

5 労働時間

労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいいます。

そして、就業規則等に定められた通常労働日の1日あたりの労働時間で、休憩時間を除いた時間を「所定労働時間」といいます。

労働基準法では、使用者は労働者に休憩時間を除き、1日については8時間、1週間については40時間(これを「法定労働時間」といいます。)を超えて労働させてはならないとしています(労基法第32条)。

ただし、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業(映画の製作の事業は除く)、保健衛生業、接客娯楽業(特例措置対象事業場)については、1週44時間の例外が認められています。

休憩時間

休憩時間とは、労働時間の途中に、労働から離れることが保障された時間のことをいいます。

使用者は、労働時間が6時間を超えるときには45分以上、8時間を超えるときには1時間以上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(労基法第34条)。

また、休憩時間は、労使協定を締結した場合を除いて、全労働者に一斉に与えなければなりません(法律で適用除外とされている運輸交通業・商業・接客娯楽業等の業種については労使協定不要)。

さらに、使用者は、休憩時間を自由に利用させなければなりません。

休憩時間は、労働者の疲労の回復を図り、健康の保持と作業能率の向上を期することを目的としていますので、その時間については、完全に労働から解放することが必要となります。いつ仕事を命じられるかもしれない状態で休んでいる、いわゆる「手待時間」は、休憩時間とはいえません。労働時間となりますので、注意が必要です。

変形労働時間

変形労働時間制とは、業務の繁閑や特殊性に応じて、労使が工夫しながら労働時間の配分を行い(所定労働時間の弾力的運用)、全体としての労働時間の短縮を図るものです。

変形労働時間制には、次のものがあります。

(1)1か月単位の変形労働時間制(労基法第32条の2)

就業規則または労使協定等により、1か月以内の一定の期間を平均して、1週間の労働時間が40時間(特例措置対象事業場は44時間)を超えない定めをすることによって、1日8時間・1週40時間を超えて労働させることができる制度です。

この場合、使用者は当該労使協定を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

(2)フレックスタイム制(同法第32条の3)

1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業・終業の時刻を自主的に決定して働く制度です。

この制度を採用するには、

- ①就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることを規定すること
- ②労使協定において、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日の労働時間などを定めることが必要です。

(3)1年単位の変形労働時間制(同法第32条の4)

労使協定により、1年以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以内の範囲にした場合、1日8時間・1週40時間を超えて労働させることができる制度です。

使用者は、当該労使協定を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

(4)1週間単位の非定型的変形労働時間制(同法第32条の5)

労働者規模30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店の事業において、労使協定により、1週間単位で1日について10時間まで労働させることができる制度です。

使用者は、当該労使協定を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

裁量労働制

業務の性質上、その業務の遂行の方法や時間の配分などに関し、使用者が具体的な指示をせずに、実際の労働時間数とは係わりなく、労使協定や労使委員会の決議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種類があります。

(1) 専門業務型裁量労働制(労基法第38条の3)

◆ 次の19業務を行う労働者が対象となります。

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 ②情報処理システムの分析・設計 ③新聞・出版事業の記事の取材・編集又は放送番組制作の取材・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の創作 ⑩証券アナリスト ⑪金融商品の開発 ⑫大学での教授研究 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

この制度を導入する場合には、労使協定により、使用者が次の措置を講ずることを定めなければなりません。この労使協定は労働基準監督署に届出する必要があります。

- ア 労働時間の状況に応じた労働者の健康・福祉を確保するための措置
- イ 苦情の処理に関する措置
- ウ 労働者ごとに講じたア及びイの記録を協定の有効期間及びその期間満了後3年間保存すること

(2) 企画業務型裁量労働制(労基法第38条の4)

◆ 事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社などにおいて企画、立案、調査及び分析を行う労働者が対象となります。

この制度は、労使委員会委員の5分の4以上の賛成により決議し、その決議を労働基準監督署に届出た場合に導入できます。

事業場外労働のみなし労働時間制

労働者が事業場外で業務に従事した場合に労働時間の算定が難しいときは、所定労働時間労働したものとみなされます(労基法第38条の2)。

その業務を行うためには、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、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」または労使協定で定めた時間労働したものとみなされますが、労使協定を所轄労働基準監督署に届出する必要があります。

近年、働き方の多様化に伴い、パートタイム労働者などが増加する一方で、正社員等については長時間労働により、十分な生活時間が確保できないなどの問題もあります。

そこで、労働時間等設定改善法では、労使による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な取組を促進するための特別の措置を講じることを目的としています。

事業主等は、労働時間等の設定の改善を図るに当たり、労働者と十分に話し合い、次に掲げる労働者の健康と生活に配慮した措置を講ずるよう努めなければなりません。

また、同法第4条第1項の規定に基づき、事業主及びその団体が、労働時間等の見直しに向けて具体的取組を進める上で参考となる事項を定めた「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」が策定されました。

*「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」のポイントは下記のとおりです。

◆基本的な考え方

(1)労働時間等の設定の改善を含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、①少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であり、②企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものです。

(2)経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要です。

(3)「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要です。

(社会全体の目標値)

- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までの目標として、2008年(10%)の5割減
- 年次有給休暇取得率70%

◆事業主が取り組むべき一般的な事項

①労使間の話し合いの機会を整備しましょう。

- ・ 労働時間等設定改善委員会の設置、開催 など

②年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。

- ・ 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
- ・ 計画的な年次有給休暇の付与
- ・ 取得率の目標設定の検討 など

③所定外労働を削減しましょう。

- ・ 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- ・ 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) など

④労働者各人への健康と生活へ配慮しましょう。

- ・ 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- ・ 育児・介護を行っている労働者
- ・ 単身赴任中の労働者
- ・ 自発的な職業能力開発を行う労働者 など