

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).

As a general rule, the upper limit of overtime work is 45 hours per month or 360 hours per year. When there are special temporary circumstances, the upper limit can be up to 720 hours per year or less than 100 hours per month (including work on days off) or up to an average of 80 hours per month over multiple months (including work on days off).

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). (The above applies to small and medium enterprises from April 1, 2023.)

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.

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)(中小企業への適用は2023年4月1日から)。

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 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 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	121～168days	5	6	6	8	9	10	11
	2days	73～120days	3	4	4	5	6	6	7
	1day	48～72days	1	2	2	2	3	3	3

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。

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								
	4日	169日から216日まで								
	3日	121日から168日まで								
	2日	73日から120日まで								
	1日	48日から72日まで								

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.

Employers must ensure that all employees who are granted annual paid holidays of 10 days or more take 5 paid holidays every year during the period designated by their employers.

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 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

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 日以上の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。

○ 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。

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 P110 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 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)

Furthermore, when the child cannot enroll in a daycare center

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、111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）。

また、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、さらに6か月（2歳まで）の再延長が可能です

even if the period of child care leave is extended until the child is 18 months old, the leave may be extended again for another 6 months (until the child is two years old) (Section 4 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. (Section 1 of Articles 5, Child Care and Family Care Leave Act)

An employee receives 67% (50% after six months of leave) of the wage at the start of leave as the benefits from the Employment Insurance (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 child care to those employees with a child below three years of age (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 (Article 16-8 Paragraph 1, Child Care and Family Care Leave Act).

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、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、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) 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づけられています（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（育児・介護休業法第16条の8第1項）。

(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 (Article 17 Paragraph 1, Child Care and Family Care Leave Act).

(6) Restrictions on late night work

When an employer is requested by an employee raising a child that has not yet entered elementary school, that employer cannot make the worker conduct late night work, except in cases where this would hinder the normal operation of the business. However, this does not apply to employees whose specified working hours are all at late night, etc. (Article 19 Paragraph 1, Child Care and Family Care Leave Act)

(7) 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. An employee can take by the hour.

Whether the wages are to be paid or not shall be determined between the employer and employee (Section 2 of Article 16, Child Care and Family Care Leave Act).

(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（育児・介護休業法第 17 条第 1 項）。

(6) 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）。

(7) 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。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）。

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)

During family care leave, an employee can receive about 67% of the wage at the start of leave as the benefits from the Employment Insurance (family care leave benefits) when certain conditions are met.

(2) 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 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.

(Article 23 Paragraph 3 Child Care and Family Care Leave Act)

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）。

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（介護休業給付金）として休業開始時賃金の約 67% が支給されます。

(2) 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義務づけられています（育児・介護法第 23 条第 3 項）。

(3) 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. (Article 16-9 Paragraph 1, Child Care and Family Care Leave Act)

(4) 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. (Article 18 , Child Care and Family Care Leave Act)

(5) Restrictions on late night work

When an employer is requested by an employee with a family member that requires nursing, that employer cannot make the worker conduct late night work, except in cases where this would hinder the normal operations of the business. However, this does not apply to employees whose specified working hours are all at late night, etc (Article 20, Child Care and Family Care Leave Act).

(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) Nursing care leave

An employee with a family member in need of nursing care may take nursing care leave to take care of that family member upon applying for a leave of absence to his or her employer.

The number of leave days is 5 days per year when the employee has one family member in need of nursing care or 10 days per year when the employee has two or more such family members. An employee can take by the hour.

Whether the wages are to be paid or not shall be determined between the employer and employee.

(Article 16-5 Child Care and Family Care Leave Act)

(7) 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 (Article 10 Child Care and Family Care Leave Act).

An employer is under obligation to take necessary administrative measures, such as the establishment of a system to appropriately respond to consultations from employees, so that comments or

behaviors of superiors or colleagues on use of childcare leave, family care leave or other similar systems does not disturb the workplace environment. (Article 25 Child Care and Family Care Leave Act).

(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ないよう、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等、雇用管理上必要な措置を講じることが義務づけられています（育児・介護休業法第25条）。