

残業、休日出勤を命じられたら(時間外労働)

・毎日残業が続いている。こんな残業の連続が許されるのか。

◆ 基本のきほん

1 時間外労働(いわゆる残業)とは

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時間以内、1日8時間以内(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の場合

①36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、当該事業場の労働者の過半数を代表する者(過半数労働組合があればその組合)と書面による協定(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)

●労使協定

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(パートやアルバイト等も含む)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。過半数代表者の選定に当たっては、①管理監督者でないこと②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、挙手等の方法で選出すること③使用者の意向に基づいて選出された者でないことが必要です。

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ことが必要です。

(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。)

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)

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、これに基づく命令があって、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の場合(法定時間内残業)

●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になります。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になります。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 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ています。(労基法第36条)

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、これを超え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つて、労使が合意する場合にも上回るできない上限(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)を超え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。

i) 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

ii) 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

iii) 1年に時間外労働できる時間(注)は、720時間以内

iv) 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。

* 建設事業、自動車運転業務、医師の上限規制について、これらの事業は上限規制の適用が猶予されていましたが、猶予期間が終了し、令和6年4月1日からそれぞれの上限規制が適用されています。

* 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。

* 上記 i) ii) は、①の場合であっても休日労働を含めた実労働時間がこれを超えることができない絶対的上限です。

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、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！

● まずは、どれだけ時間外労働があつたのか確認するため、自分で労働時間の記録をとるようにしましょう。タイムカードの写しなど証拠となるものがあるとより良いです。

● 次に、36協定が締結されていない、時間外労働分の賃金が支払われていない、上限規制を超えて時間外労働を命じられるなどの法律違反がないか確認するようにしましょう。労基法違反の場合、労働基準監督署に申告をすることができます。

● どこが問題かわからない場合は、問題点を確認するためにも、県の労働センター等の行政機関に相談するようにしましょう。

ワンポイントチェック

● 毎日残業が続いている。こんな残業の連続が許されるのか。

● 賃金が支払われない、36協定が締結されていない、上限規制を超えて時間外労働を命じられる等の残業は、労働基準法違反です。使用者に対して改善を要求(割増賃金の未払い分や既に勤務した分の賃金は会社に請求が可能)し、要求が受け入れられなければ、労働基準監督署に申告することができます。また、36協定や時間外労働の上限規制に違反した場合は、罰則が科される場合があります。ただし、残業が上記とは異なり、法律に遵守した時間外労働の命令であれば、合法的な業務命令となり、原則として命令に従う必要があります。