

6 労働時間

労働基準法では、1日8時間、週40時間という法定労働時間を定めています。

使用者は原則として法定の労働時間を超えて労働者を働かせてはならず、これを超えて働かせるためには、別途、労使協定を結ばなければなりません。

なお、一部の業種で、常時10人未満の労働者を使用する事業場（特例措置対象事業場）では、週の法定労働時間が44時間となっています。

法定労働時間

週40時間労働制とその例外（特例措置対象）の区分一覧

業 種	事業場規模	
	10人以上	1～9人
製造業	40	40
鉱業	40	40
建設業	40	40
運輸交通業	40	40
貨物取扱業	40	40
林業	40	40
商業	40	44
金融広告業	40	40
映画・演劇業	40	44
通信業	40	40
保健衛生業	40	44
接客娯楽業	40	44
清掃・と畜業	40	40
その他業種	40	40

特例措置対象事業場	
商 業	卸売業、小売業、理美容、倉庫業、その他の商業
映画・演劇業	映画の映写、演劇、その他興業の事業
保健衛生業	病院、診療所、社会福祉施設、浴場業、その他の保健衛生業
接客娯楽業	旅館、飲食店、ゴルフ場、公園・遊園地、その他の接客娯楽業

（参考）労働に関連する時間

労働に関し、関係法令等では次のような用語が使われています。

拘束時間	出勤から退社までの全時間（休憩時間を含む）をいいます。
労働時間	拘束時間から休憩時間を除いた時間。使用者の指揮監督下にある時間をいい、手待ち時間、作業前の準備、作業後の後始末も含む場合があります。

なお、すべての残業（時間外労働）に三六協定が必要となるわけではありません。

三六協定が必要となるのは、あくまで法定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合及び法定休日に休日労働をさせる場合です。ですから例えば、就業規則に定めてある1日の労働時間（所定労働時間）が7時間の場合、法定労働時間である8時間までの1時間のみ残業をさせるのであれば、三六協定の締結・届出は必要ないこととなります。ただし、1時間残業させれば、その分の賃金は当然追加して支払わなくてはなりません。

また、1日単位で見た場合には法定労働時間を超えない場合でも、週の法定労働時間を超えることになる場合には、三六協定の締結・届出が必要となります。

三六協定の締結

三六協定は、使用者と、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその組合、該当する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との間に締結します。

この場合の労働者には、パートや嘱託など正社員以外の者や、時間外労働が規制されているため残業命令の対象にならない者、さらには管理監督者も含まれ、その過半数を代表する者である必要があるとの行政解釈もあります。また、三六協定は、事業場単位で締結する必要があるため、会社全体で見れば労働者の過半数で組織する労働組合があっても、特定の事業場に限れば過半数に達しない場合は、その事業場では別途労働者代表を選出する必要があります。

なお、労働者代表の選出にあたっては、投票等による民主的手続きがとられていることが必要で、要件を欠く場合は、締結した三六協定自体が無効になる場合があります。

三六協定により延長できる時間数については、限度基準が定められており、三六協定を締結するにあたっては、この時間を超えないようにしなければなりません。

延長時間の限度の基準

（単位：時間）

期 間	1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月	1年間
一般の労働者	15	27	43	45	81	120	360
3か月以上の変形労働時間制の労働者	14	25	40	42	75	110	320

時間外労働と割増賃金

就業規則や労働契約に基づく所定労働時間や労働基準法に基づく法定労働時間を超えて労働させた場合、時間外労働に対する次のような賃金の支払いが必要です。

時間外割増賃金

法定労働時間（特例措置対象事業場を除き、1日8時間、1週40時間）を超えて労働させた場合は、その超えた労働時間に応じて、通常の賃金（基礎単価）に割り増しをした賃金を支払う必要があります。

割増率は基礎単価の25%以上です。

なお、所定労働時間（就業規則や労働契約などで定めた労働時間）を超えるが法定労働時間を超えない労働（法定内残業）の場合は、その所定労働時間を超え法定労働時間の範囲内の労働時間に対しては、就業規則や労働契約などで割増賃金を支払う旨の定めがある場合を除き、割増賃金ではなく割増しない賃金を支払えばよいとされています。

休日割増賃金

1週間に1日、又は4週間に4日の休日（法定休日）に労働させた場合、その労働時間に対して割増賃金を支払う必要があります。

割増率は基礎単価の35%以上です。

なお、法定休日以外の休日に労働させた場合、就業規則や労働契約などで休日割増賃金を支払う旨の定めがある場合を除き、割増賃金ではなく割増しない賃金を支払えばよいとされています。

ただし、その場合でも、法定休日以外の休日に労働をさせたことによって週の労働時間が法定労働時間を超えた場合には、その超えた労働時間に対して時間外割増賃金を支払う必要があります。

深夜割増賃金

深夜（午後10時から翌日午前5時まで）に労働させた場合、この深夜の時間帯の労働時間に応じて割増賃金の支払いが必要です。

割増率は基礎単価の25%以上です。

実際には、時間外労働や休日労働をさせた場合、深夜労働と重複することも多く、その場合には割増率は加算されます。

例えば、

時間外労働で深夜労働の場合は、

(時間外割増) + (深夜割増) で、50%以上
25%以上 25%以上

休日労働で深夜労働の場合は、

(休日割増) + (深夜割増) で、60%以上
35%以上 25%以上

の割増が必要となります。

なお、休日労働で労働時間が法定労働時間(8時間)を超えても、特に就業規則等で別の定めがない限り、(時間外割増)は加算されず、(休日割増)のみの加算となります。

手待ち時間、仮眠時間

「休憩時間とは、単に作業に従事していない、いわゆる手待ち時間を含まず、労働者が権利として労働から離れることが保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取り扱うこと」との行政解釈があり、現実に作業をしていなくても、いつ就労の要求があるかも知れない状態で待機している手待ち時間は、労働時間と取り扱われることがあります。

同様に、夜間勤務時間中の仮眠についても、場所的、時間的、頻度的に労働からの解放が十分でない認められる場合は、労働時間であるとされた判例もあります。

なお、例えば、昼の休憩時間中に電話当番として自席での待機を使用者から「命じられて」いる場合は、現に業務に従事していなくても、労働時間とみなされます。

法定労働時間制の例外

法定労働時間（1日8時間以内、週40時間以内）で一律に労働時間を定めることが必ずしも適当でない業種・雇用形態もあります。そのため、法定労働時間制には例外が認められています。

（1）変形労働時間制

季節や曜日などによって繁閑の差が出るなど、1日8時間以内、週40時間以内とする法定労働時間では、業務形態に合わない場合があります。

そういうときは、変形労働時間制を採用することで、特定の期間の労働時間を短くする代わりに他の期間に法定労働時間を超えて労働させることができます。

変形労働時間制には、

- 1 か月単位の変形労働時間制
- 1 年単位の変形労働時間制
- 1 週間単位の非定型的変形労働時間制

の3種類があり、単位期間の長短により弾力化の程度や労働者に与える影響が異なるために、各制度にはそれぞれ異なる要件が設けられていますが、いずれにしても、就業規則等により制度の採用を明らかにするとともに、労働基準監督署長への届出が必要です。

1 か月単位の変形労働時間制

1か月のうち前半に仕事が集中しており、後半はあまり仕事がないような業務に対応するための制度です。

労働者の私的生活確保のため、制度導入の際あらかじめ労働日とその日の労働時間を決めておく必要があります。

1 年単位の変形労働時間制

1年のうち、季節的な繁閑の差がある場合（夏は忙しいけれど冬は暇であるなど）に適用することができます。

労働者の私的生活確保のため、制度導入の際あらかじめ労働日とその日の労働時間を決めておく必要があります。なお、1日の労働時間は10時間まで、1週の労働時間は52時間までに制限されます。また、連続して働かせるのは原則として6日を限度としなければなりません。さらに、対象期間が3か月を超える場合、48時間を超える週は連続して3週が限度となります。

1 週間単位の非定型的変形労働時間制

1 週間のうちでも忙しいときと暇なときがある業種で適用できます。ただし、適用することができる事業場は労働者 30 人未満の小売業・旅館・料理店・飲食店に限定されています。

定型的に定めることが難しい業務で、前週末に次週の労働時間を通知するなどといった形で運用されます。

なお、労働時間の特例措置対象事業場（事業場規模 10 人未満）がこの制度を採用する場合、週の労働時間は特例措置（週 44 時間以内）ではなく、「週 40 時間以内」が適用されます。

（2）フレックスタイム制

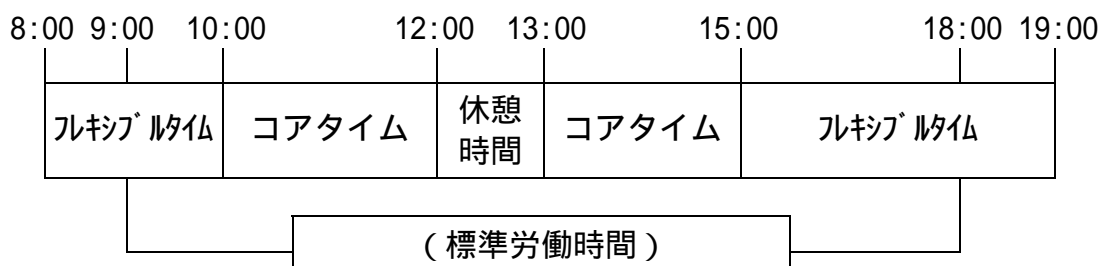
フレックスタイム制とは、始業・終業時刻に縛られないで、労働者がある程度自由に労働時間をやりくりできる制度です。

フレックスタイム制では、対象労働者の範囲、清算期間（1 か月以内）、清算期間内の総労働時間、標準となる 1 日の労働時間、コアタイム（労働者が 1 日のうちで必ず労働しなければならない時間帯）を設定する場合やフレキシブルタイム（労働者がその選択により労働することができる時間帯）を制限する場合にはその時間帯の開始及び終了の時間、を定める必要があります。

ただし、清算期間内の総労働時間は決まっていますので、実際の労働時間との差を清算する必要がでてきます。

（参考）フレックスタイムの例

コアタイム＜10:00～15:00＞、フレキシブルタイム＜8:00～10:00、15:00～19:00＞、標準労働時間 8 時間 休憩 1 時間の場合



上記例では、10時から15時までをコアタイムとして、8時から10時までの間で始業の時刻を、15時から19時までの間で終業の時刻を労働者が選択できます。

また、翌日以降の始業と終業の時刻を調整することで、1日あたりの労働時間を変更することもできます。

なお、次のような場合には、フレックスタイム制にはなりません。

- ・ 始業時刻又は終業時刻の一方についてのみ労働者の決定に委ねる場合。
- ・ 1日の労働時間が決まっているため、始業時刻を決めれば終業時刻が決まってしまう場合。
- ・ フレキシブルタイムが極端に短い場合や、コアタイムの時間帯が標準労働時間とほぼ一致している場合。

(3) みなし労働時間制

出張や外回りの営業のように事業場で業務がなされ、労働時間の算定が困難になる場合に合理的に対処するために、労働時間を一定の時間とみなす制度（みなし労働時間制）があります。

例えば、労働者が労働時間の全部又は一部について事業場で業務に従事した場合で、労働時間を算定しがたいときには、所定労働時間労働したものとみなすことができます。

みなし労働時間制の適用自体には労使協定等は必要ありませんが、みなしにより通常必要とされる労働時間が所定労働時間を超える場合は、所定労働時間を超える労働に対する賃金（法定労働時間を超える労働の場合は、労使協定の締結・労働基準監督署長への届出と割増賃金）の支払いが必要になります。

(4) 裁量労働制

業務の遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある一定の業務に従事する労働者には、みなし労働時間制の適用が可能な場合があります。この制度を、裁量労働制と呼び、システムエンジニアなどの専門職のほか、企業の中核部門において企画・立案・調査・分析の業務を行う一定範囲のホワイトカラー労働者を適用対象とします。

前者への制度を専門業務型裁量労働制、後者への制度を企画業務型裁量労働制と呼びます。

(5) 管理監督者の労働時間

労働基準法では、「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」（以下「管理監督者」といいます。）は労働時間、休憩、休日の保護対象から除外されおり、1日8時間、週40時間という法定労働時間は管理監督者には適用されないことになっています。

- ・ **管理監督者とは**

管理監督者とは、労働時間、休憩、休日の規制を超える活動を要求される重要な職務に就いている人のことで、その役職名にかかわらず、労働条件その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人のことです。

なお、会社で管理職と呼ばれているポストにある者が一概に管理監督者とは限りません。また、管理監督者は、現場の責任者として、それに見合う責任を負う必要があるため、一般に管理職手当等特別の手当の支給を受けるなど、一般の労働者に比べ優遇措置が講じられていますが、逆に、優遇措置が講じられているというだけでは管理監督者とは判断できません。

あくまで、労働者というより経営者としての立場に立っているかどうか、自己の勤務について自由裁量の権限があるかどうかなど、その職務内容、責任と権限、勤務態様などを含め、実態に則して客観的に判断する必要があります。

- ・ **管理監督者の時間外労働・深夜労働と割増賃金**

管理監督者に対しては、時間外労働に対する割増賃金の支払義務はありません。

一方、深夜業の規定については適用が除外されていないので、深夜時間についての割増賃金は支払義務があります。ただし、深夜割増賃金が基本となる給与に含まれることが書面などで明らかな場合は、さらに加えて深夜割増賃金を支払う必要はありません。

(6) 監視・断続労働従事者

監視労働とは、一定部署で監視するのを本来の業務とし、通常身体や精神的緊張の少ないものをいいます。

また断続的労働とは、作業が間欠的に行われて手待ち時間の多い労働のことで、手待ち時間が実作業時間を超えるか又はそれと等しいことが目安とされています。

ほとんど労働の必要がない宿直又は日直などは、通常の労働形態と異なる形態として法定労働時間の適用除外となりますが、実施にあたっては労働基準監督署長の許可を得る必要があります。