

労働時間と休日・休暇

1 労働時間について

労働時間とは

一般に労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間を言います。現実に作業している時間だけでなく、手待時間や作業前の準備・作業後のあとかたづけなども使用者の指示に従ってなされる場合は、労働時間に含まれます。

労働時間（原則）

1日の法定労働時間は、8時間です。

1週間の法定労働時間は、40時間です。

なお、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業で、常時従業員が10人未満の特例措置対象事業場では、その小規模経営の実情と特殊性を考慮して、週44時間の労働時間が認められています。しかし、特例措置対象事業場であっても、週40時間に近づける努力が望まれます。

変形労働時間制

最近、年間を通じて1日の所定労働時間を7時間30分や8時間等に固定したり、始業と終業の時刻を画一化することが、労働実態になじまない業種や職種がサービス業を中心として増加しています。そこで業務の繁閑に応じて弾力的に運用できるように、また、労使が工夫して労働時間の短縮を進めやすくするために登場したのが、特定の週又は日に法定労働時間を超えて働かせることを認める「変形労働時間制」です。

しかし、他方で労働者にとっては、規則的な生活が犠牲になったり、原則的労働時間制度のもとでの時間外手当の取得の機会が減少するなどの問題もあります。

この変形労働時間制は、次のページの「表」のように(1)～(4)までの4形態があり、一定の要件のもとに一定の期間(変形期間又は清算期間といいます)を平均した週当たりの労働時間数が、週40時間以内(特例事業では週44時間以内)であれば、特定の日又は特定の週において労働時間の原則である1日8時間又は週40時間を超えて労働させることが許される制度です。

なお、使用者は、変形労働時間制により労働させる場合には、次の点に留意しなければなりません。

育児や介護を行う者など特別の配慮を要する者については、それらの者が育児等に必要の時間を確保できるような配慮をするように努めなければなりません(除くフレックスタイム制)。

18歳未満の年少者は変形労働時間制やフレックスタイム制で働かせることは原則できません。ただし、15歳以上18歳未満の年少者は1週48時間かつ1日8時間の限度を超えない範囲内で、1か月単位または1年単位の変形労働時間制は認められます。

妊産婦が適用除外を希望した場合には適用できません(除くフレックスタイム制)。

【参考】

内閣府では、平成20年を「仕事と生活の調和元年」と位置づけ、様々な取組を展開しており、その一環として「カエル! ジャパン」キャンペーンを実施しています。詳しくは、内閣府ホームページ <http://www.cao.go.jp/> などをご覧ください。



「表」

形態	各変形労働時間制及びフレックスタイム制を採用するための要件			
	必要になる定めなど ・変形制により労働させる最初の労働日 ・適用除外	就業規則	労使協定の届出	特定の1日または特定の1週の労働時間の上限
(1) 1ヶ月単位の変形労働時間制	<ul style="list-style-type: none"> 変形期間は、1か月以内 変形期間内の各日、各週の労働時間 変形期間内の始業・終業時刻 			なし
(2) 1年単位の変形労働時間制	<ul style="list-style-type: none"> 変形期間は1か月を超え1年以内 対象期間、対象期間の労働日と当該労働日ごとの労働時間（対象期間を1か月以上の期間に区分するときは、最初の期間における労働日ごとの労働時間と他の各期間における労働日と総労働時間）、特定期間（対象期間中の特に業務の繁忙な期間） 対象労働者の範囲 有効期間 			<ul style="list-style-type: none"> 1日の労働時間の限度は10時間、1週の限度は52時間。（対象期間が3か月を超える場合は要件あり） 労働日数の限度は対象期間が3か月を超えた場合は対象期間について1年当たり280日。（ただし旧協定がある場合を除く）
(3) 1週間単位の変形労働時間制	<ul style="list-style-type: none"> 原則として、その1週間の開始する前に、書面（就業規則など）によりその1週間の各日の労働時間を労働者に通知すること 小売業、旅館、料理店、飲食店で30人未満の事業場に限り採用出来る 			<ul style="list-style-type: none"> 連続して労働させる日数の限度は6日。特定期間における連続して労働させる日数の限度は1週間に1日の休日が確保できる日数とする 1日 10時間
(4) フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則に始業、終業の時刻の両方を労働者の自由意思にゆだねることを定める。 労使協定で次の事項を定める この制度を採用する労働者の範囲 清算期間（契約により労働者が労働すべき総労働時間を定める単位となる期間で、1か月以内に限る） 清算期間中に労働者が働くべき総労働時間（例えば1か月180時間など） 標準となる1日の労働時間 コアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）を定める場合にはその時間帯の開始および終了の時刻 フレキシブルタイム（労働者がその時間帯であればいつ出勤又は退勤してもよい時間帯）に制限を設ける場合には、その時間帯の開始および終了の時刻 		×	なし

（注1）1週44時間制が認められている特例事業において、1年単位または1週間単位の変形労働時間制を採用する場合、1週44時間の所定労働時間の特例は適用されません。

主な関係条文：労働基準法第32条の2～32条の5、66条、附則第132条第1項労働基準法施行規則第12条の4、12条の6

裁量労働制

裁量労働制とは業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務を労使で定め、労働者をその対象となる業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたとみなす制度で、専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の2つの制度があります。

制度の導入に当たっては、労使協定や労使委員会の決議が必要です。

(1) 専門業務型裁量労働制

専門業務に従事する労働者について、労使協定(届出が必要)で定めた時間労働したとみなす制度。

対象は法定の19業務に限られ、労使協定書には業務遂行手段及び時間配分の決定に関し具体的指示をしないこと、健康・福祉確保措置、苦情処理措置等の定めを要します。

新商品又は新技術の研究開発等の業務
 情報処理システムの分析・設計業務
 新聞・放送等の取材・編集業務
 デザイナーの業務
 放送番組、映画等の制作のプロデューサー・ディレクターの業務
 厚生労働大臣の指定する業務
 (コピーライター、システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、ゲームソフトウェアの創作業務、証券アナリスト、金融商品開発、公認会計士、弁護士、建築士、不動産鑑定士、弁理士、税理士等)

(2) 企画業務型裁量労働制

企画業務に従事する労働者について、労使委員会の決議による時間労働したとみなす制度。

対象は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に従事し、業務遂行手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的指示をしない労働者に限られます。

導入には労使委員会が5分の4以上の多数により決議したことを届出し、対象労働者が同意すること等の条件があります。導入後は健康・福祉確保措置、定期報告が必要です。

事業場外労働(みなし労働時間制)

主に外回りの営業担当者などが対象。事業場外で労働に従事するため使用者の指揮命令が及ばず、労働時間の算定が困難な場合、あらかじめ使用者と労働者との間でこの業務にはこれくらいの時間がかかるということを決めて、「所定労働時間、労働したものとみなす」ものです。実際に働いた時間にかかわらず、就業規則等において定められた時間（所定労働時間）を労働時間として算定するというものです。

対象

労働者が労働時間の全部又は一部を事業場外で労働した場合で、使用者の指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なとき。

事業場外で労働した場合でも、使用者の具体的な指揮監督が及ぶ場合には、労働時間の算定が可能であり、みなし労働時間制の対象とはなりません。

制度適用の対象とならない例

何人かのグループで事業場外で業務に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合 事業場外で労働する場合、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに労働し、その後事業場にもどる場合

所定時間を超えて労働することが通常必要となる場合

業務遂行のため、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は、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされます。

実際の労働時間は、業務の繁閑などにより、多少の差が生じることが考えられますが、この「当該業務の遂行に通常必要とされ

る時間」とは、平均的にみれば業務を遂行するのに客観的に必要とされる時間を言います。

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、当該業務の遂行に通常必要とされる時間について労使協定を締結した場合には、その協定で定めた時間労働したものとみなされます。

算定した労働時間が法定労働時間を超える場合

みなし労働時間制の適用により算定される労働時間が法定労働時間を超える場合、時間外労働をすることになるため、法定労働時間を超えた部分については、別に割増賃金の支払いが生じます。併せて、労使協定を労働基準監督署に届け出ねばなりません。

2 残業・休日労働について

残業とは

労働基準法では法定労働時間を1週40時間、1日8時間と決めています(特例事業所では44時間)。労働基準法で定められた労働時間を超えて働く時間を時間外労働といいます。残業には法定時間内で行う法内残業と法定労働時間を超えて行なう労働基準法上の労働があります。

時間外労働を命じるには

労基法上の時間外労働をさせる場合は、労働契約等で時間外労働を命じることがある旨を明らかにした上で、使用者と労働組合等で時間外労使協定(36協定)を結び、労働基準監督署に届け出なければなりません。この36協定で設定することのできる時間外労働の限度については、厚生労働省の告示で基準が定められています(27ページの表参照)。また、時間外労働をした時間については、割増賃金を支払わなければなりません。

小学校就学前の子の養育又は要介護状態にある対象家族の介護を行

う労働者は、1か月当たり24時間、1年当たり150時間を超える時間外労働の免除を請求できます。

3か月を超える1年単位の変形労働時間制を適用されている労働者の労働時間の延長については、一般より短くなっています（下表参照）。

労働者が自己の労働時間を自主申告する場合、事業所での労働時間の把握が不十分なために、割増賃金の不払い等の問題が生じています。そのため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」が定められています（平成13年4月6日付け基発第339号）。

《時間外労働の限度に関する基準》

一般労働者の場合

期 間	限度時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年間	360時間

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合

期 間	限度時間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1か月	42時間
2か月	75時間
3か月	110時間
1年間	320時間

主な関係条文：労働基準法第36条、37条、64条の2

育児・介護休業法第17条、18条

3 残業・休日労働・深夜労働したときの割増賃金

時間外労働（残業）したとき

使用者は、災害が起こったときや、36 協定に基づき 1 日 8 時間、1 週間 40 時間、（特例事業所では 44 時間）を超えて労働させたときは、通常の労働時間又は労働日の賃金の 2 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

また、36 協定を締結することなく時間外労働をさせたときも、割増賃金を支払わなければなりません。

ただし、1 日の所定労働時間が 7 時間とされている事業所で、1 時間の残業をさせた場合は、労働時間が 8 時間を超えないので労使の取り決めが何もなければ、割増賃金を支払わなくても違反にはなりません。

注）特例措置対象事業場については「労働時間（原則）」21 ページ参照

休日労働したとき

使用者は、毎週少なくとも 1 日の休日（法定休日）を与えなければなりません。その法定休日を他の日に振り替えることなく労働させたときは、通常の賃金の 3 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければなりません（31 ページ参照）。

深夜労働したとき

深夜労働とは、午後 10 時から翌日午前 5 時までの間の労働をいいます。深夜労働をさせたときも、通常の賃金の 2 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

残業と深夜労働又は休日と深夜労働が重なったとき

残業と深夜労働が重なった場合は通常の賃金の 5 割以上、休日と深夜労働が重なった場合は通常の賃金の 6 割以上の割増賃金を支払わなければなりません。

「変形」労働時間制の場合に「割増賃金」を支払うべき時間外労働

1 か 月 単 位 ま た は 1 年 単 位 の 変 形 労 働 時 間 制	各日について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1日の所定労働時間が8時間を超える日は、その所定労働時間を超えた時間 ・ 1日の所定労働時間が8時間以下の日は、8時間を超えた時間
	各週について [上記で時間外労働とされる時間を除く]	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1週の所定労働時間が40時間を超える週は、その所定労働時間を超えた時間 ・ 1週の所定労働時間が40時間以下の週は、40時間を超えた時間
	変形期間を通じて [上記(又は)で時間外労働となる時間を除く]	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1か月変形労働時間制の場合 週平均の労働時間が40時間(特例対象事業場は44時間)を上回る時間 ・ 1年単位の変形労働時間制の場合 次の式によって計算される変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間 $40 \times (\text{変形期間の暦日数} / 7)$ ただし、特例対象事業場においては、変形期間を平均し1週間の労働時間が40時間を超え法定労働時間に達するまでの時間(若しくは又は)で時間外労働となる時間を除く)については、36協定は不要だが、割増賃金の支払は必要
形 1 週 単 位 の 変	各日について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1日の所定労働時間が8時間を超えて1時間以下の日は、その所定労働時間を超えた時間 ・ 1日の所定労働時間が8時間以下の日は、8時間を超えた時間
	1週について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 40時間を超えた時間

なお、フレックスタイム制(23ページの「表」中(4)を参照)の場合は、1日8時間を超えただけでは割増賃金を支払う必要はなく、清算期間(労働者が労働すべき総労働時間を定める単位となる期間)における法定労働時間の総枠を超えた時間が時間外労働となり、割増賃金の支払いが必要です。

具体的には、清算期間が1か月で1週間の法定労働時間が40時間の場合の、30日の月の法定労働時間の総枠は、「40時間×30日/7日=171.4時間」となります。

時間外端数の計算

1時間未満の端数は、端数の1か月分を合計し、30分未満は切捨て、30分以上1時間未満は切上げて1時間とする。毎日の労働時間を処理するとき、30分以上1時間未満を1時間に切上げることは認められているが、30分未満を切り捨てることは認められていない。

主な関係条文：労働基準法第37条、
労働基準法施行規則第19条、20条、21条

4 年少者の時間外・休日・深夜労働は禁止されている

18歳未満の年少者には労働基準法第36条は適用されませんので、36協定があっても時間外労働や休日労働をさせることはできません。

労働時間が同じでも昼働くのと夜働くのでは、身体や精神に与える影響はずいぶん違うものです。そのため18歳未満の年少者は深夜労働も禁止されています。

ただし、病院等の一部業種では、社会的必要上、深夜労働が認められています。また、16歳以上の男性に限り、定期的に昼間勤務と夜間勤務を替える交替制によって働かせることも認められています。

主な関係条文：労働基準法第60条、61条

5 休日について

使用者は、毎週少なくとも1日の休日（法定休日）を与えなければなりません。ただし、4週間を通じ4日以上の日を与えれば、必ずしも毎週1日の休日を与えなくてもよいとされています（就業規則に定める必要があります）。

休日はあらかじめ特定され、かつ事業場全体で与えるのが望ましいことです。なお、この法定休日以外に、祝日、創業記念日、盆・正月休み、ゴールデンウィーク、夏季休暇などを独自に休日としている企業もあります。

ところで、使用者は突発的な受注への対応など業務上の必要性から、就業規則などで休日と定められている日に労働させる場合があります。この休日に対する代償として、「休日の振替」や「代休」があります。この二つは似ているようですが、次のような違いがあります。

休日の振替

本来休日となっている日に労働させる代わりに、「事前に」特定の労働日を休日としておくことです。本来の休日にさせた労働は休日労働にはなりませんが、次の要件を満たさなければなりません。

就業規則等に休日を他の日に振り替える旨の規定があること
 その規定には少なくとも、振替を行う場合の具体的な事由、振替日の指定の仕方などが定められていること
 遅くとも前日の労働時間中までに振替により休日となる日を特定して労働者に知らせること
 労働基準法に違反しないように、4週4日の休日が確保される枠内であること

代 休

代休とは、あらかじめ労働させる休日と他の労働日を振り替えることなしに、休日に労働させたあとで、その代わりに労働日に休ませるものです。したがって、労働させた休日が法定休日の場合は「休日労働」の事実が残りますので、36協定（26ページ参照）を結び、労働基準監督署に届け出ておかなければなりませんし、割増賃金も支払わなければなりません。

休日の振替と代休の違い

区 分	休日の振替	代 休
休日の事前の特定	す る	し な い
就業規則・労働協約 などの規定	規定が必要	規定がなくて もよい
3 6 協 定	不 要	必 要
割 増 賃 金	不 要	必 要

主な関係条文：労働基準法第35条、36条、37条

6 休憩時間について

長時間働き続けると、心身ともに疲労がたまり、作業能率も落ち、労働災害も発生しやすくなります。そこで、長時間労働による心身の疲労を回復させるために、労働時間の途中に適切な休憩時間を設けることが必要になります。

労働基準法では、使用者は、労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩時間を、労働時間の途中に与えなければならないとしています。

休憩時間は、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間です。単に作業に従事していない手待時間は含まれません。休憩時間中の来客や電話の対応のために居残り当番を決めている場合がありますが、このような当番業務に従事する時間は、休憩時間ではなく労働時間になります。この場合は別に、交替制などで休憩時間が確保されなければならない（運輸、郵便の一部に適用除外あり）。

一斉休憩の原則

休憩時間は、事業場ごとに全労働者に一斉に与えなければならない。ただし、労使協定を結べば、使用者は一斉に付与することに代えて、労使協定の定めにより休憩時間を与えることができます。

また、運送・金融・保健衛生・旅館・飲食店・接客業・現業以外の官公署の各事業など一定の業種は、適用が除外されています。

自由利用の原則

休憩時間は、労働者が自由に利用できます。

ただし、会社の規律保持上必要な最低限度の制限を受けることがあります。

主な関係条文：労働基準法第34条、40条、41条

7 年次有給休暇（年休）について

労働者が心身の疲労回復のために、休養したりレジャーを楽しもうとするとときに、休日のほかに有給で休むことができるのが「年休」です。この年休は、雇入れの日から6か月継続勤務し、勤務すべき日の8割以上出勤すれば10日、その後は1年勤務するごとに1日ずつ増加し、3年6か月目からは2日ずつ増加して最高20日まで取ることができます。これは労働基準法で定められている最低の基準ですから、雇入れの日も取得できるなど労働基準法を上回る年休を設けている会社もあります。また、育児休業や介護休業を取得した期間は出勤したものとして取り扱われます。

週の所定労働時間が30時間未満で、週4日以下の勤務のパートタイム労働者については、上記の通常の労働者の付与日数をもとに、所定労働日数の比率を考慮した比例付与日数となります（週30時間以上又は、1日の勤務時間は短くても週5日以上勤務のパートタイム労働者については、通常の労働者と同じ付与日数となります）。

年休は、事前に休む日を申し出るだけでよく、どのような目的に使っても自由です。一方使用者は、請求された日に休暇を与えると、事業全体が正常に運営できないという客観的な事情があるときに限って、他の日に変更することができます（時季変更権）。

さらに、労働者が年休を取得したことに対して、欠勤又は欠勤に準じるものとして賞与などの賃金の減額、その他の不利益な取扱いをしてはいけません。

年次有給休暇の請求権は2年間で、与えられた年に取得しなかった年次有給休暇は、翌年に取得することができます。

年休の付与日数

(1) 一般の労働者

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) 第72条の特例措置を受ける未成年者(3)に該当する者を除く。)

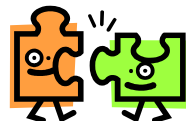
継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5以上
付与日数	12	13	14	16	18	20

(3) 所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定 労働日数	1年間の 所定労働日数	雇入れの日からの継続勤務年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3

付与日数は、基準日における所定労働日数で決まります。途中で所定労働日数が変わってもその年は変更ありません。

所定労働日数が5日以上であれば、1日の所定労働時間が1時間でも所定の日数が付与されます。



8 母性保護と子育てのための規定

少子化が進行しているわが国の現状では、子どもを生み育てることは、個人にとってはもちろん、社会にとっても重要なことです。しかしながら、女性が子どもを生み育てながら働き続けるためには、解決すべき多くの問題があることも事実です。

労働基準法及び男女雇用機会均等法では、母性保護の観点から女性労働者のために、以下のような規定が設けられています。

産前・産後休業

使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合、就業させてはいけません。

使用者は、産後8週間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週間を経過した女性から請求があれば、医師が支障なしと認めた業務には就業させてもかまいません。

なお、産前産後休業中の期間及びその後30日間の解雇は禁止されません。

時間外労働・休日労働・深夜労働又は変形労働時間制（フレックスタイム制を除く）

使用者は、妊産婦が請求した場合、これらの労働に就業させてはなりません。

なお、労働基準法では、妊産婦とは、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性をいいます。

軽易業務への転換

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

危険有害業務

使用者は、妊産婦を、重量物を取り扱う業務や有害ガスを発散する場所での業務などに就かせてはなりません。

育児時間

子どもが満1歳になるまで、休憩時間のほかに1日2回少なくとも30分ずつの育児時間を請求できます。

妊産婦の健康管理に関する措置

事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保しなければなりません。

また、下記の「医師等の指導事項を守るための措置」を講じなければなりません。

医師等の指導事項を守るための措置

- ・ 時差通勤、勤務時間の短縮等妊娠中の通勤緩和措置
- ・ 休憩時間の延長、回数の増等妊娠中の休憩に関する措置
- ・ 作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等妊娠中又は出産後の症状等に対する措置

生理日の就業

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、就業させてはいけません。

注) 産前産後の休業・育児時間・生理休暇については、有給・無給の定めは労働基準法上特にありません。就業規則や労使間の話し合いにゆだねられています。

健康保険の被保険者には、次の給付があります。

出産育児一時金...分べんしたとき1児につき35万円

出産手当金...産前産後に休業した期間について、1日につき
標準報酬日額の6割相当(事業主から報酬を受けられる場合はその額を控除した額)

詳しいことは、社会保険事務所にお尋ねください。(98~99 ページ参照)

主な関係条文：労働基準法第64条の3、65条、66条、67条、68条
男女雇用機会均等法第12条、13条