

Q6

(『知って役立つ労働法 働くときに必要な基礎知識』 p.24-25 より抜粋)

3 労働時間と休憩・休日についてのきまり

(1) 労働時間のきまり

どんな仕事でも、長時間続けて働くことは心身ともに大きな負担となります。最近では、過労によるストレスなども大きな問題となっています。労働者が働きすぎにならないように、**労働時間**や**休憩・休日**についても、ちゃんときまりがあるのです。

先ほど述べたとおり、始業や終業の時刻は**就業規則**で決まっています(P.14 参照)。働くあなたは、始業の時刻に遅刻しないようにし、勤務時間中は無断で職場を離れることなく、上司に従って誠実に業務を遂行しなければなりません。

働く時間の長さは法律で制限されています。労働基準法では、労働時間を1日8時間以内、1週間で40時間以内と定めています(**法定労働時間**、労働基準法第32条)。

法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、あらかじめ過半数**労働組合**、過半数組合がない場合は従業員の過半数代表者との間に、「**時間外労働・休日労働に関する協定**」を締結し、**労働基準監督署**に届け出なければいけません(労働基準法第36条)。この協定は労働基準法第36条に規定されていることから、「**36協定(サブロク協定)**」と呼ばれています。

36協定により延長できる労働時間については、厚生労働大臣が定める「時間外労働の限度に関する基準」(厚生労働省告示)において上限時間が示されており、協定内容はこの基準に適合するようにしなければなりません(原則週15時間、月45時間)。

また、会社が労働者に時間外労働をさせた場合、**割増賃金**を払わなければなりません。

- | |
|---|
| ① 法定労働時間 を超えて働かせた時(時間外労働)は 25%以上増し ※ |
| ② 法定休日 に働かせた時(休日労働)は 35%以上増し |
| ③ 午後10時から午前5時までの深夜に働かせた時(深夜労働)は 25%以上増し |

☆ 例えば、法定労働時間外の労働かつ深夜労働であった場合(①+③)は、支給される賃金は50%以上増えます。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については**50%以上**の割増賃金を支払わなければなりません。ただし、中小企業については当分の間適用が猶予されます。

さらにこの割増賃金は雇用形態に関わらず、すべての労働者に適用されます。よって、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイトにも支払わなければなりません。

「サービス残業」といって法定労働時間を超えて働いているのに時間外手当が支払われないということを聞いたことがあるかもしれませんが、それは労働基準法違反ですので、会社が支払わない場合は労働基準監督署(→P.7 参照)に相談しましょう。

※ 派遣社員については、36協定の相手は派遣元であり、また、時間外労働、休日労働、深夜労働の割増賃金の支払については、派遣元に責任があります(P.41 参照)。

(→P.29-31「もう一歩進んで⑧ 過労死等防止対策について」参照)

(→P.31「もう一歩進んで⑨ 変形労働時間制」参照)

(『知って役立つ労働法 働くときに必要な基礎知識』 p.31 より抜粋)

もう一步進んで⑨

変形労働時間制 (労働基準法第32条の2～第32条の5)

変形労働時間制とは、一定の要件の下、一定の期間を平均して1週間の**労働時間**が40時間を超えない範囲で、1日当たりの労働時間が8時間を超えたり、1週間当たりの労働時間が40時間を超えたりしても労働させることができる制度です。1か月単位、1年単位の変形労働時間制、1週間以内の非定型的変形労働時間制、労働者が自分で始業時刻、終業時刻を決定できる**フレックスタイム制**があり、繁閑の差が激しい業種において、繁忙期と閑散期に合わせて、会社と労働者が労働時間を工夫することで全体の労働時間の短縮を図るためなどに利用されています。

変形労働時間制は、労働時間を弾力化することで業務の効率をよくなる反面、労働者にとっては、生活が不規則となったり、通常の労働時間制ならもらえるはずの時間外手当がもらえなくなったりすることにつながるなどの問題点もあります。

そこで、変形労働時間制の導入には、就業規則や労使協定で定めておくなどの要件を満たす必要があります。また、妊産婦や育児・介護を行う人たちには適用制限がありますし、変形制といっても全く自由に長時間連続で働かせることができるわけではなく、法令上、上限や**時間外労働**、休みに関する規定が定められており、それに反することはできません。