

# いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant  
Corporation

2018/07/10

VOL.82

## ● 「管理職が知らなきゃ困る労務管理のポイント」- 2 「36 協定」

働き方改革関連法案が成立・可決し、来年4月から順次『**罰則付の時間外労働の上限規制**』が行われる運びとなりました（施行時期、大企業:2019年4月1日、中小企業:2020年4月1日）。

そもそも、労働基準法第32条には、「**1週40時間**」「**1日8時間**」を超えて労働させてはならないと規定されています。つまり、この時間を超える労働（いわゆる「残業」）は『**原則禁止**』となっているのです。もちろん、労働基準法32条の違反に対しては、罰則が設けられており、「6か月以下の懲役または30万円以下の罰金」が科せられることと定められています。なのに、今さらなんで法律改正によって、『**罰則付の時間外労働の上限規制**』が設けられたのでしょうか。ここで、『**36協定（サブロク協定）**』の順番となります。

### 1. 「36協定」で時間外労働、休日労働が可能になる！

「36協定」とは、簡単に言うと、企業が残業や休日労働をさせる場合に、会社と労働者代表（労働者の過半数で組織する労働組合もしくは労働者の過半数を代表する者）とが取り交わす**約束事＝労使協定**のことをいいます。なお、ここでいう休日労働とは、原則週1日の休日、いわゆる法定休日の労働のことをいいます。

この「36協定」は、所轄労働基準監督署に届出た場合に、初めて有効となります。

つまり、「時間外労働」「休日労働」を行わせる場合には、『**36協定**』の締結及び所轄労働基準監督署への届出が必須となり、このことによって協定の範囲内で「時間外労働」「休日労働」を行っても労働基準法第32条違反とはならなくなるのです。

### 2. 36協定の内容

ここまでは、ご存知の方も多いと思われそうですが、実際に「36協定」とはどんな内容を約束事

とする協定なのでしょう。

- ①時間外労働をさせる必要のある具体的な事由
- ②時間外労働をさせる必要のある業務の種類
- ③時間外労働をさせる必要のある労働者の数
- ④1日について延長することができる時間
- ⑤1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（1年間とするのが望ましい）

なお、⑤の「1日を超える一定の期間」とは、「1日を超え3か月以内の期間」及び「1年間」のことをいい、企業の実態に応じて労使間で決定することになっています。また、この延長時間の限度は厚生労働省より以下の通り示されています。

期 間	限度時間（一般の労働者）
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年間	360時間

なお、休日労働については、原則1週間に1日の休日（法定休日）に対して「労働させる場合に労働させることのできる休日（法定休日のうち1か月に〇回、第2,4日曜日等）」「始業及び終業の時刻（労働時間数でも可）」を協定します。

### 3. 延長時間を超える時間外労働！？

「想定外のトラブルが発生したので1か月45時間の時間外労働じゃとても足りない」という場合も考えられます。上表「延長時間の限度」を超える労働は一切認められていないのでしょうか。実は、『**特別の事情**』がある場合には、例外中の例外として認められるのです。この**延長時間を超える時間外労働を可能とする36協定**

を「**特別条項付き 36 協定**」といいます。

なお、ここでいう「**特別の事情**」とは「**臨時的なもの**」に限られ、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、**全体として年の半分を超えないことが見込まれるもの**とされています。

つまり、毎月「**延長時間の限度**」を超えることは許されないということです。例えば、36 協定において、「**1 か月の延長時間**」を定めている場合は、**年 6 回**、「**3 か月の延長時間**」としている場合は、**年 2 回**までの範囲で生じる「**特別な事情**」に限られているのです。

なお、延長時間の限度を超えて時間外労働を行わせなければならない「**特別の事情**」は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的であることが求められています。

#### 4. 「特別条項付き 36 協定」の協定内容

##### ①延長時間を延長する場合に労使の手続

この場合の手続については、特に制約はありません。通常は、労使当事者が合意した協議、通告などの手続が挙げられます。また、この手続は、一定期間ごとに特別な事情が生じたときに、必ず行わなければなりません。

**協定した所定の手続を経ることなく**、延長時間を超えて労働時間を延長した場合は、**法違反**となります。

なお、労使当事者間において取られた所定の手続の時期、内容、相手方等を書面等で明らかにしておくことも求められています。

##### ②延長時間を延長する一定の時間:特別延長時間

特別延長時間については、**限度となる時間は示されていません**ので、労使当事者の自主的協議にゆだねられますが、過重労働による健康障害を防止する観点から、長時間労働とならないよう求められており、一つの目安としては 80 時間未満と考えています。

##### ③限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率

限度時間を超えて働かせる一定の期間（1 日を超え 3 箇月以内の期間、1 年間）ごとに、割増賃金率を定めます。その際、法定割増賃金率の下限（2 割 5 分）を超えるように努めるよう求められています（**努力義務**）。

#### 5. 改正『罰則付の時間外労働の上限規制』

4②で述べたように、特別延長時間には上限が示されていません。この度の法改正は、この部分が罰則を伴って強化されるという改正となります。

改正の内容は、延長できる時間外労働時間の上限を**年 720 時間**（＝月平均 60 時間）とし、一時的に業務量が増加する場合についても「**最低限上回ることでできない上限**」は以下の条件を満たすものに限ることが検討されています。

- i. 2 か月、3 か月、4 か月、5 か月、6 か月の平均でいずれにおいても、休日労働を含んで、80 時間以内を満たさなければならない。
- ii. 単月で、休日労働を含んで、100 時間未満を満たさなければならない。
- iii. 上記に加えて、時間外労働の限度の原則は、月 45 時間、かつ、年 360 時間を上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年 6 回を上限とする。

#### 6. まとめ

「36 協定」という言葉をご存知でも、詳しくは知らない労働者の方も多くいると思われます。しかしながら、なんて言っても、労使間の約束事ですから、知らないとは言ってられないのです。守る義務があるのは、会社だけでなく労働者の側にもあると言えます。

もちろん、会社は、36 協定に定めた時間を超えないように**業務を行わせる義務**があるし、労働者も**36 協定以内で働くことを意識**しなければなりません。何度も言いますが、労使間の約束事であることを忘れてはなりません。

会社の指示命令の元で働く労働者からすれば、「会社に命令されたら、やらざるを得ないし、とても逆らえないよ！」となるのも一理あります。

しかしながら、一人一人の**労働者が意識することが重要**なのです。それには、36 協定の内容をすべての働く人たちが理解していなければなりません。『1 か月何時間残業ができるのか?』『今月は、あと何時間残業することができるのか?』…こういったことを**労働者自身**が把握していなければなりません。

残業をすることを前提にした働き方でなく、**残業は例外的に行うものである**という感覚に変えていくことが最も重要なことです。

一度発生した時間外労働は、減ることはありません。例えば、今日 3 時間の残業を行なったので、明日の勤務時間を 3 時間短くしたとしても、今日の残業と相殺することはできないのです。つまり、残業を削減するには『**残業する日はやるけど、やらなくてもいい日はやらない**』と言った発想を持つことが重要となります。

**※36 協定の届出は、少なくとも年 1 回は必要です。今秋以降には、未締結事業場に対する調査等も始まることとなっています。**