

Works University

労働政策講義 2023

03 労働時間



03 労働時間

イントロダクション	1
1. 時短からワーク・ライフ・バランスへ	3
(1)日本	3
(2)欧州	3
(3)米国	4
2. 労働時間制	7
(1)概要	7
(2)ワークシェアリング	11
3. 休日・休暇	13
(1)休日	13
(2)休暇	13
(3)産前産後休暇および育児・介護休暇	14
年次有給休暇の付与日数	17
参考資料のURL一覧	18

03 労働時間

イントロダクション

1980年代後半以降、政府は労働時間の短縮を政策目標とし、週40時間制の導入や、労働時間の原則を一定の要件のもとで弾力化する制度の導入（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および裁量労働制）といったさまざまな政策を講じてきた。その結果、1980年代には軽く2,000時間を超えていた年間総実労働時間は、2022年には1,633時間にまで短縮された（厚生労働省「毎月勤労統計調査」令和4年分、事業所規模5人以上、パートタイム労働者を含む）。しかし一方で、パートを除く一般労働者の年間平均総労働時間は現在も1,948時間と長く、時短が実現できているとは必ずしもいえない。

2018年に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下、働き方改革関連法）は、長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現を目標とする「時間外労働の量的上限規制」を一体とする包括的な改革であり、これにより一層の時短とワーク・ライフ・バランスが促進されるのではないかと期待は高まる。

今回の改革では、36協定で定める時間外労働（残業時間）の罰則付きの上限規制が導入され、原則月45時間、年360時間を超える残業はできなくなるが、臨時的な特別の事情があれば例外的に合計年720時間まで時間外労働が可能である（2019年4月1日施行、中小企業については2020年4月1日施行）。なお、一部の事業・業務については適用が猶予あるいは除外される（右表参照）。

この上限規制は、いわゆる過労死ラインをベースにしているといわれるが¹、厚生労働省は働き方改革関連法にあわせて「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」（厚生労働省告示第323号）を発し、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることについて留意を促している。

適用猶予・除外の事業・業務

建設事業	改正法施行5年間（2024年3月31日まで）適用猶予。ただし、適用後も災害復旧・復興事業は、複数月平均80時間以内、単月100時間未満の要件の適用を除外し、将来的な一般則の適用について引き続き検討。
自動車運転の業務	改正法施行5年間（2024年3月31日まで）適用猶予。ただし、適用後の上限規制は年960時間以内。将来的な一般則の適用について引き続き検討。
医師	改正法施行5年間（2024年3月31日まで）適用猶予。ただし、具体的な上限時間等について医療界の参加による検討の場で検討予定。
鹿児島県および沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間（2024年3月31日まで）適用猶予。
新技術・新商品等の研究開発業務	時間外労働の上限規制は適用除外。ただし、医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を講じる必要あり。

出所：厚生労働省「時間外労働の上限規制わかりやすい解説」
<http://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>
 (last visited June 20, 2023)

1 1週間あたり40時間を超える労働時間が45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まり、さらに1週間あたり40時間を超える労働時間が100時間、または2～6カ月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされている（「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達）。

2020年から2023年にかけて新型コロナウイルス感染症が大流行し、外出制限などさまざまな制約が発生したことで、職場に出勤せずに働く手段としてテレワーク、リモートワークを導入する企業が増えた。総務省によると、2021年にテレワークを導入した企業の割合は、業種によって高低はあるものの、全産業で51.7%と過半数を超えている（総務省「令和4年通信利用動向調査の結果」）。結果として、コロナ禍においてテレワークの実証実験が国レベルで行われたともいえるわけだが、企業、労働者の評価はおおむね良好である。

労働時間そのものを短縮する努力はもちろん必要だが、労働者が働く時間や場所をそれぞれの特性や事情に合わせて、ある程度自由に選択できるようにする「フレキシブルワーク」を広めていくことも、ワーク・ライフ・バランスを進めていくうえで、重要ではないだろうか。

〈参考資料〉

働き方改革関連法については拙稿「Works University 労働政策講義 2019 『働き方改革の概要と課題』」（2019年）を参照のこと

1. 時短からワーク・ライフ・バランスへ

(1) 日本

戦後まもなく制定された労働基準法（以下、労基法）は、1週間の労働時間について「48時間を超えてはならない」と定め、週48時間制を採用していた。しかし、1970年代から、欧米諸国と比較して日本の労働時間が長いという指摘がなされ始め、1987年に労基法の改正が行われた。週48時間制から週40時間制への移行は、原則自体を48時間→46時間→44時間→40時間へと段階的に短縮し、かつ、各段階において、業種・規模による時間短縮の困難性を考慮した猶予事業を設定するという方法で、10年かけて行われた。猶予事業なしに完全に週40時間制が実施されるようになったのは、1997年4月1日からである（特例事業は除く）。

週40時間制への推移

	原則	猶予事業
1988年4月1日	46時間	48時間
1990年4月1日	44時間	46時間
1994年4月1日	40時間	44時間
1997年4月1日	—	40時間

注) 週法定労働時間については、小規模の商業・サービス業に関する特例がある。常時10人未満の労働者を使用する商業、映画演劇業、保健衛生業、接客業については、事業の特殊性から、労働時間の特例の規定に基づき（労基法40条）、週の法定労働時間は特別に46時間とされてきた。1999年3月31日の省令改正により44時間に短縮されている。

1992年に労働時間の短縮を促進するために「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（以下、旧時短促進法）が施行され、労基法に定める労働時間に関する労使協定は、時短促進法に基づく労働時間短縮推進委員会の全員一致の決議により代替することができるようになった。2006年、同法は「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（以下、労働時間等設定改善法）に改正された。この法律は、労使の自主的な取

り組みにより、労働者の多様な事情に対応できるような健康と生活に配慮した労働時間等の設定を目的とし、事業主が自主的に労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数や時季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へ改善することなどを努力義務とする。

なお、労働時間等設定改善法は、2018年成立の働き方改革関連法の一部として改正され、事業主に対して労働者の健康および福祉を確保するために必要な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制度（勤務間インターバル制度）の創設を努力義務として課している。このように労働者の健康とワーク・ライフ・バランスを確保するための整備が進められている。

(2) 欧州

欧州では、1979年以降、欧州労働組合連盟が、①週35時間労働制、②年休6労働週、③夜勤交替制勤務の5組3交替制、④60歳年金受給権、⑤16歳までの非労働力化とリカレント休暇（学齢期に働かざるをえなかった労働者の学習権を保障する休暇）という5大要求を掲げて戦ってきた歴史があり、各国において積極的な時短政策が採用されてきた。

ドイツでは、1984年のドイツIGメタル（金属労働組合）などによる7週間におよぶストライキの結果、週38.5時間の労働協約が締結された。その後も頻繁に労働時間短縮のためのストライキが行われ、1995年には週35時間労働制の労働協約締結に至った（近藤2010）。

その後、2015年4月に労働社会省は、現行法が想定していない柔軟な働き方にも適応する制度・政策などを話し合う大規模な対話プロジェクトを実施した。2016年11月に発表された討議の結果では、現行の労働時間法から逸脱できる企業内の政策実験の枠組み

(Experimentierräumen) を設けたうえで、労使合意に基づいて労働時間を選ぶことができる「選択的労働時間」制度の試行(2年の期限付き)が提案された(労働政策研究・研修機構 2017)。

また、2018年にIGメタルは賃上げと週28時間労働への一時的な移行など労働条件の改善を求めてストライキを実施、労働者の時短労働に伴う給与の補償を求めた。その結果、全ての労働者が最長2年間、週労働時間を35時間から28時間に短縮できるという合意に達したが、賃金補償については合意に至らなかった(リクルートワークス研究所 2022)。

なお、2020年3月から2022年3月(一部は2022年9月)まで、新型コロナウイルス感染症の影響で操業短縮を余儀なくされた企業や従業員を支援するため、操業短縮手当の支給要件を緩和するなどの措置が講じられた(労働政策研究・研修機構 2022)。

一方、フランスでは、1997年から時短が雇用政策の中心となった。1998年6月に可決したオブリ法は、企業または産業レベルでの週35時間労働制導入の交渉を奨励していたが、これは1999年12月に可決した第2オブリ法により、詳細な条項を伴った週35時間労働制に取って代わられた。第2オブリ法では、1999年6月以前に全従業員または一部に適用される週労働時間を10%以上(35時間またはそれ以下)削減した協約を締結し、従業員を6%増やした企業に対して、5年にわたって社会保障拠出費の減額が適用されることとなった。しかし、2002年に誕生したラファラン政権は時短法の適用緩和を定めるフィヨン法を制定し、超過勤務時間の年間上限を130時間から180時間に拡大すると同時に、従業員20人以下の企業に対する超過勤務手当の割増率の据置きを2005年末までに延長した。そして、2004年末には週35時間という法定労働時間を据え置きつつも、収入増を望む労働者が労働時間を延長できるような制度を盛り込んだ週35時間労働制度改正法案「時短緩和法案」を示した。同法案は2005年3月22日に成立し、フランスでは

週35時間から実質週40時間労働への時長の流れを汲んでいる(労働政策研究・研修機構 2005、2006)。

2007年、サルコジ大統領の就任直後に、法定労働時間を週35時間に据え置きつつも、就労時間の延長を促進させることを目的とした法案が提出され、国会審議を経て同年10月1日から実施された。また、2008年には、労働時間の変更を容易にする法改正が実施され、企業内での労使交渉の合意により、超過勤務の年間上限時間を引き上げることなどが可能となった(労働政策研究・研修機構 2012)。

2016年8月、企業レベルの労使交渉を重視し、企業内の労使合意に基づいて労働時間などの労働条件を決定できるようにすることで、雇用の質の改善を目指したエル・コムリ法(loi El Khomri)が成立した(労働政策研究・研修機構 2017)。この改正では、フランスの労働法最大の課題ともいえる「週35時間の法定労働時間」の見直しには踏み込んでいないが、個々の企業における労使合意により46時間(12週の平均の上限)まで延長できることとなった。従来も、産業レベルの合意により46時間まで延長が可能となる等、35時間の枠を超えられる規定はある程度存在したが、個々の企業における労使合意により可能となることで、経営者の立場からは企業活動の柔軟性向上、雇用労働者の立場からはワーク・ライフ・バランスの向上が期待される(豊田 2016)。

(3)米国

欧州とは対照的に、米国では政策として積極的に時短が行われたことはない。米国の平均年間総実労働時間は2000年代前半以降、1,800時間前後で推移していて、大きな変化はない。なぜ米国において時短政策が進められなかったかは、これを分析した資料がないため、その理由は明らかではないが、筆者は時短が必ずしも労働者にプラスにならなかったことが一因ではないかと考える。というのは、米国ではホワイトカラー

を除く正規労働者の多くは、時間給で給料を支払われており、時短＝賃金カットになってしまうためである。それゆえに、労働組合から時短を求める声が上がらなかったのではないだろうか。

1938年制定の連邦公正労働基準法（Fair Labor Standards Act, FLSA）は、労働時間に関しては週40時間を超える労働に対して、通常賃金の1.5倍以上の割増賃金の支払いと労働時間の記録を使用者に義務付けているだけで、労働時間そのものを規制するものではない。また、同法には複数の除外規定があり、なかでも「ホワイトカラー・エグゼンプション」は専門職、運営職、管理職に適用される広範な除外規定である。これらの職に就く労働者は、サラリー要件など一定の要件を満たせば、時間外労働手当を含む公正労働基準法の規定から除外されるが、米国では労働者の30%弱がホワイトカラー・エグゼンプションに該当するといわれている（GAO 1999）。

ホワイトカラー・エグゼンプション規定は現在の経済や労働市場の流れにそぐわず、時代遅れであるという批判が強く、2014年3月にはオバマ大統領も時間外労働規定の適用拡大などを指示する大統領覚書を発した（White House 2014）。

連邦労働省は、オバマ政権下でホワイトカラー・エグゼンプション規定の改正を試みたが、2016年11月にテキサス州連邦判事によって行政規則の変更が差し止められ、いったん改正は持ち越された（The National Law Review 2018）。その後パブリックヒアリングやパブリックコメントを経て、2019年9月に連邦労働省は同規定を改正した（29 C.F.R. Part 541、2020年1月1日施行）。これによって、役員、管理職、専門職の適用除外基準については週給455ドル（年収23,666ドル）から週給684ドル（年収35,568ドル）へ、高額報酬労働者の適用除外基準については年収100,000ドルから107,432ドルへ引き上げられた（USDOL 2019）。

〈参考資料〉

近藤 2010 近藤正基「ドイツ労使関係の転換点」大阪市大『季刊経済研究』Vol. 33 No.1・2（2010年）

<https://dliisv03.media.osaka-cu.ac.jp/contents/osakacu/kiyo/DBh0330102.pdf> (last visited September 24, 2023)

労働政策研究・研修機構 2017 労働政策研究・研修機構「国別労働トピック：ドイツ「労働時間」が再び優先課題に—IGメタル次回交渉」（2017年）

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/09/germany_01.html#link_02 (last visited June 20, 2023)

リクルートワークス研究所 2022 リクルートワークス研究所「『週休3日』で働く」Works Report 2022

https://www.works-i.com/research/works-report/item/four-day_work-week2022.pdf (last visited June 21, 2023)

労働政策研究・研修機構 2022 労働政策研究・研修機構「国別労働トピック：ドイツ 2022年の労働分野における主な法改正」（2022年）

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/04/germany_02.html (last visited June 21, 2023)

労働政策研究・研修機構 2005 労働政策研究・研修機構「海外労働情報フォーカス 労働時間と働き方：フランス 労働時間をめぐる動き～週35時間労働制の見直し」（2005年）

https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_5/france_01.html (last visited June 20, 2023)

労働政策研究・研修機構 2006 労働政策研究・研修機構「海外労働情報 2006年2月フランス 加速する『時長（時短の見直し）』」（2006年）

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_2/france_01.html (last visited June 26, 2023)

労働政策研究・研修機構 2012 労働政策研究・研修機構「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」JILPT資料シリーズNo.104（2012年）

<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2012/104.html> (last visited June 20, 2023)

労働政策研究・研修機構 2017 労働政策研究・研修機構「国別労働トピック：フランス 労働時間制度改革に関する提言」（2017年）

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/07/france_02.html (last visited June 21, 2023)

豊田 2016 豊田透「【フランス】労働法の改正」国立国会図書館調査及び立法考査局（2016年）

https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10212556_po_02690205.pdf?contentNo=1 (last visited June 21, 2023)

GAO 1999 Government Accountability Office (旧 General Accounting Office), "Fair Labor Standards Act: White-Collar Exemptions in the Modern Workplace," 1999

<https://www.gao.gov/assets/230/228036.pdf> (last visited June 20, 2023)

White House 2014 The White House, "Presidential Memorandum—Updating and Modernizing Overtime Regulations," 2014

<https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2014/03/13/presidential-memorandum-updating-and-modernizing-overtime-regulations> (last visited June 20, 2023)

The National Law Review 2018 The National Law Review, "DOL to Conduct Overtime Rule Listening Sessions in Multiple Cities in September 2018," 2018

<https://www.natlawreview.com/article/dol-to-conduct-overtime-rule-listening-sessions-multiple-cities-september-2018> (last visited June, 2023)

USDOL 2019 U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, "Fact Sheet #17A: Exemption for Executive, Administrative, Professional, Computer & Outside Sales Employees Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)," Revised 2019

<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/17a-overtime> (last visited June 20, 2032)

2. 労働時間制

(1) 概要

現行の労基法は、法定労働時間を1週40時間、1日8時間と定め（労基法第32条）、使用者にその遵守を罰則付きで課しているが、時間外労働については適正な手続きによりこれを認め、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制などを設けることで、企業の柔軟な労働時間管理を可能にしている。しかし、裁量労働制については、企画業務型裁量労働制の手続きが煩雑であるなどの理由から、導入をためらう企業が少なく、実用性に欠けるといった問題点も指摘されている。

① 変形労働時間制

一定の手続きにより一定期間を平均して労働時間が法定労働時間を超えないならば、1日・1週の法定労働時間を超える弾力的な労働時間配分を認める制度で、1カ月単位の変形労働時間制（労基法第32条の2）、1年単位の変形労働時間制（労基法第32条の4）、1週間単位の変形労働時間制（労基法第32条の5）がある。

② フレックスタイム制

就業規則等により制度を導入することを定めたうえで、労使協定により、一定期間（1カ月以内）を平均し1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度（労基法第32条の3）。

なお、2018年に成立した働き方改革関連法に基づく労基法改正により、労働時間の清算期間が、これまでの1カ月から3カ月になった（2019年4月1日施行、労基法第32条の3、第32条の3の2）。3カ月の平均で法定労働時間以内に収めれば、割増賃金の支

払いは必要ない。

③ みなし労働時間制—事業場外みなし労働時間制

実際に勤務した時間に関わりなく、所定労働時間に協定した労働時間、労働したものとみなす制度。みなし労働時間制には、「事業場外みなし労働時間制」「専門業務型裁量労働制」「企画業務型裁量労働制」がある。

事業場外みなし労働時間制は、事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難なときに、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度で、自宅から会社に寄らずに営業活動を行う営業職などを対象とする（労基法第38条の2）。

また、以下のいずれの要件をも満たす形態で行われる在宅勤務については、原則として事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用される。

- ① 当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること
- ② 当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと
- ③ 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと

一方で、次のように事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はできない。

- ① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
 - ② 無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら事業場外で労働している場合
 - ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的な指示を受けた後、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後、事業場に戻る場合
- 事業場外労働に該当する場合、その労働時間の算定には以下の3つの方法がある。

- ① 所定労働時間

- ② 事業場外の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、その業務の遂行に通常必要とされる時間（通常必要労働時間）
- ③ ②の場合であって労使で協定したとき

④ 裁量労働制

サービスの経済化、技術の進展、情報の経済化などにより、従来の労働とは異なり、労働者にその業務の遂行についての裁量権を大幅に委ねる必要がある、使用者の指揮監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない場合に、そのような業務について、通常、処理するためにはどの程度の時間を労働するのが適当であるかを労使で協定したときは、その時間、労働したものとみなす、という制度。

みなし労働時間制のうち、「専門業務型裁量労働制」（労基法第 38 条の 3）と、「企画業務型裁量労働制」（労基法第 38 条の 4）の 2 種類が裁量労働制である。

a) 専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制は、デザイナーやシステムエンジニアなど、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない 19 の業務について、実際の労働時間数とは関わりなく、労使協定で定めた労働時間数働いたものとみなす制度をいう。

下記の 19 業務に限り、事業場の過半数労働組合または過半数代表者との労使協定を締結することにより導入することができる²。

- ① 新商品もしくは新技術の研究開発または人文科学もしくは自然科学に関する研究の業務
- ② 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものを

いう。⑦において同じ）の分析または設計の業務

- ③ 新聞もしくは出版の事業における記事の取材もしくは編集の業務または放送法第 2 条第 4 号に規定する放送番組もしくは有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律第 2 条に規定する有線ラジオ放送もしくは有線テレビジョン放送法第 2 条第 1 項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組（以下「放送番組」と総称する）の制作のための取材もしくは編集の業務
- ④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- ⑤ 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサーまたはディレクターの業務
- ⑥ 広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務（いわゆるコピーライターの業務）
- ⑦ 事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握またはそれを活用するための方法に関する考案もしくは助言の業務（いわゆるシステムコンサルタントの業務）
- ⑧ 建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現または助言の業務（いわゆるインテリアコーディネーターの業務）
- ⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- ⑩ 有価証券市場における相場等の動向または有価証券の価値等の分析、評価またはこれに基づく投資に関する助言の業務（いわゆる証券アナリストの業務）
- ⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ⑫ 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る）
- ⑬ 公認会計士の業務
- ⑭ 弁護士の業務
- ⑮ 建築士（一級建築士、二級建築士および木造建築士）の業務

2 労使協定は労基法施行規則様式第 13 号により、その事業場の所在地を管轄する労働基準監督署に届け出る必要がある。

- ⑯ 不動産鑑定士の業務
- ⑰ 弁理士の業務
- ⑱ 税理士の業務
- ⑲ 中小企業診断士の業務

b) 企画業務型裁量労働制

企画業務型裁量労働制は、事業運営の企画、立案、調査および分析の業務であって、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間数とは関わりなく、労使委員会で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度のことをいう。

企画業務型裁量労働制は2000年4月1日から施行され、その後、2004年1月1日から、この制度がより有効に機能するよう、同制度の導入・運用についての要件・手続きが緩和された。

企画業務型裁量労働制の対象となりうる業務は、企業の本店・本社など「事業運営上の重要な決定が行われる事業場」における次のような業務である（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12月27日労働省告示第149号、改正：平成15年10月22日厚生労働省告示第353号〉）。

① 経営企画担当部署

- (ア) 経営状態・経営環境について調査、分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
- (イ) 現行の社内組織の問題点やそのあり方などについて調査、分析を行い、新たな社内組織を編成する業務

② 人事・労務担当部署

- (ア) 現行の人事制度の問題点やそのあり方などについて調査、分析を行い、新たな人事制度を策定する業務
- (イ) 業務の内容やその遂行に必要とされる能力等について調査、分析を行い、社員の教育、研修

計画を策定する業務

③ 財務・経理担当部署

財務状況等について調査、分析を行い、財務に関する計画を策定する業務

④ 広報担当部署

効果的な広報手段等について調査、分析を行い、広報を企画・立案する業務

⑤ 営業企画担当部署

営業成績や営業活動上の問題等について調査、分析を行い、企業全体の営業方針や取り扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務

⑥ 生産企画担当部署

生産効率や原材料等にかかる市場の動向について調査、分析を行い、原材料等の調達計画も含め、全社的な生産計画を策定する業務
ただし、次の業務は対象とならない。

① 経営に関する会議の庶務等の業務

② 人事記録の作成・保管・給与等の計算および支払い・各種保険の加入および脱退・採用・研修の実施の業務

③ 金銭の出納、財務諸表・会計帳簿の作成および保管、租税の申告および納付、予算・決算にかかる計算の業務

④ 広報誌の原稿の校正等の業務

⑤ 個別の営業活動の業務

⑥ 個別の製造業の作業、物品の買い付け等の業務

企画業務型裁量労働制については以前から適用拡大を希望する声が産業界から上がっており、2017年9月に公表された働き方改革関連法律案要綱では「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」の2つが対象業務として追加する案が示されていた。しかし、2018年前半に厚生労働省の裁量労働適用者に関する労働時間のデータが不適正であったことが判明し、批判が集中したことから、同制度の拡大は働き方改革関連法案から削除された。

なお、2023年3月30日に裁量労働制の省令・告示が改正され、2024年4月1日から施行される³。重要な改正点は、同日以降、新たに、または継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入する全ての事業場で、専門業務型裁量労働制の労使協定に追加する事項が加わった点、また、企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程での追加事項、決議での追加事項が加わった点である。裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届け出を行う必要がある。その他の改正点は、①本人の同意を得る・同意の撤回の手続きを定める（専門型・企画型）、②労使委員会に賃金・評価制度を説明する（企画型）、③労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う（企画型）、④労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する（企画型）、⑤定期報告の頻度が変わる（企画型）、などである（厚生労働省2023）。

⑤ 時間外労働

時間外または休日労働をさせる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合が労働者の過半数を代表する者と労使協定（いわゆる36協定）を締結し、事前に所轄の労働基準監督署に届け出なければならない（労基法第36条）。また、労使協定において定める労働時間の延長の限度等については、基準が告示で定められており、労使協定の内容は、この基準に適合したものとなるようにしなければならない。

2018年に成立した働き方改革関連法に基づく労基法改正により、36協定では、時間外労働や休日労働をさせる労働者の範囲、対象期間、時間外労働や休日労働

をさせることができる場合、対象期間における1日、1か月および1年のそれぞれについての時間外労働の限度時間および休日労働の限度日数などを定めなければならない（労基法第36条第2項）。そして、時間外労働の限度は、原則として月45時間かつ年360時間以内となった（労基法第36条第4項）。また、特別条項付きの36協定を締結すれば、臨時的な特別の事情がある場合に1か月100時間未満（2～6カ月の平均でいずれも80時間以内）、年720時間以内の時間外労働が例外的に認められる（労基法第36条第5項）。施行は2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）からだが、適用が猶予あるいは除外される事業、業務がある（イントロダクション参照）。

⑥ 高度プロフェッショナル制度

2018年に成立した働き方改革関連法に基づく労基法改正により、高度プロフェッショナル制度が成立した。この制度は、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件（年収1,075万円以上）を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議および労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の休日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労基法に定められた労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度である（2019年4月1日施行、労基法第41条の2）。

対象者は高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務（①金融商品の開発業務、②金融商品のディーリング業務、③アナリストの業務、④コンサルタントの業務、⑤研究開発業務）に就き、高い収入を得ているごく限定的な人のみであり、かつ、この制度の適用を希望する人のみである。適用にあたっては、本人の同意が必要である。制度導入の際には法律に定める企業内手続きが必要となる。

対象となる高度プロフェッショナルについては、年間104日以上かつ4週につき4日以上の日を確保

3 「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令」（令和5年厚生労働省令第39号）および「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の一部を改正する告示」（令和5年厚生労働省告示第115号）。

しなければならない。①勤務間インターバル制度の導入、②在社時間等の上限の設定、③1年につき1回以上の2週間連続の休日取得、④臨時の健康診断の実施のいずれかの措置を講じなければならない。

また、事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者（新たな技術、商品または役務の研究開発に係る業務に従事する者）のうち健康管理時間が週40時間を超え、その超えた時間が月あたり100時間を超えた人に対し、医師による面接指導を行わなければならない（詳しくはオカ2019）。

高度プロフェSSIONAL制度の成立には紆余曲折がある。1990年代以降、欧米諸国と同様に、日本においてもホワイトカラー労働者が増えるにつれて、ホワイトカラーの生産性の向上が必要であるという認識が高まり、これまでの労働時間管理になじまないホワイトカラーの新しい働き方と働かせ方が実現できる労働時間制度の創設が必要だという意見が経済界を中心に広まった。そして、2007年の労基法改正論議の中で、米国のホワイトカラー・エグゼンプション制度をモデルとした日本版の制度の導入が提案されたが、労働側からの強い反対のため制度化は見送られた。2015年には裁量労働みなし制の拡大と一定額以上の高い年収を得ているホワイトカラーを適用除外とする新たな労働時間制度の創設を内容とする労基法改正案が国会に提出されたが、審議未了により廃案となった経緯がある（浜村他2019）。

高度プロフェSSIONAL制度導入の適用条件は厳しい。同制度を積極的に評価する企業は非常に少なく、導入も限定的である。2022年3月時点で、同制度の対象となっている労働者は21社（22事業場）の665人のみである（厚生労働省2022〈1〉）。

7 勤務間インターバル制度

勤務間インターバルは、勤務終了後、一定時間以上の休息時間を設けることで、働く人の生活時間や睡眠

時間を確保するというものだ。欧州では2003年EU労働時間指令（2003/88/EC）が加盟国に対して、全ての労働者に、24時間ごとに最低でも連続11時間の休息時間を確保するために必要な措置をとることを課しているため、フランス、ドイツ、英国（2023年9月現在）も同様の規定を法律に定めている。

2018年に成立した働き方改革関連法に基づき労働時間等設定改善法が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定された（2019年4月1日施行、同法第2条）。

企業の反応は鈍く、2022年の就労条件総合調査によると、「導入している」企業は5.8%、「導入を予定、検討している」企業は12.7%、「導入予定はなく、検討もしていない」企業が80.4%だった（厚生労働省2022〈2〉）。全企業のうち、同制度を知らないと回答した企業は17.1%存在し、継続的な周知徹底が必要である。

(2) ワークシェアリング

ワークシェアリングとはwork（仕事）をshare（分かち合う）すること。景気の悪いときに失業者を出さず、雇用を確保するために、労働時間を短縮したり、仕事を分け合ったりすることをいう。賃金は下がっても、雇用確保を優先しようという考え方で、欧州では1990年代初め頃から多くの国でワークシェアリングが実施されている。たとえば、ドイツの自動車会社フォルクスワーゲン社は、1993年、1週の労働時間を28.8時間にし、3万人を解雇せずに雇用を維持することに成功した（金属労協2002）。また、オランダでは、緊急避難段階において、既存労働者の労働時間短縮による雇用維持に合意したが、その際、労働者は給与減、政府は減税・社会保険料軽減、雇用主は労働時間に連動しない人件費の負担継続という形で痛み分けをした。そこから雇用形態の多様化につながり、パート労働者

を増やす形で雇用が拡大した。オランダのワークシェアリングでもう一つ注目すべきは、少子高齢化が進むなか、女性や高齢者の働き方に大きな影響を与えた点である（樋口 2002）。

日本では、長期化する不況を懸念した日本経済団体連合会が、1999年の春闘で人件費の引き下げ、賃下げの方向を示し、その1つの方法としてワークシェアリングを提案したことが知られている。

ワークシェアリングは次の4つの類型に分類できる（厚生労働省 2001）。

① 雇用維持型(緊急避難型)

一時的な悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として、従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でもっと多くの雇用を維持する。

② 雇用維持型(中高年対策型)

中高年層の雇用を確保するために、中高年層の従業員を対象に、当該従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でもっと多くの雇用を維持する。

③ 雇用創出型

失業者に新たな就業機会を提供することを目的として、国または企業単位で労働時間を短縮し、より多くの労働者に雇用機会を与える。

④ 多様就業対応型

正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用機会を与える。

日本でもワークシェアリングを導入している企業があるが、労働時間の短縮と同じ割合の賃金減額がなければ、企業の労働費用が増加してしまう半面、賃金減額に結びつく時短を労働者が承諾しにくいという問題点がある。オランダでは多様就業対応型のワークシェ

アリングが成功し、注目を集めたが、日本でこのタイプのワークシェアリングを導入する場合、正社員とパート労働者の処遇格差や社会保険の取り扱いをどうするかといった問題が生じる。オランダでは、パートタイム労働者、派遣労働者、正社員などの就業形態に関係なく、職種に応じた同一賃金が確立しているが、日本ではこの概念がまだ確立していない。企業が個別レベルでワークシェアリングを実験的に行うのはともかく、国策として促進していくには課題が多い。

〈参考資料〉

厚生労働省 2023 厚生労働省「(リーフレット) 裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」(2023年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf> (last visited June 22, 2023)

オカ 2019 オカケイコ「Works University 労働政策講義 2019『働き方改革の概要と課題』」(2019年)

浜村他 2019 浜村彰・唐津博・青野寛・奥田香子『ベーシック労働法【第7版】』(2019年、有斐閣)

厚生労働省 2022〈1〉厚生労働省「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況等について」(2022年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000969234.pdf> (last visited June 22, 2023)

厚生労働省 2022〈2〉厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」(2022年)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf> (last visited June 22, 2023)

金属労協 2002 全日本金属産業労働組合協議会「2002年闘争ミニ白書〈資料2〉ヨーロッパにおけるワークシェアリングの事例」(2002年)

http://www.jcmetal.jp/shiryu/spring/2002str/hakusho/hakusho_4.html (last visited June 22, 2023)

樋口 2002 樋口美雄「ワークシェアリングの現状と課題」独立行政法人経済産業研究所ブレイン・ストーミング最前線(2002年5月号)

<https://www.rieti.go.jp/jp/papers/journal/0205/bs01.html> (last visited June 22, 2023)

厚生労働省 2001 厚生労働省「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」(2001年)

<https://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html> (last visited June 22, 2023)

3. 休日・休暇

(1) 休日

労基法は、労働者に毎週少なくとも1回、または4週間で4日以上与えることを義務付けているが（労基法第35条）、原則週40時間制を導入しているため、多くの企業が週休2日制を実施している。

2022年の就労条件総合調査によると、83.5%の企業が何らかの週休2日制を導入しており、86.7%の労働者が何らかの週休2日制の適用を受けている。また、平均年間休日総数は、企業単位では107.0日、労働者単位では115.3日となっている（厚生労働省2022〈2〉）。

(2) 休暇

① 日本の年次有給休暇

労基法は、年次有給休暇（以下、年休）の付与日数を、雇い入れ後6カ月経過で10日間、1年6カ月経過で11日間、2年6カ月で12日間、6年6カ月以上で20日間と定めている（労基法第39条）。週所定労働時間が30時間未満で4日以下の者、または年間所定労働日数216日以下のパートタイム労働者については、年次有給休暇が労働時間に比例して付与される。なお、2008年改正法によって、年次有給休暇のうち一定範囲については、労使協定で定めることにより、時間を単位として与えることができることになった。労使協定で定める必要がある内容は、

- ① 時間を単位として有給休暇を与えることができるとされる労働者の範囲
 - ② 時間を単位として与えることができるとされる有給休暇の日数（5日以内に限る）
 - ③ その他厚生労働省令で定める事項
- となっている。

また、2018年に成立した働き方改革関連法に基づ

く労基法改正により、使用者は、10日以上年休が付与される労働者について、年5日の年休を確実に取得させなければならないという時季指定義務制度が導入された（2019年4月1日施行、労基法第39条第7項）。ここでいう労働者には裁量労働制が適用される人、管理監督者、有期雇用労働者も含まれる。使用者は労働者ごとに、年休を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年休を取得させなければならない。

有給休暇は労働者の個人生活に関わるものであり、どのように利用しようと会社は関与するべきではないと解されており、使用者に対する利用目的の報告義務はない。そして、労働者は有給休暇の権利を時季指定権行使の意思表示をなすことで、その有給休暇を特定し具体化させることになる。一方、使用者はその労働者の年休取得が、事業の正常な運営を妨げる場合は、年休取得日の変更を求めることができる（時季変更権）。ただし、このような時季変更権を行使できるのは、その者の担当業務を含む相当な単位の業務（課、係の業務など）の運営にとって不可欠であり、かつ、代替要員の確保が困難である場合に限定されている（菅野2019）。

年休については、その取得率を上げることが近年の課題となっている。政府は2020年の少子化社会対策大綱（同年5月29日閣議決定）の中で、2025年までに年休取得率を70%以上とすることを目標に掲げているが、2021年の労働者平均年休取得率は58.3%で、目標にはほど遠い状況にある（厚生労働省2022〈2〉）。

② 欧米諸国の年次有給休暇

欧米諸国の年次有給休暇を見てみると、ドイツでは6カ月間の継続勤務をもって1年につき24日以上有給休暇が付与される。フランスでは1労働月につき2.5日、年間30労働日の年休が与えられる（法律上、土曜日は労働日と計算されるため実質的には25日の

年休)など、長期の有給休暇を制度化しているところが多い。

米国の場合、連邦法や州法は年次有給休暇に関する定めをおいておらず、通常は各企業の裁量に委ねられる。各企業は労働協約や就業規則の中で有給休暇に関する規定を定める。ほとんどの企業では勤続年数や勤務時間に応じて有給休暇を与えている。また、有給休暇 (paid vacation) とは別に、有給の傷病休暇 (sick leave) を付与しているところもある。傷病休暇を取得するには、医師の診断書の提出を労働者に求める企業が多いようだ。

最近では、休暇 (vacation) や傷病休暇 (sick leave) をまとめた形の有給休暇「PTO (paid time off)」を付与する企業が増えている。詳細の規定は企業によって異なるが、一定の勤続日数を経た労働者に対して、1カ月あたりに時間単位で与えられることが多い。勤続年数が長くなれば時間数も増えていく。労働者は病気、怪我、個人的な用事、旅行など理由や目的にかかわらず、PTOを利用することができる。

法整備という観点では、米国は欧州諸国と比較して遅れている感があった。連邦法には、1993年に成立した家族・医療休暇法 (Family and Medical Leave Act of 1993) があるが、同法は規模50人以上の企業で、過去12カ月に1,250時間以上雇用された労働者について、自身の健康状態、出産、育児、家族の看病、介護などを理由とする無休の休暇を12カ月間に12週間保障するものであり、有給の休暇については一切触れていない。

しかし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が契機となって、有給の家族・医療休暇法制定の必要性が訴えられるようになった。連邦政府は2020年、時限的な「家族第一・新型コロナウイルス対策法 (Families First Coronavirus Response Act, FFCRA)」を制定し、同年4月から有給の家族・医療休暇制度を導入したが、同措置は2020年末で失効したため、2021年1月に発足したバイデン政権は有給休暇を恒久制度化

する「より良き再建法案 (Build Back Better Act, BBBA) にその内容を盛り込んだ。同法案は与野党が多数の下院で同年11月19日に可決されたが、与野党の勢力が拮抗する上院での審議は難航している (労働政策研究・研修機構2022)。

一方、州レベルで有給の家族・医療休暇法を制定するところが増えており、2023年6月の時点で、11の州と特別区でこのような法律が可決している⁴。

また、理由を問わない有給休暇の取得を認める法律を制定する州も現れている。労働者に理由を問わない有給休暇を認める法律を制定しているのは、2023年6月現在、メイン州 (Public Law 2019, Chapter 156, 2021年1月1日施行)、ネバダ州 (Nevada Revised Statute 608.0197, 2020年1月1日施行)、イリノイ州 (820 ILCS 192 “Paid Leave for All Workers Act”、2024年1月1日施行) の3州である。

イリノイ州で2023年3月に成立した、Paid Leave for All Workers Act (全労働者のための有給休暇法) によると、雇用の開始から90日を経過した労働者は理由を問わない有給休暇の権利を取得し、最低40時間働くごとに1時間の割合で、有給休暇を付与される。建設業や運送業の労働協約の適用を受ける労働者等は同法の適用を除外される (Illinois 2023)。

(3)産前産後休暇および育児・介護休暇

産前産後休暇については労基法に定めがある。産前については、使用者は、6週間 (多胎妊娠の場合にあつては、14週間) 以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。また、産後については、使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない (ただし、産

4 カリフォルニア州、コロラド州、コネチカット州、デラウェア州、マサチューセッツ州、メリーランド州、ニュージャージー州、ニューヨーク州、オレゴン州、ロードアイランド州、ワシントン州、コロンビア特別区。

後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない(以上、労基法第65条)。

育児・介護休業を定める「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下、育児・介護休業法)だが、1991年に育児休業法として制定された後、1995年に介護休業を加える形で育児・介護休業法が制定された。その後、複数回の改正を経て、労働者の仕事と家庭の両立をより一層推進する内容になった。2021年の法改正では、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、および、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置が講じられた(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律、令和3年法律第58号、2022年4月1日から段階的に施行)。2021年法改正の概要は次のとおり。

2021年 育児・介護休業法改正(一部、雇用保険法改正)の概要

1	男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設 ・子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
2	育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
3	育児休業の分割取得
4	育児休業の取得の状況の公表の義務
5	有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
6	育児休業給付に関する所要の規定の整備

育児・介護休業法によると、育児休業とは、労働者が、原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業を意味する⁵。対象となるのは労働者(日々雇用を除く)で、有期契約労働者は、申し出時点でいくつかの要件を満たす必要がある⁶。育児休業の期間は、原則、子が1歳(保育所等に入所できない等の理由がある場合は1歳6カ月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合は2歳)に達する日までの連続した期間で、父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2カ月に達する日までの間の1年間、取得可能(パパ・ママ育休プラス)。回数は、子1人につき原則として1回(1歳6カ月、2歳までの育児休業は別に取得可能)、子の出生日後8週間以内に産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得し、終了した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能(パパ休暇)。労働者は、休業開始予定日の1カ月前(1歳6カ月、2歳までの育児休業の場合は2週間前)までに書面等により事業主に申し出る必要がある(以上、育児・介護休業法第5条～第9条の2)。子の看護休暇については、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、病気、けがをした子の看護または子に予防接種、健康診断を受けさせるために、休暇の取得が可能である。なお、この休暇は1日または時間単位で取得が可能(以上、同法第16条の2～第16条の3)。

介護休業とは、労働者が要介護状態(負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するためにする休業である。対象家族は、配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖

5 育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子(養子を含む)のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む。

6 子が1歳6カ月(2歳までの育児休業の場合は2歳)に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

父母、兄弟姉妹および孫。労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき3回まで、通算して93日を限度として、分割して介護休業をすることができ、申し出を受けた事業主はこれを拒むことはできない（以上、同法第11条～第15条）。

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇の取得が可能で、1日または時間単位で取得が可能（以上、同法第16条の5～第16条の6）。

休業の申し出や取得を理由とする解雇ならびに不利益取り扱いが禁止されており、事業主には休業制度を利用することに関する職場でのハラスメント防止措置を講ずることが義務付けられている（同法第10条、第16条、第25条）。また、同法は、育児・介護を行う労働者に、1カ月あたり24時間、1年あたり150時間を超える時間外労働および深夜業をさせてはならないと定める（同法第17条～第20条）。

このように育児・介護休業法は育児休業や介護休業について包括的な定めを置いているが、実際に同法に基づく休業を取得する労働者の割合は、特に男性の労働者において非常に低いのが現状である。育児休業についていうと、女性労働者の育児休業取得率が85.1%であるのに対して、男性労働者の取得率はわずか13.97%である（厚生労働省2022〈3〉）。男性労働者の育児休業取得率は徐々に上昇しているが、さらに押し上げるためにはより積極的な政策が必要なのかもしれない。

〈参考資料〉

厚生労働省 2022 〈2〉 厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」（2022年）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf> (last visited June 22, 2023)

菅野 2019 菅野和夫『労働法』【第12版】（2019年、弘文堂）

労働政策研究・研修機構 2022 労働政策研究・研修機構「メリーランド州で有給家族・医療休暇法が成立—全米で10州目」（2022年）

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/05/usa_01.html (last visited June 25, 2023)

Illinois 2023 Illinois Gov., “Gov. Pritzker Signs Historic Legislation Guaranteeing 40 Hours of Paid Leave,” Press Release - March 13, 2023

<https://www.illinois.gov/news/press-release.26164.html> (last visited June 25, 2023)

厚生労働省 2022 〈3〉 厚生労働省「『令和3年度雇用均等基本調査』の結果概要」（2022年）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/07.pdf> (last visited June 25, 2023)

年次有給休暇の付与日数

一般労働者

継続勤務年数	6 カ月	1 年 6 カ月	2 年 6 カ月	3 年 6 カ月	4 年 6 カ月	5 年 6 カ月	6 年 6 カ月以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

週所定労働日数が 4 日または 1 年間の所定労働日数が 169 日から 216 日

継続勤務年数	6 カ月	1 年 6 カ月	2 年 6 カ月	3 年 6 カ月	4 年 6 カ月	5 年 6 カ月	6 年 6 カ月以上
付与日数	7	8	9	10	12	13	15

週所定労働日数が 3 日または 1 年間の所定労働日数が 121 日から 168 日

継続勤務年数	6 カ月	1 年 6 カ月	2 年 6 カ月	3 年 6 カ月	4 年 6 カ月	5 年 6 カ月	6 年 6 カ月以上
付与日数	5	6	6	8	9	10	11

週所定労働日数が 2 日または 1 年間の所定労働日数が 73 日から 120 日

継続勤務年数	6 カ月	1 年 6 カ月	2 年 6 カ月	3 年 6 カ月	4 年 6 カ月	5 年 6 カ月	6 年 6 カ月以上
付与日数	3	4	4	5	6	6	7

週所定労働日数が 1 日または 1 年間の所定労働日数が 48 日から 72 日

継続勤務年数	6 カ月	1 年 6 カ月	2 年 6 カ月	3 年 6 カ月	4 年 6 カ月以上
付与日数	1	2	2	2	3

労働基準法第 72 条の特例の適用を受ける未成年者

継続勤務年数	6 カ月	1 年 6 カ月	2 年 6 カ月	3 年 6 カ月	4 年 6 カ月	5 年 6 カ月以上
付与日数	12	13	14	16	18	20

(*職業能力開発促進法第 24 条第 1 項の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者で、労基法第 70 条に基づいて発する命令の適用を受ける未成年者)

2023 年 6 月 1 日現在

参考資料のURL一覧

No.	資料名	出所
1	テレワークの導入状況	総務省「令和3年通信利用動向調査の結果」(2022年) https://www.soumu.go.jp/johatsusintokei/statistics/data/220527_1.pdf
2	実労働時間数(調査産業計)	厚生労働省「労働統計要覧」 https://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/indexyr_d.html
3	1日および週所定労働時間	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf
4	年間休日総数階級別企業割合、1企業平均年間休日総数および労働者1人平均年間休日総数	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf
5	1人あたり平均年間総実労働時間国際比較	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) https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/documents/Databook2023.pdf
6	年間平均実労働時間(就業者全体、1人あたり)	OECD Employment Outlook 2022 https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm
7	変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf
8	みなし労働時間制の有無、種類別採用企業割合	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf
9	高度プロフェッショナル制度対象労働者数	厚生労働省「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況等について」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000969234.pdf
10	勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合および平均間隔時間	厚生労働省「労働統計要覧」 https://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/indexyr_d.html
11	労働時間等実態調査集計結果	日本経済団体連合会「2020年労働時間等実態調査」(2020年) https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/081.pdf
12	ワークシェアリングの種類	厚生労働省「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」(2001年) https://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html
13	主な週休制の形態別企業割合	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査結果の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf
14	労働者1人平均年次有給休暇の取得状況	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査結果の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf
15	年間休日数の国際比較	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) https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/documents/Databook2023.pdf
16	特別休暇制度の有無、種類別企業割合	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf
17	育児休業取得者割合	厚生労働省「『令和3年度雇用均等基本調査』の結果概要」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/07.pdf

労働政策講義 2023

03 労働時間

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

制作

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2023年10月26日発行

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。
(最終リンク確認: 2023年9月)

Works University

労働政策講義 2023

03 労働時間

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>