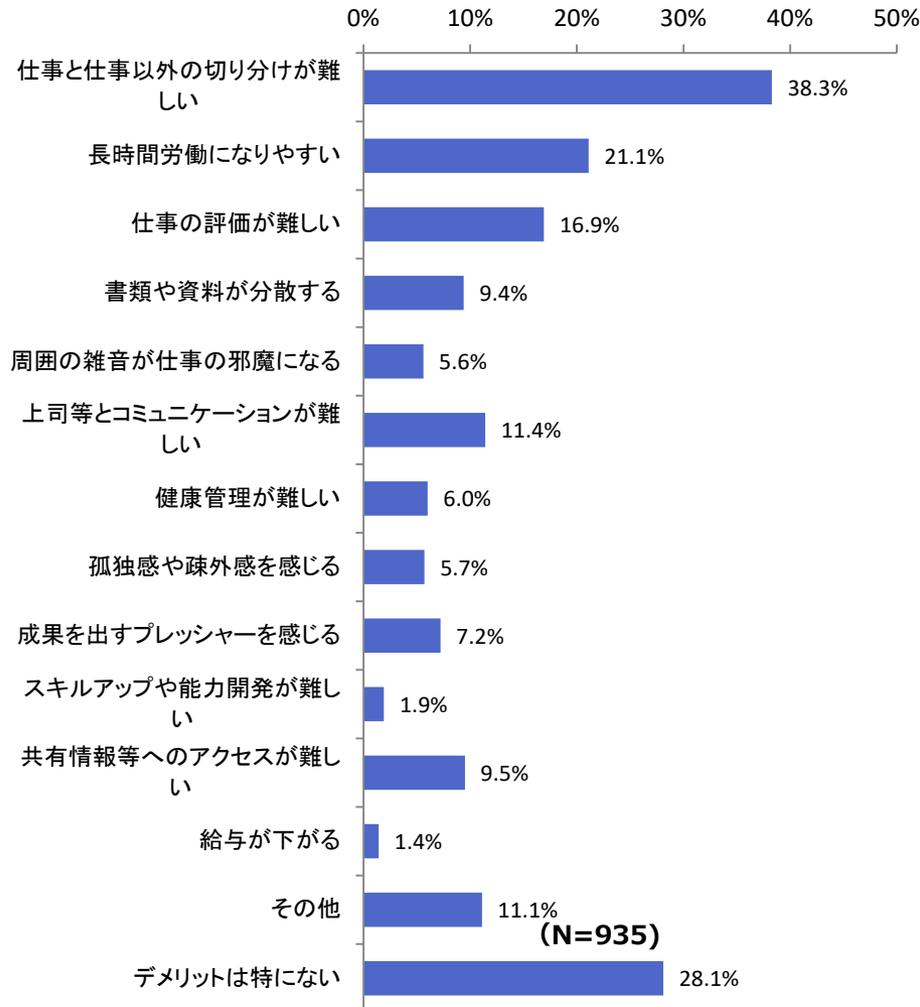


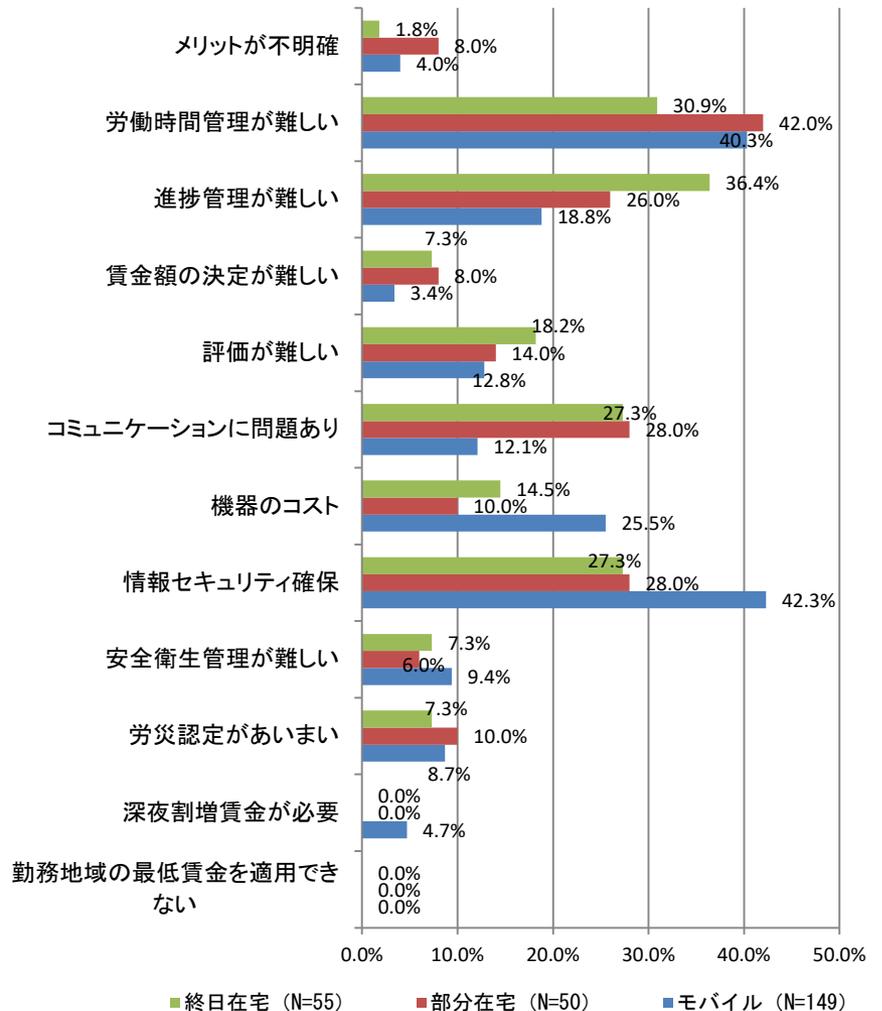
雇用型テレワークの課題

労務管理等から導入が難しい

テレワークのデメリット（労働者調査）



テレワーク実施の問題・課題（企業調査）



労働基準法上の割増賃金について

労働基準法（昭和22年法律第49号）

（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、3（略）

4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その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二割五分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。

5（略）

労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（平成六年政令第五号）

労働基準法第三十七条第一項の政令で定める率は、同法第三十三条又は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は二割五分とし、これらの規定により労働させた休日の労働については三割五分とする。

労働基準法上の割増賃金について

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

- 第二十条** 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た労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、第十九条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の五割以上（その時間の労働のうち、一箇月について六十時間を超える労働時間の延長に係るものについては、七割五分以上）の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 2 法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定による休日の労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、前条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の六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。

労働基準法上の割増賃金について

割増賃金の趣旨について

- いわゆる時間外労働と休日労働に対する割増賃金は、法定労働時間制又は週休制の原則を確保するための一つの支柱であり、また長時間の労働に対する労働者への補償でもある。
- 深夜の割増賃金は、労働時間の位置が深夜という時刻にあることに基づき、その労働の強度等に対する労働者への補償として、その支払いが要求されているのである。

(編者 厚生労働省労働基準局「労働法コンメンタール 労働基準法」)

深夜割増の例外について (高度プロフェッショナル制度)

○平成30年6月14日 参・厚生労働委員会

政府参考人(山越敬一君) 管理監督者でございますけれども、労働時間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、責任を有するものでございまして、また、現実の勤務態様もその労働時間の規制になじまない立場でございますので労働時間等の規制の適用を除外しているところでございますけれども、ただ、その中で、深夜に対する割増し賃金につきましては、通常の労働時間と異なる労働に対する保障を行うということと、使用者に経済的な負担を負わせることによってこれを抑制するということで、これについては管理監督者にも適用があるものでございます。

他方で、高度プロフェッショナル制度でございまして、これは、時間や場所にとらわれない自律的で創造的な自由な働き方を希望する選択肢として創設をするものでございまして、こうした趣旨を実現するために、労働時間、休日、休憩、そういった規定の適用を除外するものでございまして、深夜の割増し賃金も適用されないものでございます。

こうした創造性の高い仕事に従事される方には、夜の時間帯の方が能率が良いという方もおられまして、時間により働く制約を設けてもらいたくないという方もおられるわけでございます。また、深夜の割増し賃金規制が適用されるといたしますと、企業の労務管理、どうしても働く時間帯を意識した管理とならざるを得ないものでございますので、こうしたことから、こういった深夜の割増し賃金を含めましてこの高度プロフェッショナル制度については適用を除外するものでございますけれども、他方で、こういった方の健康確保もこの制度にふさわしいものとして整備をする必要があるわけでございます。そういう観点から、年百四日かつ四週当たり四日の休日取得、こういった措置を講ずるものでございます。

この休日確保の規定でございますけれども、昨年七月に連合から総理宛てに要請をいただいた内容を踏まえて法律の要件として規定をいたしましたものでございます。

○平成30年6月5日 参・厚生労働委員会

大臣政務官(田畑裕明君) (前略)

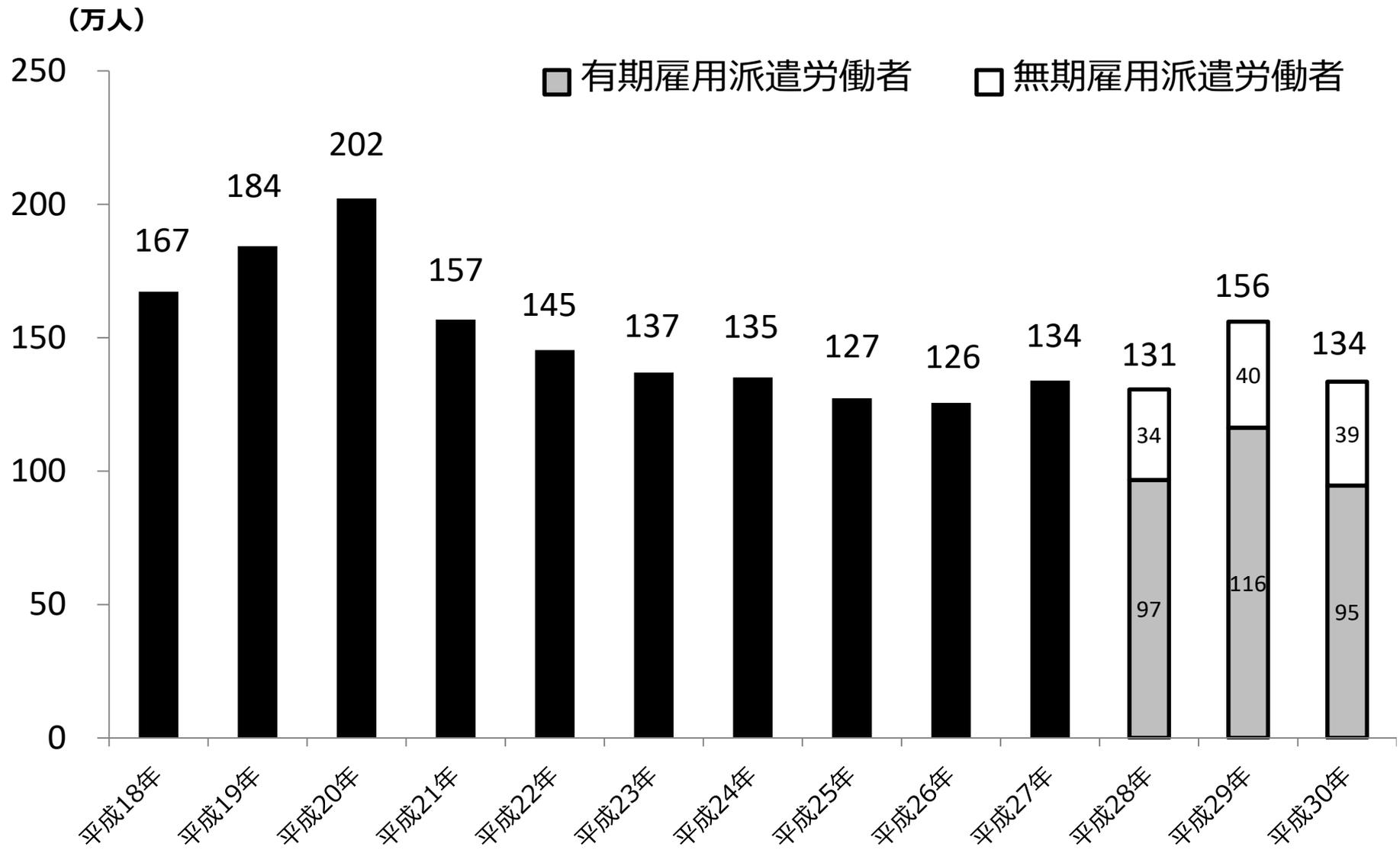
こうした創造性の高い仕事に従事する方の中には、深夜の時間帯の方が能率が良いという方であったり、時間帯によって働く制約を設けてもらいたくないというような方もいらっしゃる認識しているところであります。

この点、高度プロフェッショナル制度は、対象となる方の健康確保を前提に、現行制度の制約を取り払い、時間と賃金の関係を切り離すことによって仕事の成果に見合った処遇をすることを可能とする制度であり、時間や場所にとらわれない、自律的で創造的な自由な働き方の選択肢として働く方に希望していただくメリットがあるというふう考えているところでございます。

3 日雇派遣制度について

1. 労働者派遣の概況

○ 派遣労働者数の推移



※各年6月1日時点の人数

資料出所：労働者派遣事業報告