

労働時間の定義について

社会保険労務士 杉田 優



労働条件に関する最低基準を定めた労働基準法においても、労働時間に関する明確な定義はなされていません。しかし過去の裁判例(平成12年三菱重工業長崎造船所事件最高裁判決)により、一定の考え方が確立しています。

1 労働時間とは何か

同判決では、労基法上の労働時間とは「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」であると判示しました。ここでいう「使用者の指揮命令下に置かれているか否か」というのは、使用者から業務の遂行を義務付けられているかどうかにより判断されます。

したがって、会社の休憩時間やビルの警備業務等における仮眠時間であっても実際には労働からの解放が保障されず、いつでも就労できる状態での待機が要求されている場合は、当該時間は労基法上の労働時間に該当すると判断されます。

同様に、始業前の清掃・作業服や制

服への着替え・朝礼等が就業規則等で労働者に義務付けられている場合にも、これらに要した時間は労働時間であると認められることになります。

2 法定労働時間と所定労働時間の違い

法定労働時間とは、労基法で定める「1日8時間、1週40時間」の上限時間を指し、これを超えて労働者を就労させる場合は、時間外労働として使用者側に25%以上の割増賃金の支払義務が発生します。但しその場合、労使間で「時間外・休日労働に関する協定(いわゆる36協定)」を締結し、所轄労働基準監督署に届け出ていることが必要です。

一方、所定労働時間とは、法定労働時間の範囲内で会社が就業規則等で独自に定めた労働時間です。したがって、たとえ所定労働時間を超えて労働者を就労させても、法定労働時間を超過しない限り割増賃金の支払義務は発生しません。

育児休業の制度が

変わります

社会保険労務士 定蛇 萌



近年の育児休業取得率は女性が8割であるのに対し、男性は1割と低水準で推移しています。そこで男女ともに仕事と育児の両立ができるように、育児休業法の改正が行われました。令和4年4月1日から段階的に施行されます。以下、主な改正点について述べます。

雇用環境の整備・個別の制度周知・意向確認の義務化

令和4年4月1日から、育児休業が取得しやすい雇用環境を整備することが事業主に義務づけられました。研修、相談窓口設置等の選択肢からいずれかを実施する必要があります。

また従業員本人、または配偶者の妊娠・出産等について申出を受けたときは、事業主は個別に育児休業制度の周知と休業の取得について意向確認を行う必要があります。方法は①面談、②書面交付、③FAX、④電子メール等のいずれかによります。

産後パパ育休制度の新設、育児休業の分割取得

令和4年10月1日より、現行の育児休業とは別に、子の出生直後8週間以内に4週間まで取得することができる育児休業制度が創設されます。産後パパ育休と呼ばれています。これについては、今まで分割取得が難しかった育休について、2回に分けて分割取得することが可能になりました。

また、現行の育児休業についても2回まで分割取得することが可能になりますので、男性の場合は産後パパ育休とあわせて4回まで分割して育児休業を取得することができます。

この他にも改正事項はあります。育児休業制度は細かにルールが定められており、また、改正が多いため制度の理解が難しくなっています。従業員から育児休業取得の希望があった際に慌てないよう、自社の育児休業規程の整備・理解等、見直しのお手伝いをいたします。お気軽にご相談ください。