

時間外労働の上限規制について

質問 施行前（2019年3月31日まで）と施行後（同年4月1日以後）に跨る期間の36協定を締結している場合には、4月1日開始の協定を締結し直さなければならないのでしょうか。

回答 ・改正法の施行に当たっては、経過措置が設けられており、施行前と施行後に跨る期間の36協定を締結している場合には、その協定の初日から1年間に限っては、その協定は有効となります。
・したがって、4月1日開始の協定を締結し直す必要はなく、その協定の初日から1年経過後に新たに定める協定から、上限規制に対応していただくこととなります。

上限規制の施行に当たっては、経過措置を設けています。

施行に当たっては経過処置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。

2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。

※中小企業の定義は、以下のとおりです（事業場単位ではなく、企業単位で判断します）。

業種	資本金の額 または出資の総額	または	常時使用する 労働者
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他 (製造業、建設業、 運輸業、その他)	3億円以下	または	300人以下

年次有給休暇の取得義務化について

質問 A 労働者が半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を 5 日から控除することができますか。

回答 A 半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、取得 1 回について 0.5 日として、5 日から 0.5 日分控除することができます。また、時季指定に当たって、労働者の意見を聴いた際に、半日単位での年次有給休暇の取得の希望があった場合には、半日単位で取得することとして差し支えありません。（時間単位の年次有給休暇については、その時間分を 5 日から控除することはできません。）

質問 B パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者であって、1 年以内に付与される年次有給休暇の日数が 10 日未満の者について、前年度から繰り越した日数を含めると 10 日以上となっている場合、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。

回答 B 対象とはなりません。前年度から繰り越した年次有給休暇の日数は、付与日数としてカウントしません。その年に新たに付与された年次有給休暇の日数が 10 日以上である労働者が対象となります。

質問 C 前年度からの繰り越し分の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を 5 日から控除することができますか。

回答 C できます。前年度からの繰り越し分の年次有給休暇であるか当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問いません。

質問 D 法定の年次有給休暇に加えて、会社独自に法定外の有給の特別休暇を設けている場合には、その取得日数を 5 日から控除することはできますか。

回答 D 控除することはできません。
なお、当該特別休暇について、今回の改正を契機に廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿わないものであるとともに、労働者の合意をすることなく就業規則を変更することにより特別休暇を年次有給休暇に振り替えた後の要件・効果が労働者にとって不利益と認められる場合は、就業規則の不利益変更法理に照らして合理的なものである必要があります。

質問 E 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るのでしょうか。

回答 E 例えば、基準日から 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。



ここも注目

～就業規則による規定～

休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項（労働基準法第 89 条）であるため、使用者による年次有給休暇の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。

(規定例) 第〇条

1 項～ 4 項(略(モデル就業規則を参照))

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日数のうち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。

質問

使用者が時季指定した年次有給休暇について、労働者から取得日の変更の申出には、どのように対応すればよいでしょうか。また、年次有給休暇管理簿も都度修正しなくてはいけないのでしょうか。

回答

労働者から取得日の変更の希望があった場合には、できる限り労働者の希望に沿った時季となるよう努めてください。また、取得日の変更があった場合は年次有給休暇管理簿を修正する必要があります。

労働基準監督署に
『労働時間相談・支援コーナー』
を設置しています。

うちの会社の
労働時間制度は
このままで
いいのかな…？

今度、労基法が改正さ
れるようだけど、よく
わからない…

このようにお悩みではないですか？
お近くの労働基準監督署まで！



中小企業事業主のみなさまへ

「働き方改革」への取り組みを支えるため
労働時間相談・支援コーナー
を設置します。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- Ⓕ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- Ⓕ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- Ⓕ 長時間労働の削減に向けた取組み
- Ⓕ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金

残業時間を減らしたいと思うけど、
どうすればいいんだろう？

有給休暇をうまく使いたいのは
やまやまなだけど…

うちの会社の
労働時間制度は
このままで
いいのかな…？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは
お気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。

◆ 窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

岡山労働基準監督署：086-225-0591

倉敷労働基準監督署：086-422-8177

津山労働基準監督署：0868-22-7157

笠岡労働基準監督署：0865-62-4196

和気労働基準監督署：0869-93-1358

新見労働基準監督署：0867-72-1136

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。裏面をご参照下さい。



岡山労働局・各労働基準監督署

・ポータルサイトの紹介

スタートアップ労働条件（WEB診断）

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



- ・ 36協定・1年変形届 作成支援ツール
- ・ 就業規則作成 作成支援ツール
(3月下旬設置予定)