

「働き方改革」について (長時間労働の是正)

2025年11月4日

山梨働き方改革推進支援センター

特定社会保険労務士 酒井善明

長時間労働の是正について

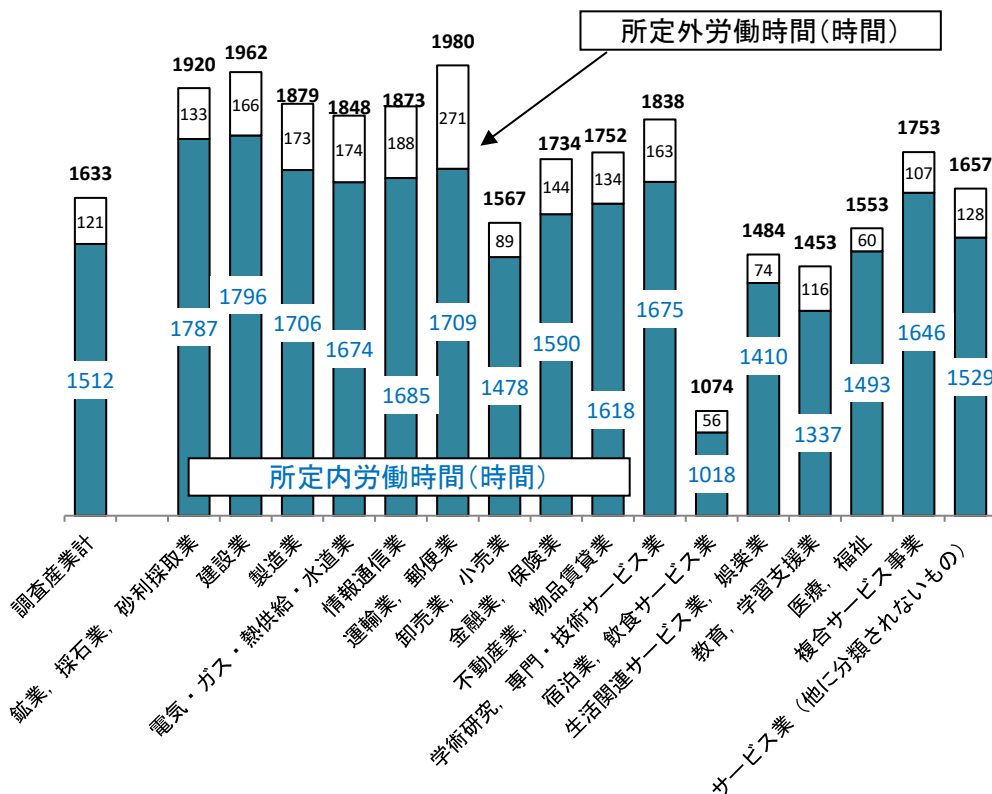
(目 次)

- I 産業別労働時間・時間外休日労働と健康リスク
- II 過労死事件で問われる会社と経営者の責任
- III 労働時間把握適正ガイドライン
- IV 労働基準法とは・・・
- V 労働時間法制の見直し等
- VI 各種支援策・おわりに

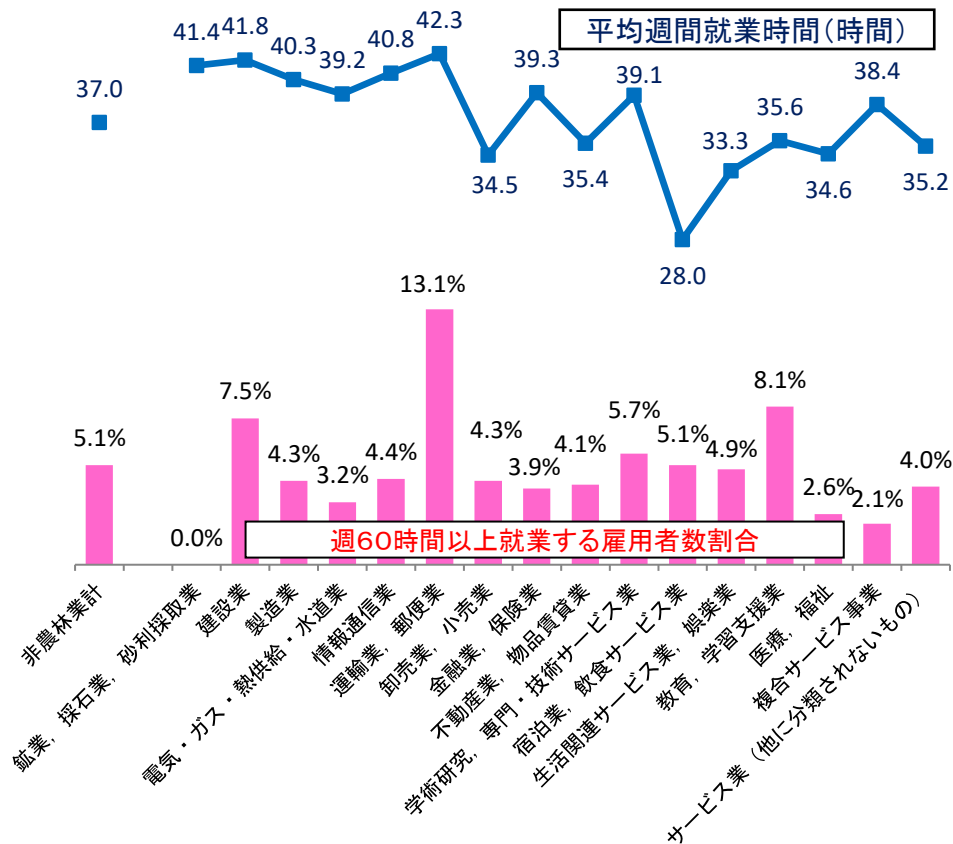
I-1 産業別労働時間

産業別に見ると、年間総実労働時間は、「運輸業、郵便業」が最も長く、次いで「建設業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」で長くなっている。また、所定外労働時間は「運輸業、郵便業」が最も長くなっている。
また、週60時間以上働く者の割合についても「運輸業、郵便業」で最も高くなっている。

産業別年間総実労働時間(パートタイム労働者を含む)(令和4年)



産業別週60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間(パートタイム労働者を含む)(令和4年)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上

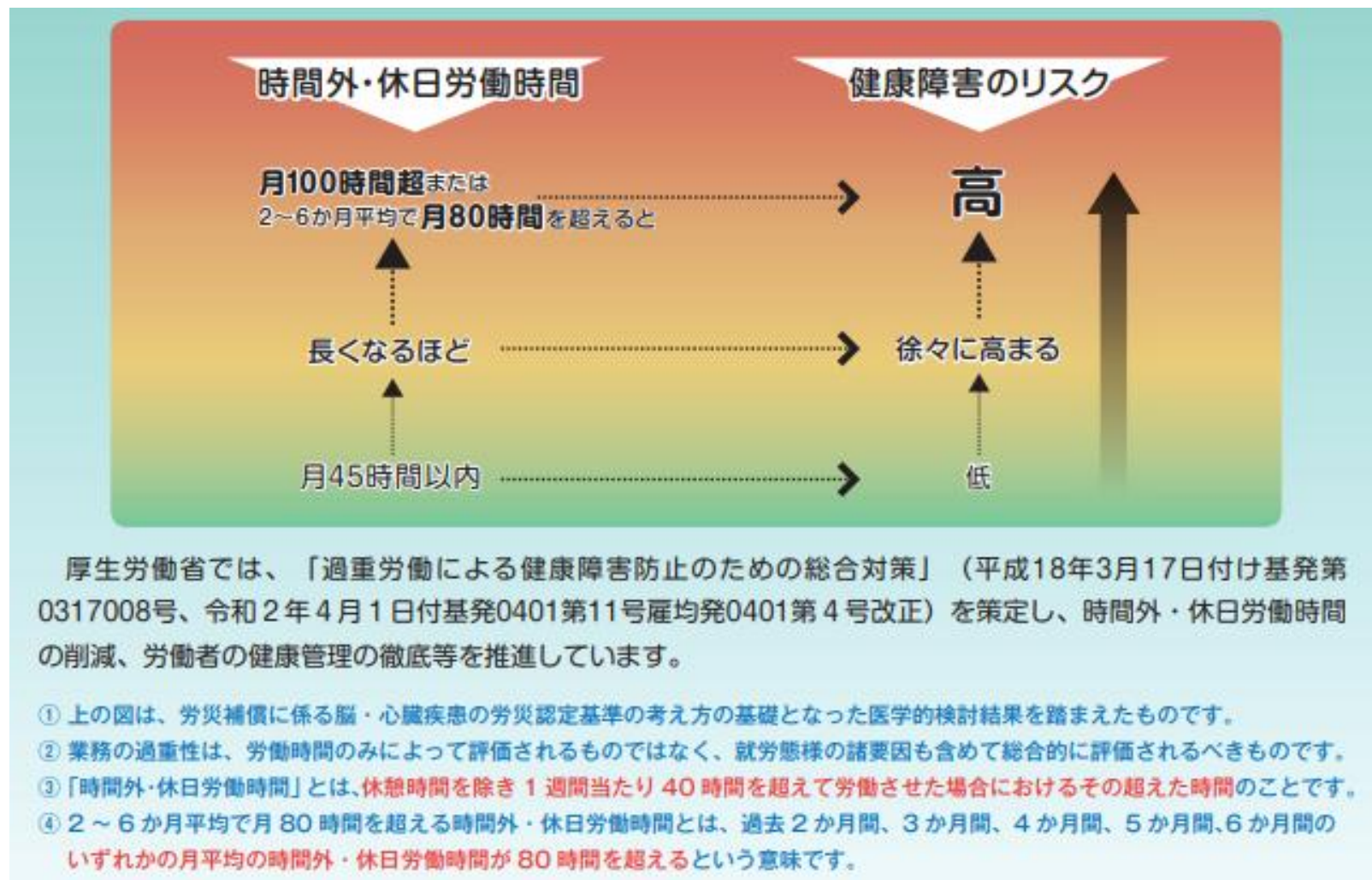
総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

(資料出所) 総務省「労働力調査」

(注) 週60時間以上就業する雇用者数割合については、雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合である。

I-2 時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



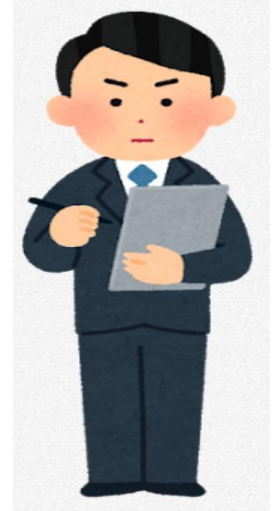
出典：厚生労働省パンフレット『過重労働による健康障害を防ぐために』1ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07041.html

II 過労死事件で問われる会社と、経営者の責任

1 会社の責任と損害賠償

安全配慮義務違反（労働契約法第5条）
不法行為（民法709条）
債務不履行（民法415条）

日頃から管理職として、職場の労働環境に注意を払う必要があるね。



2 経営者の責任～役員個人の責任を問う

会社法429条1項 役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う。

(要件)

- ①職務を行うについての悪意又は重大な過失があること
- ②第三者に損害が発生していること
- ③上記の悪意又は重大な過失と損害との間に因果関係が存在すること

Aは、代表取締役社長
Bは、前社長

(例)東京高判例 3. 1. 21 サンセイほか事件

会社と連帯して過労死した社員（営業技術係長（K）死亡時51歳脳幹部出血で死亡）への遺族への賠償責任が認められた例 ～訴えられた者～専務取締役工場長（C）、他2名（A、B）。会社法429条1項

※残業時間発症前1か月85時間48分、前2か月111時間9分、前3か月88時間32分、前4か月50時間50分・・・・・・・・

(C②関する認定事実)

- ① Cは、D工場に常駐しており、過労死した社員（K）の直属の上司だったこと。

③ 具体的にKの残業時間を調整できる立場にあった。

④ Cの加重労働に関する認定⇐一審の「故意・重過失」

ア 社内の安全衛生委員会では「残業時間が3ヶ月平均で60時間を超えないようにすること。
月80

80時間以上又は月100時間以上の残業を行った従業員に対する産業医の面接指導」の承認から

Cは、1か月当たり80時間を超えると過労死の恐れがあるとの認識があった。

イ Cは、Kの業務を軽減するため他の従業員に声かけ、自らも業務の代わりを行った。これにより、

Kの発症前2か月の時期より、1か月当たり25時間軽減⇐一審判決「故意・重過失」なしと判断

(高裁判断)

Cの対応についての「故意・重過失の認定」

ア 「従前行っていた一般的対応にとどまり、Kの業務量を適切に調整するための具体的措置を
講じ

なかったため、依然として勤務時間は月80時間を超えていた。

イ その場限りの手伝いや声かけでは対応として不足。具体的かつ実効性のある措置を実際に行
う

べきで、そうした措置を講じなかったことをもって重過失
(上司に求められる回避努力)

～具体的に労働時間をより短くする具体的な方策の実施

会社と取締役1名に対して、遺族に2400万円の賠償を命じた。

(その他)

Cと同時に訴えられた本社役員のAとBについて

一審と二審を通じて賠償義務なし

(理由)

AとBは、本社において残業時間抑制システムを構築する担当役員であったが、Kとの関係では直

▶参考情報:働き方改革関連法で新しく追加された労働時間の把握に関する条文

●労働安全衛生法第66条の8の3

事業者は、第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第1項に規定する者を除く）の労働時間の状況を把握しなければならない。

●労働安全衛生規則第52条の7の3

1 法第66条の8の3の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他適切な方法とする。

2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保管するための必要な措置を講じなければならない。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務があること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録**すること

(1) 原則的な方法

- ・ 使用者が、**自ら現認**することにより確認し、適正に記録すること
- ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎**として確認し、適正に記録すること

(2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 労働者の自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合は実態調査を実施し、所要の労働時間の補正を行うこと
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設け、上限を超える申請を認めない等労働者の適正な自己申告を阻害する措置を講じてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働時間を管理する者や労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、法令に基づき、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

1, 自己申告による労働時間の把握が認められるのはタイムカード等による把握が難しい場合に限られる。

(例) 直行または直帰の従業員で、タイムカード等による把握ができない場合

2, 労働時間の自己申告は原則として翌労働日までに行わせることが必要。たとえば1ヵ月まとめて自己申告させるのは適切ではない。ただし、宿泊を伴う出張などにより、翌労働日に自己申告させることが困難な場合は、後日一括して自己申告することも可。

3, 企業は従業員に労働時間の自己申告を正確に行わせるために必要な以下の措置を講じる義務がある。

参考情報: 労働時間の自己申告を正確に行わせるために義務付けられる措置の内容

- ①従業員に対して労働時間を正しく自己申告すべきことについて十分説明すること
- ②労働時間の管理者に対しても、労働時間を正しく自己申告させるべきことについて十分説明すること
- ③自己申告された労働時間と実際の労働時間が一致しているかどうかについて、必要に応じて実態調査を行うこと
- ④休憩や自主的な研修等の時間であったとして報告されている時間についても、実際には業務に従事している場合は労働時間として扱うこと。
- ⑤自己申告できる労働時間に上限を設けるなどして正しい自己申告を妨げないこと

IV 「労働基準法」とは・・・

○ 労働基準法とは

1. 労働条件の最低の基準を定めた法律であり、
2. 労働基準法で定めた基準に達しない労働条件は無効と定められており、
3. 違反すると刑罰も科される法律です。



- 労働基準法は、月給制で働く正社員と呼ばれている人たちはもちろん、アルバイトやパートタイマーなどと呼ばれている人たちにも同じように適用されます。

労働基準法第32条（法定労働時間）



（参考）就業規則（所定労働時間）

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
 - ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。
- ＊ 特例措置：商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業のうち10人未満の労働者を使用するものは週44時間とされる。（特例措置対象事業場）

労働基準法とは～労働条件の最低基準を定めた法律。法の基準を下回る契約等は無効で、法が定める事項に違反する行為は刑罰の対象となる。

	主な違反の内容	法条	罰条
1	◎社会的な身分や性別での差別	3、4	119
2	◎労働者の意思に反する労働の強制等	5	117
3	◎中間搾取の排除	6	118
4	◎労働契約の不履行に違約金、賠償賠償予定を含める。債権の賃金の相殺。	16	119
5	◎一方的、解雇予告無しの解雇	20	119
6	◎法定労働時間を超えて働かせる。36協定なし。36協定以上	32	119
7	◎休憩を与えない	34	119
8	◎休日を与えない	35	119
9	◎法定時間外労働、休日労働、深夜労働に対する割増賃金不払い	37	119
10	◎有給休暇を与えない	39	119
11	◎坑内における18歳未満の未成年、妊娠中女性の労働	63、62の2	118

6月1日改正
刑法施行によ
り「懲役刑」
は「拘禁刑」
になりました。

罰条	刑罰の内容
117条	1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金
118条	1年以下の懲役又は50万円以下の罰金
119条	6箇月以下の懲役又は50万円以下の罰金
120条	30万円以下の罰金



1 そもそも労働時間とは？ ⇒ 労基法には、労働時間の定義は、定められてはいません。

⇒ 労働時間は、就業規則等の規定にかかわらず、その実態で判断されます。

労働時間とは、**労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間**をいう(三菱重工長崎造船事件最高裁判決)。

使用者は労働時間に対して賃金を支払うことを義務付けられてるから、労働時間とは「賃金の支払い義務が発生する時間」ともいうことができる。そして、労働時間に該当するかどうかは、就業規則や雇用契約書にどのように記載されているかにかかわらず、従業員が会社の指揮命令下におかれていたかどうかによって判断される。

例えば、仮に就業規則で午前9時始業と定められていたとしても、実際には、始業前の朝礼などにより午前8時半から会社の指揮命令下にあったといえる状況であれば、午前8時半から始業までの時間も労働時間に該当する。

時間外は、本来業務命令で行うもの。
自己判断で不要な早出業務を行う社員
には、就業規則も示して、始業時間か
ら行うよう注意しましょう。



2 通勤時間と労働時間の境界とは (厚労省のパフレットより建設業の場合)

建設業を営む
事業主
労務管理担当者の
みなさま

事務所と現場の移動時間を
見直してみませんか？



会社と現場の間は
移動するだけだから
給料は要らないだろ？

いえいえ、移動時間が
労働時間と認められれば
給与を払う必要アリです！



そもそも「労働時間」とは？



労働基準法上の労働時間とは

「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」のこと

- ・使用者の明示または黙示の指示により業務に従事する時間
- ・使用者の明示または黙示の指示に基づき、参加等が事実上強制されている時間

これらは、就業規則等の規定に左右されず、客観的に見て労働者の行為が使用者から義務付けられたものと言えるか等により個別具体的に判断される
移動時間が労働時間とみなされる場合もある

(最高裁判決 平成12年3月9日)

「通勤時間」とは？



一般的に「通勤時間」とは
約束の時間(始業時刻や集合時刻)までに → 集合場所(事務所や集合場所)へ
到着することを目的とする行為
を指す

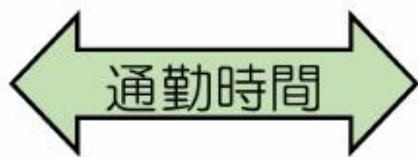
どこから出発し、どのような方法で到着するかは労働者に任されている
移動時間が「労働時間」に該当するかどうかは、先述の通り客観的に判断する
ので、名称にとらわれず実態を見て判断する必要がある

ケース①

自宅と会社、自宅と現場の移動

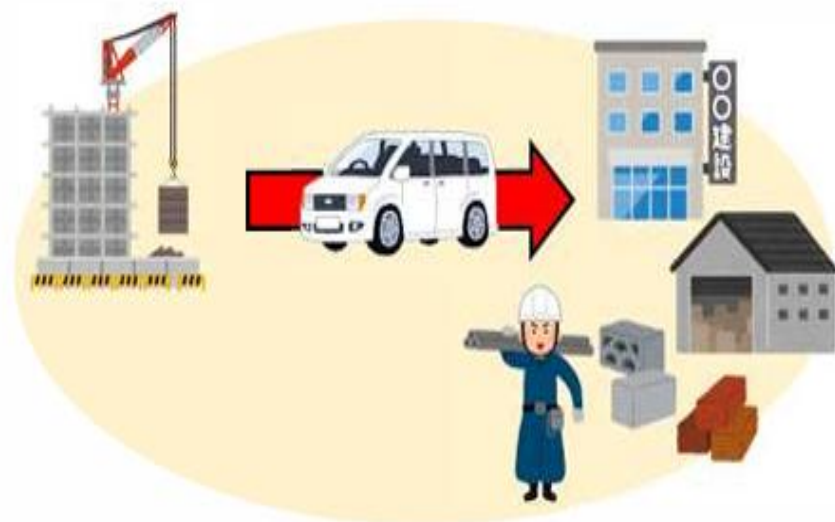


原則として通勤時間と解される

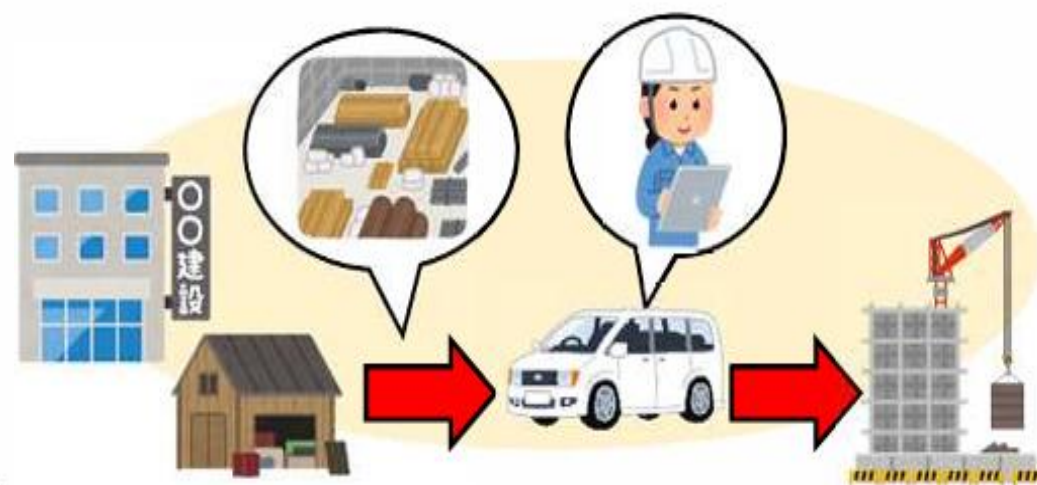


移動が労働時間に該当すると 判断された事例

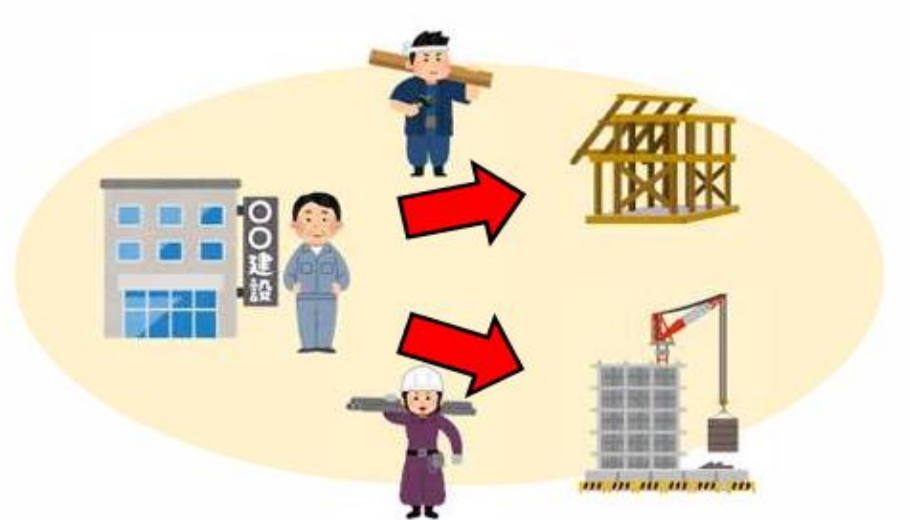
(平成20年2月22日 東京地裁)



- 作業終了後、**会社の指示**で事務所へ車両で戻ることとしていた
- 事務所に戻ってからは道具清掃や資材整理
これらの作業が、**会社から黙示による指示**がなされた業務で
あったと考えられる



会社の指示でいったん事務所に集合し、
資材を積んで、車中で打ち合わせをしながら移動

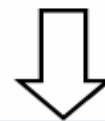


事務所に集合後、誰がどの現場に行くかは、当日の天候・作業現場の進捗状況に応じて**会社代表が指示**をしていた



- ・移動に使う車両の運転者
 - ・集合時刻
- 等は労働者間で決めていた

移動が労働時間に該当しないと
判断された事例
(平成14年11月15日 東京地裁)



通勤としての性格を有し
「労働時間」に当たらない



車両による会社と現場の移動は
会社の指示ではなかった
(直行直帰が認められていた)

「労働時間にあたる」と判断された判例一覧

製造業関連

作業着への着替えが義務付けられている場合の着替え時間（三菱重工長崎造船事件最高裁判決）技術面で問題がある従業員に対して、就業時間外に月1回、指導内容の振り返りの機会を与えるために設けられた勉強会の時間（大阪地方裁判所令和2年3月3日判決）

運輸業関連

始業前あるいは終業後の点呼時間（東京急行電鉄事件東京地裁判決）
引っ越し作業員の制服への着替え時間（横浜地方裁判所令和2年6月25日判決）

建設業関連

いったん会社に集合した後に、資材等を積み込んで現場に向かう場合の現場までの移動時間（総設事件東京地裁判決）

警備業関連

朝礼の時間や制服への着替え時間
（イオンディライトセキュリティ事件千葉地裁判決）

医療機関関連

病院の宿直勤務において実態として通常勤務が行われている場合
（奈良県立奈良病院事件大阪高裁判決）

待機時間についての判例一覧

労働時間であると判断した判例	1, 配送ドライバーが荷下ろしの順番を待っている間の待機時間（平成29年3月21日大阪地裁判決） 2, 配送ドライバーが必要以上に早く出発していたがそれについて会社も特段指導していなかったという場合に、配送先に早く着いて到着場所で待機している待機時間（平成29年3月21日大阪地裁判決）
休憩時間であると判断した判例	1, 非常勤講師の担当授業の間に生じる空き時間で、学校内に留まることを義務付けられていた時間（学校法人錦城学園事件東京地裁判決） 2, スクールバスの運転において、朝一旦送り届けた後、迎えの時間になるまでの間の車庫内における待機する時間（平成31年2月28日大阪地裁判決） 3, 路線バス運転手の終点到着後出発時刻までの待機時間のうち、車両の清掃や転回、遺留品の確認などを行う時間を除いた時間（令和2年9月17日福岡高裁判決）

「労働時間でない」と判断された判例一覧

始業前の早出時間	1, 業務上の必要性がないのに通勤時の交通事情から遅刻しないように早めに出社する場合の始業時刻までの時間(八重樫本舗事件東京地裁判決) 2, 自身の生活パターンから早く起床し、自宅ではやることがないなどの事情から業務上の必要性がないのに早く出社している場合の始業時刻前の時間(八重樫本舗事件東京地裁判決)
移動時間	1、会社の寮から工事現場までのバスによる送迎時間(高栄建設事件東京地裁判決) 2、夜行バスの交代運転手の車中仮眠時間(東京高裁平成30年8月29日判決) 3、事業場に入門した時点から更衣室までの移動時間(三菱重工長崎造船事件最高裁判決)
残業禁止命令	残業禁止命令に違反して業務をした時間(神代学園ミューズ音楽院事件東京高裁判決)
自主的な参加時間	1, 自己研鑽としてWeb学習ツールを提供していた場合のWeb学習時間(NTT西日本事件大阪高裁判決) 2, 出欠を取らない形で実施される製造業における安全委員会の安全活動への参加時間(大阪地方裁判所令和2年3月3日判決) 3, 美容室での自己研鑽のための練習時間。参加者はカットモデルを自身で調達し、カットモデルから個人的に報酬を受けることも認められていた事例(東京地方裁判所令和2年9月17日判決)
呼び出しに備えた 自宅待機時間	1, 呼び出されれば可能な限り迅速に現場に来ることが義務付けられて寄宿舍内で待機していた時間(大道工業事件東京地裁判決) 2, 産婦人科に勤務する医師が、自主的な取り組みとして宿日直担当医からの呼び出しに備えて自宅等で待機していた宅直勤務時間(奈良県立奈良病院事件大阪高裁判決)
休憩時間	トラック運転手のサービスエリア、パーキングエリアの滞在時間(東京地裁令和元年5月31日判決)

仮眠時間について

仮眠時間についても同様に、仮眠時間中であっても、仕事が発生すれば対応しなければならない状況である場合は、休憩時間とは扱われません。一方で、仮眠時間中に実作業に従事する必要が皆無に等しい状況の場合は、休憩時間と扱われます。

労働時間であると判断した判例

- 1, 仮眠中も警報や電話などに対しての対応が義務付けられている場合の警備員の仮眠時間(大星ビル管理事件最高裁判決)
- 2, 産婦人科医の当直業務中の仮眠時間。仮眠時間中も診療所内で待機し、患者の容態の変化などの場合に診療にあたるのが義務付けられている場合は休憩時間とは言えないと判断(医療法人社団E会事件東京地裁判決)
- 3, 異常やトラブルがあれば仮眠時間中であっても対応する必要がある場合の、ホテルの設備管理等に従事する従業員の仮眠時間(令和元年7月24日東京地裁判決。新栄不動産ビジネス事件)

休憩時間であると判断した判例

警備員が実作業に従事する必要が皆無に等しいといえる状態で仮眠していた時間(ビソー工業事件仙台高裁判決)

V 労働時間法制の見直し等

- ① 時間外労働の上限規制
 - ② 割増賃率の引き上げ
 - ③ 年次有給休暇について
-
- ④ 休日について
 - ⑤ 休憩について
 - ⑥ 36協定について
 - ⑦ 変形労働時間制について

① 時間外労働の上限規制

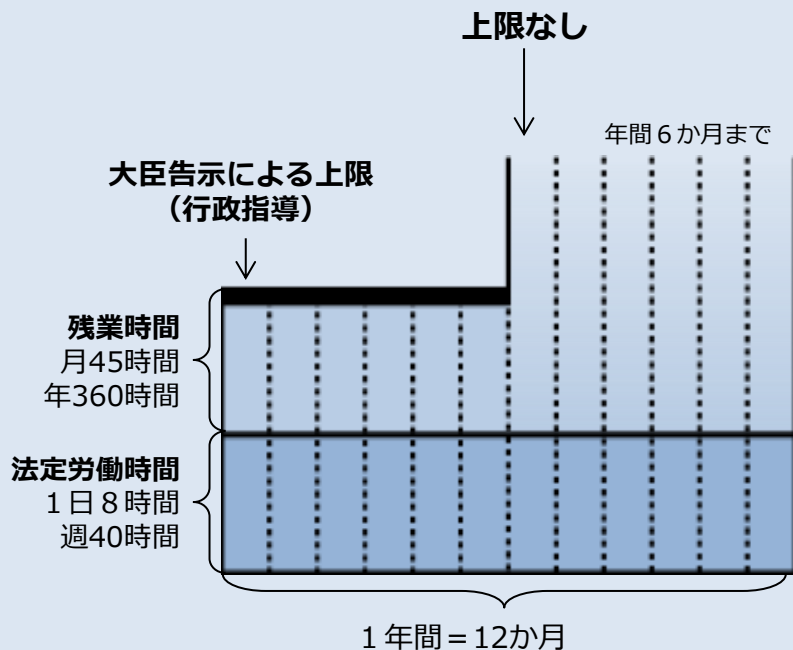
時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制

時間外労働の上限を法律で規制することは、1947年に制定された労働基準法において初めての大改革。

(改正前)

法律上は、時間外労働に上限なし

(行政指導のみ)。

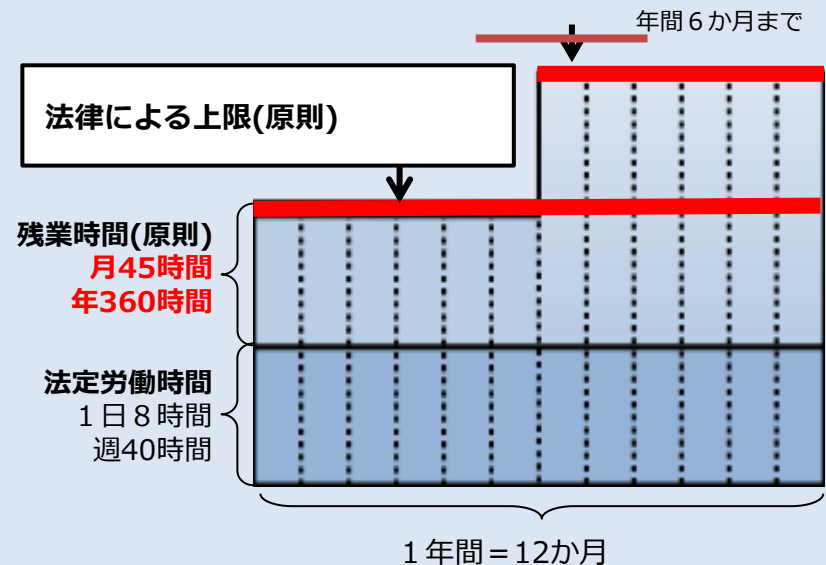


(改正後)

法律で時間外労働の上限を定め、これを超える時間外労働はできなくなる。

法律による上限(例外)

- ・年720時間
 - ・複数月平均80時間*
 - ・月100時間未満*
- * 休日労働を含む



時間外労働の上限規制が令和6年4月1日から適用されている業種・業務について

- 以下の業種・業務は、業務の特性や取引慣行上の課題（※）から長時間労働となっている実態があるが、個々の事業者の努力だけではその改善が難しいとされ、令和6年3月31日まで5年間、上限規制の適用が猶予され、その間に取引慣行や勤務環境の改善に取り組んできた。

（※）建設業：短い工期で受発注がなされる 自動車運転の業務：荷物の積み下ろしの際に長時間の待機が発生する
医師：医師に業務が集中しやすい、医師偏在の状況がある
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業：季節によって極端な繁忙の差がある

建設業 	一般業種と同じ。 ただし、 災害時における復旧及び復興の事業 については、時間外・休日労働を 単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする規定は適用されない。
自動車運転の業務 	時間外労働： 年960時間以下 （※1）
医師 	時間外・休日労働：月100時間未満（※2） 年960時間以下（一般） or 年1860時間以下（救急医療、臨床・専門研修など）
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業 	一般業種と同じ。

※1 拘束時間やインターバルについて、改善基準告示で別途定めている。

※2 面接指導の実施により月100時間未満の上限は適用されない。

(参考) 医師の場合

医療機関に適用される水準		特別延長時間の上限 (事業場単位の上限)	時間外・休日労働時間の上限 (個人単位の上限)
原則	A水準	月100時間未満／年960時間	月100時間未満／年960時間
特例水準 ⇒対象者の名簿を作成	連携B水準 (医師派遣を行う病院) ⇒自院での時間外・休日労働は年960時間であるが、副業・兼業をした場合、年1,860時間まで時間外・休日労働させることができる	月100時間未満／年960時間	月100時間未満／年1,860時間
	B水準 (救急医療等)	月100時間未満／年1,860時間	月100時間未満／年1,860時間
	C水準 (臨床・専門研修) (高度医療の修得研修)	月100時間未満／年1,860時間	月100時間未満／年1,860時間



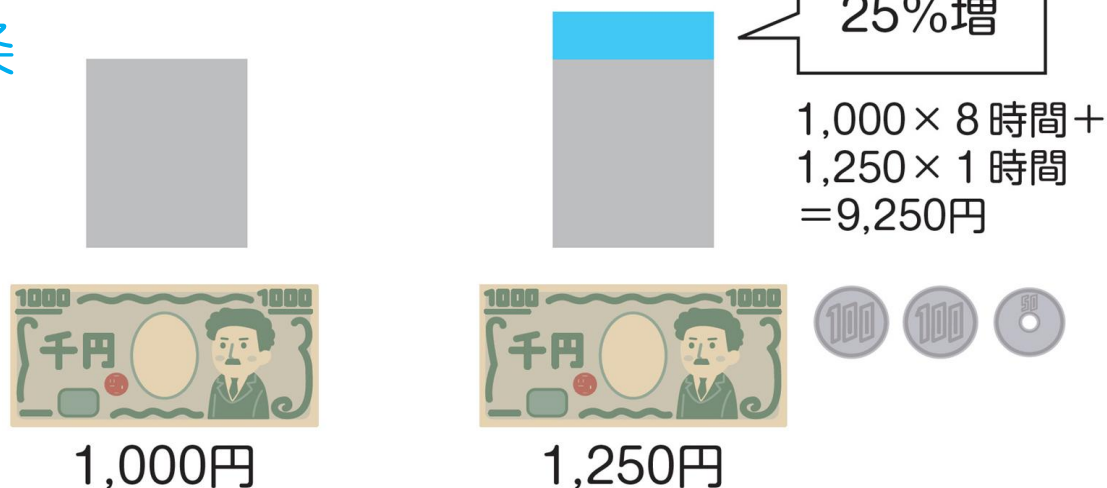
※月100時間未満の上限については、面接指導による例外あり

② 「労働基準法」 割増賃金の引き上げ

- 労働基準法では、残業に対しては、割増賃金を次のように支払うよう定めています。
- ・ 使用者が、1日8時間または週40時間を超えて労働させた場合には、通常の賃金の25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

* 労働基準法第37条

例えば、時給1,000円
のアルバイトが1日9時間
労働したら



- ※ 深夜（午後10時～翌日午前5時）労働に対する割増賃金は25%以上となります。
時間外労働が深夜労働に及んだ場合、合わせて50%以上の割増賃金となります。

「労働基準法」 割増賃金

深夜、休日労働の場合の割増率は

深夜（午後10時から午前5時）…25%

休日…35%

（質問）職場の所定労働時間が8時間で、
土日休み（法定休日は日曜）の場合、
土曜日に出勤したら割増率は？



週の法定労働時間40時間を超えるので時間外労働（割増25%）にはなりますが、法定休日ではないため休日労働にはなりません。（法定休日は週1日のため）

「労働基準法」 割増賃金

法定労働時間を超えた労働が
60時間を超えた場合は更に割増が必要※)です
(中小企業にも2023年4月1日以降適用されています)。

当該延長して労働させた時間が**1箇月について
60時間を超えた場合**においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の**5割以上の率**で計算した割増賃金を支払わなければならない。

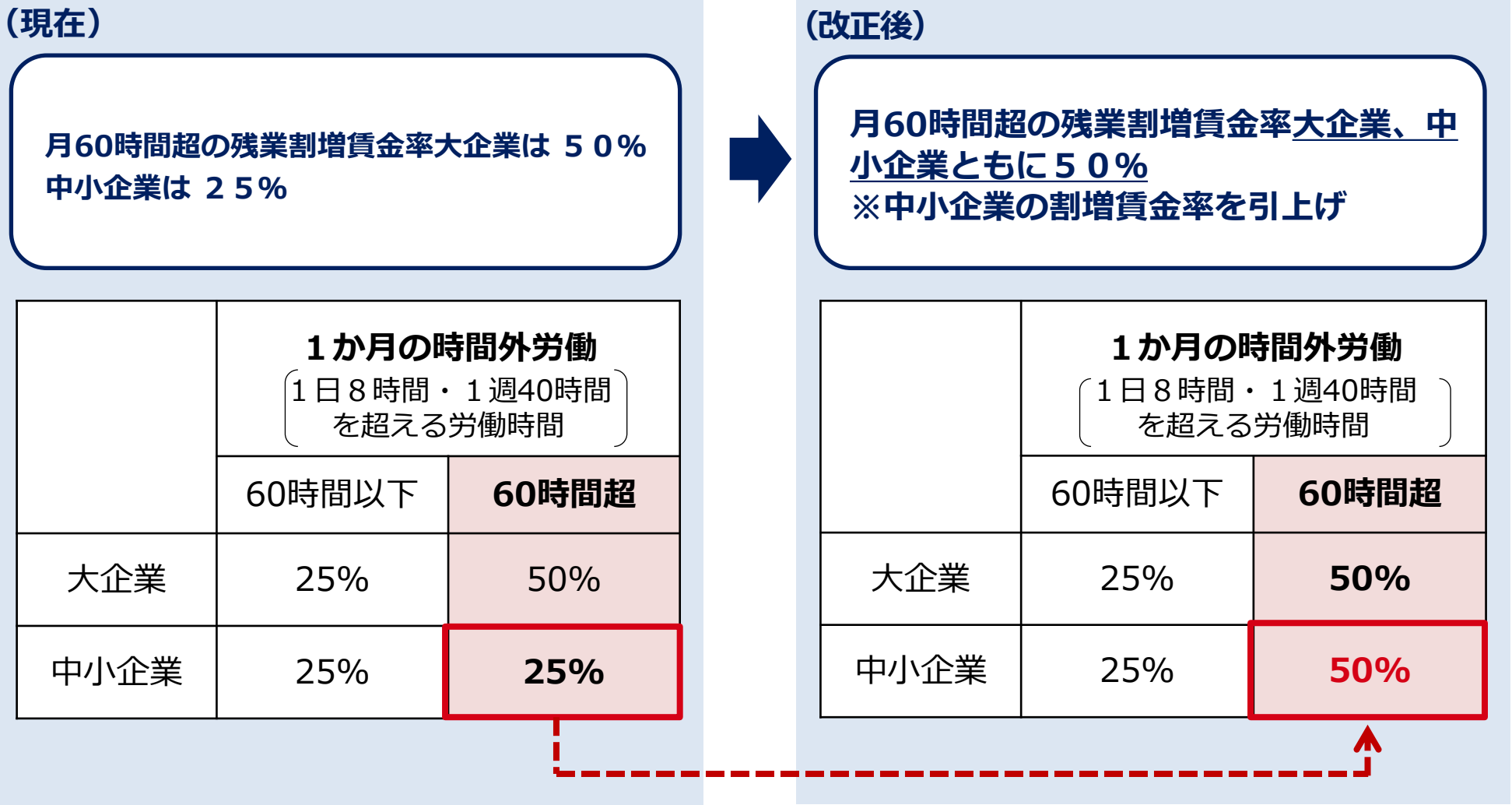
(労働基準法第37条 (抜粋))

※ 労使協定を締結すれば、割増賃金の支払に代えて、有給の代替休暇を与えることも可能です。(労働基準法第37条第3項)



◆中小企業の月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（猶予廃止）

中小企業に適用が猶予されていた月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（25%→50%）について、令和5年4月より猶予を廃止し、50%以上の割増賃金率の支払いを義務づけ。



「労働基準法」 割増賃金 まとめ

割増賃金の種類	割増率	
時間外労働	時間外月60時間以下	25%以上
	時間外月60時間超	50%以上
休日労働		35%以上
深夜業		25%以上
時間外＋深夜	時間外月60時間以下	50%以上
	時間外月60時間超	75%以上
休日労働＋深夜		60%以上

③ 年次有給休暇について

6か月間継続雇用され、その間のすべての労働日（労働義務のある日）の8割以上を出勤した場合は、**10日間の年次有給休暇**を得られます。

以後1年ごとに、その間の労働日の8割以上出勤した場合は、毎年、勤続年数に応じた年次有給休暇を得ることができます。（労働基準法第39条）

【年次有給休暇の付与日数】

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【労働時間が短い者（週30時間未満）の付与日数】

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	勤続年数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

【現行制度】 年次有給休暇の時季指定義務について

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。



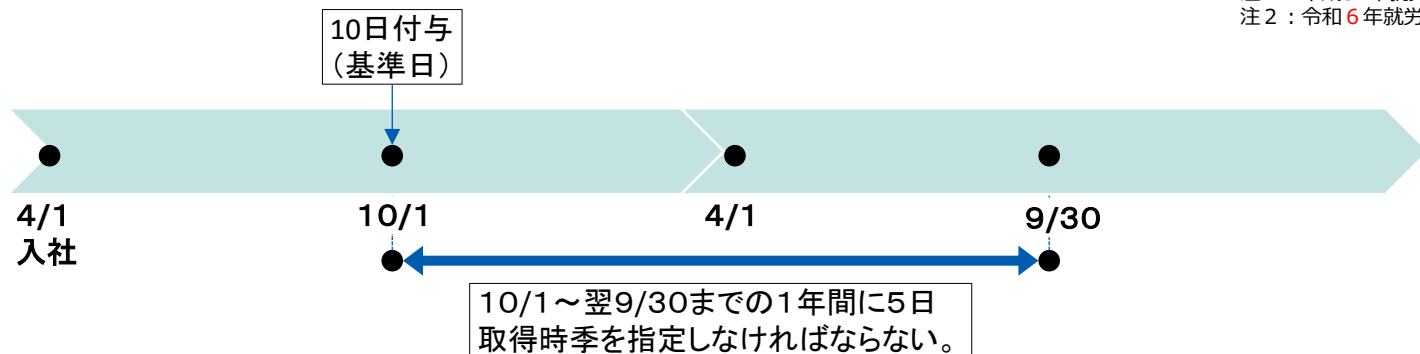
そもそも、**労働者の申出による取得がしにくい**という状況がありました。

→ 我が国の**年休取得率：52.4%**（平成30年における取得率）^{注1}

※平成31年4月1日施行
（令和5年における取得率は65.3%）^{注2}

注1：平成31年就労条件総合調査より
注2：令和6年就労条件総合調査より

（例）4/1入社
の場合



ポイント

- 対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）
- 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える
- 労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除することができる
（例）
 - 労働者が自ら5日取得した場合 ⇒ 使用者の時季指定は不要
 - 労働者が自ら3日取得＋計画的付与2日の場合 ⇒ //
 - 労働者が自ら3日取得した場合 ⇒ 使用者は2日を時季指定
 - 計画的付与で2日取得した場合 ⇒ // 3日 //
- 時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない
- 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存

(参考) 法定の基準日と異なる年次有給休暇の付与をする場合

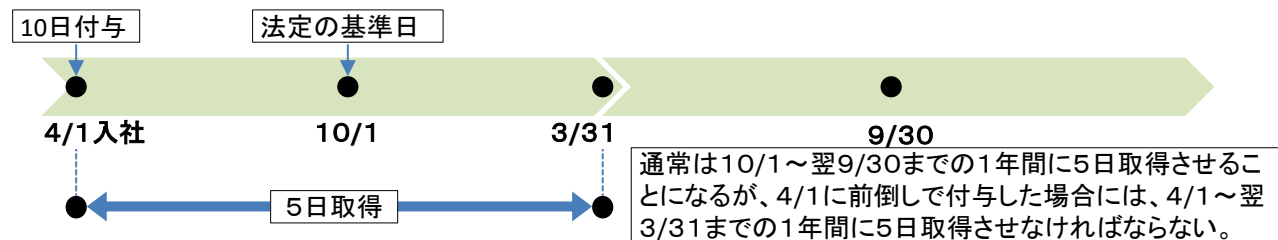
法定の基準日と異なり、

- 入社日から年次有給休暇を付与する場合や、
- 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなる。

① 法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上の子次有給休暇を付与する場合

⇒使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

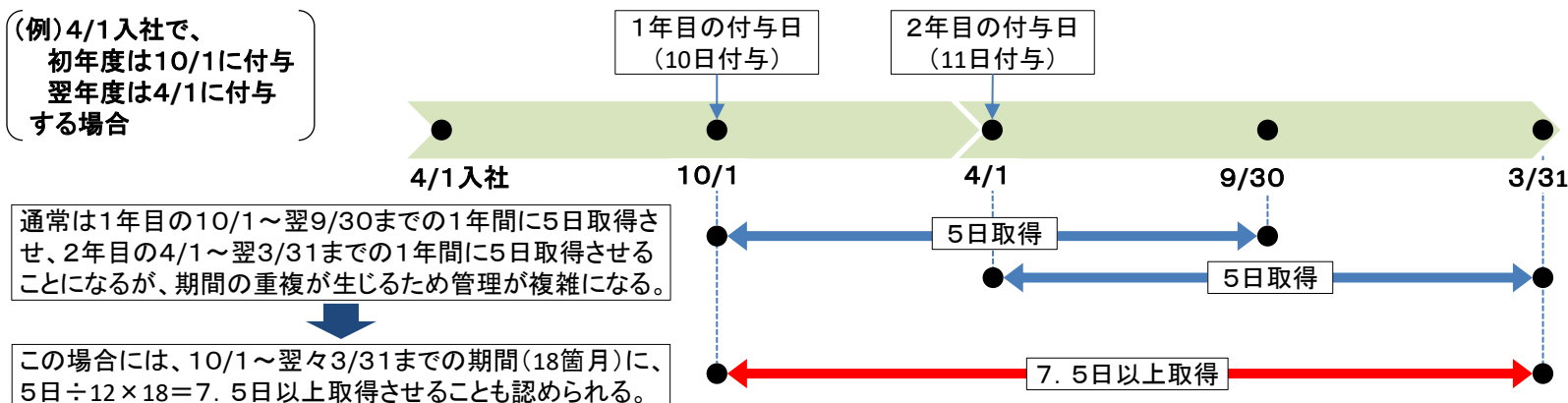
〔例〕4/1入社時に10日付与する場合



② 入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合（全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など）

⇒重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に取得させることも認められます。

〔例〕4/1入社で、
初年度は10/1に付与
翌年度は4/1に付与
する場合



④ 休日について

使用者(企業)は労働者に、毎週少なくとも
1回の休日を与えなければなりません。
(労働基準法第35条第1項)

休日とは、労働者が労働義務を負わない日をいいます。※土日祝日とは限りません。

休日を与える単位となる「週」とは日曜から土曜の一週間（暦週）に限らず、
継続した7日間であれば足ります。



土日が休めるとは
限らない

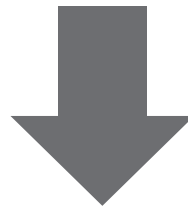
企業は労働者に対して、労働時間が

6時間を超える場合 45分以上

8時間を超える場合 60分以上

を労働時間の途中に与えなければなりません

(労働基準法第34条第1項)



- 3時間勤務、5時間勤務など6時間未満の労働時間の場合は、休憩なしでも違法ではありません。

休憩時間は

途中付与

労働時間の途中で付与
しなければなりません
(労働基準法第34条第1項)

一斉付与

一斉に与えなければ
なりません
(労働基準法第34条第2項)

自由利用

自由に利用させなければ
なりません
(労働基準法第34条第3項)



休憩時間中
アルバイトは
電話番ね

休憩時間について、こう
いった制約を課すことも認め
られません。

⑥ 36協定について その1

法律で1日や1週間の働く時間が決まっていますが、それを超えて働くことを完全禁止にすると、業務を遂行する上でやむを得ない事情が生じることがあります。

このため、我が国では労使間の一定の手続の上で、残業を認めるようにしています。

□ 36協定（一般に『サブロク協定』と称されます）

- 法定労働時間を超え、または法定休日に労働をさせるためには、あらかじめ延長できる時間数や、休日労働させることができる回数について「**時間外労働・休日労働に関する労使協定**」を締結し、労働基準監督署長に届け出ておく必要があります。（労働基準法第36条）
- 原則として限度時間（月45時間・年360時間）の範囲内で協定を結ぶ必要があります。
- 労使協定で定めた範囲を超える時間外、休日労働は違法です。
- 法定労働時間を超え、または法定休日に労働させたとき、又は深夜に労働させたときは、その時間の**通常の賃金に加え、割増賃金（残業代）を支払う必要**があります。

ポイント

- 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめる。
- 使用者は、3 6 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うこと。
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留意。
- 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にすること。
- 臨時的な特別の事情がなければ限度時間（月45時間・年360時間）を超えられないこと。
限度時間を超える必要がある場合は、できる限り具体的に定めること。
限度時間にできる限り近づけること。



特別条項で延長する場合、月末2週間と翌月初2週間の4週間に160時間の時間外労働を行わせるといったような、短期に集中して過重な労働となることは望ましくないことに留意してください。

36協定届の記載例

(様式第9号(第16条第1項関係))

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。
なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

◆36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して届け出てください。

36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。

その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆36協定の届出は電子申請でも行うことができます。

◆(任意)の欄は、記載しなくても構いません。

表面

時間外労働
休日労働

労働保険番号	
法人番号	

労働保険番号・法人番号を記載してください。

様式第9号(第16条第1項関係)

事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	協定の有効期間
金属製品製造業	〇〇金属工業株式会社 〇〇工場	(〒 〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇- 〇〇〇〇 - 〇〇〇〇)	〇〇〇〇年4月1日から1年間
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)
	① 下記②に該当しない労働者	設計	10人
	製品不具合への対応	検査	10人
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	月末の決算事務	経理	5人
	棚卸	購買	5人
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)
	受注の集中	設計	10人
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。
使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。
チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間は協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックボックスに入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 〇〇〇〇年3月12日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名 検査課主任
氏名 山田花子

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同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。(チェックボックスに要チェック)

〇〇〇〇年3月15日

使用者 職名 工場長
氏名 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

〇〇 労働基準監督署長殿

1枚目
(表面)

時間外労働
休日労働に関する協定届

労働保険番号	
法人番号	

労働保険番号・法人番号を記載してください。

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください。

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)				協定の有効期間		
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		(〒 〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇- 〇〇〇〇 - 〇〇〇〇)				〇〇〇〇年4月1日から1年間		
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数					
					1日		1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)		1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	
					法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)
					起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日		
① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	棚卸	購買	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)		労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻		
	受注の集中	設計	10人	土日祝日		1か月に1日		8:30~17:30		
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日		1か月に1日		8:30~17:30		
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 ☒ (チェックボックスに要チェック)										

対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

- 40

⑦ 変形労働制について

「変形労働時間制」とは、

業務の繁閑に応じて、法定労働時間を弾力的に変形させて、柔軟に労働日や労働時間を定めることを認めることによって、効率的な働き方を目指し、労働時間の短縮を図ることを目的として創設された4種類の制度をいいます。

これによって、繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするなど、労働時間の原則である法定労働時間（1日8時間・1週間40時間）に関わらず、柔軟に労働日・労働時間を定めることが可能になります。

比較的少ない場合

週休2日の休日が確保可能

完全週休2日制（労基法32条）

1日の所定労働時間が短縮できる。

土曜日を半日勤務とする制度
（例：月～金が7時間20分、土が3時間20分） 労基法32条

月始め・月末・特定週等に業務が忙しい

1か月単位の変形労働時間制の採用（労基法32条の2）

特定の季節（夏季・冬季など）特定の月などに業務が忙しい

1年単位の変形労働時間制の採用（労基法32条の4）

労働時間の効率化のために検討してみたら、いかがでしょうか

直前にならないと業務の状況が分からない場合（規模が30人未満の小売業、旅館、料理飲食店）

1週間単位の非定型的変形労働時間制の採用（労基法32条の5）

始業・終業の時刻を労働者に自由に選択させることができる場合

フレックスタイム制の採用（労基法32条の3）

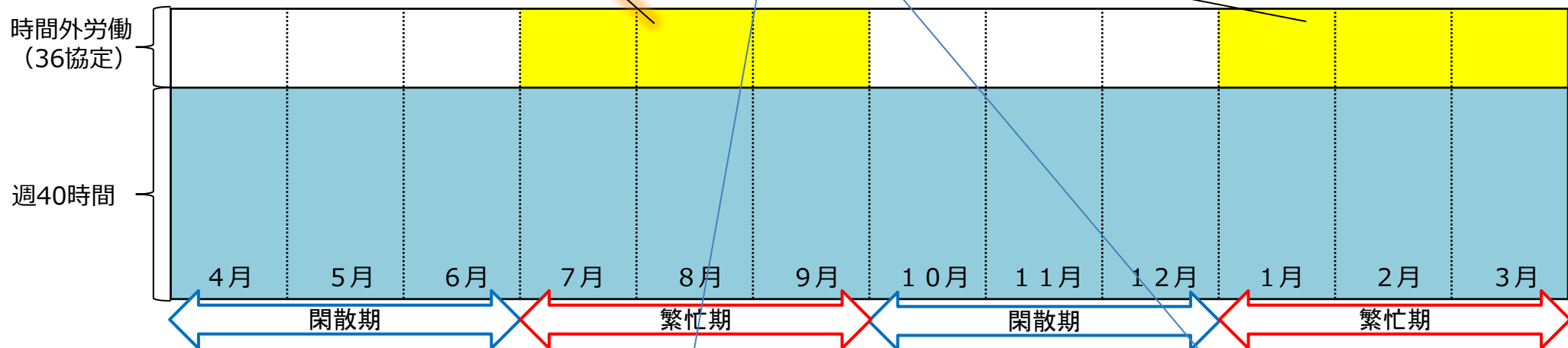


変形労働時間制の概要

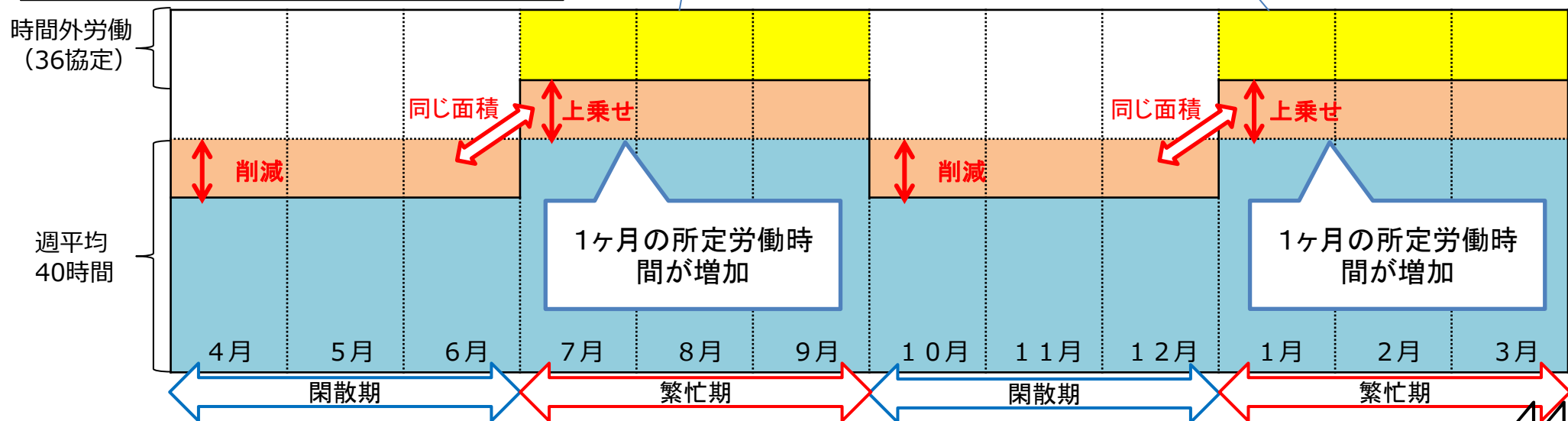
	対象	労働時間	手続
1ヶ月単位 変形労働 時間制 〔法32条の2〕	1ヶ月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務や対象労働者に関する制限はない。	1ヶ月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。 （いずれも期間終了時に週当たり40hを超える分は法定時間外労働となる。）	対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定または就業規則による。 （労使協定の場合は労基署へ届出が必要）
1年単位 変形労働 時間制 〔法32条の4〕 〔法32条の4 の2〕	1ヶ月を超え、1年以内の期間を平均して、法定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

1年単位変形労働時間制のイメージ

通常の週40時間制



変形労働時間制の場合



各種支援策について

令和7年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金
の引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

計画の承認
と実施

業務改善助成金を支給
（最大600万円）

※ 事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後6か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月以降に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

令和7年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

助成金による取組

労働能率を増進するために設備・機器などを導入

改善の結果



新たな機器・設備を導入して使用できるようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。

業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいかわからない！

外部の専門家によるコンサルティングを実施



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。



山梨働き方改革 推進支援センターでは



中小企業・小規模事業者等の
支援を行っています。



同一労働同一賃金への対応や非正規労働者の待遇改善を支援します！



パートタイマーと正社員の
賃金や手当をどう見直せ
ば、同一労働同一賃金に
なるのだろうか、難しくて分
からない。

そのお悩み、
ぜひ専門家に
ご相談ください！



長時間ご視聴ありがとうございました。