

就業規則のABC Scene: 7 「労働時間、休憩及び休日」その2

▶ とても重要な時間外・休日労働の定め方

(時間外及び休日労働等)

- 第21条 業務の都合により、第19条の所定労働時間を超え、又は第20条の所定休日に労働させることがある。
- 2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ会社は労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。
 - 3 妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性労働者（以下「妊産婦」という。）であって請求した者及び18歳未満の者については、第2項による時間外労働又は休日若しくは深夜（午後10時から午前5時まで）労働に従事させない。
 - 4 災害その他避けることのできない事由によって臨時的必要がある場合には、第1項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。ただし、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

○「モデル規則」(21条)では、「時間外及び休日労働等」として、次の規定を置いています。

- ・業務の都合により、「所定労働時間外・所定休日外」に労働させることがあること
- ・「法定時間外・法定休日外」労働は「労使協定」を締結し、労基署に届け出ること
- ・妊産婦が請求した場合、年少者には、時間外、休日、深夜労働をさせないこと
- ・災害等の際には、時間外・休日労働をさせることがあること

○「モデル規則」では、「時間外労働」も「休日労働」も「業務の都合」を事由としていますが、「休日労働」については、「納期や締め切り」に係る場合に限定する考え方もあります。

○また、ここでは「所定」と「法定」を使い分けており、「労使協定」（いわゆる36協定）は「法定」の労働時間または休日を超えた時間数・日数であることを明記しています。この辺りの使い分けはしっかりとしておくべきです。

- そもそも、「時間外・休日労働」は使用者の命令により初めて労働者に義務付けられるものです。「モデル規則」にはありませんが、そのことを明らかにしておくため、「事前の命令や許可なく、時間外労働を行ってはならない」とすることがあります。
- これをさらに進めて「割増賃金は支払わない」という規定も考えられますが、真に業務の必要があった場合には、黙示の命令があったとされますので、そこまでの規定は避けたほうがよいかもしれません。
- 「災害時」の規定は、[労基法 33 条](#)によるもので、36協定の有無にかかわらず、時間外・休日労働をさせることができます。この場合、「年少者」は労働可能ですが、「妊産婦」が請求した場合は労働させることができないことに注意が必要です。

▶ 勤務間インターバルは使用者の努力義務

(勤務間インターバル)

第22条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、○時間の継続した休息時間を与える。ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

- 「勤務間インターバル制度」は、「働き方改革」の一環として、[労働時間等設定改善法](#)が、改正され、平成31年4月から事業主の努力義務とされたものですが、まだ余りなじみがないかもしれません。
- 終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息期間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保し、健康維持につなげようとするもので、未導入の会社では、今後導入を検討していくことになります。
- インターバル時間は任意となりますが、余り短くても意味がありませんので、他の制度にある「11時間」が一つの目安となりそうです。

▶ 事業場外労働みなし労働時間制

- 今回の新型コロナウイルス感染症拡大で一気に拡大した「テレワーク」は、従来「在宅勤務」として、「事業場外労働制」の一形態とされてきたものでした。制度の普及を受けて、テレワークに係る規程の整備やその適切な運用が求められています。
- しかしながら、「モデル規則」には、「事業場外労働みなし制」のほか、他の裁量労働制に関する規定は取り上げられていません。
- この制度が採用されるのは、外交セールスや記者などが、労働時間の全部や一部を会社外で過ごす場合で、しかも労働時間を「算定しがたい」ときです。労働時間が管理できるときは適用されません。同じ外勤でもタクシーやトラック運送は労働時間管理ができるため、これには当たらないことになります。
- 情報通信機器が活用される現在、制度を利用できるケースは少なくなっているのかもしれない。
- 制度が適用された場合の労働時間の原則は「所定労働時間労働したものとみなす」となりますので、「就業規則」にもその旨を定めることになります。
- ただし、当該業務を遂行するために通常所定時間を超えるときには、**労基法 38 条の2**の規定に労働より「労使協定」のあるなしにより、次のとおりとなります。
 - ・労使協定がないとき：通常必要とされる時間
 - ・労使協定があるとき：労使協定で定めた時間
- 「在宅勤務」の場合は、次の3つをクリアすることが制度適用の条件となります。
 - ① 起居寢食等私的生活を営む自宅で働くこと
 - ② 情報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
 - ③ 随時使用者の具体的指示に基づいて行われていないこと
- 「テレワーク」については、自宅以外に、サテライトオフィスやモバイルワークもあることから、上記の②と③が条件となります。そのなかで「②の条件」は判断が

微妙です。上司からの連絡にすぐに対応しなければならない状況はこの条件を満たさないこととなりますので、厳密に運用すると多くが「在宅勤務」に該当しなくなります。

○したがって、こうした条件がクリアできない場合には、制度の適用を見送った方がよさそうです。

○一般的に「事業外労働みなし制」にすると、労働時間管理がルーズになる傾向にあります。各企業の勤務実態に応じた制度を作り、規定整備をしたうえで、適切に運用することが求められています。

▶ 裁量労働制と高度プロフェッショナル制度

○裁量労働制には、「専門業務型裁量労働制」「企画業務型裁量労働制」「高度プロフェッショナル制」(高プロ)の3類型がありますが、「モデル規則」では取り上げられていません。

○「専門業務型」は、「労使協定」で定めて労基署に届け出ることになります。一方「企画業務型」「高プロ」は「労使委員会」による決議と届出になります。

○この「届出」については、「専門業務型」では効力発生要件とされていませんが、他の2類型ではその要件とされています。

○労働者の「同意」は「専門業務型」では求められていませんが、「企画業務型」「高プロ」では必要とされており、「就業規則」でこのことを規定しておくこととなります。

○「専門業務型」「企画業務型」では、「労使協定」などで決めた労働時間を「労働したものとみなす」と規定することになります。といっても、時間外、休日労働、深夜労働の制限は及びますので、割増賃金は発生することになり、36協定も締結しておかなくてはなりません。

- その場合、時間外なら割増賃金率を「1.25」とするか、「0.25」とするか決めておく必要がありますが、制度趣旨からすると「0.25」とするのが適切と思われます。
- 一方、「高プロ」にはこれらの制限はありませんので、割増賃金が発生する余地もないこととなります。
- 「専門業務型」「企画業務型」では、「労働時間の状況等」について把握することになります。微妙な表現ですが、この意味は「勤務状況の把握」のことで、労働時間そのものではなく、入社・退社時刻や深夜労働等を承知しておくこととされています。
- 「高プロ」ではこれが「健康管理時間」という概念になります。これは「事業場内にいた時間と事業場で労働した時間の合計」のことです。「事業場外」は客観的把握ができないので、やむを得ない理由があるときは、自己申告でもよいとされています。
- 「専門業務型」「企画業務型」では、請求した妊産婦や年少者も対象にすることができますが、時間外、深夜労働はできません。「高プロ」では年少者は対象になりません。請求した妊産婦については、深夜勤務はできないこととなります。
- こうした「裁量労働制」や「高プロ」の導入に当たっては、労働者の健康管理が一番の課題となります。制度の趣旨に沿って労使で協議を重ねたうえで、採用することが求められています。

