

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [労働時間をめぐる諸問題](#) | [法定内残業の取り扱い \(2\)](#)

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

組織活動

組織運営と法律

労働安全衛生

経営対策活動

教育・宣伝活動

労働時間をめぐる諸問題

教育活動

選挙活動

組合組織（公務員）

教育カリキュラム

[🔍 キーワード検索はこちら](#)

法定内残業の取り扱い (2)

法内超勤労働の場合、36協定の締結届出などは必要ない。

たとえば、1日の所定労働時間が7時間の事業場における1時間の残業労働や、週休2日制における1日の休日労働（これらを法内超勤労働と呼ぶ）などについては、労基法36条に基づく36協定は不要である。

くわえて、こうした法内超勤労働をした時間に対する、同法37条の割増手当もその支払いが必要ないとされている。

また、通常の賃金の支払いに関しても、労使間で自由に契約できるものと解されている。

なぜなら、月給制の場合には、月によって所定労働時間が大幅に異なるからである。

たとえば、国民の祝日の多い月と、通常月では、月によって40時間も所定労働時間が異なるのに、月額賃金は同じという不合理がある。

このように考えると、「法内労働時間外労働分は月額賃金の中に含める」との定めをすれば有効で、別途1時間分の賃金を加算する必要はない。

法内超勤労働の取り扱い 法令・通達

千里山生活協同組合事件 大阪地判 平11.5.31	「法内超勤や法定外休日の日の労働に、時間外労働や休日労働についての割増賃金を支払うか否か、あるいはその場合の割増率をどのように設定するかは、労使双方の合意により、就業規則や労働協約にその定めがある場合はその定めによる。」
昭22.12.15 基発501号、 昭63.3.14 基発150号、平 11.3.31 基発168号	「割増賃金計算の基礎となる時間数は、規則第19条により当該事業場において定められた労働時間（所定7時間）である。なお、8時間目においては、週法定労働時間を超えない限り割増賃金を支払うか否かは自由である。」
昭23.11.4 基発1592号、 昭63.3.14 基発150号	「（法定内残業の時間については）原則として通常の労働時間の賃金を支払わなければならない。ただし、労働協約、就業規則等によって、その時間に対して定められた賃金額がある場合には、その別に定められた賃金額で差し支えない。」
昭29.7.8 基収3264号、昭 63.3.14 基発150号	「所定労働時間が1日7時間である事業場において、所定労働時間を超え、法定労働時間にいたるまでの所定時間外労働に対する賃金として、本給の外に一定月額の手当を定めている場合、その手当は法37条にいう通常の労働時間の賃金とは認められないから、同条（37条）の規定による割増賃金の基礎に算入しなくても差し支えない。」

しかしながら、法内超勤労働を命じられた場合に、それを実行する義務が労働者側にあるかどうかという問題になると、ただ命じられただけではそれを実行する義務は発生しない。

ただし、労働協約や就業規則により、残業をさせることができる旨の根拠規定をおくことができれば、残業させることは可能となる。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE [【ワーカーズ・ライブラリー】](#)

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.