

「社労士便り 12 月」

(Vol. 117)

労働時間に関する適用除外者—2

今月のテーマは、「労働時間に関する適用除外者」（労働基準法第 41 条。以下「本条」といいます。）のうち、「監視又は断続的労働に従事する者」です。

● 本条の条文

次の労働者は、労働基準法が定めた労働時間・休憩・休日の基本原則に関する規定が適用されません。

- ① 別表第 1 第 6 号（林業を除く）又は第 7 号に掲げる事業に従事する者※
- ② 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- ③ 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

● 監視又は断続的労働に従事する者

監視又は断続的労働に従事する者は、行政官庁の許可を条件に労働時間等の規制が適用除外されます。このような適用除外が認められるのは、監視又は断続的労働に従事する者が、通常の労働者と比較して労働密度が疎であり、労働時間、休憩、休日の規定を適用しなくても必ずしも労働者保護に欠けるところがないので、本条によって適用を除外したものです。

● 監視に従事する者

「監視に従事する者」とは、原則として一定部署にあつて監視するのを本来の業務とし、「常態として」身体の疲労又は精神的緊張の少ない者のことであり、そのような実態にある者について許可することとされ、一方、次のような者は許可されないこととされています。

- ① 交通関係の監視、車両誘導を行う駐車場等の監視等精神的緊張の高い業務
- ② プラント等における計器類を常態として監視する業務
- ③ 危険又は有害な場所における業務

● 断続的労働に従事する者

断続的労働とは、実作業が間欠的に行われる手待時間の多い労働のことをいいます。この場合、例えば工場労働のように継続的に作業するものであるにもかかわらず、労

働の途中で休憩時間を何回も入れる等人為的に断続的な労働形態を採用したとしても本条にいう断続的労働とみることとはできません。

解釈例規では、許可すべき場合として次のようなものを挙げています。

- ① 修繕係等通常は業務閑散であるが、事故発生に備えて待機するもの
- ② 寄宿舍の賄人等については、その者の勤務時間を基礎として作業時間と手待時間折半の程度までの場合（実労働時間の合計が8時間を超えるときは許可すべきではないとされている。）
- ③ 鉄道踏切番等については、1日交通量10往復程度までの場合
- ④ その他特に危険な業務に従事する者については許可しない

● 断続的労働と通常労働が1日の中で混在

断続的労働従事者については労働時間、休憩に関する規定も適用されないのであるから、例えば、ある1日は断続的労働であっても他の日に通常の勤務に就くというような形を繰り返す勤務については、休日に関する規定を排除しても労働保護上差し支えなしということにはならないので、「常態として断続的労働に従事する者には該当しない。」こととなり、許可すべきでないとされています。

● 宿直又は日直の勤務

前記のとおり、断続的労働と通常の労働が1日の中で混在し、あるいは日によって反復するような場合には、断続的労働として許可すべきではないとされています。

一方、通常勤務を行う者が、通常勤務を行う傍らで従事する監視・断続的労働、すなわち宿直又は日直の勤務を行う場合については、異なる取扱いが定められており（労働基準法施行規則23条※）、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、労働時間・休憩・休日の基本原則に関する規定が適用されないとされています。

※ 労働基準法施行規則23条

使用者は、宿直又は日直の勤務で断続的な業務について、様式第10号によって、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、これに従事する労働者を、法第32条の規定（労働時間の規定）にかかわらず、使用することができる。

● 所轄労働基準監督署長の許可基準

前記の許可基準は通達によって設定されており、主な基準は以下のとおりです。

① 勤務の態様

常態として、ほとんど労働する必要のない勤務のみを認めるものであり、定期的巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可するものであること。

また、原則として、通常の労働の継続は許可しないこと。したがって、始業又

は終業時刻に密着した時間帯に、顧客からの電話の収受又は盗難・火災防止を行うものについては許可しないこと。例えば、所定労働時間（8時～17時15分）後閉店時刻（19時）までの時間、支部や販売員からの連絡の電話の聴取等に当たる販売員の業務は、「閉店のまま通常の業務を処理することを予定するもの」として許可されないとされています。

② 宿日直手当

宿直又は日直の勤務に対して相当の手当を支給すること。具体的には、宿直1回についての宿直手当（深夜割増賃金を含む）又は日直勤務1回についての日直手当の最低額は、当該事業場において宿直又は日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の1人1日平均額の3分の1を下回らないものであること。

③ 宿日直の回数

原則として、宿直勤務は週1回、日直勤務は月1回を限度とすること。ただし、当該事業場に勤務する18歳以上の者で法律上宿直又は日直の勤務を行いうるすべての者に宿直又は日直をさせてもなお、不足であり、かつ、勤務の労働密度が薄い場合は、宿直又は日直業務の実態に応じて週1回を超える宿直、月1回を超える日直についても許可して差し支えないこと。

④ 設備

宿直勤務については、相当の睡眠設備の設置を条件とするものであること。

● 宿直又は日直勤務の許可後に申請事項の変更があった場合

宿直又は日直勤務、監視又は断続的労働に従事する者に対する許可等については、従事する労働の態様及び員数について所轄労働基準監督署長より許可を受けなければなりません。

また、許可後に申請事項の変更（宿直員数の異動等）があった場合には、原則として許可の再申請を要しますが、総合的に判断して労働の態様が労働者にとり有利に変更したと認められる場合は、勤務内容に相当の変化が無い限り許可を受ける必要はないとされています。

（参考文献等）

- 労働時間・休日・休暇（旬報社）
- 労働法全書平成26年版：財団法人労働行政研究所編（労働行政）
- 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（労働行政）
- 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）
 - 労働時間規制の法律実務：石寄信憲編著（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