

「 社会保険労務士会セミナー」

「正しい労働時間管理」

～2023年度法改正に向けての
労働時間管理とその対策について～

2022年12月2日(金) ～12月9日(金)オンライン配信



特定社会保険労務士 石原 清美
(大阪府社労士会 社会貢献推進委員)

働き方改革関連法改正

月60時間超の時間外労働割増率の引き上げ

- 中小企業の時間外労働の月60時間超の割増率 2023/4
法定労働時間の8時間超え60時間以内 ⇒ 25%
// 60時間超え ⇒ 50%

(2023年3月31日まで)			(2023年4月1日から)		
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% (2010年4月から適用) 中小企業は 25%			月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引き上げ		
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕			1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

➢2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

出典：厚生労働省『2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます』リーフレット

Point

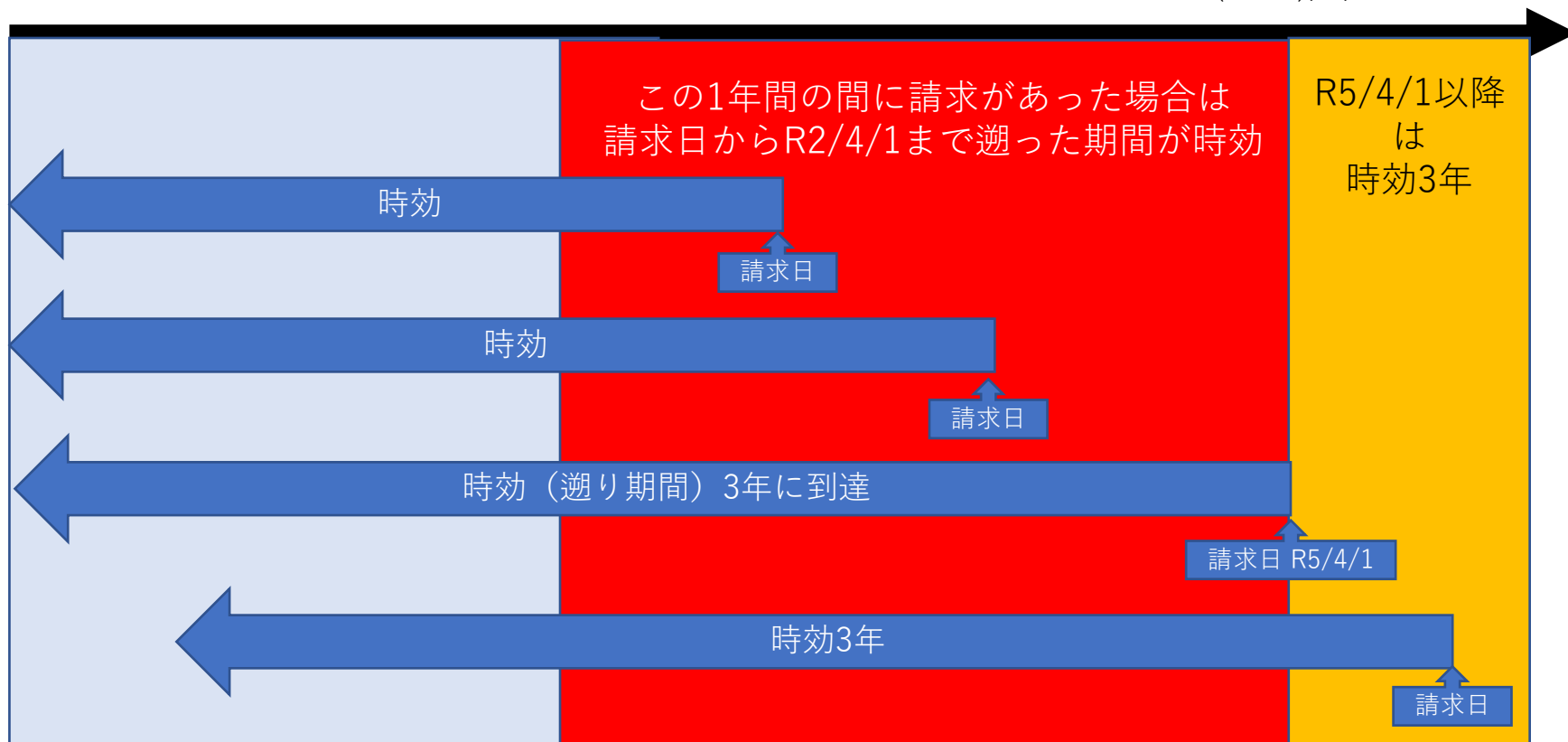
時間外労働賃金割増率は法定労働時間の8時間を超え60時間以下は25%で、
60時間を超える労働時間は50%、これまでの2倍になります。

2020年4月以降に支払い期日が到来する賃金請求権

R2(2020)/4/1

R4(2022)/4/1

R5(2023)/4/1



出典：石原清美（2022）『中小企業のためのトラック運送業の時間外労働削減の実務』

なぜ、時間外労働の制限が厳しくなっているの？



労働時間状況の把握・正しい時間管理による
労働環境の改善のため

労働者の健康

過重労働削減

労働時間状況の把握
正しい労働時間管理

業務の効率化

労働時間の状況把握
時短への意識の向上

正当な賃金支払い

賃金不払いによる
高額請求リスク回避

労働時間管理の問題点とその知識

これから、正しい時間管理をしないと…

- ・勤務時間が不明なので、過重労働の可能性があり、勤務時間が長時間になりがち
 - 日常的な時間管理で**従業員の健康管理**
 - **法令を順守し、時短への意識で業務の効率化**
- ・時間管理をしておらず時間外労働時間が不明なので賃金不払いで高額請求の可能性あり
 - 正しい時間管理で**正当な賃金支払い**

正しい時間管理による時間外労働60時間以内

労働時間状況の把握（改正安衛法 66 の 8 の 3）

全労働者（管理監督者等も含む）について、その労働時間の状況（労働者がいかなる時間帯にどの程度の労働時間を提供し得る状態にあったかの状況）

- ①タイムカードの記録
- ②パソコンの使用時間の記録等

客観的な方法によって適切に把握することが原則

やむを得ず客観的な方法により労働時間の状況を把握し難い場合
労働者からの自主申告による方法（一定の要件が必要）が
認められる場合があります。

Point

タイムカードで始業終業時刻の記録を行っている事業所は、
事業所入退場の時刻が始業終業時刻とは限らず、
実際に仕事を始める前、仕事が終わった時の打刻でもOK。

労働時間とは？

賃金を支払いが必要な時間で、会社の監督、指揮命令下にある時間
(実際に作業していない待機時間など”手待ち時間”も、労働時間と考えられます。)

法定労働時間

1日8時間・1週40時間の限度が定められていますが、36協定を締結し届出することで、免罰効果が発生します。

法定労働時間を超えて労働を行うと時間外労働の賃金の割増の支払いが必要となります。

所定労働時間

労働契約や就業規則などで会社によって定められた労働時間です。

法定労働時間の8時間が多いのですが、それより短い7時間30分などと、定めている会社もあります。

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

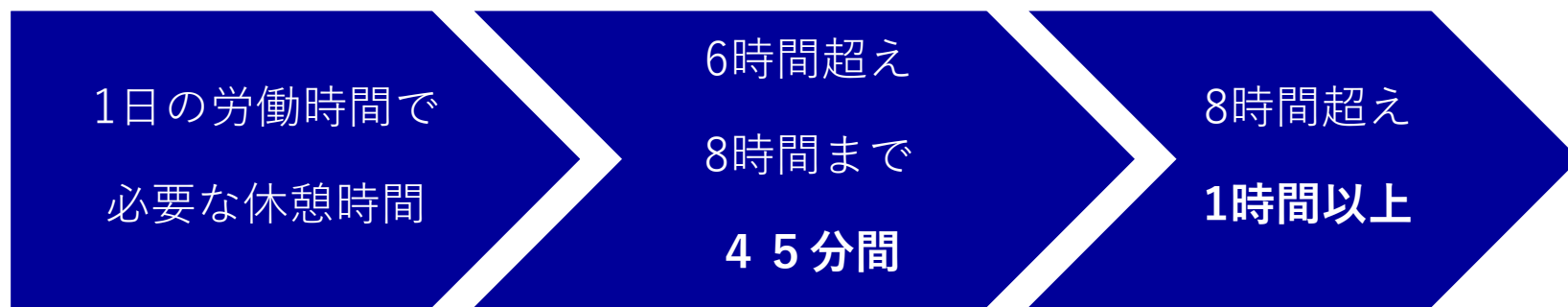
毎週少なくとも1回

これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。

休憩時間とは？

労働者が自由にできる時間で、労働時間ではないので賃金支払いは発生しません。

- ①休憩時間は一斉に与える
- ②労働時間の途中に与える
- ③自由に利用できる



Point

商業や接客娯楽業、運輸交通業の場合は、この一斉休憩の適用除外なので、自由にとることが出来ます。
つまり、1日8時間超える労働時間がある場合は、一斉に継続して1時間以上の休憩にこだわる必要性はなく、1日の労働時間の途中での休憩時間が合計して、1時間以上あればよいと解されます。

休日とは、

従業員が働く義務のない日で、法定休日と所定休日があります。

法定休日

1週間に1日もしくは、4週間に4日の休日を与えなければなりません。

法定休日は、0時から24時間の暦日単位が、原則です。

所定休日

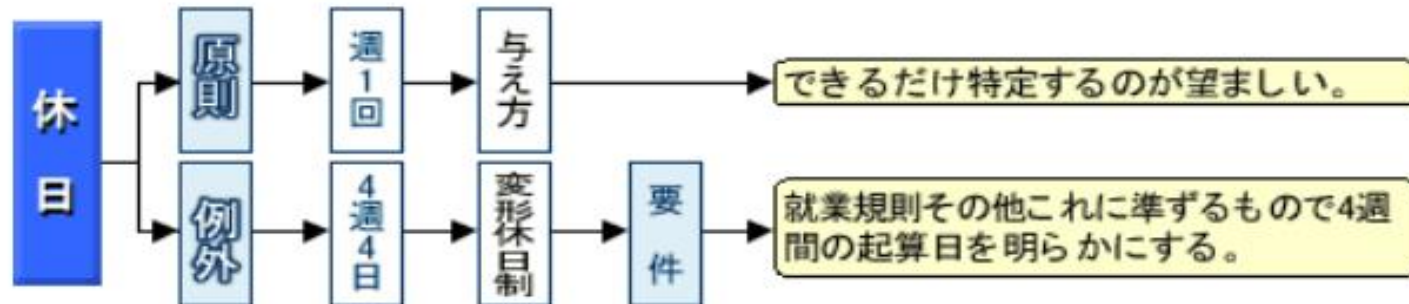
労働契約や就業規則などで、
会社で定められた休日をいいます。

Point

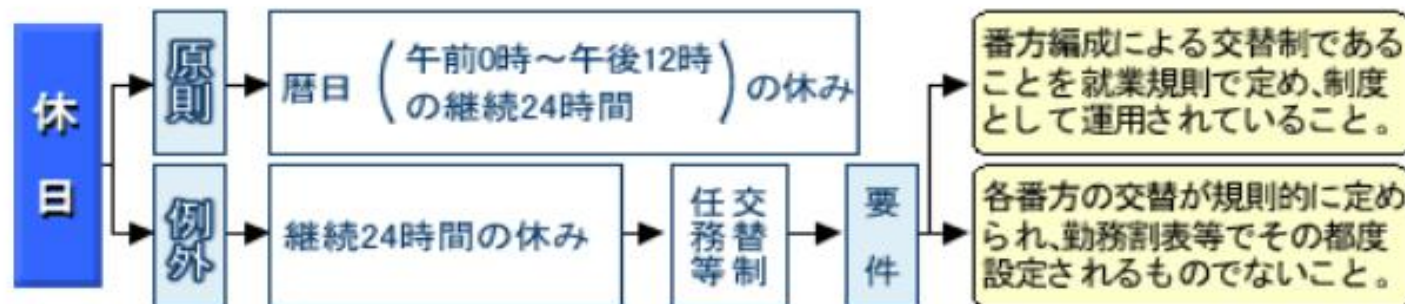
週休2日制(土、日)で、月曜日が起算日とした場合、40時間超えの土曜日、日曜日出勤すると、先に出勤した日(1週で6日目)が、所定休日(時間外労働)となり、1週で7日目が法定休日(休日労働)となります。

休日とは、

休日の与え方



休日の意義等



出典：愛媛労働局『休憩(第34条) 休日(第35条)』HPより

Point

法定休日以外の休日の出勤が多い会社は、変形労働時間制などの採用が有効

法定労働時間を超える労働を行った場合は、賃金の割増が発生

割増賃金は3種類

種 類	支払う条件	割増率
時 間 外 (時間外手当・残業手当)	法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間(1か月45時間、1年360時間等)を超えたとき	25%以上 (※1)
	時間外労働が1か月60時間を超えたとき(※2)	50%以上 (※2)
休 日 (休日手当)	法定休日(週1日)に勤務させたとき	35%以上
深 夜 (深夜手当)	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

(※1)25%を超える率とするよう努める必要があります。

(※2)中小企業については、2023年4月1日から適用となります。

出典：東京労働局『しっかりマスター労働基準法 割増賃金編』

Point

割増賃金の支払いが必要となる場合は3種類あり、
できるだけシンプルに①時間外手当（1日8時間、週40時間の2段階）
②休日手当③深夜手当を別々に時間を計算してはどうでしょうか。

法定労働時間を超える労働を行った場合は、賃金の割増が発生

時 間 外 (時間外手当・残業手当)	法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間(1か月45時間、1年360時間等)を超えたとき	25%以上 (※1)
	時間外労働が1か月60時間を超えたとき(※2)	50%以上 (※2)

(※1)25%を超える率とするよう努めることが必要です。

東京労働局『しっかりマスター労働基準法 割増賃金編』

(※2)中小企業については、2023年4月1日から適用となります。

例 時間外労働の割増率 [所定労働時間が午前9時から午後5時（休憩1時間）までの場合]

17:00～18:00⇒1時間あたりの賃金×1.00×1時間

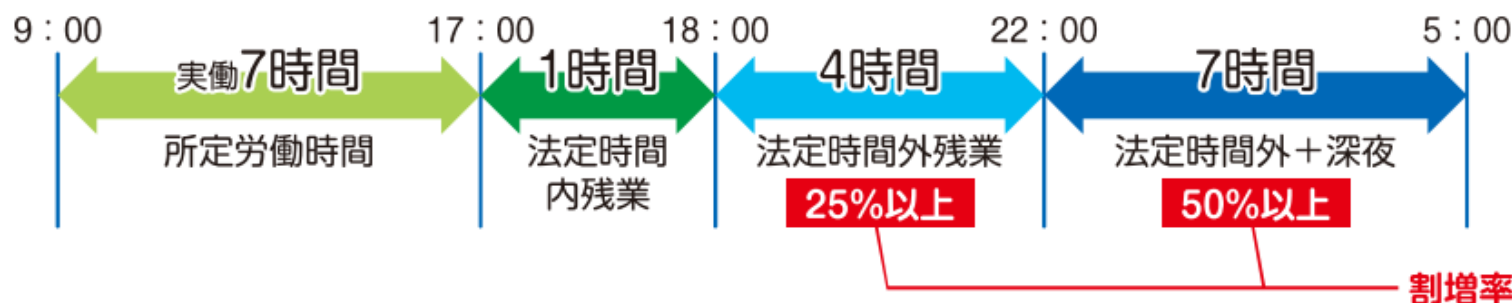
18:00～22:00⇒1時間あたりの賃金×1.25×4時間

22:00～ 5:00⇒1時間あたりの賃金×1.50(1.25+0.25)×7時間

法定時間内残業

法定時間外残業

法定時間外残業+深夜



法定労働時間を超える労働を行った場合は、賃金の割増が発生

◆ 時間外手当が必要なケース

1日8時間、1週40時間の**いずれか**を超えたら時間外手当を支払う必要があります。（週の労働時間は日曜日から起算します。）



1日8時間、週5日間勤務した場合

1日8時間、1週40時間のいずれも超えないので時間外手当は不要です。



1日7時間、週6日間勤務した場合

1日8時間は超えませんが、週42時間労働となるので、2時間分の時間外手当が必要です。



1日7時間、週6日間勤務し、残業と早退がある場合

火曜日は1日8時間を超えるので、1時間分の時間外手当が必要です。また、水曜日に2時間早退しましたが、週の通算（※）では41時間労働となるので、土曜日1時間分の時間外手当も必要です。（※時間外手当を支払った分（火曜日1時間分）の時間数は除きます。）

法定労働時間を超える労働を行った場合は、賃金の割増が発生

休日 (休日手当)	法定休日(週1日)に勤務させたとき	35%以上
--------------	-------------------	-------

出典：東京労働局『しっかりマスター労働基準法 割増賃金編』

例 法定休日労働の割増率 [午前9時から午後12時（休憩1時間）まで労働させた場合]

9:00～22:00⇒1時間あたりの賃金×1.35×12時間

22:00～24:00⇒1時間あたりの賃金×1.60(1.35+0.25)×2時間

休日労働

休日労働+深夜労働



出典：東京労働局『しっかりマスター労働基準法 割増賃金編』

Point

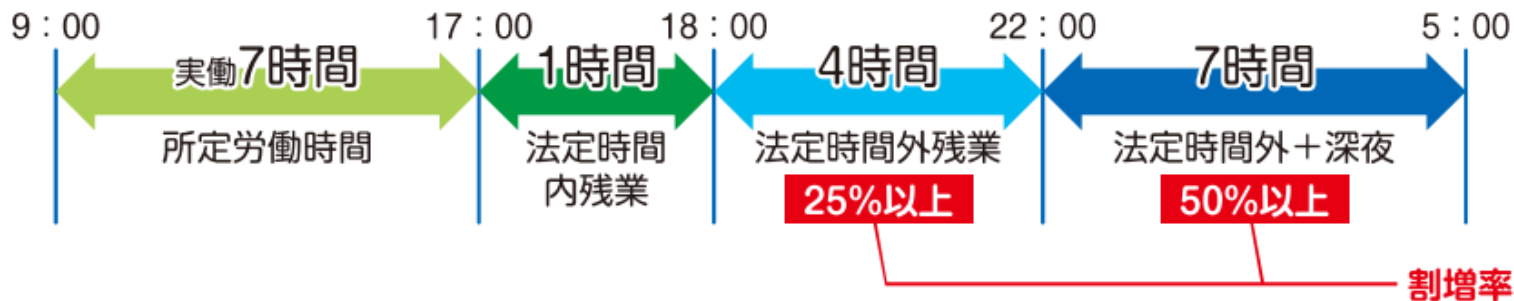
休日労働であっても、深夜時間帯（22時～5時）には、深夜手当が必要となります。

法定労働時間を超える労働を行った場合は、賃金の割増が発生

深夜 (深夜手当)	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上
--------------	---------------------	-------

出典：東京労働局『しっかりマスター労働基準法 割増賃金編』

- 1ヶ月のうち、深夜時間帯に勤務した時間を集計して、25%を乗じれば、深夜手当の額が計算できます。
- 法定労働時間を超えて時間外労働時間となり、深夜労働時間帯に突入した場合は、時間外労働（125%）と、深夜労働（25%）の両方に該当します。



出典：東京労働局『しっかりマスター労働基準法 割増賃金編』

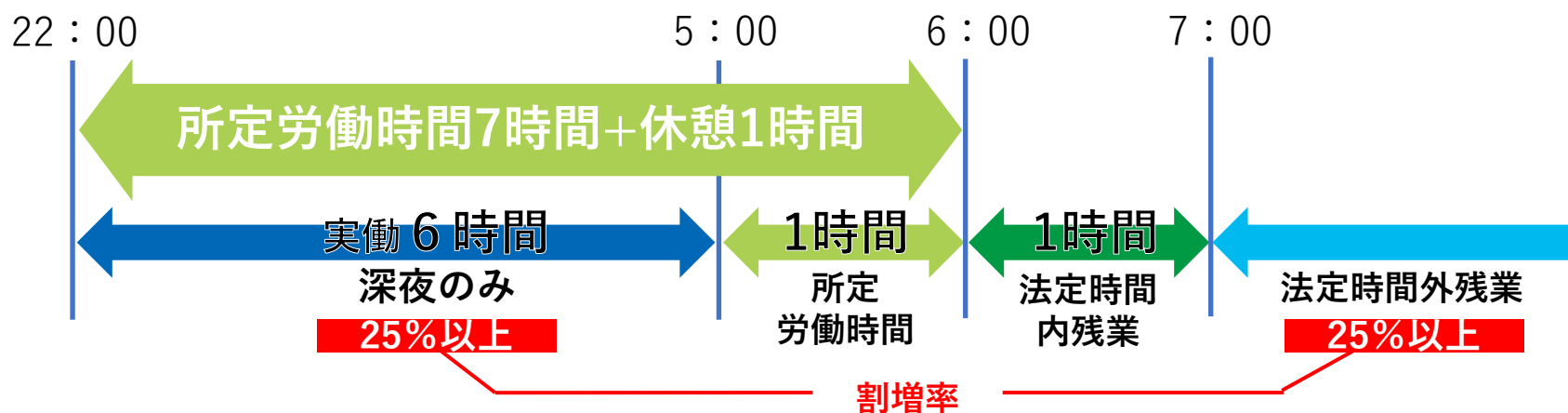
Point

休日労働であっても、深夜時間帯（22時～5時）には、深夜手当が必要となります。

ああ勘違い！事例

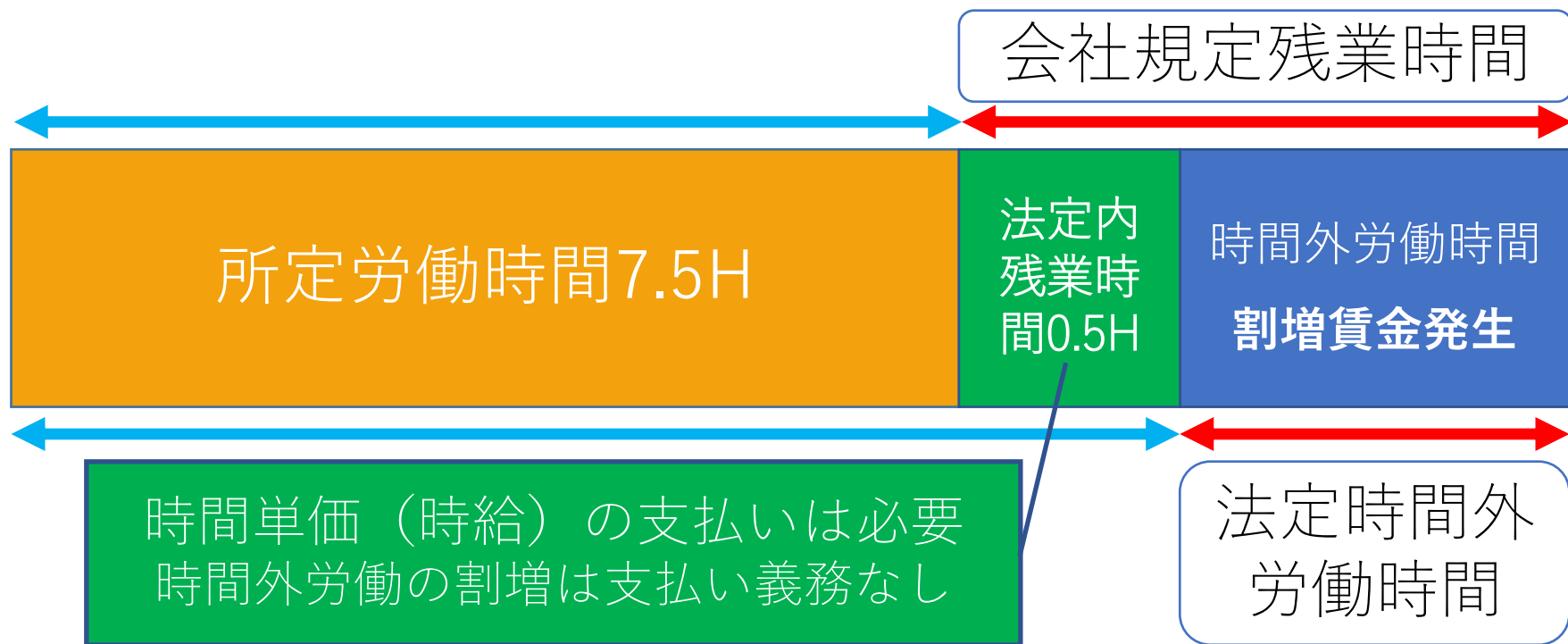
- ・ 所定労働時間が深夜時間から開始される場合に、最初から150%で計算。
- ・ 法定労働時間を超え、時間外労働時間となり、深夜労働時間帯に突入した場合は、時間外労働割増（25%）と、深夜労働割増（25%）の両方に該当しますが、深夜労働時間として150%として計算されているところが多く見受けられました。

例）所定労働時間が22時～の7時間、休憩時間が3時～1時間の場合



法定時間内残業

所定労働時間を、7時間30分などと定めている会社もあります。
その場合、法定労働時間までの7時間30分から8時間までの30分間は
時間単価（時給）の支払いは必要となりますが、
時間外労働の賃金割増を支払う義務はありません。



法定時間内残業

時間給 1,000円 時間外労働割増率 25% 所定労働時間 7時間30分

1日8時間労働

1,000円	×	7.5時間	7,500円	
1,000円	×	0.5時間	500円	(法定内残業)
			合計	8,000円

1日8.5時間労働

1,000円	×	7.5H	7,500円	
1,000円	×	0.5H	500円	(法定内残業)
1,000円	×	0.5H	×	125%
			625円	(時間外労働割増)
			合計	8,625円

ああ勘違い！事例

- ・実際に休憩時間を取得しているとは、考えられにくいケースがあります。
所定労働時間 7時間30分勤務したのち、法定労働時間までの30分は休憩し、8時間を超えた時間から時間外労働を認めると就業規則などに明記されている場合がこれにあたります。実態に沿った規程を作成しましょう。
- ・休憩時間を10時から15分、15時から15分などと事実上休憩を取得することができる業務について規定を作成しましょう。

Point

実態をみて労働時間が決まりますので、実態に沿った就業規則の作成が必要です。

法定労働時間を超える労働を行った場合は、賃金の割増が発生

- 賃金台帳に、労働者別で下記の記載が必要となります。

①労働時間、②時間外労働時間、③深夜労働時間、④休日労働時間

(労働基準法第108条) ※各労働時間数であって、金額ではない。

賃金台帳 様式第 20 号 (常用)
記載内容に漏れがない場合は、様式以外でも可

様式第20号 (第55条)														氏名
賃金計算期間	4月	分		分		分		分		分		分	分	
労働日数	22	日		日		日		日		日		日	日	宮古太郎
労働時間数	171	時間		時間		時間		時間		時間		時間	時間	
休日労働時間数	-	時間		時間		時間		時間		時間		時間	時間	
早出残業時間数	4.5	時間		時間		時間		時間		時間		時間	時間	
深夜労働時間数	-	時間		時間		時間		時間		時間		時間	時間	
基本賃金	230,000	円		円		円		円		円		円	円	
所定時間外割増賃金	7,810	円		円		円		円		円		円	円	性別
手当														
家族手当	10,000	円		円		円		円		円		円	円	
住宅手当	2,000	円		円		円		円		円		円	円	
通勤手当	3,000	円		円		円		円		円		円	円	
		円		円		円		円		円		円	円	

法定労働時間を超える労働を行った場合は、賃金の割増が発生

～労働関係法令上の帳簿等の種類と保存期間～

帳簿の名称	記載項目	保存期間・起算日	様式
労働者名簿 (第 107 条)	① 労働者氏名、 ② 生年月日、 ③ 履歴、 ④ 性別、 ⑤ 住所、 ⑦ 従事する業務の種類、 ⑧ 雇入年月日、⑨ 退職や死亡年月日、 その理由や原因	3 年 労働者の死亡・退職・解雇の日	様式第 19 号(記載内容に漏れがない場合は、様式第 19 号以外でも可)※厚生労働省の HP 等からもダウンロード出来ます。
賃金台帳 (第 108 条)	① 労働者氏名、 ② 性別、 ③ 賃金の計算期間、 ④ 労働日数、 ⑤ 労働時間数、 ⑥ 時間外労働時間数、 ⑦ 深夜労働時間数、 ⑧ 休日労働時間数、 ⑨ 基本給や手当等の種類と額、 ⑩ 控除項目と額	3 年 労働者の最後の賃金について記入した日	様式第 20 号(常用)、21 号(日雇) (記載内容に漏れがない場合は、様式第 20 号・21 号以外でも可)※厚生労働省の HP 等からもダウンロード出来ます。
出勤簿等 (第 108 条関係)	① 出勤簿やタイムレコーダー等の記録、 ② 使用者が自ら始業・終業時刻を記録した書類、 ③ 残業命令書及びその報告書、 ④ 労働者が記録した労働時間報告書等	3 年 労働者の最後の出勤日	任意 ※厚生労働省の HP 等からもダウンロード出来ます

働き方改革関連法改正

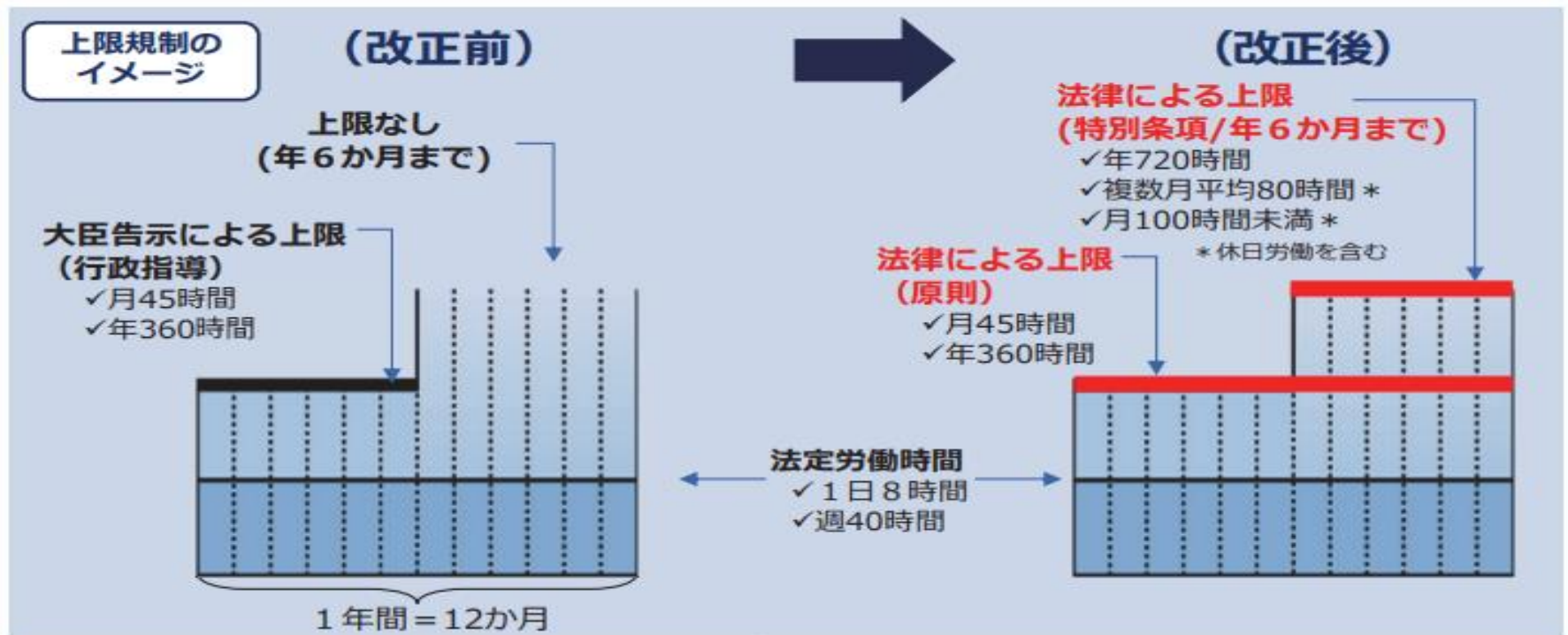
時間外労働の上限規制

- ・一般事業所の時間外労働の上限規制
原則、時間外労働上限⇒月45時間、かつ年360時間
特別条項の労使協定締結した上での上限 年720時間以内2020/4
- ・自動車運転者の時間外労働の上限が年960時間以内 2024/4

業務の性質上、長時間労働が必要となるケースが多く、労働時間の是正により多くの時間を要すると判断され、時間外労働の上限規制が猶予されていた、**建設事業・自動車運転の業務・医師など**にも、**2024年4月より時間外労働の上限規制が適用**されます。

それにより、人手不足や利益減少など様々な問題が起こる可能性があります。これを**2024年問題**といいます。

時間外労働の上限規制



- 時間外労働が年720時間以内
- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、「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」が全て1月当たり80時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

出典：厚生労働省『時間外労働の上限規制 わかりやすい解説』

Point

違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

【裁判例】

富士運輸（割増賃金等）事件（東京高裁平成27年12月24日・労判1137号42頁）

トラック運転手Xが、

①時間外労働、②深夜労働及び休日労働に係る割増賃金の未払額
合計721万4468円あると主張。同未払額のうちの661万9657円＋遅延損害金、
同額の付加金＋遅延損害金の支払を求めた事案。

就業規則等（Xの賃金は固定給＋歩合給）

Xに対する未払の割増賃金は存在しないと認定判断Xの請求をいずれも棄却

- ① 一日毎の実際の始業時刻・終業時刻、
- ② 一ヶ月の時間外労働時間数・深夜労働時間数・法定休日労働時間を明示
- ③ 労基法に従って割増賃金を算出し、その割増賃金と各種割増手当と
明確に比較した通知書を作成し、従業員に配布

従業員にすると、自分がどのくらい働いて、どのような計算で
どのくらいの賃金をもらえるのかが明確

（このような会社の取組みを裁判所は評価）

①**規程・制度が整備されていたこと**

②**裁判所が、会社が真摯に労働時間管理に取り組んでいたことを重視**

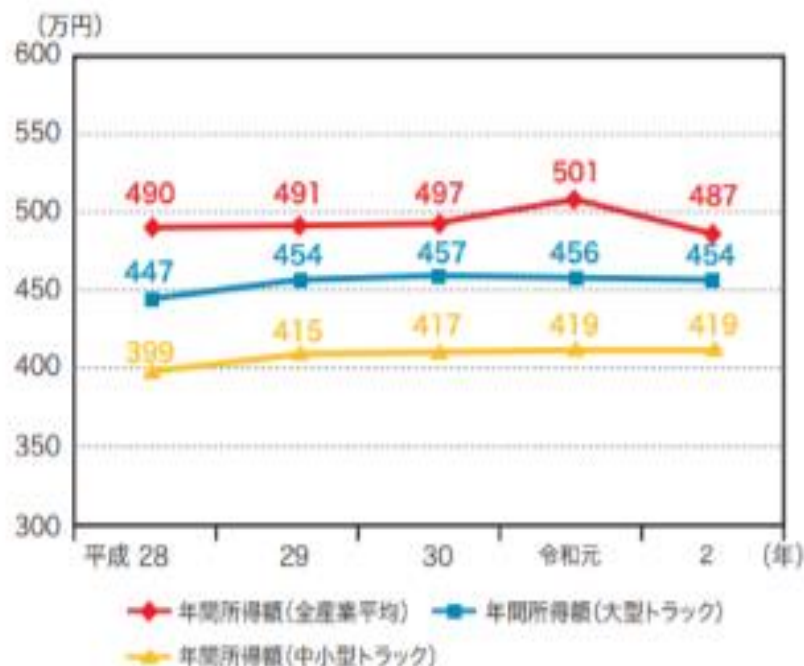
自動車運転者の労働時間管理

自動車運転の業務に携わるトラック運転者などの労働時間は
自動車運転者の労働時間等の改善のための基準
(いわゆる改善基準告示) によって
独自の基準が定められています。

トラック運転者の1日は、始業時刻より24時間



トラック運転者の労働時間管理



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

【トラック運転者需給の将来予測】

	2017 年度	2020 年度	2025 年度	2028 年度
需要量	1, 090, 701 人	1, 127, 246 人	1, 154, 004 人	1, 174, 508 人
供給量	987, 458 人	983, 188 人	945, 568 人	896, 436 人
不足	△103, 243 人	△144, 058 人	△208, 436 人	△278, 072 人

資料出所：公益社団法人鉄道貨物協会(2018)「平成30年度本部委員会報告書」²⁵

改善基準告示の見直し

- 長時間・過重労働の実態にある自動車運転者の健康確保等の観点から、見直しを行うもの。

	現行	見直し後
1年の拘束時間	<u>3,516時間</u>	原則： <u>3,300時間</u> - 216時間
1か月の拘束時間	原則： <u>293時間</u> 最大： <u>320時間</u>	原則： <u>284時間</u> 最大： <u>310時間</u> - 9時間 - 10時間 1年の拘束時間が<u>3,400時間</u>を超えない範囲で<u>年6回</u>まで ※ <u>284時間を超える月が3か月を超えて連続しないこと。</u> ※ <u>月の時間外・休日労働が100時間未満となるよう努める。</u>
1日の休息期間	<u>継続8時間</u>	<u>継続11時間を基本とし、9時間下限</u> ※ <u>長距離・泊付きの運行の場合は、運行を早く切り上げ、まとまった休息を取れるよう例外を規定。</u>

【その他】

- ▶ 連続運転時間：「運転の中断」は「原則休憩」とする。SA・PA等に駐車できない等、やむを得ない場合は30分延長可。
- ▶ 分割休息特例：分割の方法を見直し（現行：4H+6H、5H+5H等→見直し後：3H+7Hも可）、分割休息が連続する期間を短縮。
- ▶ 2人乗務特例：車両が一定の基準を満たす場合には、拘束時間を延長。ただし、運行終了後11時間以上の休息を確保。
- ▶ 予期し得ない事象：事故、故障、災害等やむを得ない場合の例外的取扱いを規定。

トラック運送
事業者の
みなさまへ



発着荷主の
みなさまへ

トラック運転者の長時間労働改善 特別相談センター

トラック運転者の長時間労働の改善に向けて、労務管理上の改善、荷主と運送事業者の協力による作業環境の改善等を図るためのご相談を無料でお受けします。

ドライバーの時間外
労働の上限規制、
何から手を付けたら
いいの？

ドライバーの
運転時間に
限度があったの？

荷主の立場で
できる改善は？

荷待ち時間の削減を、
どう進めればいいのか？

こんな困りごとなど、
ご相談ください！

トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター

ご相談は専用 Web サイトの問合せフォームかフリーダイヤルから
ご利用時間：9：00～17：00、休日：土日祝、12/29～1/3

東日本 0120-763-420、西日本 0120-625-109



相談
無料

厚生労働省 令和4年度 自動車運転者の労働時間改善に向けた荷主等への対策事業



ご相談方法は……



ご相談方法①



ポータルサイト
相談専用ページから

役立つサポート情報も！

ご相談方法②



フリーダイヤル
東日本 0120-763-420
通話料無料！ 西日本 0120-625-109

※ご利用時間：9～17時（12～13時は休憩）
休日：土日祝、12/29～1/3

もっと詳しく相談したい！

オンライン
相談

オンラインによる
ご相談

詳しいご相談を職場から
お気軽に！



コンサルタントの
訪問

労務管理・物流改善の
専門家がお伺いします！

トラック運転者の長時間労働の改善に向けた情報は下記専用ポータルサイトへ

トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト



ポータルサイトでは、こんな
情報を掲載しています

「仕事を知ってみよう 簡単自己診断」

問題点・解決策・メリットを確認できる荷主の皆さまと
トラック運送事業者の皆さまに向けた自己診断ツール

「サッと解決 よろず相談」

トラック運転者の労働時間改善に向けた FAQ 集

「情報いろいろ宝箱」

トラック運転者の長時間労働を是正するための動画教材や、
取組事例、改善ハンドブック、ガイドラインなど様々なツ
ール集

「統計からみるトラック運転者の仕事」「動画・
写真で見るトラック運転者の仕事」「トラッ
ク運転者の生の声」

さまざまな角度から、トラック運転者の仕事について、取り
まとめた資料集

トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト
<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/>

トラックポータル



安全第一で業務を遂行するために

日頃から労働時間を把握し
時短対応改善していくことが大切

時短

労働時間管理表などを
作成・運用する事で管理体制を整え
日常的に労働時間管理を行うことが重要

管理

改善

従業員の健康管理に繋がる！

長時間労働の抑制（必要な労働時間であるか？）



法令遵守で ご安全に

ご清聴ありがとうございました 28