

第2章

労働時間管理・休日・休暇

1. 労働時間の原則と特例

労働条件の中でも最も重要な条件の1つとされる労働時間については、長時間労働の弊害を防止するために、労働基準法によって労働時間の最長限度を定め、零細規模の商業・サービス業についてはその特例を認めている。「労働時間」とはどんな時間をいうのか、具体例も含めて理解してほしい。

「労働時間」とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、必ずしも労働者が実際に作業に従事している時間に限定されない。すなわち、労働者が使用者の拘束に服している時間（拘束時間）から、（使用者の拘束に服していない）休憩時間を除いた時間のことである。

【労働基準法（第32条）労働時間の原則】

- 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。
- 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。

労働基準法第32条では、まず第1項において、1週間の法定労働時間（40時間・特例44時間）を定め、これを基本とし、1週間の各日に割り振っていく場合、その1日の上限として第2項（1日について8時間）が定められている。

労働基準法では、始業時刻や終業時刻を規制しているのではなく、労働時間の総量である**実労働時間**を規制している。

「1週間」とは就業規則等において別段の定めがない場合は、日曜から土曜までの**暦週**をいう。また、「1日」とは原則として、午前0時から午後12時までのいわゆる**暦日**をいう。

(1) 労働時間

労働時間の規制対象となる「労働時間」とは、前述のとおりであるが、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、必ずしも労働者が実際に作業に従事している時間に限定されない。すなわち、労働者が使用者の拘束に服している時間（拘束時間）から、（使用者の拘束に服していない）休憩時間を除いた時間が、労働時間として取り扱われる。

(2) 使用者の指揮命令下

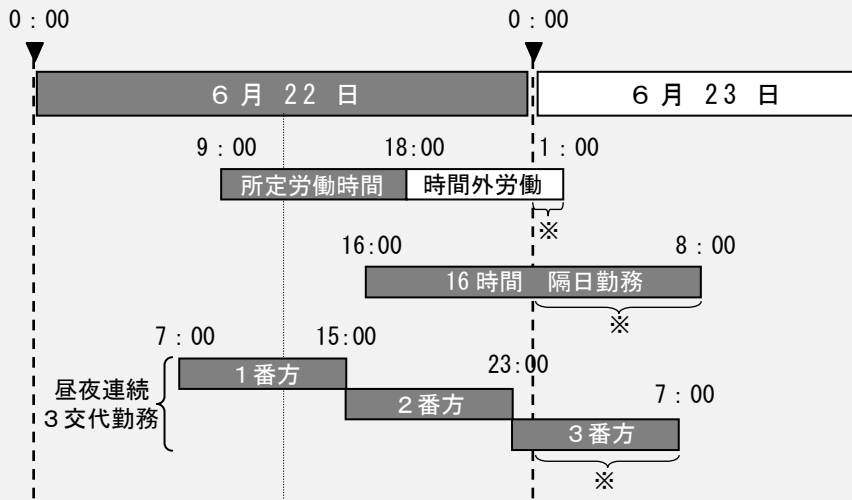
労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が**使用者の指揮命令下に置かれたもの**と評価することができるか否かにより判断される。ここでいう指揮命令とは、明示によるものだけではなく、黙示によるものも含まれる。

(3) 事業場を異にする場合の労働時間（労働基準法第38条1項）

労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算される。

参考：継続勤務が2暦日にわたる場合の取扱い

- 継続勤務が2暦日にわたる場合は、たとえ暦日を異にする場合でも1勤務として取扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の「1日」の労働とする（昭63.1.1基発1号）。



上記※印部分は暦日を異にするが、1勤務として**始業時刻の属する日（6月22日）の労働**として、当該日の「1日」の労働とする。

参考：法定労働時間と所定労働時間

- 法定労働時間 → 労働基準法が規制している労働時間（1日8時間、1週40時間）
- 所定労働時間 → 就業規則等によって定められている個々の労働者の労働時間（法定労働時間の範囲内で定めなければならない）

④ 3 6 協定の効力の範囲及び適正な時間外・休日労働を行うために

3 6 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 32 条（労働時間）又は労働基準法 35 条（休日）の規定に違反しないという免罰的効力であり、労働者の民事上の義務（実際に労働者が時間外・休日労働をする義務）は、当該協定から直接生ずるものではないため、労働協約、就業規則等に、労働者を労使協定の定めるところにより労働させることができる旨の規定を設ける等の根拠が必要となる。

→就業規則等で時間外・休日勤務の規定を定める必要がある。

時間外勤務規定記載例

第〇条 （時間外勤務）

- 1 会社は、業務上必要がある場合には、所定労働時間を超える勤務を命じる場合がある。
- 2 前項にかかわらず、法定労働時間を超える勤務を命じる場合には、社員代表と締結し所轄労働基準監督署長に届け出た「時間外労働・休日労働に関する協定届」の範囲内で命ずるものとする。ただし、災害その他やむを得ない事由によって臨時で勤務する必要がある場合には、本規則の「災害時の勤務」の規定に基づき、社員に対しその必要の限度において時間外勤務を命じることができる。
- 3 満 18 歳未満の者に対しては、原則として法定労働時間を超える勤務を命じないものとする。
ただし、本規則の「災害時の勤務」の規定による場合については、この限りでない。
- 4 妊娠中または産後 1 年を経過していない女性社員が請求した場合には、当該女性社員に対し法定労働時間を超える勤務を命じることはないものとする。
- 5 法定労働時間を超える勤務については、賃金規程の定めにより割増賃金を支払う。

深夜勤務規定記載例

第〇条 （深夜勤務）

- 1 会社は、業務上必要がある場合、または本規則の「災害時の勤務」の規定による場合には、社員に対し午後 10 時から午前 5 時までの深夜に勤務（以下「深夜勤務」という）を命じる場合がある。
- 2 満 18 歳未満の者に対しては、原則として深夜勤務を命じることはないものとする。
ただし、本規則の「災害時の勤務」の規定による場合については、この限りでない。
- 3 妊娠中または産後 1 年を経過していない女性社員が請求した場合は、当該条正社員に対し深夜勤務を命じることはないものとする。
- 4 深夜勤務を行った場合には、賃金規程の定めにより割増賃金を支払う。

休日勤務規定記載例**第〇条 （休日勤務）**

- 1 会社は、業務上必要がある場合には、社員に対し所定の休日に勤務を命じる場合がある。
- 2 前項にかかわらず、法定休日に勤務を命じる場合には、社員代表と締結し所轄労働基準監督署長に届け出た「時間外労働・休日労働に関する協定届」の範囲内で命ずるものとする。ただし、災害その他避けられない事由によって臨時の必要がある場合には、本規則の「災害時の勤務」の規定に基づき、社員に対しその必要の限度において命じることができる。
- 3 満18歳未満の者に対しては、原則として法定休日に勤務を命じることはない。ただし、本規則の「災害時の勤務」の規定による場合は、この限りでないものとする。なお、法定休日以外の休日（所定休日）については、週の法定労働時間を超えない範囲において勤務を命じる場合がある。
- 4 妊娠中または産後1年を経過していない女性社員が請求した場合は、当該女性社員に対し法定休日に勤務を命じることはない。なお、法定休日以外の休日（所定休日）については、週の法定労働時間を超えない範囲内で勤務を命じる場合がある。
- 5 法定休日に社員が勤務した場合については、賃金規程の定めにより割増賃金を支払う。

実務上のポイント

- ・ 36協定の効力は、届出により生ずるため、36協定を締結した場合であっても届出をしない限り免罰の効力は発生しない（就業規則と違うので注意が必要）。
- ・ 年次有給休暇、特別休暇について申請のルールを定めると運用しやすい。

（4）労働時間の延長の限度等に関する基準

- ①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、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率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。
- ②36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。
- ③行政官庁は、前記②の基準に関し、36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。