

Unit 2

労働時間とコンプライアンス

学習のねらい

わが国の総実労働時間は、景気後退の影響を受けて、2007年度後半から減少傾向が続いています。それでも、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合が高い水準で推移するなど、いまだ長時間労働の実態がみられ、割増賃金の不払いなど労働基準法違反もあとをたちません。

長時間労働の連続は、従業員の健康の悪化、疲労の蓄積、意欲の低下などから、会社の衰退につながりかねません。また、働きざかりの男性の長時間労働によって、家事・育児・介護などの負担が女性に集中した場合、女性の就業、健康、さらには家族関係や子供の成長にも影響を与えます。

このように従業員の労働時間は、従業員の健康・生活と会社の活力を考えるうえで、すべてに関わる基本的なテーマなのです。この「Unit 2 労働時間とコンプライアンス」では、労働時間に関する関係法令と厚生労働省から示されている指針、ガイドラインなどを中心に、従業員の労働時間管理のコンプライアンスについて学びます。



この Unit で学習するポイント

1. 労働時間、休日、時間外労働

労働時間、休日・休暇、時間外労働など、労働時間管理のなかでも特に重要な事項について、関係法令の規制を解説します。労働時間や休日・休暇は、職場での心と体の健康づくりにとって、すべての出発点であることを理解してください。

2. 労働時間の管理のポイント

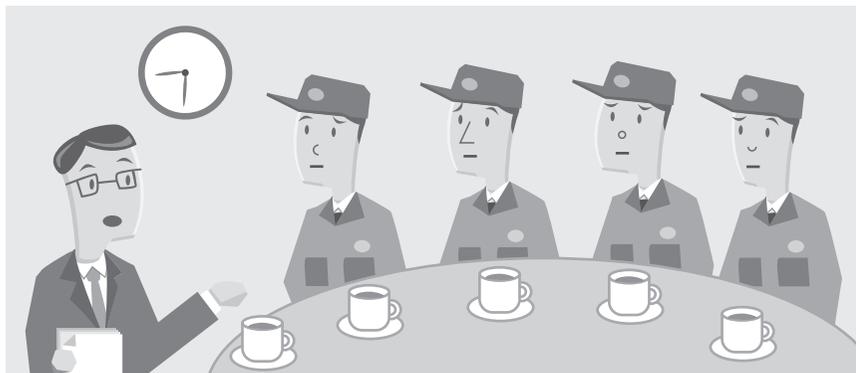
労働時間の正確な把握、サービス残業の撲滅に関する取組みを説明します。規則や手続の順守にとどまらず、管理職のみなさんが率先してどのように行動すべきかを理解してください。



1. 労働時間、休日、時間外労働

1-1. 労働時間

プラント設備会社の設計課長の池田さんは、発注会社の事業所で3班にわかれて就業する10名の作業員を統率している。連絡ミスを防止するため、毎日、業務開始の30分前に隣接するコーヒーショップに全員を集合させ、前日の報告と今日の予定を報告してもらっている。業務開始前なので就業時間としてカウントしないよう全員に指示している。



労働時間とは、従業員が会社の指揮命令の下に置かれている時間をいいます*1。この労働時間は、実際に手足を動かして働いた時間だけに限られません。実際に労務を提供していなくても、いつでも提供できるように待機している状態も含まれます。着替え、待ち時間、仮眠、研修、小集団活動、持ち帰り業務などが労働時間に含まれるか否かは、それぞれの具体的な事情に即して判断します。それが会社の指示によるものであり、かつ従業員の意思にかかわらず選択の余地がないときは、労働時間として認定されやすいと覚えてください。冒頭の事例の場合は、会社の指揮命令の下で業務報告を行っているのですから、就業時間にカウントすべきと判断される可能性が高いと考えられます。

労働時間には労働基準法で1日8時間、1週40時間の上限が設けられています*2。これを「法定労働時間」と呼びます。実務では、法定労働時間を超えない範囲で、就業規則において会社独自の始業・終業時刻を定めます。この始業から終業までの時間から**休憩時間**を差し引いた労働時間を「所定労働時

労働時間

従業員が会社（管理職含む）の指揮命令の下に置かれている時間。待機も含まれる。

休憩時間

労働契約において労働者が仕事から離れることができる時間。原則として事業場で一斉に与えられ、使い方も労働者の自由に委ねられる。

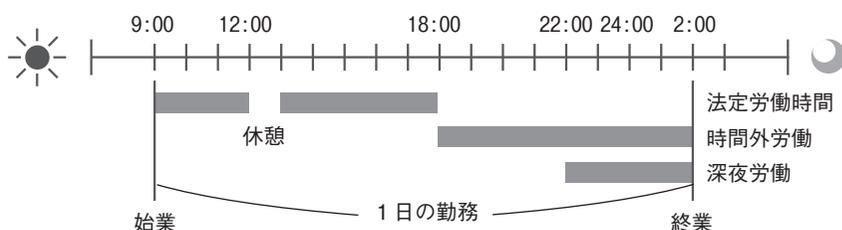
*1 平成12年3月9日最高裁

*2 労基法32条。なお、商業・映画演劇・保健衛生・接客娯楽の業態で常時10人未満の管理職および従業員を使用する事業場（場所的に独立した事務所、工場、店舗等）は法定労働時間が1日8時間、1週44時間に拡張される。

間」と呼んで法定労働時間と区別します。

法定労働時間を超えて就業する「残業（時間外労働）」は、一定の手続と条件に従う必要があります。残業（時間外労働）については45頁以下に説明します。

就業規則などで別段の定めがない限り、1週間とは日曜日から土曜日までの暦週を、また、1日とは午前0時から午後12時までの暦日をいいます。勤務が2暦日にわたる場合も一勤務と考え、その勤務は始業時刻の属する日の労働として扱います*3。たとえば、4月1日の午前9時に始業し、同日午後6時までの法定労働時間を超えて、4月2日の午前2時に終業したときは、「4月1日の勤務」として、午後6時から翌午前2時までの時間外労働および午後10時から翌午前2時までの深夜労働をカウントします。



1日8時間・1週40時間の原則には、一定の例外措置が認められています。たとえば、一定期間の平均労働時間が1日8時間・1週40時間の範囲におさまっていれば、その期間のある日またはある週の所定労働時間が1日8時間・1週40時間を超えていても、法定労働時間内の就労として扱う「変形労働時間制」*4（フレックスタイム制を含む）が労働基準法で認められています。たとえば、4週間のうち、忙しい月末の1週間の労働時間を45時間とし、忙しくない月初の1週間の労働時間を35時間、その他の週を40時間と設定すれば、その4週間における平均の週労働時間は40時間となるので、月末の1週間の就労は、法定労働時間内の労働と扱われます。労働基準法では、1カ月変形制、1年変形制、1週間変形制、フレックスタイム制の4種類が予定されています。

労使協定

会社と労働組合もしくは従業員団体との間で、労働条件や権利・義務について書面で締結した協定。その事業場の労使双方に対して拘束力をもち、

*3 昭和63年1月1日基発1号

*4 労基法32条の2から32条の5

変形労働時間は、年間休日の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分によって労働時間を短縮するねらいで導入された経緯があります。導入する場合は、従業員の過半数を占める労働組合または従業者の過半数の代表者と**労使協定**を締結すること、または就業規則に定めることが必要です。ただし、1カ月以内の期間の変形労働時間制は就業規則の規定だけでも実施できます。

会社には、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を労働の途中で与える法律上の義務*5があります。この休憩は一斉に提供するのが原則ですが、事業場単位で労使協定を結べば、交替で休憩をとらせる措置が認められます。この休憩時間には昼休みの時間も含まれます。休憩時間は、従業員が会社の指揮命令の下に置かれない時間ですから、労働時間には含まれず、賃金の支払の対象になりません。もし、休憩時間に待機や留守番を指示すると、それは労働時間にカウントされると同時に、休憩時間の提供義務違反になるので注意してください。

従業員の休憩時間

労働時間	休憩時間（計）	根拠法
6時間超	45分以上	労基法 34条
8時間超	1時間以上	

なお、パートタイム労働者の労働時間、休憩、時間外労働に関する規制については、Unit 5を参照してください。

* 5 労基法 34条

ポイント

- 従業員が会社の指揮命令の下に置かれている時間を「労働時間」という。実際に労務を提供していなくても、いつでも提供できるように待機している状態も含まれる。休憩時間は労働時間に含まれない。
- 労働時間の上限（法定労働時間）は、1日8時間、1週40時間と決められている（一部例外あり）。ただし、会社は、一定期間の所定労働時間の平均が1週40時間の原則を満たしていれば、その期間のある日またはある週の所定労働時間が1日8時間、1週40時間を超えていても、法定労働時間内の就労として扱う「変形労働時間制」を導入することができる。
- 会社は、労働時間が6時間を超える場合、従業員に45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を与えなければならない。

1-2. みなし労働時間制

教材販売会社の営業課長の木内さんが部下の係長と話している。「仕事と子育て・介護を両立したい従業員が増えているから、会社にテレワーカーや在宅勤務の制度を導入してもらってはどうか」。係長が答えた。「自宅でどれだけの時間を働いたか、どうやって確認するかが課題ですね。そのための設備を新たに導入するとなると高額ですよ」。



労働基準法はもともと、工場労働のような集团的・画一的な働き方を前提に考えられているため、営業、保守サービス、スタッフ職などの働き方には合致しない箇所があります。その代表例が労働時間の把握です。そこで法律は、一定の条件に該当する場合は、会社が「労働時間のみなし制」を導入することを認めています。労働時間のみなし制とは、労働時間の算定ができない仕事や、仕事の進め方や時間配分を従業員の裁量に委ねる必要のある仕事の場合、従業員が労働時間の全部または一部の業務に従事すれば、労働時間の算定上、実際の労働時間ではなく、就業規則や労使協定などで仕事ごとや従業員ごとに定められた一定の時間をすべて働いたとみなす制度です。法律的には、会社の労働時間算定義務*6を免除する意味もあります。

みなし労働時間を計算する場合、労働基準法の労働時間規制への対応や時間外労働の割増賃金の有無は、みなし労働時間をベースに判断します。つまり、就業規則や労使協定などで定めるみなし労働時間が法定労働時間を超えるならば時間外労働の手続（三六協定）が必要ですし、時間外労働分については割増賃金（46頁以下を参照）の支給が必要となります。したがって、みなし労働時間の算定にあたり所定労働時間のほかに通常必要な追加時間を加える場合は、それが法定労働時間を超えるならば、時間外労働の割増賃金を適用することになります。

* 6 労基法 38 条の 3、108 条など