

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第19回）

2018年12月19日

（レポーター） 本村 充

◇ 労働基準法

●労働時間及び休憩の特例(法40条)

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 → 施行規則第25条の2 ⇒ 1、使用者は、法別表第1第8号〔＝商業〕、第10号〔＝映画・演劇業〕（映画の製作の事業を除く。）、第13号〔＝保健衛生業〕及び第14号〔＝接客娯楽業〕に掲げる事業のうち常時10人未満の労働者を使用するものについては、法第32条の規定にかかわらず、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。

常時 ☛ 「常態として」ということ。時としては10人以上となることがあってもよい。

事業場単位 ☛ 「常時10人未満の労働者を使用する」かどうかは、事業場単位で判断する。

労働者 ☛ 労働者とは、当該事業場に使用されているすべての労働者をいう。したがって、正規雇用労働者だけでなく、非正規雇用労働者も含む。例えば、臨時的・短期的な雇用形態の労働者や、他社へ派遣中の労働者も含まれる。

ポイント → 特例事業の場合も、1日の労働時間は、法定労働時間通り「8時間」が上限。

ポイント → 変形労働時間制において、この特例事業の「週44時間」の特例を適用できるのは、1箇月単位の変形労働時間制とフレックスタイム制（ただし、清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制を除く（施行規則第25条の2第4項））の2つのみ。⇒ 他は、法定労働時間の総枠は、1週40時間で計算する。

ポイント → 1年単位の変形制の場合は、変形期間が長期のため、過重労働が長期間集中する危険性があること、また、1週間単位の変形制の場合は、予め各日の所定労働時間を特定する必要がなく、各週の開始前までに各日の労働時間を通知すれば足りるため、労働者にとって生活の予定がたてにくいといった負担があることを考慮したとされる。

ポイント → フレックスタイム制については、従来は、特例事業の「週44時間」の特例を適用することができたが、平成31年4月1日施行の改正により、フレックスタイム制に係る清算期間の上限が従来の「1箇月」から「3箇月」に延長されたことに伴い、清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に係る事業については、特例事業の特例を適用できないものとされた（施行規則第25条の2第4項）。

●労働時間等に関する規定の適用の除外(法41条)

この章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号

の一に該当する労働者については適用しない。

- ① 別表第1第6号（林業を除く。）又は第7号に掲げる事業に従事する者
- ② 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- ③ 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの。

ポイント → 農水産業従事者
管理監督者等
監視・断続的労働従事者
宿日直勤務者

}	労働時間 休憩及び休日	}	に関する規定は 適用しない
---	----------------	---	------------------

ポイント → 林業については、労働時間、休憩及び休日の規定が適用される。

ポイント → 管理監督者や機密事務取扱者の範囲を使用者が自由に決めることはできない。
あくまで労働基準法上認められた者の範囲に限られる。⇒ 機密事務取扱者の範囲 ◻ 機密の事務を取り扱う者とは、秘書その他職務が経営者又は管理監督者若しくは管理の地位にある者の活動と一体不可分であって、入社退社などについて厳格な制限を受けない者であること。通達（昭和22年9月13日）。

ポイント → 監視・断続労働に従事する者は、通常の労働者と比較すると労働密度が薄く、労働時間や休日、休憩の規制を除外しても労働者保護に欠けることは無いと考えられるとされる。⇒ 監視業務に従事する者 ◻ 原則として一定の部署にあって監視することを本来の業務とし、常態として身体又は精神的緊張の少ない労働のことをいう。通達（昭和63年3月14日基発150号）。

ポイント → 法41条該当者は、原則として、労働時間等に関する規定の適用が除外される。ただし、年次有給休暇の付与、深夜業の割増賃金の支払いに関する規定の適用は除外されない。

■ 年少者

●最低年齢(法56条)

- 1、使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。
- 2、前項の規定にかかわらず、別表第一第1号から第5号までに掲げる事業以外の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満13歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。映画の製作又は演劇の事業については、満13歳に満たない児童についても、同様とする。

労働者の最低年齢

	満13歳以上満15歳到達年度末までの児童	満13歳未満の児童
原則	使用不可	
例外	児童の健康及び福祉に有害でない・労働が軽易・行政官庁の許可	
	非工業的業種	映画の製作又は演劇の事業

ポイント → 「児童」の定義 ⇒ 満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでの児童

ポイント → 未成年者 ⇒ 満20歳未満

ポイント → 年少者 ⇒ 満18歳未満

ポイント → 非工業的事業であっても、次の業務は許可されない。⇒ 所轄労働基準監督署長は、前条各号に掲げる業務のほか、次の各号に掲げる業務については、法第56条第二項の規定により許可をしてはならない。(年少者労働基準規則9条)。

- 1、公衆の娯楽を目的として曲馬又は軽業を行う業務
- 2、戸々について、又は道路その他これに準ずる場所において、歌謡、遊芸その他の演技を行う業務
- 3、旅館、料理店、飲食店又は娯楽場における業務
- 4、エレベーターの運転の業務
- 5、前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣が別に定める業務

●年少者の証明書(法57条)

- 1、使用者は、満18歳に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。
- 2、使用者は、前条第2項の規定によって使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない

使用者は

満18歳に満たない者について



その年齢を証明する戸籍証明書 → 事業場に備えなければならない。

使用者は

所轄労働基準監督署長の許可を受けて使用する児童について



- ① 修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書
 - ② 親権者または後継人の同意書
- } → 事業場に備えなければならない。

ポイント → 戸籍証明書 ⇒ 住民票記載事項証明書ほか、本人の年齢が確認できる証明書。

ポイント → 住民票や戸籍謄本、戸籍抄本はプライバシー上の問題があるので、使用者が求めるべきではないとされる。住民票記載事項証明書は、本人が求めた事項だけ証明してもらえるので、プライバシーの問題が生じないとされる。氏名と生年月日があれば、この規定の条件を満たしている。(ただし労働者が本人の意思で出してきたのなら、住民票でも戸籍謄本でも構わない)。

●未成年者の労働契約(法58条)

- 1、親権者又は後見人は、未成年者に代つて労働契約を締結してはならない。
- 2、親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向つてこれを解除することができる。

ポイント → 親権者または後見人が未成年者に代わって労働契約を締結することは禁止されている。したがって、未成年者の労働契約は、自ら(の意思で)締結することとなる。しかし未成年の意思だけによると違法な労働契約や不利な労働契約を締結してしまうおそれがある。そのため未成年が労働契約を締結するときは親権者または後見人の同意が必要となる。

ポイント → 未成年者が締結した労働契約がその未成年者に不利であると認められる場合には、親権者、後見人または所轄労働基準監督署長は、その労働契約を将来に向かって解除することができる。

ポイント → 親権者とは父母をいう。養子の場合は養親が親権者となる。後見人とは、親権者がいないとき又は親権者が管理権を有しないとき等におかれる。児童である労働者が通っている学校の学校長は、この親権者と後見人に当たらない。

●未成年者の賃金(法 59 条)

未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない。

ポイント → 未成年者の場合、法律行為には親権者の同意が必要という民法の原則があるが、労働基準法では、民法の原則を廃除している。未成年が労働契約を締結できるようにして(58条、親権者が代わりに未成年者の労働契約を締結できない)、賃金も未成年者が受け取るようにしている(59条)。未成年者が労働契約を締結して労働者となった場合、当然、未成年者にも労基法が適用される。労基法 58 条、59 条は、親権者等が未成年者を働かせて食い物にすることがないようにという、未成年者を保護するための規定とされる。

⇒ 民法第 5 条(未成年者の法律行為) 1、未成年者が法律行為をするには、その法定代理人の同意を得なければならない。ただし、単に権利を得、または義務を免れる法律行為については、この限りでない。☛ (法定代理人 → 一般的には親)

●年少者の労働時間及び休日(法 60 条)

1、第 32 条の 2 から第 32 条の 5 まで、第 36 条及び第 40 条の規定は、満 18 歳に満たない者については、これを適用しない。

2、第 56 条第 2 項の規定によって使用する児童についての第 32 条の規定の適用については、同条第 1 項中「1 週間について 40 時間」とあるのは「修学時間を通算して 1 週間について 40 時間」と、同条第 2 項中「1 日について 8 時間」とあるのは「修学時間を通算して 1 日について 7 時間」とする。

3、使用者は、第 32 条の規定にかかわらず、満 15 歳以上で満 18 歳に満たない者については、満 18 歳に達するまでの間(満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日までの間を除く。)、次に定めるところにより、労働させることができる。

① 1 週間の労働時間が第 32 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内において、1 週間のうち 1 日の労働時間を 4 時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を 10 時間まで延長すること。

② 1 週間について 48 時間以下の範囲内で厚生労働省令で定める時間、1 日について 8 時間を超えない範囲内において、第 32 条の 2 又は第 32 条の 4 及び第 32 条の 4 の 2 の規定の例により労働させること。

ポイント → 第 32 条の 2(1 箇月単位の変形労働時間制)、第 32 条の 3(フレックスタイム制)、

第 32 条の 4(1 年単位の変形労働時間制)、第 32 条の 4 の 2、第 32 条の 5(1 週間単位の非定型的労働時間制)、第 36 条(時間外及び休日の労働)、第 40 条(労働時間及び休憩の特例)、第 56 条(最低年齢)、第 32 条(法定労働時間)、第 32 条の 4(1 年単位の変形労働時間制)、第 32 条の 4 の 2

●年少者の深夜業(法 61 条)

- 1、使用者は、満 18 才に満たない者を午後 10 時から午前 5 時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によって使用する満 16 才以上の男性については、この限りでない。
- 2、厚生労働大臣は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地域又は期間を限って、午後 11 時及び午前 6 時とすることができる。
- 3、交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、第 1 項の規定にかかわらず午後 10 時 30 分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前 5 時 30 分から労働させることができる。
- 4、前 3 項の規定は、第 33 条第 1 項の規定によって労働時間を延長し、若しくは休日に労働させる場合又は別表第 1 第 6 号、第 7 号若しくは第 13 号に掲げる事業若しくは電話交換の業務については、適用しない。

ポイント → 年少者は、原則として深夜（午後 10 時から午前 5 時）（厚生労働大臣が必要と認める場合は、地域又は期間を限って午後 11 時から午前 6 時）に労働させてはならない。

⇒ 以下の場合には、例外的に認められる。

- ・非常災害の場合で時間外労働、休日労働をさせる場合。
- ・農林、水産、畜産、保健衛生業・電話交換の業務。
- ・交替制によって使用する満 16 歳以上の男性。
- ・交替制によって労働させる事業で労働基準監督署長の許可を受け下記の時間労働させる場合。
(午後 10 時から午前 5 時) ● 午後 10 時～10 時 30 分の 30 分間
(午後 11 時から午前 6 時) ● 午前 5 時 30 分～6 時の 30 分間

ポイント → 30 分間の深夜業が可能ということ。この場合についても割増賃金の支払いは必要である。

●年少者と危険・有害業務(法 62 条)、坑内労働の禁止(法 63 条)

使用者は、満 18 才に満たない者に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他厚生労働省令で定める危険な業務に就かせ、又は厚生労働省令で定める重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。

2、使用者は、満 18 才に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に就かせてはならない。

3、前項に規定する業務の範囲は、厚生労働省令で定める。

※ 次回は、この項の解説から入りたいと思います。