

「社労士便り 2月」

(Vol. 107)

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等 —2

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」（労働基準法第 33 条）の先月のつづきです。まずは、条文及び趣旨をおさらいします。

● 第 33 条（以下「本条」といいます。）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適当と認めるときは、その後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。

- 「労働させることができる。」とは

本条でいう「労働させることができる。」とは、上記のとおり、第 32 条、35 条の規定により第 119 条の罰則（6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金）を受けることなく、適法に労働させることができるということです。

- 年少者について

労働基準法において、「年少者」として特別の保護を受ける者は、満 18 歳に満たない者です。

また、年少者は、第 60 条において、労働時間の延長及び休日労働について規制（「36 協定による時間外及び休日労働の規定は適用しない。」）が設けられています。

しかしながら、本条は、年少者についても上記の規制によることなく時間外労働及び休日労働を命じ得ることができます。

また、年少者の深夜業を原則的に禁止する第 61 条では、本条第 1 項の場合につき例外を認めているので、深夜業も命じ得ることができます。

- 事態緊迫のために許可を受ける暇が無いとき

本条において、事態緊迫のために行政官庁（所轄労働基準監督署長）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なければならないと規定されています。「事態緊迫」の程度については、使用者による主観的判断のみではなく、事前の許可が不可能であるほど事態が急迫していたことが客観的に明らかであることが必要であると解されています。

- 不適當の判断

本条の届出を受けた労働基準監督署長が、当該届出の時間外又は休日労働を「不適當」であると認めるときは、その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを当該使用者に命じることができます。

また、「不適當」であるか否かは、「災害その他避けることのできない事由」が無いのに時間外又は休日労働をさせた場合は当然のこと、災害その他避けることのできない事由があったとしても、必要の限度を超えている場合も含まれると解されています。

- 代休付与命令

「休憩を与える」とは、所定労働時間の一部を休憩時間とすることであり、「休日を与える」とは所定労働日を必要な日数だけ休日とすることです。これは、行政官庁の判断により発せられる命令による休業であり、使用者としては罰則をもってその受忍を強制されるものであり、使用者の如何ともし難い休業あることから、労働基準法第 26 条（休業手当）の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと解されています。

また、「休日」であることから、第 39 条（年次有給休暇）の労働日には該当しないと解されています。

したがって、この命令により付与される休憩時間もしくは休日に対し、その分の賃金支払は義務づけられていないと解されています。

なお、この不相当であると判断された場合の代休付与命令については、慎重に取扱い、延長が長時間にわたるものについてこれを発することとされています。

※第 26 条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない。

※第 39 条（年次有給休暇）

使用者は、その雇入れの日から起算して 6 か月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇を与えなければならない。

● 時間外・休日労働の義務

労働者が本条に即して時間外又は休日労働をする義務については、原則として労働協約、就業規則等の根拠を要するものと解されます。

また、就業規則等に何らかの規定が無い場合においても、事柄の性格上、労働者に応ずる義務があると解することができますが、一方では、就業規則等に根拠規定が無い場合には、労働者は時間外又は休日労働をする義務を負わないとする見解もありますので、いずれにしても、就業規則等に根拠規定を定めておくべきでしょう。

※規定例

会社は、災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合は、所轄労働基準監督署長の事前の許可又は事後の届出により、所定の労働時間を延長し、又は所定の休日に勤務させることがある。

（参考文献等）

- 労働法全書平成 26 年版：財団法人労務行政研究所編（労務行政）
- 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（労務行政）
- 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