

## 時間外労働・休日労働に関する労使協定

労働時間の原則は、1週間について40時間(特例事業所は44時間)、1日について8時間と労働基準法で定められています。原則ですから例外があり、それを超えて労働者を働かせる場合には、時間外労働・休日労働に関する労使協定(以下、「36協定」という)を締結すれば前記の時間を超えて働かせることができます。この協定に関しては、昨年4月に改正労働基準法が施行されたことに伴い、一部取り扱いの変更が行われています。

### ●36協定の基本的な内容

36協定には、事業所の名称や住所等の事業所情報のほか、時間外労働等に関する以下の内容を記載し、使用者と、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との間で協定を締結した上で、所轄の労働基準監督署に提出する必要があります。

- ① 時間外労働・休日労働をさせる必要がある具体的事由
- ② 時間外労働・休日労働をさせる必要がある業務の種類
- ③ 時間外労働・休日労働をさせる必要がある労働者数
- ④ 1日について延長させることができる時間
- ⑤ 1日を超える一定の期間について延長することができる時間
- ⑥ 有効期間

### ●時間外労働の限度基準

36協定には、1日を超える一定の期間について延長することができる時間を記載することになっていますが、この時間については、長時間の時間外労働を抑制するため、以下のとおり限度時間が定められています。36協定を締結する際には原則として、この限度時間の範囲内とする必要があります。

#### ① 一般の労働者の場合

期間	限度時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1ヶ月	45時間
2ヶ月	81時間
3ヶ月	120時間
1年間	360時間

#### ② 対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制対象者の場合

期間	限度時間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1ヶ月	42時間
2ヶ月	75時間
3ヶ月	110時間
1年間	320時間

### ●特別条項付き36協定

36協定において以上のように時間外労働をさせることができる時間数について限度が設けられていますが、**特別の事情**がある場合には、特別条項付きの協定を結ぶことで、この限度時間を超えて時間外労働をさせることが可能となります。この特別条項付きの協定については、以下の要件を満たしていることが求められています。

- ① 原則としての延長時間を定めること
- ② 限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならぬ特別の事情をできるだけ具体的に定めること。

③ 特別の事情は、一時的または突発的であり、かつ、全体として**1年の半分以上を超えない**ことが見込まれること。

④ 原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続きを具体的に定めること。

⑤ 限度時間を超えることのできる回数を定めること。

⑥ 限度時間を超える一定の期間を定めること。

⑦ 限度時間を超える一定の時間を定めるに当たっては、当該時間をできるだけ短くするよう努めること。

⑧ 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めること。

⑨ 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

この内、⑦～⑨が平成22年4月の改正により追加になったものであり、特別条項付きの36協定を締結する場合には記載漏れとなりやすい部分になっています。なお、そもそも特別条項付き36協定は繁忙期における例外的な取り扱いであるため、②にある「特別の事情」とは臨時的なもの(年度末における業務量の増加など)に限定されることに注意が必要です。

### ●留意点

36協定の届出漏れが結構多いらしく、労働基準監督署の臨検では必ずチェックされる場所でもあります。尚、この協定は労働基準法に対しての免罰効果を持つに過ぎず、時間外労働・法定休日労働を業務命令で行わせるには、就業規則、労働契約書等でその旨を規定する必要があります。サービス残業でも36協定は必要か?ということが話題になることがあります。またの機会に。

赤井労務マネジメント事務所  
 社会保険労務士 赤井孝文  
 URL <http://www.6064.jp>