

Q&A 使用者に有給休暇を申請すると、「それなら、皆勤手当は出さない。」といわれたのですが？

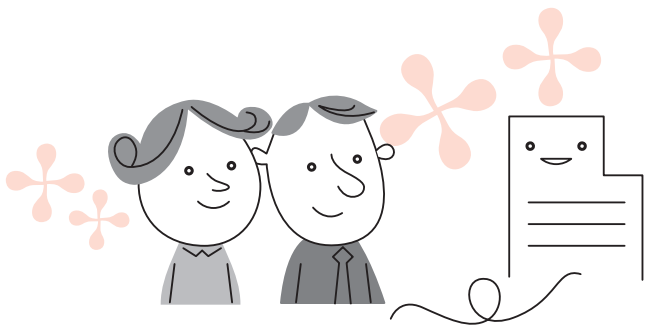
労働基準法では使用者に対して、労働者が有給休暇を取ったことを理由として不利益な扱いをすることを禁止しています。皆勤手当の算定において有給休暇の取得日は出勤として取り扱わなければいけません。

勤務間インターバル制度

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休憩時間(インターバル)を確保する仕組みです。この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。(施行期日2019年4月1日)

■ 労働時間・休日・休暇に関するお問い合わせ・ご相談

P.54 MAP H-4	福岡県福岡労働者支援事務所 中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F	TEL 735-6149
P.52 MAP D-1	福岡労働局労働基準部監督課 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F	TEL 411-4862
P.54 MAP H-1	福岡中央労働基準監督署 中央区長浜2-1-1	TEL 761-5607
P.51 MAP A-1	福岡東労働基準監督署 東区香椎浜1-3-26	TEL 661-3770



7 時間外労働・休日労働・深夜労働

時間外労働・休日労働・深夜労働とは

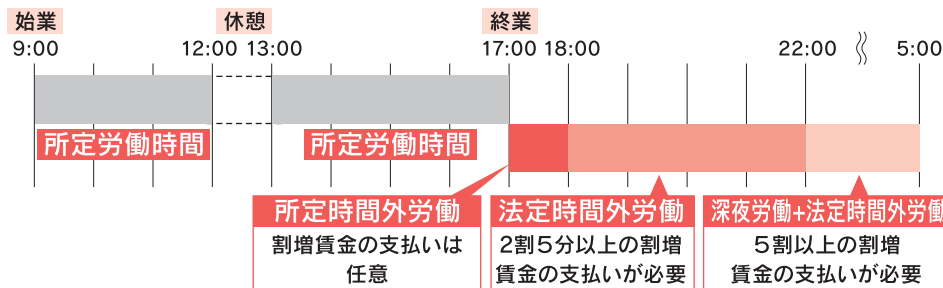
時間外労働、休日労働、深夜労働とは、所定の就業時間後や休日、深夜に労働することをいいます。

この場合、以下の要件を満たさなければなりません。

- 労使協定(三六協定)を締結し、労働基準監督署に届出していること(時間外・休日労働を行う場合)
- 就業規則などに規定されていて、労働条件の内容となっていること
- 時間外労働の時間が、厚生労働大臣が定めた限度時間内であること
- 法律で定められた割増賃金が支払われること

時間外労働と深夜労働

時間外労働は、「法定時間外労働」と「所定時間外労働」に区別されます。(下図は一例です)



※所定時間外労働であっても時間単価分の支払いは必要であり、なおかつ就業規則等に定めがあれば割増賃金を支払わなければなりません。(割増賃金→P.11参照)

Q&A 三六協定(さぶろく協定)とは？

時間外労働や休日労働をさせるには、この協定の締結が必要です。労働者の過半数が加入する労働組合のある事業所では、使用者と労働組合が、それ以外、労働者の過半数の代表者と使用者が締結することになります。なお、労働基準法第36条にこの規定があることから、三六協定とよばれています。



時間外労働の限度基準

期間	1週間	2週間	4週間	1か月間	2か月間	3か月間	1年間
一般労働者の限度時間	15時間 (14)	27時間 (25)	43時間 (40)	45時間 (42)	81時間 (75)	120時間 (110)	360時間 (320)

※()内は、1年単位の變形労働時間制の場合。

工作物の建設などの事業や自動車の運転業務など、適用除外の事業や業務があります。また、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば限度時間を超えることができます。労働基準法の改正により、2019年4月1日から、時間外労働の上限規制が導入されました。ただし、中小企業については、2020年4月1日から適用されています。詳しくは、P.19をご覧ください。

Q&A 年俸制の場合には、時間外労働や休日労働、深夜労働をしても割増賃金は払ってもらえないのでしょうか？

たとえ年俸制でも、労働者が時間外労働、休日労働、深夜労働をした場合は、使用者には法律上当然、割増賃金の支払義務があります。ただし、労働基準法第41条に定める管理監督者などに対しては、適用されませんので、この場合は深夜労働についてのみ割増賃金の支払い義務が発生することになります。

■時間外労働・休日労働・深夜労働に関するお問い合わせ・ご相談
「労働時間・休日・休暇に関するお問い合わせ・ご相談先(P.13)」参照

また、以下のような時間外労働・深夜労働の制限があります。

育児や介護を行う男女労働者の時間外労働の制限

育児や介護を行う男女労働者の深夜労働の制限

詳しくは厚生労働省ホームページ等をご確認ください。

育児・介護休業法 検索

■ 育児・介護を行う労働者の時間外・深夜労働制限に関するお問い合わせ・ご相談

P.52 福岡労働局雇用環境・均等部指導課 TEL 411-4894
MAP D-1 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F

コラム

働き方はどう変わる？・働き方改革関連法のポイント

PART1 労働時間に関する制度の見直し

■P.45に、PART2「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」も掲載していますので、ご覧ください。

「働き方改革」は、働く人々が、それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できるようにするための改革です。このコラムでは、2018年6月29日に成立した働き方改革関連法のポイントを紹介いたします。

働き方改革関連法には、労働基準法、労働安全衛生法やパートタイム労働法など8つの法律がありますが、法律によって施行時期が異なり、また、中小企業等を対象とした経過措置も設けられています。

労働時間に関する制度の見直し

① 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限について、労働基準法の改正により、「月45時間、年360時間」を原則とすることが法律で明記されました。

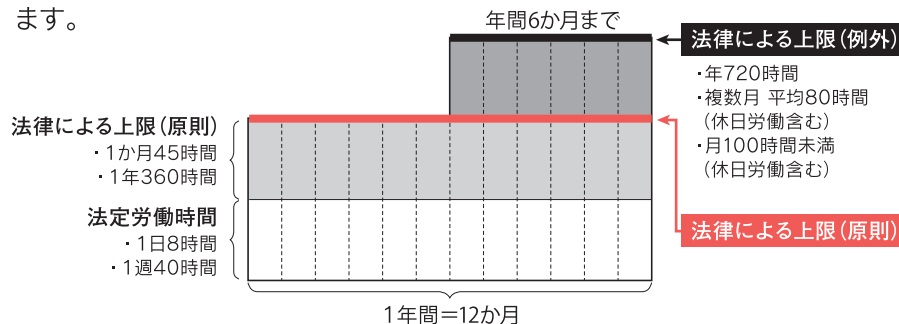
加えて、特別の事情があつて労使が合意する場合でも、

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間(休日労働を含む)
- ・月100時間未満(休日労働を含む)

を超える残業はできなくなりました。

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。ただし、一部には適用猶予・除外となる事業・業務があります。

大企業は2019年4月1日から、中小企業は2020年4月1日から施行されています。



資格取得奨励金制度の新設や社内サークル活動の推進など、社員一人一人が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。



前職のキャリアを活かして、65歳以降も継続して働ける制度があります。

