

「労働時間」にかかわる相談から ~

「1日」8時間労働 どちらも「1日」=暦日(0時~24時) が原則ですが  
1週「1日」の休日



月曜日20時~火曜日9時の勤務は、月曜日1日の勤務として、12時間労働となります(「継続勤務」)  
月曜日の勤務として4時間、火曜日の勤務として8時間 と、分けることはできません

\*通達参照

一方、「休日」の場合は

「連続24時間以上の休息」でも、暦日(0時~24時)を含むものでなければ、  
基本的には「休日」(労基法第35条の「休日」)としては扱えません

\*通達

冊子P.27

参照

例えば、上記の例で、火曜日9時~水曜日9時の24時間の休みは、  
基本的には、「法定休日」としては扱えません

労働時間、休憩、休日 \*冊子P.26~

1週40時間(特例対象事業場44時間)、1日8時間

↳ (労働者数10人未満の 商業 映画演劇業 保健衛生業 接客娯楽業)

休憩(労働時間が6時間を超える場合45分以上、8時間を超える場合1時間以上)

休日(1週1日もしくは4週4日)

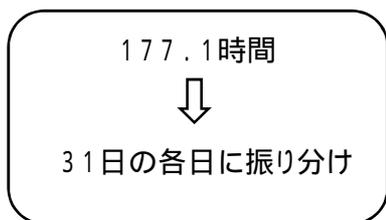
変形労働時間制 \*冊子P.40~

一定の変形期間を平均して1週40時間(1か月変形で特例対象なら44時間)以内という枠で、  
各日、各週の所定労働時間を設定できる

{所定の手続が必要}

例えば、変形期間を1か月とした場合(1か月変形)

31日の月 = 労働時間の総枠 177.1時間 (特例194.8時間)



{休憩や休日は、原則と同じ}

\*変形期間1か月の場合の労働時間の総枠(単位は時間)

31日	30日	29日	28日
177.1	171.4	165.7	160
(下段:特例対象事業場)	194.8	188.5	182.2
		176	

**変形労働時間制**

「**予定の勤務時間数**」が一定枠以内ならOK?

例) ある月の勤務予定表 (1か月変形で、月ごとに勤務割を特定するタイプ)  
(例は30日の月 = 法定枠171.4時間)

注) 「例」は、架空の勤務表です

日勤 8:30~17:00 (拘束8.5時間 休憩1時間 実働7.5時間)  
 準夜勤 16:30~22:30 (拘束6時間 休憩1時間 実働5時間)  
 深夜勤 22:00~9:00 (拘束11時間 休憩1時間 実働10時間《実働時間には仮眠時間を含む》)

日	月	火	水	木	金	土	
1	2	3	4	5	6	7	
休	日勤	日勤	日勤	深夜勤		休	$7.5 \times 3 + 10 = 32.5$
8	9	10	11	12	13	14	
日勤	日勤	日勤	準夜勤	休	日勤	日勤	$7.5 \times 5 + 5 = 42.5$
15	16	17	18	19	20	21	
日勤	深夜勤		休	日勤	日勤	休	$7.5 \times 3 + 10 = 32.5$
22	23	24	25	26	27	28	
日勤	日勤	日勤	日勤	準夜勤	休	日勤	$7.5 \times 5 + 5 = 42.5$
29	30						
日勤	日勤						$7.5 \times 2 = 15$

165時間 < 171.4時間

まず、「所定労働日、所定労働時間、所定休日」を特定した勤務割がある

↳ 「法定休日確保、法定労働時間以内 (変形制なら期間の総枠以内)」

休日・労働契約によって、「労働義務のない日」として定められた日 (名称は問わず)  
 所定休日について、「公休」「指定休」など、独自の名称を用いたり特別な意味合いをもたせているような場合、その所定休日の性格を明らかにしておく必要があります

労働基準法による **年次有給休暇**

「所定労働日」にとるもの (休日とは異なるものです)

日	月	火	水	木	金	土	
1	2	3	4	5	6	7	
休	日勤	日勤	日勤	深夜勤		休	
8	9	10	11	12	13	14	
日勤	日勤	日勤	準夜勤	休	日勤	日勤	
15	16	17	18	19	20	21	
日勤	深夜勤		休	日勤	日勤	休	
22	23	24	25	26	27	28	
日勤	日勤	年休	日勤	準夜勤	休	日勤	
29	30						
日勤	日勤						

上記の勤務表で、たとえば24日に年休をとる場合でも、「所定労働時間数」は変わりません。

事前に年休の予定を入れてシフトを組む場合でも、その日はあくまで年休 (所定労働日にその労働義務が消滅するもの) であるので、その年休の日の所定労働時間数を別の日に増やせるわけではありません

\*なお、年次有給休暇を現実に消化した場合、その所定労働時間数は、実際に労働した時間数には含めません (時間外労働の計算には含めなくてよいです)

年次有給休暇の賃金の支払いは、当然必要です

## 勤務シフト作成のとき、どんなことを考慮しますか

職員個別の事情（自分のこと、家庭のこと）  
夜勤回数 勤務循環 勤務間隔  
休暇の取得  
診療報酬  
人の組み合わせ  
公平感  
通勤事情  
プライバシーの保護  
etc. . . .



職員さんたちの事情や状態の把握ができる、コミュニケーションに役立つ  
シフト作成者の腕の見せどころ（！）  
でも、やっぱり苦労も多いです 

そうやって、せっかく作ったシフト . . . なのに、いつも残業が発生してしまう

## 残業

「残業って、当たり前ですよね？」  
「残業って、当たり前なんですか？」

残業（所定労働時間外の労働）

所定労働時間、所定休日の意味  
時間外労働は、「やむを得ず」発生するもの  
使用者（部署の管理者）の指示命令

\* 通達参照

勤務状況を適正に把握する

指示命令 ・ 必要性 ・ 職場風土 ・ 慣習 . . . .

例えば

緊急事態への対応  
申し送りの時間  
記録をつける時間  
会議の時間  
各種委員会活動  
研修の時間  
新人の場合  
おつきあい残業  
etc. . . .

どのように扱っていますか？

業務の洗い出し（現状把握と分析）

それでも、「やむを得ない場合」はある

「残業がいつもあることが当たり前」ではありません  
行った残業については、適正に評価をすることが必要です  
指示命令 ~ 勤務 ~ 確認・記録・検証

**「この職場で安心して働ける」**

基本の時間が守られる    きちんと指示がある    適正な評価がある

### 【1日の法定労働時間】

…(略)…また、1日とは午前0時から午後12時までのいわゆる暦日をいうものであり、継続勤務が2暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも一勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の「1日」の労働とすること。  
(昭63.1.1.基発1号)

### 【交替制の場合の休日】

…(略)…

番方編成による交替制における「休日」については、左記のいずれにも該当するときに限り、継続24時間を与えれば差し支えないものとして取り扱われたい

記

1. 番方編成による交替制によることが就業規則等により定められており、制度として運用されていること
2. 各番方の交替が規則的に定められているものであって、勤務割表等によりその都度設定されるものではないこと

(昭63.3.14.基発150号)

### 【1か月変形における労働時間の特定の程度】

…(略)…

就業規則においてできる限り具体的に特定すべきものであるが、業務の実態から月ごとに勤務割を作成する必要がある場合には、就業規則において各直勤務の組合せの考え方、勤務割表の作成手続およびその周知方法を定めておき、それにしたがって各日ごとの勤務割は、変形期間の開始前までに具体的に特定することで足りる。

(昭63.3.14.基発150号)

### 【時間外、休日労働】

法は1週40時間、1日8時間労働制・週休制を原則としているが、法第36条第1項の規定により時間外・休日労働協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として法定労働時間を超える時間外労働・法定休日における労働を認めている。しかし、法第36条第1項は時間外・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外・休日労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであり、法第36条第1項は労使がこのことを十分意識した上で時間外・休日労働協定を締結することを期待しているものである。

(昭63.3.14.基発150号、平11.3.31.基発168号)