

11	36 協定	出題年 平 22, 23, 24, 25, 27	9 肢
----	-------	-----------------------------	--------

1 36 協定に基づく時間外・休日労働

使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合においては、法定労働時間又は法定休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

<協定の内容>

①時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由、②業務の種類、③労働者の数、④1日及び1日を超える一定の期間（「1日を超え3カ月以内の期間」及び「1年間」）について延長することができる時間又は労働させることができる休日、⑤有効期間

Point 1 36 協定は、これを労働基準監督署長に届け出て初めて免罰効果が発生するものであり、災害等による臨時の必要がある場合を除き、事前に届出をせず時間外労働等を行わせた場合は、法違反となる。

2 36 協定の効力は、当該協定の締結に反対している労働者にも及ぶことになる。

3 36 協定の締結当事者の一方が過半数で組織する労働組合であっても、当該 36 協定が有する効力は、当該組合の組合員でない他の労働者にも及ぶ。

4 時間外労働又は休日労働の命令に服すべき労働者の民事上の義務は、36 協定から直接生ずるものではなく、労働協約、就業規則等の根拠が必要なものとされている。

5 36 協定の有効期間…(イ)1 年間についての延長時間を定める 36 協定については、有効期間は最も短い場合でも 1 年間となる、(ロ)36 協定について定期に見直しを行う必要があると考えられることから、有効期間は **1 年間** とすることが望ましい。

2 限度基準

(1) 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、36 協定で定める労働時間の**延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率**その他の必要な事項について、**労働者の福祉、時間外労働の動向**その他の事情を考慮して**基準**（「**限度基準**」）を定めることができる。

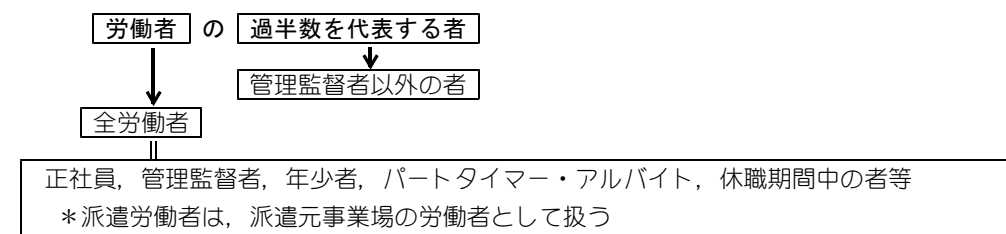
(2) 36 協定を締結する**使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者**は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が(1)の基準に適合したものとなるようにしなければならない（罰則の規定は設けられていない）。

(3) 行政官庁（所轄労働基準監督署長）は、(1)の基準に関し、36 協定を締結する使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な**助言及び指導**を行うことができる。

Point 1 限度基準に適合しない 36 協定であっても、その部分について無効となったり、無効となった部分が限度基準で定める限度時間で 36 協定を締結したものとみなされたりすることはない。また、行政官庁が変更を命ずることもない。

3 協定当事者

36 協定は、当該事業場に使用されているすべての労働者の過半数の意思を問うために締結するものである（当該事業場において法律上又は事実上時間外労働等の対象となる労働者の過半数の意思を問うためのものではない）。



Point 1 管理監督者を過半数代表者として選任することはできない。

2 過半数代表者の選出は、必ずしも投票券等の書面によるものでなくてもよく、挙手、労働者の話し合い等、労働者の過半数が当事者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続でもよいこととされている。

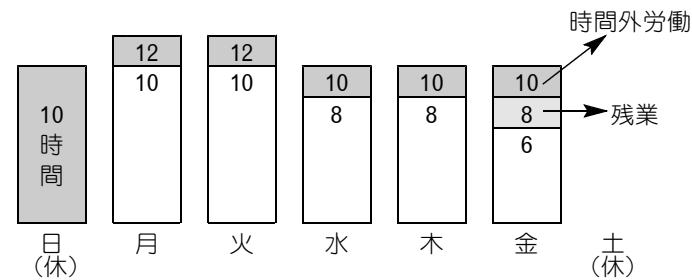
4 有害業務に係る時間外労働の制限

坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

- Point 1 「危険」な業務は、この時間外労働の制限の対象業務ではない。
- 2 「深夜業」を含む業務は、ここでいう「健康上特に有害な業務」に含まれない。

<制限される時間数>

- ① 1日について有害業務と非有害業務の両方に従事した場合、その合計時間が10時間を超過していても、そのうち有害業務に従事した時間が10時間以内であれば違反とはならない。
- ② 変形労働時間制を採用して有害業務に従事している場合は、次のとおりである。



- ※ 1: 8時間を超える労働時間が設定されている日(月, 火)については、その設定されている時間を超えて、2時間まで時間外労働をさせることができる。この場合、1日の労働時間は10時間を超えることがある。
- ※ 2: それ以外の日(水, 木, 金)については、8時間を超えて、2時間まで時間外労働をさせることができる。この場合、1日の労働時間は10時間を超えない。
- ※ 3: 休日(日)については、あらかじめ8時間を超える労働時間が設定されている日ではないため、この日については10時間を超えて有害業務に従事させることはできない。

12 年次有給休暇

出題年
平 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28

27

肢

1 休暇権の発生、付与日数

使用者は、その雇入れの日から起算して6カ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。

(1) 継続勤務

継続勤務とは、同一使用者のもとでの労働契約の存続期間すなわち在籍期間をいい、在籍している限り、休職期間、長期病欠期間、組合専従期間等も含まれる。また、実質的に労働関係が継続している限り、次の場合も継続勤務期間に算入される。

①定年退職者を引き続き嘱託員として再採用している場合（退職手当を支給した場合を含む）、②在籍型の出向をした場合、③休職者が復職した場合、④会社が解散し、従業員の待遇等を含め権利義務関係が新会社に包括承継された場合 等

(2) 出勤率

出勤率とは、全労働日に対する出勤日の割合のことである。

$$\text{出勤率} = \frac{\text{出勤した日数}}{\text{全労働日}} = \frac{\text{出勤した日数}}{365 \text{日} - \text{年間休日} = \text{営業日}}$$

全労働日に含まれない日	出勤したものとみなす日
① 所定の休日に労働させた場合のその日	(イ) 業務上の傷病による療養のための休業期間
② 不可抗力による休業日	(ロ) 育児・介護休業法による育児休業又は介護休業をした期間
③ 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日	(ハ) 法65条の産前産後休業をした期間
④ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日	(ニ) 年次有給休暇を取得した日
⑤ 割増賃金の代替休暇を取得して終日出勤しなかった日	(ホ) 労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえない不就業日（左欄の②～④を除く）*

*：例えば、裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合や、労働委員会による救済命令を受けて会社が解雇の取消しを行った場合の解雇日から復職日までの不就業日のように、労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日が考えられる。