

第4章

労働時間とは

- I 労働基準法による労働時間規制の意義
- II 労働基準法・労働時間規定の改正経緯
- III 労働時間とは
 - 1 労働基準法の労働時間
 - 2 「使用者の指揮監督」と「業務性」
 - 3 本務外の活動及び不活動時間の労働時間性について
 - 4 所定労働時間－労働契約上の労働時間
 - 5 不活動時間の労働時間性

I 労働基準法による労働時間規制の意義

労働基準法による労働時間規制の意義は、大きく二つある。一つは、労働者の健康と福祉の維持を図ることを目的として労働時間の長さを規制することである。とくに、労働者保護法が成立した歴史的背景である苛酷な長時間労働による労働者の健康障害と労働力の磨耗を回避することを目的としている。

二つは、「公正競争」を担保する役割が期待されていることである。8時間労働制の実現、戦後のILO等の動きが、各国の労働立法に反映される一方で、通商政策においても国際的な公正競争の要請の高まりは、労働基準の国際的な平準化を促してきた。(1980年代、わが国の輸出主導経済が不公正な長時間労働に支えられているとして、公正競争の観点から批判を受けたことは記憶に新しい。)

国内企業間の公正な競争を促進する上からも、斉一性を持つ労働基準の設定は重要な役割を担うものである。

II 労働基準法・労働時間規定の改正経緯

1947年4月7日労働基準法が成立。労働時間規定は第4章に労働時間、休憩、休日及び休暇の規定を持つほか、女子、年少者に対する特別保護規定をおいていたことに特徴があった。

その後、労働基準法の労働時間規定は、制定5年後の1952年に女子の時間外労働と深夜業に関して一部手直し改訂を行って以降33年間全く改正の動きがなかった。

1985年に男女雇用機会均等法の制定に伴う改正が行われて以降、以下のよう足早の改正が行われ今日に至っている。

1985年 男女雇用機会均等法の制定に伴う改正

1987年 労働基準法研究会の取りまとめ（昭60.12）を受けての第1次労働時間法制の改正

1992年 時短促進法の制定に伴う改正

1993年 第2次労働時間法制の改正

1997年 男女雇用機会均等法の改正に伴う改正

1998年 第3次労働時間法制の改正

2003年 裁量労働制導入要件の緩和、三六協定の特別条項の運用強化

Ⅲ 労働時間とは

1 労働基準法の労働時間

労働時間には、拘束時間と実労働時間の二つの概念がある。

労働基準法にいう労働時間は、実労働時間である。実労働時間は、直接作業に従事している時間のみならず、作業と作業との間に生じる手待ち時間（待機時間）を含めた概念である。

拘束時間は、実労働時間に休憩時間を加えた使用者の支配下にある時間の意味で使われる（*1）。休憩時間は労働から完全に解放され自由に利用できる時間でなければならない。

労働時間についての行政解釈は、「労働者が使用者の指揮監督の下にある時間」と定義している。判例も、行政解釈と同様に「労基法上の労働時間とは