

労働時間法制について

労働時間法制の概要

原則

- ◆ 1週**40時間**／1日**8時間**を超えて労働させてはならない
- ◆ 毎週少なくとも1回（または4週間に4日以上）の休日が必要

例外

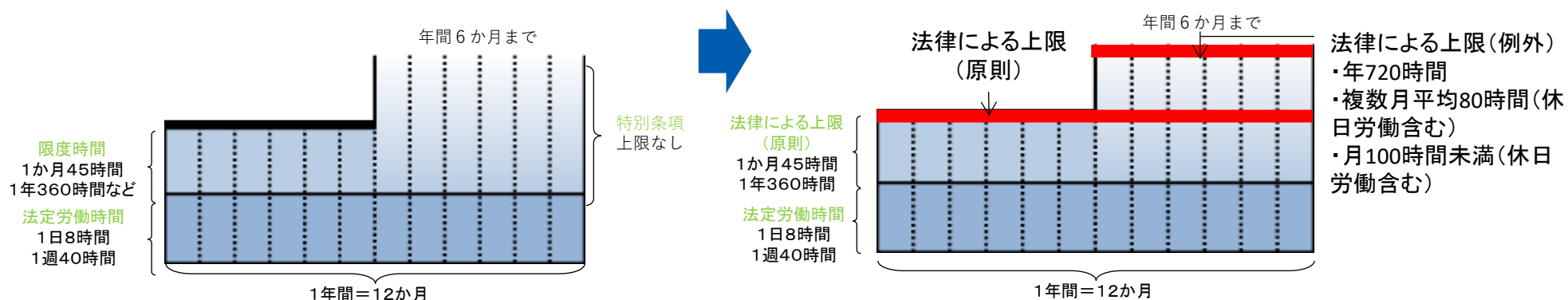
- ◆ 例外的に時間外・休日労働をさせる場合は、使用者と労働者の代表で**36協定**を締結し、労基署に届け出ることが必要
- ◆ 36協定では、時間外労働の最大の時間数などを定める

⇒ 36協定に定めることができる時間外労働の時間数のルールは？

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、臨時的な特別な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。



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

③ 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（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。

労働時間の把握

労働時間とは

- ◆ 使用者の指揮命令下に置かれている時間のことであり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる
- ◆ 現場への移動、自宅待機、作業着への着替え、作業の後片付け時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

労働時間適正把握

- ◆ 使用者が自ら確認するか、タイムカード等客観的な記録を基礎として確認する
- ◆ やむを得ず自己申告によって労働時間を把握する場合には、労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じる必要がある

(事業主のみなさまへ)

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

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責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【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、適正に記録すること
- (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 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には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - 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る等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。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、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

労働時間について

- 移動時間、待機時間については、厚生労働省労働基準局「建設業の時間外労働の上限規制に関するQ & A（追補版）」に考え方を詳細に示しており、パンフレット「建設業時間外労働の上限規制わかりやすい解説」にも掲載している。

Q & A



パンフレット



個別の判断を要するが、一般的には・・・

移動時間について

次の場合は労働時間であると解されている。

- ・社用車に乗り合うなど、移動手段が指示されている場合
- ・使用者や上司が車に同乗し、打合せが行われている場合
- ・（行き）移動前に資材の積込みなどが指示されている場合
- ・（帰り）移動後に清掃や資材整理が指示されている場合

次の場合は労働時間に該当しないと解されている。

- ・直行直帰が自由である中で、労働者間で任意に移動手段の一つとして、集合時刻や運転者を決めて、社用車に乗り合いで移動している場合

待機時間について

次の場合は労働時間であると解されている。

- ・使用者の指示があった場合には即時に業務に従事する必要がある場合
- ・急な需要に対応するために事業場内で待機を命じており、待機時間の自由利用が労働者に保障されていない場合

次の場合は労働時間に該当しないと解されている。

- ・緊急対応の頻度が少なく、自宅待機中に食事や入浴などの日常的な活動や、外出をすることが特段規制されていないなど、実質的に使用者の指揮命令下にあるとまではいえない場合

◆年次有給休暇の時季指定義務
年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ

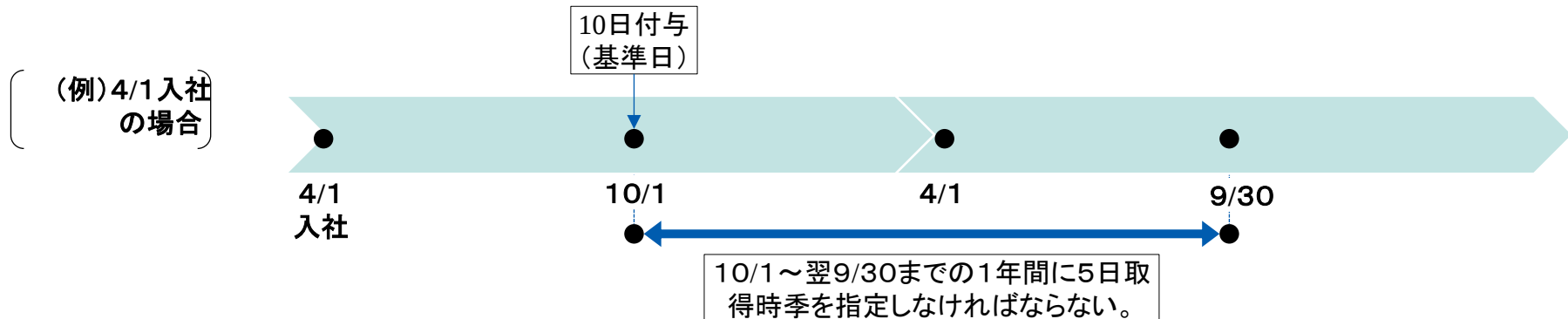
年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。



そもそも、①の希望申出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：65.3%

（令和6年就労条件総合調査）



2024年4月から 労働条件明示のルール が変わりました

詳しくは厚労省
厚生労働省ホームページ
をご覧ください！

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）の有無と内容 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。
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. 無期転換申込権 4. 無期転換後の労働条件 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。

※ 同一の使用主との間で、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。

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
有期労働契約の締結と更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数）の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明

【雇止め告示※2の改正】
下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする際のタイミングで）説明することが必要になります。
Ⅰ 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
Ⅱ 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込権の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込権）の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明

【雇止め告示※2の改正】
「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び雇用形態フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項※4（例：業務の内容、責任の程度、昇進の有無・範囲など）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。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の転換後などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）
※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込権と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
（注）無期転換ルール（の適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民衆上の紛争について → 都道府県労働局/監督署、雇用環境・均等部（課）、全国労働基準監督署 ③



(2024年9月)

「スポットワーク」を利用する事業主の皆さまへ

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の 労務管理

労働に関する
トラブル
にならない
ために



急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」。最近利用者が急増しています。

「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用件介を行う事業者（以下「スポットワーク件介事業者」という。）が提供する雇用件介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替えを行うものを対象とします。

労働者に対する商品の買取り強要[※] 等の労働関係法令上の問題点

※いわゆる「自爆営業」を含む



近年、使用者が、労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して自社の商品・サービスを購入させる行為（以下「商品の買取り強要等」という。）が様々な分野で発生しており、問題になっています。

商品の買取り強要等に関しては、例えば、営業職の従業員に対して、いわゆる「営業ノルマ」（以下「ノルマ」という。）として自社商品の売上目標を設定し、ノルマが未達成だった場合に、従業員自身に自社商品を購入するよう求めるようなケースがあります。

商品の買取り強要等は、労働者の経済的損失や精神的苦痛につながるとともに、民法や労働関係法令上様々な問題があります。

※本リーフレットでは、商品の買取り強要等に関して、労働関係法令等の違反となりうる事例について解説していますので、この問題への理解を深めていただき、労働者に対して商品の買取りを強要することのないようにしましょう。

しごとより、 いのち。

働くことは、生きること。仕事は、たいせつ。

でも、働き過ぎで心や体の健康を損なうことは、絶対にあってはならないこと。

どんなに時代や働き方が変化したとしても、それはあたりまえのこと。

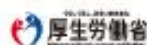
あなたの職場環境のこと、みんなで一緒に考え直してみませんか。

過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

STOP!
過労死



人事院 内閣府内閣人事局 総務省 文部科学省
厚生労働省ホームページ ▶ <https://www.mhlw.go.jp>

新しい情報や相談窓口はこちら
厚生省 過労死防止 検索

労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

労働条件等に関するご相談は...

お近くの都道府県労働局労働基準部監査課、労働基準監督署、
総合労働相談コーナーにご相談ください。(受付時間 平日8:30~17:15)



●労働条件相談ホットライン(電話相談)

労働条件に関することについて無料で相談に応じます。
日本語の他、13言語に対応しています。

"Labour Standards Advice Hotline" Foreign language support is also available.

0120-811-610

平日/17:00~22:00 土・日/8:00~21:00 (受付時間)



●確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者や
そのご家族向け、事業主や人事労務担当者向け
にその内容を分けて掲載しています。



<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

ハラスメントに関するご相談は...

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントを含む労働問題に関するあらゆる分野について相談を受け付けています。

<http://www.mhlw.go.jp/general/soudo/chohou/kaketai/soudan.html>



●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



●あかるい職場応援団(ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の
提供を行っています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は...

●こころの耳電話相談

働く方やその家族等からのメンタルヘルス不調等
について無料で相談に応じます。

0120-565-455

月~金/17:00~22:00 土・日/10:00~18:00 (相談時間)

メール相談 24時間受付

SMS相談 月~金 17:00~22:00
土・日 10:00~18:00
(相談時間は標準時間です)



●こころの耳(ポータルサイト)

職場におけるメンタルヘルス対策に関する最新
情報や取組事例、働く方のセルフケアに役立つ
ツール等、様々なコンテンツを提供しています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



●まもろうよこころ

「死にたい」、「消えたい」などの悩みや不安を
抱えていたら、相談してください。電話やSNS
の相談窓口を紹介しています。

<https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/>



過労死の防止のための
活動を行う

民間団体の
相談窓口

過労死等防止対策推進全国センター

<https://karoshi-boushi.net/>



全国過労死を考える家族の会

<https://karoshi-kazoku.net/>



過労死弁護団
全国連絡会議

(国府110番緊急ネットワーク)
<https://karoshi.jp/>



参加
無料

過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

お問い合わせ 専用ナビダイヤル **0570-026-027**



110番緊急
110番緊急
110番緊急

ご清聴ありがとうございました。



労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

「働き方改革」は、
「魅力ある職場づくり」の実現による
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

(厚生労働省ウェブサイト)



(特設サイト「はたらきかたススめ」)



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター
も是非ご利用ください！



(働き方改革特設サイト)