

# 「時間外労働の上限規制」と「年5日の年次有給休暇の確実な取得」について

福岡労働局労働基準部監督課

「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」（平成30年7月6日公布）に基づき、労働基準法等が改正されました。本号では、その中の「時間外労働の上限規制」及び「年5日の年次有給休暇の確実な取得」について解説します。リーフレットやQ & Aは、厚生労働省ホームページ「働き方改革の実現に向けて」をご参照ください。

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html))

## I 時間外労働の上限規制

### 1 改正の趣旨

長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上に結びつきます。

このため、今般の働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました。**大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から**導入されます。

### 2 労働基準法における労働時間の定め

(Point 1) 時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています（これを「法定休日」といいます。）。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
  - ☞労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
  - ☞所轄労働基準監督署長への届出が必要です。36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを

決めなければなりません。

(Point 2) これまで、時間外労働の上限は大臣告示によって基準が設けられていました。

- これまで、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示によって、上限の基準が定められていましたが、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は、特別条項付きの36協定を締結すれば、限度時間を超える時間まで時間外労働を行わせることが可能でした。
- 今回の改正によって、これまで告示にとどまっていた時間外労働の上限が、罰則付きで法律に規定されました。

### 3 改正内容

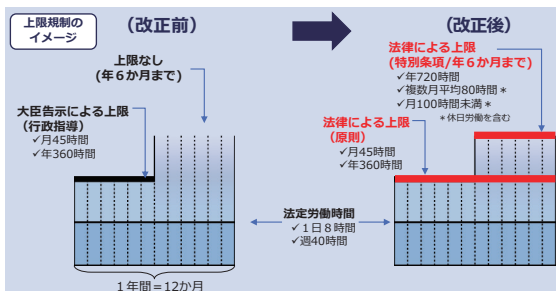
(Point 1) 臨時的な特別な事情がある場合にも上回るできない上限が設けられます。

- 今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として**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す。
- 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、以下を守らなければなりません。
  - ☞時間外労働が年720時間以内
  - ☞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」が全て1月当たり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

- 上記に違反した場合には、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。



**(Point 2) 中小企業への上限規制の適用は1年間猶予されます。**

- 上限規制の施行は2019年4月1日ですが、中小企業に対しては1年間猶予され2020年4月1日からとなります。
- 中小企業の範囲については、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。なお、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	または 100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3億円以下	300人以下

※業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断されます。

**(Point 3) 上限規制の施行に当たっては、経過措置が設けられています。**

- 2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。

**(Point 4) 上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務があります。**

- 以下の事業・業務については、上限規制の適用が5年間猶予されます。

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業		●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。
自動車運転の業務	上限規制は適用されません。	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

- 新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

**(Point 5) 36協定届の新しい様式**

- 今回の法改正によって法律に時間外労働の上限が規定されたため、36協定で定める必要がある事項が変わりました。このため、36協定届の新しい様式を策定しています。
- 中小企業は適用が1年間猶予されますので、その間の36協定届は従来の様式での届出でかまいません。

**II 年5日の年次有給休暇の確実な取得**

**1 改正の趣旨**

年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。しかし、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。

このため、今般、労働基準法が改正され、**2019年4月から全ての事業場において、年10日以上**の年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

**2 年次有給休暇の付与や取得に関する基本的なルール**

**(Point 1) 年次有給休暇の発生要件と付与日数**

- 使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。
- 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。

## (Point 2) 年次有給休暇を与えるタイミング

- 年次有給休暇は、**労働者が請求する時季に与えること**とされていますので、労働者が具体的な月日を指定した場合には、原則として、その日に年次有給休暇を与える必要があります。

### 3 改正内容



#### (Point 1) 対象者

- 年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に限ります。
- 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。

#### (Point 2) 年5日の時季指定義務、時季指定の方法

- 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。
- 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。

#### (Point 3) 時季指定を要しない場合

- 既に5日以上年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、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。

- 労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数(計画年休)については、その日数分を時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります。

#### (Point 4) 年次有給休暇管理簿の作成、就業規則への規定

- 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。
  - 休暇に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項(労働基準法第89条)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及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。
- ※規定例は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

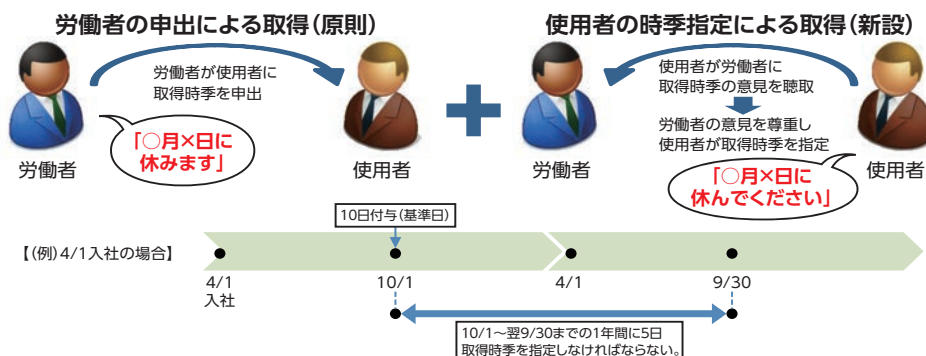
### 4 年休を全部または一部前倒しで付与している場合における取扱い

以上が基本的なルールです。ここからは、新入社員に入社と同時に年次有給休暇を付与する場合など、法定の基準日より前に年次有給休暇を10日以上付与した場合について、どのように取り扱えばよいか、確認していきます。法定の付与日数が10日以上の方であれば、法定の基準日より前倒して付与する場合であっても、付与日数の合計が10日に達した時点で義務が発生します。

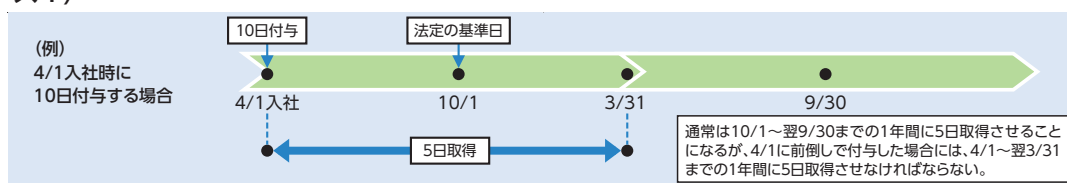
(ケース1) 法定の基準日(雇入れの日から6か月後)より前に10日以上年次有給休暇を付与する場合

→ 労働者に対して法定の基準日より前倒して10以上の年次有給休暇を付与した場合には、使用者は、その日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させなければなりません。

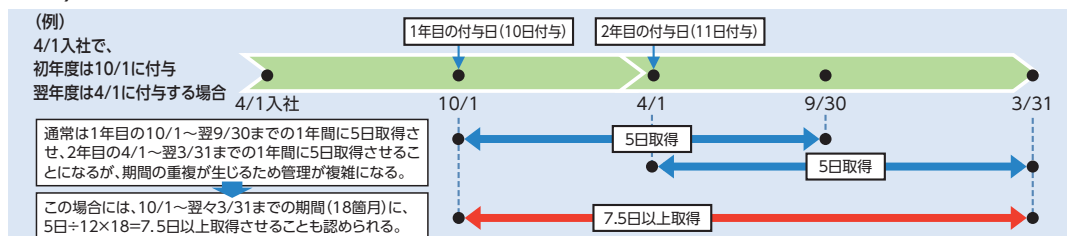
#### ■時季指定義務のポイント



(ケース1)



(ケース2)



(ケース2) 入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合(全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など)

→ 期間に重複が生じた場合には、重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間(前の期間の始期から後の期間の終期までの期間)の長さに応じた日数(比例按分した日数)を当該期間に取得させることも認められます。

の希望があった場合には、半日(0.5日)単位で取得することとして差し支えありません。また、労働者自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、取得1回につき0.5日として、使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができます。(なお、時間単位の年次有給休暇については、使用者による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合にも、その時間分を5日から控除することはできません。)

5 Q&A

(Q1) 2019年4月より前(例えば2019年1月)に10日以上年次有給休暇を付与している場合には、そのうち5日分について、2019年4月以後に年5日確実に取得させる必要がありますか。

(A1) 改正法が施行される2019年4月1日以後、最初に年10日以上年次有給休暇を付与する日(基準日)から、年5日確実に取得させる必要があります。よって、2019年4月より前に年次有給休暇を付与している場合は、使用者に時季指定義務が発生しないため、年5日確実に取得させなくとも、法違反とはなりません。

(Q2) 使用者が年次有給休暇の時季を指定する場合に、半日単位年休とすることは差し支えありませんか。また、労働者が自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

(A2) 時季指定に当たって、労働者の意見を聴いた際に、半日単位での年次有給休暇の取得

(Q3) パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者であって、1年以内に付与される年次有給休暇の日数が10日未満の者について、前年度から繰り越した日数を含めると10日以上となっている場合、年5日確実に取得させる義務の対象となるのでしょうか。

(A3) 対象とはなりません。前年度から繰り越した年次有給休暇の日数は含まず、当年度に付与される法定の年次有給休暇の日数が10日以上である労働者が義務の対象となります。

(Q4) 前年度からの繰り越し分の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

(A4) 労働者が実際に取得した年次有給休暇が前年度からの繰り越し分の年次有給休暇であるか当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問わないものであり、ご質問のような取扱いも可能です。

(お問い合わせ先)

福岡労働局労働基準部監督課 (TEL 092-411-4862)  
又は最寄りの労働基準監督署へ