

労働時間規制の適用除外

- ・農業や水産業では週 40 時間労働制は適用されない？
- ・管理職には時間外割増賃金が支払われない？

- ・警備員で監視・断続的な労働だと割増賃金がつかない？

◆ 基本のきほん

◎労働基準法（以下、「労基法」という）では、労働時間について、原則として、使用者は、労働者に休憩時間（第 34 条）を除き 1 日について 8 時間、1 週間について 40 時間を超えて労働させてはならないとしています（第 32 条）。また毎週少なくとも 1 回の休日が必要です（第 35 条）。これらの法定労働時間を超えて又は法定休日に労働させるには、災害などの特別な場合（第 33 条）を除いて、労使協定の締結・届出が必要です（第 36 条）。あわせて、使用者は、特別な場合であってもなくても、また労使協定の締結や届出をしてもしてなくても、法定時間外や法定休日に労働をさせたときには、その分の割増賃金を支払わなくてはなりません（第 37 条）。他方で、労基法は、これらの規定の適用が除外される労働者について、定めを設けています。第 41 条の「適用除外」がそれです。

労基法第 41 条は、事業や業務の性質又は態様が法定労働時間や週休制を適用するに適しないとして、その事業又は業務に従事する、以下の労働者について、労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用しないとしています。なお、除外されるのは労働時間、休憩及び休日の部分だけです。年少者の深夜業禁止（第 61 条）、深夜業に対する割増賃金（第 37 条）や年次有給休暇（第 39 条）はこれらの労働者にも適用されます。

1号 農業（林業を除く）又は畜産、養蚕、水産の事業に従事する者

2号 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者（管理監督者）又は機密の事務を取り扱う者

3号 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可（労基法施行規則第 34 条）を受けた者

さらに、3号に関連して労基法施行規則第 23 条は、本務とは別に宿直又は日直の勤務のある場合、その宿日直について労働基準監督署（以下、労基署）長の許可を受けた場合も適用除外できるとしています。

第 41 条の 1 号から規則第 23 条まで順に見てみましょう。

◎農業や水産の事業に従事する者（労基法第 41 条 1 号）

この種の事業がその性質上季節や天候等の自然条件に左右されるため、法定労働時間及び週休制になじまないと考えられるからです。なお、林業は、従来より指摘されてきた労働者の法的地位の不安定などが考慮され、適用除外の対象からはずされました。

◎監督若しくは管理の地位にある者（いわゆる管理監督者）（労基法第 41 条 2 号）

一般的には、部長、工場長等がこれに当たると考えられます。しかし、管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであ

るとされています。したがって、企業が人事管理上、あるいは経営政策上の必要性から任命する職制上の役付者であれば直ちに認められるというわけではありません。重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も実態を判断して、労働時間等の規制になじまないと言える者に限られます。また、給与や役付手当やボーナスも、一般労働者に比してその地位にふさわしく優遇されているかにも留意する必要があります。なお、本社の企画、調査等の部門に配置されるスタッフ職については、処遇程度によって本号該当と認められるとされています。

◎機密の事務を取り扱う者（労基法第 41 条 2 号）

秘書その他職務が経営者又は監督若しくは管理の地位にある者の活動と一体不可分であって、厳格な労働時間管理になじまない者であることとされています。

◎監視又は断続的業務に従事する者（労基法第 41 条 3 号）

通常の労働者と比較して労働密度が疎であり、労働時間、休憩、休日の規定を適用しなくても、必ずしも労働者保護に欠けるところがないからであるとされています。ただし、「監視又は断続的労働」であっても適用除外となるためには、「使用者が行政官庁の許可を受けたもの」に限られることに注意してください。

具体的には、事業場を管轄する労基署長の許可（規則第 34 条）がなくてはなりません。もし、許可がなければ、時間外・休日割増賃金、法定休日、休憩等が通常どおり適用になります。これは、「宿日直又は日直の勤務で断続的な業務」（規則第 23 条）についても同様です。そこで以下に、労基署長の行う一般的な許可基準を掲げておきますので参考にしてください。

●監視に従事する者とは

監視に従事する者は、原則として、一定部署にあつて監視するのを本来の業務とし、常態として身体又は精神的緊張の少ないものについて許可されます。したがって、次のようなものは許可されません。

- ①交通関係の監視、車両誘導を行う駐車場等精神的緊張の高い業務
- ②プラント等における計器類を常態として監視する業務
- ③危険又は有害な場所における業務

●断続的労働に従事する者とは

断続的労働に従事する者とは、休憩時間は少ないが、手待時間は多い者の意であり、その許可は概ね次の基準によって取り扱うこととされています。

- ①修繕係等通常は業務閑散であるが、事故発生に備えて待機するもの。
- ②寄宿舎の賄人等については、その者の勤務時間を基礎として作業時間と手待時間折半程度まで許可されます。ただし、実労働時間の合計が 8 時間を超えるときは許可されません。
- ③その他の特に危険な業務に従事する者については許可されません。以上から例えば、新聞配達員、夕

クシー運転手、常備消防職員は許可されません。

また、次の場合と異なる、本来の業務としてなされる宿日直勤務は、職務内容からみて監視断続労働と見られることが多いのではないのでしょうか。そうだとすると、規則第 34 条による許可があるかどうか問題となります。

◎断続的な宿直・日直業務（労基法第 41 条 3 号、規則第 23 条による許可）

ここで言う宿直又は日直業務で断続的な業務とは、本務に関する労働時間に引き続き、又は休日になされる勤務の一態様であって、本務とは別個の、構内巡視、文書や電話の收受又は非常事態に備えて待機するもので、常態としてほとんど労働する必要のない勤務です。労基署長の行う許可については、①「勤務の態様」（下記のとおり）、②「宿日直手当」（原則同種労働者 1 人 1 日の平均額の 1/3 を下らないこと）、③「宿日直の回数」（原則日直月 1 回宿直週 1 回以内）、④「その他」（宿直勤務については、相当の睡眠設備の設置）の各項目の基準をすべて満たしていることが必要です。

（勤務の態様）

- 常態としての、ほとんど労働する必要のない勤務のみを認めるものであり、定時巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可されます。
- 原則として、通常の労働の継続は許可しないこと。したがって始業又は終業時刻に密着した時間帯に、顧客からの電話の收受又は盗難・火災防止を行うものについては、許可されません。

※働き方改革関連法における「特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設」は、ノウハウ集 No.100(働き方改革関連法の概要)に記載があります。

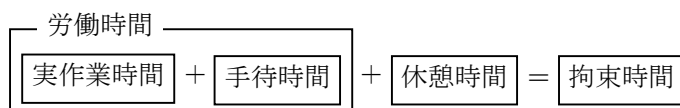
◆ 確かめましょう

- 管理職の名称であっても、労基法第 41 条第 2 号が適用になる場合は上記の場合に限られています。重要な職務と責任があるか、現実の勤務態様はどうか、給与や役付手当やボーナスについても、一般労働者に比してその地位にふさわしく優遇されているか等について検討しましょう。
- 警備員だからといって当然に第 41 条第 3 号が適用に

▶ ワンポイントチェック

実労働時間と手待時間

労働時間とは、労働者が、使用者の指揮監督の下にある時間のことであり、拘束時間から休憩時間を除いたものですが、労働時間には、現実作業に従事している時間（すなわち実作業時間）のほか、使用者の指揮監督の下で待機している時間も含まれ、この時間を「手待時間」と言います。たとえば、飲食店店員の客待ち時間、運送業における自動車の到着待ち時間などをいいます。



なるわけではありません。基準を満たし、労基署長の許可を得なければなりません。まず、労基署長の許可を得ているかどうか確かめてみましょう（規則第 34 条に規定する様式第 14 号）。許可の内容である労働の態様、員数についても確認しましょう。

特に警備業務の許可基準については、「警備業者が行う警備業務に係る監視又は断続的労働の許可について」（平 5・2・24 基発 110 号）があり、厳しい制約があります。自分の現に従事している業務が、この範囲に該当するかどうか確かめてみましょう。

◆ こんな対処法があります！

- ①業務が第 41 条第 3 号の「監視又は断続的労働」や「断続的な宿直・日直業務」とされている場合、労基署長の許可があるか会社側に必ず確認しましょう。許可がなければ、通常の労働時間法規が適用になり、時間外労働手当の支払い義務等が発生する可能性があります。また、一度許可があったとしても、業務内容が変化してしまっていることも考えられます。現在の業務内容が許可されるものか許可基準を調べたり、労基署等に確認しましょう。
- ②①以外で第 41 条適用のため、時間外労働手当がないなどとされている場合、労基署の判断基準（労働基準局長通達。労基署や県の労働センターにあります）や判例を調べ、自分の仕事が判断基準を満たすかどうか検討し、疑問があれば使用者側に問い質し、是正を求めましょう。管理監督者に関する判例では、銀行本店の調査役補について出退勤管理をうけ、部下の人事、銀行の機密に関与せず、上司の手足となって部下を指導育成したに過ぎなく、経営者と一体となって銀行経営を左右するような仕事には全く携わっていないことから、本条の管理監督者にあたらなかったものがあります。（静岡銀行事件、静岡地判昭 53・3・28）
- ③県の労働センターに相談しましょう。労働センターが必要と認めた場合、労使の間にとって「あっせん指導」を行います。（使用者が「あっせん指導」を承諾した場合）
- ④労基署に相談の上、第 41 条違反で申告（労基法第 104 条）を行いましょう。使用者は第 41 条の許可の取り消しや第 32 条（1 週 40 時間労働制）違反等が問われることとなります。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター 横浜市中央区寿町 1-4 〒231-8583

平成 30 年 10 月発行