

『 労働時間一原則 』

今月のテーマは、「労働時間一原則」です。

● 労働基準法第32条第1項及び2項「労働時間」の条文

1. 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
2. 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について8時間を超えて、労働させてはならない。

● 「労働時間」とは

労働基準法が規制する労働時間とは、労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間(拘束時間)から休憩時間を除いた実労働時間を意味します。

また、実労働時間には、現実に作業に従事している時間のみならず、作業と作業との間の待機時間としての手待時間も含まれると解されています(昭33.10.11基収6286号)。

さらに、労働基準法第89条に規定されている就業規則で記載される始業時から終業時までの時間から所定の休憩時間を差し引いた時間が所定労働時間と呼ばれます。仮に就業規則に1日9時間の所定労働時間を定めたとしても、「1日8時間を超えてはならない」との定め違反していますので、1時間は無効となります。

なお、1日の法定労働時間については、15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間の者(児童)を労働基準監督署長の許可を得て使用する場合については、修学時間(その日の授業開始時刻から授業終了時刻までの時間から、休憩時間を除いた時間)を通算して7時間(1週間については、修学時間を通算して40時間)とされています(労働基準法第60条第2項)。

● 「一週間」とは

本条でいう「一週間」とは、これが単に継続した7日間を意味するか、あるいは、日曜日から土曜日までを意味するかについては条文上明らかではありません。したがって、具体的には当該事業場における就業規則その他において定めるところによりますが、就業規則等に特段の定めが無い場合は、日曜日から土曜日までの歴週を意味す

るものと解されています（昭 63. 1. 1 基発 1 号他）。

● 法定労働時間の特例

週の法定労働時間は 40 時間ですが、特例として、労働基準法施行規則第 25 条の 2 第 1 項において、次のとおり別段の定めがされています。

『商業、映画・演劇業（ただし映画の製作の事業を除く）、保健衛生業及び接客娯楽業の事業のうち、常時 10 人未満の労働者を使用するものについては、一週間について 44 時間、1 日について 8 時間まで労働させることができる。』

上記のとおり、当該特例規定については、業種は限定的に列挙されており、また、人数（常時使用される労働者数）は 10 人未満とされていますが、例えば、次のようなケースの場合、労働者数はどのように判断するべきでしょうか。

（ケース）

労働者数がボーダーライン（9 人）である A 社（映画・演劇の会社）において、労働者数が頻繁に変化している場合や、2～3 か月の期間雇用者の採用により 10 人以上の規模となるケース。

労働者数の判断は、事業場の通常の状態によって判断するものであり、臨時的に労働者を雇い入れた場合や欠損が生じた場合については労働者数の変更があったものとして扱わないと解されます。もっとも、ボーダーライン上にあるような事業場については、できるかぎり週所定労働時間を 40 時間以下にすることが望ましいとされています（昭 63. 3. 14 基発 150 号ほか）。

なお、例えば、週 2 勤務のパートタイム労働者は事業場の規模を決める場合の労働者数に入るか否かについては、継続的に当該事業場で労働している者は、労働者数に入ると解されています（昭 63. 3. 14 基発 150 号）。

● 「一日」とは

「一日」とは、原則として、午前 0 時から午後 12 時までの暦日を意味します。

ただし、1 勤務が 2 暦日にまたがる場合は、たとえ暦日を異にする場合でも 1 勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の 1 日の労働となります。

● 「労働させ」とは

「労働させ」とは、一般的に使用者の指揮監督のもとにあることを意味し、必ずしも現実に精神又は肉体を活動させていることを要件とはせず、したがって、例えば、貨物取扱いの事業場において、貨物の積込係が貨物自動車の到着を待機して身体を休めている場合や運転手が 2 名乗り込んで、交替で運転に当たる場合において運転しない者が助手席で休息し、又は仮眠しているときであってもそれは「労働」であって、

その状態にある時間（一般に「手待時間」といいます。）は労働時間であると解されています（昭 33. 10. 11 基収 6286 号）。

● 手待時間と休憩時間の違い

手待時間と休憩時間の違いは、使用者の指揮監督のもとにあるか否か、つまり、労働者の時間の自由利用が保障されているか否かということになります。例えば、昼食休憩時間中、来客当番をさせているような場合は、その時間は、実際に来客が無くても労働時間になると解されています。

なお、上記のような場合は休憩時間を他に与えなければならないこととなりますが、その際は労働基準法第 34 条第 2 項ただし書※による労使協定を締結しなければならないと解されています。

※ 労働基準法第 34 条

1. 使用者は、労働時間が 6 時間を超える場合においては少なくとも 45 分、8 時間を超える場合においては少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
2. 第 34 条第 1 項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときはこの限りではない。

(参考文献等)

- 労働法全書平成 26 年版：財団法人労務行政研究所編（労務行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 労働基準法（上）：厚生労働省労働基準局編（労務行政）
- 労働法：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
- 採用から退職までの法律知識：安西愈著（中央経済社）

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録