

働く人のための労働法（6） 労働時間について理解しましょう

今回は、労働時間の「きまり」、および変形労働時間制について、わかりやすく説明していきます。

Q 1 「労働時間」とは？

A みなさん（労働者）が使用者（事業主等）の下で労働（仕事）に服するにあたり、使用者の指揮命令下におかれ、その間の時間を労働のために費やすこととなります。すなわち、使用者によって拘束される時間を「労働時間」といいます。



Q 2 「法定労働時間」とは？

A 労働基準法に定められた労働時間を「法定労働時間」と言います。原則として休憩時間を除いて1日8時間、1週40時間以下となっています。ただし、労働者数10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業及び接客娯楽業（「特例措置対象事業」といいます。）は1週44時間以下です。

Q 3 「所定労働時間」とは？

A 前述の「法定労働時間」により、「これ以上働かせてはいけません」という制限はあるものの、すべての使用者（事業主等）が1週間40時間、1日8時間という労働時間を定めているわけではありません。1日7時間であったり、7時間30分であったり、使用者によってまちまちです。

この「法定労働時間」の許容範囲内で、使用者ごとに設定されている労働時間を「所定労働時間」と言います。すなわち、会社の就業規則などに決められた労働時間から休憩時間を除いた時間を「所

定労働時間」といいます。

つまり、「法定労働時間」と「所定労働時間」は必ずしも同じとは限らないのです。

Q 4 常に1日8時間1週40時間では固定的になるのでは？

A 労働基準法では基本的な「法定労働時間」を定めていますが、「1日8時間1週40時間」という原則だけでは、業務内容や雇用形態によっては効率的な労働を促進できない場合があります。そこで労働基準法では「変形労働時間制」などを定め、効率的な労働を促進し、不要な残業を削減できるように配慮しています。

Q 5 「変形労働時間制」とは何でしょう？

A 「変形労働時間制」とは、簡単に説明しますと、勤務日・勤務時間を特定すること等によって変形期間（例えば1ヶ月間など）を通じ平均して1週の労働時間を「法定労働時間」以下にする制度です。労使協定や就業規則などで定めることによりあらかじめ一定期間（1週間や1年間）を定め、その一定期間内の1週間あたりの平均労働時間が40時間（Q2の「特例措置対象事業」は44時間）を超えなければ、特定の日または週に「法定労働時間」を超えて労働させることができるという制度です。「変形労働時間制」には、大きく次の4つの制度があります

- | |
|---------------------|
| ① 1年単位の変形労働時間制 |
| ② 1ヵ月単位の変形労働時間制 |
| ③ フレックスタイム制 |
| ④ 1週間単位の非定型的変形労働時間制 |

今回は、働くみなさんの休憩・休日について取り上げます。

