

問
29

36協定で休日労働させることのできる日数（時間数）に上限がありますか？

36協定に基づく休日労働（労働基準法にいう休日であって、祝日法による休日や年末年始の休日とは意味が違うことに注意）については、次の①～③の通り規制があります。

- ① 使用者は、満18歳に満たない年少者に、法定休日に労働させてはなりません（労基法第60条）。
- ② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、36協定にかかわらず、法定休日に労働させてはなりません（労基法第66条）。
- ③ 労使は休日労働を認めるときは、労働させることができる休日だけでなく、この休日の始業時刻と終業時刻、または、この休日において労働させることができる時間数の限度を、36協定で定めなければなりません（昭53. 11. 20基発第642号）。

一方、年少者と妊産婦を除き、労使は自主的に労働させることのできる休日を定めることができます。法定休日における労働時間は限度基準による規制の対象にならないことも踏まえれば、労働者の健康の維持や家庭生活の充実のために、それぞれの職場の実態に応じて、労働させることのできる休日はできるだけ少なく定めるべきです。

原則として、休日労働は、4週間について1回以内に行いましょう。休日労働をさせる日については、「所定休日全部」というような定め方ではなく、事業の実情、業務の特殊性などを考慮して、第3日曜日といったように必要最小限度に限定的に定めましょう。また、休日労働をした週についての振替措置も労働者の健康の観点から必要です。

なお、厚生労働省は、次の①～④の時間のうち、①、②、④を36協定における時間外労働として、③を36協定における休日労働として扱おう

としているようです（平11. 1. 29基発第45号）。

- ① 所定労働日の8時間を超える労働時間
- ② 法定外休日（週休2日制の場合の休日のどちらか一方など）の労働時間のうち週40時間を超える時間
- ③ 法定休日の労働時間のうち8時間までの時間
- ④ 法定休日の労働時間のうち8時間を超える時間

しかし、この考えに四角四面にとらわれると、週休2日制のどちらの休日が法定休日でどちらが法定外休日かという議論に陥ってしまうのではないのでしょうか。それよりも、週休2日制のどちらの休日であれ所定休日に労働させる必要のある事由、労働させることのできる休日、その始業時刻と終業時刻（または労働時間の限度）を36協定で定める方がいいでしょう。あわせて、①～④を合計した法定労働時間を超える労働時間全体を、36協定で規制することも有効でしょう。もちろん、厚生労働省もそのような協定も有効であるとしています（昭63. 3. 14基発第150号、平11. 3. 31基発第168号）。