

1. 労働基準法の労働時間

第 32 条（労働時間の原則）

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。
- ③ 特例は別紙参照

2. 拘束時間と労働時間

拘束時間とは 労働者が会社に入社してから退社するまでの時間をいいます。

- ① 労働時間 使用者の指揮監督下にある時間
- ② 休憩時間 労働時間の途中で、労働から離れることが保障されている時間。
- ③ 構内自由時間 入社から労働までおよび労働終了後退社までの自由利用時間。

労働時間とは 労基法でいう「労働時間」とは「**使用者の指揮監督下にある時間**」をいいます。必ずしも現実に精神または肉体を活動させている時間だけに限られません。

- ① 実作業時間 実際に作業を行っている時間です。
- ② 手待時間 トラックに 2 名の運転手が交替勤務し、助手席で休憩、仮眠の時間など。
- ③ 準備・整理時間 労働に必要な準備、引継と作業後の整理、清掃等の時間。
- ④ 教育・研修時間 実質的に出席の強制があるかないかで判断する。

3. 時間外・休日労働・深夜業

時間外労働とは 労基法で定められた 1 週 40 時間、1 日 8 時間を超えて働く時間のことです。（25%以上割増）

休日労働とは 法定休日（労基法に基づき週 1 回または 4 週 4 回の付与義務がある休日）に労働させることをいいます。（35%以上割増）（第 36 条）

深夜業とは 午後 10 時から午前 5 時までの間の労働のことです。（25%以上割増）

4. 時間外・休日労働に関する労使協定（36 協定）

使用者は、過半数労働者を組織する労働組合とこの労使協定を結び、労基署に届け出ることにより、適法に法定の労働時間を超えて、または法定休日に労働させることができます。この協定は、労基法第 36 条に基づく協定であることから、一般に 36 協定といわれています。この 36 協定を結ぶ以外に適法に時間外・休日労働を行わせることができるのは、①災害等により臨時の必要がある場合、②公務によって臨時の必要がある場合の 2 つです。

別紙参照

5. 時間外労働の限度基準

一般労働者の限度基準

- (1) 使用者と過半数労働組合の代表者等は、時間外労働・休日労働の協定においてその限度額を次の 3 つについて定めなければなりません。
 - ① 1 日
 - ② 1 日を超え 3 ヶ月以内の期間
 - ③ 1 年間
- (2) 上記 (1) の②と③の時間は、下記の時間の限度内でなければなりません。

一般労働者の時間外労働の限度時間

一定期間	一般労働者の限度時間	1年変形制の限度時間
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ヵ月	45時間	42時間
2ヵ月	81時間	75時間
3ヵ月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

6. 事業場外労働に関するみなし労働時間

事業場外労働とは

事業場の外で働くため、使用者が実労働時間を把握できない業務のことです。（労基法38条の2）たとえば、営業、新聞、雑誌等の取材業務、出張等が該当。ただし、次のような場合は、事業場で働いても実労働時間が把握できるので、みなし制は適用されず、実労働時間どおり取扱われます。

- ① 何人かのグループで働いており、その中に労働時間の管理をする者がいる場合。
- ② 無線、ポケットベル等により使用者の指示を受けながら働く場合。
- ③ 事業場で訪問先、帰社時刻等指示を受けた後、事業場で指示通り働き、その後の事業場に戻る場合。

労働時間の取扱い方

使用者は、次の①から③までの取扱いができます。

- ① 所定労働時間働いたとみなす。
- ② その業務を遂行するためには、通常、時間外労働を行うことが必要な場合は、その時間働いたものとみなす。たとえば、所定労働時間が1日8時間のところ、9時間の労働が必要であれば1時間の時間外労働をしたとみなすことができます。
- ③ 労使協定を結び、みなし労働時間が法定労働時間を超える場合は、労基署長に届け出なければなりません。

7. 休日の振替と代休の違い

休日の振替とは

あらかじめ所定休日に定められている日（たとえば日曜日）を労働日とし、その代わりに他の労働日（例えば木曜日）を休日にするものです。日曜日に働かせ、木曜日に休ませることになりますが、この場合は、入れ替わって新たに労働日となった日（日曜日）に働くもので、休日労働ではありません。

休日振替の要件

次の3要件を満たさなければなりません。

- ① 就業規則に、休日の振替を行うことができること、どのような場合に振替を行うか、振替日を定めておく。

- ② 所定休日がくる前に振替休日を対象労働者に具体的に示す。
- ③ 少なくとも4週4日の法定休日が確保されるように行う。(したがって、振替日は4週以内に特定しなければならない。)

代休とは

所定休日(例えば日曜日)に働かせ、その代わり労働日(例えば木曜日)に労働を免除することです。代休における所定休日(日曜日)の労働は休日労働となります。休日労働の割増賃金(35%以上)を支払わなければなりません。