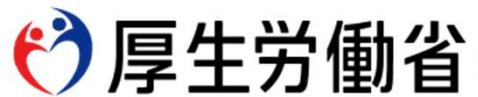


労働条件分科会(第206回)	資料 No.2-2
令和7年12月24日	



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

(時間外・休日労働の上限規制、法定労働時間週44時間の特例措置、年次有給休暇、裁量労働制)

1

## 時間外・休日労働の上限規制

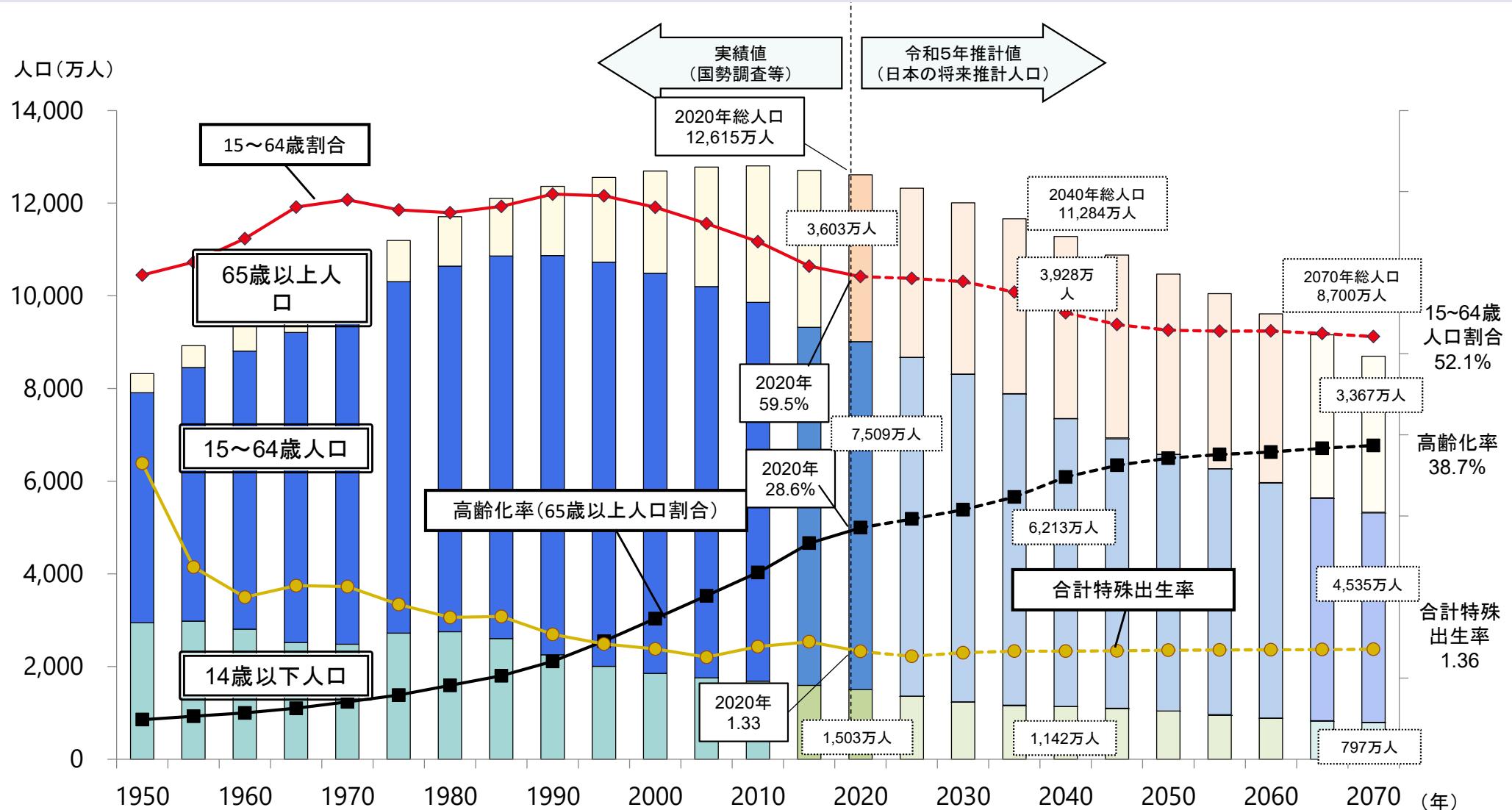
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## 日本の人口の推移

- 日本的人口は近年減少局面を迎えており、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。

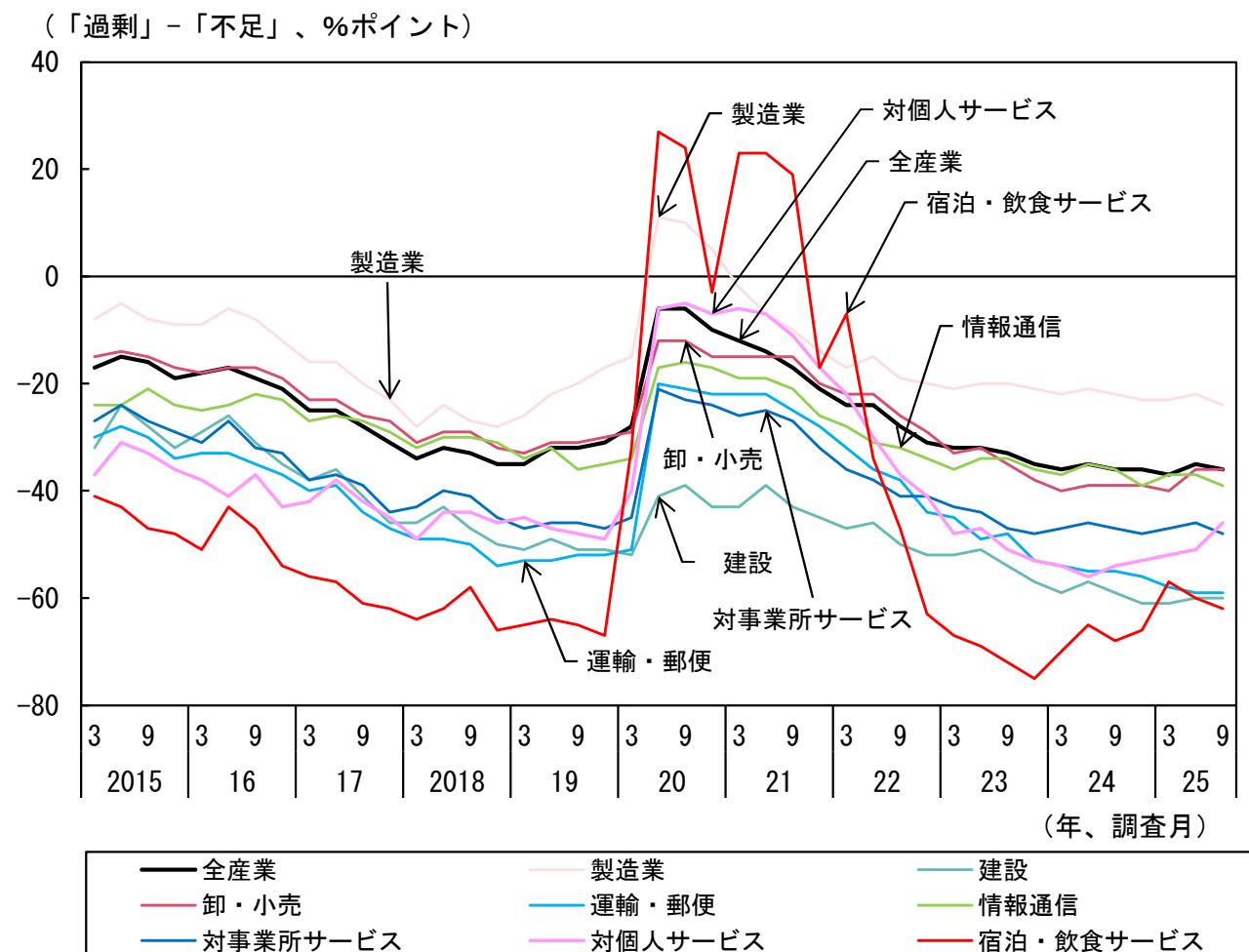


（出所）2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、  
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

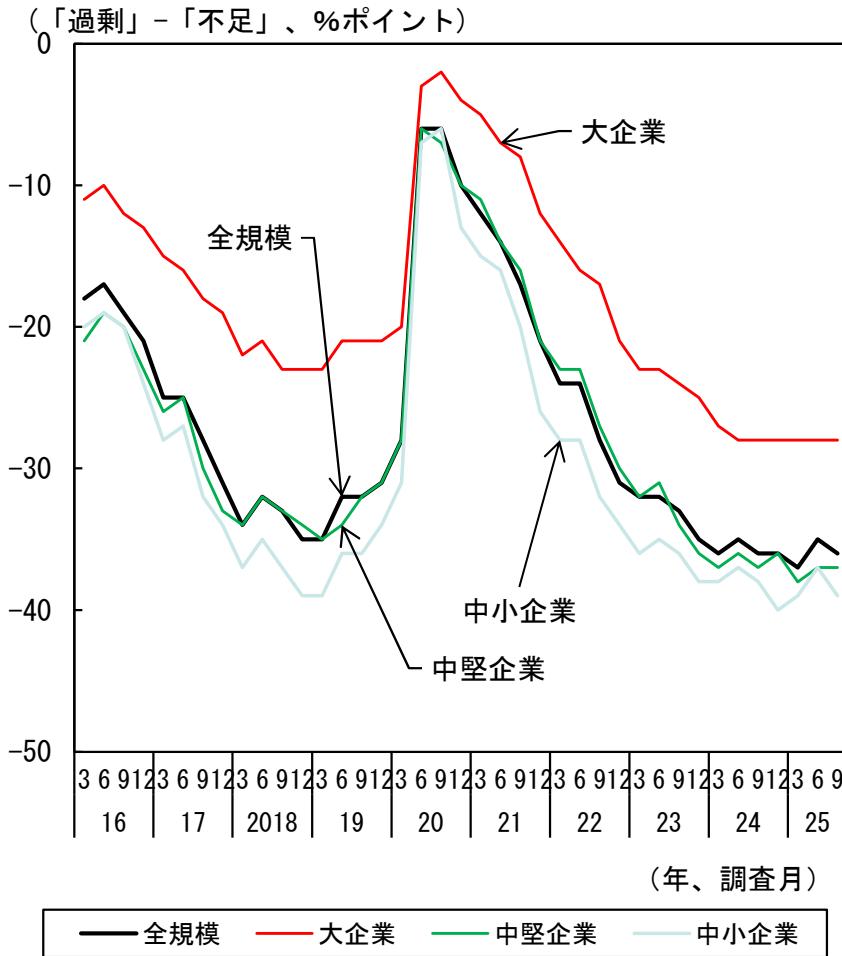
## 産業別・企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移

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つたものの、2021年12月から全ての産業が「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、2025年9月は、「不足」超の水準が全産業で大企業は▲28、中堅企業は▲37、中小企業は▲39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



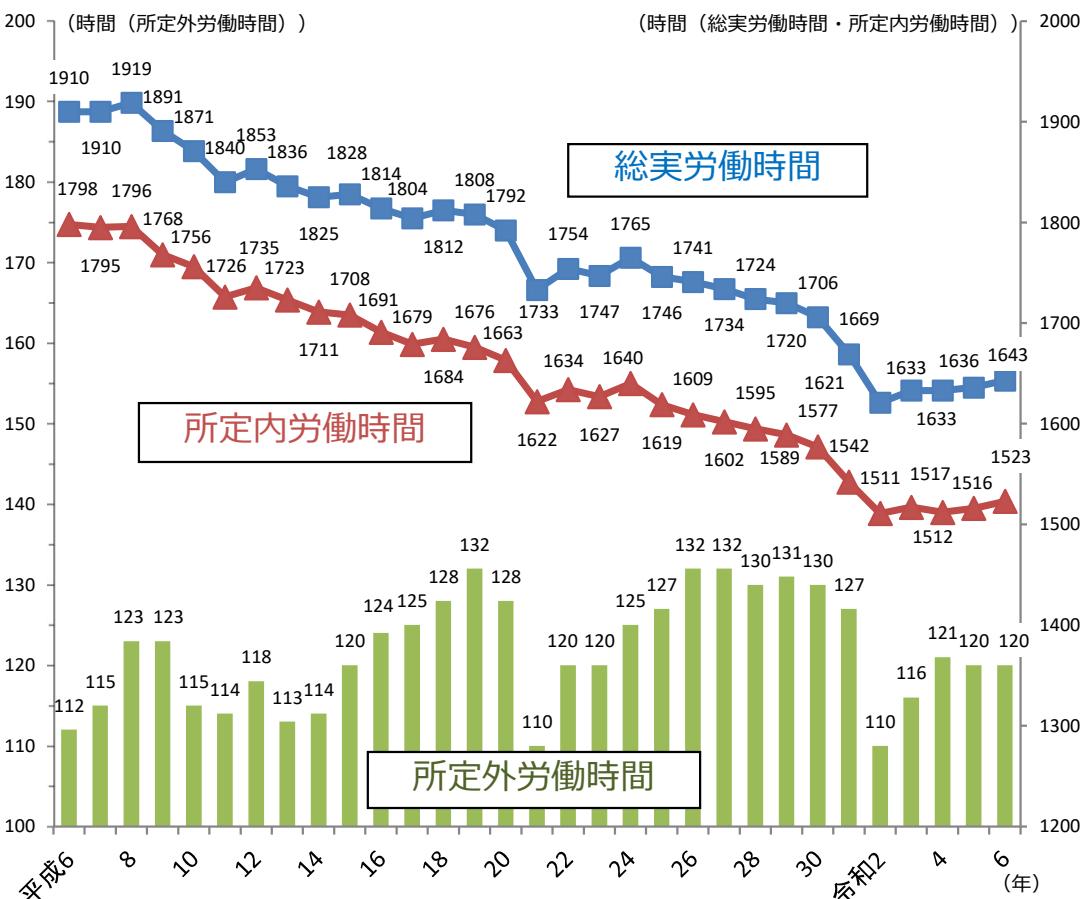
(2) 企業規模別の雇用人員判断D. I. の推移



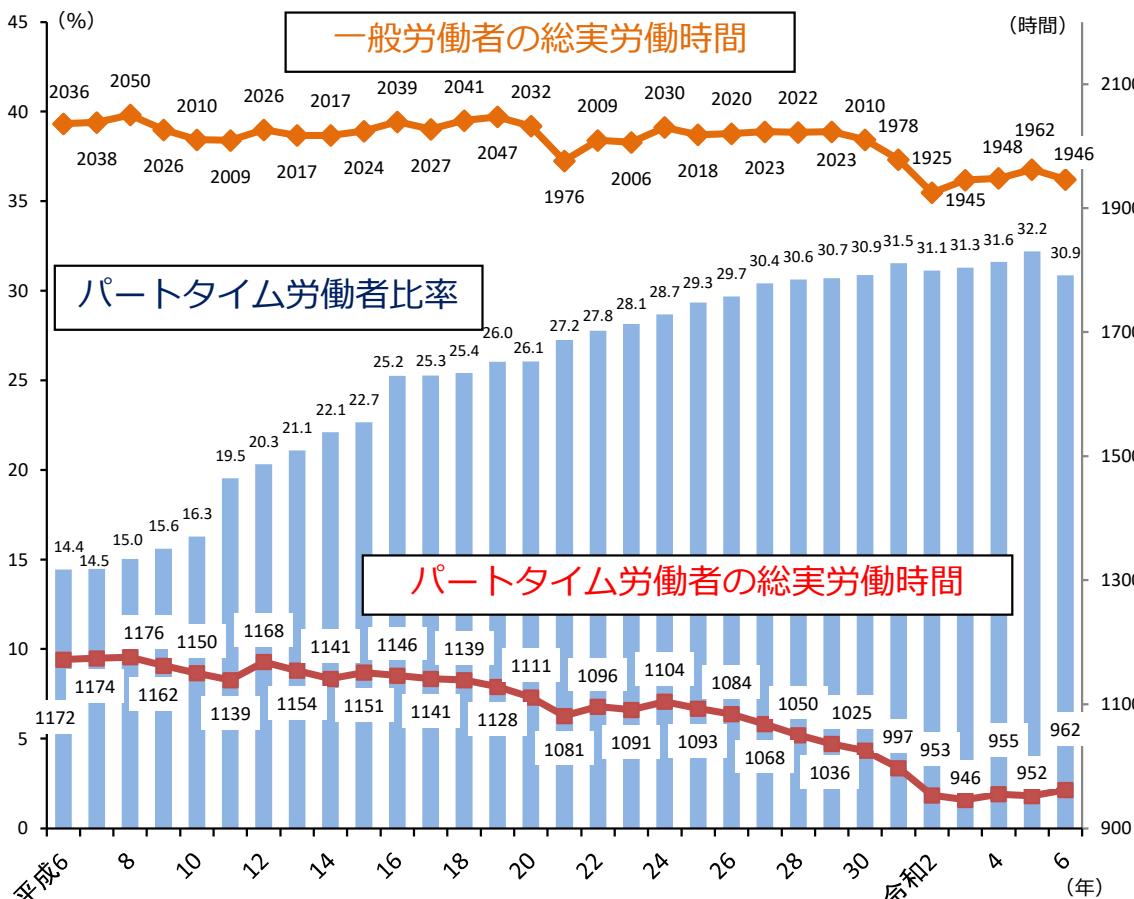
# 年間総実労働時間の推移

- 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年頃から高まつ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。

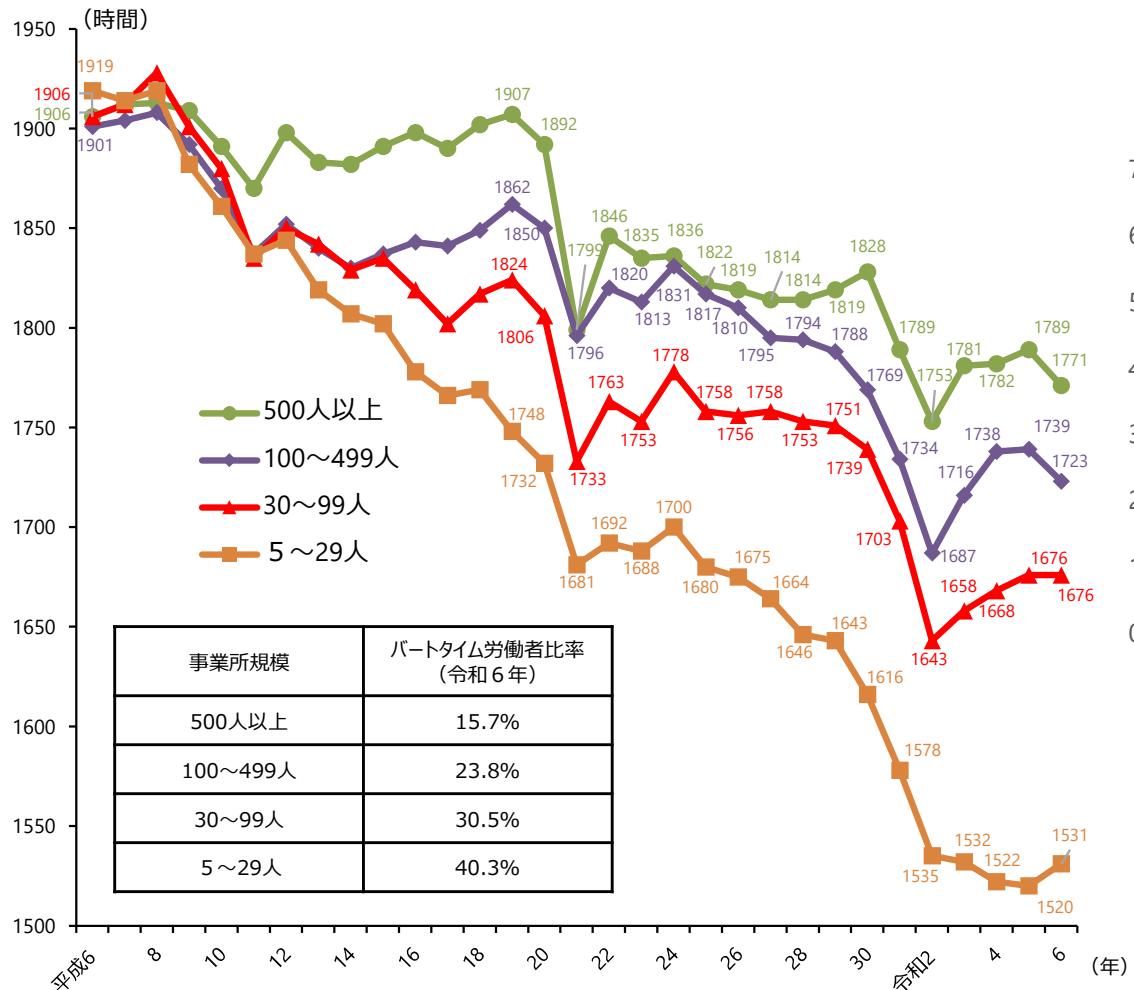
(注) 調査産業計、事業所規模5人以上

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）

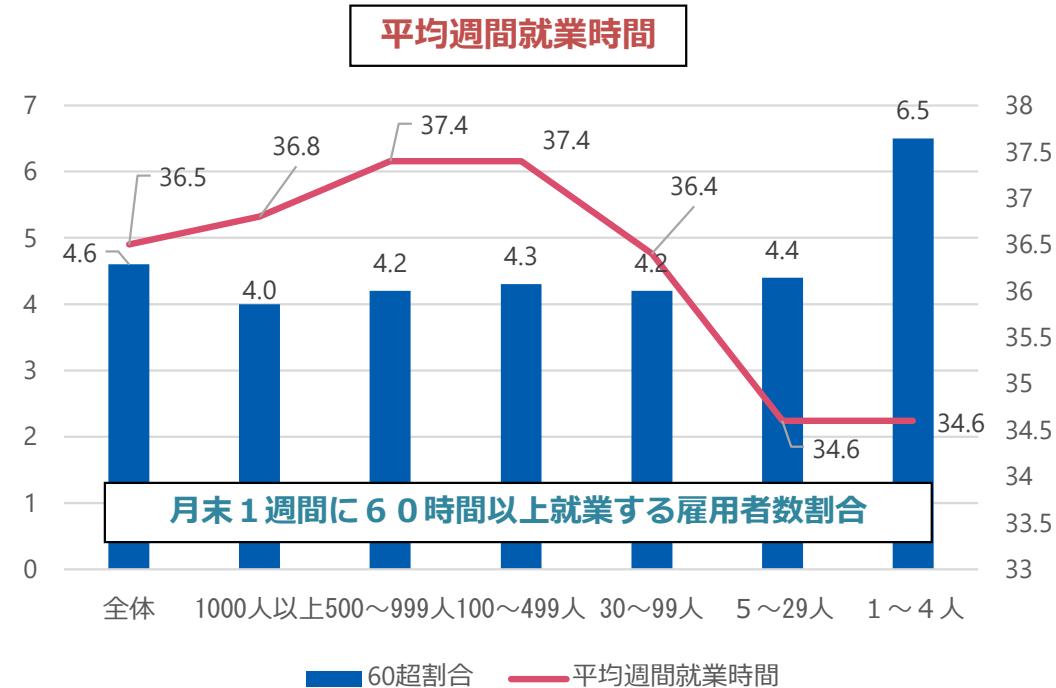


（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

（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。

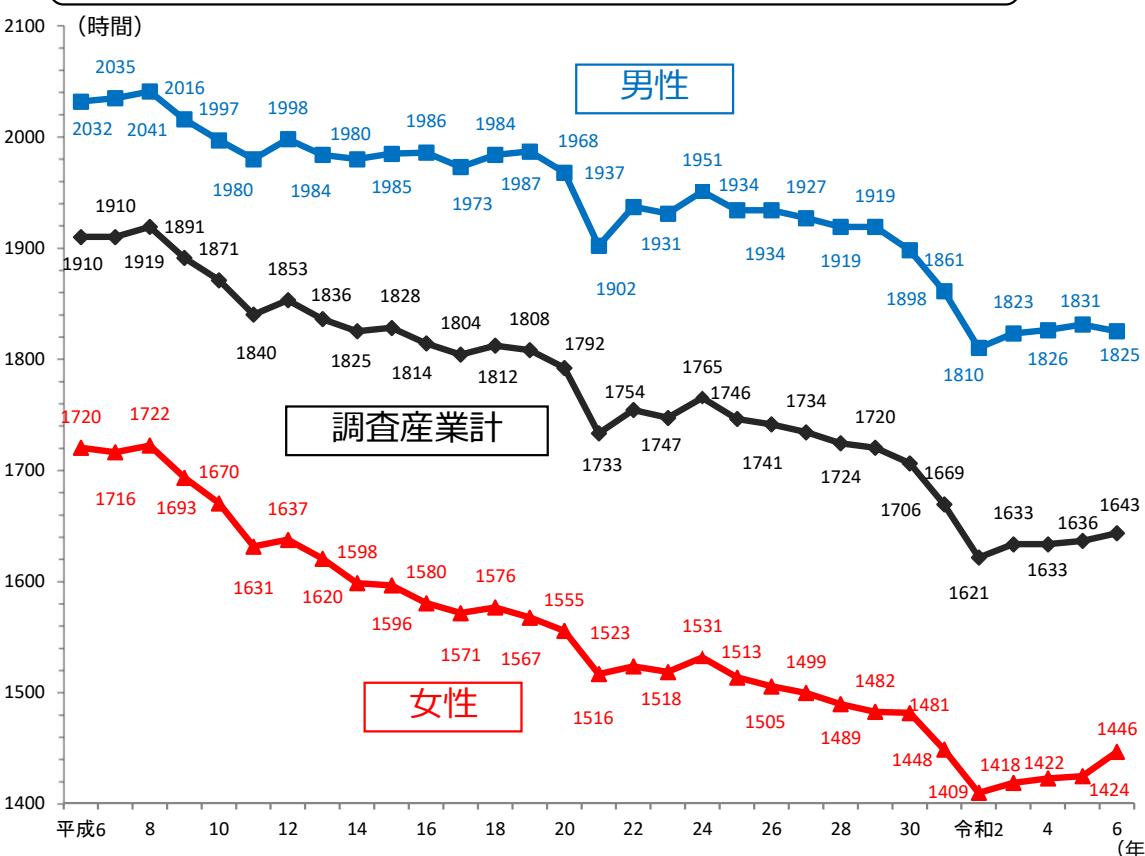
## 男女別労働時間の推移

- 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。

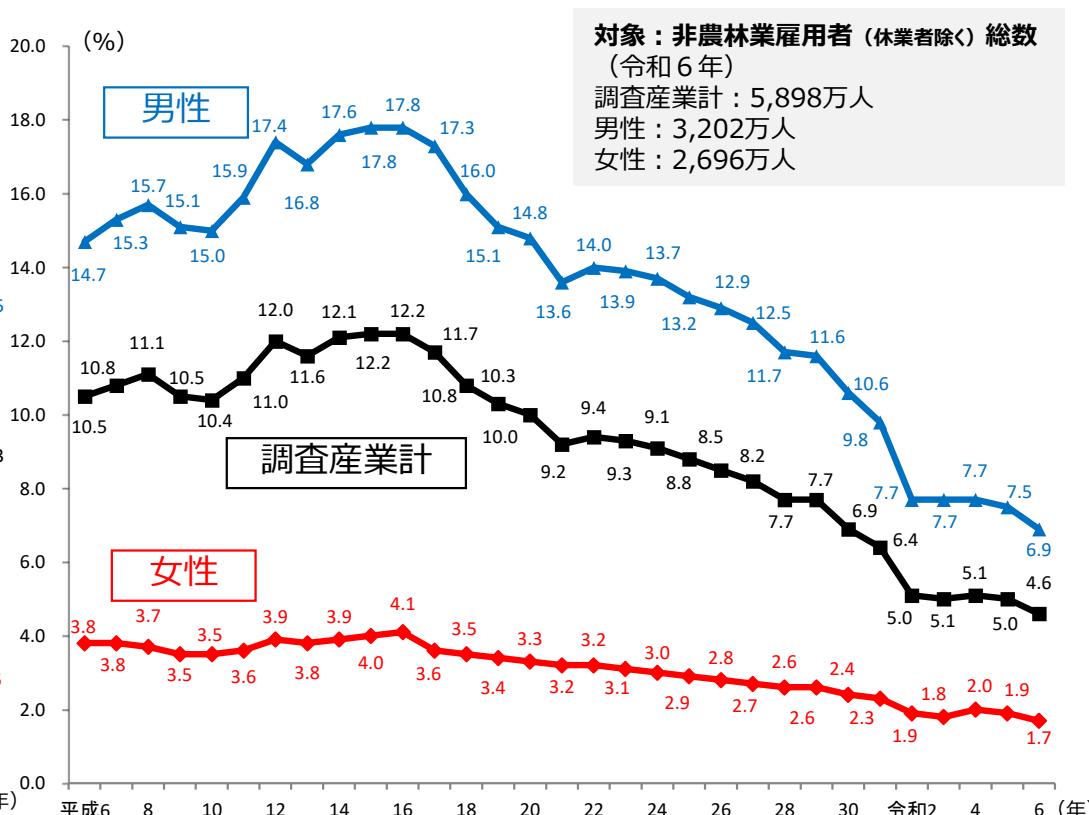
【パートタイム労働者比率】※毎月勤労統計調査：事業所規模5人以上

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）



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) 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。

(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。

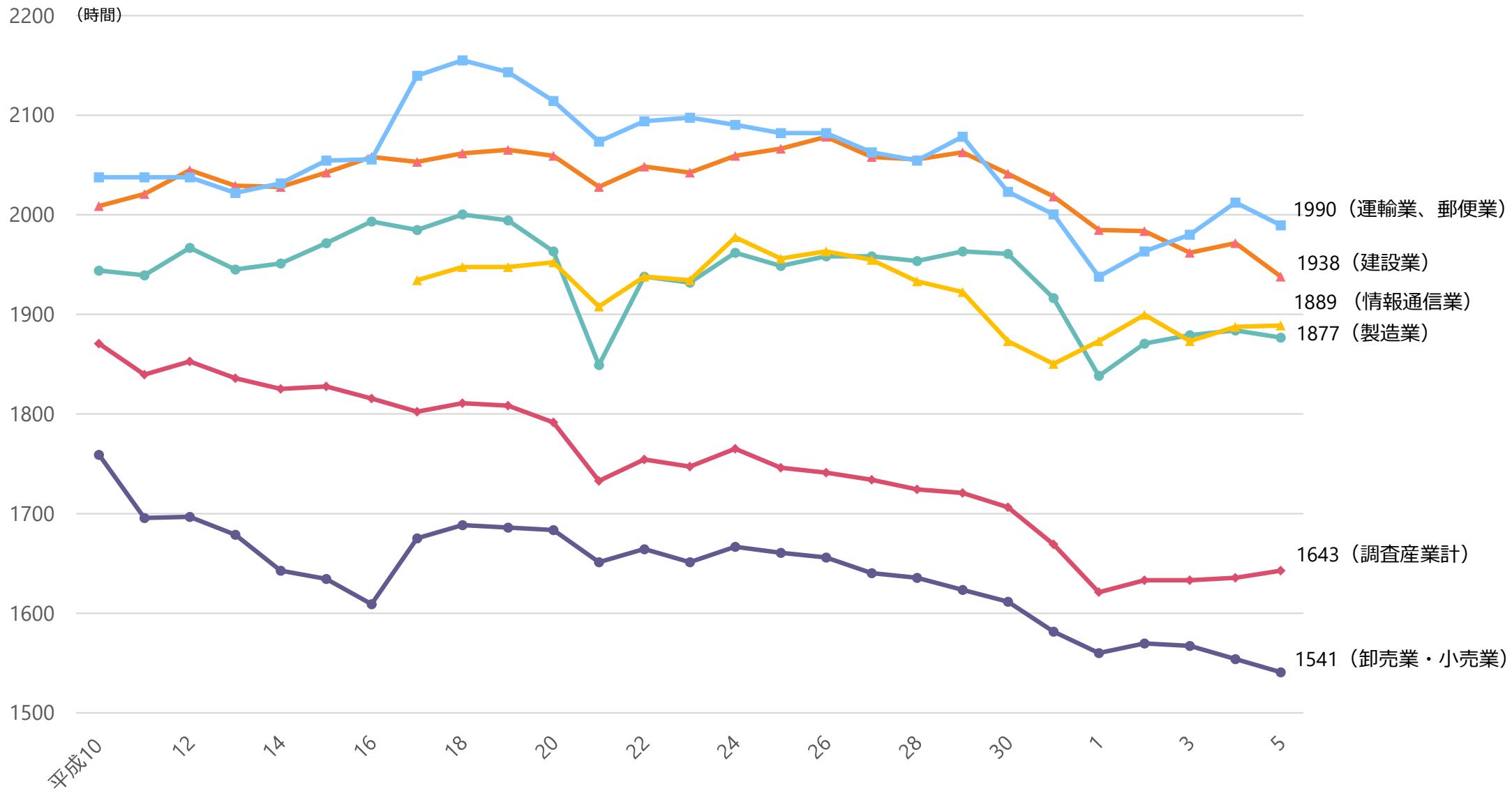
(注) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

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

第197回労働政策審議会労働条件分科会  
資料No.1

- 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」)

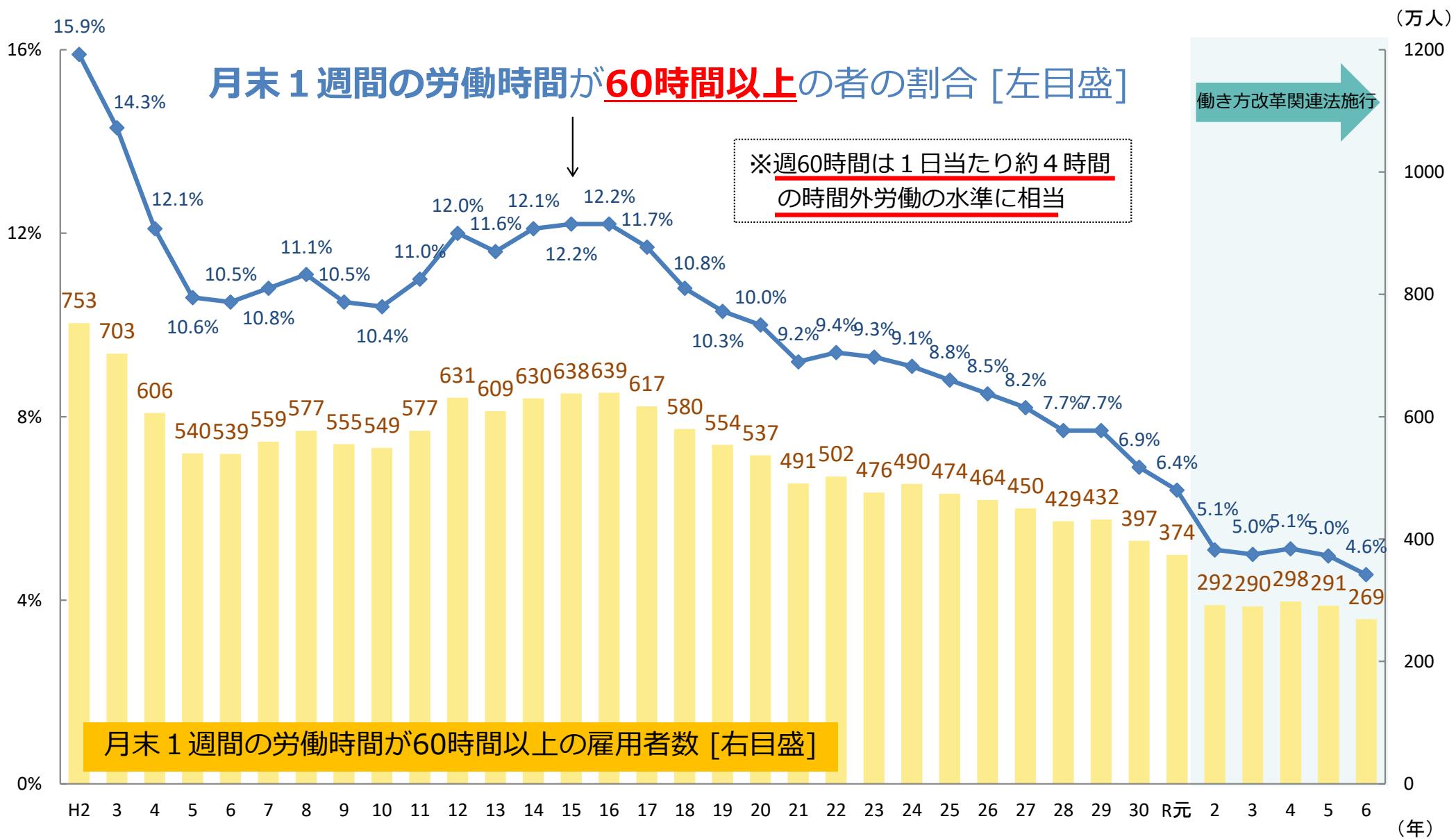
4. 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

(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

第197回労働政策審議会労働条件分科会  
資料No.1

- 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。

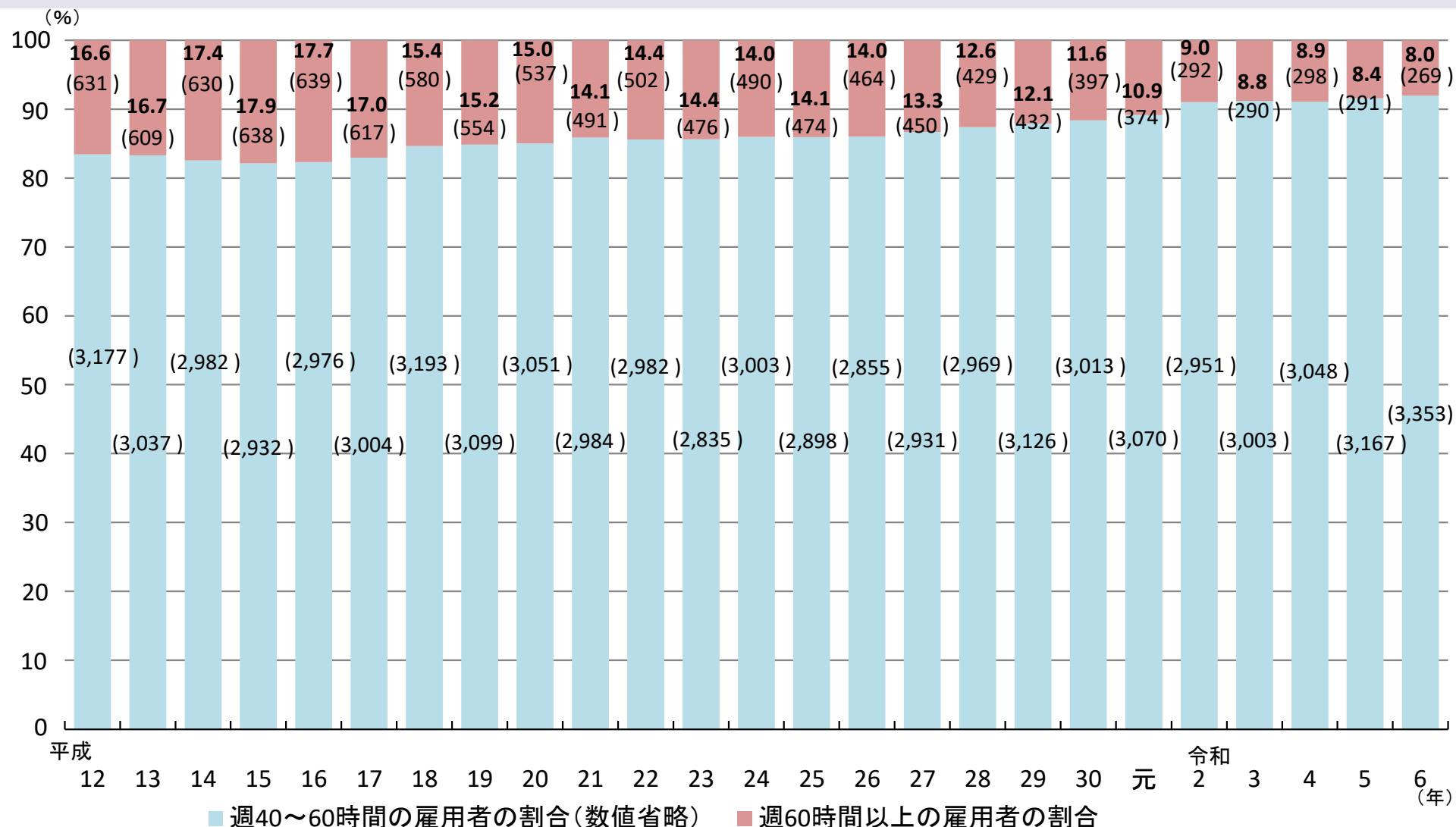


資料出所：総務省「労働力調査」

(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等の推移

- 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について、令和6年（2024年）は8.0%。



(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成 23 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く) をもとに作成

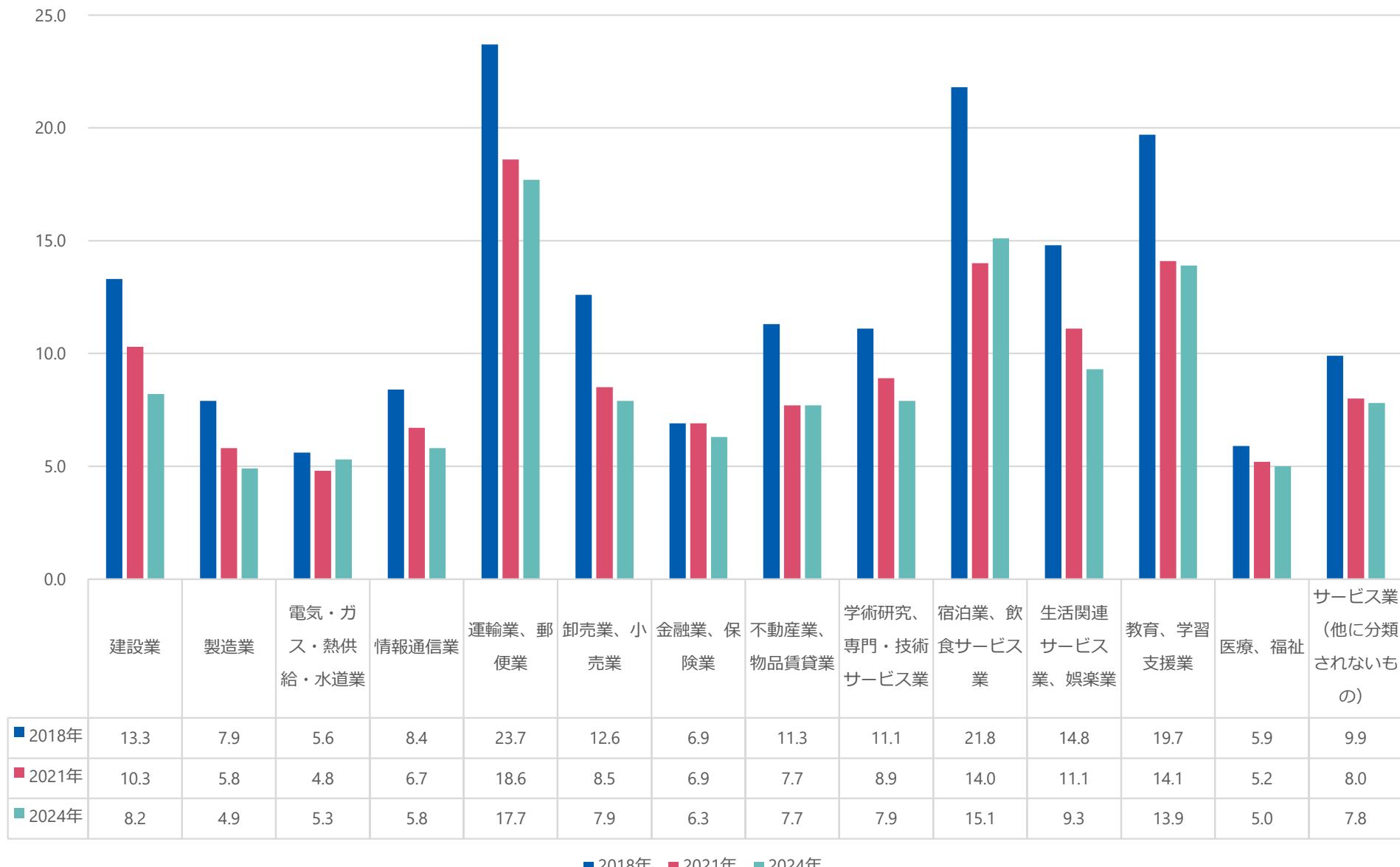
(注) 1. 非農林業雇用者について作成したもの。

2. 就業時間不詳の者がいるため、計 100%とならない。

3. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人

## 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）

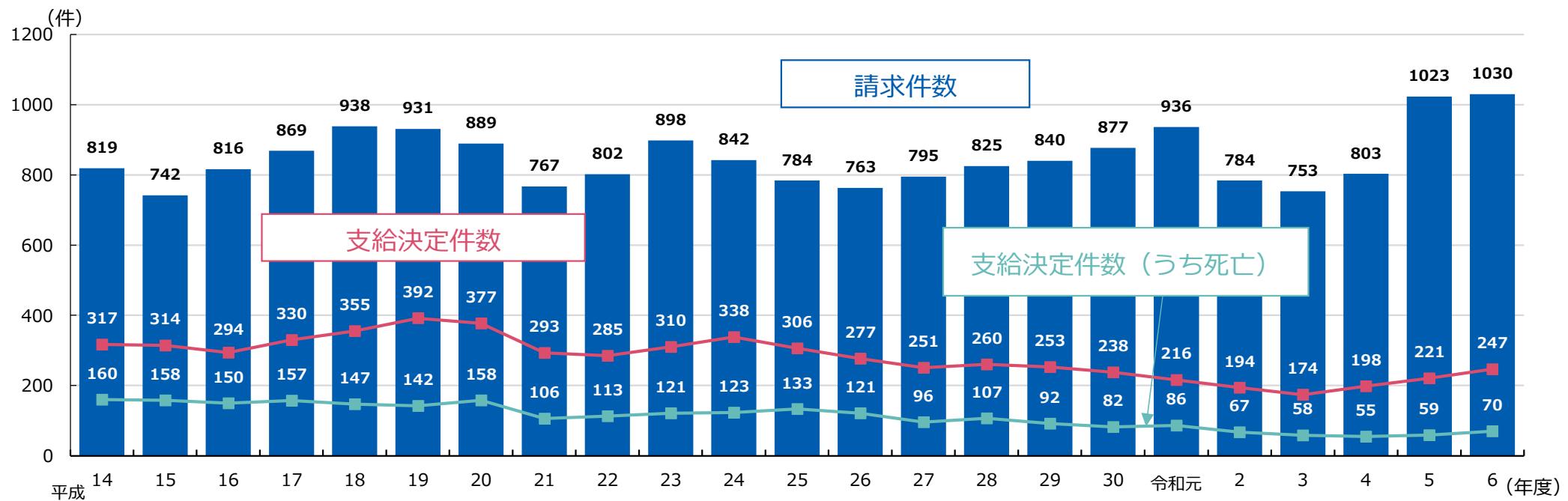
- 週労働時間が60時間以上である雇用者の割合は、いずれの産業についても、2018年以降減少傾向にある。



# 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6年度の脳・心臓疾患に係る労災請求件数は1,030件で、前年度比7件の増加となり、労災支給決定（認定）件数は247件（うち死亡70件）で、前年度比26件の増加となっている。

## ○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1) 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」または「複数業務要因災害」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。

(注2) 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3) 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。なお、支給決定件数における「業務災害」と「複数業務要因災害」の内訳は以下のとおり。

## 【支給決定件数における「業務災害」と「複数業務要因災害」の内訳】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
業務災害	194 (67)	172 (57)	194 (54)	216 (58)	241 (67)
複数業務要因災害	0 (0)	2 (1)	4 (1)	5 (1)	6 (3)

(注4) ( ) 内は死亡の件数で、内数である。

# 脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

令和6年度「過労死等の労災補償状況」

表1-2 業務災害に係る脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種(大分類)	令和5年度			令和6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	13 ( 1 ) < 5 ( 0 )>	11 ( 0 ) < 6 ( 0 )>	5 ( 0 ) < 2 ( 0 )>	21 ( 0 ) < 9 ( 0 )>	10 ( 1 ) < 4 ( 0 )>	5 ( 0 ) < 3 ( 0 )>
製造業	89 ( 11 ) < 26 ( 2 )>	64 ( 8 ) < 20 ( 1 )>	16 ( 3 ) < 6 ( 1 )>	100 ( 3 ) < 20 ( 0 )>	81 ( 5 ) < 28 ( 1 )>	24 ( 1 ) < 11 ( 1 )>
建設業	123 ( 2 ) < 33 ( 0 )>	75 ( 1 ) < 22 ( 0 )>	23 ( 0 ) < 8 ( 0 )>	128 ( 3 ) < 39 ( 0 )>	81 ( 2 ) < 27 ( 0 )>	16 ( 1 ) < 6 ( 0 )>
運輸業、郵便業	244 ( 8 ) < 50 ( 1 )>	159 ( 2 ) < 51 ( 0 )>	75 ( 0 ) < 20 ( 0 )>	213 ( 8 ) < 68 ( 1 )>	192 ( 4 ) < 56 ( 0 )>	88 ( 0 ) < 21 ( 0 )>
卸売業、小売業	135 ( 30 ) < 33 ( 5 )>	88 ( 16 ) < 24 ( 4 )>	29 ( 6 ) < 8 ( 3 )>	150 ( 35 ) < 40 ( 4 )>	94 ( 16 ) < 28 ( 4 )>	20 ( 1 ) < 5 ( 0 )>
金融業、保険業	9 ( 2 ) < 1 ( 0 )>	3 ( 0 ) < 0 ( 0 )>	0 ( 0 ) < 0 ( 0 )>	9 ( 2 ) < 0 ( 0 )>	4 ( 1 ) < 0 ( 0 )>	1 ( 0 ) < 0 ( 0 )>
教育、学習支援業	22 ( 8 ) < 4 ( 1 )>	11 ( 1 ) < 1 ( 0 )>	5 ( 0 ) < 1 ( 0 )>	22 ( 6 ) < 7 ( 1 )>	16 ( 4 ) < 5 ( 2 )>	2 ( 0 ) < 1 ( 0 )>
医療、福祉	95 ( 55 ) < 22 ( 13 )>	59 ( 30 ) < 13 ( 4 )>	10 ( 4 ) < 2 ( 0 )>	97 ( 58 ) < 17 ( 6 )>	70 ( 42 ) < 18 ( 9 )>	10 ( 2 ) < 1 ( 0 )>
情報通信業	23 ( 1 ) < 5 ( 0 )>	20 ( 2 ) < 5 ( 0 )>	4 ( 0 ) < 0 ( 0 )>	29 ( 3 ) < 5 ( 0 )>	24 ( 2 ) < 4 ( 0 )>	6 ( 1 ) < 1 ( 0 )>
宿泊業、飲食サービス業	73 ( 17 ) < 10 ( 1 )>	51 ( 14 ) < 5 ( 0 )>	25 ( 3 ) < 3 ( 0 )>	66 ( 18 ) < 13 ( 3 )>	61 ( 17 ) < 9 ( 2 )>	28 ( 3 ) < 3 ( 1 )>
サービス業 (他に分類されないもの)	119 ( 20 ) < 37 ( 3 )>	82 ( 10 ) < 31 ( 1 )>	17 ( 2 ) < 5 ( 1 )>	117 ( 15 ) < 24 ( 1 )>	88 ( 9 ) < 30 ( 2 )>	19 ( 2 ) < 6 ( 0 )>
その他の事業 (上記以外の事業)	78 ( 16 ) < 21 ( 4 )>	44 ( 4 ) < 9 ( 0 )>	7 ( 0 ) < 3 ( 0 )>	78 ( 14 ) < 13 ( 0 )>	62 ( 9 ) < 23 ( 3 )>	22 ( 1 ) < 9 ( 1 )>
合計	1023 ( 171 ) < 247 ( 30 )>	667 ( 88 ) < 187 ( 10 )>	216 ( 18 ) < 58 ( 5 )>	1030 ( 165 ) < 255 ( 16 )>	783 ( 112 ) < 232 ( 23 )>	241 ( 12 ) < 67 ( 3 )>

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、物品販賣業」「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。

# 脳・心臓疾患の時間外労働時間別支給決定件数

令和6年度「過労死等の労災補償状況」

表1-6 業務災害に係る脳・心臓疾患の時間外労働時間別(1か月又は2~6か月における1か月平均)支給決定件数

年度 評価期間 区分	令和5年度						令和6年度					
	評価期間1か月		評価期間2~6か月 (1か月平均)		合計	評価期間1か月		評価期間2~6か月 (1か月平均)		合計		
	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡		うち死亡	うち死亡
45時間未満	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )
45時間以上～60時間未満	0 ( 0 )	0 ( 0 )	2 ( 0 )	1 ( 0 )	2 ( 0 )	1 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )	1 ( 0 )	0 ( 0 )	1 ( 0 )	0 ( 0 )
60時間以上～80時間未満	4 ( 0 )	3 ( 0 )	37 ( 1 )	8 ( 0 )	41 ( 1 )	11 ( 0 )	11 ( 1 )	5 ( 0 )	35 ( 2 )	10 ( 2 )	46 ( 3 )	15 ( 2 )
80時間以上～100時間未満	6 ( 0 )	4 ( 0 )	54 ( 7 )	11 ( 2 )	60 ( 7 )	15 ( 2 )	17 ( 1 )	7 ( 1 )	63 ( 3 )	19 ( 0 )	80 ( 4 )	26 ( 1 )
100時間以上～120時間未満	24 ( 3 )	6 ( 0 )	21 ( 2 )	6 ( 2 )	45 ( 5 )	12 ( 2 )	18 ( 1 )	2 ( 0 )	22 ( 0 )	3 ( 0 )	40 ( 1 )	5 ( 0 )
120時間以上～140時間未満	10 ( 1 )	1 ( 0 )	8 ( 1 )	1 ( 0 )	18 ( 2 )	2 ( 0 )	9 ( 0 )	1 ( 0 )	12 ( 0 )	4 ( 0 )	21 ( 0 )	5 ( 0 )
140時間以上～160時間未満	8 ( 0 )	2 ( 0 )	8 ( 0 )	3 ( 0 )	16 ( 0 )	5 ( 0 )	3 ( 0 )	1 ( 0 )	7 ( 0 )	2 ( 0 )	10 ( 0 )	3 ( 0 )
160時間以上	6 ( 1 )	4 ( 1 )	2 ( 0 )	0 ( 0 )	8 ( 1 )	4 ( 1 )	10 ( 0 )	0 ( 0 )	6 ( 0 )	3 ( 0 )	16 ( 0 )	3 ( 0 )
その他(短期間の過重業務・異常な出来事)	- ( - )	- ( - )	- ( - )	- ( - )	26 ( 2 )	8 ( 0 )	- ( - )	- ( - )	- ( - )	- ( - )	27 ( 4 )	10 ( 0 )
合計	58 ( 5 )	20 ( 1 )	132 ( 11 )	30 ( 4 )	216 ( 18 )	58 ( 5 )	68 ( 3 )	16 ( 1 )	146 ( 5 )	41 ( 2 )	241 ( 12 )	67 ( 3 )

注 1 「評価期間1か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前1か月間の時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。

2 「評価期間2~6か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前2か月間ないし6か月間における1か月平均時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。

3 ( )内は女性の件数で、内数である。

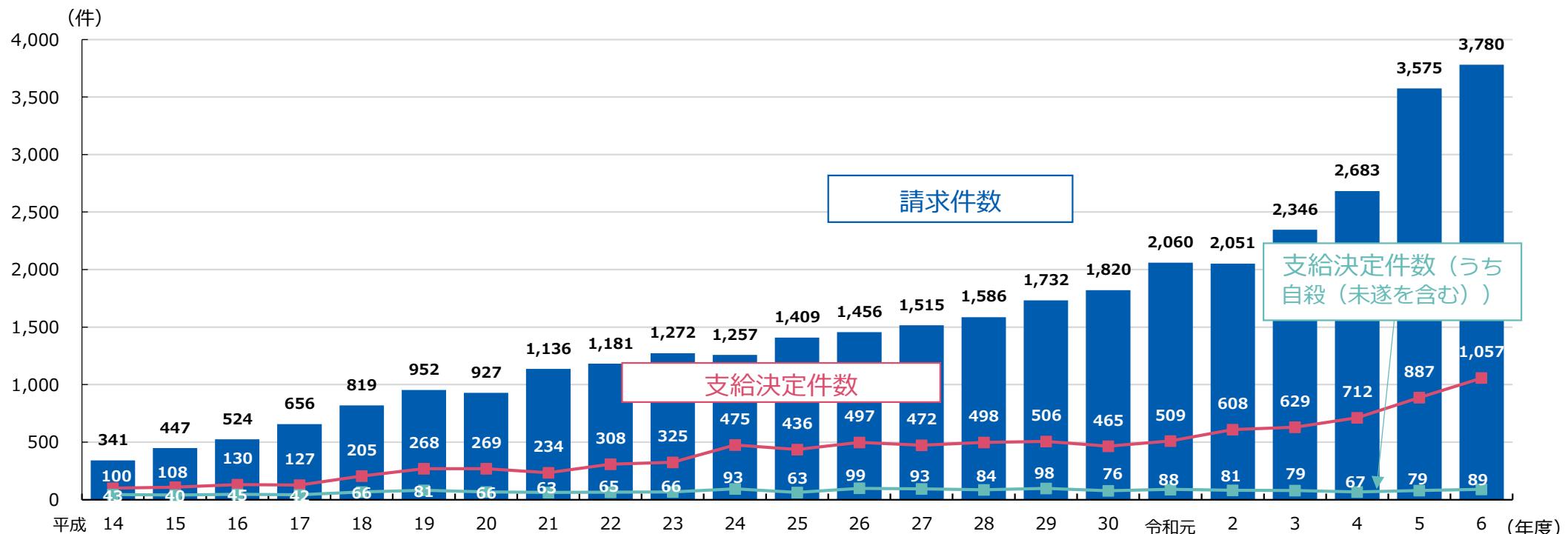
4 「評価期間1か月」については100時間未満、「評価期間2~6か月」については80時間未満で支給決定した事案は、以下の労働時間以外の負荷要因を認め、客観的かつ総合的に判断したものも含む。

勤務時間の不規則性(拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務)、事業場外における移動を伴う業務(出張の多い業務、その他事業場外における移動を伴う業務)、心理的負荷を伴う業務、身体的負荷を伴う業務、作業環境(温度環境、騒音)

# 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6年度の精神障害に係る労災請求件数は3,780件で、前年度比205件の増加となり、労災支給決定（認定）件数は1,057件（うち未遂を含む自殺89件）で、前年度比170件の増加となっている。

## ○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1) 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」または「複数業務要因災害」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。

(注2) 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3) 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。なお、支給決定件数における「業務災害」と「複数業務要因災害」の内訳は以下のとおり。

## 【支給決定件数における「業務災害」と「複数業務要因災害」の内訳】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
業務災害	608 (81)	629 (79)	710 (67)	883 (79)	1055 (88)
複数業務要因災害	0 (0)	0 (0)	2 (0)	4 (0)	2 (1)

(注4) ( ) 内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

# 精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

令和6年度「過労死等の労災補償状況」

表2-2 業務災害に係る精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種(大分類)	令和5年度			令和6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	18 ( 7 ) ( 1 ( 0 ))	27 ( 6 ) ( 4 ( 0 ))	10 ( 0 ) ( 3 ( 0 ))	21 ( 6 ) ( 3 ( 0 ))	19 ( 9 ) ( 3 ( 0 ))	8 ( 4 ) ( 1 ( 0 ))
製造業	499 ( 159 ) ( 44 ( 0 ))	414 ( 117 ) ( 41 ( 1 ))	121 ( 32 ) ( 16 ( 0 ))	583 ( 191 ) ( 46 ( 4 ))	495 ( 157 ) ( 45 ( 2 ))	161 ( 47 ) ( 21 ( 0 ))
建設業	194 ( 43 ) ( 31 ( 2 ))	154 ( 35 ) ( 16 ( 1 ))	82 ( 16 ) ( 12 ( 0 ))	192 ( 34 ) ( 28 ( 1 ))	177 ( 32 ) ( 30 ( 2 ))	81 ( 11 ) ( 14 ( 0 ))
運輸業、郵便業	311 ( 92 ) ( 18 ( 1 ))	255 ( 77 ) ( 19 ( 0 ))	101 ( 23 ) ( 8 ( 0 ))	280 ( 87 ) ( 11 ( 1 ))	286 ( 78 ) ( 17 ( 1 ))	110 ( 27 ) ( 10 ( 0 ))
卸売業、小売業	491 ( 275 ) ( 35 ( 5 ))	355 ( 180 ) ( 27 ( 1 ))	103 ( 44 ) ( 14 ( 1 ))	545 ( 303 ) ( 33 ( 7 ))	497 ( 270 ) ( 35 ( 4 ))	120 ( 68 ) ( 9 ( 1 ))
金融業、保険業	70 ( 44 ) ( 3 ( 0 ))	58 ( 43 ) ( 2 ( 0 ))	12 ( 7 ) ( 2 ( 0 ))	78 ( 53 ) ( 6 ( 1 ))	77 ( 54 ) ( 0 ( 0 ))	10 ( 7 ) ( 0 ( 0 ))
教育、学習支援業	137 ( 84 ) ( 5 ( 4 ))	87 ( 53 ) ( 8 ( 6 ))	22 ( 12 ) ( 3 ( 2 ))	130 ( 76 ) ( 9 ( 4 ))	130 ( 86 ) ( 4 ( 4 ))	34 ( 19 ) ( 1 ( 1 ))
医療、福祉	887 ( 672 ) ( 22 ( 7 ))	627 ( 483 ) ( 20 ( 10 ))	219 ( 175 ) ( 6 ( 3 ))	983 ( 728 ) ( 14 ( 6 ))	862 ( 629 ) ( 25 ( 10 ))	270 ( 204 ) ( 11 ( 5 ))
情報通信業	160 ( 68 ) ( 14 ( 2 ))	76 ( 30 ) ( 6 ( 0 ))	25 ( 9 ) ( 4 ( 0 ))	183 ( 88 ) ( 10 ( 2 ))	175 ( 81 ) ( 16 ( 2 ))	30 ( 12 ) ( 3 ( 0 ))
宿泊業、飲食サービス業	181 ( 89 ) ( 8 ( 0 ))	117 ( 60 ) ( 3 ( 1 ))	49 ( 23 ) ( 1 ( 0 ))	169 ( 83 ) ( 5 ( 1 ))	165 ( 81 ) ( 9 ( 0 ))	75 ( 29 ) ( 4 ( 0 ))
サービス業 (他に分類されないもの)	258 ( 121 ) ( 11 ( 2 ))	169 ( 78 ) ( 6 ( 1 ))	48 ( 19 ) ( 4 ( 0 ))	280 ( 136 ) ( 16 ( 4 ))	248 ( 118 ) ( 15 ( 2 ))	61 ( 26 ) ( 5 ( 0 ))
その他の事業 (上記以外の事業)	369 ( 196 ) ( 20 ( 1 ))	244 ( 121 ) ( 18 ( 2 ))	91 ( 52 ) ( 6 ( 1 ))	336 ( 178 ) ( 21 ( 2 ))	363 ( 189 ) ( 16 ( 0 ))	95 ( 49 ) ( 9 ( 0 ))
合計	3575 ( 1850 ) ( 212 ( 24 ))	2583 ( 1283 ) ( 170 ( 23 ))	883 ( 412 ) ( 79 ( 7 ))	3780 ( 1963 ) ( 202 ( 33 ))	3494 ( 1784 ) ( 215 ( 27 ))	1055 ( 503 ) ( 88 ( 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。

# 精神障害の時間外労働時間別支給決定件数

令和6年度「過労死等の労災補償状況」

表2-6 業務災害に係る精神障害の時間外労働時間別(1か月平均)支給決定件数

区分	年度	令和5年度		令和6年度	
		うち自殺		うち自殺	
20 時 間 未 満	63 ( 38 )	4 ( 1 )	49 ( 30 )	4 ( 1 )	
20 時 間 以 上 ~ 40 時 間 未 満	42 ( 20 )	5 ( 0 )	43 ( 15 )	3 ( 0 )	
40 時 間 以 上 ~ 60 時 間 未 満	35 ( 11 )	7 ( 0 )	70 ( 20 )	13 ( 0 )	
60 時 間 以 上 ~ 80 時 間 未 満	41 ( 9 )	14 ( 2 )	52 ( 13 )	8 ( 0 )	
80 時 間 以 上 ~ 100 時 間 未 満	33 ( 8 )	6 ( 0 )	48 ( 8 )	9 ( 0 )	
100 時 間 以 上 ~ 120 時 間 未 満	55 ( 10 )	7 ( 0 )	74 ( 14 )	19 ( 1 )	
120 時 間 以 上 ~ 140 時 間 未 満	32 ( 7 )	5 ( 0 )	35 ( 11 )	5 ( 1 )	
140 時 間 以 上 ~ 160 時 間 未 満	20 ( 7 )	3 ( 0 )	24 ( 8 )	2 ( 0 )	
160 時 間 以 上	34 ( 6 )	6 ( 0 )	45 ( 7 )	8 ( 1 )	
そ の 他	528 ( 296 )	22 ( 4 )	615 ( 377 )	17 ( 3 )	
合 計	883 ( 412 )	79 ( 7 )	1055 ( 503 )	88 ( 7 )	

注 1 本表は、支給決定事案ごとに心理的負荷の評価期間における1か月平均の時間外労働時間数を算出し、区分したものである。

2 その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに「業務災害」と認定した事案の件数である。

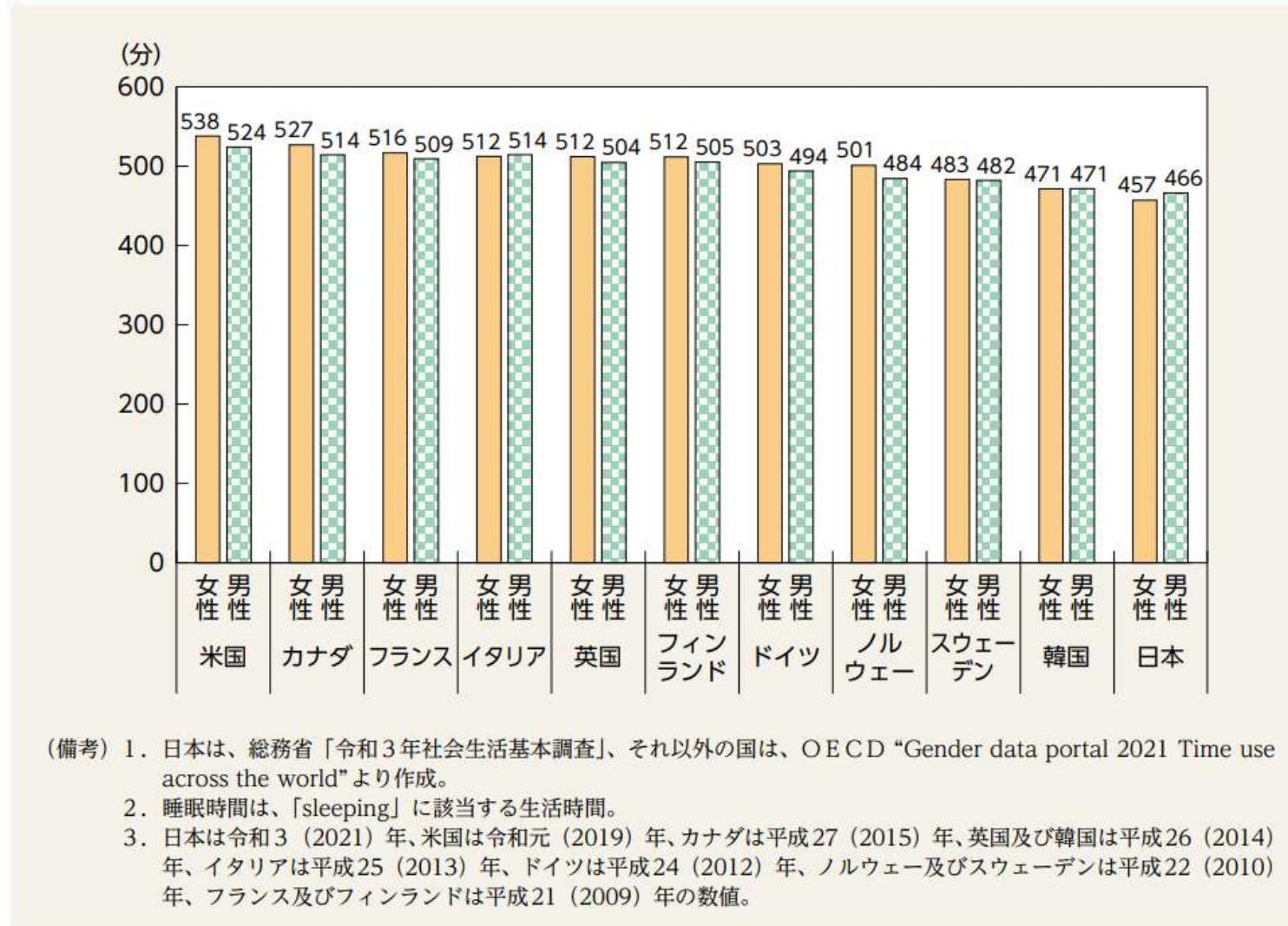
3 自殺は、未遂を含む件数である。

4 ( )内は女性の件数で、内数である。

# 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。

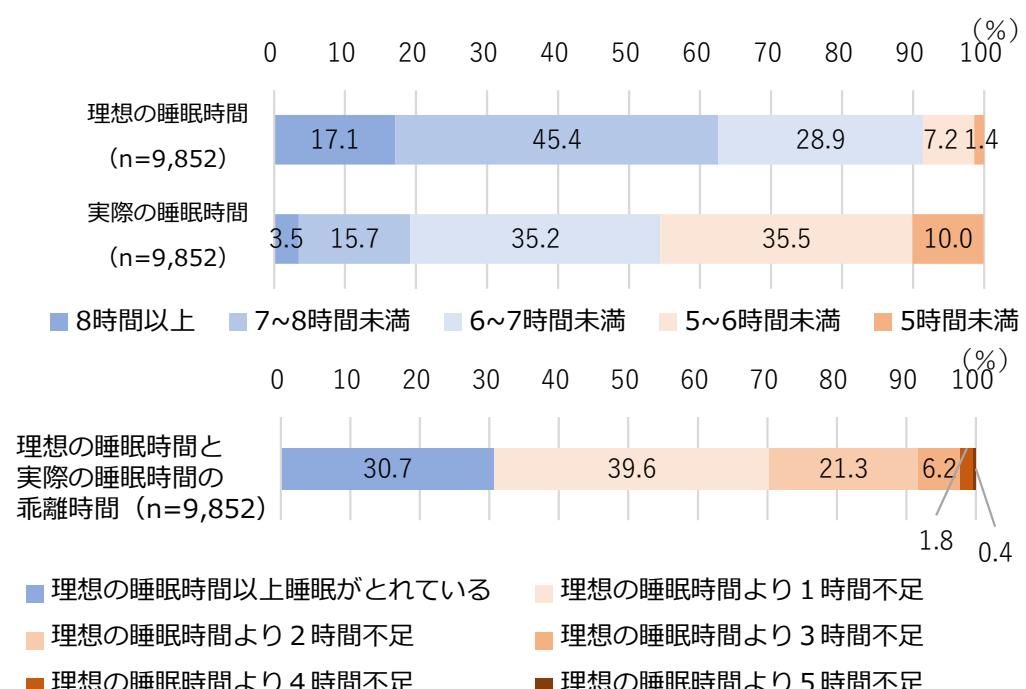
特－30図 睡眠時間の国際比較（男女別・15～64歳）



## 就業者の睡眠時間の状況

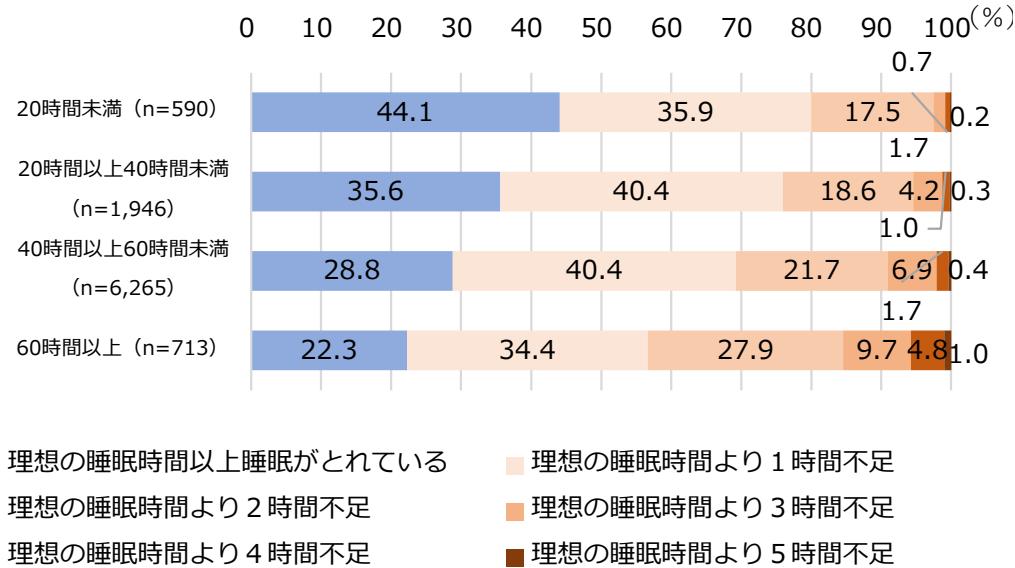
- ✓ 理想の睡眠時間は、「7～8時間未満」が45.4%で最も多い一方で、実際の睡眠時間は「5～6時間未満」が35.5%で最も多い。理想の睡眠時間と実際の睡眠時間に乖離がみられ、約7割の労働者は、理想の睡眠時間を取れていない。
- ✓ 1週間当たりの実労働時間別に理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間を見ると、労働時間が長くなるにつれて乖離が大きくなる傾向がある。

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）



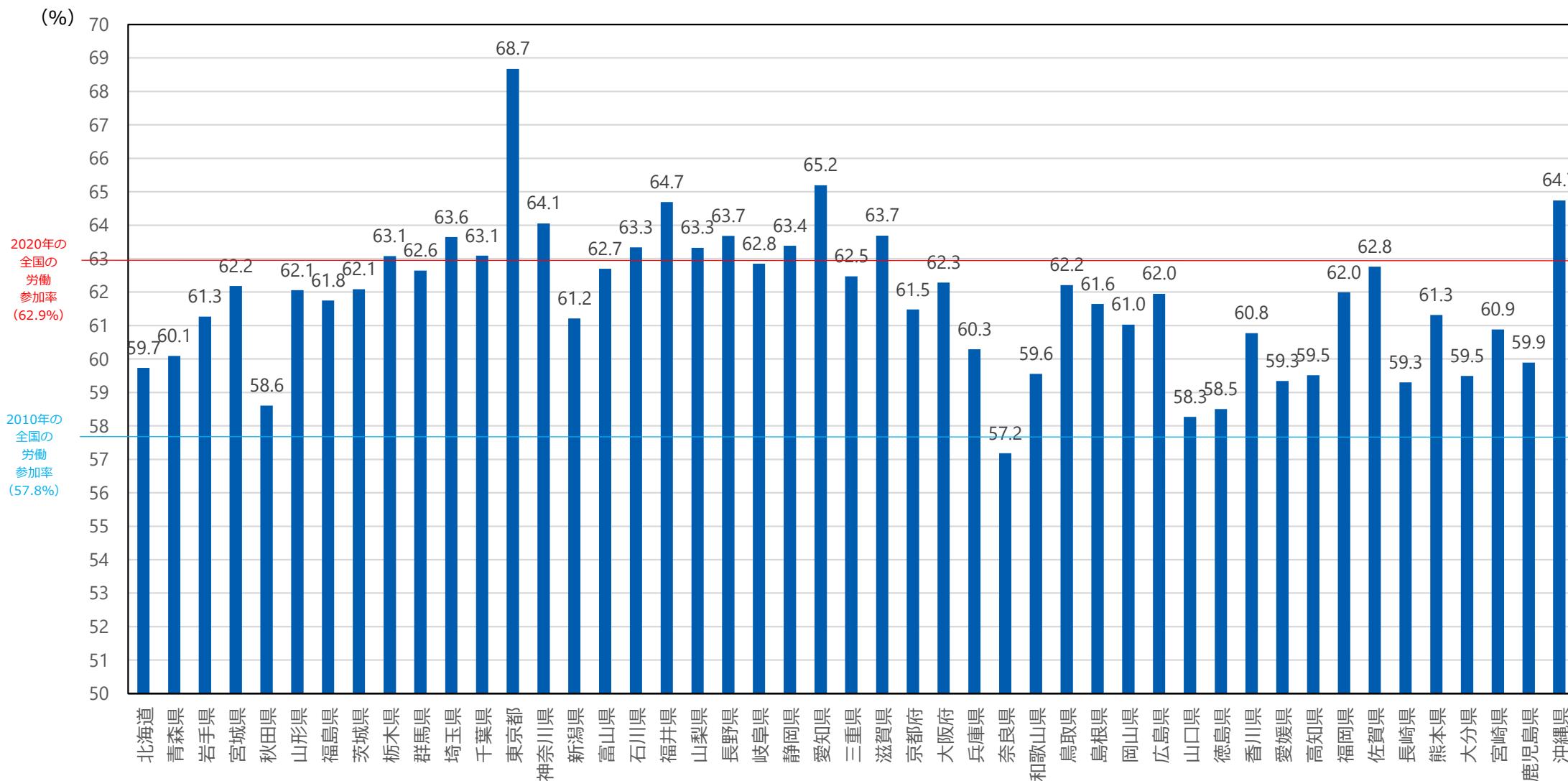
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

(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。

# 都道府県別の労働参加率（15歳以上男女：2020年）

第197回労働政策審議会労働条件分科会資料No.1

- 都道府県別に労働参加率（※）をみると、東京都で68.7%と最も高くなっています、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%）を上回っています、高い水準となっている。



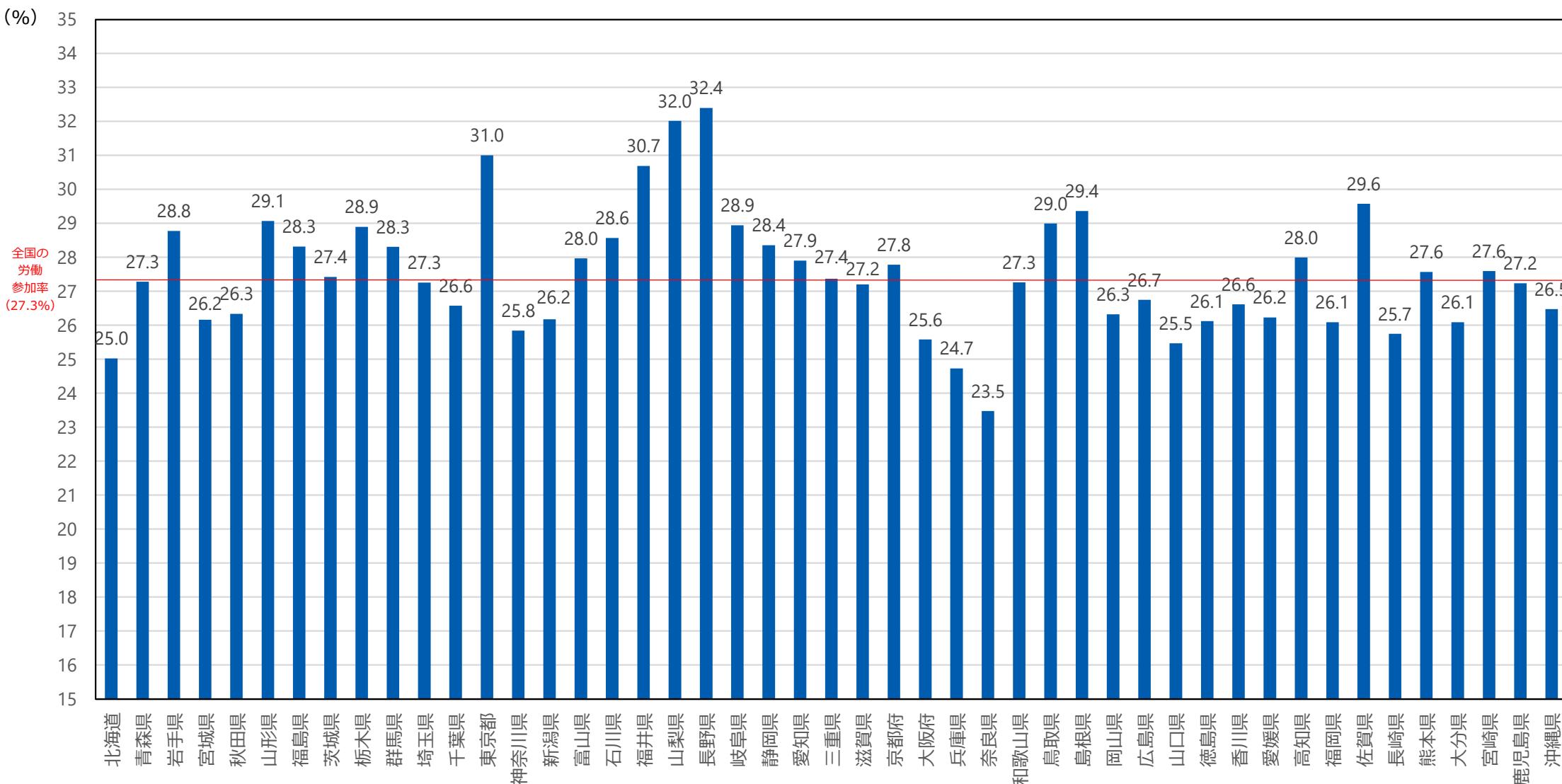
(資料出所) 総務省「国勢調査」により作成。

(※) 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）

第197回労働政策審議会労働条件分科会資料No.1

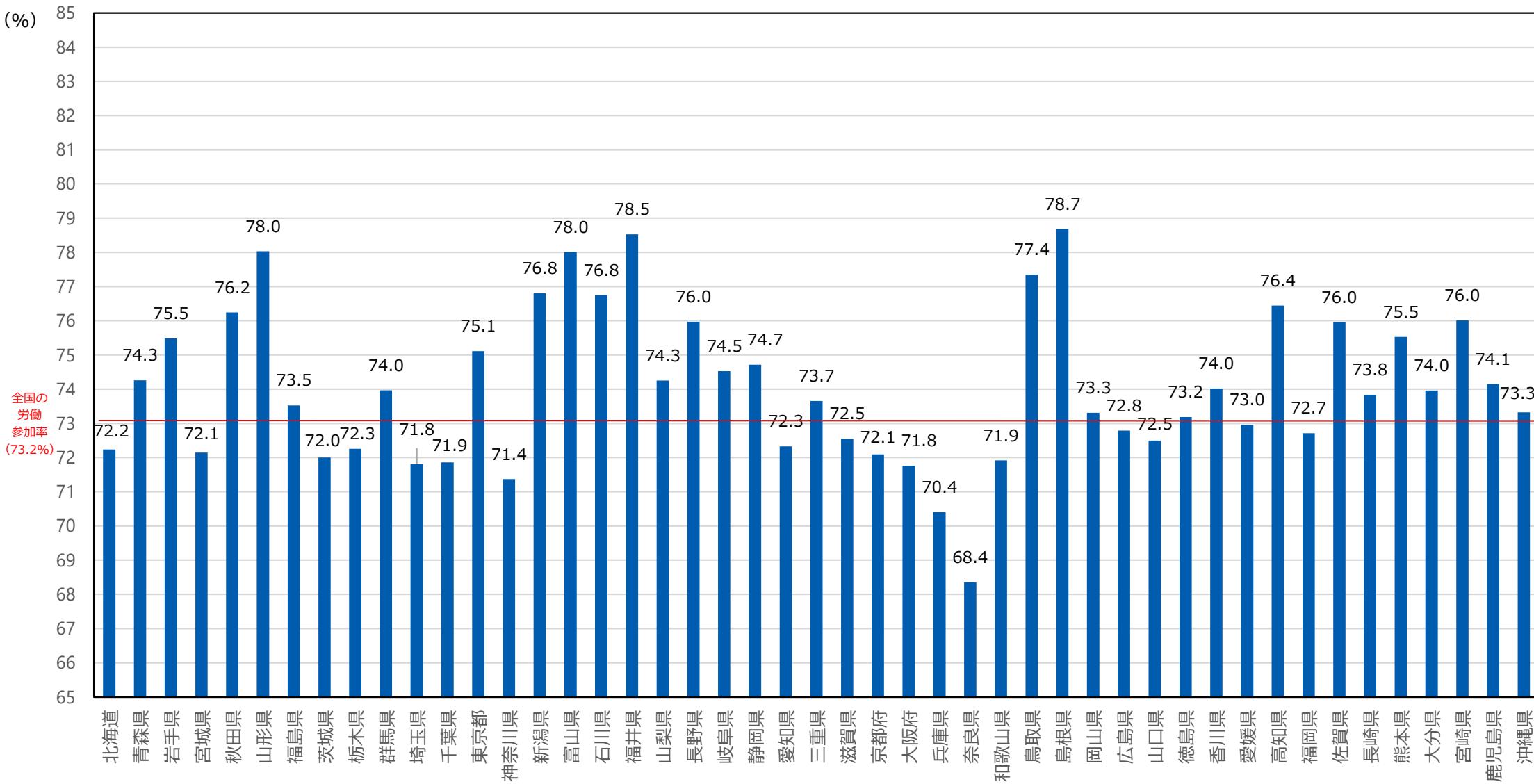
- 65歳以上の男女の労働参加率を都道府県別にみると、中部地方や山陰地方で全国の労働参加率（27.3%）を上回っている地域が多い。



# 都道府県別の労働参加率（15～64歳女性：2020年）

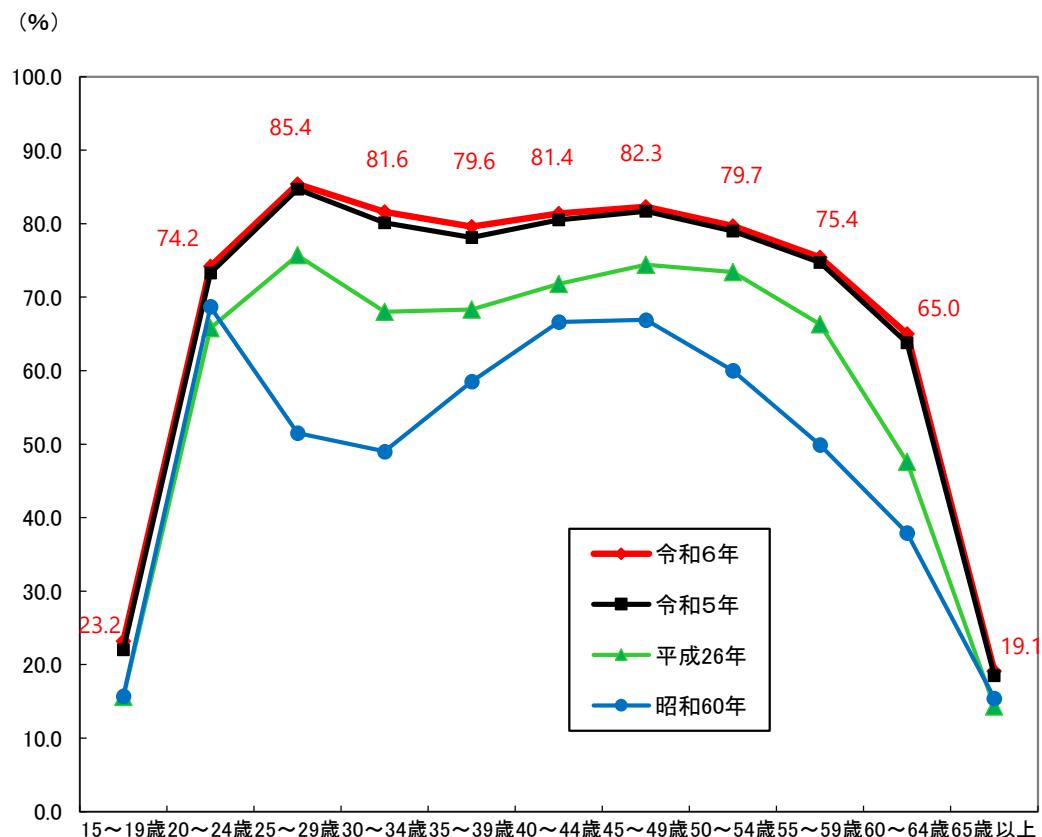
第197回労働政策審議会労働条件分科会資料No.1

- 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。



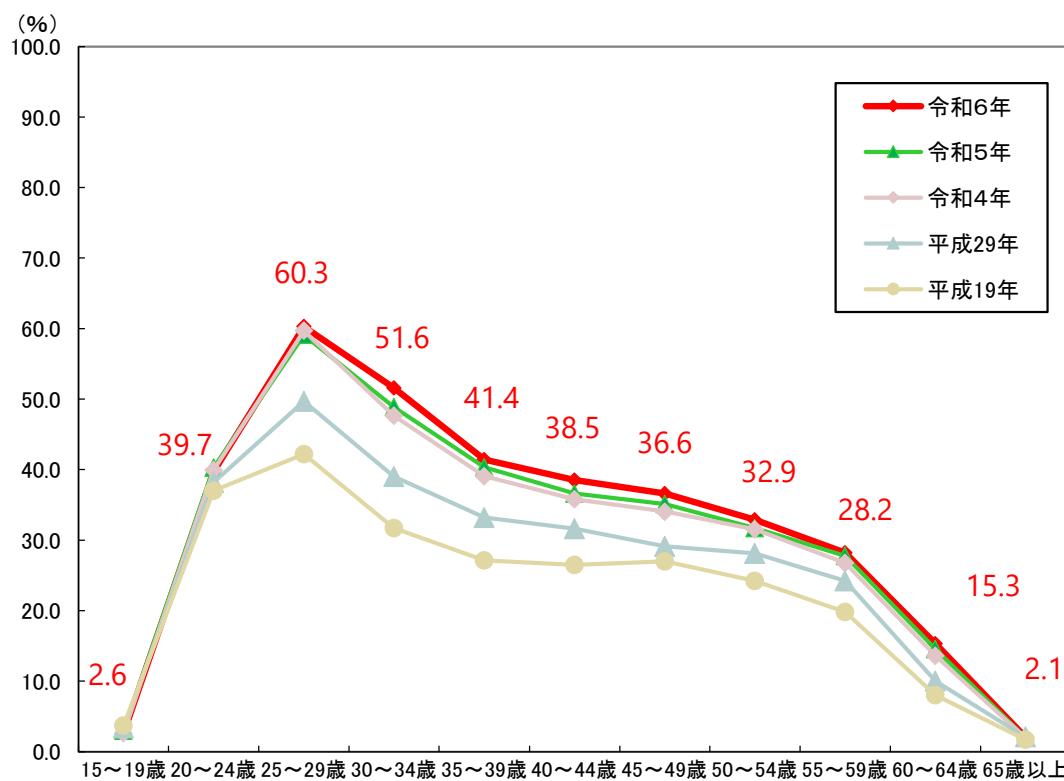
- 近年では、女性の就業率のM字カーブの底は浅くなっているものの、正規雇用率のL字カーブがみられる。

【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】

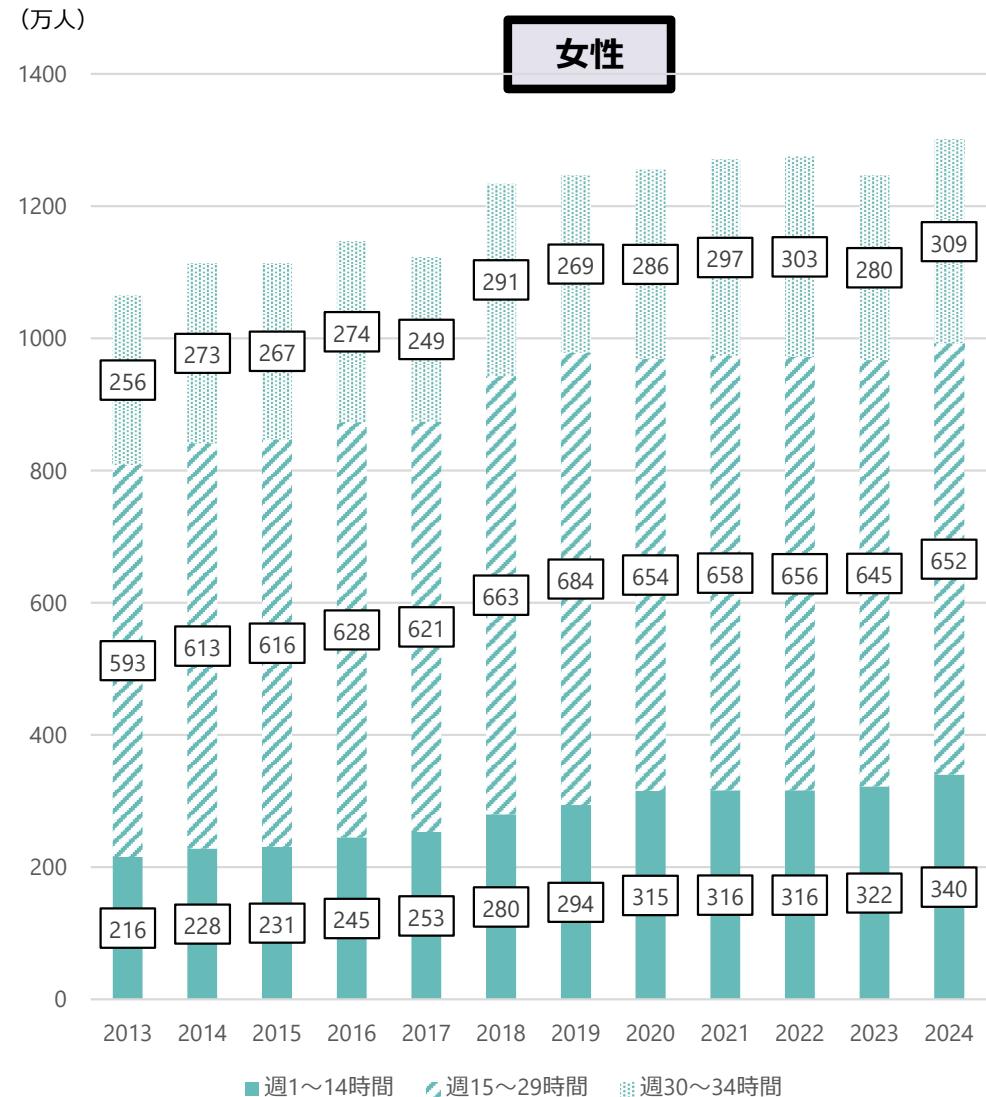
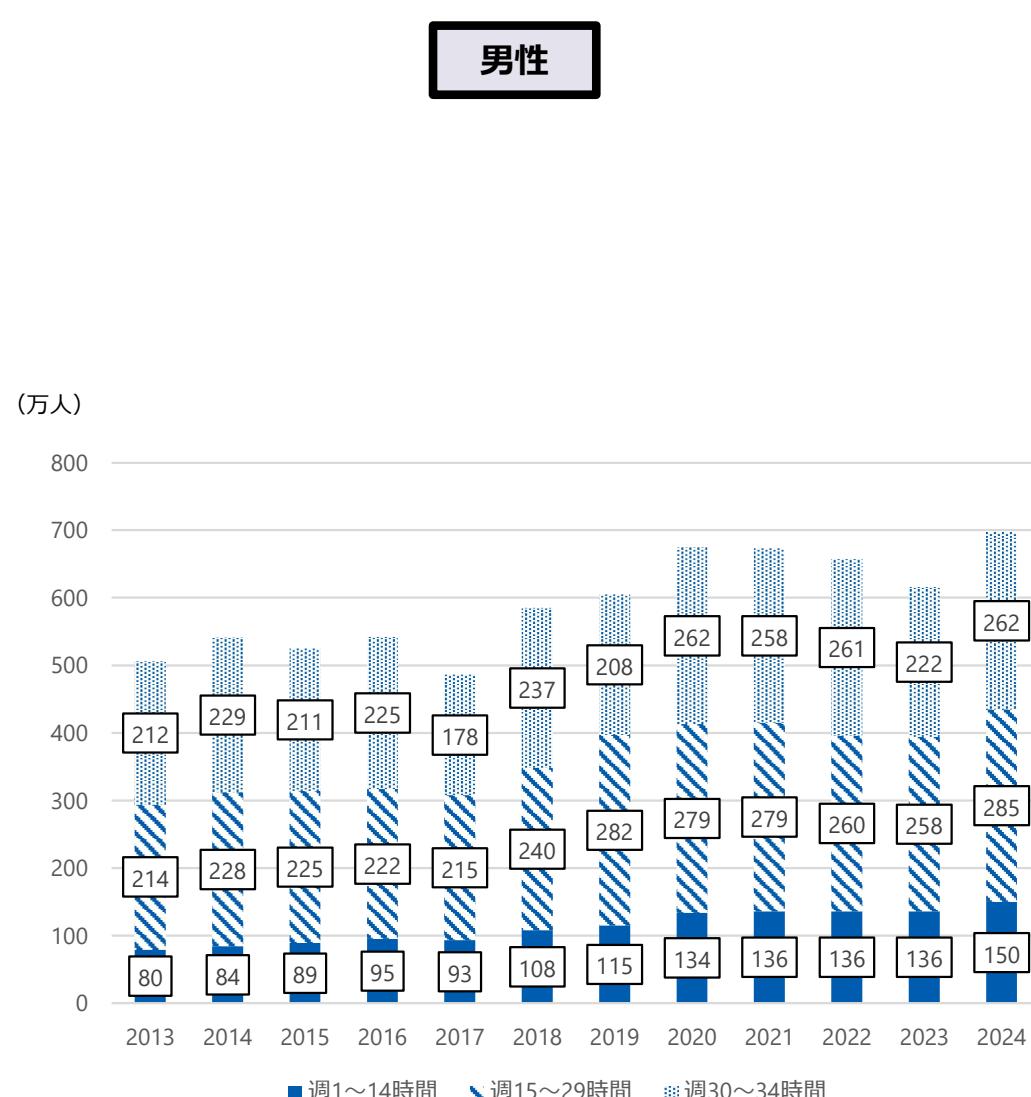


注：女性の正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」 / 「15歳以上人口」 × 100  
データラベルは令和6年

# 男女別の短時間労働者の労働時間の構成

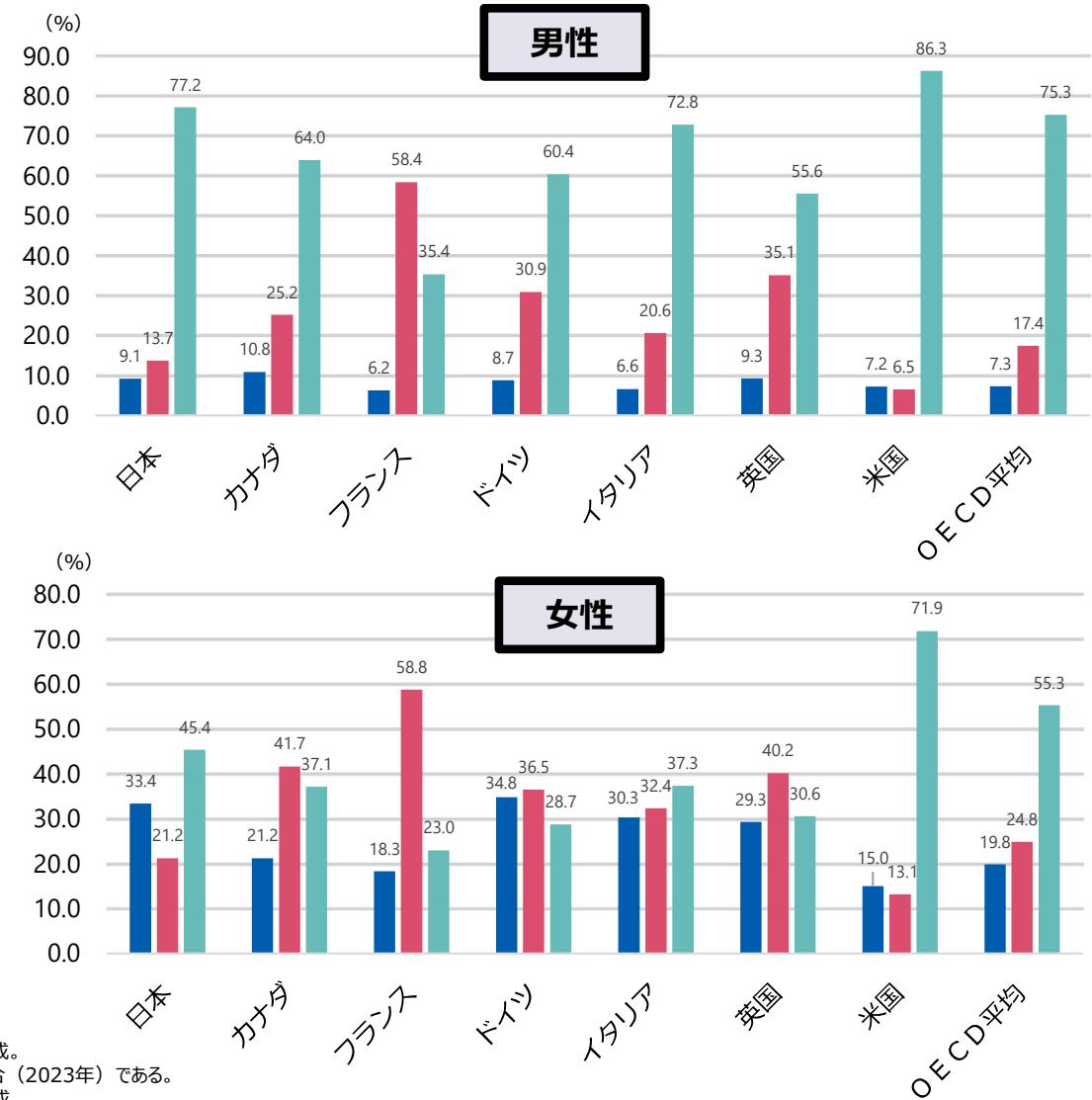
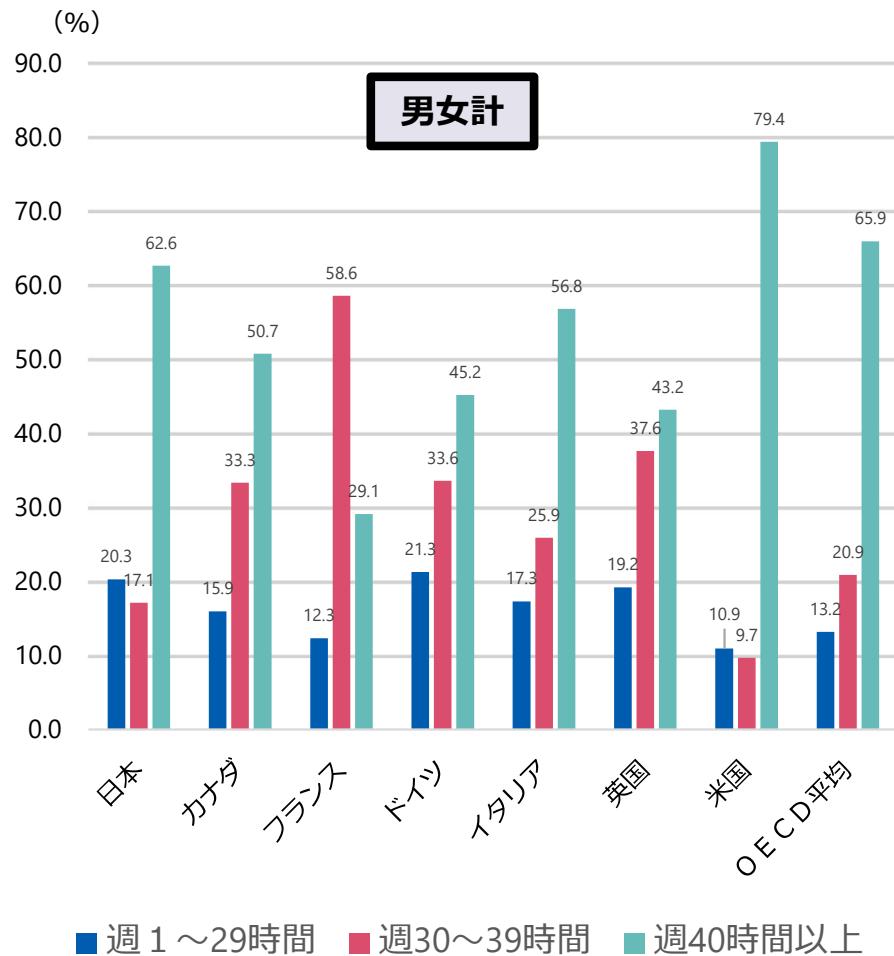
第197回労働政策審議会労働条件分科会資料No.1

- 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。



# 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。

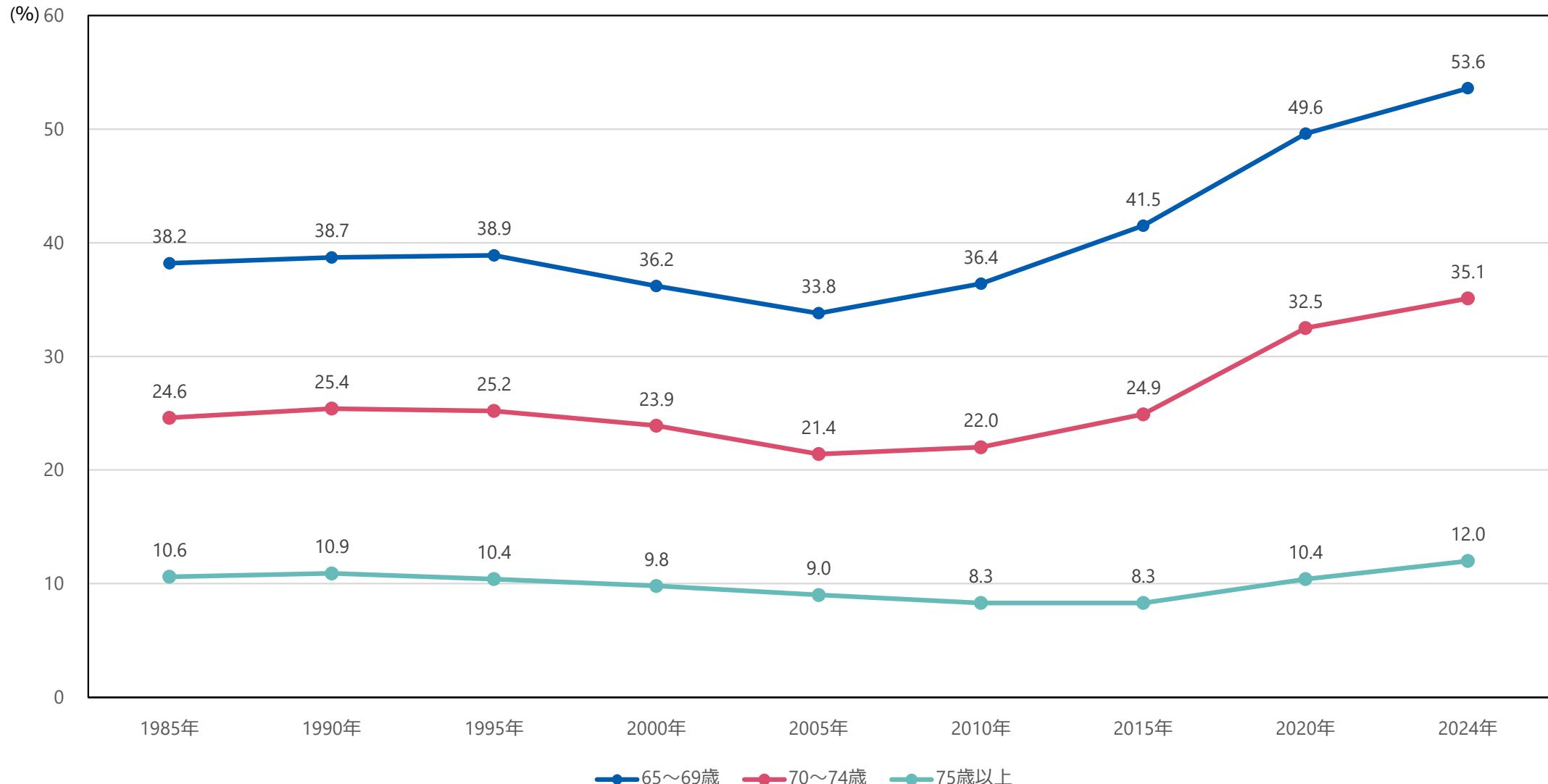
(注) 15～64歳の非農林業雇用者（休業者を除く）の月末1週間の就業時間別の労働者数の割合（2023年）である。

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。

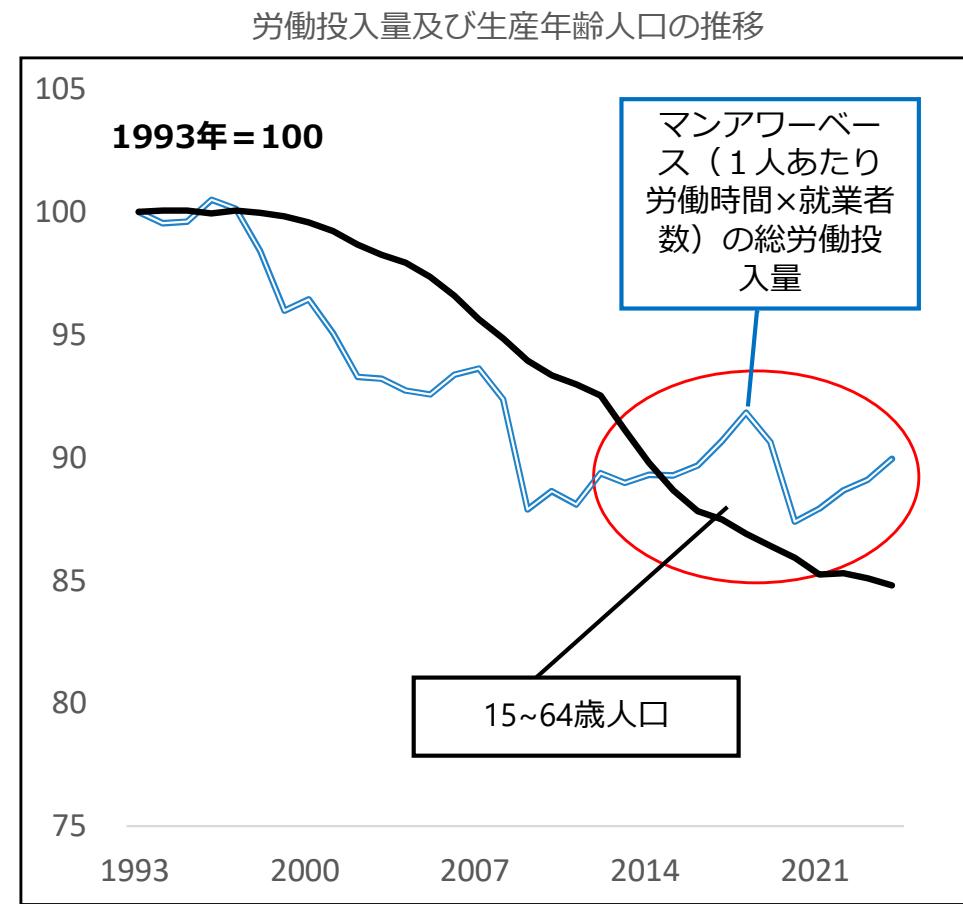
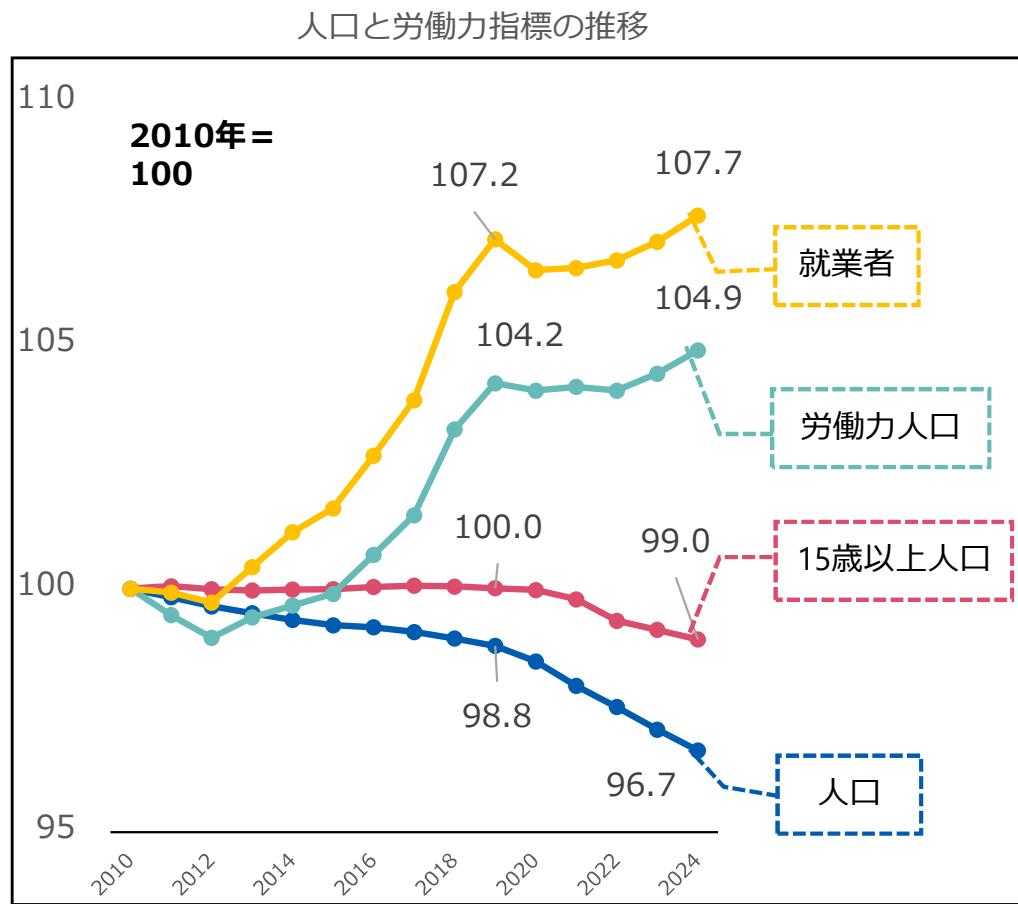
## 65歳以上の高齢者の就業率の推移

- 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。



# 労働参加の状況と労働投入量の変化

- ◆ 日本の「人口」及び「15歳以上人口」は、2010年より減少傾向にある一方、「労働力人口」及び「就業者」は2010年より増加傾向にある。
- ◆ 総労働投入量（1人あたり労働時間×就業者数）を見ると、人口減少が加速化している中、リーマンショック以降の女性・高齢者を中心とした就業者数の増加により維持されている。



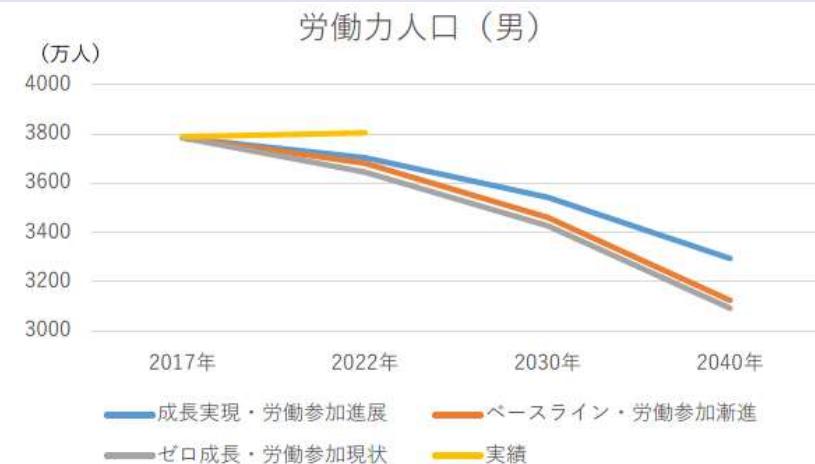
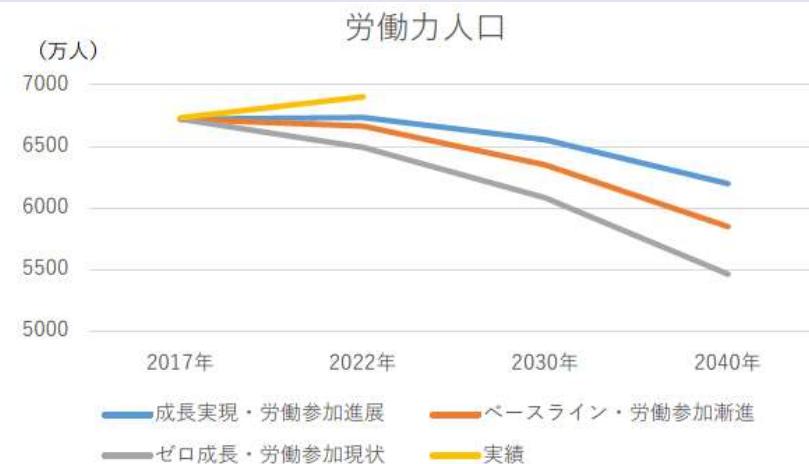
(資料出所) 総務省「労働力調査」「人口推計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

(注1) 左図「人口」は「人口推計」による各年10月1日時点のもの、その他は「労働力調査」による年平均を示している。

(注2) 右図「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。2011年は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県及び福島県において労働力調査の調査実施が困難となつたため、補完的に推計した値を用いた。

# 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。

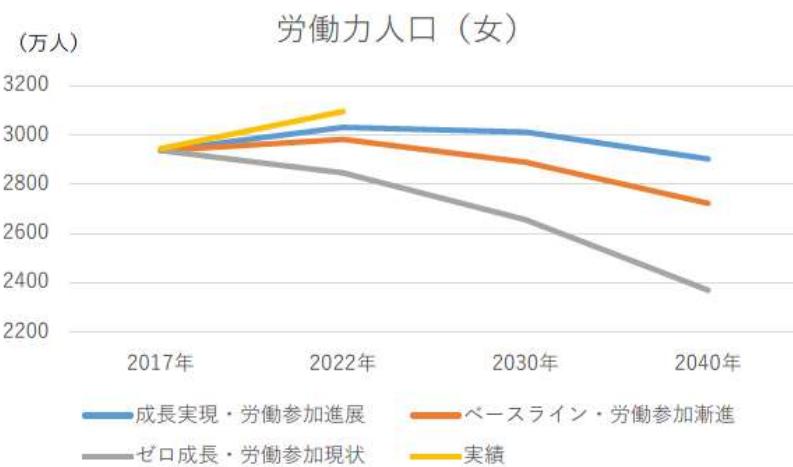


## 労働力人口（万人）

		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）

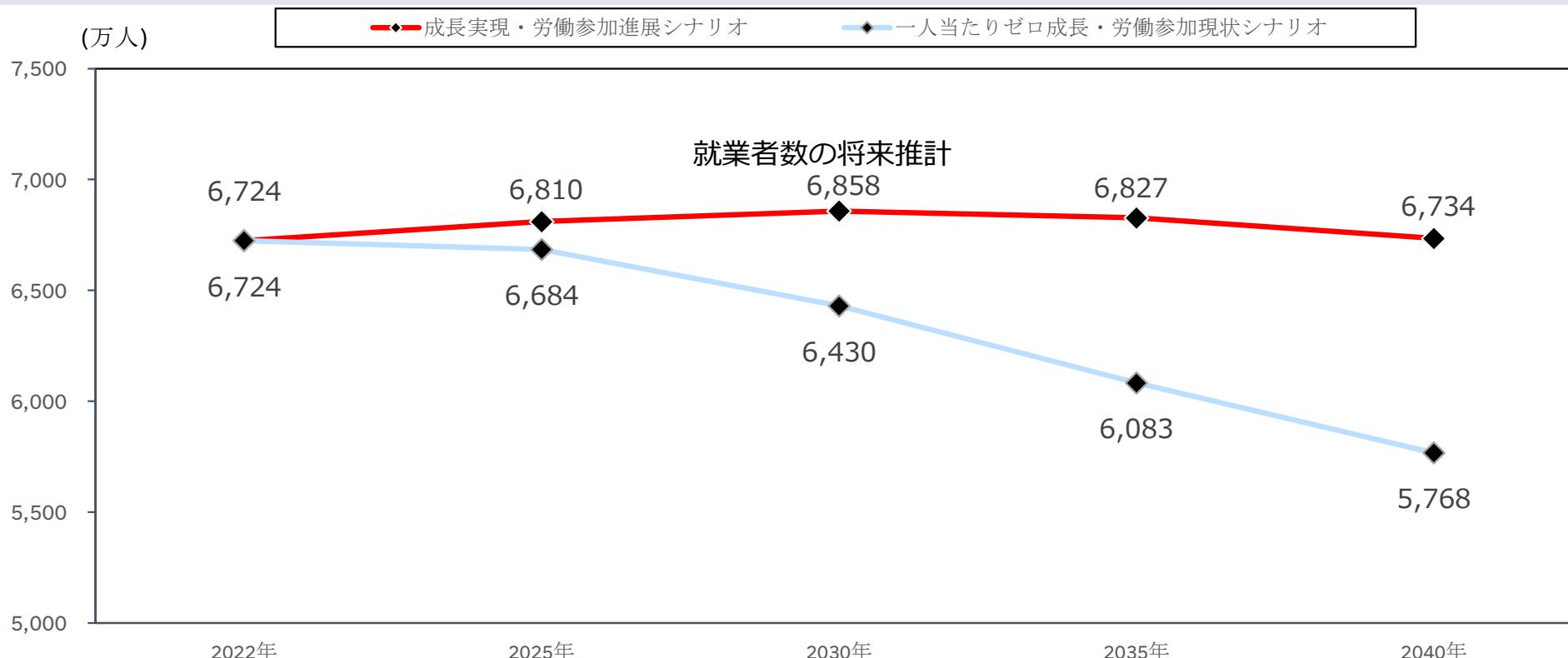
(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「第2回雇用政策研究会(令和5年6月27日)【資料1】労働力需給推計のフォローアップについて」より引用。



# 就業者数の将来推計

第197回労働政策審議会労働条件分科会資料No.1

- 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。

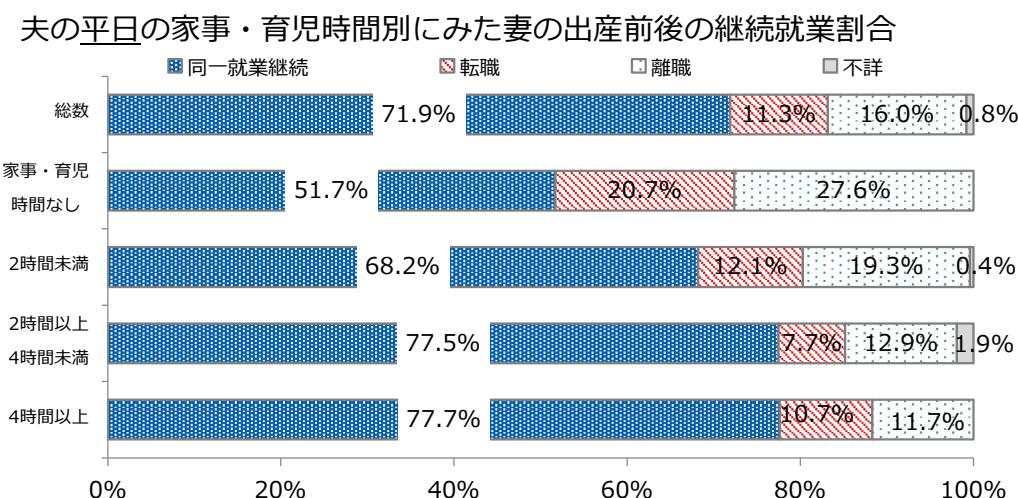
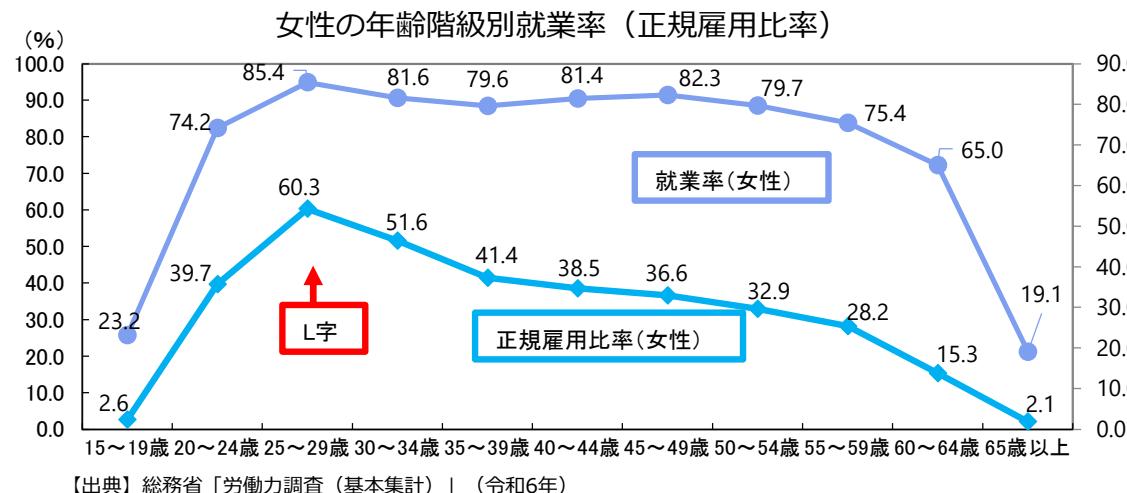


就業者数 (千人)		2022年 (実績)	2025年 (推計)	2030年 (推計)	2035年 (推計)	2040年 (推計)
成長実現・労働参加進展シナリオ	計 (15歳以上)	6,724	6,810	6,858	6,827	6,734
	15~29歳	1,105	1,136	1,119	1,085	1,019
	30~59歳	4,163	4,141	4,026	3,773	3,615
	60~69歳	933	984	1,130	1,322	1,342
	70歳以上	523	549	581	646	758
一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ	計 (15歳以上)	6,724	6,684	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。**



注：1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの12年間に子どもが生まれた同居夫婦である。  
ただし、妻の出産前データが得られていない夫婦は除く。  
①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦 ②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、第13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  
2)12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

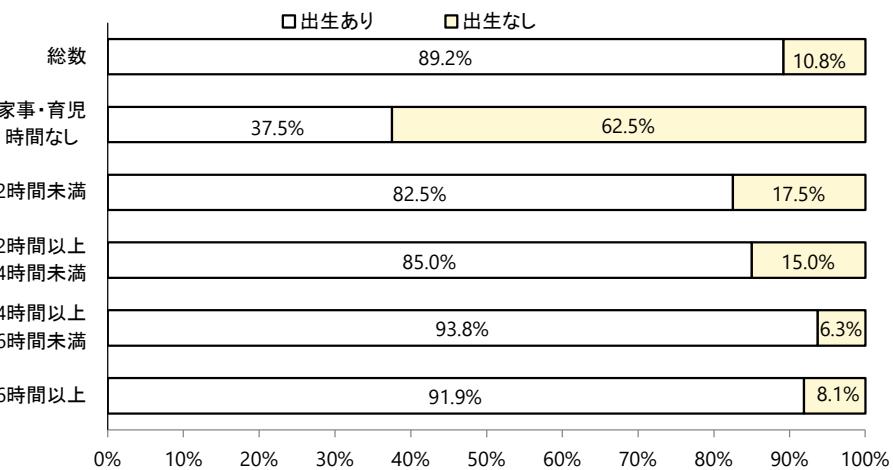
【出典】総務省「令和3年社会生活基本調査」

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13回21世紀成人者縦断調査（平成24年成人者）」（調査年月：2024年11月）より作成

注：1)集計対象は、①または②に該当する出産前調査時に子ども1人以上ありの同居夫婦である。  
ただし、妻の出産前データが得られていない夫婦は除く。

①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦

②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第13回まで回答した夫婦

2)家事・育児時間は、「出生あり」は出産前調査時の、「出生なし」は第12回調査時の状況である。

3)12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

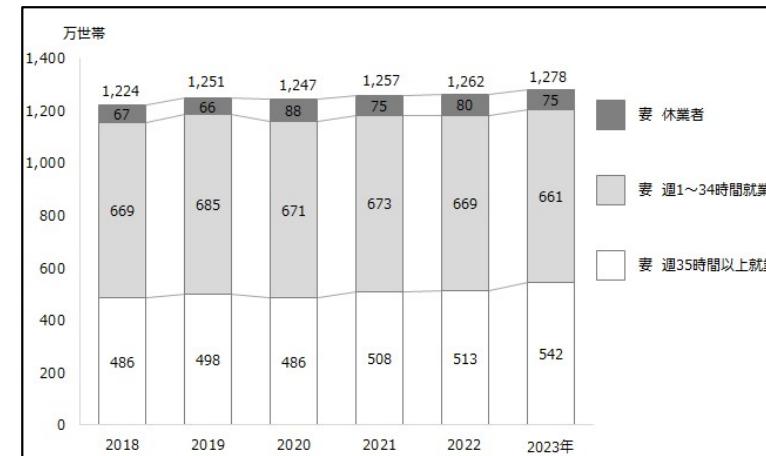
第197回労働政策審議会労働条件分科会資料No.1を更新

- 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										その他の回答	計(M.T.)
		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	他の仕事	他	無			
令和3年9月調査	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%		309.4	
1,895	61.3	51.2	52.3	35.6	33.7	28.3	23.3	19.5	1.6	2.6			
令和4年10月調査	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%		310.3	
1,888	62.8	53.7	51.9	35.9	33.7	28.0	21.6	19.0	1.3	2.8			
令和5年11月調査	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%		317.9	
3,076	62.2	55.2	54.2	36.4	35.2	26.6	23.0	22.2	1.0	2.0			
令和6年8月調査	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%		306.6	
1,831	60.8	54.9	52.3	34.1	33.5	24.7	22.8	19.7	1.7	2.1			

(資料出所) 内閣府「「国民生活に関する世論調査」(速報)」(令和7年9月26日)

# 就業時間の希望①

令和4年就業構造基本調査

- 令和4年就業構造基本調査における「現在より就業時間を増やしたいと思っているか」についての産業別の結果は次のとおり。

産業別現在より就業時間を増やしたいと思っているか		( S A )					
割合 (%)	雇用者計	正規雇用		非正規雇用		就業時間を増やしたい	就業時間を減らしたい
		就業時間を増やしたい	就業時間を減らしたい	就業時間を増やしたい	就業時間を減らしたい		
<b>産業計</b>	8.4	20.3	3.9	27.0	16.7	8.4	
鉱業、採石業、砂利採取業	4.4	14.1	4.6	13.9	6.3	9.4	
建設業	4.5	23.3	3.6	26.5	11.2	9.2	
製造業	7.2	19.6	5.5	22.9	13.1	9.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	4.3	22.7	3.2	25.3	11.4	9.8	
情報通信業	5.3	25.1	3.7	27.2	14.8	13.3	
運輸業、郵便業	7.8	20.5	5.0	25.2	14.6	9.5	
卸売業、小売業	10.8	18.1	3.7	28.4	18.9	7.2	
金融業、保険業	5.4	22.1	3.8	24.8	11.9	12.2	
不動産業、物品販賣業	6.2	18.6	3.1	26.2	13.8	9.2	
学術研究、専門・技術サービス業	6.4	24.1	4.3	28.2	14.1	10.3	
宿泊業、飲食サービス業	16.9	12.9	4.2	31.8	21.7	5.8	
生活関連サービス業、娯楽業	12.8	18.0	3.9	31.4	19.5	7.4	
教育、学習支援業	9.8	30.9	1.8	44.9	22.0	9.6	
医療、福祉	8.1	21.4	3.1	28.9	16.5	8.7	
複合サービス事業	4.9	18.2	2.2	22.2	10.5	10.6	
サービス業（他に分類されないもの）	9.1	16.0	4.8	23.4	14.0	8.5	
公務（他に分類されるものを除く）	4.7	22.0	2.3	24.9	16.2	8.0	
分類不能の産業	8.8	14.2	3.1	21.1	14.2	8.4	

## 就業時間の希望②

令和4年就業構造基本調査

- 令和4年就業構造基本調査における「現在より就業時間を増やしたいと思っているか」についての職種別の結果は次のとおり。

職種別現在より就業時間を増やしたいと思っているか (S A)						
割合 (%)	雇用者計		正規雇用		非正規雇用	
	就業時間を増やしたい	就業時間を減らしたい	就業時間を増やしたい	就業時間を減らしたい	就業時間を増やしたい	就業時間を減らしたい
<b>総数</b>	8.4	20.3	3.9	27.0	16.7	8.4
管理的職業従事者	2.6	20.4	1.7	22.7	0.0	20.0
専門的・技術的職業従事者	6.5	28.3	3.2	33.2	17.9	11.2
事務従事者	7.0	20.4	3.4	25.4	15.2	9.7
販売従事者	10.2	20.1	3.7	29.2	20.2	7.2
サービス職業従事者	13.4	14.5	4.2	26.1	19.5	7.0
保安職業従事者	4.9	20.2	3.2	23.0	10.2	11.7
生産工程従事者	8.4	18.5	5.8	22.8	14.4	8.8
輸送・機械運転従事者	6.6	20.8	5.4	24.0	10.8	10.5
建設・採掘従事者	4.6	24.2	3.8	26.2	10.9	11.3
運搬・清掃・包装等従事者	12.4	11.1	5.1	21.9	15.8	6.2
分類不能の職業	8.9	14.5	3.6	21.2	14.9	7.6

# 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と確認し合いながら、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る。

## 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カ月ないし6カ月平均は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 楠原 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は是正

(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、マンパ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。

長時間労働のは是正については、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、企业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

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  
                 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)  
 生稻晃子 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长  
 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长  
 榊原定征 日本経済団体連合会会长  
 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

※構成員の肩書は当時のもの

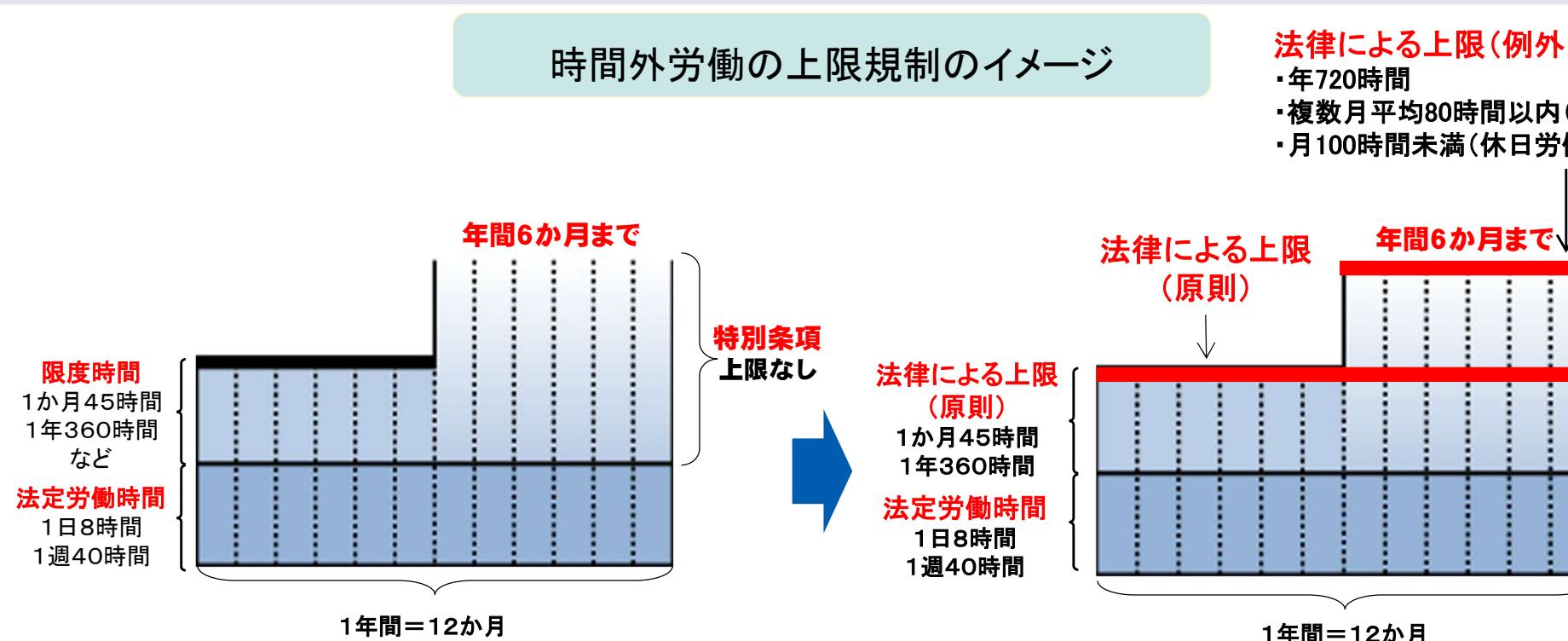
## 時間外労働の上限規制の概要

- 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。



# 建設業における時間外労働の上限規制

R 6年3月31日まで

上限なし ※大臣告示（限度基準告示）の適用なし



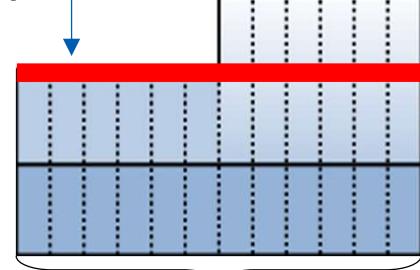
R 6年4月1日以降

## ○建設事業（一般の業種と同じ規制を適用）

(原則)  
法律による上限  
✓月45時間  
✓年360時間

限度時間

法定労働時間



1年間（12か月）

(例外)  
法律による上限  
(年6か月まで)  
✓年720時間  
✓複数月平均80時間 \*  
✓月100時間未満 \*

特別条項

\*休日労働を含む

## ○災害における復旧及び復興の事業（労基法第139条第1項） (一部規制が適用されない)

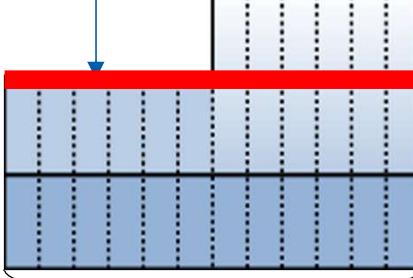
(原則)  
法律による上限  
✓月45時間  
✓年360時間

限度時間

法定労働時間

(例外)  
法律による上限  
(年6か月まで)  
✓年720時間

特別条項



1年間（12か月）

※ 災害における復旧・復興の事業では、

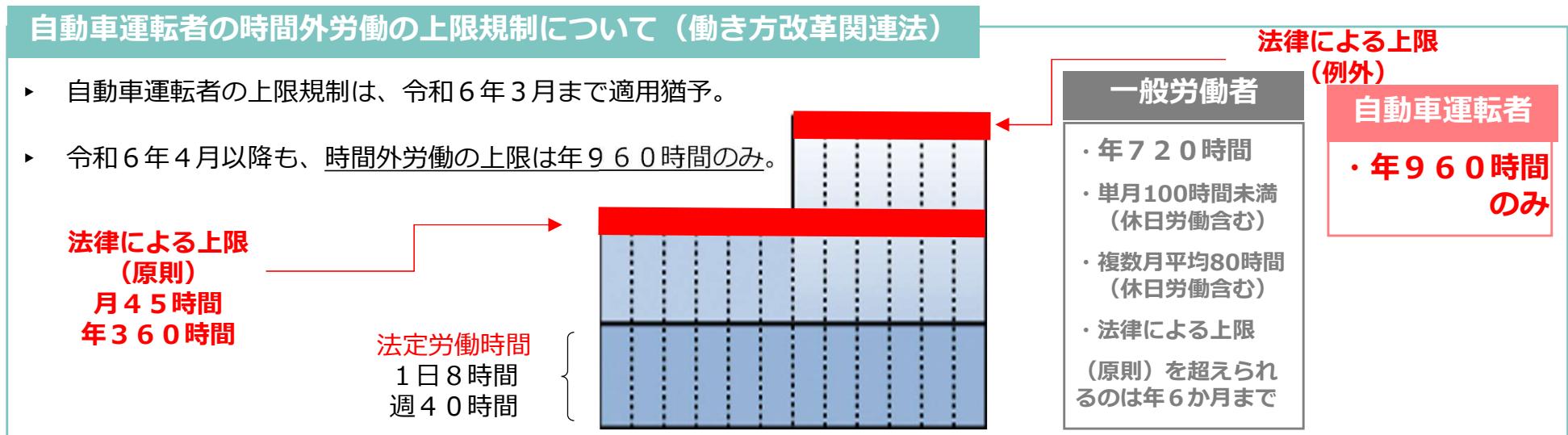
- ・複数月平均80時間 \*
- ・月100時間未満 \*

\*休日労働を含む

とする規定は適用されない

# 自動車運転者の時間外労働の上限規制、改善基準告示の見直し

- 自動車運転者については、働き方改革関連法により、令和6年4月1日から罰則付きの時間外労働の上限規制（年960時間）が適用されること等から、公労使三者構成の労働政策審議会の下に専門委員会を設置し、改善基準告示見直しの議論を進めてきた。
- 令和4年9月27日の専門委員会において取りまとめを行い、同年12月23日に改善基準告示を改正（令和6年4月1日～適用）。



## 改善基準告示の見直しの経緯

- 令和元年11月 : 労働政策審議会労働条件分科会の下に、公労使の「**自動車運転者労働時間等専門委員会**」を設置  
実態調査、疲労度調査、海外調査を実施
- 令和3年4月 : 同専門委員会の下に、業態別（トラック、バス、ハイヤー・タクシー）の**作業部会**を設置  
・ 作業部会をそれぞれ6～10回開催  
・ 令和4年3月：バス、ハイヤー・タクシー中間とりまとめ
- 令和4年9月27日  
(第9回専門委員会) : 専門委員会 取りまとめ (トラック、バス、ハイヤー・タクシー)  
→ 同年10月11日 労働条件分科会に報告  
同年11月29日 改正告示案要綱の諮問・答申
- 令和4年12月23日 : 改善基準告示 改正
- 令和6年4月1日 : 年960時間の上限規制、改善基準告示 適用  
荷主への「要請」、関係者への「周知」を実施

# トラックドライバーに適用される「改善基準告示」の主な内容

	2024年3月31日まで	2024年4月1日以降
<b>1年、1か月の拘束時間</b>	1年 <b>3,516</b> 時間以内 1か月 <b>293</b> 時間以内 労使協定により、年6か月まで320時間まで延長可	1年 原則: <b>3,300時間以内</b> 例外(※1): <b>3,400時間以内</b> 1か月 原則: <b>284時間以内</b> 例外(※1): <b>310時間以内</b> (年6か月まで)
<b>1日の拘束時間</b>	原則: <b>13</b> 時間以内 上限16時間、 15時間超は週2回以内	原則: <b>13時間以内</b> (上限15時間、14時間超は週2回までが目安) 例外:宿泊を伴う長距離貨物運送の場合(※2)、16時間まで延長可(週2回まで)
<b>1日の休息期間</b>	継続 <b>8</b> 時間以上	原則:継続 <b>11</b> 時間与えるよう努めることを基本とし、 <b>9時間</b> を下回らない 例外:宿泊を伴う長距離貨物運送の場合(※2)、継続8時間以上(週2回まで) 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続12時間以上の休息期間を与える
<b>運転時間</b>	2日平均1日当たり <b>9</b> 時間以内 2週平均1週当たり <b>4.4</b> 時間以内	2日平均1日当たり <b>9</b> 時間以内 2週平均1週当たり <b>4.4</b> 時間以内
<b>連続運転時間</b>	<b>4</b> 時間以内 運転の中止は、 1回連続10分以上、 合計30分以上	<b>4</b> 時間以内 <b>運転の中止には、原則として休憩を与える</b> (1回おおむね連続10分以上、合計30分以上) 例外: <b>SA・PA等に駐車できないことにより、やむを得ず4時間を超える場合、 4時間30分まで延長可</b>

※1 労使協定により延長可(①②を満たす必要あり)

① 284時間超は連続3か月まで。

② 1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める。

※2 1週間ににおける運行がすべて長距離貨物運送(一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送)で、一の運行における休息時間が住所地以外の場所におけるものである場合

他にも特例等について定めあり。  
詳細はパンフレットを参照。



# 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 による許可、労働 協約の定め等に より、例外とし て1日12時間、 週60時間、12 週平均で週46 時間まで）	・6月又は24 週平均で1日8 時間になる場 合は、1日10時 間 ・緊急事態等や 労働協約に基づ く場合は1日 10時間を超え ることが可能。	連邦法上の規定 なし	被用者と使用者 の合意により延 長可能。	算定基準期間に ついて、業務の 性質等により6 か月、労働協約 により12カ月ま で延長可能。	算定基準期間に ついて、業務の 性質等により6 か月、労働協約 により12カ月ま で延長可能。	週52時間（時 間外12時間） まで
適用除外	職種等による適 用除外あり。個 別合意により、 法定労働時間規 制の適用除外。	職種等による適 用除外あり	「管理的職員」 は適用除外	職種等による適 用除外あり	職種等による適 用除外あり	職種等による適 用除外あり	職種等による適 用除外あり。個 別合意により、 法定労働時間規 制の適用除外。	職種等による適 用除外あり
割増賃金	法定されていな い（労働協約等 による）	法定あり（労働 協約で10%を 下限とする割増 率を設定）	法定されていな い（労働協約等 による）	法定あり（週 40時間超につ いて1.5倍の割 増賃金）	法定あり（週44 時間超について 1.5倍の割増賃 金）	法定されていな い（労働協約等 による）	—	法定あり（時 間外労働につい て1.5倍の割増 賃金）

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

(研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェッショナル制度適用者を除く)

労働時間制度等に関する実態調査（令和6年）

## 36協定の締結状況

(SA)

割合 (%)	計	特別条項付			特別条項なし			36協定を締結していない	
		計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所で締結	計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所で締結		
<b>全事業所計</b>	<b>100.0</b>	<b>35.1 [70.7]</b>	31.3	3.9	<b>14.6 [29.3]</b>	12.8	1.7	<b>42.3</b>	
事業所規模	1～9人	100.0 (71.3)	23.7 [65.4]	21.0	2.8	12.5 [34.6]	10.9	1.6	54.1
	10～29人	100.0 (20.4)	57.8 [73.8]	51.1	6.7	20.6 [26.2]	18.3	2.2	17.4
	30～49人	100.0 (4.0)	75.4 [82.4]	68.6	6.8	16.1 [17.6]	15.4	0.7	4.5
	50～99人	100.0 (2.6)	75.3 [76.8]	69.1	6.3	22.7 [23.2]	19.8	2.9	0.5
	100～299人	100.0 (1.3)	84.8 [85.8]	79.7	5.0	14.0 [14.2]	12.4	1.6	0.7
	300人以上	100.0 (0.3)	93.4 [94.2]	87.8	5.6	5.8 [5.9]	5.3	0.5	0.2
労働組合の有無	過半数労働組合 <sup>*2</sup> のみがある	100.0 (6.3)	88.6 [93.7]	76.4	12.2	6.0 [6.3]	5.4	0.6	1.5
	過半数組合ではない労働組合のみがある	100.0 (2.4)	52.2 [59.1]	42.5	9.7	36.1 [40.9]	26.7	9.4	4.4
	過半数組合と過半数組合ではない労働組合がある	100.0 (0.5)	82.7 [99.9]	29.6	53.0	0.0 [0.1]	0.0	—	—
	労働組合はない	100.0 (90.2)	30.8 [67.6]	28.0	2.9	14.8 [32.4]	13.1	1.6	46.7

\* 1 : 本社や、管区や地域を統括する特定エリア内の統括支社等も含む。

\* 2 : 事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

\*: [] 内は、36協定を締結している事業場を100%としたときの割合

## 時間外労働時間（平均）

クロス集計

(研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェッショナル制度適用者を除く)  
 (36協定を締結している事業所（回答総数の49.7%）に限る)

労働時間制度等に関する実態調査（令和6年）

時間外労働時間<sup>\*1</sup>（1か月）の平均

(時間を整数値で回答)

(注) 令和6年6月の実績

割合 (%)	計	0 時間	0 時間超 20 時間以下	20 時間超 45 時間以下	45 時間超 60 時間以下	60 時間超 80 時間以下	80 時間超 100 時間未満	100 時間以上	
<b>全事業所計</b>	<b>100.0</b>	<b>21.7</b>	<b>59.4 [81.1]</b>	<b>12.4 [93.5]</b>	<b>1.1</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.9</b>	
事業所規模	1～9人	100.0 (52.1)	25.9	52.2 [78.1]	12.5 [90.6]	1.3	0.3	—	1.6
	10～29人	100.0 (32.1)	21.6	63.7 [85.3]	11.4 [96.7]	1.0	0.1	0.6	0.0
	30～49人	100.0 (7.4)	9.9	73.3 [83.2]	12.8 [96.0]	1.0	—	—	0.7
	50～99人	100.0 (5.1)	9.8	73.5 [83.3]	14.1 [97.4]	1.1	—	—	0.2
	100～299人	100.0 (2.6)	1.9	77.8 [79.7]	15.8 [95.5]	0.6	0.2	—	0.9
	300人以上	100.0 (0.7)	3.0	81.0 [84.0]	10.1 [94.1]	2.5	—	—	0.0
労働組合の有無	過半数労働組合 <sup>*2</sup> のみがある	100.0 (12.0)	9.2	68.8 [78.0]	11.8 [89.8]	0.3	—	1.7	6.9
	過半数組合ではない 労働組合のみがある	100.0 (4.3)	12.9	72.4 [85.3]	13.4 [98.7]	0.1	—	—	—
	過半数組合と過半数 組合ではない労働組 合がある	100.0 (0.8)	2.2	88.0 [90.2]	8.2 [98.4]	—	—	—	—
	労働組合はない	100.0 (82.7)	24.1	57.1 [81.2]	12.4 [93.6]	1.3	0.2	—	0.1
適用猶予業種の 有無	適用猶予業種あり	100.0 (17.8)	18.9	54.0 [72.9]	17.0 [89.9]	2.2	0.5	—	0.1
	適用猶予業種なし	100.0 (82.0)	22.4	60.7 [83.1]	11.4 [94.5]	0.9	0.1	0.3	1.1

\* 1 : 法定期間（一部を除き1週間に40時間以内）を超えた場合の労働時間を指す。法定休日労働時間は含まない。

\* 2 : 事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

\* : [] 内は該時間以下の事業場の累計の割合

個人

## 残業時間（1か月あたりの平均残業時間）

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<sup>\*1</sup>(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 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上
<b>全労働者計</b>	<b>100.0</b>	<b>91.7</b>	<b>5.2</b>	<b>1.2</b>	<b>0.3</b>	<b>0.1</b>
事業所規模	1～9人	100.0(18.2)	90.7	2.6	0.3	0.2
	10～29人	100.0(24.7)	95.1	4.2	0.5	0.1
	30～49人	100.0(11.2)	92.5	6.4	0.4	0.2
	50～99人	100.0(13.2)	91.7	5.2	2.6	0.0
	100～299人	100.0(15.6)	89.1	9.8	0.6	0.2
	300人以上	100.0(17.0)	89.9	4.4	3.1	1.1
性別	男性	100.0(54.7)	90.3	6.6	2.1	0.5
	女性	100.0(44.8)	93.8	3.2	0.1	0.0
年齢	20歳未満	100.0(0.8)	99.9	0.1	—	0.0
	20～29歳	100.0(14.8)	93.1	3.6	2.5	0.4
	30～39歳	100.0(20.7)	93.9	4.0	1.7	0.4
	40～49歳	100.0(24.4)	89.4	8.8	0.8	0.4
	50～59歳	100.0(25.8)	94.1	4.4	1.0	0.3
	60～64歳	100.0(6.6)	93.3	5.6	0.2	0.1
	65歳以上	100.0(6.6)	80.3	1.2	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。

- 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%

※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%

5%

- 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。

## 残業時間が多ないと感じるか

(n=3,000,  
SA、単位=%)

残業時間が多ないと感じるか	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%
やや減らしたい	12.4%
この今までよい	63.1%
やや増やしたい	6.1%
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%

## この今までよい理由

(n=1892,  
MA、単位=%)

残業時間がこのまでよい理由	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%

- 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劳使合意」（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つたが、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く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、長時間労働のは正には、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は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。

2

## 法定労働時間週44時間の特例措置

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 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

#### （1）特例措置対象事業場

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

所定労働時間<sup>\*1</sup>（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
<b>常用労働者数が10人未満の事業所計</b>	<b>100.0[71.3]</b>	<b>46.7</b>	<b>28.9</b>	<b>1.0</b>	<b>8.7</b>
<b>特例措置対象事業所計</b>	100.0(59.6)	<b>43.5</b>	<b>28.0</b>	<b>0.9</b>	<b>11.3</b>
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	—
	不動産業、物品賃貸業	100.0(5.6)	58.2	23.3	4.6
	宿泊業、飲食サービス業	100.0(11.4)	38.9	26.8	0.3
	生活関連サービス業、娯楽業	理容業、美容業 映画館、興行場、興行団 その他	100.0(3.6) 100.0(0.1) 100.0(3.6)	46.6 63.0 56.1	17.8 19.6 24.0
	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

所定労働時間を超えた時間外労働<sup>\*1</sup>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）
<b>常用労働者数が10人未満の事業所計</b>	<b>100.0[71.3]</b>	<b>32.1</b>	<b>23.3</b>	<b>3.6</b>	<b>1.8</b>	<b>30.6</b>
<b>特例措置対象事業所計</b>	100.0(59.6)	<b>30.0</b>	<b>19.2</b>	<b>3.9</b>	<b>2.2</b>	<b>35.9</b>
<b>特例措置対象産業</b>	倉庫業	100.0(0.2)	13.5	64.9	10.8	—
	卸売業、小売業	100.0(25.6)	35.4	16.7	2.1	—
	不動産業、物品賃貸業	100.0(5.6)	22.6	21.3	1.7	2.3
	宿泊業、飲食サービス業	100.0(11.4)	17.1	17.4	8.3	6.1
	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	—
		映画館、興行場、興行団	100.0(0.1)	15.2	21.7	2.2
		その他	100.0(3.6)	27.0	28.0	2.6
	医療、福祉	100.0(9.4)	37.3	27.1	6.8	1.7

\* 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

第197回労働政策審議会労働条件分科会資料No.1

		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		
		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				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
1 製造業	301人以上	46	44	44	40	40	40	40	10	映画・ 演劇業	301人以上	46	44	44	40	40	40
	300人～101人	46	44	44	44	44	40	40			300人～101	46	44	44	40	40	40
	100人～31人	48	46	46	44	44	40	40			100人～31	46	44	44	44	40	40
	30人～10人	48	46	46	44	44	40	40			30人～10人	48	46	46	44	40	40
	9人以下	48	46	46	46	44	40	40			9人以下	48(※2)	48	48	46	46	44
2 鉱業	301人以上	48	46	44	44	44	40	40	11	通信業	301人以上	46	44	44	40	40	40
	300人～101人	48	46	44	44	44	40	40			300人～101	46	44	44	40	40	40
	100人～31人	48	46	46	44	44	40	40			100人～31	46	44	44	40	40	40
	30人～10人	48	46	46	44	44	40	40			30人～10人	46	44	44	40	40	40
	9人以下	48	46	46	46	44	40	40			9人以下	46	44	44	40	40	40
3 建築業	301人以上	46	44	44	40	40	40	40	12	教育・ 研究業	301人以上	46	44	44	40	40	40
	300人～101人	48	46	44	44	44	40	40			300人～101	46	44	44	44	40	40
	100人～31人	48	46	46	44	44	40	40			100人～31	46	44	44	44	40	40
	30人～10人	48	46	46	44	44	40	40			30人～10人	46	44	44	44	40	40
	9人以下	48	46	46	46	44	40	40			9人以下	46	44	44	44	40	40
4 運輸交 通業	301人以上	48	46	44	44	44	40	40	13	保健衛生業	301人以上	46	44	44	40	40	40
	300人～101人	48	46	44	44	44	40	40			300人～101	46	44	44	44	40	40
	100人～31人	48	46	46	44	44	40	40			100人～31	46	44	44	44	40	40
	30人～10人	48	46	46	44	44	40	40			30人～10人	48	46	46	44	40	40
	9人以下	48	46	46	46	44	40	40			9人以下	48(※2)	48	48	46	46	44
5 貨物取 扱業	301人以上	46	44	44	44	44	40	40	14	接客娯楽業	301人以上	46	44	44	40	40	40
	300人～101人	46	44	44	44	44	40	40			300人～101	48	46	44	44	40	40
	100人～31人	46	44	44	44	44	40	40			100人～31	48	46	46	44	40	40
	30人～10人	48	46	46	44	44	40	40			30人～10人	48	46	46	44	40	40
	9人以下	48	46	46	46	44	40	40			9人以下	48(※2)	48	48	46(※3)	46	46
6 農林業	301人以上	46	44	44	40(※1)	40(※1)	40	40	15	清掃・ と畜業	301人以上	48	46	44	44	40	40
	300人～101人	46	44	44	40(※1)	40(※1)	40	40			300人～101	48	46	44	44	40	40
	100人～31人	46	44	44	40(※1)	40(※1)	40	40			100人～31	48	46	46	44	40	40
	30人～10人	46	44	44	40(※1)	40(※1)	40	40			30人～10人	48	46	46	44	40	40
	9人以下	46	44	44	40(※1)	40(※1)	40	40			9人以下	48	46	46	44	40	40
7 畜産・ 水産業	301人以上	46	44	44	40	40	40	40	16	官公署	301人以上	48	46	44	44	40	40
	300人～101人	46	44	44	40	40	40	40			300人～101	48	46	44	44	40	40
	100人～31人	46	44	44	40	40	40	40			100人～31	48	46	46	44	40	40
	30人～10人	46	44	44	40	40	40	40			30人～10人	48	46	46	44	40	40
	9人以下	46	44	44	40	40	40	40			9人以下	48	46	44	44	40	40
8 商業	301人以上	46	44	44	40	40	40	40	17	その他	301人以上	46	44	44	40	40	40
	300人～101人	46	44	44	44	44	40	40			300人～101	48	46	44	40	40	40
	100人～31人	48	46	46	44	44	40	40			100人～31	48	46	46	44	40	40
	30人～10人	48	46	46	44	44	40	40			30人～10人	48	46	46	44	40	40
	9人以下	48(※2)	48	48	46(※3)	46	46	44			9人以下	48	46	46	44	40	40
9 金融・ 広告業	301人以上	46	44	44	40	40	40	40			301人以上	46	44	44	40	40	40
	300人～101人	46	44	44	40	40	40	40			300人～101	46	44	44	40	40	40
	100人～31人	46	44	44	40	40	40	40			100人～31	46	44	44	40	40	40
	30人～10人	46	44	44	40	40	40	40			30人～10人	46	44	44	40	40	40
	9人以下	46	44	44	40	40	40	40			9人以下	46	44	44	40	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

## 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であることから、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。

3

## 年次有給休暇

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## 現行制度の趣旨・要件等

### ○趣旨

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

### ○要件・効果

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

#### [参考] 年次有給休暇の法的性格

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

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

### ○取得単位

原則 : 1日単位

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

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

## 付与に関するルール

### ○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

#### ①労働者による請求（労基法第39条第5項）

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

#### ②計画年休（労基法第39条第6項）

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

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

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

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

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

### ○不利益取扱いの禁止（労基法附則第136条）

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

# 年次有給休暇の時季指定義務

## 趣旨

### 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）

#### 1 働き過ぎ防止のための法制度の整備等

##### (4) 年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ、年5日以上の年次有給休暇の取得が確実に進むような仕組みを導入することが適当である。
- ・具体的には、労働基準法において、年次有給休暇の付与日数が10日以上ある労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季指定しなければならないことを規定することが適当である。

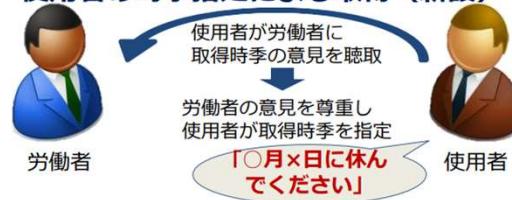
### 改正労働基準法に関するQ & A（抄）

#### 時季指定義務のポイント

##### 労働者の申出による取得（原則）



##### 使用者の時季指定による取得（新設）



〔例〕4/1入社の場合



（Q）基準日から1年間の期間（以下「付与期間」といいます。）の途中に育児休業が終了した労働者等についても、5日の年次有給休暇を確実に取得させなければなりませんか。

（A）付与期間の途中に育児休業から復帰した労働者等についても、法第39条第7項の規定により5日間の年次有給休暇を取得させなければなりません。ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることができない場合には、その限りではありません。

（Q）休職している労働者についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要がありますか。

（A）例えば、基準日からの1年間について、それ以前から休職しており、期間中に一度も復職しなかった場合など、使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではありません。

## 年次有給休暇中の賃金について

- 年休期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、

① 平均賃金

② 所定労働時間就労した場合に支払われる通常の賃金、

③ 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額の30分の1に相当する額のいずれかを支払わなければならないものとされている（労基法39条9項）。

なお、これらのいずれを選択した場合でも月給により算定した額がそれを上回っている場合には、通常の出勤をしたものとして月給を支給すれば足りるとされ、計算の簡素化が図られている。この年休期間中の賃金は、同条の趣旨に照らし、形式的に支払われているだけでなく、実質的に労働者に支給されるものでなければならない。

- 第39条第9項の趣旨は、休暇を取得する労働者に賃金面での不利益を負わせないことで、休暇の保障を確実にすることにある。このことから、本条に基づく年休手当請求権は、年次有給休暇の主たる効果である労働義務の消滅に付随して発生する権利と解される。

労基法(抄)

第39条 (略)

②～⑧ (略)

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

## 年次有給休暇の1日あたりの賃金イメージ

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

① 平均賃金： $15,000\text{円} \times 60\text{日} \div 92\text{日} = 9782.60\text{円}$  (> 最低保障額 $15,000\text{円} \times 60\text{日} \div 60\text{日} \times 0.6 = 9,000\text{円}$ )

② 所定労働時間就労した場合に支払われる通常の賃金：15,000円

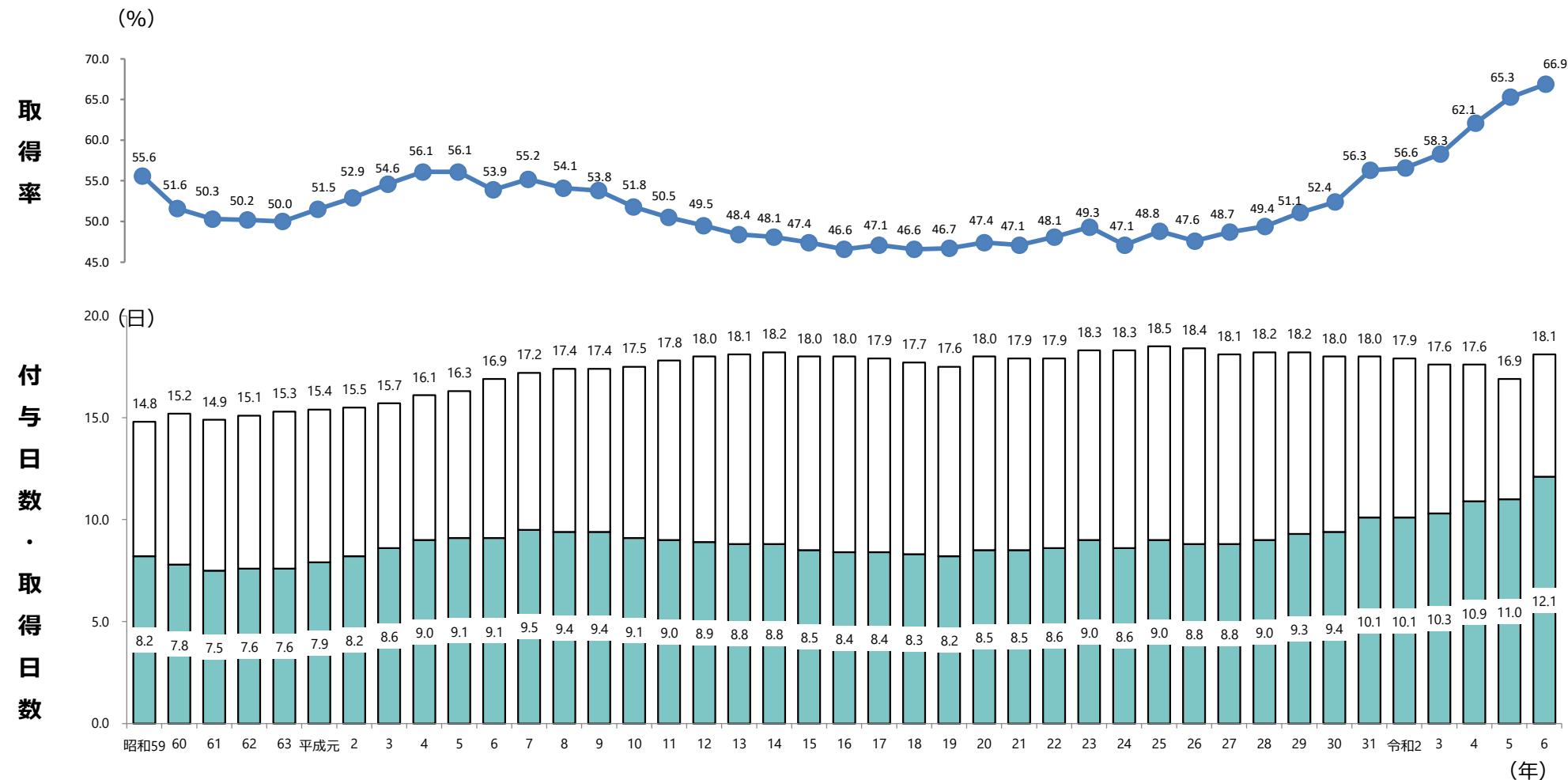
③ 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額の30分の1に相当する額

： $300,000\text{円} \div 30 = 10,000\text{円}$

※東京都 令和6年度保険料額表より

## 年次有給休暇の取得率等の推移

- 令和6年の年次有給休暇の取得率は66.9%と、前年より1.6ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、政府目標である70%は未達成の状況である。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

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

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

平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」

平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」

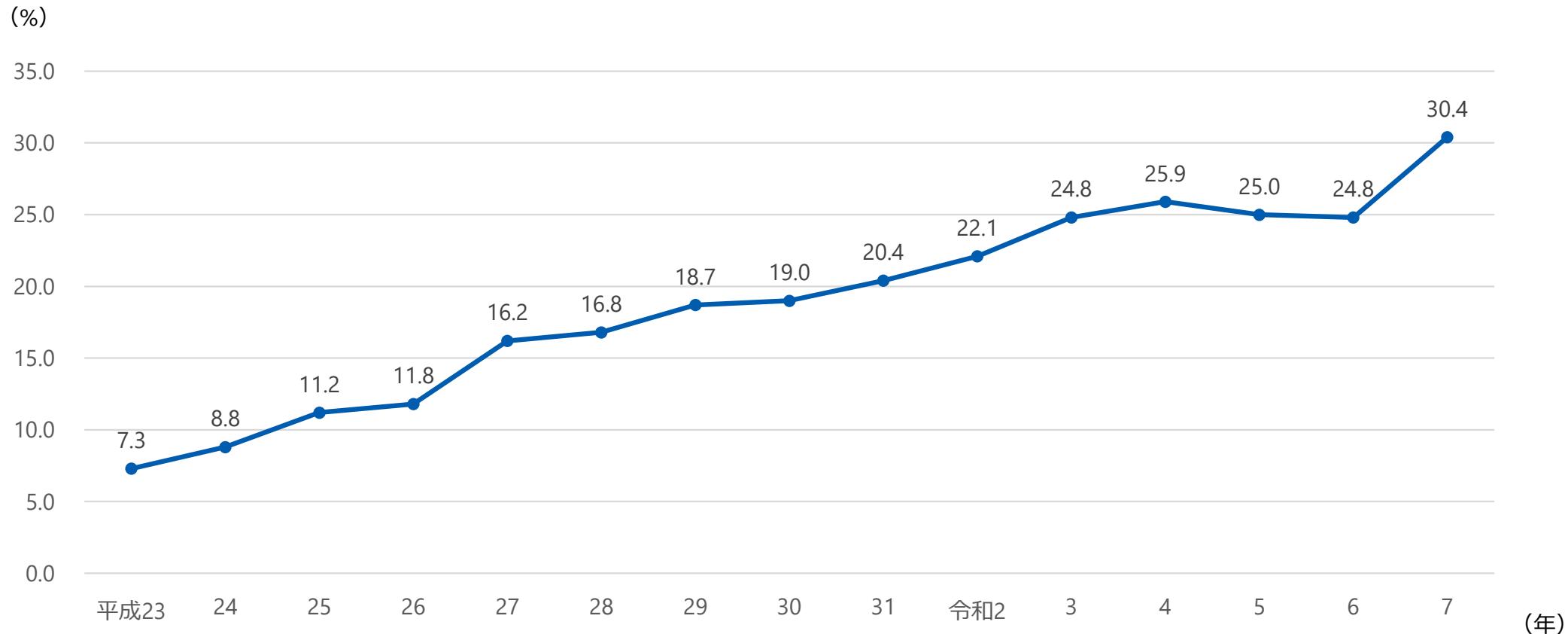
平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

# 時間単位年次有給休暇制度の導入率の推移

第199回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2を更新

- 時間単位の年次有給休暇制度導入率は、令和7年に30.4%となっており、上昇傾向にある。

時間単位の年次有給休暇制度導入率（企業別）



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

(注) 平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」

平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。  
時間単位の年次有給休暇制度が盛り込まれた改正労働基準法が施行されたのは平成22年4月1日。

# 年次有給休暇の取得率（業種別・企業規模別）

第199回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2を更新

		2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年実績	2024年実績
調査計		56.6%	58.3%	62.1%	65.3%	66.9%
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業	63.9%	58.0%	63.5%	71.5%	74.3%
	建設業	53.2%	53.2%	57.5%	60.7%	60.7%
	製造業	61.6%	62.6%	65.8%	70.4%	72.8%
	電気・ガス・熱供給・水道業	73.3%	71.4%	73.7%	70.7%	75.2%
	情報通信業	65.1%	63.2%	63.5%	67.1%	66.9%
	運輸業、郵便業	55.1%	59.5%	59.1%	62.2%	65.3%
	卸売業、小売業	48.6%	49.5%	55.5%	60.6%	59.9%
	金融業、保険業	57.3%	56.8%	63.4%	65.4%	72.8%
	不動産業、物品賃貸業	58.3%	55.5%	61.3%	62.4%	65.5%
	学術研究、専門・技術サービス業	58.3%	60.7%	64.2%	65.7%	66.8%
	宿泊業、飲食サービス業	45.0%	44.3%	49.1%	51.0%	50.7%
	生活関連サービス業、娯楽業	51.9%	53.2%	62.3%	63.2%	59.6%
	教育、学習支援業	48.6%	50.1%	54.4%	56.9%	60.5%
	医療、福祉	58.0%	60.3%	65.3%	66.8%	68.4%
	サービス業(他に分類されないもの)	58.5%	61.3%	65.4%	71.1%	69.7%
企業規模別	1,000人以上	60.8%	63.2%	65.6%	67.0%	69.0%
	300～999人	56.3%	57.5%	61.8%	66.6%	66.8%
	100～299人	55.2%	55.3%	62.1%	62.8%	65.5%
	30～99人	51.2%	53.5%	57.1%	63.7%	64.9%

# 時間単位の年次有給休暇制度導入率（業種別・企業規模別）

		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
調査計		24.8%	25.9%	25.0%	24.8%	30.4%
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業	20.9%	22.5%	23.7%	26.8%	24.0%
	建設業	22.4%	25.5%	18.4%	22.2%	32.0%
	製造業	23.6%	21.7%	26.4%	24.9%	30.5%
	電気・ガス・熱供給・水道業	40.2%	37.2%	47.4%	44.4%	51.5%
	情報通信業	29.4%	27.8%	32.5%	27.6%	26.7%
	運輸業、郵便業	9.1%	9.7%	12.1%	10.5%	18.4%
	卸売業、小売業	18.5%	21.7%	18.1%	18.2%	21.8%
	金融業、保険業	42.8%	40.7%	41.8%	55.4%	49.1%
	不動産業、物品賃貸業	24.2%	32.6%	29.4%	24.4%	27.0%
	学術研究、専門・技術サービス業	32.7%	41.7%	36.0%	35.8%	40.2%
	宿泊業、飲食サービス業	15.9%	13.6%	7.6%	8.9%	11.5%
	生活関連サービス業、娯楽業	20.1%	15.9%	14.9%	20.1%	21.3%
	教育、学習支援業	46.9%	49.6%	47.8%	43.2%	51.0%
	医療、福祉	41.6%	45.3%	42.5%	38.5%	48.4%
	サービス業(他に分類されないもの)	15.7%	14.9%	14.9%	17.8%	21.5%
企業規模別	1,000人以上	36.7%	34.1%	39.2%	37.3%	42.3%
	300~999人	31.1%	33.5%	35.7%	36.0%	40.2%
	100~299人	29.5%	24.7%	27.2%	29.7%	34.3%
	30~99人	22.3%	25.2%	22.8%	21.7%	27.8%

# 規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定） (労働条件分科会に関する部分抜粋)

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
3	<b>時間単位の年次有給休暇制度の見直し</b>	厚生労働省は、労働者の多様な休暇取得ニーズに応える観点から、年次有給休暇の本来の趣旨である心身の疲労回復等のためにまとまった日数の休暇を取得する機会を引き続き確保することを前提としつつ、年次有給休暇制度の在り方について、時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）制度の活用実態も踏まえ、時間単位年休の上限を、例えば年次有給休暇の付与日数の50%程度に緩和することなどの見直しの要否も含め、労働政策審議会において検討し、結論を得る。その際、労働者の希望する日数及びその理由、活用の実態並びに特別休暇の活用の有無等の実態や、回答者の属性（年齢、性別、業種、階層、家族構成）ごとの傾向も踏まえて検討する。	令和7年度結論	厚生労働省

## 2 労働からの解放に関する規制

### (5) 年次有給休暇制度

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

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

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

#### (5)－2 計画的・長期間の年次有給休暇を取得できるようにするための手法

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

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

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

## 2 労働からの解放に関する規制

### (5) 年次有給休暇制度

(5)－4 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法として現行定められている3つの方法について、それぞれの方法で計算される金額の妥当性

年次有給休暇期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、

- (1) 労働基準法第12条の平均賃金
- (2) 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- (3) 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法（大正11年法律第70号）上の標準報酬月額の30分の1に相当する額

のいずれかを支払わなければならないものとされている（労働基準法第39条第9項）。一般的に、月給制で働いている場合には、年次有給休暇取得時には、(2)の方法により月給から減算しないという手法がとられることが多い。他方、日給制・時給制の場合等において、(1)や(3)の手法がとられてしまうと、計算式上賃金が大きく減額され得る。日給制・時給制の場合等であっても、(1)や(3)の手法をとらざるを得ない状況としてどのようなものがあるのかを考慮しつつ、原則として(2)の手法をとるようにしていくべきではないかと考えられる。

4

## 裁量労働制

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 裁量労働制① 概要

第202回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2を更新

	<b>対象</b>	<b>労働時間</b>	<b>手續</b>
<b>専門業務型 裁量労働制 〔法第38条の3〕</b>  ※適用労働者の割合： ⇒1.1% ※導入企業の割合： ⇒2.1%	業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者  (例) - 新商品や新技術の研究開発 - 人文科学や自然科学の研究 - 情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 - 大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。） - 銀行・証券会社におけるM&Aアドバイザリー 等	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。(注)	労使協定（*）において、以下の事項を定め、労基署へ届出。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・その事業場で対象とする業務</li> <li>・みなし労働時間</li> <li>・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</li> <li>・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）</li> <li>・対象労働者の苦情処理措置</li> <li>・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</li> <li>・制度の適用に関する同意の撤回の手続 等</li> </ul> * 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定
<b>企画業務型 裁量労働制 〔法第38条の4〕</b>  ※適用労働者の割合： ⇒0.3% ※導入企業の割合： ⇒1.0%	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者  (例) - 企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者 - 企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者 等	労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。(注)	労使委員会（*）において、以下の事項を決議（4/5以上の多数決）し、労基署へ届出。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・その事業場で対象とする業務</li> <li>・対象労働者の範囲</li> <li>・みなし労働時間</li> <li>・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）</li> <li>・対象労働者の苦情処理措置</li> <li>・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</li> <li>・制度の適用に関する同意の撤回の手続</li> <li>・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</li> </ul> * 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。

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

\* 適用労働者、導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」

## 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関する情報・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
  - 勤務間インターバルの確保
  - 深夜業の回数制限
  - 労働時間の上限措置（一定時間を超えた場合の適用解除）
  - 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）

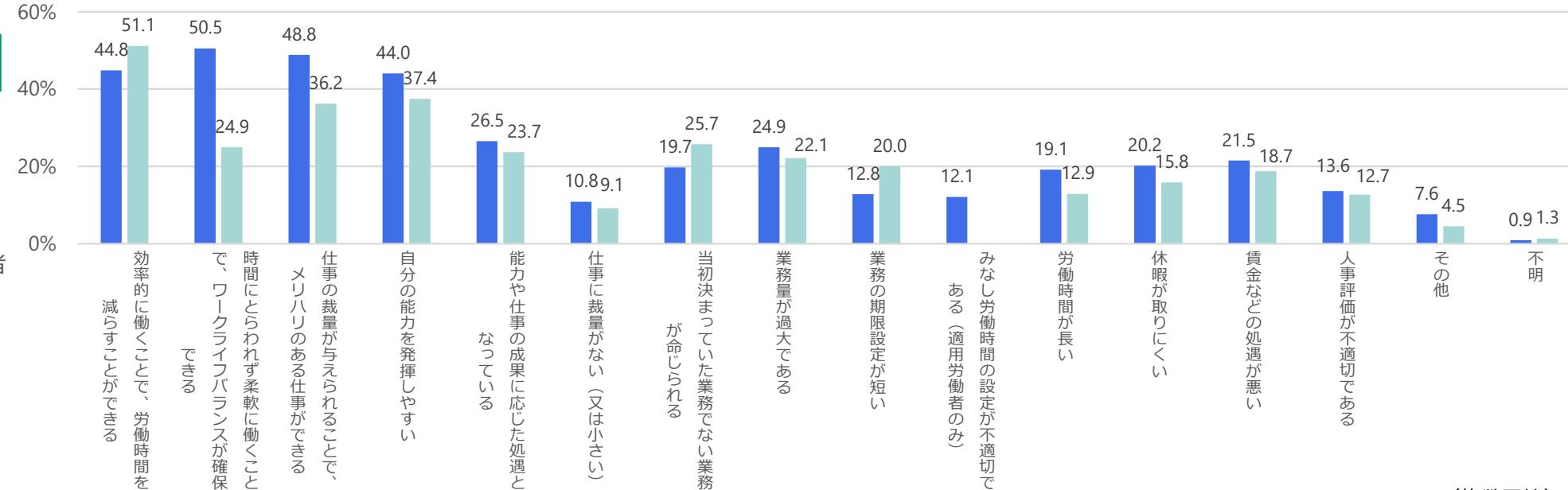
## (参考) 労働者の現在の働き方に対する認識（適用労働者と非適用労働者の比較）【労働者調査】

(複数回答)

## 専門型

■ 適用労働者

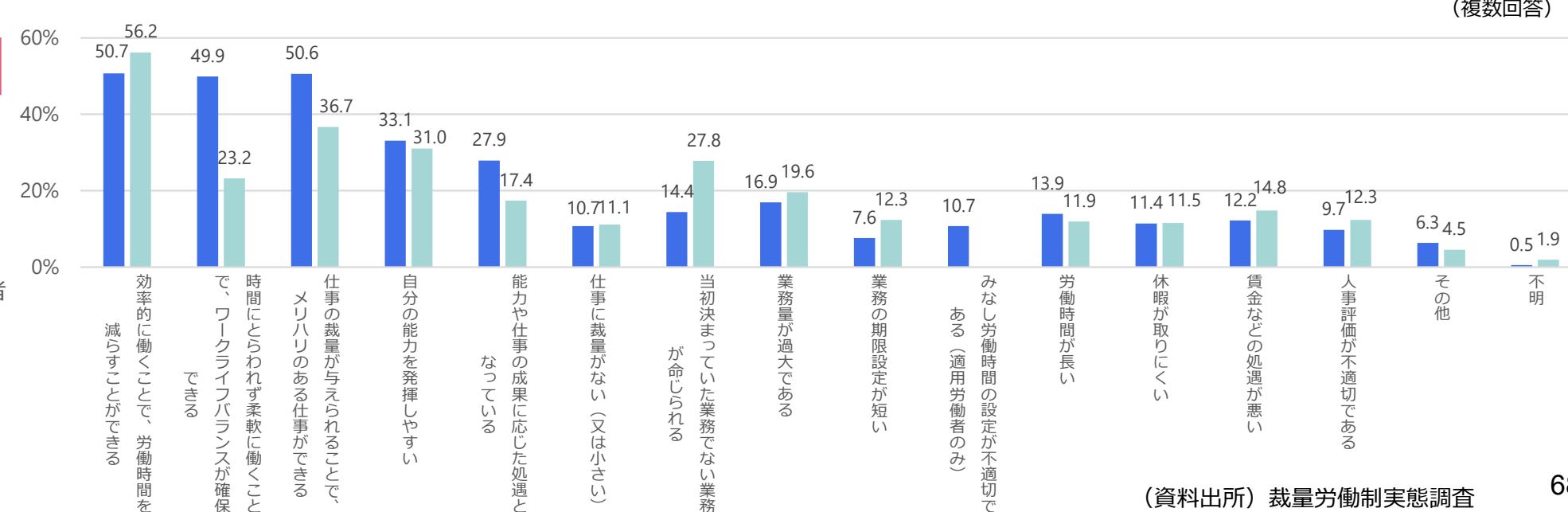
■ 非適用労働者



## 企画型

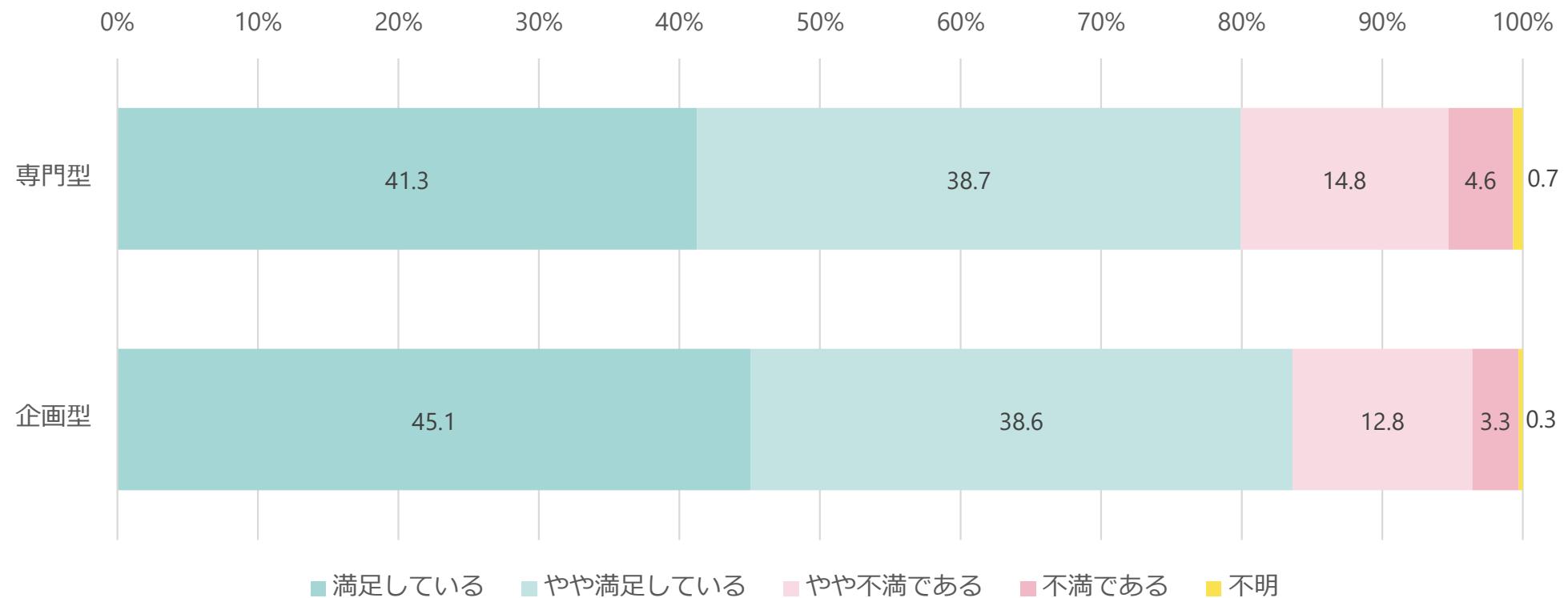
■ 適用労働者

■ 非適用労働者

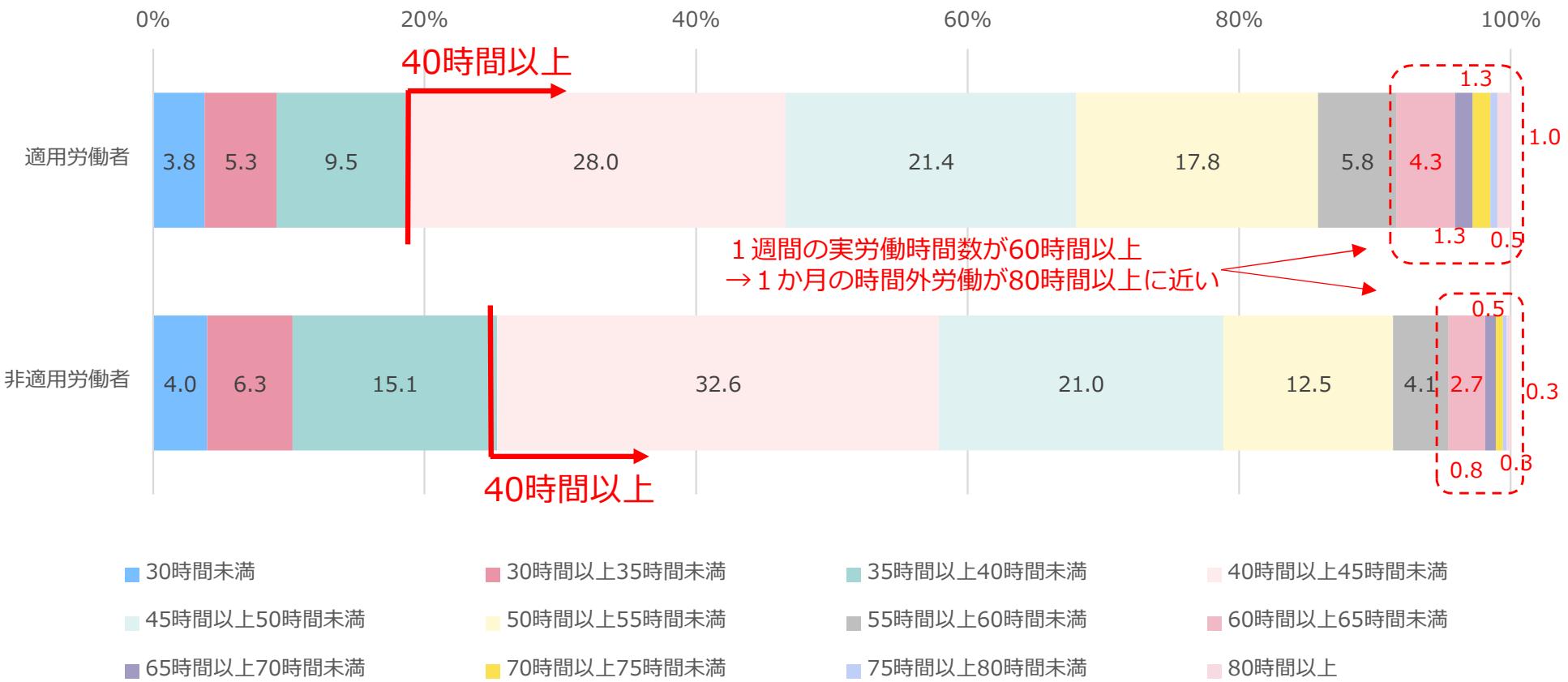


(資料出所) 裁量労働制実態調査

## (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】

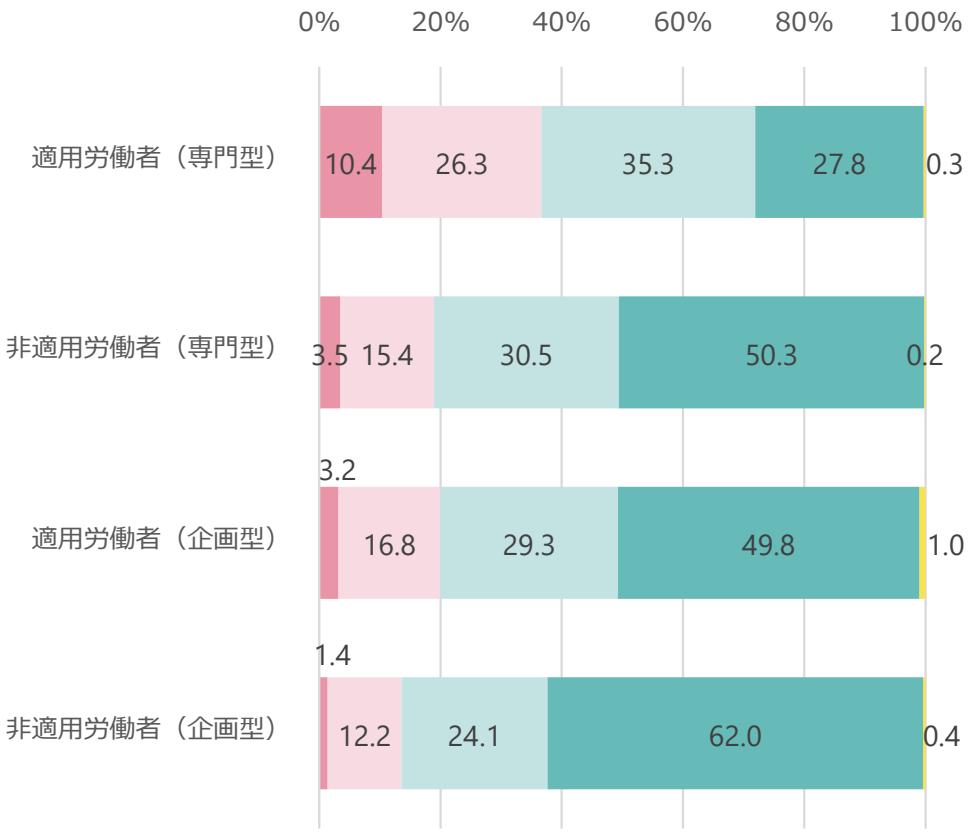


## (参考) 労働時間の分布（階級での回答を除く）【労働者調査】

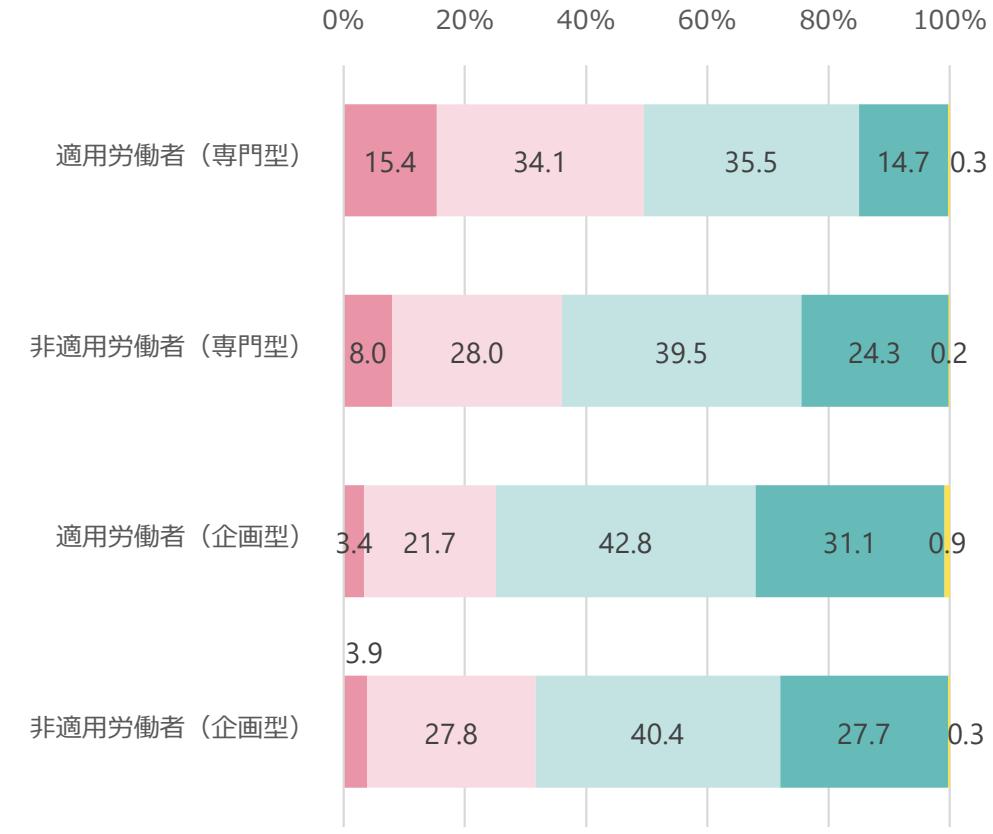


注：「階級での回答を除く」とは、1週間に実際に働いた労働時間の合計を1時間単位で回答した調査票のみを集計し、細かく覚えていないため階級を選択することにより回答した調査票を除いて集計したもの。

深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に仕事をすること



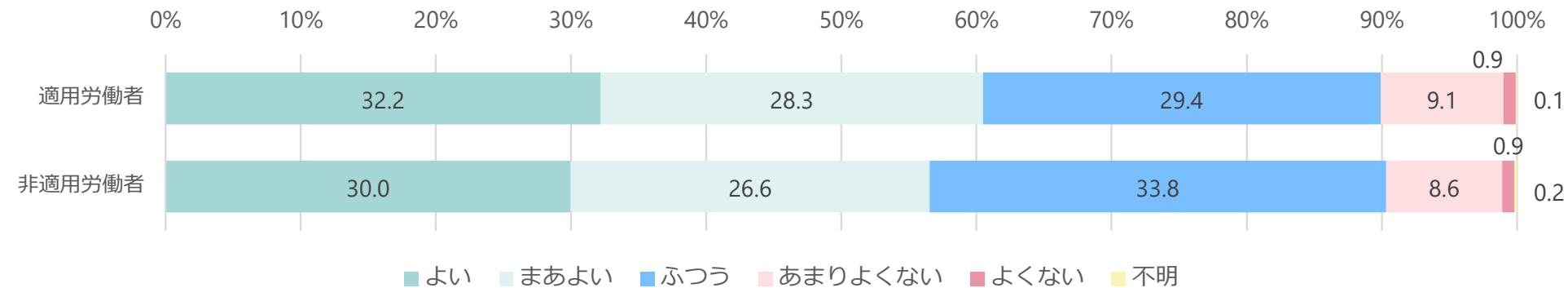
週休日や祝日などに仕事をすること



■よくある ■ときどきある ■あまりない ■全くない ■不明

■よくある ■ときどきある ■あまりない ■全くない ■不明

## 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

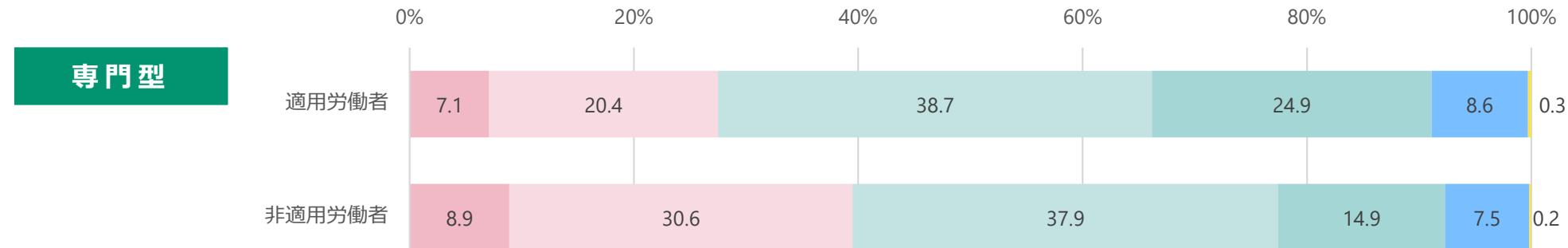
## 裁量労働制が健康状態に与える影響【回帰分析】

	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

## (参考) 労働者の裁量の程度①具体的な仕事の内容・量【労働者調査】



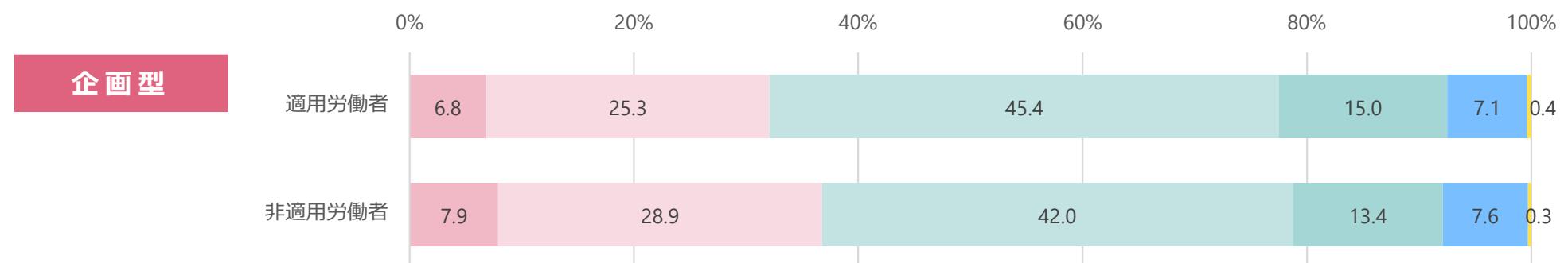
■自分に相談なく、上司（又は社内の決まり）が決めている ■自分に相談の上、上司が決めている

■上司に相談の上、自分が決めている

■上司に相談せず、自分が決めている

■どちらとも言えない

■不明



■自分に相談なく、上司（又は社内の決まり）が決めている

■自分に相談の上、上司が決めている

■上司に相談の上、自分が決めている

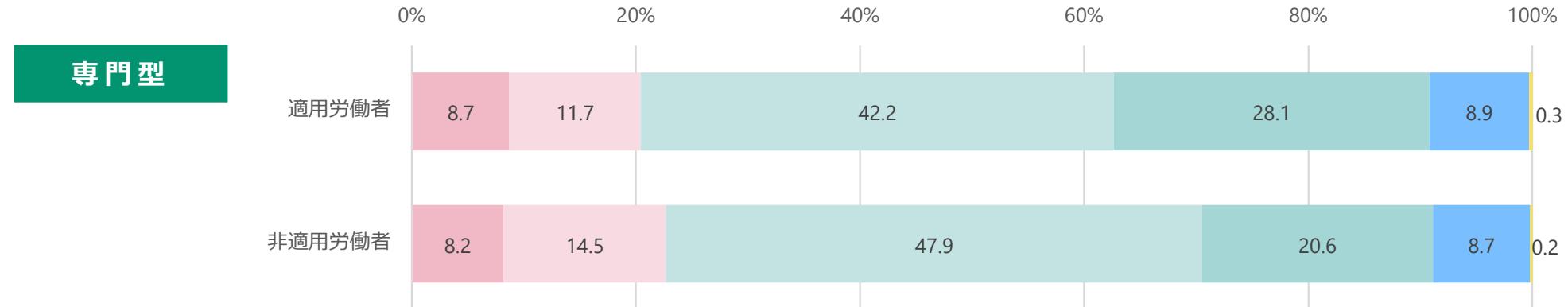
■上司に相談せず、自分が決めている

■どちらとも言えない

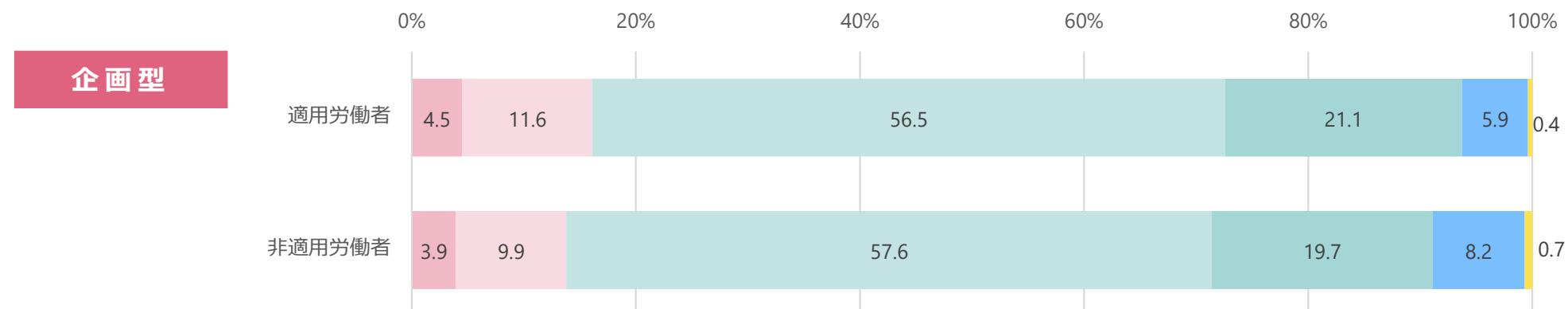
■不明

(資料出所) 裁量労働制実態調査

## (参考) 労働者の裁量の程度②進捗報告の頻度【労働者調査】



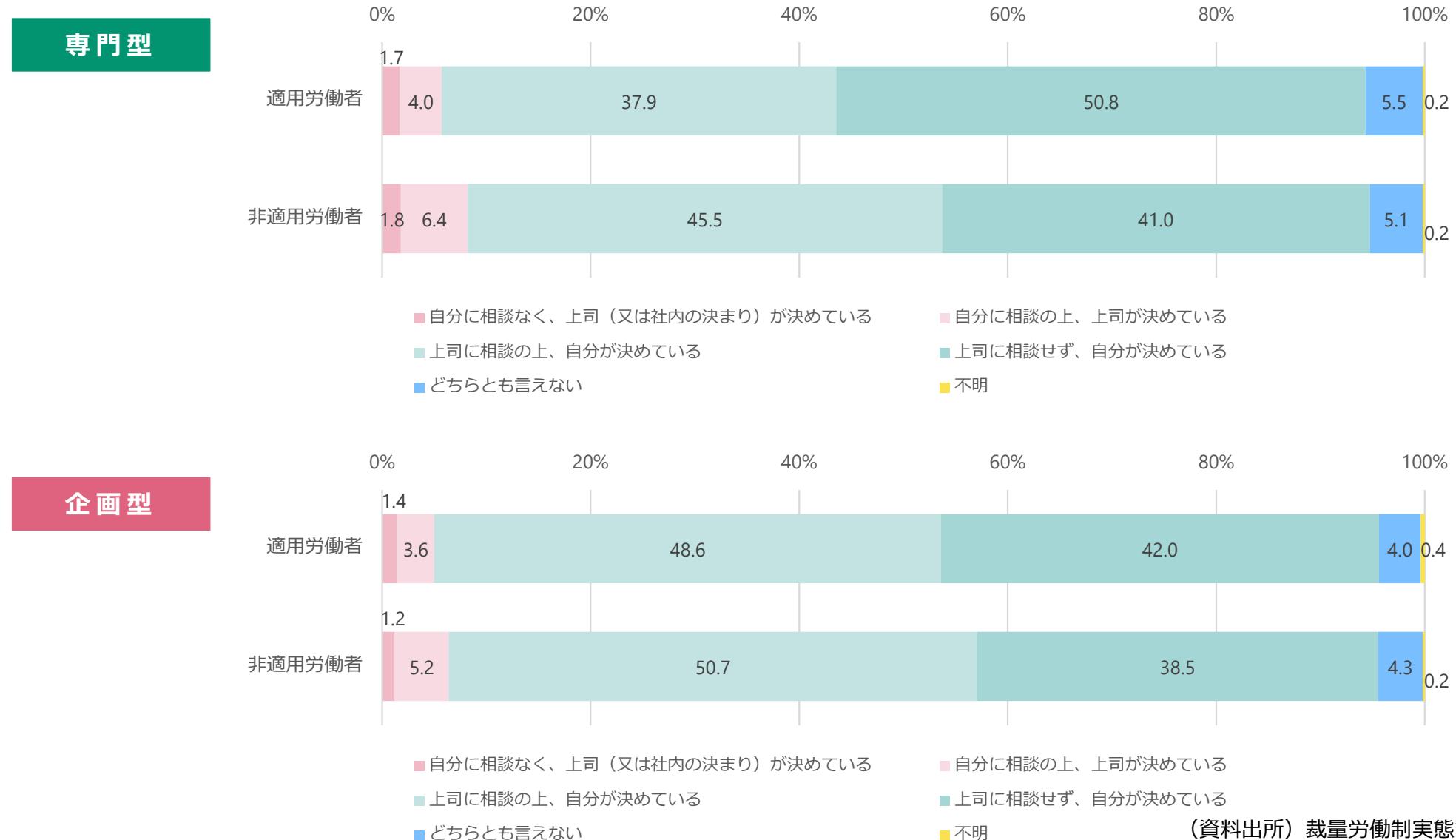
■ 自分に相談なく、上司（又は社内の決まり）が決めている  
■ 上司に相談の上、自分が決めている  
■ どちらとも言えない  
■ 不明



■ 自分に相談なく、上司（又は社内の決まり）が決めている  
■ 上司に相談の上、自分が決めている  
■ どちらとも言えない  
■ 不明

(資料出所) 裁量労働制実態調査

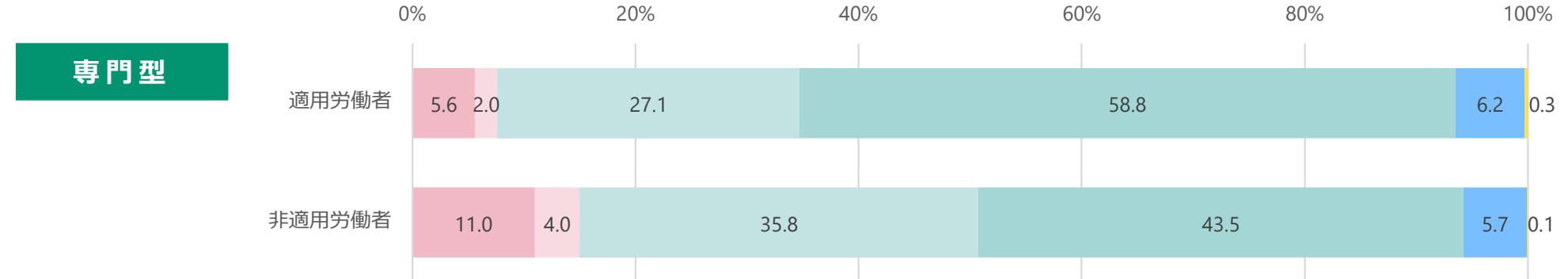
## (参考) 労働者の裁量の程度③業務の遂行方法、時間配分等【労働者調査】



(資料出所) 裁量労働制実態調査

## (参考) 労働者の裁量の程度④出退勤時間【労働者調査】

第202回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2



■自分に相談なく、上司（又は社内の決まり）が決めている

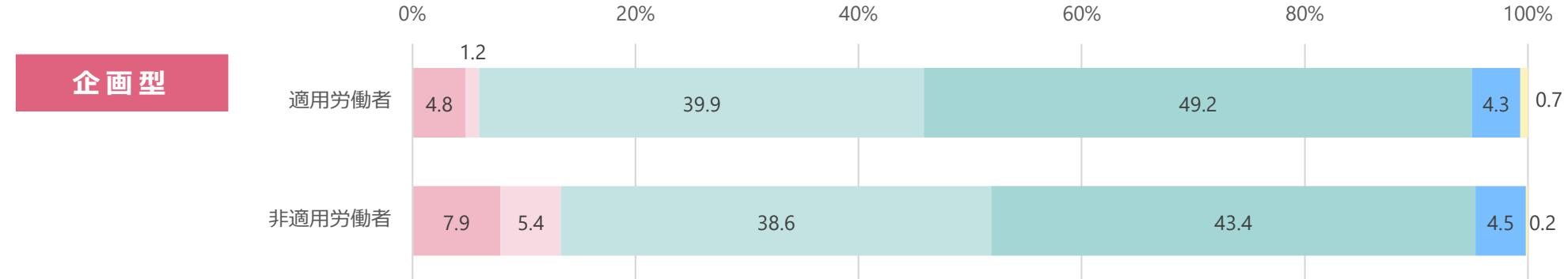
■上司に相談の上、自分が決めている

■どちらとも言えない

■自分に相談の上、上司が決めている

■上司に相談せず、自分が決めている

■不明



■自分に相談なく、上司（又は社内の決まり）が決めている

■上司に相談の上、自分が決めている

■どちらとも言えない

■自分に相談の上、上司が決めている

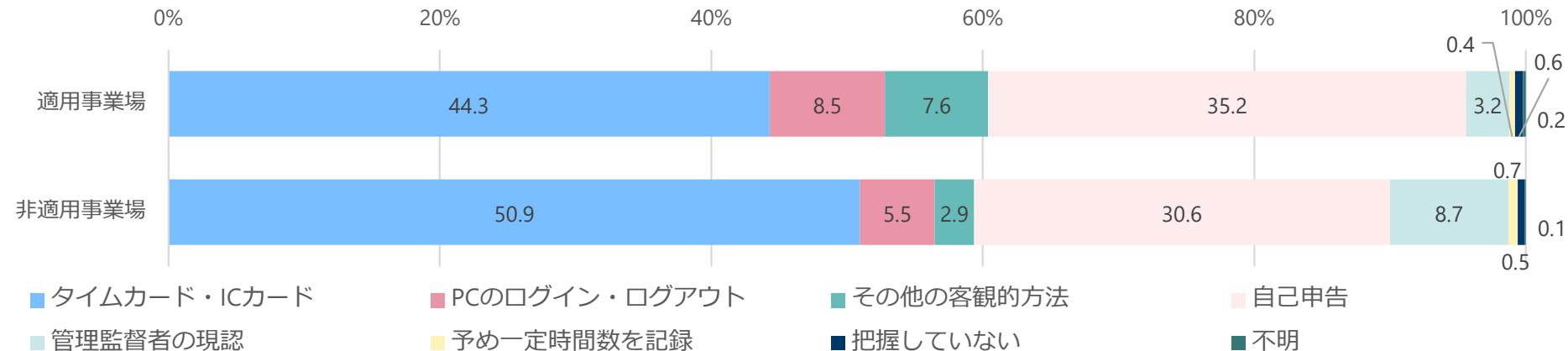
■上司に相談せず、自分が決めている

■不明

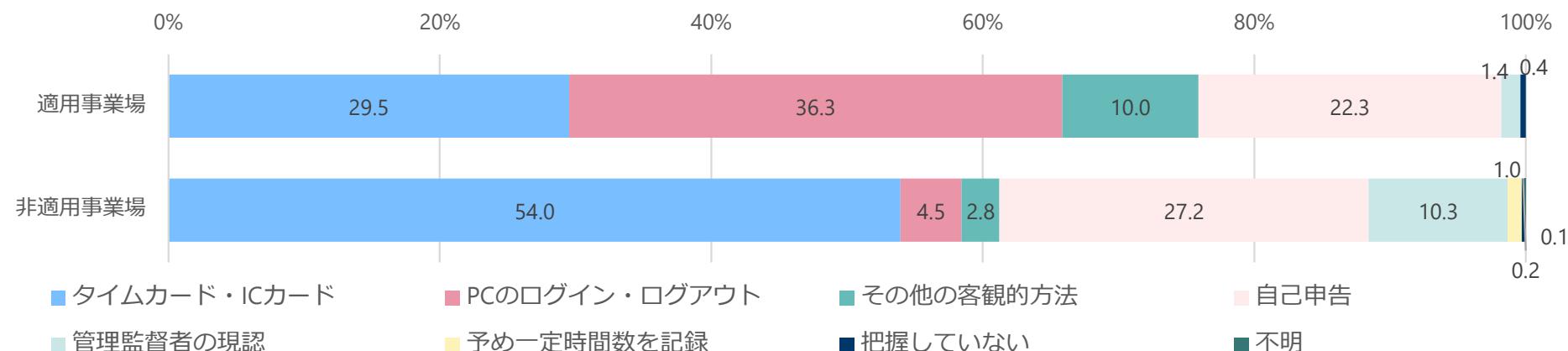
(資料出所) 裁量労働制実態調査

# (参考) 事業場の労働時間の状況の把握方法【事業場調査】

## 専門型



## 企画型



注1：適用事業場においては、適用労働者について、健康・福祉確保措置や医師による面接指導を実施するため事業場ごとに把握している「労働時間の状況」の把握方法。

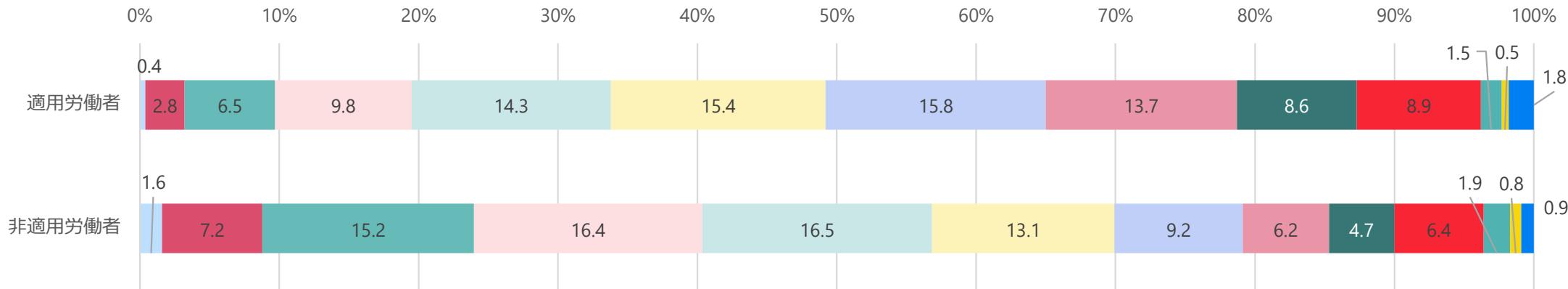
注2：「その他の客観的方法」には、入退館の際のゲート通過時間を個人別に管理している場合等を含む。

注3：「現認」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することをいう。

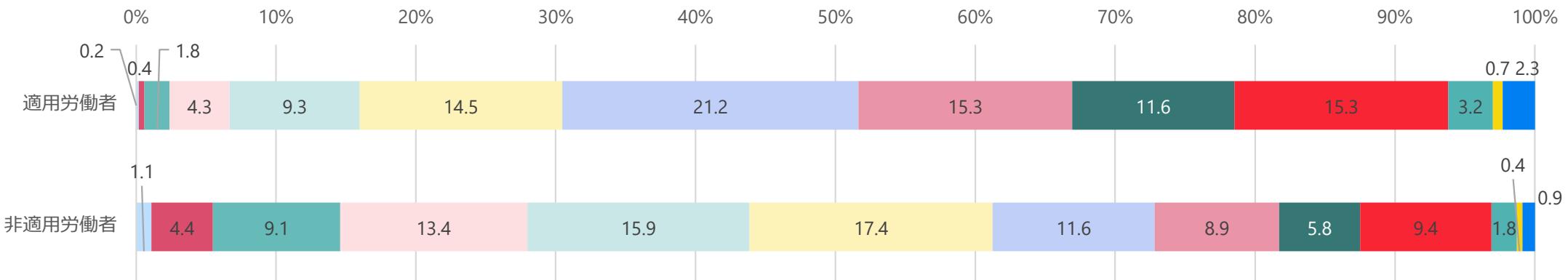
# 労働者の昨年（平成30年）の年収【労働者調査】

第202回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2

## 専門型



## 企画型



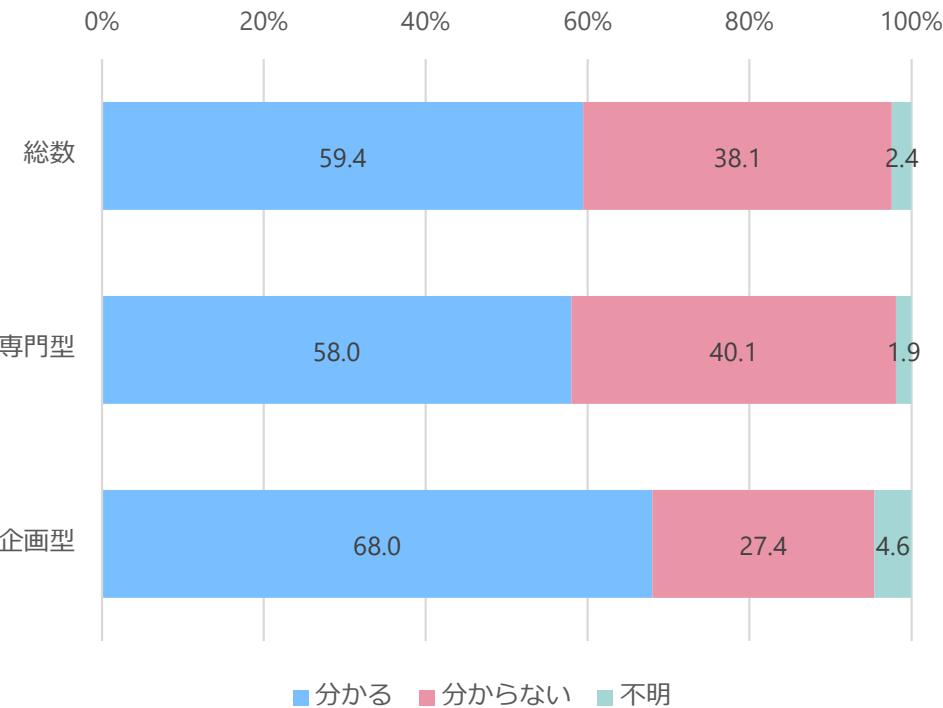
■ 200万円未満   ■ 200万円以上300万円未満   ■ 300万円以上400万円未満   ■ 400万円以上500万円未満   ■ 500万円以上600万円未満  
 ■ 600万円以上700万円未満   ■ 700万円以上800万円未満   ■ 800万円以上900万円未満   ■ 900万円以上1,000万円未満   ■ 1,000万円以上1,250万円未満  
 ■ 1,250万円以上1,500万円未満   ■ 1,500万円以上  
 ■ 不明

注：平成30（2018）年の課税前年収

(資料出所) 裁量労働制実態調査

# (参考) みなし労働時間（適用労働者の認知状況、1日の平均みなし労働時間）【適用のみ】

## 1日のみなし労働時間の認知状況【労働者調査】



## 1日の平均実労働時間数と平均みなし労働時間数

適用事業場	1日の平均実労働時間数（時間：分）		1日の平均みなし労働時間数（時間：分）	
	外れ値を含む	外れ値を除く	外れ値を含む	外れ値を除く
計	8：44	8：46	8：14	8：14
専門型	8：41	8：43	8：16	8：16
企画型	9：00	9：04	8：09	8：09

適用労働者	1日の平均実労働時間数（時間：分）		1日の平均みなし労働時間数（時間：分）	
	外れ値を含む	外れ値を除く	外れ値を含む	外れ値を除く
計	9：00	9：03	7：38	8：14
専門型	8：57	9：01	7：38	8：15
企画型	9：15	9：17	7：39	8：09

注1：適用事業場の1日の平均実労働時間数及び平均みなし労働時間数は労働日数により加重平均した値。適用労働者の平均実労働時間数は階級での回答を除いて計算した値。

注2：適用労働者の1日の平均みなし労働時間数は、上記のグラフで自身に適用されているみなし労働時間が「分かる」とした調査票を対象に計算した値。

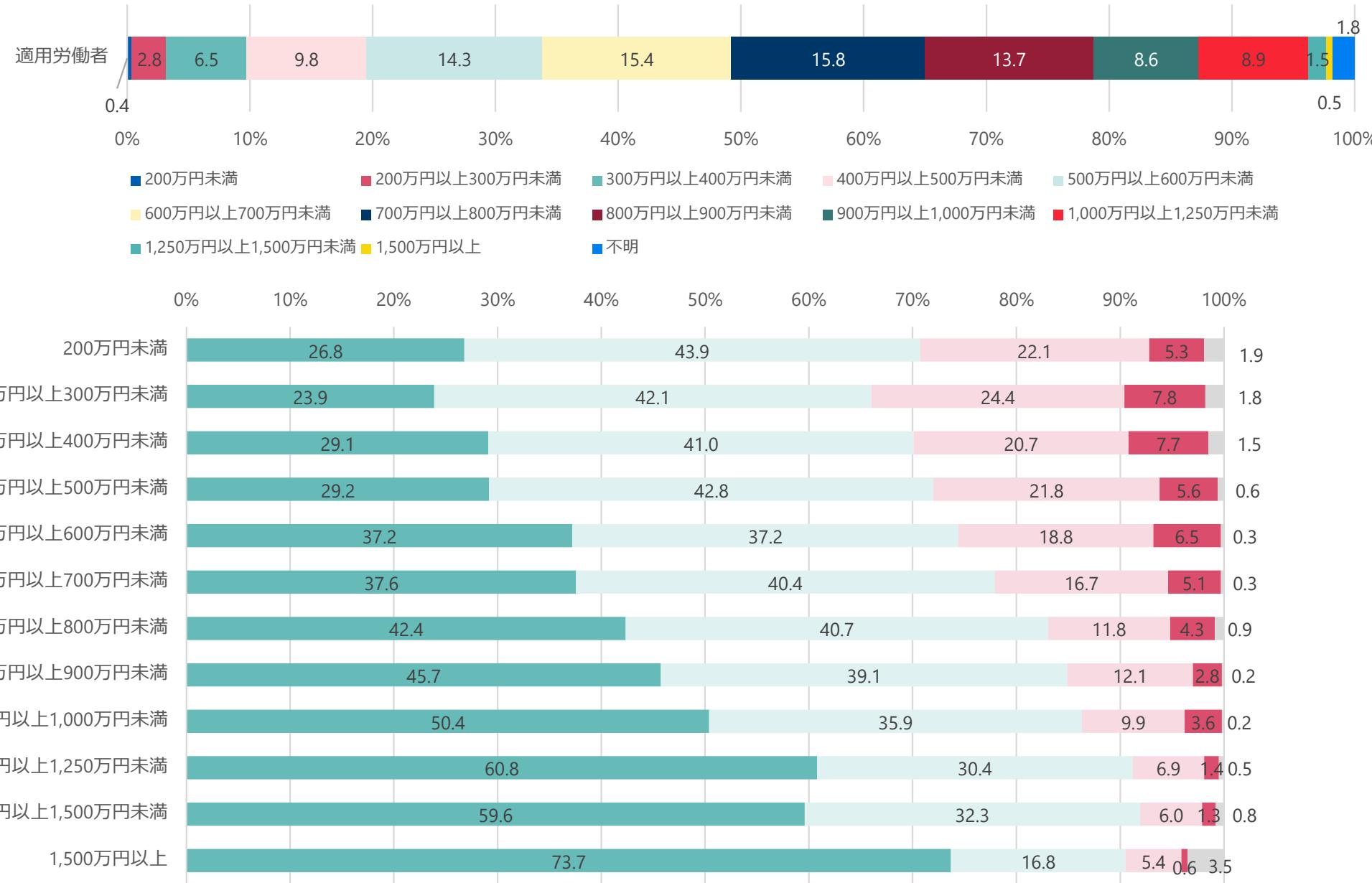
注3：適用事業場の1日の平均実労働時間数に関する外れ値を除く集計については、①事業場別の日数平均の1日の平均実労働時間が4時間未満又は20時間超となる調査票、②1ヶ月の平均実労働時間が56時間未満又は560時間超となる調査票、③1ヶ月の平均労働日数が14日未満又は28日超となる調査票、のいずれかに該当する調査票を除いている。

注4：適用労働者の1日の平均実労働時間数に関する外れ値を除く集計については、1週間に実際に働いた労働時間が16時間未満又は120時間超の調査票を除いている。

注5：1日の平均みなし労働時間数に関する外れ値を除く集計については、適用事業場においては日数平均のみなし労働時間数が4時間未満又は12時間超となる調査票（企画型は4時間未満又は12時間超の回答のあった調査票）を除いており、適用労働者においては4時間未満又は12時間超の回答のあった調査票を除いている。（資料出所）裁量労働制実態調査 79

## (参考) 裁量労働制適用の満足度（昨年の年収階級別）①【労働者調査・適用のみ】

専門型

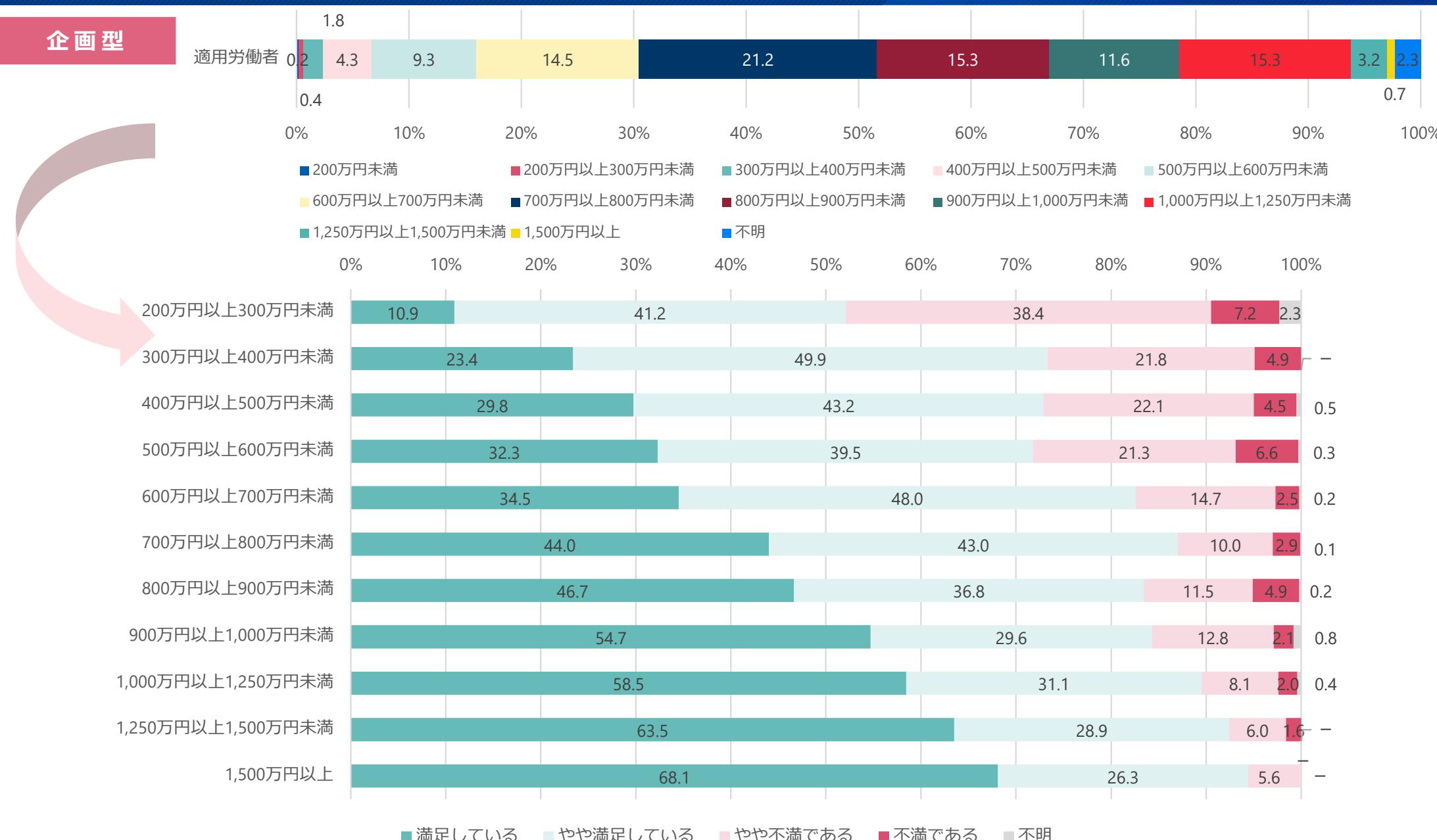


注：平成30（2018）年の課税前年収

■満足している ■やや満足している ■やや不満である ■不満である ■不明

(資料出所) 裁量労働制実態調査

## (参考) 裁量労働制適用の満足度（昨年の年収階級別）②【労働者調査・適用のみ】



注：平成30（2018）年の課税前年収

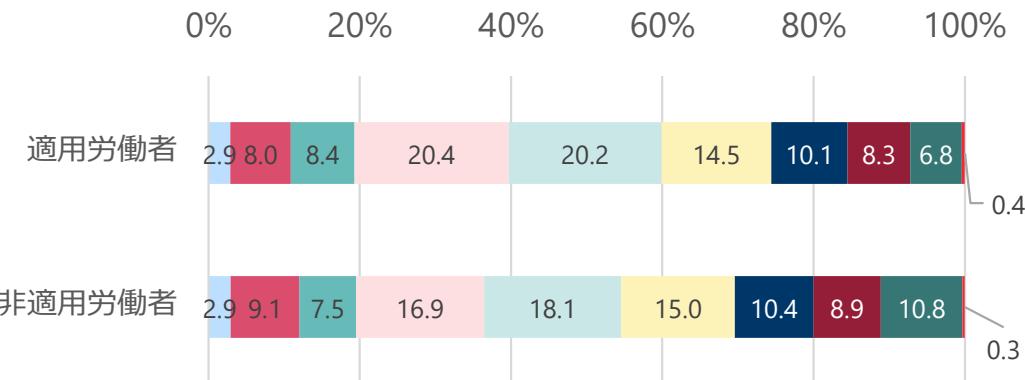
※200万円未満の標本数が少ないため、満足度のデータを省略している。

(資料出所) 裁量労働制実態調査

## (参考) 労働者の業務従事年数・現在の勤め先での業務従事年数【労働者調査】

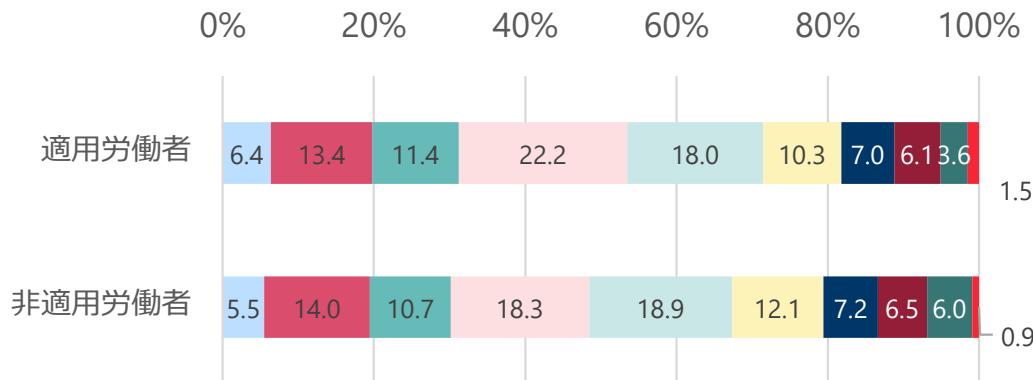
### 業務従事年数（以前の勤め先での業務従事年数含む）

#### 専門型

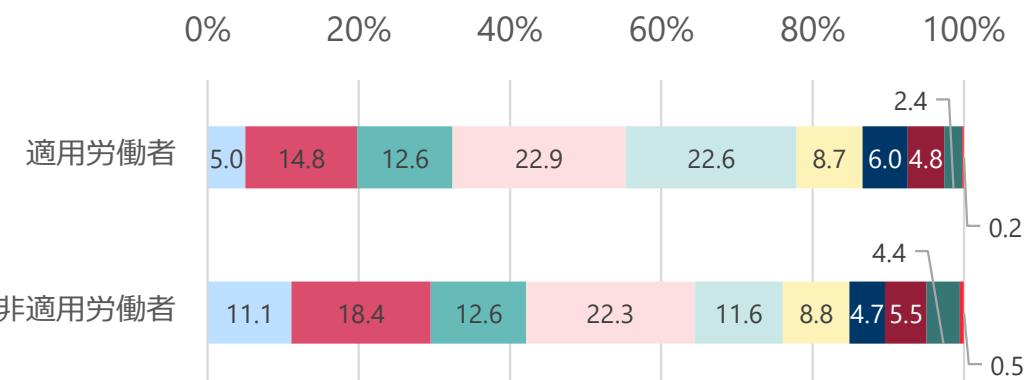


### 現在の勤め先での業務従事年数

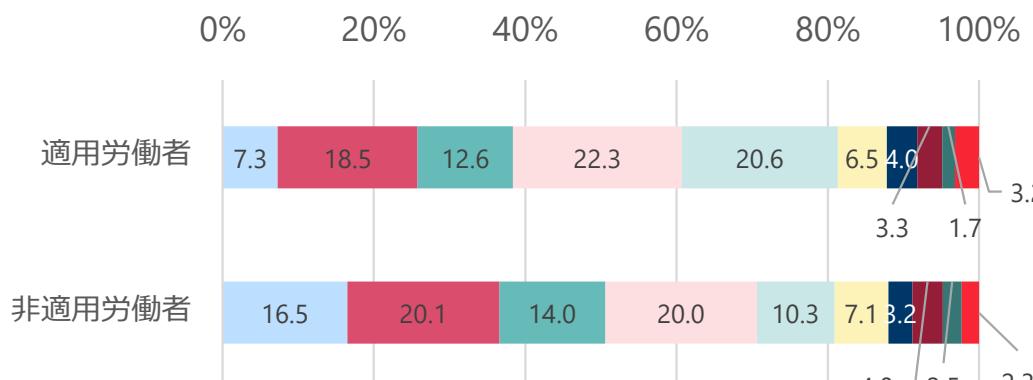
#### 専門型



#### 企画型



#### 企画型



■ 1年未満 ■ 1年以上3年未満 ■ 3年以上5年未満 ■ 5年以上10年未満

■ 10年以上15年未満 ■ 15年以上20年未満 ■ 20年以上25年未満 ■ 25年以上30年未満

■ 30年以上 ■ 不明

■ 1年未満 ■ 1年以上3年未満 ■ 3年以上5年未満 ■ 5年以上10年未満

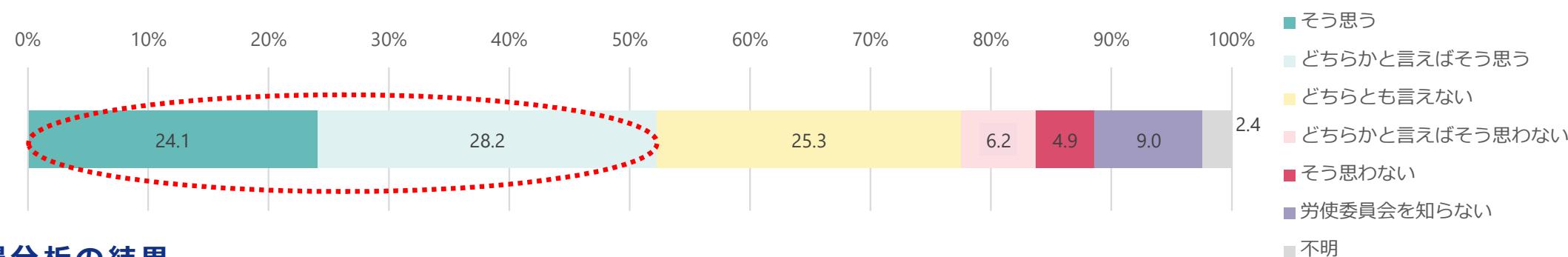
■ 10年以上15年未満 ■ 15年以上20年未満 ■ 20年以上25年未満 ■ 25年以上30年未満

■ 30年以上 ■ 不明

## (参考) 労使委員会の実効性が労働時間に与える影響（企画型）

- ・裁量労働制の適用労働者について、労使委員会の実効性（企画型）が1週当たりの労働時間が60時間以上・50時間以上となる確率に与える影響があるかについて分析を行った。
- ・労使委員会の実効性（企画型）がある場合は、1週当たりの労働時間が60時間以上となる確率が半分以上低くなり、50時間以上となる確率が低くなっている。

### 労使委員会の実効性に対する認識（十分機能していると思うか）【労働者調査（企画型の適用労働者のみ）】



### 回帰分析の結果

被説明変数	60時間以上の確率(企画型)		50時間以上の確率(企画型)	
労使委員会 の実効性あり	-0.044 (0.017)		-0.113 (0.035)	
制御変数		あり		
決定係数		0.085		0.132
労使委員会の 実効性なしの平均	0.067		0.322	
N	6660		6660	

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。

( ) は標準誤差を示す。

※ 労使委員会の実効性について、（労使委員会が十分に機能しているかについて）「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を「労使委員会の実効性がある」、「どちらともいえない」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「労使委員会を知らない」を「労使委員会の実効性がない」としてまとめた上で、分析を実施。8, 9ページも同様。