

Ⅲ Working Hours, Holidays and Annual Leave

1 Legal Working Hours and Holidays

Legal working hours per week are 40 hours. The Labor Standards Law stipulates that an employer shall not make an employee work more than 8 hours per day/40 hours per week. The fixed working hours of each firm shall not be longer than the legal hours (Article 32).

However, as an exception, working up to 44 hours a week is allowed for companies with less than 10 employees in the industries of commerce, cinema/theater, health care and service/entertainment.

Several kinds of modified working hours systems which can accommodate working hours to business fluctuations are also allowed under specified conditions. (For instance; one month unit modified working hours system, one year unit modified working hours system, and a flex-time system.)

With regard to holidays, Labor Standards Law stipulates that an employer shall provide employees with at least one holiday per week. Otherwise, an employer can provide at least 4 holidays during a four-week period (Article 35).

With regard to work breaks, the law stipulates that an employer shall provide the employees with at least 45 minutes of break time for a work day of over 6 hours, and one hour of break time for a work day of over 8 hours (Article 34).

2 Overtime Work and Work on Holidays

So-called “36 agreement” (a written agreement about

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

overtime work and work on holidays) should be concluded between an employer and employees and submitted to the Labor Standards Inspection Office, when the employer wants to extend working hours or have an employee work on holidays. The employer should pay increased wages for such work (Articles 36 and 37).

The rate of premium for overtime work and late-night work (defined as work between 10pm and 5am) is 25% or more and it is 35% or more for work on a statutory holiday.

An employee must be paid time and a half or more for any hours worked over 60 in a month (Section 1 of Article 37). (Not applied to small and medium-sized enterprises for the time being (Article 138).)

In cases where the company is under the modified working hours system, an employer is not under obligation to pay increased wages for overtime work if average working hours per week during the period stipulated by the pertinent system do not exceed the legal working hours.

If you do not understand the method of calculation of hours and pay, you should ask your company.

3 Annual Paid Leave

The Labor Standards Law stipulates the annual paid leave system so that employees may take leave at any time and enjoy a pleasant life.

“An employer shall grant annual paid leave of 10 working days, either consecutive or divided up into portions, to an employee who has been employed continuously for 6 months calculated from the day of hiring and who has reported for work on at least 80% of the total working days” (Article 39).

Part-timers can also take annual paid leave depending on the

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 時間を超えた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 項但し書)(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に年次有給休暇制度を定めています。

「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。

number of their working days, even if their fixed working days are relatively few. Even though the contract period of employment is for one month or 3 months, if employees have worked for more than 6 months as a result of renewal of contracts, they may take annual paid leave.

The number of paid holidays is as follows:

Working hours per week	Working days per week	Working days per year	Year of continuous service						
			6months	1year and 6 months	2years and 6 months	3years and 6 months	4years and 6 months	5years and 6 months	6years and 6 months or more
30 hours or over	-----	-----							
Less than 30 hours	5 days or more	217 days or more	10	11	12	14	16	18	20
	4days	169~216days	7	8	9	10	12	13	15
	3days	121~168day	5	6	6	8	9	10	11
	2days	78~120days	3	4	4	5	6	6	7
	1day	48~72days	1	2	2	2	3	3	3

An employee may request paid leave anytime but may be asked by his or her employer to change the date(s) of the leave if his or her absence in the requested period would interfere with the normal operation of the enterprise.

Paid holidays can be taken within 2 years from when it was allowed, but an employee can not take it after the day of his/her resignation.

An employee may be granted paid leave by the hour for up to a maximum of 5 days out of the employee's total number of annual paid leave, when there is already a labor-management agreement allowing the employees to take paid leave by the hour and it is

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	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。

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。

requested by an employee.

○ Preplanned Grant of Annual Paid Leave

An employer may introduce a preplanned annual paid leave system when there is a rule set regarding the appropriate time of granting paid leave stated in the labor-management agreement. However, the system can be applicable only to the portion exceeding 5 days of paid leave allocated to each employee.

4 Child Care-Related Rules

(1) Maternity Leave and Child Care Hours

Expectant female employees can take 6 weeks (14 weeks for twins or more) of maternity leave before child birth and 8 weeks after giving birth (Article 65). Female employees who are nursing an infant of up to 12 months are also entitled to take nursing time twice a day, each for at least 30 minutes aside the legally allowed break times. They can take nursing time by showing up 30 minutes late or leaving work 30 minutes early, or take 60 minutes off at one time (Article 67).

Maternity leave may be paid or unpaid as there are no laws and companies set their own policies. For those who are not paid by their companies, however, a maternity allowance equal to approximately two-thirds of their pre-maternity wages is paid by the health insurance system during the leave (refer to “Health Insurance Benefits” on P108 for maternity-related allowances).

In addition, it is prohibited for an employer to dismiss an employee or force an employee to accept change in employment contract details based on an employee’s pregnancy, childbirth or taking of maternity leave. Dismissal of a female employee during her pregnancy or within one year from childbirth is invalid unless the employer proves that the dismissal is not based on fact that the

○ 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 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、109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)

employee became pregnant, gave birth or took maternity leave (Article 9, Equal Employment Opportunity Act for Men and Women).

(2) Child care leave

Child care leave allows an employee, either male or female, to take off up to one year to look after an infant under one year of age. If both parents decide to take a leave, up to one year for each parent is allowed until the child is 14 months old (“Additional Leave for Mom & Dad”; Section 2 of Article 9, Child Care and Family Care Leave Act). In special situations, such as when a child is on a wait list to enroll in a daycare center, the leave may be extended until the child is 18 months old. (Section 3 of Articles 5, Child Care and Family Care Leave Act)

An employee on a fixed-term contract is eligible for child care leave if he or she had been continuously employed for a period of one year or more prior to taking the leave and it is not apparent that the employment contract will expire by the time the child becomes 1 year and 6 months old. (Article 5 Paragraph 1, Child Care and Family Care Leave Act)

An employee receives 40% (50% for the time being ※67% for the first 6 months of leave) of the wages (daily wage at the start of leave multiplied by 30 days) as child care leave benefits when certain conditions are met.

An employee on maternity leave and childcare leave may be exempted from social insurance premiums by applying to Japan Pension Office while on each leave.

(3) Short working hour system

An employer is required to offer short working hour system for

(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・介護休業法第5条第3項）

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、育児休業給付金として、休業開始時賃金月額（休業開始時賃金日額×30日分）の40%（当面の間は50% ※休業開始から6か月間は67%）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

child care to those employees with a child below three years of age. Employees hired by the day and employees whose prescribed working hours are 6 hours and under are excluded, however. In addition, the following employees may be excluded if prescribed in the labor-management agreement: employees with less than one year of service; employees with prescribed working days per week of 2 days or less; employees with duties that are difficult to execute with shorter hours due to the nature or implementation structure of the duties. (Article 23 Paragraph 1, Child Care and Family Care Leave Act)

(4) Restrictions on overtime work

An employer is not allowed to make an employee with a child under three years of age work overtime unless the enterprise's normal operations would be impaired. Employees hired by the day are excluded. In addition, employees with less than one year of service and employees with prescribed working days per week of 2 days or less may be excluded if prescribed in the labor-management agreement. (Article 16-8 Paragraph 1, Child Care and Family Care Leave Act)

(5) Limit on work in excess of statutory working hours

An employee with a child below school age may make a request to his or her employer to be exempt from overtime work in excess of 24 hours in a month and 150 hours in a year, unless the enterprise's normal operations would be impaired. Employees hired by the day, employees with less than one year of service, and employees with prescribed working days per week of 2 days or less cannot claim such exemptions, however. (Article 17 Paragraph 1, Child Care and Family Care Leave Act)

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、週の所定労働日数が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) 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) Sick/Injured child care leave

Sick/injured child care leave allows an employee to take days off (up to 5 days per year if one child and 10 days for two or more children) to look after a child below school age in the event of injury or sickness (Section 2 of Article 16, Child Care and Family Care Leave Act) . Beginning January 1, 2017, an employee has the additional option of taking half days off.

As no law articulates guidelines with reference to payment during the leave period, companies should make clear their policy on such allowances offered or not, in some form such as in their rules of employment.

5 Family Care-Related Rules

(1) Family care leave

Employees who take care of a family member requiring full-time care are entitled to family care leave. The leave can be taken up to 93 days in total per covered family member. These days can be split into a maximum of three separate periods of leave. Employees on a fixed-term employment contract, who have been continuously employed for one straight year or more, are eligible for family care leave if it is not apparent that the labor contract will expire by six months after the date falling 93 days after the date on which the employee began to take family care leave. (Article 11 Paragraph 1, Child Care and Family Care Leave Act)

As no law articulates guidelines with reference to payment during the leave period, companies should make clear their policy on such allowances offered or not, in some form such as in their rules of employment.

(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)

日数は、小学校就学以前の子が1人であれば、年に5日、2人以上であれば10日です。平成29年1月1日から、半日単位での取得も可能になりました。

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決めておく必要があります。

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。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、雇用保険の給付として賃金の約67%が支給されます。

During family care leave, an employee can receive about 67% of the wages as the benefits from the Employment Insurance if he/she fulfills certain conditions

(2) Restrictions on overtime work

An employer is not allowed to make an employee who is providing nursing care to a family member in need of said care work overtime unless the enterprise's normal operations would be impaired. Employees hired by the day are excluded. In addition, employees with less than one year of service and employees with prescribed working days per week of two days or fewer may be excluded if prescribed in the labor-management agreement. (Article 16-9 Paragraph 1, Child Care and Family Care Leave Act)

(3) Limit on work in excess of statutory working hours

An employee who is providing nursing care to a family member in need of said care may make a request to his or her employer to be exempt from overtime work in excess of 24 hours in a month and 150 hours in a year, unless the enterprise's normal operations would be impaired. Employees hired by the day, employees with less than one year of service, and employees with prescribed working days per week of 2 days or less cannot claim such exemptions, however. (Article 18, Child Care and Family Care Leave Act)

(4) Short-hour working system

In the case of employees providing nursing care to family members in need of said care, employers are obligated to create a system—separate from family care leave—for reduced

(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) 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

working hours that is available to such employees at least twice during a period of 3 or more years, such period starting on the date on which the employee first uses family care leave.

Day labor may be excluded in such circumstances. Also, by the labor-management agreement, those with less than one year of employment or those with two or fewer regular work days per week, are excluded.(Article 23 Paragraph 3 Child Care and Family Care Leave Act)

(5) Nursing care leave

An employee with one or more family member(s) in need of nursing care may take nursing leave of up to 5 days, if with one such family member, and 10 days, if with two or more such family members, per year upon request to his or her employer.

Beginning on January 1, 2017, an employee has the additional option of taking half days off .(Article 16-5 Child Care and Family Care Leave Act)

As no law articulates guidelines with reference to payment during the leave period, companies should make clear their policy on such allowances offered or not, in some form such as in their rules of employment.

(6) Prohibition of disadvantageous treatment and preventive measures against harassment

Employers are prohibited from using an employee's use of childcare leave, family care leave or other such systems as a reason for dismissal or other disadvantageous treatment of said employee (Article10 Child Care and Family Care Leave Act).

An employer is under obligation to take the necessary

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、週の所定労働日数が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、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得できます。平成29年1月1日から、半日単位での取得も可能になりました。(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) 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)

事業主は、育児休業、介護休業などの制度を利用したことにより就業環境が害されることがないように雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられました。(育児・介護休業法第25条)

administrative measures so that use of childcare leave, family care leave or other such systems does not disturb the workplace environment (Article 25 Child Care and Family Care Leave Act).