

# 1-3 労働時間・休憩・休日

✓ 時間外労働や休日出勤が多いのですが、法で労働時間の上限は決まっていないのですか？

◎ 法で定められている労働時間は、1日8時間・1週40時間(休憩時間を除く。)が原則です。

◎ 法で定められている労働時間を超える労働に対しては、「三六(さぶろく)協定の締結・届出」と「割増賃金の支払い」が義務付けられています。

◎ 罰則付きの時間外労働の上限は、原則として、月45時間・年360時間です。

## 労働時間とは

■ 「使用者の指揮監督下にある時間」をいい、始業時から終業時までの拘束時間から休憩時間を除いた時間になります。

■ 実際の業務をしていない手待時間(昼休みの電話当番など)や準備・整理時間(朝礼など)も労働時間になります。

## 労働時間の原則と例外

■ 労働基準法で定められている労働時間(法定労働時間)は、休憩時間を除き、原則として、1日8時間、1週40時間です。就業規則や労働契約書で定める、休憩時間を除く始業時から終業時までの時間(所定労働時間)は、この時間以下にしなければなりません。

■ ただし、商業、保健衛生業(病院、福祉施設、保育園等)、接客娯楽業(旅館、飲食店、公園・遊園地等)などで、労働者が常時10人未満の事業所は、特例として、1週44時間です。

■ 法定労働時間の例外として、災害等による臨時の必要がある場合のほか、①変形労働時間制、②三六協定による時間外労働・休日労働があります。

## 変形労働時間制

■ 毎週又は毎日の所定労働時間を、固定した労働時間数としないで、一定の期間内の総労働時間の枠内(法定)で、1日や1週、1か月の労働時間数に長短の変化を持たせるものです。

■ 変形労働時間の種類

1か月単位の変形労働時間制

(1か月以内の期間を平均して、1週40時間以内。特例事業所の場合、1週44時間以内)

1年単位の変形労働時間制

(1年以内の期間を平均して、1週40時間以内)

1週間単位の非定型的変形労働時間制

(労働者数が30人未満の小売・飲食店などで、次週の繁忙度により次週各日の労働時間を決め、1週平均40時間以内)

フレックスタイム制

(3か月以内の一定期間の総労働時間をあらかじめ定めておき、その枠内で各日の始業・終業の時刻を労働者が決めます。)

■ 変形労働時間制は就業規則又は労使協定で定め、労働基準監督署へ届け出ます。

## 三六(さぶろく)協定

- 労働基準法第36条により、使用者が労働者に時間外労働や休日労働をさせるには、労使で書面による協定(労使協定)を結び、労働基準監督署に届けことが義務付けられています。(三六協定を結ぶだけでなく、就業規則や労働契約に明記する必要があります。)
- 労働者の過半数が加入する労働組合のある事業所では労働組合と使用者が、それ以外では、労働者の過半数の代表者と使用者が、協定を結びます。

## 時間外労働の罰則付き上限規制

- 平成31年4月1日から、時間外労働(法定労働時間を超える残業)の上限規制に罰則が設けられました。
- 時間外労働の上限は、原則として、月45時間・年360時間(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間・年320時間)です。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、次の上限があります。
  - ①年720時間以内
  - ②複数月平均80時間以内(休日労働を含む。)
  - ③月100時間未満(休日労働を含む。)
  - ④原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月まで。
- 令和6年4月1日から、それまで適用を猶予されていた建設業(ただし災害時は適用外)、自動車運転者(ただし特別な事情がある場合の上限は年960時間以内)、医師(ただし特別な事情がある場合上限は医療体制の水準などにより設けられた区分ごとに年960~1,860時間以内)などにも適用されます。

## 休憩

- 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時間の休憩時間を、労働時間の途中に与えなければなりません。
- 休憩時間中は、労働者は、その時間を自由に利用することができます。就労のために待機しているような時間は、休憩時間にはあたりません。

## 休日

- 休日とは、労働提供義務のない日をいいます。使用者は、毎週少なくとも1日の休日(法定休日)を与えなければなりません。法定休日は、日曜日や祝日でなくても構いません。
- 就業規則で起算日を定めれば、4週間で4日の休日(変形休日制)とすることも可能です。
- 休日労働をさせたあとで、その休日労働の代わりに、通常の労働日に労働を免除することを「代休」と言います。労働した日は休日ですので、割増賃金の支払いが必要になります。
- 就業規則などで定めることにより、休日をあらかじめ別の日(労働日)に振り替え、代わりに、休日と定められていた日を労働日とすることができます(休日の振替)。この場合、労働する日は労働日で休日ではないため、割増賃金の支払いは必要ありません。

### 労働時間・休憩・休日に関する関係機関・相談先

- ☞ 労働基準監督署(42ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)