

- ③ 遅くとも前日の労働時間中までに振替により休日となる日を特定して労働者に知らせること
- ④ 労働基準法に違反しないように、1週1日の法定休日(4週4日体制を採っている場合は4週4日)が確保される枠内であること

(2) 代休

代休とは、あらかじめ労働させる休日と他の労働日を振り替えることなしに、休日に労働させたあとで、その代わりに労働日に休ませるものです。

したがって、労働させた休日が法定休日の場合は「休日労働」の事実が残りますので、36協定を結び、労働基準監督署に届け出ておかなければなりませんし、割増賃金も支払わなければなりません。

(3) 休日の振替と代休の違い

区 分	休日の振替	代 休
休日の事前の特定	す る	し な い
就業規則・労働協約などの規定	規定が必要	規定がなくてもよい
3 6 協 定	不 要	必 要
割 増 賃 金	不 要	必 要

◆主な関係条文:労働基準法35～37条

4 時間外労働(残業)・休日労働

(1) 時間外労働(残業)とは

あらかじめ決められた労働時間を超えて労働を行うことを「時間外労働」と言います(一般的には「**残業**」と言い、その他に「**超勤**」とも言います。)

労働基準法では法定労働時間を1日8時間、週40時間(特例措置対象事業所では44時間)と決めています(P27参照)。

この法定労働時間を超えて働くことを法定労働時間外労働と言います。また、法定労働時間の範囲内で労使が取り決めた労働時間を超えて働くことを所定労働時間外労働(法内残業)と言います。

(2) 時間外労働を命じるには(36協定)

労働者に時間外労働をさせる場合は、労働契約等で時間外労働を命ずることがある旨を明らかにした上で、使用者と労働組合等で時間外労働使協定(36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36協定で設定することのできる時間外労働には、**罰則付きの上限**が設けられています。36協定については、就業規則と同様に、使用者に周知義務があります。

また、法定時間外労働をした時間については、割増賃金を支払わなければなりません。

(3) 時間外労働の上限規制

時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできません。

■ 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合(特別条項)でも、

- ・ 年720時間以内
- ・ 複数月平均80時間以内(休日労働を含む)
- ・ 月100時間未満(休日労働を含む)

を超えることはできません。

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

※ 特別条項の有無にかかわらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、**月100時間未満・2~6か月平均80時間以内**にしなければなりません。

※ 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断されます。

※ この上限規制については、適用を猶予・除外する事業や業務があります。

(猶予(令和6年3月31日まで)事業・業務)

自動車の運転業務、建設事業、医師

(除外業務)

新技術・新商品等の研究開発業務

(4) 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）

使用者は、健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握するよう義務づけられています。

なお、以下の点に注意する必要があります。

ア 「高度プロフェSSIONAL制度の対象者」については、健康管理時間（事業場内にいた時間＋事業場で労働した時間）の把握が義務づけられています。

イ タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

ウ 自己申告制による場合には、適正に申告を行うことを労働者に対して十分に説明をして、必要に応じて、労働者の申告している労働時間が実際の労働時間と整合しているか調査を実施するなどして、労働時間が適正な申告がなされているかを確認すること等が求められます。

エ 出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類は5年間（当分の間は3年間）保存しなければなりません。この保存義務の対象には、管理監督者も含まれます。

◆主な関係条文:労働基準法41条2号、109条、労働安全衛生法66条の8の3
労働安全衛生規則52条の7の3

(5) 育児・介護休業法における時間外労働の制限

小学校就学前の子の養育又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、1か月当たり24時間、1年当たり150時間を超える時間外労働の免除を請求できます（P58、P60参照）。

5 時間外労働（残業）・休日労働・深夜労働したときの割増賃金

(1) 時間外労働（残業）したときの割増賃金

使用者は、災害時や36協定に基づき、労働者を法定労働時間（1日8時間、週40時間 特例措置対象事業所につき週44時間（P27参照）を超