長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等について

I 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の在り方について

○ これまでの分科会の審議における「業種ごとの実情を踏まえ議論すべき」とのご意見や、 それを受けて事務局が行った関係業界団体等へのヒアリングにおける、「人材確保の観点から労働時間の短縮に取り組む重要性は認識している」、「業界慣行や取引関係の在り方も含め見直すことが必要」などの御意見があったことを勘案しつつ、法律上の見直し時期の到来を踏まえ、中小企業への猶予措置を見直すことについて、どのように考えるか。

改正労働基準法の検討規定

附 則 (平成20年法律第89号) (抄)

(施行期日)

第1条 この法律は、平成22年4月1日から施行する。

(検討)

- 第3条 政府は、<u>この法律の施行後3年を経過した場合</u>において、この法律による改正後の労働基準法(以下この条において「新法」という。)第37条第1項ただし書及び<u>第138条の規定</u>の施行の状況、時間外労働の動向等を勘案し、これらの規定について<u>検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる</u>ものとする。
- ◎ 労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄) (時間外、休日及び深夜の割増賃金)
- 第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2~5 (略)

第138条 <u>中小事業主</u>(その資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下である事業主をいう。)<u>の事業については、当分の間、第37条第1項ただし書の規定は、適用しない。</u>

1箇月の法定時間外労働の実績<一般労働者>

(「一般労働者」とは、1年単位の変形労働時間制の対象者及び限度基準適用除外業務に従事する労働者以外の労働者である。)

〇最長の者

(単位:%)

〇平均的な者

			60時間超		
	計	60時間超 70時間以下	70時間超 80時間以下	80時間超 100時間以 下	100時間超
合計	5.3	1.7	1.4	1.3	0.9
【事業場規模】					
1~30人	4.3	1.3	1.2	1.1	0.7
1~9人	2.7	0.8	I	0.7	0.5
10~30人	10.9	3.7	I	2.7	1.4
31~100人	16.7	5.4	3.0	4.4	3.9
101~300人	24.7	8.5	6.0	5.7	4.5
301人以上	43.9	13.6	14.6	8.9	6.8
【業種】					
01製造業	8.7	3.1	2.4	2.3	0.9
02鉱業	7.4	3.0	1	1.7	1.5
03建設業	3.5	0.9	0.4	1.0	1.2
04運輸交通業	13.0	4.5	1.1	3.8	3.6
05貨物取扱業	18.1	5.8	3.8	4.8	3.7
08商業	3.6	1.5	0.9	1.0	0.2
09金融広告業	3.4	0.8	0.3	0.4	1.9
10映画•演劇業	9.0	2.6	l l	2.1	2.6
11通信業	4.4	1.8	1.3	0.5	0.8
12教育•研究業	6.6	1.6	2.6	1.2	1.2
13保健衛生業	1.6	0.4	0.8	0.3	0.1
14接客娯楽業	6.7	1.4		1.6	1.8
15清掃・と畜業	3.0	1.3	0.8	0.3	0.6
その他の事業	8.2	2.0	2.2	2.0	2.0
【企業規模分類】					
大企業	8.1	3.1	2.5	1.7	0.8
中小企業	4.4	1.2	1.0	1.2	1.0

	60時間超							
	計 60時間超 70時間超 70時間以下 80時間以下		80時間超 100時間以 下	100時間超				
合計	0.7	0.2	0.3	0.1	0.1			
【事業場規模】								
1~30人	0.7	0.2	0.3	0.1	0.1			
1~9人	0.6	0.2	0.3	0.1	0.0			
10~30人	0.7	0.3	0.1	0.0	0.3			
31~100人	1.1	0.5	0.2	0.3	0.1			
101~300人	0.9	0.6	0.2	0.1	0.0			
301人以上	0.4	0.4	0.0	_	_			
【業種】								
01製造業	0.5	0.1	0.3	0.1	_			
02鉱業	2.1	2.1	-	_	-			
03建設業	1.3	0.7	-	0.6	0.0			
04運輸交通業	2.3	0.8	0.5	0.6	0.4			
05貨物取扱業	2.5	1.8	-	0.7	-			
08商業	1.0	0.4	0.5	0.1	_			
09金融広告業	0.7	_	-	_	0.7			
10映画•演劇業	0.7	0.6	0.1	0.0	-			
11通信業	0.3	0.3	-	_	-			
12教育•研究業	1.3	0.3	1.0	_	-			
13保健衛生業			_		_			
14接客娯楽業	0.5	0.1	0.1	0.0	0.3			
15清掃・と畜業	_	0.0	_	_	-			
その他の事業	0.6	0.3	0.2	0.1	_			
【企業規模分類】								
大企業	0.5	0.3	0.0	0.2	0.0			
中小企業	0.8	0.2	0.4	0.1	0.1			

平成25年度労働時間等総合実態調査結果 より個別の限度基準適用除外業務につい てデータを抽出したもの

1箇月の法定時間外労働の実績 <限度基準適用除外労働者 ①工作物の建設等の事業>

○最長の者

(単位:%)

			60時間超		
	計	60時間超	70時間超	80時間超	100時間超
		70時間以	80時間以	100時間以	え
		下	下	下	
合計	12.9	5.6	2.9	2.4	2.0
【企業規模】					
1~30人	3.1	1.0	0.7	0.5	0.9
31~100人	41.9	_	26.3	12.9	2.7
31~50人	16.5	_	4.1	10.3	2.1
51~100人	61.1	_	43.2	14.8	3.1
101~300人	36.1	21.5	8.9	1.5	4.2
301~1000人	43.0	19.8	1.3	13.5	8.4
1001~2000人	18.0	0.6	4.1	6.7	6.6
2001人以上	78.5	67.2	8.4	1.0	1.9
【企業規模分類】					
大企業	38.4	19.0	4.6	8.3	6.5
中小企業	8.7	3.4	2.7	1.4	1.2

〇平均的な者

			60時間超		
	計	60時間超 70時間以 下	70時間超 80時間以 下	80時間超 100時間以 下	100時間超 え
合計	3.7	3.1	0.1	0.5	0.0
【企業規模】					
1~30人	_	_	_	_	_
31~100人	_	_	_	_	_
31~50人	_	_	_	_	_
51~100人	_	_	_	_	_
101~300人	18.2	18.2	_	_	_
301~1000人	16.1	7.0	0.8	7.9	0.4
1001~2000人	6.6	6.6	_	_	_
2001人以上	34.8	34.6	0.2	_	-
【企業規模分類】					
大企業	18.9	15.4	0.1	3.2	0.2
中小企業	1.1	1.0	0.1	_	_

平成25年度労働時間等総合実態調査結果 より個別の限度基準適用除外業務につい てデータを抽出したもの

1箇月の法定時間外労働の実績 <限度基準適用除外労働者 ②自動車の運転の業務>

○最長の者

(単位:%)

〇平均的な者

		60時間超						
	計	60時間超	70時間超	80時間超	100時間超			
		70時間以	80時間以	100時間以	え			
		下	下	下				
合計	41.9	10.0	11.9	11.0	9.0			
【企業規模】								
1~30人	28.3	7.7	8.6	6.3	5.7			
31~100人	61.0	14.0	12.2	16.3	18.5			
31~50人	48.6	15.9	16.0	13.4	3.3			
51~100人	70.8	12.5	9.1	18.6	30.6			
101~300人	67.3	11.4	17.0	24.4	14.5			
301~1000人	46.4	16.7	10.0	8.7	11.0			
1001~2000人	65.4	10.7	29.6	19.1	6.0			
2001人以上	39.9	8.4	17.6	10.7	3.2			
【企業規模分類】								
大企業	40.6	7.2	18.7	11.0	3.7			
中小企業	42.2	10.5	10.8	11.1	9.8			

	60時間超							
	=1							
	計	60時間超	70時間超	80時間超	100時間超			
		70時間以	80時間以	100時間以	え			
		下	卜	下				
合計	13.1	6.3	3.6	2.6	0.6			
【企業規模】								
1~30人	10.8	5.9	2.6	1.3	1.0			
31~100人	15.8	8.6	3.4	3.3	0.5			
31~50人	8.7	5.7	2.1	0.7	0.2			
51~100人	21.4	10.9	4.4	5.4	0.7			
101~300人	22.5	5.7	6.8	9.8	0.2			
301~1000人	19.9	5.3	11.0	3.6	0.0			
1001~2000人	18.9	11.1	7.1	0.7	_			
2001人以上	6.4	5.0	0.8	0.6	0.0			
【企業規模分類】								
大企業	11.7	8.2	2.8	0.7	0.0			
中小企業	13.4	6.0	3.8	2.9	0.7			

1箇月の法定時間外労働の実績 <限度基準適用除外労働者 ③新技術、新商品等の研究開発の業務>

○最長の者

(単位:%)

〇平均的な者

			60時間超		
	計	60時間超	70時間超	80時間超	100時間超
		70時間以	80時間以	100時間以	え
		下	下	下	
合計	19.1	4.9	6.6	4.6	3.0
【企業規模】					
1~30人	15.7	9.2	4.7	1.8	-
31~100人	20.1	-	11.2	2.4	6.5
31~50人	6.6	_	_	6.6	-
51~100人	28.0	_	17.7	_	10.3
101~300人	25.2	1.3	9.4	7.2	7.3
301~1000人	15.3	2.2	2.4	7.3	3.4
1001~2000人	6.7	1.0	0.8	4.1	0.8
2001人以上	34.6	5.3	15.1	7.9	6.3
【企業規模分類】					
大企業	24.7	3.5	7.8	8.6	4.8
中小企業	15.0	5.8	5.7	1.8	1.7

		60時間超						
	計	60時間超 70時間以 下	70時間超 80時間以 下	80時間超 100時間以 下	100時間超 え			
合計	3.5	1.3	2.0	0.2	_			
【企業規模】								
1~30人	4.7	_	4.7	_	_			
31~100人	1.6	_	_	1.6	_			
31~50人	_	_	_	_	_			
51~100人	2.6	_	_	2.6	_			
101~300人	_	_	_	_	_			
301~1000人	6.3	5.1	1.2	_	_			
1001~2000人	-	_	_	_	_			
2001人以上	1.0	1.0	_	_	_			
【企業規模分類】								
大企業	3.9	3.2	0.7	_	_			
中小企業	3.2	_	2.9	0.3	_			

「自動車運転者の労働時間等の改善に関する基準」(改善基準告示)について

平成26年2月3日 第108回労働条件分科 会配布資料を一部加工 したもの

「自動車運転者の労働時間等の改善に関する基準」(改善基準告示)は、バスなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間(始業から終業までの時間(休憩時間を含む。))、休息期間(勤務と勤務の間の自由な時間)、運転時間等の基準を、平成元年に大臣告示として制定。

制定の経緯

労働時間等の改善を定めた局長通達の策定(昭和42年)

- ・長時間労働、交通事故の増加
- ・路面運送における労働時間及び休息期間に関するILO条約の採択 (昭和54年)



中央労働基準審議会での関係労使の議論

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、「改善基準告示」を策定(平成元年)

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定(昭和54年)

※制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、内容の見直しが行われ現在に至っている。

内容

- 拘束時間【始業から終業までの時間(休憩時間を含む。)】バスの場合、原則として1日13時間(延長する場合でも16時間)、1週間65時間
- O 休息期間【勤務と勤務の間の自由な時間】 原則として継続8時間以上
- 運転時間 バスの場合、2日を平均し1日当たり9時間、4週間を平均し1週間当たり40時間
- 連続運転時間 バスの場合、4時間以内
 - ※その他、拘束時間の例外や分割休息期間、2人乗務、隔日勤務、フェリー乗船などの場合の特例有り。

施行

労働基準監督署

関係労使の自主的改善努力と労働基準監督官の臨検監督等による指導

国土交通省との連携

- ① 監督署と地方運輸機関との合同による監督・監査
- ② それぞれの機関が把握した改善基準告示違反事案の相互通報

国土交通省の取組

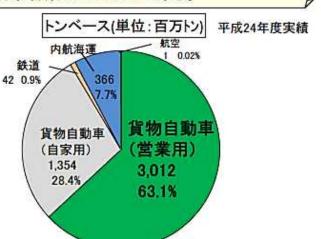
過労運転防止の観点から、改善基準告示の内容を国土交通省令に取り込み、事業許可取消処分等の行政処分基準として機能(バスの場合は平成14年2月1日~)

トラック運送業界の現状

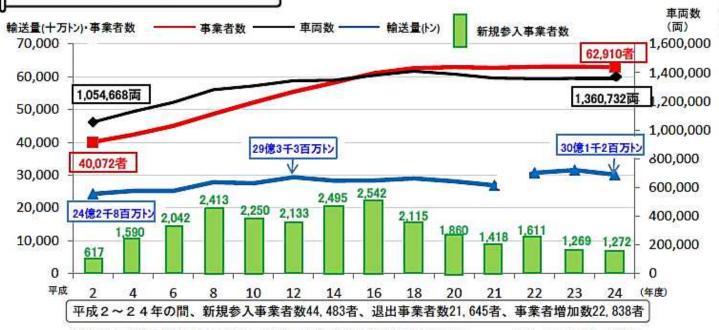
全日本トラック協会作成資料

国内貨物輸送量

トラック輸送は国内貨物輸送の9割以上を占める。また、営業用トラックの売上高は12兆2千億円、就業者数は187万人である。

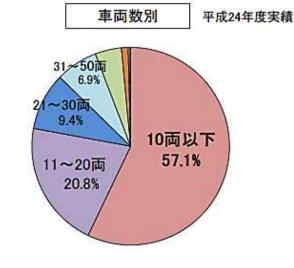


事業者数・車両数・輸送量の推移



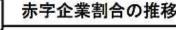
トラック運送事業者の規模 | 営業利益率の推移

車両保有台数10両以下の小規模事業者 が6割近くを占める。

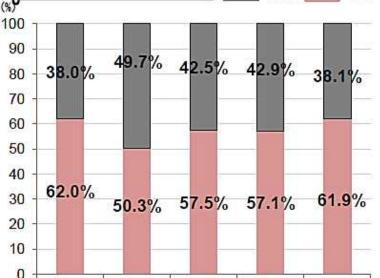


製造業は黒字を保っているが、トラック運送事業は平成19年度以降6年連続して赤字となっている。





平成 20



資料:全日本トラック協会「経営分析報告書」

23

22

21

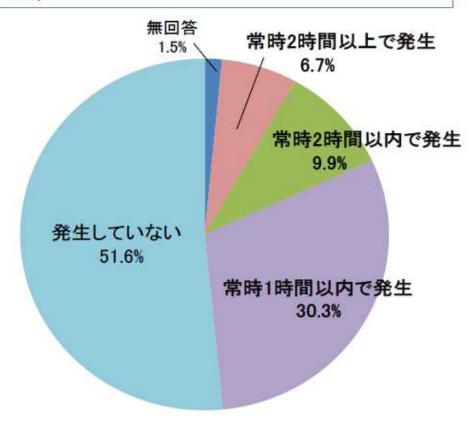
(年度)

24

手待時間に関する実態について

1. 荷主先での手待時間発生の有無

荷主先で手待時間が発生すると回答したドライバーが約47%を占めた。



資料:運輸労連「トラック運転者7,941名の証言」(平成25年10月)より 全調査数トラックドライバー7,941人

2. 手待時間の内訳

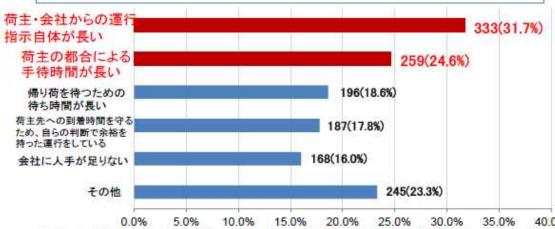
調査日前日における手待時間について、手待時間が生じたと回答した296人の内訳(※複数回答)

	回答数	平均	最大
荷積・荷卸待ちの時間 (荷主の都合による)	195人	142分	870分
時間調整 (ドライバーの自主的な行動)	113人	132分	480分
求貨待機 (帰り荷待ち)	23人	192分	1,360分

資料:(公社)全日本トラック協会「トラックドライバー実態調査報告書」(平成25年3月)より 全調査数トラックドライバー1,051人

3. 労働時間が長くなっている理由

「荷主・会社からの運行指示自体が長い」(31.7%)が最も多く、次いで「荷主の都合による手待時間が長い」(24.6%)となった。(※複数回答)

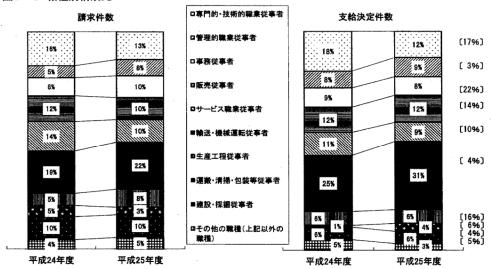


資料:(公社)全日本トラック協会「トラックドライバー実態調査報告書」(平成25年3月)より 全調査数トラックドライバー1,051人

表1-3 脳・心臓疾患の職種別請求、決定及び支給決定件数

年度		平成24年度	4	平成25年度		
職種(大分類)	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
専門的・技術的職業従事者	133	116	62	101	91	37
管 理 的 職 業 従 事 者	46	55	26	59	45	27
事務 従事者	71	67	30	79	62	26
販 売 従 事 者	100	81	39	80	85	38
サービス職業従事者	116	88	36	82	82	27 ·
輸送・機械運転従事者	163	146	86	170	145	95
生 産 エ 程 従 事 者	46	54	21	64	48	19
運搬•清掃•包装等従事者	43	26	3	27	31	11
建 設・採 掘 従 事 者	88	72	19	81	68	17
その他の職種(上記以外の職種)	36	36	16	41	26	9
合 計	842	741	338	784	683	306

図1-3 職種別構成比



[] は、雇用者総数に占める各職種の雇用者 割合(平成24年「就業構造基本調査」のデータ を用いて計算)

表1-3-2 脳・心臓疾患の支給決定件数の多い職種(中分類の上位15職種)

平成25年度

			十八人20千万
	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定 件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	93
2	販売従事者	営業職業従事者	21
3	販売従事者	商品販売従事者	16
3	管理的職業従事者	その他の管理的職業従事者	16
5	建設・採掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	13
6	事務従事者	一般事務従事者	11
6	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	11
8	専門的·技術的職業従事者	製造技術者(開発を除く)	9
9	事務従事者	営業・販売事務従事者	8
9	管理的職業従事者	法人·団体管理職員	8
11	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	7
11	サービス職業従事者	その他のサービス職業従事者	7
11	運搬·清掃·包装等従事者	運搬從事者	7
14	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	6
14	専門的·技術的職業従事者	その他の専門的職業従事者	6

注 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。 2 「その他の職種(上記以外の職種)」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。

平成25年度厚生労働省「脳心臓疾 患と精神障害の労災補償状況」を 加工したもの

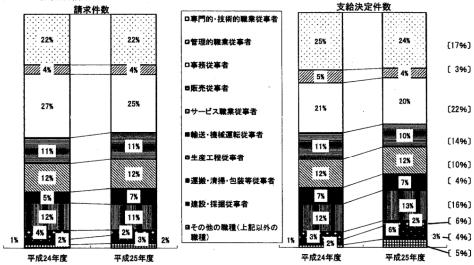
表2-3 精神障害の職種別請求、決定及び支給決定件数

年度		平成24年度			平成25年度	
職種(大分類)	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
専門的·技術的職業従事者	274	284	117	307	264	104
管理的職業従事者	50	51	26	58	39	18
事務 従事者	342	304	101	350	316	86
販 売 従 事 者	140	154	54	162	126	42
サービス職業従事者	153	141	57	176	132	51
輸送 · 機 械 運 転 従 事 者	58	67	33	95	74	30
生産工程従事者	147	131	56	153	143	56
運搬·清掃·包装等従事者	46	41	15	32	31	10
建 設・採 掘 従 事 者	29	31	11	48	41	24
その他の職種(上記以外の職種)	18	13	5	28	27	15
合 計	1257	1217	475	1409	1193	436

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2 「その他の職種(上記以外の職種)」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。





※ []は、雇用者総数に占める各職種の雇用者 割合(平成24年「就業構造基本調査」のデータ を用いて計算)

表2-3-2 精神障害の支給決定件数の多い職種(中分類の上位15職種)

平成25年度

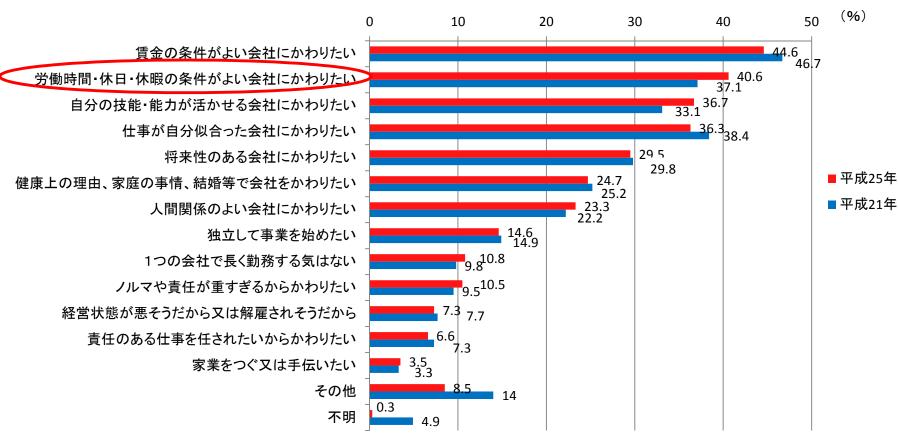
			平成25年度
	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定 件数
1	事務従事者	一般事務従事者	50
2	販売従事者	商品販売従事者	26
2	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	26
4	事務従事者	営業・販売事務従事者	21
4	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品)	21
6	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	18
7	専門的·技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	17
7	専門的·技術的職業従事者	その他の専門的職業従事者	17
9	専門的·技術的職業従事者	保健師, 助産師, 看護師	16
10	販売従事者	営業職業従事者	15
11	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	13
11	管理的職業従事者	その他の管理的職業従事者	13
11	サービス職業従事者	その他のサービス職業従事者	13
14	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	11
14	建設·採掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	11

注 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

若年正社員の転職希望理由

○ 現在の会社から定年前に転職したいと思っている若年正社員について、転職しようと思う理由(複数回答)をみると、「賃金の条件がよい会社にかわりたい」が44.6%、「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」が40.6%と高くなっている。

転職しようと思う理由別若年正社員割合(複数回答)



注) 定年前に転職したいと思っている若年正社員(15~34歳)を100とした割合。若年正社員全体に占める定年前に転職したいと 思っている若年正社員の割合は25.7%(平成21年24.9%)。

Ⅱ 時間外労働の限度基準の在り方について

- 〇 36協定の特別条項に定める延長時間に関して、36協定の基本的性格や強制力を持たせた場合の影響を踏まえ、上限規制を行うことについて、どのように考えるか。
- 〇 「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」 に関して、適用除外となっている業務について、どのように考えるか。
- また、以前の分科会で委員から御指摘もあったが、現在、特別条項についての様式が定められていないため、運用において、監督署の窓口等で「特別条項付き協定の例」を示しながら指導を行っているところである。

36協定締結に際して長時間労働の削減に向けた労使の話合いを促すとともに、適切な行政指導に結びつけるようにするため、「特別条項付き協定」の様式を定め、その記載事項を明確化することについて、どのように考えるか。

時間外・休日労働に関する協定(36協定)について

平成26年2月3日 第108回労働政策審議会 労働条件分科会配布資料を 加工したもの

時間外労働

- 労働基準法に定める労働時間の原則は、1日8時間、1週40時間。
- <u>労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定める範囲内で法定労働時間</u> (1日8時間、1週40時間)を超えて、労働させることが可能。

時間外労働の限度基準(法に基づく大臣告示)

○ 36協定の内容は、時間外労働の限度基準(大臣告示)に適合したものとしなければならない。

(罰則はなし。労働基準監督署は限度基準に関し、必要な助言指導)

(1)限度時間

時間外労働の限度は、1ヶ月 45時間 1年間 360時間等とされている。

(2)特別条項

<u>臨時的(一時的又は突発的)に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別の事情」</u>が予想されるときは、限度時間を超えて労働時間を延長できる旨を協定することができる。

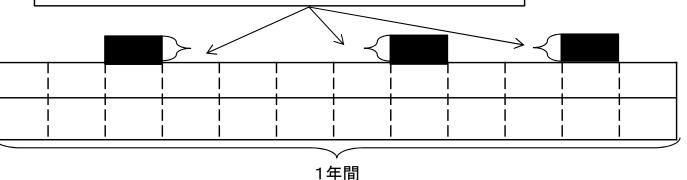
※平成15年の限度基準の改正により、「特別の事情」を臨時的なものに限ることとした。

【時間外労働のイメージ】

限度基準告示に定める労働時間の 延長の限度時間 〜 (1月45時間、1年360時間)

法定労働時間(1日8時間、1週40時間)

特別条項により、限度時間を超えて働く時間(年間最大6回まで)



「時間外労働の限度に関する基準」における特別条項について①

◎労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成十年労働省告示第百五十四号)(抄)

(業務区分の細分化)

第一条 労働基準法(以下「法」という。)第三十六条第一項の協定(労働時間の延長に係るものに限る。以下「時間外労働協定」という。)をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者(以下「労使当事者」という。)は、時間外労働協定において労働時間を延長する必要のある業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該必要のある業務の範囲を明確にしなければならない。

(一定期間の区分)

第二条 労使当事者は、時間外労働協定において一日を超える一定の期間(以下「一定期間」という。)についての延長することができる時間(以下「一定期間についての延長時間」という。)を定めるに当たっては、当該一定期間は一日を超え三箇月以内の期間及び一年間としなければならない。

(一定期間についての延長時間の限度)

- 第三条 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第1の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情(臨時的なものに限る。)が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、この限りでない。
- 2 労使当事者は、前項ただし書の規定により限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定めるに当たっては、 当該延長することができる労働時間をできる限り短くするように努めなければならない。
- 3 労使当事者は、第一項ただし書の規定により限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率 を法第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働について法三十七条第一項の政令で定める率を超える率とするように努めな ければならない。

(適用除外)

- 第五条 次に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、前二条の規定(第四号に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、厚生労働省労働基準局長が指定する範囲に限る。)は適用しない。
 - 一 工作物の建設等の事業
 - 二 自動車の運転の業務
 - 三 新技術、新商品等の研究開発の業務
 - 四 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するもの 15

「時間外労働の限度に関する基準」における特別条項について②

〇 特別条項付き協定の例及び要件について、「時間外労働の限度に関する基準」のパンフレットでは、以下の とおり記載している。

(例)「一定期間における延長時間は、1か月45時間、1年360時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫 (注2、3) (注2、3) したときは、労使の協議を経て、6回を限度として、1か月60時間まで、1年420時間までこれを延長することができる。なお、延長時間が1か月45 (注4) (注5) (注6、7) (注8、9) 時間を超えた場合の割増賃金率は30%、1年360時間を超えた場合の割増賃金率は35%とする。」

この場合、次の要件を満たしていることが必要です。
□原則としての延長時間(限度時間以内の時間)を定めること。(注1)
□限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること。(注2)
□「特別の事情」は、次のア、イに該当するものであること。(注3)
□ア. 一時的または突発的であること
□イ. 全体として1年の半分を超えないことが見込まれること
□一定時間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を、協議、通告、その他具
体的に定めること。(注4)
□限度時間を超えることのできる回数を定めること。(注5)
□限度時間を超える一定の時間を定めること。(注6)
□限度時間を超える一定の時間を定めるに当たっては、当該時間をできる限り短くするよう努めること。(注 7)
□限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を一定期間ごとに定めること。(注8)
□限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。(注9)

時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結の有無等

平成25年10月30日 第104回労働政策審議会 労働条件分科会配布資料 を加工したもの

																		(%)
						;	'			時間外労	 ・働・休日党	労働に関す	る労使協定	定を締結し	ていない理	里由(M. A)		
		合計	労使協定 を締結し ている	る労使協	休日労働 に関する 労使協定 のみ締結	时间外力	労働に関する労使になる。	外・休間日常の	時間外労 働・休日 労働がな い	労働に関	税乗規則 等で規定 を設ける	迎用床71	事業場ごとに締結が必要と		過半数代 表が選出 されな	結を拒否	労働に関 する労使 協定の締	その他
 合計		100.0	55.2	2 5.4	0.1	1 49.7	7 44.8	8 100.0	0 43.0	35.2	1.0	1.2	3.5	3.6	0.0	0.0	14.0	4.2
【事業場規模】							'											
1~30人		100.0					:		1 :			: :				-	13.5	
	1~9人	100.0				: :	:		1 :	: :	:				:	-	11.3	
_	10~30人	100.0		1		69.1	:			: :			: :			-	36.3	
31~100人		100.0		1 :	•	83.2					1	1					1 1	
101~300人		100.0				87.9			1 :			2.0						
301人以上		100.0	96.1	1 4.3		91.8	8 3.9	9 100.0	0 1.4	3.9	<u> </u>	<u> </u>	0.7	15.2	14.5	<u> </u>	55.2	24.0
【業種】							'	1	:									
01製造業		100.0			4,	43.1	;					. (;	<u> </u>	<	<u> </u>	13.3	;
02鉱業		100.0		1 :		48.9	:			: :			:	:	1	-	19.0	
03建設業		100.0				48.3	:		- I			: :	: :				14.7	
04運輸交通業		100.0				- 80.9									******************			
05貨物取扱業		100.0		1 :	-	80.2				: :	:		: :	:	:	-	19.9	
08 商 業		100.0			*********	50.3	· · • · · · · · · · · · · · · · · · · ·								*	<u> </u>	12.3	
09金融広告業		100.0				63.1	:			1	1	1		:		-	16.5	
10映画•演劇業		100.0				40.1	:									0.4	: :	
11通信業		100.0		1 :	-	76.1	:		1	: :	:	:	: :	:	:	-	17.5	
12 教育•研究業		100.0	67.9					1 100.0				0.8	3.6		•	_	18.9	
13保健衛生業		100.0		1 10.2	4	6 37.4						0.0	;		£	<u> </u>	16.4	
14接客娯楽業		100.0	47.0			40.2	2 53.0								_	<u> </u>	13.0	
15清掃・と畜業		100.0		1 :		49.3	:			: :	:	: :		:	-	-	19.2	
その他の事業		100.0	63.2	2.0	<u> </u>	61.2	2 36.8	100.0	0 42.4	24.6	3.0	3.0	4.2	5.2	0.0	<u> </u>	15.5	3.2
【企業規模分類】	大企業	100.0	94.0	6.3	-	- 87.7	7 6.0	100.0	28.7	7 5.7	0.7	7 0.1	38.5	0.9	0.2	0.0	28.6	8.1
	中小企業	100.0	43.4	5.2	0.1	1 38.2	2 56.6	6 100.0	0 43.5	36.2	1.0	1.2	2.4	3.7	0.0	0.0	13.5	4.1

出典:平成25年労働時間総合実態調査より

表10 特別条項付き時間外労働に関する労使協定の締結の有無及び対象業務

																			(%)
						特別	条項の対	象業務((M. A.)					従事~	する者が	最も多い	・業務		
	合計		特別条項がある	計	一般事務	経理事務	販売・ 営業	生産ライン	研究・ 開発業 務	運転業 務・建 設業務	その他	計	一般事務	経理事務	販売・ 営業	生産ライン	研究・ 開発業 務	運転業 務・建 設業務	その他
 合計	100.0	59.5	40.5	100.0	38.8	14.8	52.9	11.7	12.3	6.7	23.4	100.0	13.0	2.1	41.5	10.2	9.6	4.9	18.7
【事業場規模】																			
1~30人	100.0	61.6	38.4	100.0	35.0	11.4	53.8	8.9	10.8	6.6	23.0	100.0	13.1	2.2	43.6	8.0	9.3	5.1	18.8
1~9人	100.0	64.3	35.7	100.0	30.7	8.8	53.5	8.3	11.3	7.1	20.6	100.0	12.8	2.1	44.2	7.9	10.1	5.4	17.5
10~30人	100.0	54.4	45.6	100.0	43.9	16.8	54.2	10.0	9.9	5.5	28.0	100.0	13.7	2.5	42.3	8.0	7.7	4.4	21.4
31~100人	100.0	47.5	52.5	100.0	56.9	29.1	51.1	24.0	17.0	7.2	25.3	100.0	11.5	1.5	34.3	20.2	9.7	3.7	19.1
101~300人	100.0	31.9	68.1	100.0	63.3	40.0	40.6	31.0	26.9	7.4	23.7	100.0	14.8	1.3	21.1	26.9	15.6	4.8	15.4
301人以上	100.0	21.0	79.0	100.0	67.5	49.5	40.3	38.1	36.5	7.0	26.0	100.0	13.3	2.3	13.8	30.9	19.1	2.5	18.0
【業種】																			
01製造業	100.0	52.4	47.6	100.0	38.8	21.0	26.7	61.6	19.9	2.8	19.1	100.0	3.6	0.6	10.4	57.7	10.6	1.2	16.0
02鉱業	100.0	79.3	20.7	100.0	50.6	19.3	10.4	72.3	7.2	15.7	12.0	100.0	10.8	0.4	4.0	66.7	-	6.4	11.6
03建設業	100.0	75.0	25.0	100.0	39.7	16.1	30.3	0.1	5.9	68.7	14.9	100.0	8.7	0.2	19.5	0.0	3.8	59.2	8.6
04運輸交通業	100.0	67.5	32.5	100.0	65.2	14.6	10.5	5.7	0.3	27.8	38.4	100.0	33.7	1.8	7.0	3.2	0.1	25.6	28.6
05貨物取扱業	100.0	40.7	59.3	100.0	56.9	11.1	10.3	13.8	1.6	11.3	43.6	100.0	33.0	-	4.5	12.2	0.7	9.7	39.0
08商業	100.0	59.6	40.4	100.0	33.6	14.5	82.3	1.9	6.7	1.8	19.6	100.0	8.0	1.4	70.8	1.5	4.8	0.3	13.0
09金融広告業	100.0	40.5	59.5	100.0	76.5	15.9	46.9	1.4	3.6	0.3	6.3	100.0	53.8	2.0	36.5	0.0	3.0	-	4.7
10映画・演劇業	100.0	62.0	38.0	100.0	48.8	15.6	25.7	5.3	5.3	3.6	56.1	100.0	22.0	2.1	13.3	3.6	3.3	3.4	52.3
11通信業	100.0	19.4	80.6	100.0	45.9	13.8	47.8	2.0	3.8	8.0	33.0	100.0	24.3	1.7	34.8	1.9	1.6	5.8	29.8
12教育・研究業	100.0	53.8	46.2	100.0	39.4	12.5	14.0	1.1	52.4	1.1	33.3	100.0	10.4	0.3	8.1	1.0	50.7	0.3	29.2
13保健衛生業	100.0	88.4	11.6	100.0	38.5	14.0	7.4	0.3	0.3	3.1	81.0	100.0	8.3	5.9	4.6	0.2	0.1	-	80.9
14接客娯楽業	100.0	65.4	34.6	100.0	16.9	10.2	69.3	16.3	0.9	0.2	24.3	100.0	3.0	6.4	57.1	12.7	0.0	_	20.7
15清掃・と畜業	100.0	71.8	28.2	100.0	33.7	14.5	14.6	9.9	1.1	9.9	74.6	100.0	3.5	_	8.7	8.2	_	7.8	71.9
その他の事業	100.0	42.8	57.2	100.0	40.4	12.8	35.9	4.1	27.3	1.2	29.6	100.0	17.2	3.3	24.7	2.8	25.2	0.0	26.8
【企業規模分類】																			
大企業		37.7	62.3	100.0	42.4	14.7	64.3	6.4	8.1	6.1	21.2	100.0	14.5	1.5	52.9	4.9	5.9	4.0	16.2
中小企業	100.0	74.0	26.0	100.0	33.1	14.9	34.9	20.0	19.0	7.6	26.7	100.0	10.4	2.9	23.4	18.6	15.6	6.3	22.8

表18 特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1箇月の特別延長時間の定めがある事業場の1箇月の特別延長時間

		T							E						(%)	
	合計	10時間以下	10時間超 15時間以 下	15時間超 20時間以 下	20時間超 25時間以 下	25時間超 30時間以 下	30時間超 35時間以 下	35時間超 40時間以 下	40時間超45時間以下		50時間超60時間以下	60時間超 70時間以 下	70時間超 80時間以 下	80時間超 100時間以 下	100時間超	平均(時間:分)
 合計	100.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.3	0.9	2.3	23.5	14.8	36.2	16.0	5.5	77:52
【事業場規模】																
1~30人	100.0	0.2	_	-	0.0	0.2	0.0	0.3	0.9	2.1	23.7	14.9	36.5	15.9	5.3	77:56
1~9人	100.0	_	_	-	0.0	0.3	_	_	0.8	2.0	21.9	14.7	39.9	14.2	6.2	79:02
10~30人	100.0	0.6	_	-	0.0	-	0.0	0.9	1.3	2.3	27.5	15.2	29.4	19.5	3.3	75:38
31~100人	100.0	0.1	_	0.0	_	-	0.2	0.3	1.0	2.9	24.1	15.4	35.4	14.8	5.7	76:28
101~300人	100.0	0.2	0.3	0.3	0.0	0.2	0.3	0.0	0.9	6.3	18.5	11.1	32.4	20.7	8.9	80:14
301人以上	100.0	_	0.2	-	0.2	-	0.3	0.3	0.4	3.8	12.0	10.5	37.6	24.1	10.6	83:10
【業種】																
01製造業	100.0	0.0	_	_	0.0	0.5	0.2	0.2	1.9	1.9	22.0	10.8	42.8	15.8	4.0	77:21
02鉱業	100.0	_	_	-	_	-	_	_	_	9.7	33.9	18.6	16.5	16.5	4.7	71:15
03建設業	100.0	_	_	-	_	-	_	_	_	1.5	5.9	23.8	37.7	17.9	13.2	85:46
04運輸交通業	100.0	_	_	0.1	0.0	0.7	_	_	0.8	4.3	15.2	7.6	36.5	30.7	4.0	78:22
05貨物取扱業	100.0	_	_	-	_	0.1	_	0.1	1.3	3.1	15.2	8.1	40.2	25.2	6.6	80:05
08商業	100.0	_	_	-	_	0.1	0.0	0.5	1.1	3.4	25.3	13.6	36.0	17.3	2.8	75:45
09金融広告業	100.0	_	_	-	_	-	0.0	_	_	2.3	48.9	11.2	23.6	7.0	6.9	73:03
10映画・演劇業	100.0	_	_	-	_	-	_	-	_	3.2	23.2	9.1	43.6	14.0	6.9	79:53
11通信業	100.0	_	_	0.2	1.7	-	_	-	0.6		21.6	7.6	30.3	22.9	12.3	83:51
12教育・研究業	100.0	_	_	-	_	1.0	0.0	1.7	0.8	2.2	14.0	15.4	43.6	19.6	1.5	76:35
13保健衛生業	100.0	0.3	0.1	-	0.1	_	-	0.5	1.6		40.6	12.6	35.5	5.1	0.4	68:46
14接客娯楽業	100.0	1.1	_	-	_	-	_	_	0.2	1.0	31.2	24.8	36.7	3.7	1.3	71:04
15清掃・と畜業	100.0		_	-	_	-	_	_	0.4		24.2	18.5	36.4	11.3	3.4	
その他の事業	100.0	0.4	0.1	0.1	_	-	_	_	1.2	0.8	14.2	14.2	34.0	21.5	13.6	87:41
【企業規模分類】																
大企業		0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.5	0.8		23.6	15.0	33.5	18.3	6.6	79:44
中小企業	100.0	0.4	_	_	0.0	0.3	_	0.0	1.2	3.5	23.4	14.5	40.1	12.7	3.9	75:13

表19 特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間

														(%)	
	合計	100時間以下	100時間超 150時間以 下	150時間超 200時間以 下	200時間超 250時間以 下	250時間超 300時間以 下	300時間超 330時間以 下	330時間超 360時間 以 下	360時間超 400時間以 下	400時間超 500時間以 下	500時間超 600時間以 下	600時間超 800時間以 下	800時間超 1000時間 以下	1000時間 超	平均(時間:分)
合計	100.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.3	3.2	1.4	16.9	19.7	42.9	13.8	1.2	650:54
【事業場規模】															
1~30人	100.0	_	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	3.3	1.2	17.2	19.1	43.3	14.1	1.1	651:15
1~9人	100.0	_		0.1	0.2	0.1	0.3	4.1		17.3	16.9	45.7	13.3	1.3	
10~30人	100.0	_	0.1	0.0	0.1	0.6	0.3	1.5		17.0	23.8	38.0	15.7	0.8	648:00
31~100人	100.0	_	0.0	0.3	0.2	0.6	0.3	2.8		15.9	24.2	41.6	10.6	1.7	643:26
101~300人	100.0	_	_	0.1	0.5	0.2	0.6	4.1		15.2	20.4	39.0	15.3	2.4	659:30
301人以上	100.0	0.4	_	0.2	0.2	0.2	0.2	3.8		11.8	19.4	40.2	20.4	1.7	679:22
【業種】															
01製造業	100.0	_	_	0.2	0.1	0.2	0.1	3.1	1.2	17.2	20.9	44.1	12.2	0.7	643:21
02鉱業	100.0	_	_	-	_	1.2	-	3.1	4.3	23.9	29.4	38.0	-	-	581:57
03建設業	100.0	_	_	_	-	_	_	0.3	1.6	6.9	27.8	46.9	16.1	0.4	661:11
04運輸交通業	100.0	_	0.1	0.6	0.1	0.3	0.2	0.0	0.1	16.8	33.9	40.1	5.5	2.3	630:42
05貨物取扱業	100.0	_	_	_	_	0.6	0.5	1.9	0.2	10.8	16.9	54.4	12.3	2.5	680:30
08商業	100.0	_	_	_	-	0.1	0.4	5.3	1.6	19.1	18.6	38.2	15.9	0.9	641:56
09金融広告業	100.0	_	_	_	1.0	2.9	0.8	10.2	1.5	18.5	27.6	35.3	1.4	0.8	573:58
10映画・演劇業	100.0	_	_	_	-	_	0.8	0.8	_	9.1	26.4	51.0	9.9	1.9	675:38
11通信業	100.0	_	0.1	_	-	0.1	0.1		2.0	57.7	9.3	26.3	3.2	1.2	565:00
12教育・研究業	100.0	0.0	0.9	1.0	-	-	-	1.1	0.8	9.9	20.6	47.0	18.4	0.3	671:50
13保健衛生業	100.0	0.1	_	_	0.1	0.1	_	1.0	0.7	12.0	23.7	55.5	6.8	-	641:48
14接客娯楽業	100.0	_	_	_	0.0		0.3	0.5	0.1	23.0	21.8	52.8	1.4	0.0	616:14
15清掃・と畜業	100.0	_	_	_	_	_	_	1.5	6.5	16.9	29.2	41.4	3.7	0.9	624:35
その他の事業	100.0	_	_	_	0.7	0.2	0.5	0.7	1.6	5.9	12.5	49.4	24.7	3.9	740:42
【企業規模分類】															
大企業	100.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.3	0.4	3.5	1.6	19.2	18.6	39.3	15.4	1.5	653:02
中小企業	100.0	_	0.0	0.1	0.3	0.2	0.2	2.9	1.0	13.3	21.5	48.7	11.1	0.8	647:28

平成25年11月18日 第105回労働政策審 議会労働条件分科会 配付資料を加工した もの

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

○1年について(一般労働者)(最長の者)

事業場割合(%)

法定時間外労働の領	実績				360時	間以下		8				360時	間超			
1年の特別延長時間		計	100時 間以 下	100時 間超 150時 間以 下	150時 間超 200時 間以 下	200時 間超 250時 間以 下	250時 間超 300時 間以 下	300時 間超 330時 間以 下	330時 間超 360時 間以 下	360時 間超 400時 間以 下	400時 間超 500時 間以 下	500時 間超 600時 間以 下	600時 間超 800時 間以 下	800時 間超 1000 時間 以下	1000 時間 超	平均 (時 間: 分)
合計	100. 0	63. 3	20. 5	6. 2	8. 1	8. 9	8. 3	5. 1	6. 1	5. 9	14. 9	6. 5	7. 1	1.0	1. 3	311:34
360時間超400時間以下	(1.4)	81.6	11.8	5. 0	9. 6	12. 1	28. 3	5. 7	9. 2	2. 1	8. 6	6.8	0.8	_	0. 1	276:51
400時間超500時間以下	(16. 9)	76. 5	25. 4	11. 7	12. 4	16. 2	4. 4	1. 6	4. 8	3. 1	17. 0	0.9	1.8	0.1	0.6	228:54
500時間超600時間以下	(19. 7)	70. 4	25. 7	6. 1	5. 5	9. 7	10. 5	6. 3	6. 4	4. 4	12. 3	7. 5	3.5	0.9	1.0	279:40
600時間超800時間以下	(42. 9)	54. 8	18. 1	6. 1	7. 4	6. 4	6. 3	5. 1	5. 5	8. 6	14. 1	8. 4	10. 4	1.6	2.1	351:44
800時間超1000時間以下	(13. 8)	57. 8	5. 8	1. 1	9. 4	9. 1	13. 4	8. 3	10. 7	5. 0	19. 0	6. 5	10. 8	0. 5	0.5	366:26
1000時間超	(1. 2)	16. 6	4. 4	1. 1	0. 6	_	9. 9	0. 2	0. 4	2. 6	53. 1	21. 1	1. 5	1. 2	3. 9	467:31

注1)括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間別の事 業場割合を示す(「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表19)

注2) 1年の特別延長時間について「360時間以下」の事業場もあるが極めて少数(定めがあるうちの4.1%)であるため、割愛した。



- 特別条項付三六協定で定める特別延長時間が長いほど、時間外労働の実績(平均時間) も長くなっている。
- 特別条項付三六協定で定める特別延長時間と比べれば、時間外労働の実績が、短い 事業場が多くなっている。

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

〇1年について(一般労働者)(平均的な者)

事業場割合(%)

法定時間外労働の	実績				360時	間以下						360時	間超			
1年の特別延長時間		計	100時 間以 下	100時 間超 150時 間以 下	150時 間超 200時 間以 下	200時 間超 250時 間以 下	250時 間超 300時 間以 下	300時 間超 330時 間以 下	330時 間超 360時 間以 下	360時 間超 400時 間以 下	400時 間超 500時 間以 下	500時 間超 600時 間以 下	600時 間超 800時 間以 下	800時 間超 1000 時間 以下	1000 時間 超	平均 (時 間: 分)
合計	100. 0	88. 7	43. 5	11. 3	10. 4	9. 2	7. 0	3. 2	4. 1	2. 3	3. 5	3. 6	1. 6	0. 2	0. 1	165:21
360時間超400時間以下	(1.4)	100. 0	43. 7	19. 5	2. 8	0.8	33. 2	_		_	_		_			142:41
400時間超500時間以下	(16. 9)	98. 2	54. 0	18. 0	7. 1	9. 6	2. 1	2. 6	4. 8	1.0	0.8	0.0	0.0	0.0		110:08
500時間超600時間以下	(19. 7)	91. 2	54. 3	8. 5	9. 7	8.8	5. 4	2. 2	2. 4	1.4	2. 8	4. 0	0.4	0.0	0.2	133:00
600時間超800時間以下	(42. 9)	86. 0	40. 1	9. 7	12. 9	9. 2	7. 4	2. 5	4. 3	2. 4	3. 6	6. 5	1. 2	0. 3	-	180:38
800時間超1000時間以下	(13. 8)	83. 7	22. 2	10. 9	10. 2	11.6	13. 5	8. 5	6.8	5. 5	3. 4	0. 5	6. 6	0. 0	0.2	236:55
1000時間超	(1. 2)	35. 4	11.5	4. 5	9. 1	6. 2	1. 7	2. 3	0.0	3. 7	56. 2	0. 7	0. 7	3. 4	_	342:51

注1)括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間別の事業場割合 を示す(「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表19)

注2) 1年の特別延長時間について「360時間以下」の事業場もあるが極めて少数(定めがあるうちの4.1%)であるため、割愛した。

1箇月の法定時間外労働の実績<一般労働者>

○最長の者

〇平均的な者

	平均時間	45時間以 下	うち10時間 以下	45時間超	うち60時間 超	うち80時間 超	うち100時 間 超
全体	18:03	89. 1%	51. 8%	10. 9%	5. 3%	2. 2%	0. 9%
	(25:26)	(85. 2%)	(27. 4%)	(14. 8%)	(8. 1%)	(2. 8%)	(1. 1%)
1~9人	14:00	93. 0%	60. 0%	6. 8%	2. 7%	1. 2%	0. 5%
	(22:29)	(89. 0%)	(30. 3%)	(11. 2%)	(5. 4%)	(1. 8%)	(0. 6)
10~30人	28:19	80. 0%	28. 3%	20. 1%	10. 9%	4. 1%	1. 4%
	(29. 14)	(80. 8%)	(24. 0%)	(19. 2%)	(11. 7%)	(3. 7%)	(1. 7%)
31~100	36:40	71. 1%	18. 5%	29. 0%	16. 7%	8. 3%	3. 9%
人	(37:12)	(69. 0%)	(14. 5%)	(31. 0%)	(18. 5%)	(7. 0%)	(3. 3%)
101~300	44:35	59. 3%	9. 5%	40. 7%	24. 7%	10. 2%	4. 5%
人	(42:50)	(63. 5%)	(9. 1%)	(36. 5%)	(23. 9%)	(10. 1%)	(3. 6%)
301人~	57:54	36. 8%	2. 0%	63. 3%	43. 9%	15. 7%	6. 8%
	(55:32)	(47. 6%)	(3. 4%)	(52. 5%)	(36. 6%)	(20. 2%)	(8. 8%)
大企業	26:25	82. 9%	28. 6%	17. 0%	8. 1%	2. 5%	0. 8%
中小企業	15:21	91. 1%	59. 4%	9. 0%	4. 4%	2. 2%	1. 0%

	平均時間	45時間以 下	うち10時間 以下	45時間超	うち60時間 超	うち80時間 超	うち100時間 超
全体	8:05	98. 3%	72. 6%	1. 7%	0. 7%	0. 2%	0. 1%
	(15:13)	(95. 8%)	(46. 0%)	(4. 3%)	(0. 7%)	(0. 2%)	(0. 1%)
1~9人	6:57	98. 5%	77. 0%	1. 4%	0. 6%	0. 1%	0. 0%
	(15:02)	(95. 8%)	(46. 2%)	(4. 2%)	(0. 6%)	(0. 2%)	(0. 1%)
10~30人	11:11	97. 7%	60. 9%	2. 5%	0. 7%	0. 3%	0. 3%
	(15:06)	(96. 0%)	(47. 3%)	(3. 9%)	(0. 6%)	(0. 1%)	(0. 0%)
31~100	12:59	97. 1%	53. 2%	2. 9%	1. 1%	0. 4%	0. 1%
人	(16:39)	(94. 5%)	(43. 7%)	(5. 6%)	(1. 0%)	(0. 3%)	(0. 1%)
101~300	14:45	97. 4%	44. 9%	2. 6%	0. 9%	0. 1%	0. 0%
人	(16:51)	(96. 2%)	(37. 9%)	(3. 8%)	(1. 6%)	(0. 4%)	(0. 2%)
301人~	16:56	98. 1%	34. 3%	1. 8%	0. 4%	_	_
	(17:04)	(97. 8%)	(32. 4%)	(2. 2%)	(0. 1%)	(-)	(-)
大企業	12:03	98. 6%	55. 3%	1. 4%	0. 5%	0. 2%	0. 0%
中小企業	6:48	98. 2%	78. 2%	1. 8%	0. 8%	0. 2%	0. 1%

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

「時間外労働・休日労働に関する協定届」(36協定届)の例

様式第9号 (第17条関係)

時間外労働に関する協定届休日労働に関する協定届

事 業	の 種 類	事業	の 名 称		事	業の	所 在 地(電話番号)	
金属製	品製造業	○○金属工業材	株式会社〇〇工場		00	市〇〇町1-2	-3 (000-00	00000)	
	時間外労働をさせる 必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 〔満 18 歳以上の者〕	所定労働時間	1日	延長することがで 1日を超える一気 1か月(毎月1日)	きる時間 Eの期間(起算日) 1年(4月1日)	期	間
① 下記②に該当	臨時の受注、納期変更	戶 検査	10人	1日8時間	3時間	30 時間	250 時間	平成〇年4月1	日から1年間
しない労働者	月末の決算事務	経 理	5人	同上	3時間	15 時間	150 時間	同	<u>L</u>
② 1年単位の変 形労働時間制に より労働する労 働者	臨時の受注、納期変見	更 機械組立	10人	同上	3時間	20 時間	200 時間	同	E
	- 必要のある具体的事由 受注、納期変更	業務の種類機械組立	労働者数 〔満 18 歳以上の者〕 10 人	所定休日 毎週土曜・日曜		労働させることが 並びに始業及び* 1か月に1日、8:3	答案の時刻	期 平成〇年4月1	間日から1年間

協定の成立年月日 平成 年 3 月 12 日 協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙 平成 年 3 月 15 日

検査課主任 山 田 花 子

(ED) @

使用者 联名

工場長田 中太郎

○ ○ 労働基準監督署長殿

記載心得

1. 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。

2. 「延長することができる時間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。

- (1) 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間であって、1日についての限度となる時間を記入すること。
- (2) 「1日を超える一定の期間(起算日)」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間であって、同法第36条第1項の協定で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間を記入すること。
- 3. ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。
- 4. 「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であって労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 5. 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。

Ⅲ 勤務間インターバル規制について

○ これまで「EU諸国のような勤務間インターバル規制について、真摯に議論すべき」との御意見がある一方、「こうした規制を全ての労働者にかければ、企業の事業運営に大きな影響を与えることになる」といった御意見もあるところ、現在の取組状況にかんがみ、勤務間インターバル規制を導入することについて、どのように考えるか。

平成26年2月3日 第108回労働政策審議会 労働条件分科会配布資料を 加工したもの

労働時間の量的上限規制等について ~諸外国の労働時間法制(量的上限規制・勤務間インターバル規制)~

		EU諸国		日本	韓国	米国
	(英国)	(フランス)	(ドイツ)	H#	千牛 (2)	
労働時 間の 上 制 制		- 含め、原則として週48 労働も含め、超えては 別として設定 ・上限は週48時間・1 日10時間等 ・労働協約により週60 時間、1日12時間ま で延長可能 ・法定労働時間(週35 時間)超過勤務の 上限は年間220時 間	· · · · — · · · · ·	◇法定労働時間 (週40時間)を超 えた場合、罰則 の対象となると もに割増賃金支 払義務が生じる。 ・労使協定も必要 ・労使協定も必要 ・時間外労働の限度 基準に基づき行政 指導	◇法定労働時間 (週40時間)を超 えた場合、罰則 の対象となるとと もに割増賃金支 払義務が生じる。 ・時間外労働(休日 除く)の上限は原則 12時間。	◇法定労働時間 (週40時間)を超 えた場合、割増 賃金の支払義務 が生じるが、罰則 の対象とはなら ない。
 割増賃 金	 【◇割増賃金率は れる(法定され	 は基本的には労働協約 していない) ※労働協約で定めて いない場合の割増賃 金率規定あり(25%/ 50%)	等により定めら 等により定めら ※ 1994年法により、 割増賃金に関する 規定を削除	◇法定時間外労働に対する割増 賃金率が法定されている(25%) ※月60時間超(大企業)は50%	 ◇法定時間外労 働に対する割増 賃金率が法定さ れている(50%)	〜法定時間外労 働に対する割増 賃金率が法定さ れている(50%)
勤務間 インター バル(休 息)規制	が 義務付ける ※ 病院、電気・ 必要のある業 切な保護を与	き連続11時間の休息期 られている。 ・ガス・水の供給等サービス・ 務等について、労使協定等 えることで、適用除外や休息 スでは同等の代償休息期間	生産の連続性を保つ により代償休息や適 急期間の短縮等が可	規制なし ※自動車運転者については、 改善基準告示により、原則として継続8時間の休息期間を設けることとされている。	規制なし	規制なし 26

<u>勤務間インターバル制の実施例について①</u>

平成26年2月25日 第109回労働政策審議会 労働条件分科会配布資料

(労働政策研究・研修機構「労働時間に関する企業等ヒアリング調査ー裁量 労働制、勤務間インターバルー」(2013年5月)より作成)

〇<u>C社</u>(製造業、組合員数3万人超)※同社人事部、労働組合の双方からヒアリング

【勤務間インターバル制の実施内容】

- 7時間のインターバルの努力義務を労働協約で定めた例。
 - ※全事業所(14カ所)で3万人超の全組合員に適用。管理監督者は適用外。2011年4月導入。

【実施に対する評価等】

- (会社側)導入から1年半経つが、顕著な成果がでていると言えるほどの取組にはなっていない。管理監督者には、文書をもって周知しているが、まだ意識の浸透が不足しているかもしれないという途上の段階にある。
- ・ (組合側)会社が把握しているところでは、休息7時間以下の事例は、多くはないが、こういう人とメンタルヘルス 不調との因果関係は強いと考えられるので、インターバル休息の導入によってそういう方達を救ってあげたいと 考えた。インターバル休息の導入は、メンタル不調者数の抑制や、予備軍の予防につながるであろう。
- ・ (会社側)浸透の進捗は道半ばであり、さらに推し進めるかどうかまで判断する段階にはない。今年で導入2年目になるが、各事業所にもヒアリングしながら、今年の結果を踏まえて、来年以降、どこまで進めるかの感触を探ってみようかと考えている。インターバル規制を活用した結果、長期的にみて生産性の向上につながり、会社にとっても利益になるという余地がないかどうかなども見究めていきたい。
- (組合側)おそらく、今年の労働時間は横ばいか、前年よりやや多めになっている。2010年の2,056時間から 2011年の2,077時間と微増で済んだので、意識改革が進んできたのかもしれない。ここは、この1年間の成果とし て評価したい。

27

<u>勤務間インターバル制の実施例について②</u>

平成26年2月25日 第109回労働政策審議会 労働条件分科会配布資料

28

(労働政策研究・研修機構「労働時間に関する企業等ヒアリング調査ー裁量 労働制、勤務間インターバルー」(2013年5月)より作成)

OD社(運輸業、従業員4000人超)※同社人事部からのヒアリング

【勤務間インターバル制の実施内容】

- バス運転士に対し、9時間のインターバルを設けた例。
- 勤務間インターバル制は労働協約で定めており、就業規則においては定めなし。
 - ※平成14年に改善基準告示が国交省告示とされた当初、勤務を1日に2回に分けて働く場合の勤務間隔を6時間とするなど、改善基準告示の特例を活用していたが、後に、特例を活用せず、きちんと休息時間8時間を取ることで規制を厳格化した。9時間とした理由は、組合から申し入れがあり、D社として検討した結果、9時間に引き上げる変更をすることにした。

【実施に対する評価等】

- ・ 勤務間インターバル制の効果はあると思われる。統計(罹患率等)を取っているわけではないが、(規制よりも) 1 時間長く休めるので、疲労回復になるのではないかと考えている。他に、朝の遅刻が減るなど目に見える効果 は見られない(もともと遅刻は少ない。)。勤務間インターバル制を他の職種へと適用を拡げていくことは考えていない。ただ、終業時間の固定(例えば22 時以降の残業禁止など)の導入を一時期考えた。しかし、D 社の業務 内容は多種多様であるため、一律に規制することは効率的ではないと考える。間接部門にはフレックスタイム制が導入されているということもある。
- ・ 勤務間インターバル制が義務化されるなど、法規制が強化されることになった場合の事業運営への影響は、一概には言えないが、規制の内容によると考えられる。規制が定められれば当然に実施するが、全部規制されると柔軟な働き方など自由度がなくなり、困ることになるであろう。D 社はメリハリをつけた働き方の取り組みをしており、そうした個別企業の実態を見てもらった上で、働き方の自由度を高めてもらいたいと考えている。むしろ、労働時間が長い、休みが取れないなど、自由度の低い職場に目を向けたらどうか。

勤務間インターバル制の実施例について③

平成26年2月25日 第109回労働政策審議会 労働条件分科会配布資料を 加工したもの

(労働政策研究・研修機構「労働時間に関する企業等ヒアリング調査ー裁量 労働制、勤務間インターバルー」(2013年5月)より作成)

OL社(情報通信業、従業員数1万人超) ※同社労働組合からのヒアリング

【勤務間インターバル制の実施内容】

- ・ 裁量労働制(専門業務型・企画業務型)適用者に対し、13.5 時間(所定内労働時間(9 時~17 時半)+6 時間の残業(23時半まで))以上働いた場合に、次の勤務開始まで8 時間空けることを労働協約で定めた例(同時に、就業規則にも規定)。
 - ※裁量労働制導入と同じ2012年10月から導入(時間を個人の裁量に任せるに当たり、何らかのセーフティネットを制度として明示しておかないと、裁量労働制導入以降の対処が図れないと考えたため)。

【実施に対する評価等】

- 導入した2012年10月から2013年1月までに、利用実績はない。
- 2013 年2 月から職場会が始まるので、そこで裁量労働制適用者にかかるインターバル制についても聞き取ることになる。ただ、実績がないので、安心感の有無を確認する程度になるだろう。
- ・ 今後の取組みとしては、運用実態のチェックならびに不適切運用の是正対応である。制度としての強制力はあるが、その一方で、インターバル時間の中には通勤時間も入っているなど、今は大まかな部分があることも否めない。今後は、もう少し精緻かつ明確にしていきたい。
- (組合としては、)インターバル制については、加盟産別の方針もあり、拡大させていきたいと考えている。具体的には、時間で管理されている者に対しても同様に適用していきたい。この点、非公式に会社に働きかけている状況である。

IV 休日規制について

○ 休日に関する現行の規制は下記のとおりとなっているところ、分科会での御意見も踏まえ、 労働者の健康を確保する観点から、休日規制の在り方についてどのように考えるか。

- 労働基準法第35条に基づき、使用者は、毎週少なくとも1回の休日又は4週間に4日以上の休日を与えなければならないこととされている。
- 4週間に4日以上の休日を与えることとする場合には、労働基準法施行規則第12条の2に基づき、就業規則その他これに準ずるものにおいて、4週間の起算日を明らかにすることとされている。どの4週間においても4日の休日が与えられなければならないということではなく、労働基準法施行規則第12条の2の起算日に始まる特定の4週間に4日の休日が与えられなければならないとされている。

(休日の特定について)

○ 就業規則等で休日を特定することまでは求められない。また、就業規則等に休日を振り替えることができる 旨の規定を設け、これに基づいて、振り替え後の休日を特定した場合に、休日を振り替えることができる。

V 代替休暇について

- 〇 いわゆる「代替休暇」については、現在、制度を設けている企業が少ないところ、その要因として、「月60時間超の時間外労働のみが代替休暇の算出の対象となること」、「代替休暇を与えることができる期間が2か月以内であること」等にあるのではないかとの御意見がある。
- こうした要因を取り除くことにより、代替休暇の使い勝手を良くすることについて、どのように 考えるか。

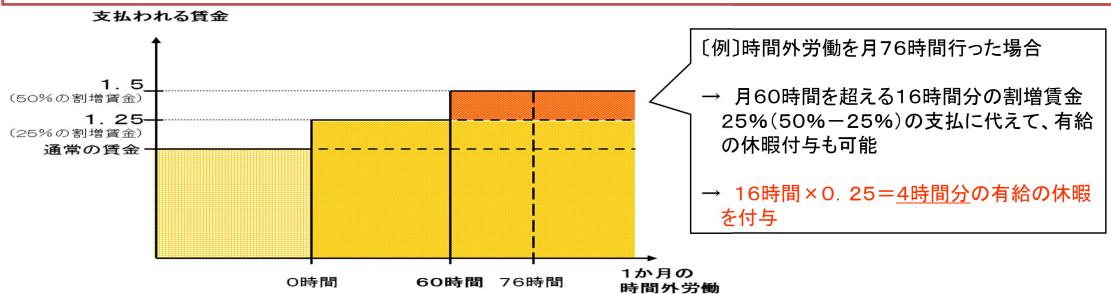
代替休暇について

平成26年2月3日 第108回労働政策審議会 労働条件分科会配布資料

制度の概要

月60時間超の時間外労働が行われた場合に、労働者に休息の機会を与え、その疲労回復を図り、健康の確保に役立てる観点から、労使協定により、月60時間を超えた部分について、平成20年法改正による引上げ分(25%)*の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を付与することができることとする制度。

- ▶50%以上の割増賃金の支払義務がかかる大企業が対象。
- ▶個々の労働者が代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定。
- *事業場の時間外割増賃金率の設定により異なる(例:通常30%、月60時間超の部分50%の場合、50%-30%=20%)



〇代替休暇の単位

1日又は半日(*労使協定により、端数時間に他の有給休暇を合わせて1日又は半日とすることも可能)

〇代替休暇を与えることができる期間

月60時間超の時間外労働のあった月の末日の翌日から2か月以内

〇代替休暇の取得日の決定方法等

(*月末から〇日以内に労働者に取得の意向を確認する等)

等について、労使協定を締結。

代替休暇制度

平成26年2月25日第109回 労働政策審議会労働条件分科会配付資料

〇設定状況

○設けていない理由(N=122)

代替休暇を設けている 7.8% 設けていない 92.2% 月60時間超の時間外労働がないため、設ける必要がない 20.5% その他 79.5%

○設けていない背景(「その他」を回答した企業の回答例)

水産・食品 A 50%の割増賃金を支払っている 水産・食品 A 管理が煩雑 水産・食品 B 割増賃金で支払う 水産・食品 B システム上、管理が困難	Alle THE	40 Jdt	± m	
水産・食品 A 管理が煩雑 水産・食品 B 割増賃金で支払う 水産・食品 B システム上、管理が困難 繊維 A 50%以上の割増賃金を支払っている 紙・バルプ A 長時間労働を前提とした代替休暇制度は、総労働時間削減に取り組む自社の方針にそ ぐわないため導入していない 化学 A 調増賃金を支給している 化学 B 事務手続きが面倒 ゴム A 割増賃金をすべて支払うため導入なし。休日出勤への代替休暇はあり。 ゴム A 運用がしづらい 非鉄・金属 A 管理が難しい 非鉄・金属 A 割増賃金で支払う 非鉄・金属 A 割増賃金を支払っている 機械 B 割増賃金を支払っている 機械 B 割増賃金を支払っている で理が煩雑なため 機械 B 割増賃金を支払いで対応 電気機器 A 対象者が少ないため、割増率にて対応 電気機器 A 実務上煩雑で管理できない。メリットもかずいであり、代替休暇のメリットがないと判断した電気機器 A 実務上煩雑で管理できない。メリットもかない 電気機器 A 実務上煩雑で管理できない。メリットもかない 電気機器 A 実務上煩雑で管理できない。メリットもかない 電気機器 A 実務上煩雑で管理できない。メリットもかない 電気機器 A 自動増賃金を支払っている 電気機器 A 自動が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている 電気機器 A 自りの損雑さに対し、コストメリットもかない 電気機器 A 自りの損難をなる、②60時間を超える労働の逓減に努めている 電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 割増賃金で支払っている	業種	規模	7.7.2	
水産・食品 B 割増賃金で支払う 水産・食品 B システム上、管理が困難 繊維 A 50%以上の割増賃金を支払っている 紙・パルプ A 長時間労働を前提とした代替休暇制度は、総労働時間削減に取り組む自社の方針にそべわないため導入していない 化学 A 運用が煩雑 化学 A 割増賃金を支給している 化学 B 事務手続きが面倒 ゴム A 割増賃金をすべて支払うため導入なし。休日出勤への代替休暇はあり。 ゴム A 運用がしづらい 非鉄・金属 A 割増賃金を支払う 非鉄・金属 A 物増賃金で支払う 非鉄・金属 B 割増賃金を支払っている 機械 B 割増賃金を支払っている 機械 B 割増賃金の支払いで対応 機械 B 割増賃金の支払いで対応 電気機器 A 対象者が少ないため、割増率にて対応 電気機器 A 実務上頃雑で管理できない。メリットも少ない 電気機器 A 実務上賃継できない。メリットも少ない 電気機器 A 給与システム上の都合により 電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 割増賃金で支払っている の時間を超える労働への対価に割増賃金としている の対価を関すの対価を関すの対価を関すの対価を対している				
水産・食品	水産・食品	Α	管理が煩雑	
機維 A 50%以上の割増賃金を支払っている 抵・パルプ A 長時間労働を前提とした代替休暇制度は、総労働時間削減に取り組む自社の方針にそ ぐわないため導入していない 化学 A 割増賃金を支給している 化学 B 事務手続きが面倒 ゴム A 割増賃金をすべて支払うため導入なし。休日出勤への代替休暇はあり。 ゴム A 運用がしづらい 非鉄・金属 A 管理が難しい 非鉄・金属 A 割増賃金で支払う 非鉄・金属 B 割増賃金を支払っている 機械 A 管理が類なため 機械 B 割増賃金を支払っている 機械 B 割増賃金の支払いで対応 機械 B 割増賃金の支払いで対応 電気機器 A 対象者が少ないため、割増率にて対応 電気機器 A 「管理の頻雑さに対し、コストメリットはわずかであり、代替休暇のメリットがないと判断した 電気機器 A 「管理が非常に対し、コストメリットも少ない 電気機器 A 「管理が非常に対し、コストメリットも少ない 電気機器 A 「管理が非常に対し、コストメリットもかない 電気機器 A 「管理が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている 電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 割増賃金で支払っている	水産・食品	В	割増賃金で支払う	
紙・パルプ A 長時間労働を前提とした代替休暇制度は、総労働時間削減に取り組む自社の方針にそぐわないため導入していない 化学 A 運用が煩雑 化学 A 割増賃金を支給している 化学 B 事務手続きが面倒 ゴム A 割増賃金をすべて支払うため導入なし。休日出勤への代替休暇はあり。 運用がしづらい 非鉄・金属 A 管理が難しい 非鉄・金属 A 割増賃金で支払う 非鉄・金属 B 割増賃金を支払っている 機械 B 割増賃金を支払っている 機械 B 割増賃金を支払っている 機械 B 割増賃金の支払いで対応 機械 B 割増賃金の支払いで対応 電気機器 A 対象者が少ないため、割増率にて対応 電気機器 A 対象者が少ないため、割増率にて対応 電気機器 A で理が頻雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている 電気機器 A の管理が非常に頻雑となる、②60時間を超える労働の通減に努めている 電気機器 A の管理が非常に頻雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている 電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 割増賃金で支払っている	水産・食品	В	システム上、管理が困難	
化学	繊維	Α	50%以上の割増賃金を支払っている	
化学	紙・パルプ	А		
	化学	Α	運用が煩雑	
ゴム A 割増賃金をすべて支払うため導入なし。休日出勤への代替休暇はあり。 ゴム A 運用がしづらい 非鉄・金属 A 管理が難しい 非鉄・金属 A 割増賃金で支払う 非鉄・金属 B 割増賃金を支払っている 様械 A 管理が煩雑なため 機械 B 割増賃金の支払いで対応	化学	Α	割増賃金を支給している	
ゴム A 運用がしづらい 非鉄・金属 A 割増賃金で支払う 非鉄・金属 A 割増賃金で支払う 非鉄・金属 A 制増賃金で支払う 非鉄・金属 B 割増賃金を支払っている	化学	В	事務手続きが面倒	
非鉄・金属 A 管理が難しい 非鉄・金属 A 割増賃金で支払う 非鉄・金属 A 制増賃金で支払う 非鉄・金属 B 割増賃金を支払っている 機械 A 管理が頻雑なため 機械 B 割増賃金の支払いで対応 機械 B 現在はすべて50%割増賃金にて支給。全体的に有給休暇消化率が低いため、有給休暇取得を勧める 電気機器 A 対象者が少ないため、割増率にて対応 電気機器 A 実務上煩雑で管理できない。メリットも少ない電気機器 A ①管理が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている 電気機器 A 給与システム上の都合により電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 50時間を超える労働への対価は割増賃金としている	ゴム	Α	割増賃金をすべて支払うため導入なし。休日出勤への代替休暇はあり。	
非鉄・金属 A 割増賃金で支払う 非鉄・金属 A 休暇導入、取得により、時間外労働がかえって増加することを懸念する等の理由による 非鉄・金属 B 割増賃金を支払っている 機械 A 管理が煩雑なため 機械 B 割増賃金の支払いで対応 機械 B 現在はすべて50%割増賃金にて支給。全体的に有給休暇消化率が低いため、有給休暇取得を勧める 電気機器 A 対象者が少ないため、割増率にて対応 電気機器 A 管理の煩雑さに対し、コストメリットはわずかであり、代替休暇のメリットがないと判断した電気機器 A 1)管理が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている 電気機器 A 給与システム上の都合により 電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 割増賃金で支払っている	ゴム	Α	運用がしづらい	
非鉄・金属 A 休暇導入、取得により、時間外労働がかえって増加することを懸念する等の理由による 非鉄・金属 B 割増賃金を支払っている 機械 A 管理が煩雑なため 機械 B 割増賃金の支払いで対応 機械 B 現在はすべて50%割増賃金にて支給。全体的に有給休暇消化率が低いため、有給休暇取得を勧める 電気機器 A 対象者が少ないため、割増率にて対応 電気機器 A 管理の煩雑さに対し、コストメリットはわずかであり、代替休暇のメリットがないと判断した電気機器 A 1)管理が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている 電気機器 A 給与システム上の都合により 電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 10時間を超える労働への対価は割増賃金としている	非鉄•金属	Α	管理が難しい	
非鉄・金属 B 割増賃金を支払っている 機械 A 管理が煩雑なため 機械 B 割増賃金の支払いで対応 B 現在はすべて50%割増賃金にて支給。全体的に有給休暇消化率が低いため、有給休暇取得を勧める 電気機器 A 対象者が少ないため、割増率にて対応 電気機器 A 管理の煩雑さに対し、コストメリットはわずかであり、代替休暇のメリットがないと判断した 電気機器 A 実務上煩雑で管理できない。メリットも少ない 電気機器 A ①管理が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている 電気機器 A 給与システム上の都合により B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 60時間を超える労働への対価は割増賃金としている	非鉄•金属	Α	割増賃金で支払う	
機械 A 管理が煩雑なため 機械 B 割増賃金の支払いで対応 機械 B 現在はすべて50%割増賃金にて支給。全体的に有給休暇消化率が低いため、有給休暇取得を勧める 電気機器 A 対象者が少ないため、割増率にて対応 電気機器 A 管理の煩雑さに対し、コストメリットはわずかであり、代替休暇のメリットがないと判断した電気機器 A 実務上煩雑で管理できない。メリットも少ない電気機器 A ①管理が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている電気機器 A 給与システム上の都合により電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 割増賃金で支払っている	非鉄•金属	А	休暇導入、取得により、時間外労働がかえって増加することを懸念する等の理由による	
機械 B 割増賃金の支払いで対応	非鉄・金属	В	割増賃金を支払っている	
機械 B 現在はすべて50%割増賃金にて支給。全体的に有給休暇消化率が低いため、有給休暇取得を勧める 電気機器 A 対象者が少ないため、割増率にて対応 電気機器 A 管理の煩雑さに対し、コストメリットはわずかであり、代替休暇のメリットがないと判断した 電気機器 A 実務上煩雑で管理できない。メリットも少ない 電気機器 A ①管理が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている 電気機器 A 給与システム上の都合により B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 60時間を超える労働への対価は割増賃金としている	機械	Α	管理が煩雑なため	
では、	機械	В	割増賃金の支払いで対応	
電気機器 A 管理の煩雑さに対し、コストメリットはわずかであり、代替休暇のメリットがないと判断した電気機器 A 実務上煩雑で管理できない。メリットも少ない電気機器 A ①管理が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている電気機器 A 給与システム上の都合により電気機器 B 割増賃金で支払っている電気機器 B 60時間を超える労働への対価は割増賃金としている	機械			
電気機器 A 実務上煩雑で管理できない。メリットも少ない 電気機器 A ①管理が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている 電気機器 A 給与システム上の都合により 電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 60時間を超える労働への対価は割増賃金としている	電気機器	Α	対象者が少ないため、割増率にて対応	
電気機器 A ①管理が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている 電気機器 A 給与システム上の都合により 電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 60時間を超える労働への対価は割増賃金としている	電気機器	А	管理の煩雑さに対し、コストメリットはわずかであり、代替休暇のメリットがないと判断した	
電気機器 A 給与システム上の都合により 電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 60時間を超える労働への対価は割増賃金としている	電気機器	Α	実務上煩雑で管理できない。メリットも少ない	
電気機器 A 給与システム上の都合により 電気機器 B 割増賃金で支払っている 電気機器 B 60時間を超える労働への対価は割増賃金としている	電気機器	Α	①管理が非常に煩雑となる、②60時間を超える労働の逓減に努めている	
電気機器 B 60時間を超える労働への対価は割増賃金としている	電気機器	Α	給与システム上の都合により	
電気機器 B 60時間を超える労働への対価は割増賃金としている	電気機器	В	割増賃金で支払っている	
精密機器 A 社内的な必要性がない。	電気機器		60時間を超える労働への対価は割増賃金としている	
	精密機器	Α	社内的な必要性がない。	

資料出所: 労務行政研究所「2012年度労働時間総合調査」。なお、調査は全国証券市場の上場企業(新興市場の上場企業も含む)と、上場企業に匹敵する非上場企業(資本金5億円以上かつ従業員500人以上)を対象に実施し、233社から回答。

業種	規模	内容	
輸送用機器	Α	60時間を超えた場合、割り増した手当で支払っている	
輸送用機器	Α	代替休暇の優位性を見いだせない	
輸送用機器	А	代替休暇を与えることで、時間外労働が増え、本人への負担増につながる恐れがある	
輸送用機器	Α	労働組合及び社内での検討の結果、見送ることになった	
輸送用機器	В	レアケースであること、管理が煩雑であること	
その他製造	А	賃金にて精算	
その他製造	С	管理が煩雑である	
商業	Α	実務が複雑となり、対応が困難	
商業	А	通常どおり、1ヶ月60時間を超えた勤務については、1時間につき時間割給与額の150% を支給している	
商業	В	勤怠管理上、煩雑になる	
商業	В	割増賃金を支払う	
商業	С	処理が煩雑になる	
商業	С	超過勤務手当(50%増し)を支給している	
商業	С	休暇よりも差分の割増賃金を支給することで、従業員とコンセンサスを得ている	
商業	С	割増賃金で対応している	
金融•保険	В	割増賃金で支払う	
陸運	А	1ヶ月の時間外労働が60時間を超える場合は、50%の割増で賃金を支払っている	
海運	А	時間外の削減努力、および休日出勤や深夜業務に対する振替休日で対応	
情報・通信	Α	運営管理が煩雑になることが見込まれる	
情報・通信	А	基本的に1ヶ月60時間は超えないが、超えた場合は割増賃金を支払う	
情報∙通信	В	管理が煩雑となる	
情報•通信	В	義務ではない。また、システム改変が必要になる	
情報•通信	С	有休・振休の消化を優先する	
サービス	Α	法定割増賃金を支払って時間外労働を行う	
サービス	Α	割増賃金の支払い。代替休暇は消化できない可能性が高い。	
サービス	В	管理が煩雑になり、正確に運用できない可能性が高い	
サービス	В	休暇を取るのが現実には難しい	

注:規模は、「A」=従業員1000人以上、「B」=同300人~999人、「C」=同300人未満を表す

VI 確実に年次有給休暇の取得が進む仕組みについて

- 40%台後半で推移している年次有給休暇の取得率を向上させ、労働者の心身の疲労回復 や、仕事と生活の調和を図るため、確実に年次有給休暇の取得が進むような仕組みとして、 使用者に対し、一定日数の年次有給休暇の時季指定義務を課すこととしてはどうか。
- 〇 仮に、使用者に時季指定義務を課す場合には、以下の論点が考えられるが、どのように考えるか。
 - 時季指定義務の日数を何日分とするか。
 - 使用者が時季指定を行うに当たって、労働者の希望を聴くこととするか。
 - 労働者が既に自ら十分な年休を取得している場合の取扱いをどうするか。
 - 計画的付与が行われている場合の取扱いをどうするか。
 - 比例付与の対象者の取扱いをどうするか。

年次有給休暇の法的構成について

◎白石営林署事件最高裁判決 (昭和48年3月2日) (抄)

- 〇 「労基法39条1、2項の要件が充足されたときは、当該労働者は法律上当然に右各項所定日数の年次有給休暇 の権利を取得し、使用者はこれを与える義務を負う・・・<u>年次有給休暇の権利は、</u>前述のように、<u>同条1、2項の要件が充足されることによって法律上当然に労働者に生ずる権利</u>であって、労働者の請求をまって始めて生ずるものではなく、また、同条3項(注:現5項)にいう「請求」とは、休暇の時季にのみかかる文言であって、その趣旨は、休暇の時季の「指定」にほかならないものと解すべきである。」
- 〇 「労働者がその有する休暇日数の範囲内で、具体的な休暇の始期と終期を特定して右の時季指定をしたときは、 客観的に同条3項但書(注:現5項但書)所定の事由が存在し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権の行 使をしないかぎり、<u>右の指定によって年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅する</u>ものと解す るのが相当である。」

◎労働基準法(昭和22年法律第49号)

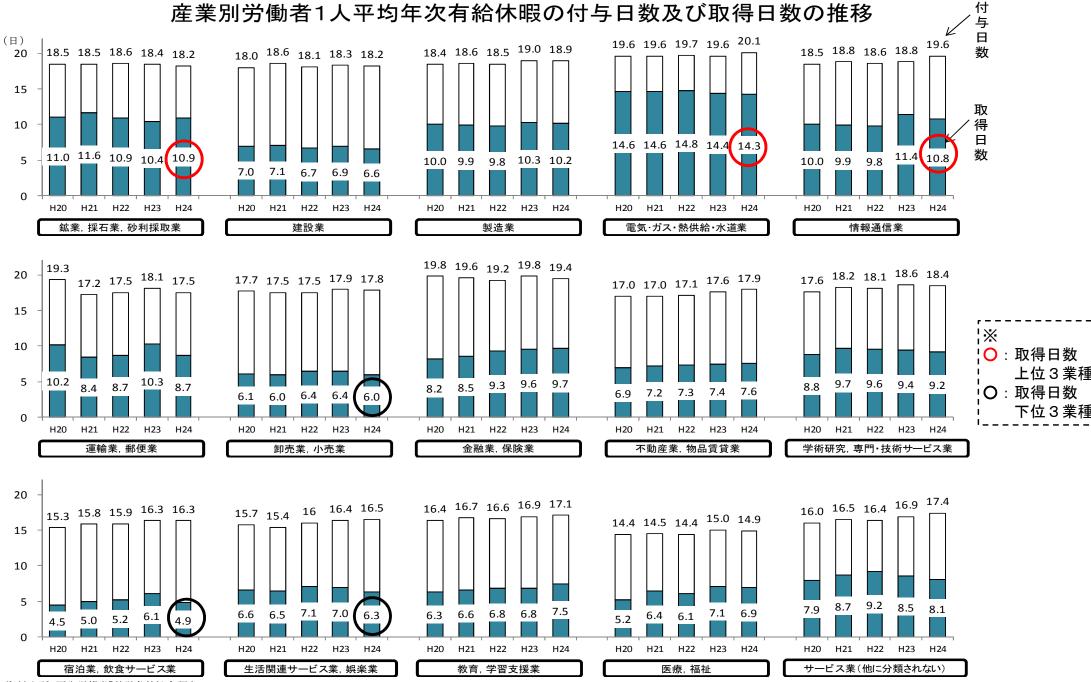
(年次有給休暇)

- 第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、 又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。
- ② 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日(以下「六箇月経過日」という。)から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間(最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日
~ /=-\	

- ③・④ (略)
- ⑤ 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給 休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。 35

平成26年2月3日第108回労働政策審議会 労働条件分科会配付資料

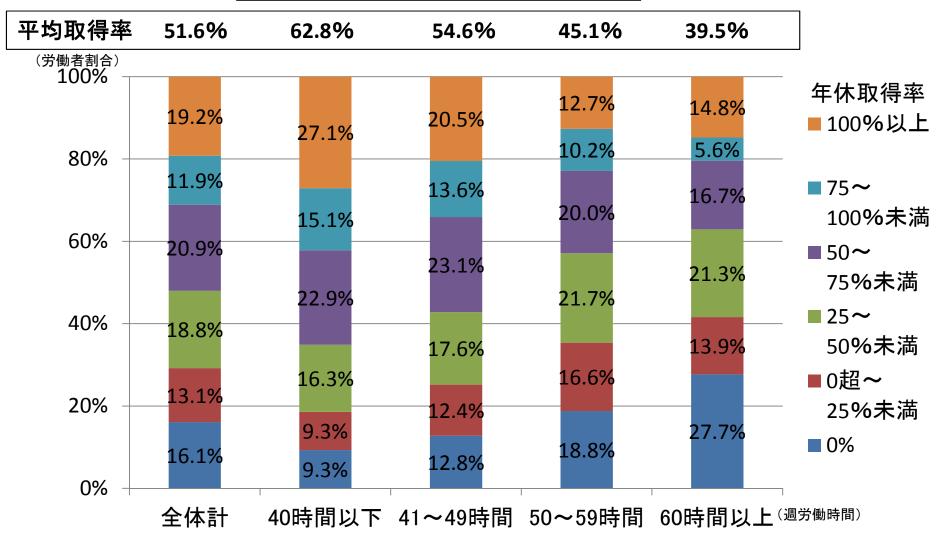


資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」

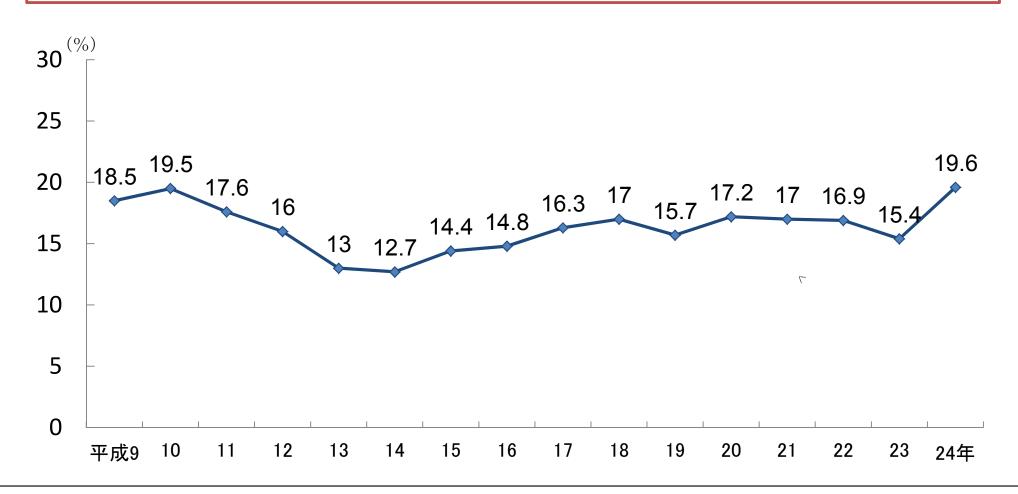
- (注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。
 - 2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

○ 週当たり労働時間が長いほど、年次有給休暇の取得率は低い傾向にある。

年休取得率と週当たり労働時間(正社員)



年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合の推移



年次有給休暇の計画的付与制度について

・ 使用者は、年次有給休暇を与える時季に関して労使協定で定めたときは、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、その定めによって 労働者に与えることができる。 (労働基準法第39条第6項)

出典:厚生労働省「就労条件総合調査」

諸外国の年次有給休暇

平成26年2月25日第109回 労働政策審議会労働条件分科会配付資料 に韓国の法制度を追加したもの

	_					-	072 007
	EU諸国			カナダ (連邦法)	日本	韓国	
	(英国)	(フランス) 	(ドイツ)	(イタリア)	(建邦法)		
法定 付与 日数	最長28日 4労働週+付加 休暇1.6労働週	最長30日 1か月の就業に つき2.5日	24日以上 労働関係継続 が連続6か月 以上	4週間以上	少なくとも2週 間、連続6か 月以上の勤 務で少なくと	最長20日 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	最長25日 1年で15日、 その後2年ご とに1日追加
平日	20日	25日	20日	_	も3週間		
付与 方法	労に有知 期よの否一の部うで労働あ者期 者の定ので定金を求きるよいでは、てしに 一知日をたいの部のるのがあるには、てしに 一知日をたけしながる。 にはすと に に し に に し に に し に し に し に し に し に し		生物の			労指使時行 分労り(計) 動定権使変がをつ協す 者にの用更可超い定協可 はのの。るはよ のはより。	労季季行者更が 者定権の ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・

年次有給休暇の規定について(比例付与関係)

◎ 労働基準法 (昭和22年法律第49号)

(年次有給休暇)

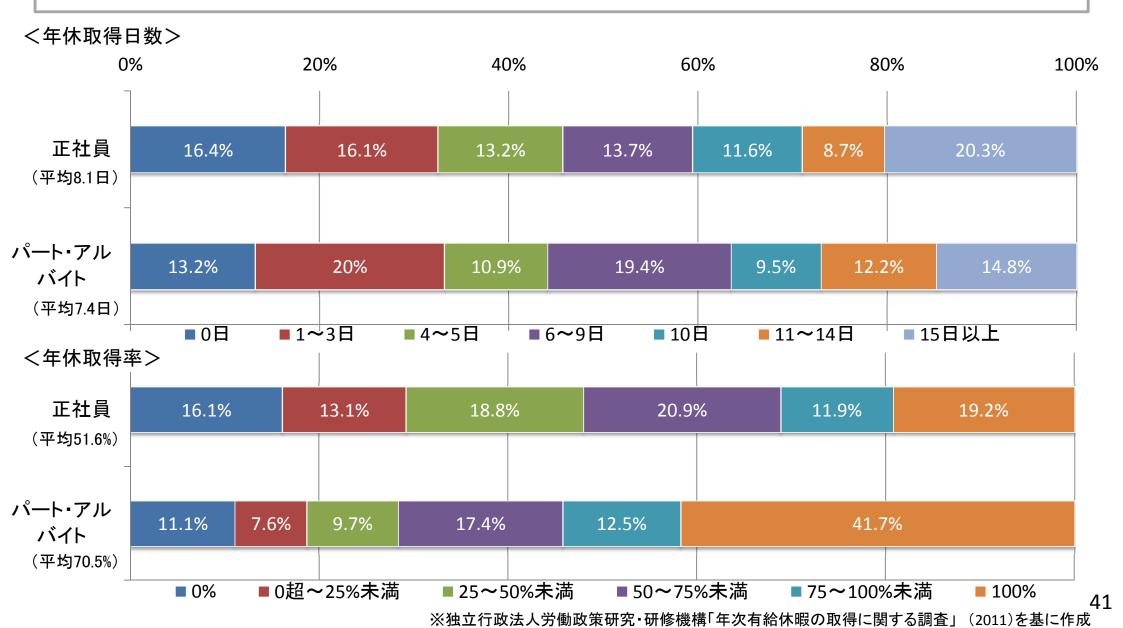
第三十九条 (略)

- ② (略)
- ③ 次に掲げる労働者(一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。)の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数(第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。)と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。
 - ー 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以 下の労働者
 - 二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省 令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して 厚生労働省令で定める日数以下の労働者
- ④~⑧ (略)
- ○労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)
- 第二十四条の三 法第三十九条第三項の厚生労働省令で定める時間は、三十時間とする。
- ② 法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数は、五・二日とする。
- ③ 法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数と当該労働者の一週間の所定 労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数は、同項第一号に掲げる労働者 にあつては次の表の上欄の週所定労働日数の区分に応じ、同項第二号に掲げる労働者にあつては同表の中欄の一年間の所定 労働日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄に雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分ごとに定める日数とする。

週所定労	一年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
働日数		六箇月	一年六箇月	二年六箇月	三年六箇月	四年六箇月	五年六箇月	六年六箇月以上
四日	百六十九日から二百十六日まで	七日	八日	九日	十日	十二日	十三日	十五日
三日	百二十一日から百六十八日まで	五日	六日	六日	八日	九日	十日	十一日
二日	七十三日から百二十日まで	三日	四日	四日	五日	六日	六日	七日
一日	四十八日から七十二日まで	一日	二日	二日	二日	三日	三日	三日

正社員とパート・アルバイトの年休取得状況の比較

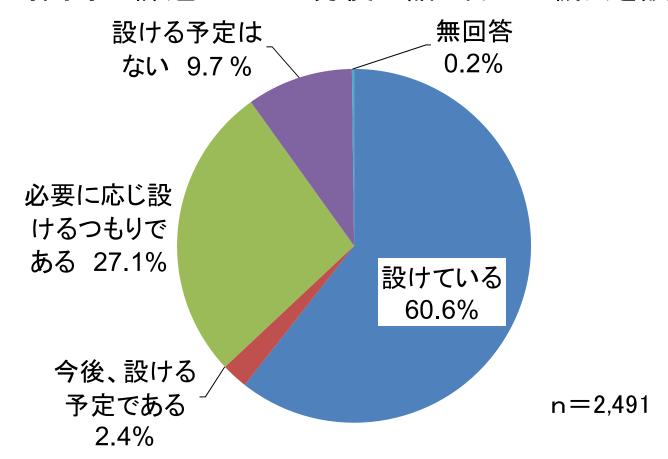
- 年休取得日数(実際に取得して休んだ日数)については、大きな違いはない。
 - ※参考 年休付与日数 正社員:平均27.8日、パート・アルバイト:平均15.4日
- 一方、年休取得率(=年休取得日数/新規付与日数)については、正社員に比べ、パート・アルバイトの方が高い。



Ⅲ 労働時間等の設定の改善に向けた労使による話合いの促進について

- 企業全体で労使のコミュニケーションを図りながら、時間外労働の削減や年次有給休暇の 取得促進を効果的に進めている先進的事例を踏まえ、企業全体での「話合いの枠組み」の設 置を促す仕組みを設けることとしてはどうか。
- このような仕組みとして、例えば、労働時間等設定改善法第6条に位置付けられている「全部の事業場を通じて一の委員会」を活用することが考えられるが、この委員会に労使協定の代替決議機能を付与することについて、どのように考えるか。
- 仮に、「全部の事業場を通じて一の委員会」に労使協定の代替決議機能を付与する場合に は、以下の論点が考えられるが、どのように考えるか。
 - どういった事項について代替決議を認めるか。
 - 「全部の事業場を通じて一の委員会」の調査審議については、各事業場の実情を反映させる必要はあるか。
- 〇 労働時間等設定改善法第7条第2項により、労働安全衛生法上の衛生委員会が一定の要件を満たした場合に、労働時間等設定改善委員会とみなすこととされているが、衛生委員会の役割・委員の構成にかんがみて、このみなし制度を廃止することについて、どのように考えるか。

< 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合>



※資料出所:厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」(平成25年)

※なお、「話し合いの機会」とは、次のいずれかを設けているものとして位置づけ、アンケートを行っている。

- 労働時間等設定改善委員会
- ・安全衛生委員会(衛生委員会)を活用し、労働時間等をめぐる様々な問題について話し合う
- ・時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)の時間外労働の限度時間等に関する協議の場
- ・就業規則・労働協約の労働時間や休日に関する箇所の作成・変更等に際し、労働組合(労働者代表)に説明・意見聴取する場
- ・労使の例会の場(労働組合との協議の場など)
- ・時間外労働が多い労働者に対するヒアリング・相談の機会
- ・育児、介護、病気休暇、ボランティア休暇など労働時間に配慮が必要な労働者との話合い・相談の機会
- ・健康管理に関する労働者との話合い・相談の機会

労働時間等設定改善法の概要

- ○「労働時間等の設定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、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数 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設置(努力義務)
- 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出 免除といった労働基準法の適用の特例

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2020年までに5割減」
- ○「年次有給休暇取得率を2020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
 - ○取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
 - ○計画的な年次有給休暇の取得
 - ○年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
 - ○取得率の目標設定の検討等
- (3) 所定外労働の削減

 - ○「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充 ○長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) 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 ○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 等への配慮

労働時間等設定改善法関係条文①

◎ 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年法律第90号)(抄)

(労働時間等の設定の改善の実施体制の整備)

第六条 事業主は、事業主を代表する者及び当該事業主の雇用する労働者を代表する者を構成員とし、労働時間等の設定の改善を図るための措置その他 労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする全部の事業場を通じて一の又は事業場ごとの委員会 を設置する等労働時間等の設定の改善を効果的に実施するために必要な体制の整備に努めなければならない。

(労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等)

- 第七条 前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであって次に掲げる要件に適合するもの(以下この条において「労働時間等設定改善委員会」という。)が設置されている場合において、労働時間等設定改善委員会でその委員の五分の四以上の多数による議決により労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項及び第六項の規定(これらの規定のうち、同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項並びに第三十九条第一項の規定にあっては労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下この項において「労働者派遣法」という。)第四十四条第二項の規定により読み替えて適用する場合を、労働基準法第三十八条の二第二項及び第三十八条の三第一項の規定にあっては労働者派遣法第四十四条第五項の規定により読み替えて適用する場合を会む。以下この項において「労働時間に関する規定」という。)に規定する事項について決議が行われたときは、当該労働時間等設定改善委員会に係る事業場の使用者(労働基準法第十条に規定する使用者をいう。)については、労働基準法第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会の決議(第三十二条の四第二項及び第三十六条第三項において「決議」という。)を含む。次項、第三十二条の四第四項、第三十二条の五第三項、第三十六条第三項及び第四項、第三十八条の二第三項並びに第三十八条の三第二項を除き、以下同じ。)」と、同法第三十二条の四第二項中「同意」とあるのは「同意(決議を含む。)」と、同法第三十六条第三項中「代表する者」とあるのは「代表する者(決議をする委員を含む。次項において同じ。)」と、「当該協定」とあるのは「当該協定(当該決議を含む。)」として、労働時間に関する規定(同法第三十二条の四第三項及び第三十六条第二項から第四項までの規定を含む。)及び同法第百六条第一項の規定を適用する。
 - 一 当該委員会の委員の半数については、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の推薦に基づき指名されていること。
 - 二 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されていること。
 - 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件
- 2 労働時間等設定改善委員会が設置されていない事業場において、事業主が、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、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)第十八条第一項の規定により設置された衛生委員会(同法第十九条第一項の規定により設置された安全衛生委員会を含む。以下同じ。)であって次に掲げる要件に適合するものに、当該事業場における労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることを定めたときは、当該衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなして、前項の規定を適用する。
 - 一 当該衛生委員会の委員の半数については、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の推薦に基づき指名されていること。
 - 二 当該衛生委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されていること。
 - 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

労働時間等設定改善法関係条文②

◎ 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)(抄)

(衛生委員会)

- 第十八条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設け なければならない。
 - 一 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に関すること。
 - 二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
 - 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
 - 四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項
- 2 衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員は、一人とする。
 - 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる 者のうちから事業者が指名した者
 - 二 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
 - 三 産業医のうちから事業者が指名した者
 - 四 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者
- 3 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することがで きる。
- 4 <u>前条第三項から第五項までの規定は、衛生委員会について準用する</u>。この場合において、同条第三項及び第四項中「第一号の委員」とあるのは、「第十八条第二項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

(安全委員会)

第十七条(略)

- ② 安全委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員(以下「第一号の委員」という。)は、一人とする。
 - 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ず る者のうちから事業者が指名した者
 - 二 安全管理者のうちから事業者が指名した者
 - 三 当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者
- ③ 安全委員会の議長は、第一号の委員がなるものとする。
- ④ 事業者は、第一号の委員以外の委員の半数については、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とき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ときにおいては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければならない。
- ⑤ 前二項の規定は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との間における労働協約に別段の定めがあるときは、その限度において適用しない。

労働時間等設定改善委員会における労使協定代替決議機能等の具体的な内容

「〇」は労働時間等設定改善委員会の決議で労使協定等を代替できること、「×」は代替できないことを表している。

	設定改善委員会 (設定改善法)	元々の 届出の要否	代替決議の場合 の届出の要否
1ヶ月単位の変形労働時間制の導入要件(労働基準法第32条の2第1項)	0	要(※)	否
フレックスタイム制の導入要件(労働基準法第32の3)	0	否	否
1年単位の変形労働時間制の導入要件(第32条の4第1項・第2項)	0	要	否
1週間単位の非定型的変形労働時間制の導入要件(第32条の5第1項)	0	要	否
休憩時間の一斉付与の適用除外の導入要件(第34条第2項ただし書)	0	否	否
時間外及び休日の労働の要件(第36条第1項)	0	要	要
時間外の割増賃金の代替休暇の付与要件(第37条第3項)	0	否	否
事業場外労働制におけるみなし時間の定め(第38条の2第2項)	0	要	否
専門業務型裁量労働制の導入要件(第38条の3第1項)	0	要	否
企画業務型裁量労働制の導入要件(第38条の4)	×	要	要
年次有給休暇の時間単位付与要件(第39条第4項)	0	否	否
年次有給休暇の計画的付与要件(第39条第6項)	0	否	否
年次有給休暇中の賃金の定め(第39条第7項ただし書)	×	否	否

※労使協定によって導入する場合。就業規則等による場合は届出不要。

Ⅲ 労働時間の把握について

- 〇 現在、通達により定められている「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置 に関する基準」について、労働基準法に位置づけることについてどう考えるか。
- 〇 同基準が適用されない「管理監督者」、「みなし労働時間制が適用される労働者」については、その働き方の態様や制度趣旨を踏まえれば、厳密な労働時間の把握はなじまないと考えられるが、「在社時間等」といった、労働時間とは異なる時間の概念により把握・管理を行うこととすることについてどう考えるか。
 - ※ 裁量労働制の適用労働者については、現在、「労働時間の状況」を把握することとされている。
- 適用される労働時間制度に関わらず、労働者に対する健康確保措置が求められている中で、客観的な労働時間の把握の在り方についてどう考えるか。

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基準について(概要)

適用の範囲

※平成13年4月6日付基発第339号として発出した厚生労働省労働基準局長通達

- 〇 対象事業場・・・労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場
- 対象労働者・・・管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を除く全ての者
 - ※ 基準から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務がある。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

① 始業・終業時刻の確認及び記録

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

② 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

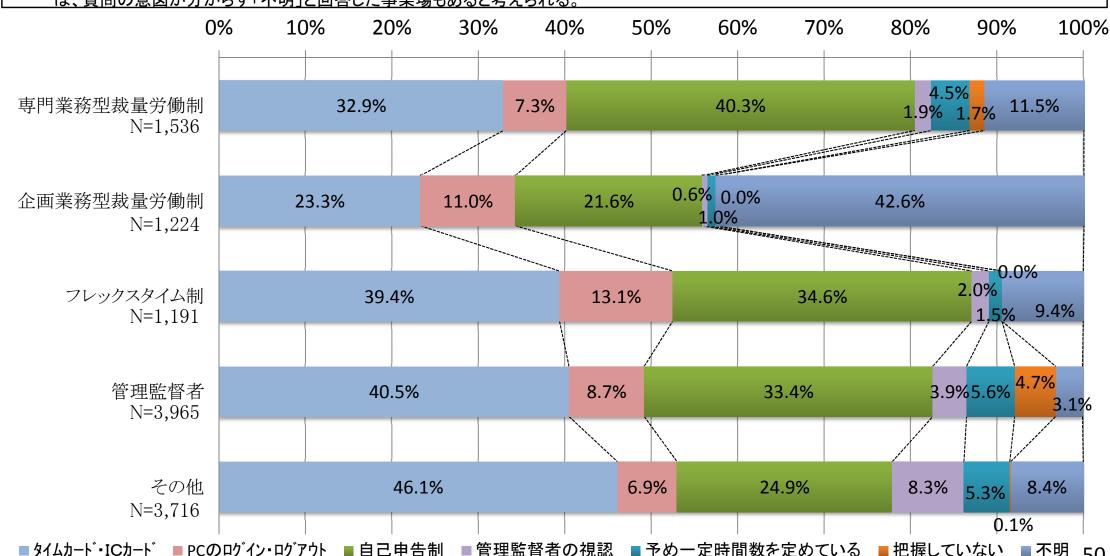
使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

- ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。
- イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。
- ③ 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置
 - ②の方法によることなく、自己申告によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置等を講ずること。
 - 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うこと。となどについて十分な説明を行うこと。
- ④ 労働時間の記録に関する書類の保存
- ⑤ 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正 化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

⑥ 労働時間等設定改善委員会等の活用

- ◆ 実労働時間をどのように把握しているかについて、企画業務型裁量労働制の場合、「タイムカード•IC カード」(23.3%)、「自己申告制」(21.6%)、「PCのログイン•ログアウト」(11.0%)を挙げた回答が多い。
 - ※管理監督者については、在社時間の把握等の観点から行っているものを質問。
 - ※事業場回答結果から、各制度について該当者がいない分は便宜的に差し引いて割合を算定。
 - ※「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基準」の適用対象外である専門及び企画業務型裁量労働制適用者について は、質問の意図が分からず「不明」と回答した事業場もあると考えられる。



労働時間制度ごとの労働時間の把握 ・健康確保等のための措置について

平成26年9月10日 第110回労働政策審議会 労働条件分科会配付資料 を加工したもの

	労働時間の把握	健康確保等のための措置
原則 (通常の労働 時間制度)	◆「適正把握指針」(※1)適用 ・確認方法は、 ①現認による確認、 ②タイムカード等客観的 な記録を基礎とする確認 が原則	
裁量労働制 (専門業務型) •企画業務型)	◆「適正把握指針」は適用外 ・右記の勤務状況の把握は 必要	対象者の労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施を協定・決議することが要件(その内容を協定(専門型)・決議(企画型)。指針において以下の留意事項等を規定) ※ どの時間帯にどの程度在社したか等、出退勤時刻の記録等により、事業場の実態に応じて勤務状況を把握 ※ 措置の例:代償休日や特別の休暇、健康診断の実施、年休取得促進、配置転換、産業医等の保健指導
管理監督者	◆「適正把握指針」は適用外	
自己管理型 労働制 (※2)	◆労働時間の状況の把握を決 議することが要件	対象者の労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施を決議することが要件 ※「週当たり40時間を超える在社時間等が概ね月80時間程度を超えた対象労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を行うこと」を必ず決議し、実施することが必要
新たな労働 時間制度 (※3)		「健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ」(「日本再興戦略」改訂2014) 「一方で、労働時間等々が過重になってはいけないので、防止策は入れて いかなければならない」 (6/19 参議院厚生労働委員会における田村厚生労働大臣答弁)

- ※1 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき基準」(H13.4.6 基発第339号)
- ※2 自己管理型労働制は、平成18~19年に本分科会において検討されたもの。
- ※3 「新たな労働時間制度」については、改訂成長戦略や国会審議等で示された内容を記載したもの。

(参考)裁量労働制における「労働時間の状況」について

◎ 労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

第三十八条の四 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会(使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。)が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。一~= (略)

四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の<u>労働時間の状況</u>に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するため の措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

五~七 (略)

- ② (略)
- ③ 厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労働政策審議会の意見を聴いて、第一項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。
- ④~⑦ (略)

◎ 労働基準法第三十八条の四第一項の規定により同項第一号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るため の指針(平成11年労働省告示第149号)(抄)

- 53 労使委員会が決議する法第三十八条の四第一項各号に掲げる事項
- 4 法第三十八条の四第一項第四号に規定する事項関係
 - (1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第三十八条の四第一項第四号の対象労働者の「労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置」(以下「健康・福祉確保措置」という。)を当該決議で定めるところにより使用者が講ずることについては、次のいずれにも該当する内容のものであることが必要である。

- イ 使用者が対象労働者の<u>労働時間の状況等の勤務状況(以下「勤務状況」という。)を把握する方法として、当該対象事業場の実態に応じて適当なものを具体的に明らかにしていること。その方法としては、いかなる時間帯にどの程度の時間在社し、労務を提供し得る状態にあったか等を明らかにし得る出退勤時刻又は入退室時刻の記録等によるものであること。</u>
- ロ イにより把握した勤務状況に基づいて、対象労働者の勤務状況に応じ、使用者がいかなる健康・福祉確保措置をどのように講 ずるかを明確にするものであること。
- (2) 留意事項

イ~ハ (略)