

第 32 条 (労働時間)

<条文>

使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間 1) について 40 時間 2) を超えて、労働させ 6) てはならない 7)。

使用者は、1 週間の各日について 3) は、労働者に、休憩時間を除き 1 日 4) について 8 時間 5) を超えて、労働させてはならない 7)。

<趣旨>

本条は、賃金と並んで労働条件中最も重要な労働時間の最長限度を規定したものである。次条以下に例外規定を置いているので、本条は、1 週 40 時間、1 日 8 時間の原則的労働時間を定めた規定といえ、第 1 項において 1 週の法定労働時間を 40 時間と規定するとともに、第 2 項において 1 週の労働時間を各日に割り振る場合の上限として 1 日の法定労働時間を 8 時間と規定している。

労働時間は、最も代表的な労働条件であり、労働保護立法の歴史のうえにおいても最も古い沿革をもっている。すなわち、近代労働保護立法の嚆矢(こうし)といわれるイギリスの「徒弟の健康及び風紀に関する条例」(1802 年)においては、9 歳以下の児童の使用を禁止するとともに、徒弟の 1 日における労働時間を 12 時間と制限している。その後、産業革命がヨーロッパ大陸に進展するに伴い、ドイツ、フランス等の諸国においても長時間労働制限の立法措置がとられるようになり、ドイツにおいては、1839 年、16 歳未満の児童の労働時間を 1 日 10 時間に制限する立法(児童保護法)が行われ、フランスにおいても、1848 年、12 時間法が制定されている。イギリスにおいては、1847 年、チャーチスト運動の結果 10 時間労働制(繊維工業における女子及び年少者が対象)が立法化され、アメリカにおいても 1820 年から 60 年にかけて、各州において 10 時間労働制が立法化されている。その後も、労働時間短縮の運動は各国において進められ、1868 年における第一インターナショナル第 1 回大会は、8 時間労働制を決議している。

これより先、1868 年アメリカで合衆国政府の雇員について 8 時間制が実施されたのをはじめとして、1908 年には、イギリスの炭坑業において 8 時間労働制が実現されるに至った。

第一次大戦後 1919 年のベルサイユ平和条約でもこの問題がとり上げられ、その労働編第 427 条においては、「1 日 8 時間、又は 1 週間 48 時間の制度を実行するに至らざる諸国においては、これをその到達の目標として採用すべきこと」と謳い、国際労働機関もこの原則を受けて、同年ワシントンにおいて開催された第 1 回総会において、「工業的企業に於ける労働時間を 1 日 8 時間且 1 週 48 時間に制限する条約」をその第 1 号条約として採択するに

至った。その後、国際労働機関は、8時間制の原則を商業的企業にも及ぼし、1930年、その第14回総会において「商業及事務所に於ける労働時間の規律に関する条約」(第30号)を採択し、ここにおいて、8時間労働制は、工業的企業のみならず、商業的企業についても国際的基準として認められるに至ったのである。その後も国際労働機関及び世界各国の動きは、労働時間の短縮へと向かい、1935年の国際労働機関第19回総会は「労働時間を1週40時間に短縮することに関する条約」(第47号)を採択し、1935年改正の「炭坑に於ける労働時間を制限する条約」(第46号)は在坑時間7時間45分を、1935年の「硝子壘工場に於ける労働時間の短縮に関する条約」(第49号)は1週42時間制を、1936年の「公共事業に於ける労働時間の短縮に関する条約」(第51号)は1週40時間を、1937年の「繊維工業に於ける労働時間の短縮に関する条約」(第61号)は1週40時間制を謳っている。また、1962年の第46回総会において採択された「労働時間の短縮に関する勧告」(第116号勧告)は、その前文で週40時間制を到達すべき社会的基準として掲げている。

我が国の労働時間制の推移をみれば、明治44年(1911年)に制定され、大正5年(1916年)施行された工場法においては、15歳未満の児童及び女子について1日の労働時間を拘束12時間に制限し(ただし、法施行後15年間は14時間とすることができた。)、同じく明治38年に制定された鉱業法に基づく鉱夫就業扶助規則(大正5年制定・施行)においても、工場法と同様15歳未満の児童及び女子について拘束12時間制を定め、坑内夫については、在坑時間を10時間に制限している。その後、大正12年には工場法が、大正15年には鉱夫就業扶助規則がそれぞれ改正され、保護年齢が1年引き上げられて16歳となり(いずれも大正15年施行)、労働時間についても拘束11時間と1時間短縮された。さらに昭和13年には、商店法の制定をみ、50人以上の商店については工場法と同様、16歳未満の者及び女子について拘束11時間制がとられ、すべての商店について閉店時刻が午後10時と定められた。

以上のごとく、これらの法制においては、16歳未満の児童及び女子について労働時間の制限があるのみで、16歳以上の男子については、坑内夫の在坑時間のほかは何ら制約がなかったのであるが、昭和14年に至り、長時間労働に伴う工場災害の減少を図る目的をもって「工場就業時間制限令」が制定され、1日最長12時間の制限が設けられた。しかし、戦前においては、ついに8時間制の実現をみるに至らなかった。昭和22年4月、労働基準法の制定によって、ようやく1日8時間・週48時間労働制が実現するに至った。

戦後40年余が経過し、昭和60年代になると、労働時間の短縮は、労働者の福祉の増進の観点はもとより、長期的にみた雇用機会の確保、経済構造の調整等の観点からも重要な課題となり、我が国の国際的地位にふさわしい労働時間の水準とすることが強く求められるようになった。労働時間の短縮は、基本的には労使の自主的努力により生産性向上の成果を労働時間短縮に配分することにより進められていくべきものと考えられるが、我が国においては、それのみに期待することは困難な事情もあるので、昭和62年に本法の改正が行われ、その第1の柱として本条が改正された。

昭和 62 年の改正では、週 40 時間労働制を法定労働時間短縮の目標として明確にしつつ、段階的にその水準に到達するよう法定労働時間を短縮することとされた。これは、①中長期的に、欧米諸国で一般化している週 40 時間労働制を目標として法本則に定め、②当面は、特に中小規模の事業場について労働時間の短縮が遅れているので、猶予措置を設けることとしたものである。これに基づき、昭和 63 年 4 月から原則週 46 時間、猶予対象事業は週 48 時間、平成 3 年 4 月からは 2 時間短縮されて原則週 44 時間、猶予対象事業は平成 5 年 3 月 31 日まで、週 46 時間とされた（なお、この週 46 時間労働制が適用されていた事業場のうち、規模 100 人以下の事業場については、さらに平成 6 年 3 月 31 日までの 1 年間猶予措置が延長された。）。

その後十分な時間が経過し、総実労働時間も徐々に短縮されてきたことから、週 40 時間労働制への移行を実現するため、平成 5 年に本法の改正が行われ、平成 6 年 4 月から週 40 時間労働制の原則が本則どおり実施されたが、中小規模の事業場等 1 部の規模・業種の事業場については、労働基準法附則第 131 条第 1 項により平成 9 年 3 月 31 日まで 40 時間を超え 44 時間以下の範囲で命令で定める時間（命令で定める時間は 44 時間）とする猶予措置が設けられた。

そして、労働基準法附則第 131 条第 1 項が平成 9 年 3 月 31 日に失効したことから、同年 4 月 1 日からは特例措置対象事業場を除き全面的に週 40 時間労働制が適用となっている。

<解説>

1 週間

「1 週間」の字句は、本条をはじめ、第 32 条の 2 から第 32 条の 5 まで、第 35 条、第 60 条等各条項において用いられているが、これが単に「7 日間」を意味するか又は「暦週」すなわち「日曜日から土曜日まで」を意味するかは問題の存するところである。第 65 条の産前産後の 6 週間が 42 日間を意味することは、同条の文理上明らかであるところであるが、本条、第 60 条等における 1 週間の意味は、必ずしも明確ではない。しかし、これらの規定は、労働時間の規制に関し、1 週間という期間を単位として規制したものと解すべきであり、本条における 1 週間についても、これを「日曜日から土曜日まで」と解することは、本条の文理上はもちろん、趣旨のうえからも困難といえよう。そうはいつても、1 週 40 時間とはいずれの 7 日間をとっても 40 時間でなくてはならないと解すべきものではなく、結局、「日曜から土曜まで」又は「月曜から日曜まで」等当該事業場における就業規則その他において定めるところによるものであろう。もっとも、就業規則等において別段の定めがない場合は、日曜から土曜までの暦週をいうものと解される（昭 63.1.1 基発第 1 号・婦発第 1 号）。

40 時間

本条第 1 項は、週 40 時間労働制の原則を定めたものである。

1 週間の労働時間について、諸外国の例をみると、アメリカの公正労働基準法では割増賃金の計算基礎として週 40 時間制を、カナダ連邦法も週 40 時間制を定めているほか、フランスでは週 35 時間制（2000 年 2 月に週 39 時間制から移行）を定めている。また、法制上は週 48 時間制であるドイツ（週の法定労働時間は法律の明文上定められていないが、1 日 8 時間制、週 1 日の休日を定めているため、法的に週 48 時間まで労働させることが可能）、イタリアでも、社会的実態としては週 40 時間制が定着している。

また、ILO 条約をみると、第 1 号条約、第 30 号条約では、1 日 8 時間、1 週 48 時間制を定めているが、1935 年の第 47 号条約は、生活水準の低下をきたさないようにしつつ、1 週 40 時間制の原則を採用することとしている。さらに、ILO 第 116 号勧告は、第 47 号条約に定める原則である週 40 時間の基準を段階的に到達すべき社会的基準として示すとともに、労働時間を漸進的に短縮することとしている。

1 週間の各日について

本条では、第 1 項で週の法定労働時間を規定し、第 2 項で 1 日の法定労働時間を規定している。労働時間規制のあり方として、1 週単位の規制を基本として、1 日の労働時間は 1 週の労働時間を各日に割り振る場合の上限として考えていくことが適当であるとの考え方によるものである。

労働時間規制の考え方は、当初は 1 日単位の過重な労働時間の規制が基本とされてきたが、労働時間の短縮が進み、また、第 3 次産業の実態に即した労働時間規制の必要等もあって、次第に週単位の規制に重点を置いて考えられるようになった。諸外国の立法例をみても、アメリカでは 1 週の規定だけで 1 日の規定はなく、イタリアでは 1 日 8 時間又は 1 週 48 時間という規定で、1 週 48 時間の範囲内であれば 1 日の制限はなく、また、フランスでは 1 週 35 時間（2000 年 2 月より）となっている。ただし、ドイツについては 1 週の規定がなく、1 日 8 時間とされている。

1 日

他の条項におけると同様に、「1 日」とは、原則として、午前零時から午後 12 時までのいわゆる暦日を意味する。本法は、最も重要な条件の一つである労働時間の基準について「1

日」という単位を規定しながら、その定義について何も規定していないが、特別な規定がない以上、それは民法上の一般原則に従って、午前零時から午後 12 時までの暦日の意であると解すべきである（民法第 140 条及び第 141 条参照）。

しかしながら、1 勤務が 2 暦日にまたがる場合をどのように解するかという問題がある。例えば、16 時間隔日勤務制において労働時間が午前零時をはさんで前後 8 時間ずつある場合、通常の日勤の時間外労働が翌日にまで及んだ場合、あるいは、昼夜連続操業をする事業における 3 交替制（例えば、7 時～15 時、15 時～23 時、23 時～翌日 7 時）の 3 番方に従事する場合等において、この連続する勤務も、午前零時を期して二つの労働時間に分割すべきか否かである。

これについて、解釈例規は、「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 1 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。」（昭 63.1.1 基発第 1 号・婦発第 1 号）としている。これは、本条の趣旨が、長時間にわたって労働が継続すると労働者に種々の悪影響を及ぼすことからこれを排除しようとするものであるから、当然の解釈であろう。例えば、先にあげた午前零時をはさんで前後 8 時間ずつある 16 時間隔日勤務も、暦日原則で見れば 1 日 8 時間と解せなくもないが、その実質は前日から続く 16 時間労働であって、上記の解釈例規によれば、本条第 2 項違反となり、第 32 条の 2（1 カ月単位の変形労働時間制）等を採用している場合に限り適法となる（同旨 福岡地裁小倉支部判決 昭 38 年（ワ）第 111 号 合同タクシー事件 昭 42.3.24、水戸地裁判決 昭 54 年（ワ）第 235 号 茨交大洗タクシー事件 昭 56.11.5）。

また、通常の日勤の時間外労働が翌日に及んだ場合についても、暦日の原則によって午前零時をもって分断し、それ以降の労働時間（翌日の所定労働時間の開始時刻まで）を翌日の労働と解することはできず、前日の労働時間の延長と解される。なお、前日の時間外労働が翌日に及んだ後途中で睡眠時間が入るような場合に、睡眠後の労働について継続勤務とみるべきか否かは、睡眠時間の長さ、その態様等を考慮し、それが労働時間の一時的中断であるか、睡眠後新たな勤務が始まったのかを判断すべきものである。

この「1 日」に関し次に問題となるのは、連続 3 交替制の場合である。

解釈例規は、この場合も、暦日を原則とし、2 暦日にわたる 1 勤務は例外的に始業時刻の属する日の労働として、当該日の「1 日」の労働と解している（昭 42.12.27 基収第 5675 号、平 11.3.31 基発第 168 号。次図参照）。

これに対し、暦日の原則をとりつつ、「しかし、例えば交替制で午後 10 時から翌日の午前 6 時にわたる深夜の出番が相当期間繰返されるような場合には、その出番に当たる労働者については例えば正午から翌日の正午までを 1 日と見るべきである。」（有泉「労働基準法」284 頁）とする有力な学説があるが、なぜ正午を基準とするかの根拠が明らかでなく、もしこれが、当該勤務を含む任意の 24 時間を 1 日とする見解であるとすれば、それぞれの勤務時間の定め方如何によって「1 日」の範囲が変更することになり、労働時間の最長限度

を規制する基礎が自由に移動することとなってその客観性を害することとなり、また、労働時間の位置の変更があったとき、番方変更のとき及び「1週間」の計算等に当たって複雑な問題が生ずることとなる。

8時間

1日8時間制が本法にとり入れられたのは、1919年の国際労働条約第1号「工業的企業に於ける労働時間を1日8時間且1週48時間に制限する条約」及び1930年の国際労働条約第30号「商業及事務所に於ける労働時間の規律に関する条約」によるものであり、労働時間の規制において重要な意味を有してきた。

昭和62年の改正によって、で説明したように、1週単位の規制が基本とされ、1日の労働時間は1週の労働時間を割り振る場合の上限として位置づけられるようになったが、使用者は、労働者に、1日について8時間を超えて労働させてはならないということに変わりはない。したがって、変形労働時間制等により労働させる場合を除き、1日8時間を超えて労働させるためには、36協定の締結・届出と割増賃金の支払が必要である。

例えば、1日7時間、週5日労働の事業場において、ある日に2時間延長して9時間労働したときには、1週間の労働時間としては40時間以内であるが、1日8時間を超えているので、1時間の時間外労働をしたことになる。

労働させ

「労働」とは、一般的に、使用者の指揮監督のもとにあることをいい、必ずしも現実に精神又は肉体を活動させていることを要件とはせず、したがって、例えば、貨物取扱いの事業場において、貨物の積込係が、貨物自動車の到着を待機して身体を休めている場合とか、運転手が2名乗り込んで交替で運転に当たる場合において運転しない者が助手席で休息し、又は仮眠しているときであってもそれは「労働」であり、その状態にある時間（これを一般に「手待時間」という。）は、労働時間である（昭33.10.11 基収第6286号）。

第34条の「休憩時間」と右の「手待時間」との相違は、使用者の指揮監督のもとにあるか否か、換言すれば、労働者の時間の自由利用が保障されているか否かにある（もっとも、休憩時間についても、後に触れるように、職場秩序の保持上、必要な限度で制限を加えることは許される。）といえよう。したがって、例えば、昼食休憩時間中来客当番をさせれば、その時間は、実際に来客がなくても労働時間である（昭23.4.7 基収第1196号、昭63.3.14 基発第150号、平11.3.31 基発第168号）。

裁判例においても、「労基法 34 条所定の休憩時間とは、労働から離れることを保障されている時間をいうものであるところ、原告らと被告との間の雇用契約における右休憩時間の約定は、客が途切れた時などに適宜休憩してもよいというものにすぎず、現に客が来店した際には即時その業務に従事しなければならなかったことからすると、完全に労働から離れることを保障する旨の休憩時間について約定したものということができず、単に手待時間ともいうべき時間があることを休憩時間との名のもとに合意したにすぎないものというべきである。」(大阪地裁判決 昭 55 年 (ワ) 第 58 号 すし処「杉」事件 昭 56.3.24) とするものがある。

なお、使用者の指揮監督下にあるか否かは、明示的なものであることは必要でなく、現実に作業に従事している時間のほかに、作業前に行う準備や作業後の後始末、掃除等が使用者の明示又は黙示の指揮命令下に行われている限り、それも労働時間である。

最高裁の判例においても、「労働基準法（昭和 62 年法律第 99 号による改正前のもの）32 条の労働時間（以下「労働基準法上の労働時間」という。）とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、上記の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。そして、労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」との解釈を示し、具体的には、始業時刻前及び終業時刻後の作業服及び保護具の着脱等に要した時間が労働基準法上の労働時間に該当すると判断している（最高裁第一小法廷判決 平 7 年 (オ) 第 2029 号 三菱重工業長崎造船所事件 平 12.3.9）。

労働者が使用者の実施する教育、研修に参加する時間を労働時間とみるべきか否かについては、就業規則上の制裁等の不利益な取扱いの有無や、教育・研修の内容と業務との関連性が強く、それに参加しないことにより本人の業務に具体的に支障が生ずるか否か等の観点から、実質的にみて出席の強制があるか否かにより判断すべきものである。

「労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならない。」(昭 26.1.20 基収第 2875 号、平 11.3.31 基発第 168 号) とする解釈例規はこの考え方に基づくものである。

また、一定の資格を得ることが昇進等の条件となっているような場合に、使用者がこれらの資格の取得に資するために行う教育研修に参加することについても、これに参加することが強制されていない限り労働時間とはいえない。

安全衛生教育の時間について、「労働安全衛生法第 59 条および第 60 条の安全衛生教育は、労働者がその業務に従事する場合の労働災害の防止をはかるため、事業者の責任において実施されなければならないものであり、〈中略〉安全衛生教育の実施に要する時間は労働時間と解される」（昭 47.9.18 基発第 602 号）とする解釈例規がある。また、「安全・衛生委員会の会議の開催に要する時間は労働時間と解され」、健康診断の受診時間については、「労働者一般に対して行なわれる、いわゆる一般健康診断は、一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者による実施義務を課したものであり、業務遂行との関連において行なわれるものではないので、その受診のために要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではないが、他方「特定の有害な業務に従事する労働者について行なわれる健康診断、いわゆる特殊健康診断は、事業の遂行にからんで当然実施されなければならない性格のものであり」、その「実施に要する時間は労働時間と解される」（前掲通達）。

次に、作業服への更衣、安全靴の着用等の時間が労働時間であるか否かについては、前記最高裁判例前の裁判例として「作業服の着用が常に業務性を有するとは限らないが、職務の性質いかんによっては、業務上の災害防止の見地から作業服の着用が義務づけられる場合があり、また使用者において、作業能率の向上、生産性の向上、職場秩序の維持など経営管理上の見地から従業員に一定の作業服の着用を義務づけることがないわけではなく、そのような場合には、作業服の着用は業務開始の準備行為として業務に含まれる。」として労働時間であるとするもの（東京高裁判決 昭 52 年（ネ）第 2052 号 石川島播磨重工業事件 昭 59.10.31。同旨 長崎地裁判決 昭 60 年（ワ）第 316 号 三菱重工業長崎造船所事件 昭 62.11.27、福岡高裁判決 昭 63 年（ネ）第 16 号 同控訴事件 平 7.3.15）と、「入門後職場までの歩行や着替え履替えは、それが作業開始に不可欠なものであるとしても、労働力の提供のための準備行為であって、労働力の提供そのものではないのみならず、特段の事情のない限り使用者の直接の支配下においてなされるわけではないから、これを一律に労働時間に含めることは使用者に不当の犠牲を強いることになって相当とはいえず、結局これをも労働時間に含めるか否かは、就業規則にその定めがあればこれに従い、その定めがない場合には職場慣行によってこれを決するのが最も妥当である。」として労働時間としなくてもよいとするもの（東京高裁判決 昭 55 年（ネ）第 1773 号 日野自動車工業事件 昭 56.7.16。最高裁第一小法廷判決 昭 56 年（オ）第 1007 号 昭 59.10.18 は原審判決を正当として維持）とがある。

工場の門から作業現場まで相当の距離がある場合に、労働時間（すなわち始業時刻）は、どこから算定するかが問題となるが、この場合も、いずれの時点から使用者の指揮監督下に入ったとみるべきかにより判断すべきであり、例えば、就業規則等において、入門時刻と作業開始時刻とが定められており、作業開始時刻には間に合っても入門時刻に間に合わないときは減給その他の制裁措置がとられることになっているような場合は、入門の時点から使用者の支配下に入ることになり、労働時間は、入門時刻を起算点とすべきであろう。ただし、裁判例では、入門時刻を始業時刻の 10 分前とし、出門時刻を終業時刻の 5 分後として

おり、入門時刻に遅れた場合及び出門時刻に先立って出門した場合について、考課及び毎年の1時金支給につき不利益な取扱いをするが、始業時刻後に入門する場合及び終業時刻前に出門する場合にのみ賃金カットを行っている場合につき、この考課及び一時金支給についての不利益な取扱いをもって、入門時刻から始業時刻までの10分間及び終業時刻から出門時刻までの5分間を労働時間であると認めることはできないとするもの（大阪地裁判決 昭53年（ワ）第7162号 住友電気工業事件 昭56.8.25）がある。

また、ビル管理会社の従業員が従事する泊まり勤務中の仮眠時間について、当該従業員が配属先のビルからの外出を原則として禁止され、仮眠室における在室や、電話の収受、警報に対応した必要な措置をとること等が義務づけられ、飲酒も禁止されている場合について、仮眠時間中は不活動仮眠時間も含めて使用者の指揮命令下に置かれているものであり、当該仮眠時間は労働時間に当たるとするもの（最高裁第一小法廷判決 平9年（オ）第609号 大星ビル管理事件 平14.2.28）がある。

次に、例えば、長距離トラックの運転の途中にフェリーを利用することとなっている場合に、これに乗船中の時間を労働時間として取り扱うべきか否かという問題があるが、結局、その時間について自由利用が保障されているか否かという個別具体的な観点から判断されるものであり、目的地に到達するまでは船内で自由に行動できるという場合であれば、労働時間として取り扱わなくても差し支えないと解すべきであろう。

このほか、出張の往復時間につき、「出張の際の往復に要する時間は、労働者が日常の出勤に費す時間と同一性質であると考えられるから、右所要時間は労働時間に算入されず、したがってまた時間外労働の問題は起り得ないと解するのが相当である。」とする裁判例（横浜地裁川崎支部決定 昭48年（ヨ）第142、174号 日本工業検査事件 昭49.1.26）がある。

本条違反

この規定に違反して現実に1週40時間又は1日8時間を超えて労働させた場合は、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（第119条第1号）。なお、法定労働時間を超える労働時間を定めた労働契約は、それ自体としては本条の処罰の対象とはならないが、その部分は、第13条の規定により無効である。

法定の労働時間を超える労働が労働者の希望によって行われた場合であっても、情状酌量の対象とはなっても違反の責は免れないのであって、古くは、工場法における労働時間に関する規定違反について昭10.10.24 大審院判決があり、労働基準法における労働時間違反については大阪地裁判決 日本エナメル事件（昭24.6.23）、神戸地裁判決 伊丹食産化工事件（昭25.7.17）がある。

次に時間外労働の罪数については、通常、時間外労働は1日数名、何日かにわたって行

われるものであるが、この場合、①各労働者ごとに1日につき1罪とみるか、②労働者の数を問わず1日について1罪とみるか、③違反の日数を問わず労働者1人について1罪とみるか、又は④労働者数、違反日数を問わず、包括1罪とみるかが問題となる。この点について、最高裁第一小法廷は、①の立場をとる藪清紡織事件の大阪高裁判決（昭33年（う）第1026号 昭33.12.2）に対する上告審（昭33年（あ）第2714号 昭34.7.2決定）において原判決を正当と認めており、この罪数の問題は一応解決されたものといえることができる。大阪高裁の判旨は次のとおりである。

「労働基準法第62条（注 昭和60年6月1日改正前の同法第62条）は年少労働者及び女子労働者の健康の保護向上をはかるためにこれらの者を1日のうち健康に有害な労働時間である同条所定の時間に使用すること（いわゆる深夜業）を禁止し、もって年少又は女子労働者の各自の福祉を保障しようとする規定であるから、もし使用者が右法条に反して、多数日にわたり多数の年少又は女子労働者を深夜業に使用した場合には特段の事情ある場合を除き、その使用日毎に各就業者個人別に独立して同条違反の罪が成立するものと解すべく、従って各就業者の数に応じその就業日数に相当する数の併合罪として処断するを相当とし、これ等を包括して1罪が成立するものとなすべきではない。」