

3 変形労働時間制

変形労働時間制とは、一定の要件のもとに法定労働時間の弾力的な運用が可能となるもので、(1)1か月単位の変形労働時間制、(2)フレックスタイム制、(3)1年単位の変形労働時間制、(4)1週間単位の変形労働時間制——がありますが、ここでは林業で比較的導入が可能と思われる(1)と(3)について説明します。

(1) 1か月単位の変形労働時間制

これは、労使協定または就業規則その他これに準ずるものにより、1か月以内の一定期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない定めをした場合は、その定めによって特定された週または日の労働時間が40時間または8時間を超えることができるという制度です(労働基準法32条の2)。

「一定期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない」ということは、その期間における所定労働時間の合計が次の計算式で求めた法定労働時間の総枠を超えないということです。

$$40\text{時間} \times \text{変形期間内の暦日数} \div 7$$

このように、法定労働時間の総枠の範囲内で各日の労働時間を具体的に定めた場合は、特定された週または日の労働時間が法定労働時間を超えていても、時間外労働とはならず、割増賃金の支払いも不要となります。

ただし、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練または教育を受ける者その他特別の配慮を必要とする者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならないこととされています(労働基準法施行規則12条の6)。

(2) 1年単位の変形労働時間制

これは、季節によって業務に繁閑の差があり、繁忙期には相応の時間外労働が生ずるが、閑散期には所定労働時間を短く(あるいは休日をもっと多く)しても差し支えないような事業所が、年間単位の労働時間管理を行うことによって、労働時間の効率的な配分を可能とする制度です(労働基準法32条の4)。

労働時間配分の基本的な考え方は、1か月単位の場合と同じで、1年以内の一定の期間(対象期間)を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えないように設定しますが、1年単位の場合は以下の要件を満たす必要があります。

- ① 対象期間が3か月を超える場合の所定労働日数の限度は、原則1年当たり280日まで
- ② 1日の労働時間は10時間まで、また1週間の労働時間は52時間まで。ただし、対象期間が3か月を超える場合は、以下の条件を満たすこと
 - イ 対象期間内に週48時間を超える所定労働時間を設定するのは、連続3週以内
 - ロ 対象期間を起算日から3か月ごとに区切った各期間内において、週48時間を超える所定労働時間を設定した週の初日が3日以内
- ③ 労働日は連続6日まで(ただし、労使協定で特に業務が繁忙な期間として定めた期間(特定期間)については、1週間に1日の休日が確保される日数。すなわち、連続12日)
- ④ 次の項目について、労使協定(協定の当事者は、三六協定と同じ)を締結し、労働基準監督署長へ届け出ること
 - ・対象労働者の範囲
 - ・対象期間
 - ・特定期間(対象期間中の特に業務が繁忙な期間)
 - ・対象期間における労働日と労働日ごとの労働時間
 - ・有効期間
 - ・対象期間の起算日



変形制により、労働時間を弾力的に運用できます。

4 休 憩

労働時間が6時間を超えるときは、少なくとも45分、8時間を超えるときは、少なくとも1時間の休憩時間を、労働時間の途中で与えなければなりません（労働基準法34条）。

労働時間が6時間以内の場合は、法律上休憩時間を与える義務はなく、また労働時間が8時間を超えても、与える休憩時間は1時間でもかまいません。

ただし、疲労による作業能率の低下や災害防止の観点からは、必要に応じ適切な休憩を与える配慮が望まれます。

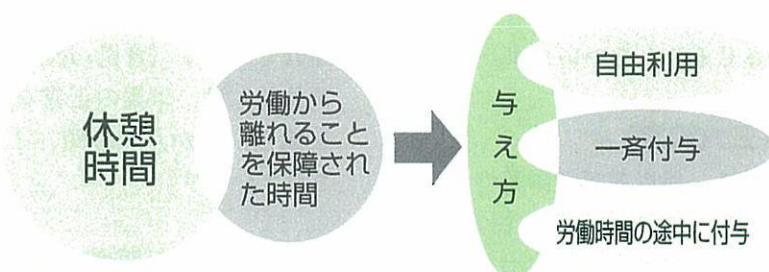
ところで、休憩時間とは、労働者が労働から解放されることが権利として保障された時間をいいますから、たまたま作業に従事していない時間であっても、労働から離れて自由

に利用することが保障されていない時間は、休憩時間ではなく「手待時間」であり、労働時間に含まれることになります。

休憩時間は、労働時間の途中で与えなければなりません、途中であれば分割することも可能です。また原則として、休憩は一斉に与えなければなりません。

さらに、休憩時間は労働から解放される時間ですから、当然に自由に利用し得るものでなければなりません、自由利用といっても無制限ではなく、したがって休憩の目的を損わない程度であれば、「事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、差し支えない」（昭22・9・13発基17号）とされています。

■ 林業の場合の休憩時間の与え方



5 休 日

休日とは、労働契約上労働義務のない日といい、毎週少なくとも1回は与えなければなりません（労働基準法35条）。1週間のどの日を休日としてもよく、週によって曜日が異なっても差し支えありませんし、また一斉ではなく、交替で与えることもできます。なお、休日は午前0時から午後12時までの1暦日で付与する必要があり、単に継続24時間とすることはできません（昭23・4・5基発535号）。

あらかじめ定められた休日を他の労働日と入れ替え、休日として特定された日を労働日とし、その代わりに指定した労働日を休日とすることもできます。一般に、「振替休日」と呼ばれている制度で、林業労働のような屋外労働で雨天の日を休日に振り替える場合、

広く利用されている制度です。

ただし、振り替える場合は、①振替の具体的事由と振替日の指定の方法を就業規則中に規定すること、②振替実施日の前に、あらかじめ振替日を指定して振り替えること、③振替日はできる限り近接した日とすること——に留意する必要があります。

休日は必ず週1回与えなければなりません、4週4日の変形休日制による場合は、例外として週休制の原則によらなくても、違法とはされません。

なお、①三六協定により休日労働について定めがある場合②非常災害により行政官庁の許可を得て行う場合——には休日に労働させることができることとされています（20頁参照）。