

問
5

災害その他避けることのできない事由のある場合は、36協定を結ばずに時間外労働をさせることができるのですか？

非常災害時には、法定労働時間を超えて労働時間を延長することや、法定休日に労働させることが認められています（労基法第33条第1項、第2項）。したがって、36協定を結ばずに、または36協定の上限時間や条件にかかわらず、時間外労働をさせることができるのですが、これが認められるためには、次の3つの要件をすべて満たすことが必要です。

① 災害その他避けることのできない事由によること

たとえば、単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要や、通常予見される部分的な修理、定期的な手入は認められません（昭22.9.13発基第17号）。

② 臨時の必要がある場合であること

たとえば病院では、患者の容態が急変して対処が必要になることは、本来恒常的に予測されうるものですから、これに臨時の必要は認められません。

③ 行政官庁の許可を受け、または事後に遅滞なく届け出ること

許可申請または届出は、労基則様式第6号によって所轄労働基準監督署長にしなければなりません（労基則第13条）。臨時性・緊急性が強ければ強いほど、事後の届出によることになるでしょうが、事前に許可を受けることが不可能であるほど事態が急迫していることが明らかでなければなりません（労基法第33条第1項但し書き）。なお、一部の自治体職場では、労働基準監督署長ではなく、人事委員会等に届け出ます（地公法第58条第5項）（問32参照）。