



【外国人材の労務】 栃木県社会保険労務士会

第3回 労働条件②～労働時間について

●労働契約に定めることが必要な労働時間

労働契約の中で労働時間について定めておかなければならないのが、「始業及び就業の時刻」と「所定労働時間を超える労働の有無」です。

●始業及び就業の時刻

労働時間は1日に働く時間数を定めるだけでは不十分で、「何時から何時まで働くのか」という時刻で示さなければなりません。例えば、「1日4時間労働」という短時間の労働でも日中の9時から13時まで働く場合と夜中の12時から明け方4時までの働く場合を比べれば同じ労働条件とは言えません。働く時刻により賃金の計算が異なる場合もあるので、労働時間は時刻で定めるのが原則となっています。

さらに早番遅番など交代勤務がある場合はそれぞれの条件も明記しておく必要があります。

●所定労働時間を超える労働の有無

「所定労働時間を超える労働の有無」とは、わかりやすく言うと残業があるかということです。具体的な残業時間まで明記する必要はありませんが、有無については労働契約に定める必要があります。

●所定労働時間と法定労働時間

労働時間には所定労働時間と法定労働時間があります。所定労働時間とは就業規則などで定められた労働時間で、法定労働時間とは労働基準法で定められた労働時間の上限です。法定労働時間は原則1日8時間、1週間で40時間とされています。

所定労働時間は会社ごとに定めることができますが、法定労働時間を超えることはできません。したがって、労働時間の上限は1日8時間、1週間で40時間となりますが、労使協定の締結によって労働者に労働時間の上限を超えた残業をさせることが可能となります。

●労使協定とは？

労使協定とは、事業主と労働者の間で締結する書面による協定で、締結に当たっては労働者の過半数代表者を選任しなければなりません。過半数代表者は労働組合がある



【外国人材の労務】 栃木県社会保険労務士会

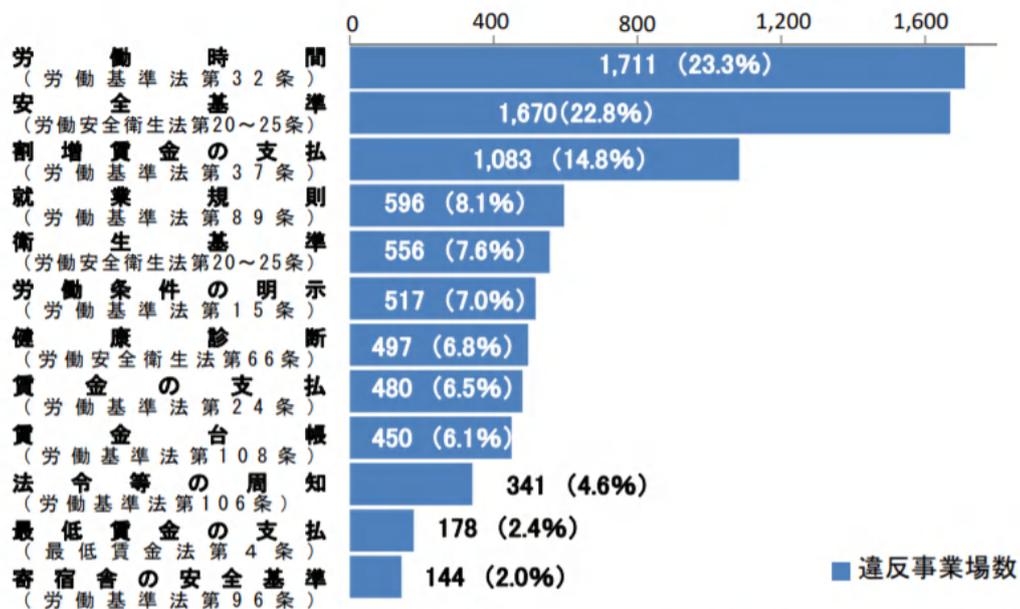
場合は組合の代表者、ない場合はその会社の全ての労働者から選挙など全員の意思が確認できる方法で選出しなければなりません。選出の際外国人労働者を除外することはできませんし、協定の対象外にすることもできません。

●働き方改革と長時間労働

平成 30 年に働き方改革を推進する法律が施行され、労働基準法も一部が改正されました。働き方改革の実現に向けて長時間労働を抑制するために、原則残業時間には上限が定められました。

外国人労働者の中でも技能実習生は、労働時間についての違反行為が最も多かったという調査結果もあります。労働時間の管理は事業主の義務です。適正な労働時間の管理を行ってください。

【技能実習生の実習実施者の違反事項】



<注> 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。

(平成 30 年厚生労働省の発表より)

栃木県社会保険労務士会

増田 郁代