

## 平成24年夏期の節電に向けた労働時間の見直し等に関するQ&A

平成24年5月18日に決定された「今夏の電力需給対策について」（電力需給に関する検討会合及びエネルギー・環境会議決定）において、各地域の節電目標が定められるとともに、セーフティネットとしての計画停電を準備することとされました。今夏の節電目標を達成するには、官民一体となった取り組みによって、需給両面の抜本的な対策を講じる必要があります。

夏期の電力使用の分散化・平準化を図るため、企業においては、事業計画、生産計画等の変更を行うことに伴い、所定労働時間の短縮、休暇・休日や始業・終業時刻の変更、変形労働時間制の導入等を実施する事業主も少なくないと思われます。

厚生労働省では、労使で節電に取り組むに当たって留意すべき事項等をまとめたパンフレット（※）を作成し、その普及・啓発に努めているところですが、併せて、節電に向けた労働時間の見直し等に関するQ&Aを取りまとめております。

夏期の節電対策を効果的なものとするためには、労使でよく話し合い、納得、協力して取り組んでいただく体制を築いていただくことが重要です。パンフレットや本Q&Aを参考にいただければと思います。

なお、具体的な御相談など詳細については、お近くの静岡労働局労働基準部監督課又は各労働基準監督署にお問い合わせください。

※節電に取り組む労使のみなさんへ（パンフレット）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001apoc-att/2r9852000001c15i.pdf>

## 節電に向けた労働時間の見直し等に関するQ&A

### 目次

#### 1 総論

Q1-1	夏期の電力不足に対応した操業計画の変更により、労働者の労働時間等の変更が必要ですが、その際に気をつけなければならないことはありますか。
Q1-2	始業・終業時刻の繰り上げや変形労働時間制の導入等を行うために、就業規則の変更を検討していますが、法令上留意すべきことはありますか。
Q1-3	当社のA工場には過半数組合がありませんが、労使協定を結ぶために、過半数代表者はどのように選出すればよいですか。
Q1-4	夏期の節電対策として、始業・終業時刻の繰り上げや変形労働時間制の導入等を行うに当たり、労働者に対し、必要な配慮をしたいと考えていますが、雇用管理上、留意すべき点は何でしょうか。
Q1-5	節電対策の実施に伴い、事業活動を縮小せざるを得ません。所定労働日(休日)の変更を行っていませんが、所定労働日を休業とする場合、労働基準法の休業手当の支払義務はありますか。

#### 2 計画停電が実施された場合の対応について【労働基準法第26条関係】

Q2-1	従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、計画停電に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとするのは、適法なのでしょうか。
Q2-2	計画停電が実施された場合に、休業を実施しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのでしょうか。
Q2-3	計画停電が実施され、停電の時間中を休業とする場合、労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。
Q2-4	計画停電が実施される場合、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて1日全部を休業とする場合、労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。
Q2-5	派遣先の事業場が計画停電の影響で休業しましたが、派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させたことについては、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たらず、同条に基づく休業手当の支払が不要とされました。このような場合、派遣元事業主と派遣労働者との関係においても、休業手当を支払う必要がないこととなるのでしょうか。

**3 変形労働時間制（1か月を超え1年以内の期間を対象期間とするもの）について【労働基準法第32条の4、第32条の4の2関係】**

Q3-1	労使協定では変形労働時間制の対象期間中の労働日と各労働日の所定労働時間を定めないといけないとのことですが、対象期間中の全ての労働日について、あらかじめ各労働日の所定労働時間を定めておかないといけないのでしょうか。
Q3-2	変形労働時間制を導入した場合の時間外労働はどのように扱えばよいのでしょうか。
Q3-3	変形労働時間制の対象期間の途中に採用され、あるいは退職する労働者についての取扱いはどうすればよいのでしょうか。

**4 年次有給休暇の計画的付与について【労働基準法第39条関係】**

Q4-1	年次有給休暇の計画的付与制度を導入したいと考えています。事業場全体の休業による一斉付与、年休計画表による個人別付与等が考えられますが、それぞれの方法によって労使協定の内容は異なるのでしょうか。
Q4-2	計画的付与制度を導入したいのですが、その対象とする休暇の日数に限度はあるのでしょうか。
Q4-3	事業場全体の休業による一斉付与を検討しています。事業場の労働者の中には、年休権がない労働者や年休日数の少ない労働者がいますが、どのように扱えばよいのでしょうか。
Q4-4	計画的付与制度を労使協定で導入しましたが、労使協定で指定した休暇日を業務の都合等を理由に使用者又は労働者が一方的に変更することはできるのでしょうか。

**5 家族的責任を有する労働者への配慮について**

Q5-1	深夜シフトを設けましたが、小さな子を持つ労働者や介護を要する家族を持つ労働者から深夜勤務を免除してほしいとの申出がありました。認める必要がありますか。
Q5-2	深夜業の免除の申出があってもその申出を認めなくてもいいとされる「事業の正常な運営を妨げる場合」とはどのような場合ですか。
Q5-3	現在、始業時刻9：00～終業時刻17：00の就業時間ですが、始業時刻の繰り上げにより8：00～16：00の就業時間とすることで労使合意をしました。現在、育児・介護休業法上の3歳未満の子を有する労働者に対する短時間勤務制度として、10：30～16：30の6時間の短時間勤務を設けているのですが、始業時刻の繰り上げ後、どのような短時間勤務制度を設けなければならないのでしょうか。短時間勤務制度の時間帯の変更を行わなければならないでしょうか。
Q5-4	短時間勤務制度利用者の賃金や処遇について、気を付けるべき点は何ですか。
Q5-5	節電対策により、これまでの勤務時間シフトを変更せざるを得なくなり、これによって短時間勤務制度を実施できない業務が発生しました。どのように対応すべきですか。

Q5-6	会社の休日分散策により土日が出勤日となりました。3歳未満の子がいる従業員から、保育園に預けられないため、土日出勤の免除の申出がありました。認める必要がありますか。
------	---

## 6 その他

Q6-1	残業時間(時間外労働)の削減により節電対策を行いたいと考えています。どのように行えばよいですか。
Q6-2	始業・終業時刻の変更をして節電対策を行いたいと考えています。法定労働時間内である一方で、深夜労働、休日労働となる場合が想定されますが、この場合、割増賃金の支払は必要なのでしょうか。
Q6-3	労働者に深夜業(午後10時～午前5時)をさせる場合に留意すべきことはありますか。
Q6-4	夏期の節電対策に伴う生産の落ち込みを補うために、他地域の工場で通常より多く操業することを考えています。時間外労働の限度時間(1か月:45時間等)を超えて時間外労働をしてもらう必要があると考えていますが、どのような手続が必要でしょうか。

## 1 総論

Q 1-1	夏期の電力不足に対応した操業計画の変更により、労働者の労働時間等の変更が必要ですが、その際に気をつけなければならないことはありますか。
A 1-1	<p>各企業においては、夏期の電力使用の分散化・平準化を図るため、事業計画、生産計画等の変更を行うこととなり、それに伴い、以下のような労働条件の変更等が必要となることが想定されます。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・昼間の節電対策のために、始業・終業時刻の繰り上げ、所定労働時間の短縮、所定外労働時間の削減</li><li>・平日（月～金曜）の節電対策のために、所定休日の見直し（所定休日を土日以外の日に変更する）</li><li>・夏期の節電対策のために、所定休日の増加、年次有給休暇の計画的付与制度の導入、秋期への事業活動の振替</li></ul> <p style="text-align: right;">等</p> <p>こうした見直しは労働者の生活等に大きな影響を及ぼすものです。見直しに当たっては、最低労働基準を定める労働基準法等の法令を遵守することはもちろん、各企業・事業場の実情を踏まえ、労使で十分に話し合い、十分に納得した上で、節電対策を実行できる環境を整えることが重要です。</p>
Q 1-2	始業・終業時刻の繰り上げや変形労働時間制の導入等を行うために、就業規則の変更を検討していますが、法令上留意すべきことはありますか。
A 1-2	<p>始業・終業時刻の繰り上げや変形労働時間制（1 か月を超え1 年以内の期間を対象期間とするもの）の導入等を行う場合（※）は、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、事業場の労働者の過半数労働組合等の意見を聴いた上で、就業規則の変更を行い、変更後の就業規則を労働基準監督署に届け出る必要があります（労働基準法第89条、第90条）。また、変形労働時間制の導入等については、さらに、法に基づく労使協定の締結と届出が必要です。</p> <p>また、労働時間等の見直しに伴い、就業規則を変更するに当たっては、当該見直しは、労働者の生活に大きな影響を及ぼす労働条件の変更となることから、労働契約法（第9条及び第10条）の趣旨に基づき、労働時間等の変更の必要性等について労働者に十分説明するとともに、労働者への影響を最小限のものとするなどの配慮を行うことが</p>

	<p>望ましいと考えられます。</p> <p>※ 始業・終業時刻等の労働条件を労働協約により定めている場合に、始業・終業時刻の繰り上げや変形労働時間制の導入を行う場合には、労働協約の改訂も必要となります。</p>
--	--

Q 1-3	<p>当社の A 工場には過半数組合がありませんが、労使協定を結ぶために、過半数代表者はどのように選出すればよいですか。</p>
A 1-3	<p>労使協定は、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは適正な手続により選出された労働者の過半数を代表する者と使用者が書面により締結する必要があります。</p> <p>「労働者の過半数を代表する者」は次のいずれの要件も満たす必要があります（労働基準法施行規則第6条の2第1項）。</p> <p>(1) 監督又は管理の地位にある者でないこと</p> <p>(2) 労使協定の締結当事者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等（労働者の話し合い、持回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続）の方法により選出された者であり、使用者の意向によって選出された者ではないこと</p> <p>上記の要件を満たさない過半数代表者との労使協定は無効と解されるため、今回、労使協定を新たに締結したり、見直したりする場合には、要件を満たす過半数代表者の選出が必要です。</p> <p>なお、使用者は労働者が過半数代表者であること、過半数代表者になろうとしたこと、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、解雇、賃金の減額、降格等労働条件について不利益取扱いをしないようしなければなりません（労働基準法施行規則第6条の2第3項）。</p>

Q 1-4	<p>夏期の節電対策として、始業・終業時刻の繰り上げや変形労働時間制の導入等を行うに当たり、労働者に対し、必要な配慮をしたいと考えていますが、雇用管理上、留意すべき点は何でしょうか。</p>
A 1-4	<p>夏期の電力不足の影響により、生産量等が減少する場合であっても、安易に労働者の解雇・雇止めを行わないことはもちろんのこと、労働時間等の変更等を行う場合にも、非正規労働者など一部の労働者に負担が偏らないよう、労使で十分に納得した上で、節電対策を実行でき</p>

	<p>る環境を整えることが重要です。</p> <p>夏期の所定労働時間や所定労働日数を削減する場合、特に時間給や日給月給で働く労働者については、労働者の賃金の減額にもつながりかねず、労働者の生活に大きな影響を及ぼす労働条件の変更となることから、労働契約法（第8条、第9条、第10条）の趣旨に基づき、所定労働時間の短縮の変更の必要性等について労働者に十分説明するとともに、労働者への影響を最小限のものとするなどの配慮を行うことが望ましいものです。</p> <p>このほか、育児・介護を担う労働者など、家族的責任を有する労働者に対し、配慮すべき事項についてはQ5-1～Q5-6をご覧ください。</p>
--	--

Q1-5	<p>節電対策の実施に伴い、事業活動を縮小せざるを得ません。所定労働日（休日）の変更を行っていませんが、所定労働日を休業とする場合、労働基準法の休業手当の支払義務はありますか。</p>
A 1-5	<p>夏期の節電対策に伴い、生産・サービス供給の減少が見込まれる場合であっても、まず労使でよく話し合い、できる限り休業を回避してすることが重要です。やむを得ず休業せざるを得ない場合には、労働契約や労働協約、就業規則等に基づき、賃金、手当等の支払を定めているときは、当該労働契約等に基づき当該手当等を支払う必要があります。</p> <p>最低労働基準を定める労働基準法との関係では、同法第26条において、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。</p> <p>ただし、天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければなりません。</p> <p>休業が使用者の責に帰すべき事由によるものであるか否かは個別に判断されるものですが、夏期の節電対策に伴う休業については、節電対策が求められることは想定されていること、所定休日の見直し、秋期への事業活動の振替等の対応が考えられること等から、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業に該当し、休業手当の支払が必</p>

	要と考えられます。
--	-----------

## 2 計画停電が実施された場合の対応について【労働基準法第26条関係】

Q2-1	<p>従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、計画停電に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとすることは、適法なのでしょうか。</p>
A2-1	<p>労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われてきた賃金、手当等を、計画停電に伴う休業については支払わないとすることは、労働条件の不利益変更に該当します。</p> <p>このため、労働者との合意など、労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更手続をとらずに、賃金、手当等の取扱いを変更する（支払わないこととする）ことはできません。</p> <p>なお、企業側の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払う必要があり、それについてQ2-3～Q2-5において、最低労働条件として労働基準法第26条に基づく休業手当に係る取扱いを示したものでありますが、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づく賃金、手当等の取扱いを示したものではありません。</p>

Q2-2	<p>計画停電が実施された場合に、休業を実施しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。</p>
A2-2	<p>雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金は、休業等を実施することにより労働者の雇用の維持を図った事業主に休業手当等の一部を助成するものです。</p> <p>計画停電の実施を受けて事業活動が縮小した場合も助成対象になります。</p> <p>本助成金は、労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業に該当するか否かにかかわらず、事業主が休業についての手当を支払う場合には助成対象となり得ます。</p> <p>助成金を受給するには、休業等実施計画届を提出するなど、支給要件を満たす必要がありますので、詳しくは、最寄りのハローワークに</p>

	お問い合わせいただくか、厚生労働省のホームページ（ <a href="http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a-top.html">www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a-top.html</a> ）をご覧ください。
--	--

Q2-3	計画停電が実施され、停電の時間中を休業とする場合、労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。
A2-3	今夏の計画停電に関しては、事業場に電力が供給されないことを理由として、計画停電の時間帯、すなわち電力が供給されない時間帯を休業とする場合は、原則として、労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業には該当せず、休業手当を支払わなくても労働基準法違反にならないと考えられます。なお、Q2-1・A2-1及びQ2-2・A2-2もご覧ください。

Q2-4	計画停電が実施される場合、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて1日全部を休業とする場合、労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。
A2-4	計画停電の時間帯を休業とすることについては、Q2-3の回答のとおり、原則として、労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えられますが、計画停電の時間帯以外の時間帯については、原則として労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業に該当すると考えられます。ただし、他の手段の可能性、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、計画停電の時間帯のみを休業とすることが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて、原則として労働基準法第26条の使用者の責に帰すべき事由による休業には該当せず、休業手当を支払わなくても労働基準法違反とはならないと考えられます。なお、Q2-1・A2-1及びQ2-2・A2-2もご覧ください。

Q2-5	派遣先の事業場が計画停電の影響で休業しましたが、派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させたことについては、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たらず、同条に基づく休業手当の支払が不要とされました。このような場合、派遣元事業主と派遣労働者との関係においても、休業手当を支払う必要がないこととなるのでしょうか。
A2-5	派遣中の労働者の休業手当について、労働基準法第26条の「使用

	<p>者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣元の使用者についてなされます。派遣先の事業場が、天災事変等の不可抗力によって操業できないため、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないとは必ずしもいえず、派遣元の使用者について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて、「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうか判断されます。</p> <p>また、計画停電の実施により事業活動が縮小した場合は、休業についての手当等が支払われ、雇用保険の適用事業所であるなど他の要件を満たせば、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。これらの助成金の詳細については、Q2-2・A2-2 をご覧ください。</p> <p>※ 派遣元の事業主は、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を行うことや、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図ることに努めていただくようお願いいたします。</p> <p>「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」については、以下のURLをご覧ください。  (<a href="http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/dl/8shishin.pdf">http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/dl/8shishin.pdf</a>)</p>
--	--

**3 変形労働時間制（1 か月を超え 1 年以内の期間を対象期間とするもの）について【労働基準法第32条の4、第32条の4の2関係】**

Q 3-1	<p>労使協定では変形労働時間制の対象期間中の労働日と各労働日の所定労働時間を定めないといけないとのことですが、対象期間中の全ての労働日について、あらかじめ各労働日の所定労働時間を定めておかないといけないのでしょうか。</p>
A 3-1	<p>変形労働時間制（1 か月を超え 1 年以内の期間を対象期間とするもの）を採用する場合には、労使協定により、対象期間における労働日と労働日ごとの労働時間を具体的に特定しなければなりません。</p> <p>ただし、労使協定で対象期間を1 か月以上の期間ごとに区分して、最初の期間の労働日と労働日ごとの労働時間を定めるとともに、残りの期間については各期間における総労働日数と総労働時間数を定めておくという方法も可能です（労働基準法第32条の4第1項第4号）。</p>

	<p>就業規則については、労働基準法上、始業及び終業の時刻並びに休日を含めて定めることとされていますので（労働基準法第89条）、変形労働時間制を採用する場合にも、就業規則において、対象期間における各日の始業及び終業の時刻並びに休日を定める必要があります。</p> <p>ただし、1 か月以上の期間ごとに区分を設けて労働日及び労働日ごとの労働時間を特定することとしている場合においては、勤務の種類ごとの始業・終業時刻及び休日並びに当該勤務の組合せについての考え方、勤務割表の作成手続及びその周知方法等を定めることも可能です。</p> <p>この場合には、就業規則の定めに従って、各日ごとの勤務割は、最初の期間におけるものは当該期間の開始前までに、最初の期間以外の各期間におけるものは、過半数労働組合等の同意を得た上で、当該各期間の初日の30日前までに書面でそれぞれ具体的に定める必要があります（労働基準法第32条の4第2項）。</p> <p>例：7/1～12/31の6か月を変形労働時間制の対象期間とし、対象期間を1 か月ごとに区分する場合</p> <p>7月分・・・労使協定で労働日と各労働日の所定労働時間を定める。</p> <p>8月分・・・30日前（7月2日）までに過半数労働組合等の同意を得た上で労働日と各労働日の所定労働時間を定める。</p> <p>9月分以降同じ。</p> <p>※ 8月分以降については、労使協定で各月の労働日数と総労働時間を定めた上で、過半数労働組合等の同意を得た上で、各期間の初日の30日前までに当該期間の労働日及び労働日ごとの労働時間を書面により具体的に特定する必要があります。なお、その際新たな労使協定の締結や就業規則の変更手続は不要です。</p>
--	--

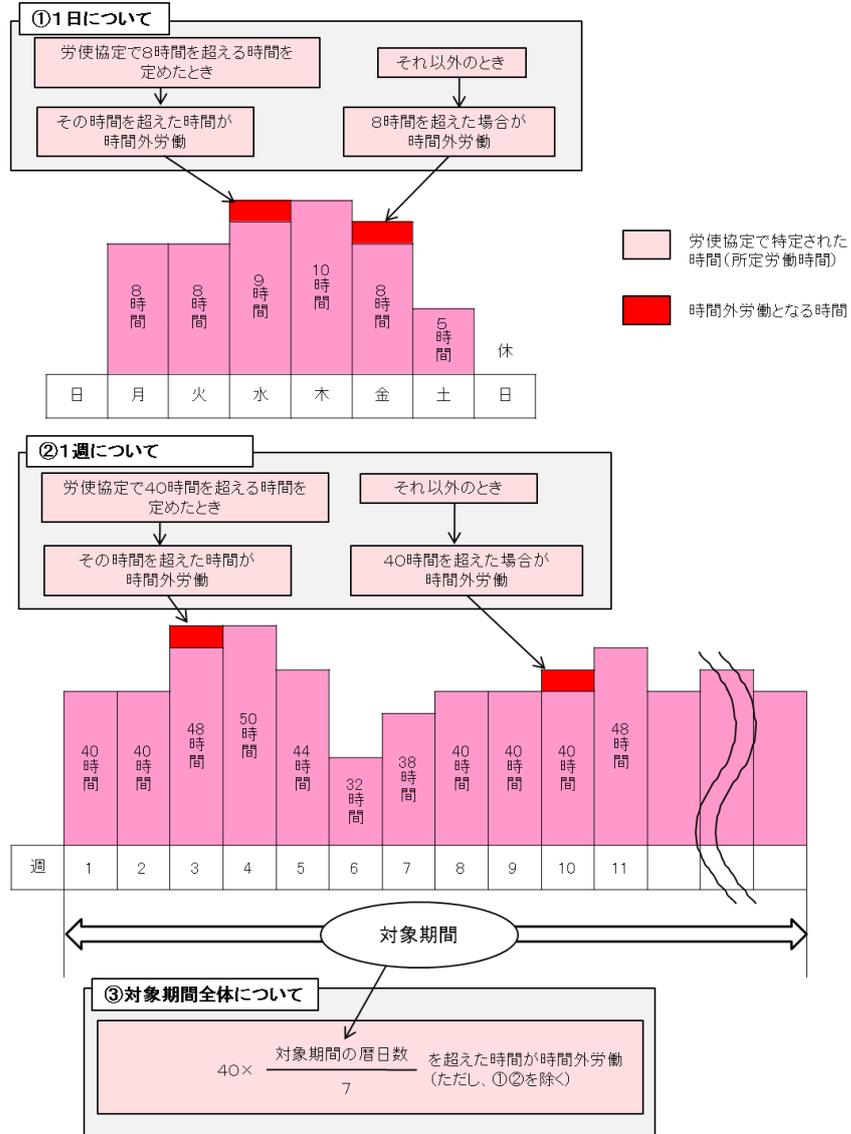
Q 3-2	変形労働時間制を導入した場合の時間外労働はどのように扱えばよいでしょうか。
A 3-2	<p>変形労働時間制（1 か月を超え1 年以内の期間を対象期間とするもの）を採用した場合に時間外労働となるのは、次の時間となります。</p> <p>（1）1 日については、労使協定により8時間を超える労働時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働させた時間</p> <p>（2）1 週間については、労使協定により40時間を超える労働時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間を超えて労働さ</p>

せた時間（（１）で時間外労働となる時間を除く）  
（３）対象期間全体については、次の式（※）によって計算される対象期間における法定労働時間の総枠を超えて労働させた時間（（１）又は（２）で時間外労働となる時間を除く）  
※  $40\text{時間} \times (\text{対象期間の暦日数}) / 7$

したがって、これらの時間を超えた部分については、時間外労働となることから、36協定の締結・届出と割増賃金の支払が必要です。

なお、36協定（時間外・休日労働に関する協定）で定める延長時間については、限度時間が定められており、変形労働時間制（3か月を超え1年以内の期間を対象期間とするもの）の場合とそれ以外の場合では、この限度時間が異なる点に留意が必要です（例えば1月当たりの限度時間は、変形労働時間制では42時間、その他の場合は、45時間と定められています）。

## 1年単位の变形労働時間制と時間外労働



なお、以下の場合、各種法律において、時間外労働等に関する特別の制約がありますので、ご注意ください。

- (1) 「満18歳に満たない者（労働基準法第60条第1項）」や「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（労働基準法第66条第1項）」は、法定労働時間（1日：8時間以内、週：40時間以内）を超えて労働させてはならない
- (2) 小学校就学前までの子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない（育児・介護休業法第17条、

	<p>第18条)</p> <p>(3) 3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない(育児・介護休業法第16条の8)</p>
--	--

Q 3-3	変形労働時間制の対象期間の途中で採用され、あるいは退職する労働者についての取扱いはどうすればよいでしょうか。
A 3-3	<p>変形労働時間制(1か月を超え1年以内の期間を対象期間とするもの)の対象労働者であって途中採用された者や途中退職した者については、労働基準法第32条の4の2の規定により、賃金の清算をしなければなりません。具体的には、それらの者を変形労働時間制により労働させた期間を平均して1週間当たり40時間を超えた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。</p>

#### 4 年次有給休暇の計画的付与について【労働基準法第39条関係】

Q 4-1	<p>年次有給休暇の計画的付与制度を導入したいと考えています。事業場全体の休業による一斉付与、年休計画表による個人別付与等が考えられますが、それぞれの方法によって労使協定の内容は異なるのでしょうか。</p>
A 4-1	<p>年次有給休暇の計画的付与制度を導入する場合には労使協定の締結が必要となりますが、導入しようとする計画的付与制度によって、その内容は異なり、例えば、以下のような内容を協定で定めることが考えられます。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 事業場全体の休業による一斉付与の場合には、具体的な年次有給休暇の付与日</li> <li>② 班別の交替制付与の場合には、班別の具体的な年次有給休暇の付与日</li> <li>③ 年次有給休暇付与計画表による個人別付与の場合には、計画表を作成する時期、手続等(具体的な年次有給休暇の付与はその計画表によって定まることになる。)</li> </ol> <p>なお、時間単位年休は、個々の労働者に対して時間単位による年休の取得を義務付けるものではなく、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるというものであることから、計画的付与</p>

	として時間単位年休を与えることは認められません。
--	--------------------------

Q 4-2	計画的付与制度を導入したいのですが、その対象とする休暇の日数に限度はあるのでしょうか。
A 4-2	計画的付与制度の対象とできるのは、年次有給休暇のうち5日を超える部分となります。例えば、年次有給休暇が10日の労働者は5日まで、20日の労働者は15日まで、計画的に付与することができます（労働基準法第39条第6項）。

Q 4-3	事業場全体の休業による一斉付与を検討しています。事業場の労働者の中には、年休権がない労働者や年休日数の少ない労働者がいますが、どのように扱えばよいのでしょうか。
A 4-3	事業場全体の休業による一斉付与を導入する場合、年休権がない労働者や年休日数の少ない労働者については、計画的付与の対象とすることはできないので、使用者は、特別の休暇を与える、年休の日数を増やす等の措置を講じることが望ましいものです。 このような措置をとらずに当該労働者を休業させる場合には、労働契約や労働協約、就業規則等に基づき、賃金、手当等の支払を定めているときは、当該労働契約等に基づき当該手当等を支払う必要がありますが、そのような定めがない場合であっても、少なくとも労働基準法第26条の規定による休業手当の支払（平均賃金の100分の60以上）が原則として必要です。

Q 4-4	計画的付与制度を労使協定で導入しましたが、労使協定で指定した休暇日を業務の都合等を理由に使用者又は労働者が一方的に変更することはできるのでしょうか。
A 4-4	計画的に付与される年次有給休暇は、労使協定で定めるところにより、付与されることとなります。したがって、この場合の年休については、使用者が一方的に変更することはできません。また、労働者も原則としてその休暇日に拘束されることとなり、当該休暇日とは別の日に年休を取得することを申し出ても、当該休暇日に年休を取得しないことは一般に認められないと考えられます。 労使協定で指定された休暇日を変更する場合は、労使協定の変更手続の定め等に基づき、適切な手続を経てなされる必要があります。

## 5 家族的責任を有する労働者への配慮について

Q 5-1	深夜シフトを設けましたが、小さな子を持つ労働者や介護を要する家族を持つ労働者から深夜勤務を免除してほしいとの申出がありました。認める必要がありますか。
A 5-1	<p>育児・介護休業法では、小学校就学前までの子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が育児や介護のために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、その労働者を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならないこととされています。（ただし、勤続年数1年未満の労働者や深夜においてその子あるいは対象家族を常態として保育・介護できる同居の家族がいる労働者など、一定の労働者については対象外です（育児・介護休業法第19条、第20条））。</p> <p>パートやアルバイトの方についても、勤務年数1年未満の労働者など制度が適用にならない場合に該当しない限り、深夜業の免除が認められます。</p> <p>また、深夜業の免除の申出をしたこと又は免除を受けたこと等を理由として、解雇、雇止め等不利益取扱いを行うことは禁止されています（育児・介護休業法第20条の2）。</p> <p>さらに、労働基準法では、妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性）が請求した場合は、深夜業をさせてはならないこととされています（労働基準法第66条第3項）。</p> <p>なお、育児・介護休業法上の深夜業の免除を申し出た労働者について、他の時間の勤務にシフトさせる義務が生じるものではありませんが、あらかじめ、労働者の深夜業の免除期間中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む）に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮して下さい。</p>
Q 5-2	深夜業の免除の申出があってもその申出を認めなくてもいいとされる「事業の正常な運営を妨げる場合」とはどのような場合ですか。
A 5-2	<p>「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易度等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきものとされています。</p> <p>事業主は、労働者が深夜業の免除を請求した場合においては、その労働者が請求どおりに深夜業の免除を受けられることができるように通常</p>

	<p>考えられる相当の努力をすべきであり、単に深夜業が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されません。</p> <p>例えば、事業主が通常の配慮をすれば代行者を配置する等により事業を運営することが客観的に可能な状態にあると認められるにもかかわらず、そのための配慮をしなかった場合は、深夜業が必要な配置人員を欠くこと等をもって、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するとは言えません。一方、事業主が通常の配慮をしたとしても代行者を配置する等により事業を運営することが客観的に可能な状況になかったと認められる場合は、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当します。また、深夜業をせざるを得ない繁忙期において、同一時期に多数の専門性の高い職種の労働者が請求した場合であって、通常考えられる相当の努力をしたとしてもなお事業運営に必要な業務体制を維持することが著しく困難な場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当します。</p> <p>こうした育児や家族の介護など家族的責任を有する労働者を深夜業に従事させようとする場合においては、その事情に十分配慮することが望まれます。</p>
--	--

Q 5-3	<p>現在、始業時刻9：00～終業時刻17：00の就業時間ですが、始業時刻の繰り上げにより8：00～16：00の就業時間とすることで労使合意をしました。現在、育児・介護休業法上の3歳未満の子を有する労働者に対する短時間勤務制度として、10：30～16：30の6時間の短時間勤務を設けているのですが、始業時刻の繰り上げ後、どのような短時間勤務制度を設けなければならないのでしょうか。短時間勤務制度の時間帯の変更を行わなければならないのでしょうか。</p>
A 5-3	<p>育児・介護休業法において、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならないとされており、同制度においては、1日の所定労働時間を原則として6時間とする勤務を必ず1つ設けなければならないこととされています。始業時刻の繰り上げ後も、この1日6時間の短時間勤務制度を設ける必要があります。</p> <p>現在、短時間勤務制度を利用している労働者に対して、始業時刻の繰り上げ後、どのような勤務時間帯とするのかは労使で話し合う必要がありますが、短時間勤務制度の対象となる労働者が、1日の所定労働時間を6時間とする措置を実質的に選択できる状態となっていることが必要です。新たな時間帯で短時間勤務制度を設定し直す場合には、</p>

	<p>労使で十分話し合い、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください。</p> <p>例えば、お尋ねの事例において、10:00~16:00（6時間）の短時間勤務制度を設けるとともに、労働者の状況に配慮し、10:30~16:00（5時間半）の短時間勤務制度を設けることなどが考えられます。</p> <p>※ なお、育児・介護休業法上の短時間勤務制度の導入の義務づけは、従業員100人以下の企業については本年7月1日から適用されます。</p>
--	--

Q 5-4	短時間勤務制度利用者の賃金や処遇について、気を付けるべき点は何ですか。
A 5-4	<p>短時間勤務制度の対象となる労働者が、その適用を申し出たことや制度の適用を受けたことを理由として解雇、雇止め、減給等の不利益な取扱いを行うことは禁止されています（育児・介護休業法第23条の2）。例えば、短時間勤務中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないことや、賞与の算定に当たり勤務日数を考慮する場合に、短時間勤務制度により短縮された時間分を算定基礎に含めないことは不利益な取扱いには該当しませんが、短縮された時間分を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いに当たると考えられます。</p> <p>あらかじめ、短時間勤務制度の措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮してください。</p> <p>なお、育児・介護休業法上、短時間勤務制度だけではなく、育児休業等を申し出たことや取得したこと等を理由として、解雇、雇止め、減給等不利益な取扱いを行うことも禁止されています。</p>

Q 5-5	節電対策により、これまでの勤務時間シフトを変更せざるを得なくなり、これによって短時間勤務制度を実施できない業務が発生しました。どのように対応すべきですか。
A 5-5	育児・介護休業法の「3歳未満の子をもつ労働者に対する短時間勤務制度」については、できる限り全ての業務について対象としていただくことが望ましく、これまでの勤務シフトを変更せざるを得ない場合でも、できる限り、労使の工夫により、短時間勤務制度を実施できない業務が発生しないようにすることが望まれます。しかし、「業務の

	<p>性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」については、労使協定を締結することにより、短時間勤務制度の対象外とすることができることとされています。</p> <p>労使協定により適用除外とされた業務に従事する労働者に関しては、代替措置として、以下のいずれかの措置を講じる必要があります（育児・介護休業法第23条第2項）。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 育児休業の制度に準ずる措置</li> <li>② フレックスタイムの制度</li> <li>③ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度</li> <li>④ 3歳未満の子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッター費用の補助など）</li> </ol>
--	--

Q 5-6	<p>会社の休日分散策により土日が出勤日となりました。3歳未満の子がいる従業員から、保育園に預けられないため、土日出勤の免除の申出がありました。認める必要がありますか。</p>
A 5-6	<p>育児・介護休業法上の時間外労働の制限や所定外労働の免除の申出については、所定労働時間以外の勤務を一定程度制限する効果を有します。しかし、所定労働時間が土日に設定しなおされた場合には、土日出勤の免除は受けられないこととなります。</p> <p>その際には、労働条件の変更の際に十分協議し、子の養育のため土日に出勤できないなどの事情がある場合には、労働契約法の規定（※）も踏まえ、その事情に十分配慮することが望まれます。</p> <p>※労働契約法（抄）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする（第3条第3項）</li> <li>・使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限り</li> </ul>

	でない。(第10条)
--	------------

## 6 その他

Q6-1	残業時間（時間外労働）の削減により節電対策を行いたいと考えています。どのように行えばよいですか。
------	--

A6-1	恒常的に残業（時間外労働）があるような職場では、労使で十分に話し合った上で、ノー残業デーを夏期に増やすこと等によって、企業・事業場ぐるみで残業時間の削減に取り組むことも対策の一つとして考えられます。この場合、始業・終業時刻の変更等がない限り、就業規則の変更、労働基準監督署への届出は必要ありません（36協定で定める時間外労働の延長の限度の引下げを行う場合は、新協定について労働基準監督署への届出が必要です）。
------	--

Q6-2	始業・終業時刻の変更をして節電対策を行いたいと考えています。法定労働時間内である一方で、深夜労働、休日労働となる場合が想定されますが、この場合、割増賃金の支払は必要なのでしょうか。
------	--

A6-2	法定労働時間内（1日：8時間、週：40時間）の労働であるとはいえ、労働者を深夜時間帯（午後10時～午前5時）や法定休日（原則週1日）に働かせる場合には、各々25%以上、35%以上の割増賃金を支払う必要があります。※なお、深夜労働と休日労働が重なった場合は、60%以上の割増賃金を支払う必要があります（労働基準法施行規則第20条第2項）。
------	--

Q6-3	労働者に深夜業（午後10時～午前5時）をさせる場合に留意すべきことはありますか。
------	--

A6-3	<p>深夜時間帯の労働は、睡眠時間の変更、育児・介護などの家族的責任への対応、通勤手段の確保など、労働者の生活に様々な影響を及ぼすことが考えられますので、所定労働時間を深夜時間帯を含むように変更することについて、労使でよく話し合ってくださいことが重要です。その上で、法律上のルールとして、次の点を守っていただく必要があります。</p> <p>① 以下の者等については、労働基準法や育児・介護休業法において、深夜業に従事させることができないこととされています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・満18歳に満たない者（労働基準法第61条第1項）</li> </ul>
------	---

	<p>※ただし、交替制によって使用する満16歳以上の男子を除く。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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（労働基準法第66条第3項）</li> <li>・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者や要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合（育児・介護休業法第19条、第20条）。（この場合の取扱いについてはQ5-1、Q5-2をご覧ください。）</li> </ul> <p>② 労働安全衛生法においては、労働者を深夜業を含む業務に常時従事させる場合は、当該労働者に対し、深夜業への配置替えの際及び6か月以内ごとに1回定期的に健康診断を行わなければならないこととされています（労働安全衛生規則第45条）。</p> <p>③ 深夜業に従事させる場合は、労働契約や労働協約、就業規則等に基づき、深夜業に関する手当等の支払を定めているときは、当該労働契約等に基づき当該手当等を支払う必要がありますが、そのような定めがない場合であっても、少なくとも最低労働基準を定める労働基準法に定める割増賃金（25%以上）を支払う必要があります（労働基準法第37条第4項）。法定休日労働と深夜労働が重なる場合は60%以上（労働基準法施行規則第20条第2項）、時間外労働と深夜労働が重なる場合は50%以上（労働基準法施行規則第20条第1項）の割増賃金を支払う必要があります。</p> <p>④ 深夜業に従事させることに伴い、始業・終業時刻を変更する場合は、事業場の労働者の過半数労働組合等の意見を聴いた上で、就業規則の変更を行い、変更後の就業規則を労働基準監督署に届け出る必要があります（常時10人以上の労働者を使用する事業場の場合労働基準法第89条、第90条）。就業規則の変更の際に留意すべき事項については、Q1-2をご覧ください。</p> <p>※なお、深夜業に従事する女性労働者の通勤や業務の遂行の際の防犯面からの安全の確保等について定められている「深夜業に従事する女性労働者の安全の確保のためのガイドライン」にもご留意ください。</p> <p>(<a href="http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-30-4.htm">http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-30-4.htm</a>)</p>
--	---

Q6-4	<p>夏期の節電対策に伴う生産の落ち込みを補うために、他地域の工場ですら通常より多く操業することを考えています。時間外労働の限度時間</p>
------	--

	<p>(1か月：45時間等)を超えて時間外労働をしてもらう必要があると考えていますが、どのような手続が必要でしょうか。</p>
A6-4	<p>労働基準法では、1日の労働時間を8時間以内、1週間の労働時間を40時間以内と定めています(法定労働時間)が、法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、あらかじめ使用者は過半数労働組合等との間で「時間外・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。この協定は労働基準法第36条に規定されていることから、「36協定」と呼ばれています。</p> <p>この協定を結んだからといって、使用者は無制限に労働者に時間外労働をさせることができるわけではなく、36協定で定める延長時間については、限度時間(1か月：45時間等)が定められています(「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の限度等に関する基準」)。原則として、この限度時間を守る必要がありますが、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情(臨時的なものに限られます。)が生じた場合には、特別条項付き協定を締結することにより、限度時間を超えて労働させることができます。ただし、この期間は、あくまで臨時的なものですから、1年の半分を超えないものとする必要があります。また、特別条項付き協定を締結した場合であっても、当該期間の実際の時間外労働は、月45時間以下とすることが重要です。</p> <p>「時間外労働の限度基準」についてのリーフレットは、以下URLよりダウンロードできます。  <a href="http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kanantoku/dl/040324-4.pdf">http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kanantoku/dl/040324-4.pdf</a></p> <p>また、やむを得ず、長時間にわたる労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導を実施し、適切な事後措置を行うことが必要です(労働安全衛生法第66条の8)。「医師による面接指導」等過重労働による健康障害防止対策については、以下URL(リーフレット)もご覧ください。  <a href="http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzzen/101104-1.html">http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzzen/101104-1.html</a></p> <p>このほか、以下の場合には、各種法律において、時間外労働等に関する特別の制限がありますので、ご注意ください。</p> <p>(1)「満18歳に満たない者(労働基準法第60条第1項)」や「妊</p>

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（労働基準法第66条第1項）」は、法定労働時間（1日：8時間以内、週：40時間以内）を超えて労働させてはならない

（2）小学校就学前までの子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない（育児・介護休業法第17条、第18条）

（3）3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない（育児・介護休業法第16条の8）