

## 「労働法」の基本と活用法（第10回）

2015年5月21日  
(レポーター) 本村 充

### (4) 労働基準法・労働時間

#### 6、非常災害(法33条)

- ① 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において法32条から法32条の5まで若しくは法40条の労働時間を延長し、又は法35条の休日に労働させることができる。ただし、事態窮迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。
- ② 前項ただし書きの規定による届出があった場合に於いて、行政官庁がその労働時間の延長または休日の労働を不相当と認めるときは、その後にその時間に相当する休憩または休日を与えるべきことを命ずることができる。
- ③ 公務のため臨時の必要がある場合においては、①の規定にかかわらず官公署の事業(法別表第1に掲げる事業を除く)に従事する国家公務員及び地方公務員については、法32条から法32条の5まで若しくは法40条の労働時間を延長し、または法35条の休日に労働させることができる。

ポイント → 法33条の規定により、臨時の必要のため労働させる場合、36協定なしに、時間外・休日労働及び深夜労働をさせることができるが、法37条の規定により、割増賃金の支払いは、当然必要となる。

ポイント → 派遣先の使用者は、臨時の必要がある場合には、派遣中の労働者に時間外・休日労働させることができるが、この場合に行政官庁の許可を受け、または事後に遅滞なく届け出をする義務は派遣先の使用者にある(昭61.6.6基発333号)。

ポイント → ②の行政官庁は、所轄労働基準監督署長。

ポイント → 「公務のため」⇒ いわゆる現業は除かれる。非現業の官公署の事業について、公益性が高く、臨時の時間外・休日労働を認める必要が高いことを考慮したものとされる。

ポイント → 「公務のために臨時の必要がある」か否かについては、使用者たる当該行政官庁に委ねられており、広く公務のための臨時の必要を含む(昭23.9.20基収3352号)。

#### (1) 法33条と年少者の関係(昭63.3.14基発150号)

- ① 災害その他避けることのできない事由による臨時の必要により、時間外・休日労働させる場合 ⇒ 年少者についても、時間外・休日労働が可能。また深夜業も可能
- ② 公務による臨時の必要により、時間外・休日労働をさせる場合 ⇒ 年少者についても、時間外・休日労働が可能。深夜業は不可。

ポイント → 「年少者」とは、満18歳に満たない者のことをいう。36協定による時間外・休日労働は禁止されており、深夜業についても、原則として禁止されている(法60条、61条)。

※ 「年少者」については、別項で報告します。

## 7、休憩(法 34 条)

① 使用者は、労働時間が 6 時間を超える場合においては、少なくとも 45 分、8 時間を超える場合においては少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。  
ポイント → 6 時間以内の労働時間では、法律上は与えなくても違法ではない。

ポイント → 法律上は、1 継続勤務について、1 時間を超え休憩を与えることを要しない。

② ①の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、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との書面による協定があるときは、この限りでない。

③ 使用者は、①の休憩時間を自由に利用させなければならない。

ポイント → 使用者が、休憩時間中の企業施設内での政治活動(ビラ配布)を許可制とし、無許可でこれを行うことを懲戒処分の対象としても、法 34 条 3 項(自由利用の原則)と違反するものではない(最判第 3 小昭 52.12.13 目黒電報電話局事件)。⇒ 「施設管理権」の問題がある。

ポイント → 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(昭 22.9.13 基発 17 号)。

ポイント → 次の者は、法 40 条の規定を前提に、休憩に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをしている。(法 40 条は前回のレジユメを参照のこと)。

### (1) 休憩を与えなくてもよい者(則 32 条)

① 運輸交通業又は郵便若しくは信書便の事業に使用される労働者のうち、列車、気動車、電車、自動車、船舶又は航空機に乗務する乗務員で、長距離にわたり継続して乗務する者(則 32 条 1 項)。

ポイント → 「長距離にわたり継続して乗務する」とは、運行の所要時間が 6 時間を超える区間について継続して乗務して勤務する場合をいう(昭 29.6.29 基発 355 号)。

② 通信業の事業に使用される労働者のうち、屋内勤務者が 30 人未満の日本郵便株式会社の営業所(郵便窓口業務を行うものに限る)において郵便の業務に従事する者(則 32 条 1 項)。

③ ①以外の乗務員について、その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合で、その勤務中の停車時間、折返しによる待ち合わせ時間その他の時間の合計が休憩時間に相当するとき(則 32 条 2 項)。

### (2) 一斉休憩の例外(則 31 条)

次の事業については、一斉に休憩時間を与えなくてもよい。

① 運輸交通業 ② 商業 ③ 金融・広告業 ④ 映画・演劇業

⑤ 通信業 ⑥ 保健衛生業 ⑦ 接客娯楽業

⑧ 官公署の事業(法別表第 1 に掲げる事業を除く)

上記以外の事業については、労使協定(届出不要)がある場合には、一斉に休憩時間を与えないこととすることができる。

ポイント → この労使協定では、イ、一斉に休憩を与えない労働者の範囲及び ロ、その労働者に対する休憩の与え方について協定しなければならない(則 15 条)。

ポイント → 官公署の事業とは、いわゆる非現業の官公署のこと。

ポイント → 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は、労働者が

事業所内において自由に休息し得る場合には必ずしも違法ではない(昭 23.10.30 基発 1575 号)

(3) 自由利用の例外(則 33 条)

- ① 警察官、消防吏員、常勤の消防団員及び児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者(則 33 条 1 項 1 号) → 所轄労働基準監督署長の許可は不要
- ② 乳児院、児童養護施設及び障害児入所施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者で、所轄労働基準監督署長の許可を受けた者(則 33 条 1 項 2 号)  
ポイント → 「児童と起居をともにする者」とは、保母、看護師等で四六時中児童と生活をともにする者をいい、交替制の者や通勤の者を含まない(昭 27.9.20 基発 675 号)

8、休日(法 35 条)

(原則) 毎週少なくとも 1 回の休日

(例外) 4 週間を通じ 4 日以上の日

ポイント → 原則として、暦日の休日という意味であるから午前 0 時から午後 12 時までの 24 時間の休日を与えなければならない(昭 23.4.5 基発 535 号)。ただし 3 交替制の場合は、継続 24 時間の休日を与えればよい(昭 63.3.14 基発 150 号)。

ポイント → 使用者は、4 週間を通じ 4 日以上の日を与える場合には、就業規則その他これに準ずるものにおいて、4 日以上の日を与えることとする 4 週間の起算日を明らかにするものとする(則 12 条の 2 第 2 項)。

(1) 休日の振替

休日の振替とは、あらかじめ、休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とすることをいう。この場合、労働日と休日を交換しただけなので、法定休日を振り替えた場合でも、法定休日労働としての割増賃金の支払い義務は生じない。

ポイント → 休日の振替は、4 週 4 日の休日確保されるものでなければならない。

(2) 代休

代休とは、休日労働が行われた場合に、事後その代替措置として、以後の労働日の労働義務を免除することをいう。法定休日労働の後、代休を与えた場合には、先に行われた法定休日労働について割増賃金の支払い義務が生じる。

(3) 振替が割増賃金支払い義務の対象となる場合

休日の振替を行った場合、法定休日労働に関する割増賃金の支払い義務は生じないが、休日の振替の結果、その 1 週間の労働時間が法定労働時間を超える場合は、法定時間外労働に関する 36 協定の締結と割増賃金の支払い義務が生じる(昭 63.3.14 基発 150 号)。

ポイント → 労基法は、毎週 1 回又は 4 週 4 日以上の日(法定休日)を与えることを義務づけるものであり、この要件を満たすかぎり、国民の祝日に労働者を休ませなくても、使用者が労基法違反に問われることはない(昭 41.7.14 基発 739 号)。

ポイント → 出張中の休日は、物品の監視等別段の指示がある場合のほかは、休日労働として取り扱わなくても差し支えない(昭 23.3.17 基発 461 号)。

9、時間外及び休日の労働(法 36 条)

- ① 使用者は、当該事業場に、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との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、法 32 条

から法 32 条の 5 まで若しくは法 40 条の労働時間(以下「労働時間」という。)又は法 35 条の休日(以下「休日」という)に関する規定にかかわらず、その協定で定めることによって労働時間を延長し、または休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1 日について 2 時間を超えてはならない(1 項)。

- ② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、①の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に関わる割増賃金の率その他必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる(2 項)。
- ③ ①の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるにあたり、当該協定の内容が②の基準に適合したものとなるようにしなければならない(3 項)。
- ④ 行政官庁は、②の基準に関し、①の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる(4 項)。

ポイント → 36 協定の効力は、時間外、休日労働をさせることに対する免罰効果であり、具体的に労働させるためには、労働協約または就業規則等に、時間外、休日労働を命ぜられたら労働すべき根拠を定めておく必要がある。

ポイント → 36 協定の締結に反対している労働者も、当該就業規則の適用を受ける場合は、時間外、休日労働をする義務を負う(最判第 1 小平 5.11.28 日立製作所武蔵工場事件)。

ポイント → 使用者が、労働者の過半数で組織する労働組合と 36 協定を締結し届け出た場合、その協定が有する労基法上の効力(免罰効果)は当該組合員でない他の労働者にも及ぶ。

ポイント → 法 40 条は「労働時間の特例」。後の項目ですので別途。

ポイント → 時間外労働について、36 協定が必要となるのは、法定時間外労働であり、所定外で法定内のたとえば 7 時間超で 8 時間以内の 1 時間については、36 協定と割増賃金の支払い義務は、法律上は生じない。⇒ 「通常の賃金」の支払いで足りる。

ポイント → 徹夜残業により労働時間が翌日の法定休日に及んだ場合、その法定休日の午前 0 時から、時間外労働ではなく、休日労働に係る割増賃金の計算を行う必要がある。

ポイント → 派遣労働者の場合は、36 協定は派遣元で締結する。

ポイント → 36 協定は、締結し、かつ、所轄労働基準監督署長に届出をしなければ、その免罰の効力を生じない(法 36 条 1 項)。

ポイント → 36 協定の締結により労働時間の延長を定めるに当たり、厚生労働大臣の定める「基準」に適合しない協定については、行政官庁(所轄労働基準監督署長)は、労使当事者に対し必要な助言及び指導を行うことができる(平 11.1.29 基発 45 号)。⇒ 所轄労働基準監督署長が協定を変更できるわけではない。

ポイント → 法定休日に 36 協定により労働させた場合、代休を与える義務はない(昭 23. 4.9 基収 1004 号)。

※ 次回は、「労働者の過半数を代表する者」「36 協定の協定事項」から始めます。