

問 3 36協定が要件とされる休日労働とはどのような場合ですか？

使用者は、労働者に、原則として毎週少なくとも1回の休日を与えなければなりません（労基法第35条）。1週間は、就業規則等にとくに定めのない限り、日曜日から土曜日までとされています（昭63. 1. 1基発第1号）。週休制の規定は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用されません（労基法第35条第2項）。4週4休制を採用する場合は、就業規則等により4週の起算日を明らかにしなければなりません（労基法第12条の2第2項）。

休日とは、労働契約において労働義務がないとされている日のことであり、原則として暦日、すなわち午前0時から午後12時までの24時間でなければなりません。したがって、休日とされている日でも前日の労働が延長されて午前0時を過ぎた場合などは、休日を与えたことになりません（昭23. 4. 5基発第535号）。交替制勤務の場合には、継続24時間をもって休日とすることで差し支えないとされることがありますが、そのためには次の2つの要件を満たす必要があります、病院の病棟看護師の交替制勤務には通常適用されません（昭63. 3. 14基発第150号）。

- ① 番方編成による交替制であることを就業規則で定め、制度として運用されていること
- ② 各番方の交替が規則的に定められ、勤務割表等でその都度設定されるものでないこと

また、旅館業や自動車運転者についても暦日休日の特例が認められています（昭57. 6. 30基発第446号、昭63. 3. 14基発第150号、平11. 3. 31基発第168号）。

以上が労働基準法にいう休日ですが、簡単に「法定休日」といわれま

す。勤務時間法（第14条）や多くの自治体の勤務時間条例で「休日」と呼ばれているもの（祝日法による休日と年末年始の休日）とは意味が違うことに注意してください。

法定休日に労働させる場合にも、あらかじめ労使で書面による協定を締結し、これを所管労働基準監督署長に届け出なければなりません。つまり36協定です。

週休2日制の場合は、どちらか一方の休日に労働させても、週1日の休日確保する限り、36協定の義務はありません（昭23.12.18基収第3970号）。ただし、法定外休日の労働時間が8時間以内であっても、週40時間を超えた場合は、変形労働時間制をとらない限り時間外労働になるので、やはり36協定は必要です。