

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	労働時間の上限規制について
他言語論題 Title in other language	The Upper Limit on Working Hours
著者 / 所属 Author(s)	福井 祥人 (FUKUI Yoshito) / 国立国会図書館調査及び立法考査局専門調査員 社会労働調査室主任
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	874
刊行日 Issue Date	2023-10-20
ページ Pages	51-78
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	平成 30 年の「働き方改革関連法案」により労働時間の絶対的上限規制が導入されてから 5 年が経過した。労働時間規制の経緯・状況及び令和 6 年度から始まる新たな上限規制を紹介する。

* この記事は、調査及び立法考査局内において、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。

労働時間の上限規制について

国立国会図書館 調査及び立法考査局
専門調査員 社会労働調査室主任 福井 祥人

目 次

はじめに

- I 労働時間規制の現状
 - 1 労働基準法における労働時間規制
 - 2 労働時間の上限規制
 - 3 労働時間規制の緩和措置
- II 労働時間制度の比較と導入状況
 - 1 労働時間制度の比較
 - 2 労働時間制度の導入状況
- III 労働時間上限規制の影響
 - 1 労働時間の変化
 - 2 36協定の協定時間
 - 3 労働災害の発生状況
- IV 令和6(2024)年4月の変更点
 - 1 建設事業・自動車運転業務に対する上限規制の適用
 - 2 医師に対する上限規制の適用
 - 3 裁量労働制についての改正

おわりに

キーワード：労働時間、時間外労働の上限規制、働き方改革、裁量労働制

要 旨

- ① 現在の日本の法定労働時間は、基本原則として1日8時間週40時間とされているが、様々な例外規定が置かれており、複雑なものとなっている。労働時間規制が、労働者の健康や生活に大きな影響を与えるものであると同時に、企業の経済活動に与える影響も大きく、労働者保護の観点からは、労働時間の規制強化が求められる半面、一律の労働時間規制は経済活動に支障を来すことが懸念されることから、様々な緩和措置が取られているためである。このため、日本の労働時間規制は、労働時間短縮のための規制強化と、その規制を緩和するための弾力化・特例等の様々な措置の導入によって展開してきた。
- ② 法定労働時間は労使協定によって延長が可能となっている。日本では長らく延長時間を含めた労働時間の上限を法律に定めない、いわゆる軟式労働時間制を採用してきた。しかし、労働時間の絶対的上限規制を持たないことが、長時間労働を招いているとの批判を受けることとなった。平成30（2018）年の働き方改革関連法に基づく労働基準法の改正により、時間外労働の上限が法律に明記され、絶対的上限規制が導入されたことで大きな転機を迎えることとなった。
- ③ 時間外労働の上限規制導入後、総労働時間、長時間労働者の割合には減少傾向が見られるが、上限規制の導入時期と新型コロナウイルス感染症拡大による経済縮小の時期が重なっていたこともあり、現時点ではその効果は明確ではない。
- ④ 時間外労働の上限規制の適用が5年間猶予されていた建設事業、自動車運転業務、医師に対する上限規制も、令和6（2024）年4月から開始されることとなっている。また、働き方改革関連法の成立から5年が経過し、その成果を検証する時期に来ている。今後の動向が注目される。

はじめに

労働時間⁽¹⁾は、最も基本的な労働条件の一つである。法定の労働時間の上限は、基本原則として1日8時間週40時間とされているが、様々な例外規定が置かれており、複雑なものとなっている。これは、労働時間が労働者の健康や生活に大きな影響を与える要素であると同時に、企業の経営にも大きな影響を与える要素となっているからである。労働時間を一律に規制したのでは、経済活動に支障を来すことが懸念されるため、業種や企業規模に合わせて、適用猶予措置がとられ、適用除外となっている業種も存在する。また、変形労働時間制等により、労働時間を弾力化することで、影響を緩和するための措置もとられている。

労働時間制度は、平成30(2018)年のいわゆる「働き方改革関連法」⁽²⁾により、大きな改正(以下「2018年改正」という。)が行われた。長年懸案となっていた時間外労働に法定の上限規制が導入され、また、同じく長年にわたって議論されてきた労働時間規制の適用除外を受ける「高度プロフェッショナル制度」が導入された。

2018年改正については、施行後5年を目途に検証をすることとされている。また、規制を直ちに導入することが困難とされた事業・業務については、5年間適用が猶予されていたが、令和6(2024)年4月から時間外労働の上限規制が行われることとなる。

本稿では、これまでの労働時間制度の変遷を概観するとともに、時間外労働の上限規制導入後の状況及び令和6(2024)年4月の変更点等を見ていきたい。

I 労働時間規制の現状

1 労働基準法における労働時間規制

日本の労働時間制度は「労働基準法」(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第4章「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」に規定されている⁽³⁾。第4章のうち労働時間・休日に関する規定は、表1のとおりである⁽⁴⁾。

第32条、第35条はそれぞれ法定労働時間、法定休日の原則を定めた規定である。これに対して、例外規定として、変形労働時間制やフレックスタイム制による労働時間の弾力化規定(第32条の2から第32条の5まで)、災害等の際の例外(第33条)、時間外及び休日の労働(第36条)、時間外、休日及び深夜の割増賃金(第37条)が置かれている。

第38条は時間計算の原則を定めた規定であり、これに対して、第38条の2から第38条の4までは実労働時間に代えてみなし労働時間を使用する時間計算の例外規定である。

*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5(2023)年9月20日である。

(1) 本稿で対象とするのは、労働基準法上の労働時間であり、対象となる労働者は労働基準法第9条に規定する労働者(事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者)を指す。

(2) 「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)

(3) 労基法では、第6章に年少者、第6章の2に妊産婦等を対象とする特別の労働時間規制が規定されており、また、第4章には労働時間規制以外に休憩(第34条)、年次有給休暇(第39条)が規定されているが、本稿では第4章の一般労働者に対する労働時間制度を中心に記述する。

(4) 表1に記載したもののほかに、賃金清算に関する第32条の3の2、第32条の4の2があるが、補足的な規定であるため説明は割愛する。

表 1 労働基準法の労働時間・休日規定概要

	条文	概要	種別
労働時間	第 32 条	週 40 時間、1 日 8 時間の労働時間上限規制	原則
	第 32 条の 2	1 か月単位の変形労働時間制	例外
	第 32 条の 3	フレックスタイム制	例外
	第 32 条の 4	1 年単位の変形労働時間制	例外
	第 32 条の 5	1 週間単位の変形労働時間制	例外
災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等	第 33 条	災害、急病人の発生、突発的な機械の故障等による場合などの時間外労働の規定	例外
休日	第 35 条	毎週 1 日以上の日、又は 4 週で 4 日以上の日	原則
時間外及び休日の労働	第 36 条	労使協定による時間外・休日労働及び時間外労働の上限	例外
時間外、休日及び深夜の割増賃金	第 37 条	時間外、休日及び深夜の勤務に対する割増賃金率の規定	例外
時間計算	第 38 条	異なる事業場での労働時間通算、坑内労働の時間計算の規定	原則
	第 38 条の 2	事業場外みなし労働時間制	例外
	第 38 条の 3	専門業務型裁量労働制	例外
	第 38 条の 4	企画業務型裁量労働制	例外
労働時間及び休憩の特例	第 40 条	公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについての特例	例外
労働時間等に関する規定の適用除外	第 41 条	農業・水産業従事者、管理監督者又は機密の事務を取り扱う者、監視又は断続的労働に従事する者で使用者が行政官庁の許可を得たものは労働時間規制の適用除外	適用除外
	第 41 条の 2	高度プロフェッショナル制度	適用除外

(出典) 荒木尚志『労働法 第 5 版』有斐閣, 2022 等を基に筆者作成。

業種・事業場規模を限定した例外規定としては、第 40 条（労働時間及び休憩の特例）がある。第 32 条の 5（1 週間単位の変形労働時間制）は弾力化規定であると同時に、業種・事業場規模限定の例外規定でもある。

また、第 41 条、第 41 条の 2 は労働時間規制が「適用除外」となる業種・業務に関する規定である。

2 労働時間の上限規制

(1) 軟式労働時間制

労働時間規制において基本となる条文は、法定労働時間の原則を定めた労基法第 32 条、法定休日を定めた第 35 条、時間外・休日労働を可能とする例外を定めた第 36 条、時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金を定めた第 37 条と言える。

労基法は昭和 22（1947）年の制定から 40 年間大きな改正がなかったが、昭和 62（1987）年の改正（以下「1987 年改正」という。）以降、5～10 年ごとに比較的大きな改正が行われている。労基法第 32 条、第 36 条、第 37 条の主な改正事項を表 2 に記載した。なお、第 35 条の法定休日は制定時から毎週 1 日以上の日（又は 4 週で 4 日以上の日）と規定されており、制定時から改正されていない。

表2 労働基準法の労働時間制度改正状況（その1）

現行条文	現行規定概要	昭和22 (1947) 年制定時	昭和62 (1987) 年改正	平成5 (1993) 年改正	平成10 (1998) 年改正	平成15 (2003) 年改正	平成20 (2008) 年改正	平成30 (2018) 年改正	
第32条	週40時間、 1日8時間		週48時間、1日8時間	週40時間 H6.4.1 から実施（一部適用猶予）					
				週40時間を規定（段階的に短縮）					
第36条	労使協定による 時間外・休日 労働及び時間 外労働の上限	時間外労働の上限規制導入（H31.4.1 施行、中小企業は R2.4.1 施行） 建設事業、自動車運転業務、医師等は R6.4.1 から適用							
		※時間外労働の限度基準告示							
第37条	時間外、休日、 深夜の超過勤 務に対する割 増賃金率の規 定	時間外、休日及び深夜の割増賃金率 25% 以上 (時間外+深夜、休日+深夜は加算)				月60時間超の割増賃金率 50% 以上又 は代替休暇（中小企業は適用猶予）			
		時間外・休日の割増賃金率は 25% 以上 50% 以下 の範囲で政令で定める（政令で時間外 25% 以上、休日 35% 以上と規定）				月60時間超の割増賃金又は代替 休暇について中小企業猶予措置 廃止（R5.4.1 適用開始）			

（出典）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；水町勇一郎『労働法』有斐閣，2007等を基に筆者作成。

労基法第32条は表2に記載したとおり、昭和22（1947）年制定時は、法定労働時間は週48時間1日8時間であったが、1980年代に入り、日本の長時間労働がソーシャル・ダンピングであるとの国際的批判の高まりを受けて、1987年改正によって週40時間と規定された⁽⁵⁾。ただし、直ちに週40時間に移行するのは困難であったことから、附則において週48時間から段階的に短縮していくこととされた。実際に週40時間制が導入されたのは、7年後の平成6（1994）年4月である。しかし、事業場規模等による適用猶予は引き続き残ることとなった。現在でも、全ての事業場が週40時間制になっているわけではない。労基法第40条⁽⁶⁾の規定により、商業・理容業、映画・演劇業（映画製作を除く。）、病院・保健衛生業、旅館・飲食店等の接客・娯楽業で常時雇用労働者10人未満の事業場（以下「特例措置対象事業場」という。）については、法定労働時間は週44時間となっている⁽⁷⁾。

労基法第32条、第40条の規定だけを見ると、法定労働時間を超える労働をさせることは労基法違反となるわけだが、第36条により、使用者が「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」（以下「過半数労働組合等」という。）との「書面による協定」（以下「労使協定」という。また、特に第36条に規定する労使協定は一般的に「36（サブロク）協定」と呼ばれる。）を締結し、労働基準監督署（以下「労基署」という。）へ届け出ることにより、法定労働時間を超える労働をさせることが可能となる。

これに対し、使用者に経済的負担を課すことで、間接的に法定労働時間を維持することを意

(5) 水町勇一郎『労働法』有斐閣，2007，p.660。

(6) 労基法第40条に基づく労働時間規定には、このほかに電車等の予備勤務者（乗務員の不時の欠勤、臨時列車の運転等に備えて待機している者）について1か月単位の変形労働時間制に関する規定等がある。

(7) 具体的な週労働時間、業種・事業場規模は労働基準法施行規則第25条の2に規定されている。

図し、時間外・休日労働に対する割増賃金の支払を義務付けているのが労基法第 37 条である。労基法制定時の労働省担当者によれば、労働時間規制の在り方には、法律による絶対的な上限規制を設ける硬式労働時間制と、一定の条件の下に時間外労働を許容する軟式労働時間制があり、労基法では労使協定の締結と割増賃金の支払を条件に、柔軟な労働時間規制である軟式労働時間制を採用したとしている⁽⁸⁾。

労基法第 37 条の改正により割増賃金率は表 2 のとおり増加している。平成 20 (2008) 年改正では、時間外労働が月 60 時間を超えた場合の割増賃金率が 5 割となった。また、労使協定の締結を条件に割増賃金に代えて代替休暇での対応も可能となっている。

この動きは、割増賃金率を上げることで、間接的な規制を強化し、長時間労働を是正することを意図したものと言えるが、割増賃金については、労働時間の抑制効果は限定的であるとの見方がある。日本では大企業を中心に長期雇用慣行の下、好不況に合わせて、時間外労働を増減させることで労働力を調整し、不況の際にも労働者の解雇を回避する手法がとられてきたと言われている⁽⁹⁾。法律で割増賃金が決められても、時間外労働があることを前提に、割増賃金の基礎となる基本給を低く設定すれば、企業の経済的負担は増加しない。また、割増賃金は労働者へのインセンティブとしても機能する。労働者は、自ら時間外労働を希望し、労働時間短縮にはむしろ逆効果となるような状況もある⁽¹⁰⁾。

労基法が 36 協定を条件とする軟式労働時間制を採用している理由として、当時の労働省担当者は「労働者の団体による開明された意思に基く同意を要件とすることが労働時間制に対する労働者の自覚を促進し、八時間労働制の意義を実現するために必要である」⁽¹¹⁾と述べている。労働者団体の同意を要件とすることが、労働時間規制に大きな役割を果たすことが期待されていたが、導入当初の思惑どおりにはいっていないと指摘されている⁽¹²⁾。

労基法には、第 36 条とは別の例外規定として第 33 条がある。これは災害、急病人の発生、大規模なりコール、事業の運営を不可能とさせるような突発的な機械・設備の故障等の避けることができない事態が発生した場合に、臨時に必要限度内の時間外・休日労働を可能とする規定である。

(2) 行政指導による長時間労働の是正

法定労働時間の原則がありながら、36 協定の締結等の手続を規定どおり行えば、労働時間の延長が可能⁽¹³⁾であり、36 協定で延長できる時間の上限は定められていなかったため、「青天井」との批判があった⁽¹⁴⁾。このような状況の中で昭和 57 (1982) 年に「労働基準法施行規則」(昭和 22 年厚生省令第 23 号。以下「労基則」という。)が改正され、「一日及び一日を超える

(8) 寺本広作『労働基準法解説』時事通信社、1948、p.224。著者(寺本氏)の当時の肩書は労働省労働基準局監督課長。

(9) 水町勇一郎「働き方改革」の到達点と課題』『法律時報』1134号、2019.2、p.55。

(10) 大内伸哉『労働時間制度改革—ホワイトカラー・エグゼンプションはなぜ必要か—』中央経済社、2015、pp.30-31、129-135。

(11) 寺本 前掲注(8)、p.237。引用部分の旧字体は新字体に改めた。

(12) 大内 前掲注(10)、p.120。

(13) 例外として、坑内労働等その他省令で定める健康上特に有害な業務については、労基法制定時から1日の労働時間の延長は「二時間を超えないこと」と定められている(制定時は第36条ただし書、現行法では第36条第6項第1号)。

(14) 和田肇「労働時間規制改革の法的分析」『日本労働研究雑誌』702号、2019.1、p.10。

一定期間について延長できる時間」を36協定の必要記載事項とした⁽¹⁵⁾。さらに、延長できる時間の目安を指針⁽¹⁶⁾において設定し、協定の届出の際に労基署において延長時間が適正なものとなるよう指導・助言することとした。指針改正により、平成元（1989）年に1年の目安時間が追加⁽¹⁷⁾され、平成4（1992）年の改正により目安時間の短縮などが行われた⁽¹⁸⁾。

さらに、平成10（1998）年の労基法改正（以下「1998年改正」という。）により、労働大臣が「労働時間の延長の限度」の基準を定めることとされ、具体的な限度時間（1週間15時間、1か月45時間、1年360時間など）は告示⁽¹⁹⁾（以下「限度基準告示」という。）で定められた。限度時間は指針における目安時間よりも、労働時間の上限規制としての効力は高まったと言えるが、限度基準告示には、同時に「特別の事情」がある場合には、「限度時間を超える」延長を協定に定めること（以下「特別条項」という。）も認められており（限度基準告示第3条第1項）、限度時間は絶対的の上限とはなっていなかった。「特別の事情」は「臨時的なもの」に限られ、延長は「できる限り短くする」（同条第2項）ことが求められてはいたが、延長できる時間の上限は設定されておらず、依然として「青天井」であることに変わりはない。また、建設事業や自動車運転業務（トラック、バス、ハイヤー・タクシー運転業務）、新技術・新商品の研究開発の業務などは、限度基準告示第5条において適用外とされていた。

(3) 絶対的の上限規制の導入

平成28（2016）年9月に設置された「働き方改革実現会議」（議長：内閣総理大臣）では、長時間労働の是正が改革の柱の一つとして位置付けられ、その具体的な方策として時間外労働の上限規制を求める意見が主に学識者・労働組合代表から相次いだ⁽²⁰⁾。経営者団体代表からも上限規制自体には賛意が示されたが、緊急時・繁忙時の業務継続性に配慮すること、上限規制の期間を柔軟で弾力的に設定すること、従来の適用除外事業・業務（研究開発、自動車運転業務等）への上限規制の導入は慎重に行うこと等を求める意見が出されていた⁽²¹⁾。

平成29（2017）年2月14日の第7回働き方改革実現会議で、時間外労働の上限規制の事務局案⁽²²⁾が提示され、この案を基に労使団体が協議し、合意に至ることが上限規制実現の条件とされた。これを受けて3月に日本労働組合総連合会（連合）と日本経済団体連合会（経団連）による合意⁽²³⁾が取りまとめられ、その内容が同月に働き方改革実現会議で決定された「働き

(15) 労基則第16条第1項（2018年改正により、現在では、同趣旨の規定は労基法本体の第36条第2項第4号に規定されている。）。

(16) 「労働基準法第三十六条の協定において定められる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に関する指針」（昭和57年労働省告示第69号） 目安時間は1週間15時間、1か月50時間などとされた。

(17) 平成元年労働省告示第6号。1年の目安時間は450時間とされた。

(18) 平成4年労働省告示第70号。目安時間は1か月45時間、1年360時間などとされた。

(19) 「労働基準法第36条第1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）また、1年単位の変形労働時間制適用労働者については、より短い限度時間が設定された。

(20) 「第1回働き方改革実現会議議事録」2016.9.28, pp.6, 8, 15. 首相官邸ホームページ（国立国会図書館インターネット資料収集保存事業（WARP）により保存されたページ）<<https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/10217953/www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai2/siryou1.pdf>>

(21) 同上, p.10.

(22) 内閣官房働き方改革実現推進室「時間外労働の上限規制について（事務局案）」（第7回働き方改革実現会議資料2）2017.2.14. 首相官邸ホームページ（国立国会図書館インターネット資料収集保存事業（WARP）により保存されたページ）<<https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/10317644/www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai7/siryou2.pdf>>

(23) 「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」2017.3.13. 首相官邸ホームページ <<https://www.kantei.go.jp/headline/pdf/20170328/04.pdf>>

方改革実行計画」⁽²⁴⁾に記載された。

こうした経緯を踏まえて、2018年改正において、36協定による時間外労働の限度時間と特別条項による限度時間を超える延長は表3のとおり定められた。

表3 労働基準法の時間外労働上限

限度時間（第36条第4項）	特別条項による限度時間を超える延長（第36条第5項、第6項第3号）
1か月45時間かつ1年360時間以内 (1年単位の変形労働時間制で対象期間が3か月以上の場合は1か月42時間、1年320時間)	①年720時間以内 ②月100時間未満（休日労働含む） ③「2～6か月の平均※」が全て1か月当たり80時間以内（休日労働含む） ④月45時間（3か月以上の変形労働制の場合42時間）を超えることができるのは、年6か月が限度

※「2～6か月の平均」とは「2か月平均」、「3か月平均」、「4か月平均」、「5か月平均」、「6か月平均」ということである。
(出典) 労働基準法を基に筆者作成。

限度時間は、限度基準告示の限度時間をそのまま踏襲したものと言える。これに対して新たに定められた特別条項による限度時間を超える延長の②（月100時間未満）、③（2～6か月平均が全て月80時間以内）は、いわゆる過労死の認定において使用される脳・心臓疾患の労災認定基準⁽²⁵⁾に基づいたものである。働き方改革実現会議の事務局案において、「脳・心臓疾患の労災認定基準をクリアする」⁽²⁶⁾ことが大前提とされており、使用者側も反対できないラインであったと言えるが、過労死ラインとも言われる労災認定基準の労働時間を上限にしていることについては、不十分との指摘もある⁽²⁷⁾。

特別条項による限度時間を超える延長は「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に」必要となった場合にのみ認められるものである（労基法第36条第5項）。また、労基法第36条第7項において、厚生労働大臣は労働時間の延長及び休日の労働について指針を定めることとされ、作成された指針⁽²⁸⁾において、特別条項を認める場合を「できる限り具体的に」定めることを求めており、単に「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」といった包括的な定め方は認められないとしている。

2018年改正による労働時間の上限規制は、平成31（2019）年4月から適用されたが、中小企業については1年間適用が猶予され、令和2（2020）年4月から適用された。限度基準告示第5条で対象外とされていた建設事業や自動車運転業務などについては、5年間適用が猶予⁽²⁹⁾

⁽²⁴⁾ 働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」2017.3.28. 首相官邸ホームページ <<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>>

⁽²⁵⁾ 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」（平成13年12月12日基発第1063号）「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる」、「[月]45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まる」とされている。

⁽²⁶⁾ 内閣官房働き方改革実現推進室 前掲注⁽²²⁾, p.2.

⁽²⁷⁾ 松井良和「働き方改革における長時間労働の是正とその問題点」『労働法律旬報』2023・2024号, 2023.1.25, p.17.

⁽²⁸⁾ 「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及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第323号）そのほか、特別条項による限度時間を超える延長をした場合においても、労働時間を限度時間（月45時間）にできるだけ近づけること、限度時間を超えた労働者に対する健康福祉確保措置を講ずることが望ましい等の規定がある。

⁽²⁹⁾ このほか、「季節的要因等により事業活動もしくは業務量の変動が著しい事業」として「厚生労働省労働基準局長が指定する業務」（限度基準告示第5条）である「鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業」については、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、「2～6か月の平均」が全て1月当たり80時間以内（表3②③の項目）のみ、5年間の適用猶予となっている。

されている。また、医師⁽³⁰⁾についても、やはり5年間適用が猶予されている。2018年改正時の衆議院及び参議院の厚生労働委員会の附帯決議⁽³¹⁾においては「地域における医療提供体制全体の在り方」に関する視点も大切にしながら検討を進めることとされた。これら適用猶予事業・業務の労働時間上限規制については、後述（第IV章）する。

また、同じく限度基準告示第5条で適用対象外とされていた新技術・新商品の研究開発の業務は、引き続き適用除外とされ、労基法第36条第11項に明記された⁽³²⁾。

前述のとおり、労基法は制定以来、労使合意に基づいて労働時間を規制する軟式労働時間制を採用してきたが、2018年改正により労使合意があったとしても超えることができない絶対的制限（特別条項による限度時間を超える延長の上限規制）が導入された。限度時間に対して大幅な延長を認めている点には批判⁽³³⁾もあるが、「青天井」であった労働時間の上限が設定されたことは、大きな転換であると言える。

(4) 勤務間インターバル制度

平成30（2018）年の働き方改革関連法では労基法以外にも注目すべき改正が行われた。「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。）改正による勤務間インターバル制度の導入である。

勤務間インターバル制度は、労働者の休息時間を確保するために、終業から次の始業までの間に一定の休息時間を設定するというものであり、労働時間等設定改善法第2条第1項に規定された。

勤務間インターバル制度は、海外においては、1993年にEUの労働時間指令⁽³⁴⁾で導入されており、「毎日の休息」（Daily rest）として、1日24時間当たり11時間の連続休息時間を労働者に与えることを義務付けている（第3条）。

労働時間等設定改善法は、厚生労働省が定めたガイドライン⁽³⁵⁾に基づき、事業主の自主努力を促すための法律⁽³⁶⁾であり、勤務間インターバル制度もあくまで努力義務規定である。また、具体的に確保すべき時間も明確には示されていない。中小企業向けの助成金制度（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））では、「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いる（11時間以上の場合はより高い助成金が受けられる。）⁽³⁷⁾。

⁽³⁰⁾ 適用猶予の対象となっているのは病院、診療所に勤務する医師（医療を受ける者に対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。）又は介護老人保健施設、介護医療院に勤務する医師である（労基法第141条、労基則第169条の2）。

⁽³¹⁾ 第196回国会衆議院厚生労働委員会議録第23号 平成30年5月25日 p.13; 第196回国会参議院厚生労働委員会議録第24号 平成30年6月28日 pp.18-21.

⁽³²⁾ 労基法第36条第11項適用者についても、指針（前掲注⁽²⁸⁾）において、限度時間を勘案すること、限度時間を超えた場合は、健康福祉確保措置を講ずることが望ましいとされている。

⁽³³⁾ 松井 前掲注⁽²⁷⁾

⁽³⁴⁾ Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, OJL307, 13.12.1993, pp.18-24.

⁽³⁵⁾ 「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）

⁽³⁶⁾ 労働時間等設定改善法は、このほかに、努力義務規定として、労使が労働時間改善の取組を行うための労働時間等設定改善委員会（事業場単位）、労働時間等設定改善企業委員会（企業単位）の設置や、複数の事業主が共同で作成する「労働時間等設定改善実施計画」等について定めている。

⁽³⁷⁾ 「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）」厚生労働省ホームページ <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>>

9時間のインターバルの場合、1日の労働時間は15時間が上限ということになる。通勤時間等を差し引くと、十分な生活・休息時間が確保できるとまでは言えないが、生活・休息時間の確保という観点から1日単位の労働時間の上限を規制する動きが始まったことは意義のあることと言える。

3 労働時間規制の緩和措置

次に労働時間規制の緩和措置として、変形労働時間制・フレックスタイム制、みなし労働時間制及び高度プロフェッショナル制度等について見ていきたい。

表4にこれらの条文の導入・改正の経緯をまとめた。1987年改正で第32条の3から第32条の5までの「弾力化」規定及び第38条の2の事業場外みなし労働時間制、第38条の3の専門業務型裁量労働制（制定時は第38条の2で規定）が、1998年改正で第38条の4の企画業務型裁量労働制が、2018年改正で第41条の2の高度プロフェッショナル制度が導入されている。

表4 労働基準法の労働時間制度改正状況（その2）

現行条文	現行規定概要	昭和22 (1947) 年制定時	昭和62 (1987) 年改正	平成5 (1993) 年改正	平成10 (1998) 年改正	平成15 (2003) 年改正	平成20 (2008) 年改正	平成30 (2018) 年改正
第32条の2	1か月単位の変形労働時間制		4週間単位（第32条第2項で規定）					
				1か月単位（第32条の2で規定）				
第32条の3	フレックスタイム制		清算期間1か月				清算期間3か月	
第32条の4	1年単位の変形労働時間制		3か月単位	1年単位				
第32条の5	1週間単位の非定型的変形労働時間制							
第38条の2	事業場外みなし労働時間制							
第38条の3	専門業務型裁量労働制		第38条の2で規定	第38条の3で規定				
			対象業務を通告で例示列挙	対象業務を省令・告示で限定列挙（H9、14、15年に告示で対象業務を追加）				
第38条の4	企画業務型裁量労働制					導入手続の緩和		
第41条	適用除外		対象業務に林業を含む	対象業務から林業を除外				
第41条の2	高度プロフェッショナル制度							

（出典）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；水町勇一郎『労働法』有斐閣，2007等を基に筆者作成。

(1) 労働時間規制の弾力化

労基法第 32 条の法定労働時間の原則に対して、労働時間管理を弾力化し、一定の期間⁽³⁸⁾内の平均が法定労働時間内であれば、期間内の特定の日や週で法定労働時間を超えていても時間外労働とはならないようにしたのが、労基法第 32 条の 2 から第 32 条の 5 までに規定された変形労働時間制・フレックスタイム制である。変形労働時間制は交代制勤務や業務の繁忙がある業務において、労働力の弾力的配置を可能とするものである。他方、フレックスタイム制は始業・終業時間を労働者が設定することができる点に特徴がある。

1 か月単位の変形労働時間制は、単位となる期間は 1 か月以内である。労基法制定当初は第 32 条第 2 項において、4 週間単位の変形労働時間制として規定されていたものが、1987 年改正で 1 か月単位に改められ、第 32 条の 2 として規定された。

フレックスタイム制は 1987 年改正において導入された。2018 年改正で清算期間の上限が 1 か月以内から 3 か月以内に変更された。

1 年単位の変形労働時間制は、1 か月を超え 1 年以内を対象期間とするものである。1987 年改正において 3 か月単位の変形労働時間制として導入され、平成 5 (1993) 年の労基法改正 (以下「1993 年改正」という。) により 1 年単位の変形労働時間制に変更された。

1 週間単位の非定型的変形労働時間制は、旅館や飲食店など日ごと業務の繁忙が大きく、それを予測することが難しい業種で、かつ規模が小さい事業場に認められる特例である。適用事業場⁽³⁹⁾では、週 40 時間を超えなければ 1 日 10 時間まで労働させることができるというものである。適用される業種・事業場規模が限定されている点において、労基法第 40 条の特例措置対象事業場⁽⁴⁰⁾の制度と似た性格を持つ。

上述のとおり、フレックスタイム制、1 年単位の変形労働時間制は、清算期間・対象期間を長くする形での改正が行われている。清算期間・対象期間が長くなると労働時間管理の弾力化度合いが高まり、利用はしやすくなる半面、特定の日・週の労働時間を長く設定することが容易となり、過重労働が生じる危険性がある。このため、表 5 のとおり上限規制が設けられている。

表 5 変形労働時間制・フレックスタイム制の上限規制

制度	上限規制
フレックスタイム制	清算期間が 1 か月を超える場合 ・ 1 か月ごとに区分した期間の労働時間の平均が週 50 時間以内 (労基法第 32 条の 3 第 2 項)
1 年単位の変形労働時間制	・ 1 日 10 時間、週 52 時間まで 対象期間が 3 か月を超える場合 ・ 所定労働日数は 280 日×対象期間の暦日/365 日が上限 ・ 週 48 時間超の週は連続して 3 週以内 ・ 3 か月ごとに区分した各期間において週 48 時間超の週は 3 週以下 (労基法第 32 条の 4 第 3 項、労基則第 12 条の 4 第 3 項、第 4 項)

(出典) 労働基準法; 労働基準法施行規則を基に筆者作成。

(38) 一定の期間について、フレックスタイム制は「清算期間」、1 年単位の変形労働時間制は「対象期間」という。

(39) 小売業、旅館、料理店、飲食店の事業で常時雇用者 30 人未満 (企業全体ではなく、事業場単位での常時雇用者数) の事業場が対象となっている (労基則第 12 条の 5)。

(40) 労基法第 40 条の特例措置対象事業場については、1 か月単位の変形労働時間制、清算期間 1 か月以内のフレックスタイム制の基準となる労働時間も週 44 時間となる。他方、1 年単位の変形労働時間制、1 週間単位の非定型的変形労働時間制、清算期間が 1 か月を超えるフレックスタイム制については、週 44 時間制の特例は適用されず、週 40 時間が基準となる。

変形労働時間制は、法定労働時間の規制を緩和することにより、労働力の弾力的な配置を可能とするものであり、フレックスタイム制は、労働者が労働時間を弾力的に設定することを可能とするものである。

(2) みなし労働時間制

みなし労働時間制は、実労働時間ではなく、労使協定等であらかじめ定めた時間だけ労働したとみなす制度であり、事業場外みなし労働時間制と裁量労働制がある。事業場外みなし労働時間制は、外回りの営業職など事業場で業務に従事していて労働時間の算定が難しい労働者が対象となる。裁量労働制は業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務に従事する労働者に適用されるもので、対象業務によって専門業務型と企画業務型に分かれる。

専門業務型裁量労働制の対象業務は、導入当初は行政通達⁽⁴¹⁾において五つの業務⁽⁴²⁾が例示列挙されていたが、1993年改正で、対象業務を限定列挙することとした。その後、平成9（1997）年の告示⁽⁴³⁾、平成14（2002）年、15（2003）年の告示改正によって対象業務の追加が順次行われ、現在は19業務⁽⁴⁴⁾が対象である。さらに、令和6（2024）年4月から1業務が追加されることとなっている（第IV章3参照）。

他方、労基法第38条の4に規定される企画業務型裁量労働制は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」（同条第1項第1号）が対象となる。2018年改正の検討過程において、企画業務型裁量労働制の対象業務を追加することが予定されていたが、国会審議の中で裁量労働制適用労働者の労働時間等について疑義が生じたことから、対象業務の追加は見送られた⁽⁴⁵⁾。

(3) 管理監督者等と高度プロフェッショナル制度（適用除外）

労基法第41条は、労働の性質や態様が法定労働時間や法定休日の適用に適しない事業・業務に従事する労働者について、労基法第4章の「労働時間、休憩及び休日に関する規定」は適用しないとしている。対象となるのは、農業、水産業従事者（第1号）、管理監督者又は機密の事務を取り扱う者（第2号）、監視又は断続的労働に従事する者で使用者が行政官庁の許可を得たもの（第3号）である。労基法制定時から置かれている規定である⁽⁴⁶⁾。

第1号（農業・水産業等）は自然物を対象とし天候等の自然的条件に左右される業務従事者、第2号（管理監督者等）は経営者と一体的な立場にあるもの、第3号は通常の労働者と比較し

(41) 昭和63年1月1日基発第1号

(42) ①新商品の開発又は新技術の研究開発の業務、②情報処理システムの分析又は設計の業務、③記事の取材又は編集の業務、④デザイナーの業務、⑤プロデューサー又はディレクターの業務

(43) 「労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示」（平成9年労働省告示第7号）

(44) 追加された業務は、コピーライター、システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、ゲーム用ソフトウェア創作、証券アナリスト、金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発、大学教授、公認会計士、弁護士、建築士、不動産鑑定士、弁理士、税理士、中小企業診断士の14業務

(45) 中里孝「裁量労働制をめぐる課題」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』No.1189, 2022.3.31, pp.4-5. <<https://dl.ndl.go.jp/view/prepareDownload?itemId=info:ndljp/pid/12202249&bundleNo=1>>

(46) 制定当初は第1号に林業が含まれていたが、作業の機械化等により労働時間管理の体制が整いつつあると判断され、1993年改正で削除された（水町 前掲注(5), p.684）。

て労働密度が特に希薄、業務が間欠的等の理由で、待機時間が長く実労働時間が短いもので、守衛や寮の賄人等（以下「守衛等」という。）が該当する。また、宿日直勤務についても、監視又は断続的労働として、労働時間等に関する規定が適用されない。守衛等の本来の業務が監視又は断続的労働であるのに対し、宿日直勤務は通常の労働に従事するものが、夜間・休日等に付随的に監視又は断続的業務に従事するという違いがある。いずれの場合も待機時間中に呼出し・対応等が頻繁にあり、労働密度が希薄だと言えない場合は、労働時間等に関する規定の適用除外対象とはならず、勤務時間全体を含めた労働時間が上限規制等の対象となる。労働時間等に関する規定の適用除外を受けるためには、守衛等は、労基則第 34 条の規定により、宿日直勤務は、労基則第 23 条の規定により、労基署に申請して許可を得る必要がある⁽⁴⁷⁾。

第 41 条の 2 の高度プロフェッショナル制度は、2018 年改正によって創設された⁽⁴⁸⁾。労基法の労働時間に関する規定において、最も新しい制度である。「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」（同条第 1 項第 1 号）業務⁽⁴⁹⁾を対象に、労基法第 4 章の「労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定」を適用しないとされたものである。

対象となる労働者の要件は単に対象業務に従事するという要件では足りず、一定程度以上の年収を得ていることが必要とされている点も特徴的である。一般的労働者の年収の「三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上」（労基法第 41 条の 2 第 1 項第 2 号ロ）の労働者が対象であり、現状「1075 万円」（労基則第 34 条の 2 第 6 項）とされている。

ただし、労働時間規制が適用外となると、長時間労働に歯止めがかからなくなり、労働者の健康被害が懸念される。このため、労働者には年間 104 日以上かつ 4 週間を通じ 4 日以上の日を与える必要がある（労基法第 41 条の 2 第 1 項第 4 号）。使用者は「対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間」を「健康管理時間」として把握（同項第 3 号）し、11 時間の勤務間インターバル及び深夜労働の回数制限、月の健康管理時間の上限規制、連続休日の付与等の中から選択的に実施する「選択的措置」（同項第 5 号）と医師による面接指導等の「健康・福祉確保措置」（同項第 6 号、労基則第 34 条の 2 第 14 項）をとることが求められている。これらは、健康被害を防ぐあるいは健康被害が発生した場合には、ドクターストップをかけるための措置である。この中で、選択的ではあるが、勤務間インターバルの時間を 11 時間と具体的に明記したことは特徴的である。

高度プロフェッショナル制度は、法律上は適用除外制度として位置付けられているが、休日付与が義務付けられており、健康管理時間による規制もあることから、労働時間・休日規制が全く適用されないわけではない。このため、適用除外ではなく裁量労働制に近い特例制度であ

(47) 労基則第 34 条には労基法第 41 条第 3 号の規定によることが明記されているのに対し、労基則第 23 条には労基法の条文の記載がないことから、法的根拠については議論があるが、労基法第 41 条第 3 号の適用を受けるとするのが通説となっている（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.675）。

(48) 高度プロフェッショナル制度導入時の議論等については、以下に詳しい。岡村美保子「我が国及びフランスのホワイトカラー労働者の労働時間規制—「高度プロフェッショナル制度」創設に向けた動きに関連して—」『レファレンス』810 号、2018.7、pp.21-44。<<https://dl.ndl.go.jp/view/prepareDownload?itemId=info:ndljp/pid/11119474&bundleNo=1&contentNo=1>>

(49) 労基則第 34 条の 2 第 3 項で以下の業務が指定されている。①金融商品の開発の業務、②ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務、③証券アナリストの業務、④コンサルタントの業務、⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

るとの見解もある⁽⁵⁰⁾。

Ⅱ 労働時間制度の比較と導入状況

1 労働時間制度の比較

(1) 導入手続

第Ⅰ章で見てきた労働時間制度について、幾つかの観点で比較していきたい。表6は導入手続についてまとめたものである。労使協定を要件とするものが多いが、長時間労働となる懸念が高い制度については、導入手続をより厳格にする対応も見られる。

企画業務型裁量労働制・高度プロフェッショナル制度の導入に必要な労使委員会決議は、「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員⁽⁵¹⁾とするもの）」（労基法第38条の4第1項、第41条の2第1項）（以下「労使委員会」という。）の決議である。労使委員会決議は委員の5分の4の同意⁽⁵²⁾を必要とする。また、労使委員会は開催の都度、議事録を作成し、保存する義務もある。

最も簡易な導入手続となっているのは、労使協定が必ずしも必要とされていない1か月単位の変形労働時間制、事業場外みなし労働時間制と言える（ただし、いずれも労使協定で導入を

表6 労働時間制度の導入手続

制度	導入手続	本人同意	健康・福祉確保措置 苦情処理措置
1か月単位の変形労働時間制	労使協定 (必須ではない※1)		
フレックスタイム制	労使協定	※2	
1年単位の変形労働時間制	労使協定		
1週間単位の非定型的変形労働時間制	労使協定		
時間外及び休日の労働（第36条）	労使協定		
代替休暇（第37条第3項）	労使協定		
事業場外みなし労働時間制	労使協定 (必須ではない※3)		
専門業務型裁量労働制	労使協定	必要 (R6.4.1から)	必要
企画業務型裁量労働制	労使委員会決議	必要	必要
高度プロフェッショナル制度	労使委員会決議	必要	必要

※1 就業規則の定めのみでも導入は可能。

※2 本人同意に関する規定はないが、始業・終業時間を労働者本人に委ねることが要件となっている。

※3 事業場外業務により労働時間を算定しがたい場合に適用される。

(出典) 労働基準法を基に筆者作成。

50) 荒木尚志『労働法 第5版』有斐閣, 2022, pp.225-226.

51) 委員の半数は過半数労働組合等に指名されていることが必要である（労基法第38条の4第2項第1号）。

52) 企画業務型裁量労働制の導入時は、委員全員の同意を必要としていたが、平成15（2003）年の労基法改正で5分の4に緩和された。

決定することもできる。)。労使協定は、第 I 章 2 (1) で見たとおり、過半数労働組合等との書面による協定の締結が必要であるが、多くの事業場で行われており、高いハードルとは言えない。最も導入手続が厳格なのは、労使委員会決議と言える。なお、導入手続に労使協定が必要とされているものについては、労使協定に代えて、より厳格な手続である労使委員会決議⁵³⁾をもって導入することも可能である。

本人同意は、現在は企画業務型裁量労働制、高度プロフェッショナル制度でのみ必要となっているが、令和 6 (2024) 年 4 月からは、専門業務型裁量労働制でも必要となる (第 IV 章 3 参照)。

そのほか、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制、高度プロフェッショナル制度では労使協定又は労使委員会決議に基づく健康・福祉確保措置、苦情処理措置が必須となっている。

(2) 労働時間規制の適用

次に労働時間規制の適用状況について、表 7 のとおりまとめた。変形労働時間制・フレックスタイム制は労働時間の規制緩和措置であるとは言えるが、法定労働時間の規制外にあるわけではなく、一般労働者と同様に法定労働時間を超える労働については 36 協定の締結、割増賃金の支払が必要となり、時間外労働の上限規制も適用される。

事業場外みなし労働時間制、裁量労働制についても、みなし労働時間が法定労働時間を超える場合は、36 協定の締結、割増賃金の支払が必要となる。また、時間外労働の上限規制の適用も受けることになる。

表 7 労働時間規制の適用状況

	法定労働時間・36 協定 (第 32, 36 条)	法定休日 (第 35 条)	時間外労働の上限規制 (第 36 条)	割増賃金 (第 37 条)	
				時間外・休日	深夜
変形労働時間制・フレックスタイム制 (第 32 条の 2～5)	適用	適用	適用	適用	適用
事業場外みなし労働時間・裁量労働制 (第 38 条の 2～4)	適用	適用	適用	適用	適用
管理監督者等 (第 41 条)	適用外	適用外	適用外	適用外	適用
高度プロフェッショナル制度 (第 41 条の 2)	適用外	適用外	適用外	適用外	適用外
研究開発業務従事者 (第 36 条)	適用	適用	適用外	適用	適用

(出典) 労働基準法を基に筆者作成。

管理監督者等は、法定労働時間、法定休日の適用外となっているので、時間外・休日労働といった概念が成立せず、当然ながら時間外・休日の割増賃金の規定は適用されない。ただし、深夜労働の割増賃金は、法定労働時間、法定休日とは関係なく、特定の時間帯 (午後 10 時～午前 5 時) の労働に対して支払が義務付けられているものであり、管理監督者等にも適用される。

これに対して、深夜の割増賃金も含めて適用外としたのが高度プロフェッショナル制度であり、これまでの労働時間制度とは一線を画するものと言える。

前述 (第 I 章 2 (3)) のとおり研究開発業務従事者は時間外労働の上限規制の適用外とされ

⁵³⁾ 一部の規定では、労働時間等設定改善委員会、労働時間等設定改善企業委員会 (前掲注³⁶⁾) 決議をもって労使協定に代えることもできる。

ている。ただし、法定労働時間、法定休日の適用外となっているわけではないので、当然ながら 36 協定の締結、割増賃金の支払は必要となる。

(3) 労働安全衛生法上の医師の面接指導

長時間労働による健康被害を防止する目的で、医師による面接指導を行い、問題がある場合はドクターストップをかけられる制度が「労働安全衛生法」(昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。)、「労働安全衛生規則」(昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「安衛則」という。)により表 8 のとおり設けられている。

表 8 労働安全衛生法における医師の面接指導対象者

対象者業務	医師による面接指導の対象者
一般労働者(下記以外) (第 66 条の 8)	週 40 時間を超えた労働時間が月 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者(安衛則第 52 条の 2) ※本人の申出による
研究開発業務従事者 (第 66 条の 8 の 2)	週 40 時間を超えた労働時間が月 100 時間(安衛則第 52 条の 7 の 2)
高度プロフェッショナル制度適用者 (第 66 条の 8 の 4)	週 40 時間を超えた健康管理時間が月 100 時間(安衛則第 52 条の 7 の 4)

(出典) 労働安全衛生法; 労働安全衛生規則を基に筆者作成。

研究開発業務従事者は、前述(第 I 章 2 (3)) のとおり時間外労働の上限規制の適用外であり、高度プロフェッショナル制度適用者とともに長時間労働が懸念される。表中、一般労働者としたのは、研究開発業務従事者と高度プロフェッショナル制度適用者以外の労働者という意味である。ここには、労基法第 41 条で労働時間規制の適用外とされた管理監督者等も含まれることには留意する必要がある。

一般労働者の面接指導は、本人が申し出た場合に行うのに対し、研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者の面接指導は労働時間が基準を超えた場合に「遅滞なく」行うことになっており、この規定に事業者が違反した場合の罰則⁽⁵⁴⁾も設けられている。

いずれにしても、長時間労働を行っている労働者に医師の面接指導を適切に行わせるために、実労働時間管理の対象外となっている裁量労働制適用者や管理監督者、高度プロフェッショナル制度適用者についても、使用者は労働時間(健康管理時間)を適切に把握することが求められている。

2 労働時間制度の導入状況

次に、労働時間制度の導入企業の割合と、適用労働者の割合を見ていきたい。表 9 は、令和 4 年就労条件総合調査を基に、変形労働時間制の採用企業、適用労働者の割合を示したものである。

企業の半数以上が、何らかの変形労働時間制を採用しており、適用労働者も 5 割を超える。最も採用されているのは 1 年単位の変形労働時間制で 34.3% の企業が採用している。適用労働者で見ると、1 か月単位の変形労働時間制の 22.7% が最も多い。

次に、みなし労働時間制の採用企業、適用労働者を見ていきたい。何らかのみなし労働時間

⁽⁵⁴⁾ 50 万円以下の罰金(安衛法第 120 条)

表9 労働時間制度の採用企業・適用労働者（令和4（2022）年度）

		採用企業	適用労働者
変形労働時間制を採用している企業・適用労働者		64.0%	52.1%
変形労働時間制の種類	1か月単位の変形労働時間制	26.6%	22.7%
	フレックスタイム制	8.2%	10.3%
	1年単位の変形労働時間制	34.3%	19.0%
	1週間単位の非定期的変形労働時間制	0.9%	0.2%
みなし労働時間制を採用している企業・適用労働者		14.1%	7.9%
みなし労働時間制の種類	事業場外みなし労働時間制	12.3%	6.5%
	専門業務型裁量労働制	2.2%	1.2%
	企画業務型裁量労働制	0.6%	0.2%

※変形労働時間制の種類、みなし労働時間制の種類の採用企業の回答は複数回答である。
 (出典) 厚生労働省『令和4年就業条件総合調査』を基に筆者作成。

制の採用企業は全体で14.1%、適用労働者は7.9%である。専門業務型、企画業務型裁量労働制の導入状況は、採用企業でそれぞれ2.2%、0.6%、適用労働者で同じく1.2%、0.2%と極めて少ない。裁量労働制は対象業務が限定されており、対象業務がなければ採用することはできないものなので、採用数が少ないのは、ある意味当然とも言える。ただ、企画業務型裁量労働制については、1(1)で見たとおり、導入手続のハードルが高く、その点が影響している可能性もある。

高度プロフェッショナル制度の導入状況は、政府統計の対象となっていない。毎年度末に厚生労働省が、決議事業場（高度プロフェッショナル制度の導入の労使委員会決議を行った事業場）数と、対象労働者数を発表している⁽⁵⁵⁾。令和5（2023）年3月末時点で決議事業場数は、26事業場（24社）、適用労働者823人である。対象業務が限られており、企画業務型裁量労働制と同様に導入手続が厳格であるためか、導入事業場は極めて少ない。

Ⅲ 労働時間上限規制の影響

1 労働時間の変化

前述（第I章2(3)）のとおり、2018年改正では、時間外労働の上限規制が導入された。上限規制により労働時間にどのような変化があったか見ていきたい。毎月勤労統計を基に作成した常用労働者1人当たりの年間総労働時間推計の10年間の推移は、表10のとおりである。

全労働者の年間総労働時間は2013-2022年の間に113時間減少しているが、平成25（2013）年から一貫して減少の傾向にあることが分かる。ただし、全労働者には労働時間が短いパートタイム労働者が含まれており、パートタイム労働者の比率が増えれば平均労働時間は減少することになる。このため、パートタイム労働者を除く一般労働者についての労働時間を別途記載した。一般労働者の労働時間は、2013-2022年の間に70時間減少しているが、2013-2018年の

(55) 「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況（令和5年3月末時点）」厚生労働省ホームページ <<https://www.mhlw.go.jp/content/001118624.pdf>>

表 10 常用労働者 1 人当たりの平均年間総労働時間推計の推移 (2013-2022)

	全労働者		一般労働者※		パートタイム 労働者率
	労働時間	前年比	労働時間	前年比	
平成 25 (2013) 年	1,746	-1.1%	2,018	-0.6%	29.3%
平成 26 (2014) 年	1,741	-0.3%	2,020	0.1%	29.7%
平成 27 (2015) 年	1,734	-0.4%	2,023	0.1%	30.4%
平成 28 (2016) 年	1,724	-0.6%	2,022	0.0%	30.6%
平成 29 (2017) 年	1,720	-0.2%	2,023	0.0%	30.7%
平成 30 (2018) 年	1,706	-0.8%	2,010	-0.6%	30.9%
令和元 (2019) 年	1,669	-2.2%	1,978	-1.6%	31.5%
令和 2 (2020) 年	1,621	-2.9%	1,925	-2.7%	31.1%
令和 3 (2021) 年	1,633	0.7%	1,945	1.0%	31.3%
令和 4 (2022) 年	1,633	0.0%	1,948	0.2%	31.6%
2013-18 の変化	-40	-2.3%	-8	-0.4%	1.5%
2018-22 の変化	-73	-4.3%	-62	-3.1%	0.7%
2013-22 の変化	-113	-6.5%	-70	-3.5%	2.3%

※一般労働者はパートタイム労働者を除く労働者である。

(出典) 厚生労働省『毎月勤労統計』(調査対象は事業所規模 5 人以上の全産業) の月労働時間 (年平均) 等を基に筆者作成。

間の減少は 8 時間にとどまっており、2018-2022 年に顕著に減少していることが分かる。特に、時間外労働の上限規制が導入された令和元 (2019) 年、中小企業への適用が開始された令和 2 (2020) 年の労働時間の減少は顕著であると言える。ただし、令和 2 (2020) 年については 4 月 7 日に新型コロナウイルス感染症の拡大 (以下「コロナ禍」という。) による最初の緊急事態宣言が出されており、労働時間も大きな影響を受けたと考えられる。令和 3 (2021) 年には労働時間が増加に転じていることも、コロナ禍の影響があったことを示唆している。

時間外労働の上限規制は、労働時間が長い労働者により影響を与えるはずである。労働力調査を基に作成した週労働時間別就業者数の推移は表 11 のとおりである。

週 60 時間以上は法定の週 40 時間を除くと法定時間外労働が 20 時間以上、月換算で 80 時間以上であり、特別条項の基準を超える労働者ということになる。対象者は 2013-2022 年で 212 万人減少している。ただし、上限規制導入前の 2013-2018 年にも既に 94 万人減少している。上限規制導入直後の令和元 (2019) 年の減少は小さくなく、令和 2 (2020) 年の減少にはコロナ禍の影響があることを考えると、上限規制導入に伴う顕著な効果を読み取ることはできない。2013-2018 年を通して、労働時間の短い労働者が増加しており、コロナ禍においてもその傾向が継続している。

総数に占める週 60 時間以上の労働者の割合は一貫して減少傾向にあり、平成 25 (2013) 年の 9.4% から、令和 4 (2022) 年の 5.7% に減少している。表には記載していないが、産業別では、令和 4 (2022) 年の週 60 時間労働者の割合が最も多いのは道路貨物運送業の 17.3% (34 万人)、次に道路旅客運送業の 12.8% (5 万人) である。これらは前述 (第 I 章 2 (3)) のとおり、

表 11 週労働時間別就業者数の推移（2013-2022）

	就業者数（万人）※					総数に占める割合			
	総数	週 1～34 時間	週 35～48 時間	週 49～59 時間	週 60 時間以上	週 1～34 時間	週 35～48 時間	週 49～59 時間	週 60 時間以上
平成 25（2013）年	6,129	1,871	2,892	788	578	30.5%	47.2%	12.9%	9.4%
平成 26（2014）年	6,155	1,962	2,843	784	566	31.9%	46.2%	12.7%	9.2%
平成 27（2015）年	6,180	1,941	2,910	783	546	31.4%	47.1%	12.7%	8.8%
平成 28（2016）年	6,242	1,983	2,964	779	516	31.8%	47.5%	12.5%	8.3%
平成 29（2017）年	6,323	1,907	3,070	829	517	30.2%	48.6%	13.1%	8.2%
平成 30（2018）年	6,446	2,134	3,046	782	484	33.1%	47.3%	12.1%	7.5%
令和元（2019）年	6,499	2,173	3,097	771	458	33.4%	47.7%	11.9%	7.0%
令和 2（2020）年	6,374	2,252	3,122	640	360	35.3%	49.0%	10.0%	5.6%
令和 3（2021）年	6,418	2,253	3,160	651	354	35.1%	49.2%	10.1%	5.5%
令和 4（2022）年	6,465	2,247	3,192	660	366	34.8%	49.4%	10.2%	5.7%
2013-18 の変化	317	263	154	-6	-94	2.6%	0.1%	-0.7%	-1.9%
2018-22 の変化	19	113	146	-122	-118	1.7%	2.1%	-1.9%	-1.8%
2013-22 の変化	336	376	300	-128	-212	4.2%	2.2%	-2.6%	-3.8%

※就業者数には休業者及び就業時間不詳の労働者は含まない。

（出典）総務省『労働力調査』平成 25（2013）年～令和 4（2022）年の月末 1 週間の労働時間別就業者数を基に筆者作成。

令和 6（2024）年 4 月に時間外労働の上限規制が適用される事業・業務であり、今後更に減少する可能性があると思われる。

2 36 協定の協定時間

前述（第 I 章 2（3））のとおり、時間外労働の上限規制は労基法第 36 条に基づく 36 協定への規制として導入された。次に協定時間にどのような変化があったかを見ていきたい。

36 協定の締結状況としては、厚生労働省の労働時間等総合実態調査があるが、最新が平成 25（2013）年度である（前々回の調査は平成 17（2005）年度）。上限規制前後の変化を見るため、一般財団法人労務行政研究所が行っている労働時間総合調査から協定時間の推移を見ていきたい。

労働時間総合調査の調査対象企業は全国の証券市場の上場企業及び上場企業に匹敵する非上場企業⁽⁵⁶⁾であり、比較的規模の大きい企業である。また、36 協定が調査対象となったのは、最近では平成 25（2013）年度、平成 30（2018）年度、令和 4（2022）年度である⁽⁵⁷⁾。

表 12 は労働時間総合調査の 3 回の調査結果において、1 か月、1 年の 36 協定の協定時間（特別条項による限度時間を超える延長は含まない。）の平均と分布をまとめたものである。

⁽⁵⁶⁾ 資本金 5 億円以上かつ従業員 500 人以上

⁽⁵⁷⁾ 回答のあった企業は、平成 25（2013）年度調査 232 社、平成 30（2018）年度調査が 317 社、令和 4（2022）年度調査が 272 社である。

表 12 36 協定の協定時間

調査年度	1 か月				1 年			
	平均 (時間)	45 時間 未満	45 時間	45 時間超	平均 (時間)	360 時間 未満	360 時間	360 時間超
平成 25 (2013)	44.0	25.7%	70.0%	4.4%	370.4	12.2%	80.2%	7.7%
平成 30 (2018)	45.0	21.6%	74.1%	4.3%	374.5	13.0%	79.6%	7.3%
令和 4 (2022)	45.7	20.9%	73.8%	5.2%	380.6	13.3%	79.9%	6.8%

(出典) 労務行政研究所編『労政時報』3854 号, 2013.10.11, pp.31-54; 『同』3959 号, 2018.10.12, pp.20-52; 『同』4043 号, 2022.10.14, pp.20-46 を基に筆者作成。

平成 30 (2018) 年度調査が行われたのは、2018 年改正の施行前（法律の内容は既に明らかになっていた時点）である。令和 4 (2022) 年度調査は、当然 2018 年改正の施行後であり月 45 時間、年 360 時間の上限規制導入後である。この上限を超える企業が存在しているのは、適用除外業務（新技術・新商品の研究開発）、適用猶予事業・業務（建設、自動車運転業務等）の存在と、所定労働時間が法定労働時間より短く設定されている企業において 36 協定の時間に所定外ではあるが法定内の労働時間が含まれている場合があるためである。

結果を見ると、平均時間は多少の増加はあるものの大きな変化はなく、分布は 3 回の調査ともに、月 45 時間が 70% 以上、年 360 時間が 80% 前後となっていて、限度時間をそのまま協定時間としている企業が圧倒的に多い。前述（第 I 章 2 (2)）のとおり、限度時間は、既に限度基準告示において、月 45 時間、年 360 時間の上限が示されており、行政指導の形で企業に遵守が求められていたものであり、2018 年改正以前から、この上限を意識した協定時間の設定が行われた結果、大きな変化とはならなかったと考えられる。

次に、特別条項付き 36 協定については表 13 のとおりである。特別条項を設定する企業の割合は増加しており、労働時間の分布においても増加傾向が見られる。1 か月の協定時間の分布においては大きな変化は見られないが、70 時間未満が減少し、逆に 80 時間台と 90 時間以上の合計では令和 4 (2022) 年度が最も多いという結果であった。1 年の協定時間は、800 時間以上が減少した点は、720 時間の上限規制の直接的効果だと言えるが、その反面、令和 4 (2022) 年度に 700 時間台（特に 720 時間）が大幅に増加し、600 時間未満は顕著に減少している。月についても年についても、むしろ増加傾向が見られるという結果であった。

表 13 特別条項付き 36 協定の協定時間

調査年度	特別条項設定企業の割合	1 か月					1 年				
		70 時間未満	70 時間台	80 時間台	うち 80 時間	90 時間以上	600 時間未満	600 時間台	700 時間台	うち 720 時間	800 時間以上
平成 25 (2013)	78.8%	27.0%	16.9%	32.4%	-	23.7%	36.1%	19.1%	29.1%	-	15.6%
平成 30 (2018)	87.5%	23.5%	20.7%	41.0%	40.6%	14.7%	32.7%	22.8%	37.8%	22.2%	6.7%
令和 4 (2022)	89.0%	18.5%	20.2%	37.4%	37.0%	23.9%	22.7%	15.9%	58.8%	56.2%	2.6%

※協定時間には、36 協定の協定時間も含んでいる。

(出典) 労務行政研究所編『労政時報』3854 号, 2013.10.11, pp.31-54; 『同』3959 号, 2018.10.12, pp.20-52; 『同』4043 号, 2022.10.14, pp.20-46 を基に筆者作成。

特別条項による限度時間を超える延長については、2018年改正以前は上限が示されていないが、改正によって、月100時間、2～6月平均80時間、年720時間といった上限が示されたことで、皮肉なことに、上限に近い数字を設定する企業が増えたと言える。表には記載していないが、令和4（2022）年度調査では月99時間を設定した企業が15.5%に上った。

協定時間の増加が、実際の時間外労働の増加に直結するとは言えないが、協定時間を見る限りは、上限規制の効果を見ることはできないと言える。

3 労働災害の発生状況

前述（第1章2（3））のとおり、脳・心臓疾患の労災認定基準では、月100時間、2～6月平均80時間の時間外労働を認定要件としている。また、精神障害の労災認定基準⁽⁵⁸⁾では月160時間、2か月平均120時間等の時間外労働を認定要件としている。脳・心臓疾患の労災による死亡がいわゆる過労死、精神障害の労災による自殺がいわゆる過労自殺と言われている。長時間労働が是正されれば、これらの労災の発生が減少することが期待されるため、これらの労災の発生状況について見ていきたい。

表14は、脳・心臓疾患、精神障害の労災補償請求件数、決定件数、支給決定件数の10年間の推移である。業務上の認定がなされた支給決定件数について見ると、脳・心臓疾患は長期に減少傾向にある。死亡事案の支給決定件数では10年前の半分以下の水準となっている。

表14 脳・心臓疾患、精神障害の労災補償状況

	脳・心臓疾患			精神障害		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
平成25（2013）年度	784 [283]	683 [290]	306 [133]	1,409 [177]	1,193 [157]	436 [63]
平成26（2014）年度	763 [242]	637 [245]	277 [121]	1,456 [213]	1,307 [210]	497 [99]
平成27（2015）年度	795 [283]	671 [246]	251 [96]	1,515 [199]	1,306 [205]	472 [93]
平成28（2016）年度	825 [261]	680 [253]	260 [107]	1,586 [198]	1,355 [176]	498 [84]
平成29（2017）年度	840 [241]	664 [236]	253 [92]	1,732 [221]	1,545 [208]	506 [98]
平成30（2018）年度	877 [254]	689 [217]	238 [82]	1,820 [200]	1,461 [199]	465 [76]
令和元（2019）年度	936 [253]	684 [238]	216 [86]	2,060 [202]	1,586 [185]	509 [88]
令和2（2020）年度	784 [205]	665 [211]	194 [67]	2,051 [155]	1,906 [179]	608 [81]
令和3（2021）年度	753 [173]	525 [169]	172 [57]	2,346 [171]	1,953 [167]	629 [79]
令和4（2022）年度	803 [218]	509 [139]	194 [54]	2,683 [183]	1,986 [155]	710 [67]

※1 脳・心臓疾患の〔 〕内は死亡件数（内数）、精神障害の〔 〕内は自殺件数（内数。未遂を含む。）

※2 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件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

※3 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。

（出典）厚生労働省「脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況」（平成25年度～令和4年度）；同「精神障害に関する事案の労災補償状況」（平成25年度～令和4年度）を基に筆者作成。

(58) 精神障害の労災認定基準である「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日基発1226第1号）では、精神障害の発病が長時間労働に起因する場合の認定要件として、発病前1か月間に160時間、発病前2か月間に平均して月120時間の時間外労働があった場合や恒常的長時間労働（月100時間程度の時間外労働）等を挙げている。

令和4(2022)年度にやや支給件数が増加しているが、脳・心臓疾患の労災認定は、令和3(2021)年9月に一部見直し⁽⁵⁹⁾が行われており、労働時間のみでは発症基準に至らないが、発症基準に近い労働時間である場合に、労働時間以外の要因も考慮し、総合的に判断することや、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についても評価を加えることとされた。

一方、精神障害の労災認定状況については傾向が異なる。請求件数、支給決定件数については、この10年間ほぼ一貫して増加傾向にある。支給決定件数は令和元(2019)年度以降4年連続で過去最多を更新し、令和4(2022)年度は710件となっている。ただし、自殺件数については、顕著な増減の傾向は見られない。

請求・支給決定件数の増加については、長時間労働以外の要因が考えられる。精神障害の労災認定基準は、令和2(2020)年5月に改正⁽⁶⁰⁾され、労災認定の評価表にパワーハラスメントが追加されることとなった。令和4(2022)年度の実績のうち、パワーハラスメントを要因とするものが147件と最多を占めており、近年の増加傾向の主たる要因になっていると考えられる。

現時点では、労災件数で時間外労働の上限規制による効果が顕著に出ているとまでは言えない状況である。ただし、令和4(2022)年度の実績のうち、労災認定件数が多い業種を見ると、全業種の中で最も多いのは脳・心臓疾患については、道路貨物運送業(50件)であり、総合工事業(18件)、飲食業(14件)と続く。一方、精神障害については、社会保険・社会福祉・介護事業(85件)、医療業(79件)、道路貨物運送業(37件)、総合工事業(33件)となっている。時間外労働の上限規制の適用が猶予されている建設事業、自動車運転業務、医師(医療業の一部⁽⁶¹⁾)が上位を占めていることが分かる。令和6(2024)年4月に、これらの事業・業務での上限規制が始まることで、労災件数が減少することが期待される。

IV 令和6(2024)年4月の変更点

1 建設事業・自動車運転業務に対する上限規制の適用

2018年改正において、労使協定等によっても超えることができない絶対的上限規制が導入されたが、前述(第I章2(3))のとおり適用猶予となった事業・業務として、建設事業、自動車運転業務、医師等がある。適用猶予期間は5年間であり、令和6(2024)年4月1日から上限規制が適用されることとなる。

このため、これらの業務において労働力不足が発生することが懸念され、「2024年問題」という言われ方もしている。特に、「2024年問題」が大きく懸念されているのは、自動車運転業務の中でもトラック事業であり、物流への影響が大きく、経済全体への影響が懸念されている⁽⁶²⁾。また、建設事業についても、大阪万国博覧会のパビリオンの建設の遅れが懸念される

⁽⁵⁹⁾ 「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)

⁽⁶⁰⁾ 「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)

⁽⁶¹⁾ 医療業には、病院・診療所・歯科診療所、助産・看護業、あんまマッサージ・はり・きゅう・柔道整復師の施術所などが含まれる。

⁽⁶²⁾ 「物流「2024年問題」影響は？ 勤務時間短く、運べる荷物減少」『日本経済新聞』2023.7.25.

中で、にわかに脚光を浴びている⁽⁶³⁾。

建設事業、自動車運転業務は、前述（第 I 章 2（2））のとおり平成 10（1998）年の限度基準告示においても適用除外とされてきたものであり、従来から他業種と労働時間の乖離が大きく、他業種と同時に上限規制を導入することは困難と考えられたものである。

建設事業及び自動車運転業務の特別条項⁽⁶⁴⁾による限度時間の延長の上限は、平成 29（2017）年 3 月の「働き方改革実行計画」に明記されていた⁽⁶⁵⁾。2018 年改正において、労基法第 139 条（建設事業）、労基法第 140 条（自動車運転業務）に、令和 6（2024）年 3 月 31 日まで適用されないことを記載した上で、表 15 のとおり規定された。

表 15 建設事業・自動車運転業務に対する上限規制（特別条項）の適用（令和 6（2024）年 4 月 1 日以降）

		年 720 時間以内	月 100 時間未満 (休日労働含む)	2～6 か月の 平均 80 時間以内 (休日労働含む)	月 45 時間超は 年 6 か月が限度
建設事業	災害復旧以外	適用	適用	適用	適用
	災害復旧	適用	適用外	適用外	適用
自動車運転業務		年 960 時間以内	適用外	適用外	適用外

（出典）労働基準法を基に筆者作成。

建設事業は、基本的に一般労働者と同じ内容（表 3）となるが、「災害時における復旧及び復興の事業」の場合は、月 100 時間未満、2～6 か月の平均で月 80 時間以内の要件は適用されない。

一方、自動車運転業務は、時間外労働の年間上限が 960 時間であり、年間労働時間以外の上限規制は適用外となる。また、拘束時間⁽⁶⁶⁾の長さも課題となっている。拘束時間は、告示⁽⁶⁷⁾によって上限が定められているが、時間外労働の上限規制に合わせて告示が改正⁽⁶⁸⁾され、令和 6（2024）年 4 月 1 日から短縮されることとなった。また、勤務間インターバルに類似するものとして休息期間（使用者の拘束を受けない期間）についての規定があり、これも改正されている⁽⁶⁹⁾。

2 医師に対する上限規制の適用

前述（第 I 章 2（3））のとおり、医師については限度基準告示の適用除外とはされてこなかったが、長時間労働によって医療体制が支えられており、「医師法」（昭和 23 年法律第 201 号）第 19 条に基づく応召義務（求めがあった場合に診察する義務）の観点から、やはり一律の上限規制導入は見送られていた。また、建設事業及び自動車運転業務に関する特別条項による限

63 「万博工事「残業規制除外を」協会、作業遅れで国に要請」『日本経済新聞』2023.7.28; 「万博工事は労働規制適用 厚労相、除外要求巡り認識」『同』2023.7.29; 「万博、「2024 年問題」で黄信号 建設費高騰対策も焦点」『同』2023.8.6.

64 36 協定で特別条項を定めない場合は、労基法第 36 条第 4 項の限度時間（表 3）が上限となる。

65 働き方改革実現会議 前掲注 24, p.13.

66 拘束時間とは、労働時間と次の乗務に備えて待機している休憩時間（仮眠時間を含む。）を合わせた時間である。

67 「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）この告示で拘束時間、休息期間、休日労働の回数限度等が定められている。

68 令和 4 年厚生労働省告示第 367 号

69 従来は「勤務終了後、継続八時間以上の休息期間を与えること」とされていたものが、「勤務終了後、継続十一時間以上の休息期間を与えるよう努めることを基本とし、休息期間が継続九時間を下回らないものとする」と改正された（令和 6 年 4 月 1 日施行）。

度時間を超える延長の上限規制適用は、前述のとおり適用項目等を含めて平成 29（2017）年 3 月の「働き方改革実行計画」に明記されていたのに対し、医師への上限規制の適用は、同計画において「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」⁽⁷⁰⁾とされ、具体的な上限時間は示されていなかった。

「働き方改革実行計画」を受け、医療関係者、学識経験者、労働組合関係者等をメンバーとする「医師の働き方改革に関する検討会」が、平成 29（2017）年 8 月から平成 31（2019）年 3 月にかけて開催された。この検討会では、医療機関、医師等へのヒアリングも行き、医師の労働時間の実態と労働時間短縮の影響等を考慮し検討を行った。検討の過程で、特に医療機関で患者に対する診療に従事する勤務医（以下「診療従事勤務医」という。）の長時間労働の実態が明らかになった。医師の健康確保のために、長時間労働の是正は必要との認識は共有されたが、他方、現状から大きくかけ離れた画一的な上限規制を設定することで、医療提供体制の崩壊を招くことがあってはならないとの意見も出されていた⁽⁷¹⁾。

また、宿直勤務と自己研鑽についても課題として検討された。「医療法」（昭和 23 年法律第 205 号）第 16 条は「医業を行う病院の管理者は、病院に医師を宿直させなければならない。」と定めている。前述（第 I 章 3（3））のとおり宿直勤務は、労基署の許可を得れば法定労働時間規制の適用外となるが、宿直勤務中に業務が頻繁に行われる場合は適用外とはならない。また、医師の自己研鑽の時間は、業務上の必要性がある場合や上司の明示・黙示の指示がある場合は労働時間に算入される。自己研鑽は責任ある医療を行う上で不可欠であり、特に研修医や専門医は通常勤務とは別に自己研鑽の時間も十分に確保される必要がある。このため、時間外労働の上限規制が一律に導入された場合、宿直勤務や自己研鑽にも影響が大きいとの意見が出ていた⁽⁷²⁾。

日本医師会からは、一律の上限規制を導入することは困難であり、一般の特別条項よりも緩和された「医師の特別条項」と、更に対象を限定した上で、より緩和された時間外労働の上限を設定する「医師の特別条項の『特例』」を求める意見が出された⁽⁷³⁾。

検討会ではこうした意見を踏まえて、平成 31（2019）年 3 月に報告書⁽⁷⁴⁾を取りまとめ、診療従事勤務医⁽⁷⁵⁾の労働時間として A 水準、B 水準、C 水準の三つの水準を設け、特別条項による限度時間の延長を定めることとした⁽⁷⁶⁾。A 水準は診療従事勤務医全般に適用される水準であり、一般の特別条項（表 3）よりも緩和された「医師の特別条項」が適用される。B 水準は、A 水準を目指しつつも、地域での医療提供体制を確保するための経過措置として、暫定的に認められる水準であり、都道府県が対象医療機関を指定することになっている。具体的には地域において救急医療の中核を担う医療機関や高度ながん治療等を行っている医療機関等が該当する。C 水準は臨床・専門研修を行う研修医（C-1）や高度技能の習得研修を行う医師（C-2）に

(70) 働き方改革実現会議 前掲注(24), p.13.

(71) 医師の働き方改革に関する検討会「医師の働き方改革に関する検討会 中間的な論点整理」2018.2.27, pp.2, 11. 厚生労働省ホームページ <<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000195362.pdf>>

(72) 同上, pp.10, 12.

(73) 日本医師会医師の働き方検討会議「医師の働き方改革に関する意見書」2018.7.

(74) 医師の働き方改革に関する検討会「医師の働き方改革に関する検討会 報告書」2019.3.28. 厚生労働省ホームページ <<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000496522.pdf>>

(75) 診療従事勤務医以外の医師については、一般労働者と同様の上限規制（表 3）となる。

(76) 36 協定で特別条項を定めない場合は、労基法第 36 条第 4 項の限度時間（表 3）が上限となる。

対する水準である。やはり都道府県が対象医療機関を指定する。

さらに、検討会報告書を受けて、B水準、C水準の医療機関の指定に係る枠組みや追加的健康確保措置の履行確保の枠組み等を検討するために医療関係者、学識経験者、労働組合関係者等をメンバーとする「医師の働き方改革の推進に関する検討会」が令和元（2019）年7月から令和4（2022）年3月まで開催された。この検討会の議論の中で、病院勤務の医師は、別の病院に派遣されて勤務（兼業・副業）している例が多く、主たる病院でA水準の上限まで（あるいは上限近くまで）勤務した場合、派遣先の病院で勤務ができなくなることから、やはり地域医療の提供体制への影響が大きいとして、B水準と同等の扱いとなる連携B水準を設けることとなった⁽⁷⁷⁾。

B水準、C水準については、「医師の特別条項の『特例』」として、A水準よりも大幅に緩和された上限規制が設定されており、その代わりに健康確保措置を設けることとしている。医療機関がB水準、C水準の適用を受けるには、前述のとおり、都道府県による指定を受ける必要がある⁽⁷⁸⁾。指定申請に当たっては、労働時間短縮計画等を作成し、令和4（2022）年4月に新たに設置された医療機関勤務環境評価センター⁽⁷⁹⁾の評価を受けた上で、各都道府県に提出することが義務付けられている。

なお、B水準については、医師不足・医師偏在が解消されるまでの暫定措置（令和17（2035）年末を目標）であり、それ以降はA水準と同等とすることとされており、C水準についても、適切な上限時間数について不断の検証を行うこととされた。

各水準の時間外労働の上限規制（特別条項）及び健康確保措置は表16のとおりである。

表16 医師の労働時間規制（令和6（2024）年4月1日以降）

略称	水準	対象	時間外労働の上限 (休日労働含む)		健康確保措置	
			月の上限	年の上限	医師の 面接指導	勤務間インターバル 及び代替休息
A水準	診療従事勤務医に 2024年度以降適用 される水準	診療従事勤務医全般	100時間未満 (例外規定あり)	960時間	義務	努力義務
B水準 連携B水準※	地域医療確保暫定 特例水準	都道府県において 指定された対象医 療機関に勤務する 診療従事勤務医		1,860時間		義務
C水準	集中的技能向上水準	都道府県において 指定された対象医 療機関に勤務する 臨床・専門の研修 をする医師及び高 度技能の習得研修 をする医師				義務

※連携B水準の医師（複数の医療機関に勤務している医師）の1医療機関での年の上限は960時間となる。
(出典) 労働基準法; 医療法等を基に筆者作成。

(77) 医師の働き方改革の推進に関する検討会「医師の働き方改革の推進に関する検討会 中間とりまとめ」2020.12.22, pp.3-4. 連携B水準の時間外労働上限は、複数の医療機関での通算がB水準と同じとなるが、1医療機関の時間外労働上限はA水準と同じとなる。

(78) B・C水準の対象医師は最小限の範囲とすることとされており、B・C水準の指定医療機関の指定を受けても、同医療機関の所属医師全てが対象となるわけではない（B・C水準対象外の医師はA水準の対象となる。）。

(79) B・C水準の指定取得を予定している医療機関の労務管理・健康確保の体制の確認・評価や、医療機関への助言・指導を行うために設立されたものであり、運営は医療法の規定に基づき、厚生労働省から指定を受けた公益財団法人日本医師会が行っている。

休日労働を含む時間外労働の上限を月 100 時間未満としているのは、一般労働者の特別条項（表 3 参照）と同様に脳・心臓疾患の労災認定基準⁽⁸⁰⁾を踏まえた措置であるが、医師の場合は例外規定があり、医師の面接指導を義務付け、問題がある場合にはドクターストップがかけられることを条件に 100 時間を超えることを許容している。したがって、月 100 時間未満は絶対的な上限とはなっていない。年 960 時間は月にすると平均 80 時間であり、一般労働者の特別条項（表 3）と同様に、やはり脳・心臓疾患の労災認定基準を踏まえた措置であるが、診療業務は公共性・不確実性が高いことを踏まえ、複数月の平均による規制は実施しないこととされた。ただし、一般労働者の年 720 時間、自動車運転業務の年 960 時間の規制が、時間外労働のみの規制であるのに対し、医師の年 960 時間には休日労働も含まれる。これは、診療業務は休日も関係なく必要とされる場合があることが理由とされている。

B 水準、C 水準の月の上限は A 水準と同様であるが、年の上限は 1,860 時間と大幅に緩和されている。この上限の根拠としては、医師の労働時間の実態に即し「[労働時間] 上位 1 割に該当する医師の労働時間を確実に短縮することとし、1,860 時間とする」⁽⁸¹⁾としている。1,860 時間は月平均で 155 時間であり、脳・心臓疾患の労災認定基準においても、精神障害の労災認定基準⁽⁸²⁾においても問題となるレベルである。このため、月の労働時間が 155 時間を超えた場合は、労働時間短縮のために必要な措置をとることとされている。また、上記の医師による面接指導（ドクターストップ）に加えて、勤務間インターバルが義務付けられている（A 水準では努力義務）。具体的には、表 17 のとおりである。

表 17 医師の 3 勤務間インターバル

勤務形態	勤務間インターバル
通常の日勤及び宿日直許可のある宿日直に従事する場合	始業から 24 時間以内に 9 時間の連続した休息時間（15 時間の連続勤務時間制限）
宿日直許可のない宿日直に従事する場合	始業から 46 時間以内に 18 時間の連続した休息時間（28 時間の連続勤務時間制限） ※臨床研修医の場合 始業から 48 時間以内に 24 時間の連続した休息時間（24 時間の連続勤務制限）

（出典）医療法；医療法施行規則を基に筆者作成。

「宿日直許可のある」場合とは、前述（第 I 章 3（3））の労基則第 23 条の許可のことであり、宿日直中の実労働が希薄であり、実労働時間を除き労働時間から除外が可能として労基署の許可を得ている場合をいう。他方、「宿日直許可のない」場合とは、宿日直時間が労働時間に算入される場合をいう。ただし、これらについても例外規定があり、予定された 9 時間又は 18 時間の連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、当該労働時間に相当する時間の代償休息を事後的に付与することも認められている。

また、臨床研修医に対しては、医師になったばかりで肉体的・精神的な負荷が大きいと考えられることに配慮して、その他の医師より強い追加的健康確保措置が講じられている。原則は、「宿日直許可のない」場合の勤務間インターバルが表 17 のとおり長く設定されているほか、休息時間中に業務をさせる場合にも条件（研修上の必要性等）が付けられている。

⁽⁸⁰⁾ 「脳血管・疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」前掲注⁽²⁵⁾

⁽⁸¹⁾ 医師の働き方改革に関する検討会 前掲注⁽⁷⁴⁾, p.12.

⁽⁸²⁾ 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」前掲注⁽⁵⁸⁾

A水準の労働時間上限規制については労基則（第69条の2～5）、B・C水準の労働時間上限規制については、それとは別の省令⁽⁸³⁾に規定され、令和6（2024）年4月1日から適用される。また、B・C水準の医療機関の指定や追加的健康確保措置（医師の面接指導、勤務間インターバル）等については、医療法及び「医療法施行規則」（昭和23年厚生省令第50号）の改正⁽⁸⁴⁾により規定された。

3 裁量労働制についての改正

2018年改正では、前述（第I章3（2））のとおり裁量労働制に関する改正が先送りとなった。衆議院及び参議院の厚生労働委員会の附帯決議⁽⁸⁵⁾で、労働政策審議会において、検討を行うこととされたことを受け、厚生労働省では令和3（2021）年7月に学識経験者等をメンバーとする「これからの労働時間制度に関する検討会」を設置し、裁量労働制の実態調査等を踏まえた議論を行った上で、令和4（2022）年7月に報告書⁽⁸⁶⁾を労働政策審議会労働条件分科会に提出した。同分科会ではこれを受けて検討を行い「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（令和4年12月27日）⁽⁸⁷⁾を取りまとめ、これを受けて、裁量労働制について、幾つかの見直しが行われた（令和6（2024）年4月から適用）。

主な点は以下のとおりである。

○専門業務型裁量労働制の対象業務追加

専門業務型裁量労働制の対象業務に、「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務」（いわゆるM&Aアドバイザーの業務⁽⁸⁸⁾）が追加される。これにより、専門業務型裁量労働制の対象業務は20業務となる。

○本人同意及び撤回手続について

本人同意・撤回の手続を表18のとおり、労使協定（専門業務型）、労使委員会決議（企画業務型）で定めることとなった。

表18 裁量労働制における本人同意・撤回の手続の変更点

	専門業務型	企画業務型
本人同意を得ること	新規	導入済
同意しなかった場合の不利益取扱いの禁止	新規	導入済
同意に関する記録の保存	新規	導入済
撤回の手続	新規	新規
撤回に関する記録の保存	新規	新規

（出典）労働基準法施行規則を基に筆者作成。

⁽⁸³⁾ 「医療法第二百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第一百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令」（令和4年厚生労働省令第6号）

⁽⁸⁴⁾ 「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」（令和3年法律第49号）に基づく改正

⁽⁸⁵⁾ 第196回国会衆議院厚生労働委員会議録 前掲注(31)；第196回国会参議院厚生労働委員会会議録第24号 前掲注(31)

⁽⁸⁶⁾ 「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」2022.7.15. 厚生労働省ホームページ <<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000965475.pdf>>

⁽⁸⁷⁾ 「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」2022.12.27. 厚生労働省ホームページ <<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001031112.pdf>>

⁽⁸⁸⁾ 「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について（裁量労働制等）」（令和5年8月2日基発0802第7号）

このほか、企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営方法の改善、健康・福祉確保措置としての選択項目に、勤務間インターバルの確保、深夜労働の回数制限、労働時間の上限措置（一定時間を超えた場合の制度適用解除）等が追加されることとなる。

おわりに

これまで見てきた労働時間規制の状況を見ると、規制の強化に合わせて緩和措置がとられていることが分かる。労基法制定以来、最初の大改正となった1987年改正では、週40時間制の導入に対して、緩和措置として、変形労働時間制（1年単位、1週間単位非定型的）や裁量労働制が導入され、2018年改正では時間外労働の絶対的・上限規制の導入に合わせて、高度プロフェッショナル制度の創設が行われている。

また、緩和措置の拡大に伴い、労働者の健康を確保するための措置も設けられている。変形労働時間制では、一定期間の労働時間が過剰とならないように上限が設けられており、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度においては、健康・福祉確保措置が義務付けられている。長時間労働による健康被害が発生しないよう、労働時間（健康管理時間）が一定の基準を超えた労働者に対しては、ドクターストップがかけられるセーフティネットも設けられている。この対応は、令和6（2024）年4月からの医師の労働時間上限規制においても踏襲される。

労働時間規制の意義は、第一に労働者の健康確保であることは言うまでもないが、生活時間確保の観点からも考える必要がある。生活時間においては、労働者の健康に直結する休息時間が最も重視されてきたが、今日では、無償労働（家事労働）の時間としても注目されるようになってきている。特に日本においては少子化対策が急務となっており、労働者の育児のための時間を確保するという文脈において、無償労働（家事労働）時間の重要性が認識されるようになってきている。

「労働時間等設定改善指針」（第1章2（4））では、労働時間の設定の改善を行う趣旨として、「仕事と生活の調和の実現」により、「少子化の流れを変え」ることを挙げている。また、「少子化社会対策大綱」（令和2年5月29日閣議決定）⁸⁹⁾では、「子育て世代の男性は長時間労働者の割合が高い」ことが、「女性一人が育児をするいわゆる「ワンオペ育児」の状況」を生み出しているとし、少子化対策の重点課題の一つとして「働き方改革」が挙げられている。

この観点からは、1日単位での無償労働（家事労働）時間を確保することが重要であり、その意味で勤務間インターバル制度は注目すべき制度と言える。

2018年改正による時間外労働の上限規制の導入後、労働時間が減少していることは間違いないが、コロナ禍による経済縮小と時期が重なったため、現時点で制度導入による効果を評価することは難しい。令和6年（2024）年4月から新たに上限規制が適用される事業・業務もあり、今後の動向を注視していきたい。

（ふくい よしと）

⁸⁹⁾ 「少子化社会対策大綱」（令和2年5月29日閣議決定）pp.4-5. 内閣府ホームページ <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/law/pdf/r020529/shoushika_taikou.pdf>