

「労働法」の基本と活用法（第9回）

2015年3月19日
(レポーター) 本村 充

(4) 労働基準法・労働時間

1、労働時間

[1] 労働時間とは

会社の就業規則に決められている拘束時間(始業から終業までの時間)から休憩時間を除いた時間を所定労働時間という。法定労働時間は、労基法で規制している1日8時間、1週40時間といった時間をさす。

ポイント → たとえば、始業午前9時、就業午後5時と決めていけば、拘束時間は8時間である。12時から午後1時を休憩時間と定めてあれば、労働時間は、休憩時間の1時間を除いた7時間である。拘束時間を午前9時から午後6時としても、12時から午後1時を休憩時間として定めてあれば、拘束時間は9時間だが、休憩時間を途中で1時間設けてあるので労働時間は8時間となる(法定内で違法ではない)。

ポイント → 労基法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、この労働時間に該当するか否かについては、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれているものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない(最判第1小平12.3.9三菱重工業長崎造船所事件)。⇒ 実態で判断する。

[2] 法定労働時間の原則(法32条)

(1) 使用者は、労働者に、休憩時間を除き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項)。

(2) 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない(2項)。

ポイント → 帰宅後事業場に火災が発生し、消火作業のため、任意に事業場に出勤し、消火作業をした場合、労働時間と解す(63.3.14基発150号)。

ポイント → 手待ち時間は労働時間である(平成5.3.17基発165号)

ポイント → 仮眠時間についても、労働からの解放が保障されていない場合は、労働時間に当たる(最判第1小平14.2.28大星ビル管理事件)。

[3] 法定労働時間の特例(法40条、則25条の2)

次の業種については、労働時間について特例措置が残されている。

常時10人未満の労働者を使用する

① 商業	}	法定労働時間
② 映画・演劇業(映画の製作の事業を除く)		1週間 44時間
③ 保健衛生業		1日 8時間
④ 接客娯楽業		

2、1か月単位の変形労働時間制(法32条の2)

① 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはそ

(1)

の労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、または就業規則その他これに準ずるものにより、1箇月以内の一定の期間を平均し1週間あたりの労働時間が法32条1項の労働時間(法定労働時間)を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間または特定された日において同条2項の労働時間を超えて、労働させることができる。

② 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、①の協定を行政官庁に届け出なければならない。

ポイント → 労使協定によるか、就業規則その他これに準ずるものにより定めるかについては使用者が決定できる(平 11.1.29 基発 45 号)

ポイント → 使用者は、就業規則その他これに準ずるもの又は労使協定において、変形期間の起算日を明らかにするものとする(即 12 条の 2 第 1 項)。

ポイント → 1 箇月単位の変形労働時間制の実施にあたっては、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要し変形期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間の範囲内であっても、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は、これに該当しない(昭 63.1.1 基発 1 号他)。

ポイント → ただし、例えば、勤務ダイヤによる1箇月単位の変形労働時間制を採用する場合に業務の実態から月ごとに勤務割りを作成する必要があるれば就業規則等において各直勤務の始業終業時刻、各直勤務の組合せの考え方、勤務割り表の確定手続及びその周知方法等を定めておき、それに従って各日ごとの勤務割は、変形期間の開始前までに具体的に特定することで足りる(昭 63.3.14 基発 150 号)。

ポイント → 労使協定：労使協定の効力は、その協定の定めるところによって労働させても労基法に違反しないという免罰効果であり労働者の民事上の義務は、当該協定から直接生じるものではなく、労働協約、就業規則等の根拠(労使協定に従う旨の定めまたは同様の定め)が必要とされている(昭 63.1.1 基発 1 号)。

⇒ 「民事上の義務」とは、一般的には取引など広い意味に使われるが、労基法上では、「使用者が労働者に賃金を支払う義務」または「労働者が使用者の指揮命令により働く義務」のいずれかの場合が多い。

ポイント → 「就業規則その他これに準ずるもの」⇒ 就業規則を作成する義務のない常時10人未満の労働者を使用する事業場では、就業規則に準じた文書に一定の事項を定め、これを労働者に周知すれば、1箇月変形労働時間制を実施できる。常時10人以上の労働者を使用する事業場では、労使協定を締結しない場合には、就業規則に定めた場合に限られる。

ポイント → 労使協定の締結によって1箇月単位の変形労働時間制を採用した場合でも、併せて就業規則等に必要な定めをしなければならない(平 11.1.29 基発 45 号)

ポイント → 「変形期間を平均し、1週間当たりの労働時間が、法定労働時間を超えない定め」とは次の計算式による。(平 7.1.1 基発 1 号)

$$40\text{H}(44\text{H}) \times (\text{変形期間の暦日数} \div 7)$$

(例) 暦日数 30日 $40\text{H} \times (30 \div 7) \approx 171.42\text{H}$

その範囲内で各日、各週の労働時間を定めなければならない。171.42Hを超える部分の労働は法定時間外労働となり、割増賃金の支払い義務等が生じる。

3、フレックスタイム制(法 32 条の 3)

使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び就業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第 2 号の清算期間として定められた期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が第 32 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず 1 週間において同項の労働時間または 1 日において同条第 2 項の労働時間を超えて労働させることができる。

- 1、この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲
- 2、清算期間(その期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が第 32 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内において労働させる時間をいい、1 箇月以内の期間に限るものとする。次項において同じ。)

3、清算期間における総労働時間

4、その他厚生労働省令で定める事項

ポイント → フレックスタイム制は、就業規則等でまず始業の時刻と終業の時刻を労働者が決めるということを記載する。他の事項は労使協定で決める。

ポイント → フレックスタイム制に係る労使協定については、届出に関する規定はされていない(労使協定は、届出不要)。

ポイント → 「清算期間」 ⇒ その期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が法定労働時間(原則 1 週 40H、特例 1 週 44H)を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1 箇月以内の期間に限るものとする。

ポイント → 使用者は、就業規則その他これに準ずるものまたは労使協定において、清算期間の起算日を明らかにするものとする(則 12 条の 2 第 1 項)。

ポイント → フレックスタイム制を採用した場合に時間外労働となる時間は、清算期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間である(1 日及び 1 週間単位で判断する必要はない)(昭 63.1.1 基発 1 号)。

ポイント → 清算期間の法定労働時間の総枠を超えて労働させる場合には、時間外労働として、36 協定の締結と割増賃金の支払い義務がある。

ポイント → フレックスタイム制と 1 箇月単位変形には、法 40 条の特例事業の特例時間(1 週 44H)の適用がある。

労基法 40 条 労働時間の特例

第 40 条 別表……に掲げる以外の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で第 32 条から第 32 条の 5 までの労働時間及び第 34 条の休憩に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであって、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

ポイント → 「特例事業」 ⇒ 常時 10 人未満の労働者を使用する①商業、②映画・演劇業(映画の製作の事業を除く)、③保健衛生業、④接客娯楽業の事業では、1 週 44 時間、

1日8時間まで労働させることができる。

ポイント → 「特例時間」⇒ 特例事業では、1週44時間という特例時間が採用される。
変形労働時間制のうち1箇月単位変形とフレックスタイム制には1週44時間の特例時間の運用がある（則25条の2第2項・3項）。

4、1年単位の変形労働時間制（法32条の2）

制度趣旨 → 繁閑の差が季節等によって激しく、長期間を単位として変形労働時間制とした方が合理的である業種（デパート等が該当する）のために設けられた制度とする。

対象期間は、1箇月を超え、1年以内とする。

(1) 労使協定により → ①対象労働者の範囲、②対象期間（1箇月を超え1年以内の期間に限る）、③特定期間、④労働日及び労働日ごとの労働時間、⑤協定の有効期間を定めたときは→ 対象期間として定められた期間を平均し、1週間あたりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定で定めるところにより、特定された週において（1週40時間）、または特定された日において（1日8時間）を超えて、労働させることができる。

ポイント → あらかじめ労使協定で、1年単位の変形期間の途中に変形労働時間制の内容を変更することができる旨を定めても、途中で変更することは認められない（平6.3.31基発181号）。

ポイント → 対象労働者の範囲 ⇒ 労使協定において対象労働者の範囲を明確に定めておく必要。対象期間の途中で採用された労働者及び対象期間の途中で退職する予定の労働者についても適用される。

ポイント → 使用者は対象期間の起算日を明らかにするものとする（則12条の2第1項）。

ポイント → 特定期間 ⇒ 対象期間のうち特に業務が繁忙の時期として労使協定で定めた期間。

ポイント → 労働日、労働日ごとの労働時間 ⇒ 対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分する場合には①最初の期間における労働日、②最初の期間における労働日ごとの労働時間、③最初の期間を除く各期間における労働日数、④最初の期間を除く各期間における総労働時間を定めておく。

ポイント → 有効期間の定め・届出 ⇒ 当該労使協定は、有効期間を定め、所轄労働基準監督署長への届出が必要。

ポイント → 特定期間 ⇒ 対象期間のうち特に業務が繁忙な時期として労使協定で定めた期間。

ポイント → 労働日、労働日ごとの労働時間 ⇒ 対象期間を1カ月以上の期間ごとに区分する場合には次のことを定めておく。

イ、最初の期間における労働日

ロ、最初の期間における労働日ごとの労働時間

ハ、最初の期間を除く各期間における労働日数

ニ、最初の期間を除く各期間における総労働時間

(2) 対象期間における労働日数等の限度

① 労働日数の限度（則12条の4第3項）

対象期間が3箇月を超える場合

原則 → 1日 10時間 1週間 52時間

積雪地域の建設業の屋外労働者等 → 1日 10時間 1週間 52時間

隔日勤務のタクシー運転者 → 1日 16時間 1週間 52時間

1年あたり → 280日が限度(うるう年の場合も同様)

② 1日及び1週間の労働時間の限度(則12条の4第4項)

対象期間が3箇月を超える場合は

イ、対象期間において、48時間を超える週は連続3以下であること。

③ 対象期間における連続労働日数の限度

原則 → 5日

特定期間 → 1週間に1日の休日が確保できる日数

5、1週間単位の非定型的変形労働時間制(法32条の5)

(1) 実施要件等 → 日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測したうえで就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる事業 → 小売業、旅館、料理店、飲食店の事業であって、常時使用する労働者の数が30人未満の事業であること(則12条の5第1項・2項)。

・労使協定の締結 → 所轄労働基準監督署長に届け出ること。

・労働時間 → 1週間の労働時間 40時間以内 1日の労働時間の上限 10時間

(2) 1週間の各日の労働時間の事前通知

使用者は、1週間の各日の労働時間を、「少なくとも、当該1週間の開始する前」に、書面により労働者に通知しなければならない。ただし、緊急でやむを得ない事由がある場合には、変更しようとする日の前日までに書面により当該労働者に通知することにより、あらかじめ通知した労働時間を変更することができる(則12条の5第3項)。

ポイント → 使用者の主観の必要性ではない。台風接近、豪雪等の天候急変等客観的事実により。大幅な変更が生じた場合に該当する(昭63.1.1基発1号)。

(3) 1週間の各日の労働時間の事前通知

使用者は、1週間の各日の労働時間を定めるにあたっては、事前に労働者の都合を聴く等労働者の意思を尊重するように努めなければならない(則12条の5第5項、昭63.1.1基発1号)。

ポイント → 変形労働時間制の適用についての注意点

① 1年単位の変形は、1箇月単位の変形と同様、1日8時間、1週48時間の制限内で一定の年少者にも適用される(法60条3項2号)。

② 1年単位の変形と1週間単位非定型的変形は、1週44時間の特例の適用はない。特例事業で、1年単位の変形または1週間単位非定型的変形を適用させるためには、1週40時間の原則的な法定労働時間の総枠の範囲内で必要な定めをしなければならない(則25条の2)

③ 使用者は、1箇月単位の変形、1年単位の変形、1週間単位の非定型的変形により労働させる場合には、育児を行うもの、老人等の介護を行うもの、職業訓練又は教育をうける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない(則12条の6)。

次回は「非常災害」「休憩」「休日」「時間外及び休日の労働」、(法33条～36条)