

第1部

労働時間をあらためて考える

中央労働委員会
西日本区域地方調整委員（公益委員）
熊本大学教授
中内 哲〔なかうち さとし〕

第1部でのポイント

- ① 労働時間の定義
- ② 意外な労働時間（不活動仮眠時間）
- ③ 時間外労働

◎大原則：1日8時間1週40時間労働制（労働基準法32条）



※原則には必ず「例外」あり※

○時間外労働（労基法36条）

◇変形労働時間制

▽1ヶ月単位：32条の2

▽1年単位：32条の4

▽1週間単位：32条の5

◇フレックスタイム制（法32条の3）

◆みなし労働時間制①事業場外労働（法38条の2）

第1項の文言「労働時間を算定し難いとき」

⇒（使用者の主観ではなく）裁判所が客観的に厳しく判断

《参考判例》

阪急トラベルサポート（第2）事件・最二小判平成26・1・24
労判1088号5頁

◆みなし労働時間制②裁量労働制

▼専門業務型（職種限定）法38条の3

＋労働基準法施行規則24条の2の2第2項

▼企画業務型：法38条の4

⇒かなり厳格な数々のハードルあり

◆労働時間規制等の適用除外：高度プロフェッショナル制
(法41条の2+労基則34条の2)

- 導入業務限定
- 年収要件あり（1075万円超）
- 裁量労働制よりもはるかに厳格な数々のハードルあり

【問題①】 そもそも「労働時間」って、どういう時間？

※実は「労働時間」、2種類ある※

労働契約上の労働時間：いわゆる所定労働時間

労働基準法上の労働時間：法定労働時間or実労働時間

【問題①】 そもそも「労働時間」って、どういう時間？

働く皆さんは「労働時間」を体感（＝感覚として理解）している
理屈（＝言葉で説明する）なら？

《参考判例》 争点：保護具の着装時間、構内移動時間等は「労働時間」？
三菱重工長崎造船所事件・最一小判12・3・9民集54巻3号801頁

「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」〔厚労省の見解を受容〕



◎より具体的には
ある行為を「使用者から義務付けられ、又は...余儀なくされた」時間

【問題②】 一見、仕事していない時間も「労働時間」？

《参考判例》争点：ビル警備員の仮眠時間は「労働時間」？
大星ビル管理事件・最一小判平成14・2・28民集56巻2号361頁

「労働からの解放が保障されていない」時間

＝「労働契約上の役務の提供が義務付けられている」時間

＝（休憩時間ではなく）「使用者の指揮命令下に置かれている時間」

＝労働基準法上の「労働時間」

【問題③】 1日8時間1週40時間を超えて労働者を働かせるには？

<例外のうち最も利用される「時間外労働」（労基法36条）について>

争点：36（さぶろく）協定

〔資料①11頁参照。労基則16条1項様式9号〕の締結

→届出以外に乗り越えるべきハードルは？

【資料①】 36（さぶろく）協定

36協定届の記載例

(様式第9号(第16条第1項関係))

◆ 36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して届け出てください。
36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。
その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆ 36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
◆ (任意)の欄は、記載しなくても構いません。

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。
なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)		協定の有効期間				
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		(〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇))		〇〇〇〇年4月1日から1年間				
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	1日		1年(①については360時間まで、②については320時間まで)			
					法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)		起算日(年月日)		
① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	棚卸	購買	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定休日(任意)	労働させることができる法定休日の数		労働させることができる法定休日における就業及び休業の時刻			
					1か月に1日	1か月に1日		8:30~17:30		
受注の集中		設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
臨時の受注、納期変更		機械組立	20人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名 検査課主任 山田花子

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の組合)の選出方法(投票による選挙)

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であることを。(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等を締結することを明らかにして実施される投票、選挙等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。(チェックボックスに要チェック)

〇〇〇〇年 3月 15日

〇〇 労働基準監督署長

協理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間に於いては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

◇資料「36協定(記載例)」(PDF。提供元:厚生労働省Website内)

【問題③】 1日8時間1週40時間を超えて労働者を働かせるには？

△36協定の締結当事者：使用者⇔いわゆる過半数代表者

「事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」

【問題③】 1日8時間1週40時間を超えて労働者を働かせるには？

《参考判例①》 トーコロ事件・最二小判平成13・6・22労判808号11頁

◎過半数代表者⇒民主的に選出すべき（労基則6条の2参照）

《参考判例②》

日立製作所武蔵工場事件・最一小判平成3・11・28民集45巻8号1270頁

労働契約or就業規則の中に

「（36協定が定める範囲内で）労働時間を延長し労働者を労働させることができる」と記載すべき

第1部

労働時間をあらため
て考える

おわり