

# 労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス 成田法律事務所  
弁護士 宮崎 寛之 氏



**Q** 従業員が定時よりかなり早く出勤してきています。会社としてそのような指示をしておらず、実際に業務をしているわけでもないようです。タイムカードは出勤時間で押されているのですが、労働時間としてカウントしなければならないのでしょうか。

**A** 労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間であり、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です。

したがって、ただ早く来ているだけの場合、労働時間としてカウントする必要はありません。

ただし、労働者側からは、業務量が多く終わらないから早出対応しており、会社もそれを黙認していた、といった主張も考えられます。裁判例でも、「事業場にいる時間は、特段の事情がない限り労働に従事していたと推認する」と判示されたものがあります。

後日のトラブルを回避するためにも、早い時間の出勤が継続する場合には、定時とかけ離れた時間での出勤をしないよう指導し、その記録を残しておくといいでしょう。どうしても早い時間の出勤が必要な場合は、理由を明示した届出をさせるようにしましょう。

**Q** 時間外労働の上限規制とはなんですか

**A** 労働者を月45時間、年360時間以上時間外労働させてはならない、というものです。臨時的・特別な事情がなければ超過は認められません。違反すると6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金という罰則も規定されています。

臨時的・特別な事情がある場合にはこの上限を超えることも認められていますが、それでも年720時間、複数月(2~6ヶ月)の平均80時間以内(休日労働含む)、月100時間(休日労働含む)以内、月45時間を超えられるのは6ヶ月まで、という制限があります。

**Q** 業種によって例外はありますか

**A** はい。2024年(令和6年)3月末日までは、建設業や自動車運転にかかる事業の場合、適用が猶予されています。

建設業の場合、猶予期間とは災害の復旧・復興を除き上限規制の適用があります。

自動車運転にかかる事業の場合年間上限はさらに延びて960時間とされています。複数月(2~6ヶ月)の平均80時間以内、月100時間以内、月45時間を超えられるのは6ヶ月までという規定はいつでも適用されません。

**Q** 36協定ではどのような点に気をつけなければならないでしょうか

**A** 残業代の上限規制は、健康の確保やワークライフバランスの改善を目的としています。

そこで、36協定で定める事項についての指針が定められています。

労働時間が長くなるほど過労死との関連が強まることに留意し、時間外労働、休日労働は必要最低限にすることとされています。

時間外労働・休日労働を行う業務の区分も細分化し、対象となる業務の範囲を明確にすることも求められます。

また、限度時間を超える臨時的な特別の事情は「業務の都合上必要な場合」とか「業務上やむを得ない場合」といった曖昧不明瞭な記載ではなく、「予算・決算」「ボーナス・年末商戦に伴う繁忙」といった具体的な記載をすることが求められています。