

労働時間

I. 法定労働時間制度

1. 法定労働時間（労基法 32 条）

「1 週 40 時間、1 日 8 時間」 = 1 週間単位で労働時間を規制することが基本

II. 時間外労働規制

1. 現行法における時間外労働規制

(1)災害など非常事由による臨時の必要性がある場合（労基法 33 条 1 項）

(2)公務のために臨時の必要性がある場合（労基法 33 条 3 項）

(3)三六協定による場合（労基法 36 条）

2. 三六協定による時間外労働規制

(1)制度趣旨：「緊急の必要に応じた例外的な労働」のための規制緩和

(2)要件

：事業場における過半数組合または過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ること

(3)効果：免罰的效果

3. 三六協定による時間外労働義務

(1)判例・学説

「三六協定それ自体は、個々の労働者に時間外労働を義務づける根拠とはなりえない」

(2)時間外労働義務の発生にかかる最高裁の立場

日立製作所武蔵工場事件・最一小判平 3.11.28 労判 594 号 7 頁

「就業規則などの一般的規定がある場合に、この一般的規定が三六協定により具体化されて、その就業規則の規定が、規定内容の合理性と周知の要件を満たしたときに、労働契約の内容を規律するという法的効力を通して労働者に残業義務を発生させうる」

4. 時間外労働の限度

(1)三六協定に定める事項(労基法 36 条 2 項)

(2)限度時間(同条 4 項)

: 1 ヶ月 45 時間および 1 年間 360 時間

→三六協定で「限度時間」を超える延長時間を定めることはできず、「限度時間」を超えた延長時間を定める規定は無効

(3)「特別条項」付三六協定(同条 5 項)

: 事業場で通常予見できない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に「限度時間」を超えて労働させる必要がある場合に、「限度時間」を超える時間を延長時間とする三六協定を締結することができること

→1 ヶ月 100 時間未満ならびに 1 年間 720 時間以内の範囲(1 文)、1 ヶ月 45 時間を超えることができる月数は年間 6 ヶ月以内(2 文)

(4)絶対的上限(同条 6 項)

: 三六協定によって労働時間を延長して労働させる場合であっても、坑内労働などの危険有害作業では 1 日 2 時間以内(1 号)、その他の場合には、1 ヶ月については 100 時間未満(2 号)、2 ヶ月超 6 ヶ月間では月平均 80 時間を超えて(3 号)労働させてはならないこと

→特別条項による場合であっても限度を超えて労働させることは出来ないこと

=違反には刑罰が科されること(労基法 119 条 2 項)

Ⅲ. 労基法上の労働時間概念

1. 労基法上の労働時間とは

: 労基法 32 条「労働させ〔る〕」

2. 労働時間概念

: 「労働者が使用者の指揮命令(監督)下におかれている時間」

3. 判例の到達点

(1)準備作業 三菱重工長崎造船所事件・最一小判平 12.3.9 労判 778 号 11 頁

: 作業服などの装着と所定場所での着替えが就業規則や成績考課によって強制され義務付けられていた場合には、この更衣などの時間も使用者の指揮監督下

(2)仮眠時間 大星ビル管理事件・最一小判平 14.2.28 労判 822 号 5 頁

: 仮眠室での待機と警報などへの対応が義務付けられている場合には、労働からの解放が保障されているとはいえないから、使用者の指揮監督下

(3)手待ち時間 すし処「杉」事件・大阪地判昭 56.3.24 労経速 1091 号 3 頁

: 実際に作業はしていないけれども就労場所に待機している時間も労基法上の労働時間

IV. 労働時間の算定

1. 原則

: 客観的に判定された労働時間を積み上げて算定する実績主義

2. 使用者の労働時間把握義務

(1)平成 29 年 1 月 20 日基発 0120 号第 3 号

: 労働時間の適正な把握のために、始業時刻および終業時刻を、自ら直接確認したり、タイム・カードなどによる客観的な記録によって確認したりして、労働時間を具体的に把握する義務

(2)労災民事訴訟における「労働時間把握義務」

: 使用者の安全配慮義務には通達に沿った労働時間把握義務が含まれるとして、使用者の責任を認定(萬屋建設事件・前橋地判平 24.9.7 労判 1062 号 32 頁)

以上