

国立国会図書館 調査及び立法考查局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	労働からの解放に関する労働時間法制—休日、年次有給休暇、勤務間インターバル制度、つながらない権利—
他言語論題 Title in other language	Working Time Legislation: Days Off, Annual Paid Leave, Daily Rest, and the Right to Disconnect
著者 / 所属 Author(s)	三村 佳緒 (MIMURA Kao) / 前 国立国会図書館調査及び立法考查局 社会労働課
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考查局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	896
刊行日 Issue Date	2025-08-20
ページ Pages	25-53
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	休日、年次有給休暇、勤務間インターバル、つながらない権利という、労働からの解放に関わる労働時間法制について、現状を確認し、法改正に向けた課題や論点を整理する。

- * この記事は、調査及び立法考查局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。
- * 本文中の意見にわたる部分は、筆者の個人的見解です。

労働からの解放に関する労働時間法制 —休日、年次有給休暇、勤務間インターバル制度、つながらない権利—

前 国立国会図書館 調査及び立法考査局
社会労働課 三村 佳緒

目 次

はじめに

I 背景

- 1 労働時間の現状
- 2 労働災害の認定状況
- 3 労働から解放される時間への注目

II 休日

- 1 制度の概要と現状
- 2 定期的な休日の確保（連続勤務の禁止）
- 3 法定休日の特定

III 年次有給休暇制度

- 1 制度の変遷と現状
- 2 使用者の時季指定義務
- 3 時間単位の年次有給休暇
- 4 休暇取得時の賃金の算定方法
- 5 国際水準の年次有給休暇制度

IV 勤務間インターバル制度

- 1 導入の経緯
- 2 導入状況、実態
- 3 法規制の強化の方法
- 4 制度設計

V つながらない権利

- 1 議論の経緯、現状
- 2 導入の在り方

おわりに

キーワード：労働時間、休日、年次有給休暇、勤務間インターバル制度、つながらない権利

要 旨

- ① 平成 30（2018）年の働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が導入されたことで、長時間労働を抑制するための取組は1つの到達点に至った。しかし、働き方改革の成果の検証にはいま少し時間を要する。
- ② 長時間労働の解消には、働く時間を規制するアプローチだけでなく、働かない時間、つまり労働から解放された、疲労からの回復や私生活のための時間を確保するというアプローチがある。近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性に対する社会的認識が深まる中で、労働時間抑制の帰結としてではなく、生活時間を確保するという視点から、労働時間法制を構築する必要性が指摘されている。
- ③ 休日に関する法規制は、昭和 22（1947）年の労働基準法制定当時から一度も改正されることなく現在に至る。定期的な休日を確保し、長期間にわたる連続勤務による過労死等の労働災害を防ぐことは、喫緊の課題である。
- ④ 年次有給休暇制度は、家庭と仕事の両立に資する制度として、更なる取得促進や制度の充実が望まれる。一方で、日本の年次有給休暇制度は国際標準から離れた形で発展してきた。今後、現実の慣行に即した制度の充実を図るのか、国際的な年次有給休暇制度に即した発展を目指すのか、中長期的な議論も必要となる。
- ⑤ 働き方改革では、労働時間等設定改善法において勤務間インターバル制度が努力義務とされた。終業から翌日の始業までの休息時間を一定時間確保することで、過重労働を防ぐことを意図するこの制度は、働き方改革関連法施行から 6 年が経過した今も導入が低調であり、法規制の強化に向けた議論が活発化している。
- ⑥ 休日、年次有給休暇制度、勤務間インターバル制度が、労働から解放される時間の量的な確保を目的とする制度であるのに対し、つながらない権利は、労働から解放される時間の質的な確保を目的とする。日本では法的な規制とはなっていないが、EU 諸国等では法制化する例も見られる。権利の実現に向けて、労使の協議による実効性のある取組を促すことが重要である。

はじめに

日本の労働時間制度は、規制強化による長時間労働の抑止と、産業構造の変化や就労形態の多様化に対応するための規制緩和の両輪で展開してきた⁽¹⁾。このうち、規制強化の面では、平成30（2018）年の「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」（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）において、初めて時間外労働の上限を強行法規である「労働基準法」（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）で規定した点は画期的とも評価される⁽²⁾。

もっとも、時間外労働の絶対的上限が長すぎることや、特定の職業についてこの上限が適用されていないことなど、残された課題も多く⁽³⁾、国際機関からも長時間労働に対する懸念が示されている⁽⁴⁾。働き方改革関連法の附則第12条第1項及び第3項では、施行後5年を目途に同法による改正後の労基法等の施行状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされた。そこで、令和6（2024）年に厚生労働省「労働基準関係法制研究会」（以下「研究会」という。）において、労働基準関係法制の将来像や喫緊に対応すべき課題等について議論が行われた。

研究会の報告書⁽⁵⁾において、法改正の緊要度の高いものとして位置付けられたのが、「労働からの解放に関する規制」である⁽⁶⁾。これは最長労働時間規制と表裏の関係にあり、労働から解放される時間、労働力の回復や私生活のための時間をどれだけ確保すべきか、を規制するものである。労基法では、休憩、休日、年次有給休暇制度が該当し、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（平成4年法律第90号。以下「労働時間等設定改善法」という。）上の努力義務である勤務間インターバル制度も含まれる。さらに、法規定はないものの、研究会の議論の射程は「つながらない権利」にも及んだ⁽⁷⁾。

本稿は、働き方改革を経た現在の労働時間の状況等を確認し、労働からの解放に関する規制について議論が行われた背景について説明した後（I）、具体的な論点として、休日（II）、年次有給休暇制度（III）、勤務間インターバル制度（IV）、つながらない権利（V）について、制

*本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和7（2025）年6月26日である。

(1) これまでの労働時間規制の変遷については、福井祥人「労働時間の上限規制について」『レファレンス』874号、2023.10, pp.53-64. <<https://doi.org/10.11501/13036570>> に詳しい。

(2) 島田陽一「労働時間法制改革の到達点と今後の課題」鶴光太郎編著『雇用システムの再構築に向けて—日本の働き方をいかに変えるか—』日本評論社、2019, p.305.

(3) 働き方改革を経た労働時間法制に関する課題を論じた文献は数多くあるが、一例として、同上, pp.281-314; 細川良「ポスト働き方改革における労働時間規制の在り方に向けた課題」『日本労働研究雑誌』765号、2024.4, pp.72-77. <<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2024/04/pdf/072-077.pdf>> など。

(4) 国連ビジネスと人権作業部会は、令和6（2024）年5月公表の訪日調査報告書において、時間外労働の上限規制等の政府の取組を評価しつつ、精神障害に係る労災請求件数が増加していることや、医師の長時間労働について懸念を示した。“Visit to Japan: Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises,” A/HRC/56/55/Add.1, 2024.5.1, p.15. United Nations Official Document System website <<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g24/068/47/pdf/g2406847.pdf>>

(5) 「労働基準関係法制研究会報告書」2025.1.8. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001370269.pdf>>

(6) 濱口桂一郎「労働時間法制の改正に向けた論点」『労基旬報』2025.3.25.

(7) 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(5), pp.38-46.

度の概要及び現状を確認し、制度の改正や導入における論点や課題を整理する⁽⁸⁾。

I 背景

1 労働時間の現状

働き方改革関連法により、罰則付きの時間外労働の上限規制が導入された。労基法第36条に規定する労使協定（以下「36協定」という。）による法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超える時間外労働の限度時間は、原則、月45時間、年360時間となった。臨時的に特別な事情がある場合には、特別条項を定めることにより限度時間を超えて労働させができるものの、年720時間以内、単月100時間未満（休日労働含む。）、2～6か月平均80時間以内（休日労働含む。）という、36協定によっても超えることのできない絶対的上限が導入された。

時間外労働の上限規制が労働時間にどのような効果をもたらしたかについて確認する。

（1）労働時間

図1は直近20年の年間総実労働時間（1人平均）の推移を就業形態別に示したグラフである。全労働者の労働時間は長期的に減少傾向にあるものの、一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間は相対的に小幅な減少率で推移している。パートタイム労働者の労働時間が比較的大きく減少し、かつ労働時間の短いパートタイム労働者の割合が着実に増加したことが、全体の労働時間の減少に寄与したと言える。

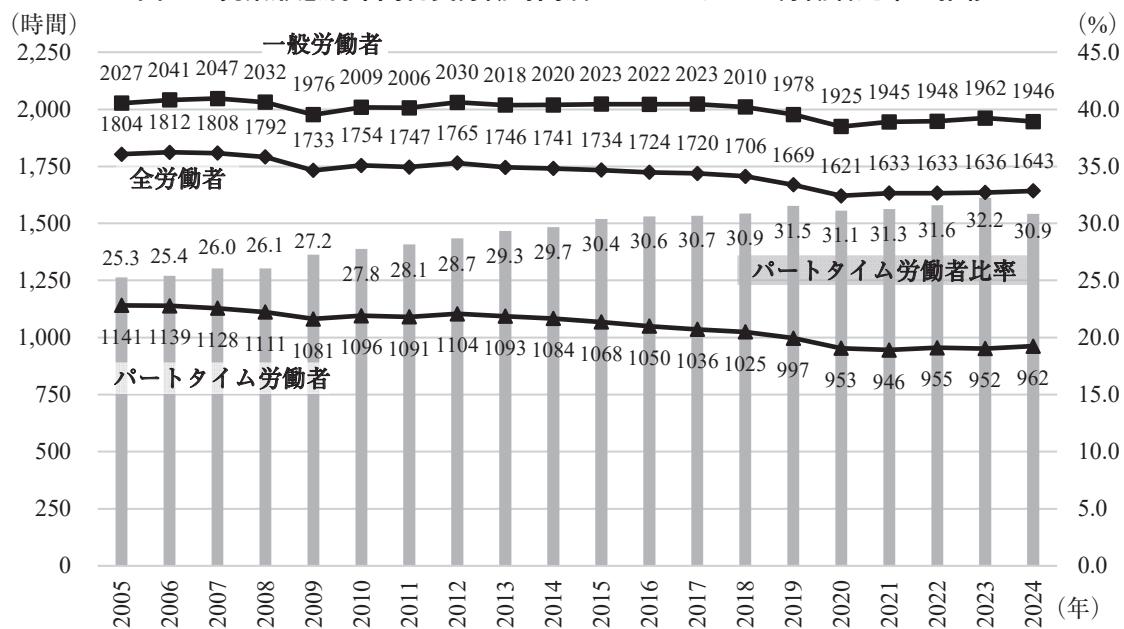
働き方改革関連法が施行された令和元（2019）年⁽⁹⁾以降の変化に注目すると、施行直後の令和2（2020）年に大きく減少しているが、新型コロナウイルス感染症による経済活動の停滞が影響したと考えられる。令和3（2021）年には戻り戻しが起こり、以降、微増傾向にある。

時間外労働の上限規制の影響をより強く受けるのは長時間労働者であり、規制の効果は、長時間労働者の割合の低下という形で表れることも期待される。月末1週間の就業時間数別の労働者割合を見ると（図2）、令和2（2020）年を境に週43時間以上の割合が顕著に減少し、その後も安定して減少している。週60時間以上（時間外労働が週20時間以上（法定労働時間40時間を控除）、月換算で80時間以上となり、特別条項による上限を超えることを意味する。）の労働者の割合も減少傾向を示している。

(8) 研究会では、休憩についても、①8時間を大幅に超える長時間労働の場合の追加的な休憩時間の付与、②6時間未満の短時間労働の場合の休憩時間の新設、③一斉付与の原則の必要性等に関して議論されたが、報告書は、適切に休憩できる環境の確保が必要であることを普及啓発していくことの必要性を指摘するにとどまり、法改正の必要はない結論づけた。同上、pp.38-40。

(9) 中小企業については1年間、自動車運転業務、建設事業、医師等については5年間、適用が猶予され、それぞれ令和2（2020）年4月1日、令和6（2024）年4月1日に施行された。

図1 就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

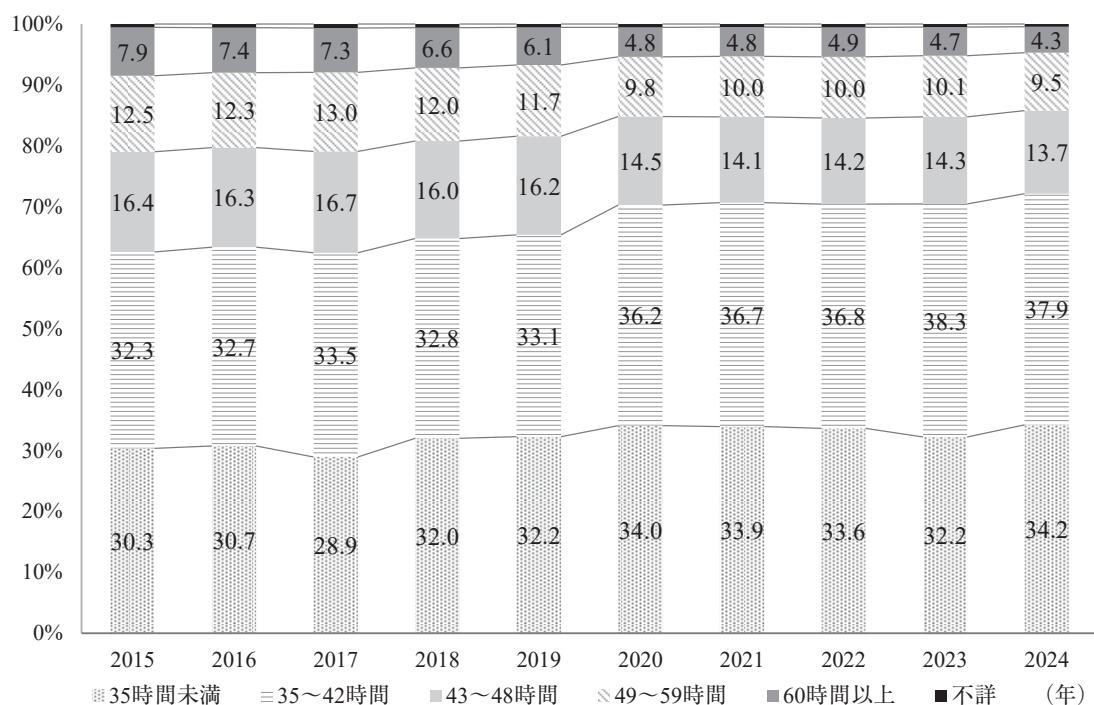


(注1) 事業所規模5人以上、調査産業計。

(注2) 総実労働時間の年換算値は、各年の月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入して算出。

(出典) 厚生労働省「毎月勤労統計調査 長期時系列表」を基に筆者作成。

図2 月末1週間の就業時間別の雇用者の割合



(注) 役員を除く雇用者(非農林業)。休業者は含まれない。

(出典) 2018～2024年について、総務省「労働力調査 結果原表 基本集計 年次」第II-8表、2015～2017年にについて、総務省「労働力調査(旧基準:2015年国勢調査を基準とした結果) 結果原表 基本集計 年次」第II-8表を基に筆者作成。

令和 6 (2024) 年 8 月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(以下「過労死防止大綱」という。) は、令和 10 (2028) 年までに、週労働時間 40 時間以上の雇用者に占める週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5% 以下とすることを目標に掲げる⁽¹⁰⁾。割合は順調に減少しており、令和 6 (2024) 年は 8.0% である (図 3)。

(2) 労働時間の上限規制に対する評価

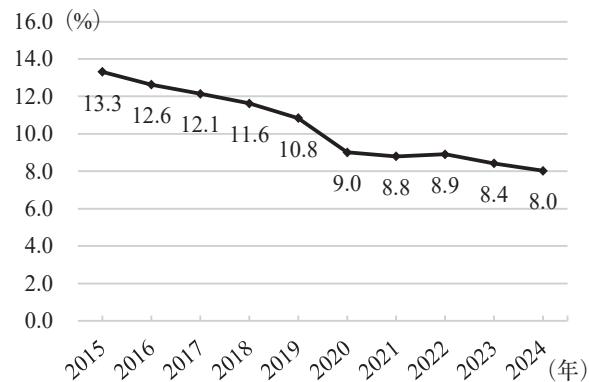
働き方改革関連法の施行から 6 年が経過し、時間外・休日労働時間の上限規制導入による労働時間短縮の効果をある程度確認することができるものの、令和 2 (2020) 年の新型コロナウイルス感染症の影響を無視することはできない。また、同法は、上限規制が難しいとして、自動車運転業務、建設事業、医師等について適用を猶予し、これらの事業・業種においては令和 6 (2024) 年 4 月 1 日に適用が開始されたばかりである。

働き方改革の成果を見極めるには、いま少し時間が必要と考えられる。研究会も、時間外労働の上限を、36 協定の原則である月 45 時間、年 360 時間に近づけるように努力すべきと述べつつ、「現時点では、上限そのものを変更するための社会的合意を得るために引き続き上限規制の実施状況やその影響を注視することが適当」として、上限時間の引下げといった具体的な見直しを提言しなかった⁽¹¹⁾。一方、労基法の強行的な規制だけでなく、企業による労働時間の情報開示等により、労働市場の調整機能を通じて企業に労働時間短縮を促すことが考えられる、と指摘した⁽¹²⁾。

2 労働災害の認定状況

働き方改革によって導入された時間外・休日労働の上限時間は、過労死の認定基準、すなわち脳・心臓疾患の労災認定基準をベースとして設定された。長時間労働を規制する最大の目的は、労働者の健康確保、つまり労働災害の防止にある。法改正の間接的な効果を確認するために、労働災害の発生状況の変化を確認したい。

図 3 月末 1 週間の就業時間 40 時間以上の雇用者のうち、同 60 時間以上の雇用者の割合



(注) 雇用者（非農林業）。休業者は含まれない。

(出典) 2018～2024 年について、総務省「労働力調査結果原表 基本集計 年次」第 II -8 表、2015～2017 年について、総務省「労働力調査（旧基準：2015 年国勢調査を基準とした結果）結果原表 基本集計 年次」第 II -8 表を基に筆者作成。

(10) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱—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—」2024.8.2, p.39. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001282629.pdf>>

(11) 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(5), pp.30-31.

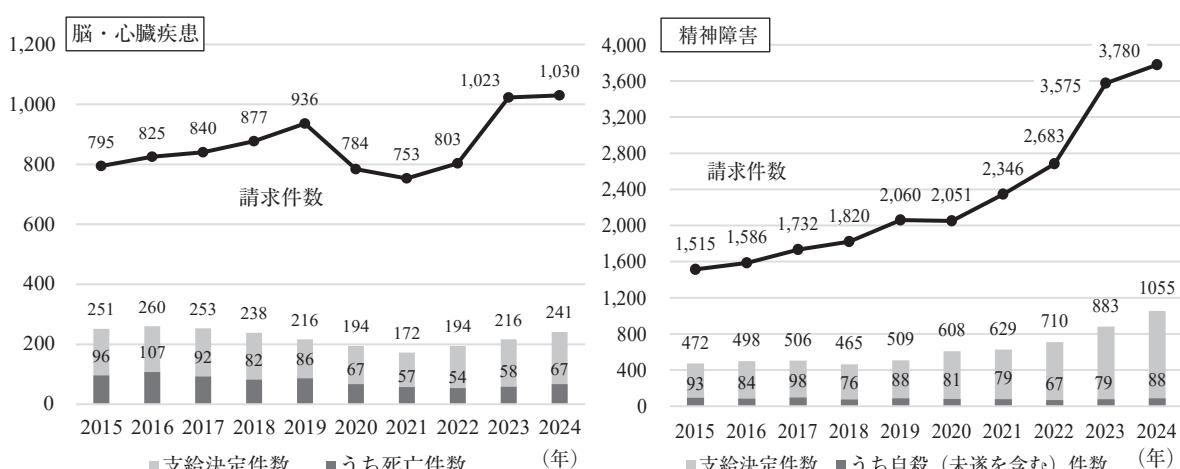
(12) 同上, pp.32-34.

過労死等として認定されるには、対象疾病の発病前の一定期間における時間外労働の長さが定められた水準を超えていることが、要件の1つとなっている⁽¹³⁾。脳・心臓疾患の場合は、発症前1か月間ないし6か月間にわたり、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働があるか否か、発症前1か月間におおむね100時間以上又は発症前2か月間ないし6か月間にわたり1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働があるか否か、を踏まえて判断される。過労死等の認定要件としては、ほかにも強い心理的負荷等があるが、長時間労働は主たる要因とされており、長時間労働が是正された場合、認定件数が減少することが期待される。

図4は、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償請求件数、支給決定件数の10年間の推移を示したグラフである。脳・心臓疾患に係る労災補償の支給決定件数は長期的に減少傾向を示していたが、令和4（2022）年度から3年連続で増加に転じており、死亡件数も同様である。精神障害に係る労災補償については、請求件数は直近10年間ほぼ一貫して増加し、支給決定件数は、特に令和元（2019）年度以降の増加率が大きい。

働き方改革関連法施行以降、労災認定件数が顕著に減少しているとは言えず、現時点では、労災認定件数から働き方改革の効果を読み取ることは難しいと言える。

図4 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償請求件数、支給決定件数



（注）支給決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った事案のうち「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があった事案を含む。

（出典）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」（平成27年度～令和6年度）を基に筆者作成。

(13) 「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患を原因とする死亡、業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳・心臓疾患、精神障害をいう。厚生労働省都道府県労働局・労働基準監督署「脳・心臓疾患の労災認定—過労死等の労災補償Ⅰ—」2024.10, pp.1-5. <<https://www.mhlw.go.jp/content/001309213.pdf>>; 同「精神障害の労災認定—過労死等の労災補償Ⅱ—」2024.10, pp.2-4. <<https://www.mhlw.go.jp/content/001309223.pdf>>

ただし、近年の認定件数の増加には、認定基準の見直しが影響していることも指摘できる。令和3（2021）年9月に行われた脳・心臓疾患の労災認定基準の見直し⁽¹⁴⁾では、労働時間のみでは認定基準に至らない場合も、労働時間以外の負荷要因を含めて総合評価することとされた（IV 4 (1) (i) で詳述）。精神障害の労災認定基準は、令和2（2020）年5月に、認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」にパワーハラスメントが追加⁽¹⁵⁾され、令和5（2023）年9月にはカスタマーハラスメント等が追加⁽¹⁶⁾された。令和2（2020）年度以降、認定の要因となった出来事別の認定件数は、一貫してパワーハラスメントが最多であり、近年の認定件数増加の要因の1つと考えられる⁽¹⁷⁾。

3 労働から解放される時間への注目

研究会が早期に対応可能な取組として挙げたのが、休日等の労働からの解放に関する規制の改正である⁽¹⁸⁾。

労基法上の労働時間法制は、労働者の身体的及び精神的な健康確保を主たる目的として、長時間労働を規制の対象として発展してきた。働き方改革関連法においても、労働時間規制に関する改正事項は、時間外労働・休日労働の上限規制等の労働者を働かせる時間に関する規制が中心であった⁽¹⁹⁾。

一方、過労死は、脳・心臓疾患の労災認定基準に基づき、労働時間及び労働時間以外の負荷要因を総合的に評価して認定されるところ、先述の認定基準の見直し（I 2）では、労働時間以外の負荷要因として、「休日のない連続勤務」「勤務間インターバルが短い勤務」が追加された⁽²⁰⁾。これらは、認定の際に、働いていない時間の少なさがもたらす負荷を考慮する趣旨の改正であり、労働から解放された時間の確保が重要視されるようになってきておりを示している。また、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の重要性が社会的にも広く認識される中で、近年は、労働時間抑制の帰結としてではなく、労働時間の裏側にある生活時間の確保を正面に据えて、労働時間法制を構築すべきとの主張も見られる⁽²¹⁾。

(14) 「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（令和3年9月14日基発0914第1号）厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000832042.pdf>>

(15) 「心理的負荷による精神障害の認定基準の改正について」（令和2年5月29日基発0529第1号）厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000638825.pdf>>

(16) 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（令和5年9月1日基発0901第2号）厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001140929.pdf>>

(17) 令和2（2020）年5月及び令和5（2023）年9月の認定基準改正の目的は、「業務による心理的負荷評価表」を明確化、具体化することにより、請求の容易化、審査の迅速化を図ることにあった。特に令和5（2023）年の改正では、医学意見の収集方法を効率化し、従来は専門医3名の合議による意見収集が必須な事案のうち、特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更した。労災認定件数の増加は、審査の迅速化が影響している可能性も考えられる。「心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正概要（令和2年5月29日付け基発0529第1号）」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000634904.pdf>>；「心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正概要（令和5年9月1日付け基発0901第2号）」同 <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001140928.pdf>>

(18) 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(5), p.31.

(19) 「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（平成30年法律第71号）の概要」pp.3-4. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/000332869.pdf>>

(20) 「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」前掲注(14)

(21) 毛塚勝利「労働時間規制の基軸を生活時間の確保に」『労働法律旬報』1843号, 2015.7.上旬, pp.4-5; 長谷川聰「労働時間法の目的－史的分析を基礎として－」『専修ローディヤーナル』14号, 2018.12, pp.170-171. <<https://doi.org/10.34360/00004744>>; 松井良和「働き方改革における長時間労働のは正とその問題点」『労働法律旬報』2023・2024号, 2023.1.25, pp.16-17.

労基法は、労働負荷のかかる時間を規制対象として発展してきたために、休息時間の規制を欠いていることが指摘されている⁽²²⁾。例えば、休憩・休日について規定する労基法第34条及び第35条は、昭和22（1947）年の労基法制定から約80年間、1度も改正されずに現在に至る。働き方改革関連法では、年5日間の年次有給休暇取得が義務付けられ、勤務間インターバル制度が努力義務化される等、一定の取組がなされてきたものの、十分な成果を挙げているとは言えない（Ⅲ、Ⅳで後述）。

以上のような背景で、研究会においても労働からの解放に関する規制が議論の焦点の1つとなり、今後の労基法改正を見据えて、具体的な規制方法を含めた議論が行われた。

Ⅱ 休日

1 制度の概要と現状

休日に関する義務は、労基法第35条において、毎週少なくとも1回の休日を付与すること（1週1休）を原則としつつ、変形休日制として4週間を通じて4日以上の休日を付与（4週4休）すれば足りることが規定される。同条に基づいて付与される休日を「法定休日」と呼び、法定休日に加えて付与される休日を「所定休日」（法定外休日）と呼ぶ。週休2日制が適用される労働者の場合、1週に法定休日と所定休日の両方が付与されることになる。

先述のとおり（I 3）、第35条は昭和22（1947）年の労基法制定以来、一度も改正されていない。昭和62（1987）年の労基法改正では、完全週休2日制普及のために1週の法定労働時間を段階的に48時間から40時間へと短縮することとし、平成9（1997）年4月から完全に実施された（労基法第32条第1項）⁽²³⁾。その結果、週休2日制を採用する企業は増加したもの⁽²⁴⁾、同条が週休2日制を義務付けるには至っていない⁽²⁵⁾。

労働者1人当たりの平均年間休日総数は、昭和62（1987）年の法改正後から1990年代にかけて、約94日から約113日まで顕著に増加し、2000年代以降はほぼ横ばいで推移した後、平成30（2018）年以降は微増傾向にあり、令和6（2024）年時点では約116日である⁽²⁶⁾。

(22) 毛塚勝利「新たな労働時間法を—生活時間アプローチの基本コンセプト—」『労働法律旬報』1884号、2017.3.下旬、p.6.

(23) なお、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定められ（労基法第40条）、常時10人未満の労働者を使用する商業や映画・演劇業等については、事業の特殊性から、週の法定労働時間は44時間とされている（「労働基準法施行規則」（昭和22年厚生省令第23号）第25条の2第1項）。菅野和夫・山川隆一『労働法 第13版』弘文堂、2024、pp.401-402。

(24) 令和6（2024）年1月時点で、主な週休制（企業において最も多くの労働者に適用される週休制）として「何らかの週休2日制」を採用している企業割合は90.9%、うち「完全週休2日制」を採用している企業割合は56.7%である。厚生労働省「令和6年就労条件総合調査の概況」2024.12.25、p.6. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/24/dl/gaikyou.pdf>>

(25) 荒木尚志ほか編『注釈労働基準法・労働契約法 第1巻』有斐閣、2023、p.465。

(26) 厚生労働省「就労条件総合調査 時系列表 労働時間制度 第10表 企業規模・産業別、労働者1人平均年間休日総数」2025.3.21. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=0450099&tstat=000001014004&cycle=0&tclass1=000001022297&tclass2=000001022298&tclass3val=0>>

2 定期的な休日の確保（連続勤務の禁止）

労基法第35条は、原則として少なくとも1週1休を求めるものの、変形休日制として4週4休を認める。4週4休は、特定の4週間に4日の休日があればよく、どの4週間を区切っても4日の休日が与えられなければならない、という趣旨ではない⁽²⁷⁾。このため、休日を付与するタイミングを一時期に集中させることで、最大48日間連続で勤務させることが理論上可能である（図5）。変形休日制の実施要件は、就業規則等で4週間の起算日を明らかにすることだけであり、極めて緩やかと言える⁽²⁸⁾。

図5 変形休日制（4週4休）における最長連続勤務

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日	休日	休日	休日	就労①	就労②	就労③
第2週	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦	就労⑧	就労⑨	就労⑩
第3週	就労⑪	就労⑫	就労⑬	就労⑭	就労⑮	就労⑯	就労⑰
第4週	就労⑮	就労⑯	就労⑰	就労⑱	就労⑲	就労⑳	就労㉑
第5週	就労㉒	就労㉓	就労㉔	就労㉕	就労㉖	就労㉗	就労㉘
第6週	就労㉙	就労㉚	就労㉛	就労㉜	就労㉖	就労㉗	就労㉘
第7週	就労㉛	就労㉜	就労㉝	就労㉞	就労㉟	就労㉟	就労㉟
第8週	就労㉞	就労㉟	就労㉟	休日	休日	休日	休日

（出典）「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」（第10・11回労働基準関係法制研究会 資料No.1）2024.7.31・8.20, p.25. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001288488.pdf>> を基に筆者作成。

さらに、36協定に休日労働の条項を設けた上で割増賃金を支払えば、この法定休日に労働させることも違法ではなく⁽²⁹⁾、休日労働の回数の制限もない。仮に変形休日制を廃止し1週1休を義務付ける場合でも、やはり休日労働によって長期間の連続勤務が可能である。

週休2日制を採用する企業が大半となっていることや、厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査」では、回答者の約98%が、最大連続勤務日数が13日以下であったとしている⁽³⁰⁾ことから、多くの労働者は定期的に休日を確保できていると考えられる。一方で、業種や職種の特性から長期間の連続勤務を余儀なくされている例も存在する⁽³¹⁾。

(27) 昭和23年9月20日基発1384号。厚生労働省労働基準局編『労働基準法 上 令和3年版』労務行政, 2022, p.496.

(28) 荒木ほか編 前掲注(25), pp.471, 473.

(29) 労基法第35条違反にはならないという意味であり、結果として労働時間の上限規制を超える場合には労基法第36条違反に問われる。

(30) 令和6(2024)年4～6月の実績で、5日以下が63.7%、6～13日が34.1%。厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査 個人調査 第3表 産業・企業規模・事業所規模・性・年齢階級・就業形態・職種・雇用契約期間の定めの有無・適用猶予業種の業務の有無・適用されている労働時間制度別、3か月の休日出勤回数、最大連続勤務日数別労働者数・割合」2025.3.31. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450492&tstat=000001227725&cycle=0&tclass1=000001227778&tclass2val=0>>

(31) 近年でも、2週間以上にわたり休日のない連続勤務を行ったことによる心理的負荷が具体的な出来事の1つとして評価され、精神障害事案として労災保険の支給が決定された事案が生じている。「神戸の西宮労基署が若手医師の過労自死を労災認定 3カ月間100日連続勤務、直前1か月207時間の時間外労働 「自己研鑽」を業務と認め、医師の働き方改革を一西宮労基署 2023年6月ー」『労働と医学』161号, 2024.4.26, p.75; 「コンビニ店長 半年休めず自殺 「重度のうつ病発症」労災認定』『朝日新聞』2025.4.7.

精神障害の労災認定基準においては、「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」ことが心理的負荷となる具体的な出来事の1つとして明示されている⁽³²⁾。先述のとおり（I 2）、働き方改革関連法では、時間外労働の絶対的上限を過労死の認定基準を根拠として設定した。これと平行（ひょうそく）を合わせて、連続勤務についても労災認定基準を参照し、36協定による休日労働を含め13日を超える連続勤務を罰則付きで規制することが必要であるとの指摘がある⁽³³⁾（図6）。

ただし、災害復旧など、真にやむを得ない事情がある場合の例外措置等を労使の合意で可能とすることも検討が求められている⁽³⁴⁾。

図6 1週1休を義務付けた上で、労基法第36条で14日以上の連続勤務を規制する場合のイメージ

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
				連続勤務（上限13日）			
第2週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫	就労⑬	休日 (連続勤務規制)

（出典）「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」（第10・11回労働基準関係法制研究会 資料No.1）2024.7.31・8.20, p.26. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001288488.pdf>> を基に筆者作成。

3 法定休日の特定

現行法では、法定休日の特定については定めがない⁽³⁵⁾。先述のとおり（II 2）、週休2日制の場合、1週の中に法定休日と所定休日が混在するため、あらかじめ法定休日を特定しない場合、いずれの休日が法定休日なのかが不明確となる。法定休日と所定休日を区別する必要性は、それぞれの日の労働に対する賃金の割増率が異なること、及び当該労働時間の扱いが異なることから説明される。

(32) 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」前掲注(16) なお、週休2日を想定して、ある月曜日から翌週金曜日まで連続して（12日間続けて）勤務した場合には、原則として「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」と評価できる、とされる。厚生労働省労働基準局補償課「精神障害の労災認定実務要領【本編】」2023.11, p.13. 働くもののいのちと健康を守る全国センターウェブサイト <https://www.inoken.gr.jp/wp/wp-content/uploads/2024/03/rosai_nintei_mind_all.pdf>

(33) 「第11回労働基準関係法制研究会 議事録」2024.8.20. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_44314.html> なお、労働時間の上限規制として過労死の認定基準を用いたことについては、過労死水準までならば罰則を気にすることなく時間外労働や休日労働を命じができると意味する、等の批判がある。労災認定基準を根拠に連続勤務を規制することについても、同様の批判があり得よう。野田進「[働き方改革]という作文—長時間労働の規制—」『労働法律旬報』1890号, 2017.6.下旬, pp.14-15.

(34) 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(5), p.41.

(35) 労働者保護の観点から、解釈例規においては、休日を特定することが法の趣旨に沿うとして、就業規則の中で具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導することとされている（昭和23年5月5日基発第682号、昭和63年3月14日基発第150号）。厚生労働省労働基準局編『労働基準法解釈総覧 改訂17版』労働調査会, 2024, p.394.

労基法は36協定に基づく時間外労働及び休日労働に対して割増賃金を支払うことを義務付けており（第37条）、その割増率は、時間外労働の場合は25%以上、休日労働の場合は35%以上でなければならない⁽³⁶⁾。労基法上の休日労働とは、法定休日における労働を指し、所定休日に労働しても、休日労働とはならない。所定休日に労働した結果として、法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超える場合にのみ、その超えた時間が時間外労働となる。

例えば、図7の例のように、所定労働時間7.5時間、完全週休2日制で土曜日と日曜日を休日とし、かつ日曜日を法定休日と定める企業において、土日とも労働させた場合を考える。日曜日の労働5時間に対しては通常の1.35倍以上の賃金を支払い、土曜日の労働4時間のうち1.5時間（7.5時間×5日間+4時間-40時間）に対しては通常の1.25倍以上の賃金を支払うことになる。しかし、この企業が法定休日を特定しない場合、土曜日と日曜日のどちらの労働時間に対して1.35倍以上の賃金を支払うべきかが不明確になり、その判断次第で受け取る賃金に差異が生じる。さらに、36協定による時間外労働の限度時間である月45時間、年360時間以内（原則）及び年720時間（特別条項を設ける場合）に、休日労働の時間はカウントされない⁽³⁷⁾。図7の例の場合では、土曜日の1.5時間は45時間等の一部にカウントされるが、日曜日の5時間はカウントされない。

図7 法定時間外労働及び法定休日労働における割増賃金の例

日	月	火	水	木	金	土
法定休日→5時間労働 • 5時間：休日労働 (割増率35%以上)	就労 7.5時間	就労 7.5時間	就労 7.5時間	就労 7.5時間	就労 7.5時間	所定休日→4時間労働 • 2.5時間：所定時間外労働 (通常の賃金) 1.5時間：法定時間外労働 (割増率25%以上)

（出典）労働基準法等を基に筆者作成。

このように、休日に労働させた場合、それが所定休日労働なのか法定休日労働であるかによって、賃金の割増率は何%以上か、時間外労働としてカウントするのか等の紛争につながり得るため、予測可能なように特定する必要があると指摘されている⁽³⁸⁾。

また、直前に法定休日を特定あるいは変更するような実態も見られる⁽³⁹⁾ところ、週1回の休日を与える目的は、疲労回復や労働者の健康確保だけでなく、労働者の私生活を尊重することや生活リズムを確保することにあるとして、研究会は、あらかじめ特定された法定休日を与えることを法律上に規定することが必要である、と指摘する⁽⁴⁰⁾。

(36) 「労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令」（平成6年政令第5号）さらに、1か月の法定時間外労働が60時間を超える場合は、その超えた時間について割増率50%以上の賃金を支払わなければならない（労基法第37条第1項）。

(37) 単月100時間未満及び2～6か月平均80時間以内には、休日労働の時間もカウントされる。

(38) 「第13回労働基準関係法制研究会 議事録」2024.9.11. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_45069.html>

(39) 日本労働組合総連合会「労働基準関係法制のあり方に関する連合の考え方」（第7回労働基準関係法制研究会資料2）2024.5.10, p.9. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001253053.pdf>>

(40) 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(5), p.41.

III 年次有給休暇制度

1 制度の変遷と現状

(1) 制度の変遷

年次有給休暇（以下「年休」という。）制度は、表1のとおり、昭和22（1947）年の労基法制定時に初めて導入されたもので、当初は1年勤続で6日が最低付与日数とされた。昭和62（1987）年に最低付与日数が10日に引き上げられ、その後、勤続要件の緩和、勤続年数による付与日数の増加ペースの加速等、年休を充実させる方向で改正が進められてきた。

しかし、年休の付与日数が増加しても、実際に取得されなければ意味がない。年休の取得促進を目的として、計画年休や使用者による時季指定義務も導入された。

昭和62（1987）年に導入された年休の計画的付与制度は、労使協定の締結を条件として、付与される年休のうち5日を超える分について、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度である。5日は労働者が自由に取得できる日数として残しておかなければならない。

平成30（2018）年には、使用者による時季指定義務が導入された。詳しくは後述するが（Ⅲ2）、付与日数のうち5日は使用者が時季を指定して取得させることができ、全ての企業に義務付けられた。

表1 年次有給休暇に関する制度の主な法改正

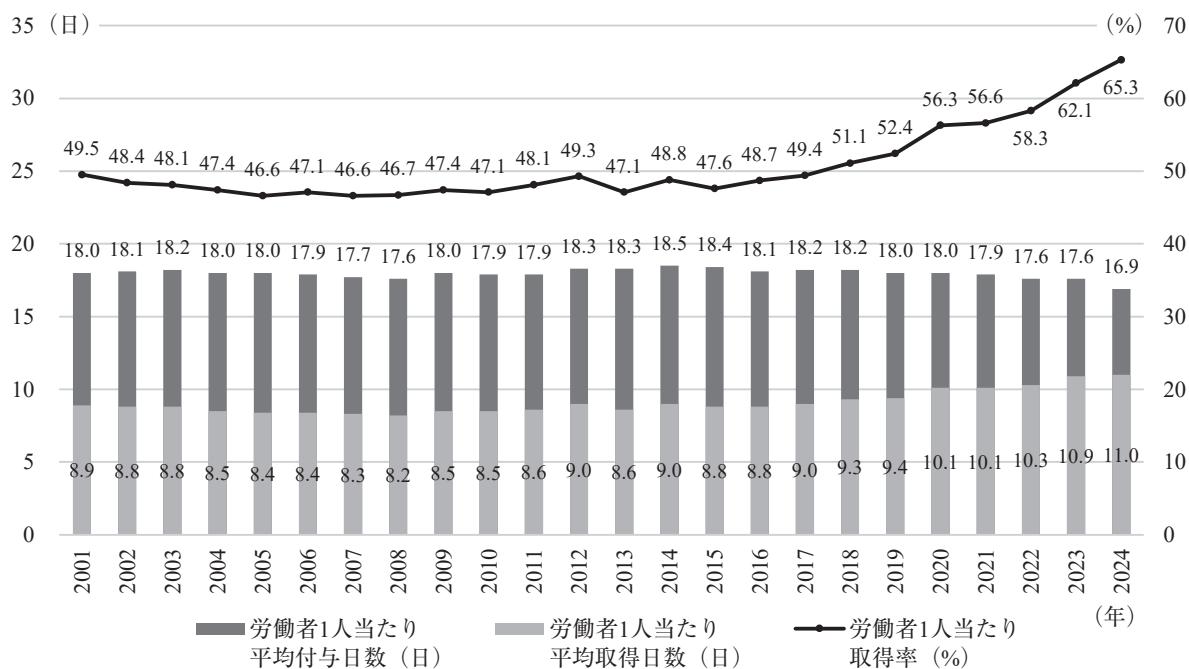
年	内容
昭和22（1947）年	①雇入れ後1年間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対し、継続し又は分割した、少なくとも6日の年休付与 ②2年以上継続勤務した労働者に対し、1年を超える継続勤務期間1年ごとに付与日数を1日加算（勤続年数に応じて20日まで通算） ③使用者は年休を労働者の請求する時季に与える（年休時季の特定は、労使協議や使用者に委ねず、労働者個人の権限とする）
昭和62（1987）年	①最低付与日数の引上げ（6日→10日） ②所定労働日数の少ない労働者（パートタイム労働者）への比例付与 ③5日を超える日数について、労使協定による計画的付与（計画年休）の導入 ④年休取得を理由とする賃金の減額等の不利益取扱いの禁止規定を新設（労基法附則第136条）
平成5（1993）年	①年休付与の継続勤務期間要件（待機期間）の緩和（1年→6か月） ②1年6か月以上継続勤務した労働者に対し、1年を超える継続勤務期間1年ごとに付与日数を1日加算（勤続年数に応じて20日まで通算）
平成10（1998）年	2年6か月を超える継続勤務期間1年ごとに付与日数を2日加算（1年ごとに1日→2日へと増加）
平成20（2008）年	労使協定による時間単位の年休（5日を上限とする）の導入
平成30（2018）年	使用者の時季指定義務（5日）の導入

（出典）和田肇「年次有給休暇の法政策」『労働政策立法学の構想』旬報社, 2024, pp.338-346; 菅野和夫・山川隆一『労働法 第13版』弘文堂, 2024, pp.489-490; 水町勇一郎『詳解労働法 第3版』東京大学出版, 2023, pp.776-777を基に筆者作成。

(2) 現状

年休の付与、取得状況は図8に示すとおりである。過労死防止大綱では、令和10（2028）年までに年休の取得率を70%とすることが政府目標として掲げられている⁽⁴¹⁾。この数値は、平成22（2010）年「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成22年6月29日改訂）⁽⁴²⁾で定められた時点から変わっておらず、改善傾向にあるものの、15年以上が経過してもなお未達成である。

図8 年次有給休暇の付与、取得状況の推移



（注1）「付与日数」には繰越日数を含まない。「取得日数」は1年間に実際に取得した日数。「取得率」は付与日数に占める取得日数の割合。

（注2）2008年及び2015年に調査方法の変更があり、調査対象範囲が拡大された。

（注3）調査年（1月1日時点）の前年1年間の状況を表す。

（出典）各年の厚生労働省「就労条件総合調査」を基に筆者作成。

令和6（2024）年の厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査」は年休を取り残す理由を尋ねており（複数回答）、「病気や休養のために残しておきたいから」（42.9%）が最多で、「休むと職場に迷惑がかかるまたは仕事に支障が出るから」（17.9%）、「現在の休暇日数で十分だから」（14.1%）が続く⁽⁴³⁾。業務繁忙など職場環境を理由とする取り残しより、病気等に備えるという個人的事由による取り残しが多い。これには、後述するように（Ⅲ 3）、病気休暇等の制度が不十分であることが影響していると見られる。

（41）「過労死等の防止のための対策に関する大綱—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—」前掲注⁽¹⁰⁾, p.40.

（42）「仕事と生活の調和推進官民トップ会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の新合意について」2010.6.29.「仕事と生活の調和」推進サイト <<https://www.cao.go.jp/wlb/government/pdf/gaiyou.pdf>>

（43）厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査 個人調査 第14表 産業・企業規模・事業所規模・性・年齢階級・就業形態・職種・雇用契約期間の定めの有無・適用猶予業種の業務の有無・適用されている労働時間制度別、期末時点での年次有給休暇の残日数、年次有給休暇を取り残す理由（複数回答）別労働者数・割合」2025.3.31. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450492&tstat=000001227725&cycle=0&tclass1=000001227778&tclass2val=0>>

2 使用者の時季指定義務

使用者の時季指定義務は、働き方改革関連法により導入された。年休は、原則として労働者が請求する時季に与えることとされるが、法改正により、10日以上の年休が付与される労働者について、付与日数のうち5日は使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた。なお、労働者自らが指定して取得した日数や計画年休により取得した日数は、この5日に含めることができるが、時間単位の年休取得の場合は含めることができない。

導入の背景には、正社員の約16%が年休を1日も取得しておらず、年休をほとんど取得しない労働者に長時間労働者の比率が高い実態から、当時50%を下回る水準で推移していた年休取得率の向上を図るために、年5日以上の年休取得が確実に進むような仕組みの導入が課題となつたことがある⁽⁴⁴⁾。

日本では、年休の時季指定権は労働者側にあるという自由年休の考え方が定着している。使用者側には、労働者が年休を享受することを妨げないことが要求されるという、消極的・受動的な位置付けがなされてきた⁽⁴⁵⁾。そして、自由年休中心であることが年休取得を妨げる要因の1つであるとの指摘もあり、平成30（2018）年の改正は、年休を取得させることを法律で使用者に義務付けた点で評価されている⁽⁴⁶⁾。このような立場からは、年休取得促進のために、使用者の時季指定による年休付与の割合を増やすべきとの主張が見られる⁽⁴⁷⁾。他方、時季指定義務に対する労働者の意見としては、6日以上に増やすべきという意見より、5日のままでよいという意見の方が多く⁽⁴⁸⁾、拡大の必要性については慎重な検討が必要との主張もある⁽⁴⁹⁾。研究会報告書では、現行の5日間から直ちに変更すべき必要性があるとは言えない、と結論づけられた⁽⁵⁰⁾。

このほか、研究会は、1年間の付与期間途中に育児休業から復帰した労働者や退職予定の労働者に対しても、他の労働者と同様に5日の時季指定義務が課されることについて、不合理な制約になる場合があるため、取扱いの検討が必要であるとした⁽⁵¹⁾。

3 時間単位の年次有給休暇

時間単位の年休の取得は、法による正式な導入以前から実態として行われており、ワーク・ライフ・バランスにも資するとして、平成20（2008）年の労基法改正において導入された⁽⁵²⁾。

(44) 労働政策審議会労働条件分科会「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」2015.2.13, pp.3-4. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyou-Roudoujoukenseisakuka/houkoku.pdf>>; 奥田香子「年次有給休暇制度の「転換」—年休付与義務構成の再評価—」『法律時報』91巻2号, 2019.2, p.20.

(45) 野田進「年次有給休暇に関する法改正の問題点」『労働法学研究会報』2709号, 2020.1.15, pp.5, 7-9. これに対し、ドイツやフランス等では、労働者の意向を聴取した上で、使用者が決定することが義務付けられている。和田肇「年次有給休暇の法政策」『労働政策立法学の構想』旬報社, 2024, pp.337, 364; 野田進『「休暇」労働法の研究—雇用変動のなかの休暇・休業・休職—』日本評論社, 1999, p.198.

(46) 野田「年次有給休暇に関する法改正の問題点」同上, pp.8-9; 奥田 前掲注(44), pp.22-23.

(47) 野田 同上, pp.5, 13; 奥田 同上; 和田 前掲注(45), p.364.

(48) 労働基準局労働条件政策課「労働時間制度等に関するアンケート調査結果について（クロス集計等）」（第5回労働基準関係法制研究会 資料1）2024.3.26, p.69. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001233111.pdf>>

(49) 日本経済団体連合会「今後の労働基準関係法制に経済界として求めること」（第7回労働基準関係法制研究会 資料1）2024.5.10, p.13. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001253028.pdf>>

(50) 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(5), p.44.

(51) 同上, p.46.

(52) 和田 前掲注(45), pp.344-345.

労使協定の締結を条件として、年に5日まで時間単位で年休を取得することができる。法改正後、導入企業割合は徐々に増えてきており、令和6（2024）年時点では24.8%である⁽⁵³⁾。

週1回の法定休暇（法定休日）のほかに一定期間継続的に休暇を与えることで労働者的心身の休養を図るという年休本来の趣旨⁽⁵⁴⁾に鑑みれば、年休の取得単位は、短くとも「日」が原則である⁽⁵⁵⁾。時間単位の年休を容認したことは、この原則を矮小化することになりかねず、また、年休取得促進の観点からも、必ずしも有効とは言えないという見方がある⁽⁵⁶⁾。研究会においても、年休本来の趣旨に鑑みて、現行の5日を直ちに変更する必要性があるとは言えない、と結論づけられた⁽⁵⁷⁾。

一方、通院や子の看護、行政手続等のために、数時間程度の休暇を取得できることのメリットは多く、仕事と生活の両立という観点から、更なる時間単位年休を必要とする労働者もいる⁽⁵⁸⁾。例えば、育児・介護・病気治療と仕事を両立する労働者は、1～2時間程度の欠勤で出勤可能なケースが多く、時間単位の年休が両立実現の有効な対策となる、との主張がある⁽⁵⁹⁾。内閣府の規制改革推進会議は、通院や子供の学校行事の参加等の事情に応じて時間単位年休を利用する者がいること等を指摘し、労働者の多様な休暇取得ニーズに応える観点から、時間単位年休の上限を年休付与日数の50%に緩和すること等を検討するように求めた⁽⁶⁰⁾。

(53) 厚生労働省「令和6年就労条件総合調査 労働時間制度 第8表 企業規模・産業、年次有給休暇の時間単位取得制度の有無、時間単位取得可能日数階級別企業割合及び1企業平均年次有給休暇の時間単位取得可能日数」2025.3.21. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450099&tstat=000001014004&cycle=0&tclass1=000001224722&tclass2=000001227183&tclass3val=0>>

(54) 寺本廣作『労働基準法解説』時事通信社、1948、pp.247、250。心身の休養による労働力の維持培養だけでなく、雇用を維持しつつ勤務を一定の期間中断させて、労働以外の諸活動に従事することを保障することを目的とする、という解釈もある。荒木ほか編 前掲注(25)、pp.600-601。

(55) 行政解釈においても、年休はあくまで休養のため付与されるものであるため、遅刻や早退に充当されることは望ましくなく、労働者が半日単位で年休を請求してもこれに応じる義務はない、と解してきた（昭和24年7月7日基収1428号、昭和63年3月14日基発150号）。厚生労働省労働基準局編 前掲注(27)、p.639。

(56) 和田 前掲注(45)、pp.344-345。

(57) 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(5)、p.45。

(58) 厚生労働省の調査においても、時間単位年休の上限日数を6日以上に増やすべきとする回答が約4分の1を占め、その理由（複数回答）は、「今より年休を取得できる機会が増えるから」（48.1%）、「育児・介護等を行うために有用だから」（29.3%）の比率が高い。なお、上限日数は5日のままでよいとする回答は32.3%であり、6日以上に増やすべきとする回答割合を上回る。厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査 個人調査 第9表 産業・企業規模・事業所規模・性・年齢階級・就業形態・職種・雇用契約期間の定めの有無・適用猶予業種の業務の有無・適用されている労働時間制度別、時間単位の年次有給休暇の上限日数にかかる意向別労働者数・割合」；同「労働時間制度等に関する実態調査 個人調査 第10表 産業・企業規模・事業所規模・性・年齢階級・就業形態・職種・雇用契約期間の定めの有無・適用猶予業種の業務の有無・適用されている労働時間制度別、時間単位の年次有給休暇の上限日数を増やすべき理由（複数回答）別労働者数・割合」2025.3.31. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450492&tstat=000001227725&cycle=0&tclass1=000001227778&tclass2val=0>>

(59) 全国社会保険労務士会連合会「年次有給休暇の時間単位取得に関する現状と課題」（規制改革推進会議 第1回働き方・人への投資ワーキング・グループ 資料3）2024.9.25、p.8。内閣府ウェブサイト <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2409_03human/240925/human01_03.pdf>

(60) 規制改革推進会議「規制改革推進に関する中間答申」2024.12.25、p.23。内閣府ウェブサイト <<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/opinion/241225.pdf>> なお、年休は半日単位での取得も可能である。令和2（2020）年の労働政策研究・研修機構によるアンケート調査によれば、半日単位の年休取得制度は76.1%の企業で導入されており、時間単位の年休取得制度を導入していない企業にその理由を尋ねると、「勤怠管理が煩雑になる」に次いで「すでに半日単位の年休取得制度がある」が多く、半日単位の年休がある程度時間単位の年休の代替として機能していることが示唆されている。労働政策研究・研修機構編『年次有給休暇の取得に関するアンケート調査（企業調査・労働者調査）』（JILPT 調査シリーズ No.211）2021.7、pp.94、99-101。<<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/documents/211.pdf>>

本来、通院や子の看護等のために必要な休暇については、病気休暇制度の整備等、年休以外の方法で対応することが望ましい。育児介護休業法⁽⁶¹⁾に規定される「子の看護等休暇」は、小学校3年生修了までの子について、病気・けが、予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖、入学式等の行事参加を理由とする休暇取得を認めるものである。しかし、令和3(2021)年時点で、子の看護休暇⁽⁶²⁾制度の規定がある事業所の65.1%が休暇取得時の賃金を無給としている。取得者がいる事業所の割合は3割未満であり、制度利用は低調である⁽⁶³⁾。また、法定休暇以外の特別休暇⁽⁶⁴⁾として病気休暇制度のある企業は27.9%で、そのうち、有給(全額)としているのは44.2%である⁽⁶⁵⁾。

現実として、病気休暇制度等の整備が不十分である以上、様々な事情のために柔軟に利用可能であるという時間単位年休の側面を無視することはできない。

4 休暇取得時の賃金の算定方法

年休取得時の賃金は、①労基法第12条に規定する平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③労使協定の上、健康保険法(大正11年法律第70号)第40条第1項に規定する標準報酬月額の30分の1に相当する額、のいずれかの方法で算定すると定められている(労基法第39条第9項)。一般的には②を用いて、月給から減算しないという手法が採られることが多いが、日給制や時給制において①や③を選択すると、計算式上、賃金が大きく減額される場合がある。

事業所の中には、年休1日当たりの支給金額を抑えることを目的として平均賃金による支払を定める所も見られ、このことが年休取得の阻害要因となっているという指摘もある⁽⁶⁶⁾。研究会は、①や③の手法が必要な状況を考慮しつつ、②を原則とすることを提案した⁽⁶⁷⁾。

5 国際水準の年次有給休暇制度

日本の年休制度は国際水準に比してはるかに劣ると批判される⁽⁶⁸⁾。

年休に関するILO条約には、1970年の第132号条約(年次有給休暇に関する条約)⁽⁶⁹⁾がある。

(61) 「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」(平成3年法律第76号)

(62) 「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次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」(令和6年法律第42号)により、「子の看護休暇」から「子の看護等休暇」に名称変更された。

(63) 「事業所調査結果概要」(令和3年度雇用均等基本調査) 2022.7.29, pp.34-35. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/03.pdf>>

(64) 「特別休暇」とは、法定休暇(年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等)以外に付与される休暇で、就業規則等で制度(慣行も含む。)として認められている休暇をいう。厚生労働省前掲注⁽²⁴⁾, p.9.

(65) 厚生労働省「令和6年就労条件総合調査 原表 第13-1表 産業・企業規模、特別休暇制度の有無、特別休暇制度の種類別企業割合」; 同「令和6年就労条件総合調査 原表 第14-2表 産業・企業規模、特別休暇制度の種類、賃金の支給状況別企業割合(当該制度のある企業=100)」2025.1.22. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450099&tstat=000001014004&cycle=0&tclass1=000001224722&tclass2=000001225002&tclass3val=0>>

(66) 全国社会保険労務士会連合会「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」2023.3.6, pp.11-12. <<https://www.shakaihokenroumushi.jp/LinkClick.aspx?fileticket=HLDbWm78gf4%3d&tabid=825&mid=2303>>

(67) 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注⁽⁵⁾, p.46.

(68) 和田 前掲注⁽⁴⁵⁾, p.337.

(69) [ILO駐日事務所仮訳]「1970年の有給休暇条約(改正)(第132号)」<[https://www.ilo.org/ja/resource/1970年の有給休暇条約\(改正\)\(第132号\)-0](https://www.ilo.org/ja/resource/1970年の有給休暇条約(改正)(第132号)-0)> 日本は未批准。

同条約における最低付与基準は3労働週であり（第3条第3項）、うち1回は最低でも連續した2労働週でなければならない（第8条第2項）。また、1993年のEU労働時間指令⁽⁷⁰⁾は、最低4週間の年休付与（第7条第1項）を定めた。本来、年休は一定期間連續して取得するものであり（Ⅲ3）、それが国際的な水準である。これに対し、日本は最低付与日数が10日で、日単位のみならず、年休本来の趣旨とは真逆の、時間単位という細切れの取得を可能とする⁽⁷¹⁾。

さらに、日本では、年休付与要件として6か月の待機期間と8割以上の出勤率が求められる。これは、年休の付与を長期勤続や精勤に対する褒賞として位置付ける考え方を反映していると考えられる。しかし、年休の目的が休養やワーク・ライフ・バランスの確保にあるならば、全ての労働者に普遍的に必要なものとして捉えることが適切であろう⁽⁷²⁾。また、6か月の待機期間は有期雇用労働者に不利に働く。有期雇用労働者と無期雇用労働者の均衡待遇の要請からも、見直しの必要性が指摘されている⁽⁷³⁾。

年休取得日数や取得率が伸び悩む背景には、先述のとおり（Ⅲ2）、労働者が時季指定権を持つとする慣行がある。年休の完全取得を目指すのであれば、使用者に年休の付与義務を課す構造が採用されるべきであり、自由年休を原則とする考え方からの脱却が必要となる⁽⁷⁴⁾。一方で、取得事由を問われることなく労働者の指定する時季に細切れに取得する慣行が定着していることは、それが労働者のニーズであることを意味する。年休取得促進のため、年休本来の趣旨にこだわり国際水準を満たすような制度を追求するか、あるいは、現実の行動パターンに即して規制を緩和すべきか、中長期的な議論が求められる。

N 勤務間インターバル制度

1 導入の経緯

勤務間インターバル制度は、終業時刻から翌日始業時刻までの間に一定の休息時間を設ける制度である。2000年代以降、EU労働時間指令において、24時間当たり最低連続11時間の休息時間を確保するために必要な措置を設ける義務があることが紹介され始め、一部の先駆的な労働組合が使用者に要求し、この制度の導入を実現してきたことで注目されたようになった⁽⁷⁵⁾。

(70) Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, OJ L 307, 1993.12.13. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1993/104/oj>> 同指令は2003年に改正されているが、年休に関する条文に変更はない。

(71) 濱口桂一郎「年次有給休暇の法政策」『季刊労働法』289号, 2025.夏季, pp.202-204.

(72) 野田『「休暇」労働法の研究—雇用変動のなかの休暇・休業・休職—』前掲注⁽⁴⁵⁾, pp.223-226; 橋本陽子「EU・ドイツにおける年休制度—「保養」を超えた社会権—」『DIO』332号, 2017.12, p.11. <https://doi.org/10.60208/rengosokendio.30.12_8>; 和田 前掲注⁽⁴⁵⁾, pp.363-364.

(73) 橋本 同上

(74) 奥田 前掲注⁽⁴⁴⁾, p.24; 和田肇「いつになったら先進国並みの年休制度に」『季刊労働法』258号, 2017.秋季, p.37; 武井寛「年休の制度と法理」日本労働法学会編『講座労働法の再生 第4巻—人格・平等・家族責任—』日本評論社, 2017, p.274.

(75) 濱口桂一郎, 労働政策研究・研修機構編『日本の労働法政策』労働政策研究・研修機構, 2018, p.551.

平成 30（2018）年に労働時間等設定改善法⁽⁷⁶⁾が改正され、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定等、必要な措置を講ずることが努力義務とされた（第2条第1項）⁽⁷⁷⁾。労働時間等設定改善指針においても一定の記述があるものの、時間数や対象者など、導入に当たっての留意事項等は示されておらず⁽⁷⁸⁾、理念的な規定にとどまる。

なお、働き方改革関連法の施行まで 5 年間の猶予が与えられた自動車運転業務及び医師については、勤務間インターバル制度や類似の制度が導入されている⁽⁷⁹⁾。

2 導入状況、実態

（1）導入状況

政府は、過労死防止大綱において、令和 10（2028）年までに、労働者数 30 人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度の導入企業割合を 15% 以上とすることを目標として掲げている⁽⁸⁰⁾。導入企業割合は徐々に増加しているものの、令和 6（2024）年 1 月時点で 5.7% にとどまり、導入を予定又は検討している企業を合わせても 21.3% である（図 9）。

(76) 同法は、労働時間短縮を含めた労働時間等に関する事項を、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と改善するための自主的な取組を促進することを目的としている。水町勇一郎『詳解労働法 第3版』東京大学出版会、2023, p.693.

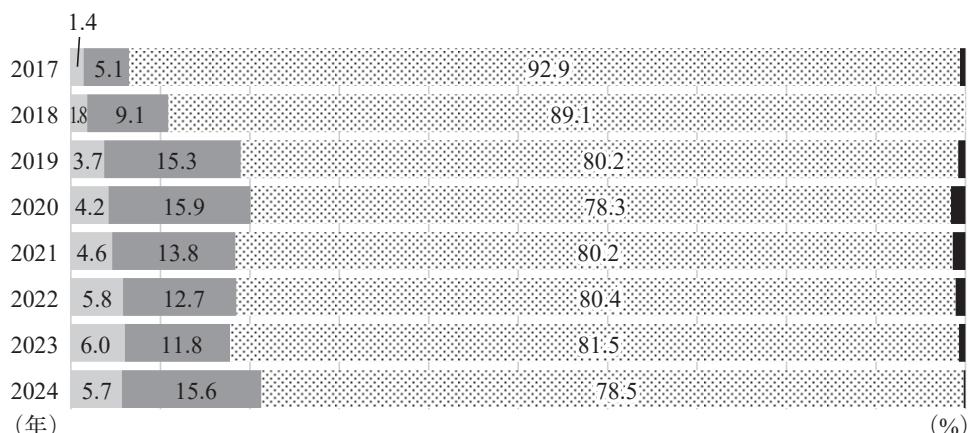
(77) このほか、事業主の責務として、他の事業主との取引を行う場合に、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わない等、労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害するような取引条件を付けないよう配慮することが努力義務とされている（労働時間等設定改善法第2条第4項）。この点について、勤務間インターバルの導入が法律で義務付けられてこそ、事業者が法律を盾にして取引先に対し無理な要求を断ることができるようになり、取引慣行全体の改善が促される、との指摘もある。高橋賢司・川岸卓哉「第10章【提言】あるべき労働時間規制のベストミックス」川岸卓哉ほか編著『睡眠科学・医学・労働法学から考え直す日本の労働時間規制』日本評論社、2024, pp.272-273.

(78) 「一定時間を設定するに際しては、労働者の通勤時間、交替制勤務等の勤務形態や勤務実態等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮すること」とされている。「「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）」（平成 20 年厚生労働省告示第 108 号）p.11. <<https://www.mhlw.go.jp/content/000504226.pdf>>

(79) 令和 4（2022）年 12 月「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第 7 号）が改正され、令和 6（2024）年 4 月からトラック運転者の拘束時間（労働時間と休息時間（仮眠時間を含む。）の合計時間。始業時刻から終業時刻までの拘束される全ての時間を指す。）が短縮されるとともに、1 日の休息時間が拡大する勤務間インターバル制度が導入されている。小針泰介「物流業における働き方改革と諸課題への対応—物流の 2024 年問題を念頭に—」『レファレンス』876 号、2023.12, pp.105, 113-114. <<https://doi.org/10.11501/13122993>>; 菅野・山川 前掲注⁽²³⁾, p.412. 医師については、診療従事勤務医に適用される労働時間の上限水準を 3 つに分け、このうち B 水準及び C 水準が適用される診療従事勤務医については、健康確保措置として勤務間インターバルの導入が義務付けられ、A 水準が適用される診療従事勤務医については導入が努力義務とされた。詳しくは、福井前掲注⁽¹⁾, pp.73-77 を参照。

(80) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱—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—」前掲注⁽¹⁰⁾, pp.39-40.

図9 勤務間インターバル制度の導入状況



■導入している ■導入を予定又は検討している ※導入予定はなく、検討もしていない ■不明／不詳

(注) 調査年の1月1日時点の状況を示す。

(出典) 各年の厚生労働省「就労条件総合調査 結果の概況」を基に筆者作成。

同じ勤務間インターバル制度でも、制度設計や適用の在り方は企業によって様々である。

設定されるインターバル時間は、11時間～12時間未満が最多であるが、9時間～10時間未満が最多の業種もあり、中には8時間未満の企業も存在する。全体では、9時間～12時間未満で設定する企業が約8割を占める（表2）。

表2 産業別設定するインターバル時間数（企業調査）

	8時間未満	8時間～9時間未満	9時間～10時間未満	10時間～11時間未満	11時間～12時間未満	12時間以上
調査産業計	2.0%	5.0%	24.8%	17.6%	35.8%	9.1%
建設業	14.5%	4.3%	44.0%	26.0%	8.0%	0.8%
製造業	0.5%	4.2%	24.3%	20.0%	42.8%	3.1%
情報通信業	—	6.6%	42.9%	28.6%	7.2%	11.0%
運輸業、郵便業	7.0%	9.8%	23.3%	1.7%	32.4%	9.4%
卸売業、小売業	—	4.2%	24.9%	26.8%	23.7%	16.2%
宿泊業、飲食サービス業	—	—	70.7%	19.2%	2.5%	5.0%
医療、福祉	—	—	34.9%	2.3%	39.2%	21.7%

(注1) 調査対象は、厚生労働省「就労条件総合調査」（平成29年～令和5年）で、勤務間インターバル制度を導入していると回答した企業。

(注2) インターバル時間を複数設定している企業を除く。また、設定するインターバル時間数が不明の企業が存在するため、合計は100%にならない。

(出典) 厚生労働省「勤務間インターバル制度に関する実態調査（企業調査集計） 第11表」を基に筆者作成。

また、導入企業のうち、全労働者に対して制度を適用するのは7割程度で、職階や雇用区分等に応じて適用除外の範囲を定める方法が見られる⁽⁸¹⁾。このほか、災害や業務上のトラブルで対応が必要な場合や、労働者自身の都合や業務状況に応じた労働者の自己判断で、勤務間インターバル制度を適用しないことを認める企業もある⁽⁸²⁾。

(2) 実態

表3は、厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査」において、制度適用のいかんを問わず、2日以上連続で勤務する場合の平均的なインターバル時間を労働者に尋ねた結果である。労働者全体では大半が11時間以上を確保できているが、「運輸業、郵便業」や「宿泊業、飲食サービス業」では、約20%が11時間未満となっている。

11時間以上の取得が義務となった場合に生じる支障としては（複数回答）、業務や勤務形態の都合で始業・終業時刻を調整できないこと（24.7%）や、残業時間が減少し業務が終わらないこと（21.5%）、等が挙げられた一方、特段の支障はない（21.8%）との回答も見られた⁽⁸³⁾。

同調査では、平均残業時間が短いほど、11時間以上のインターバル時間を確保できている労働者の割合が高いという結果も出ている⁽⁸⁴⁾。

表3 産業別平均的な勤務間インターバル時間（個人調査）

	9時間未満	9時間～10時間未満	10時間～11時間未満	11時間～12時間未満	2日以上連続で勤務することがない
全労働者計	2.7%	4.3%	4.3%	77.4%	10.6%
建設業	6.6%	2.3%	5.4%	61.1%	23.7%
製造業	1.3%	1.9%	2.7%	83.8%	10.1%
情報通信業	0.9%	2.6%	5.4%	86.0%	5.2%
運輸業、郵便業	3.1%	9.0%	10.7%	69.2%	6.4%
卸売業、小売業	1.6%	7.9%	3.5%	78.3%	7.8%
宿泊業、飲食サービス業	4.3%	3.5%	11.3%	65.6%	14.8%
医療、福祉	2.9%	6.0%	0.2%	81.3%	9.6%

（注）平均的なインターバル時間が不詳の労働者を除くため、合計は100%にならない。

（出典）厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査 個人調査 第17表-1」を基に筆者作成。

労災認定事案の中には、十分な勤務間インターバルが確保されていなかったことが認定につながった事案も見られる⁽⁸⁵⁾。令和3（2021）年9月～令和4（2022）年3月の脳・心臓疾患の労災認定事案のうち、労働時間以外の負荷要因は、「拘束時間の長い勤務」「勤務間インターバ

(81) 厚生労働省「勤務間インターバル制度に関する実態調査（企業調査集計） 第13表」2025.3.31. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450714&tstat=000001227964&cycle=0&tcards1val=0>>

(82) 厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）」（第197回労働条件分科会 参考資料 No.2）2025.5.13, p.37. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001486606.pdf>>

(83) 同上, p.107.

(84) 同上, p.116.

(85) 例えば、国・池袋労基署長（ライジングサンセキュリティサービス）事件（東京地方裁判所平成28年7月14日判決 労働判例1148号38頁）や、国・国立循環器センター（看護師・くも膜下出血死）事件（大阪高等裁判所平成20年10月30日判決 労働判例977号42頁）がある。川岸卓哉「第7章〔事例研究〕どのような働き方が危ないか—長時間労働、深夜・不規則労働の危険な組み合わせ—」川岸ほか編著 前掲注(7), pp.155-159, 178-180.

ルが短い勤務」が最多であった⁽⁸⁶⁾。

このような状況を踏まえて、勤務間インターバル制度の導入を促進する必要があり、そのために法規制の強化が検討されるべきという点については、一定の意見の一致が見られる⁽⁸⁷⁾。しかし、次項以下に示すように、どの法律にどのように規定するかについては様々な方法があり得る上、具体的な制度設計についても多くの検討事項がある。

3 法規制の強化の方法

(1) 労働時間等設定改善法による規制

制度導入の義務化が妥当であるとしても、導入企業割合が約6.0%にとどまる現状では、労基法において罰則を科して義務化することは困難であるとの立場からは、段階的に規制を強めて義務化することもあり得ても、現段階では、実態に即して柔軟に導入を図ることが適切であり、労働時間等設定改善法における規定を強化するのが現実的であるとの指摘がある⁽⁸⁸⁾。

具体的には、現行の抽象的な努力義務規定をより具体化する方法や、措置義務規定にする方法がある。措置義務を規定する場合にも、行動計画の策定を義務付ける方法や措置そのものを指針で具体的に示す方法等が考えられる⁽⁸⁹⁾。

(2) 労基法による規制

制度の導入を促進するためには、労働時間等設定改善法ではなく、労基法において制度の導入を義務化することが必要であるとの主張もある。

平成31（2019）年4月に勤務間インターバル制度導入が努力義務となってから6年が経過したが、導入率は3.7%から5.7%までしか上昇しなかった（図9）という現実を踏まえれば、労基法による罰則付きの義務化は避けられないとするものである⁽⁹⁰⁾。

先述のように、現状の導入企業割合の低さを懸念するのであれば、施行までの期間を長くとり、十分な準備期間を企業に与えることが考えられる⁽⁹¹⁾。そもそも、勤務間インターバル制度の導入予定がなく検討もしていない理由としては、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」（57.6%）が最も多い⁽⁹²⁾。導入されたら困る企業はさほど多くなく、規制を強化しても、導入率の低さから想定されるほどの支障はないとの見方もある⁽⁹³⁾。

研究会の結論としては、労働時間等設定改善法や労基法等、様々な手段を考慮した検討が必要であるとされた⁽⁹⁴⁾。

(86) 厚生労働省『我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況 令和5年度』2024.10.11, p.88. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001522488.pdf>>

(87) 日本経済団体連合会は、画一的な義務化には反対しつつも、普及促進を図るべきであると述べている。日本経済団体連合会 前掲注⁽⁴⁹⁾, p.12.

(88) 「第13回労働基準関係法制研究会 議事録」前掲注⁽³⁸⁾

(89) 同上

(90) 高橋・川岸 前掲注⁽⁷⁷⁾, pp.277-278.

(91) 「第13回労働基準関係法制研究会 議事録」前掲注⁽³⁸⁾

(92) 勤務間インターバル制度の導入予定がなく検討もしていない企業に対する割合。全企業に対する割合では45.3%。厚生労働省 前掲注⁽²⁴⁾, p.12.

(93) 「第13回労働基準関係法制研究会 議事録」前掲注⁽³⁸⁾

(94) 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注⁽⁵⁾, p.43.

4 制度設計

(1) インターバル時間の設定

(i) 11 時間

EU 労働時間指令を参考に、インターバル時間は原則 11 時間とする考え方が多い⁽⁹⁵⁾。

近年の疫学研究の成果からは、インターバル時間が 11 時間未満の場合、睡眠の量や質の低下、高血圧・心筋梗塞等の疾病リスクの上昇、社会的時差ぼけ（社会的制約を受ける勤務日と受けない休日における睡眠のタイミングのずれ）と労働能力低下の問題、疲労などの健康悪影響が生じることが分かっている⁽⁹⁶⁾。インターバル時間の下限を 11 時間にすることは、1 日最大 13 時間の労働が許されることを意味する。この場合、1 日 4 時間の残業が可能で（13 時間 - （法定労働時間 8 時間 + 休憩 1 時間））、1 か月に換算すると約 80 時間となり、過労死認定基準と同水準の働き方が可能である。これを踏まえると、インターバル時間は 11 時間が最低基準と考えられよう⁽⁹⁷⁾。

また、先述のとおり（I 2）、令和 3（2021）年 9 月、脳・心臓疾患の労災認定基準⁽⁹⁸⁾が改正された。同改正では、労働時間以外の負荷要因が見直され、勤務時間の不規則性に関して、従来の「拘束時間の長い勤務」「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」のほかに「勤務間インターバルが短い勤務」が追加された⁽⁹⁹⁾。特に、長期間の過重業務の判断に当たっては、睡眠時間確保の観点から、勤務間インターバルがおおむね 11 時間未満の勤務の有無、時間数、頻度等について検討して評価することとされた⁽¹⁰⁰⁾。連続勤務の禁止における議論（II 2）と同様に、労災認定基準を根拠として 11 時間の勤務間インターバルを義務付けることが考えられる。

(ii) 12 時間、13 時間

12 時間ないし 13 時間のインターバル時間を確保すべきとの主張もある。

長時間労働と脳・心臓疾患の発症等との間に有意性を認めた疫学調査では、長時間労働を「週

(95) EU 労働時間指令に規定されるインターバル時間の長さの根拠は、疲労回復の程度を検証した科学的な知見の集積にあるのではなく、既存の法律をベースに導き出した時間設定であるとされる。久保智英「勤務間インターバル制度は疲労対策の特効薬となりえるか？」『労働の科学』70巻10号、2015.10, p.18. EU 労働時間指令の成立過程では、休息時間を 11 時間とすると労働時間が 13 時間になってしまうため、12 時間とすべきであるという意見も出された。成立した指令では 11 時間とされたが、これは 12 時間シフトの交替制に配慮した結果であるとされる。濱口桂一郎『新・EU の労働法政策』労働政策研究・研修機構、2022, pp.472-506.

(96) 黒田玲子「労働時間管理を主とした労働の健康影響と働く上での健康確保」『ジュリスト』1595号、2024.4, p.43; 池田大樹「勤務間インターバルが短い勤務」2023.7.7. 過労死等防止調査研究センターウェブサイト <<https://records.johas.go.jp/article/24>> 勤務間インターバルと労働災害の関係についての研究では、11 時間未満の勤務間インターバルの回数が多いほど労働災害が増えるという結果が示されている。久保智英「11 時間未満の勤務間インターバルと夜勤は労働災害の発生と関連する」2024.6.3. 同 <<https://records.johas.go.jp/article/145>>; 同「勤務間インターバルの利点と課題を考える」『労務事情』1507号、2025.2.1, p.2.

(97) 久保智英「働く人々の疲労回復におけるオフの量と質の確保の重要性—勤務間インターバルと『つながらない権利』—」『ビジネス・レーバー・トレンド』2024.12. <https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20240905/houkoku/02-res_report1-kubo.html>

(98) 「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」前掲注⁽¹⁴⁾

(99) 同時に「休日のない連続勤務」も追加された。ただし、精神障害の労災認定基準とは異なり、連続勤務の期間（日数）は明示されていない。

(100) 「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」前掲注⁽¹⁴⁾, pp.4-5.

55 時間以上の労働時間」又は「1 日 11 時間以上の労働時間」として調査・解析しており、上記労働時間を超えた場合に脳・心臓疾患リスクが高まると捉えられている⁽¹⁰¹⁾。インターバル時間は、労働時間 11 時間・休憩時間 1 時間の場合は 12 時間、労働時間 10 時間・休憩時間 1 時間の場合は 13 時間となる。

また、睡眠時間と脳・心臓疾患の発症又は死亡との関係について、多くの疫学調査で 6 時間未満の睡眠との有意な関連が見られることが指摘され、全体としては、7 時間ないし 7~8 時間睡眠の群が最も脳・心臓疾患リスクが低いと考えられている⁽¹⁰²⁾。インターバル時間を 11 時間とした場合、ここから生活に不可欠な時間（食事等の時間）の平均値 5.3 時間⁽¹⁰³⁾を控除すると 5.7 時間となり、6 時間を下回る。つまり、脳・心臓疾患リスクを高めない水準の睡眠時間を確保するには、12 時間以上の勤務間インターバルが必要となる。

（iii）その他

既に勤務間インターバル制度を導入している企業は、労使での議論等を踏まえて、各企業の実態に合わせた形で制度を導入している。その結果、制度設計は様々であり、インターバル時間を 9 時間や 10 時間に設定する企業も見られる（IV 2 (1)）。そこに、画一的な制度が導入されることで、実態に即した制度の運用ができなくなることへの懸念や、特に導入率の低い中小企業の実態を踏まえた導入の必要性も示されている⁽¹⁰⁴⁾。

中小企業向けの助成金（働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース））⁽¹⁰⁵⁾は、「9 時間以上 11 時間未満」又は「11 時間以上」の勤務間インターバル制度を導入した企業を助成金の支給対象としており、助成金の活用を念頭に置いた制度設計も求められる⁽¹⁰⁶⁾。

（2）適用除外、代替措置

勤務間インターバル制度は、硬直的な導入が困難な業種や業態があるほか、業務の状況等によってインターバル時間の確保が困難な場合もあり得る。よって、導入を義務付ける上では、

(101) 「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」2021.7, pp.43-49. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000807245.pdf>>; 高橋・川岸 前掲注(7), pp.253-255.

(102) 「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」同上, pp.41-43; 佐々木司「第 6 章 睡眠科学からみた夜勤・不規則労働と勤務間インターバル」川岸ほか編著 前掲注(7), pp.141-143.

(103) 日本の有業者の平均的な生活時間を調査した総務省「平成 28 年社会生活基本調査」によると、15 歳以上の有業者の平日の睡眠時間は 7.2 時間、仕事時間は 8.1 時間、食事、身の回りの用事、通勤等の生活に必要な時間は 5.3 時間となっている。総務省「平成 28 年社会生活基本調査 生活時間に関する結果 主要統計表 第 2-2 表 男女、ふだんの就業状態、行動の種類別総平均時間—平日、15 歳以上」（有業者、主に仕事）2017.9.15. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200533&tstat=000001095335&cycle=0&tclass1=000001095377&tclass2=000001095393&tclass3=000001095394&tclass4val=0>> 脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会は、この時間を前提として、過労死認定基準となる時間外労働の時間を算出している。「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」同上, pp.47-51. なお、この生活時間は、最新の「令和 3 年社会生活基本調査」の結果においても 5.3 時間であった。総務省「令和 3 年社会生活基本調査 生活時間に関する結果 主要統計表 第 2-2 表 男女、ふだんの就業状態、行動の種類別総平均時間—平日、15 歳以上」（有業者、主に仕事）2022.12.14. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200533&tstat=000001158160&cycle=0&tclass1=000001158164&tclass2=000001158180&tclass3=000001158181&tclass4val=0>>

(104) 「労働条件分科会におけるこれまでの意見」（第 197 回労働条件分科会 資料 No.2）2025.5.13, pp.11-12. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001486604.pdf>>

(105) 「働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>>

(106) 「労働条件分科会におけるこれまでの意見」前掲注(104), p.12.

適用除外や代替措置を示すなど、より多くの企業で導入しやすい柔軟な制度設計にすることが重要となる⁽¹⁰⁷⁾。

EU 労働時間指令においても、インターバルを確保することが難しい業種等については、労働協約等による逸脱が認められている⁽¹⁰⁸⁾。例えば、フランスでは、上級幹部や家内労働者、坑内労働者、病院・医療施設等で働く労働者等は適用除外とされ、また、保管・管理業務、サービス・生産の継続が重要な業務、連続交替制の業務等に従事する場合、労働協約等によりインターバル時間を9時間に短縮することができると、明示的に定めている⁽¹⁰⁹⁾。

適用除外や代替措置を認める場合には、どのような手法を認めるのかについて検討する必要がある。例えば、法令で示す、労使協定による逸脱を認める、労使による柔軟な設計を認める、等が考えられる。また、労働時間等設定改善指針は、労使自身の主体的な関与がなければ、適切な労働時間等の設定の改善はなしえない⁽¹¹⁰⁾とし、労働時間等設定改善法において「労働時間等設定改善委員会」の設置を事業主の努力義務としている（第6条）。同委員会の設置を一定規模以上の事業場に義務付け、インターバル時間数を同委員会の決議事項とする、という提案もある⁽¹¹¹⁾。

長時間労働やインターバル時間の短さの要因は職場によって異なり、それを克服するための実効性ある具体的な方策は、各職場における労使コミュニケーションからしか生まれず、労使に実効性のある規制を模索させることの必要性が指摘されていると言える。

V つながらない権利

労働からの解放に関する労働時間法制のうち、休憩、休日、年休、勤務間インターバル制度は、労働から離れる時間の量的な確保を目的とするものである。一方で、休息の質を確保することも課題であり、その観点から「つながらない権利」が注目を集めている。

1 議論の経緯、現状

(1) 議論の経緯

近年のICT（情報通信技術）の飛躍的な発展は働き方に大きな影響を及ぼしている。時間や場所を問わず働くことができるようになったことは、特に育児や介護を抱える労働者にとって、

(107) 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(5), pp.42-43.

(108) 具体的には、①軍隊・警察・船員、②業務の特殊性から労働時間の長さが測定できない場合、労働者自身が労働時間を決定し得る場合のほか、法令又は労使協定による同等の代償休憩期間又は適当な保護の付与を条件として、③複数の職場が相互に離れている場合や、保安・監視の業務、サービス・生産の連続を保つ業務（特に、病院、空港、報道、救急・消防、ガス・水道・電気等）の場合、④観光業・郵便業等における急激な業務増加の場合、⑤災害等の予知できない異常な状況等の場合に、規定を適用しないことができる等、かなり広範な例外、特例措置を許容している。「EU主要国のインターバル制度について」（第4回勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会 参考資料3）2018.3.27. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku-0000200828.pdf>>；労働政策研究・研修機構編『諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査—カナダ、アイルランド、EU指令、韓国—』（JILPT資料シリーズ No.283）2024.6, pp.75-78, 86-87. <<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2024/documents/0283.pdf>>

(109) 労働政策研究・研修機構編『諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカー』（JILPT資料シリーズ No.282）2024.5, pp.14-16. <<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2024/documents/0282.pdf>>

(110) 「「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）」前掲注(78), p.5.

(111) 島田陽一「労働時間法政策のこれから」『日本労働研究雑誌』677号, 2016.12, pp.69-70. <<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2016/12/pdf/064-076.pdf>>

テレワークや在宅勤務を利用することで、自らの生活に合わせた働き方が可能な点で、大きなメリットと言える。一方で、労働者が携帯端末を通じて上司や部下、顧客等から、勤務時間外であるにもかかわらず、仕事上の指示や連絡を受け得る状態に置かれることは、労働時間と生活時間の境界を曖昧にし、ストレスや働き過ぎ等の健康リスクを内包する。

「つながらない権利」とは、こうした勤務時間外や休日の仕事上のメール等への対応を拒否することができる権利のことであり、アクセス遮断権とも呼ばれる。特に、新型コロナウイルス感染症の流行を契機として、日本でも在宅勤務が普及したこと、つながらない権利の必要性が訴えられるようになってきた⁽¹¹²⁾。

(2) 現状

(i) 諸外国における導入状況

2024年4月時点では、EU加盟国では11か国で法的ルールが整備されている⁽¹¹³⁾。EUでは、欧州議会が2021年1月に、「つながらない権利に関する欧州委員会への勧告に係る決議」を採択し、付録として示された「つながらない権利に関する指令案」には、具体的な措置、不利益取扱いの禁止等が規定されている⁽¹¹⁴⁾。

諸外国のつながらない権利に関する法規制は、次の5つの類型に分けることができる⁽¹¹⁵⁾。
 ①労働時間外に業務連絡に対応しなかったことを理由とする不利益取扱いの禁止（既存法令の解釈により対応する国もある⁽¹¹⁶⁾）、②労働時間外における業務上の連絡の禁止、③労使協定や労働契約における、つながる／つながらない時間帯の明記の義務付け、④つながらないための具体的な措置の義務付け、⑤つながらない権利を行使するための労使交渉・企業内ポリシー策定の義務付け。

多くの国や地域に共通する施策は、つながらない権利を実現するための取組を労使に求めるものである。例えば、2016年に世界に先駆けてつながらない権利を法制化したフランスは、労使の年次交渉義務事項に「労働者がつながらない権利を完全に行使する方法、及びデジタル

⁽¹¹²⁾ 「休みの日 仕事の電話出る？」『読売新聞』2023.12.12; 「つながりたい欲求かつながらない権利か」『日本経済新聞』2024.12.29.

⁽¹¹³⁾ ベルギー、キプロス、クロアチア、フランス、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、ポルトガル、スロバキア、スペイン。European Commission, “CONSULTATION DOCUMENT: First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect,” 2024.4.30, p.20. <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27565&langId=en>> EU以外では、カナダ・オンタリオ州やオーストラリアで法規制がある。労働政策研究・研修機構編 前掲注⁽¹⁰⁸⁾, pp.38-43; “Right to disconnect.” Fair Work Ombudsman website <<https://www.fairwork.gov.au/employment-conditions/hours-of-work-breaks-and-rosters/right-to-disconnect>>

⁽¹¹⁴⁾ この文書は、実質的には欧州議会による指令案の提案である。立法提案をする権限は行政府である欧州委員会のみにあり、立法府である欧州議会ではないため、欧州委員会に対する指令案の提案の勧告という形式をとっている。労働政策研究・研修機構編『諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究』(労働政策研究報告書 No.219) 2022.3, p.152. <<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0219.pdf>> 上記勧告を受けて、欧州レベルの労使団体による協議が1年以上にわたり行われたものの決着に至らず、欧州委員会は、EU運営条約に基づき、令和6(2024)年4月、労使団体による第1次協議を開始した。“Commission launches first-stage consultation of social partners on fair telework and the right to disconnect,” Apr 30, 2024. European Commission website <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_1363>; 濱口桂一郎「テレワークとつながらない権利に関する第1次協議」『労基旬報』2024.6.25.

⁽¹¹⁵⁾ 山本陽大「『つながらない権利』とは何か？—類型整理と本フォーラムの目的—」『ビジネス・レーバー・トレンド』2024.12. <https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20240905/houkoku/01-opening-address-yamamoto.html>

⁽¹¹⁶⁾ 例えばフランスでは、休憩時間中に上司の連絡に応じないことを理由とする懲戒処分は違法であるとする破毀院判例がある。細川良「ICTの発展と労働時間法政策の課題」『日本労働法学会誌』137号, 2024.5, p.165.

ツールの使用規制を企業が実施する方法」を追加した⁽¹¹⁷⁾。労働組合がない場合や、労使交渉で合意に至らない場合には、つながらない権利の行使方法等を定めた憲章を策定することが使用者に義務付けられている⁽¹¹⁸⁾。

(ii) 日本における導入状況、実態

日本においては、現在のところ、つながらない権利に関する法的な規制は存在しない。

令和3（2021）年に改定されたいわゆるテレワークガイドラインは、仕事と生活の時間の区別が曖昧になり、生活時間の確保に支障が生ずるおそれがあることに注意する必要があると述べ、テレワーク時における長時間労働対策として、時間外におけるメール送付の抑制やシステムへのアクセス制限等を挙げた⁽¹¹⁹⁾。

令和4（2022）年7月の厚生労働省「これから労働時間制度に関する検討会報告書」では、つながらない権利という言葉が登場し、心身の休息の確保の観点、仕事と私生活の区分が曖昧になることを防ぐ観点から、海外で導入されているつながらない権利を参考にして検討を深めていくことが考えられる、とした⁽¹²⁰⁾。

厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査」によると、就業規則や労使協定等、何らかの形でルールを定める企業が約2割、ルールはないとする企業が約8割を占める⁽¹²¹⁾。

雇用者及びフリーランスを対象として行われた、日本労働組合総連合会「“つながらない権利”に関する調査2023」⁽¹²²⁾では、雇用者の72.4%が勤務時間外に同僚や上司から業務上の連絡が来ることがあると回答したのに対し、勤務時間外の職場内の連絡についてルールがあると回答したのは25.8%にとどまる。回答者全体の72.6%が、つながらない権利によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであればそうしたいと思う、と回答している⁽¹²³⁾ことからは、つながらない権利を必要とする実態があることが分かる。

医学的にも、仕事からの心理的距離（Psychological detachment）⁽¹²⁴⁾が重要とされる。勤務間インターバルが長くとも、インターバル中に仕事に関するメールのやり取りの頻度が多い場合、疲労回復度が低下するとの知見もあり、つながらない権利の有効性が支持される⁽¹²⁵⁾。

(117) 細川良「ICTが「労働時間」に突き付ける課題—「つながらない権利」は解決の処方箋となるか?—」『日本労働研究雑誌』709号、2019.8. p.46. <<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2019/08/pdf/041-051.pdf>>

(118) 同上; 労働政策研究・研修機構編 前掲注⁽¹⁴⁾, pp.53-54.

(119) 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」p.13. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf>>

(120) 「これから労働時間制度に関する検討会報告書」2022.7.15, p.12. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000965475.pdf>>

(121) 何らかの形でルールを定める企業には、「明文化はされていないが、ルールが存在する」と回答した企業を含む。厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査 事業所調査 第35表 産業・企業規模・事業所規模・労働組合の有無、勤務時間外の連絡の有無及び当該ルールの設定状況(複数回答)別事業所数・割合」2025.3.31. e-Stat ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450492&tstat=000001227725&cyle=0&tclass1=000001227751&tclass2val=0>>

(122) 日本労働組合総連合会「“つながらない権利”に関する調査2023」2023.12.7. <<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20231207.pdf>>

(123) 同上, pp.4, 10, 12.

(124) ドイツのSabine Sonnetag教授によって提唱された概念で、物理的に職場から離れるだけでなく、心理的にも仕事から解放されることが重要であるとする。久保 前掲注⁽⁹⁷⁾

(125) Tomohide Kubo et al., "Work e-mail after hours and off-job duration and their association with psychological detachment, actigraphic sleep, and saliva cortisol: A 1-month observational study for information technology employees," *Journal of Occupational Health*, Vol.63 No.1, 2021, pp.7-10. <<https://doi.org/10.1002/1348-9585.12300>>

2 導入の在り方

労働者の休息の確保のため、つながらない権利行使の方法を労使において具体化することや、使用者に一定の対応を義務付ける等、何らかの法的規制を設けるべきであるとの主張が見られる⁽¹²⁶⁾。一方で、例えば労基法において、業務時間外に連絡をとってはならない等と規定し、罰則付きで義務付けることは、実態として非常に困難であるとの指摘がある⁽¹²⁷⁾。先進的な議論・法制化を行っている国においても、つながらない権利の具体的な内容や適用範囲は労使で協議して決定しており、企業によって様々である。研究会は、労使の話し合いを促進していくためのガイドラインの策定など、積極的な方策を検討することが必要であると指摘するにとどまった⁽¹²⁸⁾。

勤務時間外の業務上の連絡の態様は、メールが送られてくるだけのもの、電話で応対しなければならないもの、出勤しなければならないもの等、その程度は幅広い。どのような連絡をどのような場合に許容／拒否できることとするのか等、現実的かつ実効的な措置は、企業活動の状況（ローカルな企業か国際的な企業か等）、労働者の職務（事務職か営業職か等）、企業のICTの展開の程度等により異なると考えられる⁽¹²⁹⁾。

さらに、労働者の中には一定数、勤務時間外であってもインターネットを通じて仕事をしたいという層が存在する。このような人の場合、勤務時間外でのスマートフォンによる仕事の頻度が少ないと逆にストレスを感じるということが報告されており、こうした個人の嗜（し）好についても一定の考慮が必要であるとされる⁽¹³⁰⁾。

つながらない権利は、法律でルールを定め規制すれば実現されるものではない。企業・個人の特性やニーズを踏まえた労使自身による取組とそれを後押しする政策が重要である⁽¹³¹⁾。

おわりに

働き方改革で時間外労働の上限規制が導入され、労働時間短縮に向けた労基法改正は1つの節目を迎えた。これに続く取組として、今度は、労働時間と表裏の関係にある非労働時間、労働から解放される時間を確保するアプローチで、長時間労働の解消という長年の課題に対応しようとしている。

育児や介護を担いながら働く労働者が増えるなど、働き手が抱える事情が多様化し、さらに

(126) 日本労働組合総連合会 前掲注(39), p.10; 日本労働弁護団「労働基準関係法制研究会に対する意見書」2024.10.31, p.8. <<https://roudou-bengodan.com/wpRB/wp-content/uploads/2024/11/労働基準関係法制研究会に対する意見書241031.pdf>>; 山川和義「テレワークの意義と可能性」和田肇編著『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社, 2021, p.100.

(127) 「第11回労働基準関係法制研究会 議事録」前掲注(33)

(128) 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(5), p.44.

(129) 細川 前掲注(17), p.48.

(130) 久保 前掲注(97) このような人々が勤務時間外に自発的に労働することを許すか否かは、労働者保護法が労働者の自己決定を否定し得るかという、労働条件保護の意義に関わる根本問題の1つである。ただし、育児や介護等を担う労働者、いわば「つながれない労働者」との格差の固定化を考慮すれば、「つながりたい労働者」の希望を尊重することに慎重であるべき、との指摘もある。吉田美喜夫「労働時間法制の見直し論議の一焦点」『労働法律旬報』2066号, 2024.10.下旬, p.5; 西谷敏『規制が支える自己決定—労働法的規制システムの再構築—』法律文化社, 2004, pp.400-403; 竹村和也「[つながらない権利]の実務的検討」井上幸夫ほか編『労働者の権利と労働法における現代的課題』旬報社, 2025, pp.323-324.

(131) 細川 前掲注(17), p.49.

ICTの発展により働き方も多様化することで、ワーク・ライフ・バランスの向上がこれまで以上に重要になってきており、求められる労働時間法制も変化してきている。

現在、厚生労働省の労働政策審議会（労働条件分科会）において、研究会報告書の内容をベースに、法改正を視野に入れた具体的な議論が行われている。動向を注視したい。

最後に、労働時間法制の理解促進の重要性について付言する。本稿で取り上げた制度に限らず、非原則的な労働時間制度のほとんどは、労使協定や労使委員会決議を経て初めて導入が可能となる⁽¹³²⁾。ところが、労使協定の代表とも言える36協定の存在すら知らない小規模事業所や、自らに適用される労働時間制度を把握していない労働者が存在する可能性がある⁽¹³³⁾。このことは、労使の合意によって柔軟な労働時間管理を可能とするに当たって、解消すべき極めて重大な問題である。

働き方の多様化に合わせて労働基準法制も複雑化する中で、基本的な制度理解を促進するための取組が求められる。

(みむら かお)

(本稿は、筆者が社会労働課在職中に執筆したものである。)

(132) 福井 前掲注(1), pp.64-65.

(133) 「第196回労働政策審議会労働条件分科会 議事録」2025.3.27. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_57784.html>