

基発1005第1号
平成21年10月5日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

労働基準法関係解釈例規について

労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号。以下「改正法」という。）による改正後の労働基準法（以下「法」という。）、労働基準法施行規則等の一部を改正する省令（平成21年厚生労働省令第113号）による改正後の労働基準法施行規則（以下「則」という。）及び労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の一部を改正する告示（平成21年厚生労働省告示第316号）による改正後の労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（以下「限度基準」という。）の内容等については、平成21年5月29日付け基発第0529001号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」により通達したところであるが、今般、これら改正に関し労働基準法関係解釈例規について下記のとおり追加を行ったので、了知の上、取扱いに遺漏なきを期されたい。

記

第1 時間外労働（法第36条第2項及び限度基準関係）

〈1年間とそれ以外の一定の期間で限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が異なる場合〉

問 時間外労働協定の締結に当たり、則第16条第1項及び限度基準第2条の規定に基づき、①一日を超え三箇月以内の期間及び②一年間の期間の双方についての延長時間を定めることとされているが、その双方について特別条項付き協定を締結した場合に、それぞれの限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が異なる場合であって、①と②の期間の時間外労働がともに限度時間を超えた場合には、どちらの割増賃金率を適用するのか。

答 時間外労働時間数が①及び②の期間の限度時間とともに超えた場合においては、時間外労働協定において特段の定めがあればそれによるが、これがない場合、一般的には、高い方の割増賃金率を適用することとなる。

〈1年間の限度時間を超える時間外労働に対して支払うべき割増賃金〉

問 1箇月の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を3割、1年間の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を4割としている事業場において、1年間の限度時間を超える時間外労働時間数を計算する際には、1年間の総時間外労働時間数から3割の割増賃金率で計算した割増賃金を支払った1箇月の限度時間を超えた時間外労働時間数を控除してよいか。

答 控除することはできない。ただし、時間外労働協定等において、1年間の限度時間を超える時間外労働時間数を計算する際に、3割の割増賃金率で計算した割増賃金を支払った1箇月の限度時間を超える時間外労働時間数を控除する旨の特別の定めを行った場合にはこの限りではない。

第2 法定割増賃金率（法第37条第1項ただし書及び第138条並びに改正法附則第3条第1項関係）

〈1箇月60時間の算定とみなし労働時間制〉

問 みなし労働時間制の場合、どのように1箇月の時間外労働時間数を算定するのか。

答 みなし労働時間制の規定によって算定される労働時間（法第38条の2に基づき労働時間の一部を事業場内業務に従事する場合には、みなし労働時間によってみなされる事業場で業務に従事した時間と事業場内における労働時間を合わせた時間）が法定労働時間を超える部分を時間外労働時間として、1箇月の時間外労働時間数を算定する。

〈1箇月60時間の算定と1年単位の変形労働時間制〉

問 1年単位の変形労働時間制において、対象期間の法定労働時間の総枠を超えて労働した時間については、法第37条第1項ただし書の「1箇月60時間」の算定における時間外労働時間に含まれると解してよいか。

答 貴見のとおり。

〈1箇月60時間の算定とフレックスタイム制〉

問 フレックスタイム制で所定労働日の時間外労働に係る割増賃金率と法定休日以外の休日における労働に係る割増賃金率が異なり、時間外労働時間数を算定する際に所定労働日の時間外労働時間数と法定休日以外の休日の労働時間数を区別して管理している場合、どの時点から法第37条第1項ただし書の「1箇月60時間」を超えることとなるのか。

また、フレックスタイム制の清算期間が1箇月未満の場合にはどのように取り扱えばよいか。

答 所定労働日の時間外労働か法定休日以外の休日における労働かを問わず、フレックスタイム制の清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時点から時間外労働時間となり、その時間の累計が60時間を超えた時点から割増賃金率を引き上げる必要がある。

清算期間が1箇月未満である場合には、1箇月におけるそれぞれの清算期間における法定労働時間の総枠を超える部分を時間外労働時間として、1箇月の時間外労働時

間数を算定する。

第3 代替休暇（法第37条第3項関係）

〈取得日の決定方法〉

問 代替休暇の取得日について、労働者が希望した日を使用者が一方的に変更や拒否をすることは認められるのか。取得の方法や取得希望日の変更方法について、労使協定で制限することは可能か。

答 代替休暇は使用者が与えるものであるが、実際に取得するか否かは労働者の判断によるものであるため、使用者による一方的な変更等は認められず、取得日の決定等は当然労働者の意向を踏まえたものとなる。代替休暇の取得等の具体的な方法については、労使の話し合いにより労使協定で定めるものとされている。

〈所定労働日と所定休日の割増賃金率が異なる場合〉

問 日曜日及び土曜日を休日とする完全週休2日制（法定休日は日曜日）で、所定労働日の時間外労働に対する割増賃金率を25%、法定休日以外の休日である土曜日の労働に対する割増賃金率を35%と定めている場合に、土曜日の労働時間数を含んで時間外労働時間数が1箇月60時間を超えたとき、代替休暇の時間数はどのように算出するのか。

答 設問の場合、所定労働日の換算率と法定休日以外の休日である土曜日の換算率をそれぞれ算出し、それぞれの1箇月60時間を超える時間外労働時間の部分について換算率を乗じた時間数を足し合わせたものが代替休暇の時間数となる。なお、双方の換算率が同一となるように労使協定で定めることも可能である。

第4 時間単位年休（法第39条第4項及び第7項関係）

〈年の途中で所定労働時間数の変更があった場合〉

問 年の途中で所定労働時間数の変更があった場合、時間単位年休の時間数はどのように変わるのか。時間単位の端数が残っていた場合はどのようになるのか。

答 時間単位年休として取得できる範囲のうち、1日に満たないため時間単位で保有している部分については、当該労働者の1日の所定労働時間の変動に比例して時間数に変更されることとなる。

例えば、所定労働時間が8時間から4時間に変更され、年休が3日と3時間残っている場合は、3日と3/8日残っていると考え、以下のとおりとなる。

【変更前】 3日（1日当たりの時間数は8時間）と3時間

【変更後】 3日（1日当たりの時間数は4時間）と2時間（比例して変更すると1.5時間となるが、1時間未満の端数は切り上げる）