

8 労働時間・時間外労働

1. 法定労働時間（労基法第32条、労基則第25条の2）

事業主は、労働者を原則として1週40時間、1日8時間を超えて働かせてはなりません。ただし、商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業及び接客娯楽業で、常時10人未満の労働者を使用する事業場については、特例措置事業場として、1日8時間、1週44時間とする特例措置が認められています。労働契約や就業規則等で定める所定労働時間は、法定労働時間を超えることはできません。

2. 休憩時間（労基法第34条）

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時間の休憩を労働時間の途中に、労働者に一斉に与えなければなりません。なお、運輸交通業、商業、通信業、接客娯楽業等については、業務の性質上、休憩時間を一斉に与えなくても良いことになっています。その他の業種では、労働者の範囲と休憩時間の与え方を労使協定で決めておけば、一斉に与えないことが可能です。

また、いわゆる「手待ち時間」（実際に作業していないけれども、業務の指示を受けたときにはすぐ就労できるようにするための待機時間）や電話番号の「昼休み当番」などは、労働者が自由に休憩時間を利用することができないことから、休憩時間を与えたことにはなりませんので注意が必要です。

3. 休日（労基法第35条）

労働契約上、労働者が労働しなくても良い日を休日といいます。

休日の最低基準として、使用者は、労働者に毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。ただし4週4日制はあくまで例外であり、「4週間」の起算日については就業規則等により明らかにする必要があります。

4. 時間外労働・休日労働（労基法第36条1項、4～6項）

法定労働時間を超えて労働させたり、休日に労働させたりする場合には、使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は過半数を代表する労働者と協定を結び、労働基準監督署長に届け出なければなりません。（この労使協定のことを、36協定（サブロク協定）などといいます。）

働き方改革関連法に伴う労働基準法の改正により、時間外労働の上限や、臨時的な特別の事情がある場合に労使協定で定められる労働時間の上限等について法律で定められ、罰則も設けられました。

時間外労働の上限規制

時間外労働の上限は原則として月 45 時間、年 360 時間です。

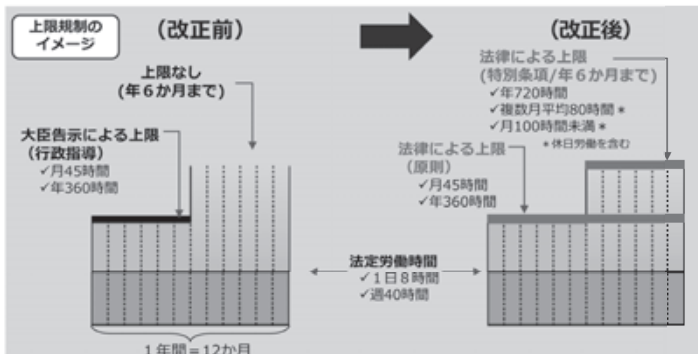
臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。

- ① 時間外労働が年 720 時間以内
- ② 時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満
- ③ 時間外労働と休日労働の合計について、「2 か月平均」「3 か月平均」「4 か月平均」「5 か月平均」「6 か月平均」が全て 1 月あたり 80 時間以内
- ④ 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月が限度

（注）特別条項の有無に関わらず、時間外労働と休日労働の合計は、1 年を通して常に、月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内にしなければなりません。なお、時間外労働が月 45 時間、年 360 時間以内であれば特別条項の締結・届出の必要はありません。

中小企業における上限規制の適用は令和 2 年 4 月 1 日ですが、同年 3 月 31 日までの期間を含んだ 36 協定については、協定の初日から 1 年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されませんでした。（中小企業の範囲は、2 ページを参照してください。）しかし、中小企業においても有効期間の始期が令和 2 年 4 月 1 日以降の 36 協定を締結する際は、上記の上限が適用されます。また所轄労働基準監督署への届出様式も変更されていますのでご注意ください。

また、建設事業・自動車運転の業務・医師等については、令和 6 年 3 月 31 日までの 5 年間、一部又は全ての適用が猶予されます（猶予後の取扱いはそれぞれ異なります）。新技術・新商品等の研究開発業務については、適用除外となりますが、一定以上の労働時間となった場合には、医師の面接指導が義務付けられました（P37 参照）。



厚生労働省発行「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」より

5. 割増賃金（労基法第37条）

法定労働時間を超えて労働させる場合、①月60時間までの時間外労働については通常の賃金の2割5分以上（月45時間超から60時間までは25%を超える割増率で支払う努力）、②月60時間を超える時間外労働については5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。（※中小企業については、②は適用を猶予されていましたが、令和5年4月1日から適用されます。）なお、②の部分については、労使協定により、割増賃金の支払いに代えて代替休暇を付与することもできます。

また、法定休日に労働させる場合には3割5分以上、深夜労働（午後10時から午前5時まで）の場合には2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

【一般的な時間外労働・休日労働の割増率】

（1日の所定労働時間が7時間、時給1,500円の場合）

《労働日》

9:00		17:00		18:00	22:00	翌日 5:00
所定労働時間 7時間 (休憩 1時間)		所定時間外労働時間 1時間 (割増分の支払は任意)		時間外労働 25%以上	深夜労働 25%以上	時間外労働 25%以上

法定労働時間（8時間）

時給 1,500円以上

時給 1,875円以上

時給 2,250円以上

《休日》

9:00		22:00		24:00	翌日 5:00
休日労働 35%以上		休日労働 35%以上		深夜労働 25%以上	深夜労働 25%以上
				時間外労働 25%以上	

時給 2,025円以上

時給 2,400円以上

時給 2,250円以上

なお、労働時間の計算は、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」とされ、この「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む（昭和23年基発第769号）とされています。近年、副業や兼業など、複数の事業場で労働する労働者が増え、副業・兼業の促進に関するガイドラインが策定されていますが、同一の事業主の下で複数の事業場で働く場合も、異なる事業主の下で働く場合でも、労働時間の算定は通算とされ、法定労働時間を超えた部分には割増賃金を支払わなければなりません。詳しくは通達（副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について（令和2年基発0901第3号））をご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T201005K0070.pdf>

6. 労働時間と労働日はパートタイム・有期雇用労働者の事情を十分に考慮して (指針第3の1)

パートタイム・有期雇用労働者の多くは、仕事と家庭を両立させるため、自分の都合に合う時間等を考え勤務しています。したがって、労働時間や労働日を定めたり、または変更したりする時は、そのパートタイム・有期雇用労働者の事情を十分に考慮するように努めましょう。

また、できる限り所定労働時間を超えたり、所定労働日以外の日に労働をさせたりしないように努めましょう。例外的に所定外に労働をさせることがある場合には、雇入れの際に、所定労働時間を超えて、または所定労働日以外の日に労働させることがあることやその程度について明示するように努めましょう。

7. 変形労働時間制

労働時間 1 週 40 時間、1 日 8 時間の原則には、例外があります。変形労働時間制は、使用者と労働者が、自らの工夫で労働時間を弾力化し、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことによって、労働時間を短縮することを目的とする制度です。

基本的には、業務量に繁閑の波があり、ある程度、繁忙期と閑散期の周期を予測できる事業場を想定しています。

(1) 1 か月単位の変形労働時間制

(労働基準法第 32 条の 2、同法施行規則第 12 条の 2 の 2 第 2 項)

1 か月以内の一定期間を平均し、1 週間の労働時間が 40 時間（特例措置事業場は 44 時間）以下であれば、特定の日や週に、1 日及び 1 週間の法定労働時間を上回る所定労働時間を設定することができる制度です。

この制度は、労使協定を締結し労働基準監督署長に届け出るか、就業規則等に定め周知することなどによって導入できます。労働時間の長さや、始業・終業時刻、起算日等については、具体的かつ明確に定める必要があります。

(2) フレックスタイム制

(労働基準法第 32 条の 3、同条の 3 の 2、同法施行規則第 12 条の 3)

一定の期間（清算期間）の総労働時間をあらかじめ決めておき、労働者がその範囲内で、各日の始業及び終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度です。

導入にあたっては、就業規則等において、始業・終業時刻を労働者の決定に委ねることを定めることと、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 日の労働時間などについて定めた労使協定を締結する必要があります。また、フレキシブルタイム（いつ出社又は退社しても良い時間帯）とコアタイム（必ず勤務しなければならない時間帯）を設ける場合には、その開始・終了時刻を定めておかなければなりません。

清算期間については、3か月以内となります。ただし、清算期間が1か月を超える場合には、①清算期間全体の労働時間が週平均40時間を超えないこと、②1か月ごとの労働時間が週平均50時間を超えないことの両方が必要となり、それを超えた場合は時間外労働となります。また、1か月を超えるフレックスタイム制は、締結した労使協定は、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

(3) 1年単位の変形労働時間制

(労働基準法第32条の4、同法施行規則第12条の4)

1か月を超え1年以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間以下であれば、特定の日や週について、1日10時間、1週52時間を限度に働かせることができる制度です。ただし、対象期間を平均した1週間あたりの労働時間は40時間を超えないこと（特例措置事業場においても同様）、連続して労働する日数は原則として最長6日までとするなどの制限があります。

また、変形労働時間の対象期間が3か月を超える場合には、週48時間を超える所定労働時間を特定した週が連続3週以内、3か月ごとに区切った対象期間内に週48時間を超える所定労働時間を特定した週が3つ以内となるようにしなければならず、対象期間における労働日数の限度は1年あたり280日（下記計算式参照）、時間外労働の上限は年間320時間とされています。

〈対象期間が3ヵ月を超える場合の労働日数の限度〉

$$280 \text{ 日} \quad \frac{\text{対象期間の歴日数}}{365}$$

(4) 1週間単位の非定型的変形労働時間制

(労働基準法第32条の5、同法施行規則第12条の5)

日によって業務に著しい繁閑が生じることが多く、しかも直前になるまで状況がわからないため、就業規則等に労働時間を定めておくことができない場合、30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店のみ、1週間の労働時間が40時間以下の範囲内であれば、1日10時間まで働かせることができる制度です。

制度の導入にあたっては、労使協定を締結して労働基準監督署長に届け出ること、就業規則等に定めること、前の週までに各日の労働時間を書面で労働者に通知することが必要です。

8. みなし労働時間制

社外で活動することがほとんどである営業担当者や、仕事の進行管理を自分でやっている研究員のように、仕事の内容によっては、使用者による労働時間の把握が困難な場合があります。

そこで、労働基準法では、このような労働者を対象に、ある一定の時間だけ働いたものとみなす、みなし労働時間制の適用を認めています。

(1) 事業場外労働のみなし労働時間制（労働基準法第38条の2）

事業場外労働のみなし労働時間制とは、労働者が、営業など会社の外で仕事をするために労働時間の算定をすることが困難な業務について、通常の所定労働時間だけ働いたものとみなすという制度です。

その業務を遂行する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」働いたものとみなされます。この場合に、労使協定で「当該業務の遂行に必要となる時間」を定めた場合には、その時間労働したものとみなされます（労働基準法38条の2第1項ただし書き、第2項）。

ただし、事業場で働く場合であっても、以下のように労働時間の算定が可能な場合は「みなし労働時間」の適用はありません。

- ・グループで業務に従事しており、その中に労働時間管理者がいる場合。
- ・携帯電話等により、随時使用者の指示を受けながら労働している場合。
- ・訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を事業場で受けた後、事業場外で指示どおりに労働し、その後事業場にもどる場合。

(2) 裁量労働制

裁量労働制とは、業務の遂行手段や時間配分について、使用者が細かく指示するのではなく、労働者本人の裁量にまかせ、実際の労働時間数とは関係なく、労使の合意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つのタイプがあります。

① 専門業務型裁量労働制（労働基準法第38条の3、同法施行規則第24条の2の2）

専門性が高く、業務遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、その業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関して使用者が具体的に指示をすることが難しい業務について導入が認められています。具体的には、19の専門業務に限って認められます。

【厚生労働省令で定める業務】

- 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の業務
- ② 情報処理システムの分析又は設計の業務
- ③ 新聞、出版、放送における取材、編集の業務
- ④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザイン考案の業務
- ⑤ 放送番組、映画等におけるプロデューサー、ディレクターの業務

【厚生労働大臣告示で定める業務】

- ⑥ コピーライターの業務
- ⑦ システムコンサルタントの業務
- ⑧ インテリアコーディネーターの業務
- ⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- ⑩ 証券アナリストの業務
- ⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ⑫ 大学における教授研究の業務
- ⑬ 公認会計士の業務
- ⑭ 弁護士の業務
- ⑮ 建築士（一級・二級建築士及び木造建築士）の業務
- ⑯ 不動産鑑定士の業務
- ⑰ 弁理士の業務
- ⑱ 税理士の業務
- ⑲ 中小企業診断士の業務

- ② 企画業務型裁量労働制(労働基準法第38条の4、同法施行規則第24条の2の3)
 事業の運営についての企画、立案などについての業務であり、業務遂行のためにその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、その業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこととする業務について導入し得る制度になっています。

	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
根拠規定	労働基準法第38条の3	労働基準法第38条の4
採用条件	労使協定の締結、労働基準監督署への届出	労使委員会における委員の5分の4以上の多数議決による決議と労働基準監督署への届出
対象事業場	制限なし	対象業務が存在する事業場
対象業務	<p>専門性が高く、業務の遂行の手段や時間配分に関する具体的な指示をすることが難しい業務</p> <p>(1)研究開発、(2)情報処理システムの分析・設計、(3)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創作、(10)証券アナリスト、(11)金融商品の開発、(12)大学における教授研究、(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</p>	<p>次の4つの要件すべてを満たす業務</p> <p>(1)事業の運営に関するものであること (2)企画、立案、調査及び分析の業務であること (3)業務遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があると、業務の性質に照らして客観的に判断される業務であること (4)企画・立案・調査・分析という相互に関連しあう作業を、いつ、どのように行うか等について、使用者が具体的な指示をせず、広範な裁量が労働者に認められている業務であること</p>
協定・決議事項	<p>①対象業務の特定</p> <p>②当該業務の遂行の手段及び時間配分等に関し、労働者に対し具体的な指示をしないこと</p> <p>③労働したものとみなす時間</p> <p>④対象業務に従事する労働者の健康及び福祉を確保するための措置の具体的内容</p> <p>⑤対象業務に従事する労働者からの苦情の処理のため実施する措置の具体的内容</p> <p>⑥協定の有効期間 ※3年以内とすることが望ましい</p> <p>⑦記録の保存 ※協定の有効期間中及びその満了後3年間</p>	<p>①対象業務の範囲</p> <p>②対象労働者の具体的な範囲 (例：大学の学部を卒業して5年以上の職務経験、主任(職能資格0級)以上の労働者など)</p> <p>③労働したものとみなす時間</p> <p>④対象業務に従事する労働者の健康及び福祉を確保するための措置の具体的内容</p> <p>⑤対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置の具体的内容</p> <p>⑥制度の適用について労働者本人の同意を得なければならないこと及び同意しなかった労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと</p> <p>⑦決議の有効期間 ※3年以内とすることが望ましい</p> <p>⑧記録の保存 ※決議の有効期間中及びその満了後3年間</p>
導入効果	実際の労働時間と関係なく、労使協定で定めた時間、労働したものとみなす	実際の労働時間と関係なく、労使委員会で定めた時間、労働したものとみなす

(3) 深夜業・休日に関する規定は適用されることに注意

なお、みなし労働時間を設定しても、労働基準法の休憩、深夜業、休日（P24参照）に関する規定が適用されますので注意が必要です。したがって、深夜や休日労働については、割増賃金を支払う必要があります。

また、近年、長時間労働を原因とする労働者の健康障害が問題となっています。たとえ裁量労働制の適用者であっても、客観的な方法により労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません（労働安全衛生法第66条の8の3、安衛則第52条の7の3）。