

5、労働時間

Q1 労働時間についての定めを教えてください。

A1 労働時間は、拘束時間から休憩時間を除いた時間を言い、次の条件があります。
 ・一週間に四〇時間を超えてはなりません。
 ・一日に八時間を超えてはなりません。

小売業などには、労働時間の特例が認められています。
 商業、映画、演劇、保健衛生業、接客娯楽業で一〇人未満の事業では、一週四四時間、一日八時間まで労働させることができます。

Q2 就業規則の勤務時間は、午前九時から午後六時までの九時間で、休憩は正午から午後一時までの一時間ですが、労働時間は何時間ですか。

A2 労働時間とは、使用者の指揮監督の下にある時間をいいます。
 ・ご質問の場合、始業から終業までの拘束時間は九時間で、休憩時間一時間を除いた八時間が労働時間となります。
 ・休憩時間は労働者が労働から

解放され、使用者の指揮監督下でない自由な時間を言います。

経営の散歩道

労務管理の知恵袋

一人使いの Kantor Q&A
 (3)

日専連名誉講師 富山短期大学名誉教授
 川中清司

Q4 変形労働時間とは、どんな内容ですか。

A4 たとえば、月曜日は一〇時間、火曜日から木曜日までは八時間、金曜日は六時間とします。月曜日に二時間多くなり、その分だけ、金曜日に少ないといった例です。

Q5 フレックスタイム制は、勤務時刻を従業員の自由にするのですか。

A5 就業時間は通常の場合「八時三〇分始業、一七時終業」というように一日の所定労働時間を決めていて、一年中、その所定労働時間を固定しています。
 ・しかし、この始業・終業時刻に幅をもたせて、従業員が生活や仕事の都合に合わせて選択できるようにしたものです。

Q6 時間外労働をさせることができる場合は？

A6 ①災害など臨時に必要な場合(監督署の許可をうけます)
 ②三六(さぶろく)協定を結んだとき
 ・労働基準法三六条の定めで、会社と労働者が協定を結び、監督署に届け出が必要ですが、

③三六(さぶろく)協定を結んだとき
 ・労働基準法三六条の定めで、会社と労働者が協定を結び、監督署に届け出が必要ですが、

④三六(さぶろく)協定を結んだとき
 ・労働基準法三六条の定めで、会社と労働者が協定を結び、監督署に届け出が必要ですが、

8~10時	~12時	~13時	~15時	~21時
フレキシブルタイム	コアタイム	休憩	コアタイム	フレキシブルタイム

9時 ← 標準労働時間帯 → 18時

るので、全員が働いているべき時間帯「コアタイム」をもつて、このコアタイムに遅れると遅刻となり、出勤しないと欠勤になります。
 ・この制度で残業時間の短縮や、社員のモラルが向上した例もあります。

Q7 休憩時間の与え方は？

A7 休憩時間の途中に与える、

・二人乗務のトラック運送で、一人の運転手が仮眠をしている時間なども労働時間となり

一斉に与える、自由に利用させるの三点がポイントです。
施設内で休憩するのが原則で、外出を許可制にしても違法ではありません。

6、休みの種類と与え方

Q1 休日と休暇の違いについて。

A1 休日は労働者の立場からみれば、仕事をする義務がない日と言います。

使用者は、労働者に対して、休日を、週休制では一週について一日、変形週休の場合は四週について四日以上与えることが義務付けられています。休日に出勤を命じた場合には休日労働となり、割増賃金の支給が必要となります。

・休暇は労働者の請求によって、仕事をする義務が免除される日と言います。

Q2 休日の定めは、どのように決めるのですか。

A2 どの日を休日にするかは就業規則で定めます。

・法的には週休制(法定休日)がとられており、毎週少なくとも一回の休日を与えなければなりません。週休でなく、四週で四日以上でもよいです。

・たいいてい事業所では、次の日を休日としています。

日曜日、土曜日、国民の休日、年末年始、盆休

Q3 週休二日制については、絶対に与えねばならないものですか。

A3 法定休日+法定外休日、二日制にするものです。

法定外休日(例えば土曜日)は法規制ではありません。与えるかどうかは自由です。

Q4 休日の振り替えと代休の違いは？

A4 ○ 振替休日は、特定の休日を労働日として、そのかわりに本来は労働日とされている日を休日とするものです。

・特定の休日を労働日とした前日の繰り上げといい、後になる場合は、休日の繰越しといえます。

・割増賃金を支払う必要はありません。

・休日の振り替えは就業規則に定めておくことが必要です。

○ 代休は、休日労働や時間外勤務、深夜勤務をしたあとに、その代償としての休みを、後

日に与えるものです。たとえば、休日勤務で一日出勤した場合に、別の一日の労働日に休みを与えるのが代休です。

・しかし、休日労働の実績がなくなるわけではないので、割増賃金が必要です。

Q5 いろいろな休暇について教えてください。

A5 (1) 年次有給休暇

・六カ月継続勤務し、八割以上の出勤率の場合、一〇日を与えます。

・その後、一年継続勤務につき一日ないし二日増え、二〇日が上限。

・二年で時効となります(与えられた年と翌年に使用しなければ消滅します)。

・新たに付与された休暇から消化する規定は有効です。

○退職時にとるには合法ですが、引継ぎに必要な時期には、必ず出勤する規定で防止することもできます。

・退職時の買上げについては合法とされています(普通時の買上げはできません)。

Q6 パートにも与えなければならぬのですか。

A6

六カ月以上の継続勤務と八〇%の出勤率を満たし、週五日以上または、週労働時間が三〇時間以上なら、正社員と同じように付与します。それに満たなければ、比例付与※します。

(※)例、週一日労働、年間四八〇七二日労働で、勤続一年六カ月なら二日)

(2) 生理休暇 就業困難など、請求により与えます。

(3) 産前産後休暇 産前(予定日の)六週間前から、産後八週間。

賃金については無給のケースが多いです。

(健康保険法で出産手当金が出ます) 約六割。子供一人三〇万円の出産育児一時金も出ます)

(4) 育児休暇 一歳に満たない子を養育する労働者に休業を認めます。満三歳になるまでの子供を養育する労働者に対し、勤務時間の短縮などを認める制度です。

(5) 介護休暇 介護を要する家族がいるとき、三カ月以内の休暇を与えます。(一人の対象家族について原則一回です)