

III 劳动时间、休息日、休假

1 法定劳动时间和休息日

1周的法定劳动时间为40小时。劳动基准法规定1周的劳动时间不得超过40小时、1天不得超过8小时。各个用人单位所定的劳动时间不可超过法定的劳动时间。(第32条)

但是，劳动者不足10人的商业、电影戏剧业、保健卫生业、接客娱乐业作为特例，允许1周的劳动时间为44小时。

另外，还有可灵活调节劳动时间以适应业务之繁闲的各种非常规劳动时间制(以1个月为单位的非常规劳动时间制、以1年为单位的非常规劳动时间制、弹性劳动时间制等)，这在一定的条件下可以允许。

对于休息日，劳动基准法规定每周至少要给一次休息日。但是，也可以是4周总计给4天以上的休息日，而不是每周一次。(第35条)

对于工间休息，规定凡劳动时间超过6个小时，至少应休息45分钟；超过8个小时，中间应休息1个小时。(第34条)

2 超过法定时间劳动和休息日劳动

让劳动者超过法定劳动时间或休息日劳动时，用人单位有义务与劳动者代表缔结“36协定”(关于超过法定时间劳动、休息日劳动的协定)并提交劳动基准监督署备案的，还必须支付加班费。(第36条、第37条)

Ⅲ 労働時間、休日、休暇

1 法定労働時間と休日

1 週間の法定労働時間は40時間です。労働基準法は、1 週間について40時間を超えて労働させてはならない、1 日について8時間を超えて労働させてはならないと規定しています。各事業所の所定労働時間は、法定労働時間を超えることはできません。（第32条）

ただし、10人未満の商業、映画演劇業、保健衛生業、接客娯楽業については特例として1 週間の労働時間を44時間とすることが認められています。

また、業務の繁閑に応じて労働時間を弾力化できる各種の変形労働時間制（1 か月単位の変形労働時間制、1 年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制など）が一定の条件のもとで認められています。

休日について、労働基準法は、毎週少なくとも1 回の休日を与えなければならない、と定めています。ただし、毎週1 回でなくても、4 週間を通して4 日以上の日を与える場合はそれでもよいことになっています。（第35条）

休憩について、労働時間が6 時間を超える場合は、少なくとも45分、8 時間を超える場合は1 時間を労働時間の途中に与えなければならない、と定めています。（第34条）

2 時間外労働、休日労働

法定労働時間を超えて時間外労働をさせたり、休日に出勤させたりする場合は「36協定」（時間外労働・休日労働に関する協定）を労使間で締結し、労働基準監督署に届け出ることと、割増賃金の支払いが義務づけられています。（第36条、第37条）

超过法定时间劳动和深夜劳动(夜间10点至凌晨5点)的加班费的加给率为25%以上, 休息日劳动的加给率为35%以上。

劳动基准法规定: 用人单位让劳动者从事一个月超过60小时的法定劳动时间外劳动, 加班费的加给率则为50%以上。(第37条第1项但书) (对中小企业暂不适用) (第138条)

采用非常规劳动时间制的用人单位, 其制度所定的期间内每周平均劳动时间只要不超过法定劳动时间, 就没有对超出的劳动时间支付加班费的义务。若对计算方法不理解, 可请用人单位说明一下。

3 年度带薪休假

为使劳动者能够自由地利用休假、确保丰富的生活, 劳动基准法制定了年度带薪休假制度。

“用人单位对从雇用之日起计算, 连续工作6个月以上, 出勤率占80%以上的劳动者, 必须给予10天(连在一起或分几次)带薪休假”。(第39条)

对所定劳动日数少的小时工等, 也必须按其劳动的日数, 给予相应的年度带薪休假。即使是1个月或3个月的雇用合同期限, 只要是经过续签合同连续工作6个月以上的, 都在此范围。

時間外労働と深夜労働（午後10時から翌朝5時まで）の割増賃金の割増率は25%以上、休日労働の割増率は35%以上となっています。

1か月において60時間を超える時間外労働をさせた場合、50%以上の割増率となっています。（第37条第1項但書）（中小企業主については、当分の間、適用猶予）（第138条）

変形労働時間制をとっている会社の場合は、制度ごとに定められた期間における週平均の労働時間が法定労働時間を超えなければ時間外労働の割増賃金の支払いが義務づけられていません。計算方法がわからない場合は、会社に説明してもらおうとよいでしょう。

3 年次有給休暇

労働基準法は、労働者が休暇を自由に利用し豊かな生活が確保できるよう、年次有給休暇制度について次のように定めています。

「使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇をあたえなければならない」（第39条）

パートタイム労働者など所定労働日数の少ない労働者についても、労働日数に応じた年次有給休暇が付与されます。雇用契約期間が1か月とか3か月のような場合でも、契約更新して6か月以上勤務した場合は、付与の要件をみます。

年度带薪休假的日数参照下表。

1周所定 劳动小时数	1周所定 劳动天数	1年所定 劳动天数	按工龄给予的带薪休假日数						
			6个月	1年 6个月	2年 6个月	3年 6个月	4年 6个月	5年 6个月	6年 6个月 以上
30小时以上			10	11	12	14	16	18	20
30 小 时 未 满	5天以上	217天以上	10	11	12	14	16	18	20
	4天	169天至216天	7	8	9	10	12	13	15
	3天	121天至168天	5	6	6	8	9	10	11
	2天	73天至120天	3	4	4	5	6	6	7
	1天	48天至72天	1	2	2	2	3	3	3

劳动者可以随时自由利用带薪休假,但是,如果妨碍正常工作时,公司可要求劳动者改日利用。

带薪休假的权利从获得这一权利之日算起,有效期为两年,但从退职之日开始,便没有带薪休假的权利。

根据劳资协定中的规定,以小时为单位获得休假的劳动者,在申请以小时为单位的休假时,年度带薪休假里可获得以小时为单位的带薪休假限于5天以内。

○ 计划给假制度

如果在劳资协定里,规定了带薪休假的时期,用人单位可以有计划地安排劳动者的休假。但是,每个劳动者所拥有的带薪休假里,可用于计划给假的日数,只限于超过5天的部分。

有給休暇日数は次の表によります。

週の所定 労働時間	週の所定 労働日数	1年間の 所定労働日数	継続勤務期間に応じた年次有給休暇の日数						
			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
30時間以上			10	11	12	14	16	18	20
30 時 間 未 満	5日以上	217日以上							
	4日	169日から216日まで	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日から168日まで	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日から120日まで	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日から72日まで	1	2	2	2	3	3	3

労働者はいつでも自由に有給休暇をとることができますが、事業の正常な運営を妨げる場合は、使用者は他の日に振り替えることができることになっています。

有給休暇の権利は、付与された日から2年間有効ですが、退職日より後に取得することはできません。

労使協定により、時間を単位として休暇を与えられる労働者が、時間単位で請求したときは、年次有給休暇の日数のうち5日以内に限り、時間単位で与えることができます。

○ 計画的付与制度

労使協定で有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、計画的付与を行うことができます。ただし、計画的付与の対象とすることができるのは、各労働者の持っている有給休暇日数のうち、5日を超える部分に限ります。

4 有关抚养孩子事项

(1) 产假(产前、产后)及育儿时间

对预产期已定的女性劳动者，用人单位必须给予产前6周(多胎妊娠为14周)、产后8周的产假。(第65条) 另外，需养育未满1岁孩子的女性劳动者除法定工间休息时间以外，每天可请两次假去照顾孩子，每次至少半个小时。请假的方式可以是晚半个小时上班、早半个小时下班；或加起来一次请1个小时。(第67条)

关于休假期间的工资，法律上未作明确规定，因此是照发工资，还是扣发工资，用人单位需在就业规则等中做出明确规定。即使属于不带薪假，产前、产后休假期间也可领取由健康保险支付的产假津贴，金额相当于请产假前所领工资的3分之2。(有关产假津贴的事项请参考92页的“健康保险的支付”)

另外，禁止以怀孕期间、生育、产前、产后的休假为理由解雇女职工，强迫女职工退职或变更合同内容等行为。对于怀孕期间或产后未满1年的解雇，除非用人单位能证明“此解雇不是因为怀孕、生育、产前、产后的休假等”时，方才有效，否则一律无效。(男女雇用机会均等法第9条)

(2) 育儿休假

需抚养未满1岁孩子的劳动者(不问男女)都可请假照顾孩子。孩子的父母都获得育儿休假时，孩子在满1岁零2个月之前，孩子的父母可获得1年期间的育儿休假。(爸爸、妈妈育儿休假特优制度；育儿、护理休假法第9条之2)

并且，如想送孩子进保育园而不能如愿等因故没人照看孩子时，育儿休假还可延长到孩子年满1岁半为止。(育儿、护理休假法第5条第3项)

4 育児関連

(1) 産前・産後休暇、育児時間

出産予定の女性社員は、産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）産後8週間の休業を取得することができます。（第65条）

また、1歳未満の子を育てる女性は、法定の休憩時間以外に、1日2回各々少なくとも30分、育児時間を取得することができます。育児時間は、30分遅く出勤して30分早く退勤する、もしくは60分まとめて、という方法で取得することも可能です。

（第67条）

休業中の賃金の取り扱いについては、法律で定められていないので、使用者は就業規則などにより有給とするか無給とするか決めておく必要があります。無給の場合でも、産前・産後休業中は、健康保険の給付として、休業開始前の賃金の3分の2相当額が出産手当金として支給されます。（出産関係の手当は、93ページの「健康保険の給付」の項を参照）

なお妊娠、出産、産前・産後の休業を理由とする解雇や、退職、契約内容変更の強要などは禁止されています。妊娠中や産後1年以内の解雇は、「妊娠、出産、産前・産後休業等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。（男女雇用機会均等法第9条）

(2) 育児休業

1歳未満の子を育てる労働者（男女不問）は、その子の養育のために休業することができます。父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月までの間に、1年間育児休業を取得することができます。（パパママ育休プラス：育児・介護休業法第9条の2）

また、保育所に入所を希望しているが、入所できない場合など、事情により子を養育することが困難になった場合、子が1歳6か月に達するまで育児休業を延長できます。（育児・介護休業法

此外，自2017年10月1日起，若延长育儿休假至1岁6个月后，仍无法进入托儿所等，则育儿休假可继续延长6个月（至2岁）。（育儿、护理休假法第5条第4项）

按天雇用的劳动者不在对象范围内。此外，根据劳资协定规定，①连续工作未满1年的劳动者、②明确将在申请休假1年内（1岁至1岁6个月的育儿休假则在6个月以内）结束雇佣关系的劳动者、③1周里规定的劳动天数2天以下的劳动者可从对象范围内排除。

签有固定期限劳动合同的劳动者，如已经连续工作1年以上，而且不明确孩子1岁6个月前雇佣合同到期的情况下，可请育儿休假。（育儿、护理休假法第5条第1项）

育儿休假期间，当满足一定条件时，将向相应劳动者支付开始休假时工资的67%（※开始休假超过6个月后为50%）作为雇用保险（育儿休假津贴）。

产前后休假期间及育儿休假期间中的社会保险费，如果在各休假期间内提出申请，便可以免除。

(3) 短时间工作制度

用人单位对于抚育未满3岁孩子的劳动者，有义务设置劳动者若有希望则可以利用的短时间工作制度。按天雇用的劳动者和1天的所定工作时间6个小时以下的劳动者不在此限。另外，劳资协定中有规定的话，还可以不包括连续工作未满1年的劳动者、1周里规定的劳动天数2天以下的劳动者以及从事根据工作的性质或工作实施体制，被认为无法实行短时间工作制度的工作项目的劳动者。（育儿、护理休假法第23条第1项）

第5条第3項)

なお、平成29年10月1日から、育児休業を1歳6か月まで延長しても保育所に入所できない場合等に限り、さらに6か月（2歳まで）の再延長が可能となりました。（育児・介護休業法第5条第4項）

日々雇用される労働者は対象外となります。また、労使協定により、①勤続1年未満の労働者、②休業申出から1年以内（1歳から1歳6か月までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者、③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除外することができます。

有期契約労働者の場合は、連続して雇用された期間が1年以上あり、かつ子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約が満了することが明らかでない場合に取得できます。（育児・介護休業法第5条第1項）

育児休業中は、一定の要件を満たした場合、雇用保険の給付（育児休業給付金）として、休業開始時賃金の67%（※休業開始から6か月経過後は50%）が支給されます。

産前産後休業期間中、育児休業期間中の社会保険料は、それぞれの休業期間内に申請すれば免除されます。

(3) 短時間勤務制度

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが義務付けられています。日々雇用される労働者と、1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は対象外となります。また、労使協定で定めた場合は、勤続1年未満の労働者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者、業務の性質または業務の実施体制に照らして短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者を対象から除外することができます。（育児・介護休業法第23条第1項）

(4) 对所定时间以外劳动的限制

用人单位在抚育未满3岁孩子的劳动者提出要求时，除了会妨碍业务正常运营的情况外，不得让该劳动者从事超过规定时间的劳动。按天雇用的劳动者不在此限。另外，劳资协定中有规定的话，还可以不包括连续工作未满1年的以及1周里规定的劳动天数2天以下的劳动者。（育儿、护理休假法第16条之8第1项）

(5) 对法定时间以外劳动的限制

抚育有学龄前儿童的劳动者，除了会妨碍业务正常运营的情况外，可以要求免除1个月超过24个小时、1年超过150个小时的法定时间以外的劳动。但是，按天雇用的劳动者、连续工作未满1年的以及1周里规定的劳动天数2天以下的劳动者，则不能提出该要求。（育儿、护理休假法第17条第1项）

(6) 看护假

抚养学龄前儿童的劳动者，孩子受伤或生病时，为看护孩子可请看护假。（育儿、护理休假法第16条之2）

按天雇用的劳动者不在对象范围内。此外，根据劳资协定规定，连续工作未满6个月的以及1周里规定的劳动天数2天以下的劳动者可从对象范围内排除。

请假天数，抚养一个学龄前儿童，劳动者每年可获得5天的看护假，抚养两个以上时，每年可获得10天的看护假。可按1天或半天为单位申请休假。

关于请假期间的工资，法律上未作明确规定，因此是照发工资，还是扣发工资，用人单位需在就业规则等中做出明确规定。

(4) 所定外労働の制限

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。日々雇用される労働者は対象外となります。また、労使協定により、勤続1年未満の労働者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除外することができます。（育児・介護休業法第16条の8第1項）

(5) 法定時間外労働の制限

小学校に入学する前の子を養育する労働者は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を免除してもらうように請求することができます。ただし、日々雇用される労働者、勤続1年未満の労働者及び1週間の所定労働日数が2日以下の労働者は請求できません。（育児・介護休業法第17条第1項）

(6) 看護休暇

小学校に就学する前の子を養育する労働者は、子どもが怪我をしたり、病気になったりしたときに世話をするための看護休暇を取得することができます。（育児・介護休業法第16条の2）日々雇用される労働者は対象外となります。また、労使協定により、勤続6か月未満の労働者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除外することができます。

日数は、小学校就学前の子が1人であれば年に5日、2人以上であれば10日です。1日単位または半日単位で取得できます。

休暇取得中の賃金の取扱いについては法律に定められていないので、会社は就業規則などにより有給とするか無給とするか定めておく必要があります。

5 有关护理事项

(1) 护理休假

为照顾随时需要有人护理的家属,劳动者可请护理休假。护理一名家属,合计最多可请93天护理休假。以3次为上限,可分多次申请休假。按天雇用的劳动者不在对象范围内。此外,根据劳资协定规定,①连续工作未满1年的劳动者、②明确将在申请休假93天以内结束雇佣关系的劳动者、③1周里规定的劳动天数2天以下的劳动者可从对象范围内排除。

固定期限合同的劳动者连续工作1年以上、并且从护理假预订开始日起计算,在93天假满日之后的6个月以内,若未明确其劳动合同期满,则属于规定对象。(育儿、护理休假法第11条第1项)

关于休假期间的工资,法律上未作明确规定,因此,是照发工资,还是扣发工资,用人单位需在就业规则等中做出明确规定。

护理假期间,当满足一定条件时,作为雇用保险的支付(护理假津贴)可领取开始休假时工资的约67%。

(2) 对所定时间以外劳动的限制

用人单位在护理需要看护对象家属的劳动者提出要求时,除了会妨碍业务正常运营的情况外,不得让该劳动者从事超过规定时间的劳动。按天雇用的劳动者不在对象范围内。此外,根据劳资协定规定,连续工作未满1年的以及1周里规定的劳动天数2天以下的劳动者可从对象范围内排除。(育儿、护理休假法第16条之9第1项)

5 介護関連

(1) 介護休業

介護休業は、常時介護を必要とする家族を介護する場合に取得できます。介護休業は対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として、分割して取得できます。

日々雇用される労働者は対象外となります。また、労使協定により、①勤続1年未満の労働者、②休業申出から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者、③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除外することができます。

有期契約の労働者は、勤続1年以上であり、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない場合に対象になります。（育児・介護休業法第11条第1項）

休業中の賃金の取り扱いについては、法律で定められていないので、会社は就業規則などにより有給とするか無給とするか決めておく必要があります。

介護休業中は、一定の要件を満たした場合、雇用保険の給付（介護休業給付金）として休業開始時賃金の約67%が支給されます。

(2) 所定外労働の制限

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。日々雇用される労働者は対象外となります。また、労使協定により、勤続1年未満の労働者及び1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を対象外とすることができます。（育児・介護休業法第16条の9第1項）

(3) 对法定时间以外劳动的限制

护理需要看护对象家属的劳动者，除了会妨碍业务正常运营的情况外，可以要求免除1个月超过24个小时、1年超过150个小时的法定时间以外的劳动。但是，按天雇用的劳动者、连续工作未满1年的以及1周里所定的劳动天数2天以下的劳动者则不能提出该要求。（育儿、护理休假法第18条）

(4) 短时间工作制度

用人单位对于护理需要看护对象家属的劳动者，除了护理假外，另需制定在使用开始日起3年以上的期间内可使用2次以上的工作时间缩短措施等制度。不包括按天雇用的劳动者。此外，劳资协定中作出规定时，连续工作未满1年的以及1周里规定的劳动天数2天以下的劳动者可从对象范围内排除。（育儿、护理休假法第23条第3项）

(5) 护理假

护理需要看护的家属的劳动者，向用人单位提出申请，即可取得护理假，以照顾及看护对象家属。按天雇用的劳动者不在对象范围内。此外，根据劳资协定规定，连续工作未满6个月的以及1周里规定的劳动天数2天以下的劳动者可从对象范围内排除。

天数规定为需要护理的对象家属为1个人时，每年可获得5天，需要护理的对象家属为2人以上时，每年可获得10天。可按1天或半天为单位申请休假。（育儿、护理休假法第16条之5）

关于请假期间的工资，法律上未作明确规定，因此是照发工资，还是扣发工资，用人单位须在就业规则等中做出明确规定。

(3) 法定時間外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を免除してもらうように請求することができます。ただし、日々雇用される労働者、勤続1年未満の労働者及び1週間の所定労働日数が2日以下の労働者は請求できません。（育児・介護休業法第18条）

(4) 短時間勤務制度

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、介護休業とは別に、利用開始の日から3年以上の期間で2回以上利用可能な所定労働時間の短縮措置等の制度を設けることが義務付けられています。日々雇用される労働者は対象外となります。また、労使協定で定めた場合は、勤続1年未満の労働者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除外することができます。（育児・介護休業法第23条第3項）

(5) 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族の世話や介護のために、介護休暇を取得することができます。日々雇用される労働者は対象外となります。また、労使協定により、勤続6か月未満の労働者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除外することができます。

日数は、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日、2人以上であれば年10日です。1日単位又は半日単位で取得できます。（育児・介護休業法第16条の5）

休暇取得中の賃金の取扱いについては法律に定められていないので、会社は就業規則などにより有給とするか無給とするか定めておく必要があります。

(6) 禁止不公平待遇及防止骚扰的措施

禁止用人单位以利用育儿休假、护理假等制度为由，施予劳动者解雇等不公平待遇。（育儿、护理休假法第10条）

此外，用人单位应接受劳动者咨询，构建完善合理应对体制等雇用管理相关措施，确保不会在利用育儿休假、护理假等方面，因上司或同事的言行导致劳动者就业环境恶化。（育儿、护理休假法第25条）

(6) 不利益取扱いの禁止とハラスメントの防止措置

事業主は、育児休業、介護休業などの制度を利用したことを理由として解雇などの不利益な取扱いをすることは禁止されています。（育児・介護休業法第10条）

また、事業主は、育児休業、介護休業等の利用に関する上司や同僚からの言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対処する体制を整備する等、雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられています。（育児・介護休業法第25条）