

問 当社は土日休みの週休2日制を採っています。部署によって土日に所定外勤務が発生するため、過重労働防止の観点から、できるだけ近接した時期に代休を取得させることで総労働時間の調整を行



っています。代休を取得させたところで実際に行った残業が消えるわけではないため、「残業時間」自体は減ってくれません。36協定を順守するために、代休をうまく活用できるような方法があ

れば教えてください。

答 36協定の上限時間として協定されている時間は法定労働時間を超える時間数となるため、代休をその「週」のうちが付与することができれば、その分については法定労働時間内（週40時間内）の時間とすることができ、36協定上の時間外労働として積算する必要はな

❖❖❖❖❖ 残業時間と代休の活用

なりません。

ここで目を向けたのは「週」の考え方ですが、労働基準法では一週間についての明確な規定は置かれていません。「一週間」とは、就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのいわゆる暦週をいうものであること」という解釈があるのみです（昭和63年1月1日付け基発第1

号・婦発第1号）。

例えば一週間を「月曜日から日曜日まで」と定めた場合、月曜日から金曜日までそれぞれ8時間働かせた後に、土曜日ないし日曜日に働かせてしまえば、必然的に土曜日や日曜日の労働は週40時間を超えた労働となり、翌週以降に代休を与えたところで土日の残業時間を帳消しにしてくれるわ

けではありません。しかし一方で、一週間の定めを「土曜日から金曜日まで」とすれば、土曜日ないし日曜日に所定外の勤務を行った後、その週の月曜日から金曜日までの間に代休を取得させることができれば、その分については週40時間の枠内として（法定労働時間内として）収めることもできます。

代休を付与できるタイミング次第にはなりません

が、総労働時間の割に時間外労働時間が多くなってしまうという会社さんの場合、就業規則で1週間の定義を見直して、みることによって時間外労働時間を減らすことができることもあります。

注意すべき点としては、所定時間外・休日労働と法定時間外・休日労働と

違うということ。所定時間外・休日労働に対して1・25倍の賃金の支給を行って、その週内に代休を付与して1・0の賃金控除を行っても0・25分は労働者の手元に残りますが、所定時間外・休日労働で1・0分の賃金支給としてその週内に代休を付与して1・0分の賃金控除が出た場合、従業員側にはプラスになるものは何もなく、「勤務日を急に変えられた」というストレスしか残りません。

就業規則に限らずですが、本来労働条件は労使が対等の立場で決定すべきものです（労基法2条）。就業規則を変更する場合には、従業員側の声にもきちんと耳を傾けたいので手続きをとるようになっています。

名古屋北監督署のダイヤルイン

監督係（方面）	〈052〉 961―8653
安全衛生課	〈052〉 961―8654
防災課	〈052〉 961―8655