

特別条項付「時間外労働・休日労働に関する協定」(特別条項付 36 協定)

「特別条項付 36 協定」とは

労働基準法は、1週40時間、1日8時間労働と1週間に最低1日の休日を原則としていますが、労働基準法第36条により、労働者代表と「時間外労働・休日労働に関する協定」(以下「36協定」)を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出ることを要件として、時間外労働として、1日または1週の法定労働時間を超えて労働させ、あるいは休日労働として1週1日または4週4日の法定休日に労働させることを認めています。

労働基準法第36条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、必要最小限にとどめるべきものであり、そのために「限度時間(※)」を定め時間外労働・休日労働時間は、これを超えてはならないとしています。限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じたときは、一定期間として協定されている期間ごとに、労使当事者間において定める手続きを経て、限度時間を超える一定の時間(特別延長時間)まで労働時間を延長することができる旨を協定すれば、一定期間についての延長時間は限度時間を超える時間とすることができるとしており、この協定を「特別条項付 36 協定」といいます。

※ 時間外労働させる場合の限度時間には上限が定められており、例えば、1カ月の場合は45時間(1年単位の変形労働時間制の場合は42時間)、1年の場合は360時間(1年単位の変形労働時間制の場合は320時間)です。

協定するにあたって必要となる事項

36協定に定めた延長時間を超えて労働させるためには、次の事項について協定して届け出なければなりません。

- イ 一定期間の「特別延長時間」、「適用限度回数」
- ロ その延長を必要とする「特別の事情」(臨時的繁忙における具体的事由)
- ハ 当事者間において定める「特別延長手続き」、具体的には、特別延長時間を利用するための協議・通知、同意、承認、届出等の具体的概要

限度時間を超えて働かせるためには「特別な事情」が必要

特別条項付き36協定を締結するためには、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じることが必要ですので、以下の点に特段配慮する必要があります。

- イ 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1年の半分を超えないと見込まれるものであって、具体的な事由をあげず、単に「業務の都合上必要なとき」又は「業務上やむを得ないとき」と定めたもの等については、原則として「臨時的なもの」に該当しないと判断されます。
- ロ 「特別の事情」は、「臨時的なものに限る」ことを徹底する趣旨から、特別条項付き36協定には、1日を超え3箇月以内の一定期間について、原則となる延長時間(36協定で定める労働時間の延長の限度)を超え、特別延長時間まで労働時間を延長することができる回数を協定するものとし、この回数については、1年のうち半分の期間を超えない回数とする必要があります(1カ月の延長限度時間の定めなら6回以内となります)。
 なお、「延長できる回数」の定めがない場合、特別の事情が臨時的なものであることが協定上明らかでない場合は、限度基準に適合しないものとして助言及び指導の対象とされます。

臨時的と認められるもの	臨時的と認められないもの
予算・決算業務、納期のひっ迫、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、大規模なクレームの対応 など	業務の都合上必要なとき、業務上やむを得ないとき、業務繁忙なとき、使用者が必要と認められるとき など

「特別条項付 時間外労働・休日労働 に関する協定届」の記載例

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)				
〇〇の製造・販売		株式会社 ▲▲		〇〇市〇〇町〇-〇〇				
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定労働時間	延長することができる時間			期間
					1日	1日を超える一定期間(起算日)		
					1か月(毎月1日)	1年(〇月〇日)		
①下記②に該当しない労働者	納期のひっ迫	機械組立	8人	8時間	4時間	45時間	360時間	〇年〇月〇日 ~〇年〇月〇日
②1年単位の変形労働時間制により労働する労働者								
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻			期間
受注集中による納期のひっ迫		機械組立	8人	個人毎に定める日	1か月のうち2日 8:00~17:00			〇年〇月〇日 ~〇年〇月〇日

<特別条項>

一定期間における延長時間は1か月45時間とする。ただし、季節商品の製造等で特に業務量が増大し、納期がひっ迫している場合は、労使の協議を経て、1か月について60時間まで、1年について450時間まで上記の時間を延長することが出来る。この延長時間をさらに延長する回数は本協定の有効期間内において6回までとする。なお、1か月45時間または1年360時間を超えた場合の割増賃金率は25%とする。