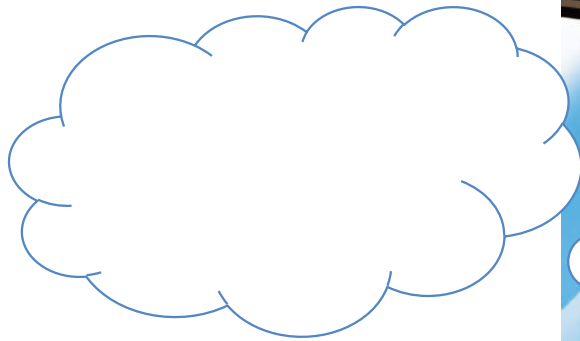

テーマ⑤ 労働時間

⑤-1

■店長に言われて始業時刻前に店舗の周辺を清掃している若者。何を考えているのでしょうか？
ところで、この時間分の時給はもらえる？



ねえねえ、このお掃除の時間って、店長は、街を綺麗にするボランティアだって言ってたけど、時給出ないの？
ちょっとおかしくない？

⑤-2

■店長に言われて始業時刻前に店舗の周辺を清掃している若者。何を考えているのでしょうか？
ところで、この時間分の時給はもらえる？

たしかに。出たときも帰るときも15分ずつ、タイムカードを押し前と押した後に店の周りを掃除するか、片付けるように言われる…。



ねえねえ、このお掃除の時間って、店長は、街を綺麗にするボランティアだって言ってたけど、時給出ないの？
ちょっとおかしくない？

《指導者の方へ》

- 労働時間や残業代は身近な話題ですが、法令の規定も複雑で、正確に理解するのは難しい点があります。
- 具体例や経験談を差し挟みながら解説していくことも考えられます。

労働時間って、どこからどこまで？

労働時間 = 明示・黙示を問わず、使用者の指揮命令下にある時間

次の①～⑩は労働時間に含むものとなるのが通常です。

- ① 実際に作業している、会議に参加している、などの時間
- ② 作業前の準備や作業後の片付け・掃除などしている時間
- ③ いつでも取り掛かれるように資材等の到着を待っている時間(手待ち時間)
- ④ 昼食休憩時間中に来客・電話当番をしている時間
- ⑤ 事業所内で更衣することが義務付けられている作業着などに着替えている時間
- ⑥ 参加を実質的に強制されている教育・研修を受けている時間
- ⑦ 安全衛生教育を受けている時間
- ⑧ 特殊健康診断を受診するのに要する時間
- ⑨ 運転交代要員として乗務したものの助手席で休息・仮眠している時間
- ⑩ 電話等に應對しなければならない泊まり勤務中の仮眠時間 など

◆ 使用者の明示の指示があったか否かを問わない。

◆ タイムカードの打刻時間が、常にそのまま、労働時間とは限らない。

労働時間の原則 週40時間まで、1日は8時間まで

1 働く時間の決まり(法定労働時間)

- 1日につき**8時間**以内
- 1週間につき**40時間**以内

2 休憩時間の決まり

- 1日の労働時間が**6時間**を超える場合 **45分以上**
- 1日の労働時間が**8時間**を超える場合 **60分以上**

3 休日の決まり(法定休日)

- 1週間に**1日**以上
- 4週間に**4日**以上



これを超えたり、下回ると労働基準法違反です(懲役6か月以下または罰金30万円)

残業には、36協定(サブロク協定)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もしくは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを**行政官庁**に届け出た場合においては、その**協定で定めるところによって労働時間を延長**し、又は**休日に労働**させることができる。
(労働基準法第36条（抜粋）)



一般に36協定『サブロク協定』と称されます

- 36協定で定める範囲を超えて残業や休日労働をさせた場合は、労働基準法違反です。
(懲役6か月以下または罰金30万円以下)
- 36協定だけあれば残業や休日出勤する義務が発生するわけではなく、別途、労働契約や就業規則に「時間外・休日に労働させることがある」旨の定めが必要です。

週44時間制の業種、柔軟な労働時間制度

特例措置 対象事業場

事業場の規模が1～9人の以下の事業では、法定労働時間は週44時間です。
〈商業、映画・演劇業(映画の製作を除く。)、保健衛生業、接客娯楽業〉

変形労働時間制

一定の要件を満たす場合に、一定期間内の労働時間を平均週40時間以内とすることにより、特定の週・日において法定労働時間を超えて働くことができる制度です。

- ① 1か月単位の変形労働時間制（特例措置対象事業場は平均週44時間以内）
- ② 1年単位の変形労働時間制（1日や1週の労働時間の上限があります）
- ③ フレックスタイム制（各日の出退勤時刻を労働者自身が決められる制度です）
（1か月以内の期間の場合には特例措置対象事業場は平均週44時間以内）
- ④ 1週間単位の非定型的変形労働時間制（事業場の規模が29人以下の小売業・旅館・料理店及び飲食店に限り、各日の労働時間をあらかじめ就業規則等で定めなくても、労使協定により、1週40時間の範囲で1日10時間まで労働させることができます）

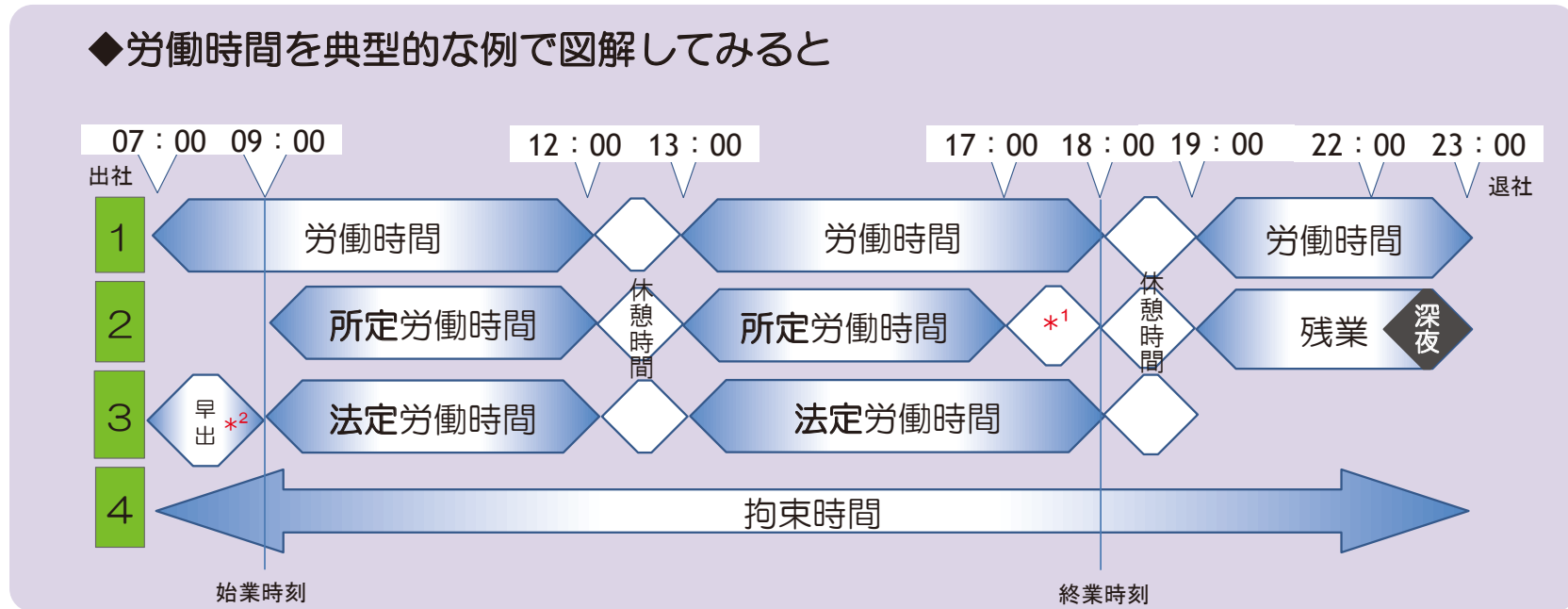
事業場外みなし 労働時間制

事業場外で働くため使用者による労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間働いたとみなす制度

裁量労働制

法令で定める特定の業務に従事するなど一定の要件を満たす場合に、法令で定める手続を行うことにより、あらかじめ定める労働時間働いたとみなす制度
(専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制があります)

「所定労働時間」と「法定労働時間」



◆**所定労働時間**：就業規則等で定められている働くべき時間。

◆**法定労働時間**：週40時間以内、1日8時間以内。仕事の繁閑に応じて活用できる変形労働時間制がある。

*1 法定内残業：所定労働時間を超えているが、法定労働時間を超えてはいない時間外労働時間（法定労働時間内の時間外労働時間）

早出 *2 早出残業：始業時間前に行う残業であり、賃金支払いの実務上の呼称。

早出の結果、実労働時間が法定労働時間を超過した場合は、法律上は時間外労働時間となり、当該時間分の割増賃金が支払われる。

◆**拘束時間**：休憩時間・手待ち時間・残業時間等を含む、始業から終業までの時間。

36協定(サブロク協定)を結んでも、無制限に残業させられるわけではない

- 36協定を締結しても、**時間外労働は月45時間、年間360時間までしか認められない**（通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合についても下表の右欄の時間数が限度）。

下記事情がない場合		月45(42)時間、 年間360(320)時間
通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合	時間外労働	①年720時間以内 ②月45時間超は年6か月まで
	時間外労働＋休日労働	①1か月100時間未満 ②2～6か月平均で 月80時間以内

()内の数値は、3か月を超え1年以内の変形労働時間制の場合

特別条項付き36協定であっても、罰則付きの上限規制が適用される

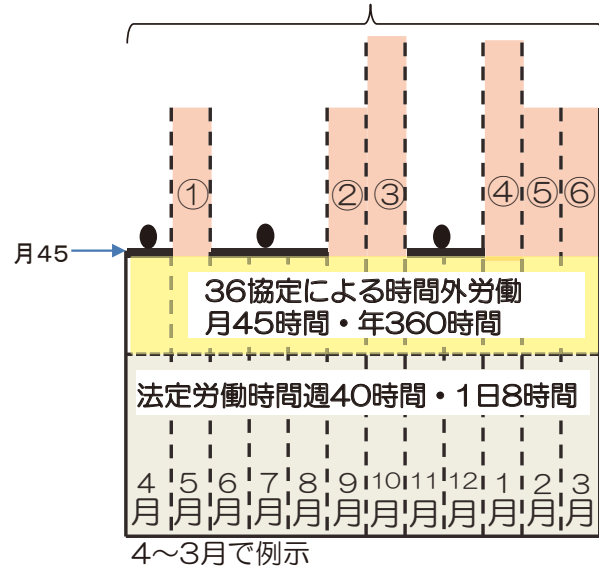
(1) 従来から「厚生労働大臣告示*¹による上限時間」は定められていた。しかし、いわゆる「特別条項付き36協定」を届け出れば、上限時間を超えて無制限で残業させることができた(罰則の適用がなかった)。

*¹ 超えると行政指導の対象。

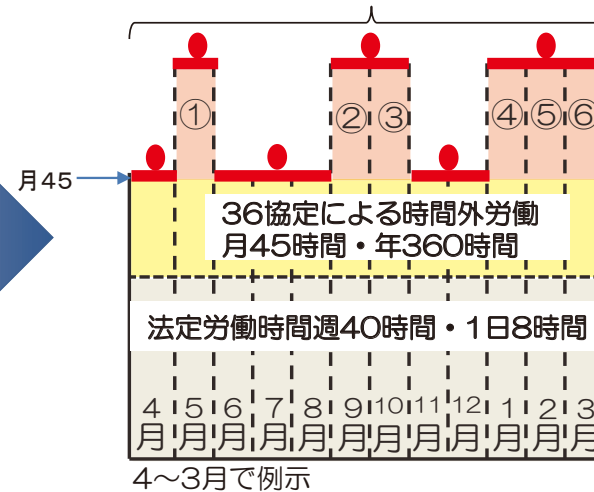
(2) 2019年4月(中小企業は2020年4月)からは、「特別条項付き36協定」による場合であっても超えられない罰則付きの上限が定められた。*²

*² 上限を超えて時間外・休日労働を行わせると、労働基準法違反として送検される場合がある。

①～⑥は36協定の特別条項による時間外労働部分。
しかし、①～⑥に上限がなく、事実上、無制限だった。



①～⑥は36協定の特別条項による時間外労働部分。
労働基準法による上限として、年720時間・複数
月平均80時間(含む休日労働)・月100時間未満
(前同)が絶対的な上限となる。



⑤-10

(参考) 労働時間規制における大企業・中小企業の区分

業種	資本金額 または出資総額		常時使用する 労働者数(企業単位)
小売業	5,000万円 以下	また は	50人以下
サービス業			100人以下
卸売業	1億円以下		300人以下
その他	3億円以下		

休憩時間のルール 「途中で」「一斉に」「自由に利用」が原則

1 6時間を超えたら45分以上、8時間を超えたら60分以上。

所定労働時間が8時間以内で、残業で8時間を超えた場合も、60分以上の休憩時間が必要となる。

2 労働時間の途中にとれる。

◆「遅刻」や「早退」と振り替えられない。

3 一斉にとれる。(例外あり)

◆次の業種には適用されない。

- ① 運輸交通業 ② 商業 ③ 金融・広告業、④ 映画・演劇業 ⑤ 通信業 ⑥ 保健衛生業
⑦ 接客娯楽業 ⑧ 官公署

◆前記①～⑧以外の業種では、労使協定の締結により一斉休憩としないこともできる。

4 自由に利用できる。

◆ただし、施設管理上必要な制限を設けることは可能とされている。

(会社敷地内で自由に過ごせるなら外出を許可制にすることも可能とされている)

⑤-12

休日のルール 「法定休日」と「所定休日」がある

法定休日 = 週に1日、または4週間に4日の休日を与えなければならない

1週目	2週目	3週目	4週目	5週目	6週目	7週目	8週目
休日2日	休日2日	休日0日	休日0日	休日0日	休日1日	休日2日	休日1日
	← 4週に休日2日しかない →						
		← 4週に休日1日しかない →					
			← 4週に休日3日しかない →				
↓ (起算日を明らかにして、その期間ごとに4週4日の休日が確保されていれば違法ではない。)							
← 4週に休日4日ある →			← 4週に休日4日ある →				
↑ 起算日				↑ 起算日			

「法定休日」に働かせる場合は休日労働となり、割増賃金は35%以上となる。

所定休日 = 就業規則等で定める会社の休日

「法定休日」ではない「所定休日」に働かせる場合は原則として時間外労働となり、割増賃金は25%以上となる。

「休日の振替」と「代休」

1 休日振替(あらかじめ)は、休日労働とはならない。

法定休日に労働させる場合に、あらかじめ別の日を休日とする(振り替える)ことにより、4週間に4日以上
の法定休日が確保されるならば、休日労働の割増賃金は原則不要。
ただし、時間外労働の割増賃金が必要となる場合があります。

2 代休(事後に休日を付与)する場合は、休日労働となる。

法定休日に労働させたあとで、代替りの休日を付与した場合でも、休日労働の割増賃金が必要。

3 週休2日制の場合の「法定休日」は何曜日？

就業規則などであらかじめ法定休日を明確にしている場合はその日。定められていない場合は事案ごとの
解釈となる。

4 国民の祝日に出勤しても休日労働にならないの？

国民の祝日に関する法律は、国民の祝日に休むことを義務付けてはいないので、国民の休日に労働させても
労働基準法違反とはならない。
ただし、国民の祝日の趣旨からは、労働者を休ませる一方で、賃金の減収を生じさせないことが望ましい。

⑤-14

年次有給休暇(有給・有休)の日数は、勤続年数に応じて増加する

パートタイマーの場合は、勤続年数と出勤日数に応じて日数が定まる。

所定労働時間・日数と年次有給休暇日数

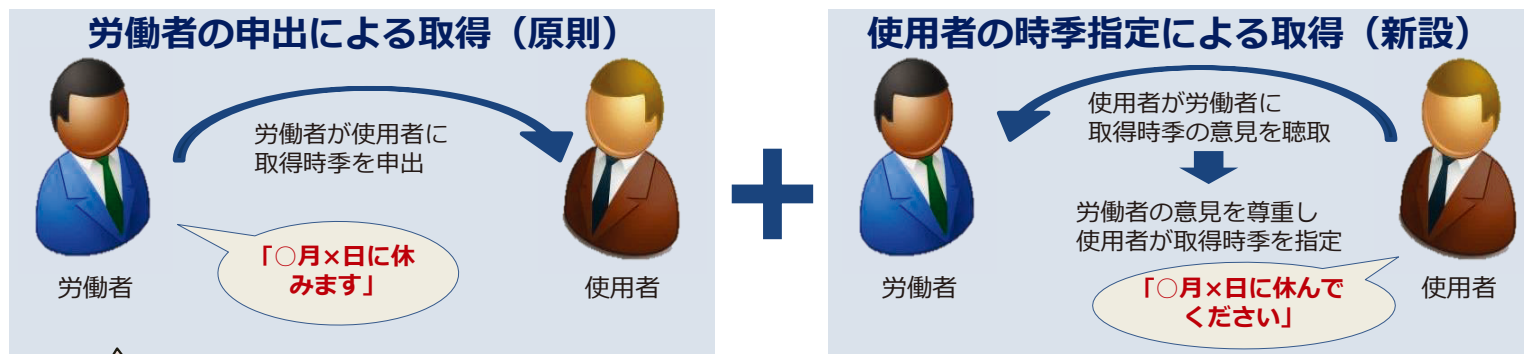
働くべき時間/週	働くべき日数		続けて働いた年月数						
	週	年	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月
30時間以上	—								
30時間未満	6日	—	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	5日								
	4日	169~ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121~ 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73~ 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48~ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※網掛は、パート・アルバイトなど労働時間が30時間未満で、勤務日数が少ない者への比例付与部分。なお、「1日8時間・週4日勤務」「1日2時間・週5日勤務」などは、比例付与ではなく通常の日数となります。

年次有給休暇の時季指定義務

年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務付け（2019年4月1日～）

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務付け。

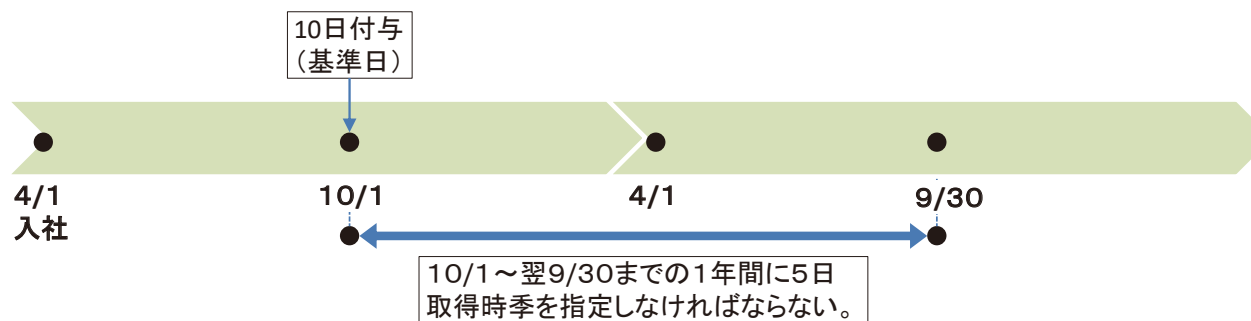


そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：58.3%

（令和4年就労条件総合調査）

（例）4/1入社の場合



年次有給休暇の時季指定義務のポイント

ポイント

- 対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者
(管理監督者を含む)
- 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える
- 労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除する必要がある
 - (例) ▶ 労働者が自ら5日取得した場合 ⇒ 使用者の時季指定は不要
 - ▶ 労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合 ⇒ "
 - ▶ 労働者が自ら3日取得した場合 ⇒ 使用者は2日を時季指定
 - ▶ 計画的付与で2日取得した場合 ⇒ " 3日 "
- 時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない
- 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存

