最近寄せられた『よくある質問』集 ―その59―

所定休日労働を行う場合の36協定の1日の延長時間

質問におこたえします

問　当社は、完全週休2日制で、1日の所定労働時間は8時間、土・日曜日が休日（法定休日は日曜日）ですが、業務繁忙時には、土曜日に10時間程度の勤務を命ずることがあります。

　この場合、36協定の『延長することができる時間』の『1日』の欄は、土曜日の始業時から週40時間超の時間外労働となるため『10時間』とすべきか、1日の法定労働時間である8時間を超える『2時間』で良いのかどちらでしょうか。

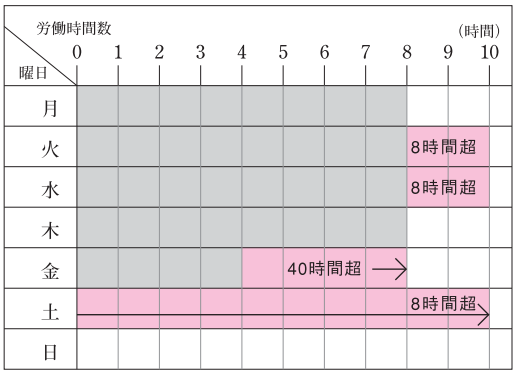
答　時間外・休日労働に関する労使協定（通称36協定）の『延長することができる時間』のうち『1日』の欄には、1日の法定労働時間である8時間（変形労働時間制で8時間を超える設定をした日はその時間）を超える時間を記入することになりますから、ご質問の場合、『2時間』です。

　これについて、労働基準法（以下「法」と略します）の大改正があった昭和62年以降は、法定時間外労働を1日、1週で区別なく捉え、週法定労働時間を超える労働も1日の延長時間に反映させなければならないとしていました。

　ところが、平成16年2月18日付基発0218001号通達及び同日付基監発0218001号通達により、司法処理上は、1週40時間超と1日8時間超の時間外労働をそれぞれで別に評価して取り扱うことに変更されました。

　例えば、御社で下表のように、火、水曜日に2時間、土曜日に10時間の時間外労働を行わせた場合には、金曜日の5時間目以降土曜日の終業時刻までの14時間が「1週40時間超」の時間外労働となり、火、水、土曜日の8時間を超えた2時間がそれぞれ「1日8時間超」の時間外労働となるとの解釈に変わりました。

　ここで、36協定は、協定の範囲内で法定労働時間を超える労働を行わせても法違反として処罰の対象とならない、刑事上の免責的効力を持つものですから、ご質問の場合、「1日の延長時間を10時間にしなければならない」との説が正しければ、そのように協定しないで土曜日に10時間労働させると法違反になるはずです。しかしながら、36協定で、例えば、延長時間を1日3時間、1週15時間と協定し、下表の時間外労働を行わせた場合、1週間の労働時間は54時間と、法定労働時間の40時間に36協定の1週間の延長時間15時間を加えた55時間を超えていないので法32条1項違反とはなりませんし、火、水、土曜日の労働時間は10時間と、法定労働時間の8時間に36協定の1日の延長時間3時間を加えた11時間を超えていないので法32条2項違反ともならないことから、「1日の延長時間は10時間」との説は間違っていることがご理解いただけると思います。

　このため、36協定の法定様式（様式第9号）の記載心得に「『1日』の欄には、法32条から32条の5まで又は40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間についての限度となる時間を記入すること」と記載されています。つまり、所定休日の土曜日には、法32条1項で労働させることができる時間は0時間、同条2項で労働させることができる時間は8時間ですから、2つのうち最長の時間である8時間を超えて延長する時間（ご質問の場合2時間）を『1日』の欄に記入することになるのです。

〔表〕