

第4章 労働時間と休日・休暇

1 労働時間

(1) 労働時間とは

一般に労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間を言います。現実には作業している時間だけでなく、手待時間や作業前の準備・作業後のあとかたづけなど使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間に当たります。

また、労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的にみて、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。

(2) 労働時間（原則）

ア 1日の法定労働時間 8時間

イ 1週間の法定労働時間 40時間

なお、物品販売、保管、賃貸、理美容業、映画・演劇、医療福祉その他保健衛生業（病院、診療所、保育園、福祉施設等）、旅館・飲食店その他接客娯楽業などで、常時従業員が10人未満の**特例措置対象事業場**では、その小規模経営の実情と特殊性を考慮して、週44時間の労働時間が認められています。しかし、特例措置対象事業場であっても、週40時間に近づける努力が望まれます。

(3) 変形労働時間制

年間を通じて1日の所定労働時間を7時間30分や8時間等に固定したり、始業と終業の時刻を画一化したりすることが、労働実態になじまない業種や職種がサービス業を中心として増加しています。そこで業務の繁閑に応じて労働時間を弾力的に運用できるように、また、労使が工夫して労働時間の短縮を進めやすくするために登場したのが、特定の日又は週に法定労働時間を超えて働かせることを認める「変形労働時間制」です。

しかし、他方で労働者にとっては、規則的な生活が犠牲になるなどの問題もあります。

この変形労働時間制は、以降のように①～④までの4形態があり、一定の要件のもとに一定の期間（変形期間、対象期間、清算期間などとい

います)を平均した1週間当たりの労働時間数が、40時間以内(特例措置対象事業では44時間以内)であれば、特定の日又は特定の週において労働時間の原則である1日8時間又は週40時間を超えて労働させることが許される制度です。

なお、使用者は、変形労働時間制により労働させる場合には、次の点に留意しなければなりません。

- ・ 育児や介護を行う者など特別の配慮を要する者については、そ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するように努めなければなりません(フレックスタイム制を除く)。
- ・ 18歳未満の年少者は変形労働時間制やフレックスタイム制で働かせることは原則できません。ただし、15歳以上18歳未満の年少者は1週48時間かつ1日8時間の限度を超えない範囲内で、1か月単位または1年単位の変形労働時間制は認められます。
- ・ 妊産婦が適用除外を請求した場合には適用できません(フレックスタイム制を除く)。

ア 各変形労働時間制採用の条件

① 1か月単位の変形労働時間制

1か月以内の一定の期間を平均して、1週間の労働時間が40時間(特例措置対象事業場は44時間)以下の範囲内において、特定の日や週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。制度を導入するためには、就業規則等に定める又は労使協定を締結する必要があります。なお、労使協定による場合は、労働基準監督署に届け出る必要があります。

就業規則又は労使協定に定めること	<ul style="list-style-type: none"> ・変形期間とその起算日 ・1週間当たりの平均労働時間が40時間(特例措置対象事業場は44時間)を超えないこと ・各日、各週の労働時間 ・各日の始業・終業時刻 ・有効期間(労使協定の場合)
所定労働時間の限度	<ul style="list-style-type: none"> ・特定の1日又は1週間の上限はなし ・変形期間を通じて 40時間※×(変形期間の暦日数÷7日) ※特例措置対象事業場は44時間
適用除外等	<ul style="list-style-type: none"> ・18歳未満は適用除外(15歳から18歳は条件付きで可) ・妊産婦が請求した場合は、8時間/日・40時間/週を超えられない

② 1年単位の变形労働時間制

1か月を超えて1年以内の一定の期間を平均して、1週間当たりの労働時間を40時間(特例措置対象事業場も40時間)以下の範囲内において、1日及び1週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。制度を導入するためには、労使協定を締結するとともに就業規則の改定が必要です。なお、労使協定については、労働基準監督署に届け出る必要があります。

労使協定に定めること	<ul style="list-style-type: none"> ・対象労働者の範囲 ・対象期間及び起算日 ・特定期間(対象期間中の特に業務の繁忙な期間) ・対象期間における労働日、及び当該労働日ごとの労働時間 ・有効期間(労使協定の場合)
対象期間における労働日数の限度	<ul style="list-style-type: none"> ・対象期間が3か月以下の場合 なし ・対象期間が3か月を超えて1年未満の場合 280日×(対象期間の暦日数/365日) ・対象期間が1年の場合 280日
所定労働時間の限度	<ul style="list-style-type: none"> ・1日10時間 ・1週間 52時間 ・変形期間を通じて 40時間×(変形期間の暦日数/7日) ※ 対象期間が3か月を超える場合は、次のいずれにも適合しなければなりません。 ア 労働時間が48時間を超える週を連続させることができるのは3週以下 イ 対象期間を3か月ごとに区分した各期間において、労働時間が48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下
連続労働日数の限度	<ul style="list-style-type: none"> ・対象期間においては、6日 ・特定期間においては、週1日の休日が確保できる日数(最大12日)
適用除外等	<ul style="list-style-type: none"> ・18歳未満は適用除外(15歳から18歳は条件付きで可) ・妊産婦が請求した場合は、8時間/日・40時間/週を超えられない

③ 1週間単位の非定型的变形労働時間制

規模30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店の事業所において、1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができる制度です。制度を導入するためには、労使協定を締結する必要があります。また、就業規則にも定めておくことが望ましいと考えられます。なお、労使協定については、労働基準監督署に届け出る必要があります。

労使協定に定めること	<ul style="list-style-type: none"> ・1週間の所定労働時間 ・所定労働時間を超えて労働させた場合、割増賃金を支払うこと
所定労働時間の上限	<ul style="list-style-type: none"> ・1日 10時間 ・1週間 40時間(特例措置対象事業場も40時間)
対象業種・規模	<ul style="list-style-type: none"> ・業種 小売業、旅館、料理・飲食店 ・規模 30人未満
事前通知	当該1週間が始まる前に、書面により1週間の各日の労働時間を通知すること
適用除外等	<ul style="list-style-type: none"> ・18歳未満は適用除外(15歳から18歳は条件付きで可) ・妊産婦が請求した場合は8時間/日・40時間/週を超えられない

④フレックスタイム制

3か月以内の一定期間(清算期間)の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働く制度です。制度を導入するためには、就業規則に定めるとともに、所定の事項を定めた労使協定を締結する必要があります。

なお、清算期間が1か月を超える制度を導入する場合は、労使協定を労働基準監督署に届けなければなりません。

就業規則に定めること	<ul style="list-style-type: none"> ・始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねること
労使協定に定めること	<ul style="list-style-type: none"> ・対象労働者の範囲 ・清算期間(契約により労働者が働くべき総労働時間の単位となる3か月以内の期間)とその起算日 ・清算期間中における総労働時間 ・標準となる1日の労働時間 ・コアタイム(労働者が働いていなくてはならない時間帯)を定める場合は、その時間帯の開始及び終了の時刻 ・フレキシブルタイム(労働者が自由に出退勤できる時間帯)に制限を設ける場合は、その時間帯の開始及び終了の時刻
労働時間の上限	<ul style="list-style-type: none"> ・特定の1日又は1週間の上限はなし ・清算期間全体の総労働時間が40時間※×(変形期間の暦日数/7日)の範囲内 ・清算期間が1か月を超える場合は、1か月ごとの労働時間が週平均50時間を超えないこと(超えた場合は、その月毎に割増賃金の支払いが必要) ※特例措置対象事業場は清算期間が1か月以内の場合は44時間とすることが可能ですが、1か月を超える場合は40時間で計算しなければなりません
適用除外等	18歳未満は適用除外

- 主な関係条文: 労働基準法32条～32条の5、60条、66条、別表第1、
同法附則132条1項、同法施行規則12条の2～6、25条の2

(4) 裁量労働制

裁量労働制とは業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務を労使で定め、労働者を対象業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたとみなす制度で、専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の2つの制度があります。制度導入に当たっては、労使協定や労使委員会の決議後、労働基準監督署への届出が必要です。

ア 専門業務型裁量労働制

専門業務に従事する労働者について、労使協定(労働基準監督署への届出が必要)で定めた時間労働したとみなす制度です。

対象は法定の19業務に限られ、労使協定書において、業務遂行手段及び時間配分の決定に関し具体的指示をしないこと、健康・福祉確保措置、苦情処理措置等の定めを要します。

- ① 新商品又は新技術の研究開発等の業務
- ② 情報処理システムの分析・設計業務
- ③ 新聞・放送等の取材・編集業務
- ④ デザイナーの業務
- ⑤ 放送番組、映画等の制作のプロデューサー・ディレクターの業務
- ⑥ コピーライター ⑦ システムコンサルタント
- ⑧ インテリアコーディネーター ⑨ ゲームソフトウェアの創作業務
- ⑩ 証券アナリスト ⑪ 金融商品開発
- ⑫ 大学の教授、准教授または講師・助教
- ⑬ 公認会計士 ⑭ 弁護士 ⑮ 建築士 ⑯ 不動産鑑定士
- ⑰ 弁理士 ⑱ 税理士 ⑲ 中小企業診断士

イ 企画業務型裁量労働制

企画業務に従事する労働者について、労使委員会の決議による時間を労働したとみなす制度です。

対象は事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事し、業務遂行手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的指示をしない労働者に限られます。

導入には労使委員会が5分の4以上の多数により決議したことを労働基準監督署に届出し、対象労働者が同意すること等の条件があります。導入後は健康・福祉確保措置や定期報告が必要です。

(5) 高度プロフェッショナル制度

高度プロフェッショナル制度とは、高度の専門知識を有し、職務の範囲が明確で一定の収入要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置を講ずる事により、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

ア 対象業務

- ① 金融商品の開発業務
- ② 金融商品のディーリング業務
- ③ アナリストの業務
- ④ コンサルタントの業務
- ⑤ 研究開発の業務 など

イ 労働者の収入要件

使用者から確実に支払われると見込まれる1年間あたりの賃金額が1,075万円以上であること。

★★問い合わせ先★★

福岡労働局労働基準部監督課 Tel.092-411-4862

(6) 事業場外労働（みなし労働時間制）

みなし労働時間制とは、外回りの営業担当者など、事業場外で労働に従事するため使用者の指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な場合に、あらかじめ使用者と労働者との間でこの業務にはこれくらいの時間がかかるということを決めて、「所定労働時間、労働したものとみなす」ものです。

この場合、実際に働いた時間にかかわらず、就業規則等で定められた時間(所定労働時間)を労働時間として算定されます。

みなし労働時間が8時間と定められている場合、仮に月曜日が6時間、火曜日が10時間労働したとしても、月曜日も火曜日も8時間労働とみなされるため、火曜日の2時間分の時間外勤務手当は支払われません。

ア 対象

- ①労働者が労働時間の全部又は一部を事業場外で労働した場合
- ②使用者の指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なとき

制度適用の対象とならない例

- ・ 何人かのグループで事業場外での業務に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ・ 事業場外で労働する場合、無線や携帯電話等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ・ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに労働し、その後事業場にもどる場合

イ 所定時間を超えて労働することが通常必要となる場合

業務遂行のため、所定労働時間を超えて労働すること(所定外労働)が通常必要となる場合は、当該業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなされます。実際の労働時間は、業務の繁閑などにより多少の差が生じると考えられますが、この「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とは、平均的にみれば業務を遂行するのに客観的に必要とされる時間を言います。

所定労働時間を超えて労働すること(所定外労働)が通常必要となる場合、当該業務の遂行に通常必要とされる時間について労使協定を締結した場合、協定で定めた時間を労働したものとみなされます。

つまり、所定労働時間が8時間の場合でも、業務を遂行するため、平均9時間半かかるのなら、9時間半働いたと見なされます。この場合、法定労働時間である1日8時間を超過した1時間半分の時間外勤務手当を支払う必要があります。

現実的には、事業場外の業務遂行にどの程度時間が必要か、客観的な時間を求めることは困難です。最もよく分かっている労使が協定を結び、現実的対応を図るべきでしょう。

ウ 算定した労働時間が法定労働時間を超える場合

みなし労働時間制の適用により算定される労働時間が法定労働時間を超える場合、時間外労働をすることになるため、法定労働時間を超えた部分については、別に割増賃金の支払いが生じます。併せて、労使協定を労働基準監督署に届け出なければなりません。

みなし労働時間が1日9時間と定められた場合は、毎日法定労働時間を超える1時間の時間外勤務手当を支払う必要があります。

(7) 勤務間インターバル制度の導入促進

「勤務間インターバル」は、勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。

「働き方改革関連法」に基づき「労働時間等設定改善法」が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました。

また、取引先に対しても、期間設定・発注内容の頻繁な変更に関する配慮を求めています。

(例) 勤務時間8時～17時で、インターバル時間を11時間に設定した場合。仮に前日23時まで残業した場合翌日10時まででは労働させてはならない。

◆主な関係条文:労働基準法38条の2～4

労働時間等設定改善法1条の2第2項、2条1項及び4項、7条

2 休憩時間

長時間働き続けると、心身ともに疲労がたまり、作業能率も落ち、労働災害も発生しやすくなります。そこで、長時間労働による心身の疲労を回復させるために、労働時間の途中に適切な休憩時間を設けることが必要になります。

労働基準法では、使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては45分以上、8時間を超える場合においては1時間以上の休憩時間を、労働時間の途中に与えなければならないとしています。

休憩時間は、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間です。単に作業に従事していない手待時間は含まれません。休憩時間中の来客や電話の応対のために居残り当番を決めている場合がありますが、このような当番業務に従事する時間は、休憩時間ではなく労働時間になります。この場合は別に、交替制などで休憩時間が確保されなければなりません(運輸、郵便の一部に休憩時間の適用除外あり)。