

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

労働基準関係

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による 改正後の労働基準法関係の解釈について

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平30. 9. 7 法律71。以下、整備法）による改正後の労働基準法（以下、法）、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」（平30. 9. 7 厚劳令112）による改正後の労働基準法施行規則および「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及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平30. 9. 7 厚劳告323。以下、指針）の内容等については、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法の施行について」（平30. 9. 7 基発0907第1）により通知されていたが、今般発せられた行政通達によってこれらの解釈について通知された。

ここでは、この通達に基づき、「時間外労働の上限規制」「年5日以上の年次有給休暇の確実な取得」「フレックスタイム制」の内容について紹介する。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法関係の解釈について（平30.12.28 基発1228第15）

松元秀俊 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 時間外労働の上限規制(法36条および139～142条関係)

[1] 時間外・休日労働協定の対象期間と有効期間

時間外・休日労働協定における対象期間とは、法36条の規定により労働時間を延長し、または休日に労働させることができる期間をいい、これは1年間に限られ、時間外・休日労働協定においてその起算日を定めることによって期間が特定される。

これに対して、時間外・休日労働協定の有効期間とは、当該協定が効力を有する期間をいうものであり、対象期間が1年間に限られることから、有効期間は最も短い場合でも原則として1年間となる。また、時間外・休日労働協定について定期的に見直しを行う必要があると考えられることから、有効期間は1年間とすることが望ましい。

なお、時間外・休日労働協定において1年を超えて有効期間を定めた場合の対象期間は、当該

有効期間の範囲内において、当該時間外・休日労働協定で定める対象期間の起算日から1年ごとに区分した各期間となる。

[2] 1年単位の変形労働時間制の対象期間の一部が含まれる場合

時間外・休日労働協定で対象期間として定められた1年間の中に、対象期間が3カ月を超える1年単位の変形労働時間制の対象期間が3カ月を超えて含まれている場合には、限度時間は月42時間および年320時間となる。

[3] 対象期間の途中における破棄・再締結

時間外労働の上限規制の実効性を確保する観点から、1年についての限度時間および月数は厳格に適用すべきものであり、対象期間の途中で時間外・休日労働協定を破棄・再締結し、対象期間の起算日を当初の時間外・休日労働協定から変更することは原則として認められない。

なお、複数の事業場を有する企業において、対象期間を全社的に統一する場合のように、やむを得ず対象期間の起算日を変更する場合は、時間外・休日労働協定を再締結した後の期間においても、再締結後の時間外・休日労働協定を遵守することに加えて、当初の時間外・休日労働協定の対象期間における1年の延長時間および限度時間を超えて労働させることができる月数を引き続き遵守しなければならない。

[4] 限度時間を超えて労働させる必要がある場合

「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3項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合」とは、全体として1年の半分を超えない一定の限られた時期において一時的・突発的に業務量が増える状況等により限度時間を超えて労働させる必要がある場合をいい、「通常予見することのできない業務量の増加」と

は、こうした状況の一つの例として規定されたものとなる。

その上で、具体的にどのような場合を協定するかについては、労使当事者が事業または業務の態様等に即して自主的に協議し、可能な限り具体的に定める必要がある。

なお、非常災害時等の時間外労働に該当する場合はこれに含まれない。

[5] 転勤の場合

①限度時間、②1年についての延長時間の上限は、事業場における時間外・休日労働協定の内容を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は通算されない。

これに対して、③月100時間未満、2～6カ月平均80時間以内の時間数の上限は、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は通算して適用される。

[6] 指針に適合しない時間外・休日労働協定の効力

法定要件を満たしているが、指針に適合しない時間外・休日労働協定は直ちには無効とはならない。

なお、指針に適合しない時間外・休日労働協定は、助言および指導の対象となる。

[7] 中小事業主に係る届け出様式の取り扱い

新様式の記載項目は、旧様式における記載項目を包含しており、中小事業主は、旧様式により届け出るべき時間外・休日労働協定を、新様式により届け出ることとは差し支えない。

また、旧様式により届け出るべき時間外・休日労働協定が新様式で届け出られた際は、改正前の法および労働基準法施行規則ならびに「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10.12.28 労告154、最終改正：平21. 5.29 厚労告316)に適合していれば

足り、月100時間未満、2～6カ月平均80時間以内の要件を満たすことについて協定しない場合（月80時間を超えない場合）は、チェックボックスへのチェックは不要となる。

2. 年5日以上有給休暇の確実な取得(法39条7項・8項関係)

[1] 使用者による時季指定の対象となる労働者

「有給休暇の日数が10労働日以上である労働者」とは、基準日に付与される年次有給休暇（以下、年休）の日数が10労働日以上である労働者を規定したものであり、比例付与の対象となる労働者で、今年度の基準日に付与される年休の日数が10労働日未満であるものについては、仮に、前年度繰り越し分の年休も合算すれば10労働日以上となったとしても、「有給休暇の日数が10労働日以上である労働者」には含まれない。

[2] 半日単位・時間単位による時季指定の可否

時季指定に当たって労働者の意見を聴いた際に、半日単位の年休の取得希望があった場合には、使用者が年休の時季指定を半日単位で行うことは差し支えない。この場合において、半日の年休の日数は0.5日として取り扱う。

なお、時季指定を時間単位で行うことは認められない。

[3] 前年度から繰り越された年休の取り扱い

前年度からの繰り越し分の年休を取得した場合は、その日数分を使用者が時季指定すべき5日の年休から控除する。

なお、使用者が時季指定すべき年5日の年休に関しては、労働者が実際に取得した年休が、前年度からの繰り越し分の年休であるか、当年度の基準日に付与された年休であるかについては問わない。

[4] 事後における時季変更の可否

使用者が指定した時季について、使用者が労働者への意見聴取の手続きを再度行い、その意見を尊重することによって変更することは可能。

また、使用者が指定した時季を労働者が変更することはできないが、使用者が指定した後に労働者に変更の希望があれば、再度意見を聴取し、その意見を尊重することが望ましい。

[5] 年5日を超える時季指定の可否

労働者の個人的事由による取得のために、労働者の指定した時季に与えられるものとして一定の日数を留保する観点から、使用者による時季指定として5日を超える日数を指定することはできない。

また、使用者が時季指定を行うよりも前に、労働者自ら請求し、または計画的付与により具体的な年休日数が特定されている場合には、当該特定されている日数について使用者が時季指定することはできない。

[6] 年次有給休暇管理簿の作成

「年次有給休暇管理簿」に記載すべき「日数」としては、労働者が自ら請求し取得したもの、使用者が時季を指定し取得したものまたは計画的付与により取得したものにかかわらず、実際に労働者が年休を取得した日数（半日単位で取得した回数および時間単位で取得した時間数を含む）を記載する必要がある。

また、労働者名簿、賃金台帳と同様の要件を満たした上で、電子機器を用いて磁気ディスク、磁気テープ、光ディスク等により調整することは差し支えない。

[7] 就業規則への記載

休暇に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項であるため、使用者が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等について、就業規則に記載する必要がある【図表1】。

3.フレックスタイム制(法32条の3関係)

[1]時間外・休日労働協定および割増賃金との関係

清算期間が1カ月を超える場合において、清算期間を1カ月ごとに区分した各期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた場合は時間外労働に該当するため、法36条1項の協定（以下、時間外・休日労働協定）の締結および届け出が必要となり、清算期間の途中であっても、当該各期間に対応した賃金支払日に割増賃金を支払わなければならない。

[2]時間外・休日労働協定における協定事項

フレックスタイム制において時間外・休日労働協定を締結する際、法改正後における取り扱いについても、1日について延長することができる時間を協定する必要はなく、1カ月および1年について協定すれば足りる【図表2】。

図表1 就業規則規定例「年次有給休暇の時季指定」

第〇条

1～4項(略)

※ 厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則を参照。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

資料出所：厚生労働省パンフレット「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」

[3]月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用

月60時間を超える時間外労働に対しては5割以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があるが（中小事業主は平成35年4月1日より適用猶予措置が廃止）、清算期間が1カ月を超えるフレックスタイム制に対しても、清算期間を1カ月ごとに区分した各期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた時間については、清算期間の途中であっても、時間外労働としてその都度割増賃金を支払わなければならない。当該時間が月60時間を超える場合は5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

また、清算期間を1カ月ごとに区分した各期間の最終の期間においては、当該最終の期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた時間に加えて、当該清算期間における総実労働時間から、①当該清算期間の法定労働時間の総枠、②当該清算期間中のその他の期間において時間外労働として取り扱った時間を控除した時間が時間外労働時間となり、この時間が60時間を超える場合には5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

[4]法36条6項2号および3号の適用

「法36条6項」では、労働時間を延長して労働させ、または休日において労働させる場合であっても、以下に掲げる時間について、各号に定める要件を満たす必要があるとしている。

- 1カ月における時間外・休日労働時間数は100時間未満であること（同条同項2号）
 - 対象期間の初日から1カ月ごとに区分した各期間の直前の1カ月、2カ月、3カ月、4カ月および5カ月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外・休日労働時間数が1カ月当たりの平均で80時間を超えないこと（同条同項3号）
- 清算期間が1カ月を超える場合のフレックスタイム制においては、清算期間を1カ月ごとに区分

した各期間について、当該各期間（最終の期間を除く）を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた時間に対して、法36条6項2号および3号が適用される。また、清算期間を1カ月ごとに区分した各期間の最終の期間においては、当該最終の期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた時間に加えて、当該清算期間における総実労働時間から、①当該清算期間の法定労働時間の総枠、②当該清算期間中のその他の期間にお

いて時間外労働として取り扱った時間を控除した時間が時間外労働時間として算定され、この時間について法36条6項2号および3号が適用される。

なお、長時間の時間外労働を行わせることは、そもそも労働者があらかじめ定められた総労働時間の範囲内で始業および終業の時刻を選択し、仕事と生活の調和を図りながら働くための制度であるフレックスタイム制の趣旨に合致しないことに留意が必要となる。

図表2 清算期間を3カ月間とする労使協定例

〇〇産業株式会社と〇〇産業労働組合とは、労働基準法第32条の3の規定にもとづき、フレックスタイム制について、次のとおり協定する。

（フレックスタイム制の適用社員）

第〇条 営業部及び開発部に所属する従業員にフレックスタイム制を適用する。

（清算期間）

第〇条 労働時間の清算期間は、4月、7月、10月、1月の1日から翌々月末日までの3箇月間とする。

（総労働時間）

第〇条 清算期間における総労働時間は、1日7時間に清算期間中の所定労働日数を乗じて得られた時間数とする。

総労働時間 = 7時間 × 3箇月の所定労働日数

（1日の標準労働時間）

第〇条 1日の標準労働時間は、7時間とする。

（コアタイム）

第〇条 必ず労働しなければならない時間帯は、午前10時から午後3時までとする。

（フレキシブルタイム）

第〇条 適用社員の選択により労働することができる時間帯は、次のとおりとする。

始業時間帯 = 午前6時から午前10時までの間

終業時間帯 = 午後3時から午後7時までの間

（超過時間の取扱い）

第〇条 清算期間中の実労働時間が総労働時間を超過したときは、会社は、超過した時間に対して時間外割増賃金を支給する。

（不足時間の取扱い）

第〇条 清算期間中の実労働時間が総労働時間に不足したときは、不足時間を次の清算期間にその法定労働時間の範囲内で繰り越すものとする。

（有効期間）

第〇条 本協定の有効期間は、〇〇年〇月〇日から1年とする。

資料出所：厚生労働省パンフレット「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」