

論点に関する参考資料

①時間外労働の上限規制

(1) 限度時間等

○ 36協定で延長時間を定める対象期間

現行制度

○労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)(抄)

第十六条 使用者は、法第三十六条第一項の協定をする場合には、時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに一日及び一日を超える一定の期間についての延長することができる時間又は労働させることができる休日について、協定しなければならない。

②・③ (略)

○労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年労働省告示第154号)

(一定期間の区分)

第二条 労使当事者は、時間外労働協定において一日を超える一定の期間(以下「一定期間」という。)についての延長することができる時間(以下「一定期間についての延長時間」という。)を定めるに当たっては、当該一定期間は一日を超え三箇月以内の期間及び一年間としなければならない。

⇒ 2か月や3か月といった対象期間を定めると下記の例のようなケースが生じることになる。

(例)延長できる時間外労働時間を「3か月で120時間以内」と定めた場合

- ・単月の上限は定めないため、例えば「90時間・30時間・0時間」といった各月の配分も可能になる。
- ・この場合、単月ごとに見れば、特別条項を用いずに45時間超えを許容することになる。

(参考) 1日を超える一定期間の設定状況

○ 「1日を超え3か月以内の期間」の設定状況を見ると、9割以上の事業場で「1か月」と設定されている。

時間外労働に関する労使協定において延長時間を定めている一定期間（複数回答）

	1日	1週	2週	4週	1箇月	2箇月	3箇月	1年間	その他
合計	99.2%	1.5%	2.7%	0.1%	93.8%	0.7%	5.3%	99.1%	0.9%
大企業	98.5%	2.0%	1.3%	0.1%	89.5%	1.7%	8.5%	99.3%	0.8%
中小企業	99.7%	1.2%	3.6%	0.1%	96.6%	0.0%	3.1%	99.0%	0.9%

(出典)厚生労働省・平成25年度労働時間等総合実態調査

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

○ 1年単位の変形労働時間制の取扱い

現行制度

- 1年単位の変形労働時間制は、あらかじめ業務の繁閑を見込んで労働時間を配分することにより、突発的なものを除き恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度。
- 限度基準告示では、こうした制度の趣旨に鑑み、1年単位の変形労働時間制(3か月を超える期間を対象期間とするものに限る)の限度時間は、通常の限度時間より短い1か月42時間、1年320時間等と定めている。

●一般労働者

期 間	限 度 時 間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年間	360時間

●1年単位の変形労働時間制対象者

期 間	限 度 時 間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1か月	42時間
2か月	75時間
3か月	110時間
1年間	320時間

(参考) 36協定における延長時間の状況① 一般労働者

延長時間の定めのある事業場の通常延長時間は、ほぼ100%が限度基準告示における限度時間(1月45時間、1年360時間等)の範囲内に収まっている。

時間外労働に関する労使協定において1か月の延長時間の定めがある事業場の1か月の延長時間(一般労働者)

	計	45時間以下									45時間超	平均 (時間:分)
		10時間 以下	10時間 超15時 間以下	15時間 超20時 間以下	20時間 超25時 間以下	25時間 超30時 間以下	30時間 超35時 間以下	35時間 超40時 間以下	40時間 超45時 間未満	45時間		
合計	99.1%	0.7%	1.2%	1.9%	1.5%	6.6%	1.1%	8.8%	7.2%	70.0%	1.1%	42:18
大企業	99.0%	0.2%	0.6%	0.4%	1.4%	5.1%	1.1%	9.4%	5.9%	74.9%	1.0%	43:11
中小企業	99.1%	1.1%	1.7%	3.1%	1.6%	7.8%	1.0%	8.3%	8.1%	66.3%	0.9%	41:38

時間外労働に関する労使協定において1年の延長時間の定めがある事業場の1年の延長時間(一般労働者)

	計	360時間以下								360時間超	平均 (時間:分)
		100時間 以下	100時間 超150時 間以下	150時間 超200時 間以下	200時間 超250時 間以下	250時間 超300時 間以下	300時間 超330時 間以下	330時間 超360時 間未満	360時間		
合計	98.6%	1.1%	2.7%	1.9%	3.1%	4.5%	8.5%	0.3%	76.5%	1.4%	343:56
大企業	98.6%	0.4%	1.8%	1.6%	1.7%	3.8%	7.2%	0.2%	81.8%	1.4%	349:55
中小企業	98.6%	1.6%	3.5%	2.1%	4.2%	5.1%	9.5%	0.4%	72.1%	1.3%	338:56

(出典)厚生労働省・平成25年度労働時間等総合実態調査

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

(参考) 36協定における延長時間の状況② 1年単位の變形労働時間制

延長時間の定めのある事業場の通常延長時間は、95%程度が限度基準告示における限度時間（1月42時間、1年320時間等）の範囲内に収まっている。

時間外労働に関する労使協定において1か月の延長時間の定めがある事業場の1か月の延長時間
（対象期間が3か月を超える1年単位の變形労働時間制適用労働者）

	計	42時間以下										42時間超	平均 (時間:分)
		10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超42時間未満	42時間			
合計	95.4%	1.2%	0.8%	1.8%	2.7%	6.9%	1.1%	11.5%	0.1%	69.4%	4.7%	40:34	
大企業	99.3%	1.6%	0.8%	0.4%	0.2%	2.9%	2.8%	6.1%	0.1%	84.4%	0.7%	40:25	
中小企業	94.3%	1.0%	0.8%	2.1%	3.4%	8.0%	0.6%	13.0%	0.1%	65.2%	5.8%	40:36	

時間外労働に関する労使協定において1年の延長時間の定めがある事業場の1年の延長時間
（対象期間が3か月を超える1年単位の變形労働時間制適用労働者）

	計	320時間以下								320時間超	平均 (時間:分)
		100時間以下	100時間超150時間以下	150時間超200時間以下	200時間超250時間以下	250時間超300時間以下	300時間超320時間未満	320時間			
合計	94.9%	0.5%	1.9%	2.7%	4.8%	7.2%	0.3%	77.5%	5.1%	320:56	
大企業	98.8%	0.3%	1.1%	0.7%	1.0%	0.6%	0.0%	95.1%	1.3%	317:50	
中小企業	93.8%	0.6%	2.1%	3.2%	5.9%	9.0%	0.4%	72.6%	6.3%	321:47	

(出典)厚生労働省・平成25年度労働時間等総合実態調査

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

(2) 適用除外等の取扱い

現行制度

- 現行の限度基準告示で限度時間の適用が除外されている事業・業務には、「実行計画」で方針が示されたものの以外にも、下記のものがある。
 - (1) 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業又は業務
 - ① 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業(砂糖精製業を除く。)
 - ② 造船事業における船舶の改造又は修繕に関する業務
 - ③ 日本郵便株式会社の行う郵便事業の年末・年始における業務
 - (2) 公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務
 - ① 電気事業における発電用原子炉及びその附属設備の定期検査並びにそれに伴う電気工作物の工事に関する業務
 - ② ガス事業におけるガス製造設備の工事に関する業務
- ただし、年360時間の限度時間は適用あり。

【参考:実行計画で示された方針】

自動車の 運転の業務	・改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間(=月平均80時間)以内の規制を適用する。 ・将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。
工作物の 建設等の事業	・改正法の一般則の施行期日の5年後に、一般則を適用する。 (ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない。この点についても、将来的には一般則の適用を目指す。)
医師	・時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要。具体的には、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
新技術・新商 品等の研究開 発の業務	・医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

(参考) 36協定における延長時間の状況 現行の適用除外業務等

現行の限度基準告示の適用除外業務等の36協定における延長時間を見ると、1か月45時間や1年360時間以下に収まっている事業場は6割程度。

時間外労働に関する労使協定において1か月の延長時間の定めがある事業場の1か月の延長時間（現行の適用除外業務等）

	計	45時間以下									45時間超						平均 (時間: 分)
		10時間 以下	10時間 超15時 間以下	15時間 超20時 間以下	20時間 超25時 間以下	25時間 超30時 間以下	30時間 超35時 間以下	35時間 超40時 間以下	40時間 超45時 間未満	45時間	45時間 超50時 間以下	50時間 超60時 間以下	60時間 超70時 間以下	70時間 超80時 間以下	80時間 超100時 間以下	100時間 超	
合計	61.4%	0.0%	0.1%	1.0%	1.6%	6.6%	0.2%	14.6%	13.4%	23.8%	2.6%	5.5%	5.9%	7.5%	10.5%	6.5%	57:21
大企業	43.9%	—	—	0.0%	1.5%	1.2%	0.1%	2.7%	1.8%	36.5%	4.3%	14.8%	7.9%	9.0%	8.2%	12.1%	65:33
中小企業	66.7%	0.0%	0.1%	1.2%	1.6%	8.2%	0.3%	18.2%	16.9%	20.0%	2.0%	2.7%	5.4%	7.1%	11.3%	4.8%	54:53

時間外労働に関する労使協定において1年の延長時間の定めがある事業場の1年の延長時間（現行の適用除外業務等）

	計	360時間以下								360時間超						平均 (時間: 分)
		100時間 以下	100時間 超150時 間以下	150時間 超200時 間以下	200時間 超250時 間以下	250時間 超300時 間以下	300時間 超330時 間以下	330時間 超360時 間以下	360時間	360時間 超400時 間以下	400時間 超500時 間以下	500時間 超600時 間以下	600時間 超800時 間以下	800時間 超1000 時間以下	1000時 間超	
合計	57.9%	0.3%	0.8%	1.3%	3.3%	7.0%	18.1%	0.1%	27.0%	2.3%	5.7%	6.4%	9.6%	8.7%	9.4%	519:58
大企業	47.1%	1.0%	0.1%	—	0.1%	1.4%	1.8%	0.0%	42.7%	1.0%	4.3%	18.0%	13.0%	11.0%	5.5%	550:14
中小企業	61.2%	0.0%	1.0%	1.8%	4.3%	8.7%	23.1%	0.1%	22.1%	2.7%	6.1%	2.8%	8.5%	8.0%	10.6%	510:34

(出典)厚生労働省・平成25年度労働時間等総合実態調査。調査対象事業場に適用除外業務等がある場合に、その業務等に従事する労働者に適用される延長時間を集計したもの。

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

(参考) 法定時間外労働の実績 現行の適用除外業務等

現行の限度基準告示の適用除外業務等の法定時間外労働の実績(事業場における最長の者)を見ると、1か月45時間や1年360時間以下に収まっているのは7割程度。平均は1か月約35時間(大企業約48時間)、1年約297時間(大企業約402時間)。

1か月の法定時間外労働の実績(最長の者)(現行の適用除外業務等)

	計	45時間以下								45時間超						平均 (時間: 分)
		10時間 以下	10時間 超15時 間以下	15時間 超20時 間以下	20時間 超25時 間以下	25時間 超30時 間以下	30時間 超35時 間以下	35時間 超40時 間以下	40時間 超45時 間以下	45時間 超50時 間以下	50時間 超60時 間以下	60時間 超70時 間以下	70時間 超80時 間以下	80時間 超100時 間以下	100時間 超	
合計	69.8%	27.7%	4.2%	6.9%	6.6%	6.7%	7.6%	5.7%	4.4%	2.2%	8.2%	6.5%	5.3%	4.5%	3.6%	35:07
大企業	51.0%	11.5%	2.8%	7.0%	4.6%	9.3%	5.8%	2.7%	7.2%	3.3%	11.7%	12.5%	7.8%	8.6%	5.2%	48:17
中小企業	73.7%	31.1%	4.4%	6.9%	7.0%	6.1%	8.0%	6.3%	3.8%	1.9%	7.5%	5.2%	4.8%	3.7%	3.3%	32:20

1年の法定時間外労働の実績(最長の者)(現行の適用除外業務等)

	計	360時間以下							360時間超						平均 (時間: 分)
		100時間 以下	100時間 超150時 間以下	150時間 超200時 間以下	200時間 超250時 間以下	250時間 超300時 間以下	300時間 超330時 間以下	330時間 超360時 間以下	360時間 超400時 間以下	400時間 超500時 間以下	500時間 超600時 間以下	600時間 超800時 間以下	800時間 超1000時 間以下	1000時間 超	
合計	71.3%	30.3%	8.6%	8.3%	5.6%	8.4%	3.7%	6.3%	1.8%	6.0%	5.6%	9.0%	3.8%	2.5%	296:32
大企業	56.0%	12.5%	3.4%	2.8%	9.4%	9.1%	6.0%	12.8%	3.1%	9.0%	12.8%	10.5%	6.3%	2.3%	402:14
中小企業	74.5%	34.1%	9.7%	9.5%	4.9%	8.2%	3.2%	4.9%	1.5%	5.4%	4.1%	8.7%	3.3%	2.5%	274:16

(出典)厚生労働省・平成25年度労働時間等総合実態調査。調査対象事業場に適用除外業務等がある場合に、その業務等に従事する労働者の法定時間外労働の実績を集計したもの。

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

(3) 新たな指針に盛り込むべき事項

○ 現行の限度基準告示及び労使合意を踏まえれば、新たな指針に盛り込むべき事項としては以下のような事項が考えられるがどうか。

- ・ 特例による延長時間をできる限り短くする努力義務
- ・ 特例に係る割増賃金率を法定基準を超える率とする努力義務
- ・ 特例の場合に実施する健康・福祉確保措置(※1・2)の内容の例示(※3)
- ・ 労働時間を延長する必要がある業務の区分を細分化すること

※1 今後の労働時間法制等の在り方について(報告)(平成27年2月13日 労働政策審議会労働条件分科会)(抄)

1 働き過ぎ防止のための法制度の整備等

(1) 長時間労働抑制策

② 健康確保のための時間外労働に対する監督指導の強化

- ・ 併せて、時間外労働の特別条項を労使間で協定する場合、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを時間外限度基準告示において規定し、健康確保措置として望ましい内容を通達で示すことが適当である。

※2 時間外労働の上限規制等に関する労使合意(平成29年3月13日)(抄)

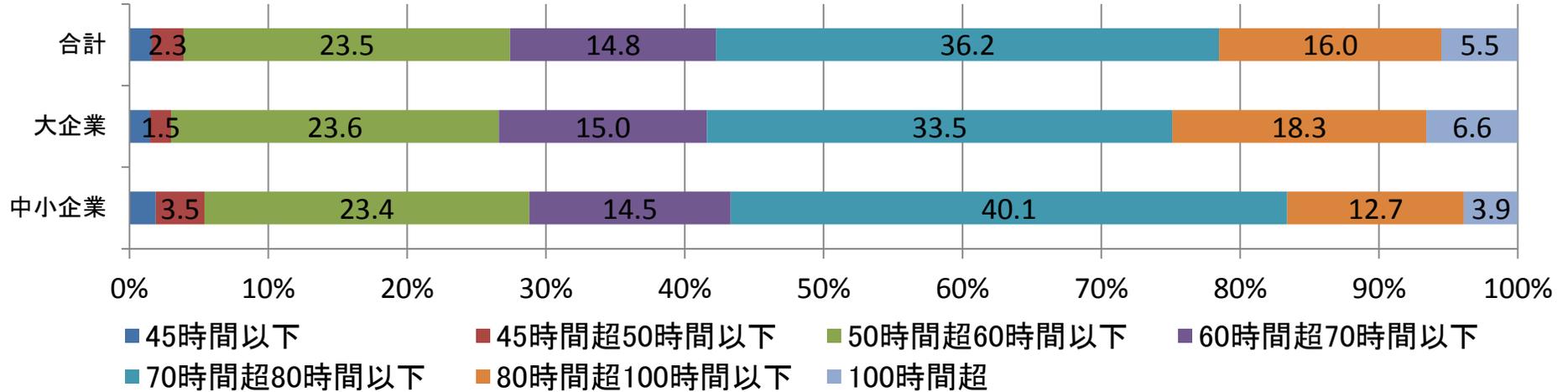
(前略)さらに、現行省令で定める36協定の必須記載事項として、月45時間を超えて時間外労働した者に対する健康・福祉確保措置内容を追加するとともに、特別条項付36協定を締結する際の様式等を定める指針に時間外労働の削減に向けた労使の自主的な努力規定を盛り込む。

※3 現行の裁量労働制では、制度の対象者に講じる健康・福祉確保措置の内容を指針に列挙している。

○ さらに、休日労働についてもできる限り抑制するよう努めなければならないことを盛り込んではどうか。

(参考) 36協定における特別延長時間 (特別条項) の状況① 1か月の特別延長時間

[1か月の特別延長時間の分布 (特別条項がある事業場、企業規模別)]



[特別延長時間の状況 (全事業場)]

	特別条項付き36協定を締結している事業場の割合						
	うち1か月の特別延長時間が45時間超の割合						うち100時間超の割合
	うち50時間超の割合						
	うち60時間超の割合						
	うち70時間超の割合						
	うち80時間超の割合						
	うち90時間超の割合						
	うち100時間超の割合						
合計	22.4%	22.0%	21.5%	16.2%	12.9%	4.8%	1.2%
大企業	58.6%	57.7%	56.8%	43.0%	34.2%	14.6%	3.9%
中小企業	11.3%	11.1%	10.7%	8.0%	6.4%	1.9%	0.4%

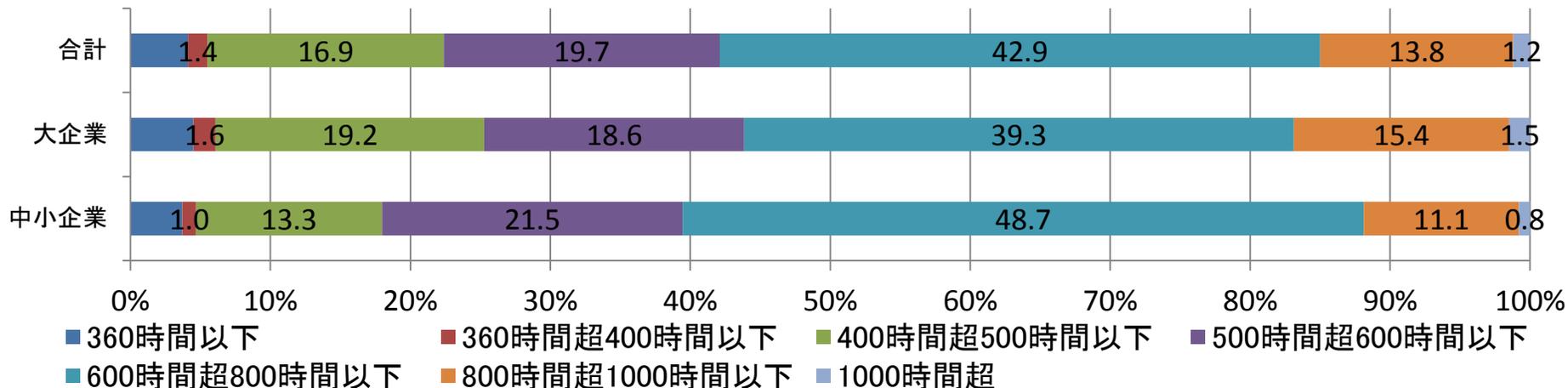
(出典) 厚生労働省・平成25年度労働時間等総合実態調査

(注1) 「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2) 「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

(参考) 36協定における特別延長時間 (特別条項) の状況② 1年の特別延長時間

[1年の特別延長時間の分布 (特別条項がある事業場、企業規模別)]



[特別延長時間の状況 (全事業場)]

	特別条項付き36協定を締結している事業場の割合						
	うち1年の特別延長時間が360時間超の割合						うち1000時間超の割合
	うち400時間超の割合					うち800時間超の割合	
	うち500時間超の割合				うち600時間超の割合		
	うち600時間超の割合			うち500時間超の割合			
	うち800時間超の割合		うち400時間超の割合				
	うち1000時間超の割合	うち360時間超の割合					
	うち1000時間超の割合						
合計	22.4%	21.5%	21.2%	17.4%	13.0%	3.4%	0.3%
大企業	58.6%	56.0%	55.1%	43.8%	32.9%	9.9%	0.9%
中小企業	11.3%	10.9%	10.8%	9.3%	6.8%	1.3%	0.1%

(出典)厚生労働省・平成25年度労働時間等総合実態調査

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

(参考) 割増賃金率の設定状況

○ 割増賃金率の設定状況を見ると、月の時間外労働が「0時間超45時間以内」、「45時間超60時間以内」、「60時間超」いずれの区分でも、法定の最低基準(25%、大企業の月60時間超は50%)に揃えている事業場が9割前後であるが、それを上回る率を設定している事業場も一定割合存在する。

割増賃金率 ①月の法定時間外労働時間が0時間超45時間以内

	計	25% 未満	25%	25% 超 30% 未満	30%	30% 超 35% 未満	35%	35% 超 40% 未満	40%	40% 超 45% 未満	45%	45% 超 50% 未満	50%	50% 超	平均割増 賃金率
合計	100%	0.8%	92.0%	0.8%	5.0%	0.1%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.1%	0.6%	26.2%
大企業	100%	0.2%	81.5%	1.0%	16.0%	0.2%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—	0.0%	0.2%	26.1%
中小企業	100%	1.1%	95.9%	0.7%	1.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.2%	0.7%	26.2%

(出典)厚生労働省・平成25年度労働時間等総合実態調査

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

割増賃金率 ②月の法定時間外労働時間が45時間超60時間以内

	計	25%未満	25%	25%超 30%未満	30%	30%超 35%未満	35%	35%超 40%未満	40%	40%超 45%未満	45%	45%超 50%未満	50%	50%超	平均割増賃金率
合計	100%	0.6%	87.3%	0.9%	8.6%	0.1%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.5%	0.4%	26.1%
大企業	100%	—	75.1%	0.9%	19.2%	0.1%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—	1.1%	0.2%	26.8%
中小企業	100%	0.9%	94.2%	0.9%	2.6%	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.2%	0.5%	25.7%

割増賃金率 ③月の法定時間外労働時間が60時間超

	計	25%未満	25%	25%超 30%未満	30%	30%超 35%未満	35%	35%超 40%未満	40%	40%超 45%未満	45%	45%超 50%未満	50%	50%超 55%未満	55%	55%超 60%未満	60%	60%超	平均割増賃金率
合計	100%	0.5%	58.7%	0.5%	0.8%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	—	0.1%	38.3%	0.1%	0.1%	0.0%	0.4%	0.3%	35.1%
大企業	100%	—	8.1%	0.2%	0.2%	0.0%	0.3%	—	—	0.0%	—	—	90.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.6%	0.2%	48.1%
中小企業	100%	0.8%	87.9%	0.8%	1.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	—	0.2%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.4%	27.7%

(参考) 裁量労働制対象者に講じる健康・福祉確保措置 (現行制度)

制度概要

対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施を協定(専門業務型)・決議(企画業務型)することが制度導入要件

- どの時間帯にどの程度在社したか等、出退勤時刻の記録等により、事業場の実態に応じて勤務状況を把握
- 措置の例: 代償休日や特別の休暇、健康診断の実施、年休取得促進、配置転換、産業医等の保健指導【詳細は以下のとおり】

○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(抄)

4 法第38条の4第1項第4号に規定する事項関係

(2) 留意事項

イ・ロ (略)

ハ 労使委員会において、健康・福祉確保措置を決議するに当たっては、委員は、健康・福祉確保措置として次のものが考えられることに留意することが必要である。

- (イ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること
- (ロ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること
- (ハ) 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること
- (ニ) 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること
- (ホ) 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること
- (ヘ) 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

ニ・ホ (略)

今後の労働時間法制等の在り方について(報告)(抄)
(平成27年2月13日 労働政策審議会労働条件分科会)

3 裁量労働制の見直し

(1) 企画業務型裁量労働制の新たな枠組

(略)

- ・ 企画業務型裁量労働制の対象労働者の健康確保を図るため、同制度の健康・福祉確保措置について、一定の措置を講ずる旨を決議することが制度上の要件とされている。この健康・福祉確保措置について、現行の法定指針に例示されている事項(代償休日又は特別な休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心とからだの健康窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導)を参考にしつつ、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル、一定期間における労働時間の上限の設定等を追加することも含め検討の上、省令で規定することが適当である。

(参考) 法定休日労働の協定締結状況と実績

① 休日労働に関する36協定締結の有無

	合計	労使協定を締結している	時間外労働に関する労使協定のみ締結している	休日労働に関する労使協定のみ締結している	時間外労働・休日労働に関する労使協定を締結している	時間外労働・休日労働に関する労使協定をいずれも締結していない
合計	100%	55.2%	5.4%	0.1%	49.7%	44.8%
大企業	100%	94.0%	6.3%	—	87.7%	6.0%
中小企業	100%	43.4%	5.2%	0.1%	38.2%	56.6%

② 休日労働に関する36協定における1か月（4週間）の法定休日労働の限度日数



	合計	0日	0日超1日未満	1日	1日超2日未満	2日	2日超3日未満	3日	3日超4日未満	4日	4日超5日未満	5日	5日超	平均(日)
		合計	100%	8.9%	0.7%	15.4%	0.2%	42.9%	0.1%	8.2%	0.0%	21.9%	0.6%	1.1%
大企業	100%	8.7%	0.4%	11.4%	0.2%	42.1%	0.3%	8.8%	—	26.3%	0.6%	1.3%	—	2.4日
中小企業	100%	9.1%	1.0%	18.2%	0.2%	43.4%	0.0%	7.7%	0.0%	18.9%	0.5%	1.0%	—	2.1日

③ 年間の法定休日労働の実績（事業場における最多の者）（※括弧内は全事業場に占める割合）

	合計	なし	あり														平均	
			計	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日～15日	16日～20日	21日以上		
合計	100%	78.9%	21.1%	100% (11.6%)	23.8% (2.8%)	18.5% (2.1%)	12.3% (1.4%)	8.9% (1.0%)	5.7% (0.7%)	5.9% (0.7%)	4.2% (0.5%)	2.7% (0.3%)	3.0% (0.3%)	2.9% (0.3%)	6.0% (0.7%)	2.4% (0.3%)	3.7% (0.4%)	5.4日
大企業	100%	78.1%	21.9%	100% (20.6%)	22.6% (4.7%)	19.7% (4.1%)	12.2% (2.5%)	9.7% (2.0%)	6.3% (1.3%)	6.5% (1.3%)	3.2% (0.7%)	3.0% (0.6%)	4.0% (0.8%)	2.0% (0.4%)	5.2% (1.1%)	2.3% (0.5%)	3.2% (0.7%)	5.3日
中小企業	100%	79.4%	20.6%	100% (8.9%)	24.7% (2.2%)	17.6% (1.6%)	12.3% (1.1%)	8.4% (0.8%)	5.2% (0.5%)	5.4% (0.5%)	4.8% (0.4%)	2.5% (0.2%)	2.3% (0.2%)	3.6% (0.3%)	6.5% (0.6%)	2.5% (0.2%)	4.0% (0.4%)	5.4日

(参考) 限度基準告示全文

労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年労働省告示第154号)

(業務区分の細分化)

第一条 労働基準法(以下「法」という。)第三十六条第一項の協定(労働時間の延長に係るものに限る。以下「時間外労働協定」という。)をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者(以下「労使当事者」という。)は、時間外労働協定において労働時間を延長する必要がある業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該必要のある業務の範囲を明確にしなければならない。

(一定期間の区分)

第二条 労使当事者は、時間外労働協定において一日を超える一定の期間(以下「一定期間」という。)についての延長することができる時間(以下「一定期間についての延長時間」という。)を定めるに当たっては、当該一定期間は一日を超え三箇月以内の期間及び一年間としなければならない。

(一定期間についての延長時間の限度)

第三条 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第一の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情(臨時的なものに限る。)が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、この限りでない。

- 2 労使当事者は、前項ただし書の規定により限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定めるに当たっては、当該延長することができる労働時間をできる限り短くするように努めなければならない。
- 3 労使当事者は、第一項ただし書の規定により限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を法第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働について法三十七条第一項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならない。

(次頁に続く)

(一年単位の変形労働時間制における一定期間についての延長時間の限度)

第四条 労使当事者は、時間外労働協定において法第三十二条の四の規定による労働時間により労働する労働者(三箇月を超える期間を同条第一項第二号の対象期間として定める同項の協定において定める同項第一号の労働者の範囲に属する者に限る。)に係る一定期間についての延長時間を定める場合は、前条の規定にかかわらず、当該労働者に係る一定期間についての延長時間は、別表第二の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。

2 前条第一項ただし書、第二項及び第三項の規定は、法第三十二条の四第一項の協定が締結されている事業場の労使当事者について準用する。

(適用除外)

第五条 次に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、前二条の規定(第四号に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、厚生労働省労働基準局長が指定する範囲に限る。)は適用しない。

一 工作物の建設等の事業 (⇒下記通達の2)

二 自動車の運転の業務

三 新技術、新商品等の研究開発の業務

四 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するもの (⇒下記通達の1)

(次頁に続く)

1 限度基準第五条第四号の労働省労働基準局長が指定する事業又は業務

(1) 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業又は業務

イ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業(砂糖精製業を除く。)

ロ 造船事業における船舶の改造又は修繕に関する業務

ハ 日本郵便株式会社の行う郵便事業の年末・年始における業務

ニ 都道府県労働基準局長が労働省労働基準局長の承認を得て地域を限って指定する事業又は業務

(2) 公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務

イ 電気事業における発電用原子炉及びその附属設備の定期検査並びにそれに伴う電気工作物の工事に関する業務

ロ ガス事業におけるガス製造設備の工事に関する業務

2 限度基準第五条の労働省労働基準局長が指定する範囲

限度基準別表第一及び第二の下欄に掲げる限度時間のうち一年間以外の期間に係るもの

労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準第五条に基づく労働省労働基準局長の指定について(平成11年1月29日基発44号)

別表第一（第三条関係）

期 間	限 度 時 間
一週間	十五時間
二週間	二十七時間
四週間	四十三時間
一箇月	四十五時間
二箇月	八十一時間
三箇月	百二十時間
一年間	三百六十時間

備考 一定期間が次のいずれかに該当する場合は、限度時間は、当該一定期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に一時間未満の端数があるときは、これを一時間に切り上げる。）とする。

- 一 一日を超え一週間未満の日数を単位とする期間 十五時間に当該日数を七で除して得た数を乗じて得た時間
- 二 一週間を超え二週間未満の日数を単位とする期間 二十七時間に当該日数を十四で除して得た数を乗じて得た時間
- 三 二週間を超え四週間未満の日数を単位とする期間 四十三時間に当該日数を二十八で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が二十七時間を下回るときは、二十七時間）
- 四 一箇月を超え二箇月未満の日数を単位とする期間 八十一時間に当該日数を六十で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が四十五時間を下回るときは、四十五時間）
- 五 二箇月を超え三箇月未満の日数を単位とする期間 百二十時間に当該日数を九十で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が八十一時間を下回るときは、八十一時間）

（次頁に続く）

別表第二(第四条関係)

期 間	限 度 時 間
一週間	十四時間
二週間	二十五時間
四週間	四十時間
一箇月	四十二時間
二箇月	七十五時間
三箇月	百十時間
一年間	三百二十時間

備考 一定期間が次のいずれかに該当する場合は、限度時間は、当該一定期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に一時間未満の端数があるときは、これを一時間に切り上げる。）とする。

- 一 一日を超え一週間未満の日数を単位とする期間 十四時間に当該日数を七で除して得た数を乗じて得た時間
- 二 一週間を超え二週間未満の日数を単位とする期間 二十五時間に当該日数を十四で除して得た数を乗じて得た時間
- 三 二週間を超え四週間未満の日数を単位とする期間 四十時間に当該日数を二十八で除して得た数を乗じて得た時間
（その時間が二十五時間を下回るときは、二十五時間）
- 四 一箇月を超え二箇月未満の日数を単位とする期間 七十五時間に当該日数を六十で除して得た数を乗じて得た時間
（その時間が四十二時間を下回るときは、四十二時間）
- 五 二箇月を超え三箇月未満の日数を単位とする期間 百十時間に当該日数を九十で除して得た数を乗じて得た時間
（その時間が七十五時間を下回るときは、七十五時間）