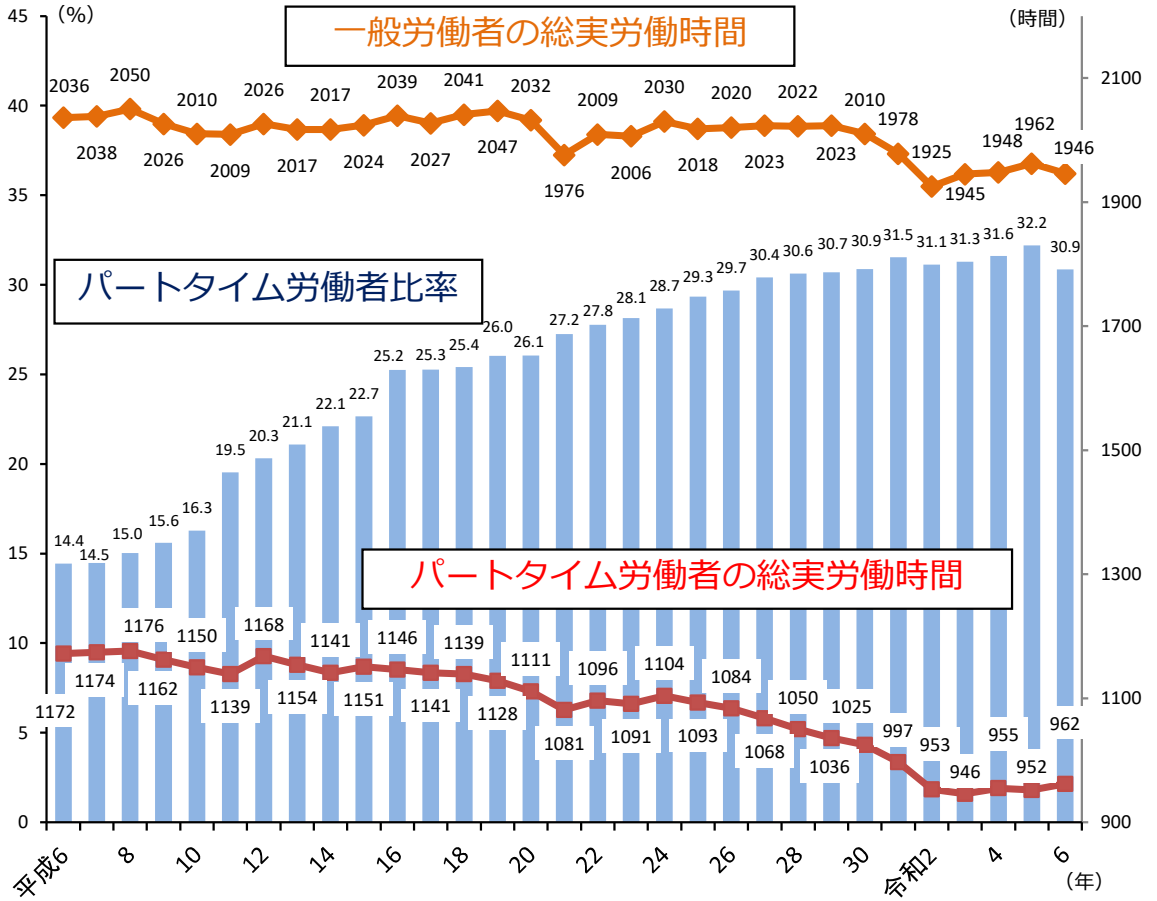
# 年間総実労働時間の推移

- 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31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、平成31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。

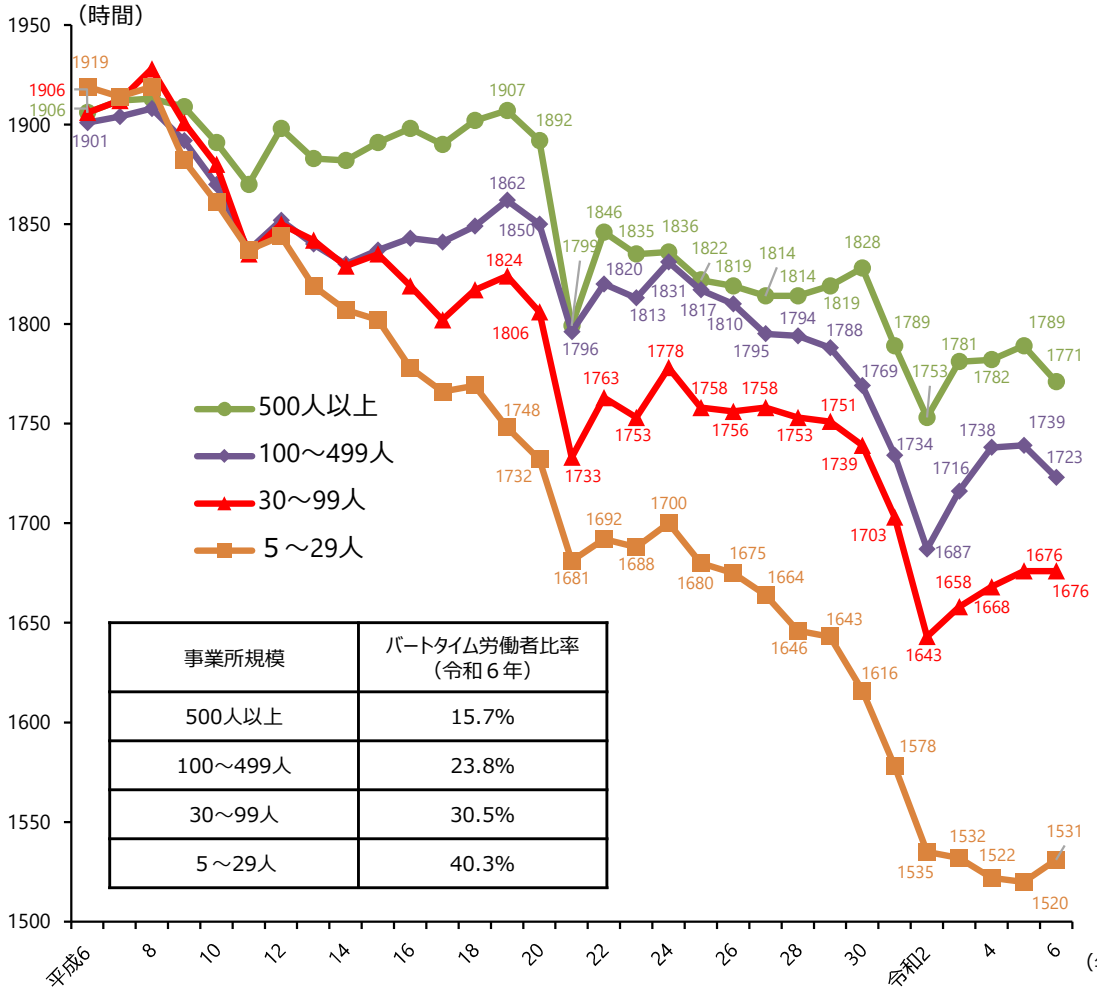
（注）調査産業計、事業所規模５人以上

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。

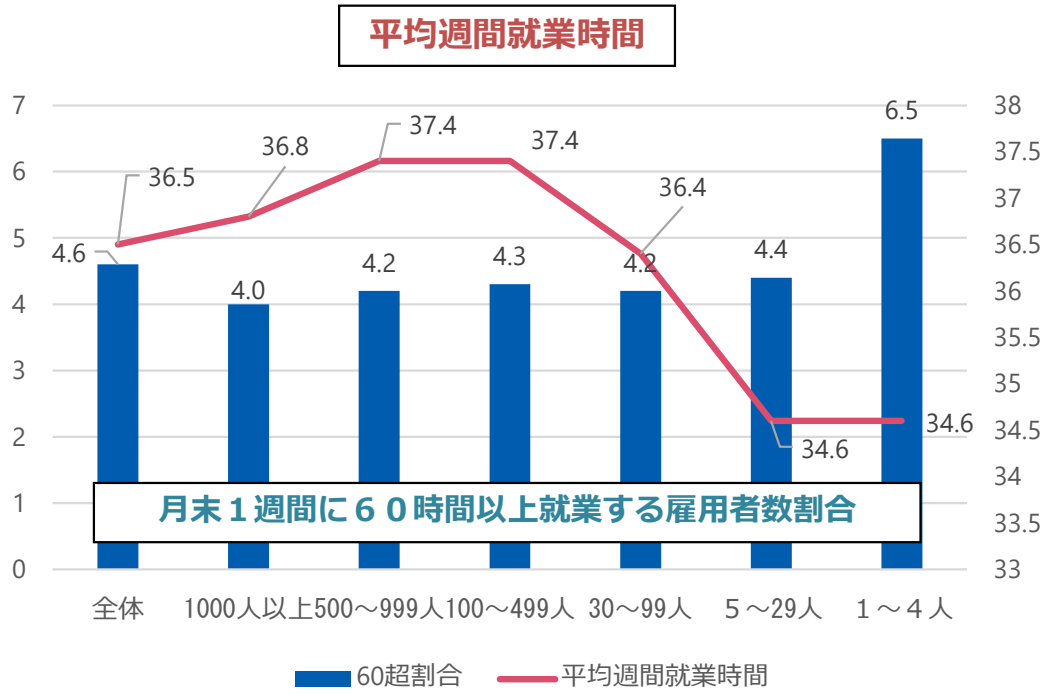
## 事業所規模別の年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）




| 事業所規模 | パートタイム労働者比率（令和６年） |
|---|---|
| 500人以上 | 15.7% |
| 100～499人 | 23.8% |
| 30～99人 | 30.5% |
| 5～29人 | 40.3% |

（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）



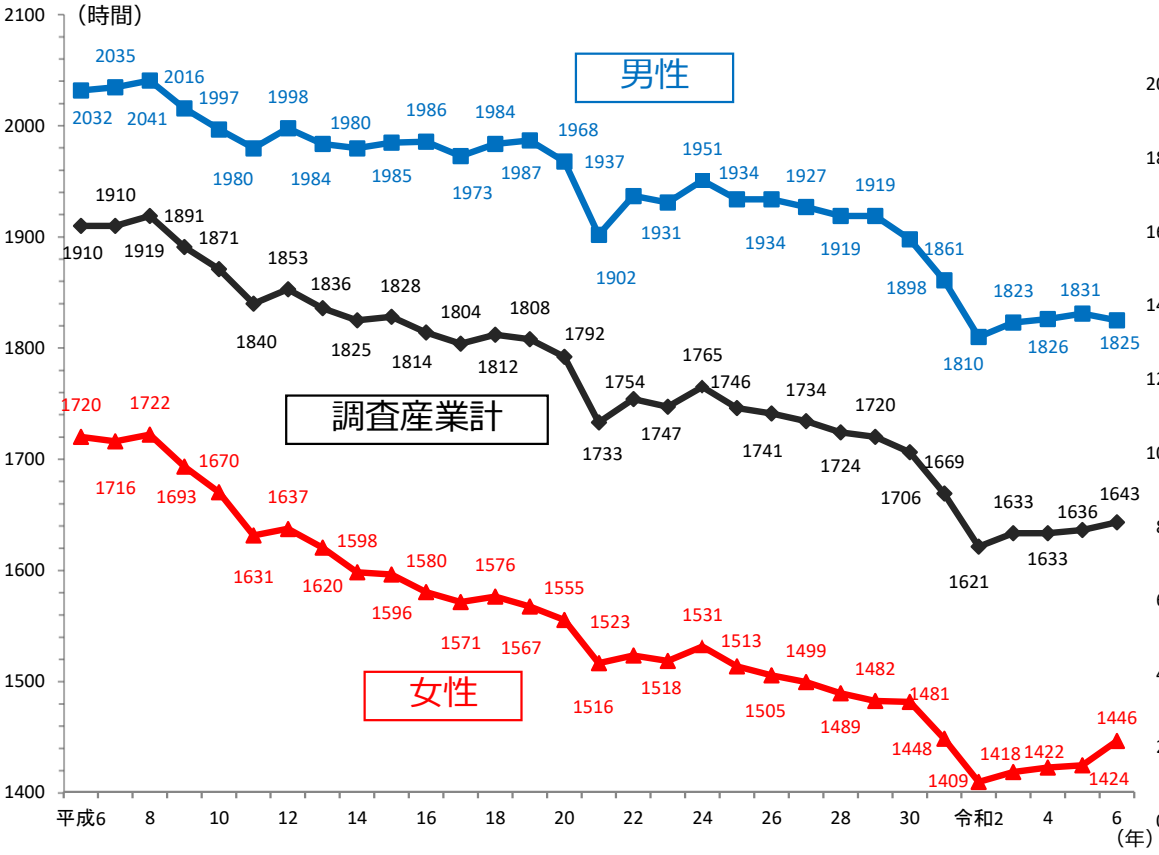

（資料出所） 総務省「労働力調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。
（注）週60時間以上就業する雇用者数割合は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である。

# 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。

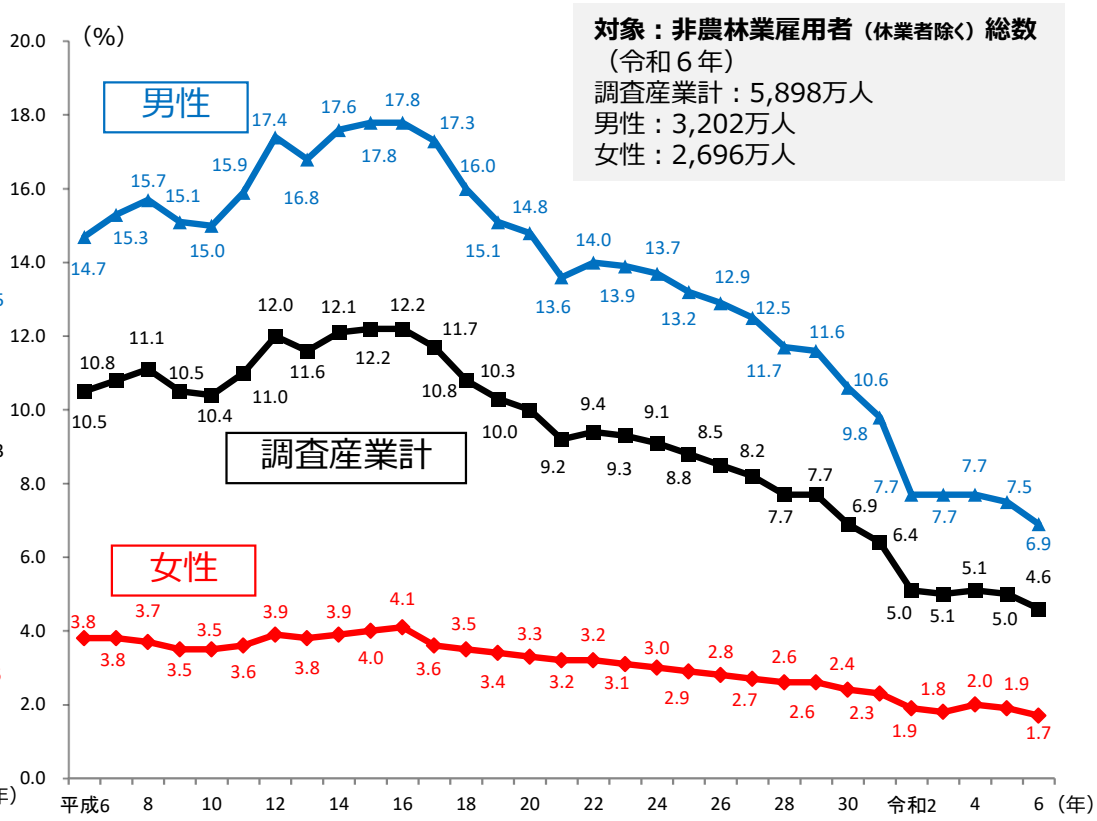
【パートタイム労働者比率】※毎月勤労統計調査：事業所規模５人以上
女性　２９．３％（平成６年）→　４１．７％（平成１５年）→　４６．１％（令和６年）
男性　　５．１％（平成６年）→　　９．４％（平成１５年）→　１６．８％（令和６年）

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。

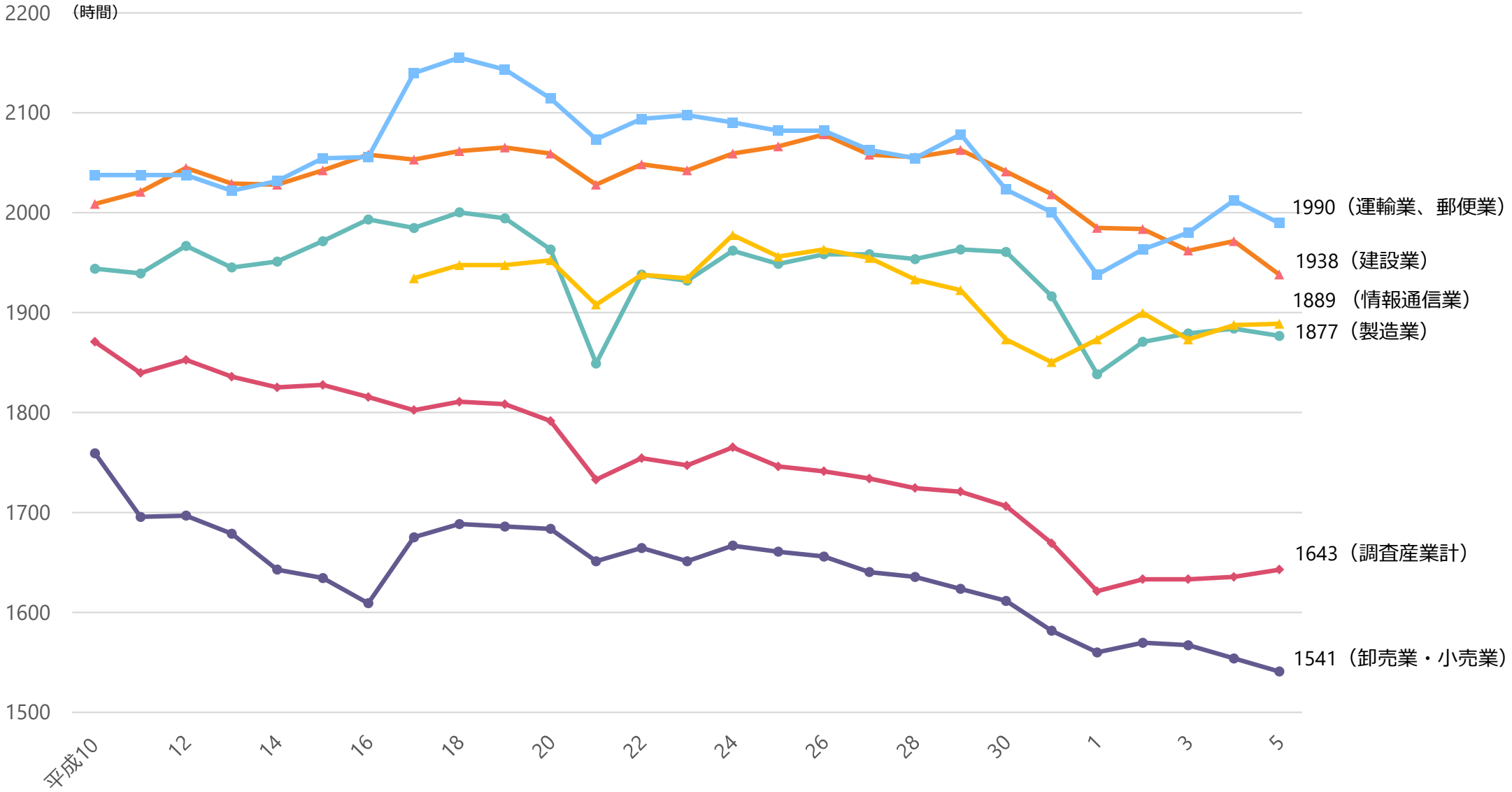
男女別月末１週間に60時間以上就業する雇用者数割合の推移
（パートタイム労働者を含む）




（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。

# 産業別労働時間の推移

- 産業別の労働時間の推移について、いずれの産業についても緩やかな減少傾向にあるが、調査産業計と比較すると、運輸業や建設業などの適用猶予業種において高い水準となっている。

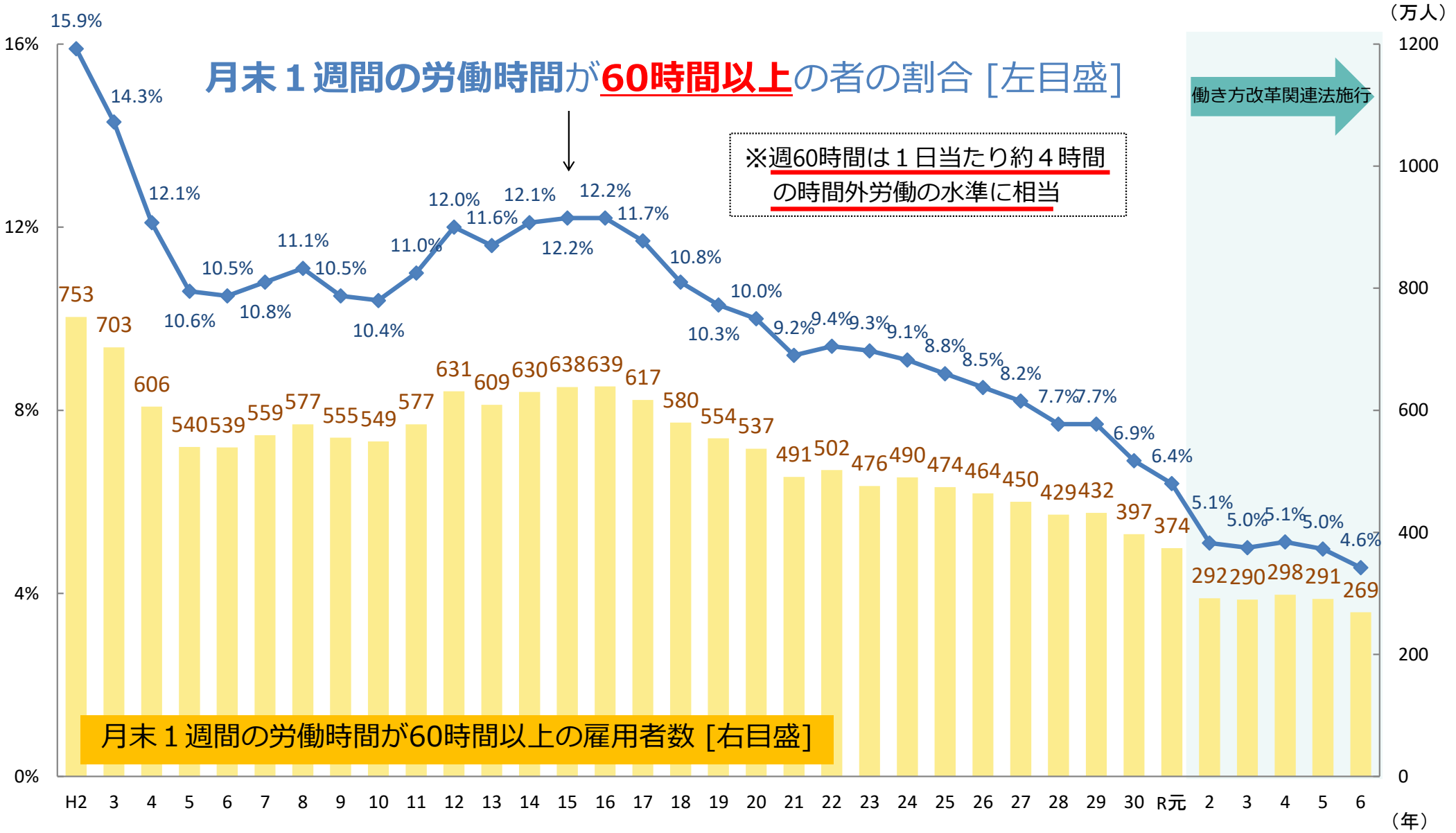



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに労働基準局労働条件政策課において作成
（注）1．事業所規模５人以上
2．総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を 12 倍し、小数点以下第１位を四捨五入したもの。
3．日本標準産業分類の改訂に伴い、表章産業を変更しているため、接続しない産業がある。（平成 11 年までの「卸売・小売業、飲食店」及び「運輸・通信業」と平成12年からの「卸売業、小売業」、「運輸業、郵便業」及び「情報通信業」）
4．平成 16 年から平成 23 年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

（資料出所）総務省「労働力調査」

# 週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移

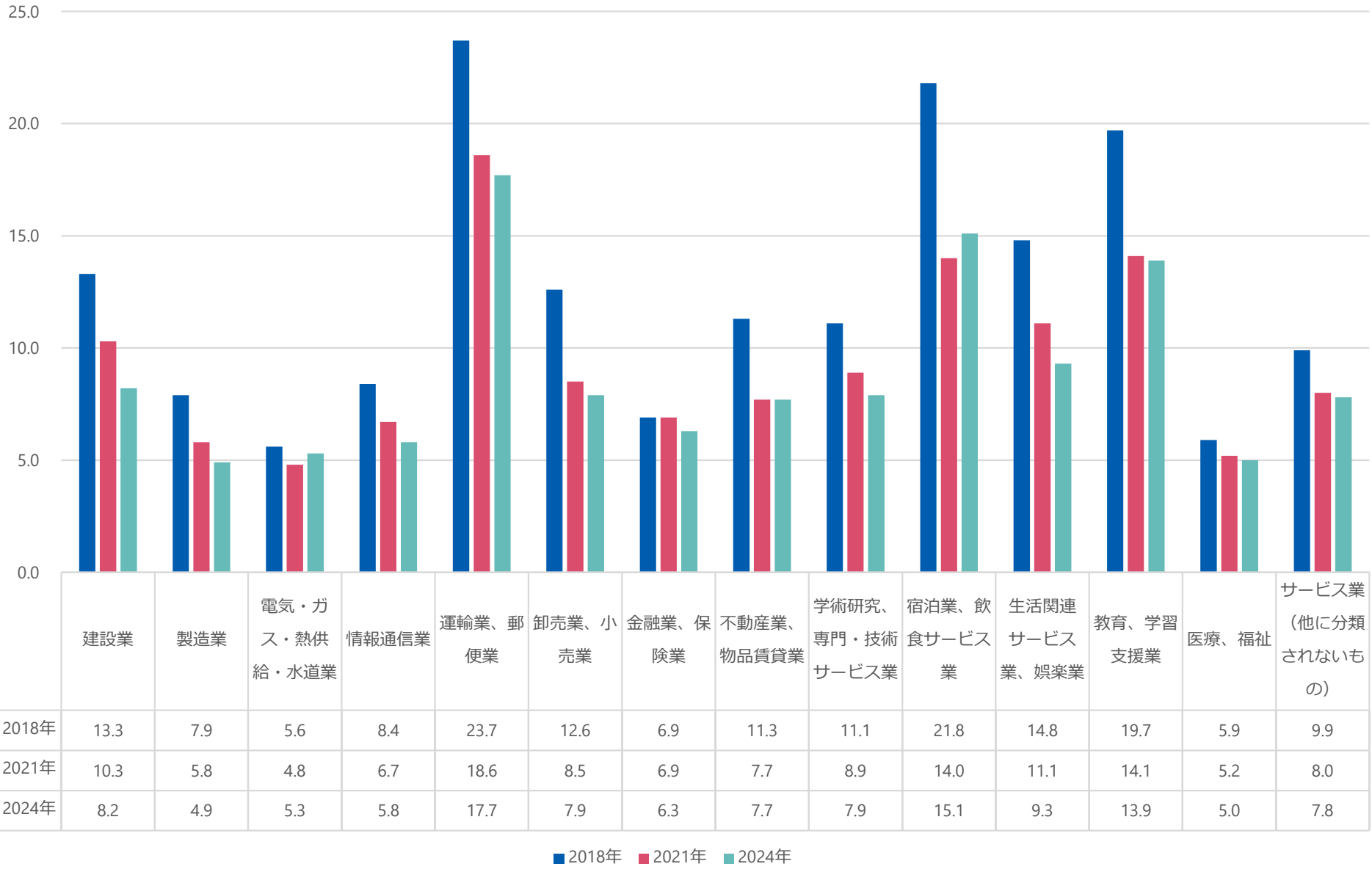
- 月末１週間の労働時間が60時間以上の者の割合は減少している。




資料出所：総務省「労働力調査」
（注）資料は非農林業雇用者数により作成。平成２３年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

# 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合（産業別）

- 週労働時間が60時間以上である雇用者の割合は、いずれの産業についても、2018年以降減少傾向にある。




| | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業、郵便業 | 卸売業、小売業 | 金融業、保険業 | 不動産業、物品賃貸業 | 学術研究、専門・技術サービス業 | 宿泊業、飲食サービス業 | 生活関連サービス業、娯楽業 | 教育、学習支援業 | 医療、福祉 | サービス業（他に分類されないもの） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2018年 | 13.3 | 7.9 | 5.6 | 8.4 | 23.7 | 12.6 | 6.9 | 11.3 | 11.1 | 21.8 | 14.8 | 19.7 | 5.9 | 9.9 |
| 2021年 | 10.3 | 5.8 | 4.8 | 6.7 | 18.6 | 8.5 | 6.9 | 7.7 | 8.9 | 14.0 | 11.1 | 14.1 | 5.2 | 8.0 |
| 2024年 | 8.2 | 4.9 | 5.3 | 5.8 | 17.7 | 7.9 | 6.3 | 7.7 | 7.9 | 15.1 | 9.3 | 13.9 | 5.0 | 7.8 |

（資料出所）総務省「労働力調査」

個人

# 適用猶予業種の労働時間の状況（１か月あたりの平均残業時間、１か月の時間外労働時間が45時間を超えた回数）

クロス集計

労働時間制度等に関する実態調査（令和６年）

## １か月あたりの平均残業時間＊1

（注）令和６年４月～６月の実績の平均　（SA）

| 割合（%） | | 計 | 45時間以下 | 45時間超<br>60時間以下 | 60時間超<br>80時間以下 | 80時間超<br>100時間未満 | 100時間以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **全労働者計** | | **100.0** | **91.7** | **5.2** | **1.2** | **0.3** | **0.1** |
| 従事する業務が適用猶予業種であるか | 工作物の建設の事業 | 100.0(4.9) | 91.0 | 8.4 | 0.5 | ― | 0.1 |
| | 自動車運転の業務＊2 | 100.0(5.2) | 87.7 | 8.5 | 2.5 | 0.7 | 0.1 |
| | 医業に従事する医師 | 100.0(1.6) | 93.4 | 2.8 | 3.1 | 0.8 | ― |
| | 砂糖製造業<br>（沖縄・鹿児島） | 100.0(0.0) | 100.0 | ― | ― | ― | ― |
| | 適用猶予業種ではない | 100.0(88.3) | 92.0 | 4.8 | 1.1 | 0.3 | 0.1 |

＊１：所定労働日における所定外労働時間、所定休日における労働時間、法定休日における労働時間の合計を指す。
＊２：トラック・バス・タクシーなど、自動車の運転を行うことを業務としている場合を指す。

## １年間で１か月の時間外労働時間＊1が45時間を超えた回数

（注）令和５年４月～令和６年３月の実績
（回数を整数値で回答）

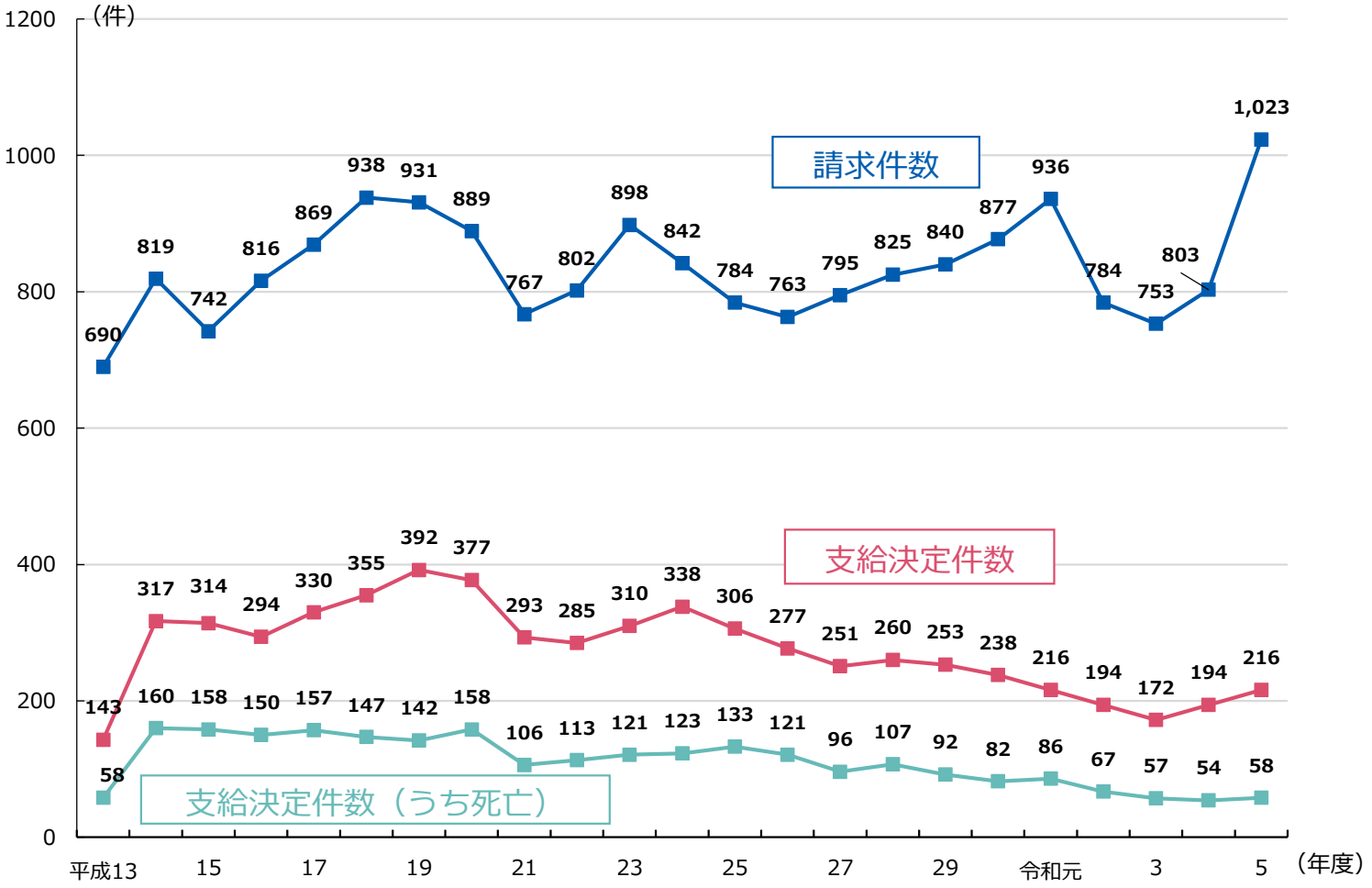
| 割合（%） | | 計 | ０回 | １回 | ２回 | ３回 | ４回 | ５回 | ６回以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **全労働者計** | | **100.0** | **87.4** | **2.9** | **2.1** | **1.6** | **1.0** | **1.3** | **2.8** |
| 従事する業務が適用猶予業種であるか | 工作物の建設の事業 | 100.0(4.9) | 85.5 | 6.0 | 1.2 | 3.5 | 0.2 | 1.7 | 1.0 |
| | 自動車運転の業務＊2 | 100.0(5.2) | 82.3 | 4.7 | 1.9 | 3.3 | 0.7 | 0.1 | 6.6 |
| | 医業に従事する医師 | 100.0(1.6) | 94.1 | 2.0 | ― | ― | ― | 0.1 | 2.8 |
| | 砂糖製造業（沖縄・鹿児島） | 100.0(0.0) | 100.0 | ― | ― | ― | ― | ― | ― |
| | 適用猶予業種ではない | 100.0(88.3) | 87.7 | 2.7 | 2.2 | 1.4 | 1.1 | 1.4 | 2.7 |

＊１：所定労働日における所定外労働時間と所定休日における労働時間の合計を指す。法定休日における労働時間は含まない。
＊２：トラック・バス・タクシーなど、自動車の運転を行うことを業務としている場合を指す。

# 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




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。

○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。

# 産業別脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

令和５年度「過労死等の労災補償状況」

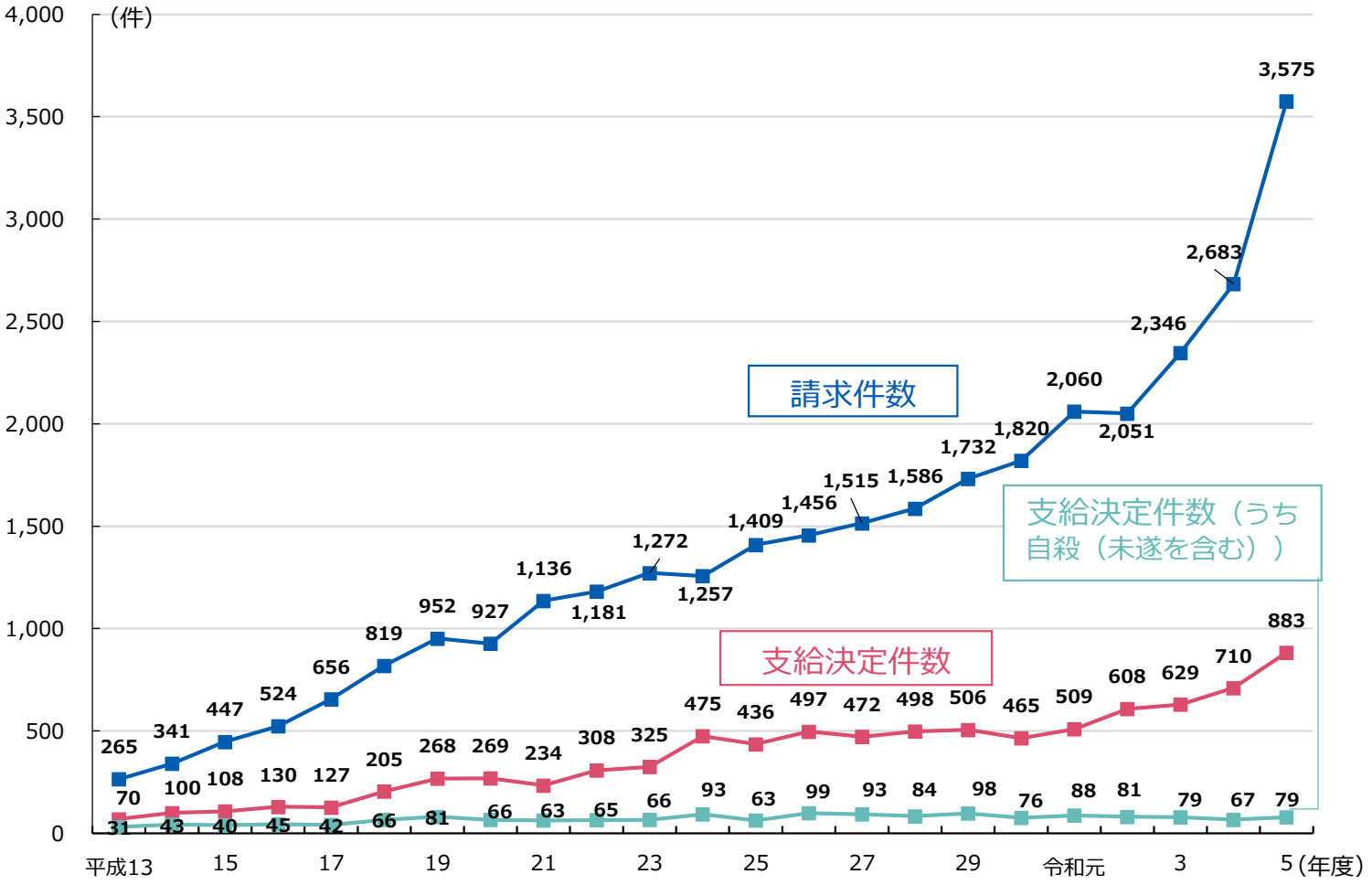
| 業種(大分類) ＼ 年度 | 令和4年度 | | | 令和5年度 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 請求件数 | 決定件数 | うち支給決定件数 | 請求件数 | 決定件数 | うち支給決定件数 |
| 農業、林業・漁業・鉱業、採石業、砂利採取業 | 9 ( 1 ) 〈 3 ( 0 ) 〉 | 6 ( 3 ) 〈 2 ( 1 ) 〉 | 2 ( 1 ) 〈 0 ( 0 ) 〉 | 13 ( 1 ) 〈 5 ( 0 ) 〉 | 11 ( 0 ) 〈 6 ( 0 ) 〉 | 5 ( 0 ) 〈 2 ( 0 ) 〉 |
| 製造業 | 72 ( 12 ) 〈 17 ( 2 ) 〉 | 41 ( 4 ) 〈 10 ( 2 ) 〉 | 14 ( 0 ) 〈 3 ( 0 ) 〉 | 89 ( 11 ) 〈 26 ( 2 ) 〉 | 64 ( 8 ) 〈 20 ( 1 ) 〉 | 16 ( 3 ) 〈 6 ( 1 ) 〉 |
| 建設業 | 93 ( 1 ) 〈 34 ( 0 ) 〉 | 69 ( 0 ) 〈 19 ( 0 ) 〉 | 30 ( 0 ) 〈 10 ( 0 ) 〉 | 123 ( 2 ) 〈 33 ( 0 ) 〉 | 75 ( 1 ) 〈 22 ( 0 ) 〉 | 23 ( 0 ) 〈 8 ( 0 ) 〉 |
| 運輸業、郵便業 | 172 ( 2 ) 〈 53 ( 0 ) 〉 | 111 ( 4 ) 〈 36 ( 1 ) 〉 | 56 ( 1 ) 〈 22 ( 1 ) 〉 | 244 ( 8 ) 〈 50 ( 1 ) 〉 | 159 ( 2 ) 〈 51 ( 0 ) 〉 | 75 ( 0 ) 〈 20 ( 0 ) 〉 |
| 卸売業、小売業 | 116 ( 26 ) 〈 31 ( 4 ) 〉 | 78 ( 13 ) 〈 23 ( 4 ) 〉 | 26 ( 2 ) 〈 3 ( 1 ) 〉 | 135 ( 30 ) 〈 33 ( 5 ) 〉 | 88 ( 16 ) 〈 24 ( 4 ) 〉 | 29 ( 6 ) 〈 8 ( 3 ) 〉 |
| 金融業、保険業 | 2 ( 0 ) 〈 1 ( 0 ) 〉 | 1 ( 0 ) 〈 0 ( 0 ) 〉 | 0 ( 0 ) 〈 0 ( 0 ) 〉 | 9 ( 2 ) 〈 1 ( 0 ) 〉 | 3 ( 0 ) 〈 0 ( 0 ) 〉 | 0 ( 0 ) 〈 0 ( 0 ) 〉 |
| 教育、学習支援業 | 15 ( 5 ) 〈 2 ( 0 ) 〉 | 14 ( 2 ) 〈 3 ( 0 ) 〉 | 7 ( 1 ) 〈 1 ( 0 ) 〉 | 22 ( 8 ) 〈 4 ( 1 ) 〉 | 11 ( 1 ) 〈 1 ( 0 ) 〉 | 5 ( 0 ) 〈 1 ( 0 ) 〉 |
| 医療、福祉 | 77 ( 30 ) 〈 17 ( 5 ) 〉 | 62 ( 34 ) 〈 9 ( 5 ) 〉 | 14 ( 4 ) 〈 2 ( 1 ) 〉 | 95 ( 55 ) 〈 22 ( 13 ) 〉 | 59 ( 30 ) 〈 13 ( 4 ) 〉 | 10 ( 4 ) 〈 2 ( 0 ) 〉 |
| 情報通信業 | 19 ( 3 ) 〈 3 ( 0 ) 〉 | 14 ( 2 ) 〈 3 ( 0 ) 〉 | 6 ( 1 ) 〈 1 ( 0 ) 〉 | 23 ( 1 ) 〈 5 ( 0 ) 〉 | 20 ( 2 ) 〈 5 ( 0 ) 〉 | 4 ( 0 ) 〈 0 ( 0 ) 〉 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 56 ( 14 ) 〈 9 ( 1 ) 〉 | 29 ( 5 ) 〈 7 ( 1 ) 〉 | 19 ( 4 ) 〈 5 ( 1 ) 〉 | 73 ( 17 ) 〈 10 ( 1 ) 〉 | 51 ( 14 ) 〈 5 ( 0 ) 〉 | 25 ( 3 ) 〈 3 ( 0 ) 〉 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 111 ( 20 ) 〈 33 ( 2 ) 〉 | 54 ( 10 ) 〈 18 ( 2 ) 〉 | 12 ( 1 ) 〈 3 ( 1 ) 〉 | 119 ( 20 ) 〈 37 ( 3 ) 〉 | 82 ( 10 ) 〈 31 ( 1 ) 〉 | 17 ( 2 ) 〈 5 ( 1 ) 〉 |
| その他の事業(上記以外の事業) | 61 ( 11 ) 〈 15 ( 1 ) 〉 | 30 ( 7 ) 〈 9 ( 3 ) 〉 | 8 ( 3 ) 〈 4 ( 2 ) 〉 | 78 ( 16 ) 〈 21 ( 4 ) 〉 | 44 ( 4 ) 〈 9 ( 0 ) 〉 | 7 ( 0 ) 〈 3 ( 0 ) 〉 |
| 合計 | 803 ( 125 ) 〈 218 ( 15 ) 〉 | 509 ( 84 ) 〈 139 ( 19 ) 〉 | 194 ( 18 ) 〈 54 ( 7 ) 〉 | 1023 ( 171 ) 〈 247 ( 30 ) 〉 | 667 ( 88 ) 〈 187 ( 10 ) 〉 | 216 ( 18 ) 〈 58 ( 5 ) 〉 |

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などである。
3 ( )内は女性の件数で、内数である。
4 〈 〉内は死亡の件数で、内数である。

# 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




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。

○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。

# 産業別精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

令和５年度「過労死等の労災補償状況」

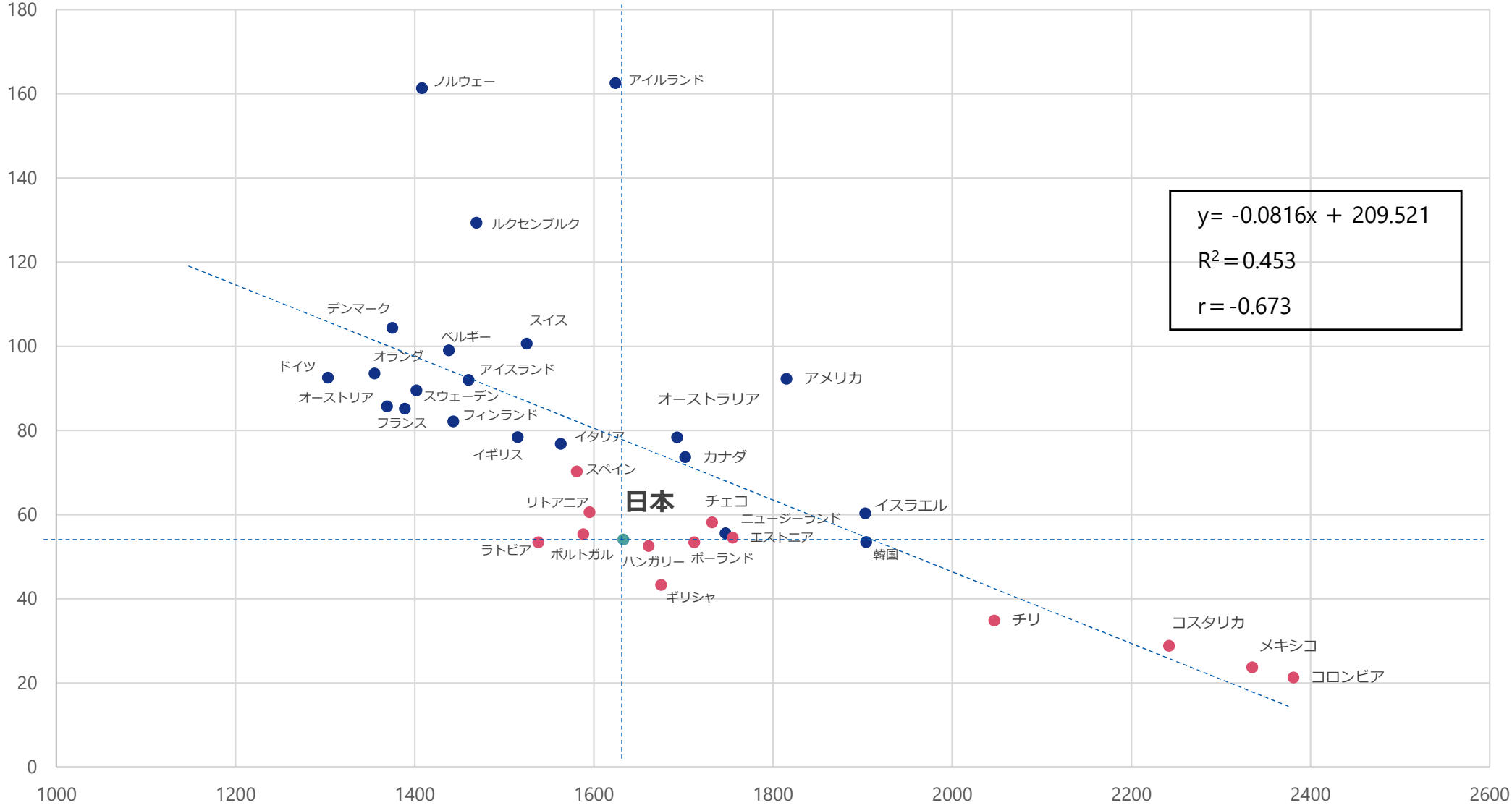
| 業種（大分類）＼年度 | 令和4年度 | | | 令和5年度 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 請求件数 | 決定件数 | うち支給決定件数 | 請求件数 | 決定件数 | うち支給決定件数 |
| 農業、林業・漁業・鉱業、採石業、砂利採取業 | 35（6）〈5（0）〉 | 21（2）〈1（0）〉 | 12（0）〈0（0）〉 | 18（7）〈1（0）〉 | 27（6）〈4（0）〉 | 10（0）〈3（0）〉 |
| 製造業 | 392（105）〈45（3）〉 | 301（91）〈38（4）〉 | 104（27）〈12（1）〉 | 499（159）〈44（0）〉 | 414（117）〈41（1）〉 | 121（32）〈16（0）〉 |
| 建設業 | 158（34）〈17（3）〉 | 98（17）〈20（1）〉 | 53（6）〈14（1）〉 | 194（43）〈31（2）〉 | 154（35）〈16（1）〉 | 82（16）〈12（0）〉 |
| 運輸業、郵便業 | 246（71）〈16（0）〉 | 150（41）〈15（0）〉 | 63（14）〈9（0）〉 | 311（92）〈18（1）〉 | 255（77）〈19（0）〉 | 101（23）〈8（0）〉 |
| 卸売業、小売業 | 383（182）〈26（1）〉 | 282（139）〈27（3）〉 | 100（46）〈10（2）〉 | 491（275）〈35（5）〉 | 355（180）〈27（1）〉 | 103（44）〈14（1）〉 |
| 金融業、保険業 | 76（51）〈3（1）〉 | 66（39）〈1（0）〉 | 17（12）〈0（0）〉 | 70（44）〈3（0）〉 | 58（43）〈2（0）〉 | 12（7）〈2（0）〉 |
| 教育、学習支援業 | 84（50）〈8（5）〉 | 65（34）〈4（1）〉 | 23（12）〈2（1）〉 | 137（84）〈5（4）〉 | 87（53）〈8（6）〉 | 22（12）〈3（2）〉 |
| 医療、福祉 | 624（475）〈25（10）〉 | 474（358）〈14（4）〉 | 164（125）〈6（1）〉 | 887（672）〈22（7）〉 | 627（483）〈20（10）〉 | 219（175）〈6（3）〉 |
| 情報通信業 | 118（44）〈9（1）〉 | 90（29）〈5（1）〉 | 32（13）〈1（0）〉 | 160（68）〈14（2）〉 | 76（30）〈6（0）〉 | 25（9）〈4（0）〉 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 133（67）〈5（1）〉 | 93（50）〈5（0）〉 | 42（17）〈4（0）〉 | 181（89）〈8（0）〉 | 117（60）〈3（1）〉 | 49（23）〈1（0）〉 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 170（85）〈7（0）〉 | 114（54）〈6（1）〉 | 31（16）〈2（0）〉 | 258（121）〈11（2）〉 | 169（78）〈6（1）〉 | 48（19）〈4（0）〉 |
| その他の事業（上記以外の事業） | 264（131）〈17（4）〉 | 232（112）〈19（5）〉 | 69（29）〈7（0）〉 | 369（196）〈20（1）〉 | 244（121）〈18（2）〉 | 91（52）〈6（1）〉 |
| 合計 | 2683（1301）〈183（29）〉 | 1986（966）〈155（20）〉 | 710（317）〈67（6）〉 | 3575（1850）〈212（24）〉 | 2583（1283）〈170（23）〉 | 883（412）〈79（7）〉 |

注　1　業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
　　2「その他の事業（上記以外の事業）」に分類されているのは、「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などである。
　　3　（）内は女性の件数で、内数である。
　　4　〈〉内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

# 我が国の労働生産性と総労働時間

- 国際比較では、一人当たり総労働時間と時間当たり労働生産性には、負の相関関係がある。
- 我が国より一人当たりGDPの大きな国（青い丸で表示）の多くは、一人当たり総労働時間が短い。

名目GDP（購買力平価ドル換算）／労働時間

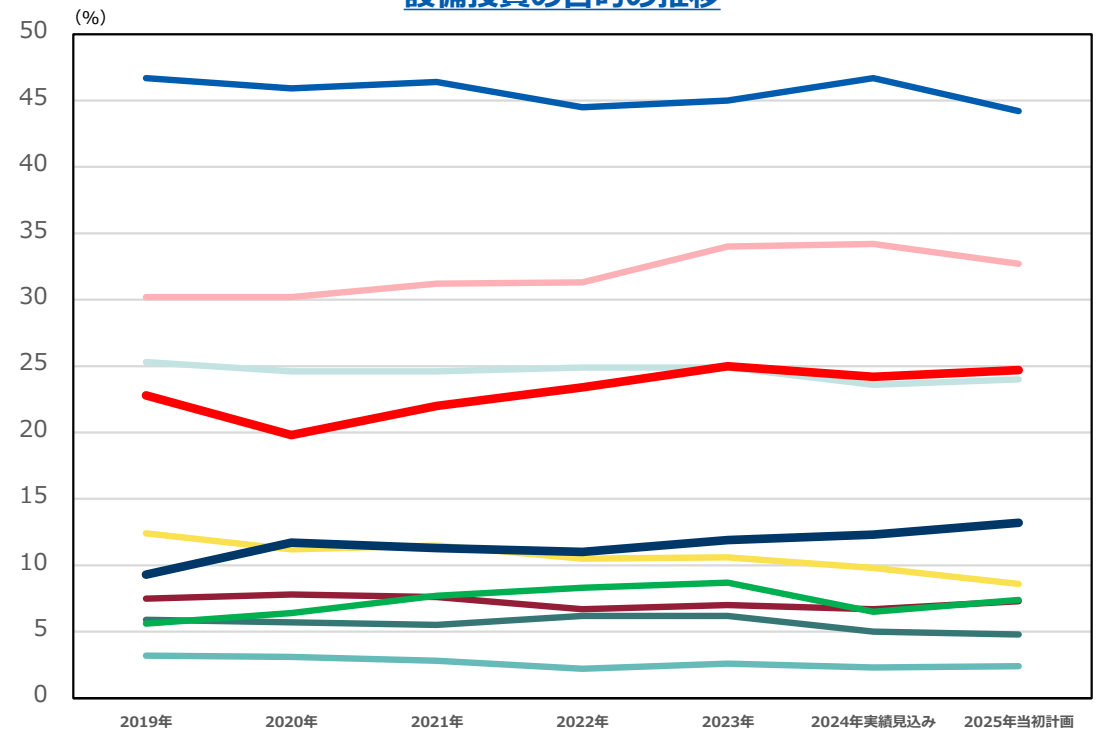



（備考）１．OECD Data Explorer により厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。
２．2022年の値

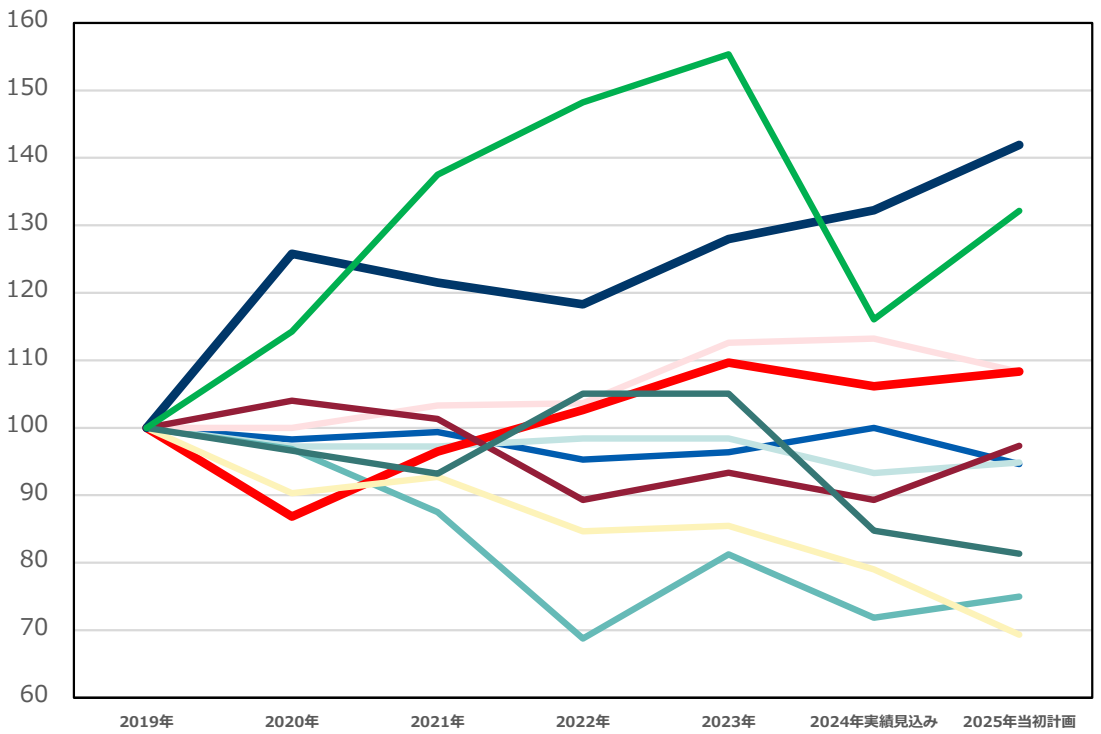
# 企業による設備投資の動向

- 設備投資の目的として、「新規事業への進出」「情報化関連」「合理化・省力化」などを挙げる企業の割合が2019年と比較して増加。
- セルフレジ設置店舗があるスーパーマーケット運営企業は年々増加しており、2024年には37.9%に達している。

## 設備投資の目的の推移

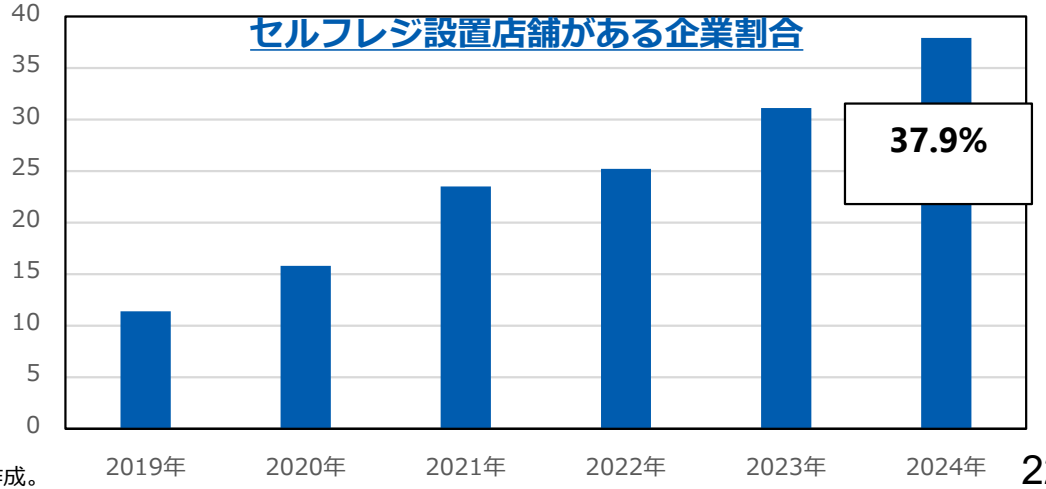



## 設備投資の目的の推移（2019年＝100とした場合の推移）




設備の代替
増産・販売力増強（国内向け）
増産・販売力増強（輸出向け）
維持・補修
**合理化・省力化**
製品の品質向上
**情報化関連**
倉庫等物流関係
新製品の生産
**新規事業への進出**

## セルフレジ設置店舗がある企業割合

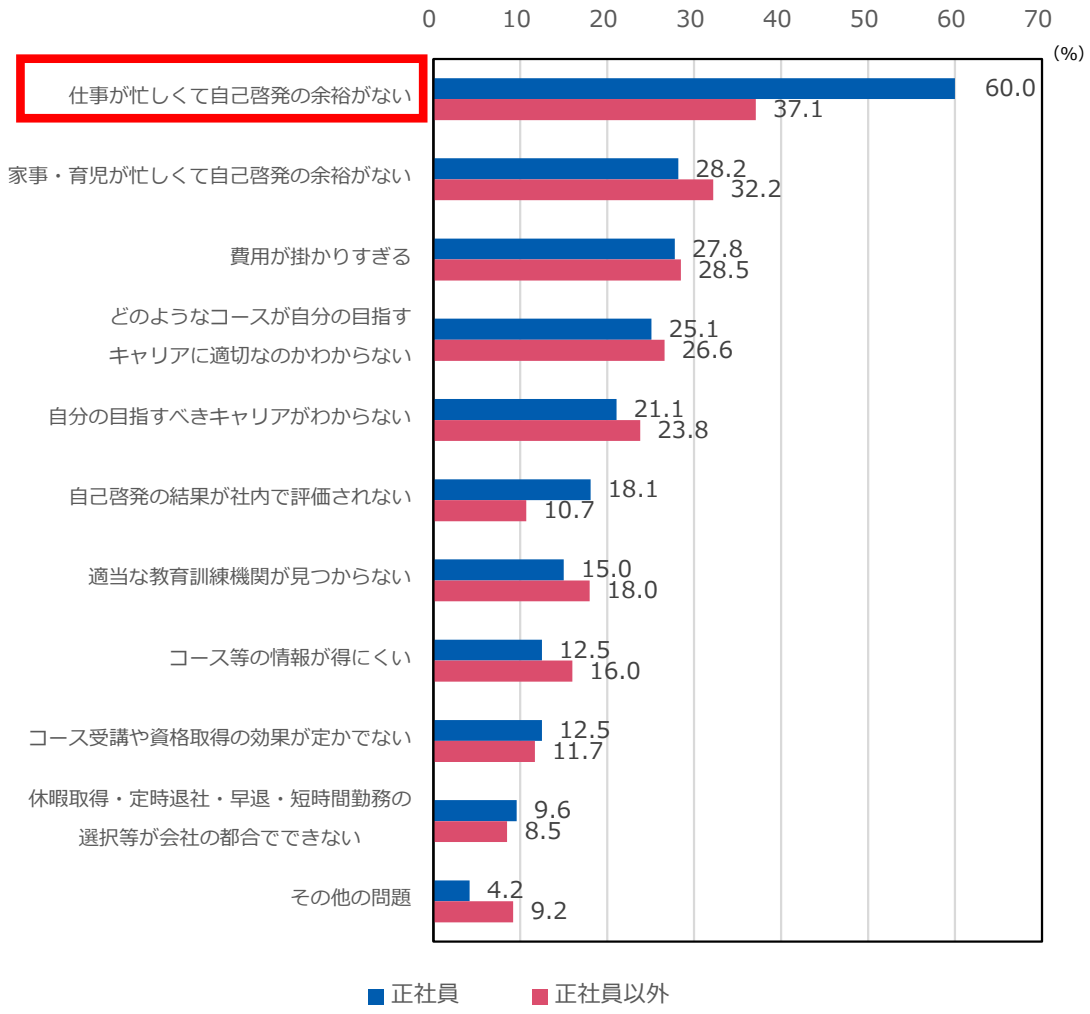



（資料出所）　設備投資の目的の推移：商工中金「中小企業設備投資動向調査（2024年１月調査）」により作成。
セルフレジ設置店舗がある企業割合：全国スーパーマーケット協会　日本スーパーマーケット協会　オール日本スーパーマーケット協会「2023年スーパーマーケット年次統計調査報告書」により作成。

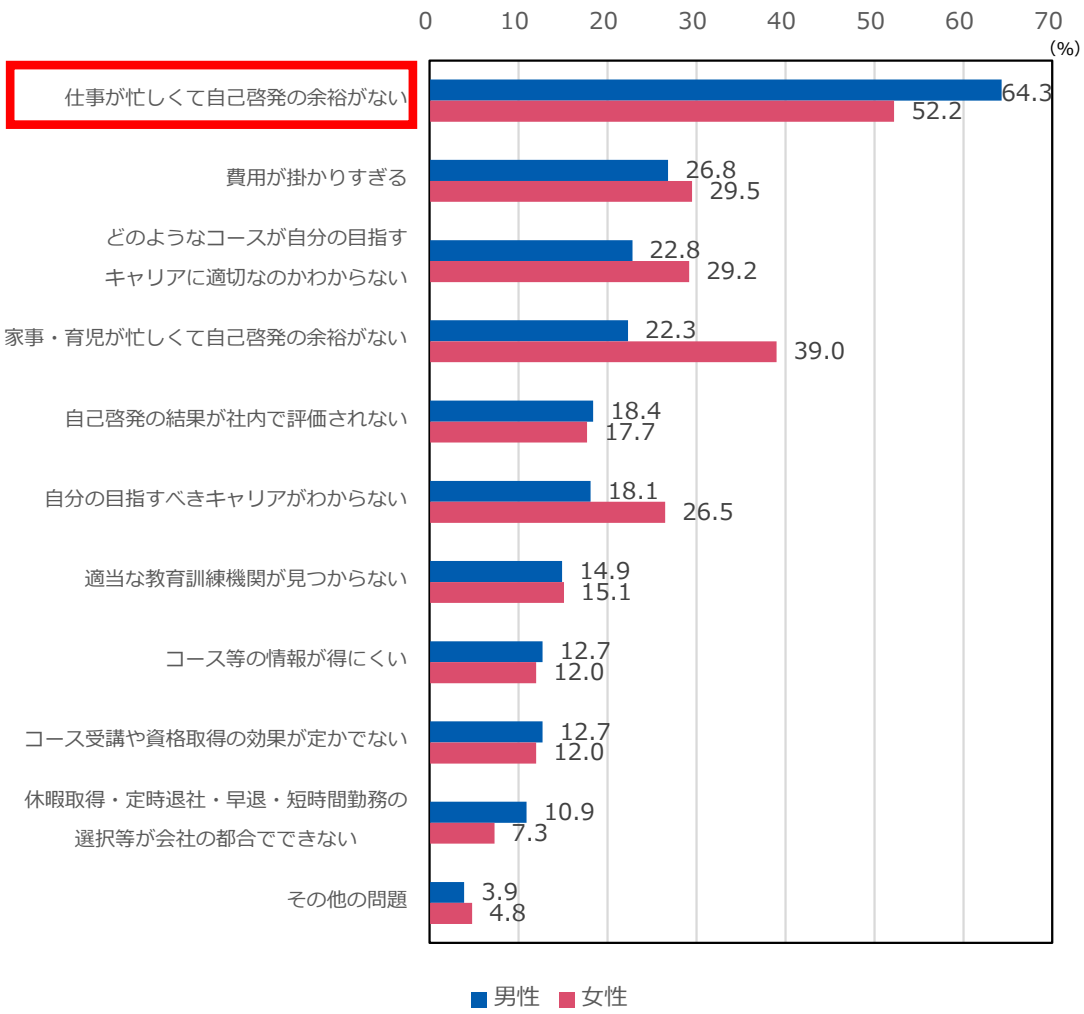
# 自己啓発についての課題意識（2023年度）

✓ 自己啓発を行う上での問題点の内訳では、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」と答えた者の割合が高くなっている。

## 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員、正社員以外）（複数回答）




## 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、性別）（複数回答）

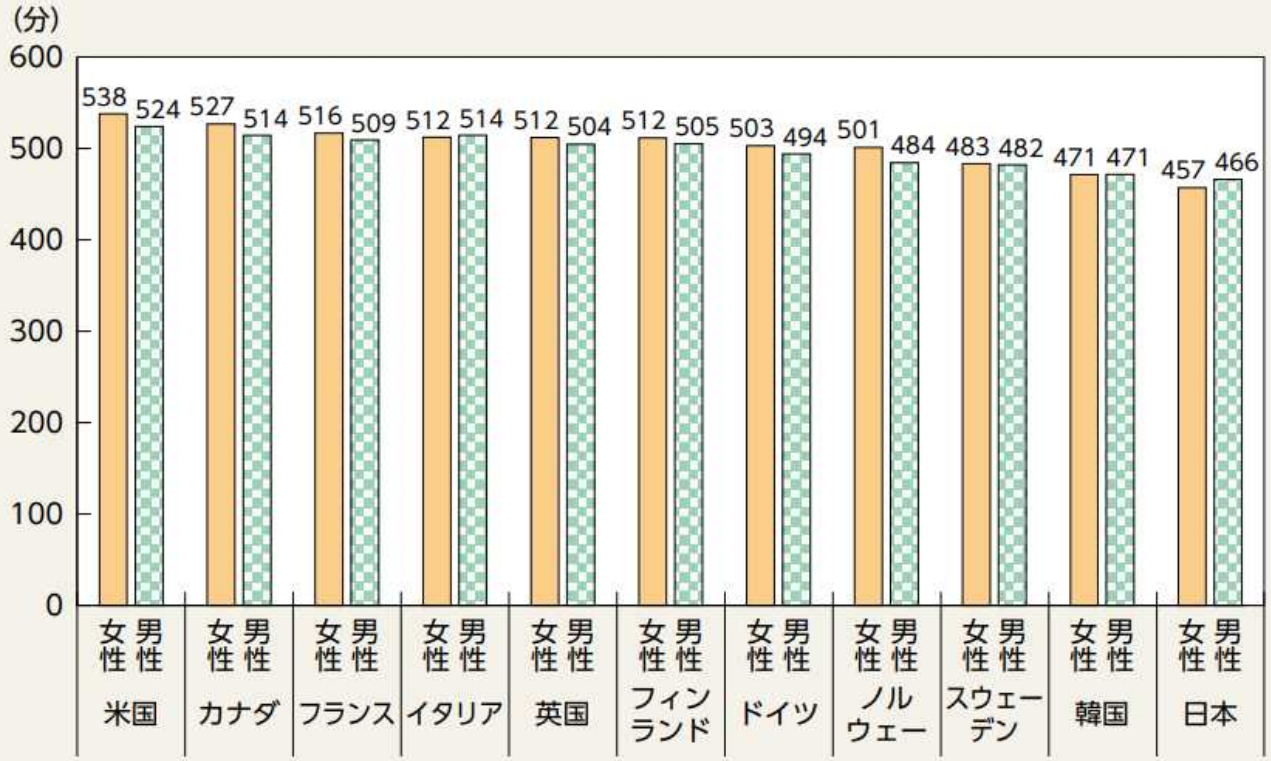



（資料出所）厚生労働省「令和５年度能力開発基本調査」により作成。

# 睡眠時間の状況

✓ 国際的にみると、我が国の男女の睡眠時間は短くなっている。

特－30図　睡眠時間の国際比較（男女別・15～64歳）



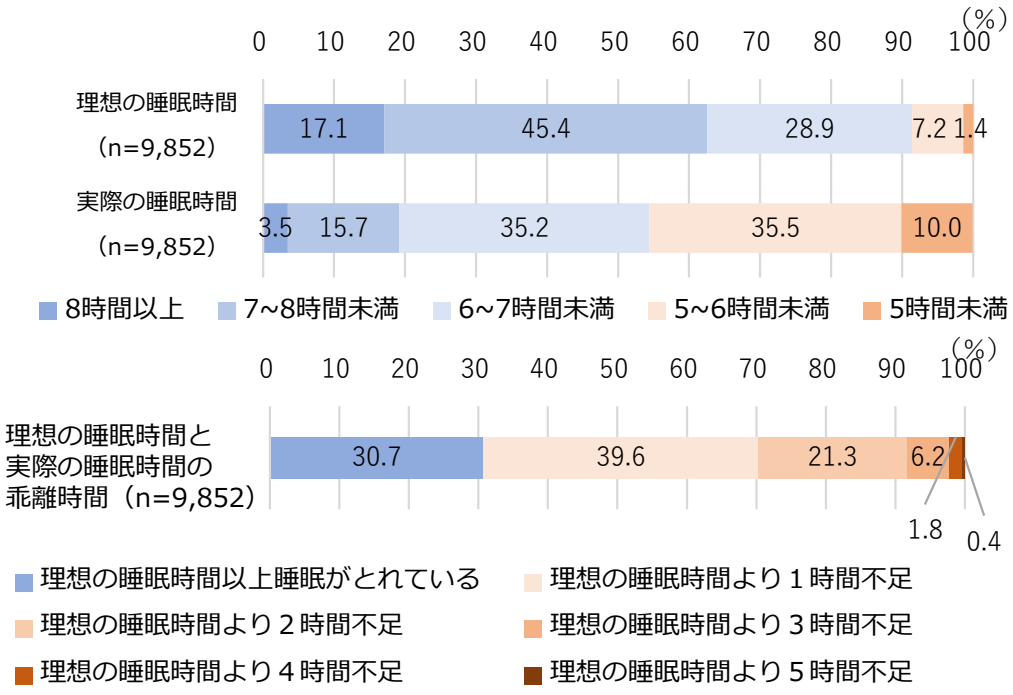

（備考）1．日本は、総務省「令和３年社会生活基本調査」、それ以外の国は、ＯＥＣＤ “Gender data portal 2021 Time use across the world”より作成。
2．睡眠時間は、「sleeping」に該当する生活時間。
3．日本は令和３（2021）年、米国は令和元（2019）年、カナダは平成27（2015）年、英国及び韓国は平成26（2014）年、イタリアは平成25（2013）年、ドイツは平成24（2012）年、ノルウェー及びスウェーデンは平成22（2010）年、フランス及びフィンランドは平成21（2009）年の数値。

（資料出所：内閣府「男女共同参画白書 令和6年版」）

# 就業者の睡眠時間の状況

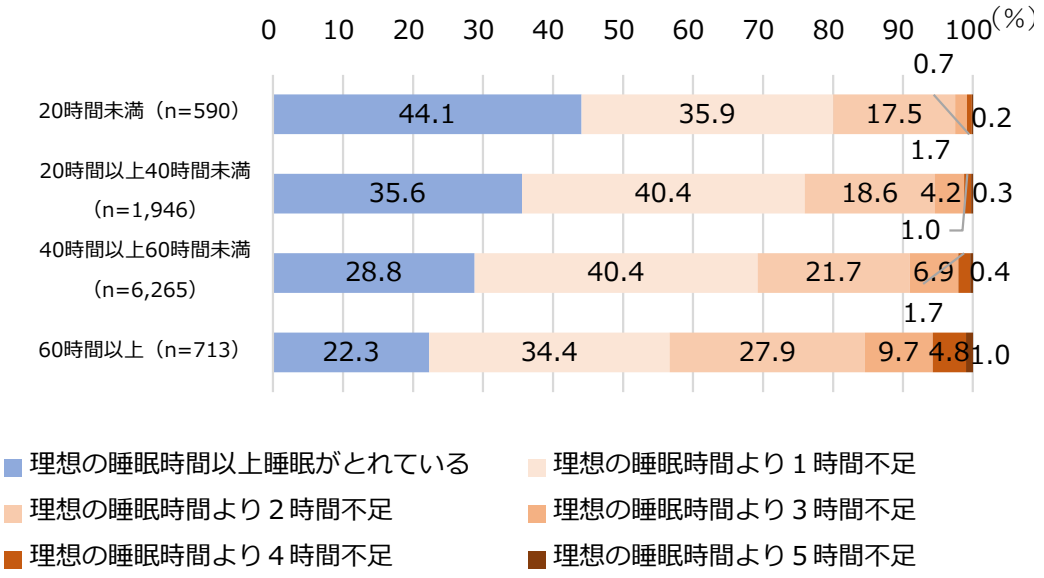
- ✓ 理想の睡眠時間は、「７～８時間未満」が 45.4%で最も多い一方で、実際の睡眠時間は「５～６時間未満」が 35.5%で最も多い。理想の睡眠時間と実際の睡眠時間に乖離がみられ、約７割の労働者は、理想の睡眠時間を取れていない。
- ✓ １週間当たりの実労働時間別に理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間をみると、労働時間が長くなるにつれて乖離が大きくなる傾向がある。

## 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間及びその乖離時間（就業者調査）




（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和４年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

## １週間当たりの実労働時間別 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間（就業者調査）




（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和４年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

（注）自営業者等及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

3

# 労働参加の状況

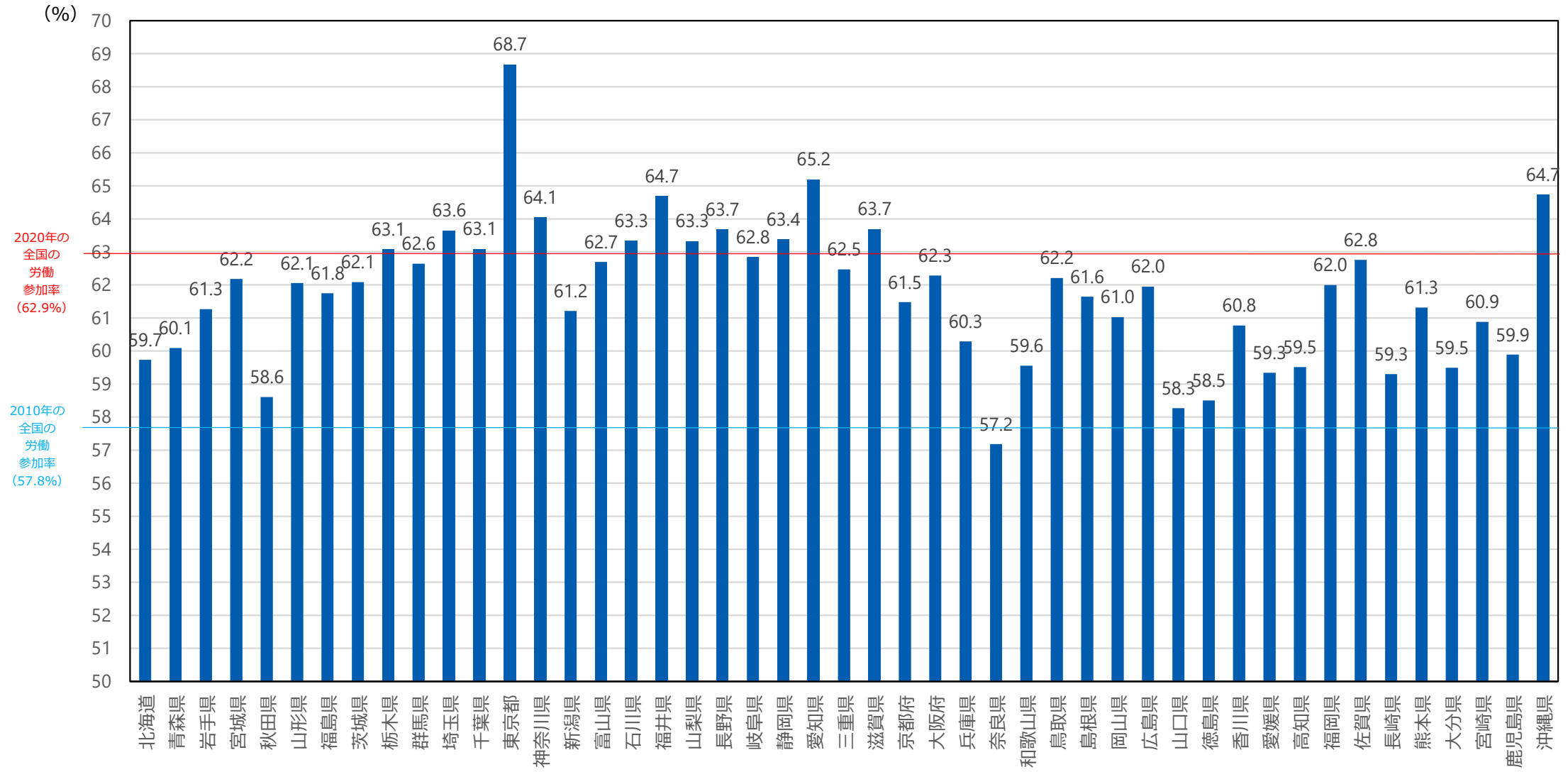
ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

# 都道府県別の労働参加率（15歳以上男女：2020年）

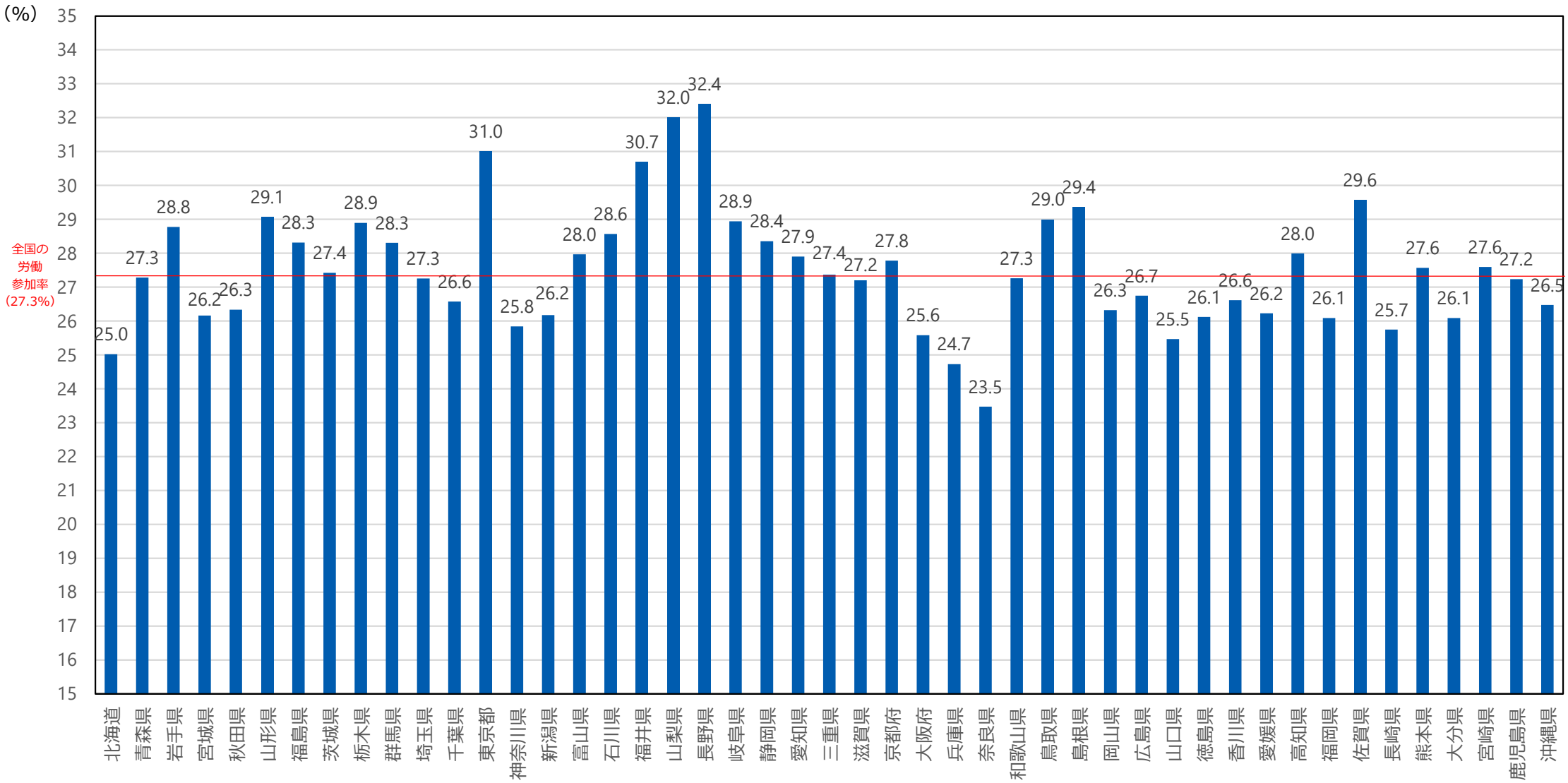
- 都道府県別に労働参加率（※）をみると、東京都で68.7%と最も高くなっており、関東地方で比較的高い傾向にある。
- また、中部地方においても、多くの県で全国の労働参加率（62.9%）を上回っており、高い水準となっている。




（資料出所）総務省「国勢調査」により作成。
（※）15歳以上人口に占める労働力人口（就業者と完全失業者を合わせた人口）の割合のこと

# 都道府県別の労働参加率（65歳以上男女：2020年）

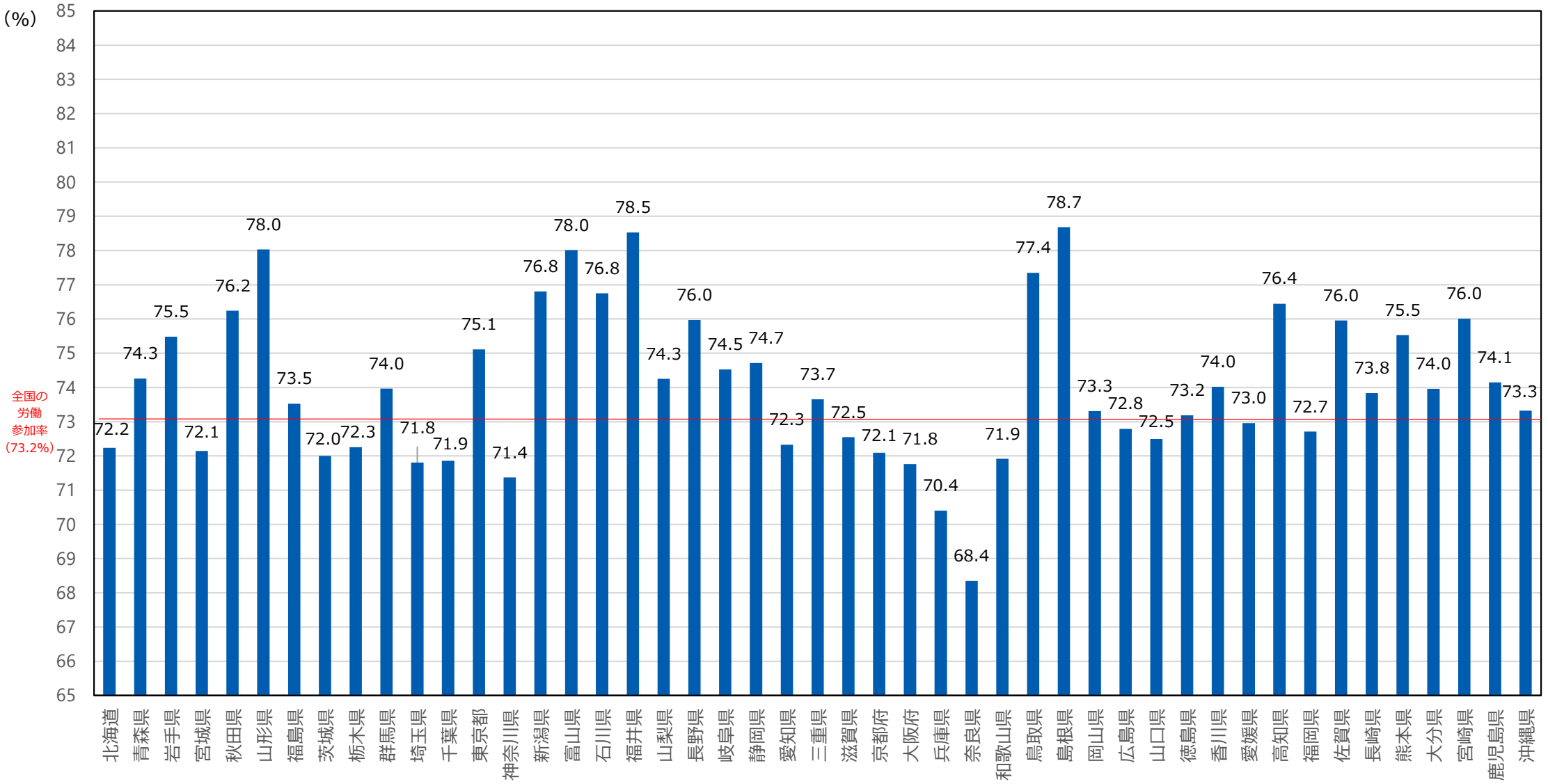
- 65歳以上の男女の労働参加率を都道府県別にみると、中部地方や山陰地方で全国の労働参加率（27.3%）を上回っている地域が多い。




（資料出所）総務省「国勢調査」により作成。

# 都道府県別の労働参加率（15～64歳女性：2020年）

- 15～64歳の女性の労働参加率を都道府県別にみると、男性と比べて都道府県間のばらつきが大きく、東北地方、中部地方、山陰地方、九州地方で全国値（73.2%）を大きく上回る地域が多い。

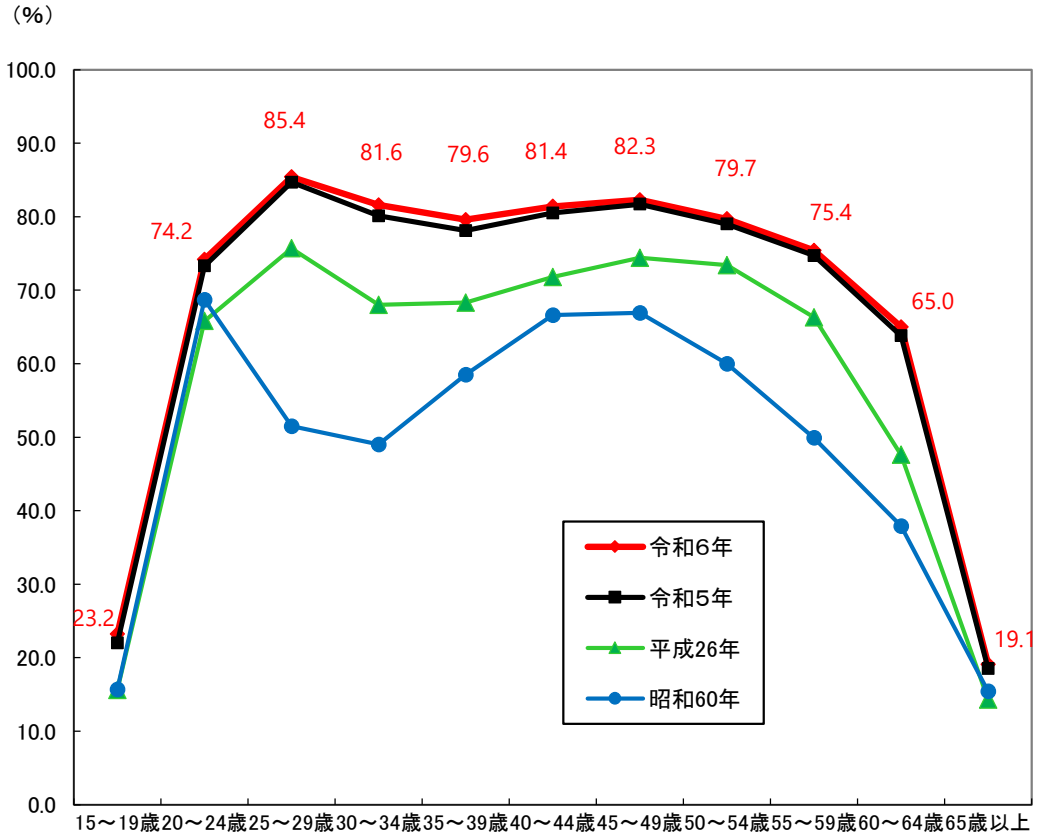



（資料出所）総務省「国勢調査」により作成。

# 女性を取り巻く雇用環境

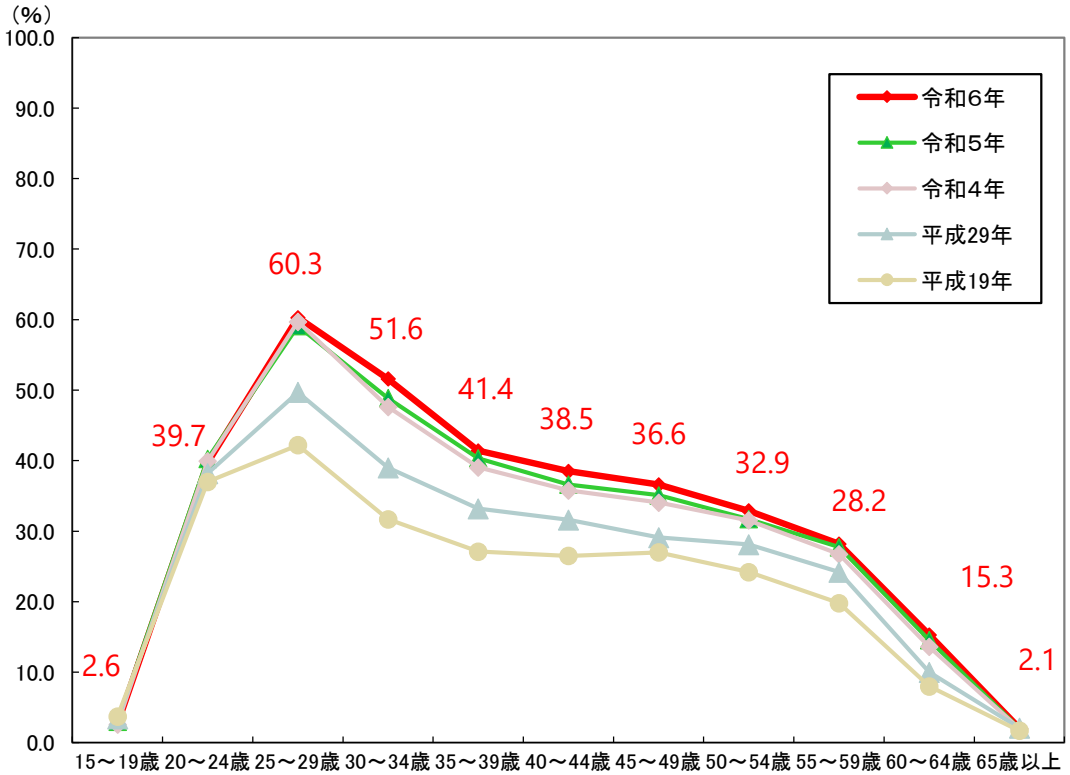
● 近年では、女性の就業率のM字カーブの底は浅くなっているものの、正規雇用率のL字カーブがみられる。

【女性の年齢階級別就業率】




注：データラベルは令和６年

【女性の年齢階級別正規雇用比率】

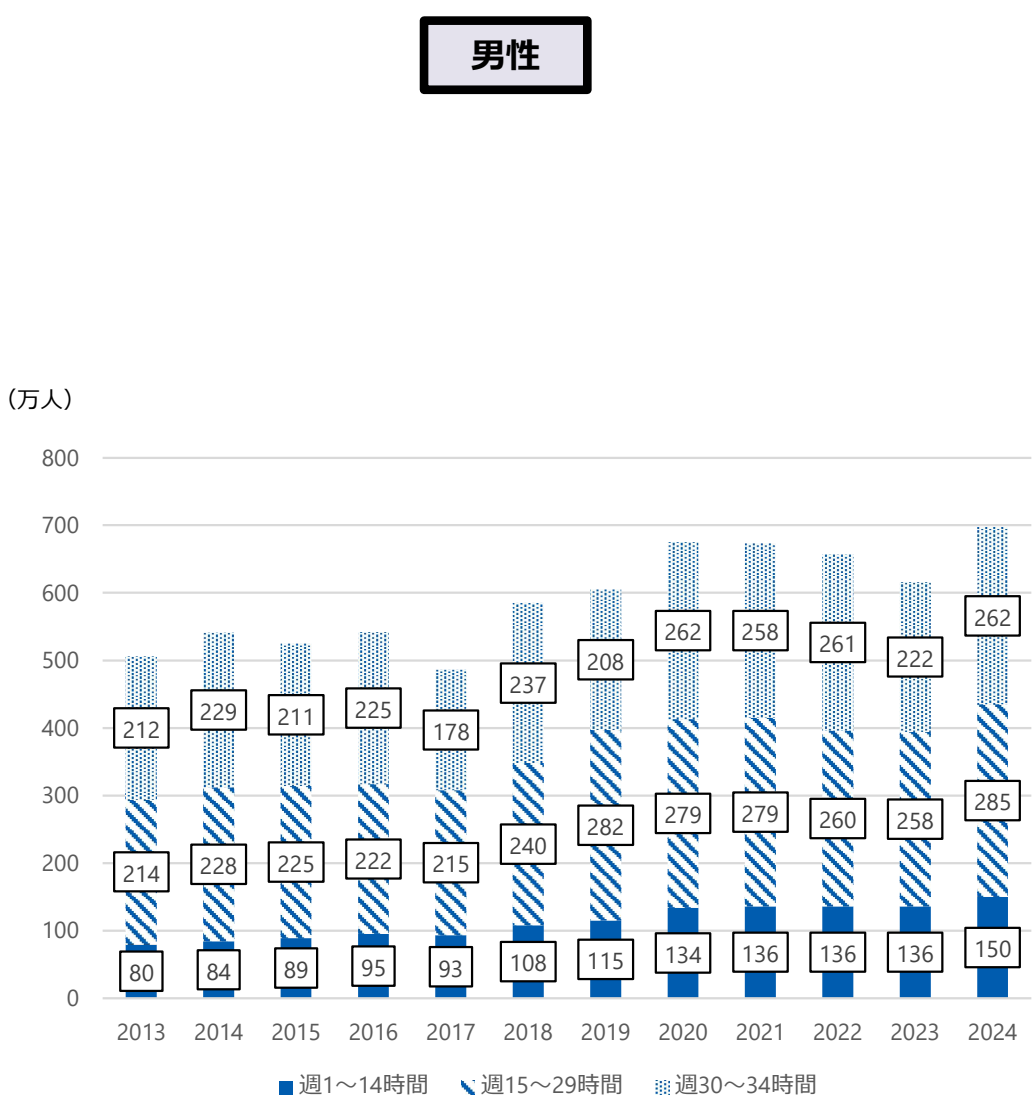


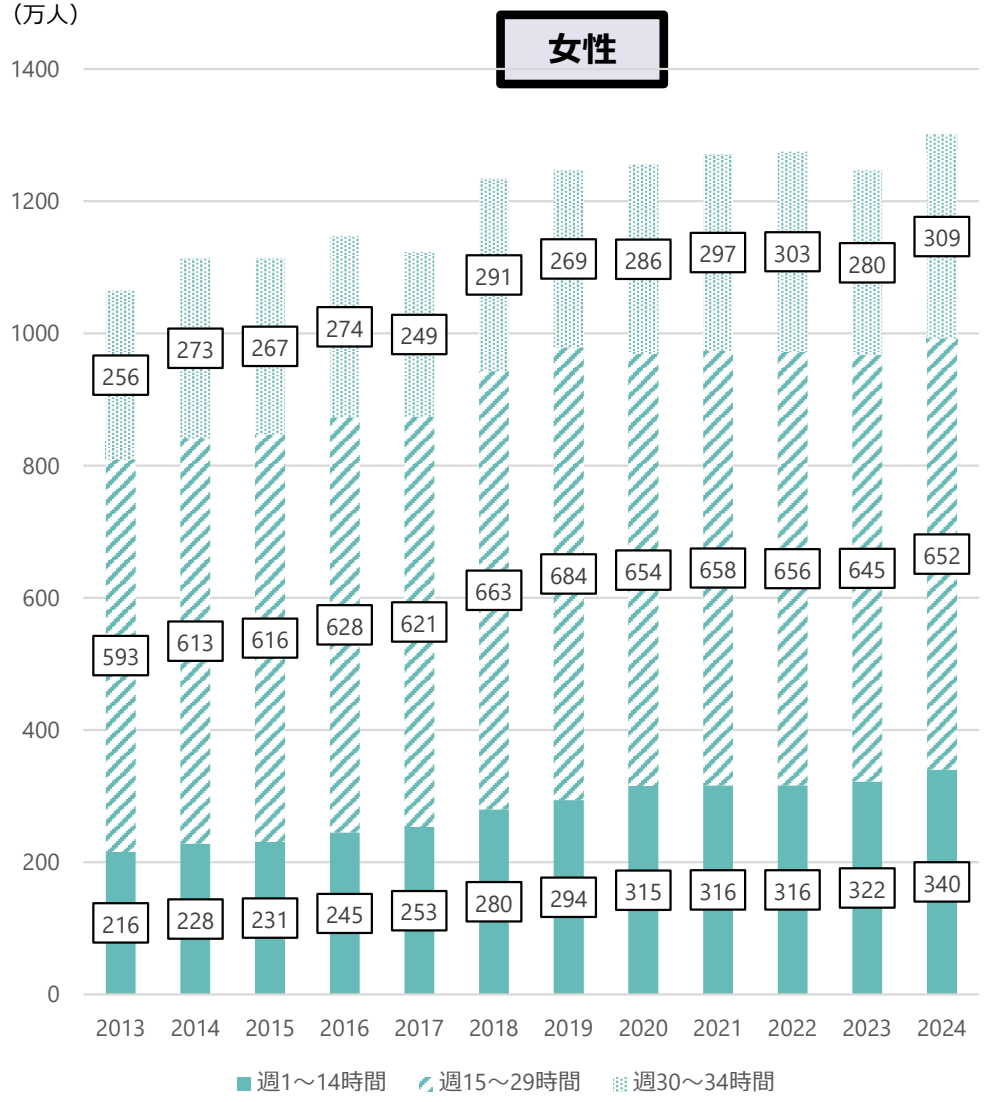

注：女性の正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」/「15歳以上人口」ｘ100
データラベルは令和６年

※資料出所：総務省「令和６年労働力調査」

# 男女別の短時間労働者の労働時間の構成

- 2024年において、月末１週間あたりの労働時間が34時間以下の労働者は、男性が約697万人、女性が約1301万人であった。

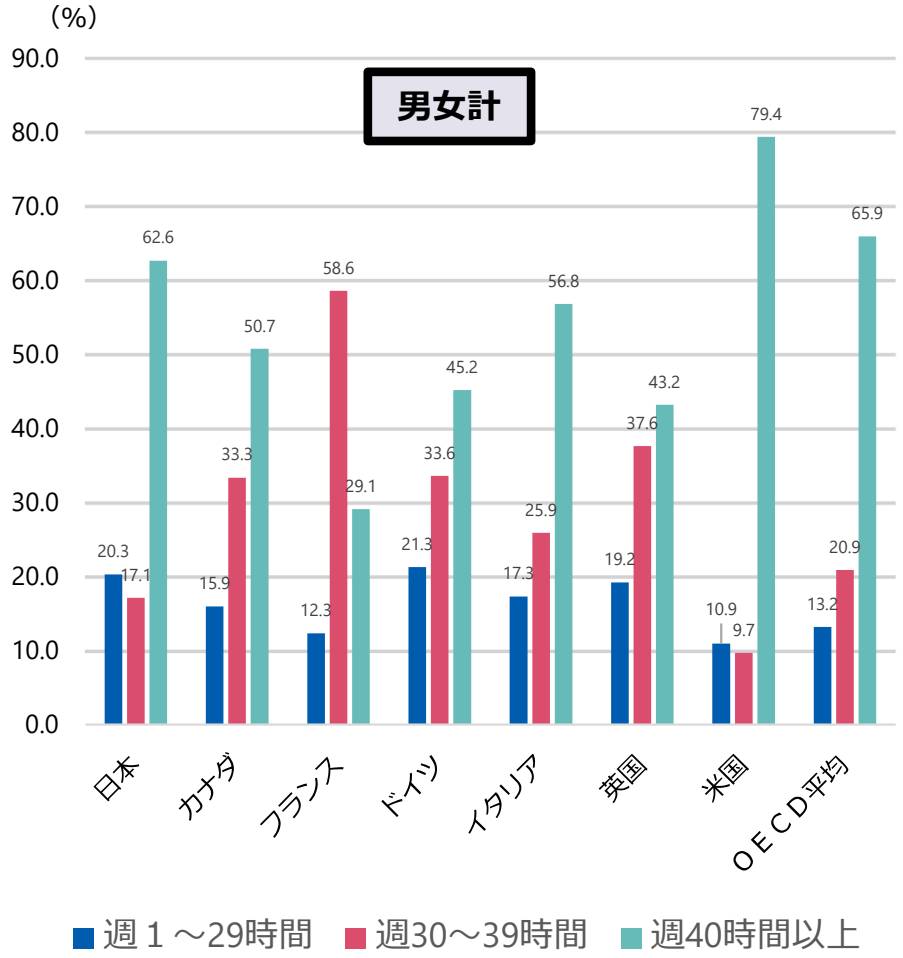


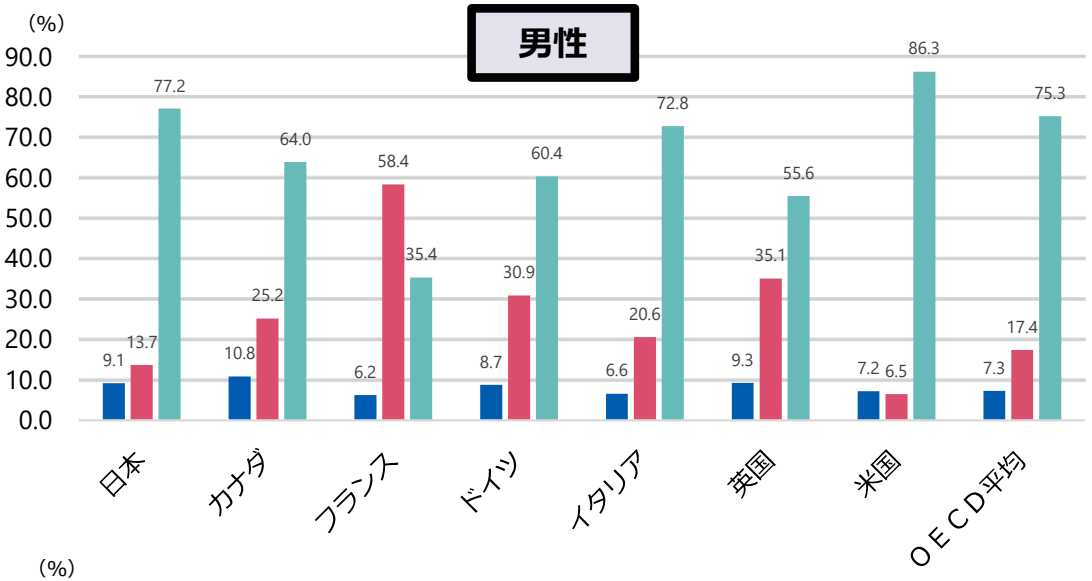



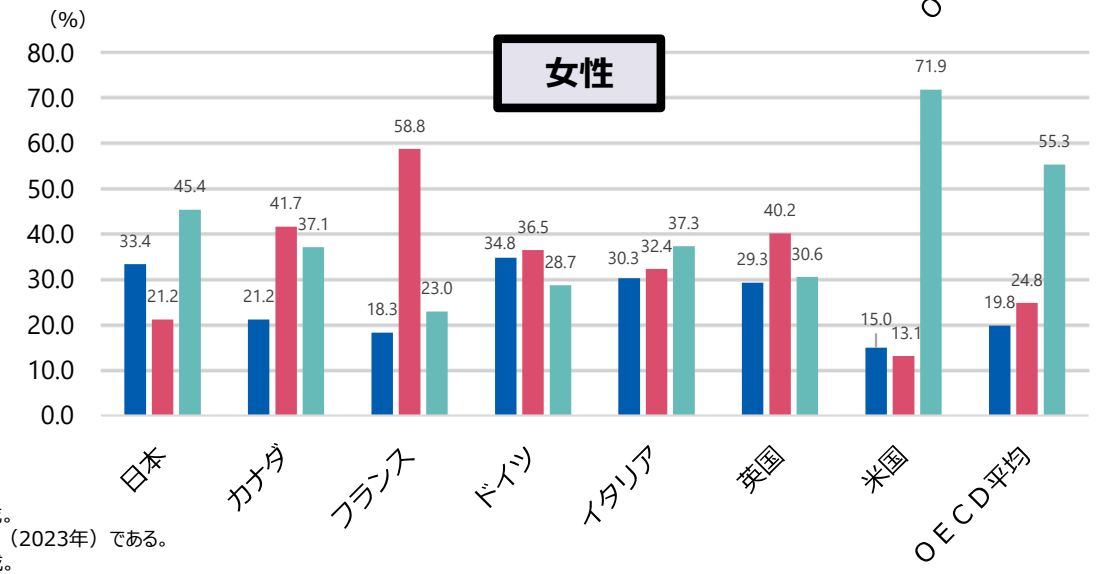

（資料出所）総務省「労働力調査（労働力調査年報）」により厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

# 労働時間の国際比較

- 週の労働時間ごとの分布を国際比較すると、我が国においては、女性については労働時間が短い者と長い者で二極化しており、中間的な働き方の人が少ない状況にある。



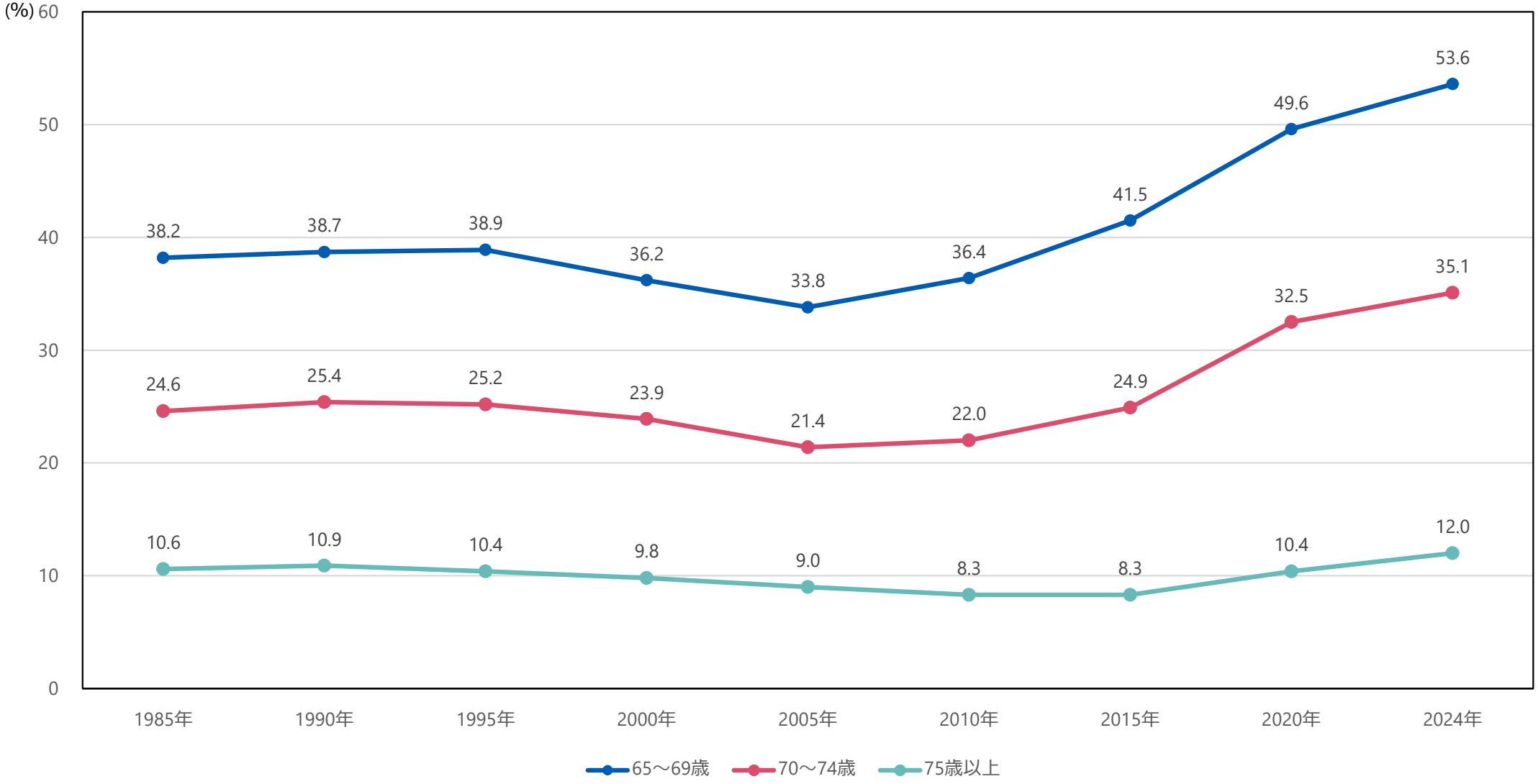




（資料出所）　日本：総務省「労働力調査」（2023年）をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。
（注）15～64歳の非農林業雇用者（休業者を除く）の月末１週間の就業時間別の労働者数の割合（2023年）である。
日本以外の各国：OECD Date Explorerをもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。
（注）　15～64歳のEmployeesの平均的な１週間の就業時間別の労働者数の割合（2023年）である。

# 65歳以上の高齢者の就業率の推移

- 65～69歳の就業率は、2005年以降20ポイント近く上昇し、70～74歳についても15ポイント近い上昇がみられる。




（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。

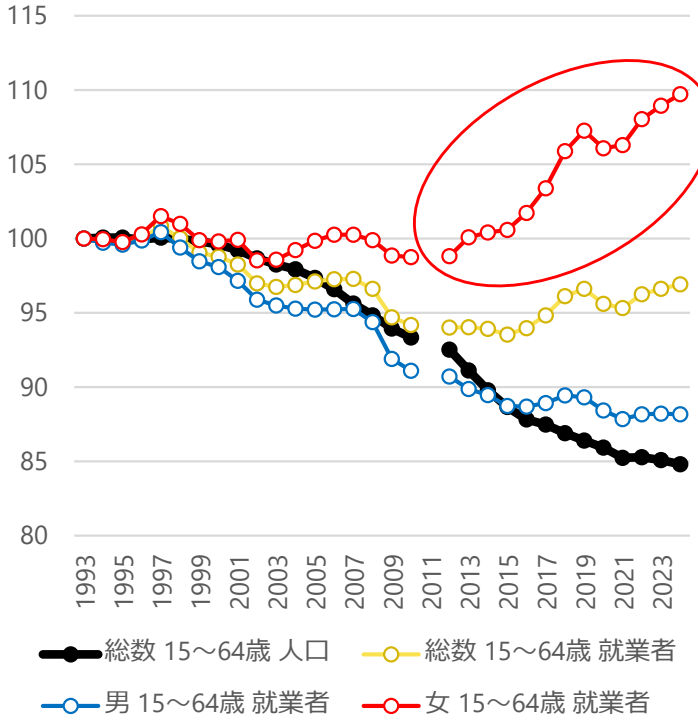
# 労働参加の状況と労働投入量の変化

- 90年代にいわゆる生産年齢人口（15～64歳）が減少に転じ、労働投入量も減少してきたが、2010年代半ば以降、女性や高齢者の就業者が大きく増えることで、労働投入量は維持される状況となった。（新型コロナにより一時的に大きく減少したが、以後持ち直しの動きがみられる）

⇒　女性・高齢者を含む全ての労働者が希望どおりに能力を発揮できる、働きやすい環境を維持することが必要。

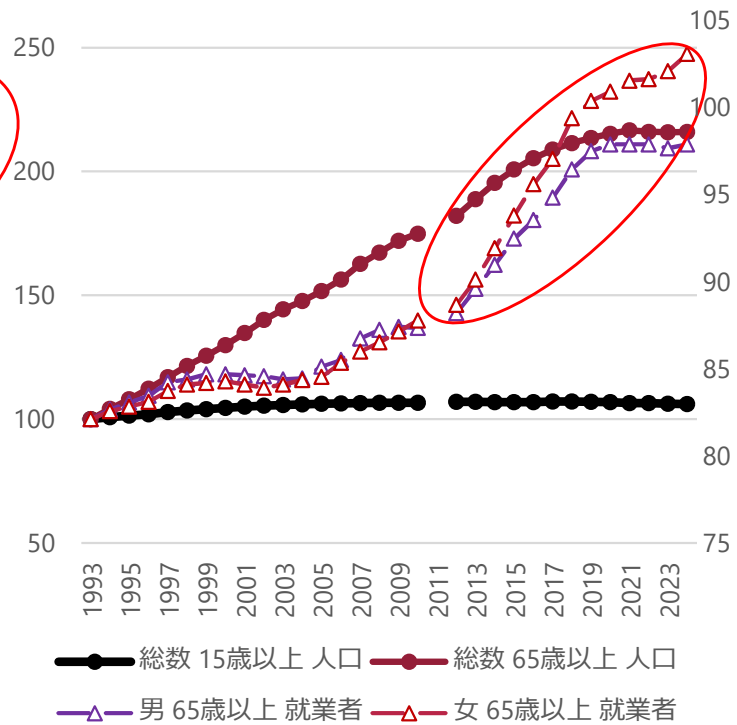
- 生産年齢人口が減る中、男性の就業者数も減少しているが、女性の就業者数が大きく増加しており、全体的には生産年齢の就業者数は微減。
- 特に、2014年以降は全体の就業者数も増加傾向に転じている。

生産年齢人口・就業者の動き



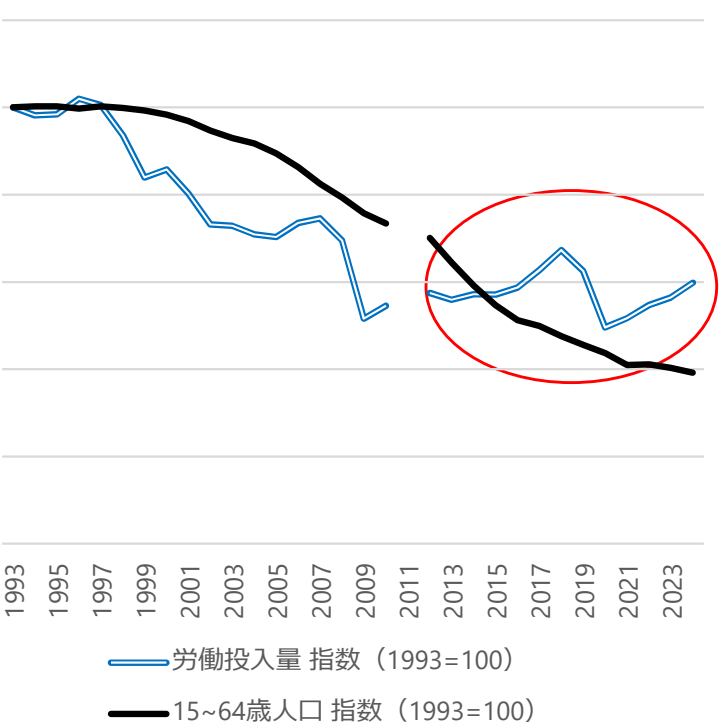

- 高齢世代では、人口の増と併せて就業者数も大幅増となっている。

65歳以上の動き




- 我が国の総労働投入量（労働時間×就業者数）を見ると、リーマンショック以降の女性・高齢者の就業増もあり維持されている。

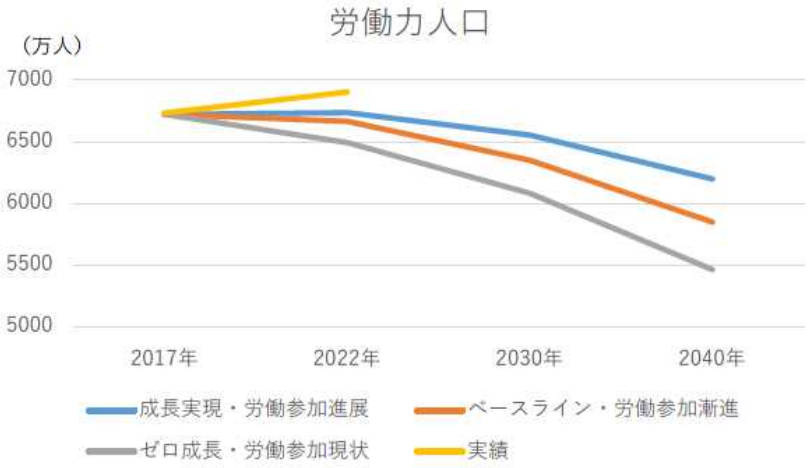
労働投入量及び
生産年齢人口の推移

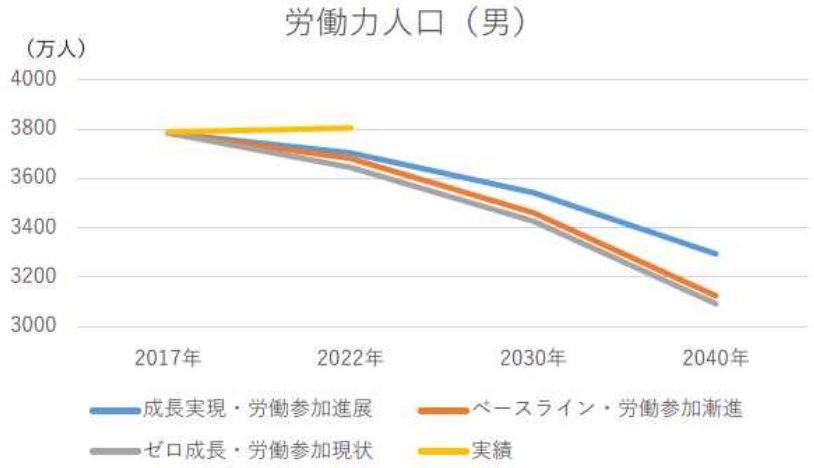



※1　労働投入量は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における総実労働時間と、総務省「労働力調査」の就業者数を乗じて計算したもの
※2　人口、就業者の推移は、総務省「労働力調査」
※3　グラフはいずれも1993年を100とした指数

# 2018年度労働力需給推計と実績値の比較

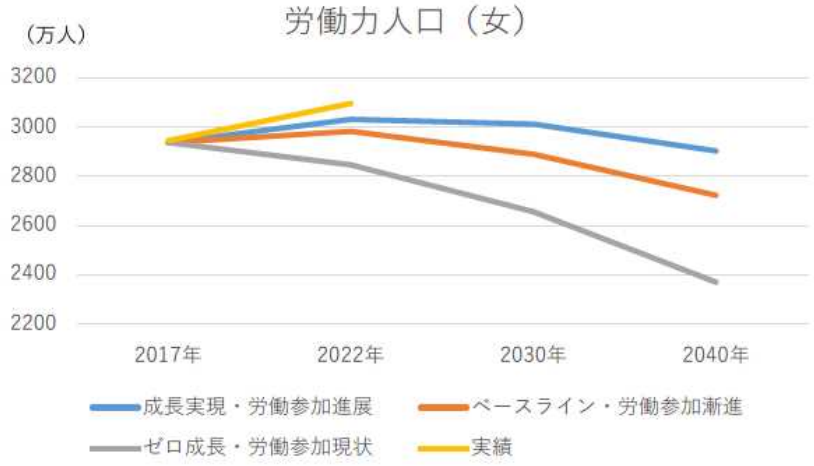
- 2022年の労働力人口の実績を2018年度労働力需給推計による推計値と比較すると、実績が、最も労働力人口を多く見込む「成長実現・労働参加進展」シナリオを上回った。




**労働力人口（万人）**

| | | 2017年 | 2022年 | 2030年 | 2040年 |
|---|---|---|---|---|---|
| 男女計 | 成長実現・労働参加進展 | 6720 | 6735 | 6553 | 6195 |
| | ベースライン・労働参加漸進 | 6720 | 6663 | 6349 | 5846 |
| | ゼロ成長・労働参加現状 | 6720 | 6490 | 6080 | 5460 |
| | 実　績 | 6732 | 6902 | | |
| 男性 | 成長実現・労働参加進展 | 3784 | 3704 | 3542 | 3294 |
| | ベースライン・労働参加漸進 | 3784 | 3681 | 3460 | 3123 |
| | ゼロ成長・労働参加現状 | 3784 | 3645 | 3426 | 3091 |
| | 実績 | 3789 | 3805 | | |
| 女性 | 成長実現・労働参加進展 | 2937 | 3031 | 3011 | 2902 |
| | ベースライン・労働参加漸進 | 2937 | 2982 | 2889 | 2722 |
| | ゼロ成長・労働参加現状 | 2937 | 2846 | 2655 | 2369 |
| | 実　績 | 2944 | 3096 | | |

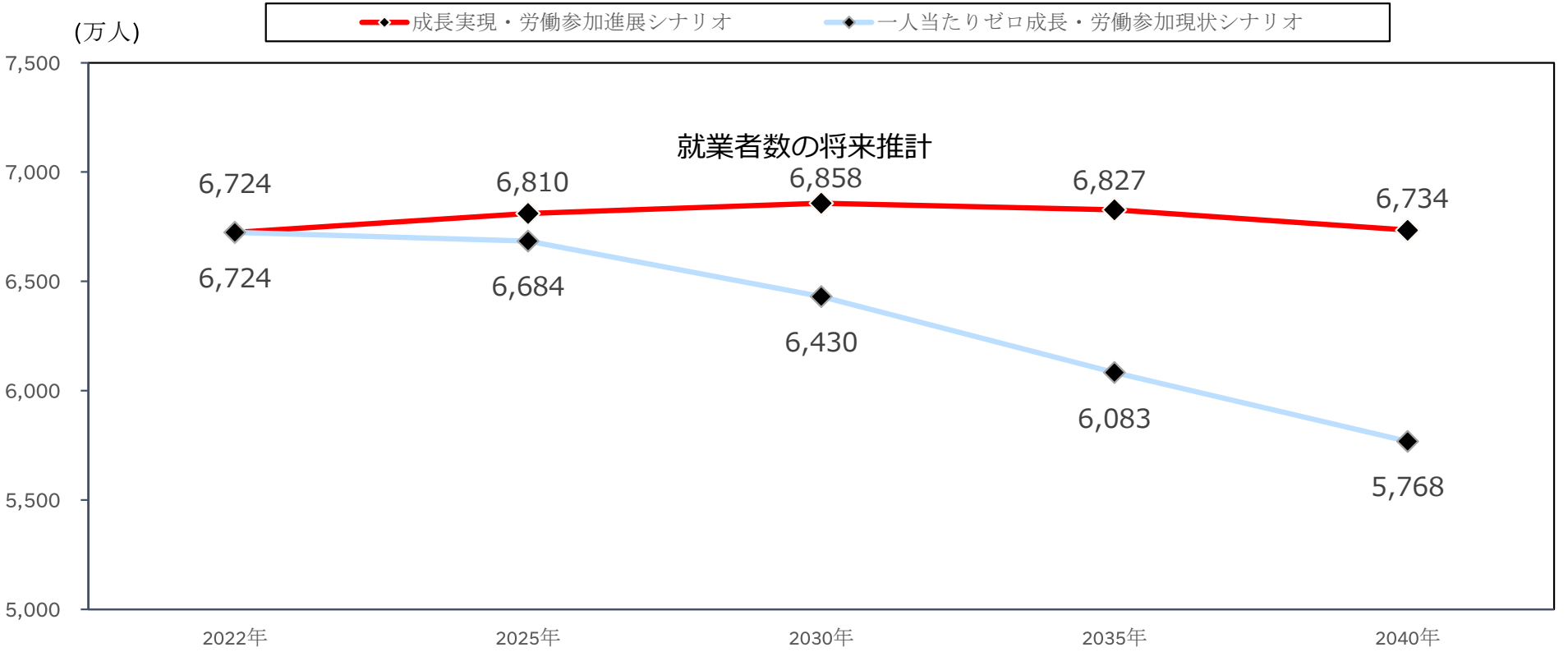



実績値は、総務省「労働力調査」（国勢調査によるベンチマーク変更を反映したもの）

（資料出所）(独)労働政策研究・研修機構「第２回雇用政策研究会(令和５年６月27日)【資料１】労働力需給推計のフォローアップについて」より引用。

# 就業者数の将来推計

- 労働力需給の推計によると、就業者数は、一人あたりの実質成長がゼロ、労働参加も現状から進まないと仮定したシナリオでは、2040年の就業者は 5,768 万人と2022年の就業者数6,724万人と比較して約1,000万人減少する見込みだが、経済成長と労働参加が同時に実現するシナリオでは、2022年の就業者数6,724万人と比較して、2040 年では6,734 万人となり、ほぼ現状の水準を維持する、といった推計となっている。



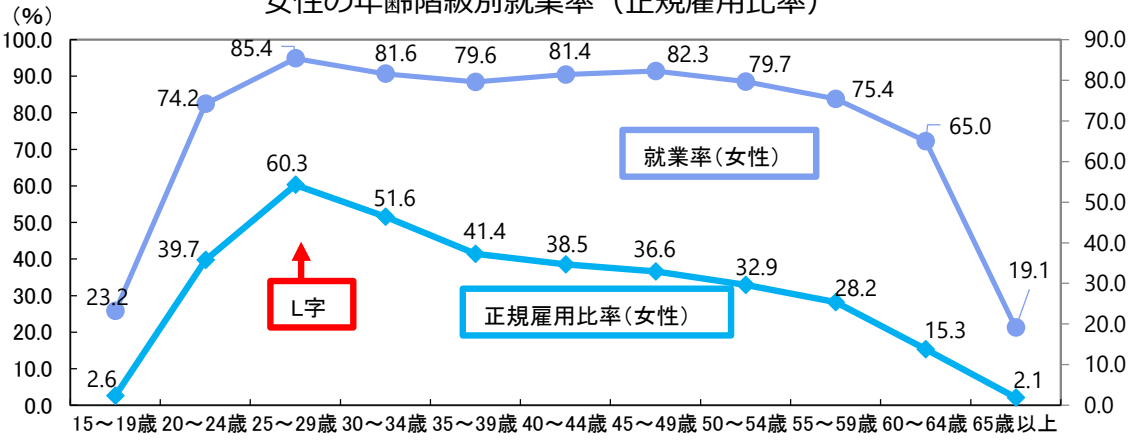

| 就業者数（千人） | | 2022年（実績） | 2025年（推計） | 2030年（推計） | 2035年（推計） | 2040年（推計） |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 成長実現・労働参加進展シナリオ | 計（15歳以上） | 6,724 | 6,810 | 6,858 | 6,827 | 6,734 |
| | 15～29歳 | 1,105 | 1,136 | 1,119 | 1,085 | 1,019 |
| | 30～59歳 | 4,163 | 4,141 | 4,026 | 3,773 | 3,615 |
| | 60～69歳 | 933 | 984 | 1,130 | 1,322 | 1,342 |
| | 70歳以上 | 523 | 549 | 581 | 646 | 758 |
| 一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ | 計（15歳以上） | 6,724 | 6,684 | 6,430 | 6,083 | 5,768 |
| | 15～29歳 | 1,105 | 1,118 | 1,064 | 989 | 912 |
| | 30～59歳 | 4,163 | 4,111 | 3,886 | 3,527 | 3,316 |
| | 60～69歳 | 933 | 949 | 1,014 | 1,111 | 1,062 |
| | 70歳以上 | 523 | 506 | 466 | 455 | 478 |

（資料出所）JILPT「2023年度版 労働力需給の推計-労働力需給モデルによるシミュレーション-」をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成
（注）「成長実現・労働参加進展シナリオ」での実質経済成長率は、2028 年約 1.9%まで上昇後、2033 年約 1.7%。その後は足許（2033年）の成長率に人口減少の影響分を加味
「成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ」での実質経済成長率は、2033 年約 0.4%まで緩やかに低下。その後は足許（2033 年）の成長率に人口減少の影響分を加味
「一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ」は総人口一人当たりの実質経済成長率がゼロとなる経済状況を想定し、労働参加が現状（2022 年）から進まないシナリオ

# 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

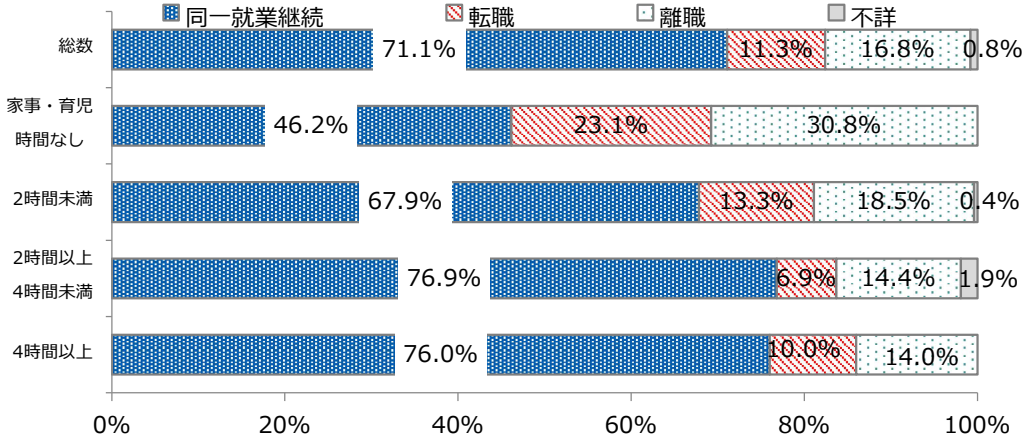
- 女性の正規雇用比率は30代以降低下（出産等を契機に非正規雇用化）し、「Ｌ字」カーブを描いている。
- 家事関連時間を男女別にみると、**男性は1時間57分（／日）、女性は6時間32分（／日）**となっており、女性に家事・育児負担が偏っている。
- **夫の家事・育児時間が長いほど、妻の出産前後の同一就業継続割合が高く、また第２子以降の出生割合も高い傾向にある。**

女性の年齢階級別就業率（正規雇用比率）




【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」（令和6年）

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合




【出典】厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（調査年月：2023年11月）より作成

注：1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
①第１回から第12回まで双方が回答した夫婦　②第１回に独身で第11回までの間に結婚し、結婚後第12回まで回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、第１回「女性票」の対象者で、この11年間に子どもが生まれた夫婦
2)11年間で２人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

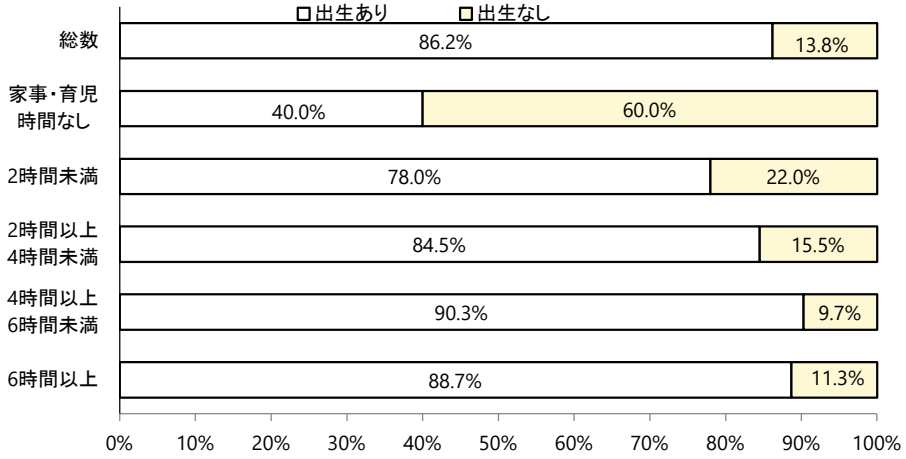
６歳未満の子がいる世帯で共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間・仕事関連時間（週全体平均・１日あたり・2021年）

| | 夫 | 妻 |
|---|---|---|
| 家事関連時間 | 1時間57分 | 6時間32分 |
| 仕事関連時間 | ８時間14分 | ４時間６分 |

妻／夫＝3.4倍

【出典】総務省「令和３年社会生活基本調査」
注１：夫婦と子どもの世帯
注２：「家事関連時間」とは「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」の合計時間
注３：「仕事関連時間」とは「仕事」「通勤・通学」の合計時間

夫の休日の家事・育児時間別にみた第２子以降の出生割合



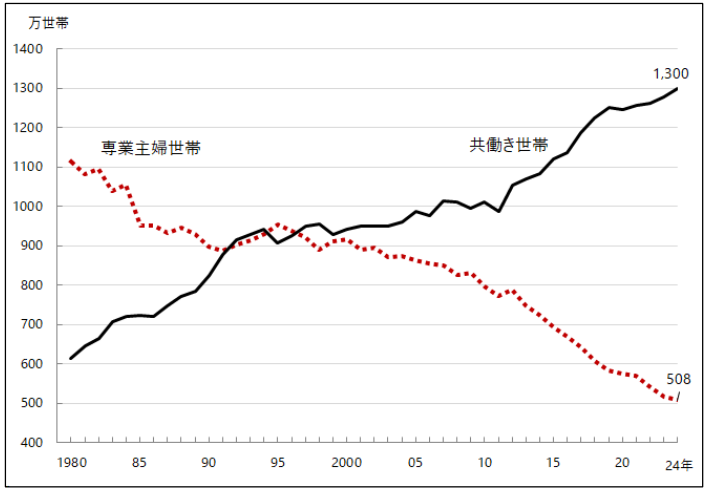

【出典】厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（調査年月：2022年11月）より作成

注：1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第１回調査から第11回調査まで双方が回答した夫婦
②第１回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで回答した夫婦
③出生前調査時に子ども１人以上ありの夫婦
2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
3)10年間で２人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

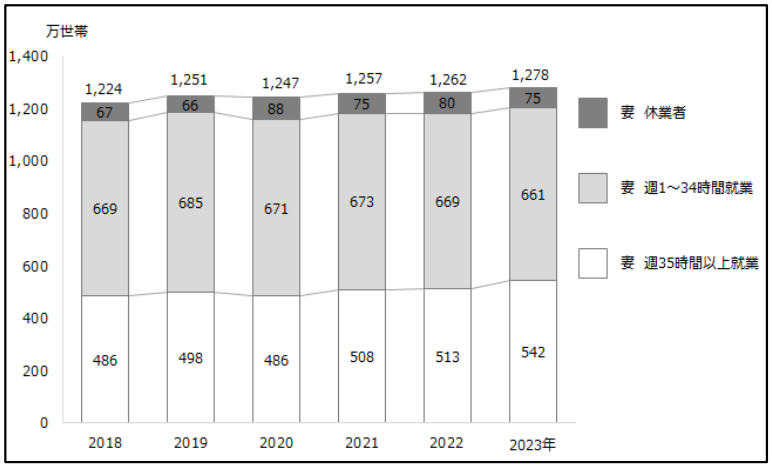
# 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移とワークライフバランスを意識した働き方へのニーズ

- 共働き世帯が専業主婦世帯を上回って推移している中で、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方へのニーズが高まっている。

## 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移




## 共働き世帯数の推移（妻の働き方別）




（資料出所）総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」を基に独立行政法人労働政策研究・研修機構で作成。
注1　「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。2018年以降は夫が非農林業雇用者で妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
注2　「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
注3　2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
注4　2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値。
注5　「共働き世帯数の推移（妻の働き方別）」の棒の上の数字は「共働き世帯」の数。表章単位未満の位で四捨五入してあるため、また、分類不能又は不詳の数を含むため、内訳の合計とは必ずしも一致しない。

## ーどのような仕事が理想的だと思うかー

（複数回答）

| | 該当者数 | 収入が安定している仕事 | 私生活とバランスがとれる仕事 | 自分にとって楽しい仕事 | 自分の専門知識や能力がいかせる仕事 | 健康を損なう心配がない仕事 | 失業の心配がない仕事 | 世の中のためになる仕事 | 高い収入が得られる仕事 | その他 | 無回答 | 計（M.T.） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人 | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| 令和３年９月調査 | 1,895 | 61.3 | 51.2 | 52.3 | 35.6 | 33.7 | 28.3 | 23.3 | 19.5 | 1.6 | 2.6 | 309.4 |
| 令和４年10月調査 | 1,888 | 62.8 | 53.7 | 51.9 | 35.9 | 33.7 | 28.0 | 21.6 | 19.0 | 1.3 | 2.8 | 310.3 |
| **令和５年11月調査** | 3,076 | 62.2 | 55.2 | 54.2 | 36.4 | 35.2 | 26.6 | 23.0 | 22.2 | 1.0 | 2.0 | 317.9 |

（資料出所）内閣府「令和５年度　国民生活世論調査」

4

# 時間外・休日労働時間の上限規制

# 時間外労働の上限規制等に関する労使合意（平成29年３月13日）（抜粋）

日本経済団体連合会と日本労働組合総連合会は、働き方改革を強力に推し進め、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図ることで、過労死・過労自殺ゼロの実現と、女性や若者、高齢者など多様な人材が活躍できる社会の構築に不退転の決意で取り組む。

両団体は、罰則付きの時間外労働の上限規制導入という、労働基準法70年の歴史の中で特筆すべき大改革に合意した。その際、労働組合に属さない労働者の保護や中小・零細企業の対応可能性なども考慮した。

政府には、働き方改革実現会議が近く取りまとめる実行計画に、下記の合意内容を盛り込むことを要望する。

なお、労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を充たすうえでの最低基準を定めたものであり、労使はその向上を図るよう努めるべきとされている。特別の事情により「特別条項」を適用する場合でも、上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的上限に近づける努力が重要である。

個別企業労使には、このことをしっかり確認し合いながら、自社の事情に即した時間外労働の削減に不断の努力を求めたい。

記

**１．上限規制**

時間外労働の上限規制は、月45時間、年360時間とする。ただし、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については、

1. 年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内とする
2. 休日労働を含んで、２ヵ月ないし６ヵ月平均は80時間以内とする
3. 休日労働を含んで、単月は100時間を基準値とする
4. 月45時間を超える時間外労働は年半分を超えないこととする

以上を労働基準法に明記する。これらの上限規制は、罰則付きで実効性を担保する。

さらに、現行省令で定める36協定の必須記載事項として、月45時間を超えて時間外労働した者に対する健康・福祉確保措置内容を追加するとともに、特別条項付36協定を締結する際の様式等を定める指針に時間外労働の削減に向けた労使の自主的な努力規定を盛り込む。

２～５．　（略）

一般社団法人日本経済団体連合会　会長　榊原　定征
日本労働組合総連合会　会長　神津　里季生

# 働き方改革実行計画（平成29年３月28日働き方改革実現会議決定）（抜粋）

## ４．罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

（基本的考え方）

我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この 20 年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばいである。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならない。働く方の健康の確保を図ることを大前提に、それに加え、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていく。

長時間労働の是正については、いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠である。

他方、労働基準法は、最低限守らなければならないルールを決めるものであり、企業に対し、それ以上の長時間労働を抑制する努力が求められることは言うまでもない。長時間労働は、構造的な問題であり、企業文化や取引慣行を見直すことも必要である。「自分の若いころは、安月給で無定量・無際限に働いたものだ。」と考える方も多数いるかもしれないが、かつての「モーレツ社員」という考え方自体が否定される日本にしていく。労使が先頭に立って、働き方の根本にある長時間労働の文化を変えることが強く期待される。

（法改正の方向性）

現行の時間外労働の規制では、いわゆる36協定で定める時間外労働の限度を厚生労働大臣の限度基準告示で定めている。ここでは、36協定で締結できる時間外労働の上限を、原則、月 45 時間以内、かつ年 360 時間以内と定めているが、罰則等による強制力がない上、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して特別条項を設けることで、上限無く時間外労働が可能となっている。

今回の法改正は、まさに、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることのできない上限を設定するものである。

すなわち、現行の告示を厳しくして、かつ、法律により強制力を持たせたものであり、厳しいものとなっている。

労働基準法の改正の方向性は、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会の両団体が時間外労働の上限規制等に関して別添２のとおり労使合意したことを踏まえて、以下のとおりとする。

（以下省略）

# 働き方改革実現会議　構成員

■ 構成員

※構成員の肩書は当時のもの

| | | |
|---|---|---|
| 議長 | 安倍晋三 | 内閣総理大臣 |
| 議長代理 | 加藤勝信 | 働き方改革担当大臣 |
| | 塩崎恭久 | 厚生労働大臣 |
| 構成員 | 麻生太郎 | 副総理兼財務大臣 |
| | 菅義偉 | 官房長官 |
| | 石原伸晃 | 経済再生担当大臣<br>兼内閣府特命担当大臣 |
| | 松野博一 | 文部科学大臣 |
| | 世耕弘成 | 経済産業大臣 |
| | 石井啓一 | 国土交通大臣 |

（有識者）

生稲晃子　女優
岩村正彦　東京大学大学院法学政治学研究科教授
大村功作　全国中小企業団体中央会会長
岡崎瑞穂　株式会社オーザック専務取締役
金丸恭文　フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長グループCEO
神津里季生　日本労働組合総連合会会長
榊原定征　日本経済団体連合会会長
白河桃子　相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
新屋和代　株式会社りそなホールディングス執行役人材サービス部長
高橋 進　株式会社日本総合研究所理事長
武田洋子　株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長チーフエコノミスト
田中弘樹　株式会社イトーヨーカ堂 人事室 総括マネジャー
樋口美雄　慶應義塾大学商学部教授
水町勇一郎　東京大学社会科学研究所教授
三村明夫　日本商工会議所会頭

# 時間外労働の上限規制の概要

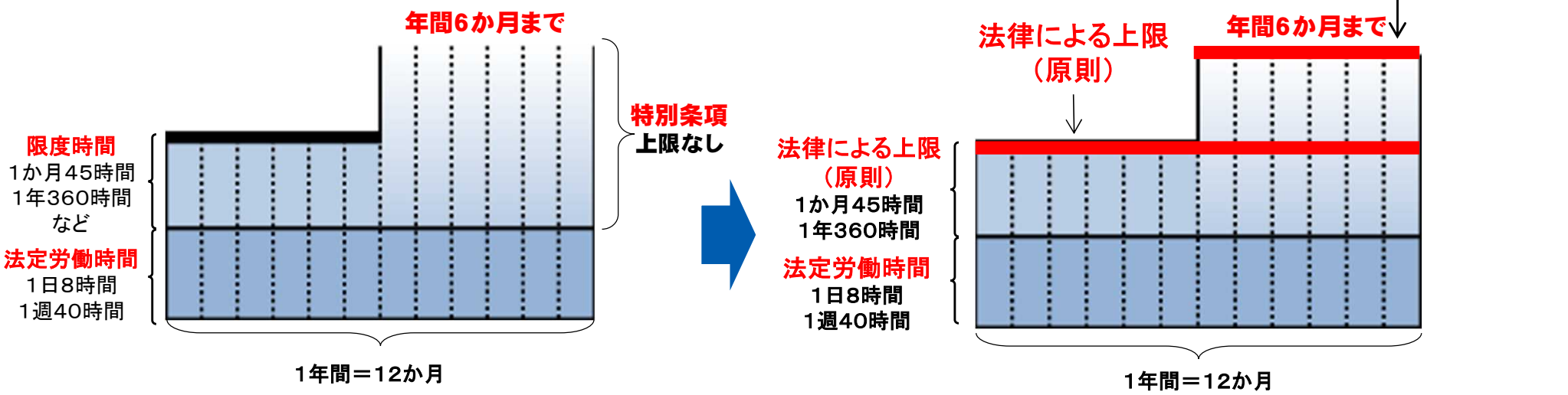
- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、**原則として月45時間、年360時間**（限度時間）とされ、**臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※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 | ・算定標準期間について、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<br>・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。

# 所定労働時間・残業時間



- １週の所定労働時間は「35時間超40時間以下」が40.2%と最も多くなっている。
- 直近３か月の、１か月あたりの平均残業時間については、「０時間」が32.3%、「１～10時間」が34.4%、「11～20時間」が11.7%となっている。なお、81時間以上の回答の合計は、５%となっている。
- 労働者自身にとって適切だと考える１か月あたりの残業時間については、「０時間」が31.1%、「１～10時間」が41.8%、「11～20時間」が14.8%となっており、20時間以下の回答の合計が、87.6%となっている。

## 所定労働時間（１週）

（n=2,980、SA、単位＝%）

| 所定労働時間（１週） | 割合 |
|---|---|
| 5時間以下 | 5.7% |
| 5時間超10時間以下 | 10.5% |
| 10時間超15時間以下 | 3.1% |
| 15時間超20時間以下 | 6.9% |
| 20時間超25時間以下 | 3.6% |
| 25時間超30時間以下 | 5.4% |
| 30時間超35時間以下 | 6.9% |
| 35時間超40時間以下 | 40.2% |
| 無回答 | 17.7% |

※30分未満は切捨て、30分以上は切上げで回答

## １月あたりの平均残業時間（直近３月平均）

（n=2,980、SA、単位＝%）

| １月あたりの平均残業時間 | 割合 |
|---|---|
| ０時間 | 32.3% |
| １～10時間 | 34.4% |
| 11～20時間 | 11.7% |
| 21～30時間 | 5.3% |
| 31～40時間 | 5.4% |
| 41～45時間 | 0.9% |
| 46～60時間 | 3.4% |
| 61～80時間 | 1.4% |
| 81～100時間未満 | 0.4% |
| 100時間以上 | 4.6% |
| 無回答 | 0.2% |

５%

※30分未満は切捨て、30分以上は切上げで回答

## 適切だと考える残業時間（１月）

（n=2,980、SA、単位＝%）

| 適切だと考える残業時間(１月) | 割合 |
|---|---|
| 0時間 | 31.1% |
| 1～10時間 | 41.8% |
| 11～20時間 | 14.8% |
| 21～30時間 | 5.0% |
| 31～40時間 | 3.6% |
| 41～45時間 | 0.6% |
| 46～60時間 | 1.6% |
| 61～80時間 | 0.4% |
| 81～99時間 | 0.1% |
| 100時間以上 | 1.0% |

87.6%

# 労働時間（残業時間の認識①）



- 現在の残業時間数について、「ちょうどよい」と考える労働者は48.5%となっている。
- 残業時間の長さについて、「減らしたい」、「やや減らしたい」の合計が26.1%、「増やしたい」、「やや増やしたい」の合計が10.9%となっており、減らしたいと考えている労働者の方が増やしたいと考えている労働者よりも多い。
- 残業時間を減らしたい理由は 「自分の時間を持ちたいから」が57.2%、残業時間を増やしたい理由は「残業代を増やしたいから」が67.5%、残業時間がこのままでよい理由は「今の生活リズムを変えたくないから」が54.2%となっている。

## 残業時間が多いと感じるか

（n=3,000、SA、単位＝%）

| 残業時間が多いと感じるか | 割合 |
|---|---|
| 多い | 6.7% |
| やや多い | 14.4% |
| ちょうどよい | 48.5% |
| やや少ない | 7.6% |
| 少ない | 22.8% |

## 残業時間を減らしたいか

（n=3,000、SA、単位＝%）

| 残業時間を減らしたいか | 割合 | |
|---|---|---|
| 減らしたい | 13.6% | 26.1% |
| やや減らしたい | 12.4% | |
| このままでよい | 63.1% | |
| やや増やしたい | 6.1% | 10.9% |
| 増やしたい | 4.8% | |

## 減らしたい理由

（n=782、MA、単位＝%）

| 残業時間を減らしたい理由 | 割合 |
|---|---|
| 自分の時間を持ちたいから | 57.2% |
| 健康管理のため | 37.0% |
| 残業代が負担に見合わないから | 24.8% |
| 帰りやすい風土をつくりたいから | 21.2% |
| 家事、育児等の時間を持ちたいから | 18.8% |
| 今の仕事が好きではないから | 14.6% |
| 生産性を上げたいから | 14.1% |
| 副業・兼業をしたいから | 8.1% |
| その他 | 2.6% |

## このままでよい理由

（n=1892、MA、単位＝%）

| 残業時間がこのままでよい理由 | 割合 |
|---|---|
| 今の生活リズムを変えたくないから | 54.2% |
| 今の仕事をこなすには現状と同じ程度の時間が必要だから | 24.4% |
| 残業代を減らしたくないから | 15.1% |
| 残業を減らすことができない仕事（顧客との調整等）があるから | 11.1% |
| その他 | 5.9% |

## 増やしたい理由

（n=326、MA、単位＝%）

| 残業時間を増やしたい理由 | 割合 |
|---|---|
| 残業代を増やしたいから | 67.5% |
| 自分のペースで仕事をしたいから | 21.2% |
| 業務を通じて知識や経験・スキルを高めたいから | 13.8% |
| 仕事の完成度や業績をより高めたいから | 13.2% |
| その他 | 0.3% |

# 労働時間（残業時間の認識②）



- 残業時間を「減らしたい」「やや減らしたい」と回答した労働者に聞いた、残業時間を減らすことにより残業代が減少することに対する認識については、「残業代が減ってもよいので、残業時間を減らしたい」が55.9%、「残業代が減るならば、残業時間は減らしたくない」が20.3%となっている。
- 残業時間を削減するために有効な措置については、多い順に、「人手不足を解消する」が35.3%、「業務の簡素化、効率化を進める」が28.5%、「業務分担が偏らないようにする」が27.7%等となっている。

## 残業時間を減らし、残業代が減ることについて

（n=782、SA、単位＝%）

| 残業時間を減らし、残業代が減ることについて | 割合 |
|---|---|
| 残業代が減ってもよいので、残業時間を減らしたい | 55.9% |
| 残業代が減るならば、残業時間は減らしたくない | 20.3% |
| わからない | 23.8% |

## 残業時間を削減するために有効だと考える措置

（n=3,000、MA、単位＝%）

| 残業時刻を削減するために有効だと考える措置 | 割合 |
|---|---|
| 人手不足を解消する | 35.3% |
| 業務の簡素化、効率化を進める | 28.5% |
| 業務分担が偏らないようにする | 27.7% |
| 残業をせずに支給される賃金額を引き上げる | 21.6% |
| 職場環境を改善し、残業を減らす風土を作る | 19.4% |
| ある業務の内容を特定の労働者しか把握していない状況にならないようにする | 12.8% |
| 付き合い残業を無くし、上司が早く帰らせるようにする | 12.8% |
| 各労働者の業務量やその業務を行う時間を客観的に見えるようにする | 10.9% |
| 自社のルールで定められている、残業の上限時間数を下げる | 8.4% |
| 法律で定められている、残業の上限時間数を下げる | 7.4% |
| 勤務間インターバル制度を導入する | 5.2% |
| 深夜勤務の回数を制限する | 4.2% |
| その他 | 3.0% |

# 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。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

5

# 企業による労働時間の情報開示

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 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)<br>② 次の⑴及び⑵の情報の区分ごとに定める事項(*2)<br>⑴ 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<br>⑵ 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<br>②労働者数が100人を超える事業主（300人超の会社は⑴から男女の賃金の差異を含めて２つ以上、⑵から１つ以上の計３つ以上(*2)、101人～300人の会社は⑴⑵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<br>（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）（*5）<br>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」<br>（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<br>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（*6） |
| **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<br>（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300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）<br>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）<br>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）(*7) | インターネット等（*8） |

(*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) 計画を定めるに当たり、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況を把握・分析し、数値を用いた定量的な目標を設定することが求められる（次世代育成支援対策推進法第12条第３項）。

(*6) 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るものとされており、具体的な公表方法として「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を例示している。

(*7) 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。

(*8) 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）<br>○･･･一部の事業規模の企業で選択して開示する義務　◎･･･一部の事業規模の企業で開示する義務<br>□･･･プラチナくるみん認定企業が開示する義務　△･･･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）<br>○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）<br>□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（次世代育成支援対策推進法）<br>□25～39歳のフルタイム労働者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（次世代育成支援対策推進法）<br>□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（次世代育成支援対策推進法）<br>△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】<br>○労働者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法）<br>○役員に占める女性の割合（女性活躍推進法）<br>○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）<br>○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）<br>○管理職に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法）<br>○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）<br>△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】<br>○男女の平均継続勤務年数の差異（女性活躍推進法）<br>○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）<br>□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）<br>△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）<br>□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）<br>○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）<br>○有給休暇取得率（女性活躍推進法）<br>○雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（女性活躍推進法）<br>△有給休暇の平均取得日数（若者雇用促進法）<br>△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）<br>○男女別の再雇用または中途採用の実績（女性活躍推進法）<br>◎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）<br>△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）<br>△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）<br>△自己啓発支援の有無及び内容（若者雇用促進法）<br>△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）<br>△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** | □男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸等の措置等の内容（次世代育成支援対策推進法）<br>◎男女の賃金の差異（女性活躍推進法） | |

# 衛生委員会等

- 労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進を図るための取り組みは労使が一体となって行う必要があり、そのためには、衛生委員会や安全衛生委員会（衛生委員会等）において、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策などの重要事項について十分な調査審議を行う必要がある。

## 衛生委員会の調査審議事項等

| 設置しなければならない事業場 | 常時使用する**労働者数が50人以上**の事業場（**全業種**） |
|---|---|
| 委員の構成 | １：総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等（１名）<br>２：衛生管理者<br>３：産業医<br>４：労働者（衛生に関する経験を有する者） |
| 調査審議事項<br>・詳細は労働衛生規則第22条参照 | １：衛生に関する規程の作成に関すること。<br>２：衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。<br>３：衛生教育の実施計画の作成に関すること。<br>４：定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。<br>５：**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**。<br>６：労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。<br>など |
| その他 | １：毎月一回以上開催すること。<br>２：委員会における議事の概要を労働者に周知すること。<br>３：委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、これを３年間保存すること。 |

# 労働時間等設定改善法の概要

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」は、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時短促進法。平成４年から５年間の時限法、平成９年、平成13年に廃止期限を延長）を、労使の自主的な取組を中心とする基本的性格は保ちつつ、平成17年に改めたもの。

⇒ 時短（年間総実労働時間1800時間の数値目標）から、事業場における「労働時間等の設定の改善」へ

※ 数値目標を含めた「労働時間短縮推進計画」から「労働時間等設定改善指針」へ／時限法から恒久法へ

## 労働時間等の設定の改善

- 労働時間、休日数、年次有給休暇の時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間等の労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善すること。
- 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるように努めなければならない。また、他の事業主との取引に当たっては、短い期限の設定を行わないことや、発注内容の頻繁な変更を行わないこと、他の事業主の労働時間等の設定改善を阻害する取引条件を付けないこと等の配慮に努めなければならない。
- 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

## 労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、定めるもの（具体的取組を進める上で参考となる事項も規定）

## 労働時間等設定改善委員会

- 労使間の話合いの機会を整備するために事業場ごとに設置（努力義務）され、委員の半数が過半数労組又は過半数代表者の推薦に基づき指名された者で構成される委員会。
- 変形労働時間制、フレックスタイム制、一斉休憩の適用除外、時間外及び休日の労働、代替休暇、事業場外労働、専門業務型裁量労働制、年次有給休暇の時間単位取得及び計画的付与制度に関する事項について、その委員の５分の４以上の多数による議決が行われたときは、これらの事項に関する労使協定と同様の効果を有する。
- 上記の場合において、時間外及び休日の労働に関する事項を除き、所轄労働基準監督署長への届出が免除される。

## 労働時間等設定改善企業委員会

- 代替休暇、年次有給休暇の時間単位取得及び計画的付与制度に関する事項について、その委員の５分の４以上の多数による議決が行われたときは、当該決議はこれらの事項に関する事業場ごとの労使協定と同様の効果を有する。（企業単位での労使の取組を促進するため、平成31年４月から新設）

## 労働時間等設定改善実施計画

２以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

## 労働時間等設定改善指針（主な内容）

○ 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要

○「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要

（社会全体の目標値）

○「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに５％以下」

○「年次有給休暇取得率を2025年までに70%に引き上げる」　など

### 【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】

（１）労使間の話合いの機会の整備

○労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会の整備　等

（２）年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

○年次有給休暇管理簿の活用
○計画的な年次有給休暇の取得、年次有給休暇の連続取得
○年次有給休暇の時間単位付与制度等の検討
○転職が不利にならない等のための年次有給休暇付与の早期化の検討
○子供の学校休業日に合わせた年次有給休暇取得への配慮　等

（３）時間外・休日労働の削減

○「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
○時間外労働の上限規制導入を踏まえた長時間労働の抑制
○テレワークの活用、深夜業の回数制限、勤務間インターバル、朝型の働き方の検討　等

（４）労働者各人の健康と生活への配慮

○特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
○育児・介護を行っている労働者
○公民権の行使等を行う労働者
○単身赴任中の労働者
○自発的な職業能力開発を行う労働者
○地域活動等を行う労働者　等への配慮

（５）他の事業者との取引上の配慮

○納期の適正化、頻繁な発注変更の抑制、発注方法の改善　等

# 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。

6

# 法定労働時間週44時間の特例措置

# 法定労働時間週44時間の特例措置

- 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）

| 労基法別表第一 | 主な業種・産業（例） |
|---|---|
| 商業（８号） | 卸売業、小売業、理美容業、その他の商業（倉庫業等） |
| 映画・演劇業（10号） | 映画の映写（映画館）、演劇その他興業に関する事業 |
| 保健衛生業（13号） | 病院、診療所、社会福祉施設、その他の保健衛生業 |
| 接客娯楽業（14号） | 旅館業、飲食店、その他の接客娯楽業（ゴルフ場、公園・遊園地等） |

**○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

⑴　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。

# 所定労働時間



## 所定労働時間*1（１週）

（注）労基法別表第１に掲げる特例措置対象産業であって、常用労働者数が１～９人の事業所に限る。

（時間・分を整数値で回答）

| 割合（%） | | 計 | 週40時間未満 | 週40時間 | 週40時間超44時間未満 | 週44時間以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **常用労働者数が10人未満の事業所計** | | **100.0[71.3]** | **46.7** | **28.9** | **1.0** | **8.7** |
| **特例措置対象事業所計** | | 100.0(59.6) | **43.5** | **28.0** | **0.9** | **11.3** |
| 特例措置対象産業 | 倉庫業 | 100.0(0.2) | 51.4 | 48.6 | ― | ― |
| | 卸売業、小売業 | 100.0(25.6) | 35.4 | 31.3 | ― | 12.5 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 100.0(5.6) | 58.2 | 23.3 | 4.6 | 4.6 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0(11.4) | 38.9 | 26.8 | 0.3 | 14.7 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業　理容業、美容業 | 100.0(3.6) | 46.6 | 17.8 | ― | 19.2 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業　映画館、興行場、興行団 | 100.0(0.1) | 63.0 | 19.6 | 2.2 | 6.5 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業　その他 | 100.0(3.6) | 56.1 | 24.0 | 1.7 | 6.5 |
| | 医療、福祉 | 100.0(9.4) | 55.9 | 28.8 | 1.7 | 6.8 |

＊１：期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム及びアルバイト労働者を除く）のうち、最も多くの者に適用している時間数。休憩時間、残業時間を除く。

（注）（）内は事業所規模が1-9人の事業所数（全産業計）を100とした場合の内訳

（注）[ ]内は全事業所を100とした場合の内訳、（）内は事業所規模が1-9人の事業所数（全産業計）を100とした場合の内訳

# 所定労働時間を超えた時間外労働に対する割増賃金

労働時間制度等に関する実態調査（令和６年）

## 所定労働時間を超えた時間外労働*1に対する残業代（割増賃金）を支払っている週労働時間数

（SA）

| 割合（%） | | 計 | 週40時間未満で特定の時間数 | 週40時間 | 週40時間超44時間未満で特定の時間数 | 週44時間 | その他（支払っていない） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **常用労働者数が10人未満の事業所計** | | **100.0[71.3]** | **32.1** | **23.3** | **3.6** | **1.8** | **30.6** |
| **特例措置対象事業所計** | | 100.0(59.6) | **30.0** | **19.2** | **3.9** | **2.2** | **35.9** |
| 特例措置対象産業 | 倉庫業 | 100.0(0.2) | 13.5 | 64.9 | 10.8 | ― | 5.4 |
| | 卸売業、小売業 | 100.0(25.6) | 35.4 | 16.7 | 2.1 | ― | 35.4 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 100.0(5.6) | 22.6 | 21.3 | 1.7 | 2.3 | 43.2 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0(11.4) | 17.1 | 17.4 | 8.3 | 6.1 | 42.3 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 理容業、美容業 | 100.0(3.6) | 28.8 | 8.2 | ― | 5.5 | 43.8 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 映画館、興行場、興行団 | 100.0(0.1) | 15.2 | 21.7 | 2.2 | 4.3 | 45.7 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 その他 | 100.0(3.6) | 27.0 | 28.0 | 2.6 | 3.6 | 28.5 |
| | 医療、福祉 | 100.0(9.4) | 37.3 | 27.1 | 6.8 | 1.7 | 25.4 |

＊1：法定休日労働（週に１日又は４週に４日の休日に労働した場合を指す）を除く

（注）労基法別表第１に掲げる特例措置対象産業であって、常用労働者数が１～９人の事業所に限る。

（注）36協定を締結していない事業所の回答も含む。

（注）[ ]内は全事業所を100とした場合の内訳、 （）内は事業所規模が1-9人の事業所数（全産業計）を100とした場合の内訳

# 各産業・規模別の事業場における週48時間制から週40時間制への移行経過

| | | | 昭和62年法律改正 | 平成2年政令改正 | 平成5年政令改正 | 平成5年法律改正 | | | 平成11年省令改正 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 昭和63年4月1日 | 平成3年4月1日 | 平成5年4月1日 | 平成6年4月1日 | 平成7年4月1日 | 平成9年4月1日 | 平成13年4月1日 |
| 1 | 製造業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 | 40 | 40 |
| 2 | 鉱業 | 301人以上 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 | 40 | 40 |
| 3 | 建築業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 | 40 | 40 |
| 4 | 運輸交通業 | 301人以上 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 | 40 | 40 |
| 5 | 貨物取扱業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 | 40 | 40 |
| 6 | 農林業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40(※1) | 40(※1) | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 46 | 44 | 44 | 40(※1) | 40(※1) | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 40(※1) | 40(※1) | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 46 | 44 | 44 | 40(※1) | 40(※1) | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 46 | 44 | 44 | 40(※1) | 40(※1) | 40 | 40 |
| 7 | 畜産・水産業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 8 | 商業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48(※2) | 48 | 48 | 46(※3) | 46 | 46 | 44 |
| 9 | 金融・広告業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 10 | 映画・演劇業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48(※2) | 48 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 |
| 11 | 通信業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 12 | 教育・研究業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| 13 | 保健衛生業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48(※2) | 48 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 |
| 14 | 接客娯楽業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48(※2) | 48 | 48 | 46(※3) | 46 | 46 | 44 |
| 15 | 清掃・と畜業 | 301人以上 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 | 40 | 40 |
| 16 | 官公署 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 17 | その他 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 48 | 46 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |

| | | | 昭和62年法律改正 | 平成2年政令改正 | 平成5年政令改正 | 平成5年法律改正 | | | 平成11年省令改正 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 昭和63年4月1日 | 平成3年4月1日 | 平成5年4月1日 | 平成6年4月1日 | 平成7年4月1日 | 平成9年4月1日 | 平成13年4月1日 |
| 1 | 製造業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 | 40 | 40 |
| 2 | 鉱業 | 301人以上 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 | 40 | 40 |
| 3 | 建築業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 | 40 | 40 |
| 4 | 運輸交通業 | 301人以上 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 | 40 | 40 |
| 5 | 貨物取扱業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 | 40 | 40 |
| 6 | 農林業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40(※1) | 40(※1) | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 46 | 44 | 44 | 40(※1) | 40(※1) | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 40(※1) | 40(※1) | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 46 | 44 | 44 | 40(※1) | 40(※1) | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 46 | 44 | 44 | 40(※1) | 40(※1) | 40 | 40 |
| 7 | 畜産・水産業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 8 | 商業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48(※2) | 48 | 48 | 46(※3) | 46 | 46 | 44 |
| 9 | 金融・広告業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 10 | 映画・演劇業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48(※2) | 48 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 |
| 11 | 通信業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 12 | 教育・研究業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| 13 | 保健衛生業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48(※2) | 48 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 |
| 14 | 接客娯楽業 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48(※2) | 48 | 48 | 46(※3) | 46 | 46 | 44 |
| 15 | 清掃・と畜業 | 301人以上 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 48 | 46 | 44 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 46 | 44 | 40 | 40 |
| 16 | 官公署 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 17 | その他 | 301人以上 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 300人～101 | 48 | 46 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | | 100人～31人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 30人～10人 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |
| | | 9人以下 | 48 | 46 | 46 | 44 | 44 | 40 | 40 |

※1:林業については週44時間　※2:規模4人以下の事業場については週54時間　※3:規模4人以下の事業場については週48時間

# 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

**（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。

（※）厚生労働省が委託して実施した PwC コンサルティング合同会社「労働時間制度等に関するアンケート調査」（2024 年）によると、特例措置対象事業場の１週当たり所定労働時間は「35 時間超 40 時間以下」が 84.0%、「35 時間以下」が 3.2%となっている。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

7

# テレワーク等の柔軟な働き方

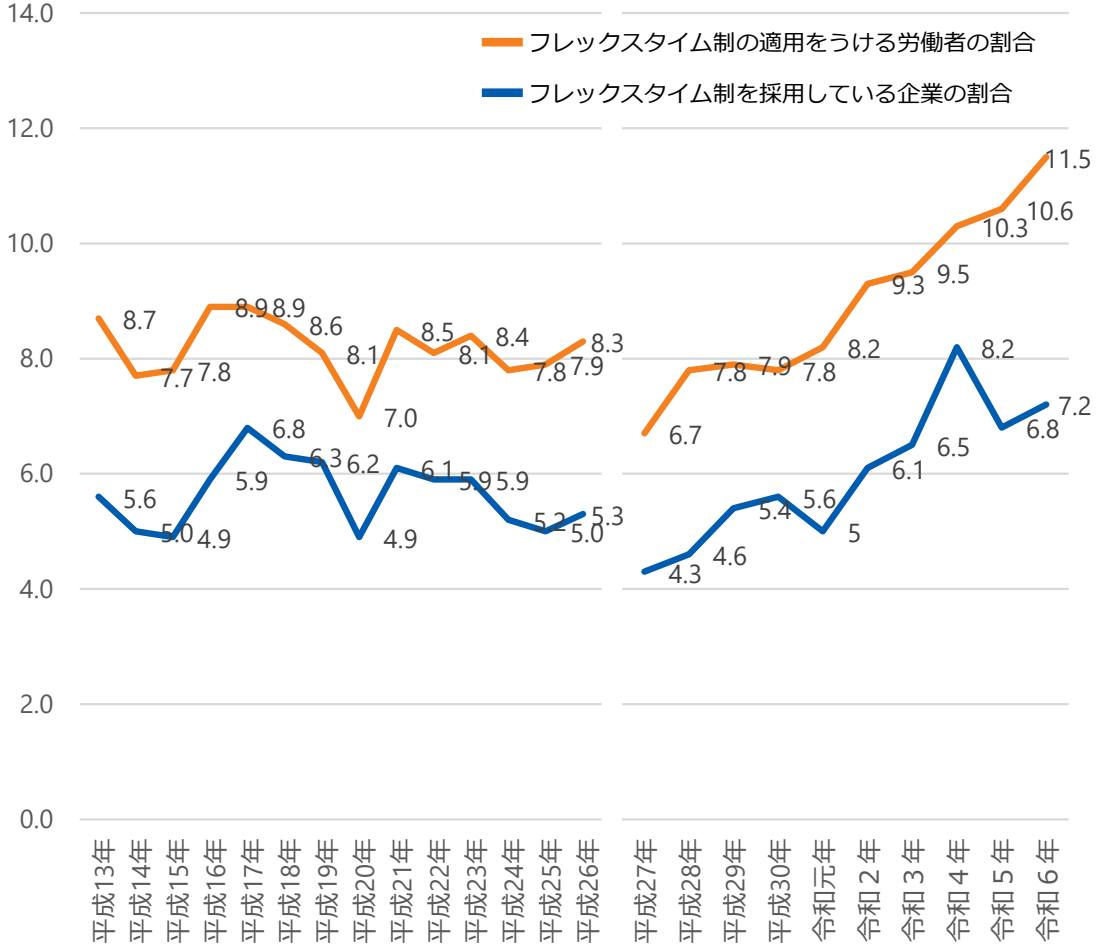
ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

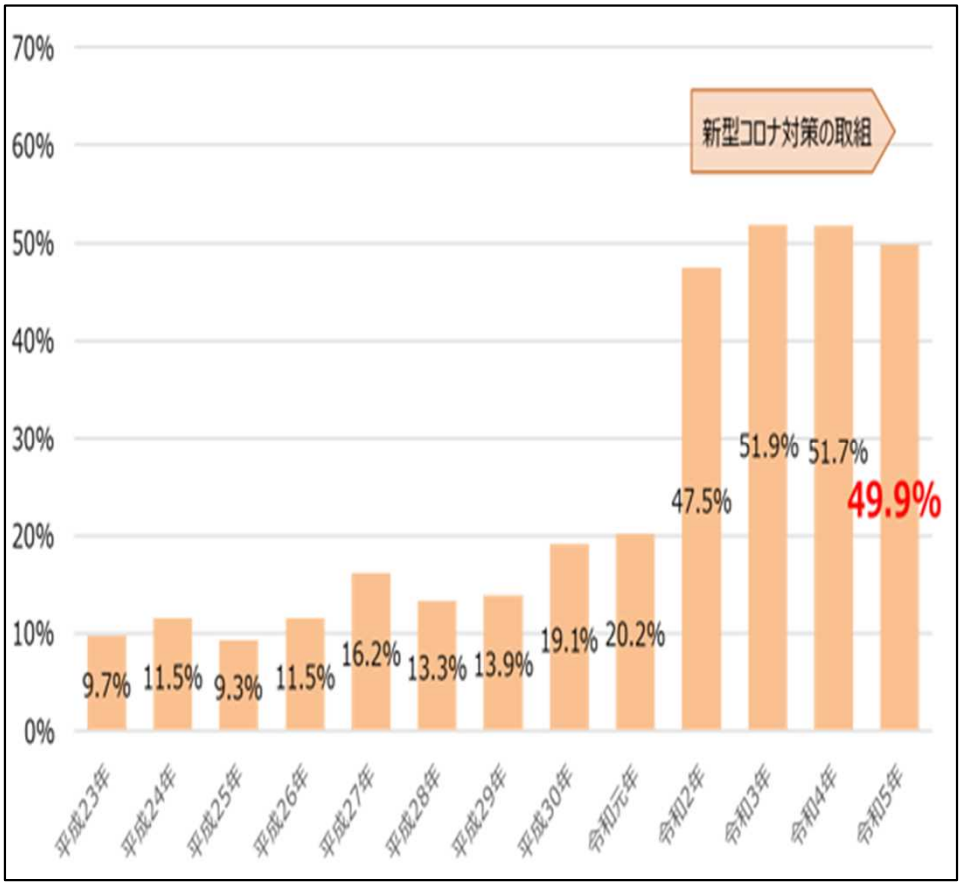
# フレックスタイム制度がある企業の割合

- フレックスタイム制度がある企業の割合は7.2%（令和６年度）、適用を受ける労働者の割合は11.5%（令和６年）となっている。
- 新型コロナ感染症対策として企業のテレワークの導入率は増加。

**フレックスタイム制を採用している企業の割合・適用を受ける労働者の割合**




**企業のテレワークの導入率**




データ出典：総務省「通信利用動向調査」

※平成26年調査以前は、調査対象を「常用労働者が３０人以上である会社組織の民営企業」とし、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年調査からは、「常用労働者が３０人以上である民営法人」とし、「複合サービス事業」を含んでいる。

出典：厚生労働省　令和６年就労条件総合調査

# フレックスタイム制

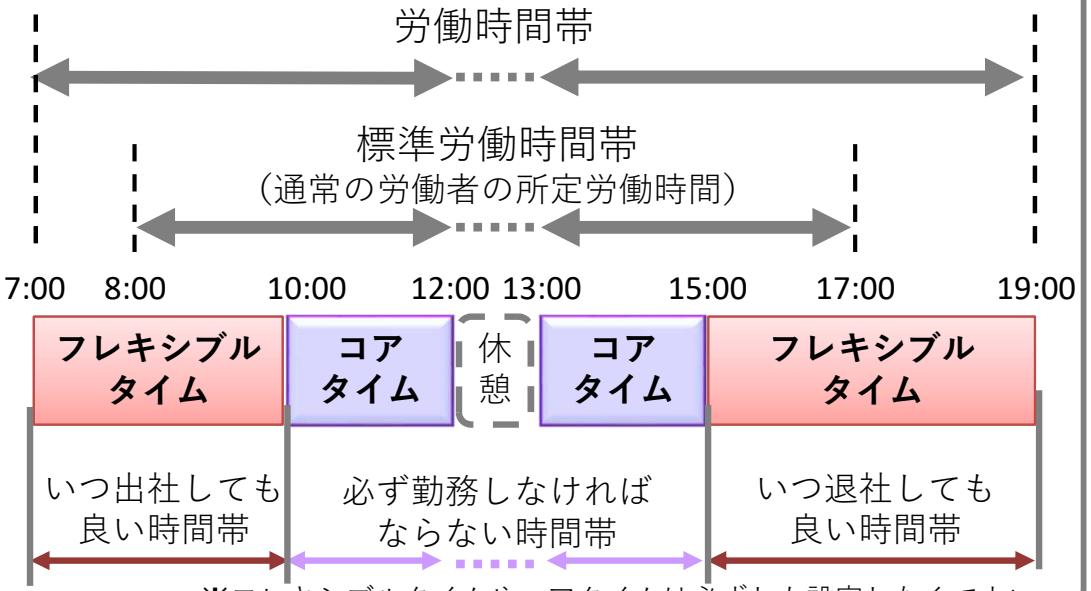
**一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、**労働者が日々の**始業・終業の時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度**

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

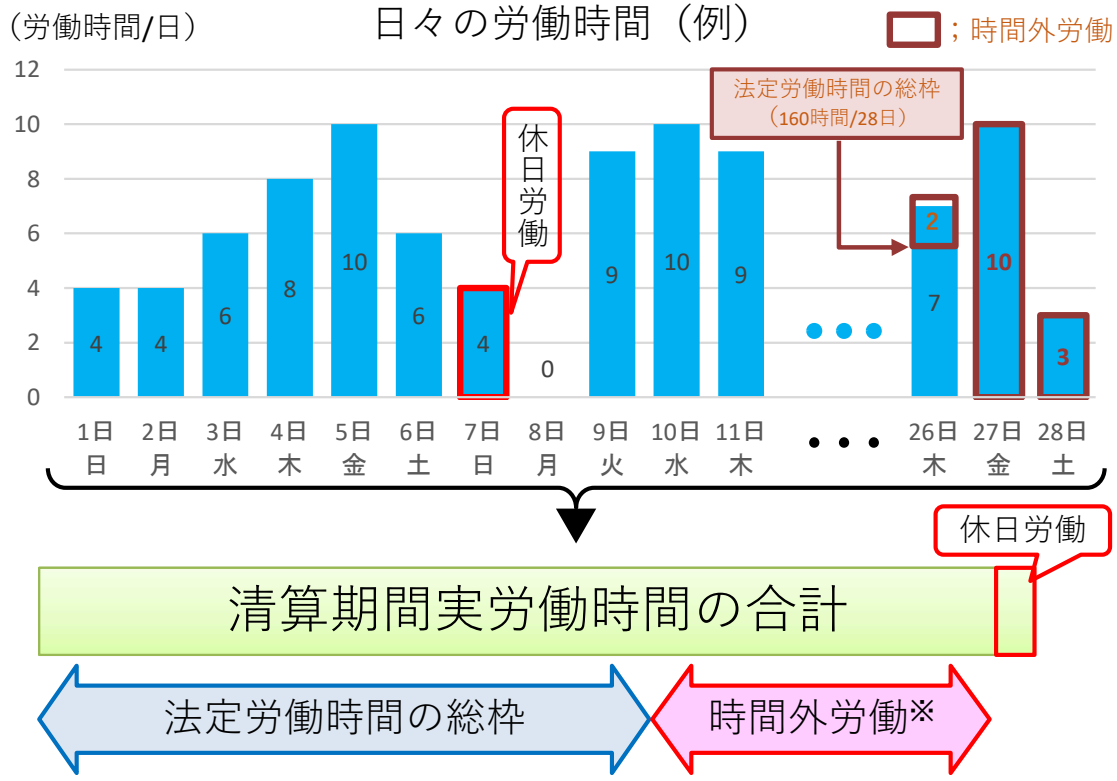
清算期間（上限3カ月）における法定労働時間の総枠 ＝ 1週間の法定労働時間（40時間） × 清算期間の暦日数 / 7日

*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。




※フレキシブルタイムやコアタイムは必ずしも設定しなくてよい




※ 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。

# フレックスタイム制に関する現行の規定（法律・省令）

**◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）**

第三十二条の三　使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、当該事業場の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、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一　この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二　清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、三箇月以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

三　清算期間における総労働時間

四　その他厚生労働省令で定める事項

②～④　（略）

**◎労働基準法施行規則（昭和22年労働省令第23号）（抄）**

第十二条の三　法第三十二条の三第一項（同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において同じ。）第四号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一　標準となる一日の労働時間

二　労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

三　労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

四　法第三十二条の三第一項第二号の清算期間が一箇月を超えるものである場合にあつては、同項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め

②　（略）

# フレックスタイム制に関する現行の規定（解釈通達）

**◎昭和63年１月１日基発１号・平成11年３月31日基発168号・平成31年４月１日基発0401第43号**

（２） フレックスタイム制

イ　趣旨

フレックスタイム制は、一か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働くことにより、労働者がその生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことを可能とし、労働時間を短縮しようとするものであること。

従来は、労働基準法上、フレックスタイム制に関する規定はなく、事実上、始業及び終業の時刻が労働者の自主的決定にゆだねられている限り、法第三二条第二項及び第八九条第一項の趣旨に反しないものとして扱われていたものについて、今回その採用の要件を法律上明らかにしたものであること。

ロ　就業規則の定め

フレックスタイム制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨を定める必要があるものであること。その場合、始業及び終業の時刻の両方を労働者の決定にゆだねる必要があり、**始業時刻又は終業時刻の一方についてのみ労働者の決定にゆだねるのでは足りないものである**こと。

なお、法第八九条第一項は、就業規則で始業及び終業の時刻を定めることと規定しているが、フレックスタイム制を採用する場合には、就業規則において、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨の定めをすれば同条の要件を満たすものであること。その場合、コアタイム(労働者が労働しなければならない時間帯)、フレキシブルタイム(労働者がその選択により労働することができる時間帯)も始業及び終業の時刻に関する事項であるので、それらを設ける場合には、就業規則においても規定すべきものであること。

なお、このことに関して、**フレキシブルタイムが極端に短い場合、コアタイムの開始から終了までの時間と標準となる一日の労働時間がほぼ一致している場合等については、基本的には始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねたこととはならず、フレックスタイム制の趣旨に合致しないものである**こと。

ハ～ヘ　（略）

# テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（抜粋）①

**６　様々な労働時間制度の活用**

（１）労働基準法に定められた様々な労働時間制度労働基準法には様々な労働時間制度が定められており、全ての労働時間制度でテレワークが実施可能である。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能である。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能である。

（２）労働時間の柔軟な取扱い

**ア　通常の労働時間制度及び変形労働時間制**

通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、テレワークでオフィスに集まらない労働者について必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、その日の所定労働時間はそのままとしつつ、始業及び終業の時刻についてテレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。

このような場合には、使用者があらかじめ就業規則に定めておくことによって、テレワークを行う際に労働者が始業及び終業の時刻を変更することができるようにすることが可能である。

**イ フレックスタイム制**

フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい制度である。特に、テレワークには、働く場所の柔軟な活用を可能とすることにより、例えば、次のように、労働者にとって仕事と生活の調和を図ることが可能となるといったメリットがあるものであり、フレックスタイム制を活用することによって、労働者の仕事と生活の調和に最大限資することが可能となる。

・ 在宅勤務の場合に、労働者の生活サイクルに合わせて、始業及び終業の時刻を柔軟に調整することや、オフィス勤務の日は労働時間を長く、一方で在宅勤務の日は労働時間を短くして家庭生活に充てる時間を増やすといった運用が可能

・ 一定程度労働者が業務から離れる中抜け時間についても、労働者自らの判断により、その時間分その日の終業時刻を遅くしたり、清算期間の範囲内で他の労働日において労働時間を調整したりすることが可能

・ テレワークを行う日についてはコアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）を設けず、オフィスへの出勤を求める必要がある日・時間についてはコアタイムを設けておくなど、企業の実情に応じた柔軟な取扱いも可能

# テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（抜粋）②

**ウ 事業場外みなし労働時間制**

事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、使用者の具体的な指揮監督が及ばない事業場外で業務に従事することとなる場合に活用できる制度である。テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。

テレワークにおいて、次の①②をいずれも満たす場合には、制度を適用することができる。

① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと

この解釈については、以下の場合については、いずれも①を満たすと認められ、情報通信機器を労働者が所持していることのみをもって、制度が適用されないことはない。

- 勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合
- 勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合
- 会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合

② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

以下の場合については②を満たすと認められる。

- 使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合

(３) 業務の性質等に基づく労働時間制度

裁量労働制及び高度プロフェッショナル制度は、業務遂行の方法、時間等について労働者の自由な選択に委ねることを可能とする制度である。これらの制度の対象労働者について、テレワークの実施を認めていくことにより、労働する場所についても労働者の自由な選択に委ねていくことが考えられる。

# フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度



- フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度は必要だと思うかについて、「必要である、ある方がよい」が23.7%、「不要である、ない方がよい」が18.1%、「どちらでもよい、わからない」が55.7%となっている。フレックスタイム制の適用者について見ると、「必要である、ある方がよい」が47.1%となっている。

## フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせられる制度は必要か

（n=3,441、SA、単位＝%）

| フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせられる制度は必要か | 割合 |
|---|---|
| 必要である、ある方がよい | 23.7% |
| どちらでもよい、わからない | 55.7% |
| 不要である、ない方がよい | 18.1% |
| 無回答 | 2.4% |

## フレックスタイム制の適用有無別 フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせられる制度は必要か

（SA、単位＝%）

| | 必要である、ある方がよい | どちらでもよい、わからない | 不要である、ない方がよい | 無回答 | |
|---|---|---|---|---|---|
| 適用している | 47.1% | 44.2% | 8.4% | 0.3% | (n=609) |
| 適用していない | 19.1% | 58.4% | 21.4% | 1.0% | (n=2,361) |
| 無回答 | 16.3% | 57.3% | 14.0% | 12.3% | (n=471) |

# 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】

在宅勤務の場合には１日の勤務の中でも労働の時間と家事や育児等の労働以外の時間が混在しがちであり、こうしたことへの対応等のための中抜け時間が細切れに発生する可能性があること等も踏まえると、テレワークでの柔軟な働き方に対応した労働時間制度としてフレックスタイム制を活用することが考えられるが、現行制度においては、フレックスタイム制を部分的に適用することはできず、テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にフレックスタイム制を活用しづらい状況がある。このため、テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にも活用しやすいよう、テレワークの実態に合わせてフレックスタイム制を見直すことが考えられ、また、この見直しについては、必ずしもテレワークに限らず、出勤日も含めて部分フレックス制を導入し、柔軟な働き方を認めていくということが適切ではないかといった議論が行われた。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を把握し、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。

8

# 管理監督者

# 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<br>（法第38条の３） | 企画業務型裁量労働制<br>（法第38条の４） | 高度プロフェッショナル制度<br>（法第41条の２） | 管理監督者<br>（法第41条第２号） | 研究開発業務<br>（法第36条第11項） |
|---|---|---|---|---|
| **<制度導入時>**<br>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）<br><br>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）<br><br>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）<br><br>**<制度運用時>**<br>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）<br>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。<br><br>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）<br>⑦　苦情処理措置を実施すること。（法第38条の３①第５号）<br>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）<br>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>**<br>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）<br><br>②　労使委員会の設置（法第38条の４①）<br>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）<br>④　労働者本人の同意を得ること。（法第38条の４①第６号）<br><br>**<制度運用時>**<br>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）<br>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３⑴）<br>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）<br>⑧　苦情処理措置を実施すること。（法第38条の４①第５号）<br>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）<br>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）<br>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）<br>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>**<br>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）<br>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）<br>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）<br>④　労使委員会の設置（法第41条の２）<br>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）<br>⑥　労働者本人の同意を得ること。（法第41条の２）<br><br>**<制度運用時>**<br>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）<br>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）<br><br>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）<br>⑩　苦情処理措置を実施すること。（法第41条の２①第８号）<br>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）<br><br>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一体的な立場にある者であること。（法第41条第２号）<br>※　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。<br><br>○　手続的要件は特段なし。<br>※　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）<br><br>○　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日以上の休日付与<br>・選択的措置の実施<br>・健康・福祉確保措置の実施<br>（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）<br>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）<br>②なし |
| 労働時間の状況の把握 | | ○ | ○ | ー<br>（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）

# 高度プロフェッショナル制度の健康・福祉確保措置

## 健康確保のための措置

○　⑴～⑶の措置を実施していない場合は、制度が無効となる。

⑴　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

⑵　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

⑶　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）

⑷　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。

# 管理監督者の概要

- 「管理監督者」は、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をいい、労働基準法で定められた労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外される。
- 「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その労働者の勤務態様、職務内容・責任・権限、待遇を踏まえて実態により判断される。

## 労働時間等の規制の適用関係

○・・・適用　×・・・適用除外

| | 労働時間（36協定） | 休日（36協定） | 割増賃金 | | | 年次有給休暇 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 時間外 | 休日 | 深夜 | |
| 管理監督者 | × | × | × | × | ○ | ○ |
| 一般労働者 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

## 判断に当たっての考え方（昭和22年９月13日基発17号・昭和63年３月14日基発150号）

**（１）原則**

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

**（２）適用除外の趣旨**

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠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者に限つて管理監督者として法第四十一条による適用の除外が認められる趣旨であること。従つて、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。

**（３）実態に基づく判断**

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた職位（以下「職位」という。）と、経験、能力等に基づく格付（以下「資格」という。）とによつて人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲を決めるに当たつては、かかる資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要があること。

**（４）待遇に関する留意**

管理監督者であるかの判定に当たつては、上記のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

**（５）スタッフ職の取扱い**

法制定当時には、あまり見られなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によつては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、管理者も含めていることに着目して、一定の範囲の者については、同法第四十一条第二号該当者に含めて取扱うことが妥当であると考えられること。

# 管理監督者をめぐる裁判例

※いずれも時間外割増賃金等の支払義務の存否が争点となったものであり、いずれも「管理監督者に当てはまらない」とされた。

| 事件名 | 原告の地位 | 認定した事実 |
|---|---|---|
| レストランビュッフェ事件（大阪地判 S６１．７．３０） | ファミリーレストランの店長 | ○ 店長としてコック、ウェイター等の従業員を統括し、採用にも一部関与し、店長手当の支給を受けていたが、従業員の労働条件は経営者が決定。<br>○ 店舗の営業時間に拘束され、出退勤の自由はなかった。<br>○ 店長の職務の他にコック、ウェイター、レジ、掃除等全般に及んでいた。 |
| インターパシフィック事件（大阪地判 H８．９．６） | ベーカリー部門及び喫茶部門の店長 | ○ 売上金の管理、アルバイトの採用の権限がなかった。<br>○ 勤務時間の定めがあり、毎日タイムカードに打刻していた。<br>○ 通常の従業員としての賃金以外の手当は全く支払われていなかった。 |
| マハラジャ事件（東京地判 H１２．１２．２２） | インド料理店の店長 | ○ 店長としての管理業務にとどまらず、店員同様の接客・掃除等業務が大部分。<br>○ 店員の採用権限及び労働条件の決定権限がなかった。<br>○ 出退勤の際に必ずタイムカードを打刻しており、継続的な出退勤管理。<br>○ 月々の給与において、役職手当等の管理職の地位に応じた手当なし。 |
| 風月荘事件（大阪地判 H１３．３．２６） | 喫茶店及びカラオケ店の店長 | ○ 会社の営業方針や重要事項の決定に参画する権限が認められていたわけではなく、店舗の人事権も有していなかった。<br>○ タイムカードの打刻や勤務予定表の提出が義務付けられていた。<br>○ 残業手当が支給されていた時期あり。日常の就労状況が査定の対象。 |
| アクト事件（東京地判 H１８．８．７） | 飲食店のマネージャー | ○ アルバイト従業員の採用等について決定権を持つ店長を補佐していたに留まり、部下の査定の決定権限もなかった。<br>○ 勤務時間に裁量はなく、アルバイト従業員と同様の接客や清掃も行っていた。 |
| 株式会社ほるぷ事件（東京地判 H９．８．１） | 書籍等の訪問販売を行う支店の販売主任 | ○ 支店営業方針を決定する権限や具体的な支店の販売計画等に関して独自に同支店の各課長に対して指揮命令を行う権限がなかった。<br>○ タイムカードにより厳格な勤怠管理を受けており、自己の勤務時間について自由裁量を有していなかった。 |
| 育英舎事件（札幌地判 H１４．４．１８） | 学習塾の営業課長 | ○ 人事管理を含めた運営に関する管理業務全般の事務を担当していたが、裁量的な権限が認められていなかった。<br>○ 他の従業員と同様のタイムカードによる勤怠管理が行われていた。<br>○ 給与等の待遇も一般従業員と比較してそれほど高いとはいえなかった。 |
| マクドナルド事件（東京地裁H２０．１．２８） | ファーストフードチェーン店の店長 | ○ アルバイトの採用や人事考課の一次評価等の関与はあっても、労務管理に関し経営者と一体的立場にあったとはいいがたい。また、営業時間の設定や商品の価格設定は本社に従うことが余儀なくされ、企業経営に関わる重要な職務と権限を付与されていたとは認められない。<br>○ 勤務実態からすると労働時間に関する自由裁量があったとは認められない。<br>○ 勤務実態から考慮し、管理監督者に対する賃金面での待遇が十分であったとは言い難い。 |
| ロア・アドバタイジング事件（東京地判 H２４．７．２７） | 広告代理店の元企画営業部長 | ○ 最高意思決定機関である役員会のメンバーではなく、企画営業部に関する人事、決算等の重要事項の最終決定に関与することまでは許されておらず、人事管理についても意見聴取を受けるにとどまっていた。<br>○ タイムカードによる勤怠管理が行われており、自己の勤務時間について自由裁量を有していなかった。<br>○ 給与等の待遇面において、時間外労働手当の不支給を十分に補うに足るだけの優遇的な措置を講じていたとは言い難い。 |
| 三井住友トラスト・アセットマネジメント事件（東京高判 R４．３．２） | 投資運用業等を営む会社の専門社員（スタッフ職） | ○ レポート作成業務は専門的かつ重要ではあるものの、経営上の重要事項に関する企画立案等を担当しているともいえない。また、所属部署の管理やミーテイング等に参加しておらず、人事労務管理業務に従事していたとは認められない。<br>○ 勤務実態からすると労働時間に関する自由裁量があったとは認められない。<br>○ 待遇面では、管理監督者とされているライン管理職と同格以上の報酬を受領していた。 |

# 管理職の月間残業時間数

- 管理職の月間残業時間数（１日８時間もしくは週 40 時間を超える労働時間）の分布の状況を見ると、全体では、「０時間」（24.7%）の占める割合が最も高く、次いで「40 時間以上」（17.5%）、「20 時間以上 30 時間未満」（17.1%）の順となっている。残業時間数は、19.5 時間であった。（令和２年９月の状況）

※本調査において、「管理職」とは、監督または管理の地位にあり、時間外労働や休日労働に対する割増賃金の対象とされていない者を指す。

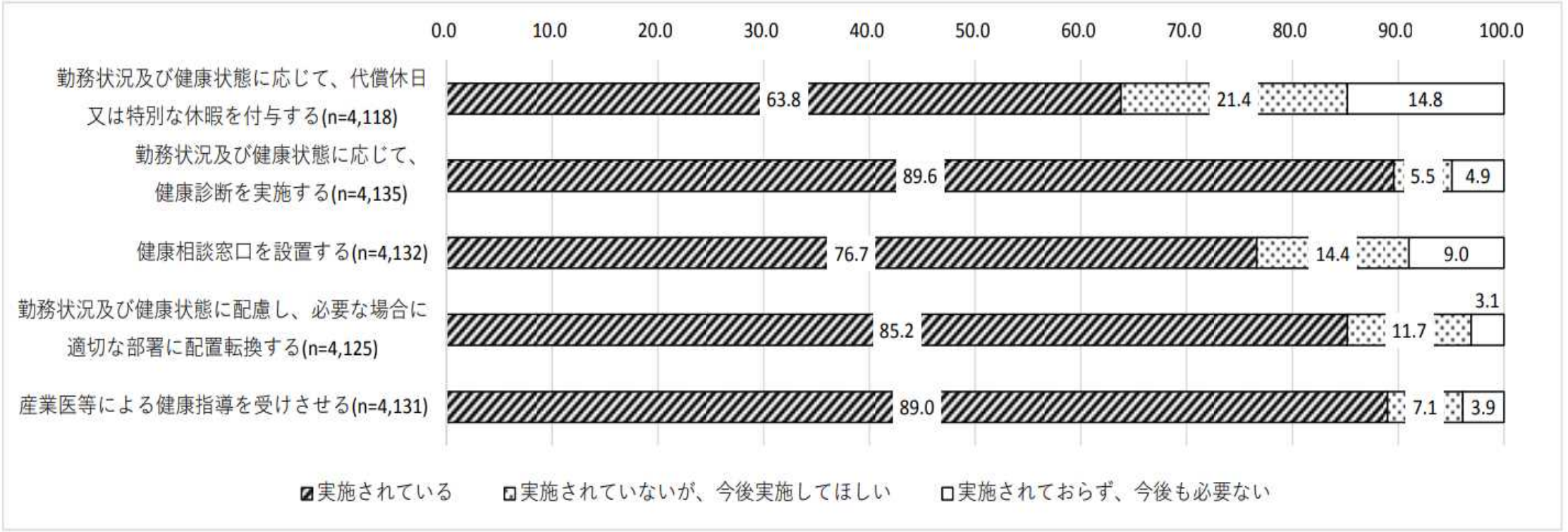
| | | 計 | 0時間 | １～5時間未満 | 5～10時間未満 | 10～20時間未満 | 20～30時間未満 | 30～40時間未満 | 40時間以上 | 平均時間(時間) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体(n=3,446) | | 100.0 | 24.7 | 7.1 | 6.8 | 16.5 | 17.1 | 10.4 | 17.5 | 19.5 |
| 役職 | 支社長等クラス(n=351) | 100.0 | 29.9 | 8.0 | 5.1 | 17.4 | 12.3 | 9.1 | 18.2 | 19.5 |
| | 部長クラス(n=707) | 100.0 | 27.9 | 5.9 | 6.4 | 16.4 | 17.8 | 11.6 | 14.0 | 18.1 |
| | 部次長クラス(n=383) | 100.0 | 26.9 | 6.5 | 9.4 | 17.8 | 15.9 | 9.1 | 14.4 | 17.6 |
| | 課長クラス(n=1,510) | 100.0 | 21.5 | 7.6 | 6.5 | 16.0 | 17.9 | 10.2 | 20.3 | 21.0 |
| | 課長代理クラス(n=189) | 100.0 | 18.5 | 5.8 | 5.8 | 17.5 | 18.5 | 10.6 | 23.3 | 22.9 |
| | 係長クラス(n=306) | 100.0 | 27.8 | 7.5 | 8.8 | 15.4 | 18.0 | 11.4 | 11.1 | 16.1 |
| ライン職 | 小計(n=2744) | 100.0 | 23.7 | 6.9 | 6.6 | 16.5 | 17.6 | 10.8 | 18.0 | 20.1 |
| | 部下いる(n=2667) | 100.0 | 23.2 | 6.8 | 6.6 | 16.6 | 17.7 | 10.9 | 18.2 | 20.3 |
| | 部下いない(n=77) | 100.0 | 41.6 | 9.1 | 6.5 | 11.7 | 11.7 | 9.1 | 10.4 | 15.2 |
| スタッフ職 | 小計(n=702) | 100.0 | 28.3 | 8.0 | 7.8 | 16.2 | 15.4 | 8.7 | 15.5 | 17.2 |
| | 部下いる(n=482) | 100.0 | 26.3 | 6.6 | 6.4 | 17.2 | 16.8 | 8.9 | 17.6 | 18.7 |
| | 部下いない(n=220) | 100.0 | 32.7 | 10.9 | 10.9 | 14.1 | 12.3 | 8.2 | 10.9 | 14.0 |
| 事業所規模 | 10～49人(n=917) | 100.0 | 26.7 | 7.0 | 5.6 | 16.6 | 17.6 | 10.3 | 16.4 | 19.4 |
| | 50～99人(n=1,320) | 100.0 | 26.0 | 7.5 | 7.0 | 16.1 | 16.3 | 10.6 | 16.6 | 18.4 |
| | 100～299人(n=913) | 100.0 | 23.4 | 6.9 | 7.7 | 15.8 | 18.0 | 9.9 | 18.4 | 20.2 |
| | 300～999人(n=228) | 100.0 | 18.0 | 6.6 | 9.2 | 19.7 | 17.1 | 10.1 | 19.3 | 21.0 |
| | 1000人以上(n=68) | 100.0 | 10.3 | 4.4 | 1.5 | 20.6 | 16.2 | 16.2 | 30.9 | 29.9 |

出典：労働政策研究・研修機構（JILPT）調査シリーズNo.212「管理職の働き方に関する調査」（2021年）

# 管理職に対する健康・福祉確保措置の実施状況

- 勤務先の会社での健康・福祉確保措置の実施状況について尋ねた結果、実施されている割合の高い順に、「勤務状況及び健康状態に応じて、健康診断を実施する」（89.6%）、「産業医等による健康指導を受けさせる」（89.0%）、「勤務状況及び健康状態に配慮し、必要な場合に適切な部署に配置転換する」（85.2%）となっている。
- 実施されていないが、今後実施してほしいとする割合が高い順に、「勤務状況及び健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与する」（21.4%）、「健康相談窓口を設置する」（14.4%）、「勤務状況及び健康状態に配慮し、必要な場合に適切な部署に配置転換する」（11.7%）と、実施されている割合が低い措置の割合が高くなる傾向にある。
- なお、「実施されている」割合と「実施されていないが、今後実施してほしい」割合を加えると、いずれの項目も９割程度以上となっている。

※本調査において、「管理職」とは、監督または管理の地位にあり、時間外労働や休日労働に対する割増賃金の対象とされていない者を指す。




出典：労働政策研究・研修機構（JILPT）調査シリーズNo.212「管理職の働き方に関する調査」（2021年）

# 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

**（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はいるものの、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。