



『人事／労務シリーズ』 第4回

(労働時間法制～テレワークの普及を踏まえて～)

令和6年12月3日

弁護士 木村 俊太郎

E-mail: kimura_s@clo.gr.jp

第1 はじめに

テレワークの普及に伴い、ワーケーションやブレジャーといった取組みが流行の兆しを見せ、人々が、様々な場所で、様々な時間に労働を行う社会になりつつあるなど、労務環境は日々めまぐるしく変化を続けています。このような環境の変化のなかで、従業員の労働時間について、今までになかったような問題に頭を悩ませる方も多いのではないのでしょうか。

そこで、『人事／労務シリーズ』第4回では、「労働時間法制」の概要について取り上げます。

第2 労働時間

1 定義

労働時間については、労働者の健康保護、家族的・社会的・文化的生活の保障、雇用の創出などを目的として¹、労働基準法（以下「労基法」といいます。）において様々な規制がなされています。労基法上の労働時間は、使用者が労働者に「労働させ」る（労基法 32 条）時間を指し、判例²では、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれていると客観的に評価できる時間」と定義されています。

2 「労働時間」該当性

「労働時間」に該当するかの判断が問題となり得るものについて、以下いくつかご紹介いたします。

(1) 更衣時間

例えば、制服を着用するよう義務づけ、かつ、その更衣を事業所内の更衣室において行うものと義務づけられているような場合には、制服の更衣に係る行為は、会社の指揮監督命令下に置かれたものと評価できるとして、就業時間の

¹ 労働時間の法的規制の目的につき、西谷敏「労働法（第3版）」314-316頁（日本評論社、2020年）

² 三菱重工長崎造船所事件 最一小判平成12年3月9日民集54巻3号801頁

前後における更衣に要する時間が労働時間に該当すると判断された裁判例³が存在します。

(2) 自発的残業

残業時間は、使用者が明示的に指揮、命令している場合だけでなく、労働者が自発的に残業を行っていることを認識しつつ、これを使用者が許容しているような場合についても、労働時間に該当すると解されます⁴。

(3) 移動時間

近時よく見られる、「午前中は自宅で勤務し、午後から出勤する」といった、勤務時間の一部分についてテレワークを行うような場合、自宅から職場への移動時間については、労働者が睡眠や読書等をするなど、その時間を自由に利用することができるような場合には労働時間にあらず、使用者から一定の命令を受けてその時間を自由に利用することができないような場合には、労働時間にあたるものと解されます⁵⁶。

第3 労働時間・休憩・休日

1 原則

(1) 法定労働時間

ア 基本的枠組み

労基法 32 条において、法定労働時間が定められています。使用者は、労働者に対し、1 週間につき 40 時間、かつ、1 週間の各日については 1 日につき 8 時間を超えて労働させてはいけません。

なお、商業・サービス業、映画・演劇業のうち映画の作成の事業を除くもの、保健・衛生業及び接客・娯楽業のうち、常時 10 人未満の労働者を使用する事業場については、特例として法定労働時間が 1 週間につき 44 時間、かつ、1 週間の各日については 1 日につき 8 時間を超えて労働させてはならないこととされています〔労基法 40 条、労働基準法施行規則（以下「労基則」といいます。）25 条の 2 第 1 項〕。

労働時間は、事業所を異にする場合（労基法 38 条 1 項）にも通算され、「事業所を異にする場合」には複数の使用者の元で労働する場合（事業主を異にす

³ 神戸地判令和 5 年 12 月 22 日労経速 2546 号 16 頁

⁴ 水町勇一郎「詳解労働法（第 3 版）」701 頁（東京大学出版会、2023 年）

⁵ 前掲水町・703 頁

⁶ 厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（以下、「テレワークガイドライン」）10 頁（2021 年 3 月）（<https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf>）

る場合)も含むとされています⁷。

イ 特則

(ア) 労働時間の弾力化

a 変形労働時間制

労働時間を弾力化する制度として、変形労働時間制があります。

変形労働時間制とは、一定の単位期間について、週あたりの労働時間数の平均が週法定労働時間（40 時間）の枠内に収まっていれば、1 週または1 日の法定労働時間を上回った労働時間を時間外労働（時間外労働については後述）とみなさない制度であり、一ヶ月単位、一年単位、一週間単位の3つの種類があります。

(a) 一ヶ月単位の変形労働時間制

就業規則その他これに準じるものまたは労使協定（労使協定による場合は労基署への届出が必要（労基法 32 条の 2 第 2 項））によって、1 ヶ月以内の一定の期間を平均して1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えない定めをしたときは、その定めによって、使用者が、労働者に対し、特定された週または特定された日において、法定労働時間を超えて労働させることができる制度です（労基法 32 条の 2 第 1 項）。

変形期間における各日、各週の労働時間は、就業規則等によって具体的に定める必要があります。

(b) 一年単位の変形労働時間制

労使協定（労基署への届出が必要（労基法 32 条の 4 第 4 項））により1 ヶ月を超え1 年以内の一定期間を平均して1 週間あたりの労働時間が 40 時間を超えない定めをしたときは、使用者が、労働者に対し、特定された週または特定された日において法定労働時間を越えて労働させることができる制度です（労基法 32 条の 4 第 1 項）。

労使協定で定める労働時間は1 日 10 時間、一週 52 時間を超えてはならず（労基則 12 条の 4 第 4 項）、対象期間が3 ヶ月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1 年あたり 280 日（労基則 12 条の 4 第 3 項）、連続して労働させることができる日数は6 日が限度（労基則 12 条の 4 第 5 項）とされています。

⁷ 昭和 23 年 5 月 14 日基発 769 号

(c) 一週間単位の変形労働時間制

小売業、旅館、料理店及び飲食店であって、常時使用する労働者の数が30人未満の労働者を使用するものについては、労使協定（労基署への届出が必要（労基法32条の5第3項））により、労働者に対し、1日に10時間まで労働させることができる制度です（労基法32条の5第1項、労基則12条の5第1項及び第2項）。

使用者は、労働者に対し、労働させる1週間の各日の労働時間をあらかじめ通知しなければなりません（労基法32条の5第2項）。

b フレックスタイム制

変形労働時間制と並び、労働時間を弾力化する制度としてフレックスタイム制が存在します。

フレックスタイム制とは、一定の期間（清算期間）とその期間における労働時間を定め、同期間内における始業及び終業時刻の決定を労働者に委ねることができる制度です。

就業規則において、始業及び終業の時刻を各労働者の決定に委ねることを定めた上で、労使協定（清算期間が1ヶ月以上の場合は労基署への届出が必要（労基法32条の3第4項））において、①フレックスタイム制をとる労働者の範囲、②清算期間、③清算期間における総労働時間、④標準となる1日の労働時間、⑤労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻、⑥労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻等を定める必要があります（労基法32条の3第1項、労基則12条の3第1項）。

なお、清算期間が1ヶ月を越える場合は、1ヶ月毎に平均し、1週間当たりの労働時間が50時間を超えてはなりません（労基法32条の3第2項）。

c テレワークとの関係

「テレワークガイドライン」⁸では、テレワークでオフィスに集まらない労働者について必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、始業及び終業の時刻についてテレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられるところ、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができるフレックスタイム制は、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要がある通常の労働時間制度及び変形労働時間制と比べ、テレワークに

⁸ テレワークガイドライン 7-8 頁

なじみやすい制度であり、フレックスタイム制を活用することによって、労働者の仕事と生活の調和に最大限資することが可能となると指摘されています。

(イ) 労働時間のみなし制

労働者の労働時間については、使用者が実労働時間を把握した上で管理するのが原則ですが、例外として、実労働時間にかかわらず、一定時間労働したものとみなす制度が存在します。

a 事業場外労働のみなし制

労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合で、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなされます（労基法 38 条の 2 第 1 項）。ただし、業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされます（同項但し書き）。

「労働時間を算定し難いとき」にあたるか否かは、諸事情を総合的に考慮して判断されることとなります。この点について、令和 6 年 4 月 16 日に注目すべき最高裁判決⁹が言い渡されました。同判例については、別途解説をした記事¹⁰がありますので、適宜ご参照ください。

また、テレワークにおいては、以下の条件を満たす場合には事業場外労働のみなし制を適用することができるとされています¹¹。

- ① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態に置くこととされていないこと¹²
- ② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと¹³

b 裁量労働のみなし制

(a) 専門業務型裁量労働制

⁹ 最三小判令和 6 年 4 月 16 日 労経速 2550 号 3 頁

¹⁰ 『人事／労務シリーズ』特別号（労働事件判例速報）(<https://www.clo.jp/column/4204/>)

¹¹ テレワークガイドライン 8-9 頁

¹² テレワークガイドラインにおいては、勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合、勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合、会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合等がこれにあたりとされている。

¹³ テレワークガイドラインにおいては、使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合等がこれにあたりとされている。

使用者が、業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるものとして厚生労働省令で定める業務¹⁴について労使協定を締結し、①労働時間として算定される時間、②業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと、③使用者が、労働者の健康及び福祉を確保するための措置を講じること等、④労働者の同意を得なければならないこと及び同意をしなかった労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと、⑤同意の撤回に関する手続等を定めて行政官庁に届け出た場合、労働者は、同業務について、労使協定で定めた時間だけ労働したものとみなされます(労基法38条の3第1項、労基則24条の2の2第3項)。

(b) 企画業務型裁量労働制

事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会が、一定事項についてその委員の5分の4以上の多数による議決により決議をした場合、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務に、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者を就かせたときは、同労働者は決議で定めた時間だけ労働したものとみなされます(労基法38条の4第1項)。

本制度でも、専門業務型裁量労働制と同様、労働者の同意を得なければならないこと及び同意をしなかった労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと並びに同意の撤回に関する手続について定めること、使用者が労働者の健康及び福祉を確保するための措置を講じること等が求められています(労基法38条の4第1項、労基則24条の2の3第3項)。

(2) 休憩

労基法34条1項において、使用者は、労働者に対し、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と定められています。

休憩時間とは、単に作業に従事しないという手待時間を含まず、労働者が権

¹⁴ 研究開発、情報処理システムの分析・設計、新聞・出版・放送関係の記事取材・編集、デザイナー、放送番組などのプロデューサー・ディレクター、その他厚生労働大臣の指定する業務(労基則24条の2の2第2項、平成9年労働省告示第7号〔令和5年3月30日最終改正〕)

利として労働から離れることが保障される時間を指します¹⁵。

労使協定が締結されている場合を除き、休憩時間は、事業場の全労働者に一斉に与えるのが原則です（労基法 34 条第 2 項）。同原則は、テレワークを行う労働者にも及び、適用除外とするためには労使協定を締結することが必要です¹⁶。

(3) 休日

労基法 35 条 1 項において、使用者は、労働者に対し、毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならないと定められています。

ただし、4 週間を通じ 4 日以上 of 休日を与える場合には、上記規定は適用されません（労基法 35 条 2 項、労基則 12 条の 2 第 2 項）。

2 適用除外

労基法 41 条及び 41 条の 2 において、一定の労働者について、上記労基法上の労働時間、休憩、休日に関する規定を適用しない旨が定められています。

(1) 労基法 41 条

労基法 41 条では、①農業・水産業等に従事する労働者、②監督もしくは管理の地位にある者または機密の事務を取り扱う者、③監視または断続的労働に従事する者について、労基法上の労働時間等に関する規定を適用しない旨定めています。

本項では、上記のうち、「監督もしくは管理の地位にある者」について取り上げます。

「監督もしくは管理の地位にある者」とは、「経営者と一体的な立場にある者の意」であり、「職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規正の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者」であるとされています¹⁷。

管理監督者にあたるか否かは、名目上の地位でなく、労働者の職制、時間管理、待遇等の実態から判断されるべきであり、裁判例上では、①労務管理上の使用者との一体性（経営上の重要事項に関する権限や部下の人事権をもっていることなど）、②労働時間管理を受けていないこと（出社・退社時間の拘束がないことなど）、③基本給や手当面でその地位にふさわしい処遇を受けているこ

¹⁵ 昭和 22 年 9 月 13 日発基 17 号

¹⁶ テレワークガイドライン 12 頁

¹⁷ 昭和 22 年 9 月 13 日発基第 17 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号

と（時間外賃金に相当する管理職手当を支給されていることなど）を考慮して判断されています¹⁸。

（2）労基法 41 条の 2

労基法 41 条の 2 では、一定の要件を満たした労働者（高度プロフェッショナル）について、労基法上の労働時間等に関する規定を適用しない旨が定められています（高度プロフェッショナル制度）。

要件は大要以下のとおりです。

- ①書面等による合意で職務が明確に定められ、使用者から支払われると見込まれる年間賃金額が 1075 万円（労基則 34 条の 2 第 6 項）以上である労働者を
- ②高度の専門的知識等を必要とし、時間と成果の関連性が通常高くないと認められる業務として厚生労働省令で定める業務¹⁹に就かせる場合に
- ③当該事業場の労使半数ずつによって構成される労使委員会の委員の 5 分の 4 以上の多数による議決により、下記事項を含む法定事項に関する決議をし、行政官庁に届け出ること
- ④健康管理時間を客観的な方法により把握する措置が使用者が講じること
- ⑤一年間を通じ 104 日以上、かつ、4 週間を通じ 4 日以上の日を休ませること
- ⑥当該労働者への健康及び福祉を確保する措置が使用者が講じること
- ⑦当該労働者から書面等で同意を得ること
- ⑧同意をしなかった労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと
- ⑨同意の撤回に関する手続

第 4 時間外労働・休日労働

上記のとおり、使用者は、労働者に対して、原則、法定労働時間を超えた労働や、法定休日における労働をさせることができません。しかしながら、労基法においてその例外が定められており、以下の場合には、割増賃金を支払うことで、使用者は労働者に対して時間外・休日労働をさせることができます。

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（労基法 33 条 1 項）

災害その他避けることのできない事由がある場合、事前に行政官庁の許可を受けることで、使用者は労働者に対して時間外・休日労働をさせることができま

¹⁸ 前掲・水町 716 頁

¹⁹ 金融商品の開発業務、自らの投資判断に基づく資産運用・有価証券取引業務（トレーダー等）、有価証券市場における高度の分析・評価に基づく投資助言業務（証券アナリスト等）、事業運営に関する調査・分析に基づく考察・助言業務（コンサルタント等）、新たな技術・商品・役務の研究開発業務（労基則 34 条の 2）

す。「災害その他避けることのできない事由」は突発的な災害、急病の発生や機械の故障などで人命・公益を守るために必要がある場合などに限定され²⁰、単なる業務の繁忙やそれに準ずるような経営上の必要性が存在するだけでは十分ではありません²¹。

2 公務のために臨時の必要がある場合（労基法 33 条 3 項）

公務のために臨時の必要がある場合においては、官公署の事業に従事する国家公務員及び地方公務員に対して時間外・休日労働をさせることができます。

3 労使協定に基づく場合（労基法 36 条）

使用者は、労使協定²²をし、行政官庁に届け出た場合、労働者に対して時間外・休日労働をさせることができます（労基法 36 条 1 項）。

ただし、労基法上、労使協定によって行わせることのできる時間外・休日労働には上限時間が定められています。具体的には、①時間外労働・休日労働の限度時間を原則 1 ヶ月につき 45 時間、1 年につき 360 時間（労基法 36 条 3 項、4 項）とされ、②特例として、業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に上記限度時間を超えて労働させる必要がある場合に、労使協定により限度時間を超える時間を定めることができることとされています（労基法 36 条 5 項）²³。

また、使用者が労働者に対して具体的に時間外・休日労働を命じるためには、書面による協定をし、行政官庁に届け出ることに加え、労働契約上、時間外・休日労働を行う義務を設定しておく必要があります²⁴。判例²⁵では、就業規則に協定の範囲内で時間外・休日労働させることができる旨が定められている場合、同規定の内容が合理的なものであれば、労働者はその定めるところに従い、所定労働時間を超えて労働を行う労働契約上の義務を負うとされています。

第 5 終わりに

以上のとおり、労働時間法制の概要について解説いたしました。労働時間につ

²⁰ 前掲・水町 268 頁

²¹ 前掲・西谷 335-336 頁

²² 協定には①労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲、②対象期間、③労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合、④対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数、⑤労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項を定めなければなりません（労基法 36 条 2 項）。

²³ 時間外・休日労働をさせることができる時間は、1 ヶ月 100 時間未満、2 ヶ月乃至 6 ヶ月平均でいずれにおいても月 80 時間以内、1 年につき 720 時間以内であり、かつ、月 45 時間を超えることができる月数は 1 年について 6 ヶ月以内。

²⁴ 前掲・水町 271 頁

²⁵ 最一小判平成 3 年 11 月 28 日民集 45 卷 8 号 1270 頁

いては、様々な法的規制が存在し、これにより、労働時間の管理だけでなく、賃金の支払等にも影響が及びます。

本稿が、皆様にとって、労働時間法制の概要を把握する一助となれば幸いです。

以上

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせすべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

(clo_mlstop@clo.gr.jp)