

労働時間・休憩・休日・休暇

1 法定労働時間の原則

(1) 労働時間と労働時間政策

現在、労働時間短縮は大きな争点とはなっていない。2018年6月働き方改革関連法が成立。

重要な柱は、非正規雇用労働者の労働条件格差の是正する同一労働同一賃金と労基法

の労働時間や年次有給休暇に関する規定の改正。主として

- ① 時間外労働の上限規制の強化
- ② フレックス・タイム制の拡充
- ③ 高度プロフェッショナル制度の新設
- ④ 年5日の年休付与義務
- ⑤ 勤務間インターバル制度の導入促進
- ⑥ 使用者の労働時間状況の客観的把握義務 など

(2) 法定労働時間と特例措置

労基法は、労働条件の最低基準として週40時間、日8時間としている。（労基法32条）こ

れを超えて労働させた場合には原則として使用者に罰則が科せられる。

特例措置 常時10人未満の労働者を使用する事業者の事業は法定労働時間44時間。

(特例措置の期限なし)

(3) 労働時間とは

判例学説：「労働者が使用者の指揮命令下におかれている時間」としている。

たとえば、製造ラインがストップして再稼働まで使用者の指揮命令下に置かれているとして手待時間などが労働時間に含まれる。警備業の仮眠時間についても使用者から仮眠室での待機や警報・電話などへの対応を義務付けられている場合も労働時間となる。

本来業務の準備行為等（作業服・工具等の脱着や準備体操、作業場の清掃など）で使用者から事業所内で当該行為を行うことを義務付けられまたは余儀なくされている場合には、使用者の指揮命令下に置かれたものとして労働時間に含めるとするのが通説。

(4) 労働時間の適正な把握と時間計算の通算

労基法上、使用者は正確に労働時間を把握することが義務付けられている。労働者の自己申告による場合でも実際の労働時間と合致しているか否かについて必要に応じて実態調査をおこなうよう指導している。

注意点：労働時間は事業場を異にする場合でも労働時間に関する規定の適用は通算されると定めている。たとえば正社員勤務後、他の会社などで8時間を超えたアルバイトをした時点でアルバイト先は労基法32条違反の責任を問われる。

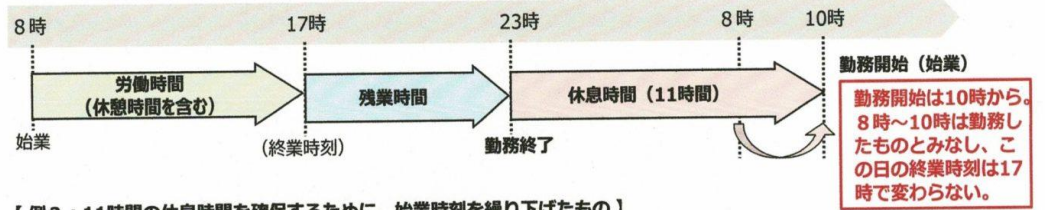
(5) 勤務間インターバル制度の促進

過労死を防止するために導入された。あくまでも努力義務。

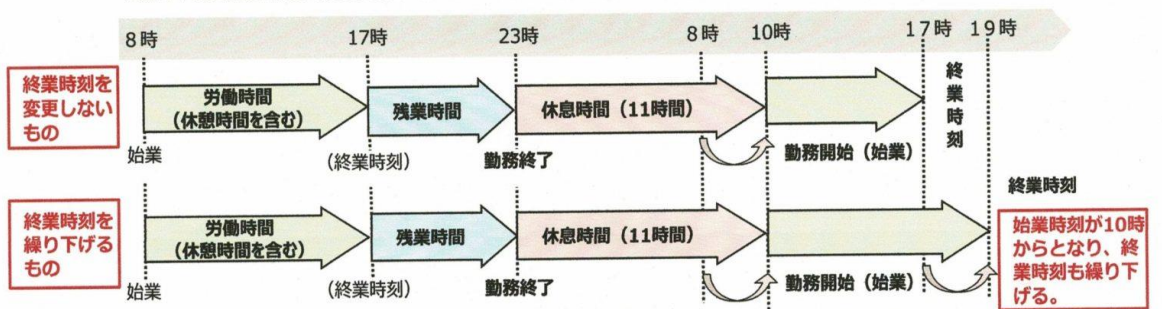
<解説>

- 既に導入されている「勤務間インターバル制度」には、次のようなものがあります。

【例1：11時間の休息時間を確保するために、勤務開始時刻は10時からとなるものの、8時から10時までは勤務したものとみなすもの】



【例2：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



注) フレックスタイム制が適用される労働者については、その清算期間内において労働時間を調整しているものもある。

2 時間外・休日労働

(1) 時間外・休日労働はいろいろ

- ① 災害等によって生命、公益または重要な企業施設が危険にさらされる場合に認められる

臨時の時間外労働・行政官庁の許可

- ② 公務や公共サービスの円滑な遂行のために臨時に認められる時間外労働

- ③ いわゆる時間外・休日労働

(2) 時間外・休日労働の基本ルール (36 協定と割増賃金)

労基法 36 条に基づく時間外労働を行わせるには

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、これがない場合には労働者の過半数を代表とする者との書面による協定を締結し、労基署長に届け出る必要あり。

② 使用者は 36 協定に基づいて労働者を時間外・休日労働させた場合、その時間またはその日の労働について通常の労働時間の賃金の 25% 以上または通所の労働日の 35% 以上の割増賃金を支払わなければならない。時間外労働が 60 時間を超える場合は +25% となる。時間外・休日労働が午後 10 時から午前 5 時までの深夜にわたる場合は深夜業についての割増賃金 25% が加算される

ただし、事業場における所定労働時間を超えてなされる所定外労働時間について、それが法定労働時間を超えない限り 36 協定を締結したり割増賃金を支払う必要はない。

(週 1 日を超える週休日や祝祭日などの法定外の休日労働についても同様です)

(3) その他の時間外・休労働の規制

① 時間外労働の限度基準

36 協定：時間外・休日労働をさせる具体的事由、業務の種類、時間外労働をさせる時間・休日のほかに、1 日を超える一定の期間について時間外労働の延長限度を定めること。上限を原則として月 45 時間かつ年間 360 時間。これに違反した場合には使用者に対して労基署は行政指導だけでなく刑事責任を問うことが出来る。特別条項：年 720

時間（月平均 60 時間）まで設定可能、この場合でも 1 ヶ月について休日労働を含めて 100 時間未満とすることなど。

② 割増賃金の加算と代替休暇

使用者と過半数労組または過半数代表者が労使協定を締結し、1 ヶ月 60 時間を超える時間外労働について、割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を与える旨を定めた場合には、割増賃金 50% 分の内の 25% 分を休暇として付与することが出来る。この休暇は 1 日または半日単位で取得可能。

(4) 36 協定の効力と労働者の残業義務

最高裁は就業規則や協約上の包括的残業義務規定に基づく労働契約上の残業義務を 36 協定の定めた範囲内で肯定している

3 労働時間の弾力化

(1) 1 ヶ月単位の変形労働時間制

4 週間単位の変形労働制は労基法の基準だが、使用者は過半数組合または過半数代表者との労使協定または就業規則その他により、1 ヶ月以内の一定の期間を平均して 1 週間の労働時間が週法定労働時間（40 時間）を超えない定めをした場合にはその定め

により特定された週または特定された日において法定労働時間を超えて労働させても労基法違反とはならないというもの。

例 1カ月の総枠労働時間、31日の月では $40 \text{ 時間} \times (31 \text{ 日} \div 7 \text{ 日}) = 177.1 \text{ 時間}$

総枠時間の中で、業務の繁閑に合わせて労働時間を弾力的に配分できる。

この場合 36 協定の締結や割増賃金を支払う必要なし。

ただし、就業規則で各週、各日の労働時間は事前に具体的に特定しておくことが

必要。使用者が業務の都合で随時に労働時間を変更することはできない。

(2) 1年単位の変形労働時間制

1年以内の期間について季節等によって業務の繁閑の差がある事業で利用することが出来る。（条件は1カ月単位の変形労働時間制と同じ）

必ず書面による労使協定の締結し労基署に届け出る必要あり。

1年以内の一定の期間（たとえば3カ月、6か月、1年等）の所定労働時間は週平均40時間以下とし、総枠労働時間（例：1年の場合の総枠労働時間は $40 \text{ 時間} \times 365 \div 7 = 2085.7 \text{ 時間}$ ）の範囲内で季節的な業務の変動に合わせて配分される。変形期間中の労働日と労働日ごとの労働時間は労使協定であらかじめ具体的に特定していなければならない。

1カ月単位の変形制の場合には延長できる労働時間の上限は特にないが、1年単位の変形制の場合には、1日について10時間、1週間については52時間の限度枠が設けら

れ、さらに連続労働日数の上限を6日とし、1週間につき1日の休日を確保することが義務付けられている。また変形期間が3カ月を超える場合には、労働日は1年あたり280日以内に収めなければならない。

例外、対象期間を1ヵ月ごとに区分した場合には、その最初の期間については労働日と各労働日ごとの労働時間を特定する必要があるが、残りの期間については各期間ごとに労働日数と総労働時間をだけを決め、各区分期間が決まる30日前までに労働者の同意を得て労働日と各労働日ごとの労働時間を特定してもよい。

(3) 1週間単位の変形労働時間制

常時30人未満の小売業、旅館、料理店および飲食店でしか実施できません。

各日の労働時間を事前に特定する必要はなく、週の始めにその都度、業務の都合に合わせて各日の労働時間を弾力的に配分することが出来る。

これを実施するためには、労働者の過半数代表者との書面による労使協定を締結し労基署に届け出し、1週40時間の枠内で1日10時間を限度として配分しなければならない。

また1週の各日の労働時間はあらかじめ労働者に書面で通知が必要。

(4) フレックスタイム制

労働時間の弾力的配分決定権が労働者に帰属している点が変形労働時間と異なる。3

カ月以内の一定の期間につき法定労働時間の総枠内で、労働者自らが各日の始業開始時刻と終業時刻を自由に選択する。

① 使用者は就業規則その他によりフレックスタイム制の適用される労働者について始業および就業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨を定めることが必要。

② 過半数代表との書面による労使協定で清算期間（3カ月以内の期間）や清算期間内の総枠労働時間（週平均40時間以内で1カ月単位の変形労働時間制の場合と同様の計算）、フレキシブルタイムの開始・終了の時刻などを定める。

上記の要件を満たすと使用者は総枠労働時間を超えない範囲内において、法定労働時間を超えて労働させても36協定の締結や割増賃金の支払いは必要なし

コアタイムを設けないことも可能だが、1週間のうち1日だけを終日コアタイ

ムとするようなことはできない。極端に短いフレキシブルタイム（30分）とか

1日の所定労働時間がほぼ一致しているようなコアタイム（労働者が労働しなければならぬ時間）は認められない。

たとえば今月に総枠労働時間を超えて10時間の時間外労働をした場合は、その

月末に割増賃金を支払わないで、翌月や翌々月の総枠労働時間を10時間減らす

事で清算出来るようになる。3 カ月間にわたって時間外労働時間の調整をできるのは各月の週平均 50 時間までで、それを超えた時間についてはその月で清算する（割増賃金を支払）こととされている。

4 労働時間のみなし制

(1) 事業場外労働のみなし制

外交セールスや記事の取材などのように労働者が労働時間の全部または一部について事業場外の業務に従事している場合、原則として所定労働時間労働したものとみなされるもの。

事業外労働が実際に 10 時間働いても 6 時間しか働かない場合でも 8 時間労働したものとされ、超過分の 36 協定や割増賃金の支払いも必要ではない。

ただし、使用者の具体的な指揮命令権が及んでいるとされた場合、みなし制は

適用されない。事業外労働の中で管理を行うものがある、無線や携帯電話等によって随時使用者の指示を受けて労働している、事業場外で指示通りに業務に従事している場合のように使用者が労働者の勤務状況を具体的に把握できるとき。

通常所定労働時間を超えて労働することが必要となるときは、その時間労働したものとみなされ 36 協定の締結や割増賃金の支払いが必要。

(2) 裁量労働のみなし制

① 専門業務型裁量労働

事業場外労働と同様に労使協定でみなし時間を 10 時間と定めた場合にはその割増賃金の支払い必要。具体的業務としては新商品・新技術の研究開発、情報処理システムの分析・設計、記事の取材・編集、デザイナー、プロデューサー、ディレクター、証券アナリスト、大学教授、中小企業診断士などの 19 業務。

② 企画業務型裁量労働制

対象業務は、本社・本店や当該事業場独自の事業戦略など事業の運営に関する事項について企画・立案・調査・分析する業務でかつ当該業務の性質上それを適切に遂行するにはその遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があり使用者が具体的指示をしないこととする業務。使用者・労働者を代表とする同数の委員による労使委員会の設置と委員会の 5 分の 4 以上の多数決により、対象労働者、みなし時間、労働者の健康・福祉確保措置、労働者の同意を得ること及び不同意の不利益取扱いの禁止などに関する事項を決議し、労基署に届け出が必要。1 日の所定労働時間を 10 時間にしている場合や午後 10 時以降の深夜時間帯や休日に労働者が労働した場合には割増賃金の支払いが必要。

5 労働時間規制の適用除外

(1) 時間規制が適用されない労働者

農業および畜産・水産業に従事する労働者・・・事業の性質上天候等の自然的条件に
左右される

監督もしくは管理の地位にある者又は機密の事項を扱う者

監視または断続的な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

(2) 高度プロフェッショナル制度の導入

労使委員会で決議し労基署へ届け出、対象となる労働者に書面で同意書を得ることが
要件

- ① 高度の専門的知識等を必要とし厚生労働省令で定める
- ② 年収が 1075 万円以上
- ③ 使用者が健康管理時間を把握する措置を講じる
- ④ 1 年間に 4 週 4 日以上以上の休日の付与
- ⑤ インターバル時間または継続 2 週間の休日など付与
- ⑥ 労働者がこの制度適用の同意を撤回する手続き
- ⑦ 制度適用の同意しない労働者に対する不利益取扱いの禁止

対象労働者に対して法定労働時間、休憩・休日に関する規定が適用除外、深夜業の割増
賃金も適用なし

6 休憩・休日

(1) 休憩

労基法は労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中で与えることとした。

単に作業に従事しない手待時間はこれに含まれない。

自由利用の原則、実質的に秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、休憩時間中の政治活動の禁止・制限違反にならない。

(2) 休日

① 週1日の付与と休日の特定

労基法は毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない。祝祭日を休日とする必要はない。週ごとに休日を変えることも可能。

② 変形週休制と休日振替・代休

4週間を通じ4日以上の休日でもOK。毎週与える必要はないと労基法では定めている。

(変形週休制) 連続 24 日労働させることも可能。

就業規則において休日振替できる旨の規定を設けておくこと、休日に労働をさせたうえで、その代償としてその日以降の他の労働日を代休日とすることも可能。代休の場合は、休日労働なので 36 協定締結と割増賃金を支払う必要あり。

7 年次有給休暇

(1) 年次有給休暇の意義と発生要件・日数

継続勤務年数	6 か月	1 年 6 か月	2 年 6 か月	3 年 6 か月	4 年 6 か月	5 年 6 か月	6 年 6 か月 以上
付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

短時間労働者

週所定 労働日 数	1年間の所定 労働日数	勤続年数						
		6か 月	1年6 か月	2年6 か月	3年6 か月	4年6 か月	5年6 か月	6年6 か月以 上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(2) 年休の取得単位

原則は1労働日を単位として取得。ただし事業場の過半数組合または過半数代表者と書面の協定を締結した場合には、年休を時間単位で与えることができる。

時間単位で付与される年休日数は5日以内に限られる。

(3) 年休権の法的性質と時季指定権

労働者の年休権は発生要件を満たせば当然に発生し、時季指定権は労働者にある。

(4) 使用者の時季変更権

労働者の請求した時季に有給休暇をあたえることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。時季変更権は、

事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、休暇時期の長短、時季を同じくして休暇を請求する者の人数、労働慣行等を考慮して総合的に判断すべきとされている。

(5) 年休の消化促進

① 計画年休性

事業場の過半数組合または過半数代表者と書面による協定により年休を与える時季に関する定めをした場合には、労働者の時季指定権に関わらず、使用者が計画年休として5日間を指定できる。

② 年休取得を理由とする不利益取扱いの禁止

学説上は、強行規定として理解するのが通説。

③ 年 5 日の年休付与義務の新設

年休日数が 10 日以上の労働者について、そのうちの 5 日分は使用者が時季を指定して強制的に取らせるもの。

(6) 年休の自由利用と利用目的

争議行為への利用・争議行為が禁止されていた官公労働者による一斉休暇闘争、最高裁は当該事業場の業務の正常な運営の阻害を目的とする場合は、年休権の行使とはならないとした。年休を利用して他の事業場の争議行為に参加することにはなんら問題なし。

(7) 年休の繰越と買上げ

2 年の消滅時効が適用され、翌年まで繰り越すことが出来る。年休の買上げについては、これを違法としている。ただし消滅時効にかかった年休や退職者の未消化年休を買上げることは例外的に認められている。

8 年少・女性労働者の保護

(1) 年少者の保護

満 18 歳未満の年少者は労働時間の弾力化と時間外・休日労働に関する規定や労働時間・休憩の特例に関する規定が適用されない。深夜業の場合、交替制で働いている 16 歳以上の男性に限っては従事させることができる

(2) 女性労働者の母性保護

① 産前産後の休業

使用者は産前に 6 週間（多胎妊娠の場合には 14 週間）、産後に 8 週間の休業を与えねばならない。産後 6 週間の経過後に女性が就業を希望した場合、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。

産前産後の休業期間中の賃金は無給扱い。

② 育児時間

1 歳未満、休憩時間の他に 1 日 2 回、各々少なくとも 30 分の育児時間を与えねばならない。無給扱い。

③ 生理休暇

就業が著しく困難な女性が休暇を請求した時は、生理日に就業させてはならない。無給としてもかまいません。精皆勤手当の算定で欠勤扱いは認められるが昇給・昇進の要件である出勤率の算定で欠勤扱いは認められていない

9 育児・休業制度

(1) 育児休業制度

労働者に1歳未満の子（養子を含む）を養育するための休業を請求する権利と使用者に対して育児休業付与義務を課している。1歳6か月まで引き続き育児休業を取得することが出来る。再延長は2歳まで可能。

パートなどの有期雇用契約で働いている労働者でも、1歳6か月までに雇用契約が満了することが明らかでない場合には、育児休業は請求できる。

使用者の不利益取扱いを禁止している。

育児休業は性別を問わない。3歳までの子を養育する労働者については、時間外労働の制限や短時間勤務制度、フレックスタイム制、時差出勤制度などの措置を実施することが使用者に義務付けられている。3歳から小学校就学までの期間は努力義務。

男性の場合、子の出生直後8週間以内に4週間までの育児休業を取得（分割して2回まで）出来るようになっている

(2) この養護休暇制度

小学校就学前の子を養育する労働者について、1年につき5日まで休暇を取ることが認

められている。使用者は、この申し出を拒否できず不利益変更取り扱いを禁じている。無給でもよい。使用者の判断。

(3) 介護休業・休暇制度

請求できる労働者の性別を問わない。介護休業を取得できる対象家族は、配偶者、父母、子、配偶者の父母。

対象家族一人につきのべ 93 日。対象家族が要介護状態となるたびに通算して 93 日を限度として、3 回まで介護休業を取ることが出来る。

要介護状態にある家族の通院の付き添いなどの世話をする場合は、要介護対象家族で一人であれば年 5 日、二人以上の場合には 10 日を限度に休暇を取得できる。無給でもよい。使用者の判断。

