

## 5 労働時間

労働時間は、賃金とともに最も重要な労働条件の一つです。

休む暇もなく長時間労働が続いたのでは、労働者が人たるにふさわしい健康で文化的な生活を送ることはできません。

このため、労働基準法では労働時間や休日について最低基準を定めています。



### (1) 法定労働時間 ～最低限の歯止め～

労働基準法第32条では、法定労働時間を休憩時間を除き1日8時間、1週間40時間とし、それを超えて労働させてはならないと規定しています。

これに反する労働条件は認められませんが、(2)の時間外・休日労働の場合や使用者が次のような勤務形態を採用する場合には、特定の日又は週について法定労働時間を超えて労働させることができます。

#### ○業種・規模による特例措置

下記の業種のうち、規模9人以下の事業は、1週44時間・1日8時間まで認められています。

- ・商業（小売、卸売、理容、美容業など）
- ・映画・演劇業（映写、演劇その他興業の事業）
- ・保健衛生業（病院、保育所など）
- ・接客娯楽業（飲食店、旅館、ゴルフ場、結婚式場など）

#### ○勤務形態による1日・1週の労働時間の上限

- ・1か月単位の変形労働時間制  
1日・1週の上限なし
- ・1年単位の変形労働時間制  
1日10時間・1週52時間まで
- ・1週間単位の変形労働時間制  
1日10時間
- ・フレックスタイム制  
1日・1週の上限なし

## (2) 時間外・休日労働、深夜労働 ～ 割増賃金を支給 ～

やむを得ない理由で労働者に法定時間外労働や法定休日労働をさせる場合には、使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合（あるいは労働者の過半数を代表する者）と「時間外労働、休日労働に関する協定」を結び、労働基準監督署に届け出なければならないと規定しています。この協定は労働基準法第36条に規定されていることから、「三六協定（サブロク協定）」と呼ばれています。

ただ、この場合も労働時間を無制限に延長させるのではなく、一般の労働者の場合は時間外労働の限度時間（1か月あたり45時間、1年間あたり360時間など）の範囲内で三六協定を結び、その協定内容の範囲内での延長としなければなりません。

時間外、休日及び深夜に労働をさせた場合、使用者は割増賃金を支給しなければなりません。

### 時間外、休日及び深夜の割増賃金

労働の種類	割増率
時間外労働（1日8時間、1週40時間を超えた場合）	通常賃金の25%以上
休日労働（法定休日に労働させた場合）	” 35%以上
深夜労働（午後10時から午前5時までの間に労働させた場合）	” 25%以上
時間外労働＋深夜労働	” 50%以上
休日労働＋深夜労働	” 60%以上

※① 時間外労働の限度時間（1か月あたり45時間、1年間あたり360時間など）を超える時間外労働の割増賃金率は25%を超える率とするなどの努力義務が使用者に課せられています。

※② ①に加えて、1か月60時間を超える時間外労働については、50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

（中小企業については、令和5年4月1日から適用となります。）

## (3) みなし労働時間制

業務の中には、営業や外交セールス等で事業場を離れて勤務し、労働時間の算定が困難な場合や、業務内容の高度化・専門化によって、その遂行を労働者の裁量に委ねる必要があるため、上司の具体的な指揮監督になじまず、労働時間の算定が困難な場合には、決められた時間を労働したものとみなすことになっています。

みなし労働時間制	労働時間の取扱い方	対象者
事業場外みなし労働時間制	原則、所定労働時間（就業規則で定めた労働時間）労働したものとみなす。	営業職等で、1日の労働時間を把握することが困難な労働者（※）
専門業務型	労使協定により定めた時間労働したものとみなす。	デザイナー、システムエンジニア、弁護士等専門的な業務に就く者
企画業務型	労使委員会の決議で定めた時間労働したものとみなす。	事業運営の企画、立案、調査、分析を行う労働者

※携帯電話等によっていつでも連絡がとれる状態にあり随時使用者の指示を受けながら労働している場合には、対象となりません。