

労働時間関係

Q 36協定において特別条項を設ける場合の留意点

当社は製造業ですが、受注の関係で、36協定の範囲内では時間外労働が収まりそうにない状況です。この場合、36協定に「特別条項」を設けると36協定の範囲を超えて時間外労働をさせられると聞きました。36協定において「特別条項」を設ける場合の手続きや留意点がありましたらご教示ください。（東京都 A社）

A 特別条項は臨時的な「特別の事情」が生じたときに限り発動できるもので、「手続き」の方法、「特別の事情」が生じたときの延長時間の限度を定めておく

回答者 田平智子 たひら ともこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

①時間外労働と36協定について

労働基準法（以下、「労基法」）では、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間に40時間、1日に8時間を超えて、労働させてはならない」（労基法32条）と定めています。

この法定労働時間を超えて、時間外労働や休日労働をさせる場合には、労使協定を締結する必要があります。この労使協定は、労基法36条の数字をとって一般に「36（サブロク）協定」と呼ばれています。

36協定で延長できる労働時間の上限は、1年単位の変形労働時間制を採用している場合を除き、[図表1]のとおりです。

[図表1]の限度時間を超えて、労働時間の延長を行わせた場合は、労基法36条違反となります。しかし、今回の問い合わせのケースのように、事業や業務の態様によっては、この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場合があります。

これを一定の条件の下で可能にするのが、36協定に設ける「特別条項」です。

②36協定における「特別条項」とは

労働時間の延長限度時間を定めた「限度基準告示」[図表1]の第3条では、その但し書きにおいて、「特別の事情」が予想される場合に、労使間において定める手続きを経たう

えで例外を設けることを認めています。

この例外を特別条項といい、特別条項付き36協定は、「特別の事情」「手続き」および「特別延長時間」（限度時間を超える一定の時間）のそれぞれについて、あらかじめ協定することを要件としています。

③協定を締結する際の留意点

特別条項付き36協定を締結する際は、以下の事項について定めます[図表2]。

通常の36協定としての延長時間[図表1]
特別の事情の定め

「特別の事情」については「臨時的なものに限る」とされています（平15.10.22 厚生労働省告示355 第3628号 - 04. 4.23 108ページ）。なお、「臨時的なもの」とは、一時的、突発的に時間外労働を行わせる必要があるものです。予算、決算業務や、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、機械の故障などが挙げられ、単に「業務上やむを得ないとき」や「使用者が必要と認めるとき」といったあいまいな表現では認められません。

手続きの定め

手続きの方法については特に制約はありませんが、一定期間についての延長時間を定め、その一定期間ごとに「特別の事情」が生じたときに必ず行う必要があります、この手続きを経

図表 1 労使協定における延長時間の限度基準

期 間	1 週間	2 週間	4 週間	1 カ月	2 カ月	3 カ月	1 年間
限 度	15時間	27時間	43時間	45時間	81時間	120時間	360時間

[注] 限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すもので、法定休日労働は含まない。
資料出所：労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準を定める告示（平10.12.28 労告154，平12.12.25 労告120）。本文では「限度基準告示」と表記。

図表 2 特別条項付き36協定書規定例(丸数字は本文③の留意点を表す)

一定期間について延長することができる時間外労働時間は、① 1カ月につき45時間、1年につき360時間とする。ただし、② 大規模受注等により、納期がひっ迫している場合は、③ 従業員の過半数代表者に事前に通知し、④ 1カ月については55時間まで、1年については600時間まで延長することができる。1カ月について、延長時間が45時間を超えるのは、⑤ 1年のうち最大でも6回とする。

- [注] 1. 「特別の事情」は、可能な限り具体的に定める必要があることから、限度時間を超えることが見込まれる業務（または部門）ごとに作成することが望ましいとされています。
2. 平成22年4月1日以降に締結する36協定の場合、労働時間の延長の限度等に関する基準の一部を改正する告示（平21.5.29 厚生労働省告示316）により、特別条項付き協定では、「限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めなければならない」とされました。なお、労基法89条2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として、就業規則にも記載する必要があります。

ずに労働時間を延長した場合は、労基法36条違反となります。

あらかじめ36協定の中で定めておく手続きとしては、協議、通告等、労使間で合意した方法によるものとするのが一般的です。

なお、所定の手続きをとったうえで、延長時間を超えて労働時間を延長することについて届け出る必要はありませんが、限度基準告示3条により、手続きなどの内容等については、書面等で明らかにしておく必要があると定められています。

特別延長時間の定め

「一定期間の延長時間×限度回数」が収まる範囲で、1年についても定めます。

限度時間を超える期間の回数の定め

限度時間を超える期間の回数については、1年の半分を超えないように定める必要があります。例えば、1カ月単位の場合、6回以内、3カ月単位の場合2回以内で定めます。

④最後に

「特別延長時間」には、限度となる時間は法的に示されていません。協定書を作成するに当たって、労使当事者の自主的な協議に委ねられています。

しかし、この条項はあくまで「臨時的なものに限り」認められた例外的扱いであり、常態として労働時間を延長することを認めたものではありません。

平成22年4月に施行される労基法の改正では、1カ月に60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を引き上げ、限度基準についても「できる限り短くするように努めなければならない」と定める等、「働きすぎ」を抑制することに重点を置いています。

いうまでもなく、こうした動きに逆行した協定は、法違反ではないとしても、行政指導の対象となる可能性を免れません。

また、長時間労働は、メンタルヘルスの不調や、さまざまな疾患の原因ともなることがあり、労働安全衛生法66条の8では、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められるときは、医師による面接指導を義務づけています（労働安全衛生法66条の9では、1月当たり80時間を超える者については努力義務）。

これらを念頭に置き、貴重な労働力を有効に活かせる範囲で、無理のない時間設定をすることが望ましいでしょう。