

# 労働時間と休日・休暇に関する基礎知識

2019 年 4 月 9 日(火)

アモーレ社会保険労務士事務所

社会保険労務士 みつだ 満田 美奈子

## 1. 法定労働時間と所定労働時間

### 労働時間（労働基準法第32条）

「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。  
2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない」

◇労働基準法では、労働時間は原則1日（ ）時間・1週（ ）時間以内とされています。

この法律で定められた労働時間のことを「**法定労働時間**」といいます。

使用者はこの時間内で、労働者が勤務する時間（「**所定労働時間**」という）を決めなければなりません。所定労働時間は、法定労働時間を超えない範囲であれば「1日7時間」「1日7時間30分」など、自由に決めることが可能です。ただし、その旨を就業規則に明記する必要があります。

◇労働時間の特例…常時10人未満の労働者を使用する次の事業（特例措置対象事業場）は、1週間の法定労働時間が**44時間**とされています。

- ① 商業
- ② 映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）
- ③ 保健衛生業
- ④ 接客娯楽業

### ◇労働基準法上の労働時間

「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、この労働時間に該当するか否かは、**労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものである**であって、労働契約・就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である」（最一小平成12年3月9日三菱重工長崎造船所事件）

「労働時間は、使用者の管理監督下にある時間をいうのであり、必ずしも現実に精神又は肉体を活動させていることを要件としない。したがって、いわゆる手待時間も労働時間である」（昭和33年10月11日基収6286号）

Q1. 仮眠時間は「労働時間」に該当しますか。

Q2. 始業時刻9時、終業時刻17時30分、休憩時間12時～13時の会社において、次の時間はそれぞれ何時間何分でしょうか。

- 所定労働時間
- 残業
- 時間外労働

## ☆変形労働時間制

変形労働時間制とは、一定の条件のもとで、一定期間における特定の日または特定の週に法定労働時間を超えて労働させることを認める制度です。

この変形労働時間制は、社会経済情勢の変化に対応するとともに、週休2日制の普及、年間休日数数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分を行うことによって、労働時間を短縮することを目的としています。

次の4種類が規定されています。

- ① 1か月単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の2）
- ② フレックスタイム制（労働基準法第32条の3）
- ③ 1年単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の4）
- ④ 1週間単位の非定型的変形労働時間制（労働基準法第32条の5）

## 2.時間外労働・休日労働

労働基準法では、週および日の法定労働時間と週休制の確保を労働条件の最低基準として、これに違反すると罰則を適用することになっています。

しかし、災害の発生、その他通常予見されない緊急の場合や業務の繁忙の場合には、時間外または休日でも労働者を労働させなければならない企業経営上の必要性が生ずる場合があります。

次の場合には、一定の条件のもとに、時間外または休日に労働させることが認められています。

- ① 非常災害の場合（労働基準法33条1項、2項）
- ② 公務のため臨時の必要がある場合（労働基準法33条3項）
- ③ 労使協定による場合（労働基準法36条）

### 時間外及び休日の労働（労働基準法第36条）

「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

2 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲

二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）

三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

3 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

4 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。

5 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間）を超えることができる月数（一年について六箇月以内に限る。）を定めなければならない。

6 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。

二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。

三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。

7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

8 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

10 前項の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

11 第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない」

#### ◇時間外労働の上限規制（大企業：2019年4月～、中小企業：2020年4月～）

今回の改正により、法律上、時間外労働の上限は、原則、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があって、労使が合意する場合（特別条項）でも、

- 時間外労働が年720時間
- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、「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」がすべて1月あたり80時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

を守らなければなりません。

違反した場合は、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

**Q3.時間外労働が45時間、休日労働が55時間の場合は、特別条項が必要でしょうか。  
また、時間外労働の上限規制の点ではどうでしょうか。**

### 3.割増賃金

#### 時間外、休日及び深夜の割増賃金（労働基準法第 37 条）

「使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

3 使用者が、当該事業場に、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労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない」

#### ◇割増賃金の種類

種 類	支払う条件	割 増 率
時間外	法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間（1か月45時間、年間360時間等）を超えたとき	25%以上 （努力義務）
	時間外労働が1か月60時間を超えたとき	50%以上 （※1）
休日	法定休日（週1日）に勤務させたとき	35%以上
深夜	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

（※1）中小企業は、2023年4月1日施行

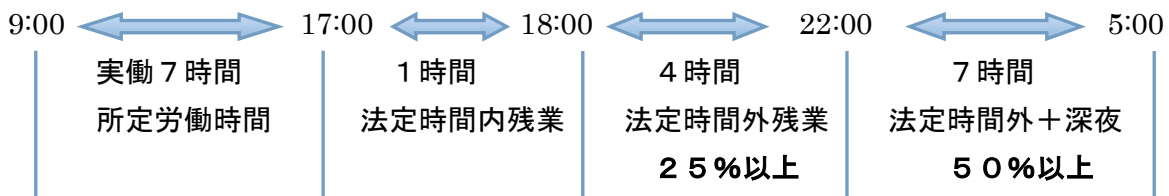
◇割増賃金の具体例

(例1) 法定労働時間が週40時間の事業場で、所定労働時間6時間、週休1日制の会社の場合  
は、所定労働時間を超えて毎日1時間の残業をさせても1日については法定労働時間である8時間を超えないが、1週間については労働時間が42時間となり、週の法定労働時間である40時間を超えるので、割増賃金を支払わなければならない。

(例2) 週休2日制の会社で休日である2日のうち1日について労働させても、労働基準法上の週1日の休日は確保されているので、休日労働とならず、割増賃金を支払う必要はない。  
しかし、その1日の労働により当該週の労働時間が1週間の法定労働時間を超えるときは、その超えた部分は時間外労働となるから、割増賃金を支払わなければならない。

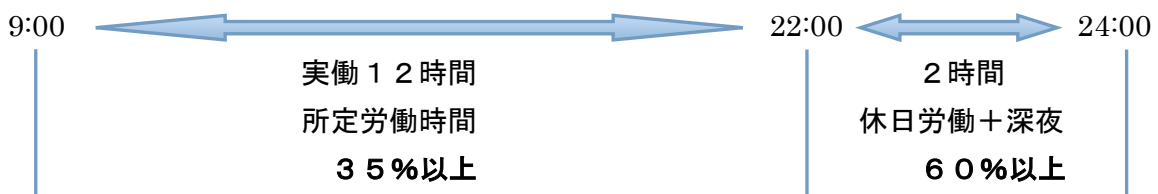
(例3) 就業規則等の定めに基づいて休日の振替をし、規定の休日に労働させても、休日労働にはならないから割増賃金は払わなくてよい。しかし、振り替えたことにより当該週の労働時間が1週間の法定労働時間を超えるときは、その超えた部分は時間外労働となるから、割増賃金を支払わなければならない。

例 時間外労働の割増率〔所定労働時間が午前9時から午後5時（休憩1時間）までの場合〕



17:00～18:00	1時間あたりの賃金 × 1.00 × 1時間	法定時間内残業
18:00～22:00	1時間あたりの賃金 × 1.25 × 4時間	法定時間外残業
22:00～5:00	1時間あたりの賃金 × <u>1.50</u> × 7時間	法定時間外残業 + 深夜
	(1.25+0.25)	

例 法定休日労働の割増率〔午前9時から午後12時（休憩1時間）まで労働させた場合〕



9:00～22:00	1時間あたりの賃金 × 1.35 × 12時間	休日労働
22:00～24:00	1時間あたりの賃金 × <u>1.60</u> × 2時間	休日労働 + 深夜
	(1.35+0.25)	

◇割増賃金の基礎となる賃金の範囲

割増賃金の基礎となる賃金は、通常の労働時間又は労働日の賃金であり、基本給だけでなく諸手当も含まれます。

ただし、次の7種類の賃金は、割増賃金の計算に算入しません。

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた賃金
- ⑦ 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

これらは、限定列挙と解されており、法定の除外賃金に該当しない場合には、計算の基礎から除外することはできません。

☆割増賃金の計算から除外される「住宅手当」とは、

賃貸住宅……居住に必要な住宅のために必要な費用

持家……居住に必要な住宅の購入、管理等のために必要な費用

に依りて算定される手当であり、手当の名称に関わらず、実費により判断します。

したがって、住宅に要する費用以外の費用に依りて算定される手当や、費用にかかわらず一律に定額で支給される手当は該当しません。

Q 4. 次の事例の1時間あたりの賃金はいくらでしょうか。

基本給 235,000 円、精皆勤手当 8,000 円、家族手当 20,000 円、通勤手当 15,000 円  
年間所定休日：122 日、1 日の所定労働時間：8 時間

Q 5. 次の事例の割増賃金はいくらでしょうか。

所定労働時間：1 日 8 時間、年間所定休日：110 日、  
時間外労働時間数（1 か月）：72 時間、休日労働時間数：10 時間  
基本給：210,000 円、皆勤手当：10,000 円、家族手当：16,000 円、  
通勤手当：18,000 円、職務手当：20,000 円

[この会社の定めている割増賃金率の設定]

1 か月の時間外労働時間数	割増賃金率
4 5 時間まで	0. 2 5
4 5 時間超 6 0 時間まで	0. 3 0
6 0 時間超	0. 5



## 4.休日

### 休日（労働基準法第35条）

「使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の休日を与える使用者については適用しない」

「休日」とは、労働義務のない日をいいます。原則として、1 暦日（午前 0 時から午後 12 時まで）の休みをさします。

法定休日と法定外（所定）休日の 2 種類が存在します。

### ◇休日の振替

休日の振替とは、**あらかじめ**就業規則等で休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とすることです。

休日を振り替えたときは、当該休日は労働日となり、休日労働させたことにはなりません。

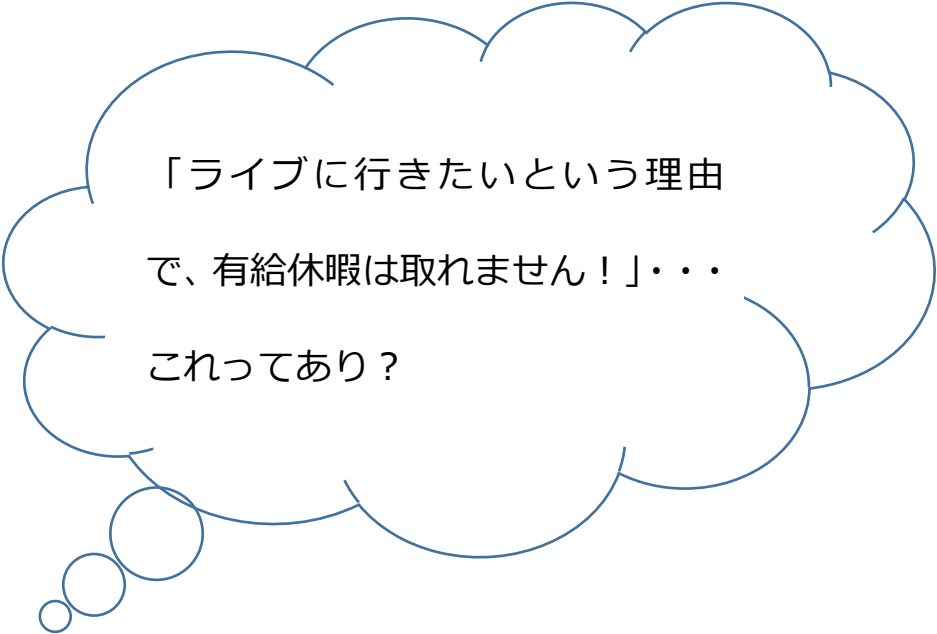
### ☆休日の振替の際の注意事項（昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号）

- ① 就業規則等に休日を振り替えることができる旨の規定を設けておくこと。
- ② 休日を振り替える前に**あらかじめ振り替えるべき日を特定すること**
- ③ 4 週間を通じ、4 日以上 of 休日が確保されるように振り替えること。

### ◇代休

代休とは、**休日労働させた後**に、その代償として、その後の特定の労働日の労働義務を免除するものです。

なお、使用者は、休日労働させた労働者に対しては、**割増賃金の支払いを要しますが**、労働基準法上代休を与える義務はありません。



「ライブに行きたいという理由  
で、有給休暇は取れません！」・・・  
これってあり？

## 5.年次有給休暇

### 年次有給休暇（労働基準法第39条）

「使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

2 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数 労働日

一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日

3 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

4 使用者は、当該事業場に、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労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）

### 三 その他厚生労働省令で定める事項

5 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

6 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

7 **使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。**以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち五日については、**基準日**（継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）**から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。**ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

8 前項の規定にかかわらず、第五項又は第六項の規定により第一項から第三項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が五日を超える場合には、五日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

9 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する標準報酬月額額の三十分の一に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

10 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。」

## ◇年次有給休暇の付与日数

(1) 週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

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) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が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	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	4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

## ◇年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月～）

- ① 対象者・・・・・・・・・・年次有給休暇が10日以上付与される労働者
- 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。
- 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。
- ④ 時季指定を要しない場合・・・すでに5日以上年次有給休暇を請求・取得している労働者については、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。
- ⑤ 年次有給休暇管理簿・・・・・・・・使用者は、労働者ごとに年次有給休暇簿を作成し、3年間保存しなければなりません。
- ⑥ 就業規則への規定・・・・・・・・休暇に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項であるため、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および時季指定の方法について、就業規則に記載しなければなりません。