

『 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等 』

今月のテーマは、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」です。

● 本条第1項、2項及び3項の条文

1. 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条※から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。  
ただし、事態緊迫のために行政官庁の許可を受ける暇が無い場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。
2. 前項ただし書の規定による届出があった場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後にその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。
3. 公務のために臨時の必要がある場合においては、第1項の規定にかかわらず、官公署の事業に従事する国家公務員及び地方公務員については、第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。

※第32条

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について8時間を超えて、労働させてはならない。

● 本条の趣旨

労働基準法は、使用者に対して労働者に法定労働時間を超えて労働させること、及び法定休日に労働させることについては罰則をもって禁止しています。

一方、本条及び同法第36条は、時間外・休日労働の例外規定となります。

第36条は労使協定の締結と届出を要件として、通常の業務上の必要に応ずるために時間外・休日労働を可能とする規定です。

そして今月のテーマである本条は、災害等の避けることのできない事由が存する場合又は公務のために臨時の必要がある場合に時間外・休日労働を可能とする規定です。

つまり、本条に該当した場合の時間外・休日労働は、第 36 条の時間外・休日労働の協定の有無に関係無く当該労働をさせることが可能であるということです。

#### ● 第 1 項の要件

第 1 項は、「災害その他避けることのできない事由」により「臨時の必要」がある場合に、使用者が行政官庁の許可を受けることで、「その必要の限度において」時間外・休日労働をさせることができます。

#### ● 「災害その他避けることのできない事由」とは

第 1 項の「災害」とは、事業場において通常発生する事故は含まれず、天災地変その他これに準ずるものと解され、また、「その他避けることのできない事由」とは、業務運営上通常予想し得ない事由がある場合をいうものと解すべきであり、したがって、その事由のためにあらかじめ必要な時間外労働又は休日労働の協定を結んでおくことや要員の配置等によって所定の労働時間内で処理することが困難であるような場合をいうものと解されます。

一方、「災害その他避けることのできない事由」には、災害発生が客観的に预见される場合をも含むという解釈もあります（昭 32. 2. 13 基発 90 号）。これは、災害等の発生が予想し得る事態ではあるが、それが発生するか否かが確定的に予測し得ず、また何時発生するか予想できないようなものも含まれるということでしょう。

また、解釈例規（昭 22. 9. 13 発基第 17 号、昭 26. 10. 11 基発第 696 号）は、その範囲について具体的に次のように示しています。

- ① 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- ② 急病、ボイラーの破裂その他人命又は公益を保護するための必要は認めること。
- ③ 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械の故障の修理は認めるが、通常预见される部分的な修理、定期的な手入は認めないこと。
- ④ 電圧低下により保安等の必要がある場合は認めること。

#### ● 「臨時の必要がある場合」とは

たとえ「避けることのできない事由」による場合であっても、それが恒常的なものである場合は、通常、それに応じた措置が講じられるべきであり、臨時の必要性は認められず、本条の適用はないと解されます。例えば、病院等において恒常的に時間外に労働する必要がある場合は含まれません。

また、関連する判例（福岡高 41. 4. 9）として、「国鉄の駅において多数の労働組合員によるデモ集団が行う示威運動のため、駅の業務の正常な運営が阻害され、また、乗客の安全と便宜がおびやかされ、これによって駅構内の平穏と秩序が乱され、ひいては列車の正常な運転に支障を来す事態の発生が予想される場合であって、警戒取

締の臨時の必要があるとき、管理職たる駅長が助役に対し発した勤務時間を延長する業務命令は適法」とされたものがあります。

● 「必要の限度」とは

上記の要件を満たしたとしても、時間外・休日労働が無制限に認められるわけではありません。第1項の「その必要の限度」の範囲は、社会通念によって判断されるべきことではありますが、例えば、工場火災等において、消火作業中及び消火後の後始末の時間は「必要の限度」の範囲に含まれると考えられますが、後始末後のいわゆる「復旧」のための作業は、この限度を超えるものと考えられます。

以下、次回以降につづきとさせていただきます。

(参考文献等)

- 労働法全書平成26年版：財団法人労働行政研究所編（労働行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 労働基準法（上）：厚生労働省労働基準局編（労働行政）
- 労働法：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
- 労働法（労働時間・休日・休暇）：棗一郎著（旬報社）

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成16年：神奈川県社会保険労務士会登録