

＜法定時間外労働の実績＞

○「最長の者」でみると、特に小規模事業場において、平均時間も、月45時間・年360時間超の時間外労働のある事業場割合も減少。大規模事業場では、月45時間・年360時間超の時間外労働のある事業場割合が増加。（平均時間は横ばい。月80時間・年800時間超の事業場割合は減少）

＜労働力調査＊＞
○週労働時間60時間以上の雇用者割合は、12.2% (H16) → 9.1% (H24)
＊世帯調査。副業等含む。

＜①1ヶ月の法定時間外労働の実績＞（最長の者）

| | 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 (25:26) | 89.1% (85.2%) | 51.8% (27.4%) | 10.9% (14.8%) | 5.3% (8.1%) | 2.2% (2.8%) | 0.9% (1.1%) |
| 1～9人 | 14:00 (22:29) | 93.0% (89.0%) | 60.0% (30.3%) | 6.8% (11.2%) | 2.7% (5.4%) | 1.2% (1.8%) | 0.5% (0.6%) |
| 10～30人 | 28:19 (29:14) | 80.0% (80.8%) | 28.3% (24.0%) | 20.1% (19.2%) | 10.9% (11.7%) | 4.1% (3.7%) | 1.4% (1.7%) |
| 31～100人 | 36:40 (37:12) | 71.1% (69.0%) | 18.5% (14.5%) | 29.0% (31.0%) | 16.7% (18.5%) | 8.3% (7.0%) | 3.9% (3.3%) |
| 101～300人 | 44:35 (42:50) | 59.3% (63.5%) | 9.5% (9.1%) | 40.7% (36.5%) | 24.7% (23.9%) | 10.2% (10.1%) | 4.5% (3.6%) |
| 301人～ | 57:54 (55:32) | 36.8% (47.6%) | 2.0% (3.4%) | 63.3% (52.5%) | 43.9% (36.6%) | 15.7% (20.2%) | 6.8% (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% |

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

＜②1年の法定時間外労働の実績＞（最長の者）

| | 平均時間 | 360時間以下 | うち100時間以下 | 360時間超 | うち600時間超 | うち800時間超 | うち1000時間超 |
|----------|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|----------------|
| 全体 | 157:37 (210:57) | 87.3% (82.6%) | 54.5% (36.6%) | 12.7% (17.5%) | 4.2% (4.5%) | 1.5% (2.0%) | 0.7% (0.9%) |
| 1～9人 | 123:13 (191:25) | 91.1% (85.0%) | 62.3% (40.0%) | 9.0% (15.1%) | 2.9% (3.0%) | 1.1% (1.6%) | 0.4% (0.9%) |
| 10～30人 | 253:40 (235:29) | 78.0% (79.3%) | 32.2% (31.8%) | 21.9% (20.6%) | 7.7% (6.3%) | 2.7% (2.3%) | 1.4% (0.6%) |
| 31～100人 | 298:12 (299:22) | 69.0% (73.0%) | 22.6% (21.4%) | 31.1% (26.9%) | 10.0% (11.1%) | 2.3% (4.4%) | 1.4% (1.3%) |
| 101～300人 | 358:37 (341:07) | 60.5% (63.0%) | 12.3% (14.1%) | 39.5% (36.9%) | 13.3% (14.5%) | 4.1% (5.9%) | 1.8% (1.7%) |
| 301人～ | 426:49 (431:18) | 44.9% (47.9%) | 4.3% (4.2%) | 55.1% (53.0%) | 19.2% (22.7%) | 4.6% (9.2%) | 1.7% (3.3%) |
| 大企業 | 235:27 | 77.9% | 31.5% | 22.1% | 5.8% | 1.1% | 0.4% |
| 中小企業 | 132:23 | 90.3% | 61.9% | 9.7% | 3.7% | 1.6% | 0.7% |

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

＜毎月勤労統計調査＊＞

○ 所定外労働時間はほぼ同じであるが、所定内労働時間は大幅に減少。

1箇月（17年4月→25年4月）：所定内▲ 5:30（145:06→139:36） 所定外 0:06（10:48→10:54）

1年（16年度→24年度）：所定内▲ 57:36（1684:48→1627:12） 所定外 0:00（123:36→123:36）

＊常用労働者5人以上事業所が対象。

○「平均的な者」でみると、全ての事業場規模で平均時間や限度基準を超えた時間働く事業場割合は減少。特に小規模事業場において月10時間以下、年100時間以下事業場割合の比率が高まり、全体として法定時間外労働は減少。

<③1ヶ月の法定時間外労働の実績> (平均的な者)

| | 平均時間 () | 45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 |
|----------|------------------|------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | うち10時間以下 | | | | |
| 全体 | 8:05 (15:13) | 98.3% (95.8%) | 72.6% (46.0%) | 1.7% (4.3%) | 0.7% (0.7%) | 0.2% (0.2%) | 0.1% (0.1%) |
| 1~9人 | 6:57 (15:02) | 98.5% (95.8%) | 77.0% (46.2%) | 1.4% (4.2%) | 0.6% (0.6%) | 0.1% (0.2%) | 0.0% (0.1%) |
| 10~30人 | 11:11 (15:06) | 97.7% (96.0%) | 60.9% (47.3%) | 2.5% (3.9%) | 0.7% (0.6%) | 0.3% (0.1%) | 0.3% (0.0%) |
| 31~100人 | 12:59 (16:39) | 97.1% (94.5%) | 53.2% (43.7%) | 2.9% (5.6%) | 1.1% (1.0%) | 0.4% (0.3%) | 0.1% (0.1%) |
| 101~300人 | 14:45 (16:51) | 97.4% (96.2%) | 44.9% (37.9%) | 2.6% (3.8%) | 0.9% (1.6%) | 0.1% (0.4%) | 0.0% (0.2%) |
| 301人~ | 16:56 (17:04) | 98.1% (97.8%) | 34.3% (32.4%) | 1.8% (2.2%) | 0.4% (0.1%) | — (—) | — (—) |
| 大企業 | 12:03 | 55.3% | 55.3% | 1.4% | 0.5% | 0.2 | 0.0 |
| 中小企業 | 6:48 | 78.2% | 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

<④1年の法定時間外労働の実績> (平均的な者)

| | 平均時間 () | 360時間以下 | | 360時間超 () | うち600時間超 | うち800時間超 | うち1000時間超 |
|----------|--------------------|------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | うち100時間以下 | | | | |
| 全体 | 78:30 (136:33) | 96.1% (92.7%) | 72.9% (52.0%) | 3.9% (7.2%) | 0.9% (0.8%) | 0.3% (0.1%) | 0.2% (0.0%) |
| 1~9人 | 66:07 (134:13) | 96.7% (92.7%) | 77.3% (52.8%) | 3.3% (7.3%) | 0.8% (0.8%) | 0.2% (0.1%) | 0.1% (0.0%) |
| 10~30人 | 112:38 (133:11) | 94.3% (93.8%) | 61.4% (53.3%) | 5.6% (6.2%) | 0.7% (0.7%) | 0.3% (0.2%) | 0.3% (0.0%) |
| 31~100人 | 130:15 (158:29) | 93.2% (90.4%) | 53.2% (44.7%) | 6.7% (9.6%) | 1.2% (1.8%) | 0.4% (0.4%) | 0.2% (0.1%) |
| 101~300人 | 151:20 (165:55) | 91.7% (90.4%) | 45.9% (41.8%) | 8.4% (9.6%) | 0.6% (1.8%) | 0.2% (0.8%) | 0.0% (—) |
| 301人~ | 163:55 (173:45) | 93.7% (90.6%) | 36.0% (33.4%) | 6.3% (9.3%) | 0.2% (0.9%) | — (—) | — (—) |
| 大企業 | 120:50 | 93.9% | 56.3% | 6.0% | 0.5% | 0.1% | 0.0% |
| 中小企業 | 64:48 | 96.8% | 78.3% | 3.1% | 1.0% | 0.3% | 0.2% |

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

＜三六協定・特別条項付三六協定の締結状況＞

- 三六協定・特別条項付三六協定を締結している事業場割合が大幅増加。
- 三六協定で定める延長時間は限度基準(月45時間・年360時間)に集中化する傾向。
- 特別条項付三六協定で定める延長時間は、月80時間・100時間や年1000時間超の割合は減少、年800時間超は大幅減少しているが、月60時間超の割合は増加。

＜①三六協定の締結状況・延長時間＞

| | 三六協定 を締結 | 延長時間 (1箇月) | | | 延長時間 (1年) | | |
|----------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|------------------|------------------|
| | | 平均時間 | ～45時間 未満 | 45時間 | 平均時間 | ～360時間 未満 | 360時間 |
| 全体 | 55.2% (37.4%) | 42:18 (39:53) | 29.1% (39.3%) | 70.0% (59.8%) | 343:56 (329:02) | 22.1% (27.6%) | 76.5% (71.4%) |
| 1～9人 | 46.8% (28.1%) | 42:22 (39:23) | 29.4% (41.2%) | 69.8% (57.8%) | 344:03 (324:43) | 22.6% (29.8%) | 76.1% (69.8%) |
| 10～30人 | 77.4% (63.7%) | 42:09 (40:37) | 28.4% (35.5%) | 70.3% (63.7%) | 344:14 (334:56) | 21.8% (24.7%) | 76.4% (73.1%) |
| 31～100人 | 90.1% (79.9%) | 42:03 (40:20) | 28.5% (38.7%) | 70.7% (60.3%) | 340:09 (333:47) | 21.5% (24.9%) | 77.9% (74.4%) |
| 101～300人 | 94.9% (87.3%) | 43:35 (40:40) | 29.7% (37.9%) | 68.5% (60.1%) | 351:26 (335:36) | 15.8% (24.6%) | 82.5% (73.0%) |
| 301人～ | 96.1% (93.6%) | 42:13 (40:55) | 28.2% (38.5%) | 70.8% (60.6%) | 352:10 (340:57) | 14.7% (20.2%) | 83.4% (77.9%) |
| 大企業 | 94.0% | 43:11 | 24.1% | 74.9% | 349:55 | 16.8% | 81.8% |
| 中小企業 | 43.4% | 41:38 | 32.8% | 66.3% | 338:56 | 26.5% | 72.1% |

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

延長時間数は、「最長の者」の実労働時間数と比べても相当長めに設定

※月60H超(5.3%)、80H超(2.2%)、100H超(0.9%)
年600H超(4.2%)、800H超(1.5%)、1000H超(0.7%)

＜②特別条項付三六協定の締結状況・延長時間＞

| | 特別条項 がある | 延長時間 (1箇月) | | | | 延長時間 (1年) | | | |
|----------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|------------------|------------------|----------------|
| | | 平均時間 | 60時間 超 | 80時間 超 | 100時間 超 | 平均時間 | 600時間 超 | 800時間 超 | 1000時間 超 |
| 全体 | 40.5% (27.7%) | 77:52 (74:33) | 72.5% (67.1%) | 21.5% (22.4%) | 5.5% (6.9%) | 650:54 (684:20) | 57.9% (55.6%) | 15.0% (27.3%) | 1.2% (4.3%) |
| 1～9人 | 35.7% (24.9%) | 79:02 (72:28) | 75.0% (65.9%) | 20.4% (17.4%) | 6.2% (4.9%) | 652:44 (698:48) | 60.3% (58.1%) | 14.6% (31.4%) | 1.3% (3.6%) |
| 10～30人 | 45.6% (28.1%) | 75:38 (75:44) | 67.4% (66.3%) | 22.8% (27.5%) | 3.3% (9.3%) | 648:00 (666:29) | 54.5% (50.5%) | 16.5% (24.9%) | 0.8% (6.7%) |
| 31～100人 | 52.5% (35.3%) | 76:28 (77:46) | 71.3% (70.4%) | 20.5% (26.9%) | 5.7% (9.2%) | 643:26 (665:29) | 53.9% (54.2%) | 12.3% (16.8%) | 1.7% (3.1%) |
| 101～300人 | 68.1% (50.3%) | 80:14 (76:47) | 73.0% (70.5%) | 29.5% (28.6%) | 8.9% (6.4%) | 659:30 (664:43) | 56.7% (56.4%) | 17.7% (24.3%) | 2.4% (3.2%) |
| 301人～ | 96.1% (93.6%) | 83:10 (83:08) | 82.8% (82.4%) | 34.7% (35.8%) | 10.6% (11.0%) | 679:22 (703:14) | 62.3% (64.0%) | 22.1% (25.8%) | 1.7% (3.4%) |
| 大企業 | 62.3% | 79:44 | 73.4% | 24.9% | 6.6% | 653:02 | 16.9% | 16.9% | 1.5% |
| 中小企業 | 26.0% | 75:13 | 71.2% | 16.6% | 3.9% | 647:28 | 11.9% | 11.9% | 0.8% |

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

＜法定時間外労働に対する割増賃金率＞

○ 月60時間超の時間外労働に対しては、ほとんどの大企業(91.2%)で50%以上となっている。
また、中小企業でも25%超としている企業が11.3%、50%超としている企業が8.9%存在。

＜①法定時間外労働60時間超＞

| | 60時間超に 対する定め あり※又は 支払あり | 割増賃金率 | | | | | | | | | | 平均 |
|------|----------------------------------|-----------|-------|-------|------------|------|------------|------|------------|---------|-------|-------|
| | | 25% 以下 | うち25% | 25%超 | ～30% 未満 | 30% | ～35% 未満 | 35% | ～50% 未満 | うち50%以上 | | |
| | | | | | | | | | | うち50% | | |
| 全体 | 49.7% | 59.2% | 58.7% | 41.8% | 0.5% | 0.8% | 0.0% | 0.1% | 0.2% | 39.2% | 38.3% | 35.1% |
| 大企業 | 88.3% | 8.1% | 8.1% | 91.9% | 0.2% | 0.2% | 0.0% | 0.3% | 0.0% | 91.2% | 90.2% | 48.1% |
| 中小企業 | 35.6% | 88.7% | 87.9% | 11.3% | 0.8% | 1.2% | 0.0% | 0.1% | 0.3% | 8.9% | 8.3% | 27.7% |

※ 37.6%の企業(大企業11.6%、中小企業47.8%)は、60時間超の時間外労働を行わないため定めがない。

＜就労条件総合調査＊＞

○ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の設定については、
30～99人規模企業の49.9%
100～299人規模企業の69.2%
300～999人規模企業の81.0%
1000人以上規模企業の93.1% が、「50%以上」としている。

＊ 常用労働者30人以上の企業が対象

○ (25%超の割増賃金率設定の努力義務のある)月45時間超の時間外労働に対しては、
25%超としている大企業が24.9%、同中小企業が4.9%存在。

＜②法定時間外労働45～60時間以内＞

| | 月45時間超60 時間以内に対 する定めあり※ 又は 支払あり | 割増賃金率 | | | | | | | | | | 平均 |
|------|---|-----------|-----------|----------|------------|-------|------------|------|------------|-----------|------|-------|
| | | 25% 以下 | うち 25% | 25% 超 | ～30% 未満 | 30% | ～35% 未満 | 35% | ～50% 未満 | うち50%以上 | | |
| | | | | | | | | | | うち 50% | | |
| 全体 | 55.4% | 87.9% | 87.3% | 12.1% | 0.9% | 8.6% | 0.1% | 1.4% | 0.2% | 0.9% | 0.5% | 26.1% |
| 大企業 | 94.4% | 75.1% | 75.1% | 24.9% | 0.9% | 19.2% | 0.1% | 3.4% | 0.0% | 1.3% | 1.1% | 26.8% |
| 中小企業 | 41.1% | 95.1% | 94.2% | 4.9% | 0.9% | 2.6% | 0.0% | 0.2% | 0.4% | 0.7% | 0.2% | 25.7% |

※ 31.9%の企業(大企業5.5%、中小企業42.3%)は、45～60時間以内の時間外労働を行わないため定めがない。

＜③法定時間外労働0～45時間以内＞

| | 定めあり 又は 支払あり | 割増賃金率 | | | | | | | | | | 平均 |
|------|--------------------|-----------|-------|-------|------------|-------|------------|------|------------|-----------|------|-------|
| | | 25% 以下 | うち25% | 25%超 | ～30% 未満 | 30% | ～35% 未満 | 35% | ～50% 未満 | うち50%以上 | | |
| | | | | | | | | | | うち 50% | | |
| 全体 | 87.3% | 92.8% | 92.0% | 7.2% | 0.8% | 5.0% | 0.1% | 0.3% | 0.2% | 0.7% | 0.1% | 26.2% |
| 大企業 | 99.9% | 81.7% | 81.5% | 18.3% | 1.0% | 16.0% | 0.2% | 0.9% | 0.0% | 0.2% | 0.0% | 26.1% |
| 中小企業 | 83.4% | 97.0% | 95.9% | 3.0% | 0.7% | 1.0% | 0.0% | 0.1% | 0.4% | 0.9% | 0.2% | 26.2% |

<裁量労働制のみなし労働時間・実労働時間・休日労働日数>

- みなし労働時間は微増であるが、実労働時間は微減又は横ばい。
- 実労働時間が1日12時間超の労働者がいる事業場は以前として5割前後。
- 法定休日労働は増加又はほぼ横ばい。

<就労条件総合調査*>
 ○適用労働者割合は、
 専門業務型1.1%(0.9%)
 企画業務型0.3%(0.1%)
 *常用労働者30人以上の
 企業が対象

<①専門業務型裁量労働制>

| | みなし労働時間 | | 実労働時間 (1日) | | | 法定休日労働平均日数 | |
|-------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|
| | 労働時間 | うち8時間以下 | 時間平均時間 | うち8時間以下 | うち10時間以下 | | うち12時間以下 |
| 最長の者 | 8:32 (8:29) | 45.5% (45.7%) | 12:38 (12:38) | 10.8% (9.4%) | 35.8% (38.2%) | 53.4% (52.5%) | 8.5日 (8.2日) |
| 平均的な者 | | | 9:20 (9:19) | 23.5% (21.5%) | 65.8% (70.2%) | 10.6% (8.2%) | 4.0日 (4.1日) |

<②企画業務型裁量労働制>

| | みなし労働時間 | | 実労働時間 (1日) | | | 法定休日労働平均日数 | |
|-------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|
| | 労働時間 | うち8時間以下 | 時間平均時間 | うち8時間以下 | うち10時間以下 | | うち12時間以下 |
| 最長の者 | 8:19 (8:07) | 50.8% (67.3%) | 11:42 (12:16) | 10.0% (7.5%) | 44.8% (42.6%) | 45.2% (49.9%) | 5.8日 (5.3日) |
| 平均的な者 | | | 9:16 (9:24) | 19.1% (18.1%) | 71.9% (73.4%) | 8.8% (8.5%) | 3.1日 (2.8日) |

※括弧内は平成17年度労働時間等総合実態調査の結果

【事務局において作成した委員未確認の未定稿】

労働政策審議会（労働条件分科会）での主な議論
 （9月27日、10月30日分の労働時間法制関係の御意見）

<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について>

- 中小企業の労働者の労働条件は、大企業に比べると総じて劣悪な状況にあり、また、最低基準を保障する労働基準法が、今はダブルスタンダードになっていることは問題である。月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予措置について早急に検討すべきである。

<企画業務型裁量労働制等の弾力的労働時間制度について>

- 我が国の企業にとって、働きやすさと生産性向上を同時に図ることが課題。日本全体の付加価値を高めるためにも裁量をもって働く事務職、研究職、営業職等がクリエイティビティを発揮していくことが課題。マネジメントを行いつつ、自らも実務を行う働き方をする者もいる。ホワイトカラーの働き方が多様化する中にあるのは、画一的な法律でやるのではなく、個別企業の労使で対応していくという観点から議論したい。
- 働き方が多様化する中、企画型裁量労働制は社員間の公正な処遇を確保する点からも重要。にもかかわらず、企画業務型裁量労働制は十分に活用されていない。健康確保を図りながら労使で十分話し合った上で対象を決定するとか、手続きの簡素化などを考える必要がある。
- 企画業務型裁量労働制については、健康確保の観点から適正な労働時間管理と過重労働の防止を前提とすべき。
- フレックスタイム制、変形労働時間制、休憩時間の一斉付与等の弾力化の議論も論点にしてほしい。
- 事業場外労働に関するみなし労働時間制について、昭和63年の通達において具体的に無線、ポケットベル等が時間管理できるものとして示されているが、ポケットベルや携帯の普及の状況は変わっており、解釈例規の現代化を検討すべき。
 (⇔反対意見あり)

<長時間労働抑制・過重労働対策について>

- 週60時間超の労働者は全体で10%くらいだが、30代男性では20%近くいる。過重労働、長時間労働、労災防止の観点からの議論が必要であり、睡眠時間や休息など疲労回復のためにも時間の確保の検討が必要。また、時間外労働は、特別条項付労使協定さえ締結すれば、実質青天井となっている。歯止めをかけるための過重労働防止についても論点として挙げるべき。
- 時間外労働の延長時間の限度基準は法律でなく大臣告示である。長時間労働是正の強制力が欠けている。検討すべき。

【事務局において作成した委員未確認の未定稿】

＜平成 25 年度労働時間等総合実態調査結果について（括弧内は調査結果の表番号）＞

- （月 45 時間超などの時間外労働が小規模事業場では減少し、大規模事業場では増加していること（表 25・表 26）について）前回調査の 17 年度は景気のいいとき。これに対して、今回調査対象月の 25 年 4 月はアベノミクスの影響も十分及んでいない。また、当時とは業種・産業構造も違いがある。零細企業は仕事がなくなっているし、大企業は採用抑制で 1 人当たり業務が増えている。
- 未だに従業員が一時休業したり、賃金カットをしている企業があるなど中小企業には依然としてリーマンショックの影響が残っている。現在は時間外労働がずいぶん減っているが、生産動向によっては急に増えることもある。
調査結果から直ちに、割増賃金率引上げ（表 40②・③）が、長時間労働の抑制という改正労働基準法の改正趣旨を果たしていないという結論を出すべきでない。
- 所定労働時間（表 1・表 2）や三六協定締結が遵守されていない（表 7）状況があり、今回の調査に限らず、追跡調査など厳正な措置をしてほしい。また、労働時間適正把握基準があるが、これに沿って指導・周知を行ったのか。
- 特別条項により実質的に時間外労働は無制限。特別条項付三六協定の延長時間を年 800 時間超とする事業場が 15%もある（表 19）が、この延長時間と時間外労働の関係を分析すべきではないか。
- 特別条項付三六協定の延長時間 800 時間超の事業場割合は前回の 27.3%から大きく減った（資料 No2-2<②特別条項付三六協定の締結状況・延長時間>の表）。
また、時間外労働の実績と比べて相当長めに設定されており、いざという時のための労使にとっての保険的性格が強いのではないか。

＜その他＞

- 三六協定の過半数代表として実際締結者が本当に機能しているのか疑わしい事例もあり、集団的な規制についても考えないといけない。
- 均衡割増賃金率の試算も今後の在り方を考える上で重要。
- 労働時間については、規制改革会議雇用WGでも同時に議論されているが、ILOの三者構成に則った労政審での審議と並行して審議されていることに違和感がある。

I 労働時間法制の概要

平成25年5月9日
第5回雇用ワーキング・グループ
厚生労働省提出資料

法定労働時間（労働基準法第32条）

【原則】

- ◆ 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- ◆ 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

【例外的な取扱い】

変形労働時間制、フレックスタイム制、
事業場外労働時間のみなし、裁量労働制等

法定休日（労働基準法第35条）

- ◆ 使用者は、毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- ◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- ◆ 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。
- ※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。
- ※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。
- ◆ 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

労働時間制度の概況

⇒ 6割弱の労働者が弾力的労働時間制度のメ

平成25年5月9日
第5回雇用ワーキング・グループ
厚生労働省提出資料

| | |
|--------------------------|--|
| <p>通常の労働時間制</p> | <p>一般的な働き方</p> <p>→</p> <p>1日8時間、週40時間(法定労働時間)</p> <p>※適用労働者の割合 43.1%</p> |
| <p>変形労働時間制</p> | <p>交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合</p> <p>→</p> <p>一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。</p> <p>※適用労働者の割合 40.6%</p> |
| <p>フレックスタイム制</p> | <p>協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合</p> <p>→</p> <p>一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由にできる。</p> <p>※適用労働者の割合 7.8%</p> |
| <p>事業場外みなし制</p> | <p>事業場の外で労働する外回りの営業職等</p> <p>→</p> <p>所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。</p> <p>※適用労働者の割合 7.1%</p> |
| <p>専門業務型裁量労働制</p> | <p>新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、等新聞記者 等</p> <p>→</p> <p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。</p> <p>※適用労働者の割合 1.1%</p> |
| <p>企画業務型裁量労働制</p> | <p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する場合</p> <p>→</p> <p>労使委員会決議した時間を労働したものとみなす。</p> <p>※適用労働者の割合 0.3%</p> |

Ⅱ 企画業務型裁量労働制の概要

平成25年5月9日
第5回雇用ワーキング・グループ
厚生労働省提出資料

| | 対象 | 労働時間 | 手続 |
|---|--|--|--|
| <p style="text-align: center;">通常の 労働時間制</p> | <p style="text-align: center;">—</p> | <p style="text-align: center;">1日8時間、週40時間 (法定労働時間)</p> | <p style="text-align: center;">—</p> |
| <p style="text-align: center;">企画業務型 裁量労働制 〔法38条の4〕</p> | <p><u>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に従事する労働者</u> (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 財務・経理を担当する部署における業務のうち、財務状態等について調査及び分析を行い、財務計画を策定する労働者 ・ 営業の企画を担当する部署における業務のうち、営業活動上の問題点等について調査及び分析を行い、企業全体の営業方針を策定する業務 <p>* 経営に関する会議の庶務、金銭の出納、個別の営業活動等の業務に従事する労働者は対象としない。</p> | <p><u>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。</u></p> <p>注1) 法定労働時間以下のみなし労働時間を設定する場合、時間外の割増賃金の支払いは発生しない。</p> <p>注2) 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。</p> | <p>事業場ごとに労使委員会 (労使同数) を設置し、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その事業場で対象とする業務 ・ 対象労働者の範囲 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置 (6か月に1回労基署に定期報告) ・ 対象労働者の苦情処理措置 ・ みなし労働時間制をとることについて本人同意を得ること、不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 等 <p style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">* 対象業務等は、最終的には労使委員会決議により事業場ごとに定まるため、具体的業務を画一的に法定することにはなじまない。</p> |

裁量労働制のポイント

平成25年5月9日
第5回雇用ワーキング・グループ
厚生労働省提出資料

裁量労働制

- 労働者が自律的に働くことを可能とするためのもの。
- 業務の遂行手段や時間配分を自らの裁量で決定する労働者等に対応したものである。

裁量労働制の場合の実労働時間と割増賃金の関係

例. 9時出社20時退社(みなし労働時間:8時間、休憩1時間)した日の場合

※1日のみなし労働時間を8時間とする労使協定の締結・届出を行った場合、時間外割増賃金は発生しない。



注)上記の例の場合、10時出社、17時退社(休憩1時間)でも8時間労働したものとみなされる。

- みなし労働時間制の下でも、労働時間自体の管理は必要

例:労働安全衛生法に基づく面接指導(法定時間外・休日労働が月100時間を超え、疲労蓄積が認められる労働者からの申出があった場合の実施義務等)には対応が必要

Ⅲ フレックスタイム制の概要

平成25年5月9日

第5回雇用ワーキング・グループ

厚生労働省提出資料

| | 対象 | 労働時間 | 手続 |
|-----------------------|--|--|---|
| 通常の労働時間制 | — | 1日8時間、週40時間 (法定労働時間) | — |
| フレックスタイム制 [法32条の3] | 労働者が各日の始業、終業の時刻(※)を自らの意思で決めて働く制度。 対象業務や対象労働者に関する制限はない。 ※ コアタイムを設けることはできる。この場合、始業時刻と終業時刻のそれぞれについて、一定の幅の中で選択することとなる。 | 1ヶ月以内の一定期間(清算期間)を定めた上で、当該清算期間中の総労働時間の枠内で働く制度(清算期間中の総労働時間の算出方法については7頁参照)。 | ① 就業規則に、フレックスタイム制を導入する旨を規定。 ② 労使協定により、対象とする労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間等を規定。 清算期間： 労働契約上、労働者が労働すべき時間を定める期間。 清算期間中の総労働時間： 労働契約上、労働者が清算期間中に労働すべき時間として定められている時間。 |

(参考) フレックスタイム制における労働時間

○フレックスタイム制を導入すると、

- ・ 労働者は始業・就業の時刻を自由に決められるが(※コアタイムの設定は可能)、
- ・ 労働時間の総枠として、『清算期間』として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が法第32条第1項の労働時間(※週40時間)を超えない範囲内において働くことになる。

○ 具体的には、以下の方法により計算される。

40時間(1週間の法定労働時間) × 清算期間における暦日数 ÷ 7

(例) 清算期間が1ヶ月の場合(2月以外の月)

$$40 \times 30 \div 7 = 171.4 \text{時間} \quad \text{又は} \quad 40 \times 31 \div 7 = 177.1 \text{時間}$$

○ 「清算期間」は、「1箇月以内の期間」に限られており、この期間を通じて実労働時間が平均週40時間以内であれば、法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超える日又は週があっても時間外労働が可能となる(割増賃金の支払義務が生じない)。

※ 賃金については月払いの原則(毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。法第24条)があり、フレックスタイム制においても、1箇月以内の清算期間内で労働時間及び賃金を精算することになる。

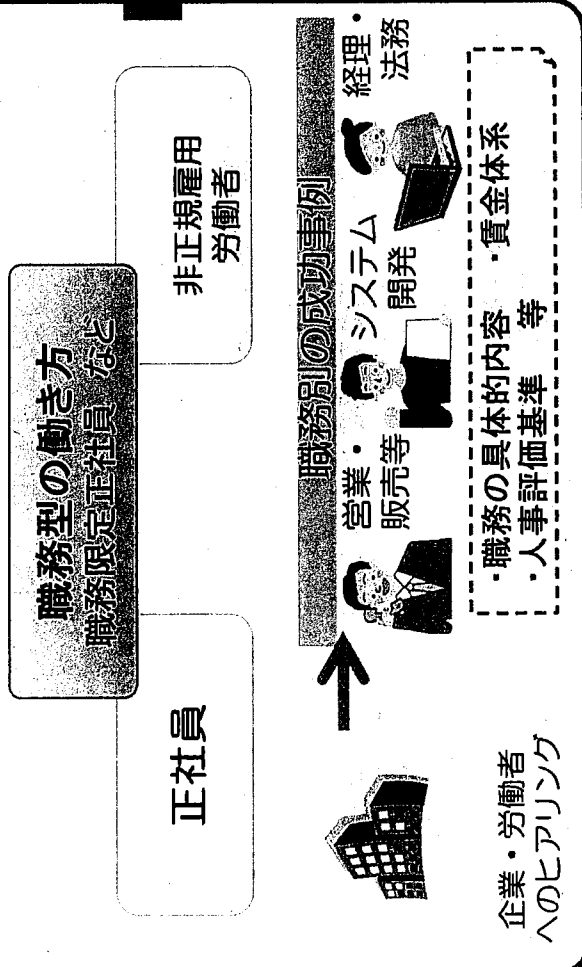
IV 「二極化」した働き方から「多面的」な働き方へのシフト

平成25年4月23日
第7回産業競争力会議
厚生労働省提出資料(抄)

企業による「多面的で安心できる働き方」の導入促進に向けた環境整備

- 職務に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進

企業や労働者へのヒアリングを
通じた成功事例の収集

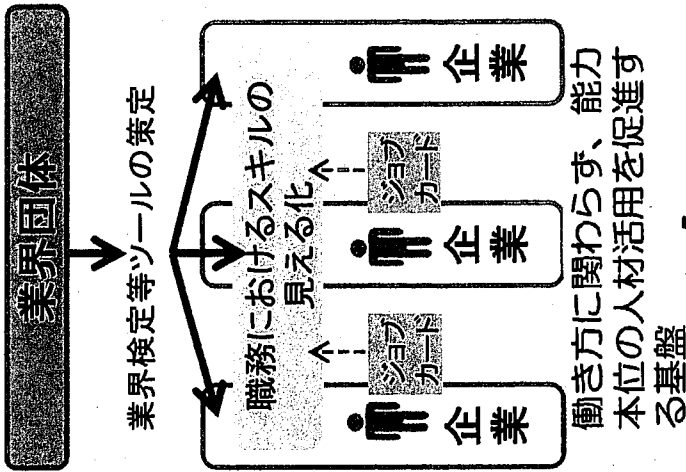


雇用管理上の留意点について
有識者の懇談会等でとりまとめ

企業での試行的な導入

「多様な正社員」モデルの
普及・促進

- 職務における職業能力の「見える化」促進



- 派遣労働者のキャリア形成支援のモデル的な取組の普及・促進

労働時間法制の検討

- ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会での労使により総合的に議論

持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

- 中小企業への支援を拡充しつつ、最低賃金の引上げに努める



V 改正労働基準法の検討規定

平成25年5月9日
第5回雇用ワーキング・グループ
厚生労働省提出資料

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、この法律の施行後3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37条第1項ただし書及び第138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。

◎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 中小事業主（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500万円、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。）の事業主については、当分の間、第37条第1項ただし書の規定は、適用しない。

有期労働契約の「期間」に係るルールについて

趣旨

現行のルール

① 1回の契約期間の上限ルール
(労働基準法第14条ほか)

長期労働契約による人身拘束の弊害の排除

○ 1回の上限：原則3年

例外① 高度専門知識を持つ労働者(※)：5年

※ 博士号の学位取得者、公認会計士・医師・弁護士等の有資格者、科学技術や情報システム関係の業務に就く年収1075万円超の者等を省令で限定列挙

② 60歳以上の労働者：5年

③ 一定の事業(※)の完了に必要な期間を定めるもの：その期間

※ 労働基準法上「事業」であるか否かは、主として場所の独立性によって決定。このため、トンネル工事等、その「事業」が有期的に消滅することが客観的に明らかでない場合は③に該当(企業の中の「プロジェクトチーム」は該当しない。)

(参考) 有期契約の解除に関するルール：原則として労使とも期間中解約不可

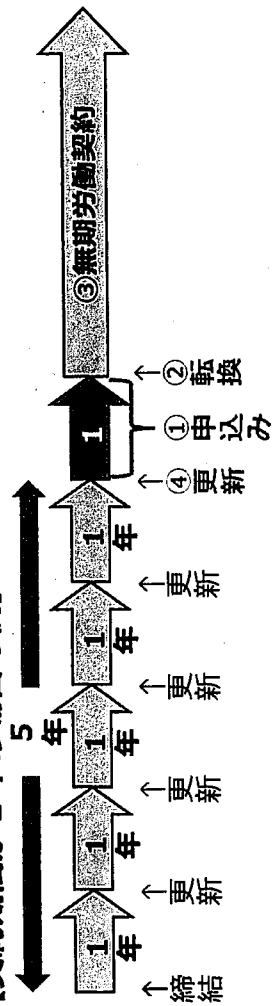
① 使用者はやむを得ない事情がなければ、有期労働契約期間中に労働者を解雇できない(労働契約法第17条)

② 5年超の有期労働契約は、5年経過後は、使用者、労働者のいずれもいつでも解約可能(民法第626条)

③ 原則(上限3年)の場合1年経過後は、労働者はいつでも退職可能(労働基準法第137条)

○ 同一の使用者の下、有期労働契約が5年を超えて反復更新した場合、労働者に無期転換申込権が発生

【契約期間が1年の場合の例】



② 反復更新した場合の無期転換ルール
(労働契約法第18条)

有期労働契約の濫用的な利用の抑制
→ 有期労働者の雇用の安定