

働き方改革に関する Q&A

I. Q&A 時間外労働の上限規制関係

II. Q&A 年5日の年次有給休暇の確実な取得関係

III. Q&A 同一労働同一賃金関係

IV. Q&A 労働者派遣関係

※1) I～IIIについては、本省作成のQ&Aに、局独自のものを追記したものです。

I. Q&A 時間外労働の上限規制

* 個別の事案についてのご質問は、所轄の労働基準監督署または静岡労働局労働基準部監督課にお問い合わせください。

Q1 施行前（大企業は2019年3月31日まで、中小企業は2020年3月31日まで）と施行後（同年4月1日以後）にまたがる期間の「時間外労働・休日労働に関する協定届」（36協定届）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。

Q2 中小企業は上限規制の適用が1年間猶予されますが、その間の36協定届は従来の様式で届け出てもよいのでしょうか。

Q3 上限規制の適用が1年間猶予される中小企業の範囲について、以下の場合にはどのように判断されるのでしょうか。

Q4 中小企業や、上限規制の適用猶予事業・業務へ労働者を派遣する場合は、上限規制の適用はどのようになりますか。

Q5 「休日労働を含んで」というのはどういった意味でしょうか。休日労働は時間外労働とは別のものなのでしょうか。

Q6 時間外労働と休日労働の合計が、2～6か月間のいずれの平均でも月80時間以内とされていますが、この2～6か月は、36協定の対象期間となる1年間についてのみ計算すればよいのでしょうか。

Q7 長時間労働者に対する医師の面接指導が法律で定められていますが、その対象者の要件と、今回の時間外労働の上限規制とは計算方法が異なるのでしょうか。

Q8 どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

Q9 中小企業に該当するかどうかはどのように判断したらよいのでしょうか。

Q10 働き方改革関連法（改正法等）が成立し、年間720時間まで残業をさせることができると聞いたのですが本当でしょうか。

Q11 当社は中小企業の建設業です。時間外労働の上限規制は建設業が5年間猶予されているとのことですが、それは2019年4月1日から5年間ですか、それとも中小企業が猶予される1年後（2020年4月1日）から5年間ですか。

Q12 当社は道路貨物運送業です。自動車運転者は時間外労働の上限規制が5年間猶予されていますが、当社には事務員や整備士など自動車運転者以外の労働者もいます。この場合、36協定届の様式は新・旧それぞれ作成するのですか、それともどちらかの様式を使用するのですか。

Q13 当社は中小企業なので時間外労働の上限規制が1年間猶予されていますが、新しい36協定届の様式を使用してもよいのでしょうか。

Ⅱ. Q&A 年5日の年次有給休暇の確実な取得関係

* 個別の事案についてのご質問は、所轄の労働基準監督署または静岡労働局労働基準部監督課にお問い合わせください。

【基準日に関するご質問】

- Q1 2019年4月より前（例えば2019年1月）に10日以上の年次有給休暇を付与している場合には、そのうち5日分について、2019年4月以後に年5日確実に取得させる必要がありますか。
- Q2 4月1日に入社した新入社員について、法定どおり入社日から6か月経過後の10月1日に年休を付与するのではなく、入社日に10日以上の年次有給休暇を付与し、以降は年度単位で管理しています。このような場合、基準日はいつになりますか。

【対象となる休暇に関するご質問】

- Q3 使用者が年次有給休暇の時季を指定する場合に、半日単位年休とすることは差し支えありませんか。また、労働者が自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。
- Q4 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。
- Q5 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、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。
- Q6 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。
- Q7 今回の法改正を契機に、法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定することはできますか。
- Q8 出向者については、出向元、出向先どちらが年5日確実に取得させる義務を負いますか。

【法違反に関するご質問】

- Q9 年5日の取得ができなかった労働者が1名でもいたら、罰則が科されるのでしょうか。
- Q10 使用者が年次有給休暇の時季指定をするだけでは足りず、実際に取得させることまで必要なのでしょうか。
- Q11 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。
- Q12 使用者が時季指定した日が到来する前に労働者が自ら年次有給休暇を5日取得した場合は、当初使用者が時季指定した日に労働者が年次有給休暇を取得しなくても、法違反にはならないと考えてよいのでしょうか。

【その他のご質問】

- Q13 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。
- Q14 年度の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、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。
- Q15 期間中に契約社員から正社員に転換した場合の取扱いについて教えてください。
- Q16 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があった場合には、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その都度修正しなくてはならないのでしょうか。
- Q17 管理監督者にも年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。
- Q18 当社では既にすべての労働者が10日以上 of 年次有給休暇を取得できる権利を有しています。その場合、2019年4月1日の改正法施行とともに5日の年次有給休暇の時季指定をしなければならないのですか。
- Q19 当社では年次有給休暇の時間単位取得を制度化しています。時間単位で取得した分は1日の所定労働時間に達した都度、時季指定すべき5日の年次有給休暇から控除しても構いませんか。
- Q20 当社では年次有給休暇のうち5日を限度として時間単位取得できることとしています。新たに入社した労働者は半年継続勤務して10日の年次有給休暇が付与されますが、5日の時季指定をしまうと、上限の5日を時間単位で取得した場合、労働者が自由に日単位で所得できる年次有給休暇が無くなってしまふことになりませんが、それは仕方ないのでしょうか。
- Q21 2019年4月1日から年次有給休暇の5日間の時季指定が義務付けられ、付与しない場合30万円以下の罰金が課せられるとのことですが、この罰金は付与できなかった年次有給休暇の日数1日当たり30万円ですか。また、労働者1人当たり30万円ですか。
- Q22 当社では年次有給休暇の一斉付与日を毎年1月1日としています。例えば当年4月1日に入社した社員の場合、その年の10月1日に10日付与し、一斉付与日である翌年1月1日に11日付与することとなります。この場合、翌年1月1日から9月30日までが重複が生じるため、当年10月1日から翌年12月31日までの期間の長さに応じた日数（比例按分した日数）の指定でも可能であるとのことですが、この比例按分した日数に端数が生じる場合にはどう処理すればよいのでしょうか。

Ⅲ. Q&A 同一労働同一賃金

- * 同一労働同一賃金に関するご質問は、静岡労働局雇用環境・均等室にお問い合わせください。
- * また、厚生労働省では、ガイドラインの内容についてのお問い合わせ先として「**同一労働同一賃金に関する専用相談窓口**」(03-3593-3316)を設置していますので、ご利用ください。

Q1 待遇を比較すべき「通常の労働者」とは誰のことを指しますか。

Q2 総合職、限定正社員などの異なる雇用管理区分の正社員間の待遇差はこの法律の対象となりますか。

Q3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組をすればいいのでしょうか。

Q4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか。

Q5 待遇差の内容・理由の説明義務に関し、どの正社員と比較して説明すればいいですか。

Q6 どのようなことを説明すればいいですか。

Q7 説明方法はどうすればいいですか。

Q8 「均衡待遇」と「均等待遇」とは、それぞれどのような意味ですか。

Q9 均衡待遇や均等待遇の判断要素となる職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情について、詳しく教えてください。

Q10 均衡待遇の判断に当たり、参考となる例はありますか。

Q11 均等待遇の判断に当たり、参考となる例はありますか。

Q12 例えば東京都と沖縄県にそれぞれ支店が有る場合で、職務内容と人材活用の仕組みが同じ場合は、同一の労働者として、同一の賃金を支給する必要がありますか。

Q13 「通常の労働者」とは正社員のことを指すものと理解していますが、無期転換ルールによって、無期雇用となったフルタイム労働者は該当しますか。

Q14 同一企業の定義について。グループ会社や完全子会社は別企業と考えてよいですか。

Q15 パートタイム・有期雇用労働法の施行までどのように取り組めばよいですか。

IV. Q&A 労働者派遣関係

Q1

改正労働者派遣法による不合理な待遇差はどのように解消されるのですか。

Q2

事業主が派遣労働者に対し、待遇に関する説明をしなければならないのですか。

I. Q&A 時間外労働の上限規制

- * 個別の事案についてのご質問は、所轄の労働基準監督署または静岡労働局労働基準部監督課にお問い合わせください。

Q1 施行前（大企業は2019年3月31日まで、中小企業は2020年3月31日まで）と施行後（同年4月1日以後）にまたがる期間の「時間外労働・休日労働に関する協定届」（36協定届）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。

- 改正法の施行に当たっては経過措置が設けられています。この経過措置によって、施行前と施行後に跨がる期間の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。（経過措置については[こちら](#)参照）
- 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。
- 中小企業の判断については、「[Q9](#)」をご参照ください。

[質問集に戻る](#)

Q2 中小企業は上限規制の適用が1年間猶予されますが、その間の36協定届は従来の様式で届け出てよいのでしょうか。

- 適用が猶予される1年間については、従来の様式での届出でかまいません。なお、上限規制を遵守する内容で36協定を締結する場合には、新様式で届け出ていただいてもかまいません。

[質問集に戻る](#)

Q3 上限規制の適用が1年間猶予される中小企業の範囲について、以下の場合はどのように判断されるのでしょうか。

①「常時使用する労働者」の数はどのように判断するのですか。

- ・ 臨時的に雇い入れた労働者を除いた労働者数で判断します。なお、休業などの臨時的な欠員の人数については算入する必要があります。
- ・ パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ常時使用する労働者数に算入する必要があります。

②「常時使用する労働者数」を算定する際、出向労働者や派遣労働者はどのように取り扱えばよいですか。

在籍出向者の場合は出向元・出向先双方の労働者数に算入され、移籍出向者の場合は出向先のみ労働者数に算入されます。派遣労働者の場合は、労働契約関係は派遣元との間にありますので、派遣元の労働者数に算入します。

③中小企業に当たるか否かを判断する際に、個人事業主や医療法人など、資本金や出資金の概念がない場合はどうすればよいですか。

資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することとなります。

④中小企業に当たるか否かを判断する際に、グループ企業については、グループ単位で判断するのですか。

企業単位で判断します。

[質問集に戻る](#)

Q4 中小企業や、上限規制の適用猶予事業・業務へ労働者を派遣する場合は、上限規制の適用はどのようになりますか。

- 労働者派遣法の規定により、派遣労働者に関する36協定は派遣元企業が締結・届出を行いますが、36協定で定めた上限を超えて労働させた場合には派遣先企業が法違反となります。
- そのため、派遣先が大企業であれば2019年4月以降、派遣先が中小企業であれば2020年4月以降、派遣先の事業・業務が適用猶予事業・業務であれば2024年4月以降に、上限規制が適用されます。（派遣元が中小企業であっても、派遣先が大企業であれば、2019年4月以降に上限規制が適用されます。）

[質問集に戻る](#)

Q5 「休日労働を含んで」というのはどういった意味でしょうか。休日労働は時間外労働とは別のものなのでしょうか。

- 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別個のものとして取り扱います。
 - ✓時間外労働・・・法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超えて労働した時間
 - ✓休日労働・・・法定休日（1週1日又は4週4日）に労働した時間今回の改正によって設けられた限度時間（月45時間・年360時間）はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。
- 一方で、今回の改正による、1か月の上限（月100時間未満）、2～6か月の上限（平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要があります。

[質問集に戻る](#)

Q6 時間外労働と休日労働の合計が、2～6か月間のいずれの平均でも月80時間以内とされていますが、この2～6か月は、36協定の対象期間となる1年間についてのみ計算すればよいのでしょうか。

- 時間外労働と休日労働の合計時間について2～6か月の平均で80時間以内とする規制については、36協定の対象期間にかかわらず計算する必要があります。（[こちら参照](#)）
- なお、上限規制が適用される前の36協定の対象期間については計算する必要はありません。

[質問集に戻る](#)

Q7 長時間労働者に対する医師の面接指導が法律で定められていますが、その対象者の要件と、今回の時間外労働の上限規制とは計算方法が異なるのでしょうか。

- 時間外労働の上限規制は、労働基準法に定める法定労働時間を超える時間について上限を設けるものです。法定労働時間は、原則として1日8時間・1週40時間と決められていますが、変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合には、原則とは異なる計算をすることとなります。
- 一方、労働安全衛生法に定める医師による面接指導の要件は、労働時間の状況が1週間当たり40時間を超える時間が80時間を超えた労働者で本人の申出があった場合となっており、これは変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合でも変わりません。

（※研究開発業務に従事する労働者については、1週間当たり40時間を超える時間が100時間を超えた場合に、本人の申出の有無にかかわらず、医師の面接指導を受けさせる必要があります。）

[質問集に戻る](#)

Q8 どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

- 労働基準法においては、時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。
- したがって、36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、労働基準法第32条違反となります。（6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）
- 今回の法改正では、この36協定で定める時間数について、上限が設けられました。また、36協定で定めた時間数にかかわらず、
 - ✓ 時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合
 - ✓ 時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合
 には、労働基準法第36条第6項違反となります。（6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）

[質問集に戻る](#)

法違反となるケースの例

- 時間外労働が月45時間を超えた回数が、年間で7回以上となった場合

時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6回以内であり、以下の例は法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働	46	10	46	10	46	10	46	10	46	10	46	46

45時間を7回超えてしまっており、法違反

- 単月で時間外労働+休日労働の合計が100時間以上となった場合

以下の例のように、1か月でも100時間以上となれば法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働+休日労働	10	10	100	10	10	10	10	10	10	10	10	10

100時間以上となっており、法違反

- 時間外労働+休日労働の合計の2～6か月平均のいずれかが80時間を超えた場合

以下の例のように、2か月平均では問題がなくても、3か月平均で超える場合などは法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働+休日労働	10	10	10	10	10	10	10	10	85	70	90	10

3か月平均が80時間を超えてしまっており、法違反

- その他、36協定で定めた時間を超えた場合にも法違反となります。

Q9

中小企業に該当するかどうかはどのように判断したらよいでしょうか。

- 下記の中小企業に該当するかどうかの確認表の該当する項目に○印を付けて確認してください。

各業種の（1）または（2）に当てはまる場合は、中小企業に該当します。

[質問集に戻る](#)

中小企業該当の有無についての確認表

業 種	(1) 資本金の額又は出資の総額		または	(2) 常時使用する労働者数（企業全体）		(1)(2)とも 該当なし
	小 売 業			5,000万円以下		
サービ 業		5,000万円以下			100人以下	
卸 売 業		1億円以下			100人以下	
そ の 他		3億円以下			300人以下	

↓
中小企業

↓
中小企業

↓
大企業

（例1）製造業の場合

「その他」の業種に該当

- ・ 資本金1億円、労働者数100人 → 中小企業
- ・ 資本金1億円、労働者数500人 → 中小企業
- ・ 資本金5億円、労働者数100人 → 中小企業
- ・ 資本金5億円、労働者数500人 → 大企業

（例2）社会福祉法人（資本金・出資金なし）の場合

「サービス業」の業種に該当

- ・ 資本金一、労働者数 50人 → 中小企業
- ・ 資本金一、労働者数300人 → 大企業

※資本金・出資金がないので、労働者数のみで判断します。

□ 業種は日本標準産業分類（第13回改訂）にしたがって、4つに分類されています。

□ どの業種に当てはまるのかなど、ご不明な点がございましたら、労働基準監督署または静岡労働局労働基準部監督課までお問い合わせください。

Q10 働き方改革関連法（改正法等）が成立し、年間720時間まで残業をさせることができると聞いたのですが本当でしょうか。

- 単純には年間720時間まで残業（時間外労働）をさせることはできません。まず、36協定を締結・届出しなければ、週40時間・1日8時間の限度でしか働かせることはできません。また、改正法で協定すべき事項等が決まっておりますので、詳しくは最寄りの労働基準監督署または「静岡県働き方改革推進支援センター」（フリーアクセス：0800-2005451）までお問合せください。

[質問集に戻る](#)

Q11 当社は中小企業の建設業です。時間外労働の上限規制は建設業が5年間猶予されているとのことですが、それは2019年4月1日から5年間ですか、それとも中小企業が猶予される1年後（2020年4月1日）から5年間ですか。

- 改正法施行日である2019年4月1日から5年間が猶予期間となり、2024年4月1日からは上限規制が適用となります。

[質問集に戻る](#)

Q12 当社は道路貨物運送業です。自動車運転者は時間外労働の上限規制が5年間猶予されていますが、当社には事務員や整備士など自動車運転者以外の労働者もいます。この場合、36協定届の様式は新・旧それぞれ作成するのですか、それともどちらかの様式を使用するのですか。

- 36協定の内容の根拠となる「協定書」に自動車運転者（自動車運転の業務に従事する労働者）と改正法が適用されるそれ以外の労働者に係る内容を記載いただいた上で、新様式を用いてください。

（参考）自動車運転者を含む事業場の36協定には協定書（写）を添付いただくこととしています。

[質問集に戻る](#)

Q13 当社は中小企業なので時間外労働の上限規制が1年間猶予されていますが、新しい36協定届の様式を使用してもよいのでしょうか。

- 中小企業の場合は現行の様式（旧様式）と新様式のどちらを使用していただいても差し支えありません。ただし、新様式と旧様式の違い（新様式の場合、期間は1日と1か月と1年のみであり、1か月は1年間の起算日の初日から1か月ごととなることや健康確保措置の記載、チェックボックスへのチェックなどが必要になります。）について留意した上で使用いただく必要があります。

[質問集に戻る](#)

Ⅱ. Q&A 年5日の年次有給休暇の確実な取得関係

- * 個別の事案についてのご質問は、所轄の労働基準監督署または静岡労働局労働基準部監督課にお問い合わせください。

【基準日に関するご質問】

Q1 2019年4月より前（例えば2019年1月）に10日以上年次有給休暇を付与している場合には、そのうち5日分について、2019年4月以後に年5日確実に取得させる必要がありますか。

- 改正法が施行される2019年4月1日以後、最初に年10日以上年次有給休暇を付与する日（基準日）から、年5日確実に取得させる必要があります。よって、2019年4月より前に年次有給休暇を付与している場合は、使用者に時季指定義務が発生しないため、年5日確実に取得させなくとも、法違反とはなりません。

[質問集に戻る](#)

Q2 4月1日に入社した新入社員について、法定どおり入社日から6か月経過後の10月1日に年休を付与するのではなく、入社日に10日以上年次有給休暇を付与し、以降は年度単位で管理しています。このような場合、基準日はいつになりますか。

- この場合、4月1日が基準日となります。（[こちら](#)参照）

[質問集に戻る](#)

【対象となる休暇に関するご質問】

Q3 使用者が年次有給休暇の時季を指定する場合に、半日単位年休とすることは差し支えありませんか。また、労働者が自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

- 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（0.5日）単位で取得することとして差し支えありません。また、労働者自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、取得1回につき0.5日として、使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができます。（なお、時間単位の年次有給休暇については、使用者による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合にも、その時間分を5日から控除することはできません。）

[質問集に戻る](#)

Q4 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。

- 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含まず、当年度に付与される法定の年次有給休暇の日数が10日以上である労働者が義務の対象となります。（年次有給休暇の付与日数に関するルールは[こちら](#)参照）

[質問集に戻る](#)

Q5 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、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

- 労働者が実際に取得した年次有給休暇が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わないものであり、ご質問のような取扱いも可能です。

[質問集に戻る](#)

Q6

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。

- 法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇（たとえば、労働基準法第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日数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日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。以下同じ。）を取得した日数分については、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、労働者と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。

[質問集に戻る](#)

Q7

今回の法改正を契機に、法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定することはできますか。

- ご質問のような手法は、実質的に年次有給休暇の取得の促進につながっておらず、望ましくないものです。

[質問集に戻る](#)

Q8

出向者については、出向元、出向先どちらが年5日確実に取得させる義務を負いますか。

- 在籍出向の場合は、労働基準法上の規定はなく、出向元、出向先、出向労働者三者間の取り決めによります。（基準日及び出向元で取得した年次有給休暇の日数を出向先の使用者が指定すべき5日から控除するかどうかについても、取り決めによります。）
移籍出向の場合は、出向先との間のみ労働契約関係があることから、出向先において10日以上年次有給休暇が付与された日から1年間について5日の時季指定を行う必要があります。（なお、この場合、原則として出向先において新たに基準日が特定されることとなり、また、出向元で取得した年次有給休暇の日数を出向先の使用者が指定すべき5日から控除することはできません。）

[質問集に戻る](#)

【法違反に関するご質問】

Q9

年5日の取得ができなかった労働者が1名でもいたら、罰則が科されるのでしょうか。

- 法違反として取り扱うこととなりますが、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。（[Q21参照](#)）

[質問集に戻る](#)

Q10

使用者が年次有給休暇の時季指定をするだけでは足りず、実際に取得させることまで必要なのでしょうか。

- 使用者が5日分の年次有給休暇の時季指定をただけでは足りず、実際に基準日から1年以内に年次有給休暇を5日取得していなければ、法違反として取り扱うこととなります。

[質問集に戻る](#)

Q11

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。

- 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となります。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。

[質問集に戻る](#)

Q12 使用者が時季指定した日が到来する前に労働者が自ら年次有給休暇を5日取得した場合は、当初使用者が時季指定した日に労働者が年次有給休暇を取得しなくても、法違反にはならないと考えてよいのでしょうか。

- 労働者が自ら5日年休を取得しているため、法違反にはあたりません。なお、この場合において、当初使用者が行った時季指定は、使用者と労働者との間に特段の取決めがない限り、無効とはなりません。

[質問集に戻る](#)

【その他のご質問】

Q13 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。

- 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。

[質問集に戻る](#)

Q14 年度の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、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。

- 年度の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得していただく必要があります。ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではありません。

[質問集に戻る](#)

Q15 期間中に契約社員から正社員に転換した場合の取扱いについて教えてください。

- 対象期間中に雇用形態の切り替えがあったとしても、引き続き基準日から1年以内に5日取得していただく必要があります。
- なお、雇用形態の切り替えにより、基準日が従来よりも前倒しになる場合（例えば、契約社員の時の基準日は10/1だったが、正社員転換後は基準日が4/1に前倒しになる場合）には、5日の時季指定義務の履行期間に重複が生じますが、そのような場合の取扱いについては、重複が生じるそれぞれの期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を当該期間に取得させることも認められます。

[質問集に戻る](#)

Q16 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があった場合には、どのように対応すればよいのでしょうか。また、年次有給休暇管理簿もその都度修正しなくてはならないのでしょうか。

- 労働者から取得日の変更の希望があった場合には、再度意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った時季とすることが望ましいです。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。

[質問集に戻る](#)

Q17 管理監督者にも年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。

- あります。管理監督者も義務の対象となります。（[こちら](#)参照）

[質問集に戻る](#)

Q18

当社では既にすべての労働者が10日以上有給休暇を取得できる権利を有しています。その場合、2019年4月1日の改正法施行とともに5日の年次有給休暇の時季指定をしなければならないのですか。

- 改正法施行の2019年4月1日以降10日以上付与される日（基準日）から1年以内に年次有給休暇のうち5日の時季指定を行わなければならないこととされていますので、2019年4月1日の改正法施行日以降に10日以上付与された年次有給休暇のうち5日が時季指定をしなければならない対象となる年次有給休暇となります。よって、改正法施行前に基準日が経過した年次有給休暇は対象外です。

[質問集に戻る](#)
Q19

当社では年次有給休暇の時間単位取得を制度化しています。時間単位で取得した分は1日の所定労働時間に達した都度、時季指定すべき5日の年次有給休暇から控除しても構いませんか。

- 改正法により時季指定すべき5日の年次有給休暇には、時間単位年次有給休暇は含まれませんので、当該5日から控除することはできません。
- なお、年次有給休暇を半日単位で取得できるように制度化されている事業場の場合は、半日単位で取得した分が1日の所定労働時間に達した都度、時季指定すべき5日の年次有給休暇から減ずることは可能です。

[質問集に戻る](#)
Q20

当社では年次有給休暇のうち5日を限度として時間単位取得できることとしています。新たに入社した労働者は半年継続勤務して10日の年次有給休暇が付与されますが、5日の時季指定をしようとして、上限の5日を時間単位で取得した場合、労働者が自由に日単位で所得できる年次有給休暇が無くなってしまふことになりませんが、それは仕方ないのでしょうか。

- ご質問のとおり改正法施行後に付与される年次有給休暇が10日の労働者は5日の時季指定を行った残りの5日分の時間単位年次有給休暇を取得すると全ての年次有給休暇を取得することになります。
- しかしながら、年次有給休暇の5日の時季指定は労働者から聴取した意見に基づき行うものであることと、労働者が自ら時期を指定して取得した年次有給休暇の日数分は時季指定から控除することができますので、これを念頭に運用ください。

[質問集に戻る](#)
Q21

2019年4月1日から年次有給休暇の5日間の時季指定が義務付けられ、付与しない場合30万円以下の罰金が課せられるとのことですが、この罰金は付与できなかった年次有給休暇の日数1日当たり30万円ですか。また、労働者1人当たり30万円ですか。

- 法改正による条文は、年次有給休暇が10日以上付与された労働者の当該年次有給休暇のうち5日について時季を指定することが構成要件となっています。したがって、当該条文の違反となるのは当該指定された年次有給休暇の日数が5日に満たない場合ですから、満たない日数1日ごとに適用されるものではありません。
- また、この当該指定された年次有給休暇の日数が5日に満たない事実ごとに罰則が適用されるという原則的な考え方に基づけば、労働者一人ひとりに適用されることとなりますが、現実の罰則適用に当たりましては、裁判官が判断して決定することとなりますので、単純にこのとおりとはならないものをご理解いただき、まずは適正に法を遵守いただくようお願いいたします。(Q9参照)

[質問集に戻る](#)

Q22

当社では年次有給休暇の一斉付与日を毎年1月1日としていますが、例えば当年4月1日に入社した社員の場合、その年の10月1日に10日付与し、一斉付与日である翌年1月1日に11日付与することとなります。この場合、翌年1月1日から9月30日までが重複が生じるため、当年10月1日から翌年12月31日までの期間の長さに応じた日数（比例按分した日数）の指定でも可能であるとのことですが、この比例按分した日数に端数が生じる場合にはどう処理すればよいでしょうか。

- 御社の例で、時季指定が必要な日数を計算してみます。
当年4月1日に入社された労働者の場合、当年10月1日と翌年1月1日を基準日として、それぞれ5日の年次有給休暇を取得させる必要があります。しかしながら、そのほとんどが重複しており、どちらの分で時季指定し、どちらの分を取得したのかなどの管理が煩雑となるため、当年10月1日から翌年12月31日までの「15か月」に応じた日数（比例按分した日数）以上の年次有給休暇を取得させることも認められています。
- この場合、比例按分により、 $\frac{15\text{か月}}{12\text{か月}} \times 5\text{日}$ で算出された6.25日以上が両期間を通じて時季指定すればよい年次有給休暇となります。
- したがって、指定すべき年次有給休暇は「7日以上」となります。仮に半日単位を制度化している場合は「6.5日以上」※の指定が必要となります。

※比例按分の結果、端数が0.5以下となった場合は、半日単位が制度化されている場合は0.5日という指定になります。

[質問集に戻る](#)

Ⅲ. Q&A 同一労働同一賃金

- * 同一労働同一賃金に関するご質問は、静岡労働局雇用環境・均等室にお問い合わせください。
- * また、厚生労働省では、ガイドラインの内容についてのお問い合わせ先として「**同一労働同一賃金に関する専用相談窓口**」（03-3593-3316）を設置していますので、ご利用ください。

Q1 待遇を比較すべき「通常の労働者」とは誰のことを指しますか。

- 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者。以下、「正社員」とします）を指します。無期雇用フルタイム労働者とは、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者を指します。
- 「通常の労働者」の中には総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、雇用管理区分に関わらず全ての「通常の労働者」との間で不合理な待遇差を解消する必要があります。

[質問集に戻る](#)

Q2 総合職、限定正社員などの異なる雇用管理区分の正社員間の待遇差はこの法律の対象となりますか。

- パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

[質問集に戻る](#)

Q3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組をすればいいのでしょうか。

- 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇（賃金や教育訓練、福利厚生等）がどのようなものとなっているかを洗い出してみましょう。
- 個々の待遇が正社員（無期雇用フルタイム労働者）と同一か否か、異なる場合には、その理由について、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等の違いなどによって「不合理ではない」と説明できるか否かを確認してみましょう。待遇差が「不合理ではない」と言いがたい場合には、待遇の改善を検討しましょう。

※厚生労働省と静岡労働局ホームページに「取組手順書」等を掲載していますのでご活用ください。

[質問集に戻る](#)

Q4

・就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか。

- 「静岡県働き方改革推進支援センター」（フリーアクセス通話 0800-2005451）では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に労務管理・企業経営などの専門家が無料で相談・支援をしています。
- 企業への個別訪問も実施していますので、お気軽にお問い合わせください。

[質問集に戻る](#)

Q5

・待遇差の内容・理由の説明義務に関し、どの正社員と比較して説明すればいいですか。

- 待遇差の内容・理由の説明については、同一の事業主に雇用される正社員のうち、その職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正社員が比較対象となります。

※パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内で雇用されるすべての正社員（無期雇用フルタイム労働者との間で不合理な待遇差の解消等が求められます。

[質問集に戻る](#)

Q6

・どのようなことを説明すればいいですか。

- 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、以下の事項となります。

【待遇差の内容】

- ①比較対象となる正社員との間で、待遇に関する基準（賃金表など）に違いがあるかどうか
- ②比較対象となる正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇に関する基準（賃金表など）

【待遇差の理由】

- 比較対象となる正社員とパートタイム・有期雇用労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

[質問集に戻る](#)

Q7

・説明方法はどうすればいいですか。

- 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。
- ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。

[質問集に戻る](#)

事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として**不利益な取扱いをすることは禁止**されています。

「均衡待遇」と「均等待遇」とは、それぞれどのような意味ですか。

- 同じ職場で働く正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間で、基本給、賞与、手当などあらゆる待遇について不合理な差を設けることが禁止されています。
- 「**均衡待遇**」とは、仕事の内容などの違いに応じてバランスのとれた待遇を確保することで、不合理な待遇差は禁止されます。
 具体的には、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の
 - ①職務内容※
 - ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）
 - ③その他の事情
 の違いに応じた範囲内で、待遇差を決める必要があります。
- 「**均等待遇**」とは、仕事の内容などが同じであれば、原則として同じ待遇をしなければならぬということで、差別的取扱いは禁止されます。
 具体的には、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との
 - ①職務内容※
 - ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）
 が全く同じ場合には、待遇について同じ取扱いをする必要があります。

※ 職務内容とは、業務の内容及び責任の程度をいいます。

[質問集に戻る](#)

均衡待遇や均等待遇の判断要素となる職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情について、詳しく教えてください。

- 職務内容とは、「業務の内容+当該業務に伴う責任の程度」のことをいい、労働者の就業の実態を表す要素のうち最も重要なものです。「業務」とは、「職業上継続して行う仕事」のことをいい、例えば、販売職、事務職、製造工、印刷工といった従事する業務のことをいいます。また、「責任の程度」とは、業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等のことをいいます。この業務の内容と責任の程度という観点で、職務内容が同じなのか、違うのかを判断していくことになります。
- 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組み」とも言い換えられますが、転勤、昇進といった人事異動や役割の変化等の有無や範囲を指すもので、今後の見込みも含めて判断されます。
- その他の事情には、職務の成果や能力、経験、合理的な労使慣行などの様々な事情が含まれます。

[質問集に戻る](#)

・均衡待遇の判断に当たり、参考となる例はありますか。

- 「同一労働同一賃金ガイドライン」では、原則となる考え方があり、ある程度判断がはっきりした事例について、問題とならない例・問題となる例として示しています。この問題とならない例・問題となる例の間がいわゆるグレーゾーンとして残りますが、この領域に当てはまる場合については、まずは各社の労使で話し合って待遇を決定していただきたい部分となります。労使間で決着がつかない場合は、最終的には裁判で判断が下されることとなります。

以下、賞与と地域手当について、それぞれの例を示します。

賞与(会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するもの)の場合

- 通常の労働者と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければなりません。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければなりません。

《問題とならない例》

A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

《問題となる例》

賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

地域手当(特定の地域で働く労働者に対する補償として支給されるもの)の場合

- 通常の労働者と同一の地域で働くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければなりません。

《問題とならない例》

A社においては、通常の労働者であるXについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

《問題となる例》

A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

・均等待遇の判断に当たり、参考となる例はありますか。

- 賃金が時間比例分少ないといった所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、勤務成績を評価して生じる待遇の差異については許容されますが、所定労働時間の長短に関係なく支給されている通勤手当や家族手当、慶弔見舞金や、教育訓練の実施については、時間比例の待遇とすることに合理性がないため、通常の労働者と同様の取扱いをする必要があります。

「職務の内容」の判断

《業務内容は同じでも、責任の程度が異なり、職務が異なる例》

ある運送会社のドライバーA（パートタイム労働者）とドライバーB（通常の労働者）とでは、ドライバーということで職種は同じで、AとBの配達品目や配達地域も同一なので業務内容は同一。しかしながら、Bには、繁忙時や急な欠勤者が出た場合の対応をすることが求められ、実際月末になると残業をすることが多い一方、Aにはこれらの対応は求められないため業務に伴う責任の程度はBの方が重く、職務の内容は異なると考えられる。

《職務が同じ例》

ある大型スーパーの婦人服売場の売場長A（パートタイム労働者）と紳士服売場の売場長B（通常の労働者）とでは、販売職ということで職種は同じ。業務の内容をみると、扱う商品に違いはあるが必要な知識の水準などに大きな違いはないし、在庫管理、部下の指導など業務の内容、そして、業務に伴う責任の程度においても、AとBに違いはなく、職務の内容は同じと考えられる。

「職務内容・配置の変更範囲」の判断

《人材活用の仕組みや運用などが異なる例》

あるスーパーマーケットでは、雇用形態にかかわらず、有能な人材を副店長に登用しているが、副店長は2～3年ごとに店舗を異動させる仕組みになっているので、副店長になると、通常の労働者、パートタイム労働者にも転勤がある。しかしながら、通常の労働者の副店長は、全国的に転居を伴う異動をさせる一方、パートタイム労働者の副店長には、転居を伴うことなく、自宅から通える範囲での異動しかさせないことにしている。このような場合、転勤の範囲が異なり、人材活用の仕組みが異なると考えられる。

《人材活用の仕組みや運用などが同じ例》

ある電機メーカー工場で、溶接・組立・修理を行う現場の作業員は、通常の労働者もパートタイム労働者も、生産体制の変化に伴って配置されるラインが変わる異動はあるが、他の工場への異動は実態としてない。このような場合、転勤はどちらにもない、ということで転勤の取扱いは同じ、配置の変更の取扱いも同じといえる。

[質問集に戻る](#)

Q12 例えば東京都と沖縄県にそれぞれ支店がある場合で、職務内容と人材活用の仕組みが同じ場合は、同一の労働者として、同一の賃金を支給する必要がありますか。

- 同一の労働者と判断される場合、同一の賃金を支給する必要があります。ただし、勤務地に応じて支給される地域手当等について、金額の差を設けることは合理的な理由と判断される場合があります。

Q13 「通常の労働者」とは正社員のことを指すものだと理解していますが、無期転換ルールによって、無期雇用となったフルタイム労働者は該当しますか。

- 「通常の労働者」については「[Q1](#)」の回答をご確認ください。
- 無期転換ルールにより無期労働契約に転換したフルタイム労働者も「通常の労働者」になり得ますので、改正パート・有期雇用労働法の保護の対象とはなりません。

Q14 同一企業の定義について。グループ会社や完全子会社は別企業と考えてよいですか。

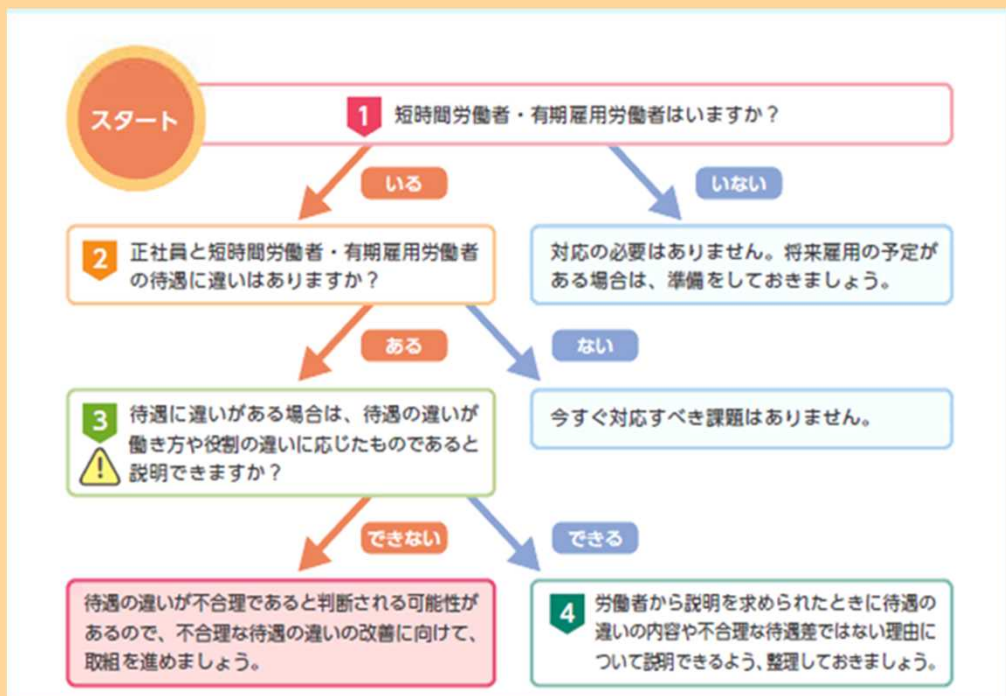
- 別会社です。あくまで法人登記上で考えてください。

[質問集に戻る](#)

Q15 パートタイム・有期雇用労働法の施行までどのように取り組めばよいですか。

- 法の施行日は2020年4月1日（中小企業は2021年4月1日から適用）です。
- 厚生労働省では、パンフレット「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を作成しましたので、これを活用し、社内制度の点検をしてください。パンフレットには次のような取組手順が示されていますので、この手順に沿って取組を進めてください（まずは、4の「不合理ではないこと」を説明できるように整理しておきましょう。）。

【取組手順】



※詳しくは、静岡労働局のホームページをご覧ください。（[こちら](#)参照）

[質問集に戻る](#)

Q1

改正労働者派遣法による不合理な待遇差はどのように解消されるのですか。

- 派遣労働者については、下記のいずれかを確保することが義務化されます。
 - (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
 - (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇
- ※併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

詳細については、今後、労働政策審議会の審議を経て定められる予定です。

[質問集に戻る](#)

Q2

事業主が派遣労働者に対し、待遇に関する説明をしなければならないのですか。

- 派遣労働者が求めた場合は、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務を創設します。
- 説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を創設します。

詳細については、今後、労働政策審議会の審議を経て定められる予定です。

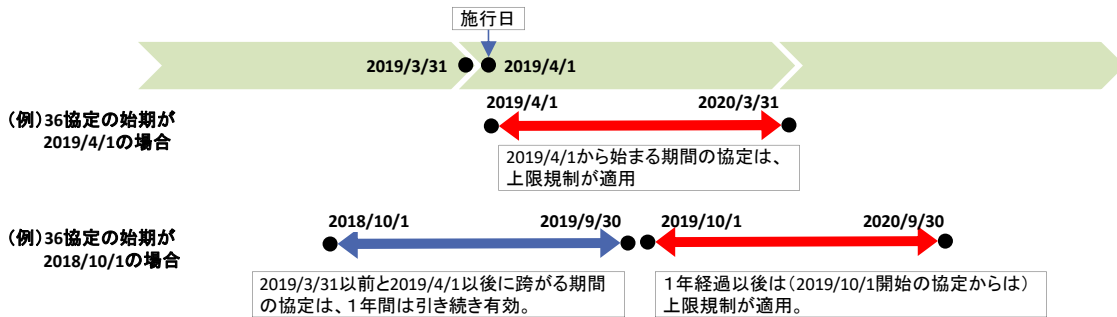
[質問集に戻る](#)

資料編

Point 3

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措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。



Point 4

上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務があります。

- 以下の事業・業務については、上限規制の適用が5年間猶予されます。

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

- 新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

なお、今回の法改正によって労働安全衛生法が改正され、新技術・新商品等の研究開発業務については、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務付けられました。

事業者は、面接指導を行った医師の意見を勘案し、必要があるときには就業場所の変更や職務内容の変更、有給休暇の付与などの措置を講じなければなりません。

[質問に戻る](#)

Step 4

毎月の時間外労働と休日労働の合計時間数について、2～6か月の平均時間数を把握します。

◆Step 2 で把握した時間外労働と休日労働の合計時間数をもとに、2 か月平均、3 か月平均、4 か月平均、5 か月平均、6 か月平均を算出します。

✓例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2～6か月平均を算出します。

	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

算定期間	2か月平均	⇒	57.5	… 8～9月の平均
	3か月平均	⇒	53.3	… 7～9月の平均
	4か月平均	⇒	55.0	… 6～9月の平均
	5か月平均	⇒	60.0	… 5～9月の平均
	6か月平均	⇒	63.3	… 4～9月の平均

✓同様に他の月についても2～6か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する2～6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

! 前年度の36協定の対象期間の時間数についても2～6か月平均の算定時間に含みます。

例えば、今回のケースで2021年4月について計算するためには、直前の5か月分（2020年11月～2021年3月）の実績も必要です。

	2020 /11	2020 /12	2021 /1	2021 /2	2021 /3	2021 /4
時間外労働	45	45	30	20	45	80
休日労働		10				
合計	45.0	55.0	30.0	20.0	45.0	80.0

算定期間	2か月平均	⇒	62.5	… 3～4月の平均
	3か月平均	⇒	48.3	… 2～4月の平均
	4か月平均	⇒	43.8	… 1～4月の平均
	5か月平均	⇒	46.0	… 12～4月の平均
	6か月平均	⇒	45.8	… 11～4月の平均

(※) P.6のPoint 3のとおり、経過措置の期間については上限規制が適用されないため、2～6か月平均の算定に含める必要はありません。

Step 5

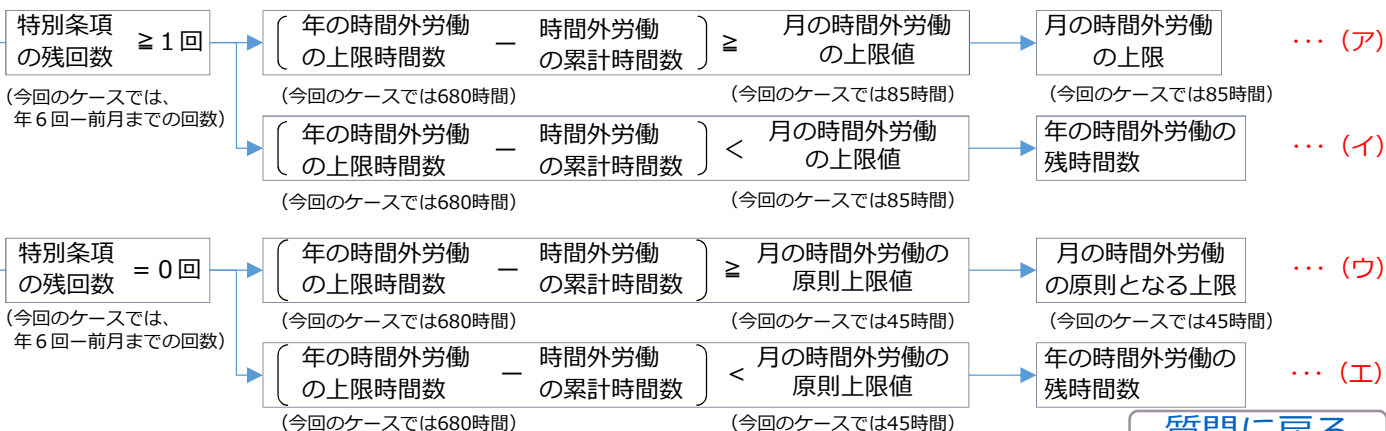
Step 1～4 で把握した前月までの実績をもとに、当月における時間外労働時間数と休日労働時間数の最大可能時間数を把握します。

◆Step 2～3 で把握した時間外労働、休日労働の時間数や合計数などをもとに、当月における、①時間外労働、②時間外労働+休日労働の合計の最大限可能となる時間数を把握します。

①時間外労働の可能時間数

当月の時間外労働の可能時間数を、以下の手順で算出します。

当月の時間外労働の可能時間数



[質問に戻る](#)

～年休を全部または一部前倒して付与している場合における取扱い～

- * 前頁までが、基本的なルールです。ここからは、新入社員に入社と同時に年次有給休暇を付与する場合など、**法定の基準日より前に年次有給休暇を10日以上付与した場合**について、どのように取り扱えばよいか、確認していきます。



法定の付与日数が10日以上の方であれば、法定の基準日より前倒して付与する場合であっても、付与日数の合計が10日に達した時点で義務が発生します。

ケース1

法定の基準日（雇入れの日から6か月後）より前に10日以上の子年次有給休暇を付与する場合

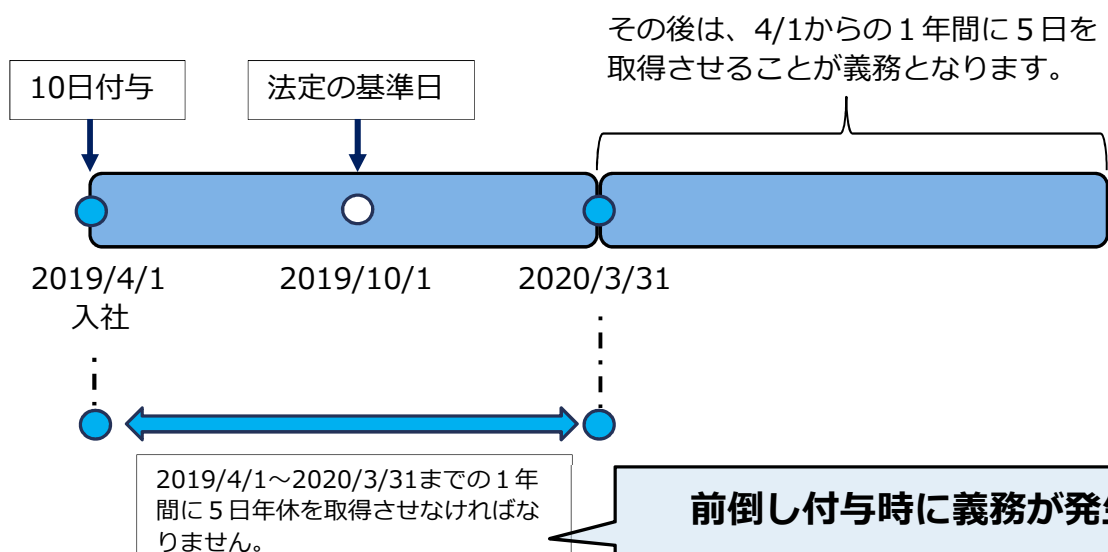
労働者に対して法定の基準日より前倒して10日以上の子年次有給休暇を付与した場合には、使用者は、**その日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させなければなりません。**

図解

入社（2019/4/1）と同時に10日以上の子年次有給休暇を付与した場合

通常の場合は入社から半年後の10/1から翌年9/30までの1年間に年次有給休暇を5日取得させることとなりますが、例えば入社日（4/1）に前倒して10日以上の子年次有給休暇を付与した場合には、その日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させる必要があります。

入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/4/1（10日付与）



I 法令解説編

1. 年次有給休暇の付与や取得に関する基本的なルール

Point
1

年次有給休暇の発生要件と付与日数

労働基準法において、労働者は、

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。

①原則となる付与日数

- 使用者は、労働者が雇入れの日から**6か月間継続勤務**し、その6か月間の全労働日の**8割以上**を出勤した場合には、原則として**10日**の年次有給休暇を与えなければなりません。

(※) 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

②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対する付与日数

- 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。
- 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、週所定労働日数が**4日以下**または年間の所定労働日数が**216日以下**の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(※) 表中太枠で囲った部分に該当する労働者は、2019年4月から義務付けられる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」(P5～P10参照)の対象となります。

2. 年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月～）

2019年3月まで

年休の取得日数について
使用者に義務なし

2019年4月から

年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となります。
(対象：年休が10日以上付与される労働者)

Point

1

対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。

- 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に限ります。
- 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。
(年次有給休暇の発生要件についてはP3をご参照ください。)

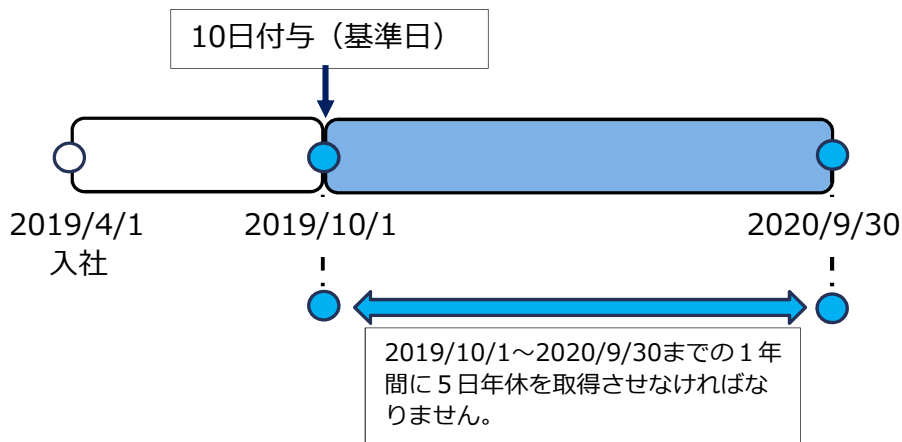
Point

2

年5日の時季指定義務

使用者は、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、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

(例) 入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/10/1（10日付与）



Point

3

時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。