

◇ 労働基準法

【労働時間】

●労働時間

(1) 労働時間の一般的定義

労働基準法上は、休憩時間を除いた実労働時間を指すとされる。労基法は当事者の合意に優先する強行法規であることから(同13条)、労働時間該当性は、当事者の主観的な意思によっては左右できず、客観的に決まるものであるという理解が一般的である。最高裁も、こうした立場をとっている。⇒(三菱重工業長崎造船所事件・最一小判平12.3.9) 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は、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれた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。⇒ 要するに「指揮命令下にある」ということが定義の一義的なことである。例えば、作業準備行為に関して、そうした行為を事業所内において行うことを使用者から義務づけられ、またはこれを行うことを余儀なくされた場合には、当該行為は原則として使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できると判断もある。⇒ しかしこれらの判断は、問題の行為に関する使用者の義務づけ(またはそれと同視される状況)があったか否か、問題となる行動がどの程度職務としての性格をもつかも考慮されるものと思われる。

ポイント → 所定労働時間とは、会社の就業規則に定められている拘束時間(始業から就業までの時間)から休憩時間を除いた時間をいう。⇒ 「休憩時間」については別項で行います。

(2) 法定労働時間の原則(法32条・労働時間)

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。

2、使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について8時間を超えて、労働させてはならない。

(3) 法定労働時間の特例(法40条・労働時間及び休憩の特例)

1、別表第1第1号から第3号まで、第6号及び第7号に掲げる事業以外の事業で、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。

2、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つて、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 → (施行規則第25条の2第1項) 使用者は、常時10人未満の労働者を使用する次の事業については、1週間について44時間、1日について8時間まで労働させることができる。

●1 箇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、又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 週間当たりの労働時間が前条第 1 項の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又は特定された日において同条第 2 項の労働時間を超えて、労働させることができる。
- 2、使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

ポイント → 「同条の規定」とは、32 条 1 項の「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」であり、「同条 (=32 条) の規定にかかわらず」とあるので、「平均して 1 週 40 時間を超えない限り労働させることができる」場合もあるとの解釈が成立する。

ポイント → 「変形労働時間制」とは、一定の単位期間について、週あたりの平均労働時間が週法定労働時間の枠内に収まっていれば、1 週または 1 日の法定労働時間の規制を解除することを認める制度。たとえば、単位期間を 4 週間とした場合、特定の週につき所定労働時間が 40 時間を超える定めをした場合でも、その他の週の労働時間を短くすることにより、その月における週あたりの平均労働時間を 40 時間以内に収めれば、特定の週につき所定労働時間が 40 時間を超えるときでも（定めた時間以内に収まっているかぎり）労働基準法 32 条 1 項には違反しないものとして扱われる。

ポイント → 労基法 32 条の定める 1 週 40 時間・1 日 8 時間という労働時間の原則は、基本的には、各週や各日ごとに規制を行うものである。そのため、ある週の労働時間が 40 時間を超えたり、ある日の労働時間が 8 時間を超えたりした場合には、他の週や日の労働時間がいかに短くとも、労基法の上限を超えることとなり、同 36 条に基づく労使協定を締結するなどの措置をとらない限り法違反が成立し、またこうした措置をとっても割増賃金の支払は当然必要となってくる。しかし、変形労働時間制によれば、労働時間の長い週または日と、短い週または日との間で、労働時間を平均し、その平均時間が週 40 時間を超えるか否かにより、労基法違反に抵触するか否かが判断されることになる。

ポイント → ただし、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。

ポイント → 労使協定 ⇒ 使用者は、労使協定を締結することにより 1 箇月単位の変形労働時間制を採用することができる。この労使協定は、行政官庁(労働基準監督署長)に届け出なければならない(無届の場合は 30 万円以下の罰金)。

定める事項 ⇒ ①1 箇月以内の一定期間を平均し、1 週間当たりの労働時間が 40 時間(特例は 44 時間)を超えない旨 ②変形期間 ③変形期間の起算日 ④対象労働者の範囲 ⑤変形期間の各日及び各週の労働時間 ⑥協定の有効期間

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箇月単位の変形労働制を実施できる(準ずるものについては届け出不要。周知義務あり)。

ポイント → 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、就業規則で定めた場合に限られる(就業規則は届出義務あり)。

ポイント → 労使協定の効力 ⇒ 労働基準法上の労使協定の効力は、その協定に定めるところによって労働させても労働基準法に違反しないという免罰効果をもつものであり、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、就業規則等の根拠が必要なものであること。(昭63.1.1基発1号)

⇒ 労働基準法およびその他関係諸法令並びに公序良俗に反しない限り、労働者の同意を得ずに会社が作成した就業規則は、職場を規律する効力を持つとされる。また、就業規則に合理的な労働条件が定められ、これを労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容はその就業規則で定める労働条件によるものとされ労働契約に優先する。つまり、就業規則は規範的効力と労働者と会社の双方に権利義務を生じさせる民事的効力が認められるとされる。

⇒ 労使協定は労働基準法その他関係諸法令の規制を解除する効果を持つのみで、民事上の権利義務に及ぼす影響力はないとされる。規範的効力および民事的効力の双方とも持ち合わせない点で就業規則と異なる。

⇒ 規範的効力とは、労働協約の基準が個々の労働者の労働契約内容を規律する効力。労働協約に定められた労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は無効となり、その部分は協約の基準によるというもの。つまり、労基法 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約 の優先順位による。

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 ⇒ 次の計算による → 40H (特例事業は 44H) × (変形期間の暦日数 ÷ 7) → 暦日数が30日とすると、法定労働時間の総枠は $40\text{H} \times (30 \div 7) = 171.42\text{H}$ となり、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が生ずる。

●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終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おいてはその労働組合、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、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又は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。

第1号 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

ポイント → あらかじめ、対象となる労働者の範囲を定める必要。

第2号 清算期間（その期間を平均し一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期間をいい、1箇月以内の期間に限るものとする。次号において同じ。）

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、清算期間の起算日を明らかにする。⇒ 労基法施行規則第12条の2（変形労働時間制・変形休日制の起算日）使用者は、法第32条の2から第32条の4までの規定により労働者に労働させる場合には、就業規則その他これに準ずるもの又は書面による協定（労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議を含む。）において、法第32条の2から第32条の4までにおいて規定する期間の起算日を明らかにするものとする

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）。

第3号 清算期間における総労働時間

ポイント → 使用者は、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。

第4号 その他厚生労働省令で定める事項

⇒ 法第32条の3第4号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。（労基法施行規則第12条の3）

1、標準となる1日の労働時間

ポイント → 年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基礎となる労働時間等として定めておく必要。

2、労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻 ⇒ 「コアタイム」という

3、労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻 ⇒ 「フレキシブルタイム」という。

ポイント → （平11.3.31基発168号）「コアタイム、フレキシブルタイムは、『始業及び終業の時刻に関する事項（就業規則の絶対的記載事項に該当する）』であるので、これらを設ける場合、就業規則においても規定する必要がある。」「フレキシブルタイムが極端に短い場合は、フレックスタイム制の趣旨には合致しない。」

ポイント → 第1号から第4号が労使協定で定める事項（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。届出不要）

ポイント → フレックスタイム制は、労働者が勤務時間を決定できるということが前提。就業規則等でまず始業の時刻と就業の時刻を労働者が決めるということを明記する必要がある。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は、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねているものの、使用者には、実労働時間を把握する義務がある。

ポイント → フレックスタイム制を採用した場合の時間外労働は1日及び1週間単位では判断せず、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間となる。したがって、時間外労働に

関する協定についても、1日の延長時間について協定する必要はなく、清算期間を通算しての延長時間及び1年間の延長時間の協定をすれば足りることとされる。

ポイント → 満18歳未満の年少者については、労働基準法第60条の規定によりフレックスタイム制は適用しないこととされている。(適用除外・妊産婦には適用される)

ポイント → フレックスタイム制を採用した場合にも、休憩時間は労働基準法第34条の規定どおり与えることが必要である。一斉休憩の原則が適用される業種では、コアタイム中に休憩時間を定めることになる。一斉休憩の原則の適用除外の業種においては、休憩をとる時間帯を労働者にゆだねる場合には、休憩時間の長さを定め、休憩をとる時間帯は労働者にゆだねる旨を就業規則に記載しておけばよいとされる。

一斉休憩の原則が適用される業種で、コアタイムの設定がないなど休憩を一斉に与えることができない場合には、一斉休憩の適用を除外する労働基準法第34条第2項の労使協定を締結することが必要である。

ポイント → フレックスタイム制の場合、例えば1日に10時間の労働をしたとしても、それだけでは残業代は発生しない。しかし、事前に労使で決めた清算期間での総労働時間数を超えた場合には残業代が必要となる。つまり、清算期間あたりの総労働時間を実際の労働時間が超過していたら、その超過していた分が残業になるとしている。

ポイント → 今月の実労働時間が清算期間での総労働時間を超えていて、その超えた分を来月の総労働時間に繰り越して残業代を支払わないということは認められていない。(その清算期間で、賃金を支払う)

※ 次回は労基法「労働時間」の続きです。「1年単位の变形労働時間制」「1週間単位の非定型的变形労働時間制」に入ります。