

# 労働時間のルール

## 労働時間と割増賃金

会社は、就業規則で定められている勤務時間(所定労働時間)外にも追加で仕事を指示することがあります。法律上は、所定労働時間の範囲外であっても会社の指揮命令下で仕事をしていたという事情があれば労働時間とカウントされます。その結果、労働時間の合計が1日8時間、あるいは1週40時間を超えれば、会社は給料の25%増しの「割増賃金(残業手当)」を支払うことが義務付けられているんですよ(労働基準法第32条、第37条)。

## どこからどこまでが労働時間？

問題は、どういうときに会社の指揮命令下にあると判断されるかです。職場において業務に関連することをやっていれば会社の指揮命令下にあったとされるでしょう。片付けや引き継ぎも同様です。勤務時間前のミーティングや朝礼は、本来の仕事ではありませんが、会社でやるべきものとされていたり、命じられたりすれば、労働時間にカウントされます。

休憩時間でも、上司に電話番号や来客の対応を頼まれた場合は、電話が鳴らなくても、また客が来なくても、会社の指揮命令下にあるといえますから労働時間となります。

## 会社が残業を命ずるに必要な三六協定

会社が1日8時間または1週40時間という法定労働時間を超える残業(これを法的には時間外労働といいます)を命ずる場合、あらかじめ労働者の過半数を代表する者(過半数を代表する労働組合があればその組合、なければ過半数を代表する従業員)との間で、三六(さぶろく)協定という「労使協定」を結び、労働基準監督署長へ届け出ることが必要です(労働基準法第36条)。この協定がないと、会社は時間外労働を命ずることができません。



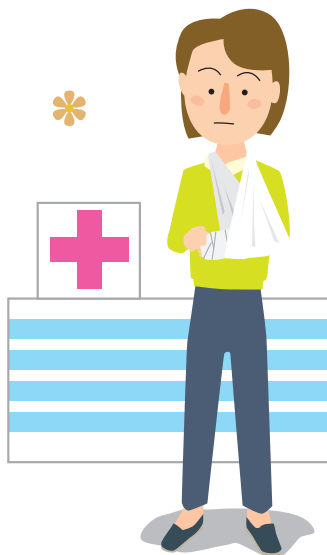
ワンポイント  
アドバイス

上司が認めないから残業をつけない、という取扱いには問題があります。上司がどう判断するかに関係なく、会社の指揮命令下にあるといえる場合には、労働時間にカウントされます。そして労働時間の合計が法定労働時間を超えれば、割増賃金の支払いを求めることができるのです。

# 会社でケガをしたら 治療にかかった費用は 無料になるの？

この間、会社のオフィスの  
ロッカーが倒れて来て、骨折したの。  
精密検査のために1週間休んだの。  
友人にあってその話をしたら  
「それって労災保険が適用されるわよ」って。  
かかった治療費が無料になるって本当？

春野すみれ(27歳)不動産会社勤務



Answer

## 仕事中のケガや病気には 労災保険の補償がある！

仕事中のケガは業務上の負傷として、労災保険の適用を受けられます。仕事が原因で病気になった場合も同様です。労災保険は会社が加入を義務付けられて保険料を払っている公的制度で、被害者に手厚い補償内容になっていますよ。



# 仕事中にケガをした時のルール

## 労災保険とは

労災保険は、労働災害にあったとき、あるいは通勤途中での災害にあったときに支給されます。すべての労働者が適用対象で、たとえば新入社員が入社一日目に仕事で負傷したり、一日だけのアルバイトでその日に負傷した場合も労災保険が適用されます。労働者を雇う全ての会社に強制的に適用され保険料は事業主が全額負担します。

## 労災保険の申請先は労働基準監督署

労災保険は労働基準監督署に申請します。労災と認定されると保険給付が支給されます。治療にかかった費用は無料となり、仕事を休まなければならなかった場合も、休業補償を受けることができます。そのほか、障害が残った場合の補償や、死亡事故の場合の遺族補償など手厚い補償があります。

## 労災になる「業務上」とはどんなときを指すか

労災が認められるのは「業務上」の負傷、疾病、死亡に対してです。工作中的の負傷は通常は労災となりますが、ときとして「業務上」と言えるか明確でない場合もあります。特に微妙なのは「業務上の疾病」です。「労働基準法施行規則別表1の2」に、どのような疾病が「業務上の疾病」になるか記されています。そこに記されていない場合も「業務に起因することが明らかである」と認められると労災保険の適用になります。最近では、労働者が過労による疲労の蓄積やストレスなどで死亡したり(過労死)、うつ病にかかって自殺したりした場合に、「業務上の死亡」として労災保険の適用が認められるケースが増えています。

労災保険を申請して、労働基準監督署で認定されなかった場合でも、不服申立をしたり、裁判所にその取消を求めて訴えることもできます。



会社のなかには、労災であっても、それを隠すために、従業員に対して健康保険証を使って治療するよう強要するところもあります。労災保険制度をよく理解して、権利はきちんと行使しましょう。

会社に秘密で  
\*  
キャバクラでアルバイトしている  
友人がいます。  
\*  
会社にバレても大丈夫でしょうか？

A社に正社員として勤務している  
\*  
友人が、高収入にひかれて、  
キャバクラ嬢のアルバイトをしています。  
会社には内緒で、平日の夜、勤務後に  
2日間ほどです。  
\*  
会社にバレたら大変なので、  
早くやめたほうがいいと私は言っていますが、  
大丈夫でしょうか？

秋田もみじ(25歳)出版社勤務



Answer

**副業が就業規則で禁止されている  
場合は解雇の可能性があります。**

勤務時間外は自由な時間だと思われがちですが、会社の労働条件が定められている就業規則で、多くの場合、副業を規制しています。キャバクラでのアルバイトは会社の信用や体面を傷つけるケースに当りそうなので、会社に知られたら就業規則違反で解雇ということもありますよ。

# 従業員が守るべきルール

## 会社には就業規則がある

賃金や労働時間をはじめとした労働条件に関する大切なルールは、それぞれの会社が就業規則に定めています。就業規則は、常時10人以上の労働者を使用する事業場で作成が義務付けられ、会社は所定の事項を記載して、労働基準監督署長に届け出なければなりません(労働基準法89条)。会社は就業規則を職場の見やすい場所に掲示したり、備え付けて閲覧できるようにするなど、従業員に周知させることも義務付けられています(労働基準法第106条1項)。

## 服務規律

就業規則には服務規律といった従業員の従うべき行動ルールを定めているのが一般的です。服装規定などもその一つです。華やかな服装を禁止したり、制服の着用が義務付け絵られたりしているところもあります。



## 処分の対象になる許されない副業

就業規則では、勤務時間外の行動に関するルールを定めていることもあります。その典型例が、副業規制です。これに違反する行為に対しては、解雇あるいは懲戒処分とされていることが多いでしょう。ただし、実際に裁判になったときに、解雇や懲戒処分が有効とされるのは、副業により本来の仕事に支障が生じる場合や、副業の内容が会社の信用・体面を傷つけるような場合に限られています。女性従業員が風俗産業でアルバイトしていることが世間に知れると、後者の場合に該当する可能性があるのも、最も重い懲戒解雇処分となるかもしれません。この場合には、退職金は支給されないことが多いので要注意です。

また、同業他社に雇われたり、同業種の会社を立ち上げている場合は、単なる副業ではなく、「競業避止義務」にも反することになるので、懲戒解雇されても文句は言えないでしょう。一方、自宅を本を執筆したり、実家の家業を手伝うといった行為は、そもそも禁止されている副業に該当しないとされることが多いでしょう。



就業規則は会社のルールブック。勤務時間内はもちろん、勤務時間外にも規制は及ぶことを理解しておきましょう。

結婚3年目で待望の妊娠!   
でも私、体力に自信がないから  
妊娠中や出産後、   
仕事を続けるのは無理かなあ?

待ち望んでいた妊娠!嬉しい!でも仕事が不安。

今の仕事をずっと続けていきたいけれど、

私は昔から体力に自信がなくて

妊娠中はもちろん出産後に、 

きちんと仕事していけるかな。。。

休みがちだと、辞めないとダメなのかな?

教えて、めがみん!

夏空あかね(28歳)自動車販売店勤務 



Answer

大丈夫!法律は妊娠・  
出産する女性の味方だよ

労働基準法は、妊娠や出産のある女性労働者に対して特別な保護をしています。出産前にはお休みをとれるし、妊娠中は仕事内容がキツければ軽い仕事に変えてもらえるし、出産後は法律で休業しなければならないことになっているのよ!

# 妊娠・出産する女性を保護するルール

## 産前産後休業はどう取るの?(労働基準法第65条)

妊娠している女性は、産前の6週間前から、また産後は8週間の休業が認められています。産前休業は本人の意思次第ですが、産後休業のうち6週間は本人の意思に関わりなく必ず休まなければなりません。6週間以降も医師の許可がなければ休まなければなりません。産前・産後休業はいずれも基本的には無給となります。

## 簡易な業務に変わるって本当?(労働基準法第65条の3項)

妊娠中の女性は仕事を簡易なものに変更するよう会社に求めることができます。

## 時間外や休日、深夜労働はしなくていい?(労働基準法第66条)

妊娠中もしくは出産後一年を経過していない女性は、時間外労働、休日労働、深夜労働をしないことを会社に請求することができます。

## 妊娠中や出産後に利用できる母性健康管理措置とは?(男女雇用機会均等法第12条・第13条)

会社は、妊娠中または出産後1年を経過していない女性について、次の措置をとらなければなりません。

- 保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保する措置
- 指導事項を守ることができるようにするための勤務時間の変更、勤務の軽減などの措置

## 育児時間とは?(労働基準法第67条)

生後1歳に満たない子を育てている女性には、休憩時間の他に1日2回、各30分の育児時間(授乳などの時間)を取ることが認められています。1回にまとめて60分取ることも可能です。

## 不利益取り扱いの禁止とは?(男女雇用機会均等法第9条、同法施行規則第2条の2)

会社は、女性が妊娠したこと、出産したこと、産前または産後の休業を取得したことなどを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。



ワンポイント  
アドバイス

産前産後休業をはじめ、女性の母性面を守る制度は整っていますので、妊婦の権利を行使することで妊娠、出産後も仕事を続けることができます。神奈川県では仕事と子育ての両立に負担を感じていたり、不安を抱えていたりする方のために「ワーキングマザー両立応援カウンセリング」を実施しています。またキャリア形成に不安や悩みをもっている方には「キャリアカウンセリング」を実施しています。(28ページ、29ページを参照ください)



# 育児や介護をしながら 仕事を続けることが できるかしら？



産後休業はありがたいけれど、  
その間に体力がしっかり回復しているか心配。  
それにウチの親も主人の親も持病があって、  
将来的に介護のことも気になるな。  
育児や介護の問題を抱えながら仕事を続けるのは  
やっぱり難しいんじゃないかしら？  
めがみん、どう思う？

春浜ゆり(27歳)精密機器メーカー



Answer

## 会社の制度や 社会的サポートを 活用してみよう！

育児や介護の問題はたしかに大変ですが、サポートしてくれる法律もたくさんあります。ひとりで抱え込まないで、周りに相談したり、協力を求めてみましょう。