

9 労働時間、休憩、休日の適用除外

労働基準法は、第 41 条に

- ・農水産業従事者
- ・監督若しくは管理の地位にある者(管理監督者)
- ・機密の事務を取り扱う者
- ・監視・断続的労働従事者 (労働基準監督署長の許可が必要)
- ・宿日直勤務者 (労働基準監督署長の許可が必要)

については、労働時間、休憩、休日に関する規定は適用しないとしています。

ただし、これらの労働者についても、深夜労働に対する割増賃金、年次有給休暇に関する規定は適用除外になりません。

また、平成 31 年 4 月 1 日から施行されている、高度プロフェッショナル制度 (同法第 41 条の 2) の適用となる労働者については、労働時間、休憩、休日に加えて、深夜労働に対する割増賃金に関する規定も適用除外になります。

(1) 農水産業従事者

農業、畜産、養蚕又は水産の事業に従事する労働者については、天候などの自然条件に左右される業務であるため、労働時間の規制を適用することは適当でないことから、労働時間等の規制は適用除外とされています。

(注意)

外国人技能実習生の取扱いについて、農林水産省は通達 (「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」(平成 12 年 3 月)) において、「労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、基本的に労働基準法の規定に準拠するもの」と示しており、労働時間、休憩、休日について、他の業種の労働者と同様な管理が必要です。

(2) 管理監督者

労務管理について経営者と一体的な立場にある者のことで、一般的には部長、工場長などが該当することが多いですが、名称にとらわれず、実態により判断する必要があります。

[判断基準] (昭 22.9.13 発基第 17 号、昭 63.3.14 基発第 150 号)

	要件	解説
職務内容	労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していること	☞ 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り、労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していなければ、管理監督者とは言えません

責任と権限	労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な責任と権限を有していること	<ul style="list-style-type: none"> ☞ 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というためには、経営者から重要な責任と権限を委ねられている必要があります。 ☞ 「課長」「リーダー」といった肩書があっても、自らの裁量で行使できる権限が少なく、多くの事項について上司の決裁を仰ぐ必要があったり、上司の命令を部下に伝達するに過ぎないような者は管理監督者とは言えません。
勤務態様	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ものであること	☞ 管理監督者は、時を選ばず経営上の判断や対応が要請され、労務管理においても一般労働者と異なる立場にある必要があります。労働時間について厳格な管理をされているよう場合は管理監督者とは言えません。
待遇	賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること	<ul style="list-style-type: none"> ☞ 管理監督者は、定期給与、賞与、その他の待遇において、一般労働者と比較して、相応の待遇がなされていなければなりません。 ☑ 定期給与である基本給、役付手当等においてその地位にふさわしい待遇がなされていること ☑ ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられていること

※スタッフ職の場合…経営上の重要事項に関する企画立案等の部門に配置され、ラインの管理監督者と同格以上に位置付けられる等、相当程度の処遇を受けていること

[多店舗展開する小売業、飲食業等の店長等の管理監督者性の判断基準（平成 20.9.9 基発 0909001 号）]

	管理監督者性を否定する重要な要素	管理監督者性を否定する補強要素
職務内容、責任と権限	<ul style="list-style-type: none"> ① アルバイト・パート等の採用について責任と権限がない ② アルバイト・パート等の解雇について職務内容に含まれず、実質的に関与しない ③ 部下の人事考課について職務内容に含まれず、実質的に関与しない ④ 勤務割表の作成、所定外労働の命令について責任と権限がない 	
勤務態様	①遅刻、早退等により減給の制裁、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる	<ul style="list-style-type: none"> ① 長時間労働を余儀なくされるなど、実際には労働時間に関する裁量がほとんどない ② 労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様が労働時間の大半を占める
賃金等の待遇	<ul style="list-style-type: none"> ① 時間単価換算した場合にアルバイト・パート等の賃金額に満たない ② 時間単価換算した場合に最低賃金額に満たない 	<ul style="list-style-type: none"> ① 基本給、役職手当等の優遇措置が、割増賃金が支払われないことを考慮すると十分でなく、当該労働者の保護に欠ける ② 年間の賃金総額が一般労働者と比べて同程度以下である



- ☑管理監督者性を否定する要素に1つでも当たると、該当しない可能性が高い
- ☑否定する要素に当たらなくとも、直ちに管理監督者に該当すると認められるわけではなくその他の要素も含め総合判断する必要がある

(3) 機密の事務を取り扱う者

機密の事務を取り扱う者とは、必ずしも機密書類を取り扱う者を意味するものではなく、秘書その他その職務が経営者又は管理監督者の活動と一体不可分であって、入社、退社などについて厳格な制限を受けない者をいいます。

(4) 監視・断続的労働に従事する者

通常の労働者と比較して労働密度が薄く、労働時間等の規制を適用しなくても必ずしも保護に欠けることはなく、**所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合**には労働時間等の規制の適用が除外されます。

〔許可基準の概要〕

① 監視に従事する者

原則として、一定部署にあっ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することとされています。(昭和 22.9.13 発基 17 号) 次のようなものは許可しないこととされています。

- イ 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
- ロ プラント等における計器類を常態として監視する業務
- ハ 危険又は有害な場所における業務


② 断続的労働に従事する者

休憩時間は少ないが手待時間は多い者であり、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。(昭和 22.9.13 発基 17 号、昭和 23.4.5 基発 535 号、昭和 63.3.14 基発 150 号)

- イ 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は許可すること。
- ロ 寄宿舍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の程度まで許可すること。ただし、実労働時間の合計が 8 時間を超えるときは許可すべき限りではない。
- ハ 鉄道踏切番等については、1 日交通量 10 往復程度まで許可すること。
- ニ その他特に危険な業務に従事する者については許可しないこと。

また、断続的労働と通常の労働とが 1 日の中で混在し、又は日によって反復する勤務に従事する場合は、常態として断続的労働に従事する者には該当しないため、許可の対象とはなりません。

〔許可申請書の記載例〕

監視 断続的労働			に従事する者に対する適用除外許可申請書		
様式第14号（第34条関係）					
事業の種類	事業の名称		事業の所在地		
機械器具製造業	〇〇工業株式会社		〇〇市〇〇×××-×××		
	業務の種類	員数	労働の様態		
監視	守衛	4人	日勤（7：00～19：00）、夜勤（19：00～7：00）の交替勤務に従事 守衛所において来客の受付、搬出入貨物のチェック 出退勤時のタイムカード整理、夜勤の構内巡回 1日平均実作業時間5～6時間		
断続的労働	炊事婦	2人	6：00～19：00 朝食6：00～8：00、夕食16：30～19：00 昼間は寮で電話等の対応をするが実績はほとんどなく、 1日の実作業時間は5時間30分程度。		
令和 〇年 〇月 〇日					
			使用者	職名 〇〇工業株式会社 氏名 代表取締役 長野 一郎	
〇〇 労働基準監督署長 殿					

申請先…所轄労働基準監督署

必要部数…2部

添付書類…勤務実態を明らかにする資料（所轄労働基準監督署にお問合せください）

（参考）最低賃金の減額特例許可制度について

断続的労働に従事する者に対する適用除外許可を受けた場合は、時間外・休日労働に対する割増賃金を支払う必要はありません（深夜労働に対する割増賃金は支払う必要があります。）が、1時間当たりの金額は原則として最低賃金額以上の金額を支払う必要があります。

しかし、「断続的労働に従事する者の最低賃金の減額特例許可」を受けた場合は、一定の範囲（※）で減額された最低賃金額の支払いで差し支えないこととなります。

※ 減額特例許可を受ける場合の減額できる金額について

所定労働時間…A、実作業時間数…B、手待ち時間数…C（=A-B）
とした場合、減額できる率の上限は

$$(C \times 0.4) \div A \times 100(\%) \text{（小数点第2位以下切り捨て）}$$

となります。（日によって所定労働時間数、実作業時間数及び手待ち時間数が異なる場合には、どの期間を取っても所定労働時間数、実作業時間数及び手待ち時間数が一律となる一定の期間を特定し、その期間を平均して1日当たりの所定労働時間数、実作業時間数及び手待ち時間数を算出します。）

（例）所定労働時間（A）が16時間、実作業時間（B）が7時間15分（7.25時間）の場合、手待ち時間（C）は

$$16 - 7.25 = 8.75 \text{ 時間（8時間45分）}$$

なので、減額できる率の上限は

$$(8.75 \times 0.4) \div 16 \times 100 = 21.875 \rightarrow 21.8\%$$

長野県最低賃金（908円）の場合、

$$908 \times 0.218 = 197.944 \dots \text{円} \rightarrow 197 \text{ 円が減額できる上限となる（注）}$$

（注）1円未満の端数を切り上げると、実際の減額率が上限を超えてしまうため、端数は切り捨てる必要があります。

○上記の減額できる率の上限の範囲内で、対象労働者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験などを総合的に勘案して減額率を定めてください。

〔断続的労働に従事する者の最低賃金の減額特例許可申請書の記載例〕

様式第5号(第4条関係)

断続的労働に従事する者の最低賃金の減額の特例許可申請書(個人)

事業の種類	事業場の名称	事業場の所在地
不動産管理業	株式会社霞ヶ関 ○○支店	東京都千代田区○○町1-1-1
減額の特例許可を受けようとする労働者	港 一郎 昭和15年10月1日生まれ	減額の特例許可を受けようとする最低賃金
従事させようとする業務の種類	寮の管理人業務	件名 長野県最低賃金 最低賃金額 908円
労働の態様	始業時刻午前7時、終業時刻午後12時 休憩午後1時から1時間 作業の詳細は別紙1(※)のとおり。	金額 772円 円以上
実作業時間数と手待ち時間数	実作業時間数 7時間 15分 手待ち時間数 8時間 45分	減額率 15.0%
減額の特例許可を必要とする理由等	労働時間において、常態として手待ち時間と実作業時間が繰り返され、かつ、手待ち時間が多く、実作業時間が少ないことから。	支払おうとする賃金
令和4年4月7日		理由 手待ち時間数の割合や職務の成果等を勘案して別紙2(※)のとおり減額率及び金額を定めた
長野 労働局長 殿		職 代表取締役社長 氏名 千代田 太郎

事業場を管轄する 労働局 名を記入し、所轄の労働基準監督署に2部提出してください。

()内には、労働者個人ごとに許可を受ける場合は「個人」、同一の労働条件の複数の労働者について包括的に許可を受ける場合は「包括」と記入してください。

許可を受けようとする労働者の氏名、性別及び生年月日を記入してください。包括申請の場合には、許可を受けようとする労働者の人数を記載し、その氏名、性別及び生年月日を記載した名簿を添付してください。

許可を受けようとするすべての最低賃金の件名及び金額を記入してください。

支払おうとする賃金についての減額率(小数点第2位以下切捨て)を記入してください。

法令、許可基準に基づき当該減額率を定めた理由を記入してください。

始業・終業の時刻、作業の内容、作業量等を詳細に記入してください(※欄が足りない場合は、別紙に記入して添付してください。)

(5)宿日直勤務者

宿日直とは、仕事の終了から翌日の仕事の開始までの時間や休日について、労働者を事業場で待機させ、電話の対応、火災等の予防のための巡視、非常事態発生時の連絡等に当たらせるものです。

これらの宿日直勤務については、労働密度が薄いことから、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、労働時間等の規制は適用しないこととされています。

〔一般的許可基準〕 (注)以下の各種許可基準については今後見直しの可能性があります。

- ① 勤務の態様
 - ・ 常態としてほとんど労働する必要のない勤務であり、定時的巡視、緊急の文書または電話の収受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限ること
 - ・ 原則として、通常の労働の継続は許可しない
- ② 宿日直手当
 - ・ 1日又は1回につき、宿日直勤務を行う者に支払われる賃金の1日平均額の1/3以上であること
- ③ 宿日直の回数
 - ・ 宿直については週1回、日直については月1回を限度とすること(原則)
- ④ その他
 - ・ 宿直については、相当の睡眠設備が設置されていること

〔医師、看護師等の宿直の許可基準の概要(一般的基準の取扱い細目)〕

- ① 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。

② 宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務以外には、特殊の措置を必要としない軽度の、又は短時間の業務に限ること。

(応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等があり、通常の勤務時間と同態様の労働に従事することが常態であるようなものは許可しない。)

③ 許可を得て宿直を行う場合に、②のカッコ内のような労働が稀にあっても常態としてほとんど労働する必要がなく、宿直の場合には夜間に十分な睡眠がとり得るものである限り許可を取り消さないが、その時間については労働基準法第 33 条、第 36 条による時間外労働の手続を行い、同法第 37 条の割増賃金を支払うこと。

〔社会福祉施設における許可基準の概要〕

- ① 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。
- ② 夜間に従事する業務は、一般の宿直業務のほかは、少人数の入所児・者に対して行う夜尿こし、おむつ取替え、検温等の介助作業であって、軽度かつ短時間の作業に限ること。したがって、夜間における児童の生活指導、起床後の着衣指導等通常の労働と同態様の業務は含まれないこと。
- ③ 夜間に十分睡眠がとりうること。
- ④ 上記以外に、一般の宿直許可の際の条件を満たしていること。

〔許可申請書の記載例〕

断続的な宿直又は日直勤務許可申請書					
様式第10号 (第23条関係)					
事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
機械器具製造業		〇〇工業株式会社		〇〇市〇〇×-×-×	
宿 直	総員数	1回の宿直員数	宿直勤務の 開始及び終了時刻	一定期間における 1人の宿直回数	1回の宿直手当
	30 人	1 人	自 午後5時00分から 至 午前8時00分まで	1か月に1回	6,000 円
	就寝設備	和室10畳、寝具備付、宿直室にはテレビ、エアコンあり			
勤務の態様	電話、文書收受、緊急時の責任者への連絡 火災、盗難予防 (午後10時と午前6時に構内巡回 1回約15分)				
日 直	総員数	1回の日直員数	日直勤務の 開始及び終了時刻	一定期間における 1回の日直回数	1回の日直手当
	30 人	1 人	自 午前8時00分から 至 午後5時00分まで	2か月に1回	6,000 円
	勤務の態様	電話、文書の收受			
令和 〇 年 〇 月 〇 日					
〇 〇 労働基準監督署長 殿				使用者 職名 〇〇工業株式会社	氏名 代表取締役 長野一郎

申請先…所轄労働基準監督署

必要部数…2部

添付書類…勤務実態、賃金額等を明らかにする資料 (所轄労働基準監督署にお問合せください)

(6) 高度プロフェッショナル制度(労働基準法第41条の2)

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、本人の希望に応じたメリハリのある自由な働き方ができるようにするため、一定の手續や健康確保措置を講じることを要件として、労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金に関する規定の適用を除外するものです。

制度導入手續、対象業務、対象労働者、健康管理等必要な措置等はこちらを参照ください。

