

3. 労働時間・休暇・休日

3-1. 労働時間の決まりってどうなっているの？

Q：どうなる？こんなトラブル！

- ・毎日、夜中まで残業続きです。これは法律違反では？
- ・始業時間前に開かれるミーティングに出席するように言われているのですが、参加してもその時間分の給料が支払われません。
- ・指定された作業着で仕事をするようになっていました。着替えに必要な時間は、労働時間に含まれるのでしょうか？

A：これがルール！

- ・使用者は、労働者を1週間に40時間、または、1日8時間を超えて働かせてはいけないのが原則です。
- ・ミーティングへの出席や作業着着用での仕事が義務付けられていれば、それに要する時間は労働時間となり、その分の賃金を請求することができます。

■労働時間を守るのは使用者の義務！

使用者は、労働者を1週間に40時間、または1日に8時間を超えて働かせてはいけないのが原則です（法定労働時間）。

労働時間が1日8時間を超えなくても、ある週の通算労働時間が40時間を超えれば、労働基準法違反になります。例えば、1日7時間で毎日働いていると、6日目の5時間で40時間になりますから、それを超えて労働者に仕事をさせることは原則としてできません（次ページのいろいろな例外を参照）。

労働基準法違反の労働をさせた使用者や現場の責任者は、罰せられることになっています。労働時間を正確に把握することは使用者の義務であり、「把握していなかった」という言い訳は認められません。

■「労働時間」はどこからどこまで？

労働時間としてカウントされるのは、使用者の指揮・命令の下に置かれている時間です。

そして、どのような場合に指揮命令下に置かれているかは、個々のケースごとに考える必要があります。

なお、下記の時間は、労働時間にあたりと考えられています。

- ① 作業と作業の間の手待時間（昼休みの電話当番で電話を受けていない時間など）
- ② 作業開始前のミーティング、交代制勤務の場合の引継ぎ時間
- ③ 作業服への着替え時間（業務の準備行為として行うことが義務付けられている場合）
- ④ 作業前の準備、作業後の後始末・掃除（使用者の指示がある場合）
- ⑤ 仮眠時間（警報や電話への対応などその場での労働から離れることが保障されていない場合）

■意外とある？いろいろな例外

1週40時間、1日8時間の原則について、労働基準法は次のような例外を認めています。

自分の労働時間の扱われ方がおかしいのではないかと思ったときは、就業規則で社内の取扱いを確認するなどしてから、東京都労働相談情報センターや労働基準監督署などにお問い合わせください（巻末の「困ったときの相談窓口」参照）。

●例外①

物品の販売、配給、保管もしくは賃貸または理容／製作を除く映画、演劇その他興業／治療、看護、その他保健衛生／旅館、料理店、飲食店、接客業または娯楽業で、常時10人に満たない人しか働いていない事業場では、1週あたりの上限が44時間となっています。

●例外②

変形労働時間制、フレックスタイム制という特別な労働時間制度が導入されている事業場や、事業場外労働や裁量労働のみなし制と呼ばれる制度が導入されている一部の事業、職種では、1日あるいは1週の上限が原則どおりでないことがあります。

●例外③

労働契約や就業規則などに、「業務上必要なときは、労働者に時間外・休日労働義務が発生する」旨の規定があり、労使協定（36協定）が結ばれ、労働基準監督署に届け出られているときは、労使協定の定める限度で、時間外・休日労働をさせることが許されています。一般的に残業と呼ばれているのは、これに該当します。

●例外④

監督・管理の地位にある労働者（役職の名称で判断せず、実質的な管理・監督者）や経営者と一体的に行動する秘書などは、1週40時間、1日8時間の原則が適用されません。

●例外⑤

高度プロフェッショナル制度が導入されている場合は、職務範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象に、一定の手続きや健康確保措置を講じることが条件に、労働時間・休憩・休日の規制のほか深夜の割増賃金の規定が適用されません。具体的には、厚生労働省令により定められる、高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務についており、また従事する時間帯の選択や時間配分に関して広範な裁量が労働者にあり、使用者から具体的な指示を受けないことや、年収が1,075万円以上であること、本人の同意があることなど条件を満たしていることに加えて、労使委員会の決議や健康確保措置等の手続きも必要になります。