

各側委員からの主な意見及び今後の論点（案）
 <長時間労働抑制・過重労働対策について>

（１）総論

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p>（労働者側）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働に起因する脳・心臓疾患やメンタル疾患などが増加している。過重労働、労災防止の観点からの議論、疲労回復のための時間確保の検討が必要。睡眠・休息時間の確保や、実質青天井になっている時間外労働への歯止めについても議論すべき。 <p>（使用者側）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個々の事業や職種によって、時間外労働の背景は異なるので、その削減の対応もそれぞれ異なる。マクロの状況を見て一律に規制するのではなく、職種別、規模別に状況を確認した上での議論が必要ではないか。 ・ 労働時間を減らす一方で、年次有給休暇を増やすばかりでは業績は上がらない。生産性向上の観点から労使協調することが重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長時間労働等の課題に関し、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 業種・職種・規模ごとに現状や背景が異なること、 ・ 生産性向上とのバランス 等にも留意しつつ、労働者の心身の健康確保やワーク・ライフ・バランスの実現を図るための政策について、どう考えるか。

(2) 中小企業に適用猶予されている月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率

各側委員からの主な意見	今後の論点 (案)
<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 全雇用労働者の3分の2が割増賃金率引上げの適用対象外となっている現状では、法目的が達成できているとは言い難い。適用猶予措置は速やかに廃止すべき。 実態調査では、割増賃金率が高い事業場の方が時間外労働が長いという結果が出ているが、長時間労働への対応策や代償として割増賃金率を高く設定した結果を示すものとも捉えられる。この結果から、割増賃金率引上げが長時間労働の抑制という改正趣旨を果たしていないと結論づけるのは一面的な見方であり妥当でない。 時間外労働は、景気の動向に影響を受けて変動する傾向がある。未だに中小企業にはリーマンショックの影響が残り、時間外労働もこれまでは減少傾向にあるが、今後の生産動向によっては1人あたりの労働時間や労働負荷が更に過重になる恐れがある。労働条件が厳しい中小企業ほど労働者保護の必要性も高い。最低基準を定める労働基準法のダブルスタンダードは早期に解消すべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 割増賃金率の引上げは、中小企業に経営に与える影響が大きい。「猶予」ではなく、むしろ「適用除外」とすべき。また、労働時間については、これまでも実態に合わせて柔軟に対応しており、ダブルスタンダードという批判は適当ではない。 実態調査では、割増賃金率が高い事業場の方が時間外労働は長くなっており、割増賃金率の引上げには長時間労働を抑止する効果があるとは必ずしも言い切れない。また、長時間労働の多くは、個人の専門性が必要なケースで発生するため、割増賃金率に左右されるものではない。 特に運送業は、長距離輸送、“ジャスト・イン・タイム”による手待ち時間が生じる等の事情があり、労働時間が長い。割増賃金率を引き上げられると、経営への打撃が大きい。業種別の事情に応 	<p>○ 月 60 時間超時間外労働の割増賃金率 (50%以上) については当分の間、中小企業には適用しないこととされているが、法律上の見直し時期の到来を踏まえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> 最低基準を定める労働基準法の性格、 中小企業の経営や中小企業労働者の労働条件への影響、 長時間労働抑制効果 <p>の観点から、これを見直すことについて、どう考えるか。</p> <p>その際、実態調査の結果や、これまでの審議を踏まえれば、業種別の事情(運送業における手待ち時間の存在や、建設業等の人手不足の状況等)に応じた対応の必要性について、どう考えるか。</p> <p>※ 労働基準法第 139 条、労働基準法の一部を改正する法律 (平成 20 年法律第 89 号) 附則第 3 条</p> <p>※ 中小企業の常用雇用者数は、全常用雇用者の 66.0% (平成 24 年中小企業白書)。</p>

<p>じた対策が必要。また、建設業等では、現在、地方での人手が不足しており、下請け企業の社員は残業せざるを得ない。一律に割増賃金率を引き上げても、長時間労働は抑制されない。</p>	
<p>【代替休暇】 (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 割増賃金に代えての代替休暇制度については、実態調査の数字を見る限り機能していない。年次有給休暇の取得率が5割を下回っている現状をまずは改善すべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 代替休暇については、相対的に労働時間が長い業種で利用されている。周知の問題か、要件・手続の問題か、広まらない理由について今後議論すべき。 	<p>○ 月60時間超の時間外労働を行った場合の代替休暇について、十分活用されていないことについてどう考えるか。更に活用を図るとすれば、要件・手続面で見直すべき点があるか。</p> <p>※ 労働基準法第37条第3項、労働基準法施行規則第19条の2</p> <p>※ 代替休暇については、①時間外労働が月60時間を超えた部分のみが対象、②割増賃金引上げ分を乗じてカウント、③1日又は半日単位の取得、2ヶ月以内の取得等の手続要件がある。</p> <p>※ 代替休暇制度を設けていない理由として、管理が煩雑であること、システム上困難であること等が挙げられている。</p> <p>※ 海外では、ドイツの労働時間貯蓄制度（法の枠内で労使合意により実務上行われている）のように、時間外労働分を貯蓄して、その後の労働時間や休暇で清算するような例もある。</p>

(3) 法定時間外労働の割増賃金率の水準

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 時間外労働の限度基準は、月 45 時間超の時間外労働について法定割増賃金率を超える率とする努力義務を課しているが、実態調査の結果から見ても努力義務では効果がない。時間外労働の法定割増賃金率25%を少なくとも均衡割増賃金率47.1%に見合う水準とすべき。 法定割増賃金率は、時間外労働 50%、休日労働 100%とすべきであるが、当面は時間外 30%、月 45 時間超 50%、休日 50%への引上げを早急に行うべき。 韓国の法定割増賃金率は 50%であり、最近の大法院判決では定期的に支払われる一時金も算定基礎に組み込むべきこととされた。日本では割増賃金率が低く、また、算定基礎自体も狭く、不十分。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 均衡割増賃金率は、新規労働者の労働の価値と、すでに雇用している労働者の労働の価値とを同等に見ているという仮定を置いており、実務における実感からは離れた数字だと感じる。 労働政策は、各国の労働法制・慣行等の積み重ねにより異なって当然。EUのような総量規制と米国や韓国のような割増賃金率のいずれも求められるのは厳しい。 割増賃金の算定基礎の範囲については、労働量と関係のないという理由で一部手当や賞与を除外しており、今後も維持すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 法定時間外労働に対する割増賃金率 (25%以上) について、算定基礎も含めてどう考えるか。 <ul style="list-style-type: none"> ※ 労働基準法第 36 条第 1 項、労働基準法施行規則第 21 条 ※ 割増賃金の算定基礎には、家族手当・通勤手当・住居手当等のほか、「1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」は算入されない。 ○ 割増賃金率 (25%以上) について米国や韓国と比べて低いとの指摘がある一方で、EU諸国のように労働時間の絶対上限やインターバル規制の一方で割増賃金率の法律上の定めが基本的でない国々もあり、一概に比較できないとの指摘もあるが、割増賃金そのものについてどう考えるか。

(4) 労働時間の量的上限規制、勤務間インターバル（休息）

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p>【量的上限規制】 (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 36 協定の特別条項については、「臨時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な事情が予想される場合」という原則を徹底させるべき。また、時間外労働の限度基準は法律でなく、長時間労働是正の強制力が欠けている。労働時間の上限規制を行うことにより、時間外労働に歯止めをかけるべき。 実態調査での36 協定の締結状況等を踏まえれば、36 協定を締結しない、あるいは協定で定める限度時間を超える時間外労働をさせた場合の罰則を強化すべき。 保険的性格という側面もあるが、実態調査では、協定の延長時間が長いほど時間外労働の実績も長いという結果が出ている。協定の延長時間を長く設定すると、長時間労働を許容する意識へとつながり、時間外労働も長くなることもある。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 我が国の企業の多くにチームワークで業務を進め、顧客の要望に最大限応えるという商慣行がある中、労働者に時間外労働に協力していただく実態がある。上限規制やインターバル規制といった一律の規制は、現場に馴染まず、事業活動の停滞や雇用機会の喪失を招きかねない。 実態調査を見ると、特別条項付 36 協定の延長時間は、時間外労働の実績と比べて相当長めに設定されている。生産や物流等の分野で予測困難さが増大している中で、保険的性格を実務上担保する必要。 	<p>【量的上限規制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 36 協定の特別条項について、36 協定で定める延長時間の基本的性格や強制力を持たせた場合の影響を踏まえ、法的な上限規制を行うことについて、どう考えるか。 <ul style="list-style-type: none"> ※ 労働基準法第 36 条第 2 項、限度基準告示第 3 条 ○ また、特別条項付 36 協定の締結は「特別な事情が予想される場合」という原則を徹底することや、協定上の延長時間を超えた場合等の罰則を強化することについて、どう考えるか。 <ul style="list-style-type: none"> ※ 特別条項が認められる「特別の事情（臨時的なものに限る。）」については、解釈例規上、「『臨時的なもの』とは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるもの」としている。
<p>【勤務間インターバル】 (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 十分な休息時間を確保するため、睡眠時間や生活時間を考慮し EU 諸国と同様に、24 時間につき原則として連続 11 時間の「勤務間インターバル」を導入すべき。原則 11 時間の取扱いについては、事業実態や業務特性等に配慮する観点から、例えば労使協定によって 11 時間より短い時間数を定め 	<p>【勤務間インターバル】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 休息時間を確保するため、EU 諸国と同様に、「勤務間インターバル」制度を導入することについて、我が国の商慣行や労務管理の実態、我が国で労使の自主的取組により運用している事例等を踏まえ、どう考えるか。

ることも、当分の間、認められるべき。適用対象は労働基準法上の労働者とし、管理監督者や裁量労働等のみなし労働時間制の対象者も対象とすべき。

(使用者側)

- 我が国の企業の多くにチームワークで業務を進め、顧客の要望に最大限応えるという商慣行がある中、労働者に時間外労働に協力していただく実態がある。上限規制やインターバル規制といった一律の規制は、現場に馴染まず、事業活動の停滞や雇用機会の喪失を招きかねない。(再掲)
- 多くの企業では一定期間の中で労働時間を調整しており、勤務間インターバルのような1日単位での一律規制は現在の職場の実態に合っていない。まだまだ導入している企業も少ない。現状でも法的規制があるわけではなく、個別企業のニーズに応じて労使交渉に委ねられるべき。

(5) 年次有給休暇の取得促進

各側委員からの主な意見	今後の論点（案）
<p>【年次有給休暇の取得促進】 (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得率が10年以上にわたり5割弱にとどまり、年間取得日数も昭和63年から二桁に届かない状況であるのは深刻な問題。使用者が労働者の時季指定権を阻害しない範囲で、労働者の意見も踏まえて時季を決めることを義務づけるような仕組みも取得促進の観点から前向きに検討すべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得促進が重要である点は全く同感。その上で、各企業では、労使で工夫して年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。付与日数の引き上げなど一律に規制を強化することは現在の労使の取組を減じてしまう。 近年、祝日が増え、また日本は国際的にみて祝日が多いことを無視してはならない。過重労働の防止に向けては、年次有給休暇の問題の方が検討が必要。年次有給休暇について、労働者としては取りにくく、経営者としても買い取ることも出来ず与えにくい点の改善が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年次有給休暇の取得率が5割を下回る水準で推移し、年間取得日数も二桁に届かないことについて、我が国の国民の祝日の数も踏まえ、どう考えるか。 ○ 具体的に年次有給休暇の取得を促進するための方策をどう考えるか。使用者に、労働者の時季指定権を阻害しない一定範囲内で、労働者の意見も踏まえて時季指定を義務付けることについて、これまでの労使の意見も踏まえ、どう考えるか。 <p>※ 労働基準法第39条</p>
<p>【年次有給休暇（その他）】 (労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇に関するILO第132号条約（年次有給休暇に関する条約）（1970年採択）を日本は批准しておらず、批准に向けて環境を整備すべき。 労働基準法第136条（年次有給休暇の取得者に対する不利益取扱いに関する規定）について、本則の中に位置付けることも議論すべき。 少子高齢化の到来、男女平等参画、ワーク・ライフ・バランスの観点から各種目的休暇の新設も議論すべき。また、年次有給休暇の取得抑制につながることを前提に、退職時の未消化の年次有給休暇の清算（買上げ）についても議論すべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none"> タクシー業界などにおける不利益取扱いの見直しの実務への影響を考えることが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年休の分割付与の一部として「中断されない2労働週」の年休付与を求めるILO第132号条約の批准に向けた環境整備を図ることや、法附則に規定されている年休取得者に対する不利益取扱いに関する規定を本則に位置付けることについて、どう考えるか。また、退職時の未消化分の年休の清算や、各種目的休暇の新設について、どう考えるか。 <p>※ ILO第132号条約（年次有給休暇に関する条約）は、1年につき最低3労働週の付与、中断されない2労働週の付与等を定めている。</p> <p>※ 労働基準法第136条</p>

(6) 法定労働時間に関する特例事業場

各側委員からの主な意見	今後の論点 (案)
<p>(労働者側)</p> <ul style="list-style-type: none">法定労働時間に関する特例措置については、2001 (平成 13) 年に週 46 時間から 44 時間に短縮された後、検討が進んでいない。実態調査では、およそ 8 割の事業場で所定労働時間が 40 時間以内であったことから、一律に原則である週 40 時間労働制にすべき。 <p>(使用者側)</p> <ul style="list-style-type: none">週 44 時間に設定している特例措置対象事業場の割合は、平成 17 年度と平成 25 年度とでほぼ変化がない。求人等に不利であっても、変えることができない現実を考えるべき。まだ特例措置の存続と政策的支援が必要。	<p>○ 法定労働時間に関する特例措置 (週 44 時間) について、対象事業場の約 8 割は所定労働時間が 40 時間以内となっていること、対象事業場の経営実態等を踏まえ、どう考えるか。</p> <p>※ 労働基準法第 40 条、労働基準法施行規則第 25 条の 2</p> <p>※ 実態調査では、所定労働時間が 40 時間以下の特例措置対象事業場が 79.7% (44 時間の事業場が 10.9%、44 時間超が 2.2%) 。</p>

関係条文等

(2) 中小企業に適用猶予されている月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率

◎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）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一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二割五分以上五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一箇月について六十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五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）

第三百三十八条 中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が三億円（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五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、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百人）以下である事業主をいう。）の事業については、当分の間、第三十七条第一項ただし書の規定は、適用しない。

◎労働基準法の一部を改正する法律（平成 20 年法律第 89 号） 附則 （抄）

（検討）

第三条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、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。）第三十七条第一項ただし書及び第三百三十八条の規定の施行の状況、時間外労働の動向等を勘案し、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

② 政府は、前項に定めるものを除くほか、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

◎中小企業の常用雇用者数（平成 24 年中小企業白書）

全常用雇用者の 66.0% （約 4,297 万人のうち約 2,834 万人）

【代替休暇】

◎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）

第三十七条（略）

②（略）

③ 使用者が、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ときはその労働組合、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、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

④～⑤（略）

◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第十九条の二 使用者は、法第三十七条第三項の協定をする場合には、次の各号に掲げる事項について、協定しなければならない。

一 法第三十七条第三項の休暇（以下「代替休暇」という。）として与えることができる時間の時間数の算定方法

二 代替休暇の単位（一日又は半日（代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇と合わせて与えることができる旨を定めた場合においては、当該休暇と合わせた一日又は半日を含む。）とする。）

三 代替休暇を与えることができる期間（法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた当該一箇月の末日の翌日から二箇月以内とする。）

② 前項第一号の算定方法は、法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて一箇月について六十時間を超えて延長して労働させた時間の時間数に、労働者が代替休暇を取得しなかつた場合に当該時間の労働について法第三十七条第一項ただし書の規定により支払うこととされている割増賃金の率と、労働者が代替休暇を取得した場合に当該時間の労働について同項本文の規定により支払うこととされている割増賃金の率との差に相当する率（次項において「換算率」という。）を乗じるものとする。

③ 法第三十七条第三項の厚生労働省令で定める時間は、取得した代替休暇の時間数を換算率で除して得た時間数の時間とする。

表25 1箇月の法定時間外労働の実績（一般労働者）（最長の者）

	計	45時間以下								45時間超						平均（時間：分）
		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	45時間超50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	
合計	89.1	51.8	6.8	6.5	6.2	5.0	3.7	5.1	4.0	2.2	3.4	1.7	1.4	1.3	0.9	18:03
【事業場規模】																
1～30人	90.7	54.4	6.9	6.5	6.1	4.8	3.4	4.9	3.7	2.1	3.0	1.3	1.2	1.1	0.7	16:31
1～9人	93.0	60.0	6.5	6.1	5.7	4.0	2.6	4.8	3.2	1.6	2.5	0.8	0.7	0.7	0.5	14:00
10～30人	80.0	28.3	8.4	8.2	7.7	8.7	6.8	5.7	6.1	4.0	5.2	3.7	3.1	2.7	1.4	28:19
31～100人	71.1	18.5	6.1	7.2	7.6	8.0	7.9	7.7	8.2	4.9	7.4	5.4	3.0	4.4	3.9	36:40
101～300人	59.3	9.5	4.6	5.2	6.2	9.7	6.9	8.2	9.0	4.8	11.2	8.5	6.0	5.7	4.5	44:35
301人以上	36.8	2.0	1.8	2.2	4.2	6.0	4.3	8.3	8.0	6.7	12.7	13.6	14.6	8.9	6.8	57:54
【業種】																
01製造業	85.8	49.6	6.8	4.7	5.2	5.4	6.0	4.0	4.2	2.3	3.4	3.1	2.4	2.3	0.9	20:04
02鉱業	90.3	57.6	3.1	3.6	8.1	6.5	4.4	4.2	2.8	0.9	1.5	3.0	1.2	1.7	1.5	16:48
03建設業	91.3	56.6	4.4	4.0	5.6	1.2	4.5	8.7	6.4	0.0	5.2	0.9	0.4	1.0	1.2	17:56
04運輸交通業	76.8	38.0	6.2	5.7	5.1	5.3	5.9	5.6	4.9	3.3	6.9	4.5	1.1	3.8	3.6	28:16
05貨物取扱業	71.2	28.7	8.2	5.0	5.2	6.2	5.9	5.8	6.3	4.3	6.4	5.8	3.8	4.8	3.7	33:19
08商業	90.3	52.9	7.1	7.2	6.1	4.2	3.1	5.6	4.0	3.3	2.6	1.5	0.9	1.0	0.2	16:41
09金融広告業	91.7	34.6	8.0	8.8	9.2	9.8	6.5	8.6	6.3	1.8	3.1	0.8	0.3	0.4	1.9	22:08
10映画・演劇業	82.2	53.1	4.3	4.4	4.8	4.8	4.8	3.2	2.8	3.8	4.9	2.6	1.7	2.1	2.6	21:17
11通信業	86.8	38.6	9.8	9.7	10.1	6.8	3.8	6.1	1.9	2.6	6.1	1.8	1.3	0.5	0.8	21:41
12教育・研究業	86.9	44.4	4.4	7.5	8.5	4.4	6.7	3.4	7.6	1.8	4.7	1.6	2.6	1.2	1.2	21:23
13保健衛生業	96.1	64.1	9.6	6.6	6.1	3.2	2.8	1.9	1.8	0.7	1.7	0.4	0.8	0.3	0.1	11:10
14接客娯楽業	87.2	54.6	6.7	4.5	6.1	6.2	2.6	3.3	3.1	1.8	4.3	1.4	1.9	1.6	1.8	18:09
15清掃・と畜業	92.9	53.8	6.5	6.4	9.1	5.2	4.9	3.9	3.1	1.0	3.0	1.3	0.8	0.3	0.6	15:50
その他の事業	86.1	46.3	4.6	8.9	5.5	7.6	2.2	7.2	3.8	1.6	4.0	2.0	2.2	2.0	2.0	21:38
【企業規模分類】																
大企業	82.9	28.6	9.1	8.1	10.2	7.3	5.9	8.5	5.2	3.6	5.3	3.1	2.5	1.7	0.8	26:25
中小企業	91.1	59.4	6.0	6.0	4.9	4.3	2.9	4.0	3.6	1.8	2.8	1.2	1.0	1.2	1.0	15:21

表26 1箇月の法定時間外労働の実績（一般労働者）（平均的な者）

	計	45時間以下								45時間超						平均（時間：分）
		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	45時間超50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	
合計	98.3	72.6	7.0	6.3	4.3	3.0	1.7	1.8	1.7	0.4	0.6	0.2	0.3	0.1	0.1	8:05
【事業場規模】																
1～30人	98.4	74.2	6.5	5.9	3.9	2.8	1.5	1.8	1.7	0.4	0.6	0.2	0.3	0.1	0.1	7:41
1～9人	98.5	77.0	6.0	5.1	3.4	2.4	1.3	1.7	1.6	0.3	0.5	0.2	0.3	0.1	0.0	6:57
10～30人	97.7	60.9	9.1	9.8	6.3	5.1	2.4	2.2	1.9	0.7	1.0	0.3	0.1	0.0	0.3	11:11
31～100人	97.1	53.2	12.2	10.4	8.4	5.1	3.5	2.6	1.6	0.9	0.9	0.5	0.2	0.3	0.1	12:59
101～300人	97.4	44.9	14.2	12.5	10.8	6.5	3.4	2.9	2.2	0.9	0.8	0.6	0.2	0.1	0.0	14:45
301人以上	98.1	34.3	13.4	18.1	11.1	10.6	3.6	4.5	2.5	0.8	0.6	0.4	0.0	-	-	16:56
【業種】																
01製造業	98.3	67.3	7.7	7.3	6.0	2.6	2.9	2.1	2.3	0.9	0.4	0.1	0.3	0.1	-	9:07
02鉱業	95.2	69.2	5.4	6.5	5.9	2.6	2.7	2.4	0.5	1.2	1.5	2.1	-	-	-	9:31
03建設業	98.7	67.1	6.7	7.4	6.6	3.7	4.6	0.4	2.2	-	-	0.7	-	0.6	0.0	9:35
04運輸交通業	93.3	56.1	7.8	6.6	5.5	7.6	5.0	3.0	1.7	2.7	1.7	0.8	0.5	0.6	0.4	14:18
05貨物取扱業	92.9	52.0	8.8	10.4	5.8	4.5	1.5	5.5	4.4	2.1	2.6	1.8	-	0.7	-	15:27
08商業	98.2	71.9	7.3	5.5	4.2	3.7	1.4	1.5	2.7	0.3	0.5	0.4	0.5	0.1	-	8:33
09金融広告業	99.2	55.6	14.3	12.7	7.4	4.8	1.2	2.1	1.2	0.1	0.0	-	-	-	0.7	11:06
10映画・演劇業	96.7	66.4	8.0	7.2	5.9	3.4	2.3	2.0	1.4	0.7	1.8	0.6	0.1	0.0	-	9:18
11通信業	97.7	65.2	10.3	8.8	6.2	2.6	1.1	2.7	0.7	0.7	1.3	0.3	-	-	-	10:16
12教育・研究業	96.7	60.8	9.3	10.1	5.2	3.3	2.5	4.6	0.9	0.6	1.4	0.3	1.0	-	-	10:59
13保健衛生業	100.0	86.1	7.1	2.9	2.4	0.6	0.4	0.4	0.1	0.0	0.0	-	-	-	-	4:04
14接客娯楽業	98.1	84.6	5.6	3.1	1.8	1.5	0.4	0.7	0.5	0.3	1.1	0.1	0.1	0.0	0.3	4:46
15清掃・と畜業	98.5	78.0	6.9	5.4	4.9	0.2	2.3	0.8	0.0	0.6	0.9	0.0	-	-	-	6:15
その他の事業	98.3	69.5	2.8	10.6	4.2	3.7	1.9	5.0	0.6	0.3	0.9	0.3	0.2	0.1	-	9:22
【企業規模分類】																
大企業	98.6	55.3	11.3	10.5	8.5	5.4	2.4	2.7	2.6	0.4	0.5	0.3	0.0	0.2	0.0	12:03
中小企業	98.2	78.2	5.6	4.9	2.9	2.3	1.4	1.6	1.4	0.4	0.6	0.2	0.4	0.1	0.1	6:48

表36 1箇月の法定時間外労働の実績（限度基準適用除外業務等）

(最長の者)

(%)

	計	45時間以下								45時間超						平均（時間：分）
		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	45時間超50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	
【事業場規模】 合計	69.8	27.7	4.2	6.9	6.6	6.7	7.6	5.7	4.4	2.2	8.2	6.5	5.3	4.5	3.6	35:07
【企業規模分類】																
大企業	51.0	11.5	2.8	7.0	4.6	9.3	5.8	2.7	7.2	3.3	11.7	12.5	7.8	8.6	5.2	48:17
中小企業	73.7	31.1	4.4	6.9	7.0	6.1	8.0	6.3	3.8	1.9	7.5	5.2	4.8	3.7	3.3	32:20

(平均的な者)

(%)

	計	45時間以下								45時間超						平均（時間：分）
		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	45時間超50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	
【事業場規模】 合計	88.7	43.2	7.2	10.5	8.1	5.8	6.0	4.8	3.3	1.9	3.6	3.6	1.1	0.9	0.2	19:40
【企業規模分類】																
大企業	81.2	23.4	3.9	13.5	11.1	10.5	10.6	2.9	5.3	1.6	4.0	10.6	0.7	1.8	0.1	27:58
中小企業	90.3	47.4	7.9	9.8	7.4	4.8	5.0	5.2	2.9	2.0	3.6	2.1	1.1	0.7	0.2	17:55

注：「限度基準適用除外業務等」とは、限度基準第5条に掲げる事業又は業務をいう。

(3) 法定時間外労働の割増賃金の水準

◎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）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一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二割五分以上五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一箇月について六十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五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）

◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第二十一条 法第三十七条第五項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第四項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

- 一 別居手当
- 二 子女教育手当
- 三 住宅手当
- 四 臨時に支払われた賃金
- 五 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

(4) 労働時間の量的上限規制、勤務間インターバル（休息）

【量的上限規制】

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（時間外及び休日の労働）

第三十六条（略）

② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

③・④（略）

◎労働基準法36条1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10年労働省告示154号）（抄）

（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・3（略）

◎労働基準法第36条第1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の一部を改正する告示の適用について（平成15年10月22日付け基発第1022003号）（抄）

(1) 「特別の事情」は、臨時的なものに限ることとする。

この場合、「臨時的なもの」とは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものであって、具体的な事由を挙げず、単に「業務の都合上必要なとき」又は「業務上やむを得ないとき」と定める等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるもの等については、「臨時的なもの」に該当しないものであること。

(2) 「特別の事情」は「臨時的なもの」に限ることを徹底する趣旨から、特別条項付き協定には、1日を超え3箇月以内の一定期間について、原則となる延長時間を超え、特別延長時間まで労働時間を延長することができる回数を協定するものと取り扱うこととし、当該回数については、特定の労働者についての特別条項付き協定の適用が1年のうち半分を超えないものとする。

(3)・(4)（略）

(5) 年次有給休暇の取得促進

【年次有給休暇の取得促進】

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（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。

②～④ （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。

⑥～⑧ （略）

【年次有給休暇（その他）】

◎年次有給休暇に関する条約（第132号）（仮訳）（抜粋）

第三条

- 1 この条約の適用を受けるすべての者は、所定の最小の長さの年次有給休暇を受ける権利を有する。
- 2 この条約を批准する各加盟国は、その批准の際に行なう宣言において、休暇の長さを定める。
- 3 休暇は、いかなる場合にも、一年の勤務につき三労働週を下回ってはならない。
- 4 この条約を批准した各加盟国は、その後、追加の宣言により、批准の際に定めた休暇よりも長い休暇を定めることを国際労働事務局長に通告することができる。

第八条

- 1 各国の権限のある機関又は適当な機関は、年次有給休暇の分割を認めることができる。
- 2 年次有給休暇の分割された部分の一は、少なくとも中断されない二労働週から成るものとする。ただし、使用者及び当該被用者について適用される協定に別段の定めがない場合であつて、当該被用者の勤務期間がそのような期間の休暇を受ける資格を与えるものである場合に限る。

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第一百三十六条 使用者は、第三十九条第一項から第四項までの規定による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。

(6) 法定労働時間に関する特例事業場

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働時間及び休憩の特例）

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

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

◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第二十五条の二 使用者は、法別表第一第八号、第十号（映画の製作の事業を除く。）、第十三号及び第十四号に掲げる事業のうち常時十人未満の労働者を使用するものについては、法第三十二条の規定にかかわらず、一週間について四十四時間、一日について八時間まで労働させることができる。

※具体的には、

物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業（第八号関係）

映画の映写、演劇その他興行の事業（第十号関係）

病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業（第十三号関係）

旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業（第十四号関係）

②～④ （略）

表3 週所定労働時間別の事業場割合（特例措置対象事業場）

(%)

	合計	44時間以下													44時間超				平均（時間：分）	
		計	40時間以下							40時間超～41時間以下	41時間超～42時間以下	42時間超～43時間以下	43時間超～44時間以下	44時間	計	44時間超～45時間以下	45時間超～46時間以下	46時間超～48時間以下		48時間超
			計	35時間以下	35時間超～36時間以下	36時間超～37時間以下	37時間超～38時間以下	38時間超～39時間以下	39時間超～40時間以下											
特例事業場計	100.0	97.8	79.7	21.6	1.5	2.1	8.6	9.0	36.9	0.6	3.8	1.5	12.3	10.9	2.2	0.9	0.1	1.2	0.1	37:03
(1～4人)	100.0	97.6	78.7	23.3	1.7	1.6	8.2	9.1	34.8	0.5	4.1	1.6	12.6	11.0	2.4	1.1	-	1.2	0.1	36:49
(5～9人)	100.0	98.4	82.0	16.8	0.8	3.5	9.5	8.7	42.7	0.6	2.9	1.2	11.6	10.8	1.6	0.3	0.2	1.1	0.0	37:40
08商業	100.0	97.4	78.6	13.7	0.5	2.4	11.1	10.8	40.1	0.4	4.7	1.6	11.9	10.8	2.6	1.2	0.1	1.3	0.1	38:40
(1～4人)	100.0	97.1	77.8	15.3	0.6	2.1	10.9	10.7	38.2	0.5	5.3	1.7	11.9	10.8	2.9	1.5	-	1.2	0.1	38:35
(5～9人)	100.0	98.1	81.8	8.8	0.3	3.5	11.9	11.2	46.1	0.2	2.8	1.3	12.1	10.9	1.9	0.1	0.3	1.4	0.1	38:55
卸売業	100.0	98.7	87.4	10.5	0.9	6.8	14.6	17.0	37.6	0.9	2.2	0.9	7.3	7.3	1.3	-	0.4	0.9	-	38:45
(1～4人)	100.0	98.7	85.8	13.0	1.3	6.5	15.6	15.6	33.8	1.3	2.6	1.3	7.8	7.8	1.3	-	-	1.3	-	38:37
(5～9人)	100.0	98.8	91.3	5.0	-	7.5	12.5	20.0	46.3	-	1.3	-	6.3	6.3	1.3	-	1.3	-	-	39:04
小売業	100.0	96.7	79.2	14.8	-	0.5	11.4	9.4	43.1	-	5.4	1.4	10.7	9.5	3.3	1.8	-	1.4	-	38:29
(1～4人)	100.0	96.3	79.0	16.0	-	-	11.1	9.9	42.0	-	6.2	1.2	9.9	8.6	3.7	2.5	-	1.2	-	38:26
(5～9人)	100.0	98.0	79.8	11.1	-	2.0	12.1	8.1	46.5	-	3.0	2.0	13.1	12.1	2.0	-	-	2.0	-	38:38
理美容業	100.0	97.6	45.0	13.1	1.0	1.1	3.2	4.3	22.3	2.4	9.7	4.4	36.1	31.9	2.4	0.1	-	1.1	1.1	40:30
(1～4人)	100.0	97.7	44.7	13.8	1.1	1.1	3.4	4.6	20.7	2.3	10.3	4.6	35.6	32.2	2.3	-	-	1.1	1.1	40:26
(5～9人)	100.0	96.9	45.9	8.2	-	1.0	1.0	2.0	33.7	3.1	5.1	3.1	39.8	29.6	3.1	1.0	-	1.0	1.0	40:59
その他の商業	100.0	97.6	89.7	15.2	1.6	4.4	10.7	11.8	46.0	-	1.7	1.0	5.2	5.0	2.4	1.0	-	1.4	-	37:44
(1～4人)	100.0	97.6	90.3	17.1	1.2	4.9	9.8	12.2	45.1	-	1.2	1.2	4.9	4.9	2.4	1.2	-	1.2	-	37:28
(5～9人)	100.0	97.8	86.8	5.5	3.3	2.2	15.4	9.9	50.5	-	4.4	-	6.6	5.5	2.2	-	-	2.2	-	39:08
10映画・演劇業	100.0	99.5	81.9	30.4	0.5	2.0	4.8	5.3	38.9	2.0	7.3	1.4	6.8	6.3	0.5	-	-	0.5	-	35:34
(1～4人)	100.0	100.0	88.5	34.6	-	1.9	5.8	5.8	40.4	1.9	7.7	1.9	-	-	-	-	-	-	-	34:21
(5～9人)	100.0	98.0	63.2	18.4	2.0	2.0	2.0	4.1	34.7	2.0	6.1	-	26.5	24.5	2.0	-	-	2.0	-	39:03
13保健衛生業	100.0	99.3	79.4	24.2	3.5	3.2	6.1	9.4	33.0	2.4	4.6	4.1	8.9	7.1	0.7	0.5	0.0	-	0.2	36:44
(1～4人)	100.0	98.8	76.7	29.0	4.7	1.0	4.0	9.9	28.1	1.9	4.8	5.7	9.6	6.8	1.2	0.9	-	-	0.3	35:59
(5～9人)	100.0	100.0	82.7	17.8	2.0	6.0	8.9	8.6	39.4	3.0	4.3	2.0	7.9	7.6	0.0	-	0.0	-	-	37:43
医療保健業	100.0	99.3	74.0	26.0	4.6	4.1	6.6	9.6	23.1	3.1	5.8	5.3	11.0	8.9	0.7	0.7	-	-	-	36:34
(1～4人)	100.0	98.8	70.8	30.5	6.1	1.2	3.7	9.8	19.5	2.4	6.1	7.3	12.2	8.5	1.2	1.2	-	-	-	35:53
(5～9人)	100.0	100.0	78.7	20.0	2.7	8.0	10.7	9.3	28.0	4.0	5.3	2.7	9.3	9.3	-	-	-	-	-	37:30
社会福祉施設	100.0	99.3	96.9	15.6	-	-	4.7	8.8	67.8	-	0.6	-	1.8	1.2	0.7	-	-	-	0.7	37:48
(1～4人)	100.0	98.6	98.5	20.0	-	-	5.7	11.4	61.4	-	-	-	-	-	1.4	-	-	-	1.4	37:08
(5～9人)	100.0	100.0	95.2	11.0	-	-	3.7	6.1	74.4	-	1.2	-	3.7	2.4	-	-	-	-	-	38:30
その他の保健衛生業	100.0	99.6	88.7	40.1	0.7	3.3	3.2	8.0	33.4	-	3.6	1.5	5.8	5.8	0.4	-	0.4	-	-	32:44
(1～4人)	100.0	100.0	88.4	46.4	-	2.9	1.4	5.8	31.9	-	4.3	1.4	5.8	5.8	-	-	-	-	-	31:42
(5～9人)	100.0	98.5	89.6	20.6	2.9	4.4	8.8	14.7	38.2	-	1.5	1.5	5.9	5.9	1.5	-	1.5	-	-	35:55
14接客娯楽業	100.0	98.3	82.2	43.6	3.4	0.4	2.2	3.5	29.1	-	0.8	0.1	15.3	13.3	1.7	0.3	-	1.3	0.1	32:25
(1～4人)	100.0	98.5	82.1	44.8	4.1	0.2	2.0	4.1	26.9	-	0.4	0.1	15.9	13.2	1.5	-	-	1.4	0.1	31:56
(5～9人)	100.0	97.7	82.3	39.6	1.3	1.1	2.9	1.6	35.8	-	1.9	0.1	13.5	13.3	2.3	1.2	-	1.1	-	33:56
旅館業	100.0	99.6	85.3	53.2	4.9	-	3.8	1.3	22.1	-	3.3	0.4	10.7	10.7	0.4	0.4	-	-	-	29:42
(1～4人)	100.0	100.0	88.3	61.0	6.5	-	3.9	1.3	15.6	-	2.6	-	9.1	9.1	-	-	-	-	-	27:24
(5～9人)	100.0	98.8	78.0	34.1	1.2	-	3.7	1.2	37.8	-	4.9	1.2	14.6	14.6	1.2	1.2	-	-	-	35:14
飲食店	100.0	98.3	81.7	44.3	3.5	0.3	1.7	3.5	28.4	-	0.3	-	16.3	14.1	1.7	0.3	-	1.4	-	32:20
(1～4人)	100.0	98.6	81.7	45.1	4.2	-	1.4	4.2	26.8	-	-	-	16.9	14.1	1.4	-	-	1.4	-	31:56
(5～9人)	100.0	97.4	81.9	41.6	1.3	1.3	2.6	1.3	33.8	-	1.3	-	14.3	14.3	2.6	1.3	-	1.3	-	33:37
その他の接客娯楽業	100.0	97.3	84.9	28.2	0.4	1.8	7.1	4.9	42.5	-	4.4	0.9	7.1	4.9	2.7	-	-	1.8	0.9	35:38
(1～4人)	100.0	96.1	82.9	28.9	-	2.6	7.9	5.3	38.2	-	3.9	1.3	7.9	5.3	3.9	-	-	2.6	1.3	35:37
(5～9人)	100.0	100.0	89.3	26.7	1.3	-	5.3	4.0	52.0	-	5.3	-	5.3	4.0	-	-	-	-	-	35:40

(注) 映画の製作の事業を除く。

週48時間制から週40時間制への移行

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

※林業については、平成6年4月1日から平成9年3月31日の間は、週44時間