

# 労働基準法の基本 5 項目

1. 労働時間・休日
2. 裁量労働制
3. みなし労働時間制
4. 代休と振替休日
5. 管理・監督者

# 1. 労働時間・休日

## 1. 時間外、休日及び深夜の割増賃金

時間外、深夜(原則として午後10時～午前5時)に労働させた場合には2割5分以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

割増賃金の計算の基礎となる賃金には、以下のものは含みません。

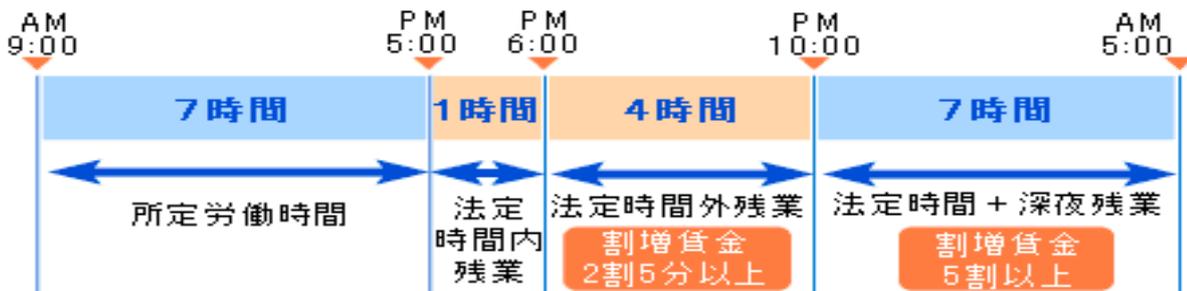
- ① 家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当
- ② 臨時に支払われた賃金(結婚祝金など)
- ③ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与、勤続手当など)

なお、割増賃金等の計算の基礎になる賃金に含まれるかどうかは、名称ではなく内容により判断され、例えば「住宅手当」という名称であっても、全員に一律、定額で支給されている手当などは割増賃金の計算の基礎に算入しなければなりませんので、注意が必要です。また、上記除外賃金はいわゆる「限定列举」であり、これ以外の賃金は除外することができません。

### ✚ 時間外(法定外休日)労働の割増率

例) 所定労働時間が午前9時から午後5時(休憩1時間)までの場合

17:00～18:00→	1時間当たりの賃金×1.00×1時間	法定時間内残業
18:00～22:00→	1時間当たりの賃金×1.25×4時間	法定時間外残業
22:00～5:00 →	1時間当たりの賃金×1.50(1.25+0.25)×7時間	法定時間外+深夜残業



## ✚ 法定休日労働の割増率

例) 午前 9 時から午前 0 時(休憩 1 時間)まで労働させた場合

9:00～22:00→	1 時間当たりの賃金 × 1.35 × 12 時間	休日労働
22:00～24:00→	1 時間当たりの賃金 × 1.60(1.35+0.25) × 2 時間	休日労働 + 深夜労働



## 2. 法定内時間外労働

時間外労働とは、1日又は1週の法定労働時間を超える労働をいい、休日労働とは、法定休日(労基法第35条で、毎週少なくとも1日又は4週間を通じ4日以上与えなければならないとされている休日)における労働をいいます。

法定労働時間は、休憩時間を除き原則1日8時間、1週40時間です。(労基法第32条)

会社の所定労働時間が法定労働時間より短い場合(例えば、1日7時間、5日勤務で週35時間の場合など)に法定時間の枠内で時間外労働したときは、労働基準法上の残業とはなりませんから、**割増賃金**(同法第37条)を支払う必要はありません。

しかし、労働契約で定められた所定労働時間は超えているわけですから(これを「法定内時間外労働」という)、所定労働時間を超えた労働時間に対しては通常の賃金(100%の時間給相当額)を支払う必要があります。

### 3. 法定休日と法定外休日

#### 法定休日

労基法は、休日について、使用者は労働者に対して「毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」と定め、業務の都合などで毎週1回の付与ができない場合は「4週を通じ4日以上の日を休ませる」ことができるとしています。一般にこの休日を「法定休日」といいます。

#### 法定外休日

週休2日制における休日のうちの1日分や法定休日に当たらない国民の祝日などの休日をいいます。なお、この休日をいつ付与するか、すなわち休日の特定については労基法に定めはありませんが、行政通達は「……就業規則の中で単に1週間につき1日といただけではなく具体的に一定の日を休日と定める」ように求めています(昭 63.3.14 基発 150 号(35 条))。したがって、週休2日制により1週間のうち休日が2回ある場合は、どの日が法定休日であるかを特定する必要があります。

#### 法定休日には割増賃金の支払が必要

使用者が労働者を法定休日に労働させた場合は、通常の労働日の賃金の35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

また、労働者に法定外休日に労働させた結果、週の法定労働時間=40時間を超えることになれば、その日の労働は(労基法上の休日労働とはなりません)週の法定労働時間を超える時間外労働となりますので、割増賃金の支払いが必要となります。

法定外休日は、休日労働に関する36協定の締結・届け出の対象となる休日ではありませんが、その日の労働により週の法定労働時間を超える場合は時間外労働となります。

なお、就業規則などで、法定外休日の日も休日労働としての取り扱いをする(休日労働の割増賃金を支払う)定めがなされていれば、その定めに従うこととなりますので、賃金規定の定めには注意が必要です。労基法は労働条件の最低基準を定めたにすぎませんから、法を上回る労働条件があれば、そちらが有効となります。

### 3. 深夜労働(22時から翌朝5時)

労基法第37条第3項の規定により、深夜労働に対しては、通常の労働時間の賃金の25%以上の割増賃金を支払わなければならないため、時間外労働が8時間を超え、深夜に及んだ場合の割増率は50%(25%+25%)以上となり、休日労働が深夜に及んだ場合は、割増率は60%以上(35%+25%)となります。

## 2. 裁量労働制

仕事の仕方や時間配分について使用者が細かく指示できない一定の業務に従事する労働者について、労働時間計算を実労働時間ではなく、みなし時間によって行う制度です。裁量労働制には、専門業務型と企画業務型の2種類があります。

労働時間は実労働時間によって算定するのが原則です。しかし、業務の遂行方法が大幅に労働者の裁量に委ねられる一定の業務に携わる労働者について、裁量労働のみなし時間制の適用が可能です(労基法第38条の3、第38条の4)。

この制度には、システムエンジニアなどの一定の専門職に適用される**専門業務型**と、企業の中核部門において企画・立案・調査・分析の業務を行う労働者に適用される**企画業務型**とがあり、それぞれ対象範囲や要件などが異なります。以下それぞれについて概要を説明します。

### 専門業務型裁量労働制

#### 《対象となる業務》

対象業務は、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する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具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務」です。具体的には、次の業務が該当します。

- ① 新商品・新技術の研究開発、人文科学・自然科学の研究業務
- ② 情報処理システムの分析・設計の業務
- ③ 新聞・出版の記事の取材・編集、放送番組制作のための取材・編集の業務
- ④ デザイナーの業務
- ⑤ 放送番組・映画等のプロデューサー・ディレクターの業務
- ⑥ コピーライター、公認会計士、弁護士、一級建築士、不動産鑑定士、**弁理士**、システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、証券アナリスト、二級建築士、木造建築士、大学における教授研究の各業務など、厚生労働大臣の指定する業務

#### 《手続要件》

この制度の実施に当たっては、使用者は、過半数の労働者を組織する労働組合(それがなければ労働者の過半数を代表する者)と、労使協定を締結し、省令で定める対象業務に該当する業務を特定した上、当該業務の遂行の手段・時間配分の決定等に関して具体的な指示をしないこと、および、当該業務に従事する労働者の労働時間の算定については当該協定の定めるところにより一定時間労働したものとみなすことを定める必要があります。協定は労働基準監督署に届け出なければなりません。就業規則や労働契約に盛り込むことも必要です。

更に、使用者はこの労使協定により次の措置を講じなければなりません。

- ① 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた労働者の健康・福祉を確保するための措置
- ② 苦情の処理に関する措置
- ③ 協定の有効期間を定めること(協定が労働協約の形式を満たす場合は不要)
- ④ 労働者ごとに講じた①及び②の記録をすること
- ⑤ ④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

## 企画業務型裁量労働制

### 《対象業務》

この制度は、「事業の運営に関する企画・立案・調査・分析の業務であって、業務の性質上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、時間配分の決定等に関し使用者が具体的指示をしないこととする業務」に「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」を就かせる場合に適用できます(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・平11. 12. 27 労働省告示第149号、改正平15. 10. 22厚労省告示第353号)。

### 《手続要件》

この制度の導入要件は、労使委員会による委員(労使各側同数)の5分の4以上の多数による議決を行うこと、使用者がその決議を労働基準監督署に届け出ることを要するなど、専門業務型裁量労働制に比べ厳格になっています。

労使委員会において、対象業務、対象労働者の範囲、みなし労働時間数、労働者の健康や福祉を確保するために使用者が講ずる処置、労働者の苦情の処理手続などについて委員の5分の4以上の多数による議決によって定めなければなりません。

更に、制度の適用に当たっては、労働者本人の同意を得なければならず、同意しなかった場合に、これを理由に不利益な取扱いをしてはなりません。

なお、平成16年1月1日施行の改正労基法により、導入・運用の要件・手続が以下のように改正されました。

- ① 企画業務型裁量制の対象事業場について、本社等に限定しないこと
- ② 労使委員会の決議について、委員の5分の4以上の多数によるものとする
- ③ 労使委員会の労働者代表委員について、過半数組合または労働者の過半数代表による指名があればよく、あらためて事業場の労働者の信任を得ることとする要件を廃止すること
- ④ 労使委員会の設置届を廃止すること
- ⑤ 使用者の行政官庁への定期報告事項は、対象労働者の労働時間の状況及びその労働者の健康・福祉確保措置の実施状況に限ること
- ⑥ ⑤の報告は、「決議の日から6か月以内ごとに1回」とすること

### 3. みなし労働時間制

業務の遂行上、通常、所定労働時間を超えて労働することが必要な場合には、通常必要とされる時間が「みなし労働時間」となります。

外勤の営業職のように社外で業務が行われる場合は、労働時間の正確な算定が困難な場合が多いものです。そこで、労働基準法は、「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ときは、所定労働時間労働したものとみなす。」と規定しています。

#### 1. 適用条件

みなし労働時間制の適用基準は、次の2つです。

まずは、**事業場外で業務が行われる**ことです。労働の一部が事業場外で行われ、残りの一部が事業場内で行われる場合は、事業場外の労働の部分についてのみ、みなし計算の対象となりますが、事業場外労働が1日の所定労働時間帯の一部を用いて(または、一部にいくこんで)なされる限りは、このみなしの結果、結局、1日の所定労働時間だけ労働したこととなります。

次に、**労働時間を算定し難い**ことです。事業場外で業務が行われていても、労働時間の算定が困難でなければ、みなし労働時間制は適用になりません。この点、行政解釈(昭63. 1. 1・基発第1号)は、次のように具体的に例を挙げて説明しています。

「次の場合のように、事業場外で業務に従事する場合にあっても、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(携帯電話や携帯端末などにより随時指示を受ける場合も含まれます。)
- 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」

この点、裁判例においても、建設工事現場に出張して検査業務に従事した労働者について、出張者は2名以上でうち1名が責任者とされていること、出張に際しては「作業報告書用紙」(作業現場名・出勤時間・退出時間・作業開始時間・終了時間・客先印等の欄あり)を携行し、責任者が該当事項を記入し客先から押印を受けることなどから、労働時間を算定しがたい場合とはいえないとされたもの(日本工業事件・横浜地川崎支判昭49. 1. 26)などがあります。

## 2. 所定労働時間を超える場合

例えば、事業場の所定労働時間が8時間であるのに、事業場外の業務については、通常9時間を必要とする場合には、どうなるのでしょうか。

「当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、……当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。」と規定しています。ここでいう「通常必要とされる時間」とは、通常の労働者が通常の状態での業務を行うために客観的に必要とされる時間をいいます。

営業の業務を遂行するためには、所定労働時間の8時間を超えて、9時間労働することが通常必要であると客観的に認められる場合には、9時間をみなし労働時間とし、更に、そのうちの1時間分については、時間外労働として割増賃金を支払う必要があります。

この場合、過半数労働組合(ない場合には、過半数代表者)との労使協定で、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」を定めることができます。

協定の締結に当たっては、事業場外労働の対象となる労働者の意見を聞くことが望ましく、有効期間を定め、協定を労働基準監督署に届け出なければなりません。

## 3. 時間外等との関係

みなし労働時間制によって算定された時間が法定労働時間を超える場合には、その超える部分は、時間外労働となりますので、割増賃金の支払いが必要です。当然、36協定の協定時間の範囲内でなければなりません。更に、深夜業や休憩、休日労働の規定も適用されます。

## 4. 代休と振替休日

代休の付与の場合には、割増賃金の支払いが必要ですが、休日の振替は、あらかじめ休日を移動させることとなりますので、割増賃金の支払いは必要ありません。

### 1. 休日とは

労働基準法は、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。」と定めています(第35条第1項)。

休日とは、労働契約によってあらかじめ定められた、労働義務の生じない日をいいます。原則として、午前0時から午後12時までをいい、継続した24時間であれば足りるというものではありません。

### 2. 代休とは

**代休**とは、労働者を休日に労働させ、その代わりに後日、代替りの休日を与える(別の日の労働義務を免除する)もので、「代わりに与える休日」をあらかじめ指定しないものをいいます。別の日の労働義務を免除したとしても、あらかじめ休日が振り替えられていない以上は、休日の変更はなされていないため、労働を行った日は、休日であることに変わりはなく、したがって、36協定と休日割増賃金の支払が必要です。

### 3. 振替休日とは

あらかじめ他の労働日を休日と指定した上で、本来は休日と定められていた日に労働者を労働させることを「**休日の振替**」といいます。

休日の振替が行われると、元の休日は労働日となる一方で、振替休日は労働義務のない日として、休日と取り扱われます。

したがって、元の休日における労働は、休日労働とはならず、36協定と休日割増賃金の支払は、必要ありません。ただし、休日の振替によって週の法定労働時間を超えることとなった場合は、36協定や時間外割増賃金は必要です。

### 4. 休日の振替の手続

休日の振替を行うためには、就業規則に「業務上の必要がある場合には、休日を振り替えることができる。」などといった、休日の振替についての根拠を有することが必要です。

特定された休日を振り変えるためには、就業規則において振り替えることができる旨の規定を設け、休日を振り変える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定しておかなければなりません(昭23. 4. 19 基収1397号、昭63. 3. 14基発150号)。

## 5. 管理・監督者

労働基準法第41条は、「監督若しくは管理の地位にあるもの(いわゆる「管理・監督者」)」について、労働時間、休憩および休日に関する規定の適用の除外を認めていますから、管理・監督者に労基法上の時間外割増・休日割増賃金の支払いは不要です。

ただ、労基法には『監督若しくは管理の地位にある者』についての定義的な定めがありません。ですから、「管理職」イコール「管理・監督者」といえるかという点、必ずしもそうではありません。

そのため、この点について行政解釈では、次のような基準により取り扱うこととしています。

管理・監督者の範囲について、行政通達は、**経営と一体的立場である者の意であり、これに該当するかどうかは、名称にとらわれず、その職務と職責、勤務態様、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か等、実態に照らして判断すべき**(昭22.9.13基発第27号、昭63.3.14基発第150号)としています。

具体的には、

### **①経営方針の決定に参画しまたは労務管理上の指揮権限を有しているか**

企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要などから任命する職制上の役付者であれば、すべてが管理・監督者として例外的な取扱いが認められるものではないこと。

管理・監督者の範囲を決めるにあたっては、個別企業の管理・監督者の資格および職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目すること。

### **②出退勤について厳格な規制を受けず自己の勤務時間について自由裁量を有する地位にあるか**

#### **否か**

労基法でいう管理・監督者とは、労働時間、休憩、休日などに関する規制の枠を超えて活動することを要請せざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も労働時間などの規制にまじまないような立場にある者であること。

### **③職務の重要性に見合う十分な役付手当等が支給されているか否か**

### **④賞与について一般労働者に比べて優遇措置が講じられているか否か**

管理・監督者か否かの判断にあたっては、上記のほか、賃金などの待遇面についても無視できず、基本給、役職手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理・監督者に含まれるものではないこと。

等が判断のポイントになります。

各社の実態としては「課長」以上を管理・監督者として扱っている例が多いようですが、必ずしも、法的に妥当でない場合もあります。

#### 《裁判例から》

##### 地方銀行の支店長代理が「管理・監督者」に該当しないとされた例 《静岡銀行事件・静岡地判昭53.3.28》

- ① 本件支店長代理の勤務形態：「毎朝出勤すると出勤簿に押印し」、「正当な事由のない遅刻・早退については、人事考課に反映され、場合によっては懲戒処分の対象ともされる等、通常の就業時間に拘束されて出退勤の自由がなく、自らの労働時間を自分の意のままに行い得る状態など全く存しないこと」
- ② 本件支店長代理の職務内容・権限：「部下の人事及びその考課の仕事に関与しておらず」、「銀行の機密事項に関与した機会は一度もなく、担保管理業務の具体的な内容について上司の手足となって部下を指導・育成してきたに過ぎず、経営者と一体となって銀行経営を左右するような仕事には全く携わっていないこと」
- ③ 結論：以上の事実からすると、本件支店長代理が労基法第41条第2号にいう「管理・監督者」に当たらないことは明らかである。

##### 病院の人事課長が「管理監督者」に該当するとされた例 《徳洲会事件・大阪地判昭62.3.31》

- ① 本件人事課長の勤務形態：「出退時刻についてタイムカードを刻印するように義務づけられていたけれども、これは給与計算上の便宜に過ぎず、出勤日における実際の労働時間は、本人の責任と判断により、その自由裁量によりこれを決定することができたこと」
- ② 本件人事課長の職務内容・権限：「看護婦募集業務の遂行に当たり、一般の看護婦については、己の調査、判断によりその採否を決定し、採用を決定した看護婦については、自己の裁量と判断により、徳洲会が経営する各地の病院にその配置を決定する人事上の権限まで与えられ、婦長クラスの看護婦についても、その採否、配置等の人事上の最終的な決定は、理事長に委ねられていたものの、その決定手続に意見を具申する等深く関わってきたこと」
- ③ 本件人事課長の処遇：「担当する職務の特殊性から、時間外労働の発生が見込まれたため、包括的な時間外手当として、実際の時間外労働の有無長短にかかわらず、特別調整手当が支給されてきたこと」、ほかに管理職手当に当たる「責任手当」が支給されていること（両者を合わせると提訴時には基本給の約半分となっていた）
- ④ 結論：以上の事実からすると、本件人事課長は労基法第41条第2号にいう「管理・監督者」に当たる者とするのが相当である。

#### スタッフ職について 行政解釈

本社の企画、調査等の部門に配置されるスタッフ職については、企業内における処遇の程度によっては、労働基準法の規制の外においても、特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられる場合があります。したがって、待遇上、管理職と同等以上に位置付けられ、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当する者については、管理・監督者に当たるとされています。

こうした判断基準や判例に照らして、管理・監督者に該当しないと、使用者側に対し時間外・休日労働の割増賃金の支払いを求めてくるのが今後増えてくると思われます。

