

Focus

労働時間とワーク・ライフ・バランス ——第17回北東アジア労働フォーラムから

労働政策研究・研修機構(JILPT)は2019年11月29日、韓国労働研究院(KLI)、中国労働社会保障科学研究院(CALSS)と共催で第17回北東アジア労働フォーラムを韓国・ソウルにおいて開催した。本フォーラムは、日本、中国、韓国の労働政策研究機関が各国に共通する労働政策研究課題について示唆を与え合うことを目的に、毎年開催している。今回のフォーラムは「労働時間とワーク・ライフ・バランス」をテーマに、各国の労働時間法制の現状や課題について、日中韓の研究者各2人が報告を行い、討論を実施した。本稿は、各報告の概要を海外情報担当がまとめたもの。

韓国

韓国の労働時間短縮一現状と課題
キム・スンテク 先任研究委員(KLI)

○労働時間法制の変遷

1953年の勤労基準法制定当時、韓国の法定労働時間は週48時間であった

表1 2018年改正の主な内容(韓国)

週52時間制
週(7日間) 52時間に制限 (所定労働40時間/時間外労働12時間)
<適用時期> 2018/7/1 従業員300人以上の企業及び公共機関 2019/7/1 上記のうち、特例業種の適用から外れた21の業種* 2020/1/1 従業員50~300人未満の企業 2021/7/1 5~50人未満の企業 ※常時30人未満の事業場は8時間延長可能
特例業種の範囲縮小*
・勤労基準法の適用から外れていた26業種のうち、21業種に法適用 ・残り5業種(陸上運送業・水上運送業・航空運送業・その他運送関連サービス業・保険業)は業務終了後11時間の連続休息の付与を義務化(2019/9/1~)
休日労働の賃金加算率の区分適用
<適用時期> 2018/3/20 8時間以内:50% 8時間超過:100% 休日と休業日を区分

資料出所:キム・スンテクほか『労働時間短縮が雇用、生産及び所得に及ぼす効果』。



たが、長時間労働に起因する労働生産性の低下や労働災害の多発、アジア通貨危機(1997年)前後の失業率増加などを背景として、1989年に週44時間へ、2003年に週40時間へと改正された。しかし、平日計12時間(さらに土日計16時間)の時間外労働が認められていたため、OECD諸国のなかで最長の平均年間総労働時間が画期的に短縮されるには至らなかった。2010年以降、ワーク・ライフ・バランスを重視する社会的気運の醸成や、若者の失業の深刻化を受け、2018年には週の総労働時間(土日含む)を52時間に制限する改正(注1)(以降、52時間制)が行われた(表1)。

○労働時間の実態

韓国の労働時間の現状(農業を除く)

を従業員規模別に見ると、規模が小さい事業場ほど、所定労働時間が長い一方、時間外労働が短い傾向にある。また、従業員10人以上の事業場(注2)の週労働時間について、1980年から2000年の間に4.1時間、2000年から2018年の間に7.9時間短縮されており、2000年以降、労働時間短縮の速度が早くなっている。

産業別に見ると、2008年から2018年の間にほとんどの産業で労働時間が短縮されたが、宿泊飲食業、鉱業、不動産賃貸業、製造業の4産業は、相対的に週労働時間の短縮に時間を要している。

年齢別に見ると、19歳以下及び20~29歳の若年層の長時間労働(週48時間以上)の割合は、1985年から2018年の間に大幅に減少している。

これは、卒業後の就労移行が遅れていること、未成年者保護のために労働時間を制限する法律ができたことなどを反映したものと見られる。

従業上の地位別に見ると、臨時雇用（雇用契約期間が1カ月以上1年未満）^(注3)の労働者の労働時間は、1985年から2010年まで正規雇用（雇用契約期間の定めなしまたは1年以上）の労働者より長い傾向にあった。その後はほぼ同じ推移を見せており、労働時間の面では、正規雇用と臨時雇用に差はない。

○労働時間に関する諸制度

全国2,000以上の事業場を対象に行われた調査によると、時間外労働が生じる際に活用する制度は、交代制が31.9%で最も多く、次いで補償休暇制度（10.5%）、弾力的労働時間制（7.3%）、選択的労働時間制（6.4%）の順となっている。

フレキシブル・ワーク制度の活用状況はあまり活発ではないが、相対的に見ると、従業員300人以上の企業や公共部門で活用率が高い。また、弾力的労働時間制を導入している事業場は、他の制度の活用率も高く、フレキシブル・ワーク制度間にはパッケージ効果があるものと考えられる。

52時間制の運用にあたって企業側が感じる問題点は、「一時的な業務量増加への対応の困難」（21%）と「業種・職務の特性を考慮した特例制度の不足」（20.4%）が上位2位となっている。現行労働時間制度のうち改善が急がれる事案は、労働時間の測定・計算方法の明確な基準の整備、一時的な業務量増加に対応するための制度の新設、職務中心の特例制度の運用などである。

○「52時間制」の課題

労働時間の短縮は、それぞれの労働者や企業が置かれた状況によって、異なった影響を与え得る。特に52時間制の適用により、これまでの法改正と比較して一部産業や企業・労働者は相対的に大きな影響を受けており、対応にあたり困難に直面している。当該制度を推進していくには、適用までの経過措置の見直しや、他の関連制度との連携強化、フレキシブル・ワーク制度の緩和など、多面的に対策を検討するとともに、変化する社会・経済状況に素早く対処し、政策の調整・補完を進めていく必要がある。

労働時間とワーク・ライフ・バランス法制の現状と課題 キム・グンジュ 副研究委員 (KLI)

○労働時間規制の意義と役割

産業革命により生産が機械化したことで、長時間労働が社会的弊害として現われ、いち早く産業化したヨーロッパ諸国から労働時間の法規制が始まった。以来、労働者の安全と健康を保障するために、世界各国で労働時間や休息の規制に関する法的努力が続けられてきた。そして今日、労働時間の短縮がある程度達成されたヨーロッパ諸国を中心に、労働時間は単なる「規制の対象」ではなく、多様化する経済・産業・政策のなかで合理的に調整されるべき「規制の対象」として取り扱われ始めている。

○現代的労働時間規制への転換

労働時間規制には労働者の休息確保の側面がある。これは労働者を労働による疲労から保護されるべき人格として捉える、人権的観点を反映したもの

である。歴史的に見ても、休息制度と労働時間規制は不可分に構成されてきたが、現代社会では雇用や経済状況の多様化を背景に、休息制度の伝統的な（統一的な労働時間規制の裏面としての）意義は喪失しつつある。その一方、健康保護や余暇保障のための消極的な観点だけでなく、「人間らしい生活」を送るための積極的な観点から休息を確保すべき必要性が次第に高まっている。

○ワーク・ライフ・バランス制度

ワーク・ライフ・バランス制度は様々な分野から議論されており、どのような観点でアプローチするかでその概念や扱われる範囲が異なる。ワーク・ライフ・バランス制度の一つであるフレキシブル・ワーク制度もまた定義が多様で、捉え方によって類型も様々である。

韓国のフレキシブル・ワーク制度は、一つには勤労基準法上の制度、もう一つは家庭親和社会環境づくり促進に関する法律上の制度として区分できる。

勤労基準法上のフレキシブル・ワーク制度は「弾力的労働時間制」「選択的労働時間制」「裁量労働時間制」といった、法定労働時間の柔軟化の制度を指す。勤労基準法が定める日・週当たりの労働時間の規制を緩和する例外の一つであり、仕事と家庭の両立という労働者個人の観点からというよりは、柔軟な労働形態を必要とする、業務や事業場の観点から認められたものである。このため、労働者の生活に及ぼす影響を考慮して、比較的厳格な要件の下で実施しなければならない。

一方、家庭親和社会環境づくり促進に関する法律上のフレキシブル・ワーク制度は「弾力的勤務制」と表現され、「時差出退勤制」「在宅勤務制」「時間

勤務制」などが規定されている。

仕事と家庭の両立を目的とした制度であり、労働者の選択による勤務場所や労働時間の調整を促進することが狙いであるため、制度実施のための要件は規定されていない。

また、仕事と家庭の両立のためのフレキシブル・ワーク制度の趣旨を良く反映したものが、労働者の労働時間短縮請求権である(表2)。この権利は、育児など代表的な事由のほか、一般の労働者にまで拡大する傾向を示している。

一方、使用者に正当な事由があれば労働者の請求を拒否することも可能であり、禁止規定はあっても罰則規定がなく実効性に乏しいなど、実際の労働現場では制度利用における限界も指摘されている。

○労働時間規制の今後の課題

時代や環境が変化しているにもかかわらず

表2 労働時間短縮請求権の根拠法令(韓国)

勤労基準法
妊娠期の労働時間短縮 ・妊娠後12週以内または36週以降にある女性労働者(74条7項) ・短縮を理由とした賃金削減の禁止(同条8項)
男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律
育児期の労働時間短縮(19条の2~4) 満8歳以下または小学校2年生以下の子どもを養育する場合
家族の世話等のための労働時間短縮 (新設:22条の3・4) ①家族が疾病、事故、老齢のためケアが必要な場合 ②自身の疾病や事故による負傷等によりケアが必要な場合 ③55歳以上で引退準備が理由の場合 ④学業が理由の場合
期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律
家事、学業その他の理由で労働者が申出する場合(7条) ※使用者は努力義務

資料出所:海外情報担当作成。

ならず、現在の労働時間規制の体系はいまだ硬直的である。労働時間が持つ法的意味を再考しつつ、社会の変化に効果的に対応できるような法体系を模索していくことが、現在の議論の中心的な争点といえる。並行して、規制効果を担保する罰則について、その実効性を再検討していく必要もあるだろう。

2000年代以降、拡大しつつあるワーク・ライフ・バランスに関する諸制度についても、相互に有機的な体系を備えているとは評価し難く、労働者の権利を主軸に導入されていて、使用者の拒否事由の範囲も広いため、実効性に疑問が残る。法制度を体系化し、現実に対応するよう制度改善を進めていく必要がある。

中国

プラットフォーム労働(注4)における労働時間の問題
 チャ・オジア 補助研究員(CALSS)

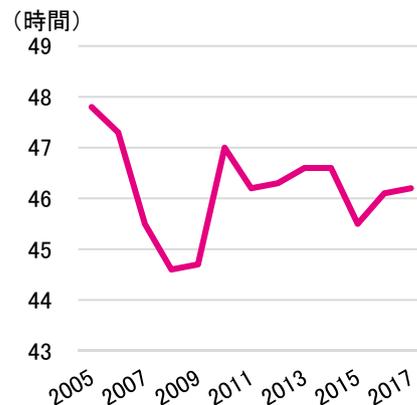
○中国の労働者の労働時間

中国の労働法では、労働時間は1日8時間、週44時間(「従業者の労働時間に関する国务院の規定」では40時間)に制限されている。しかし、2005年~2017年の週労働時間を見ると、いずれも44時間を超えている(図1)。

産業別では、第1次産業を除き、各業種とも週労働時間は40~50時間程度となっている。最も長いのは宿泊・飲食業で、2017年は50.8時間だった。賃金が低いうえに労働時間が長いという特徴が顕著な業種だ。

年齢別では、16~19歳の年齢層が最も労働時間が長い。賃金レベルの低さを、より長く働くことで補っていると考えられる。次に労働時間が長い

図1 労働時間の推移



資料出所:『中国労働統計年鑑』をもとに報告者作成。

は40歳前後の壮年層で、中堅として仕事の責任が重くなっていくことにより、比較的長い労働時間になっていると考えられる。65歳以上の高齢層は全年齢層のなかで最も労働時間が短いものの、近年の人口高齢化に伴う労働力資源開発の影響から、年々労働時間が長くなりつつある。

学歴別では、中卒者や高卒者の労働時間が長く、週48時間前後である。職業教育や高等教育を受けた者では、学歴が高くなるほど労働時間が短い傾向にある。

企業資本別では、民間企業や外資系(香港、マカオ、台湾含む)企業の方が、集団企業(注5)や国有企業より労働時間が短い状況にある。

○プラットフォーム労働者の労働時間の現状

プラットフォーム経済の進展により、労働市場の需要や労働者の都合に合わせて労働時間が合理的に調整されるようになってきた。労働者は出退勤の時間や仕事の計画、日程を自由に決定でき、仕事に対してより主体性を持つことができる。

しかし、労働時間を柔軟に自由に選択でき、1日中どの時間帯でも仕事が

できるようになったことで、仕事と余暇の境界があいまいになり、一体化するようになった。また、仕事の内容によって労働時間が区分され、断片化するといった特徴もある。

また、プラットフォーム労働者は主に、労働時間が相対的に長い第3次産業に集中している。第3次産業の労働時間の推移に基づくと、プラットフォーム労働の労働時間も今後、依然として長い状態が維持されるか、さらに長くなると考えられる。

一方で、勤務場所や労働時間の柔軟性により、遠距離の移動や交通渋滞を避けることができるため、不要な通勤時間を削減し、広い意味での労働時間の短縮につながる。また、プラットフォームを介する新興サービス業の多くは、高度な知識や技術を要する、報酬の高いイノベーション型の業務である。こういった業務では、仕事の効率化により生産性を上げるため、長時間の労働を必要としない。

○プラットフォーム経済の課題

プラットフォーム労働では、労働時間の調整に柔軟性や自由さがある半面、出前や配車サービスなど一部の業務では、受注量を増やしてより多くの収入を得られるよう、労働時間が長くなる傾向にある。

また、仕事と余暇の境界があいまいになると、労働者は容易に長時間労働へと陥りかねない。余暇は潜在的に、その労働者の人的資源向上を促進する効果があるが、仕事との境界があいまいになることで、その効果が十分に発揮されない可能性もある。

さらに、自由な労働時間形式を特徴とする、プラットフォーム経済における新しい就業形態は、従来の労使関係の枠組みで議論することが難しく、既

存の権利保障の制度ではカバーしきれない。今後、新しい労働関係による紛争が生じる可能性が高いといえる。

○求められる対応

政府は新しい労働時間形式について管理を強化し、過度な労働を抑制して、より良い労働時間が実現されるよう制度を整える必要がある。また、使用者は労働時間に関する既得権益者であるが、新しい労働時間形式に労働者が対応できるよう、様々な取り組みを行い、手助けするべきである。そして労働者は、労働における主体として、労働時間を有効に使えるように、自ら対策を講じていかなければならない。

良好な労働時間制度には、政労使の協力が欠かせない。様々な施策を組み合わせ合わせて運用し、それぞれの役割を發揮して初めて就業の質を高めることができ、仕事と生活のバランスを保証することができる。

中国における労働者の労働時間：法律の規定、基本的現状および政策面での提案

ティエン・ダジヨウ 補助研究員 (CALSS)

○労働時間に関する法的枠組み

中国の労働時間に関する規制は、憲法、労働法および国务院の行政規則を中心としており、各行政部門の公布する関連規則で補足される (表3)。

法律上認められる労働時間は、1カ月につき平均で週49時間 (40時間+36/4時間)、最長の週で66時間 (40時間+ [3時間×5日]+[(8+3)時間×1日]) となる。

○労働時間の現状

中国の週労働時間の傾向には次のような特徴がある。

- ・年齢が上がるにつれ減少
- ・学歴が高いほど増加 (高等教育以上は学歴が上がるほど減少)
- ・農林畜産業が最も短く、宿泊・飲食サービス業が最も長い

また、都市部の労働者のなかには農村部に戸籍を持ちながら都市部で就業する「農民工」もいる。2005年以降、労働時間が40時間を超える労働者の割合は、農民工でない者では一貫して50%を下回っているのに対し、農民工では一貫して60%前後となっている (図2)。特に、宿泊・飲食サービス業に従事する者は週労働時間が60時間を超える。

○長時間労働の原因と対策

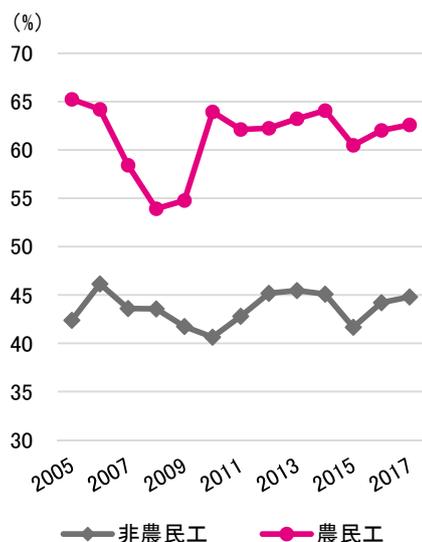
改革開放政策実施以降、経済が急速

表3 労働時間に関する規制 (中国)

憲法	
基本法として保障。	
・労働者の休息の権利	
・労働時間・休息に関する制度の立法	…43条
労働法	
労働時間・休息について専門的に規定。	
<労働時間>	
1日8時間/平均週44時間まで	…36条
<労働時間の延長>	
・通常1日1時間 (特殊な事情により延長が必要な場合3時間) /月36時間まで	…41条
・割増賃金の支払義務	
①労働時間の延長	
通常賃金の150%以上	
②所定休日に出勤+代休なし	
通常賃金の200%以上	
③法定休日に出勤	
通常賃金の300%以上	…44条
<その他>	
少なくとも週1日の休日	…38条
年次有給休暇 (勤続1年以上)	…45条
など	
従業者の労働時間に関する国务院の規定	
<労働時間>	
・1日8時間/週40時間	

資料出所：海外情報担当作成。

図2 労働時間が週40時間を超える労働者の割合



資料出所：『中国労働統計年鑑』をもとに報告者作成。

に発展するにつれて多くの労働需要が生まれたこと、また低い賃金水準の下、十分な収入を得るために長時間働く必要があったことから、労働の需給双方の面で長時間労働の必要性が生じた。

2008年以降は、労働契約法の施行や、人口抑制政策の効果が現われ過剰な労働供給が収まりはじめたことで、労働者の立場は徐々に向上した。賃金水準も上昇し、超過勤務に対する補償も間接的に上がったことで、依然として長時間労働に対するインセンティブが生じている。

一方で、ワーク・ライフ・バランスの観点から、労働時間の短縮は労働者の生活水準向上の指標とされている。相対的に見て、労働者の生活面での権益の保護はまだ十分ではない。今後、立法を通じた労働時間の明確な定義づけや、超過勤務に対する法的監督の強化、有給休暇制度の推進など、労働者が仕事以外の面も充実させることができるように、法制度を整備していくべきである。

日本

現代日本における「働きすぎ」の所在——健康と家庭生活の観点から
高見具広 副主任研究員 (JILPT)

○労働時間の特徴とその背景

1980年代まで欧米諸国より長い水準にあった日本の労働時間は、国際社会の批判や国内における価値観の変化を受け、1980年代末から短縮に向かった。これは、1987年以降の労働基準法改正（完全週休2日制の普及）が大きく寄与したといえる。一方1990年代以降は、パートタイム労働（非正規雇用）の拡大が影響して、労働者全体平均で見ると労働時間に短縮傾向が続いているものの、正社員においては相当数の労働者が長時間労働をしていることに依然変わりは無い。

長時間労働の背景には、時間外労働の上限規制が弱い法制度や、長期・安定雇用と引き換えに企業都合に合わせた労働を求めてきた日本的雇用システム、業界特有の慣行や事情などが存在する。また、夕方・夜間におけるサービス需要の高まりに、長時間労働に対応しているという可能性も考えられる。

○「働きすぎ」の影響とその要因

過重労働は労働者の健康を損ね、労働災害を引き起こしかねない。脳・心臓疾患に係る労災認定件数は近年、300件前後で推移しており（図3）、トラック運転手や50代の労働者に多く見られる。また、精神障害に係る労災認定件数は増加しており、500件前後で推移している（図4）。運輸業や医療福祉、サービス業、あるいは比較的若い労働者に多いのが特徴だ。

健康を損なう要因として、脳・心臓疾患など身体的健康については、労働

図3 脳・心臓疾患に係る労災認定件数の推移

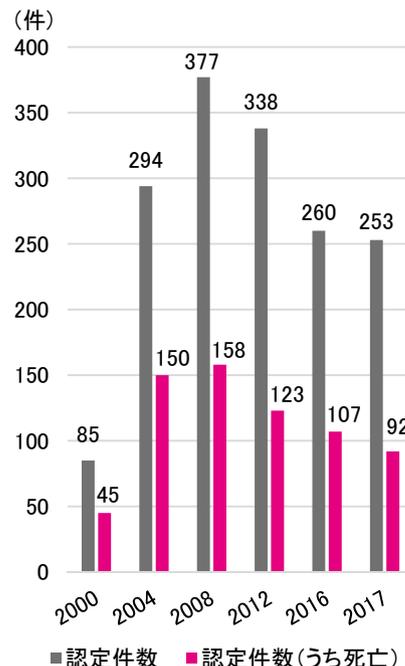
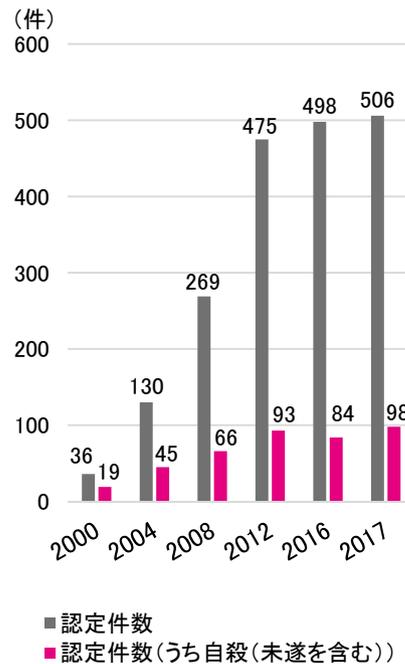


図4 精神障害に係る労災認定件数の推移



資料出所：図3、4とも厚生労働省『平成30年度版過労死等防止策白書』をもとに報告者作成。

時間の長さが直接的に影響している。メンタルヘルスの場合は、長時間労働に加え、ノルマ・責任意識、仕事上の失敗、人間関係などが複合的に影響し

ている。さらに今後は、長時間労働に加えて、時間の「長さ」では測りきれない「労働強度」の観点から過重労働を把握することも重要となるだろう。

また、ワーク・ライフ・バランスへの影響も看過できない。長時間労働により夜間・休日にまで就業時間がかかれば、生活時間は削られる。時間外労働がなくても、所定の就業時間が夜間を含む場合や、労働者の生活リズムにマッチしていない場合も、ワーク・ライフ・バランスが阻害されているといえる。

過重労働が生じる要因としては、仕事の量に個々人の裁量性が乏しいことや、所属組織内の過度な成果主義・競争主義的マネジメント、あるいは顧客都合に即応した働き方を強いられることが挙げられる。仕事の自律性が高い場合でも、様々な要因から過重労働に陥りかねない。

また、ICT活用による働き方の柔軟化も重要な論点である。例えばテレワークやモバイルワークによって、通勤時間の削減や育児・介護との両立が容易になる一方、企業による管理から見えないところで、労働者が自主的に勤務先の外で仕事をする可能性があり、過重労働となる恐れがある。

○「働きすぎ」の防止

長時間労働の削減には、行政による法規制の実効性の確保、企業によるマネジメントの創意工夫が求められる。加えて、一部労働者への業務集中、労働強度の上昇、職場外・就業時間外への仕事の「あふれ出し」といった副作用にも注意が必要だ。労働時間に比べ定量的に把握しにくい仕事量や労働密度の負荷には、現場の管理職による従業員の負荷の細やかな把握・コントロールとともに、現場状況への理解に

基づいて顧客との取引のあり方を見直すなど、経営面も含めた対策が求められる。

さらに、休憩時間や生活時間の確保の観点からのアプローチも必要である。睡眠時間が削られたり、不規則な勤務で睡眠の質が落ちたりすると、心身の健康に影響を与え、また、生活リズムに合わない働き方はワーク・ライフ・バランスを損ないかねない。「勤務間インターバル制度」の活用や「つながらない権利^(注6)」に基づくルールづくりなどの対応が必要になってくるだろう。

一方で、過重労働の防止には、職場におけるマネジメントだけでなく、働く者のセルフマネジメントも必要である。働き方・休み方がより多様化・個人化するなか、ワーク・ライフ・バランスをどのように確保するかは、働く者自身にもかかっている。

改正労働時間法制の意義と課題 池添弘邦 主任研究員（JILPT）

○法改正の背景と内容

働き方改革における労働時間規制改革の目的は、労働者の健康の確保を軸として、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性の就業促進、男性の家庭参加といった問題の解決を目指すことにある。

パートタイム労働者の増加により、日本の総実労働時間は減少傾向にあるものの、正社員だけで見れば過去20年以上にわたって労働時間は減っていない。年間総実労働時間は2,000時間超で推移しており、一部の労働者は、1カ月当り80時間の法定時間外労働を行っている。この法制度的要因は、改正前の労働基準法において法定時間外労働に対する厳格な規制や制限がな

かったことにある。

今回の法改正（表4）では、それまで法的拘束力のなかった労働時間の限度基準（旧労働省の告示）が法定化された。違反した場合は一部に罰則の適用が予定されている。

また、年次有給休暇（以降、年休）の規制も変化してきている。年休は基本的に、労働者が自律的・自発的に取得できる権利だが、実労働時間の抑制や年休取得率向上を政策的動機として、近年はこの基本構成と異なる方向での規制が漸次導入されている。今回の改正では、使用者による年休付与義務が盛り込まれており、かつ罰則付きで担保されている。

さらに、労働安全衛生法のなかに事業者^(注7)による労働者の労働時間把握義務に関する規定が設けられた。行政が発出したガイドラインとして運用されていた同様の定めが、今回の改正で明文化されたことになる。

以上の規制強化の一方で、一定の要件を満たす労働者について労働時間規制の適用を除外する「高度プロフェッショナル制度」に関する条文も新設された。働き方改革で労働者の健康確保が重視されていることもあり、制度運用には履践すべき要件が多く煩雑な手続きが設けられている。

○法改正の意義と課題

今回の法改正では、労働時間に関する多様な価値観を認識しつつ、労働者の健康確保を基軸とし、これを実現しようとしている点や、法的強制力を付与した点で評価できる。

一方で、規制内容が複雑になったことで遵守がおぼつかなくなる可能性もある。改正法の履行確保を図るためにも、監督行政をより堅固なものにしていく必要があるだろう。また、企業や

職場の管理職、労働者自身が改正法の内容を理解し、意識醸成や職場環境の整備に努めることも重要だ。

法改正はそれ自体が、今後の労働のあり方に大きな影響を与える重要なものである。しかし、それを一つの契機として、職場の現状を把握し問題解消

に向けて工夫することこそ、働き方改革の成功の鍵があるといえるだろう。

[注]

- 1 特例業種及び5人未満の事業所は適用外。
- 2 従業員10人未満の事業所の統計は2001年（5人未満は2011年）から開始。
- 3 非正規雇用の一つ。
- 4 詳細は『JILPT海外労働情報19-03 第16回

北東アジア労働フォーラム報告書『新しい就業形態：労働規制及び権利利益保護』の中国の論文を参照。

- 5 公営企業。
- 6 労働者が、休暇や家庭など個人の生活の尊重を確保するための権利。フランスは2016年の労働法改革で導入。
- 7 労働安全衛生法上の義務主体で、事業を行い、労働者を使用する者を指す。

表4 法改正のポイント（日本）

法定時間外労働	年次有給休暇
<p><原則> 月45時間／年間360時間まで …労基法36条4項</p> <p><特別条項> ①年間720時間まで（法定休日労働除く） ②月100時間未満且つ2～6カ月間の平均で80時間まで（法定休日労働含む）※罰則適用予定 ③45時間を超える月は年間6カ月まで …労基法36条5項・6項</p> <p><適用猶予> 2024年まで ①建設業務 ②自動車運転・運送業務 ③医師 …労基法139条～141条</p> <p>2020年4月1日まで ④中小企業（業種ごとに範囲は異なる） 1) 小売業 資本金5,000万円以下または常用労働者50人以下 2) サービス業 資本金5,000万円以下または常用労働者100人以下 3) 卸売業 資本金1億円以下または常用労働者100人以下 4) 製造・建設・運輸業その他 資本金3億円以下または常用労働者300人以下 …労基法附則第71号3条</p>	<p><基本構成> 付与日数の範囲内で、労働者は自律的・自発的に時季を指定して権利行使する（事業の正常な運営を妨げる事由がない場合に限る） …労基法39条1項・2項・5項</p> <p><使用者の付与義務> 付与日数のうち5日は、使用者が労働者ごとに時季を定めて付与しなければならない（同条5項・6項の規定により付与注1された日数分を除く） …労基法39条7項・8項</p> <p><罰則> 違反した場合は30万円以下の罰金 …労基法120条</p>
	高度プロフェッショナル制度
	<p><実体要件> ①高度の専門知識を必要とし、仕事の成果と時間との関連性が高くない業務であること ②職務の範囲が明確であること ③年収が一定以上あること …労基法41条の2、労基法施行規則34条の2</p> <p><手続要件> ①事業場に労使委員会を設置して規定の事項注2について決議し、労働基準監督署に届け出ること ②制度の適用対象となる労働者の同意を得ること …労基法41条の2</p>
労働安全衛生	
<p><労働時間の把握義務> 医師による面接指導の実施のため、事業者は、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない …労働安全衛生法66条の8の3</p>	<p><効果> 年休以外の労働時間規制が適用除外 …労基法41条の2</p>

資料出所：海外情報担当作成。

注1：労働者の請求した時期に付与（5項）または労働者の半数で組織される労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）との書面による協定に基づき付与（6項）された場合。

注2：労基法41条の2の1項1号～10号に規定。