

# 3. 労働時間について



Q18

勤務時間は法律で決まっているのですか？



A18

A11(P10)のとおり、原則、1週間40時間(特例措置対象事業場は44時間)、1日8時間と決まっています(労働基準法第32条)。これを「法定労働時間」と言います。

また、1か月や1年単位で、平均して1週間当たりの労働時間を40時間以内とする変形労働時間制度や、1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めができる非定型的変形労働時間制度などの制度もあります(労使協定や就業規則による定めが必要です。)。

これらを超える労働を法定時間外労働といい、残業ということになります。



Q19

残業が多くて困っています。

一日の残業時間は労働基準法ではどれぐらいですか？



A19

時間外労働の上限は月45時間、年360時間と定められており、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません(労働基準法第36条)。

労働者に時間外・休日労働をさせるには、事業場の過半数の労働者で組織している労働組合(ない場合は労働者の過半数代表)と36協定を締結する必要があり、協定書は労働基準監督署に届出なければなりません(労働基準法第36条)。



Q20

お昼休憩時間にも電話対応や来客対応があります。

対応をした時間は、あとで休憩できますか？



A20

休憩時間は労働者が権利として、労働から離れることが保障されていかなければなりません。また、労働時間が6時間を超え8時間以下の場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません(労働基準法第34条)。

休憩時間中の来客対応などのいわゆる手待時間は、業務であり、勤務時間に含まれます。そのため、会社は別途休憩を与えなければなりません。



Q21

勤務開始時刻の10分前には着席しておくように言われました。



A21

業務命令として勤務開始時刻前に着席の指示をしているのであれば、その10分間も労働時間とみなされ、賃金が発生します。

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指します。賃金が支払われていない場合、未払賃金として請求できる可能性があります。



労働時間は何分単位で計算するのですか？

労働時間は、原則として1分単位で計算するのが適切とされています。会社が15分単位や30分単位で切り捨てるなど、労働者に不利な端数処理を行うことは、労働基準法違反となります。

ただし、1か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは、事務の簡略化を目的としたものと認められ、労働基準法違反としては取り扱いません。



Q22

振替休日と代休の違いは何ですか？



A22

「休日の振替」とは、あらかじめ休日と定められていた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とすることを言います。

これにより、あらかじめ休日と定められた日が「労働日」となり、その代わりとして振替えられた日が「休日」となります。従って、もともとの休日に労働させた日については「休日労働」とはならず、休日労働に対する割増賃金の支払義務も発生しません。

一方、いわゆる「代休」とは、休日労働が行われた場合に、その代償として以後の特定の労働日を休みとするものであって、前もって休日を振り替えたことにはなりません。したがって、休日労働分の割増賃金を支払う必要があります。