

## 7 時間外・休日労働の意味と規制

### ① 時間外・休日労働とは<sup>※1※2</sup>

重要度 **B**

時間外労働とは？	1日又は1週の法定労働時間を超える労働をいいます。
休日労働とは？	それが与えられないと週休制の法定基準を満たさなくなる休日における労働をいいます。

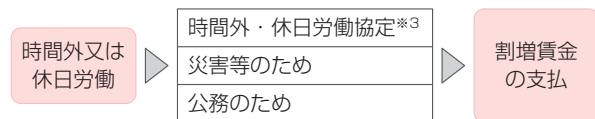
原則  
禁止

### ② 規制の概要

重要度 **C**

原則として、時間外労働、休日労働は認められませんが、次のように、時間外・休日労働協定（いわゆる36協定）、災害等のため、公務のためのいずれかに該当する場合は、例外として認められています。ただし、この場合、割増賃金の支払いが必要です。

#### 時間外労働・休日労働が認められる場合



## 8 時間外・休日労働協定による場合の時間外・休日労働

### ① 要件（法36条）

重要度 **A**

- ① 労使協定を締結すること
- ② 上記(1)の労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出すこと<sup>※4</sup>



試験  
対策

時間外・休日労働協定は、これを行政側に「届け出すことによって、効果が発生」します。

### ② 時間外・休日労働協定の協定内容（法36条）

法改正 重要度 **A**

時間外・休日労働協定を締結する場合には、次の事項を協定する必要があります。

- ①労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる**労働者の範囲**
- ②**対象期間**（労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、**1年間に限るものとする。**）
- ③労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
- ④対象期間における**1日、1か月及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間<sup>※5</sup>又は労働させることができる休日の日数**
- ⑤労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

②(4)の1日、1か月及び1年のそれぞれの期間についての延長することができる時間

例

1日	1か月	1年
2時間延長	45時間延長	360時間延長

それぞれで上限を決める

例えば、それぞれの期間について「1日は2時間まで」、「1か月は45時間まで」、「1年は360時間まで」の延長といったように協定します。

基本<sup>※5</sup>

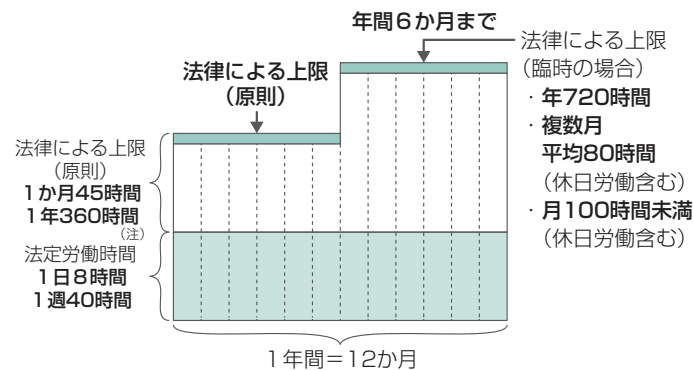
当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常見られる時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。なお、限度時間は、1か月について45時間及び1年について360時間（1年単位の变形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定め当該变形労働時間制により労働させる場合にあつては、1か月について42時間及び1年について320時間）とされています。

### ③ 指針（法36条）

法改正 重要度 **B**

厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、時間外・休日労働協定で定める**労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項**、当該労働時間の延長に係る**割増賃金の率**その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して**指針**を定めることができる。

労働時間の延長の上限



(注) 1年単位の変形労働時間制(対象期間が3か月を超えるもの)の場合は、1か月42時間、1年320時間

④ 指針に関する使用者の義務等 (法36条) **法改正** **重要度** **B**

- 時間外・休日労働協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が③の指針に適合したものとなるようにしなければならない。
- 所轄労働基準監督署長は、③の指針に関し、時間外・休日労働協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
- (2)の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

**基本** ※1  
事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合において、使用者が、その労働組合と時間外・休日労働協定を締結し、これを労働基準監督署長に届け出た場合、その協定が有する労働基準法上の効力は、当該組合の組合員でない他の労働者にも及ぶこととなります。

⑤ 新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務 (法36条) **法改正** **重要度** **B**

時間外労働の上限規制は、**新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務**については適用しない。

⑥ 効果 (法36条) **重要度** **B**

使用者は、その時間外・休日労働協定の定めるところによって法定の**労働時間を延長**し、又は法定の**休日に労働**させることができる。\*1

⑦ 有害業務の労働時間延長の制限 (法36条) **重要度** **B**

**坑内労働**その他**健康上特に有害な業務**の労働時間の延長は、1日について**2時間**を超えてはならない。\*2\*3\*4

**試験対策** **健康上特に有害な業務**に対する制限であって、**危険な業務**についてはこのような制限はありません。

⑨ 災害等による臨時の必要がある場合の時間外・休日労働 **重要度** **C**

① 要件 (法33条) **重要度** **C**

- 災害**その他避けることのできない事由によって**臨時の必要**がある場合であること
- 所轄労働基準監督署長の**許可**を受けること

**基本** ※2  
深夜業は、「その他健康上特に有害な業務」に含まれていません。

**基本** ※3  
変形労働時間制を定める場合には、その特定の日の所定労働時間を超える部分について適用されることになるので、10時間と定められた日については12時間まで労働させることができます。

**発展** ※4  
休日においては10時間を超過して休日労働をさせることを禁止する法意であると解されています。

**過去問(H15)**

36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た場合であっても、坑内労働その他厚生労働省令で定める危険な業務又は健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならないとされている。

**解** ×  
本肢の労働時間延長の制限は、坑内労働その他厚生労働省令で定める「健康上特に有害な業務」についてのものであり、危険な業務は対象となっていない。

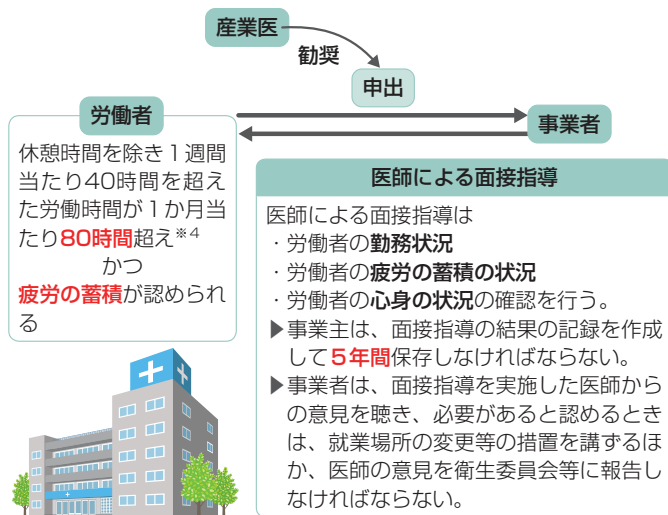
## 2 長時間労働に係る面接指導

長時間の時間外労働は脳・心臓疾患発症のリスクが高まることから、事業者は、時間外労働が長時間行われる一定の労働者に対して医師による面接指導を行う必要があります。

### ① 面接指導<sup>※1※2※3</sup> (法66条の8)

重要度 **A**

事業者は、その**労働時間の状況**その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者(②及び④に規定する者を除く。)に対し、厚生労働省令で定めるところにより、**医師による面接指導**を行わなければならない。



**試験対策** 労働者からの申出による面接指導は、**事業場の規模を問わず**全ての事業者を実施義務があります。

### ② 新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者に対する面接指導 (法66条の8の2)

法改正 重要度 **B**

事業者は、その**労働時間**が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間<sup>※5</sup>を超える労働者(労働基準法に規定する**新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者**(労働基準法

用語

**面接指導**とは、問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいいます。

基本

労働者は、事業者が行う面接指導を受けなければなりません。ただし、他の医師の行う面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、事業者が行う面接指導を受ける義務は負わないものとされています。

※3

①の面接指導は、要件に該当する労働者が、申出することによって行われます。このことから、産業医は、要件に該当する労働者に対して、面接指導の申出を行うよう勧奨することができます。

発展

事業者は、超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、超えた時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならないものとされています。

基本

休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、1か月当たり100時間とする。

※6

労働者が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらうことで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。

第41条に規定する管理監督者等の労働時間、休憩及び休日の適用が除外されるもの及び④に規定する者を除く。)に限る。)に対し、厚生労働省令で定めるところにより、**医師による面接指導**を行わなければならない。

### ③ 労働時間の状況の把握 (法66条の8の3)

法改正 重要度 **A**

事業者は、①又は②の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(④に規定する者を除く。)の**労働時間の状況を把握**しなければならない。

### ④ 特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者に対する面接指導 (法66条の8の4)

法改正 重要度 **B**

事業者は、労働基準法の規定による**特定高度専門業務・成果型労働制により労働する労働者**であって、その**健康管理時間**が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、**医師による面接指導**を行わなければならない。

## 3 心理的な負担の程度を把握するための検査等<sup>※6</sup>

重要度 **A**

心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェックといます。)とは、ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

### 質問票のイメージ

あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けて下さい。

	そ	そ	ち	ち
	う	う	や	や
	だ	だ	う	う

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない… 1 2 3 4

最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けて下さい。

1. 活気がわいてくる…………… 1 2 3 4

あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けて下さい。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか?

1. 上司…………… 1 2 3 4