

③時間単位年休 1日の時間数

1日分に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定めます。
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。

(例) 1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年休

- 7時間30分を切り上げて1日8時間とする。
- 8時間×5日=40時間分の時間単位年休
(7時間30分×5日=37時間30分を切り上げて38時間ではない。)

時間数が異なる場合

1年間における1日平均所定労働時間数（これが決まっていない場合は決まっている時間における1日平均所定労働時間数）を基に定めます。

④ 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数（例えば「2時間」など）を記入します。
※ただし、1日の所定労働時間数を上回ることはできません。

時季変更権との関係

時間単位年休も年次有給休暇ですので、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。

ただし、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。

支払われる賃金額

時間単位年休 1時間分の賃金額は、①平均賃金
②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
③標準報酬日額（労使協定が必要）のいずれかをその日の所定労働時間数で割った額になります。

①～③のいずれかにするかは、日単位による取得の場合と同様にしてください。

5 年少者・女性

1 最低年齢(法第56条)

- 児童（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの者）を労働者として使用することは禁止されています。
- 非工業的事業で健康・福祉に有害でない軽易な作業については満13歳以上、映画の製作・演劇の事業については満13歳未満の児童でも、所轄の労働基準監督署長の許可を条件として、例外的に修学時間外に働かせることができます。

2 年少者の証明(法第57条)

- 年少者（満18歳未満の者）を使用する場合には、年齢証明書を事業場に備え付けておかなければなりません。
- 児童を使用する場合には、さらに、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けておかなければなりません。

3 未成年者の労働契約(法第58条)

- 親権者又は後見人が未成年者に代わって労働契約を締結することは禁止されています。したがって、未成年者の労働契約は、未成年者が親権者又は後見人の同意を得て、自ら締結することとなります。
- 未成年者が締結した労働契約がその未成年者に不利であると認められる場合には、親権者、後見人又は所轄の労働基準監督署長は、その労働契約を将来に向かって解除することができます。

4 年少者の労働時間・休日(法第60条)

- 年少者については、各種変形労働時間制、労使協定による時間外・休日労働、労働時間・休憩の特例は、原則として適用されません。許可を受けて使用する児童の法定労働時間は、修学時間を通算して1週40時間、1日7時間とされています。

5 年少者の深夜業(法第61条)

- 年少者を深夜（午後10時～午前5時）に働かせることは、原則として禁止されています。

「例外」

- ① 交替制で使用する16歳以上の男性
- ② 交替制による事業において労働基準監督署長の許可により午後10時30分まで労働させる場合等
- ③ 農林水産業、保健衛生業、電話交換業務の従事者
- ④ 非常災害時の時間外・休日労働

6 坑内労働の禁止(法第64条の2)

- 妊娠中の女性及び使用者に申し出た産後1年を経過しない女性を坑内業務に就かせることはできません。
- 坑内業務のうち、人力による掘削業務など作業員の業務に就かせてはなりません。

7 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限(法第64条の3)

- 妊産婦を妊娠、出産、哺育などに有害な業務（重量物の取扱いや有害ガスを発散する場所における業務など）に就かせてはなりません。

8 産前産後(法第65条)

- 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定（※1）の女性が休業を請求した場合には、その者を就業させてはいけません。また、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な作業に転換させなければなりません。
- 産後8週間（※2）を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経た女性が請求した場合には、医師が支障ないと認めた業務に就業させることは差し支えありません。

※1 出産当日は産前6週間に含まれます。

※2 産後休業は女性従業員から請求がなくても与えなければなりません。

9 妊産婦の労働時間(法第66条)

- 妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性）が請求した場合には、変形労働時間制が採られる場合にも、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができません。
- 妊産婦（※1）が請求した場合、時間外・休日労働及び深夜業をさせてはいけません。
- 変形労働時間制の適用を受けていても、妊産婦が請求した場合には、1日8時間、1週40時間を超えて労働させることはできません。

※1 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性

10 育児時間(法第67条)

- 生後満1年に達しない生児を育てる女性から請求があった場合には、休憩時間のほかに、1日2回それぞれ少なくとも30分の生児を育てるための時間を与えなければなりません。

11 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置(法第68条)

- 生理日の就業が著しく困難な女性が休暇（半日、時間単位でも足りません）を請求したときは、その者を就業させてはなりません。

6 就業規則

1 就業規則の作成・変更・届出の義務(法第89条、第90条、第92条)

- 常時10人以上の労働者を使用する事業場には就業規則が必要です。
- 就業時間中に労働者がそれぞれ好き勝手に行動したり、無断欠勤したりしては、職場の秩序も乱れ、円滑な事業の運営はできなくなります。また、労働者もいつ休日が取れるのかなど働く条件などが不明だと安心して働けません。そこで事業場の「ルールブック」として職場秩序や労働条件を就業規則として定めることが大切です。
- 就業規則とは、労働者の労働条件、就業上遵守すべき規律を具体的に定めた規則のことです。正社員、パートタイマー、アルバイト等を含めたすべての労働者の数が、常時10人以上である事業場では、必ず就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長へ届出なければなりません。