

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第14回）

2018年6月20日

（レポーター） 本村 充

◇ 労働基準法

【労働時間】

● 休憩（法34条）

- 1、使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
- 2、前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、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があるときは、この限りでない。
- 3、使用者は、第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

ポイント → 労働基準法上の休憩時間とは、労働時間の途中に置かれた、労働者が権利として労働から離れることを保障された時間をいう。⇒（昭22.9.13発基17号）休憩時間とは単に作業に従事しない手持時間を含まず労働者び権利として労働から離れることを保障されて居る時間の意であつて、その他の拘束時間は労働時間として取り扱うこと。

ポイント → 労働者には、施設管理の必要や職場規律の維持のために必要な限度での例外を除き、休憩時間の自由利用が保障されている。⇒（昭22.9.13発基17号）休憩時間の利用について事業場の規律保持上必要な制限を加へることは休憩の目的を害さない限り差し支へないこと。

ポイント → 手あき時間は、労働者が自由に利用することができる時間であれば、本条にいう休憩時間である（昭和39.10.06基収（旧労働省労働基準局長が疑義に応じて発する通達）第6051号）。⇒「手待ち時間」と「手空き時間」（俗称）という概念がある。ポイントはその拘束の程度。例えば、業務上の都合から「仕事はないが、そのまま待機しておかなければいけない状態」は拘束状態と解されるので労働時間といえる（手待ち時間）。反対に「仕事がないので、しばらくどこかで自由に過ごしていい」状態であればそれは休憩時間といえる（手空き時間）と解されている。

ポイント → 休憩時間の長さは、労働時間が6時間を超え（6時間以内の場合は法律上与える義務はない）8時間以内の場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間与える義務があるが、休憩時間を分割して与えることは現行法上禁じられていない。

ポイント → 休憩時間は、事業場における全労働者に一斉に与えるのが原則であるが、事業場の過半数組合、組合がない場合は過半数代表者との協定を締結すれば、例外が認められる（届出不要）。⇒一斉付与の原則は、「労働者が別々に休憩をとると、監督機関が休憩時間規制の違反を発見しにくく、また、休憩の実もあがらない」との理解に基づくものとされ、かつては行政官庁の許可がなければ例外は認められなかった。しかし、現在では、「この原則の必要性はさほどなく、むしろ個別的に休憩を取ることが望まれる場合もある」という理由に

より、1998年改正により、労使協定による例外を認めることとした。

ポイント → 休憩時間の自由利用 ⇒ 労働者は休憩時間を自由に利用することができる（労基法34条3項）。休憩時間が「労働者が権利として労働から離れることを保障された時間」である以上当然であり、さらに、休憩の具体的実体として休憩時間の自由な利用を認めることが必要になる。こうした自由利用を保障された休憩が与えられなかった場合には、それによる精神的苦痛について慰謝料請求が認められる場合がある（住友化学工業事件・最三小判54.11.13）

ポイント → 「休憩時間の自由利用」に関しては、使用者が休憩中の外出を制約できるかが問題となる。行政解釈は、事業場内において自由に休憩できるかぎり、外出許可制（許可制とは、原則的禁止を前提に、許可がある場合に禁止を解除するもの）をとっても差し支えないとしている（昭23.10.30基発1575号）。

ポイント → 「休憩時間の自由利用」に関し、裁判例で問題となるのは、事業場内における休憩時間中のビラ配布などの政治活動を就業規則等により禁止し、あるいは許可制のもとに置くことができるか否かである。最高裁判例は、基本的には、休憩時間中の政治活動は一般に施設管理権や企業秩序を乱すおそれがあるとして禁止規定を有効とする立場（抽象的危険説）をとりながら、政治活動が企業秩序を乱すおそれのない特別な事情がある場合は、禁止規定の違反は成立しないと述べている（電電公社目黒電報電話局事件・最三小判昭52.12.13）。ビラ配布の場合は、企業秩序を乱すおそれの有無は、ビラの内容、配布の態様・場所・経緯および目的、事業内容などを総合して判断されることになる。→ 「抽象的危険説」とは刑法の解釈の一つで、「行為者が認識していた事情（思い込んでいた事情）を基礎とし、一般人の知的レベルで、危険性の有無を判断する」説とされる。ちなみにより客観性を持たせようとするのが「具体的危険説」＝「行為者が認識していた事情（誤認を含まず）および一般人が認識できた事情を基礎とし、一般人の知的レベルで、危険性の有無を判断する」説である。

ポイント → 労基法40条の規定を前提として、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している労働者については別の条項（労基法40条）で報告。⇒ 労基法40条（労働時間及び休憩の特例） → 1、別表第1第一号から第三号まで、第六号及び第七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。

●休日（法35条）

1、使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

2、前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない。

ポイント → 労働基準法上の休日とは、労働契約上予め定められた、労働者が労働義務を負わない日をいう。あらかじめ労働義務が存在しないものとされている点で、単なる休業日とは異なる（出張期間中の休日は、物品の監視など特別の指示のないかぎり、移動日であっても休日として扱うことができるとされている。昭23.3.17基発461号、昭33.2.13基発90号）。

⇒ 休業日とは、休暇と同じく、労働者に労働する義務がある日に会社がその労働義務を免

(2)

除する日のこと。

ポイント → (原則)毎週少なくとも 1 回の休日 ⇒ (例外)4 週間を通じ 4 日以上の日。

法には抵触しないが、「4 週間を通じ 4 日以上の日」はあくまでも例外である。

労基法の求めるこのような最低限度の日を法定休日という。これを超える日は法定外休日という。土曜日と日曜日の週休 2 日制の企業の場合に、いずれか一方の日が「毎週少なくとも 1 回の休日=法定休日」に該当する。そしてもう一方の日が「法定外休日」となる。どちらが法定休日となるのかは就業規則等により定めるものとされている。会社によっては、祝祭日や夏季・年末年始等を休日とすることもありますが、これらは就業規則等に定めることとなっている。ちなみに、法定休日の労働には 3 割 5 分以上の割増賃金を支払う必要があるのに対し、法定外休日の労働にはその必要はなく、週の法定労働時間を超える場合に 2 割 5 分以上の割増賃金を支払えば足りるとされる。

ポイント → 休日とは、単なる連続 24 時間では足りず、午前 0 時から午後 12 時までの日というのが原則 (昭 23. 4. 5 基発 535 号)。ただし、交替制勤務者については、一定の場合に連続 24 時間を休日として与えればさしつかえないとされている (昭 63. 3. 14 基発 150 号)。旅館業や自動車運転者についても一定の特例が認められている (昭 57. 6. 30 基発 446 号、平元年労働省告示 7 号など)。

ポイント → 休日を与える単位となる「週」とは、日曜日から土曜日までの暦週に限られず、連続した 7 日間であれば足りる。ただしその場合は就業規則等で曜日が週の起算点として定められていなければそれによることができるとされ、定めがない場合には暦週が単位となり、日曜日が起算点となる (昭 63. 1. 1 基発 1 号)。なお、週 1 回の休日を与えていけば、その曜日は問わないとされる。

ポイント → 使用者が 4 週間を通じ 4 日以上の日を与える場合には、週休 1 日の原則は適用しないとされている (労基法 35 条 2 項)。これを変形休日制という。この制度を実施するためには、変形制の単位期間の起算点を就業規則等に記載することが必要である (労基則 12 条の 2 第 2 項)。

(1) 休日の振替

休日の振替とは、他の労働日 (振替先) を休日 (振替休日) とする一方、従来は休日であった日に労働者を労働させることをいう。

ポイント → 休日振替は労基法に違反しないか ⇒ 労基法 35 条により、休日を振り替えた後の状態が週休 1 日の原則 (変形週休制をとる場合は 4 週あたり 4 日) によることが前提となる。この要件を充たせば、振り替えた休日の労働は休日労働とは評価されず、36 協定の締結や割増賃金の支払は不要となる。しかし、休日振替の結果 1 週間の法定労働時間を超える場合には、36 協定の締結と時間外割増賃金の支払が必要となる。

ポイント → 振替先の労働日が休日になるか ⇒ 振替先をあらかじめ示して振替を行う場合には、振り替えた休日に労働義務が発生する一方、振替先の労働日は、労働契約上あらかじめ労働義務がないものと定められた日として、休日になると評価できるとされる (ただし、上記の労基法の規制に違反する場合には、こうした振替の効果は生じない)。

ポイント → 使用者は労働者の個別的同意を得ずに休日振替を命ずることができるか ⇒ 就業規則において、業務上の必要性があることを振替の要件とするなど合理的な根拠があ

(3)

れば、使用者は個別的同意を得ずに休日振替を命じうるとされる。→（裁判例および行政解釈）使用者が休日を他の労働日に振り替えることができる旨を定めた規定が存在し、振替先の労働日をあらかじめ特定すれば、使用者は労働者の個別的同意を得ずに休日振替を命じることができると解される（三菱重工業横浜造船所事件・横浜地判昭和 55. 3. 28、昭 23. 4. 19 基収 1397 号など）。

(2) 代 休

「代休」とは、休日労働が行われた場合に、その代償として以後の特定の労働日を休みとするものであって、前もって休日を振り替えたことにはならない。従って、休日労働分の割増賃金を支払う必要がある。

ポイント → あらかじめ振替先を指定しないで休日に労働させ、後にこれに代わる休日（代休）を与える場合は、休日の変更はなされていないため、休日労働が行われたものと評価される。したがって、36 協定と休日割増賃金（3 割 5 分増）の支払が必要となる。

(3) 振替休日と代休の違い

- ・振替休日・・・事前に手続き。割増賃金不要。
- ・代休・・・事後に手続き。割増賃金必要。

●時間外及び休日の労働（法 36 条）

- 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をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第 32 条から第 32 条の 5 まで若しくは第 40 条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。
- 2、厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。
- 3、第 1 項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。
- 4、行政官庁は、第 2 項の基準に関し、第 1 項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

ポイント → 時間外労働とは、1 日 8 時間、1 週間に 40 時間を超えて時間外や休日（法定外休日）に労働をさせること。また、休日労働とは、1 週間に 1 日もしくは 4 週間で 4 日の休日（法定休日）を確保できない状態で労働をさせること。

ポイント → 時間外・休日労働協定届（36 条協定）とは ⇒ 使用者が労働者に時間外労働を行わせるためには、予め労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者との間に労使協定（労働基準法第 36 条に基づく協定・「36（サブロク）協定」という）を締

(4)

結し、所轄の労働基準監督署長に届け出義務がある。

(1)36 協定

時間外労働の限度に関する基準について労働基準法では1日及び1週間の労働時間並びに休日日数を定めているが、こうした法定労働時間を超えて時間外や休日に労働を行わせるには、事前に同法第36条の規定による時間外労働・休日労働協定(36協定)を労使で締結し、所轄の労働基準監督署長に届出なければならない、としている。

ポイント → 届出さえすれば時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきことが前提である。このため、36協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準として時間外労働の限度に関する基準(平10労働省告示第154号)が定められた。労使は、36協定内の内容がこの基準に適合したものとなるようにしなければならない。なお、法定の時間外労働については2割5分以上、法定の休日労働については3割5分以上の割増賃金の支払いがそれぞれ必要になる。

ポイント → 労使は以下の事項について協定しなければならない。

⇒ 1、時間外労働をさせる必要のある具体的事由 2、時間外労働をさせる必要のある業務の種類 3、時間外労働をさせる必要のある労働者の数 4、1日について延長する事ができる時間 5、1日を超える一定の期間について延長する事ができる時間 6、有効期間

ポイント → 協定は、使用者と、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間で締結する事が必要。

ポイント → 労働者の過半数で組織する労働組合がない場合の労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当するものでなければならない。

⇒ 1、監督又は管理の地位にある者でないこと 2、労使協定の締結等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出されたものであること。

ポイント → 36協定の締結にあたっては、安易に臨時の業務などを予想して対象業務を拡大したりすることのないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にすることが必要。(厚労省)

ポイント → 1日を超え3ヶ月以内の期間及び1年間の双方について協定しなければならない。

※ 次回は、「時間外及び休日の労働(法36条)」の続きを行い、その後「法37条 時間外、休日及び深夜の割増賃金」に入ります。

