

人事入門

HMパートナーズ 社会保険労務士 岩沢誠敬

1989年早稲田大学卒。不動産会社、映画配給会社、IT会社において一貫して人事畑を歩み人事業務全般を経験。2000年に独立し社労士事務所HMパートナーズ設立。人事制度構築・運営指導、人事労務相談、給与計算、社会保険手続等、一部上場企業からベンチャー企業まで、スタッフとともに“非常勤の人事部長”として活躍中。
●<http://www.hmpartners.jp>



第4回：労働時間と休日の考え方、扱い方

第1回：人事部に求められることは何か(2006年6月号)

第2回：社会保険の知識・手続・実務(2006年7月号)

第3回：給与計算の知識と実務(2006年8月号)

第4回：労働時間と休日の考え方、扱い方(2006年9月号)

「労働契約とは“労働力の提供”と“賃金”との交換について定めたものだ」と言うことができる。そして、求められる労働力をどれくらい提供したのかという、労働力を測る単位として「労働時間」が使用されている。時給1,000円とか、週2日休みの9時から18時まで勤務で月給30万円とかいったように。

労働時間とは？

労働時間とは、一般に「従業員が会社に労務を提供し、会社の指揮命令に服している時間」と定義されている。形式的には、契約上従業員が会社に対して自己の労働力の使用を委ねた時間内（所定労働時間内）において、実際に労働力を提供した時間のことを指す。しかし実質的には、拘束状態において、その時間が会社の指揮命令下に置かれて就労しているかどうかによって判断される。

【ケース1】始業時刻前の朝礼・ミーティング

参加が強制されていて現実に全員集合している場合、参加しないと不利益な取り扱いをされる場合、報告や作業手順を説明する場合などは、労働時間となる。

【ケース2】所定時間外の研修

業務命令でその研修への参加が義務づけられている場合は、もちろん労働時間となる。明白な命令がなくても、職務内容に関連するもの、職場規律や職場環境の向上に関するもの、法令に基づき実施するものなどは労働時間だと解される場合が多い。完全な自由参加であり、出席しないことについて不利益がなければ、労働時間とならない。

【ケース3】持ち帰り残業

場所や時間の拘束がなく、使用者の支配下に置かれていないので、労働時間とはならない。持ち帰り残業で処理した仕事の対価についても、事前に取り決めがない限り、従業員が請求するのは難しいとされている。

【ケース4】健康診断

会社は従業員に対して健康診断を受けさせなければならないし、従業員にもそれを受けさせる義務がある。すなわち双方に義務づけられたものであって、必ずしも従業員の労務提供とは言えず、会社の指揮命令下の拘束時間とも言えないので、労働時間となるとは限らない。従って、所定労働時間中の場合はそのまま労働時間となり、所定労働時間外の場合には労働時間にならないという折半的な性質を有する。ただし、いわゆる特殊健診は業務上必要とされるものなので、その受診時間中は

必ず労働時間に該当する。

【ケース5】休憩時間中の電話当番

電話や来客の応対は通常の業務であり、そのために当番として居残っているのはいわゆる手待ち時間であり、労働時間に該当する。一方、自由な休憩時間中にたまたま居合わせた従業員が電話を受けるような場合は、僅少な時間であり、労働時間に該当しない。

業務のポイント

上のような各ケースで、労働時間とみなされ賃金の支払義務が発生するかどうか、人事担当者は労働時間の本質的な意味を捉えて判断できる必要がある。

—— 時間外労働の考え方、扱い方 ——

労働時間は原則1日8時間、1週40時間以内としなければならない（休憩時間を除く）。ただし、

- 労働者の過半数で組織する労働組合、もし

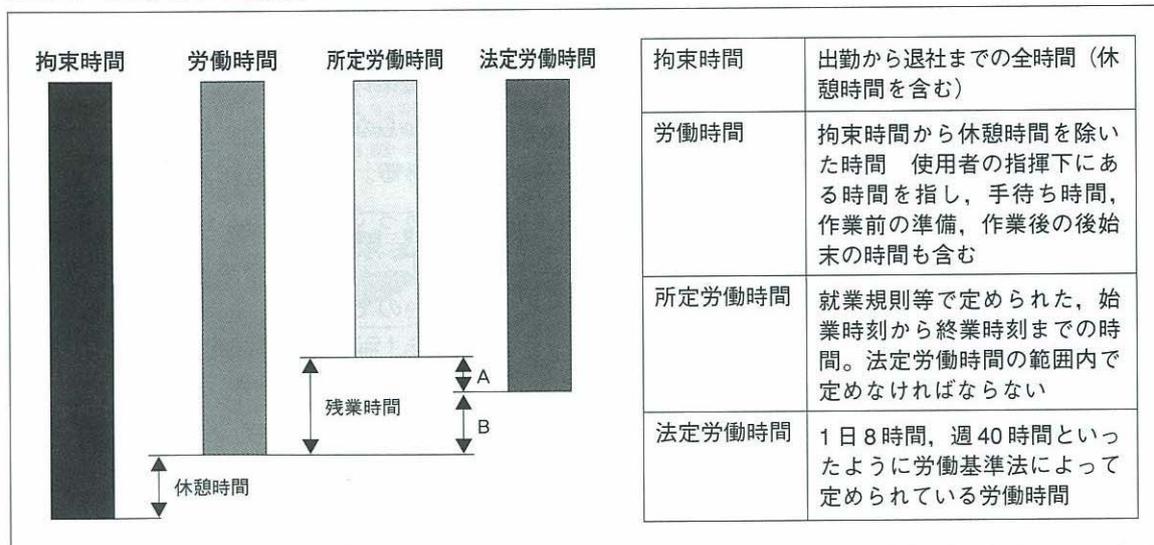
くは労働者の過半数を代表する者と書面による協定（36協定）を結び、これを労働基準監督署に届け出た場合

- 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
- については、上記の時間を超えても良いことになっている。

考え方を整理すると、**図表1**のようになる。残業時間については所定の割増賃金を支払わなければならないが、**図表1**のように所定労働時間が法定労働時間より短い場合、図の“A”の部分（法内残業時間）については通常の時間単価分を払うだけでも問題なく、“B”の部分は必ず割増賃金を支払う必要がある。

割増率は**図表2**の通り。なお、厚生労働省告示では「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の限度等に関する基準」が定められており、36協定による時間外労働はこの基準に適合するようにしなければならない（**図表3**）。

図表1 労働時間の考え方



ただし、限度時間を延長しなければならない特別の事情が生じたときに限り、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定めた「特別条項付協定」を締結・届出すれば、一定の期間だけ上記の限度時間を超える時間外労働も認められる。

会社が就業規則等において「会社は業務の都合によって時間外労働を命ずることがある」等と定めており、36協定を締結し労基署に届け出ていれば、正当な業務命令による残業を従業員は拒否することはできず、従わない場合は懲戒の対象となりうる。

では、従業員が自分の都合や希望によって、終業時刻後も自発的に残って仕事をしている場合はどうか。その従業員を指揮監督する権限のある者が、そのことを知っていながら放置していたら、その行為を承認したとみなされ労働時間となる。

業務のポイント

労働時間に関する規制を遵守し、所定の手続を忘れずに行うこと。36協定を労働基準監督署に届け出ていない期間については、時間外労働をさせると不法行為となる。そして賃金の支払対象となる労働時間を、正確に把握しなければならない。例えば、年俸制の場合であっても時間外労働に対する割増は発生する。年俸は、あくまであらかじめ定められた時間に対する賃金であり、労働時間がその時間を超過した場合については、それに見合った割増賃金を支払わなければならないからである。

継続勤務時の注意点

労働基準法上「1日」とは原則として午前

図表2 超過労働時間に対する賃金割増率

時間外労働	2割5分以上
(法定) 休日労働	3割5分以上
深夜労働 (22時～5時)	2割5分以上
時間外労働が深夜の時間帯に及んだ場合	5割以上
休日労働が深夜の時間帯に及んだ場合	6割以上

図表3 36協定における時間外労働の限度

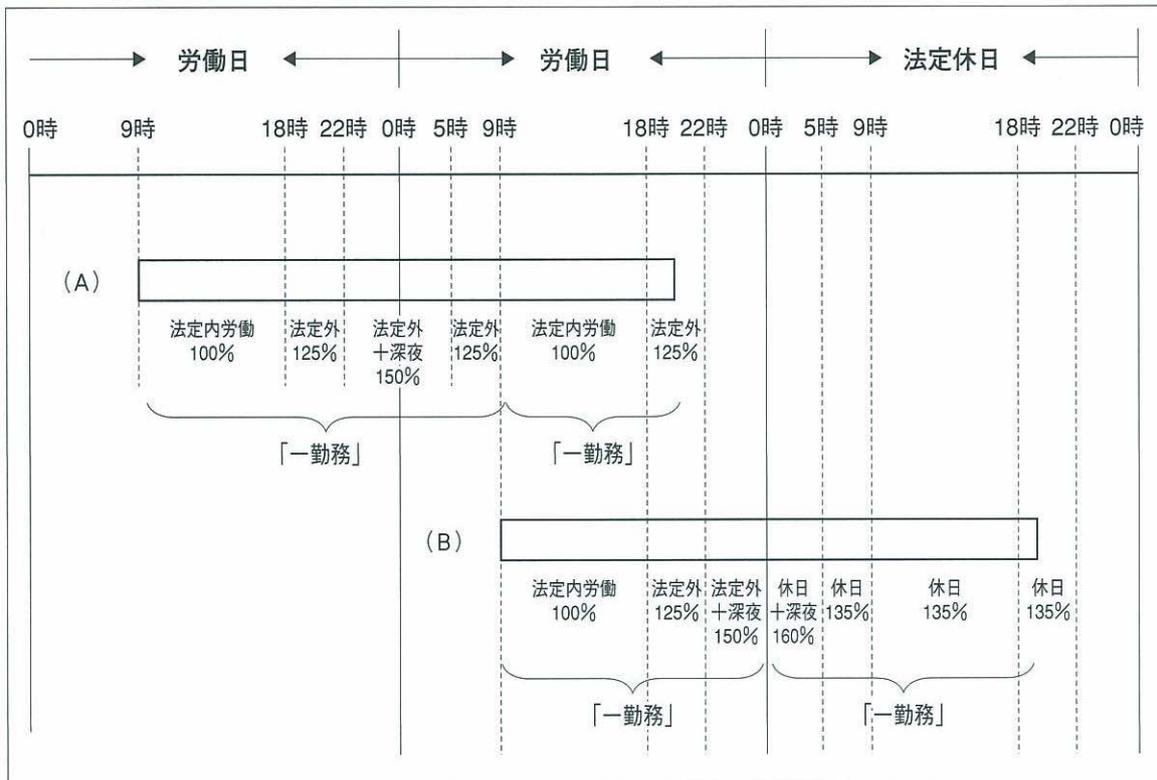
期間	限度
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1ヵ月	45時間
2ヵ月	81時間
3ヵ月	120時間
1年間	360時間

0時から午後12時までをいう。しかし継続勤務が2暦日にわたる場合は、「一勤務」と取り扱うことになっている。ところが、休日については暦日制を徹底することになっている。そのため、前日の勤務が休日に及んだ場合には、継続一勤務の考え方はとらず、午後12時で分断され、それ以降は休日勤務となる(図表4)。

図表4の(A)のケースでは、18時以降の法定労働時間を超えたときから時間外勤務となって割増率は25%、22時から翌日5時までは時間外に深夜労働が重なるので割増率は50%、そして翌日の勤務が始まる9時までには25%割増となり、ここまでが一勤務とみなされる。

(B)のケースでは、18時以降および22時

図表 4 継続勤務した場合の取り扱い



以降までは (A) のケースと同様だが、24時までが一勤務となる。これ以降は休日勤務となり、5時までは深夜労働と重なり60%割増となる。なお、休日労働の場合には時間外の概念はないので、深夜時間帯以外はすべて35%割増となる。

業務のポイント

労働法では、休日と他の日を明確に区別している。その違いを実務上で把握しておくこと。

＝ 休日の定義と休日振替・代休の扱い ＝

休日とは、就労の義務がない日をいう。労働から解放されている日という点では休暇も

これに近いが、休暇は“本来就労義務がある日であるところを、個別に就労義務の免除される日”であるという意味で休日とは異なる。そして休日は、原則1週間に少なくとも1日、実質4週間を通じ4日以上以上の休日を与えなければならないとされる。つまり、「週休二日制」は、法で定められた基準を上回っていることになる。この場合、どちらか一方の休日を法定休日とすることができるので、週休二日のうち片方の休日のみ勤務した場合は、週40時間を超えた分のみ25%の割増をすれば良く、法定の休日に勤務した場合のみ35%の割増義務が生ずる。

業務の都合上、どうしても休日に勤務しなければならないということはよくあるが、割

図表5 「管理監督者」とされる条件

- 経営方針や人事管理上の決定について参画し、実際に相当数の部下が存在してその管理や指揮命令を行う責任と権限を有すること
- 実際に自己の勤務について自由裁量権を有し、出勤・退勤について厳密な制限を受けないこと
- その地位に対して、賃金面の待遇等にふさわしい処遇がなされていること

増賃金の支給以外に対処する方法は2種類ある。

まずは「休日の振り替え」を行うこと。これは、出勤日を休日と交換して、もともとの休日を出勤日に、もともとの出勤日を休日にしてしまうことをいう。この措置をとった場合、休日労働は発生しなかったことになる。

もう一つは、いわゆる「代休」を取得してもらうこと。これは、まず休日に出勤してしまっ、後でその代償として別の日に休むことをいう。この措置をとった場合は、休日労働は発生したことになるので、その分の割増請求権が発生する。

業務のポイント

休日の管理をする際に、4週4休を満たしているか、また賃金の割り増しが必要かどうかをチェックしなければならない。

「管理職」の扱い

管理職の地位にある者は、事業経営者に代わって一般従業員を指揮監督する立場であるため、会社との使用従属関係上の拘束が一般従業員に比べて弱く、職務の性質上労働時間や休日に関する規定の枠を超えて働くことが要請されており、そのため勤務に関する自由

裁量権限を有しており、労働基準法の労働時間や休日の規制の適用を除外されている。

ただし、“管理職風の肩書”を持っていたとしても、労働基準法という管理監督者に該当するとは限らない。あくまで実態により判断される。具体的には、図表5のような要件を満たしているかどうか基準となる。

業務のポイント

例えば「課長」だからといって、一律に管理監督者扱いにすることはできない。マクドナルドの元店長が、実質は管理職としての待遇を受けていないとして、残業代を支払うよう訴訟を起こしたことは記憶に新しい。実態に即して、処遇や人事管理上の扱いを決定する必要がある。