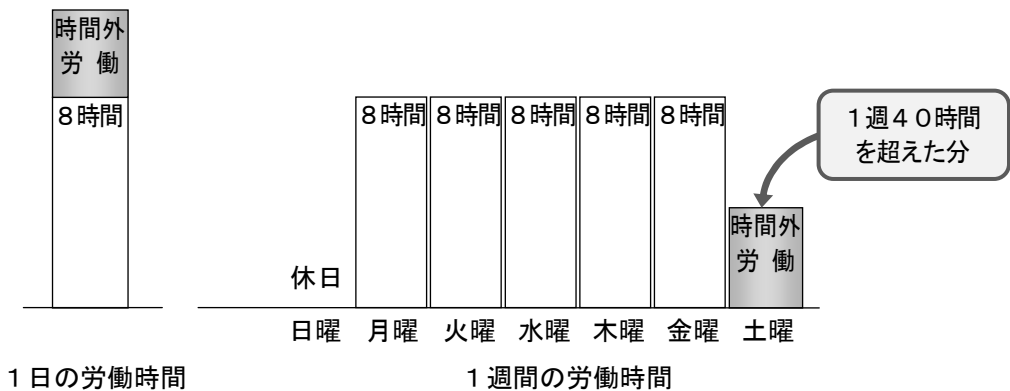


## 4. 時間外労働及び休日労働

どのような場合に時間外労働、休日労働となるのか、まずは基本的な事例を確認してみることにする。

### (1) 時間外労働

労働基準法では、労働時間は原則1日8時間、1週40時間（特例事業場の場合は44時間）までと定められている。この法定労働時間を超えて労働をさせた場合が、労働基準法の（法定）時間外労働となる。よって、これが割増賃金の対象となる。なお、変形労働時間制を採用している事業場においては、変形労働時間制によって定めた労働時間を超えた部分が時間外労働となる。



### (2) 休日労働

労働基準法では、休日は、1週間に1回あるいは4週間を通じて4日（変形休日制）以上付与すること定められている。この法定休日に労働をさせた場合が、労働基準法の（法定）休日労働となる。よって、これが割増賃金の対象となる。

日曜から起算する会社で変形休日制をとっていない場合



労働基準法において、時間外労働や休日労働は原則として禁止されている。しかしながら、労働の現場における現実問題として、時間外労働や休日労働が発生することは避けられない現状となっている。そこで、労働基準法においては、時間外・休日労働を原則禁止としながら、一定の場合に行うことを認めている。

使用者は、原則として法定労働時間を延長し、又は法定休日に労働者を使用することはできないが、次の場合には法定労働時間を延長し、又は法定休日に労働者を使用することが認められる。

① 次の事由により臨時の必要がある場合

- (a) 災害その他避けることのできない事由（民間企業が災害を被った場合等）
- (b) 公務のため（公務員）

② 36協定による場合（労働基準法第36条に規定する、労使協定を締結し届け出た場合）

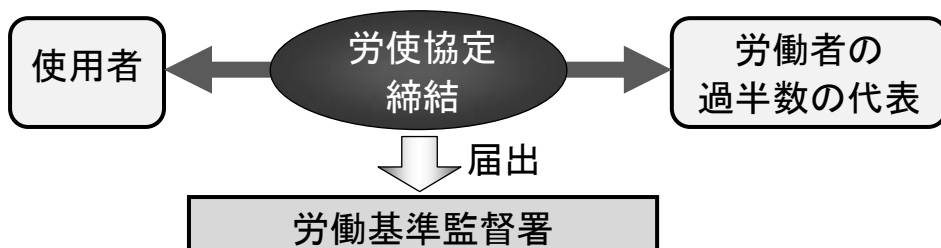
通常業務において、時間外・休日労働を可能とするためには、労働基準法36条による時間外・休日労働に関する労使協定（通称「協定36」）を締結して、労働基準監督署に届け出る必要がある。よって、ここでは、36協定による時間外・休日勤務について学習をする。

（3）36協定による時間外・休日労働

【労働基準法（第36条1項）】

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（「労使協定」という。）をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

【労使協定の締結と届出】



### ① 36協定による時間外・休日労働の要件

事業場で時間外・休日労働を行わせるためには、36協定を締結して、労働基準監督署に届け出ることが必要である、その場合、36協定には以下の事項を定める必要がある。

- (a) 時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由（例 業務繁忙、臨時の受注）
- (b) 業務の種類（例 営業、製造）
- (c) 労働者の数（例 営業10人、製造11人）
- (d) 1日及び1日を超える一定の期間（＝1日を超え3箇月以内の期間及び1年間）  
についての延長することができる時間又は労働させることができる休日（※）  
（例 1日4時間まで、1月45時間まで、1年360時間まで）
- (e) 労使協定（労働協約である場合を除く）の有効期間  
（例 平成30年4月1日から平成31年3月31日まで）

（※）(d)について、大企業は2019年4月1日から（中小企業は2020年4月1日から）は、「1日、1箇月及び1年についての延長することができる時間又は労働させることができる休日」とされる。

### ② 36協定の効果

法定労働時間若しくは変形労働時間制による労働時間を超えて、又は法定休日に労働させることができる（＝労働基準法32条等の違反とはならない）。つまり、労働基準法で定める法定労働時間を超えて労働させたとしても、労働基準法上の罰則が付されないこととなる。これを、免罰的効力という。

もし、36協定を届け出ないまま、時間外労働や休日労働を行わせていた場合は、違法残業等となることに注意が必要である。

### ③ 36協定の締結対象当事者たる「労働者の過半数を代表するもの」

36協定の労働者側の締結当事者たる、労働者の過半数を代表する者は、以下の要件を満たした者であること。

- (a) 投票・挙手等の民主的な方法で選出された者であること。
- (b) 使用者の指名した者等でないこと。
- (c) 管理監督者に該当する者でないこと。

#### 参考

社会保険労務士が、過半数代表者のものを適当に指名し、懲戒処分となった事例がある。

