

労働・助成金情報 特急便

第 60 号 (2017 年 2 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

今回は、人材募集から退職に至るまでの労務管理のポイント第3回目、「労働時間のルール」についてです。

労働時間の基本的な定義【業務命令なら労働時間となる】

➤ 会社の指揮命令のもとで労働する時間が労働時間

労働時間には、次の2つのポイントがあります。

- 会社の指揮・命令を受けていること
- 労務を提供していること

したがって、1日の労働時間は、通常「事業主の指揮・命令のもとでの拘束時間（始業時刻から就業時刻）から「休憩時間」を引いて求めることができます。

➤ 手待ち時間は労働時間

店員がお客様を待っている時間や、お昼休みにぼんやりと電話番をしているような手待ち時間は、一見仕事をしていないように見えますが、いつでも対応出来るように待機しており、従業員の自由な時間ではありません。すなわち手待ち時間は労働時間と判断されます。

➤ 労働時間となるケースと労働時間とならないケース

●研修時間

会社からの出席が義務付けられている場合は労働時間。出席が自由であれば労働時間ではない。

●健康診断

「定期健康診断」は労働時間ではない。X線利用者など特定の有害な業務に従事する従業員に対して行う「特殊健康診断」は労働時間

●仕事の準備や後片付けの時間

会社の指示のもとに行われる業務に必要な不可欠な時間であれば労働時間

残業させるには労使協定（36協定）が必要

➤ 法定労働時間の基礎知識

●法定労働時間とは

労働基準法では、原則1日につき8時間、1週間につき40時間（特例措置対象事業場※は44時間）を超えて労働させてはならないとされています。これを「法定労働時間」といいます。

※特例措置対象事業場：常時10人未満の労働者を使用する事業場で、①商業（卸売業、小売業、理美容業など）、②映画・演劇業、③保健衛生業（病院、診療所など）、④接客娯楽業（旅館、飲食店、ゴルフ場など）をいいます。

●所定労働時間とは

会社が法定労働時間内で任意に決めている労働時間を「所定労働時間」といいます。例えば、午前9時から午後5時までを就業時間とし、そのうち休憩時間を1時間とした場合、所定労働時間は7時間となり、法定労働時間よりも1時間短くなります。

➤ 36協定なしで残業させてはいけない

1日8時間、1週40時間を越えて労働させてはいけないと説明しましたが、しかし、これは現実的ではありません。労働基準法は、この法定の労働時間を越えて労働させる場合には、**労使協定を結ぶこと**と、これを**労働基準監督署へ届け出る**ことを義務づけています。言い換えれば、この協定書を作成せずに法定労働時間を越えて労働させた場合には、違法となります。労使協定とは、会社と従業員の過半数の代表者※（労働組合がある場合は労働組合）が労働条件などについて取り交わす書面による約束ごとです。この協定書を始め、労働基準法に基づく協定書は、それぞれの事業場に備え付けることが義務付けられています。これは、労働基準法36条に基づくことから、通称「36協定」といわれています。

※従業員の過半数の代表者とは：

- 従業員の過半数で組織する労働組合があればその労働組合
- 投票、挙手などの公平な方法により選出されること
 - ・いわゆる管理職ではない・従業員にはパートタイマーも含まれる・代表者は事業場（工場、店舗）ごとに選ぶ・会社が一方的に指名してはいけない・代表者であることなどを理由として差別してはいけない

➤ 36協定に記載すること

- ①時間外また休日労働をさせる必要がある具体的な理由
- ②業務の種類
- ③従業員の人数
- ④1日並びに1日を超え3ヶ月以内の一定の期間および1年間の延長時間または労働させることができる休日
- ⑤協定の有効期間

➤ 36協定のポイントは延長時間

労働基準監督署は、この協定書の作成・届け出をかなり重要視しています。その最大の理由は、長時間労働の抑制にあります。労使協定書には、「延長することができる時間」を記入する欄があります。この「延長できる時間」は無制限ではなく、**限度時間※**が決められています。

※時間外労働限度時間

期間	一般（右以外）	1年単位の変形労働時間制
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1ヶ月	45時間	42時間
2ヶ月	81時間	75時間
3ヶ月	120時間	110時間
1年	360時間	320時間

✚ 特別条項つき協定、その他の特例

➤ 特別条項つき協定で臨時的に延長できる

突発的な仕事が入ってきて、労使協定の限度時間を超えそうなときがあります。協定時間の超過は労働基準法違反となります。限度時間を超えて時間外労働をしなければならない特別な事情があるときは、時間延長の協定を結び、届け出ることによって、限度時間を超えて働かせることができます（特別条項つき協定）。ただし、この労使協定は臨時的なものに限られます。「臨時的」とは、一時的または突発的に必要で、1年の半分を超えないものに限られます。さらに、上限時間を超えるのは1年間に6回までとなっています。特別の延長時間に上限はありません。特別条項は次の内容を協定します。

- ①原則としての延長時間（限度時間以内）
- ②特別な事情（「業務の都合でやむを得ないとき」といった漠然とした事由では認められないので、例えば「突発的で緊急を要するクレーム対応」など、具体的に明示すること）
- ③限度時間を超えるにあたって労使の手続き
- ④延長時間
- ⑤限度時間を超えることのできる回数
- ⑥限度時間を超えて働かせる場合の割増賃金率

➤ 震災などの場合には特例がある

災害など避けることができない理由がある場合は、特例として36協定なしで、時間外労働、休日労働をさせることができます。この特例を受けるためには、あらかじめ**労働基準監督署の許可**を受ける必要があります。