

完全週休2日制で週40時間労働には

Q 当社では、現在、1日の所定労働時間7時間で隔週週休2日制を実施していますが、社員からは完全週休2日制の早期実現を強く望まれています。また、平成9年4月から週40時間労働制が全面的に適用されたことから、それに対応するために、完全週休2日制を採用したいと考えていますので、具体的方法について教えてください。

A 1日8時間、週2日の休日という所定時間制の基本的な形といえるでしょう。労働時間を8時間とし、たとえば土曜により実現できます。

解説

完全週休2日制で週40時間労働制の実施

1日8時間、週2日の休日という所定労働時間制度は週40時間制の基本的な形といえます。たとえば、毎週土曜日、日曜日を休日とすれば、年間の休日数は、52週×2日=104日となります。この104日という休日数が、1日8

時間労働のために最低このほか、さ
なお、
「査」に
日制の
60.2%
正さ

★本書は、経済的な加除(さしかえ)式書籍です。

- 法令改正などに対応して発行される追録(低価格)をさしかえるだけで常に最新内容になり、その都度、新しい書籍を購入する必要がありません。
- 改正にならない部分はそのまま利用できますので、資源保護につながり、環境にも配慮しています。
- ご希望によりさしかえ作業の無料サービスをうけたまわります。

組見本 (B5判縮小)

育児休業期間中の社会保険・労働保険はどうなるか

Q 当社では、この度、社員から要望の強かった育児休業制度の導入を決定しました。ところで、育児休業期間中は無給でも構わないそうですが、その場合、社会保険や労働保険に関する本人負担・会社負担はどうなるのでしょうか。また、無給とせず、一定の賃金を支払ったり、賞与のみを支給するなどした場合は、どうなるのでしょうか。



A 育児休業期間中においても事業主との使用関係は継続していますので、社会保険・労働保険の被保険者としての資格は継続することとなります。被保険者ではありませんが、育児休業期間中の社会保険に属する月の前月(育児休業を開始した月から育児休業を終了した日の翌日(育児休業期間が1年以上の場合は、無給とせず一定の賃金)を支給する)の期間であれば、無給とせず、一定の賃金を支払ったり、賞与のみを支給するなどした場合は、どうなるのでしょうか。

(9) 休日

労働基準法第89条第1号により、休日について就業規則に定める必要がないと規定されています。この休日について、労働基準法では必ずしも特定することを規定していません。1週間につき1日といった定め方も可能ですが休日の目的にかんがみ、体系的に毎週日曜日を休日とするように、休日を特定することが望ましいです。また、休日は、原則として暦日(午前0時から午後12時までの継続24時間)で与えなければなりません。したがって、たとえば午前8時から翌日の8時までの労働と、同じく午前8時から翌日の午前8時までの非番とを繰り返す昼夜交替勤務の場合にも、非番日の翌日に休日を与えなければ、労働基準法第90条の休日を与えたことにはなりません。

イ 完全週休2日制の例
(モデル規定例)

最新の労働基準法に対応した最新版!!

労働時間・休日・休暇管理の手引

編集 労働時間管理実務研究会

各種統計資料・豊富な実例を収載!!

●わかりやすいQ&A

労働時間や休日・休暇に関する法律問題をQ&A方式で解説。法定労働時間や変形労働時間制など、日常的な制度をはじめ、フレックスタイム制、交替制やボランティア休暇、リフレッシュ休暇などの制度もわかりやすく解説してあります。

●生きた統計資料

労働時間や年次有給休暇、育児・介護休業制度などの各種統計資料を、ポイントを掲げてわかりやすく紹介。労働時間や休日・休暇の実態が即座に理解できます。

●各種規程の実例紹介

労働時間や休日・休暇に関する社内諸規程の解説と実例を収載。逐条解説によるモデル規程例と豊富な実例により、貴社の規程作成・見直しを強力にサポートします。

加除式・B5判・全2巻・ケース付
総頁 2,468頁
定価 16,500円(本体15,000円) 送料960円

■加除式書籍は、今後発行の追録(代金別途)と併せてのご購入となります。

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp

新日本法規出版株式会社

本社 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号
総務部
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番5号
仙台支社 〒981-3195 仙台市東区加茂1丁目48番地の2
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1

名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号
大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
(2021.3) 435-123

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆油インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版

公式Facebookページ 法律出版社ならではの情報を発信



掲載内容

第1編

労働時間・休日・休暇と法律

1 労働時間

- (1) はじめに
 - 法定労働時間の原則とは
 - 法定労働時間、所定労働時間、実労働時間の違いは
 - 労働時間の定め方は
 - 法定労働時間の特例とは
 - 法定労働時間の適用単位は
 - 労働時間の起算点と通算は
 - 事業規模の変動により労働時間は変わるか
 - 労働時間の繰上げ、繰下げは
 - 荷物積込みの待機時間は労働時間か
 - 出張など目的地に到着するまでの乗車時間も労働時間に当たるか
 - 有害業務従事者の労働時間は
 - 自動車運転者の労働時間は
 - 専属運転者の労働時間は
 - 勤務実態が監視・統制的労働でも、許可を受けないと労働時間等の規制を受けるか
 - 研修会への参加時間は労働時間か
 - 就業前の準備や掃除、朝礼は労働時間か
 - 始業時間前および終業時間後の事業場への移動等に要した時間は労働時間に含まれるか
 - 始業時間前に行った管理監督者研修に要した時間は労働時間になるか
 - 仮眠時間は労働時間に含まれるか
 - 労働安全衛生教育の時間は労働時間か
 - 健康診断は労働時間とすべきか
 - 「面接指導」の時間はどう取り扱うか
 - 管理監督者の範囲は
- (2) 労働時間等の設定の改善(週40時間労働)
 - 所定労働時間を週40時間以内にするには
 - 完全週休2日制で週40時間労働にするには
 - 4週7休制で週40時間労働にするには
 - 隔週週休2日制で週40時間労働にするには
 - 週休1日で週40時間労働にするには(平日7時間以上労働とする場合)
 - 年間を通じた休日数の増加により週40時間制を実現するには
 - 週休1日で週40時間労働にするには(労働時間を均等にする場合)
 - 隔週週休3日制で週40時間労働にするには
 - 1か月単位の变形労働時間制を採用して週40時間労働を実現するには(週44時間労働)
 - 所定労働時間を週44時間以内にするためには(労働時間等設定改善法)
 - 労働時間等設定改善法とは
 - 労働時間等設定改善推進助成金とは
 - 労働時間等設定改善援助事業とは
 - 労働時間等設定改善実施体制の整備とは
 - 労働時間等設定改善委員会とは
 - 労働時間等設定改善委員会の決議にかかる労働基準法適用の特例は
 - 労働時間等設定改善実施計画とは(その他)
 - ワークシェアリングによる労働時間の短縮
- (3) 休憩
 - 休憩時間の与え方は
 - 一斉休憩の原則と例外は
 - 残業中の休憩時間は
 - 残業中の休憩が必要な場合とは
 - 仮眠時間は休憩時間か
 - 休憩時間の利用方法を制限できるか
 - 休憩時間の外出を制限できるか
 - 休憩時間中のQC活動は

- 休憩時間中の電話当番は
 - 自動車運転者の休憩時間は
 - 休憩時間を与えなくてもよい労働者とは
- など
- (4) 時間外・休日・深夜労働
 - 時間外労働と法定内残業の違いは
 - 法定休日労働と法定外休日労働の違いは
 - 週の半ばで年休をとった社員が土曜日出勤しても時間外労働になるか
 - 時間外労働の端数は
 - 自主的に行われる残業は時間外労働にならないか
 - 三六協定がないと残業させられないか
 - 三六協定の締結の仕方は
 - 各事業場の三六協定を本社にて一括して届け出ることによるか
 - 三六協定の締結の当事者は
 - 三六協定の締結の当事者が管理職者になった場合
 - 三六協定の有効期間は
 - 時間外労働に限度はあるか
 - 時間外労働の限度に関する基準とは
 - 限度基準をこえなくても三六協定に定められた限度時間をこえたら違法か
 - 所定労働時間が法定労働時間より短い場合の限度時間の適用は
 - 法定労働時間と所定労働時間の差を限度時間に加算できるか
 - 特別条項付き協定とは
 - (5) みなし労働時間
 - 事業場外労働のみなし労働時間制とは
 - 事業場外労働のみなし労働時間制に労使協定が必要か
 - 一部事業場内労働の場合の労働時間の算定方法は
 - 本来の業務内容と違う業務を行った場合のみなし労働時間の算定は
 - 営業社員に対するみなし労働時間制の適用は
 - 事業場外労働のみなし労働時間制での時間外労働は
 - テレワークに従事する社員の労働時間の算定は
 - 育児を行う労働者に対するみなし労働時間制の適用は
 - 専門業務型裁量労働制とは
 - 専門業務型裁量労働制の対象業務は
 - 指定業務以外は専門業務型裁量労働の対象とならないか
 - プログラマー等は専門業務型裁量労働に該当するか
 - 専門業務型裁量労働制適用労働者に会議の出席を指示できるか
 - 健康および福祉を確保するための措置・苦情処理措置とは(企画業務型裁量労働制)
 - 企画業務型裁量労働制とは
 - 企画業務型裁量労働制の対象事業場は
 - 企画業務型裁量労働制の適用期間は
 - 短期間のみ企画業務型裁量労働制を適用できるか
 - 企画業務型裁量労働制の対象者に大学の新卒者は含まれるか
 - 労使委員会とは
 - 労使委員会の決議とは
 - 労使委員会で決議すべき対象業務の範囲は
 - 労使委員会で決議すべき対象業務の範囲以外の事項とは
 - 労使委員会の労働者委員が管理監督者となったとき
 - 労使委員会の開催回数は
 - 裁量労働制適用対象者の労働時間管理はどうするか
 - 派遣労働者への企画業務型裁量労働制の適用

- は可能か
- (6) 育児時間
 - 育児時間とは
 - 育児時間の与え方は
 - パートにも育児時間を与えなければならないか
 - 派遣労働者が育児時間を請求してきたら
 - (7) その他
 - 産前後の女性に対する配慮は
 - 妊娠中のパートタイマーにも通院時間を与えなければならないか
 - 勤務時間中の裁判所への出頭は
 - 勤務時間中の選挙の投票へ行きたいとの申出を断ることはできるか
 - 労働条件等をめぐる紛争の解決は
 - 労使協定を締結する際の留意点は
- 2 変形労働時間制
 - (1) 1か月単位の变形労働時間制
 - 1か月単位の变形労働時間制とは
 - 1か月単位の变形労働時間制を導入することは労働条件の不利益変更となるか
 - 1か月単位の变形労働時間制の要件は
 - 1か月単位の变形労働時間制において労働時間の短い日と長い日とを交換できるか
 - 1か月単位の变形労働時間制の例
 - 1か月単位の变形労働時間制での時間外労働は
 - (2) 1年単位の变形労働時間制
 - 1年単位の变形労働時間制とは
 - 1年単位の变形労働時間制の要件は
 - 特定期間とは
 - 1年単位の变形労働時間制の期間区分をする場合は
 - 1年単位の变形労働時間制での労働時間の限度などは
 - 1年単位の变形労働時間制での時間外労働は
 - 1年単位の变形労働時間制の例
 - 1年単位の变形労働時間制における中途採用者の取扱いは
 - 変形労働時間制の対象期間中に配置転換となった場合の取扱いは
 - 1年単位の变形労働時間制での休日振替は
 - 3か月単位の变形労働時間制の例
 - (3) 1週間単位の非定型的变形労働時間制
 - 1週間単位の非定型的变形労働時間制の要件は
 - 1週間単位の非定型的变形労働時間制での時間外労働は
 - 1週間単位の非定型的变形労働時間制の例
 - (4) 変形労働時間制の適用
 - 年少者等に变形労働時間制を適用できるか
 - 派遣労働者に変形労働時間制を適用できるか
- 3 交替制
 - 交替制勤務とは
 - 交替制勤務実施上の留意点は
- 4 フレックスタイム制
 - フレックスタイム制とは
 - フレックスタイム制の法的要件とは
 - フレックスタイム制導入にあたって特に注意することは
 - フレックスタイム制での労働時間の過不足と清算は
 - 管理監督者の労働時間は清算しなくてもよい
 - フレックスタイム制での労働時間管理のポイントとは
 - フレックスタイム制での遅刻、早退、欠勤の取扱いは
 - フレックスタイム制での時間外・休日・深夜労働の取扱いは
 - フレックスタイム制での出張の取扱いは
 - 週休2日制をとるフレックスタイム制と時間外労働

- コアタイムをこえて勤務を命じることができ
- コアタイムの遅刻者・早退者に対して給料の減額をすることができるか
- 早朝ミーティングのためフレキシブルタイムを週1回だけ短縮できるか
- 派遣労働者にフレックスタイム制を適用できるか
- 5 休日
 - 休日は毎週必ず与えなければならないか
 - 勤務時間の短いパートタイマーに休日を与えなくてもよい
 - 他者が勤務する者をアルバイトで休日に勤務させてもよい
 - 休日は特定しなければならないか
 - 祝日と日曜日が重なった翌日は休日か
 - 日曜日の休日を月曜日に変更できないか
 - 代休と休日振替の違いは
 - 振替休日に出勤した場合の取扱い
 - 雨天の日を休日とできるか
 - 出張中の休日はどのように扱えばよい
 - 休日出張と半日の休日振替
 - 振替で法定労働時間をこえたとどうなるか
 - 交替制の休日の与え方は
 - 断続24時間の休日が認められる際の休日の範囲は
 - 週休2日の実施に伴い平日の所定労働時間を延長できるか
- 6 年次有給休暇
 - 年次有給休暇の付与日数は
 - 所定労働日数が少ない労働者の年休日数は
 - 年度の途中で勤務日数が変わったパートタイマーの年次有給休暇は
 - 正社員に登用されたパートタイマーの年次有給休暇は
 - 会社分割による労働契約の承継で、年次有給休暇の勤続年数はどう扱われるか
 - 出勤率の算定はどのようにするか
 - 出勤率の算定に育児休業の期間は算入すべきか
 - 年次有給休暇の申請を許可制にできるか
 - 事前に届出のない年次有給休暇は認めなくてもよい
 - 年次有給休暇取得の有無を賞与査定の際に考慮してもよい
 - 金曜日の年次有給休暇取得を制限できるか
 - 管理監督者には年次有給休暇を与えなくてもよい
 - 年次有給休暇の利用目的を制限できるか
 - 休職社員の年次有給休暇は
 - 退職予定者の年次有給休暇は
 - 定年退職者を再雇用したときの年次有給休暇は
 - 出向社員の年次有給休暇は
- 7 特別休暇
 - 生理休暇を与える要件は
 - パートタイマーにも生理休暇を与えなければならないか
 - 生理休暇の日数を制限できるか
 - 生理休暇の年休への振替はできるか
 - 生理休暇を賞与査定において欠勤扱いにできるか
 - 産前後休業とは
 - パートタイマーにも産前後休業を与えなければならないか
 - 妊娠中絶と産前後休業の関係は
 - 出産が遅れた場合の産前後休業の日数は
 - 産前休業中の年休請求権は認めなければならないか
 - 賞与査定の出勤率算定の際に産前後休業を欠勤にできるか
- 8 多様な休暇制度
 - ボランティア休暇とは
 - ボランティア休暇制度を導入している企業は

- どのくらいか
- リフレッシュ休暇制度とは
- リフレッシュ休暇導入に際して決めるべき事項は
- 長期休暇(L休暇)とは
- 9 育児休業制度
 - 育児休業制度の趣旨は
 - 育児休業制度を導入するには
 - 育児休業の申出ができる者とは
 - 育児休業の取得が認められる「期間を定めて雇用される者」とは
 - 育児休業終了後、半年以内に契約期間が終了する場合
 - 夫婦で同時あるいは交代で育児休業を取得できるか
 - 育児休業の対象となる子とは
 - 育児休業期間の変更はいつでもできるか
 - 1年6か月の育児休業が認められる場合とは
 - 育児休業取得者を解雇できるか
 - 育児休業中の賃金の取扱いは
 - 育児休業期間中にも年次有給休暇を取得させなければならないか
 - 育児休業期間中の社会保険・労働保険はどうなるか
 - 育児休業の回数は
 - 育児休業の申出の撤回は
 - 育児休業の代替要員は
 - 復職後の昇給、昇進は
- 10 介護休業制度
 - 介護休業制度の趣旨は
 - 介護休業制度を導入するには
 - 介護休業の申出ができる者とは
 - 介護休業の取得が認められる「期間を定めて雇用される者」とは
 - 介護休業の対象となる要介護者は
 - 「要介護状態」とはどのような状態をいうのか
 - 介護休業の期間と複数回取得できる場合
 - 介護休業の申出の撤回は
 - 家族の介護を行う労働者の深夜業の制限とは
 - 家族の介護を行う労働者の時間外労働の制限とは
 - 勤務時間の短縮等の措置とは(介護)

第2編

労働時間・休日・休暇と統計

- 1 実労働時間
- 2 所定労働時間
 - (1) 1日の所定労働時間
 - (2) 週の所定労働時間
 - (3) 週所定労働時間の階級別企業数割合
 - (4) 週所定労働時間の階級別適用労働者数割合
- 3 みなし労働時間制
- 4 変形労働時間制
- 5 フレックスタイム制
- 6 交替制
- 6の2 深夜業
- 7 休日
 - (1) 生理休暇
 - (2) 産前後休業
 - (3) 育児時間
 - (4) その他の休暇
- 11 連続休暇
 - (1) ボランティア休暇制度
 - (2) リフレッシュ休暇制度
 - (3) 休休(夏季休暇、ゴールデン・ウィーク)
- 12 育児休業制度
 - (1) 育児休業制度の規定状況
 - (2) 育児休業制度の内容
 - (3) 育児休業の取得中及び休業後の労働条

- 件等の取扱い
- (4) 育児休業制度の利用者の状況等
- (5) 育児休業取得者があった際の雇用管理
- (6) 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助に関する事項
- (7) 時間外労働の制限の制度に関する事項
- (8) 深夜業の制限の制度に関する事項
- 13 子の看護休暇制度
 - (1) 子の看護休暇制度の規定状況
 - (2) 子の看護休暇制度の内容等
 - (3) 子の看護休暇制度の利用状況
- 14 介護休業制度
 - (1) 介護休業制度の規定状況
 - (2) 介護休業制度の内容
 - (3) 介護休業の取得中及び休業後の労働条件等の取扱い
 - (4) 介護休業制度の利用者の状況
 - (5) 介護休業取得者があった際の雇用管理
 - (6) 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

第3編

労働時間・休日・休暇に関する諸規程

1 就業規則

- (1) 労働時間の短縮
- (2) 休憩
- (3) 時間外・休日労働
- (4) みなし労働時間
- (5) 育児時間
- (6) 変形労働時間制
- (7) 交替制
- (8) フレックスタイム制
- (9) 休日
- (9)の2 休日振替
- (10) 年次有給休暇
- (11) 特別休暇

2 年次有給休暇

2の2 特別休暇規程

- (1) 生理休暇
- (2) 産前後休業
- 3 連続休暇規程
 - (1) ボランティア休暇
 - (2) リフレッシュ休暇

4 育児休業

- (1) 就業規則における育児休業等の取扱い
- (2) 労使協定の締結

5 介護休業

- (1) 一斉休憩の適用除外
- (1)の2 時間外・休日労働
- (2) みなし労働時間
- (3) 変形労働時間制
- (4) フレックスタイム制
- (5) 年休の計画的付与
- (6) 育児・介護休業

7 労働時間等設定改善委員会による決議等

- (1) 労働時間等設定改善委員会運営規程
- (2) 労働時間等設定改善実施計画の承認
- (3) 労働時間等設定改善委員会による決議

8 労使委員会(企画業務型裁量労働制)

- (1) 企画業務型裁量労働制の趣旨
- (2) 企画業務型裁量労働制の導入方法
- (3) 労使委員の選任
- (4) 労使委員会の運営規程の策定
- (5) 労使委員会の決議
- (6) 対象労働者の同意
- (7) 企画業務型裁量労働制の実施
- (8) 就業規則の改定

附録

※内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。