

**国家戦略特区WG**  
**労働時間貯蓄制度の一般化(仙北市提案)に  
ついて**

平成28年10月17日

# 現行の代替休暇制度

## 制度の概要

長時間労働(月60時間超の時間外労働)が行われた場合に、労働者に休息の機会を与え、その疲労回復を図り、健康の確保に役立てる観点から、労使協定により、1箇月の時間外労働数が60時間を超えたときから、追加的に支払わなければならない割増賃金(25%)の支払に代えて有給の休暇を付与することができることとする制度。

### [例]時間外労働を月76時間行った場合

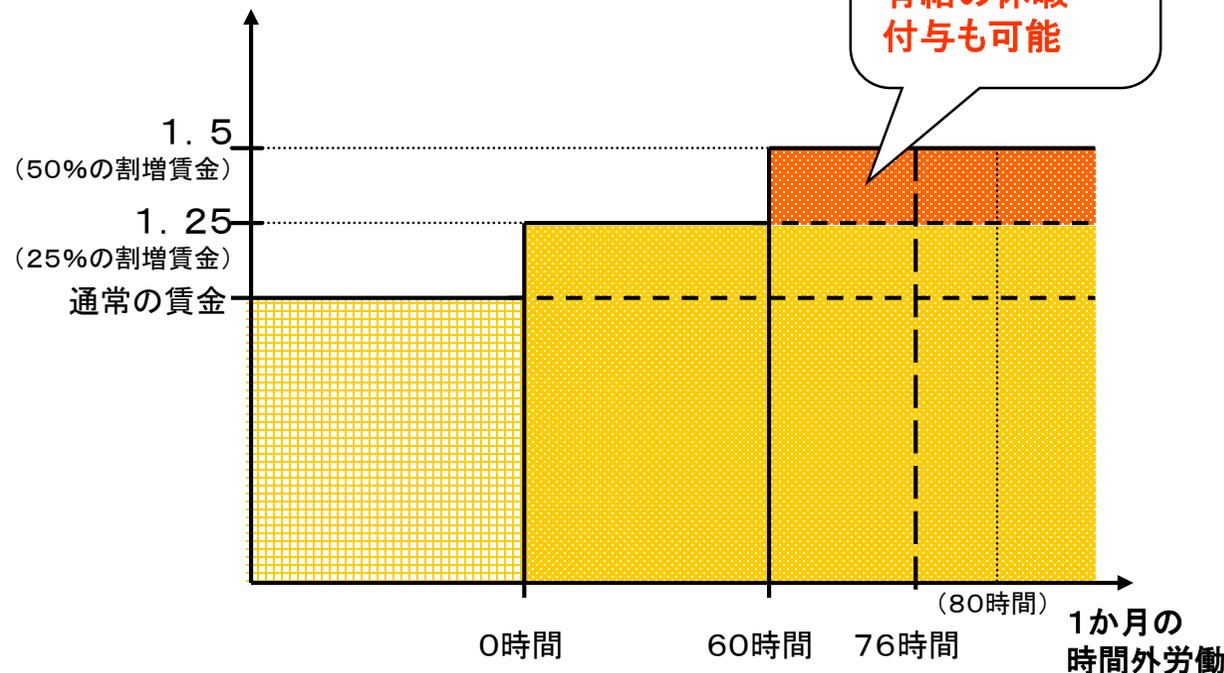
- 月60時間を超える16時間分の割増賃金25%(50%−25%)の支払に代えて、有給の休暇付与も可能
- $16時間 \times 0.25 = 4時間分$ の有給の休暇を付与



- ・代替休暇の単位  
→ 一日又は半日
- ・代替休暇を与えることができる期間  
→ 時間外労働が一箇月について60時間を超えた当該1箇月の末日の翌日から2箇月以内

支払われる賃金

割増賃金の  
支払に代えて、  
有給の休暇  
付与も可能



# 変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<b>1ヶ月単位 変形労働 時間制 〔法32条の2〕</b>	1ヶ月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務や対象労働者に関する制限はない。	1ヶ月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。 (いずれも期間終了時に週当たり40hを超える分は法定時間外労働となる。)  ※適用労働者の割合 ⇒ 19.7% ※導入企業の割合 ⇒ 20.3%	対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定または就業規則による。(労使協定の場合は労基署へ届出が必要)
<b>1年単位 変形労働 時間制 〔法32条の4〕</b>	1ヶ月を超え、1年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務や対象労働者に関する制限はない。	1ヶ月を超え、1年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。 (いずれも期間終了時に週当たり40hを超える分は法定時間外労働となる。)  ※適用労働者の割合 ⇒ 20.2% ※導入企業の割合 ⇒ 30.6%	対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間数等を定めた労使協定による。(労使協定は労基署へ届出が必要)  ※労働日と労働時間数は30日前までに特定する。 ※労使協定で定める各日の労働時間は10時間を超えてはならず、各週では、52時間を超えてはならない。また、対象期間が3ヶ月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1年あたり280日。さらに労使協定で定める労働日は連続6日が限度。

※ 適用労働者・導入企業の資料出所：厚生労働省「平成27年就労条件総合調査」(1週間単位非定型的変形労働時間のみ「平成26年就労条件総合調査」)