

特別条項付き時間外労働に関する協定（36協定）を締結する場合のポイント

時間外労働時間の上限は「時間外労働の限度に関する基準」により、一部の業務を除き、延長時間の限度が定められており、臨時的にこの限度時間を超えて時間外労働をすることが予想される場合は、「特別条項付き協定」を締結する必要があります。

この「特別条項付き協定」を締結する場合のポイントは次のとおりです。

今回、「時間外労働の限度に関する基準」が改正された事項に対応するのは、このうち「ポイント5」の部分です。

なお、今回の改正で、労使当事者は、限度時間を超えて延長する労働時間をできる限り短くするよう努めることとされていますので、この点にも留意願います。

【特別条項付き協定 5つのポイント】

ポイント1 特別の事情

限度時間を超えて働かせることができるのは、『臨時的に特別な事情がある場合』に限られていますので、当該事情を具体的に記載して下さい。

ポイント2 労使当事者間において定める手続き

特別条項を適用する際における協定締結当事者間の手続きを定めておく必要があります。手続きの方法や時期を定めて、明記して下さい。

ポイント3 特別延長時間

限度時間を超えて時間外労働をさせる必要のある『特別な事情』が生じた場合に必要となる最低限度の時間とするよう努めて下さい。

ポイント4 限度時間を超える回数の設定

1日を超える一定の期間のうち、『1日を超え3か月以内の期間』の時間外労働時間を延長できる回数を協定に盛り込む必要があります。この回数は、限度時間を超える期間が1年の半分以下となるようにしなければなりません。例えば限度時間を超えて労働させる時間を1か月で決めている場合は6回以内、3か月で決めている場合は2回以内の回数となるよう明記する必要があります。

ポイント5 限度時間を超えて働かせる一定の期間ごとの割増賃金率

限度時間を超えて働かせる場合の割増賃金率は、法定の割増率（2割5分以上）を超える率とするよう努めることとされました。特別条項付き協定を締結する場合に、限度時間を超えて働かせることができる時間を「1日を超え3か月以内の期間」と「1年間」の双方に設定した場合には、それぞれの一定期間について限度時間を超える時間外労働をさせた場合に支払う割増賃金率を定めて明記する必要があります。