

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2017/02/10

VOL.69

● 『36 協定』について

「働き方改革」の実現のために必須条件となるのが『労働時間の短縮』です。

新聞等の報道によると、政府は36協定による時間外労働の上限の規制を、「1か月60時間、年間720時間の範囲」のラインで検討しているようです。

今回は、昨今話題の「36協定」について、解

1. 「36協定」とは？

労働基準法32条において1週間の労働時間は『40時間』、1日の労働時間は『8時間』を超えてはならないと定められています。

この法定労働時間を超えて労働させるために必要なのが『36協定』なのです。

労働基準法36条には、「使用者は、当該事業場に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、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届出た場合においては、「労働時間」又は「休日」に関する規定に関わらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、休日に労働させることができる。」

2. 『36協定』の内容

『36協定』には、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

説します。『36協定』は、「労」「使」の約束事です。双方に遵守をすることが求められます。労働基準監督署の調査の際は、必ずこの点が確認されます。平成27年度東京労働局管内で行われた定期監督8,871件のうち、2,155件にこの違反が認められています。今一度、自社の「36協定」について見直してみましょう。

と定められています。つまり、36協定を過半数労働組合または過半数労働者代表と書面により協定し、かつ行政官庁である所轄労働基準監督署に届出を行ったうえでなければ、「1週40時間」「1日8時間」を超える時間外労働及び週1日の法定休日に労働させることはできないのです。

36協定は、事業場単位で締結し届け出る必要があります。1つの会社で別々の場所に工場・支店などがある場合は、その工場・支店などがそれぞれ1つの事業場になりますので工場・支店などごとに36協定を締結し、それぞれの所在地を管轄する労働基準監督署に届出る必要があります。

について延長することができる時間（1日を超え3箇月以内の期間、1年間）【延長ができる限度時間は表を参照】⑥有効期間（1年間とすることが望ましい）を協定します。

期間	時間外労働時間
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	360時間

3. 特別条項付き協定について

表の「**限度時間**」を超えて臨時的に時間外労働を行わせなければならない特別の事情が予想される場合には、『**特別条項付き協定**』を締結することによって限度時間を超えて時間労働を延長することができます。

特別条項付き協定の要件は、

①「**特別の事情**」は「**臨時的なもの**」に限られます。

「**臨時的なもの**」とは、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を指します。また、限度時間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『**限定的である必要**』があります。

②**延長時間を超えて労働する場合に必要な労使の手続**について定めます。

労使当事者間において定める手続は、特に制約はありませんが、労使当事者の「**合意**」・「**協議**」・「**通告**」などの手続が考えられます。また、この手続は、一定期間ごとに特別な事情

4. 休日労働について

36協定には、休日労働についても協定をすることができます。ここでいう「**休日労働**」とは、**1週間に1日の休日（変形休日制を採用する場合は4週4日）**のことです。この休日に労働させる必要がある場合には、休日労働についても協定します。なお、法定休日以外の休日については、

● 『36 協定』 その他のポイント

昨今の『労働時間管理』をめぐる情勢を鑑みると、今後の36協定の位置づけは重要となってくるでしょう。

36協定は、労使間で締結しただけでなく、**所轄労働基準監督署に届出ること**で初めて有効となります。また、有効期間は「1年間」が望ましいとなっていることから、必ず、**1年1度、前の協定の有効期間が切れる前までに協定を締結し、監督署の届出を終わらせなければなりません。**

『限度時間』の認識も必要です。限度時間を守るためにも、「**管理者**」だけでなく「**労働者**」も、現時点での『**時間外労働時間の累計**』が把

が生じたときに、必ず行わなければならないません。所定の手続を経ることなく、原則となる限度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。

③**原則としての延長時間を延長する一定の時間（特別延長時間）**を定めます。

「**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ためにもできれば**1か月60時間以内、多くても80時間以内**を目安としてください。

④**限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率**を協定します。

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こと**とされています。

時間外労働の協定の範囲内で行わせることとなります。（週40時間を超える労働となるため）休日労働については、労働させることのできる休日（法定休日のうち1箇月に〇回、第2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。（回数には制限はありません）。

握できる仕組みが必要です。

『限度時間』を超えて働く場合には、「**特別条項付き協定**」の締結が必要であることはもちろんのこと、その場合の**労使の手続**についても、定めた上で**実際に運用できる体制**を整えなければなりません。『**労使の協議を経て、年6回を限度として1か月60時間まで、1年630時間までこれを延長することができる。**』などと定めていても、労使の協議の方法が決められておらず、協議なしのまま、「**限度時間**」を超えた場合は、**労基法違反**となります。また、労使の手続きについては、**書面等で残すこと**が求められていますのでご注意ください。