

2 5 労働時間の法規定、考え方と適用（休憩時間含む）

1 労働時間とは

(1) 労働時間とは

労働基準法は労働時間についての定義を示していないが、行政解釈では「労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる」【平 29. 1. 20 基発 0120 第 3 号】としている。

なお、労働者が使用者に対し割増賃金を請求するに際しては、「労働時間」の該当性の主張立証責任は労働者にあるとされているが、裁判実務では、「事実上の推認」（例えば、労働者に一定の立証をさせ、使用者に反論がなければ経験則を利用して、裁判官が一定の心証から事実認定する）などの手法により、立証責任を事実上軽減している例がみられる。

(2) 法定労働時間

使用者が労働者を労働させることができる時間は法律で決められている（法定労働時間）。

原則として、休憩時間を除き1日8時間・週40時間を超えてはならない【労働基準法第32条】。

事業所の就業規則や労働者と使用者との労働契約で定められた労働時間を所定労働時間といい、法定労働時間を超えることはできない。法定労働時間を超えて働かせるにはいわゆる36協定（さぶろく協定）が必要となり、使用者には割増賃金の支払義務も生ずる【労働基準法第36条】。

【変形労働時間制は「No.27」、時間外労働は「No.26」、割増賃金は「No.19」参照】

(3) 法定労働時間の例外

常時10人未満の労働者を使用する映画演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業等を営む事業所は、特例事業場として法定労働時間は1日8時間・週44時間まで認められる【労働基準法施行規則第25条の2】。また、変形労働時間制を採用した場合は、法定労働時間を超えて働く日及び週を設けることができる【労働基準法第32条の2】。

2 労働時間の考え方

(1) 実作業に付随する義務的な時間

ア 準備・後片付け、移動など

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間は、労働時間とされる【平 29. 1. 20 基発 0120 第 3 号】。

判例では、個々の場合につき労働時間に該当するか否かを個別具体的に判断しており、労働者が会社から作業開始前の作業服及び保護具等の装着を事業所内の所定の更衣所等で行うことを義務付けられていたことから、これを装着し、更衣所等から準備体操場までの移動、副資材等の受出し及び散水を行うことは、会社の指揮命令下に置かれたものであり、さらに作業終了後の更衣所等における作業服及び保護具等の脱離終了までも同様であるので、これらの行為に要した時間は労働基準法上の労働時間であるとされた例がある【三菱重工業長崎造船所事件 最一小判 平 12. 3. 9】。

一方、一定の時刻までの入門を義務づけていたとしても、その後の始業までの時間を自由に利用できることとしている場合などは労働基準法上の労働時間ではないとされた例【住友電気工業大阪製作所事件 大阪地判 昭 56. 8. 25】や、自宅と訪問先との間の移動時間は労働時間に該当せず通勤時間とされた例がある【日本インシュアランスサービス（休日労働手当・第1）事件 東京地判 平 21. 2. 16】。

イ 研修、小集活動など

研修については、行政解釈で「使用者が実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならない」【昭 26. 1. 20 基収 2875 号、昭 63. 3. 14 基発 150 号、婦発 47 号】とされているが、参加しなければ業務に支障を来したり、人事考課の対象となっていれば、業務性が高まるものと考えられている。

参加することが業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間【平 29. 1. 20 基発 0120 第 3 号】、法定の安全衛生教育【労働安全衛生法第 59 条、第 60 条、昭 47. 9. 18 基発 602 号】や法令に基づくものに係る時間は、使用者の責任で行われるものであり、労働時間と考えられている。

また、従業員が勤務時間外に取り組む QC（品質管理）サークル活動について、業務性を認め労働時間とし、過労死の労災不支給が覆された裁判例がある【豊田労基署長（トヨタ自動車）事件 名古屋地判 平 19. 11. 30】。

さらに、WEB 学習について、成果を測る試験が行われているわけでもなく、WEB 学習の量のみを捉えて従業員の評価をすることは意味がないのであって、従業員各人に対し自己研鑽するためのツールを提供して推奨しているに過ぎず、これを業務の指示とみることにはできないとされた例がある【NTT 西日本ほか（全社員販売等）事件 大阪高判 平 22. 11. 19】。

（2）手待時間

手待時間とは、使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間であり【平 29. 1. 20 基発 0120 第 3 号】、この手待時間は労働時間とみなされる。

《参考判例》

住込みのマンション管理人夫婦が所定労働時間前後の業務に従事する時間帯について、不活動時間（実作業に従事していない時間）が労働基準法上の労働時間に該当するか否かは、使用者の指揮命令下に置かれていたと評価できるか否かによって客観的に定まる。当該時間に労働契約上の役務の提供が義務づけられていると評価される場合には労働からの解放が保障されているとは言えず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当であり、管理人夫婦が事実上待機せざるを得ない状態に置かれ、使用者が業務報告を受けてその事実を認識していたことを併せ考えると、使用者の黙示の指示があったと言うべきであり、居室における不活動時間も含めて労働時間に当たるとされた【大林ファシリティーズ（オークビルサービス）事件 最二小判 平 19. 10. 19】。

タクシー運転手がタクシーに乗車して客待ち待機をしている時間は、会社が 30 分を超える指定場所以外での客待ち待機をしないように命令していたとしても、労働基準法上の労働時間に該当するか否かは当事者間の約定にかかわらず客観的に判断すべきものであるとして、労働基準法上の労働時間でなくなるとすることはできないとされた【中央タクシー（未払賃金）事件 大分地裁 平 23. 11. 30】。

（3）仮眠時間

仮眠時間が労働時間に該当するか否かについて、「仮眠時間中、労働契約に基づく義務として、仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務づけられているのであり、実作業への従事が必要が生じた場合に限られるとしても、その必要の発生が皆無に等しいなど実質的に義務づけられていないと認める事情もないから、仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとは言えず労働時間に当たるとすべきである」とされた【大星ビル管理事件 最一小判 平 14. 2. 28】。

守衛の休息・仮眠時間は不活動時間であっても労働からの解放が保障されておらず、具体的な状況に応じて役務の提供が義務付けられている場合には労働時間に当たるとされた例【ジェイアール総研サービス事件 最判 平 24. 9. 6】もある。

3 休憩時間とは

行政解釈では、「休憩時間とは、単に作業に従事しない手待時間を含まず労働者が権利として労働から

離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取り扱う」とされている【昭22.9.13 発基17号】。

休憩時間についても最低基準が定められており、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を与えなくてはならない。与え方についても、労働の途中に与えること、事業場ごとに原則一斉に与えること、自由に利用させなければならないという自由利用の原則がある【労働基準法第34条】。

休憩時間の与え方については、労働時間の途中に一斉に与えること以外の規制がないため、分割したり、毎日異なる時間に与えたり、長い休憩時間を設定（拘束時間が長くなる）するなどしても、それだけでは違法ではない。

しかし、分割したとしても労働者が完全に労働から解放されるだけの時間は保障されなければならない、分割された休憩時間がごく短い場合、休憩時間の自由利用が事実上制限されるため、手待時間（労働時間）とみなされる可能性もあると考えられる。

自由利用の原則については、「休憩時間の利用について事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り差し支えない」とされ【昭22.9.13 発基17号】、例えば、「休憩時間中の外出について所属長の許可を受けさせることについては、事業場内において自由に休息し得る場合には必ずしも違法にはならない」とされている【昭23.10.30 基発1575号】。

また、事業場内で休憩する場合は、基本的に当該事業場の管理規定等に従わなければならない。

なお、労働基準法第34条第1項の基準を超える休憩時間については同法の規定は適用されないが、労働契約や就業規則等に定めがなく、法定の休息と一体のものとして規定、運用されている場合には、同じ取扱いをすることが約定されていると考えられる。

なお、休憩時間については、次の特例が認められている。

ア 一斉付与の適用除外

(ア) 運送業、商業、金融広告、映画・演劇、郵便・電気通信、病院・保健衛生、接客娯楽、官公署
【労働基準法第40条、第41条、同法施行規則第31条】

(イ) 一斉付与しなくてもよい旨の労使協定を結んでいる事業場【労働基準法第34条2項】

イ 自由利用の適用除外【労働基準法施行規則第33条】

警察官、消防吏員、常勤の消防団員、准救急隊員、児童自立支援施設等の職員で児童と起居を共にする者など

ウ 運送・郵便事業の一部には、一定の条件を満たせば休憩を与えないことができる【労働基準法施行規則第32条第1項及び第2項、同第34条第1項】。

[自動車運転者の労働時間について]

自動車運転者の労働時間については、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準【平成2.9 労告7号、平成3.1 基発93号、平成9.3.11 基発143号、平成11.3.31 基発168号】、「一般乗用旅客自動車運送事業以外の事業に従事する自動車運転者の拘束時間及び休息期間の特例」【平成3.1 基発92号、平成5.3.17 基発165号、平成9.3.11 基発143号】などの厚生労働大臣の告示や通達で、特別な基準が設けられている。

主な留意事項は、休憩・仮眠、手待時間を含む「拘束時間」の規制や、勤務と勤務の間の「休息期間」の確保等について限度時間の基準が設けられている点である（特例（例外）がある場合も多い）。

☆「[トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイント](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040330-10.html)」については厚生労働省ホームページ参照。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040330-10.html>

4 労働基準法上の労働時間が適用されない者

(1) 適用除外

労働基準法における労働時間、休憩、休日に関する規定は、次の者には適用されない【労働基準法第41条】。ただし、年次有給休暇や深夜業（※）の規定は適用される。

ア 農業、畜産・水産・養蚕業に従事する者（林業は適用される）【労働基準法第41条第1号】。

イ 監督もしくは管理の地位にある者、機密の事務を取り扱う者（秘書など）【昭 22. 9. 13 発基 17 号】【労働基準法第 41 条第 2 号】。

ウ 監視または断続的労働に従事する者で使用者が労働基準監督署長の許可を受けた者【労働基準法第 41 条第 3 号】。「断続的労働」とは、実作業が間を置いて行われるもので、労働時間中に中断と作業が繰り返され、「休憩時間は少ないが手持時間が多い者」の意である【昭 22. 9. 13 発基 17 号、昭 23. 4. 5 基発 535 号、昭 63. 3. 14 基発 150 号】（一般に「宿直」や「当直」と呼ばれるが、「当直」は法律上の用語ではない）。

「断続的労働」に該当する宿日直勤務とは、所定労働時間外又は休日における勤務の一態様であり、当該労働者の本来業務は処理せず、構内巡視、文書・電話の收受又は非常事態に備えて待機するもの等であって、常態としてほとんど労働する必要がない勤務であるとされている【平 14. 3. 19 基発 0319007 号】。医師の宿日直勤務について、通常業務と同じで使用者の指揮命令下にあったことから、割増賃金を支払うべき労働時間に当たるとされた裁判例がある【奈良県（医師・割増賃金）事件 最三小決 平 25. 2. 12】。なお、同判決では、呼出しに備え自宅待機する宅直勤務については労働時間に当たらないとされている。また、法定労働時間の範囲内で行われる通常業務である「夜勤」とは異なる。

（※）許可を受けた断続労働については、労働時間、休憩、休日に関する労基法上の規定が適用除外となり、時間外労働や休日労働の割増賃金の対象にもならないが、深夜業の割増賃金は支払わなければならない。ただし、労働協約、就業規則その他によって深夜業の割増賃金を含めて所定賃金が定められていることが明らかな場合には、別に深夜業の割増賃金を支払う必要はない【昭 23. 10. 14 基発 1506 号】。

「監視」に該当する業務としては、守衛や門番、メーターの監視係といった、一定部署にあって監視を本来の業務とし、常態として身体の疲労または精神的緊張の少ない業務に従事する者が挙げられる。ただし、身体・精神的緊張の少ないものでないと認められないため、ア 交通関係の監視、車両誘導を行う駐車場等の監視等精神的緊張の高い業務、イ プラント等における計器類を常態として監視する業務、ウ 危険または有害な場所における業務については該当しない【昭 22. 9. 13 発基 17 号、昭 63. 3. 14 基発 150 号】。

（2）管理監督者

管理監督者（監督もしくは管理の地位にある者）については、「一般的には部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず実態に即して判断すべきものである」とされている。「管理監督者の具体的な判断に当たっては、資格・職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目し、基本給、役付手当等においてその地位にふわしい待遇がなされているかに着目する必要がある。一時金の支給率等についても、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているかといった待遇に留意する必要がある。スタッフ職についても、企業内における処遇の程度によっては労働基準法第 41 号第 2 号該当者に含めて取り扱うことが妥当であると考えられる」とされている【昭 22. 9. 13 発基 17 号、昭 63. 3. 14 基発 150 号】。

◇ 「名ばかり管理職」について

チェーン展開している小売店や飲食店の店長等について、厚生労働省は、「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」という基準を示しており【平 20. 9. 9 基発 0909001 号】、管理監督者性を否定する要素として、以下の項目が挙げられている。

■ 「職務内容、責任と権限」

- ア 店舗に所属するアルバイト・パートタイム労働者等の採用に関する責任と権限がない場合
- イ 店舗に所属するアルバイト・パートタイム労働者等の解雇に関する事項が職務内容に含まれていない場合
- ウ 人事考課の制度がある企業において、その対象となっている部下の人事考課に関する事項が職務内容に含まれていない場合
- エ 店舗における勤務割表の作成又は所定時間外労働の命令を行う責任と権限が実質的にない場合

■ 「勤務態様」

- ア 遅刻、早退等により不利益な取扱いがされる場合
- イ 実際には労働時間に関する裁量がほとんどない場合
- ウ 労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様が労働時間の大半を占めている場合

■ 「賃金等の待遇」

- ア 基本給、役職手当等の優遇措置が、実際の労働時間数を勘案した場合に割増賃金の規定が適用除外となることを考慮すると十分でなく、当該労働者の保護に欠けるおそれがあると認められる場合
- イ 一年間に支払われた賃金の総額が当該企業の一般労働者の賃金総額と同程度以下である場合
- ウ 時間単価に換算した賃金額において、店舗に所属するアルバイト・パートタイム労働者等の賃金額に満たない場合

《参考判例》

ファストフード店の店長が、その職務の内容、権限および責任の観点からしても、その待遇の観点からしても管理監督者に当たるとは認められず、会社に対し、時間外労働や休日労働に対する割増賃金を支払うことを命じた例がある【日本マクドナルド事件 東京地判 平 20. 1. 28】。

(3) 高度プロフェッショナル制度

高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件（1,075万円以上であること）を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日休確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度である【労働基準法第41条の2】。

「働き方改革関連法」等については、[厚生労働省ホームページ「働き方改革」の実現に向けて](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html)
参照 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

5 テレワークに係る労働時間管理

テレワークとは情報通信技術を利用して行う事業場外勤務のことであり、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であることから、子育て、介護と仕事の両立手段となるとともに、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革にも資することができ、多様な人材の能力発揮が可能となる。

主に、①在宅勤務、②サテライトオフィスでの勤務、③モバイル勤務などの方法がある。

しかし、一方で使用者側からは「労働時間の管理が難しい」等の課題が、労働者側からは「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」、「長時間労働になりやすい」といった問題が挙げられており、厚生労働省

働省は、「ウィズコロナ」、「ポストコロナ」の「新しい生活様式」に対応した働き方として、時間と場所を有効に活用できる良質なテレワークの定着・加速を図ることが重要との観点から、令和3年3月、従来のガイドラインを「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に改定した。

テレワークも労働関係法令の適用を受け、使用者は労働条件の明示について、就業場所としてテレワークを行う場所を明示しなければならない【労働基準法第15条、同法施行規則第5条第1項第1の3号】。また、テレワークの実施と併せて始業及び終業の時刻の変更等を行うことを可能とする場合は、就業規則に記載するとともにその旨を明示しなければならない【労働基準法施行規則第5条第1項第2号】。

これらのことから、テレワークを行う労働者は、業務に従事した時間（パソコンを使用した時間等）を日報や等で記録し、使用者はそれをもって当該労働者に係る労働時間の状況の適切に把握し、必要に応じて労働時間や業務内容等について見直すことに加えて、長時間労働による健康障がい防止を図ることが求められる。

また、テレワークにおいて特に留意する必要があるのが、いわゆる「中抜け時間」である。在宅勤務のテレワークに際しては、一定程度労働者が業務から離れる時間が生じやすいと考えられる。この時間については、使用者が業務の指示をしないこととし、労働者が労働から離れ自由に利用することが保障されている場合は、その開始と終了の時間を報告させる等により休憩時間として扱い、労働者のニーズに応じ、始業時刻を繰り上げる、又は終業時刻を繰り下げることや、休憩時間ではなく時間単位の年次有給休暇（ただし、時間単位での有休取得に係る労使協定が必要）として取り扱うことが可能とされている。

また、テレワークにおいて「フレックスタイム制」や「事業場外みなし労働時間制」を適用することも考えられるが、後者の場合、テレワークにおいて「使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難である」といえるためには、以下の要件を満たす必要があるとされている。

- ア 情報通信機器が使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと（情報通信機器を通じた使用者の指示（黙示の指示を含む）に即応する義務がない状態であること）
- イ 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

☆ 「[テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン](https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf)」（厚生労働省ホームページ）

☆ 「[テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン](https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000683359.pdf)」（厚生労働省ホームページ）

6 労働時間に係る保護規定

(1) 年少者（18歳未満）

原則として、1日8時間・週40時間以上の労働は禁止されている（特例事業場でも週44時間）。各種変形労働時間制、労使協定（いわゆる36協定）による時間外・休日労働も原則として適用されない【労働基準法第60条】。深夜業も原則禁止である【労働基準法第61条】。

[年少者等への保護規定については、「No.8」参照]

(2) 妊産婦

変形労働時間制の場合でも、妊産婦が請求した場合には1日及び1週の法定労働時間を超えて労働させることができない。また、妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業をさせることができない【労働基準法66条第1項～第3項】。

[妊産婦への母性保護措置については、「No.37」参照]