

## 【第5章 労働時間】

### 第1節 労働時間規制の経過

1947年制定 1日8時間・週48時間制を採用

1987年改正 ①週40時間制 ②年休付与日数引上げ(6日→10日)

③労働時間規制の柔軟化(変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制)

1998年改正 変形労働時間制改正、企画業務型裁量労働、時間外労働の限度基準導入

2003年改正 裁量労働制の一部規制緩和

2008年改正 月60時間超の時間外割増賃金率を50%に引上げ

2018年改正 働き方改革関連法(時間外労働の上限規制、高度プロフェッショナル制度、他)

2019年4月 時間外労働の上限規制の施行(大企業)

2020年4月 時間外労働の上限規制の施行(中小企業)

2024年4月 適用猶予事業・業務(建設業、自動車運転の業務・医師など)への上限規制適用

### 第2節 労働時間の定義、解釈

・労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間、客観的に定まる

・法定労働時間=1週40時間、1日8時間

・1週、1日とは

就業規則その他に別段の定めがない限り、「1週」とは日曜日から土曜日の暦週をいい、「1日」とは午前0時から午後12時までの暦日をいう

ただし2暦日にわたる継続勤務が行われる場合には、それを1勤務とし、その勤務の全体が始業時刻の属する日の労働として取り扱われる(昭63.1.1基発1号)

<労基32条> (労働時間) (参考)

休憩時間を除き1週間について40時間、1日について8時間を超えた労働の禁止

※これだけ???

労働時間とは何か、の定義が定められていない

◎演習問題 労働時間に該当すると思うものの  に✓マークを付けてください。

①始業前に作業衣に着替える時間

②始業前の準備体操の時間

③朝礼の時間

④始業前に事務所を清掃する時間

⑤研修への参加時間

⑥健康診断を受診するための時間

⑦出張の移動時間

・「労働時間の定義がない」ために労働時間か否かの判断について争いが発生

労働時間の定義→ILO「商業及事務所における労働時間の規律に関する条約（第30号）

批准されていないが、参考にして解釈されている

## 第 二 条

本条約に於て「労働時間」と称するは、使用せらるる者が使用者の**指揮**に服する時間を謂ふ。  
右は、使用せらるる者が使用者の指揮に服せざる休憩時間を包含せず。

①労働者が使用者の指揮命令下にあるか

a 業務命令（指揮命令）があるか？

b 実作業時間か？

c 手待ち時間か？

### 【業務命令】

業務遂行のため、使用者が従業員に対して発する命令または指示のこと。就労、残業、出張、配転など、個々の具体的必要に応じたさまざまな形態で行われるこのような命令は、使用者が多数の従業員を雇用して組織的に活動を展開するうえで必要不可欠である。命令として強制力をもつ根拠は、**労働契約によって従業員が使用者の指揮命令に従って働く（従属労働）ことに合意したという点に求められる**。したがって、この命令に従わない場合、契約違反、責務不履行の責めを負うことになり、就業規則などによって懲戒処分の対象とされる。その反面、業務命令は、労働契約、法令、労働協約、就業規則、労使慣行の範囲内でのみ有効である。したがって、これらに反する命令、正当な組合活動を妨害する命令は無効であり、また、争議中は原則として拘束力をもたない。

出典 小学館日本大百科全書(ニッポニカ)

### 【b 実作業時間】

実作業時間とは、業務命令に従い、当該業務目的で、作業をしている時間

### 【c 手待ち時間】

手待ち時間とは①業務に即応すべき体制にある状態の下で②労働から解放されず待機している時間と評価される時間

※以上「労基法コンメンタール」

### 三菱重工長崎造船所事件（最一小判平成12・3・9） <判例集 第5章 ※1>

労基法32条の労働時間とは、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、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。

## (参考)「労基法上の労働時間」概念

### 1. 学説の展開

- ・「指揮命令下説(単一要件説)」(従来の学説)

↓

- ・「限定的指揮命令下説(部分的二要件説)」

「使用者の作業場の指揮監督下にある時間または使用者の明示又は黙示の指示によりその業務に従事する時間」と定義すべきである。(菅野労働法第11版補正版P478)

↓

- ・「相補的二要件説」

労働時間概念は「使用者の関与要件」と「活動内容(職務性)要件」の二要件から構成されており、いずれか一方が完全に欠けた場合には労働時間性が否定される。

労基法上の労働時間とは「使用者の関与の下で、労働者が職務を遂行している時間」をいい、その使用者の関与の程度と職務性の程度を相互補完的に把握して、客観的に「労働させ」たと評価できる程度に達していることを要する。(荒木労働法第4版P203)

### 2. 判例の立場

- ・「指揮命令下説」を採用しつつ、業務性・職務性を考慮して判断
- ・労働時間適正把握ガイドラインで示している「労働時間の考え方」

## <H29.1.20 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン>

### 3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。

また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

## ■判例から学ぶ労務管理

### 1) 業務終了後、アルコールを交えた雑談的なミーティング

※2あぞの建設事件・控訴審(大阪地判平成6年7月1日賃金等請求控訴事件)

## 2) 出張の往復時間

※3 日本工業検査事件（横浜地川崎支決昭 49.1.26）

## 3) 仮眠時間

※4 大星ビル管理事件（最高裁平成 14 年 2 月 28 日判決）

<実務上のポイント>

- ①仮眠時間（労働密度が希薄）を完全な労働時間と同様に取り扱い、同額の賃金を支払うことについて  
→希薄であるかどうかを問わず、現行法上では区別はできない
- ②交代の回数を増やして、長時間の勤務を少なくすることにより、できるだけ仮眠時間を作らない
- ③宿直の従業員が複数いる場合には、睡眠を交代でとり、突発的な事態に対する対応は、起きている従業員のみで対応する
- ④仮眠時間が労働時間に含まれることを前提に基本給を適正な金額に設定する
- ⑤労基法 4 1 条 3 号（監視・断続労働）の許可を受けて、時間外労働規制の適用から除外する

## 第 3 節 休憩・休日規制

### 1. 休憩（労基法第 34 条）

使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一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。

◎休憩時間の原則

- ①労働時間の途中付与の原則
- ②一斉付与の原則
- ③自由利用の原則

<一斉付与の例外>

例外 1：適用除外の 8 業種

運輸交通業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、通信業、保健衛生業、接客娯楽業、公務

例外 2：「一斉付与除外に関する労使協定」の締結がある場合

### 2. 休日（労基法第 35 条）

使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

②前項の規定は、4 週間を通じ 4 日以上 of 休日を与える使用者については適用しない。

◎休日の特定について（昭和 23 年 5 月 5 日基発 682 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号）

- 1 法第 35 条は必ずしも休日を特定すべきことを要求していないが、特定することがまた法の趣旨に沿うものであるから就業規則の中で単に 1 週間につき 1 日とただただけではなく具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導されたい。
- 2 常時 10 人未満の労働者を使用する事業においても具体的に休日を定めるよう指導されたい。

⇒現行法の 4 週 4 休制は長期間の連続勤務が可能になるという問題があることから、労働基準関係法制研究会において法改正の検討が進められている。（連続勤務期間を 13 日に制限、法定休日の特定を義務化など）

## 第4節 時間外労働の上限規制

### 1. 時間外・休日労働（労基法第36条）

使用者は、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をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、（中略）その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

◎時間外労働とは

#### 労基法に定める労働時間（＝法定労働時間）を超える時間外労働

※一般の企業においては、その企業が定める労働時間を超える労働を時間外労働ということが多く、また実労働時間ではなく私用外出があっても使用者の承認のある者を含めるなど、労基法上の時間外労働とは概念を異にする。

（安西愈著 「労働時間・休日・休暇の法律実務」より抜粋）

◎休日労働とは

#### 労基法35条に定める法定の休日に労働させた場合の、労基法上の休日労働

※一般の企業の場合には、必ずしも労基法上の休日労働に該当する場合だけではなく、会社所定の休日、祝日、土日週休2日制の場合の土曜日に労働した場合をも含めて広く休日労働とよんでいる。

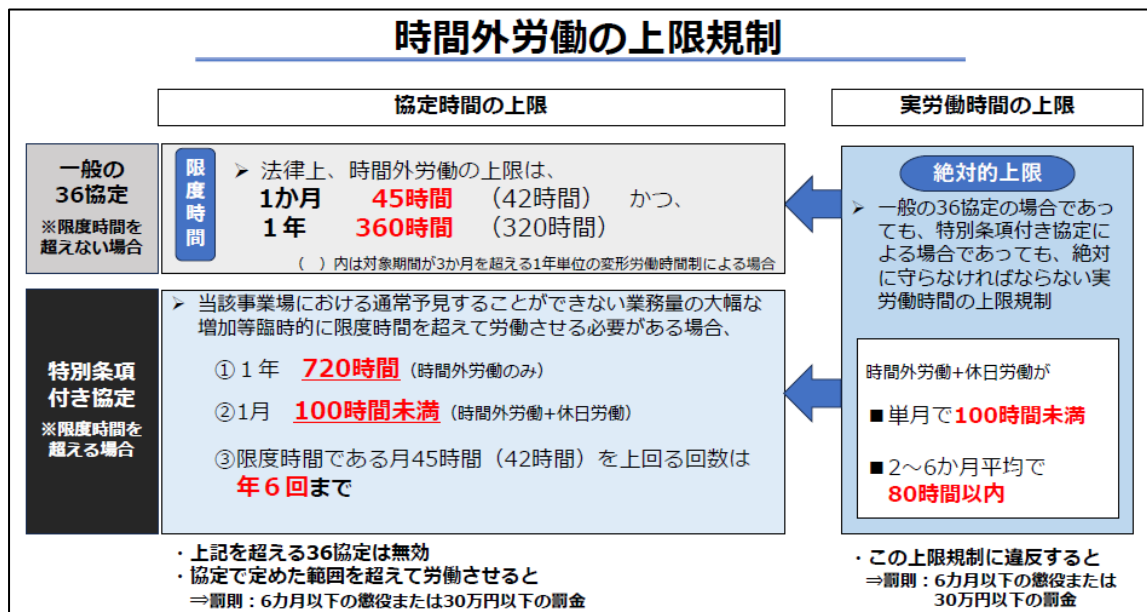
（安西愈著 「労働時間・休日・休暇の法律実務」より抜粋）

### ◎36協定と36協定届



36協定書の様式は特に決められておらず、36協定届を36協定書と兼ねることが多い。

### 2. 上限規制の内容



### 3. 36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

- 1) 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめること。
- 2) 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うこと。  
※労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意。
- 3) 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にすること。
- 4) 臨時的な特別の事情がなければ限度時間（月45時間・年360時間）を超えられないこと。  
限度時間を超える必要がある場合は、できる限り具体的に定めること。  
この場合にも、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように努めること。
- 5) 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保すること。  
⇒健康福祉確保措置として望ましい措置：
  - (1)医師による面接指導
  - (2)深夜業の回数制限
  - (3)終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル※6-1）参照
  - (4)代償休日・特別な休暇の付与
  - (5)健康診断
  - (6)連続休暇の取得
  - (7)心とからだの相談窓口の設置
  - (8)配置転換
  - (9)産業医等による助言・指導や保健指導
  - (10)その他

### 4. 過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

- ①労働者の過半数を代表していること  
正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要がある。
- ②36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること
- ③労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

### 5. 管理監督者

・労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者の要件

- ①経営者と一体的な立場で仕事をしている
- ②入社、退社や勤務時間について厳格な制限を受けていない
- ③その地位にふさわしい待遇がなされている

※職位等の名称にとらわれず、職務内容、責任と権限、勤務態様等に着目することにより実態に即して判断

<名ばかり管理職問題>

・「名ばかり管理職」の問題は、会社が管理監督者を拡大解釈して運用し、不当に割増賃金の支払いを免れている問題のこと。日本マクドナルド事件をきっかけに、大きな社会問題として注目された。

判例 ※5日本マクドナルド事件（東京地判平成20・1・28）

## 6. その他

### 1) 勤務間インターバル制度

「勤務間インターバル」とは、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定の時間（休息时间、インターバル）を設ける制度であり、これにより労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

働き方改革関連法において、労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバル制度を導入することが**事業主の努力義務**となった（施行日：平成 31 年 4 月 1 日）。

令和 3 年 9 月改正の「脳・心臓疾患の労災認定基準」では、**勤務間インターバルが短い勤務（おおむね 11 時間未満）**が新たに**過重業務の負荷要因**に追加された。

### 2) 異事業通算制

「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」（労基 38 条 1 項）

→2005 年 別使用者の異事業通算制について見直しの提言（労働契約法制研究会報告書）

→2020 年 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」改定に合わせて通達

<令和 2 年 9 月 1 日基発 0901 第 3 号>

「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 3 条第 1 項の解釈等について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000673995.pdf>

→労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間を通算することによって行うこととし、労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要しない。

なお、副業・兼業の場合の労働時間管理を簡便にするための「管理モデル」が提示されている。

⇒異業種通算制については課題が多いことから、労働基準関係法制研究会において法改正の検討が進められている。（割増賃金の通算制は廃止し、健康確保時間のみ 1 か月単位で通算など）

### 3) 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務の新ルール

・適用猶予事業・業務についても 2024 年 4 月 1 日から上限規制を適用

①工作物の建設の事業

②自動車運転の業務

③医業に従事する医師

④鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業⇒新ルールはなく上限規制を全面適用

#### ①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る。

**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ない。**

#### ②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**となる。

・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**規制は適用されない。**

- ・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ない。
- ・自動車運転者の拘束時間、休息时间、運転時間等について定める「自動車運転者の労働時間改善のための基準」（改善基準告示）が改正されて適用される。  
（⇒トラック運転者、タクシー運転者、バス運転者など、それぞれに別の基準が定められている。）

### ③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（※）となる。
- ・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ない。
- ・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ない。
- ・医療法等に追加的健康確保措置（面接指導、勤務間インターバルの確保など）に関する定めがある。

※特別条項付き 36 協定を締結する場合、特別延長時間の上限については次の通り

医療機関に適用される水準		特別延長時間の上限 (事業場単位の上限)	時間外・休日労働時間の上限 (個人単位の上限)
原則	A 水準	月100時間未満/年960時間	月100時間未満/年960時間
特例水準 ⇒対象者の名簿を作成	連携 B 水準 (医師派遣を行う病院) ⇒自院での時間外・休日労働は年 960 時間であるが、副業・兼業をした場合、年 1,860 時間まで時間外・休日労働させることができる	月100時間未満/年960時間	月100時間未満/年1,860時間
	B 水準 (救急医療等)	月100時間未満/年1,860時間	月100時間未満/年1,860時間
	C 水準 (臨床・専門研修) (高度医療の修得研修)	月100時間未満/年1,860時間	月100時間未満/年1,860時間

## 第 5 節 労働時間の弾力的規制（変形労働時間性・フレックスタイム制）

### 1. 1 カ月以内を単位期間とする変形労働時間性（労基 32 条の 2）

#### 1) 要件

①労使協定または就業規則で「1 カ月以内の一定期間を平均して、1 週当たりの労働時間が 40 時間を超えない」よう所定労働時間を定めること。

※労使協定により定める場合は労基署への届け出が必要

②就業規則等で「特定された日」、「特定された週」の労働時間を予め特定すること。

→「変形期間の開始前まで」の勤務割表による特定でもよい。

【通達】労働時間の特定の程度（昭和 63・3・14 基発 150 号）

就業規則においてできる限り具体的に特定すべきものであるが、業務の実態から月ごとに勤務割を作成する必要がある場合には、就業規則において各直勤務の始業終業時刻、各直勤務の組合せの考え方、勤務割表の作成手続及びその周知方法を定めておき、それにしたがって各日ごとの勤務割は、変形労働制の開始前までに具体的に特定することで足りる。

(判例)

#### ※6 日本レストランシステム事件（東京地判平成 22・4・7）

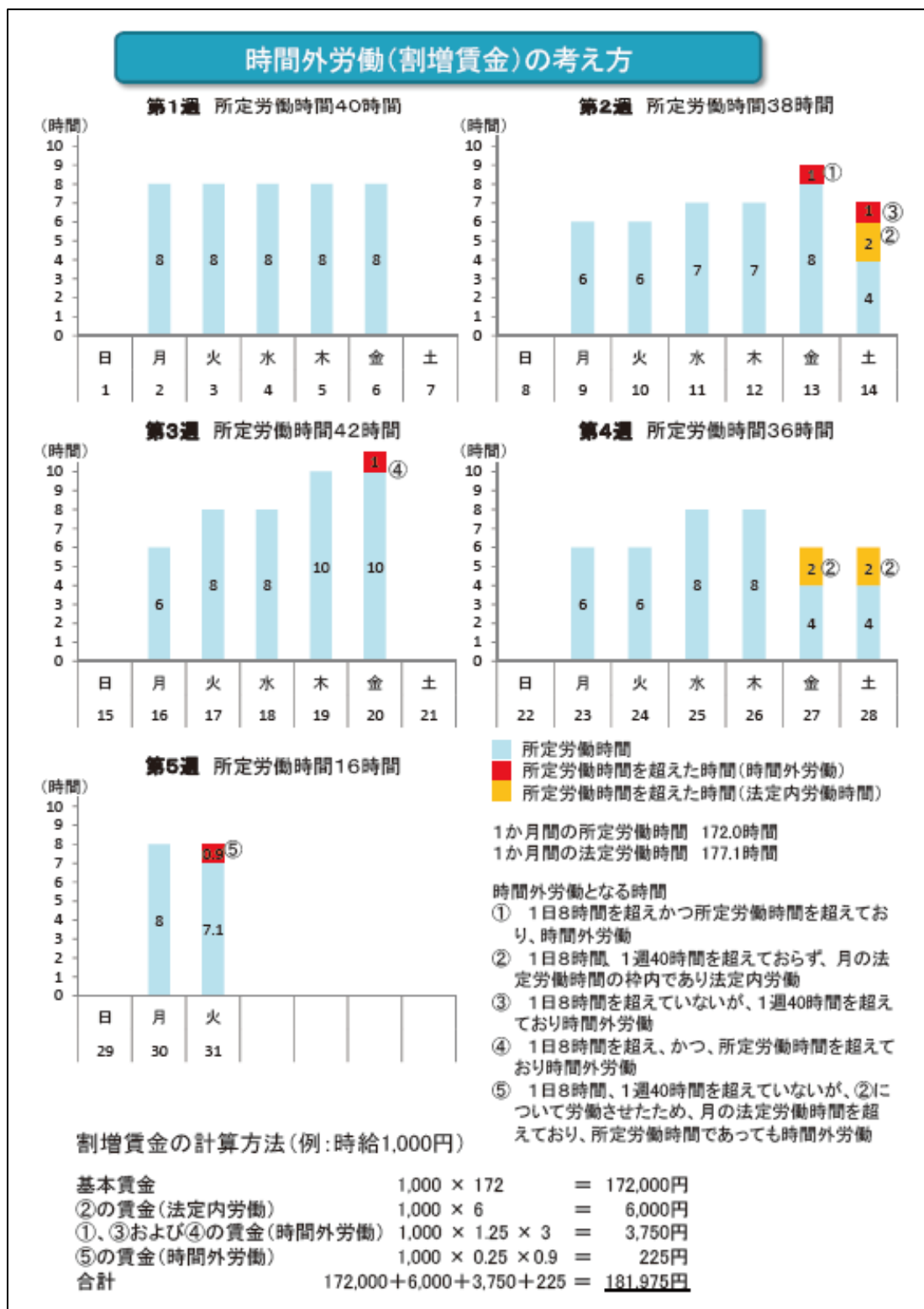
→労働時間の特定がなされていないとして変形制の適用を否定し、アルバイト店員の割増賃金請求を認容。



※ 7 JR 東日本（横浜土木技術センター）事件（東京地判平成 12・4・27）

→一旦特定された労働時間の変更には労働者が予測可能な程度に変更事由を具体的に定めることを要し、使用者の裁量により変更するに等しいものは特定要件にかけ不適法とした。

2) 時間外労働の判定方法



労働基準関係リーフレット「1か月単位の変形労働時間」より抜粋

### 3) 育児を行う者等に対する配慮（則第 12 条の 6）

使用者は、1 カ月単位の変形労働時間制により労働者に労働させる場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない。（※1 年単位及び 1 週単位の変形制も同様、フレックスタイム制については必要ない。）

## 2. 1 年以内を単位期間とする変形労働時間制（労基 32 条の 4）

### 1) 要件

#### ① 労使協定で、以下の事項を締結すること

- a. 対象労働者の範囲
- b. 1 カ月を超え 1 年以内の対象期間（変形単位期間）・起算日
- c. 対象期間中の繁忙期間（特定期間）
- d. 対象期間における労働日と労働日ごとの労働時間
- e. 労使協定の有効期間

※労使協定については労基署への届け出が必要

※1 カ月単位の変形労働時間制と違い、就業規則による導入はできない。

### 2) 労働日及びその労働日ごとの労働時間の具体的特定（労基法 32 条の 4 第 1 項、第 2 項）

対象期間を 1 カ月以上の単位に区分して、当初の労使協定では最初の（区分期間の）所定労働時間のみを定め、残りの区分については、総労働日と総労働時間を定めておき、その具体的配分（労働時間の特定）については、各区分期間の開始前 30 日に、過半数代表の同意を得て書面で定めることによい。

### 3) 対象期間、特定期間の労働日数・労働時間の限度（労基法 32 条の 4 第 3 項、則 12 条の 4）

厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、以下の①～③の事項に関する限度を定めることができる。

#### ① 対象期間における労働日数の限度

→1 年あたり 280 日（対象期間が 3 カ月を超えるとき）

#### ② 対象期間における 1 日および 1 週間の労働時間の限度

→対象期間の長短に関係なく、1 日 10 時間、1 週間 52 時間

但し、対象期間が 3 カ月を超えるときは

- i) 週労働時間が 48 時間を超える週が連続する場合は 3 週まで
- ii) 3 カ月ごとに区分した各期間に 48 時間を超える週は 3 週以下

#### ③ 対象期間・特定期間における連続して労働させる日数の限度

→対象期間における連続して労働させる日数は 6 日

但し、対象期間が 3 カ月を超えるときは、

1 週間に 1 日の休日が確保できる日数（→実質的には 12 日まで可能）

### 4) 時間外労働（対象期間が 3 カ月を超えるとき）（限度基準告示第 4 条）

3 カ月を超え 1 年以内の変形制における時間外労働については、一般の場合より厳格な限度基準（1 週 14 時間、1 カ月 42 時間、3 カ月 110 時間、1 年 320 時間）が定められている。

### 3. 1 週間単位の非定形的変形労働時間制（労基 32 条の 5）

#### 1) 要件

①労使協定を締結すること ※労使協定については労基署への届け出が必要

#### 2) 適用対象

小売業、旅館、料理店、飲食店で常時 30 人未満の労働者を使用する事業場

※常時 10 人未満の労働者を使用する事業場についても 1 週の労働時間は 40 時間となる  
(労基法 40 条の特例 (1 週 44 時間) の適用は受けない。)

#### 3) 事前通知

1 週間の各日の労働時間を、少なくとも、当該 1 週間の開始する前に、書面によって労働者に通知しなければならない。

### 4. フレックスタイム制（労基 32 条の 3、則 12 条の 3）

#### 1) フレックスタイム制とは

フレックスタイム制は、3 カ月以内の単位期間内で定められた労働すべき時間の配分（始業終業時刻）を労働者が選択できる制度。清算期間を平均して週 40 時間内であれば、1 日 8 時間、1 週 40 時間の法定労働時間枠を超えて労働させることができる。

#### 2) 要件

①就業規則で、始業及び終業時刻を労働者の決定に委ねる旨の定めをする

※始期と終期の両方を選択可能でなければならない。

②労使協定で以下の事項を締結する

- a. 対象労働者の範囲
- b. 3 カ月以内の清算期間
- c. 清算期間内の総労働時間
- d. 標準となる 1 日の労働時間
- e. コアタイムを定める場合はその開始終了時刻
- f. フレキシブルタイムを定める場合はその開始終了時刻
- g. 清算期間が 1 カ月を超える場合は、労使協定の有効期間

※労使協定については、清算期間が 1 カ月を超える場合は労基署への届け出が必要

③清算期間が 1 カ月を超える場合（3 カ月以内）、

清算期間内の 1 カ月ごとに 1 週平均 50 時間を超えないこと

#### 3) 2018 年法改正のポイント

(1) 清算期間が 1 カ月を超える場合の取扱いを規定

①1 週平均の労働時間が 50 時間を超えないこと（労基 32 条の 3 第 2 項）

→50 時間を超える場合は 36 協定の締結・届出が必要となり、清算期間の途中であっても超過時間は法定時間外労働として割増賃金の支払いが必要となる。

②清算期間の途中で採用・退職者の取扱い（労基 32 条の 3 の 2）

→実労働時間から既に割増賃金を支払った時間及び次の算式によって計算した時間を減じて得た時

間について、割増賃金の支払いが必要となる。

$40 \text{ 時間} \times \text{実労働期間の暦日数} \div 7$

## (2) 法定労働時間枠の計算方法の例外（労基 32 条の 3 第 3 項）

労使協定によって、「清算期間内の所定労働日数 $\times$ 8 時間」を労働時間の限度とする旨を定めた場合、これを「当該清算期間における日数 $\div$ 7」で除した時間を、労基法第 32 条 1 項の労働時間に読み替えることとした。

注：例えば、暦日 31 日の月に、週 40 時間で 4 週間働き、残りの 3 日に 8 時間労働であった場合（ $40\text{H} \times 4 \text{ 週} + 8\text{H} \times 3 \text{ 日} = 184\text{H}$ ）でも、1 ヶ月の法定労働時間の総枠（ $40\text{H} \times 31 \text{ 日} \div 7 = 177.1\text{H}$ ）を超える端数（6.9H）が時間外労働となってしまう問題があったところ、従来、通達で例外的に認めていた処理を正面から規定したもの（184H に収まっていれば時間外労働扱いされない）

## 第 6 節 みなし労働時間制

1987 年 労基法改正でみなし労働制（事業場外労働と専門業務型裁量労働）を導入

↓ →その後、専門業務型裁量労働の対象業務拡大（1997 年、2002 年、2003 年）

1998 年 企画業務型裁量労働制導入

→2003 年法改正で対象事業場を限定する規定を廃止

(2015 年 企画業務型裁量労働制の見直し法案が作成されたが最終的には廃案)

2024 年 裁量労働制の一部見直し（労使協定事項の追加と手続き見直しなど）

### 1. 事業場外労働（労基 38 条の 2）

#### 1) 要件

労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において 労働時間を算定し難い場合

#### 2) 3 つのみなし時間制

①所定労働時間労働したものとみなす（原則）

②当該業務の遂行に必要な時間労働したものとみなす

③労使協定を締結した場合、その協定時間を当該業務の遂行に必要な時間とする

※労使協定については労基署への届け出が必要

→協定で定める時間が法定労働時間以下である場合には届け出の必要はない（則 24 条の 2 第 3 項）

#### 3) 事業場外労働の範囲について（【通達】事業場外労働の範囲 昭和 63・1・1 基発 1 号）

事業場外労働に関するみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務であること。したがって、次の場合のように、事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はないものであること。

① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合

② 事業場外で業務に従事するが、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合

- ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合

(判例) ※8 阪急トラベルサポート事件（東京高判平成 23・9・14）

→ツアー添乗員の添乗業務につき、指示書等記載の具体的業務指示、添乗日報の記載により、労働時間を算定可能としてみなし時間制適用を否定した。

4) テレワークでの事業場外みなし労働時間制の適用について

テレワークにおいて、次の①②をいずれも満たす場合には、制度を適用することができる。

① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと

この解釈については、以下の場合については、いずれも①を満たすと認められ、情報通信機器を労働者が所持していることのみをもって、制度が適用されないことはない。

- ・ 勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合
- ・ 勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合
- ・ 会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合

② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

以下の場合については②を満たすと認められる。

- ・ 使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合

※「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」より抜粋（P8～P9）

## 2. 裁量労働制

労働時間算定は可能だが、労働者が労働時間配分につき裁量をもって就労しており、実労働時間によって通常の労働時間規制・割増賃金規制を適用するのが適切でない場合があるため、これに対処すべく裁量労働制が創設された。

### 2-1. 専門業務型裁量労働（労基 38 条の 3）

#### 1) 制度趣旨

研究開発や放送・映画のプロデューサー・ディレクターのように、業務の専門性が高いために「使用者が具体的指示をすることが困難」で実労働時間による労働時間算定が適切でない業務について、みなし時間によることを可能とするもの。ホワイトカラーの就労実態に適合的な労基法規制の現代化を目指した 1987 年法改正の眼目の一つ。

#### 2) 対象業務（則 24 条の 2 の 2 第 2 項）

①新商品、新技術の研究開発等の業務、②情報処理システムの分析、設計等の業務、③記事の取材・編集、④デザイナー、⑤プロデューサー・ディレクター、⑥その他厚生労働大臣の指定する業務、として労基法施行規則で限定列举（令和 6 年 4 月から M&A アドバイザーの業務が追加され 20 業務となった）

### 3) 適用要件

(1) 過半数代表との労使協定で以下の事項を締結（又は労使委員会の決議）

- ① 制度の対象とする業務
  - ② 対象となる業務遂行の手段や方法、時間配分等に関し労働者に具体的な指示をしないこと
  - ③ 労働時間としてみなす時間
  - ④ 対象となる労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置の具体的内容
  - ⑤ 対象とな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
  - ⑥ 協定の有効期間（※3年以内とすることが望ましい。）
  - ⑦ ④及び⑤、⑧、⑩に関し労働者ごとに講じた措置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
  - ⑧ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
  - ⑨ 制度の適用に労働者が同意しなかった場合に不利益な取り扱いをしないこと
  - ⑩ 制度の適用に関する同意の撤回の手続
- （⑧～⑩は令和6年4月1日から追加）

(2) 労働者本人の同意を得る（令和6年4月1日から追加）

※労使協定については労基署への届け出が必要

## 2-2. 企画業務型裁量労働（労基38条の4）

### 1) 制度趣旨

事業活動の中核にある労働者に創造的な能力を発揮させ、積極的事業展開を図りたいという企業の要望や、自らの能力を生かし、労働時間や仕事の進め方について主体的に働きたいという労働者側の希望を踏まえて、1998年改正で創設された。

### 2) 対象業務

事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該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

→企画業務型裁量労働制は、実態規制から労使委員会の決議等の手続的規制としていることに留意

### 3) 導入手続

- ① 労働者代表が半数以上を占める労使委員会の設置
- ② 労使委員会の5分の4以上の決議により、対象業務、対象労働者、みなし時間、健康福祉確保措置、苦情処理措置、対象者の同意を得なければならないこと、および同意しない労働者への不利益取扱い禁止について決議すること
- これに加え、**制度の適用に関する同意の撤回の手続、対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うことが令和6年4月1日より追加された。**
- ③ 当該決議を労基署長に届け出ること

## 第7節 高度プロフェッショナル制度（労基41条の2）

### 1. 制度の趣旨と概要

高度プロフェッショナル制度は、専門的知識等を必要とし、その性質上、時間と成果との関連性が高くない対象業務に、高度の専門的知識を有する労働者が、労使委員会決議等の所定の要件を満たして従事する場合に、一般の最長労働時間規制、それに伴う割増賃金規制の適用を除外するとともに、労働者の健康確保のために、一般労働者には課されていない特別の規制として、年間104日以上の休日確保措置や勤務間インターバル制度等の選択的措置を要求する新たな労働時間制度である。

→適用除外制度というより労働時間の一般規制に対する特別規制と解される。

### 2. 対象業務

高度な専門知識等を必要とし、その性質上従事した時間と成果との関連性が高くないものとして省令で定めた業務のうち、労働者に就かせることとする業務

労基則第34条の2第3項で以下の5業務を限定列举

- ① 金融商品の開発業務
- ② 金融商品のディーリング業務
- ③ 有価証券市場アナリストの業務（有価証券市場の分析、評価、助言の業務）
- ④ コンサルタントの業務（顧客の事業運営に関する調査、分析、考案、助言の業務）
- ⑤ 研究開発業務

### 3. 対象労働者

労使委員会で対象労働者の範囲を決議（但し、次の条件を満たす必要がある）

- ① 使用者との書面等による合意に基づき職務範囲が明確に定められていること
- ② 1年間に支払われる見込み賃金の額が、労規則で定める額以上であること

→労基則34条の2第4項、第6項（判例・資料集No12）

### 4. 導入手続

#### 1) 労使委員会決議

#### 2) 本人同意

#### 3) 高度プロフェッショナル制度が有効となるために講ずべき3措置

##### (1) 健康管理時間の把握

→1週40時間を超える健康管理時間の1カ月の合計が100時間を超える対象労働者については、医師による面接指導を義務づけ（安衛法66条の8の4）

##### (2) 年間104日の休日確保

##### (3) 選択的措置として、①勤務間インターバル制度、②健康管理時間の上限措置、

③年1回以上連続2週間の休日付与、④臨時の健康診断、のいずれかを実施

#### 4) 健康・福祉確保措置（健康管理時間の状況に応じて、有給休暇の付与、健康診断の実施、その他省令で定める措置のうち決議で定めるものを講じなければならない。）

#### 5) その他決議事項（苦情処理措置、他）

## 【第6章 年次有給休暇】

### 1. 休暇の原則

#### 1) 休日と休暇の違い

##### ・休日

労働契約、就業規則などにおいてあらかじめ「労働義務が無い日」と定められている日のこと  
非労働日

##### ・休暇

労働義務のある労働日について「労働義務の免除」を労働者の申し出（意思表示）等によって得た日のこと

#### 2) 法定年次休暇と会社休暇の違い

	根拠	成立	承認	取得事由 申請	拒否 (繁忙等による)	時間単位 取得	買い上 げ	有効期間 1 年等の定め
法定年次休暇	労基法	労働者の 指定	不要	不要	否 但し時期変更権の行使	可 (5日分)	否	否
会社休暇	就業規則 等	労働者の 請求	要	要	可	可	可	可

⇒法定年次休暇については厳格な規制、会社休暇については会社の裁量で自由に定めることができる。

### 2. 年休権の発生 ～年休は本人が届け出るだけで成立するか～

「年休権と時季指定権の区別」(菅野和夫著「労働法 11 版補正版」P530-P531)

労基法上の年次有給休暇の権利をどのように法律構成するかについては、学説においてかつて請求権説、形成権説、二分説の争いが存したが、1973年の最高裁判例(林野庁白石宮林署事件 最二小判昭48・3・2、国鉄郡山工場事件 最二小判昭48・3・2)が二分説を採用するに及び、實際上決着がつけられた。

即ち、年次有給休暇の権利は、労働者が6カ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤するという客観的要件(労基法第39条1項)を充足することにより「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年休の「請求」(同条5項)をして初めて生じるものではない。そして年休は「労働者の請求する時季に与えなければならない」との法規定(同条5項)は、既に発生している年休の権利について、年休の具体的時期を特定するための「時季指定権」を定めたものである。このように、客観的要件充足によって当然に発生する年休権と、その目的物の特定のための時季指定権とは相互に明確に区別される。

#### ※1 白石宮林署事件(最高裁小二昭48年3月2日)～年休の取得に使用者の承認は必要か～

年休の権利は、労基法39条1項・2項の要件が充足されることによって法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求をまっしてはじめて生ずるものではなく、また、同条5項にいう「請求」とは、休暇の時季の「指定」にほかならない。

### 3. 時季変更権の行使

・請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

・「事業の正常な運営を妨げる場合」とは？

単に忙しいからという理由ではならず、事業所の規模や業務内容、有給休暇を申請した従業員の担当している職務内容や職務の性質、職務の繁閑、代替要員確保の配置の難易、同時季に有給休暇を指定した員数、これまでの労働慣行などを総合的に考慮する。



※弘前電報電話局事件（昭和 62 年 7 月 10 日最高裁判所第二小法廷）

※ 8 電電公社此花局事件（最高裁昭和 57 年 3 月 18 日判決）

⇒就業規則の規定に反して休暇取得日の直前に時季指定した労働者に対し、会社が時季変更権を行使

※ 9 時事通信社事件（（平 4・6・23 最三小判））

⇒労働者が長期連続の年休の時季指定をした場合には使用者との事前の調整が必要であるとし、そのような調整を経ない時季指定に対しては、時季変更権の行使において使用者にある程度の裁量的判断を認めた。

<実務上のポイント>

①年休の請求期限は就業規則で明示

②年休の長期連続の請求に関しては特別規定 例：「旅行の予約を検討中の段階で速やかに請求すること」

#### 4. 未消化年休の処理

1) 繰り越し分と当年度付与分のどちらから使用するか？（民法 489 条との関連）

⇒繰り越し年休と当年度の年休の双方を有する場合は、労働者の時季指定権行使は繰り越し分からなされていくと推定すべきである（弁済の充当に関する民法 489 条 2 号を引用して、当年の年休の時季指定と推定すべしとの反対説があるが、同号によるべき必然性はない）。（菅野和夫著「労働法 11 版補正版」P544）

（参考通達）

【昭 22・12・15 基発 501 号】

『年次有給休暇をその年度内に全部とらなかった場合は、残りの休暇日数は権利の放棄と見ず、本条（※労働基準法 115 条）の適用により二年の消滅時効が認められる。』

【昭 23・5・5 基発 686 号】

『できるだけ年度内に年次有給休暇を取らせる趣旨で「年次有給休暇は翌年度に繰り越してはならない」旨就業規則に定めることは差支えないが、かかる条項があっても年度経過後における請求権は消滅しない。』

2) 未消化年休の買い上げ

年休の買い上げを予約し、予約された日数について年休取得を認めないことは労基法 39 条違反となり許されない（昭和 30.11.30 基収 4718 号）。ただし、労働者が退職する場合に買い上げることは違法ではない。

#### 5. 年休取得と不利益取り扱い

・労基法第 136 条：使用者は、第 39 条第 1 項から第 3 項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

※10 沼津交通事件

年休による欠勤日を皆勤手当の算定において欠勤扱いとすることは適法かどうかが争われた事件

⇒本条項（労基法 136 条）は使用者の努力義務を定めたものであるであって、私法上の効力（不利益取扱いを無効とする効力）を有するものではない。・（中略）・年次有給休暇の取得を理由に皆勤手当を控除する取扱いは、労働基準法第 39 条、第 136 条の趣旨に照らすと望ましいものではないが、従業員の年次有給休暇の権利の行使を抑制し、年次有給休暇の権利を実質的に失わせるものとは認められない。

したがって、会社の皆勤手当の取扱いは、公序に反する無効なものとは言えない。※学説では批判多い注判旨は、労基法 136 条の文言、立法の経緯等に照らして、上記の理論的対立に決着をつけようとしたものと思われる。しかし、判旨が参照する先例との相違、年休取得に対する不利益取り扱いに間つする先例との不整合、年休取得抑止効果を持つ措置もある程度に達するまでは許容する解釈と 136 条制定の趣旨との不整合等の問題点も指摘でき、学説では批判が根強い。（荒木労働法第 4 版 P244）