

8

労働時間・時間外労働

1. 法定労働時間(労基法第32条、労基則第25条の2)

事業主は、労働者を原則として1週40時間、1日8時間を超えて働かせてはなりません。ただし、商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業及び接客娯楽業で、常時10人未満の労働者を使用する事業場については、特例措置事業場として、1日8時間、1週44時間とする特例措置が認められています。労働契約、就業規則等で定める所定労働時間は、法定労働時間を超えることはできません。

2. 休憩時間(労基法第34条)

使用者は、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時間の休憩を労働時間の途中に、労働者に一斉に与えなければなりません。なお、運輸交通業、商業、通信業、接客娯楽業等については、業務の性質上、休憩時間を一斉に与えなくても良いことになっています。その他の業種では、労働者の範囲と休憩時間の与え方を労使協定で定めておけば、一斉に与えないことが可能です。

また、いわゆる「手待ち時間」（実際に作業していないけれども、業務の指示を受けたときにはすぐ就労できるようにするための待機時間）や電話番の「昼休み当番」などは、労働者が自由に休憩時間を利用することができないことから、休憩時間を与えたことにはなりませんので注意が必要です。

3. 休日(労基法第35条)

労働契約上、労働者が労働しなくても良い日を休日とといいます。

休日の最低基準として、使用者は、労働者に毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。ただし4週4日制はあくまで例外であり、「4週間」の起算日については就業規則等により明らかにする必要があります。

4. 時間外労働・休日労働(労基法第36条1項、4～6項)

法定労働時間を超えて労働させたり、休日に労働させたりする場合には、労使協定の締結が必要です。使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は過半数を代表する労働者と時間外労働に関する協定を結び、労働基準監督署長に届け出なければなりません。（この労使協定のことを、36協定（サブロク協定）などといいます。）

なお、時間外労働の上限や、臨時的な特別の事情がある場合に労使協定で定め

られる労働時間の上限等について法律（罰則あり）で定められています。

時間外労働の上限規制

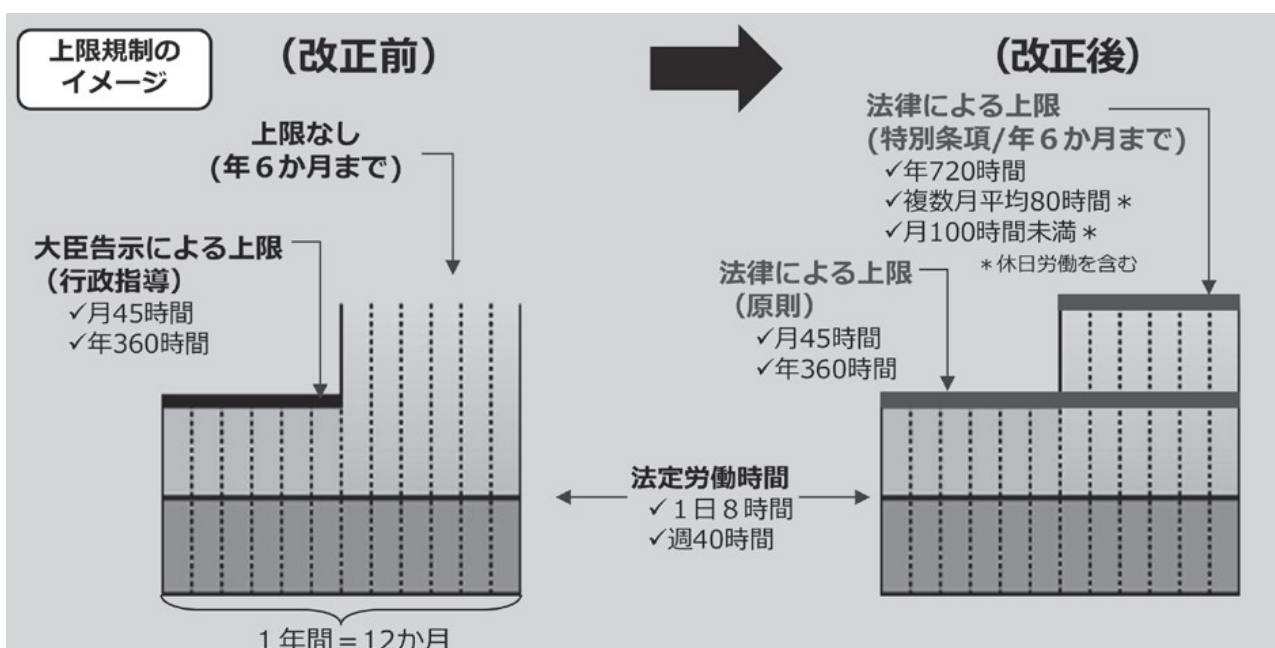
時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間です。

臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。

- ① 時間外労働が年720時間以内
- ② 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ③ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月あたり80時間以内
- ④ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

（注）特別条項の有無に関わらず、時間外労働と休日労働の合計は、1年を通して常に、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。時間外労働が月45時間以内であれば特別条項の必要はありませんが、休日労働が増え、合計労働時間が月100時間以上になると法律違反となります。

建設事業・自動車運転の業務・医師等についての上限規制の適用猶予も令和6年3月31日までで終了します（猶予後の取扱いはそれぞれ異なります）。新技術・新商品等の研究開発業務については、適用除外となりますが、一定以上の労働時間となった場合には、医師の面接指導が義務付けられました。



厚生労働省発行「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」P4
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

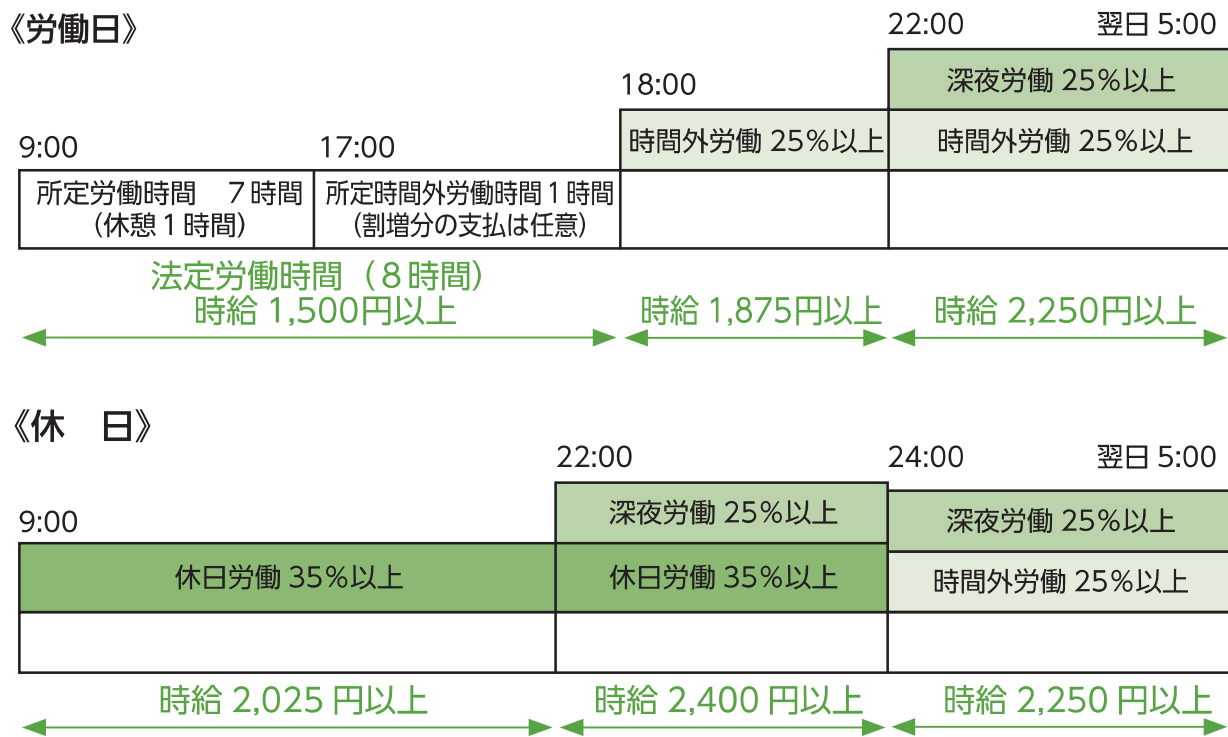
5. 割増賃金(労基法第37条)

法定労働時間を超えて労働させる場合、①月60時間までの時間外労働については通常の賃金の2割5分以上（月45時間超から60時間までは25%を超える割増率で支払う努力）、②月60時間を超える時間外労働については5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。なお、②の部分については、労使協定により、割増賃金の支払いに代えて代替休暇を付与することもできます。

また、法定休日に労働させる場合には3割5分以上、深夜労働（午後10時から午前5時まで）の場合には2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

【一般的な時間外労働・休日労働の割増率】

（1日の所定労働時間が7時間、時給1,500円の場合）



なお、労働時間の計算は、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」とされ、この「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む（昭和23年基発第769号）とされています。近年、副業や兼業など、複数の事業場で労働する労働者が増え、副業・兼業の促進に関するガイドラインが策定されていますが、同一の事業主の下で複数の事業場で働く場合も、異なる事業主の下で働く場合でも、労働時間の算定は通算とされ、法定労働時間を超えた部分には割増賃金を支払わなければなりません。詳しくは通達（副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について（令和2年基発0901第3号））をご確認ください。

副業・兼業の促進に関するガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>

副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000673995.pdf>

6. 労働時間と労働日はパートタイム・有期雇用労働者の事情を十分に考慮して(指針第3の1)

パートタイム・有期雇用労働者の多くは、仕事と家庭を両立させるため、自分の都合に合う時間等を考え勤務しています。したがって事業主は、労働時間や労働日を定めたり、または変更したりする時は、そのパートタイム・有期雇用労働者の事情を十分に考慮するように努めましょう。

また事業主は、できる限り所定労働時間を超えたり、所定労働日以外の日に労働をさせたりしないように努めましょう。例外的に労働をさせることがある場合には、雇入れの際に、所定労働時間を超えて、または所定労働日以外の日に労働させることがあることやその程度について明示するように努めましょう。

7. 変形労働時間制

労働時間1週40時間、1日8時間の原則には、例外があります。変形労働時間制は、使用者と労働者が、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことによって、労働時間を短縮することを目的とする制度です。

基本的には、業務量に繁閑の波があり、ある程度、繁忙期と閑散期の周期を予測できる事業場を想定しています。

(1) 1か月単位の変形労働時間制

(労働基準法第32条の2、同法施行規則第12条の2の2第2項)

1か月以内の一定期間を平均し、1週間の労働時間が40時間（特例措置事業場は44時間）以下であれば、特定の日や週に、1日及び1週間の法定労働時間を上回る所定労働時間を設定することができる制度です。

この制度は、労使協定を締結し労働基準監督署長に届け出るか、就業規則等に定め周知することなどによって導入できます。労働時間の長さや、始業・終業時刻、起算日等については、具体的かつ明確に定める必要があります。

(2) フレックスタイム制

(労働基準法第32条の3、同条の3の2、同法施行規則第12条の3)

一定の期間（清算期間）の総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者がその範囲内で、各日の始業及び終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度です。

導入にあたっては、就業規則等において、始業・終業時刻を労働者の決定に委ねることを定めることと、対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間、標準となる1日の労働時間などについて定めた労使協定を締結する必要があります。また、フレキシブルタイム（いつ出社又は退社しても良い時間帯）とコアタイム（必ず勤務しなければならない時間帯）を設ける場合には、その開始・終了時刻を定めておかなければなりません。

清算期間については、3か月以内となります。ただし、清算期間が1か月を超える場合には、①清算期間全体の労働時間が週平均40時間を超えないこと、②1か月ごとの労働時間が週平均50時間を超えないことの両方が必要となり、それを超えた場合は時間外労働となります。また、締結した労使協定は、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

(3) 1年単位の変形労働時間制

(労働基準法第32条の4、同法施行規則第12条の4)

1か月を超え1年以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間以下であれば、特定の日や週について、1日10時間、1週52時間を限度に働かせることができる制度です。ただし、対象期間を平均した1週間あたりの労働時間は40時間を超えないこと（特例措置事業場においても同様）、対象期間が3か月を超える場合には対象期間における労働日数の限度は1年あたり280日（下記計算式参照）、連続して労働する日数は原則として最長6日までとするなどの制限があります。

〈対象期間が3ヵ月を超える場合の労働日数の限度〉

$$280日 \times \frac{\text{対象期間の歴日数}}{365}$$

(4) 1週間単位の非定型的変形労働時間制

(労働基準法第32条の5、同法施行規則第12条の5)

1週間単位の非定型的変形労働時間制とは、労働者数が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店は日によって業務に著しい繁閑が生じ変更も多いことから、労使協定を締結し、それに基づき、週ごとに勤務シフトを定め、当該週の労働時間が40時間以下であれば、1日あたり10時間まで働かせることができる制度です。特例対象事業場でも週の上限は40時間です。

制度の導入にあたっては、労使協定を締結して労働基準監督署長に届け出ること、就業規則等に定めること、前の週までに各日の労働時間を書面で労働者に通知することが必要です。ほとんど利用されていません。

8. みなし労働時間制

社外で活動することがほとんどである営業担当者や、仕事の進行管理を自分でやっている研究員のように、仕事の内容によっては、使用者による労働時間の把握が困難な場合があります。

そこで、労働基準法では、このような労働者を対象に、ある一定の時間だけ働いたものとみなす、みなし労働時間制の適用を認めています。

(1) 事業場外労働のみなし労働時間制（労働基準法第38条の2）

営業職など専ら事業場外で労働する労働者には、使用者の具体的な指揮が及ばず、労働時間の算定が困難な業務については、

1. 原則として、その業務に要する労働時間を所定労働時間とみなす
2. その業務を遂行するためには、通常、所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、その業務に通常必要となる時間労働したものとみなすという制度です。

上記2.の場合に、労使協定で定めた時間があれば、労使協定で定めた時間とすることができ、この時間が法定労働時間を超える時は、所轄労働基準監督署長へ届け出なければなりません。

ただし、事業場外労働であっても、以下のように労働時間の算定が可能な場合は「みなし労働時間」の適用はありません。

- ・グループで業務に従事しており、その中に労働時間管理者がいる場合。
- ・携帯電話等により、随時使用者の指示を受けながら労働している場合。
- ・訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を事業場で受けた後、事業場外で指示どおりに労働し、その後事業場にもどる場合。

(2) 裁量労働制

裁量労働制とは、業務の遂行手段や時間配分について、使用者が細かく指示するのではなく、労働者本人の裁量にまかせ、実際の労働時間数とは関係なく、労使の合意で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度です。裁量労働制には、次の2つのタイプがあります。

① 専門業務型裁量労働制（労働基準法38条の3、同法施行規則第24条の2の2）

専門性が高く、業務遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、その業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関して使用者が具体的に指示をすることが難しい業務について導入が認められています。具体的には、20の専門業務（令和6年4月からM&Aアドバイザー業務が追加されました）に限って認められます。

【厚生労働省令で定める業務】

- ①新商品、新技術の研究開発又は人文科学、自然科学に関する研究の業務
- ②情報処理システムの分析又は設計の業務
- ③新聞、出版、放送における取材、編集の業務
- ④衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザイン考案の業務
- ⑤放送番組、映画等におけるプロデューサー、ディレクターの業務

【厚生労働大臣告示で定める業務】

- ⑥コピーライターの業務
- ⑦システムコンサルタントの業務
- ⑧インテリアコーディネーターの業務
- ⑨ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- ⑩証券アナリストの業務
- ⑪金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ⑫大学における教授研究の業務
- ⑬公認会計士の業務
- ⑭弁護士の業務
- ⑮建築士（一級・二級建築士及び木造建築士）の業務
- ⑯不動産鑑定士の業務
- ⑰弁理士の業務
- ⑱税理士の業務
- ⑲中小企業診断士の業務
- ⑳M&Aアドバイザー業務

②企画業務型裁量労働制（労働基準法第38条の4、同法施行規則第24条の2の3）

事業の運営についての企画、立案などについての業務であり、業務遂行のためにその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、その業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこととする業務について導入し得る制度になっています。

	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
根拠規定	労働基準法第38条の3	労働基準法第38条の4
採用条件	労使協定の締結、労働基準監督署への届出	労使委員会における委員の5分の4以上の多数議決による決議と労働基準監督署への届出
対象事業場	制限なし	対象業務が存在する事業場
対象業務	<p>専門性が高く、業務の遂行の手段や時間配分に関する具体的な指示をすることが難しい業務</p> <p>(1)研究開発、(2)情報処理システムの分析・設計、(3)取材・編集、(4)デザイナー、(5)プロデューサー・ディレクター、(6)コピーライター、(7)システムコンサルタント、(8)インテリアコーディネーター、(9)ゲーム用ソフトウェア創作、(10)証券アナリスト、(11)金融商品の開発、(12)大学における教授研究、(13)公認会計士、(14)弁護士、(15)建築士、(16)不動産鑑定士、(17)弁理士、(18)税理士、(19)中小企業診断士(20)M & Aアドバイザー業務</p>	<p>次の4つの要件すべてを満たす業務</p> <p>(1)事業の運営に関するものであること</p> <p>(2)企画、立案、調査及び分析の業務であること</p> <p>(3)業務遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があると、業務の性質に照らして客観的に判断される業務であること</p> <p>(4)企画・立案・調査・分析という相互に関連しあう作業を、いつ、どのように行うか等について、使用者が具体的な指示をせず、広範な裁量が労働者に認められている業務であること</p>
協定・決議事項	<p>①対象業務の特定</p> <p>②当該業務の遂行の手段及び時間配分等に関し、労働者に対し具体的な指示をしないこと</p> <p>③労働したものとみなす時間</p> <p>④対象業務に従事する労働者の健康及び福祉を確保するための措置の具体的内容</p> <p>⑤対象業務に従事する労働者からの苦情の処理のため実施する措置の具体的内容</p> <p>⑥協定の有効期間 ※3年以内とすることが望ましい</p> <p>⑦記録の保存 ※協定の有効期間中及びその満了後3年間</p> <p>【令和6年4月追加事項】 当該労働者の同意、同意しない場合の不利益取扱禁止、同意の撤回、同意及び同意の撤回の記録保存</p>	<p>①対象業務の範囲</p> <p>②対象労働者の具体的な範囲(例:大学の学部を卒業して5年以上の職務経験、主任(職能資格〇級)以上の労働者など)</p> <p>③労働したものとみなす時間</p> <p>④対象業務に従事する労働者の健康及び福祉を確保するための措置の具体的内容</p> <p>⑤対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置の具体的内容</p> <p>⑥制度の適用について労働者本人の同意を得なければならないこと及び同意しなかった労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと</p> <p>⑦決議の有効期間 ※3年以内とすることが望ましい</p> <p>⑧記録の保存 ※決議の有効期間中及びその満了後3年間</p>
導入効果	実際の労働時間と関係なく、労使協定で定めた時間、労働したものとみなす	実際の労働時間と関係なく、労使委員会で定めた時間、労働したものとみなす

(3) 深夜業・休日に関する規定は適用されることに注意

なお、みなし労働時間を設定しても、労働基準法の休憩、深夜業、休日に関する規定が適用されますので注意が必要です。したがって、少なくとも深夜労働時間や休日労働時間については、労働時間を記録し、割増賃金を支払う必要があります。

また、近年、長時間労働を原因とする労働者の健康障害が問題となっています。たとえ裁量労働制の適用者であっても、使用者には健康維持のための責務があり、過重労働防止の措置を講ずるよう努めるものとされています（労働安全衛生法第66条の8の3 同規則第52条の7の3）。