

厚生労働省説明資料

令和 7 年 4 月 2 5 日
規制改革推進会議 働き方・人への投資ワーキング・グループ（第 4 回）資料

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

現行の労働時間制度等

ひと、くらし、みらいのために

労働時間法制の概要

法定労働時間（労働基準法第32条）

- ◆ 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。



【弾力的な労働時間制度】

変形労働時間制、フレックスタイム制、
事業場外みなし労働時間制、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。
- ◆ 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日に労働させる場合であっても、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）の要件を満たす必要がある。

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、中小企業は令和5年4月1日施行。

※ 「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。 2

労働基準法の概要

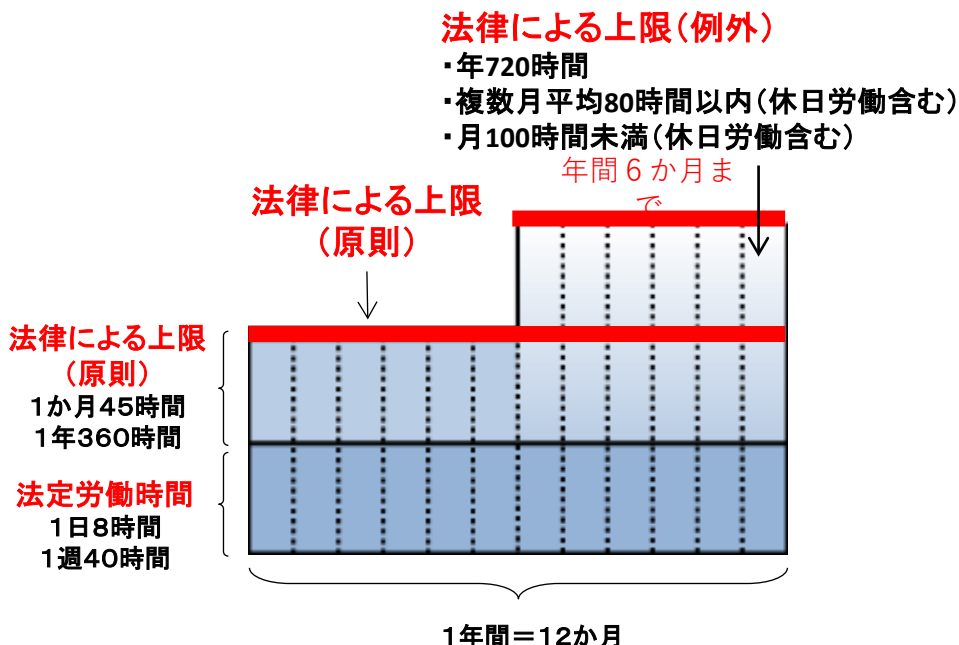
法定労働時間（労働基準法第32条）

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

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。

時間外労働の上限規制のイメージ



【脳・心臓疾患の労災認定基準】

・おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価

・発症前1か月間におおむね**100時間**又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね**80時間**を超える時間外労働が認められる場合は、**業務と発症との関連性が強い**と評価

【脳・心臓疾患の労災支給決定件数（うち死亡）】

・R5年度：216（58）件	・H30年度：238（82）件
・R4年度：194（54）件	・H29年度：253（92）件
・R3年度：172（57）件	・H28年度：260（107）件
・R2年度：194（67）件	・H27年度：251（96）件
・R1年度：216（86）件	・H26年度：277（121）件

※ 新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については、時間外・休日労働の上限が適用されない。

※ 建設の事業、自動車運転の業務、医師については、令和6年4月から、特例つきの上限規制が適用されている。

変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
1 か月単位 変形労働 時間制 〔法第32条の2〕	1 か月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	1 か月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定又は就業規則による。（労使協定の場合は労基署へ届出が必要）
1 年単位 変形労働 時間制 〔法第32条の4、 第32条の4の2〕	1 か月を超え、1 年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	1 か月を超え、1 年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間数等を定めた労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要） ※ 労使協定で定める各日の労働時間は10時間を超えてはならず、各週では、52時間を超えてはならない。 また、対象期間が3か月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1年あたり280日。さらに労使協定で定める労働日は連続6日が限度。
1 週単位 非定型的変形 労働時間制 〔法第32条の5〕	常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店のみ。	1 週40時間以内の範囲で、1 日10時間を上限として、その枠内で働く。	労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要） ※ 少なくとも当該1週間の開始する前に、労働者に書面により各日の労働時間を通知しなければならない。

フレックスタイム制の概要

	対象	労働時間	手続
フレックスタイム制 〔法第32条の3、 第32条の3の2〕	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。 対象業務に関する制限はない。 ※ コアタイムを設けることはできる。	3か月以内の一定期間（清算期間）・総労働時間を定め、その枠内で働く。	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。 ※ 清算期間が1か月を超える場合、労使協定は労基署へ届出が必要 ※ 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

裁量労働制・高度プロフェッショナル制度の概要

	対象	労働時間
専門業務型 裁量労働制 【法第38条 の3】	業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者 (対象業務) ① 新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究業務 ② 情報処理システムの分析、設計の業務 ③ 新聞・出版の事業における記事又は放送番組の制作のための取材・編集の業務 ④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案（デザイナー）の業務 ⑤ 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー、ディレクターの業務 ⑥ コピーライターの業務 ⑦ システムコンサルタントの業務 ⑧ インテリアコーディネーターの業務 ⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務 ⑩ 証券アナリストの業務 ⑪ 金融派生商品等の開発の業務 ⑫ 大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る） ⑬ M&Aアドバイザーの業務 ⑭ 公認会計士の業務 ⑮ 弁護士の業務 ⑯ 建築士の業務 ⑰ 不動産鑑定士の業務 ⑱ 弁理士の業務 ⑲ 税理士の業務 ⑳ 中小企業診断士の業務	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。
企画業務型 裁量労働制 【法第38条 の4】	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者 (例) ・ 企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者 ・ 企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者 等	労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。
高度プロ フェッショナル 制度 【法第41条 の2】	高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者 (対象業務) ① 金融商品の開発の業務 ② ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務 ③ 証券アナリストの業務 ④ コンサルタントの業務 ⑤ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務	労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない。

専門業務型・企画業務型裁量労働制の概要①

	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
対象業務	○ 業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者（省令・告示により定められた20業務） （例）・新商品や新技術の研究開発 ・人文科学や自然科学の研究 ・情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 ・大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。） ・銀行・証券会社におけるM&Aアドバイザー 等	○ 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務 （例）・企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者 ・企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者 等
制度導入 手続	① 次の事項を定めた労使協定を締結する ① 制度の対象とする業務（省令・告示により定められた20業務） ② 1日の労働時間としてみなす時間（みなし労働時間） ③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が適用労働者に具体的な指示をしないこと ④ 適用労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉確保措置の具体的内容 ⑤ 適用労働者からの苦情処理のために実施する措置の具体的内容 ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得なければならないこと ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしてはならないこと ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続 ⑨ 労使協定の有効期間（※3年以内とすることが望ましい） ⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を労使協定の有効期間中およびその期間満了後3年間保存すること ② 次の内容を明示して説明し、労働者本人の同意を得る ○ 対象業務の内容や決議の有効期間をはじめとする決議の内容等、企画型の制度の概要 ○ 同意した場合に適用される賃金・評価制度の内容 ○ 同意をしなかった場合の配置及び処遇	① 次の要件を満たす労使委員会を設置する ○ 委員の半数について、過半数労働組合がある場合には当該労働組合、無い場合においては過半数代表者に任期を定めて指名されていること ○ 委員会の議事について、議事録が作成・保存されるとともに、労働者に対する周知が図られていること ○ 運営規程に必要事項が定められていること 等 ② 次の事項について、設置した労使委員会の委員の5分の4以上の多数により決議する ① 制度の対象とする業務 ② 対象労働者の範囲 ③ 1日の労働時間としてみなす時間（みなし労働時間） ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉確保措置の具体的内容 ⑤ 対象労働者からの苦情処理のために実施する措置の具体的内容 ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得なければならないこと ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしてはならないこと ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続 ⑨ 対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと ⑩ 労使協定の有効期間（※3年以内とすることが望ましい） ⑪ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を労使委員会決議の有効期間中およびその期間満了後3年間保存すること ③ 次の内容を明示して説明し、労働者本人の同意を得る ○ 対象業務の内容や決議の有効期間をはじめとする決議の内容等、企画型の制度の概要 ○ 同意した場合に適用される賃金・評価制度の内容 ○ 同意をしなかった場合の配置及び処遇

専門業務型・企画業務型裁量労働制の概要②

	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
制度の実施	○制度の実施に当たって必要となる事項 ① 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が適用労働者に具体的な指示をしないこと ② 対象業務の内容等を踏まえて適切な水準のみなし労働時間を設定し、手当の支給や基本給の引上げ などにより相応の処遇を確保すること ③ 適用労働者の健康・福祉確保措置を実施すること（以下の(1)～(4)、(5)～(10)についてそれぞれ1つずつ以上実施することが望ましい） (1) 勤務間インターバルの確保 (2) 深夜業（22時～5時）の回数制限 (3) 労働時間が一定時間を超えた場合の制度適用解除 (4) 連続した年次有給休暇の取得 (5) 医師による面接指導 (6) 代償休日又は特別な休暇の付与 (7) 健康診断の実施 (8) 心とからだの相談窓口の設置 (9) 必要に応じた配置転換 (10) 産業医等による助言指導又は保健指導 ④ 適用労働者からの苦情処理措置を実施すること ⑤ 同意をしなかった労働者や同意を撤回した労働者に不利益な取り扱いをしないこと ⑥ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を労使協定の有効期間中およびその期間満了後3年間保存すること	○制度の実施に当たって必要となる事項 ① 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が適用労働者に具体的な指示をしないこと ② 対象業務の内容等を踏まえて適切な水準のみなし労働時間を設定し、手当の支給や基本給の引上げ などにより相応の処遇を確保すること ③ 適用労働者の健康・福祉確保措置を実施すること（以下の(1)～(4)、(5)～(10)についてそれぞれ1つずつ以上実施することが望ましい） (1) 勤務間インターバルの確保 (2) 深夜業（22時～5時）の回数制限 (3) 労働時間が一定時間を超えた場合の制度適用解除 (4) 連続した年次有給休暇の取得 (5) 医師による面接指導 (6) 代償休日又は特別な休暇の付与 (7) 健康診断の実施 (8) 心とからだの相談窓口の設置 (9) 必要に応じた配置転換 (10) 産業医等による助言指導又は保健指導 ④ 適用労働者からの苦情処理措置を実施すること ⑤ 同意をしなかった労働者や同意を撤回した労働者に不利益な取り扱いをしないこと ⑥ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び 同意の撤回の労働者ごとの記録を労使協定の有効期間中およびその期間満了後3年間保存すること ⑦ 労使委員会を6か月以内ごとに1回以上開催し、制度の実施状況をモニタリングすること ⑧ (1)対象労働者の労働時間の状況、(2)健康・福祉確保措置の実施状況、(3)同意および同意の撤回の状況について、決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内ごとに1回、その後1年以内ごとに1回、所轄の労働基準監督署長に報告すること
法的効果	○ 労働者を対象業務に就かせたときは、当該労働者は、労使協定で定めた時間を労働したものとみなす	○ 対象労働者を対象業務に就かせたときは、当該労働者は、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

裁量労働制の主な見直し内容（令和6年4月1日施行）

対象業務に係る見直し

- 専門業務型裁量労働制の対象業務は、新商品や新技術の研究開発、人文科学や自然科学の研究、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者など
 - ⇒ **銀行・証券会社におけるいわゆるM&Aアドバイザーの業務を対象業務に追加**
- **対象業務の明確化**として、
 - ⇒ 対象労働者が従事する業務の内容が、専門業務型の複数の対象業務に該当する場合は、業務の内容がそれぞれの対象業務に該当している限り、労使協定の内容を前提に、専門業務型の適用対象となる旨周知＜専門業務型＞
 - ⇒ 対象労働者が対象業務を遂行する過程においては、自己の業務に係る情報・資料の収集、整理、加工等を行うこともあり得るものであるが、これらの作業は、企画、立案、調査及び分析の業務の不可分な一部分を構成するものとして、当該業務に組み込まれているものと評価できることから、これらの業務を含めた全体が対象業務と評価されるものであることを周知＜企画業務型＞

本人同意・同意の撤回

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

健康・福祉確保措置

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

高度プロフェッショナル制度の概要①

	高度プロフェッショナル制度
対象業務	○ 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務（省令により定められた5業務） ① 金融商品の開発の業務 ② ファンドマネージャー・トレーダー・ディーラーの業務 ③ 証券アナリストの業務 ④ コンサルタントの業務 ⑤ 新たな技術・商品又は役務の研究開発の業務
制度導入手続	① 次の要件を満たす労使委員会を設置する ○ 委員の半数について、過半数労働組合がある場合には当該労働組合、無い場合には過半数代表者に任期を定めて指名されていること ○ 委員会の議事について、議事録が作成・保存されるとともに、労働者に対する周知が図られていること ○ 運営規程に必要事項が定められていること 等 ② 次の事項について、設置した労使委員会の委員の5分の4以上の多数により決議する ① 制度の対象とする業務 ② 対象労働者の範囲 ③ 対象労働者の健康管理時間を把握すること及びその把握方法 ④ 対象労働者に年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を与えること ⑤ 対象労働者の選択的措置 ⑥ 対象労働者の健康管理時間の状況に応じて実施する健康・福祉確保措置の具体的内容 ⑦ 対象労働者の同意の撤回に関する手続 ⑧ 対象労働者の苦情処理措置を実施すること及びその具体的内容 ⑨ 同意をしなかった労働者に不利益な取扱いをしてはならないこと ⑩ 労使協定の有効期間 ⑪ 同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録、職務の内容、支払いが見込賃金額、健康管理時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を付与の実施状況を労使委員会決議の有効期間中およびその期間満了後5年間保存すること 等 ③ 次の内容を明示して説明し、労働者本人の同意を得る ○ 同意をした場合には労働基準法第4章の規定が適用されないこととなる旨 ○ 同意の対象となる期間 ○ 同意の対象となる期間中に支払われると見込まれる賃金の額

高度プロフェッショナル制度の概要②

	高度プロフェッショナル制度
制度の実施	○ 運用にあたって必要となる事項 ○ 対象労働者の健康管理時間を把握すること（＊） ○ 対象労働者に休日を与えること（＊） ○ 対象労働者の選択的措置及び健康・福祉確保措置を実施すること（＊） (1) 対象労働者の健康管理時間（事業場内で過ごした時間＋事業場外で労働した時間）を客観的な記録方法で把握すること (2) 休日を、年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上付与すること (3) 選択的措置の実施：次のいずれかの措置を決議で定め実施すること ・勤務間インターバル（11時間以上）の確保＋深夜業の回数制限（月4回以内） ・健康管理時間の上限措置（週40時間を超える部分の合計について、月100時間以内又は3か月240時間以内とすること） ・連続2週間の休日を年に1回以上付与 ・臨時の健康診断の実施（対象は、自ら申し出た労働者又は健康管理時間のうち週40時間を超える部分の合計が月80時間を超えた労働者） (4) 健康・福祉確保措置の実施：次のいずれかの措置を決議で定め実施すること ・上記の選択的措置のいずれかの措置（選択的措置として実施するものを除く。） ・医師による面接指導（※） ・代償休日又は特別な休暇の付与 ・健康問題についての相談窓口の設置 ・適切な部署への配置転換 ・産業医等による助言指導又は保健指導 ○ 対象労働者の苦情処理措置を実施すること ○ 同意をしなかった労働者に不利益な取扱いをしないこと 等 （＊）は所轄の労働基準監督署長への定期報告が必要
法的効果	○ 対象労働者については、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用除外

管理監督者の概要

- 「管理監督者」は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労働基準法で定められた労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外される。
- 「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その労働者の勤務態様、職務内容・責任・権限、待遇を踏まえて実態により判断される。

労働時間等の規制の適用関係

○・・・適用 ×・・・適用除外

	労働時間 (36協定)	休日 (36協定)	割増賃金			年次有給休暇
			時間外	休日	深夜	
管理監督者	×	×	×	×	○	○
一般労働者	○	○	○	○	○	○

判断に当たっての考え方（昭和22年9月13日基発17号・昭和63年3月14日基発150号）

- （1）原則**

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。
- （2）適用除外の趣旨**

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限って管理監督者として法第四十一条による適用の除外が認められる趣旨であること。従つて、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。
- （3）実態に基づく判断**

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた職位（以下「職位」という。）と、経験、能力等に基づく格付（以下「資格」という。）とによつて人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲を決めるに当たっては、かかる資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要があること。
- （4）待遇に関する留意**

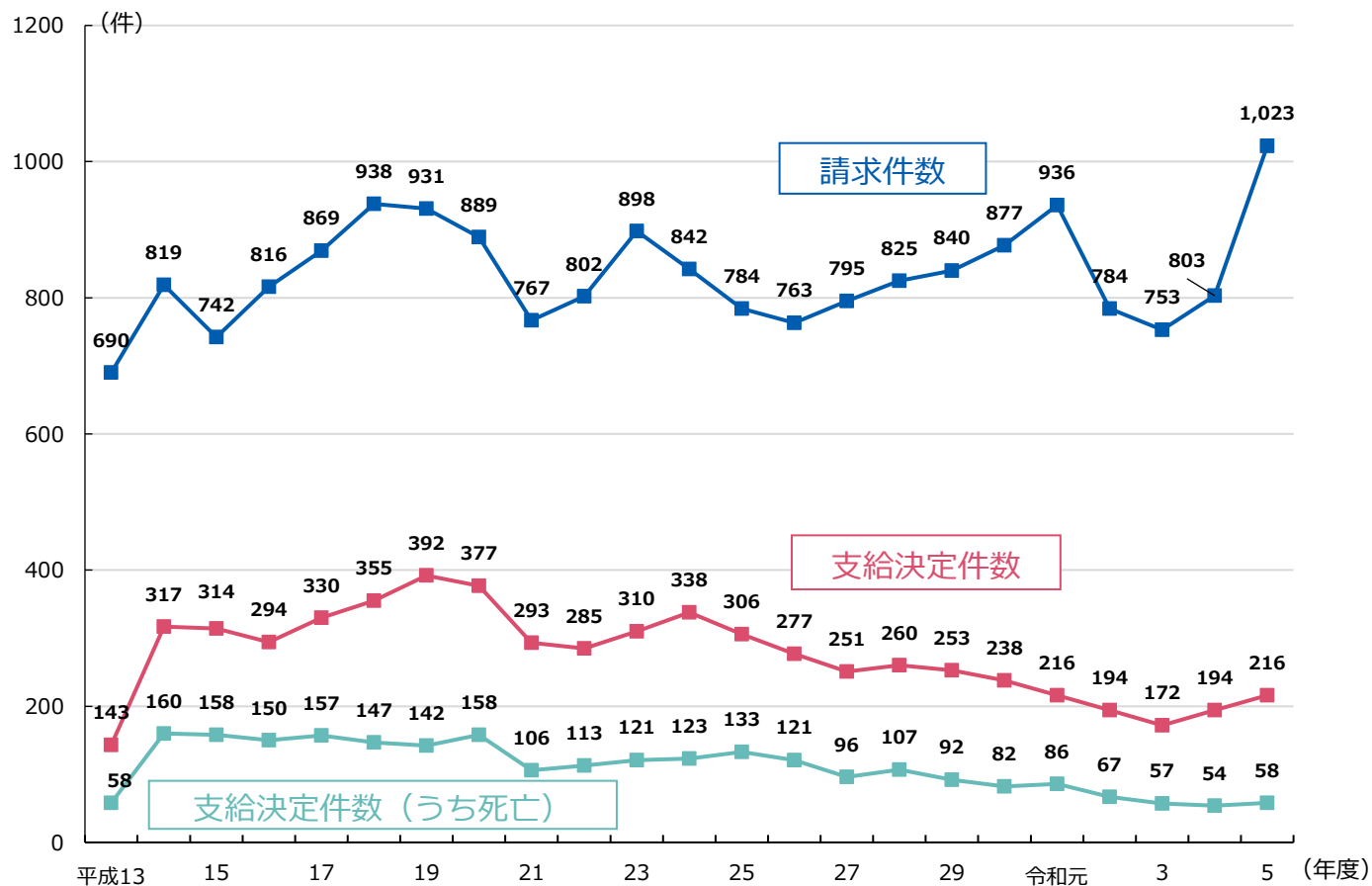
管理監督者であるかの判定に当たっては、上記のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。
- （5）スタッフ職の取扱い**

法制定当時には、あまり見られなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によつては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、管理者も含めてい

脳・心臓疾患に係る労災請求件数、支給決定（認定）件数の推移

- 令和5年度の業務災害の脳・心臓疾患に係る労災請求件数は1,023件で、前年度比220件の増加となり、労災支給決定（認定）件数は216件（うち死亡58件）で、前年度比22件の増加となっている。

○業務災害の脳・心臓疾患に係る請求件数、支給決定件数



○複数業務要因災害の脳・心臓疾患の支給決定件数

元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
	0	2	4	5

- （注1） 複数業務要因災害は、労働者災害補償保険法の改正により令和2年9月から保険給付の対象となった。
- （注2） 複数業務要因災害の請求は業務災害の請求と区別されずに行われることから、請求件数は集計していない。

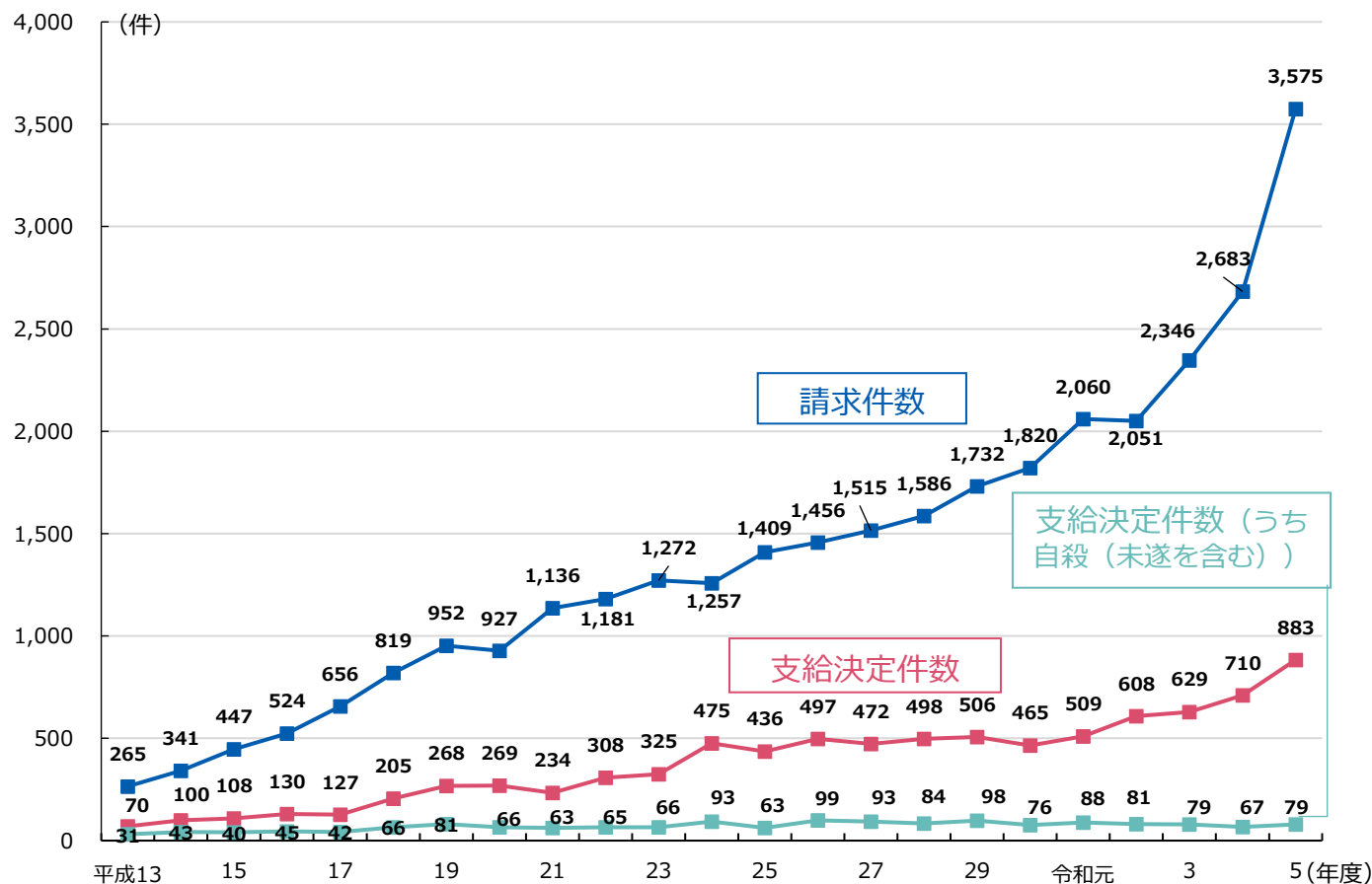
出所：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注） 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

精神障害に係る労災請求件数、支給決定（認定）件数の推移

- 令和5年度の業務災害の精神障害に係る労災請求件数は3,575件で、前年度比892件の増加となり、労災支給決定（認定）件数は883件（うち未遂を含む自殺79件）で、前年度比173件の増加となっている。

○業務災害の精神障害に係る請求件数、支給決定件数



○複数業務要因災害の精神障害の支給決定件数

元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
	0	0	2	4

- （注1） 複数業務要因災害は、労働者災害補償保険法の改正により令和2年9月から保険給付の対象となった。
- （注2） 複数業務要因災害の請求は業務災害の請求と区別されずに行われることから、請求件数は集計していない。

出所：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注） 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

「スタートアップ企業で働く者や新技術・新商品の研究開発
に従事する労働者への労働基準法の適用に関する解釈について」
(令和6年9月30日) 等

スタートアップ等に関する裁量労働制等の運用明確化

管理職や機密の事務を取り扱う者(管理監督者・機密事務取扱者)、新技術・新商品等の研究開発の業務に従事する、専門的・科学的な知識・技術を有する者(研究開発者)は、労働時間規制の適用除外や裁量労働制の対象とされている。他方で、スタートアップについては、創業当初のため、管理監督・機密事務・研究開発を行う者とその他の事務を行う者の業務範囲が曖昧であることから本人が希望していてもこれらの制度を適用できるのかが分かりにくい。このため、スタートアップ等の労働者や新技術・新商品の研究開発等に従事する労働者に対する裁量労働制等の運用明確化等を図る。

スタートアップ企業で働く者や新技術・新商品の研究開発に従事する労働者への労働基準法の適用に関する解釈について（令和6年9月30日基発0930第3号）

第1 スタートアップ企業で働く者の取扱いについて

新たに事業を開始し、かつ、新しい技術やビジネスモデルを有し、急成長を目指す企業は、一般に「スタートアップ企業」と呼ばれ、こうした企業においては、特にその創業当初において、経営者と従業員の線引きが明確でない場合が見られるところである。

労基法の適用については、企業の創業年数に応じて異なるものではなく、企業の創業年数にかかわらず労基法を遵守すべきことは言うまでもないが、スタートアップ企業における働き方の特徴を踏まえ、その解釈及び運用の観点から、当該企業で働く者への労基法の適用について、以下のとおり判断の基本的考え方を示すこととする。

1. 労働者への該当性について

労基法上の労働者に該当するか否かは、契約の形式や名称にかかわらず、使用従属性の有無等によって判断される。具体的には、仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、勤務場所や勤務時間の拘束性の有無、労務提供の代替性の有無及び報酬の労務対償性等を判断要素として、個々の働き方の実態を勘案して総合的に判断される。

スタートアップ企業の役員（社長や取締役、最高経営責任者（CEO）、最高財務責任者（CFO）等）が労基法上の労働者に該当するか否かについても、上記のとおり実態を勘案して総合的に判断されることとなる。事業主体との関係において使用従属の関係に立たない者は労基法上の労働者に該当しないことから、スタートアップ企業の役員についても一般的には労基法上の労働者に該当しないと考えられるが、取締役であっても、取締役就任の経緯、法令上の業務執行権限の有無、取締役としての業務執行の有無、拘束性の有無・内容、提供する業務の内容、業務に対する対価の性質及び額などを総合考慮しつつ、会社との実質的な指揮監督関係や従属関係を踏まえて、当該者が労基法上の労働者であると判断した裁判例（京都地判平27.7.31）等があることに留意する必要がある。

また、明示的に役員と判断できる役職がない者であっても、

- ① 組織において特定の部門に在籍せず、職位（職務の内容と権限等に応じた地位）等も与えられていないために、業務遂行上の指揮監督・指示系統に属していない
- ② 創業時のメンバーなどで、明確な役割分担もなく、創業者と一体となって事業の立ち上げの主戦力として経営に参画する

というような実態にあって、上記の判断要素に照らして、使用従属性が認められないと考えられる者については、労基法上の労働者に該当しないと考えられるが、上記の裁判例等があることに留意する必要がある。

スタートアップ企業で働く者や新技術・新商品の研究開発に従事する労働者への労働基準法の適用に関する解釈について（令和6年9月30日基発0930第3号）

2. 管理監督者への該当性について

労基法第41条第2号に規定する「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という。）については、労基法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用されない。

スタートアップ企業の役職者等が管理監督者に該当するか否かについては、昭和22年9月13日付け発基第17号及び昭和63年3月14日付け基発第150号・婦発第47号に基づき、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にあるかを、職務内容、責任と権限、勤務態様及び賃金等の待遇を踏まえ、実態に即して総合的に判断することとなる。

具体的には、例えばスタートアップ企業の労働者のうち、以下の者であって、定期給与である基本給、役付手当等においてその地位にふさわしい待遇がなされていたり、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているものは、一般的には管理監督者の範囲に含めて差し支えないものと考えられる。

- ① 取締役等役員を兼務する者
- ② 部長等で経営者に直属する組織の長
- ③ ①及び②と当該企業内において同格以上に位置づけられている者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するもの（全社的なプロジェクト遂行の現場業務を統括する「プロジェクトリーダー※」や、全社的なプロジェクト全体の技術面に特化して統括する立場にある者など）

他方、企業によっては、役職者について、当該役職の職務内容等として社会通念上一般に想定されるものと、当該役職者の実際の職務内容等が異なる例も見られるところであり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であれば全てが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではない。例えば、役職上は部長等に該当する場合であっても、経営や人事に関する重要な権限を持っていない、実際には入社・退社時刻を自らの裁量的な判断で決定できない、給与や一時金の面において管理監督者にふさわしい待遇を受けていないといった場合には、管理監督者には該当しないと考えられ、また、スタートアップ企業に支社や支店がある場合にあっては、当該支社や支店の部長等は上記②には該当しないと考えられるが、いずれにしても、実態に即して判断することとなる。

※ ここでいう「プロジェクトリーダー」とは、「プロジェクトチームの構成を決定する権限」「プロジェクトの取引に関する事項を決定する権限」「プロジェクトのスケジュールを決定する権限」

スタートアップ企業で働く者や新技術・新商品の研究開発に従事する労働者への労働基準法の適用に関する解釈について（令和6年9月30日基発0930第3号）

3. 機密の事務を取り扱う者への該当性について

労基法第41条第2号に規定する「機密の事務を取り扱う者」については、労基法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用されない。

「機密の事務を取り扱う者」とは、秘書その他職務が経営者又は監督若しくは管理の地位にある者の活動と一体不可分であって、厳格な労働時間管理になじまない者であり（昭和22年9月13日付け発基第17号）、スタートアップ企業の労働者のうち、上記のような実態が認められる者については、「機密の事務を取り扱う者」に該当し得ると考えられる。

4. 専門業務型裁量労働制の適用について

スタートアップ企業の労働者のうち、例えば、

- ・ 新商品又は新技術の研究開発の業務
- ・ 事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務（いわゆるシステムコンサルタントの業務）

といった労働基準法施行規則第24条の2の2第2項又は労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務に定める業務を行う者については、労基法第38条の3に定める要件を満たす場合には、専門業務型裁量労働制の適用が可能であると考えられる。

なお、専門業務型裁量労働制を事業場において導入・運用するに当たっては、「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について（裁量労働制等）」（令和5年8月2日付け基発0802第7号）の記の第2の4に基づき、適正な運用の確保に留意する必要があること。

スタートアップ企業で働く者や新技術・新商品の研究開発に従事する労働者への労働基準法の適用に関する解釈について（令和6年9月30日基発0930第3号）

第2 新技術や新商品の研究開発に従事する労働者の取扱いについて

1. 労基法第36条第11項に規定する「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」への該当性について

労基法第36条第11項に規定する「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」については、時間外労働の限度時間等の規定が適用されない。

「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」とは、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務をいい、必ずしも本邦初といったものである必要はないが、当該企業において新規のものでなければならず、既存の商品やサービスにとどまるものや、商品を専ら製造する業務などはここに含まれない。

なお、労働安全衛生法第66条の8の2の規定に基づき、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事し、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月あたり100時間を超えた者については、労働者本人の申出によらず、医師による面接指導を実施しなければならないことに留意されたい。

2. 専門業務型裁量労働制の適用について

専門業務型裁量労働制の対象業務として、労基則第24条の2の2第2項第1号に規定する「新商品又は新技術の研究開発の業務」とは、材料、製品、生産・製造工程等の開発又は技術的改善等をいい、必ずしも本邦初といったものである必要はないが、当該企業において新規のものでなければならず、既存の商品やサービスにとどまるものや、商品を専ら製造する業務などはここに含まれない。

なお、専門業務型裁量労働制の適用労働者に対して、労基法第38条の3第1項第4号の規定等に基づく健康・福祉確保措置等を実施しなければならないことに留意されたい。

3

働き方改革 5 年後見直しの議論の状況等

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準関係法制研究会

1 趣旨・目的

新型コロナウイルス感染症の影響やデジタル技術等の進展により、企業を取り巻く環境や働く人の意識が変化し、働く人の働き方に対する意識等が個別・多様化している背景を踏まえ、働き方や職業キャリアに関するニーズ等を把握しつつ、新しい時代を見据えた労働基準関係法制の課題を整理することを目的として「新しい時代の働き方に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長）が開催され、これからの労働基準法制の在り方について報告書がとりまとめられたところである。

また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）附則第12条第1項及び第3項において、働き方改革関連法による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）等について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされている。

そこで、今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として、「労働基準関係法制研究会」（以下「本研究会」という。）を開催する。

2 構成員

- ◎ 荒木 尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 安藤 至大（日本大学経済学部教授）
- 石崎 由希子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授）
- 神吉 知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 黒田 玲子（東京大学環境安全本部准教授）
- 島田 裕子（京都大学大学院法学研究科教授）
- 首藤 若菜（立教大学経済学部教授）
- 水島 郁子（大阪大学理事・副学長）
- 水町 勇一郎（早稲田大学法学学術院 教授）
- 山川 隆一（明治大学法学部教授）

〔 ◎座長 〕

3 開催状況

- 令和6年1月23日 第1回 キックオフ
- 2月21日 第2回 労働時間制度について
- 2月28日 第3回 労働基準法における「事業」と「労働者」について
- 3月18日 第4回 労使コミュニケーションについて
- 3月26日 第5回 第2～4回における積み残しの論点について議論
- 4月23日 第6回 これまでの議論の整理
- 5月10日 第7回 労使団体に対するヒアリング
- 6月27日 第8回 ヒアリング、労働基準法における「労働者」について
- 7月19日 第9回 労働基準法における「事業」、労使コミュニケーションについて
- 7月31日 第10回 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について
- 8月20日 第11回 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について
- 9月4日 第12回 「事業」と「労働者」、労使コミュニケーションについて
- 9月11日 第13回 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について
- 11月12日 第14回 とりまとめに向けた議論（議論のたたき台）
- 12月10日 第15回 とりまとめに向けた議論（報告書案①）
- 12月24日 第16回 とりまとめに向けた議論（報告書案②）

令和7年1月8日 労働基準関係法制研究会報告書 とりまとめ

労働基準関係法制研究会報告書 概要

令和7年1月8日にとりまとめられた労働基準関係法制研究会の報告書の内容は以下のとおり。

I はじめに

II 労働基準関係法制に共通する総論的課題

1 労働基準法における「労働者」について

- (1) 現代における「労働者」性の課題
- (2) 労働基準法第9条について
- (3) 昭和60年労働基準法研究会報告について
- (4) 働く人の法的保護との関係
- (5) 今後の研究について
- (6) 家事使用人について

2 労働基準法における「事業」について

3 労使コミュニケーションの在り方について

- (1) 労使コミュニケーションの意義と課題
- (2) 労働組合による労使コミュニケーションについて
- (3) 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について
 - － 1 過半数代表者の選出手続について
 - － 2 過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対する使用者による情報提供や便宜供与
 - － 3 過半数代表者への相談支援
 - － 4 過半数代表者の人数
 - － 5 過半数代表者の任期
 - － 6 労働基準法における規定の整備

- (4) 労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について
- (5) 労働者個人の意思確認について
- (6) 労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿

III 労働時間法制の具体的課題

1 最長労働時間規制

- (1) 時間外・休日労働時間の上限規制
- (2) 企業による労働時間の情報開示
- (3) テレワーク等の柔軟な働き方
- (4) 法定労働時間週44時間の特例措置
- (5) 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

2 労働からの解放に関する規制

- (1) 休憩
- (2) 休日
- (3) 勤務間インターバル
- (4) つながらない権利
- (5) 年次有給休暇

3 割増賃金規制

- (1) 割増賃金の趣旨・目的等
- (2) 副業・兼業の場合の割増賃金

IV おわりに

労働基準関係法制研究会報告書（令和7年1月8日）（一部抜粋）

Ⅱ 労働時間法制の具体的課題

1 最長労働時間規制

（1）時間外・休日労働時間の上限規制

- 上限規制による労働時間短縮の効果はある程度表れていると考えられるものの、2020年（令和2年）以降は新型コロナウイルス感染症の影響が無視できないことなどから、現時点では、上限そのものを変更するための社会的合意を得るためには引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視することが適当ではないかと考えられる。もちろん、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（2017年（平成29年）3月）にあるように、時間外労働の上限を36協定の原則である月45時間・年360時間に近付けられるよう努めていくべきであり、目標を見据えて定期的に時間外・休日労働等の実態を把握し、上限規制の水準の見直しについて議論することが必要である。また、自動車運転者や医師などは、2024年（令和6年）度から時間外・休日労働時間の上限規制が適用となったが、なお一般より長い上限が適用されているため、健康確保措置の在り方や、一般の上限規制の適用に向けた取組をどのようにするかを議論すべきである。
- 36協定はあくまで上限設定であり、個別の労働者の事情を踏まえて、時間外・休日労働を行うことが難しい労働者が安心して働けるような環境を整備することや、育児や介護等の特定の事由に限定せず、働き方や労働時間を選択できるようにすることなど、柔軟な働き方を可能にする法制度について、労働基準法以外の法令における対応を含めて中長期的に検討していく必要がある。
- 労働基準法第33条第1項の特例について、同項は災害時等による臨時の必要がある場合の規定ではあるが、日本は災害が多いことも踏まえれば、長時間の時間外・休日労働をせざるを得ない場合の健康確保について、何らかの対応が望まれる。
- これからの時代においては、長時間の時間外労働を前提としない働き方が通常の働き方とされる社会としていくことが重要であり、これまで述べてきた制度的な議論による対応に加え、人事評価制度や人員配置・管理等について、健康経営や人的資本経営の観点からも企業の意識改革が望まれ、そうした気運の醸成に努めていく必要がある。
- 加えて、長時間労働の是正には、労働時間制度だけでなく、官公庁取引を含む商慣行の見直しや、大企業や親会社、国・地方自治体の働き方改革が中小企業や子会社を始め取引先にしわ寄せを生じさせる状況の是正といった観点も重要であり、厚生労働省と業所管省庁が協力して進めることが重要である。

労働基準関係法制研究会報告書（令和7年1月8日）（一部抜粋）

1 最長労働時間規制

（５）実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

管理監督者等については、労働安全衛生法において労働時間の状況の把握が義務化され、長時間労働者への医師による面接指導の対象とされているものの、労働基準法制定当時から現在に至るまで、特別な健康・福祉確保措置は設けられていない。このため、管理監督者等に関する健康・福祉確保措置について、検討に取り組むべきである。

加えて、本来は管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と扱われている場合があると考えられることから、現行の管理監督者等についての制度趣旨を踏まえて、その要件を明確化することが必要と考えられる。

労働政策審議会 労働条件分科会のこれまでの開催状況

- これまでの開催状況は以下のとおり。

令和7年1月21日 労働基準関係法制研究会報告書についての議論（キックオフ）

2月28日 今後の議論の進め方
労働時間制度等に関する実態調査結果（速報）

3月11日 労働基準法における「労働者」及び「事業」

3月27日 労働時間制度等に関する実態調査結果（全体）

- 引き続き議論を行い、年内を目途に議論の取りまとめを目指す。