

1. 労働時間

法第32条、法第40条

使用者は、労働者に、休憩時間を除いて1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけません。

週40時間労働制と特例対象事業の区分（単位：時間）

業種 \ 規模	10人以上	1～9人
製造業（1号）	40	40
鉱業（2号）	40	40
建設業（3号）	40	40
運輸交通業（4号）	40	40
貨物取扱業（5号）	40	40
林業（6号）	40	40
商業（8号）	40	44
金融広告業（9号）	40	40
映画・演劇業（10号）	40	44
通信業（11号）	40	40
教育研究業（12号）	40	40
保健衛生業（13号）	40	44
接客娯楽業（14号）	40	44
清掃・と畜業（15号）	40	40
その他の業種 （農業、水産・畜産業を除く）	40	40

<法第40条>

- 1 〇〇〇は特例対象事業場です。
1週44時間、1日8時間
- 2 業種欄の各号は、法別表第1による号別区分です。
- 3 10号の「映画・演劇業」について、映画の製作の事業は1週40時間となります。

週40時間労働制の導入に当たっては、変形労働時間制（下記参照）を採用することもできます。

変形労働時間制は、社会経済情勢の変化に対応するとともに、労使の工夫により、週休2日制の普及、年間休日日数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分を行うことによって労働時間を短縮することを目的とするものです。

ただし、年少者（18歳未満）・妊産婦については、変形労働時間制の適用に一定の制限があります。

2. 変形労働時間制

法第32条の2～第32条の5

労働時間（時間外労働と休日労働を除きます。）は、1日8時間、1週40時間以内であることが原則ですが、特定の日又は週にこれよりも労働時間を長くする代わり、他の日又は週の労働時間を短くして、平均して1週40時間以内にすることもできます。これを「変形労働時間制」といいます。

変形労働時間制には、1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、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があります。



(1) 1 か月単位の変形労働時間制

法第32条の2

1 か月単位の変形労働時間制とは、1 か月以内の一定の期間を平均し、1 週間当たりの労働時間が40 時間（特例対象事業は44時間）以下の範囲内において、特定の日や週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

この制度は、1 か月のうち月末など特定の時期が忙しい事業場にとって利用しやすい制度で、特定の部署のみの採用も可能です。例えば、経理担当部署が月末に忙しい場合、1 か月を平均し1 週40時間の範囲内で、同時期の1 日の所定労働時間を長めに設定し、他の時期を短く設定することが可能となります。

● 1 か月単位の変形労働時間制を採用するには

就業規則その他これに準ずるものの規定又は労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、そのような労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との書面協定（以下「労使協定」といいます。）により導入することができます。労使協定による場合は、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。なお、労使協定の締結と届出だけでは足りず、就業規則の変更手続きが必要になる場合があります。

● 変形期間における所定労働時間の上限時間の計算

<計算方法>

$$40\text{時間} \times \frac{\text{変形期間の歴日数}}{7\text{日}} = \text{変形期間における所定労働時間の上限}$$

（特例対象事業は44時間）

1 か月の歴日数	各変形期間に対応する所定労働時間の上限	
	法定労働時間が40時間の場合	法定労働時間が44時間の場合
31日の場合	177.1 時間	194.8 時間
30日の場合	171.4 時間	188.5 時間
29日の場合	165.7 時間	182.2 時間
28日の場合	160.0 時間	176.0 時間

● 1 か月単位の変形労働時間制の具体例

① 2 週間単位の変形制（隔週週休 2 日制で各日の所定労働時間を 7 時間15分とする場合）

	日	月	火	水	木	金	土	
1 週目	休	出	出	出	出	出	出	7 時間15分 × 6 日 = 43時間30分
2 週目	休	出	出	出	出	出	休	7 時間15分 × 5 日 = 36時間15分

$$（43\text{時間}30\text{分} + 36\text{時間}15\text{分}）\div 2 = 39\text{時間}53\text{分} < \text{週平均}40\text{時間}$$

② 1 か月単位の変形制（「月 7 休制」とし、各日の所定労働時間を 7 時間20分とする場合）

$$\begin{aligned} 31\text{日の月の場合} &: 7\text{時間}20\text{分} \times (31\text{日} - 7\text{日}) = 176.0\text{時間} < 177.1\text{時間} \\ 30\text{日の月の場合} &: 7\text{時間}20\text{分} \times (30\text{日} - 7\text{日}) = 168.7\text{時間} < 171.4\text{時間} \end{aligned}$$

※ なお、「月 7 休制」とした場合の所定休日の割り振りについては、法第35条の休日付与（11 頁参照）に留意する必要があります。



(2) フレックスタイム制

法第32条の3、第32条の3の2

フレックスタイム制とは、3 か月以内※の一定期間（清算期間）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働く 制度です。

※① 平成31年 4 月の法改正により、フレックスタイム制の清算期間の上限が、3 か月以内に變更されました。

② これにより、各月の労働時間の長短の幅が大きくなるが生じるため、対象労働者の過重労働防止の観点から、清算期間が1 か月を超える場合は、清算期間を1 か月ごとに区分した各期間（最後に1 か月未満の期間を生じたときはその期間）ごとに各期間を平均して1 週間当たりの労働時間が50時間を超えないようにする必要があります。

ア 上記の1 週間当たり 50時間を超えた時間については、各月ごとに法定の割増賃金を支払う 必要があります。1 週間当たり 50時間を超える時間については次の式で算定します。

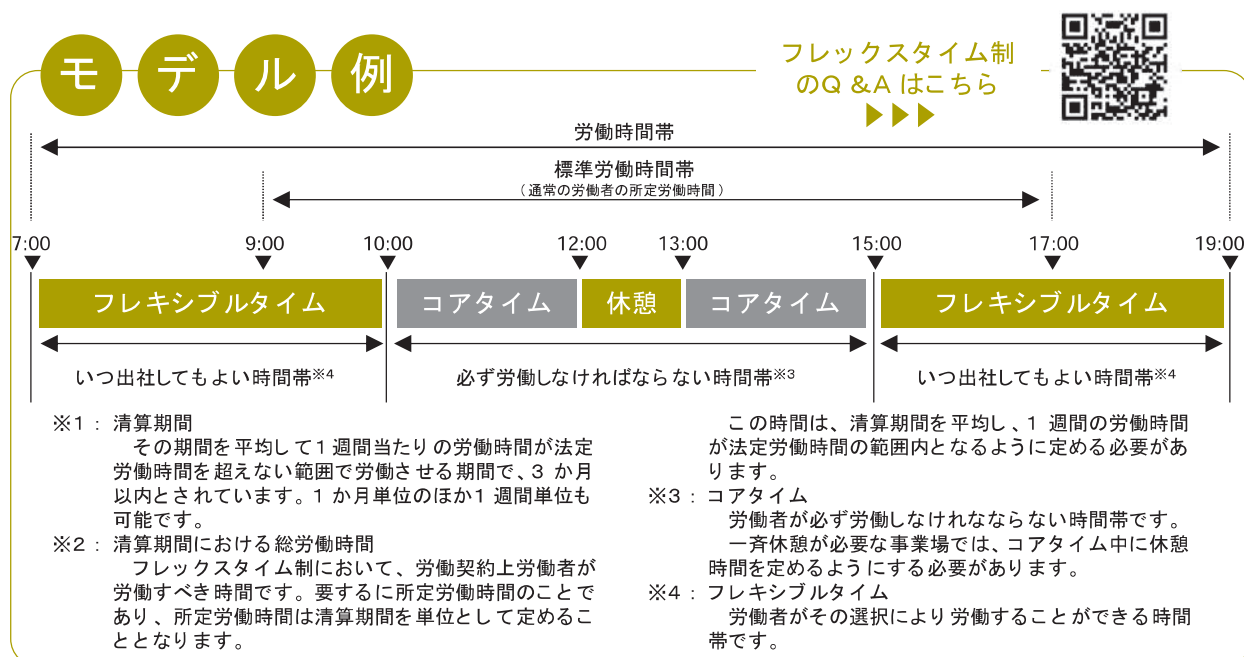
清算期間を1 か月ごとに区分した期間における実労働時間数

$$- \quad 50\text{時間} \times \frac{\text{清算期間を1 か月ごとに区分した期間における歴日数}}{7 \text{ 日}}$$

イ 清算期間を1 か月ごとに区分した期間のうち、最終期間については、アで計算した時間と、清算期間における総労働時間のうち当該清算期間の法定労働時間の総枠を超えて労働させた時間（アで算定した時間は除く。）の合計の時間に対して、法定の割増賃金を支払う 必要があります。

● フレックスタイム制を採用するには

- ① 就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねることを規定すること。
- ② 対象となる労働者の範囲、清算期間※¹、清算期間における総労働時間※²、標準となる1日の労働時間などの必要な事項を労使協定で締結すること。なお、清算期間が1 か月を超える場合の労使協定については、様式第3号の3により所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。



- 労働時間の過剰・不足が生じたら
フレックスタイム制において、実際に労働した時間が清算期間における総労働時間として定められた時間に比べて過不足が生じた場合には、当該清算期間内で労働時間及び賃金を清算することが原則であり、次の点に留意する必要があります。

- ① 実際の労働時間に「過剰」があった場合
過剰時間分を次の清算期間の総労働時間の一部に充当することは、その清算期間内における労働の対価の一部がその期間の賃金支払日に支払われないこととなり、賃金の全額払の原則（法第24条）に違反し、認められません。
- ② 実際の労働時間に「不足」があった場合
不足時間を次の清算期間の総労働時間に上乗せして労働させることは、法定労働時間の総枠の範囲内である限り、その清算期間においては実際の労働時間に対する賃金よりも多く賃金を支払い、次の清算期間でその分の賃金の過払いを清算するものと考えられ、法第24条には違反しません。
- ③ 特例措置対象事業場については、清算期間が1か月以内の場合には週平均44時間までとすることが可能ですが、清算期間が1か月を超える場合には、特例措置対象事業場であっても、週平均40時間を超えて労働させる場合には、36協定の締結・届出、割増賃金の支払が必要です。＜労働基準法施行規則第25条の2第4項＞



（３）１年単位の変形労働時間制

法第32条の4、第32条の4の2

1年単位の変形労働時間制は、1か月を超え1年以内の一定期間を平均し、1週間の労働時間が40時間（特例対象事業も同じ）以下の範囲内において、1日及び1週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

したがって、1年のうちで特定の期間・時季が忙しい事業場にとって利用しやすい制度であり、繁忙期には相当の時間外労働が生じるが、閑散期には所定労働時間に見合うだけの業務量がないような場合に、所定労働時間を効率的に分配し、総労働時間を短縮することが可能となります。

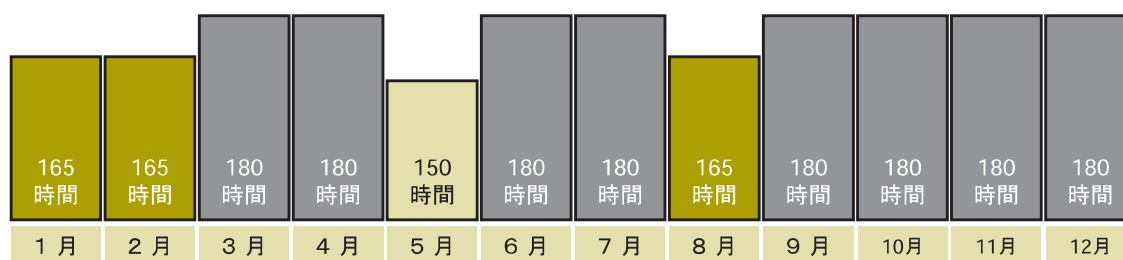
- 1年単位の変形労働時間制を採用するには
 - ① 労使協定の締結及び就業規則等の改定が必要です。
 - ② 労使協定については、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。（協定届の様式は99頁参照）
常時10人以上の労働者を使用する事業場では、就業規則の変更を届け出る必要もあります。

● 1年単位の変形労働時間制の例

月ごとの業務の繁閑に応じて、休日数を増減させることにより、年間平均で1週間当たりの労働時間を40時間以下とする方法（所定労働時間を7時間30分とした例）

1年を平均して1週40時間とするための上限時間

$$40\text{時間} \times \frac{365\text{日}}{7\text{日}} = 2,085.7\text{時間}$$



150時間（7時間30分×20日稼働）×1か月＝ 150時間
 165時間（7時間30分×22日稼働）×3か月＝ 495時間
 180時間（7時間30分×24日稼働）×8か月＝ 1,440時間

計 2,085時間 < 上限時間（2,085.7時間）

- 労使協定で定める事項
労使協定では次のことを定める必要があります。
 - ① 対象となる労働者の範囲
 - ② 対象期間（1 か月を超え 1 年以内の期間に限ります。）
 - ③ 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間）を設ける場合はその期間
 - ④ 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間
 - ⑤ 協定の有効期間

- 労働日数、労働時間の限度

労働日数の限度	① 対象期間が 1 年の場合→280日 ② 対象期間が 3 か月を超え 1 年未満である場合 →280日×対象期間の暦日数/365日（小数点以下切捨て）
1 日及び1 週間の労働時間の限度	1 日→10時間、1 週間→52時間 ただし、対象期間が 3 か月を超える場合は、次のいずれにも適合しなければなりません。 ① 所定労働時間が48時間を超える週を連続させることができるのは 3 週以下 ② 対象期間を起算日から 3 か月ごとに区分した各期間において、48時間を超える週は、週の初日で数えて 3 回以下
連続して労働させることができる日数の限度	連続労働日数→6 日 ただし、特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間として労使協定で定めた期間）においては、1 週間に 1 日の休日確保できる日数（最大12日）

- 労働時間の特定
労働日及び労働日ごとの労働時間は、対象期間全体についてすべて特定しておくことが原則です。

この例外として、対象期間を 1 か月以上の期間に区分する場合は、最初の期間の労働日及び労働日ごとの労働時間を特定すれば、最初の期間を除く各期間については、各期間ごとの労働日数及び総労働時間を定めておくことで足ります。この場合は、各期間の初日の少なくとも 30 日前までに労働日と労働日ごとの労働時間を特定することが必要です。

- 途中入社、退職者等に係る賃金清算
対象期間の途中に入社、退職した者など、労働させた期間が対象期間より短い労働者については、その使用された期間を平均して 1 週間当たり 40 時間を超えた労働について、割増賃金の支払が義務付けられています。



（ 4 ） 1 週間単位の非定型的変形労働時間制

法第32条の5

1 週間単位の非定型的変形労働時間制とは、規模 30 人未満の小売業、旅館、料理・飲食店の事業において、労使協定により、1 週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができる制度です。

- 1 週間単位の非定型的変形労働時間制を採用するには
 - ① 労使協定により、1 週間単位の労働時間が 40 時間（特例対象事業も同じ）以下になるように定め、かつ、この時間を超えて労働させた場合には、割増賃金を支払う旨を定めることが必要です。
 - ② 労使協定を所定の様式により、所轄の労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

- 労働時間の上限
1 日の労働時間の上限は 10 時間です。

3. 休憩

法第34条

- (1) 使用者は、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。
- (2) 休憩は、全労働者一斉に付与することが原則ですが、労使協定を締結（特定の業種については不要）することにより、一斉付与は適用除外となります。
- (3) 休憩時間は、自由に利用させなければなりません。

一斉休憩の適用除外 (施行規則第31条)	自由利用の適用除外 (施行規則第33条)	休憩付与の適用除外 (施行規則第32条)
運輸交通業、商業、金融広告業、映画・演劇業、通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署については、労基則上適用除外されており労使協定不要。	① 警察官、消防吏員、児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者 ② 乳児院、児童養護施設、障害児入所施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者（所轄労基署長の許可が必要） ③ 児童福祉法に規定する居宅訪問型保育事業において保育を行う家庭的保育者	① 屋内勤務者30人未満の郵便局で郵便、電信、電話の業務に従事する者 ② 運輸交通業又は郵便事業等における長距離運転業務従事者

4. 休日

法第35条

使用者は、毎週少なくとも1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。



休日の意義等

- 原則 ▶ 暦日（午前0時～午後12時）の休み
- 例外 ▶ 継続24時間の休み
- 〔要件〕
- ・ 番方編成による交替制であることを就業規則で定め、制度として運用されていること
 - ・ 各番方の交替が規則的に定められ、勤務割表等でその都度設定されるものでないこと



休日の与え方

- 原則 ▶ 週1回（できる限り特定するのが望ましい）
- 例外 ▶ 4週4日
- 〔要件〕
- ・ 就業規則その他これに準ずるもので4週間の起算日を明らかにすること



振替休日と代休の相違点

項目	振替休日	代休
どんな場合に 行われるか	36協定が締結されていない場合などに休日労働をさせる必要が生じたとき	休日労働や長時間労働をさせた場合に、その代償として他の労働日を休日とするとき
行われる場合の 要件	① 就業規則に振替休日を規定 ② 振替休日の特定 ③ 振替休日はできる限り近接した日 ④ 振替は前日までに本人に予告	特になし
振替後の休日 又は代休の指定	あらかじめ使用者が指定する	使用者が指定することも、労働者の申請によって与えることもある
賃金	振替休日が同一週内の場合、休日出勤日に通常の賃金を支払えばよく、振替休日に賃金を支払う必要はない	休日出勤日に割増賃金を支払わなければならない。代休日に賃金を支払うかどうかは就業規則の規定による

5. 時間外及び休日の労働

法第36条

労働時間は6 頁記載のとおり労働基準法によって上限が定められており、労使の合意に基づく 所定の手続きをとらなければ、これを延長することはできません。



(1) 時間外・休日労働に関する協定届(36協定)

時間外・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。

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(法定労働時間)
1 日 8 時間 及び 1 週 40 時間

法律で定められた休日(法定休日)
毎週少なくとも 1 回
(又は 4 週間を通じて 4 日)

これを超えるには、
36協定の締結・届出
が必要です。

- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
 - ・ 労働基準法第36条に基づく 労使協定(36(サブロク)協定)の締結
 - ・ 所轄の労働基準監督署長への届出が必要です。
- 36協定の締結の際は、その都度、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合(過半数労働組合)がある場合はその労働組合、過半数労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)との間で書面による協定をしなければなりません。
また、過半数労働組合の要件を満たさない場合や過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ても無効となり、労働者に法定時間外・休日労働を行わせることはできません。
- 36協定では、「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」や「延長することができる時間数」などを定めなければなりません。

労使協定等の労働者の過半数代表者の選出要件<施行規則第6条の2>

- (1) 過半数労働組合がない場合に労使協定の締結当事者となる「労働者の過半数を代表する者」の選出方法等には要件があります。
- (2) 過半数代表者であること等を理由とする不利益取扱いは禁止されています。

- 過半数代表者を選出する際は以下の要件を満たす必要があります。

- ① 法第41条第2号に規定する管理監督者でない者であること
- ② 労使協定等の労働者の過半数代表者の選出である旨を明らかにして行われる投票・挙手等で選出された者であること(使用者の意向に基づいて選出された者でないこと)

- 使用者は、労働者に対して以下の事項を理由として不利益に取り扱ってはなりません。

- ① 過半数代表者であること
- ② 過半数代表者になろうとしたこと
- ③ 過半数代表者として正当な行為をしたこと



(2) 時間外労働の上限規制(罰則付き 上限規制の導入)

平成31年 4 月 1 日施行の改正労働基準法第36条により、時間外労働の延長時間等についての上限規制が罰則付きで定められました。

① 法律による上限(原則)(法第36条第3項、第4項)

原則として時間外労働の上限は、次の表のとおりとなり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

a 一般の労働者の場合

期間	上限時間
1 か月	45時間
1 年	360時間

b 1 年単位の変形労働時間制の対象者の場合

期間	上限時間
1 か月	42時間
1 年	320時間

② 法律による上限(特別条項)(法第36条第5項)

- 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、臨時的に原則の限度時間を超えて労働させる必要がある場合(これを「特別条項」といいます。)で労使が合意する場合は、以下を遵守しなければなりません。

- ・ 1 か月の時間外労働と休日労働の合計時間数は100時間未満とすること
- ・ 1 年間の時間外労働の上限時間は720時間以内とすること
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができる月数は6回までとすること

- 36協定による場合であっても、時間外労働又は休日労働をさせる場合は次の要件を満たす必要があります(法第36条第6項)。

- ・ 1 か月の時間外労働と休日労働の合計時間数は100時間未満とすること
- ・ 時間外労働と休日労働の合計時間数について、2 か月から 6 か月のいずれにおいても、1 か月当たりの平均時間数を80時間以内とすること



特別条項の有無に関わらず※、1 年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6 か月平均80時間以内にしなければなりません。

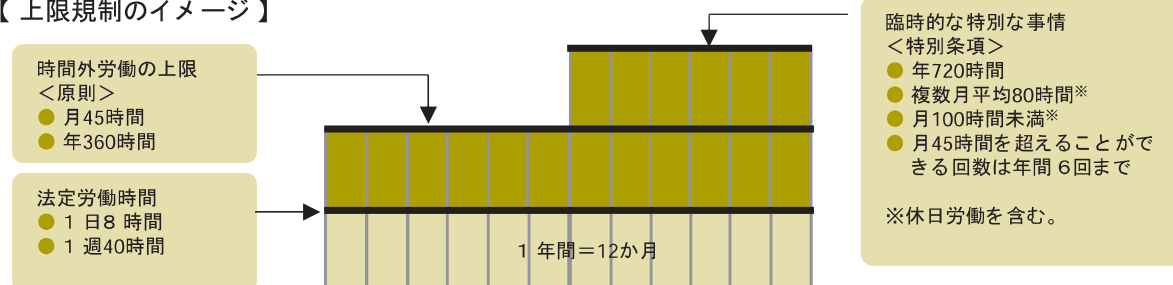
※例えば、時間外労働が45時間以内に収まって特別条項とならない場合であっても、時間外労働44時間+休日労働56時間のように合計が100時間以上となると法違反となります。

なお、特別条項によって原則として限度時間を超えて労働させる場合は、「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及び休日の労働について留意すべき指針(56頁参照)」により、

- ・ 臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合を細分化して、業務の範囲を明確にすること
- ・ 限度時間を超えて労働させる場合の手続を明確にすること
- ・ 限度時間を超えた場合の割増賃金率を定めること
- ・ 労働者の健康や福祉を確保するための措置を定めること

等について協定し、労働時間の延長及び休日の労働が適正なものとなるようにすることが必要です。

【上限規制のイメージ】





(3) 令和6年4月1日から上限規制が適用となった事業又は業務

自動車の運転の業務、建設業、医業に従事する医師についても、時間外労働の上限規制が令和6年4月1日から適用されました。

<自動車の運転の業務>

対象となる自動車の運転の業務は、労働基準法施行規則第69条第2項に定める業務です。

- ① 一般常用旅客自動車運送事業の業務
- ② 貨物自動車運送事業の業務
- ③ 一般乗合旅客自動車運送事業の業務
- ④ 一般貸切旅客自動車運送事業の業務
- ⑤ その他四輪以上の自動車の運転の業務

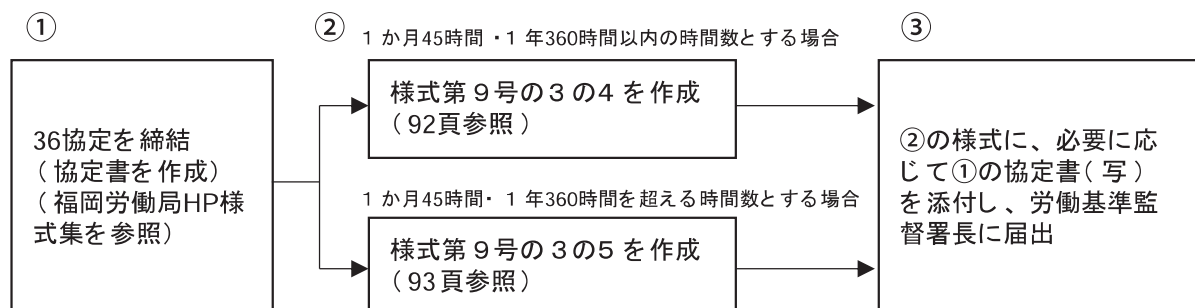
- 原則となる法律による上限は、13頁の一般の労働者の場合と同様です。
 - ・ 1 か月の時間外労働の上限は45時間以内とすること
 - ・ 1 年間の時間外労働の上限は360時間以内とすること
- 特別条項を定め、原則となる法律による上限を超える場合であっても、以下を遵守しなければなりません。※
 - ・ 1 年間の時間外労働の上限は960時間以内とすること（休日労働は含みません。）

※1 か月の時間外労働と休日労働の合計時間数を100時間未満とすること、時間外労働と休日労働の合計時間数を2 か月から6 か月のいずれにおいても1 か月当たりの平均時間数を80時間以内とすること、時間外労働が月45時間を超えることができる月数は6回以内とすることの規定は適用されません。

【自動車の運転の業務における時間外労働の限度時間】

	1 か月	1 年
限度	45時間	360時間
特別条項	—	960時間

【36協定の届出までの流れ】



- 36協定は、常時各作業場の見やすい場所に掲示する等の方法によって、労働者に周知してください。

様式集はこちら



自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）

改善基準告示とは、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（厚生労働大臣告示）」のことをいい、トラック、バス、タクシー等の自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため拘束時間の上限、休息时间、運転時間等について基準が定められています。

トラック運転者の改善基準告示

トラック運転者
パンフレットはこちら



1年、1か月の拘束時間	1年：3,300時間以内 1か月：284時間以内	【例外】労使協定により、次のとおり延長可（①②を満たす必要あり） 1年：3,400時間以内 1か月：310時間（年6回まで）→ ①284時間超は連続3か月まで ②1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める
1日の拘束時間	13時間以内（上限15時間、14時間超は週2回までが目安） 【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合（※1）、16時間まで延長可（週2回まで） ※1 1週間における運行がすべて長距離貨物運送（一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送）で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合	
1日の休息时间	継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らない 【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合（※1）、継続8時間以上（週2回まで） 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続12時間以上の休息期間を与える	
運転時間	2日平均1日：9時間以内、2週平均1週：44時間以内	
連続運転時間	4時間以内 運転の中断時には、原則として休憩を与える（1回おおむね連続10分以上、合計30分以上） 10分未満の運転の中断は、3回以上連続しない 【例外】SA等に駐停車できないことにより、やむを得ず4時間を超える場合、4時間30分まで延長可	
予期し得ない事象	予期し得ない事象への対応時間を、1日の拘束時間、運転時間（2日平均）、連続運転時間から除くことができる（※2.3） 勤務終了後、通常どおりの休息时间（継続11時間以上を基本、9時間を下回らない）を与える ※2 予期し得ない事象とは、次の事象をいう。 ・運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと ・運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと ・運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したこと ・異常気象（警報発表時）に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となったこと ※3 運転日報上の記録に加え、客観的な記録（公的機関のHP情報等）が必要。	
特例	分割休息（継続9時間の休息期間を与えることが困難な場合） ・分割休息は1回3時間以上 ・休息期間の合計は2分割：10時間以上、3分割：12時間以上 ・3分割が連続しないよう努める・一定期間（1か月程度）における全勤務回数の2分の1が限度	
	2人乗務（自動車運転者が同時に1台の自動車に2人以上乗務する場合） 身体を伸ばせる休息設備がある場合、拘束時間を20時間まで延長し、休息期間を4時間まで短縮可	
	【例外】設備（車両内ベッド）が※4の要件を満たす場合、次のとおり、拘束時間をさらに延長可 ・拘束時間を24時間まで延長可（ただし、運行終了後、継続11時間以上の休息期間が必要） ・さらに、8時間以上の仮眠時間を与える場合、拘束時間を28時間まで延長可 ※4 車両内ベッドが、長さ198cm以上、かつ、幅80cm以上の連続した平面であり、かつ、クッション材等により走行中の路面等からの衝撃が緩和されるものであること	
	隔日勤務（業務の必要上やむを得ない場合） 2暦日の拘束時間は21時間、休息期間は20時間	
	【例外】仮眠施設で夜間4時間以上の仮眠を与える場合、2暦日の拘束時間を24時間まで延長可（2週間に3回まで）2週間の拘束時間は126時間（21時間×6勤務）を超えることができない	
	フェリー ・フェリー乗船時間は、原則として休息期間（減算後の休息期間は、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の2分の1を下回ってはならない） ・フェリー乗船時間が8時間を超える場合、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始される	
休日労働	休日労働は2週間に1回を超えない、休日労働によって拘束時間の上限を超えない	

バス運転者の改善基準告示

バス運転者
パンフレットはこちら
▶▶▶



1 か月(1年)、 4 週平均 1 週 (52週)の 拘束時間	①②のいずれかを選択	
	①1か月(1年)の基準 1年: 3,300時間以内 1か月: 281時間以内	【例外(貸切バス等乗務者※1の場合)】労使協定により、次のとおり延長可 1年: 3,400時間以内 1か月: 294時間以内(年6か月まで) 281時間超は連続4か月まで ※1 貸切バス乗務者、集合バス乗務者(一時的需要に応じて運行されるもの)、高速バス乗務者等
	②4週平均1週(52週)の基準 52週: 3,300時間以内 4 週平均 1 週: 65時間以内	【例外(貸切バス等乗務者※1の場合)】労使協定により、次のとおり延長可 52週: 3,400時間以内 4週平均1週: 68時間以内(52週のうち24週まで) 65時間超は連続16週まで
1 日の拘束時間	13時間以内(上限15時間、14時間超は週3回までが目安)	
1 日の休息時間	継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、9 時間を下回らない	
運転時間	2 日平均 1 日: 9 時間以内、4週平均 1 週: 40時間以内	
	【例外(貸切バス等乗務者※1の場合)】労使協定により、4週平均1週44時間まで延長可(52週のうち16週まで)	
連続運転時間	4 時間以内(運転の中断は1回連続10分以上、合計30分以上) 高速バス・貸切バスの高速道路の実車運行区間の連続運転時間は、概ね2時間までとするよう努める	
	【例外】緊急通行車両の通行等に伴う軽微な移動の時間を、30分まで連続運転時間から除くことができる	
予期し得ない 事象	予期し得ない事象への対応時間を、1 日の拘束時間、運転時間(2 日平均)、連続運転時間から除くことができる※2,3 勤務終了後、通常どおりの休息期間(継続11時間以上を基本、9 時間を下回らない)を与える ※2 予期し得ない事象とは、次の事象をいう。 ・運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと ・運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと ・運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したこと ・異常気象(警報発表時)に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となったこと ※3 運転日報上の記録に加え、客観的な記録(公的機関のHP情報等)が必要。	
特例	分割休息(継続9 時間の休息期間を与えることが困難な場合) ・分割休息は1 回 4 時間以上 ・休息期間の合計は11時間以上 ・2 分割のみ(3 分割以上は不可)・一定期間(1 か月)における全勤務回数の2 分の1が限度	
	2 人乗務(自動車運転者が同時に1 台の自動車に2人以上乗務する場合) ※4の要件を満たす場合、拘束時間を19時間まで延長し、休息期間を5時間まで短縮可 ※4 身体を伸ばして休息できるリクライニング方式のバス運転者の専用座席が1席以上あること	
	【例外】①②のいずれかの場合、拘束時間を20時間まで延長し、休息期間を4時間まで短縮可 ①車両内ベッドが設けられている場合 ②※4を満たし、カーテン等で他の乗客からの視線を遮断する措置を講じている場合	
	隔日勤務(業務の必要上やむを得ない場合) 2暦日の拘束時間は21時間、休息期間は20時間	
	【例外】仮眠施設で夜間に4時間以上の仮眠を与える場合、2暦日の拘束時間を24時間まで延長可(2週間に3回まで) 2週間の拘束時間は126時間(21時間×6勤務)を超えることができない	
	フェリー ・フェリー乗船時間は原則として休息期間(減算後の休息期間は、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の2分の1を下回ってはならない) ・フェリー乗船時間が9時間を超える場合、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始される	
休日労働	休日労働は2週間に1回を超えない、休日労働によって拘束時間の上限を超えない	

タクシー運転者の改善基準告示

タクシー運転者
パンフレットはこちら
▶▶▶



日勤	1か月の拘束時間	288時間以内
	1日の拘束時間	13時間以内(上限15時間、14時間超は週3回までが目安)
	1日の休息時間	継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らない
隔勤	1か月の拘束時間	262時間以内※1 ※1 地域的その他特別な事情がある場合、労使協定により270時間まで延長可(年6か月まで)
	2暦日の拘束時間	22時間以内、かつ、2回の隔日勤務を平均し1回あたり21時間以内
	2暦日の休息時間	継続24時間以上与えるよう努めることを基本とし、22時間を下回らない
車庫待ち等の自動車運転者	日勤	1か月の拘束時間：288時間以内(労使協定により1か月300時間まで延長可) 1日の拘束時間：以下の要件を満たす場合、1日24時間まで延長可 ・勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与える ・1日16時間超が1か月について7回以内 ・夜間4時間以上の仮眠時間を与える(18時間超の場合) ※2 車庫待ちの自動車運転者とは、次の要件を満たす者をいう。 ・事業場が人口30万人以上の都市に所在していないこと ・勤務時間のほとんどについて「流し営業」を行っていないこと ・夜間に4時間以上の仮眠時間が確保される実態であること ・原則として、事業場内における休憩が確保される実態であること
	隔勤	1か月の拘束時間：262時間以内(労使協定により1か月270時間まで延長可) (さらに、※3の要件を満たす場合、10時間を加えた時間まで延長可) 2暦日の拘束時間：※3の要件を満たす場合、24時間まで延長可 ※3 ・2暦日22時間超及び2回の隔日勤務の平均が21時間超の回数が1か月について7回以内 ・夜間4時間以上の仮眠時間を与える
予期し得ない事象		予期し得ない事象への対応時間を、1日と2暦日の拘束時間から除くことができる※4.5 勤務終了後、休息期間(1日勤務：継続11時間以上、2暦日勤務：継続24時間以上)が必要 ※4 予期し得ない事象とは、次の事象をいう。 ・運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと ・運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと ・運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したこと ・異常気象(警報発表時)に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となったこと ※5 運転日報上の記録に加え、客観的な記録(公的機関のHP情報等)が必要
休日労働		休日労働は2週間に1回を超えない、休日労働によって拘束時間の上限を超えない
累進歩合制度		累進歩合制度は廃止する (長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり、交通事故の発生も懸念されるため)

Q

&

A

Q

改善基準告示で定められた期間について、「1年」、「1か月」、「1週間」など、それぞれ起算日を定めて計算した時間が改善基準告示で定めた時間を超えていなければ違反とならないのでしょうか。それとも、どこで区切っても、その時間を超えない必要があるのでしょうか。また、36協定の起算日と合わせる必要はありますか。

A

「1か月」とは、原則として暦月をいいますが、就業規則、勤務割表等で特定日を起算日として定めている場合には、当該特定日から起算した1か月とすることで差し支えありません。

その場合、事業場の就業規則や労使協定等で定めた期間の初日が「1年」、「1か月」、「1週間」の起算日となり、それぞれの起算日から計算した時間が、改善基準告示で定める時間を超えていなければ違反とはなりません。また、36協定の起算日と合わせる必要はありませんが、分かりやすく効率的な労務管理を行うに当たっては、同一の起算日とすることが望ましいです。

この考え方は、特例を含め、改善基準告示における期間の考え方すべてに共通します。

／ その他Q&Aはこちら ／



<建設業>

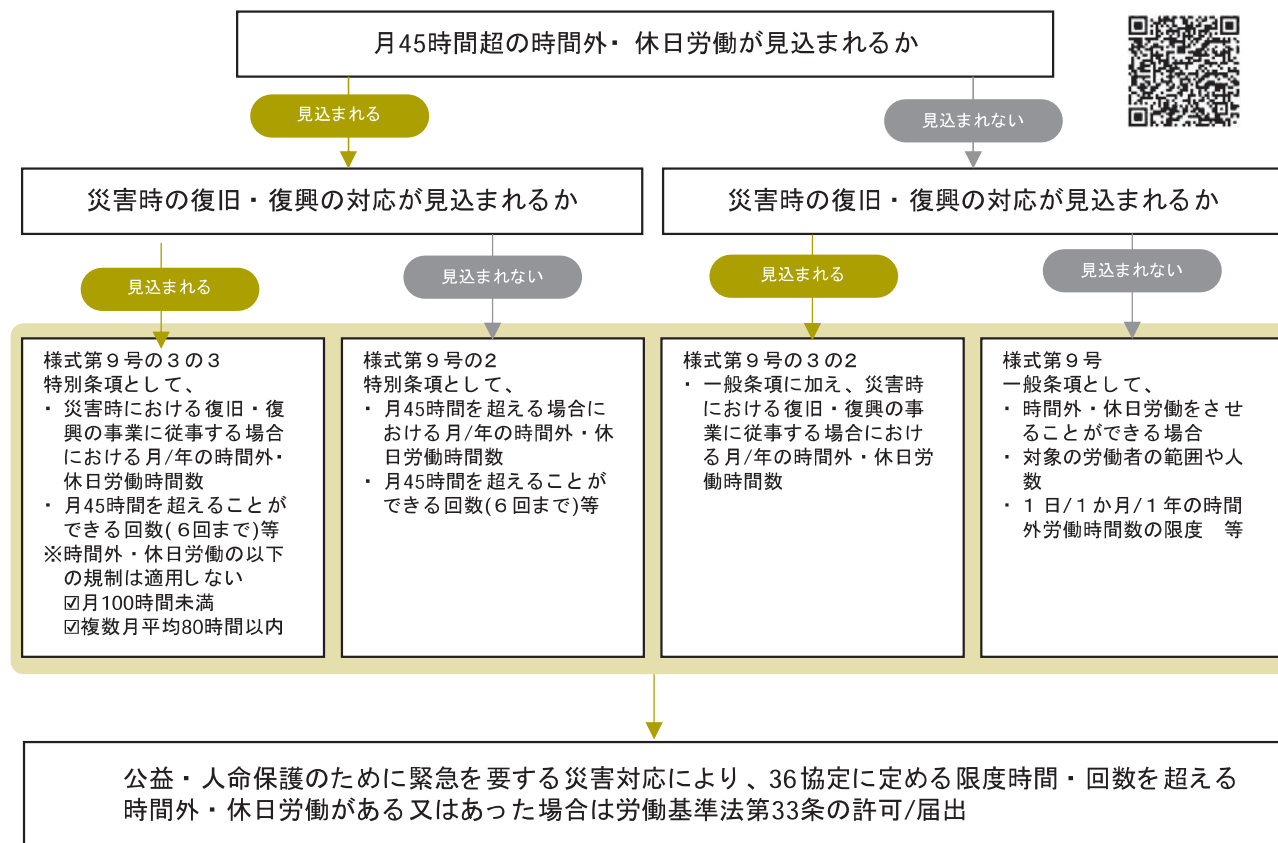
対象となる建設業の範囲は、労働基準法施行規則第69条第1項各号に掲げる事業です。

- ① 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ② 事業場の所属する企業の主たる事業が上記①に掲げる事業である事業場における事業
- ③ 工作物の建設の事業に関連する警備の事業(当該事業において労働者に交通誘導の業務を行わせる場合に限る。)

- 原則となる法律による上限は、13頁の一般の労働者の場合と同様です。
 - ・ 1 か月の時間外労働の上限は45時間以内とすること
 - ・ 1 年間の時間外労働の上限は360時間以内とすること
- 特別条項を定め、原則となる法律による上限を超える場合であっても、以下を遵守しなければなりません。
 - ・ 1 か月の時間外労働と休日労働の合計時間数は100時間未満とすること
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計時間数について2 か月から6 か月のいずれにおいても、1 か月当たりの平均時間数を80時間以内とすること
 - ・ 1 年間の時間外労働の上限は720時間以内とすること
 - ・ 時間外労働が月45時間を超えることができる月数は6回以内とすること
- 建設の事業のうち、災害時における復旧及び復興の事業に限り、次の規定は適用されません。<労働基準法第139条>
 - ・ 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時間数について2 か月から6 か月のいずれにおいても、1 か月当たりの平均時間数を80時間以内とすること

【36協定の手続きフローチャート】

様式集はこちら



Q

労働基準法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものですか。

A

労働基準法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」とは、災害により被害を受けた工作物の復旧及び復興を目的として発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となります。

例えば、

- 公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法（昭和26年法律第97号）の適用を受ける災害復旧事業
 - 国や地方自治体と締結した災害協定（事業者団体が締結当事者である等、建設事業者が災害協定の締結当事者になっていない場合も含む。）に基づく災害の復旧の事業
 - 維持管理契約内で発注者（民間発注者も含む。）の指示により対応する災害の復旧の事業
 - 複数年にわたって行う復興の事業
- 等について対象となります。

Q

経年劣化した道路などの補修工事には、災害を予防するための工事という性質もあると考えられるところ、こうした工事をはじめとした、災害予防のための工事について、法139条第1項を適用できるか。また、法第33条第1項はどうか。

A

法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」とは、災害により、被害を受けた工作物の復旧及び復興を目的として発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となる。そのため、経年劣化した道路などの補修も含めて、将来発生しうる災害を予防するために行う工事は、法第139条第1項の対象とはならない。

また、将来発生しうる災害の予防のための工事は、法第33条第1項の対象とはならない。

ただし、災害予防のための工事が、そのまま放置すれば直ちに災害が発生する状況下や、災害により社会生活への重大な影響が予測される状況下で臨時的に行われるなど、既に締結された36協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、人命又は公益を保護するための差し迫った必要がある場合には、法第33条第1項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第33条第1項の対象となる。

Q

法第33条第1項と法第139条第1項は、具体的にどのような違いがあるのか。

A

法第33条第1項と法第139条第1項は、いずれも時間外労働の上限規制の例外に関する規定であるが、適用に当たっての要件や、時間外労働の上限規制の取扱いなどに次のような違いがある。

なお、いずれの場合においても、時間外・休日労働に対する割増賃金の支払いや、時間外・休日労働が80時間を超える等した場合の労働安全衛生法第66条の8第1項に基づく医師による面接指導の実施は必要である。

	法第33条第1項	法第139条第1項
対象	災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合（建設の事業に限らない）	災害時における復旧・復興の事業（建設の事業に限る）
手続	事前の許可又は事後の届出	36協定の締結・届出
効果	36協定で定める延長時間とは別に、時間外・休日労働を行わせることができる	36協定で定める範囲内で時間外・休日労働を行わせることができる（災害時における復旧・復興の事業に限り、1か月100時間以上の特別延長時間を定めることができる）
上限規制の取扱い	いずれも適用されない	以下は適用されない 時間外・休日労働の合計を ・ 1か月100時間未満とする上限 ・ 複数月平均80時間以内とする上限 以下は適用される ・ 時間外労働を年720時間以内とする上限 ・ 時間外労働が1か月45時間を超える回数が年6回までとする上限

／ その他Q&Aはこちら ／



建設業
Q&A①



建設業
Q&A②

< 医業に従事する医師 >

対象となる医師は労働基準法施行規則附則第69条の2に定める医師です。

病院若しくは診療所で勤務する医師（医療を受けるもの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若しくは介護医療院において勤務する医師（「特定医師」という。）
※歯科医師や獣医師、血液センター等の勤務医、産業医等は該当しません。

労働者 ・ 歯科医師 ・ 獣医師 等 平成31年4月から 一般労働者の上限規制が適用 （労基法第36条第5,6項）	医業に従事する医師 ・ 血液センター等の勤務医 ・ 産業医 等 令和6年4月から 一般労働者の上限規制が適用 （労基法第36条第5,6項）	特定医師 ・ 病院等で診療を行う勤務医 ・ 診療も行っている産業医 令和6年4月から 医師の上限規制が適用 （労基法第141条第1,2,3項）
---	---	---

- 原則となる法律による上限は、13頁の一般の労働者の場合と同様です。
 - ・ 1か月の時間外労働の上限は45時間以内とすること
 - ・ 1年間の時間外労働の上限は360時間以内とすること
- 特別条項を定め、原則となる法律による上限を超える場合であっても、以下を遵守しなければなりません。※1
 - ・ 1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数を水準問わず100時間未満とすること。※2
 - ・ 1年間の時間外労働と休日労働の合計時間数を、A・連携B水準は960時間以内、B・C水準は1,860時間以内

※1：時間外労働と休日労働の合計時間数を2か月から6か月のいずれにおいても1か月当たりの平均時間数を80時間以内とすること、時間外労働が月45時間を超えることができる月数は6か月以内とすることの規定は適用されません。

※2：1か月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間に到達する前に疲労の状況等を確認し、面接指導を行い、また、面接指導を行った医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、この限りではありません。

【各水準の上限】

臨時的な特別な事情
< 特別条項 >

- 月100時間未満※2

- 年の上限と健康・福祉確保措置（休息期間の確保等）は下記表のとおり

※3 自らの医療機関での時間外・休日労働時間は年960時間に限られますが、副業・兼業がある場合は、それら医療機関の時間外・休日労働時間を通算して年1,860時間が上限となります。

※4 時間外労働と休日労働の合計時間数となります。

医療機関に適用される水準		特別延長時間※4の上限 （事業場単位の上限）	時間外・休日労働時間の上限 （個人単位の上限）	面接指導 （次頁参照）	休息時間の確保 （次頁参照）
原則	A水準	960時間	960時間	義務	努力義務
特例水準 ・ 適用にあたり都道府県知事の指定が必要 ・ 対象者の名簿作成が必要	連携B水準 （医師派遣を行う病院）	960時間	1,860時間※3		義務
	B水準 （救急医療等）	1,860時間	1,860時間		
	C水準 （臨床・専門研修） （高度医療の修得研修）	1,860時間	1,860時間		

【36協定の手続きフローチャート】



パンフレットは
こちら



医療法に基づく 追加的健康確保措置

人命を預かるという医療の特性から、やむを得ず、時間外労働の上限時間を超えて医師が労働せざるを得ない場合に、医師の健康、医療の質を確保するために、一般労働者について限度時間を超えて労働させる場合に求められている健康福祉確保措置に加えた措置（追加的健康確保措置）を講じることが必要です。

（１）勤務間インターバル

- 連続勤務時間制限と勤務間インターバルは、原則として次の２種類が設けられています。
 - ア 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时间（15時間の連続勤務時間制限）
 - イ 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时间（28時間の連続勤務時間制限）
（C-1 水準が適用される臨床研修医については、始業から48時間以内に24時間の連続した休息时间（24時間の連続勤務時間制限））
- 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息时间が確保されたものとみなします。
- 確実に休息を確保する観点から、9時間又は18時間の連続した休息時間は、事前に勤務シフト等で予定されたものであることを原則としています。

（２）代償休息

- 予定された休息时间中に、やむを得ない理由により発生した労働（緊急対応）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必要があります。
- 代償休息は、発生した日の属する月の翌月末までに付与する必要があります。
- 代償休息の付与を前提として勤務シフト等を組むことは原則認められません。

（３）面接指導

時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる医師に対しては、面接指導を実施しなければなりません。

- 面接指導は「面接指導実施医師」が行います。
面接指導実施医師は以下の要件を満たす者であることが規定されています。
 - ア 面接指導対象医師が勤務する病院又は診療所の管理者でないこと
 - イ 「面接指導実施医師養成講習会」の受講を修了していること
- 面接指導は、月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる前に実施する必要があります。

宿日直許可について

- 宿日直中の勤務実態が、労働密度が低く十分な休息をとることが可能と認められる場合には、労働基準監督署から「宿日直許可」を得ることができます。
- 宿日直に従事する時間は労働時間ですが、宿日直許可の対象となった業務に従事する時間は、労働基準法の労働時間規制の対象から除外されます。
- 宿日直許可の回数は、原則（例外あり）、同一医師の宿直が週1回、日直が月1回以内です。許可回数を超えて宿日直に従事させた場合、超過分について通常の労働としての取扱が必要です。

医師の土限規制
Q&Aはこちら



医師
Q&A①



医師
Q&A②



(4) 上限規制の適用除外

新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務は、その業務の特殊性から、時間外労働の上限規制は適用されません。

上限時間について法律の定めはないものの、限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働する労働者に対する健康・福祉確保措置について協定するよう努めなければなりません。

また、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた場合、安衛法第66条の8の2に基づき医師による面接指導を行わなければなりません。

「時間外労働・休日労働に関する協定届」様式の選択要領



36協定の様式を変更しました。

様式	用途	本手引の採録
様式第9号 (第16条第1項関係)	一般労働者について、時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項なし）	86頁
様式第9号の2 (第16条第1項関係)	限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項あり、2枚1組）	87-88頁
様式第9号の3（注1） (第16条第2項関係)	新技術・新商品等の研究開発業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合	—
様式第9号の3の2 (第70条関係)	建設業で災害復旧・復興事業が見込まれ、時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項なし）	89頁
様式第9号の3の3 (第70条関係)	建設業で災害復旧・復興事業が見込まれ、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項あり、2枚1組）	90-91頁
様式第9号の3の4 (第70条関係)	自動車運転者について、時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項なし）	92頁
様式第9号の3の5 (第70条関係)	自動車運転者について、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項あり、2枚1組）	93-94頁
様式第9号の4 (第70条関係)	医師について、時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項なし）	95頁
様式第9号の5 (第70条関係)	医師について、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項あり、3枚1組）	96-98頁

注1 新技術・新商品等の研究開発業務に関しては、時間外労働上限規制の適用除外とされているため、一般労働者とは異なる様式となっています。

様式集はこちら

本手引に採録していない様式についても、福岡労働局ホームページ（法令・様式集→様式集（福岡労働局個別）→労働基準関係）からダウンロードできます！



!

労働基準法第33条第1項の手続き

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、労働基準監督署長の許可を受けて、その必要の限度において第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができます。ただし、事態急迫のために労働基準監督署長の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければなりません。

6. 時間外、休日及び深夜の割増賃金

法第37条

使用者は、労働者に時間外労働、休日労働、深夜労働を行わせた場合は、法令で定める割増率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。



(1) 割増率早見表

時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金の法定割増率は下表のとおりです。

割増賃金を支払う理由			法定割増率	備考
時間外労働	月60時間以下		0.25	令和5年4月1日から、中小企業においても月60時間超の時間外労働に対する割増率が50%になりました。
	月60時間超		0.5	
休日労働	法定休日労働		0.35	例) 月～金まで1日8時間労働、土日が休日の事業場で、日曜日を法定休日と定めている場合 ① 土曜日の労働: 0.25(時間外労働) ② 日曜日の労働: 0.35(法定休日労働)
深夜労働	深夜労働のみ		0.25	深夜労働とは、22時から翌5時までの時間における労働のことをいいます。
	時間外労働かつ深夜労働	月60時間以下	0.5	
		月60時間超	0.75	
	法定休日労働かつ深夜労働		0.6	



(2) 割増賃金の計算方法

$$\text{割増賃金額} = \text{割増賃金算定基礎額} \times \text{対象となる労働時間数} \times (1 + \text{割増率})$$

(注) 1時間当たりの賃金額

(注) 所定労働時間帯における深夜労働については単に割増率となります。

- ① 割増賃金算定基礎額とは、基本賃金と各種手当の合計月額を1か月の所定労働時間数で除した1時間当たりの賃金額のことです。※賃金形態がすべて月によって定められた賃金の場合

$$\frac{\text{基本賃金} + \text{各種手当}}{1 \text{ か月(平均) 所定労働時間数}}$$

- ② 次の手当は、割増賃金算定基礎額から除外することができます。

ア 家族手当 オ 住宅手当
イ 通勤手当 カ 臨時に支払われた賃金
ウ 別居手当 キ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
エ 子女教育手当

※ ア～キは例示でなく限定列举です。これらに該当しない手当はすべて算入します。
※ 除外の可否は、手当の名称でなく内容により判断します。

1時間当たりの賃金額を計算しましょう

月給制の場合も1時間当たりの賃金に換算してから計算します。

例) 基本給235,000円、精皆勤手当8,000円、家族手当20,000円、通勤手当15,000円
年間所定休日122日、1日の所定労働時間が8時間の場合

$$\begin{aligned} & \frac{1 \text{ 日の所定勤務日数} \times 1 \text{ 日の所定労働時間}}{12 \text{ か月}} = \frac{(365 \text{ 日} - 122 \text{ 日}) \times 8 \text{ 時間}}{12 \text{ か月}} = 162 \text{ 時間} \quad \text{..... 1 か月平均所定労働時間数} \\ & \frac{\text{基本給} + \text{精皆勤手当}}{1 \text{ か月平均所定労働時間数}} = \frac{243,000 \text{ 円}}{162 \text{ 時間}} = 1,500 \text{ 円} \quad \text{..... 1 時間当たりの賃金} \end{aligned}$$

出来高給（歩合給）の場合

出来高給（歩合給）においても、「割増賃金は出来高給に込み」という取扱いはできません。出来高給とは別に割増部分を算出し、出来高給に加算して支払わなければなりません。

$$\boxed{\text{出来高給の割増部分}} = \boxed{\frac{\text{出来高給の総額}}{\text{総労働時間数}}} \times \boxed{\text{対象となる労働時間数
時間外労働、休日労働、
又は深夜労働の時間数}} \times \boxed{\text{割増率}}$$

上の式により算出した割増部分を、元の出来高給に加えて支払うこととなります。

なお、出来高給とそれ以外の賃金が併給されている場合には、それぞれの割増賃金額を別々に算出し、その合計金額が割増賃金額となります。



（３）代替休暇

労働者に1か月60時間を超える法定時間外労働を行わせた場合、60時間を超える部分について、割増賃金を支払う代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

代替休暇制度の要件

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で労使協定を結ぶことが必要です。

● 労使協定で定める事項は以下の4つです。

- ① 代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ② 代替休暇の単位
- ③ 代替休暇を与えることができる期間
- ④ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

※ この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務付けるものではありません。

個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

代替休暇の時間数の算定方法

$$\boxed{\text{代替休暇の時間数}} = \left[\boxed{\text{1か月の法定時間外労働時間数}} - 60 \right] \times \boxed{\text{換算率}}$$
$$\boxed{\text{換算率}} = \boxed{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率}} - \boxed{\text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率}}$$



（４）固定残業代制度

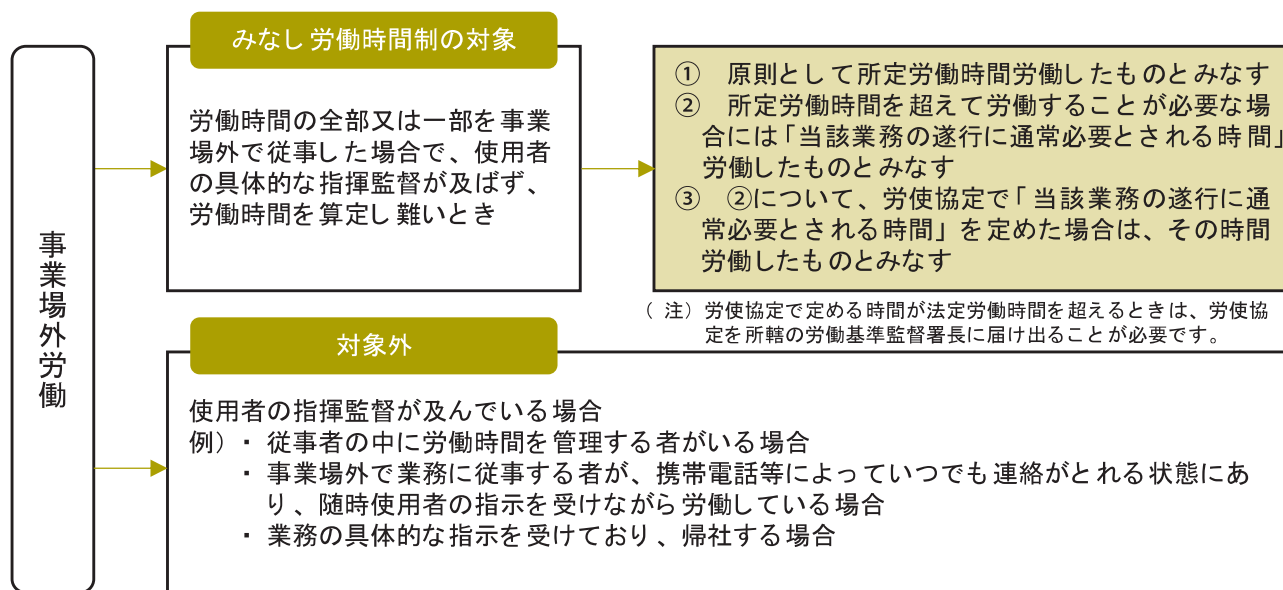
固定残業代とは、その名称にかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金のことです。

なお、固定残業代で定める一定時間分の時間外労働等を超える長時間の労働を行った月は、固定残業代の支払いだけでは足りず、残業手当等を追加して支払う必要があります。

7. 事業場外労働のみなし労働時間制

法第38条の2

- (1) 労働者が事業場外で労働し、労働時間の算定が困難な場合には、所定労働時間労働したものとみなす制度です。
- (2) 事業場外労働で所定労働時間を超えて労働することが通常必要となる場合においては、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」又は「労使協定で定めた時間」労働したものとみなされます。



!

労働基準法における「労使協定の締結」を要件とする制度等

	労使協定を締結する場合	条文	届出	参照頁
①	労働者の委託により社内預金を管理するとき	18条	必要	
②	法定控除以外を賃金から控除するとき	24条		34頁
③	1か月単位の変形労働時間制を採用するとき (就業規則又はこれに準ずるもので定める場合は不要)	32条の2	必要	7頁
④	フレックスタイム制を採用するとき	32条の3	必要※1	8頁
⑤	1年単位の変形労働時間制を採用するとき	32条の4	必要	9頁
⑥	1週間単位の非定型的変形労働時間制を採用するとき	32条の5	必要	10頁
⑦	交替制など一斉休憩によらないとき	34条		11頁
⑧	時間外労働・休日労働をさせるとき	36条	必要	12頁
⑨	月60時間超の時間外労働をさせた場合の代替休暇制度を設けるとき	37条		24頁
⑩	事業場外のみなし労働時間制を採用するとき	38条の2	必要※2	25頁
⑪	専門業務型裁量労働制を採用するとき	38条の3	必要	26頁
⑫	年次有給休暇の計画的付与を行うとき	39条		30頁
⑬	年次有給休暇を時間単位で与えるとき	39条		31頁
⑭	年次有給休暇取得日の賃金を健康保険の標準報酬月額額の30分の1相当額で支払うとき	39条		31頁

※1 清算期間が1か月を超える場合のみ届出が必要

※2 「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」として労使協定で定めた時間が法定労働時間を超える場合のみ届出が必要

様式集はこちら





(1) 専門業務型裁量労働時間制

(第38条の3)

業務の性質上、その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして定められた20の業務の中から、対象となる業務等を労使協定で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使協定であらかじめ定めた時間労働したものとみなす制度です。

● 対象業務

- ① 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
- ② 情報処理システムの分析又は設計の業務
- ③ 新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法第2条第28号に規定する放送番組の制作のための取材若しくは編集の業務
- ④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- ⑤ 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
- ⑥ コピーライターの業務
- ⑦ システムコンサルタントの業務
- ⑧ インテリアコーディネーターの業務
- ⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- ⑩ 証券アナリストの業務
- ⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ⑫ 学校教育法(昭和22年法律第26号)に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る)
- ⑬ **M&Aアドバイザーの業務**
- ⑭ 公認会計士の業務
- ⑮ 弁護士の業務
- ⑯ 建築士(一級建築士、二級建築士及び木造建築士)の業務
- ⑰ 不動産鑑定士の業務
- ⑱ 弁理士の業務
- ⑲ 税理士の業務
- ⑳ 中小企業診断士の業務

パンフレットは
こちら

太字の箇所は、令和6年4月1日からの追加事項です。
既に協定を締結している場合、改めて協定をし直す必要があります。

● 導入の流れ

ステップ1 労使協定を過半数労働組合又は過半数代表者と結ぶ

労使協定で定めなければならない事項

- ① 制度の対象とする業務(上記20業務)
- ② 1日の労働時間としてみなす時間
- ③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が適用労働者に具体的な指示をしないこと
- ④ 適用労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉確保措置の具体的内容(詳細は28頁参照)
- ⑤ 適用労働者からの苦情処理のために実施する措置の具体的内容
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得なければならないこと
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしてはならないこと
- ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続き
- ⑨ 労使協定の有効期間(3年以内とすることが望ましい)
- ⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後3年間保存すること

様式集はこちら



ステップ2 所轄労働基準監督署長に協定届を届け出る

ステップ3 労働者本人の同意を得る

使用者は、次の①～③の内容を明示して説明した上で、労働者本人の同意を得ることが適切です。

- ① 対象業務の内容や労使協定の有効期間を始めとする労使協定の内容等専門型の制度の概要
- ② 同意した場合に適用される賃金・評価制度の内容
- ③ 同意をしなかった場合の配置及び処遇

ステップ4 制度を実施する

ステップ5 労使協定の有効期間の満了（継続する場合は1へ）



（2）企画業務型裁量労働時間制

（第38条の4）

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であって、業務の性質上、これを適切に遂行するには、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務遂行の手段や時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務等について労使委員会で決議し、労働基準監督署長に決議の届出を行い、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使委員会の決議であらかじめ定めた時間労働したものとみなす制度です。

● 対象となる業務の具体的範囲

対象業務として、以下の4要件をすべて満たす業務がある中で、具体的な範囲を決議しなければなりません。

- ・ 事業の運営に関するものであること
- ・ 企画、立案、調査及び分析の業務であること
- ・ 業務遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があると客観的に判断される業務であること
- ・ 業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること

パンフレットは
こちら

● 導入の流れ

ステップ1 労使委員会を設置する

労使委員会の要件

- ・ 委員の半数について、過半数労働組合又は過半数代表者に任期を定めて指名されていること
- ・ 委員会の議事録が作成・保存され、労働者に周知が図られていること
- ・ 運営規程に必要事項が定められていること
（招集に関する事項、定足数に関する事項、議事に関する事項、対象労働者の賃金・評価制度の内容について使用者からの説明に関する事項、適正な制度運用の確保に関する事項、開催頻度を6か月以内ごとに1回とすること、その他委員会運営に必要な事項）



ステップ2 労使委員会で決議をする

次の事項を委員の5分の4以上の多数により決議します。

- ① 制度の対象とする業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 1日の労働時間としてみなす時間
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉確保措置の具体的内容（詳細は下記を参照）
- ⑤ 対象労働者からの苦情処理のために実施する措置の具体的内容
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得なければならないこと
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取り扱いをしてはならないこと
- ⑧ **制度の適用に関する同意の撤回の手続き**
- ⑨ **対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと**
- ⑩ 労使委員会の決議の有効期間（3年以内とすることが望ましい）
- ⑪ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、**同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後3年間保存すること**



太字の箇所は、令和6年4月1日からの追加事項です。
既に決議をしている場合、改めて決議をし直す必要があります。

ステップ3 所轄労働基準監督署長に決議届を届け出る

様式集はこちら



ステップ4 労働者本人の同意を得る

使用者は、次の①～③の内容を明示して説明した上で、労働者本人の同意を得なければなりません。

- ① 対象業務の内容や決議の有効期間を始めとする決議の内容等企画型の制度の概要
- ② 同意した場合に適用される賃金・評価制度の内容
- ③ 同意をしなかった場合の配置及び処遇

ステップ5 制度を実施する

労使委員会を6か月以内ごとに1回以上開催し、制度の実施状況をモニタリングします。

ステップ6 使用者による報告

決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内ごとに1回、その後1年以内ごとに1回

- ① 対象労働者の労働時間の状況
- ② 健康・福祉確保措置の実施状況
- ③ 同意及び同意の撤回の状況

を所轄の労働基準監督署長に報告します。

裁量制のQ&Aはこちら



ステップ7 決議の有効期間の満了（継続する場合は2へ）



健康・福祉確保措置

以下の①～⑩のいずれかを選択し、実施することが適切です。また、1及び2からそれぞれ1つずつ以上実施することが望ましいです。このうち特に、把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態を踏まえ、③の措置を実施することが労働者の健康確保を図る上で望ましいです。

【1 長時間労働の抑制や休日確保を図るための事業場の対象労働者全員を対象とする措置】

- ①勤務間インターバル、②深夜業の回数を1か月で一定回数以内、
③労働時間が一定時間を超えた場合の制度適用解除、④連続した年次有給休暇の取得

【2 勤務状況や健康状態の改善を図るための個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置】

- ⑤医師による面接指導、⑥代償休日・特別な休暇付与、⑦健康診断、
⑧心とからだの相談窓口の設置、⑨配置転換、⑩産業医等による助言・保健指導

9. 高度プロフェッショナル制度

第41条の2

高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者が、本人の希望に応じた自由な働き方ができるよう、健康・福祉確保措置を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

● 対象業務

高度プロフェッショナル制度の対象業務は以下の5業務のみです。

- ① 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ② 資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
- ③ 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
- ④ 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
- ⑤ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

● 導入の流れ

ステップ1 労使委員会を設置する

労使委員会の要件

- ・ 労働者代表委員が半数を占めていること
- ・ 運営規程に必要事項が定められていること
- ・ 委員会の議事録が作成され、保存されるとともに、労働者に周知が図られていること

パンフレットは
こちら



ステップ2 労使委員会で決議をする

次の事項を委員の5分の4以上の多数により決議します。

- ① 対象業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 対象労働者の健康管理時間を把握すること及びその把握の方法
- ④ 対象労働者に年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を与えること
- ⑤ 対象労働者の選択的措置
- ⑥ 対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置
- ⑦ 対象労働者の同意の撤回に関する手続き
- ⑧ 対象労働者の苦情処理措置を実施すること及びその具体的内容
- ⑨ 同意をしなかった労働者に不利益な取扱いをしてはならないこと
- ⑩ その他厚生労働省令で定める事項（決議の有効期間等）

- ・ 使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること
- ・ 使用者から支払われると見込まれる1年間の賃金額が1,075万円以上であること

健康管理時間：

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こと

ステップ3 決議を労働基準監督署長に届け出る

ステップ4 対象労働者の同意を書面で得る

次の①～③の内容を明らかにした書面に労働者の署名を受けることにより、労働者の同意を得なければなりません。●

- ① 労働基準法第4章の規定が適用されないこととなる旨
- ② 同意の対象となる期間
- ③ 同意の対象となる期間中に支払われると見込まれる賃金の額

対象労働者は、同意の対象となる期間中に同意を撤回できます。

ステップ5 対象労働者を対象業務に就かせる

運用の過程で、ステップ2の決議事項を遵守することが必要です。

ステップ6 使用者による報告

ステップ2の決議から6か月以内ごとに●

- ① 対象労働者の健康管理時間の状況
 - ② 対象労働者に与えた休日の状況
 - ③ 対象労働者の選択的措置及び健康管理時間に応じた健康・福祉確保措置の状況
- を所轄の労働基準監督署長に報告します。

対象労働者に①～③の措置を実施していない場合は、高度プロフェッショナル制度が無効となります。制度が無効となる場合には、対象労働者は一般労働者として労働時間規制を受けることとなるため、長時間労働が認められる場合には、労働基準法第32条等の違反となる場合があります。

※労働安全衛生法の措置

健康管理時間が1週40時間を超えた場合、その超えた時間が100時間を超える労働者に対し、医師の面接指導を実施しなければなりません。

ステップ7 決議の有効期間の終了（継続する場合は2へ）

年次有給休暇は雇入れの日から起算して、6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日を与えなければなりません。
いわゆるパートタイマーについても、原則として同様に扱うことが必要です。



(1) 年次有給休暇の付与日数

年次有給休暇の付与日数は、一般の労働者の場合、下記(5)①のとおりとなります。
なお、パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は所定労働日数に応じて比例付与されます。
また、比例付与の対象となるのは、所定労働時間が週30時間未満で、かつ週の所定労働日数が4回以下又は年間の所定労働日数が216日以下の労働者です。(下記(5)③)



(2) 年次有給休暇の取得時季

年次有給休暇の取得時季については、労働者に時季指定権があります。
なお、指定時季が事業の正常な運営を妨げる場合には、会社に休暇時季の変更権が認められています。(会社の時季変更権が認められるのは、年度末の業務繁忙期などに多数の労働者の請求が集中したため全員に休暇を付与しがたいような場合などに限られます。)



(3) 年次有給休暇の計画的付与

年次有給休暇の計画的付与は、労使協定で年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合で、年次有給休暇のうち、5日を超える部分(繰越し分を含みます。)に限ります。

付与の方法としては、例えば事業場全体の休業による一斉付与、班別の交替制付与、年休計画表による個人別付与等が考えられます。



(4) 年次有給休暇の繰越し

労働者が年次有給休暇をその年度内に全部取得しなかった場合、事業主は残りの休暇日数を次年度に限り繰り越して与えなければなりません。



(5) 所定労働日の8割以上出勤した労働者

所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、次の表のように年次有給休暇が与えられます。

- ① 週所定労働日数が5日以上又は週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

- ② 認定職業訓練を受ける未成年者(法第72条)で③に該当する労働者を除く

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5以上
付与日数	12	13	14	16	18	20

- ③ 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者
週所定労働日数に応じて次のとおり比例付与されます。
- ア 週所定労働日数が4日又は1年間の所定労働日数が169日から216日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	7	8	9	10	12	13	15

- イ 週所定労働日数が3日又は1年間の所定労働日数が121日から168日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	5	6	6	8	9	10	11

- ウ 週所定労働日数が2日又は1年間の所定労働日数が73日から120日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	3	4	4	5	6	6	7

- エ 週所定労働日数が1日又は1年間の所定労働日数が48日から72日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5以上
付与日数	1	2	2	2	3



（６）年次有給休暇を取得したことによる不利益取扱いの禁止

年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額や精皆勤手当及び賞与の算定等の際して、欠勤として取り扱う等の不利益な取扱いをしてはいけません。＜法第136条＞



（７）年次有給休暇の賃金の支払い

年次有給休暇取得中の賃金については、就業規則その他に定めるものの規定に基づき、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければなりません。

ただし、過半数労働組合又は労働者の過半数代表者との書面による協定により、健康保険法の標準報酬月額額の30分の1に相当する金額を支払う旨の定めをしたときは、これを支払わなければなりません。



（８）年次有給休暇の時間単位取得

- 年次有給休暇は日単位で取得することが原則ですが、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できます。 ※1・2
- 年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。 ※3
- 労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、半日単位で年次有給休暇を与えることが可能です。

- ※1 所定労働日数が少ないパートタイム労働者の方なども、事業場で労使協定を締結すれば、時間単位で取得できるようになります。
- ※2 1日分の年次有給休暇に対応する時間数を所定労働時間数を基に労使協定で定めま。時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてから計算します。
- ※3 例えば、労働者が日単位で取得することを希望した場合に、使用者が時間単位に変更することはできません。



（ 9 ） 年 5 日 の 年 次 有 給 休 暇 の 確 実 な 取 得 （ 時 季 指 定 義 務 ）

年次有給休暇については、原則として労働者の自由な意思に基づき取得させる必要がありますが、年5日について使用者が時季を指定して労働者に取得させることが義務付けられています。ただし、その対象となる労働者は、年10日以上年次有給休暇が付与される者に限られます。

- 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者が時季を指定して与える必要があります。
- 年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。また、労働者が自ら使用した年次有給休暇の日数は、使用者に時季指定義務がある5日間の年次有給休暇から控除することができます。
- 使用者は、時季指定をするに当たり、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。



（ 10 ） 年 次 有 給 休 暇 の 時 季 指 定 に 関 す る 就 業 規 則 の 定 め

法第89条により、休暇に関する事項は絶対的記載事項であるため、使用者が年5日について時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

（ 時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等の規定例 ）

（規定例）第〇条

1 項～4 項（略） 厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則をご参照ください。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。



（ 11 ） 年 次 有 給 休 暇 管 理 簿

時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後5年間（当分の間3年間）保存しなければなりません。年次有給休暇管理簿は、労働者名簿や賃金台帳と併せて調製することもできます。また、必要な時にいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。

（ 例 ） 労働者名簿又は賃金台帳に年次有給休暇の必要な事項を追加したもの

年次有給休暇 取得日数	基準日	令和7年4月1日 ● 基準日が2つある場合は2つとも記載します。									
	取得日数	18日 ● 基準日から1年以内の期間における年休取得日数（基準日が2つある場合は、1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数）を記載します。									
	取得日付	R7 4/4	R7 5/7	R7 6/3							
		R7 10/2	R7 10/9	R7 11/5	R7 12/6	R8 1/14	R8 2/10	R8 3/5	R8 3/6		

時季：年次有給休暇の取得日

Q

使用者による時季指定の対象となる「有給休暇の日数が10労働日以上である労働者」には、比例付与の対象となる労働者であって、前年度繰越分の有給休暇と当年度付与分の有給休暇とを合算して初めて10労働日以上となる者も含まれますか。

A

使用者による時季指定の対象となる「有給休暇の日数が10労働日以上である労働者」は、基準日に付与される年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者が該当するものであり、比例付与の対象となる労働者であって、今年度の基準日に付与される年次有給休暇の日数が10労働日未満であるものについては、仮に、前年度繰越分の年次有給休暇も合算すれば10労働日以上となったとしても、「有給休暇の日数が10労働日以上である労働者」には含まれません。

Q

労働者自らが半日単位又は時間単位で取得した年次有給休暇の日数分については、使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することはできますか。

A

労働者が半日単位で年次有給休暇を取得した日数分については、0.5日として使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することとなり、当該日数分について使用者は時季指定を要しません。

なお、労働者が時間単位で年次有給休暇を取得した日数分については、使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することはできません。

Q

事業場が独自に設けている法定の年次有給休暇と異なる特別休暇を労働者が取得した日数分については、使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することはできますか。

A

法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇（例えば、法第115条の時効が経過した後においても、取得の事由及び時季を限定せず、法定の年次有給休暇を引き続き取得可能としている場合のように、法定の年次有給休暇を上乗せするものとして付与されるものを除きます。）を取得した日数分については、使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することはできません。

Q

年次有給休暇の取得を労働者本人が希望せず、使用者が時季指定を行っても休むことを拒否した場合には、使用者側の責任はどこまで問われるのでしょうか。

A

使用者が時季指定をしたにもかかわらず、労働者がこれに従わず、自らの判断で出勤し、使用者がその労働を受領した場合には、年次有給休暇を取得したことにならないため、法違反を問われることになります。

ただし、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

Q

休職している労働者についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要がありますか。

A

例えば、基準日からの1年間について、それ以前から休職しており、期間中に一度も復職しなかった場合など、使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではありません。

Q

法定の年次有給休暇の付与日数が10日に満たないパートタイム労働者について、法を上回る措置として10日以上年次有給休暇を付与している場合についても、年5日確実に取得させる義務の対象となるのでしょうか。

A

ご質問の場合は、法定の年次有給休暇の付与日数が10日に満たないため、年5日確実に取得させる義務の対象とはならず、使用者が年次有給休暇の取得時季を指定することはできません。

／ その他Q&Aはこちら ／

