

2. 「残業（時間外労働）」って何なの？ ～働きすぎは違法

仕事が終わらねえ！

働かせすぎだろうが！何とかしろ！



お前さん自身も、ちゃんと法律を守れよ

< 1日の労働時間は8時間を越えたら「違法」>

私たちが働くなかで、もっとも重要な労働条件の一つは「労働時間」や「休日」です。1日は24時間しかありませんから、労働時間が長いのか、短いのか、夜勤があるのか、土日にも働くのか…等々によって、家族との時間や趣味に費やす時間などが決まってきます。私たちの人生をすごく左右するものですよ。

さて、就業規則等を見ると、だいたい8時半～9時頃が始業時間で、17時～18時頃が終業時間になっていて、休憩時間が45分～60分あるかと思えます。この「勤務時間」以外の時間に働くことは「雇用契約」にも違反しますし、1日8時間、週40時間を超えて働くことは「法律違反」になります。

この決められた時間以外で働くと「時間外労働」になります。通称「残業」と言っていますが、終業時間の「後」に残って仕事をするだけでなく、始業時間の「前」も時間外労働です。例えば、始業時間の前に「朝礼」をやる場合、その参加が義務だとすれば「時間外労働」ですし、そもそも時間外労働を前提にしているので、おかしな話です。

仮に、私たちが職場や利用者のためを思って善意で時間外労働をしたとしても、決められた時間を超えて働いてしまうのは、職場に「法律違反」をさせることになりますから、職場をブラック企業へとおとしめてしまうことにお気づきでしょうか？

そして、時間外労働を毎日続ければ、それが「当たり前」の状態になって「矛盾」を広げます。決まった時間以外に「働かない」ことが、実は、自分のためにも、職場のためにも必要なのです。

< 時間外労働をするには「36協定」が必要 >

そうは言っても、現実的には時間外労働が発生することがあります。これはどういう場合に可能なのでしょうか。



は、会議や打ち合わせの度に、
10分程度でできる「ミニ学習」を提案します。



法律で決められた労働時間（法定労働時間）を超えて働かせようとする場合や、休日に働かせる場合には、使用者は「従業員の過半数代表者（又は労働組合）」の同意を得て、その内容を「時間外労働・休日労働に関する協定」として労働基準監督署に届け出なければいけません。この協定は、労働基準法の36条に基づき、通称「36（サブロク）協定」と呼ばれています。

この協定を届け出ることによってはじめて、法律で禁じられている「時間外労働」が可能となります。この36協定を結んでいないのに、勝手に時間外労働をしてはいけません。自分の職場・事業場の「36協定」を見たこともないのに、時間外労働をしていませんか？

< 時間外労働の「上限時間」と罰則 ～その問題点 >

36協定によって延長できる労働時間には限度があります。

（※これまでは「大臣告示」として示されていましたが、2019年4月から改定労基法が施行されますので、その中身で解説します）

まず、36協定には「月45時間、年360時間」という上限があります。それを越えるような「時間外労働+休日労働」はできません。

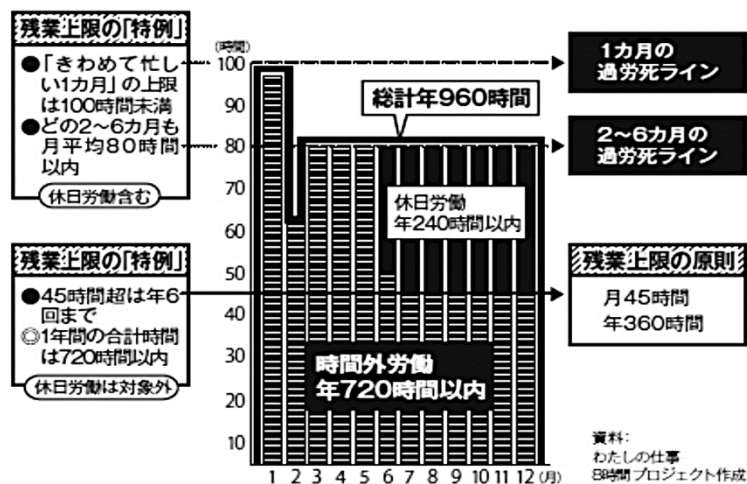
しかし、どうしても必要な時には

「どういう業務で、どうして必要なのか」という理由を「特別条項」として36協定に添付して労基署に届け出れば、年6回までこの限度時間を超えることができる…というルールになっています。

でも、特別条項があっても、「月100時間以上の残業」は出来ません。また、2～6か月の平均がいずれも月80時間を超えてもいけません。これらを越えると、6か月以下の懲役か30万円以下の罰金です。

しかし、この「特別条項」の上限時間はあまりにも長すぎます。法律の範囲内であっても、上限いっぱい働くと、休日労働も合わせてなんと年960時間（月平均80時間）の残業に！…これでは過労死してしまいます。ちなみに、過労死認定ラインには「月の残業時間は45時間を超えて長くなるにつれて、脳心臓疾患との業務起因性の関連性が高まる」と書いています。

法律以内とはいえ、こんな36協定を労働組合が許していたら、重大な労災事故が起きた時に労働組合も訴えられることになるでしょう。命と健康を守るためにも、職場を発展させるためにも、1日8時間労働の原則にこだわって下さい。



は、会議や打ち合わせの度に、10分程度でできる「ミニ学習」を提案します。