

労働基準に関する諸制度について

1. 働き方改革関連法（概要）、「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（概要）
2. 労働法の基本構造
3. 労働基準法の事業
4. 労働基準法の労働者
5. 各労働時間制度等
6. 労使コミュニケーション
7. 国際的な動向

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）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・ 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)を限度に設定。
※ 自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・ 高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
※ (衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・ 労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・ 事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※ (衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・ 事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

施行期日

平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は令和2年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは令和5年4月1日)

働き方改革関連法の附則（検討規定）

「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）（抄）

附 則

（検討）

第十二条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新労基法第三十六条の規定について、その施行の状況、労働時間の動向その他の事情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する。

2 政府は、新労基法第百三十九条に規定する事業及び新労基法第百四十条に規定する業務に係る新労基法第三十六条の規定の特例の廃止について、この法律の施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ引き続き検討するものとする。

3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律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する。

企業を取り巻く環境及び働く人の意識変化

(価値観や生活スタイルの個別・多様化)

- ・ 職業人生の長期化が想定される中、仕事に対する価値観や育児介護等による生活スタイルが個別・多様化している。

(働く場所・時間)

- ・ コロナ禍でのリモートワーク等の普及を契機に、働く場所や時間をワークスタイルに合わせて選択できるようになった。

(キャリア形成意識の高まり)

- ・ 自らが望むキャリアに対する意識の高まりに加え、フリーランス等の就業形態や副業・兼業等、多様な働き方も増加した。

これまでの労働基準法制の特徴と課題

【現行法のかたち】 ※現行の労働基準法制は、鉱業法や工場法等が前身

- ① 同じ時間・場所で使用者の指揮命令に従って**画一的に働く労働者を、画一の基準で保護**
- ② 基本的に、**物理的な「事業場」単位で法を適用**
- ③ 労使合意の単位が**過半数組合または過半数代表者が基本**

【検討課題】

- ① 同じ場所で画一的な働き方をすることを前提としない状況が拡大していることを踏まえれば、これからの企業の雇用管理・労務管理においては、「画一的」なものだけではなく、「多様性を生かす」、そして、主体的なキャリア形成が可能となるような環境を整備することが重要
- ② 労働基準法制については、その対象とすべき労働者の範囲や、事業場を単位とした規制がなじまない場合における適用手法も含め、こうした働き方と雇用管理・労務管理の変化を念頭に、その在り方を考えていくことが必要
- ③ 上記の制度設計において、集团的労使コミュニケーションの役割がこれまで以上に重要であるが、一方で組合の組織率は低下。過半数代表者は選任プロセスや実効性に課題があり、労使合意による制度設計に課題があることから、多様で複線的な労使コミュニケーションの構築が必要ではないか

これからの労働基準法制の検討の基礎となる視点

新しい時代における労働基準法制については、企業を取り巻く環境の変化や働き方の個別・多様化を踏まえ、以下の理念を念頭に必要な見直しを行うことが求められる



守り方

1、全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることのできる社会を目指すということ



支え方

2、働く人の求める働き方の多様な希望に応えることのできる制度を整備すること（様々な働き方に対応した規制）



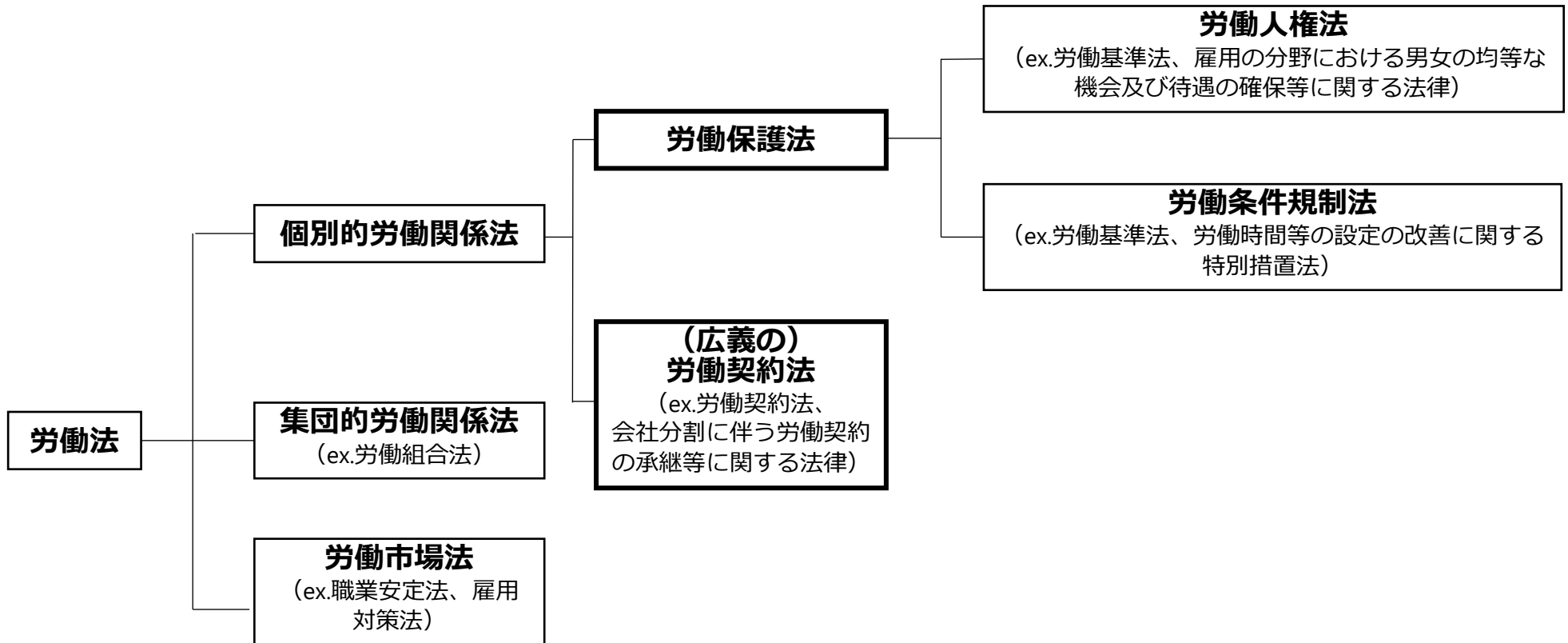
守る、支えるのための具体的な制度設計

- 労働基準法制として、働く人の心身の健康を確保することが大前提
- その上で、具体的な制度設計を検討するに当たって、押さえるべき考え方は以下のとおり
 - ① 変化する環境下でも変わらない考え方を堅持すること
 - ② 個人の選択にかかわらず、健康確保が十分に行える制度とすること
 - ③ 個々の働く人の希望をくみ取り、反映することができる制度とすること
 - ④ ライフステージ・キャリアステージ等に合わせ、個人の選択の変更が可能な制度とすること
 - ⑤ 適正で実効性のある労使コミュニケーションを確保すること
 - ⑥ シンプルでわかりやすく実効的な制度とすること
 - ⑦ 労働基準法制における基本的概念が実情に合っているか確認すること
 - ⑧ 従来と同様の働き方をする人が不利にならないようにすること
- 労働基準法制の適切な履行を確保するためには、労働基準監督署による事業場の臨検監督を主たる手法としてきた労働基準監督行政の在り方についても検討することが必要

1. 働き方改革関連法（概要）、「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（概要）
2. 労働法の基本構造
3. 労働基準法の事業
4. 労働基準法の労働者
5. 各労働時間制度等
6. 労使コミュニケーション
7. 国際的な動向

労働法の体系

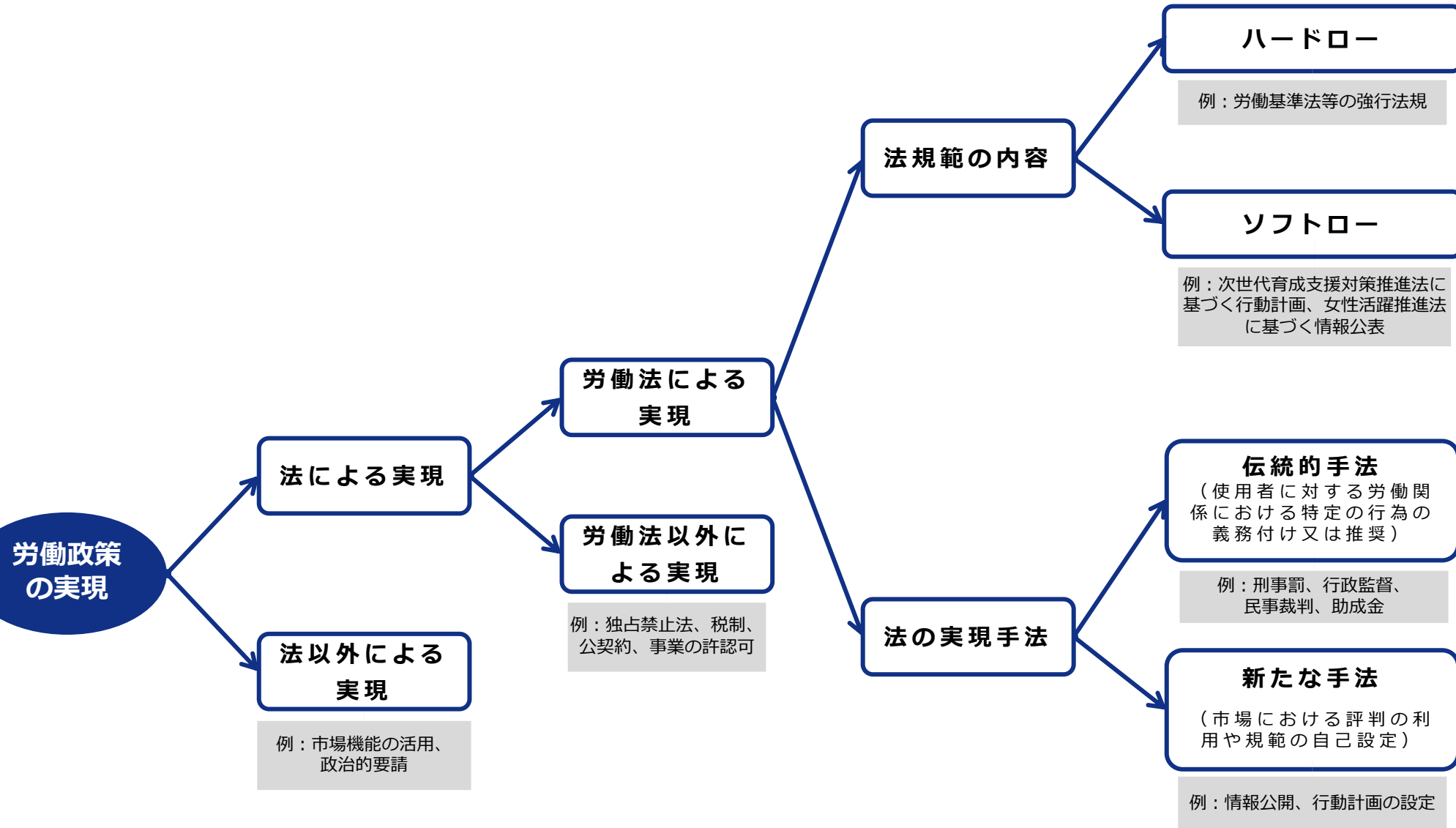
- 実体法としての労働法は、その規制対象領域に着目すると、個別労働者と使用者の関係を扱う「個別的労働関係法」、労働組合と使用者の関係を扱う「集団的労働関係法」、そして求職者と求人者の関係をはじめ、労働市場における労働力需給関係を対象とする「労働市場法」の3分野に整理することができる。
- 「個別的労働関係法」は、労働者を経済的弱者と捉えてその保護を国家が担保する「労働保護法」と、労働者保護の必要性を踏まえつつ民事規範からなる「(広義の)労働契約法」の2つの領域から構成されていると解される。
- さらに、「労働保護法」は、憲法の多様な人権規定にも対応した労働者の人権尊重のための諸規制である「労働人権法」と、憲法第27条第2項の「勤労条件に関する基準」に直接対応した最低労働基準を設定する「労働条件規制法」からなると解される。



労働政策の実現手法

法による 実現	労働法に よる実現	<p>公的権限の行使による実現手法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 刑事司法による法の実現（例：労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、職業安定法、労働者派遣法） ・ 行政機関による法の実現（例：労働基準法等に基づく是正指導、事実上の法規範的効果を持つ法解釈通達、労働安全衛生法に基づく使用停止命令、労働者派遣事業の許可の欠格事由、障害者雇用促進法上の公表制度）
		<p>私人間の紛争解決による実現手法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民事的規範による法の実現（例：労働契約法、労働基準法） ・ 紛争解決による法の実現（例：労働組合法に基づく労働委員会の不当労働行為救済手続）
		<p>自発的な法の遵守の促進を図る手法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法の周知、情報提供 ・ 個別法令の直接的な委任規定のないガイドライン、モデル就業規則 ・ 経済的・社会的インセンティブによる誘導（例：雇用調整助成金、認定マークの付与、特例認定取得による計画の策定・届出義務の免除） ・ 法遵守のための体制整備
		<p>私人によるモニタリング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働組合・過半数代表（過半数労働組合・過半数代表者）・労使委員会によるモニタリング（例：労使協定（決議）締結や就業規則への意見） ・ 労働市場によるモニタリング（例：企業の法違反状況の公表、情報開示、認定マークの付与）
		<p>規範の自己設定とその実現手法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業が一定の政策目的を実現するためにとるべき行動を自ら設定し、それを実行することを求める（例：次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画）
	労働法以 外による 実現	<ul style="list-style-type: none"> ・ 税制による実現（例：雇用促進税制、賃上げ促進税制） ・ 実施する事業に関して民間企業との間で契約を締結するにあたり、一定の政策的な要請をみたしたことを条件とし、あるいはそれを契約締結の判断の考慮要素とする等による実現 ・ 労働法以外の法による実現（例：出入国管理法、独占禁止法、下請法、特許法、著作権法）
法以外に よる実現		<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報公開等を通じた株主・株式市場によるモニタリング（例：コーポレートガバナンスコード、CSRの取組と投資行動） ・ 労使への要請

労働政策の実現手法



(出典) 長谷部恭男、亀本洋、大村敦志、道垣内弘人、荒木尚志、佐伯仁志ほか『岩波講座 現代法の動態第2巻 法の実現手法』岩波書店(2014年) (山川隆一「労働法における法の実現手法」)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

社会的背景と労働基準法の主な改正経緯①

労働基準法制定時(昭和22年)

□ 社会的背景

【昭和22年第92回帝国議会 労働基準法提案理由(抄)】

「1919年以來の国際労働会議で最低基準として採択され、今日広く我が国においても理解されている8時間労働制、週休制、年次有給休暇のごとき基本的な制度を一応の基準として、この法律の最低労働条件を定めたこととあります。戦前我が国の労働条件が劣悪なことは、国際的にも顕著なものであります。敗戦の結果荒廢に帰せる我が国の産業は、その負担力において著しく弱体化していることは否めないものであります。政府としては、なお日本再建の重要な役割を担当する労働者に対して、国際的に是認されている基本的労働条件を保障し、もって労働者の心からなる協力を期待することが、日本の産業復興と国際社会への復歸を促進するゆえんであると信ずるのであります。」

□ 労働時間法制の主な内容

- (1) 法定労働時間(1日8時間、1週48時間)
- (2) 割増賃金は、時間外、休日及び深夜労働について2割5分以上
- (3) 4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制
- (4) 労働時間等の規制の適用除外(管理監督者等)

社会的背景と労働基準法の主な改正経緯②

昭和62年改正

□ 社会的背景

労働時間の短縮が労働者の生活の質的向上、長期的にみた雇用機会の確保、内需拡大等の観点から重要な課題となるとともに、国際社会における我が国の地位にふさわしい労働時間の水準とする必要性が増大した。また、労働基準法制定当時
に比して第三次産業の占める比重の著しい増大等の社会経済情勢の変化に対応して、労働時間に関する法的規制をより弾力的なものとする等も求められるようになった。

□ 労働時間法制の主な内容

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を本則に規定)
- (2) 変形労働時間制の改正(変形期間の最長を4週間⇒1か月に改正、3か月単位の変形労働時間制の創設、1週間単位の非定型的変形労働時間制の創設)
- (3) フレックスタイム制の創設
- (4) みなし労働時間制の創設(事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制(対象業務は、通達で例示列举され、事業場の労使協定で定める))

平成5年改正

□ 社会的背景

昭和62年の労働基準法の改正により週法定労働時間を40時間に向けて短縮していくことが明確化されたが、この改正労働基準法の施行(昭和63年4月1日)から3年が経過した平成3年7月から、今後の週40時間労働制に向けた法制面の対応のあり方等労働時間法制の問題について、検討がされた。

□ 労働時間法制の主な内容

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を平成6年4月1日から実施。一定の業種について猶予措置)
- (2) 変形労働時間制の改正(3か月単位⇒1年単位に改正)
- (3) 休日の法定割増賃金率の改正(3割5分以上)
- (4) 専門業務型裁量労働制の改正(対象業務は、労働省令で限定列举された業務(例示列举から変更)について、事業場の労使協定で定める) ※平成9年、14年、15年に対象業務を追加。

社会的背景と労働基準法の主な改正経緯③

平成10年改正

□ 社会的背景

経済活動のグローバル化や情報化社会の到来等により大きな転換期を迎え、戦後の我が国の雇用形態の象徴であった終身雇用制や年功序列制などにも変革の兆しが見え始めるなど労働者を取り巻く環境にも大きな変化が生じてきた。また、一方で労働者の側にも、自己の専門的能力をいかした働き方を求めるなど働き方や就業意識の多様化もみられるようになってきた。

□ 労働時間法制の主な内容

- (1) 時間外労働に関して、労使協定で定める労働時間の延長の限度等について基準(限度基準告示)を告示
- (2) 企画業務型裁量労働制の創設(対象業務は、指針で具体化された企画・立案・調査・分析の業務について、事業場の労使委員会の全会一致で決議)

平成15年改正

□ 社会的背景

今後、少子高齢化が進み、労働力人口が減少する一方、経済のグローバル化、情報化等の進展による産業構造の変化や労働市場の変化が進む中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させていくためには、労働者の就業意識の変化に対応しつつその主体性を尊重し、個人が持てる力を発揮できる社会を実現していくことが必要となっていた。このため、労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するとともに、働き方に応じた適正な労働条件が確保されるよう、労働時間等の働き方に係るルールを整備することが重要な課題となっていた。

□ 労働時間法制の主な内容

- (1) 専門業務型裁量労働制の改正(労使協定事項に、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を追加)
- (2) 企画業務型裁量労働制の改正(対象事業場を本社等に限定しないこととする、労使委員会の決議について委員の5分の4以上の多数によるものとする等)

社会的背景と労働基準法の主な改正経緯④

平成20年改正

□ 社会的背景

少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していること等に対応し、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備することが重要な課題となっていた。このような情勢の下で、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現する観点から見直しを行った。

□ 労働時間法制の主な内容

- (1) 月60時間超の時間外労働について、割増賃金率を5割以上へ引上げ(中小企業について猶予措置)
- (2) 労使協定により、(1)の改正による引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、代替休暇を与えることも可能

平成30年改正

□ 社会的背景

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる必要があった。

□ 労働時間法制の主な内容

- (1) 長時間労働の是正
 - ① 時間外労働の上限規制の導入(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)を限度に設定)
※適用猶予・除外の事業・業務あり【平成31年4月1日施行。中小企業は令和2年4月1日施行】
 - ② 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見直し(割増賃金率5割以上について、中小企業への猶予措置を廃止)【令和5年4月1日施行】
- (2) 多様で柔軟な働き方の実現
 - ① フレックスタイム制の見直し(清算期間の上限を1か月⇒3か月に改正)【平成31年4月1日施行】
 - ② 高度プロフェッショナル制度の創設【平成31年4月1日施行】

社会的背景と労働基準法の主な改正経緯⑤

令和2年改正

□ 社会的背景

現代では合理性に乏しい短期消滅時効の規定を廃止し、時効期間の統一化、簡素化を図る等の観点から、「民法の一部を改正する法律」(平成29年法律第44号)により、使用人の給料に係る短期消滅時効が廃止され、一般債権については、1)債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間行使しないとき、2)権利を行使することができる時から10年間行使しないときに時効によって消滅する旨の改正が行われた。

賃金請求権は労働者にとって保護の必要性が高い債権であることや、労基法の消滅時効関連規定が労使関係における早期の法的安定性の確保や紛争の早期解決・未然防止の役割を果たしていること等を踏まえ、賃金等請求権の消滅時効の在り方について労働政策審議会等において検討を行った結果、次の措置を講ずる必要があった。

□ 労働時間法制の主な内容

(1) 賃金請求権の消滅時効期間の延長等(民法改正と同様に5年(当分の間3年)に延長し、消滅時効の起算点が客観的起算点(賃金支払日)であることを明確化)

※退職手当(5年)、災害補償、年休等(2年)の請求権は、消滅時効期間を維持

(2) 記録の保存期間等の延長(賃金台帳等の記録の保存期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に5年(当分の間3年)に延長。また、割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間についても5年(当分の間3年)に延長

(出典) 厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 上巻』株式会社労務行政(2022年)、資料5「消滅時効の在り方に関する検討資料」(平成29年12月26日第1回賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会資料)、「賃金等請求権の消滅時効の在り方について(建議)」(令和元年12月27日労働政策審議会建議)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

1. 働き方改革関連法（概要）、「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（概要）
2. 労働法の基本構造
3. 労働基準法の事業
4. 労働基準法の労働者
5. 各労働時間制度等
6. 労使コミュニケーション
7. 国際的な動向

労働基準法の「事業」について①

労働基準法第9条に規定する「事業又は事務所」については、①事業又は事務所とは何かという問題と、②適用の単位の問題がある。

①「事業又は事務所」とは何か

事業という以上は、まず業として継続的に行われるものであることを要するであろう。営利の目的をもって行われるものはもちろん、営利の目的のないもの、例えば社会事業団体や宗教団体が行う継続的活動も、やはり事業に該当する。結局、社会通念上業として行っていると認められるものはすべて含まれる。

②「適用の単位」の問題

解釈例規では、「個々の事業に対して労働基準法を適用するに際しては、当該事業の名称又は経営主体等にかかわることなく、相関連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を定めること」（解釈例規）とされている。

事業とは、「工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではない」（解釈例規）とされており、事業が一カ所で行われる場合は問題ないが、経営上は一体であるが本社・支店・工場・病院等がある場合には、適用単位が問題となる。

「一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とする」（解釈例規）とされているが、実情に合わない場合は、同一場所にある部門でも分けて適用することもある。ただし、個々の労働者の業務による分割は認められない。なお、「出張所、支所等で規模が小さく組織的関連ないし事務能力を勘案して一の事業という程度の独立性のないもの」の場合は「直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱うこと」（解釈例規）としている。

以上から、事業は主として場所的観念で決定されるが、従業員規模、労働者及び労務管理の区分の有無、組織的関連ないし事務能力等も総合して個々の事業の適用単位が決定され、その一単位が「事業」としてその適用単位となる。

（出典）厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 上巻』株式会社労務行政（2022年）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

※ 解釈例規とは、昭和22年9月13日発基17号、昭和23年3月31日基発511号、昭和33年2月13日基発90号、昭和63年3月14日基発150号、平成11年3月31日基発168号をいう。

労働基準法の「事業」について②

東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 上巻』有斐閣（2003年）160頁（抜粋）

[IV]適用事業

I 事業単位の適用

もともと、事業という概念は、前記のように、労基法の適用対象を限定する機能の他に、同法の適用の場所的単位を示す機能をも有している（事業単位適用主義）。そして、本条は、労働者の定義に関して、「事業又は事務所に」使用される者と規定しているので、事業という概念は、現在の労基法においてもなお意義を有している。すなわち、事業が労基法の適用の単位となることは、1998年改正後においてもなお変更がないものと思われる。このように事業が労基法の場所的適用単位となることは、労働基準監督署の管轄や、後に述べる労基法の地域的適用範囲に関して意味をもつものである。

橋本陽子『労働者の基本概念（労働者性の判断要素と判断方法）』弘文堂（2021年）412-413頁（抜粋）

第5章 III 日本法における事業（所）概念

1 労基法上の事業（場）概念

(1) 事業（場）の意義

1998年労基法改正により、旧8条が削除され、労基法はすべての事業に適用されることになったため、労基法の場所的適用範囲を画するための「事業」概念は、私家庭以外にはすべての事業に適用されるという意味で、労基法の適用範囲を限定するための機能は持たなくなった。

事業概念については、「事業又は事務所が何かという問題」と「適用の単位の問題」が区別されており、事業が「業として継続的に行われるものであること」が重要であり、営利の目的の有無を問わず、社会事業団体や宗教団体が行う継続的活動も事業に該当すると解されている。

労働基準法第8条削除の趣旨

1 旧第8条（号別適用方式）

労基法は、1998年に改正されるまでは、「この法律は左の各号に該当する事業又は事務所について適用する」として、17号にわたって事業を列挙してきた（改正前の8条）。それらはほとんどすべての種類の事業を網羅していたので、ほぼ包括適用に近かったが、なお、個人の営むサービス業（塾、翻訳業、警備業等）や、選挙事務所などがいずれの適用事業にも該当せず、適用漏れとなっていた。

2 改正の趣旨・背景

労基法が、適用事業を号別に列挙していたのは、女性、年少者の労働時間規制を中心に事業の種類によって規制の特例や適用除外を行っていたからである。しかし、事業の種類による特別扱いは、1997年の男女雇用機会均等法の大改正に伴う女性の時間外・休日労働制限・深夜業禁止規定の撤廃によって大幅に縮小した。

3 改正内容

1998年の労基法の大改正に際して、号別適用方式を廃止して、包括適用方式を採用することとし、適用事業を列挙する規定（8条）を削除した。

ただし、事業の種類による規制の特例や適用除外は、女性保護関係を除き存続するので、従来の17号にわたる事業のうち1号～15号の事業を、労基法の「別表第1」において、若干の文言修正を施して列挙し直し、特例・適用除外規定においては、「別表第1」を引用することとした。

平成10年労働基準法改正前の第8条

(適用事業の範囲)

第八条

この法律は、左の各号の一に該当する事業又は事務所について適用する。但し、同居の親族のみを使用する事業若しくは事務所又は家事使用人については適用しない。

- 一 物の製造、改造、加工、修理、浄洗、選別、包装、装飾、仕上、販売のためにする仕立、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）
- 二 鉱業、石切業その他土石又は鉱物採取の事業
- 三 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- 四 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
- 五 船きよ、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱の事業
- 六 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
- 七 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
- 八 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
- 九 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
- 十 映画の制作又は映写、演劇その他興行の事業
- 十一 郵便又は電気通信の事業
- 十二 教育、研究又は調査の事業
- 十三 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
- 十四 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
- 十五 焼却、清掃又は、と殺の事業
- 十六 前各号に該当しない官公署
- 十七 その他命令で定める事業又は事務所

本社一括届出が可能な手続（労働基準法関係）

手続名	要件等
就業規則（変更）届	<p>○本社と各事業場の就業規則の内容が同一であり、各事業場分の労働者代表の意見書が添付されている場合に本社一括届出が可能。</p> <p>○ただし、就業規則の提出の際の、労働基準法第90条第1項に定める意見聴取の手続については、一括届出を行う場合でも事業場ごとに行う必要がある。</p> <p>○過半数労働組合でも過半数代表者であっても本社一括届出が可能。</p> <p>【平成15年2月15日付け基発第0215001号「就業規則の本社一括届出について」】</p>
時間外労働・休日労働に関する協定届（以下「36協定」という。）	<p>○電子申請をしない場合は、本社と全部又は一部の本社以外の事業場に係る協定の内容（労働保険番号、事業の種類、事業の名称、事業の所在地・電話番号、労働者数、協定の締結年月日以外）が同一であり、かつ、同一の様式によって届け出る必要がある。そのため、協定を締結する労働組合は、各事業場の労働者の過半数で組織された労働組合である必要がある。</p> <p>○電子申請をする場合に限っては、労働者代表の職氏名や選出方法が同一でなくても、本社一括届出が可能（令和3年3月末以降）。</p> <p>【平成15年2月15日付け基発第0215002号「時間外・休日労働協定の本社一括届出について」】</p>
1年単位の変形労働時間制に関する協定届	<p>○以下の記載内容が同一、かつ、電子申請をする場合に限っては本社一括届出が可能（令和5年2月27日以降）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 対象期間及び特定期間、対象期間の起算日、対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日、対象期間中の1週間の平均労働時間数、協定の有効期間、労働時間が最も長い日の労働時間数、満18歳未満の適用者に係る労働時間が最も長い日の労働時間数、労働時間が最も長い週の労働時間数、満18歳未満の適用者に係る労働時間が最も長い週の労働時間数、対象期間中の総労働日数、労働時間が48時間を超える週の最長連続週数、対象期間中の最も長い連続労働日数、対象期間中の労働時間が48時間を超える週数、特定期間中の最も長い連続労働日数、使用者の職名及び氏名、旧協定の内容 <p>【令和5年2月24日付け基発0224第8号「1年単位の変形労働時間制に関する協定の本社一括届出について」】</p>

現行法制下で企業単位で労使合意を必要としている制度（例）

<健康保険・厚生年金保険における労使合意に基づく適用拡大>

- 従業員数が100人以下の企業で週20時間以上働き、月額賃金が8.8万円以上あり、学生ではない短時間労働者について、労使で合意すれば社会保険に加入可能となっている。（2022年10月1日～）
- 労使合意とは、労働条件や福利厚生について、労働者と事業主の間で交わされる取り決め事項のことをいい、上記の労使合意については働いている従業員（※1）の2分の1以上と事業主の合意によって成立。
- 仮に、これらの従業員の過半数で組織する労働組合がある場合は、労働組合の同意が必要。労働組合がない場合は、同意対象者の過半数を代表する者の同意、もしくは同意対象者の2分の1以上の同意が必要。
- なお、週の所定労働時間が20時間未満の従業員は、社会保険の適用拡大の対象ではないため、同意対象者に含まれない。また、労働基準法第41条第2号に規定されている監督又は管理の地位にある者は、従業員というよりも経営者と一体的な立場になるため、同意対象者の過半数を代表する者になれない。
- 労働者の同意や事業主の申請は、適用事業所単位で行う。
- その後の事情変更により、働いている従業員（※1）の4分の3以上の同意（※2）を得て、事業主が管轄の年金事務所等に社会保険から脱退する旨の申出を行い、受理された場合には、受理された日の翌日に、短時間労働者の方の社会保険の資格が喪失することとなる。

（※1）厚生年金保険の被保険者、70歳以上の被用者、前述の要件を満たす短時間労働者

（※2）「4分の3以上同意対象者」の4分の3以上で組織する労働組合がある場合は、その労働組合の同意が必要になる。

労働組合がない場合は、

- ・「4分の3以上同意対象者」の4分の3以上を代表する者の同意
- ・「4分の3以上同意対象者」の4分の3以上の同意

のいずれかが必要になる。

労災補償保険制度に関する国際比較

- 日本では、労働者災害補償保険法は、労働基準法の使用者の災害補償義務を担保するものであり、基本的に、対象者となる労働者の範囲は両法で一致している。一方、諸外国をみると、労災保険制度について、保険制度として独自に対象範囲を定める国もある。

	日本	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス
根拠法	労働者災害補償保険法	社会法典（SGB）第Ⅶ編	社会保障法典第四編	ミシガン労働者労働不能補償法※各州の州法によるほか、連邦公務員を使用する使用者、一定の事業を行う使用者に連邦法の適用あり。	社会保障法
適用事業	<p><原則></p> <ul style="list-style-type: none"> ・強制保険であり、労働者を使用する事業が開始された日に保険関係が成立する。 <p><例外></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国の直営事業および官公署の事業 <p>※なお、個人経営の農業・林業・畜産・養蚕・水産業のうち小規模の事業については、暫定任意適用事業となっている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・強制保険であり、全ての民間企業に所属する産業・業種の区分に従って、いずれかの職業協同組合に管轄に服し、労災保険の適用を受ける。 	<p><一般制度の一部門である労災保険の適用事業></p> <ul style="list-style-type: none"> ・強制保険であり、下記以外の事業・企業に適用される。 -特別制度の対象となる産業部門・企業 -農業部門 	<ul style="list-style-type: none"> ・強制保険であり、民間部門の使用のうち、①常時3人以上の被用者を雇用している全ての使用者、②①に該当しないが、52週のうち13週について、少なくとも1人を週35時間以上雇用している使用者、および全ての公務部門の使用が法の適用を受ける（民間部門の農業を営む使用者につき例外あり）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労災保険は国民保険（強制保険）の中に位置付けられ、使用者および稼働所得を支払う者による被用者の雇用が対象となる。
保険対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法第9条にいう労働者 ・そのほか、労働者に準じて保護することがふさわしい者（一人親方、中小企業事業主、一部のフリーランス、家事使用人等）に対しては任意加入の特別加入制度を設けている。 <p>※労働者災害補償保険法は、労働基準法上の使用者の災害補償義務を担保するものであり、対象となる労働者の範囲に連関がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社会法典第Ⅶ編2条1項は、以下の者を強制的な保険対象者として列挙している。 -就労者 -職業訓練生 -企業または行政官庁の指示に基づいて必要な検査・試験を受ける者 -障害者就労施設で働く障害者 -農業事業主、これと共に働く配偶者・生活パートナー等 -家内工業者、仲介業者、これらと共に働く配偶者・生活パートナー -自営業者としての沿岸船舶員・沿岸漁師、これと共に働く配偶者・生活パートナー ・また、社会法典第Ⅶ編2条2項は、いわゆる“就労者類似の者”についても、強制的な保険対象者としている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保障法典L411-1条によれば、「賃金を支払われる全ての者」または「いかなる資格であれ、また、いかなる場所においてであれ、一または複数の使用者または企業長のために働く全ての者」は強制的な保険対象者となる。これは、一般制度の他の部門の適用対象者や労働法典の適用対象者と同様、従属労働者を指すものと解釈されている。 ・これに加え、以下の者については、強制的な保険対象者であることを明示する特別な規定が置かれている。 -家内労働者、販売外交員、ホテル・カフェ・レストランの従業員、興業役者、職業的ジャーナリスト等、全36のカテゴリー ・更に、所定の施設・機関の教育・研修の受講生や職業訓練に従事する者等には、各活動との関係で労災保険制度が強制的に適用される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・被用者 	<ul style="list-style-type: none"> ・労災保険の対象者は、国民保険の第1種保険料の拠出義務を負う被用者である。被用者とは、グレートブリテンにおいて、労働契約に基づき、または公職で有償で雇用される者をいう。 ・なお、労災保険給付に関しては、第1種保険料を拠出することは要件となっていない。

1. 働き方改革関連法（概要）、「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（概要）
2. 労働法の基本構造
3. 労働基準法の事業
4. 労働基準法の労働者
5. 各労働時間制度等
6. 労使コミュニケーション
7. 国際的な動向

1. 使用従属性に関する判断基準

（1）指揮監督下の労働

- イ 具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無
- ロ 業務遂行上の指揮監督の有無（業務内容、遂行方法等）
- ハ 拘束性の有無（勤務場所・勤務時間の指定、管理）
- ニ 代替性の有無

（2）報酬の労務対償性の有無に関する判断基準

2. 労働者性の判断を補強する要素（補強要素も勘案の上、総合判断）

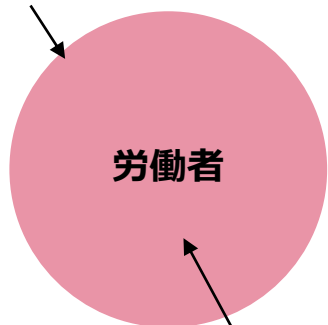
- （1）事業者性の有無（機械・器具の負担関係、報酬の額等）
- （2）専属性の程度（他社業務への従事の制約、生活保障的要素の強い報酬等）
- （3）その他（源泉徴収の有無、労働保険の適用対象か否か、服務規律を適用しているか否か等）

多様な就業者に対する5つのアプローチ（主な学説）

- 就業形態が多様化し、雇用類似の働き方をする者に対する法的保護がどのように図られるべきかが問題となっている。

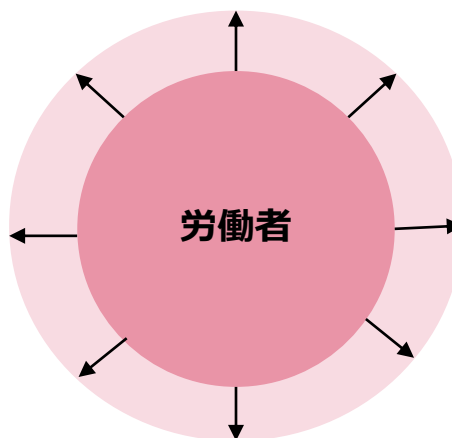
（1）誤分類の修正

伝統的労働者概念の外延

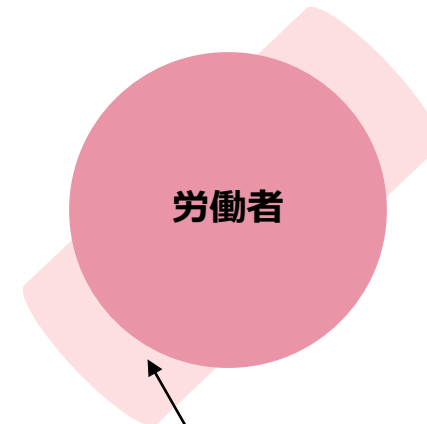


客観的労働者を非労働者扱い

（2）労働者概念拡張

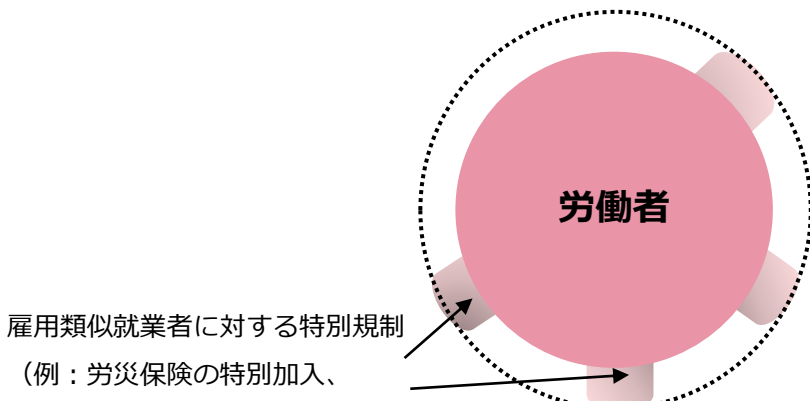


（3）中間概念導入



雇用類似就業者に一定の労働法規を適用

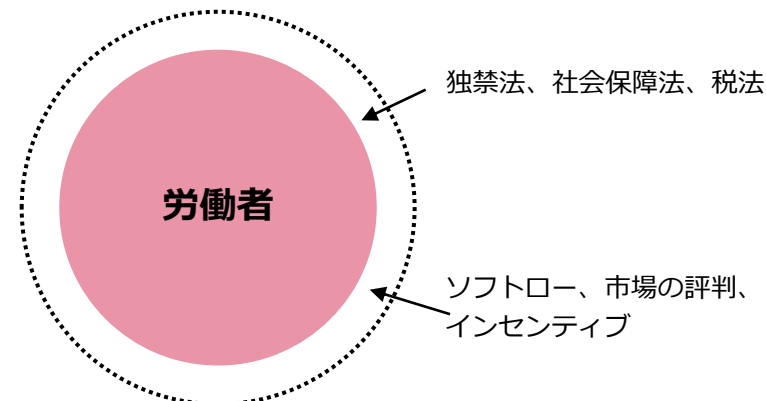
（4）特別規制



(例：労災保険の特別加入、

フリーランス法)

（5）他法・ソフトロー



独禁法、社会保障法、税法

ソフトロー、市場の評判、
インセンティブ

労働者性の判断基準に係る学識者のご指摘

- 労働者性判断は多様な要素を総合判断するため、予測可能性に乏しく法的安定性に欠けるという問題点がある。
(荒木尚志『労働法 第5版』有斐閣(2022年)59頁)
- かつては使用者の指揮監督下の労働が重要な指標とされてきたが、裁量労働のように、業務の遂行の手段、時間配分等について使用者が具体的指示を行わない就労形態も生じてきている。しかし、これらの裁量労働対象者が労基法上の労働者であることは同法に裁量労働の規定があることから明らかである。労働者の労働者性を基礎づけているのは、企業組織に組み入れられて、就業規則や企業秩序に服し、企業秩序違反等に対しては懲戒処分等もあり得るという点で、使用者の指揮命令下で就労していると評価できることにありと解される。
(荒木尚志『労働法 第5版』有斐閣(2022年)57頁)
- 【裁判例】 B社(法律専門職)事件(東京地判平成21・12・24労判1007号67頁)、公認会計士A事務所事件(東京高判平成24・9・14労判1070号160頁)
- 労働者と事業主(非労働者)の中間形態にある者について、当事者の意図を尊重する方向ですべきとする立場も見られる。しかし、このような立場は労基法適用の有無を(グレーゾーンとはいえ)力関係に差のある当事者間の合意による処分委ねることになりかねず、適切でない。
(荒木尚志『労働法 第5版』有斐閣(2022年)59頁、
岩村正彦編「社会保障法判例百選 第5版」有斐閣(2016年)48事件(労働者性—横浜南労基署長(旭紙業)事件)石崎由希子)
- 【裁判例】 東京高裁の当事者意思を尊重すべしとした判示部分は横浜南労基署長(旭紙業)事件最高裁判決では削除されている
- 当事者の意思や当事者が容易に操作しうる形式的な事情を重視すると、当事者による法形式の操作によって法の潜脱・形骸化をもたらす。このことからすると、税金や社会保険上の取扱いにおいて「労働者」として取り扱われているか、「事業主」として取り扱われているか等の使用者の認識を判断要素として掲げている上記研究会報告およびこれまでの判例・裁判例の立場は、当事者(とりわけ使用者)が容易に操作できる形式的な事情を強行法規である労基法の適用範囲を確定する際に考慮するものとして、理論的に適当でない。
(水町勇一郎『詳解労働法 第3版』東京大学出版会(2023年)40頁)
- 【裁判例】 国・中労委(ビクターサービスエンジニアリング)事件(最三小判平成24・2・21民集66巻3号955頁)
※労組法上の労働者性に関する事件
- 業務の性質上当然といえる事情をいかに考慮するかも理論的に問題となる。業務の内容自体を決定するのは使用者であり、業務の性質上当然とされる事情も広い意味では使用者が決定し労働者等に課しているものといえる。
(水町勇一郎『詳解労働法 第3版』東京大学出版会(2023年)40-41頁)
- 【裁判例】 横浜南労基署長(旭紙業)事件・最一小判労判平成8・11・28労判714号14頁)
- 業務の性質上当然とされる事情かそうでない事情かを客観的に判別することは困難である。
(東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 上巻』有斐閣(2003年)148頁(橋本陽子)、
荒木尚志、岩村正彦、村中孝史、山川隆一編『注釈労働基準法・労働契約法第1巻』有斐閣(2023年)191頁(島田陽一))26

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律に対する附帯決議

- 衆議院、参議院それぞれの法案審議における附帯決議のうち労働基準に関するものは以下のとおり。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（抄）

（令和5年4月5日衆議院内閣委員会）

- 二 報酬の決定に際し、特定受託業務従事者の安全及び衛生に係る必要な経費が確保されるよう、本法に基づき必要な対応を検討すること。
- 三 業務委託契約を締結するに当たっては、特定受託業務従事者の安全と衛生に配慮し、心身の健康を害する就業時間数等にならない期日を設定するよう、必要な措置を講ずること。
- 十五 偽装フリーランスや準従属労働者の保護については、労働基準監督署等が積極的に聴取し確認すること。
- 十六 労働基準法上の労働者に当たる者に対し、労働関係法令が適切に適用されるような方策を検討すること。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（抄）

（令和5年4月27日参議院内閣委員会）

- 七 業務委託における報酬額の決定に際し、原材料、資材等の調達経費、特定受託業務従事者の安全及び衛生に係る経費その他業務の遂行に必要な経費が適正に確保されるよう、本法に基づき必要な対応を検討すること。
- 八 業務委託における特定受託業務従事者の安全及び衛生に配慮するため、心身の健康を害する就業時間数等にならない期日の設定等、必要な安全及び衛生上の対応を検討すること。
- 十六 労災保険の特別加入制度について、希望する全ての特定受託事業者が加入できるよう対象範囲を拡大するとともに、労災保険特別加入者が利用できるメンタルヘルス等の相談窓口の体制を一層拡充すること。
- 十七 労働関係法令の適用対象外とされる働き方をする者の就業者保護の在り方について、本法の施行状況や就業実態等を踏まえ、本委員会において参考人から出された現場の意見も参考にしながら、労働者性の判断基準の枠組みが適切なものとなっているか否かについても不断に確認しつつ検討し、必要な措置を講ずること。
- 十八 労働基準法の労働者に当たる者に対し、労働関係法令が適切に適用されるような方策を検討するとともに、いわゆる偽装フリーランスや準従属労働者の保護のため、労働基準監督署等が迅速かつ適切に個別事案の状況を聴取、確認した上で、適切に対応できるよう十分な体制整備を図ること。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）の概要

趣旨

我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的として、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずる。

概要

1. 対象となる当事者・取引の定義

- (1) 「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であつて従業員を使用しないものをいう。
- (2) 「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者をいう。
- (3) 「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者から物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。
- (4) 「特定業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者であつて、従業員を使用するものをいう。

※ 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まない。

2. 特定受託事業者に係る取引の適正化

- (1) 特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により明示しなければならないものとする。
※ 従業員を使用していない事業者が特定受託事業者に対し業務委託を行うときについても同様とする。
- (2) 特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならないものとする。（再委託の場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内）
- (3) 特定受託事業者との業務委託（政令で定める期間以上のもの）に関し、①～⑤の行為をしてはならないものとし、⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益を不当に害してはならないものとする。
 - ① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
 - ② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
 - ③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
 - ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
 - ⑤ 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
 - ⑥ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること
 - ⑦ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること

3. 特定受託業務従事者の就業環境の整備

- (1) 広告等により募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。
- (2) 特定受託事業者が育児介護等と両立して業務委託（政令で定める期間以上のもの。以下「継続的業務委託」）に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとする。
- (3) 特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとする。
- (4) 継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の30日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないものとする。

4. 違反した場合等の対応

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとする。

※ 命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規定あり。

5. 国が行う相談対応等の取組

国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講ずるものとする。

施行期日

公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日

フリーランス等に対する安全衛生対策について

- 建設アスベスト訴訟の最高裁判決(令和3年5月)において、労働安全衛生法第22条(健康障害防止措置)は、労働者だけでなく、**同じ場所で働く労働者でない者も保護**する趣旨との判断がされたことを踏まえ、同条に基づく省令の規定を改正(令和5年4月施行)。
- 上記改正に係る安全衛生分科会での議論において、安衛法第22条以外の規定のあり方、個人事業者や注文者等による措置のあり方等については、**別の検討の場を設けることとされたことや個人事業者等についても業務上災害が相当数発生している状況等**を踏まえ、**令和4年5月に検討会を設置した**。
- 検討会においては「**労働者も、労働者以外の者も同じ安全衛生水準を享受すべき**」との考え方のもと、以下の**3つの論点に分けて検討**を行い、令和5年10月に検討会報告書が取りまとめられた。

論点1 危険有害作業に係る個人事業者等の災害を防止するための対策①(個人事業者自身、注文者等による対策)

- 個人事業者等の業務上の災害の把握方法等
- 個人事業者自身による措置のあり方
- 注文者(発注者)による措置のあり方
- 発注者以外の災害リスクを生み出す者等による措置のあり方

論点2 危険有害作業に係る個人事業者等の災害を防止するための対策②(事業者による対策)

- 危険有害な作業(機械等を使用する作業等)の一部を個人事業者に請け負わせるときは、労働者に対するものと同等の保護措置を事業者に求めることを検討

論点3 危険有害作業以外の個人事業者等対策(過重労働、メンタルヘルス、健康管理等)

- 個人事業者等の過重労働、メンタルヘルス事案の把握方法等
- 過重労働等の健康障害防止のための措置及びその実行性を確保するための仕組みのあり方 等

- 現在、報告書を踏まえ法令改正やガイドライン策定等に向け検討を行っている。

家事使用人への法的保護の検討（労働基準法が適用されない者との比較）

	特定受託事業者（フリーランス）	家内労働者	家事使用人
定義	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの（フリーランス法第2条第1項）	メーカーや問屋などから部品や原材料の提供を受けて、一般に、自宅を作業場として、個人で又は同居の家族と物品の製造や加工を行い、その労働の対価として工賃を受け取っている者（家内労働法第2条第2項）	家事一般に使用される労働者（労働基準法第116条第2項） （×個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者）
契約の性質	業務委託契約	請負契約等	雇用契約
相手方	業務委託事業者	製造・加工業、販売業者、これらの請負業者	個人家庭
適用される法律	フリーランス法 労働者災害補償保険法（特別加入） ※一部の業種のみ対象 独占禁止法、下請法 等	家内労働法 労働者災害補償保険法（特別加入） 等	労働契約法 労働者災害補償保険法（特別加入） 等
就業時間	×	家内労働者が業務に従事する場所の周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の労働時間をこえて当該家内労働者及び補助者が業務に従事することとなるような委託をし、又は委託を受けることがないよう努めなければならない（法第4条）	×
報酬(賃金)	原則60日以内の報酬の支払い期日の設定義務（法第4条） 特定受託事業者の責めに帰すべき事由のない報酬の減額の禁止（法第5条） 著しく低い報酬の額を不当に定めることの禁止（法第5条）	工賃の支払（通貨払い・全額払い・一定期限内払い）確保（法第6条）、最低工賃（法第8条～16条）	×
契約明示	書面等による取引条件（給付の内容、報酬の額、支払期日等）を明示しなければならない（法第3条）	委託時に工賃支払場所、締切日、支払方法等の基本委託条件を記入した家内労働手帳を交付し、委託の都度、業務の内容、工賃の単価、工賃の支払期日等を家内労働手帳に記入しなければならない（法第3条）	労働者と使用者が労働契約の内容についてできる限り書面により確認すること（労契法第4条）
安全衛生	労働者と同じ場所で作業する者に対する健康障害防止措置（安衛法第22条）などについて労働安全衛生法の適用あり	安全及び衛生に関する措置（法第17条） 安全及び衛生に関する行政措置（法第18条）	使用者は労働者に対する安全配慮義務を負う（労契法第5条）
中途解約・解雇等	継続的業務委託（一定の期間以上行う業務委託）における事前予告義務（法第16条）	委託の打切りの予告（努力義務）（法第5条）	使用者はやむを得ない事由がなければ、契約期間中の解雇はできない（労契法第17条）

ILO第189号条約「家事労働者の適切な仕事に関する条約」（概要）

- 家事労働が依然として過小評価・軽視され、家事労働者の多くが雇用・労働条件について差別を受けやすい立場であることなどの問題意識の下、平成23年6月のILO（国際労働機関）第100回総会で採択され、平成25年9月に発効された。

条約の主な内容

○適用範囲

「家事労働者」とは、雇用関係の下において家事労働（家庭において又は家庭のために行われる労働）に従事する者をいう。本条約は、原則全ての家事労働者に適用されるが、職業的ではなく、散発的に時々家事労働に従事するだけの者は除外している。

○雇用条件通知

書面による契約書を通じて雇用条件（「使用者及び労働者の名称」、「報酬、計算方法及び支払いの周期」、「通常の労働時間」等）を通知する。

○労働時間、時間外手当、休憩時間、週休及び年次有給休暇

家事労働の特殊な性質を考慮して、労働者全般との間の待遇の均等確保に向けて措置をとる。

○労働安全衛生

家事労働者の職業上の安全及び健康を確保するための効果的な措置をとる。

○移民家事労働者

書面による雇用契約通知を移民家事労働者が国境を越える前に受け取る。法令その他の措置による手段により、移民家事労働者の送還の権利を有する条件を明らかにする。

○民間職業仲介事業所

国内法令及び国内慣例に従い、家事労働者を募集し、又は紹介する民間職業仲介事業所の運営を規律する条件を決定する。

労災保険特別加入制度について

1 趣旨

労災保険は、労働者の労働災害に対する保護を主目的とするものであり、労働基準法上の労働者でない者については対象外とされている。特別加入とは、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、特に労災保険の加入を認める制度。

2 特別加入の対象者

特別加入の対象範囲は、労災保険法施行規則に規定されている。

- ①中小事業主及びその事業に従事する労働者以外の者（役員等）
- ②労働者を使用しないで次の事業を行う一人親方その他の自営業者及びその者が行う事業に従事する労働者以外の者（家族従事者等）

○個人タクシー業者、個人貨物運送業者、自転車配達員等 ○大工、左官、とび、石工等の建設業の一人親方
○漁船による水産動植物の採捕の事業に従事する者 ○植林、伐採、木炭製造等を行う林業の一人親方
○医薬品の配置販売業者 ○廃品回収業、くず鉄業と呼ばれる事業を行う再生資源取扱業者
○船員法第1条に規定する船員が行う事業に従事する者 ○柔道整復師 ○創業支援等措置に基づく事業を行う高年齢者
○あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師 ○歯科技工士

- ③特定作業従事者

○一定規模の農業の事業場において一定の危険有害な農作業に従事する者 ○特定の農業機械を用いて一定範囲の農作業を行う者
○国、地方公共団体が実施する職場適応訓練又は事業主団体等委託訓練として行われる作業に従事する者
○危険有害な作業に従事する家内労働者等 ○労働組合等常勤役員 ○介護作業従事者及び家事支援従事者 ○芸能関係作業従事者
○アニメーション制作作業従事者 ○ITフリーランス

※②及び③については、②及び③の者の団体（特別加入団体）が、その構成員又はその構成員の行う事業に従事する者の労働災害に関して労災保険の適用を受けることについての申請をし、政府の承認を得た場合、労災保険の適用上、特別加入団体を事業主、②及び③の者を労働者とみなすこととされている。（労災保険法第35条）

- ④海外派遣者

3 保険給付

原則として、労働者の場合と同様の給付（二次健康診断等給付を除く。）※ ②、③の一部については、通勤災害に関して給付が行われない。

4 保険料率

- ①：当該事業に適用される労災保険率と同一の率
- ②～④：同種・類似の事業又は作業を行う事業についての災害率等を考慮して定める率

5 給付基礎日額

3,500円～25,000円までの16段階のうち希望額を徴し、都道府県労働局長が決定した額

労災保険特別加入制度の状況

○中小事業主等 事業主数 … 65万9,753人
 家族従事者数 … 44万2,077人

	事業主数	家族従事者数
林業	2,293人	918人
漁業	1,510人	1,094人
鉱業	277人	327人
建設事業	330,105人	130,698人
製造業	92,964人	95,725人
運輸業	11,071人	9,955人
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	139人	188人
その他の事業	220,461人	202,349人
船舶所有者の事業	933人	823人

○特定作業従事者 加入者数 … 10万3,801人
 団体数 … 1,212団体

農作業従事者		
特定農作業従事者	434団体	64,493人
指定農業機械作業従事者	383団体	29,304人
訓練従事者		
職場適応訓練従事者	40団体	158人
事業主団体等委託訓練従事者	109団体	6,729人
家内労働者		
金属等の加工の作業	26団体	142人
洋食器・刃物等の加工の作業	5団体	24人
履物等の加工の作業	4団体	28人
陶磁器製造の作業	1団体	0人
動力機械による作業	7団体	31人
仏壇・食器の加工の作業	0団体	0人
労働組合等常勤役員	3団体	60人
介護作業従事者・家事支援従事者	189団体	2,161人
芸能関係作業従事者	8団体	564人
アニメーション制作作業従事者	1団体	30人
ITフリーランス	2団体	77人

○一人親方等 加入者数 … 65万1,625人
 団体数 … 3,609団体

	加入者数	団体数
個人タクシー・個人貨物運送業者	183団体	8,943人
建設業の一人親方	3,186団体	638,812人
漁船による自営漁業者	64団体	1,384人
林業の一人親方	114団体	1,845人
医薬品の配置販売業者	14団体	106人
再生資源取扱業者	22団体	388人
船員法第1条に規定する船員	22団体	73人
柔道整復師	4団体	74人
創業支援等措置	0団体	0人

○海外派遣者 加入者数 … 8万1,373人
 事業場数 … 1万 508事業場

技術協力（JICA等）	40事業場	1,214人
労働者	7,540事業場	72,620人
代表者等	2,928事業場	7,539人

特別加入者数 合計:193万8,629人
 (いずれも令和3年度末時点)

労災保険特別加入制度 見直しの考え方について

1 趣旨

特別加入の制度趣旨は、業務の実態、災害の発生状況等から、労働基準法の適用労働者に準じて保護すべき者に対し、特例として労災保険の適用を及ぼすことにある。

2 見直しの考え方

特別加入の対象範囲については、下記の条件を考慮して定められており、見直しにあたってはこれらを踏まえて検討する必要がある。

【条件】①業務の実態や労災の発生状況からみて労働者に準じて保護するにふさわしい者であること。

②業務の範囲が明確に特定でき、業務災害の認定等が保険技術的に可能であること。

特別加入を認めるにあたっては、民業圧迫につながらないように留意する必要がある。また、逆選択が生じないように危険防止措置の徹底等を図ることが不可欠である。

【参考1】特別加入制度創設時の労働者災害補償保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱（案）についての答申（昭和40年10月20日労働者災害補償保険審議会）

標記要綱（案）については、本年9月22日及び10月15日開催の会議に於いて慎重に審議した結果、次のような基本的考え方を前提として、これを了承する。

- 1 労災保険事務組合については、中小企業団体の実情を十分考慮し、特に団体の責任体制の確保に努めつつ、その普及を図ることとすべきである。
- 2 特別加入については、業務の実態、災害の発生状況等から、労働基準法の適用労働者に準じて保護すべき者に対し、特例として労災保険の適用を及ぼすのが制度の趣旨であるので、その実施に当たっては、いやしくも労災保険本来の建前を逸脱し、あるいは制度全体の運営に支障を生ずることのないよう、あくまで慎重を期する必要がある。

かかる見地から、特別加入者の範囲については、業務の危険度ないしその事業の災害率に照らし、特に保護の必要性の高いものについて考慮するとともに、特別加入者の従事する業務の範囲が明確でないし特定性をもち保険業務の技術的な処理の適確を期しうるかどうかを十分に検討すべきであり、また将来全面適用となるべき労働者についての保険加入の促進にも資するよう配慮する必要がある。

特に農業従事者の特別加入については、その業態の特殊性、他の業務との均衡等の問題、災害発生状況ないし保険数理上の基礎データの未整備の現状からみて、時期尚早のきらいがあり、殊に、農業労働者に対し完全適用もされていない現状において自営農業者に対する適用を進めること自体、労災保険制度の趣旨、制度運営の基本的態度として問題がある。この際、ある程度の加入を認めるとしても、以上の見地から、危険度の最も高く、重度の傷害を起すおそれがあると認められる種類の機械による作業を対象として必要最小限に止めることとし、将来の方策については、あらためて根本的な検討を加えたうえ、方針を策定すべきである。

【参考2】労働政策審議会建議（令和元年12月23日）（抄）

4 その他運用に関する留意点

(3) 特別加入制度の在り方

現在、働き方が多様化し、複数就業者数が増加するとともに、労働者以外の働き方で副業している者も一定数存在する。また、特別加入制度創設時の昭和40年当時にはなかった新たな仕事（例えばIT関係など）が創設されるとともに、様々な科学技術の成果が、我々の生活の中に急速に浸透している。このような社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるよう見直しを行う必要がある。

家事支援従事者に係る特別加入制度の加入対象の見直しについて①

第69回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会（平成29年12月21日） 参考1-4「家事支援従事者に係る特別加入制度の加入対象の見直しについて」より抜粋

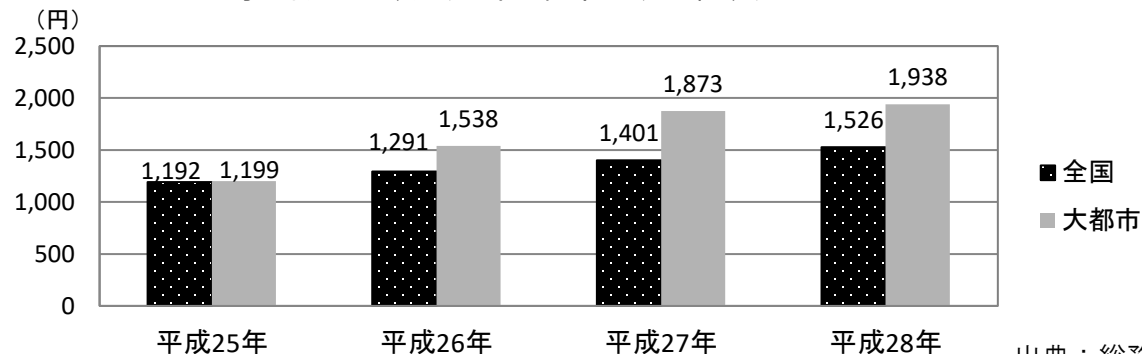
背景

- 家政婦紹介所の紹介等により個人家庭に雇用され、家事、育児等の作業に従事する者（以下「家事支援従事者」という。）については、家事使用人として労働基準法上の労働者とされておらず、労災保険の強制加入対象とならない。

※ 家事支援従事者のうち、介護関係業務に従事するものについては、平成13年より特別加入制度（特定作業従事者）の加入対象となっている。

- しかし、
 - ・ 介護保険サービスを提供する訪問介護員（労働者）と同様の就労形態であるとの理由により介護作業従事者を対象としているところ、介護作業従事者特別加入の大宗を占める家政婦が家事支援を行っていることに鑑みれば、家事支援従事者は介護作業従事者と同様の就労形態と言え、特別加入の対象としない合理性は低いと考えられる
 - ・ 政府として、仕事と家庭の両立支援、女性の活躍を促進する中で、家事、育児等の支援サービスの需要が増大するものと考えられるため、家事支援従事者の就労条件を整備する必要がある
- 等の状況を踏まえ、家事支援従事者を特別加入制度（特定作業従事者）の加入対象とすることについて、検討を行うもの。

＜参考＞家事サービスへの家計支出額（全世帯平均／年額）



出典：総務省統計局「家計調査」

家事支援従事者に係る特別加入制度の加入対象の見直しについて②

第69回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会（平成29年12月21日） 参考1-4「家事支援従事者に係る特別加入制度の加入対象の見直しについて」より抜粋

見直しの考え方について

- 特別加入の対象範囲については、下記の条件を考慮して定められており、今般の見直しについても、これらを踏まえ検討する必要がある。

【条件】

- ①業務の実態や災害の発生状況からみて労働者に準じて保護するにふさわしい者であること。
- ②業務の範囲が明確に特定でき、業務災害の認定等が保険技術的に可能であること。

- 特別加入を認めるにあたっては、民業圧迫につながらないように留意する必要がある。また、逆選択が生じないように危険防止措置の徹底等を図ることが不可欠。

災害発生状況等に関する調査について

- 公益社団法人日本看護家政紹介事業協会が、全国の家事サービス紹介所に登録されている家政婦に対し、災害発生状況、労働条件等について調査を行い、以下の結果を得たところ。

【結果概要】

- ・ 業務の実態について、個人家庭に雇用される家政婦は、労働基準法上の労働者ではないものの、個人家庭の指示を受け労務を提供している者であった。
- ・ 災害の発生状況について、通勤中の災害の割合が保険給付受給者全体に比べ多かった。
 - ※全災害（受診不要のケガは除く。）に占める通勤中の災害の割合：42.7%
 - 平成27年度保険給付新規受給者数に占める通勤災害に係る新規受給者数の割合：11.8%（参考）
 - ※就労先が2件以上である者は50%弱にのぼる。

家事支援従事者に係る特別加入制度の加入対象の見直しについて③

第69回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会（平成29年12月21日） 参考1-4「家事支援従事者に係る特別加入制度の加入対象の見直しについて」より抜粋

対応方針について（案）

<条件①について>

- 調査結果から、家事支援従事者については、労働者に準じて保護するにふさわしい者といえる。

<条件②について>

- 対象範囲の拡大にあたっては、保険技術的な観点から業務上外の認定が可能となるよう業務の範囲の特定を行う必要があるが、これについては国家戦略特別区域法において既に定義がなされている「家事支援活動」の内容を参考に規定する。

<民業圧迫について>

- 現状、公益社団法人日本看護家政紹介事業協会、公益財団法人介護労働安定センターが家政婦向けの民間損害保険を提供しているが、労災保険が補償しない対物・対人の損害賠償も補償内容としていること等から、必ずしも民業圧迫につながらないものとする。

<危険防止措置について>

- 業規制の対象外であるため危険防止措置について一定の対応をとる必要があるが、現行の介護作業従事者の特別加入団体が行っている危険防止措置と同様の措置がとられるものと考えられ、逆選択の危険性は低いといえる。

⇒ **家事支援従事者について、特別加入の対象範囲に追加するものとする。**

（参考）労働者災害補償保険法施行規則の改正イメージ（平成30年4月1日施行予定）

改正案	現行
第四十六条の十八 法第三十三条第五号の厚生労働省令で定める種類の作業は、次のとおりとする。 一～四 （略） 五 <u>日常生活を円滑に営むことができるようになるための必要な援助として行われる作業のうち次に掲げるもの</u> イ <u>介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号）第二条第一項に規定する介護関係業務に係る作業であつて、入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話、機能訓練又は看護に係るもの</u> ロ <u>炊事、洗濯、掃除、買物、児童の日常生活上の世話及び必要な保護その他家庭において日常生活を営むのに必要な行為</u>	第四十六条の十八 法第三十三条第五号の厚生労働省令で定める種類の作業は、次のとおりとする。 一～四 （略） 五 <u>介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号）第二条第一項に規定する介護関係業務に係る作業であつて、入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話、機能訓練又は看護に係るもの</u>

※家事支援従事者の特別加入の対象拡大は、平成30年4月1日に施行済み。

1. 働き方改革関連法（概要）、「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（概要）
2. 労働法の基本構造
3. 労働基準法の事業
4. 労働基準法の労働者
5. 各労働時間制度等
6. 労使コミュニケーション
7. 国際的な動向

労働基準法の基本理念

- 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならないこと。(第1条)
- 労働基準法に定める労働条件の基準は最低の基準であること。(第1条)
- 労働条件は労働者と使用者が対等の立場で決定すべきものであること。(第2条)



このような基本理念(訓示規定)に基づき以下の具体的内容を規定

労働基準法の規定

1 総則的な規定

- 差別的な取扱いの禁止(第3条、第4条)
- 強制労働の禁止(第5条)
- 中間搾取の禁止(第6条) 等

2 労働契約に関する規定

- 労働基準法の基準に満たない労働契約の一部無効(第13条)
- 有期労働契約(第14条)
 - ・原則3年、専門的労働者等は5年
- 労働条件の明示(第15条)
- 解雇制限(第19条)
- 解雇予告(第20条)
- 退職証明書等(第22条) 等

3 賃金に関する規定

- 賃金支払いの原則(第24条)
 - ・直接払、通貨払、全額払、毎月払、一定期日払等
- 最低賃金額の保証は最低賃金法による。(第28条)

4 労働時間に関する規定

- 労働時間の原則(第32条)
 - ・1週40時間、1日8時間
- 変形労働時間制(第32条の2～第32条の5)
- 休憩(第34条) ・6時間超45分、8時間超1時間
- 休日(第35条) ・毎週1回又は4週4休
- 時間外・休日労働(第36条) ・労使協定の締結、上限規制
- 割増賃金(第37条)
 - ・時間外2割5分以上、深夜2割5分以上、休日3割5分以上
- 裁量労働制(第38条の3、第38条の4)
- 年次有給休暇(第39条)
- 労働時間の適用除外(第41条)
- 高度プロフェSSIONAL制度(第41条の2) 等

5 年少者、母性保護に関する規定

- 義務教育終了前の児童の使用禁止(第56条)
- 年少者の深夜業、危険有害業務への就業、坑内労働の禁止(第61条～第63条)
- 妊産婦の危険有害業務への就業の禁止(第64条の3)
- 産前産後休業(第65条) 等

6 その他の規定

- 就業規則(第89条～第93条)
- 労働基準法の施行機関、罰則等
- 安全衛生関係の基準は、労働安全衛生法による。(第42条)
- 労災補償は、実質的に労働者災害補償保険法に基づいて支払われる。(第84条)

賃金について

● 賃金とは

労働基準法第11条で定める賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。

就業規則、労働契約等によりあらかじめ支給条件が明確に定められている賞与や退職金なども賃金に含まれる。

賃金支払いの原則（法24条）

1 賃金は通貨で支払うこと（通貨払の原則）

- ・現物給付が許されるのは、法令、労働協約に別段の定めがある場合に限る。
- ・一定の条件（a.労働者の同意を得ること、b.労働者の指定する本人名義の預金口座に振り込まれること、c.賃金の全額が所定の支払日に払い出し得ること）を満たせば金融機関への振り込みにより支払うことができる。
- ・退職手当については、労働者の同意を条件にa.銀行振出小切手、b.銀行支払保証小切手給、c.郵便為替により支払うことができる。

2 賃金は直接労働者に支払うこと（直接払の原則）

- ・労働者の親権者その他法定代理人、委任を受けた任意代理人に賃金を支払うことは労働基準法違反であり、その支払いは無効。（使者への支払いは認められる。使者に該当するかは、社会通念上、本人の手足となって動くにすぎない者であるか否かによって判断される。）

3 賃金は全額支払うこと（全額払の原則）

- ・法令に別段の定めがある場合、過半数労働組合又は過半数代表者との書面の協定を締結することにより、賃金の一部を控除して支払うことができる。

4 賃金は毎月1回以上、一定の期日を定めて支払うこと（毎月1回以上、一定期日払の原則）

- ・以下3種の賃金について例外が認められている。
(1) 臨時に支払われる賃金、(2) 賞与、(3) 省令で定める賃金（1か月を超える期間の出勤成績に応じて支給される精勤手当 等）

賃金の非常時払い（法25条）

- 労働者が出産、疾病、災害その他労働基準法施行規則第9条に掲げる事由の場合の費用に充てる場合には、支払期日前であっても既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。
- この趣旨は、賃金を唯一の、少なくとも主要な収入源とする労働者に、出産、疾病、災害等の不時の出費を必要とする事情が生じた場合、その賃金の繰り上げ払いを請求し得ることとして、一定期日払の原則によっても救い得ない労働者の不便を補ったもの。
- 非常時払いの要件である出産、疾病、災害等は労働者本人だけではなく、労働者の収入によって生計を維持する者の場合も含まれる。また、労基法第9条に掲げる事由は、(1)結婚、死亡した場合、(2)やむを得ない事由により1週間以上にわたり帰郷する場合であるが、この事由についても労働者本人のみならず、労働者の収入によって生計を維持する者の場合も含まれる。

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）

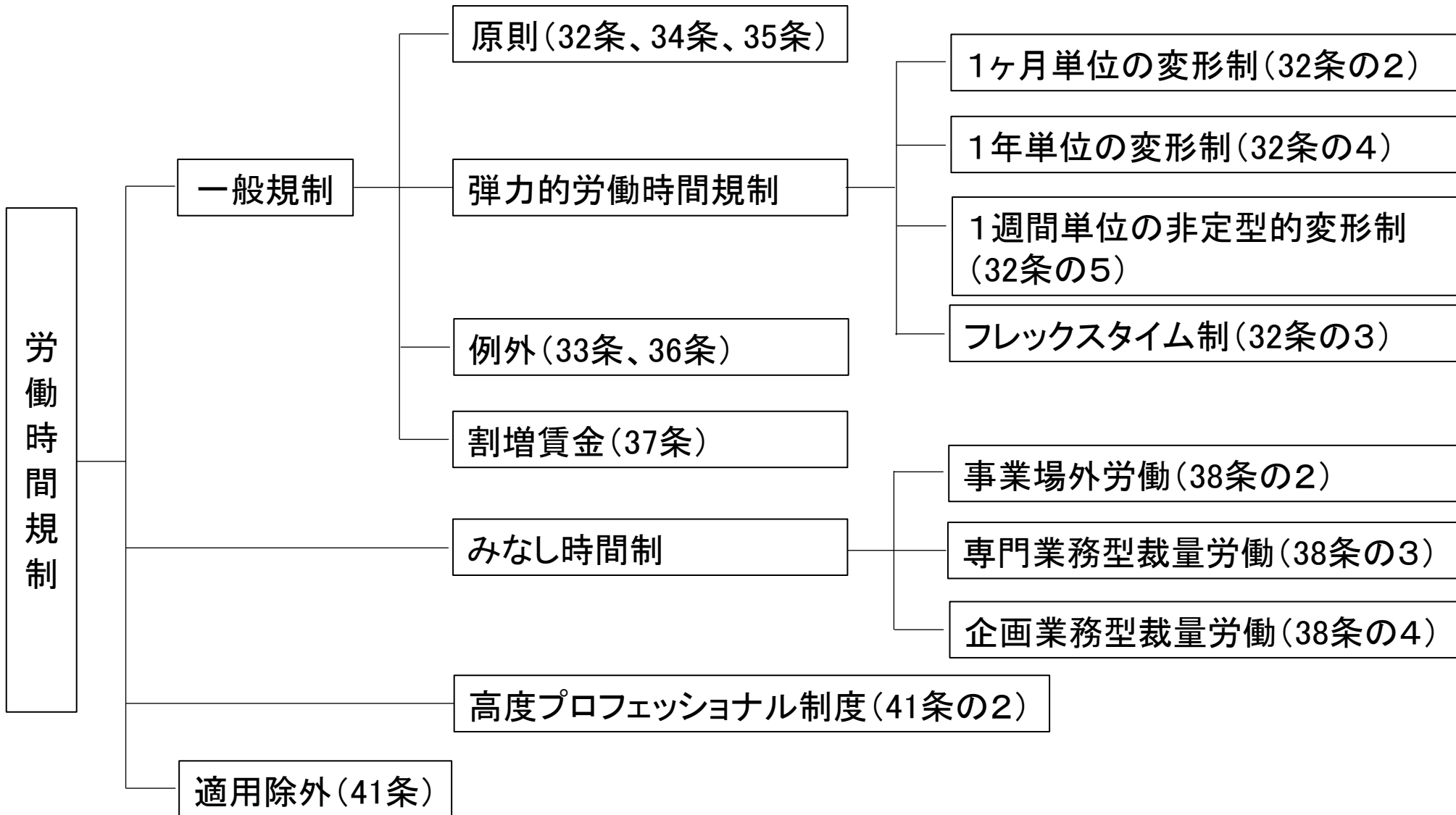
- ◆ 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。

※ 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。 41

労働時間規制の体系



※括弧は労働基準法(昭和22年法律第49号)における条番号を示したものを。

(出典)荒木尚志『労働法 第5版』有斐閣(2022年)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

労働時間制度の概況

<p>下記以外の労働時間制 【法第32条】</p>	<p>1日8時間、週40時間(法定労働時間)</p>
<p>変形労働時間制 【法第32条の2、4、 4の2、5】</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 【昭和22年労働基準法制定時(昭和62年・平成5年・平成10年改正・追加)】</p>
<p>フレックスタイム制 【法第32条の3、3の2】</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 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)、平成30年改正】</p>
<p>事業場外みなし労働時間制 【法第38条の2】</p>	<p>労働時間の全部又は一部について事業場で業務に従事した場合 において、労働時間を算定しがたいとき 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】</p>
<p>専門業務型裁量労働制 【法第38条の3】</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、新聞記者 等 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)、平成5年・平成15年改正】</p>
<p>企画業務型裁量労働制 【法第38条の4】</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 【平成10年(平成12年4月1日施行)、平成15年改正】</p>
<p>高度プロフェッショナル制度 【法第41条の2】</p>	<p>金融商品の開発、ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラー、証券アナリスト、 コンサルタント、新たな技術、商品又は役務の研究開発 【平成30年(平成31年4月1日施行)】</p>
<p>管理監督者 【法第41条第2号】</p>	<p>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 【昭和22年労働基準法制定時】</p>

労働基準法における労働時間制度の体系

1 原則

法定労働時間(1日8時間、1週間40時間)【法第32条】、法定休日【法第35条】、時間外及び休日労働【法第36条】、割増賃金【法第37条】
※ただし、労働者数10人未満の商業、接客娯楽業等の事業場は、特例事業場として、1週間の法定労働時間を44時間とすることができる。【法第40条】

2 週40時間の範囲内で労働時間を弾力的に配分

①変形労働時間制【法第32条の2、4、4の2、5】

一定の期間(変形期間)を平均し、原則1週間当たりの労働時間を40時間以内とするよう特定し、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことができる制度。変形期間は1年単位、1箇月単位、1週間※単位で設定可能

⇒ 例：工場での交替制勤務

※1週間単位の変形労働時間制は、小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業のうち、労働者数30人未満の事業場が対象

②フレックスタイム制【法第32条の3、3の2】

労使で一定の期間(3箇月以内)の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で日々の始業及び終業の時刻を自由に決めることのできる制度

⇒ 例：本社、支店等での一般事務

3 みなし労働時間制度

①事業場外みなし労働時間制【法第38条の2】

事業場の外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務

⇒ 例：具体的な指揮を受けない外回りの営業

②裁量労働制【法第38条の3、4】

業務の性質上その遂行方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる制度。業務の遂行の手段及び時間配分の決定について、使用者は指示することができない

・専門業務型裁量労働制 ⇒ 例：弁護士、公認会計士等

・企画業務型裁量労働制(企画、立案、調査及び分析の業務)

⇒ 例：本社における経営計画や財務計画の策定業務

4 労働時間の規制が適用除外

①農業・水産業【法第41条第1号】 ⇒ 農業又は水産業等の事業に従事する労働者

②管理監督者(経営者と一体的な立場にある者)【法第41条第2号】 ⇒ 例：都市銀行の支店長、本部の課長

③機密の事務を取り扱う者【法第41条第2号】 ⇒ 例：職務が経営者等の活動と一体不可分である秘書

④監視又は断続的労働に従事する者【法第41条第3号】 ⇒ 例：修繕係等通常は業務閑散であるが事故に備えて待機するもの

⑤高度プロフェッショナル制度【法第41条の2】 ⇒ 例：金融商品の開発、ファンドマネージャー、証券アナリスト、コンサルタント

※⑤の導入に際しては、年収を1,075万円以上とすることや本人同意等が必要。

変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>1か月単位 変形労働 時間制 〔法第32条の2〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 22.0% ※ 導入企業の割合 ⇒ 24.0%</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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）</p>
<p>1年単位 変形労働 時間制 〔法第32条の4、 第32条の4の2〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 18.7% ※ 導入企業の割合 ⇒ 31.5%</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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）</p> <p>※ 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。</p>
<p>1週単位 非定型的変形 労働時間制 〔法第32条の5〕</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要）</p> <p>※ 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。</p>

フレックスタイム制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>フレックスタイム制 〔法第32条の3、第32条の3の2〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 10.6%</p> <p>※ 導入企業の割合 ⇒ 6.8%</p>	<p>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。</p> <p>※ コアタイムを設けることはできる。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p> <p>※ 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</p> <p>※ 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</p> <p>※ 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</p>

※適用労働者・導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

フレックスタイム制について

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業の時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度

時間外労働となるのは、**清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間数***

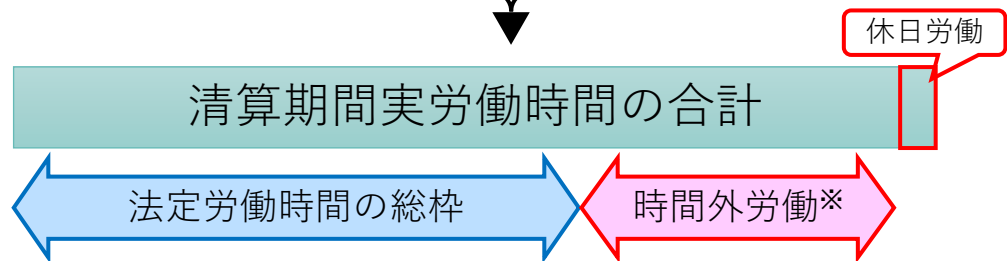
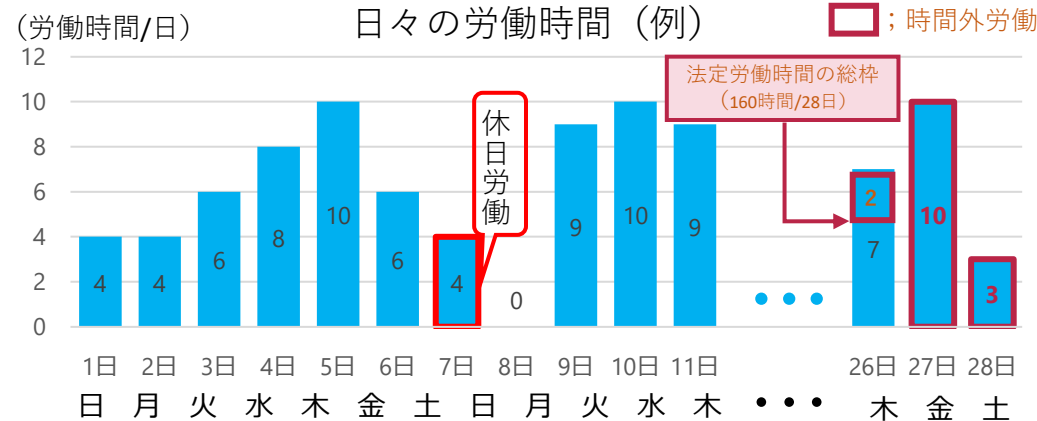
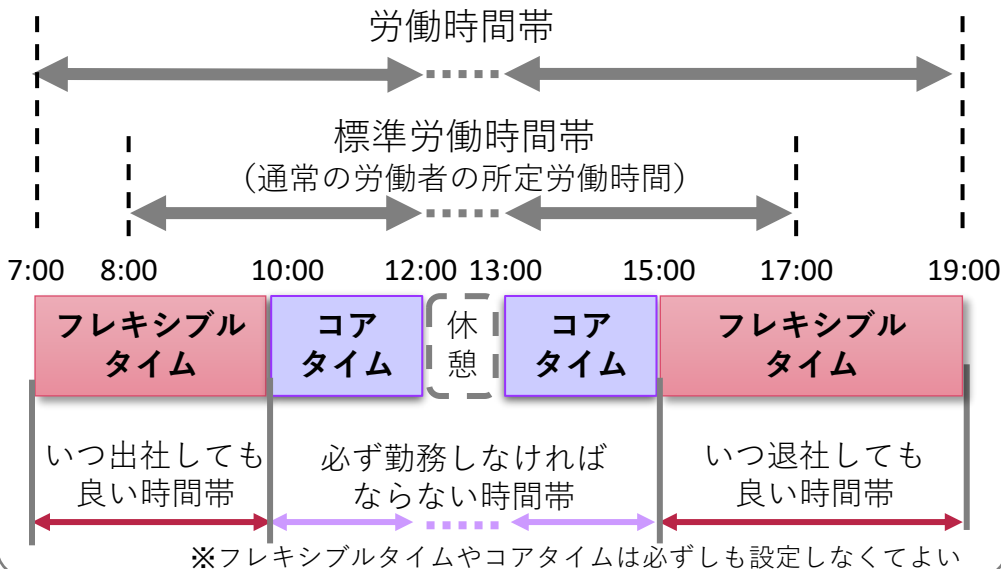
(時間外労働を行わせるには、**36協定の締結**が必要)

※休日労働時間を除く

$$\text{清算期間（上限3カ月）における法定労働時間の総枠} = 1 \text{ 週間の法定労働時間（40時間）} \times \frac{\text{清算期間の暦日数}}{7 \text{ 日}}$$

フレックスタイム制のイメージ

就業規則等に、始業・終業時刻を労働者の決定にゆだねることを定め、労使協定で基本的な枠組みを定める。



※ 清算期間が1カ月を超える場合は、1カ月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えた時間も時間外労働となる。

事業場外みなし労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>事業場外みなし労働時間制 〔法第38条の2〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 7.6%</p> <p>※ 導入企業の割合 ⇒ 12.4%</p>	<p>労働者が、労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間の算定が困難なとき</p>	<p>①原則として所定労働時間労働したものとみなす。 ②当該業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には、当該業務の遂行に通常必要な時間労働したものとみなす。</p>	<p>労使協定の締結は義務付けられてはいないが、労使協定があるときは、その協定で定める時間を「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とする。（協定したみなし労働時間が1日8時間を超える場合は労働基準監督署へ届出が必要。）</p>

（注）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。

※ 適用労働者・導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

裁量労働制の概要

※赤字はR6.4.1より施行される内容（主なもの）

	対象	労働時間	手続
<p>専門業務型 裁量労働制 【法第38条の3】</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒1.1%</p> <p>※導入企業の割合： ⇒2.1%</p>	<p>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</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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（主として研究に從事するものに限る。） ・ 銀行・証券会社におけるM&Aアドバイザー等 	<p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。</p> <p>(注)</p>	<p>労使協定（*）において、以下の事項を定め、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 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加） ・ 対象労働者の苦情処理措置 ・ 労働者本人の同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 ・ 制度の適用に関する同意の撤回の手続 等 <p>* 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定</p>
<p>企画業務型 裁量労働制 【法第38条の4】</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒0.2%</p> <p>※導入企業の割合： ⇒0.4%</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</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>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。（注）</p>	<p>労使委員会（*）において、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（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加） ・ 対象労働者の苦情処理措置 ・ 本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 ・ 制度の適用に関する同意の撤回の手続 ・ 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 等 <p>* 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。</p>

(注) 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。

※ 適用労働者、導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

専門業務型裁量労働制の概要（令和6年4月1日施行後）

1 対象となる業務(20業務)【法第38条の3第1項第1号、則第24条の2の2第2項、告示】

則第24条の2の2及び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(平成9年労働省告示第7号)によって定められた業務

- 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
- 情報処理システムの分析、設計の業務
- 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
- 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
- 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
- コピーライターの業務
- システムコンサルタントの業務
- インテリアコーディネーターの業務
- ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- 証券アナリストの業務
- 金融派生商品等の開発の業務
- 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)
- 銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務
- 公認会計士の業務
- 弁護士の業務
- 建築士の業務
- 不動産鑑定士の業務
- 弁理士の業務
- 税理士の業務
- 中小企業診断士の業務

2 制度導入時における手続【法第38条の3、則第24条の2の3】

- 労使協定(※)で、対象となる業務、みなし労働時間、本人同意、右記3の健康確保のための措置の内容等を定め、労基署に届出を行うこと。
- 対象労働者に本制度を適用する場合は、労使協定に従い、対象となる労働者の個人の同意を得ること。

※ 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定

3 健康確保のための措置【法第38条の3第1項第4号、通達】

- 令和5年8月2日基発0802第7号厚生労働省労働基準局長通達(以下「通達」)において、対象業務に従事する労働者の労働時間の状況を把握し、それに応じた措置を左記2の協定で定め実施(健康・福祉確保措置)。^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とされている。
- ※ 通達において、健康・福祉確保措置の具体的な内容については、企画業務型裁量労働制における同措置の内容と同等のものとすることが望ましいと示している。
 - 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
- ※ 通達において、労働時間の状況の把握の方法としては、労働時間の状況の把握の方法としては、いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものであることとし、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等客観的な方法その他適切なものによるものであることとされている。

4 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。
- ※ 通達において、みなし労働時間は、対象業務の内容並びに適用労働者に適用される賃金・評価制度を考慮して適切な水準となるようにすることとされている。
- ※ 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。

※導入状況(厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」)
適用労働者の割合:1.1% 導入企業の割合:2.1%

企画業務型裁量労働制の概要（令和6年4月1日施行後）

1 対象となる業務【法第38条の4第1項第1号、告示】

- 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業務に従事する労働者

- ※ 労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1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。以下「指針」という。）において、対象業務が存在する以下の掲げる事業場においてのみ企画業務型裁量労働制を実施できるものであると示している。

- ① 本社・本店である事業場
- ② 当該事業場の属する企業等に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす決定が行われる事業場
- ③ 本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に、当該事業場に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす事業計画や営業計画の決定を行っている支社・支店等である事業場

2 対象となる労働者に関する要件【法第38条の3第1項第2号、指針】

- 対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であること。

- ※ 指針において、
 - ・ 対象業務に常態として従事していることが原則であること
 - ・ 大学の学部新卒の労働者は、少なくとも3～5年の職務経験を経た上で、はじめて対象労働者となり得ることを示している。

3 制度導入時及びその後の運用における手続【法第38条の4、指針】

- 労使委員会（※）で、対象となる業務、対象労働者の範囲、みなし労働時間、右記4の健康確保のための措置の内容、本人同意等に関し、決議（4/5以上の多数決）を行い、労基署に届出を行うこと。
- 対象労働者に本制度を適用する場合は、決議に従い、対象となる労働者の個人の同意を得ること。
- 決議の有効期間の始期から起算して、初回は6か月以内、その後は1年以内毎に1回、右記4の労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、同意及び同意の撤回の状況について、労基署に報告を行うこと。
- ※ 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。

4 健康確保のための措置【法第38条の4第1項第4号、指針】

- 指針において対象労働者の労働時間の状況を把握し、それに応じた措置を労使委員会の決議で定め実施（健康・福祉確保措置）。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とされている。

＜指針で例示されている措置＞

- 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

- ※ 指針において、労働時間の状況の把握の方法としては、いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものであることとし、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等客観的な方法その他適切なものによるものであることを示している。

5 法的効果

- 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。

- ※ 指針において、みなし労働時間について労使委員会で決議するに当たっては、委員は、対象業務の内容並びに対象労働者に適用される賃金・評価制度を考慮して適切な水準のものとなるよう決議し、対象労働者の相応の処遇を確保することが必要とされている。
- ※ 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。

※導入状況(厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」)
適用労働者の割合:0.2% 導入企業の割合:0.4%

高度プロフェッショナル制度（法41条の2）の概要

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となる。

1 対象となる業務（5業務）【則第34条の2第3項】

※ 業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものを除く。

- 金融商品の開発の業務
- ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務
- 証券アナリストの業務
- コンサルタントの業務
- 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

2 対象となる労働者に関する要件

【法第41条の2第1項第1号・第2号、則第34条の2第4項～第6項】

- 対象業務に常態として従事していること
- 使用者との合意に基づき、書面により、職務が明確に定められていること
- 年収が、1,075万円以上であること
- 制度のしくみや期間、賃金額を示した上で、対象労働者本人から書面で同意を得ること

3 制度導入時及びその後の運用における手続

【法第41条の2第1項・第2項、則第34条の2の2】

- 労使の代表者による労使委員会で、対象業務、対象労働者の範囲、健康確保のための措置の内容等に関し、決議を行い、労基署に届出を行う
- 決議から起算して一定期間（6か月以内）ごとに、健康管理時間の状況、選択的措置等の実施状況について、労基署に報告を行う

4 健康確保のための措置

【法第41条の2第1項第3号～第6号、則第34条の2第7項～第14項】

- (1)～(3)の措置を実施していない場合は、制度が無効となる。
 - (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

※ この他にも、健康管理時間のうち、週40時間を超える部分の合計が月100時間を超えた労働者には、労働安全衛生法に基づき、本人の申出の有無にかかわらず、医師による面接指導を実施しなければならない。

時間外労働の上限規制の概要

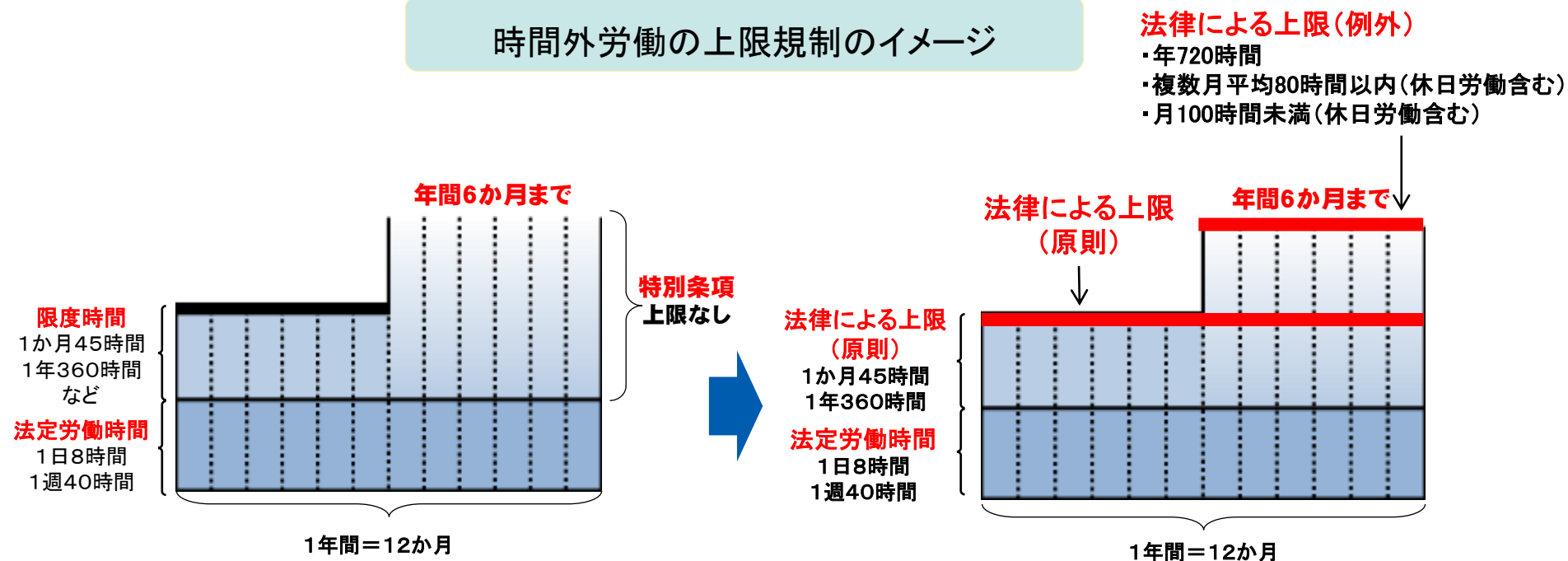
- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、**原則として月45時間、年360時間**（限度時間）とされ、**臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。

※働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的な特別の事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。

時間外労働の上限規制のイメージ



上限規制の適用が猶予となる事業・業務

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業(※1) 【法第139条、 則第69条第1項】		<ul style="list-style-type: none"> ●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務(※1) 【法第140条、 則第69条第2項】	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師 【法第141条、 則第69条の2～ 第69条の5】	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります(※2)。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 <p>※2 医業に従事する医師の一般的な上限時間(休日労働含む)は年960時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。 地域医療確保暫定特例水準(B・連携B水準)又は集中的技能向上水準(C水準)の対象の医師の上限時間(休日労働含む)は年1,860時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業 【法第142条】	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●上限規制がすべて適用されます。

※1 建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている(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 附則第12条第2項)。

労働時間関係規定の適用等について

		一般労働者	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
労働時間(32条、36条)		○	(※1)		○	—	—
休憩(34条)		○	○		○	—	—
休日(35条)		○	○		○	— (ただし、下記*参照)	—
割賃 (37条)	時間外(25%)	○	(※2)		○	—	—
	休日(35%)	○	○		○	—	—
	深夜(25%)	○	○		○	—	○
年次有給休暇(39条)		○	○		○	○	○
時間外・休日労働の 上限規制(36条)		○	(※1)		— 労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、限度時間(月45時間、年360時間)を勘案することが望ましいことに留意する必要(指針第9条)	— ただし、下記※3の「健康管理時間の上限措置」参照	—
健康・福祉 確保措置等		— 時間外・休日労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を実施(則17条第1項第5号、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及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針(平成30年厚生労働省告示第323号。以下「指針」)第8条)	健康・福祉確保措置の実施 (法第38条の3、4)		— 時間外・休日労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を定めるように努めなければならない(指針第9条)	・年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上以上の休日付与(*) ・選択的措置の実施(※3) ・健康・福祉確保措置の実施(法第41条の2)	—
医師の面接指導 (安衛法)		○(※4)	○(※4)		○(※4, 5)	○(※6)	○(※4)
労働時間の状況の 把握(安衛法)		○	○		○	— (健康管理時間の把握義務あり (法第41条の2第1項第3号))	○
導入手続		— 法定労働時間を超えて労働させる場合は労使協定(36協定)	労使協定	労使委員会 決議	— 法定労働時間を超えて労働させる場合は 労使協定(36協定)	労使委員会決議	—
本人同意		—	○(※7)	○(※7)	—	○(※7)	—

※1 法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、36協定の締結が必要であり上限規制が適用。

※2 法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、割増賃金の支払いが必要。

※3 「勤務間インターバルの確保(11時間以上)＋深夜業の回数制限(月4回以内)」、「健康管理時間の上限措置(1週間当たり40時間を超えた時間について、月100時間以内又は3か月240時間以内とすること)」、「1年に1回以上の連続2週間の休日の付与」又は「臨時の健康診断」のいずれかの措置を実施。

※4 1週間当たりの労働時間のうち40時間を超える時間が月80時間超の場合、労働者本人の申出に基づき実施(罰則なし)。

※5 1週間当たりの労働時間のうち40時間を超える時間が月100時間超の場合、労働者本人の申出なしに実施(罰則あり)。

※6 1週間当たりの健康管理時間のうち40時間を超える時間が月100時間超の場合、労働者本人の申出なしに実施(罰則あり)。

※7 本人同意を得なければならないことについて労使協定・労使委員会決議が必要(専門型は令和6年4月1日～)。高度プロフェッショナル制度では、制度適用要件として本人同意が必要。

労働時間等設定改善法の概要

- 「労働時間等の設定の改善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、休日数、年次有給休暇の時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間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に改善すること
- ・ 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
また、他の事業主との取引に当たっては、短い期限の設定を行わないことや、発注内容の頻繁な変更を行わないこと、他の事業主の労働時間等の設定改善を阻害する取引条件を付けないこと等の配慮に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/労働時間等設定改善企業委員会

- ・ 労使間の話し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2025年までに5%以下」
 - 「年次有給休暇取得率を2025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) 労使間の話し合いの機会の整備
 - 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等
- (2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
 - 年次有給休暇管理簿の活用
 - 計画的な年次有給休暇の取得、年次有給休暇の連続取得
 - 年次有給休暇の時間単位付与制度等の検討
 - 転職が不利にならない等のための年次有給休暇付与の早期化の検討
 - 子供の学校休業日に合わせた年次有給休暇取得への配慮 等
- (3) 時間外・休日労働の削減
 - 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
 - 時間外労働の上限規制導入を踏まえた長時間労働の抑制
 - テレワークの活用、深夜業の回数制限、勤務間インターバル、朝型の働き方の検討 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
 - 公民権の行使等を行う労働者
 - 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
 - 地域活動等を行う労働者 等への配慮
- (5) 他の事業者との取引上の配慮
 - 納期の適正化、頻繁な発注変更の抑制、発注方法の改善 等

時短促進法から労働時間等設定改善法への改正

法改正の背景

- 労働時間の短縮に向けた労使の真摯な取組や、労働基準法改正による週40時間労働制の導入、時短促進法の制定等により、労働時間の短縮は着実に進み、時短促進法が施行される直前の平成3年度には2008時間あった年間総実労働時間は、平成16年度には1834時間まで減少し、初期の目標である1800時間をおおむね達成することができた。
- しかし、近年（当時）の状況を見ると、平成11年度に1848時間となって以降、概ね横ばいで推移しているが、一般労働者とパートタイム労働者に分けてみると、それぞれ若干の増加傾向がみられた。加えて、年次有給休暇の取得率は低下傾向であり、長時間労働等による業務に起因した脳・心臓疾患にかかる労災認定件数は高い水準で推移していること、急速な少子高齢化の進行等の情勢を受け、労働時間をめぐっては以下のような課題を解決していかなければならなくなってきた。
 - ① 今後とも労働時間の短縮を推進していくこと。但し、全労働者を平均しての年間総実労働時間1800時間という労働時間短縮の目標を用いることは時勢に合わなくなってきたこと
 - ② 多様な働き方に対応した労働時間等の設定を行っていくこと
 - ③ それぞれの事業場の実情を踏まえた年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを進めていくこと
 - ④ 長時間労働を一因とする脳・心臓疾患や精神障害といった健康障害を防止し、労働者の健康の保持ができる労働時間等の設定を行っていくこと
 - ⑤ 育児・介護、単身赴任、自発的な職業能力開発、地域活動等労働者の抱える事情の多様化に対応した多様な労働時間等の設定を行っていくこと
- このような課題に応え、**労働時間の短縮を今後とも推進すると同時に、事業場における労働時間等の設定を、労働者の健康と生活に配慮しつつ、多様な働き方に対応したものへと改善することを狙いとして、時短促進法が労働時間等設定改善法へ改正された。**

労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法

- **法律名**：労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成4年制定。平成9年、13年に改正を行い、廃止期限を延長）
- **労働時間短縮推進計画（閣議決定）**
全労働者の一律の目標を設定（年間総労働時間1800時間）
- **労働時間短縮推進委員会**
- **労働時間短縮実施計画**
同一業種の2以上の事業主が共同して作成し、関係大臣に提出。必要に応じて計画内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公取委と調整
- **指定法人労働時間短縮支援センター**
- **廃止期限**：平成18年3月31日



労働時間等の設定に関する特別措置法

（平成18年4月1日改正法施行）

- **法律名**：労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
- **労働時間等設定改善指針（大臣告示）**
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を適切に対処できるよう、具体的取組を進める上で参考となる事項を掲げるもの
- **労働時間等設定改善委員会**
一定の要件を満たす場合には、衛生委員会（安全衛生委員会）も同じ機能を持つものとして活用可。
- **労働時間等設定改善実施計画**
同一業種の複数事業主が共同して作成し、関係大臣に提出。必要に応じて計画内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公取委と調整
- **指定法人労働時間短縮支援センター** → 公益法人改革の観点から、廃止
- **廃止期限** → 削除（恒久法化）

勤務間インターバル制度

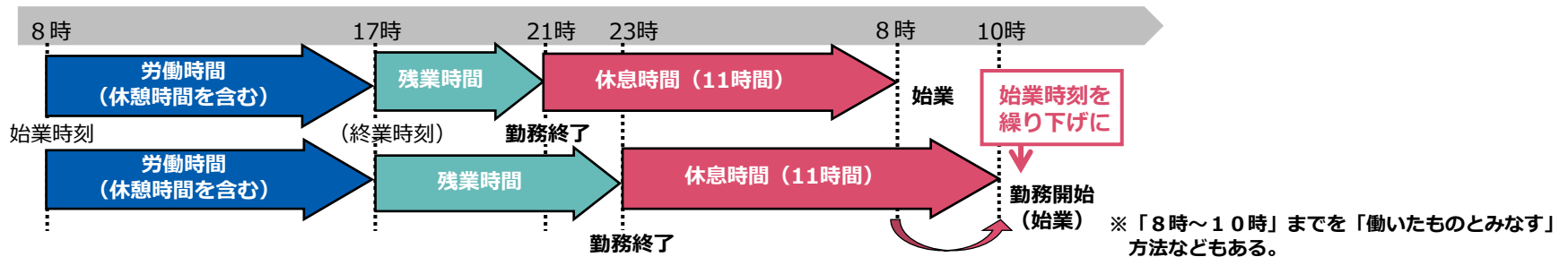
- 労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、**勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務**となっている。（施行日：平成31年4月1日）

注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がある能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。

制度概要

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組み。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



勤務間インターバル制度の導入促進

- 業種別導入マニュアル、周知リーフレットの作成・周知
 - ・都道府県、労使団体（220以上）に対する周知依頼
 - ・業種別導入マニュアル
 - 全業種版（77,000部）、IT業種版（17,000部）、建設業版（51,600部）、高齢者福祉・介護事業種版（48,000部）
 - ・周知リーフレット（160,000部）
- 勤務間インターバル制度の導入に向けたシンポジウムの開催



導入マニュアル（全業種版）



リーフレット

労働時間等設定改善指針の改正①

(平成30年10月30日厚生労働省告示第375号)

- 労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）は、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。以下「労働時間等設定改善法」という。）第4条第1項の規定に基づき、事業主等がその雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るに当たり、講ずべき措置を定めた指針。
- 今般、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「働き方改革法」という。）が成立し、勤務間インターバルを導入する努力義務や時間外労働の上限規制が新設されることに伴い、「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」（平成27年2月13日労働政策審議会建議。以下「建議」という。）等も踏まえ、所要の改正を行う。

改正の内容

- **働き方改革法による労働時間等設定改善法及び労働基準法の改正に伴い、以下の内容を指針に規定する。**

労働基準法律の改正内容

<時間外労働の上限規制の導入>

- 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）を限度に設定する。

<一定日数の年次有給休暇の確実な取得>

- 使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- 年次有給休暇の取得状況の把握のため、年次有給休暇管理簿を作成しなければならないこととする。

労働時間等設定改善指針の改正内容

- 時間外労働の上限規制の導入を踏まえつつ、労働基準法に基づく指針に基づき時間外労働・休日労働の削減に取り組むこと。
- 年次有給休暇の時季指定義務に留意しつつ、計画的な年次有給休暇の取得促進に取り組むこと。
- 年次有給休暇管理簿を作成した上で、その取得状況を労働者及びその上司に周知すること。

労働時間等設定改善指針の改正②

改正の内容

労働時間等設定改善法の改正内容

<勤務間インターバル制度の普及促進>

- 法の対象となる「労働時間等の設定」の定義に、「深夜業の回数」「終業から始業までの時間」を追加する。
- 事業主等の責務として、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること（勤務間インターバルの導入）に努めなければならないこととする。

<企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進>

- 企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができる特例を設けることとする。

<取引上の配慮促進>

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

労働時間等設定改善指針の改正内容

- 深夜業の回数の制限、勤務間インターバル及び朝型の働き方の導入を検討すること。
- 労働時間等設定改善企業委員会等による話し合いの機会を設けるに当たっては、その決議に関する特例の活用を図ること。
- 特に中小企業等において時間外労働・休日労働の削減に取り組むに当たっては、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要であること。

○働き方改革法による改正のほか、以下の改正を行う

- ・ 建議を踏まえ、労働時間等が限定された「多様な正社員」として勤務する制度の導入に努めることを規定する。
- ・ 災害を受けた地域の復興支援等におけるボランティア活動や地域活動等の役割の重要性に鑑み、事業主が休暇等に係る制度を設けた場合にはその周知を図ることを規定する。

○適用日：平成31年4月1日

1. 働き方改革関連法（概要）、「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（概要）
2. 労働法の基本構造
3. 労働基準法の事業
4. 労働基準法の労働者
5. 各労働時間制度等
6. 労使コミュニケーション
7. 国際的な動向

第3 新しい時代に即した労働基準法制の方向性（守り方・支え方）

3. 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ

(2) 適正で実効性のある労使コミュニケーションの確保

- 働き方・キャリア形成に関する働く人の希望が個別・多様化し、企業も、多様性を重視する雇用管理・労務管理をとる傾向を強めている。そのため、雇用管理・労務管理は画一的・集団的管理から個別管理の傾向を強め、賃金・待遇等の格差が拡大することが想定されるので、労働者間の公平性・納得性の確保も課題となる。
- こうしたことに対応するには、個々の労働者と使用者との間には情報や交渉力の格差があることを踏まえると、集団的労使コミュニケーションの役割がこれまで以上に重要である。この点で、労働者が団結して賃金や労働時間などの労働条件の改善を図る上で、労働組合の果たす役割は引き続き大きい。
- 一方で、企業においては、過半数労働組合・過半数代表に加えて様々な形での労使コミュニケーションを積極的に活用している様子も見受けられた。
例えば、
 - ・ 働く人の仕事の満足度、人間関係、睡眠時間やメンタルヘルスの状況などをアプリ等で直接把握し、雇用管理・労務管理に活かす企業、
 - ・ 経営方針や人事施策等の検討に従業員の意見を反映させ、制度導入後の状況を人事担当が全国の事業所に直接訪問してPDCAに活かす等といった労使対話を行う企業、
 - ・ そのほか、労働組合が組織されていないため、過半数代表者を法定要件を満たすため選出しているが、労使コミュニケーションを行うにあたっては実効的ではないため、働く人のニーズや就労の状況を企業が労働者と1対1の労使コミュニケーションをとることにより把握する企業等があった。
- また、(1)で上述したとおり、労働者の多様なキャリア形成のニーズや、拡大する新たな働き方に対応できるよう、労働者とコミュニケーションを図り同意を得た上で労働時間制度をより使いやすく柔軟にしてほしいという希望も見受けられる。さらに、働き方の個別・多様化が進む、非正規雇用労働者が増加する、労働組合組織率が低下する等の状況を踏まえると、企業内等において、多様な働く人の声を吸い上げ、その希望を労働条件の決定に反映させるためには、現行の労働基準法制における過半数代表者や労使委員会の意義や制度の実効性を点検した上で、多様・複線的な集団的な労使コミュニケーションの在り方について検討することが必要である。その際、労働基準法制については、労使の選択を尊重し、その希望を反映できるような制度の在り方を検討する必要がある。

労働基準法における労使が関わる手続について

- 労働基準法における労使が関わる手続は、労働協約、過半数労働組合、過半数代表、労使委員会の区分でそれぞれ設けられている。

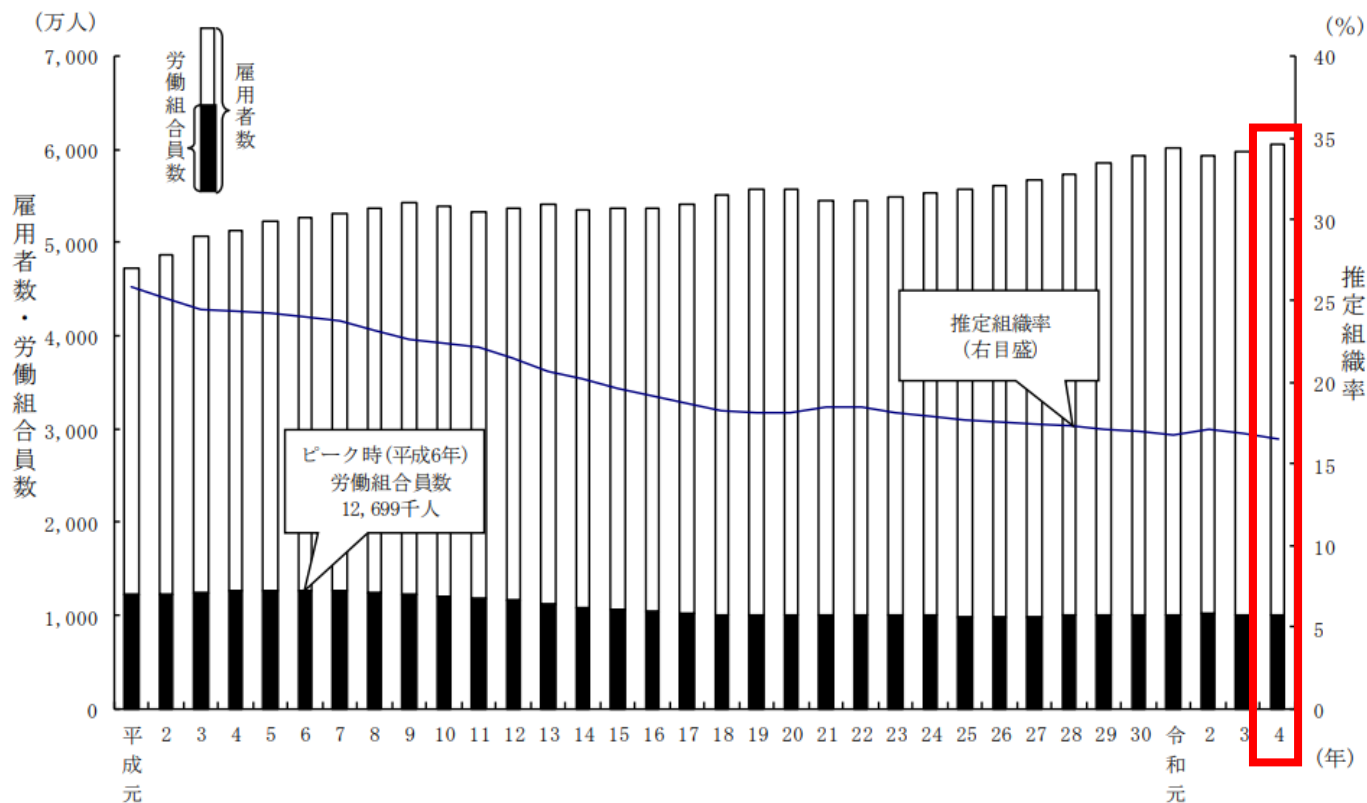
制度の概要	根拠条文	区分			
		労働協約方式	過半数労働組合	過半数代表	労使委員会
強制貯金	労基法第18条第2項		○	○	
賃金の通貨払部分	労基法第24条第1項ただし書	○			
賃金の全額払部分	労基法第24条第1項ただし書		○	○	
1か月単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の2第1項		○	○	*
フレックスタイム制の導入	労基法第32条の3第1項		○	○	*
1年単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の4第1項		○	○	*
1週間単位の変形的変形労働時間制の導入	労基法第32条の5第1項		○	○	*
休憩の一斉付与の例外	労基法第34条第2項ただし書		○	○	*
36協定（時間外及び休日の労働）	労基法第36条第1項		○	○	*
割増賃金 （時間外労働60時間超の割増支払いを休暇に代替）	労基法第37条第3項		○	○	*
事業場外労働制に係る労働時間の算定	労基法第38条の2第2項		○	○	*
専門業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の3第1項		○	○	*
企画業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の4第1項				○
高度プロフェッショナル制度の導入	労基法第41条の2第1項				○
年次有給休暇の時間単位付与・計画的付与・有給の賃金	労基法第39条第4項・第6項・ 第9項ただし書		○	○	*
（就業規則の作成・変更にかかる意見聴取） ※意見徴収の対象を定めたもの	労基法第90条第1項		○	○	

（注）*は、労使委員会決議による代替決議を認めているものを指す。

労働組合の組織率

- 単一労働組合の労働組合数は2万3,046 組合、労働組合員数は999万2,000人、推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は16.5%であり、ピーク時の平成6年から緩やかな減少傾向にある（令和4年6月30日時点）。

図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



※1 「雇用者数」は、労働力調査（総務省統計局）の各年6月分の原数値である。

※2 「推定組織率」とは、雇用者数に占める労働組合員数の割合をいい、本調査で得られた労働組合員数を、総務省統計局が実施している「労働力調査」の雇用者数（6月分の原数値）で除して計算している。

（出典）厚生労働省「令和4年労働組合基礎調査の概況」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

労働組合の組織率（企業規模別、産業別）

- 企業規模（従業員数）別の労働組合の割合は、「1,000人以上」になると最も高く（52.8%）、「4人以下」では最も低く（0.9%）、企業規模が大きくなるにつれ、労働組合がある割合が高い。（図1）
 - 産業別の労働組合の割合は、「金融業・保険業」が最も高く（60.7%）、「医療・福祉」が最も低く（3.7%）、産業による差がある。（図2）
- （平成29年10月1日時点）

図1 労働組合の有無（企業規模別（n=6,458）（%）

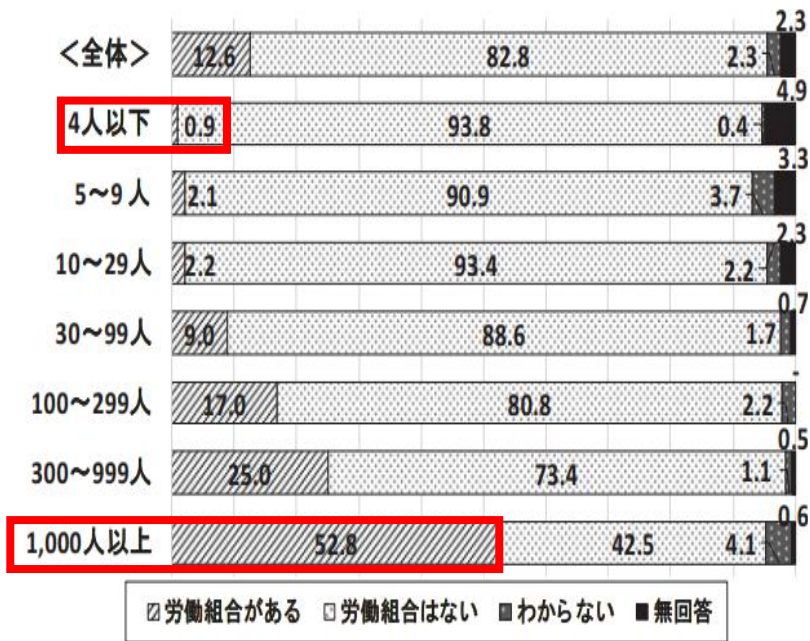
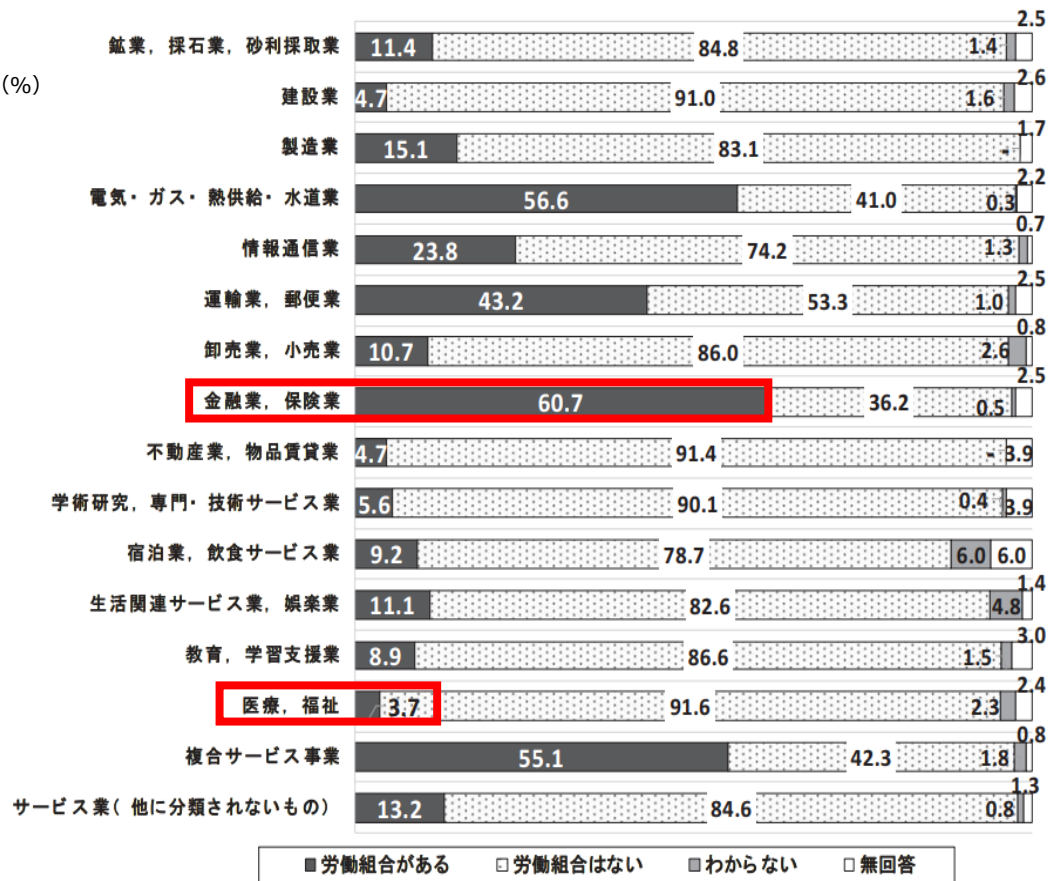


図2 労働組合の有無（産業別）（n=6,458）（%）



（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズNo.186・2018年12月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

企業の労働組合に対する認識（労使関係、労使コミュニケーション）

- 労使関係について、「安定的」と回答した企業の割合は81.9%。企業規模が大きくなるほどその傾向が強い。（図1）
- 労使コミュニケーションを重視する内容別の企業割合は、「日常業務改善」の割合が最も高く（75.3%）、企業規模によって傾向は変わらない。労働組合がある企業は、「賃金・労働時間等労働条件」の割合が最も高い（75.2%）。（図2）（令和元年6月30日時点）

図1 労使関係についての認識別事業所割合（企業規模・労働組合の有無別）（n=2,999）

(単位：%) 令和元年

区分	計	安定的	安定的に維持されている	おおむね安定的に維持されている	どちらともいえない	不安定	やや不安定である	不安定である	不明
計	[100.0] 100.0	81.9	29.7	52.2	12.1	3.0	2.4	0.6	2.9
< 企業規模 >									
5,000人以上	[12.3] 100.0	90.4	54.0	36.4	4.2	4.6	3.7	0.9	0.7
1,000～4,999人	[14.0] 100.0	84.1	37.1	47.0	11.2	1.2	1.1	0.1	3.5
300～999人	[15.3] 100.0	82.7	26.7	56.0	11.8	2.7	1.6	1.1	2.7
100～299人	[19.0] 100.0	83.6	24.5	59.1	13.3	1.5	1.5	0.0	1.6
50～99人	[19.8] 100.0	78.9	21.2	57.7	12.1	5.4	3.8	1.6	3.6
30～49人	[19.6] 100.0	75.7	25.0	50.8	16.9	2.7	2.7	-	4.6
< 労働組合の有無 >									
労働組合がある	[30.2] 100.0	88.2	47.5	40.8	6.8	2.5	2.2	0.3	2.5
労働組合がない	[69.8] 100.0	79.2	22.0	57.2	14.4	3.3	2.5	0.7	3.1
平成26年調査計	100.0	86.9	33.0	54.0	9.7	1.6	1.2	0.4	1.8

注：[]内は計を100とした「企業規模」「労働組合の有無」別の構成割合である。
平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

図2 労使コミュニケーションを重視する内容別事業所割合（企業規模・労働組合の有無別）（n=2,999）

(複数回答) (単位：%) 令和元年

区分	計	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他	不明
計	100.0	27.6	75.3	72.9	69.5	33.9	57.3	43.0	37.8	2.9	1.4
< 企業規模 >											
5,000人以上	100.0	38.2	78.1	76.9	72.7	35.0	67.3	41.2	45.5	4.1	0.2
1,000～4,999人	100.0	34.6	74.2	69.9	74.3	37.6	67.5	41.9	39.6	3.8	1.5
300～999人	100.0	30.6	75.1	71.6	68.7	40.4	58.2	45.7	31.5	1.9	1.7
100～299人	100.0	28.8	75.3	73.5	69.9	37.3	57.9	44.0	36.9	2.9	0.9
50～99人	100.0	21.6	75.1	73.4	64.1	28.0	50.7	47.8	35.3	3.2	2.1
30～49人	100.0	18.3	74.5	72.5	69.9	28.0	48.9	36.9	39.8	2.0	1.8
< 労働組合の有無 >											
労働組合がある	100.0	38.5	73.2	73.4	62.0	35.2	75.2	36.8	46.4	3.8	0.8
労働組合がない	100.0	22.8	76.2	72.7	72.8	33.3	49.5	45.7	34.0	2.5	1.7
平成26年調査計	100.0	31.9	75.3	68.5	65.1	33.4	56.0	46.9	38.4	3.1	1.2

注：平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

（出典）厚生労働省「令和元年 労使コミュニケーション調査結果の概況」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

労働者の労働組合に対する認識（労使コミュニケーション）

- 労使コミュニケーションを重視する内容別の労働者割合は、高いものから順に「職場の人間関係（66.2%）」、「日常業務改善(57.7%)」、「賃金、労働時間等労働条件（53.0%）」となっている。企業規模、就業形態、勤続年数を問わず、概ね同様の傾向が見受けられる。
(令和元年6月30日時点)

図 労使コミュニケーションを重視する内容別労働者割合 (n=3,288)

区 分	計	(複数回答) (単位: %)									
		経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事(人員配置・出向、昇進・昇格等)	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・レジャー活動	その他	
計	100.0	14.5	57.7	52.0	66.2	31.2	53.0	24.6	17.5	3.7	
< 企 業 規 模 >											
5,000人以上	100.0	13.5	55.3	45.8	62.6	20.4	55.7	17.1	20.3	1.3	
1,000～4,999人	100.0	16.8	56.8	56.5	67.1	37.3	59.0	26.7	23.7	8.2	
300～999人	100.0	14.4	59.7	49.0	67.0	37.6	48.6	21.2	14.2	1.3	
100～299人	100.0	13.6	56.1	48.0	64.3	32.1	48.7	28.7	12.9	2.6	
50～99人	100.0	12.0	61.4	55.9	66.6	24.4	49.2	25.8	13.8	1.2	
30～49人	100.0	12.5	58.3	54.0	71.3	21.5	47.1	26.8	8.0	1.0	
< 性 別 >											
男	100.0	17.3	57.7	53.5	62.4	32.9	50.2	25.8	19.3	4.2	
女	100.0	10.5	57.7	50.0	71.6	28.9	57.0	22.8	14.9	3.1	
< 就 業 形 態 >											
正社員	100.0	16.5	60.1	53.9	64.6	33.5	51.8	25.7	18.9	3.5	
パートタイム労働者	100.0	5.8	46.2	39.7	78.2	19.4	62.7	15.5	11.6	4.3	
有期契約労働者	100.0	1.9	36.3	44.4	62.4	15.6	48.4	26.8	5.5	2.6	
嘱託労働者	100.0	11.6	70.2	58.3	73.1	36.5	60.7	21.8	21.5	11.4	
< 役 職 >											
課長クラス以上	100.0	28.2	65.8	55.9	57.9	38.4	55.6	29.6	30.7	5.5	
係長クラス	100.0	16.3	63.5	58.3	65.9	33.1	50.0	25.6	11.6	0.9	
役職なし	100.0	10.9	54.4	49.7	68.2	29.1	53.1	23.1	15.8	4.0	
< 勤 続 年 数 >											
1年未満	100.0	16.4	50.0	41.5	62.9	19.5	36.1	15.5	8.5	10.5	
1年以上2年未満	100.0	14.2	47.7	43.5	64.4	35.1	52.8	28.8	19.2	5.9	
2年以上3年未満	100.0	6.0	66.2	50.8	71.9	23.7	42.6	25.0	17.4	1.0	
3年以上5年未満	100.0	16.1	60.1	53.1	67.8	29.2	51.0	18.6	11.6	4.3	
5年以上10年未満	100.0	16.1	61.2	50.4	69.9	32.8	49.5	30.0	12.9	4.0	
10年以上20年未満	100.0	11.9	58.7	54.6	68.7	35.7	61.4	26.1	21.4	2.0	
20年以上	100.0	17.5	55.1	56.3	58.6	29.0	54.8	20.9	21.5	3.5	
< 労使コミュニケーションの良好度 >											
良	100.0	15.5	61.1	54.8	72.2	26.9	51.9	23.6	20.0	4.1	
どちらともいえない	100.0	10.3	51.4	49.0	56.8	34.9	55.4	24.2	13.7	2.7	
悪	100.0	21.6	58.2	46.4	56.9	48.7	53.7	31.4	14.7	5.1	
平成26年調査計	100.0	14.2	53.1	49.9	62.4	30.0	47.9	22.2	19.2	1.5	

注：平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

1) 労使コミュニケーションを重視する内容「不明」を含む。

労働者の労働組合に対する認識（企業内労組の加入状況）

- 企業内に労働組合があるが加入していない労働者は33.8%。加入していない理由は、「労働組合や組合活動に興味がないから（37.8%）」が最も高く、次いで「加入するメリットが見出せないから（37.0%）」となっている。（令和元年6月30日時点）

図1 企業内労働組合への加入状況別労働者割合（n=3,288）

区 分	計	(単位：%) 令和元年				
		企業内に労働組合がある	加入している	加入資格があるが加入していない	加入資格がない	
計	100.0	40.7 (100.0)	(66.2)	(13.9)	(19.9)	
< 企業規模 >						
5,000人以上	100.0	80.6 (100.0)	(62.8)	(26.7)	(10.6)	
1,000～4,999人	100.0	59.0 (100.0)	(69.7)	(9.4)	(20.9)	
300～999人	100.0	25.0 (100.0)	(70.6)	(2.1)	(27.3)	
100～299人	100.0	25.2 (100.0)	(71.9)	(8.2)	(19.9)	
50～99人	100.0	4.8 (100.0)	(20.1)	(34.0)	(45.9)	
30～49人	100.0	10.9 (100.0)	(17.6)	(0.4)	(82.0)	
< 性別 >						
男	100.0	44.9 (100.0)	(71.0)	(11.2)	(17.8)	
女	100.0	34.7 (100.0)	(57.5)	(18.7)	(23.7)	
< 就業形態 >						
正社員	100.0	42.3 (100.0)	(72.5)	(13.3)	(14.2)	
パートタイム労働者	100.0	31.6 (100.0)	(35.8)	(25.2)	(39.0)	
有期契約労働者	100.0	32.4 (100.0)	(13.9)	(10.7)	(75.4)	
嘱託労働者	100.0	43.2 (100.0)	(38.1)	(2.0)	(59.9)	
< 役職 >						
課長クラス以上	100.0	40.5 (100.0)	(26.3)	(14.5)	(59.2)	
係長クラス	100.0	45.2 (100.0)	(73.3)	(18.4)	(8.3)	
役職なし	100.0	39.7 (100.0)	(73.9)	(12.5)	(13.6)	
< 勤続年数 >						
1年未満	100.0	33.6 (100.0)	(62.7)	(12.8)	(24.6)	
1年以上2年未満	100.0	31.9 (100.0)	(56.1)	(21.9)	(22.0)	
2年以上3年未満	100.0	30.7 (100.0)	(68.9)	(13.5)	(17.6)	
3年以上5年未満	100.0	22.6 (100.0)	(67.0)	(17.7)	(15.3)	
5年以上10年未満	100.0	37.6 (100.0)	(75.8)	(16.8)	(7.4)	
10年以上20年未満	100.0	41.8 (100.0)	(76.8)	(10.5)	(12.7)	
20年以上	100.0	58.5 (100.0)	(53.0)	(13.0)	(34.0)	
平成26年調査計	100.0	46.4 (100.0)	(72.5)	(9.2)	(18.3)	

注：（ ）内は企業内に労働組合がある事業所に対する割合である。
平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

図2 企業内労働組合に加入しない理由別労働者割合（n=3,288）

区 分	加入資格があるが加入していない計 ¹⁾	(複数回答) (単位：%) 令和元年					
		加入するメリットが見出せないから	組合活動に参加する時間がないから	組合費を負担するのだから	労働組合や組合活動に興味がないから	周囲に加入者がいないから	その他
計	100.0	37.0	18.2	9.2	37.8	26.9	15.1
< 企業規模 >							
5,000人以上	100.0	33.4	7.6	6.5	34.5	34.1	8.5
1,000～4,999人	100.0	46.4	38.1	16.2	38.7	20.1	28.4
300～999人	100.0	81.3	10.8	24.1	37.2	4.7	15.5
100～299人	100.0	1.4	21.5	-	43.1	-	11.0
50～99人	100.0*	49.2*	7.8*	-*	70.0*	27.5*	7.8*
30～49人	100.0*	-*	-*	-*	32.0*	-*	32.0*
< 性別 >							
男	100.0	46.1	18.6	10.8	38.9	16.8	14.4
女	100.0	27.1	17.8	7.5	36.5	38.0	15.8
< 就業形態 >							
正社員	100.0	37.2	16.2	9.7	42.4	24.7	12.7
パートタイム労働者	100.0	40.0	30.3	8.5	18.1	44.6	15.6
有期契約労働者	100.0	17.8	14.2	2.6	16.4	0.4	66.9
嘱託労働者	100.0*	39.8*	8.1*	-*	-*	8.1*	91.9*
< 役職 >							
課長クラス以上	100.0	52.6	13.2	-	46.9	6.4	3.1
係長クラス	100.0	54.5	26.8	18.1	34.1	8.1	16.0
役職なし	100.0	26.0	16.3	8.4	36.7	39.8	18.0
< 勤続年数 >							
1年未満	100.0*	0.7*	-*	-*	67.3*	0.7*	32.0*
1年以上2年未満	100.0	13.2	18.4	11.5	49.4	29.8	0.5
2年以上3年未満	100.0	13.3	13.3	-	75.6	10.4	0.3
3年以上5年未満	100.0	20.6	14.6	1.6	49.9	18.6	26.8
5年以上10年未満	100.0	42.9	20.3	9.1	44.2	51.3	11.4
10年以上20年未満	100.0	47.8	16.8	6.3	15.7	22.9	25.2
20年以上	100.0	45.8	21.9	15.3	31.0	18.0	12.8

注：平成26年調査は「企業内労働組合に加入しない理由」を調査していない。

1) 労働組合に加入しない理由「不明」を含む。

過半数代表者の選出（施行規則）

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第六条の二（略）労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
 - 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
- ②（略）
- ③ 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- ④ 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

※ 下線部は働き方改革関連法の施行に伴って行った平成30年の省令改正時に追加した箇所

過半数代表者の選出（建議）

今後の労働時間法制等の在り方について（建議）（平成27年2月13日労審発第777号）（抄）

（2）過半数代表者

- ・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定する方向で検討を続けることが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・ 使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討を継続することが適当である。
- ・ 以上については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行うことが適当である。

時間外労働の上限規制等について（建議）（平成29年6月5日労審発第921号）（抄）


① 過半数代表者

- ・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定することが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・ 同分科会報告にあるように、使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討することが適当である。
- ・ 労働基準関係法令が十分周知されていないことに伴う法令違反が依然として多数みられることから、時間外・休日労働には36協定の締結及び届出が必要であることや、協定の締結当事者である過半数代表者は法令等に基づき適正に選出される必要があること等について、一層の周知徹底に取り組むことが適当である。また、使用者は、36協定等を労働者に周知させなければならないとしている法の規定を踏まえ対応するよう、徹底を図ることが適当である。

過半数代表者の選出方法

- 過半数代表者について、使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事を自動的に選任する等、過半数代表者の選任が適正に行われていない割合は、2007年は39.4%、2018年は27.6%となっている。

2007年	
選挙	8.3%
信任	23.5%
全従業員が集まって話し合いにより選出した	8.5%
職場ごとの代表者など一定の従業員が集まって話し合いにより選出した	9.6%
社員会・親睦会などの代表者が自動的に過半数代表者になった	11.2%
会社側が指名した	28.2%
その他	0.7%
無回答	10.0%



2018年	
投票や挙手	30.9%
信任	22.0%
話し合い	17.9%
親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる	6.2%
使用者（事業主や会社）が指名	21.4%
その他	0.3%
無回答	1.3%

(出典) 2007年のデータ：独立行政法人労働政策研究・研修機構「中小企業における労使コミュニケーション労働条件決定」（調査シリーズNo.90・2007年10月）

2018年のデータ：独立行政法人労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズNo.186・2018年12月）

第163回労働施策審議会労働条件分科会（令和2年8月27日）資料No.2「労働基準法に基づく届出等における押印原則の見直しについて」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数代表者の職位別の選出状況

- 過半数代表者の職位について、「一般の従業員（49.4%）」が最も多い。一方、「工場長、支店長クラス（4.6%）」など、36協定締結当事者の要件を満たさない者（管理監督者等）が選出されている。
- また、過半数代表者の職位別選出方法において、「一般の従業員（37.2%）」「非正社員（34.1%）」から選ばれた者は「投票や拳手」、「係長、主任、職長、班長クラス（29.9%）」から選ばれた者は「信任」が最も多いが、「課長クラス（29.7%）」「部長クラス（51.3%）」「工場長、支店長クラス（33.1%）」から選ばれた者は「使用者が指名」の割合が最も高く、職位の高い者について、選出手続きが適正に行われていないことが見受けられる。
（平成29年10月1日時点）

図1 過半数代表者の職位（n=2,786）

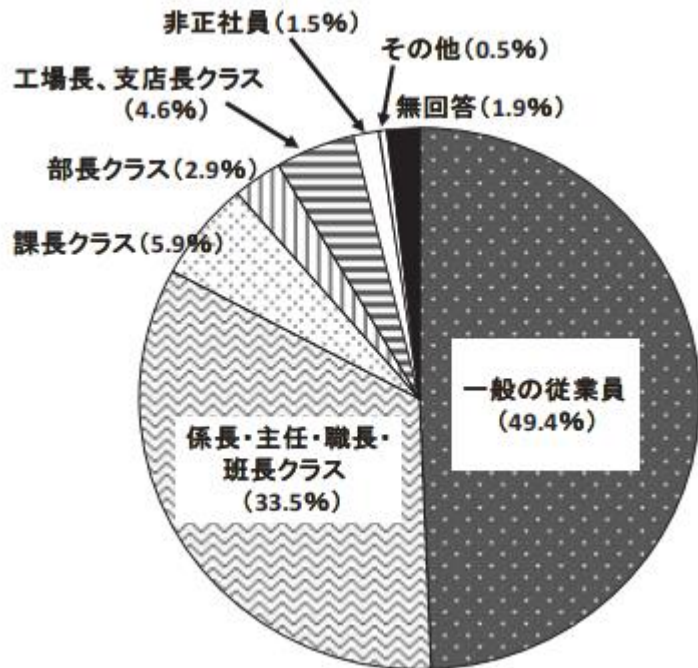


図2 過半数代表者の職位別選出方法（n=2,786） (%)

		投票や拳手	信任	話し合い	親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる	使用者が指名	その他	無回答
全体	100.0	30.9	22.0	17.9	6.2	21.4	0.3	1.3
一般の従業員	100.0	37.2	18.6	19.0	5.2	19.2	0.5	0.2
係長・主任・職長・班長クラス	100.0	27.2	29.9	15.8	6.1	20.4	0.1	0.6
課長クラス	100.0	25.8	13.2	18.9	11.4	29.7	0.0	1.0
部長クラス	100.0	20.0	10.8	13.7	2.8	51.3	1.4	-
工場長、支店長クラス	100.0	12.4	20.2	26.1	8.2	33.1	-	-
非正社員	100.0	34.1	30.7	29.2	-	6.0	0.0	-

注)「全体」は「過半数代表者の職位」が「無回答」を含む。

過半数代表の選出状況

- 「過半数代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）」が「いない」事業所は36.0%。（図1）
 - 過半数代表者を選出しなかった理由は、「労使協定や就業規則に関する手続きが発生しなかったから」が56.6%と最も多い。（図2）
- （平成29年10月1日時点）

図1 「過半数代表」の選出状況 (n=6,458) (%)

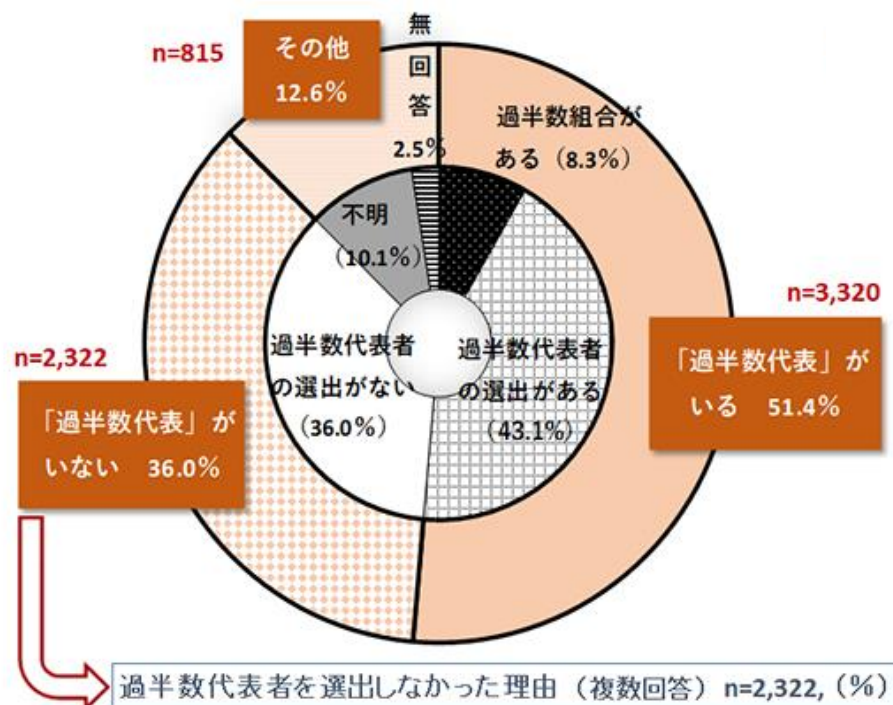
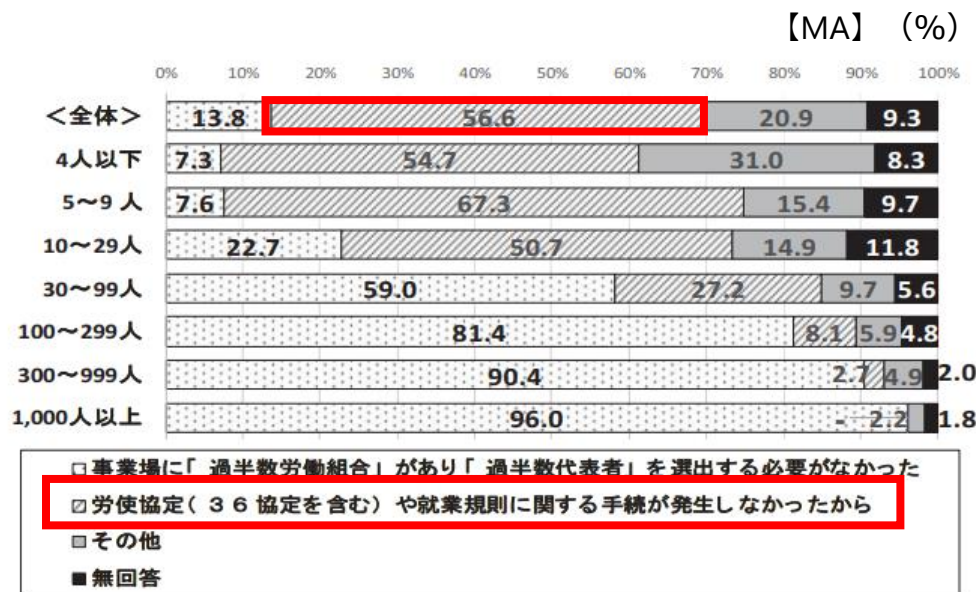


図2 過半数代表者を選出しなかった理由 (n=2,580)

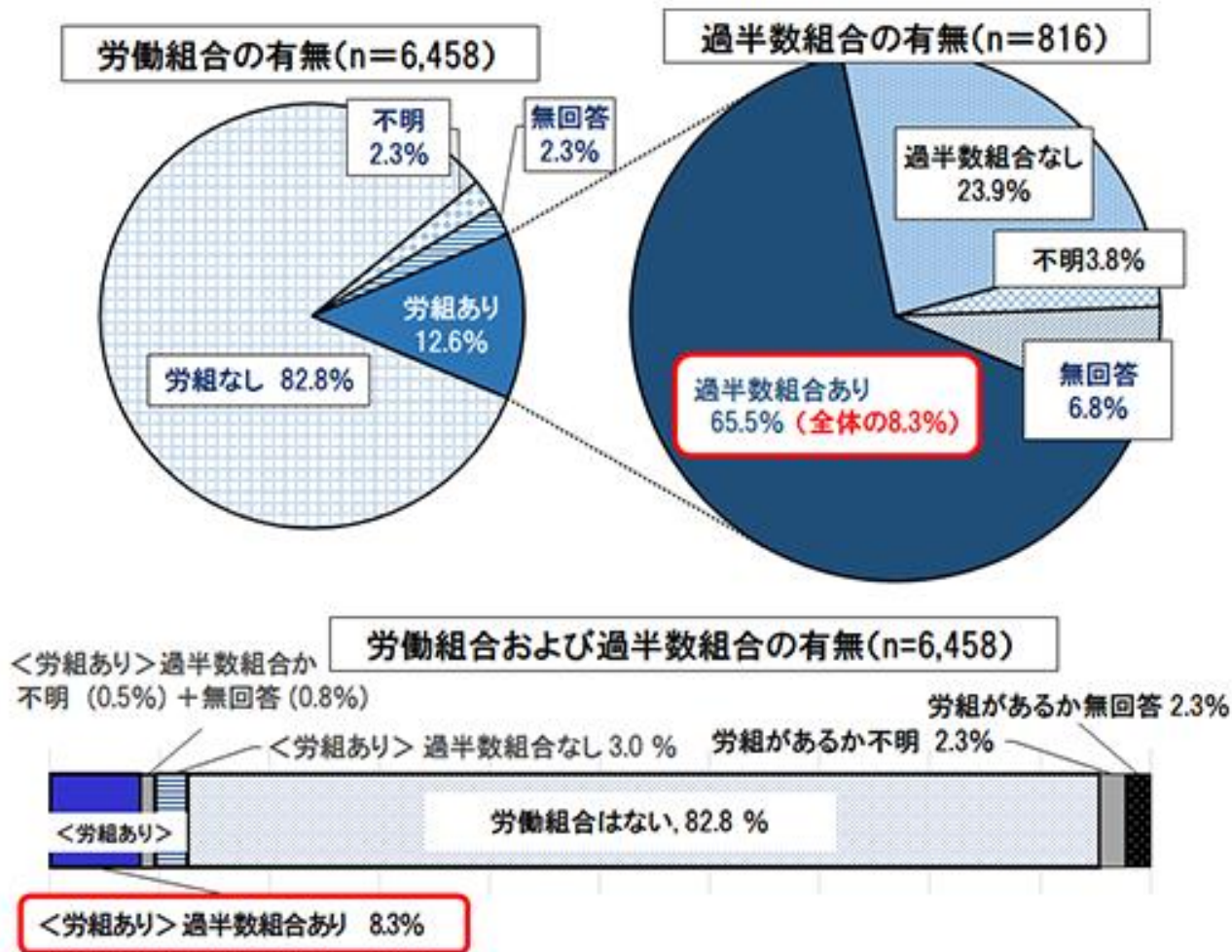


（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構『過半数労働組合および過半数代表者に関する調査』（調査シリーズNo.186・2018年12月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数労働組合

- 過半数組合がある事業所の割合は、全体のうち1割に満たない（8.3%）。（平成29年10月1日時点）

図 労働組合の有無、過半数労働組合の有無 (%)



（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構『過半数労働組合および過半数代表者に関する調査』（調査シリーズNo.186・2018年12月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数代表制度の運用状況

- 過半数代表を利用した手続きを行ったことがある事業所は全体の54.1%となっており、事業所規模が大きくなるほど高い。手続きの内容は、「時間外および休日労働（いわゆる36協定）」が44.1%と最も多く、次いで、「就業規則の作成または変更」が33.2%となっている。（平成29年10月1日時点）

図 「過半数代表」を利用した制度・事業所規模別（n=6,458）（%）

事業所・従業員規模		手続きを行ったことがある	労使協定							意見聴取			その他		手続きを行ったことがない	無回答	
			(1) 賃金の一部控除	(2) 変形労働時間の導入 (1週間、1か月、1年単位)	(3) フレックスタイム制の導入	(4) 時間外および休日労働 (いわゆる36協定)	(5) 専門業務型裁量労働制の導入	(6) 年次有給休暇の時間単位・計画的付与	(7) 育児・介護休業法に関する定め等 育児・介護休業法に基づくもの	(8) 就業規則の作成または変更	(9) (特別)安全衛生改善計画の作成	(10) 労働者派遣法に定める派遣 受け入れ期間の延長	(11) 企画業務型裁量労働制導入に 必要な労使委員会の委員の指名	(12) 安全委員会・衛生委員会・ 安全衛生委員会の委員の推薦			(1)～(12)以外の 手続き
全体	100.0	54.1	8.0	16.6	2.5	44.1	0.8	9.2	12.6	33.2	2.3	1.3	0.3	4.8	0.8	36.3	9.7
4人以下	100.0	33.5	3.7	9.1	2.1	25.8	0.2	5.4	7.1	16.0	2.0	0.4	0.4	1.7	1.0	52.6	14.0
5～9人	100.0	43.8	6.2	13.3	1.8	33.3	0.5	8.3	8.9	24.7	2.0	0.5	0.1	2.5	0.7	44.6	11.6
10～29人	100.0	71.9	9.9	23.1	2.3	60.1	1.1	10.7	15.5	46.7	1.7	1.8	0.3	3.6	0.6	22.1	6.0
30～99人	100.0	85.0	17.1	27.5	5.1	74.4	1.9	15.8	26.1	61.7	4.9	2.7	0.7	17.9	1.2	11.4	3.6
100～299人	100.0	92.4	22.8	24.9	7.9	84.6	3.7	22.0	35.3	69.5	7.9	8.8	1.7	33.7	1.8	5.0	2.6
300人以上	100.0	95.0	30.2	25.6	17.7	90.6	13.0	29.8	41.5	78.1	10.4	15.9	5.4	42.9	2.8	3.3	1.6
9人以下	100.0	39.1	5.0	11.3	1.9	29.9	0.4	7.0	8.1	20.7	2.0	0.5	0.2	2.2	0.8	48.3	12.7
29人以下	100.0	49.8	6.6	15.2	2.0	39.7	0.6	8.2	10.5	29.2	1.9	0.9	0.2	2.6	0.7	39.7	10.5
10人以上	100.0	76.1	12.4	24.2	3.4	64.9	1.5	12.6	19.2	51.6	2.8	2.5	0.5	8.7	0.8	18.6	5.2
30人以上	100.0	86.5	18.5	27.0	6.0	76.6	2.6	17.3	28.2	63.6	5.6	4.2	1.0	21.4	1.4	10.1	3.4

過半数代表者（複数代表者）

- 過半数代表について、複数代表者を選出している事業所は全体の2.9%。複数代表者を選出した理由は、「従業員が多く1人では従業員の意見集約の負担が大きいから」が最も多い（32.7%）。（平成29年10月1日時点）

図1 複数代表者の選出の有無・事業所規模別（n=2,786）（%）

→ うち、複数代表者を選出したことがあるのは2.9%

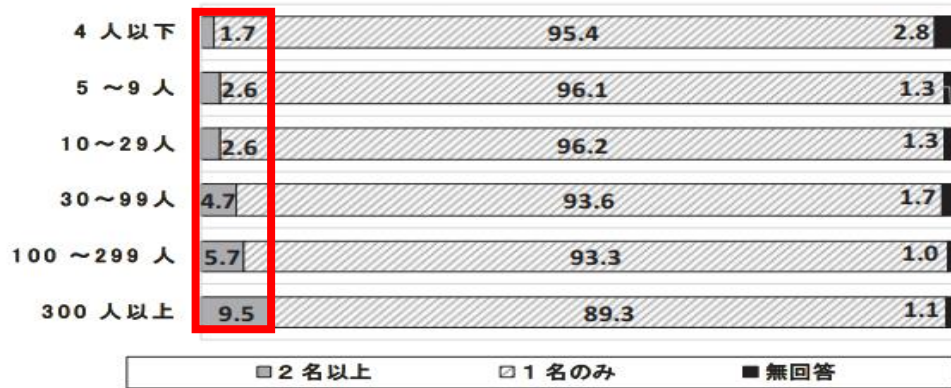


図2 複数代表者の選出理由（n=79）【MA】（%）

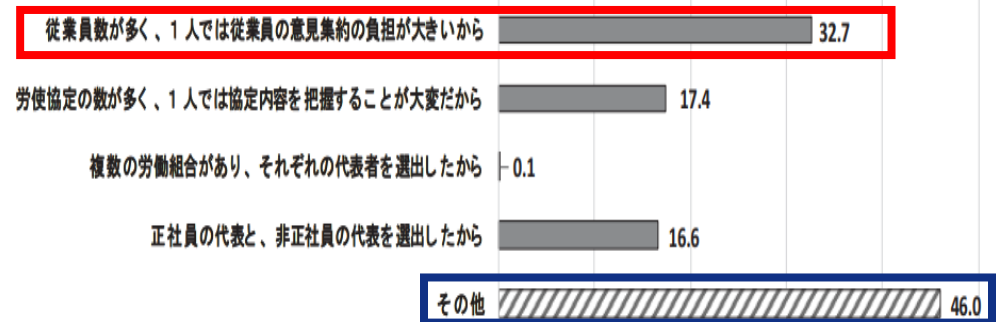


図3 複数代表者の選出理由（その他 自由記述から抜粋）

- ・「営業社員と事務社員の労働時間帯が違うため」（10～29人／卸売業，小売業）
- ・「独立性のない事業場でも選出したから」（30～99人／サービス業／※独立性のない事業所を一括して1事業場となっている）
- ・「教員代表とそれ以外の代表」（30～99人／教育，学習支援業）
- ・「組合員と非組合員」（100～299人／運送業，郵便業）
- ・「周知や意見集約の合理性から組織区分ごとに選出」（100～299人／教育，学習支援業）
- ・「併設の施設の代表を1名」（300～999人／医療，福祉）
- ・「正代表が不在時を考え、副代表も選出」（300～999人／金融業，保険業）
- ・「任期途中の異動や退職に対応するため」（300～999人／サービス業）
- ・「男性1名、女性1名」（300～999人／サービス業）

過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法①）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	1か月単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の2第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
2	フレックスタイム制の導入	労基法第32条の3第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
3	1年単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の4第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
4	1週間単位非定型的変形労働時間制の導入	労基法第32条の5第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
5	休憩の一斉付与の例外	労基法第34条第2項ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
6	36協定（時間外及び休日の労働）	労基法第36条第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
7	事業場外労働に係る労働時間の算定	労基法第38条の2第2項	労使協定	事業場	法定基準の解除
8	専門業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の3第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
9	企画業務型裁量労働制・高度プロフェッショナル制度の導入（労使委員会の設置）	労基法第38条の4第2項、第41条の2	委員の指定	事業場	法定基準の解除
10	労働時間等設定改善委員会の設置	労働時間等設定改善法第7条第2項	委員の推薦	事業場	法定基準の解除
11	衛生委員会等を労働時間等設定改善委員会とみなす手続き	労働時間等設定改善法附則第10条 旧労働時間等設定改善法第7条第2項	労使協定	事業場	法定基準の解除
12	3歳未満の子を養育する労働者・要介護状態にある対象家族を介護する労働者に係る所定外労働の制限を請求できない労働者とするに関する定め	育児・介護休業法第16条の8第1項、第16条の9第1項で準用する第16条の8第1項	労使協定	事業所	法定基準の解除
13	3歳未満の子を養育する労働者・要介護状態にある対象家族を介護する労働者に係る所定労働時間の短縮措置等を対象外とするに関する定め	育児・介護休業法第23条第1項ただし書、第23条第3項ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除

（注）機能による分類の定義について（本資料のP.79～82において同じ）

「法定基準の解除」：労働条件に関する法令による強行規制について、過半数代表との労使協定により、その規制の緩和・逸脱を認めるもの。

「労働条件規制」：使用者による労働条件設定を規制するために、その一連の手續に過半数代表を関与させるもの。

「政策目的」：法定基準の解除、労働条件規制以外の多様な政策目的を実現するための制度について、その一連の手續に過半数代表を関与させるもの。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』（2013年7月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。（本資料のP.79～82において同じ）

過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法②）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
14	年次有給休暇の時間単位付与	労基法第39条第4項	労使協定	事業場	法定基準の解除
15	年次有給休暇の計画的付与	労基法第39条第6項	労使協定	事業場	法定基準の解除
16	育児休業（出生時育児休業を含む）・介護休業をすることができない労働者に関する定め	育児・介護休業法第6条第1項ただし書、第9条の3第2項・第12条第2項で準用する第6条第1項ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除
17	子の看護休暇、介護休暇を取得することができない労働者に関する定め	育児・介護休業法第16条の3第2項・第16条の6第2項で準用する第6条第1項ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除
18	出生時育児休業の申出期限の変更	育児・介護休業法第9条の3第4項	労使協定	事業所	法定基準の解除
19	出生時育児休業期間中に就業させることができる労働者に関する定め	育児・介護休業法第9条の5第2項	労使協定	事業所	法定基準の解除
20	賃金の一部控除	労基法第24条第1項ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
21	割増賃金の支払に代えた代替休暇	労基法第37条第3項	労使協定	事業場	法定基準の解除
22	年次有給休暇中の賃金の定め	労基法第39条第9項ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
23	法定の退職手当保全措置によらない旨の定め	賃金支払確保法施行規則第4条第1項第5号	労使協定	単位の明示なし	法定基準の解除
24	退職手当保全措置を講ずべき額の設定	賃金支払確保法施行規則第5条第3項	労使協定	単位の明示なし	政策目的
25	退職手当保全委員会構成員	賃金支払確保法施行規則第5条の2第2項で準用する第2条第2項第1号	委員の推薦	単位の明示なし	政策目的
26	安全委員会（衛生委員会・安全衛生委員会）	労働安全衛生法第17条第4項、第18条第4項で準用する第17条第4項、第19条第4項で準用する第17条第4項	委員の推薦	事業場	政策目的
27	特別安全衛生改善計画の作成に係る意見聴取	労働安全衛生法第78条第2項	意見聴取	事業場	政策目的
28	貯蓄金の管理	労働基準法第18条第2項	労使協定	事業場	法定基準の解除

過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法③）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
29	預金保全委員会構成員	賃金支払確保法施行規則 第2条第2項第1号	委員の推薦	単位の明示なし	政策目的
30	財形給付金契約の締結	勤労者財産形成促進法 第6条の2第1項	書面による 合意	事業場	政策目的
31	財形基金の設立発起等	勤労者財産形成促進法 第7条の8第1項	書面による 合意	事業場	政策目的
32	財形基金の設立事業場の増加	勤労者財産形成促進法 第7条の25第1項	同意	事業場	政策目的
33	財形預入れに係る金額の船員の賃金からの控除	勤労者財産形成促進法 第16条第2項	書面による 協定	事業場の船員	政策目的
34	財形契約に係る信託の受益者等となる 資格の決定	勤労者財産形成促進法施行令第 16条	書面による 合意	事業場	政策目的
35	財形契約に係る勤労者一人当たり一年につき 払い込む信託金等の上限額の決定	勤労者財産形成促進法施行令第 17条第3項	書面による 合意	事業場	政策目的
36	就業規則の作成・変更	労基法第90条第1項	意見聴取	事業場	労働条件規制
37	短時間労働者または有期雇用労働者に係る事項に ついての就業規則の作成・変更	パートタイム・有期雇用労働法 第7条	意見聴取	短時間労働者または 有期雇用労働者が雇 用される事業所	労働条件規制
38	寄宿舍規則の作成・変更	労基法第95条第2項	同意	寄宿舍	労働条件規制

過半数代表が関与する制度（労働市場法）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	事業規模の縮小等により離職する労働者の再就職援助計画の作成	雇用対策法第24条第2項	意見聴取	事業所	政策目的
2	派遣受入期間の制限を受ける業務について、1年を超え3年以内の期間継続して労働者派遣を受けようとする場合の派遣先の手続	労働者派遣法第40条の2第4項	意見聴取	派遣先の事業所	政策目的
3	一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保（労使協定方式）	労働者派遣法第30条の4第1項	労使協定	派遣元の事業所	政策目的
4	就業規則の作成の手続	労働者派遣法第30条の6	意見聴取	派遣元の事業所	政策目的
5	継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準	高年齢者雇用安定法第9条第2項（改正法附則第3項）	労使協定	事業所	政策目的
6	創業支援等措置の導入	高年齢者雇用安定法第10条の2第2項、同法施行規則第4条の5第1項	意見聴取	事業所	政策目的
7	解雇等により離職する高年齢者等の再就職援助措置、再就職援助担当者の業務遂行に係る事項	高年齢者雇用安定法施行規則第6条の3第1項、第6条の4第2項	意見聴取	事業所	政策目的
8	雇用調整助成金の支給要件としての休業等、出向の実施に関する協定	雇用保険法施行規則第102条の3第1項第2号イ(4)、ロ(4)	労使協定	事業所	政策目的
9	労働移動支援助成金の支給要件としての再就職援助計画、求職活動支援基本計画書の作成	雇用保険法施行規則第102条の5第2項第1号イ、第2号イ	同意	事業所	政策目的
10	人材開発支援助成金の支給要件としての事業内職業能力開発計画の作成	雇用保険法施行規則第125条第2項第1号イ(1)	意見聴取	事業所	政策目的

過半数代表が関与する制度（その他）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	会社分割に当たっての労働者の理解と協力	労働契約承継法施行規則 第4条	協議その他これに準ずる方法	企業における全ての事業場	政策目的
2	確定給付企業年金に係る規約の作成・変更	確定給付企業年金法 第3条第1項、第6条第2項、第7条第2項で準用する第6条第2項	同意	適用事業所	政策目的
3	確定給付企業年金（規約型企業年金）の統合・分割・終了	確定給付企業年金法 第74条第2項、第75条第4項で準用する第74条第2項、第84条第1項	同意	適用事業所	政策目的
4	確定給付企業年金の実施事業所の増減	確定給付企業年金法 第78条第1項	同意	適用事業所	政策目的
5	他の確定給付企業年金等への給付の支給に関する権利義務の移転	確定給付企業年金法 第79条第4項で準用する74条第2項	同意	適用事業所	政策目的
6	他の制度への移行（規約型企業年金から企業年金基金等）	確定給付企業年金法 第80条第5項・第81条第5項で準用する第74条第2項	同意	適用事業所	政策目的
7	企業型年金規約の作成・変更	確定拠出年金法 第3条第1項、第5条第2項、第6条第2項で準用する第5条第2項	同意	適用事業所	政策目的
8	企業型年金の終了	確定拠出年金法 第46条第1項	同意	適用事業所	政策目的
9	中小事業主掛金の拠出	確定拠出年金法 第68条の2第1項	同意	適用事業所	政策目的

過半数代表者の選出に関する裁判例

- トーコロ事件高裁判決以降、過半数代表者の選出方法が不適切であることを労使協定の効力を否定する理由に用いる判決が続いている。

過半数代表者に関する主な裁判例一覧

裁判例番号	事件名	判決年月日・裁判例集掲載号頁	労使協定の種類	選出の適法性
1	トーコロ事件	東京高判平成9年11月17日労判729号44頁 (最二小判平13年6月22日労判808号11頁で正当として是認)	三六協定	不適法
2	フューチャーインフィニティ事件	大阪地判平成27年2月20日(判例秘書L07051029)	専門業務型裁量労働制の労使協定	不適法
3	乙山彩色工房事件	京都地判平成29年4月27日労判1168号80頁	専門業務型裁量労働制の労使協定	不適法
4	サンフリード事件	長崎地判平成29年9月14日労判1173号51頁 (控訴後和解)	1年単位の変形労働時間制の労使協定	不適法
5	ナック事件	東京高判平成30年6月21日労経速2369号28頁 (原審:東京地判平成30年1月5日労経速2345号3頁)	事業場外労働に関するみなし労働時間制の労使協定	高裁は適法(原審は不適法)

現行法制下における個別同意を定める規定一覧

- 労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法において個別同意の規定がそれぞれ定められている。
- 労働組合法、同法施行令、労働時間等設定改善法、同法施行規則には、個別同意に関する規定はない。

労働基準法（昭和22年法律第49号）

- ・賃金・退職手当の支払方法に関する同意（法第24条第1項ただし書、則第7条の2第1項・2項）
- ・専門業務型裁量労働制の適用にあたっての同意（法第38条の3第1項第6号、則第24条の2の2第3項第1号）
- ・企画業務型裁量労働制の適用にあたっての同意（法38条の4第1項第6号）
- ・高度プロフェッショナル制度の適用にあたっての同意（法第41条の2第1項）
- ・障害補償及び遺族補償を分割補償するための同意（法第82条）
- ・障害補償及び遺族補償の分割補償開始後の一時払いの同意（則第46条）

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

- ・ストレスチェックの検査結果の事業者への提供に係る同意（法第66条の10第2項）
- ・事業者が労働者の心身の状態に関する情報を取り扱う際の例外に係る同意（法第104条第1項ただし書）

労働契約法（平成19年法律第128号）

- ・労働契約の成立（合意）（法第6条）
- ・労働契約の内容の変更（合意）（法第8条・9条）

諸外国における集团的労使関係と法定基準の解除

集团的労使関係

法定基準の解除対象とその手段

	日本	イギリス	スウェーデン	ドイツ	オランダ	フランス	韓国	アメリカ
集团的労使関係	シングル・チャンネル・プラス（労働組合／労使委員会等・過半数代表）	シングル・チャンネル・プラス（労働組合／ICE規則に基づく情報協議代表等）	シングル・チャンネル（労働組合＝従業員代表）	デュアル・チャンネル（労働組合／事業所委員会）	デュアル・チャンネル（労働組合／事業所委員会）	デュアル・チャンネル（労働組合／従業員代表（企業委員会・従業員代表委員））	デュアル・チャンネル（労働組合／労使協議会・勤労者代表）	シングル・チャンネル（排他的交渉代表（労働組合））
法定基準の解除対象とその手段	<ul style="list-style-type: none"> 過半数組合又は過半数代表者との労使協定、労使委員会決議による。 過半数組合又は過半数代表は、労基法の貯蓄金管理、賃金の一部控除、変形労働時間制の導入、時間外及び休日の労働、割増賃金の支払に代えた代替休暇、事業場外労働制に係る労働時間の算定、専門業務型裁量労働制の導入、年次有給休暇の時間単位付与、年次有給休暇の計画的付与、年次有給休暇中の賃金の定め、育児・介護休業法の育児・介護休業を請求できない者の定め等について労使協定を締結。 労使委員会は、企画業務型裁量労働制に関する決議（労基法38条の4）等を行う。 労使委員会は、変形労働時間制等の規定に係る労使協定に代えて、委員の五分の四以上の多数による議決により決議を行うことができる（労基法38条の4第5項）。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間規則における週最大労働時間、深夜労働、休憩・休息時間の逸脱は、労働協約のほか、従業員協定（代表を選挙により選出）やその他書面による合意により行うことが可能。 当事者の合意により労働協約の条件を排除できるため、労働協約上の条件が最低条件として機能しない。 	<ul style="list-style-type: none"> 産別組合が締結した協約又は産別組合が承認した企業別協約により、法定基準を下回る逸脱が可能。 労働時間については、EU指令を下回る労働条件を定められない限りで、協約による逸脱が可能。指令よりも不利益な条件を定める協約はその部分において無効となる。 使用者と賃金協約を締結した労働組合は、共同決定協約により、共同決定法に基づく制度を労働者に有利・不利いずれにも逸脱可能。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働協約又は一定の条件の下で、事業所協定により行われる。 労働時間の長さは労働協約で定めるが、その配分および時間外労働は事業所委員会の共同決定事項となっている。 法定の基準を下回れることを許容するには、①法律の開放条項に基づく労働協約による逸脱、②協約に拘束されない事業所における法規制から逸脱する協約規定（上記①）の援用、③協約に基づく逸脱権限の利用という形態がある。 派遣労働者と派遣先労働者の平等取扱義務について、法令で労働協約による逸脱が許容。（※） 	<ul style="list-style-type: none"> 産業レベルの労働協約で行うのが原則（協約が、事業所委員会に許す場合がある）。 有期雇用の無期雇用への転換時期（有期雇用の反復継続による最長利用期間や、更新回数などの制限）については、制原則から離れて労働協約により労働者に不利な定めをする余地が認められている。 法律上、派遣元は、派遣労働者と派遣先の直用労働者との均衡待遇を求められるが、労働協約を通じた集团的な労使自治による異別取扱いが認められている。（※） 	<ul style="list-style-type: none"> 法令上の定めに基づき、労働協約による法令と異なる定め（労働者に不利な定めを含む）が認められている。 1982年法改正以降、労働時間規制、有期・派遣労働契約規制等に範囲が広がり、2004年法では、企業・事業所レベルの労働協約にも開放（有期労働契約や派遣契約の不安定補償手当、パートの労働時間の増減幅の上限延長等） 	<ul style="list-style-type: none"> 勤労者代表と書面合意による。 特定の事業について、当事者との合意により延長した勤務時間をさらに延長し、休憩時間を変更することが可能。 	<ul style="list-style-type: none"> 公正労働基準法上、変形労働時間制に係る規定がある。 労働協約により、時間外労働の割増賃金の適用単位を、週単位から26週又は52週に変形することが可能。

(※) EU労働者派遣指令において、派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業への派遣の期間中、同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとされている（5条1項）が、**別途、労働協約により5条1項とは異なる条件を定めることを許容している。**（「賃金に関しては、加盟国は、労使団体に協議した上で、労働者派遣事業者と常用雇用契約を有する派遣労働者が、派遣の合間の期間においても引き続き賃金を支払われている場合には、5条1項の原則に対する例外を規定することができる。」、「加盟国は、労使団体に協議した上で、加盟国で定める条件に従い適当なレベルの労使団体に、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、5条1項の原則とは異なる労働雇用条件に関する取り決めに確立する労働協約を維持し又は締結する選択肢を与えることができる。」）

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『様々な様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』（2013年7月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

1. 働き方改革関連法（概要）、「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（概要）
2. 労働法の基本構造
3. 労働基準法の事業
4. 労働基準法の労働者
5. 各労働時間制度等
6. 労使コミュニケーション
7. 国際的な動向

諸外国における休日の制度

	日本	アメリカ	ドイツ	フランス	イギリス	EU指令
休日の制度	<ul style="list-style-type: none"> ・毎週少なくとも1回の休日（又は4週間を通じ4日以上の日）を与えなければならない（労働基準法35条） ・ただし、以下の場合には第35条の休日に労働させることができる。 <ol style="list-style-type: none"> ①災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合において行政官庁の許可を受けたとき（事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合には、事後に遅滞なく届出たとき）（法33条第1項） ②若しくは公務のために臨時の必要がある場合（法33条第3項） ③36協定を締結し、行政官庁に届け出た場合（法36条第1項） 	連邦法上の規定なし	<ul style="list-style-type: none"> ・日曜日および法定祝日の休息について、労働者は、0時から24時まで就業してはならない。 ・ただし、マスメディア及び輸送業務等については例外が認められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として、 <ol style="list-style-type: none"> ①1週につき6労働日を超えて労働させることの禁止 ②週休は少なくとも継続する24時間 ③日曜日に与えなければならない ・ただし、一定の場合に適用除外あり 	1週当たり最低24時間の休息（又は14日間につき連続した最低48時間の休息、ただし場合により分割等が可能）（若年労働者については2日）	—
割増賃金	法定休日に労働させた場合には、3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。（法37条第1項）	法定上の規定なし	法令上の規定なし	例えば、日曜日が定休日の商店が、例外的に日曜日に営業する場合、日曜日に就業する従業員に対して、少なくとも2倍の賃金を支払わなくてはならない。ただし、観光地などの日曜営業の場合は、その限りではない。	法令上の規定なし	—

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—」（調査シリーズNo.248・2022年3月）、独立行政法人労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2023』（2023年3月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

諸外国におけるインターバル制度

- 諸外国における、勤務間インターバル制度（休息期間）の考え方は以下のとおり。

日本	EU	イギリス	フランス	ドイツ	韓国	アメリカ
<p>◇規制なし</p> <p>・努力義務（設定改善法） 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条第1項において、「事業主は、～（略）～健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定～（略）～その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」と定められている。</p> <p>・別途、自動車運転者の休息期間については、基本継続11時間以上（継続9時間を下回らない）と定められている（改善基準告示・R6.4.1～）。</p>	<p>◇EU時間指令において、7日毎に最低連続24時間の週休及び11時間（1日の休息期間）の休息期間を付与することとしている。</p>	<p>◇1日の休息時間を最低連続11時間（18歳未満の若年労働者については12時間以上）としている。（※1）</p>	<p>◇2就業日の間は少なくとも連続11時間の休息を取らなくてはならない。 ※年間定額で年間労働日数がきまっている管理職については、1日あたりの最長労働時間はないが、連続して11時間の休養を取らせることとしている。</p>	<p>◇1日の仕事の終了後は連続11時間の休息時間が確保されなければならない（特殊な職種を除く）。</p>	<p>◇一部業種（※）に11時間の勤務間インターバルの導入 ※上限規制の対象外である5業種（陸上運送業、保健業等）</p>	<p>◇規制なし</p>
			<p>（EU指令） ◇24時間につき連続で最低11時間の休息期間を設けることが義務付けられている。（※2）</p>			

上記のほか、休息期間を導入している国：オーストラリア、ベルギー、ブラジル、キプロス、チェコ共和国、デンマーク、エストニア、フィンランド、ハンガリー、アイスランド、イラク、イタリア、リトアニア、ルクセンブルク、マルタ、モーリシャス、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スウェーデン、スイス など

- （※1）休息期間が所定の時間数確保できない場合、代替日に休息期間を繰り越す、もしくは補償的休憩の期間を提供する等の措置が講じられる。
- （※2）休息期間については、上記規定のほか、適用除外、特例措置等が別途設けられている。（例：EU指令の適用除外：①軍隊・警察・船員、②業務の特殊性から労働時間の長さが測定できない又は労働者自身が決定しうる場合（役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者、聖職者）、③法令又は労使協定で同等の代償休息期間又は適当な保護の付与が条件：沖合労働など職場と自宅が離れている場合や、複数の職場が相互に離れている場合、保安・監視、サービス・生産の連続性を保つ必要のある業務（病院（研修医を含む）、港・空港、新聞・テレビ、ガス・水道・電力、技術的理由により中断不可能な産業部門、研究開発、農業、乗客輸送）、観光、郵便、災害等（予知できない異常な状況、結果不可避の例外的出来事、鉄道輸送、交替制労働者・清掃員）、④国レベル又は地域レベルの労使の合意による場合における全ての活動（同等の代償休息期間又は適当な保護の付与が条件）、⑤移動労働者（陸路、空路、水路により物資や旅客の運搬サービスに従事する労働者））

ドイツ 労働時間口座制度の概要①

- 労働時間口座とは、協約所定労働時間を一定期間内で平均して達成すべく、特定の週で協約時間との過不足が生じる場合に、賃金などで調整するのではなく、預金口座に時間残高または時間債務として労働時間を調整する取扱い。

- **導入の経緯**

- <1960年代>

- 通勤時の混雑緩和などを目的に、2カ月の調整期間(貯めた時間は2カ月以内に消化しなければならない)を設けたフレックス制度を用いる職場が出現した。これが今日の労働時間口座の原型となっている。

- <1980年代>

- ドイツ金属産業労組(IGメタル)などの労働組合が主導して労働時間短縮を盛んに求めた。その過程で、1年の調整期間を設けた労働時間口座(短期労働時間口座)を導入する職場が増えた。

- <1990年代>

- それまでの実践をもとに、生涯にわたり労働時間を貯めることができる「長期労働時間口座」の概念がほぼ確立。1998年には「Flexi I法(柔軟な労働時間規制の社会法上の保護のための法律)」が、2008年には「Flexi II法(柔軟な労働時間規制の保護のための基本条件の改善およびその他の法律の改正のための法律)」が制定され、長期労働時間口座の根拠法として重要な役割を担っている。

- **労働時間口座制度の定義**

- 労働時間口座制度の内容および制度設計は法律に規定がない。
使用者主導で導入され、事業所協定または労働協約により、企業ごとに多様に定められている。

- **労働時間口座制の意義**

- 第一に、労働者と事業所を標準労働時間という厳格な縛りから解き放ち、日々の時間的な柔軟性を限定付きで与えること。部分的にでも自治的な決定が可能になることで、労働時間政策で労使双方にメリットがある。

労働者：時間決定の自由(労働時間主権)を手に入れる

使用者：従業員代表との共同決定なしで残業手当という追加的な支出を抑制しつつ、短期的な業務量の変動に対応出来る

(出典)藤内和公『ドイツの雇用調整』株式会社法律文化社(2013年)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 “ドイツの労働時間口座制度” (https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2016/12/germany_01.html#up_02・2016年12月)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 “ドイツの「労働時間貯蓄制度」—新たなモデルの行方” (https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2008_7/german_01.html・2008年7月)
を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

ドイツ 労働時間口座制度の概要②

- ドイツでは時間外労働の多くが労働時間口座に組み込まれている。

● 制度の特徴

- ・ 6か月又は24週以内の期間を平均して週日の労働時間が1日8時間を超えない場合に限り、1日10時間まで労働時間を延長することができる法定労働時間を、一日の労働時間または週の労働時間を一定期間の幅で変動させることが可能。
- ・ 原則として、延長または短縮いずれの方向への変動も、一定期間の間に平均化し、労働協約または個別企業レベルで同意された平均労働時間と等しくすることが求められている。
- ・ 時間外労働の多くが労働時間口座に組み込まれたため、時間外労働を行っても割増手当が支給されなくなりつつある。
※2008年 WSI (ハンス・ベックラー財団経済社会研究所) 調査によると、46.8%の事業所で全く支給されていない。

項目	制度の特徴
時間源	口座に貯蓄される労働時間の最も一般的な時間源は残業時間である。休暇期間やシフト労働および夜勤に伴う追加的な労働時間など、その他の時間ソースはあまり大きな役割を果たしていない。
清算期間	「口座の3分の2は、最長でも1年以内に残高を清算しなければいけない」とした規定がある。これは、基本的に短い清算期間を規定することの多い残業やフレックスタイムが時間源の大半を占めることによる。
貯蓄上限時間	口座の多く(全口座の5分の4)が貯蓄可能な上限時間を規制している。利用時間の上限を規定している比率はそれよりも少し高い。平均貯蓄上限時間は90時間を超える一方で、平均利用上限時間は60時間を下回っている。
口座の利用方法	短期間の休暇以外の利用方法として、特定の理由のない長期的な休暇に使われることが多い(労働時間口座のある企業の63%)。教育時間口座の導入は件数が少なく(企業の15%)、導入されていても主に例外的なオプションとして位置づけられている。また、ある種の賃金要素(特別手当やボーナス)なども貯蓄時間として利用されることもある。企業(労働時間口座と事業所委員会の双方がある)の14%では、従業員は労働時間を貯蓄して、早期引退をすることが可能。
規制方法	事業所委員会の設置されている企業において、「労働時間口座からの時間の引き出しが従業員と上司との間の合意に基づいて行われる」が67%、「同僚の同意に基づいて行われる」が30%である。
有効期間	労働時間口座のすべてで、口座に貯蓄された実労働時間が金銭的な形や強制的な自由時間として利用できることを保障されているわけではない。民間部門企業の5社に1社(21%)において、清算期間を超過した貯蓄時間は効力を失う規定になっている。
倒産に対する保障措置	倒産時に労働時間口座を保護する規定のある企業はわずか4社に1社である。長期口座を導入している企業では、この比率が44%にまで上昇する。

(出典)藤内和公『ドイツの雇用調整』株式会社法律文化社(2013年)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 “ドイツの労働時間口座制度” (https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2016/12/germany_01.html#up_02・2016年12月)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 “ドイツの「労働時間貯蓄制度」—新たなモデルの行方” (https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2008_7/german_01.html・2008年7月)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

ドイツ 労働時間口座制度の概要③

- 半分以上の事業所で労働時間口座制度が完全に規定されており、事業所協定による導入が約60%を占めている。

● 労働時間口座の規定状況(規模別)

51%の事業所で完全に規定されている一方、10%の労働時間口座では規定がない。

規定状況	1-19人	20-249人	250人以上	平均
完全に規定されている	33.0%	56.7%	52.9%	51.4%
ほとんど完全に規定されている	17.3%	18.0%	37.1%	25.8%
ほとんど規定されていない	21.3%	13.9%	8.0%	12.6%
規定されていない	28.4%	11.4%	2.0%	10.2%

● 労働時間口座導入の根拠規定(規模別)

事業所協定による導入が約60%。上司との合意による導入が約25%。

根拠規定	1-19人	20-249人	250人以上	合計
事業所協定	20.6%	60.9%	70.6%	58.6%
上司との合意による	67.0%	30.0%	2.6%	24.4%
労働協約	7.4%	8.4%	26.3%	15.7%

● 労働時間口座の普及率

労働時間口座制度がある職場で働く者の割合は61%（連邦労働社会省の下部機関の調査、2015年時点）

口座保有割合	産業
口座保有割合が高い産業	公務・行政(73%)、エネルギー供給業(73%)、製造加工(72%)、水道事業(68%)、金融(67%) など
口座保有割合が低い産業	教育・学習支援(38%)、不動産・住宅業(44%)、サービス業(51%)など

(出典)藤内和公『ドイツの雇用調整』株式会社法律文化社（2013年）

独立行政法人労働政策研究・研修機構 “ドイツの労働時間口座制度” (https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2016/12/germany_01.html#up_02・2016年12月)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 “ドイツの「労働時間貯蓄制度」—新たなモデルの行方” (https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2008_7/german_01.html・2008年7月)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

ドイツ 労働時間口座制度の概要④

- 口座タイプは進化し続けており、労働時間口座制度は労働4.0においても活用が期待されている。

- **労使における主権**

口座に積み立てた残高時間を従業員が自由に利用できるかどうかについては、いずれの産業でも、6割前後が「個人的事由で自由に使える」と回答していた一方で、「使用権限は労使同等」という回答が2～3割、「業務上の事由のみ(使用者側が一方向的に指示)」という回答も1～2割あった。(連邦労働社会省の下部機関の調査、2015年時点)

- **労働時間口座制のタイプ**

運用の仕方によって、フレックスタイム口座・時間外労働口座・労働時間回廊、貯蓄口座などがある。

これらが相互に組み合わさり、新しいタイプが出てきている。用語も企業により異なる。

短期口座から次第に長期口座が普及し、調整期間は在職中全体に延びようとしており、生涯労働時間に影響を及ぼす可能性もある。

分類の基準

<第1> 労働時間口座が編成されるモデル及び口座に記入される時間要素

分類：フレックスタイム制、時間外労働口座、労働時間回廊型

<第2> 調整期間の長さ

分類：短期(1年)口座、中期および長期(生涯)口座

<第3> 口座の機能、時間残高の用途

分類：短期で一時的な労働需要に対応するもの、季節毎・景気変動の波への橋渡し、職業生活からの早期引退など

- **労働4.0における活用可能性**

「労働4.0」で提案されている「就業者口座」を指すと思われ、今後は全ての就業者が生涯にわたり口座を保有することも検討されている。

(出典)藤内和公『ドイツの雇用調整』株式会社法律文化社(2013年)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 “ドイツの労働時間口座制度” (https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2016/12/germany_01.html#up_02・2016年12月)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 “ドイツの「労働時間貯蓄制度」—新たなモデルの行方” (https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2008_7/german_01.html・2008年7月)
を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

最近の国際労働運動の動向（ILO ①）

- ディーセント・ワークがILOの活動の主要目標と位置づけられている。

1998年 第86回ILO総会 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言

1998年のILO総会で「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」が採択された。

ILO加盟国は、労働における基本的原則及び権利（結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、強制労働の廃止、児童労働の撤廃、雇用及び職業における差別の排除）の尊重、促進、実現に向けた義務を負うとし、対応する8つの基本条約を未批准の場合でも、この原則の推進に向けて努めるべきとし、ILOはそのための支援を提供するとなった。

1999年 第87回ILO総会 事務局長報告「ディーセント・ワーク 働く価値のある仕事の実現を目指して」

ファン・ソマビア事務局長の報告で、**ディーセント・ワークこそがILOの活動の主要目標**だと位置づけられた。

※ディーセント・ワーク：「働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、**全ての人のための生産的な仕事**」（引用元：国際労働機関HP ディーセント・ワークとは（<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang--ja/index.htm>））

2008年 第97回ILO総会 公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言

ディーセント・ワーク実現のため、**4つの戦略目標**が掲げられた。

- 仕事の創出 : 必要な技能を身につけ、働いて生計が立てられるように、国や企業が仕事を作り出すことを支援
- 社会的保護の拡充 : 安全で健康的に働ける職場を確保し、生産性も向上するような環境の整備。社会保障の充実
- 社会対話の推進 : 職場での問題や紛争を平和的に解決できるように、政・労・使の話し合いの促進
- 仕事における権利の保障 : 不利な立場に置かれて働く人々をなくすため、労働者の権利の保障、尊重

最近の国際労働運動の動向（ILO ②）

- 2022年、ILOの中核的労働基準に「安全で健康的な労働環境」が加わった。

2017年 1977年に採択された「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」を改定

ディーセント・ワークの課題に対応する原則の強化と、2011年に国連人権理事会が策定した「ビジネスと人権に関する指導原則」への言及が追加

2019年 第108回ILO総会 「仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言」が採択

安全かつ健康的な労働条件がディーセント・ワークの基本であることを宣言

2022年 第110回ILO総会

新型コロナウイルス感染症のパンデミックと、これが仕事の世界に対して重大かつ変革的な影響を与えたことにより、労働安全衛生の著しい重要性が明らかになったことを念頭に置き、中核的労働基準に安全で健康的な労働環境を含めることに関する決議が採択され、即時発効。これを受け、中核的労働基準はそれまでの4分野8条約から、5分野10条約となった。



中核的労働基準 5分野10条約



最近の国際労働運動の動向（持続可能な開発目標(SDGs)と労働・人権）

- 持続可能な開発目標の達成においても、ディーセント・ワークの促進が設定されている。

持続可能な開発目標(SDGs)における「労働」の位置づけ

GOAL 8 : 「働きがいも経済成長も」

GOAL 8 では「**包摂的かつ持続可能な経済成長及び生産的な完全雇用とディーセント・ワークをすべての人に推進する**」ことを目指しており、持続可能な開発の達成に向けたディーセント・ワークの重要性を示している。

<GOAL 8 Goal targets抜粋>

- ・ 2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、**完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事**、ならびに**同一価値の労働についての同一賃金**を達成する。
- ・ 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、**全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進**する。

持続可能な開発目標(SDGs)とビジネスと人権

持続可能な開発目標(SDGs)達成の達成と、人権の保護・促進は表裏一体の関係にあるとされており、企業がSDGsに取り組む上でも、人権の尊重はとても重要だと考えられている。

一部の欧米諸国では企業に対し、人権尊重への取組を求める法律を導入する動きもある。

国際労働組合総連合 (ITUC)と持続可能な開発目標(SDGs)

ITUCはSDGs達成のために労働組合が出来ることとして、使用者や国との社会対話を行うことや、国連の会議でも取り上げるよう、働きかけることなどを挙げている。

最近の国際労働運動の動向（ビジネスと人権）

- 2020年に策定された行動計画の横断的事項に、ディーセント・ワークの促進が記載されている。

ビジネスと人権

企業活動のグローバル化が進む中、企業活動における人権の尊重が注目され、国際社会の様々な動向を受け、2011年「ビジネスと人権に関する指導原則」が国連人権理事会において全会一致で支持された。企業活動における人権尊重の指針として用いられている。

➤ ビジネスと人権 これまでの経緯

1999年：国連事務総長であったコフィー・アナンが「国連グローバル・コンパクト」を提唱

企業に対し「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則を実践するよう要請

2011年：国連の人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で支持

➤ 日本政府の取組

2020年：「ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議」において、企業活動における人権尊重の促進を図るため、

「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定。

ビジネスと人権に関する行動計画（概要）

令和2年10月「ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議」資料より、一部抜粋

○ 第2章 2分野別行動計画

（1）横断的記載事項

ア. 労働（ディーセント・ワークの促進等）

- ・ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の促進
- ・ハラスメント対策の強化
- ・労働者の権利の保護・尊重（含む外国人労働者、外国人技能実習生等）

最近の国際労働運動の動向（労使コミュニケーション）

- 企業のグローバル化に伴い、建設的な労使関係の構築が求められている。

建設的労使関係の構築

企業のグローバル化に伴い、サプライチェーン全体での建設的な労使関係の構築が求められている。

建設的労使関係とは、働くということが、労使だけでなく、下請け企業、消費者、そして公共サービスという点では子ども、高齢者、障がい者など、すべての住民、さらには環境などの地球規模の課題に確実に利益をもたらすよう、労働組合が使用者、地域コミュニティ等あらゆるステークホルダーと信頼関係を醸成し、問題解決に向けてともに取り組んでいくこと。

グローバル枠組み協定

国際産業別労働組合組織（GUFs）が推進してきたもの。企業労使、各国産業別組合とともに、ILO中核的労働基準の遵守などを「協定」という形で宣言し、労使のパートナーシップのもと労働・人権・環境などの課題解決に取り組んでいくという行動指針。

ILOの労働組合に対する見解（2021年7月26日付 図鑑物語 移行期にある労働組合：仕事の未来におけるその役割とは）

ILOは、労働組合の現状をアフリカや中南米の一部諸国に組織率の上昇が見られるものの、労働組合の組織率は世界中で次第に低下し、それと共に団結し、労働者に奉仕するという労働組合の能力の低下も見られると分析。

ILOとしては、労働組合の未来シナリオとして、労働組合が全ての労働者の組織化及び擁護、そして包摂的で実効性のある社会対話の強化に向かう（= **労働組合が再活性化する**）ことを好ましいとしている。

プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案（EU）

- 欧州委員会は2021年12月、プラットフォーム労働における労働条件を改善し、EUのデジタル労働プラットフォームの持続可能な成長を支援するため、新たな指令案を提案。2023年6月12日、EUの労働社会相理事会で、議長スウェーデンの妥協案に合意が成立。今後、欧州議会との間で、提案者の欧州委員会も含めて協議が行われる予定。
(令和5年12月28日時点)

※指令案は、域内で遂行されるプラットフォーム労働を組織する「デジタル労働プラットフォーム」を適用対象としており、事業者の所在地にかかわらず適用される。資産の供用を主目的とするサービス提供のプラットフォームは対象から除外している。

背景①：EUにおけるプラットフォーム労働の拡大

- ✓ 域内のプラットフォーム経済による収益は約200億€（2020年）
- ✓ EUで500以上のプラットフォームが存在
- ✓ プラットフォームで働く者は2800万人（推計）。2025年には4,300万人となる見込み。

背景②：従事者の雇用地位の実態

- ✓ 大半は本来の自営業者とみられる
- ✓ 他方で、550万人（約2割）は労働者の可能性
- ✓ 雇用上の地位をめぐり、加盟国で多数の訴訟が発生

指令案の目的

- プラットフォーム労働従事者に対する正しい雇用上の地位と権利の保障
- アルゴリズム管理（※）の公平性・透明性・説明責任の確保
- プラットフォーム労働の透明性・トレーサビリティの確保、法執行の改善

※電子的手段等の自動化されたシステムを使用して、労働の遂行の監視や、労働成果の質の評価等の管理を行う仕組み



1. 基準による雇用関係の法的推定

➤ プラットフォーム労働について、以下の判断基準を設定。このうち少なくとも**3つを満たす場合、雇用関係があることが法的に推定。**

- ①デジタル労働PFが報酬の水準の上限を設定
- ②デジタル労働PFがプラットフォーム労働遂行者に対し、出席、サービス受領者に対する行為又は労働の遂行に関して、特定の規則を尊重するように要求
- ③デジタル労働PFが電子的手段を用いることも含め、労働の遂行を監督
- ④デジタル労働PFが、制裁を通じて含め、労働時間や休業期間を選択する裁量を制限
- ⑤デジタル労働PFが、制裁を通じて含め、課業を受諾するか拒否するかを裁量を制限
- ⑥デジタル労働PFが、制裁を通じて含め、再受託者や代替者を使うかの裁量を制限
- ⑦デジタル労働PFが、顧客基盤を構築したり、第三者のために労働を遂行したりする可能性を制限

➤ 当該労働者は、**雇用上の地位・社会保護の権利が保障される。**

- 【例】①最低賃金、②労働時間規制、有給休暇、③安全衛生措置、④失業給付、傷病手当、⑤産休・育休、⑥年金、⑦労災補償

➤ 法的推定に異議がある場合、**拳証責任はプラットフォーム側に課される。**

（出所）欧州連合日本政府代表部「EUの雇用社会政策の現状と最近の動向について」（2022年7月 <https://www.eu.emb-japan.go.jp/files/100423573.pdf>）、濱口桂一郎「人事担当者がわかる最近の労働行政「EUのプラットフォーム労働指令案に理事会合意」」（2023年7月24日・労基旬報）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

2. 自動的なモニタリング又は意思決定システムによる管理

- アルゴリズム管理による監視・評価・決定内容の事前説明・提供
- アルゴリズム管理を監視する人員の配置
- アルゴリズム管理による決定に対する異議申立てが可能

3. プラットフォーム透明性の改善による法執行の確保

- （雇用関係にある場合）プラットフォームは雇用主として加盟国当局へ就労届等を申告、労働者数、契約上・雇用上の地位、契約条件等の必要な情報を適用するように義務付け（原則6箇月ごと）

AIに関する諸外国等の動向

- 欧州委員会、欧州議会、加盟国の非公式会合において、2023年12月、人工知能（A I）の利用に関する包括的な規制案について暫定合意した。AI規制は21年に執行機関の欧州委員会が導入を提案し、主要機関が協議を続けてきた。今回の合意で大枠が固まり、今後は細部を詰め、両機関による最終承認を経て施行を目指していく。適用までの経過措置として、関連企業には規制案に近い自主ルールの順守を求める。（令和5年12月時点）

EUのAI規制法（案）の概要

○EUのAI規制法（案）では、健康・安全等へのAIによるリスクに対応するため、リスクを4分類し、リスク毎のルールを作成

- ・ 例えば、AIを使って未成年の行動を操作したり、人の信頼度をランク付けしたりといった人権侵害につながるケースは、「受容できないAI」として「禁止」された。
- ・ 例えば、**採用選考などへの利用は、「ハイリスクAI」として、利用記録の保持などの厳格な「規制」の順守が求められる。**
- ・ 例えば、チャットボットなど、以前から日常的に使われてきたAIは、「限定リスクのあるAI」として、「透明性を義務化」するため、AIが作った文書や画像を明示するなどの情報開示が求められる。
- ・ 例えば、ゲームや迷惑メールの排除などへの利用は、「最小リスクのAI」として、任意の行動規範などの規制にとどめられ、「強制的な規制は求められない」

○なお、EU規制法案は「規則」であり、加盟国に直接適用される。EUにおいてAIシステムを市場に置き又はサービスを提供した提供者等に適用される。
（出所）「EUのAI規制法案」（2022年 総務省「諸外国におけるAI規制の動向に関する調査研究」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

（参考）2023年度 雇用政策研究会 中間整理 概要版より

○生成AIは、あくまでツールであるという認識の下、**最終的な意思決定や評価は人間が行うということを意識した対応が重要となってくる。**

○新たなテクノロジーが雇用に与える影響を踏まえた5つの政策の方向性は、以下のとおり。

- 1、労使コミュニケーションの深化
- 2、モニタリング及び情報提供/マッチング機能の向上
- 3、キャリア形成支援・職業訓練の充実
- 4、ウェルビーイングの実現に向けたAIの活用促進
- 5、テクノロジーに代替されないスキルの深化