



第 43 回

### 労働法制について(一)

#### 労働時間の決まり

今回からは、労働法制に関してその基本を説明します。事業を営むに当たっては自分だけでは限界があるので、従業員(労働者)を雇うのが通常です。使用者(会社・企業)が労働者を雇う際には法律で決められた規制を守らなくてはなりません。知らなかったでは済まされず、最悪の場合は刑事処罰を受けることにもなりかねません。また、労働者との関係をどのように構築できるかは、その企業の発展の成否を決すると言っても過言ではありません。

1日8時間、1週40時間

最初に大原則です。1日の労働時間(実際に労働する時間)は8時間以下であり、かつ1週間の労働時間は40時間以下でなければなりません。長時間労働から労働者の健康を守るための規制です。

「特例事業」の場合については、週44時間が限度です(1日は8時間)。特例事業とは、常時使用する労働者が10名未満の商業(卸・小売業、理美容業、不動産管理業など)、映画・演劇業、保健衛生業(病院、保育園、老人ホームなど)、接客娯楽業(旅館、飲食店など)。

#### 例外その1

「特例事業」の場合については、週44時間が限度です(1日は8時間)。特例事業とは、常時使用する労働者が10名未満の商業(卸・小売業、理美容業、不動産管理業など)、映画・演劇業、保健衛生業(病院、保育園、老人ホームなど)、接客娯楽業(旅館、飲食店など)。

#### 例外その2

労働時間と拘束時間  
拘束時間とは、労働時間と休憩時間を合計した時間です。朝9時出勤、午後6時退勤で9時間労働者を拘束しても、その間に昼休み1時間があれば、労働時間は8時間となり適法になります。

#### ①変形労働時間制

例外的な制度が3つあります。

#### 例外その3

#### 「労働時間」の判断基準

労働時間は、使用者の指揮監督下にある時間をいい、労働者が現実には精神または肉体を活動させている場合だけではありません。「手待時間」は労働者の自由利用が保障されていませんので労働時間となりますし、作業前の準備や作業後の後始末等は、たとえ使用者の明示の指揮命令がなくても、本作業に付随したものとして使用者の指揮命令下にあるものとして、労働時間となります(判例)。

#### 法定労働時間と所定労働時間

「法定労働時間」は、法律で定められている最長の労働時間です。これに対し「所定労働時間」は、就業規則などで使用者と労働者が取り決めた労働時間(就業時間)です。法定労働時間を遵守していれば、所定労働時間を超えた労働に従事しても違法にはなりません。また、前記時間外手当の加算は法律上必要なものとはなりません。もっとも、就業規則等に加算の規定があれば、加算されます。



山下江法律事務所  
Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属

契約書 債権回収 労務問題など  
企業法務専門サイトあります  
http://www.hiroshima-kigyoo.com 山下江 検索

予約電話受付 年中無休 7~24時  
相談予約専用フリーダイヤル  
0120-7834-09

◆相談料: 30分 5,000円 ◆債務整理相談料無料  
◆交通事故初回1時間相談料無料



広島最大級! 「親切な相談・適切な解決」をモットーに、機動力と総合力で企業トラブルを解決

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江