

労働時間の適正な管理等について

愛知労働局 岡崎労働基準監督署西尾支署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 労働時間の考え方
- 2 休憩
- 3 休日
- 4 時間外労働の上限規制
- 5 最後に

労働時間の考え方

問：制服等に着替える時間は労働時間か？



労働時間の考え方

問：制服等に替える時間は労働時間か？



【労働時間】

労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間

すなわち、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間

【労働時間の判断基準】

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め of いかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる
客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断される

労働時間の考え方

制服に着替える時間の場合

(労働者の行為が使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされていた等)

具体的には……① 所定の服装（制服等）の着用が義務付けられていること

② 所定の服装（制服等）への更衣を事業場内で行うことが義務付けられていること

③ 所定の服装（制服等）への更衣を事業場内で行ったこと



使用者の指揮命令下



労働時間



労働時間に該当しない場合

- ・ 着用を義務付けられていない服装への着替え時間
- ・ 事業場内での更衣を義務付けられていない所定の服装（制服等）への着替え時間
- ・ 自宅での所定の服装（制服等）への着替え時間

労働時間の考え方

労働時間の考え方

- ・ 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。
- ・ 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- ・ 労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。



労働時間の考え方

問題になりやすいケース

○ いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

○ 移動時間

直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。

○ 着替え、作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行う時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③現場作業終了後の掃除時間

○ 安全教育などの時間

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①新規入場者教育の時間、②K Yミーティングの時間



労働時間の考え方

明示の指示の例

- 所定労働時間内である場合
所定労働時間（契約上、労働することが義務付けられている時間）の場合
- 明示の残業命令がある場合
使用者から残業等の文書や口頭での命令があった場合（残業伺いとその承認の場合等を含む）

黙示の指示の例

- 必要性等がある場合
残業等をしなければならない業務上の必要性や緊急性がある場合
- 容認していた場合
残業等を使用者が把握していたにもかかわらず、容認していた場合

労働時間適正把握ガイドライン

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
 - (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること。
- 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

労働時間の端数処理

労働時間の端数処理

(原則) → **1分単位**で労働時間を集計

(例外) → **1か月**の時間外労働等の各合計に1時間未満の端数がある場合、**30分**未満を切り捨て、かつ、**30分**以上を1時間に切り上げることは許容されます



注意点

○ 端数の単なる切り捨てはできません

四捨五入に準じた処理が必要です

○ 1日単位での端数処理はできません

1日単位では端数処理の例外はないため、1分単位で労働時間を集計することが必要

○ 黙示の命令に対応できる制度設計が必要です

使用者の黙示の指示により労働者が業務に従事する場合、15分単位等とは限らないため、1日について1分単位で労働時間の集計ができる制度設計（とその制度の周知）が必要です

所定労働日における労働時間

一般的な労働者の場合

法定労働時間	所定労働時間	呼称		支払うべき賃金
法定労働時間内 ※ 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされている（「法定労働時間」という。）	所定労働時間内	特になし		個別契約、就業規則等で定める金額
	所定労働時間外	所定時間外労働（残業）	法内残業	個別契約、就業規則等で定める金額
法定労働時間外			法定時間外労働（時間外労働）	125%以上（時間外労働が1か月60時間を超える部分は150%以上）の率で計算した割増賃金

所定休日における労働時間

休日（法定休日に限らない）出勤した場合

休日の種類	労働時間の種類	支払うべき賃金
法定休日の場合 ※ 休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされている（「法定休日」という。）	休日労働	135%以上の率で計算した割増賃金
法定休日以外の休日で、法定労働時間を超える場合	時間外労働	125%以上（時間外労働が1か月60時間を超える部分は150%以上）の率で計算した割増賃金
法定休日以外の休日で、法定労働時間を超えない場合	休日労働にも時間外労働にも該当せず	個別契約、就業規則等で定める金額

- 1 労働時間の考え方
- 2 休憩
- 3 休日
- 4 時間外労働の上限規制
- 5 最後に

休憩の考え方

問：昼休み当番として、事務所で昼食を食べることになっている。

電話はほとんどなく、1時間に2～3本入る程度。

これは休憩になるか？

問：昼のランチ営業が予想以上に混んでしまった。

労働者が昼休憩(1時間)を取れなかったため、いつもより1時間早く帰ってもらった。

これはよいか？



休憩の考え方

問：昼休み当番として、事務所で昼食を食べることになっている。

電話はほとんどなく、1時間に2～3本入る程度。

これは休憩になるか？

→休憩を取ったことにならない(原則)
手待ち時間と判断される可能性が高い

問：昼のランチ営業が予想以上に混んでしまった。

従業員が昼休憩(1時間)を取れなかったため、いつもより1時間早く帰ってもらった。

これはよいか？

→休憩を取ったことにならない(原則)
休憩は労働時間の「途中」に取る必要がある



休憩の考え方

定義

- ・労働時間が、
6時間を超え、8時間以下の場合は少なくとも45分
8時間を超える場合は、少なくとも1時間
の休憩を途中に与えなければならない
- ・休憩時間は自由に利用させなければならない



趣旨

- ・労働時間が継続した場合に蓄積される労働者の心身の疲労を回復させるため、労働時間の途中に休憩時間を与えるべきと規定したもの
- ・適度の休憩が作業能率の増進、災害防止のうえに重要な意味を有するため

休憩の考え方

応用問題：「自由」の範囲

問：昼休憩中に外出したいという労働者に対し、
上司の許可を必要とする制度にしたい。
可能か？

問：昼休憩中に会社の食堂で、政治的ビラを配布している。
事業者はその労働者の活動を止めたい。
可能か？

休憩の考え方

応用問題：「自由」の範囲

問：昼休憩中に外出したいという労働者に対し、
上司の許可を必要とする制度にしたい。
可能か？

→事業場内において自由に休憩しうる場合には、必ずしも違法にはならない
(当然、使用者は正当な理由なく許可しないことはできない)

問：昼休憩中に会社の食堂で、政治的ビラを配布している。
事業者はその労働者の活動を止めたい。
可能か？

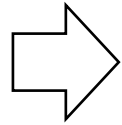
→事業場内の規律保持上必要な制限を加えることは、
休憩の目的を害わない限り差し支えない。

- 1 労働時間の考え方
- 2 休憩
- 3 休日
- 4 時間外労働の上限規制
- 5 最後に

休日の考え方

定義

少なくとも1週間に1日
あるいは
4週間を通じて4日以上



労基法は週休2日を強制していない

週休2日の場合、『法定』休日？
特段の定めがない場合、
歴週（日曜～土曜）で、後の方が法定休日
（この場合は土曜が法定休日）

『1週間』は事業場ごとに定めることが可能
（例えば、月曜～日曜、とすることも可能）
就業規則その他において定める必要がある



休日について

今後の改正の可能性

参考資料：

令和7年1月8日 労働基準関係法制研究会 報告書

令和7年10月27日 第204回労働政策審議会労働条件分科会

一部抜粋

- ・ 4週4休の特例を2週2休とするなど、連続勤務の最大日数をなるべく減らしていく措置の検討に取り組むべき
- ・ 「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労働基準法上に設けるべき

● 4週4休の場合 → 制度上は48日連続勤務が可能。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日（四週四休）	休日（四週四休）	休日（四週四休）	休日（四週四休）	就労①	就労②	就労③
第2週	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦	就労⑧	就労⑨	就労⑩
第3週	就労⑪	就労⑫	就労⑬	就労⑭	就労⑮	就労⑯	就労⑰
第4週	就労⑱	就労⑲	就労⑳	就労㉑	就労㉒	就労㉓	就労㉔
第5週	就労㉕	就労㉖	就労㉗	就労㉘	就労㉙	就労㉚	就労㉛
第6週	就労㉜	就労㉝	就労㉞	就労㉟	就労㊱	就労㊲	就労㊳
第7週	就労㊴	就労㊵	就労㊶	就労㊷	就労㊸	就労㊹	就労㊺
第8週	就労㊻	就労㊼	就労㊽	休日（四週四休）	休日（四週四休）	休日（四週四休）	休日（四週四休）

● 2週2休の場合 → 制度上は24日連続勤務が可能。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日（二週二休）	休日（二週二休）	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤
第2週	就労⑥	就労⑦	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫
第3週	就労⑬	就労⑭	就労⑮	就労⑯	就労⑰	就労⑱	就労⑲
第4週	就労⑳	就労㉑	就労㉒	就労㉓	就労㉔	休日（二週二休）	休日（二週二休）

休日について

今後の改正の可能性

参考資料：

令和7年1月8日 労働基準関係法制研究会 報告書

令和7年10月27日 第204回労働政策審議会労働条件分科会

一部抜粋

- ・ 4週4休の特例を2週2休とするなど、連続勤務の最大日数 をなるべく減らしていく措置の検討に取り組むべき
- ・ 「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労働基準法上に設けるべき

〔労働基準法第35条において、13日を超える連続勤務を規制した場合〕

- 法定休日を一定の時期に集中させる場合であっても、少なくとも2週間に1度は法定休日が確保されるため、連続勤務日数の観点では、1週1休（最大12日間の連続勤務が可能）と同程度の規制となる。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第2週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫	就労⑬	休日 (連続勤務規制)
第3週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第4週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	休日(四週四休)	休日(四週四休)	休日(四週四休)

※36協定を締結した場合には、「休日（連続勤務規制）」「休日（四週四休）」ともに休日労働させることが可能。

〔労働基準法第36条において、13日を超える連続勤務を規制した場合〕

36協定を締結して休日労働させる場合であっても、少なくとも2週間に1日の休日が確保される。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第2週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫	就労⑬	休日 (連続勤務規制)
第3週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第4週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫ (休日労働)	就労⑬ (休日労働)	休日 (連続勤務規制)

- 1 労働時間の考え方
- 2 休憩
- 3 休日
- 4 時間外労働の上限規制
- 5 最後に

1日8時間・1週40時間を超えて労働するには

法定労働時間を超えて労働

○ 36協定

過半数労働組合（なければ労働者の過半数を代表する者）と書面による労使協定（36協定）を締結し、事前に事業場を管轄する労働基準監督署長に届け出た場合、協定の範囲内で、時間外労働をさせることができます

○ 労働基準法第33条の届出

労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることのできない事由」に該当する場合には、労働基準監督署長に許可申請等を行うことにより、36協定で定める限度とは別に時間外・休日労働を行わせることができます

法定労働時間を変更、適用除外

○ 変形労働時間制

法定労働時間を、週平均40時間の範囲内で、1週間に40時間、1日に8時間を超えて定めることができますようになります

また、所定労働時間を、週平均40時間の範囲内で、1週間に40時間、1日に8時間を超えて定めることができますようになります。

○ 労働時間等に関する適用除外

労働基準法第41条各号に該当する労働者については、法定労働時間等の規定が適用されません
もっとも、所定労働時間等は定める必要があります

労使協定と協定届

労使協定と協定届

○ 労使協定

過半数労働組合（なければ労働者の過半数を代表する者）との書面による協定

○ 協定届

労使協定の内容を労働基準監督署長に届け出る書面

※ 労使協定と協定届とを兼ねることができる場合があります。

36協定の場合



各種制度の手続面の効力発生要件等

制度	条文	手続面の効力発生要件	その他の義務
1 か月単位の変形労働時間制	労基法第32条の2	協定の締結or就業規則等への記載 (同条第1項)	協定の届出 (同条第2項) 協定の周知 (労基法第106条)
フレックスタイム制	労基法第32条の3	就業規則等への記載 + 協定の締結 (同条第1項)	1 か月超の協定の届出 (同条第4項) 協定の周知 (労基法第106条)
フレックスタイム制 (完全週休2日の特例)	労基法第32条の3 第3項	就業規則等への記載 + 協定の締結 (同条第3項・第1項)	1 か月超の協定の届出 (同条第4項) 協定の周知 (労基法第106条)
1 年単位の変形労働時間制	労基法第32条の4	協定の締結 (同条第1項)	協定の届出 (同条第4項) 協定の周知 (労基法第106条)
1 週単位の非定型変形労働時間制	労基法第32条の5	協定の締結 (同条第1項)	協定の届出 (同条第3項) 協定の周知 (労基法第106条)
4 週 4 休制 (変形週休制)	労基法第35条 第2項	なし	就業規則等における4週間の起算日の 特定 (労基法第12条の2第2項)
36協定	労基法第36条	協定の締結及び届出 (同条第1項)	協定の周知 (労基法第106条)
事業場外労働みなし	労基法第38条の2	なし	通常所定労働時間を超えて労働する ことが必要で労使協定がある場合は協定 の届出 (同条第3項) 協定の周知 (労基法第106条)
就業規則	労働契約法第7条	就業規則の周知 (労働契約法第7条) + 合理性 (同条)	就業規則の届出 (労基法第89条) 就業規則の周知 (労基法第106条)

労働基準法における労働時間の規定

労働時間の規定

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回

これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされている（「法定労働時間」という。）
また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされている（「法定休日」という。）
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
 - 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
 - 所轄労働基準監督署長への届出が必要となる
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければならない

働き方改革関連法により改正された労働基準法における 時間外労働の上限規制の概要

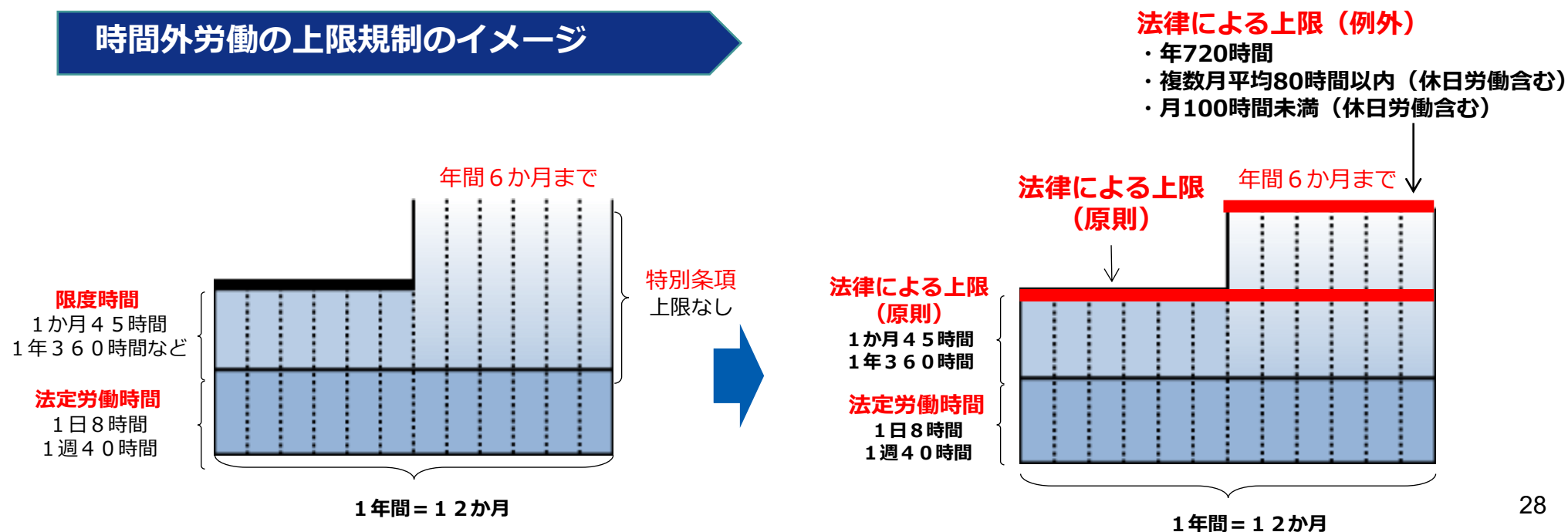
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／

※働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的で特別な事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。

時間外労働の上限規制のイメージ



- 1 労働時間の考え方
- 2 休憩
- 3 休日
- 4 時間外労働の上限規制
- 5 最後に

労働基準法の意義

資本主義社会の法的秩序の根幹

私有財産制



契約自由の原則



労働契約も
自由？

【産業革命以降】
労働者の生存そのものを脅かすほど
不公正な結果をもたらした



労働関係においては
契約自由の原則を修正

【戦前】
日本は国際水準をはるかに下回った
労働保護しか持たなかった

法改正を繰り返し今に至る

労働基準法は 労働条件の最低基準

労働基準法第1条

第1項 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

第2項 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

ご清聴ありがとうございました