

宿泊業の現状と課題 — 労務管理に関する自主点検結果 —

岐阜労働局 恵那労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

自主点検 実施概要

2

客室稼働率と人の定着

3

宿泊業の3つの特徴

4

監督指導結果との比較

5

おわりに

① 自主点検 実施概要

- 実施時期 2024年6～7月
- 対象事業場数 238事業場（岐阜県内の宿泊施設）
- 有効回答数 173事業場（72.7%）
※無効な事業場番号 及び
重複した事業場番号(入力が古い方)を除く



1

自主点検 実施概要

2

客室稼働率と人手不足

3

宿泊業の3つの特徴

4

監督指導結果との比較

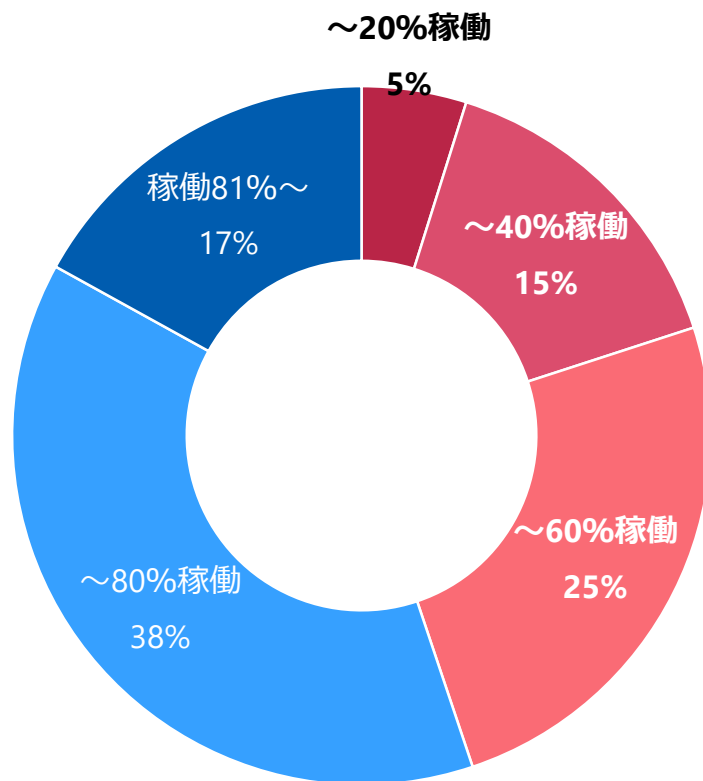
5

おわりに

② 客室稼働率

稼働率が60%を下回る 事業場が45%。

Q：年間で客室は何パーセントほど稼働していますか？

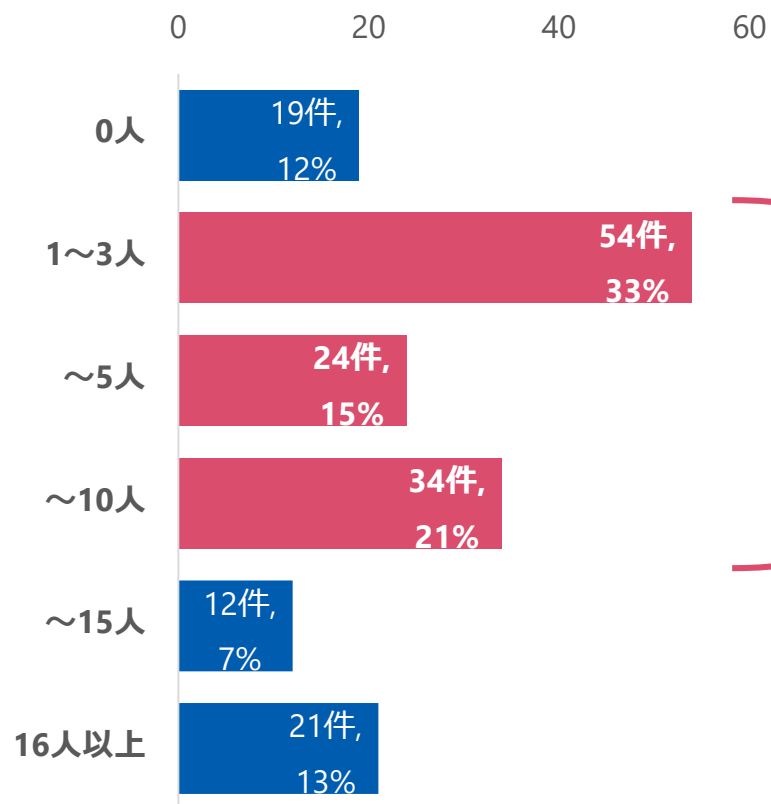


② 人手不足（定着不足）

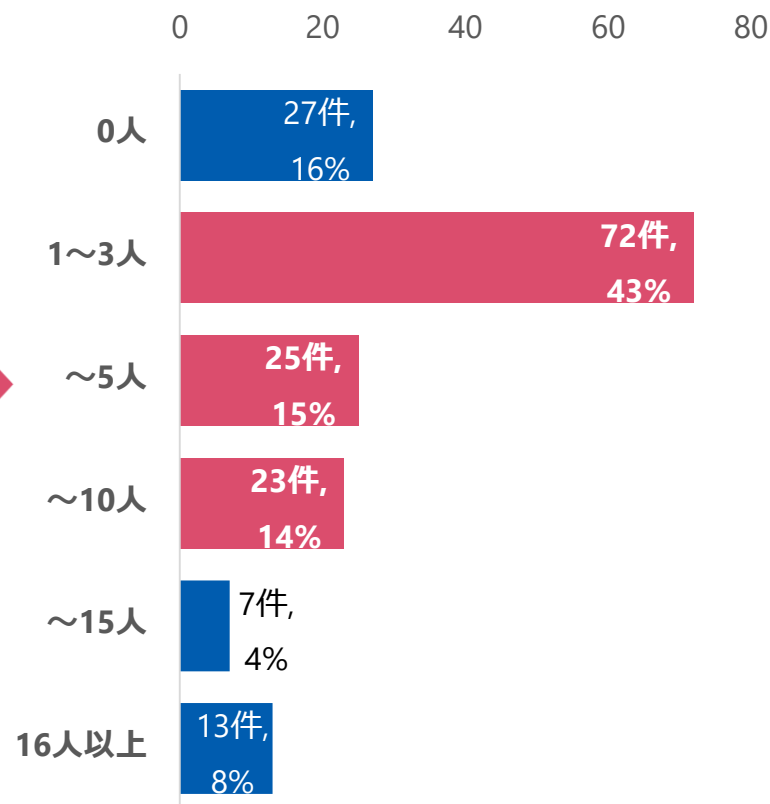
採用人数と退職人数が、ほぼ同水準。

採用した人が定着せずに退職してしまい、人手が増えていないことが推測される。

Q：令和5年度中に **採用** した労働者数は？



Q：令和5年度中に **退職** した労働者数は？



- 1 自主点検 実施概要
- 2 客室稼働率と人手不足
- 3 宿泊業の3つの特徴**
- 4 監督指導結果との比較
- 5 おわりに

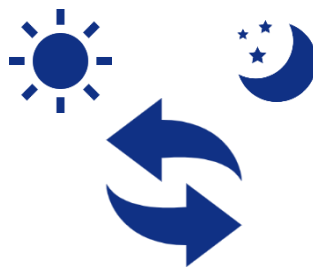
③ 宿泊業の3つの特徴

自主点検結果には、(1)賃金水準、(2)拘束時間、(3)繁閑差の
宿泊業の3つの特徴が現れる。

1 賃金水準



2 拘束時間



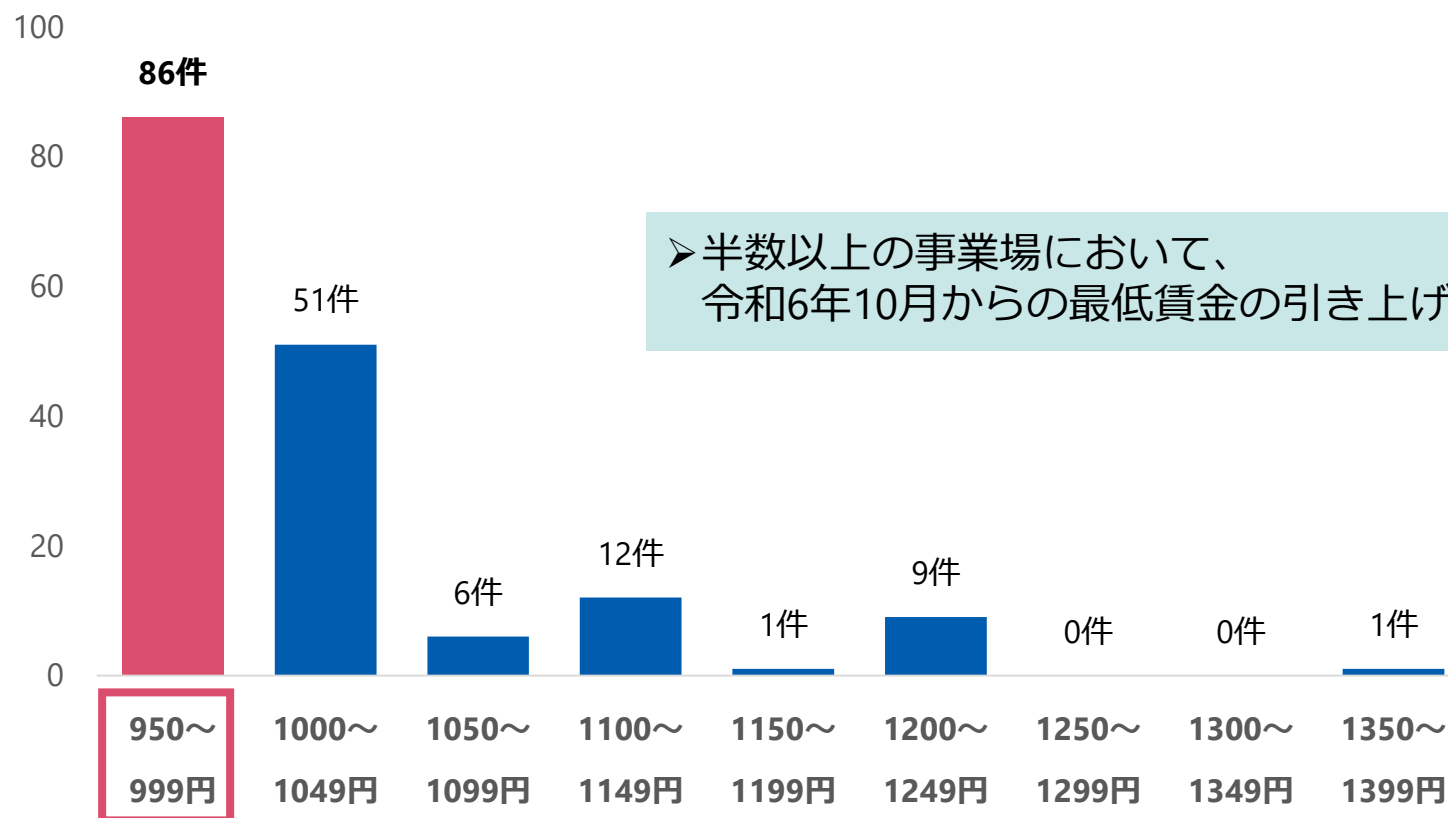
3 繁閑差



③ - (1) 賃金水準

県内の最低賃金額（950円／令和5年度）に近い時給額で働く労働者がいる事業場が半数以上（52%）。

Q：最も賃金額が低い労働者には、1時間あたりいくらを支払っていますか？



参考・令和6年10月1日からの最低賃金

岐阜県の令和6年度地域別最低賃金は「1,001円（前年度+51円）」

必ずチェック!
最低賃金!

働く人と雇う人のための
ルールです!

岐阜県 最低賃金

令和6年
10月1日から
時間額

1,001円

前年比
51円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関するお問い合わせは、岐阜労働基準本または最寄りの労働基準監督署へ

賃金引上げ特設ページ
賃金引上げに向けた実施状況を掲載しています。

中労協 労働改善助成金
最大600万円

厚生労働省

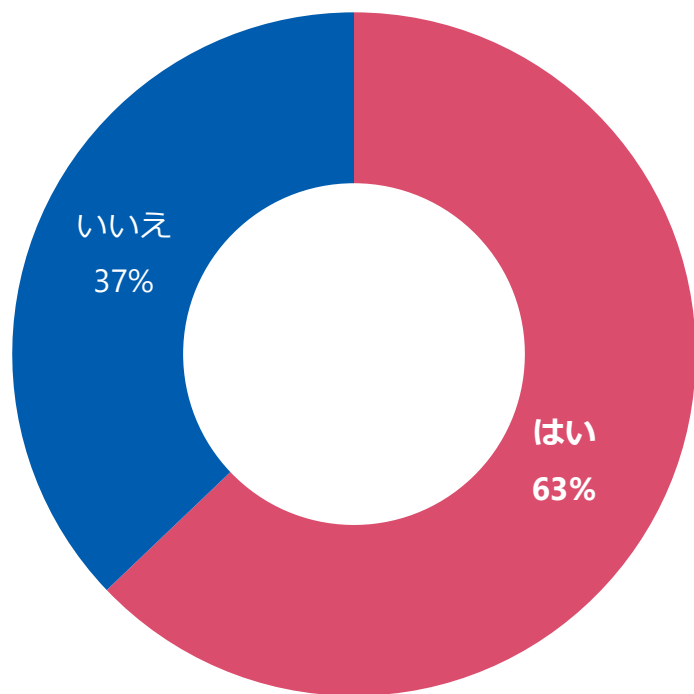
▶ 岐阜県最低賃金リーフレット
<https://jsite.mhlw.go.jp/gifu-roudoukyoku/content/contents/001624917.pdf>



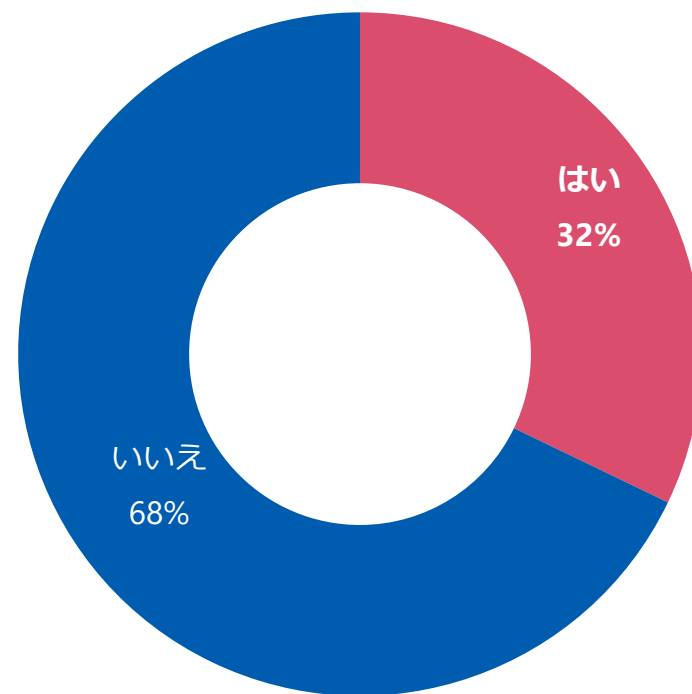
③ - (2) 拘束時間

「中抜け」のある事業場が63%。また「一人夜警」のある事業場が32%。
宿泊業特有の長い拘束時間が、労働者の負担になっていることが推測される。

Q：中抜け時間のある労働者は
いますか？



Q：一人体制で夜勤（いわゆる夜警）を
行う労働者はいますか？



参考・拘束時間が長いときの注意点

中抜け時間や夜警の仮眠時間を「休憩時間」と定めていたとしても、客観的には使用者の指揮命令下に置かれているものと評価される場合は「労働時間」に該当する。

休憩時間

- 労働者が1日の労働の過程において、権利として労働から解放されることを保障されている時間。

就業規則

(労働時間及び休憩時間)

第〇条 労働時間は、1週間については40時間、1日については8時間とする。

2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

| 始業・終業時刻 | | 休憩時間 |
|---------|----------|------------------|
| 始業 | 午前__時__分 | __時__分から__時__分まで |
| 終業 | 午後__時__分 | |

労働時間

- 休憩時間に来客当番として待機させている
- 休憩時間に電話に出ることを義務付けている
- 仮眠時間に警報が鳴れば対応させている

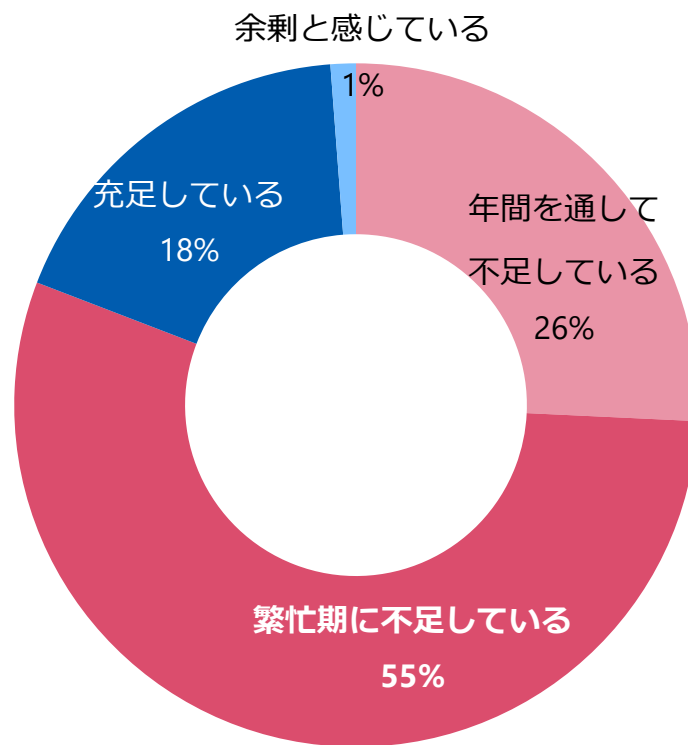
⇒ 「労働時間」に該当するため
休憩時間とはならず、賃金の支払いが必要。

➤ 原則、夜警にも通常の賃金の支払いが必要。
最低賃金を下回る賃金（減額特例）を適用するためには、行政官庁の許可が必要。

③ - (3) 繁閑差

繁忙期の人手不足を感じる事業場が半数以上（55%）。

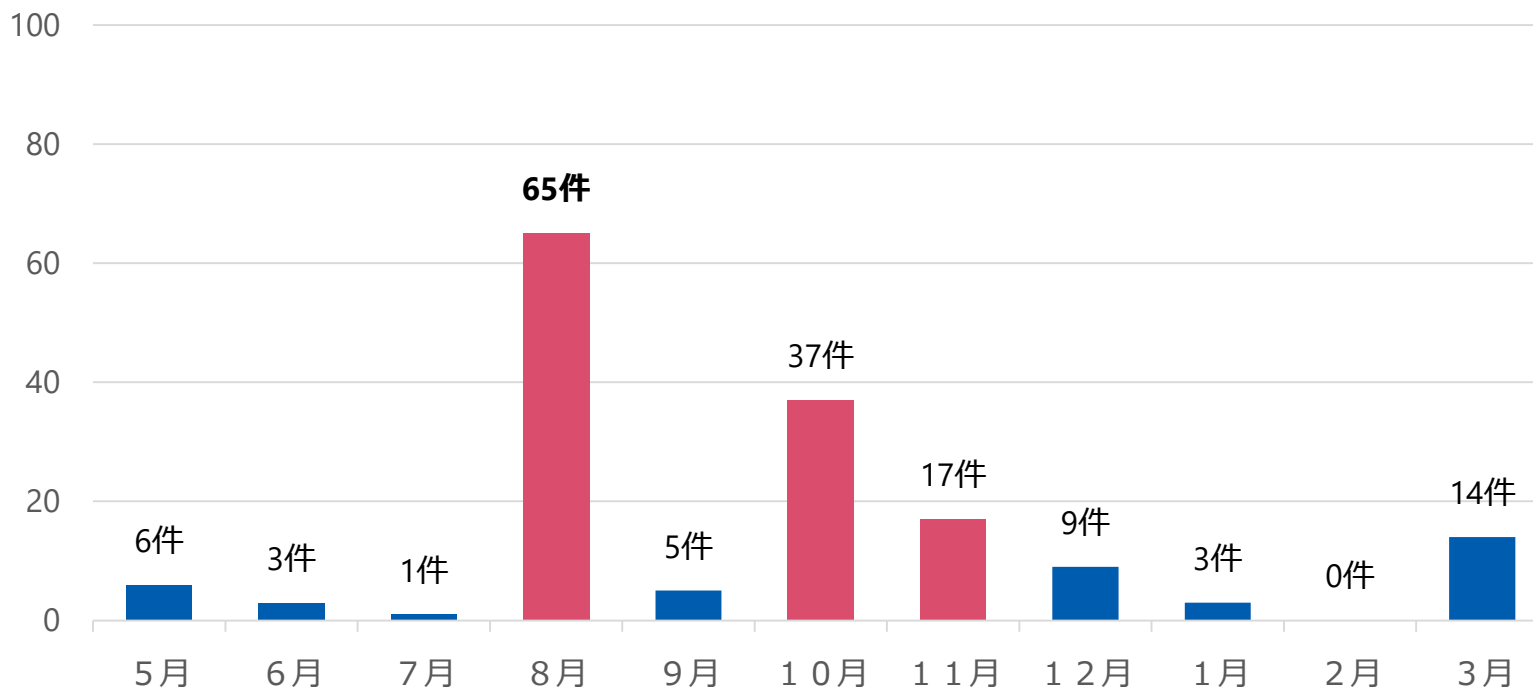
Q：労働者の過不足感についていかがでしょうか。（主観で構いません）



③ - (3) 繁閑差

1年間のうちで8月・10～11月が最も繁忙であるとの回答が多数。

Q：令和5年度のうちで最も繁忙であったのは何月ですか？

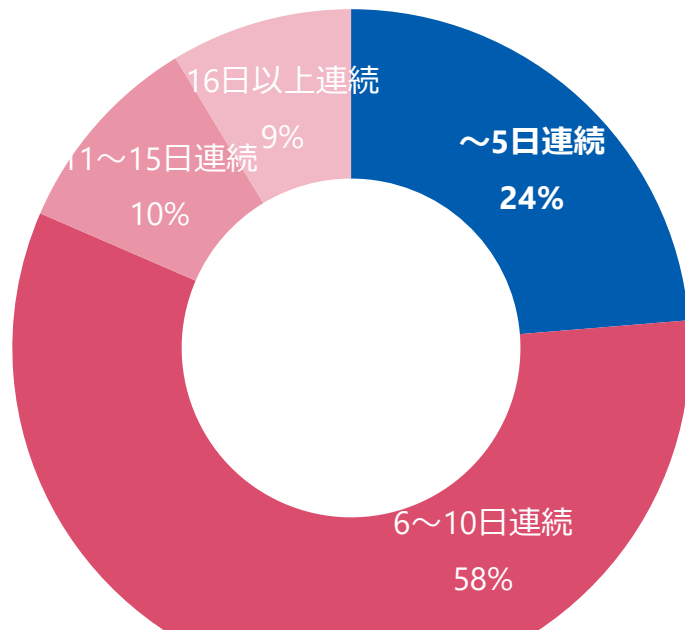


③ - (3) 繁閑差

繁忙月に6日以上の連続勤務となっている事業場が 76%。

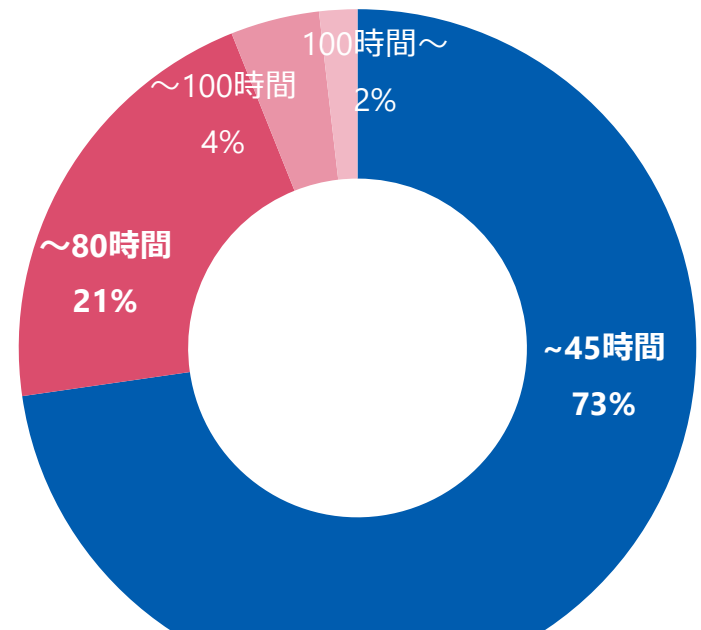
また、繁忙月に45時間を上回る時間外労働が生じている事業場が 27%。

Q：繁忙月に、最も連続して勤務を行った労働者の連続勤務日数は？



➤ 4分の3を上回る事業場において、週2日間の休日が確保できていない労働者が発生。

Q：繁忙月に、最も労働時間が長かった労働者の時間外労働時間は？



➤ 4分の1を上回る事業場において、原則的な月の労働時間上限（45時間）をオーバー。

参考・労災認定基準 “過労死ライン”

労働者に発症した脳・心臓疾患を労災認定する上での基本的な考え方として厚生労働省が示した「脳・心臓疾患の認定基準」

✓ 発症前1カ月間におおむね100時間

✓ 発症前2～6カ月間にわたっておおむね80時間

➤ 労働者が、脳内出血 や 心筋梗塞 等の対象疾患を発症した場合に、
上記基準を超える時間外労働がある場合、業務と発症の関連性が強い と評価される。



▶ 脳・心臓疾患の労災認定 過労死等の労災補償 I
<https://www.mhlw.go.jp/content/001004366.pdf>



参考・労災認定基準 “過労死ライン”

宿泊業では、「労働時間以外の負荷」が問題となりやすく、要注意。時間外労働が水準時間を超えない場合でも、労災と認定されることもありうる。

- 前述の時間外労働の水準（100時間・80時間）には至らないが、これに近い時間外労働が認められる場合には、特に他の負荷要因の状況を十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて、一定の「労働時間以外の負荷」が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

【労働時間以外の負荷の例】

- ❑ 拘束時間の長い勤務
- ❑ 休日のない連続勤務
- ❑ 勤務間インターバルが短い勤務
- ❑ 不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務

勤務間インターバル

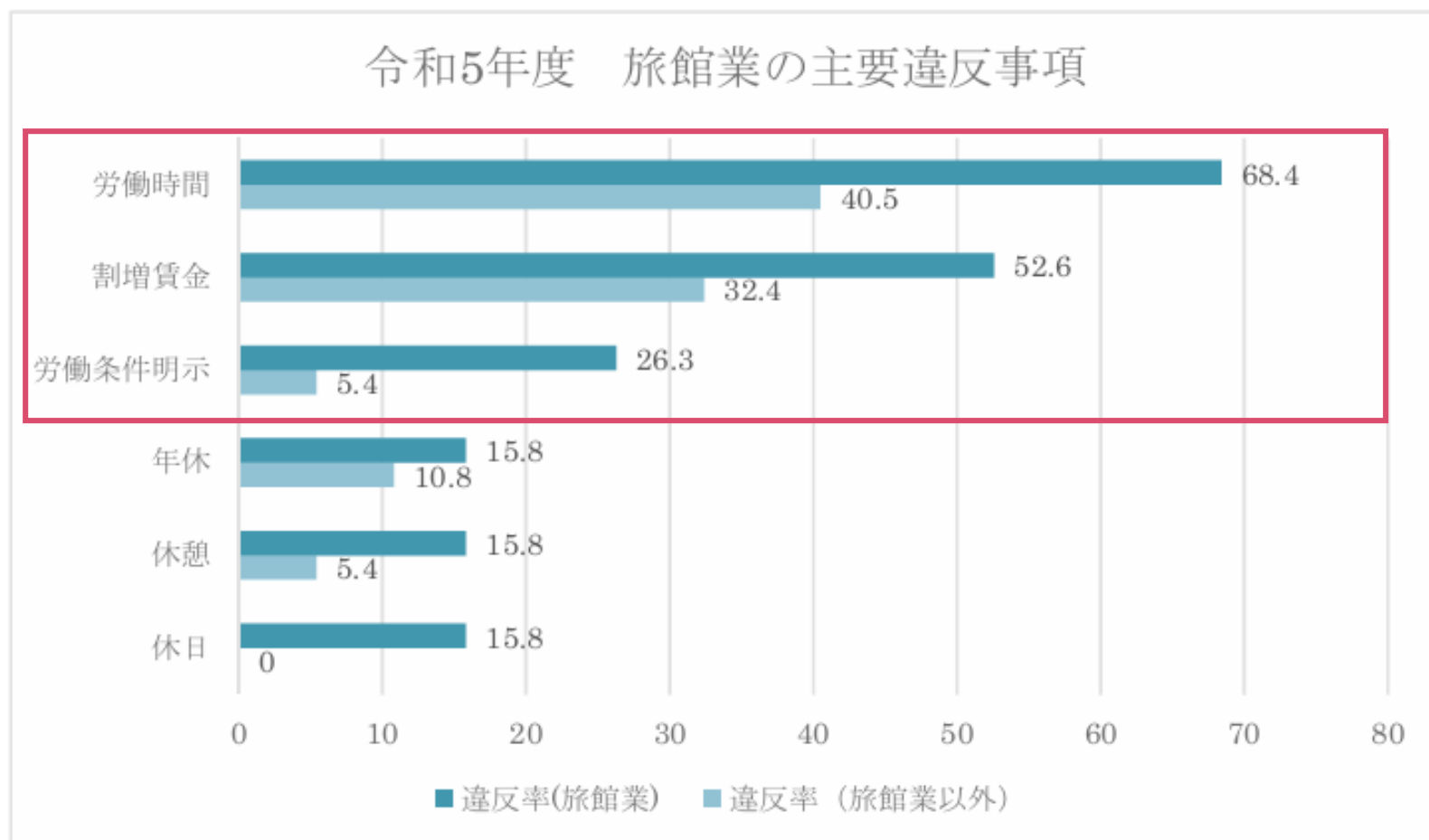
1日の勤務時間終了後から、翌日の出社までの間の時間。

一定時間以上の休息時間を確保することを制度化することが、健康やワーク・ライフ・バランスの向上策として有効。

- 1 自主点検 実施概要
- 2 客室稼働率と人手不足
- 3 宿泊業の3つの特徴
- 4 監督指導結果との比較**
- 5 おわりに

④ 監督指導結果との比較

令和5年4～7月に、高山署管内（高山市、下呂市、飛騨市、大野郡）の19の旅館業に対して行った監督指導では、89.5%の事業場で労働条件に関する法令違反が認められた。



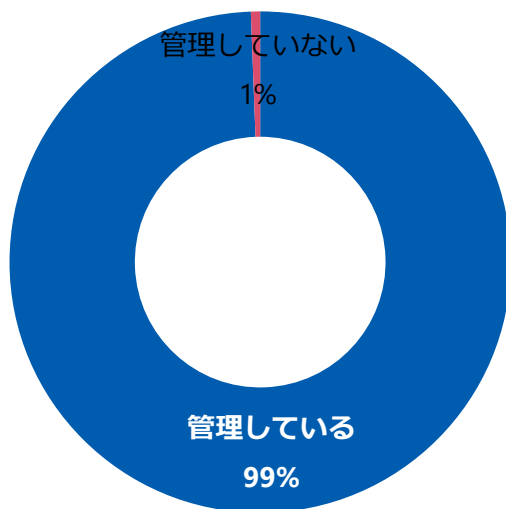
④ 監督指導結果との比較(労働時間)

労働時間について、自主点検では概ね一定の管理がされているとの回答があったが、監督指導では最も違反率が高かった(68.4%)。今一度、管理方法のチェックをされたい。

自主点検結果

労働時間の管理をしている **99%**

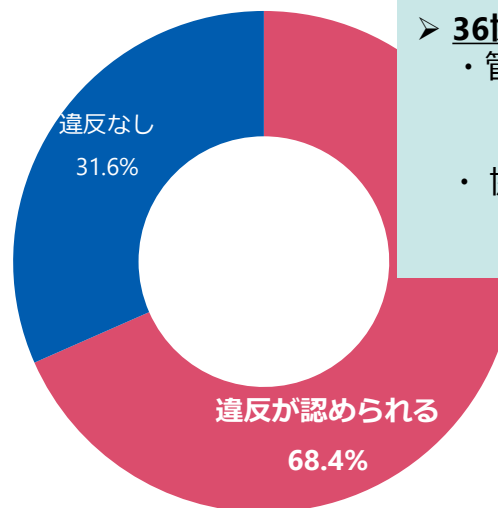
(Q: 労働者の労働時間について、管理を行っていますか。)



監督指導結果

労働時間に関する違反率 **68%**

⇒主な違反は36協定



➤ 36協定の管理上のポイント

- ・ 管轄の労働基準監督署へは毎年届出が必要 (有効期間は最長「1年間」)
- ・ 協定した上限時間数を超えてはいけない (超過して時間外労働をさせると違法)

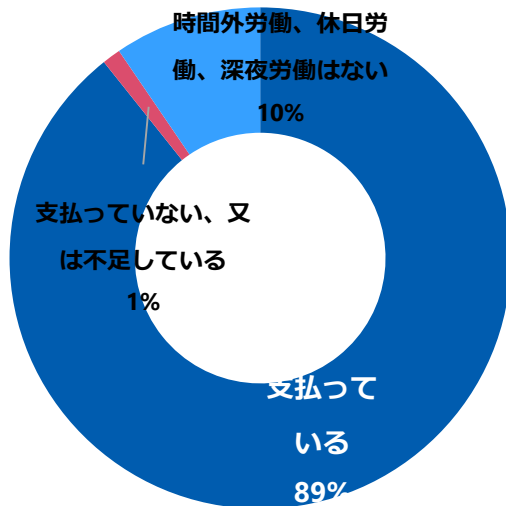
④ 監督指導結果との比較(割増賃金)

割増賃金について、自主点検では概ね支払っている（または時間外等はない）との回答であったが、監督指導ではおよそ半数の事業場で違反が認められた。

自主点検結果

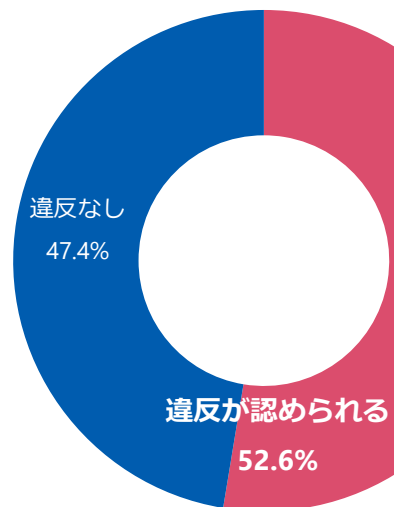
割増賃金を
支払っている or 時間外なし **99%**

(Q: 時間外労働、休日労働、深夜労働に対する割増賃金の支払い状況についてお答えください。)



監督指導結果

割増賃金に関する違反率 **52%**



➤ 割増賃金の管理上のポイント

- ・ 固定残業代を超過した分は支払いが必要（労働時間数の適正な把握が重要）
- ・ 1か月**60時間を超える時間外労働**は割増率UP（5割以上）
- ・ 割増賃金の基礎となる賃金から除外できるものは**限られている**（①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金のみ。**他はすべて算入**）

④ 監督指導結果との比較(労働条件明示)

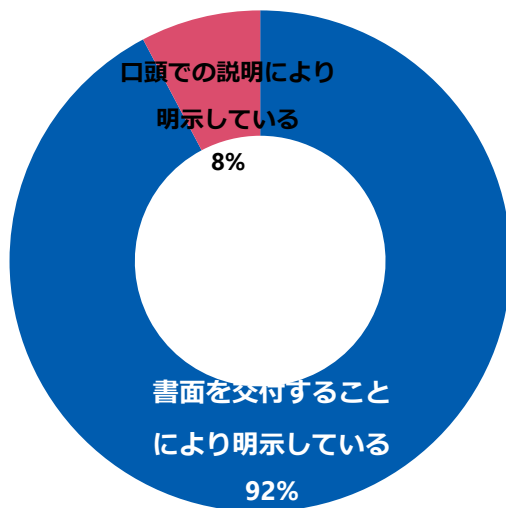
労働条件の明示について、自主点検では書面交付により明示しているとの回答が92%であったが、

監督指導では26%の事業場で違反が認められた。

自主点検結果

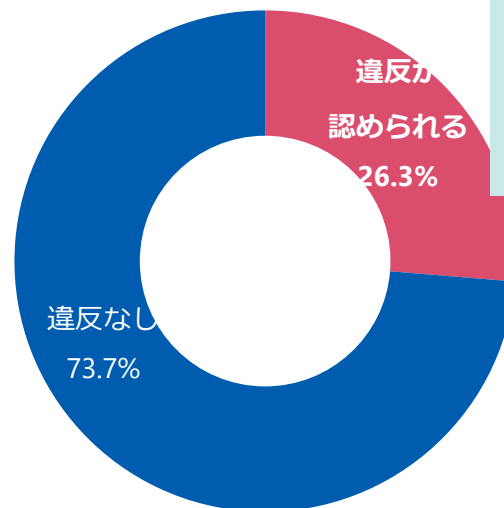
書面交付により明示 **92%**

(Q: 労働者の雇い入れ時に、賃金、労働時間などの労働条件を明示していますか。)



監督指導結果

労働条件明示に関する違反率 **26%**



労働条件明示の管理上のポイント

- 労働条件は書面で明示 (労働条件通知書を交付)
- 2024年4月に法改正あり (次のスライド)

参考・2024年4月からの労働条件明示のルール変更

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加された。

| 労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます | |
|--|--|
| 明示のタイミング | 新しく追加される明示事項 |
| 全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時 | ▶ 1. 就業場所・業務の変更の範囲 |
| 有期労働契約の 締結時と更新時 | ▶ 2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 <div style="border: 1px solid #f08080; padding: 5px; margin-top: 5px;">併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。</div> |
| 無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時 | ▶ 3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 <div style="border: 1px solid #f08080; padding: 5px; margin-top: 5px;">併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。</div> |

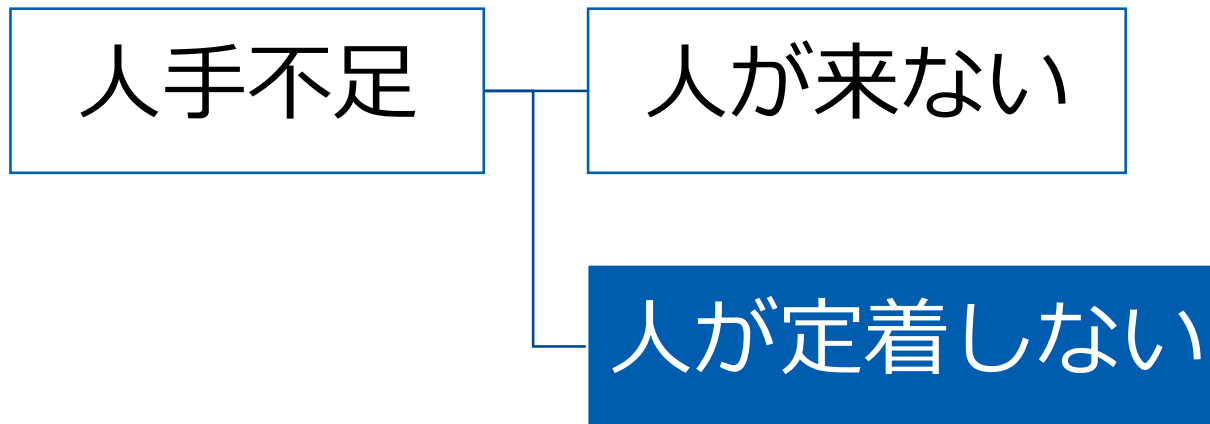
※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。



- 1 自主点検 実施概要
- 2 客室稼働率と人手不足
- 3 宿泊業の3つの特徴
- 4 監督指導結果との比較
- 5 おわりに

👉 おわりに・人手不足の解消のカギは「定着率」

業界全体で賃金水準、拘束時間、繁閑差の3つを解消して、宿泊業から他業種への労働者の流出を防ぐこと。各事業者で働きやすい労働環境を整備して、人材の定着率を高めることが必要。



各事業者の
創意工夫により、
「人の定着率UP」
を目指そう

- ・ 賃金水準 
- ・ 拘束時間 
- ・ 繁閑差 



制作協力



ソダチノ社労士事務所

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare