

いう主張も通りません。

どうしても限度時間内に収まらない場合は、特別条項を使用して、年6回までという限りはありますが、限度時間を超える労働をさせることはできます。しかし、逆にいえばそれ以外の救済措置はないので、特別条項による上限時間は絶対に遵守しなければなりませんし、年6回の決まりも守らなければなりません。

## (2) 限度時間を超えてしまったとき

では、結果的に限度時間を遵守することができず、オーバーしてしまった場合はどうなるのでしょうか。

当然、「労基法違反」となりますので、このことで労基署の調査が入り、是正勧告を受けることになったとしても、申し開きすることはできません。繁忙期であったとか、緊急事態であった、といったことは理由になりません。言い訳をするよりも、二度と同じ事態に陥らないように、不測の事態まで想定した人員配置を再構築する、人員不足があるなら速やかにこれを補うなど、是正措置を講ずべきです。

なお、災害時にやむなく時間外労働や休日労働を命ずるのは36協定がなくても可能です。このとき、時間外労働の上限時間を気にする必要はありませんが、その場合でも、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にする努力をすべきでしょう。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外労働・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要もあります。

## **[2] 代休や振替休日を付与した場合の休日勤務日数**

### (1) 休日労働

36協定では、時間外労働の上限を定めるほか、休日労働も命じる可能性があるならば、月に何回休日出勤を命じ得るか、休日出勤を行う場合の始業および終業の時刻等について定め、届け出ることでなっています。