

## はしがき

労働時間制度は、複雑で難しいといわれます。なぜでしょう。曰く、原則と例外があるからだといえます。そして、それは「法定労働時間」とその「例外」だといえます。しかし、かえって「原則」「例外」と二元化するからわからなくなるのでは？著者のひとりの疑問はここから始まりました。そこで、「はじめに」にも書きましたが、私は労働時間の例外には「4種類」あるという仮説を立てました。変形労働時間制は所定労働時間制の例外であり、所定外労働・時間外労働は実労働時間の例外であり、事業場外みなし労働時間制・裁量労働制は労働時間の把握の例外であり、適用除外・高度プロフェッショナル制度のみが「法定労働時間」の例外と考えたのです。

硬式労働時間制の本質を有する労基法32条に4つもの例外を設けるある意味場当たり的な柔軟性こそが複雑さの本質であるにもかかわらず、「原則・例外」の二元論で捉えようとするからわからなくなるのでは。そう考えたのです。だから今回の改訂にあたり全面的に書き直したのです。もともと平成30年の大改正があり、また、前版の発行から相当年数も経っていたこともあり、改訂には時間がかかることは十分予想されていました。加えてこのような不屈きな試みにより膨大な時間がかかり、その上、コロナ禍によって状況が変わったので再び書き直しが発生し、もともと遅筆なこともあり、ますます出版社や改訂版を待ちわびる読者の方々に多大なご迷惑をおかけしたことを、ここに深くお詫び申し上げます。時間はかかりましたが、旧版に比べればはるかに実務的な内容になったと自負しております。

平成30年改正、コロナ禍によるテレワークの普及、それに伴う労働者の意識の変化、さらには労働時間の動向変化など、なお混迷を深め、難解になる一方の労働法制が、本書によってわかりやすく整理できていたならば幸いです。

この2～3年、著者のひとり、セミナーやオンラインサロンで、全国の社会保険労務士と情報交換をする機会を得ることができ、膨大な回数のディスカッションを行う機会をいただき、さまざまな知見を得、本書に反映できました。また、昨年・今年と「労働時間のプロ」を育成したいという想いから開催したオンラインセミナーでは、多くの受講者に本書のもととなる労働時間の考え方を伝えることができました。そして、さまざまな質問、意見、反論とフィードバックがあり、そのすべてが本書に反映されました。本当は、受講者の方々全員のお名前をここに挙げてお礼申し上げたいところですが、紙幅の都合上、「セミナー受講者ご一同様」として謝辞申し上げることといたします。

そして、本当に気長に見守っていただいた株式会社日本法令の八木正尚さんに感謝いたします。開業したばかりで右も左もわからないのにわけもわからぬ校正を押しつけられ、正月休み返上でご尽力いただいた社会保険労務士岩瀬直行さん、ありがとうございます。社会保険労務士水沼直美さん、いつも緻密な校正とアドバイスをありがとうございます。そして最後に縁の下の力持ち、公私ともに支えてくださる特定社会保険労務士中西恵津津さんに心から感謝いたします。

令和4年7月  
著者

## はしがき（初版発行にあたって）

長時間労働に起因する職場のトラブルが後をたちません。長時間労働といえばサービス残業（賃金不払い残業）に代表される賃金トラブルを思い浮かべるかもしれませんが。

東京労働局が長時間労働など過重労働が原因で死亡や休業などの労働災害が発生した都内37社を対象とした監督指導（平成18年度実施分）において、うち10社が労働者の労働時間を把握していなかったという実態が明らかになりました。労働時間を把握していない以上、当然にサービス残業は常態化していたのですが、それよりも深刻に考えなければならないのは、ルーズな労働時間管理は、従業員の心身をも蝕んでいくということです。

労働基準法上、企業には従業員の労働時間を適正に管理する責務があることは言うまでもありませんが、これを賃金支払いの面だけで捉えるべきではありません。労働時間管理は企業が当然負うべき安全配慮義務ともかかわってくる問題なのです。

一方で、現在の労働時間制度が、必ずしも新しい働き方にマッチしていないという意見があります。この点は議論を要するでしょう。とはいえ、最低限「従業員の身体・生命を守る」ための労働時間管理を回避する理由にはなりません。また、実際に、労働基準法においては、原則的な労働時間管理だけでなく、変形労働時間制、みなし労働時間制、労働時間等の適用除外といったさまざまな仕組みが準備されています。雇用・就業形態が多様化する等さまざまな働き方に対応した最適な労働時間制の導入を検討することなく、端から労働時間管理を放棄することは許されません。

しかしながら、これらの労働時間制度が複雑でわかりにくい面があることも事実です。この点が適正な労働時間制度の導入を躊躇させる原因となっているなら問題です。

したがって、本書では次ページにあるような労働時間の仕組みの体系化を試みました。その上で、複雑化している労働時間制度を、法の趣旨に則り、かつ、わかりやすく説明することを本書の主な目的としました。できるだけ事例も交え、図表・チャート等も用いた実務的な解説を心がけました。また、労働監督行政の労働時間に対する監督指導の視点を紹介し、いわゆる是正勧告対策ではなく、これを労務改善のためのチャンスと捉える視点から、改善に至るプロセスを提案してみました。

さらに、少子高齢化が急速に進む中で、注目を集めている従業員の仕事と生活のバランス（ワーク・ライフ・バランス）という考え方にも着目し、業務改善、仕事の効率化を前提に労働時間の短縮を図ることも、本書のもう一つの柱です。

このような多くのテーマを十分にお伝えできるのか、力不足を感じるころではありますが、企業におけるコンプライアンスと安全配慮義務の遵守、及び従業員にあっては、仕事と生活が調和した社会生活の実現に、本書が一助となれば幸いです。

最後に、本書を執筆するにあたって、株式会社日本法令の田中紀子さん、岩倉春光さん並びに情報提供等さまざまな援助をいただいた社会保険労務士の中西恵津子さんのご尽力を賜りましたことに心より感謝申し上げます。

平成19年8月 著者

労働時間管理

- 第1章 労働時間管理の基本
- 第2章 時間外及び休日の労働
- 第3章 変形労働時間制
- 第4章 みなし労働時間制
- 第5章 割増賃金
- 第6章 休憩、休日
- 第7章 労働時間等の適用除外
- 第8章 年次有給休暇・代替休暇・特別休暇等
- 第9章 就業規則の規定例、労使協定例、届出様式

- 1 労働時間の原理原則
- 2 労働時間の例外措置等
- 3 労働時間に関する行政の動向
- 4 労働時間管理適正化への取組み
- 5 サービス残業問題と是正勧告
- 6 ワーク・ライフ・バランス

- 1 原則的な時間外労働の算定方法
- 2 労基法36条と時間外労働
- 3 時間外労働の絶対的上限規制
- 4 三六協定の届出
- 5 三六協定の協定事項と三六指針
- 6 休日労働
- 7 副業・兼業の場合の労働時間の通算と割増賃金
- 8 労働時間等設定改善委員会・労使委員会の代替決議
- 9 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等

- 1 変形労働時間制のポイント
- 2 1か月単位の変形労働時間制
- 3 1年単位の変形労働時間制
- 4 フレックスタイム制
- 5 1週間単位の非定型的変形労働時間制

- 1 みなし労働時間制とは
- 2 事業場外のみなし労働時間制
- 3 専門業務型裁量労働制
- 4 企画業務型裁量労働制

- 1 割増賃金率
- 2 割増賃金の考え方
- 3 定額残業代

- 1 休憩
- 2 休日
- 3 振替休日と代休

- 1 労基法41条の適用除外
- 2 高度プロフェッショナル制度

- 1 年次有給休暇の原理原則
- 2 時間単位年休
- 3 計画年休
- 4 使用者による時季指定
- 5 基準日方式
- 6 代替休暇
- 7 特別休暇を含めた休暇管理
- 8 両立支援制度としての休暇等

- 1 時間外労働及び休日労働
- 2 変形労働時間制
- 3 みなし労働時間制
- 4 年次有給休暇
- 5 適用除外
- 6 労使委員会等

# 目次



はじめに	34
------	----

## 第1章 労働時間管理の基本

1 労働時間の原理原則	38
-------------	----

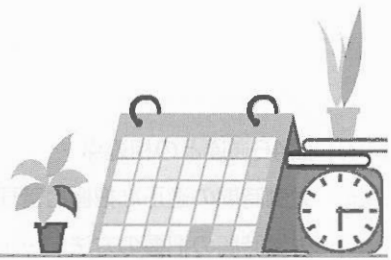
(1) 我が国の労働時間規制の転換	39
① 改正労基法の施行	39
② 労働時間規制の2つの類型	39
③ 均衡割増賃金率	41
④ 平成30年改正法の意味するところ	42
(2) 労働時間とは	43
① 労働時間の定義	43
② 法定労働時間について	44
③ 所定労働時間について	46
④ 法定労働時間と所定労働時間の関係	47
⑤ 賃金時間	49
⑥ 労基法32条の62年改正	50
⑦ 面接指導に係る労働時間	51
⑧ 賃金台帳	52



注意!! どれが労働時間に該当するのか 54

2 労働時間の例外措置等	60
--------------	----

(1) 変形労働時間制（所定労働時間の例外）	60
(2) 三六協定（実労働時間の例外）	62
(3) 割増賃金（賃金による補償）	61



(4) みなし労働時間制（労働時間の把握の例外）	62
(5) 労働時間等の適用除外（法定労働時間の例外）	64
(6) 高度プロフェッショナル制度（法定労働時間の例外）	64

### 3 労働時間に関する行政の動向 65

(1) 昭和時代の状況	65
(2) 現在の状況との相違点	67
(3) 目安指針の策定	67
(4) 所定外労働削減要綱	68
(5) サービス残業問題の顕在化	70
(6) 過重労働関係の通達	71
(7) 労働時間対策の新たな方針	71
(8) 労働時間等見直しガイドラインとワーク・ライフ・バランス	73
(9) 過労死等の防止のための対策の推進	74
(10) 幻の平成27年改正	75
(11) 第二の電通事件から平成30年改正法へ	75
(12) 労働時間等設定改善法の改正	77
① 勤務間インターバルの努力義務化	77
② 無理な納期の抑制	77



過労死ラインとは 78

**TOPICS** メンタルヘルスの認定基準 80

### 4 労働時間管理適正化への取組み 82

(1) 労働時間の適正な把握が必要な理由	82
(2) 旧46通達の制定	83
(3) 新ガイドラインへの変更	83

(4) 旧46通達との相違点 .....	84
(5) 労働時間の適正な把握と管理 .....	87
(6) 労働時間の把握の方法 .....	88
① 原則	88
② 例外	88
(7) 労働時間適正把握ガイドラインの内容と解釈 .....	89
(8) 労働時間と安衛法の関係 .....	95
① 面接指導	95
② 労働時間の状況の把握	97
③ 労働時間の状況の把握とは	101
④ 把握した労働時間が80時間を超えた場合	102



適正把握ガイドラインとタイムカード 103



タイムカードによる労働時間算定は、絶対ではないことを表明した国会答弁 105



労働時間の把握は「使用者の義務」ではなく「使用者の権利」？ 108

## **5** サービス残業問題と是正勧告 110

(1) 賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針 .....	110
(2) 賃金不払残業の類型 .....	111
① タイプ1：自己申告型（自己申告規制型）	112
② タイプ2：上限設定型	112
③ タイプ3：下限設定型	113
④ タイプ4：定額型	113
⑤ タイプ5：振替休日未消化型	113
⑥ タイプ6：年俸制組込型	114
⑦ タイプ7：法不適合型	114
(3) 是正勧告とは .....	114
① 是正勧告書	114
② 指導票	115
③ 是正・改善報告書	116

- ④ 是正勧告の法的性格 116
- ⑤ 是正勧告をチャンスととらえる 117
- ⑥ 賃金不払残業解消のための具体的取組み例（平成30年度の例） 117



残業代の定額払い制において、不足する残業時間数分の賃金を控除したため悪質と判断された判決 120

## 6 ワーク・ライフ・バランス 122

- (1) ワーク・ライフ・バランスの起源 ..... 122
- (2) ワーク・ライフ・バランスと労働時間 ..... 123
- (3) 働き方改革と労働時間 ..... 125

**TOPICS** 労働時間と在社時間の関係 130

## 第2章 時間外及び休日の労働

### 1 原則的な時間外労働の算定方法 134

- (1) 時間外労働の算定は「日→週」の順で行う ..... 134
- (2) 「日々の時間外労働」は帳消しにできない ..... 136
- (3) たとえ代休を与えても帳消しにできない ..... 137
- (4) 帳消しにできない時間は「45時間」「60時間」「100時間」「720時間」等に  
カウントされる ..... 138
- (5) 「週の時間外労働」も帳消しにできない ..... 139
- (6) 実労働時間主義と所定労働時間主義 ..... 141
  - ① 4時間の欠勤があった場合 141
  - ② 半日年休・時間単位年休の場合 142
- (7) 「週の時間外労働」は祝日や年休がある場合に注意が必要 ..... 142
- (8) 「日々の時間外労働」と「週の時間外労働」はダブルカウントしない ..... 144

**TOPICS** 週の時間外労働のグレーゾーン 146

**TOPICS** 法律によって労働時間のカウント方法が違う 148



## 2 労基法 36 条と時間外労働 151

---

- (1) 三六協定の趣旨 ..... 151
- (2) 三六協定の効力 ..... 152
  - ① 免罰効果 152
  - ② 免罰効果の及ぶ範囲 153
  - ③ 時間外労働等を常態的に認める三六協定の効力 155
- (3) 労使協定の締結当事者 ..... 155
  - ① 過半数代表者とは 155
  - ② 管理監督者は過半数代表者になれるのか 156
  - ③ 過半数代表者の選出方法 156
  - ④ 過半数代表者の選出方法により、その適格性が問われた判例 157

**TOPICS** 「時間外労働」と「所定外労働」 158

## 3 時間外労働の絶対的上限規制 160

---

- (1) 時間外労働の絶対的上限規制ができるまで ..... 161
  - ① 平成30年改正の趣旨 161
  - ② 昭和時代の目安時間 162
  - ③ 平成に入ってから改正 163
  - ④ 目安時間から限度基準へ 164
  - ⑤ 旧限度基準の矛盾と問題点 164
  - ⑥ 「特別条項」の創設 165
- (2) 上限規制の全体像 ..... 165
  - ① 数字の整理 166
  - ② 各数字の組合せに注意 169
  - ③ 月80時間以内に抑えるために 169

**TOPICS** 2～6か月平均は果たして管理可能なのか？ 171

## 4 三六協定の届出 174

---

- (1) 労使協定書と協定届 ..... 175
- (2) 協定届の押印廃止 ..... 176

(3) 適格性チェックボックス	176
(4) 一括届出	177
(5) 労働時間等設定改善委員会・労使委員会の代替決議	178

## 5 三六協定の協定事項と三六指針 179

(1) 協定事項	179
① 労働者の範囲	179
② 対象期間	179
③ 時間外労働・休日労働をさせることができる場合	180
④ 延長時間・休日労働の日数	180
⑤ 有効期間の定め	181
⑥ 対象期間の起算日	181
⑦ 労基法36条6項2号・3号の遵守	183
⑧ 限度時間を超えて労働させることができる場合	183
⑨ 健康福祉確保措置	184
⑩ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	184
⑪ 限度時間を超えて労働する場合における手続き	185
(2) 三六指針	185
① 三六指針とは	185
② 原則	186
③ 安全配慮義務	186
④ 業務の範囲の明確化	186
⑤ 特別条項	186
⑥ 目安時間	187
⑦ 休日労働	187
⑧ 健康・福祉確保措置	187
(3) 適用除外	188
(4) 適用猶予	189
① 工作物の建設等の事業（労基法139条及び労基則69条1項関係）	189
② 自動車の運転の業務（労基法140条及び労基則69条2項関係）	190
③ 医業に従事する医師（労基法141条関係）	191
④ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業（労基法142条及び労基則71条関係）	193
(5) 中小企業に対する適用猶予・経過措置	194

- ① 三六協定に係る適用猶予・経過措置 194
- ② 割増賃金率の適用猶予の見直し 195
- (6) 取引環境の改善 ..... 195

## 6 休日労働 197

- (1) 労基法上の休日労働 ..... 197
- (2) 法定休日の特定 ..... 197
- (3) 法定休日を特定しない場合の問題点 ..... 199
- (4) 休日労働をさせた場合 ..... 201
- (5) 振替休日と代休の違い ..... 201
- (6) 1年単位の変形労働時間制の場合 ..... 202



変形休日制 203



結局、年間上限時間は何時間なのか？ 204

## 7 副業・兼業の場合の労働時間の通算と割増賃金 206

- (1) 労働時間の通算が必要となる場合 ..... 206
  - ① 労働時間が通算される場合 206
  - ② 通算して適用される規定 207
  - ③ 通算されない規定 207
- (2) 副業・兼業の確認 ..... 208
  - ① 副業・兼業の確認方法 208
  - ② 労働者から確認する事項 208
- (3) 労働時間の通算 ..... 209
  - ① 基本的事項 209
  - ② 副業・兼業の開始前（所定労働時間の通算） 209
  - ③ 副業・兼業の開始後（所定外労働時間の通算） 210
  - ④ その他 211
- (4) 割増賃金の支払義務 ..... 211
  - ① 割増賃金率 212

(5) 簡便な労働時間管理の方法	212
① 趣旨	212
② 管理モデルの枠組み	212
③ 管理モデルの実施	213
④ その他	214
(6) 健康管理	215
① 健康確保措置の対象者	215
② 健康確保措置等の円滑な実施についての留意点	215
<b>8</b> 労働時間等設定改善委員会・労使委員会の代替決議	216
(1) 概要	216
(2) 労使委員会の代替決議で三六協定を締結した場合の届出	218
(3) 労働時間等設定改善委員会の代替決議で三六協定を締結した場合の届出	219
<b>TOPICS</b> 労使委員会と労働時間等設定改善委員会	220
<b>9</b> 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等	221
(1) 災害その他避けることのできない事由の場合	221
(2) 通達の変更	222
(3) 公務のために臨時の必要がある場合	224


## 第3章 変形労働時間制


<b>1</b> 変形労働時間制のポイント	226
(1) 変形労働時間制とは	226
① 趣旨	227
② 労働時間規制の緩和と変形労働時間制	227
(2) 変形労働時間制の仕組み	228
① 体系	230

② 特定された日又は週	232
③ 変形労働時間制の対象となる一定期間	232
④ 変形労働時間制の適用除外等	233
(3) 変形労働時間制の用途	234
(4) 変形労働時間制の正しい運用	235
<b>TOPICS</b> 裁判官をも悩ます労働時間	238

## **2** 1か月単位の変形労働時間制 240

(1) 概要	241
(2) 採用の要件	241
① 定めなければならない事項	241
② 変形期間	241
③ 労働日、労働時間の特定	242
④ 隔週週休2日制	242
⑤ 法定労働時間の総枠	242
⑥ 法定労働時間の総枠と休日日数の関係	244
⑦ 労使協定	245
⑧ 就業規則その他これに準ずるもの	246
(3) 時間外労働の算定方法	246
① 日々の時間外労働	247
② 週の時間外労働	248
③ 変形期間の時間外労働	249
(4) 時間外労働の具体例（時間外労働と法内超勤の峻別の方法）	250
① 勤務カレンダーと事後の実績のチェック	250
② 変形期間の時間外労働だけが生じることもある	254
(5) 端数期間の法定労働時間の扱い	256
(6) トリプルチェックを回避する方法	257
① 日々の「所定労働時間」に着目する	257
② 月間の「所定労働時間」の総枠に着目する	257
<b>TOPICS</b> リーフレットの事例が誤解を招いていないか？	261
(7) 労働時間の特定の程度	263
① 勤務ダイヤ（勤務カレンダー）による1か月単位の変形労働時間制を採用する	

場合の注意点	263
② 交替勤務（シフト制）	264
③ 特定した労働日、労働時間の変更は可能か	266
④ 振替休日は可能か	267
(8) 正しい運用のためのチェックポイント	268
<b>TOPICS</b> 171.4時間は171時間と何分なのか？	269
<b>TOPICS</b> どのような場合に变形労働時間制を採用するのか	271
<b>3</b> 1年単位の変形労働時間制	273
(1) 概要	274
(2) 採用の要件	275
① 労使協定の定め	275
② 対象労働者	276
③ 対象期間	277
④ 特定期間	277
⑤ 労働日、労働時間の特定	277
⑥ 法定労働時間の総枠	278
(3) 1か月単位の変形労働時間制との相違点	279
① 法改正の経緯	279
② 1年単位の変形労働時間制は採用要件が厳しい	279
③ 1日・1週の所定労働時間の上限	280
④ 労働時間が48時間を超える週の制限（対象期間3か月超の場合）	281
⑤ 連続して労働させることができる日数の限度	283
⑥ 年間労働日数の制限（対象期間3か月超の場合）	285
⑦ 新協定により旧協定を上回る所定労働時間を定める場合	289
 変形労働時間制を採用する場合は、1日の所定労働時間は8時間にし ないほうがよい	291
<b>TOPICS</b> 次の勤務カレンダーの問題点を指摘してください（特定期間は 設定していません）	293
(4) 対象期間の区分	295
① 任意の区分ごとにカレンダーを作成することができる	295
② カレンダーの作成方法	296
③ カレンダーの変更は可能か	297

④ 最初の期間のカレンダーはいつまでに定めるのか	298
⑤ 振替休日は可能か	298
(5) 時間外労働の算定方法	299
① 日々の時間外労働	300
② 週の時間外労働	300
③ 対象期間について計算	300
(6) 時間外労働の具体例	301
 法定労働時間の総枠の盲点	303
(7) 中途退職者の賃金清算	304
① 所定労働時間の長い期間のみ働いて退職した者の場合	304
② 具体例	305
③ 所定労働時間の短い期間のみ働いて退職した者の場合	306
④ 割増賃金率は1.25なのか、0.25なのか	306
⑤ 平均賃金の算定	307
⑥ 退職者についての賃金清算の可否	308
⑦ 変形期間の途中で変形制の対象者でなくなった場合	308
(8) 正しい運用のためのチェックポイント	309

#### **4** フレックスタイム制 310

(1) 概要	311
① フレックスタイム制とは	311
② フレックスタイム制のメリット	312
(2) 採用要件	313
① 就業規則の定め	313
② 労使協定の定め	314
③ 労働時間の把握	317



フレックスタイム制の場合の三六協定 317

(3) 完全週休2日制の場合の特例	318
① 趣旨	318
② 特例のメリット	321
(4) 複数月のフレックスタイム制の基本的な仕組み	323

① 貸し時間	323
② 借り時間	324
③ 複数月のフレックスタイム制の検討	325
(5) 複数月のフレックスタイム制と時間外労働	326
① 過重労働を防止する仕組みが設けられた背景	326
② 過重労働を防止するための仕組み	327
③ 特別条項、絶対的上限規制との関係	330
④ 100時間の上限規制との関係	331
⑤ 複数月のフレックスタイム制を使ってはいけない場合	333
⑥ 労働時間の把握	334
(6) 年次有給休暇を取得した場合の賃金の取扱い	335
(7) コアタイム中に欠勤があった場合	337
(8) フレックスデイ制	341
(9) 中途離脱者の扱い	343
(10) その他の運用上の注意点	345
① 始業・終業時刻をほぼ均一にすることはできるか	345
② 始業時刻のみ、終業時刻のみを労働者の決定に委ねることはできるか	345
③ 月曜日の朝9時からミーティングを義務付けることはできるか	345
④ 他の変形労働時間制との併用はできるか	346
⑤ 事業場外労働との関係はどうなるのか	347
⑥ 振替休日は可能か	347
⑦ 半日年休、時間単位年休の採用は可能か	347
⑧ 対象労働者にコアタイム以外の時間帯の会議出席や出張を命ずることはできるか	348
⑨ 単月のフレックスタイム制で月の途中に入退社があった場合	349
(11) 正しい運用のためのチェックポイント	350

## **5** 1週間単位の非定型的変形労働時間制 351

(1) 概要	351
(2) 採用の要件	352
① 対象事業場	352
② 1日の労働時間の上限	352
③ 事前通知の方法等	353



④ 手順について 353



変形期間が1週間の1か月単位の変形労働時間制 354

- (3) 時間外労働の算定方法 ..... 355  
(4) 正しい運用のためのチェックポイント ..... 355

## 第4章 みなし労働時間制

### 1 みなし労働時間制とは 358

- (1) 趣旨 ..... 358  
(2) みなし労働時間 ..... 359  
(3) 事業場外のみなし労働時間制 ..... 360  
(4) 裁量労働制 ..... 360

### 2 事業場外のみなし労働時間制 362

- (1) 概要 ..... 362  
(2) 事業場外のみなし労働時間制創設の経緯 ..... 363  
(3) 事業場外のみなし労働時間制の種類 ..... 364  
① みなし労働時間制について 364  
② 全部事業場外と一部事業場外 365  
③ 所定労働時間みなしと通常必要時間みなし 365  
④ 裁量労働制におけるみなし労働時間制との相違点 366  
(4) 全部事業場外の場合 ..... 367  
① 所定労働時間のみなし 367  
② 通常労働時間みなし 368  
(5) 一部事業場外の場合 ..... 369  
① 一括みなし説と別途みなし説 369  
② 基発1号通達 371  
③ 基発150号通達 371

④ 条文解釈上の疑義	373
(6) 現在の解釈	374
① 朝出社・直帰型の場合	375
② 直行・帰社型の場合	376
③ 朝出社・帰社型の場合	376
(7) 所定労働時間みなしの留意点	377
(8) 通常必要時間みなしの留意点	378
① 外勤・内勤時間の変動	378
② 通常必要とされる全時間から内勤時間を差し引いた時間を協定することはできるか	379
③ 季節によってみなし労働時間を変更することはできるか	381
④ 営業活動に付随した作業は労働時間となるのか	381
(9) 「労働時間を算定しがたいとき」の判断基準	382
① 事業場外における労働はすべてみなし労働時間制の対象か	382
② 判例の動向	383
③ 適用の可否が問われた最高裁判決	384
④ 現実的な適用のために	386
(10) テレワークとの関係	387
(11) 新ガイドラインの位置付け	392
(12) 在宅勤務はそもそも事業場外労働なのか	395
(13) 正しい運用のためのチェックポイント	397
<b>3 専門業務型裁量労働制</b>	<b>398</b>
(1) 概要	399
(2) 採用の要件	399
① 労使協定の定め	399
② 対象業務	400
③ 協定の届出等	402
(3) みなし労働時間	402
① みなし労働時間の単位	402
② 適用除外	404
③ 始業及び終業の時刻	404

④ 三六協定との関係	405
(4) 対象業務	406
① 対象業務の範囲	406
② 対象業務とならないもの	410
③ 対象業務の定義の例（広告制作会社の例）	411
(5) 健康・福祉確保措置、苦情処理措置	412
① 趣旨	412
② 健康・福祉確保措置	412
③ 苦情処理措置	414
(6) 労働時間の管理上のポイント	414
① 時間外労働と割増賃金	414
② 休日労働と割増賃金	416
③ 法定外の所定休日に出勤した場合	416
④ 深夜労働と割増賃金	417
⑤ 休憩時間	417
⑥ 欠勤又は年次有給休暇取得の場合	417
(7) 正しい運用のためのチェックポイント	418

#### **4 企画業務型裁量労働制** 419

(1) 概要	420
(2) 採用の要件	421
① 労使委員会の設置	421
② 労使委員会の決議	421
(3) みなし労働時間	424
① 原則	424
② 留意点	424
(4) 対象業務	425
① 対象事業場	425
② 対象業務の判断基準	426
③ 対象業務となり得る業務・なり得ない業務の例	426
(5) 対象労働者	427
(6) 労使委員会	428

① 労使委員会とは	428
② 労使委員会設置のポイント	428
③ 労使協定に代えて労使委員会で決議できる事項	432
④ 開催頻度	432
⑤ 情報開示	432
(7) 健康・福祉確保措置	433
① 安全配慮義務	433
② 労使委員会の決議	433
③ 健康・福祉確保措置の具体例	433
(8) 対象労働者の苦情の処理に関する措置	434
① 趣旨	434
② 取扱いの範囲	435
③ 周知	435
(9) 対象労働者の同意	435
① 決議	435
② 不利益取扱いの禁止	436
③ 同意の形式	436
(10) 導入後の使用者の義務	436
① 対象労働者の健康、福祉の確保のための措置の実施状況等の報告	436
② 記録の保存	436
(11) 正しい運用のためのチェックポイント	437
● 裁量労働制の概要	438
● 裁量労働制（専門業務型・企画業務型）と他の労働時間制度の比較	439


## 第5章 割増賃金

<b>1</b> 割増賃金率	442
(1) 時間外労働・休日労働・深夜業の割増賃金率	442
① 時間外労働の割増賃金率（原則）	442
② 深夜業に対する割増賃金率	443

③ 休日労働に対する割増賃金率	443
④ 時間外労働・休日労働・深夜業の割増賃金率の関係	443
(2) 多段階の割増賃金率	444
① 概要	444
 5割以上の割増賃金率には適用除外企業が存在するが、協定による割増賃金率は全企業が対象	445
② 割増賃金率設定の留意点	446
(3) 5割以上の率による割増賃金率と休日労働	448
① 所定休日の出勤は時間外労働としてカウントする	448
② 法定休日を特定しないデメリット	449
③ 時間外割増賃金率が2種類ある場合の問題	450
<b>TOPICS</b> 法定休日と所定休日をさかのぼって特定できるか?	452
<b>TOPICS</b> 5割以上の率による割増賃金率と休日割増賃金率	453
(4) 割増賃金率の重複	454
① 2暦日にわたる労働の場合の割増賃金率	455
② 休日労働が翌日に及んだ場合	455
 5割以上の割増賃金率が法律に明記されていることの意味	457
<b>TOPICS</b> 割増賃金率に上限はあるのか?	458
③ 深夜割増賃金率との関係	459

## 2 割増賃金の考え方 461

(1) 法内超勤（法定内残業）について	461
① 労基法37条の割増賃金	461
② 法内超勤の位置付け	461
③ 法内超勤の賃金	462
(2) 通常の労働時間の賃金	463
① 賃金は労働時間に比例して支払われるべきものなのか	463
② ある裁判例の見解	463
③ 労働には「密度」の違いがある	464
④ 緩衝時間帯（ゆとり時間帯）を設ける	465

(3) 割増賃金の基礎となる賃金	466
① 除外賃金	466
② 割増賃金の基礎となる賃金の計算	467
③ 基礎となる賃金の計算の考え方	468
④ 計算過程の端数処理	469
 注意!! 成果給の場合も時給者とみなすのか	470
 注意!! 定額・固定制の残業手当の場合の注意点	471
⑤ 割増賃金率は「0.25」か「1.25」か	472
⑥ 割増賃金とは別に支払う賃金は通常の労働時間に対する賃金でなければならないのか	473
⑦ 民事上の判断	475
⑧ 割増賃金に代わる代休付与は可能か	475
<b>TOPICS</b> 代休に関する厚生労働省の考え方	477
(4) 歩合給の場合	478
① 歩合給の場合は1.0の部分の支払いは不要	478
② 計算例	478

### **3** 定額残業代 480

(1) 定額残業代とは何か	480
(2) 「定額残業代」に違法性はないのか	481
① 疑問(1)についての検証	481
② 疑問(2)についての検証	483
③ 法所定の額が定額残業代を下回る場合	485
(3) 運用上の留意点	486
① 定額手当方式の留意点	486
② 定額給方式の留意点	487
③ 定額給方式特有の問題（不利益変更の問題）	490
④ 同意をとる方法	492
⑤ 設定する時間数の問題	494
⑥ 定額給方式が向いている賃金形態	495
(4) 歩合給の場合の留意点	495

① 歩合給において定額残業代は可能か	495
② 歩合給から割増賃金を差し引くことの可否	496
(5) 年俸制の場合	500
① 年俸に定額残業代を含めることの可否	500
② 計算例	501
(6) 最近の裁判動向と対策	503
① 差額支払合意	503
② 重視される対価要件	504

## 第6章 休憩、休日

<b>1</b> 休憩	508
(1) 休憩の原則	509
(2) 休憩時間の長さ	509
(3) 休憩時間の位置	510
(4) 一斉休憩の例外	510
① 業種による適用除外	510
② 労使協定による適用除外	511
③ 坑内労働の適用除外	511
(5) 交替休憩のポイント	512
① 派遣労働者の場合	512
② フレックスタイム制の場合	512
(6) 自由利用の原則	512
① 自由利用のポイント	512
② 自由利用の原則の例外	513
(7) 休憩付与の例外	514
<b>2</b> 休日	515
(1) 休日とは	515

- ① 休日の意義 515
- ② 休日の付与 515
- ③ 出張と休日 516
- (2) 暦日休日の原則 ..... 516
- (3) 暦日休日の例外 ..... 517
  - ① 三交替制連続作業の場合 517
  - ② 旅館業の場合 517
  - ③ 自動車運転者の場合 518
- (4) 週休の原則 ..... 518
- (5) 変形休日制 ..... 519
  - ① 変形休日制の趣旨 519
  - ② 4週間の意義 519
  - ③ 1年単位の変形労働時間制と変形休日制 519
  - ④ 変形休日の起算日 520
  - ⑤ 就業規則の定め方 521

**TOPICS** 労働条件で休日を明示する義務はあるのに労働日の明示義務がない問題 524

- (6) 法定休日と所定休日 ..... 527
  - ① 法定休日とは 527
  - ② 所定休日（法定外休日）とは 527
  - ③ 所定休日と割増賃金 527
  - ④ 法定休日と所定休日の区分 528

**注意!!** 土日の両方を法定休日と定めることはできるのか 530

**TOPICS** 法定休日を特定することはワーク・ライフ・バランスの観点からも重要 531

### 3 振替休日と代休 533

---

- (1) 振替休日と代休の違い ..... 533
  - ① 振替休日 533
  - ② 代休 534
- (2) 振替休日の落とし穴 ..... 534



① 振替休日に関する誤解	534
② 法定休日の振替え	535
③ 所定休日の振替え	537
④ 振替休日を取得しなかった場合	539
⑤ 振替休日の日は原則無給	539
⑥ 振替休日認められなかった場合の賃金の扱いは	540
(3) 振替休日・代休制度の割増賃金の扱い	540
① 振替休日・代休を与えた場合の割増賃金率	540
② 振替休日の場合の割増賃金は通常の残業の場合と異なる	542
③ 代休の場合の割増賃金率	542
(4) 代休の活用	543
① 振替休日との違い	543
② 代休の賃金の扱いは	543
③ 代休のリスク	544
(5) 振替休日と代休を使い分ける方法	546
<b>TOPICS</b> 休日に労働させた場合の割増賃金率の整理	550

## 第7章 労働時間等の適用除外

<b>1</b> 労基法41条の適用除外	552
(1) 「管理監督者」とは	553
① 判断基準	553
② 名ばかり管理職	556
③ 多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗の場合	557
④ 金融機関の場合	560
⑤ スタッフ職の取扱い	561
(2) 監視・断続的労働、宿日直勤務の許可	563
<b>2</b> 高度プロフェッショナル制度	565

(1) 適用要件 .....	565
① 対象業務（労基法41条の2第1項1号）	567
② 対象労働者の範囲（同2号）	568
③ 健康管理時間の把握（同3号）	570
④ 休日の確保（同4号）	570
⑤ 健康管理時間に係る選択的措置（同5号）	570
⑥ 健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置（同6号）	571
⑦ 同意の撤回に関する手続き（同7号）	571
⑧ 苦情処理措置（同8号）	571
⑨ 不利益取扱いの禁止（同9号）	571
⑩ その他厚生労働省令で定める事項（同10号）	571
(2) その他の要件 .....	572
(3) 適用除外の内容 .....	572

## 第8章 年次有給休暇・代替休暇・特別休暇等

<b>1</b> 年次有給休暇の原理原則 .....	578
(1) 年次有給休暇権の発生要件 .....	578
① 年次有給休暇権の発生	579
② 第1項の年次有給休暇と第2項の年次有給休暇	579
③ 継続勤務	581
④ 8割以上出勤	581
(2) 時季指定権、時季変更権 .....	585
① 時季指定権（原則）	585
② 長期休暇の場合	586
③ 時季変更権	587
④ 解雇予定日を越える時季変更	587
⑤ 派遣労働者と時季変更権	587
⑥ 休日等と年次有給休暇	588
(3) 年次有給休暇の消滅時効 .....	588
① 年次有給休暇の時効は2年間	588

- ② 年次有給休暇の時季指定は繰越分からか、新規発生分からか 589
- ③ 年次有給休暇の積立（積立年休） 590
- (4) 年次有給休暇の基準日 ..... 591
  - ① 法定の基準日とは 591
  - ② 基準日方式による付与 591
- (5) 比例付与 ..... 592
  - ① 対象者 592
  - ② 比例付与の日数 592
- (6) 年次有給休暇期間中の賃金（年休手当） ..... 593
  - ① 年休手当の方式 593
  - ② 通常の賃金 594
  - ③ 時間単位年休の場合 594

## 2 時間単位年休 595

- ① 時間単位年休とは 595
- ② 時間単位年休1日分の時間数 596
- ③ 協定することができない事項 596
- ④ 時間単位年休の時季変更権 597
- ⑤ 労使委員会等の活用 597
- ⑥ フレックスタイム制と時間単位年休 597



時間単位年休の残日数管理 599

## 3 計画年休 601

- ① 計画年休とは 601
- ② 5日を超える部分とは 602
- ③ 計画年休の対象とならない労働者を休業させる場合 602
- ④ 3つの方式 602
- ⑤ 時間単位年休との関係 603
- ⑥ 計画年休の活用 603
- ⑦ 労働時間等設定改善委員会、労働時間等設定改善企業委員会の活用 604

## 4 使用者による時季指定 605

---

- ① 使用者による時季指定とは 606
- ② 時季指定の仕組みと平成30年改正の趣旨 606
- ③ かつて存在した類似の制度 608
- ④ 時季指定の日数 608
- ⑤ 時季指定された日の変更 609
- ⑥ 半日年休の取扱い 609
- ⑦ 意見聴取の方法 609
- ⑧ 時季指定の時期 610
- ⑨ 年次有給休暇管理簿 610
- ⑩ 取得方法の多様化 611

## 5 基準日方式 613

---

- (1) 原則 ..... 613
  - ① 基準日方式とは 613
  - ② 基準日方式と使用者による時季指定 615
  - ③ 法定基準日より前に年次有給休暇を付与した場合の特例 616
  - ④ 斉一的取扱いの場合の特例 617
  - ⑤ みなし基準日 618
  - ⑥ 分割付与の場合の時季指定義務 619
- (2) 入社時に年次有給休暇を付与する場合 ..... 620
  - ① 平成6年改正以前の就業規則をいまに適用すると 620
  - ② ダブルトラック 624
- (3) 当初は法定どおりに付与し、以降基準日方式とする場合 ..... 627
- (4) 分割付与の場合 ..... 628
  - TOPICS** 使用者による時季指定義務の意義 631
  - TOPICS** 年次有給休暇取得率について 633

## 6 代替休暇 635

---

- (1) 代替休暇とは ..... 635
  - ① 概要 635

② 中小事業主の適用猶予	636
③ 代替休暇の取得	636
④ 代替休暇の労使協定	636
(2) 代替休暇のポイント	637
① 代替休暇として与えることができる時間数の算定方法	637
② 代替休暇の単位	637
③ 代替休暇を与えることができる期間	638
④ 特別休暇等との併用	638
⑤ 代替休暇の具体例	638
(3) 代替休暇の付与方法	639
<b>7</b> 特別休暇を含めた休暇管理	642
(1) 特別休暇の活用方法	642
(2) 労働者留保分は5日で十分か	643
(3) 休暇管理と賃金	644
<b>8</b> 両立支援制度としての休暇等	647
(1) 育介法による休業の労基法上の取扱い	647
(2) 育介法による育児休業等	648
① 子が1歳に達するまでの育児休業	648
② パパ休暇（育児休業再度取得の特例）	649
③ 出生時育児休業	649
④ パパ・ママ育休プラス	651
⑤ 子が1歳6か月に達するまでの育児休業、2歳に達するまでの育児休業	651
⑥ その他の措置	653
(3) 育介法による介護休業等	655
① 介護休業	655
② その他の措置	656
(4) 育介法による休暇	657
① 子の看護休暇	657
② 介護休暇	657

(5) 労使協定による適用除外	657
-----------------	-----

## 第9章 就業規則の規定例、労使協定例、届出様式

### 1 時間外労働及び休日労働 660

(1) 就業規則の規定例	660
(2) 労使協定例（特別条項付き）	661
(3) 三六協定 協定届（特別条項あり）第9号の2様式	665
(4) 三六協定 協定届（特別条項なし）第9号様式 記載説明	667
(5) 三六協定 協定届（適用除外）第9号の3様式	668
(6) 非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働許可申請書	669
(7) 非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働の届	670

### 2 変形労働時間制 671

(1) 1か月単位の変形労働時間制	672
① 所定労働時間を複数設ける場合（就業規則の規定例）	672
② 所定労働時間を複数設ける場合（労使協定例）	672
③ 毎月カレンダーを作成する場合（就業規則の規定例）	674
④ 年間でカレンダーを作成する場合（就業規則の規定例）	675
⑤ 2週間単位の変形労働時間制（就業規則の規定例）	677
⑥ シフト勤務の場合（就業規則の規定例）	678
⑦ 労使協定届	679
(2) 1年単位の変形労働時間制	680
① 1日の所定労働時間が一定で年間で勤務カレンダーを作成する場合	680
② 所定労働時間が一定で月間カレンダーを作成する場合	684
③ 一定期間の所定労働時間を変更し年間カレンダーを作成する場合	688
(3) フレックスタイム制	694
① 1か月単位	694
② 3か月単位	699

- ③ 労使協定届 705
- (4) 1週間単位の非定型的変形労働時間制 ..... 706
  - ① 就業規則の規定例 706
  - ② 労使協定例 706
  - ③ 労使協定届 708

### **3** みなし労働時間制 709

---

- (1) 事業場外労働に関するみなし労働時間制 ..... 709
  - ① 就業規則の規定例 709
  - ② 労使協定例 709
  - ③ 労使協定届 711
- (2) 専門業務型裁量労働制 ..... 712
  - ① 就業規則の規定例 712
  - ② 労使協定例 715
  - ③ 労使協定届 717
- (3) 企画業務型裁量労働制 ..... 718
  - ① 就業規則の規定例 718
  - ② 労使委員会の決議例 719
  - ③ 決議届 722
  - ④ 定期報告 723

### **4** 年次有給休暇 724

---

- (1) 年次有給休暇の付与に関する就業規則 ..... 724
  - ① 原則 724
  - ② 基準日方式の場合：a 727
  - ③ 基準日方式の場合：b 728
  - ④ 分割付与の場合 728
- (2) 計画年休 ..... 729
  - ① 一斉付与方式の場合（労使協定例） 729
  - ② 交替制付与方式の場合（労働時間等設定改善委員会の決議例） 730
  - ③ 個人別付与方式の場合（労働時間等設定改善委員会の決議例） 731

(3) 時間単位年休 .....	732
(4) 年休手当（標準報酬日額を用いる場合） .....	735

## **5** 適用除外 736

---

(1) 適用除外の許可 .....	736
① 監視・断続的労働に従事する者に対する適用除外許可申請	736
② 断続的な宿直又は日直許可申請	737
(2) 高度プロフェッショナル制度 .....	738
① 高度プロフェッショナル制度に係る決議	738
② 決議届	745
③ 職務合意書	746
④ 説明書・同意書・同意撤回書	747
⑤ 定期報告	749

## **6** 労使委員会等 750

---

(1) 労使委員会運営規程 .....	750
(2) 労働時間等設定改善委員会運営規程 .....	753

### <参考資料>

資料1) 過重労働による健康障害防止のための総合対策について	756
資料2) 過労死等の防止のための対策に関する大綱	770
資料3) 労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）	796
資料4) 労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針	810
資料5) 労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針	813
資料6) 労働基準法第41条の2第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針	822
資料7) 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	834
資料8) 副業・兼業の促進に関するガイドライン（抄）	848
資料9) 就労条件総合調査	855

### <参考文献> 861



<はじめに>

1. 本書で解説する労働時間制度を整理すると次のとおりです。

1 原則的労働時間制 (下記以外の労働時間制)	1週40時間、1日8時間(法定労働時間) 【昭和22年労働基準法制定時(昭和62年改正)】
2 変形労働時間制	交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合に用います。 【昭和22年労働基準法制定時(昭和62年・平成5年・平成10年改正・追加)】 ※：適用労働者の割合39.4%
フレックスタイム制	協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者に委ねる場合に用います。 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)、平成30年改正】 ※：適用労働者の割合9.5%
3 事業場外みなし労働時間制	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、労働時間を算定しがたい場合に用います。 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】 ※：適用労働者の割合6.7%
4 専門業務型裁量労働制	新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者等に対して用います。 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)、平成5年・平成15年改正】 ※：適用労働者の割合1.2%
5 企画業務型裁量労働制	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に従事する場合に用います。 【平成10年(平成12年4月1日施行)、平成15年改正】 ※：適用労働者の割合0.3%
6 管理監督者・その他適用除外者	労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者に対して用います。また、農水産業従事者などの適用除外者も存在します。 【昭和22年労働基準法制定時】 ※：管理監督者の割合6.0%
7 高度プロフェッショナル制度	金融商品の開発、ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラー、証券アナリスト、コンサルタント、新たな技術、商品又は役務の研究開発に対して用います。 【平成30年(平成31年4月1日施行)】 ※：適用労働者の割合0.0%

※ 「適用労働者」の割合の出所：令和3年就労条件総合調査(高度プロフェッショナル制度及び管理監督者については令和2年就労条件総合調査による)

本書では、このほか下記についても解説します

- 8 休憩
- 9 休日
- 10 年次有給休暇
- 11 育児・介護休業
- 12 特別休暇

## 2. 本書で解説する労働時間の「原則」と「例外」の関係は、次のとおりです。

<p>●原則 ① 原則的労働時間制</p>	<p>我が国の法定労働時間は、「休憩時間を除き、1週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない」（硬式労働時間制）が原則になっています。</p>
<p>●例外Ⅰ ② 変形労働時間制、フレックスタイム制</p>	<p>①により、使用者が定める「<b>所定労働時間</b>」は、<b>法定労働時間を超えることができない</b>のが原則ですが、「<b>所定労働時間の例外</b>」として、一定期間を平均して1週間の所定労働時間が40時間が確保できるのであれば、特定の週又は日において（フレックスタイム制の場合は労働者の決定により）、法定労働時間を超える<b>所定労働時間</b>（フレックスタイム制の場合は<b>実労働時間</b>）が許容されます。</p>
<p>●例外Ⅱ ③ 所定外労働（法定労働時間を超える場合は時間外労働）、割増賃金</p>	<p><b>実労働時間</b>は、<b>所定労働時間を超えることができない</b>のが原則ですが、「<b>実労働時間の例外</b>」として、就業規則の定め（加えて法定労働時間を超える場合は、労働基準監督署の許可又は三六協定の締結・届出）及び法定労働時間を超える<b>所定外労働</b>に対しては割増賃金を払うことにより、<b>所定労働時間を超える実労働時間</b>が許容されます（ただし上限規制あり）。</p>
<p>●例外Ⅲ ④ 事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制</p>	<p>原則の労働時間制度においては、<b>実労働時間の管理</b>が必要であり、その管理は、<b>使用者による現認又は客観的な方法</b>により、始業時刻と終業時刻を記録することによって行われます。これを「<b>労働時間の把握</b>」といいます。そして、④の制度は「<b>労働時間の把握の例外</b>」として、1日の労働時間は、その長短にかかわらず、<b>所定労働時間</b>（あるいは協定又は労使委員会の決議によって定める時間）労働したものとみなされます。</p> <p>なお、筆者はみなし労働時間制とは、1日当たりの賃金を1日当たりの時間数に換算して評価する賃金契約と考えています。そして例えば、8時間に見合った労働として契約（協定・決議）したところ<b>実労働時間</b>が恒常的に9時間であったならば本来9時間が適正だったのではないかと再度テーブルにつく賃金交渉の世界になるのだと考えます。</p>
<p>●例外Ⅳ ⑤ 管理監督者、高度プロフェッショナル制度</p>	<p>「<b>法定労働時間の例外</b>」として、労働時間の規制の全部又は一部が除外されます。高度プロフェッショナル制度においては、そもそも労働時間という概念さえ除外されます。</p>

(凡 例)

労基法：労働基準法

労基則：労働基準法施行規則

安衛法：労働安全衛生法

安衛則：労働安全衛生法施行規則

労働時間等設定改善法：労働時間等の設定の改善に関する特別措置法

育介法：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

裁判例は、主に「事件名 裁判所名及び裁判形式 裁判年月日」

# 第 1 章

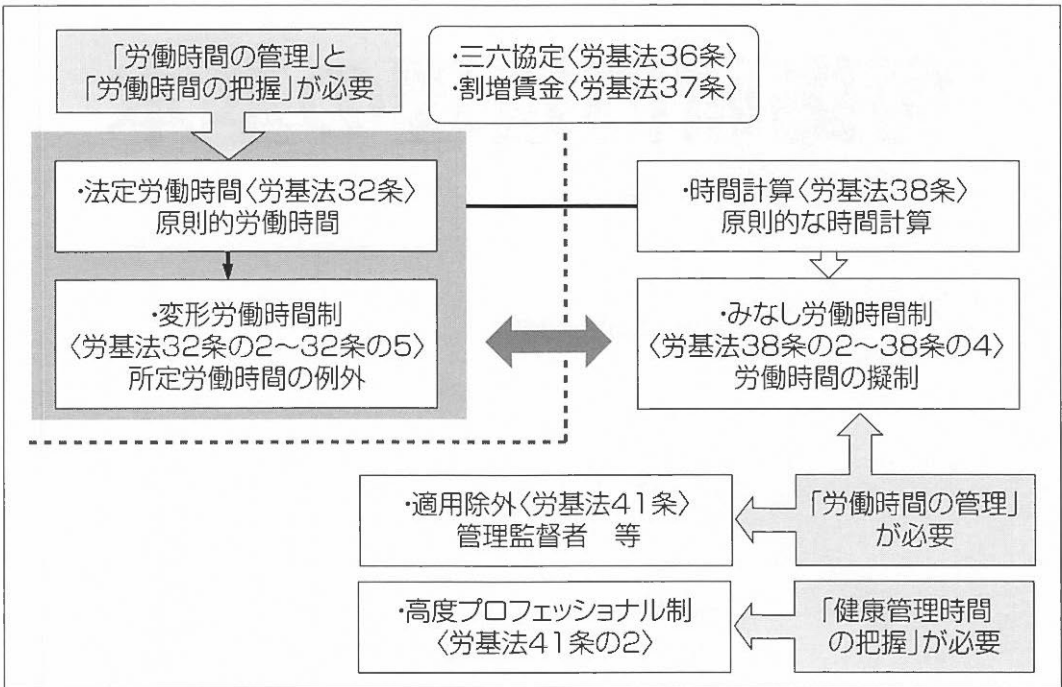
## 労働時間管理の基本



# 1

## 労働時間の原理原則

●図表 1-1：我が国の労働時間法制の体系



## (1) 我が国の労働時間規制の転換

### ① 改正労基法の施行

平成30年の改正により、平成31年4月1日から、大企業より順次改正労基法（以下「平成30年改正法」）が施行され、いままで実質上限がなかった時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、2～6月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定すべきことが決まりました。

「ただでさえ厳しい日本の労働時間規制がさらに厳しくなるのか」と思われた方もいると思います。果たして我が国の労働時間の規制は厳しかったのでしょうか。

### ② 労働時間規制の2つの類型

先進国の労働時間規制の在り方には、2つの類型があるといわれています。ひとつが「硬式労働時間制」といわれるもの。もうひとつが「軟式労働時間制」といわれるものです。その特徴をまとめると次のとおりです。

●図表 1-2：硬式労働時間制と軟式労働時間制

硬式労働時間制	不可抗力その他法律の定める特定の事由があるときのみ労働時間延長の例外を認める
軟式労働時間制	一定の割増賃金を支払えば事由の如何を問わず労働時間を延長し得る

乱暴な分類かもしれませんが、前者を採用する国は労働時間規制が厳しい国、後者を採用する国はそうでない国といえないでしょうか。それでは我が国はどちらのカテゴリーに入るのでしょうか。

まず、労基法32条を見てみましょう。1項では「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」とあります。語尾が「させてはならない」と禁止になっていますね。そうです。我が国の労基法は、原則「時間外労働禁止」なのです！

次に労基法33条を見てみましょう。1項では「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」「行政官庁の許可」（又は事後の届出）という要件のもと、

時間外労働と休日労働を許容しています。つまり、この2つの条文を見る限り「硬式労働時間制」です。

一方で、我が国の労基法には労基法36条というものが存在します。労基法36条を見てみましょう。労基法33条には「災害その他避けることのできない事由」と延長事由が法律上明記されています。労基法36条には何も書かれていませんね。延長事由は労使で話し合っ  
て三六協定で定める前提なので法律には書かれていないのです。次に延長の上限時間ですが、現在の労基法36条は4項から6項にかけて上限時間が記載されていますが、平成31年3月31日までの労基法には、健康有害業務に係る1日2時間の時間外規制以外は、上限時間が定められていませんでした。この点を労基法の起草者の1人である寺本廣作氏は「この法律の労働時間制は労働組合との書面協定及び2割5分の割増賃金支払を条件として特に事由を限定せず労働時間の延長を認めている点において米国の公正労働基準法と相異なるがやはり軟式労働時間制に属する」と述べています（寺本廣作『労働基準法解説』224頁）。「それで、結局どちらなのだ」という話ですが、法定労働時間を定めた労基法32条が「硬式労働時間制」、実務を定めた36条が「軟式労働時間制」というこの襍（ぬえ）のような性質は、常に我々実務家の頭を悩ませることになるわけです。

さて、ここで米国の例が出てきました。軟式労働時間制の典型の国が米国なので「米国型」ということがあります。一方の硬式労働時間制の典型が欧州諸国に多いので「欧州型」といいます。この観点から各国の制度を調べてみると次のような特徴があります。

●図表 1-3：欧州型と米国型

欧州型	法定労働時間を定め労働時間を直接規制する	直接規制
米国型	労働時間を直接規制しないが法定労働時間を超える時間外労働には割増賃金を義務付け	間接規制

まず、欧州型の方ですが、EUの労働時間指令では、週の最長労働時間が平均して48時間を超えてはならないこととされているほか、1日の休息期間（ある日の終業時刻から翌日の始業時刻までの時間）を最低連続11時間確保することが求められています。休息期間を11時間確保するためには、1日の労働時間は平均12時間（=24時間-11時間-1時間）にする必要があります。つまり、週についても日についても絶対に超えられない上限があることで「直接規制」といえます。

一方、米国型の場合は、週40時間を超える部分には5割の割増賃金率を適用します。賢い経営者の方ならこう考えます。「こんなにたくさん割増賃金を払わされていたんじゃあ割に合わないよ。だったら今の社員は定時に帰すとして、もう1人、人を雇ったほうが得

だな」。つまり経済的観点から、間接的に長時間労働を抑制する「間接規制」です。

### ③ 均衡割増賃金率

ここで「5割の割増賃金率」と聞いて驚かれた方もいるでしょう。ちなみに米国型であるお隣の韓国も割増賃金率は、5割です。この5割という率はどのように算定されたのでしょうか。

実はその根拠は労働経済学的に説明できます。「こんなに割増賃金を払っていたら経営的に成り立たない。もう1人、人を採用しよう」と経営者に痛みを感じさせる率が「5割」ではないかと考えられたのです。

法定労働時間内に収まらない仕事量に対しては、新規に雇用を増やして対応する方法と、既存従業員の時間外労働で対応する方法が考えられます。前者の場合は、福利費や教育訓練費などの固定費用が新たに発生します。

この場合において、雇用の増加に掛かる費用と等しくなる時間外労働の割増賃金率を「均衡割増賃金率」と呼び、次の算式で表されます。

●図表 1- 4：均衡割増賃金率の算式

$$\begin{aligned}
 & \text{※ 均衡割増賃金率 (\%)} = (\text{A} / \text{B} - 1) \times 100 \\
 & \text{A} : \frac{(\text{所定内給与額}) + (\text{特別給与額}) + \left( \frac{\text{月当たり社会・労働保険料等}}{\text{の所定内・特別給与見合い額}} \right) + \left( \frac{\text{その他の}}{\text{法定福利費}} \right) + \left( \frac{\text{法定外}}{\text{福利費}} \right) + \left( \frac{\text{その他の}}{\text{労働費用}} \right)}{(\text{月の所定内労働時間})} \\
 & \text{B} : \frac{(\text{所定内給与額}) - (\text{家族手当}) - (\text{通勤手当})}{(\text{月の所定内労働時間})} + \frac{\left( \frac{\text{月当たり社会・労働保険料等}}{\text{の所定外・特別給与見合い額}} \right) / \left( \frac{\text{月の所定外}}{\text{労働時間}} \right)}{1.25}
 \end{aligned}$$

この算式のAは「新規雇用増による場合の所定労働時間1時間当たりの労働費用」、Bは「既存従業員の時間外労働による場合の所定外労働時間1時間当たりの労働費用（割増賃金は想定しない）」を表します。

計算結果が「割増賃金率 > 均衡割増賃金率」であれば、新規雇用を増やしたほうが掛かる費用が安くなり（残業削減効果あり）、「割増賃金率 < 均衡割増賃金率」であれば、既存従業員の時間外労働にて対処したほうが、費用が安くなる（残業削減効果なし）というわけです。

ちなみに、平成24年の我が国の均衡割増賃金率は「47.1%」でした（労働条件分科会資料「労



働時間・年次有給休暇等について』(平26.2.3))。ということは、割増賃金率が米国並みの5割であれば残業削減効果があるということになります。ところが平成4年の均衡割増賃金率は69.3%(平成4年 労働白書)でしたから、経済情勢が変われば、5割の率でも不十分ということになります。

当然、我が国の割増賃金率は、原則5割の半分の2割5分なので、割増賃金を払わせることによって長時間労働を抑制しようという効果には到底及ばないことがわかります。特に我が国の割増賃金は、賞与が算定基礎から除かれていますので、年収に占める賞与の割合が125分の25を超えると、使用者は労働者に残業をさせればさせるほど得をするという「割引賃金」になっているという指摘もあります。実は、我が国の労働時間規制は「緩かった」のです。

#### ④ 平成30年改正法の意味するところ

一方で欧州諸国の割増賃金は、どうなっているのでしょうか。各国ともおおむね2割5分という率になっています。労働時間に上限があるので、そもそも割増賃金で長時間労働を抑制する必要はありません。むしろ、残業させたことへの補償という意味合いが強いのでしょう。

欧州の労働時間上限規制の発想は、労働安全衛生の観点に立つものです。つまり、「健康規制」なのです。そこで、ドイツのような発想が出てきます。1994年、ドイツは「割増賃金制度」を廃止します。それまで残業とされていたものは、1日平均8時間の変形労働時間制の枠内で対応します。もちろん非常時の場合の残業は認められるのですが、その時間数はストックされた代替休暇のほうに使われます(労働時間貯蓄制度)。労働者の健康を考えればお金を払うより休ませたほうが合理的です。

さて、議論を戻しましょう。我が国は欧州型でしょうか、米国型でしょうか。これについては、平成30年改正法の前と後とは答えが変わります。改正前でいえば、労基法32条は欧州型のアプローチですが、改正前の労基法36条は、上限時間の定めがなかったため、実質米国型になっていました。働き方改革の旗のもと、長時間労働の抑制が重要な政策目標とされたとき、労基法改正が議論されたのですが、このまま米国型を推し進めるのであれば、我が国の割増賃金率は「5割」にするしかありません。

そこで国は大きな方針転換をしたのでしょうか。すなわち、米国型から欧州型へのシフトです。言い換えれば、従来からの「間接規制」から「直接規制」への転換です。さらに言い換えるなら「賃金規制」から「健康規制」への転換です。

これが、平成30年改正法が「70年来の大改正」といわれる所以なのです。政策が変われば監督行政の指導も変わります。いままでのように「金さえ払えば働かせ放題」(金すら

払わないブラック企業もありますが…) という発想は直ちに転換する必要がある、一層労働時間管理の必要性が増してきているといえます。

## (2) 労働時間とは

### ① 労働時間の定義

労基法には、「労働時間」に関する明確な定義規定は置かれていません。そこで条文中に用いられる「労働時間」という用語は、さまざまな意味合いを持って使われています。

学習院大学客員教授の鴨田哲郎氏は、その著書の中で、労基法32条の2を引用し、労基法では労働時間について3つの時間概念を使い分けている、と指摘しています（鴨田哲郎『残業』70頁）。その箇所を引用させていただきたいと思います。

#### 労基法32条の2

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により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、1箇月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの<sup>①</sup>労働時間が前条第1項の<sup>②</sup>労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の<sup>②</sup>労働時間又は特定された日において同条第2項の<sup>③</sup>労働時間を超えて、<sup>③</sup>労働させることができる。

鴨田氏によれば、①は所定労働時間、②は法定労働時間（さらに細かく分類するならば、最初と次の②が週40時間の法定労働時間、最後の②が1日8時間の法定労働時間）、③は実労働（時間）というわけです。

まず、「所定労働時間」とは一言でいえば労働契約で定められた労働時間のことです。言い方を変えるならば、使用者が労働者に労働義務を課することができる時間のことです。

「法定労働時間」とは、労基法が定める労働時間のことです。労基法32条は、「法定労働時間」を超えて労働させることを禁止していますので、労基法32条1項の1週40時間、同2項の1日8時間が法定労働時間ということになります。本来は「法定労働時間」を超える「所定労働時間」を就業規則等で定めることはできないのですが、その例外のひとつが労基法32条の2です。

労基法32条の2では、例外の適用を受けるための要件として、労使協定又は就業規則等

により、「1か月以内で平均した1週間の所定労働時間が40時間以内であること」を示しています。ここでいう「所定労働時間」が条文中の①を指します。また、「40時間以内」とは、法定労働時間（労基法32条1項の1週40時間の規制）以内であることを指します。

この要件を満たす限り、「特定された週」に限って法定労働時間（労基法32条1項の1週40時間の規制）を超えて、又は「特定された日」に限って法定労働時間（労基法32条2項の1日8時間の規制）を超えて「労働」させてもよいという内容です。鴨田氏によれば、これが「実労働（時間）」を指すとしています。

なお、「実労働時間」とは、労働の実績のことです。例えば、法定労働時間8時間制のもと、所定労働時間を7時間と定めた場合（所定労働時間が法定労働時間を下回るのは構いません）、労働者は7時間労働する義務を負いますが、ある労働者が1時間遅刻をした場合、実労働時間は6時間になります。その者が終業時刻を過ぎて2時間残業したとしても、実労働時間は8時間なので、法定労働時間を上回っておらず、労基法上は、使用者に割増賃金支払義務は生じません（実労働時間主義）。

次にそれぞれの時間概念について解説していきます。

※：「1週間」とは、就業規則等に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までの暦週をいいます。また、「1日」とは、午前0時から午後12時までの暦日をいいます（昭63.1.1基発1号）。

## ② 法定労働時間について

「法定労働時間」とは、労基法32条で定められている労働時間のことで、現行の労基法では、次のように規定しています。

### 労基法32条（労働時間）

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

この条項は、労働時間についてのもっとも基本的な法規制であり、1週及び1日の最長労働時間を設定したものです（菅野和夫『労働法第12版』477頁）。語尾は「労働させてはならない」です。三六協定締結という免罰手続を取らない限り、法定労働時間の長さを超えて労働させることは禁止されており、法違反となるのです。繰り返しますが、労基法原則では、法定労働時間を超える所定労働時間を定めることはできないことになります（変形労働時間制の例外措置あり）。

## ◎ 著者略歴 ◎

### 岩崎 仁弥 (いわさき きみや)

端的、明快、わかりやすさ No. 1 の「社労士の先生の先生」、年間セミナー 100 回以上、延べ 3 万人以上の受講生、(株)リーガル・ステーション代表取締役、NAC 社会保険労務士事務所主席コンサルタント、特定社会保険労務士、行政書士、職場マイスター®

「難しい制度も原理を押さえれば理解は簡単」と、制度趣旨や時代背景から説き起こす「納得させる」語り口が好評。法改正に関する説明には定評があり、主要法令の改正のつどセミナーは満席。情報収集に振り回されずに本来業務に専念したい先生方にとっては心強い味方。アンケート結果による「わかりやすさ度」は 90.6% を超える。3 号業務を志向する社労士のためのオンラインサロン「3 アカデミー」を主宰するほか、ISMS コンサルタントの知識を活かし中小企業でもすぐに導入できる「スモール DX」の推進、ジョブ型時代にぴったり「JOB ルーブリック® 評価制度」、「社内諸規程整備」などの企業実務でも実績を上げている。

著書：『リスク回避型就業規則・諸規程作成マニュアル』（日本法令）ほか。

株式会社リーガル・ステーション / NAC 社会保険労務士事務所

〒102-0092 千代田区隼町 2 番 17 号パレスサイド千代田 6 階

(オフィス URL) <http://www.legal-station.jp/> <https://3aca.jp/>

(メールマガジン) <http://legal-station.jp/mailmagazine/>

### 森 紀男 (もり のりお)

- ・株式会社スタッフコンサルティング 代表取締役
- ・ソフィア特定社会保険労務士法人 代表社員 (特定社会保険労務士)
- ・行政書士 (さわやか行政書士事務所)
- ・公益社団法人全日本能率連盟公認 マスター・マネジメント・コンサルタント
- ・経営法曹会議賛助会員

#### (主な業務内容)

経営コンサルティング、財務・会計コンサルティング、リスクマネジメント管理及び指導、事業承継・相続相談対応

人事労務相談対応、個別労働紛争解決支援、規則・規程作成相談及び指導

■株式会社スタッフコンサルティング / ソフィア特定社会保険労務士法人

〒105-0014 東京都港区芝 1-13-22 芝 N ビル 2 F

TEL 03-5730-6571 (ソフィア特定社会保険労務士法人 03-3457-0268)

E メール [ask@staff-consul.com](mailto:ask@staff-consul.com)

URL <http://www.staff-consul.com>