

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等について

～ 労働基準法第33条 ～

■ 労働基準法第33条第1項

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は、使用者は、法定の労働時間を超えて、または法定の休日に労働させることができます。なお、労働基準監督署長の許可が必要ですが、事態急迫のために許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければなりません。

1 労働時間・休日の原則及び上限規制

【法定労働時間、法定休日】

労働時間の限度は、原則として、**1日8時間、1週40時間**です。

また、少なくとも**1週間に1日**、または**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません。

【時間外・休日労働の上限規制】

法定労働時間を超えて時間外労働させる場合や法定休日に労働させる場合には、あらかじめ労使協定（**36協定**）を結び^(※)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

(※) 過半数労働組合、または過半数労働組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

36協定を結んだ場合でも、**時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間**です。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（**特別条項**）には、この上限を超えることができますが、その場合でも

- ・ 時間外労働（休日労働は含まず）：年720時間以内
- ・ 時間外労働＋休日労働：月100時間未満、2～6か月平均80時間以内
- ・ 時間外労働が45時間を超える月：年6か月が限度

とする必要があります。

例外規定

2 労働基準法第33条の効果

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、上記の原則の法定労働時間を延長して、又は法定休日に働かせることができます。

なお、この場合、上記の時間外・休日労働の上限規制にかかわらず、時間外・休日労働をさせることも可能となります。

3 労働基準監督署長への許可申請・届出

労働基準監督署への許可申請や届出に際しては、所定の様式をご使用いただきますようお願いいたします。

また、このとき「災害その他避けることのできない事由」に当たるかを判断できる資料があれば、合わせてご持参ください。



4 災害その他避けることのできない事由とは（許可基準）

- (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られません。
- (2) 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認められます。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれます。
- (3) 事業の運営を不可能とさせるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認められますが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認められません。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれます。
- (4) 上記（2）及び（3）の基準については、他の事業場からの協力要請に応じる場合においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認められます。

上記の許可基準による許可の対象には、災害その他避けることのできない事由に直接対応する場合に加えて、当該事由に対応するに当たり、必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれます。

具体的には、例えば、事業場の総務部門において、当該事由に対応する労働者の利用に供するための食事や寝具の準備をする場合や、当該事由の対応のために必要な事業場の体制の構築に対応する場合等が含まれます。

上記の許可基準はあくまでも例示であり、限定列举ではありません。これら以外の事案についても労働基準法第33条の対象となることもあり得るものです。

労働基準法第33条に関するQ&A

Q1 許可基準（2）の「雪害」は、どのようなものが、当てはまるのでしょうか。

A1 「雪害」については、道路交通の確保等人命または公益を保護するために除雪作業を行う臨時の必要がある場合が該当します。

具体的には、例えば、以下のような場合が含まれます。

- ①安全で円滑な道路交通の確保ができないことにより通常の社会生活の停滞を招くおそれがあり、国や地方公共団体等からの要請やあらかじめ定められた条件を満たした場合に除雪を行うこととした契約等に基づき除雪作業を行う場合
- ②人命への危険がある場合に住宅等の除雪を行う場合
- ③降雪により交通等の社会生活への重大な影響が予測される状況において、予防的に対応する場合

Q2 今般の新型コロナウイルス感染症への対策は、許可基準に該当しますか。

A2 新型コロナウイルスに関連した感染症への対策状況、当該労働の緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の新型コロナウイルスが指定感染症に定められており、一般に急病への対応は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第33条第1項の要件に該当するものと考えられます。

また、例えば、新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液等を緊急に増産する業務についても、原則として同項の要件に該当するものと考えられます。

Q3 労働基準法第33条は、労働時間を延長し、または休日に労働させることを可能にするのみですか。

A3 そのとおりです。そのため、労働基準法第33条によって時間外労働をさせた場合にも、割増賃金の支払いが必要です。

また、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、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時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・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があります。