

そうだったんだ労働法（6）

テーマ：労働時間制度の基本

Q 1 労働時間にはどのような制限がありますか？

A 1 労働時間の制限に関して、労働基準法第 32 条では次のように定められています。

「使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。（第 1 項）

使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。（第 2 項）」

この「1 日 8 時間、1 週間 40 時間」という労働時間を「法定労働時間」と呼びます。法律は会社に対して厳格な指示を出しており、「労働者をこの時間以上働かせてはいけませんよ！」という使用者への明確な制限を設けています。

Q 2 労働時間の制限とは具体的にどういうことですか？

A 2 第 1 項の 40 時間を超える労働の禁止とは、1 週間は 7 日間ですが、この 1 週間において、トータルで休憩時間を除き 40 時間を超えて働かせてはいけない、ということです。

例えば、週休 2 日制の会社では、祝日などの公休日がない場合、労働日は 5 日間です。そのため、1 日あたりの最大労働時間は 8 時間（40 時間÷5 日）となります。一方、週休 1 日制の会社では、最大で働かせて良い時間は 1 日あたり約 6.7 時間（40 時間÷6 日）となります。

Q 3 例えば週休 3 日の会社ですと労働日が 4 日ですので、1 日最大 10 時間（40 時間÷4 日）の労働時間という計算になり、8 時間に収まりません。第 2 項との関係で、違法となるのでしょうか？

A 3 このケースでは、確かに労働基準法第 32 条第 1 項の「1 週間に 40 時間を超えない」規定は守られていますが、第 2 項「1 日 8 時間を超えない」規定に反しています。したがって、この状況は違法となります。

Q 4 とちらか一方の条件を満たせば、問題がないという解釈もあるのではないのでしょうか？

A 4 そのように疑問を持たれても仕方がないでしょうね。

しかし、法律においては「一般法」と「特別法」の関係が重要です。複数の法律が同一の事象に適用される場合、一般的に広く適用される法律を一般法と呼び、限られた特定の状況にのみ適用される法律を特別法と呼びます。特別法は一般法に優先されます。

例で言うと、「1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。」は一般法、「1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。」は特別法に当たります。このため、特別法である「1 日について 8 時間の制限」が優先され、単に 40 時間を満たすだけでは不十分で、1 日 8 時間を超えないという条件が絶対条件となるのです。

Q 5 実際の運用は複雑そうですね。

A 5 その通りです。基本ルールに対する理解が不十分なため、法違反に至るケースが少なくありません。例えば、土日が休日で、月曜から金曜が労働日の会社で、1 日 8 時間、週合計 40 時間が基本の勤務体系の会社があるとします。ここで、月曜に 9 時間労働させ、金曜の労働時間を 1 時間短縮して調整するパターンが良くあります。これは表面的には問題ないように見えますが、1 日 8 時間を超えないという条件に抵触しますので労働基準法違反となります。

そうした場合、補償として月曜日の追加 1 時間は割増賃金の対象となり、通常の賃金の 1.25 倍を支払う必要があります(ただしこれはサブロク協定という労使の間の協定を結んでいる場合のみに可能となります)。金曜日に 1 時間短縮した場合、その 1 時間分の賃金はカット(欠勤控除といいます)されますが、それらを差し引いても 0.25 倍分の割増賃金が発生するのです。よく見落とされがちですが、この未払いの割増賃金は「未払い割増賃金請求」の対象となり、これが積み重なれば膨大な額となりえます。

今回は労働時間制度の基本に焦点を当て、労働基準法における労働時間の制限、その具体的な適用例、法律上の一般法と特別法の関係、および実際の労働時間管理での一般的な誤解と法律違反について詳しく解説しました。

「割増賃金」と「サブロク協定」については次々号で詳しく解説します。

筆者自己紹介

氏名：岩瀬直行（陸自OB、いきいきライフ相談センター会員）

出身地：北海道室蘭市

資格：社会保険労務士、1級ファイナンシャルプランナー、CFP

只今、いきいきライフ相談センターでは会員を募集しております。我こそはと思われる方は是非ともご連絡ください！！