

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。

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 非常规劳动时间制

对于1周40小时、1日8小时的劳动时间原则,也有例外情况。非常规劳动时间制是在一定条件下允许的一种制度,根据业务的繁忙程度可灵活调节劳动时间。

(1) 以1个月为单位的非常规劳动时间制

平均1个月内的一定期间,如果1周的劳动时间在40小时(特例措施事业场为44小时)以下,则可以在特定的日子或周设定,超过1天及1周的法定劳动时间的规定劳动时间。关于劳动时间的长度、开始及结束工作的时间、起算日等,必须具体且明确地规定。

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。

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 変形労働時間制

労働時間1週40時間、1日8時間の原則には例外があります。

変形労働時間制は、業務の繁閑に応じて労働時間の柔軟な設定を容易にする制度として、一定の条件のもとで認められています。

(1) 1か月単位の変形労働時間制

1か月以内の一定期間を平均し、1週間の労働時間が40時間(特例措置事業場は44時間)以下であれば、特定の日や週に、1日及び1週間の法定労働時間を上回る所定労働時間を設定することができます。労働時間の長さや、始業・終業時刻、起算

(2) 以1年为单位的非常规劳动时间制

平均1个月以上且1年以内的一定期间,如果1周的劳动时间在40小时以下,则可以在特定的日子或周,要求在1天不超过10小时、1周不超过52小时的范围内进行劳动。但是,还有如下限制,如对象期间的每周平均劳动时间不超过40小时(在特例措施事业场也一样)、对象期间超过3个月的情况下、对象期间的劳动天数最多为每年280天、连续劳动的天数原则上最长为6天等。

(3) 弹性劳动时间制

是预先决定一定期间(清算期间)的总劳动小时数,劳动者在此范围内,根据自己的意志决定每天的开始及结束工作的时间的制度。也有设置弹性劳动时间(随时可以上班或下班的时间段)和核心劳动时间(必须工作的时间段)的情况。

清算期间为3个月以内。但是,如果超过1个月,必须符合以下两个条件:①整个清算期间的劳动时间不超过每周平均40小时,②每个月的劳动时间不超过每周平均50小时。

(4) 以1周为单位的非定型的非常规劳动时间制

以雇员不到30人的零售业、旅馆、料理店及餐饮店,并每天的业务繁忙程度有显著差异的单位为对象。劳动时间为1周40小时以下的范围内,可以工作一天10小时。

日等については具体的かつ明確に定める必要があります。

(2) 1年単位の変形労働時間制

1か月を超え1年以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間以下であれば、特定の日や週について、1日10時間、1週52時間を限度に働かせることができる制度です。ただし、対象期間を平均した1週間あたりの労働時間は40時間を超えないこと(特例措置事業場においても同様)、対象期間が3か月を超える場合には対象期間における労働日数の限度は1年あたり280日、連続して労働する日数は原則として最長6日までとするなどの制限があります。

(3) フレックスタイム制

一定の期間(清算期間)の総労働時間数をあらかじめ決めておき、労働者がその範囲内で、各日の始業及び終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度です。フレキシブルタイム(いつ出社又は退社してもよい時間帯)とコアタイム(必ず勤務しなければいけない時間帯)が設けられている場合もあります。

清算期間は3か月以内です。ただし、1か月を超える場合、①清算期間全体の労働時間が週平均40時間を超えないこと、②1か月ごとの労働時間が週平均50時間を超えないことの両方が必要となります。

(4) 1週間単位の変形労働時間制

30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店で、日によって業務に著しい繁閑が生じることが多い場合が対象となります。1週間の労働時間が40時間以下の範囲内で、1日10時間の労働時間を設定することができます。

3 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）。

原则上，超过法定时间劳动的上限为每月45小时，每年360小时。即使有临时的特殊情况，每年不得超过720小时，每月不得超过100小时（包括休息日劳动），几个月份的平均时间不得超过80小时（包括休息日劳动）。

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）。

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。

4 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。

“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）。

3 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）。

時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間です。臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間以内、単月100時間未満（休日労働を含む。）、複数月平均80時間以内（休日労働を含む。）です。

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項ただし書）。

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。

4 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に、年次有給休暇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与えなければならない。」（第39条）。

对所定劳动日数少的小时工等，也必须按其所定劳动的日数，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。

年度带薪休假的天数参照下表。

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	按工龄给予的年度带薪休假日数						
			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。

针对所有取得10天以上年度带薪休假的劳动者，用人单位必须就其中的5天，每年通过指定时期安排带薪休假。

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，以小时为单位获得年度带薪休假的劳动者，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。

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、所定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か月や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、付与の要件を満たします。

年次有給休假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	10	11	12	14	16	18	20
	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。

なお、使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して有給休暇を与えなければなりません。

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、時間を単位として年次有給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。

○ 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假期里，可用于计划给假的日数，只限于超过5天的部分。

○ 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。

5 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，每天都可以获得两次育儿时间，每次至少半个小时。育儿时间可以晚30分钟上班，早30分钟下班，或可以集中使用60分钟(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(有关产假津贴的事项请参考94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，强迫女职工辞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)。

5 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出産手当金が支給されます(出産関係の手当は、95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(爸妈育儿休假PLUS制度:育儿、护理休假法第9条之6)。

另外,由于育儿、护理休假法的修订,从2022年10月1日起,可分2次获得育儿休假(育儿、护理休假法第5条第2项)。

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)。

此外,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)。

签有固定期限劳动合同的劳动者,在不明确孩子1岁6个月前雇用合同是否到期的情况下,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。

(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6)。

なお、育児・介護休業法の改正により、令和4年10月1日から、育児休業を分割して2回取得することができます。(育児・介護休業法第9条第2項)

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・介護休業法第5条第3項)。

さらに、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、6か月(2歳まで)の再延長が可能です(育児・介護休業法第5条第4項)。

有期契約労働者の場合は、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)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) 出生时育儿休假(产后爸爸育儿假)

由于育儿、护理休假法的修订，为促进男性获得育儿休假，从2022年10月1日起实施出生时育儿休假（产后爸爸育儿假），除了育儿休假之外，在孩子出生后8周内最多可休4周，假期可分2次享受(育儿、护理休假法第9条之2)。

(4) 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(育儿、护理休假法第23条第1项)。

(5) 对所定时间外劳动的限制

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所定时间的劳动(育儿、护理休假法第16条之8第1项)。

(6) 对法定时间外劳动的限制

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(育儿、护理休假法第17条第1项)。

(7) 对深夜工作的限制

用人单位在抚育未学龄前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深夜工作。但所定时间的劳动全部为深夜时间的劳动者不在此对象范围内(育儿、护理休假法第19条第1项)。

(3) 出生時育児休業（産後パパ育休）

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月1日から、男性の育児休業取得促進のため、出生時育児休業(産後パパ育休)が創設され、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで、分割して2回取得することができます(育児・介護休業法第9条の2)。

(4) 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(育児・介護休業法第23条第1項)。

(5) 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(育児・介護休業法第16条の8第1項)。

(6) 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(育児・介護休業法第17条第1項)。

(7) 深夜業の制限

事業主は、小学校に入学する前の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、深夜業をさせてはなりません。ただし、所定労働時間の全部が深夜にある労働者等は対象外となります(育児・介護休業法第19条第1項)。

(8) 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。

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个小时为单位申请休假。

照发工资还是扣发工资,取决于劳动者和用人单位双方之间的协议(育儿、护理休假法第16条之2)。

(8) 看護休暇

小学校に就学する前の子を養育する労働者は、子がケガをしたり、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。

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時間単位で取得できます。

有給か無給かは労使の取り決めによります(育児・介護休業法第16条の2)。

6 有关护理事项

(1) 护理休假

为了护理经常需要有人护理的家属,劳动者可以享受护理休假。对每一个对象家属,最多总共93天,以3次为限,可分期享受。

固定期限劳动合同的劳动者,在从护理休假预定开始日起过93天后的6个月之内,若其合同是否终止未明确时,则可以享受(育儿、护理休假法第11条第1项)。

护理休假期间,当满足一定条件时,可领取雇用保险的支付(护理休假津贴)。金额为休假开始时工资的约67%。

(2) 缩短所定工作时间的措施等

用人单位对于护理处于需要护理状态对象家属的劳动者,还必须设立有关制度;采取缩短所定工作时间的措施等。其制度内应该规定,劳动者从利用开始日起连续3年以上的期间内可以享受2次以上(育儿、护理休假法第23条第3项)。

6 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。

有期契約の労働者は、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)。

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)として休業開始時賃金の約67%が支給されません。

(2) 所定労働時間の短縮措置等

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、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。当該制度については、連続する3年以上の期間において2回以上利用可能なものでなければなりません(育児・介護休業法第23条第3項)。

(3) 对所定时间外劳动的限制

用人单位在护理处于需要护理状态对象家属的劳动者提出要求时，除了有妨碍业务正常运行的情况外，不得让其从事超过所定时间外劳动(育儿、护理休假法第16条之9第1项)。

(4) 对法定时间外劳动的限制

护理处于需要护理状态对象家属的劳动者，除了有妨碍业务正常运行的情况外，可以要求免除每月超过24小时、每年超过150小时的法定时间外的劳动(育儿、护理休假法第18条)。

(5) 对深夜工作的限制

用人单位在护理处于需要护理状态对象家属的劳动者提出要求时，除了有妨碍业务正常运行的情况外，不得让其从事深夜工作。但所定时间的劳动全部为深夜时间的劳动者不在此对象范围内(育儿、护理休假法第20条)。

(6) 护理假

护理处于需要护理状态对象家属的劳动者，向用人单位提出要求，即可享受护理假，以照顾及护理对象家属。

天数规定为，处于需要护理状态的对象家属1人时，每年5天，2人以上时，每年10天。以1小时为最小单位可以享受。照发工资还是扣除工资，取决于劳动者和用人单位双方之间的协议(育儿、护理休假法第16条之5)。

(3) 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(育児・介護休業法第16条の9第1項)。

(4) 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(育児・介護休業法第18条)。

(5) 深夜業の制限

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、深夜業をさせてはなりません。ただし、所定労働時間の全部が深夜にある労働者等は対象外となります(育児・介護休業法第20条)。

(6) 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時間単位で取得できます。有給か無給かは労使の取り決めによります(育児・介護休業法第16条の5)。

(7) 不公平待遇の禁止及有关防止骚扰的措施

用人单位不得以利用育儿休假、护理休假等制度为理由加以解雇等不公平待遇(育儿、护理休假法第10条)。

此外，为了防止因上司及同事对有关利用育儿休假、护理休假等制度所做的言行而导致劳动者工作环境恶化，用人单位还必须采取接受劳动者咨询、完善适当对待制度等雇用管理上必要的措施(育儿、护理休假法第25条)。

※根据劳资协定，连续工作较短的劳动者和每周所定的劳动天数2天以下的劳动者都可能排除在外。详细情况请查阅厚生劳动省官网。

(7) 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など、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)。

※労使協定により、勤続が短い労働者や週の所定労働日数が2日以下の労働者を除外できる場合があります。詳しくは厚生労働省のHPでご確認ください。