改正労働基準法に係る質疑応答

法：労働基準法（昭和22年法律第49号）

限度基準：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
（平成10年労働省告示第154号）

則：労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

１　時間外労働（法第36条第２項及び限度基準関係）	
限度時間の適用が除外されている事業・業務	
Q1	限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率に関する義務又は努力義務は、限度時間に係る規定の適用が除外されている事業又は業務（自動車の運転の業務等）については、適用されないと解してよいか。
A1	貴見のとおり。なお、限度時間を超える時間外労働に関する限度基準の改正は適用されないが、中小企業を除き、月６０時間を超える時間外労働に関する法の改正は適用される。
適用日前に時間外労働協定を締結した場合	
Q2	平成22年４月１日から翌年３月31日までを有効期間とする時間外労働協定について、以下のいずれの場合も改正後の限度基準は適用されないと解してよいか。 （１）同協定が平成22年３月30日に締結され、同年３月３１日に届出された場合 （２）同協定が平成22年３月30日に締結され、同年４月１日以降に届出された場合 （３）同協定が平成22年４月１日付けで更新された場合
A2	限度基準は、労使当事者が時間外労働協定を締結又は更新するに当たっての基準であり、改正後の限度基準の適用日は平成22年４月１日であるため、同日以後に締結または更新された時間外労働協定に適用される。したがって、（１）及び（２）については改正後の限度基準は適用されないが、（３）については改正後の限度基準が適用されることとなる。
労働条件明示との関係	
Q3	限度基準に定める限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は、法第15条第１項の規定による労働条件の明示に当たり、則第５条第１項第３号の賃金に関する事項として書面により明示する必要があると解してよいか。
A3	法第15条第１項の労働条件の明示に当たっては、賃金の決定、計算及び支払の方法を明示することとなっているため、当該割増賃金率についても書面で明示する必要がある。
１年間とそれ以外の一定の期間で限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が異なる場合	
Q4	時間外労働協定の締結に当たり、則第16条第１項及び限度基準第２条の規定に基づき、①一日を超え三か月以内の期間及び②一年間の期間の双方についての延長時間を定めることとされているが、その双方について特別条項付き協定を締結した場合に、それぞれの限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が異なる場合であって、①と②の期間の時間外労働がともに限度時間を超えた場合には、どちらの割増賃金率を適用するのか。
A4	時間外労働時間数が①及び②の期間の限度時間をともに超えた場合においては、時間外労働協定において特段の定めがあればそれによるが、これがない場合、一般的には、高い方の割増賃金率を適用することとなる。
１年間の限度時間を超える時間外労働に対して支払うべき割増賃金	

Q5	1か月の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を3割、1年間の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を4割としている事業場において、1年間の限度時間を超える時間外労働時間数を計算する際には、1年間の総時間外労働時間数から3割の割増賃金率で計算した割増賃金を支払った1か月の限度時間を超えた時間外労働時間数を控除してよいか。
A5	控除することはできない。ただし、時間外労働協定等において、1年間の限度時間を超える時間外労働労働時間数を計算する際に、3割の割増賃金率で計算した割増賃金を支払った1箇月の限度時間を超える時間外労働時間数を控除する旨の特別の定めを行った場合にはこの限りではない。
端数処理との関係	
Q6	時間外労働協定で原則となる延長時間を3か月120時間と定め、当該延長時間を超えた場合には割増賃金率を3割とする旨の特別条項を締結している事業場において、1か月目に40時間40分、2か月目に40時間20分、3か月目に39時間40分の時間外労働を行った場合に、各月ごとの割増賃金の計算に際し、1時間未満の時間外労働時間数の端数を処理し、1か月目は41時間分、2か月目及び3か月目は40時間分を支払うこととすると、3か月間の時間外労働時間数に対する割増賃金の支払はどのように処理すればよいか。
A6	割増賃金計算における端数処理については、1か月における時間外労働時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは、常に労働者の不利になるものではなく、事務簡便を目的としてものであることから、法第24条及び第37条違反としては取り扱わないとされているところであるので、1か月を超える期間に係る割増賃金計算に際しても、1か月ごとに端数処理を行った時間数を通算し、当該期間に係る割増賃金を計算することとしても、法第24条違反及び第37条違反としては取り扱わない。なお、当該取扱いは割増賃金計算の端数処理にのみ認めるものであり、法第32条の労働時間としては実労働時間数で把握すべきことは従前のとおり。 【実労働時間】　→【端数処理後】 1月目　40時間40分　　41時間 2月目　40時間20分　　40時間 3月目　39時間40分　　40時間 計　120時間40分　　121時間 （この場合、120時間を超える1時間分について3割の率で計算した割増賃金を支払うこととなる。）

2　法定割増賃金率（法定割増賃金率（法第37条第1項ただし書及び第138条並びに改正法附則第3条第1項関係）	
1か月60時間の算定とみなし労働時間制	
Q7	みなし労働時間制の場合、どのように1か月の時間外労働時間数を算定するのか。
A7	みなし労働時間制の規定によって算定される労働時間（法第38条の2に基づき労働時間の一部を事業場内業務に従事する場合には、みなし労働時間によってみなされる事業場外で業務に従事した時間と事業場内における労働時間を合わせた時間）が法定労働時間を超える部分を時間外労働時間として、1か月の時間外労働時間数を算定する。
1か月60時間の算定と1年単位の変形労働時間制	
Q8	1年単位の変形労働時間制において、対象期間の法定労働時間の総枠を超えて労働した時間については、法第37条第1項ただし書の「1箇月60時間」の算定における時間外労働時間に含まれると解してよいか。
A8	貴見のとおり。
1か月60時間の算定とフレックスタイム制	

Q9	フレックスタイム制で所定労働日の時間外労働に係る割増賃金率と法定休日以外の休日における労働に係る割増賃金率が異なり、時間外労働時間数を算定する際に所定労働日の時間外労働時間数と法定休日以外の休日の労働時間数を区別して管理している場合、どの時点から法第37条第１項ただし書の「１箇月60時間」を超えることとなるのか。 また、フレックスタイム制の清算期間が1か月未満の場合はどのように取り扱えばよいか。
A9	所定労働日の時間外労働か法定休日以外の休日における労働かを問わず、フレックスタイム制の清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時点から時間外労働時間となり、その時間の累計が60時間を超えた時点から割増賃金率を引き上げる必要がある。 清算期間が1か月未満である場合には、1か月におけるそれぞれの清算期間における法定労働時間の総枠を超える部分を時間外労働時間として、1か月の時間外労働時間数を算定する。
1か月60時間の算定と法定休日	
Q10	日曜日及び土曜日の週休2日制の事業場において、法定休日が日曜日と定められている場合、日曜日に労働し土曜日は労働しなかった場合も、割増賃金計算の際には日曜日を法定休日と取り扱い、日曜日の労働時間数を「１箇月６０時間」の算定に含めないこととしてよいか。 また、法定休日が特定されていない場合で、暦週（日～土）の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合、割増賃金計算の際にはどちらを法定休日労働として取り扱うこととなるのか。４週４日の変形休日制をとっている場合はどうか。
A10	法定休日が特定されている場合は、割増賃金計算の際には当該特定された休日を法定休日として取り扱い、法第37条第１項ただし書の「１箇月60時間」の算定に含めないこととして差し支えない。 法定休日が特定されていない場合で、暦週（日～土）の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合は、当該暦週において後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働となる。４週４日の休日制を採用する事業場においては、ある休日に労働させたことにより、以後４週４日の休日が確保されなくなるときは、当該休日以後の休日労働が法定休日労働となる。
賃金計算期間が複数ある場合	
Q11	法第３７条第１項ただし書の「１箇月」の起算日を「賃金計算期間の初日」としている場合であって、割増賃金の計算期間と、それ以外の基本給等の計算期間が異なる場合は、当該起算日は「割増賃金の計算期間の初日」と解して差し支えないか。
A11	貴見のとおり。
資本金や出資金の概念がない場合	
Q12	個人事業主、社会保険病院、県立・市町村立病院など資本金や出資金の概念がない場合に中小事業主に該当するか否かは、労働者数のみで判断してよろしいか。
A12	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になる。
企業単位の考え方	
Q13	中小事業主に該当するか否かは企業単位で判断されるとあるが、社会保険病院や県立・市町村立病院等において老人ホーム等を併設しているような場合、一企業としての範囲はどのように判断すればよろしいか。 （例、県立A病院と県立B病院、社会保険C病院と社会福祉施設D）
A13	法人格の単位で判断する。
中小事業主に該当しなくなった場合	

Q14	改正法施行後、増資や労働者数の増加により中小事業主に該当しなくなった場合において、どの時点から引上げられた割増賃金率が適用されるのか。 また、賃金計算期間の途中に中小事業主に該当しなくなった場合、どの時点から60時間の算定を行うのか。
A14	改正法の施行後において、中小事業主でなくなった時点から割増賃金率の引上げが適用となる。 賃金計算期間の途中に中小事業主に該当しなくなったときは、その時点以降の1か月60時間を超える時間外労働について、5割以上の率で計算した割増賃金の支払が必要となる。

3　代替休暇（法第37条第3項関係）

意向確認の程度

Q15	労働者に代替休暇取得の意向がある場合とは、具体的にどの程度の意向を確認する必要があるのか。（例）「〇月〇日に取得する」「〇〇ころ取得する」「できれば取得したい」
A15	意向確認の程度は取得する意向があるか否か程度でよく、実際の取得日、取得の単位等は後から労働者の意向を踏まえて決めることで差し支えない。

取得日の決定方法

Q16	代替休暇の取得日について、労働者が希望した日を使用者が一方的に変更や拒否をすることは認められるのか。取得の方法や取得希望日の変更方法について、労使協定で制限することは可能か。
A16	代替休暇は使用者が与えるものであるが、実際に取得するか否かは労働者の判断によるものであるため、使用者による一方的な変更等は認められず、取得日の決定等は当然労働者の意向を踏まえたものとなる。代替休暇の取得等の具体的な方法については、労使の話合いにより労使協定で定めるものとされている。

割増賃金支払後に取得の意向が示された場合

Q17	法定割増賃金率引上げ分も含めた割増賃金支払後に代替休暇の意向が示された場合の取扱いを協定していない場合に、使用者は当該割増賃金支払後の代替休暇取得の請求を拒めるか。
A17	労使協定で定めた手続に従って労働者の意向確認が行われている場合には、拒むことも可能である。

半日の定義

Q18	代替休暇の単位は1日又は半日とされており、この半日の定義については事業場によって異なると考えられるが、具体的な例はどのようなものか。
A18	半日とは原則的には所定労働時間の二分の一を意味するが、必ずしも厳密に一日の所定労働時間の二分の一とする必要はなく、例えば、午前（9：00～12：00）と午後（13：00～17：00）という分け方でも差し支えない。その場合は、労使協定において半日の定義を定めておく必要がある。

代替休暇に充当できない時間外労働の処理

Q19	代替休暇として与えることができる時間の時間数について、例えば、1日の所定労働時間が8時間の事業場において、換算率25%の場合、1か月に85時間の時間外労働を行った場合には、25×0.25＝6.25時間となり、代替休暇を1日又は半日単位で取得しようとしても端数が生じることとなるが、このような場合に切り上げや切り下げの処理は可能か。

A19	代替休暇は実際に取得した時間数に対応して月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金の支払が不要となるものであり、切り捨てや切り上げといった処理を行うものではない。 設問の場合において1日分の代替休暇を取得するのであれば、不足する1.75時間分についてその他の休暇を取得することで1日分の代替休暇を付与することや、換算した4時間分（時間外労働16時間分の引上げ部分）を半日分の代替休暇として付与し、残りの時間外労働9時間分を割増賃金で支払う方法が考えられる。
平均賃金の算定との関係	
Q20	1か月60時間を超える時間外労働を行った翌月に代替休暇を取得することとしていたものの取得できなかった場合には、次の賃金支払日に割増賃金の支払いが必要となる。この場合、平均賃金の算定に当たっては、当該支払われた割増賃金は当月の賃金として計算するのか、それとも前月の賃金として計算するのか。
A20	平均賃金の算定に当たっては、支払われた賃金の総額を基に算定するため、例えば代替休暇を取得できなかったことにより、引上げ分の割増賃金の支払期日が翌月の賃金支払日になった場合は当該割増賃金は当該翌月の賃金支払日に支払われる賃金として平均賃金を算定する。
年次有給休暇の出勤率の算定基礎との関係	
Q21	代替休暇を半日取得した日に、半日の年次有給休暇を取得し終日出勤しなかった場合、当該日を年次有給休暇の出勤率の算定基礎となる全労働日に含めるものと解してよいか。また、出勤率の算定はどのように行うのか。
A21	半日の代替休暇を取得した日に、残りの半日について年次有給休暇を取得した場合については、当該日は年次有給休暇の出勤率の算定基礎に含まれ、出勤率の算定に当たっては、年次有給休暇を取得した日であるので、出勤したものとみなすこととなる。
「通常の労働時間の賃金」の考え方	
Q22	「通常の労働時間の賃金」とは、年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金と同様に、平均賃金や標準報酬日額に相当する金額を支払うことも可能と解してよいか。 また、時間単位年休と合わせて取得する場合に、当該時間単位年休が平均賃金や標準報酬日額を基準として支払われている場合はどうか。
A22	法第37条第3項の代替休暇は、「通常の労働時間の賃金が支払われる休暇」であり、平均賃金や標準報酬日額で支払うことは認められない。時間単位年休と合わせて取得する場合でも同様である。
所定労働日と所定休日の割増賃金率が異なる場合	
Q23	日曜日及び土曜日を休日とする完全週休2日制（法定休日は日曜日）で、所定労働日の時間外労働に対する割増賃金率を25%、法定休日以外の休日である土曜日の労働に対する割増賃金率を35%と定めている場合に、土曜日の労働時間数を含んで時間外労働時間数が1か月60時間を超えたとき、代替休暇の時間数はどのように算出するのか。
A23	設問の場合、所定労働日の換算率と法定休日以外の休日である土曜日の換算率をそれぞれ算出し、それぞれの1か月60時間を超える時間外労働時間の部分について換算率を乗じた時間数を足し合わせたものが代替休暇の時間数となる。なお、双方の換算率が同一となるように労使協定で定めることも可能である。
2か月経過後に代替休暇を取得した場合	
Q24	労働者が、代替休暇を時間外労働が1か月について60時間を超えた当該1か月の末日の翌日から2か月を超えた時点に取得した場合は、引上げ分の割増賃金を支払う必要はないと解してよいか。

A24	2か月を超えた時点の直後の賃金支払日に使用者は代替休暇に相当する割増賃金を支払わなければならない。また、労働者が2か月を超えた時点で休暇を取得した場合であっても、それは代替休暇に該当せず、割増賃金の支払義務に影響しない。
前々月の代替休暇と前月の代替休暇の取得の優先順位	
Q25	前々月の代替休暇として取得できる時間数と前月の代替休暇として取得できる時間数がある場合、取得の優先順位はあるか。
A25	労使協定において定めがあればその定めによる。定めがない場合は、前々月の代替休暇として取得できる時間数から代替休暇に充てられると推定すべきである。
代替休暇とされている日に出勤を命ずることの可否	
Q26	代替休暇の単位は一日又は半日とされているが、代替休暇取得日に緊急の必要により出勤を命ずることは可能か。 また、代替休暇を法第39条に基づく年次有給休暇と組み合わせて取得しようとする場合、年次有給休暇部分にだけ時季変更権を行使することはできるのか。また、行使できるとした場合、時季変更権を行使した結果半日又は1日の休暇が取れなかった場合の取扱いはどうなるのか。
A26	代替休暇取得日には労働義務がないのであるから、労働者の同意がある場合は格別、使用者の都合によって労働者を呼び出すことはできない。なお、労働者が同意し出勤した場合に、取得可能な代替休暇の最小の単位を満たさない場合には、代替休暇を取得したこととはならない。 また、年次有給休暇は事業の正常な運営を妨げるのであれば、時季変更が可能であるが、その行使の結果として、組み合せによる半日又は1日の休暇が取得できなくなる場合は、代替休暇の取得とはならない。
4　時間単位年休（法第39条第4項及び第7項関係）	
時間単位年休の管理の仕方	
Q27	時間単位年休の管理の方法として、所定労働時間が8時間の事業場で時間単位年休を5日分と定めた場合において、1時間を取得した場合の残りは、 ①4日と7時間 ②39時間 のどちらで管理すべきか。
A27	時間単位年休を取得できる部分の日数であっても、日単位で取得するか時間単位で取得するかは請求時の労働者の意思によるものであるので、考え方としては①である。
1日の所定労働時間に1時間に満たない端数がある場合	
Q28	時間単位年休について1日の所定労働時間の1時間に満たない時間数は時間単位に切り上げることとなるが、1日の所定労働時間が7.1時間の場合、5日分で35.5時間となるのでこれを36時間とし、40時間とする必要はないのではないか。
A28	年次有給休暇は日単位で付与され、取得することが原則であるので、1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを予め労使協定で定めることが必要とされる。その際、労使協定で定める時間数は、1日の所定労働時間数を下回らないものとされていることから、1時間に満たない時間数については1時間に切り上げる必要がある。したがって、設問の場合には1日の時間数を8時間とする必要があるため、5日分の合計は40時間となる。
労使協定がない場合等の時間単位年休の取得	
Q29	たとえ使用者が容認していたとしても、労使協定のない、あるいは協定の限度を超える時間単位年休の取得については、法的な年次有給休暇の取得として扱われず、法定の年次有給休暇の日数の残数は変わらないと解してよいか。

A29	貴見のとおり。
年５日を超える時間単位年休の請求がある場合	
Q30	前年度からの繰越時間分の時間単位年休があるという理由で繰越時間分を含めて５日を超える時間単位年休を労働者が請求した場合、使用者はこれを与えなければ違法となるか。
A30	次年度に繰り越される年次有給休暇の残日数に計算上時間単位年休の取得残が含まれるように見られる場合であっても、時間単位での年休の取得が可能なのは、当該次年度においては合計５日以内の範囲である。その範囲を超える時間単位年休を労働者が請求した場合は、法に定める５日以内の範囲を超えており、法律上与えることができないため、５日を超えた年次有給休暇を使用者が与えないとしても違法とはならない。 なお、使用者が法定の付与日数を超える年次有給休暇を付与している場合には、当該部分について時間単位年休を与えることは可能である。
労使協定のない事業場へ異動した場合等	
Q31	時間単位年休の労使協定が締結されている事業場から締結されていない事業場へ異動した場合や、当年度は労使協定が締結されたが次年度に労使協定が締結されなかった場合、時間単位で残っている年次有給休暇の取扱いはどうなるのか。
A31	労働者の年次有給休暇の権利が阻害されないよう、あらかじめ労使協定等においてこのような場合の取扱いについて定めておくことが望ましい。
１時間以外の時間の単位	
Q32	１時間以外の時間を単位として時間単位年休を与えることとする場合について、例えば30分など、１時間未満の時間数を単位として与えることとすることは可能か。
A32	時間単位年休における取得の単位である時間とは、整数の時間数を指し、１時間に満たないものは含まれない。
１日の年次有給休暇を時間単位年休で取得することの可否	
Q33	１日の年次有給休暇を取得する際には、原則として時間単位ではなく日単位により取得するものであることとされているが、日によって所定労働時間が異なる労働者で、所定労働時間が2時間と8時間を交互に繰り返すような場合は、時間単位年休の１日の時間数は5時間であるが、所定労働時間が2時間の日に1日の年次有給休暇を取得する場合、日単位ではなく時間単位で2時間の年次有給休暇を取得するという取扱いは可能か。
A33	時間単位年休は日単位による取得の例外として認められるものであり、１日の年次有給休暇を取得した場合には、原則として1日の年次有給休暇が取得されたものとして取り扱うこととなる。しかしながら、設問のような場合に1日の年次有給休暇を時間単位で取得させたとしても、これを違法として取り扱うものではない。
１年の途中で所定労働時間数の変更があった場合	
Q34	年の途中で所定労働時間数の変更があった場合、時間単位年休の時間数はどのように変わるのか。時間単位の端数が残っていた場合はどのようになるのか。
A34	時間単位年休として取得できる範囲のうち、１日に満たないため時間単位で保有している部分については、当該労働者の１日の所定労働時間の変動に比例して時間数が変更されることとなる。 例えば、所定労働時間が8時間から4時間に変更され、年休が３日と3時間残っている場合は、３日と3／８日残っていると考え、以下のとおりとなる。 【変更前】3日（１日当たりの時間数は8時間）と3時間 【変更後】3日（１日当たりの時間数は4時間）と2時間（比例して変更すると1.5時間となるが、１時間未満の端数は切り上げる）
半日年休との関係	

Q35	半日年休を取得した場合の残時間数はどのようになるか。
A35	半日単位年休の運用については、事業場に委ねられているので、半日年休を取得した場合の残時間数を時間単位年休の運用上どのように扱うかは、法定を下回らない内容により労使で定めることとなる。
時間単位年休の時季変更権	
Q36	時間単位年休に係る時季変更権については、例えば、9時～10時の1時間の請求が行われた場合、これを同一日の13時～14時へ変更し、又は翌日の9時～10時に変更することは可能か。
A36	設問の時季変更は可能である。ただし、使用者には他の日時を指定すべき義務はない。また、労働者には時季変更で指定された時季に時間単位年休を取得する義務が生じる訳ではないので、新たに他の時間に時間単位年休を取得するための指定をすることができる。
時間帯で金額が異なる場合	
Q37	時間帯で金額が異なる時間給で勤務する労働者に係る時間単位の年休の賃金については、時間単位で年休を取得した時間帯の約定された時間給単価で計算することとなるのか。
A37	設問の場合、法第39条第７項（則第25条第２項及び第３項）により、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標準報酬日額に相当する金額をその日の所定労働時間数で除した金額を当該時間に応じて支払うこととなる。 なお、通常の賃金を選択した場合は通常の出勤をしたものとして取り扱えば足り、則第25条に定める計算をその都度行う必要はないことは従前のとおり。