7 パートタイム・有期雇用労働者と労働時間・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）

使用者は、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、法定労働時間を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。

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 分以上、８時間を超える場合には少なくとも１時間以上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定めておけば、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日以上の休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、あらかじめ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。）

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ることになり、罰則も設けられました。

時間外労働の上限規制

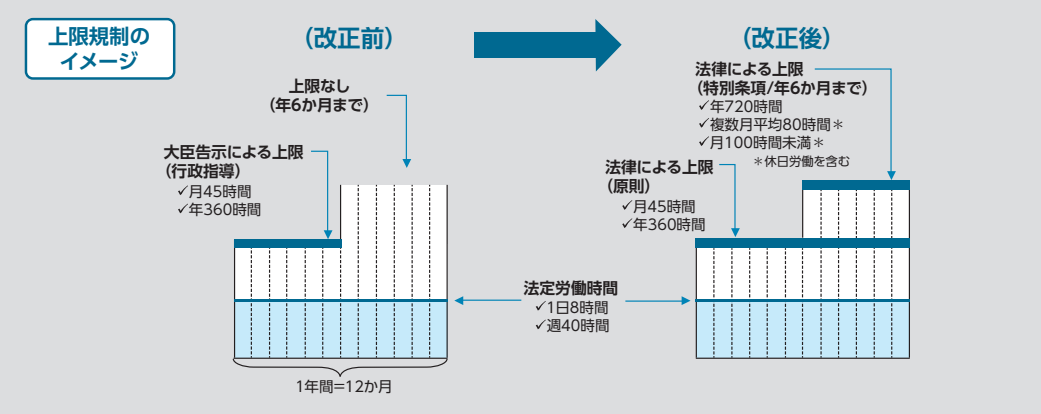
時間外労働の上限は原則として月 45 時間、年 360 時間です。

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。時間外労働が月 45 時間以内であれば特別条項の必要はありませんが、休日労働が増え、合計労働時間が月 100 時間以上になると法律違反となります。

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ています。



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

また、一部業種（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 日までの間、適用が猶予されていましたが、令和６（2024）年４月から、次の内容（特例）の時間外労働の上限規制が適用されています。　※詳しくは、厚生労働省の建設業・ドライバー・医師の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススメ」をご覧ください。https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/

事業・業務	令和６（2024）年４月以降の取扱い（適用内容）
工作物の建設の事業	災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、２～６ヶ月平均 80 時間以内とする規制は適用されません。
自動車運転の業務	特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年 960 時間となります。 時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、２～６ヶ月平均 80 時間以内とする規制が適用されません。 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年６ヶ月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師	特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大 1860 時間となります。 時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、２～６ヶ月平均 80 時間以内とする規制が適用されません。 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年６ヶ月までとする規制は適用されません。 医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	上限規制がすべて適用されます。

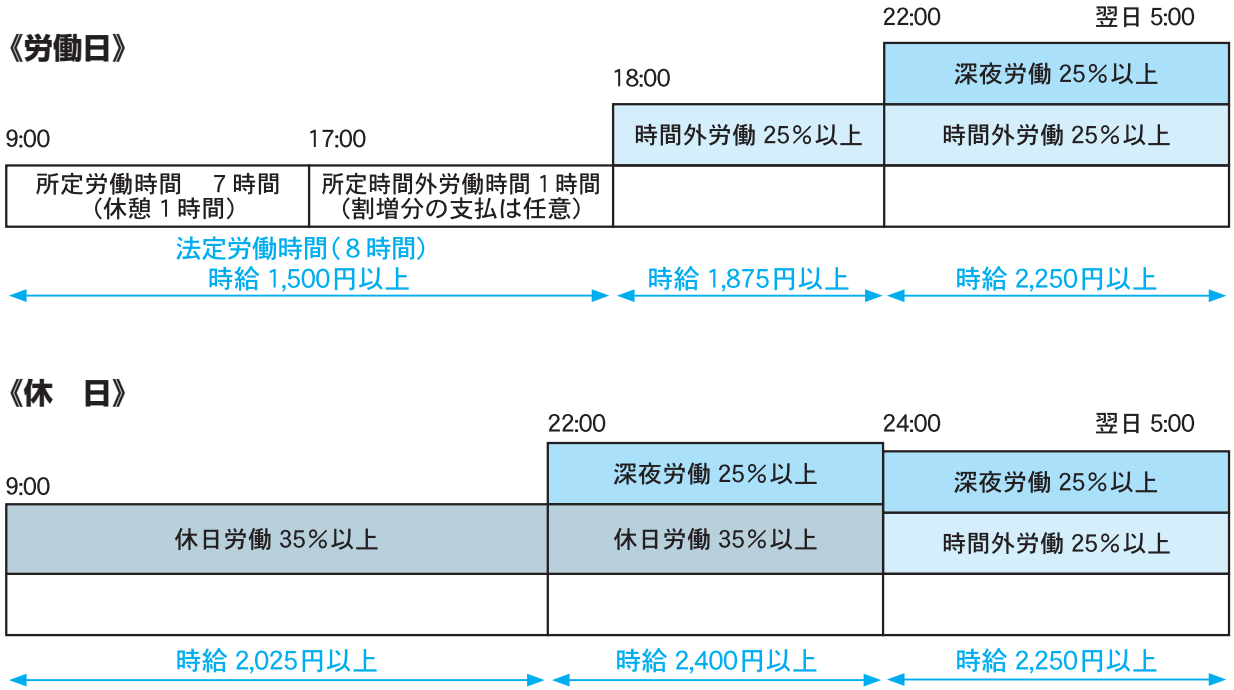
5 割増賃金（労基法第 37 条）

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、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（令和５年４月１日から中小企業にも適用されました）。

また、③法定休日に労働させる場合には３割５分以上、④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。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。（実際に代替休暇を取得するか否かは労働者の意思により決定されます。）

【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）



※≪休日≫の例は、法定休日が連続しない場合です。

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２）

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。