

※ 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(①、②または③で時間外労働となる時間を除く)については、36協定は不要ですが、割増賃金の支払は必要です。

ウ 1週間単位の変形労働時間制

① 各日について	・1日の所定労働時間が8時間を超えて10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
② 1週について	40時間を超えた時間

エ フレックスタイム制

① 各日について	なし
② 1週について	なし
③ 変形期間を通じて	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 $40 \times (\text{変形期間の暦日数} / 7)$ ※特例対象事業場は44時間、但し清算期間が1か月を超える場合は40時間で計算しなければなりません。

(5) 固定残業代(みなし残業代)

「固定残業代」とは、その名称にかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金のことで、す。

求人票、労働条件通知書等では、次の3つの内容を確認しましょう。

ア 固定残業代を除いた基本給の額

イ 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法

ウ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨の明示

※ 労働時間数については、時間外労働の上限規定を配慮したものととなります。

6 年少者の時間外・休日・深夜労働の禁止 (労基法60条、61条)

18歳未満の年少者には労基法36条は適用されず原則として、時間外労働や休日労働をさせることはできません。

また、18歳未満の年少者は深夜労働(午後10時から翌日午前5時まで)も禁止されています。ただし、病院等の一部業種では、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。

※ 妊産婦についても、時間外や深夜労働等が制限される場合があります(P75参照)

7 年次有給休暇(年休) (労基法39条)

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んだりしようとするとき、休日のほかに有給で休むことができるのが「年休(年次有給休暇)」です。

この年次有給休暇は、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(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)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日まで付与されます。

これは労基法で定められている最低の基準ですから、雇入れの日から付与するなど労基法を上回る制度を設けることもできます。

また、労働者が年次有給休暇を取得したことに対して、精皆手当・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。

なお、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。

(1) 年次有給休暇の付与日数(労基法39条2項)

ア 一般の労働者(週所定労働時間が30時間以上、若しくは週所定労働日数が5日以上又は年間所定労働日数が217日以上の場合)

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

イ 認定職業訓練を受ける未成年者(労基法72条)でウの該当者を除く労働者

継続勤務年数	6月	1年6月	2年6月	3年6月	4年6月	5年6月以上
付与日数	12日	13日	14日	16日	18日	20日