

# 労働時間・休日・休暇の実務

テレワーク時代でも迷わない判断のポイント

特定社会保険労務士  
松原 熙隆 著

A5判・424頁 定価:3,520円(本体3,200円+税10%)

～実務判断のスキルが身につく～

厚生労働省の

「テレワークガイドライン」を踏まえ、  
判断に迷う労務管理の事例を紹介。

働き方の多様化で  
従来の対応では  
実務の判断が難しい…

変形労働時間制やフレックスタイム制などの法制度も併せて解説。  
社内で多様な働き方を展開する中で、労働時間、休日、休暇等の  
実務に関する制度を基本的な法解釈に沿って解説！

## 1 労働時間とは？

労働時間とは、単純に働いた時間のことではないの？と思われるかもしれませんが、労働基準法（以下「労基法」）では次のように定義されています。

### 労基法第32条

- 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。
- 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。

これを「法定労働時間」といいます **ポイント①**。

法定労働時間を超えて労働させることは禁止されており、違反すると罰則（6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金 労基法第119条）があります。

### 押さえておきたい判断のポイント①

#### 法定労働時間と所定労働時間

法定労働時間とは1日8時間、1週40時間を指します。  
所定労働時間とは、就業規則で定めた労働時間となります。

例えば、9時始業、17時終業、休憩1時間であれば所定労働時間は7時間となります。所定労働時間7時間を超えて8時間までは法律上働かせることが可能です。

判断に迷う事例の  
問い合わせに対し  
的確な回答ができて  
いるか不安だ

法令や通達、判例をベースとした基本的な取扱いの考え方を登載。  
社内から受ける日々の問い合わせにも  
根拠をもった的確な回答ができる！

## 第3節 残業

### 1 時間外労働

**Q** 時間外労働が翌日の始業時刻に及んだ場合の取扱いはどうしたらよいのでしょうか？

システム担当の従業員から、「緊急の案件で日中は作業が出来ず、終業後の深夜に作業を行ったが、トラブルが発生してなかなか作業が終わらずに翌日の始業時刻までかかってしまった」と申し入れがありました。このような場合の取扱いはどうしたらよいのでしょうか？何か注意事項などはありますか？

**A** 時間外労働が翌日に及んだ場合でも、前日の労働時間として扱います。割増賃金の支払い方、38協定の締結方法などの注意事項があります。

### 1 どちらの日の勤務にあたるか

時間外労働が翌日に及んだ場合であっても、「始業時刻が属する日」の労働時間として取扱います **速達①**。

#### 速達① 1日の定義（昭和63年1月1日基発第1号）

- 一日とは、午前0時から午後十二時までのいわゆる暦日をいうものであり、継続勤務が二暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも一勤務として取扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の「一日」の労働とするものであること。



はじめに  
凡例

第1章 労働時間、休日、休暇の基本

第1節 労働時間

- 1-1 労働時間の原則
1-2 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン
1-3 労働時間の「状況」の把握（労働安全衛生法）
1-4 労働時間制度
1-5 労働者代表の選出方法
2-1 特殊な労働時間制（変形労働時間制）
2-2 1年単位の変形労働時間制（労基法第32条の4）
2-3 1ヵ月単位の変形労働時間制（労基法第32条の2）
2-4 1週間単位の非定型的変形労働時間制（労基法第32条の5）
2-5 フレックスタイム制（労基法第32条の3）
2-6 事業場外労働に関するみなし労働時間制（労基法第38条の2）
2-7 専門業務型裁量労働制（労基法第38条の3）
2-8 企画業務型裁量労働制（労基法第38条の4）
2-9 高度プロフェッショナル制度（労基法第41条の2）
3-1 時間外労働、休日労働、深夜労働（労基法第36条、第37条）
3-2 36協定（時間外労働・休日労働に関する協定届）（労基法第36条）
3-1 就業規則、労働協約、労使協定
3-2 在宅勤務（テレワーク・リモートワーク）のガイドライン
4-2 管理監督者：労働時間等に関する規定の適用除外（労基法第41条第2項）
4-4 未成年者の労働時間（労基法第60条、第61条）
5 副業・兼業ガイドライン
6 脳・心臓疾患の労災認定基準

第2節 休憩、休日、休暇、休業

- 1 休憩（労基法第34条）
2 労働インターバル制度（労働時間等設定改善法）
3 休日（労基法第35条）
4 年次有給休暇（労基法第39条）
5 産前産後休業その他の母性保護措置（労基法第65条～第68条、男女雇用機会均等法）
6 育児休業・介護休業（育児・介護休業法）

第2章 労働時間、休日、休暇等に関する場面別実務対応

第1節 通勤～始業

- 1 労働時間
Q: 従業員から「始業前に制服に着替えることが義務付けられているのに労働時間にならないのはおかしいのではないかと聞かれました。どのように説明すればよいでしょうか？
Q: 従業員から「始業前の朝礼に間に合うように出勤することを義務付けられているのに労働時間にならないのはおかしいのではないかと聞かれました。どのように説明すればよいでしょうか？
Q: 同業他社で「時差出勤制度」を導入していると聞きました。当社でも導入したいのですが、どのようにしたらよいでしょうか？
Q: 従業員から「出張の移動時間は労働時間にならないのか」と聞かれました。どのように説明すればよいでしょうか？
Q: 従業員から「就業規則と雇用契約書の所定労働時間の記載が異なる」との指摘がありましたか問題ありませんか？
Q: 裁量労働制対象者やフレックスタイム制対象者に会議に出席するよう指示することは可能でしょうか？
Q: 労働時間制度をいくつか組み合わせていいとこ取りはできませんか？
2 通勤時間
Q: 従業員から「通勤時間は、なぜ労働時間にならないのか」と聞かれました。どのように説明すればよいでしょうか？
Q: 従業員から「社用車を自宅に持ち帰る場合、労働時間と通勤時間のどちらに該当するか」と聞かれました。どのように判断して説明したらよいでしょうか？
Q: 従業員から「午前中は在宅勤務を行い、午後から出社したいが、この場合の通勤時間は労働時間になるのか」と聞かれました。どのように説明したらよいでしょうか？

- 3 遅刻、早退
Q: 従業員が1時間遅刻し、電車遅延の証明書を出してきました。この場合に会社は遅刻控除は可能なのですか？
Q: 遅刻した日に残業した場合、相殺することは可能でしょうか？

第2節 休憩

- 1 休憩時間
Q: 昼休憩を分割して午後に与えることは可能ですか？
Q: 昼の休憩時間でも喫煙を禁ずることはできますか？
Q: 喫煙時間は労働時間と休憩時間のどちらでしょうか？
Q: 36協定が少ないので、交替で休憩時間中に昼の電話当番をしてもらっていますが問題ないでしょうか？
2 育児時間/育児短時間勤務
Q: 従業員が、育児時間と育児短時間勤務の両方を取りたいと言ってきました。両方同時に取ることは可能でしょうか？
Q: 育児短時間勤務は、どのような時間数にしてもよいのでしょうか？
Q: 管理監督者や裁量労働制の従業員は、育児短時間勤務を取ることはできるのでしょうか？

第3節 残業

- 1 時間外労働
Q: 時間外労働が翌日の始業時刻に及んだ場合の取扱いはどうしたらよいのでしょうか？
Q: 勤務時間外や休日に業務用携帯電話で顧客等とやりとりすることは、数分程度でも労働時間となるのでしょうか？
Q: 会社の指示のない時間外労働を認めないことは可能でしょうか？
Q: 36協定の締結方法や注意事項を教えてください。
Q: 当社は支店がいくつかあるのですが、36協定は本社でまとめて提出すればよいでしょうか？
Q: 36協定を5年前の会社立ち上げ時に就業規則とともに作成し労基署にも届出済みです。その後特に何もしていませんが、問題ないですか？
Q: 当社では、特別条項で定めた上限時間が法律を下回りますが、定められた場合には法律違反になりますか？
Q: 自主的な学習の時間は労働時間に該当しますか？
Q: 親会社の働き方改革のため、子会社に業務の「しわ寄せ」が来ていて長時間労働が増加しています。どのように対応したらよいでしょうか？
Q: 社長が「裁量労働制を導入したら残業代を払わなくてもよいと聞いた。我が社でも導入しよう」と言っていますが、そのような対応は可能なのでしょうか？
Q: 長時間労働を削減するために社内で行える取組みはありますか？
Q: 新入社員に36協定のことを説明したいのですが、なかなかうまく説明ができません。どのように説明したらよいでしょうか？
2 深夜労働
Q: 深夜に労働させることにしてどのような規制がありますか？

第4節 休日・休暇

- 1 休日勤務/振替休日/代休
Q: 従業員から「先日子勤務したのですが、給与明細で「法定外休日手当」という項目で支払われていました。休日に法定外という考え方があっていいかと聞かれました。どのように回答したらよいでしょうか？
Q: 時間外労働が長引いて日付が変わり、休日に及んだ場合の取扱いはどうしたらよいでしょうか？
Q: 従業員から「当社は週6日勤務で週休2日ではないのはおかしくないですか？」と聞かれました。どのように答えたらよいでしょうか？
Q: 従業員から「休日にいった接待ゴルフの時間は休日労働時間にならないのでしょうか？」と聞かれました。どのように答えたらよいでしょうか？
2 年次有給休暇
Q: 年次有給休暇を5日指定する際、繰り越した年次有給休暇を充てることは可能でしょうか？
Q: 労働時間数に応じて年次有給休暇を按分したいのですが可能でしょうか？
Q: 定年後再雇用者はいったん退職になるため、年次有給休暇はリセットとなるのでしょうか？
Q: 正社員から週3日の有期契約社員へ変更になったため、年次有給休暇の日数を按分して減らすことは可能でしょうか？

人事労務業務で場面ごとに必要な協定、様式、書式類はダウンロードも可能！書式を探す手間が省ける！

第1章 労働時間
協定第5号（第12条の5第4項関係）
1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定届
事業の種類、事業の名称、事業の所在地、常時使用する労働者数、宿舎業、株式会社〇〇、東京都〇〇区〇〇、20人、業務の種類、該当労働者数、1週間の所定労働時間、変形労働時間制による期間、客係係、10人、40時間、200〇年4月1日～200〇年3月31日、協定の成立年月日、20〇〇年3月20日、協定の当事者である労働組合、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名、代表者の氏名、協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法、（署名による委任）

- Q: 病欠欠勤した社員から、欠勤後に「年次有給休暇を使用したい」と申出がありました。そのよう取扱い可能でしょうか？
Q: 育児休業中の社員から「年次有給休暇を取得したい」と申出があったのですが、どのように対応したらよいのでしょうか？
Q: 育児休業中に年次有給休暇の付与日数が来た場合、休業中のため0日としてよいのでしょうか？
3 特別休暇/裁判員休暇
Q: 従業員から「先日結婚しましたが、結婚休暇がないのはおかしくないですか？」と聞かれました。どのように回答したらよいのでしょうか？
Q: 従業員から「先日、裁判員の選任通知が届きました。裁判員に選任されたときに休暇が取得できるらしいと聞いたのですが」と聞かれました。どのように回答したらよいのでしょうか？
4 半休/時間単位休業
Q: 従業員から「午前半休を取得し午後から出社しましたが、終業時刻までに終わらせたい。残業時間の取扱いはどうなるのでしょうか？」と聞かれました。どのように回答したらよいのでしょうか？
Q: 裁量労働制適用者から半休の申出がありました。制度上矛盾するように思うのですがいいのでしょうか？
Q: 当社では、コアタイムなしのフルフレックス制度を導入しています。従業員から半休の申し入れがありました。認める必要はありますか？
Q: 従業員から「前職では時間単位の年次有給休暇があったが、当社ではないのはおかしいのではないかと聞かれました。問題ないのでしょうか？」

第5節 休業（妊娠/育児・介護休業/職場復帰後）

- Q: 従業員から妊娠したと報告がありました。会社として気をつける点はありますか？
Q: 産前休業に入るのは6週間前から認識していましたが、出産予定日の社員から「出産予定日ギリギリまで働きたい」と申出がありました。問題ないのでしょうか？

第6節 在宅勤務・テレワーク

- Q: 在宅勤務とテレワークの違いを教えてください。
Q: 従業員から「在宅勤務時に家事や育児介護等で離席や仕事を中断することは可能か」と聞かれました。どのように回答したらよいのでしょうか？
Q: 海外転勤する配偶者同行する従業員が、海外で在宅勤務することは可能なのでしょうか？

詳細・お申し込みはコチラ
<クレジットカードでもお支払いいただけます>

第一法規

検索 CLICK!



キリトリ線

申込書（第一法規刊）

ケースでアドバイス 労働時間・休日・休暇の実務
～テレワーク時代でも迷わない判断のポイント～

●定価 3,520円（本体3,200円＋税10%） [コード078154]

\*弊社宛直接お申し込みいただく場合、一回のご注文でお届け先が一箇所、お買い上げ合計金額5,000円（税込）以上のご注文は、国内配送料サービスといたします。
\*現在、お買い上げ合計金額5,000円（税込）未満のご注文については、国内配送料550円（税込）にてお届けいたします。
\*消費税は申込日時の適用税率に依ります。

◎上記のとおり申し込みます。代金については、次に示す方法にて支払います。
\*現在、弊社とお取引のないお客様につきましては、代金引換にてお支払いをお願い申し上げます。
(いずれかを✓で選択ください。) 代金引換により支払います。 現金品到着後請求書により支払います。

Table with 2 columns: \*代金引換手数料について and \*送料・代引手数料を含む合計金額は、商品のお届け時に配送業者に現金でお支払いください。その際、クレジットカードはご利用いただけません。

年 月 日

ご住所

機関名 部署名 公用 私用

フリガナ TEL
ご氏名 E-mail

お客様よりお預かりした個人情報は、納品や請求書等の発送・アフターサービス、弊社製品・サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。また、お客様の個人情報は、弊社ホームページに掲載のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱います。なお、個人情報についての照会、修正・削除・利用停止を希望される場合、その他お問い合わせにつきましては、お問合せフォーム (https://www.dalichihokai.co.jp/support/contact/contact.php) からフリーダイヤルにてご連絡ください。フリーダイヤル TEL.0120-203-696 FAX.0120-202-974

取扱い

この申込書は、ハガキに貼るか、このままFAXで下記宛お送りください。

〒107-8560
東京都港区南青山2-11-17
第一法規株式会社
FAX.0120-302-640

書店印