



ひと、暮らし、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④ （その他の論点）

「均衡割増賃金率」の試算について

令和3年の「均衡割増賃金率」

- 令和3年の「均衡割増賃金率」：約44.3%

<計算式>

- 均衡割増賃金率 (%) = (A / B - 1) × 100

<定義>

- A：新規雇用増による場合の所定労働時間1時間当たりの労働費用
- B：既存従業員の時間外労働による場合の所定外労働時間1時間当たりの労働費用（割増率ゼロの場合）

$$A = \frac{(\text{所定内給与額}) + (\text{特別給与額}) + \left(\frac{\text{月当たり社会・労働保険料等の所定内・特別給与見合い額}}{\text{月の所定内労働時間}} \right) + \left(\frac{\text{その他の法定福利費}}{\text{月の所定内労働時間}} \right) + \left(\frac{\text{法定外福利費}}{\text{月の所定内労働時間}} \right) + \left(\frac{\text{その他の労働費用}}{\text{月の所定内労働時間}} \right)}{(\text{月の所定内労働時間})}$$

$$B = \frac{(\text{所定内給与額}) - (\text{家族手当}) - (\text{通勤手当})}{(\text{月の所定内労働時間})} + \frac{\left(\frac{\text{月当たり社会・労働保険料等の所定外給与見合い額}}{\text{月の所定外労働時間}} \right)}{1.25}$$

※1 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、厚生労働省「就労条件総合調査」、国税庁「民間給与実態統計調査」より調査における最新のデータを使用。

※2 割増率については、データの制約から休日、深夜、月60時間超時間外労働に係る割増率も含めて25%として計算している。

※3 割増賃金の基礎となる賃金としてはデータの制約から「月の所定内給与額－家族手当－通勤手当」を用いている。

年次有給休暇の国際比較について

独立行政法人労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2025』（2025年3月）、
『諸外国の労働時間法制 ―ホワイトカラー労働者への適用(アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス)』（2022年4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。

	日本	アメリカ	ドイツ	フランス	イギリス	EU指令
取得要件	雇入れの日から6か月間、その後は1年間の継続勤務をしていること 全労働日の8割以上を出勤していること	連邦法上の規定なし	労働契約が成立してから6か月以上	同一の使用者の下で最低でも（実働で）10日間勤務すること		加盟国の法令や慣行の定める取得と付与の条件による
付与日数	6か月で10日、2年6か月までは1年ごとに1日追加、以後1年ごとに2日追加（最高20日）	連邦法上の規定なし	1暦年につき24週日 週5日制の場合は20週日 （週日とは日曜日、日曜日以外の所定休日及び法定祝日を除く暦日）	1年30労働日（1か月につき2.5労働日） （労働法典L3141-3条） （土曜日は労働日の計算になるため、実質的には25日の年休となる）	5.6労働週（最高28日） （週当たりの労働日が5日未満の場合は按分）	最低4週間の年次有給休暇を付与（代償手当は禁止）
連続付与	法令上の規定なし	連邦法上の規定なし	連続12週日の付与を要するが、労働協約等で異なる定めも可能	連続12労働日を超える有給休暇を、1年に1度以上与えなければならない。ただし、連続して取得することのできる有給休暇の最高日数は24労働日（労働法典L3141-4条）	法令上の規定なし	
付与方法	使用者は、労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季に与えることができる 使用者は、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対しては、基準日から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならない。5日を超える分については労使協定による計画的付与制度あり 労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能	連邦法上の規定なし	使用者が労働者の希望を配慮した上で決定（使用者に決定権）。ただし、従業員代表がある場合には、代表と合意の上で定める	休暇取得可能時期（労働協約又は団体協定で定めた5月1日～10月31日を含む期間）に労働協約、団体協定の規定又は慣習により付与。これらが無い場合は従業員代表委員の意見聴取後使用者が付与（労働法典L3141-13条）	分割して取得可能 原則として、それが発生した年次休暇年内にのみ取得することが可能 雇用が終了した場合を除き、年次有給休暇を手当に置き換えることはできない 使用者は、休暇を禁じようとする期間の休暇日数に相当する長さの予告を与えることにより、特定の日の休暇を阻止することができる。また、一定の日に休暇の全部又は一部を取るよう求めることが可能	

一斉休憩① 現行の規定・解釈

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（休憩）

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合には少くとも四十五分、八時間を超える場合には少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

② **前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。**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**協定があるときは、この限りでない。**

③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第十五条 使用者は、法第三十四条第二項ただし書の協定をする場合には、一斉に休憩を与えない労働者の範囲及び当該労働者に対する休憩の与え方について、協定しなければならない。

② 前項の規定は、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について準用する。

令和3年版 労働基準法 上（厚生労働省労働基準局編）（抄）

一斉休憩の原則は、我が国工場法においてもとっていたところであり、休憩の効果をあげるため必要とされる場所である。一斉に与えなければならない労働者の範囲が、本法の適用単位である事業場単位か、又は作業場単位であるかについては法文上その範囲が定められていない以上、本法の適用単位である事業場単位であると解される。…平成10年改正前は、労働基準監督署長の許可を受けた場合においては、一斉に休憩を与えなくてもよいこととされていた。しかしながら、休憩の自由利用を担保するための手段として一斉付与を法律上一律に義務づける必要性が低下していることと、労務管理の個別化が進展し、かつ、自律的に働くことを希望する労働者がいるなかで改正前の規定がこうした労働者の主体的な労働時間の配分に制約を課すこととなっていることにかんがみ、適用除外許可を廃止し、労使の自律的な話し合いの上、職場の実情に応じた労使協定を締結することにより適用除外とすることとしたものである。

一斉休憩② 現行の規定・解釈

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働時間及び休憩の特例）

第四十条 別表第一第一号から第三号まで、第六号及び第七号に掲げる事業以外の事業で、**公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第三十二条から第三十二条の五までの労働時間及び第三十四条の休憩に関する規定について、厚生労働省令で別段の定め**をすることができる。

② 前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第三十一条 **法別表第一第四号、第八号、第九号、第十号、第十一号、第十三号及び第十四号に掲げる事業並びに官公署の事業（同表に掲げる事業を除く。）**については、**法第三十四条第二項の規定は、適用しない。**

※ 労働基準法別表第1に掲げる事業

第4号…道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業（運輸交通業）

第8号…物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業（商業）

第9号…金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業（金融・広告業）

第10号…映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業（映画・演劇業）

第11号…郵便、信書便又は電気通信の事業（通信業）

第13号…病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業（保健衛生業）

第14号…旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業（接客娯楽業）

令和3年版 労働基準法 上（厚生労働省労働基準局編）（抄）

施行規則第31条列記の事業については、いずれも公衆を直接相手とする業態であり、労使協定の締結がなくとも交替休憩を実施できることとしたものである。

2 労働からの解放に関する規制

(1) 休憩

- 1日8時間を大幅に超えて長時間労働する場合（例えば、1日に14時間以上労働する場合）や、6時間未満の勤務の場合の休憩については、
 - ・ その日の時間外労働の長さは事前に把握できないことが多く、事前に把握できていなければ、まとまった休憩の付与を有効に運用することができないこと。そのため、時間外労働が生じる場合には適宜休憩を取りながら勤務することが多いこと。
 - ・ あくまで時間外労働であり、休憩を取るよりもその分早く業務を終わらせて帰りたいと考える労働者もいると考えられること。
 - ・ 短時間労働が選択されている場合には、休憩の付与により拘束時間が長くなることは望まれない場合が多いと思われるから、休憩を付与する改正は必要ないと考えられる。
- 休憩の一斉付与の原則は工場労働を前提としたものであり、ホワイトカラー労働者の増加や働き方の多様化等を踏まえると、休憩の一斉付与の原則を見直すべきか、その場合に必要となる手続があるかについても議論した。しかし、休憩の実効性の確保の観点も踏まえると、労働基準法第34条第2項の原則を直ちに見直すべきとの結論には至らなかった。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（概要）

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインとは…

使用者には適正な労働時間管理を行う責務があることから、企業向けに労働時間の考え方や労働時間の適正な把握のために使用者がとるべき措置等について示したもの。平成29年1月20日策定。

※ 本ガイドラインは、平成13年4月6日付基発第339号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置について」を廃止し、策定したものである。

●労働時間の考え方

労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれる時間をいう。

例えば、参加が業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、
使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当する。

●労働時間の適正な把握のために使用者がとるべき措置

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

始業・終業時刻の確認及び記録は、使用者による現認やタイムカード、I Cカード、パソコンの使用時間の記録等による客観的な記録を基礎とすることが原則。

やむを得ない場合について、自己申告制による。

●自己申告制により労働時間を把握する場合に使用者がとるべき措置

- ・自己申告の適正な運用等について労働者や労働時間を管理する者へ十分な説明を実施すること。
- ・自己申告により把握した労働時間と、入退場記録等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。
- ・労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を講じてはならず、また、36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること。 等

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	研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル制度適用者	管理監督者
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）	・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）	・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
医師による面接指導	対象者	・休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）	①休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり100時間を超えた者（安衛法66条の8の2） ②休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）	・1週間当たりの健康管理時間が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）
	本人の申出	必要	必要	①不要、②必要	不要
	罰則	なし	なし	①あり（安衛法第120条）（50万円以下の罰金） ②なし	あり（安衛法第120条）（50万円以下の罰金）
労働時間の状況の把握	あり（安衛法第66条の8の3）	あり（安衛法第66条の8の3）	あり（安衛法第66条の8の3）	— （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）	あり（安衛法第66条の8の3）

労働安全衛生法第66条の8の3の労働時間状況把握に係る違反の状況について

平成31・令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
4,120	5,607	6,414	8,837	7,559

（出典）厚生労働省「労働基準監督年報」

農業・漁業に係る労働時間等の規制の適用除外

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働時間等に関する規定の適用除外）

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める**労働時間、休憩及び休日に関する規定**は、次の各号の一に該当する労働者については**適用しない**。

- 一 **別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者**
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

※ 労働基準法別表第1に掲げる事業

第6号…土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業

第7号…動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業

令和3年版 労働基準法 上（厚生労働省労働基準局編）（抄）

(2) 別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者

農業又は水産業等の事業に従事する労働者について規定しているが、これはこの種の事業がその性質上天候等の自然的条件に左右されるため、法定労働時間及び週休制になじまないものとして適用除外とされたものである。

裁量労働制① 概要

	対象	労働時間	手続
<p>専門業務型 裁量労働制 〔法第38条の3〕</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒1.4% ※導入企業の割合： ⇒2.2%</p>	<p>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</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。(注)</p>	<p>労使協定(*)において、以下の事項を定め、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>* 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定</p>
<p>企画業務型 裁量労働制 〔法第38条の4〕</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒0.2% ※導入企業の割合： ⇒1.0%</p>	<p>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</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>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)</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>* 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。</p>

(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」

裁量労働制② 主な見直し内容（令和6年4月1日施行）

対象業務に係る見直し

- 専門業務型裁量労働制の対象業務は、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、新聞記者など
⇒ **銀行・証券会社におけるいわゆるM&Aアドバイザーの業務を対象業務に追加**
- **対象業務の明確化**として、専門業務型について複数の対象業務に従事している場合や、企画業務型の対象業務を遂行する過程における自己の業務に係る情報・資料の収集、整理、加工等の作業についての考え方を周知

本人同意・同意の撤回

- ①専門業務型について、**制度適用に当たっての本人同意**を労使協定事項にするとともに、②企画業務型・専門業務型ともに、**同意の撤回の手続**を労使協定・労使委員会決議事項として整備

健康・福祉確保措置

- 裁量労働制の対象労働者の健康確保を徹底するため、以下の**健康・福祉確保措置の選択肢の追加等**を実施
 - ① 勤務間インターバルの確保
 - ② 深夜業の回数制限
 - ③ 労働時間の上限措置（一定時間を超えた場合の適用解除）
 - ④ 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導

労使委員会の機能強化

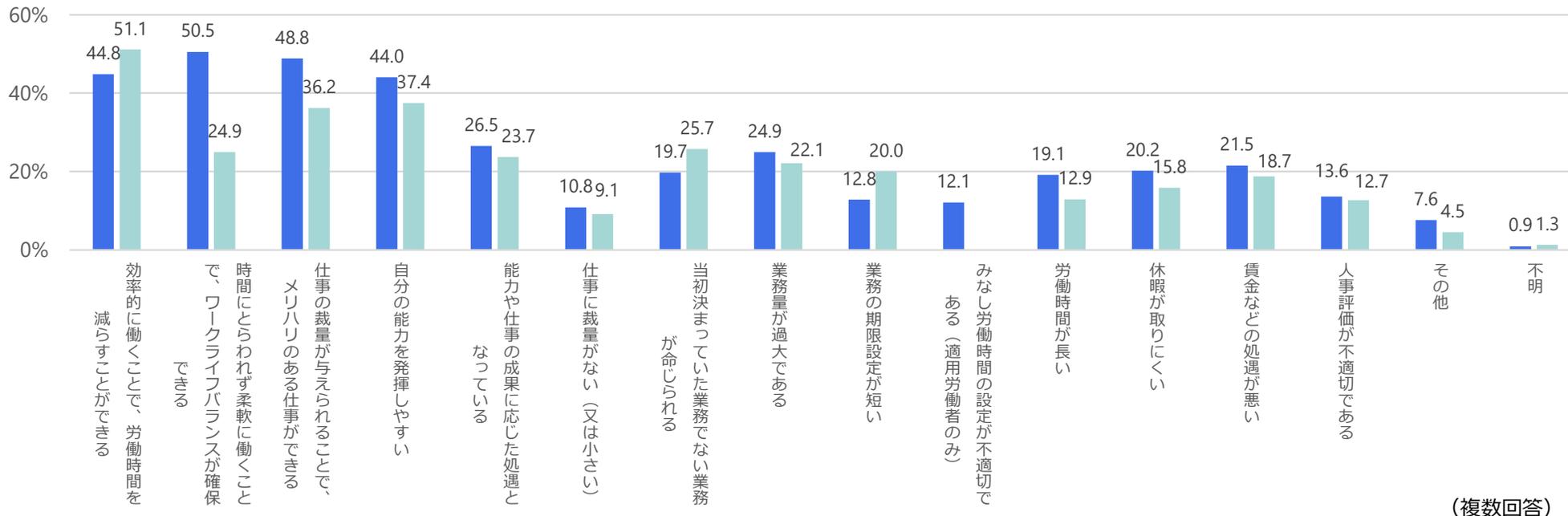
- **労使委員会の役割**として、**制度の実施状況の把握と運用改善を明確化**するとともに、使用者が**労使委員会に開示**することが適当である情報として、当該事業場が属する企業の**労働者の賃金水準、対象労働者に適用される賃金・評価制度の運用状況**を追加。
- **労使委員会の運営規程に定める事項の追加**
 - a. 対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての労使委員会への説明に関する事項
 - b. 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項
 - c. 労使委員会の開催頻度（6か月以内ごとに1回）

(参考) 労働者の現在の働き方に対する認識 (適用労働者と非適用労働者の比較) 【労働者調査】

(複数回答)

専門型

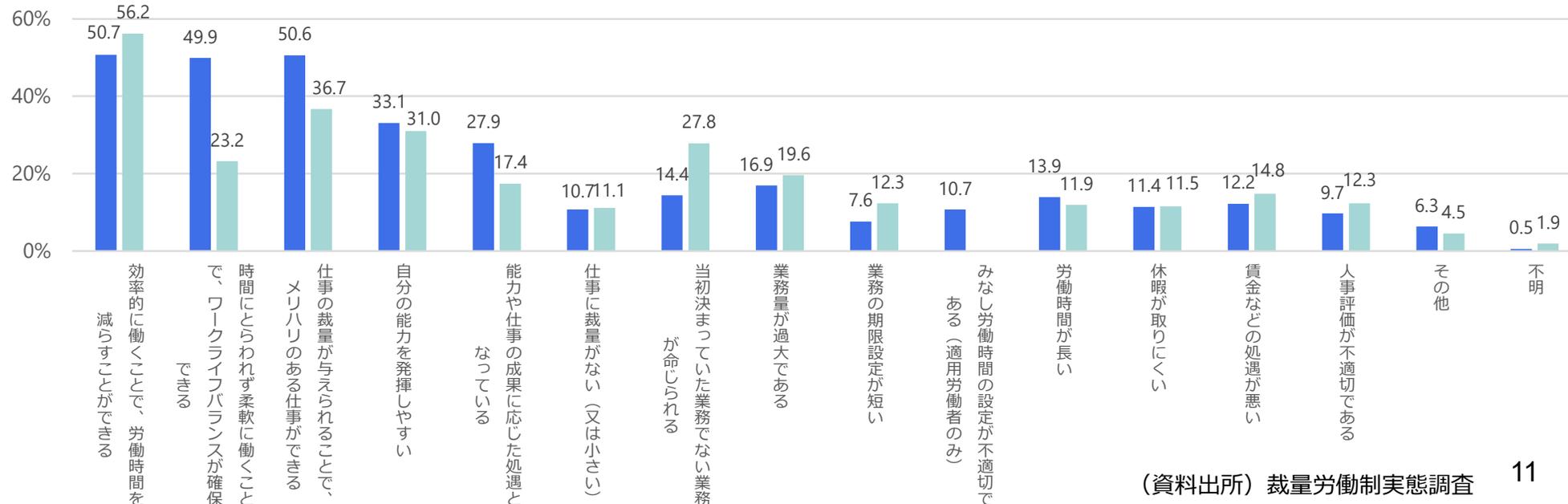
■ 適用労働者
■ 非適用労働者



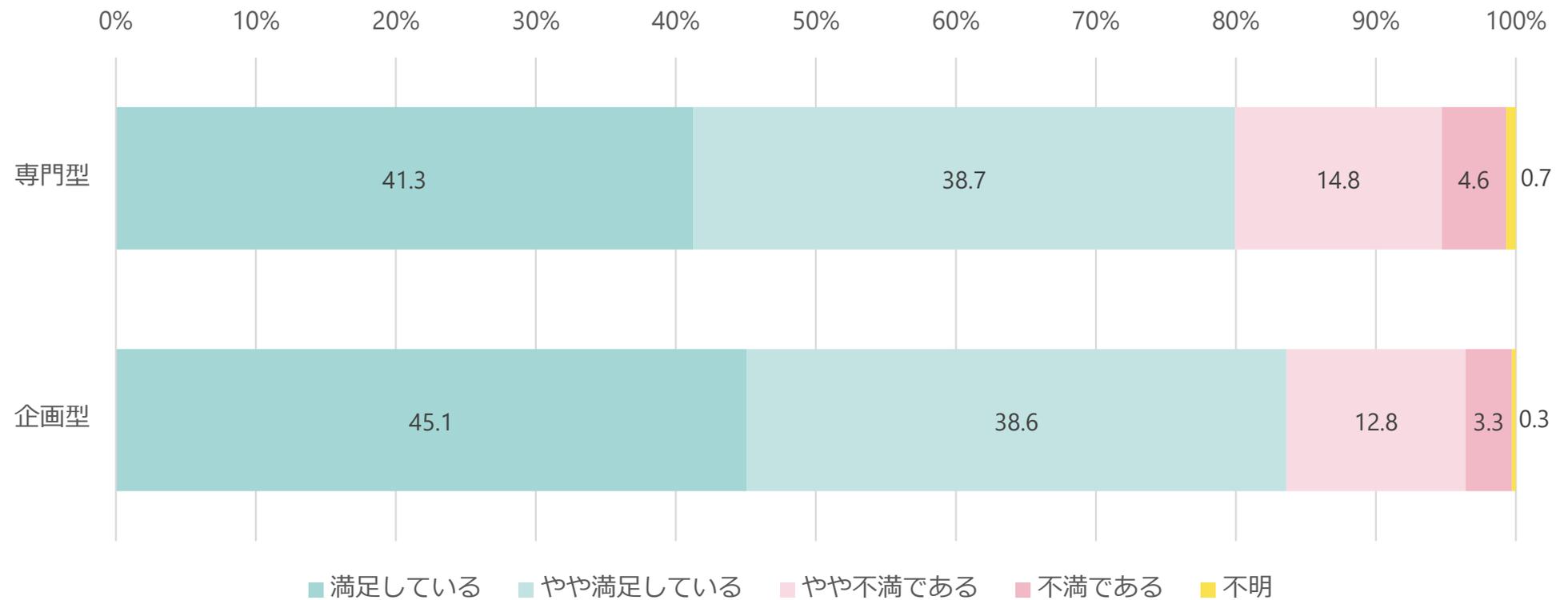
(複数回答)

企画型

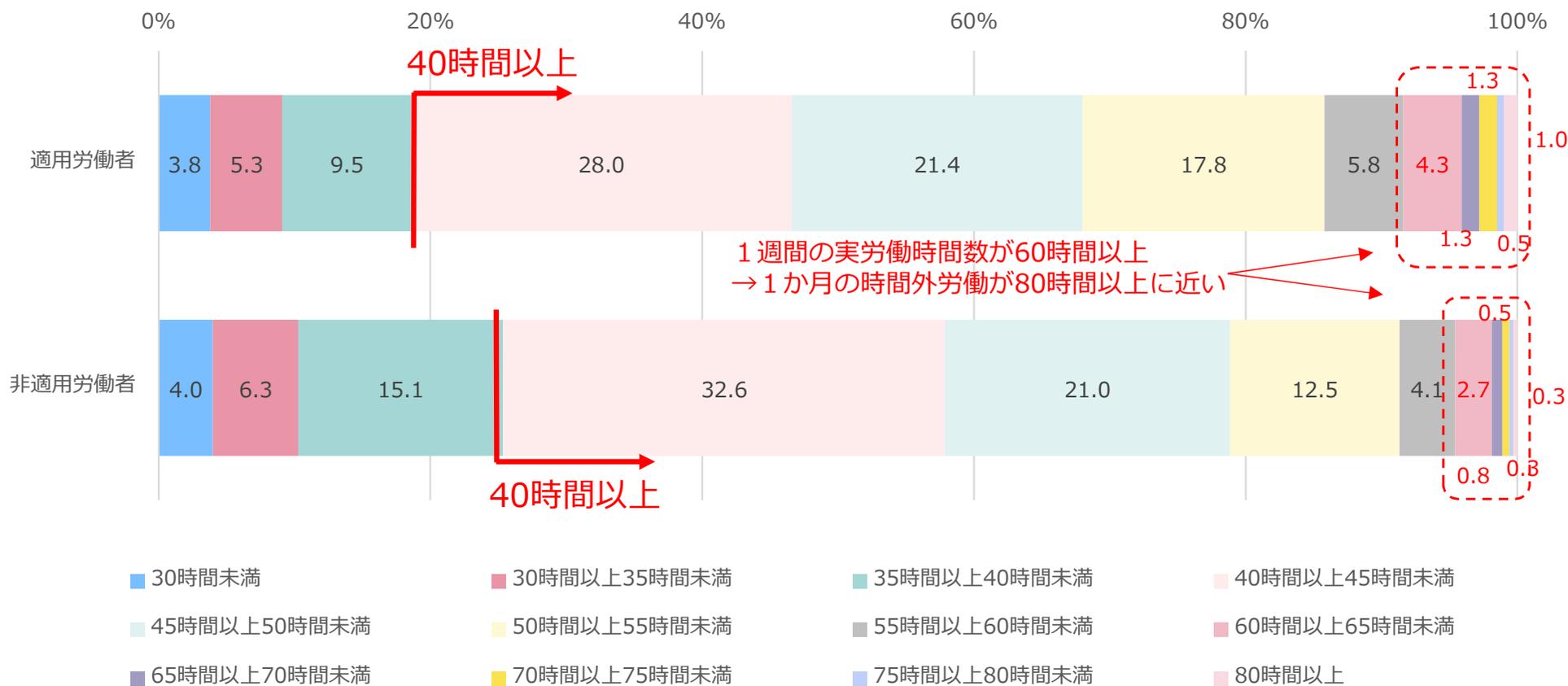
■ 適用労働者
■ 非適用労働者



(参考) 裁量労働制の適用に対する満足度【労働者調査・適用のみ】



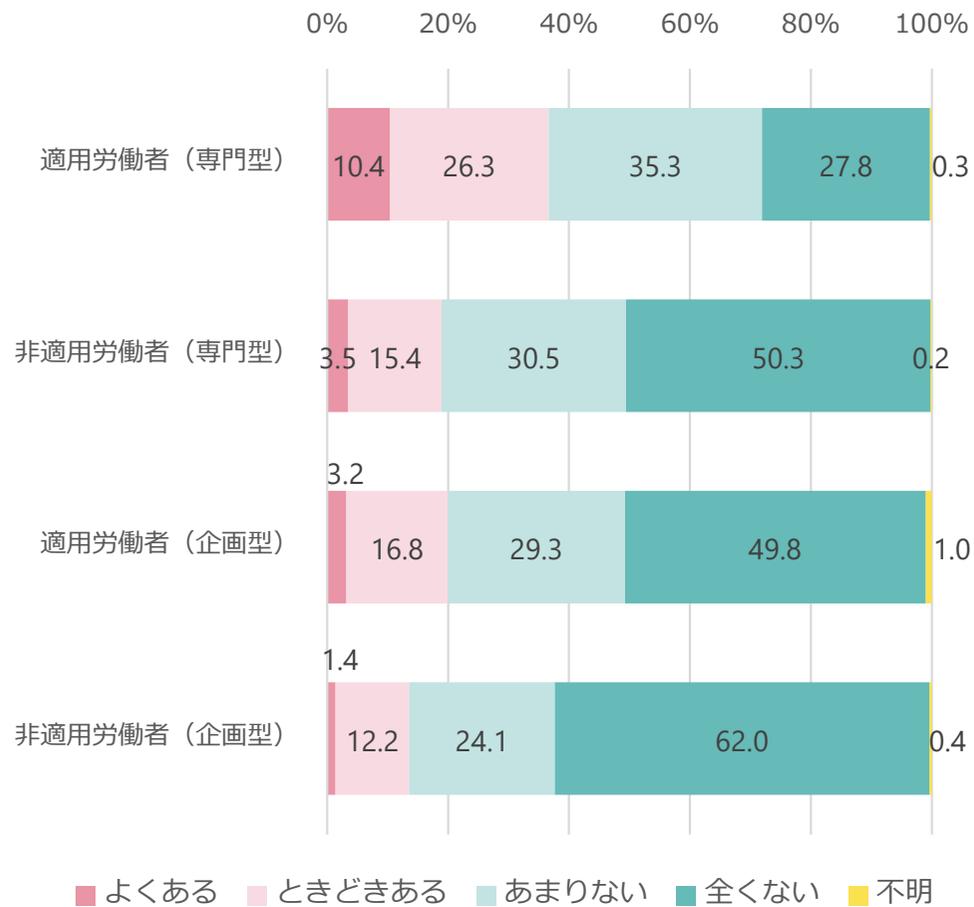
(参考) 労働時間の分布 (階級での回答を除く) 【労働者調査】



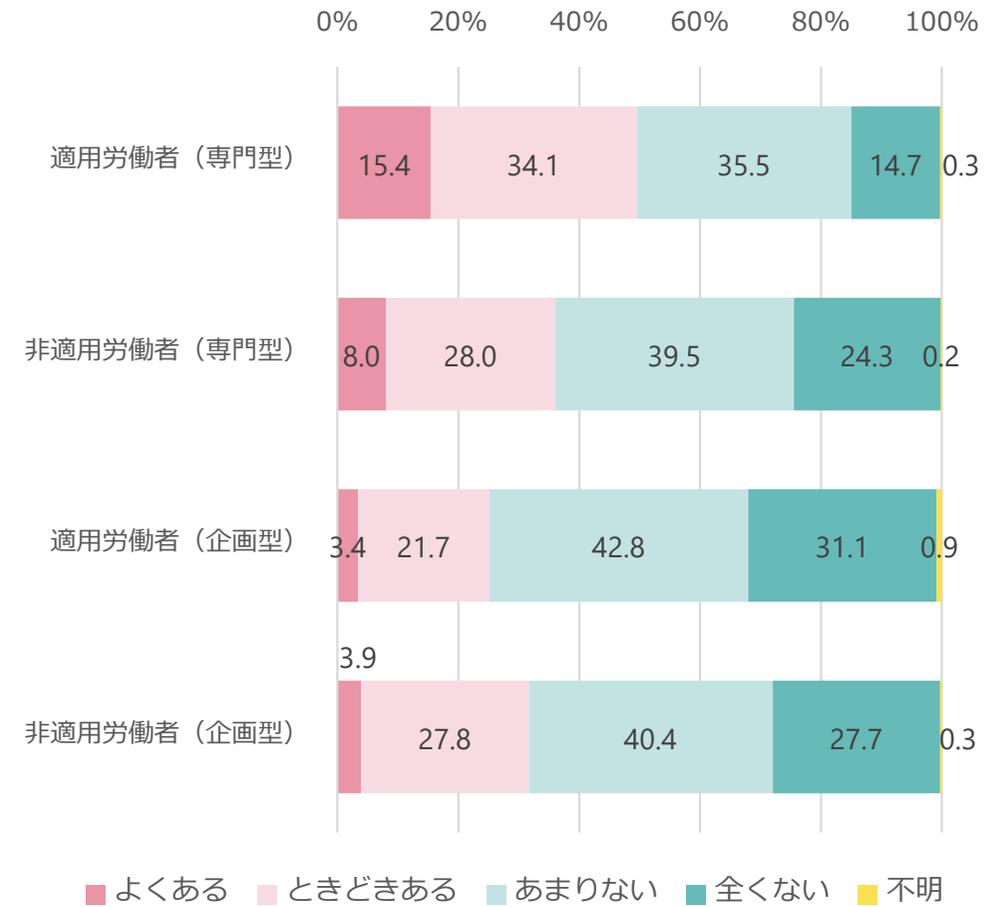
注：「階級での回答を除く」とは、1週間に実際に働いた労働時間の合計を1時間単位で回答した調査票のみを集計し、細かく覚えていないため階級を選択することにより回答した調査票を除いて集計したものの。

(参考) 深夜労働・休日労働の状況【労働者調査】

深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に仕事をする事

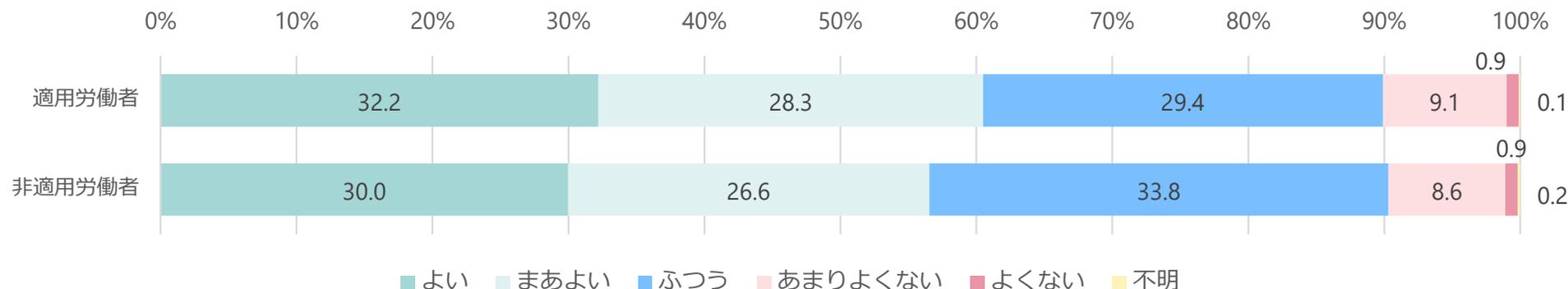


週休日や祝日などに仕事をする事



(参考) 健康状態

健康状態の認識【労働者調査】



(資料出所) 裁量労働制実態調査

裁量労働制が健康状態に与える影響【回帰分析】

	労働者の健康状態				
	良い	まあ良い	ふつう	あまり良くない	良くない
裁量労働制の適用による 当該回答をする確率の変化 (労働者の個人属性を制御済)	2.3ポイント (1.2ポイント)	0.5ポイント (1.0ポイント)	-2.8ポイント (1.2ポイント)	0.1ポイント (0.6ポイント)	-0.1ポイント (0.2ポイント)
非適用労働者における 当該回答をする確率	29.3%	27.6%	32.5%	9.6%	0.9%

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。

復元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

(資料出所) 「第2回これからの労働時間制度に関する検討会」資料2 (東京大学政策評価研究教育センターご説明資料) を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成