

## 残業、休日出勤を命じられたら（時間外労働）

- ・毎日残業ばかりで病気になりそう。こんな残業の連続が許されるのか。
- ・今日は用事があるので残業できないと断ったら、もう会社に来るなど叱られた。

### ◆ 基本のきほん

#### 1 時間外労働（いわゆる残業）を考える場合

労働基準法（以下、「労基法」という）で定められた労働時間の最低限の基準と、労働契約・就業規則等で定まっている内容の2つに分けて考える必要があります。

##### ① 労基法で規制する労働時間、休日についての最低基準＝法定労働時間、法定休日

- 法定労働時間 1週40時間、1日8時間  
（休憩は除く、10人未満の商業・サービス業などは特例措置として1週44時間以内）（労基法第32条）
- 法定休日 1週に少なくとも1日又は4週に4日以上（労基法第35条）  
※1週とは、就業規則などで特別定めのない場合は、日曜日から土曜日までをいいます。

##### ② 各事業所の就業規則や労働契約等で定めている労働時間、休日＝所定労働時間、所定休日

#### 2 法定労働時間を超える残業

##### ① 36協定の特例と届出

使用者が労働者を法定労働時間を超えて働かせたり、法定休日に働かせたりするには、原則として、労使協定を結び、労働基準監督署に届け出なければなりません。この協定は、労基法第36条に定められているので、36（サブロク）協定と呼ばれています。使用者がこの協定なしに法定労働時間を超えて労働者を働かせると、6か月以下の懲役か30万円以下の罰金が科せられることがあります。

- \* 災害等非常事由の場合の例外があります。（労基法第33条）
- \* 労働時間、休憩及び休日に関する規定は、農業、畜産、水産業従事者、管理・監督者、監視・断続労働従事者（行政官庁の許可）について適用を除外されています。（労基法第41条）
- \* 労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者には適用されません。（労基法第41条の2）

##### ② 割増賃金

法定労働時間を超えた労働には2割5分以上の割増賃金、法定休日の労働には3割5分以上の割増賃金が必要です。さらに、午後10時から午前5時までの労働（深夜労働）には、2割5分以上の割増賃金が必要です。こうした割増賃金は、36協定に反して行った時間外労働でももちろん支払う必要があります。（時間外労働又は休日労働に深夜労働が重なった場合の割増賃金は、それぞれ5割以上、6割以上の割増になります。但し、時間外労働と休日労働が重なっても3割5分以上とされています。）

大企業の場合については、月60時間を超える時間

外労働には、5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。労働者の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます。（労使協定が必要）（労基法第37条）

なお、中小企業については、月60時間を超える時間外労働に対する5割以上の割増率の適用は、2023年3月末まで猶予されています。

[猶予される中小企業]

業種	資本金の額又は出資の総額	又は	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下		
サービス業	5,000万円以下	100人以下	
卸売業	1億円以下	100人以下	
上記以外	3億円以下	300人以下	

※事業場単位ではなく、企業（法人又は個人事業主）単位で判断します。

##### ③ 残業義務が生じるのはどういう場合か

36協定は、それ自体が労働者に時間外労働を義務づけるものではありません。まず、就業規則や労働契約で、時間外労働をさせることがある旨の規定があり、これに基づく指示があつて、その内容が合理的なら、労働義務が生じると考えられています。

#### 3 所定労働時間を超えるが法定労働時間を超えない残業

##### ● 所定労働時間が7時間の事業所で、使用者が1時間の残業を命じられた場合

法定労働時間の8時間を超えてはいないので、36協定や時間外割増が無くても処罰はされません。しかし、就業規則や労働契約で、残業を命じることのできる根拠がなければなりません。

##### ● 土曜が所定休日、日曜が法定休日の場合

土曜出勤は労基法上の休日労働ではなく、時間外労働の範囲で考えることとなります。従って、その週の労働時間の合計が法定労働時間（40時間）を超えなければ、36協定や時間外割増がなくても処罰はされません。しかし、割増賃金の支払いは必要なくても、通常の労働時間に労働した賃金（つまり100分の100）の支払いは必要です。

##### ● 土曜出勤によりその週の労働時間の合計が法定労働時間（40時間）を超えた場合

時間外割増の支払いが必要です。割増の内容は、労働契約、就業規則あるいは労働協約の内容によることとなります。なお、時間外労働分の賃金や労働契約などで定められた割増賃金が支払われない時は、賃金不払いの問題となります。

#### 4 罰則付き時間外労働の上限規制

こうした規則を守っても、人間が働ける時間には限界があります。そこで、働き過ぎを防いで労働者の健康を守るため、働き方改革関連法により、罰則付き時

間外労働の上限規制が設けられ、2019年4月から適用されています。(労基法第36条)

なお、中小企業については、2020年4月から適用されます。

### ①労使協定で定めることができる時間外労働(休日労働を除く)の上限

原則、次表の時間が上限です。臨時的な特別の事情がなければ、これを超過して働かせることはできません。

期 間	時間外労働の上限	
	一般の労働者	変形労働時間制の対象者(※1)
1か月	45時間	42時間
1年	360時間	320時間

- ※1 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合です。
- ※2 時間外労働の上限は、法律において定められた要件であり、使用者は遵守する義務があります。また、上限を超える労使協定は無効となります。
- ※3 育児又は介護を行う労働者が、時間外労働を短くするよう、使用者に申し出た場合は、時間外労働の限度が異なります。(1か月あたり24時間、1年あたり150時間)

### ②臨時的な特別な事情があって、労使が合意する場合にも上回ることができない上限(特別条項付き労使協定を締結する場合)

通常予見することのできない業務量の大幅な増加等(一定の限られた時期において一時的・突発的に業務量が増えるなど)に伴い、時間外労働の上限(1か月45時間、1年360時間)を超過して時間外労働及び休日労働させる場合も、以下のことを守らなければなりません。

- 1か月の時間外労働及び休日労働の合計(注)は、100時間未満
- 月の時間外労働と休日労働の合計は、どの2か月から6か月の平均をとっても1月あたり80時間以内
- 1年に時間外労働できる時間(注)は、720時間以内
- 原則となる時間外労働の限度時間(月45時間)を超えることができる月数は、年6か月以内(注)

- ※(注)は、労使協定にて届け出る必要があります。
- \* 自動車運転業務、建設事業、医師等については、期間を設けた上で規制を適用猶予するなどの例外があります。
- \* 研究開発業務については、医師の面接指導等の制度を設けた上で、適用除外となります。
- \* 高度プロフェッショナル制度の対象者(労基法第41条の2)には、労働時間や割増賃金等の規定は適用されません。
- ※「高度プロフェッショナル制度」は、ノウハウ集No.16-1(高度プロフェッショナル制度ってどんなもの)に記載があります。

## 5 勤務間インターバル制度

労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けられるようにするため、働き方改革関連法により、2019年4月から、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間を確保することが使用者の努力義務として規定されています。(労働時間等設定改善法第2条)

例として、時間外労働を行った次の始業時間の繰り下げや、ある時刻以降の残業禁止や始業時刻前の勤務を認めないこととするなどにより、休息時間を確保する方法などが考えられます。

労働者と使用者の話し合いにより、こうした制度を導入し、長時間労働の改善や労働者の健康確保などを図ることが望まれます。

### ◆ 確かめましょう

- 36協定はありますか。
- 労働契約、就業規則あるいは労働協約の労働時間や休日の定めはどうなっていますか。
- 就業規則などに時間外労働の規定はありますか。
- 時間外労働分の賃金や割増はきちんと支払われていますか。

### ◆ こんな対処法があります！

- ◎36協定が締結されていなかったり、時間外労働分の割増賃金が支払われていなければ、労基法違反として使用者に改善を要求できます。また、要求が受け入れられなければ、労働基準監督署に申告できます。なお、申告した労働者に対し、使用者が不利益な取扱いをすることは禁止されていますが、あらかじめ県の労働センターや労働組合に相談した方が良いでしょう。
- ◎どれだけ時間外があったのか明確にしておくため、自分で労働時間の記録をとみましょう。
- ◎36協定の内容をチェックしましょう。協定を超過して時間外労働を命じられていれば労基法違反です。使用者に改善を要求し、要求が受け入れられなければ、労働基準監督署に申告できます。
- ◎労使協定とは  
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はその組合と、無ければ労働者の過半数を代表する者と、使用者とが結んだ書面による協定をいいます。36協定もその一つです。  
労働者の過半数を代表する者は、協定締結するための選出であることを明らかにした上で、投票、挙手等の民主的な手続きにより選出する必要があり、使用者が代表者を指名するなど、使用者の意向に沿った選び方では認められません。