

4 休憩（法第34条）

労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。

また、休憩は全労働者に一斉に与えることが原則ですが、労使協定を締結した場合及び特定の業種等については除外されます。

○留意点

ア 一斉休憩除外の労使協定は、書面により次の事項について定めなければなりません。

- ① 一斉に休憩を与えない労働者の範囲
- ② ①の労働者に対する休憩の与え方

なお、旧法により一斉休憩適用除外の許可を受けている事業場については引き続き適用除外であり、改めて労使協定を締結する必要はありません。

イ 一斉に与えることが除外されている特定の業種は次のとおりです。

運輸交通業	商業	金融・広告業	映画・演劇業
通信業	保健衛生業	接客娯楽業	官公庁

ウ 休憩時間には、単に作業に従事しない手待時間は含まれません。

エ 休憩の自由利用について、事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損わない限り違法ではありません。

オ 休憩時間中の外出について許可を受けさせるのも、事業場内において自由に休憩し得る場合には、必ずしも違法とはなりません。

5 休日（法第35条）

- ① 休日は、毎週少なくとも1回与えなければなりません。
- ② 週休制をとることが難しい場合等には、4週間に4日以上の休日を与える事業場については、週休制の原則が適用されません。

○留意点

ア 休日とは、暦日の午前0時から午後12時までをいいます。

ただし、8時間3交替連続作業のような場合で、交替制が就業規則等において規則的に定められているときは、継続24時間の休息を与えていれば差し支えありません。

イ 上記②の4週間に4日以上の休日を与える場合には、就業規則等において、4日以上の休日を与えることとする4週間の起算日を明らかにしなければなりません。

ウ 所定の休日を業務の都合等で振り替えることができますが、この場合には次のような手続き等が必要です。

- ① 就業規則等に休日の振替ができる旨の規定を設けておくこと
- ② 振替実施日の少なくとも前日までに、振替日を指定のうえ、労働者に通知すること
- ③ 振り替えるべき日については、振り替えられた日以降できる限り近接している日が望ましいこと

④ 週に2日休日がある週の休日を他の週に振り替えた場合は、当該週の労働時間が週法定労働時間を超える場合があるので留意すること

⑤ 就業規則等において、休日振替の具体的な事由と振り替えるべき日を規定することが望ましいこと

エ 休日の振替に似たものとして、一般に「代休」と呼ばれる制度がありますが、これは休日労働や長時間の時間外労働を行わせた場合に、その代償措置として、以後の特定の労働日の労働義務を免除するものであり、現に行われた労働がこのような「代休」を与えることによって休日労働等でなくなるものではありません。

したがって、休日労働に関する所定の手続きと割増賃金の支払義務が生ずるので、「休日労働」と「代休」とは混同しないよう、十分注意する必要があります。

6 時間外・休日労働（法第36条）

使用者が労働者の過半数を代表する者と書面による協定（以下「36協定」という。）を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合には、法定労働時間を超えて時間外労働等を行わせ、又は、休日に労働させることができます。

ただし、坑内労働その他、労基則第18条で定める健康上特に有害な業務については、1日について2時間が限度時間であり、さらに18歳未満の年少者及び妊娠婦が請求した場合については、この協定によても時間外・休日労働とも行わせることはできません。

また、長時間にわたる時間外労働の抑制を図るため、「時間外労働の限度に関する基準」及び「改正育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限の制度」が設定されており、労使双方はその基準を遵守しなければなりません。

（1）時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）

本基準は、1日を超える一定期間についての延長時間の限度に関する基準を示したものであり、労使は、36協定の内容が以下の基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

① 業務区分の細分化

36協定の締結に当たっては、安易に臨時の業務などを予想して対象業務を拡大したりすることのないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。

② 一定期間の区分

1日を超え3箇月以内の期間
1年間

の双方について協定しなければなりません。

(3) 延長時間の限度

一定期間	一般労働者	対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1箇月	45時間	42時間
2箇月	81時間	75時間
3箇月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

(注) 限度時間は法定労働時間を超えて延長することができる時間数であり、法定休日労働分は含みません。

(4) 限度時間を超える時間外労働を行うため特別条項付き協定を結ぶ際には、次のことが必要になります。

ア 限度時間を超えて働くかせる一定の期間（1日を超え3箇月以内の期間、1年間）ごとに割増賃金率を定めること。

イ アの率を法定割増賃金率（2割5分以上）を超える率とするよう努めること。

ウ そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めること。

(5) 特別条項付き協定

臨時に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、次のような特別条項付き協定を結べば限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

(例) 「一定期間における延長時間は、1箇月45時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として、1箇月60時間までこれを延長することができる。なお、延長時間が1箇月45時間を超えた場合★^{注7)}の割増賃金率は30%、1年360時間を超えた場合は35%とする。」

この場合、次の要件を満たしている必要があります。

□原則としての延長時間（限度時間以内の時間）を定めること。(注1)

□限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること。(注2)

□「特別の事情」は、次のア、イに該当するものであること。(注3)

□ア. 一時的又は突発的であること。

□イ. 全体として1年の半分を超えないことが見込まれること。

□一定期間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を、協議、通告、その他具体的に定めること。(注4)

□限度時間を超えることのできる回数を定めること。(注5)

□限度時間を超える一定の時間を定めること。(注6)

★□限度時間を超える一定の時間を定めるに当たっては、当該時間をできる限り短くするよう努めること。(注7)

★□限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定めること。(注8)

★□限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。(注9)

特別の事情の例 = 一時的又は突発的な事由である必要があります

〈臨時のと認められるもの〉

- ・予算、決算業務
- ・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- ・納期のひっ迫
- ・大規模なクレームへの対応
- ・機械のトラブルへの対応

〈臨時のと認められないもの〉

- ・(特に事由を限定せず) 業務の都合上必要なとき
- ・(特に事由を限定せず) 業務上やむを得ないとき
- ・(特に事由を限定せず) 業務繁忙なとき
- ・使用者が必要と認めるとき
- ・年間を通じて適用されることが明らかな事由

限度時間を超える期間が1年の半分以下となるような、回数の定め方の例

- ・「(限度時間を超える期間、時間につき) 1か月50時間まで延長することができる」とする。
この場合、延長時間を更に延長する回数は、6回までとする。」
- ・「(限度時間を超える期間、時間につき) 3か月150時間まで延長することができる」とする。
この場合、延長時間を更に延長する回数は、2回までとする。」

⑥ 適用除外

次の事業又は業務には限度時間が適用されません。

- a 工作物の建設等の事業
- b 自動車の運転の業務
- c 新技術、新商品等の研究開発の業務
- d 厚生労働省労働基準局長が指定する次の事業又は業務（ただし、1年間の限度時間は適用されます。）
 - ・鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業（砂糖精製業除く。）
 - ・造船事業における船舶の改造又は修繕に関する業務
 - ・郵政事業の年末・年始における業務
 - ・都道府県労働局長が厚生労働省労働基準局長の承認を得て地域を限って指定する事業又は業務
 - ・電気事業における発電用原子炉及びその附属設備の定期検査並びにそれに伴う電気工作物の工事に関する業務
 - ・ガス事業におけるガス製造設備の工事に関する業務

詳しくは、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) の改正労働基準法の解説を参考にしてください。

○留意点

- ア 労基則第16条により、36協定（労働協約による場合を除く。）には有効期間を定めておかなければなりませんが、上記「時間外労働の限度に関する基準」が1年間についての延長時間を必ず定めなければならないこととしているため、有効期間は最も短い場合でも1年間となります。ただし、事業が完了し、又は、業務が終了するまでの期間が1年未満である場合は、1年間についての延長時間を定めることは要せず、1日を超えて3か月以内の期間及び当該事業が完了し、又は業務が終了するまでの期間について協定すれば足ります。
- イ 36協定の締結が必要なのは法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定において制限されている労働時間を超えて労働させる場合及び法第35条の休日に労働させる場合です。
- ウ トラック、タクシー・ハイヤー、バスの運転者の労働時間等については、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」が策定されています。詳しくは、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（略称：改善基準）」の解説を参考にしてください。

(2) 育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限の制度等

①時間外労働の制限の制度

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

○請求できる労働者は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者です。ただし、次のような労働者は請求できません。

- ・その事業主に雇用された期間が1年に満たない労働者
- ・1週間の所定労働日数が週2日以下の労働者

○請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出なければなりません。

②深夜業の制限の制度

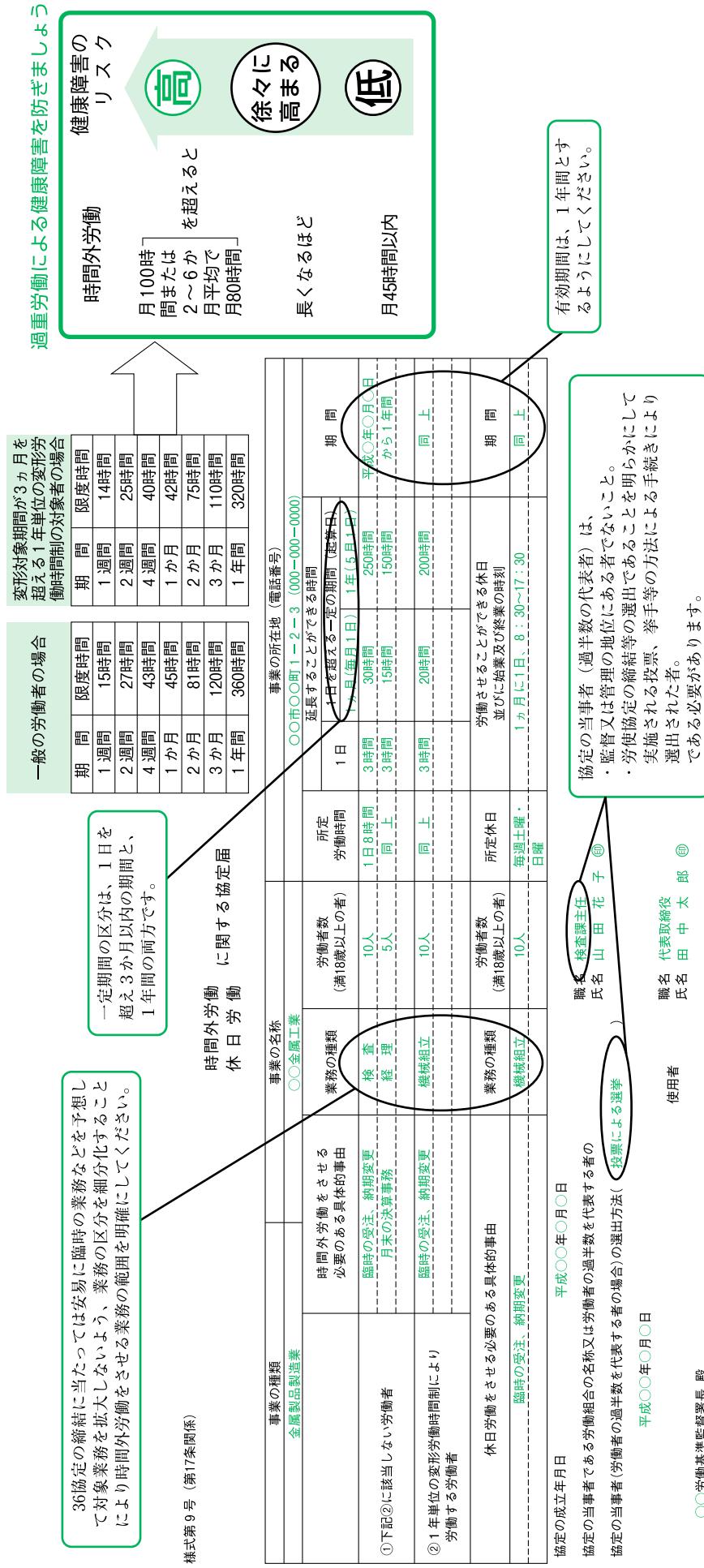
事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働をさせてはなりません。

○請求できる労働者は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者です。ただし、次のような労働者は請求できません。

- ・その事業主に雇用された期間が1年に満たない労働者
- ・深夜においてその子を常態として保育（その対象家族を常態として介護）することができると認められる同居の家族がいる労働者
- ・1週間の所定労働日数が週2日以下の労働者
- ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者

○請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出なければなりません。

育児・介護休業法の詳細は、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）を参考にしてください。



桂別条項付契定例

「一定期間における延長時間は、1か月4・5時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、^(注1)労使の協議を経て、^(注2)6ヶ月を限度として、^(注3)1か月60時間までこれを延長することがで^(注4)きる。^(注5)なお、延長時間が1か月4・5時間を超えた場合は^(注6)割増賃金率は30%、^(注7)1年360時間を超えた場合は35%とする。」

- 「特別の事情」は、次のア、イに該当するものであること。(注3)

□ア、一時的又は緊急的であること。

□イ、全体として1年の半分を超えないことが見込まれること。

□一定期間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとする手続を、協議、通
その他の具体的に定めること。(注4)

□限度時間を超えることのできる回数を定めること。(注5)

□限度時間を超える一定の時間を見定めるること。(注6)

□限度時間を超える時間に当たっては、当該時間をできる限り短くするよう努めること。(注7)

□限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は、法定割増賃金率を超える率とすること。(注8)