

(3) 休日の振替（振替休日）と代休の違い

区 分	振替休日	代 休
どんな場合に行われるか	36協定が締結されていない場合などに休日労働をさせる必要が生じたとき	休日労働や長時間労働をさせた場合に、その代償として他の労働日を休日とするとき
行われる場合の要件	①就業規則に振替休日を規定 ②振替休日の指定 ③振替休日はできる限り近接した日 ④振替は前日までに本人に予告	特になし
振替休日又は代休の指定	あらかじめ使用者が指定する	使用者が指定することも、労働者の申請によって与えることもある
賃 金	振替休日が同一週内の場合、休日出勤日に通常の賃金を支払えばよく、振替休日に賃金を支払う必要はない。	休日出勤日に割増賃金を支払わなければならない。代休日に賃金を支払うかどうかは就業規則の規定による。

4 時間外労働・休日労働

(1) 時間外労働とは

労基法では法定労働時間を1日8時間、週40時間（特例対象事業場では44時間）と決めています（P55参照）。

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（法定内残業）と言います。

(2) 時間外労働を命じるには（36協定）（労基法36条）

労働者に法定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合は、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、使用者と過半数労働組合等で時間外労使協定（36（サブロク）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、法定労働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(5(2)参照)。

(3) 時間外労働の上限規制 (労基法36条4項～6項)

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)

となっています。

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。

※ 上記の規制は、新技術・新商品等の研究開発に係る業務には適用がありません。

※ 建設業、自動車運転の業務、医師については、令和6年4月1日以降、それぞれに新たなルールが適用されています。詳細は厚生労働省のホームページをご確認下さい。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html



(4) 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ） （労働安全衛生法66条の8の3）

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 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。
- イ 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。
- ウ 「高度プロフェッショナル制度の対象者」については、健康管理時間（事業場内にいた時間＋事業場外で労働した時間）の把握が義務付けられています。
- 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。

(5) 育児・介護休業法における時間外労働の制限 （育児・介護休業法17条、18条）

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（P76、P78、P81参照）。

5 時間外労働・休日労働・深夜労働したときの割増賃金

(1) 時間外労働したときの割増賃金（労基法37条）

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