

第4章 労働時間に関する原則と例外

4-1	労働時間・休憩・休日を定めるとき
原則	<p>① 労働時間：1日8時間、週40時間以内（労基32①②）</p> <p>② 休憩：労働時間が6時間超の場合は45分以上、8時間超の場合は1時間以上（労基34①）</p> <p>③ 休日：週休制（週に1日は休日とする）（労基35①）</p>

① 労働時間

労働時間は、週に40時間（労基32①）、1日の各日においては8時間を超えてはなりません（労基32②）。これを「法定労働時間」といいます。具体的には、労働時間が週40時間以内であっても、各日の労働時間が1日でも8時間を超えてはなりませんし（例1参照）、各日の労働時間が8時間を超えなくても、週合計40時間を超えてはなりません（例2参照）。

<例1>

（単位：時間）

	日	月	火	水	木	金	土	週合計
1日の労働時間	0	8	8	8	9	5	0	38
法定労働時間内か否か	○	○	○	○	×	○	○	○

<例2>

（単位：時間）

	日	月	火	水	木	金	土	週合計
1日の労働時間	0	8	8	8	7	7	7	45
法定労働時間内か否か	○	○	○	○	○	○	○	×

advice

●法定労働時間と所定労働時間

所定労働時間とは、その事業場で定められている労働時間（あるいは労働者との合意により定められている労働時間）をいいます。

1日8時間、週40時間という法定労働時間は、所定労働時間の上限を画するものですから、例えば就業規則で1日当たりの所定労働時間を9時間と定めることはできません（仮に9時間と定めた場合、8時間を超える最後の1時間分は無効となります。）。

逆に、所定労働時間を1日当たり7時間と定めることは可能です。

このように、所定労働時間が法定労働時間より短い（例えば1日7時間）場合、1日8時間労働したときは、1時間の「所定時間外」労働となりますが、法定労働時間を超えた労働ではありません。このような時間外労働を「法内超勤」といことがあります。

<p>例外4</p>	<p>し、常態として身体又は精神的緊張の少ないものをいうとされています。したがって、高度の身体又は精神的緊張を要する次のような業務については、許可しないこととされています（昭22・9・13発基17、昭63・3・14基発150・婦発47）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 交通関係の監視、車両誘導を行う駐車場等の監視等精神的緊張の高い業務 ② プラント等における計器類を常態として監視する業務 ③ 危険又は有害な場所における業務 <p>断続的労働に従事する者とは、休憩時間は少ないが手待ち時間が多い者をいいます。具体的には、修繕係等、通常は業務閑散であるが、事故発生に備えて待機するものなどが挙げられています（昭22・9・13発基17、昭23・4・5基発535、昭63・3・14基発150・婦発47）。</p> <p>なお、監視・断続的労働に従事する者についても、「深夜業」については適用除外となっていないので、深夜（原則として午後10時から午前5時まで）に労働をさせた場合は、深夜割増賃金の支払は必要となります。</p>
<p>例外5</p>	<p>変形労働時間制又はフレックスタイム制を採用する場合</p> <p>変形労働時間制又はフレックスタイム制を採用する場合は、その制度の枠内で、1日8時間、週40時間という労働時間の原則を超えて、労働させることができます。詳細は4-2を参照してください。</p>
<p>例外6</p>	<p>事業場外みなし制又は裁量労働制を採用する場合</p> <p>事業場外みなし制又は裁量労働制を採用する場合は、1日8時間、週40時間という労働時間の原則を超えて、労働させることとなる場合があります。</p> <p>事業場外みなし制の詳細は4-3・例外6、裁量労働制の詳細は4-3・例外7を参照してください。</p>
<p>例外7</p>	<p>高度プロフェッショナル制度を採用する場合 ▶改正労基41の2 働き方改革</p> <p>平成30年の労働基準法改正（働き方改革関連法）で導入された、高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制（改正労基41の2））を採用する場合には、労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金についての労働基準法上の規定が適用除外となりますので、労働時間や休憩、休日の原則は一切適用されないこととなります。これは、そもそも成果と時間の関連性が高くないと認められる業務の場合に適用することを想定したものですので、法定労働時間にかかわらず、成果を基準に労働させることができ、いつでも休憩させ、あるいは休憩させないこともでき、また、「法定休日」（→4-4）という概念もありません。</p> <p>高度プロフェッショナル制度に関する改正労働基準法は、平成31年4月1日に施行されました。</p>

advice

働き方改革

●高度プロフェッショナル制度とは

高度プロフェッショナル制度は、職務の範囲が明確で、一定の年収（少なくとも1,075万円以上（改正労基則34の2⑥））を有する労働者が、高度の専門的知識等を必要とし、その性質上、従事した時間と、従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務（改正労基則34の2③）に従事する場合に、以下の要件を満たすことで導入することができます。

- ① 健康管理時間（→後掲advice「健康管理時間」）を把握する措置を講ずること（改正労基41の2①三）
- ② 年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上を、就業規則等で定め、確実に取得させること（改正労基41の2①四）
- ③ 以下の4つのうちいずれかの選択的健康確保措置を就業規則等で定め、実施すること（改正労基41の2①五）
 - ㊲ インターバル措置（→後掲advice「インターバル措置」）
 - ㊳ 1か月又は3か月について健康管理時間の上限を設ける措置（1週間当たり40時間を超えた部分が1か月当たり100時間以下又は3か月当たり240時間以下（改正労基則34の2①））
 - ㊴ 1年に1回以上、2週間連続の休日を確保する措置（労働者からの請求があった場合には、1週間連続の休日を2回以上）
※有給休暇とは別に与える必要があります。
 - ㊵ 臨時の健康診断を実施する措置（具体的には、1週間当たり40時間を超えた部分の健康管理時間が1か月当たり80時間超又は労働者の申出が要件（改正労基則34の2②））
- ④ 本人の書面等による同意（改正労基41の2①柱書）
- ⑤ 労使委員会（→後掲advice「労使委員会」）の5分の4以上の多数による決議及びその届出（改正労基41の2①柱書）（→後掲advice「労使委員会の決議」）

このうち①～③の措置のいずれかを使用者が講じていない場合、高度プロフェッショナル制度の対象労働者について、労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金についての労働基準法上の規定が適用除外とはなりません（改正労基41の2①ただし書）。いわば、高度プロフェッショナル制度が無効となりますので、この場合、原則どおりの労働時間、休憩及び休日の規定が適用され、休日・深夜労働をした場合の割増賃金も発生することになります。

また、④の本人の書面等による同意については、適用を受けることに同意した場合の法的効果や同意対象期間、当該期間中に支払われる見込賃金額を明記した書面に労働者の署名を受けなければならないこととされました（改正労基則34の2②）。「署名」とは、本人の自筆による氏名の記載をいいますので、あらかじめ同意書面に労働者氏名を印字しておき、労働者の押印を得る方法は認められません。

4-3	時間外労働をさせたいとき
原則	<p>業務上の必要性があり、就業規則等で時間外労働を命じることのできる合理的な要件を定めていれば、時間外労働をさせることができる</p> <p>※契約上の労働時間ではない深夜労働も「時間外労働」に含まれます。</p>

「使用者が労働者に時間外労働をさせることができる場合」とは、言い換えれば、「労働者に時間外労働の義務が生じる場合」です。

まず、業務上の必要性がないのに使用者が労働者に時間外労働を命じることではできません。したがって、「業務上の必要性があること」が要件になります。

次に、使用者は業務上の必要性がある場合にいつでも時間外労働を命じることができるわけではなく、就業規則や労働協約、個別の労働契約において、使用者が時間外労働を命じることができること及びそのための合理的な要件が定められている必要があります。

就業規則においては、「会社は、業務上の都合により、所定労働時間を超えて労働することを命じることがある。従業員は、これを正当な理由なく拒否してはならない。」といった規定が置かれていることが一般ですが、「業務上の都合による」という程度の記載があれば、「合理的な要件の定めがある」といえるでしょう。

advice

●36協定の意義

労働基準法36条1項では、「(労使で)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(略)その協定で定めるところによっ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」と規定されています(一般に「36協定(サブロク協定)」と呼ばれます)。法文上は、36協定を締結して届け出れば、時間外労働をさせることができるように読めますが、36協定があっても、業務上の必要性がないか、又は就業規則等で時間外労働義務を明示する規定がない場合には、時間外労働を命じることではできません(すなわち、労働者には時間外労働の義務が生じません)。36協定はあくまで「その範囲内の時間外労働であれば法違反ではなくなる」、「法違反として処罰されることがなくなる」という効果(「免罰的効力」といいます。)を有しているだけであって、時間外労働の義務を発生させる要件ではないと解されているためです。

したがって、「労働者に時間外労働の義務が生じ」かつ「その時間外労働が労働基準法違反にならない」ためには、「業務上の必要性があり、就業規則等で時間外労働を命じることのできる合理的な要件を定めていること」

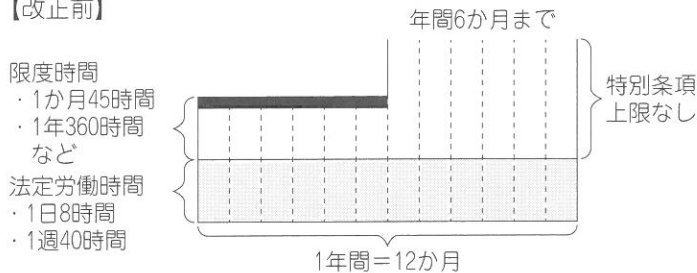
第4章 労働時間に関する原則と例外

この改正は、平成31年4月1日から施行されました（中小事業主については、令和2年（2020年）4月1日から適用。）。

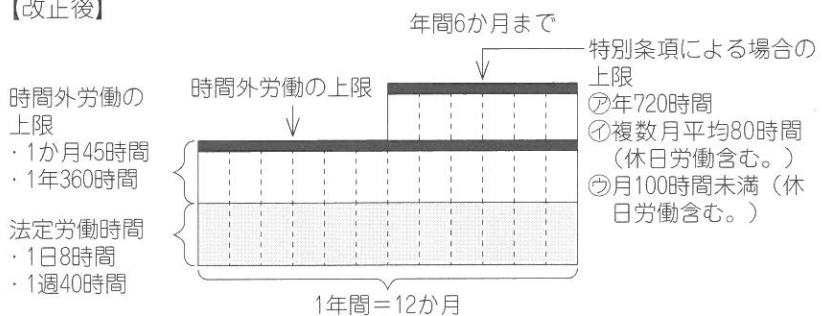
なお、法改正前において36協定で定めることのできる時間外労働の上限を定めていた上述の告示（平10・12・28労告154）は、新たに策定された「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平30・9・7厚労告323）（以下「新指針」といいます。）の適用により廃止されました。これに伴い、1週間当たり15時間、2週間当たり27時間、4週間当たり43時間という上限規制はなくなりましたが、その時間を超えないよう努めるべき「目安時間」として、新指針に盛り込まれました（→後掲advice「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」）。

<時間外労働の上限規制の導入>

【改正前】



【改正後】



（厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要」を参考に作成）

advice

●中小事業主の定義

働き方改革

時間外労働の上限規制について、適用が1年猶予（令和2年（2020年）4月1日施行）されている「中小事業主」とは、以下の2つの要件のいずれかを満たす事業主を指します（働き方改革関連法附則3）。

- ① 資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主の場合は5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主の場合は1億円）以下

Column 7

勤務間インターバル制度

働き方改革

平成28年9月から始まった働き方改革実現会議において大きな目的とされたのが、「長時間労働の抑制」と「多様で柔軟な働き方」の2つです。いずれも、「結婚・子育てしやすい環境の整備」と「介護と仕事の両立」という、今後さらに少子高齢化が進む中で誰もが仕事を続けられるような社会を目指すために必ず実現しなくてはならないものといえます。

このうち「長時間労働の抑制」のための施策として、時間外労働の上限規制（→4-3）と並んで検討されたのがインターバル規制です。

インターバル規制とは、当日の勤務と次の日の勤務の間に決まった休息時間の確保を義務付けるもので、EUでは1993年から「24時間につき最低連続11時間の休息時間」を義務付けています。例えば、夜11時まで残業したら、それから連続11時間すなわち翌日の朝10時までには休息時間となるので、仮に出社時間が朝9時とされていたとしても、10時までには出社する必要がないということになります。この連続休息時間を「インターバル」といいます。

一部の大企業などすでに導入している企業もありますが、インターバルを8時間程度としていることが多いようです。しかし、インターバルとは、終業時間から翌日の始業時間までの時間を指すので、例えば通勤に片道1時間掛かる労働者の場合、インターバルが8時間だと家でゆっくりできる時間は6時間しかないことになってしまいます。

インターバルを「8時間+往復通勤時間」と設定するケースもありますが、今度は通勤時間の長い労働者ほどインターバルの時間を長く取れることになり、その結果、通勤時間の短い労働者の労働時間が長くなってしまいかねないという問題も生じる可能性があります。労働関係の制度設計に当たって難しいのは、このように、さまざまな状況にある多くの労働者に不公平感が生じないよう配慮しなければならない点です。また、突発事態や業務の繁閑があるため、1日ごとにインターバルを設けるのは現実的でないとの指摘もあります。

このような議論を経て、結局、平成30年に成立した働き方改革関連法では、事業主には、健康及び福祉を確保するために必要な、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間の一定時間の休息時間の設定に努めなければならない旨の努力義務を課すにとどまることとなりました（改正労働時間等設定改善2①）。また、インターバル制度導入の障害となる突発事態等为了避免するため、事業主には、著しく短い納期での発注や、発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮すべき努力義務も新たに追加されました（改正労働時間等設定改善2④）。さらに、高度プロフェッショナル制度を導入する場合の健康確保措置として規定され（ただし、選択的な健康確保措置の1つにすぎません（→4-1・例外7・advice「高度プロフェッショナル制度とは」、「インターバル措置」）。（改正労基41の2①五イ）、36協定の締結に当たって留意すべき事項についての指針（→4-3・原則・advice「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」）にも、望ましい健康福祉確保措置の1つとして盛り込まれました。

advice

●同一労働同一賃金ガイドライン

働き方改革

平成30年の働き方改革関連法により、雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の確保に向けたガイドラインの根拠規定が整備され、これを受けて、平成30年12月28日、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示430号。以下「ガイドライン」といいます。）が定められました。ガイドラインは、パート有期法及び改正労働者派遣法と同時に（令和2年（2020年）4月1日（中小事業主は令和3年（2021年）4月1日）から）適用されます。

このガイドラインは、平成28年12月20日に策定・公表されていた同一労働同一賃金ガイドライン案をベースにしており、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められ、あるいは不合理と認められないか等についての原則となる考え方及び具体例を示しているものです。

ガイドラインでは、短時間・有期雇用労働者と派遣労働者のそれぞれについて、基本給、賞与、手当、福利厚生等の各項目における待遇の相違を取り上げていますが（ただし、協定対象派遣労働者については賃金、福利厚生等）、退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇など、取り上げられていないものもあります。これらに関する不合理な待遇の相違がある場合は、個別具体的な事情に応じて労使で協議し、当該相違の解消を目指していくことが求められています。また、各項目において、問題となる事例や問題とならない事例が挙げられてはいるものの、実際にはガイドラインに記載のないグレーゾーンと思われる事例も多く発生するものと思われます。

なお、前掲長澤運輸事件最高裁判決を受け、定年後継続雇用された有期雇用労働者と通常の労働者との待遇の相違が不合理と認められるか否かの判断に当たり、当該有期雇用労働者が定年後継続雇用された者であるという事情もパート有期法8条のその他の事情として考慮され得る旨が明記されました（ただし、それのみをもって直ちに通常の労働者との待遇の相違が不合理ではないと認められることになるわけではありません。）。

ガイドラインのうち、特に重要な点は、基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因が賃金の決定基準・ルールに相違にあるとき、その要因に関する説明としては「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者（いわゆる非正規雇用労働者）は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない、とされ

例
外